

職業能力開發研究  
 第14卷(1), 2011. 4, pp. 101~124  
 ©韓國職業能力開發院

## 고용촉진지구 미취업자의 구직유연성 분석

전 현 중\* · 박 성 익\*\* · 조 장 식\*\*\*

본 논문은 고용촉진지구 미취업자의 구직실태와 구직유연성을 분석하였다. 주요 결과는 첫째, 학력이 높은 구직자는 직업일치도에 대한 중요도가 높기 때문에 직종 선택과정에서 유연성이 낮으며, 남자는 임금과 기업규모에 대해서 구직유연성이 낮으므로 신속한 잡매칭이 어려운 것으로 보인다. 둘째, 연령이 높을수록 출근시간에 대한 중요도는 높아져 비임금근로조건을 중시하며 기업규모에 대한 수용도가 높아서 다양한 기업규모를 받아들이는 것으로 나타났다. 셋째, 의사결정나무분석 결과는 미취업자의 임금중요도에 영향을 주는 변수가 성, 연령, 경력기간, 학력 및 평균급여 순임을 보여준다. 특히, 남자는 학력과 평균급여가 임금중요도에 주는 영향력이 큰 변수로 추정되며, 여자는 경력기간 변수가 영향력이 큰 것으로 드러났다. 마지막으로, 경력이 많은 장년층은 임금에 대한 구직유연성이 낮은 것으로 나타나, 직업경험이 상대적으로 풍부한 장년 구직자는 희망급여수준을 고집하는 것을 알 수 있다.

- 주제어: 구직유연성, 잡매칭, 취약계층, 고용촉진지구

투고일: 2011년 02월 28일, 심사일: 03월 10일, 게재확정일: 04월 15일

\* 제1저자, 동서대학교 국제통상학과 교수 (junh@dongseo.ac.kr)

\*\* 제2저자, 경성대학교 국제무역통상학과 교수 (sipark@ks.ac.kr)

\*\*\* 공동저자, 경성대학교 정보통계학과 교수 (jscho@ks.ac.kr)

## I. 서론

최근 고용창출과 안정 문제는 각국의 경제정책 가운데 가장 중요한 주제로 등장하고 있다. 현대경제가 안고 있는 근본적인 문제는 기술이 발전하고 생산활동이 효율화되면서 경제성장이 고용창출로 이어지지 않는다는 데 있다. 총 수요 부족에 따른 실업과 만성적인 구조적 실업은 장기적인 종합처방이 요구된다. 하지만 잡미스매칭에 따른 마찰적 실업과 단기적으로 조정가능한 구조적 실업은 비교적 중·단기적 처방으로도 개선할 수 있는 여지가 있다. 구직자와 구인기업 간의 잡미스매칭 문제를 해결하기 위해서는 양질의 구직·구인정보를 저렴하게 제공하는 효율적인 시스템이 구축되어야 한다. 여기에 단기성 구조적 실업문제 해결을 위해서는 효율적인 잡매칭시스템과 더불어 적절한 직업교육 훈련 체계를 마련할 필요가 있다. 또한 지역노동시장의 여건을 고려한 고용정책 수립으로 지역고용을 효과적으로 촉진하는 방안도 보완되어야 한다. 특히, 세부지역의 취약계층에 대한 고용창출 및 안정정책이 시급하게 수립되어야 한다.

정부는 지역 취약계층의 고용촉진을 위해서 새로운 정책적 노력을 기울이고 있다. 고용노동부는 2009년부터 부산광역시 고용촉진지구 시범운영사업을 통해 지역 취약계층의 고용을 촉진하도록 지원하고 있다. 취약계층이 밀집한 지역에 적합한 고용정책을 수립하여 시행한 결과를 바탕으로, 다른 지역에 확산가능한 지역고용정책 모형을 개발할 수 있을 것으로 기대된다. 특히, 취약계층 구직주민과 인근 구인기업간의 잡미스매칭을 해소하는 방안을 마련한다면 취약계층의 실업문제와 중소기업의 인력부족 현상을 상당한 부분 개선할 수 있을 것으로 기대된다.

영국에서는 1970년대부터 지역개발과 고용창출 노력을 동시에 시도해왔으며, 이러한 노력은 점차 미국, 유럽, 일본 등 다른 선진국으로 확산되었다. 우리나라에서도 지역고용과 지역노동시장에 대한 관심이 높아지면서, 많은 관련 연구가 이루어져 왔다. 박성익·전현중·조장식·곽소희·김종한(2010)은 지역고용과 관련된 선행연구를 거시적 접근과 미시적 접근으로 구분하고 있다. 거시적 접근은 지역노동시장 및 지역고용 거버넌스(governance)와 관련하여 전체적인 시각에서 접근하는 연구이며, 미시적 접근은 지역차원의 특정 산업이나 계층의 고용과 관련하여 보다 세부적으로 접근하는 연구라고 할 수 있다.

본 연구는 지역노동시장의 잡매칭과 유연성에 대해 미시적 접근방법에 따라 진행되었다. 선행연구에서 본 연구와 직접 연관된 연구를 찾기가 어렵지만, 다음과 같이 몇 가지 의미있는 관련 연구를 정리할 수 있다. 박성익·전현중·조장식·곽소희·김종한(2010)은 부산지역 고용촉진지구의 취약계층 주민을 대상으로 구직실태를 조사하고 정책적 시사점을 정리하고 있다. 박성익·조장식·전현중(2010)은 기존 연구를 구체화하여 워크넷 및 고용보험데이터를 이용하여 직업알선 효율성 등을 분석하고, 실태조사를 통해 구직·구인요소의 가중치를 추정하고 있다. 이를 바탕으로 직종별 취업예측확률을 계산하는 구체적인 잡매칭방법을 제시하고 있다. 변양규(2010)는 주성분분석을 통해 개별항목의 가중치를 구하여 노동시장의 유연성과 안정성을 측정하였다. 윤윤규·정승국·노용진·이상민(2008)은 기업사태를 중심으로 통신산업, 자동차산업 및 석유화학산업의 노동유연성을 분석하였다. 이승렬·박영구·최규성·윤미혜(2007)는 농촌지역의 고용기회 연성과 소멸 실태를 파악하고, 당진지역의 국가산업단지과 함안지역의 농공단지 사례 조사를 바탕으로 새로운 정책 방향을 모색하였다. 최창곤(2006)은 노동시장의 구직과정에서의 효율성을 측정하기 위해 일자리 결합함수 추정을 전국과 전북지역으로 나누어 추정하여 전국과 지역 간에 차이가 있음을 증명하였다. 이효수·남병탁(2006)은 대구·경북지역의 노동시장을 분석하였다. 그리고 김종한(2006)은 부산지역의 고용불일치 특징과 일자리 정책에 관련하여 연구하였다. Bodie et al.(1992)는 개인의 라이프사이클 동안 포트폴리오 및 소비 선택에 대한 노동공급 유연성을 분석하고 있다. Killingsworth & Heckman(1986)은 미국의 여자 구직자의 노동공급 요인을 추정하고 있다.

본 연구에서는 부산지역의 고용촉진지구 취약계층 주민의 구직실태조사를 바탕으로 구직자의 구직유연성을 추정하고자 한다. 추정결과는 잡매칭 가능성을 제고하고, 구 단위 세부지역노동시장에서 고용을 촉진하고 안정화는 효과적인 정책방안을 마련하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## II. 연구방법

본 연구에서는 실증분석을 통해 구직자가 구직과정에서 고려하는 구직유연성을 추정하고자 한다. 구직유연성은 구직자가 구직과정에서 고려하는 요소간 중요도와 요소내 구인

조건별 수용도를 이용하여 계산된다. 요소간 중요도는 구직자가 생각하는 여러 요소(예, 임금, 직종일치도 등) 간의 상대적 중요도를 의미하며, 요소내 구인조건 수용도는 요소내 구인조건에 대한 전반적인 수용가능성을 의미한다.

본 연구의 설문지는 구직시 고려하는 여러 요소의 상대적 중요도와 개별 요소내에서 구인조건별 수용도를 계산할 수 있도록 구성되었다. 응답자는 먼저 개인이 희망하는 직업분류코드(4자리)와 직업분류명, 고용형태와 월평균급여를 답변하도록 하였다. 본 연구는 구직시 고려하는 요소로는 희망직업과의 일치도, 본인학력과 직업요구학력 일치도, 임금, 고용형태, 기업규모, 출근소요시간, 주당근로시간, 주말근무여부 등을 상정하였다. 응답자는 이들 요소의 중요도에 대하여 구직요소별로 리커트 척도(likert scale: 상관없음 1점, 보통 3점, 매우 중요함 5점)에 따라 응답하도록 하였다. 그런데 본 연구에서 파악하고자 하는 것은 요소간 상대적 중요도이다. 따라서 응답자별로 모든 요소의 중요도에 대한 응답값의 합계를 구하여 개별요소의 중요도를 나눔으로써 요소간 상대적 중요도를 계산하였다.<sup>1)</sup>

요소내 구인조건별 구직수용도는 구직조건별 수용가능성의 합과 수용가능성의 차이를 활용하여 구하였다<sup>2)</sup>. 요소내 구직조건의 수용가능성은 임금(희망임금미달액), 기업규모(직장 근로자수), 주당근로시간, 고용형태, 출근소요시간 등 5 가지 구직요소에 대하여 구직조건의 수용가능정도를 측정하였다. 임금(희망임금미달액)은 10만원미만, 10~30만원미만, 30만 원 이상의 구직조건별로 수용가능성을 리커트 척도(likert scale: 1~5 점)로 평가하도록 하였다. 기업규모는 5인 미만, 5인~50인 미만, 50인~300인 미만, 300인 이상의 구인조건별로 수용가능성을 1~5점으로 평가하도록 하였다. 주당근로시간은 20시간 미만, 20시간~40시간 미만, 40시간 이상의 구인조건별로 수용가능성을 1~5점으로 나타내도록 하였다. 고용형태는 상용직, 임시직, 일용직의 구인조건별로 수용가능성을 1~5점으로 표시하도록 하였다. 또한 출근소요시간은 30분 미만, 30분~1시간 미만, 1시간 이상의 구인조건별로 수용가능성을 1~5점으로 평가하도록 하였다.

요소 내 구인조건 수용도를 측정하기 위해서는 두 가지 측면을 고려하였다. 우선 응답자의 리커트 척도값이 높을수록 구직자가 구인조건에 유연하다는 추정을 할 수 있으므로,

1) 설문단계에서 응답자에게 요소간 상대적 중요도를 직접적으로 질문하는 방법도 고려하였으나, 응답자가 응답하기 매우 어려울 것으로 판단되었다. 따라서 응답자에게 개별 요소의 중요도를 평가하게 한 후, 그 합계를 이용하여 상대적 중요도를 파악하는 방법을 택하였다.

2) 추가적 논의는 IV장에서 참조할 수 있다.

개별 구인조건별로 응답한 리커트 값의 합계를 구하여 유연성의 척도로 활용하였다.<sup>3)</sup> 또한 구직자에게 가장 불리한 조건에 대한 응답 값에서 가장 유리한 조건에 대한 응답값의 차이도 구인조건 수용도와 관련이 있다고 판단할 수 있다. 가장 불리한 조건에 대한 응답값은 가장 유리한 조건에 대한 응답값보다 작거나 같을 수밖에 없다. 여기서 이 차이가 작을수록 구인조건 수용도는 높을 것이라는 추정이 가능하기 때문에, 이 차이도 유연성의 척도로 활용하였다. 그런데 회귀분석을 위해서는 하나의 변수로 유연성을 측정해야 하므로, 본 연구에서는 두 개의 척도를 각각 표준화시킨 후, 그 평균을 요소 내 구인조건 수용도로 정의하였다. <표 1>은 구직시 고려하는 요소와 일부 요소내 구인조건의 분류단위를 정리한 것이다.

본 연구에서는 취약계층 주민을 대상으로 표본조사를 통하여 구직실태를 파악하고자 하였다. 설문조사의 모집단은 고용촉진지구의 취약계층(실업자, 미취업자 등)으로 설정하였다. 그러나 모집단의 분포를 정확히 파악할 수 없기 때문에 가능한 한 고용촉진지구 주민의 인구분포와 유사하도록 표본을 추출하여 설문조사를 실시하였다. 설문 조사기간은 2010년 6월 1일부터 6월 30일이다. 조사과정에서 고용촉진지구가 속한 사상구 주민과 사상구에 출퇴근이 가능한 일부 주민이 포함되었다.

본 연구에서는 고용촉진지구 주민 591명을 대상으로 설문조사한 결과를 분석한다. 전체 응답자가운데 남자는 331명으로 56.0%를 차지하고 있으며, 여자는 260명으로 44.0%를 차지하고 있다<sup>4)</sup>. 연령별 구성은 20대 이하가 42.5%(248명)를 차지하여 가장 많은 비중을 보였다. 중년층인 30대와 40대는 각각 28.0%(163명)과 14.2%(83명)를 구성하는 것으로 나타났다. 고령층인 50대는 11.0%(64명)이며, 60대 이상은 4.3%(25명)으로 나타났다. 학력별로는 고졸자가 279명으로 47.2%를 차지하여 가장 높은 비율을 보였다. 4년제 대졸자는 22.0%(130명)를 구성하고 있으며, 전문대졸자는 17.8%(105명)로 뒤를 이었다. 중졸이하는 813.0%(77명)에 그쳤다.

3) 예를 들어, 값은 개별 임금구인조건(희망임금대비 미달액 10만원 미만, 10~30만원미만, 30만원 이상)에 대하여 (3, 3, 3)으로 응답하고, 을은 (1, 1, 1)로 응답한 경우, 을보다는 갑의 구인조건 수용도가 높다는 결론을 내릴 수가 있다.

4) 전체 591명의 응답자 가운데, 구직활동여부에 대하여 응답한 구직자는 291명으로 조사되었다. 291명의 구직여부 응답자가운데 구직활동을 하고 있다는 응답자는 167명(59.4%)이며, 구직활동을 하고 있지 않다는 응답자는 114명(40.6%)으로 나타났다.

&lt;표 1&gt; 변수 및 분류단위

종속변수		분류단위
요소 간 중요도	직종일치	희망직업 일치도
	학력	본인학력 · 직업요구학력일치도
	임금	월평균희망임금(주40시간 근무기준)
	고용형태	상용직, 임시직, 일용직
	기업규모	종업원수
	출근소요시간	출근소요시간
	근로시간	주당근로시간
	주말근무	주말근무여부
요소 내 구인조건수용도	임금	10만원미만, 10~30만원미만, 30만 원 이상
	고용형태	상용직, 임시직, 일용직
	기업규모	5인 미만, 5~50인 미만, 50~300인 미만, 300인 이상
	출근소요시간	30분 미만, 30분~1시간 미만, 1시간이상

실증분석은 빈도분석, 교차분석, 다중회귀(multiple regression)분석과 의사결정나무(decision tree)분석을 통해서 이루어진다. 다중회귀분석이 모수적(parametric) 방법으로서 가지는 한계를 보완하기 위해, 비모수적(non-parametric) 방법인 의사결정나무분석도 수행하였다<sup>5)</sup>.

### Ⅲ. 미취업자의 구직실태 조사분석

#### 1. 구직요소별 중요도

취약계층 구직자는 구직활동을 할 때 임금과 직종을 가장 중요하게 고려하는 것을 알 수 있다. 응답자가 구직 시 고려하는 요소를 중요도에 따라 5점 척도(상관없음은 1점, 보통 3점, 매우 중요함 5점 등)로 평가하여 절대가중치로 나타내도록 하였다. <표 2>의 조사결과는 임금(4.09), 희망직종과의 일치도(4.25) 및 주말근무여부(4.05)가 상대적으로 더 중요하다고 평가하고 있다. 상용직, 임시직 및 일용직 가운데서 선택하는 고용형

5) 전현중 · 류장수 · 조장식 · 박성익 · 김중환(2009)에서 의사결정나무분석에 대한 추가적인 논의를 참조할 수 있다.

대(4.03)와 주당근로시간(3.96)도 비교적 중시하는 것으로 나타났다. 본인학력과 직업 요구학력 일치도(3.42)와 기업규모(3.46)는 구직과정에서 상대적으로 적게 고려되는 요소로 드러났다.

<표 2> 특성별 구직요소의 중요도

(단위: 점)

변수	구분	희망 직종 일치도	학력 일치도	임금	고용 형태	기업 규모	출근 소요 시간	주당 근로 시간	주말 근무 여부
합 계		4.24	3.42	4.09	4.03	3.46	3.94	3.96	4.05
성	남자	3.99	3.23	3.99	3.94	3.49	3.60	3.70	3.83
	여자	4.15	3.58	4.19	3.98	3.58	4.30	4.30	4.34
연령	20대 이하	4.08	3.35	4.00	4.06	3.61	3.57	3.81	3.97
	30대	4.25	3.53	4.22	4.24	3.58	4.00	3.99	4.14
	40대	4.14	3.47	4.22	3.71	3.36	4.19	4.25	4.05
	50대	3.70	3.19	3.85	3.36	3.34	4.48	4.06	3.98
	60대 이상	3.13	2.79	3.79	3.00	2.96	4.26	4.04	4.26
학력	중졸 이하	3.39	2.67	3.82	3.40	3.16	4.16	3.89	4.00
	고졸	4.01	3.33	4.08	3.81	3.52	3.87	3.95	4.00
	전문대졸	4.14	3.41	4.08	4.25	3.57	3.90	3.90	4.13
	4년제대졸 이상	4.39	3.79	4.14	4.25	3.60	3.81	4.06	4.14
거주지	사상구	4.16	3.17	4.05	4.14	3.59	3.73	3.93	4.07
	사상구외	4.00	3.56	4.10	3.84	3.47	4.07	4.01	4.04
경력	없음	4.09	3.31	4.10	4.12	3.65	3.76	3.96	4.03
	1개월~1년 미만	3.74	3.17	3.86	3.49	3.26	3.86	3.97	4.29
	1~3년 미만	3.62	3.04	3.80	3.73	3.35	3.61	3.66	3.80
	3년 이상	4.26	3.69	4.20	3.92	3.47	4.27	4.09	4.15
자격증	없음	3.96	3.23	4.00	3.80	3.45	3.95	3.90	3.98
	1개	3.99	3.29	4.01	4.00	3.51	3.65	3.87	4.00
	2개 이상	4.30	3.75	4.27	4.25	3.69	3.97	4.15	4.23
희망 월평균 급여	상관없음	3.87	3.36	4.09	3.90	3.60	3.91	4.03	4.10
	100만원 미만	2.20	1.86	3.33	2.36	2.43	3.80	4.07	4.07
	100~150만원 미만	4.34	3.49	4.10	3.93	3.54	4.11	4.00	4.12
	150~200만원 미만	4.25	3.32	3.93	4.13	3.45	3.86	3.84	3.82
	200만원 이상	4.56	3.82	4.57	4.45	3.55	3.59	3.73	4.11

낮은 연령층과 고학력층은 직종, 고용형태 및 임금을 중요하게 생각하지만, 높은 연령층과 저학력층은 출퇴근소요시간, 주당근로시간이나 주말근무여부를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 희망임금 수준이 낮은 구직자는 주말근무여부와 주당근로시간을 중요하게 생각하며, 희망임금 수준이 높은 구직자는 직종, 임금 및 고용형태를 더욱 중요시하고 있다. 남자는 구직과정에서 직종이나 고용형태를 중요하게 생각하지만, 여자는 출퇴근소요시간, 근로시간 및 주말근무여부를 상대적으로 중요하게 생각하고 있다. 여자는 일과 가사를 병행해야 하기 때문에 직종이나 고용형태보다는 출퇴근소요시간, 근로시간 및 주말근무여부를 중요하게 생각하는 것으로 보인다. 여자는 남자에 비해 상대적으로 다양한 근로조건을 중요하게 고려하는 것으로 보인다.

경력이 없는 구직자는 고용형태를 가장 중시하고 있으며, 경력이 많을수록 대체로 직종을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 자격증이 많을수록 대부분 구직 시 고려하는 요소의 중요도는 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 2개 이상 자격증을 가진 구직자는 희망직종과의 일치도(4.30), 임금(4.27)과 고용형태(4.25)를 가장 중요하게 생각하는 등 전반적으로 자격증을 많이 가진 구직자일수록 모든 특성을 더욱 중요하게 생각하는 것으로 보인다.

희망임금이 100만원 미만인 구직자는 주당근로시간(4.07)과 주말근무여부(4.07)를 가장 중시하며, 200만원 이상 고임금을 원하는 구직자는 임금(4.57), 희망직종과의 일치도(4.56) 및 고용형태(4.45) 등을 더 고려하고, 기업규모(3.55), 출근소요시간(3.59) 및 주당근로시간(3.73)은 상대적으로 덜 고려하는 것으로 나타났다.

## 2. 구직요소내 구인조건별 수용가능성

〈표 3〉은 직종별로 요소내 구인조건별 수용가능성의 정도를 나타낸 것이다. 취약계층 주민의 구인조건 수용가능성은 임금, 고용형태, 기업규모, 출근소요시간, 주당근로시간에 대해 평가하였다. 구직자의 구인조건 수용가능성에 따라 5점 척도(매우 낮음은 1점, 매우 높음은 5점 등)로 평가하여 절대값으로 나타내고 있다.



&lt;표 3&gt; 구직조건별 수용가능성

(단위: 점)

직종	임금 (희망임금미달액)			고용형태			기업규모(근로자 수)				출근소요시간			주당근로시간		
	10만원 미만	10~30 만원	30만 원 이상	상용직	임시직	일용직	5인 미만	5~ 50인 미만	50~ 300인 미만	300인 이상	30분 미만	30분~ 1시간	1시간 이상	20시간 미만	20~40 시간	40시간 이상
합계	3.39	2.24	1.99	4.56	2.24	1.81	2.77	3.89	4.14	4.11	4.49	3.80	1.95	3.69	3.97	3.05
1	4.08	2.33	2.25	4.44	1.92	1.25	2.75	3.50	4.08	4.25	4.38	3.57	2.54	3.36	4.08	3.42
2	3.67	2.10	1.73	4.65	1.86	1.40	2.76	4.32	4.32	4.10	4.51	3.71	1.67	3.76	4.14	2.80
3	3.67	3.00	3.00	5.00	1.33	1.00	1.67	2.00	3.67	4.33	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.33
4	3.47	2.24	1.35	4.88	1.94	1.50	3.94	4.50	4.56	4.31	4.94	4.38	1.69	4.80	4.35	2.93
5	3.00	3.00	3.00	4.00	2.50	1.00	2.50	3.50	2.50	3.50	3.50	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00
6	3.86	3.00	1.00	5.00	3.00	1.80	3.67	4.56	4.00	5.00	4.40	5.00	1.00	4.60	5.00	1.00
7	4.20	1.50	1.64	4.50	3.00	2.50	4.00	4.27	4.27	4.20	4.42	3.20	1.70	4.10	3.92	1.60
8	3.50	2.42	2.21	4.20	2.44	1.72	2.67	3.19	3.50	3.24	4.05	2.74	1.95	3.32	3.55	3.17
9	3.25	1.50	1.50	5.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00
10	3.91	2.18	1.36	4.09	3.36	3.09	2.64	4.09	4.45	4.50	5.00	3.36	1.91	4.00	3.20	2.18
11	3.22	1.78	1.50	3.89	2.90	2.60	3.70	4.70	4.50	4.50	4.40	4.30	1.00	4.56	4.78	2.56
12	3.17	2.57	2.60	3.83	2.22	2.00	2.11	3.08	3.25	2.13	3.91	3.73	2.44	2.00	3.08	3.78
13	3.00	2.75	2.50	4.75	4.33	4.33	3.71	3.88	4.29	4.25	5.00	3.25	1.00	4.75	3.57	1.75
14	2.60	1.10	1.40	4.60	3.30	3.40	2.80	4.40	4.60	4.70	4.50	4.40	3.27	4.40	4.40	3.82
15	3.26	2.15	2.09	4.86	1.64	1.33	2.79	3.74	4.09	4.00	4.47	4.09	1.85	3.44	4.15	2.69
16	2.98	2.52	2.60	4.39	2.23	1.82	2.03	3.35	3.85	4.18	4.22	3.57	2.05	3.08	3.57	3.63
18	1.00	1.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	1.00	5.00	5.00	1.00
19	4.22	1.89	2.00	5.00	2.44	2.11	2.75	4.56	4.63	4.25	4.78	4.44	1.89	4.38	4.63	4.22
20	3.06	2.68	2.13	4.67	2.00	1.28	2.34	3.85	4.19	4.19	4.72	3.91	1.94	3.17	3.90	3.23
21	5.00	1.00	1.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
22	3.67	2.00	1.33	5.00	3.00	2.67	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.33	4.67	4.67	4.67	4.67
23	-	-	3.00	5.00	-	-	5.00	-	-	-	5.00	5.00	1.00	-	5.00	-
24	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00

주: 1=관리직, 2=경영/회계/사무관련직, 3=금융/보험관련직, 4=교육및연구관련직, 5=법률/경찰소방/교도관련직, 6=보건/의료관련직, 7=사회복지및종교관련직, 8=문화예술/방송관련직, 9=운전및운송관련직, 10=영업및판매관련직, 11=경비및청소관련직, 12=미용숙박관련직, 13=음식서비스관련직, 14=건설관련직, 15=기계관련직, 16=재료관련직, 17=화학관련직, 18=섬유및의복관련직, 19=전기전자관련직, 20=정보통신관련직, 21=식품가공관련직, 22=공예및생산단순직, 23=농림어업관련직, 24=군인

임금(희망임금미달액)은 미달액이 커질수록 수용가능성이 낮아지며, 고용형태는 고용조건이 불안정해질수록 수용가능성이 낮아지고 있다. 기업규모(근로자수)는 기업규모가 50~300인 기업일 때 수용할 가능성이 가장 큰 것으로 나타났지만, 전반적으로 기업규모가 커질수록 수용가능성도 높은 것을 알 수 있다. 또, 구직자들은 출근소요시간이 1시

간이상을 넘기지 않기를 원하는 것으로 드러났다. 근로시간에 대한 수용가능성은 풀타임 근로를 원하기보다는 비교적 유연성을 가지는 것으로 보인다. 임금(희망임금미달액)은 미달액이 커질수록 수용가능성이 낮아지고 있다. 10만원 미만 미달 수용가능성이 3.39로 가장 컸으며, 10~30만원 미만 미달은 2.24로 낮아졌으며, 30만원 이상은 1.99에 불과하였다. 고용형태는 고용조건이 불안정해질수록 수용가능성이 낮아지고 있다. 상용직은 수용가능성이 4.56으로 가장 높았고, 임시직은 2.24로 떨어졌다. 일용직은 1.81로 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

취약계층 구직자의 구인조건 수용가능성은 직종별로 차이를 드러내고 있다<sup>6)</sup>. 희망임금미달액이 30만원이상 격차가 나는 데도 불구하고 그 임금격차를 수용할 가능성이 가장 큰 직종은 금융·보험관련직(3.00)과 농림어업관련직(3.00)으로 나타났다. 반면에 임금격차가 10만원미만일 경우에 수용할 가능성이 큰 직종은 식품가공관련직(5.00), 전기전자관련직(4.22) 및 사회복지및종교관련직(4.20)으로 조사되었다. 상용직에 대해서 높은 수용가능성을 보이는 직종은 금융보험관련직(5.00), 보건·의료관련직(5.00), 전기전자관련직(5.00) 등인 것으로 나타났다. 음식서비스관련직(4.33) 등의 구직자는 임시직에 대해서 높은 수용가능성을 보였다. 식품가공직(5.00)과 음식서비스관련직(4.33) 구직자는 일용직에 대해서 가장 높은 수용가능성을 나타냈다. 취약계층의 음식서비스관련직 구직자는 모든 고용형태에 대해 높은 수용가능성을 보이는 것을 알 수 있다.

기업규모(직원수)별 수용가능성에 대해서 식품가공관련직 구직자는 모든 기업규모를 수용할 가능성이 5라고 응답하여, 기업규모에 관계없이 취업을 희망하고 있다. 운전및운송관련직과 공예및단순생산직은 5인 이상 모든 규모의 기업에 대해 수용가능성이 5라고 응답하여, 최소규모 기업만 아니라면 수용가능성이 매우 높은 것으로 나타났다. 건설관련직, 교육연구관련직 및 전기전자직은 규모가 큰 기업을 받아들일 가능성이 높았으며, 경비및청소관련직은 규모에 관계없이 수용가능성이 전반적으로 높은 것을 알 수 있다. 출근소요시간의 수용가능성에 대해서 식품가공관련직을 희망하는 구직자는 모든 시간대에 대하여 가장 높은 5라고 응답하여 출근소요시간에 상관없이 취업을 희망하는 것으로

6) 일부 직종에서 수용정도가 비논리적으로 나타난 경우(예를 들어 희망임금미달액이 10만원 미만이나 10~30만원 미만일 때 보다 30만원 이상일 때 수용가능성이 높은 경우)가 존재하고 있다. 이는 고용촉진지구 미취업자 591명을 대상으로 24개 직종을 분석하면서 특정 셀에 표본이 편중된 데다가 일부 응답자가 불성실하게 응답하였기 때문에 발생한 현상이다. 그러나 이러한 경우가 많지는 않기 때문에 전체적인 분석결과에 큰 영향을 미칠 것으로 판단되지는 않는다.

추정된다. 운전및운송관련직, 공예및단순생산직과 농림어업관련직 등은 출근소요시간이 1시간 미만이면 수용가능성이 5라고 응답하였다. 주당근로시간의 수용가능성에 대해서는 식품가공직 구직자는 모든 시간대에 가장 높은 5점을 부과하여, 다양한 주당 근로시간을 받아들이는 것으로 나타났다. 주당근로시간 20시간 미만에 대한 수용가능성이 높은 직종은 교육및연구관련직(4.80), 음식서비스관련직(4.75), 경비및청소관련직(4.56)과 건설관련직(4.40) 등으로 나타났다. 직종의 특성상 파트타임직 공급이 많을 것으로 보이는데, 수용가능성도 높게 조사되었다.

## IV. 미취업자의 구직유연성 분석

### 1. 회귀분석결과

개별변수가 서로 결합하여 구직유연성에 미치는 영향을 추정하기 위해 회귀분석을 수행하였다. 회귀분석은 구직요소간 중요도와 구직요소내 구인조건별 수용도에 대해서 이루어졌다. 종속변수인 구직요소간 중요도는 리커트 척도(likert scale)로 측정된 값을 모든 요소의 측정값의 합계로 나누어 구한 것이다. 따라서 구직요소간 중요도의 합계는 1이 된다. 특정 구직요소의 중요도가 클수록 구직자는 해당요소를 중시하므로, 그 요소에서 구직 유연성은 약한 것으로 해석할 수 있다. 반대로, 구직요소 중요도가 작을수록 구직자는 해당요소를 경시하므로, 그 요소에서 구직유연성은 강한 것으로 해석할 수 있다. 그런데 요소별 중요도의 합계는 1이 되므로, 구직자의 구직유연성이 모든 요소에서 전부 강하거나 약할 수는 없다는 점을 유의할 필요가 있다.

다른 종속변수인 요소내 구인조건별 수용도는 구인조건 수용가능성(응답값)의 차이와 구인조건 수용가능성(응답값) 절대치의 합을 산술평균한 값으로 정의하였다. 먼저 구인조건 응답값의 차이는 구직자에게 가장 불리한 구인조건에 대한 수용가능성 응답값에서 가장 유리한 구인조건에 대한 수용가능성 응답값을 차감한 것이다. 예를 들어 임금의 경우 구직자에게 가장 불리한 구인조건은 구직자의 희망임금에서 구인조건 상의 임금을 차감한 금액이 30만원 이상일 경우이며, 가장 유리한 구인조건은 그 차이가 10만원 이내

인 경우이다. 구직자의 입장에서 가장 불리한 구인조건을 수락할 가능성은 가장 유리한 조건을 수락할 가능성 보다 적거나 같아야 한다. 여기서 가장 불리한 조건을 수락할 가능성에서 가장 유리한 조건을 수락할 가능성의 차이가 클수록 구직자의 구직유연성은 낮은 것으로 해석할 수가 있다. 원하는 임금수준을 고집하는 가능성이 크기 때문이다. 반대로, 그 차이가 작을수록 구직자는 구직유연성이 높은 것으로 볼 수가 있다. 원하는 임금수준을 고집하는 가능성이 낮기 때문이다. 하지만 구인조건 응답값의 차이는 각 조건에 대해 모두 같은 값으로 응답할 경우 그 차이가 0으로 나타나 구직유연성이 높은 것으로 과장될 수 있다<sup>7)</sup>. 이러한 약점을 보완하기 위해서 구인조건 응답값의 합을 구하도록 하였다. 그 이유는 앞에서 언급한 바와 같이 응답값의 합이 클수록 구직유연성이 높은 것으로 판단할 수 있기 때문이다. 회귀분석에서는 하나의 종속변수를 활용하여야 하기 때문에, 본 연구에서는 두 개의 척도를 각각 표준화시킨 후, 그 평균을 요소 내 구인조건 수용도로 정의하였다.<sup>8)</sup>

〈표 4〉는 요소별 중요도에 대한 회귀분석결과이다. 모형의 유의성은 종속변수에 따라 편차가 큰 것으로 나타났다. 직종일치 중요도 추정모형은  $R^2$ 가 0.48로 가장 높았으며, 임금중요도는  $R^2$ 값이 유의수준에 0.002에 불과한 것으로 나타났다. 한 가지 유의할 점은 모형의 설명력이 낮다고 해서 시사하는 바가 없다는 것은 아니라는 점이다. 모형의 설명력이 낮다는 사실은 중요도가 구직자의 개별 특성에 별로 영향을 받지 않는다는 것을 의미하는 특성이므로, 구직자의 유연성이 특성과 무관하게 서로 유사하다는 것을 의미하기 때문이다.

직종일치도의 중요도에 유의하게 영향을 미치는 변수는 연령, 대졸이상더미, 월평균급여 등이다. 대졸이상학력자이고, 연령과 월평균급여가 높을수록 구직자는 직종일치도를 중시하는 것으로 나타났다. 이들 특성을 보유한 구직자는 희망직업과 실제취업직업의 일

7) 본 연구를 위한 조사에서는 임금에 대한 구인조건 응답값을 10만원이내, 10~30만원 미만, 30만원 이상에 대하여 모두 동일하게 응답한 자는 110명(전체 응답자의 약 20%)을 차지하였다. 모두 1이라고 응답하여 합에 3으로 나타난 응답자가 75명으로 다수를 차지하였다. 모두 2라고 응답하여 합이 6인 응답자는 3명, 모두 3이라고 응답하여 합이 9인 응답자는 20명, 모두 4이라고 응답하여 합이 12인 응답자는 1명, 모두 5라고 응답하여 합이 15인 응답자는 11명으로 나타났다.

8) 구인조건 응답값 합과 차이를 표준화한 후 산술평균하여 종속변수를 구하면, 요소내 구인조건별 수용도에 두 값이 동일한 비중으로 반영되는 결과가 초래된다. 두 값이 상대적으로 어떠한 비중을 차지하여야 적절한 것인 지에 대해서는 본 연구에서 더 이상 다루지는 않는다. 이에 대해서는 앞으로 더 연구할 필요가 있을 것으로 판단된다.

치도를 중요하게 생각하므로, 직종일치도의 측면에서 구직유연성이 상대적으로 약할 것으로 추정된다. 학력 중요도에 유의하게 영향을 미치는 변수는 학력더미들과 총경력기간인 것으로 나타났다. 특히 학력이 높아질수록 계수 값이 더 커지는 현상을 발견할 수 있다. 이는 학력이 높아질수록 상응하는 직업을 요구하는 경향이 더 크다는 것을 의미한다. 따라서 학력이 높을수록 학력 측면에서 구직유연성은 낮은 것으로 추정된다.

&lt;표 4&gt; 구직요소별 중요도의 회귀분석 결과

(평균값)

종속변수 독립변수	직종일치 중요도		학력 중요도		임금 중요도		고용형태 중요도		기업규모 중요도		출근시간 중요도		근로시간 중요도		주말근무 중요도	
	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차	계수 값	표준 오차
(상수)	.131***	.010	.101***	.009	.128***	.007	.145***	.008	.133***	.008	.115***	.009	.121***	.008	.126***	.009
남자더미	.002	.003	-.003	.003	.006**	.003	.007**	.003	.006**	.003	-.008**	.003	-.006**	.003	-.005	.003
연령	.000**	.000	.000	.000	.000	.000	-.001***	.000	.000***	.000	.001***	.000	.001***	.000	.000**	.000
고졸더미	.007	.006	.010**	.005	.000	.004	-.007	.005	-.005	.005	-.005	.005	.000	.005	.000	.005
전문대졸더미	.008	.007	.012**	.006	-.003	.005	.003	.006	-.007	.006	-.008	.006	-.005	.006	.000	.006
대졸이상더미	.012*	.006	.021***	.006	-.004	.005	-.001	.005	-.008	.006	-.014**	.006	-.003	.005	-.004	.006
총 경력기간 (월)	.000	.000	.000**	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000*	.000	.000**	.000
자격증수	-.001	.001	.001	.001	.000	.001	.001	.001	.000	.001	-.001	.001	.000	.001	.000	.001
월평균급여	.000***	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000**	.000	.000	.000	.000**	.000	.000	.000
표본수	525		525		525		525		525		525		525		525	
R <sup>2</sup>	.48		.035		.002		.088		.028		.127		.048		.012	
F-값	4.298***		3.403***		1.164		7.304***		2.917***		10.489***		4.270***		1.778*	

주: \*, \*\*, \*\*\*은 각각 유의수준 0.1, 0.05, 0.01에서 유의함을 나타냄.

임금중요도에 유일하게 영향을 미치는 변수는 남자더미변수로 나타났다. 남자는 여자에 비하여 임금을 중시하므로 임금측면에서 구직유연성이 상대적으로 낮을 것으로 추정된다. 남자더미를 제외한 어떤 변수도 임금 중요도에 유의한 영향을 미치지 못한다는 점과 임금 중요도 모형이 유의하지 않다는 점을 감안하면, 연령·학력·경력·자격증수·

월평균급여와 무관하게 모든 구직자가 임금을 동일한 정도로 고려하고 있다는 것을 확인할 수가 있다. 고용형태 중요도에 영향을 미치는 변수는 남자더미변수와 연령변수인 것으로 나타났다. 남자는 고용형태에 대한 중요도가 높으므로 고용형태 측면에서 구직유연성이 상대적으로 낮을 것으로 추정된다. 그러나 연령이 높을수록 고용형태에 대한 중요도가 낮아져서 고용형태 측면에서 구직유연성이 상대적으로 높을 것으로 보인다. 고령구직자일수록 직업능력과 특성이 뒤떨어지므로 고용형태에 관계없이 직업을 받아들이는 경향을 가지기 때문인 것으로 판단된다. 기업규모 중요도에 유의하게 영향을 미치는 변수는 남자더미변수, 연령 및 월평균급여로 나타났다. 남자는 기업규모를 중시하기 때문에 영세한 규모의 기업에 취업하는 것을 상대적으로 덜 선호하여, 기업규모 측면에서 구직유연성은 낮아지는 것으로 나타났다. 연령과 월평균급여는 정(+)<sup>9)</sup>의 부호를 보이지만, 계수 값은 낮은 수준을 나타내고 있다.

출근시간 중요도에 유의하게 영향을 주는 변수는 남자더미변수, 연령과 대졸더미변수로 나타났다. 남자와 대졸자는 출근시간 중요도가 낮아서 출근시간 측면에서 구직유연성이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 이에 비해 연령이 높아질수록 출근시간 중요도가 커지고 있다. 즉, 고연령층은 직업선택과정에서 출근시간을 중요하게 생각하여 낮은 구직유연성을 가지는 것을 알 수 있다. 근로시간 중요도에 유의하게 영향을 주는 변수는 남자더미변수, 연령, 총경력기간 및 월평균급여로 나타났다. 남자는 근로시간을 비교적 중요하지 않게 생각하고 있어 상대적으로 높은 유연성을 보여주었으며, 연령이 높아질수록 근로시간이 직업선택에 중요하게 작용하여 유연성도 낮아지는 것을 알 수 있다. 고령구직자는 임금수준보다 근로시간 등 근로조건을 중시하는 것으로 나타나 기술적 통계분석 결과와 일치하는 것을 알 수 있다. 주말근무여부 중요도에 유의하게 영향을 주는 변수는 연령과 총경력기간이다. 연령과 경력이 많을수록 주말근무의 중요도는 높아져서 주말근무에 대한 구직유연성은 감소하고 있다.

구직유연성을 추정하기 위해서는 구직요소내 구인조건에 대한 수용정도를 파악할 필요가 있다. <표 5>는 각 구직요소내 구인조건별 구직수용도에 대한 회귀분석 결과를 나타내고 있다.<sup>9)</sup> 우선 모형의 유의성은 전반적으로 그렇게 높지 않은 것으로 나타났다. 앞에

9) 개별요소내 여러 구인조건이 구직자에게 유리하거나 불리한 순서로 나열될 수 있어야 구직자의 구직수용도를 정의할 수 있다는 점을 유념할 필요가 있다. 예를 들어, 구직희망임금과 구인임금이 10만원 이내, 10만원~30만원 미만, 30만원 이상 등의 차이를 서열화하여, 구직자의 구직유연성을 정의할 수 있다. 그러나 직종일치, 학력, 고용형태, 주말근무는 서열화가 어려우므로 회귀분석에서 제외하였다.

서도 언급했듯이, 모형의 설명력이 낮다는 사실은 구직자의 유연성이 특성과 무관하게 서로 유사하다는 것을 의미하다는 점을 유념할 필요가 있다.

<표 5> 구직요소내 구인조건 수용도의 회귀분석 결과

독립변수	임금 수용도		기업규모 수용도		출근소요시간 수용도	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
(상수)	0.046	0.186	-0.598***	0.186	-.424*	.226
남자더미	0.062	0.064	-0.076	0.067	.260***	.080
연령	-0.001	0.003	0.019***	0.004	.005	.004
고졸더미	-0.003	0.104	-0.114	0.109	.013	.128
전문대졸더미	-0.019	0.122	-0.059	0.127	.132	.151
대졸이상더미	0.092	0.118	-0.144	0.122	.210	.146
총 경력기간(월)	-0.001	0.000	0.000	0.000	.000	.001
자격증수	-0.019	0.022	-0.007	0.022	.003	.026
월평균급여	0.000	0.000	0.001***	0.000	.001	.000
표본수	364		428		431	
$R^2$	0.023		0.129		0.024	
F-값	1.022		8.933***		2.317**	

주: \*, \*\*, \*\*\*은 각각 유의수준 0.1, 0.05, 0.01에서 유의함을 나타냄.

임금의 수용도에 유의한 영향을 주는 변수는 존재하지 않는 것을 알 수 있다.  $R^2$ 는 가장 낮고 F값도 유의한 수준을 보여주지 못하고 있다. 결국 임금수용도 모형은 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 모든 구직자가 유사한 정도로 임금측면의 구인조건을 수용하기 때문인 것으로 판단된다. 즉, 임금측면에서 모든 구직자의 유연성은 상당히 유사한 것으로 해석할 수 있다.

기업규모의 수용도에 영향을 주는 변수는 연령과 월평균급여로 나타났다.  $R^2$ 는 가장 높고, F값도 0.01에서 유의한 수준을 보여주고 있다. 연령이 높을수록 기업규모에 대한 수용도는 높아지고 있다. 즉, 연령이 높을수록 기업규모 선택에 대한 유연성은 높아져서 구직과정에서 기업규모에 관계없이 취업을 희망하는 것으로 보인다. 월평균급여가 높아지는 경우에도 기업규모 수용도는 증가하여 구직유연성도 높아지고 있다. 즉, 희망월평균급여가 높은 미취업자는 기업규모를 상대적으로 덜 중요하게 고려하는 것으로 추정된다.

출근소요시간의 수용도에 영향을 주는 변수는 남자더미변수로 나타났다.  $R^2$ 는 낮지만,  $F$ 값은 0.05에서 유의한 수준을 보여주고 있다. 남자 미취업자만이 출근시간에 대한 수용도가 높게 나타나, 출근소요시간에 대한 유연성이 상대적으로 높은 것으로 추정된다. 즉, 남자는 보다 높은 임금과 안정적인 일자리를 선호하므로, 출근 소요시간을 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 것으로 보인다.

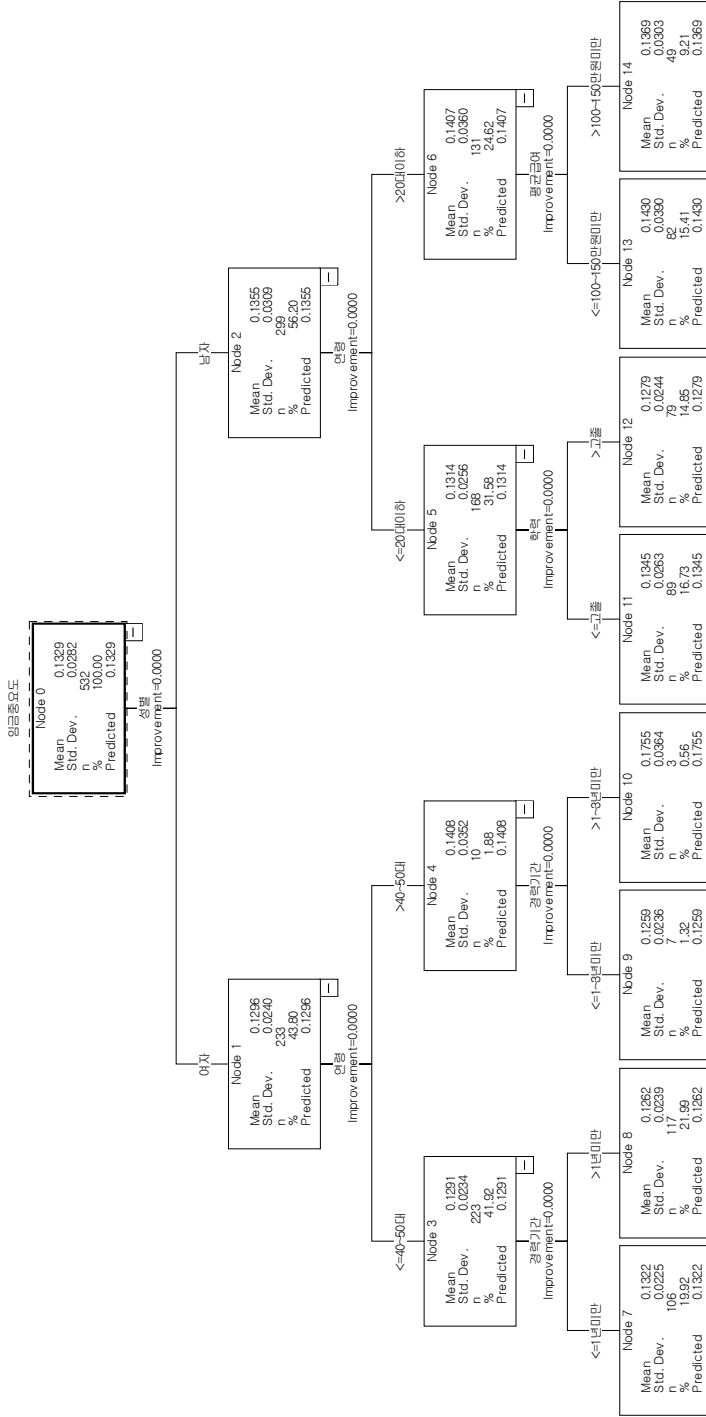
## 2. 의사결정 나무분석 결과

구직자가 고려하는 구직조건에 대한 중요도를 평가하기 위해서 의사결정 나무분석을 선택하였다. 본 논문에서는 의사결정나무분석의 대표적인 알고리즘인 CART (Classification And Regression Trees)<sup>10)</sup> 알고리즘을 사용하여, 지니지수(Gini index)를 분리기준으로 이진분리(binary split, 부모마디로부터 자식마디가 2개만 형성되게 함)를 수행하였다. 정지규칙으로는 최대나무깊이(maximum tree depth=5), 최소케이스 수(minimum number of cases: parent node=20, child node=1)로 설정하였다. 지면의 한계로 인하여 기술적 통계분석 결과 구직조건 중에서 가장 의미있는 변수중의 하나로 추정되는 임금에 대한 중요도를 평가를 시도하였다. [그림 1]은 임금의 중요도에 대한 결정요인을 분석하기 위해 목표변수를 임금중요도로 설정하여 의사결정 나무분석을 수행한 결과이다. 고용촉진지구 미취업자의 임금중요도에 영향을 주는 변수는 성, 연령, 경력기간, 학력 및 평균급여 등으로 나타났다. 가장 영향력이 큰 변수는 성으로 추정된다. 남자와 여자 모두 연령변수가 임금중요도에 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 특히, 남자는 학력과 평균급여가 영향력이 큰 변수로 추정되며, 여자는 경력기간 변수가 영향력이 큰 것으로 드러났다.

10) Breiman, L., Friedman, J. H., Olshen, R. A. & Stone, C. J.(1984)에서 추가적인 내용을 참조할 수 있다.



[그림 1] 임금 중요도의 의사결정나무 분석 결과



남자는 56.2%(299/532명)를 차지하며 전체 임금중요도 평균(0.133) 보다 큰 평균값(0.136)을 보여주고 있다. 여자는 43.8%(233/532명)를 차지하였는데, 전체 평균보다 낮은 평균값(0.13)을 보여주고 있다. 남자가 여자보다 임금을 더욱 중시하는 것을 알 수 있다. 남자 가운데 20대 이하 청년층은 31.6%(168/532명)를 차지하였는데, 임금중요도의 평균값은 0.131로 전체 평균값보다 낮은 수준을 보였다. 30대 이상 중장년층은 24.6%(131/532명)를 차지하지만, 임금중요도의 평균값은 전체 및 20대 이하 남자보다 큰 0.141을 나타냈다<sup>11)</sup>. 남자 가운데 30대 중장년층의 임금에 대한 중요도가 전체 평균이나 20대 이하 청년층 보다 더욱 높은 것을 알 수 있다. 대부분 가구주에 해당하는 30대 이상 중장년층은 구직조건 가운데 임금에 대해서 상대적으로 더욱 중요하게 생각하는 것으로 보인다. 20대 이하 남자 청년층가운데 고졸이하는 16.7%(89/532명)를 차지하는데, 임금중요도의 평균값은 0.135로 전체 및 20대 이하 남자의 평균 보다 높은 값을 보여주고 있다. 전문대졸과 대졸이상 학력의 청년층은 14.9%(79/532명)를 차지하지만 임금중요도는 0.128로 전체와 청년층 평균보다 낮은 수준을 보여 주고 있다. 청년층은 대졸자보다 고졸이하가 임금중요도를 더욱 높이 평가하는 것으로 보인다. 대졸청년층은 현재 임금수준보다는 직종 또는 직업 안정성이나 장래성을 더욱 중시하는 것으로 추정된다. 30대 이상 장년층 남자는 평균급여가 임금중요도에 중요한 영향을 주는 것으로 나타났다. 구직시 평균급여에 관계없이 취업하겠다는 장년층은 11.5%(61/532명)로 임금중요도 평균은 0.144로 전체와 30대 이상 장년층 보다 높은 수준을 보여주었다. 평균급여의 수준에 따라 임금중요도가 달라지는 장년층은 13.2%(70/532명)로 임금중요도 평균은 0.1375로 전체평균보다는 높지만 30대 이상 장년층 평균보다는 낮은 수준을 보였다. 희망급여수준이 낮은 구직자도 임금에 대한 중요도는 상대적으로 높게 나타났다. 장년층 남자는 자신의 직업능력을 고려하여 의중임금은 높지 않지만, 임금에 대한 중요도는 높게 평가하는 이중성을 보이고 있다.

여자는 연령과 경력기간이 임금중요도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여자 40-50대 이하는 전체 구직자의 41.9%(223/532명)를 차지하지만 임금중요도는 -0.129로 여자 평균과 유사한 수준을 보여주었으나, 전체 평균보다는 낮은 수준을 보였다. 60대 이상 여자는 0.141로 전체 및 여자평균보다는 높은 임금중요도를 보였으나 표본수가 10명으로 낮은 수준을 보였다. 40~50대 이하 여자 가운데 경력기간이 1년 미만

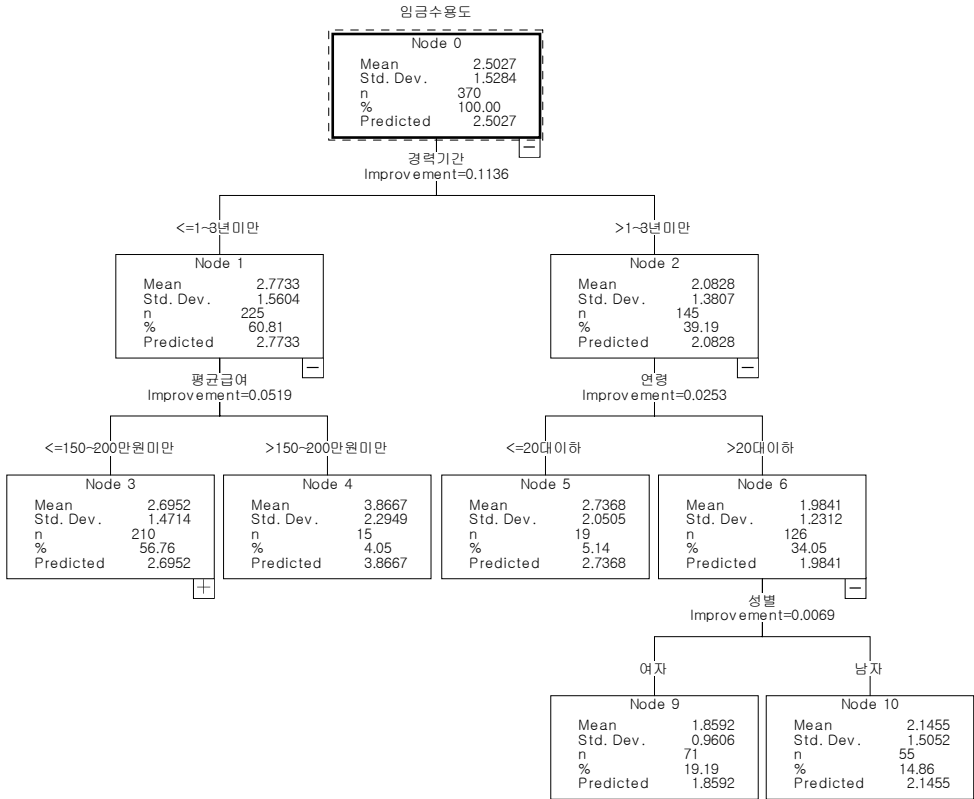
11) 임금중요도의 평균값은 전체변수의 중요도를 1로 보았을 때 임금변수가 차지하는 비중을 나타낸다.

인 구직자는 19.9%(106/532명)를 차지하였는데, 임금중요도 평균은 0.132로 전체 평균과 유사한 수준을 보였으며 여자 및 전체 40~50대 여자평균보다는 높은 수준을 보였다. 40~50대 이하 여자 가운데 경력기간이 1년 이상인 구직자는 22.0%(117/532명)로 임금중요도 평균은 0.126로 여자 전체 및 여자 40~50대 평균 수준보다 낮은 것으로 나타났다. 여자는 경력기간이 길수록 임금중요도를 상대적으로 덜 중요하게 고려하는 것으로 보인다. 경력을 가진 경력단절여성은 노동시장에 재진입하는 것으로 중시하며, 상대적으로 임금에 대한 중요도는 크게 고려하지 않는 것으로 추정된다.

[그림 2]는 임금수용도에 대한 의사결정나무분석을 수행한 결과이다. 임금에 대한 수용도가 클수록 임금에 대한 유연성은 높아지게 된다. 전체 응답자는 370명이며, 임금수용도의 평균값은 2.503으로 나타났다. 임금수용도에 영향을 주는 변수는 경력기간, 평균급여, 연령 및 성별 순으로 나타났다. 임금수용도에 가장 커다란 영향을 주는 변수는 경력기간으로 추정된다. 경력기간이 1~3년 미만인 구직자는 60.8%(225/370명)를 차지하는데, 임금수용도가 2.773으로 전체평균보다 높아서, 구직유연성이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 경력기간이 3년 이상인 구직자는 39.2%(145/370명)인데, 임금수용도는 2.083으로 전체평균보다 작아서 구직유연성이 낮아지는 것을 알 수 있다. 경력기간이 짧을수록 직업능력이 부족하므로 임금에 대한 구직유연성이 커지며, 경력기간이 길어질수록 일정한 수준 이상의 임금을 반드시 관철하고자하므로 구직유연성이 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

경력기간이 1~3년 미만인 구직자의 임금수용도에 상대적으로 큰 영향을 주는 변수는 평균급여이다. 경력기간 1~3년 미만인 구직자가운데 평균급여가 150~200만원미만보다 적은 직장을 구직을 하겠다는 구직자는 전체의 56.8%(210/370명)로 임금수용도가 2.695로 전체평균과 경력기간 3년 이상 구직자 평균보다 높은 수준을 보임에 따라, 구직유연성은 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 경력기간 1~3년 미만인 구직자가운데 평균급여 200만 원 이상을 받으며 취업하겠다는 구직자는 4.05%(15/370명)를 차지하였는데, 임금수용도는 3.867로 전체 평균 및 전체 1~3년 미만 경력자보다 높은 수준을 보여, 임금에 대한 구직유연성은 높은 것으로 나타났다. 낮은 경력자 가운데 희망급여 수준이 낮은 구직자는 임금 수용도가 상대적으로 낮고, 임금에 대한 구직유연성이 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 즉, 직업능력이 상대적으로 부족한 짧은 경력을 가진 낮은 급여희망 구직자는 노동시장진입과정에서 일정한 수준이상의 보수를 고집하는 것을 알 수 있다. 높은 급여희망구직자는 임금에 대한 구직유연성이 전체평균보다 높아서, 임금수준을 조정할 수 있는 여지가 어느 정도 있는 것으로 추정된다.

[그림 2] 임금수용도에 대한 의사결정나무 분석 결과



경력 3년 이상의 구직자의 임금수용도는 연령변수와 성별변수에 의해서 영향을 받고 있다. 경력 3년 이상 구직자 가운데 30대 이상인 구직자는 34.1%(126/370명)를 차지하였는데, 임금수용도는 1.984로 전체 평균과 30대미만 구직자의 임금 수용도보다 낮은 수준을 보여, 임금에 대한 구직유연성이 낮은 것으로 나타났다. 즉, 경력이 많은 30대 이상의 구직자는 평균보다 임금에 대한 구직유연성이 낮았는데, 일정한 수준 이상의 임금을 보다 강력하게 희망하고 있기 때문인 것으로 보인다. 그중에서도 남자 구직자는 임금수용도가 2.146으로 여자 구직자의 1.892에 비해 높은 수준을 보여, 임금에 대한 구직유연성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 상대적으로 경력이 많은 청장년 여자는 임금에 대한 구직유연성이 남자에 비해 낮은 것으로 나타나, 직업경험이 풍부한 여자 구직자는 상대적으로 일정한 희망급여수준을 고집하고 있는 것을 알 수 있다.

## V. 결론

본 연구는 부산지역 고용촉진지구 미취업자를 대상으로 구직실태를 조사하고 구직요소에 대한 유연성을 실증적으로 분석하였다. 다음과 같은 분석결과를 바탕으로 의미있는 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

첫째, 구직자는 구직활동을 할 때 전반적으로 직종과 임금을 가장 중요하게 고려하는 것으로 분석된다. 낮은 연령층과 고학력층은 직종, 고용형태 및 임금을 중요하게 생각하지만, 높은 연령층과 저학력층은 출퇴근소요시간, 주당근로시간이나 주말근무여부를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 희망임금 수준이 낮은 구직자는 구직과정에서 근로시간과 주말근무여부를 가장 중요하게 생각하며, 희망임금 수준이 높을수록 직종, 임금 및 고용형태에 대한 중요성을 더욱 높이 평가하고 있다. 그리고 희망임금미달액이 커질수록 구인조건 수용가능성이 낮아지며, 고용조건이 불안정해질 때도 수용가능성이 낮아지고 있다. 또, 구직자의 구인조건 수용가능성은 직종별로 차이를 드러내고 있다.

둘째, 회귀분석 결과는 학력이 높은 구직자는 직업일치도에 대한 중요도가 높기 때문에 구직유연성이 낮은 것을 보여준다. 남자는 임금과 기업규모에 대한 중요도가 높아서 상대적으로 낮은 임금을 제시하는 영세중소기업에 대한 취업을 기피하는 것으로 보인다. 연령이 높고 월평균급여가 높을수록 기업규모의 수용도가 높아서 구직유연성은 증가하고 있어 기업규모를 상대적으로 덜 선호하는 것으로 나타났다. 남자는 출근시간에 대한 구직유연성은 높아서, 출근시간을 구직과정에서 상대적으로 덜 중시하는 것으로 추정된다.

셋째, 의사결정나무분석 결과는 고용촉진지구 미취업자의 임금중요도에 영향을 주는 변수는 성, 연령, 경력기간, 학력 및 성별 등으로 나타났다. 특히, 남자는 학력과 평균급여가 영향력이 큰 변수로 추정되며, 여자는 경력기간 변수가 영향력이 큰 것으로 드러났다. 대졸청년층은 현재 임금수준보다는 직종 또는 직업 안정성이나 장래성을 더욱 중시하는 것으로 추정된다. 장년층 남자는 자신의 직업능력과 구직가능성을 고려하여 의중임금은 높지 않지만, 임금에 대한 중요도는 높게 평가하는 이중성을 보이고 있다. 여자는 연령과 경력기간이 임금중요도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여자는 경력기

간이 길수록 임금중요도를 상대적으로 덜 중요하게 고려하는 것으로 보인다. 경력을 가진 경력단절여성은 노동시장에 재진입하는 것을 중시하며, 상대적으로 임금에 대한 중요도는 크게 고려하지 않는 것으로 추정된다. 임금수용도에 영향을 주는 변수는 경력기간, 평균급여, 연령 및 성별로 나타났다. 경력이 많고 연령이 높은 장년층은 임금수용도가 낮아서 임금에 대한 구직유연성이 낮은 것으로 나타나, 직업능력이 상대적으로 우수한 장년 구직자는 희망급여수준을 고집하는 것을 알 수 있다.

본 논문은 고용촉진지구 미취업자의 특성별로 구직유연성을 추정하여 잡매칭 개선을 위해 필요한 기초자료를 마련하는데 기여하였다고 할 수 있다. 하지만, 구직유연성을 측정하면서 리커트 척도에만 의존한 한계를 가지고 있다. 향후 연구에서는 구직유연성을 측정할 수 있는 다양한 자료와 분석방법을 도입할 필요가 있을 것으로 보인다.

## 참 고 문 헌

- 김중환(2006). 「부산지역의 고용불일치 특징과 일자리 창출 분석」, 『산업노동연구』, 제12권 제2호, 163~201쪽.
- 박성익 · 조장식 · 전현중(2010). 『취약계층 주민 취업성공률 제고 방안』, 부산인적자원개발원 · 부산지역고용파트너십포럼.
- 박성익 · 전현중 · 조장식 · 박소희 · 김중환(2010). 「잡매칭을 위한 취약계층주민 실태조사: 부산 고용촉진지구사례」, 『산업관계연구』, 제20권 제3호, 한국노사관계학회.
- 변양규(2010). 「주성분분석을 통한 노동시장 유연성 및 안정성 국제비교」, 『노동정책연구』, 제10권 제4호, 한국노동연구원.
- 윤윤규 · 정승국 · 노용진 · 이상민(2008). 「산업별 노동유연성에 대한 국제비교연구-기업 사례를 중심으로」, 2008-04 한국노동연구원 연구보고서, 한국노동연구원.
- 이승렬 · 박영구 · 최규성 · 윤미래(2007). 「농촌지역 노동시장과 고용기회: 통계분석과 사례분석으로부터 얻는 시사점」, 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서, 한국노동연구원.
- 이호수 · 남병탁(2006). 「대구 · 경북지역 노동시장 구조의 특징」, 『경제연구』, 제24권 제2호, 107~134쪽.
- 전현중 · 류장수 · 조장식 · 박성익 · 김중환(2009). 「누리사업단 대학졸업자의 취업결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 제32권 제1호, 한국노동경제학회.
- 최창곤(2006). 「전북지역노동시장의 구조와 특징에 대한 연구」, 『경제연구』 제24권 제4호, 67~98쪽.
- Bodie, Z., Merton, C. M. & Samuelson, W. F.(1992). "Labor supply flexibility and portfolio choice in a life cycle model", *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol.16.
- Breiman, L., Friedman, J. H., Olshen, R. A. & Stone, C. J.(1984). *Classification and Regression Trees*, Belmont, Wadsworth.
- Killingsworth M. R. & Heckman, J. J.(1986). "Female labor supply: a survey", *Handbook of labor Economics*, Vol.1.

abstract

---

## Analysis of the Unemployed's Flexibility in Employment Zone

Jun, Hyunjoong

Park, Sungik

Cho, Jangsik

This paper analyzes the flexibility of the unemployed who are residing in Busan employment zone. Major results are the followings: First, the unemployed with high level of education have lower level of job flexibility since they tend to adhere to job category which they want. And men in general have lower level of job flexibility in terms of wage and firm size. Second, elderly people emphasize non-wage conditions such as commuting time and have higher level of job flexibility in terms of firm size. Third, sex, age, job career, education level and desirable wage turn out to have influence on wage importance in the order mentioned. In particular, education level and desirable wage seem to affect wage importance for men. In case of women, job career seems to affect wage importance. Finally, the middle-age unemployed with long job career exhibit low level of flexibility to wage level.

**Keyword:** Flexibility in Job Searching, Job Matching, Persons in Disadvantaged Class, Employment Zone