

취업높이 결정요인 패널 분석

오호영¹⁾ · 김혜진²⁾

요약

본 논문에서는 7차년도부터 11차년도까지의 한국교육고용패널자료를 이용하여 취업높이를 패널화하여 분석하였으며, 분석에 사용한 취업높이 지표는 유보임금과 요인분석을 통해 추출된 근무편의성 요인, 전망직장 요인이다. 먼저, 유보임금 결정요인을 패널 분석한 결과, 남성, 연령, 학력은 유의한 정(+)의 효과를 보였고, 결혼여부는 남성표본에서는 정(+)의 효과가, 여성표본에서는 부(-)의 효과가 나타났는데, 이는 남성이 결혼 후에 가지는 경제적 부담이 더 높기 때문으로 해석된다. 둘째, 근무편의성 결정요인의 경우, 여성이 남성보다 근무편의성을 중요시했고 연령은 정(+)의 효과를 보였다. 고3가구소득, 부친교육년수, 종사상 지위, 직장 규모, 로그 시간당 임금이 중요한 설명변수였다. 셋째, 전망직장 결정요인 패널 분석 결과, 남성과 여성간의 차이는 취업자 표본으로 한정했을 때만 여성의 눈높이가 더 높았고, 남성은 연령이 높아질수록 전망직장을 중요시하는 경향이 강해지지만 여성은 반대의 결과가 나타났다.

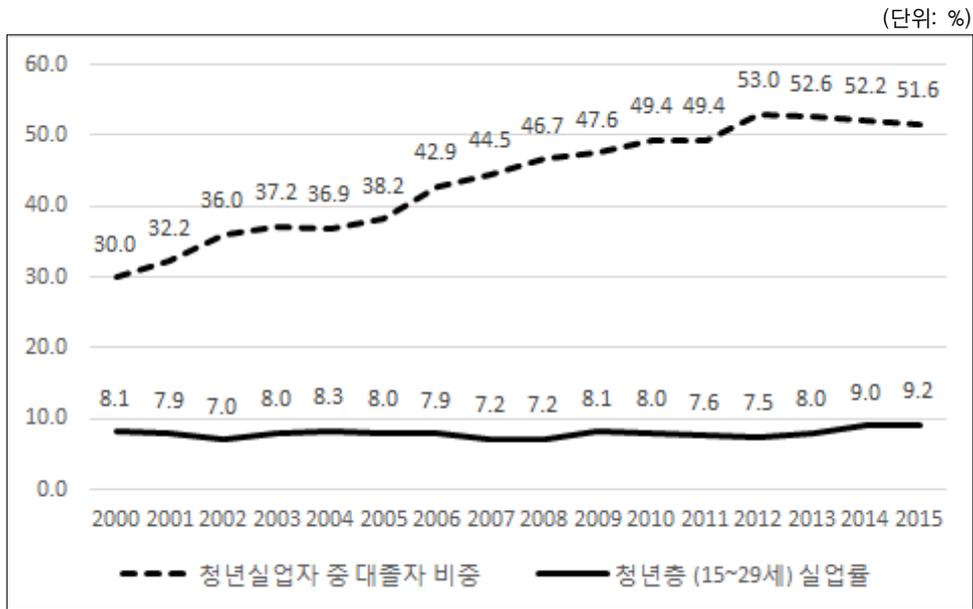
I. 서론

청년층 실업문제는 1997년 외환위기 이후 우리나라의 본격적인 사회 문제로 대두되었고 2008년 글로벌 경제위기를 지나면서 더욱 악화되어, 2015년 기준 청년층 실업률은 9.2%에 달하였다. 고용률 70%로 대표되는 정부의 강력한 고용창출 정책 추진에 따라 2015년 기준 15~64세 고용률은 65.7%를 넘어 사상 최고치를 경신했지만 청년층 고용률은 여전히 40%를 약간 넘는 수준으로 취약한 실정이다.

이러한 청년층 실업문제는 대부분 대졸자들에게 집중되고 있다. 통계청에 따르면, 2015년을 기준으로 전체 청년층(15~29세) 실업자 수 39.7만명 중 대학 졸업자 수는 20.5만명으로 51.6%를 차지하고 있어 절반이 넘는데, 이는 2000년에 30%와 비교하면 20%p 넘게 크게 증가한 수치이다. ([그림 1] 참조) 지속된 고학력화로 인해서 고숙련 인력인 대졸자 공급은 크게 증가한 반면 고숙련 일자리 증가는 이를 따라오지 못하면서 노동시장의 구조적 미스매치(mismatch) 현상이 심화되고 있다.

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원

2) 서울대학교 경제학부 박사과정



자료 : 통계청 KOSIS에서 작성.

[그림 1] 청년층 실업률과 청년실업자 중 대졸자 비중

구직자들은 공기업, 대기업 등 임금이 높고 안정적인 일자리에 몰리고 있지만 수요 측면에서 보면 대기업들의 신규 채용이 갈수록 줄고 있어 취업문은 점점 더 좁아지는 반면, 청년층의 선호도가 낮은 중소기업과 3D업종에서는 인력난으로 인해 외국인 근로자가 증가하는 추세이다. 미스매치 현상 해소를 위해서는 근본적으로 우리나라 고용의 상당부분을 차지하는 중소기업의 일자리 창출이 중요하며, 특히 대기업과 중소기업 간의 임금 격차를 해소하고 중소기업 고용 환경을 개선해야 한다. 이와 더불어 청년층의 취업준비가 문제에도 주목할 필요가 있다. 고학력화에 따라 취업준비가 높아지는 현상을 심층적으로 이해하고, 청년층에게 취업준비를 낮추라고 강요하기보다는 취업준비에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 이를 바탕으로 노동시장 현실에 맞는 정책대안을 모색할 필요가 있다.

노동경제학에서는 전통적으로 취업준비가 문제를 유보임금(reservation wage) 측면에서만 다뤄왔지만 구직자들은 임금 외에도 다양한 근로조건을 고려하게 된다. 예를 들어, 9급 공무원의 임금 수준은 대기업 근로자보다 낮지만 높은 고용 안정성 때문에 공무원 시험에 지원하는 구직자들이 많다. 또한, 청년층이 중소기업 취업을 기피하는 것은 대기업과의 임금 격차 뿐만 아니라 작업환경이 열악하고 기업 안정성이 확보되지 않았다는 인식 때문이기도 하다. 이러한 노동시장의 현실을 고려할 때 취업준비는 유보임금 뿐만 아니라 청년층의 구직활동에 영향을 미치는 다양한 요인을 고려하여 정의될 필요가 있다.

본 논문의 목적은 유보임금을 포함한 일자리에 대한 다양한 청년층의 기대를 취업준비로 정의하고 이러한 취업준비를 결정하는 요인이 무엇인가를 심층적으로 분석하는데 있다. 기존에 취업준비에 대한 분석과 달리 자료를 패널화하여 동일한 코호트가 시간의 흐름에 따라 취업준비가 어떻게 변화되는가를 동태적으로 분석한 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

이하에서는 취업높이 관련 선행연구에 대한 검토, 분석자료와 기술통계 분석결과, 계량분석 실증결과 등을 제시하고 정책적 시사점을 도출한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

노동경제학에서는 개인의 취업 의사결정과 근로시간은 주어진 노동수요조건 하에서 노동공급자들의 선호체계에 따라 결정된다고 본다. 즉, 기업으로부터 동일한 수준의 임금 및 근로조건이 수반되는 취업제의를 받더라도 각 개인들이 가지고 있는 여가와 노동에 대한 한계대체율이 다르기 때문에 취업여부, 근로시간이 상이하게 결정되는 것이다. 이러한 관점에서 취업높이는 개인의 선호와 관련이 있으며 취업여부를 결정하는 데 중요하게 고려되는 속성들의 최소값으로 정의할 수 있다 (오호영 외, 2012). 취업높이의 대표적인 지표인 유보임금은 구직자가 고용주의 취업제의를 수용할 수 있는 최저의 보상 수준이며 유보임금보다 기업이 제시하는 임금 수준이 높을 경우에만 일자리 제의를 수락하는 것이 구직자의 최적 전략이다 (Mortensen, 1986).

유보임금 결정요인을 살펴보면 먼저 실업수당(unemployment benefit) 금액이 높을수록 유보임금이 높아지는데, 이는 실업수당이 많으면 취업 시의 효용과 비취업 시의 효용의 격차가 줄어들기 때문이다. 또한, 인적자본의 수준이 높을수록 유보임금은 상승하는 경향을 가지는데, 고학력자일 경우 더 좋은 조건의 임금 제안을 받을 가능성이 높고 취업이 용이하기 하기 때문이다. 또한 취업 후에는 OJT(On-the-Job-Training)을 통해 인적자본 축적이 용이하고 이직과 전직을 통해 좀 더 생산성이 높은 직무를 획득하여 높은 임금을 받게 되고 유보임금 역시 상승하게 된다 (Carrillo-Tudela, 2009).

유보임금에 영향을 미치는 요인에 대한 실증적인 연구는 광범위하게 이루어졌는데 그 중 실업수당 등의 사회보장제도의 영향은 불분명하다. 예를 들어 Prasad(2003)에서는 실업수당의 존재가 유보임금에 미치는 영향이 유의하게 나타난 반면 Hogan(2004)에서는 실업수당이 유보임금에 미치는 영향은 전혀 없다는 결과가 나왔다. 개인의 속성에 관해서는 Prasad(2003)은 교육수준 등의 관측 가능한 인적자본과 유보임금이 정(+)의 상관관계가 있음을 보였고 남자가 여자보다 유보임금이 더 높았다. Jones(1989)는 개인적 속성 뿐만 아니라 이전 직장에서의 임금이 중요한 영향을 미친다는 것을 보였다. Hogan (2004) 또한 이전 임금이 유보임금에 유의한 영향을 미치고 남성의 경우 이전 임금의 영향이 더욱 크다는 특징을 밝혔다.

국내의 유보임금 관련 연구는 어수봉(1994), 류재술·류기철(2002), 이성림(2004), 이병희 외(2009) 등이 있다. 우선, 어수봉(1994)에서는 이전 직장의 임금, 성, 연령은 탐색이론과 부합하는 결과가 나타났지만 가구원수, 혼인상태, 교육년수, 실업기간 등은 유보임금과 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 덧붙여, 일정 연령까지는 유보임금이 높아지지만 이후에는 감소하여 연령-임금 프로파일과 비슷한 양상을 보였다.

류재술·류기철(2002)은 남자의 경우 이전 직장 임금, 연령, 학력, 실업기간이 유보임금에 유의한 영향을 미치는 것을 보였다. 반면, 여성은 이전 직장 임금, 연령, 학력 뿐만 아니라 자격증 유무가 유의한 영향을 미치고 여성의 경우 남성에 비해 연령효과가 더 크다는 것을 밝혔다.

이성림(2004)은 미취업 여성들의 유보임금과 시장임금 비교를 통해 미취업의 원인을 분석하였다. 다항로짓 분석을 통해 여성의 미취업 상태에 영향을 미치는 요인을 추정한 결과, 여성의 인적자본 수준, 자녀 양육 및 가사 부담, 가계경제 상태, 이전 직장 경험이 주요한 설명변수로 나타났다.

이병희 외(2009)는 1998년 이후 시계열적으로 유보임금이 증가하는 것을 확인하였고 그 요인으로 청년층의 고학력화, 분가비중의 감소에 따른 부모에의 의존성 증가 등을 제시하였다. 또한, 유보임금 결정요인과 관련하여 남성이 여성보다, 연령이 높을수록, 4년제 대학이 전문대보다, 서울권 소재대학일수록 유보임금이 높은 것을 확인하였다.

Ⅲ. 자료 및 기초분석

1. 분석자료

분석에 사용한 자료는 한국직업능력개발원에서 2004년도부터 전국 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 전문계 고등학교 3학년 각각 2,000명과 학교 행정가 및 교사 그리고 가구 등을 종단적으로 조사한 한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel, 이하 KEEP) 조사 원자료이다. 본 논문에서는 일반계 고등학교 3학년과 전문계 고등학교 3학년 만을 대상으로 분석을 시행하였고 취업선호도에 대한 문항이 처음으로 포함된 7차년도 자료(2010년 조사)부터 학술대회용으로 배포된 11차년도 자료(2014년 조사)까지 5개년 자료를 패널화하여 사용하였다. 고교 변수는 해당년도 자료를 결합하여 구성하였고, 분석에 사용된 자료는 7차부터 11차까지 모든 연도에 관측된 표본만 포함한 완전 균형패널(Strongly balanced panel)로 구축하였으며, 분석에 사용된 표본은 총 1,735명이다.

취업높이 분석을 위한 핵심변수는 직장 및 취업과 관련된 구체적인 요인들에 대한 청년층의 선호 그리고 유보임금으로 나눌 수 있다. 취업선호도에 관한 조사문항은 유보임금 문항을 제외하고 총 15개 문항으로 구성되어 있으며³⁾, 각 질문에 대해 ‘예’, ‘아니오’로 응답하도록 하

3) ‘(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 전공분야와 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.

고 있다.

취업선호도와 관련된 몇몇 문항의 경우에는 이것이 취업준비를 측정하는 지표로서 적합한 것인지 판단하기 쉽지 않다. 예를 들어 '(2)나는 서울 강남에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다' 는 서울 이외 거주하는 구직자들에게는 고려하는 요소가 아닐 가능성이 높다. 또한, '(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 취업준비와는 무관한 질문으로 생각해볼 수 있다.

2. 기초분석

가. 주요변수

취업준비 분석에 사용된 변수들은 크게 개인속성, 가구배경, 인적자본, 진로활동, 취업상황 등으로 나눌 수 있다.

먼저, 관찰 가능한 개인의 속성은 현재상태, 성, 연령, 혼인상태 등이다. 현재상태는 재학중, 취업중, 미취업중으로 미취업중은 졸업 후에도 취업하지 않은 상태를 뜻한다. 현재상태는 11차년도 기준으로 재학 중 101명 (전체 5.82%), 취업 중 1,261명 (72.69%), 미취업 중 373명 (21.50%)로 취업 중이 가장 많았지만 미취업자가 21.5%인 것도 주목할 만하다. 전체 표본 중 남성은 54%였고 표본의 평균 연령이 27.8세이다.

또한, 가구배경 변수는 가구소득과 부친의 교육년수로 이를 통하여 가구의 사회경제적 배경이 취업준비에 미치는 영향을 알아보려고 한다. 부모의 기대나 가구의 사회경제적 계층은 인적자본에 영향을 미치는 한편 가정 내 분위기나 문화를 통해 해당 자녀 취업준비의 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 고3 당시 가구소득의 평균은 267.49만원이고 평균 부친 교육년수는 15.91년이다.

인적자본 관련 변수는 고교유형, 고3 당시 사교육 경험, 현재본인학력 등이다. 앞서 소개한 선행연구에서 인적자본은 유보임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 그 중 사교육경험은 사교육비가 높을수록 교육투자에 대해서 회수하고자 하는 심리가 있을 수 있기 때문에 취업준비가 높아질 것으로 예상하고 변수에 포함하였다. 전체 표본 중 일반계고 출신이 54%, 전문계고 출신이 46%이고 고3당시 사교육 경험이 있는 경우는 68%이다. 현재학력은 11차년도 기준으로 고졸 368명 (전체 22.54%), 전문대 재학 25명 (전체 1.53%), 전문대 졸업 523명 (전체 32.03%), 4년제대학 재학 76명 (전체 4.65%), 4년제대학 졸업이 641명 (전체 39.25%)이다.

진로 관련 변수는 현재 장래희망 직업의 유무인데, 이 변수는 장래희망이 있을 경우에 관심 있는 직업에 대해서 많은 정보를 수집하고 일자리 특성 및 임금 등에 관해서 더욱 정확한 견해를 가지고 있을 것이라 기대하고 포함하였다. 11차 조사 당시 장래희망 직업을 가지고 있는 경우는 31%였다.

마지막으로 취업 관련 변수는 종사상 지위, 직장 규모, 근무 시간, 월평균 임금, 시간당 임금, 로그 시간당 임금 등이다. 종사상 지위의 경우 상용직일 경우 현재 근로환경이 임시, 일용직보다 상대적으로 낮기 때문에 그로 인해 취업준비도가 높을 것이라 예상할 수 있다. 대기업의 경우에도 복리 수준이나 고용 안정성 면에서 중소기업보다 나은 수준이기 때문에 중소기업과는 취업 준비도가 다를 수 있다. 전체 표본 중 상용직이 90%였고 대기업 근로자는 33%이며, 평균 일주일 총 근무시간은 46.94시간이고 월평균 임금은 187.37만원이다.

〈표 1〉 기본 변수 (11차년도(2014) 기준)

	변수명	관찰 수	평균	표준편차	설명
개인속성	현재상태	1735	-	-	1=재학중 2=취업중 3=미취업중
	성	1735	0.54	0.50	1=남성 0=여성
	연령	1735	27.80	0.44	
	혼인 상태	1735	0.20	0.40	1=배우자 있음 0= 배우자 없음
가구배경	가구소득(만원)	1680	267.49	175.47	
	부친교육년수	1498	15.91	2.60	
인적자본	고교유형	1735	0.54	0.50	1=일반계고3학년코호트 0=전문계고3학년코호트
	고3당시사교육경험	1699	0.68	0.47	1=있음 0=없음
	현재본인학력	1633	-	-	1=고졸 2=전문대재 3=전문대졸 4=4년제대재학 5=4년제대졸
진로	현재장래희망 직업	1732	0.31	0.46	1=있음 0=없음
취업	종사상 지위	1222	0.90	0.30	1=상용, 0=임시, 일용
	직장 규모	1206	0.33	0.47	1=대기업(300명이상) 0=중소기업(300명미만)
	근무 시간	1210	46.94	10.93	일주일 총 근무 시간
	월평균임금(만원)	1139	187.37	62.55	초과, 특별 모두 포함
	시간당임금(원)	1135	11098.72	4936.18	
	로그시간당임금	1135	9.24	0.37	

주: 현재상태, 현재본인학력 등은 범주형 변수로 해당 변수에 대한 빈도분석 결과는 본문에 포함하였음.

나. 요인분석을 통한 취업준비도 종합지수 구축

분석에 사용하고 있는 취업준비도와 관련된 문항은 (유보임금 제외) 총 15개 문항인데 이들 전체가 모두 취업준비도의 상이한 측면을 측정하고 있다는 사전적, 이론적 근거는 존재하지 않는다. 만약 취업준비도에 영향을 미치는 공통의 잠재적 요인(latent factor)이 존재하고, 취업준비도 측정 문항을 통해 이러한 잠재적 요인이 드러난다고 가정하면 Spearman의 요인분석(factor analysis)을 적용할 수 있다. 요인분석은 관측된 변수들 간에 일정한 관계와 패턴이 존

재할 때, 이로부터 보이지 않는 체계적인 연결 구조를 파악하여 공통의 잠재요인을 추출하는데 적합한 통계기법이다.

요인분석은 서로 상관되어 있는 대규모 변수를 다루기 쉬운 소수의 변수로 축약하기 위해 서, 또는 개념적으로 유사한 것을 측정하는 문항들을 가지고 이를 지수화하고자 하는 경우흔 히 사용하며, 그 목적에 따라 확인적(confirmatory) 요인분석과 탐색적(exploratory) 요인분석으 로 구분된다. 확인적 요인분석은 변수들 사이에 존재하는 차원의 수 또는 구조에 대하여 특정 한 가설을 검증하고자 하는 경우에 사용하며, 탐색적 요인분석은 변수의 구조나 차원에 대한 사전적 지식이 없을 때 주로 사용한다. 본 연구에서는 취업준비를 측정하는 15개 항목 간의 구조에 대한 사전적 정보가 없으므로 탐색적 요인 분석을 사용한다.

<표 2>에는 분석기간 전체 데이터를 이용하여 최초 요인 분석에서 나타난 요인들의 고유치 (eigenvalue)와 설명 비율이 제시되어 있다. 요인분석에서 요인적재값(factor loading)은 변수와 요인 간의 상관 계수인데 고유치는 각 요인별로 모든 변수의 요인적재값을 제곱하여 더한 값 으로 요인이 설명할 수 있는 변수들의 분산 총합이다. 즉 고유치는 그 요인이 설명하는 분산 의 양이므로, 이 값이 클수록 중요한 요인으로 간주된다. 통상적으로는 고유치가 1 이상인 요 인을 선택하는데 <표 2>을 보면 고유치가 1 이상인 요인은 Factor1과 Factor2이다.

<표 2> 최초 요인분석 결과

요인	고유값	설명비율	누적비율
Factor1	3.2490	0.7466	0.7466
Factor2	1.1503	0.2643	1.0109
Factor3	0.5250	0.1206	1.1316
Factor4	0.4225	0.0971	1.2286
Factor5	0.1881	0.0432	1.2719
Factor6	0.0771	0.0177	1.2896
Factor7	0.0198	0.0046	1.2942
Factor8	-0.0571	-0.0131	1.2810
Factor9	-0.0980	-0.0225	1.2585
Factor10	-0.1072	-0.0246	1.2339
Factor11	-0.1517	-0.0349	1.1990
Factor12	-0.1811	-0.0416	1.1574
Factor13	-0.1976	-0.0454	1.1120
Factor14	-0.2349	-0.0540	1.0580
Factor15	-0.2526	-0.0580	1.0000

<표 3>에는 고유치가 1 이상인 2개의 요인에 대해 직교 특성 (orthogonality)을 극대화하는 요인 회전 (factor rotation)을 한 후의 요인적재값이 나타나있다. 공통요인에 의해서 얻은 최초 요인행렬은 측정변수들의 분산을 어느 정도 설명할 수는 있지만 변수들과 요인들간의 관계가 명확히 드러나지 않는다. 이 때 요인의 축을 직교 회전 시키면 각 요인에 대하여 몇 개 항목 은 상대적으로 높은 요인적재값을 가지고 나머지 항목에는 상대적으로 낮은 요인적재값을 갖

는 단순한 구조로 바뀌어 해석이 용이하게 된다. <표 3>을 보면 Factor1에 대해서는 육체적 힘든 일, 학벌/학력수준 적합도, 정규직, 사무직, 주5일 근무, 통근 가능권, 근무 시간 등과 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 학벌/학력수준 적합도를 제외하고는 전반적으로는 유리한 근무환경과 관련성이 높으므로 Factor1은 ‘근무편의성 요인’으로 간주한다. 다음으로, Factor2는 사회적 인정, 중소기업, 대기업/외국계 기업, 공기업/공무원 등과 상관관계가 높는데 이러한 문항은 일반적으로 인식이 좋은 선망직장과 관련이 높으므로 ‘선망직장요인’으로 간주한다. 또한, 각 요인별로 변수의 실제 관측치와 요인 점수 계수(factor scoring coefficient)를 사용하여 표준화된 요인점수(factor scoring)를 구할 수 있는데, 취업준비가 결정요인 분석에서는 근무편의성 요인과 선망직장 요인의 요인점수를 종속 변수 (dependent variable)로 분석을 실시하였다.

〈표 3〉 주요 요인과 요인적재값 추정결과

	Factor1-근무편의성 요인	Factor2-선망직장 요인
수도권직장	0.3013	0.2600
서울강남권직장	0.0689	0.3654
도시권직장	0.3974	0.3141
사회적인정	0.2839	0.5120
중소기업	0.0575	0.6665
대기업/외국계 기업	0.0238	0.6589
공기업/공무원	0.0620	0.4195
육체적 힘든 일	0.4704	0.1816
학벌/학력수준 적합도	0.4196	0.3519
전공분야 일치도	0.1979	0.2958
정규직	0.4497	0.2389
사무직	0.4117	0.2344
주5일 근무	0.6176	0.0895
통근가능권	0.6798	0.0350
근무시간	0.6512	-0.0028

다. 취업준비가 특성

우선 2014년을 기준으로 취업준비가 지표의 특성을 살펴보면, 취업준비의 대표적인 지표인 유보임금은 212.65만원으로 월평균임금인 187.37만원보다 높았다. 유보임금 외의 15개 지표 중에서는 근무시간 준수 71.01%, 통근 가능권 66.97%, 정규직 63.98%, 주5일 근무 60.81%, 육체적 힘든 일 42.54% 순으로 선호도가 높았다. 또한, 언론에 자주 등장하는 ‘중소기업 기피’는 14.06%에 불과했고 대기업 및 외국계 기업 선호도 8.99%에 불과해 청년층이 중소기업을 기피하는 것이 단순히 중소기업이기 때문이 아니라 근무시간 준수, 통근용이성, 주5일제 등이 제대로 지켜지지 않을 것에 대한 우려 때문일 가능성을 시사하며 심층 분석을 필요로 한다. 공기업, 공무원에 대한 선호도도 8.7%로 예상보다 낮아 공기업 자체보다는 공기업에 취직할 경우 얻는 고용 안정성에 대한 선호가 높은 것으로 예상할 수 있다. 서울 강남권 직장 선호는 3.57%로 매우 낮아 구직 시 큰 영향을 미치지 못하는 것을 알 수 있었다. 근무편의성 요인과

선망직장요인의 요인점수는 표준화 값이기 때문에 절대적인 값에 대한 해석은 어렵다.

다음으로, 취업준비의 연도별 변화를 살펴보면 먼저 유보임금은 2010년부터 2013년까지는 지속적으로 상승했지만 2014년도에 약간 하락하는 특징을 보였다. 2010년에 비해서 2014년에 선호도가 높아진 항목은 주5일 근무(19.37%p), 통근 가능권 (9.91%p), 근무시간(9.63%p), 사무직(7.55%p)로 근무 편의성과 관련된 항목에 선호도가 특히 높아졌음을 알 수 있다. 반면, 2010년에 비해 선호도가 낮아진 항목은 수도권직장(3.57%p), 도시권직장(1.67%p)이다. 변화율이 크지는 않지만 수도권직장, 도시권직장을 중시하는 경향이 약해지는 것은 최근 들어 공기업의 지방 이전이 늘어나면서 지방 근무에 대한 거부감이 약화된 것으로 해석된다. 요인점수의 경우, 근무편의성 요인은 2010년에 비해 2014년에 증가한 반면 선망직장요인은 소폭 하락하였다.

〈표 4〉 취업준비의 연도별 변화

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 선망직장요인 제외)

	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	178.59	196.16	203.75	221.12	212.65	34.06
근무시간	61.38	64.90	65.82	66.46	71.01	9.63
통근가능권	57.06	62.31	63.52	63.80	66.97	9.91
정규직	60.52	63.92	63.46	62.07	63.98	3.46
주5일 근무	41.44	48.53	53.72	54.87	60.81	19.37
육체적 힘든 일	38.39	39.77	39.60	40.00	42.54	4.15
학벌/학력수준 적합도	39.19	42.36	39.37	38.62	39.25	0.06
도시권직장	35.79	35.85	36.14	32.51	34.12	-1.67
사무직	23.11	25.88	25.53	25.82	30.66	7.55
전공분야 일치도	30.49	30.55	28.47	27.26	29.74	-0.75
사회적인정	27.78	28.65	27.90	27.26	27.03	-0.75
수도권직장	29.86	29.63	29.22	26.63	26.28	-3.57
중소기업	11.87	13.37	12.45	13.95	14.06	2.19
대기업/외국계 기업	7.15	7.26	7.32	8.07	8.99	1.84
공기업/공무원	6.92	6.92	7.38	8.07	8.70	1.79
서울강남권직장	3.75	3.34	3.63	3.11	3.57	-0.17
근무편의성요인	-0.1095	-0.0076	0.0163	0.0042	0.0966	0.2061
선망직장요인	0.0091	0.0133	-0.0128	-0.0105	0.0008	-0.0084
관찰 수	1,735	1,735	1,735	1,735	1,735	

다음으로 취업준비를 측정하기 위한 15개 문항을 남녀로 구분하여 응답현황을 집계한 결과, 유보임금은 남성이 여성에 비해 높은 경향을 보였다. 2014년 기준으로는 남성이 여성에 비해 31.7% (금액으로는 57.65만원) 높아 2010년 14.5%에 비해 격차가 커졌다. 시계열적 변화를 살펴보면 유보임금은 남성과 여성 모두 2010년부터 2013년까지 상승하다가 2014년에 하락하는 모습을 보였다. 그런데 2013년, 2014년 유보임금을 비교했을 때 남성에 비하여 여성이 하락폭이 훨씬 컸다. 또한, 선호도가 상승한 항목은 주5일 근무, 근무시간, 통근 가능권이고 선호도가 하락한 항목은 도시권직장, 수도권 직장 등으로 남녀를 분리했을 때도 전체 표본과 비슷한 경향이 나타났다. 다만, 사회적 인정의 경우 여성은 5%p 하락한 것과 달리 남성은 2.57%p 상승하여 상반된 경향을 보였다. 요인점수의 경우, 남성은 근무편의성 요인과 선망직장요인 모두

2010년에 비해 2014년에 높았으나, 여성은 근무편의성 요인은 2014년에 더 높아졌지만 선망직
장요인은 낮아졌다.

〈표 5〉 성별 취업준비도의 연도별 변화(남자)

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 선망직장요인 제외)

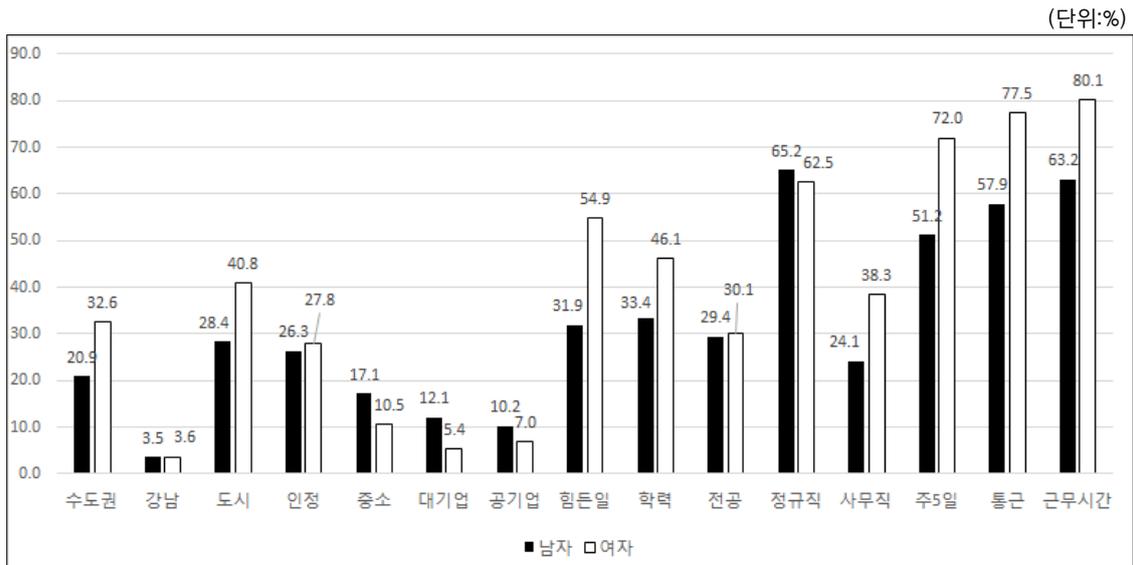
	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	189.67	217.60	222.11	242.03	239.27	49.60
정규직	57.17	61.46	59.85	62.10	65.20	8.03
근무시간	52.25	54.71	55.89	56.10	63.17	10.92
통근가능권	48.50	52.14	52.36	52.14	57.92	9.42
주5일 근무	31.91	36.19	43.25	44.75	51.18	19.27
학벌/학력수준 적합도	31.26	34.69	30.62	32.12	33.40	2.14
육체적 힘든 일	28.16	28.69	26.87	28.91	31.91	3.75
전공분야 일치도	29.66	31.05	26.66	26.34	29.44	-0.21
도시권직장	30.41	29.23	28.80	26.12	28.37	-2.03
사회적인정	23.77	25.16	23.34	23.23	26.34	2.57
사무직	17.24	18.63	19.38	19.49	24.09	6.85
수도권직장	23.34	22.16	23.55	21.52	20.88	-2.46
중소기업	13.06	13.17	13.17	16.06	17.13	4.07
대기업/외국계 기업	8.24	8.35	8.35	10.17	12.10	3.85
공기업/공무원	7.71	6.96	7.60	9.10	10.17	2.46
서울강남권직장	3.64	3.00	3.10	3.21	3.53	-0.11
근무편의성요인	-0.3484	-0.2750	-0.2573	-0.2598	-0.1341	0.2143
선망직장요인	0.0160	0.0103	-0.0180	0.0326	0.0715	0.0554
관찰 수	934	934	934	934	934	

〈표 6〉 성별 취업준비도의 연도별 변화(여자)

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 선망직장요인 제외)

	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	165.67	171.17	182.35	196.73	181.62	15.95
근무시간	72.03	76.78	77.40	78.53	80.15	8.11
통근가능권	67.04	74.16	76.53	77.40	77.53	10.49
주5일 근무	52.56	62.92	65.92	66.67	72.03	19.48
정규직	64.42	66.79	67.67	62.05	62.55	-1.87
육체적 힘든 일	50.31	52.68	54.43	52.93	54.93	4.62
학벌/학력수준 적합도	48.44	51.31	49.56	46.19	46.07	-2.37
도시권직장	42.07	43.57	44.69	39.95	40.82	-1.25
사무직	29.96	34.33	32.71	33.21	38.33	8.36
수도권직장	37.45	38.33	35.83	32.58	32.58	-4.87
전공분야 일치도	31.46	29.96	30.59	28.34	30.09	-1.37
사회적인정	32.46	32.71	33.21	31.96	27.84	-4.62
중소기업	10.49	13.61	11.61	11.49	10.49	0.00
공기업/공무원	5.99	6.87	7.12	6.87	6.99	1.00
대기업/외국계 기업	5.87	5.99	6.12	5.62	5.37	-0.50
서울강남권직장	3.87	3.75	4.24	3.00	3.62	-0.25
근무편의성요인	0.1690	0.3042	0.3354	0.3121	0.3655	0.1965
선망직장요인	0.0011	0.0168	-0.0067	-0.0606	-0.0816	-0.0827
관찰 수	801	801	801	801	801	

평균 유보임금은 남성이 여성보다 높았던 것과 달리 취업준비가 15개 항목에 대해서는 전반적으로 여성이 남성보다 눈높이가 높았다. 남녀 선호도의 차이를 살펴보면 육체적 힘든 일, 주 5일 근무, 근무 시간, 통근 가능권 등 근무 조건에 관한 항목은 여성이 더 중요하게 여기는 특징을 보였다. 반면, 중소기업, 중소기업, 대기업/외국계 기업, 공기업/공무원, 정규직은 남성이 여성에 비해서 더욱 중시하는 경향이 드러났다 ([그림 2] 참조).



[그림 2] 성별 취업준비 차이 (11차(2014)년도 기준)

현재상태별 취업준비 특성을 2014년도를 기준으로 살펴보면 유보임금은 재학 중 평균 유보임금이 취업 중보다 높았는데, 이는 노동시장에 진입한 후 취업 눈높이가 조정이 어느 정도 이루어지기 때문으로 보인다. 미취업중 평균 유보임금은 재학 중, 취업 중 임금보다 훨씬 낮는데 이는 취업난을 겪으면서 눈높이를 하향 조정하기 때문일 것이다. 전반적으로 취업준비가 15개 항목 중 근무시간, 통근가능권, 정규직, 주 5일 근무 등을 중시했고 표본별로는 재학 중은 통근가능권(66.34%), 취업중 및 미취업중은 근무 시간(71.13%)을 가장 중시하는 것으로 나타났다.

연도별 변화를 살펴보면 유보임금은 2010년에 비해 2014년에 재학 중(+68.11만원)이 가장 큰 폭으로 상승하였고 다음으로 취업 중(+43.14만원), 미취업 중(+26.33만원) 순이다. 15개 항목 중에서는 전반적으로 근무시간의 선호도가 가장 많이 상승하였다. 또한, 선호도가 가장 많이 하락한 항목을 보면 재학 중은 사회적 인정(11.91%p)인데 이러한 경향은 선망직장요인의 요인점수가 하락한 것에서도 나타난다. 취업 중은 수도권직장(5.26%p)의 선호도가 하락하였고 미취업중은 도시권직장(4.52%p)이 하락하여 근무지역에 대한 눈높이 조정이 가시적으로 관찰되었다. 요인점수는 재학 중 표본의 선망직장요인을 제외하고는 모두 상승하는 특징을 보였다.

〈표 7〉 현재상태별 취업준비도의 연도별 변화(재학중)

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 전망직장요인 제외)

	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	189.22	237.98	233.48	293.99	257.33	68.11
통근가능권	51.97	60.44	53.98	52.83	66.34	14.37
정규직	63.78	67.77	66.19	58.49	65.35	1.57
근무시간	55.77	56.78	55.11	50.94	60.40	4.62
주5일 근무	37.80	41.94	45.74	44.65	58.42	20.62
육체적 힘든 일	36.09	37.55	34.94	41.51	43.56	7.48
학벌/학력수준 적합도	42.39	46.70	44.03	42.14	38.61	-3.77
사무직	23.23	25.27	25.57	30.19	35.64	12.42
수도권직장	27.95	26.01	27.27	26.42	34.65	6.70
도시권직장	35.56	35.35	32.67	37.11	32.67	-2.89
전공분야 일치도	33.99	38.10	32.39	27.67	29.70	-4.29
사회적인정	28.74	32.05	31.25	35.22	16.83	-11.91
중소기업	14.57	16.12	20.17	20.75	14.85	0.28
공기업/공무원	8.53	9.89	10.23	16.35	9.90	1.37
대기업/외국계 기업	9.58	10.99	12.22	10.06	7.92	-1.66
서울강남권직장	3.81	3.85	2.56	5.66	4.95	1.14
근무편의성요인	-0.1917	-0.1000	-0.1664	-0.1874	0.0435	0.2352
전망직장요인	0.1098	0.1568	0.1896	0.2432	0.0122	-0.0977
관찰 수	762	546	352	159	101	

〈표 8〉 현재상태별 취업준비도의 연도별 변화(취업중)

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 전망직장요인 제외)

	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	173.35	176.41	201.89	218.66	216.48	43.14
근무시간	67.17	69.32	68.37	68.14	71.13	3.96
통근가능권	60.28	63.25	65.49	64.06	66.22	5.94
정규직	60.14	62.91	64.00	63.64	66.14	6.00
주5일 근무	43.17	51.32	54.88	54.49	59.48	16.30
육체적 힘든 일	40.14	39.29	40.47	38.69	41.71	1.58
학벌/학력수준 적합도	36.83	40.51	38.05	37.44	39.49	2.66
도시권직장	36.00	36.09	37.49	32.53	35.05	-0.95
전공분야 일치도	28.28	26.27	26.88	27.45	31.01	2.73
사무직	22.48	24.39	25.02	24.21	30.13	7.65
사회적인정	27.72	27.59	27.81	26.71	28.39	0.67
수도권직장	31.59	31.24	30.33	27.45	26.33	-5.26
중소기업	10.21	12.36	10.79	12.81	13.96	3.75
대기업/외국계 기업	5.93	4.75	6.98	7.99	9.44	3.51
공기업/공무원	4.28	4.42	6.05	6.24	7.93	3.65
서울강남권직장	4.14	2.54	4.28	3.08	3.81	-0.33
근무편의성요인	-0.0442	0.0353	0.0547	0.0120	0.0923	0.1366
전망직장요인	-0.0571	-0.0712	-0.0463	-0.0386	0.0154	0.0726
관찰 수	725	906	1,075	1,202	1,261	

〈표 9〉 현재상태별 취업높이의 연도별 변화(미취업중)

(단위: %, 단, 유보임금, 근무편의성 요인, 선망직장요인 제외)

	2010	2011	2012	2013	2014	2014~2010
유보임금(만원)	161.27	178.73	233.48	198.04	187.60	26.33
근무시간	61.69	66.43	55.11	67.65	73.46	11.76
통근가능권	63.31	62.90	53.98	67.65	69.71	6.40
주5일 근무	47.58	52.30	45.74	60.43	65.95	18.37
정규직	51.61	59.72	66.19	58.56	56.30	4.69
육체적 힘든 일	40.32	45.58	34.94	43.58	45.04	4.72
학벌/학력수준 적합도	36.29	39.93	44.03	40.91	38.61	2.32
도시권직장	35.89	36.04	32.67	30.48	31.37	-4.52
사무직	24.60	31.80	25.57	29.14	31.10	6.50
전공분야 일치도	26.21	29.68	32.39	26.47	25.47	-0.74
사회적인정	25.00	25.44	31.25	25.67	25.20	0.20
수도권직장	30.65	31.45	27.27	24.06	23.86	-6.78
중소기업	8.47	11.31	20.17	14.71	14.21	5.74
공기업/공무원	9.68	9.19	10.23	10.43	10.99	1.31
대기업/외국계 기업	3.23	8.13	12.22	7.49	7.77	4.55
서울강남권직장	2.42	4.95	2.56	2.14	2.41	-0.01
근무편의성요인	-0.0480	0.0333	0.0914	0.0606	0.1251	0.1731
선망직장요인	-0.1064	0.0070	-0.1269	-0.0278	-0.0518	0.0547
관찰 수	248	283	308	374	373	

IV. 패널분석

본 연구에서는 취업높이 결정요인 분석을 위하여 패널 분석방법을 이용하였다. 패널자료는 같은 표본에 대하여 여러 기간에 걸쳐 반복 조사한 자료이기 때문에 횡단면 분석에서 얻을 수 있는 정보뿐만 아니라 시계열적 변화까지 포함하고 있다는 장점이 있다. 또한, 취업자 표본은 재학 중, 미취업 중 표본과 다른 특성을 지니고 종사상 지위, 직장규모, 로그시간당임금 등 변수가 취업자 표본에서만 관측되므로 전체 표본 분석 후 취업자 표본을 별도로 구성하여 분석하였다. 연구에서 사용한 분석 모형은 다음과 같다.

$$y_{it} = x'_{it}\beta + z'_i\alpha + v_i + \epsilon_{it}$$

위의 식에서 y_{it} 는 로그유보임금, 근무편의성 요인, 선망직장 요인 등의 취업높이 지표이고 x_{it} 는 시간에 따라 변하는 (time-varying) 개인의 관측되는 특성으로 연령, 현재학력, 결혼,

현재 장래희망직업여부, (전체 표본의 경우) 취업여부, (취업자의 경우) 종사상 지위, 직장 규모, 로그 시간당 임금이다. z_i 는 시간에 따라 변하지 않는 (time-invariant) 개인의 관측되는 특성으로 성, 고교유형, 고3당시 사교육경험, 고3당시 가구 소득, 부친 교육년수 등이다. v_i 는 관측되지 않는 개인 고유의 이질성 (unobserved individual-specific heterogeneity)이고 ϵ_{it} 는 오차항을 의미한다. 패널 분석 시 v_i 를 오차항으로 간주하고 pooled OLS 분석을 시행하게 되면 누락변수편의 (omitted variable bias)가 발생하게 된다. 만약, 관측되지 않는 개인 고유의 이질성이 설명변수에 충분히 포함되어 있다고 가정해도 v_i 를 오차항에 포함시키면 시계열 상관 (serial correlation)이 존재한다.

이런 문제점을 해결하기 위해서 패널 분석에서는 주로 고정효과(Fixed effect) 모형과 확률효과 (random effect) 모형을 사용한다. 확률효과모형에서는 v_i 가 관측된 설명변수와는 상관관계가 없다고 가정하고 임의 오차(random error)로 간주한다. 이러한 가정이 성립하지 않을 경우에는 편의 (bias) 문제를 발생시킬 수 있다. 예를 들어 개인의 관측되지 않는 생산성이 교육 수준과 관련이 있을 수 있는데 이런 경우 확률효과 모형을 사용하게 되면 일치추정량 (consistent estimator)를 얻을 수 없다. 고정효과 모형은 이러한 확률효과와의 가정이 유효하지 않을 때 사용하는 방법론으로 개인특성 더미 변수(individual-specific dummy variable)를 포함시키거나 demeaned transformation 등을 사용하여 일치추정량을 얻을 수 있다 (민인식, 2015).

Hausman 검정 결과, 세 가지 분석(유보임금 결정요인 분석, 근무편의성 요인 결정 분석, 선망직장 요인 결정요인 분석) 중 유보임금 결정요인 분석, 선망직장 요인 결정요인 분석은 고정효과모형과 확률효과모형에서 추정된 계수 값이 1% 유의수준에서 통계적으로 다르지 않다는 결과가 나왔다. 이 경우, 고정효과모형과 확률효과모형의 추정치 둘 다 일치추정량 (consistent estimator)이고 확률효과모형 추정치가 더욱 효율적(efficient)이기 때문에 확률효과 모형을 사용하는 게 적합하다.

그러나 근무편의성 요인 결정 분석에서는 고정효과모형과 확률효과모형에서 추정된 계수 값이 1% 유의수준에서 통계적으로 다르지 않다는 가설이 기각되어 확률효과모형의 추정치에 편의가 있다는 것으로 나타났다. 고정효과 모형에서는 시간에 따라 변하지 않는 (time-invariant) 변수는 분석에서 누락되어 해당 변수에 대한 효과를 추정하는 것이 불가능하기 때문에 본 연구에서는 시간에 따라 변하지 않는 (time-invariant) 개인의 관측되는 특성 변수를 분석에 포함시키기 위해서 세 가지 분석 모두 확률효과모형을 중심으로 분석 결과를 제시한다.

1. 전체 표본 대상 분석

먼저, 취업높이 지표 중 대표적 지표인 유보임금 결정요인 분석을 위하여 종속변수가 로그 유보임금인 회귀식을 추정하였다. 또한, 남성과 여성의 임금결정 메커니즘의 특징이 다르기 때문에 남성과 여성 표본을 분리한 실증분석 모형도 함께 추정하였다. 개별 변수의 유의성을 살펴보면, 남성은 여성에 비해 임금이 18.15% 높으며 연령이 높을수록 유보임금이 높은 것으

로 나타났다. 또한, 기준집단 (reference group)이 고졸일 때 학력이 높을수록 유보임금이 높은 것으로 나타났다. 그리고 분석의 단순화를 위해서 현재상태 변수(재학 중=1, 취업중=2, 미취업 중=3)를 취업중과 재학중/미취업중으로 더미화 하여 변수로 추가하였다. 분석 결과 취업인 경우에는 재학 중, 미취업 중인 경우보다 유보임금이 높은 것으로 나타났다. 기초분석 결과에 따르면 재학 중은 취업 중보다 유보임금이 높지만 미취업 중의 낮은 유보임금로 인해 재학 중과 미취업 중 표본을 합하면 취업 중보다 유보임금이 더 낮게 나오는 것으로 보인다. 결혼여부는 전체표본에서는 유의한 효과가 나타나지 않았지만 남성표본에서는 정(+)의 효과가, 여성표본에서는 부(-)의 효과가 나타났다. 이는 결혼 이후에 남성이 가지는 경제적 부담이 더 높기 때문으로 볼 수 있다.

고교 관련 변수를 살펴보면, 일반계인 경우 전문계보다 유보임금이 높았고 고3당시 사교육 경험은 유의한 효과를 보이지 않았다. 가구배경변수 중 고3당시 가구소득은 크기는 작지만 유의한 정(+)의 효과를 보였고 부친 교육년수가 1년 높을 때 유보임금이 0.92% 상승하였다. 마지막으로 현재장래희망 여부 또한 유의한 정의 효과를 가져 진로활동이나 진로 설계등에 관심이 높은 경우 유보임금이 높은 것을 알 수 있었다.

<표 10> 유보임금 결정요인 분석 (전체 표본 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		0.1815*** (0.0138)				
연령	0.0430*** (0.0035)	0.0395*** (0.0033)	0.0470*** (0.0053)	0.0430*** (0.0050)	0.0407*** (0.0046)	0.0383*** (0.0043)
전문대재학	0.0324 (0.0407)	0.0044 (0.0266)	0.0016 (0.0504)	-0.0250 (0.0331)	0.1097 (0.0749)	0.0538 (0.0487)
전문대졸업	0.0756* (0.0388)	0.0395** (0.0181)	0.0356 (0.0492)	-0.0012 (0.0253)	0.1360** (0.0684)	0.0735*** (0.0262)
4년제대재학	0.1170*** (0.0345)	0.1270*** (0.0206)	0.1298*** (0.0418)	0.1101*** (0.0264)	0.0989 (0.0666)	0.1463*** (0.0351)
4년제대졸업	0.0774** (0.0368)	0.0711*** (0.0197)	0.0860* (0.0455)	0.0546** (0.0271)	0.0673 (0.0677)	0.0797*** (0.0294)
취업여부 (취업=1, 재학중/미취업=0)	0.0086 (0.0129)	0.0426*** (0.0114)	-0.0063 (0.0184)	0.0171 (0.0164)	0.0159 (0.0182)	0.0467*** (0.0164)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	-0.0251 (0.0231)	0.0098 (0.0182)	0.0652 (0.0433)	0.1395*** (0.0335)	-0.0563** (0.0271)	-0.0370* (0.0218)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0298* (0.0155)		-0.0069 (0.0218)		0.0676*** (0.0221)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0148 (0.0154)		0.0200 (0.0218)		0.0136 (0.0216)
고3당시 가구소득		0.0001* (0.0000)		0.0001 (0.0001)		0.0001 (0.0001)

<표 계속>

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
부친 교육년수		0.0092*** (0.0029)		0.0076* (0.0041)		0.0100** (0.0042)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	0.0117 (0.0119)	0.0254** (0.0103)	0.0115 (0.0168)	0.0345** (0.0144)	0.0091 (0.0168)	0.0123 (0.0145)
Constant	3.9788*** (0.0924)	3.7590*** (0.0931)	3.9751*** (0.1401)	3.9204*** (0.1392)	3.9253*** (0.1257)	3.7485*** (0.1263)
관찰 수	7,105		3,775		3,330	
R-squared	0.0346		0.0394		0.0336	

주: ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함.

취업높이가 15개 항목 요인분석을 통해 얻은 근무편의성 요인과 선망직장 요인에 대한 분석을 위하여 각 요인의 요인점수를 종속변수로 하여 패널분석을 시행하였다. 먼저, 근무편의성 요인에 대한 분석 결과를 살펴보면 남성이 여성보다 요인점수가 낮은 경향을 보였다. 또한, 연령이 올라갈수록 근무편의성 요인을 중시하였고 고졸을 기준 집단으로 했을 때 확률효과 모형에서는 학력이 높을수록 요인점수가 더 높았다. 그러나, 고정효과 모형에서는 반대의 결과가 나왔는데 남성표본과 여성표본에서 학력은 유의한 부(-)의 효과를 보였다. 근무편의성 요인 분석의 경우 Hausman 검정에서 확률효과 모형이 적합하지 않다는 결과가 나왔고 학력의 경우 특히 반대의 효과를 보였기 때문에 결과에 대해 조심스러운 해석이 필요하다. 다음으로 취업 여부는 유보임금과 다르게 유의한 효과를 보이지 않았다.

고교 관련 변수 중 고교유형은 여성표본에서만 유의한 정(+) 효과를 보였고 고3당시 사교육 경험은 남성표본에서 유의한 정(+)의 효과가 드러났다. 고3당시 가구소득은 유보임금과 마찬가지로 효과의 크기는 작지만 소득이 높을수록 근무편의성 요인을 중시한다는 결과가 나타났다. 부친의 교육년수는 전체표본과 여성표본에서 유의한 효과를 보였다. 마지막으로 현재 장래희망이 있는 경우에는 근무편의성 요인을 덜 중요하게 여기는 경향이 보였다.

〈표 11〉 취업높이 결정요인 분석- 근무편의성 요인을 중심으로 (전체 표본 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		-0.5713*** (0.0303)				
연령	0.0388*** (0.0068)	0.0395*** (0.0064)	0.0479*** (0.0101)	0.0519*** (0.0095)	0.0346*** (0.0092)	0.0306*** (0.0088)
전문대재학	-0.1184 (0.0793)	0.0632 (0.0542)	-0.1673* (0.0950)	0.0388 (0.0666)	-0.0439 (0.1515)	0.1466 (0.1012)
전문대졸업	-0.1127 (0.0756)	0.1046*** (0.0388)	-0.1756* (0.0929)	0.0647 (0.0534)	-0.0950 (0.1382)	0.1193** (0.0578)
4년제대재학	-0.0258 (0.0672)	0.1147*** (0.0429)	0.0613 (0.0788)	0.1988*** (0.0539)	-0.2834** (0.1346)	-0.1130 (0.0748)

<표 계속>

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
4년제대졸업	-0.0075 (0.0717)	0.1445*** (0.0419)	0.0022 (0.0858)	0.1580*** (0.0562)	-0.0901 (0.1369)	0.0987 (0.0644)
취업여부 (취업=1, 재학중/미취업=0)	0.0136 (0.0250)	-0.0023 (0.0227)	-0.0034 (0.0348)	-0.0190 (0.0318)	0.0343 (0.0368)	0.0283 (0.0336)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	-0.0031 (0.0450)	-0.0097 (0.0370)	0.0607 (0.0816)	-0.0271 (0.0671)	-0.0129 (0.0548)	0.0164 (0.0455)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0418 (0.0343)		-0.0061 (0.0481)		0.0905* (0.0495)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0513 (0.0343)		0.0879* (0.0486)		0.0080 (0.0486)
고3당시 가구소득		0.0002* (0.0001)		0.0003* (0.0001)		0.0002 (0.0001)
부친 교육년수		0.0181*** (0.0065)		0.0145 (0.0091)		0.0198** (0.0093)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	-0.0282 (0.0232)	-0.0383* (0.0205)	-0.0824*** (0.0316)	-0.0725** (0.0282)	0.0335 (0.0340)	0.0012 (0.0300)
Constant	-0.9557*** (0.1798)	-1.1952*** (0.1879)	-1.4369*** (0.2642)	-2.0327*** (0.2744)	-0.5393** (0.2541)	-0.9915*** (0.2631)
관찰 수	7,105		3,775		3,330	
R-squared	0.0107		0.0160		0.0146	

주: ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함.

선망직장요인에 관해서는 남성과 여성간의 요인점수 차이는 나타나지 않았다. 그리고 남성 표본에서는 연령이 높아질수록 선망직장을 중시하는 경향이 나타났지만 여성표본에서는 반대로 연령이 높아질수록 선망직장에 대한 중요도가 낮아졌다. 즉, 여성의 경우 임금과 근무편의성은 연령이 높아질수록 중요하게 여기지만 선망직장에 대한 취업 높이는 낮아졌다. 전체표본과 남성표본에서 학력에 대한 정(+)의 효과는 유의하게 나타났다. 그리고 배우자가 있는 경우에 선망직장요인에 대한 중요도가 낮아져 결혼 이후에는 선망직장에 대한 높이는 낮아지고 유보임금이 높아져 실질적인 경제적 보상에 더욱 관심이 높아진다는 것을 알 수 있었다.

고교 관련 변수에 대한 결과를 보면 전체표본과 여성표본에서 일반계인 경우 전문계보다 선망직장 요인점수가 높다는 걸 알 수 있었고 고3당시 사교육 경험도 전체표본과 여성표본에서 유의한 정(+)의 효과를 보였다. 가구소득이 선망직장 요인점수에 미치는 효과는 남성표본에서만 나타났고 부친 교육년수에 대한 정(+)의 효과는 유의하였다. 마지막으로 장래희망이 있을 경우 선망직장에 대한 중요도가 더 커서 진로탐색에 적극적일 경우 유보임금과 선망직장 요인을 중시하고 근무편의성 요인에 대해서는 관심이 낮은 것을 알 수 있었다.

〈표 12〉 취업준비가 결정요인 분석- 선망직장 요인을 중심으로 (전체 표본 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		-0.0138 (0.0297)				
연령	0.0100 (0.0068)	0.0103 (0.0064)	0.0386*** (0.0106)	0.0419*** (0.0100)	-0.0116 (0.0086)	-0.0150* (0.0082)
전문대재학	0.0197 (0.0795)	0.0438 (0.0537)	0.0171 (0.1002)	0.1141* (0.0682)	-0.0264 (0.1416)	-0.0825 (0.0954)
전문대졸업	0.0090 (0.0758)	0.0435 (0.0382)	-0.1121 (0.0979)	0.0244 (0.0537)	0.1293 (0.1292)	0.0497 (0.0557)
4년제대재학	0.0125 (0.0674)	0.1346*** (0.0424)	0.0888 (0.0831)	0.1804*** (0.0549)	-0.0995 (0.1258)	0.0728 (0.0712)
4년제대졸업	-0.0255 (0.0719)	0.0969** (0.0412)	0.0057 (0.0905)	0.0919 (0.0569)	-0.1167 (0.1279)	0.0754 (0.0619)
취업여부 (취업=1, 재학중/미취업=0)	0.0221 (0.0251)	0.0060 (0.0227)	-0.0097 (0.0367)	-0.0395 (0.0331)	0.0449 (0.0344)	0.0426 (0.0315)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	-0.2191*** (0.0451)	-0.2077*** (0.0367)	-0.1992** (0.0861)	-0.1749** (0.0690)	-0.1819*** (0.0512)	-0.1765*** (0.0430)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0869*** (0.0336)		0.0691 (0.0473)		0.1040** (0.0479)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0704** (0.0335)		0.0536 (0.0477)		0.0816* (0.0472)
고3당시 가구소득		0.0002 (0.0001)		0.0002* (0.0001)		0.0001 (0.0001)
부친 교육년수		0.0297*** (0.0063)		0.0317*** (0.0089)		0.0262*** (0.0091)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	0.0623*** (0.0233)	0.1004*** (0.0204)	0.0034 (0.0334)	0.0512* (0.0292)	0.1294*** (0.0318)	0.1559*** (0.0282)
Constant	-0.2920 (0.1803)	-0.9698*** (0.1866)	-0.9825*** (0.2787)	-1.8000*** (0.2834)	0.2155 (0.2375)	-0.2945 (0.2485)
관찰 수	7,105		3,775		3,330	
R-squared	0.0062		0.0064		0.0218	

주: ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함.

2. 취업자 대상 분석

취업자 대상 분석에서는 독립변수 중 기존의 취업여부 변수는 제외하고 종사상 지위, 직장 규모, 로그 시간당 임금 등을 추가하였다. 먼저 유보임금 분석은 전체표본대상 분석과 동일하게 종속변수는 로그유보임금이고 취업자 전체 표본 이외에도 남성과 여성 표본을 분리하여 분석하였다. 개별 변수의 효과를 보면, 남성일 경우 여성보다 유보임금이 높았고 연령과 학력에 대한 정(+)의 효과도 유의하게 나타났다. 결혼여부는 남성표본에서만 유의한 정(+)의 효과가 나타나 취업자로 표본을 한정해도 전체표본 추정결과와 동일한 결과가 나타나 남성이 경제적

책임감을 더 크게 느끼기 때문으로 보였다. 고교 변수, 가구배경 변수는 전체 표본보다 유의성이 낮았고 장래희망 변수 또한 유의한 효과를 나타내지 않았는데 이는 취업 이후에는 진로활동이 유보임금에 큰 영향이 없음을 나타낸다.

다음으로 종사상 지위 변수는 여성표본의 경우에만 유의한 효과가 있어 상용직일 때 임시, 일용직보다 유보임금이 높음을 알 수 있었다. 300인 이상을 기준으로 대기업과 중소기업을 나누었을 때 대기업인 경우 중소기업보다 유보임금이 높았다. 그리고 유보임금의 기준이 될 수 있는 로그시간당임금도 유의한 효과를 미쳐 현재임금이 유보임금결정에 커다란 영향력이 있음을 나타냈다.

〈표 13〉 유보임금 결정요인 분석 (취업자 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		0.1577*** (0.0159)				
연령	0.0391*** (0.0048)	0.0305*** (0.0041)	0.0447*** (0.0074)	0.0351*** (0.0064)	0.0375*** (0.0063)	0.0283*** (0.0054)
전문대재학	-0.0120 (0.0545)	-0.0237 (0.0355)	-0.0377 (0.0664)	-0.0227 (0.0448)	0.0211 (0.0980)	-0.0305 (0.0617)
전문대졸업	0.0620 (0.0510)	0.0360* (0.0209)	-0.0278 (0.0639)	0.0052 (0.0309)	0.1967** (0.0879)	0.0567** (0.0266)
4년제대재학	0.0888* (0.0500)	0.1079*** (0.0285)	0.0905 (0.0626)	0.1062*** (0.0385)	0.1380 (0.0869)	0.1195*** (0.0429)
4년제대졸업	0.0659 (0.0526)	0.0774*** (0.0232)	0.0604 (0.0679)	0.0916*** (0.0344)	0.1228 (0.0875)	0.0682** (0.0299)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	0.0009 (0.0297)	0.0277 (0.0226)	0.0852* (0.0496)	0.1283*** (0.0371)	-0.0414 (0.0372)	-0.0420 (0.0279)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0067 (0.0183)		-0.0433 (0.0293)		0.0521** (0.0211)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0029 (0.0179)		-0.0029 (0.0289)		0.0115 (0.0206)
고3당시 가구소득		0.0001** (0.0001)		0.0001 (0.0001)		0.0001** (0.0001)
부친 교육년수		0.0051 (0.0035)		0.0075 (0.0057)		0.0020 (0.0040)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	0.0096 (0.0156)	0.0153 (0.0125)	0.0227 (0.0228)	0.0290 (0.0186)	-0.0044 (0.0213)	0.0020 (0.0166)
종사상 지위 (상용직=1, 임시직/일용직=0)	-0.0043 (0.0223)	0.0198 (0.0179)	-0.0421 (0.0326)	-0.0125 (0.0264)	0.0309 (0.0309)	0.0489** (0.0242)
직장 규모 (대기업=1, 중소기업=0)	0.0204 (0.0203)	0.0759*** (0.0142)	0.0217 (0.0279)	0.0736*** (0.0206)	0.0156 (0.0294)	0.0851*** (0.0188)
로그시간당임금	0.0932*** (0.0214)	0.1327*** (0.0165)	0.1151*** (0.0297)	0.1127*** (0.0236)	0.0604* (0.0310)	0.1632*** (0.0225)

<표 계속>

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
Constant	3.2448*** (0.1843)	2.8723*** (0.1559)	3.0341*** (0.2660)	3.1050*** (0.2348)	3.4129*** (0.2613)	2.6570*** (0.2089)
관찰 수	4,152		1,961		2,191	
R-squared	0.0583		0.0804		0.0510	

주 : ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함.

취업자 표본의 근무편의성 요인 분석에는 전체 표본과 비슷하게 여성의 요인점수가 남성보다 높았고 연령이 높아질수록 근무편의성을 중요하게 여기는 경향이 나타났다. 그리고 학력에 대한 효과도 전체 표본과 유사하게 고정효과모형에서는 부(-)의 효과가 확률효과에서는 정(+)의 효과가 나타났다. 고교 변수 중 고교유형은 여성표본에서만 유의한 효과가 나타났고 사교육 효과는 남성표본에서만 유의한 효과가 나타나 전체표본과 유사했다. 가구소득도 효과의 크기는 작지만 정(+)의 효과가 나타났고 교육년수가 높을수록 근무편의성에 대한 눈높이가 높았고 장래희망직업에 대한 효과는 유의하지 않았다.

취업 관련 변수에 대한 효과를 살펴보면, 상용직일수록 근무편의성에 대한 요인점수가 높았고 직장규모는 남성표본에서 부(-)의 효과를 나타내 대기업일수록 근무편의성에 대해서는 덜 중요하게 여기는 것을 알 수 있었다. 로그시간당임금은 유보임금과 마찬가지로 근무편의성에도 정(+)의 효과를 가져 현재 임금이 높을수록 근무 환경도 중요시 하는 것으로 나타났다.

<표 14> 취업눈높이 결정요인 분석- 근무편의성 요인을 중심으로 (취업자 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		-0.5916*** (0.0354)				
연령	0.0391*** (0.0101)	0.0376*** (0.0089)	0.0451*** (0.0160)	0.0491*** (0.0139)	0.0399*** (0.0130)	0.0297** (0.0115)
전문대재학	-0.1209 (0.1152)	0.1121 (0.0771)	-0.2536* (0.1433)	0.1202 (0.0962)	0.0260 (0.2030)	0.1235 (0.1365)
전문대졸업	-0.1800* (0.1078)	0.1098** (0.0461)	-0.3718*** (0.1379)	0.1064* (0.0639)	-0.0551 (0.1821)	0.0836 (0.0678)
4년제대재학	-0.0843 (0.1058)	0.1132* (0.0623)	0.1573 (0.1351)	0.2861*** (0.0818)	-0.3597** (0.1800)	-0.1581 (0.0990)
4년제대졸업	-0.0541 (0.1111)	0.1630*** (0.0512)	0.0552 (0.1466)	0.2391*** (0.0717)	-0.1655 (0.1812)	0.0661 (0.0754)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	-0.0322 (0.0628)	-0.0451 (0.0492)	0.0448 (0.1071)	-0.0633 (0.0792)	-0.0705 (0.0771)	-0.0189 (0.0625)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0526 (0.0406)		-0.0184 (0.0599)		0.1254** (0.0553)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0626 (0.0398)		0.1143* (0.0589)		0.0153 (0.0543)

<표 계속>

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
고3당시 가구소득		0.0002* (0.0001)		0.0003 (0.0002)		0.0002 (0.0002)
부친 교육년수		0.0171** (0.0078)		0.0130 (0.0117)		0.0185* (0.0105)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	0.0320 (0.0329)	-0.0043 (0.0272)	-0.0167 (0.0491)	-0.0279 (0.0402)	0.0648 (0.0442)	0.0150 (0.0369)
종사상 지위 (상용직=1, 임시직/일용직=0)	0.0583 (0.0472)	0.0662* (0.0389)	0.0892 (0.0703)	0.0453 (0.0570)	0.0497 (0.0641)	0.1043* (0.0535)
직장 규모 (대기업=1, 중소기업=0)	-0.0396 (0.0428)	-0.0331 (0.0310)	-0.1014* (0.0603)	-0.0959** (0.0440)	0.0115 (0.0610)	0.0316 (0.0439)
로그시간당임금	0.1940*** (0.0453)	0.1807*** (0.0358)	0.2583*** (0.0642)	0.2014*** (0.0509)	0.1226* (0.0642)	0.1708*** (0.0508)
Constant	-2.6913*** (0.3896)	-2.8334*** (0.3384)	-3.7478*** (0.5741)	-3.8474*** (0.5067)	-1.7731*** (0.5415)	-2.5657*** (0.4637)
관찰 수	4,152		1,961		2,191	
R-squared	0.0257		0.0463		0.0240	

주: ***-1%, **-5%, *-10% 유의수준에서 각각 유의함.

마지막으로 취업자표본의 선망직장 요인에 대한 분석 결과를 살펴보면 남성보다 여성의 선망직장 요인점수가 높았고 연령에 대해서는 여성표본에서만 유의한 부(-)의 효과가 나타났다. 또한 전체표본과 남성 표본에서 고졸보다 4년제 대학 재학, 4년제 대학 졸업이 선망직장을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한, 배우자가 있는 경우에 배우자가 없는 경우보다 선망직장을 덜 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

고교 관련 변수에서는 일반계일 경우 전문계보다, 그리고 사교육 경험이 없을 때보다 있을 경우에 선망직장 요인점수가 더 높았다. 가구소득은 유의한 효과가 나타나지 않았고 교육년수의 효과는 유보임금, 근무편의성 요인보다 선망직장 요인 분석에서 효과의 크기가 더 컸다. 그리고 유보임금, 근무편의성 요인과 다르게 선망직장 요인에서만 장래희망 직장에 대한 효과가 유의하게 나타나 희망하는 직업이 있을 경우 선망직장을 바라는 경향이 더 큰 것을 알 수 있었다. 선망직장 요인점수에 대해서 상용직과 임시, 일용직 간의 차이는 없었고 대기업일수록 선망직장을 중요시하는 경향이 나타났다.

<표 15> 취업높이 결정요인 분석- 선망직장 요인을 중심으로 (취업자 대상)

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
성 (남성=1, 여성=0)		-0.0620* (0.0327)				
연령	0.0039 (0.0098)	-0.0062 (0.0086)	0.0272* (0.0156)	0.0155 (0.0134)	-0.0084 (0.0126)	-0.0208* (0.0112)

<표 계속>

	전체		남성		여성	
	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형	고정효과 모형	확률효과 모형
전문대재학	-0.0360 (0.1119)	-0.0128 (0.0738)	-0.0095 (0.1397)	0.0912 (0.0915)	-0.1613 (0.1974)	-0.1851 (0.1318)
전문대졸업	0.0789 (0.1047)	0.0674 (0.0430)	-0.0350 (0.1344)	0.0782 (0.0584)	0.1713 (0.1770)	0.0440 (0.0649)
4년제대재학	0.0621 (0.1028)	0.1615*** (0.0592)	0.1472 (0.1318)	0.2109*** (0.0771)	0.0010 (0.1749)	0.0937 (0.0953)
4년제대졸업	-0.0483 (0.1080)	0.1116** (0.0479)	-0.0058 (0.1430)	0.1371** (0.0660)	-0.0779 (0.1762)	0.0694 (0.0722)
결혼 (배우자있음=1, 배우자없음=0)	-0.1980*** (0.0611)	-0.1774*** (0.0470)	-0.1993* (0.1044)	-0.1682** (0.0746)	-0.1857** (0.0749)	-0.1755*** (0.0604)
고교유형 (일반계=1, 전문계=0)		0.0660* (0.0376)		0.0703 (0.0540)		0.0644 (0.0528)
고3당시 사교육경험 (있음=1, 없음=0)		0.0796** (0.0368)		0.0696 (0.0530)		0.0803 (0.0518)
고3당시 가구소득		0.0000 (0.0001)		0.0001 (0.0002)		-0.0000 (0.0001)
부친 교육년수		0.0332*** (0.0073)		0.0389*** (0.0106)		0.0272*** (0.0101)
현재 장래희망직업 (있음=1, 없음=0)	0.0609* (0.0320)	0.1109*** (0.0261)	0.0116 (0.0479)	0.0788** (0.0385)	0.0998** (0.0430)	0.1366*** (0.0357)
중사상 지위 (상용직=1, 임시직/일용직=0)	-0.0685 (0.0459)	-0.0194 (0.0373)	-0.0957 (0.0686)	-0.0597 (0.0546)	-0.0433 (0.0623)	0.0109 (0.0517)
직장 규모 (대기업=1, 중소기업=0)	-0.0086 (0.0416)	0.1533*** (0.0295)	-0.0665 (0.0588)	0.1745*** (0.0415)	0.0451 (0.0593)	0.1327*** (0.0423)
로그시간당임금	0.0616 (0.0440)	0.1977*** (0.0343)	0.0670 (0.0626)	0.2149*** (0.0486)	0.0527 (0.0624)	0.1800*** (0.0490)
Constant	-0.6653* (0.3785)	-2.3792*** (0.3248)	-1.2897** (0.5599)	-3.2522*** (0.4858)	-0.2988 (0.5264)	-1.7361*** (0.4478)
관찰 수	4,152		1,961		2,191	
R-squared	0.0084		0.0105		0.0156	

주 - *** 1%유의수준, ** 5% 유의수준에서 * 10% 유의수준에서 각각 유의함.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 논문에서는 7차년도부터 11차년도까지의 한국교육고용패널자료를 패널화하여 취업높이 결정요인을 분석하였다. 분석에 사용한 취업높이 지표는 유보임금과 요인분석을 통해 추출된 근무편의성 요인, 선망직장 요인으로 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 취업높이의 연도별 변화를 살펴보면 유보임금은 2010년부터 2013년까지는 지속적으로 상승했지만 2014년도에 약간 하락하는 특징을 보였다. 2010년에 비해서 선호도가 높아진

항목은 주5일 근무(19.37%p), 통근 가능권 (9.91%p), 근무시간(9.63%p), 사무직(7.55%p) 등으로 근무 편의성과 관련된 항목의 선호도가 특히 높아졌다. 2010년에 비해 선호도가 낮아진 항목은 수도권직장(3.57%p), 도시권직장(1.67%p) 등이다. 이러한 경향은 최근 들어 공기기업의 지방 이전이 늘어나면서 지방 근무를 감수하고서도 취업하려는 청년층이 증가하였기 때문으로 해석된다.

둘째, 유보임금 결정요인을 패널 분석한 결과 남성, 연령, 그리고 학력은 유의한 정(+)의 효과를 보였다. 결혼여부는 남성표본에서는 정(+)의 효과가, 여성표본에서는 부(-)의 효과가 나타났는데, 이는 남성이 결혼 후에 가지는 경제적 부담이 더 높기 때문일 수 있다. 또한, 유보임금에 대한 연령효과가 여성보다 남성이 더 크게 나타난 점도 남성이 연애, 결혼, 육아 등에 대한 책임감이 반영된 결과로 해석된다. 장래희망 여부에 대한 효과는 전체표본에서는 유의했지만 취업자 표본에서는 유의하지 않았다. 취업 관련 변수 중에서는 직장 규모와 로그시간당 임금이 주요한 설명변수로 나타났다.

셋째, 근무편의성 결정요인의 경우 여성이 남성보다 근무편의성을 중요시했고 연령은 정(+)의 효과를 보였다. 학력에 관해서는 고정효과와 확률효과가 상이한 결과가 나와 조심스러운 해석을 요한다. 고3 가구소득도 유보임금과 마찬가지로 효과의 크기는 작지만 유의한 설명변수였고 장래희망이 있는 경우에는 근무편의성을 덜 중시하는 것으로 나타났다. 또한 상용직일 경우 근무편의성을 중시했고 대기업인 경우에는 오히려 근무편의성에 대한 선호도가 낮았다. 로그시간당 임금은 근무편의성에도 중요한 설명변수로 작용했다.

넷째, 선망직장 결정요인 패널 분석 결과 남성과 여성간의 차이는 취업자 표본으로 한정했을 때만 드러났고 여성의 눈높이가 더 높았다. 그리고 남성은 연령이 높아질수록 선망직장을 중요시하는 경향이 강해지지만 여성은 반대의 결과가 나왔다. 여성은 근로시간, 통근가능성 등과 같은 근무편의성을 중시하는 반면, 남성은 선망직장을 중시하는 성향이 뚜렷하였는데 이러한 남녀간의 차이는 남성이 좀 더 장기적으로 안정적으로 일할 수 있는 직장을 고려하는 반면, 여성은 일과 가정의 양립 관점에서 직장을 바라보는 차이 때문으로 해석된다.

이러한 분석결과를 토대로 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 첫째로, 유보임금은 여성에 비해 남성이 높은 특징을 보였으나, 임금 이외의 취업눈높이는 남성보다 여성이 더 높게 나타났다. 특히 여성은 근무시간, 통근가능권, 주5일제 등에서 상대적으로 높은 취업눈높이를 보였는데, 이는 여성의 경우 임금이외의 근로조건에 더 많은 관심이 있음을 시사한다. 남자는 정규직, 높은 임금 등을 중시하는 취업눈높이를 갖고 있으며 이는 우리사회에 남아 있는 남성의 부양책임감이 작용한 결과로 보인다. 특히 연령이 높아지면서 남성의 이러한 성향이 더욱 강화됨을 감안할 때 취업률 중심의 질 낮은 일자리 양산을 통해서도 남성 청년층의 취업난 해소에 한계가 있을 것으로 보인다. 이와 더불어 여성은 고임금보다는 근무시간, 통근가능권, 주5일제 등에 높은 관심을 보이는 만큼 청년층 고용대책을 수립함에 있어서 성별 취업눈높이 차이를 감안한 세심한 정책추진이 필요해 보인다.

둘째, 동일한 연령코호트임에도 불구하고 유보임금은 4년제대학 재학중인 집단이 졸업자에

비해 더 높게 나타나 취업눈높이와 재학기간의 높은 상관관계를 드러냈다. 분석대상 코호트의 평균연령이 27.8세인 점을 감안하면, 분석시점 현재 4년제 대학재학생은 분석대상 중에서도 대학에 오래 재학한 집단에 해당된다. 이것은 취업기대치가 높은 대학생 집단이 취업스펙 준비를 위해 대학에 더 오래 재학하고, 이것이 재학생의 높은 취업눈높이로 나타나고 있을 가능성을 시사한다. 이와 더불어 대학재학생일수록 유보임금이 높고, 취업중, 비재학 미취업중의 순으로 낮다는 사실은 노동시장에 대한 정보나 경험이 청년층의 취업눈높이 형성에 커다란 영향력이 있음을 시사한다. 진로교육을 통해 노동시장의 생생한 현실을 청년층이 보다 깊이 체감할 수 있도록 현장성을 강화하고 관련 진로정보를 체계적으로 제공하는 정보시스템 강화가 필요하다.

셋째, 청년층이 중요하는 근로조건은 근무시간, 통근가능권, 정규직, 주5일제 등이며, 중소기업 기피나 대기업 선호 등은 그다지 중요한 근로기준이 아닌 것으로 나타났다. 이를 달리 표현하면 청년층의 중소기업 취업기피 원인이 대기업에 대한 막연한 선호나 사회적 인정욕구에 기인한다기보다는 청년층이 희망하는 합리적 인사관리, 근로조건 등이 중소기업에서는 충족되지 못하리라는 우려감이 크기 때문일 가능성을 시사한다. 청년층의 중소기업 기피현상을 극복하기 위해서는 중소기업에서 투명하고 합리적인 인사관리 관행을 확립하고 근무시간 등이 철저히 준수되는 근로문화 정착이 중요한 과제임을 의미한다.

마지막으로 한 가지 제안사항은 취업 선호도 문항에서 강남 관련 문항은 전체적인 선호도도 매우 낮고 적절성도 떨어지므로 조사문항에서 제외하고 고용 안정성 등 최근 청년층이 중요하게 여기는 항목을 추가해야 할 필요성이 있다. 그간 청년층 취업난 해소를 위해 노동공급 측면에 대한 정책적 관심이 상대적으로 미진하였다는 점을 고려할 때, 청년층의 취업 눈높이에 대한 다양한 측면의 분석을 통해 정책이슈를 발굴하고 관련대책 마련에 활용할 필요성이 있다.

❖ 참고문헌 ❖

- 류재술·류기철(2002). “실업근로자의 성별 의증임금함수 추정.” 『노동경제논집』. 제25권 2호. pp. 109~128.
- 민인식(2015). 『KEEP 데이터를 활용한 패널 실증분석』, 제10회 한국교육고용패널 학술대회.
- 오호영 외(2012), 『청년층의 취업높이 실태파악을 통한 진로정책 과제』, 한국직업능력개발원
- 이병희 외(2009). 『청년 비취업자의 높이가 조정과정에 대한 연구』. 한국노동연구원.
- 이성림(2004). “미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구: 의증임금과 시장임금의 비교를 중심으로”. 『노동경제논집』 제27권 제1호. pp. 135~164.
- 어수봉(1994), 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원
- Carrillo-Tudela, C., (2009). “An Equilibrium Search Model when Firms Observe Workers’ Employment Status”. *International Economic Review*. Vol. 50. No. 2. pp. 485~506.
- Hogan, V. (2004) “Wage aspirations and unemployment persistence”. *Journal of Monetary Economics*, No. 51, pp. 1623~1643.
- Jones, S.R.G. (1989) “Reservation Wages and the Cost of Unemployment” *Economica*, New Series, Vol. 56, No. 222, pp. 225~246.
- Mortensen, Dale(1986). “Job Search and Labor Market Analysis.” in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.). *Handbook of Labor Economics*. Vol. 2. Chapter 15.
- Prasad, E.S. (2003) “What determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence on German Micro Data”. *IMF Working Paper*, WP/03/4.

❖ Abstract ❖

The Panel Analysis of Determinants of Employment Expectation

Oh Ho Young(KRIVET), Kim Hye Jin(Seoul National University)

The purpose of this article is to examine the factor affecting of employment expectation using the wave 7~11 (2010~2014) of Korea Education and Employment Panel(KEEP). The dependent variables are reservation wages, convenient working environment factor, decent job factor, last two of which are extracted from the factor analysis. The main results from analysis are as follows. First, male, age, and education level have a positive effect on reservation wages. Marital status have a positive influence for male, but the result is contrary for female. Also, types of high school, household income level at the time of first wave survey, level of education, business size by employees, log hourly wage are important determinants for reservation wages. Second, women have a higher level of expectation for convenient working environment and age have a significant positive effect. Similar to reservation wages, employment status, household income level at the time of first wave survey, father's level of education, business size by employees, log hourly wage are important determinants for convenient working environment factor. Third, for decent job factor, the difference between male and female is observed only in sub-sample of employees and female workers have higher expectation. Male workers attach more importance to decent jobs as age increases, but female worker have an inverse tendency. Education level has a positive effect and marital status exerts a negative influence on expectation for decent jobs. Types of high school, father's education level, business size by employees, log hourly wage are positively correlated with decent job factor.

Key words: employment expectation, panel analysis, factor analysis, KEEP.