

청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석

황승록 한국직업능력개발원 연구원
금예진 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- 우리나라는 고용문제가 중대한 문제로 인식되고 있으며, 특히 청년층의 고용문제가 심각한 상황임.
 - 전체 고용률 대비 청년 고용률 비율은 2000년 이후 지속적으로 하락하였고, 청년층은 비경활화의 문제, 비정규직의 증가, 높은 이직률 등으로 청년층의 고용문제가 심각한 상황임(권태희 외, 2011; 남재량 외, 2011).
 - 최근에는 청년 실업률 증가와 함께 청년 니트(NEET) 증가가 동시에 나타남(김종욱, 2017). 청년 실업률 및 니트 증가는 전체 고용률 하락, 국내총생산 감소, 인적자본 축적 저해, 실업문제 등의 경제·사회적 문제를 야기할 수 있음.
 - 청년층 고용문제를 해결하기 위해서는 청년 의무고용제도, 청년창업지원 등 다양한 노동시장 참여 촉진 정책이 필요함.

- 청년층의 노동시장 참여 촉진 정책과 생산성 향상을 위한 정책 개발을 위해 기업에 근무하고 있는 청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련, 직무태도 등 다양한 측면에서의 실태 파악과 연구가 필요함.

- 본고에서는 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자 데이터를 이용하여 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여 현황을 살펴보고, 이에 따른 직무태도를 분석하고자 함.
 - 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여 현황을 연령, 혼인 경험, 최종학력 등의 개인적 특성과 직종, 산업, 기업 규모 등의 일자리 특성에 따라 남녀 두 집단으로 구분하여 성별분리 분석함.
 - 청년층의 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입에 대해 남녀를 비교·분석하여 성별에 따른 직무태도 특성을 파악함.
 - 청년층의 근로환경과 교육훈련 참여가 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입 등의 직무태도에 미치는 영향을 남녀 비교·분석하여 청년층 남녀 근로자의 직무태도 결정요인을 규명하고자 함.

II. 분석 자료

- 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자 데이터를 사용함.
 - 인적자본기업패널은 100인 이상 기업을 대상으로 격년(2년) 단위로 추적 조사하는 중장기 패널조사임.
 - 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자조사는 조사기업 467개 중 411개 기업에서 진행되었음.
 - 산업 및 기업 규모별 분포는 다음과 같음.

표 1. 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사기업 수

(단위: 개)

구분		299인 이하 (100~299인)	300~999인	1,000인 이상	합계
산업	제조업	176(165)	127(112)	46(44)	349(321)
	금융업	11(9)	7(6)	14(10)	32(25)
	비금융서비스업	45(38)	26(20)	15(7)	86(65)
합계		232(212)	160(138)	75(61)	467(411)

주: 1) 괄호는 근로자조사가 병행된 조사기업 수임.

2) 비금융서비스업에는 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업, 전문/과학 및 기술서비스업, 교육 서비스업, 예술/스포츠 및 여가 관련 서비스업이 해당됨.

- 본고는 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사에서 근로자 10,069명 중 청년층(34세 이하)을 주요 분석 대상으로 성별, 연령, 혼인 경험, 학력, 근로시간, 근속연수를 확인할 수 있는 3,719명을 선별함.
 - 이 중 성별에 따라 남성 2,590명(69.6%), 여성 1,129명(30.4%)에 대해 두 집단 간의 비교·분석을 실시함.
 - 인적자본기업패널은 핵심사업장의 대표적인 팀을 중심으로 근로자조사를 수행했기 때문에 남성, 고연령, 정규직 등의 비율이 높게 나타나는 특성이 있으므로 분석 결과 해석 시 이에 대한 고려가 필요함.

- 분석 대상의 주요 특성은 다음과 같음.
 - 남성 청년층 근로자의 경우, 30~34세 연령이 63.5%로 가장 많은 반면, 여성 청년층 근로자는 25~29세가 43.5%로 가장 많았음. 이는 30~34세 여성의 경우 결혼, 육아 등으로 인해 노동시장에서 이탈하는 경우가 많기 때문으로 추정됨.
 - 남성과 여성 모두 미혼인 경우가 더 많았으며, 상대적으로 여성(25.6%)보다 남성(35.9%) 기혼자가 많은 것으로 나타남. 기혼 여성의 경우 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 이탈하는 것으로 판단됨.
 - 학력별로는 남성은 대졸 이상 근로자가 62.1%로 가장 많았고, 고졸 이하 19.4%, 전문대졸 18.5% 순으로 나타난 반면, 여성은 대졸 이상 근로자가 52.4%, 전문대졸 24.5%, 고

졸 이하 23.0% 순으로 나타남.

- 직종별로는 남성은 생산기능직(34.1%), 관리직(29.9%) 순으로 많았으나, 이와 달리 여성은 거의 절반이 관리직(49.1%)에 종사하며 다음으로 영업 및 서비스직(21.8%)에 많이 종사하는 것으로 나타남.
- 산업별로는 남녀 모두 제조업, 비금융서비스업, 금융업 순으로 많았음. 특히, 제조업 근로자가 거의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타남.
- 기업 규모별로는 남녀 모두 299인 이하, 300~999인, 1,000인 이상 기업 순으로 많았음.

표 2. 분석 대상의 특성

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		전체 사례 수	
	사례 수	비율	사례 수	비율		
전체	2,590	100.0	1,129	100.0	3,719	
연령	24세 이하	124	4.8	196	17.4	320
	25~29세	821	31.7	491	43.5	1,312
	30~34세	1,645	63.5	442	39.1	2,087
혼인 경험	미혼	1,656	64.1	839	74.4	2,495
	기혼	929	35.9	289	25.6	1,218
최종학력	고졸 이하	502	19.4	260	23.0	762
	전문대졸	478	18.5	277	24.5	755
	대졸 이상	1,608	62.1	592	52.4	2,200
직종	관리(경영지원)	772	29.9	553	49.1	1,325
	영업 및 서비스	394	15.2	245	21.8	639
	연구개발	303	11.7	117	10.4	420
	엔지니어	233	9.0	48	4.3	281
	생산기능	882	34.1	163	14.5	1,045
산업	제조업	2,234	86.3	824	73.0	3,058
	금융업	98	3.8	87	7.7	185
	비금융서비스업	258	10.0	218	19.3	476
기업 규모	299인 이하	1,060	40.9	458	40.6	1,518
	300~999인	1,050	40.5	426	37.7	1,476
	1,000인 이상	480	18.5	245	21.7	725

○ 본고의 분석에 활용된 항목들은 다음과 같음.

표 3. 활용항목

구분	활용항목
개인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성별: 남성, 여성 ■ 연령: 24세 이하, 25~29세, 30~34세 ■ 혼인 경험: 미혼, 기혼 ■ 최종학력: 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상
일자리 특성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직종: 관리(경영지원), 영업 및 서비스, 연구개발, 엔지니어(생산·제조기술), 생산기능 ■ 산업: 제조업, 금융업, 비금융서비스업 ■ 기업 규모: 299인 이하, 300~999인, 1,000인 이상
근로환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 월평균 근로소득 / 시간당 임금 ■ 주당 근로시간 ■ 현 직장 근속연수
교육훈련 참여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육훈련 참여: 공식적인 교육훈련 참여일 수
직무태도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무만족도(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 현재하고 있는 일에 만족함. - 현재 받고 있는 임금이 만족함. - 현재 직장의 인간관계에 만족함. ■ 직무스트레스(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함. - 업무로 인한 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아짐. - 현재 직무에 대한 긴장감이 많아짐. ■ 조직몰입(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 다른 회사의 조건이 좋아도 이직 안 함¹⁾. - 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌. - 이 회사를 떠나면 많은 것을 잃을 것임. - 이 회사는 충성할만한 가치가 있음.
직무태도 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종속변수 <ul style="list-style-type: none"> - 직무만족도(평균) - 직무스트레스(평균) - 조직몰입(평균) ■ 독립변수 <ul style="list-style-type: none"> - 근로환경: 시간당 임금, 주당 근로시간, 현 직장 근속연수 - 교육훈련 참여 ■ 통제변수 <ul style="list-style-type: none"> - 개인적 특성: 성별, 연령, 혼인 경험, 최종학력 - 일자리 특성: 직종, 산업, 기업 규모

주: 1) “좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다.”에 대한 응답 결과를 역코딩한 것임.

Ⅲ. 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여

1. 근로환경 성별 비교

□ 근로소득

- 청년층 근로자의 월평균 근로소득은 남성이 여성보다 약 29만 원 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 월평균 근로소득은 276.9만 원
 - 남성의 월평균 근로소득은 285.5만 원, 여성은 256.4만 원으로 여성의 근로소득은 남성 대비 약 90% 수준

- 남성의 근로소득은 대부분의 집단에서 여성보다 많은 것으로 나타남.
 - 남성과 여성 모두 30~34세, 기혼, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로소득 수준이 상대적으로 높게 나타남.
 - 연령별로는 24세 이하의 경우 여성이 남성에 비해 근로소득이 많았으나, 연령이 높아짐에 따라 남녀 근로소득이 역전되는 것을 확인할 수 있음. 이는 일반적으로 동일 연령일 경우 남성이 여성보다 근로소득이 많지만, 24세 이하의 경우에만 예외적으로 남성이 여성보다 근로소득이 적음. 24세 이하 남성은 군 복무 등으로 저학력자, 임시직 등이 많기 때문에 소득수준이 낮은 것으로 추정됨.
 - 직종별로는 남녀 모두 연구개발직의 근로소득이 가장 많았으며, 특히 여성의 경우 연구개발직의 근로소득 수준이 매우 높아서 다른 직종과의 차이가 매우 큼. 남녀 임금격차는 연구개발직이 가장 적고 엔지니어가 가장 큰 것으로 나타남.
 - 산업별로는 남녀 모두 금융업 근로자의 근로소득이 다른 산업에 비해 월등히 많았으며, 남녀 임금격차도 매우 컸음. 금융업의 경우 여성의 근로소득은 남성보다 92.5만 원 적었으며 남성의 78.1% 수준밖에 되지 않음.
 - 기업 규모별로는 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로소득이 증가하며, 1,000인 이상의

기업은 299인 이하 기업보다 90만 원 이상 근로소득이 많았음. 이를 통해 대기업과 중소기업의 임금격차가 매우 크다는 것을 알 수 있음.

표 4. 청년층 근로자의 성별 월평균 근로소득 비교

(단위: 만 원, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 월평균 근로소득 비율
전체		285,5	256,4	89,8
연령	24세 이하	194,0	199,1	102,6
	25~29세	252,8	241,6	95,6
	30~34세	308,6	299,1	96,9
혼인 경험	미혼	265,0	243,2	91,8
	기혼	321,8	293,5	91,2
최종학력	고졸 이하	260,8	238,4	91,4
	전문대졸	272,7	229,7	84,2
	대졸 이상	296,7	277,3	93,5
직종	관리(경영지원)	292,7	254,9	87,1
	영업 및 서비스	287,5	258,0	89,7
	연구개발	295,6	290,6	98,3
	엔지니어	281,0	233,0	82,9
	생산기능	276,1	241,3	87,4
산업	제조업	282,7	251,9	89,1
	금융업	423,2	330,7	78,1
	비금융서비스업	257,8	248,0	96,2
기업 규모	299인 이하	257,4	222,2	86,3
	300~999인	284,3	262,6	92,3
	1,000인 이상	353,0	316,4	89,6

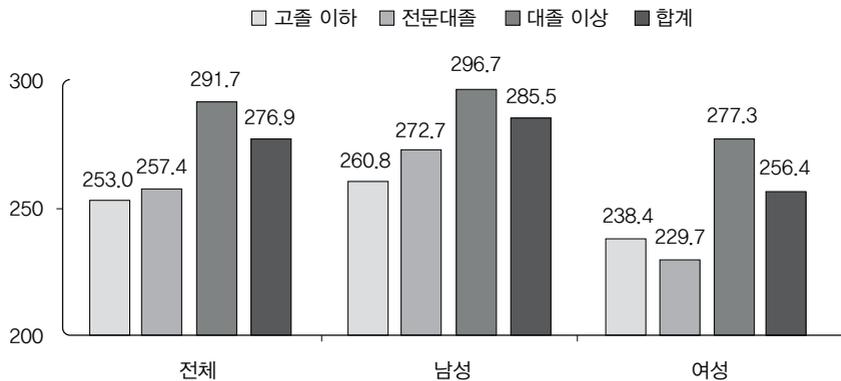
주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

- 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 근로소득이 많아지는 것으로 나타남.
 - 전문대졸과 대졸 이상 간의 근로소득 격차가 상대적으로 크게 나타남. 이를 통해 대졸 이상 고학력자의 임금 프리미엄이 크다는 것을 알 수 있음.

- 전문대졸과 고졸 이하는 근로소득 격차가 크지 않음. 특히, 여성의 경우 전문대졸이 고졸 이하보다 근로소득이 적은 것으로 나타나 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 존재하지 않음을 보여 줌.
- 남녀 근로소득 격차는 전문대졸에서 가장 크고, 대졸 이상이 가장 적음.

그림 1. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 월평균 근로소득 비교

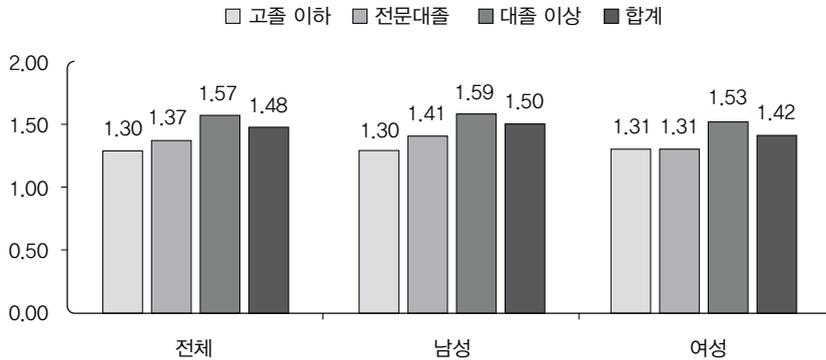
(단위: 만 원)



- 청년층 근로자의 시간당 임금은 남성이 여성보다 800원 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 시간당 임금은 평균 1.48만 원
 - 남성의 시간당 임금은 1.50만 원, 여성은 1.42만 원으로 여성의 시간당 임금 수준은 남성 대비 약 95% 수준으로 나타나 월평균 근로소득보다 남녀 격차가 적음.
- 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 시간당 임금이 높아지는 것으로 나타남.
 - 앞선 월평균 근로소득 분석 결과와 비슷하게 대졸 이상 고학력에서의 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 크게 나타났으며, 고졸 이하와 전문대졸 간의 임금격차는 크지 않았음.
 - 여성의 경우 전문대졸과 고졸 이하의 시간당 임금이 같아서 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 존재하지 않음을 알 수 있음.
 - 남녀 시간당 임금격차는 전문대졸에서 가장 크고, 고졸 이하가 가장 적음. 특히 고졸 이하의 경우 여성의 시간당 임금이 남성보다 100원 더 많음.

그림 2. 청년층 근로자의 성별·학력별 시간당 임금 비교

(단위: 만 원)



□ 근로시간

- 청년층 근로자의 주당 근로시간은 남성이 여성보다 2.6시간 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 주당 근로시간은 평균 47.4시간
 - 남성의 근로시간은 48.2시간, 여성은 45.6시간으로 여성은 남성의 약 95% 수준

- 남성은 모든 집단에서 여성보다 근로시간이 더 많았음.
 - 성별에 관계없이 청년층 근로자의 근로시간은 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자에게서 긴 것으로 나타남.
 - 남성의 경우 고졸 이하, 생산기능직이 50시간 이상의 장시간 노동을 하는 것으로 나타남. 이는 고졸 이하 남성들 대부분은 생산기능직에 종사하고 있는데, 생산기능직은 초과 근무시간이 많은 직종임.
 - 학력별로는 남성은 학력이 높아질수록 근로시간이 짧아지지만, 여성은 대졸자와 고졸자의 근로시간이 비슷하게 나타나 학력 변화에 따른 뚜렷한 경향성이 없음.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타남.

표 5. 청년층 근로자의 성별 주당 근로시간 비교

(단위: 시간, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 주당 근로시간 비율
전체		48.2	45.6	94.7
연령	24세 이하	49.0	45.4	92.8
	25~29세	47.9	45.6	95.2
	30~34세	48.2	45.7	94.7
혼인 경험	미혼	48.1	45.7	94.9
	기혼	48.2	45.4	94.1
최종학력	고졸 이하	50.7	46.2	91.0
	전문대졸	48.9	44.2	90.5
	대졸 이상	47.1	46.0	97.6
직종	관리(경영지원)	46.0	44.6	96.8
	영업 및 서비스	46.5	45.9	98.6
	연구개발	48.5	45.9	94.5
	엔지니어	48.2	46.0	95.4
	생산기능	50.6	48.3	95.5
산업	제조업	48.4	45.6	94.1
	금융업	48.6	47.6	97.9
	비금융서비스업	45.8	44.9	98.1
기업 규모	299인 이하	47.6	45.0	94.4
	300~999인	48.4	45.5	94.1
	1,000인 이상	48.8	46.9	96.1

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

□ 근속연수

- 청년층 근로자의 현 직장 근속연수는 남성이 여성보다 약 1년 짧은 것으로 나타남.
 - 청년층 전체 근로자의 현 직장 근속연수 평균은 4.3년
 - 남성의 근속연수는 4.0년, 여성은 4.9년으로 여성의 근속연수는 남성보다 약 23% 더 긴 수준임. 이러한 현상은 군 복무 등으로 인해 남성의 입직 시점이 여성에 비해 늦은 것에 기인함.

- 여성의 근속연수는 모든 집단에서 남성보다 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 30~34세, 기혼, 고졸 이하, 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자 일수록 근속연수가 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근속연수가 길어지는 것으로 나타남.

표 6. 청년층 근로자의 성별 현 직장 근속연수 비교

(단위: 년, %)

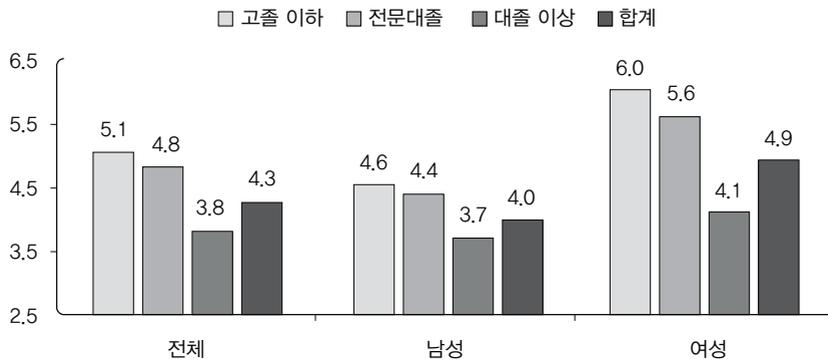
구분		남성	여성	남성 대비 여성 현 직장 근속연수 비율
전체		4.0	4.9	123.1
연령	24세 이하	1.8	2.2	121.2
	25~29세	2.4	3.5	148.5
	30~34세	5.0	7.7	154.9
혼인 경험	미혼	3.3	4.1	124.6
	기혼	5.3	7.4	139.2
최종학력	고졸 이하	4.6	6.0	132.6
	전문대졸	4.4	5.6	128.1
	대졸 이상	3.7	4.1	111.0
직종	관리(경영지원)	3.8	4.9	131.9
	영업 및 서비스	3.8	4.7	123.2
	연구개발	3.7	4.4	116.7
	엔지니어	3.7	3.9	104.1
	생산기능	4.5	6.0	133.7
산업	제조업	4.1	5.1	124.8
	금융업	4.6	5.9	128.4
	비금융서비스업	3.1	3.9	126.7
기업 규모	299인 이하	3.9	4.3	107.9
	300~999인	3.9	5.1	131.0
	1,000인 이상	4.5	6.0	133.9

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

- 학력별로는 학력 수준이 높을수록 근속연수는 짧아지는 것으로 나타남.
 - 이러한 현상은 고학력자일수록 학위취득에 따른 시간 투자로 인해 입직 시점이 늦어지기 때문임.
 - 그러나 학력별 근속연수 차이를 보면, 고졸 이하-전문대졸 0.3년, 전문대졸-대졸 이상 1년으로 나타나 학위취득에 따른 차이(2년)보다 격차가 크지 않음. 이는 고졸 이하 및 전문대졸의 경우 고용이 불안정하고 근로환경이 열악하여 노동시장 정착에 많은 시간이 소요되기 때문인 것으로 추정됨.

그림 3. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 현 직장 근속연수 비교

(단위: 년)



2. 교육훈련 참여 성별 비교

- 청년층 근로자의 교육훈련 참여는 남성이 여성보다 1.5일 더 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 공식적인 교육훈련 참여일 수는 7.8일
 - 남성 8.3일, 여성 6.8일로 여성의 교육훈련 참여는 남성의 약 82%에 불과함.
- 남성의 교육훈련 참여 정도는 대부분의 집단에서 여성보다 높게 나타남.

- 남녀 모두 대졸 이상, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 교육훈련 참여 정도가 상대적으로 높게 나타남.
- 직종별로는 남성의 경우 생산기능직의 교육훈련 참여 정도가 매우 낮지만 다른 직종들은 모두 9일 이상으로 높게 나타난 반면, 여성은 직종별 차이가 매우 큼. 엔지니어의 경우, 남성과 여성의 교육훈련 참여일 수의 차이가 2.5배 이상 나타났는데, 이는 엔지니어 직종의 특성상 대부분 남성으로 구성되어 남성 중심 경향이 강하기 때문에 여성이 숙련 형성에 어려움을 겪고 있는 것으로 추정됨.
- 산업별로는 금융업이 교육훈련 참여 정도가 매우 높고 제조업이 가장 낮음. 남녀 격차도 금융업이 가장 큰 것으로 나타남.
- 기업 규모별로는 기업 규모가 클수록 교육훈련 참여 정도가 높은 것으로 나타남.

표 7. 청년층 근로자의 성별 교육훈련 참여일 수 비교

(단위: 일, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 교육훈련 참여 비율
전체		8.3	6.8	82.3
연령	24세 이하	5.7	5.4	95.3
	25~29세	9.1	7.0	76.5
	30~34세	8.1	7.2	89.9
혼인 경험	미혼	8.1	6.8	83.7
	기혼	8.6	6.8	79.9
최종학력	고졸 이하	4.7	4.9	104.1
	전문대졸	6.5	6.4	99.8
	대졸 이상	9.9	7.8	78.7
직종	관리(경영지원)	10.1	6.8	67.3
	영업 및 서비스	9.1	8.1	88.9
	연구개발	10.2	8.3	81.6
	엔지니어	9.3	3.5	37.2
	생산기능	5.4	5.0	92.4
산업	제조업	7.9	6.4	80.5
	금융업	14.2	10.0	70.1
	비금융서비스업	9.0	7.2	79.4

〈표 계속〉

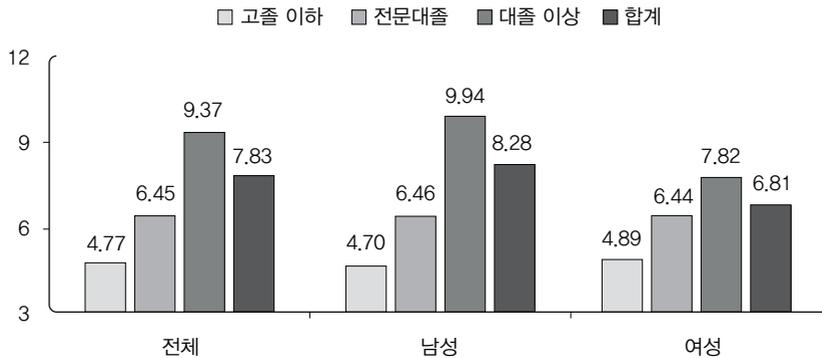
기업 규모	299인 이하	6.7	5.1	77.0
	300~999인	8.4	6.9	82.4
	1,000인 이상	11.5	9.7	84.5

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

- 학력별로는 학력 수준이 높을수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.
 - 이러한 경향은 남성과 여성 모두에게서 동일하게 나타남.
 - 남성은 전문대졸과 대졸 이상의 교육훈련 참여일 수의 격차가 뚜렷하게 나타난 반면, 여성의 경우 격차가 크지 않았음.
 - 고졸 이하의 경우에는 여성이 남성보다 교육훈련 참여 정도가 약간 높게 나타남.

그림 4. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 교육훈련 참여일 수 비교

(단위: 일)



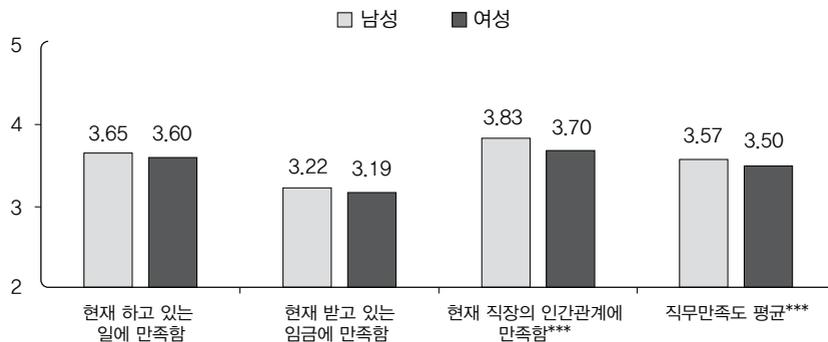
IV. 청년층 근로자의 직무태도 분석

1. 성별 직무태도 비교

- 청년층 근로자의 직무만족도는 남성이 여성보다 평균 0.07점 높았음.
 - 청년층 전체 근로자의 직무만족도 평균은 3.55점
 - 남성의 직무만족도는 평균 3.57점, 여성은 평균 3.50점이며, t검정 결과 평균 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타남.
 - 현 직장의 인간관계에 대한 만족도에서 남성(3.83점)이 여성(3.70점)에 비해 높게 나타났다으며, 두 집단 간의 차이가 가장 큰 항목임.
 - 임금에 대한 만족도와 현재 업무에 대한 만족도에서는 성별에 따른 차이가 거의 없었으며, 통계적으로 유의하지 않았음.

그림 5. 청년층 근로자의 성별 직무만족도 비교

(단위: 점)

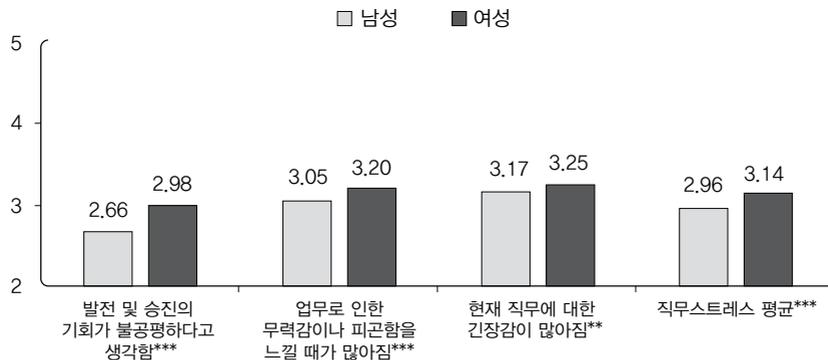


주: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

- 청년층 근로자의 직무스트레스는 남성이 여성보다 평균 0.18점 낮았음.
 - 청년층 전체 근로자의 직무스트레스 평균은 3.02점
 - 남성은 평균 2.96점, 여성은 평균 3.14점으로 t검정 결과도 유의함.
 - “발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함.”에 대한 응답에서 남성은 평균 2.66점인 반면, 여성은 2.98점으로 가장 격차가 뚜렷해, 여성들이 직장에서 승진과 같은 기회 차별에 대한 인식이 존재하는 것으로 나타남.
 - 업무로 인한 무력감과 피곤은 남성 3.05점, 여성 3.20점으로 나타났고, 직무에 대한 긴장감은 남성 3.17점, 여성 3.25점으로 두 항목 모두 여성이 남성에 비해서 직무스트레스를 더 느끼는 것으로 나타남.

그림 6. 청년층 근로자의 성별 직무스트레스 비교

(단위: 점)

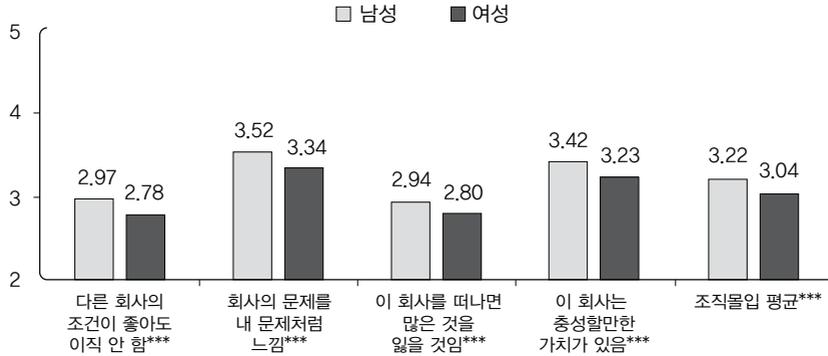


주: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

- 청년층 근로자의 조직몰입은 남성이 여성보다 평균 0.18점 높았음.
 - 청년층 전체 근로자의 조직몰입 평균은 3.16점임.
 - 남성의 조직몰입은 평균 3.22점, 여성은 평균 3.04점으로 t검정 결과도 유의함.
 - 모든 항목에서 남성이 여성보다 조직몰입이 높았지만, 세부 항목별 차이가 크지 않았음.

그림 7. 청년층 근로자의 성별 조직몰입 비교

(단위: 점)



주: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

- 위의 결과를 종합해보면, 청년층에서 남성 근로자가 여성 근로자에 비해 직무만족도 및 조직몰입은 더 높고, 직무스트레스는 낮은 것으로 나타나 남성이 여성보다 긍정적인 직무태도를 가지고 있음.

2. 직무태도에 대한 회귀분석 결과

- 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여가 직무태도에 미치는 영향을 면밀하게 파악하기 위해 회귀분석을 실시함.
 - 성별에 따른 차이를 살펴보기 위해 먼저 성별(더미) 변수를 투입하여 청년층 전체 근로자에 대한 회귀분석을 실시한 후 남녀 두 집단으로 구분하여 성별분리 분석을 실시함. 회귀분석 결과표는 성별분리 분석 결과만 제시함.
 - 종속변수는 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입의 전체 평균값이고, 독립변수는 시간당 임금, 주당 근로시간, 현 직장 근속연수, 교육훈련 참여를 사용함.
 - 통제변수는 개인적 특성인 성별, 연령, 혼인 경험, 최종학력과 일자리 특성인 직종, 산업, 기업 규모를 활용함.

표 8. 청년층 근로자의 직무태도 회귀분석 결과

구분	직무만족도		직무스트레스		조직몰입		
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	
통제변수	연령	-0.103***	-0.236***	0.021	-0.027	-0.013	-0.095*
	기혼경험(더미)	0.019	0.009	0.003	-0.024	0.023	-0.005
	최종학력						
	전문대졸(더미)	-0.020	-0.018	0.090***	0.076	0.013	-0.023
	대졸 이상(더미)	0.036	0.003	0.050	0.039	0.077*	0.020
	직종						
	영업 및 서비스(더미)	-0.008	0.041	-0.018	-0.009	0.035	0.043
	연구개발(더미)	-0.008	0.036	0.050*	-0.017	-0.033	-0.023
	엔지니어(더미)	-0.039	0.010	0.026	0.021	-0.003	-0.023
	생산기능(더미)	-0.070*	-0.055	-0.002	-0.060	-0.051	-0.091*
	산업						
	금융업(더미)	0.010	0.106**	-0.021	-0.043	0.064**	0.058
	비금융서비스업(더미)	-0.024	-0.057	0.057**	0.042	-0.039	-0.063
	기업 규모	0.053*	0.012	-0.029	-0.045	0.085***	0.070*
독립변수	시간당 임금	0.219***	0.130**	-0.103***	-0.071	0.136***	0.151***
	주당 근로시간	-0.082***	-0.090**	0.156***	0.125***	-0.097***	-0.041
	현 직장 근속연수	-0.054*	0.034	0.110***	0.200***	0.011	0.045
	교육훈련 참여	0.101***	0.177***	-0.045*	-0.099**	0.096***	0.127***
F값	20.019***	8.435***	11.176***	3.990***	20.002***	6.528***	
R ²	0.119	0.120	0.070	0.061	0.119	0.096	

주: 1) 더미변수는 혼인 경험은 미혼, 최종학력은 고졸 이하, 직종은 관리직, 산업은 제조업이 기준임.

2) 표의 계수는 표준화 회귀계수임.

3) * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

○ 청년층 근로자의 직무만족도 회귀분석 결과, 남성은 모든 독립변수가 유의하고 시간당 임금이 가장 큰 영향력을 미치는 반면, 여성은 현 직장 근속연수가 유의하지 않고 교육훈련 참여가 가장 영향력이 큰 것으로 나타남.

– 청년층 전체 근로자의 경우 통계적으로 유의하게 여성이 남성보다 직무만족도가 낮은 것으로 나타남.

- 남녀 모두 시간당 임금이 많아질수록 직무만족도가 높아지며, 그 영향력은 상대적으로 남성에게서 더 크게 나타남.
 - 남녀 모두 주당 근로시간이 길어질수록 직무만족도가 낮아짐.
 - 현 직장 근속연수는 남성에게는 영향력이 적은 편이긴 하지만 현 직장 근속연수가 길어질수록 직무만족도가 낮아지는 반면, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
 - 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 직무만족도가 높아지며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남성의 직무만족도는 독립변수 중에서 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 다음으로 교육훈련 참여가 큰 영향력을 가지고 있음. 반면, 여성의 직무만족도는 교육훈련 참여가 직무만족도에 미치는 영향이 가장 크고 시간당 임금, 주당 근로시간 순으로 나타남.
 - 통제변수는 남성에게는 연령, 생산기능직, 기업 규모가 유의한 영향력을 미치고 반면, 여성에게는 연령, 금융업이 유의한 영향력이 있음.
- 직무스트레스 회귀분석 결과, 남성은 모든 독립변수가 유의하고 근로환경의 영향력이 큰 것으로 나타난 반면, 여성은 임금이 유의하지 않지만 현 직장 근속연수, 주당 근로시간, 교육훈련 참여 순으로 영향력이 큰 것으로 나타남.
- 청년층 전체 근로자에서 여성이 남성보다 직무스트레스가 많은 것으로 나타남.
 - 시간당 임금은 남성에게서는 임금이 많아질수록 직무스트레스가 완화되지만, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
 - 남녀 모두 주당 근로시간이 길어질수록 직무스트레스가 증가함.
 - 남녀 모두 현 직장 근속연수가 길어질수록 직무스트레스가 증가하며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 직무스트레스가 완화되며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남성의 직무스트레스는 주당 근로시간의 영향력이 가장 크고 현 직장 근속연수, 시간당 임금 순으로 영향력이 큼. 반면, 여성은 현 직장 근속연수의 영향력이 가장 크고 근로시

- 간, 교육훈련 참여 순으로 나타남.
- 통제변수는 남성에게는 전문대졸, 연구개발, 비금융서비스업이 유의한 영향력을 미치는 반면, 여성에게는 유의한 영향력을 미치는 통제변수가 없음.
- 조직몰입 회귀분석 결과, 남성은 시간당 임금이 가장 큰 영향력을 미치는 반면, 여성은 시간당 임금과 교육훈련 참여의 영향력이 큰 것으로 나타남.
- 청년층 전체 근로자에서 여성이 남성보다 조직몰입이 다소 낮은 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 시간당 임금이 많아질수록 조직몰입이 높아짐.
 - 주당 근로시간은 남성에게서는 근로시간이 많아질수록 조직몰입이 낮아지지만, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
 - 현 직장 근속연수는 남녀 모두 유의한 영향력이 없음.
 - 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 조직몰입이 높아지며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남성의 조직몰입은 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 주당 근로시간, 교육훈련 참여의 순으로 큰 영향력을 가지고 있음. 반면, 여성에게서는 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 다음으로 교육훈련 참여가 큰 영향력을 가지고 있음.
 - 통제변수는 남성에게는 대졸 이상, 금융업, 기업 규모가 유의한 영향력을 미치고, 반면 여성에게는 연령, 생산기능직, 기업 규모가 유의한 영향력이 있음.

V. 요약 및 결론

- 청년층 근로자의 월평균 근로소득은 276.9만 원이며, 남성 285.5만 원, 여성 256.4만 원으로 여성은 남성의 약 90% 수준으로 나타나 남녀 임금격차가 존재
 - 시간당 임금은 남성 1.50만 원, 여성 1.42만 원으로 여성의 시간당 임금 수준이 남성의 약 95% 수준으로 나타나 월평균 근로소득보다 남녀 임금격차가 줄어들.

- 남녀 모두 30~34세, 기혼, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로소득 수준이 상대적으로 높게 나타남.
 - 직종별로는 남녀 모두 연구개발직의 근로소득이 가장 많았으며, 남녀 임금격차는 연구개발직이 가장 적고 엔지니어가 가장 큰 것으로 나타남.
 - 산업별로는 남녀 모두 금융업 근로자의 근로소득이 다른 산업에 비해 월등히 많았으며, 남녀 임금격차도 매우 컸음.
 - 기업 규모별로는 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로소득이 증가하며, 대기업과 중소기업의 임금격차가 매우 컸음.
 - 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 근로소득이 많아지는 것으로 나타남. 특히, 전문대졸과 대졸 이상 간의 근로소득 격차가 상대적으로 크게 나타나 대졸 이상 고학력자의 임금 프리미엄이 크다는 것을 알 수 있음.
 - 전문대졸과 고졸 이하 간의 임금격차는 크지 않은 것으로 나타나 전문대졸의 임금 프리미엄이 크지 않음. 특히, 여성 전문대 졸업자는 고졸 이하보다 월평균 근로소득이 낮고 시간당 임금은 동일한 것으로 나타나 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 없음. 이는 전문대학 배출 신규인력의 공급과잉이 지속되어 전문대학 교육의 효율성 저해(최동선, 2012) 등에 기인한 것으로 판단됨.
- 청년층 근로자의 주당 근로시간은 47.4시간이며, 남성 48.2시간, 여성 45.6시간으로 여성의 근로시간은 남성의 약 95% 수준
- 남성은 모든 집단에서 여성보다 근로시간이 더 많았음.
 - 성별에 관계없이 생산가능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로시간이 상대적으로 더 많았음.
 - 학력별로는 남성은 학력이 높아질수록 근로시간이 짧아지지만, 여성은 학력 변화에 따른 뚜렷한 경향성이 없음.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타남.

- 청년층 근로자의 현 직장 근속연수는 4.3년이며, 남성 4.0년, 여성 4.9년으로 여성의 근속연수는 남성보다 약 23% 더 긴 수준
 - 여성의 근속연수가 더 긴 수준인 이유는 군 복무 등으로 인해 남성의 입직 시점이 여성보다 늦은 것에 기인함.
 - 여성의 근속연수는 모든 집단에서 남성보다 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 30~34세, 기혼, 고졸 이하, 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 근속연수가 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근속연수가 길어지는 것으로 나타남. 이는 큰 기업일수록 근로환경이 좋고 고용안정성이 높기 때문에 이직이 적은 것으로 판단됨.
 - 학력 수준이 높을수록 근속연수가 짧아지는 것으로 나타나는데, 학력별 근속연수 차이를 보면 고졸 이하-전문대졸 0.3년, 전문대졸-대졸 이상 1년으로 학위취득에 따른 차이(2년)보다 격차가 작음. 이는 고졸 이하 및 전문대졸의 경우 고용이 불안정하고 근로환경이 열악하여 노동시장 정착에 많은 시간이 소요되기 때문인 것으로 추정됨.

- 청년층 근로자의 교육훈련 참여는 남성은 8.3일, 여성은 6.8일로 나타나 여성의 교육훈련 참여는 남성의 약 82%에 불과함.
 - 남녀 모두 대졸 이상, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 교육훈련 참여 정도가 상대적으로 높게 나타남.
 - 엔지니어의 경우, 남성과 여성의 교육훈련 참여일 수의 차이가 2.5배 이상 나타났는데, 이는 엔지니어 직종의 특성상 대부분 남성으로 구성되어 남성 중심 경향이 강하기 때문에 여성이 숙련 형성에 어려움을 겪고 있는 것으로 추정됨.
 - 산업별로는 금융업이 교육훈련 참여 정도가 매우 높고 제조업이 가장 낮음. 남녀 격차도 금융업이 가장 큰 것으로 나타남.
 - 기업 규모별로는 기업 규모가 클수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.
 - 학력별로는 학력 수준이 높을수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.

- 청년층 근로자의 직무태도는 남성이 여성보다 직무만족도와 조직몰입에서 긍정적이고 직무스트레스는 부정적인 것으로 나타나 남성이 여성보다 더 긍정적인 직무태도를 보여주고 있음.
 - 직무만족도 평균은 남성(3.57점)이 여성(3.50점)보다 높았으며 “현재 직장의 인간관계에 만족함.” 부분에서 남녀 차이가 가장 컸음.
 - 직무스트레스 평균은 남성(2.96점)이 여성(3.14점)보다 0.18점 낮게 나타남. “발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함.”의 측면에서 가장 격차가 뚜렷해, 여성들이 직장에서 승진과 같은 기회 차별에 대한 인식이 존재하고 있음을 시사함.
 - 조직몰입 평균은 남성(3.22점)이 여성(3.04점)보다 0.18점 높게 나타남. 모든 항목에서 남성이 여성보다 조직몰입이 높았지만, 세부 항목별 차이가 크지 않았음.

- 청년층 근로자의 직무태도에 대한 회귀분석 결과, 남성이 여성보다 직무태도가 더 긍정적이고, 직무태도에 미치는 근로환경과 교육훈련 참여의 영향력은 성별에 따라 다르게 나타남.
 - 임금은 직무태도에 긍정적인 영향을 주고 있음. 남성은 직무만족도와 조직몰입, 여성은 조직몰입에 시간당 임금의 영향력이 크게 나타남.
 - 주당 근로시간은 직무태도에 부정적인 영향을 주고 있는데, 직무스트레스에 미치는 영향력이 크게 나타남.
 - 현 직장 근속연수는 직무스트레스에 큰 영향을 주고 있는데, 현 직장 근속연수가 길수록 직무스트레스가 증가함. 직무스트레스에 대한 현 직장 근속연수의 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 교육훈련 참여가 많아질수록 남녀 모두 직무태도가 향상되며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.

- 종합해보면 청년층 남성 근로자는 청년층 여성 근로자보다 임금수준은 높지만 근로시간이 긴 근로환경 속에서 교육훈련 참여가 많고 긍정적인 직무태도를 가지고 있는 것으로 나타남.
 - 임금수준이 높을수록, 근로시간이 짧을수록, 교육훈련 참여가 많을수록 청년층 근로자의 직무태도가 향상됨.

- 현 직장 근속연수가 길수록 직무스트레스가 증가하는 것으로 나타나 장기근속자에 대한 직무스트레스 관리가 필요함을 시사함. 특히, 여성 장기근속자에 대한 관리가 중요함.
- 생산성 제고 등의 기업 성과로 귀결되는 청년층 근로자의 직무태도를 향상시키기 위해 기업 차원에서는 근로환경 개선, 교육훈련 참여 기회 확대 등의 대책 마련이 필요하며, 정부 차원에서는 중소기업의 근로환경 개선, 교육훈련 제공 등에 대한 적극적인 지원이 요구됨.
 - 특히, 여성근로자의 직무태도 향상에 큰 영향을 미치는 여성의 교육훈련 참여를 제고할 수 있는 방안을 마련하여 기업과 정부가 적극적으로 추진할 필요가 있음. 

참고문헌

권태희 외(2011). 『청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제』, 한국고용정보원.
 김종욱(2017). 「최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원.
 남재량 외(2011). 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』, 한국고용정보원.
 최동선(2012). 「전문대학의 전문기술인력 양성기능 강화」, 『KRIVET Issue Brief』, 제 10호, 한국직업능력개발원.