

주요 청년고용 정책 이슈 분석

기본연구

2012-38

채창균
오호영
윤형한
정재호
신동준
이인재

주요 청년고용 정책 이슈 분석

보안등급 | 일반과제

기본연구

2012-38

채창균
오호영
윤형한
정재호
신동준
이인재

머 리 말

우리나라 청년층의 취업문제가 여전히 심각하다. 청년실업률은 전체실업률에 비해 2배 이상 높은 상황이고, 고용률은 40% 수준에 불과하다.

이렇게 된 배경에는 고학력화의 영향이 크다. 우리나라의 대학진학률은 세계 최고 수준이다. 대학 나온 사람들이 갈 수 있는 일자리는 제한되어 있는데, 너도나도 대학에 가다보니, 막상 대학을 나와서 취업할 만한 마땅한 일자리를 찾지 못하고 있는 상황이라고 할 것이다. 그런 점에서 고졸 취업을 활성화하고자 하는 최근의 정부 정책은 대단히 중요하다.

그러나 많은 청년들이 대학에 진학하고 있는 상황이므로 대졸 청년실업자의 규모가 고졸 청년 실업자보다 훨씬 많다. 또한 대학을 나와서 취업을 하더라도 취업까지의 소요기간이 7.7개월로 다른 선진국들에 비해 긴 편이다. 그리고 취업에 성공한다고 하더라도 대졸자에 걸맞는 일자리에 취업하지 못하는 청년들이 4명 중 한 명꼴이다. 이러한 하향취업 비율도 주요 선진국에 비해 우리가 턱없이 높다. 스웨덴이나 노르웨이 같은 나라는 하향취업자 비율이 0%이고 주요 유럽 국가 평균이 7%에 불과하다. 가까운 일본의 경우도 14%로 우리나라보다 많이 낮다. 따라서 대졸 청년들이 대학에서 배운 교육을 충분히 활용할 수 있는 일자리에 성공적으로 취업할 수 있도록 지원하는 정책 역시 매우 중요하다. 고졸 취업 활성화와 대졸 청년 취업지원 정책이 균형

있게 추진되어야 할 것이다.

이런 상황에서 청년 고용 관련 주요 이슈를 중심으로 심층 분석을 수행하고 현실에 기초한 실질적인 청년 고용 활성화 방안을 모색하고자 했던 이 연구의 의의는 자못 크다 할 것이다. 이 연구에서는 청년층 취업난과 미스매치 문제, 고졸 청년의 취업 실태와 과제, 대학생을 대상으로 한 핵심직업능력평가시스템의 구축, 청년의무고용제도 도입의 타당성 문제, 청년층 자영업의 실태와 과제 등을 다루었다. 이번 연구를 통해 발견된 주요 사실들(facts)들과 정책 제언이 정부의 청년층 취업난 해소 대책의 수립과 집행에 크게 도움이 되기를 기대해 본다.

연구를 성실히 연구를 수행한 연구진의 노고를 치하한다. 아울러 연구진을 도와 통계분석 등 여러 지원 작업을 성실히 수행해준 송선희, 이예슬 위촉연구원에게도 고마운 마음을 전한다.

마지막으로 이 연구 보고서에 수록된 내용은 연구진의 개인 의견이며 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2012년 10월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 청년층 취업난과 미스매치_1

제1절 고학력화와 중소기업 구인난	3
제2절 선행연구 및 이론적 배경 검토	7
제3절 자료구성 및 취업준비 현황	13
제4절 유보임금과 취업준비	16
제5절 주요 분석결과 및 정책과제	29

제2장 고졸 청년 취업 실태 분석_35

제1절 서론	37
제2절 고졸청년의 취업 실태	39
제3절 고졸청년 취업 확대를 위한 정책과제	71
제4절 정책 과제	86

제3장 핵심직업능력평가시스템의 구축_93

제1절 문제제기	95
제2절 핵심직업능력평가시스템의 필요성	96
제3절 핵심직업평가시스템 도입 선진 사례	102
제4절 국내 추진 현황: K-CESA	108
제5절 정책 제언	111

제4장 청년의무고용제도의 분석_117

제1절 문제제기 119
제2절 청년의무고용제의 고용효과 121
제3절 로제타 플랜 127
제4절 청년의무고용제도의 구성요소 136
제5절 결론 141

제5장 청년층 자영업의 실태와 과제_143

제1절 서론 145
제2절 분석 자료 소개 147
제3절 청년 창업 현황 149
제4절 요약 및 시사점 166

SUMMARY_169

참고문헌_171

부록_177

표 차례

<표 1-1> 제조 중소기업 직종별 인력부족 현황(2011)	5
<표 1-2> 취업준비기간 변수	15
<표 1-3> 학력별 성별 취업준비기간	18
<표 1-4> 진로설계와 취업준비기간	20
<표 1-5> 4년제대졸자의 취업준비기간 문항별 유보임금 평균차이 t-검정 결과	22
<표 1-6> 취업준비기간과 취업성공률	24
<표 1-7> 취업준비기간 지수 결정요인 추정결과	28
<표 2-1> 고졸자의 규모 변화	40
<표 2-2> 고졸청년 고용지표(2007.8, 2011.8)	43
<표 2-3> 직장(일)의 규모, 지위, 주당근로시간(2011.5)	45
<표 2-4> 고졸취업자의 현 직장에서 임금	46
<표 2-5> 청년층 임금근로자의 사회보험 및 퇴직금 수혜 실태(2011.8)	47
<표 2-6> 청년층 취업 임금근로자의 직장 유지 이유(2011.8)	48
<표 2-7> 청년층 임금근로자의 교육훈련 경험 및 시간(2011.8)	49
<표 2-8> 청년층의 취업을 위한 직업훈련 경험(2011년)	51
<표 2-9> 고졸청년의 첫 취업 소요기간(2011.5)	53
<표 2-10> 고졸청년 첫 직장의 업종	54
<표 2-11> 고졸청년 첫 직장에서 직업	55

<표 2-12> 고졸청년 첫 직장 근속기간	56
<표 2-13> 고졸청년 첫 직장 이직 사유	57
<표 2-14> 고3 시절의 경험(학교만족도, 자기효능감)과 고교 졸업 후 첫 직장 이행	59
<표 2-15> 고3 시절의 경험(자격증 유무, 고교졸업 직후의 직업결정 여부)과 고교 졸업 후 첫 직장 이행	60
<표 2-16> 고3 시절의 경험(직업체험 경험 및 취업/아르바이트 경험 여부)과 고교 졸업 후 첫 직장 이행	62
<표 2-17> 고졸청년의 고등학교 졸업 후 취업 횟수	63
<표 2-18> 고졸청년의 직장 이동에 따른 종사상 지위 변화	64
<표 2-19> 고졸청년의 직장 이동에 따른 정규직·비정규직 변화 ..	66
<표 2-20> 고졸청년의 직장 이동에 따른 임금 증감 현황	67
<표 2-21> 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 산업분야 변화	68
<표 2-22> 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 직종분야 변화	69
<표 2-23> 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 규모 변화	70
<표 2-24> 기업규모별 고졸인력 배치 주요 직종	74
<표 2-25> 1~2년 내 이직 비율이 높은 학력 계층	79
<표 2-26> 학력수준별 스킬 매스매치	82
<표 3-1> 청년층의 학력별 취업 상황 비교	97
<표 3-2> 대학 유형별 졸업생(2007년 8월 및 2008년 2월 졸업생)의 취업성과(2009년 10월 시점)	98
<표 3-3> 취업대비 각종 스펙쌓기 경험자 비율 (2007년 8월 및 2008년 2월 졸업생)	99

<표 3-4> 대학생 능력평가제도의 필요성	101
<표 3-5> 주요 평가 영역	101
<표 3-6> 비판적 사고력 측정 문항의 예시	103
<표 3-7> CLA 수행평가 문항 예시	106
<표 3-8> MAPP의 인문학 분야 비판적 사고 문항	107
<표 3-9> K-CESA의 핵심역량 진단 세부 내용	109
<표 4-1> 벨기에의 청년고용지표	128
<표 4-2> 최초고용협약(conventions de premier emploi)의 내용(2000)	131
<표 4-3> 최초고용협약의 수혜자 특성(시행 1년간)	133
<표 4-4> 경력기간 1년 미만 청년층 신규채용자 비율	138
<표 5-1> 자료와 분석 내용	147
<표 5-2> 청년층 자영업자 규모	150
<표 5-3> 자영업자의 성별 학력별 구성(2011년)	151
<표 5-4> 자영업자의 주요 산업별 비중(2011년)	152
<표 5-5> 청년층 자영업자의 주요 산업별 비중 변동	154
<표 5-6> 자영업자의 직종별 비중(2011년)	155
<표 5-7> 고용주의 사업체 규모 분포(2011년)	155
<표 5-8> 자영업자의 사업기간(2011.8)	156
<표 5-9> 자영업자의 사업체 장소(2011.8)	157
<표 5-10> 자영업자의 사업자금 조달 방법 [1순위] (2011.8)	159
<표 5-11> 자영업자의 평소 일주일 근로시간(2011년)	159

<표 5-12> 자영업자의 일자리-전공 일치 비중(2011.5)	161
<표 5-13> 자영업자의 향후 사업계획(2011.8)	162
<표 5-14> 청년층 첫 일자리의 산업 분포(2011.5)	163
<표 5-15> 청년층 첫 일자리의 직종 분포(2011.5)	164
<표 5-16> 청년층 첫 일자리의 근속기간과 이직 사유(2011.5) ..	165
<부표 2-1> 고3 시절의 경험(학교만족도 점수)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	179
<부표 2-2> 고3 시절의 경험(자기효능감 점수)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	180
<부표 2-3> 고3 시절의 경험(자격증 유무)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	181
<부표 2-4> 고3 시절의 경험(고교 졸업 직후 직업 결정 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	182
<부표 2-5> 고3 시절의 경험(직업체험 경험 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	183
<부표 2-6> 고3 시절의 경험(아르바이트 경험 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행	184
<부표 5-1> 자영업자의 산업별 구성(2001년)	185
<부표 5-2> 자영업자의 산업별 구성(2011년)	186

그림 차례

[그림 1-1] 대학진학률과 청년실업자중 대졸이상 비중 추이	4
[그림 1-2] 성별/학력별 유보임금	17
[그림 2-1] 「공생발전을 위한 열린 고용사회 구현 방안」(2011.9.2.)의 기분 방향	38
[그림 2-2] 청년층의 학력 구분	41
[그림 2-3] 고졸청년의 재학 중 직장체험(취업 포함) 경험 및 체험 형태	50
[그림 2-4] 고졸청년의 첫 직장 구직경로/방법	52
[그림 2-5] 중소기업의 기능인력 확보·활용상 애로요인	78
[그림 2-6] 고졸자의 취업-학업 유인-회피요인	85
[그림 3-1] 청년층의 학력별 임금격차 추이	97
[그림 4-1] 고용할당의 효과	124
[그림 5-1] 청년층 자영업자의 창업자금 규모(2011.8)	158
[그림 5-2] 청년층 자영업자의 국민연금 가입(2011.8)	160
[그림 5-3] 청년층 자영업자의 전공별 일자리-전공 일치 비중 (전문대졸 이상, 2011.5)	162

요약

1) 청년층 취업난과 미스매치

○ “청년층 취업난과 미스매치”에서는 청년층 취업준비율을 유보임금을 포함한 포괄적인 관점에서 접근하여 취업준비율 결정요인, 유보임금과 취업준비율의 관계, 취업준비율에 따른 노동시장성과 등을 종합적으로 분석하였음.

※ 취업준비율: 구직자가 생각하는 자신의 일자리가 가져야 할 속성에 대한 기준으로서 취업여부를 결정하는데 중요하게 고려되는 속성들의 최소값으로 정의. 즉, 구직자의 취업준비율에 미달하는 일자리 제의는 거부되는데, 임금수준이 가장 중요한 고려기준이 되며 그 밖에도 직장소재지, 기업규모, 공공부문 여부 등 다양한 요소들에 영향을 받음.

□ 취업준비율 현황

○ 취업준비율에 관한 대표적 지표인 유보임금은 월평균소득 기준으로 200.4만 원, 근무시간 준수 63.3%, 정규직 63.0%, 통근용이성 58.3%, 주5일제 42.9%, 학력일치 42.4% 등의 순으로 높았고, 언론에서 주로 등장하는 ‘중소기업 기피’는 14.8%에 불과

〈표 1-1〉 취업준비 변수와 수준

	평균	변수설명	
유보임금(만 원)	200.4		
수도권직장	0.324		
강남직장	0.042		
도시직장	0.388		
사회적인정	0.314		
중소기업	0.148		
대기업	0.090		
공무원	0.076		
힘든일	0.388	해당조건이 충족되지 않으면 취업하지 않겠다=1, 취업하겠다=0	
학력일치	0.424		
전공일치	0.337		
정규직	0.630		
사무직	0.235		
주5일제	0.429		
통근용이성	0.583		
근무시간 준수	0.633		
취업준비지수_1	5.0		15개문항
취업준비지수_2	1.5		7개문항(수도권, 강남, 도시, 사회적인정, 중소기업, 대기업, 사무직)

자료: 한국직업능력개발원, 한국교육고용패널 1~7차년도 자료.

- 여성은 유보임금이 낮음에도 불구하고 취업준비는 남성에 비해 전반적으로 높음.
 - 특히 근무시간 준수(71.4%), 통근용이성(66.2%), 정규직(64.9%), 주5일제(50.5%), 힘든일(49.4%), 학력일치(49.4%), 도시직장(44.9%) 등의 순으로 중시
 - 남성은 정규직(61.5%), 근무시간 준수(56.6%), 통근용이성(51.7%), 주5일제(36.4%) 등으로 중시하는 항목은 대체로 유사하지만, 그 수준은 여성에 비해 낮은 것이 특징

〈표 1-2〉 성별 취업준비 변수와 수준

	여성	남성
유보임금(만 원)	197.6	223.7
수도권직장	38.4	27.3
강남직장	4.5	3.9
도시직장	44.9	33.6
사회적인정	35.0	28.2
중소기업	14.8	14.8
대기업	8.3	9.6
공무원	8.2	7.2
힘든일	49.4	29.8
학력일치	49.4	36.1
전공일치	34.6	32.4
정규직	64.9	61.5
사무직	28.4	19.6
주5일제	50.5	36.4
통근용이성	66.2	51.7
근무시간 준수	71.4	56.6

자료: 한국직업능력개발원, 한국교육고용패널 1~7차년도 자료.

□ 취업준비와 취업성과

○ 월평균임금은 사회적 인정, 정규직, 근무시간 준수 등을 중시하는 청년층에 있어서 그렇지 않은 청년층에 비해 높은 경향을 보인 반면, 직장만족도, 일 만족도 등에서는 반대의 경향이 나타남.

- 즉, 취업준비로서 “나는 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다”는 설문에 대해 ‘예’로 응답한 집단의 월평균임금은 139.3만 원으로 ‘아니오’ 응답한 131만 원에 비해 더 높게 나타남.

- 일에 대한 5점척도 만족도는 ‘예’로 응답한 집단이 3.27로 ‘아니오’로 응답한 집단의 3.36에 비해 낮음.
- 이는 취업준비가 높을수록 고임금 직장에 취업하지만, 일이나 직장에 대한 개인의 주관적 만족도 측면에서는 부정적인 영향이 존재하는 것으로 해석됨.

〈표 1-3〉 취업준비와 취업성과

취업성과	취업준비		표본수	평균	(표준오차)	Pr> t
월평균 임금	사회적인정	아니오	1,452	131.000	(1.370)	0.0017
		예	566	139.300	(2.320)	
	정규직	아니오	749	130.700	(1.949)	0.0902
		예	1,269	134.900	(1.488)	
	근무시간준수	아니오	707	136.300	(2.191)	0.076
	예	1,311	131.700	(1.385)		
직장 만족도	사회적인정	아니오	1,616	3.383	(0.020)	0.0062
		예	645	3.279	(0.034)	
	정규직	아니오	837	3.412	(0.027)	0.0085
		예	1,424	3.319	(0.022)	
	근무시간준수	아니오	792	3.457	(0.029)	<.0001
	예	1,469	3.298	(0.021)		
일만족도	사회적인정	아니오	1,615	3.364	(0.020)	0.0148
		예	644	3.270	(0.034)	
	정규직	아니오	837	3.413	(0.027)	0.0007
		예	1,422	3.292	(0.022)	
	근무시간준수	아니오	791	3.449	(0.029)	<.0001
	예	1,468	3.277	(0.022)		

자료: 한국직업능력개발원, 한국교육고용패널 1~7차년도 자료.

2) 고졸 청년 취업 실태 분석

○ “고졸 청년의 취업 실태 분석”에서는 고졸 청년층의 취업 실태를 분석하고 고졸 청년 취업문화의 확산을 위한 정책과제를 제안

□ 고졸 청년 취업자 실태

- 고졸 청년은 안정된 일자리에 취업할 확률이 고학력자에 비해 낮음.

○ 사업체 규모를 보면, 학력이 높을수록 대기업에 취업한 사람이 많고, 학력이 낮을수록 중소기업에 취업하는 사람이 많음.

〈표 2-1〉 청년층 취업자의 재직 사업체 규모 (2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	5,148(100.0)	1,081(100.0)	1,180(100.0)	1,330(100.0)
30인 미만	3,370 (65.5)	778 (71.9)	731 (61.9)	646 (48.6)
30~100인 미만	811 (15.8)	162 (15.0)	215 (18.2)	286 (21.5)
100인~300인 미만	466 (9.0)	74 (6.8)	116 (9.9)	172 (12.9)
300인 이상	501 (9.7)	68 (6.3)	118 (10.0)	226 (17.0)

자료: 통계청(20011.5). 경제활동인구조사 원자료

○ 종사상 지위를 보면, 고졸청년의 상용근로자 비중은 전문대졸 이상보다 낮고, 임시일용근로자는 훨씬 높음.

〈표 2-2〉 청년층 취업자의 종사상 지위 (2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸	전문대졸	대졸이상	
전체	5,148(100.0)	1,081(100.0)	1,180(100.0)	1,330(100.0)	
임금 근로자	계	4,774 (92.7)	989 (91.5)	1,129 (95.6)	1,240 (93.3)
	상용	2,320 (45.1)	462 (42.8)	782 (66.3)	917 (69.0)
	임시	1,706 (33.1)	423 (39.1)	316 (26.8)	295 (22.2)
	일용	748 (14.5)	103 (9.6)	31 (2.6)	28 (2.1)
비임금근로자	374 (7.3)	92 (8.5)	51 (4.4)	90 (6.7)	

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 원자료

- 임금수준을 살펴보면, 고졸 청년 임금근로자의 월평균 임금 (2011년)은 145만5천원으로 대졸 이상(188만2천원)의 77.3%, 전문대졸(158만2천원)의 92.0% 수준에 머무르고 있음.
- 사회보험의 가입 현황을 살펴보면, 고졸 청년은 국민연금 등 사회보험의 가입률이 전문대졸 이상에 비해 낮고, 퇴직금 제공 비율도 낮음.

〈표 2-3〉 청년층 임금근로자의 사회보험 및 퇴직금 수혜 실태(2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸	전문대졸	대졸이상
취업 임금근로자	4,774	989	1,129	1,240
국민연금 가입	2,458 (51.5)	505 (51.1)	800 (70.9)	949 (76.5)
건강보험 가입	2,465 (51.6)	508 (51.4)	801 (71.0)	950 (76.6)
고용보험 가입	2,336 (48.9)	492 (49.7)	788 (69.8)	844 (68.1)
퇴직금 제공 가능	2,279 (47.7)	468 (47.3)	758 (67.1)	889 (71.7)

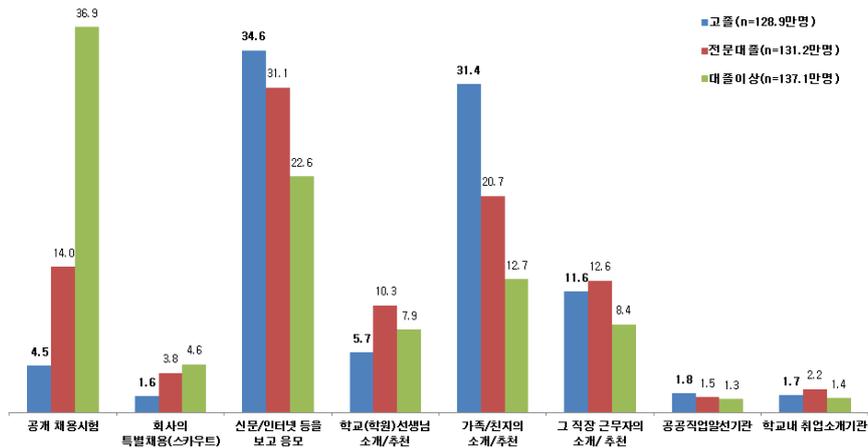
자료: 통계청(2011.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

□ 고졸 청년의 첫 직장

- 첫 직장 구직 경로/방법을 보면, ‘신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등을 보고 응모하여’(34.6%)와 ‘가족이나 친지의 소개/추천을 통하여’(31.4%)가 높게 나타나는데, 대졸 이상의 경우 ‘(공개)채용시험’이 36.9%로 가장 높게 나타난 것과 대조됨.

[그림 2-1] 청년층의 첫 직장 구직경로/방법(2011년)

(단위: %)



자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

- 고졸 청년의 학교졸업 후 첫 취업까지의 평균 소요기간은 약 15개월로 전문대졸(7.3개월), 대졸 이상(2011년 8.0개월)에 비해 약 7개월 김.

〈표 2-4〉 청년층의 첫 취업 소요기간(2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸	전문대졸	대졸이상
3개월미만	2,073 (52.4)	583 (47.1)	748 (58.2)	708 (53.5)
3~6개월미만	560 (14.1)	168 (13.6)	189 (14.7)	192 (14.5)
6~12개월미만	362 (9.2)	84 (6.8)	123 (9.5)	147 (11.1)
1~2년미만	412 (10.4)	125 (10.1)	112 (8.7)	159 (12.1)
2~3년미만	195 (4.9)	72 (5.8)	56 (4.3)	59 (4.4)
3~5년미만	232 (5.9)	131 (10.6)	46 (3.6)	44 (3.4)
5년이상	125 (3.2)	74 (6.0)	12 (1.0)	14 (1.0)
평균(개월)	10.7	15.0	7.3	8.0

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

- 고졸 청년의 첫 직장 업종은 도소매·음식·숙박업(42.1%)에 많이 분포하는 반면, 대졸 이상이나 전문대졸은 사업·개인·공공서비스업에 많이 분포(각각 57.0%, 42.5%)

〈표 2-5〉 청년층의 첫 직장 업종(2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	전체	농림 어업	광업· 제조업	사회간접 자본 및 기타 서비스업				
					건설업	도소매· 음식 숙박업	사업·개인· 공공 서비스업	전기· 운수 통신· 금융
전체	2,723	10 (0.4)	445 (16.3)	2,268 (83.3)	138 (5.1)	806 (29.6)	1,012 (37.2)	313 (11.5)
고졸	1,036	5 (0.5)	235 (22.7)	796 (76.9)	46 (4.4)	436 (42.1)	230 (22.2)	84 (8.1)
전문대졸	890	0 (0.0)	130 (14.6)	760 (85.4)	61 (6.9)	200 (22.5)	378 (42.5)	120 (13.5)
대졸이상	692	2 (0.2)	57 (8.2)	633 (91.5)	26 (3.7)	108 (15.6)	394 (57.0)	105 (15.2)

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

- 고3 당시 학교생활 만족도와 진로에 대한 효능감은 첫 직장 이행기간, 근속기간 및 월평균 임금 등과 일정한 관계를 보임.
- ※ 진로효능감: 자기이해(내가 무엇을 잘하는지 알고 있다, 내가 좋아하는 일을 알고 있다, 내 삶에서 무엇이 중요한지를 알고 있다), 진로결정(내가 결정해야 할 일을 무리없이 결정한다. 내가 계획한 것을 잘 할 수 있다, 내가 괜찮은 사람이라고 생각한다)에 대한 생각을 의미함.

〈표 2-6〉 고3 시절의 경험과 고교 졸업 후 첫 직장 이행 (자기효능감, 학교생활 만족도)

구분	학교생활 만족도1)			진로 효능감2)		
	불만족	보통	만족	하위 25%	중간	상위 25%
첫 직장의 이행기간(개월)	14.5 (44)	11.7 (153)	9.7 (139)	9.3 (73)	11.6 (179)	12.1 (84)
첫 직장의 근속기간(개월)	4.6 (18)	5.0 (59)	5.8 (44)	5.8 (28)	4.9 (64)	5.3 (29)
첫 직장의 월평균 임금(만 원)	114.7 (40)	106.7 (149)	120.2 (133)	100.3 (67)	114.5 (173)	121.2 (82)

주: 1) 고3 시절 재학하고 있는 학교 생활 전반에 대한 만족도 점수(1개 문항)

2) 고3 시절의 진로 효능감 점수(6개 문항 총점)

3) 괄호 안은 조사 학생 수

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료

- 고3 당시 자격증을 소지했거나 고교 졸업 직후 구체적인 직업을 결정한 경우, 첫 직장 이행기간은 짧은 반면, 월평균 임금은 다소 높았음.

〈표 2-7〉 고3 시절의 경험과 고교 졸업 후 첫 직장 이행
(자격증 유무, 고교 졸업 직후 직업결정 여부)

구분	자격증 유무1)*		고교 졸업 직후 직업 결정 여부	
	유	무	결정	미결정
첫 직장의 이행기간(개월)	10.0 (142)	12.1 (194)	2.8 (56)	6.8 (64)
첫 직장의 근속기간(개월)	5.1 (39)	5.3 (82)	6.0 (14)	4.6 (20)
첫 직장의 월평균 임금(만 원)	118.4 (136)	109.5 (186)	104.5 (52)	100.5 (61)

주: 1) 고3 당시 보유한 자격증 유무

2) 괄호 안은 조사 학생 수

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료

□ 고졸 취업문화 정착을 위한 정책과제

- 정책 과제로 고졸청년을 위한 양질의 일자리 개발[ex. ‘고졸 청년 의무할당제’ 도입 등], 고졸청년 채용 모범기업 지원 강화[‘Best HRD사업』과 연계], 일자리 정보 발굴·제공을 위한 취업 지원 네트워크 구축·운영, 가정과 학교에서 진로지도 등의 적절한 지원[직업체험 기회의 제공을 기업의 중요한 ‘교육기부’로 인식하는 제도적, 환경적 개선], 고졸 청년 맞춤형 취업지원 프로그램 개발·운영, 양질의 직업교육훈련 제공 방안 등을 제안

3) 핵심직업능력평가시스템의 구축

- “핵심직업능력평가시스템의 구축”에서는 우리사회의 과도한 대학 진학열, 학벌주의, 취업을 위한 스펙 쌓기 경쟁 등의 문제를 해소할 수 있는 직업능력평가시스템의 추진 현황을 개관하고 개선 방안을 제시

□ 핵심직업능력평가시스템의 필요성

- 청년층의 학력별 취업 상황을 보면, 고졸자의 상황이 가장 좋지 못한데, 고용률은 상대적으로 낮은 반면, 실업률은 높음.

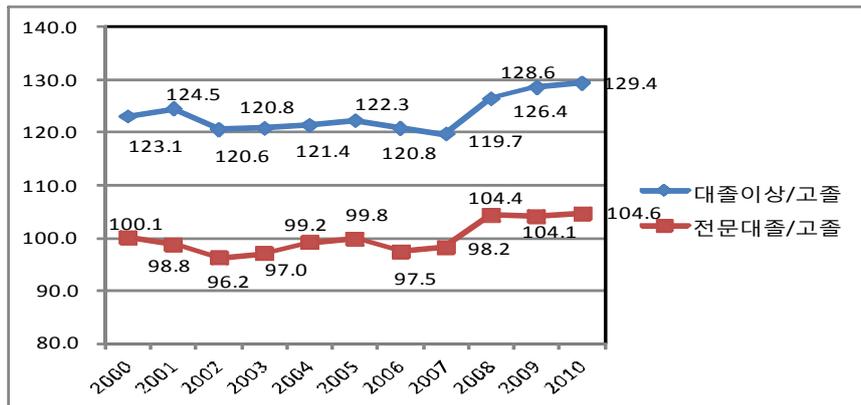
〈표 3-1〉 청년층의 학력별 취업 상황 비교

	고용률			실업률		
	고졸	전문대졸	대졸이상	고졸	전문대졸	대졸이상
2003	65.0	76.3	74.1	7.6	7.1	7.0
2007	63.5	77.3	72.9	7.9	6.1	6.4
2011	59.1	75.8	74.1	7.9	6.4	7.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

- 임금수준의 경우 고졸 청년층과 비교할 때, 4년제 대졸 이상 청년층의 임금수준은 2003년에 123% 수준이었지만, 최근 몇 년 사이에 계속 확대되어 2010년에는 129% 수준에 달함.

[그림 3-1] 청년층의 학력별 임금격차 추이



자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 각년도

- 전문대학에 비해 지방소재 4년제 대학이, 지방소재 4년제 대학에 비해 서울 소재 4년제 대학이, 서울 소재 4년제 대학에 비해서는 상위 10개 대학이, 그리고 상위 10개 대학에 비해서는 서울대, 연대, 고대 졸업생의 졸업 후 1년6개월에서 2년 뒤 시점의 취업률이 더 높고 임금수준도 훨씬 높음.

〈표 3-2〉 대학 유형별 졸업생(2007.8, 2008.2월 졸업생)의 취업성과(2009.10월 시점)

(단위: %, 만 원)

	SKY대학	상위 10개 대학**	서울소재 4년제대학	지방소재 4년제대학	전문대학
취업률*	83.9	82.5	80.2	77.2	76.4
임금	281	266	238	195	174

주: *취업률 계산시 입대자와 진학자는 제외했으며, 현재 일을 하고 있더라도 스스로가 아르바이트로 인식하고 있는 경우 미취업자로 간주

**2007년 중앙일보 평가에 따른 상위 10개 4년제 대학임.

자료: 한국고용정보원, 2008 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS)

- 학벌이 부족한 대학생들이 스펙쌓기에 몰두하고 있지만, 실제 그 노력이 취업과 잘 연결되고 있지 못함.
 - 상위 10개 대학 출신 졸업생들에 비해 그 외 대학 출신 졸업생들의 스펙쌓기 노력이 훨씬 더 치열함.
 - 상위 10개 이외 대학 졸업생 중 취업자와 미취업자를 비교해 볼 때 스펙쌓기 노력의 정도에 큰 차이가 없음.

〈표 3-3〉 취업대비 각종 스펙쌓기 경험자 비율
(2007년 8월 및 2008년 2월 졸업생)

(단위: 점, %)

	상위 10개 대학*	상위 10개 이외 대학(전문대학 포함)	
	취업자	취업자	미취업자
대학평점 (100점 만점 환산)	78.9	83.6	82.9
외국어학원 수강	17.9	21.8	19.7
면접훈련 참여	6.1	9.7	12.2
IT교육 참여	5.0	24.4	24.9
자격증 취득	25.5	39.0	37.0
현장실습 참여	16.3	10.3	10.5
복수전공	3.6	3.9	3.2
외모관리	22.7	26.1	29.6

주: *2007년 중앙일보 평가에 따른 상위 10개 4년제 대학임.

자료: 한국고용정보원, 2008GOMS

- 핵심직업능력평가시스템의 도입이 요구되는 것은 기업이 그 필요를 절실히 느끼고 있음.
- 대학생 직업능력 측정 제도의 도입 필요성에 대해 70%의 기업들이 찬성, 이러한 제도가 불필요하다는 응답은 20%에 불과함.

〈표 3-4〉 대학생 능력평가제도의 필요성

(단위: 개, %)

	응답기업수	필요하지 않다	필요하다	모름/무응답	계
전체	240	20.8	69.6	9.6	100.0
대표업종					
제조업1	68	26.5	60.3	13.2	100.0
제조업2	53	17.0	77.4	5.7	100.0
서비스업1	48	14.6	75.0	10.4	100.0
서비스업2	71	22.5	69.0	8.5	100.0
종업원 수					
100~300인미만	94	25.5	66.0	8.5	100.0
300~500인미만	58	19.0	74.1	6.9	100.0
500~1,000인미만	43	20.9	67.4	11.6	100.0
1,000인이상	45	13.3	73.3	13.3	100.0

자료: 채창균 외(2006)

□ 대학생 핵심역량 진단 시스템(K-CESA)의 추진 현황

- 교과부와 한국직업능력개발원이 중심이 되어 2007년부터 대학생 핵심역량 진단 시스템의 구축이 추진되어, 2010년부터는 대학의 자율적 판단에 기초한 참여가 이루어지고 있음.
 - 2010년과 2011년에 걸쳐 35개 대학의 2만 8천 명이 참여
- 핵심역량으로는 의사소통역량, 종합적 사고력, 자원·정보·기술의 활용역량, 글로벌역량, 자기관리역량, 대인관계역량을 측정
- K-CESA는 대학의 교육 역량 진단을 통해 대학교육을 지원하는 것을 주된 목적으로 하고 있음.

※ 선진국 사례

1. 호주의 GSA(Graduate Skills Assessment)

- 호주는 고등교육혁신프로그램의 일환으로 입학 단계와 졸업 단계 대학생의 일반적 숙련 수준을 측정하기 위해 GSA를 개발
- GSA에서는 작문능력, 비판적 사고력, 문제해결능력, 대인관계능력과 같은 일반적 스킬을 측정
- 대학 1학년 때의 테스트 결과는 개별 학생의 취약 능력을 확인하고 이를 적절한 교수-학습과정을 통해 보완하는데 활용하고, 졸업시점의 테스트 결과는 진학이나 취업에 활용(GSA 점수를 자신의 포트폴리오에 포함하거나, 고용주에게 점수를 제시하여 취업능력을 입증)

2. 미국의 대학생 능력평가 제도

- 미국에서는 대학이 학생들에게 제공한 것이 무엇인지를 측정하기 위해 CLA(Collegiate Learning Assessment)나 MAPP(Measure of Academic Proficiency and Progress) 같은 평가시스템을 구축
- CLA는 1학년 가을과 4학년 봄에 실시하는 대학생 대상 테스트인데, 비판적 사고력, 분석적 논리력, 작문능력 등을 수행능력평가 방식으로 측정함
- MAPP는 인문학, 사회과학, 자연과학 분야의 대학생 수준의 읽기, 수학, 작문, 비판적 사고력 측정을 위한 테스트
- 평가 결과는 대학의 교과과정 및 프로그램 개혁과 혁신에 활용

□ K-CESA의 개선 방안

- K-CESA의 주된 목적은 기업들에게 효과적인 종업원 선별기제를 제공하고, 부가가치(value-added) 측면에서 대학교육의 성과를 평가하는 것이 되어야 함.
- 진단문항이 직업세계와 유사한 상황과 테스크(task)를 담을 수 있도록 보완, 이를 위해 문항개발과정에 산업계와의 협력체제 구축
- 테스트 시행과정과 결과 제공에 있어 보안문제가 잘 관리될 수 있도록 관련 인프라 구축 추진
- 초기에는 시험 응시자 중 일부를 1년 뒤에 추적 조사하여 테스트 점수와 학업성취도 및 업무능력간의 상관관계를 파악하여 제도를 보완
- 테스트 결과가 기업의 채용이나 대학평가 기제로 활용될 여지를 넓히기 위해서는 다수의 참여가 가능하도록 참여 유인책을 강구해야
 - 가령 공기업이나 공무원 시험 응시 시 가점을 부여, 주요 대기업의 신입사원 선발 시 테스트 점수 활용 유도, 대학재정 지원 시 테스트 참여 대학 우대 등

- 진단시간을 줄여도 핵심직업능력이 정확히 파악될 수 있도록 신뢰도와 타당도가 높은 문항개발에 인력과 재원을 집중 투자해야 함.
- 대학생만이 아니라 모든 국민들이 이 테스트에 참여할 수 있도록 함으로써, 기초적인 직업능력이 우수한 고졸이하 저학력자들이 학력 차별에서 벗어날 수 있도록 지원

4) 청년의무고용제도의 분석

- “청년의무고용제도의 분석”에서는 다양한 정책적 노력에도 불구하고 개선의 기미가 보이지 않는 청년고용문제를 해결하기 위해 정치권을 중심으로 도입 주장이 제기되고 있는 청년의무고용제도를 살펴보고 제도 도입 시 고려해야 할 요인들을 검토

□ 청년의무고용제 도입의 주요 논점

- 청년의무고용제도의 효과는 제도의 설계에 따라 달라질 것

○ 첫째, 제도의 고용효과

- 제도 도입으로 청년층 고용이 고용할당 비율만큼 추가적으로 증가한다고 단언할 수 없음(대체효과와 규모효과와 상충).
- 고용할당 의무의 부과는 비청년층 고용을 감소시키는 방향으로 작용하기 때문에 전체적인 고용효과의 방향은 불확실함.

- 둘째, 청년층에 대한 고용할당(employment quota) 비율의 설정
 - 제도의 취지가 청년층의 추가고용에 있으므로 기업의 노동력 중 청년층 신규채용자 비율과 같은 유량(flow) 개념의 의무고용 비율로 설정되는 것이 적합
 - 고용할당 의무의 부과가 의미를 가지려면 적어도 고용할당 비율이 현재 기업의 청년층 신규채용자 비율보다 높은 수준에서 설정되어야
 - ※ 사업체 전체 노동력 중 청년층 신규채용자가 차지하는 비중은 8.1%

〈표 4-1〉 경력기간 1년 미만 청년층 신규채용자

구분	비율(%)				
	5인 미만	5-29인	30-299인	300인 이상	전체
청년	11.3	6.9	6.3	7.4	8.1

주: 청년층은 18세 이상 30세 미만. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로서 경력기간이 1년 미만인 자로 정의.
 자료: 고용형태별 근로실태조사 2010.

- 셋째, 청년의무고용제의 목표 집단(target group) 설정 문제
 - 목표 집단을 광범위하게 설정하면 목표 집단 내에 이질적 특성을 가진 집단이 공존하게 되는데, 이 경우 로제타 플랜에서 나타나듯이 거품 걷어가기 효과(creaming effects)가 발생할 수 있음.
 - ※ 로제타 플랜(Rosetta Plan): 벨기에에서 2000년 4월부터 시작, 기업에게 3%의 청년층 고용할당 의무를 부과하는 것이 핵심
 - 청년의무고용제도에 관한 국내의 정책제안은 주로 벨기에의 로제타 플랜을 벤치마킹한 것으로 볼 수 있음.

- 거품 걷어가기 효과(creaming effects): 로제타 플랜으로 고용할 당이라는 제약조건에 직면한 사용자는 주어진 쿼터를 가급적 고속련 청년으로 채우려고 함. 따라서 저속련 청년보다 고속련 청년에게 더 많은 혜택이 돌아감.
- 만일 취업 취약계층의 고용촉진이라는 목표에 비중을 둔다면, 목표 집단을 취업확률이 상대적으로 낮은 저학력 집단으로 제한해야
- 초대졸 이상 청년층의 신규채용자 비율은 300인 미만에서는 거의 차이가 없고 300인 이상에서 5.6%로 가장 높은 반면, 고졸 이하의 청년층의 신규채용자 비율은 5인 미만에서 7.3%로 가장 높고 사업체 규모가 증가할수록 감소하여 300인 이상에서는 1.8%에 불과

〈표 4-2〉 경력기간 1년 미만 청년층 학력별 신규채용자

구분	비율(%)				
	5인 미만	5-29인	30-299인	300인 이상	전체
초대졸 이상 청년	4.0	4.0	3.9	5.6	4.2
고졸 이하 청년	7.3	2.9	2.4	1.8	3.9

주: 청년층은 18세 이상 30세 미만을 의미한다. 신규채용자는 조사시점에서 근무기간 1년 미만인 자로서 경력기간이 1년 미만인 자로 정의한다.

자료: 고용형태별 근로실태조사 2010.

- 넷째, 목표 집단 설정 시 일정 기간의 실업을 요구할 것인가의 문제
 - 의무고용 대상자의 요건으로 일정 기간의 실업을 요구하게 되면 최저 실업기간 동안 청년층의 일자리 탐색 노력이 감소하여 실업이 증가하는 부정적 효과가 우려됨.

- 반대로 실업을 요건으로 하지 않는 경우 중소기업의 청년 근로자들이 임금이나 근로조건이 상대적으로 좋은 대기업으로 이직하려는 경향이 강화될 우려

○ 다섯째, 채용되는 근로자의 계약형태에 관한 문제

- 고용형태를 정규직으로 제한해야 하는가, 아니면 다양한 형태의 고용계약을 허용하여야 하는가의 문제
- 정규직 청년층 신규채용자 비율은 5인 미만을 제외하면 사업체 규모별로 큰 차이를 보이지 않음.

〈표 4-3〉 경력기간 1년 미만 청년층 정규직/비정규직 신규채용자

구분	비율(%)				
	5인 미만	5-29인	30-299인	300인 이상	전체
정규직 청년	2.5	4.3	4.0	4.1	3.7
비정규직 청년	8.8	2.6	2.4	3.3	4.4

주: 청년층은 18세 이상 30세 미만을 의미한다. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로서 경력기간이 1년 미만인 자로 정의한다.

자료: 고용형태별 근로실태조사 2010.

- 정규직으로 제한하면, 기업의 채용비용이 증가하여 고용할당 의무를 준수하지 않는 기업이 증가하고 청년층 고용촉진 효과가 반감될 가능성이 높음. 반면 비정규직 형태의 계약을 허용하면 대다수의 의무고용이 상대적으로 낮은 질의 비정규직 형태로 이루어질 것이라는 우려가 제기될 수 있음.
- 이 문제는 제도의 목표를 청년층에 대한 양질의 일자리 제공에 둘 것인가 아니면 청년층 활성화에 둘 것인가에 따라 달라짐.

5) 청년층 자영업의 실태와 과제

- “청년층 자영업의 실태와 과제”에서는 청년 일자리 창출의 일환으로 주목받는 청년창업의 실태를 파악하기 위해, 창업이 새로운 사업체를 만들어 내는 일이라는 하지만 사업체가 유지된다면 창업자는 고용원이 있는/없는 자영업자가 된다는 점에 착안하여 청년층 창업 현황을 간접적으로 청년층 자영업자 현황을 통해 파악
 - ※ 자영업자: 고용원이 있는 자영업자(고용주) + 고용원이 없는 자영업자(자영자)
 - 고용원이 있는 자영업자(고용주): ‘한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람’
 - 고용원이 없는 자영업자(자영자): ‘자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임 하에 독립적인 형태로 전문적인 일을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람’
 - ※ 청년층 자영업자: 대학생 과외를 제외한 15~34세 자영업자
 - 대학생 과외: 전문대학이나 대학, 대학원에 재학 또는 휴학한 청년층이 교육서비스업의 자영자로 분류되는 경우. 2001년 5만 6천 명, 2006년 5만 2천 명, 2011년 4만여명 수준임.

□ 청년층 자영업 현황

- 청년층(15~34세) 자영업자는 2001년에 87만 7천 명으로 취업자의 11.3%에서 2011년에 42만 6천 명, 6.5%로 감소

〈표 5-1〉 청년층 자영업자 규모

(단위: 명, %)

		2001년		2006년		2011년	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
전체	취업자	21,572,377		23,150,829		24,244,234	
	자영업자	6,050,519	28.0	6,134,469	26.5	5,593,574	23.1
청년층 (15-34세)	취업자	7,751,706		7,114,315		6,597,035	
	자영업자	877,123	11.3	627,174	8.8	425,884	6.5

주: 자영업자의 비중은 취업자에 대한 비중임.
 자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

- 지난 10년간 청년층 자영업자의 산업별 분포 변화
 - 청년 자영업자의 제조업 비중은 8.1%(2001년) → 3.9%(2011년), 제조업에서의 청년층 창업은 크게 위축. 특히 청년 고용주는 12.9% → 4.8%로 8.1%p 감소
 - ※ 자영업자 전체: 9.1% → 8.0%
 - 도소매업의 경우에도 청년층 자영업자는 35.6%(2001년) → 25.0%(2011년)로 10.6%p 감소, 특히 자영업자의 비중은 38.2% → 22.1%로 감소
 - ※ 전체 자영업자 전체: 26.9% → 22.2% (4.7%p 감소)
 - 교육서비스업의 자영업자 비중은 8.0%(2001년) → 19.1%(2011년)로 11.1%p 증가

〈표 5-2〉 청년층 자영업자의 주요 산업별 비중 변동

(단위: %, %p)

산업	2001년		2011년		증감	
	고용주	자영자	고용주	자영자	고용주	자영자
제조업	12.9	6.2	4.8	3.5	-8.1p	-2.7p
도매 및 소매업	29.3	38.2	30.8	22.1	1.5p	-16.1p
숙박 및 음식점업	15.9	6.7	21.6	5.1	5.7p	-1.6p
교육서비스업	8.4	8.0	9.0	19.1	0.6p	11.1p

주: 1) 2001년은 제8차, 2011년은 제9차 한국표준산업분류 적용
 2) 일부 산업만을 제시하였기 때문에 비중의 합은 100이 되지 않음.
 자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

- 고용주만을 대상으로 사업체 규모를 살펴보면, 청년층이 전체 고용주에 비해 사업체 규모가 다소 작음.
- 전체 자영업자의 경우 5인 미만 사업체가 전체의 70.3%인데 반해 청년층은 8.8%p 높은 79.1%를 차지

〈표 5-3〉 고용주의 사업체 규모 분포(2011년)

(단위: %)

	전체 자영업자	청년층 자영업자
1-4인	70.3	79.1
5-9인	22.2	16.0
10-29인	6.4	4.6
30-99인	1.0	0.2
100-299인	0.1	0.1

자료: 통계청(2011), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

□ 청년층 자영업 운영 실태

- 운영하는 사업체의 주된 장소를 살펴보면, 청년층 자영자는 ‘사업장(건물 및 땅)’, 운송수단(11.1%)과 함께 자기집(15.4%)의 비중이 높음.
- 전체 자영자의 경우에는 사업장 이외에 야외 작업현장이나 운송수단의 비중이 높음.
- 고용주는 전체나 청년층이나 대부분 ‘사업장(건물 및 땅)’으로 응답

〈표 5-4〉 자영업자의 사업체 장소(2011.8)

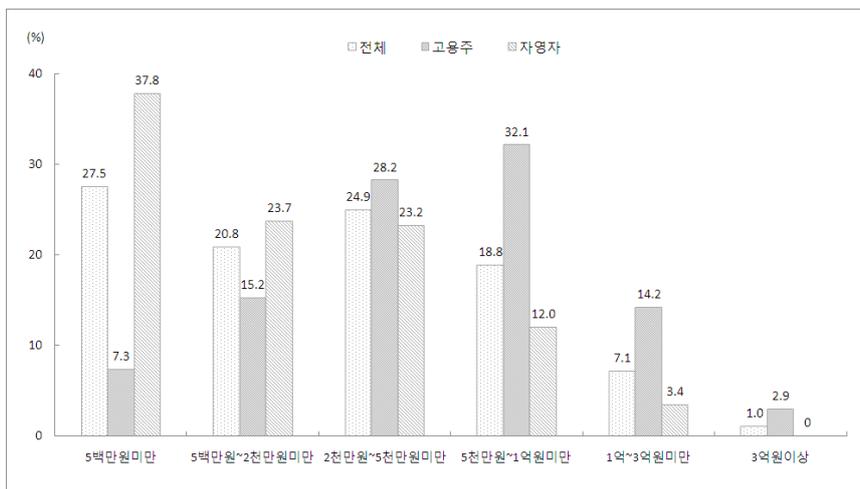
(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
사업장 (건물 및 땅)	57.8	90.5	46.1	72.4	94.5	61.1
자기집 (나의 집에서 과외 지도 등)	5.8	0.5	7.7	10.6	1.2	15.4
남의 집 (방문 과외 등)	1.6	0.1	2.2	4.5	0.0	6.8
거리 (노점 등)	3.3	0.4	4.3	1.6	0.3	2.2
야외 작업현장	20.6	7.4	25.4	2.4	1.1	3.1
운송수단 (자동차, 트럭, 고깃배 등)	10.8	1.1	14.2	8.3	2.9	11.1
기타	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.2

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

- 창업자금 규모를 살펴보면 청년층 고용주는 5천만 원~1억 원이 32.1%로 가장 많고, 다음으로 2천만 원~5천만 원이 28.2%로 높은 비중을 차지
- 자영자의 경우에는 5백만 원 미만이 37.8%로 가장 높고, 5백만 원~2천만 원과 2천만 원~5천만 원이 각각 23% 정도를 차지

[그림 5-1] 청년층 자영업자의 창업자금 규모(2011.8)



자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

- 사업자금 조달 방법([1순위])을 살펴보면, 청년층의 경우 은행 등 금융권의 대출을 받는 비중이 전체 자영업자에 비해 낮음.
- ※ 특히 청년층 고용주는 9.5%로 전체 고용주의 15.7%와 차이가 큼.
- 정부의 보조 또는 지원을 받아 창업한 자영업자의 비중은 0.4%로 매우 미미한 수준임.

〈표 5-5〉 자영업자의 사업자금 조달 방법 [1순위] (2011.8)

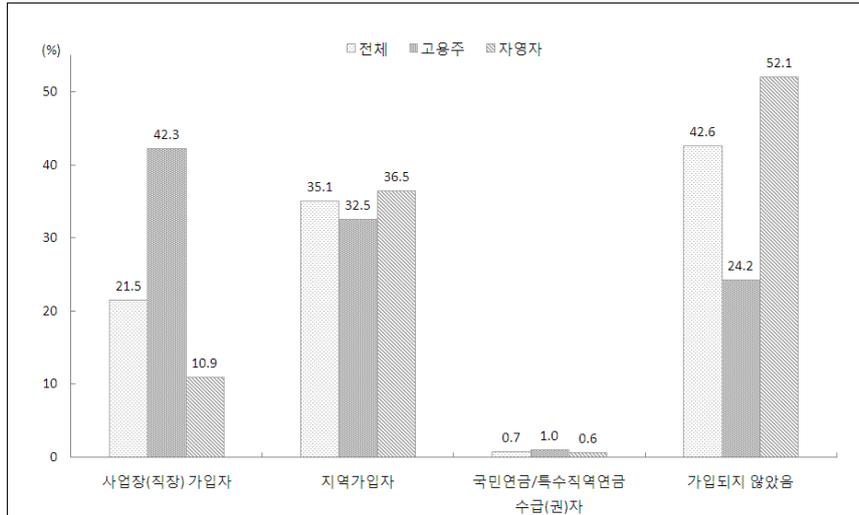
(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
본인 또는 가족이 마련한 목돈 (적금, 퇴직금 등)	61.3	70.6	58.0	64.3	71.3	60.8
친지 또는 동업자의 자금	3.0	4.6	2.4	5.8	7.6	4.8
친지·동업자 이외 타인에게 빌림	3.6	3.4	3.7	4.1	4.7	3.8
은행, 보험회사, 상호신용금고 등	11.4	15.7	9.9	8.7	9.5	8.2
사채, 대부회사 등	0.6	0.5	0.6	0.4	0.5	0.3
정부의 보조 또는 지원 등	0.4	0.3	0.4	0.4	0.6	0.3
별도의 자본이 필요 없었음(사업승계, 무자본창업 등)	19.4	4.9	24.6	15.5	5.8	20.4
기타	0.3	0.0	0.4	0.8	0.0	1.3

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

- 국민연금 가입 실태를 보면, 청년층 자영자는 절반 이상 (52.1%)이 미수급자로 남아 있어 사회보험의 사각지대에 놓일 가능성이 높음.
- 청년층 고용주의 미가입 비율은 24.2%로 상대적으로 양호함.
- 청년창업가들에 대한 사회보험 가입이 확대되어야 창업 실패 시 사회안전망의 보호를 받고 제기할 수 있을 것이며, 이는 다시 청년창업을 활성화하는 촉매제가 될 것임.

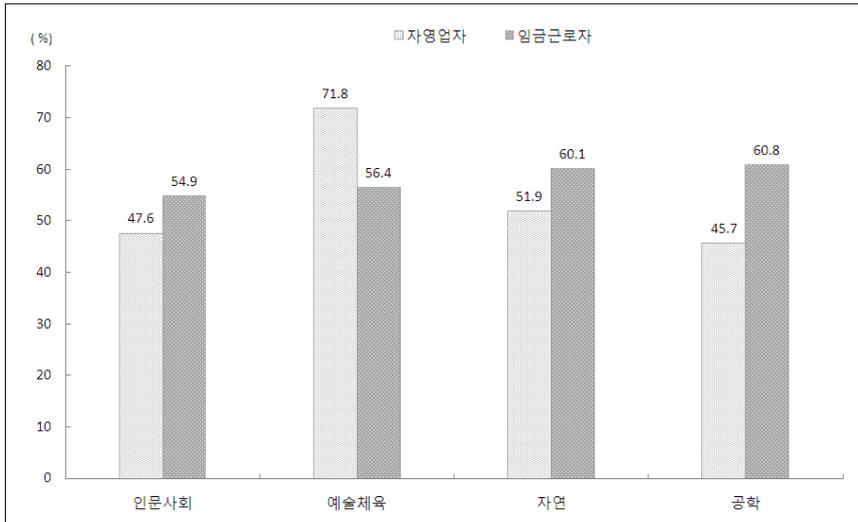
[그림 5-2] 청년층 자영업자의 국민연금 가입(2011.8)



자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

- 일자리-전공 일치도를 살펴보면, 청년층 자영업자 가운데 현재의 일자리가 최종학교 전공과 일치한다고 응답한 비중은 41.3%로 절반이 되지 않으며, 청년층 임금근로자(51.9%)에 비해 10%p 낮은 수준임.
- 전문대졸 이상의 청년층에 대해 전공별로 살펴보면, 자영업자의 경우 예술체육계열의 전공 일치 비중이 71.8%로 나타나 임금근로자에 비해 15.4%p 높은 반면, 다른 전공들은 임금근로자에 비해 낮는데, 특히 공학계열은 전공 일치 비중이 45.7%로 임금근로자에 비해 15.1%p 낮음.

[그림 5-3] 청년층의 전공별 일자리-전공 일치 비중(전문대졸 이상, 2011.5)



주: 자영업자에서 사법계열과 의약계열의 경우 표본이 많지 않아 제시하지 않음.

자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

제1장

청년층 취업난과 미스매치

- 제1절 고학력화와 중소기업 구인난
- 제2절 선행연구 및 이론적 배경 검토
- 제3절 자료구성 및 취업준비 현황
- 제4절 유보임금과 취업준비
- 제5절 주요 분석결과 및 정책과제

제1장 | 청년층 취업난과 미스매치

오 호 영 한국직업능력개발원 연구위원

제1절 고학력화와 중소기업 구인난

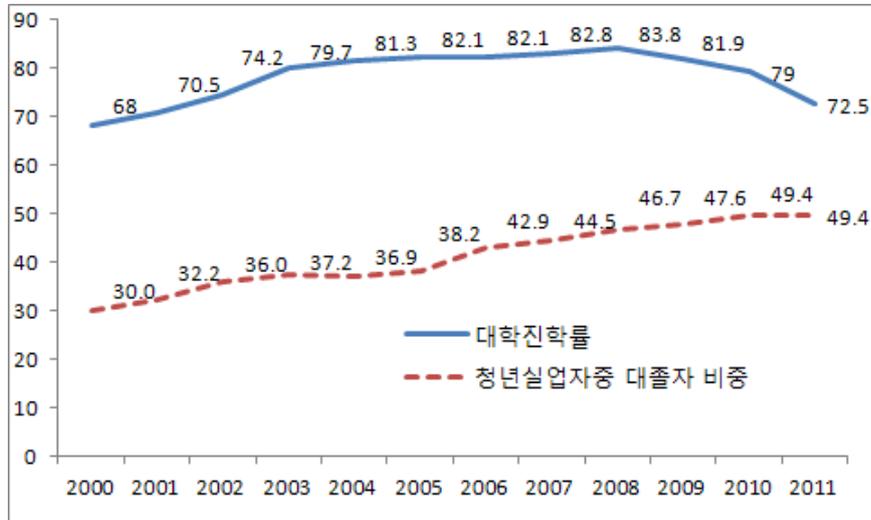
우리나라의 대학진학률은 세계적으로 높은 수준으로서 청년층 취업난은 대부분 청년 대졸자에게 집중되어 나타난다. 실제로 대학진학률은 꾸준한 증가추세를 보여 1991년 33.2%, 2000년 68.0%, 2008년에는 83.8%로 정점을 기록하였으며 2011년에는 72.5%로 비교적 큰 폭으로 하락하였다. 또한, 통계청에 따르면 2011년말 현재 전체 청년층(15~29세) 실업자 수는 32만 명이며 이중 전문대학 이상 대졸자 비중은 2000년 30.0% 수준에서 지속적으로 높아져 2011년에는 약 절반에 육박하는 49.4%에 달하였다. 비록 대학진학률이 2008년 정점을 찍고 하락하는 추세에 있다고 하더라도 2008년 대학진학률 83.8%를 감안하면 이들이 노동시장에 진입할 2012년 이후 몇 년간은 청년층 취업난이 현재보다 훨씬 더 악화될 가능성이 농후하다. 고숙련인력에 해당하는 대졸자 공급은 급속히 증가해온 반면 경제구조상 대졸학력 수준의 고숙련 일자리 수요증가는 공급증가 속도에 미치지 못함으로써 구조적으로 숙련수급상의 불일치가 심화되어 실업문제가 대졸청년층에

4 주요 청년고용 정책 이슈 분석

집중되는 현상은 불가피한 측면이 있다.

한편, 청년층 취업난에도 불구하고 중소기업을 중심으로 인력난이 발생하고 있는데 통계청에 따르면 2011년에 제조업의 중소기업 인력 부족률은 3.01%로서 64,738명의 인력부족이 존재한다. 중소기업의 인력부족률은 연구직(5.43%), 기술직(4.74%), 기능직(3.89%) 등의 순으로 높으며, 부족인원수는 단순노무직(21천 명), 기능직(17천 명), 기술직(9천 명), 사무관리직(9천 명) 등의 순으로 나타난다. 직종별로 구인난의 원인을 살펴보면 연구직과 기능직, 단순노무직 등은 「취업지원자 없음」이 가장 높게 나타난 반면, 기술직은 「지원자중 직무능력을 갖춘 자가 없음」이 가장 높은 특징을 보이고 있다.

[그림 1-1] 대학진학률과 청년실업자중 대졸이상 비중 추이



자료: 통계청(kosis.kr)

〈표 1-1〉 제조 중소기업 직종별 인력부족 현황(2011)

(단위: 명, %)

	종업원수별							소/중기업별	
	계	5~9인	10~19인	20~49인	50~99인	100~199인	200~299인	소기업	중기업
제조업 전체	64,738 (3.01)	19,449 (4.42)	16,285 (3.77)	16,448 (3.07)	6,793 (2.20)	4,316 (1.56)	1,447 (0.91)	52,181 (3.71)	12,556 (1.69)
사무관리직	8,661 (1.47)	2,430 (1.55)	2,446 (2.01)	2,054 (1.50)	971 (1.35)	638 (0.97)	123 (0.32)	6,930 (1.67)	1,731 (0.99)
연구직	5,620 (5.43)	1,528 (9.21)	1,335 (6.94)	1,607 (5.74)	588 (3.64)	303 (2.33)	259 (2.46)	4,470 (7.00)	1,150 (2.90)
기술직	9,260 (4.74)	3,282 (5.86)	2,670 (6.17)	2,165 (4.87)	709 (3.57)	338 (1.65)	97 (0.85)	8,116 (5.65)	1,144 (2.21)
기능직	17,698 (3.89)	6,050 (6.34)	4,209 (4.61)	4,238 (3.80)	1,893 (2.88)	1,053 (1.80)	255 (0.80)	14,497 (4.86)	3,201 (2.05)
단순노무직	21,645 (2.99)	5,621 (5.35)	5,208 (3.62)	5,980 (3.05)	2,465 (2.01)	1,764 (1.69)	608 (1.16)	16,808 (3.78)	4,837 (1.73)
서비스종사자	103 (0.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	26 (0.56)	18 (0.58)	47 (2.24)	13 (0.95)	26 (0.29)	77 (1.17)
판매직	1,750 (2.53)	537 (6.48)	417 (4.12)	379 (2.51)	149 (1.58)	174 (1.33)	93 (0.71)	1,333 (3.98)	416 (1.17)

주: 인력부족률=부족인원/(현인원+부족인원)×100

자료: 통계청(kosis.kr)

대졸자 눈높이에 적합한 일자리 공급에 제약이 존재하는 조건하에서 일자리 창출을 통한 청년층 취업난 해소는 한계가 존재할 수밖에 없으며, 중소기업 생산직 구인난 속의 청년층 취업난과 같은 미스매치 현상을 효과적으로 극복하기 위해서는 일자리 창출 못지않게 청년층의 취업눈높이 문제에 주목할 필요가 있다. 사교육으로 대표되는 과도한 대학입시 경쟁, 대학교육에 대한 과잉투자 등으로 인하여 노동시장

6 주요 청년고용 정책 이슈 분석

의 수요여건과는 무관하게 대졸인력이 과도하게 배출되고 있으며 대졸자들의 취업준비가 역시 학력과 더불어 상승하는 악순환이 미스매치 현상의 본질이라고 볼 수 있다. 이 악순환의 고리를 끊기 위해서는 과도한 대학진학률을 적정수준으로 억제하여 대졸자의 과잉공급과 고졸자의 과소공급이라는 구조적 미스매치 현상의 해소가 시급하다. 대학구조조정을 통한 고학력인력 공급조절이라는 거시적 접근법과 청년층 개인의 취업, 일자리에 대한 인식, 가치관 등에 주목하는 미시적 접근법이 모두 필요하며 이 글에서는 주로 후자에 초점을 맞추어 분석하고자 한다.

그간 청년층 취업준비가 문제는 주로 유보임금(reservation wage)의 측면에서 분석이 이루어져 왔으며, 경제적 보상이외의 취업준비와 관련된 다양한 문제들, 그리고 그 결정요인 등에 대해서는 체계적인 분석이 부족하였던 것이 사실이다. 예컨대 경제적 보상만을 기준으로 한다면 9급 공무원 보다는 웬만한 대기업에 취업하는 편이 더 유리하겠지만 직장의 특성으로서 고용안정성을 중시하는 경우에는 공무원을 선호할 수 있으며 유보임금만으로 취업준비를 측정하는 것에는 한계가 존재하게 된다.

이 글에서는 청년층 취업준비를 유보임금을 포함하여 보다 포괄적인 관점에서 분석하고자 하며, 취업준비를 결정하는 요인, 유보임금과 취업준비와의 관계 등을 종합적으로 분석하고 이를 바탕으로 몇 가지 정책과제를 제시하고자 한다.

제2절 선행연구 및 이론적 배경 검토

1) 선행연구 검토

1997년 말의 외환위기를 계기로 우리나라에서 청년층 취업난이 심각한 사회문제로 대두하였으며, 그 원인을 규명하고 해소방안을 모색하기 위한 실증연구가 활발하게 시도되었다. 청년층 취업난에 관한 선행연구들은 대부분 노동수요 및 노동공급의 특정 현상, 요인에 주목하여 원인을 규명하려는 시도가 이루어졌으며 다음과 같이 구분할 수 있다.

첫째, 청년층 취업난의 원인을 청년층에 대한 노동수요 부족으로 설명하려는 시도들이다. 경제성장의 둔화와 취업유발계수의 저하에 따른 청년층 일자리 수요창출의 둔화에서 그 원인을 찾거나(이병희, 2004), 청년층이 선호하는 대기업, 공기업, 금융기업 등의 일자리 감소에서 그 원인을 찾는 연구(정봉근, 2004) 등이 대표적이다. 기업의 채용패턴이 경력직을 선호함으로써 신규 청년층 실업난이 가중되었다고 보는 견해(김대일, 2004; 이병희, 2003), 청년층의 고용형태가 비정규직 중심으로 재편됨으로써 고용기간이 짧아지고 실업기간이 증가하였다는 견해(윤석천, 2004) 등도 노동수요 측면에서 청년층 취업난의 원인을 찾고 있다.

둘째, 청년층 취업난의 원인을 노동공급측에서 찾는 견해로서 주로 고학력화에 따라 과잉학력 혹은 하향취업에 주목한 일련의 연구들이 있다.(남성일·전재식, 2011; 김주섭, 2005; 오호영, 2005) 남성일·전재식(2011)은 하향취업은 직장이동 성향을 높이며, 현직장의 근로조건

8 주요 청년고용 정책 이슈 분석

이 양호할 경우 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 완화하는 효과가 있음을 밝혔다. 김주섭(2005)은 연령이 높을수록 학력과잉 상태에 빠질 확률이 높으며, 중퇴자나 재학생에 비해서 졸업을 한 경우가, 그리고 비정규직보다는 정규직이, 산업별로는 3차산업에 속한 근로자가 학력과잉에 빠질 확률이 낮은 것으로 분석하였다. 오호영(2005)은 대학의 학교시설 투자가 졸업생의 과잉교육을 감소시키는 효과가 있음을 확인하였으며, 과잉학력이 연봉에 미치는 효과는 거의 존재하지 않거나 미약함을 밝혔다.

셋째, 본 연구와 밀접한 관련성을 갖는 미스매치와 관련된 연구로서 주로 직업탐색이론(job search theory)에 기초하여 의중임금(reservation wage)에 영향을 미치는 요인과 그 효과에 대한 연구(김동규, 2011; 이병희 외, 2009; 김용성, 2008; 구정화, 2008; 이성림, 2004; 김안국, 2003; 어수봉, 1994)가 주를 이루고 있다. 김동규(2011)는 기대임금충족률(=시장임금/기대임금)이 높을수록 첫직장 근속기간이 높아지는 경향이 있으며 재학중 일자리 경험이 퇴직확률을 낮추는 사실을 밝혔다. 이병희 외(2009)는 청년층의 의중임금이 1998년 이후 시계열적으로 증가하는 경향을 확인하였고, 그 요인으로 청년층의 고학력화, 분가비중의 감소에 따른 부모에의 의존성 증가 등을 지적하였다. 유보임금은 남성이 여성보다, 연령이 높을수록, 4년제대학이 전문대학보다, 서울권 소재대학이 여타 지역소재 대학보다, 이공계열일 경우에 의중임금이 높아지는 특징을 보였다.

김용성(2008)은 청년층 취업난의 원인으로서 미스매치에 주목할 필요성을 본격적으로 제시하면서 노동수요나 공급의 변화로는 설득력이 떨어짐을 강조하였다. 특히 산업구조 변화에 따른 청년층 노동수요 감

소는 대단히 미미하며 1990년대 중반이후 노동수요의 변화가 청년층에게 상대적으로 불리하였다는 증거는 김대일(2004)에서와 마찬가지로 발견하기 어렵다는 것을 강조하였다. 김용성(2008)의 연구는 일자리 미스매칭 모형을 사용하여 청년층의 취업난이 일자리에 대한 눈높이에 기인하는 것이 아니라 기업으로부터 일자리 제안을 받을 확률이 높지 않기 때문임을 밝혔다.

구정화(2008)는 4년제 대학의 3학년 이상 남녀학생을 대상으로 기대임금(초봉)을 조사한 결과 인문계열 및 사회계열 여학생들은 남학생에 비해 기대임금이 약 6~21만 원 낮음을 확인하였다. 이성림(2004)은 미취업 여성의 의중임금과 시장임금 비교를 통하여 미취업 원인을 분석하였는데, 여성의 인적자본 수준, 자녀 양육 및 가사부담, 가계경제 상태, 이전직장 경험 등을 주요 설명변수로 제시하였다. 김안국(2003)은 청년층의 실업 혹은 비경활상태가 의중임금과 기업의 제시임금 간의 차이에 기인함을 밝혔다.

어수봉(1994)은 유보임금 결정요인으로서 종전의 임금소득이 높을수록, 남자일수록 높아지는 경향을 확인하였으며, 일정연령까지는 유보임금이 높아지지만 그 이후부터는 낮아지는 특징을 밝혔다. 가구원수, 혼인상태, 교육년수, 실업기간 등은 통계적으로 유의하지 않았다.

넷째, 청년층 취업난은 기업에서 요구하는 숙련과 실제 청년층이 갖고 있는 숙련간의 불일치에 기인한다는 연구도 한국직업능력개발원을 중심으로 활발히 전개되고 있다.(김형만 외, 2010; 오호영 외, 2008) 기업에 실제 일자리가 있음에도 불구하고 기업이 요구하는 숙련과 기술, 지식을 갖춘 적합한 구직자가 없기 때문에 채용에 애로를 겪고 있기 때문에 기업이 요구하는 인력을 학교교육을 통해 어떻게 양성할 것인가

10 주요 청년고용 정책 이슈 분석

가가 주된 관심이 된다. 일반적으로 학교교육 등을 통한 인력양성에서 실제 노동공급까지는 시차가 존재하고(Descy and Tessaring, 2002), 정보의 비대칭성(information asymmetry)으로 인하여 기업에서 요구하는 숙련내용을 교육기관이 파악하는 데는 한계가 존재하므로 숙련 수요전망을 통해 시차를 극복하고 정보의 비대칭성 문제에 대응한다.

2) 이론적 배경

취업높이는 구직자가 생각하는 자신의 일자리가 가져야할 속성에 대한 기준으로서 취업여부를 결정하는데 중요하게 고려되는 속성들의 최소값으로 정의할 수 있다. 즉, 구직자의 취업높이에 미달하는 일자리 제의는 거부되는데, 임금수준이 가장 중요한 고려기준이 되며 그 밖에도 직장소재지, 기업규모, 공공부문 여부 등 다양한 요소들에 영향을 받는다고 할 수 있다.

청년층 노동시장은 직장정착을 위한 탐색과정으로서 일자리의 특성과 근로자의 능력에 대한 구인자와 구직자간의 정보 불일치(information asymmetry)로 인하여 유동성이 높은 특징을 갖는다. 성인 노동시장에서는 취업-실업간의 이동이 주된 양상으로 나타나는 반면, 청년층 노동시장에서는 취업-비경황-실업간의 경계가 불분명할 뿐만 아니라 그 이동 또한 매우 활발한 양상으로 전개된다. Neal(1999)의 연구에 따르면 청년층은 만족할만한 일자리에 정착하기까지 여러 가지 시행착오를 거치며 산업, 직종 등의 매칭을 중요하게 고려한다. 청년층의 이직, 전직 과정에서 일하는 기업은 달라지더라도 산업과 직종은 대체로 지속되는 경향을 보이기 때문에 청년층들은 최초 입직과정에서 신중을

기하게 되고 그 결과 학교졸업후 구직기간이 장기화되는 경향을 띠게 된다.

또한, 청년층은 학교를 떠나 노동시장에 처음으로 진입하는 신참자로서 일자리 및 직무특성, 보수나 근로조건 등에 대한 정보가 부족하고 부정확하기 때문에 이직, 전직 등 시행착오를 거치면서 노동시장에 정착하는 특성을 갖는다. 마찬가지로 기업의 입장에서든 청년구직자를 선별함에 있어서 기업이 요구하는 능력, 숙련, 자질을 갖고 있는지 판단할 수 있는 근거가 되는 경력, 노동시장의 평판 등의 정보가 없거나 부족하므로 인턴십, 비정규직 등 시용기간을 통해 선별하고자 하는 유인을 갖는다.

청년 구직자 및 인력수요 기업 모두 비용을 지불하면서 매칭의 질을 높이려고 노력하는 경향을 갖게 되는데 이러한 청년층 노동시장의 특징을 분석하는데 적합한 이론으로 직업탐색이론이 있다. 직업탐색이론은 불완전한 정보 하에서 일자리를 찾는 구직자의 행위를 설명하는 것으로서 취업, 실업, 비경활 등에 관한 개인의 선택에 대한 설명 도구를 제공하며 환경이나 정책변화의 효과를 분석할 수 있어 유용성을 갖는다.(Mortensen, 1986) 일련의 가정하에서 구직자가 택할 수 있는 최적의 전략은 수용할 수 있는 최저의 보상수준, 즉 유보임금을 선택하고 기업으로부터 제시받은 임금수준이 유보임금보다 높을 경우에만 취업하는 전략이다.

직업탐색이론에서 유보임금은 구직자의 직업탐색 행위에 영향을 미치는 모든 관계되는 정보들을 반영하게 된다. 유보임금의 수준에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 첫째, 구직기간에 수령하는 실업수당이 많을수록 유보임금 수준은 높아지고 구직기간을 장기화된다. 유보임금

12 주요 청년고용 정책 이슈 분석

수준은 취업시의 효용과 실업시 효용의 차이에 영향을 받게 되는데 다른 조건이 동일할 때 실업급여가 높을수록 그 차이가 축소되기 때문이다. 우리나라의 경우 고용보험 납부경력이 없는 청년층은 실업수당 수령대상에 포함되지 않기 때문에 실증분석에서는 주로 가구자산이나 소득수준, 이전직장 임금수준 등이 분석에 사용된다.

둘째로 인적자본의 수준이 높을수록 유보임금은 상승하는 경향을 갖는다. 단순한 직업탐색이론에서는 구직자의 인적자본이 동일한 것으로 가정하지만, 일반적으로 고학력, 고숙련 등 인적자본이 많은 구직자일수록 기업으로부터 제시받는 임금수준이 높고 구직제안을 받을 확률이 높기 때문에 유보임금은 상승하게 된다. 인적자본이 많은 구직자일수록 취업이 용이하고 취업 중에는 OJT를 통해 인적자본 축적이 용이하며 이직, 전직을 통해 보다 생산성이 높은 직무를 획득함으로써 높은 임금을 받게 되고 유보임금 역시 상승하게 된다.(Carrillo-Tudela, 2010)

셋째로, 유보임금 수준은 노동시장 환경에 내재한 고유한 위험에 대한 근로자의 평가에 의존한다. 유보임금의 수준은 구직자가 기대하는 임금제안의 분포와 일자리 제안이 도착할 확률에 의존하게 되는데, 위험기피적일수록 보수적인 기대를 갖게 되므로 실제의 분포나 확률보다 작다고 인식하는 경향이 강해져서 유보임금은 낮아지게 된다.(Cox & Oaxaca, 1996)

제3절 자료구성 및 취업준비 현황

1) 자료구성 방법

본 연구에서는 한국직업능력개발원에서 2004년도부터 전국 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 실업계 고등학교 3학년 각각 2,000명과 학교 행정가 및 교사 그리고 가구 등을 종단적으로 조사한 한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel, 이하 KEEP) 자료를 활용한다. 학술대회용으로 배포된 7차년도 자료(2010년 조사)를 기본으로 과거 패널조사 자료를 결합하는 방식으로 자료를 구성하였다.

청년층 취업준비 분석을 위한 핵심변수는 직장 및 취업과 관련된 구체적인 요인들에 대한 청년층의 선호 혹은 의향 그리고 의중임금으로 나눌 수 있는데, 청년층의 취업 선호도 혹은 의향에 관한 조사문항은 7차조사에서 특별문항으로 처음 포함되었다. 취업선호도 혹은 의향에 관한 조사문항은 유보임금 문항을 제외하고 총 15개 문항으로 구성되어 있으며¹⁾, 각 질문에 대해 ‘예’, ‘아니오’로 응답하도록 하고 있다. 분석의 편의상 각 개인별로 15개 문항에 대해 ‘예’로 응답한 문항수를 계산하여 취업준비 지수를 산출하고 이를 분석하는 방식을

1) ‘(1)나는 수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(2)나는 서울 강남에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(3)나는 도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(4)나는 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(5)나는 중소기업에는 취업하고 싶지 않다’, ‘(6)나는 대기업, 외국계 기업이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(7)나는 공기업, 공무원이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(8)나는 나의 학벌이나 학력수준에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다’, ‘(9)나는 육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다’, ‘(10)나의 전공 분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다’, ‘(11)나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(12)나는 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(13)나는 주 5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다’, ‘(14)나는 통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다’, ‘(15)나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다’ 등이다.

취하였다. 7차조사 자료로 제공된 표본수는 총 5,058명이며 분석에서 핵심적 중요성을 갖는 현재상태, 유보임금, 15개의 취업선호도 문항에 대한 결측치 232명을 자료구성에서 제외한 결과 최종적으로 분석에 활용된 표본수는 4,826명이다.

KEEP자료는 기존패널(2004년부터 조사된 패널), 신규패널(2007년에 추가된 패널), 보정패널(2010년에 추가된 패널) 등으로 구성되어 있는데 보정패널의 경우는 고등학교, 대학교를 이미 졸업한 표본들이기 때문에 불가피하게 회고적 조사를 통하여 학교생활정보가 파악되었을 뿐만 아니라 상당수 조사항목 자체가 제외되어 변수누락이 특히 심하게 발생되었다. 본 연구에서는 유보임금, 취업선호도 항목에 응답한 표본의 경우에는 다른 변수들이 결측된 경우라 하더라도 분석에 모두 포함하였다.

취업선호도와 관련된 몇몇 문항의 경우에는 이것이 취업눈높이를 측정하는 지표로서 적합한 것인지 판단하기 쉽지 않다. 예를 들어 (8) 나는 나의 학벌이나 학력수준에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다', '(10)나의 전공분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다' 등의 문항은 자신의 학력과 전공을 살리겠다는 것으로서 취업눈높이와는 무관한 질문으로 생각해볼 수 있다. 또한, '(11)나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다', '(14)나는 통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다', '(15)나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다' 등도 비정규직에 대한 차별, 직주근접성에 대한 일반적 선호 등을 감안하면 취업눈높이를 측정하는 지표로서 부적절할 가능성이 있다. 이러한 점을 고려하여 취업선호도 지수를 구축함에 있어서 15개 문항 전체로 구성하는 방식 이외에도 일부 문항을 제외하고 취

업능높이를 측정할 수 있는 핵심문항만으로 구성하는 등 다양한 방식을 적용하여 분석에 활용코자 한다.

2) 취업능높이 현황

취업능높이에 관한 대표적 지표인 유보임금은 월평균소득 기준으로 200.4만 원으로 나타났으며, 근무시간 준수 63.3%, 정규직 63.0%, 통근용이성 58.3%, 주5일제 42.9%, 학력일치 42.4% 등의 순으로 높았고 언론에서 주로 등장하는 ‘중소기업 기피’는 14.8%에 불과하였다. 이것은 중소기업에 대한 청년층의 기피가 단순히 중소기업이기 때문에 기피하는 것이 아니라 근무시간 준수, 통근용이성, 주5일제 등이 제대로 지켜지지 않을 것에 대한 우려때문일 가능성을 시사하며 심층 분석을 필요로 한다. 한편 15개 취업능높이 문항에 대해 취업하지 않겠다고 응답한 문항의 개수로 취업능높이 지수_1을 구성하여 집계한 결과 평균 5.04로 나타났으며, 핵심적인 7개 문항(수도권, 강남, 도시, 사회적인정, 중소기업, 대기업, 사무직)만으로 취업능높이 지수_2를 구성한 결과 평균 1.63으로 나타났다.

〈표 1-2〉 취업능높이 변수

변수명(영문)	관찰수	평균	분산	변수설명
유보임금(만 원)	4,826	200.4	285.9	
수도권직장	4,826	0.324	0.468	
강남직장	4,826	0.042	0.200	
도시직장	4826	0.388	0.487	
사회적인정	4826	0.314	0.464	

<표 계속>

16 주요 청년고용 정책 이슈 분석

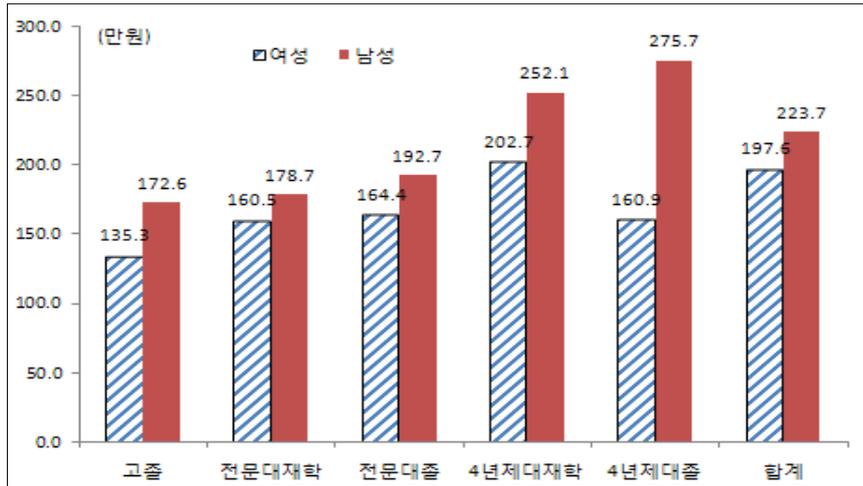
변수명(영문)	관찰수	평균	분산	변수설명
중소기업	4826	0.148	0.355	해당조건이 충족되지 않으면 취업하지 않겠다=1, 취업하겠다=0
대기업	4826	0.090	0.286	
공무원	4826	0.076	0.265	
힘든일	4826	0.388	0.487	
학력일치	4826	0.424	0.494	
전공일치	4826	0.337	0.473	
정규직	4826	0.630	0.483	
사무직	4826	0.235	0.424	
주5일제	4826	0.429	0.495	
통근용이성	4826	0.583	0.493	
근무시간 준수	4826	0.633	0.482	
취업높이지수_1	4826	5.041	3.238	
취업높이지수_2	4826	1.542	1.626	7개문항 (수도권, 강남, 도시, 사회적인정, 중소기업, 대기업, 사무직)

제4절 유보임금과 취업높이

1) 학력별 취업높이의 특징

취업높이 분석을 위한 첫 단계로 성별/학력별 유보임금을 분석한 결과 남성의 평균유보임금은 223.7만 원, 여성은 197.6만 원으로 남성이 여성에 비해 13.2%(금액으로는 26.1만 원) 더 높은 특징을 보였다. 모든 학력수준에 걸쳐 여성이 남성에 비해 유보임금이 낮은 특징을 보이는 가운데 특히 4년제 대졸 여성에 있어서 유보임금 격차가 크게 증가하는 양상을 보였다.

[그림 1-2] 성별/학력별 유보임금



다음으로 취업준비를 측정하기 위한 15개 문항 각각에 대해 성별/학력별 응답현황을 집계한 결과, 유보임금 분석에서와는 상이한 성별 차이가 관찰되었다. 여성의 유보임금이 낮음에도 불구하고 취업준비는 남성에게 비해 전반적으로 높은 특징을 보였는데, 특히 근무시간 준수(71.4%), 통근용이성(66.2%), 정규직(64.9%), 주5일제(50.5%), 힘든일(49.4%), 학력일치(49.4%), 도시직장(44.9%) 등의 순으로 중시하였다. 반면, 남성은 정규직(61.5%), 근무시간 준수(56.6%), 통근용이성(51.7%), 주5일제(36.4%) 등으로 중시하는 항목은 대체로 유사한 경향을 보였으나 그 수준은 여성에 비해 낮은 특징을 보였다.

학력별 특징으로는 여성과 남성 모두에서 학력이 높아질수록 취업준비가 함께 상승하는 경향을 보였다. 특히, '정규직이 아니면 취업하지 않겠다(v_reg)'에 대하여 '예'로 응답한 비율은 여성의 경우 4년제대재학 70.1%에서 4년제대졸 63.6%로 크게 낮아져 졸업과 동시에

눈높이조정이 크게 이루어진 반면, 남성의 경우는 4년제대재학(65.9%)에 비해 4년제대졸(74.1%)이 더 높아지는 상반되는 양상을 보였다. 이것은 남성의 경우 결혼과 부양에 대한 책임감 등으로 대학졸업 이후에 정규직의 중요성을 더욱 절감하는 반면, 여성은 취업난을 겪으면서 취업눈높이 조정이 어느 정도 이루어지기 때문으로 보인다. 이처럼 4년제재학생과 졸업생을 비교했을 때 졸업이후 눈높이 조정이 가시적으로 관찰되는 항목은 남성과 여성모두에서 학력일치, 도시직장, 수도권직장, 전공일치 등인 것으로 나타났다.

〈표 1-3〉 학력별 성별 취업눈높이

(단위; %)

	표본수	고졸	전문대 재학	전문대졸	4년제 대재학	4년제 대졸	전체
<여성>							
근무시간준수	2,154	71.9	72.3	72.2	70.3	71.7	71.4
통근용이성	2,154	63.0	64.7	66.0	67.7	68.8	66.2
정규직	2,154	56.1	64.7	64.7	70.1	63.6	64.9
주5일제	2,154	46.4	50.9	51.3	50.4	54.8	50.5
힘든일	2,154	38.3	39.7	45.9	56.7	59.2	49.4
학력일치	2,154	25.7	41.1	40.7	66.2	57.7	49.4
도시직장	2,154	33.8	35.7	41.6	54.6	46.3	44.9
수도권직장	2,154	32.1	37.1	42.7	41.1	33.8	38.4
사회적인정	2,154	22.0	33.0	32.1	43.0	37.5	35.0
전공일치	2,154	24.2	41.5	33.2	39.5	32.7	34.6
사무직	2,154	23.2	19.2	27.4	31.8	35.7	28.4
중소기업	2,154	9.4	8.5	12.5	21.2	13.2	14.8
대기업	2,154	6.2	4.5	4.5	12.8	7.7	8.3
공무원	2,154	4.0	5.4	6.0	11.8	9.9	8.2
강남직장	2,154	5.7	5.4	4.1	3.9	4.8	4.5

<표 계속>

	표본수	고졸	전문대 재학	전문 대졸	4년제 대재학	4년제 대졸	전체
<남성>							
정규직	2,620	40.8	53.6	64.2	65.9	74.1	61.5
근무시간준수	2,620	50.7	57.5	57.2	55.3	63.3	56.6
통근용이성	2,620	46.0	50.3	50.5	52.6	57.5	51.7
주5일제	2,620	28.9	37.4	35.4	34.7	47.2	36.4
학력일치	2,620	16.3	26.0	23.8	49.2	47.4	36.1
도시직장	2,620	25.8	34.9	26.3	39.6	34.4	33.6
전공일치	2,620	17.3	28.5	24.9	43.0	34.4	32.4
힘든일	2,620	22.2	23.7	24.0	37.9	30.6	29.8
사회적인정	2,620	19.1	23.5	23.0	33.4	35.1	28.2
수도권	2,620	24.6	29.1	23.8	29.7	26.9	27.3
사무직	2,620	9.8	16.2	13.0	25.7	25.2	19.6
중소기업	2,620	9.3	11.5	9.8	19.0	18.7	14.8
대기업	2,620	5.4	9.8	5.9	13.0	9.8	9.6
공무원	2,620	5.7	10.1	3.7	10.0	3.7	7.2
강남직장	2,620	2.3	7.3	3.1	4.7	1.9	3.9

2) 진로설계와 취업준비

재학 중 자신의 인생, 직업에 대해 계획하고 일관된 목표를 수립하여 진로목표를 성취하기 위해 노력하는 진로설계, 진로활동은 인적자본을 축적하는 동기로 작용하기도 하고, 자신이 진출하고자 하는 분야의 노동시장 수급여건에 대해 더 많은 정보를 획득하는 계기가 되기도 한다. 개인의 진로설계나 진로활동이 취업준비에 어떤 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 고등학교 3학년 재학 당시에 장래희망직업이 있었는지 여부, 그리고 현재 시점에 장래희망직업을 결정하였는지 여부 등을 기준으로 취업준비에 차이가 존재하는지를 검토하였다.

이를 위하여 4년제 대학 졸업자를 대상으로 15개 취업준비 문항에 각각에 대해 현재시점에서 “장래희망직업을 결정하였습니까”라는 질문에 대한 ‘예’, ‘아니오’로 응답한 빈도수를 집계하여 응답유형별로 차이가 존재하는지 살펴보기 위하여 카이제곱검증을 실시하였다. 그 결과 현재 시점에서 장래희망직업을 결정한 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 수도권직장, 사회적 인정, 중소기업, 공무원, 학력일치, 전공일치 등에서 취업준비가 높은 특징을 보였다. 반면 힘든 일, 주5일제, 근무시간준수 등에서는 현재 시점에서 장래희망직업을 결정한 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 취업준비가 오히려 낮게 나타났다. 이는 장래희망직업이 확고히 결정될수록 힘든 일을 마다하지 않으며, 주5일제를 적용하지 않거나 근무시간이 준수되지 않더라도 자신의 진로목표를 성취하기 위하여 기꺼이 감내할 용의가 높음을 보여주는 것이다.

한편 고3당시의 “장래희망직업을 결정하였습니까”라는 질문에 대한 응답을 기초로 동일한 분석을 시도하였으나 대부분의 문항에서 유의한 차이가 없어 결과를 따로 보고하지 않는다.

〈표 1-4〉 진로설계와 취업준비

(단위: %)

	표본수	장래희망직업을 결정하였습니까		
		아니오	예	Pr > χ ²
수도권직장	1,745	32.39	36.8*	0.0543
강남직장	1,745	4.13	4.54	0.6789
도시직장	1,745	47.35	45.67	0.4832
사회적인정	1,745	31.87	42.37***	<.0001
중소기업	1,745	16.9	22.47***	0.0038

<표 계속>

	표본수	장래희망직업을 결정하였습니까		
		아니오	예	Pr > $ \chi^2 $
대기업	1,745	12.39	13.3	0.5722
공무원	1,745	6.45	14.33***	<.0001
학력일치	1,745	53.03	59.9***	0.004
힘든일	1,745	50.19	43.3***	0.0041
전공일치	1,745	30.45	50.21***	<.0001
정규직	1,745	66.06	69.18	0.167
사무직	1,745	28.52	28.45	0.9771
주5일제	1,745	44.9	39.38**	0.0202
통근용이성	1,745	60.39	58.66	0.4653
근무시간준수	1,745	64.26	60.41*	0.0999

주: 현재시점의 장래희망직업 결정여부에 따라 15개 취업준비 문항별로 '예'로 응답한 비율로 장래희망직업 결정여부에 따른 응답빈도상의 차이가 있는지에 관한 카이제곱 검정 실시.

3) 유보임금과 취업준비

유보임금 수준과 15개 문항으로 측정한 취업준비 간에는 어떤 관계가 존재하는지 살펴보기 위하여 4년제대졸자에 국한하여 취업준비가 문항별 응답을 기준으로 평균유보임금 차이에 관한 t-검정을 실시하였다. 고학력일수록 취업준비가 높아지는 경향이 있기 때문에 이를 통제하기 위하여 4년제대졸자로 국한하여 양 변수간의 관계를 살펴보았다.

구체적으로 15개 문항 각각에 대해 '예', '아니오'의 응답유형별로 유보임금의 평균차이에 관한 t-검정을 실시하였다. 그 결과 '예'로 응답한 집단의 평균유보임금이 '아니오'로 응답한 집단에 비해 유의하게

높은 특징을 보인 문항은 정규직, 학력일치, 도시직장, 사회적인정, 전공일치, 사무직, 중소기업, 대기업 등으로 나타났다. 여타 문항의 경우에는 응답유형별로 평균유보임금에 있어서 유의한 차이가 존재하지 않았다.

이러한 결과는 취업준비가 높은 집단은 유보임금도 높은 경향을 보여주는 것으로서 응답유형별 유보임금의 평균차를 보면 대기업 147만 원, 중소기업 125.3만 원, 사회적인정 101.9만 원 등이었다. 즉, 취업준비가 높은 청년층은 단순히 유보임금만 높은 것이 아니라 자신이 원하는 직장과 직업이 갖추어야 할 속성에 대해 높은 기준을 갖고 있음을 확인할 수 있다.

<표 1-5> 4년제대졸자의 취업준비가 문항별 유보임금 평균차이 t-검정 결과

(단위: 만 원, 명)

		표본수	평균	(S.E)	평균차	Pr > t
근무시간 준수	아니오	661	228.4	(13.3422)	2.2	0.9028
	예	1084	230.6	(11.7942)		
통근용이성	아니오	708	215.5	(10.5087)	24	0.155
	예	1037	239.5	(13.1384)		
정규직	아니오	562	189.5	(4.2191)	59.3	<.0001
	예	1183	248.8	(12.9366)		
주5일제	아니오	1015	217.9	(7.8014)	28.4	0.1536
	예	730	246.3	(18.2879)		
힘든일	아니오	936	216.3	(9.608)	29	0.1138
	예	809	245.3	(15.636)		
학력일치	아니오	753	182.4	(3.1745)	83.3	<.0001
	예	992	265.7	(15.3716)		
도시직장	아니오	935	199.1	(4.2656)	66	0.0005
	예	810	265.1	(18.4551)		

<표 계속>

		표본수	평균	(S.E)	평균차	Pr > t
수도권직장	아니오	1137	210.6	(6.8226)	55	0.0174
	예	608	265.6	(22.0626)		
사회적인정	아니오	1087	191.3	(2.8051)	101.9	<.0001
	예	658	293.2	(22.936)		
전공일치	아니오	1022	203.2	(4.5655)	64.1	0.0022
	예	723	267.3	(20.4112)		
사무직	아니오	1248	210	(5.9544)	69.2	0.0137
	예	497	279.2	(27.3273)		
중소기업	아니오	1396	204.7	(6.539)	125.3	0.0006
	예	349	330	(35.529)		
대기업	아니오	1520	210.8	(6.4874)	147	0.006
	예	225	357.8	(52.6214)		
공무원	아니오	1556	216.8	(6.3863)	119.7	0.0592
	예	189	336.5	(62.7406)		
강남직장	아니오	1669	224.9	(8.5325)	111.3	0.1756
	예	76	336.2	(80.9885)		

4) 취업준비와 취업성과

마지막으로 취업준비에 따른 취업성과를 살펴보기 위하여 취업자를 대상으로 주요 취업준비 항목별로 ‘예’, ‘아니오’ 응답유형에 따른 취업성과를 비교분석하였다. 취업성과로는 월평균임금, 학력일치, 전공일치, 일에 대한 만족도, 직장에 대한 만족도 등을 살펴보았다. 우선 취업성과를 잴 수 있는 대표적 정량지표라 할 수 있는 월평균임금은 사회적 인정, 정규직, 근무시간 준수 등을 중시하는 청년층에 있어서 그렇지 않은 청년층에 비해 높은 경향을 보인 반면, 직장만족도,

일 만족도 등에서는 반대의 경향이 나타났다. 즉, 취업준비생으로서 “나는 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다”는 설문 질문에 대해 ‘예’로 응답한 집단의 월평균임금은 139.3만 원으로 ‘아니오’로 응답한 131만 원에 비해 더 높게 나타나고 있다. 아울러 일에 대한 5점 척도 만족도는 ‘예’로 응답한 집단이 3.270으로 ‘아니오’로 응답한 집단의 3.364에 비해 낮음을 확인할 수 있다.

이것은 취업준비생이 높을수록 고임금 직장에 취업하지만, 일이나 직장에 대한 개인의 주관적 만족도 측면에서는 부정적인 영향이 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 다만, 인적자원, 진로설계 등을 종합적으로 고려할 경우에도 이러한 경향이 확인되는지는 좀 더 심층적인 분석을 통해 살펴볼 필요가 있다.

〈표 1-6〉 취업준비생의 취업준비와 취업성과

취업성과	취업준비		표본수	Mean	(S.E)	Pr> t
월평균 임금	사회적인정	아니오	1,452	131.000	(1.370)	0.0017
		예	566	139.300	(2.320)	
	정규직	아니오	749	130.700	(1.949)	0.0902
		예	1,269	134.900	(1.488)	
	근무시간준수	아니오	707	136.300	(2.191)	0.076
		예	1,311	131.700	(1.385)	
학력 일치	사회적인정	아니오	1,610	3.094	(0.017)	0.9475
		예	641	3.097	(0.031)	
	정규직	아니오	834	3.115	(0.023)	0.3085
		예	1,417	3.083	(0.020)	
	근무시간준수	아니오	788	3.048	(0.024)	0.0227
		예	1,463	3.120	(0.019)	

<표 계속>

취업성과	취업눈높이		표본수	Mean	(S.E)	Pr> t
전공 일치	사회적인정	아니오	1,616	3.137	(0.030)	0.0383
		예	645	3.253	(0.048)	
	정규직	아니오	836	3.138	(0.040)	0.3191
		예	1,425	3.190	(0.032)	
	근무시간준수	아니오	792	3.198	(0.042)	0.4145
		예	1,469	3.155	(0.032)	
직장 만족도	사회적인정	아니오	1,616	3.383	(0.020)	0.0062
		예	645	3.279	(0.034)	
	정규직	아니오	837	3.412	(0.027)	0.0085
		예	1,424	3.319	(0.022)	
	근무시간준수	아니오	792	3.457	(0.029)	<.0001
		예	1,469	3.298	(0.021)	
일 만족도	사회적인정	아니오	1,615	3.364	(0.020)	0.0148
		예	644	3.270	(0.034)	
	정규직	아니오	837	3.413	(0.027)	0.0007
		예	1,422	3.292	(0.022)	
	근무시간준수	아니오	791	3.449	(0.029)	<.0001
		예	1,468	3.277	(0.022)	

5) 취업눈높이 결정요인 분석

취업눈높이에 관한 다양한 측면을 종합적으로 고려한 취업눈높이 결정요인 분석을 위하여 15개 취업눈높이 문항으로 구성된 취업눈높이 지표(view_1)를 종속변수로 하는 다중회귀분석을 시도하였다. 취업눈높이 지표(view_1)는 15개 취업눈높이 문항에 대해 ‘예’로 응답한 문항수로서 최대 15의 값을 갖는 연속변수이며, 설명변수 및 통제변수의 조합에 따라 총 5개의 실증분석모형을 추정하였다. 모형1은 학

력에 관계없이 대부분의 청년층을 포함하기 위하여 대학관련 변수들을 제외하고 추정하였으며, 모형2는 남성을 대상으로, 그리고 모형3은 여성만을 대상으로 각각 추정하였다. 모형4는 전문대학재학생 이상의 학력을 가진 청년층을 대상으로 추정하였으며, 모형5는 여기에 설명변수로서 유보임금(v_wag)을 추가한 것이다.

우선 모형의 결정계수는 0.07~0.1의 값을 보여 이 글에는 수록하지 않았지만 동일한 설명변수로 구성된 유보임금 추정모형에 비해 추정모형의 설명력이 크게 높아진 것으로 나타났다. 이것은 청년층의 취업눈높이 문제에 접근하는 방식으로서 단순히 유보임금의 높낮이에 주목하기 보다는 직업, 직장, 일을 둘러싼 좀 더 다양하고 복합적인 요인을 충분히 고려할 필요성을 제기하는 것이다.

모든 추정모형에 걸쳐서 남성의 취업눈높이는 여성에 비해 유의하게 낮은 특징을 보였는데 유보임금의 경우 남성이 높았던 것과 정반대의 현상이 나타났다. 여성의 경우 임금에 대한 기대자체는 낮지만 임금이외의 요인에 대해서는 취업눈높이가 비교적 높은 특징을 보인다. 반면, 남성의 경우에는 반대의 경향이 있음을 확인할 수 있다. 여성의 경우 특히 취업눈높이가 높은 항목은 근무시간 준수(71.4%), 통근용이성(66.2%), 정규직(64.9%), 주5일제(50.5%), 힘든일(49.4%), 학력일치(49.4%), 도시직장(44.9%) 등의 순으로 중시하였다. 반면, 남성은 정규직(61.5%), 근무시간 준수(56.6%), 통근용이성(51.7%), 주5일제(36.4%) 등으로 중시하는 항목은 대체로 유사한 경향을 보였으나 그 수준은 여성에 비해 낮은 특징을 보였다.

연령, 결혼여부는 취업눈높이에 유의한 영향을 미치지 않아 유보임금 분석에서와 동일한 패턴이 나타났다. 가구배경으로서 고3당시 가

구소득과 남성보호자의 교육년수를 포함하여 분석한 결과 5개 모형 모두에서 가구소득과 남성보호자의 교육년수가 유의한 정의 효과를 보였다.

본인학력의 효과는 모형1, 모형2, 모형3에서는 유의한 정의 효과를 보였지만, 전문대 재학생 이상의 학력소유자를 대상으로 추정한 모형4, 모형5에서는 유의하지 않은 특징을 나타냈다. 모형2에 따르면 4년제대 남학생의 경우 재학생(1.2816)에 비해 졸업생의 취업높이(1.9331)가 크게 높아지는 특징을 보였다. 반면, 4년제대 여학생의 경우 모형3에 따르면 재학생(1.1839)에 비해 졸업생의 취업높이(1.1240)가 낮아지는 특징을 보여 앞의 유보임금 분석에서와 유사한 결과를 나타냈다.

체질량지수(bmi)는 모든 추정모형에서 유의하였으며 체질량지수가 커질수록 취업높이는 낮아지는 특징을 보였다. 특히 성별차이가 두드러지게 드러나 남학생(-0.0541)에 비해 여학생(-0.0982)이 약 2배 가까이 체질량지수 증가에 따른 취업높이 지수 하락의 영향을 받는 것으로 나타났다.

전문대학 재학 이상의 학력소유자를 대상으로 하는 모형4, 모형5에 따르면 고등학교사교육경험, 고3당시 희망직업 보유여부, 현재 희망직업 보유여부 등은 모두 취업높이에 유의한 영향을 미치지 않았다. 마지막으로 유보임금은 취업높이 지수에 대해 유의한 정의 효과를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 1-7〉 취업준비지수 결정요인 추정결과

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
sex(남성=1, 여성=0)	-1.1892***			-0.9993***	-1.0359***
	(0.1412)			(0.2558)	(0.2559)
age(연령)	0.0482	0.0433	-0.0004	0.0411	0.0483
	(0.0403)	(0.0567)	(0.0630)	(0.1088)	(0.1087)
n_mar (1=기혼, 0=미혼)	0.2169	0.2214	0.1503	0.1981	0.2139
	(0.2665)	(0.3440)	(0.4285)	(0.3622)	(0.3617)
h_earn (가구소득, 만 원)	0.0014***	0.0016***	0.0009**	0.0009**	0.0009**
	(0.0003)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)
hf_eyear (남성보호자의 교육년수)	0.0923***	0.0832***	0.1297***	0.1127***	0.1089***
	(0.0196)	(0.0256)	(0.0342)	(0.0281)	(0.0281)
_In_grad_2 (1=전문대재학, 0=기타)	0.8049***	1.1053***	0.2124	-1.4689	-1.5208
	(0.2186)	(0.2873)	(0.3456)	(1.2712)	(1.2694)
_In_grad_3 (1=전문대졸, 0=기타)	0.9172***	0.7455**	1.1075***	-1.0389	-1.1504
	(0.1901)	(0.2955)	(0.2564)	(1.2945)	(1.2933)
_In_grad_4 (1=4년제대재학, 0=기타)	1.2742***	1.2816***	1.1839***	-1.0149	-1.0793
	(0.1731)	(0.2380)	(0.2614)	(1.2591)	(1.2574)
_In_grad_5 (1=4년제대졸, 0=기타)	1.6134***	1.9331***	1.1240***	-0.0527	-0.2067
	(0.2166)	(0.3418)	(0.2908)	(1.2980)	(1.2975)
bmi(체질량지수)	-0.0648***	-0.0541**	-0.0982***	-0.0609**	-0.0576**
	(0.0194)	(0.0246)	(0.0321)	(0.0283)	(0.0283)
h_sag (1=고교사교육경험있음, 0=없음)				0.0822	0.0883
				(0.1845)	(0.1842)
c_sudo (1=수도권대, 0=지방대)				1.0857***	1.0652***
				(0.1669)	(0.1669)
c_iar (1=교내알바경험있음, 0= 없음)				0.3223	0.3097
				(0.2161)	(0.2158)
h_job (1=고교당시희망직업있 음, 0=없음)				0.0609	0.0556
				(0.1744)	(0.1741)

<표 계속>

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
n_job (1=현재 희망직업있음, 0=없음)	0.2825*** (0.1069)	0.2480* (0.1453)	0.3473** (0.1587)	0.0698 (0.1573)	0.0526 (0.1572)
v_wag(유보임금)					0.0007** (0.0003)
_cons(상수항)	2.8647 (1.0867)	1.5841 (1.5508)	4.2604 (1.7345)	4.3208 (2.9989)	4.0934 (2.9956)
N	3334	1891	1443	1549	1549
r2	0.1037	0.0654	0.0697	0.0992	0.1026

주: t-검정 결과 ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함을 의미

제5절 주요 분석결과 및 정책과제

1) 주요 분석결과

이 글에서는 청년층 취업난을 유보임금을 포함한 포괄적인 관점에서 접근하여 취업난이 결정요인, 유보임금과 취업난과의 관계 등을 종합적으로 분석하였다.

그 결과를 살펴보면 첫째, 청년층 취업난은 유보임금이 높을수록 임금 이외의 취업난도 함께 상승하는 경향을 보였다. 유보임금이 높을수록 취업난이 지수도 동반 상승한다는 사실은 일이나 직장을 선택함에 있어서 임금이외의 조건을 까다롭게 따지는 청년층일수록 임금상의 기대를 일정부분 포기하는 것이 아니라 더욱 강화하는 특성을 보여준다. 이 같은 결과는 대기업일수록 임금을 비롯한 근로조건, 고용안정성이 높고, 중소기업일수록 임금이 낮은 것은 물론 여타

근로조건도 열악한 양극화된 노동수요 조건을 반영한 것이라고 볼 수 있다. 예컨대, 중소기업을 기피하는 청년층의 유보임금은 그렇지 않은 청년층에 비해 크게 높는데 그 이유는 우수한 청년층일수록 중소기업을 기피하기 때문으로 볼 수 있다.

둘째, 이론모형을 토대로 취업준비 결정요인에 관한 실증분석을 실시한 결과 청년층의 취업준비를 판단하는 지표로는 유보임금보다는 취업준비에 관한 다면적 접근방식이 보다 유효할 것으로 판단되었다. 종속변수로서 유보임금보다는 취업준비 지수로 회귀분석한 결과가 모형의 적합도가 더 높고 인적자본 등의 설명변수가 유의한 경향을 보였기 때문이다. 이것은 취업준비 관점에서 유보임금 분석의 의의가 별로 높지 않을 가능성을 제기하는 것으로서 취업준비를 측정할 수 있는 다면적이고 종합적인 지표의 개발 필요성을 제기한다. 셋째, 유보임금은 여성에 비해 남성이 높은 특징을 보였으나, 임금이 외의 취업준비는 남성에 비해 여성이 더 높게 나타났다. 여성은 근무시간 준수(71.4%), 통근용이성(66.2%), 정규직(64.9%), 주5일제(50.5%), 힘든일(49.4%), 학력일치(49.4%), 도시직장(44.9%) 등의 순으로 중시하였다. 반면, 남성은 정규직(61.5%), 근무시간 준수(56.6%), 통근용이성(51.7%), 주5일제(36.4%) 등으로 중시하는 항목의 순서는 대체로 유사하였으나 그 수준은 여성이 더 높게 나타났다.

4년제 대학생의 경우 재학당시에는 남녀간의 취업준비 차이가 별로 없지만 졸업이후에는 여학생의 경우 취업준비 하향조정이 일어난 반면 남학생의 경우에는 오히려 크게 높아졌다. 이것은 남성의 경우 결혼과 부양에 대한 책임감 등으로 대학졸업 이후에 취업준비가 높아지는 반면, 여성은 노동시장내 성차별 등을 겪으면서 취업준비가

조정이 빠르게 이루어지기 때문으로 보인다. 결국 취업준비가 조정문제에서 특히 주목해야 할 계층은 4년제 대졸 남성으로 볼 수 있다.

넷째, 실제 노동시장에서 체질량지수가 임금에 미치는 효과는 존재하지 않았지만, 청년층은 남녀를 불문하고 체질량지수가 높아질수록 취업준비는 뚜렷이 낮아지는 효과가 확인되었다. 이것은 비만에 대한 사회적 비호감 분위기가 청년층 의식 속에 내면화되어 취업준비기대치를 형성하는데 부정적으로 작용한 때문으로 해석된다.

2) 정책과제

대졸 청년층을 중심으로 취업준비에 관한 다차원적인 실증분석을 실시하였고 그 결과를 토대로 청년층 노동시장에 존재하는 구인난 속의 구직난이라는 미스매치 해소를 위한 정책과제로서 다음의 몇 가지를 제시한다.

첫째, 당연한 결론이지만 고학력이 유보임금뿐만 아니라 전반적인 취업준비를 높게 만드는 주요한 원인임이 밝혀졌다. 대학진학에 대한 높은 수요는 무엇보다 관찮은 일자리에 취업하기 위해서는 대학졸업장이 하나의 필수조건화된 노동시장의 관행에 일차적 원인이 있으며 우리 국민의 높은 교육열 또한 상승작용을 일으키고 있다. 저출산으로 인해 가정내 자녀가 하나나 둘뿐인 상황에서 부모들은 자녀교육에 경쟁적으로 뛰어들고 있으며 여기에 최근의 극심한 청년취업난으로 인해 대학교육이외의 방법으로 자녀가 관찮은 일자리를 구할 수 있는 가능성은 점차 희박해지고 있다.

이를 해소하기 위한 일차적 방안은 정부에서 추진하고 있는 특성화

고 및 마이스터고와 같은 고등학교 단계에서의 직업교육을 강화하고 이들에게 양질의 취업기회를 보장하는 것이다. 인적자본이론에서 대학교육에 대한 투자여부는 대학등록금과 같은 직접비용, 고졸-대졸간 임금격차와 같은 간접비용에 크게 좌우되며 특히 후자가 중요하다. 학력간 임금격차가 지금과 같이 크게 벌어진 상황에서는 대학진학의 유인력이 높을 수밖에 없으며 고졸임금 향상을 통한 학력간 임금격차 축소가 필요하다. 임금은 결국 생산성에 의해 결정된다고 보면, 고졸자의 생산성을 향상시키기 위한 고교직업교육의 강화는 가장 중요한 정책이라고 볼 수 있다. 이를 통해 특성화고 및 마이스터고 학생들에게 기업에서 현장성있게 활용할 수 있는 기능, 기술, 지식을 습득할 수 있도록 해야 한다.

기업의 입장에서 특성화고 졸업생들을 기피하는 이유도 따지고 보면 이들이 학교생활을 성실히 이수하지 못하여 기업의 내부규율을 제대로 준수하지 못하고 기업이 필요로 하는 업무역량을 충분히 습득하지 못한 집단이라는 인식이 크게 작용한다. 이를 불식시키려면 고교단계의 직업교육을 내실있게 실시함으로써 우수한 중학교 학생을 유인하고 기업이 필요로 하는 업무역량을 충분히 교육시키는 것이 문제를 푸는 출발점일 수밖에 없다.

둘째, 청년층이 중소기업을 기피하는 이유는 임금도 이유가 되겠지만 통근의 용이성, 근무시간의 규칙성 등과 같은 비임금적 원인도 크게 작용하는 것으로 보인다. 대개의 중소기업들이 도심에서 먼 공단지역 등에 위치하고 있기 때문에 현재의 거주지에서 통근이 힘들고 장기적인 직장생활이 곤란한 경우가 많다. 만약 이것이 사실이라면 정부에서 실시를 검토하고 있는 중소기업 취업자에 대한 세제혜택이나 금

전적 보조를 실시하더라도 인력을 채용하는데 별로 어려움을 겪지 않는 도시에 위치한 괜찮은 중소기업에게 혜택이 집중되는 반면, 정작 인력난을 극심하게 겪고 있는 도심외곽이나 공단 등에 위치한 대다수 중소기업은 여전히 인력난을 겪을 수밖에 없게 된다. 청년층의 취업능력이 임금외에 중소기업의 지리적 위치에 따른 통근의 용이성 등을 중시하고 있다면 중소기업 내부에서의 이중구조에 주목한 정책적 대응이 필요하게 된다. 즉, 중소기업의 지불능력을 높이기 위한 정부의 세제혜택이나 중소기업 혹은 중소기업 근로자에 대한 금전보전 정책의 초점은 도심외곽 등에 소재한 중소기업을 목표로 시행될 필요가 있다.

아울러 이 글을 통해서 분석이 이루어진 것은 아니지만 중소기업 취업경험이 낙인효과(stigma effect)로 작용할 것에 대한 청년층의 우려도 중소기업 기피의 원인이 될 수 있다. 한 번 중소기업에 취업하면 남은 근로생애동안 노동시장내 차별에 직면해야 한다면 청년층이 중소기업을 기피하는 것은 어쩌면 당연하다. 이를 해소하기 위한 방안으로서 공공부문 채용시 중소기업 경력자에 대한 별도전형의 도입을 검토할 필요가 있다. 공공부문에서 신규채용 방법으로서 지필고사 중심의 채용관행을 고수함으로써 인해 기업현장에서 별로 활용도가 없는 낡은 지식을 반복해서 암기하는 시험준비인구가 점차 증가하고 있다. 청년들이 중소기업에 취업해서 현장경험, 지식, 노하우를 쌓고 이를 디딤돌(steping stone) 삼아 대기업, 공공부문 등에 취업할 수 있는 경로를 개발함으로써 사회적 관점에서 청년인적자원의 활용성을 높일 필요가 있다.

셋째, 유보임금과 임금이외의 취업능력에 있어서 남성과 여성간

에 존재하는 차이점에 주목한 정책대응의 필요성이다. 여성은 임금은 다소 낮더라도 근무시간 준수(71.4%), 통근용이성(66.2%), 정규직(64.9%), 주5일제(50.5%), 힘든일(49.4%), 학력일치(49.4%), 도시직장(44.9%) 등을 중시하는 경향을 보이고 있다. 중소기업의 낮은 임금을 극복하기 위해 정부가 고려하고 있는 중소기업 혹은 근로자에 대한 세제혜택 및 금전적 보조정책의 핵심 정책대상으로서 임금에 좀 더 관심이 높은 청년남성에 주목할 필요성이 있다. 청년여성의 경우 유보임금이 낮고 임금이외의 취업준비가 높기 때문에 성별 취업준비에 존재하는 이러한 차이를 고려하지 않는 무차별적인 정책대응은 효과가 크게 떨어질 수 있다.

결론적으로 취업준비 문제는 청년층 자신의 취업관, 직업관 등 직업에 대한 주관적 기대나 의식에 기인하는 것이라기보다는 우리 사회 저변에 깔린 직업, 일, 직장 등에 대한 태도나 인식, 그리고 현실 노동시장에 존재하는 양극화나 불공정한 현실이 청년층의 의식에 투영되어 나타난 결과일 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 노동시장에 고질적으로 자리잡고 있는 미스매치 현상의 극복을 위해서는 청년층 취업준비가 높다는 단편적이고 피상적인 접근에서 벗어나 다차원적이고 심층적인 분석을 통해 중소기업 기피의 원인을 밝히고 청년층 내부집단의 다양한 특성에 부합하는 맞춤형 정책을 개발해야 할 것이다.

제2장

고졸 청년 취업 실태 분석

제1절 서론

제2절 고졸청년의 취업 실태

제3절 고졸청년 취업 확대를 위한
정책과제

제4절 정책 과제

제2장 | 고졸 청년 취업 실태 분석

윤 형 한 한국직업능력개발원 부연구위원

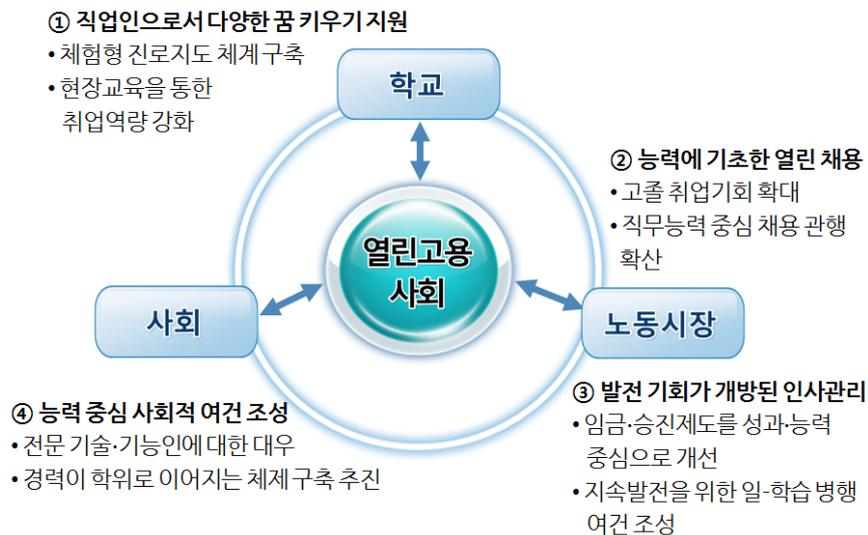
신 동 준 한국직업능력개발원 연구원

제1절 서론

정부에서는 학력(學歷)보다 능력에 따라 일할 수 있는 기회를 균등하게 보장받고, 능력·실적에 따른 대우를 핵심으로 하는 「공생발전을 위한 열린 고용사회 구현 방안」(‘11.9.2)을 마련하여 공공부문이 선도적 역할과 민간으로의 자율적 확산을 유도하고 있다. 고졸 취업 기회 확대를 위해 공공부문의 고졸 적합 일자리 발굴, 마이스터고를 100% 취업학교로 육성, 청년인턴제로 중소기업 취업 촉진, 병역 관련 애로 해소, 학교의 취업지원 기능 강화를 추진하는 한편, 스펙·시험대신 경력·인턴과 같은 직무능력 중심으로 채용관행 확산을 유도하고 있다. 공공부문에서 고졸채용 확대를 위해 공무원 채용시 고졸출신 일자리를 발굴하고, 청년인턴제, 고교졸업 후 취업자는 2012.1.1.부터 4년제 대학 재학생과 동등하게 24세까지 입영연기가 가능하도록(단, 청소년 유해업종과 편의점, 주유소, 패스트푸드점 등에서 아르바이트로 일하는 경우는 제외) 병역법시행령 개정하였다(병무청, 2011). 이러한

공공부문에서의 변화와 더불어 2010년 이후 공기업, 금융권을 중심으로 나타나기 시작하고 있다. 한국동서발전은 2010년부터 신입사원 모집 때 기술직군의 30%를 마이스터고 등을 졸업한 고졸로 채용하고 대졸출신과 비교해 4년간의 호봉차 외에 대우를 동일하게 할 예정이고, 금융권에서도 외환위기 이후 중단했던 고졸채용을 부활하고 있다. 30대 그룹에서도 2012년 고졸채용을 2011년에 비해 7.0% 가량(2011년 34,860명 → 2012년 37,261명) 확대할 계획이다.

[그림 2-1] 「공생발전을 위한 열린 고용사회 구현 방안」(2011.9.2.)의 기본 방향



정부의 고졸취업 확대 정책이 제대로 추진될 경우 기업현장에서 호응을 받을 것으로 전망하고 있다(대한상공회의소, 2011). 대한상의는 고졸자를 매년 뽑는 기업의 43%가 고졸인력에 대한 채용수요가 매년

꾸준히 있는 것으로 전망하면서, 해마다 30만개 이상의 괜찮은 고졸 일자리를 제공하는 것으로 매년 15만 명 가량의 특성화고 졸업생을 충분히 채용할 수 있다고 하였다.

「선취업후진학 정책」, 「마이스터고 육성 정책」 등의 추진을 통해 특성화고 졸업자의 취업률 상승, 특성화고 진학 학생 증가 등의 가시적인 성과가 드러나고 있으나, 능력보다 학력으로 차별받는 현실에서 본인의 미래를 위해서는 대학진학이 합리적인 선택으로 받아들여지고 있는 현실이다. 중소기업 인력난 개선에 대한 현장체감도는 여전히 낮은 편으로 청년구직자와 중소기업의 눈높이가 달라 인력수급 mismatch가 지속되고 있는 상황이다(중소기업청, 2012). 특성화고의 인기가 높아져 “대학 진학”이 줄어들어 사회적으로 확산되기 위해서는 고졸 취업과 동시에 이들이 취업생활을 유지할 수 있도록 양질의 취업기회 제공 등의 정책이 수반되어야 한다.

본 연구에서는 고등학교를 졸업하고 노동시장에 초기에 안정적으로 진입하는데 있어서 고졸학력자의 취업 및 고용 상의 문제와 원인을 진단하고, 고졸취업 확대를 위한 정책 과제들을 제시하고자 한다.

제2절 고졸청년의 취업 실태

교육통계에서 고등학교 졸업자 규모는 1991년 75.4천 명에서 2011년 64.8천 명으로 약 10만 명 가량 줄었다. 동 기간 일반계고 졸업자는 1.3만 명 증가하여 매해 48~49만 명 수준으로 유지되고 있는 반면, 특성화고(구 전문계고) 졸업자는 11.9만 명 감소하였다.

〈표 2-1〉 고졸자의 규모 변화

(단위: 명, %)

	고교전체			특성화고(구 전문계고)			일반계고		
	졸업	취업	진학	졸업	취업	진학	졸업	취업	진학
1991	754,496	266,947 (35.4)	250,190 (33.2)	272,365	217,344 (79.8)	21,122 (7.8)	482,131	49,603 (10.3)	229,068 (47.5)
1993	722,451	256,002 (35.4)	278,765 (38.6)	272,541	209,871 (77.0)	27,979 (10.3)	449,910	46,131 (10.3)	250,786 (55.7)
1995	649,653	218,040 (33.6)	333,950 (51.4)	259,133	190,148 (73.4)	49,699 (19.2)	390,520	27,892 (7.1)	284,251 (72.8)
1997	671,614	193,736 (28.8)	403,791 (60.1)	273,912	177,532 (64.8)	79,961 (29.2)	397,702	16,204 (4.1)	323,830 (81.4)
1999	747,723	161,204 (21.6)	498,183 (66.6)	290,892	148,478 (51.0)	112,130 (38.5)	456,831	12,726 (2.8)	386,053 (84.5)
2001	736,171	143,858 (19.5)	518,638 (70.5)	270,393	130,968 (48.4)	121,411 (44.9)	465,778	12,890 (2.8)	397,227 (85.3)
2003	590,413	79,121 (13.4)	470,702 (79.7)	189,510	72,212 (38.1)	109,234 (57.6)	400,903	6,909 (1.7)	361,468 (90.2)
2005	569,272	52,852 (9.3)	467,508 (82.1)	170,259	47,227 (27.7)	115,164 (67.6)	399,013	5,625 (1.4)	352,344 (88.3)
2007	571,357	35,680 (6.2)	472,965 (82.8)	158,708	32,075 (20.2)	113,487 (71.5)	412,649	3,605 (0.9)	359,478 (87.1)
2009	576,298	28,358 (4.9)	472,243 (81.9)	151,410	25,297 (16.7)	111,348 (73.5)	424,888	3,061 (0.7)	360,895 (84.9)
2011	648,468	41,057 (6.3)	469,961 (72.5)	152,824	35,698 (23.4)	97,400 (63.7)	495,644	5,359 (1.1)	372,561 (75.2)

자료: 교육통계시스템(각연도)

고교졸업자 기준으로 특성화고와 일반계고 비율은 1991년 36.1 : 63.9에서 2011년 23.6 : 76.4로, 고졸자 중 특성화고 졸업자의 비중이 12.5%p 가량 줄었다. 이렇게, 지난 20년간 고졸자의 규모는 줄어들어 왔고, 이는 특성화고졸자의 감소 때문이라고 볼 수 있다.

노동시장으로 공급(inflow)되는 신규고졸취업자는 1991년 26.6만 명에서 2011년 4.1만 명으로 약 22.5만 명으로 꾸준히 감소하여 왔다. 특성화고 신규고졸취업자(특성화고 18.1만 명)의 감소와 그 맥을 같이

하고 있지만, 2009년을 최저점으로 반등의 변화가 목격되고 있다. 진학자도 지속적으로 증가하여 1990년대말을 최고점으로 이후부터는 둔화되는 양상을 보이고, 특성화고 졸업자의 진학도 완화되고 있다.

[그림 2-2] 청년층의 학력 구분

	학력 및 계열							
	무학, 초등, 중학교	고등학교 (인문계) (예체계) (특성화계)			전문대	대학교	대학원 (석사) (박사)	
(졸업)		B(고졸)			E(전문대졸)	F(대졸이상)		
수학 여부		A(중졸이하)			C(고졸)		G(대졸이상)	
(중퇴) (휴학) (재학)					D(대학재학/휴학)			

- 주: 1) 인문계에는 인문계열과 사범계열이 포함된다.
 2) 순수고졸자(B)의 고교 계열을 파악할 수 있지만, 대학중퇴자(C)의 고교 계열은 파악할 수 없다.

통상적으로 학력(學歷)은 “일정한 교육과정을 이수한 이력”으로 정의되고, 졸업한 학교의 단계(educational level) 즉 수업한 학교 교육의 연수(year of schooling, 교육연한)를 의미한다. 학력은 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 등의 수직적 분화구조와 동일단계의 학교를 졸업하였다 라도 학교 종류, 학교 이름, 과정 등 수평적 분화구조를 갖고 있다(정태화, 2004). 수학연한을 기준으로 수평적 분화구조에 따라 학력을 중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대졸이상으로 구분하였다. 이에 따라 대학·전문대학 재학생, 휴학생도 고졸로 분류되지만, 본격적으로 노동시장에 진입한 신규고졸자와 동시에 취업실태를 파악할 경우, 신규고졸자들의 취업실태를 파악하기 어려워진다. 여기에서는 학력·계열, 수학 여부를 기준으로 중졸이하(A), 고졸(B+C), 대학재학/휴학(D), 전문대졸(E), 대졸이상(F+G)의 네 학력집단으로 구분한 후, 고졸졸업자, 전

문대학 혹은 대학 중퇴자를 고졸청년으로 정의하여 이들의 경제활동 상태를 전문대졸, 대졸이상자들과 비교하였다. 고졸청년의 경제활동상태와 학교에서 직업으로의 이동 상태를 경제활동인구조사, 한국교육고용패널조사(KEEP) 자료의 분석을 통해 살펴보았다.

1) 고졸청년의 경제활동상태²⁾ : 경제활동인구조사 자료를 중심으로

통계청 「경제활동인구조사」(2011.8)에서 학력별로 경제활동인구(취업자, 실업자), 고용률과 실업률을 중심으로 살펴보면, 청년층(15~29세) 957.2만 명 중 고졸청년은 15.4%인 147.0만 명으로 대졸이상보다 11.8만 명 적고, 전문대졸보다 14.3만 명 많다. 청년층 인구가 2007년 8월에 비해 약 28.9만 명 감소하였는데, 대졸이상은 7.2만 명 증가한 반면, 전문대졸은 17.7만 명, 고졸은 36.3만 명이 각각 감소하였다.

청년층 경제활동인구는 2011년 8월에는 2007년 8월 대비 29.8만 명 감소하였고 비경제활동인구는 0.9만 명 가량 증가하였다. 동 기간 고졸청년은 경제활동인구가 30.6만 명 가량 감소한 반면, 비경제활동인구는 5.7만 명 증가하였다. 2011년 8월 고졸청년의 경제활동참가율은 63.6%로 2007년 8월에 비하면 다소 줄어든 것이다. 즉, 청년층 인구의 경제활동참가율은 2011년 8월에는 2007년 8월에 비해 1.8%p 감소하였는데, 대졸이상은 3.0%p 증가, 전문대졸은 0.5%p 감소에 비해 고졸청년은 4.1%p가 감소하여 그 감소의 폭이 크다.

2011년 8월 청년층 인구의 고용률은 41.3%로 2007년 8월 42.7%에

2) 통계청 「경제활동인구조사」(2007.5, 2011.5), 「경제활동인구 청년층 부가조사」(2007.5, 2011.5), 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」(2007.8, 2011.8) 데이터를 분석하였다.

비해 1.4%p 감소하였다. 학력별로 전문대졸(76.8%)이 가장 높고, 대졸이상(74.1%), 고졸(59.1%) 순으로 나타나, 고졸청년은 청년층 인구에 비해 17.8%p 높지만, 전문대졸이나 대졸이상에 비해 낮다. 2007년에 8월 비해 고졸의 고용률은 3.6%p 감소한 반면, 대졸이상은 2.9%p 증가, 전문대졸은 0.2%p 감소한 것에 비해 감소의 폭이 크다.

〈표 2-2〉 고졸청년 고용지표(2007.8, 2011.8)

(단위: 천 명, %)

구분	전체	고졸*			전문대졸	대졸이상	
		고졸전체	인문	특성화			
2007	청년층인구(15~29)	9,861	1,833(18.6)	533(5.4)	1,026(10.4)	1,504(15.2)	1,516(15.4)
	경제활동인구	4,512	1,241(27.5)	318(7.0)	720(16.0)	1,231(27.3)	1,142(25.3)
	-취업자	4,210	1,150(27.3)	292(6.9)	667(15.9)	1,158(27.5)	1,079(25.6)
	-실업자	302	91(30.2)	26(8.7)	52(17.3)	73(24.2)	64(21.0)
	비경제활동인구	5,349	592(11.1)	215(4.0)	306(5.7)	272(5.1)	373(7.0)
	경제활동참가율	45.8	67.7	59.6	70.2	81.9	75.4
	고용율	42.7	62.7	54.7	65.1	77.0	71.2
	실업률	6.7	7.4	8.3	7.3	5.9	5.6
2011	청년층인구(15~29)	9,572	1,470(15.4)	512(5.3)	625(6.5)	1,327(13.9)	1,588(16.6)
	경제활동인구	4,214	935(22.2)	262(6.2)	431(10.2)	1,080(25.6)	1,245(29.6)
	-취업자	3,950	869(22.0)	241(6.1)	399(10.1)	1,019(25.8)	1,177(29.8)
	-실업자	265	66(24.8)	20(7.6)	32(12.1)	61(23.1)	68(25.8)
	비경제활동인구	5,358	535(10.0)	250(4.7)	194(3.6)	246(4.6)	343(6.4)
	경제활동참가율	44.0	63.6	51.1	69.0	81.4	78.4
	고용율	41.3	59.1	47.2	63.9	76.8	74.1
	실업률	6.3	7.0	7.7	7.4	5.7	5.5

주: 경제활동인구조사에서 순수고졸자(B)의 고교 계열은 파악할 수 있지만, 대학중퇴자(C)의 고교 계열은 알 수 없다. 따라서 '고졸전체'에는 순수고졸자(B)(인문계, 예체능, 특성화)와 대학중퇴자(C)를 모두 의미하고, '인문계'와 '특성화고'에는 순수고졸자(B)만을 의미한다.(이하 동일)

자료: 통계청(2007.8, 2011.8). 경제활동인구조사 원자료

2011년 8월 청년층 인구 중 실업자는 26.5만 명으로 2007년에 8월 비해 3.7만 명 가량 줄었고, 실업률도 6.7%에서 6.3%로 0.4%p 줄었다. 고졸청년 실업자가 9.1만 명에서 6.6만 명으로 2.5만 명 가량 줄었고, 실업률도 7.4%에서 7.0%로 감소하였지만, 고졸청년의 실업률은 7.0%로 청년층 인구 6.3%, 전문대졸 5.7%, 대졸이상 5.5%에 비해 높다.

가) 고졸청년의 현 직장에서 고용 상태

고졸청년 중 취업자들이 현 직장에서 고용상태를 대졸이상, 전문대졸자들과의 비교해 봄으로써 정책적 시사점을 찾고자 한다. 고졸청년 취업자들이 종사하는 직장(사업체)은 ‘30인 미만’(71.9%), ‘30~100인 미만’(15.0%), ‘100~300인 미만’(6.8%), ‘300인 이상’(6.3%)의 순이다. 청년층의 학력에 따라 종사 직장의 규모에 차이가 보이는데, ‘30인 미만’의 경우, 고졸(71.9%), 전문대졸(61.9%), 대졸이상(48.6%)의 순으로 학력이 낮을수록 규모가 작은 직장에 종사하는 비율이 높고, ‘300인 이상’ 직장의 경우 대졸이상(17.0%), 전문대졸(10.0%), 고졸(6.3%)의 순으로 학력이 높을수록 종사하는 비율이 높다. 즉, 학력수준이 높을수록 대기업에 취업한 사람이 많고, 학력이 낮을수록 중소기업체에 취업하는 사람이 많다고 할 수 있다.

취업자 중 임금근로자의 비중은 고졸자가 가장 낮은 편이다. 상용근로자는 학력별로 볼 때, 대졸이상 69.0%, 전문대졸 66.3%인 반면, 고졸청년은 42.8%로 매우 낮다. 한편, 임시·일용근로자 비율은 고졸(48.7%), 전문대졸(29.4%), 대졸이상(24.3%) 순으로 임시·일용근로 비율이 고학력자들에 비해 훨씬 높다. 고졸청년의 주당 평균 근로시간

은 2011년 45.0시간으로 2007년 46.2시간에 비해 1.2시간 가량 줄었다. 학력별 근로시간은 2011년 5월의 경우 고졸(45.0시간), 전문대졸(41.7시간), 대졸이상(37.2시간) 순으로 학력이 낮을수록 근로시간이 긴 경향을 보인다.

〈표 2-3〉 직장(일)의 규모, 지위, 주당근로시간(2011.5)

(단위: 천 명, %, 시간)

구분	청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상		
		고졸전체	인문	특성화				
전체	5,148 (100.0)	1,081 (100.0)	314 (100.0)	500 (100.0)	1,180 (100.0)	1,330 (100.0)		
직장의 종사자 규모	30인 미만	3,370 (65.5)	778 (71.9)	234 (74.5)	348 (69.6)	731 (61.9)	646 (48.6)	
	30~100인 미만	811 (15.8)	162 (15.0)	52 (16.6)	68 (13.7)	215 (18.2)	286 (21.5)	
	100인~300인 미만	466 (9.0)	74 (6.8)	13 (4.1)	42 (8.4)	116 (9.9)	172 (12.9)	
	300인 이상	501 (9.7)	68 (6.3)	15 (4.9)	41 (8.3)	118 (10.0)	226 (17.0)	
직장 내 지위	임금 근로자	계	4,774 (92.7)	989 (91.5)	287 (91.3)	464 (92.9)	1,129 (95.6)	1,240 (93.3)
		상용	2,320 (45.1)	462 (42.8)	111 (35.2)	238 (47.7)	782 (66.3)	917 (69.0)
		임시	1,706 (33.1)	423 (39.1)	137 (43.6)	186 (37.2)	316 (26.8)	295 (22.2)
		일용	748 (14.5)	103 (9.6)	39 (12.5)	40 (8.0)	31 (2.6)	28 (2.1)
	비임금근로자	374 (7.3)	92 (8.5)	27 (8.7)	36 (7.1)	51 (4.4)	90 (6.7)	
주당 근로시간 (평균(sd))	2011.5	39.5 (14.3)	45.0 (13.0)	45.2 (12.8)	45.7 (12.9)	41.7 (11.7)	37.2 (13.4)	
	2007.7	41.6 (15.2)	46.2 (14.1)	47.1 (14.5)	46.1 (14.0)	43.2 (12.8)	37.1 (15.4)	

자료: 통계청(2007.5, 2011.5). 경제활동인구조사 원자료.

주: 주당 근로시간은 주업 기준임.

청년층 인구의 2011년 8월 월평균 임금³⁾은 149.8만 원이고, 고졸청년은 145.5만 원으로 대졸이상보다 42.7만 원, 전문대졸보다 12.7만 원 적어 고졸취업 임금근로자의 임금 수준은 대졸이상자의 77.3%, 전문대졸자의 92.0% 수준에 머무르고 있다.

〈표 2-4〉 고졸취업자의 현 직장에서 임금

(단위: 만 원, 평균(sd))

	2011.8		2007.8	
	15세 이상 인구	청년층 인구	15세 이상 인구	청년층 인구
전체	203.2(144.8)	149.8(71.7)	174.5(119.2)	133.5(63.2)
고졸	전체	178.0(104.6)	155.4(92.0)	126.6(48.5)
	인문	171.8(102.4)	150.9(90.4)	125.5(45.6)
	특성화	182.2(106.7)	146.1(53.0)	157.9(93.4)
전문대졸	201.6(105.5)	158.2(54.4)	169.8(84.6)	139.4(49.9)
대졸이상	291.7(180.9)	188.2(75.3)	258.2(145.8)	169.4(68.2)

주: 부업은 제외

자료: 통계청(2007.8, 2011.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

청년층 취업 임금근로자의 국민연금(직장)가입율은 67.3%, 건강보험(직장)가입율은 67.4%, 고용보험가입율은 66.1%, 직장에서 퇴직금 제공가능 비율은 62.3%이다. 고졸청년의 경우 국민연금(직장)가입율은 64.1%, 건강보험(직장)가입률은 64.4%, 고용보험가입율은 62.7%, 직장에서 퇴직금 제공 가능 비율은 59.3%이다. 국민연금, 건강보험, 고용보험, 퇴직금은 대졸이상, 전문대졸, 고졸의 순으로 학력이 높을 수록 가입율 혹은 제공가능 비율이 높아 전반적으로 고졸청년은 대졸 이상이나 전문대졸에 비해 그 비율이 일관되게 낮다.

3) 최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 (세금공제 전) 월평균 임금 또는 보수이다.

〈표 2-5〉 청년층 임금근로자의 사회보험 및 퇴직금 수혜 실태(2011.8)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상
		고졸전체	일반계	특성화		
취업임금근로자	3,655	789	217	371	979	1,103
국민연금가입	2,458(67.3)	505(64.1)	133(61.5)	247(66.7)	800(81.8)	949(86.0)
건강보험 가입	2,465(67.4)	508(64.4)	137(63.2)	247(66.7)	801(81.9)	950(86.2)
고용보험 가입	2,336(66.1)	492(62.7)	131(60.9)	244(65.8)	788(81.2)	844(83.7)
퇴직금 제공 가능	2,279(62.3)	468(59.3)	118(54.7)	233(62.8)	758(77.4)	889(80.6)

자료: 통계청(2011.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

청년층 취업 임금근로자들이 자발적으로 현재 일자리를 유지하는 비율을 보면, 고졸청년은 59.9%에 불과한 반면, 전문대졸은 75.5%, 대졸이상은 83.3%로 나타났다. 고졸자의 경우 현재 일자리를 유지하는 이유로는 ‘근로조건(근로시간, 임금 등) 만족’(28.5%), ‘생활비 등 당장 수입 필요’(27.2%), ‘안정적인 일자리이기 때문’(16.4%), ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동’(10.4%), ‘원하는 일이 없음’(10.2%) 순으로 나타나, 전문대졸이나 대졸이상에 비해 현저하게 높아 생계문제로 불가피하게 현재 일을 계속하는 경우가 많음을 확인할 수 있다.

〈표 2-6〉 청년층 취업 임금근로자의 직장 유지 이유(2011.8)

(단위: 천 명, %)

구분	전체	고졸			전문대졸	대졸이상	
		전체	인문	특성화			
전체	3,655 (100.0)	789 (100.0)	217 (100.0)	371 (100.0)	979 (100.0)	1,103 (100.0)	
사유	자발적	2,571 (70.3)	473 (60.0)	120 (55.6)	230 (62.0)	739 (75.5)	918 (83.3)
	비자발적	1,085 (29.7)	316 (40.0)	96 (44.4)	141 (38.0)	240 (24.5)	185 (16.7)
동기	근로조건	1,143 (31.3)	220 (27.8)	62 (28.5)	95 (25.7)	356 (36.4)	423 (38.4)
	일자리 안정	815 (22.3)	164 (20.8)	36 (16.4)	95 (25.7)	256 (26.2)	349 (31.7)
	생활수입	476 (13.0)	178 (22.6)	59 (27.2)	80 (21.6)	83 (8.5)	59 (5.3)
	원하는 일 없음	275 (7.5)	87 (11.0)	22 (10.2)	38 (10.3)	81 (8.3)	45 (4.1)
	전공/경력 일자리 없음	90 (2.5)	15 (2.0)	4 (1.9)	9 (2.3)	37 (3.8)	26 (2.4)
	경력	390 (10.7)	87 (11.0)	23 (10.4)	39 (10.6)	125 (12.8)	131 (11.9)
	육아가사 병행	11 (0.3)	4 (0.6)	2 (0.7)	3 (0.8)	3 (0.3)	2 (0.2)
	학업/학원수강 병행	343 (9.4)	16 (2.0)	3 (1.2)	4 (1.2)	12 (1.2)	42 (3.8)
	수입	58 (1.6)	11 (1.4)	4 (1.7)	6 (1.6)	11 (1.1)	15 (1.4)
	근로시간	43 (1.2)	4 (0.6)	3 (1.3)	1 (0.3)	11(1.1)	10 (0.9)
	기타	10 (0.3)	1 (0.2)	1 (0.4)		3 (0.3)	

자료: 통계청(2011.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

청년층 임금근로자들이 지난 1년간 직업능력개발을 위해 교육훈련을 받은 비율은 2011년 8월에는 33.6%로 2007년 8월(24.7%)에 비해 8.9%p 증가하였다. 하지만 고졸 청년의 교육훈련 경험률과 교육훈련 참여시간은 전문대졸이나 대졸 이상에 비해 낮다. 2011년 8월의 경우, 교육훈련 경험률에 있어 대졸 이상은 48.0%, 전문대졸은 36.9%인 반면, 고졸은 26.3%에 불과하다. 교육훈련 시간도 고졸 청년은 26.1시간으로 대졸 이상(40.9시간)의 63.8%, 전문대졸(29.8시간)의 87.6% 수준이다.

〈표 2-7〉 청년층 임금근로자의 교육훈련 경험 및 시간(2011.8)

(단위: %, 시간)

		청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상
			전체	인문	특성화		
2011.8	경험 있음	33.6	26.3	21.6	26.5	36.9	48.0
	평균시간	34.6(57.8)	26.1(42.7)	24.5(27.4)	25.1(44.8)	29.8(50.1)	40.9(56.3)
2007.8	경험 있음	24.7	17.7	14.3	18.6	28.9	37.0
	평균시간	31.5(43.9)	22.2(27.8)	21.3(36.6)	21.9(25.9)	26.2(32.0)	39.7(49.7)

자료: 통계청(2007.8, 2011.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

나) 고졸청년의 취업 준비

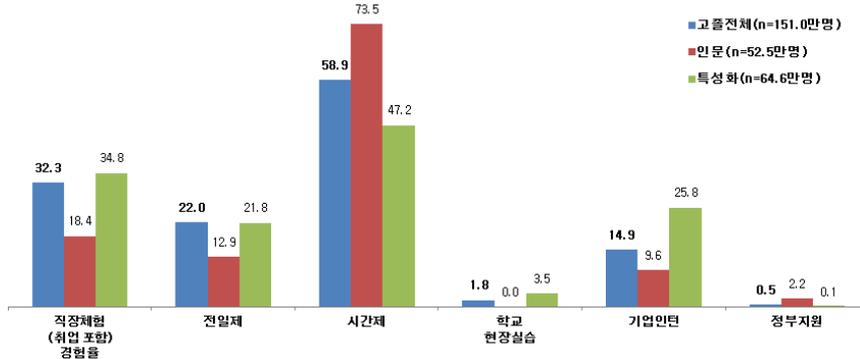
고졸청년들이 과거 고교재학 중 직업체험(취업 포함), 직업교육훈련 경험의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

청년층인구 중 학교재학·휴학 중 직장체험(취업 포함) 경험율은 2011년 5월에는 43.1%로 2007년의 38.5%에 비해 4.6%p 가량 많다. 학력별로 대졸이상, 전문대졸, 고졸 순으로 학력이 높을수록 직장체험

자가 많았다. 고졸청년의 직장체험 경험율은 32.3%이고, 형태는 ‘시간제(part-time) 아르바이트’가 가장 많고, ‘전일제(full-time) 취업’ 등의 순으로 나타났다. 계열별로는 일반계(18.4%)에 비해 특성화고(34.8%)의 경험 비율이 높았고, 체험 형태는 일반계의 경우 주로 시간제(73.5%)인 반면, 특성화고는 시간제 47.2%, 기업인턴 25.8%, 전일제 21.8%의 순으로 나타났다.

[그림 2-3] 고졸청년의 재학 중 직장체험(취업 포함) 경험 및 체험 형태

(단위: %)



자료: 통계청(2007.5, 2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

2011년 5월 청년층인구 중 학교교육 외에 취업을 위하여 학원에 다니거나 직업교육(훈련) 참여 비율은 15.3%, 고졸청년은 19.0%로 대졸 이상, 전문대졸, 고졸 순으로 학력이 낮을수록 참여 비율이 낮다. 고졸청년의 취업준비를 위한 직업교육(훈련)기관은 사설학원이 57.3%를 상회하고, 다음으로는 직업능력개발훈련법인(민간직업전문학교 등), 공공단체운영훈련기관(산업인력공단, 폴리텍, 상공회의소 등)의 순으로 나타났다. 고졸청년들은 취업을 위해 사설학원에서 직업교육(훈련)

을 받는 비율이 절반 이상이지만, 직업능력개발훈련법인이나 공공단체운영 훈련기관과 같이 비교적 비용이 저렴한 기관에서 직업교육(훈련)을 받고 있었다.

〈표 2-8〉 청년층의 취업을 위한 직업훈련 경험(2011년)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상	
		고졸전체	일반계	특성화			
청년층인구	9,614 (100)	1,510 (100)	525 (100)	646 (100)	1,377 (100)	1,667 (100)	
경험 있음	1,467 (15.3)	286 (19.0)	93 (17.8)	109 (16.8)	310 (22.5)	540 (32.4)	
훈련 기관 유형	공공단체	104 (7.1)	29 (10.1)	13 (13.9)	7 (6.8)	23 (7.6)	32 (5.9)
	직능법인	188 (12.8)	69 (24.2)	23 (24.6)	29 (26.5)	57 (18.5)	38 (7.0)
	비영리단체	47 (3.2)	2 (0.9)	1 (1.5)	1 (1.0)	11 (3.7)	23 (4.3)
	대학 및 대학원	77 (5.2)	2 (0.6)	1 (1.1)	0 (0.4)	22 (7.2)	37 (6.8)
	평생시설	19 (1.3)	4 (1.5)	2 (2.1)	1 (1.0)	6 (1.8)	7 (1.4)
	사설학원	952 (64.9)	164 (57.3)	50 (53.6)	62 (57.0)	166 (53.6)	374 (69.4)
	사업주	62 (4.2)	14 (5.0)	3 (3.2)	7 (6.0)	19 (6.1)	18 (3.4)

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

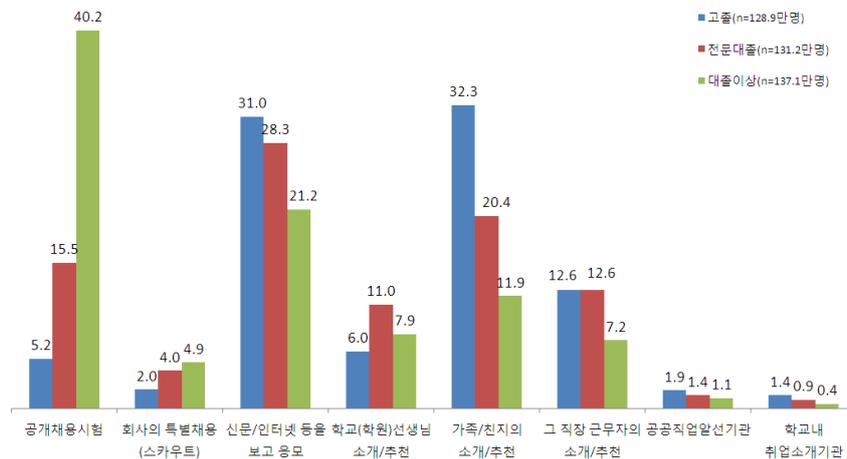
다) 고졸청년의 첫 직장

고졸 청년이 첫 직장을 얻게 된 방법이나 경로를 보면 ‘가족이나 친지의 소개/추천을 통하여’가 32.3%로 가장 높고, ‘신문, 잡지, 인터넷,

벽보 등을 보고 응모하여’, ‘그 직장 근무자의 소개/추천’, ‘학교(학원) 선생님의 추천’ 순으로 나타난다. 이는 대졸이상자의 경우 ‘(공개)채용 시험’이 40.2%로 가장 높게 나타난 것과 대비된다.

[그림 2-4] 고졸청년의 첫 직장 구직경로/방법

(단위: %)



자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

고졸청년의 학교졸업 후 첫 취업까지의 평균 소요기간은 약 15개월 (2007년 14.6개월, 2011년 15.0개월)로 전문대졸(2007년 7.6개월, 2011년 7.3개월), 대졸이상(2007년 7.5개월, 2011년 8.0개월)에 비해 7개월 가량 길다. 소요기간 분포를 보면(2011.5 기준), 3개월 이내 취업은 전문대졸(58.2%), 대졸 이상(53.5%), 고졸 청년(47.1%) 순으로, 학력이 높을수록 조기에 취업되는 비율이 높다. 이에 비해 소요기간이 1

년 이상이 되는 비율은 고졸 청년(32.3%), 전문대졸(19.4%), 대졸 이상(19.1%)의 순으로, 학력이 낮을수록 비율이 높다.

〈표 2-9〉 고졸청년의 첫 취업 소요기간(2011.5)

(단위: 천 명, %)

구분	청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상
		고졸전체	일반계	특성화		
3개월미만	2,073 (52.4)	583 (47.1)	153 (42.0)	301 (50.9)	748 (58.2)	708 (53.5)
3~6개월 미만	560 (14.1)	168 (13.6)	52 (14.4)	91 (15.3)	189 (14.7)	192 (14.5)
6~12개월 미만	362 (9.2)	84 (6.8)	32 (8.9)	33 (5.6)	123 (9.6)	147 (11.1)
1~2년 미만	412 (10.4)	125 (10.1)	40 (11.1)	57 (9.6)	112 (8.7)	159 (12.1)
2~3년미만	195 (4.9)	72 (5.8)	17 (4.7)	28 (4.7)	56 (4.3)	59 (4.4)
3~5년 미만	23 (5.9)	131 (10.6)	38 (10.5)	53 (9.0)	46 (3.6)	44 (3.4)
5년이상	125 (3.2)	74 (6.0)	31 (8.5)	30 (5.0)	12 (1.0)	14 (1.0)
평균(개월)	10.7	15.0	17.5	13.1	7.3	8.0

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

고졸청년의 첫 직장 업종(2011.5)을 살펴보면, 도소매·음식·숙박업(40.4%), 광업·제조업(24.1%), 사업·개인·공공서비스업(22.7%), 전기·운수·통신·금융(8.0%)의 순으로 비중이 높다. 대졸이상이나 전문대졸은 사업·개인·공공서비스업에 많이 분포(각각 55.1%, 44.5%)하는 것과 달리 고졸청년들은 도소매·음식·숙박업에 많이 분포하는 것으로 나타난다.

〈표 2-10〉 고졸청년 첫 직장의 업종

(단위: 천 명, %)

구분	전체	농림 어업	광업· 제조업	건설업	도소매 음식· 숙박업	사업·개인 공공서비스	전기·운수· 통신·금융	
전체	4,094	25 (0.6)	701 (17.1)	175 (4.3)	1,048 (25.6)	1,642 (40.1)	503 (12.3)	
고졸	전체	1,289	10 (0.8)	311 (24.1)	52 (4.1)	520 (40.4)	292 (22.7)	102 (8.0)
	인문	381	2 (0.6)	79 (20.8)	10 (2.7)	182 (47.7)	90 (23.7)	17 (4.5)
	특성화	611	4 (0.7)	185 (30.2)	36 (5.9)	218 (35.6)	118 (19.3)	51 (8.3)
전문대졸	1,312	6 (0.5)	216 (16.5)	73 (5.5)	266 (20.3)	583 (44.5)	168 (12.8)	
대졸이상	1,371	4 (0.3)	147 (10.7)	44 (3.2)	193 (14.1)	755 (55.1)	228 (16.7)	

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

고졸 청년의 첫 직장에서의 직종(2011.5)은 서비스·판매종사자(42.3%), 기능·기계조작·단순노무종사자(35.2%), 사무종사자(15.1%)의 순으로 나타났다. 전문대졸은 사무종사자, 서비스판매종사자, 전문가 및관련종사자의 순이고, 대졸 이상은 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자, 서비스판매종사자의 순으로, 고졸자와 차이를 보인다. 학력이 높을수록 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자의 비중이 높고, 학력이 낮을수록 서비스판매, 기능·기계조작·단순노무직의 비중이 높다.

〈표 2-11〉 고졸청년 첫 직장에서 직업

(단위: 천 명, %)

구분	전체	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 판매 종사자	농림어 업숙련 종사자	기능· 기계조작 단순노무 종사자
전체	4,094	1,036 (25.3)	1,119 (27.3)	1,114 (27.2)	14 (0.3)	811 (19.8)
고졸	전체	1,289 (7.0)	194 (15.1)	544 (42.3)	6 (0.5)	454 (35.2)
	인문	381 (7.6)	49 (12.9)	180 (47.3)	1 (0.4)	121 (31.9)
	특성화	611 (5.2)	102 (16.7)	225 (36.8)	2 (0.4)	251 (41.0)
전문대졸	1,312	359 (27.4)	401 (30.6)	317 (24.1)	4 (0.3)	232 (17.6)
대졸이상	1,371	586 (42.7)	586 (42.7)	520 (37.9)	1 (0.1)	73 (5.3)

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

2011년 5월, 첫 직장에서 청년층의 재직기간은 평균 19.8개월로 2007년 5월 20.9개월에서 1.2개월이 감소하였다. 고졸청년의 재직기간은 19.8개월로 청년층에 비해 0.1개월가량 길지만, 2007년 5월에 비해 1.4개월가량 줄었다. 첫 직장에서 근무기간은 학력별로 <전문대졸><고졸><대졸이상> 순으로 길고, 고졸청년들은 전문대졸에 비해 짧고, 대졸이상보다는 길다. 2001년 5월, 고졸청년의 절반 이상(53.0%)이 1년 미만의 근무기간을 보였는데, 이는 대졸이상(46.7%)이나 전문대졸(44.4%)에 비해 높았다. 근무형태도 학력이 높을수록 전일제의 비율이 높고, 학력수준이 낮을수록 시간제의 비율이 높다.

〈표 2-12〉 고졸청년 첫 직장 근속기간

(단위: 천 명, %, 개월)

구분	청년층 전체	고졸			전문대졸	대졸이상
		고졸전체	일반계	특성화		
3개월 미만	551 (13.9)	185 (15.0)	67 (18.3)	82 (13.9)	143 (11.1)	192 (14.6)
3~6개월 미만	540 (13.6)	194 (15.6)	62 (16.9)	84 (14.1)	161 (12.5)	160 (12.1)
6~12개월 미만	833 (21.0)	277 (22.4)	85 (23.3)	126 (21.3)	268 (20.8)	264 (20.0)
1~2년 미만	949 (24.0)	249 (20.1)	58 (16.0)	125 (21.1)	344 (26.8)	333 (25.2)
2~3년 미만	452 (11.4)	143 (11.6)	36 (9.9)	80 (13.5)	153 (11.9)	150 (11.4)
3~5년 미만	413 (10.4)	107 (8.7)	41 (11.2)	45 (7.6)	143 (11.1)	157 (11.9)
5년 이상	222 (5.6)	82 (6.6)	16 (4.4)	51 (8.6)	74 (5.8)	65 (4.9)
평균(개월)	19.7	19.8	17.9	21.7	20.2	19.8

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

고졸 청년이 첫 직장을 그만둔 사유를 보면, ‘근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족’이 42.5%로 가장 높고, ‘개인 또는 가족적인 이유(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업계속 등)’(22.3%), ‘직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각해서’(9.4%), ‘전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서’(5.6%)의 순으로 나타났다. 전문대졸이나 대졸 이상에 비해 ‘개인 또는 가족적인 이유’의 비중이 다소 높다는 것이 특징적인데, 이는 아마도 진학 등 학업계속에 따른 것으로 짐작된다. 전반적으로 청년층의 이직 이유와 유사한 경향을 보이지만, ‘전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서’ 그만둔 비율은 전체 청년층(7.3%)에 비해

1.7%p 낮고, ‘개인 또는 가족적인 이유(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 계속 등)’로 그만둔 비율은 전체 청년층(18.4%)에 비해 3.9%p 높은 특징을 보인다. 고졸청년에게 제공되는 일자리가 전반적으로 만족스럽지 않음을 보여준다.

〈표 2-13〉 고졸청년 첫 직장 이직 사유

(단위: 천 명, %)

구분	전체	고졸			전문 대졸	대졸 이상	
		전체	일반계	특성화			
이직경험자	2,723 (100)	1,036 (100)	300 (100)	505 (100)	890 (100)	692 (100)	
직장 요인	근로여건 불만족	1,151 (42.3)	440 (42.5)	130 (43.3)	225 (44.5)	386 (43.4)	288 (41.7)
	지식기술 불일치	198 (7.3)	59 (5.7)	16 (5.4)	29 (5.8)	76 (8.6)	58 (8.4)
	전망부재	268 (9.9)	98 (9.4)	23 (7.6)	45 (8.9)	92 (10.4)	72 (10.4)
	인간관계	72 (2.7)	34 (3.3)	9 (3.0)	12 (2.4)	24 (2.7)	10 (1.4)
개인 사유	개인/가족 사정	501 (18.4)	231 (22.3)	80 (26.7)	110 (21.9)	131 (14.7)	102 (14.8)
	창업/가족 사업	42 (1.5)	14 (1.4)	3 (1.1)	4 (0.8)	16 (1.8)	10 (1.5)
경영상 이유	일 완료	94 (3.5)	32 (3.1)	10 (3.3)	19 (3.7)	20 (2.2)	35 (5.1)
	회사 사정	73 (2.7)	35 (3.4)	9 (3.0)	18 (3.5)	26 (2.9)	10 (1.4)
	계약 종료	148 (5.4)	24 (2.3)	7 (2.3)	6 (1.2)	50 (5.7)	72 (10.4)
	권고/명퇴	21 (0.8)	7 (0.6)	2 (0.6)	3 (0.5)	10 (1.1)	3 (0.4)
	휴업/파산 등	68 (2.5)	30 (2.9)	7 (2.5)	17 (3.3)	28 (3.1)	10 (1.5)

자료: 통계청(2011.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

라) 고졸청년의 고교 경험과 졸업 후 첫 직장 이동⁴⁾

고교 졸업 후 첫 직장으로서의 이행기간, 첫 직장에서의 근속기간, 임금, 상용직 여부, 정규직 여부, 직장 규모와 고교 경험(학교생활만족도, 진로에 대한 효능감, 자격증 취득 여부, 고교졸업 직후 직업에 대한 결정 여부, 직업체험 및 아르바이트 경험)간의 관계를 살펴보았다.

먼저, 고3 당시 학교생활 전반에 대한 만족도에 따른 첫 직장 이행 현황을 살펴보면, 학교생활에 만족하고 있는 집단은 첫 직장 이행기간이 9.7개월로 가장 짧은 반면, 첫 직장 근속기간은 5.8개월로 가장 길었다. 또한, 월평균 임금도 학교생활에 만족하는 그룹의 임금이 120.2만 원으로 가장 높게 나타났다. 학교생활에 만족할수록 첫 직장의 상용직 및 정규직 비율이 ‘불만족’, ‘보통’인 그룹에 비해 상대적으로 높았다. 직장 규모의 경우 학교생활 만족도 높을 경우, 대기업에 종사하고 있는 비율이 높은 경향을 보였다.

고3 당시 진로에 대한 효능감⁵⁾이 높을 경우, 고교 졸업 후 첫 직장 이행기간은 9.3개월에서 12.1개월로 길어진 반면, 월평균 임금은 진로 효능감이 낮은 그룹 100.3만 원, 중간 그룹 114.5만 원, 높은 그룹 121.2만 원으로 진로효능감이 높을수록 월평균 임금은 높은 경향을 보였다. 첫 직장의 정규직 여부에서도 진로효능감이 높을수록 정규직

4) 여기에서는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP; Korean Education & Employment Panel) 자료를 활용하여 KEEP 조사대상 중 2004년 고교 3학년생 4,000명 중 2차(2005)~7차(2010)년도 모두 조사 성공(군 입대로 인해 조사실패는 경우는 포함)한 응답자 중에서 최종학력이 고졸(대학중퇴 포함)인 패널(357명)들의 고교 졸업(2005년 2월) 후 첫 직장으로서의 이행, 첫 직장에서 다음 직장으로서의 이동 상태를 살펴보았다.

5) 자기이해(내가 무엇을 잘하는지 알고 있다, 내가 좋아하는 일을 알고 있다, 내 삶에서 무엇이 중요한지를 알고 있다), 진로결정(내가 결정해야 할 일을 무리 없이 결정한다. 내가 계획한 것을 잘 할 수 있다, 내가 괜찮은 사람이라고 생각한다)에 대한 생각을 의미한다.

비율도 높아져, 하위 25% 그룹에서는 정규직 비율이 57.1%인 반면, 상위 25% 그룹에서는 정규직 비율이 77.1%로 하위 그룹보다 20%p 높은 경향을 보였다.

〈표 2-14〉 고3 시절의 경험(학교만족도, 자기효능감)과
고교 졸업 후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	학교만족도								자기효능감								
	불만족		보통		만족		합계		하위25		중간		상위25		합계		
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	
첫 직장 이행기간	44	14.5	153	11.7	139	9.7	336	11.2	73	9.3	179	11.6	84	12.1	336	11.2	
첫 직장 근속(개월)	18	4.6	59	4.9	44	5.8	121	5.2	28	5.8	64	4.9	29	5.3	121	5.2	
첫 직장 월소득(만 원)	40	114.7	149	106.7	133	120.2	322	113.3	67	100.3	173	114.5	82	121.2	322	113.3	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
첫 직장 상용직	상용직	21	52.5	88	57.5	92	68.1	201	61.3	40	55.6	112	63.6	49	61.3	201	61.3
	임시 일용직	19	47.5	65	42.5	43	31.9	127	38.7	32	44.4	64	36.4	31	38.8	127	38.7
	합계	40	100.0	153	100.0	135	100.0	328	100.0	72	100.0	176	100.0	80	100.0	328	100.0
첫 직장 정규직 여부	정규직	9	60.0	42	71.2	39	79.6	90	73.2	12	57.1	51	76.1	27	77.1	90	73.2
	비정규직	6	40.0	17	28.8	10	20.4	33	26.8	9	42.9	16	23.9	8	22.9	33	26.8
	합계	15	100.0	59	100.0	49	100.0	123	100.0	21	100.0	67	100.0	35	100.0	123	100.0
첫 직장 대기업 여부	300인 미만	23	82.1	67	69.1	54	56.8	144	65.5	26	59.1	78	65.5	40	70.2	144	65.5
	300인 이상	5	17.9	30	30.9	41	43.2	76	34.5	18	40.9	41	34.5	17	29.8	76	34.5
	합계	28	100.0	97	100.0	95	100.0	220	100.0	44	100.0	119	100.0	57	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

- 주: 1) 고3 시절 재학하고 있는 학교 생활 전반에 대한 만족도 점수(1개 문항)
 2) 고3 시절의 진로 효능감 점수(6개 문항 총점)
 3) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)
 4) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

그리고 고3 당시 보유한 자격증 유무에 따른 첫 직장 현황을 살펴

보면, 자격증을 보유한 경우, 보유하지 않은 경우보다 첫 직장 이행 기간(10.0개월)이 짧은 경향을 보였다. 월평균 임금의 경우, 자격증을 보유한 고졸청년은 118.4만 원으로 보유하지 않은 고졸청년(109.5만 원) 보다 약 9만 원 가량 높았고, 자격증이 있는 경우 상용직 비율은 73.2%, 정규직 비율은 83.9%로 자격증이 없는 고졸청년에 비해 각각 20%p 가량 더 높은 경향성을 보였다.

고교졸업 후 ‘취업 또는 창업’을 선택한 응답자를 대상으로, 고교졸업 직후 구체적인 직업을 결정한 경우, 첫 직장 이행기간은 2.8개월, 첫 직장 근속기간은 6.0개월, 월평균 임금은 104.5만 원으로, 구체적으로 직업을 결정하지 못한 고졸청년들에 비해 이행기간은 짧고, 근속기간은 길며, 임금은 높은 경향성을 보였다. 고교 졸업 직후 가질 구체적인 직업을 결정한 고졸청년들의 상용직(82.1%), 정규직(81.8%) 비율은 결정하지 못한 고졸청년들에 비해 상대적으로 높게 나타나며, 대기업 종사(54.8%) 비율도 더 높은 경향을 보였다.

〈표 2-15〉 고3 시절의 경험(자격증 유무, 고교졸업 직후의 직업결정 여부)과 고교 졸업 후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	자격증 유무						고교 졸업 직후 직업 결정 여부					
	있음		없음		합계		결정		미결정		합계	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
첫 직장 이행 기간(개월)	142	10.0	194	12.1	336	11.2	56	2.8	64	6.8	120	4.9
첫 직장 근속년수(개월)	39	5.1	82	5.3	121	5.2	14	6.0	20	4.6	34	5.1
첫 직장 월평균 소득(만 원)	136	118.4	186	109.5	322	113.3	52	104.5	61	100.5	113	102.3

<표 계속>

		자격증 유무						고교 졸업 직후 직업 결정 여부					
		있음		없음		합계		결정		미결정		합계	
		빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
첫 직장 상용직 여부	상용직	104	73.2	97	52.2	201	61.3	46	82.1	44	68.8	90	75.0
	임시일용직	38	26.8	89	47.8	127	38.7	10	17.9	20	31.3	30	25.0
	합계	142	100.0	186	100.0	328	100.0	56	100.0	64	100.0	120	100.0
첫 직장 정규직 여부	정규직	47	83.9	43	64.2	90	73.2	9	81.8	9	69.2	18	75.0
	비정규직	9	16.1	24	35.8	33	26.8	2	18.2	4	30.8	6	25.0
	합계	56	100.0	67	100.0	123	100.0	11	100.0	13	100.0	24	100.0
첫 직장 대기업 여부	300인 미만	65	59.6	79	71.2	144	65.5	19	45.2	23	54.8	42	50.0
	300인 이상	44	40.4	32	28.8	76	34.5	23	54.8	19	45.2	42	50.0
	합계	109	100.0	111	100.0	220	100.0	42	100.0	42	100.0	84	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

- 주: 1) 고3 당시 보유한 자격증 유무
 2) 고3 당시 고교 졸업 직후 직업 결정 여부
 3) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)
 4) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

고교 재학 당시 학교에서 직업체험을 경험한 고졸청년의 첫 직장 이행기간은 12.7개월로 미경험 그룹(10.9개월) 보다 길었고, 월평균 임금은 직업체험 경험 그룹이 118.6만 원으로 미경험 그룹(112.1만 원) 보다 6.5만 원 높았다. 상용직 및 정규직 비율은 아르바이트를 경험한 그룹과 경험하지 않은 그룹의 차이는 크지 않았다. 중소기업 종사 비율은 아르바이트를 경험한 그룹이 70.6%로 경험하지 않은 그룹(64.5%) 보다 높게 나타났다.

고교 재학 중 취업하거나 아르바이트를 경험 그룹의 첫 직장 이행기간은 9.3개월로 아르바이트를 경험하지 않은 그룹(14.3개월)에 비해 4개월 정도 짧았다. 반면, 첫 직장 근속기간은 아르바이트 경험 그룹이 5.4개월로 미경험 그룹(4.8개월) 보다 약간 길게 나타났다. 월평균

임금은 아르바이트 경험 그룹이 116.5만 원으로 미경험 그룹(108.2만 원) 보다 8.3만 원 더 높은 경향을 보였다. 아르바이트 경험 그룹의 상용직 및 정규직 비율은 각각 62.0%, 71.9%로 미경험 그룹과 차이는 있으나, 그 차이는 크지 않았다.

〈표 2-16〉 고3 시절의 경험(직업체험 경험 및 취업/아르바이트 경험 여부)과 고교 졸업 후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

		직업체험 경험 여부						아르바이트 경험 여부					
		있음		없음		합계		있음		없음		합계	
		빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
첫 직장 이행기간(개월)		57	12.7	279	10.9	336	11.2	207	9.3	129	14.3	336	11.2
첫 직장 근속년수(개월)		23	5.3	98	5.2	121	5.2	80	5.4	41	4.8	121	5.2
첫 직장 월평균 소득(만 원)		57	118.6	265	112.1	322	113.3	196	116.5	126	108.2	322	113.3
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
첫 직장 상용직 여부	상용직	33	60.0	168	61.5	201	61.3	124	62.0	77	60.2	201	61.3
	임시, 일용직	22	40.0	105	38.5	127	38.7	76	38.0	51	39.8	127	38.7
	합계	55	100.0	273	100.0	328	100.0	200	100.0	128	100.0	328	100.0
첫 직장 정규직 여부	정규직	17	70.8	73	73.7	90	73.2	46	71.9	44	74.6	90	73.2
	비정규직	7	29.2	26	26.3	33	26.8	18	28.1	15	25.4	33	26.8
	합계	24	100.0	99	100.0	123	100.0	64	100.0	59	100.0	123	100.0
첫 직장 대기업 여부	300인 미만	24	70.6	120	64.5	144	65.5	85	66.4	59	64.1	144	65.5
	300인 이상	10	29.4	66	35.5	76	34.5	43	33.6	33	35.9	76	34.5
	합계	34	100.0	186	100.0	220	100.0	128	100.0	92	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

- 주: 1) 고교 재학 중 학교 진로지도(직업 체험) 경험 여부
- 2) 고교 재학 중 취업 또는 아르바이트 경험 여부
- 3) 첫 직장 이행기간(군 기간 제외)(개월)
- 4) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

2) 고졸청년의 직장 이동(KEEP 자료를 중심으로)

고졸청년들의 직장 이동을 살펴보면, 먼저, 졸업 후 5년 반 정도 경과된 시점까지 평균 3.9개의 직장을 경험하고 있어, 직장 하나당 평균 1년 5개월가량 유지하는 것으로 나타났다. 전체 중 과반수이상(55.8%)이 4개 이상의 직장을 경험한 것으로 나타나, 고졸청년의 경우 직장 이동이 심한 편이라 할 수 있다. 특성화고 졸업자의 평균 직장 수는 4.1개로 일반계고 졸업자(3.3개) 보다 많고, 여성의 평균 직장 수가 4.8개로 남성(3.4개) 보다 많았다.

〈표 2-17〉 고졸청년의 고등학교 졸업 후 취업 횟수

(단위: 명, %, 회)

	전체		고교계열				성별			
			전문계		일반계		남자		여자	
1회	45	(13.2)	28	(10.5)	17	(22.7)	40	(19.3)	5	(3.7)
2회	54	(15.8)	39	(14.7)	15	(20.0)	40	(19.3)	14	(10.4)
3회	52	(15.2)	43	(16.2)	9	(12.0)	34	(16.4)	18	(13.4)
4회	65	(19.1)	51	(19.2)	14	(18.7)	45	(21.7)	20	(14.9)
5회	55	(16.1)	43	(16.2)	12	(16.0)	26	(12.6)	29	(21.6)
6회	34	(10.0)	29	(10.9)	5	(6.7)	9	(4.3)	25	(18.7)
7회	18	(5.3)	17	(6.4)	1	(1.3)	6	(2.9)	12	(9.0)
8회	12	(3.5)	11	(4.1)	1	(1.3)	4	(1.9)	8	(6.0)
9회	2	(.6)	2	(.8)	0	(.0)	0	(.0)	2	(1.5)
11회	1	(.3)	1	(.4)	0	(.0)	1	(.5)	0	(.0)
12회	1	(.3)	0	(.0)	1	(1.3)	0	(.0)	1	(.7)
13회	1	(.3)	1	(.4)	0	(.0)	1	(.5)	0	(.0)
15회	1	(.3)	1	(.4)	0	(.0)	1	(.5)	0	(.0)
계	341	(100.0)	266	(100.0)	75	(100.0)	207	(100.0)	134	(100.0)
평균 취업 횟수(회)	3.9		4.1		3.3		3.4		4.8	

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

직장이동의 결과로 고용형태를 볼 때, 임시직에서 상용직으로 이동하는 경우가 많지 않으며(9.2~15.3%), 직장 이동이 거듭될수록 임시직에서 상용직으로 전환 비율은 낮아지는 추세를 보였다. 반면, 상용직의 경우는 직장 이동 시 상용직을 유지하는 비율은 이동이 거듭될수록 높아지는 추세를 보였다. 그리고 직장 이동을 통해 비정규직에서 정규직으로 전환되기가 쉽지 않으며, 그 비율이 이동이 거듭될수록 낮아진다. 정규직의 경우 직장 이동시 정규직을 유지하는 비율은 60% 이상이다. 직장 이동을 통해 시간제에서 전일제 일자리로 이동하는 비율은 높아지는 것으로 나타났다.

<표 2-18> 고졸청년의 직장 이동에 따른 종사상 지위 변화

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자		여자	
첫 직장 이동	상용직→상용직	133	(50.6)	113	(53.3)	20	(39.2)	59	(41.5)	74	(61.2)
	상용직→임시직	31	(11.8)	25	(11.8)	6	(11.8)	19	(13.4)	12	(9.9)
	상용직→일용직	6	(2.3)	4	(1.9)	2	(3.9)	3	(2.1)	3	(2.5)
	임시직→상용직	40	(15.2)	31	(14.6)	9	(17.6)	23	(16.2)	17	(14.0)
	임시직→임시직	48	(18.3)	35	(16.5)	13	(25.5)	36	(25.4)	12	(9.9)
	임시직→일용직	5	(1.9)	4	(1.9)	1	(2.0)	2	(1.4)	3	(2.5)
	계	263	(100.0)	212	(100.0)	51	(100.0)	142	(100.0)	121	(100.0)
두번째 직장 이동	상용직→상용직	114	(53.0)	100	(56.5)	14	(36.8)	39	(35.8)	75	(70.8)
	상용직→임시직	19	(8.8)	14	(7.9)	5	(13.2)	13	(11.9)	6	(5.7)

<표 계속>

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자		여자	
두번째 직장 이동	상용직→ 일용직	6	(2.8)	6	(3.4)	0	(.0)	5	(4.6)	1	(.9)
	임시직→ 상용직	33	(15.3)	28	(15.8)	5	(13.2)	21	(19.3)	12	(11.3)
	임시직→ 임시직	40	(18.6)	27	(15.3)	13	(34.2)	28	(25.7)	12	(11.3)
	임시직→ 일용직	3	(1.4)	2	(1.1)	1	(2.6)	3	(2.8)	0	(.0)
	계	215	(100.0)	177	(100.0)	38	(100.0)	109	(100.0)	106	(100.0)
세번째 직장 이동	상용직→ 상용직	104	(60.1)	91	(63.2)	13	(44.8)	42	(53.2)	62	(66.0)
	상용직→ 임시직	13	(7.5)	11	(7.6)	2	(6.9)	3	(3.8)	10	(10.6)
	상용직→ 일용직	6	(3.5)	6	(4.2)	0	(.0)	2	(2.5)	4	(4.3)
	임시직→ 상용직	16	(9.2)	10	(6.9)	6	(20.7)	8	(10.1)	8	(8.5)
	임시직→ 임시직	31	(17.9)	23	(16.0)	8	(27.6)	21	(26.6)	10	(10.6)
	임시직→ 일용직	3	(1.7)	3	(2.1)	0	(.0)	3	(3.8)	0	(.0)
	계	173	(100.0)	144	(100.0)	29	(100.0)	79	(100.0)	94	(100.0)
네번째 직장 이동	상용직→ 상용직	68	(61.3)	58	(61.1)	10	(62.5)	15	(39.5)	53	(72.6)
	상용직→ 임시직	5	(4.5)	4	(4.2)	1	(6.3)	2	(5.3)	3	(4.1)
	상용직→ 일용직	1	(.9)	1	(1.1)	0	(.0)	1	(2.6)	0	(.0)
	임시직→ 상용직	12	(10.8)	11	(11.6)	1	(6.3)	5	(13.2)	7	(9.6)
	임시직→ 임시직	21	(18.9)	18	(18.9)	3	(18.8)	14	(36.8)	7	(9.6)
	임시직→ 일용직	4	(3.6)	3	(3.2)	1	(6.3)	1	(2.6)	3	(4.1)
	계	111	(100.0)	95	(100.0)	16	(100.0)	38	(100.0)	73	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

〈표 2-19〉 고졸청년의 직장 이동에 따른 정규직·비정규직 변화

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자		여자	
첫 직장 이동	정규직→ 정규직	46	(63.0)	32	(65.3)	14	(58.3)	22	(46.8)	24	(92.3)
	정규직→ 비정규직	9	(12.3)	5	(10.2)	4	(16.7)	8	(17.0)	1	(3.8)
	비정규직→ 정규직	9	(12.3)	5	(10.2)	4	(16.7)	8	(17.0)	1	(3.8)
	비정규직→ 비정규직	9	(12.3)	7	(14.3)	2	(8.3)	9	(19.1)	0	(.0)
	계	73	(100.0)	49	(100.0)	24	(100.0)	47	(100.0)	26	(100.0)
두 번째 직장 이동	정규직→ 정규직	83	(62.9)	73	(66.4)	10	(45.5)	22	(36.7)	61	(84.7)
	정규직→ 비정규직	18	(13.6)	13	(11.8)	5	(22.7)	13	(21.7)	5	(6.9)
	비정규직→ 정규직	19	(14.4)	14	(12.7)	5	(22.7)	16	(26.7)	3	(4.2)
	비정규직→ 비정규직	12	(9.1)	10	(9.1)	2	(9.1)	9	(15.0)	3	(4.2)
	계	132	(100.0)	110	(100.0)	22	(100.0)	60	(100.0)	72	(100.0)
세 번째 직장 이동	정규직→ 정규직	85	(65.9)	73	(67.6)	12	(57.1)	31	(52.5)	54	(77.1)
	정규직→ 비정규직	10	(7.8)	9	(8.3)	1	(4.8)	4	(6.8)	6	(8.6)
	비정규직→ 정규직	12	(9.3)	11	(10.2)	1	(4.8)	6	(10.2)	6	(8.6)
	비정규직→ 비정규직	22	(17.1)	15	(13.9)	7	(33.3)	18	(30.5)	4	(5.7)
	계	129	(100.0)	108	(100.0)	21	(100.0)	59	(100.0)	70	(100.0)
네 번째 직장 이동	정규직→ 정규직	60	(66.7)	53	(70.7)	7	(46.7)	12	(40.0)	48	(80.0)
	정규직→ 비정규직	8	(8.9)	5	(6.7)	3	(20.0)	2	(6.7)	6	(10.0)
	비정규직→ 정규직	7	(7.8)	5	(6.7)	2	(13.3)	7	(23.3)	0	(.0)
	비정규직→ 비정규직	15	(16.7)	12	(16.0)	3	(20.0)	9	(30.0)	6	(10.0)
	계	90	(100.0)	75	(100.0)	15	(100.0)	30	(100.0)	60	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

청년층의 직장 이동은 중장년층에 비해 이직에 따른 비용은 낮은 반면, 좋은 직장으로의 이직이 이루어질 경우 득이 훨씬 크기 때문에 잦은 이직 자체가 문제는 아닐 수 있다. 직장 이동이 보다 좋은 직장으로 매칭되느냐가 관건인데, 고졸 청년의 경우 잦은 직장 이동이 좋은 직장으로 연결되고 있지 않은 것으로 보인다. 약 3.9회의 직장 이동에도 불구하고 1/3은 임금이 오히려 하락하였으며, 이동 횟수와 무관하게 임금 하락을 경험하는 비율에는 큰 변화가 없었다. 이는 보다 좋은 일자리로의 이동이 쉽지 않은 층이 다수 존재함을 의미한다.

〈표 2-20〉 고졸청년의 직장 이동에 따른 임금 증감 현황

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계	일반계	남자	여자				
첫 직장 이동	임금 하락	87	(33.2)	68	(32.4)	19	(36.5)	48	(32.2)	39	(34.5)
	임금 동일	27	(10.3)	24	(11.4)	3	(5.8)	18	(12.1)	9	(8.0)
	임금 상승	148	(56.5)	118	(56.2)	30	(57.7)	83	(55.7)	65	(57.5)
	계	262	(100.0)	210	(100.0)	52	(100.0)	149	(100.0)	113	(100.0)
두번째 직장 이동	임금 하락	73	(33.3)	60	(33.1)	13	(34.2)	45	(39.1)	28	(26.9)
	임금 동일	27	(12.3)	22	(12.2)	5	(13.2)	14	(12.2)	13	(12.5)
	임금 상승	119	(54.3)	99	(54.7)	20	(52.6)	56	(48.7)	63	(60.6)
	계	219	(100.0)	181	(100.0)	38	(100.0)	115	(100.0)	104	(100.0)
세번째 직장 이동	임금 하락	62	(36.0)	54	(37.5)	8	(28.6)	20	(23.5)	42	(48.3)
	임금 동일	13	(7.6)	12	(8.3)	1	(3.6)	5	(5.9)	8	(9.2)
	임금 상승	97	(56.4)	78	(54.2)	19	(67.9)	60	(70.6)	37	(42.5)
	계	172	(100.0)	144	(100.0)	28	(100.0)	85	(100.0)	87	(100.0)
네번째 직장 이동	임금 하락	35	(31.3)	28	(29.8)	7	(38.9)	18	(40.9)	17	(25.0)
	임금 동일	11	(9.8)	9	(9.6)	2	(11.1)	3	(6.8)	8	(11.8)
	임금 상승	66	(58.9)	57	(60.6)	9	(50.0)	23	(52.3)	43	(63.2)
	계	112	(100.0)	94	(100.0)	18	(100.0)	44	(100.0)	68	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

한편, 직장 이동이 동일 산업 내에서 이루어지는 경우는 절반 정도 (48.7~50.9%)였고, 직장 이동이 동일 직종 내에서 이루어지는 경우도 절반에 미치지 못하였다(42.1~46.2%). 이는 한 산업 내에서 사용자만을 바꾸는 방식의 직장 이동뿐만 아니라 동일 직종 내에서 직장 이동 방식은 산업 특수적 숙련, 직종 특수적 숙련의 형성을 기대할 수 있는 경우가 많지 않음을 의미한다고 할 수 있다.

〈표 2-21〉 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 산업분야 변화

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자		여자	
첫 직장 이동	동일 분야	131	(48.7)	108	(50.0)	23	(43.4)	53	(35.8)	78	(64.5)
	타 분야	138	(51.3)	108	(50.0)	30	(56.6)	95	(64.2)	43	(35.5)
	계	269	(100.0)	216	(100.0)	53	(100.0)	148	(100.0)	121	(100.0)
두 번째 직장 이동	동일 분야	107	(48.9)	90	(49.7)	17	(44.7)	44	(38.3)	63	(60.6)
	타 분야	112	(51.1)	91	(50.3)	21	(55.3)	71	(61.7)	41	(39.4)
	계	219	(100.0)	181	(100.0)	38	(100.0)	115	(100.0)	104	(100.0)
세 번째 직장 이동	동일 분야	84	(49.4)	75	(54.0)	9	(29.0)	35	(41.7)	49	(57.0)
	타 분야	86	(50.6)	64	(46.0)	22	(71.0)	49	(58.3)	37	(43.0)
	계	170	(100.0)	139	(100.0)	31	(100.0)	84	(100.0)	86	(100.0)
네 번째 직장 이동	동일 분야	58	(50.9)	51	(52.6)	7	(41.2)	14	(34.1)	44	(60.3)
	타 분야	56	(49.1)	46	(47.4)	10	(58.8)	27	(65.9)	29	(39.7)
	계	114	(100.0)	97	(100.0)	17	(100.0)	41	(100.0)	73	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

〈표 2-22〉 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 직종분야 변화

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자		여자	
첫 직장 이동	동일 분야	118	(42.1)	99	(43.6)	19	(35.8)	47	(30.5)	71	(56.3)
	타 분야	162	(57.9)	128	(56.4)	34	(64.2)	107	(69.5)	55	(43.7)
	계	280	(100.0)	227	(100.0)	53	(100.0)	154	(100.0)	126	(100.0)
두 번째 직장 이동	동일 분야	103	(44.8)	85	(45.2)	18	(42.9)	39	(32.8)	64	(57.7)
	타 분야	127	(55.2)	103	(54.8)	24	(57.1)	80	(67.2)	47	(42.3)
	계	230	(100.0)	188	(100.0)	42	(100.0)	119	(100.0)	111	(100.0)
세 번째 직장 이동	동일 분야	79	(43.2)	67	(44.1)	12	(38.7)	30	(33.7)	49	(52.1)
	타 분야	104	(56.8)	85	(55.9)	19	(61.3)	59	(66.3)	45	(47.9)
	계	183	(100.0)	152	(100.0)	31	(100.0)	89	(100.0)	94	(100.0)
네 번째 직장 이동	동일 분야	55	(46.2)	47	(46.1)	8	(47.1)	11	(25.6)	44	(57.9)
	타 분야	64	(53.8)	55	(53.9)	9	(52.9)	32	(74.4)	32	(42.1)
	계	119	(100.0)	102	(100.0)	17	(100.0)	43	(100.0)	76	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

한편, 300인 이하의 중소기업에서 300인 이상의 대기업으로 이동하는 경우는 많지 않는데(8.7~11.6%), 이는 직장 이동을 통해 대기업 취업을 지속적으로 유지하기가 쉽지 않음을 보여준다. 이동이 거듭되면서 대기업 취업을 유지하는 비율은 오히려 감소하였다(26.8%→24.1%→18.6%→17.0%).

〈표 2-23〉 고졸청년의 직장 이동에 따른 직장 규모 변화

(단위: 명, %)

		전체		고교 계열				성별			
				전문계		일반계		남자	여자		
첫 직장 이동	중소기업→ 중소기업	73	(52.9)	52	(46.8)	21	(77.8)	47	(65.3)	26	(39.4)
	중소기업→ 대기업	12	(8.7)	8	(7.2)	4	(14.8)	6	(8.3)	6	(9.1)
	대기업→ 중소기업	16	(11.6)	14	(12.6)	2	(7.4)	10	(13.9)	6	(9.1)
	대기업→ 대기업	37	(26.8)	37	(33.3)	0	(.0)	9	(12.5)	28	(42.4)
	계	138	(100.0)	111	(100.0)	27	(100.0)	72	(100.0)	66	(100.0)
두 번째 직장 이동	중소기업→ 중소기업	76	(55.5)	57	(50.9)	19	(76.0)	52	(65.8)	24	(41.4)
	중소기업→ 대기업	14	(10.2)	12	(10.7)	2	(8.0)	11	(13.9)	3	(5.2)
	대기업→ 중소기업	14	(10.2)	10	(8.9)	4	(16.0)	8	(10.1)	6	(10.3)
	대기업→ 대기업	33	(24.1)	33	(29.5)	0	(.0)	8	(10.1)	25	(43.1)
	계	137	(100.0)	112	(100.0)	25	(100.0)	79	(100.0)	58	(100.0)
세 번째 직장 이동	중소기업→ 중소기업	77	(59.7)	61	(57.5)	16	(69.6)	46	(65.7)	31	(52.5)
	중소기업→ 대기업	15	(11.6)	10	(9.4)	5	(21.7)	9	(12.9)	6	(10.2)
	대기업→ 중소기업	13	(10.1)	13	(12.3)	0	(.0)	7	(10.0)	6	(10.2)
	대기업→ 대기업	24	(18.6)	22	(20.8)	2	(8.7)	8	(11.4)	16	(27.1)
	계	129	(100.0)	106	(100.0)	23	(100.0)	70	(100.0)	59	(100.0)
네 번째 직장 이동	중소기업→ 중소기업	93	(63.3)	73	(61.9)	20	(69.0)	49	(65.3)	44	(61.1)
	중소기업→ 대기업	13	(8.8)	11	(9.3)	2	(6.9)	8	(10.7)	5	(6.9)
	대기업→ 중소기업	16	(10.9)	12	(10.2)	4	(13.8)	8	(10.7)	8	(11.1)
	대기업→ 대기업	25	(17.0)	22	(18.6)	3	(10.3)	10	(13.3)	15	(20.8)
	계	147	(100.0)	118	(100.0)	29	(100.0)	75	(100.0)	72	(100.0)

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

제3절 고졸청년 취업 확대를 위한 정책과제

1) 고졸청년 취업실태 요약

본 연구에서는 고졸청년의 고용상태를 통계청의 「경제활동인구조사」(2007.5, 2011.5), 「경제활동인구 청년층 부가조사」(2007.5, 2011.5), 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」(2007.8, 2011.8) 원자료를 활용하여 분석하였고, 고졸청년의 직장이동은 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP; Korean Education & Employment Panel) 자료를 활용하여 고교 졸업(2005년 2월) 후 첫 직장으로의 이행, 첫 직장에서 다음 직장으로의 이동상태를 살펴보았다. 이러한 고졸청년의 취업실태 분석 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

고졸청년은 안정된 일자리에 취업할 확률이 고학력자에 비해 낮았다. 고졸청년은 고학력자에 비해 도소매음식숙박업, 서비스판매직, 기능기계단순노무직 등 저숙련 일자리에 주로 취업하고, 중소기업체에 취업한 사람이 많고, 비정규직 비율, 근속연수가 1년 미만인 단기근로자 비중이 높으며 임금과 근로조건이 좋지 못하는 등 취업의 불안정성이 높다. 이로 인해 고졸청년은 첫 직장에 안착하지 못하고 이직이 잦다. 문제는 직장 이동을 통해 취업의 질이 개선되거나 경력이 형성/관리되고 있지 못하고 있다는 점이다. 상당수 고졸청년이 졸업 후 5년 이상이 지나도록 보다 안정적인 고용상태로 이행해가고 있지 못한 상황을 의미한다. 고졸청년은 현재에도 저숙련의 일자리에 주로 취업하고, 임금은 증가했지만 정규직 취업자 비중은 높아지지 않고, 대기업 취업자 비중은 오히려 감소하는 등 일자리의 질이 개선된다고 보기 어

려왔다. 고졸청년의 이직률, 취업과 비경제활동간의 이동이 잦아서 일자리가 불안정하고, 이들이 노동시장에 쉽게 정착하지 못하고 있었다.

2) 논의

우리나라 인구는 저출산으로 인해 2030년 이후부터, 총인구 중 생산가능인구(15~64세)는 2016년부터 각각 감소하여 생산가능인구의 구조가 변화될 전망이다. 통계청 장래인구추계에 따르면, 총인구에서 청년층 생산가능인구(15~24세)의 비중은 2010년 13.5%이지만, 지속적으로 감소하여 2023년에는 10% 미만으로 줄고, 중장년층 생산가능인구(25~49세)도 2010년 41.3%에서 2035년에는 20% 미만으로 줄지만, 고령층 생산가능인구(50~64세)는 2010년 18.0%에서 2024년에는 24.4%로 꾸준히 증가할 전망이다. 우리나라 인구의 평균 교육년수는 1985년 11.0년(고교 2학년)에서 2010년에는 14.2년(대학 2학년 혹은 전문대학 수준)으로 증가하였다(통계청, 2012). 고교졸업 후 진학-취업의 비율은 1995년 51.4% : 33.6%에서 2011년 72.5% : 23.3%로 변화되어 취업보다는 대학진학이 높고, 학생, 학부모들이 선호하는 직업은 대부분 대졸학력이 요구되는 직업들이다. 이는 일반교육 및 대학교육 중심의 교육경로 선호를 반증하는 것으로 고교졸업 후 노동시장 진입 규모는 제한적이고 노동시장 이행이 대학이후로 유예됨으로써(정태화 외, 2009) 고등교육 진학률 79%의 고학력화, 취업준비기간 장기화로 인해 입직 연령⁶⁾이 상향되어 노동시장에 참여하여 생산 활동을 해야

6) 동일연령집단 중 학교를 다니지 않고 취업하는 비중이 50%를 상회하는 최초의 연령을 의미하고, 2006년 기준 우리나라에서의 노동시장 진입 연령은 25세로 OECD국가 23세에 비해 높다(OECD.).

할 인구 층이 경제활동에 참여하지 못하고 있음을 의미한다.

경제성장에 필요한 노동공급 총량이 부족한 상황에서 청년층 생산가능인구, 경제활동의 중심이 되는 중장년층 생산가능인구가 감소한다는 것은 젊은 인력이 차지하는 비중이 감소하고 고령층 인력이 차지하는 비중이 증가함으로써 노동시장의 고령화를 의미한다. 생산가능인구 감소와 노동시장의 고령화는 투자와 저축을 감소시키는 반면, 연금과 의료비 부담 등 국민 부담률을 증가시켜 경제성장의 활력 저하와 저성장의 악순환으로 이어지게 된다. 일자리의 상당한 비중을 차지하는 중소기업, 산업별로 제조업과 서비스업에서의 생산가능인구 감소와 고령화는 국가경쟁력 악화로 직결될 수 있다. 생산가능인구의 감소와 노동시장에서의 고령화에 대응하기 위하여 여성, 고령자, 저학력자, 장애인 등 고용률이 상대적으로 낮은 인구집단의 고용을 증대시켜 실제 생산활동 참여인구를 늘리거나(장지연, 2012), 직업교육훈련을 통해 노동시장의 변화에 적응하고 노동력의 질을 높게 유지하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

고졸청년들이 취업을 하는 곳은 공공부문과 기업이라고 할 때, 이러한 수요자, 특히 기업이 그동안 고졸인력을 어떻게 활용해 왔는지, 그동안 기업들은 왜 고졸인력을 채용에 소극적이었는지와 같은 고졸인력에 대한 기업의 시각을 살펴볼 필요가 있다. 이러한 기업의 인식은 정부의 고졸청년 취업확대 정책에 적지 않은 시사점을 줄 것으로 보인다.

첫째, 기업들은 고졸인력들을 주로 생산직인력으로 활용하고 있다. 대한상공회의소는 정부의 고졸취업 확대 정책이 제대로 추진될 경우, 기업현장에서 호응을 받을 것으로 전망하였다(대한상공회의소, 2011).

2011년 9월 512개 기업을 대상으로 조사한 결과, 고졸자를 매년 뽑는 기업의 43%가 고졸인력에 대한 채용수요가 매년 꾸준히 있는 것으로 전망하면서, 해마다 30만개 이상의 괜찮은 고졸 일자리를 제공하는 것으로 매년 15만 명 가량의 전문계고 졸업생을 충분히 채용할 수 있다고 하였다.

하지만, 고졸인력들은 기업에서 주로 ‘생산기능직’에 배치되고 있다. ‘현장기술직’, ‘사무관리직’에도 배치되고 있고, 생산기능직 배치는 대기업이 중소기업보다 다소 높은 것으로 나타난다(대한상공회의소, 2011). 중소기업에서 고졸인력은 직종별로 ‘생산기능직’은 일반기계, ‘현장기술직’은 운수업, ‘사무관리직’은 금융보험업, ‘판매서비스직’은 유통업에서 많이 배치되고 있다. 대기업에서는 직종별로 ‘생산기능직’은 철강·금속과 석유화학, 현장기술직은 운수업, 사무관리직은 금융보험업에 많이 배치하고 있다. 고졸자는 주로 생산기능직에 배치되는 반면, 대졸자는 기술직으로 배치되고 있다. 기술직은 과장→차장→부장 등 성장경로가 보이는데 비해 기능직은 이러한 성장경로가 제한되어 있다.

〈표 2-24〉 기업규모별 고졸인력 배치 주요 직종

구분	중소기업					대기업				
	사무 관리직	현장 기술직	생산 기능직	판매 서비스직	전체	사무 관리직	현장 기술직	생산 기능직	판매 서비스직	전체
IT· 전자		25.0	75.0		16 (100.0)		15.4	76.9	7.7	13 (100.0)
자동차· 선박		23.1	76.9		13 (100.0)	7.7	46.2	46.2		13 (100.0)
철강· 금속	7.1	21.4	71.4		14 (100.0)			100.0		17 (100.0)

<표 계속>

구분	중소기업					대기업				
	사무 관리직	현장 기술직	생산 기능직	판매 서비스직	전체	사무 관리직	현장 기술직	생산 기능직	판매 서비스직	전체
섬유제지		35.3	64.7		17 (100.0)	23.1		38.5	38.5	13 (100.0)
석유화학		33.3	66.7		15 (100.0)			100.0		14 (100.0)
음식료· 잡화		53.8	46.2		13 (100.0)		25.0	75.0		16 (100.0)
일반기계	6.7	13.3	80.0		15 (100.0)	7.1	42.9	50.0		14 (100.0)
건설업	37.5	50.0	12.5		8 (100.0)	44.4	22.2	33.3		9 (100.0)
운수업		70.0	30.0		10 (100.0)	10.0	60.0		30.0	10 (100.0)
유통업	28.6	14.3		57.1	7 (100.0)	15.4	15.4	30.8	38.5	13 (100.0)
음식숙박업		36.4	18.2	45.5	11 (100.0)		12.5	50.0	37.5	8 (100.0)
금융보험업	88.9			11.1	9 (100.0)	88.9			11.1	9 (100.0)
전체	15 (10.1)	46 (31.1)	77 (52.0)	10 (6.8)	148 (100.0)	20 (13.4)	29 (19.5)	82 (55.0)	18 (12.1)	149 (100.0)

자료: 대한상공회의소(2011). 기업의 고졸인력 활용 현황 및 채용수요 조사(2011.9). 원자료

둘째, 기업에서는 고졸자들(전문계고)을 해당 분야의 전문가로 인정하지 않는 태도를 보이고 있다. 선발이론(screening)에 따르면, 인적자본론의 관점, 즉 교육과 생산성 향상 및 소득상승간의 정적인 인과관계를 부정하고, 교육은 다만 개인에게 외양적인 자격(credentials)을 제공하며, 그 자격의 가치가 소득을 결정한다고 한다. 즉 교육의 효과가 직접적으로 생산성 향상에 영향을 주기보다는 교육의 결과는 이미 존재하고 있는 개인의 능력차를 선별하기 위한 도구로서만 작용한다

(Layard & Psachropoulos, 1974, 정태화, 2004에서 재인용)는 것이다. 즉, 교육의 성취결과로서 취득하는 학력은 노동생산성을 향상시키기 보다는 노동시장에서 노동자의 잠재적 생산성의 수준을 알려주는 도구로서 역할을 하게 된다. 학력은 고용주들이 학력을 능력과 생산성을 갖추었다는 표식으로 간주하는데 따른 선발효과(screening effect)를 발휘한다(Taubman & Wales, 1974)는 것이다. 이는 우리 사회에서 사람들이 졸업한 학교의 단계 즉 수업한 학교교육의 연수(수업연한, year of schooling)에 따라 중졸보다는 고졸, 고졸보다는 전문대졸, 전문대졸보다는 대졸이 수직적 분화구조에 따라, 학력에 따른 고용효과를 설명해 주고 있다. 앞서 고졸청년의 취업 실태에서 살펴본 바와 같이, 개인의 수학연한을 중심으로, 즉 고졸청년들은 전문대졸 혹은 대졸이상의 고학력자들에 비해 취업의 질, 임금 수준 등에서 차별적인 가치가 부여되고 차별적인 보상이 따르고 있었다.

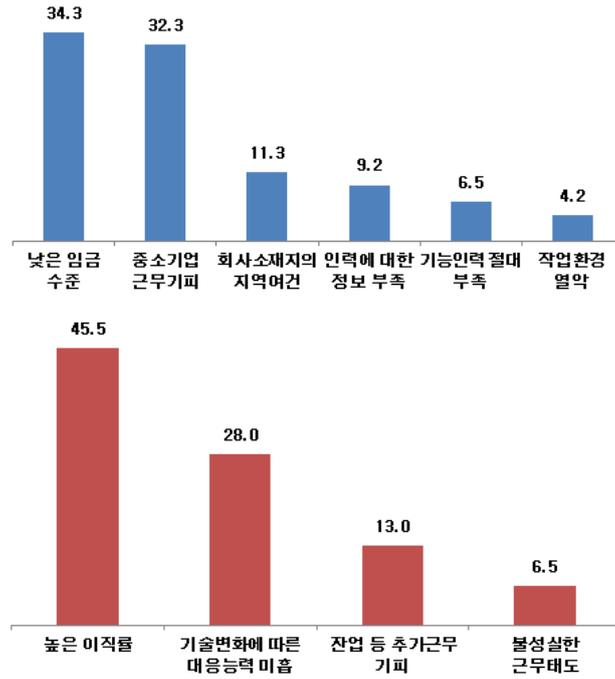
기업에서는 학력 인플레이션으로 입사경쟁에서 대졸자 지원이 많고, 박사급이 일반사원으로 들어오는 상황에서 고졸자는 자연스럽게 뒤쳐지거나 배제될 수밖에 없는 상황이고, 과거에 비해 우수한 고졸출신 인재가 부족하고(한국일보, 2011.7), 고졸인력 활용과 관련하여 ‘고졸인력의 입사지원 자체가 부족’, ‘입사 후 대학진학을 위한 조기퇴사’, ‘남학생 군복무로 인한 경력 단절 및 인력운용 차질’, ‘고졸인력의 직무능력수준이 낮음’, ‘대졸 중심 조직문화에 부적응’ 등의 어려움을 겪고 있다(대한상의, 2011). 중소기업 인력난 개선에 대한 현장체감도는 여전히 낮은 편으로 청년구직자와 중소기업의 눈높이가 달라 인력수급 미스매치가 지속되고 있는 상황이다(중소기업청, 2012).

셋째, 고졸청년들의 이직이 잦다는 점을 지적한다. 청소년 단계는

직업생활에 진입하기 전에 진로계획을 잠정적으로 수립하고 진학과 취업에 대하여 어떻게 대처해 나가야 하는지를 준비하는 탐색단계에 해당하고 학생이라는 안전 지위로부터 직장인 혹은 성인이라는 새로운 단계로 전환(transition)하는 시기이다(이지연 외, 2005). 전문대학 혹은 대졸이상의 고학력자들에 비해 상대적으로 취업능력이 떨어지고, 성인들에 비해 더 자주 직장을 이동하면서 더 높은 임금과 고용조건, 자신의 적성에 맞는 일자리를 찾아가는 시기이기도 하다(채창균 외, 2005). 박제덕 등(1996)은 청소년들이 다른 연령층에 비해 조건이 맞는 일자리를 구할 때까지 직업탐색(job search)을 계속한다고 하였다. 일단, 취업을 하고서도 마음에 들지 않은 업무, 열악한 근로조건에서 벗어나려는 의식이 강하고, 일정기간 수습사원으로 기능을 익혀 스스로 적정수준에 도달했다고 판단하면 완성된 기능공으로 대우받을 수 있는 다른 기업으로 옮기는 특징을 갖고 있어서 성인들에 비해 직장이동이 빈번하다(강대근 외, 1999에서 재인용).

산업연구원이 2009년 중소기업 400개사를 대상으로 ‘기능인력 수급 애로요인 및 개선방안’을 조사한 결과에 따르면, 중소기업이 기능인력 확보 과정에서 겪는 가장 큰 애로사항은 ‘낮은 임금 수준’, ‘중소기업 근무기피 의식’, ‘회사 소재지의 지역여건’ 등의 순이었다. 그리고 중소기업이 기능인력을 활용할 때 겪는 애로요인으로는 ‘높은 이직률’, ‘기술변화에 따른 대응능력 미흡’, ‘잔업 등 추가 근무 기피’ 등의 순으로 나타났다(산업연구원, 2010).

[그림 2-5] 중소기업의 기능인력 확보·활용상 애로요인



자료: 산업연구원(2010). pp. 2~3.

주: 여기에서 기능인력은 전문계고졸 수준으로 전공과 일치하는 기계가공·조작·정비·설치 등 생산현장에서 제품의 생산활동에 직접 참여하여 숙련된 업무를 수행하는 자 또는 이와 동등한 기능 보유자를 의미함.

박동열 등(2010)의 조사에서도 기업 인사담당자들은 취업후 1~2년 이내에 이직율이 가장 높은 학력 층으로 전문계고졸(35.8%), 일반계고졸(24.2%), 대졸(21.6%), 전문대졸(16.5%)의 순으로 응답하였다. 이러한 이동성 증가는 기업으로 하여금 인적자원개발에 대한 투자를 감소시키는 배경으로 작용한다. 직업훈련에 대한 투자는 생산성 향상이나 기업 성과로 이어지는 데 상당한 기간을 필요로 하기 때문에 기업

은 장기근속 가능성이 높은 집단과 직무능력이 우수한 근로자들을 중심으로 훈련과 인적자원개발투자를 한다. 기업은 직업훈련투자에 있어 이러한 선별은 단기적으로는 성과가 있겠지만, 장기적으로는 근로자간 직업능력의 격차를 심화시켜 노동시장에서 양극화를 촉진할 우려가 있다. 직업훈련은 근로자의 숙련을 향상시켜 기업의 생산성을 높이며, 근로자의 임금과 승진 가능성, 그리고 직무불일치를 개선할 수 있다. 근로자의 직업훈련 참여에 대한 선행연구들은 남성일수록, 고학력자일수록, 근속기간이 길수록 훈련받을 가능성이 높고, 우리나라의 경우 남성, 고학력자일수록, 30대와 청년일수록, 사무직일수록 상대적으로 훈련참여율이 높다고 하였다(김미란·김민경, 2007에서 재인용). 또한 고졸인력의 승진 결정 시 생산직의 경우는 근속연수, 근무업적, 교육훈련실적, 사무직의 경우는 근무업적, 근속연수, 교육훈련실적 순으로 고려하는 것으로 나타났다(박동열 외, 2010). 고졸인력의 높은 이직률을 낮추기 위한 대책, 기술변화에 대한 대응능력 제고를 위한 교육·훈련이 필요함을 시사하고 있다.

〈표 2-25〉 1~2년 내 이직 비율이 높은 학력 계층

구분	대졸	전문대졸	일반계 고졸	전문계 고졸	직업훈련 기관출신	무응답	계
제조업	89 (20.7)	72 (16.8)	80 (18.6)	151 (35.2)	7 (1.6)	30 (7.0)	429 (100.0)
전기·가스·수도·환경	10 (18.5)	14 (25.9)	6 (11.1)	20 (37.0)	2 (3.7)	2 (3.7)	54 (100.0)
건설업	16 (23.9)	18 (26.9)	10 (14.9)	19 (28.4)	1 (1.5)	3 (4.5)	67 (100.0)
도소매업	13 (11.6)	6 (5.4)	42 (37.5)	44 (39.3)	2 (1.8)	5 (4.5)	112 (100.0)

<표 계속>

구분	대졸	전문대졸	일반계고졸	전문계고졸	직업훈련기관출신	무응답	계
운수·숙박·음식	7 (17.9)	6 (15.4)	12 (30.8)	11 (28.2)	0 (0.0)	3 (7.7)	39 (100.0)
출판영상방송 정보서비스업	2 (14.3)	2 (14.3)	8 (57.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)
금융·보험· 부동산업	5 (33.3)	2 (13.3)	7 (46.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
서비스업	29 (22.0)	18 (13.6)	30 (22.7)	45 (34.1)	3 (2.3)	7 (5.3)	132 (100.0)
기타	2 (10.5)	1 (5.3)	6 (31.6)	10 (52.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
계	173 (19.6)	139 (15.8)	201 (22.8)	301 (34.2)	15 (1.7)	52 (5.9)	881 (100.0)

자료: 박동열 외(2010).

주: 업종을 표기하지 않은 19개 기업 자료 제외

넷째, 근태 등 성실성, 문제해결 능력, 일에 대한 책임감 및 자신감 부족을 지적하고 있다. 박동열 등(2010)은 기업이 고졸(전문계) 신규채용 시 성격(근면성)(31.4%), 현장실습능력(30.8%), 자격증 소지(10.1%), 전공(9.5%) 등의 순을 중요하게 고려한다고 하였고, 강경종 등(2007)도 전문계고 출신자 신규채용 시 중요하게 생각하는 요인은 ‘성격’과 ‘현장실습능력’을 가장 중요시하는 반면, ‘입사 필기시험’이나 ‘학교성적’을 상대적으로 중요하게 여기지 않는다고 하였다. 즉, 기업에서는 고졸(전문계) 인력 채용 후 적응 및 유지 등도 고려하고 있다. 박동열 등(2010)은 전문계고졸자가 ‘문제해결능력’(28.2%), ‘일에 대한 책임감 및 자신감’(20.9%), ‘의사소통능력’(12.2%), ‘자기관리능력’(12.2%), ‘대인관계 및 팀워크 능력’(11.3%) 등의 순으로 부족하다고 하였다. 전문계고졸자들은 국제문화이해력, 리더십, 수리능력, 문제해결능력, 갈등관리

능력의 순으로 부족하다고 하였다(박동열 외, 2010).

다섯째, 고졸인력들의 기초학력, 전공실력이 부족하다는 점을 지적한다. 박동열 등(2010)은 2010년 5월 900개 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 고졸인력(전문계고)을 채용 및 직무 배치시 ‘반드시 전공을 고려’하는 비율은 12.8%에 불과하였고, 특히 도매 및 소매업의 경우 절반 이상(55.4%)의 기업인사담당자들이 직무배치에 전공을 별로 고려하지 않는 것으로 나타났다. 그 이유는 ‘전문계고 전공교육이 필요 없는 단순 기능 업무이기 때문’(33.6%), ‘전문계고 전공 교육이 해당 회사 업무와 일치도가 낮기 때문’(31.6%), ‘전문계고 졸업자의 전공에 따른 업무능력 차이가 별로 없기 때문’(25.4%), ‘업무와 관련한 전공자를 채용하기 어렵기 때문’(7.8%)의 순이었다.

여섯째, 고졸인력을 위한 일자리가 부족하다고 한다. 김세움 등(2011)은 미스매치의 유형을 신규취업자의 전공과 기업 직무간의 불일치(전공단위 양적 미스매치), 신규취업자가 학교에서 배운 내용과 기업 직무간의 불일치(질적 미스매치), 전공을 망라한 구직자 수의 기업 수요 대비 부족(학력단위 양적 미스매치)의 세 가지 유형으로 구분하여 전문계고 졸업자에게 심각한 미스매치 유형을 제시하였다. 기업 인사담당자들은 전문계고를 졸업한 구직자 수가 기업의 수요에 비해 양적으로 부족하다는 점을 가장 심각하게 인식하고 있다고 하였다. 전문계고 졸업 근로자의 경우, 전공 특수능력보다 의사소통 및 협력능력, 문제해결능력 등 조직의 구성원으로서 기본적으로 필요한 일반적 능력의 미스매치가 심각한 문제로 인식되고 있었다. 기업이 고졸자에게 바라는 것은 전공능력이나 다른 일반적 능력보다 우선 인성 및 기초생활태도를 중시하고 나머지는 기업에서 다 가르칠 수 있다고 생각

하고 있다. 기업에서는 고졸자의 기초학력 및 전공실력 부족에 대한 불만도 제기한다. 이는 전문계고 졸업자의 경우 대졸자에 비해 해당전공 전문가로서 인정받지 못하는 경향이 반영된 결과라고 하였다. 고졸자를 해당 전공의 전문가로 인정하지 못할 수밖에 없다. 전문계고에서 어떤 전공을 했느냐보다는 기업에 들어오려는 구직자의 수의 부족이 문제라고 할 수 있다.

〈표 2-26〉 학력수준별 스킬 매스매치

(단위: 개, %)

구분	4년제대학졸업		전문대학 졸업		전문계고 졸업자	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
신규취업자의 전공과 기업 직무 간 불일치 (전공 단위 양적 미스매치)	27	18	21	14	16	10.7
신규취업자가 학교에서 배운 내용과 기업 직무 간 불일치 (질적 미스매치)	21	14	39	26	23	15.3
전공을 망라한 구직자 수의 기업 수요 대비 부족 (학력 단위 양적 미스매치)	18	12	32	21.3	75	50

자료: 김세움 외(2011).

2) 정책 과제

고졸취업이 일반화된 사회, 취업 이후 지속적인 경력개발이 가능한 사회 문화가 정착되기 위해서는 그 근저에 학력차별이 해소되어야 가능하다. 사실 지식기반사회로의 이행에 따라 전 국민의 학력 증가가 필요로 하게 되었고, 교육은 보다 나은 사회경제적 지위를 획득하는

기능과 동시에 지위상승 기능도 갖게 되었다. 인적자본론(human capital theory)에서는 교육을 인간의 생산성을 증가시키기 위한 투자로 간주하여, 사람들이 높은 생산성을 갖게 되면 더 높은 소득의 형태로 보상된다고 한다. 이에 따라 개인과 사회는 생산성과 소득을 높이기 위해 교육에 투자하게 된다(Mincer, 1997, 정태화, 2004에서 재인용)고 한다. 한편, 기술기능론에서는 인적자본론과 관점을 유지하면서 사람은 학교교육에서 성취한 결과를 통해 원하는 지위구조에 편입할 수 있는 기회를 갖게 된다고 보고 있다. 즉, 직업은 지식과 기술을 더욱 요구하게 되며, 학교는 가정이나 산업현장에서 얻을 수 없는 전문적 지식과 기술을 가르침으로써 학생에게 직업 선택의 길을 열어주고 사회적으로 경제발전을 가능하게 한다(Hurn, 1978, 정태화, 2004에서 재인용)는 것이다. 이러한 인적자본론, 기술기능론은 사회에서 학력의 긍정적인 입장을 취하지만, 지나친 고등교육열 형성, 학력간 임금 격차 유발, 과잉교육, 고학력 실업 유발 등 고학력화로 과생되는 문제들, 사람들에게 학벌을 획득하는 것이 성공적인 사회생활을 위한 지름길이라는 의식을 고취시킴으로써 능력중심사회로의 이행을 저해하게 된다. 기업이 채용과정, 승진, 보상 등 인적자원관리 과정에서 개인의 능력보다 학력을 우선시하는 관행을 낳게 하였다.

고졸 청소년의 노동시장으로의 이행은 원활하게 이루어지지 않고 있다. 고졸취업 후 대졸자와의 격차를 체감하고, 대졸 학력을 위해 대학으로 유턴하는 패턴을 보이고 있다. 즉, 고용불안, 열악한 근무조건, 승진제한, 턱없이 낮은 임금 등 ‘제도화된 차별’을 경험한 후 울며 겨자먹기식의 대학 진학을 선택할 수밖에 없는 상황이다. 고졸취업자들은 주로 생산직, 단순 사무보조(문서작성, 복사, 팩스 등)와 같은 제한

적인 직종에서 대부분 비정규직으로 입사(고졸=비정규직 등식)하고, 대졸자와 고졸자의 초임수준은 1.5:1로 이 격차는 근무기간이 늘수록 더욱 벌어지게 된다. 고졸자들의 승진, 복리후생 등은 대졸자들에 비해 열세에 있는 것이 현실이다. 이로 인해 고졸취업자들의 근무기간은 짧고, 반복적으로 이직하는 경향을 보인다. 고졸취업자 본인뿐만 아니라 자녀의 대학 진학에 대한 강한 열망의식을 갖게 한다(“내 아이 만큼은 반드시 대학에 보내 전문직 고학력자를 만들 것”) 고졸이 하던 업무내용이 대졸자들에게 잠식되었고, 민간뿐 아니라 공공부문에서도 신규채용 시 학력기준을 고학력자를 우대하고 있으며, 대졸과 고졸간의 임금 격차가 높아 고졸자들이 노동시장에서 대졸학력 없이 자신감을 찾기 힘든 구조이다.

[그림 2-6] 고졸자의 취업-학업 유인-회피요인

		학업(진학)	취업
유인 (pull)	학생	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회분위기에 편승한 맹목적 진학 추구 	
	학부모	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자녀에 대한 과대평가 ○ 자녀의 대학 진학 강요 ○ 직장 경험 	
	사회 (기업)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대졸취업이 고졸취업보다 유리 <ul style="list-style-type: none"> - 고졸자-대졸자간 경제적 격차 - 생산라인에서 대우받지 못함 - 파견직, 계약직, 비정규직 등 질적 수준 낮음 ○ 신규채용 시 대졸자 선호 	
	정부 (학교)		
회피 (push) 기피	학생		<ul style="list-style-type: none"> ○ 현실적이지 못한 구직(취업)은 높이
	학부모		
	사회 (기업)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 잦은 이직(뽑아서 교육해 봐야 이직한다) ○ 병역 문제 ○ 근태 등 성실성 부족 ○ 조직적응력, 사회성, 공적책임감 부족 ○ 기초학력, 전공실력 부족 ○ 대졸자가 고졸자 직종을 잠식(학력제한 철폐의 부작용) : 학력인플레이션과 사회구조적인 요인에 의한 하향취업
	정부 (학교)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 졸업시기-채용시기 불일치 ○ 고교 전공에 맞는 일자리 부족 ○ 산업계가 요구하는 교육과정 운영 어려움

사실 고졸취업 문화의 정착은 “대학진학률을 낮춤”으로 표현될 수 있다. 고졸청년들이 고교를 졸업한 후 대학 진학보다는 노동시장 진입을 선택하기 위해서는 우선, 학생/학부모가 고교 졸업 후 취업하는 것이 진학보다 더 유리하다는 인식을 형성시켜야 한다. 외국처럼 블루칼라도 사회적으로 인정받고 임금도 충분히 받는다면 왜 일하지 않을까?, 기업은 고졸자에게 응분의 경제적 보상해서라도 채용하겠다는 인식을 가져야 한다. 정부는 주로 기업이 고용환경 개선이나 고용창출을 유도하는 간접적인 일자리 창출에 더 집중할 필요가 있다. 고졸청년의 유희인력화를 방지함으로써 국가적 차원의 노동력 활용을 증대시키기 위해 고교 재학중 학교-직장 이행을 원활하게 할 수 있는 진로지도 등을 강화하여 비재학·비경활로 이어지는 경로를 차단하며, 졸업후 노동시장으로의 진입이 원활하게 이루어질 수 있도록 해야 한다(전병유·이상일, 2003).

제4절 정책 과제

고졸청년의 취업문화를 정착하기 위해 어떠한 정책 방안을 고려해야 하는가에 대한 질문에 대해 답을 내놓기는 쉽지 않다. 고졸청년을 대상으로 하는 고용정책은 경제적·사회적·문화적·제도적 측면들이 모두 복합적으로 고려되어야 하기 때문이다. 우리 사회에서 대졸-고졸 근로자간의 초임 및 승진기회 등 경제적 격차가 고졸취업보다는 대학진학으로 유도하고 있다. 이를 해소하기 위해 기업이 고졸청년의 직무능력에 대해 확신을 갖고 해당 분야의 전문가로 인정할 때 학력간(고

졸자-대졸자), 기업간(중소기업-대기업) 임금격차와 고용형태(비정규직) 등 근로의 질이 개선될 수 있다. 대졸자-고졸자간 임금 및 승진 기회 등 경제적 격차 해소, 능력보다 학력을 중시하는 채용관행 변화를 위한 정부·기업·학교의 노력이 필요하다. 본고에서는 고졸청년 취업문화 정착을 위해 해야 할 역할을 제안한다.

1) 「고졸청년 의무고용할당제」를 통한 고졸청년을 위한 양질의 일자리 개발

고졸 취업문화가 정착·확산되기 위해서는 무엇보다도 고졸청년을 위한 양질의 일자리가 동반하여 증가되어야 한다. 정부, 공공기관, 일정 규모 이상의 기업은 전체 고용인의 일정 비율(예: 3%)에 해당하는 수만큼의 고졸청년을 추가 고용하도록 하는 ‘고졸청년 의무할당제’(최저인원충원제도)를 도입할 필요가 있다. 현재 공공기관이 청년 미취업자를 정원의 3% 이상 채용하도록 하고 있지만 의무사항이 아니어서 실효성이 약하다. ‘고졸청년 의무할당제’는 공공기관, 기업에서 질 좋은 일자리를 창출하여 고졸청년의 취업을 촉진시킬 수 있다.

2) 고졸청년 채용 모범기업 지원

고졸채용 확대는 기업, 특히 근로자의 98%가 종사하고 있는 중소기업에게 달려있다. 고졸청년들이 중소기업을 취업하고 싶은 곳으로 만들기 위해서는 고졸청년 고용을 확대하는 기업, 고졸 사원 고용을 지속하는 기업, 고졸 직업교육훈련 우수 기업에게 각종 기업 지원 시책

에 대한 우선권 부여, 세제 혜택 확대 지원(기업에게 직원 증가율만큼 감세), 고졸채용 기업 인건비를 지원(고용장려금제도), 병역대체복무 지정업체 선정 시 가산점 부여, 세무조사 유예, 정부 물품 조달 시 우선권 부여 등 각종 행정적 혜택 부여를 강구하여 기업들의 고졸취업을 장려할 필요가 있다. 아울러, 고졸청년 고용 모범 기업으로 지정하고, 이러한 모범기업에 대한 기업 이미지 제고를 위해 공익광고 및 국정홍보 자료를 통한 홍보를 지원할 필요가 있다.

3) 양질의 일자리 정보 발굴·제공을 위한 취업지원 네트워크 구축 · 운영

현장에서 지역의 실정에 적합하게 고졸청년 취업이 확대되기 위해서는 정부-지자체-기업-학교 등이 파트너십에 의한 적극적인 참여와 상호협조가 필요하다. 이를 통해 지역 내 양질의 일자리를 발굴하여 공유할 수 있게 된다. 지역별로 고졸청년 일자리 수요(중소)를 고졸청년들에게 적극적으로 알려야 한다. 공공직업안정기관이 취업정보를 제공하고 있고, 중소기업청은 우량중소기업 정보(기업의 보수/복지 정보 등)를 제공하기 위해 우수 중소기업 DB를 활용하여 고등학생(특성화고)이 희망하는 기업과 매칭하는 한편, 학생-기업 수준별 1:1 매칭 전담반 운영을 통해 취업을 지원할 예정이다. 고졸청년들이 가고 싶어 하는 양질의 취업정보를 공공직업안정기관이 제공할 수 있어야 한다.

4) 취업 전 직업체험 등 다양한 경력을 개발·인정

고졸청년들의 성공적인 진로전환을 위해서는 건실한 개인적 준비와 가정과 학교에서 진로지도 등 적절한 지원이 제공되어야 한다. 학생의 졸업할 시점에서 취업선택과 관련된 정보제공과 즉각적인 의사결정 지원에 초점을 두기보다는 자기주도적으로 진로를 관리할 수 있는 능력을 개발해야 유연한 노동시장에의 적응력을 배양할 수 있게 된다. 특성화고나 마이스터고 학생에 대한 직업교육 강화 이외에도 일반계고 학생 중 취업을 희망하는 학생을 대상으로 하는 직업교육의 강화가 필요하다. 학생들이 직업의 즐거움을 느낄 수 있도록 지도해야 한다. 아울러, 직업현장에 대한 생생한 정보/자료를 제공하고, 학생과 학부모가 학생의 능력/소질을 정확히 파악할 수 있도록 해야 한다.

그리고 학생들은 직업세계를 직접 체험하고 실제로 실습할 수 있는 프로그램들로 구체화되어 학교 안팎의 여러 기관들을 통해 체계적으로 제공되어야 한다. 고졸청년들은 대학재학생이나 졸업생에 비해 상대적으로 일 경험의 기회를 갖지 못한 채 취업하게 되는 경우가 많아 노동시장의 현실을 적시하는 기회가 적을 수밖에 없어 고교졸업 후 사회에 진출하려는 학생들이 재학 중 직장체험 등 노동시장을 이해할 수 있는 프로그램이 필요하다. 아울러, 직업체험 활동에 참여하는 기업에 대한 세제 혜택 제공, 직업 활동의 기회 제공을 기업의 중요한 '교육기부'로 인식될 수 있도록 제도적, 환경적 개선이 필요하다.

고졸청년들이 직장에서의 다양한 취업/창업 사전 사회경력들을 중요하게 평가/인정하여 이러한 노력을 구제하는 장치가 마련되어야 한다. 예컨대, 대학이 입학사정관제들이 신입생 선발 시 자기추천, 지역

인재선발, 글로벌 리더, 선·효행자, 잠재능력 우수자 등 다양한 선발 기준을 활용하는 것처럼, 고졸청년들이 직장에서 직업능력을 인정하는 도구가 필요하다.

5) 「고졸청년 맞춤형 취업지원 프로그램」 개발·운영

고용노동부는 고졸 비진학 청소년도 고교 졸업 직후부터 「청년층 YES(the Youth Employment Success) 프로젝트」를 통해 “상담·의욕 제고·경로설정”(1단계) → “직업능력 향상”(2단계) → “집중 취업알선”(3단계)에 이르는 단계적·통합적 취업지원 프로그램을 제공할 예정이다. 하지만 이 프로그램은 미취업 청년(만15~29세)을 대상으로 하고 있어 고졸청년에 특화된 프로그램이라고 보기 어렵다. 고졸청년들의 취업의욕과 숙련 향상을 위한 “고졸청년 맞춤형 취업지원 프로그램”을 개발하여 운영할 필요가 있다.

6) 고졸청년에게 양질의 직업교육훈련 제공

고졸청년에게 양질의 직업교육훈련을 제공하여 취업뿐만 아니라 역량 및 경력개발을 통해 고용가능성을 지속적으로 증진시켜야 한다. 당장의 취업 효과가 나타나는 직업교육훈련도 중요하지만 중장기적으로 고졸청년들의 고용가능성을 증진·유지시키기 위해서는 경력개발을 전제로 하는 직업교육훈련이 필요하다. 이를 위해 고졸청년을 대상으로 고졸 직업훈련생의 상담을 효율적으로 추진하고 상담의 효과를 높이기 위해 훈련생의 요구(적합 훈련과정 등)에 부합하는 정보 확충을

강화하고, 산업현장의 변화를 반영하는 직업훈련지원 체제를 구축해야 한다. 장기실업자, 청년층 및 고령자층 등 취약계층에 필요한 프로그램이 이미 개발되었거나 지속적으로 개발 중에 있으나, 이러한 프로그램들은 주로 단기적인 취업을 목표로 단순 기능 중심으로 운영되고 있다. 고졸청년들이 더 나은 일자리로 이동하기 위해 경력개발에 중점을 둔 직업교육훈련 프로그램의 설계가 필요하다.

제3장

핵심직업능력평가시스템의 구축

제1절 문제제기

제2절 핵심직업능력평가시스템의 필요성

제3절 핵심직업평가시스템 도입 선진 사례

제4절 국내 추진 현황: K-CESA

제5절 정책 제언

제3장 | 핵심직업능력평가시스템의 구축

채 창 균 한국직업능력개발원 연구위원

제1절 문제제기

대학진학률은 세계 최고 수준이지만, 대학교육의 질은 기업의 요구에 크게 미치지 못하는 것이 지금의 우리 현실이다. 대학교육의 질이 미흡함에도 불구하고, 너도나도 대학에 들어가려고 하는 것은 학력에 따른 고용차별 문제가 존재하기 때문이다. 물론 대학 간에도 차이가 크다. 소위 명문대학 진학이 인생의 가장 큰 목표가 되어 있는 것은 우리 사회에 만연한 학벌주의의 영향 탓이다. 학벌주의는 대학 간 경쟁을 저해하고 학벌 없는 사람들의 ‘제2의 기회’를 차단하는 등 부작용이 적지 않다. 막대한 사교육비 부담 문제 역시 이러한 학벌주의의 파생물이라고 할 것이다. 또한 일단 대학에 들어가더라도 취업 상황이 좋지 못하기 때문에, 취업을 위한 스펙 쌓기 경쟁에 내몰리고 있다. 그러나 이러한 스펙이 실제 일하는 능력과 과연 관련되어있는 것인지 불확실하다. 만약 업무능력과 무관한 스펙을 쌓는 것이라면, 이는 개인적, 사회적으로 큰 낭비가 아닐 수 없다.

이러한 문제를 동시에 해결하는 방안 중의 하나는 학력이나 학벌과

무관하게 직업능력을 정확하게 측정할 수 있는 기제를 만드는 것이다. 직업능력을 한두 번의 평가로 정확히 파악하는 것이 결코 용이한 일은 아니지만, 만약 가능하기만 하다면 우리 사회의 많은 문제를 해결하는 핵심 대안일 수 있다. 특히 지식기반 경제의 대두로 새로운 직업이 계속 등장하고 직업 간 이동이 빈번해지면서 모든 직업에 공통적으로 적용되는 능력의 중요성이 커져가고 있기 때문에, 공통적인 일반적 숙련(generic skills)을 중심으로 한 직업능력 평가의 중요성이 대두되었음은 물론이고, 평가의 현실화 가능성 또한 커진 상황이다. 본고에서는 학력이나 학벌과 무관하게 일반적인 핵심직업능력을 평가하는 시스템의 설계 문제를 중심으로, 그 필요성과 외국 사례, 국내 추진 현황 등을 개관한 후 향후 발전 방안을 모색해 보고자 한다.

제2절 핵심직업능력평가시스템의 필요성

우리나라 노동시장에서는 학력수준이 취업이나 임금수준에 미치는 영향이 적지 않다. 청년층의 학력에 따른 노동시장 이행 실태를 보면, 고졸자의 상황이 가장 좋지 못함을 알 수 있다. 고용률은 상대적으로 낮은 반면, 실업률은 높다. 고졸자의 경우 전문대졸 이상 청년층에 비해 최근 들어 취업상황이 상대적으로 악화되어 가는 것이 확인된다. 특히 이러한 경향은 임금 측면에서 보다 두드러진다. 고졸 청년층과 비교 시 4년제 대졸 이상 청년층의 임금수준은 2003년에 123% 수준이었지만, 최근 몇 년 사이에 계속 확대되어 2010년에는 129% 수준에 이르렀다. 학력에 따른 노동시장 이행 성과의 차이는 생산성 차이

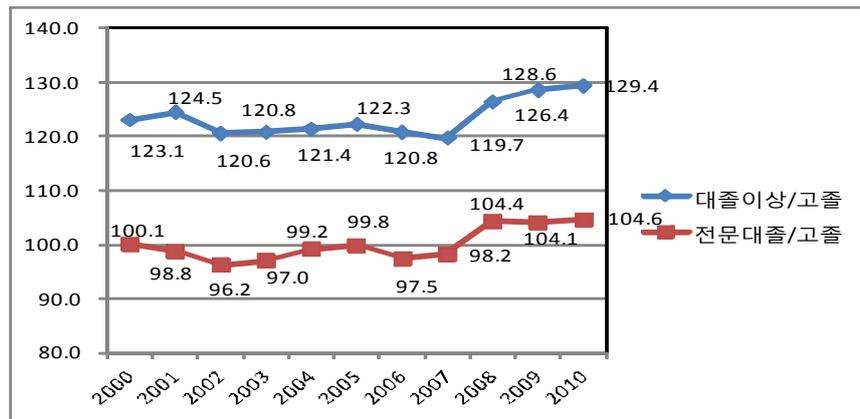
를 반영하는 측면이 크겠지만, 일정 정도는 차별의 결과일 수도 있다.

<표 3-1> 청년층의 학력별 취업 상황 비교

	고용률			실업률		
	고졸	전문대졸	대졸이상	고졸	전문대졸	대졸이상
2003	65.0	76.3	74.1	7.6	7.1	7.0
2007	63.5	77.3	72.9	7.9	6.1	6.4
2011	59.1	75.8	74.1	7.9	6.4	7.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

[그림 3-1] 청년층의 학력별 임금격차 추이



자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 각년도

우리나라 사회에 만연한 학벌주의의 일단은 <표 3-2>를 통해 확인할 수 있다. 소위 명성이 높은 대학일수록 졸업생의 취업률이 높고 임금수준도 높다는 사실이 일관되게 드러난다. 전문대학에 비해 지방소재 4년제 대학이, 지방소재 4년제 대학에 비해 서울 소재 4년제 대학이, 그리고 서울 소재 4년제 대학에 비해서는 상위 10개 대학 졸업생

의 졸업 후 1년6개월에서 2년 뒤 시점의 취업률이 더 높고 임금수준도 훨씬 높다. 물론 이러한 차이의 상당 정도는 능력의 차이를 반영하는 것일 것이다. 그러나 학벌이 낮지만 능력이 있을 수 있는 일부 졸업생들이 사회적 통념이라는 통계적 차별(statistical discrimination)의 희생자일 가능성도 완전히 배제할 수는 없다.

〈표 3-2〉 대학 유형별 졸업생(2007년 8월 및 2008년 2월 졸업생)의 취업성과(2009년 10월 시점)

(단위: %, 만 원)

	상위 10개 대학**	서울소재 4년제대학	지방소재 4년제대학	전문대학
취업률*	82.5	80.2	77.2	76.4
임금	266	238	195	174

주: *취업률 계산시 임대자와 진학자는 제외했으며, 현재 일을 하고 있더라도 스스로가 아르바이트로 인식하고 있는 경우 미취업자로 간주.

**2007년 중앙일보 평가에 따른 상위 10개 4년제 대학임.

자료: 한국고용정보원, 2008GOMS.

만약 학력이나 학벌에 의한 차별이 현실적으로 존재한다면, 학력이나 학벌보다 업무수행능력을 더 잘 보여줄 수 있는 새로운 신호기제의 구축 필요성이 제기된다. 그 대안 중 하나가 바로 어떤 직업에도 소용되는 가장 기초적이면서 핵심적인 업무 수행 능력, 즉 일반적 숙련을 측정하는 핵심직업능력평가시스템이다.

한편, 학벌이 부족한 대학생들은 취업시장에서의 상대적 열세를 만회하기 위해 스펙쌓기에 매달리게 된다. 스펙쌓기에는 높은 대학평점 취득, 외국어학원 수강, 면접훈련 참여, IT교육 참여, 자격증 취득, 현장실습 참여, 복수전공 이수, 외모관리 등의 다양한 내용들이 포함될 수 있

다. 중앙일보 평가 기준 상위 10개 대학 출신 취업자와 그 외 대학 출신 졸업생을 비교해보면, 상위 10개 대학 출신 졸업생들에 비해 그 외 대학 출신 졸업생들의 스펙쌓기 노력이 훨씬 더 치열함을 알 수가 있다.7) 또한 흥미롭게도 상위 10개 이외 대학 졸업생 중 취업자와 미취업자를 비교해볼 때 스펙쌓기 노력의 정도에 큰 차이가 없음도 확인된다. 이는 학벌이 부족한 대학생들이 스펙쌓기에 몰두하고 있지만, 실제 그 노력이 취업과 잘 연결되고 있지 못할 가능성을 시사한다고 할 것이다. 또한 이는 취업능력을 더 잘 보여주는 핵심직업능력평가제도와 같은 새로운 신호기제가 도입될 경우 불필요한 스펙쌓기로 인한 개인적, 사회적 낭비를 상당 정도 줄일 여지가 있음을 의미한다고 하겠다.

〈표 3-3〉 취업대비 각종 스펙쌓기 경험자 비율
(2007년 8월 및 2008년 2월 졸업생)

(단위: 점, %)

	상위 10개 대학*	상위 10개 이외 대학(전문대학 포함)	
	취업자	취업자	미취업자
대학평점 (100점 만점 환산)	78.9	83.6	82.9
외국어학원 수강	17.9	21.8	19.7
면접훈련 참여	6.1	9.7	12.2
IT교육 참여	5.0	24.4	24.9
자격증 취득	25.5	39.0	37.0
현장실습 참여	16.3	10.3	10.5
복수전공	3.6	3.9	3.2
외모관리	22.7	26.1	29.6

주: *2007년 중앙일보 평가에 따른 상위 10개 4년제 대학임.

자료: 한국고용정보원, 2008GOMS

7) 현장실습 참여자 비율은 상위10개 대학 쪽이 더 높다. 이는 이들 대학 출신자들에게 인턴십 등의 기회가 더 많이 제공되고 있기 때문으로 짐작된다.

핵심직업능력평가시스템의 도입이 요구되는 것은 기업이 그 필요를 절실히 느끼고 있다는 점에서도 확인된다. <표 3-4>에 따르면, 대학생의 직업능력을 측정하기 위한 제도의 도입 필요성에 대해 70%의 기업들이 찬성하고 있으며, 이러한 제도가 불필요하다는 응답은 20%에 불과하다. 업종별로 보면 보다 첨단산업에 가까운 제조업2(에너지, 바이오, 환경, 반도체 장비 및 전자부품, 영상/음향, 통신장비, 컴퓨터 및 주변기기, 광학/정밀/의료/기계, 첨단소재)와 IT 관련 서비스업인 서비스업1(인터넷, 전자상거래, 솔루션/컨텐츠, 소프트웨어 개발)에서 제도 도입의 필요성에 대한 응답이 상대적으로 높게 나타나며, 규모별로는 중소기업보다 대기업에서 제도 도입의 필요성을 더 강하게 느끼고 있다. 또한 <표 3-5>에서 확인되듯이 대학생 직업능력평가제도가 신입사원 선발도구로 활용되기 위해서는 문제해결력이나 사고력, 대인관계능력 등과 같은 직업기초능력을 평가하는 것이 중요하다는 응답이 가장 높게 나타났다(49.6%). 그밖에 중요한 평가영역으로는 전공지식(17.5%), 인성(14.6%), 적성(12.5%) 등이 거론되었으며, 외국어능력을 측정하는 것이 중요하다는 응답은 4.2%에 불과하였다. 이러한 응답 경향은 업종과 기업규모를 불문하고 대체로 일관되게 나타나고 있다.

〈표 3-4〉 대학생 능력평가제도의 필요성

(단위: 개, %)

	응답 기업수	필요하지 않다	필요하다	모름/무응답	계
전체	240	20.8	69.6	9.6	100.0
대표업종					
제조업1	68	26.5	60.3	13.2	100.0
제조업2	53	17.0	77.4	5.7	100.0
서비스업1	48	14.6	75.0	10.4	100.0
서비스업2	71	22.5	69.0	8.5	100.0
종업원 수					
100~300인미만	94	25.5	66.0	8.5	100.0
300~500인미만	58	19.0	74.1	6.9	100.0
500~1,000인미만	43	20.9	67.4	11.6	100.0
1,000인이상	45	13.3	73.3	13.3	100.0

자료: 채창균 외(2006)

〈표 3-5〉 주요 평가 영역

(단위: 개, %)

	응답 기업수	직업기초 능력	전공지식	외국어 능력	인성	적성	모름/ 무응답	계
전체	240	49.6	17.5	4.2	14.6	12.5	1.7	100.0
대표업종								
제조업1	68	44.1	14.7	4.4	23.5	10.3	2.9	100.0
제조업2	53	47.2	26.4	5.7	3.8	17.0		100.0
서비스업1	48	50.0	25.0	2.1	4.2	18.8		100.0
서비스업2	71	56.3	8.5	4.2	21.1	7.0	2.8	100.0
종업원 수								
100~300인미만	94	51.1	19.1	6.4	10.6	12.8		100.0
300~500인미만	58	44.8	17.2	1.7	17.2	15.5	3.4	100.0
500~1,000인미만	43	48.8	18.6	7.0	11.6	9.3	4.7	100.0
1,000인이상	45	53.3	13.3		22.2	11.1		100.0

자료: 채창균 외(2006)

제3절 핵심직업평가시스템 도입 선진 사례⁸⁾

1) 호주의 GSA(Graduate Skills Assessment)

고등교육혁신프로그램의 일환으로 1999년부터 연방 교육·훈련·청소년부(DETYA, the Department of Education, Training and Youth affairs)에 의해 추진된 GSA는 대학 입학 단계와 졸업 단계 대학생의 일반적 숙련 수준을 측정하기 위해 개발된 것이다. 특정 상황에서만 활용 가능한 것이 아니라 여러 다양한 상황에서 쓰일 수 있어야 하며 (transferable), 대학 학업이나 고용과 광범위한 연관성을 가져야 하고, 특히 대학생활을 통해 개발될 수 있는 스킬을 주로 측정하고자 하는 것이 GSA의 주된 목적이다.

이러한 스킬의 확정을 위해 호주내 모든 대학 관계자들로부터 그들 대학의 학생들이 반드시 갖추어야 한다고 생각하는 스킬 목록을 요청했고, 그 목록으로부터 다수 대학에 의해 강조된 것들을 선별하여 일반적 스킬로 확정하는 과정을 거쳤다. 또 대학이외에 기업 등 여타 이해관계자들의 의견도 구하였다.

많은 논의 끝에 작문능력⁹⁾, 비판적 사고력, 문제해결능력, 대인관계 능력이 측정되어야 할 일반적 스킬을 구성하는 요소로 확정되었다. 이들 능력이 일반적으로 널리 알려져 있을 뿐만 아니라 다른 능력(예를 들어 평생학습능력)의 핵심적 기초가 되고 어떤 상황에서든 요구되는

8) 채창균 외(2006)를 주로 참조하여 작성

9) 작문능력은 자기 주장의 작문(Argument Writing)과 정보나 사실 전달 차원의 작문(Report Writing)능력으로 다시 구분된다.

능력이며 측정이 용이하기 때문이다.

비판적 사고력(Critical Thinking)을 측정하는 문항들은 어떤 견해나 주장에 대해 비판적으로 사고하는 능력을 평가하고자 하는 것이다. 문제해결능력(Problem Solving)을 측정하는 문항들은 결정을 내리고 실질적 문제의 해결책을 찾아나가기 위한 기초 작업으로 관련 정보를 분석하고 변환하는 능력을 평가하고자 한다. 대인관계능력(Interpersonal Understandings)을 측정하는 문항들은 다른 사람들의 감정이나 동기, 행동 등을 잘 파악하고 효과적인 피드백이나 팀워크 등을 통해 다른 사람과 잘 어울려 일할 수 있는 능력을 평가하고자 하는 것이다. 작문 능력(Written Communication)은 효과적으로 자기 주장을 문서로 작성하거나, 특정 사실이나 정보를 효과적으로 작문을 통해 전달할 수 있는 능력을 의미한다.

참고로 여러 측정 문항 중 비판적 사고력을 측정하는 문항을 예시해보면 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 비판적 사고력 측정 문항의 예시

문 12	'마약이 합법화되면 마약복용이 줄어들 것'이라는 주장을 가장 강하게 지지하는 상황은 다음 중 무엇인가?	
A	최초 상황 마약복용이 불법 마약복용률 낮음	나중 상황 마약복용이 합법화됨 낮은 수준의 마약복용률 유지
B	최초 상황 마약복용이 불법 마약복용률 높음	나중 상황 마약복용이 합법화됨 마약복용률이 더 높아짐
C	최초 상황 마약복용이 불법 마약복용률 높음	나중 상황 마약복용이 합법화된다 마약복용률 하락

<표 계속>

문 12	'마약이 합법화되면 마약복용이 줄어들 것'이라는 주장을 가장 강하게 지지하는 상황은 다음 중 무엇인가?	
D	<u>최초 상황</u> 마약복용이 이미 합법화 마약복용률 낮음	<u>나중 상황</u> 마약복용이 불법화된다 낮은 수준의 마약복용률 유지
E	<u>최초 상황</u> 마약복용이 이미 합법화 마약복용률 높음	<u>나중 상황</u> 마약복용이 불법화된다 마약복용률 하락

평가 영역이 향후 보다 확대될 여지도 남아있다. 아직 구체적인 계획이 수립된 것은 아니지만, 경영 기술, IT 능력 등이 포함되거나, 전공영역의 특성에 맞게 차별화된 내용이 부가될 수도 있고, 특정 대학이나 학과가 요구하는 아이템들이 추가될 가능성도 있다.

테스트는 3시간에 걸쳐 진행된다. 비판적 사고력, 문제해결능력, 대인관계능력을 측정하기 위한 2시간의 선다형(multiple-choice questions) 테스트와 작문능력을 측정하기 위한 1시간의 작문 테스트로 이루어져 있다. 대학이나 학생들의 GSA 테스트 참여는 의무적인 것이 아니며 자발적 참여를 원칙으로 한다.

대학 1학년 때의 테스트 결과는 개별 학생의 취업 능력을 확인하고 이를 적절한 교수-학습과정을 통해 보완하는데 활용된다. 또 전공 등에 따른 차이를 확인하고, 전공별로 교과과정 등을 보완하는데 이용할 수 있다. 졸업시점의 테스트 결과는 진학이나 취업에 활용된다. 개별 학생들이 GSA 점수를 자신의 포트폴리오에 포함시킬 수 있으며, 고용주에게 그 점수를 제공함으로써 자신의 취업능력을 입증하는 근거로 사용되기도 한다.

지금까지의 시행 결과를 분석해보면, GSA 테스트 결과가 일반적으

로 만족스러운 통계적 특성을 지녔고(성적의 정규분포 등), 학생들의 일반적 스킬에 대해 대학, 고용주와 정부 모두에게 유용한 정보를 제공해주고 있는 것으로 확인되었다. 또한 GSA 점수와 UAI/TER(우리나라의 수능과 유사)간의 상관관계가 높게 나타났다.

2) 미국의 대학생 능력평가 제도

최근 미국에서는 고등교육에 대한 투자수익성과 책무성에 대한 논의가 증대됨에 따라 과연 대학이 학생들에게 제공한 것이 무엇인지를 측정하기 위한 표준화된 평가의 활용이 연방정부로부터 적극 권장되고 있다. 이러한 평가 중 대표적인 것이 CLA(Collegiate Learning Assessment)와 MAPP(Measure of Academic Proficiency and Progress)이다.

랜드연구소에서 2002년에 개발하여 2003년부터 운영되기 시작한 CLA의 경우 대학교 1학년 가을 그리고 4학년 봄에 실시되는 대학생 대상 테스트이다. 이를 통해 1학년과 4학년 사이의 변화된 부분(value-added)을 측정하게 된다. 또한 전국 평균에 비추어 참여 대학의 상대적 수준에 대한 평가도 가능하다. 참여 현황을 보면, 학부중심대학은 물론이고, 석, 박사학위 수여 대학까지 고르게 참여하고 있다.

능력의 측정은 비판적사고력(critical thinking), 분석적 논리력(analytic reasoning), 작문(written communication)에 초점을 두고 있다. 실생활에서 접할 수 있는 복잡하고 애매모호한 상황을 재현하여 관련 능력을 측정하는 수행능력평가(performance tasks)라고 볼 수 있다. 또한 암기할 수 있는 단순 지식이 아닌 정보의 수집, 해석, 분석,

종합하는 능력을 측정한다는 점이 특징적이다. 평가문항은 선다형 문항이 아닌 open-ended 문항, 즉 에세이나 단답형 문항으로 구성되어 있다. 평가 문항을 예시하면, <표 3-7>과 같다.

참여 대학에게는 SAT 혹은 ACT 점수를 통제된 후, 대학 입학생들의 수준을 타 대학과 비교한 보고서가 제공된다. 또한 4학년 학생들을 봄에 테스트하여 4년 동안의 학부 과정동안 얼마만큼의 능력 향상이 있었는지를 평가하여 제공한다. 대학평가 보고서 제공과 더불어 대학이 요청할 경우 개별 학생들에게 학생 자신의 점수가 통보된다.

이 평가는 대학의 교과과정 및 프로그램의 개혁과 혁신에 활용될 수 있다. 또한 대학의 책무성(accountability)과 관련한 기초자료나 대학간 평가, 교수보상제도의 재구축을 위한 기초자료 등으로 활용 가능하다.

<표 3-7> CLA 수행평가 문항 예시

<p>예를 들어 당신이 정밀한 전자 부품과 항해 기구를 생산하는 DynaTech라는 회사의 회장인 Pat Williams을 도와 일을 한다고 하자. DynaTech의 판매 담당인 Sally Evans는 DynaTech이 소형 개인 경비행기(a SwiftAir 235)를 구매하여, 자신과 판매팀의 직원들이 고객을 만나러 갈 때 사용하도록 해야 한다고 주장한다. Pat이 이를 승인하려고 하는 시점에 SwiftAir 235 관련된 사고가 일어났고, 사고와 관련하여 당신에게 다음의 자료들이 제공되었다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사고에 대한 신문 기사 2. 단일 엔진 경비행기의 in-flight breakups에 대한 연방정부 사고 보고서 3. Pat이 당신에게 보낸 이메일과 Sally가 Pat에게 보낸 이메일 4. SwiftAir의 수행 성능에 대한 도표 5. SwiftAir와 다른 경비행기 기종을 비교한 아마추어 조종사의 기사 6. SwiftAir 180과 235 모형에 대한 설명과 그림 <p>SwiftAir 235의 날개 형태가 보다 많은 in-flight breakups를 유발한다는 주장을 반대하거나 찬성할 수 있는 근거가 되는 데이터가 무엇이며, 그 외 어떤 요인들이 사고에 영향을 끼쳤는지, 고려 요인은 무엇인지를 포함하는 문제점을 지적하고, DynaTech이 SwiftAir 235 경비행기를 사야 할지 말아야 할지에 대한 결정에 대한 당신의 의견을 포함한 보고서를 작성하시오.</p>

MAPP는 인문학, 사회과학, 자연과학 분야의 대학생 수준의 읽기, 수학, 작문, 비판적 사고력 측정을 위한 테스트이다. 대학 교과 중에 배운 과목에 대한 전공 지식(domain knowledge)을 측정하기 보다는 일반 교과 과정을 통해 개발되는 학문적 기술과 능력(skills)을 측정하는 것에 초점을 두고 있다. 에세이 문항의 경우 학생들로 하여금 주어진 주제에 관한 본인의 입장을 주장하기 위해 필요한 기초 지식과 비판적 사고력을 제시하도록 한다. 학생들이 하나의 이슈에 대한 입장을 세워 이를 변호하고, 자신의 입장을 효과적이고 조리 있게 설득시키는 능력을 측정하고자 하는 것이다. 인문학 분야 비판적 사고 문항을 예시하면, <표 3-8>과 같다.

〈표 3-8〉 MAPP의 인문학 분야 비판적 사고 문항

예를 들어 Alice Paul과 같은 여성 참정권론자가 백악관 앞에서 여성의 투표권을 획득하기 위한 시위를 벌리다가 체포되었는데, 이 사람은 법적 타당성에 대한 소송에도 불구하고 주정부는 자신을 체벌할 권리가 없음을 주장한다고 하자. 아래 중 어떤 주장이 법적 소송을 반대하는데 있어 가장 설득력이 있겠는가?

- a) 투표권을 포기하면 시민권이 없으므로 법을 따를 필요가 없다.
- b) 시위로 인해 평화를 방해했으나 교도소 감금은 범죄의 성격에 비해 너무 심하다.
- c) 정부 정책에 대해 반대할 자유가 확대 보장되어야 한다.
- d) 정부 칙령중 하나에 대한 반대의 진실성/진정성은 그 명령에 대한 불복종을 유발시킬 수 있다.

이렇게 측정 내용만 놓고 보면, 대체로 CLA와 유사하다. 그러나 측정 문항에 선다형이 포함되어 있고, 대학이 소속 학생의 능력 향상에 부가한 부분을 측정할 수 있도록 시스템이 설계되어 있는 것은 아니라는 점에서 CLA와 다소 차별성이 있다.

참여 대학에게는 해당 대학이 선택한 8개 이상의 대학들과 측정 결과를 비교분석한 보고서가 제공되며, 이 보고서를 대학 교과과정과 교수 방법 등의 개혁에 활용하는 것이 가능하다. 또한 대학인가, 대학에 대한 재정지원, 학점 교류 인정, 대학 발전을 위한 전략적 기획 등의 기초자료로 활용할 수도 있다.

제4절 국내 추진 현황: K-CESA

국내에서도 교과부와 한국직업능력개발원이 중심이 되어 대학생 핵심역량 진단 시스템(K-CESA)의 구축이 추진되고 있다. 2007년부터 구축작업이 시작되어 2010년부터 대학의 자율적 판단에 기초한 참여가 이루어지고 있는 상황이다. 다만 아직 개발된 문항이 많지 않아, 향후 문항의 추가 개발이 지속적으로 요구되고 있다.

여기에서 핵심역량은 직업능력의 핵심 구성요소로서 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도 등을 의미한다. 보다 구체적으로는 의사소통역량, 종합적 사고력, 자원·정보·기술의 활용역량, 글로벌역량, 자기관리역량, 대인관계역량을 측정한다. 문항은 객관식만이 아니라 주관식도 포함하고 있다. 구체적인 내용은 <표 3-9>와 같다.

〈표 3-9〉 K-CESA의 핵심역량 진단 세부 내용

평가영역	하위영역	문항수	문항유형	평가시간
의사소통역량	듣기	10	선다형 (듣기)	15분
	토론과 조정	10	선다형 (듣기)	20분
	읽기	10	선다형	15분
	쓰기	1	수행형	20분
	말하기	1	수행형 (녹음)	8분
78분				
종합적 사고력	- 분석적 사고력 - 추론적 사고력 - 대안적 사고력 - 평가적 사고력	8	수행형	90분
자원·정보·기술의 활용역량	- 내용영역: 자원, 정보, 기술 - 수행요소: 수집, 분석, 활용	30	선다형	45분
글로벌역량	- 외국어능력 - 글로벌 환경에 노출 - 다문화 이해 및 수용능력 • 유연성 및 적극성 • 다문화에 대한 지식 및 이해 • 글로벌화 및 경제에 대한 이해)	48	선다형	30분
자기관리역량	자기주도적 학습능력 목표지향적 계획수립 및 실행능력 정서적 자기조절 직업의식	60	자기 점검 (5점척도)	제한 없음
대인관계역량	정서적 유대 협력 중재 리더십 조직에 대한 이해	50	자기 점검 (5점척도)	제한 없음

K-CESA는 기본적으로 대학의 교육역량진단을 통해 대학교육을 지원하기 위한 목적으로 실시되고 있다. 개별 학생들의 직업 및 진로개발 지원에도 활용할 수 있다. 또한 기본적으로 대학의 요구에 따라서

는 시간의 흐름에 따른 학생들의 역량향상 정도에 대한 파악이 가능하도록 되어 있다. 그러나 현재 이 시스템은 개별 대학의 교육 지원을 위한 기제로 기능하는 것만을 염두에 두고 설계되어 있는 상황이며, 이 시스템을 대학평가 기제로 활용하는 것을 의도하고 있지는 않다. 보다 정확히 말하면, 제도가 어느 정도 정착된 후이나 가능한 장기적 과제 정도로 설정해두고 있다. 이는 대학의 반발을 줄여 대학의 참여를 확대하고 시스템의 활용성을 높인다는 긍정적인 측면이 있지만, 궁극적으로 대학이 부가한 교육성과를 측정하여 대학을 평가하는 것이 취업률과 같은 단순한 성과 위주로 대학을 평가하는 것보다 더 공정하고 설득력이 높은 평가방식이라는 점을 감안할 때, 다소 아쉬움도 남는 부분이다. 또 기업이 이 시스템을 신입사원 채용을 위한 선별도구로 사용하는 것을 기대하고는 있지만, 개발된 문항수가 많지 않고 보통의 시험처럼 철저한 보안관리 등이 가능한 관리시스템이 아직 구축되어 있지 않기 때문에, 그러한 용도로는 활용되고 있지 못한 실정이다.

참여 현황을 보면, 2010년과 2011년에 걸쳐 35개 대학의 2만 8천 명이 참여한 것으로 나타났다. 아직 초기단계이며 테스트 비용을 참여자가 자비로 부담해야 한다는 것을 감안한다면, 대학의 참여가 생각보다 그렇게 미흡한 편은 아니라고 할 것이다.

제5절 정책 제언

1) 개선 방안

K-CESA를 보다 발전시키기 위해서는 시스템 구축의 목적을 분명히 하고 그 목적에 부합되도록 시스템의 개선과 보완이 필요하며, 이를 뒷받침하기 위한 적극적인 재정지원이 요청된다.

우선 시스템 구축의 목적을 보다 명확히 할 필요가 있다. 무엇보다 K-CESA가 기업들에게 효과적인 종업원 선별기제(screening device)로 기능함으로써 학력과 학벌 위주 사회를 능력중시 사회로 전환시키는 것에 기여할 수 있도록 해야 한다.

또한 부가가치(value-added) 측면에서 대학교육의 성과를 평가하는 기제로 삼는 것이 제도 도입의 또 다른 목적이 되어야 한다. 명문대학 졸업생의 노동시장 성과가 좋은 것이 해당 대학의 교육 내용이 좋아서인지, 아니면 원래 우수한 학생을 유치해서인지 불명확한 것이 지금 현실이다. 이로 인해 대학 간의 유효한 경쟁이 저해되며, 대학들은 잠재력이 우수한 학생들의 능력 개발에 집중하기보다 이미 우수한 자질을 보인 학생들을 선발하는 것에만 치중하고 있다. 이런 점들을 해소하기 위해서는 대학이 학생들의 능력 향상에 기여한 바를 명확히 파악하는 것이 매우 중요하다. 대학이 기여한 부분에 대한 올바른 파악이 정착되면, 대학평가 및 재정지원 등과 연계시켜 대학 및 학과의 책무성을 묻는 기제로도 활용할 수 있을 것이다.

이러한 목적 달성이 가능하기 위해서는 진단문항이 직업세계와 유사한 상황과 테스크(task)를 담을 수 있도록 수정·보완되어야 하며¹⁰⁾,

이를 위해서는 문항개발과정에 산업계와의 협력체제가 구축되어야 한다. 교과부와 고용부가 협력하여 공동으로 추진하는 것도 바람직하다. 대학교육에 책임을 지고 있다는 점에서 교과부의 참여는 당연하며, 기본적으로 취업능력을 측정한다는 점에서 고용문제를 총괄하는 고용부의 참여 역시 반드시 필요하다. 또한 테스트 시행과정과 결과 제공에 있어 보안문제가 잘 관리될 수 있도록 관련 인프라 구축이 동시에 추진되어야 한다.¹¹⁾ 문항개발에 더욱 속도를 내서 궁극적으로 문제은행(item bank)이 구축되도록 하는 것도 아주 중요하다. 특히 제도 도입 초기에는 테스트 참여자 중 일정 표본을 시험 응시 후 1년 뒤 추적 조사하여 이 테스트의 점수와 학업성취도 및 업무능력간의 상관관계를 파악함으로써 미흡한 점을 계속 보완해갈 필요가 있다. 이를 위해서는 해당 학생의 학업성취도 및 업무능력을 평가하기 위한 대학교수 및 직장 상사 등에 대한 조사가 수반되어야 할 것이다.

한편, 현행대로 당분간은 개별 대학과 대학생의 자율적 참여를 전제로 할 수밖에 없겠지만, 테스트 결과가 기업의 채용이나 대학평가 기제로 활용될 여지를 넓히기 위해서는 다수의 참여가 가능하도록 참여 유도를 위한 유인책이 강구되어야 한다. 공기업이나 공무원 시험 응시 시 가점을 부여하고, 주요 대기업에서 신입사원 선발 과정 시 이 테스트 점수를 활용하도록 유도하며, 테스트 참여 대학에 대해 재정지원시 우대하는 등의 방안도 검토할 수 있다. 또한 국립대학의 경우에는 의무적으로 테스트에 참여하도록 하고, 그 결과를 국립대학 재정지원과 연계하는 방안을 적극 고려해볼만 하다.

10) 진미석 외(2012)

11) 진미석 외(2012)

현재 약 6시간의 집중을 요하는 진단 시간이 참여 활성화의 걸림돌이 될 수 있음에도 유념해야 한다. 시간을 압축적으로 투자하더라도 핵심직업능력이 정확히 파악될 수 있도록 신뢰도와 타당도가 높은 문항개발에 인력과 재원을 집중적으로 투자해야 하는 상황이다.¹²⁾

또한 대학생만이 아니라 모든 국민들이 이 테스트에 참여할 수 있도록 함으로써, 기초적인 직업능력이 우수한 고졸이하 저학력자들이 학력 차별에서 벗어날 수 있도록 지원하는 것도 중요하다. 이를 위해서는 테스트 자체를 난이도에 따라 몇 개의 단계로 나누어 실시하는 것도 검토해 볼 수 있을 것이다.

2) 예상되는 부작용에 대한 검토

사교육 조장 등의 부작용이 있을 수 있다는 지적이 제기될 가능성이 크기 때문에, 이를 최소화할 수 있도록 측정 내용과 문항을 개발하는 것이 중요하다. 다시 말해 별도의 교육을 통해 고득점을 받을 수 있는 전공지식에 대한 내용이 아니며, 예를 들어 대학수업을 토론식이나 프로젝트식으로 진행한다면 저절로 키워질 수 있는 그런 식의 능력을 측정한다면, 사교육의 효과는 제한적일 수밖에 없을 것으로 기대된다.

대학의 반발 가능성도 무시할 수 없다. 이러한 문제를 최소화하기 위해서는 우선 앞서 언급했듯이 측정 문항 개발 과정에 대학을 적극적으로 참여시켜야 한다. 또한 테스트 결과를 토대로 대학교과과정의 개선 방향에 대한 컨설팅을 제공하는 등의 유인책을 제시한다면, 테스

12) 진미석 외(2012)

트 참여 필요성을 인식하는 대학들이 늘어날 것으로 기대된다. 나아가 기업 요구에 대학 교육이 부응해야 한다는 시대적 당위성을 지속적으로 강조해가야 할 것이다.

학벌이 그냥 만들어지는 것이 아니며 이러한 시험은 역시 학벌 좋은 사람들이 잘 볼 것이라는 비판이 제기될 수 있다. 사실 호주나 미국 사례에서도 확인되듯이 학업성취도와 능력평가결과간의 상관관계가 높은 것이 사실이다. 그러나 이 제도는 학벌과 무관하게 진짜 능력의 차이를 공정하게 가려내고자 하는 것이다. 따라서 학벌 좋은 사람 중에서도 진짜 능력이 있는 사람이라면 점수를 잘 받을 것이고, 그렇지 않은 사람이라면 점수를 못 받을 것이다. 이 제도를 통해 적어도 학벌이 전부는 아니라는 공감대가 형성될 여지는 대단히 크며, 결과적으로 학벌의 허구를 드러내는 장치가 될 수 있다.

졸업정원제식으로 학사관리를 엄격히 한다면, 구태여 이런 제도를 도입할 필요가 없을 것이라는 지적도 가능하다. 그러나 이 제도의 취지는 전공공부가 아니라 어떤 직업에서든 기본적인 핵심적으로 요구되는 일반적인 직업능력을 측정하자는 것이다. 현재와 같은 대학교육시스템하에서 졸업을 엄격하게 관리할 경우 전공공부 잘하는 학생을 배출할 수는 있어도 핵심직업능력이 저절로 길러지기는 어렵다는 점을 상기해야 한다. 또한 졸업 요건을 엄격하게 하는 것만으로는 학벌타파가 곤란하다.

이 테스트의 점수가 취업에 중요한 영향을 미치게 된다면, 기업도 대학처럼 점수에 따라 서열화 될 우려가 있다는 지적이 나올 수 있다. 하지만 지금 현재도 이미 기업이 서열화되어 있으며, 기업처럼 치열한 경쟁 환경속에 있는 조직의 경우 서열화 자체가 나쁜 것이 아니다. 서

열화가 문제가 되는 것은 현재의 대학처럼 서열이 고정화되어 경쟁이 일어날 수 없을 때이다.

제4장

청년의무고용제도의 분석

제1절 문제제기

제2절 청년의무고용제의 고용효과

제3절 로제타 플랜

제4절 청년의무고용제도의 구성요소

제5절 결론

제4장 | 청년의무고용제도의 분석

이 인 재 인천대학교 경제학과

제1절 문제제기

청년고용은 경제에 미치는 장·단기적 파급효과가 매우 크기 때문에 어느 나라를 막론하고 중요한 문제로 인식되고 있다. 그간 이 문제를 해결하기 위해 많은 연구가 진행되어 왔으며, 다양한 정책적 노력이 경주되었다. 그럼에도 불구하고 문제가 개선될 기미는 좀처럼 보이지 않는다. 우리나라를 포함하여 청년고용 문제에 대해 획기적인 성과를 거두고 있다고 보고되고 있는 나라는 매우 드물다. 이러한 사실은 청년고용이 쉽게 해결될 수 있는 문제가 아님을 알려준다.

지난 10년간 우리나라 청년층 노동시장의 상황은 점진적으로 악화되어 왔다. 2000년~2011년 기간 동안 전체 고용률 대비 청년 고용률 비율은 0.742에서 0.685로 지속적으로 하락하였으며, 전체 실업률 대비 청년실업률 비율은 1.841에서 2.235로 증가하였다. 같은 기간 동안 전체 노동시장에서의 고용률과 실업률에 큰 변화가 없었음을 감안하면 청년층 노동시장 여건이 절대적·상대적으로 나빠졌음을 의미한다. 이와 함께 언론을 통해 자주 보도되고 있는 NEET를 포함한 청년

층의 비경활화의 문제, 청년 비정규직의 증가, 높은 이직률, 경제위기
에의 취약성 등 청년층 노동시장의 질적인 변화도 감지되고 있다(권
태희 외, 2011; 남재량 외, 2011).

최근 들어, 기존 정책으로는 청년고용 문제의 획기적 개선이 어렵다
고 판단하고 보다 강력한 정책수단이 도입되어야 한다는 주장이 정치
권을 중심으로 제기되고 있다. 이러한 정책제안 중 가장 대표적인 것
이 청년의무고용제도 또는 청년고용할당제이다. 제안에 따라 차이가
있기는 하지만, 전형적인 제안은 일정 규모 이상의 대기업과 공공부문
에 일정 비율의 청년층 고용의무를 부과하는 것을 내용으로 한다. 여
기에 고용형태를 정규직으로 제한하거나 최소 계약기간을 설정하여
고용의무의 내용을 강화하는 등의 내용이 추가되기도 한다.

이 제안의 기본적 발상은 기업에게 청년층에 대한 고용할당
(employment quota) 의무를 부과하여 청년층 고용을 증가시킨다는 것
이다. 즉, 기존 청년층 고용비율보다 높은 의무고용 비율을 설정하면,
기업이 이 비율만큼 청년층을 추가로 고용하게 되고 그 결과 청년층
고용이 증가효과를 기대할 수 있다는 발상이다. 그러나 고용할당 의무
의 부과가 기업의 고용패턴에 미치는 효과는 생각처럼 단순하지 않다.
고용할당 의무는 기업의 비용구조를 변화시켜 청년과 비청년층 고용
에 영향을 미치며, 기업의 전체 고용수준에도 변화를 야기한다. 이와
함께 목표 집단(target group) 설정 및 기업의 고용의무 준수에 대한
인센티브 설정 등에 따라 제도 시행의 고용효과 및 부수효과가 크게
달라질 수 있다. 따라서 청년의무고용제의 효과를 예측하기 위해서는
이러한 여러 효과들을 분석적으로 검토할 필요가 있다.

본고는 청년의무고용제의 효과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 청

년의무고용제도가 청년층 및 비청년층 고용에 대한 기업의 경제적 유인구조에 미치는 영향을 분석하여 제도의 고용효과를 검토한다. 또한 제도시행에 따르는 고용효과 이외의 부수적 효과를 검토함으로써 제도 도입에 수반되는 문제들을 생각해 보고자 한다.

본고는 다음과 같이 구성된다. II장에서는 청년의무고용제의 실행에 따른 고용효과를 분석한다. 기업에 대한 청년층 고용할당 의무의 부과가 기업의 채용 인센티브에 어떤 영향을 미치는지를 검토하고 고용효과를 예측한다. III장에서는 청년의무고용제의 정책 제안이 벤치마킹하고 있는 벨기에의 로제타 플랜(Rosetta Plan)에 대해서 살펴보고, 제도 시행과정에서 밝혀진 쟁점들을 정리한다. IV장은 앞장에서의 논의에 기초하여 청년의무고용제를 도입할 경우 고려해야 할 논점들을 검토한다. V장은 결론이다.

제2절 청년의무고용제의 고용효과

청년의무고용제도의 도입이 기업의 청년층 고용 및 비청년층 고용에 미치는 효과를 살펴보자. 청년의무고용제도는 다양한 형태의 설계가 가능하지만, 여기에서는 다음과 같은 내용의 제도를 상정하고 분석을 하고자 한다. 우선 기업이 의무적으로 준수해야 할 일정 수준의 청년 의무고용 비율이 법정되어 있다고 가정하자. 이 의무고용 비율을 충족시키는 기업에 대해서는 아무런 금전적 제재가 가해지지 않지만, 이를 충족시키지 못하는 기업에 대해서는 충족시키지 못한 청년 1인당 일정액의 벌금이 부과된다. 기업은 두 가지 생산요소만을 사용할

다. 하나는 청년 노동이고 다른 하나는 비청년 노동이다. 청년 노동의 임금과 비청년 노동의 임금은 시장에서 결정되며, 비청년 근로자의 임금은 청년근로자의 임금보다 높다고 가정한다. 기업은 이러한 청년의 무고용제도 하에서 이윤을 극대화하며 그 과정에서 청년 노동과 비청년 노동의 채용규모를 결정한다.

이러한 내용의 청년의무고용제 하에서의 기업의 이윤함수를 다음과 같이 정의된다.

$$\pi = P \cdot Q(N, Y) - w_N N - w_Y Y - [k(N + Y) - Y]s$$

위의 식에서 P 는 기업의 생산물의 가격, N 은 비청년 근로자의 수, Y 는 청년 근로자의 수, w_N 은 비청년 근로자의 임금, w_Y 는 청년 근로자의 임금, $k(0 < k < 1)$ 는 의무고용 비율, s 는 벌금이다. 이 식은 청년의무고용제에 영향 받는 기업의 경제적 유인구조를 간략하게 표현하고 있다. 기업은 비청년과 청년을 w_N 과 w_Y 의 임금을 지불하고 고용하여 $Q(N, Y)$ 만큼을 생산하고 이것을 시장에서 P 의 가격으로 판매한다. 기업은 청년 고용할당 비율에 미달하는 청년 근로자를 고용하면 벌금을 물어야 한다. 이를 수식으로 표현한 것이 $[k(N + Y) - Y]s$ 이다.

청년에 대한 일정 비율의 고용할당(employment quota) 제약은 기업의 선택을 구속할 수도 그렇지 않을 수도 있다. 기업의 이윤극대화 추구 과정에서 고용할당 비율을 초과하여 청년층을 고용하고 있는 기업에서는 청년의무고용제도와 관계없이 종전과 동일한 선택을 할 것이다. 따라서 종전과 동일한 비율로 청년층과 비청년층을 고용할 것이고, 제도 도입으로 인한 고용효과는 발생하지 않을 것이다.

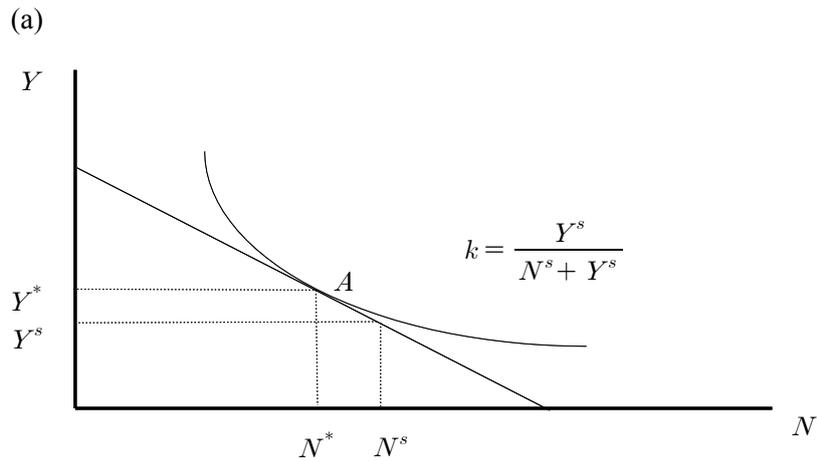
청년의무고용제도에 영향을 받는 기업은 제도가 없을 경우 고용할 당 비율에 미치지 못하는 청년층을 고용하는 기업이다. 이러한 기업에서는 청년의무고용제의 도입에 따라 청년 고용과 비청년 고용의 상대 비용이 변화한다. 종전에 비해 청년을 추가적으로 고용하면 벌금 납부 비용이 감소하는 반면, 비청년을 추가적으로 고용하면 추가적으로 벌금을 납부해야 한다. 이는 실질적으로 비청년 고용의 한계비용이 청년 고용의 한계비용에 비해 상대적으로 높아졌다는 것을 의미한다. 따라서 비청년 근로자를 청년고용자로 대체할 경제적 유인이 존재한다. 이러한 대체효과의 방향은 명확하다. 종전에 비해 청년 고용은 증가하며, 비청년 고용은 감소한다. 반면 청년고용의무제는 부과되는 벌금액 만큼 기업의 고용비용을 상승시키는 효과도 존재한다. 기업의 생산요소의 비용이 상승하면 기업의 노동수요가 감소한다. 따라서 기업은 청년과 비청년 근로자의 투입을 추가적으로 감소시킨다. 기업이 규모효과에 의해 과연 청년과 비청년의 고용을 얼마나 줄일 것인가는 벌금의 크기, 청년노동과 비청년 노동의 대체탄력성 및 의무고용 비율에 달려 있다. 따라서 청년의무고용제의 도입은 비청년 고용을 감소시킨다. 반면 청년 고용은 대체효과가 규모효과보다 클 경우 증가한다.

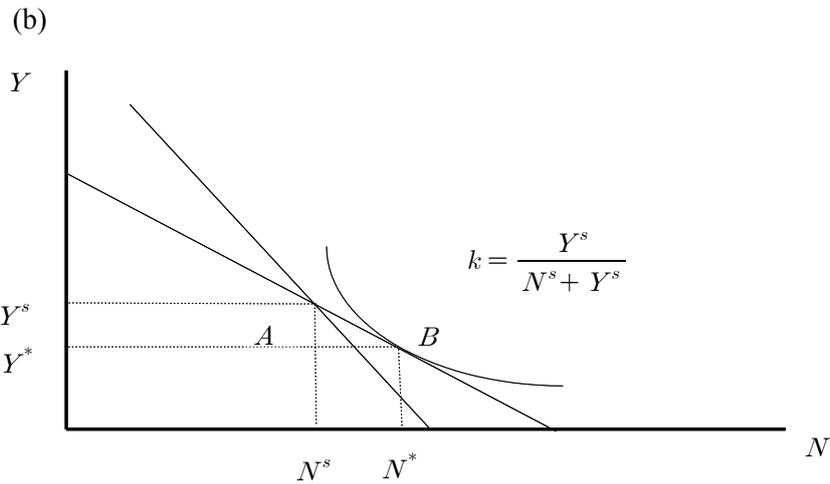
이러한 내용이 다음 그림에 제시되어 있다. [그림 4-1] (a)는 청년의무고용제도에 영향을 받지 않는 기업의 선택을 보여주고 있다. 그림에서 가로축은 기업의 비청년 고용량이며 세로축은 청년 고용량이다. 그림에서 직선으로 표시된 것은 등비용 곡선(isocost curves)이며, 곡선으로 표시된 것은 기업의 등량곡선(isoquant curves)이다. 그림에 표시된 기업은 의무고용 비율(k)을 초과하여 청년을 고용하고 있으므로($k > [Y^*/(N^* + Y^*)]$)제도에 영향을 받지 않는다. 따라서 종전과 같이

이 기업은 A점에서 N^* 의 비청년 근로자와 Y^* 의 청년 근로자를 고용할 것이다.

[그림 4-1] (b)은 청년의무고용제도에 영향을 받는 기업의 선택을 보여주고 있다. 기업은 청년의무고용제가 도입되기 이전 B점에서 N^* 의 비청년 근로자와 Y^* 의 청년 근로자를 고용하고 있다. 따라서 이 기업은 청년의무고용 비율 k 를 충족시키지 못하고 있다. 앞의 (a)와 달리 (b)에서는 등비용 곡선이 기업의 청년 고용비율이 법정된 고용할당 비율에 미치지 못하면 가파르게 변한다. 이는 고용할당 비율에 미치지 못한 상태에서 비청년 근로자를 추가적으로 고용하면 벌금이 증가하기 때문이다. 벌금으로 인해 비청년 노동과 청년 노동의 상대비용이 변화가 발생한다. 비청년 노동을 추가적으로 고용할 경우 벌금액이 증가하므로 비청년 노동의 한계비용이 청년 노동의 한계비용에 비해 높아지고 따라서 등비용 곡선의 기울기가 증가한다.

[그림 4-1] 고용할당의 효과





기업은 청년 고용할당 비율을 충족시키든지 또는 고용할당 비율을 일부만 충족시키고 벌금을 납부하는 선택을 할 수 있다. 만일 이 기업이 고용할당 비율을 충족시킨다고 가정하자. 그러면 이 기업은 A점에서 N^s 의 비청년 근로자와 Y^s 의 청년 근로자를 고용하게 될 것이다. 청년 의무고용제의 도입으로 청년의 고용은 N^* 에서 N^s 로 증가한 반면 비청년의 고용은 N^* 에서 N^s 으로 감소한다. 따라서 기업의 청년 근로자 비율은 종전의 $[Y^s/(N^* + Y^s)]$ 에서 k 로 증가한다.

만일 기업이 A점을 선택한다면, B점에서 A점으로의 균형의 변화는 대체효과(substitution effects)와 규모효과(scale effects)로 나누어 볼 수 있다. 대체효과는 비청년 고용의 상대비용이 증가하여 비청년 고용이 감소하고 청년 고용이 증가하는 효과이다. 규모효과는 벌금의 부과로 인해 기업의 고용비용이 상승하여 기업의 청년 근로자의 노동수요와 비청년 근로자의 노동수요가 감소하는 효과이다. 이 효과는 청년

고용과 비청년 고용 모두에 음(-)의 방향으로 작용한다. 따라서 청년 의무고용제가 의무고용 비율에 못미치는 청년을 고용하고 있던 기업에 미치는 영향은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 비청년 고용은 감소한다. 대체효과와 규모효과의 방향이 모두 비청년 고용을 감소시키는 방향으로 작용하기 때문이다. 둘째, 청년 고용은 대체효과에 의해 증가하나 규모효과에 의해 감소한다. 순효과는 이 두 효과의 상대적 크기에 달려있다.

청년층에 대한 고용할당 비율을 설정하고 이를 위반할 경우 벌금을 부과하는 형태의 청년의무고용제의 고용효과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 기존에 고용할당 비율을 넘어 청년층을 고용하고 있는 기업에서는 청년의무고용제는 아무런 영향을 미치지 않는다. 둘째, 고용할당 의무를 충족하고 있지 못하고 있는 기업에서는 고용할당 의무의 부과가 청년층과 비청년층에게 다르게 작용한다. 우선 청년층 고용에 미치는 효과는 정(+)의 대체효과와 음(-)의 규모효과로 인해 불분명하다. 대체효과가 규모효과보다 크다면 청년층 고용이 증가할 것이다. 반면 고용할당 의무의 부과는 기업의 비청년층 고용을 감소시킨다. 대체효과와 규모효과가 모두 음(-)의 방향으로 작용하기 때문이다. 셋째, 고용할당 의무의 부과는 기업의 청년 고용을 증가시킬 수 있으나, 비청년 고용을 감소시킨다. 따라서 청년의무고용제의 전체적인 고용효과는 이들 효과의 상대적 크기에 달려 있다.

제3절 로제타 플랜

1) 내용

청년의무고용제도에 관한 국내의 정책제안은 주로 벨기에의 로제타 플랜을 벤치마킹한 것으로 볼 수 있다. 벨기에의 로제타 플랜(Rosetta Plan)의 핵심은 기업에게 3%의 청년층 고용할당 의무를 부과하는 것으로 앞에서 우리가 검토한 제도와 유사하다. 따라서 로제타 플랜의 시행결과를 분석을 통해 유사한 제도가 우리나라에 도입되었을 때 어떤 결과가 발생할지를 유추해 볼 수 있다.

로제타 플랜이 시작된 계기는 영화 Rosetta에 극명하게 드러나고 있듯이 벨기에의 높은 청년실업률, 특히 저학력 청년의 높은 실업률에서 연유한다. 제도가 도입되기 직전인 1999년 당시 벨기에의 청년실업률은 아래 <표 4-1>에서 보는 것처럼 OECD 평균 수준보다 높은 수준이었다. 1999년 벨기에의 25세 미만 청년의 실업률은 22.6%로 EU 평균인 17.7%보다 4.9%p나 높았다. 또한 실업률은 교육수준에 따라서 큰 차이를 보였다. 고학력 청년층의 실업률은 14.4%였음에 반해 중간 수준의 학력을 가진 청년층의 실업률은 20.1%, 저학력 청년층의 실업률은 30.4%였다. 당시 벨기에의 대학 진학률이 32.0%인 상황을 감안하면 상당수의 청년 실업이 저학력 청년에서 발생하고 있었음을 알 수 있다. 또한 지역별로도 실업률의 차이를 보이고 있었는데 Brussels와 Walloon 지역의 청년실업률은 Flanders 지방의 청년 실업률보다 2 내지 2.5배 정도 높았다(Nicaise, 2001).

로제타 플랜은 종래의 청년실업을 해소하기 위한 청년연수(stages

des jeunes) 조치를 대체한 것으로 “workfare” 또는 “learnfare” 모델에서 기업과 국가의 책임을 대폭 강화하는 방향으로의 선회를 의미한다. 활성화 프로그램에 참여하는 청년 구직자에게 국가가 기업의 고용의 무 부과를 통해 일자리를 제공한다는 것이 기본적 정책개념이다. 로제타 플랜에서는 구직자가 활성화 프로그램의 참여를 거부하면 혜택을 상실할 수 있으며, 기업이 3%의 쿼터를 달성하지 못하면 벌금이라는 재정적 제제를 받을 수 있다.

〈표 4-1〉 벨기에의 청년고용지표

고용지표a	1999			2010		
	Belgium	EUb	OECDb	Belgium	EUb	OECDb
청년 고용률	25.5	39.8	42.8	25.2	33.7	37.8
청년 실업률	22.6	17.7	15.4	22.4	22.2	18.9
청년실업률 배율 =15-24세실업률/ 25-54세실업률	3.1	2.5	2.5	3.1	2.7	2.6
장기 실업률	36.9	27.6	21.0	30.1	27.7	22.6
임시직 비율	37.5	33.5	31.8	30.4	40.1	38.0
파트타임 비율	18.0	17.2	20.6	18.0	24.9	27.8
NEET 비율c	13.9	12.5	13.2	9.8	12.2	10.9
저숙련 실업률/ 고숙련 실업률 (ISCED<3/ISCED>3)c	3.7	2.3	2.3	2.5	2.4	2.3
학교 중도탈락율d	15.8	18.1	20.0	14.2	15.9	15.6
대학 진학률	32.0	-	48.0	31.0	-	59.3

자료: OECD(2010), Off to a Good Start: Jobs for Youth. OECD(2011), Education at a glance 2011, 변양규(2011).

- 주: a) EU와 OECD의 고용지표는 일부 국가를 제외하면 15-24세임.
- b) 21개 EU국가와 34개 OECD 국가의 단순평균임
- c) 1998년과 2008년 수치
- d) 현재 교육을 받고 있지 않은 ISCED 3(고졸) 미만의 비율. 20-24세 대상.

2000년 4월부터 시작된 로제타 플랜은 두 가지 부분으로 구성되어 있다. 하나는 실업상태에 있는 모든 청년에게 “통합으로의 이행”(pathway to integration)을 보장하기 위한 상담과 훈련 등을 포함하는 활성화 정책(activation policy)과 다른 하나는 노동시장 통합의 주요한 수단으로서의 최초고용협약(conventions de premier emploi) 프로그램이다. 이 중 청년의무고용제와 직접적으로 관련이 있는 부분은 후자의 최초고용협약 프로그램이다.

최초고용협약 프로그램은 사용자에게 전체 근로자 중 일정 비율을 프로그램 대상 청년으로 고용할 의무를 부과하고 있다. 프로그램의 목표 집단(target group)은 원칙적으로 1) 학교를 졸업하거나 그만둔 지 6개월 미만인 25세 미만의 청년구직자이다. 이러한 목표 집단은 지역 노동시장의 상황에 따라 확대될 수 있다. 즉 학교를 졸업하거나 그만둔 후 일자리를 찾는 것이 매우 어려운 지역에서는 2) 25세 미만의 청년구직자 또는 3) 30세 미만의 청년구직자로 적용대상이 확대될 수 있다.

최초고용협약 프로그램 하에서 사용자는 다음과 같은 세 가지 형태의 근로계약을 체결할 수 있다. 첫째는 최소 12개월의 전일제 또는 반일제 이상의 무기계약이나 기간제 계약이다. 따라서 계약의 최저기간만이 규정되어 있고 계약형태는 다양하게 인정된다. 둘째, 훈련-고용 계약이다. 이는 파트타임 근로와 파트타임 훈련이 결합된 고용형태로서 계약기간은 1년에서 3년 사이이다. 셋째, 도제계약이다. 도제계약 역시 최저 1년에서 최고 3년의 계약기간이 규정되어 있다. 실제로 제도 시행 후 체결된 최초고용협약을 보면 첫 번째 형태의 계약이 대부분(96%)을 차지하고 있다. 훈련과 고용이 결합된 형태의 계약은 1%

미만이며, 도제계약은 2.3% 정도이다(Nicaise, 2001).

적용대상은 민간부문과 공공부문을 모두 포함한다. 50인 이상의 근로자를 고용하고 있는 민간 기업에게는 매년 전체 종업원의 3%의 쿼터가 부과된다. 공공부문과 민간 비영리부문에서는 1.5%의 쿼터가 부과된다. 즉 전체 종업원의 3% 또는 1.5%를 위에서 언급한 목표 집단으로 채워야 한다. 이렇게 설정된 청년 쿼터를 달성하기 위한 유인을 제공하기 위해 벌금(fine)과 보조금(subsidy)이라는 수단이 활용된다. 청년쿼터에 미달하는 기업에 대해서는 벌금이 부과될 수 있다. 한편 청년쿼터를 달성한 기업에 대해서는 사회보험료의 사용자 기여분 감면이라는 형태로 보조금이 지급된다. 감면액은 비숙련 청년을 고용하거나, 3% 쿼터를 초과하거나, 계약만료기간 이후에도 계속 고용하는 경우에 증액된다(OECD, 2007).

최초고용협약을 통해 고용된 청년 근로자의 임금은 고용된 기업의 임금체계에 의거하여 청년 근로자와 동일한 기능을 수행하는 근로자가 요구할 수 있는 수준과 동일하다. 최초고용협약은 임금 책정에 약간의 특수성도 인정하고 있다. 임금은 처음 12개월 동안 훈련기간에 해당하는 경우 최대 10%까지 감액할 수 있다. 청년 근로자가 계약기간 중 다른 일자리에 응모하기 위한 것이 증명된 때에는 유급으로 출근하지 않을 수 있으며, 다른 일자리를 찾은 경우 일정 기간의 사전 예고에 의해 계약을 종료시킬 수 있다.

〈표 4-2〉 최초고용협약(conventions de premier emploi)의 내용(2000)

시기	2000년 4월부터 시작
목표	학교에서 직장으로서의 이행 촉진을 통한 청년층의 장기실업 방지.
수단	강제적 고용쿼터 - 민간영리 기업: 노동력의 3%는 최초고용협약에 해당되는 청년층으로 구성해야 함. - 공공부문은 1.5%
계약 형태	- 무기계약 또는 기간제 계약, 풀타임 또는 반일제 이상의 파트타임. 단 계약 기간은 1년 이상이 되어야 함. - 훈련-고용 계약. 계약기간은 1년-3년. - 도제계약. 계약기간은 1년-3년.
목표 집단	최근 6개월 이내에 학교를 떠난 25세 미만의 청년구직자, 그러나 지역 노동시장의 고용사정에 따라 2) 25세이하 청년 구직자, 또는 3) 30세 이하 청년 구직자로 대상이 확대될 수도 있음.
제도의 경제적 유인	- 쿼터 목표 미달성 시 벌금 부과 - 사회보험료 사용자 기여분 감면. 쿼터 초과시, 저숙련 청년 고용시, 최초고용합의 종료 후 계속고용시 증액
임금 수준	기업에서 동일한 기능을 수행하는 근로자의 임금

주: 2004년 이후의 제도변화에 대해서는 본문 참조.

2) 시행효과

과연 이러한 내용의 로제타 플랜은 어떤 효과를 가져왔는가? 이에 관하여 확인할 수 있는 실증적 연구 결과는 그다지 많지 않다(변양규, 2011). 특히 제도의 고용효과에 대해서는 관련된 연구가 좀처럼 발견되지 않는다. 다만 OECD(2007)가 인용한 연구(CIRIEC, ULG, VUB, 2003)에 의하면 30세 미만의 최초고용협약 수혜자들이 2001년 3월 임금근로자의 거의 5%에 달했다고 보고하고 있다.

제도시행의 수혜자에 대해서는 비교적 상세한 자료가 존재한다. 위

에서 인용한 연구에 의하면, 수혜자의 특징은 대부분 고용사정이 좋은 Flanders 지역의 숙련수준이 매우 높은 청년이었으며, 이는 청년 실업자의 대표적 집단인 Walloon 지방의 비숙련 여성 청년과는 매우 상이한 것이었다. 이 연구는 또한 최초고용계약 종료 후 기업에 계속 고용되어 있는 근로자의 85%는 숙련수준이 현저히 높은 Flanders 출신 청년이라고 추정한 결과를 제시하고 있다.

로제타 플랜의 시행 1년 동안의 최초고용협약 수혜자의 특징에 관하여 Nicaise(2001)가 인용하고 있는 벨기에 고용노동부의 자료도 앞의 연구와 비슷한 결과를 제시하고 있다. <표 4-3>은 최초고용협약의 수혜자의 특징을 제시한 것을 옮겨 놓은 것이다. 표에 의하면 최초고용협약의 수혜자는 학교를 떠난 지 6개월 미만인 실업자가 28.1%, 기타 25세 미만자가 51.8%, 그 밖의 30세 미만자가 13.3%로 나타나고 있다. 교육수준별로는 고졸 미만이 33.6%, 고졸 이상이 66.3%이다. 성별로는 남성이 57.5%, 여성이 42.5%이다. 지역별로는 상대적으로 Flanders 지역이 70.0%를 차지하고 있다. 이를 30세 미만의 실업자 비율과 비교하여 보면, 제도의 수혜자는 Flanders 지방의 상대적으로 고학력인 청년이 과대대표 되었음을 알 수 있다.¹³⁾

13) OECD(2007)는 이를 횡재효과(effect d'aubaine)라고 부르고 있다.

〈표 4-3〉 최초고용협약의 수혜자 특성(시행 1년간)

개인 특성	최초고용협약 수혜자 중에서의 비율	30세 미만 실업자 중에서의 비율
목표 집단		
(i) 학교를 떠난지 6개월 미만의 구직자	28.1%	-
(ii) 25세 미만 구직자. (i) 제외	51.8%	-
(iii) 30세 미만 구직자. (i) (ii) 제외	13.3%	-
성별		
남성	57.5%	60.2%
여성	42.5%	39.8%
교육수준		
고졸 미만	33.6%	42.0%
고졸 이상	66.3%	58.0%
거주지역		
Flanders	72.0%	29.7%
Wallonia	22.6%	55.3%
Brussels	6.9%	15.0%

자료: Nicaise(2001)에서 재인용.

이러한 효과는 어떻게 보면 예견된 것이라고 볼 수 있다. 로제타 플랜에서와 같이 목표 집단을 연령만을 기준으로 상대적으로 폭넓게 정의하면 소위 거품 걷어가기 효과(creaming effects)가 발생할 가능성이 매우 높다. 고용할당 비율이라는 제약조건에 직면한 사용자는 주어진 쿼터를 가급적이면 고숙련 청년으로 채우려고 할 것이다. 비록 프로그램이 저숙련 청년의 고용에 사회보험료 감면이라는 추가적 혜택을 주고는 있지만 이러한 사용자의 고숙련 채용에 대한 강한 유인을 역전시키지는 못한 것으로 판단된다. 따라서 로제타 플랜은 저숙련 청년보다는 고숙련 청년에게 더 많은 혜택을 부여하는 결과를 가져왔다.

둘째는 사회보험료 감면에 따른 사중손실(deadweight loss)의 발생이다. 일반적으로 고용과 연계된 보조금 정책에서는 항상 사중손실이 발생한다. 로제타 플랜에서는 이러한 사중손실의 효과가 확대되어 나타났을 가능성이 높다. 이는 위에서 지적한대로 로제타 플랜의 수혜자의 2/3가 고학력이었기 때문이다. 이들 중 대다수는 로제타 플랜이 제공하는 유인 없이도 고용되었을 가능성이 높다. OECD(2007)가 인용하고 있는 Flanders 지역 사용자들의 자체 설문조사에 의하면 단지 11%의 사용자만이 로제타 플랜이 없었다면 더 적은 청년을 고용했을 것이라고 응답했다(Flemish Economic Verbond, 2001). 물론 사용자 대상의 설문이라는 한계가 있으나 이는 프로그램의 사중손실이 매우 크다는 점을 방증하는 것이다.

셋째는 고용의 질이다. 로제타 플랜은 최소 계약기간을 1년으로 규정하고 있을 뿐 계약형태에 대해 규제하지 않는다. 무기계약과 기간제 계약, 풀타임과 파트타임의 아무런 제약이 없다. 또한 계약기간이 최저 1년으로 정해져 있을 뿐이며, 1년이 지나면 계속 고용해야할 의무도 없다. 더욱이 사용자들이 고용할당 의무를 충족시키기 위해 파트타임 형태로 근로자를 고용했을 가능성이 있다. 따라서 프로그램이 청년층에게 상대적으로 낮은 질의 일자리를 제공한다는 비판이 제기될 수 있다. 비록 아래에서 설명할 2004년 제도변화 이후의 자료이긴 하지만, 이러한 현상이 뚜렷이 관찰된다. 2005년 2/4분기 동안 70,441개의 최초고용협약이 전국사회보장기관(NNSO)에 등록되었는데, 동 분기에 풀타임으로 환산하여 21,478개만이 사용자 사회보험료 감면으로 이어졌다(OECD, 2007). 따라서 최초고용협약 중 상당수가 파트타임 계약 형태이었음을 알 수 있다.

3) 제도 변화

2004년 로제타 플랜은 제도변화를 겪는다. 첫째, 제도의 목표 집단이 변화하였다. 종전에는 학교를 떠난 지 6개월 미만인 청년을 주요 대상으로 하였던 것이 2004년 이후에는 26세 미만의 청년으로 바뀌었다. 둘째, 고용쿼터의 의미가 변화하였다. 고용쿼터는 일정 비율을 목표 집단에서 채용해야 한다는 것에서 현재 기업이 고용하고 있는 근로자 중 청년근로자의 비중으로 변화되었다. 이는 실질적으로 기업의 고용의무가 크게 완화되었음을 의미하는 것이다. 저숙련 청년 노동력이 풍부한 벨기에의 상황에서 합리적으로 균형 잡힌 연령 구조를 가진 기업은 근로자 중 적어도 청년 3%를 보유하고 있을 가능성이 매우 높기 때문이다. 따라서 이러한 제도변화 이후에는 로제타 플랜의 청년 고용의무가 더 이상 기업을 크게 제약하지 않게 되었다(OECD, 2007). 셋째, 사회보험료 사용자 기여분 감면의 대상은 저숙련 청년(즉, 미성년자 또는 고등학교 미졸업자)에 한정되었다. 이러한 변화는 제도가 저숙련 청년의 고용촉진이라는 정책목표에 보다 초점을 맞추게 되었다는 것을 의미한다. 물론 최초고용협약의 자신의 경영상 의무를 준수하지 않은 사용자는 통상적으로 전과 같이 벌금이 부과될 수 있다.

2006년에는 세대간 연대협약(Pacte de solidarité entre les générations)에 의해 몇 가지 추가적인 그러나 영향이 크지 않은 조치들이 도입되었다. 첫째, 쿼터에 대한 연령제한이 25세로 하향 조정되었다. 연령제한은 지역 노동시장의 상황을 보다 잘 반영하기 위해 1살 정도를 상향 또는 하향 조정될 수 있다. 둘째, 연방공공부문의 고용할

당 비율이 사적 부문과 같이 3%로 조정되었다. 셋째, 목표 집단에 대한 사회보험료 감면기간이 확대되었다. 사회보험료 감면은 현저히 숙련수준이 낮은 청년, 저숙련 외국출신 청년 및 저숙련 신체허약 청년에 한해 종전의 8분기(2년)에서 16분기(4년)로 확장되었다.

제4절 청년의무고용제도의 구성요소

이상에서 청년의무고용제도의 도입에 따른 고용효과를 살펴보고, 벨기에의 로제타 플랜의 시행 결과를 살펴보았다. 이제 이러한 정보에 기초하여 한국에서의 청년의무고용제의 도입가능성을 검토해 보자.

청년의무고용제도의 효과는 어떤 내용의 제도가 설계되는가에 따라 달라질 것이다. 제도 설계에서 가장 중요한 문제는 청년층에 대한 고용할당(employment quota) 비율의 설정이다. 의무고용 비율을 무엇을 기준으로 어떤 수준에서 정하는가에 따라 고용효과가 상이하게 나타날 것이기 때문이다. 고용할당(employment quota) 비율은 기업의 전체 노동력 중 청년층 비율과 같이 저장(stock) 개념으로 설정할 수도 있으나, 제도의 취지가 청년층의 추가고용에 있으므로 기업의 노동력 중 청년층 신규채용자 비율과 같은 유량(flow) 개념의 의무고용 비율로 설정되는 것이 보다 적합할 것이다. 고용할당 비율의 수준은 기업의 연령별 신규채용과 밀접한 관련이 있다. 고용할당 의무의 부과가 의미를 가지려면 적어도 고용할당 비율이 현재 기업의 청년층 신규채용자 비율보다 높은 수준에서 설정되어야 한다.

우리나라 기업의 청년층 신규채용 비율은 어느 수준인가? 이를 살

펴보기 위해 고용형태별근로실태조사 2010년 자료를 이용하여 청년층 신규채용 비율을 사업체 규모별로 나누어 분석하여 보았다. 고용형태별근로실태조사는 공공부문 자료를 포함하고 있지 않기 때문에 민간부문의 실태만을 보여준다는 점에 유의하기 바란다. 청년층은 고졸연령을 감안하여 18세 이상 30세 미만으로 정의한다. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로서 경력기간이 1년 미만인 자로 정의한다. <표 4-4>는 사업체 규모별 경력기간 1년 미만 청년층의 신규채용자 비율을 제시하고 있다.¹⁴⁾

<표 4-4>를 보면 사업체 전체 노동력 중 청년층 신규채용자가 차지하는 평균적인 비중은 8.1%로 나타난다. 청년층 신규채용자 비율은 5인 미만에서 11.3%로 가장 높고 300인 이상에서 7.4%로 두 번째로 높다. 반면 5-29인은 6.9%, 30-299인은 6.3%를 보이고 있고 U자형의 형태를 취하고 있다. 민간부문의 300인 이상의 대규모 사업체를 대상으로 제도를 실시한다고 가정할 때, 제도가 청년고용 효과를 산출하기 위해서는 <표 4-4>에 제시된 신규채용자 비율 이상의 고용할당 비율이 설정되어야 한다. 물론 구체적인 고용할당 비율은 어떤 자료에 근거하는가에 따라 달라질 수 있다. 분명한 점은 기업의 여건에 따라 청년층 신규채용 비율에 큰 편차가 존재하기 때문에, 청년층 신규채용자 비율이 상대적으로 낮은 기업에서는 제도 도입이 심각한 제약조건이 될 수 있다는 것이다. 따라서 고용할당 비율이 높게 설정될수록 제도의 수용성은 상대적으로 낮아질 것이다.

14) 청년층을 20세 이상 30세 미만으로 정의한 결과도 <표 4-4> 및 <표 4-5>와 크게 다르지 않다.

〈표 4-4〉 경력기간 1년 미만 청년층 신규채용자 비율

구분	5인 미만	5-29인	30-299인	300인 이상	전체
청년	0.113	0.069	0.063	0.074	0.081
초대졸 이상 청년	0.040	0.040	0.039	0.056	0.042
고졸 이하 청년	0.073	0.029	0.024	0.018	0.039
정규직 청년	0.025	0.043	0.040	0.041	0.037
비정규직 청년	0.088	0.026	0.024	0.033	0.044

주: 청년층은 18세 이상 30세 미만을 의미한다. 신규채용자는 조사시점에서 근속기간 1년 미만인 자로서 경력기간이 1년 미만인 자로 정의한다.

자료: 고용형태별 근로실태조사 2010.

청년의무고용제의 목표 집단(target group)을 어떻게 설정할 것인가는 청년층 내부의 고용배분에 영향을 미친다. 목표 집단을 광범위하게 설정하면 목표 집단 내에 이질적 특성을 가진 집단이 공존하게 된다. 기업은 가능한 한 생산성이 높은 집단을 채용하려고 할 것이므로 로제타 플랜에서 나타나듯이 거품 걷어가기 효과(creaming effects)가 발생할 수 있다. 예를 들어, 300인 이상 대규모 사업체에 신규채용 기준으로 청년 고용할당 의무를 부과하여 현재보다 약 1만 명 정도의 추가적 신규채용 의무를 부과한다고 가정하자. 일부 사업체는 이 고용할당 의무를 달성하지 못할 것이며, 일부 사업체는 이 비율을 맞추기 위해 청년층을 추가적으로 고용할 것이다. 추가적으로 고용되는 청년은 주로 학력수준이 높고 스펙도 좋은 청년이 될 가능성이 높다. 그러나 이런 특성을 지닌 청년집단은 의무고용제도가 존재하지 않더라도 고용되었을 가능성이 높은 집단이다.

이 문제를 방지하기 위해서는 가능한 한 동질적인 특성을 가진 집단으로 목표 집단을 구성해야 한다. 이와 관련하여 학력을 목표 집단

의 설정 기준으로 삼을 수 있을 것이다. 학력별로 청년층의 취업확률에 차이가 난다는 것은 잘 알려진 사실이다. <표 4-4>에 나타나 있듯이 초대졸 이상 청년층의 신규채용자 비율은 300인 미만에서는 거의 차이가 없고 300인 이상에서 5.6%로 가장 높다. 반면 고졸 이하의 청년층의 신규채용자 비율은 5인 미만에서 7.3%로 가장 높고 사업체 규모가 증가할수록 감소하여 300인 이상에서는 1.8%에 불과하다. 민간 부문의 300인 이상의 대기업에서 초대졸 이상의 청년층의 고용비율은 고졸이하 청년층의 고용비율보다 3배정도 높다. 신규채용자 비율 역시 3배 정도 차이가 난다. 만일 취업 취약계층의 고용촉진이라는 목표에 비중을 둔다면, 목표 집단을 취업확률이 상대적으로 낮은 저학력 집단으로 제한하는 것이 필수적이다.

목표 집단 설정에서 두 번째로 고려하여야 할 사항은 일정 기간의 실업을 요구할 것인가의 문제이다. 할당된 고용의무를 청년 실업자 중에서 채워야 하는가 아니면 다른 사업체에서의 전직자의 채용도 포함시켜야 하는가의 문제이다. 의무고용 대상자의 요건으로 일정 기간의 실업을 요구하게 되면 최저 실업기간 동안 청년층의 일자리 탐색 노력이 감소하여 실업이 증가하는 부정적 효과가 수반될 수 있다. 반면 실업을 요건으로 하지 않는 경우에는 다른 형태의 문제가 발생한다. 우리나라 청년층의 이직률은 다른 노동력 집단에 비해 거의 3배가량 높다(권태희 외, 2011). 따라서 고용할당 의무를 대기업에 부과하면 중소기업의 청년 근로자들이 임금이나 근로조건이 상대적으로 좋은 대기업으로 이직하려는 경향이 강화될 것이다. 따라서 노동이동으로 인해 중소기업에의 구인난이 심화되고, 중소기업에서 대기업으로 청년층 고용이 이전되어 전체적인 청년층 고용효과가 나타나지 않는 상

황이 발생할 수도 있다(변양규, 2011).

마지막으로 청년의무고용제도에 의해 채용되는 근로자의 계약형태에 관한 문제가 있다. 고용형태를 정규직에 한하여야 하는가 아니면 다양한 형태의 고용계약을 허용하여야 하는가의 문제이다. <표 4-4>에 의하면 정규직 청년층 신규채용자 비율은 5인 미만을 제외하면 사업체 규모별로 큰 차이를 보이지 않는다. 민간부문 300인 이상 사업체의 청년층 신규채용자 비율은 정규직이 비정규직보다 높게 나타나지만, 비정규직 신규채용자 비율도 다른 규모에 비해 높은 수준을 보이고 있다. 정규직으로 고용형태를 제한하면, 기업의 채용비용이 증가하여 고용할당 의무를 준수하지 않는 기업이 증가하고 청년층 고용촉진 효과가 반감될 가능성이 높다. 반면 비정규직 형태의 계약을 허용하면 대다수의 의무고용이 상대적으로 낮은 질의 비정규직 형태로 이루어질 것이라는 우려가 제기될 수 있다.

이 문제는 제도의 목표를 청년층에 대한 양질의 일자리 제공에 둘 것인가 아니면 청년층 활성화에 둘 것인가에 따라 달라진다. 전자가 목표라면 고용형태에 제한이 가해져야 하며, 후자가 목표라면 다양한 고용형태가 허용되어야 한다. 예를 들어, 6개월의 최소 계약기간을 설정하고 비정규직 고용을 허용하는 청년의무고용제도는 청년인턴제의 강화된 형태로 이해할 수도 있다.

이상에서 청년의무고용제도의 설계에서 고려되어야 할 요인들은 고용할당 비율, 목표 집단의 설정과 고용형태라는 세 가지 관점에서 살펴보았다. 이들 각각의 요인들을 어떻게 결합하는가에 따라 다양한 형태의 제도가 설계될 수 있다. 이에 따라 청년의무고용제의 효과도 크게 달라질 것이다. 제도의 구체적 내용에 따라 기업과 청년층의 유인

구조를 반영한 모형설정을 통해 제도 도입의 효과가 추정될 수 있을 것이다.

제5절 결론

본고는 최근 들어 제안되고 있는 청년의무고용제도를 제도 도입의 효과에 중점을 두어 검토하였다. 본문의 논의로부터 청년의무고용제의 도입과 관련하여 반드시 고려되어야 할 다음과 같은 논점들이 도출된다.

첫째, 제도의 고용효과이다. 청년층에 대한 고용할당은 기업의 청년층 고용과 비청년층 고용유인에 변화를 야기한다. 이론적으로 보면 제도 도입으로 청년층 고용에 어떤 변화가 발생할지는 불확실하다. 대체 효과가 규모효과보다 크다고 가정하면 청년층 고용이 증가할 것이다. 따라서 제도 도입으로 청년층 고용이 고용할당 비율만큼 추가적으로 증가한다고 단언할 수 없다. 한편 고용할당 의무의 부과는 비청년층 고용을 감소시키는 방향으로 작용하기 때문에 전체적인 고용효과의 방향은 불확실하다.

둘째, 제도의 목표 집단 설정이다. 제도를 청년층 일반의 고용문제를 해결하기 위한 방안으로 활용할 것인가 아니면 취업 취약계층의 고용을 촉진하기 위한 수단으로 활용할 것인가에 대한 판단이 필요하다. 후자에 중점을 둔다면 목표 집단을 저학력이나 저숙련 청년 집단으로 한정하여야 한다. 만일 청년층 일반의 고용문제를 해결하기 위한 목적으로 제도를 활용한다면 형평성 차원에서의 부정적 효과와 사중

손실 효과가 크게 발생할 수 있다.

셋째, 제도의 목적에 관한 고민이 필요하다. 제도는 청년층에 대한 양질의 일자리 제공을 위한 수단으로도 청년층에 대한 활성화 수단으로도 활용될 수 있다. 이렇게 제도의 목적을 어디에 두는가에 따라 고용형태나 계약기간이 다르게 설정되어야 한다. 또한 제도를 활성화 수단으로 활용한다면 기존의 활성화 정책수단과의 유기적 결합방안이 마련되어야 한다.

청년의무고용제의 내용은 이러한 고려사항들을 어떻게 조합시키는가에 따라 다양한 형태의 제도가 설계될 수 있으며, 제도의 도입효과도 크게 달라질 수 있다. 그러나 기존의 청년의무고용제도에 대한 주장들은 구체성을 결여하고 있어, 실행 가능한 정책제안이라기 단순한 구호 수준에 머물고 있는 실정이다. 따라서 제도도입에 대한 본격적 논의가 이루어지기에는 시기상조라고 판단된다. 다만 고용할당 비율의 설정에 있어서의 현실적 제약이나 제도의 유인효과 등을 감안하면, 제도의 효과에 대한 과장된 기대는 경계해야 할 것이다.

제5장

청년층 자영업의 실태와 과제

- 제1절 서론
- 제2절 분석 자료 소개
- 제3절 청년 창업 현황
- 제4절 요약 및 시사점

제5장 | 청년층 자영업의 실태와 과제

정 재 호 한국직업능력개발원 전문연구원

제1절 서론

우리 사회에서 청년층의 일자리 문제는 중요한 사회적 이슈로 자리 잡고 있다. 2011년 현재 청년층(15~29세) 실업자는 32만 명, 실업률은 7.6% 수준으로 선진국과 비교하면 양호한 수치이다. 하지만 대학 졸업자의 취업난이나 취업을 위한 스펙쌓기 경쟁, 취업 사교육 열풍 등 청년층이 체감하는 노동시장 상황은 훨씬 심각한 것이 현실이다. 청년층의 일자리 문제를 해결하기 위해 정부는 다양한 정책들을 마련하여 실행하고 있다. 고용노동부의 경우에는 2012년 핵심 정책과제로 ‘청년 일할 기회 늘리기’를 설정하고 있으며, 청년 일자리 창출의 일환으로 청년창업 지원대책도 추진하고 있다.

올해는 대학생들이 창직·창업 아이디어를 개발할 수 있도록 지원하는 창조캠퍼스 사업을 확대하고, 청년전용 창업자금을 신설하였으며 고속련자의 기술 경험을 청년층에게 전수할 수 있는 세대융합형 창업 지원 프로그램을 실행하고 있다. 또한 창업이 활성화 될 수 있도록 창업 중소기업에 대한 조세지원을 강화하고, 창업정보제공 시스템

을 확충하고 있다.

이와 같은 창업지원은 단순히 창업자의 일자리를 만드는데 그치는 것이 아니라 경제 전반의 생산성을 제고하여 새로운 고용을 유발하는 효과도 있다. Brandt(2004)는 OECD 자료를 분석하여 새로운 기업의 진입이 많아질수록 생산과 고용이 증가하는 경향을 확인하였다(채창균 외(2008, 15쪽)에서 재인용).

하지만 청년창업에 대한 정책적 관심에도 불구하고 이에 관한 통계는 많지 않아보인다. 청년창업을 다룬 박동(2010)과 양현봉·박종복(2011)을 보면, 주로 중소기업청의 ‘신설법인 동향’ 자료와 ‘벤처기업 정밀실태조사’ 자료를 이용하여 청년층의 창업 현황을 살펴보고 있다. ‘신설법인 동향’은 신설 법인 전수를 매월 집계하고 대표자의 연령에 따라 신설 현황을 제시하고 있어 청년층(40세 미만)의 법인 설립 현황을 파악할 수 있다. 그러나 법인에 국한되어 통계가 작성되고 있기 때문에 법인으로 설립등기를 하지 않은 경우는 분석할 수 없다는 한계가 있다.¹⁵⁾ ‘벤처기업 정밀실태조사’는 조사대상이 벤처기업에 국한되기 때문에 청년층 전체의 창업을 파악하기는 더욱 어렵다.

따라서 청년 창업 정책이 객관적인 현황에 기반하여 수립, 추진되기 위해서는 다양한 통계가 발굴되어야 한다. 이 글에서는 통계청의 경제활동인구조사 자료를 분석하여 청년 창업의 실태를 파악하고자 한다. 창업은 새로운 사업체를 만들어 내는 일이지만, 사업체가 유지된다면 창업자는 고용원이 있는/없는 자영업자가 된다는 점에 착안하여 청년층 창업 현황을 간접적으로 청년층 자영업자 현황을 통해 파악하고자

15) 통계청의 경제활동인구조사 비임금근로 부가조사(2011년8월)에 따르면 비임금근로자의 36.4%는 사업자 등록이 없는 개인사업체에 소속되어 있다.

하였다. 경제활동인구조사는 우리나라 고용 현황을 파악할 수 있는 대표적인 조사통계이며 비임금근로자와 청년층에 대한 부가조사도 병행하고 있기 때문에 큰 장점을 갖는다.

이 글에서는 청년층의 자영업 실태를 파악하기 위해 경제활동인구조사 본조사, 비임금근로자 부가조사, 청년층 부가조사 자료를 분석한다. 먼저 경제활동인구 본조사 자료에서는 청년층 자영업자의 규모를 살펴보고 지난 10년 사이에 산업 구성 변화를 파악한다. 다음으로 비임금근로자 부가조사 자료를 이용하여 청년층 자영업자의 운영실태를 분석한다. 마지막으로 청년층 부가조사에서 자영업으로 첫 일자리를 경험한 경우 그 특징을 파악한다.

제2절 분석 자료 소개

이 글에서 분석하는 경제활동인구조사의 각 자료와 주요 분석내용을 정리하면 <표 5-1>과 같다.

〈표 5-1〉 자료와 분석 내용

자료		분석 내용
경제활동 인구조사	본조사 (2001, 2006, 2011)	청년층 자영업자 규모, 인적 구성, 산업, 직종, 사업체 규모
	비임금근로자 부가조사 (2011.8)	청년층 자영업자의 사업 기간, 사업 장소, 창업자금 규모 및 조달방법, 근로시간, 국민연금 가입, 향후 계획
	청년층 부가조사 (2011.5)	청년층 자영업자의 일자리-전공 일치, 첫 일자리로서의 자영업의 산업, 직종, 근무기간, 이직 사유 등

분석 대상인 청년층을 여기에서는 15~34세로 정의하였다. 일반적으로 청년층은 15~29세로 정의하는데, 이렇게 정의할 경우 2011년의 청년층 자영업자는 19만 2천 명이다. 그러나 가중치를 부여하지 않은 실제 표본은 매우 작아져(월평균 약 230개) 세분화된 분석이 어려워진다.

한편 정부가 추진하는 청년창업 정책에서는 지원대상을 40세 미만으로 규정하고 있어 양현봉·박종복(2011)의 경우에는 창업연구에서 40세 미만을 청년층으로 분류하기도 한다. 하지만 이렇게 확대할 경우 중장년층과 대별되는 청년층의 특성이 희석될 수 있다.

이러한 이유에서 청년층은 15~34세로 정의하였다. 또한 청년층 부가조사에서는 15~34세를 대상으로 조사가 이루어지고 있기 때문에 세 자료를 이용할 때 일관된 기준을 적용할 수 있는 장점도 있다.

다음으로 자영업자는 고용원이 있는 자영업자와 고용원이 없는 자영업자를 합한 개념이다. 경제활동인구조사에서는 고용원이 있는 자영업자를 ‘한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람’으로 정의하고, 고용원이 없는 자영업자는 ‘자기 혼자 또는 무급가족 종사자와 함께 자기 책임 하에 독립적인 형태로 전문적인 일을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람’으로 정의한다. 이 글에서는 전자를 ‘고용주’, 후자를 ‘자영자’로 표기하였다.

이 글에서는 주요 분석 대상인 청년층 자영업자 가운데 대학생 과외로 추정되는 경우를 제외하였다. 구체적으로는 전문대학이나 대학, 대학원에 재학 또는 휴학한 청년층이 교육서비스업의 자영자로 분류되는 경우를 대학생 과외로 간주하고, 이를 청년층 자영업자에서 제외하고 분석하였다.¹⁶⁾

이들을 분석에서 제외한 이유는 대학생 과외는 청년 일자리 정책의 직접적인 대상은 아니라고 판단했기 때문이다. 또한 이들 규모가 2001년 5만 6천 명, 2006년 5만 2천 명, 2011년 4만여명으로 청년층 자영업자에서 상당한 비중을 차지하고 있어 청년층 자영업자의 운영실태를 왜곡할 우려가 있기 때문이다.

따라서 최종적으로 분석에서는 대학생 과외를 제외한 15~34세 청년층 자영업자를 다루었다.

제3절 청년 창업 현황

1) 청년층 자영업 현황

자영업자는 2001년에 605만 명으로 전체 취업자의 28.0%를 차지하였으나, 2011년에는 559만 4천 명으로 감소하였고 취업자에서 차지하는 비중도 23.1%로 줄어들었다. 같은 기간 자영업자 가운데 고용주가 차지하는 비중은 25.7%에서 26.9%로 1.2%p 상승하였고, 자영업자는 74.3%에서 73.1%로 소폭 감소하였다.

청년층(15~34세)의 경우에는 2001년에 87만 7천 명으로 취업자의 11.3%에서 2011년에 42만 6천 명, 6.5%로 감소하였다. 2011년 현재 청년층 자영업자 가운데 66.3%(28만 2천 명)는 고용원이 없는 자영업자이고, 33.7%(14만 4천 명)은 고용원이 있는 고용주이다.

16) 전체 취업자나 자영업자를 분석할 때는 이들 집단을 포함하였다.

〈표 5-2〉 청년층 자영업자 규모

(단위: 명, %)

		2001년		2006년		2011년	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
전체	취업자	21,572,377		23,150,829		24,244,234	
	자영업자	6,050,519	28.0	6,134,469	26.5	5,593,574	23.1
	고용주	1,553,965	25.7	1,632,015	26.6	1,505,359	26.9
	자영자	4,496,554	74.3	4,502,454	73.4	4,088,215	73.1

<표 계속>

		2001년		2006년		2011년	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
청년층 (15-34세)	취업자	7,751,706		7,114,315		6,597,035	
	자영업자	877,123	11.3	627,174	8.8	425,884	6.5
	고용주	258,427	29.5	189,283	30.2	143,537	33.7
	자영자	618,696	70.5	437,891	69.8	282,347	66.3

주: 1) 자영업자의 비중은 취업자에 대한 비중이고, 고용주와 자영자의 비중은 자영업자에 대한 각각의 비중임.

2) 청년층의 경우 전문대학/대학/대학원의 재학/휴학중인 교육서비스업 자영업자는 자영자에서 제외한 수치임(2001년 56,473명, 2006년 52,601명, 2011년 40,332명). 하지만 전체 수치와 청년층 취업자에는 포함.

자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

2011년 자료를 이용하여 청년층 자영업자의 인적 속성을 살펴보자.

성별로 살펴보면 전체 자영업자는 남자가 71.8% 여자가 28.2%로 남자의 비중이 매우 높다. 청년층의 경우에는 남자 65.3%, 여자 34.7%로 자영업자 전체에 비해 여자의 비중이 높다. 이는 주로 청년층 자영자에서 여자의 비중이 39.4%로 다소 높기 때문이다.

전체 자영업자의 학력을 보면, 고졸이 42.4%로 가장 많고, 중졸이하가 30.3%로 높은 비중을 차지하고 있다. 고용주와 자영자로 나누어

보면 고용주의 학력이 상대적으로 높은 것으로 보인다. 고용주는 대졸 이상의 비중이 34.0%로 높은 반면 자영자는 중졸이하의 비중이 높은 (37.3%) 것이 특징이다.

청년층의 경우에는 전반적인 학력이 높아진 탓으로 고졸의 비중은 41.4%로 전체 자영업자와 비슷하지만 전문대졸 이상이 56.1%로 절반 이상을 차지하고 있다. 고용주와 자영자로 나누어 살펴보면, 고용주에서는 전문대졸의 비중이 상대적으로 높고 자영자에서는 고졸의 비중이 높은 것이 특징이다.

〈표 5-3〉 자영업자의 성별 학력별 구성(2011년)

(단위: %)

		전체 자영업자			청년층 자영업자		
		전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
성별	남자	71.8	78.3	69.3	65.3	74.7	60.6
	여자	28.2	21.7	30.7	34.7	25.3	39.4
학력	중졸이하	30.3	11.3	37.3	2.5	0.8	3.5
	고졸	42.4	44.1	41.8	41.4	38.8	42.7
	전문대졸	7.6	10.7	6.4	22.6	26.0	20.9
	대졸이상	19.8	34.0	14.5	33.5	34.4	33.0

자료: 통계청(2011), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

<표 5-4>에서는 자영업자의 주요 산업별 분포¹⁷⁾를 보여주고 있다. 먼저, 농림어업과 제조업, 건설업에서는 청년층의 자영업자 비중이 전체에 비해 낮게 나타나고 있다. 특히 제조업과 건설업은 청년층의 고용주 비중이 전체에 비해 1/3 이상 낮다. 이는 청년층 자영업이 서비

17) 자영업자의 전체 산업에 대한 분포는 <부표 5-2> 참조.

스부문에 치중하고 있음을 의미한다.

둘째, 청년층 자영업자 가운데 도소매업과 운수업, 숙박 및 음식점업의 비중은 비교적 높게 나타나고 있는데, 전체 자영업자와 비슷한 분포를 보인다.

셋째, 교육서비스업과 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업에서는 청년층이 전체에 비해 높은 비중을 나타낸다. 특히 교육서비스업의 자영업자 비중은 19.1%로 청년층 자영업자의 산업 가운데 도소매업 다음으로 높은 비중을 보이고 있다.

〈표 5-4〉 자영업자의 주요 산업별 비중(2011년)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영업자	전체	고용주	자영업자
농업, 임업 및 어업	17.1	3.3	22.2	1.8	1.1	2.2
제조업	8.0	15.5	5.3	3.9	4.8	3.5
건설업	6.8	11.2	5.1	3.7	3.3	4.0
도매 및 소매업	22.2	24.2	21.4	25.0	30.8	22.1
운수업	10.9	2.0	14.1	8.5	3.2	11.2
숙박 및 음식점업	9.8	18.4	6.6	10.7	21.6	5.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.1	1.5	1.0	4.3	2.8	5.0
교육서비스업	5.4	4.1	5.9	15.7	9.0	19.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.6	2.8	2.6	7.5	6.0	8.3
협회 및 단체, 수리 및 기타서비스업	8.7	4.6	10.1	9.9	7.1	11.3

주: 1) 제9차 한국표준산업분류 적용
 2) 주요 산업만을 제시하였기 때문에 비중의 합은 100이 되지 않음.
 3) 전체 비중은 <부표 5-2> 참조.
 자료: 통계청(2011), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

청년층 자영업자의 산업별 분포가 지난 10년간 어떤 변화가 있었는지를 살펴보기 위해 <표 5-5>에서는 주요 산업에 대해 2001년과 2011년을 비교하였다.¹⁸⁾ 두드러진 특징으로는 첫째, 청년 자영업자들의 제조업 비중은 2001년에 8.1%에서 2011년에 3.9%로 낮아졌다는 점이다. 특히 고용주의 비중은 12.9%에서 4.8%로 8.1%p 감소하였다. 비록 경제 전체적으로도 제조업의 비중이 감소하고 서비스업의 비중이 증가하는 추세이지만, 자영업자 전체의 경우 같은 기간 9.1%에서 8.0%로 완만하게 감소한 것에 비하면 제조업에서의 청년층 창업은 크게 위축되었음을 알 수 있다.

둘째, 도소매업의 경우에도 청년층 자영업자는 35.6%에서 25.0%로 10.6%p 감소하였다. 이는 같은 기간 전체 자영업자의 경우 26.9%에서 22.2%로 4.7%p 감소한 것보다 크다. 이러한 큰 폭의 감소는 자영업자의 비중 감소(38.2%→22.1%)에서 기인한다. 대기업이 운영하는 대형할인마트 등이 확대되면서 도소매업에서 청년층의 창업은 크게 줄어든 것으로 보인다.

셋째, 교육서비스업의 자영업자 비중은 크게 확대되었다. 2001년 8.0%에서 2011년 19.1%로 11.1%p 증가하였다. 좀더 구체적인 분석이 이루어져야겠지만, 교육서비스업의 자영업자는 방문과의 등 사교육과 관련된 일자리로 추측된다. 이는 한편으로 사교육 시장이 확대되면서 졸업 후 과외활동 등을 직업으로 선택하는 경우가 늘어난 것으로 볼 수도 있지만, 다른 한편 청년층의 취업난이 가중되면서 일단 생계유지를 위해 과외를 지속하는 것으로 볼 여지도 있다.

18) 한 가지 주의할 점은 2001년과 2011년에 적용되는 한국표준산업분류가 각각 8차, 9차로 서로 다르다는 점이다. 하지만 대체적인 흐름을 보기에는 크게 문제가 없다.

〈표 5-5〉 청년층 자영업자의 주요 산업별 비중 변동

(단위: %, %p)

산업(8차)	2001년		2011년		증감	
	고용주	자영자	고용주	자영자	고용주	자영자
제조업	12.9	6.2	4.8	3.5	-8.1p	-2.7p
도매 및 소매업	29.3	38.2	30.8	22.1	1.5p	-16.1p
숙박 및 음식점업	15.9	6.7	21.6	5.1	5.7p	-1.6p
교육서비스업	8.4	8.0	9.0	19.1	0.6p	11.1p

주: 1) 2001년은 제8차, 2011년은 제9차 한국표준산업분류 적용
 2) 일부 산업만을 제시하였기 때문에 비중의 합은 100이 되지 않음.
 3) 전체 비중은 <부표 5-1> 참조.
 자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

다음으로는 청년층 자영업자의 직종별 분포를 살펴보자. <표 5-6>에서 알 수 있듯이 청년층 자영업자는 전문가 및 관련종사자, 서비스종사자, 판매 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자의 네 직종에 80% 이상이 집중되어 있다.

전문가 및 관련 종사자는 31.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있는데, 특히 자영자의 경우 36.0%로 나타났다. 이는 교육서비스업의 비중이 높았던 것과 관련된 것으로 보인다. ‘교육전문가 및 관련직’(또는 ‘학습지 및 방문 교사(2545)’)이 전문가 및 관련 종사자에 포함되기 때문이다.

〈표 5-6〉 자영업자의 직종별 비중(2011년)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
관리자	2.4	8.6	0.1	1.5	4.4	0.1
전문가 및 관련 종사자	14.8	18.9	13.3	31.5	22.6	36.0
사무 종사자	1.8	4.3	0.9	1.7	2.3	1.4
서비스 종사자	12.6	17.5	10.8	17.6	23.5	14.6
판매 종사자	20.6	22.7	19.9	23.5	29.7	20.3
농림어업 숙련 종사자	17.1	3.2	22.2	1.7	0.8	2.1
기능원 및 관련 기능 종사자	10.8	15.4	9.1	7.6	8.8	7.0
장치·기계조작 및 조립 종사자	15.2	7.4	18.1	10.5	4.9	13.3
단순노무 종사자	4.8	2.1	5.7	4.5	3.0	5.2

자료: 통계청(2011), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

고용주만을 대상으로 사업체 규모를 살펴보면, 청년층이 전체 고용주에 비해 사업체 규모가 다소 작음을 알 수 있다. 전체 자영업자의 경우 5인 미만 사업체가 전체의 70.3%인데 반해 청년층은 8.8%p 높은 79.1%를 차지한다.

〈표 5-7〉 고용주의 사업체 규모 분포(2011년)

(단위: %)

	전체 자영업자	청년층 자영업자
1-4인	70.3	79.1
5-9인	22.2	16.0
10-29인	6.4	4.6
30-99인	1.0	0.2
100-299인	0.1	0.1

자료: 통계청(2011), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

2) 청년층 자영업 운영 실태

현재 사업을 영위하고 있는 자영업자의 사업기간을 살펴보면 <표 5-8>과 같다. 청년층의 경우에는 평균 30.1개월로 고용주와 자영자가 큰 차이를 보이지 않는다. 전체 자영업자의 경우에는 고용주가 101.8개월, 자영자가 169.7개월로 자영자가 5~6년 정도 사업기간이 더 긴 것으로 나타났다.

〈표 5-8〉 자영업자의 사업기간(2011.8)

(단위: 개월)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
평균 사업기간	151.9	101.8	169.7	30.1	31.3	29.5
(표준편차)	3858.8	2539.9	4093.7	850.2	836.6	857.4

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

자영업자들이 운영하는 사업체의 주된 장소를 살펴보면 고용주는 전체나 청년층이나 대부분 ‘사업장(건물 및 땅)’으로 응답하였다. 하지만 자영자는 다소 상이한데, 전체 자영자의 경우에는 사업장 이외에 야외 작업현장이나 운송수단의 비중이 높지만, 청년층은 운송수단(11.1%)과 함께 자기집(15.4%)의 비중이 높게 나타났다. 이는 청년층에서 높은 비중을 차지하는 교육서비스업에 종사하는 자영업자들이 자기집에서 과외 지도하는 경우가 많기 때문인 것으로 추측된다.

〈표 5-9〉 자영업자의 사업체 장소(2011.8)

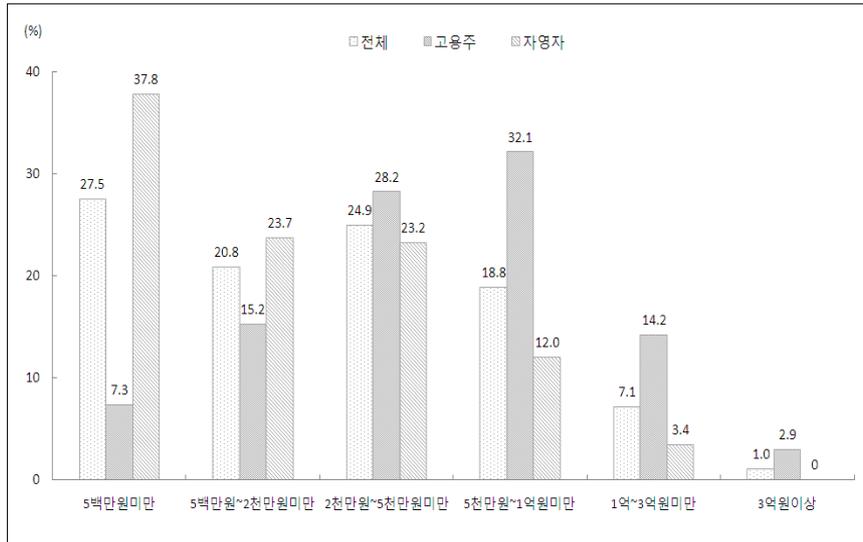
(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
사업장(건물 및 땅)	57.8	90.5	46.1	72.4	94.5	61.1
자기집(나의 집에서 과외 지도 등)	5.8	0.5	7.7	10.6	1.2	15.4
남의 집(방문 과외 등)	1.6	0.1	2.2	4.5	0.0	6.8
거리(노점 등)	3.3	0.4	4.3	1.6	0.3	2.2
야외 작업현장	20.6	7.4	25.4	2.4	1.1	3.1
운송수단(자동차, 트럭, 고깃배 등)	10.8	1.1	14.2	8.3	2.9	11.1
기타	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.2

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

청년층 자영업자의 창업자금 규모를 살펴보면(<그림 5-1> 참조), 고용주가 자영자보다는 창업자금이 많은 것을 알 수 있다. 청년층 고용주는 5천만 원~1억 원이 32.1%로 가장 많고, 다음으로 2천만 원~5천만 원이 28.2%로 높은 비중을 차지하고 있다. 자영자의 경우에는 5백만 원 미만이 37.8%로 가장 높고, 5백만 원~2천만 원과 2천만 원~5천만 원이 각각 23% 정도를 차지하고 있다. 청년층의 창업자금 분포는 전체 자영업자의 경우와 비교적 유사하다.

[그림 5-1] 청년층 자영업자의 창업자금 규모(2011.8)



자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

<표 5-10>에서 자영업자의 사업자금 조달 방법을 살펴보면 두 가지 특징을 지적할 수 있다. 첫째, 청년층의 경우 은행 등 금융권의 대출을 받는 비중이 전체 자영업자에 비해 낮다. 이는 청년층이 대출을 위한 신용조건을 갖추기가 상대적으로 어렵기 때문이다. 이런 이유로 청년층이 본인/가족의 목돈이나 친지/동업자 자금으로 사업자금을 조달하는 비중이 전체에 비해 높다.

둘째, 정부의 보조 또는 지원을 받아 창업한 자영업자의 비중이 매우 작다. 전체 자영업자나 청년층이나 사업자금 조달에 정부의 보조나 지원을 받은 경우는 0.4%로 매우 미미한 수준에 그치고 있다.

〈표 5-10〉 자영업자의 사업자금 조달 방법 [1순위] (2011.8)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
본인 또는 가족이 마련한 목돈(적금, 퇴직금 등)	61.3	70.6	58.0	64.3	71.3	60.8
친지 또는 동업자의 자금	3.0	4.6	2.4	5.8	7.6	4.8
친지·동업자 이외 타인에게 빌림	3.6	3.4	3.7	4.1	4.7	3.8
은행, 보험회사, 상호신용금고 등	11.4	15.7	9.9	8.7	9.5	8.2
사채, 대부회사 등	0.6	0.5	0.6	0.4	0.5	0.3
정부의 보조 또는 지원 등	0.4	0.3	0.4	0.4	0.6	0.3
별도의 자본이 필요 없었음 (사업승계, 무자본창업 등)	19.4	4.9	24.6	15.5	5.8	20.4
기타	0.3	0.0	0.4	0.8	0.0	1.3

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

청년층 자영업자의 근로시간을 살펴보면(<표 5-11> 참조), 고용주는 일주일에 54.8시간을 일하고 자영자는 46.4시간을 일하는 것으로 나타나 고용주가 자영자보다 근로시간이 긴 것으로 나타났다. 전체 자영업자를 대상으로 살펴보아도 비슷한 수준으로 나타났다.

〈표 5-11〉 자영업자의 평소 일주일 근로시간(2011년)

(단위: 시간)

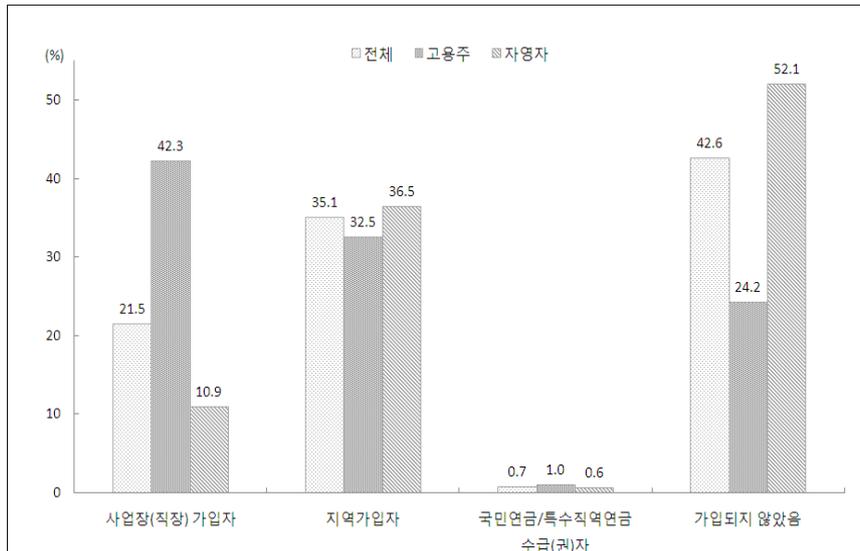
	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
주당 평균 근로시간	49.8	53.6	48.5	49.3	54.8	46.4
(표준편차)	372.8	327.8	380.3	457.3	364.7	478.7

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

자영업자의 사회보험 수혜 정도를 보기 위해 국민연금 가입 실태를 살펴보았다(<그림 5-2> 참조). 고용주의 경우에는 전체나 청년층이 비슷한데, 약 75% 정도가 사업장이나 지역에 가입되어 있고, 미가입자는 20% 수준이었다.

자영자는 전체나 청년층 모두 사업장 가입자의 비중이 낮아 47% 정도가 사업장이나 지역에 가입한 상태이다. 전체 자영자 가운데는 15.1%가 국민연금이나 특수직역연금의 수급자이기 때문에 37.8%가 미수급자이지만, 청년층 자영자는 수급권자가 거의 없기 때문에 절반 이상(52.1%)이 미수급자로 남아 있다. 이러한 상황은 자영자들 특히 청년층 자영자들이 사회보험의 사각지대에 놓일 가능성이 높음을 보여준다.

[그림 5-2] 청년층 자영업자의 국민연금 가입(2011.8)



자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

청년층 자영업자의 일자리-전공 일치도를 <표 5-12>에서 살펴보자. 청년층 자영업자 가운데 현재의 일자리가 최종학교 전공과 일치한다고 응답한 비중은 41.3%로 절반이 되지 않는다. 같은 청년층 임금근로자의 경우 51.9%가 전공과 일치한다고 응답한 것과 비교하면 10%p 낮은 수준이다.

학력별로 살펴보면 고졸 이하 집단에서 전공과의 일치 비중이 낮다. 전문대학 이상에서는 상대적으로 일치 비중이 높다고는 하나 자영업자의 경우 60%를 하회하고 있다. 전공과 일자리의 미스매치 문제는 임금근로자보다 자영업자에서 더 크게 나타나고 있다.

<표 5-12> 자영업자의 일자리-전공 일치 비중(2011.5)

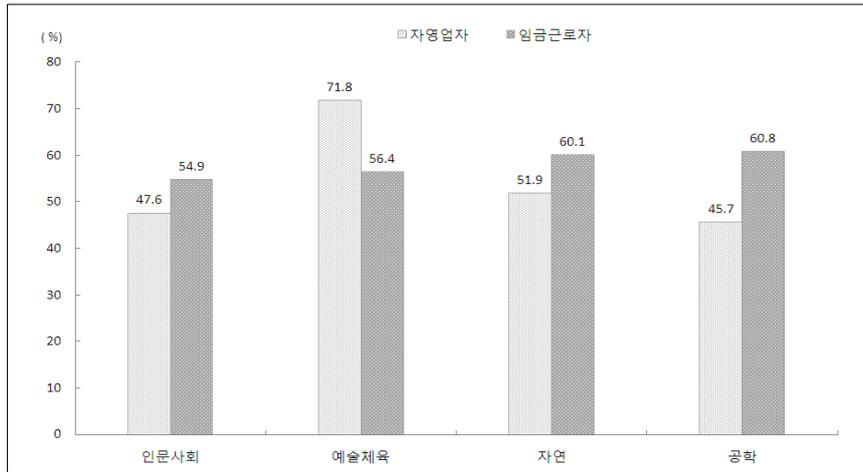
(단위: %)

		자영업자	임금근로자
전체		41.3	51.9
학력	중졸 이하	28.2	5.9
	고졸	22.8	31.4
	전문대졸	52.8	57.0
	대졸 이상	57.6	65.1

자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

일자리-전공 일치 비중이 전공별로 차이가 있는 지를 확인하기 위해 전문대졸 이상의 청년층에 대해 살펴보았다(<그림 5-3> 참조). 자영업자의 경우 예술체육계열의 전공 일치 비중이 71.8%로 나타나 임금근로자에 비해 15.4%p 높게 나타났다. 하지만 다른 전공들은 임금근로자에 비해 낮는데, 공학계열은 전공 일치 비중이 45.7%로 절반에도 미치지 못하고 임금근로자에 비해서도 15.1%p 낮았다.

[그림 5-3] 청년층 자영업자의 전공별 일자리-전공 일치 비중
(전문대졸 이상, 2011.5)



주: 자영업자에서 사법계열과 의약계열의 경우 표본이 많지 않아 제시하지 않음.
자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

마지막으로 현재 사업체에 대한 향후 계획에 관해 살펴보면, 청년층 자영업자의 대다수인 88.5%가 계속 유지할 것이라고 대답하였다. 4.7%는 그만둘 계획이라고 답변하였고, 6.8%는 ‘잘 모르겠다’고 응답하였다.

<표 5-13> 자영업자의 향후 사업계획(2011.8)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
계속 유지할 계획임	92.3	93.4	91.8	88.5	90.8	87.2
그만 둘 계획임	3.0	2.4	3.2	4.7	4.1	5.0
잘 모르겠음	4.7	4.1	5.0	6.8	5.0	7.8

자료: 통계청(2011.8), 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 원자료.

3) 청년층의 첫 일자리로서의 자영업

여기에서는 청년층 부가조사자료(2011.5)를 이용하여 청년층 첫 일자리로서의 자영업을 살펴보았다. 동 조사에서는 15세에서 34세의 청년층에 대해 졸업이나 중퇴 후 첫 일자리에 대한 경험을 조사하고 있다. 조사된 모든 첫 일자리에 대해 산업과 직종, 근속기간과 이직사유 등을 살펴보았다.

먼저, 청년층 첫 일자리의 산업별 분포를 살펴보면 <표 5-14>와 같다. 임금근로자의 경우에는 광업·제조업, 도매 및 소매업, 교육서비스업, 숙박 및 음식점업 등의 순으로 비중이 높았다. 자영업자는 이와 달리 도매 및 소매업과 교육서비스업의 비중이 가장 높고, 그 다음으로 기타 산업과 숙박 및 음식점업 등의 비중이 높았다. 이들 산업은 비중은 다소 차이가 있지만 2011년 청년층 자영업의 산업분포에서 높은 비중을 차지했던 산업들이다.

<표 5-14> 청년층 첫 일자리의 산업 분포(2011.5)

(단위: 명, %)

	자영업자	임금근로자
농림어업	1.3	0.2
광업·제조업	4.5	19.8
건설업	1.7	6.1
도매 및 소매업	30.3	16.8
숙박 및 음식점업	12.3	8.2
금융 및 보험업	2.0	4.0
교육서비스업	23.0	11.4
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.0	1.9

<표 계속>

	자영업자	임금근로자
운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2.1	7.1
전문, 과학 및 기술서비스업	6.7	6.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0	2.2
보건업 및 사회복지 서비스업	0.5	7.1
사업시설관리 및 사업지원서비스업	1.1	3.9
기타(부동산, 하수·폐기물처리, 예술 등)	14.6	4.5

자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

<표 5-15>에서 청년층 첫 일자리의 직종분포를 살펴보면, 자영업자는 2011년 자료에서 살펴본 바와 비슷하게 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자의 비중이 높다. 임금근로자는 이들 세 직종의 비중이 높기는 하지만 사무종사자가 가장 높은 비중을 차지하는 것이 특징이다.

〈표 5-15〉 청년층 첫 일자리의 직종 분포(2011.5)

(단위: %)

	자영업자	임금근로자
관리자	4.0	1.3
전문가 및 관련 종사자	25.7	19.4
사무 종사자	4.1	28.4
서비스 종사자	27.6	16.3
판매 종사자	28.2	11.2
농림어업 숙련 종사자	0.8	0.1
기능원 및 관련 기능 종사자	2.2	6.8
장치·기계조작 및 조립 종사자	5.6	8.0
단순노무 종사자	1.7	8.5

자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

첫 일자리 근속기간을 비교해보면, 임금근로자는 20개월이고 자영업자는 25개월로 나타나 자영업자가 약 5개월 가량 긴 것으로 나타났다.

첫 일자리를 이직한 사유를 살펴보면, 임금근로자의 경우에는 ‘근로여건 불만족’이 41.2%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 ‘개인 또는 가족적인 이유’, ‘전망이 없다고 생각되어서’ 등이 지적되었다. 자영업자의 경우에는 ‘개인 또는 가족적인 이유’와 ‘근로여건 불만족’의 비중이 높지만, 이 밖에 ‘전망이 없다고 생각되어서’, ‘직장의 휴업, 폐업, 파산’ 등의 비중이 높았다.

〈표 5-16〉 청년층 첫 일자리의 근속기간과 이직 사유(2011.5)

(단위: 개월, %)

		자영업자	임금근로자
근속기간	평균	25.0	20.0
	(표준편차)	(893.8)	(595.0)
이직 사유			
근로여건 불만족		17.1	41.2
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서		2.0	7.3
전망이 없다고 생각되어서		13.2	9.9
회사 내 인간관계 때문에		0.0	2.6
개인 또는 가족적인 이유(건강, 가사 등)		23.2	20.2
창업 또는 가족사업에 참여하려고		7.0	1.8
임시직이거나 계절적인 일이 완료되어		0.7	2.7
일거리가 없거나 회사사정이 어려워져서		8.2	2.8
계약기간이 끝나서		3.4	4.4
권고사직, 정리해고, 명예퇴직으로 인해		0.0	0.9
직장의 휴업, 폐업, 파산 등		13.2	2.8
기타		12.0	3.2

자료: 통계청(2011.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료

제4절 요약 및 시사점

이상의 분석에서 확인된 주요 결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청년층(15~34세) 자영업자는 지난 10년간 절반 가까이 감소하였다. 청년층 자영업자 규모는 2001년에 87만 7천 명에서 2011년 42만 6천 명으로 50% 이상 감소하였으며, 청년층 취업자에서 차지하는 비중도 11.3%에서 6.5%로 줄어들었다. 같은 기간 전체 자영업자가 취업자에서 차지하는 비중이 28.0%로부터 23.1%로 감소한 것에 견줘 청년층의 창업비중은 감소폭이 크다.

청년창업을 활성화하기 위해 먼저 지난 10년간 청년층의 창업이 감소한 원인을 규명할 필요가 있다. 만약 청년층의 창업을 저해하는 구조적인 요인이 있다면, 이를 그대로 둔 채 정부가 청년창업을 촉진하기 위한 정책을 추진할 경우 정책의 효과는 크게 떨어질 것이다. 이 글에서는 자료의 제약으로 구체적인 청년 창업의 감소요인까지는 살펴볼 수 없었다. 새로운 자료의 발굴과 연구를 통해 청년 창업이 감소하게 된 이유를 밝히고 그에 기초해 청년창업 지원 정책이 마련되어야 한다.

둘째, 지난 10년간 청년층 자영업자의 산업별 분포를 살펴보면, 제조업 고용주와 도소매업 자영업자의 비중 감소, 교육서비스업 자영업자의 비중 증가가 두드러진다. 청년층 고용주의 제조업 비중은 2001년 12.9%에서 2011년 4.8%로 8.1%p 감소하였다. 전체 고용주의 경우 같은 기간 17.2%에서 15.5%로 줄어든 것에 비하면 제조업에서 청년층 창업(고용주)은 크게 위축되었다. 도소매업 자영업자도 같은 기간 38.2%에서 22.1%로 줄어들었다. 대형할인마트와 같이 유통서비스업

에 대기업이 진출하면서 도소매업에서 청년층의 창업이 위축된 것으로 보인다.

반면 교육서비스업의 자영자 비중은 8.0%에서 19.1%로 11.1%p 증가하였다. 이는 사교육 시장이 확대되면서 이에 대한 수요가 많아져 청년층이 방문과외나 학습지 교사 같은 형태의 일자리에 취업한 것으로 볼 수도 있다. 하지만 다른 한편으로 취업난 속에서 대학 졸업 이후 적절한 일자리를 찾지 못해 과외를 지속하는 것일 수도 있다. 만약 후자의 가능성이 높다면 교육서비스업 자영자 비중 증가는 청년층 취업난을 반영하는 지표에 불과한 것이다.

셋째, 정부의 창업자금 지원이나 보조를 받아 창업한 사례는 전체 청년층 창업에서 매우 미미하였다. 또한 청년층은 담보능력 등이 취약하기 때문에 은행 등 금융권의 대출을 받는 비중도 상대적으로 작았다. 본인이나 가족이 마련한 목돈으로 창업자금을 조달하는 경우가 높은 비중(64.3%)을 차지하였다. 따라서 올해 정부가 청년전용 창업자금 2천억 원을 신설한 것은 적절한 정책으로 보인다.

한편 창업자금 규모를 살펴보면, 고용주가 자영자보다는 창업자금이 많이 드는데, 청년층 고용주는 2천만 원~1억 원이 60.1%를 차지한다. 자영자의 경우에는 5백만 원~5천만 원이 46.9%를 차지하고 5백만 원 미만도 37.8%로 나타났다.

넷째, 청년층 자영업자의 경우 현재의 일자리가 최종학교 전공과 일치하는 비중은 41.3%로 절반이 되지 않았다. 이는 임금근로자(51.9%)와 비교해도 10%p 낮은 수준이다. 전문대졸 이상 청년층을 전공별로 보면, 예술체육계열은 전공 일치 비중이 71.8%로 높은 반면, 공학계열은 전공 일치 비중이 45.7%로 절반에도 미치지 못하였다.

이러한 현황은 그동안 강조되어온 청년층 창업교육이 전공별 특성에 맞게 진행되어야 함을 시사한다. 박동 외(2010)에서도 대학 교육 과정을 통해 체계적인 창업교육이 실시되어야 함을 강조하면서, 전공 분야별 특성에 따라 다양한 창업강좌를 개발하여 운영해야 한다고 지적하였다.

다섯째, 청년층 자영업자는 사회보험의 사각지대에 놓일 가능성이 높다. 국민연금의 경우 청년층 자영업자의 42.6%가 가입되어 있지 않았다. 특히 자영자는 52.1%가 미가입 상태에 있고, 가입자도 대부분 사업장 가입자가 아니라 지역가입자인 상태이다.

이와 같이 저조한 사회보험 가입률은 사업이 실패했을 경우 사회의 보호를 받지 못해 재기를 어렵게 만든다. 한 번의 사업 실패로 생활이 어려워지고 재기하지 못한다면 이는 다른 청년들의 창업의지도 약화시킬 것이다. 기존 창업 관련 정책에서는 사업실패 시 신용도 하락으로 인한 제도전 기회 상실을 우려하여 자금 상환 부담을 경감하는 정책에 초점을 두었다. 하지만 제도전을 위해서는 기본적인 생계가 보장되어야 한다. 따라서 청년창업자들이 사회보험의 혜택을 받을 수 있도록 제도가 확대되어야 한다. 최근 정부는 자영업자가 고용보험의 실업급여에 임의가입할 수 있는 제도를 시행하였다(2012.1). 청년 창업이 활발히 이루어지기 위해서는 청년창업자들이 사회보험에 가입하여 사회안전망의 보호를 받을 수 있도록 제도가 뒷받침되어야 한다.

SUMMARY

Analyzing Major Issues of the Youth Employment Policies

Chae, Chang-Kyun, Oh, Ho-Young, Yoon, Hyoung-Han,
Chung, Jae-Ho, Shin, Dong-Jun, Lee, In-Jae

In this study, five major policy issues for the promoting youth employment were selected and theoretical review, data analysis, establishing policy alternative and so on are performed. Selected five major policies in connection with youth employment are the eyelevel of the youth and mismatch, fact-revealing and policy of a high-school diploma employment, establishing core skills evaluation system, feasibility analysis for introduction of youth quota system, realities of youth self-employment and measures encouraging it.

“Youth employment crisis and mismatch”

This section takes a comprehensive approach to the eyelevel of youth employment including reservation wage, and analyzed comprehensive determinant of the eyelevel of employment, the relation between reservation wage and the eyelevel of employment, labor market performance by the eyelevel of employment etc.

”Analysis of a high school diploma youth employment”

This section analyzed actual conditions of a high school diploma employment and suggested the policy for the expansion of the high

school diploma youth employment culture.

“Establishing core quota evaluation system”

This section gives a general overview of the enforcement situation of skills evaluation system. It is expected to solve the problems like excessive university college entrance rate, academic elitism, building up-spec for employment etc. Also, this section suggested the improvement plan of core skills evaluation system.

“Analysis of youth quota system”

Despite various political efforts, youth employment problem shows no sign of improvement. To solve this problem, this section examines about youth quota system. It is claimed that this system should be introduced by political circles. Also, this section reviewed the factors to be considered in introduction of this system.

“Reality and policy task of youth self-employed”

This section is dealing with the actual condition of youth business startup through a present condition of youth self-employment indirectly. Youth business startup has been focused as a part of youth job creation.

참고문헌

제1장

- 고용노동부(2011). “2011.11월 사업체노동력조사 결과”. 보도자료(12.29 (목))
- 구정화(2008). “대학생의 희망직업 및 기대임금에서 성차이-4년제 대학 인문 및 사회계열을 중심으로”. 시민교육연구 제40권 4호. pp. 1~20.
- 김동규(2011). “대졸 청년층의 눈높이가 첫직장 근속기간에 미치는 영향”. 『고용과 직업연구』 제5권 제2호. pp. 24-한국고용정보원
- 김안국(2003). “청년층 미취업의 실태 및 원인분석”. 『노동경제논집』 제28권 제3호. 한국노동경제학회. pp. 39~76.
- 김대일(2004). “경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인”. 유경준 편. 『한국경제 구조변화와 고용창출』. 연구보고서 2004-05. 한국개발연구원.
- 김안국(2003). “청년층 미취업의 실태 및 원인분석”. 『노동경제논집』. 제26권 제1호. pp. 23~52.
- 김용성(2008). 『청년실업의 원인과 정책적 대응방안』. 한국개발원.
- 김주섭(2005). “청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석”. 한국노동연구원. 노동정책연구. 제5권 제2호. pp. 1~29.
- 남성일·전재식(2011). “하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과”. 한국노동연구원. 노동정책연구. 제11권 제3호. pp. 25~51.
- 오호영(2005). “과잉교육의 원인과 경제적 효과”. 『노동경제논집』. 제28

권 제3호. pp. 1~37.

어수봉(1994). “우리나라의 일궁합 실태와 노동이동(I): 교육수준 측면의 일궁합 분석을 중심으로”. 『노동경제논집』. 제28권 제3호. 제17권 제2호. pp. 89~124.

윤석천(2004.). 『경제위기 이후의 청년층 노동시장 변화와 직업선택』. 한국진로교육학회 제18차 춘계학술대회. ‘청년실업에 대비한 진로교육정책.’

이병희 외(2009). 『청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구』. 한국노동연구원.

이병희(2004). 『청년층 노동시장 구조변화』. 동아시아연구소 주최 ‘고용 없는 성장기의 청년실업 해법 토론회’ 발표문.

이병희(2003). 『청년층 노동시장 분석』. 연구보고서 2003-1. 한국노동연구원. 2003.

이성림(2004). “미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구: 의중임금과 시장임금의 비교를 중심으로”. 『노동경제논집』 제27권 제1호. pp. 135~164.

정봉근(2004). 『청년실업을 대비한 교육정책』. 한국진로교육학회 제18차 춘계학술대회. ‘청년실업에 대비한 진로교육정책.’

중소기업청(2010). “2010년 중소기업실태조사 결과”. 12월

Cox & Oaxaca(1996). Testing Job Search Models: The Laboratory Approach. *Research in Labor Economics* 15. pp. 171~207.

Hamermesh, D. S., and J. E. Biddle(1994). "Beauty and the Labor Market". *American Economic Review*. Vol. 84. No. 5. pp.

1174~1194.

Mobius, M. M., and T. S. Rosenblat(2006). "Why Beauty Matters."

American Economic Review. Vol. 96. No. 1. pp. 222~235.

Mortensen, Dale(1986). "Job Search and Labor Market Analysis." in O.

Ashenfelter and R. Layard (eds.). *Handbook of Labor Economics*.

Vol. 2. Chapter 15.

제2장

강경종 · 윤인문 · 김종우(2007). 산업자원부의 특성화 고등학교 참여방
안 연구. 한국직업능력개발원.

교육과학기술부 · 한국교육개발원(각연도). 교육통계연보.

기획재정부 · 교육과학기술부 · 행정안전부 · 고용노동부 · 병무청(2011).

공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안(2011.9.2.).

김대균(2005). 대한민국에서 고졸로 살아남기. 새로운 제안.

김미란 · 김민경(2007). 근로자 직업훈련 실태와 숙련 및 승진에 대한 영
향, *The HRD Review*(2007년 겨울호). 한국직업능력개발원.

김선태(2011). 산 · 학 · 관 협력을 통한 청년 실업 해소를 위한 취업 기
능 강화방안 - 특성화고 취업률 제고 및 선취업 후진학 지원 정
책을 중심으로. 『산 · 학 · 관 협력을 통한 학력차별 철폐: 국회 직
업교육정책 토론회(2011.10.11.) 자료집』, 이운성의원실 · 교육과학
기술부.

김세움 · 김진영 · 조영준(2001). 학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육

제도 개선 과제: 고등교육기관 및 전문계고를 중심으로. 한국노동연구원.

대한상공회의소(2011). 기업의 고졸인력 활용 현황 및 채용수요 조사 (2011.9).

박동열 · 백성준 · 최동선 · 장명희 · 김미란(2010). 전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안. 한국직업능력개발원.

산업연구원(2010). 중소기업의 기능인력 활용 실태와 정책적 시사점: 중소기업 설문조사 결과, e-KIET 산업경제정보 제477호(2010-09) (2010.3.18.).

이종구 · 김호원(2008). 한국 취업문화의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교 분석에 관한 탐색적 연구: 1980년대 이후 대기업 중심으로. 기업경영연구 15(3). pp. 55~74.

전병유 · 이상일(2003). 고졸 미진학청년층의 고용실업 현황과 정책과제. 한국노동연구원.

정태화(2004). 학력주의: 쟁점과 개선 대책에 관한 논의, *Andragogy Today* 7(2), pp. 93~129. 한국성인교육학회.

채창균 · 옥준필 · 최지희 · 김안국 · 오호영(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I): 대졸 청년층의 노동이동. 한국직업능력개발원.

한국개발연구원(2012). 이명박 정부 출범 4년 경제적 성과와 향후 정책 과제. KDI 경제정보센터.

동아일보(2012). 저숙련 · 저소득 ‘고졸의 덩어리’(2012.2.9.~2.10).

한국일보(2011). 우리 시대의 고졸(2011.7.11.~7.14).

제3장

채창균 외(2006), 『대학생능력평가제도 도입 방안』, 교육인적자원부
진미석 외(2012), 『2012년도 대학생핵심역량진단체제(K-CESA)구축사업 보고서』, 교육과학기술부

제4장

권태희 외, 『청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제』, 한국고용정보원, 2011.
남재량 외, 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』, 한국노동연구원, 2011.
변양규, 『청년의무고용할당제에 대한 논의 및 시사점』, KERI Brief 11-23, 2011.

Centre international de Recherches et d'Information sur l'Economie publique, sociale et coopérative (CIRIEC), Université libre de Liège (ULG) et Vrije Universiteit Brussels (VUB) (2003), Evaluation de la Convention de premier emploi, rapport final, Liège.

Nicaise, I., "The Belgian 'Rosetta Plan': Appealing to Corporate Responsibility in the Fight against Youth Unemployment," Katholieke Univeriteit Leuven, mimeo, June, 2001.

OECD, Des emplois pour les jeunes: Belgique, 2007.

OECD(2010), Off to a Good Start: Jobs for Youth, 2010.

OECD(2011), Education at a glance, 2011.

제5장

박동 외(2010), [청년 지식기술창업 연구], 한국직업능력개발원.

양현봉 · 박종복(2011), “청년창업 활성화 방안”, 산업연구원 ISSUE
PAPER 2011-269.

채창균 외(2008). [일자리 선진화 전략], 한국직업능력개발원.

Brnadt, N.(2004). “Business Dynamics, Regulation and Performance”,
OECD Science, Technology and Industry Working Papers.
2004/03.

부 록

〈부표 2-1〉 고3 시절의 경험(학교만족도 점수)과 고교 졸업후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체											
	불만족		만족		합계		불만족		만족		합계		불만족		보통		만족		합계					
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균				
첫 직장_이행기간	16	16.4	37	17.1	21	17.6	74	17.1	28	13.5	116	9.9	118	8.3	262	9.6	44	14.5	153	11.7	139	9.7	336	11.2
첫 직장_근속년수(개월)	8	5.5	19	4.9	7	4.9	34	5.1	10	3.9	40	5.0	37	6.0	87	5.3	18	4.6	59	4.9	44	5.8	121	5.2
첫 직장_원평균 소득(만 원)	16	106.0	38	102.6	20	160.1	74	118.9	24	120.5	111	108.1	113	113.1	248	111.6	40	114.7	149	106.7	133	120.2	322	113.3
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	비율	빈도	비율	빈도	비율	비율	빈도	비율	비율	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	비율	비율
첫 직장_상용직 여부	8	53.3	20	52.6	9	47.4	37	51.4	13	52.0	68	59.1	83	71.6	164	64.1	21	52.5	88	57.5	92	68.1	201	61.3
	7	46.7	18	47.4	10	52.6	35	48.6	12	48.0	47	40.9	33	28.4	92	35.9	19	47.5	65	42.5	43	31.9	127	38.7
첫 직장_정규직 여부	15	100.0	38	100.0	19	100.0	72	100.0	25	100.0	115	100.0	116	100.0	256	100.0	40	100.0	153	100.0	135	100.0	328	100.0
	5	83.3	14	63.6	8	66.7	27	67.5	4	44.4	28	75.7	31	83.8	63	75.9	9	60.0	42	71.2	39	79.6	90	73.2
	1	16.7	8	36.4	4	33.3	13	32.5	5	55.6	9	24.3	6	16.2	20	24.1	6	40.0	17	28.8	10	20.4	33	26.8
	6	100.0	22	100.0	12	100.0	40	100.0	9	100.0	37	100.0	37	100.0	83	100.0	15	100.0	59	100.0	49	100.0	123	100.0
첫 직장_대기업 여부	9	100.0	20	87.0	12	85.7	41	89.1	14	73.7	47	63.5	42	51.9	103	59.2	23	82.1	67	69.1	54	56.8	144	65.5
	0	.0	3	13.0	2	14.3	5	10.9	5	26.3	27	36.5	39	48.1	71	40.8	5	17.9	30	30.9	41	43.2	76	34.5
	9	100.0	23	100.0	14	100.0	46	100.0	19	100.0	74	100.0	81	100.0	174	100.0	28	100.0	97	100.0	95	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

주: 1) 고3 시절 제학하고 있는 학교 생활 전반에 대한 만족도 점수(1개 문항)

2) 첫 직장_이행기간(군 제외)(개월)

3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 2-2〉 고3 시절의 경험(자기효능감 점수)과 고교 졸업후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체												
	하위25		중간		상위25		하위25		중간		상위25		하위25		중간		상위25								
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균							
첫 직장_이행기간(개월)	빈도	13	15.8	38	16.6	23	18.7	74	17.1	60	7.9	141	10.2	61	9.6	262	9.6	73	9.3	179	11.6	84	12.1	336	11.2
	비율	5.5	16	4.9	8	4.9	34	5.1	18	5.9	48	4.9	21	5.4	87	5.3	28	5.8	64	4.9	29	5.3	121	5.2	
	합계	13	81.2	37	127.0	24	126.8	74	118.9	54	104.9	136	111.1	58	118.9	248	111.6	67	100.3	173	114.5	82	121.2	322	113.3
첫 직장_상용직 여부	빈도	3	23.1	19	51.4	15	68.2	37	51.4	37	62.7	93	66.9	34	58.6	164	64.1	40	55.6	112	63.6	49	61.3	201	61.3
	비율	10	76.9	18	48.6	7	31.8	35	48.6	22	37.3	46	33.1	24	41.4	92	35.9	32	44.4	64	36.4	31	38.8	127	38.7
	합계	13	100.0	37	100.0	22	100.0	72	100.0	59	100.0	139	100.0	58	100.0	256	100.0	72	100.0	176	100.0	80	100.0	328	100.0
첫 직장_정규직 여부	빈도	1	16.7	14	73.7	12	80.0	27	67.5	11	73.3	37	77.1	15	75.0	63	75.9	12	57.1	51	76.1	27	77.1	90	73.2
	비율	5	83.3	5	26.3	3	20.0	13	32.5	4	26.7	11	22.9	5	25.0	20	24.1	9	42.9	16	23.9	8	22.9	33	26.8
	합계	6	100.0	19	100.0	15	100.0	40	100.0	15	100.0	48	100.0	20	100.0	83	100.0	21	100.0	67	100.0	35	100.0	123	100.0
첫 직장_대기업 여부	빈도	4	80.0	21	87.5	16	94.1	41	89.1	22	56.4	57	60.0	24	60.0	103	59.2	26	59.1	78	65.5	40	70.2	144	65.5
	비율	1	20.0	3	12.5	1	5.9	5	10.9	17	43.6	38	40.0	16	40.0	71	40.8	18	40.9	41	34.5	17	29.8	76	34.5
	합계	5	100.0	24	100.0	17	100.0	46	100.0	39	100.0	95	100.0	40	100.0	174	100.0	44	100.0	119	100.0	57	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

주: 1) 고3 시절의 진로 효능감 점수(6개 문항 총점)

2) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)

3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 2-3〉 고3 시절의 경험(자격증 유무)과 고교 졸업후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체						
	있음		없음		합계		있음		없음		합계		있음		없음		합계		
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	
첫 직장_이행기간(개월)	15	14.3	59	17.8	74	17.1	127	9.5	135	9.6	262	9.6	142	10.0	194	12.1	336	11.2	
첫 직장_근속년수(개월)	6	5.2	28	5.0	34	5.1	33	5.0	54	5.4	87	5.3	39	5.1	82	5.3	121	5.2	
첫 직장_월평균 소득(만 원)	15	110.7	59	120.9	74	118.9	121	119.3	127	104.2	248	111.6	136	118.4	186	109.5	322	113.3	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
첫 직장_상용직 여부	상용직	9	60.0	28	49.1	37	51.4	95	74.8	69	53.5	164	64.1	104	73.2	97	52.2	201	61.3
	임시, 일용직	6	40.0	29	50.9	35	48.6	32	25.2	60	46.5	92	35.9	38	26.8	89	47.8	127	38.7
	합계	15	100.0	57	100.0	72	100.0	127	100.0	129	100.0	256	100.0	142	100.0	186	100.0	328	100.0
첫 직장_정규직 여부	정규직	8	100.0	19	59.4	27	67.5	39	81.3	24	68.6	63	75.9	47	83.9	43	64.2	90	73.2
	비정규직	0	0	13	40.6	13	32.5	9	18.8	11	31.4	20	24.1	9	16.1	24	35.8	33	26.8
	합계	8	100.0	32	100.0	40	100.0	48	100.0	35	100.0	83	100.0	56	100.0	67	100.0	123	100.0
첫 직장_대기업 여부	300인 미만	7	70.0	34	94.4	41	89.1	58	58.6	45	60.0	103	59.2	65	59.6	79	71.2	144	65.5
	300인 이상	3	30.0	2	5.6	5	10.9	41	41.4	30	40.0	71	40.8	44	40.4	32	28.8	76	34.5
	합계	10	100.0	36	100.0	46	100.0	99	100.0	75	100.0	174	100.0	109	100.0	111	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

주: 1) 고3 당시 보유한 자격증 유무

2) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)

3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 2-4〉 고3 시절의 경험(고교 졸업 직후 직업 결정 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행
(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체						
	결정		미결정		합계		결정		미결정		합계		결정		미결정		합계		
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	
첫 직장_이행기간(개월)	1	32.0	4	4.3	5	9.8	55	2.2	60	7.0	115	4.7	56	2.8	64	6.8	120	4.9	
	2	3.0	2	3.0	3	3.0	13	6.2	18	4.7	31	5.4	14	6.0	20	4.6	34	5.1	
	3	75.0	4	112.5	6	100.0	50	105.7	57	99.6	107	102.5	52	104.5	61	100.5	113	102.3	
첫 직장_월평균 소득(만 원)	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
	1	50.0	2	50.0	3	50.0	45	83.3	42	70.0	87	76.3	46	82.1	44	68.8	90	75.0	
	2	100.0	4	100.0	6	100.0	54	100.0	60	100.0	114	100.0	56	100.0	64	100.0	120	100.0	
첫 직장_상용직 여부	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
	1	50.0	2	50.0	3	50.0	9	16.7	18	30.0	27	23.7	10	17.9	20	31.3	30	25.0	
	2	100.0	4	100.0	6	100.0	54	100.0	60	100.0	114	100.0	56	100.0	64	100.0	120	100.0	
첫 직장_정규직 여부	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
	1	0.0	0	0.0	0	0.0	9	90.0	9	69.2	18	78.3	9	81.8	9	69.2	18	75.0	
	2	100.0	0	0.0	1	100.0	1	10.0	4	30.8	5	21.7	2	18.2	4	30.8	6	25.0	
첫 직장_대기업 여부	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
	1	100.0	0	0.0	1	100.0	10	100.0	13	100.0	23	100.0	11	100.0	13	100.0	24	100.0	
	2	100.0	2	100.0	4	100.0	17	42.5	21	52.5	38	47.5	19	45.2	23	54.8	42	50.0	
총합	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
	1	300	0.0	0	0.0	0	0.0	23	57.5	19	47.5	42	52.5	23	54.8	19	45.2	42	50.0
	2	1000	2	100.0	4	100.0	40	100.0	40	100.0	80	100.0	42	100.0	42	100.0	84	100.0	

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

- 주: 1) 고3 당시 고교 졸업 직후 직업 결정 여부
 2) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)
 3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 2-5〉 고3 시절의 경험(직업체험 경험 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체					
	있음		없음		합계		있음		없음		합계		있음		없음		합계	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
첫 직장_이행기간(개월)	11	15.8	63	17.3	74	17.1	46	12.0	216	9.0	262	9.6	57	12.7	279	10.9	336	11.2
첫 직장_근속년수(개월)	5	4.8	29	5.1	34	5.1	18	5.5	69	5.2	87	5.3	23	5.3	98	5.2	121	5.2
첫 직장_월평균 소득(만 원)	11	155.5	63	112.5	74	118.9	46	109.8	202	112.0	248	111.6	57	118.6	265	112.1	322	113.3
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
첫 직장_상용직 여부	5	50.0	32	51.6	37	51.4	28	62.2	136	64.5	164	64.1	33	60.0	168	61.5	201	61.3
	5	50.0	30	48.4	35	48.6	17	37.8	75	35.5	92	35.9	22	40.0	105	38.5	127	38.7
	10	100.0	62	100.0	72	100.0	45	100.0	211	100.0	256	100.0	55	100.0	273	100.0	328	100.0
첫 직장_정규직 여부	4	80.0	23	65.7	27	67.5	13	68.4	50	78.1	63	75.9	17	70.8	73	73.7	90	73.2
	1	20.0	12	34.3	13	32.5	6	31.6	14	21.9	20	24.1	7	29.2	26	26.3	33	26.8
	5	100.0	35	100.0	40	100.0	19	100.0	64	100.0	83	100.0	24	100.0	99	100.0	123	100.0
첫 직장_대기업 여부	6	85.7	35	89.7	41	89.1	18	66.7	85	57.8	103	59.2	24	70.6	120	64.5	144	65.5
	1	14.3	4	10.3	5	10.9	9	33.3	62	42.2	71	40.8	10	29.4	66	35.5	76	34.5
	7	100.0	39	100.0	46	100.0	27	100.0	147	100.0	174	100.0	34	100.0	186	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

주: 1) 고교 재학 중 학교 진로지도(직업 체험) 경험 여부

2) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)

3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 2-6〉 고3 시절의 경험(아르바이트 경험 여부)과 고교 졸업후 첫 직장 이행

(단위: 개월(명), 만 원(명), %(명))

	일반계고						전문계고						전체					
	있음		없음		합계		있음		없음		합계		있음		없음		합계	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
첫 직장_이행기간(개월)	33	15.0	41	18.8	74	17.1	174	8.3	88	12.1	262	9.6	207	9.3	129	14.3	336	11.2
첫 직장_근속년수(개월)	13	5.5	21	4.8	34	5.1	67	5.4	20	4.8	87	5.3	80	5.4	41	4.8	121	5.2
첫 직장_월평균 소득(만 원)	32	153.5	42	92.5	74	118.9	164	109.3	84	116.0	248	111.6	196	116.5	126	108.2	322	113.3
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
첫 직장_상용직 여부	18	58.1	19	46.3	37	51.4	106	62.7	58	66.7	164	64.1	124	62.0	77	60.2	201	61.3
	13	41.9	22	53.7	35	48.6	63	37.3	29	33.3	92	35.9	76	38.0	51	39.8	127	38.7
	31	100.0	41	100.0	72	100.0	169	100.0	87	100.0	256	100.0	200	100.0	128	100.0	328	100.0
첫 직장_정규직 여부	12	70.6	15	65.2	27	67.5	34	72.3	29	80.6	63	75.9	46	71.9	44	74.6	90	73.2
	5	29.4	8	34.8	13	32.5	13	27.7	7	19.4	20	24.1	18	28.1	15	25.4	33	26.8
	17	100.0	23	100.0	40	100.0	47	100.0	36	100.0	83	100.0	64	100.0	59	100.0	123	100.0
첫 직장_대기업 여부	19	95.0	22	84.6	41	89.1	66	61.1	37	56.1	103	59.2	85	66.4	59	64.1	144	65.5
	1	5.0	4	15.4	5	10.9	42	38.9	29	43.9	71	40.8	43	33.6	33	35.9	76	34.5
	20	100.0	26	100.0	46	100.0	108	100.0	66	100.0	174	100.0	128	100.0	92	100.0	220	100.0

자료: 한국직업능력개발원. 한국교육고용패널조사(1차~7차) 원자료.

주: 1) 고교 재학 중 취업 또는 아르바이트 경험 여부

2) 첫 직장_이행기간(군 기간 제외)(개월)

3) 300인 미만은 중소기업, 300인 이상은 대기업

〈부표 5-1〉 자영업자의 산업별 구성(2001년)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
농업 및 임업	20.5	1.7	27.0	3.1	0.4	4.3
어업	0.6	0.7	0.6	0.4	0.5	0.4
광업	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	9.1	17.2	6.3	8.1	12.9	6.2
건설업	5.7	12.3	3.4	5.8	7.1	5.3
도매 및 소매업	26.9	25.2	27.4	35.6	29.3	38.2
숙박 및 음식점업	10.6	18.1	8.1	9.4	15.9	6.7
운수업	6.5	2.0	8.1	6.1	1.1	8.2
통신업	0.3	0.4	0.2	0.3	0.2	0.3
금융 및 보험업	1.0	0.6	1.1	1.1	0.6	1.4
부동산 및 임대업	2.2	2.0	2.3	2.6	1.2	3.2
사업 서비스업	2.5	4.9	1.7	4.8	6.4	4.1
교육서비스업	3.9	4.1	3.8	8.1	8.4	8.0
보건 및 사회복지사업	0.8	2.5	0.2	1.2	3.7	0.2
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	2.3	2.9	2.2	5.5	5.8	5.3
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업	6.2	5.1	6.6	7.2	6.7	7.4
가사서비스업	0.8	0.0	1.1	0.6	0.0	0.9

주: 제8차 한국표준산업분류를 적용함.

〈부표 5-2〉 자영업자의 산업별 구성(2011년)

(단위: %)

	전체 자영업자			청년층 자영업자		
	전체	고용주	자영자	전체	고용주	자영자
농업, 임업 및 어업	17.1	3.3	22.2	1.8	1.1	2.2
광업	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	8.0	15.5	5.3	3.9	4.8	3.5
하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.1	0.2	0.1	0.2	0.6	0.0
건설업	6.8	11.2	5.1	3.7	3.3	4.0
도매 및 소매업	22.2	24.2	21.4	25.0	30.8	22.1
운수업	10.9	2.0	14.1	8.5	3.2	11.2
숙박 및 음식점업	9.8	18.4	6.6	10.7	21.6	5.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.1	1.5	1.0	4.3	2.8	5.0
금융 및 보험업	0.5	0.7	0.5	0.6	0.7	0.6
부동산업 및 임대업	2.8	2.8	2.8	2.4	2.9	2.1
전문과학 및 기술서비스업	2.0	3.1	1.6	3.3	1.9	4.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.7	1.4	0.5	1.3	1.5	1.2
교육서비스업	5.4	4.1	5.9	15.7	9.0	19.1
보건업 및 사회복지 서비스업	1.3	4.1	0.2	1.1	2.7	0.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.6	2.8	2.6	7.5	6.0	8.3
협회 및 단체, 수리 및 기타서비스업	8.7	4.6	10.1	9.9	7.1	11.3
국제 및 외국기관	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0

주: 제9차 한국표준산업분류를 적용함.

□ 저자 약력

- 채창균
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 오호영
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 윤희한
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 정재호
- 한국직업능력개발원 전문연구원
- 신동준
- 한국직업능력개발원 연구원
- 이인재
- 인천대학교 경제학과

주요 청년고용 정책 이슈 분석

- 발행연월일 2012년 7월 29일 인쇄
2012년 7월 31일 발행
- 발 행 인 박 영 범
- 발 행 처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-382-5 93330
- 인 쇄 처 (주)범신사 (02)720-9786