

職業能力開發研究  
 第11卷(3), 2008. 12, pp. 49~69  
 © 韓國職業能力開發院

## 청년층 임금근로자의 하향취업 행태

이 찬 영\*

본 연구는 2000년과 2005년 한국노동패널자료를 이용하여 우리나라 청년층 임금근로자의 하향취업 행태를 분석하였다. 구체적으로 하향취업의 결정요인, 하향취업에 따른 임금손실, 그리고 일자리이동 여부 등을 기간별로 추정·비교하였다.

추정 결과, 첫째, 2000년 이후 임금근로자의 하향취업 현상은 전반적으로 개선된 것처럼 보이나 비정규직, 영세기업 근로자와 같은 취약노동계층의 경우 악화되고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 학력별 임금격차 확대와 함께 하향취업으로 인한 임금손실도 커진 것으로 추정되었다. 셋째, 하향취업자 중 일자리이동은 대졸 근로자에게 편중되어 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 임금체계가 교육수준보다 직무에 연계되어가고 있다는 측면에서 긍정적으로 해석될 수 있으나 취약노동계층의 하향취업 고착화 및 하향취업의 임금손실 확대로 인해 청년층의 노동시장 참여의지가 저하되었을 가능성도 동시에 시사한다.

— 주제어: 하향취업, 청년층임금근로자, 임금손실, 일자리이동, 취약노동계층

투고일: 2008년 10월 31일, 심사일: 11월 12일, 게재확정일: 12월 16일

\* 한국은행 금융경제연구원 과장 (cylee5470@bok.or.kr)

## I. 서론

1990년대부터 우리 사회에서는 고학력자의 노동공급이 지속적으로 증가하고 있다. 실례로 대학 진학률이 1990년 33.2%에서 2006년 82.1%로 크게 높아졌다. 특히 1990년대 중반에 실행된 대학설립준칙주의<sup>1)</sup>는 고등교육의 기회를 더욱 확대시키는 계기가 되었다. 여기에는 우리 사회가 산업화사회에서 정보·지식사회로 이행됨에 따라 고학력자에 대한 노동수요가 많아질 것이라는 기대가 반영되어 있었다.

그러나 고학력자의 노동공급 증가 속도가 기업에서 요구하는 고학력자에 대한 노동수요보다 훨씬 빨라 노동시장의 불균형 현상을 초래하고 있다(김주섭, 2005; 박성준·황상인, 2005; 오호영, 2005). 이에 따라 고학력자의 취업문은 좁아지고 있고 취업을 한다 하더라도 본인의 교육수준에 미치지 못하는 일을 수행하는 하향취업의 가능성도 높아지고 있다.

근로자의 교육수준보다 낮은 교육수준의 직무를 담당하는 현상은 지금까지 주로 과잉교육 또는 하향취업의 관점에서 연구되었다(김기현, 2003; 김주섭, 2005; 박성준·황상인, 2005; 신선미·손유미, 2008; 오호영, 2005). 과잉교육은 하향취업을 유발시키고 하향취업은 과잉교육에 근거한다는 점에서 두 개념을 따로 떼어 놓을 수는 없다. 그러나 본 연구에서는 교육시장과 노동시장의 수요·공급 불균형 문제 가운데 노동시장에서의 취업, 임금 및 일자리이동에 초점을 두기 위하여 하향취업이라는 개념을 사용하기로 한다. 이는 한편으로 과잉교육이 지적 욕구 충족 등 경제적으로 실증분석하기 어려운 목적과 연관될 수 있기 때문이기도 하다(김주섭, 2005; 신선미·손유미, 2008).

하향취업은 무엇보다도 개인의 노동생산성을 저하시킨다. 일반적으로 하향취업자의 경우, 적정취업자에 비해 직무만족도가 떨어지며 낮은 직무만족도는 노동생산성을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다(김주섭, 2005; Bender & Heywood, 2006; Tsang & Levin, 1985). 또한 하향취업은 새로운 일자리 탐색으로 인해 현재의 일자리에서 인적자본 형성을 어렵게 한다. 이에 따라 하향취업자가 동일한 학력수준을 가진 적정취업자

1) 법이 정한 일정요건만 충족되면 대학설립을 허용하는 제도를 의미한다.

에 비해 낮은 임금을 받을 가능성도 높다. 이러한 하향취업이 한 개인에 국한되지 않고 노동시장 전체에 팽배해 있다면 이는 더 큰 문제가 된다. 교육투자를 통해 획득된 지식과 기술이 하향취업으로 제대로 활용되지 않을 경우, 사회 전체적으로 교육투자가 비효율적으로 집행되는 결과를 초래하고 이로 인한 생산성 저하는 국가경쟁력 제고에 걸림돌이 될 수 있기 때문이다.

한편 하향취업의 발생 원인이나 결과 또는 지속 여부에 대해 서로 다른 의견을 주장하고 있다. 인적자본이론(human capital theory)은 기업이 근로자에게 요구하는 교육수준과 근로자의 교육투자가 노동의 수요·공급에 의해 조정된다고 가정한다. 노동수요보다 많은 고학력자가 공급될 때 고학력자의 상대임금은 떨어지고 기업 측면에서는 저학력 근로자를 고학력 근로자로 대체할 유인이 생긴다. 이럴 경우 떨어진 상대임금에 반응하여 잠재 노동공급자는 교육투자를 줄이기 때문에 과잉교육이나 하향취업과 같은 노동시장의 불균형 현상은 장기간 지속될 수 없게 된다. 또한 인적자본이론은 임금과 교육수준 간의 관계를 설명함에 있어서 근로자의 인적자본수준이 높을수록 생산성이 높아진다고 가정한다. 그런데 여기에서 인적자본수준은 교육수준 뿐만 아니라 경력 또는 직업훈련 등도 포함한다. 따라서 교육수준만을 비교할 경우에는 하향취업으로 받아들여졌던 직무가 생산성을 결정하는 그 이외의 요소까지 고려하면 적정취업으로 해석될 가능성이 있게 된다.

직업탐색이론(job search theory) 또한 하향취업의 일시성을 내세운다는 점에서 인적자본이론과 일맥상통한다고 할 수 있다. 동 이론에서는 구직자와 구인자 사이의 정보의 비대칭성과 탐색비용의 존재로 인해 일시적 하향취업이 발생하나 일자리이동을 통해서 이러한 일시적 하향취업이 해결된다고 본다.

반면, 직무경쟁이론(job competition theory)은 임금이 주로 노동수요에 의해 결정된다는 점에서 위의 두 이론과 다르다. 동 이론은 기본적으로 근로자들은 노동시장에서 높은 임금을 얻기 위해 경쟁하고 임금은 근로자의 교육수준보다는 직무단위에 의해 결정된다고 가정한다(Thurow, 1975). 이에 따라 기업은 직업훈련비용이 적게 들 것이라고 여겨지는 근로자를 채용하고자 한다. 동일 직무에 대해 훈련비용이 학력에 반비례한다면 기업의 입장에서는 고학력 근로자를 선택할 수밖에 없다. 결국 임금이 수요·공급의 원리에 따라 정해지지 않는다면 과잉교육으로 인한 하향취업자는 한 단계 아래 교육수준의 근로자를 다음 단계로 밀어내거나 노동시장에서 퇴출시킨다. 즉 과잉교육과 그로 인한 하향취업에 따라 노동시장 불균형은 구조적으로 고착화 된다.

이에 본 연구는 위의 주장들이 우리나라 임금근로자의 하향취업 행태와 얼마나 잘 부합하는지 살펴본다. 이를 위해, 첫째, 18~35세 연령층을 대상으로 하향취업이 어떤 요인에 의해 결정되는지 분석한다. 특히, 2000(이하 '00)년과 2005(이하 '05)년 두 기간을 비교·분석한다. 이는 5년이라는 기간 동안 청년층의 하향취업 결정요인에 어떤 변화가 있었는지를 파악하기 위함이다.<sup>2)</sup> 둘째, 양 기간의 하향취업이 임금손실에 미친 영향을 살펴본다. 하향취업으로 인한 임금손실의 확대 또는 축소는 학력을 중시하는 기업 보상체계의 변화를 암시할 뿐만 아니라 이에 따른 노동시장의 합리적 대응 여부를 판단할 수 있는 근거를 제공한다. 셋째, 일자리이동의 보편화 시점에서 초기의 하향취업이 일자리이동에 어떤 영향을 주었는지 살펴본다.<sup>3)</sup> 이는 하향취업의 지속성 여부뿐만 아니라 노동시장의 양극화 현상에 대한 이해를 더해 줄 수 있다.

본고의 구성은 다음과 같다. II장에서는 과잉교육이나 하향취업에 관한 기존 연구를 살펴보고 III장에서는 본 연구에서 사용한 자료를 소개하고 개괄적 분석을 시도한다. 이어 IV장에서는 추정 모형 및 실증분석 결과를 정리한다. 마지막으로 V장에서는 결론과 정책적 시사점을 도출한다.

## II. 선행연구

일반적으로 하향취업은 근로자가 자신의 교육수준보다 낮은 교육수준의 일자리에서 일하는 경우를 일컫는다. 그런데 특정한 직무를 담당하는 데 필요한 교육수준을 규정하기가 쉽지 않다.<sup>4)</sup> 한편 직무-교육수준 불일치를 측정하는 방법뿐만 아니라 표본의 선택 및

2) 본고에서는 분석 자료의 최장 사용가능 기간인 5년을 사용한다. 이는 5년이라는 기간이 취업 변화 및 일자리 이동을 분석해 보는 데 적절하다고 여겨지기 때문이다. 물론 알맞은 비교 시점의 길이에 대해서는 이견이 있을 수 있다.

3) 두 논평자의 제안처럼 일자리 이동을 통해 하향취업상태가 해소되었는지 또는 임금변화에 긍정적인 영향을 미쳤는지를 추정해 보는 것이 주요가설이 되어야 하나 자료의 한계로 인해 일자리이동까지 살펴본 점을 미리 밝혀둔다.

4) 하향취업은 크게 본인의 응답에 기초한 주관적 방법, 직업에서 요구하는 교육수준(직업사전에 명시)과의 비교에 의한 객관적 방법, 직업별 근로자의 평균 교육수준과 편차를 이용한 통계적 방법으로 정의된다. 현재까지 가장 많이 선호되는 것은 주관적 방법이다. 이는 몇 가지 단점에도 불구하고 직무변화에 따른 필요 교육수준을 근로자 본인이 가장 정확히 평가할 수

대상에 따라 하향취업 또는 과잉교육의 결정요인 및 효과가 다를 수 있음을 염두에 두어야 한다. 표본의 연령 분포 또는 학력수준이 대표적인 예라고 할 수 있다. 또한 하향취업으로 인한 임금손실 효과 분석의 경우 시간당 임금을 사용하느냐 또는 월평균 임금이나 연봉을 사용하느냐에 따라 다른 해석이 가능할 수 있다. 이러한 점 등을 고려하여 기존문헌의 주요 내용 및 한계점을 정리해 본다.

김기현(2003)은 한국노동패널조사 5차년(2002년)도 전체 연령대를 대상으로 주관적 방법과 객관적 방법을 동시에 사용하여 하향취업실태를 분석하였고 측정방법에 따라 추정결과가 다를 수 있음을 보였다. 분석 결과 젊을수록, 남성일수록, 전문대 졸업자일수록, 일용직 종사자일수록 하향취업률이 높았다. 다만 이 연구는 각 변수와 하향취업 사이의 상관관계만을 서술하는 데 그치고 있다.

신선미·손유미(2008)는 2006년 산업별·직업별 고용구조조사 자료를 이용하여 29세 이하 2년제 대학 이상 학력소유 및 6년 미만의 취업경력을 가진 청년층을 대상으로 하향취업의 결정요인을 분석하였다. 통계적 방법을 이용하였는데 여성, 미혼, 저연령, 비수도권지역 청년일수록 하향취업자가 많음을 보였다. 이들은 이 밖에 대학유형 및 전공 계열에 따라 하향취업률이 어떻게 달라지는지 살펴보았는데 의약학계나 예체능계를 제외한 다른 계열 사이에는 하향취업률에 큰 차이가 없다는 결과를 얻었다. 제한된 표본으로 인해 동 연구는 노동시장 진입 초기근로자에 국한된 분석으로 해석될 수 있다.

최근 몇 년 사이에는 연구범위가 직무-교육수준 불일치 규모의 추정에 머무르지 않고 이로 인해 임금측면에서 얼마나 많은 경제적 손실이 있는지에 대한 연구로 확대되어 가고 있다. 박성준·황상인(2005)은 1996년과 2000년 임금구조 기본통계조사를 이용하여 경제위기가 과잉교육에 미친 영향을 살펴보았다. 이들의 연구는 청년층의 과잉교육 확률이 경제위기 이후에 높아졌고 적정학력자에 비해 과잉학력자의 임금상승폭이 상대적으로 줄어들었음을 보였다. 그러나 이들의 연구는 자료의 제약으로 인해 주관적인 방법을 병행하지는 못하였다.

오호영(2005)은 직무-교육수준 불일치 문제를 다루는 데 있어 대학의 질(quality)이 과잉교육에 미친 영향을 살펴보았다. 2003학년도 전문대 및 대학 졸업생을 대상으로 분석한 그의 연구에서는 대학의 질적 개선을 위한 학교의 노력 중 학교시설 투자가 졸업생의 과잉교육을 줄이는 데 다소 효과가 있음을 보였다. 또한 오호영(2005)은 과잉교육이

---

있다는 점과 자료구성상의 편리함 때문이다.

연봉에 미치는 효과가 존재하지 않거나 매우 미약한 것으로 결론지었는데 최근 청년층의 구직기간이 길어지고 일자리이동이 빈번해지는 점을 감안할 때 동 연구 또한 하향취업으로 인한 임금손실 효과를 주로 청년층의 첫 일자리에 국한시켜 살펴본 것으로 판단된다.

본 연구는 몇 가지 점에서 선행연구와 차이가 있다. 첫째, 표본대상의 차이점이다. 선행연구에서 주로 사용하였던 청년층의 대상범위를 확대하여 18~35세의 연령층을 표본으로 삼는다. 이는 청년층의 직업탐색기간이 길어지고 있다는 점과 하향취업의 효과가 노동시장 진출 초기뿐만 아니라 그 이후에도 지속되는지를 살펴보기 위해서다. 그리고 표본대상의 학력수준을 대학졸업자(2년제 또는 4년제)로 국한시키지 않고 전 교육수준으로 확대하였다. 하향취업을 동일 학력수준에서 분석하는 것도 의미가 있을 수 있지만 교육수준이 다른 근로자 사이의 상호작용도 살펴볼 필요가 있기 때문이다. 특히 이를 통해 고등교육 이수자의 하향취업이 아래 단계의 교육이수 근로자에게 미치는 효과도 간접적으로 추론해 볼 수 있다. 둘째, '00년과 '05년을 비교·분석함으로써 하향취업 결정요인의 변화 및 그 효과를 임금, 일자리이동 측면에서 살펴보고자 한다. 이를 통해 우리나라 청년층 임금근로자의 하향취업 행태분석 및 이에 따른 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 마지막으로 직무-교육수준 불일치 측정방법 중 가장 선호되는 주관적 측정방법과 임금방정식 추정에 가장 적합한 시간당 임금을 사용하여 선행연구가 가질 수 있는 추정상의 편의를 최소화하고자 한다.

### Ⅲ. 자료 및 개괄분석

본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널조사(이하 KLIPS) 3차년도(2000년)와 8차년도(2005년) 자료를 사용하였다. KLIPS에서는 현재하고 있는 일과 본인 교육수준의 적합도를 알아보기 위해 “현재의 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?”라고 묻고 있다. 이에 대해 본고에서는 “수준이 매우 낮다” 또는 “수준이 낮은 편이다”라고 응답한 경우를 하향취업으로, “수준이 맞는다”, “수준이 높은 편이다” 또는 “수준이 매우 높다”라고 응답한 경우를 적정취업으로 간주하였다.<sup>5)</sup>

5) 특별히 마지막 두 답변을 적정취업으로 간주한 것은 표본 중 이에 해당하는 비율이 2% 정

KLIPS는 개인의 신상자료(연령, 성별)뿐만 아니라 일자리와 관련한 다양한 정보를 제공하고 있다. 개인의 취업시기와 고용형태(정규직/비정규직 여부), 직위, 그리고 종사하고 있는 기업형태(민간/정부공공부문), 사업체규모, 산업 등을 들 수 있다. 이밖에 월 평균임금, 주당 평균근무시간 및 근무일수 등이 포함되어 있다. <부표 1>은 본고의 기초 통계량이다. '00년과 '05년 사이에 가장 두드러진 것은 '05년의 전문대 및 대학 졸업자의 비율이 '00년에 비해 약 1.5배 정도 증가되었다는 점이다. 그리고 비정규직의 비율이 늘어났다.

먼저 '00년도와 '05년도 하향취업의 실태를 다음의 <표 1>에 비교하여 정리하였다. 전체적으로 '00년에 비해 '05년의 하향취업률이 다소 감소하였다.<sup>6)</sup> '00년에는 하향취업률이 20% 정도였지만 '05년에는 17% 정도로 약 3%p 줄어들었다. 주관적 방법으로 정의된 하향취업률의 감소는 선호(preference)의 변화에 기인할 수 있다. 특별히 '00년에 비해 '05년의 취업환경이 더 열악해졌다면 실제적으로 하향취업에 놓여 있을지라도 적정취업 상태라고 답변할 가능성이 있다. 그러나 <부표 2>에서 보는 바와 같이 청년층의 양 기간 고용지표를 비교해 보았을 때 선호변화를 지지할 만한 뚜렷한 증거는 발견되지 않았다.

하향취업률은 성별에 따라 약간의 차이가 있다. '00년에 임금근로자 중 남자는 21%, 여자는 19%가 하향취업 중인 것으로 조사되었다. 이러한 차이는 5년이 지난 시점에도 지속되고 있다.

이미 앞에서 분석시점인 '00년과 '05년 사이에 고등교육 이수율이 지속적으로 증가하고 있음을 보였다. 이에 따라 근로자의 하향취업률이 학력수준에 따라 어떻게 변하고 있는지 살펴볼 필요가 있다. '00년에 최저 학력그룹인 중졸 이하 근로자의 경우 하향취업률이 10% 정도인 반면 전문대졸 근로자의 경우 25%, 대졸 근로자의 경우 21%에 이르고 있다. 그러나 '05년의 경우 고졸 이하에서는 '00년에 비해 하향취업률이 증가한 반면 전문대졸 이상 학력을 소유한 임금근로자에서는 그 비율이 감소하였다.<sup>7)</sup> 전체적으로 학력

---

도밖에 안 되고 직무-교육수준 불일치문제를 살펴보는 데 있어서 실질적인 문제인 하향취업에 분석의 초점을 두기 위해서다.

- 6) 패널 자료의 특성상 3차년도와 8차년도에 동시에 수집된 표본이 있다. Random-Sampling 과정을 거치지 않았기 때문에 단순 비교함으로써 발생하는 편의로부터 자유롭지는 못하다. 다만, 분석 연령층의 특성상 자료 수집 과정에서의 입출입이 잦고 실증분석에 사용되는 변수(예를 들면, 일자리 이동 및 임금) 값의 변화가 상대적으로 크다는 점을 고려할 때 중복 사용된 표본으로 인한 편의는 크지 않을 것으로 여겨진다.
- 7) 하향취업률의 감소가 아래 단계 교육수준의 근로자에게 미치는 영향이 전문대졸 이상 근로자 사이에는 유사하게 나타나지만 전문대졸과 고졸 이하의 근로자 사이에는 다른 방향으로 나타

수준이 높으면 높을수록 하향취업률이 낮았다.<sup>8)</sup>

<표 1> 하향취업 실태 비교

		(단위: %)	
		2000년	2005년
	구분		
	전체	20.2	17.2
성별	남자	21.3	18.3
	여자	18.8	15.9
학력수준	중졸 이하	9.9	27.0
	고졸	19.8	20.0
	전문대졸	24.5	18.4
	대졸	20.8	13.3
	대학원졸 이상	17.9	5.5
고용형태	정규직	18.4	13.1
	비정규직	29.9	34.7
기업형태	민간부문	20.4	17.7
	정부/공공부문	19.0	12.7
사업체 규모	5인 미만	22.8	25.3
	5~299인	19.8	15.5
	300~999인	17.8	15.1
	1,000인 이상	17.9	12.3
산업	농/림/수산	33.3	20.0
	제조	22.1	17.8
	전기/가스/수도/건설	19.3	20.8
	도소매	26.0	23.0
	숙박/음식	17.4	48.6
	운수	39.6	20.5
	금융/보험	13.6	12.2
	부동산/임대/사업서비스	9.2	9.4
	공공행정/국방/사회보장	15.7	9.0
	교육서비스	14.4	8.1
	오락/문화서비스	23.9	17.8
	직위	전문가	9.8
기술공 및 준전문가		8.7	8.9
사무종사자		13.6	18.1
판매/서비스종사자		24.5	25.0
기능공 및 단순노무종사자		27.5	28.6
표본 수		1,399	1,644

나고 있다. 이는 청년층 노동시장이 학력에 따라 분단되어 있을 가능성을 시사한다. 또한 중졸 이하와 대학원졸 이상 근로자의 하향취업률이 양 기간 사이에 큰 변화를 보이고 있다. 이는 작은 표본 수에서 생긴 변동성에 기인한 것으로 판단된다. 참고로 고졸 미만과 대학원졸 근로자는 2000년에 각각 101명과 28명이었고 2005년에는 63명과 55명이었다.

- 8) '05년 전문대졸 이상 근로자 또는 전체 표본의 하향취업률 감소가 고학력 예비 근로자의 노동시장 진입 유보 또는 연기에서 비롯될 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 고학력 예비근로자가 하향취업 대신 실업이나 비경제활동인구로 편입된 경우를 고려한다면 하향취업의 개선 효과가 줄어들 수도 있다.



고용형태에 따라서도 하향취업률에 큰 차이가 있었다. '00년에 정규직 근로자 중 18.4%가 하향취업을 하는 반면 비정규직 근로자의 경우 약 30%가 하향취업을 하였다. 정규직과 비정규직 간의 하향취업률 격차는 '05년에 더 심화되었다. '00년과 비교하여 '05년 정규직의 하향취업률은 5.3%p 줄어든 반면 비정규직의 하향취업률은 4.8%p 증가하였다. 이로 인해 비정규직 근로자의 하향취업률이 정규직근로자보다 두 배 이상 높게 나타났다.

기업형태에 따른 하향취업률을 살펴보면 '00년에는 민간부문과 정부·공공부문 사이에 큰 차이가 없었지만 '05년에는 두 부문사이에 하향취업률이 약 5%p의 차이를 보였다. 대체적으로 하향취업률은 사업체규모가 클수록 낮아지고 있다. 한 가지 눈여겨볼 만한 것은 '05년도에 와서 영세기업에 속한 근로자의 하향취업률이 '00년에 비해 2.5%p 증가한 반면 중소기업 이상 규모의 기업에 종사하는 근로자의 하향취업률은 감소하였다는 점이다.

한편 근로자가 종사하고 있는 산업에 따라 하향취업률이 크게 달랐다. '00년의 경우 농림어업 또는 운수업 종사 근로자의 하향취업률이 가장 높고 금융 또는 부동산 관련 산업 근로자의 하향취업률이 가장 낮았다. 그러나 '05년 들어 대부분의 산업에서 하향취업률이 감소하거나 큰 변화가 없었지만 숙박·음식업 임금근로자의 하향취업률이 급등하였음을 볼 수 있다.

직위에 따라서는 전문가와 사무종사자를 제외하고는 큰 변화가 없었다. 양 기간 사이에 전문가의 하향취업률은 감소한 반면 사무직 종사자의 하향취업률은 다소 증가하였다.

## IV. 하향취업의 결정요인 및 효과

### 1. 하향취업의 결정요인

본고에서는 크게 두 가지 분석모형이 사용된다. 먼저 하향취업의 결정요인과 일자리 이동 분석에는 로짓(logit)모형이 적용된다. 이에 기초하여 실제적으로 하향취업(이하 D) 결정요인 분석에 사용되는 추정식은 다음과 같다.

$$\Pr(D=1) = \pi + X' \rho + \sigma E + v \quad (1)$$

여기서  $X$ 는 개인의 특성(연령, 성별), 직위, 고용형태, 취업기업의 특성(기업형태, 기업규모) 및 취업산업을 포함하며  $E$ 는 교육수준을 나타낸다. 그리고 비교분석을 위해 '00년과 '05년을 분리하여 추정한다.

〈표 2〉는 임금근로자의 하향취업률에 어떠한 요인들이 영향을 주는지 살펴보기 위해 식(1)에 로짓(logit)모형을 적용한 결과이다.<sup>9)</sup>

<표 2> 하향취업 결정요인 로짓(logit)모형 분석

구분	2000년		2005년	
	계수	e(계수)	계수	e(계수)
연령	- 0.018(0.018)	0.982	- 0.036(0.019)*	0.964
성별(남성=1)	- 0.161(0.175)	0.851	0.086(0.170)	1.090
고졸 이하	- 1.242(0.360)***	0.289	- 0.661(0.346)*	0.516
전문대졸	0.783(0.193)***	2.189	0.560(0.185)***	1.750
대졸	1.042(0.219)**	2.835	0.781(0.214)***	2.183
대학원졸 이상	1.114(0.562)***	3.046	0.360(0.650)	1.434
고용형태(비정규직=1)	0.634(0.182)***	1.885	1.115(0.170)***	3.050
기업형태(민간부문=1)	- 0.080(0.263)	0.923	0.267(0.314)	1.306
사업체규모(5~299인)	- 0.223(0.180)	0.800	- 0.645(0.185)***	0.525
사업체규모(300~999인)	- 0.486(0.310)	0.615	- 0.794(0.307)***	0.452
사업체규모(1,000인 이상)	- 0.364(0.240)	0.695	- 1.242(0.240)***	0.289
농/림/수산	0.511(1.306)	1.666	- 0.682(1.250)	0.505
전기/가스/수도/건설	- 0.273(0.267)	0.761	- 0.196(0.260)	0.822
도소매	0.349(0.250)	1.418	0.268(0.239)	1.307
숙박/음식	0.034(0.456)	1.035	1.251(0.342)***	3.494
운수	0.750(0.328)**	2.117	- 0.068(0.424)	0.934
금융/보험	- 0.263(0.373)	0.768	- 0.177(0.383)	0.838
부동산/임대/사업서비스	- 0.805(0.362)**	0.447	- 0.407(0.334)	0.666
공공행정/국방/사회보장	- 0.404(0.348)	0.667	- 0.663(0.344)*	0.515
교육서비스	- 0.095(0.377)	0.910	- 0.411(0.315)	0.663
오락/문화서비스	0.126(0.301)	1.135	- 0.287(0.315)	0.750
표본 수	1399		1644	
Log Likelihood	- 643.7		- 636.9	

주: 1) 상수항 및 직위가 추정에 포함되었으나 표에는 수록하지 않음.

2) ( )는 표준오차를 나타내고 \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%를 나타냄.

9) 추정계수의 해석상 편리를 위해 종속변수가 0인 확률에 대해 종속변수가 1인 확률을 나타내는 오즈비(odds ratio)를 추가하였다(Cameron & Trivedi(2005) 참조).

첫째, 연령이나 성별이 하향취업률에 통계적으로 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 추정되었다. 다만 '05년에는 연령이 낮을수록 하향취업률이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 학력수준별로는 고졸 근로자를 기준으로 전문대졸 또는 대졸 근로자의 '00년 하향취업률이 2.2~2.8배 정도 높았다. '05년의 경우에도 비슷한 현상을 보이고 있는데 다만 그 크기가 1.8~2.2배로 줄었다. 한편 중졸 이하의 근로자는 다른 조건이 일정하다고 가정할 때 고졸 근로자보다 양 기간 모두 하향취업률이 낮았다.

셋째, 비정규직의 경우 하향취업률이 '00년에 비해서 '05년에 더 높아진 것으로 나타났다. 정규직에 비해 비정규직 근로자의 하향취업률이 기준년도에는 1.9배 높았고 5년이 경과한 시점에는 3.1배 높았다. 사업체 규모가 하향취업률에 미치는 영향이 양 기간 사이에 통계적으로 다소 다르게 나타났는데 2005년의 경우 5인 미만의 사업체 근로자에 비해 큰 규모의 사업체에서 일하는 근로자의 하향취업률이 통계적으로 유의하게 낮았다.

넷째, 산업별로는 제조업을 기준으로 분석한 결과, 부동산 관련 산업, 공공행정 및 사회보장 관련 산업 그리고 교육서비스 산업에 종사하는 근로자일수록 하향취업률이 낮았다. 그러나 양 기간 사이에 하향취업률의 뚜렷한 변화가 발견되지는 않았다.

## 2. 하향취업의 임금손실 효과

다음으로 하향취업으로 인한 임금손실을 추정하기 위해 Mincer(1974)의 임금방정식을 아래와 같이 변형하여 사용하였다. 종속변수  $\ln(W)$ 는 시간당 임금에 로그를 취한 것이다. 식(2)의  $X$ 에는 식(1)의  $X$ 에 임금방정식에 통상적으로 사용되는 연령의 제곱항, 경력, 경력의 제곱항이 추가되었다. 또한 적정취업자에 비해 하향취업자가 갖는 상대적 임금손실을 파악하기 위해 교육수준과 하향취업 상태의 교차항(interaction term)에 해당되는 ( $E \times D$ )항이 포함되었다.

$$\ln(W) = \alpha + X'\beta + \gamma E + \delta(E \times D) + \epsilon \quad (2)$$

다음의 <표 3>은 식(2)를 '00년도와 '05년도 표본으로 분리하여 추정한 결과이다. 특히 하향취업이 임금수준에 어떤 영향을 주었는지 살펴보기 위해 고졸 적정취업자를 기준 변수로 하여 다른 학력수준의 적정취업자와 하향취업자의 학력임금프리미엄 또는 임금손실을 비교하여 보았다.<sup>10)</sup>

&lt;표 3&gt; 하향취업으로 인한 임금손실 회귀(OLS)분석

구분	2000년	2005년
	계수	계수
연령	0.037(0.031)	0.042(0.032)
연령제곱/100	- 0.028(0.056)	- 0.040(0.055)
경력	0.040(0.008)***	0.059(0.008)***
경력제곱/100	- 0.125(0.066)**	- 0.147(0.056)**
성별(남성=1)	0.210(0.027)***	0.168(0.023)***
중졸 이하	- 0.120(0.048)**	- 0.130(0.065)**
전문대졸	0.035(0.035)	0.077(0.029)***
대졸	0.221(0.038)***	0.300(0.032)***
대학원졸 이상	0.460(0.094)***	0.519(0.082)***
중졸 이하*하향취업	0.112(0.187)	- 0.282(0.153)*
고졸*하향취업	- 0.120(0.037)***	- 0.118(0.048)**
전문대졸*하향취업	- 0.146(0.063)***	- 0.143(0.039)***
대졸*하향취업	- 0.061(0.051)	- 0.221(0.061)***
대학원졸 이상*하향취업	0.052(0.125)	- 0.156(0.263)
고용형태(비정규직=1)	- 0.094(0.036)***	- 0.105(0.033)***
기업형태(민간부문=1)	- 0.050(0.034)	- 0.225(0.047)***
사업체규모(5~299인)	0.118(0.030)***	0.105(0.029)***
사업체규모(300~999인)	0.158(0.040)***	0.226(0.046)***
사업체규모(1,000인 이상)	0.235(0.036)***	0.257(0.034)***
전기/가스/수도/건설	0.024(0.044)	0.025(0.037)
도소매	- 0.022(0.045)	- 0.105(0.032)***
숙박/음식	0.013(0.081)	- 0.069(0.069)
금융/보험	0.143(0.047)***	0.143(0.047)***
표본 수	1399	1644
R <sup>2</sup>	0.407	0.535

주: 1) 상수항, 근로자의 종사산업 및 직무가 추정에 포함되었으나 일부 산업만 나타냄.

2) ( )는 표준오차를 나타내며, \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%를 나타냄.

10) 임금규모가 역으로 하향취업 여부에 대한 주관적 답변에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면, 동일 학력수준의 근로자에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 근로자일수록 “본인의 교육수준에 비해 현재의 일자리 수준이 낮다”라고 응답할 가능성이 높다. 그러나 이로 인한 편익은 '00년과 '05년 동시에 적용되기 때문에 결과를 비교·해석하는 데는 큰 문제가 없는 것으로 여겨진다.

먼저 '00년에는 적정취업자의 경우 전문대 졸업자는 3.5%, 그리고 대학 졸업자는 22.1%의 학력임금프리미엄을 받는 것으로 나타났다. 이에 반해 하향취업자의 경우 전문대 졸업자는 14.6%, 대학졸업자는 6.1%의 임금손실 효과가 발생하였다.<sup>11)</sup> 다만 대학 졸업자의 경우에는 그 효과가 통계적으로 유의하지 않았다. 다른 변수가 임금에 미치는 효과는 일반적인 예상과 일치한다. 경력년수가 길수록, 여성보다 남성이, 정규직일수록, 규모가 큰 기업에 근무할수록, 제조업에 비해 금융·보험업에 종사할수록 임금이 높았다.

한편 '05년도의 임금방정식을 살펴보면 고등교육을 이수한 적정취업자의 경우 '00년도에 비해 더 높은 학력임금프리미엄을 갖는 것으로 나타났다. 다른 변수를 모두 통제하였을 때 고졸 근로자와 비교해 전문대졸 근로자는 7.7%, 그리고 대졸 근로자는 30.0% 높은 임금을 지급 받고 있다. 보다 흥미로운 것은 하향취업으로 인한 임금손실 폭이 '00년에 비해 '05년에 훨씬 커져 대졸 근로자의 경우 22.1%의 임금손실을 보고 있다. 이는 '00년도 비해 '05년도의 학력임금프리미엄이 높아졌다는 점을 감안한다 할지라도 눈여겨 볼 만한 수치이다.

이러한 결과는 두 가지 측면에서 해석이 가능하다. 첫째, 노동시장의 효율성이 제고되었다고 할 수 있다. 하향취업으로 인한 임금손실 효과가 '00년에 유의하지 않았거나 '05년에 비해 상대적으로 작았던 것은 노동시장에서의 보상체계가 나이 또는 학력에 바탕을 둔 과거의 체계에서 크게 바뀌지 않았음을 의미한다. 그러나 그 이후의 기업보상체계 변화 과정에서 임금이 학력보다는 직무와의 연계성이 높아져 적정취업자의 임금프리미엄은 증가하고 하향취업자의 임금손실은 확대되었다고 볼 수 있다. 한편 하향취업으로 인한 임금손실이 하향취업 비용으로 받아들여질 때 직무-교육수준 불일치의 해소 동기를 크게 한다는 점에서는 노동시장의 효율성 제고로 이해될 수 있다.

둘째, 부정적인 측면에서 노동시장의 양극화가 심화되었고 노동시장 참여 의지를 저하시킬 수 있다는 시각이다. 적정취업자와 하향취업자 간의 임금격차 확대뿐만 아니라 하향취업 결정요인 분석에서 비정규직일수록, 영세업체 근로자일수록 하향취업의 비중이 높은 점이 이를 뒷받침하고 있다. 노동공급 측면에서 이를 좀 더 살펴보면 일반적으로 개인의 교육 참여 결정은 기업의 노동수요에 민첩하게 대응하지 못하는 한계가 있다. 따라서 산업구조 변화 가운데 이에 적합한 인력이 적정 수준에서 배출되지 않을 경우 하향취

11) 임금손실이 적정취업자와 하향취업자 간의 능력(ability) 차이에서 비롯될 수 있음을 배제할 수 없다. 특히, 하향취업자가 동 학력수준의 근로자에 비해 일반적으로 낮은 능력을 가졌다면 이러한 설명이 설득력을 얻을 수 있다. 그러나 개인의 능력에 관한 정보가 현 분석 자료에서는 제공되지 않는 관계로 이를 직접적으로 검토하는 데는 어려움이 있다.

업으로 인한 임금손실은 확대될 수 있다. 한편 하향취업 비용의 확대가 경제 주체들의 합리적인 교육 참여 결정을 유도하기보다는 노동시장 참여 의지 자체를 저하시킬 수 있다. 노동시장에서 고학력을 통해 예전에 가질 수 있었던 임금프리미엄들이 경제 환경의 변화 가운데 줄어들면서 노동시장 진입을 유보하거나 기피하는 경우가 이에 해당된다.<sup>12)</sup> <표 4>는 특히 대졸 비경제활동인구 중 취업준비자의 비중이 갈수록 높아가고 있음을 일례로 보여 주고 있다.

<표 4> 연도별 대졸 비경제활동인구 중 취업준비자 비중 추이

(단위: %)

2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
29.0	33.7	38.4	45.5	46.4

주: 1) 최요철 외(2008)에서 인용 및 재편집.

2) 취업준비자는 취업을 위한 학원 및 기관 통학자를 포함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각년도.

### 3. 하향취업의 일자리이동 효과

본 절에서는 하향취업의 지속성 여부를 살펴보기 위해 먼저 '00년의 하향취업(D)이 '00년과 '05년 사이의 일자리이동(M)에 어떤 영향을 주었는지와 양 기간 사이의 취업상태에 어떤 변화가 있었는지를 분석하였다. 이를 위해 '00년도와 '05년도 양 기간에 사용 가능한 표본을 따로 구성하였고 일자리이동 유무는 '00년도부터 '05년도 사이의 직업력(work history)을 추적하여 파악하였다. 먼저, <표 5>의 '00년과 '05년의 취업상태와 일자리이동 간의 관계를 살펴보면 적정취업자에 비해 하향취업자의 일자리이동 확률이 약간 높게 나타나고 있다. 적정취업자의 48%가 그리고 하향취업자의 55%가 일자리를 옮긴 경험이 있는 것으로 파악되었다. 또한 26%의 하향취업자가 5년 후에 적정취업 상태에 놓여 있고 나머지 74%는 하향취업 상태에 남아 있다. 이 결과는 비록 표본의 수가 작아 단정 짓기는 어렵지만 초기의 하향취업자가 일자리 이동을 통해 적정취업으로 옮겨가기가 쉽지 않음을 시사한다.<sup>13)</sup>

12) 근래에 고학력자나 청년층의 비경제활동인구(이하 '비경활인구') 편입 가속화는 이러한 추론을 뒷받침한다. 특히, 대학교 졸업 이상의 학력을 가진 비경활인구의 증가율이 다른 학력수준의 비경활인구 증가율보다 월등히 높은 것으로 나타나고 있다.

13) 일자리이동이 하향취업 해소에 도움이 되는지를 살피기 위해서는 취업상태뿐만 아니라 일자리이동 후 임금에 어떤 변화가 있는지 살펴보아야 한다. 이러한 분석은 우리 노동시장에

<표 5> 취업상태(D) 및 일자리이동(M) 간의 이행행렬

(단위: 명, %)

구분	'05년 적정취업	'05년 하향취업	계
'00년 적정취업(D=0)	516(85.9)	85(14.1)	601(100.0)
일자리유지(M=0)	277	33	310(51.6)
일자리이동(M=1)	239	52	291(48.4)
'00년 하향취업(D=1)	38(26.2)	107(73.8)	145(100.0)
일자리유지(M=0)	17	49	66(51.6)
일자리이동(M=1)	21	58	79(54.5)

과연 다른 변수의 영향을 통제한 이후에도 하향취업이 일자리이동에 영향을 주는지 살펴보기 위해 '00년도의 고용형태, 사업체규모, 산업 등의 설명변수를 추가하여 분석하였다.14) 특별히 하향취업의 주 관심그룹이라고 할 수 있는 전문대졸 근로자와 대졸 근로자를 분리하여 추정하였는데 이를 위해 식(1)의 학력수준 변수를 '00년도의 하향취업 여부 변수로 대체하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

$$\Pr(M=1) = \lambda + X'\mu + \nu D + \xi \tag{3}$$

<표 6>은 식(3)을 로짓모형으로 추정한 결과이다. 전문대졸 근로자의 경우 비록 통계적으로 유의하지는 않으나 하향취업자일수록 일자리이동을 적게 하는 것으로 나타났다.15) 다른 학력수준의 근로자에 비해 전문대졸 근로자의 하향취업률이 높고 그로 인한 일자리이동 또한 많지 않다는 사실은 전문대졸 근로자의 하향취업이 보편화되어 가고 있을 가능성을 시사한다. 이는 기업에서 요구하는 기술수준이 점차 양극화되면서 중간단계

하향취업의 고착화 현상이 일어나고 있는지에 대한 단초를 제공하기 때문이다. 다만 본고에서는 청년층을 대상으로 하기 때문에 이상의 문제를 심도 있게 논의하기 위한 표본 수가 불충분하다. 따라서 이 부분은 후속 연구과제로 남겨 둔다.

- 14) 일자리이동은 크게 두 가지 형태로 구분된다. 적정취업자가 본인의 경력 또는 인적자본가치를 향상시키는 쪽으로 일자리이동을 하는 경우와 하향취업자가 일자리이동을 통해서 적정취업으로 옮기려는 경우이다. 전자가 인적자본축적의 강화차원에서 점차 보편화되고 있는 현실을 반영한다는 점에서 분석 가치가 충분하지만 본고에서는 임금근로자의 하향취업 행태 분석에 초점을 두기 위해 후자를 중심으로 논의하고자 한다.
- 15) 지면상 생략했으나 고졸근로자의 경우도 하향취업이 일자리 이동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일자리이동 확률이 적정취업자에 비해 하향취업자가 1.6배 높게 나타났다으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

의 기술수준을 요구하는 일자리가 충분히 창출되지 않고 있다는 일각의 우려와 연관될 수 있다(오호영, 2005). 타 변수의 영향을 살펴보면 정부기관 또는 공공부문에 종사하거나 대기업체 근무자일수록 일자리이동을 덜 하는 것으로 나타났다.

<표 6> 일자리이동 결정요인 로짓(logit)분석

구분	전문대졸		대졸	
	계수	e(계수)	계수	e(계수)
하향취업	- 0.581(0.539)	0.900	0.886(0.483)*	2.424
연령	- 0.105(0.063)	0.900	- 0.083(0.059)	0.920
성별(남성=1)	- 0.322(0.541)	0.724	- 0.039(0.505)	0.961
고용형태(비정규직=1)	0.133(0.623)	1.143	2.530(0.694)***	12.557
기업형태(민간부문=1)	1.765(0.690)***	5.844	1.275(0.594)**	3.580
사업체규모(5~299인)	- 0.419(0.486)	0.658	0.562(0.648)	1.754
사업체규모(300~999인)	- 0.396(0.760)	0.673	0.570(0.706)	1.769
사업체규모(1,000인 이상)	- 1.762(0.645)***	0.172	- 1.882(0.727)	0.414
전기/가스/수도/건설	0.753(0.772)	2.124	- 0.072(0.759)	0.342
도소매	- 0.472(0.685)	0.624	- 0.873(0.893)	0.418
운수	- 0.885(1.301)	0.413	- 1.422(1.470)	0.241
금융/보험	- 0.631(0.947)	0.532	0.182(0.762)	1.200
표본 수	146		213	
Log Likelihood	- 86.5		- 104.5	

주: 1) 상수항, 근로자의 종사산업 및 직무가 추정에 포함되었으나 일부 산업만 나타냄.

2) ( )는 표준오차를 나타내며, \*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%를 나타냄.

반면 대졸 근로자의 경우 '00년의 하향취업이 일자리이동을 가속화시키는 것으로 나타났다. 적정취업자에 비해 하향취업자의 경우 5년 사이에 새로운 일자리로 이동할 확률이 적정취업자보다 2.4배 높게 나타났다. 이는 동 기간의 대졸 이상 학력소유자에 대한 노동수요 증가를 반영하는 동시에 일자리의 불안정성을 반증한다. 이러한 점은 취약노동계층인 비정규직 대졸 근로자의 일자리이동에서 확인해 볼 수 있다. 정규직 근로자에 비해 비정규직 대졸 근로자의 일자리이동 확률이 무려 12.6배나 높게 나타났다. 전문대졸 근로자의 경우 비정규직 고용형태가 일자리이동에 유의한 효과를 주지 않은 반면에 대졸 근로자의 경우 비정규직으로 채용되었을 때 일자리이동이 많음은 고학력자일수록 근로환경이나 취업신분(employment status)에 민감하게 반응하고 있음을 나타낸다.



## V. 결론 및 시사점

1990년대 들어서면서부터 높은 대학진학률로 인해 많은 고등교육 이수자가 양산되었다. 이에 따라 본인의 교육수준에 미치지 못하는 일을 수행하는 하향취업에 대한 우려가 지속적으로 제기되어 왔다. 이는 하향취업이 개인뿐만 아니라 경제 전체적으로 교육투자 또는 자원배분의 비효율성을 야기할 수 있다는 점에 근거를 두고 있다. 본 연구에서는 이러한 우려의 타당성을 살펴보기 위해 하향취업의 결정요인과 그 효과를 임금, 일자리이동 측면에서 살펴보았다.

본 연구의 주요 분석결과와 그에 따른 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, '00년과 비교했을 때 '05년의 하향취업률이 다소 하락하였다. 하향취업을 주관적 방법으로 측정하였을 때 하향취업률은 양 기간 사이에 3%p(20% vs. 17%) 줄어들었다. 그러나 비정규직 근로자, 5인 미만 영세기업 근로자의 경우에는 오히려 하향취업률이 증가한 것으로 나타났다. 이는 전체적으로 볼 때 직무-교육수준의 불일치 과정이 양적인 면에서 전반적으로 시정되고 있음을 뒷받침하지만 근로여건이 취약한 일부 그룹에서는 하향취업의 문제가 해결되지 못한 상태로 지속 또는 확대되고 있음을 시사한다.<sup>16)</sup>

둘째, 적정취업자의 학력 간 임금격차가 5년 사이에 확대되었다. 또한 하향취업자가 겪는 임금손실 규모도 커졌다. 이에 대해서는 임금보상체계가 직무나 능력 중심으로 전환하고 있다는 긍정적 해석도 가능하지만, 산업구조 변화에 적합한 인력이 적정수준보다 많이 배출되어 하향취업을 선택할 수밖에 없고 이로 인해 임금손실이 빠르게 확대되고 있다는 점도 동시에 시사한다. 한편, 하향취업 비용의 확대가 경제주체의 교육 참여 결정을 합리적으로 유도한다면 이는 장기적으로 볼 때 바람직한 측면도 있다. 그러나 하향취업 비용의 확대가 최요철 외(2008)에서와 같이 청년층의 취업보류 또는 대기자의 증가로 나타날 경우 경제 전체의 효율성을 저하시킬 우려가 있으므로 교육과 노동시장의 연

16) 또한 하향취업을 감소가 고학력 예비 근로자의 노동시장 진입 연기에서 비롯될 가능성도 배제할 수 없다. 특히 최근 몇 년 사이에 대졸 이상의 학력을 가진 비경활인구가 지속적으로 증가하고 있다. 이상의 결과를 종합하여 볼 때 하향취업률이 하락했음에도 불구하고 고용구조는 질적으로 더욱 악화되고 있을 가능성도 있다.

계성을 확보하는 데 추가적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 일자리이동을 통해 획득된 교육수준에 부합한 일자리를 찾으려는 노력이 시도되고 있지만 적정취업 상태로 바뀌기도 쉽지 않는 것으로 나타났다. 이는 과잉교육이나 하향취업이 정보의 비대칭성 또는 직업탐색비용으로 인한 일시적 현상이라는 인적자본이론의 주장이 우리나라 청년층의 일자리이동 현상을 설명하는 데는 다소 미흡함을 의미한다.

종합적으로 살펴보면, 하향취업의 양적 개선에도 불구하고 하향취업의 일시성을 내세우는 주장이 우리나라 청년층의 노동시장 특징을 설명하는 데는 한계가 있는 것으로 판단된다. 특히, 임금근로자의 하향취업 문제와 함께 하향취업의 임금손실 확대가 청년층의 노동시장 참여 의지 자체를 저하시키고 있다는 점에 관심을 가질 필요가 있다. 하향취업은 비단 어제 오늘의 현상이 아니다. 지금부터라도 구직자의 눈높이 조정, 기업의 채용 기준 투명화, 교육기관의 인력수급을 고려한 교육정책 운영, 정부의 고용지원서비스 강화가 종합적으로 실행된다면 하향취업에 대한 우려 또한 줄어들 수 있을 것이다.

<부표 1> 기술통계량

변수	2000년		2005년		
	평균	표준편차	평균	표준편차	
개인배경	시간당임금(만 원)	0.561	0.363	0.931	0.668
	연령(나이)	28.4	4.3	29.2	3.9
	경력(연수)	2.9	3.1	3.1	3.2
	남자	0.578	0.494	0.563	0.496
학력수준	중졸 이하	0.072	0.259	0.038	0.192
	고졸	0.472	0.499	0.338	0.473
	전문대졸	0.192	0.394	0.278	0.448
	대졸	0.244	0.429	0.312	0.463
	대학원졸 이상	0.020	0.140	0.033	0.180
고용형태	비정규직	0.158	0.365	0.191	0.393
기업형태	민간부문	0.876	0.330	0.895	0.307
사업체규모	5인 미만	0.289	0.453	0.245	0.430
	5~299인	0.483	0.500	0.466	0.499
	300~999인	0.072	0.259	0.077	0.266
	1,000인 이상	0.156	0.363	0.212	0.409
산업	농/림/수산	0.002	0.046	0.003	0.055
	제조	0.300	0.459	0.249	0.433
	전기/가스/수도/건설	0.096	0.295	0.094	0.291
	도소매	0.149	0.356	0.156	0.363
	숙박/음식	0.033	0.178	0.043	0.202
	운수	0.038	0.191	0.027	0.161
	금융/보험	0.063	0.243	0.060	0.237
	부동산/임대/사업서비스	0.085	0.279	0.097	0.296
	공공행정/국방/사회보장	0.086	0.281	0.102	0.302
	교육서비스	0.084	0.278	0.105	0.307
	오락/문화서비스	0.063	0.243	0.065	0.246
직위	전문가	0.117	0.321	0.164	0.370
	기술공 및 준전문가	0.184	0.388	0.189	0.392
	사무종사자	0.226	0.418	0.269	0.444
	판매/서비스종사자	0.146	0.353	0.146	0.353
	기능공/ 단순노무종사자	0.327	0.469	0.232	0.422
표본 수	1,399		1,644		

<부표 2> 청년층의 경제활동 실태

(단위: %)

구분	경제활동참가율		고용률		실업률	
	2000년	2005년	2000년	2005년	2000년	2005년
20~29세	64.9	66.3	60.1	61.2	7.5	7.7
30~34세	72.6	72.3	69.7	69.6	4.0	3.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료, 각년도.

## 참 고 문 헌

- 김기현(2003). 「하향취업실태 및 과잉교육 노동자의 특성」, 『KLIPS research brief』, 제3호, 1~12쪽, 한국노동연구원.
- 김주섭(2005). 「고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석」, 『교육과 노동시장 연구』, 68~91쪽, 한국노동연구원.
- 박성준·황상인(2005). 「청년층 학력과잉이 임금에 미치는 영향에 대한 분석 -경제위기 전·후를 중심으로-」, 『노동경제논집』, 제28권 제3호, 141~166쪽, 한국노동경제학회.
- 신선미·손유미(2008). 「대졸 청년층 하향취업의 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제1호, 1~21쪽, 한국직업능력개발원.
- 오호영(2005). 「과잉교육의 원인과 경제적 효과」, 『노동경제논집』, 제28권 제3호, 1~37쪽, 한국노동경제학회.
- 최요철 외(2008). 「최근 고용부진의 배경과 정책과제」, 한은조사연구, 2008-19호, 한국은행 통계청. 「경제활동인구조사」, 원자료, 각년도.
- Bender, A. K. & Heywood, S. J.(2006). "Educational Mismatch among Ph.D's: Determinants and Consequences", NBER Working Paper, No.12693, National Bureau of Economics Research.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P. K.(2005). *Microeconometrics*, UK: Cambridge University Press.
- Mincer, J. S.(1974). *Schooling Experience, and Earnings*, NY: Columbia University Press.
- Tsang, M. C. & Levin, M. H.(1985). "The Economics of Overeducation", *Economics of Education Review*, Vol.4 No.2, pp. 93~104.
- Thurow, L. C.(1975). *Generating Inequality: Mechanism of Distribution in the U.S. Economy*, NY: Basic Books.

abstract

---

## Behaviors of Youth Paid-Workers in Downgrading Employment

Chanyoung Lee

This study analysed the behaviors of Korean youth paid-workers using Korea Labor & Income Panel Study. Main factors of downgrading employment and its effects on wage and job mobility are estimated and compared by period.

The results show that general situation of downgrading employment of paid-workers seems to have been improved since 2000 but it does not apply to weakened labor group like non-regular worker, employee in small sized company. Secondly, both wage difference by education levels and the wage loss from downgrading employment has been increased. Thirdly, job mobility was mainly occurred in 4-year college educated workers.

Those results could be interpreted positively in that compensation system is getting closely related to job assignment rather than to education level but they also implied that persistency of downgrading employment in weakened labor group and wage loss from downgrading employment sapped the willingness of youth workers to participate in labor market.

**Keyword:** Downgrading employment, Youth paid-workers, Wage loss, Job mobility, Weakened labor group