

雇傭職業能力開發研究
第20卷(1), 2017, 4, pp. 95~117
© 韓國職業能力開發院

청년 콘텐츠인력의 첫 직장 진입 소요기간
및 임금 영향요인 분석

이 용 관*

본 연구는 청년 콘텐츠인력의 첫 직장 진입 소요기간 및 임금 영향요인을 분석함으로써 청년 콘텐츠인력의 노동시장 진입에 대한 시사점을 제시하였다. 한국고용정보원에서 제공하는 청년패널 1~7차(2007~2013년) 자료에서 콘텐츠산업에 종사하는 인력과 콘텐츠직업을 가진 인력을 추출하여 분석한 결과 전(全)산업과 달리 콘텐츠인력의 첫 직장 진입 소요기간에는 취업전 경험요소가 유의미한 영향을 미치지 않았다. 또한 콘텐츠인력의 첫 임금은 경험요소나 고용 및 기업 형태보다는 개인역량에 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 이상의 결과들은 청년 콘텐츠인력의 노동시장 진입성과를 확대시키기 위해서는 직무관련성이 높은 경험 기회를 확대하는 동시에 이러한 경험이 노동시장에서 신호기제로 작동될 수 있는 체계가 구축되어야 함을 보여준다. 또한 콘텐츠인력의 역량 강화에 필요한 경력개발 및 교육훈련 지원이 필요하다는 것을 시사한다.

- 주제어: 청년 콘텐츠인력, 콘텐츠산업, 콘텐츠직업, 진입 소요기간, 임금

투고일: 2016년 9월 30일, 심사일: 12월 15일, 게재확정일: 2016년 12월 29일

* 한국문화관광연구원 부연구위원(lucasie@kcti.re.kr)

I. 서론

최근 10여 년간 콘텐츠 분야¹⁾는 지속적으로 경제성장과 일자리 창출의 핵심 분야로 언급되어 왔다. 이는 사람들의 문화·여가 소비행태 변화와 기술 발전으로 콘텐츠의 활용 가능성이 확대되면서 콘텐츠 분야가 타분야에 비해 큰 부가가치를 창출하고 있기 때문이다. 또한 기술 발전의 산물인 기계(로봇)와 자동화 등이 노동력을 대체하는 현상이 빠르게 진행되고 있으나 콘텐츠 분야는 제작과정이 오히려 복잡해지면서 다양한 직무와 직업이 양산되고 있으며 인력 투입 규모도 증대되고 있다(이용관, 2015). 특히 콘텐츠 분야는 청년층의 선호도가 높고 인력들의 평균 연령이 상대적으로 낮게 유지되고 있다는 측면에서 청년 일자리로 고려되고 있다.

이러한 가능성과 달리 콘텐츠 분야 노동시장은 상품(콘텐츠)과 노동공급 및 수요의 특징으로 인하여 타분야에 비해 인력수급 불일치, 근로환경의 열악함, 고용불안정성 등의 현상이 크게 나타나고 있다. 특히 콘텐츠 분야의 빠른 성장으로 2000년대 초반부터 인력 수요 증가의 기대감이 커지면서 정규교육 및 직업훈련 기관에서 많은 콘텐츠인력을 배출했으나 인력의 역량과 기업의 요구수준에 괴리가 발생하면서 콘텐츠기업들은 여전히 인력 채용 및 활용에 어려움을 겪고 있다. 또한 콘텐츠기업의 영세성, 콘텐츠가 가진 큰 불확실성과 짧은 수익지속성, 시장 내 불공정거래 등으로 인해 인력들에게 열악한 처우 및 근로환경이 제공되고 있어 전문인력(경력자)의 유출 가능성이 높을 뿐만 아니라 우수한 신규인력들의 유입 가능성도 낮아지고 있다(이용관, 2016a).

처우 및 근로환경 개선은 기업의 수익성 및 인력들의 교섭력과 관련되어 있어 정책적 개입이 제한되기 때문에 대부분의 콘텐츠인력 정책은 인력양성 및 일자리 창출을 중심으로 추진되어 왔다. 특히 미디어와 기술의 발전, 콘텐츠 소비양상의 다변화 등으로 인해 나타나는 산업 환경 변화에 대응하기 위한 방안으로 새로운 창의성의 유입과 발현이 중

1) 대부분의 연구에서는 정의와 범위 확정이 용이하다는 측면에서 콘텐츠산업으로 용어를 한정하여 사용하고 있으나 콘텐츠가 다양한 분야와 연계·활용되고 있으며, 특히 콘텐츠인력들은 다양한 산업에서 활동하고 이들의 노동이동도 산업의 경계를 넘어 발생한다는 측면에서 본 연구에서는 이를 포괄할 수 있는 용어인 콘텐츠 분야를 사용한다.

요하게 지목되면서 우수 인력을 발굴·양성하고 이들의 노동시장 진입을 지원하는 정책들이 강화되고 있다.

콘텐츠 분야에 대한 관심이 증대됨에 따라 기존 예술인 연구의 한 부분으로 다루어졌던 콘텐츠인력 연구도 새로운 관점에서 별도로 다루어지기 시작했다. 그러나 콘텐츠인력은 예술인과 산업인력의 특성을 모두 가지고 있고, 기존 고용 및 산업 통계자료에서 콘텐츠인력을 추출하는 것도 어렵기 때문에 제한된 범위에서 연구가 이루어 졌다. 실제로 대부분의 관련 연구들을 보면 특정 장르 인력에 대한 실태조사를 통해 노동시장의 현황 및 특성을 분석한 것들이다(이용관·김혜인, 2015). 또한 콘텐츠인력 정책이 노동시장 진입단계에 있는 청년층에게 집중되어 있음에도 불구하고 이에 대한 정보를 제공하는 청년층 콘텐츠인력에 대한 연구는 거의 없다.

이에 본 연구는 청년 콘텐츠인력들의 첫 직장 진입 소요기간 및 임금이 미치는 영향요인을 분석하고자 한다. 첫 직장 진입 소요기간 및 임금은 노동시장 진입 준비활동의 효율성과 효과성을 파악할 수 있는 유용한 변수이다. 분석을 위해 콘텐츠 범위를 정하고 한국고용정보원의 청년패널 1~7차(2007~2013년) 자료에서 콘텐츠인력을 콘텐츠산업에 종사하는 인력과 콘텐츠직업을 가진 인력으로 구분하고 추출하였다. 이를 통해 콘텐츠산업과 콘텐츠직업에 대한 첫 직장 진입 소요기간과 임금을 분석하고 그 결과를 전(全)산업과 비교함으로써 청년 콘텐츠인력의 특징과 영향요인을 파악하고 정책적 시사점을 제공한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. II장에서는 첫 직장 진입 소요기간 및 임금 영향요인을 분석한 선행연구들을 정리한다. III장에서는 콘텐츠 범위에 따른 콘텐츠인력의 범위와 분류를 제시하고 분석 자료인 청년패널을 소개한다. 또한 첫 직장 소요기간 및 임금 영향요인을 분석하는 방법을 설명한다. IV장에서는 분석결과를 보여주고, 끝으로 V장에서 결과를 요약하고 향후 연구를 위한 제언을 한다.

II. 선행연구 검토

1. 첫 직장 진입 소요기간 영향요인

경제활동인구 부가조사(청년층, 2008~2015) 분석 결과를 보면, 4년제 대학 졸업생의 경우 평균 졸업 소요기간(47.4개월)과 직업·교육훈련 경험 비율이 점차 증가하는 것으로 나타난다. 졸업 소요기간 및 졸업 후 취업 준비기간이 길어진다는 것은 첫 직장 진입 소요기간이 길어지는 것을 의미한다. 이러한 경향은 콘텐츠 분야에서는 더 심화되어 나타나고 있다(이용관, 2015).

청년층의 노동시장 진입이 어려워지면서 첫 직장 진입 소요기간에 영향을 미치는 요인에 대한 관심이 증대되기 시작했다. 일반적으로 취업 준비기간은 취업 가능성에 부정적 영향을 미치는 것을 보고되고 있는데(강순희·안준기, 2010; 강주연 외, 2015) 이는 미취업 상태가 지속될수록 구직자의 취업 의지가 약해지고(홍서연·안주엽, 2002; Biewen & Steffes, 2010) 정규교육 종료 후 미취업 기간이 길어짐에 따라 노동 수요자에게 덜 매력적으로 보이게 되는 낙인 효과(Cockx & Picchio, 2013; Corcoran, 1982; Ellwood, 1982; Erikson & Lagerstrom, 2006; Mroz & Savage 2006)가 발생할 수 있기 때문이다.

청년층의 취업 소요기간과 연령의 관계는 연구자에 따라 정(+), 부(-) 또는 역U자형(남재량, 2006)을 제시하고 있다. 성별에 있어서는 미혼일 때 여성이 남성보다 취업에 유리한 것으로 나타났으나(홍서연·안주엽, 2002), 혼인 후에는 반대로 나타났다(강주연 외, 2015). 이는 혼인이 남성 취업 소요기간을 단축시키지만 여성의 경우 결혼 후 출산과 양육 등의 문제가 반영되어 취업의 진입장벽이 높아지기 때문이다(Gomez at al., 2001). 또한 학력과 출신학교의 특성 등도 취업 소요기간에 영향을 미친다(이규용·김용현, 2003).

그밖에 취업에 영향을 미치는 요인으로 직업훈련, 자격증, 어학연수 등의 경험요소를 들 수 있는데, 취업을 위한 준비 노력과 경험들은 구직 기간을 단축시키는 데 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(강주연 외, 2015; 채창균, 2003; 최문경·이기

업, 2008; 홍서연·안주엽, 2002; Kolm, 2005). 다만 재학 중 근로 경험이 첫 일자리의 이행확률을 높이고 진입 소요기간을 단축시킨다는 연구(채창균, 2003)가 있는가 하면, 취업확률에는 영향을 주지 못할 뿐 아니라 오히려 취업확률을 낮춘다는 연구(성지미·안주엽, 2012; 이규용·김용현, 2003)도 존재한다. 취업준비 과정의 중요 사항으로 간주되는 자격증에 대해서도 취업 가능성을 높인다는 연구(성지미·안주엽, 2012; 최문경·이기엽, 2008)가 있는가 하면, 취득이 용이한 자격증 수를 늘리는 것은 취업에 별다른 도움을 주지 못한다는 연구도 존재한다(김정숙, 2009).

이들 선행연구를 종합하면 개인의 인구학적 특징 외에 취업전 경험요소는 취업에 대부분 긍정적 영향을 주는 것으로 나타나 개인이 취업에 대해 적극적인 의지를 갖고 노력할수록 취업 가능성이 높아질 수 있음을 보여준다. 이는 부모의 사회경제적 지위나 학교 소재지와 같은 선행 조건에서 불리한 위치에 처해 있다고 할지라도 개인의 노력이나 적극적인 참여를 통해 불리한 상황을 어느 정도 극복해낼 수 있는 가능성이 있음을 시사한다. 다만 경험요소의 축적기간과 관련성 정도에 따라 이러한 효과가 상이하게 나타난다.

2. 첫 직장 임금 영향요인

취업이 어려워지면서 청년들이 경력 형성을 위해 비정규직이나 저임금 일자리에 지원 하는 하향취업 추세가 나타나고 있으며, 이로 인해 노동이동이 빈번해지고 일자리의 안정성 확보와 경력개발이 어려워지고 있다. 고학력 미취업 청년의 유보임금은 희망임금의 약 77%이며, 미취업 시 소득수준은 희망임금의 44% 수준으로 나타나고 있다(김용성, 2012). 구직자의 희망임금은 이론적으로 비교 집단의 학력수준, 재산이나 소득 등의 요소들에 의해 영향을 받아 형성되며, 시장의 임금 수준에 비해 희망임금 수준이 너무 높을 경우 취업을 방해할 수 있는 요소로 작용할 수 있다(Bratberg & Nilsen, 1988).

이러한 경향을 반영하듯 청년층의 희망임금과 실제임금을 결정하는 요인에 대한 연구는 다양한 측면에서 진행되어 왔다. 고학력일수록 취업뿐만 아니라 좋은 고용조건(고용 형태, 임금)을 가질 가능성이 높다고 보고되고 있다(류기철, 2001). 또한 노동시장 진입 성과에 영향을 미치는 요소로 외국어 학습과 직업훈련((박천수·나영선, 2013), 직무경험(Carr et al., 1996), 미취업기간(Gregg & Tominey, 2005; Gregory & Jukes, 2001)을 제시한 연구가 있는가 하면, 재학 중 일경험, 직무교육은 영향요소로 작동하지 않는다는 연구도 존재한다(성지미·안주엽, 2012; 이규용·김용현, 2003).

청년층을 대상으로 한 것은 아니지만 콘텐츠인력의 임금을 다룬 연구는 존재한다. 콘텐츠인력들의 임금은 정규교육 및 경험여부와 숙련 정도에 따라 결정되며(허식, 2009), 자격 보다는 경력이 중요한 요소로 작용한다(김준영, 2009). 또한 타분야에 비해 콘텐츠인력의 성별, 학력별 임금 격차는 작으나 경력별 격차는 크게 나타나고 있으며, 모든 특성에서 임금 격차의 크기가 빠르게 확대되고 있다(이용관·김혜인, 2015).

임금에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 보면 일관되지 않게 나타나고 있다. 이는 취업전 개인의 역량을 증대시키는 경험이 임금에 대해 긍정적 영향을 미칠 가능성은 존재하나 이러한 경험이 시장성과로 이어지지 않는다는 것을 시사한다. 콘텐츠인력의 경우 학력보다는 실제 직무역량이 임금에 중요하게 작용한다는 것을 보여준다.

Ⅲ. 분석 방법 및 자료

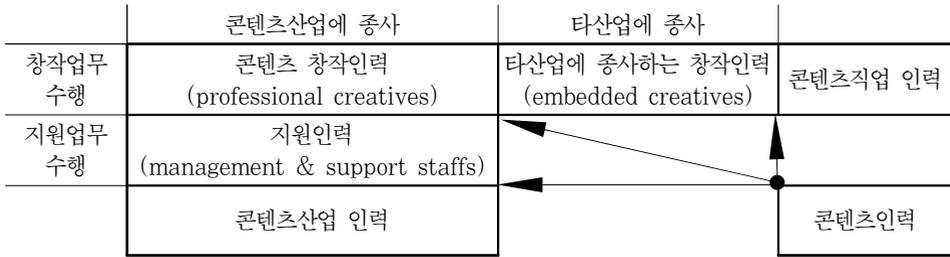
1. 분석 자료

가. 콘텐츠인력의 범위와 분류

본 연구에서 다루는 콘텐츠인력의 범위를 설정하기 위해서는 콘텐츠의 범위와 이에 따른 콘텐츠 산업과 직업을 규정해야 한다. 콘텐츠 범위는 연구주제 및 각국의 정책 범위에 따라 다르게 정의된다. 여기서 다루는 콘텐츠는 문화적 요소가 가미된 것으로 문화산업진흥 기본법(제2조 1)에 명시되어 있는 영화, 음악, 게임, 방송, 애니메이션, 캐릭터, 출판, 공연(뮤지컬) 등의 장르로 분류할 수 있는 것들로 한정한다. 콘텐츠산업은 문화적 요소가 가미된 콘텐츠를 제작·유통하는 산업을, 콘텐츠직업은 콘텐츠를 창작하거나 유사한 영역의 직무를 가진 직업을 의미한다.

산업과 직업을 교차하여 콘텐츠인력을 분류하는 대표적인 방법론인 세 가지 창의인력 유형(creative trident)을 활용하면 콘텐츠인력은 네 영역 중 세 영역에 분포한다. 세 영역에 있는 콘텐츠인력은 콘텐츠산업 내에서 콘텐츠를 기획·제작하는 창작인력, 콘텐츠산업 내에서 일을 하나 지원업무를 하는 지원인력, 콘텐츠산업 밖(타분야)에서 일을 하나 창작업무를 하는 인력으로 분류할 수 있다(Higgs & Cunningham, 2008).

[그림 1] 콘텐츠인력 분류



자료: Higgs & Cunningham(2008) 재인용

여기서는 콘텐츠산업 인력과 콘텐츠직업 인력의 개념을 활용한다. 콘텐츠기업은 콘텐츠를 직접 생산하는 기획·제작 인력과 콘텐츠 유통 및 경영 활동을 지원해주는 인력을 고용한다. 이에 콘텐츠산업 내에서 콘텐츠를 창작하는 인력과 콘텐츠를 유통시키고 기업이 유지될 수 있도록 지원하는 인력은 콘텐츠산업 인력으로 분류할 수 있다. 또한 콘텐츠 창작 관련 전공, 기술, 경험을 지닌 인력들은 다양한 분야에서 일을 하므로 콘텐츠산업 내에서 콘텐츠를 창작하는 인력과 콘텐츠산업 밖에서 창작업무를 하는 인력은 콘텐츠직업 인력으로 분류할 수 있다.

나. 자료 설명

콘텐츠인력의 첫 직장 진입 소요기간과 임금이 영향을 미치는 요소를 분석하기 위해 사용된 자료는 한국고용정보원의 「청년패널(Youth Panel) 1~7차(2007~2013년)」 자료이다. 청년패널²⁾은 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등을 반영하는 기초자료를 수집하여 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구 발전에 기여하는 목적으로 실시되고 있다. 2007년 새롭게 구축된 청년패널에서는 전국 청년 거주 가구를 대상으로 표본을 구축하여 만 15~29세(2007년 기준) 청년층 10,206명을 조사하여 2013년 74.0%의 표본유지율을 나타내고 있다.

청년패널에서 제공하는 주요 항목은 학생들의 학교생활과 경험, 진로 등에 관한 정보와 취업자 및 미취업자의 구직활동 및 일자리 정보 등이다.³⁾ 자료에서 전공, 산업 및 직

2) 청년패널은 2007년 당시 만 15~29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적 조사하는 종단면 조사로 우리나라 최초의 개인단위 조사이다.

3) 첫 직장 진입 소요기간을 분석한 선행연구들을 보면 학교생활 및 구직준비 활동에 대한 정보가 풍부한 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」을 이용하고 있다. 그러나 콘텐츠인력의 경우

업 정보를 세부적으로 제공하고 있어 특정 분야의 인력들을 분류하는 것이 용이하다. 분석을 위해 일정한 표본 선정과정을 거쳤다. 우선 자료에서 콘텐츠산업 인력은 통계청에서 제공하는 콘텐츠산업 특수분류에 따라 한국표준산업분류 기준으로, 콘텐츠직업 인력은 직무명에 따라 고용직업분류 기준으로 추출하였다.⁴⁾ 여기서 구직활동을 하고 있는 표본은 콘텐츠인력으로 식별할 수 없기 때문에 노동시장에 진입한 표본 중 졸업 및 취업 연월이 불분명하거나 직업이동 경험이 있는 표본은 제외하고 총 3,965개 표본을 사용하였다.⁵⁾

또한 첫 직장 진입 소요기간을 최종학교 졸업 시기와 첫 직장 진입 시기의 차로 도출하기 때문에 변수설정에 있어 몇 가지 사항을 고려해야 한다. 재학기간 중 취업을 하는 경우는 첫 직장 진입 소요기간이 음(-)의 값을 갖는데 이는 진입 소요기간을 0으로 보정하여 분석한다. 또한 고등학교를 졸업한 남학생의 경우 군대 등으로 첫 직장 진입 시기가 늦어지는 경우가 존재하므로 고등학교 졸업자 중 군 복무 경험이 있는 표본에 대해서는 첫 직장 진입 시기에서 평균 군 복역기간을 차감해서 분석하였다.

전(全)산업⁶⁾, 콘텐츠산업, 콘텐츠직업의 첫 직장 진입 소요기간에 대한 기초통계량을 보면 <표 1>과 같다. 진입 소요기간을 보면 전산업은 12.1개월, 콘텐츠산업은 10.5개월, 콘텐츠직업은 12.7개월로 나타났다. 모두 여성이 남성에 비해, 학력이 높을수록 진입 소요기간이 짧게 나타났다. 휴학경험을 제외한 취업전 경험요소를 보면 전산업에 비해 콘텐츠산업과 직업의 경우 경험자 비중이 적은 것을 확인할 수 있다.⁷⁾ 휴학경험과 진로상담경험이 있는 경우 진입 소요기간이 짧게 나타났으나 다른 경험요소에 대해서는 전산업과 콘텐츠산업 및 직업이 다른 양상을 보인다. 끝으로 전산업과 콘텐츠산업은 오프

- 노동시장 진입에 있어 개인 포트폴리오가 중요하며 콘텐츠인력을 전문적으로 배출하는 특수 고등학교가 존재하기 때문에 대학진학을 안하는 표본을 포함하고 있는 청년패널을 사용하였다.
- 4) 콘텐츠산업은 콘텐츠산업 특수분류에서 제시하고 있는 것들 중 실제 관련성이 적어 콘텐츠산업에 포함시키기 어려운 산업을 제외한 후 콘텐츠 장르로 명확하게 식별이 가능한 것만 선별했으며, 콘텐츠직업은 콘텐츠 제작 및 유통과정에서 존재하는 직무명만을 선별하였다. 세부적인 기준은 <부록>을 참조하라.
- 5) 이상의 내용을 적용하면 각 조사 연도 첫 직장 진입 소요기간을 제공하는 표본은 다음과 같다.

전체	1차(2007)	2차(2008)	3차(2009)	4차(2010)	5차(2011)	6차(2012)	7차(2013)
3,965	2,066	403	286	318	301	284	307

- 6) 콘텐츠인력의 특성을 파악하기 위해 전(全)산업(콘텐츠산업 및 직업 표본 제외한 3,700개 표본)의 첫 직장 진입 소요기간과 임금에 대한 영향요인과 비교한다.
- 7) 콘텐츠 분야는 프로젝트 단위로 일하는 경우가 많기 때문에 인증 가능한 일경험 기회가 적으며, 도제 및 현장 교육의 성격이 강하기 때문에 자격증이나 직업훈련 체계도 발달되지 않았다.

라인 구직방법을, 콘텐츠직업은 지인추천 구직방법을 활용한 경우가 첫 직장 진입 소요기간이 가장 짧게 나타났다.

<표 1> 분야별 첫 직장 진입 소요기간에 대한 기초통계량

		전산업			콘텐츠산업			콘텐츠직업		
		표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차
전체		3,700	12.09	14.95	201	10.49	13.22	173	12.73	14.75
성별	남성	1,602	13.83	15.51	101	10.55	13.05	96	13.24	15.14
	여성	2,098	10.77	14.38	100	10.42	13.46	77	12.09	14.32
학력	고졸 이하	1,277	17.12	17.18	41	18.46	18.02	38	24.21	18.61
	전문대졸	914	9.46	12.74	49	9.82	12.34	48	10.15	13.67
	대졸 이상	1,509	9.42	12.96	111	7.84	10.11	87	9.14	10.43
휴학경험	없음	2,512	13.55	15.71	96	13.02	15.36	87	15.52	16.37
	있음	1,188	9.00	12.68	105	8.17	10.46	86	9.91	12.37
일경험	없음	2,675	12.19	14.99	148	9.80	12.27	126	12.31	14.55
	있음	1,025	11.82	14.86	53	12.40	15.54	47	13.85	15.37
자격증	없음	2,479	12.92	15.44	155	10.75	13.02	126	12.54	14.76
	있음	1,221	10.42	13.78	46	9.61	13.98	47	13.23	14.85
직업교육 경험	없음	3,412	12.27	15.12	184	10.40	13.00	160	12.66	14.66
	있음	288	10.03	12.63	17	11.41	15.87	13	13.62	16.35
시험준비 경험	없음	3,221	12.21	15.02	192	10.35	13.08	163	12.76	14.61
	있음	479	11.29	14.49	9	13.33	16.57	10	12.20	17.66
진로상담 경험	없음	3,039	12.32	15.11	165	10.65	13.52	142	12.80	14.96
	있음	661	11.02	14.16	36	9.72	11.92	31	12.39	13.97
구직방법	온라인	1,221	13.39	15.26	80	11.61	13.58	66	15.56	15.38
	오프라인	621	10.59	14.22	34	9.56	12.45	25	11.04	14.24
	지인추천	1,858	11.74	14.93	87	9.82	13.26	82	10.96	14.19

자료: 청년패널 1~7차(2007~2013년)

다음으로 전산업, 콘텐츠산업, 콘텐츠직업의 첫 직장 (월평균)임금에 대한 기초통계량을 보면 <표 2>와 같다.⁸⁾ 첫 직장 진입 시기가 개인마다 다르므로 시기별 평균 임금수준 차이가 발생한다. 이에 2013년을 기준으로 각 연도 임금수준을 소비자물가로 환산하여

8) 임금분석에는 3,965개 표본 중 임금과 근로시간 정보가 없는 표본을 제외한 총 3,802개 표본을 사용하였다.

사용하였다. 첫 직장의 임금수준은 전산업(173.6만원)과 콘텐츠산업(174.7만원) 및 직업(173.4만원)이 거의 비슷하게 나타났다. 모든 경우 여성에 비해 남성이, 학력이 높을수록 임금이 높게 나타났다. 개인의 경험요소별로 보면 일, 자격증, 진로상담 경험은 있는 경우가, 시험준비 경험은 없는 경우가 임금이 높게 나타났다. 전산업은 직업교육경험이 있는 경우에 상대적으로 임금이 높게 나타나는 반면 콘텐츠산업과 직업은 반대의 경향을 보인다. 기술수준은 높을수록 임금이 높게 나타나며 전산업과 콘텐츠산업은 전공이 일치할수록 임금이 높게 나타났다. 모든 경우 기업 규모가 클수록, 회사가 서울에 있는 경우 임금이 높게 나타났다. 끝으로 근로시간을 보면 콘텐츠산업과 직업은 각각 44.6분, 44.9분으로 전산업(47.3분)에 비해 짧은 경향을 보인다.

<표 2> 분야별 첫 직장 (월평균)임금에 대한 기초통계량

		전산업			콘텐츠산업			콘텐츠직업		
		표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차
전체		3,553	173.57	75.92	192	174.69	63.04	162	173.37	68.23
성별	남성	1,529	192.04	79.90	93	192.24	68.05	88	189.27	69.28
	여성	2,024	159.61	69.61	99	158.20	53.19	74	154.47	62.29
학력	고졸 이하	1,234	150.53	71.89	40	158.35	65.70	35	159.82	72.15
	전문대졸	879	161.17	58.27	47	156.39	36.98	46	157.76	35.10
	대졸 이상	1,440	200.88	80.19	105	189.10	67.90	81	188.10	77.61
일경험	없음	2,549	172.38	75.93	141	172.69	65.50	117	169.60	69.01
	있음	1,004	176.57	75.83	51	180.22	55.89	45	183.19	65.91
자격증	없음	2,365	173.51	76.97	148	174.26	67.03	117	172.53	70.99
	있음	1,188	173.68	73.81	44	176.14	47.82	45	175.56	61.18
직업교육 경험	없음	3,273	173.10	75.69	176	174.70	63.78	149	173.98	68.56
	있음	280	179.04	78.48	16	174.57	56.05	13	166.43	66.50
시험준비 경험	없음	3,095	173.59	76.77	184	174.99	63.97	152	174.09	68.87
	있음	458	173.41	69.94	8	167.71	37.40	10	162.49	59.73
진로상담 경험	없음	2,909	174.80	76.72	158	176.11	65.47	132	178.40	70.86
	있음	644	168.02	71.98	34	168.09	50.52	30	151.24	50.39
기술수준	요구>기술	311	141.43	58.25	12	134.99	69.79	6	152.02	68.48
	요구≤기술	3,242	176.65	76.70	180	177.34	61.87	156	174.20	68.31
전공 일치도	없음	937	153.75	73.43	23	139.44	56.47	12	187.72	67.05
	있음	2,616	180.67	75.55	169	179.49	62.50	150	172.23	68.41

		전산업			콘텐츠산업			콘텐츠직업		
		표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차
기업규모	30인미만	1,764	154.00	65.09	96	159.47	53.55	97	157.24	57.11
	30~99인	756	177.71	67.35	51	189.89	71.10	44	191.83	77.02
	100인이상	1,033	203.95	87.70	45	189.94	65.58	21	209.22	75.55
회사위치	서울	669	190.50	87.34	93	186.40	68.83	71	189.16	75.76
	광역시	910	173.08	73.94	28	156.41	53.96	29	156.01	59.93
	기타지역	1,974	168.05	71.74	71	166.57	55.77	62	163.42	59.32
근로시간		3,553	47.25	10.07	192	44.55	9.63	162	44.88	11.69

자료: 청년패널 1~7차(2007~2013년)

2. 분석 방법

콘텐츠인력들의 첫 직장 진입 소요기간과 임금이 영향을 미치는 요인을 분석한 결과를 통해 특성 및 시사점을 도출하기 위해서는 비교 대상이 필요하다. 본 연구에서는 콘텐츠인력들의 특성을 파악하기 위해 콘텐츠산업과 직업을 동시에 고려한다. 즉 콘텐츠산업 내 인력뿐만 아니라 타 산업에 종사하나 콘텐츠 직업을 가진 인력도 분석 대상에 포함한다. 이를 통해 창작인력과 지원인력이 모두 포함된 콘텐츠산업과 순수한 창작인력들의 특징을 가진 콘텐츠직업 특성을 비교 분석한다. 또한 콘텐츠인력의 특성 분석을 용이하게 하기 위해서 전산업(콘텐츠산업 및 직업 표본 제외)의 결과와 비교한다.

가. 첫 직장 진입 소요기간 영향요인

일반적으로 노동시장 진입 소요기간에 미치는 영향을 분석한 연구들은 구직단계에 있는 표본까지 모두 포함하는 생존분석모형을 이용한다.⁹⁾ 그러나 여기서 사용한 인력의 범위가 특정 산업 및 직업에 한정되어 있기 때문에 구직활동을 하고 있는 표본들을 자료에서 파악하는 것이 제한된다. 즉 구직활동을 하고 있는 인력이 어떠한 산업과 직업을 가지게 될 것인가는 취업이라는 사건이 발생한 이후에 구분 가능하다. 이러한 자료 관측상

9) 생존분석의 특징은 조사기간 동안 사건이 일어나지 않은 표본과 사건이 일어난 표본 모두 분석대상으로 삼을 수 있다는 것이다. 전자의 표본을 우측절단 표본이라고 하는데, 일반적인 회귀분석 모형을 통해서도 우측절단 표본과 사건발생 여부와 발생 시점 모두를 분석에 고려할 수 없다(박재민, 2006).

의 문제로 인해 콘텐츠인력들의 첫 직장 진입 소요기간에 미치는 영향요인 분석에서는 노동시장에 진입한 경험을 가진 우측절단 표본을 이용한다. 우측절단 표본은 표본선택 편의를 가질 수 있으나 구직활동을 하고 있는 인력들의 노동시장 진입 소요기간이 취업한 인력들의 평균 진입 소요기간에 수렴한다는 측면에서 영향요인을 찾는 것이 가능하다. 첫 직장 진입 소요기간을 종속변수로 하는 분석모형은 다음과 같다.

$$enter_{ij} = \alpha + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 E_{ij} + \beta_3 S_{ij} + \beta_4 F_{ij} + year + u_{ij}$$

$enter_{ij}$ 는 j 분야(전산업, 콘텐츠산업, 콘텐츠직업)에 있는 개인 i 의 진입 소요기간이다. 여기서 X_{ij} 는 개인의 인구학적 특징으로 성별, 연령, 학력을 의미한다. E_{ij} 는 개인의 경험과 관련 있는 것으로 휴학경험, 직장체험경험, 자격증취득여부, 직업교육경험, 시험준비경험, 진로상담경험을 의미한다. S_{ij} 는 구직방법을 의미하는 것으로 온라인, 오프라인, 지인추천으로 구분된다. 끝으로 F_{ij} 는 가족의 특징으로 아버지의 경제활동 참여여부 및 직업(6개로 구분: 0. 무직, 1. 관리전문직, 2. 사무직, 3. 판매서비스직, 5. 농림어업관련직, 6. 기타)을 활용하였으며 연도효과도 통제하였다.

나. 첫 직장 임금 영향요인

임금 영향요인 분석은 전형적인 방법인 Mincer(1974)류의 방정식을 사용했다. 즉, 로그 임금은 연령, 성별, 학력, 근속, 경력 등과 같은 개인의 인적 특성과 고용형태, 기업 규모 등 그 밖의 사회경제적 요인에 의해 설명된다. 그러나 근속연수 및 경력 등은 실제로 노동시장에 진입한 이후 생성되는 것이기 때문에 첫 직장 임금 분석에서는 배제된다. 대신 대용변수로 취업전 경험요소와 노동시장 특징을 통제함으로써 첫 직장 임금 영향요인을 분석하였다. 첫 직장 임금결정 요인을 분석하기 위한 모형은 아래와 같다.

$$lwage_{ij} = \alpha + \beta_0 whour_{ij} + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 E_{ij} + \beta_3 C_{ij} + \beta_4 F_{ij} + year + v_{ij}$$

$lwage_{ij}$ 는 j 분야에 있는 개인 i 의 로그 임금이다. 임금은 근로시간에 따라 크게 달라지기 때문에 임금분석에는 근로시간에 대한 임금효과를 통제하기 위해 시간당임금을 사용한다. 그러나 콘텐츠 창작은 노동집약적이며 주기가 비연속적이다. 게다가 콘텐츠인력

들은 보상수준에 관계없이 노동과 학습에 많은 시간을 투입하며 근로시간이 불규칙하고 초과근로 가능성이 높기 때문에(이용관, 2014) 콘텐츠인력의 임금 분석시 시간당 임금 개념을 적용하는 것이 제한된다. 이에 근로시간을 통제변수로 활용함으로써 시간에 따른 임금변화를 통제하는 동시에 콘텐츠인력들에게서 나타나는 근로시간의 특징을 간접적으로 확인한다. 이밖에도 개인의 인구학적 특징(X_{ij})인 성별, 연령, 학력을 통제하였다. 또한 E_{ij} 는 개인의 경험과 관련된 것으로 첫 직장 진입 소요기간, 휴학경험, 직장체험경험, 자격증취득여부, 직업교육경험, 시험준비경험, 진로상담경험을, C_{ij} 는 직무 및 노동시장 특징으로 기술수준 및 전공일치도, 기업 규모, 사업장 위치, 산업, 직업을 의미한다. 끝으로 F_{ij} 는 가족의 특징변수로 아버지의 경제활동 참여 여부 및 직업을 활용하였으며 연도효과도 통제하였다.

IV. 분석결과

본 장의 회귀분석은 모든 조사 연도의 해당 표본을 풀링(pooling)하여 분석한 것으로 위에서 설명한 모형과 같이 근로자의 인구학적 특징, 취업전 경험요소, 노동시장 특징, 가족의 특징, 연도를 통제한 결과이다.

〈표 3〉은 첫 직장 진입 소요기간의 영향요인을 분석한 결과이다. 전산업의 분석결과와 선행연구들과 비슷한 결과를 가지는 반면, 콘텐츠산업과 직업은 다른 경향을 보인다. 전산업의 경우 남성에 비해 여성의 진입 소요기간이 짧은 것으로 나타난 반면, 콘텐츠산업과 직업은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 경우 교육수준이 높을수록 진입 소요기간이 짧게 나타났다. 특히 콘텐츠산업과 직업의 경우 고졸이하 인력과 전문대졸의 진입 소요기간의 차이가 전산업에 비해 크게 나타났다. 이는 노동시장에 진입하는 대부분의 콘텐츠인력들의 학력이 높다는 것을 보여준다.

일경험, 진로상담경험 등은 모든 경우 첫 직장 진입 소요기간에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 전산업의 경우 휴학경험(5.1개월), 자격증(2.9개월), 직업교육경험(1.8개월)은 소요기간을 줄이나 시험준비경험(1.6개월)은 늘리는 관계를 갖는 것으로 나타났다. 그러나 콘텐츠산업(자격증 제외)과 직업은 취업전 경험요소에 대해

서 유의미한 결과를 보이지 않는다. 이러한 결과는 <표 1>에서 상대적으로 콘텐츠산업과 직업의 경우 경험요소에 대한 경험자 비중이 적다는 것으로도 유추할 수 있는데 실제로 콘텐츠 관련 일경험, 직업교육, 시험 등의 기회는 상당히 제한적이다. 또한 콘텐츠 창작 업무를 수행하는 인력의 경우는 직무와 관련성 있는 자격증은 거의 없다. 이로 인해 콘텐츠 인력의 취업전 경험요소가 콘텐츠 분야 노동시장 진입에 있어 신호기제(signaling device)로 작동하지 않는다. 끝으로 온라인을 이용한 구직방법을 기준으로 봤을 때 전산업의 경우 오프라인과 지인추천이 각각 2.4개월, 2.3개월씩 소요기간을 줄이는 것으로 나타났다. 반면 콘텐츠산업에는 유의미한 효과가 나타나지 않으며 콘텐츠직업은 지인추천 구직방법을 사용하는 경우 소요기간이 5개월 이상 감소하는 것으로 나타났다. 이는 콘텐츠인력의 노동시장 진입에 있어 인적 네트워크 이용이 중요함을 시사한다.

<표 3> 첫 직장 진입 소요기간 영향요인

		전산업		콘텐츠산업		콘텐츠직업	
		계수값	표준편차	계수값	표준편차	계수값	표준편차
성별(ref. 남성) 여성		-1.967***	(0.583)	1.323	(3.816)	2.391	(3.884)
연령		1.512***	(0.110)	0.536	(0.567)	1.204*	(0.684)
학력 (ref. 고졸 이하)	전문대졸	-7.151***	(0.708)	-8.062**	(3.860)	-16.135***	(3.969)
	대졸 이상	-9.178***	(0.852)	-11.091***	(4.095)	-19.752***	(5.349)
휴학경험(ref. 없음) 있음		-5.104***	(0.724)	0.366	(3.874)	1.704	(4.421)
일경험(ref. 없음) 있음		0.907	(0.656)	0.997	(3.549)	0.852	(3.494)
자격증(ref. 없음) 있음		-2.701***	(0.563)	-5.093*	(3.047)	-3.156	(3.366)
직업교육경험(ref. 없음) 있음		-1.616*	(0.835)	1.247	(3.802)	-0.213	(5.208)
시험준비경험(ref. 없음) 있음		1.491**	(0.742)	-1.573	(7.007)	-1.620	(7.150)
진로상담경험(ref. 없음) 있음		-0.873	(0.641)	-0.895	(2.764)	-1.826	(3.210)
구직방법 (ref. 온라인정보)	오프라인	-2.399***	(0.670)	-1.845	(2.316)	-5.168	(3.125)
	지인추천	-2.272***	(0.522)	-1.498	(2.239)	-5.050**	(2.432)
상수항		-14.885***	(3.202)	8.851	(19.869)	-3.509	(19.060)
관측치		3,700		201		173	
R^2		0.147		0.214		0.273	

주: 청년패널 1~7차 자료를 풀링(pooling)하여 분석한 결과로 아버지의 경제활동 여부 및 직업, 연도가 추가로 통제되었다.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 청년패널 1~7차(2007~2013년)

〈표 4〉는 첫 직장 (로그월평균)임금¹⁰의 영향요인을 분석한 결과이다. 전산업의 분석 결과는 선행연구들과 비슷한 결과를 가지는 반면 콘텐츠산업과 직업의 영향요인은 다른 경향을 보인다. 우선 근로시간이 1시간 증가할 때 임금이 전산업은 약 0.9% 증가하는 관계를 보이는 반면 콘텐츠산업과 직업은 유의미한 관계가 나타나지 않는다. 이는 콘텐츠산업과 직업의 경우 상대적으로 근로시간이 비연속적이고 고용계약기준이 명확하지 않아 연장근로시간(야간, 휴일 등)에 대한 보상이 제대로 이루어지지 않기 때문인 것으로 보인다.¹¹ 인구학적 특징에 대한 영향요인을 보면 전산업의 경우 남성에 비해 여성의 임금이 12% 낮고 연령과 학력이 증가할수록 임금이 증가하는 경향을 보인다. 반면 콘텐츠산업(연령 제외)과 직업은 이러한 요소들에 대한 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이는 창작인력의 경우 성별, 학력별 임금 격차가 상대적으로 작다는 것을 의미한다(이용관·김혜인, 2015).

전산업과 콘텐츠직업의 첫 직장 소요기간은 임금이 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업전 경험요소와 임금의 관계는 전산업의 경우 시험준비와 진로상담경험에서 부(-)의 관계가, 콘텐츠산업은 일경험에서 정(+)의 관계가, 콘텐츠직업은 진로상담에서 경험이 부(-)의 관계가 나타났다. 개인의 경험요소가 임금결정에 제한적으로 작용하는 것은 노동시장에서 콘텐츠인력들이 가진 교섭력이 약하고 개인의 경험을 평가할 수 있는 체계가 취약하기 때문이다(이용관, 2016b). 또한 노동시장에서 쌓이는 경력정보와 달리 취업전 경험요소는 실무역량과 관계성이 적기 때문에 기업의 신규인력 채용을 결정하는 핵심 요인으로 작동되지는 않는다는 것을 의미한다.

반면 기술수준이 요구수준보다 높은 경우 전산업은 임금이 약 9.2%, 콘텐츠산업은 약 19.4%, 콘텐츠직업은 약 33.5% 큰 것으로 나타나 콘텐츠인력의 근로조건 결정에 있어 개인 역량이 더욱 강하게 작용한다는 것을 확인할 수 있다. 특히 창작자 위주인 콘텐츠직업의 경우 포트폴리오나 인적네트워크를 통해 보다 객관적으로 업무능력이 평가되기 때문에 개인 역량에 따른 임금 격차가 크게 나타난다. 또한 업무능력에 대한 평가 가능성은 전공일치가 임금이 미치는 영향력을 상쇄한다.

전산업은 기업 규모가 증가할수록 임금이 증가하나 콘텐츠산업과 직업은 일부 구간에

10) 실제 분석에 사용한 임금변수는 설명변수에 대한 해석을 용이하게 하기 위해서 로그월평균 임금을 사용하였다.

11) 타산업과 달리 콘텐츠산업에 종사하는 인력들은 콘텐츠 창작에 많은 시간을 할애하고 있어 창작과정에서 일과 생활의 분리가 제한된다(이용관, 2014).

서만 유의미한 결과가 나타났다. 끝으로 서울에 위치한 회사를 기준으로 했을 때 전산업은 지역 규모가 작을수록 임금이 감소하는 경향을 보이거나 콘텐츠산업과 직업의 경우 광역시에서는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

<표 4> 첫 직장 (로그월평균)임금 영향요인

		전산업		콘텐츠산업		콘텐츠직업	
		계수값	표준편차	계수값	표준편차	계수값	표준편차
근로시간(시간)		0.009***	(0.001)	0.000	(0.006)	0.005	(0.007)
성별(ref.남성) 여성		-0.120***	(0.016)	0.024	(0.071)	-0.052	(0.083)
연령		0.028***	(0.003)	0.041**	(0.017)	0.025	(0.029)
학력 (ref.고졸 이하)	전문대졸	0.069***	(0.017)	-0.051	(0.090)	-0.144	(0.123)
	대졸 이상	0.208***	(0.020)	-0.029	(0.099)	-0.097	(0.139)
첫 직장 진입 소요기간(월)		-0.001***	(0.000)	-0.000	(0.002)	-0.005*	(0.003)
일경험(ref.없음) 있음		0.007	(0.016)	0.153*	(0.081)	0.087	(0.100)
자격증(ref.없음) 있음		0.003	(0.015)	0.067	(0.075)	0.078	(0.090)
직업교육경험(ref.없음) 있음		-0.001	(0.024)	-0.006	(0.087)	0.131	(0.115)
시험준비경험(ref.없음) 있음		-0.037*	(0.020)	-0.087	(0.112)	-0.202	(0.150)
진로상담경험(ref.없음) 있음		-0.026*	(0.016)	-0.010	(0.065)	-0.211**	(0.090)
기술수준(ref.)) 요구≤기술		0.092***	(0.022)	0.194*	(0.107)	0.335***	(0.121)
전공일치도(ref.없음) 있음		0.109***	(0.015)	0.176**	(0.078)	-0.002	(0.125)
기업 규모 (ref.30인 미만)	30~99인	0.082***	(0.016)	0.118*	(0.067)	0.116	(0.095)
	100인 이상	0.206***	(0.015)	0.093	(0.075)	0.253**	(0.108)
회사위치 (ref.서울)	광역시	-0.068***	(0.019)	-0.094	(0.066)	-0.139	(0.092)
	기타 지역	-0.116***	(0.017)	-0.118*	(0.063)	-0.205**	(0.085)
상수항		4.329***	(0.266)	3.290***	(0.725)	4.328***	(1.125)
관측치		3,553		192		162	
R^2		0.369		0.421		0.455	

주: 청년패널 1~7차 자료를 풀링(pooling)하여 분석한 결과로 산업, 직업, 아버지의 경제활동 여부 및 직업, 연도가 추가로 통제되었다.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 청년패널 1~7차(2007~2013년)

V. 결론 및 제언

본 연구는 청년 콘텐츠인력을 추출 가능한 한국고용정보원의 청년패널 1~7차(2007~2013년) 자료를 사용하여 이들의 첫 직장 진입 소요기간 및 임금 영향요인을 분석하였다. 콘텐츠인력을 콘텐츠산업에 종사하는 인력과 콘텐츠직업을 가진 인력으로 구분하여 분석한 결과를 전산업과 비교함으로써 콘텐츠인력의 노동시장 진입에 대한 시사점을 도출하였다.

첫 직장 진입 소요기간 및 임금 영향요인을 분석한 결과 전산업은 선행연구들과 비슷한 결과를 보이는 반면 콘텐츠산업과 직업은 다른 경향을 보였다. 콘텐츠산업과 직업의 경우 고졸과 전문대졸간의 진입 소요기간 차는 전산업에 비해 크게 나타나는 반면 전문대와 대졸자간의 차이는 작게 나타났다. 또한 전산업의 경우 진입 소요기간이 취업전 경험요소와 유의미한 관계를 가지는 반면 콘텐츠산업과 직업은 유의미한 결과를 보이지 않는다. 이는 콘텐츠산업과 직업의 경우 관련 분야 일, 직업교육, 시험 등의 기회가 상당히 제한적이며, 자격증 제도도 불비해 이러한 요소들이 콘텐츠인력의 노동시장 진입에 있어 중요한 신호기제로 작동되지 않는다는 것을 보여준다. 콘텐츠직업은 지인추천을 활용한 경우 진입소요기간이 축소되는 것으로 나타나 노동시장 진입에 있는 인적 네트워크 구축이 중요하다는 것을 보여준다.

임금에 대한 분석결과는 일반적으로 근로시간이 많을수록 임금이 증가하나 콘텐츠산업과 직업의 경우는 이러한 효과가 나타나지 않는데 이는 콘텐츠인력의 근로시간이 비연속적이고 고용계약 기준이 명확하지 않아 연장근로시간 대한 보상이 제대로 이루어지지 않는다는 것을 보여준다. 또한 전산업의 경우 임금과 성별, 연령, 교육수준은 유의미한 관계가 나타나는 반면 콘텐츠산업과 직업은 유의미하지 않게 나타나 성별, 교육수준별 임금 격차가 상대적으로 작다는 것을 보여준다. 모든 경우 취업전 경험요소는 임금과 유의미한 관계가 나타나지 않는데 이는 기업의 신규인력 채용시 경험요소가 참고자료로 될 수 있어도 선발 요인으로 작동하지 않는 것을 의미한다. 창작자 위주인 콘텐츠직업의 경우 포트폴리오나 인적네트워크를 통해 보다 객관적으로 업무능력이 평가될 수 있기 때문에 개인 역량에 따른 임금 격차가 크게 나타났다.

이상의 결과들을 볼 때 청년 콘텐츠인력들이 노동시장 진입을 확대하기 위해서는 다음과 같은 정책적 고려가 필요하다. 첫째, 직무관련성 높은 경험 기회를 확대하는 동시에 이러한 경험이 실제 노동시장에서 신호기제로 작동될 수 있도록 경험에 대한 공신력을 높이고 개인이 쌓은 창의적 역력이 검증될 수 있는 체계가 구축되어야 한다. 둘째, 콘텐츠산업과 직업의 임금에 있어 고용 및 기업 형태 보다는 개인 역량이 중요하므로 이를 강화시킬 수 있는 경력개발 및 교육훈련 프로그램 지원이 확대되어야 한다.

본 연구는 최근 일자리 창출과 청년실업 문제 해소 논의에 핵심이 되고 있는 청년 콘텐츠인력에 대한 초기 연구로 청년층의 노동시장 진입에 있어 가장 중요한 첫 직장 진입 소요기간과 임금에 대한 영향요인을 분석하고 시사점을 제시했다. 그러나 콘텐츠인력의 범위와 분류에 따라 조사 표본을 추출하여 구축된 통계자료가 없어 분석에 전체 노동시장을 조사한 통계자료를 사용하게 됨으로써 발생하는 한계점이 존재한다. 첫째, 콘텐츠인력 분류의 어려움으로 나타나는 분석상의 한계점이 존재한다. 콘텐츠 분야는 다양한 분야와 연계되고 있어 산업, 직업 분류 등에 의해 콘텐츠인력을 일률적으로 구분하는 것은 어렵다. 이로 인해 연구에서 사용한 콘텐츠인력의 절대적인 수치가 과소 또는 과대평가 될 수 있다. 둘째, 콘텐츠산업 및 직업을 가진 인력들의 표본 크기에 대한 문제가 존재한다. 콘텐츠 분야가 일자리 창출의 핵심 분야로 주창되고 있으나 현재 한국의 경제 및 노동시장에서 차지하는 비중은 3%도 안 되는 수준이며, 특히 창작인력의 비중은 매우 적다. 또한 콘텐츠기업이 소규모이며 관련 인력들이 고용정책의 주요 대상으로 고려된 기간이 매우 짧기 때문에 노동시장 관련 통계에서의 표본크기는 매우 작게 나타난다. 그러나 앞에서 설명했듯이 본 연구에서 제시한 다양한 지표들이 콘텐츠 분야 노동시장의 특징들을 잘 보여주고 있으며, 본 연구에서는 수치의 절대적인 크기보다는 전산업을 기준으로 한 상대적인 크기 및 방향이 중요하다는 측면에서 콘텐츠 노동시장에 대한 의미 있는 시사점을 제공하고 있다.

경제성장과 일자리 창출의 핵심 분야로써 콘텐츠 분야가 역할을 수행하기 위해서는 노동시장에 효과적으로 인적자원이 축적되어야 하며, 이는 노동시장의 선진화가 전제되어야 가능하다. 노동시장 선진화를 위해서는 관련 노동시장을 면밀하게 분석할 수 있는 자료 생산과 연구가 선행되어야 한다. 콘텐츠 분야에 대한 사회적·정책적 관심의 확대가 실제 콘텐츠인력들의 노동시장 개선으로 이어질 수 있도록 체계적인 자료 구축과 이를 기반으로 다양한 정책 연구가 추진되기를 기대한다.

참고문헌

- 강순희·안준기(2010). 「대졸자의 실업경험의 낙인효과」, 『한국경제연구』, 제28권 제2호, 201~231쪽.
- 강주연·오유·김기승(2015). 「대졸자 특성과 취업 소요기간」, 『산업관계연구』, 제25권 제2호, 31~49쪽.
- 김용성(2012). 「고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로」, 『한국개발연구』, 제37권 제3호, 67~94쪽.
- 김정숙(2009). 「대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과」, 『교육과학연구』, 제40권 제1호, 141~165쪽.
- 김준영(2009). 「자격이 문화 인력의 임금과 노동 이동에 미치는 영향 효과 분석」, 『문화정책논총』, 제22권 제2호, 9~32쪽.
- 남재량(2006). 「청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점」, 『노동리뷰』, 이슈분석 4, 23~33쪽.
- 류기철(2001). 「취업형태의 지속성에 관한 연구」, 『노동경제논집』, 제24권 제1호, 207~230쪽.
- 박재빈(2006). 『생존분석: 이론과 실제』, 신광출판사.
- 박천수·나영선(2013). 「대학생의 노동시장 이행에서 외국어와 직업훈련의 연관효과」, 『직업교육연구』, 제32권 제6호, 1~20쪽.
- 성지미·안주엽(2012). 「취업사교육과 첫 일자리」, 『한국경제연구』, 제30권 제3호, 5~46쪽.
- 이규용·김용현(2003). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 1~23쪽.
- 이용관(2016a). 『콘텐츠 분야 근로환경 분석』, 한국문화관광연구원.
- _____(2016b). 「근로자들은 나쁜 근로환경에 대해 보상 받는가?」, 『노동경제논집』, 제39권 제1호, 33~55쪽.
- _____(2015). 『청년층의 콘텐츠 분야 노동시장 이행실태 분석』, 한국문화경제학회 추계학술대회.

- _____ (2014). 「일자리 나누기 정책이 콘텐츠산업의 인력에 미치는 영향 - 주40시간 근무제 도입을 활용하여」, 『문화정책논총』, 제28권 제1호, 91~111쪽.
- _____ · 김혜인(2015). 「콘텐츠 분야의 종사자 특성별 근로조건 변화 분석」, 『문화정책논총』, 제29권 제1호, 193~215쪽.
- 채창균(2003). 「대학생의 재학 중 일자리 경험과 취업준비」, 『직업교육연구』, 제22권 제1호, 169~184쪽.
- 최문경 · 이기엽(2008). 「대학졸업에서 첫 직장까지」, 『직업능력개발연구』, 제1권 제3호, 23~48쪽.
- 허식(2009). 「문화산업 근로자의 임금 및 고용형태 결정요인 분석」, 『산업경제연구』, 제22권 제5호, 2085~2108쪽.
- 홍서연 · 안주엽(2002). 「청년의 학교 졸업 후 구직기간의 분석」, 『노동정책연구』, 제2권 제1호, 19~46쪽.
- Biewon, M. & Steffes, S.(2010). “Unemployment persistence: Is there evidence for stigma effect?”, *Economics Letter*, Vol.106 No.3, pp. 188~190.
- Bratberg, E. & Nilsen, A. O.(1998). “Transition from school to work: search time and job duration”, *Discussion Paper Series*, Vol.27, pp. 1~25.
- Cockx, B. & Picchio, M.(2013). “Scarring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers”, *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol.176 No.4, pp. 951~980.
- Carr, R. V., Wright, J. D. & Brody, C. J.(1996). “Effects of high school work experience a decade later: evidence from the national longitudinal study”, *Sociology of Education*, Vol.69 No.1, pp. 66~81.
- Corcoran, M.(1982). “The Employment and Wage Consequences of Teenage Women’s Nonemployment”, in Freeman, R. B. and D. A. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem*, Chicago: University of Chicago Press.
- Ellwood, D.(1982). “Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes”, in Freeman, R. B. and D. A. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem*, Chicago: University of Chicago Press.
- Eriksson, S. & Lagerstrom, J.(2006). “Competition between Employed and Unemployed Job Applicants: Swedish Evidence,” *Scandinavian Journal of Economics*,

Vol.108 No.3, pp. 373~396.

Gomez, L. N., Ramos, I .A. & Sanchez, C. D.(2001). “Youth Transition from School to Work in Spain”, *Economics of Education Review*, Vol.20 No.2, pp. 139~149.

Gregg, P. & E Tominey, E.(2005) “The wage scar from male youth unemployment”, *Labour Economics*, Vol.12 No.4, pp. 487~509.

Gregory, M. & Jukes.(2001). “Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring Among British Men 1984-94”, *The Economic Journal*, Vol.111 No.475, pp. 607~625.

Higgs, P. & Cunningham, S.(2008). “Creative Industries Mapping: Where have we come from and where are we going?”, *Creative Industries Journal*, Vol.1 No.1, pp. 7~30.

Kolm A-S.(2005), “Work Norms and Unemployment”, *Economics Letters*, Vol.88 No.3, pp. 426~431.

Mincer, J.(1974). “Schooling, Experience, and Earnings”, New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.

Mroz, T. A. & Savage, H. T.(2006). “The Long-Term Effects of Youth Unemployment”, *Journal of Human Resources*, Vol.41 No.2, pp. 259~293.

Abstract

Analysis of Factors Influencing Labor Conditions of Youth Creative Workers

Yong-Kwan Lee

The purpose of this study is to draw policy implications for improving entry conditions into the labor market by analyzing the factors influencing labor conditions of youth creative workers (hereinafter called “creative workers”). Creative workers categorized those working in the creative(content) industries and those working in creative jobs in other industries. Then, characteristics and employment preparation process of creative workers were identified using the 1st to 7th Youth Panel (2007~2013) from the Korea Employment Information Service. The results of the analysis show that creative workers have no significant relationship between pre-employment experience and employment. The wages of creative workers were affected by their competencies rather than by pre-employment experience and types of employment and company. These results show that pre-employment experience of creative workers does not function as a signaling device in the labor market. This also implies that support for career development and education and training needs to be provided to strengthen the competencies of creative workers.

Key words: youth creative workers, creative(content) industry, creative job, employment, wage

<부록> 콘텐츠산업 및 직업 분류

소분류		세분류		
콘텐츠산업	18	인쇄 및 기록매체 복제업	182	기록매체 복제업
	58	출판업	581	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업
			582	소프트웨어 개발 및 공급업
	59	영상, 오디오 기록물 제작 및 배급업	591	영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업
			592	오디오물 출판 및 원판 녹음업
	60	방송업	601	라디오 방송업
			602	텔레비전 방송업
	63	정보서비스업	631	자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷
			639	기타 정보 서비스업
	71	광고업	713	광고업
73	전문서비스업	732	전문디자인업	
90	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	901	창작 및 예술관련 서비스업	
콘텐츠직업	014	문화, 예술, 디자인 및 영상 관련 관리자	0141	문화, 예술, 디자인 및 영상 관련 관리자
	023	광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	0231	광고 및 홍보 전문가
	081	작가 및 출판 전문가	0811	작가 및 관련 전문가
			0812	번역가
			0813	통역가
			0814	출판물 전문가
	083	기자	0831	기자 및 논설위원
	084	창작 및 공연 관련 전문가	0841	화가 및 조각가
			0842	사진작가 및 사진사
			0843	만화가 및 만화영화 작가
			0844	국악 및 전통예능인
			0845	지휘자·작곡가 및 연주자
			0846	가수 및 성악가
			0847	무용가 및 안무가
	085	디자이너	0854	시각 디자이너
			0855	웹 및 멀티미디어 디자이너
	086	영화, 연극 및 방송관련 전문가	0861	감독 및 기술 감독
			0862	배우 및 모델
			0863	아나운서 및 리포터
	087	영화, 연극 및 방송관련 기술 종사자	0871	촬영기사
0872			음향 및 녹음 기사	
0873			영상·녹화 및 편집 기사	
0874			조명기사 및 영상기사	
0879			기타 연극·영화 및 영상 관련 종사자	
088	연예인 매니저·기타 문화 및 예술 관련 종사자	0881	연예인 및 스포츠 매니저	
		0882	마술사 등 기타 문화 및 예술 관련 종사자	
203	소프트웨어 개발 전문가	2032	응용 소프트웨어 개발자	
204	웹 전문가	2041	웹 개발자	
		2042	웹 및 멀티미디어 기획자	

