

기본사업 2020-063

중장기 인력수급 변동 요인 분석

이시균
강민정
황규성
김혜원
김유선
진숙경
이원희
김기민

KEIS

한국고용정보원
Korea Employment Information Service



발간사

우리나라의 지속 가능한 경제발전을 위해 적절한 인력양성정책이 요구된다. 경제 성장을 이끌어갈 인력을 양성하려면 산업의 일자리 구조를 살펴보아야 한다. 이를 위해 중장기 인력수급 전망이 필요하다. 그런데 중장기 인력수급 전망의 활용성을 높이려면 신뢰도 확보가 필수적이다.

인력수급에 장기적으로 영향을 미치는 구조적 요인을 전망 모형에 반영해야 중장기 인력수급 전망 결과의 신뢰성을 높일 수 있을 것이다. 따라서 본 과제는 중장기적으로 인력 변동에 영향을 미치는 핵심적인 요인을 다양한 관점에서 면밀하게 분석하고 있다. 특히 저출산 및 고령화에 따른 인구구조의 변화와 기술혁신에 따른 일자리 구조의 변화는 중장기 인력수급에 영향을 미치는 대표적인 요인이다. 이는 인구 증가 둔화와 인구구조의 변화와 같은 인구 효과로 외화되어 인력공급에 큰 제약이 될 것을 경고하고 있다.

본 보고서는 이러한 인구구조의 변화에 따른 인력수요의 영향을 분석하고 있다. 중장기 인력수급 변동에 영향을 미치는 요인으로 청년 고용 부문을 다루고 있다. 이를 통해 우리나라 노동시장의 이중구조와 청년층의 특성이 결합하면서 인력수급 불일치가 해소되지 않음을 제시하고 있다. 또한, 고용보조금 정책이나 지역별 일자리 창출 모형이 고용 변동에 미치는 효과를 분석하고 있다. 이러한 분석 결과로 고용촉진장려금을 중심으로 한 고용지원금 정책이 고용을 유지하는 효과가 있음을 확인할 수 있었고, 주로 자동차 산업에서 추진되고 있는 일자리 창출 모형이 지역별 인력수요의 증가에 기여할 수 있음을 파악할 수 있었다.

이외에도 노동시간, 전공과 산업, 직업별 연계구조, 스포츠 산업의 고용구조를 분석하면서 중장기 인력수급 전망에서 다루고 있는 분야에 대한 심층적 분석을 시도하고 있다. 한편 기술혁신은 중장기적으로 산업 및 직업별 고용구조를 크게 변화시킬 것으로 예측되어 별도의 과제에서 더욱 풍부하게 다루고 있다.

중장기 인력수급 전망을 위해서 이에 영향을 미치는 요인을 심층적으로 분석하는 것은 전망 결과에 대한 충분한 설명력을 위해서 필요하다. 이러한 노력은 인력수급 전망의 신뢰성을 높여 전망 결과의 활용성을 높일 수 있을 것이다. 본 과제를 통해 중장기적인 인력수급의 변동을 풍부하게 이해하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

2020년 12월

한국고용정보원

원장 나 영 돈

[차례]

제1장 목적 및 필요성	1
제2장 인구 효과에 따른 인력수요 효과	3
제1절 인력수급 변동 현황	3
제2절 장래인구추계에 기반한 인력공급 제약 효과	7
제3절 미시모의실험 방법에 기반한 인력공급 제약 효과	10
제4절 결론	15
제3장 고용의 질 격차와 청년 고용	16
제1절 서론	16
제2절 현황	18
제3절 청년 선호 부문의 인력수급 불일치	23
제4절 대졸 청년층의 노동시장 이중구조	32
제5절 결론	49
제4장 노동보조금 정책의 고용 변동 분석	52
제1절 서론	52
제2절 고용보조금의 이론	53
제3절 한국의 고용보조금 제도	57
제4절 고용보조금 설계 요소의 고용 효과 분석	60
제5절 결론	78

제5장 노동시간 실태와 추이 분석	82
제1절 들어가는 말	82
제2절 노동시간 추이	83
제3절 기술 통계	89
제4절 회귀분석	97
제5절 다중로짓분석	99
제6절 맺는말 - 요약과 함의	102
제6장 자동차 산업 지역 일자리의 고용 효과 분석	107
제1절 서론	107
제2절 이론적 배경 및 선행 연구 검토	110
제3절 자동차 산업 고용 현황 분석	121
제4절 지역 일자리의 유형 비교	130
제5절 결론 및 시사점	173
제7장 전공, 산업, 직업의 연관 메커니즘 분석	180
제1절 서론	180
제2절 연구의 구성	182
제3절 전공-산업-직업 구조	183
제4절 노동시장 산업 직업 결정요인	218
제5절 결론	252
제8장 스포츠 산업의 고용 변동	257
제1절 서론	257
제2절 스포츠 산업의 분류 체계	260
제3절 스포츠 산업의 고용 현황	262
제4절 고용 변동 요인 분석	282
제5절 결론	288
참고문헌	297

[표 차례]

〈표 3-1〉 규모별 평균 근속 연수	20
〈표 3-2〉 대기업 집단 소속 사업체	27
〈표 3-3〉 청년층의 부문별 노동공급	28
〈표 3-4〉 청년층의 부문별 노동수요	29
〈표 3-5〉 청년층의 부문별 인력수급 불일치 규모 및 불일치율	30
〈표 3-6〉 청년 실질 구직자 대비 3대 부문 취업 실패자 비중	30
〈표 3-7〉 대졸자의 졸업 연도별 경제활동 상태	33
〈표 3-8〉 대졸자의 졸업 연도별 1, 2차 노동시장 분포	34
〈표 3-9〉 대졸자의 졸업 연도별 3대 부문 정규직 규모	35
〈표 3-10〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 이행 경로	36
〈표 3-11〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 현 직장으로 이행 추가 소요 기간 ·	37
〈표 3-12〉 기술 통계량	40
〈표 3-13〉 분석 결과	43
〈표 3-14〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 임금 격차	44
〈표 3-15〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 근속기간 격차	45
〈표 3-16〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 이직 의사 비율	46
〈표 3-17〉 졸업 연도별 내부자-외부자의 이직하려는 사유	47
〈표 3-18〉 졸업 연도별 정규직-비정규직의 이직하려는 사유	48
〈표 4-1〉 고용촉진장려금 제도의 변천	59
〈표 4-2〉 비례해저드-2016년 3개월 180만 원 vs 2017년 6개월 360만 원 ..	62
〈표 4-3〉 비례해저드-2012년 6개월 110만 원 이하 vs 2013년 3개월 110만 원 이하 ..	64
〈표 4-4〉 비례해저드-2014년 기초수급자 등 1년 vs 2015년 기초수급자 등 2년	66
〈표 4-5〉 비례해저드 모형 추정 결과	69
〈표 4-6〉 임금수준별 수혜자 수 분포 : 취업성공패키지 2 대상자	70

<표 4-7> 임금수준별 수혜자 수 분포 : 취업성공패키지 1 대상자	71
<표 4-8> 비례해저드 - 2014년 vs 2015년	71
<표 4-9> 취업성공패키지 참가자의 12개월 수혜 이후 (2014년)	73
<표 4-10> 코스-비례해저드 모형 추정 결과	75
<표 4-11> 경쟁위험모형 추정 결과	76
<부표 4-1> 2011년의 제도 변화	79
<부표 4-2> 2012년 우대 지원 - 860만 원	80
<부표 4-3> 2012년 일반 지원 : 650만 원	80
<부표 4-4>임금 연동 (2013년, 2014년)	81
<부표 4-5> 임금 연동(2015년, 2016년)	81
<부표 4-6> 기업 규모 연동(2017년)	81
<표 5-1> 연도별 실제 노동시간 추이(2010-2020년 상반기)	85
<표 5-2> 연도별 실제 노동시간 범주별 노동자 추이(2010-2020년 상반기)	88
<표 5-3> 인적 속성별 주당 노동시간 평균(2019년)	90
<표 5-4> 산업별 주당 노동시간 평균(2019년)	91
<표 5-5> 일자리 속성별 주당 노동시간 평균(산업 제외, 2019년)	92
<표 5-6> 인적 속성별 노동시간 분포 (2019년)	93
<표 5-7> 산업별 기술 통계(2019년)	94
<표 5-8> 일자리 속성별 기술 통계(산업 제외, 2019년)	95
<표 5-9> 노동시간의 영향요인 회귀분석 결과 (2015-19년, 종속변수: 노동시간 로그 값)	98
<표 5-10> 다중로짓분석 결과(2015-2019년 pooled multi logit)	100
<부표 5-1> 연도별 실제 노동시간 범주별 취업자 추이(2010-2020년 상반기) ...	106
<표 6-1> 자동차 산업 종사자 학력(2019년)	123
<표 6-2> 자동차 산업 종사자 직종 추이	124
<표 6-3> 군산시 수출입 현황과 피보험자 수 현황	147
<표 6-4> 한국GM 군산공장 위기극복과 지역 고용 산업정책을 위한 잡담회 ...	149
<표 6-5> 군산형 일자리 모델 업무협약서 요약	153
<표 6-6> 강원도 지역산업별 비중의 연도별 변화	161
<표 6-7> 제조업 구조의 변화	162

<표 6-8> 강원형 참여 주체별 역할	166
<표 6-9> 강원형 일자리 투자기업	168
<표 6-10> 이익 공유 방식	168
<표 6-11> 강원도 지역의 청년 고용률 추이	170
<표 7-1> 2018 고등교육기관 졸업자의 취업 현황	181
<표 7-2> 인문 계열 대학 유형별 성별 취업률	184
<표 7-3> 사회 계열 대학 유형별 성별 취업률	188
<표 7-4> 교육 계열 대학 유형별 성별 취업률	194
<표 7-5> 공학 계열 졸업자 전공별 여성 비중	198
<표 7-6> 공학 계열 대학 유형별 성별 취업률	198
<표 7-7> 자연 계열 대학 유형별 성별 취업률	204
<표 7-8> 의약 계열 대학 유형별 성별 취업률	208
<표 7-9> 예체능 계열 대학 유형별 성별 취업률	213
<표 7-10> 산업 진입 결정요인	238
<표 7-11> 산업 진입 결정요인 한계효과	240
<표 7-12> 첫 직장 산업 진입 결정요인	242
<표 7-13> 첫 직장 산업 진입 결정요인 한계효과	244
<표 7-14> 직업 진입 결정요인	246
<표 7-15> 직업 결정요인 한계효과	248
<표 7-16> 첫 직장 일의 형태 진입 결정요인	250
<표 7-17> 첫 직장 일자리 형태 결정요인 한계효과	251
<표 8-1> 스포츠 산업 특수분류 버전별 「스포츠 산업 실태 조사」와 「전국 사업체 조사」의 사업체 및 종사자 수 분석(2016년)	263
<표 8-2> 「전국 사업체 조사」와 「고용보험 행정자료」의 사업체 및 종사자 수 분석(2018년)	265
<표 8-3> 스포츠 산업 특수분류(V2.0)별 스포츠 산업 규모(2018년)	266
<표 8-4> 2009년부터 2018까지의 산업별 사업체 증가율	268
<표 8-5> 2009년부터 2018까지의 산업별 고용 증가율	269
<표 8-6> 2009년부터 2018까지의 산업별 피보험자 고용 변동	270
<표 8-7> 2009년부터 2018까지의 스포츠 산업의 세부류별 피보험자 고용 변동	272

〈표 8-8〉 사업체 규모별 고용보험 가입 사업체 비중	273
〈표 8-9〉 사업체 규모별 피보험자 비중	274
〈표 8-10〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 성별 비중	275
〈표 8-11〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 평균 나이 및 분포	277
〈표 8-12〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 평균 근속기간 및 분포 ·	279
〈표 8-13〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 초봉 수준	281
〈표 8-14〉 스포츠 산업의 세분류별 고용 변동 현황(2018년)	285
〈표 8-15〉 노동력 변동률에 미치는 효과 분석 (2009-2018)	286
〈표 8-16〉 순 고용 증가율에 미치는 효과 분석 (2009-2018)	287
〈부표 8-1〉 스포츠 산업 특수분류 V1.0	291
〈부표 8-2〉 스포츠 산업 특수분류 V2.0	292
〈부표 8-3〉 스포츠 산업 특수분류 V3.0	294

[그림 차례]

[그림 2-1] 경제활동참가율과 고용률 추이 변화	4
[그림 2-2] 생산인구, 취업자, 고용률 로그 변동 추이	4
[그림 2-3] 취업자 수 증가의 요인 분해 결과	5
[그림 2-4] 취업자 수 증가의 요인 기여분	6
[그림 2-5] 15세 이상 취업자 수 증가율 추계(고용률 이동 평균값 적용)	7
[그림 2-6] 15세~64세 취업자 수 증가율 추계(고용률 이동 평균값 적용)	8
[그림 2-7] 15세 이상 취업자 수 증가율 추계(고용률 연평균 증가율 적용)	9
[그림 2-8] 15세~64세 취업자 수 증가율 추계(고용률 연평균 증가율 적용)	9
[그림 2-9] 취업자 수 추계(KEISIM 적용)	11
[그림 2-10] 15~64세 취업자 수 추계(KEISIM 적용)	11
[그림 2-11] 고용률 추계(KEISIM 적용)	12
[그림 2-12] 인력 요건법에 따른 취업자 수 전망 결과	13
[그림 2-13] 취업자 수 추계 비교(KEISIM 방법과 인력 요건법)	14
[그림 3-1] 청년 실업자 및 실업률	18
[그림 3-2] 청년층 직업 선택 기준 및 선호 직장	19
[그림 3-3] 평균 대비 규모별 연봉 격차	20
[그림 4-1] 사업주 보조금과 낙인효과 그리고 재정 지출	56
[그림 4-2] 근로자 보조금과 재정지출	56
[그림 4-3] 2016년 3개월 180만 원 vs 2017년 6개월 360만 원	62
[그림 4-4] 2012년 6개월 110만 원 이하 vs 2013년 3개월 110만 원 이하 ·	64
[그림 4-5] 2014년 기초수급자 등 1년 vs 2015년 기초수급자 등 2년	65
[그림 4-6] 5인 미만 vs 5인 이상(2015년)	67
[그림 4-7] 사업체 규모별 생존함수의 차이	67
[그림 4-8] 피보험자 0명 vs 피보험자 1~4명(2015년)	68

[그림 4-9] 5인 미만 vs 5인 이상 사업체 비자발적 실직 누적 확률	73
[그림 4-10] 0명 vs 1~4인 사업체 비자발적 실직 누적 확률	74
[그림 5-1] 주당 노동시간 추이(2008.1~2020.6)	83
[그림 5-2] 주당 총 노동시간 추이(2008.1~2020.6)	84
[그림 5-3] 초단시간 노동자(비율) 추이(2008.1~2020.6)	86
[그림 5-4] 초장시간 노동자(비율) 추이(2008.1~2020.6)	87
[그림 6-1] 지역 고용정책 거버넌스의 변화	112
[그림 6-2] 자동차 산업 연도별 종사자 수 추이	121
[그림 6-3] 자동차 산업 종사자 성별	122
[그림 6-4] 자동차 산업 고용보험 피보험자 추이	125
[그림 6-5] 자동차 산업 고용보험 피보험 사업체 추이	126
[그림 6-6] 광주 자동차 산업 종사자 수 2008~2020년 추이	130
[그림 6-7] 광주 자동차 산업 사업체 수 2008~2020년 추이	131
[그림 6-8] 전라북도 내 시·군별 고용률 및 실업률	143
[그림 6-9] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험자 수 추이	143
[그림 6-10] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험 사업체 수 추이	144
[그림 6-11] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험 연령별 추이	145
[그림 6-12] 강원도 시 지역의 고용률과 실업률	158
[그림 6-13] 횡성군·원주시 자동차 산업 종사자 수 2008~2020년 변동 추이 ...	159
[그림 6-14] 횡성군·원주시 자동차 산업 사업체 수 2008~2020년 변동 추이 ...	159
[그림 6-15] 참여기관별 역할 확정 및 지원체계 확립	167
[그림 7-1] 인문 계열 졸업자의 취업 산업 분포_전문대졸	184
[그림 7-2] 인문 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	185
[그림 7-3] 인문 계열 졸업자의 취업 산업 분포_일반대졸	186
[그림 7-4] 인문 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	187
[그림 7-5] 사회 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸	189
[그림 7-6] 사회 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	190
[그림 7-7] 사회 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸	191
[그림 7-8] 사회 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	191
[그림 7-9] 교육 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸	194

[그림 7-10] 교육 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	195
[그림 7-11] 교육 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸	196
[그림 7-12] 교육 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	196
[그림 7-13] 공학 계열 전공별 대학 유형별 취업률	199
[그림 7-14] 공학 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸	200
[그림 7-15] 공학 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	201
[그림 7-16] 공학 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸	202
[그림 7-17] 공학 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	202
[그림 7-18] 자연 계열 졸업자의 산업 직업 분포_전문대졸	204
[그림 7-19] 자연 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	205
[그림 7-20] 자연 계열 졸업자의 산업 직업 분포_일반대졸	206
[그림 7-21] 자연 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	207
[그림 7-22] 의약 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸	209
[그림 7-23] 의약 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	209
[그림 7-24] 의약 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸	210
[그림 7-25] 의약 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	211
[그림 7-26] 예체능 계열 졸업자의 산업 직업 분포_전문대졸	213
[그림 7-27] 예체능 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸	214
[그림 7-28] 예체능 계열 졸업자의 산업 직업 분포_일반대졸	215
[그림 7-29] 예체능 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸	216
[그림 7-30] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_인문 계열	220
[그림 7-31] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_사회 계열	221
[그림 7-32] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_교육 계열	222
[그림 7-33] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_자연 계열	222
[그림 7-34] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_의약 계열	223
[그림 7-35] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_예체능 계열	224
[그림 7-36] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_인문 계열	226
[그림 7-37] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_사회 계열	226
[그림 7-38] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_교육 계열	227
[그림 7-39] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_자연 계열	227

[그림 7-40] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_인문 계열	230
[그림 7-41] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_사회 계열	231
[그림 7-42] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_교육 계열	232
[그림 7-43] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_자연 계열	232
[그림 7-44] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_예체능 계열	233
[그림 7-45] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_인문·사회 계열	235
[그림 7-46] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_예체능 계열	235
[그림 7-47] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_교육 계열	236
[그림 7-48] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_자연 계열	236
[그림 7-49] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_의약 계열	237
[그림 8-1] 세계 스포츠 산업 매출 규모	258
[그림 8-2] 스포츠 산업의 전년 동기 대비 피보험자 증가 추이	271
[그림 8-3] 스포츠 산업의 세분류별 피보험자 중 여성의 비율	276
[그림 8-4] 스포츠 산업의 세분류별 피보험자의 평균 나이 추이	278
[그림 8-5] 스포츠 산업의 세분류별 평균 근속	280
[그림 8-6] 스포츠 산업의 고용 변동 현황	283
[그림 8-7] 사업체 규모별 스포츠 산업의 고용 변동 현황(2018년)	284

요약

중장기 인력수급 전망은 가능한 한 장기적이고 구조적인 요인을 모두 반영하여 전망 모형을 구축해야 한다. 이를 위해 중장기 인력수급에 영향을 미치는 요인에 대한 분석이 필요하다. 본 과제는 저출산 및 고령화에 따른 인구 구조의 변화, 기술 진보 및 소득 향상에 따른 산업구조의 변화, 정년연장과 근로시간 단축 등 제도의 변화 등 장기적이고 구조적으로 중장기 인력수급에 영향을 주는 요인을 선정하여 심층적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 최근 취업자 수의 증가 폭 축소는 경기 변동적 요인에 인구 증가 폭이 크게 축소된 결과가 반영되었다는 것을 알 수 있다.

주요한 고용 변동의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 취업자 수 변동의 인구 효과 추이를 보면 최근 취업자 수의 변동에 인구 효과가 점점 더 큰 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

둘째, 고용률의 추세 변화를 반영한 취업자 수 추계 결과를 보면 취업자 수의 증가가 급격하게 둔화하고 있으며, 이르면 2025년경부터 취업자 수가 감소할 수 있다는 결과가 제시되었다.

셋째, 한국고용정보원의 미시모의실험 방법을 활용하면 더욱 엄밀한 전제로 인력공급 요인을 반영한 취업자 수를 추계할 수 있다. 추계 결과를 보면 취업자 수의 증가세는 비록 둔화하지만 2027년까지 지속적으로 증가하다가 2028년 이후 감소세로 전환하는 것으로 나타나고 있으며, 이후 감소세는 급격해져서 2035년에 27,619천 명 수준까지 낮아질 것으로 전망된다.

넷째, 인력 요건법과 미시모의실험 방법을 기반으로 취업자 수 추계 결과

ii 요약

를 비교한 결과, 2028년 이후 인력공급 제약 효과는 급속하게 확대될 것으로 추계되고 있다. 이 시기에 인구 증가는 감소세로 전환하고, 베이비붐 세대의 고령화가 급속하게 진행되면서 나타난 결과로 판단된다.

2장에서는 저출산과 고령화로 인한 인구구조 변화에 따른 인력공급 제약 요인이 전체 인력수요에 미치는 영향을 분석하였다. 최근 취업자 수의 증가 폭이 줄어드는 것은 경기 변동적 요인만이 아니라 인구 증가 폭이 크게 축소되면서 나타난 결과로 파악된다. 더욱 심각한 문제는 이러한 인구 효과가 일시적인 현상이 아니라는 점이다. 인구 효과의 영향력은 기간이 경과할수록 더욱 커질 것으로 예상되면서 인력공급의 제약 효과도 커질 것이다. 본 장은 이러한 인력공급의 제약 효과에 대해 한국고용정보원의 중장기 인력수급 전망 결과를 기반으로 분석하고자 한다.

분석 결과는 다음과 같이 정리된다. 첫째, 취업자 수 변동에서 인구 효과 추이를 보면 최근 취업자 수의 변동에 인구 효과가 점점 더 큰 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 인구 효과로 취업자 수의 증가가 둔화하는 것을 상당한 정도 설명할 수 있다.

둘째, 고용률의 추세 변화를 반영한 취업자 수 추계 결과를 보면 취업자 수의 증가 둔화세는 급격하게 이루어지는 것으로 나타나고 있으며, 빠르면 2025년경부터 취업자 수가 감소할 수도 있는 결과가 제시되고 있다. 이러한 고용률이 과거 추세에 따라 일정 정도 상승한다는 전제하에서 도출된 결과로 비교적 단순한 가정 아래 추계된 결과이다.

셋째, 한국고용정보원의 미시모의실험 방법을 활용하면 더욱 엄밀한 전제하에서 인력공급 측 요인을 반영한 취업자 수를 추계할 수 있다. 추계 결과를 보면 취업자 수는 비록 증가세는 둔화하지만 2027년까지 지속적으로 증가하다가 2028년 이후 감소세로 전환하는 것으로 나타나고 있으며, 이후 감소세는 급격해져서 2035년에 27,619천 명 수준까지 낮아질 것으로 전망된다.

넷째, 인력 요건법과 미시모의실험 방법에 기반한 취업자 수 추계 결과를 비교한 결과, 2028년 이후 인력공급의 제약 효과는 급속하게 확대되는 것으로 추계되고 있다. 이 시기에 인구 증가는 감소세로 전환하고, 베이비붐 세대의 고령화가 빠르게 이루어지면서 나타난 결과로 판단된다.

3장은 청년층 노동시장에 나타나는 인력수급 불균형의 핵심은 선호 부문

과 비선호 부문의 격차에 있다는 문제의식에서 출발하여 노동시장의 이중구조와 청년 고용을 화두로 두 가지 주제를 다루었다. 하나는 노동시장의 이중구조를 배경으로 청년층 노동시장에서 발생하는 인력수급 불일치의 규모를 추정하는 것이다. 다른 하나는 분포, 이행 경로, 결정 요인, 노동조건 격차로 나누어 청년층 노동시장에 나타나는 이중구조의 실체를 밝히는 것이다.

노동시장의 이중구조로 인해 청년의 구직활동은 공무원, 공공부문, 대기업 등 3대 부문에 치중되어 있다. 3대 부문의 잠재 노동공급은 최근 5년간 평균 공무원은 249천 명, 공공부문은 207천 명, 대기업은 174천 명으로 추정된다. 노동수요는 공무원 49천 명, 공공부문 29천 명, 대기업은 67천 명 수준이었다. 부문별 불일치 규모는 공무원 199천 명, 공공부문 177천 명, 대기업 108천 명을 합쳐 총 484천 명에 달하는 것으로 추정된다. 인력수급 불일치율은 각각 80.2%, 85.9%, 61.8%로 총 76.9%에 달한다. 3대 부문에서 발생하는 인력수급 불일치의 규모는 2015~2019년 평균 484천 명으로 청년층 실질 구직자 1,027천 명 가운데 47.2%에 달한다.

청년이 선호하는 3대 부문을 1차 노동시장(내부자)으로, 여타 부문을 2차 노동시장(외부자)으로 정의하고 「대졸자 직업이동경로 조사」를 활용하여 청년층 노동시장의 이중구조를 살펴보았다. 2013~2017년 졸업생 중 1차 노동시장에 진입한 대졸자는 29.9%로 집계되었다. 3대 부문 중에서 정규직만 뽑아보면 21%로, 번듯한 일자리를 잡은 청년은 다섯 명에 한 명꼴이다.

이행 경로 중 가장 높은 비중을 차지한 경로는 다른 직장을 거치지 않고 졸업 후 일정 기간이 지난 다음 현 직장에 취업하는 지연 경로로, 1차 노동시장은 53%, 2차 노동시장은 48.7%를 차지한다. 입학 이후 휴학이나 다른 경로를 거치지 않고 바로 현재 직장에 입직한 경우는 1차 노동시장은 26.7%, 2차 노동시장은 19.8%에 불과했다. 또한 취업에 이르기까지 적어도 한 학기는 더 소요하는 것으로 나타났다.

누가 내부자가 되고 누가 외부자가 되는지 분석한 결과, 여성보다는 남성이, 전공별로는 사회과학 전공자보다는 인문학·교육학·공학·자연과학 전공자가, 학교 유형으로는 2~3년제보다 4년제 대학이, 수도권 대학 졸업자가, 유보임금이 높을수록, 외모가 보기 좋을수록 내부자에 진입할 확률이 높았다. 그리고 학점이 높고 취업 목표가 명확할수록 내부자가 될 확률이 높았다. 또 아

버지의 학력이 높고 학자금 대출이 없을수록 내부자에 진입할 확률이 높아 가
정환경도 내부자-외부자를 결정짓는 중요한 요인임을 확인했다.

내부자는 외부자에 비해 16~19% 정도 높은 임금을 받는다. 근속기간은 내
부자는 16.5개월, 외부자는 13.9개월로 나타났다. 고용 안정성이 이직 의사에
미치는 영향을 간접적으로 측정된 결과, 내부자는 18.1%가 외부자는 22.4%가
고용 안정성에 따라 이직 의사가 있는 것으로 나타났다. 이직 의사는 정규직
공무원이 8.6%로 가장 낮았고 공공부문 비정규직이 37.4%로 가장 높았다. 이
직 의사를 가진 이유로 1차 노동시장은 임금(27.3%), 고용 불안(22.6%) 순서로,
2차 노동시장은 임금(34.3%), 전망(16.2%) 순서로 나타나 내부자와 외부자 모두
임금을 꼽은 비중이 가장 높았다. 1차 노동시장에서 고용 불안이 상당히 높게
나타난 것은 비정규직 취업자가 이 항목에 응답한 경우가 많았기 때문이다.

청년실업은 우리만의 문제는 아니지만 노동시장의 이중구조가 청년실업과
대면하는 방식에는 우리 노동시장의 독특한 특성이 반영되어 있다. 청년의 선
호 부문과 여타 부문의 격차가 좁혀지지 않는 한 인력수급 불일치는 나아지기
어려울 것이다. 다시 말하면 노동시장이 계속 부문별 격차를 유지하거나 확대
한다면 앞으로도 청년실업 문제를 해결하기 난망하다는 예측이 가능하다.

4장은 고용보조금의 합리적 설계에 기여할 목적으로 기존의 고용보조금
제도의 설계 요소가 어떤 효과를 낳았는지 평가하는 것을 주요 내용으로 한
다. 고용보조금 중에서 고용촉진장려금을 중점적으로 검토한다. 고용보조금은
그간 신규고용촉진장려금, 고용촉진지원금, 고용촉진장려금 등 다양한 명칭으
로 불려 왔다. 본 연구에서는 현재 사용하고 있는 고용촉진장려금을 명칭으로
사용하겠다.

고용촉진장려금 제도는 2011년 이후 세부적인 설계 측면에서 많은 변화를
겪었다. 대표적으로 보조금의 지급 간격을 3개월로 하기도 하고 6개월로 하기도
했다. 최대 지급 기간을 보통 1년으로 정하였으나 일부 취약계층의 경우 2
년으로 차별화하였다. 또한, 지급액을 정액으로 하기도 하고 지급 임금액의 정
률을 실험하기도 했다. 이러한 제도 설계의 변화 또는 차이는 고용 효과를 낳
을 것으로 기대한다. 따라서 의도했거나 예상되는 고용 효과가 나타났는지 검
토할 필요가 있는데, 이에 관한 기존의 실증 연구는 거의 존재하지 않는다.

본 연구에서 고용보험 원자료를 이용하여 분석한 결과 대체로 이론적으로

예측되는 고용 효과가 나타난 것으로 판단된다. 지급 주기를 연장할 경우 고용 유지 효과가 확대되는 것을 확인할 수 있었다. 최대 지급 기간을 연장할 경우에도 고용 유지 효과가 확대되는 것을 확인했다. 지급액을 정액에서 정률로 변화시킬 경우 고용 유지 효과는 없는 것으로 나타났다. 추가로 분석한 것은 사업체 규모별 효과의 차이이다. 사업체 규모별로 고용 유지 확률에 확인한 차이가 있으므로 고용촉진장려금을 받을 수 있는 사업체의 규모를 제한하는 정책 변화를 통해 고용 유지 확률을 제고할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구에서 살펴본 고용 효과는 엄밀한 비교 대상 집단을 구성하지 못하여 순수한 제도 차이에 의한 고용 효과로 해석할 수 없고, 연도 효과가 일부 반영되어 있다. 2011년 이후 고용촉진장려금은 취업 지원 풀에 속해야만 받을 수 있다. 따라서 취업 지원 풀에 속할 수 있으나 취업 지원을 받지 않는 유사 구직자 집단을 구성할 경우 보다 엄밀한 정책 효과를 분석할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 추가적인 자료 확보가 필요할 것으로 보인다.

5장은 노동시간에 대해 분석했다. 2010~2014년에는 주 42~44시간에 정제되어 있던 노동시간이, 2015년 이후 빠른 속도로 감소하고 있다. 2015년 주 42.8시간에서 2019년 주 39.5시간으로 3.3시간 감소했다. 2020년 상반기에는 코로나 위기까지 맞물려 주 37.9시간으로 다시 1.6시간 감소했다.

주당 노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자(비율)는 2015년 61만 명(3.2%)에서 2016년 65만 명(3.3%), 2017년 72만 명(3.6%), 2018년 83만 명(4.1%), 2019년 103만 명(5.0%)으로 빠르게 증가했다. 그러나 2020년 상반기에는 코로나19 위기가 취약계층에 집중되면서 89만 명(4.4%)으로 대폭 감소했다. 주당 노동시간이 52시간을 초과하는 초장시간 노동자(비율)는 2015년 345만 명(18.0%), 2016년 315만 명(16.1%), 2017년 300만 명(15.1%), 2018년 240만 명(11.9%), 2019년 198만 명(9.7%)으로 빠르게 감소하고 있다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기까지 맞물려 162만 명(8.0%)으로 크게 감소했다.

더 자세한 분석을 위해 먼저 2015~2019년의 「경제활동인구조사」 월별 자료를 결합하여 합동 자료(pooled data)를 구축하였다. 그다음 인적 속성과 일자리 속성을 통제했을 때 초단시간과 초장시간에 영향을 준 요인에 대해 다중로짓 분석을 실행한 결과 모형의 설명력(pseudo-R²)은 0.179로 나타났다. 설명변수는 인적 속성(남녀, 혼인, 가구주 관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업,

직업, 사업체 규모, 종사상 지위)뿐 아니라, 경제 성장률과 실업률, 연도 더미를 사용했다.

성별·혼인별로 초단시간 확률은 ‘기혼 여자 > 미혼 여자 > 기혼 남자 > 미혼 남자’ 순서이고, 가구주 관계는 ‘배우자 > 가구주 > 기타 가구원’ 순서이다. 연령별로는 41세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 높고, 그다음에 ‘대졸 > 전문대졸 > 고졸 > 중졸 이하’ 순서로 학력이 낮을수록 초단시간 확률이 낮다. 산업별로는 ‘사회 서비스업 > 개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 생산자 서비스업 > 제조업 > 기타 재화 생산’ 순서이고, 직업별로는 ‘단순 노무직 > 관리 전문직 > 사무직 > 판매 서비스직 > 생산직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 5인 미만 사업체에서 예외적으로 높고, 규모가 클수록 초단시간 확률이 낮다. 종사상 지위별로는 상용직보다 임시직과 일용직에서 초단시간 확률이 예외적으로 높다. 경제 성장률은 로짓 계수의 값이 양(+)이고 실업률은 음(-)이다. 이는 경제 성장률이 높거나 실업률이 낮을 때, 즉 경기가 좋을 때 초단시간 확률이 높음을 의미한다. 연도별로는 2018년과 2019년에 초단시간 확률이 빠른 속도로 증가하고 있다.

성별·혼인별로 초장시간 노동 확률은 ‘기혼 남자 > 미혼 남자 > 기혼 여자 > 미혼 여자’ 순서이고, 가구주 관계는 ‘가구주 > 기타 가구원 > 배우자’ 순서이다. 연령별로는 47세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 낮고, 다음으로는 ‘대졸 < 전문대졸 < 고졸 < 중졸 이하’ 순서로 학력이 낮을수록 초장시간 확률이 높다. 산업별로는 ‘개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 제조업 > 생산자 서비스업 > 기타 재화 생산 > 사회 서비스업’ 순서이고, 직업별로는 ‘판매 서비스직 > 단순 노무직 > 생산직 > 관리 전문직 > 사무직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 10인 미만 사업체와 100인 이상 300인 미만 사업체에서 높고, 종사상 지위별로는 ‘임시직 > 상용직 > 일용직’ 순서이다. 경제 성장률은 유의미하지 않고 실업률은 유의미하다. 이는 실업률이 높아 노동자들의 교섭력이 취약할 때 주 52시간을 초과하는 장시간 노동 확률이 높음을 의미한다. 연도별로는 해가 갈수록 초장시간 노동 확률이 빠르게 감소하는 것으로 나타났다.

6장은 지역 일자리의 지속 가능성에 대한 모델을 구체화하기 위하여 상생형 일자리 모델로 거론되는 광주형, 군산형, 강원형의 사례를 탐색적 차원에서

비교 분석하였다. 2020년대에 들어서면서 자동차 산업은 4차 산업혁명에 따른 현장의 자동화와 모듈화가 본격화되고, 기존의 내연기관 중심의 자동차 생산이 전기 자동차로 전환하는 대세를 무시할 수 없는 등 큰 변화를 맞이하고 있다. 한국의 자동차 산업은 변화에 대응하기 위한 다양한 방안을 모색하고 있는데, 특히 ‘광주형 일자리 모델’로 대표되는 지역 일자리 창출 사업에서 일부 지역이 전기 자동차를 전망으로 제시하고 있다. 따라서 자동차 산업 전반의 변화와 지역 일자리 창출 사업과의 관계를 살펴보는 것은 현재 매우 중요한 의미를 가진다고 하겠다.

자동차 산업에서 고용의 변화 추이를 살펴보기 위해 통계청의 「지역별 고용조사」 자료를 분석하고, 「고용보험 행정통계」를 이용하여 고용동향을 살펴보았다. 그리고 최근 2-3년간 급격한 고용 감소를 보이는 자동차 산업 내부의 원인을 분석하고자 관련한 업계 관계자들과 인터뷰를 실시하였다. 더불어 3개 지역에 대한 심도 깊은 탐색 연구를 위해 지역 단위의 고용 데이터 분석 및 집중 인터뷰 등을 병행하였다.

2018년 이래 자동차 산업의 종사자 수는 「지역별 고용조사」로는 7만여 명, 「고용보험 행정통계」로는 25천여 명이 감소했다. 감소의 주된 원인은 다양하게 분석할 수 있다. 그러나 베이비붐 세대의 정년퇴직을 인력 감소의 가장 주요한 원인으로 분석하기는 어려울 것으로 보인다. 자동차 산업의 생산 인력이 뚜렷하게 감소하고 있지만 상대적으로 R&D 부문의 인력은 지속적으로 증가하고 있기 때문이다. 또, 중국 수요 감소가 국내 고용에 미치는 영향 또한 없지 않을 것으로 보이나 완성차의 경우 이미 중국 현지에서 기본적인 고용과 생산이 이루어지고 있다. 따라서 국내에 미치는 영향은 부품 조달 협력업체의 고용에 한정될 것으로 보여 그 효과는 크지 않을 것으로 분석된다.

자동차 산업의 종사자 수 감소에 가장 중요하게 영향을 미칠 요인은 전기 자동차 도입에 따른 생산 변화를 꼽을 수 있다. 2021년 1월 현대자동차 울산 1공장에 전기 자동차 전용 라인이 설치되면서 이러한 변화가 본격화될 것으로 보인다. 전기 자동차 특성상 조립 라인의 변화로 인해 자연스럽게 엔진, 소재, 변속기 등 내연기관 중심의 자동차와 연관된 생산이 줄어들어 급격한 인력 감축이 예상되고 있다. 또 전기차 모듈 생산 강화, 스마트화와 자동화가 가속화하면서 불려올 생산 인력의 필연적인 감소는 인력 지형에 상당히 큰 변화를

예고하고 있다.

한편, 본 연구는 광주형 일자리에서 제기되어 확산하고 있는 상생형 지역 일자리 모델의 고용 효과를 탐색하기 위하여 광주형, 군산형, 강원형의 3가지 사례를 비교 검토하였다.

결과를 살펴보면 첫째, 3개 지역은 지역의 특성을 반영하여 지역 거버넌스를 구축하고 이를 통한 상생형 일자리 모델을 만들었다는 측면에서 공통점이 존재한다. 특히, 지역의 주체들이 문제 인식을 공유하는 과정에서 노동계와 기업, 그리고 지방정부가 결합하여 지역 내 산업단지를 조성하고 지속 가능한 좋은 일자리 창출을 위해 노력하고 있음을 확인할 수 있었다.

둘째, 고용 효과의 지속성과 안정성에 지역 주체들의 인식 공유 수준이 상당한 영향을 미친다는 점을 확인하였다.

셋째, 산업과 노동이 결합된 전문가 그룹을 통해 지방정부를 견인함으로써 지역 거버넌스의 안정성이 확보될 수 있고, 초기 모델이 도출하고자 하는 일자리의 질적 측면이나 양적 측면의 결과를 담보할 수 있음도 확인하였다. 따라서 노사 양측이 신뢰할 수 있는 지역 전문가의 존재는 지역 일자리 사업을 추진하는 데 주요한 성공 요인으로 작용할 수 있을 것이다.

넷째, 지역 일자리 창출이라는 공동의 과제를 해결하기 위해 노사 간의 서로 다른 강조점을 조정해 나가는 데 지자체의 역할이 매우 중요하다는 점을 확인할 수 있다. 따라서 지역 일자리를 추진하는 역량으로 지자체 단체장의 출중한 리더십과 문제 인식이 요구된다.

다섯째, 중앙의 개입과 지역 거버넌스의 적절한 결합의 문제가 주요한 변수가 되고 있다. 3개 지역의 일자리 사업은 출발과 전개 과정에서 중앙 정부와의 결합 방식에 차이를 보이고 있다. 무엇보다 지역 주체들의 사업 추진력이 중요한 성공 요인으로 작용할 것이며, 중앙정부가 주도하는 사업 진행은 일정한 한계를 보일 수 있다는 점을 확인할 수 있었다.

7장은 전공·산업·직업이 어떠한 연관 관계가 있는지를 살펴보고자 「대졸자 직업이동경로 조사」(2018)를 활용하여 대학 졸업자가 첫 직장으로 취업한 산업과 직업의 구조 현황을 분석하였다.

인문 계열 전문대 졸업자 중 어학 관련 학과를 졸업하면 전공과 일치도가 높은 직업을 첫 직장으로 경험할 가능성이 크지만 그렇지 않으면 상점 판매

원, 커피숍의 음료 조리사, 조직원과 같은 단순 직무를 가질 가능성이 큰 것으로 나타났다. 일반대의 경우 어학 관련 전공자들은 남녀 모두 문리·어학 강사로 취업할 가능성이 크게 나타났다.

사회 계열 전문대 졸업자의 학과가 가족·사회·복지 관련이면 전공과 일치도가 높은 사회복지사 혹은 기타 보건·의료 종사원으로 근무하는 것으로 나타났으나, 타 전공일 경우 상점 판매원 홀 서빙원으로 근무하는 것을 확인할 수 있었다. 일반대 남성 졸업자의 경우 산업과 무관하게 기획·마케팅 사무원으로 취업하는 것으로 나타났지만, 여성은 교육 서비스업에서 총무 사무원 및 대학 행정조교로 취업하는 비중이 높았다.

대학 유형에 따라 취업률 차이가 가장 큰 계열은 교육 계열이다. 전문대와 일반대의 취업률이 큰 격차를 나타내는 주된 이유를 2가지로 설명할 수 있다. 먼저 졸업자의 출신 학과를 살펴보면 전문대 취업자의 75% 이상이 유아교육 관련 출신이라는 점이다. 유아교육학과는 실습 중 취업이 결정되는 경우가 많아 취업에 소요되는 시간이 짧고 취업률도 높은 특성이 있다. 따라서 유아교육학과 출신이 다수가 포함된 전문대의 취업률은 일반대보다 높을 수밖에 없다. 또 다른 이유는 일반대 취업자들이 겪는 높은 임용고시 경쟁률과 학령인구 감소로 인해 교사 채용을 축소하고 있기 때문이다.

교육 계열 전문대 졸업자가 유아교육, 특수교육을 전공하면 교육 서비스업에서 유치원 교사 혹은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 어린이집 교사로 취업하는 것으로 나타나지만, 일반대 졸업자는 교육 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에 주로 취업하기는 하나 전문대 졸업자보다 상대적으로 다양한 직업을 선택하는 것을 확인할 수 있었다.

취업률이 높은 편인 공학 계열은 대학 유형과 상관없이 제조업에 취업하는 비중이 높았다. 그러나 일반대 졸업자들은 전문대 졸업자보다 상대적으로 전문성을 요구하는 기술자나 개발자 직무를 수행하는 것으로 나타났다.

자연 계열 전문대 졸업자 전공이 생활과학 관련이면 영양사, 조리원, 조리사 등의 직업이 높은 비중을 차지했다. 일반대 졸업자는 제조업에서 생산·품질 사무원으로 근무하거나 교육 서비스업에서 생명과학 시험원으로 취업하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 생활과학 관련 학과를 졸업해도 전문대 졸업자는 영양사, 조리원, 조리사 등에 취업하는 반면, 일반대 졸업자는 생산·품질

사무원으로 더 많이 취업하는 것으로 나타났다.

의약 계열 전문대 졸업자는 남녀 모두 보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업하는 비중이 높고, 그다음 제조업에서 치과기공사로 취업한 비중이 높게 나타났다. 일반대 졸업자 또한 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 간호사로 취업한 비중이 가장 높았다.

예체능 계열 전문대 졸업자는 도매 및 소매업에서 상점 판매원으로 취업한 비중이 가장 높고, 그다음 미디어 콘텐츠 디자이너인 것으로 나타났다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 미용사, 피부 및 체형 관리사로 취업한 비중이 높았다. 일반대 졸업자는 교육 서비스업에서 예능 강사로 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 스포츠 강사, 레크리에이션 강사 및 기타 관련 전문가로 나타났다.

전공이 산업과 직업 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다항 로짓 모형으로 전공 계열별 한계효과를 계산한 결과, 인문 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 기타 산업군 > 도매 및 소매업 순서로 해당 산업에 속할 확률이 높게 나왔다. 직업에서는 경영·사무·금융·보험 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군 > 예술·디자인·방송·스포츠 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

사회 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 금융 및 보험업 > 도매 및 소매업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 해당 업종에 속할 가능성이 높았다. 직업에서는 경영·사무·금융·보험 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

교육 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 교육 서비스업 > 보건업 및 사회복지 서비스업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 해당 업종에 속할 가능성이 컸다. 직업에서는 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군 > 예술·디자인·방송·스포츠 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

자연 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 숙박 및 음식점업 > 금융 및 보험업 > 교육 서비스업 순서로 해당 업종에 속할 가능성이 높았다. 직업에서는 보건·의료 직군 > 미용·여행·숙박·음

식·경비·청소 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

의약 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다.

예체능 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 기타 산업군 > 도매 및 소매업 순서로 해당 업종에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 예술·디자인·방송·스포츠 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군 > 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

전공 계열별 산업과 직업 분포 현황을 알아보고 전공 계열이 산업과 직업 선택에 미치는 영향을 살펴보았다. 취업자의 산업과 직업 분포를 통해 전공 계열별로 나타나는 특징을 발견하였고, 산업과 직업 결정에 전공이 주는 영향도 살펴보았다. 이를 통해 향후 대졸자들이 전공 계열별로 어떤 산업과 직업으로 노동시장에 진입할지 파악할 수 있을 것이다. 또한, 각 산업과 직업에서 어떠한 전공이 취업에 유리한지 참고할 수 있을 것이다.

본 연구는 전문대와 일반대로 대학 유형을 구분하여 분석을 진행하였다. 최근 들어, 전문대의 유아교육과 등에서 전공 심화 과정이 도입되면서 전문대를 졸업하여도 일반대 졸업과 같은 자격을 가지는 학과들이 존재한다. 전문대 간호학과의 경우 4년으로 운영되고 있어 일반대 간호학과와 같은 학사과정을 진행한다. 「대졸자 직업이동경로 조사」는 대학 유형을 학과별로 구별하지는 않아 대학 유형을 구분하는 목적이 맞지 않는 경우가 발생할 수 있다. 또한, 입학 당시 학과로 계열을 구분하였으나 복수전공 등으로 계열 변동이 발생하는 경우가 있는데 이 점 또한 데이터의 한계로 반영하지 못했다.

8장은 스포츠 산업 특수분류 V2.0에 따라 스포츠 산업의 고용 현황 및 추이, 노동력 구성 및 일자리 특성을 살펴보고, 통계 모형을 활용하여 고용 변동에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 먼저, 2009년부터 2018년까지 스포츠 산업의 고용 현황 및 추이를 분석하였다. 사업체의 연평균 증가율은 3.10%로 전산업 증가율 2.47%에 비해 0.63%p 높고, 근로자의 연평균 증가율은 3.98%로 전산업의 증가율 3.15%에 비해 0.83%p 높게 나타났다. 이를 통해 스포츠 산업은 전산업 평균에 비해 성장하고 있는 산업임을 확인하였다.

이어서 스포츠 산업의 노동력 구성 및 일자리 특성을 살펴보았다. 분석 결과, 2018년 기준 스포츠 산업은 5인 미만 영세 사업체 비중이 78.9%로 전산업 평균 72.6%에 비해 6.3%p 높았다. 여성 비중도 44.5%로 전산업 평균 42.6%에 비해 1.9%p 높았다. 스포츠 산업의 청년층(15~29세) 비중은 21.6%로 전산업 평균 18.0%에 비해 다소 높았으나 고령층(50세 이상) 비중은 30.9%로 전산업 평균 31.1%와 거의 같았다. 스포츠 산업의 평균 근속기간은 49.2개월로 전산업 평균(51.3개월)에 비하면 약 2.1개월 정도 짧고, 임금수준은 전산업의 92% 수준으로 다소 낮았다. 이때 스포츠 산업의 노동력 구성 및 일자리 특성을 스포츠 산업 특수분류 V2.0을 기준으로 크게 4가지(‘운동 및 경기 용품 제조업’, ‘경기 및 오락 스포츠업’, ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’, ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’)로 세분화하여 분석한 결과, 스포츠 산업 내 노동력 구성 및 일자리 특성에서 이질성이 상당히 크게 나타났다.

2009년부터 2018년까지 스포츠 산업의 고용 변동을 분석한 결과를 보면, 스포츠 산업은 노동력 변동이 매우 큰 노동시장임을 알 수 있다. 이러한 노동력 변동의 주된 요인은 대체 채용이나 대체 이직 등에 의한 초과 노동이동에 의한 것임을 확인하였다. 이러한 대체 채용이나 대체 이직은 노동시장의 취약 계층인 여성, 청년, 고령자 및 비정규직 근로자를 중심으로 나타나고 있다. 이처럼 노동시장의 취약계층에 의해 이루어지는 대체 채용이나 대체 고용은 고용 성과에 부정적인 영향을 미치는 원인으로 암시될 수 있음을 확인했다.

본 연구에서는 자료 구성의 한계 및 불일치 문제로 스포츠 산업 특수분류 V2.0을 활용했으나, 향후에는 자료의 문제점을 보완하여 스포츠 산업의 환경 변화를 반영한 V3.0을 통해 보다 정확한 연구가 수행되어야 할 것이다.

제1장

목적 및 필요성

중장기 인력수급 전망은 가능한 한 장기적이고 구조적인 요인을 모두 반영하여 전망 모형을 구축해야 한다. 이를 위해 중장기 인력수급에 영향을 미치는 요인에 대한 분석이 필요하다. 본 과제는 저출산 및 고령화에 따른 인구구조의 변화, 기술진보 및 소득 향상에 따른 산업구조의 변화, 정년연장과 근로시간 단축 등 제도의 변화 등 장기적이고 구조적으로 중장기 인력수급에 영향을 주는 요인을 선정하여 심층적으로 분석하는 것을 목적으로 한다.

먼저, 인력공급 차원에서 인구 변동과 인구구조의 변화는 전체 중장기 인력수급 전망에 영향을 미치는 중요한 요인이므로 이에 대한 심층 분석을 수행할 것이다. 특히, 인구 증가세 둔화로 인한 노동력 부족 현상에 대해 심층적으로 분석하게 될 것이다.

다음으로 청년과 고용의 질에 대해서 심층적으로 분석할 것이다. 청년층 노동시장의 핵심적 문제를 노동시장의 이중구조로 보고, 이로 인한 인력수급 불균형의 문제를 다루게 될 것이다. 결과적으로 청년의 고용 문제는 이중구조화하는 우리 노동시장의 고질적 문제에 기인함을 밝히고 이를 해결하기 위한 정책적인 노력을 촉구할 것이다.

고용정책도 인력수급 변동의 중요한 요인이다. 따라서 고용정책 중 고용보조금 정책이 고용 변동에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 고용정책 중 인력수요에 가장 큰 영향을 미치는 정책이 고용보조금 정책이라고 볼 수 있다. 본 연구를 통해 고용보조금 정책의 효과에 대한 실증적 증거를 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

노동시간의 변화는 인력수급에 매우 중요한 구조적인 요인일 뿐만 아니라 취업자 수의 변화에도 직접적인 영향을 미친다. 노동시간의 변화는 노동시장 요인에 의해 야기되기도 하지만 정책적 환경과 직접적인 관련성이 높다. 본 보고서에서 최근의 노동시간 실태와 추이를 분석함으로써 인력수급에 미치는 영향을 진단하게 될 것이다.

지역 차원에서 일자리 창출을 위한 다각적인 모색이 이루어지고 있으며, 이러한 변화를 진단하는 것은 지역별 인력수급 변동과 전망에서 필수적으로 고려되어야 할 요인이다. 본 과제에서는 최근 진행되고 있는 지역 단위 일자리 창출 모델을 자동차 산업을 통해 살펴보고자 한다.

전공 계열에 따른 고용 변동 및 고용구조 변동에 대한 분석은 중장기 인력수급 전망뿐만 아니라 인력수급의 차이를 분석하는 데에도 중요한 주제이다. 그러나 이 부문에 관한 분석은 거의 미미한 수준이었다. 본 과제에서는 전공 계열별로 산업 및 직업과의 연관성을 분석하고자 한다. 이를 통해 전공 계열별로 노동시장 연계 메커니즘을 파악할 수 있을 것이며, 전공 계열별 고용 변동을 설명하는 데 도움을 줄 것으로 기대한다.

마지막으로 스포츠 산업의 고용 변동에 대해 분석할 것이다. 스포츠 산업은 최근 중요한 업종으로 부각되고 있지만 노동시장에 대한 분석이 제대로 이루어지지 않았다. 본 연구를 통해 스포츠 산업의 고용 현황과 고용 변동에 관해 파악할 수 있을 것으로 기대한다.

제2장

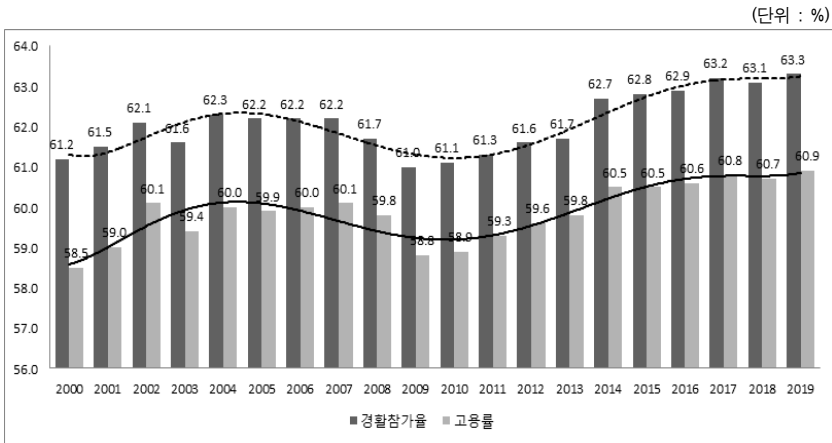
인구 효과에 따른 인력수요 효과

제1절 인력수급 변동 현황

본 장에서는 저출산과 고령화로 인한 인구구조 변화에 따른 인력공급 제약 요인이 전체 인력수요에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이제까지 인력수요는 인력공급에 영향을 받지 않았다. 그러나 저출산과 고령화로 인해 인구 규모와 인구구조의 급격한 변화가 예견되는 상황이므로 인력공급 제약이 인력수요에 미치는 영향에 관한 분석이 필요해졌다.

최근 3년 동안 경제활동참가율과 고용률은 정체 상태를 보이고 있다. 이러한 고용률 정체는 인구 효과가 반영된 것인가?

[그림 2-1] 경제활동참가율과 고용률 추이 변화



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

취업자 수의 로그 변화는 고용률의 변화에 따라 단기적으로 영향을 받는 것으로 보이지만 장기적인 인구의 변화 추세와 동일하게 점진적으로 하락하는 양상을 확인할 수 있다. 고용률이 경기 변동에 민감하게 반응하는 것을 확인할 수 있으며, 취업자의 변동에 단기적으로 큰 영향을 주는 것을 확인할 수 있다. 그러나 장기적으로 고용률 증가의 변화 폭은 미미하게 나타나고 있다.

[그림 2-2] 생산인구, 취업자, 고용률 로그 변동 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

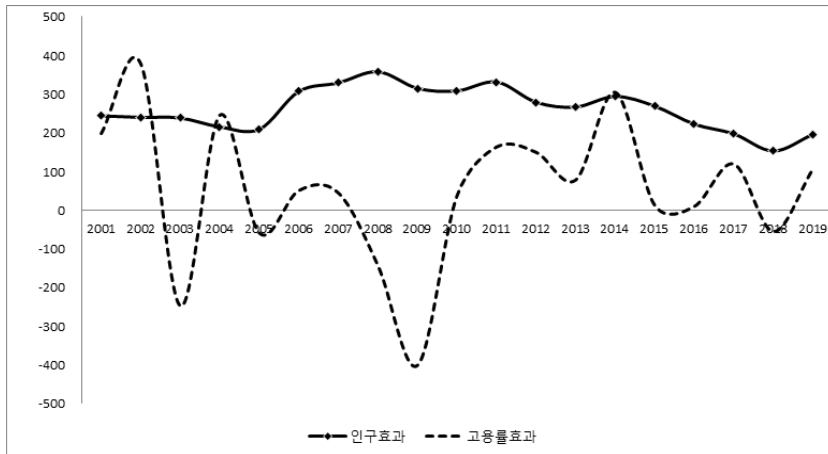
취업자 수 변동을 고용률 변화 효과를 제거한 인구 효과로 분해할 수 있다. 여기서 인구 효과는 전년 대비 인구 변화량에서 전년도 고용률을 곱하여 추산한다. 전년도 고용률이 유지된다고 했을 때 인구 자체의 증감으로 발생하는 취업자 증감분으로 측정하는 것이다.

취업자 수 변동의 인구 효과 추이를 보면 2008년을 정점으로 점차 둔화되다가 2011년 이후 급격하게 하락하고 있다. 취업자 수 증가가 인구 효과에 미치는 영향을 5년 이동 평균값으로 보면 인구 효과에 의한 취업자 수의 변동 비율이 2014년 이후 고용률 효과에 의한 변동 비율보다 훨씬 커지는 양상을 확인할 수 있다.

결과적으로 최근 취업자 수의 변동에 인구 효과가 점점 더 큰 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 따라서 인구 효과로 취업자 수 증가가 둔화하는 것을 상당한 정도 설명할 수 있다.

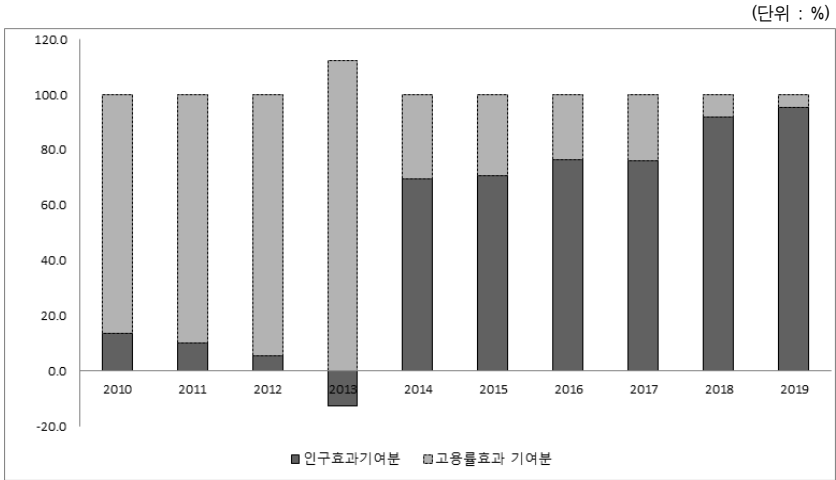
[그림 2-3] 취업자 수 증가의 요인 분해 결과

(단위 : 천 명)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

[그림 2-4] 취업자 수 증가의 요인 기여분



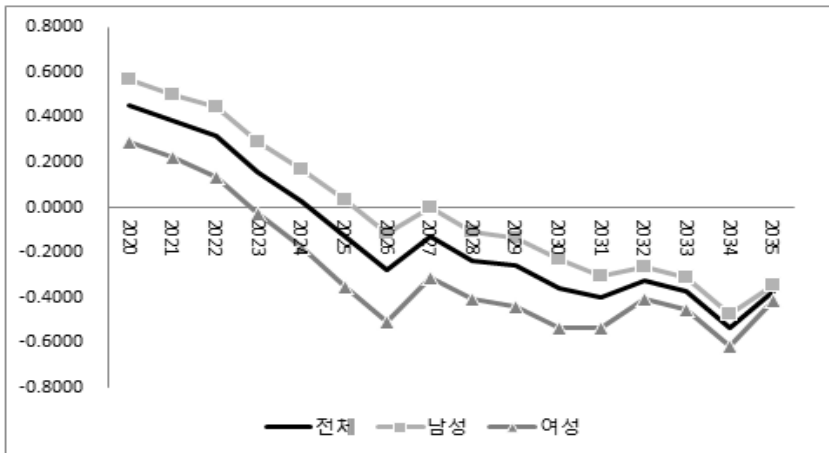
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

제2절 장래인구추계에 기반한 인력공급 제약 효과

[그림 2-5]는 고용률을 최근의 이동 평균값으로 고정한 경우에 인구 효과만을 반영하여 취업자 수 변동을 추계한 결과이다. 고용률은 2017년에서 2019년의 평균값을 적용하였다. 인구 증가 추계는 통계청의 「장래인구추계」를 사용하였다. 고용률은 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 바탕으로 한 통계를 사용하였다. 따라서 여기서 제시되는 추계 결과는 통계청의 「경제활동인구조사」와 「장래인구추계」 결과와는 차이가 있다.

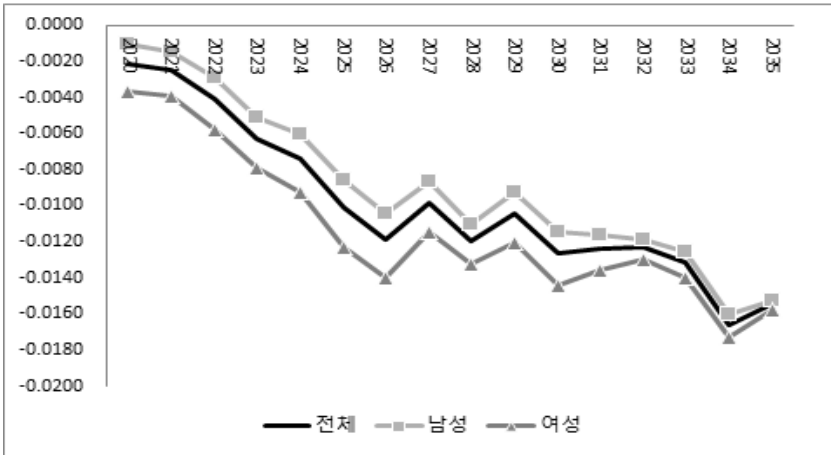
추계 결과를 보면 15세 이상 인구의 취업자 수는 감소세가 지속되는 것으로 나타나고 있다. 2023년부터 감소세는 더 급격해지고 2025년에는 전체 취업자 수가 감소세로 전환될 것으로 추계된다. 2025년 이후 감소세는 완만하게 지속되는 것으로 나타난다. 15~64세 인구를 대상으로 취업자 수를 추계한 결과를 보면 2020년에 이미 취업자 수가 감소하고 있으며, 2026년까지 급격한 감소세를 보이고 있다. 이후 감소세는 다소 완만해지지만 2033년에 다시 급격한 감소세가 추계되고 있다.

[그림 2-5] 15세 이상 취업자 수 증기를 추계(고용률 이동 평균값 적용)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「장래인구추계」

[그림 2-6] 15세~64세 취업자 수 증가율 추계(고용률 이동 평균값 적용)



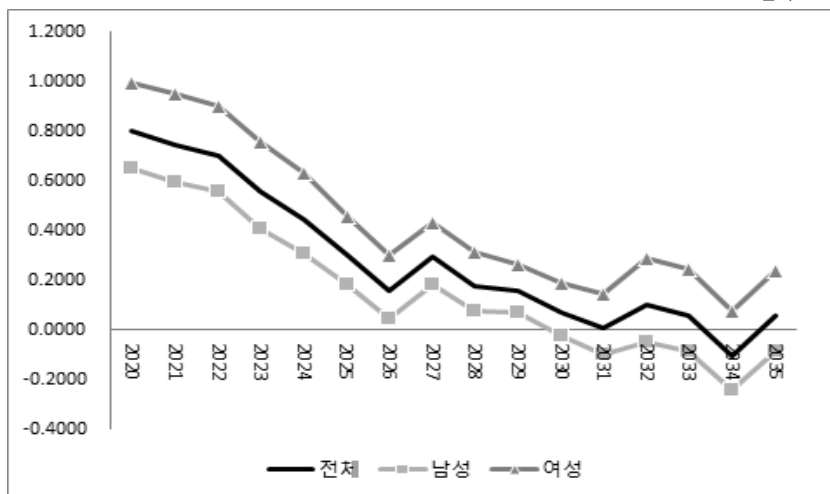
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「장래인구추계」

지난 2000년 이래 고용률이 변동하는 추세를 반영하면 취업자 수의 변동이 상당한 차이를 보인다. [그림 2-7]은 지난 19년간 고용률의 연평균 증가율을 2035년까지 적용하여 15세 이상 취업자 수를 추계한 결과이다. [그림 2-7]을 보면 취업자 증가세는 크게 둔화되지만 취업자 수가 2030년경까지 증가하는 것으로 추계되며, 그 이후 정체되는 양상을 보이고 있다. 15세 이상 64세 이하 취업자 수 추계를 보면 2022년부터 취업자 수가 감소세로 전환하며 이후 급속하게 하락하다가 2020년 후반부터 2030년 초반까지 완만한 감소세를 보일 것으로 나타났다.

이와 같은 고용률 추세를 반영한 결과는 앞의 결과보다 고용 사정이 상대적으로 양호한 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 결과는 고령자와 여성의 고용률이 크게 상승한 것을 전제로 한 것이다. 예컨대 20대 후반과 30대 초반은 2035년에 각각 90.1%, 84.0%의 고용률을 전제로 했다. 이것은 2019년에 비해 19%p 높아진 수치이다. 또한 고령자의 경우에도 남성은 9%p 여성은 10%p 이상 높아진 결과이다.

[그림 2-7] 15세 이상 취업자 수 증가율 추계(고용률 연평균 증가율 적용)

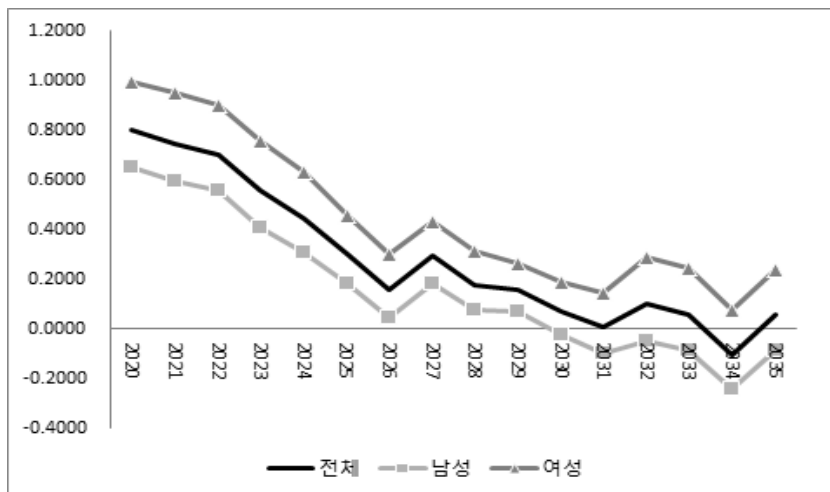
(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「장래인구추계」

[그림 2-8] 15세~64세 취업자 수 증가율 추계(고용률 연평균 증가율 적용)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「장래인구추계」

제3절 미시모의실험 방법에 기반한 인력공급 제약 효과

고용률 추계와 장래인구 추계를 사용하여 인력수요의 변동을 전망한 결과는 비교적 단순한 전제하에서 이루어진 것으로 정확한 예측과 판단이 어렵다. 「장래인구추계」에서 15세 이상 인구는 「경제활동인구조사」의 생산가능인구와 일치하지 않는 문제가 있다. 더군다나 고용률 추계는 비교적 단순한 가정으로 이루어졌기 때문에 인력수요의 변동 예측은 매우 일관적이지 않게 나타날 수 있다.

미시모의실험 방법을 사용하면 보다 엄밀한 전제 아래 인력공급 변화에 따른 인력수요의 변화를 예측할 수 있다. 한국고용정보원은 인력공급 전망을 미시모의실험 방법을 통해 수행하고 있으며, 이 방법과 자료를 활용하면 인구 변화에 따른 인력수요의 영향을 확인할 수 있다.

따라서 한국고용정보원의 미시모의실험 모형인 KEISIM은 기본 자료로 2015년 등록센서스 자료 중 2%를 활용하며, 개인의 행태를 모의실험하여 추계 결과를 도출한다. 사망, 출생, 결혼, 교육의 개인 행태를 각 모듈을 통해 결정하며, 최종적으로 소득과 노동시장 모듈을 통해 노동시장에 나타나는 개인의 행태를 결정한다. 이 모형에서 결정된 노동시장에서의 개인 행태 결과를 집계하면 생산가능인구와 취업자 수를 추계할 수 있다¹⁾.

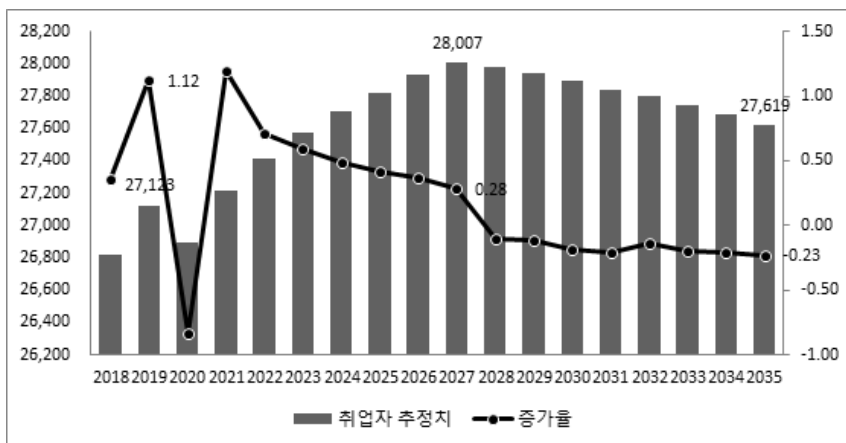
[그림 2-9]는 KEISIM 모의실험방법을 통해 취업자 수를 추계한 결과이다. 추계 결과를 보면 15세 이상 인구의 취업자 수는 코로나19 위기에 처한 시기를 제외하면 지속적으로 증가세가 둔화되다가 2028년 이후 감소세로 전환하는 것을 확인할 수 있다.

15세~64세 인구를 대상으로 취업자 수 추계 결과를 보면 2020년 코로나 위기로 취업자 수가 급감하다가 2021년과 2022년에 다소 증가한 다음 다시 감소세로 전환할 것으로 전망된다. 따라서 2027년에는 23,869천 명으로 낮아지며 2035년에는 22,096천 명 수준까지 낮아질 것이다. 15~64세 취업자 수 비중은 2019년에 90.5%에서 2024년에 87.6%, 2029년에 84.0%로 크게 하락하며, 2035년에는 80% 수준까지 낮아질 것으로 추계된다.

1) 자세한 내용은 한국고용정보원의 「KEISIM 인력수급 전망 방법(2018) 개선」 참조.

[그림 2-9] 취업자 수 추계(KEISIM 적용)

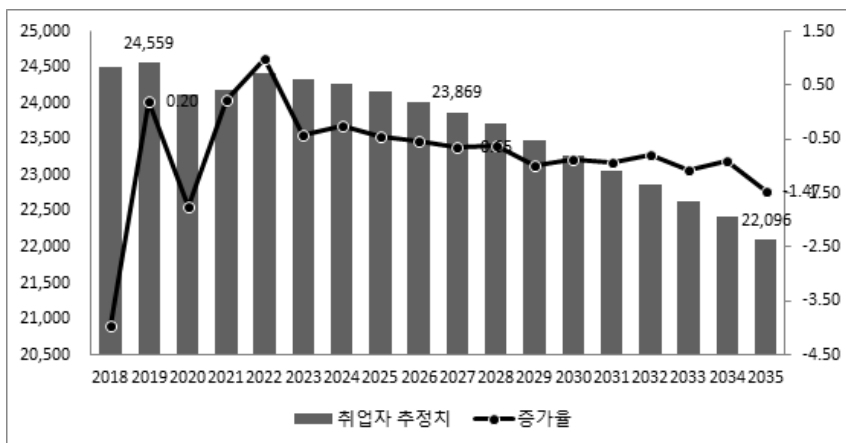
(단위 천 명, %)



자료 : 한국고용정보원, KEISIM 모의실험 결과

[그림 2-10] 15-64세 취업자 수 추계(KEISIM 적용)

(단위 천 명, %)



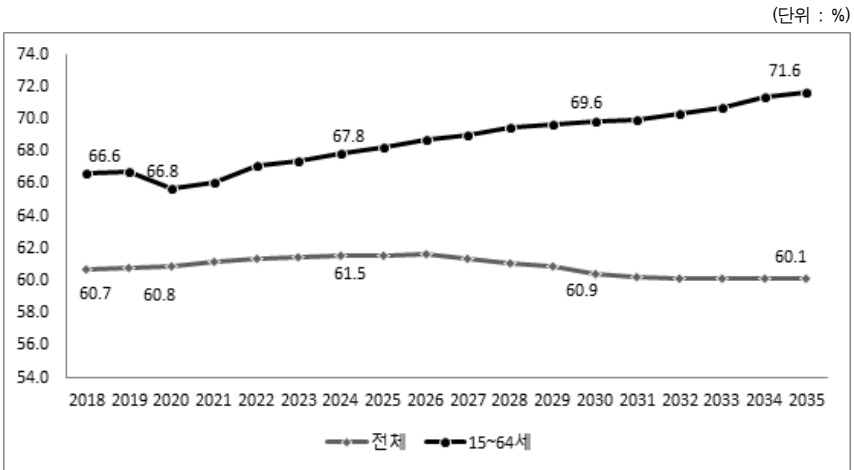
자료 : 한국고용정보원, KEISIM 모의실험 결과

[그림 2-11]은 KEISIM 모의실험 모형을 통해 고용률을 추계한 결과를 보여 준다. 전체 생산가능인구를 대상으로 한 고용률은 2018년에 60.7%로 나타났고, 2024년에 61.5%까지 상승하다가 점차 낮아져 2029년에 60.9%로 하락할 것으로

추계된다. 또한, 2035년에는 60.1%로 2018년 기준 고용률보다 낮아질 것으로 전망된다. 반면 15~64세 기준 고용률 추계 결과를 보면 2018년에 66.6%에서 2024년에 67.8%로 높아졌고, 2029년에 69.6%, 2035년 71.6%까지 높아질 것으로 전망된다.

전체 인구를 대상으로 할 경우 고용률이 2020년 후반에 낮아지는데, 이러한 결과는 65세 이상 인구의 고령화 영향으로 설명할 수 있다. 거대 인구 규모인 베이비붐 세대의 절반 이상이 2024년경부터 65세 이상 연령대에 진입하며, 2029년에는 베이비붐 세대 전체가 65세 이상 연령대에 진입하게 된다. 2024년 이후 고용률이 감소세로 전환하는 것과 2029년 이후 나타나는 급격한 고용률 하락세는 베이비붐 세대의 고령화가 영향을 미치는 것으로 판단된다.

[그림 2-11] 고용률 추계(KEISIM 적용)



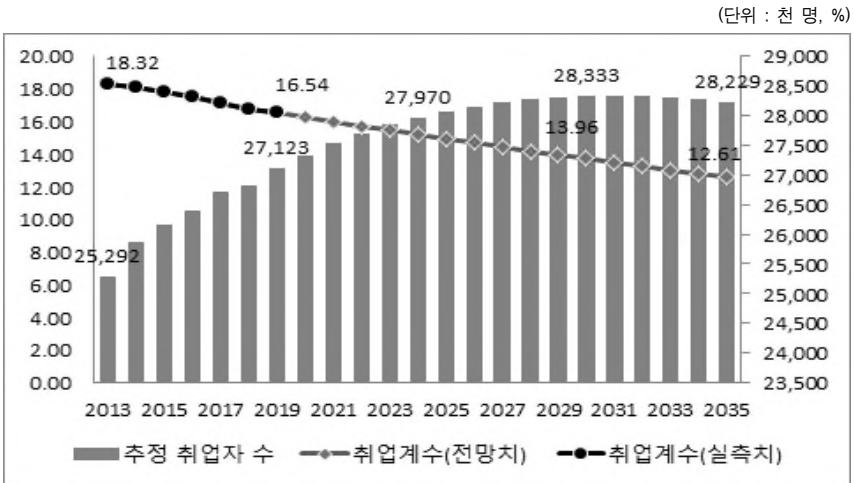
자료 : 한국고용정보원, KEISIM 모의실험 결과

인력 요건법은 실질 부가가치와 같은 생산 변동에 따른 필수 인력을 추정하는 방식을 의미한다. 즉, 취업계수와 실질 부가가치를 전망하여 취업자 수를 전망하며, 이때 취업자 수는 실질 부가가치의 전망치를 달성할 수 있는 필요 인력 수준으로 인식된다. [그림 2-12]에 나타난 인력 요건법에 따른 취업자 수 전망은 취업계수 전망과 취업계수 전망치를 활용한 결과를 보여준다. 취업계수 전망 결과를 보면 2013년에 10억 원당 18.32명이 필요하다가 2019년에

16.54명으로 줄어들었고 2029년에 13.96명, 2035년에 12.61명으로 크게 하락하는 것으로 전망된다. 실질 부가가치 전망은 산업연구원에서 2035년까지 전망한 결과를 활용하였다.

인력 요건법에 따른 취업자 수는 2024년에 27,970천 명으로 증가하고 2030년에 28,333천 명으로 가장 높은 수준을 보이다가 2035년에 28,229천 명으로 감소할 것으로 전망된다. 인력 요건법에 따른 전망 결과는 산출의 변동과 더불어 기술적 진보를 반영한 결과이다. 인력공급의 제약은 고려하지 않은 결과로 파악된다.

[그림 2-12] 인력 요건법에 따른 취업자 수 전망 결과

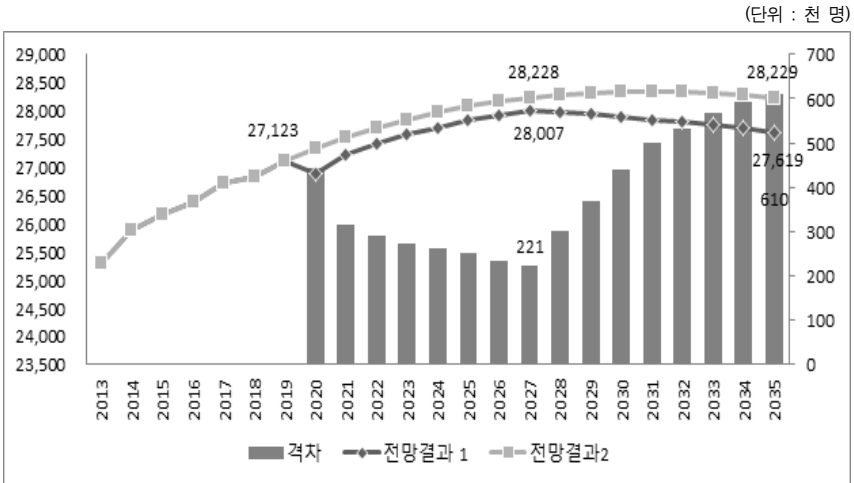


자료 : 한국은행, 「국민계정」; 통계청, 「경제활동인구조사」

[그림 2-13]은 인력 요건법과 미시모의실험 방법에 기반한 취업자 수 추계 결과를 비교하고 있다. 인력 요건법은 인력수요 요인을 고려한 모형이며, 미시 모의실험 방법과 인력공급 요인을 포함한 결과이다. 두 결과를 비교하면 인력 공급 제약으로 인한 격차를 확인할 수 있다. 인구 증가가 지속되는 2027년경까지 두 추계 결과의 격차는 줄어드는 양상을 보이다가 2028년 이후 급격하게 커지는 모습을 보여준다. 인력공급 제약으로 인해 2027년에 20여만 명의 취업자 수가 감소할 것이지만 2030년에 30여만 명, 2035년에 61만 명 수준까지 확

대될 것으로 전망되고 있다. 베이비붐 세대의 고령화가 급격하게 진행되고 전반적으로 인구 증가가 크게 둔화하면서 향후 인력공급 제약 효과는 확대될 것으로 예측된다.

[그림 2-13] 취업자 수 추계 비교(KEISIM 방법과 인력 요건법)



주 : 전망 결과 1은 KEISIM 방법에 따른 결과이며, 전망 결과 2는 인력 요건법에 따른 결과임.

제4절 결론

본 장은 저출산과 고령화로 인한 인구 증가의 둔화 및 인구구조의 변화에 따른 인력공급 제약 효과를 추계하는 것을 목적으로 한다. 최근의 취업자 수의 증가 폭이 축소하는 것은 경기 변동적 요인뿐만 아니라 인구 증가 폭이 크게 축소되면서 나타난 결과로 파악된다. 더욱 심각한 문제는 이러한 인구 효과가 일시적인 현상이 아니라는 점이다. 인구 효과의 영향력은 기간이 경과할수록 더욱 커질 것으로 예상되며 인력공급 제약 효과도 커질 것이다. 본 장은 이러한 인력공급 제약 효과를 한국고용정보원의 중장기 인력수급 전망 결과를 기반으로 분석하고자 했다.

분석 결과를 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 취업자 수 변동의 인구 효과 추이를 보면 최근 취업자 수의 변동에 인구 효과가 점점 더 큰 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 인구 효과에 의해서 취업자 수 증가가 둔화하는 것을 상당한 정도 설명할 수 있다.

둘째, 고용률의 추세 변화를 반영한 취업자 수 추계 결과를 보면 취업자 수의 증가 둔화세는 급격하게 이루어지는 것으로 나타나며, 빠르면 2025년경부터 취업자 수가 감소할 수도 있다는 결과가 제시되고 있다. 이러한 고용률은 과거 추세에 따라 일정 정도 상승한다는 전제하에서 도출된 결과로 비교적 단순한 가정 아래 추계된 결과이다.

셋째, 한국고용정보원의 미시모의실험 방법을 활용하면 더욱 엄밀한 전제하에서 인력공급의 요인을 반영한 취업자 수를 추계할 수 있다. 추계 결과를 보면 취업자 수의 증가세는 비록 둔화되지만 2027년까지 지속적으로 증가하다가 2028년 이후 감소세로 전환하는 것으로 나타나고 있으며, 이후 감소세는 급격해져서 2035년에 27,619천 명 수준까지 낮아질 것으로 전망된다.

넷째, 인력 요건법과 미시모의실험 방법에 기반한 취업자 수 추계 결과를 비교한 결과, 2028년 이후 인력공급 제약 효과는 급속하게 확대되는 것으로 추계되고 있다. 이것은 이 시기에 인구 증가는 감소세로 전환하고, 베이비붐 세대의 고령화가 급속하게 이루어지면서 나타난 결과로 판단된다.

제3장

고용의 질 격차와 청년 고용

제1절 서론

오랫동안 앓고 있어 고치기 어려운 병을 고질병이라고 한다. 청년실업은 외환위기 이후 20년이 넘도록 우리를 괴롭힌 고질병에 해당한다. 2000년부터 2019년까지 청년의 평균 실업률은 7~9.8%에 이른다. 같은 기간에 30대, 40대, 50대의 평균 실업률은 각각 3.2%, 2.3%, 2.3%에 그쳤으니 중장년층보다 3~4배 정도 높은 셈이다. 가장 넓은 실업 개념인 확장 실업률은 청년층의 경우 2015년부터 2019년까지 5개년 평균 22.5%에 달한다.

사회경제적 불평등은 또 다른 고질병이다. 2011년부터 2018년까지 시장소득 지니계수는 0.396~0.418이며, 5분위 배율은 10.3~11.3으로 나타났다. 소득 분배가 고도성장 시기보다 훨씬 나빠졌다. 상위 20% 가구는 하위 20% 가구보다 10배 이상 벌어들인다. 성장의 과실이 골고루 분포되었다는 성장의 공유(shared growth)가 한국 경제 성장의 두드러진 특징 중 하나라고 칭송받았는데(World Bank, 1993), 이 명제가 더는 타당하지 않게 되었다.

소득 불평등은 노동시장의 양극화(polarization) 또는 이중구조화(dualization)

에 기인하는 바가 적지 않다. 비정규직, 대기업과 중소기업, 제조업과 서비스업, 공공부문과 민간부문 사이에 보이지 않는 경계선이 그어져 있다.

청년의 입장에서 갈라진 노동시장과 일자리 질의 격차는 구직활동에 심대한 영향을 미친다. 1차 노동시장과 2차 노동시장의 격차가 크다 보니 너도나도 기필코 내부자에 진입하려 애쓴다. 단군 이래 최고 스펙을 자랑하는 수많은 청춘이 신림동 고시촌에서 컵밥으로 끼니를 때우며 공무원 시험을 준비하는가 하면, 중소기업에는 눈길도 주지 않고 대기업이나 공기업에만 몰려들고 있다. 공무원, 공공부문, 대기업(이하 ‘3대 부문’)의 경쟁률은 하늘 높은 줄 모르고 치솟는 반면, 중소기업은 구인란에 허덕인 지 오래다.

노동시장의 이중구조와 청년 고용은 여러 길목에서 마주하겠지만, 본 장에서는 두 가지 주제에 주목한다. 첫째, 노동시장의 이중구조와 청년의 인력수급 불일치의 관계이다. 이중구조는 청년의 구직활동을 1차 노동시장에 쏠리게 함으로써 인력수급 불균형을 초래하는 주범이라고 할 수 있다. 따라서 3대 부문에서 초래되는 인력수급 불일치의 규모를 추정한다.

둘째, 청년층 노동시장이 지닌 이중구조의 실체다. 청년이 선호하는 3대 부문과 여타 부문을 각각 1차 및 2차 노동시장으로, 해당 부문에 진출한 청년을 내부자와 외부자로 정의하고 청년층 노동시장에서 나타나는 이중구조의 실체를 파악한다. 세부 주제로는 내부자-외부자의 분포, 노동시장의 이행 경로, 내부자-외부자의 결정요인, 내부자-외부자 노동시장의 노동조건 격차 등 네 가지를 다룬다.

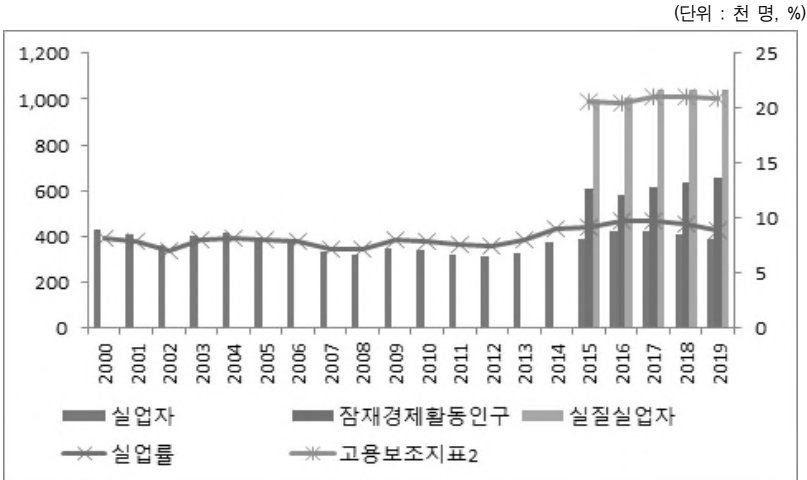
본 연구는 한편으로는 인력수급 불균형 교사회 혐의로 노동시장의 이중구조를 상대로 소송을 제기하는 고발장이며, 다른 한편으로는 청년 취업자가 직면하는 이중구조에 대한 분석이다. 보고서의 짜임새는 다음과 같다. 2절에서는 청년층 노동시장의 일반 현황을 서술하고 기존 연구를 검토한다. 3절은 청년이 선호하는 3대 부문에서 발생하는 인력수급 불균형의 규모를 추정한다. 4절은 청년층 노동시장의 이중구조 실태를 드러낸다. 결론에서는 연구 결과를 요약하고 정책적 시사점을 제시할 것이다.

제2절 현황

1. 청년실업

최근 20년간 청년 실업자는 적게는 312천 명에서 많게는 430천 명에 이른다. 20년 평균치를 계산하면 374천 명이다. 그러나 이 수치는 청년실업의 진면목이 아니다. 주당 36시간 미만으로 일하면서 더 일할 의사가 있는 취업자(시간 관련 추가 취업 가능자)를 제외해도 실업자와 잠재 경제활동인구(잠재 취업 가능자 및 잠재 구직자)를 합친 실질 실업자는 최근 5년간 평균 1,027천 명에 이른다. 실질 실업률(고용보조지표 2)은 최근 5년 평균 20.8%로 산출된다. 청년 다섯 명 가운데 한 명이 실질적인 실업 상태에 놓여 있어 구직활동을 하고 있거나 언제라도 일자리를 찾아 나설 것이다.

[그림 3-1] 청년 실업자 및 실업률

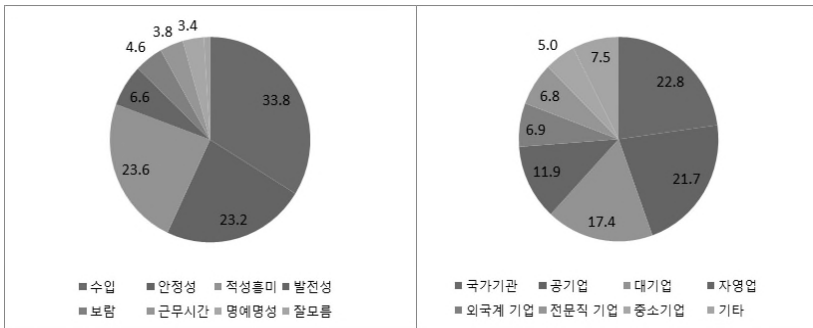


주 : 잠재 경제활동인구: 잠재 취업 가능자 + 잠재 구직자
 고용보조지표 2: (실업자+잠재 경제활동인구)÷확장 경제활동인구× 100
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

그런데 2019년을 기준으로 일자리를 찾고 있는 실업자 386천 명과 일자리를 찾을 것이 확실한 잠재 경제활동인구 657천 명(합쳐서 1,043천 명)은 무슨 기준으로 어떤 직장을 잡으려 할까? 2019년 20대 청년들은 직업을 선택하는 기준으로 수입 33.8%, 안정성 23.2%, 적성·흥미가 23.6%라고 응답했다. 수입과 안정성을 합치면 57%에 이른다. 청년층(13~29세)이 찾는 직장은 국가기관 22.8%, 공기업 21.7%, 대기업 17.4%로 세 군데를 합치면 61.9%에 해당한다. 중소기업은 5%에 그쳤다(통계청, 2019). 수입과 안정성을 중시하다 보니 자연스럽게 구직활동의 목표가 공무원, 공공부문, 대기업에 쏠리는 것이다.

[그림 3-2] 청년층 직업 선택 기준 및 선호 직장

(단위 : %)



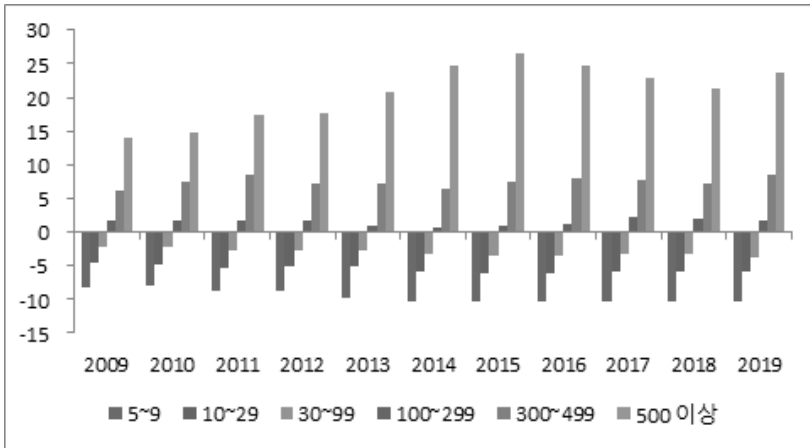
주 : 직업 선택 요인은 20대, 선호 직장은 13~29세 기준.
 선호 직장의 기타: 해외 취업, 벤처기업, 기타의 합산.
 자료 : 통계청(2019), 「사회조사」

2. 노동조건 격차

청년의 시선이 공공부문과 대기업에 집중되는 현상이 뚜렷하다. 대기업을 선호하는 가장 중요한 이유는 높은 임금일 것이다. 2019년 사업장 전체 평균 월 임금 총액은 372만 원인데, 300~499인 사업장은 442만 원, 500인 이상 사업장은 569만 원으로 조사되었다. 청년 구직자에게 임금은 통상 연봉으로 번역된다고 가정하고 월 임금을 1년 기준으로 환산하면 전체 평균 연봉은 4,464만 원인데 5~9인 사업장은 3,430만 원, 500인 이상은 6,828만 원으로 두 배 차이가 난다. 500인 이상 대기업에 취직하면 평균보다 2,364만 원을 더 번다.

[그림 3-3] 평균 대비 규모별 연봉 격차

(단위 : 백만 원)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태 조사」

청년층이 중요하게 여기는 고용 안정성은 근속기간으로 측정할 수 있다. 2018년 기준으로 민간부문의 평균 근속기간은 5.3년인데 반해, 공무원과 공기업을 포함한 공공부문은 11.8년으로 조사되었다(통계청, 2020). 공공부문은 민간부문보다 두 배 넘는 기간을 일할 수 있다. 기업 규모별로 보더라도 규모가 클수록 평균 근속 연수도 길다. 사업장 전체 평균 근속 연수는 6.7년인데 500인 이상 대기업은 10.7년으로 5년을 더 일할 수 있다. 대기업은 임금이 평균보다 훨씬 높을 뿐 아니라 고용 안정성 측면에서도 매력적이다.

<표 3-1> 규모별 평균 근속 연수

(단위 : 년)

평균	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
6.7	5.0	5.3	6.1	7.3	8.4	10.7

자료 : 고용노동부, 2019년 기준 「고용형태별 근로실태 조사」

이쯤 되면 청년의 구직이 공공부문과 대기업에 몰리는 현상은 청년의 합리적 선택이 작동한 결과라는 추론을 하는 데 무리가 없다. 임금과 고용 안정성 측면에서 공공부문과 대기업이 다른 부문과는 비교가 안 될 정도로 좋은데, 중소기업에 눈길을 주기는 어려울 것이다.

3. 선행 연구

노동시장의 이중구조에 관한 연구는 적지 않게 쌓였다. 노동시장 분단에 관한 선구적 연구(Doeringer & Piore, 1971), 지수 측정(Hudson, 2007), 목직 한 저서(Emmenegger et al., 2012)의 출간 등에 힘입어 국내에서도 1차 노동시장과 2차 노동시장의 규모를 측정하려는 시도가 이어졌다(윤윤규·장인성·최세림·조성훈, 2018; 이병훈 외, 2016; 이호연·양재진, 2017; 이철승, 2017; 전병유 외, 2018; Chung & Jung, 2016). 이 연구들이 주목하는 지점과 추정치는 약간씩 다르지만 우리 노동시장이 심하게 갈라져 있다는 데에는 견해가 일치한다.

노동시장의 이중구조는 고용의 질과 맞닿아 있다. 1999년 국제노동기구(ILO) 87차 총회에서 품격 있는 일자리(Decent Work)에 대한 개념이 제기된 이후 국내에서도 고용의 질에 관한 연구가 쏟아져 나왔다(김기민, 2015; 김정우·부가청, 2015; 남춘호, 2011; 어수봉·조세형, 2006; 이병훈, 2007; 이병훈 외, 2016; 방하남·이상호, 2006; 최옥금, 2006). 이 연구들은 나름대로 기준을 세워 우리나라 노동시장에서 고용의 질을 측정하고자 애썼다.

최근에는 선행 연구의 맥을 이으면서 청년실업의 원인을 노동시장의 이중구조에서 찾으려는 양자의 관계를 규명하려는 시도가 나타났다(안주엽 외, 2019; 윤윤규, 2017; 윤윤규·조성훈, 2018; 장근호, 2018; 장민, 2019).

윤윤규(2017)는 「고용형태별 근로실태 조사」 자료를 분석한 결과 2차 노동시장의 성격이 강해지면 청년 고용 확률과 청년 고용 비율이 낮아진다고 주장한다. 좋은 일자리를 만들지 못하는 산업과 노동시장 구조가 청년실업의 원인으로 지목된 셈이다. 「고용형태별 근로실태 조사」와 청년 패널 자료를 활용한 윤윤규·조성훈(2018)의 연구에 따르면 노동시장의 이중성이 심할수록 청년층이 졸업 이후 첫 일자리를 찾아가는 시간이 늘어나는 경향이 있다. 또한 노동시장의 이중성이 심할수록 청년층(19~24세, 25~29세)의 고용 비중이 낮아진다고 보고했다.

장근호(2018) 역시 1990년대 이후 대학 진학률이 높아지면서 대졸자가 급증한 반면 노동시장 이중구조화로 1차 노동시장이 늘지 않는 가운데 2차 노동시장을 기피함에 따라 실업도 늘고 구직 기간도 길어졌다고 주장한다. 장민(2019)은 노동시장 이중구조를 언급하고 있지만 고용 보호 수준이 높아질수록

청년층의 노동시장 진입에 부정적 영향을 미치고, 취업하더라도 정규직보다 임시직 고용이 높아진다고 하면서 정규직 과보호론에 한 표를 던진다.

이 중에서 계량분석을 통해 고용의 질과 청년 고용의 관계를 본격적으로 규명한 연구는 윤윤규(2017), 윤윤규·조성훈(2018)의 연구로 보인다. 이 연구는 노동시장의 이중구조가 심해질수록 청년 고용 사정이 악화된다는 것을 실증한 선구적인 업적이다.

한편, 노동시장의 이중구조가 청년 고용에 미치는 영향에 관한 연구는 최근 들어 속속 나오고 있고 현재 진행 중인 연구도 있지만 청년들이 취업한 이후 이들에게 실현되는 이중구조에 대한 연구는 흔치 않다. 본 연구는 이런 공백을 메우는 데 기여하게 될 것이다.

제3절 청년 선호 부문의 인력수급 불일치

1. 선호 부문과 기피 부문: 불일치의 핵심 기제

우리나라의 청년층 인력수급 불일치 연구는 세 가지 특징이 있다. 첫째, 불일치의 총량에 관한 연구에 집중하는 경향이 있다. 통계청이 매달 발표하는 청년 실업자와 실업률 자료는 그 자체로 청년층 노동시장의 인력수급 불일치를 드러낸다. 청년실업이 사회문제로 대두한 이후로 불일치의 총량, 원인, 대책에 대한 연구는 일일이 열거할 필요가 없을 만큼 쌓였다.

둘째, 인력수급 불일치의 연구 대상이 중소기업에 치중되어 있다. 중소기업은 이 분야의 연구에서만큼은 독점적인 지위를 누리는 대기업인 셈이다. 중소기업이 인력난을 호소하고 있을 뿐 아니라, 청년의 중소기업 기피 성향을 고려하면 고개를 끄덕일 만하다.

셋째, 인력수급 불일치를 학력, 숙련, 전공 등 불일치의 형태에 집중하는 경향이 강하다. 연구자들은 주로 해외에서 개발한 이론을 가져오기 일쑤인데 해외에서 그렇게 분류하기도 하고 국제비교도 필요하니 이 또한 이해하지 못할 것이 없다.

선행 연구 덕분에 우리가 알게 된 것도 많고 정책으로 연결된 것도 많지만, 이 세 가지 경향은 청년층에서 발생하는 인력수급 불일치의 핵심과는 약간 거리가 있다는 것이 본 연구의 기본적인 문제의식이다. 우리 청년들이 원하는 일자리는 따로 있다. 수급 불일치의 상당한 몫은 정작 청년층이 원하는 공무원, 공공부문, 대기업 부문에서 발생할 터인데 이에 대한 정보는 2% 부족하다. 불일치의 형태에 주목한 나머지 청년 선호 일자리에서 발생하는 부문별 불일치에 대해서는 잘 알지 못한다.

본 연구를 통해 청년이 원하는 3대 부문에 초점을 맞추고 인력수급 불일치에 다가서려는 사연은 이러하다. 우리 노동시장에서 학교-직장의 이행 과정은 제도적으로 단절되어 있다. 학교에서 직장으로 옮겨가는 길목에 사다리거의 없다. 학교에서는 산업 특수 또는 기업 특수 숙련이 아니라 일반 숙련을 쌓는다. 어느 학교를 다니든 대동소이한 교과과정을 거쳐 노동시장에 나선다. 유럽 대륙에 퍼져 있는 이원적 직업훈련 제도가 아니다. 마이스터고, 계약학과

같은 형태가 나타나고 있지만 극히 일부분일 뿐이고 재학 중이든 졸업 이후든 학업과 취업 사이에 접착제는 없다고 보는 것이 맞다.

청년이 취업을 준비하는 내용도 일반 숙련이 지배적이다. 청년 구직자들에게 기본적으로 공통적으로 요구되는 덕목은 토익 점수, 학점, 해외 연수나 봉사활동 경험처럼 천편일률적인 스펙과 대학 입학시험과 크게 다르지 않은 기업 단위 직무 시험에 대비할 지식이다. 스펙과 입사 시험 준비에 단련된 구직자들은 대단히 균질적이다. 일부는 반발할지 모르지만, 노동공급 관점에서 보면 사실이다.

노동 수요처인 기업은 외환위기 이후 고용 최소화 전략을 채택해 왔다. 그래도 신규 인력이 필요할 때는 산더미 같은 고만고만한 지원자 가운데 지원서 몇 쪽, 시험, 찰나의 면접으로 소수를 뽑는다. 얼마 동안이라도 같이 일하면서 쌓은 경험으로 평가하는 것이 아니다. 자격증도 신통치 않다. 몇몇 전문성이 인정되는 자격증 말고는 지원자의 역량을 판단하기에는 미덥지 않다. 그나마 믿을 것은 스펙과 시험이다. 일차적으로 여기에서 거르고 최종 면접으로 결정한다. 그래서 우리 청년들에게 취업은 스펙과 일반 지식의 경연장이다.

한편, 청년 구직자는 노동조건을 최우선 기준으로 직장을 선택한다. 그런데 이 노동조건이 유럽처럼 산업, 직종, 지역별로 일정한 규칙이 있는 것이 아니라 기업별로 천차만별이다. 더구나 일단 특정 기업에 들어가면 맘에 들지 않을 때 직장을 옮기는 것도 쉽지 않다. 채용 과정뿐 아니라 노동조건의 결정, 이후 생애 전반의 노동 이력에 이르기까지 첫 직장이 차지하는 위상은 절대적이다. 이런 사정을 잘 알고 있는 청년 구직자는 시간이 걸리더라도 첫 직장 선택에 매우 신중해질 수밖에 없다.

이리하여 청년층 인력수급 불일치는 부문별, 기업별로 노동조건 격차가 큰 상황에서 대규모의 균질적 노동력이 선호 부문에 집중됨으로써 발생하는 초과 공급에 기인한다. 따라서 총량적 불일치, 숙련·전공·학력 등 형태별 불일치, 중소기업 부문의 불일치는 불일치의 핵심으로 보기 어렵다. 중소기업 부문의 불일치는 선호 부문 불일치의 파생상품이다. 다시 말하면 청년층 노동시장에서 발생하는 인력수급 불일치의 본질은 부문별 불일치로서, 청년의 선호가 특정 부문에 집중됨으로써 발생하는 수요와 공급의 간극이다. 따라서 청년의 선호가 집중되는 부문을 따로 떼어 볼 필요가 있다.

이 같은 문제의식으로 수급 불일치에 접근한 연구가 있다. 대기업 집단에서 청년 고용의 비중을 추적한 권혜자 외(2016)의 연구가 대표적이다. 문제의식이 맞닿아 있는지는 확실치 않지만 김향덕·이대중(2018)은 공무원 시험 준비생의 규모를 추정한 바 있다.

2. 추정 방법

3대 부문에 쏠린 청년의 눈길을 반영하여 공무원, 공기업, 대기업 등 청년의 선호 부문과 기피 부문을 각각 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 간주한다. 이러한 정의가 기존의 1, 2차 노동시장을 규정한 것과는 다소 차이가 있다. 공공부문과 대기업에도 열악한 일자리가 있고 반대로 중소기업에도 양호한 일자리가 있다. 그러나 인력수급 불균형의 본질이 청년층이 목표로 하는 대상과 그렇지 않은 대상에서 수요와 공급의 차이에 있다면 청년의 시각과 구직 성향을 반영한 1, 2차 노동시장의 구별이 이중구조의 실체에 한 발 더 다가서는 개념 규정일 것이다.

청년층 선호 일자리인 공무원, 공공부문, 대기업 부문의 인력수급 불일치는 인력 수요와 공급을 알면 간단하게 계산된다. 하지만 실제 추정 과정에는 짚어야 할 문제가 몇 가지 있다.

먼저 부문별 노동공급을 보자. 공무원 부문의 경우 노동공급을 재는 방법은 세 가지가 있다. 첫째는 공무원 시험 경쟁률로 계산하는 방법이다. 두 번째는 「경제활동인구조사」의 청년층 부가 조사 중 취업 시험 준비 분야를 물어보는 항목을 활용하는 방법이다. 이 중에서 교원 임용, 일반직 공무원, 고시 및 전문직을 준비한다고 응답한 사례를 계산하면 공시생의 규모를 추정할 수 있다. 세 번째는 공무원 시험 응시자를 직접 계산하고 중복 응시자를 제외하는 방법이다. 세 가지 방법으로 계산한 결과 2013~2014년 공무원 부문의 평균 노동공급은 각각 503천 명, 322천 명, 494천 명으로 추정되었다. 공시생 규모는 세 수치를 평균한 44만 명이라고 한다(김향덕·이대중, 2018).

각각의 계산 방법에는 장단점이 있다. 응시자 계산법은 경험 삼아 응시하거나 원서를 제출하고 결시하는 수험생을 고려하면 규모를 과대 추정할 우려가 있다. 반면 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사는 공무원 준비 중 일

시적으로 취업한 경우에는 제외되기 때문에 규모가 과소 추정될 우려를 안고 있다.

여기에서는 다른 방법을 채택한다. 이유는 단순하다. 공무원뿐 아니라 공공부문과 대기업 부문을 동시에 파악하기 위해서는 일관된 기준을 따르는 것이 바람직하기 때문이다. 이 경우에도 「경제활동인구조사」의 청년층 부가 조사를 활용할 수 있으나 취업 시험 준비 분야를 묻는 항목이 ‘일반 기업체’, ‘언론사 / 공영 기업체’로 구성되어 대기업과 공공부문을 선별하기 어렵다.

따라서 통계청의 「사회조사」와 「경제활동인구조사」 자료를 활용하여 3대 부문의 잠재적 노동공급 규모를 파악한다. 「사회조사」는 가구원 약 39천 명을 대상으로 이루어지는데, 13~29세 청년에게 선호하는 직장을 묻는 항목이 있다. 이 조사가 청년층의 구직 성향을 대표한다고 간주하고 선호하는 직장으로 응답한 항목의 비중을 그대로 가져온다. 그다음 「경제활동인구조사」에서 청년 실업자와 잠재 경제활동인구를 합산한 수치(고용보조지표 2)를 청년층의 잠재 노동공급으로 정의한다. 시간 관련 추가 취업 가능자는 취업자로 보고 제외한다. 잠재 노동공급에 직장 선호도의 비중을 곱한 수치를 각 부문에 취업을 희망하는 청년층의 노동공급 규모로 간주한다.

노동수요는 수요 개념을 충실히 따르자면 채용 예정 규모를 보아야 하지만 현실적으로 접근 가능한 자료를 확보하기 위해 실현된 수요로 파악한다. 그러나 노동수요 규모는 노동공급처럼 공통된 자료에서 뽑을 수 없다. 고용보험 자료가 광범위하지만 공무원은 제외되기 때문이다.

공무원은 인사혁신처가 발표하는 행정부 국가공무원 인사통계와 지방자치단체 공무원 인사통계 중에서 신규 임용 자료를 활용한다. 이 자료는 연령별 신규 임용 현황이 제시되지 않고, 청년이 접근할 가능성이 희박한 고위공무원이나 경력 채용이 포함되어 있으며, 입법부와 사법부 등 일부 국가기관은 제외되어 청년층 노동수요를 정확하게 반영하지는 않는다. 그러나 국가기관 전체의 실현된 인력수요로서 청년층에게 전달되는 공무원 신규 총원 총량으로 보아도 무리는 없을 것이다.

공공부문은 공공기관 알리오 홈페이지(www.alio.go.kr)와 클린아이 홈페이지(www.cleaneye.go.kr)에서 각각 제공하는 공공기관과 지방 공기업 신규 채용

자료를 직접 활용할 수 있다. 다른 방법으로는 공공부문 취업자 100%가 고용보험에 가입된다는 전제로 29세 이하 신규 취득자 숫자를 추출하는 것이다. 여기에서는 알리오 및 클린아이 홈페이지 자료를 그대로 가져온다. 물론 신규 채용자 중에 중장년이 약간 포함될 수 있으나, 대다수가 청년으로 추측되고 공공기관의 신규 채용 규모 전체가 청년에게 민감한 정보일 것이라는 점을 고려했다.

대기업 부문은 고용노동부의 「사업체 노동력 조사」에서 규모별 채용 인력 자료를 제공하고 있으나 연도가 2017년까지 제한되어 있어 활용이 어렵다. 고용노동부의 「고용형태별 근로실태 조사」 자료에서 규모별, 연령별 근로자 수를 파악할 수 있다. 전년 대비 20대 근로자 수의 변동을 신규 취업으로 간주하고 산출할 수 있으나 사업체 담당자가 응답하는 방식으로 한계가 있어 보인다. 대기업 부문은 고용보험 신규 취득자로 보는 것이 가장 정확하다고 판단하여 이 방법을 채택한다.

그런데 대기업 부문은 대상을 선정하는 문제가 있다. 대기업은 공정거래위원회 대기업 집단 명단을 활용하는 방법과 사업장 규모로 추출하는 방법이 있다. 대기업 계열사에는 300인 이하 사업장도 있으나 청년층의 선호가 대기업이라는 점을 고려하여 전자의 방법을 활용한다. 대기업 집단은 들락날락하기 때문에 해마다 차이가 있다.

<표 3-2> 대기업 집단 소속 사업체

(단위: 개)

	2015	2016	2017	2018	2019
대기업 집단 소속 회사 수	1,696	1,736	1,980	2,083	2,103
분석 회사 수	1,691	1,732	1,977	2,073	2,097
분석 제외 회사 수	5	4	3	10	6

자료 : 공정거래위원회, 대규모 기업집단 지정 현황.

3. 인력수급 불일치 규모 추정

청년이 선호하는 일자리에서 부문별 인력수급 불일치 규모는 아래와 같은 산식으로 쉽게 산출할 수 있다.

$$\text{인력수급 불일치} = Ls-Ld(\text{공무원}) + Ls-Ld(\text{공공부문}) + Ls-Ld(\text{대기업})$$

Ls: 노동공급, Ld: 노동수요

먼저 청년층의 잠재 노동공급 규모를 부문별로 추정한다. 청년층의 잠재 노동공급을 부문별로 추정하면 <표 3-3>과 같다. 통계청의 「사회조사」에서 노동 부문은 격년으로 조사하기 때문에 2015, 2017, 2019년 자료만 확보할 수 있다. 따라서 성향의 변화가 크지 않다는 가정하에 2016, 2018년의 결측치는 전년도 수치를 적용했다.

<표 3-3> 청년층의 부문별 노동공급

(단위 : 천 명, %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	평균
잠재 공급	실업자	389	426	426	408	386	407
	잠재 경제활동인구	611	582	618	633	657	620
	계	1,000	1,008	1,044	1,041	1,043	1,027
취업 희망치 분포	공무원	23.7		25.4		22.8	
	공공부문	19.5		19.9		21.7	
	대기업	18.7		15.1		17.4	
부 문 별 잠재 공급	공무원	237	239	265	264	238	249
	공공부문	195	197	208	207	226	207
	대기업	187	188	158	157	181	174
	계	619	624	631	629	646	630

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「사회조사」

잠재 노동력 공급은 최근 5년 평균 1,027천 명인데, 취업 희망 부문별로는 공무원이 249천 명, 공공부문이 207천 명, 대기업이 174천 명 정도로 총 630천

명이 3대 부문에 취업을 희망하는 것으로 추정된다.

그다음으로 청년 선호 일자리 부문별로 실현된 노동수요는 <표 3-4>와 같다. 공무원 부문은 2019년 기준으로 국가공무원 33,516명(공채 24,730명, 경력 8,786명)과 지방공무원 24,438명이 새로이 채용되었다. 5년간 평균치는 49,300명으로 나온다.

공공부문은 2015~2017년에는 21천 명에서 25천 명 수준에 머물렀지만 최근 2년에는 37천 명 선으로 훌쩍 늘어났다. 비정규직의 정규직화 영향이 적지 않을 것으로 짐작되지만 자료의 일관성을 고려하여 그대로 활용한다. 5년 동안 평균치는 30천 명 정도로 집계된다.

고용보험 자료상 대기업에서 최초로 취득한 청년층(15~29세)은 2019년 기준으로 55천 명, 5년 평균치는 66,700명 수준이다. 취득자 전체는 최초 취득자의 3배 정도에 이르러 5년 평균 196천 명 정도다. 대기업 부문에서 고용보험 신규 취득자 중 최초 취득자는 3명 중 1명에 불과하다. 청년의 구직 성향은 최초 취득자에 반영되었다고 보고, 3대 부문의 수요를 합하면 최근 5년간 145천 명이 3대 부문의 인력수요 규모로 파악된다.

<표 3-4> 청년층의 부문별 노동수요

(단위 : 천 명)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	평균	
공무원	46.7	46.7	41.8	53.5	58.0	49.3	
공공부문	21.2	24.2	24.9	37.6	37.7	29.1	
대기업	최초 취득자	72.9	69.5	70.8	65.2	55.0	66.7
	전체 취득자	193.1	193.4	201.5	208.2	184.5	196.1
계	140.8	140.4	137.5	156.3	150.7	145.1	

주 : 계는 고용보험 최초 취득자에 한정.

자료 : 인사혁신처, 행정부 국가공무원 인사통계, 지방자치단체 공무원 인사통계(공무원), 알리오 및 클리아이 홈페이지의 고용보험 신규 취득자(대기업).

그다음 노동공급과 실현된 노동수요 사이의 차이를 계산하면 <표 3-5>와 같다. 최근 5년 동안 공무원 199천 명, 공공부문 177천 명, 대기업 108천 명을 합쳐 평균 484천 명의 청년층이 주요 목표로 삼는 3대 부문의 노동시장에서 발생하는 인력수급 불균형을 초래하는 규모로 추정된다.

부문별 불일치율을 따져 보면 공무원이 5년 평균 80.2%로, 공무원 입직을 희망하는 청년 가운데 성공하는 사람은 5명 중 한 명이다. 공공부문은 14.1%, 대기업은 38.2%만이 뜻을 이룬다.

<표 3-5> 청년층의 부문별 인력수급 불일치 규모 및 불일치율

(단위 : 천 명, %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	평균
규모	공무원	190	192	223	211	180	199
	공공부문	174	172	183	170	189	177
	대기업	114	119	87	92	126	108
	계	478	484	493	472	495	484
불 일치율	공무원	80.3	80.5	84.2	79.2	75.6	80.2
	공공부문	89.1	87.7	88.0	81.8	83.4	85.9
	대기업	61.0	63.1	55.1	58.5	69.7	61.8
	계	77.3	77.5	78.2	75.1	76.7	76.9

주 : 불일치율: (노동공급-노동수요)/노동공급*100

자료 : 인사혁신처, 행정부 국가공무원 인사통계, 지방자치단체 공무원 인사통계(공무원), 고용보험 신규 취득자(공공부문, 대기업)

청년층의 실질 구직자(실업자+잠재 경제활동인구) 대비 불일치 규모의 비중을 계산하면 3대 부문에서 발생하는 불일치로 인해 청년 노동시장이 안게 되는 부담을 가늠할 수 있다. 각 부문에서 취업에 실패하게 되는 청년을 구직자로 나누면 <표 3-6>과 같이 산출된다.

<표 3-6> 청년 실질 구직자 대비 3대 부문 취업 실패자 비중

(단위 : %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	평균
공무원	19.0	19.1	21.4	20.2	17.2	19.4
공공부문	17.4	17.1	17.5	16.3	18.1	17.3
대기업	11.4	11.8	8.3	8.8	12.1	10.5
계	47.8	48.0	47.2	45.4	47.5	47.2

자료 : 인사혁신처, 행정부 국가공무원 인사통계, 지방자치단체 공무원 인사통계(공무원), 고용보험 신규 취득자(공공부문, 대기업)

최근 5년간 평균 실질 구직자 1,027천 명 가운데 공무원 부문 199천 명(19.4%), 공공부문 177천 명(17.3%), 대기업 부문 108천 명(10.5%)을 합쳐 총 484천 명(47.2%)이 희망하는 곳에 취업하지 못해 고통을 받고 있는 것으로 추정된다. 다시 말하면 실질 구직자 가운데 3대 부문에 진입하려다 뜻을 이루지 못하는 청년이 차지하는 비중은 절반에 달한다.

3절에서는 청년 대다수가 취업을 희망하는 공무원, 공공부문, 대기업 부문에서 발생하는 인력수급 불일치의 규모와 비중을 매우 단순하고 투박한 방법으로 헤아려 보았다. 이제는 두 번째 질문으로 들어갈 차례다. 교과서적인 이중구조가 아니라 청년층이 직면하는 실질적인 이중구조다.

제4절 대졸 청년층의 노동시장 이중구조

1. 쟁점과 자료

노동시장의 이중구조가 한국의 청년과 대면하는 방식은 여러 가지이다. 4절에서는 이 가운데 1, 2차 노동시장의 분포, 노동시장 이행 경로, 1, 2차 노동시장의 결정요인, 1, 2차 노동시장의 노동조건 격차 등 네 가지 주제를 다룬다.

첫째, 노동시장의 분포에서는 청년이 원하는 일자리와 그렇지 않은 일자리에 청년층이 진출한 규모와 비중을 살펴본다. 둘째, 1차와 2차 노동시장으로 이행하는 경로를 추적한다. 셋째, 1차와 2차 노동시장으로 진출하는 청년의 인적 특징으로 누가 1, 2차 노동시장에 분포하는지를 검토한다. 넷째, 이렇게 분포된 청년층 노동시장에서 1, 2차 노동시장에서 노동조건 격차를 임금과 고용 안정성을 중심으로 살펴본다.

자료는 「대졸자 직업이동경로 조사」 5개년(2013~2017년 졸업자) 자료를 활용한다. 이 조사는 대졸 청년의 졸업 이듬해 9월 1일 기준으로 이루어져 졸업 후 1.5~2년 이후(2월 졸업자는 18개월, 8월 졸업자는 2년)의 경제활동 상태를 파악할 수 있다. 「대졸자 직업이동경로 조사」는 대졸 청년층을 대상으로 이루어지는 조사로서, 청년 전체를 대표하기에는 무리가 따를 수 있으나 한국의 대학 입학률이 세계 최고 수준에 이를 정도로 대다수가 대학에 진학한다는 점을 고려하면 청년층 노동시장의 상당 부분을 보여줄 수 있을 것으로 판단된다.

2. 1, 2차 노동시장의 분포

졸업 이후 18개월이 경과한 시점에서 대졸자의 경제활동 상태는 표와 같다. 2013~2017년도 졸업자 전체를 통틀어 74.1%는 취업한 상태이고 7.4%는 실업, 18.5%는 비경제활동 상태에 놓여 있다. 네 명 중 한 명꼴로 직장이 없는 상태다.

〈표 3-7〉 대졸자의 졸업 연도별 경제활동 상태

(단위 : 명, %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	평균
취업	362,298 (73.7%)	370,282 (74.9%)	380,948 (73.9%)	388,305 (74.6%)	375,558 (73.3%)	375,478 (74.1%)
실업	36,557 (7.4%)	35,655 (7.2%)	35,304 (6.9%)	38,016 (7.3%)	42,899 (8.4%)	37,686 (7.4%)
비경황	92,874 (18.9%)	88,387 (17.9%)	99,068 (19.2%)	94,225 (18.1%)	93,713 (18.3%)	93,653 (18.5%)

주 : 횡단면 가중치 부여하여 계산.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자 가운데 청년층이 원하는 공무원, 공공부문, 대기업에 진출해 있는 청년의 숫자와 비중은 〈표 3-8〉에 표시되어 있다. 현재 일자리를 묻는 항목 가운데 공무원은 ‘정부기관(공무원, 군인 등)’ 과 ‘교육기관(대학, 초·중·고 등)’ 에 응답한 경우를, 공공부문은 ‘정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업’ 으로 응답한 청년을 뽑았다. 대기업은 ‘내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인 사업체’ 와 ‘외국인이 운영하는 국내외에 위치한 외국인 회사’ 라고 응답한 사람 중에서 종사자 수 항목에 ‘300인 이상’ 에 응답한 사람을 추출했다.

졸업 후 1년 6개월이 지난 시점에서 청년이 목표로 삼는 3대 부문에 직장을 잡은 청년은 5개년 통틀어 취업자 중 40.4%, 졸업생 중 29.9%로 나타났다. 졸업생 열 명 중 세 명이 1차 노동시장에 자리를 잡는다.

〈표 3-8〉 대졸자의 졸업 연도별 1, 2차 노동시장 분포

(단위 : 명, %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	평균	
1차	공무원	52,442 (14.5) (10.7)	50,171 (13.5) (10.1)	55,486 (14.6) (10.8)	58,565 (15.1) (11.3)	60,879 (16.2) (11.9)	55,509 (14.8) (10.9)
	공공부문	14,175 (3.9) (2.9)	10,122 (2.7) (2.0)	14,890 (3.9) (2.9)	16,377 (4.2) (3.1)	17,475 (4.7) (3.4)	14,608 (3.9) (2.9)
	대기업	84,827 (23.4) (17.3)	91,372 (24.7) (18.5)	84,794 (22.3) (16.5)	77,229 (19.9) (14.8)	68,598 (18.3) (13.4)	81,364 (21.7) (16.1)
	계	151,444 (41.8) (30.8)	151,665 (41.0) (30.7)	155,170 (40.7) (30.1)	152,171 (39.2) (29.2)	146,952 (39.1) (28.7)	151,480 (40.4) (29.9)
2차	210,834 (58.2) (42.9)	218,617 (59.0) (44.2)	225,778 (59.3) (43.8)	236,134 (60.8) (45.4)	228,605 (60.9) (44.6)	223,994 (59.6) (44.2)	

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.

2) 비중의 첫 번째 괄호는 취업자 대비, 두 번째 괄호는 졸업자 전체 대비.

3) 연구기관(국립·사립)을 선택한 2,552명(0.7%)은 분석에서 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

이를 다시 정규직만 따로 추리면 3대 부문에서 5개년 통틀어 취업자 중 28.4%, 졸업자 전체 중에서는 21%로 줄어든다. 한국의 대졸자 중에서 졸업 이후 1년 6개월이 지난 시점에서 내부자 중에서도 내부자는 5명 가운데 1명꼴로 축소된다.

〈표 3-9〉 대졸자의 졸업 연도별 3대 부문 정규직 규모

(단위 : 명, %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	평균
공무원	29,492 (8.1) (6.0)	30,113 (8.1) (6.1)	30,839 (8.1) (6.0)	28,844 (7.4) (5.5)	32,347 (8.6) (6.3)	30,327 (8.1) (6.0)
공공부문	9,595 (2.6) (2.0)	6,167 (1.7) (1.2)	10,216 (2.7) (2.0)	10,718 (2.8) (2.1)	12,606 (3.4) (2.5)	9,860 (2.6) (1.9)
대기업	69,757 (19.3) (14.2)	76,083 (20.5) (15.4)	68,013 (17.9) (13.2)	61,692 (15.9) (11.9)	56,291 (15.0) (11.0)	66,367 (17.7) (13.1)
계	108,844 (30.0) (22.1)	112,363 (30.3) (22.7)	109,068 (28.6) (21.2)	101,254 (26.1) (19.5)	101,243 (27.0) (19.8)	106,555 (28.4) (21.0)

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.

2) 비중의 첫 번째 괄호는 취업자 대비, 두 번째 괄호는 졸업자 전체 대비.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

3. 이행 경로

21세기를 맞이하기 전까지만 하더라도 대졸자가 직장에 들어가는 길은 매우 단순했다. 대학 입학시험처럼 입사 시험을 치러서 합격하면 정장을 맞추고 낙방하더라도 다른 회사에 지원하면 웬만하면 취업할 수 있었다. 여러 군데에서 오라고 하는 경우도 적지 않았다. 초과 수요 상태였다. 그러나 세기말에 경제위기를 겪으면서 순식간에 초과 공급으로 넘어가더니 지금까지 크게 바뀌지 않고 있다. 취업의 조건도 더 까다로워지고 입직 경로도 복잡해졌다.

청년 취업자가 입직 초기부터 내부자와 외부자로 갈리는 현상도 비교적 최근의 일이다. 스펙 쌓느라 졸업을 늦추는 것도, 인턴처럼 일 경험을 거치는 것도, 졸업하고 한참 지나서 첫 직장을 잡는 것도 모두 최근 20년 이내에 생긴 변화다. 입직 경로도 매우 다양해졌다.

학교에서 직장으로 이행하는 경로는 크게 몇 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째는 직행 경로로서, 입학 이후 다른 경로를 거치지 않고(군 복무 제외) 바

로 현재 상태에 이르는 경로다. 둘째는 지연 경로로서, 다른 직장을 거치지 않고 졸업 후 일정 기간이 경과한 다음 현 직장에 취업하는 경우다. 셋째는 우회 경로로서, 다른 직장이나 인턴 등의 형태로 중간 취업을 거쳐 현재 상태에 도달한 경우다.

내부자에 진입한 청년과 외부자에 머물고 있는 청년은 이행 경로에 차이가 있을 수 있다. 분석 결과 과거에는 일반적인 패턴이었던 직행 경로를 통하는 비중이 내부자는 26.7%, 외부자는 19.8%에 불과한 것으로 나타났다. 공무원의 직행 경로가 13.3%로 가장 적었고 70.0%는 졸업 이후 공무원에 임용되었다. 세 가지 경로 중에서 가장 비중이 높은 경로는 ‘지연’으로 약 절반이 졸업 이후 얼마간의 시간이 지난 다음 현 직장에 들어간 것으로 나타났다.

<표 3-10> 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 이행 경로

(단위 : %)

구분	경로	2013	2014	2015	2016	2017	평균	
1차	공무원	직행	13.7	13.9	13.4	13.2	12.3	13.3
		지연	69.2	69.6	72.7	67.5	70.8	70.0
		우회	17.1	16.5	13.9	19.3	16.9	16.7
	공공부문	직행	23.6	22.9	23.9	23.5	24.0	23.6
		지연	50.8	51.6	52.9	50.2	50.2	51.1
		우회	25.6	25.5	23.3	26.2	25.8	25.3
	대기업	직행	40.9	37.0	34.7	36.1	33.5	36.4
		지연	40.7	41.7	45.3	38.0	43.0	41.7
		우회	18.4	21.2	20.1	25.9	23.4	21.8
	계	직행	29.7	28.4	26.0	25.9	23.7	26.7
		지연	51.7	51.6	55.9	50.8	55.2	53.0
		우회	18.6	19.9	18.1	23.4	21.1	20.2
2차	직행	21.6	20.7	19.5	19.0	18.3	19.8	
	지연	50.3	48.6	53.5	44.3	46.8	48.7	
	우회	28.0	30.7	27.0	36.7	34.9	31.5	

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.
 2) 직장을 다니면서 학업을 병행한 취업자는 분석에서 제외하였고, 그 비중은 연도별 7.6-9% 수준임.
 자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

이행 경로와 결부되어 있는 이행의 또 다른 측면은 시간 차원이다. 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사 결과를 보면 2004년부터 2020년까지 청년이 첫 일자리를 찾는 데 소요되는 기간이 9~11개월 정도로 조사되었다. 남성의 경우에는 12~14개월로 나타나 졸업 이후 일자리를 찾는 데 1년이 넘게 걸린다. 그러나 졸업 후 첫 일자리까지 걸리는 시간은 일부분에 지나지 않는다. 취업을 위해 휴학하는 등 졸업을 미루는 사례가 허다하기 때문이다. 입학 또는 졸업 이후 현재 상태별로 소요되는 기간도 다양할 것이다. 앞의 이행 경로 중 자연 경로와 우회 경로에 소요된 기간을 ‘추가 소요 기간’으로 정의하고 내부자와 외부자가 현 직장에 들어가기까지 투여한 시간을 계산하면 <표 3-11>과 같다.

<표 3-11> 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 현 직장으로 이행 추가 소요 기간

(단위 : 개월)

구분		2013	2014	2015	2016	2017	평균
1차	공무원	6.4	5.5	5.7	5.9	6.5	6.0
	공공부문	6.7	7.1	7.8	7.0	7.7	7.3
	대기업	4.5	5.0	5.4	5.6	5.9	5.3
	계	5.4	5.3	5.7	5.9	6.4	5.7
2차		7.1	7.4	7.4	8.1	8.3	7.6

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.

2) 직장을 다니면서 학업을 병행한 취업자는 분석에서 제외하였고, 그 비중은 연도별 7.6~9% 수준임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

추가 소요 기간은 내부자의 경우 평균 5.7개월로, 외부자의 경우 평균 7.6개월로 나타났다. 최근 들어 1, 2차 노동시장은 공통적으로 추가 소요 기간이 조금씩 길어지고 있는 가운데, 외부자가 내부자보다 두 달 정도 길다는 점이 눈에 띈다.

4. 내부자-외부자 결정요인

가. 자료 및 변수 정의

내부자에 진입하는 졸업생은 누구이고 외부자에 머무는 졸업생은 누구인가? 2016년 8월과 2017년 2월 졸업생을 대상으로 청년층 대졸자의 내부자-외부자 결정요인을 살펴본다. 본 분석은 내부자-외부자를 명확하게 판단할 수 있는 사업체²⁾에 근무하는 35세 미만의 대졸자 취업자를 대상으로 수행한다.

종속변수는 내부자(공무원, 공기업, 대기업 취업) 여부로 측정하였다. 설명변수는 크게 세 가지로 분류하여 그 영향의 정도를 파악한다. 첫 번째로는 개인 고유의 특성이다. 개인 고유의 특성은 개인의 타고난 고유한 성질과 대학 입학 전후로 형성된 특성으로 정의하며, 성별, 전공, 학교 소재지, 학교 유형, BMI(body mass index), 유보임금(reservation wage) 등으로 구성하였다. 여기서 학교 소재지와 학교 유형은 출신 학교를, 신장과 체중을 고려한 지표인 BMI는 면접 시 고려될 수 있는 외형적 요소를, 유보임금은 개인의 능력을 대리할 수 있을 변수로 판단하여 선정하였다. 두 번째로 대학 시절의 취업을 위한 활동과 관련된 변수들을 고려하였다. 대학 시절의 성실성 및 우수성 등을 파악하기 위해 학점을, 취업을 위한 활동성을 가늠하기 위해 어학연수 및 재학 기간 중 일자리 경험 여부를, 취업에 대한 준비 상태를 확인하기 위해 취업 목표 설정 여부와 현재 일자리카까지의 이행 기간 등을 선정하였다. 이때 학점은 백분율로 환산하였다. 첫 번째와 두 번째 요소는 일반적으로 널리 알려진 한국의 채용시장에서의 스펙을 의미한다. 그러나 이러한 스펙을 쌓기 위해서는 본인의 능력도 중요하지만, 가정환경이라는 요소 또한 무시할 수 없다. 따라서 마지막으로 가정환경에 대해 고려하고자 한다. 선정된 변수는 부모의 학력, 학자금 대출 여부와 집안의 자산이다. 최근 부모 세대의 사회경제적 지위가 자녀에게 대물림되고 있다는 연구들이 진행되고 있다. 본 연구에서도 이러한 영향을 파악하고자 부모의 학력을 변수로 선정하였다. 또한, 집안의 경제력을 파악하기 위해 학자금 대출 여부와 집안의 자산도 가정환경 변수로 포함하였다.

2) ‘연구기관(국립·사립)’ 이라고 응답한 124명(전체 취업자 대비 0.95%)은 자료에서 제외하였다.

분석 대상 취업자는 총 11,691명이고, 내부자로 정의한 공무원, 공기업, 대기업에 취업한 사람은 5,136명으로 취업자의 절반보다 다소 낮은 수준이었다. 본 연구에 사용된 변수들의 기술 통계량은 <표 3-12>와 같다. <표 3-12>는 취업자 전체와 1차 노동시장의 취업자(내부자), 2차 노동시장의 취업자(외부자)로 구분하여 구성하였다.

먼저, 개인 고용의 특성에 대해 살펴본다. 성별을 보면, 내부자의 남성 비중은 59%로 외부자보다 7%p 높았다. 전공을 보면, 내부자의 전공은 외부자와 비교해 교육학(9%p), 공학(5%p)의 비중이 크고 예체능계 비중(10%p)은 작았다. 또한, 내부자는 4년제 졸업 비율 및 수도권 소재지 대학을 다닌 비중이 외부자에 비해 높았다. 유보임금은 취업자들이 채용시장에서의 자신 스스로 인식하는 위치에 대한 정보로, 취업자의 능력치를 간접적으로 보여주는 변수이다. 내부자는 외부자보다 유보임금(연봉)을 약 386만 원 높게 응답하였다. BMI는 내부자가 외부자에 비해 다소 낮았으나 큰 차이는 아니었다.

다음으로 취업을 위해 대학 시절에 한 활동을 보면, 내부자는 외부자보다 학점이 높고 취업에 대한 목표 설정이 뚜렷했다. 대학 졸업 후 곧장 취업한 비율(4%p)과 졸업 후 다소 시간이 지연된 후 취업한 비율(9%p)은 내부자에서 더 높게, 우회한 비율(14%p)은 외부자에서 더 높게 나타났다. 반면, 어학연수와 대학 시절의 일한 경험 여부는 큰 차이를 보이지 않았다.

마지막으로 가정환경을 보면, 내부자는 외부자에 비해 아버지와 어머니의 학력이 고등학교 졸업 이상이라고 응답한 비중이 8~10%p 정도 높았고, 학자금 대출을 받은 비중은 7%p 정도 낮으며, 집안의 자산은 다소 많은 것으로 나타났다.

<표 3-12> 기술 통계량

		취업자 (N=11,691)		내부자 (N=5,136)		외부자 (N=6,555)		
		Mean	S.D	Mean	S.D	Mean	S.D	
개 인 특 성	남성	0.55	(0.50)	0.59	(0.49)	0.52	(0.50)	
	전공	인문	0.11	(0.32)	0.11	(0.31)	0.12	(0.32)
		사회	0.20	(0.40)	0.20	(0.40)	0.21	(0.40)
		교육	0.07	(0.26)	0.12	(0.33)	0.03	(0.18)
		공학	0.30	(0.46)	0.33	(0.47)	0.28	(0.45)
		자연	0.13	(0.34)	0.14	(0.35)	0.12	(0.33)
		예체능계	0.10	(0.31)	0.05	(0.22)	0.15	(0.35)
	학교 유형	2~3년제 대학교	0.19	(0.39)	0.11	(0.31)	0.25	(0.44)
		4년제 대학교	0.79	(0.41)	0.85	(0.36)	0.75	(0.44)
		교육대학교	0.02	(0.13)	0.04	(0.20)	0.00	(0.01)
	수도권 대학=1	0.46	(0.50)	0.49	(0.50)	0.43	(0.50)	
유보임금(백만 원)	28.28	(7.80)	30.45	(8.28)	26.59	(6.95)		
BMI	22.76	(3.43)	22.70	(3.21)	22.82	(3.58)		
취 업 준 비	학점(백분율)	80.79	(9.26)	82.00	(8.54)	79.84	(9.68)	
	어학연수 다녀옴	0.11	(0.32)	0.12	(0.33)	0.10	(0.31)	
	일한 경험 있음	0.65	(0.48)	0.66	(0.47)	0.65	(0.48)	
	취업 목표 있음	0.48	(0.50)	0.54	(0.50)	0.44	(0.50)	
	직장 이행	직행	0.21	(0.41)	0.23	(0.42)	0.19	(0.39)
		지연	0.52	(0.50)	0.57	(0.50)	0.48	(0.50)
		우회	0.28	(0.45)	0.20	(0.40)	0.34	(0.47)
가 정 환 경	아버지 고졸 이상	0.50	(0.50)	0.55	(0.50)	0.46	(0.50)	
	어머니 고졸 이상	0.35	(0.48)	0.40	(0.49)	0.32	(0.47)	
	학자금 대출받음	0.25	(0.43)	0.21	(0.41)	0.28	(0.45)	
	자산	5천만 원	0.13	(0.34)	0.11	(0.31)	0.16	(0.36)
		5천~1억 5천만 원	0.17	(0.38)	0.16	(0.37)	0.19	(0.39)
		1억 5천~3억 원	0.28	(0.45)	0.28	(0.45)	0.29	(0.45)
		3~5억 원	0.22	(0.41)	0.24	(0.43)	0.21	(0.40)
		5~10억 원	0.13	(0.33)	0.15	(0.36)	0.11	(0.32)
10억 원 이상		0.06	(0.24)	0.07	(0.26)	0.05	(0.22)	

나. 분석모형 및 분석 결과

이 분석에서 종속변수는 내부자 여부를 식별하는 이항변수(binary variable)로서, 내부자는 1, 외부자는 0으로 식별된다. 분석은 통상적으로 종속변수가 이항변수일 때 활용하는 프로빗(probit) 모형을 활용하였고, 추정식은 다음과 같다.

$$y_i^* = \alpha + \beta x_i + e_i \quad , \quad y_i = 1[y_i^* > 0]$$

종속변수 y_i 는 i 가 내부자임을 나타내는 1과 0으로 구성된 변수이고, 설명변수 x_i 는 내부자 진입에 영향을 미칠 수 있는 개인 고유의 특성, 취업 과정 및 가정환경 등과 관련된 변수이고, e_i 는 오차 항이다.

모형의 추정 결과는 <표 3-13>과 같다. 프로빗 모형으로 계수의 값을 직접적으로 해석하는 것은 쉽지 않아 한계효과로 제시하였다. 앞서 선택한 세 가지 요인에 따라 모형 또한 세 개로 구분하였다. 모형 1은 개인 고유의 특성만을, 모형 2는 개인 고유의 특성과 취업 준비를, 모형 3은 개인 고유의 특성과 취업 준비, 그리고 가정환경 요소까지 포함하여 분석한 결과이다. 세 가지 모형의 한계효과는 큰 차이를 보이지 않아 모형 3을 중심으로 기술하겠다.

먼저, 개인 고유의 특성에 대해 살펴본다. 개인 고유의 특성 변수들은 대다수 통계에서 유의미하게 나타났다. 여성에 비해 남성이 내부자가 될 확률은 4.0% 정도 높고, 사회과학 전공자에 비해 인문학, 교육학, 공학, 자연과학 전공자가 내부자가 될 확률이 높은 것으로 나타났다. 특히, 교육학 전공자가 내부자가 될 확률은 매우 높았다. 교육학 전공자는 일반적으로 임용고시 등을 통해 교육기관으로 입직한다. 따라서 교육기관이 포함된 1차 노동시장에 진입할 확률이 다른 전공자에 비해 높게 나타난 것은 당연한 결과로 보인다. 내부자가 될 확률은 2-3년제 대학 졸업자에 비해 4년제 대학 졸업자가, 유보임금은 높을수록, BMI는 22점 정도까지 그 확률이 증가하다가 그 이후 감소하는 것으로 나타났다. 유보임금은 취업 시 받아들일 수 있는 최저 연봉으로, 취업자들이 채용시장에서의 자신의 위치를 객관적으로 판단하고 있을 것으로 간주하고 이 변수를 모형에 고려하였다. 유보임금이 백만 원 정도 높으면 내부자 진입

확률은 1.2% 높았다. BMI는 18.5 이하면 저체중, 18.5~23 이하는 정상, 그 이상의 점수는 과체중(23~25), 비만(25~30), 고도비만(30~35), 초고도비만(35 이상)으로 분류한다. 추정 결과를 보면 22.4점을 기준으로 역U자형을 보여, 다른 조건이 동일하다면 정상보다 다소 마른 경우 내부자 진입 확률이 높았다.

그다음으로 대학 시절의 취업 준비 활동에 대해 살펴본다. 어학연수와 대학 시절 일자리 경험 관련 변수는 통계적으로 유의미하지 않았다. 2000년대부터 어학연수 및 인턴제도는 많은 대학생들이 활용하고 있기 때문에 단순히 이러한 경험만으로는 채용시장에서 차별화가 나타나지 않는 것을 확인하였다. 취업 목표가 있는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 내부자가 될 확률이 높았는데, 이는 취업 목표가 명확한 사람은 관련 자리에 적합한 스펙 등을 더 착실히 준비했을 수 있기 때문으로 생각된다. 또한, 대학 졸업 후 취업한 경우에 비해 다른 일자리를 거치게 되는 경우 내부자가 될 확률이 13.1% 낮아지는 것으로 나타났다. 취업까지의 시간이 지연된 경우는 통계적으로 유의미하지 않았다.

마지막으로 가정환경을 보면, 아버지와 어머니의 학력이 고등학교 졸업 이상일 경우 내부자 진입 확률이 높았고, 통계적으로 유의미하게 나타났다. 학자금 대출을 받은 경우는 그렇지 않은 경우보다 내부자 진입 확률이 5% 낮았다. 집안의 자산이 5천만 원 미만이라고 응답한 경우 대비 자산이 5천만 원보다 많다고 응답한 5가지 범주 모두 내부자로 진입할 확률이 약 3~4% 정도 높게 나타났으나, 자산이 10억 원 이상일 경우는 통계적으로 유의미하지 않았다.

분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 다른 전공에 비해 예체능 계열의 내부자 진입 확률이 낮다. 둘째, 학벌과 능력이 좋은 고스펙 취업자는 그렇지 않은 사람에 비해 내부자 진입이 수월하다. 셋째, 많은 대학생이 어학연수와 인턴 등의 경험을 토대로 취업 준비를 하고 있으나 이는 유용한 도구는 아니다. 넷째, 졸업 후 직장에 들어갈 때 다른 일자리를 거치는 경우 1차 노동시장에 진입할 확률이 상당히 감소한다. 다섯째, 부모의 사회경제적 지위와 경제력은 내부자 진입 확률을 높인다.

〈표 3-13〉 분석 결과

		모형1			모형2			모형3		
		한계 효과	표준 오차		한계 효과	표준 오차		한계 효과	표준 오차	
개 인 특 성	남성	0.033	(0.012)	***	0.040	(0.012)	***	0.040	(0.013)	***
	[기준 = 사회]									
	인문 교육	0.028	(0.017)	*	0.031	(0.017)	*	0.031	(0.017)	*
	공학	0.275	(0.020)	***	0.256	(0.021)	***	0.252	(0.021)	***
	자연	0.060	(0.013)	***	0.061	(0.013)	***	0.061	(0.013)	***
	예체능	0.075	(0.016)	***	0.080	(0.016)	***	0.077	(0.016)	***
		-0.143	(0.017)	***	-0.137	(0.017)	***	-0.137	(0.017)	***
	[기준 = 2-3년제]									
	4년제 대학교	0.157	(0.012)	***	0.162	(0.012)	***	0.157	(0.013)	***
	교육대학교	0.568	(0.009)	***	0.573	(0.008)	***	0.572	(0.008)	***
	수도권 학교	0.064	(0.010)	***	0.062	(0.010)	***	0.062	(0.010)	***
	유보임금(백만 원)	0.013	(0.001)	***	0.012	(0.001)	***	0.012	(0.001)	***
	BMI	0.036	(0.013)	***	0.036	(0.014)	***	0.038	(0.014)	***
BMI2/100	-0.087	(0.027)	***	-0.083	(0.027)	***	-0.086	(0.027)	***	
취 업 준 비	학점(백분율)				0.007	(0.001)	***	0.007	(0.001)	***
	어학연수 다녀옴				-0.00002	(0.015)		-0.007	(0.016)	
	재학 중 일함				-0.015	(0.011)		-0.010	(0.011)	
	취업 목표 있음				0.053	(0.010)	***	0.053	(0.010)	***
	[기준 = 직행]									
	지연				0.001	(0.013)		0.002	(0.013)	
	우회				-0.135	(0.014)	***	-0.131	(0.014)	***
가 정 환 경	아버지 고졸 이상						0.022	(0.012)	*	
	어머니 고졸 이상						0.021	(0.012)	*	
	학자금 대출 있음						-0.049	(0.012)	***	
	[기준 = 5천만 원]									
	5천~1억 5천						0.034	(0.018)	*	
	1억 5천~3억 원						0.037	(0.017)	**	
	3억~5억 원						0.039	(0.018)	**	
	5억~10억 원						0.039	(0.020)	*	
10억 원 이상						0.019	(0.025)			
log-likelihood	-7,188			-7,001			-6,979			
N				11,691						

주 : *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1%에서 유의미함

5. 노동조건 격차

노동조건은 여러 측면이 있으나 임금과 고용 안정성이 청년의 취업 선택 기준 가운데 중요한 두 가지 요인이라는 점을 고려하여, 이 두 가지 항목에 집중한다.

내부자를 3대 부문 상용 근로자로, 여타 부문 취업자를 외부자로 정의한 다음 내부자와 외부자 사이의 노동조건 격차를 들여다보자. 조사 시점에서 35세 미만인 청년을 대상으로 한정하면 2017년 졸업자의 경우 내부자일 때 연봉은 평균 2,700만 원, 외부자일 때 연봉은 2,300만 원 수준이다. 내부자는 외부자보다 임금수준이 16~19% 정도 높다.

〈표 3-14〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 임금 격차

(단위 : 만 원)

구분		2013	2014	2015	2016	2017	평균
1차	공무원	2,072	2,015	2,095	2,137	2,261	2,116
	공공부문	2,407	2,462	2,653	2,752	2,955	2,646
	대기업	2,978	2,995	2,984	3,197	3,364	3,104
	계	2,616	2,641	2,635	2,747	2,863	2,700
2차		2,197	2,226	2,281	2,365	2,470	2,308
상대임금		1.19	1.19	1.16	1.16	1.16	1.17

- 주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.
 2) 연봉으로 환산하여 계산.
 3) 35세 미만에 한해서 분석.
 4) 결측치 및 월급을 10만 원 이하로 응답한 사람은 분석에서 제외하였으며, 비중은 적게는 0.5%, 많게는 2.1%였음.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

고용 안정성은 현 직장에서의 근속기간을 먼저 본다. 조사 시점에서 현 직장의 입사 시점을 뺀 기간을 근속기간으로 본다. 만약 2월 졸업자의 근속기간이 18개월이면 줄곧 현재 직장을 다닌 셈이다. 내부자와 외부자의 근속기간은 〈표 3-15〉와 같다. 내부자들은 현 직장에서 평균 16.5개월 근무하고 있는 반면 외부자는 현 직장 근속기간이 13.9개월에 그친다.

〈표 3-15〉 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 근속기간 격차

(단위 : 개월)

구분		2013	2014	2015	2016	2017	평균
1차	공무원	15.3	16.3	15.8	15.8	16.6	16.0
	공공부문	15.5	15.0	15.1	14.4	14.2	14.8
	대기업	18.3	17.3	16.8	16.8	16.3	17.1
	계	17.0	16.8	16.3	16.2	16.2	16.5
2차		14.7	14.4	14.2	13.3	13.1	13.9
격차		1.16	1.17	1.15	1.22	1.24	1.19

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.

2) 35세 미만에 한해서 분석.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

직장 유지율도 고용 안정성의 중요한 지표 중 하나이지만, 자료의 성격상 한계가 있어 정확하게 포착하기는 어렵다. 그러나 이직할 의사를 물어보는 “귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까?” 라는 항목을 대리 지표로 활용할 수 있다.

35세 미만 청년 취업자 가운데 이직 의사가 있는 취업자의 비중은 5년간 평균 20.6%로 나타났다. 한 가지 눈에 띄는 것은 최근 들어 1, 2차 노동시장을 가리지 않고 이직 의사를 가진 청년 취업자가 늘어나고 있다는 것이다. 2015년 졸업자 중 이직 의사가 있는 취업자는 16.4%에 그쳤는데 2016년과 2017년 졸업자는 25%대로 급증했다. 예상하는 바와 같이 비정규직은 정규직보다 이직 의사가 높게 나타난다.

1차 부문 취업자 중 이직 의사가 있는 취업자는 5년 평균 18.1%인데 정규직은 13.5%, 비정규직은 29.2%로 두 배 이상 차이가 난다. 1차 부문 안에서도 정규직 공무원이 8.6%로 가장 낮았고 공공부문 비정규직이 37.4%로 가장 높았다. 2차 부문의 경우 이직 의사를 가진 취업자는 22.4%에 달하는데, 정규직은 18.8%가, 비정규직은 34.7%가 이직할 의사가 있다고 응답했다.

<표 3-16> 대졸자의 졸업 연도별 내부자-외부자 이직 의사 비율

(단위 : %)

구분	고용 형태	2013	2014	2015	2016	2017	평균	
계	전체	17.4	18.7	16.4	25.1	25.6	20.6	
	정규	13.9	15.0	12.5	20.6	21.3	16.7	
	비정규	28.8	31.1	28.1	35.9	36.5	32.1	
1차	공무원	전체	15.4	15.8	13.2	20.2	17.5	16.4
		정규직	10.0	9.9	5.0	10.3	7.8	8.6
		비정규	22.3	24.4	23.4	29.9	28.3	25.7
	공공 부문	전체	18.1	20.4	17.0	22.0	23.2	20.1
		정규	10.9	10.1	8.7	13.6	15.7	11.8
		비정규	32.7	36.9	35.5	37.6	44.3	37.4
	대기업	전체	16.6	16.7	15.4	22.3	24.7	19.1
		정규	13.5	14.0	12.1	18.8	22.0	16.1
		비정규	31.0	30.4	29.0	36.2	37.3	32.8
	소계	전체	16.3	16.6	14.8	21.5	21.6	18.1
		정규	12.3	12.7	9.8	15.9	16.8	13.5
		비정규	26.5	27.9	26.6	32.7	32.3	29.2
2차	전체	18.3	20.2	17.7	27.6	28.4	22.4	
	정규	15.0	16.6	14.4	23.5	24.4	18.8	
	비정규	31.3	34.1	29.5	38.5	40.0	34.7	

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.
 2) 부분별 취업자 대비 비율.
 자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

한편, 이직하려는 사유는 1차 노동시장 취업자와 2차 노동시장 취업자의 결과가 상이하게 나타난다. 1차 노동시장 취업자가 이직하려는 이유는 임금(27.3%), 고용 불안(22.6%), 전망(13.3%) 순서로 나타났다. 2차 노동시장 취업자는 임금(34.3%), 전망(16.2%), 근무 환경(9.1%), 고용 불안(9.1%) 순서로 조사되었다. 1, 2차 부문 모두 임금이 가장 빈번하게 지목되는 이직 사유이나 2차 부문에서는 전망이 고용 불안보다 높게 나타났다.

〈표 3-17〉 졸업 연도별 내부자·외부자의 이직하려는 사유

(단위 : %)

구분	사유	2013	2014	2015	2016	2017	평균
1차	임금	28.5	28.8	28.0	25.8	26.3	27.3
	전망	13.4	15.2	15.3	12.3	11.3	13.3
	근무 환경	7.8	6.0	7.4	6.9	7.6	7.1
	적성	11.4	9.6	8.0	8.7	8.7	9.2
	고용 불안	18.3	22.7	22.4	25.2	23.2	22.6
	구조조정	0.3	1.1	1.6	0.6	0.4	0.8
	숙련	2.5	2.2	0.6	1.2	2.2	1.8
	전공	3.5	2.8	1.2	3.5	2.0	2.6
	직장 불화	1.5	1.9	1.8	2.7	1.4	1.9
	보람	5.2	5.8	5.7	6.6	6.8	6.1
기타	7.6	4.0	7.9	6.5	10.0	7.3	
2차	임금	31.1	36.6	35.5	33.6	34.5	34.3
	전망	18.8	16.3	16.2	15.7	15.1	16.2
	근무 환경	9.7	8.0	8.8	9.0	9.6	9.1
	적성	8.3	9.1	6.9	8.5	7.1	8.0
	고용 불안	8.4	11.1	10.5	9.0	7.2	9.1
	구조조정	0.7	0.8	0.7	0.5	0.8	0.7
	숙련	2.7	1.5	1.5	2.6	2.3	2.2
	전공	4.8	3.0	2.6	3.2	4.8	3.7
	직장 불화	2.3	2.2	4.4	3.7	2.8	3.1
	보람	5.0	6.3	5.3	5.8	5.5	5.6
기타	8.3	5.2	7.7	8.4	10.2	8.2	

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.

2) 출퇴근 시간, 건강, 집안 사정, 기타는 기타로 처리.

3) 설문은 복수응답으로 구성되어 있으나 첫 번째 이유만 반영.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

고용 형태별로 나누어 보면 차이가 두드러진다. 1차 부분의 경우 정규직은 임금(32.3%)이 직장을 옮기려는 가장 큰 사유이나 비정규직은 고용 불안(42.0%)이 가장 높게 나타났다. 2차 부문에서는 임금이 정규직(38.0%), 비정규직(27.9%) 모두 이직 의사를 갖게 되는 가장 중요한 요인이었다.

<표 3-18> 졸업 연도별 정규직-비정규직의 이직하려는 사유

(단위 : %)

구분	사유	2013		2014		2015		2016		2017		평균	
		정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
1차	임금	33.3	22.9	33.0	23.3	29.5	26.8	31.6	20.0	33.2	18.4	32.3	22.0
	전망	14.7	11.8	15.6	14.8	18.3	12.6	14.9	9.7	13.3	8.9	15.1	11.3
	근무 환경	9.3	6.1	7.7	3.8	12.4	3.0	11.4	2.5	11.5	2.9	10.4	3.5
	적성	15.0	7.1	13.0	5.0	9.5	6.8	12.0	5.4	11.7	5.3	12.3	5.9
	고용 불안	5.4	33.7	10.1	39.3	4.4	38.1	2.4	47.7	2.5	47.4	4.8	42.0
	구조 조정	0.3	0.4	1.2	1.0	2.7	0.6	0.8	0.5	0.6	0.2	1.0	0.5
	숙련	2.8	2.2	2.1	2.3	1.0	0.2	1.7	0.7	3.0	1.3	2.2	1.3
	전공	4.1	2.7	2.2	3.6	0.6	1.7	2.4	4.5	1.5	2.5	2.2	3.1
	직장 불화	1.6	1.3	3.0	0.4	3.0	0.8	4.3	1.1	1.8	1.1	2.8	1.0
	보람	6.5	3.7	7.2	3.9	9.1	2.8	9.9	3.3	10.2	2.8	8.7	3.3
기타	7.1	8.2	5.1	2.6	9.6	6.5	8.6	4.5	10.7	9.1	8.2	6.2	
2차	임금	31.6	30.2	38.7	32.9	41.2	25.5	36.6	28.8	40.8	23.8	38.0	27.9
	전망	20.0	16.6	14.7	19.1	14.8	18.7	14.3	18.0	14.1	16.9	15.3	17.8
	근무 환경	10.8	7.6	10.0	4.4	11.2	4.6	12.3	3.7	12.0	5.4	11.4	4.9
	적성	9.0	7.0	9.3	8.7	6.9	7.0	9.5	6.9	6.2	8.7	8.1	7.7
	고용 불안	4.9	14.8	7.5	17.7	3.9	22.1	1.8	20.9	2.5	15.5	3.8	18.3
	구조 조정	0.7	0.6	1.0	0.4	0.6	0.8	0.5	0.5	1.0	0.4	0.7	0.5
	숙련	2.8	2.5	1.7	1.1	1.4	1.7	2.6	2.5	2.1	2.6	2.1	2.2
	전공	3.6	7.0	2.3	4.2	0.8	5.7	1.0	6.6	1.6	10.5	1.8	7.1
	직장 불화	2.8	1.3	2.1	2.4	6.0	1.5	5.0	1.7	3.1	2.2	3.8	1.9
	보람	5.6	4.0	7.3	4.4	5.6	4.9	6.8	4.3	6.7	3.5	6.5	4.1
기타	8.2	8.3	5.4	4.8	7.8	7.5	9.7	6.1	10.0	10.7	8.5	7.6	

주 : 1) 횡단면 가중치 부여하여 계산.
 2) 출퇴근 시간, 건강, 집안 사정, 기타는 기타로 처리.
 자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

제5절 결론

이 절에서는 청년층 노동시장에서 나타나는 인력수급 불균형의 핵심은 선호 부문과 비선호 부문의 격차에 있다는 문제의식에서 출발하여 노동시장의 이중구조와 청년 고용을 화두로 두 가지 주제를 다루었다. 하나는 노동시장의 이중구조를 배경으로 청년층 노동시장에서 발생하는 인력수급 불일치의 규모를 추정하는 것이었다. 다른 하나는 분포, 이행 경로, 결정요인, 노동조건 격차로 나누어 청년층 노동시장에 나타나는 이중구조의 실체를 밝히는 것이었다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 노동시장의 이중구조로 인해 청년의 구직활동은 공무원, 공공부문, 대기업 등 3대 부문에 치중되어 있다. 청년층 노동시장의 인력수급 불균형은 노동공급의 부문별 쏠림 현상에 기인한다. 최근 5년간 3대 부문의 잠재 노동공급은 공무원은 평균 249천 명, 공공부문은 평균 207천 명, 대기업은 평균 174천 명으로 추정된다. 노동수요는 공무원 49천 명, 공공부문 29천 명, 대기업은 67천 명 수준이었다. 부문별 불일치 규모는 공무원 199천 명, 공공부문 177천 명, 대기업 108천 명을 합쳐 총 484천 명에 달하는 것으로 추정된다. 인력수급 불일치율은 각각 80.2%, 85.9%, 61.8%로서 전체 76.9%에 달한다. 3대 부문 취업 희망자 네 명 중 한 명만 성공하는 셈이다. 2015-2019년 5년간 3대 부문에서 발생하는 인력수급 불일치의 규모는 평균 484천 명으로 청년층 실질 구직자 1,027천 명 가운데 47.2%에 달한다. 3대 부문의 인력수급 불일치는 청년 실업의 절반 정도를 차지한다.

한편, 청년이 선호하는 3대 부문을 1차 노동시장(내부자)으로, 여타 부문을 2차 노동시장(외부자)으로 정의하고 「대졸자 직업이동경로 조사」를 활용하여 청년층 노동시장의 이중구조를 살펴보았다. 2013-2017년 졸업생 중 1차 부문에 진입한 대졸자는 29.9%로 집계되었다. 3대 부문 중에서 정규직만 뽑으면 21%로, 소위 ‘핵인싸’는 다섯 명에 한 명꼴이다.

이행 경로 중 가장 높은 비중을 차지한 경로는 다른 직장을 거치지 않고 졸업 후 일정 기간이 지난 다음 현 직장에 취업하는 지연 경로로서, 1차 부문은 53%, 2차 부문은 48.7%를 차지한다. 입학 이후 휴학이나 다른 경로를 거치지 않고 바로 현재 직장에 입직한 경우는 1차 부문은 26.7%, 2차 부문은 19.8%에 불과했다. 또한, 취업에 이르기까지 적어도 한 학기는 더 소요하는 것

으로 나타났다.

누가 내부자가 되고 누가 외부자가 되는지를 분석한 결과, 여성보다는 남성, 전공별로는 사회과학 전공자보다는 인문학·교육학·공학·자연과학 전공자가, 학교 유형으로는 2~3년제보다 4년제 대학이, 수도권 대학 졸업자가, 유보임금이 높을수록, 외모가 보기 좋을수록 내부자에 진입할 확률이 높았다. 학점이 높고 취업 목표가 명확할수록 내부자가 될 확률이 높았다. 아버지의 학력이 높고 학자금 대출이 없을수록 내부자에 진입할 확률이 높아 가정환경도 내부자-외부자를 결정짓는 중요한 요인임을 확인했다.

내부자는 외부자보다 16~19% 정도 높은 임금을 받는다. 근무기간은 내부자는 16.5개월, 외부자는 13.9개월로 나타났다. 고용 안정성을 이직 의사로 고려하는지 간접적으로 측정한 결과 내부자는 18.1%가 외부자는 22.4%가 이직할 의사가 있는 것으로 나타났다. 정규직 공무원이 8.6%로 가장 낮았고 공공부문 비정규직이 37.4%로 가장 높았다. 이직하려는 이유로는 1차 부문은 임금(27.3%), 고용 불안(22.6%) 순서로, 2차 부문은 임금(34.3%), 전망(16.2%) 순서로 나타나 내부자와 외부자 모두 임금을 꼽은 비중이 가장 높았다. 1차 부문에서 고용 불안이 상당히 높게 나타난 것은 비정규직 취업자가 이 항목에 응답한 경우가 많았기 때문이었다.

청년실업은 우리만의 문제는 아니다. 하지만 노동시장의 이중구조가 청년실업과 대면하는 방식에는 우리 노동시장의 독특한 특성이 반영되어 있다. 청년의 선호 부문과 여타 부문의 격차가 좁혀지지 않는 한 인력수급 불일치는 나아지기 어려울 것이다. 다시 말하면 노동시장이 계속 부문별 격차를 유지하거나 확대한다면 앞으로도 청년실업 문제를 해결하기 난망하다는 예측이 가능하다. 더구나 청년층이 현실적으로 접하는 내부자-외부자의 이중구조는 이중구조와 청년실업의 악순환을 재생산하는 또 다른 정거장이 될 수도 있다.

노동시장의 이중구조를 해소하는 것은 그 자체로도 중요한 숙제이지만 청년실업을 해결하기 위해서도 미룰 수 없는 정책 과제다. 이중구조 해소가 일거에 달성하기 어렵다면 청년이 선호하는 부문에서 고용을 늘리는 방법도 적극적으로 추진할 필요가 있다. 청년들이 그렇게 원하면, 길을 터 주면 된다.

미국의 34대 대통령 아이젠하워(Dwight D. Eisenhower)가 콜롬비아 대학교 총장으로 재직할 때 일이다. 캠퍼스 정원에 잔디를 새로 심어 “들어가지 마

시오”라는 팻말이 걸려 있었는데, 학생들은 자꾸 잔디밭을 밟고 지나갔다. 이동하려면 그 길이 빠르기 때문이다. 학내에서 꽤 심각하게 논란이 되었던 모양이다. 담당 보직자가 총장에게 이 문제를 고해 바쳤다. 아이젠하워 총장의 해결책은 간단했다. “학생들이 어떤 길로 가려는지 확인하고 그 길에 통행로를 만드세요.”

제4장

고용보조금 정책의 고용 변동 분석

제1절 서론

고용촉진사업은 취약계층의 일자리를 창출하여 노동시장에 안정적으로 통합시키려는 목적으로 설계하여 운영하는 사업이다. 고령자, 저소득층, 장애인 등 취업 취약성이 높은 집단에 대한 고용보조금 제도를 주된 구성 요소로 하고 있다.

취업 취약계층에 대한 고용촉진사업이 합리적으로 잘 설계되어 집행되고 있는지에 대한 비판적 검토가 필요한 상황이다. 본 연구에서는 고용촉진사업의 제도 설계가 미치는 효과에 대해 중점적으로 검토하고자 한다.

이 보고서는 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 고용보조금의 이론을 중점적으로 검토하고, 제3절에서는 한국의 고용보조금 제도의 현황을 고용촉진장려금을 중심으로 살펴본다. 특히, 고용촉진장려금의 제도 설계가 어떻게 변화해 왔는지 검토할 것이다. 제4절의 1소절에서는 사용한 자료와 분석 방법을 설명하고 2소절에서는 제도 설계의 효과를 중심으로 실증적인 평가를 하고자 한다. 마지막은 연구 결과를 요약하고 있다.

제2절 고용보조금의 이론

1. 단순 모형

고용보조금을 근로자에게 지급하는 것과 사업주에게 지급하는 것은 아무런 차이가 없다는 것은 조세 경제학의 결론과 동일하다. 예를 들어 부가가치세를 소비자에게 매기는 것과 판매자에게 매기는 것 양자 사이에 아무런 차이가 없다는 것은 이미 알고 있는 사실이다.

고용보조금을 누구에게 주느냐 하는 것과 무관하게 고용보조금이 근로자에게 이득이 될지 사업주에게 이득이 될지는 노동수요곡선과 노동공급곡선의 탄력성에 의해 결정된다. 부가가치세의 경제학에서 말하는 바대로 조세의 귀착 문제는 수요곡선과 공급곡선의 탄력성의 문제이지 부가가치세를 누구에게 부과하느냐의 문제가 아니다.

노동공급이 비탄력적일 경우에는 고용보조금의 이득 대부분은 근로자에게 귀속된다. 임금이 대폭 오르게 되고 기존 근로자의 이득이 증가하며 신규 채용은 그다지 일어나지 않는다.

노동공급이 탄력적일 경우에는 고용보조금의 이득이 기업에 귀속된다. 임금이 소폭 오르게 되고 기업의 실질 노동비용은 대폭 하락하게 되어, 기존 근로자의 이득은 별로 없고 신규 채용된 근로자는 이득을 얻게 된다.

2. 확장된 모형

사업주 보조금은 낙인효과를 갖는다고 알려져 있다. 낙인효과란 보조금을 받는 자격을 특정했을 때 사업주에게 해당 인구 집단에 대한 부정적 인식이 형성되어 이들 인구 집단에 대한 수요가 위축되거나, 해당 인구 집단이 사업주의 부정적 인식을 우려하여 이전에 비해 오히려 노동공급을 꺼리는 현상을 말한다. 따라서 근로자 보조금 형태로 바꾸고 사업주가 해당 근로자가 보조금 수령자인지 아닌지 모를 때 부정적 인식은 사라질 수 있다.

이러한 제도 활용에는 비용이 필요하다. 사업주 보조금은 사업주가 보조금을 받기 위해 행정적 절차에 드는 비용을 지불해야 한다. 이것은 마치 근로소

득세의 납부 주체를 사업주로 정함에 따라 사업주가 근로소득세 납부에 필요한 행정적 비용을 모두 부담하는 것과 유사하다.

근로자 보조금은 근로자가 보조금을 받기 위해 행정적 절차에 드는 비용을 지불해야 한다. 이것은 EITC를 받기 위해 근로자 개인이 행정 절차를 진행하는 것과 유사하다고 생각하면 된다.

제도 활용에 비용이 많이 들면 사업주이든 근로자이든 해당 제도를 활용하지 않으려고 한다. 제도 활용의 비용 수준은 정부가 어떻게 설계하느냐에 따라 달라질 가능성이 있다.

정책 지원 대상으로 하는 인구 집단을 얼마나 잘 선별할 수 있는지도 중요한 문제이다. 정책 당국은 항상 역선택(adverse selection)의 문제에 직면하게 된다. 인구 집단을 정교하게 설정하더라도 인구 집단에는 정책 지원이 절실한 집단과 정책 지원이 필요 없는 집단이 함께 있는데 이 둘을 구분할 가능성이 낮다. 정책 지원을 할 필요가 없는 집단이 과도하게 많이 유입될 가능성도 존재한다.

또한, 정책을 자신에게 유리한 방식으로 활용하는 도덕적 해이(moral hazard)의 문제도 존재할 수 있다. 신규 채용에 한정하여 보조금이 지급될 경우 근로자 개인에게 과도한 이직의 인센티브가 작동하여 이직이 늘어날 가능성이 존재하고, 마찬가지로 기업도 기존 근로자를 신규 근로자로 대체하고자 하는 유인이 발생한다. 도덕적 해이 문제를 막기 위해 제도를 엄격하게 운영하게 되면 제도 활용률이 낮아지는 문제가 나타나게 된다.

형식적으로는 기업이 알선해 준 구직자 중에서 채용한다고 하지만 실질적으로는 기업이 구직자를 선택하여 채용할 수 있다. 그럴 경우 정책 대상 중에서 지원의 필요성이 가장 낮은 집단만이 채용되는 경우가 발생한다. 평균적인 대상을 기준으로 기대한 정책의 편익이 달성되는 것이 아니라 지원 필요성이 낮은 대상이 선택되어 정책의 편익이 기대보다 낮아지게 된다. 이에 따라 정책 효과에 대한 실망감과 불신이 쌓이고, 정책의 편익에 비례하여 지원액을 낮춰야 한다는 평가가 등장하게 된다. 실제로 지원액을 낮출 경우 기업이 선택하는 구직자의 기준이 보다 엄격해지고 결과적으로 지원 자체가 유명무실해질 가능성이 있다.

그러나 이러한 문제를 피하기 위해 인구 집단을 정교하게 하면 할수록

제도가 복잡해지고 관료적인 규칙과 제약이 많아져서 앞서 설명한 제도 활용의 비용이 상승하게 되고 제도가 잘 활용되지 않게 된다.

3. 보조금 설계 방식의 영향

낙인효과가 큰 인구 집단에 대해 사업주 보조금으로 설계하는 경우 동일한 효과를 얻는 데 비용이 더 크게 소요된다. 이것을 그림에 따라 설명하면 다음과 같다.

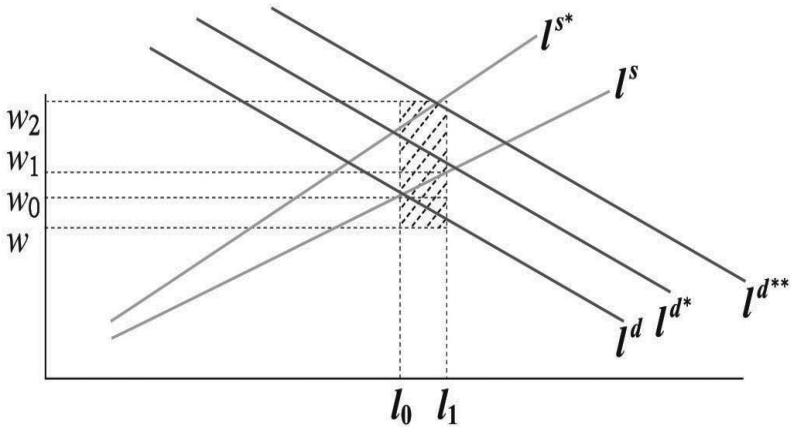
[그림 4-1]은 사업주 보조금 방식에 따른 임금 변화 및 고용량 변화이다. 원래 노동수요와 공급이 l^d 와 l^s 로 주어져 있고 사업주 보조금이 주어지면 노동수요곡선이 l^{d*} 와 같이 오른쪽으로 이동한다. 이에 따라 균형 고용량은 l_0 에서 l_1 으로 변화한다.

[그림 4-2]은 근로자 보조금이 주어질 때 균형적인 고용의 변화를 보여준다. 근로자 보조금이 노동공급 곡선을 오른쪽으로 이동시키게 되는데, [그림 4-2]에서 l^s 가 l^{s*} 로 이동한 것과 같다. 균형 고용량은 역시 l_1 으로 변화한다.

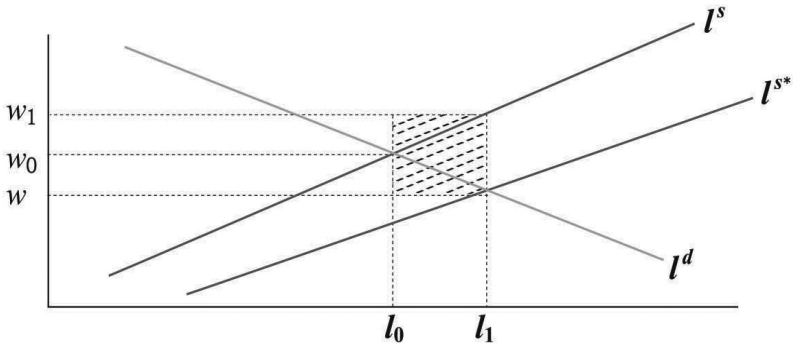
앞서 설명한 것처럼 사업주 보조금에 낙인효과가 발생할 경우 사업주가 인식하는 노동공급이 위축되고 이에 따라 실제 고용량은 줄어들게 될 것이다. l_1 의 고용량을 목표로 할 경우 사업주 보조금의 액수를 증액하여 노동수요를 더욱 크게 증가시켜야 한다. [그림 4-1]에서 보는 것처럼 l^{d**} 만큼 보조금을 증액해야만 l_1 의 고용량을 얻을 수 있다.

낙인효과로 인해 실제 지불되는 재정 지출은 [그림 4-1]의 빗금 친 긴 사각형이다. 이에 비해 근로자 보조금 방식으로 지급하고 근로자 보조금에서는 낙인효과가 존재하지 않을 경우 사업주 보조금과 동일한 고용량 증가를 낳기 위해 필요한 보조금의 양이 훨씬 작다는 것을 확인할 수 있다. [그림 4-2]의 빗금 친 사각형은 근로자 보조금의 재정 지출액이다.

[그림 4-1] 사업주 보조금과 낙인효과 그리고 재정 지출



[그림 4-2] 근로자 보조금과 재정 지출



노동시장의 왜곡이 항상 근로자 보조금을 지지하는 것은 아니다. 최저임금 규제와 같은 사회적 규제가 부과될 경우 근로자 보조금은 정책 효과를 낼 수 없고 반대로 사업주 보조금이 정책 효과를 낼 수 있다.

최저임금 규제로 인해 일정 수준 이하로 임금을 줄 수 없는 경우 근로자 보조금을 늘리면 해당 인구 집단의 노동공급은 늘지만 임금이 내려갈 수 없기 때문에 균형 고용량이나 균형 임금은 불변한다. 이럴 경우에는 정책의 효과성이 없다. 만약 사업주 보조금 방식으로 지급한다면 노동수요가 증가하여 결과적으로 균형 임금도 오르고 균형 고용량도 증가하여 정책의 효과를 볼 수 있다. 따라서 보조금을 어떻게 설계하느냐에 따라 보조금의 효과는 달라질 수 있다.

보조금을 사업주에게 줄 것인지 근로자에게 줄 것인지에 따라 달라지는 정책 효과에 대해 검토했다. 이외에도 보조금의 설계 방식은 매우 다양하다.

다음 절에서는 한국의 고용촉진장려금 제도를 중심으로 실제 보조금의 설계 방식이 어떻게 달라졌는지 변천에 대해 설명한다.

제3절 한국의 고용보조금 제도

본 연구에서는 고용보조금 중에서 고용촉진장려금을 중심으로 검토한다. 우리나라의 고용촉진장려금은 신규고용촉진장려금, 고용촉진지원금, 고용촉진장려금 등 다양한 명칭으로 불리고 있다. 본 연구에서는 현재 사용하고 있는 고용촉진장려금이라는 명칭을 사용하고자 한다.

고용촉진장려금 제도는 크게 2011년 이전과 이후로 구분할 수 있다. 이전에는 취업 지원 프로그램 참여의 의무가 없었으나 2011년부터 취업성공패키지와 같은 취업 지원 프로그램에 참여한 이들에 한정하여 보조금 수혜 자격이 주어졌다. 취업 지원 프로그램을 통해서 취약계층 여부에 대한 판정이 정교해지고 보조금 대상자에 대한 상담과 사례 관리가 이루어졌다.

<표 4-1>에서는 2010년부터 우리나라 고용촉진지원금의 세부 제도 설계 특성의 변화를 보여주고 있다. 주된 설계의 변경은 아래와 같다. 각 설계 변경의 자세한 내용은 부표를 참고할 수 있다.

1. 보조금의 임금 연동

2013년부터 임금수준에 따른 보조금 액수의 연동이 이루어졌다. 저임금 일자리보다 고임금 일자리에 취업할 때 보조금을 더 많이 주는 방향으로 변화했다. 2015년에는 매우 세분화된 임금 연동이 이루어졌으나 2017년부터 임금 연동이 폐지되었다.

2. 극취약계층에 대한 예외 허용

2013년부터 중증장애인, 기초생활보장자, 여성 가장 등의 극취약계층에 대한 지원을 강화했다. 정규직이 아닌 계약직으로 채용하는 것도 가능해졌고, 2015년에는 극취약계층에 한정하여 지원 기간을 1년에서 2년으로 연장하였다.

3. 보조금의 기업 규모와의 연동

대기업은 2011년 이전에는 고용보조금의 지원 대상이 아니었으나, 2011년 이후 기업 규모와 상관없이 고용보조금을 지원하게 되었다. 2017년부터 중소기업에 대해 720만 원, 대기업에 대해 360만 원을 지원하는 방식으로 차등 적용을 시작하였다. 그러나 2017년 이후 청년에 대한 지원을 개인 대상 지원으로 전환하여 기업 지원금을 폐지하였다.

4. 지급 주기

기업들은 지급 주기가 짧게 설정되기를 희망한다. 그래야 고용보조금의 혜택을 빠르게 체감할 수 있기 때문이다. 보조금 규모를 확대하고자 할 때 기업의 편의를 도모하는 지급 주기 단축을 하나의 방안으로 실행할 수 있다. 지급 주기가 짧아지면 기업 입장에서 적절하지 않은 근로자를 빨리 내보낼 수 있는 장점이 생긴다. 지급 주기는 2011년과 2012년에 6개월로 설정하였다가 2013년부터 3개월로 단축하였다. 그리고 2017년부터 다시 6개월로 연장하였다.

〈표 4-1〉 고용촉진장려금 제도의 변천

(단위 : 만 원)

	2010	2011, 2012*	2013, 2014**	2015, 2016†	2017‡
중증장애인	720 (360/360)	860 (340/520)	860 (170/170/260/260)	600-900/2년	360/720/2년
경증장애인	540	650 (260/390)	720,860 (144/144/216/216)	600-900	360/720/2년
기초수급자	720 (360/360)	650/860	720,860	600-900/2년	360/720/2년
그 외 취약계층	540\$ (360/180)	650 (260/390)	720,860	600-900	360/720/2년
청년		650 (260/390)	720,860	600-900	0****
청년(비제조업)	450				
청년(제조업)	540				
청년(대기업)	0			0***	
취업 지원 프로그램 참여 의무	없음	있음	있음	있음	있음
임금수준 연동	없음	기초수급자 월 150만 원 이상 시 860만 원 지급	110만 원 미만 720만 원 110만 원 이상 860만 원	정률 지향 5단계로 세분 (2014년 10월 실시)	없음
기업 규모 연동	일부 있음	없음	없음	없음	있음
지급 흐름†	전고후저	전저후고	전저후고	불변	불변
고용 형태 기준	정규직	정규직	기간제 일부 허용	기간제 일부 허용	기간제 일부 허용
지원 기간	12개월	12개월	12개월	12-24개월	12-24개월
지급 주기	3개월	6개월	3개월	3개월	6개월

\$ 2010년의 경우 준고령자는 270만 원, 준고령자 중 우선 지원 기업, 제조업에는 540만 원 지원.

* 2011년, 2012년 기초수급자 150만 원 이상자에 한해서 860만 원 지원. 그 외는 650만 원 지원.

** 2013년, 2014년은 110만 원 이상자의 경우 860만 원 지원. 그 외는 720만 원 지원.

*** 대졸 청년이 대기업에 갈 경우 지급하지 않음. 고졸 청년이 대기업에 갈 경우에는 600-900만 원 지원.

**** 청년에 대한 기업 지원금 폐지. 대신하여 청년 추가 고용장려금 사업 신설.

† 전고후저(前高後低)란 초기에는 많이 지급하고 후기에는 적게 지급하는 것을 의미하며, 전저후고(前低後高)란 초기에 적게 지급하고 후기에 많이 지급하는 것을 의미한다.

‡ 2015년부터 중증장애인, 기초생활보장자, 여성 가장 등에 대해 기간제 허용 및 2년까지 지원.

% 취업 지원 프로그램 이수 면제자(중증장애인, 여성 가장, 도서 지역 거주자), 취업 지원 프로그램을 이수한 조건부 수급자(임금이 월 150만 원 이상인 경우로 한정)를 고용한 경우에 있어 최소 고용 유지 기간을 6개월에서 3개월로 완화한 규정은 2012년 1월 13일 이후 고용한 경우부터 적용.

자료 : 금재호 외(2013) 및 각종 고용노동부 고시.

제4절 고용보조금 설계 요소의 고용 효과 분석

1. 사용한 자료 및 분석 방법

본 연구는 고용보험 DB 원자료를 사용하였다. 세 가지 자료를 결합하여 분석 자료를 구성하였는데, 첫 번째는 사업장 DB로서 사업장의 특성 즉, 사업체 고용 규모와 산업 등의 자료를 활용하였다. 두 번째는 피보험자의 일자리 이력 DB이며, 세 번째는 고용촉진장려금 지급 DB이다.

특정 사업장에 채용되면서 근로자에 대해 고용촉진장려금이 지급되기 시작한다. 고용촉진장려금은 채용일 이후 3개월 또는 6개월 단위로 지급되며 지급 이력은 고용촉진장려금 DB에서 확인이 가능하다. 지급이 종료된 이후 해당 근로자가 특정 사업장에서 언제까지 일하였는지는 피보험자 이력 DB를 통해 확인이 가능하다.

본 연구의 주된 목적은 제도 파라미터의 차이에 따른 영향을 확인하는 것이며, 주된 효과는 고용 효과를 통해서 확인한다. 고용 효과는 고용보조금을 수령하는 해당 사업장에서의 고용 유지 여부로 측정할 것이다.

주로 사용하는 방법은 생존분석모형을 이용하여 분석하며, 카플란-마이어 곡선과 콕스-비례해저드 모형으로 추정할 것이다. 카플란-마이어 곡선을 추정하여 제도 변화 이전과 이후의 근속기간에 따라 고용 유지 확률에 차이가 있는지 살펴보고 차이가 있다면 고용 효과가 어떤 방향으로 나타나는지 확인할 것이다. 카플란-마이어 곡선의 경우 다양한 통제 변인 효과를 검토할 수 없다는 단점이 있어 콕스-비례해저드 모형을 통해 개인의 연령이나 성별, 기업의 규모, 산업 특성을 통제한 상태에서 제도 파라미터 변화가 어떤 방향으로 영향을 미치는지 추가로 검토할 것이다.

이에 더해 본 연구에서는 경쟁위험모형을 분석에 활용하였다. 고용보조금이 지급되는 동안에는 해고와 같은 자발적 실직을 야기하는 행위를 하면 강한 제재를 받는다. 하지만 고용보조금 수혜가 끝난 후에는 고용 조정이 가능하다. 고용보조금을 받고 재직한 근로자가 보조금 수혜 이후에 고용이 유지되는 기간에도 관심을 가져야 하지만, 고용 관계가 소멸할 때 자발적 실직과 비자발적 실직 중 어떤 것에 의해 주도되는지 그리고 다양한 인적 속성과 일자

리 차원의 특성들이 실직의 성격에 영향을 미치는지도 주의 깊게 살펴야 한다. 이러한 점을 분석하기 위해서는 2개 이상의 배타적인 성격의 실직과 그로 인한 지속 기간을 분석할 수 있는 경쟁위험모형의 활용이 요구된다.

제도 변화에 따른 제도 파라미터의 차이 효과를 검정하기 위해서는 제도 변화 전후에 영향을 받지 않는 집단과 제도 변화로 인해 영향을 받는 두 집단이 있어야 하고, 이 두 집단이 유사한 특성을 가지고 있어야 한다.

그런데 각 연도의 제도 변화는 일률적으로 적용되기 때문에 고용촉진장려금을 받는 이들 중에는 제도 변화에서 벗어난 다른 집단이 존재하지 않는다. 따라서 제도 변화 이전과 이후의 시기에 나타나는 차이의 변화를 통제하는 것이 불가능하다. 본 연구의 결과가 제도 변화의 효과로 해석되려면 시기 차이로 인한 연도 효과(year effect)가 없다는 전제가 성립해야 한다. 이런 점을 고려하여 제한적으로 해석해야 할 것이다.

추가적으로 동일 시점에서 수혜자의 인적 특성이나 사업장 특성의 차이로 인한 고용 효과를 비교하여 제도 개선의 함의를 도출할 것이다. 예를 들어 사업장 규모별로 고용 효과의 차이가 있는지 확인될 경우와 고용보조금을 받을 수 있는 사업장의 자격 요건을 변화시킬 경우에 예측할 수 있는 고용 효과를 분석할 것이다.

2. 분석 결과

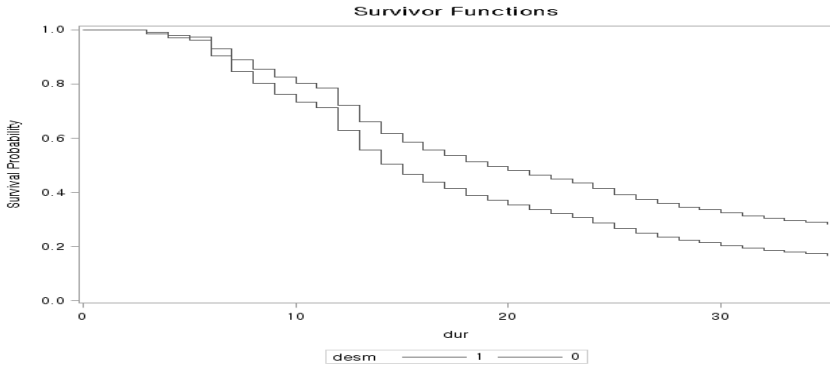
가. 지급 주기의 영향

보조금 지급 간격은 두 차례의 변화를 겪었다. 2011년과 2012년에 6개월이었다가 2013년에 3개월로 단축되어 2013년에서 2016년까지 3개월로 규정되었으나 2017년부터 다시 6개월로 늘어났다.

2016년에 입사한 이들과 2017년에 입사한 이들의 생존함수를 추정한 결과는 [그림 4-3]과 같다. 2016년의 3개월에 한 번씩 180만 원을 두 번 수령한 집단과 2017년의 6개월에 한 번 360만 원을 수령한 집단을 비교하였다. 그림에서 확인할 수 있는 것처럼 파란색 1은 3개월 간격을, 붉은색 0은 6개월 간격을 의미한다. 3개월 간격에 비해 6개월 간격일 때 생존 확률이 더 높은 값을

나타내는 것을 볼 때 입사한 이들의 고용 유지 확률이 더 높은 것을 확인할 수 있다. 두 생존함수의 차이는 1% 유의수준에서 유의미하다.

[그림 4-3] 2016년 3개월 180만 원 vs 2017년 6개월 360만 원



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

<표 4-2>는 콕스-비례해저드 모형으로 추정된 결과이다. 다른 특성 변수를 통제한 상태에서 지급 주기의 차이가 있는 두 집단은 제도 변화 더미의 계수가 0.324이고 1% 수준에서 유의미하게 추정되었다.

정책 더미는 3개월 지급을 1로, 6개월 지급을 0으로 둔 더미변수이며, 양의 값을 갖는다는 것은 지급 주기가 3개월일 때 실직 해저드가 더 큰 값을 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 6개월로 지급 주기를 연장한 것은 고용 유지 확률을 높이는 효과를 낳았다고 해석할 수 있다. 상대적으로 해저드 비율은 1.38로 40%가량 고용 유지율의 차이가 나타난다.

<표 4-2> 비례해저드 - 2016년 3개월 180만 원 vs 2017년 6개월 360만 원

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
정책 더미	0.324***	0.019	276.960	<.0001	1.382
피보험자 0명	1.408***	0.044	1019.567	<.0001	4.089
1~4명	0.682***	0.035	383.746	<.0001	1.979
5~9명	0.476***	0.037	168.958	<.0001	1.609

〈표 4-2〉 비례해저드 - 2016년 3개월 180만 원 vs 2017년 6개월 360만 원

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
10~19명	0.388***	0.039	101.360	<.0001	1.475
20~29명	0.284***	0.047	36.244	<.0001	1.329
30~49명	0.257***	0.049	28.052	<.0001	1.294
10대	0.039	0.073	0.289	0.591	1.040
20대	-0.157***	0.043	13.441	0.000	0.855
30대	-0.190***	0.044	18.159	<.0001	0.827
40대	-0.175***	0.045	15.080	0.000	0.839
50대	-0.054	0.047	1.277	0.259	0.948
여성 더미	0.035	0.019	3.474	0.062	1.035
관측치수	18,920				
우도비	1561.465			<.0001	

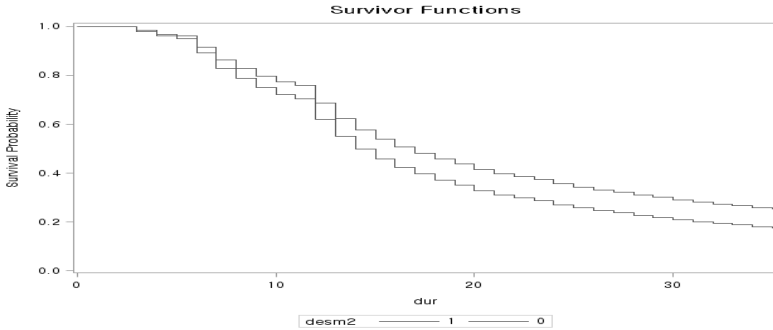
주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01
 자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

2012년에는 6개월마다 한 번씩 보조금을 지급했으나 2013년에는 3개월로 전환되었다. 이 시기를 비교해도 보조금 지급 간격이 미치는 효과를 확인할 수 있다. 2012년의 경우 정액을 지급했으나 2013년에는 정률에 가까운 방식으로 전환했다. 유사한 임금수준을 비교하기 위해 임금을 110만 원 이하로 한정하고 생존함수를 추정한 결과는 [그림 4- 4]에서 확인할 수 있다.

지급 주기가 3개월로 짧아지면 지급 주기가 6개월일 때보다 생존함수는 더 낮아지는 모습을 보여주고 있다. 2012년에서 2013년으로 바뀌면서 지급 간격이 줄어들어 고용 유지 확률이 하락했음을 확인할 수 있다.

〈표 4-3〉은 지급 주기를 단축한 효과를 비례해저드 모형으로 추정한 결과이다. 정책 변수는 2012년 더미변수로 지급 주기가 긴 경우의 효과를 보여준다. 유의미한 음(-)의 값을 갖는다는 것은 지급 주기가 길 때 실직 해저드가 작고 지급 주기가 짧아지면 실직 해저드가 크다는 것을 의미한다. 결과적으로 2013년 지급 주기를 단축함에 따라 실직 해저드가 증가하고 고용 유지 확률이 하락했을 것으로 판단된다.

[그림 4-4] 2012년 6개월 110만 원 이하 vs 2013년 3개월 110만 원 이하



자료 : 한국고용정보원, 고용보험 DB 원자료.

<표 4-3> 비례해저드 - 2012년 6개월 110만 원 이하 vs 2013년 3개월 110만 원 이하

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
정책 더미	-0.182 ***	0.027	44.859	<.0001	0.834
피보험자 0명	0.849 ***	0.065	171.713	<.0001	2.337
1~4명	0.512 ***	0.058	78.645	<.0001	1.668
5~9명	0.350 ***	0.060	33.505	<.0001	1.419
10~19명	0.278 ***	0.063	19.266	<.0001	1.320
20~29명	0.166 ***	0.079	4.432	0.035	1.180
30~49명	0.191 ***	0.084	5.120	0.024	1.210
10대	-0.100	0.122	0.666	0.415	0.905
20대	-0.143 ***	0.063	5.075	0.024	0.867
30대	-0.179 ***	0.062	8.214	0.004	0.836
40대	-0.140 ***	0.063	4.880	0.027	0.869
50대	-0.103	0.066	2.422	0.120	0.903
여성 더미	0.165	0.033	25.330	<.0001	1.179
관측치수	6,194				
우도비	349.604			<.0001	

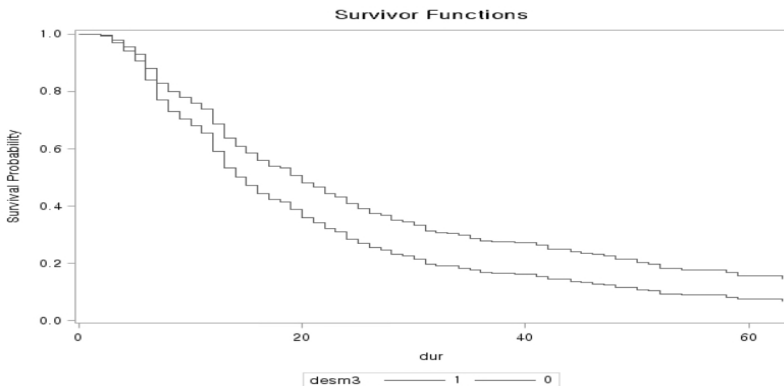
주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

나. 최대 지급 기간의 영향

2014년까지 기초생활수급자, 중증장애인 등의 극취약계층에 대해 최대 1년간 보조금을 지급했으나 2015년부터 고용촉진장려금을 2년간 지급하는 것으로 바뀌었다. 이는 극취약계층이 숙련을 쌓을 수 있도록 고용 유지 기간을 연장하여 장기적으로 노동시장에서 경제활동을 유지할 수 있도록 하기 위해서였다. 1년간 지원받았던 2014년에 취업한 극취약계층의 생존함수와 2년간 지원받았던 2015년에 취업한 극취약계층의 생존함수를 비교한 것이 [그림 4-5]에 나타나 있다.

[그림 4-5] 2014년 기초수급자 등 1년 vs 2015년 기초수급자 등 2년



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

2014년과 2015년 모두 지급 간격은 3개월로 같으므로 지급 간격의 차이로 인한 결과는 아닌 것으로 보인다. 2년으로 연장된 시기에 새로 입사한 극취약계층의 생존함수가 1년 지급 기간에 입사한 극취약계층에 비해 확연히 높은 곳에 위치하고 있다. 이것은 지급 기간을 2년 연장함으로써 극취약계층의 노동시장 통합이 강화되었음을 보여준다.

<표 4-4>는 비례해저드 모형으로 추정된 결과이다. 2014년 극취약계층 더미의 계수는 0.263의 값을 가지며 10% 유의수준에서 계수의 값이 0이라는 귀무가설을 기각할 수 있다. 1년 지원에서 2년 지원으로 늘어남에 따라 실직 해

저드가 감소하였다. 극취약계층에 대한 지원 기간 연장은 극취약계층의 노동 통합에 기여하였다. 다만 유의확률이 높은 편이 아니라는 점에서 신중한 해석이 필요하다. 다른 한편 표본 수가 222개로 너무 작다는 문제가 있는데 표본 수를 늘리면 보다 확실한 결과를 알 수 있을 것이다.

<표 4-4> 비례해저드-2014년 기초수급자 등 1년 vs 2015년 기초수급자 등 2년

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
정책 더미	0.263*	0.151	3.036	0.081	1.301
피보험자 0명	0.278	0.294	0.891	0.345	1.320
1~4명	-0.079	0.256	0.095	0.758	0.924
5~9명	0.113	0.288	0.154	0.695	1.120
10~19명	-0.305	0.321	0.902	0.342	0.737
20~29명	0.610	0.422	2.089	0.148	1.840
30~49명	0.157	0.416	0.142	0.706	1.170
10대	0.730	0.806	0.821	0.365	2.074
20대	0.261	0.403	0.419	0.517	1.298
30대	-0.070	0.392	0.032	0.858	0.932
40대	-0.017	0.380	0.002	0.964	0.983
50대	0.261	0.404	0.417	0.519	1.298
여성 더미	0.076	0.190	0.160	0.689	1.079
관측치 수	222				
우도비	14,509			0.339	

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

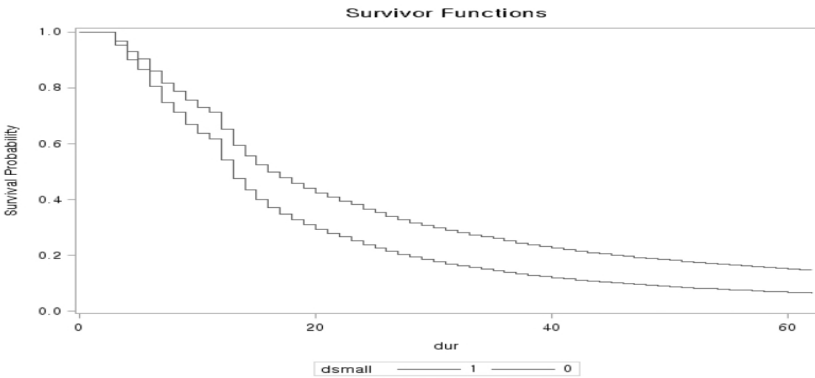
다. 사업체의 규모가 미치는 효과

사업체 규모에 대해 특별히 제한하지 않는다. 심지어 피보험자가 아무도 없는 사업장에도 최대 3인까지 보조금을 제공하고 있다. 초소규모 사업체에서도 고용보조금을 수령할 수 있다는 것은 기업 입장에서는 소규모라도 차별하지 않는다고 평가할 수 있다. 그러나 구직자 입장에서는 너무 작은 사업체는

고용을 유지할 확률이 낮아서 실질적인 고용 유지 효과를 기대하기 어려울 수 있다.

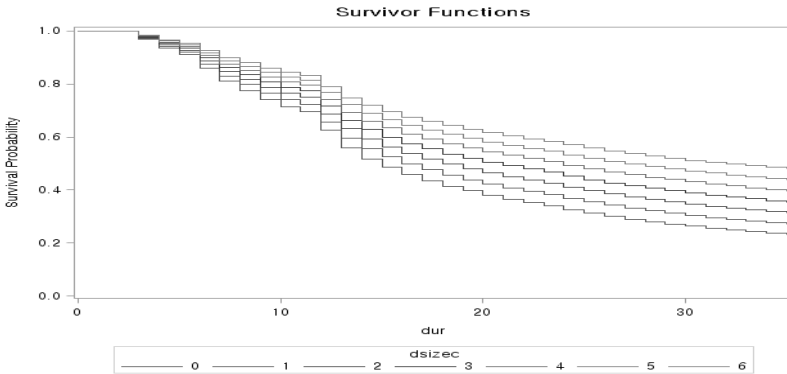
[그림 4-6]에서는 2015년 기준 5인 미만 사업장에 신규 입사한 이들의 생존함수와 5인 이상 사업장에 입사한 이들의 생존함수를 확인할 수 있다. 5인 미만 사업장에 취업한 이들의 고용 유지 확률이 확연히 낮은 값을 가지고 있으며 12개월이 지난 이후에 그 격차는 더 커지는 양상을 보여주고 있다.

[그림 4-6] 5인 미만 vs 5인 이상(2015년)



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

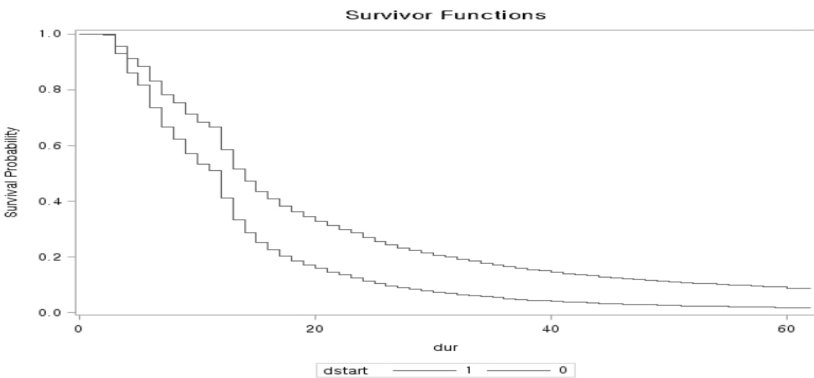
[그림 4-7] 사업체 규모별 생존함수의 차이



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

2015년 기준 피보험자가 없는 사업장에 신규 입사한 이들의 생존함수와 1~4인 사업장에 입사한 이들의 생존함수를 [그림 4-8]에서 비교하여 살펴보았다. 피보험자가 없는 사업장에 취업한 이들의 고용 유지 확률이 확연히 낮은 값을 가지고 있다. 또 5인 이상 사업장과 5인 미만 사업장의 차이와 유사한 시기에 보조금 지급이 끝났을 때 생존 확률의 차이는 더 커지는 양상을 보여 주고 있다.

[그림 4-8] 피보험자 0명 vs 피보험자 1~4명(2015년)



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

실직 해저드의 추정 결과는 <표 4-5>에 요약되어 있다. 사업체 규모는 실직 해저드에 유의미한 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 0명일 경우의 계수는 1.048이며, 1~4명에서는 0.545로 절반 수준으로 하락하였고, 5~9명에서는 0.39로 30%가량 하락하였다. 즉, 사업체 규모가 커질수록 실직 해저드가 빠르게 감소하는 것을 알 수 있다. 실직 해저드를 보면 1~4인은 기준선 대비 1.725 배가 더 크며 30~49인에서는 1.195로 하락하였다.

현행처럼 사업장의 규모를 전혀 고려하지 않고 보조금을 지급하는 방식은 단기적으로나 장기적으로나 재정에 효과적이지 않다는 점에서 수정이 필요하다. 극소 규모 사업장의 보조금 이용 자격을 제한하는 것도 고려할 수 있겠다. 30% 이내로 채용할 수 있다는 규칙을 일관되게 적용하여 4인 이상 피보험자가 있는 사업장부터 1명의 보조금을 받을 수 있도록 하는 것도 검토할 만하다.

〈표 4-5〉 비례해저드 모형 추정 결과

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
피보험자 0명	1.048***	0.017	3874.090	<.0001	2.852
1~4명	0.545***	0.015	1364.124	<.0001	1.725
5~9명	0.390***	0.015	641.372	<.0001	1.477
10~19명	0.312***	0.016	372.858	<.0001	1.366
20~29명	0.218***	0.020	123.329	<.0001	1.244
30~49명	0.178***	0.021	75.070	<.0001	1.195
로그 월 소득	-0.302***	0.015	388.293	<.0001	0.739
10대	0.265***	0.031	74.115	<.0001	1.303
20대	0.026	0.019	1.905	0.168	1.026
30대	-0.050***	0.019	7.071	0.008	0.951
40대	-0.064***	0.019	10.984	0.001	0.938
50대	-0.007	0.020	0.105	0.747	0.993
여성 더미	-0.029***	0.007	15.850	<.0001	0.971
2012년 더미	-0.484	0.707	0.469	0.494	0.616
2013년 더미	0.136***	0.015	86.037	<.0001	1.146
2014년 더미	0.166***	0.013	173.673	<.0001	1.180
2015년 더미	0.216***	0.012	351.115	<.0001	1.241
2016년 더미	0.220***	0.011	414.472	<.0001	1.246
부동산업	-0.235***	0.035	45.857	<.0001	0.791
전문 서비스업	-0.186***	0.027	47.160	<.0001	0.831
운수 및 창고업	-0.152***	0.035	18.729	<.0001	0.859
정보 통신업	-0.088***	0.028	9.521	0.002	0.916
건설업	-0.088***	0.031	8.178	0.004	0.916
제조업	-0.077***	0.026	8.484	0.004	0.926
도매 및 소매업	-0.075***	0.026	8.035	0.005	0.928
교육 서비스업	0.075***	0.029	6.725	0.010	1.078
사업 지원 서비스업	0.085***	0.029	8.334	0.004	1.088
보건 복지업	0.091***	0.027	11.589	0.001	1.095
기타 개인 서비스업	0.186***	0.028	42.424	<.0001	1.204
숙박 및 음식점업	0.341***	0.028	146.828	<.0001	1.407
관측치 수	116,309				
우도비	10417.93***			<.0001	

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

라. 정액제 vs 정률제의 비교

고용촉진장려금의 지급 방식을 보면 2014년에는 110만 원 이상에서 860만 원을 정액으로 지급하였고, 2015년에는 120만 원부터 150만 원까지 정률 방식으로 지급하였다. 2014년에는 저임금에 대한 지원율이 높았다가 하락했는데, 2015년에는 저임금을 받는 이들에 대한 지원율이 대폭 하락하는 변화가 나타났다. 이에 비해 140~150만 원 구간은 2014년과 2015년 사이에 변화가 거의 없었다. 저임금 구간의 지원율이 대폭 하락하는 현상은 해당 저임금 근로자를 채용하려는 기업이 크게 줄고 저임금 구간의 일자리에 입사하는 근로자들도 줄어드는 결과로 이어질 수 있다. 저임금 구간의 지원율이 하락하게 되면 한편으로 지원액을 차감한 기업의 노동 비용보다 생산성이 낮은 근로자의 고용이 유지될 확률이 하락할 수 있다. 하지만 취업한 근로자의 생산성이 일정 수준 이상이면 확률은 하락하지 않을 수 있으며, 예상된 생산성 수준이 실제 수준과 크게 다르지 않을 경우 고용 유지 확률에 차이가 없을 수 있다.

<표 4-6>와 <표 4-7>에서는 저임금 구간 근로자의 비중이 대폭 감소했다는 것을 확인할 수 있다. <표 4-6>은 취업성공패키지 2 대상자를, <표 4-7>은 취업성공패키지 1 대상자를 보여주고 있다.

<표 4-6> 임금수준별 수혜자 수 분포 : 취업성공패키지 2 대상자

(단위 :명, %)

연도	임금 구간							합계
	단위	110만 원 미만	110~119	120~129	130~139	140~149	150만 원 이상	
2014	명	1,528	713	1,568	939	478	1,754	6,980
	%	21.89	10.21	22.46	13.45	6.85	25.13	33.59
2015	명	547	787	2,483	2,427	1,378	6,175	13,797
	%	3.96	5.7	18	17.59	9.99	44.76	66.41
합계	명	2,075	1,500	4,051	3,366	1,856	7,929	20,777
	%	9.99	7.22	19.5	16.2	8.93	38.16	100

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

〈표 4-7〉 임금수준별 수혜자 수 분포 : 취업성공패키지 1 대상자

(단위 :명, %)

연도	임금 구간							
	단위	110만 원 미만	110~119	120~129	130~139	140~149	150만 원 이상	합계
2014	명	3,532	1,215	2,703	1,454	689	2,243	11,836
	%	29.84	10.27	22.84	12.28	5.82	18.95	46.82
2015	명	1,092	1,092	2,837	2,429	1,197	4,798	13,445
	%	8.12	8.12	21.1	18.07	8.9	35.69	53.18
합계	명	4,624	2,307	5,540	3,883	1,886	7,041	25,281
	%	18.29	9.13	21.91	15.36	7.46	27.85	100

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

비례해저드 모형으로 추정하면 2014년과 2015년 사이에 실직 해저드의 임금 구간에 차이는 없다. 저임금 영역에 대한 지원율을 낮추었지만 실직 해저드가 증가하는 현상이 관측되지 않았다. 저임금 근로자를 채용하는 기업이나 저임금 근로자 입장에서 채용된 이후에 더 빨리 해고하거나 이직하는 경향이 강화되지 않는다는 것을 의미한다.

〈표 4-8〉 비례해저드 - 2014년 vs 2015년

변 수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr>ChiSq	Hazard
110-119만 원 임금 더미	0.145 **	0.060	5.749	0.017	1.156
120-129만 원 임금 더미	0.135 **	0.055	6.103	0.014	1.145
130-139만 원 임금 더미	0.079	0.060	1.749	0.186	1.082
2015년 더미	0.167 ***	0.059	8.107	0.004	1.182
110-119만 원 임금 더미* 2015년 더미	-0.108	0.075	2.070	0.150	0.898
120-129만 원 임금 더미* 2015년 더미	-0.092	0.066	1.922	0.166	0.912
130-139만 원 임금 더미* 2015년 더미	-0.089	0.071	1.579	0.209	0.915
관측치	11673.000				
우도비	808.363 ***			<.0001	

주 : 성, 연령, 사업체 규모 등의 변수를 포함하여 추정했으나 추정계수는 제시하지 않음.

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

마. 보조금 수혜 이후의 고용 유지 영향요인 분석

12개월의 지원금을 모두 수령한 뒤에 나타나는 실직의 2/3는 근로자의 자발적인 이직에 의한 것이다. 앞서 살펴본 것처럼 소규모 기업일수록 실직이 많이 이루어진다. 사업체 규모에 따라 자발적 실직과 비자발적 실직의 비중이 어떠한지에 대해 검토하고자 한다.

우선 보조금 수혜 이후의 실직을 이론적으로 검토해보자. 기업은 지원금을 모두 수령한 뒤에 임금보다 낮은 생산성을 발휘하는 저생산성 근로자를 내보내고자 한다. 그런데 기업 규모가 클수록 해고를 하는 것에 부담을 느낄 수 있다. 그것은 한편으로 기업 규모가 클수록 기업 평판을 고려하기 때문이며, 다른 한편으로는 고용 조정에 대한 기록이 남으면 이후 지원금을 받기 어려워서다. 보조금 수혜 근로자를 많이 채용할 수 있는 큰 규모의 기업일수록 해고 비용이 크다.

근로자 입장에서는 장래가 밝은 일자리에겐 머무르고 싶고, 장래가 어두운 일자리에겐 벗어나고 싶을 것이다. 규모가 큰 사업장일수록 장래가 밝은 일자리일 가능성이 크고 그곳에서 이직한다면 상당 부분 자의에 의한 것으로 예상할 수 있다. 따라서 대규모 사업장에서는 이직률이 낮고 자발적 이직 확률은 높을 것이며, 소규모 사업장에서는 이직률이 높고 자발적 이직 확률은 낮을 것으로 예측된다.

〈표 4-9〉에서는 2014년 기준 취업성공패키지 참가자의 12개월 보조금 수혜 이후 실직 사유별 구성을 보여준다. 앞선 이론적 검토에서 본 것처럼 소규모 사업장일수록 비자발적 실직 비중이 높고, 대규모 사업장일수록 비자발적 실직 비중이 작다. 1~4인의 비자발적 실직 비중은 40.64%인데 비해서 50인 이상에서 비율은 14.55%로 나타났다.

〈표 4-9〉 취업성공패키지 참가자의 12개월 수혜 이후 (2014년)

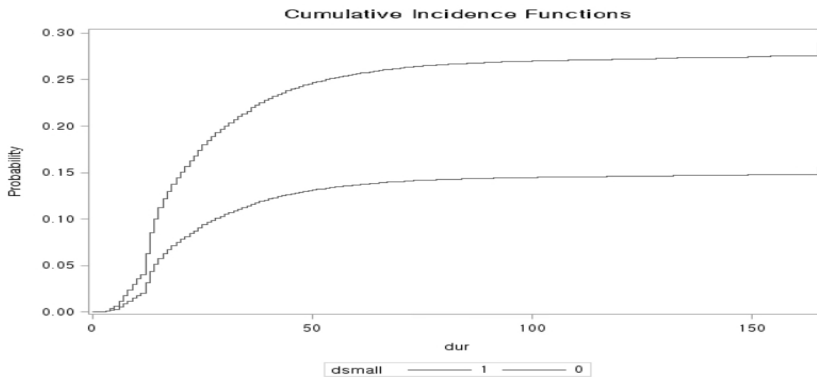
(단위 : 명, %)

구분	size								
	단위	0	1-4인	5-9인	10-19인	20-29인	30-49인	50인 이상	합계
비자발	명	684	1,540	467	245	73	67	70	3,146
	%	48.58	40.64	26.07	22.27	16.7	19.82	14.55	
자발	명	724	2,249	1,324	855	364	271	411	6,198
	%	51.42	59.36	73.93	77.73	83.3	80.18	85.45	
합계	명	1,408	3,789	1,791	1,100	437	338	481	9,344

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

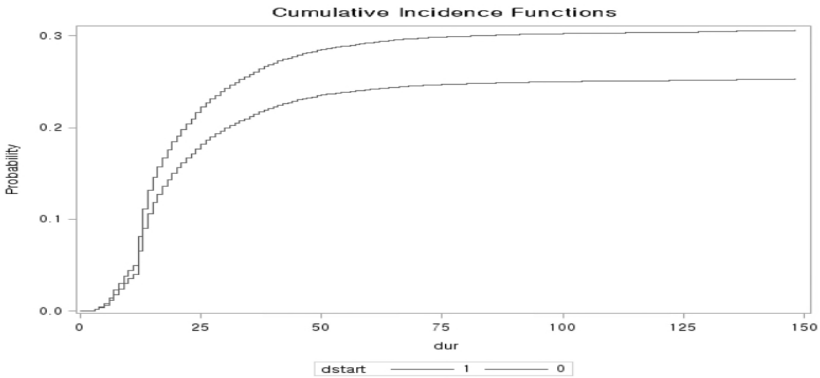
비자발적 이직으로 인한 고용 관계 소멸의 위험은 소규모 사업장에서 훨씬 쉼 크게 나타난다. [그림 4-9]는 5인 미만 사업장과 5인 이상 사업장의 비자발적 실직의 CIF를 도시한 것으로서 5인 미만 사업장에서 고용 관계가 해체될 가능성이 높다는 것을 보여준다. 해저드 비율은 2.012로서 유의수준 1%에서 유의미하다. 피보험자가 0명인 사업장과 1~4인의 피보험자가 있는 사업장 간에 비자발적 실직으로 인한 고용 관계 소멸의 위험은 피보험자가 없는 사업장에서 더 크다는 것을 [그림 4-10]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-9] 5인 미만 vs 5인 이상 사업체 비자발적 실직 누적 확률



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

[그림 4-10] 0명 vs 1~4인 사업체 비자발적 실직 누적 확률



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

<표 4-10>은 12개월 이상 고용을 유지하는 경우로 한정된 표본을 콕스-비례해저드 모형으로 추정한 결과이다. 자료는 고용보조금을 수령하는 이들에 한정된 것이므로 12개월 이상 고용을 유지한 이들은 더 이상 고용보조금을 받지 못하는 이들로 구성되었다. 사업체 규모가 작을수록 실직 해저드가 높고 임금수준이 높을수록 실직 해저드가 낮게 추정되었다. 40대에서 실직 해저드가 가장 낮고 40대 이전이나 이후 세대는 높다. 여성은 남성과 실직 해저드에 차이가 없고 숙박 및 음식점업, 기타 개인 서비스업에서 실직 해저드가 가장 높고 부동산업, 전문 서비스업과 제조업에서 실직 해저드가 가장 낮다.

〈표 4-10〉 콕스-비례해저드 모형 추정 결과

변수	Parameter	Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq	Hazard
피보험자 0명	1.253***	0.021	3676.980	<.0001	3.501
1~4명	0.546***	0.018	963.882	<.0001	1.727
5~9명	0.381***	0.018	431.637	<.0001	1.464
10~19명	0.287***	0.019	222.778	<.0001	1.333
20~29명	0.218***	0.023	86.438	<.0001	1.243
30~49명	0.178***	0.024	52.811	<.0001	1.194
로그 월 소득	-0.270***	0.019	203.722	<.0001	0.764
10대	0.099**	0.041	5.948	0.015	1.104
20대	-0.078***	0.023	11.629	0.001	0.925
30대	-0.158***	0.023	47.710	<.0001	0.854
40대	-0.163***	0.023	49.212	<.0001	0.849
50대	-0.059**	0.024	5.823	0.016	0.943
여성 더미	-0.013	0.009	2.113	0.146	0.987
2012년 더미	-0.456	0.707	0.415	0.520	0.634
2013년 더미	-0.014	0.018	0.661	0.416	0.986
2014년 더미	0.005	0.015	0.114	0.736	1.005
2015년 더미	0.013	0.014	0.882	0.348	1.013
2016년 더미	0.029**	0.013	5.008	0.025	1.029
제조업	-0.078**	0.034	5.367	0.021	0.925
보건 복지업	0.127***	0.034	13.834	0.000	1.135
도소매업	-0.053	0.034	2.487	0.115	0.948
전문 서비스업	-0.137***	0.034	15.947	<.0001	0.872
정보 통신업	-0.022	0.036	0.361	0.548	0.979
기타 개인 서비스업	0.209***	0.037	32.169	<.0001	1.232
숙박 및 음식점업	0.389***	0.037	113.616	<.0001	1.476
교육 서비스업	0.132***	0.037	12.738	0.000	1.142
사업 지원 서비스업	0.133***	0.037	12.803	0.000	1.143
건설업	-0.030	0.039	0.616	0.433	0.970
부동산업	-0.195***	0.043	20.668	<.0001	0.823
운수 및 창고업	-0.099**	0.044	5.147	0.023	0.906

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

<표 4-11>은 경쟁위험모형을 이용하여 분석한 결과이다. 사업체 규모는 20~29인에서 자발적 실직 해저드가 가장 높다. 비자발적 실직은 1~4인의 소규모 사업장에서 가장 많고 사업장 규모가 커질수록 줄어든다.

임금수준이 높을수록 자발적 실직 해저드가 감소하는 데 비해서 비자발적 실직 해저드는 높아진다. 자발적 이직이 임금 변화에 훨씬 강하게 반응하는 것을 알 수 있다. 임금이 높을수록 실직 가능성은 낮지만 높은 임금에 따라 외부 노동시장의 기회가 많기 때문에 자발적 실직 가능성이 크게 나타나는 것이다.

임금수준에 따라 비자발적 실직 해저드가 높아지는 것은 임금이 높은 근로자는 자신이 발휘하는 생산성을 증명해야 하지만 항상 이를 증명할 수 있는 것은 아니기 때문이다. 따라서 연령이 낮을수록 자발적 이직 해저드가 더 높고 반대로 연령이 높을수록 비자발적 실직 해저드가 높다. 여성은 자발적 실직 해저드는 낮고 비자발적 실직 해저드는 높다.

보조금 수혜 이후에는 보건 복지업, 기타 개인 서비스업, 교육 서비스업에서 자발적 실직 해저드가 가장 높고 부동산업, 전문 서비스업, 제조업에서 비자발적 실직 해저드가 가장 낮다.

<표 4-11> 경쟁위험모형 추정 결과

변수	자발적 실직		비자발적 실직	
	계수 값	해저드비	계수 값	해저드비
피보험자 0명	0.034	1.035	1.861	6.433
1~4명	-0.049***	0.952	1.350***	3.858
5~9명	0.097***	1.102	0.844***	2.326
10~19명	0.132***	1.141	0.539***	1.715
20~29명	0.141***	1.152	0.306***	1.358
30~49명	0.129***	1.138	0.211***	1.235
로그 월 소득	-0.351***	0.704	0.143***	1.154
10대	0.817***	2.263	-1.448***	0.235
20대	0.496***	1.642	-0.987***	0.373
30대	0.288***	1.333	-0.705***	0.494
40대	0.165***	1.180	-0.522***	0.593

〈표 4-11〉 경쟁위험모형 추정 결과

변수	자발적 실직		비자발적 실직	
	계수 값	해저드비	계수 값	해저드비
50대	0.090***	1.094	-0.257***	0.773
여성 더미	-0.071***	0.931	0.129***	1.138
2012년 더미	-0.461	0.631	0.942 *	2.566
2013년 더미	0.017	1.017	0.369 ***	1.446
2014년 더미	0.069***	1.072	0.259 ***	1.296
2015년 더미	0.081***	1.085	0.181 ***	1.198
2016년 더미	0.054***	1.056	0.143 ***	1.154
제조업	0.124***	1.132	-0.334 ***	0.716
보건 복지업	0.310***	1.364	-0.265 ***	0.767
도소매업	0.075 *	1.078	-0.201***	0.818
전문 서비스업	0.138***	1.148	-0.460***	0.631
정보 통신업	0.153***	1.166	-0.322***	0.725
기타 개인 서비스업	0.314***	1.368	-0.247***	0.781
숙박 및 음식점업	0.154***	1.167	0.177***	1.194
교육 서비스업	0.309***	1.362	-0.299***	0.741
사업 지원 서비스업	0.267***	1.306	-0.144**	0.866
건설업	0.017	1.017	-0.083	0.920
부동산업	0.083	1.086	-0.375***	0.687
운수 및 창고업	-0.080	0.923	0.041	1.041

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 DB 원자료」.

제5절 결론

고용촉진장려금 제도는 2011년 이후 세부적인 설계 측면에서 많은 변화를 겪었다. 해당 제도의 설계 변화는 고용 효과를 낳을 것으로 기대한다. 따라서 의도했거나 예상되는 고용 효과가 나타났는지 검토할 필요가 있는데, 이에 관한 기존의 실증 연구는 거의 존재하지 않는다.

본 연구에서 분석한 결과에 따르면 고용촉진장려금 제도의 설계 변화는 대체로 예측되는 고용 효과를 나타낸 것으로 판단된다. 지급 주기를 연장할 경우 고용 유지 효과가 확대되는 것을 확인할 수 있었고, 최대 지급 기간을 연장할 경우에도 고용 유지 효과가 확대되는 것을 확인했다. 그러나 지급액을 정액에서 정률로 변화시킬 경우 고용 효과는 없는 것으로 나타났다.

또 사업체 규모별로 고용 유지 확률에 확연히 차이가 나는 것을 확인했다. 따라서 고용촉진장려금을 받을 수 있는 사업체의 규모를 제한하는 정책 변화를 통해 고용 유지 확률을 제고할 수 있을 것이다.

본 연구에서 살펴본 고용 효과는 엄밀한 비교 대상 집단을 구성하지 못하여 순수한 제도 차이에 의한 고용 효과로 해석할 수 없고, 연도 효과가 일부 반영되어 있다. 2011년 이후 고용촉진장려금은 취업 지원 풀에 속해야만 받을 수 있으므로 취업 지원 풀에 속할 수 있으나 취업 지원을 받지 않은 유사 구직자 집단을 구성하면 보다 엄밀한 정책 효과를 분석할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 추가적인 자료 확보가 필요할 것으로 보인다.

<부표> 고용촉진장려금의 세부 제도

<부표 4-1> 2011년의 제도 변화

2010년			2011년		
구분	연간 지원액 (만 원)	전·후반기 지원금(만 원)	구분	연간 지원액 (만 원)	전·후반기 지원금(만 원)
장기 구직자 등	540	360/180	일반 지원	650 *장기 구직자 기준 20.4% 인상	260/390 *전·후반기 비율 (4:6)
청년/제조업 이외 업종	450	270/180			
고령자/제조업 이외 업종	270	180/90			
중증장애인, 기초수급자	720	360/360	우대 지원	860 *중증장애인 기준 19.4% 인상	340/520 *전·후반기 비율 (4:6)

<부표 4-2> 2012년 우대 지원 - 860만 원

근로자	지급 시기	지원 금액
(1) 「국민기초생활보장법」 시행령 제8조에 따른 조건부 수급자로서 임금이 월 150만 원 이상인 사람	첫 번째 3개월	170만 원
	두 번째 3개월	170만 원
	세 번째 3개월	260만 원
	네 번째 3개월	260만 원
(2) 「장애인고용촉진 및 직업 재활법」 제2조 제2호에 따른 중증장애인으로서는 1개월 이상 실업 상태에 있는 사람		
(3) 「자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률」 제11조에 따른 무역 조정 지원 근로자	첫 번째 6개월	340만 원
(4) 「자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률」 13조의2에 따른 폐업한 1인 사업주		
(5) 「자유무역협정 체결에 따른 농어업인 등의 지원에 관한 특별법」 제9조에 따른 폐업한 농어업인	두 번째 6개월	520만 원
(6) 「장애인고용촉진 및 직업 재활법」 제2조 제2호에 따른 중증 장애인		

<부표 4-3> 2012년 일반 지원 : 650만 원

근로자	지급 시기	지원 금액
(1) 「고용보험법」 시행령 제26조 제1항 제3호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 사람 ³⁾	첫 번째 3개월	130만 원
	두 번째 3개월	130만 원
	세 번째 3개월	195만 원
	네 번째 3개월	195만 원
(2) 「고용보험법」 시행령 제26조 제1항 제1호에 따라 취업 지원 프로그램을 이수한 사람	첫 번째 6개월	260만 원
	두 번째 6개월	390만 원

- 3) 3. 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 고용노동부령으로 정하는 사람으로서 「국민기초생활보장법」 시행령 제11조 제2항 전단에 따른 취업 대상자 또는 「한부모가족 지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자에 해당하고 1개월 이상 실업 상태에 있는 사람.
4. 도서 지역(제65조 제8호에 따라 고용노동부 장관이 고시하는 도서 지역을 말한다)에 거주하여 제1호의 취업 지원 프로그램 참여가 어려운 사람으로서 1개월 이상 실업 상태에 있는 사람.

<부표 4-4> 임금 연동(2013년, 2014년)

구분	첫 번째 3개월	두 번째 3개월	세 번째 3개월	네 번째 3개월	합계
월 통상임금 110만 원 이상 및 중증장애인 근로자	170만 원	170만 원	260만 원	260만 원	860만 원
월 통상임금 110만 원 미만 근로자	144만 원	144만 원	216만 원	216만 원	720만 원

<부표 4-5> 임금 연동(2015년, 2016년)

월 통상임금	연간 총액	3개월 지급액
120만 원 미만	600만 원	150만 원
120~130만 원 미만	720만 원	180만 원
130~140만 원 미만	780만 원	195만 원
140~150만 원 미만	840만 원	210만 원
150만 원 이상	900만 원	225만 원

<부표 4-6> 기업 규모 연동(2017년)

구분	연간 지원 금액	6개월 지급액	지원 한도(인원)
우선 지원 대상 기업	720만 원	360만 원	-사업주가 부담하는 임금의 80% -고용 직전 보험 연도 말 기준 30%*
대규모 기업	360만 원	180만 원	(고용 직전 최근 3년간 지원된 자 차감)

제5장

노동시간 실태와 추이 분석

제1절 들어가는 말

이 글은 통계청 「경제활동인구조사」에서 임금노동자의 노동시간 실태와 추이 분석을 목적으로 작성했다. 분석 지표는 주당 평균 노동시간, 초단시간(1~14시간) 노동, 초장시간(주 52시간 초과) 노동에 초점을 맞추었다.

제2절에서는 2008년부터 2020년 상반기까지 「경제활동인구조사」 원자료를 사용해서 임금노동자의 노동시간 추이를 살펴보고, 제3절에서는 2019년 「경제활동인구조사」 원자료를 사용해서 인적 속성과 일자리 속성별 노동시간의 평균과 분포를 살펴본다. 제4절에서는 2015년 1월부터 2019년 12월까지 「경제활동인구조사」 월 자료를 결합해서 실제 노동시간에 영향을 주는 요인을 회귀분석하고, 제5절에서는 초단시간과 초장시간의 노동에 영향을 주는 요인을 다중 로짓 분석을 한다. 제6절에서는 앞의 분석 결과를 요약하면서 그 함의를 살펴본다.

제2절 노동시간 추이

1. 노동시간 평균

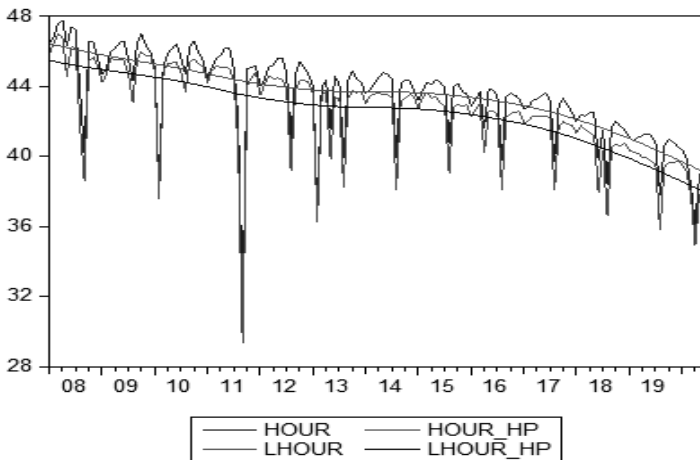
취업자의 노동시간은 2010~2014년에 주 43~45시간 사이를 오르내리다가, 2015~2019년에는 매년 감소했다. 즉, 2015년에 주 43.7시간에서 2019년에는 주 40.7시간으로 3시간 감소했다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기로 1년 전보다 1.8시간 더 감소해 주 38.9시간으로 푹 떨어졌다([그림 5-1]과 <표 5-1> 참조).

노동자의 노동시간도 2010~2014년에는 주 42~44시간 사이를 오르내렸지만, 2015~2019년에는 감소했다. 즉, 2015년에 주 42.8시간이었는데 2019년에는 주 39.5시간으로 3.3시간 감소했다. 노동자의 노동시간 역시 2020년 상반기에는 코로나19 위기로 1년 전보다 1.6시간 더 감소해 주 37.9시간으로 푹 떨어졌다.

취업자와 노동자의 노동시간은 함께 움직이고 있는데, 취업자 노동시간은 노동자 노동시간보다 0.7~1.2시간 더 길다.

[그림 5-1] 주당 노동시간 추이(2008.1~2020.6)

(단위 : 시간)



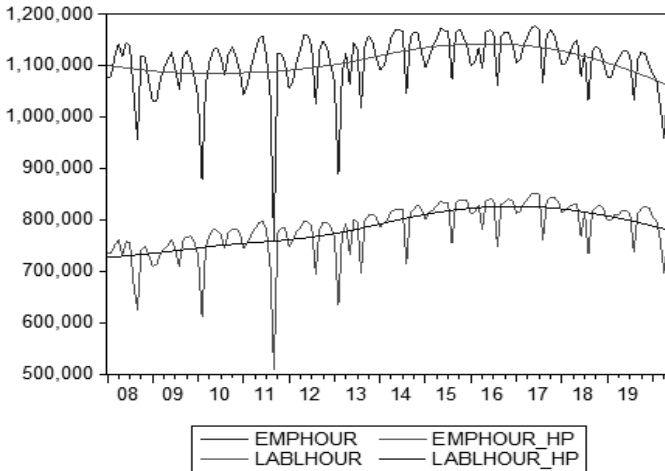
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

참고로 취업자의 총 노동시간(노동시간×취업자 수)은 2017년 11억 4,384만 시간을 정점으로 감소세로 돌아서, 2018년 11억 1,367만 시간, 2019년 11억 382만 시간, 2020년 상반기 10억 4,085만 시간으로 계속 감소하고 있다. 2017년을 100으로 하여 지수로 환산하면 2018년 97.4, 2019년 96.5, 2020년 상반기 91.0으로 감소하고 있다(그림 5-2)와 <표 5-1> 참조).

노동자의 총 노동시간(노동시간×노동자 수)은 2017년 8억 3,170만 시간을 정점으로 감소세로 돌아서 2018년 8억 1,106만 시간, 2019년 8억 761만 시간, 2020년 상반기 7억 6,671만 시간으로 계속 감소하고 있다. 2017년을 100으로 하여 지수로 환산하면 2018년 97.5, 2019년 97.1, 2020년 상반기 92.2로 감소하고 있다.

[그림 5-2] 주당 노동시간 추이(2008.1-2020.6)

(단위 : 천 시간)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 5-1〉 연도별 노동시간 추이(2010-2020년 상반기)

	취업자				노동자			
	취업자 수 (천 명)	주 노동시간 (시간)	총 노동시간 (천 시간)	지수 (2017=100)	노동자 수 (천 명)	주 노동시간 (시간)	총 노동시간 (천 시간)	지수 (2017=100)
2010	24,033	45.1	1,085,245	94.9	16,971	44.4	754,770	90.7
2011	24,527	43.9	1,076,472	94.1	17,397	43.1	749,520	90.1
2012	24,955	44.6	1,113,525	97.3	17,712	43.8	775,361	93.2
2013	25,299	43.1	1,090,382	95.3	18,195	42.2	767,865	92.3
2014	25,897	43.9	1,136,249	99.3	18,743	43.0	805,241	96.8
2015	26,178	43.7	1,143,332	100.0	19,230	42.8	822,287	98.9
2016	26,409	43.0	1,135,581	99.3	19,547	42.0	820,471	98.6
2017	26,725	42.8	1,143,842	100.0	19,934	41.7	831,704	100.0
2018	26,822	41.5	1,113,672	97.4	20,083	40.4	811,057	97.5
2019	27,123	40.7	1,103,820	96.5	20,440	39.5	807,605	97.1
2020상	26,799	38.9	1,040,852	91.0	20,233	37.9	766,705	92.2

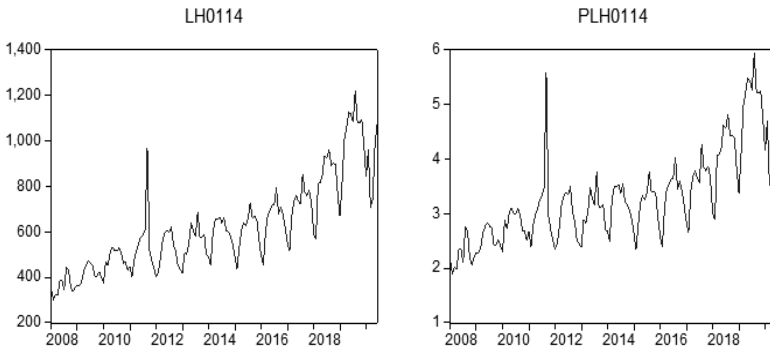
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

2. 초단시간 노동

초단시간(1~14시간) 노동자(비율)는 2015년 61만 명(3.2%)에서 2016년 65만 명(3.3%), 2017년 72만 명(3.6%), 2018년 83만 명(4.1%), 2019년 103만 명(5.0%)으로 빠르게 증가하고 있다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기가 취약계층에 집중되면서 89만 명(4.4%)으로 크게 감소했다(그림 5-3과 <표 5-2> 참조).

[그림 5-3] 초단시간 노동자(비율) 추이(2008.1~2020.6)

(단위 : 천 명, %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

참고로 일반 단시간(15~35시간) 노동자는 2015년 219만 명(11.4%)에서 2016년 260만 명(13.3%)으로 증가했다가 2017년 247만 명(12.4%)으로 감소했고, 2018년 306만 명(15.2%)으로 증가했다가 2019년 298만 명(14.6%)으로 다시 감소했다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기에 따른 조업 단축으로 노동자들의 노동시간이 줄어들면서, 일반 단시간 노동자가 355만 명(17.6%)으로 크게 증가했다(<표 5-2> 참조).

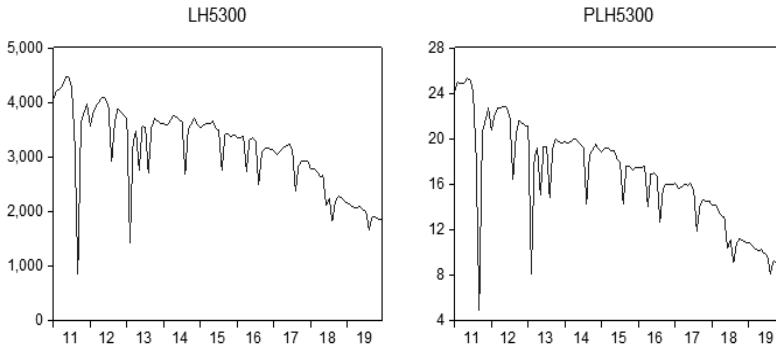
초단시간과 일반 단시간을 합한 단시간(1~35시간) 노동자는 2015년 279만 명(14.5%)에서 2016년 325만 명(16.6%)으로 증가했다가 2017년 319만 명(16.0%)으로 감소했고, 2018년 388만 명(19.3%), 2019년 400만 명(19.6%)으로 크게 증가했다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기에 따른 조업 단축으로 일반 단시간 노동자가 늘어나면서, 단시간 노동자가 444만 명(21.9%)으로 크게 증가했다.

3. 초장시간 노동

초장시간(주 52시간 초과) 노동자(비율)는 2015년 345만 명(18.0%), 2016년 315만 명(16.1%), 2017년 300만 명(15.1%), 2018년 240만 명(11.9%), 2019년 198만 명(9.7%)으로 빠른 속도로 감소하고 있다. 2020년 상반기에는 코로나19 위기까지 맞물려 초장시간 노동자가 162만 명(8.0%)으로 크게 감소했다(그림 5-4와 <표 5-2> 참조).

[그림 5-4] 초장시간 노동자(비율) 추이(2008.1~2020.6)

(단위 : 천 명, %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

<표 5-2> 연도별 노동시간 범주별 노동자 추이(2010~2020년 상반기)

		일시 휴직 (0시간)	단시간 (1-35)	초단시간 (1-14)	일반 단시간 (15-35)	일반 풀타임 (36-52)	초장시간 (52 초과)	전체
수 (천 명)	2010	271	2,335	481	1,854	10,281	4,083	16,971
	2011	317	3,116	547	2,568	10,165	3,799	17,397
	2012	300	2,403	520	1,883	11,218	3,791	17,712
	2013	304	3,377	561	2,816	11,263	3,251	18,195
	2014	312	2,728	596	2,132	12,136	3,567	18,743
	2015	318	2,791	606	2,185	12,669	3,452	19,230
	2016	330	3,252	652	2,600	12,813	3,152	19,547
	2017	317	3,185	715	2,470	13,431	3,001	19,934
	2018	331	3,882	827	3,055	13,476	2,395	20,083
	2019	336	4,001	1,026	2,975	14,125	1,978	20,440
	2020상	794	4,436	885	3,551	13,382	1,621	20,233
비 율 (%)	2010	1.6	13.8	2.8	10.9	60.6	24.1	100.0
	2011	1.8	17.9	3.1	14.8	58.4	21.8	100.0
	2012	1.7	13.6	2.9	10.6	63.3	21.4	100.0
	2013	1.7	18.6	3.1	15.5	61.9	17.9	100.0
	2014	1.7	14.6	3.2	11.4	64.7	19.0	100.0
	2015	1.7	14.5	3.2	11.4	65.9	18.0	100.0
	2016	1.7	16.6	3.3	13.3	65.6	16.1	100.0
	2017	1.6	16.0	3.6	12.4	67.4	15.1	100.0
	2018	1.6	19.3	4.1	15.2	67.1	11.9	100.0
	2019	1.6	19.6	5.0	14.6	69.1	9.7	100.0
2020상	3.9	21.9	4.4	17.6	66.1	8.0	100.0	

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

제3절 기술 통계

1. 노동시간 평균

2019년 임금노동자의 노동시간 평균은 주 39.5시간이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 남자(42.9시간) > 미혼 남자(41.2시간) > 미혼 여자(37.7시간) > 기혼 여자(35.2시간)’ 순서이고, 가구주 관계별로는 ‘가구주(41.3시간) > 기타 가구원(38.7시간) > 배우자(35.6시간)’ 순서이다(〈표 5-3〉 참조).

20대 후반부터 50대 초반까지 주당 노동시간은 40.8~41.3시간으로 사실상 동일하고, 이보다 나이가 적거나 많으면 노동시간이 짧아진다. 즉, 20대 초반과 60대는 노동시간이 30시간대이고, 10대 후반과 70대는 20시간대이다. 이러한 연령별 차이는 주로 종사상 지위에서 비롯된다. 종사상 지위가 상용직이면 모든 연령대에서 주당 노동시간이 41.2~43.7시간으로 연령별 차이가 크게 줄어 든다.

학력별로는 ‘고졸(41.2시간)=전문대졸(41.2시간) > 대졸 이상(40.1시간) > 중졸 이하(34.4시간) > 재학·휴학생(25.7시간)’ 순서이다. 이러한 학력별 노동시간 차이도 주로 종사상 지위에서 비롯된다. 예컨대 종사상 지위가 상용직이면 중졸 이하 43.3시간, 재학·휴학생 42.2시간으로 거의 차이가 없다.

〈표 5-3〉 인적 속성별 주당 노동시간 평균(2019년)

(단위 : 시간)

	취업자	임금 노동자	상용	임시	일용	비임금 근로자	고용주	자영자	무급가족 종사자
전체	40.7	39.5	42.3	33.7	31.6	44.4	48.8	43.0	43.3
미혼 남자	41.8	41.2	43.7	37.3	31.0	46.3	50.6	44.7	44.0
기혼 남자	43.7	42.9	44.3	39.5	35.3	45.5	48.9	44.3	42.1
미혼 여자	37.9	37.7	41.4	30.6	21.3	39.2	50.3	37.1	37.2
기혼 여자	37.2	35.2	38.6	30.5	28.9	42.8	47.8	40.5	43.4
가구주	42.4	41.3	43.6	35.8	33.8	45.3	49.0	43.9	36.7
배우자	37.5	35.6	38.2	31.0	29.2	42.5	45.9	39.4	43.6
가타 가구원	39.2	38.7	42.4	32.8	27.0	43.0	52.9	40.4	41.4
15~19세	24.3	24.5	42.5	21.8	17.8	20.7		9.8	34.6
20~24세	34.7	34.7	42.4	29.4	22.5	36.2	45.1	33.1	37.9
25~29세	41.3	41.0	42.1	38.3	32.4	45.6	53.4	43.6	44.2
30~34세	41.4	40.9	41.5	38.0	35.4	45.6	49.2	43.6	45.4
35~39세	41.9	40.8	41.8	35.9	35.0	47.0	51.3	45.3	44.9
40~44세	42.2	41.1	42.4	36.9	32.9	46.6	49.2	45.7	43.3
45~49세	42.7	41.3	42.7	37.4	34.5	46.5	49.8	44.8	46.3
50~54세	42.9	41.2	42.8	38.2	35.1	47.1	49.1	46.2	47.1
55~59세	42.3	40.4	42.5	38.2	33.6	46.1	48.1	45.5	45.8
60~64세	40.9	38.8	42.5	36.1	32.7	43.9	48.2	43.2	41.9
65~69세	38.0	36.1	43.7	30.9	29.2	40.2	43.4	39.6	39.7
70세 이상	28.3	22.5	41.2	17.4	25.4	34.7	42.4	34.0	34.9
중졸 이하	36.8	34.4	43.3	29.1	31.6	40.4	49.2	39.5	40.0
고졸	43.0	41.2	43.7	37.9	34.2	47.3	50.6	46.4	46.5
전문대졸	42.1	41.2	42.3	37.4	32.0	46.4	50.2	45.0	44.0
대졸 이상	40.6	40.1	41.2	33.6	31.9	43.1	46.7	40.5	43.3
재학·휴학생	26.1	25.7	42.2	22.4	18.4	30.8	41.8	28.8	31.6

자료 : 통계청 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

산업별 노동시간은 ‘제조업(42.7시간) > 유통 서비스업(41.6시간) > 생산자 서비스업(40.8시간) > 기타 재화 생산(40.0시간) > 개인 서비스업(38.2시간) > 사회 서비스업(34.7시간)’ 순서이다. 산업 대분류 기준으로는 광업(46.6시간), 운수업(44.8시간), 부동산 임대업(42.8시간), 제조업(42.7시간), 하수 환경 복원업(42.3시간)은 노동시간이 길고, 가구 내 고용 활동(31.8시간), 교육 서비스업(33.6시간), 예술 스포츠 여가 서비스업(34.7시간), 보건 사회복지 서비스업(35.1시간), 공공 행정 국방 사회보장 행정(35.6시간)은 짧다(<표 5-4> 참조).

<표 5-4> 산업별 주당 노동시간 평균(2019년)

(단위 : 시간)

	취업자	임금 노동자	상용	임시	일용	비임금 근로자	고용주	자영자	무급 가족 종사자
전체	40.7	39.5	42.3	33.7	31.6	44.4	48.8	43.0	43.3
(제조업)	42.9	42.7	43.4	39.6	32.7	44.5	45.5	44.6	41.4
(기타 재화 생산)	38.5	40.0	43.0	41.0	35.4	36.9	43.8	35.4	37.5
농림어업	36.2	38.7	43.2	40.8	34.4	35.9	47.2	34.3	37.5
광업	47.1	46.6	46.9	38.8	39.8	53.8	54.2	50.0	
전기, 가스, 수도사업	39.3	39.4	39.2	48.4	25.5	27.5		27.5	
하수, 환경 복원업	42.2	42.3	42.9	39.9	27.2	40.2	44.6	36.7	30.0
건설업	39.8	39.8	43.3	41.0	35.5	39.8	42.2	38.9	36.8
(생산자 서비스업)	40.9	40.8	42.0	38.5	30.4	41.6	43.3	40.8	40.2
금융 보험업	39.6	39.5	40.4	37.8	33.7	40.6	41.6	40.3	40.4
부동산 임대업	42.8	42.8	44.5	40.5	27.8	43.0	46.3	41.8	43.9
전문, 과학, 기술 서비스	40.6	40.4	41.2	34.3	21.7	41.5	44.1	40.2	36.0
사업 시설 관리 사업	41.1	41.2	43.2	39.3	31.3	39.6	39.5	39.5	40.5
(유통 서비스업)	43.9	41.6	43.3	38.7	27.3	48.1	49.9	48.1	45.5
도소매업	43.7	40.6	43.1	37.9	25.7	48.8	50.5	49.0	45.7
운수업	45.9	44.8	45.6	43.9	33.2	47.4	45.5	47.6	41.3
출판, 영상, 방송, 통신	41.1	41.1	41.6	35.7	23.2	41.1	43.7	40.1	38.3
(개인 서비스업)	43.3	38.2	44.9	35.5	26.2	51.8	56.0	50.0	50.9
숙박 음식점업	44.7	38.0	46.7	36.2	25.5	55.6	57.2	55.6	53.1
예술, 스포츠, 여가 서비스	39.0	34.7	40.5	31.6	23.2	47.0	53.9	44.9	48.8
협회, 단체, 수리, 기타	43.2	40.6	44.4	36.4	30.8	47.1	51.4	46.9	42.0
가구 내 고용 활동 등	31.6	31.8	47.6	33.5	24.6	29.2		29.2	
(사회 서비스업)	34.5	34.7	39.5	22.2	20.9	32.0	41.9	26.5	34.1
공공 행정, 국방, 사회보장 행정	35.6	35.6	41.6	19.9	28.9				
교육 서비스업	32.9	33.6	37.0	26.2	15.6	29.6	40.3	26.4	34.4
보건, 사회복지 서비스	35.3	35.1	40.1	19.8	22.3	41.4	43.5	29.1	33.1
국제 및 외국 기관	40.3	40.3	41.7	50.0	8.7				

자료 : 통계청 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

직업별로는 장치, 기계 조작, 조립 운전원(45.1시간)의 노동시간이 가장 길고, 단순 노무직(35.7시간)과 서비스직(36.8시간)의 노동시간이 가장 짧다. 이러한 직업별 노동시간 차이도 주로 종사상 지위에서 비롯된다. 종사상 지위가 상용직이면 단순 노무직은 43.8시간, 서비스직은 42.8시간으로 다른 직업보다 노동시간이 짧지 않다(〈표 5-5〉 참조).

사업체 규모가 클수록 노동시간이 길고 규모가 작을수록 노동시간이 짧다. 즉, 100인 이상 사업체는 41시간이 넘지만, 5인 미만 사업체는 36.6시간으로 가장 짧다. 하지만 이러한 사업체 규모별 노동시간 차이도 주로 종사상 지위에서 비롯된다. 종사상 지위가 상용직일 경우 노동시간은 사업체 규모가 클수록 짧다.

종사상 지위별로는 상용직(42.3시간), 임시직(33.7시간), 일용직(31.6시간) 순서이다.

〈표 5-5〉 일자리 속성별 주당 노동시간 평균(산업 제외, 2019년)

(단위 : 시간)

	취업자	임금 노동자	상용	임시	일용	비임금 근로자	고용주	자영자	무급 가족 종사자
전체	40.7	39.5	42.3	33.7	31.6	44.4	48.8	43.0	43.3
관리자	43.1	42.8	42.9	36.4		45.5	45.6	33.7	
전문가	39.0	39.1	40.7	30.0	16.0	38.6	44.4	35.4	41.5
사무직	39.9	39.9	40.7	32.2	24.4	39.9	42.6	37.1	38.0
서비스직	42.5	36.8	42.8	32.5	24.9	54.1	57.3	52.8	53.4
판매직	43.9	39.5	43.9	36.7	24.1	49.3	51.1	49.0	47.1
농림어업 숙련 기능직	36.3	42.0	45.0	42.0	33.1	36.0	47.7	34.3	37.6
장치, 기계 조작, 조립 운전원	45.1	45.1	45.7	42.7	36.9	45.2	45.6	45.2	43.1
단순 노무직	36.5	35.7	43.8	31.3	31.5	44.1	49.6	44.0	41.4
1~4인	41.3	36.6	43.7	33.6	28.9	44.1	49.0	43.0	43.1
5~9인	40.2	39.4	42.9	34.9	33.3	48.1	48.7	24.0	45.6
10~29인	39.9	39.7	42.5	32.6	34.2	46.4	46.3	32.9	50.3
30~99인	40.1	40.1	41.5	33.9	34.3	46.0	46.0		44.6
100~299인	41.6	41.6	42.3	35.3	34.8	48.2	48.2		
300인	41.0	41.0	41.6	31.5	33.3				

자료 : 통계청 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

2. 초단시간 노동

2019년 초단시간(주1~14시간) 노동자(비율)는 103만 명(5.0%)이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 여자(8.2%) > 미혼 여자(7.0%) > 미혼 남자(3.6%) > 기혼 남자(2.4%)’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘기타 가구원(6.5%) > 배우자(5.8%) > 가구주(4.1%)’ 순서이다(〈표 5-6〉 참조).

연령별로는 20대 후반부터 50대 후반까지(1.4~2.5%)를 저점으로 하면서, 10대 후반(33.7%)과 70대 이상(47.8%)이 급증하는 U자 곡선을 그리고 있다. 학력별로는 ‘재학·휴학생(30.1%) > 중졸 이하(16.5%) > 고졸(3.1%) > 대졸(2.3%) > 전문대졸(1.6%)’ 순서로, 학생과 중졸 이하 저학력층에서 특히 높다.

〈표 5-6〉 인적 속성별 노동시간 분포 (2019년)

(단위 : 천 명, %)

	수(천 명)					비율(%)				
	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52시간 초과	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52시간 초과
전체	336	1,026	2,975	14,125	1,978	1.6	5.0	14.6	69.1	9.7
미혼 남자	27	124	414	2,551	367	0.8	3.6	11.9	73.3	10.5
기혼 남자	88	189	679	5,842	1,075	1.1	2.4	8.6	74.2	13.7
미혼 여자	17	189	415	1,952	130	0.6	7.0	15.3	72.2	4.8
기혼 여자	204	524	1,468	3,779	406	3.2	8.2	23.0	59.2	6.4
가구주	130	468	1,339	8,064	1,409	1.1	4.1	11.7	70.7	12.3
배우자	170	256	971	2,748	232	3.9	5.8	22.2	62.8	5.3
기타 가구원	35	302	665	3,313	337	0.8	6.5	14.3	71.2	7.2
15~19세	1	64	66	51	8	0.5	33.7	34.8	26.8	4.1
20~24세	7	161	262	712	70	0.6	13.3	21.6	58.7	5.8
25~29세	26	49	252	1,793	192	1.1	2.1	10.9	77.5	8.3
30~34세	75	32	213	1,676	209	3.4	1.4	9.7	76.0	9.5
35~39세	70	45	267	1,915	223	2.8	1.8	10.6	76.0	8.9
40~44세	36	47	285	1,757	230	1.5	2.0	12.1	74.6	9.8
45~49세	29	50	325	1,945	244	1.1	1.9	12.5	75.0	9.4
50~54세	25	51	328	1,692	257	1.1	2.2	13.9	71.9	10.9
55~59세	31	52	356	1,405	239	1.5	2.5	17.1	67.5	11.5
60~64세	17	59	284	753	156	1.3	4.6	22.4	59.4	12.3
65~69세	7	79	168	291	95	1.1	12.3	26.2	45.5	14.8
70세 이상	11	338	169	134	54	1.6	47.8	23.9	19.0	7.7
중졸 이하	29	389	578	1,074	281	1.2	16.5	24.6	45.7	11.9
고졸	79	212	1,020	4,661	890	1.1	3.1	14.9	67.9	13.0
전문대졸	47	49	334	2,312	266	1.5	1.6	11.1	76.9	8.9
대졸 이상	176	174	809	5,871	516	2.3	2.3	10.7	77.8	6.8
재학·휴학생	5	203	234	206	25	0.7	30.1	34.8	30.6	3.8

자료 : 통계청 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

산업별로 초단시간 노동자 비율은 ‘사회 서비스업(11.1%) > 개인 서비스업(9.7%) > 기타 재화 생산(2.8%) > 유통 서비스업(2.6%) > 생산자 서비스업(1.8%) > 제조업(0.8%)’ 순서로, 사회 서비스업과 개인 서비스업에서 특히 높다(표 5-7) 참조).

<표 5-7> 산업별 기술 통계(2019년)

(단위 : 천 명, %)

	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52 시간 초과	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52 시간 초과
전체	336	1,026	2,975	14,125	1,978	1.6	5.0	14.6	69.1	9.7
(제조업)	45	34	296	3,210	382	1.1	0.8	7.5	80.9	9.6
(기타 재화 생산)	20	54	337	1,359	171	1.1	2.8	17.3	70.0	8.8
농림어업	2	7	30	69	19	1.8	5.4	23.7	54.6	15.0
광업	0		0	9	4	0.4	-	3.4	68.6	30.8
전기, 가스, 수도사업	3	0	5	56	3	4.7	0.4	7.7	83.0	4.5
하수, 환경 복원업	1	1	12	100	13	0.8	0.9	9.2	79.0	10.2
건설업	14	45	289	1,126	133	0.9	2.8	18.0	70.0	8.3
(생산자 서비스업)	52	62	431	2,520	292	1.5	1.8	12.8	75.1	8.7
금융 보험업	19	13	79	631	24	2.5	1.7	10.3	82.4	3.1
부동산 임대업	3	9	56	251	69	0.8	2.3	14.4	64.6	17.8
전문, 과학, 기술 서비스	18	12	93	810	51	1.9	1.3	9.5	82.2	5.2
사업 시설 관리 사업	12	28	203	828	148	1.0	2.3	16.7	68.0	12.1
(유통 서비스업)	46	102	480	2,787	467	1.2	2.6	12.4	71.8	12.0
도소매업	24	86	337	1,566	259	1.0	3.8	14.8	68.9	11.4
운수업	11	11	74	560	168	1.3	1.3	8.9	68.0	20.4
출판 영상 방송 통신	12	5	70	662	40	1.5	0.7	8.9	84.0	5.1
(개인 서비스업)	25	248	611	1,202	465	1.0	9.7	23.9	47.1	18.2
숙박 음식점업	11	155	394	549	316	0.7	10.9	27.7	38.5	22.2
예술, 스포츠, 여가 서비스	6	36	83	171	27	1.9	11.1	25.7	53.0	8.4
협회 단체 수리 기타	8	48	104	459	116	1.0	6.5	14.1	62.5	15.8
가구내 고용 활동 등	0	9	30	23	7	0.6	13.2	43.1	33.3	10.1
(사회 서비스업)	148	526	820	3,046	201	3.1	11.1	17.3	64.2	4.2
공공 행정, 국방, 사회보장 행정	35	146	132	694	69	3.2	13.6	12.3	64.5	6.4
교육 서비스업	82	136	291	979	47	5.3	8.9	18.9	63.8	3.1
보건, 사회복지 서비스	31	243	397	1,362	85	1.5	11.5	18.7	64.3	4.0
국제 및 외국 기관		1	1	10	0	-	4.6	6.0	87.3	0.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

직업별로는 단순 노무직(13.2%)과 서비스직(10.6%)에, 사업체 규모별로는 사업체 규모가 작을수록 초단시간 노동자 비율이 높다. 즉, 5인 미만 사업체의 초단시간 노동자 비율은 10.9%인데, 300인 이상 사업체의 초단시간 노동자 비율은 1.4%이다. 종사상 지위별로는 ‘임시직(15.8%) > 일용직(13.9%) > 상용직(0.5%)’ 순서로 임시직과 일용직에서 특히 많다(<표 5-8> 참조).

<표 5-8> 일자리 속성별 기술 통계(산업 제외, 2019년)

(단위 : 천 명, %)

	수(천 명)					비율(%)				
	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52 초과	일시 휴직	1~14 시간	15~35 시간	36~52 시간	52 초과
전체	336	1,026	2,975	14,125	1,978	1.6	5.0	14.6	69.1	9.7
관리자	2	3	22	307	34	0.6	0.9	5.9	83.4	9.2
전문가	124	160	522	3,517	268	2.7	3.5	11.4	76.6	5.8
사무직	91	70	438	3,686	184	2.0	1.6	9.8	82.5	4.1
서비스직	28	222	563	951	335	1.3	10.6	26.8	45.3	16.0
판매직	13	99	292	1,065	197	0.8	6.0	17.5	63.9	11.8
농림어업 숙련 기능직	2	2	10	48	13	2.6	3.3	13.9	63.2	17.0
장치 기계 조작· 조립 운전원	21	33	216	1,298	201	1.2	1.9	12.2	73.4	11.4
단순 노무직	19	13	123	1,681	362	0.9	0.6	5.6	76.5	16.5
단순 노무직	36	423	790	1,571	385	1.1	13.2	24.7	49.0	12.0
1~4인	30	407	928	1,889	482	0.8	10.9	24.8	50.6	12.9
5~9인	35	221	617	2,318	426	1.0	6.1	17.1	64.1	11.8
10~29인	67	222	623	3,239	426	1.5	4.9	13.6	70.8	9.3
30~99인	104	110	420	2,965	319	2.6	2.8	10.7	75.7	8.1
100~299인	38	28	181	1,579	174	1.9	1.4	9.0	79.0	8.7
300인 이상	63	37	207	2,135	152	2.4	1.4	8.0	82.3	5.8
상용	264	71	1,136	11,375	1,369	1.9	0.5	8.0	80.0	9.6
임시	67	756	1,300	2,147	525	1.4	15.8	27.1	44.8	11.0
일용	5	199	539	602	84	0.3	13.9	37.7	42.1	5.9

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」(2019년) 원자료에서 계산.

3. 초장시간 노동

2019년 초장시간(주 52시간 초과) 노동자(비율)은 198만 명(9.7%)이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 남자(13.7%) > 미혼 남자(10.5%) > 기혼 여자(6.4%) > 미혼 여자(4.8%)’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘가구주(12.3%) > 기타 가구원(7.2%) > 배우자(5.3%)’ 순서이다(〈표 5-6〉 참조).

연령별로는 10대 후반(4.1%)부터 60대 후반(14.8%)까지 나이가 많을수록 초장시간 노동자 비율이 꾸준히 증가하고 있다. 학력별로는 ‘고졸(13.0%) > 중졸 이하(11.9%) > 전문대졸(8.9%) > 대졸(6.8%) > 재학·휴학생(3.8%)’ 순서로 고졸 이하 저학력층에 초장시간 노동자가 많다.

산업별로는 ‘개인 서비스업(18.2%) > 유통 서비스업(12.0%) > 제조업(9.6%) > 기타 재화 생산(8.8%) > 생산자 서비스업(8.7%) > 사회 서비스업(4.2%)’ 순서로, 개인 서비스업에서 장시간 노동자 비율이 높다(〈표 5-7〉 참조).

직업별로는 농림어업 숙련직(17.0%), 장치 기계 조작 조립 운전원(16.5%), 서비스직(16.0%)에서 초장시간 노동자 비율이 높다. 사업체 규모별로는 사업체 규모가 작을수록 높다. 즉, 5인 미만 사업체는 12.9%인데 300인 이상 사업체는 5.8%이다. 종사상 지위별로는 ‘임시직(11.0%) > 상용직(9.6%) > 일용직(5.9%)’ 순서로 나타났다(〈표 5-8〉 참조).

제4절 회귀분석

〈표 5-9〉는 2015~2019년의 「경제활동인구조사」 월별 자료를 결합해서 인적 속성과 일자리 속성을 통제했을 때, 실제 노동시간에 영향을 주는 요인을 회귀 분석한 결과이다. (모형 2)는 (모형 1)의 설명변수에 종사상 지위를 추가한 것으로, (모형 1)은 설명력이 0.231, (모형 2)는 0.283으로 큰 차이가 난다. 이는 그만큼 종사상 지위가 실제 노동시간에 미치는 영향이 크다는 사실을 말해준다.

설명변수는 인적 속성(성별, 혼인, 가구주 관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체 규모, 종사상 지위) 이외에 경제 성장률과 실업률, 연도 더미를 사용했다. 설명변수 중 경제 성장률은 한국은행 「국민소득」 통계에서 분기별 경제 성장률(전년 동기 대비 실질 GDP 증가율)을 구한 뒤 외삽했다.

기혼 남성과 미혼 남성은 유의미한 차이가 없지만, 미혼 여성(3.4%)은 기혼 여성(10.6%)보다 노동시간이 짧다. 배우자(4.0%)는 가구주보다 노동시간이 짧고, 연령별로는 42세를 정점으로 역U자형 곡선을 그리고 있다. 즉, 42세 때 실제 노동시간이 가장 길고, 이보다 나이가 많거나 적을수록 노동시간이 짧다. 학력별로는 저학력일수록 노동시간이 길다. 단, 재학·휴학생은 노동시간이 현저하게 짧다.

산업별로는 ‘개인 서비스업(4.5%) > 기타 재화 생산(4.1%) > 생산자 서비스업(3.6%) > 유통 서비스업(2.2%) > 제조업 > 사회 서비스업(-12.1%)’ 순서이고, 직업별로는 ‘판매 서비스직(0.9%) > 생산직 > 단순 노무직(-0.7%) > 관리 전문직(-3.9%) > 사무직(-6.8%)’ 순서이다. 사업체 규모별로는 5인 미만과 300인 이상 사업체에서 가장 짧고, 종사상 지위별로는 상용직보다 임시직(-18.7%)과 일용직(-31.6%)의 노동시간이 더 짧다.

연도 더미는 해가 갈수록 음(-)의 값이 커진다. 즉, 다른 조건이 같다면 하더라도 2015년보다 2016년의 노동시간이 1.9% 짧다. 2017년은 2.4%, 2018년은 6.4%, 2019년은 9.2% 짧다.

〈표 5-9〉 노동시간 영향요인 회귀분석 결과(2015-2019년, 종속변수 : 노동시간 로그 값)

	(모형 1)			(모형 2)		
	계수 값	P값	exp(c)-1	계수 값	P값	exp(c)-1
미혼 남자	-0.012	0.000	-0.012	-0.001	0.252	-0.001
미혼 여자	-0.050	0.000	-0.049	-0.034	0.000	-0.034
기혼 여자	-0.132	0.000	-0.124	-0.112	0.000	-0.106
배우자	-0.044	0.000	-0.043	-0.041	0.000	-0.040
기타 가구원	0.004	0.000	0.004	0.008	0.000	0.008
연령	0.042	0.000	0.043	0.039	0.000	0.039
연령제곱	-0.001	0.000	-0.001	0.000	0.000	-0.000
중졸 이하	0.059	0.000	0.061	0.095	0.000	0.099
고졸	0.053	0.000	0.055	0.066	0.000	0.069
전문대졸	0.037	0.000	0.038	0.029	0.000	0.029
재학·휴학	-0.407	0.000	-0.334	-0.326	0.000	-0.278
기타 재화 생산	-0.071	0.000	-0.068	0.040	0.000	0.041
생산자 서비스업	0.023	0.000	0.024	0.035	0.000	0.036
유통 서비스업	0.012	0.000	0.012	0.022	0.000	0.022
개인 서비스업	0.006	0.000	0.006	0.044	0.000	0.045
사회 서비스업	-0.145	0.000	-0.135	-0.129	0.000	-0.121
관리전문직	-0.012	0.000	-0.012	-0.040	0.000	-0.039
사무직	-0.035	0.000	-0.034	-0.070	0.000	-0.068
판매 서비스직	-0.015	0.000	-0.014	0.009	0.000	0.009
단순 노무직	-0.066	0.000	-0.064	-0.008	0.000	-0.007
5인 미만	-0.102	0.000	-0.097	-0.020	0.000	-0.020
5-9인	-0.024	0.000	-0.024	0.019	0.000	0.019
10-29인	-0.015	0.000	-0.015	0.001	0.130	0.001
30-99인	0.003	0.001	0.003	0.005	0.000	0.005
100-299인	0.015	0.000	0.015	0.009	0.000	0.009
임시직				-0.208	0.000	-0.187
일용직				-0.380	0.000	-0.316
경제 성장률	-0.007	0.000	-0.007	-0.008	0.000	-0.008
실업률	0.016	0.000	0.017	0.017	0.000	0.017
2016년	-0.017	0.000	-0.017	-0.019	0.000	-0.019
2017년	-0.020	0.000	-0.020	-0.024	0.000	-0.024
2018년	-0.059	0.000	-0.058	-0.066	0.000	-0.064
2019년	-0.086	0.000	-0.082	-0.097	0.000	-0.092
상수	3.027	0.000	20.643	3.106	0.000	21.321
관측치	1,497,220			1,497,220		
모형 설명력	0.231			0.283		

주 : 기혼 남성, 가구주, 대졸, 제조업, 생산직, 300인 이상, 2015년, 상용직을 기준변수로 사용.
 자료 : 통계청, 2015-2019년의 「경제활동인구조사」 원자료에서 계산.

제5절 다중 로짓 분석

1. 초단시간 노동 영향요인

<표 5-10>은 2015~2019년의 「경제활동인구조사」 월별 자료를 결합해서 합동 자료(pooled data)를 구축한 뒤, 인적 속성과 일자리 속성을 통제했을 때 초단시간과 초장시간 영향요인을 다중로짓분석한 결과다. 관측치는 152만 3,237개고, 모형의 설명력(pseudo-R2)은 0.179이다.

설명변수는 인적 속성(남녀, 혼인, 가구주 관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체 규모, 종사상 지위) 이외에, 경제 성장률과 실업률, 연도 더미를 사용했다. 설명변수 중 경제 성장률은 한국은행 국민소득 통계에서 분기별 경제 성장률(전년 동기 대비 실질 GDP 증가율)을 구한 뒤 외삽했다.

성별·혼인별로 초단시간 확률은 ‘기혼 여자 > 미혼 여자 > 기혼 남자 > 미혼 남자’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘배우자 > 가구주 > 기타 가구원’ 순서이다. 연령별로는 41세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 높고, 그다음 ‘대졸 > 전문대졸 > 고졸 > 중졸 이하’ 순서로 학력이 낮을수록 초단시간 확률이 낮다.

산업별로는 ‘사회 서비스업 > 개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 생산자 서비스업 > 제조업 > 기타 재화 생산’ 순서이고, 직업별로는 ‘단순 노무직 > 관리전문직 > 사무직 > 판매 서비스직 > 생산직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 5인 미만 사업체에서 예외적으로 높고, 규모가 클수록 초단시간 확률이 낮다. 종사상 지위별로는 상용직보다 임시직과 일용직에서 초단시간 확률이 예외적으로 높다.

경제 성장률은 로짓 계수의 값이 양(+)이고 실업률은 음(-)이다. 이는 경제 성장률이 높거나 실업률이 낮을 때, 즉 경기가 좋을 때 초단시간 확률이 높음을 의미한다. 연도별로는 2018년과 2019년에 초단시간 확률이 빠른 속도로 높아지고 있다.

〈표 5-10〉 다중로짓분석 결과(2015~2019년 pooled multi logit)

	일시 휴직		초단시간		일반 단시간		주 52시간 초과	
	계수값	P값	계수값	P값	계수값	P값	계수값	P값
미혼 남자	-0.905	0.000	-0.240	0.000	0.051	0.000	-0.173	0.000
미혼 여자	-1.262	0.000	0.174	0.000	0.245	0.000	-0.782	0.000
기혼 여자	0.947	0.000	0.596	0.000	0.608	0.000	-0.662	0.000
배우자	0.556	0.000	0.457	0.000	0.281	0.000	-0.357	0.000
기타 가구원	-0.280	0.000	-0.081	0.000	-0.103	0.000	-0.295	0.000
연령	-0.255	0.000	-0.246	0.000	-0.090	0.000	-0.016	0.000
연령제공	0.003	0.000	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
중졸 이하	-0.537	0.000	-0.628	0.000	-0.317	0.000	0.391	0.000
고졸	-0.585	0.000	-0.591	0.000	-0.249	0.000	0.263	0.000
전문대졸	-0.431	0.000	-0.466	0.000	-0.166	0.000	0.059	0.000
재학·휴학	-0.470	0.000	1.793	0.000	1.049	0.000	-0.488	0.000
기타 재화 생산	0.555	0.000	-0.142	0.000	0.163	0.000	-0.199	0.000
생산자 서비스업	0.213	0.000	0.062	0.092	0.135	0.000	-0.099	0.000
유통 서비스업	0.170	0.000	0.327	0.000	0.206	0.000	0.229	0.000
개인 서비스업	0.497	0.000	0.829	0.000	0.447	0.000	0.778	0.000
사회 서비스업	0.914	0.000	2.127	0.000	0.799	0.000	-0.349	0.000
관리전문직	-0.404	0.000	0.441	0.000	0.112	0.000	-0.484	0.000
사무직	-0.444	0.000	0.389	0.000	0.183	0.000	-0.818	0.000
판매 서비스직	-0.572	0.000	0.376	0.000	0.320	0.000	0.331	0.000
단순 노무직	-0.314	0.000	0.537	0.000	0.400	0.000	0.247	0.000
5인 미만	-0.809	0.000	0.705	0.000	0.274	0.000	0.323	0.000
5~9인	-0.876	0.000	0.274	0.000	0.047	0.000	0.213	0.000
10~29인	-0.544	0.000	0.271	0.000	-0.014	0.299	0.089	0.000
30~99인	-0.066	0.003	0.262	0.000	-0.072	0.000	0.068	0.000
100~299인	-0.309	0.000	0.058	0.156	-0.037	0.019	0.148	0.000
임시직	0.287	0.000	3.098	0.000	1.281	0.000	0.093	0.000
일용직	-0.639	0.000	4.137	0.000	2.077	0.000	-0.688	0.000
경제 성장률	0.108	0.000	0.079	0.000	0.191	0.000	-0.003	0.669
실업률	0.209	0.000	-0.151	0.000	-0.149	0.000	0.082	0.000
2016년	0.005	0.824	0.157	0.000	0.206	0.000	-0.110	0.000
2017년	-0.090	0.000	0.155	0.000	0.058	0.000	-0.202	0.000
2018년	-0.023	0.312	0.503	0.000	0.477	0.000	-0.458	0.000
2019년	0.022	0.402	0.703	0.000	0.535	0.000	-0.713	0.000
상수	1.355	0.000	-2.749	0.000	-1.739	0.000	-1.022	0.000
관측치	1,523,237							
모형 설명력	0.179							

주 : 남성, 미혼, 가구주, 대졸, 제조업, 생산직, 300인 이상, 주 36~52시간, 2015년을 기준변수로 함.
 자료 : 통계청, 2015~2019년의 「경제활동인구조사」 원자료에서 계산.

2. 초장시간 노동 영향요인

성별·혼인별로 초장시간 확률은 ‘기혼 남자 > 미혼 남자 > 기혼 여자 > 미혼 여자’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘가구주 > 기타 가구원 > 배우자’ 순서이다. 연령별로는 47세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 낮고, 그다음으로 ‘대졸 < 전문대졸 < 고졸 < 중졸 이하’ 순서로 학력이 낮을수록 초장시간 확률이 높다.

산업별로는 ‘개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 제조업 > 생산자 서비스업 > 기타 재화 생산 > 사회 서비스업’ 순서이고, 직업별로는 ‘판매 서비스직 > 단순 노무직 > 생산직 > 관리 전문직 > 사무직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 10인 미만 사업체와 100인 이상 300인 미만 사업체에서 높고, 종사상 지위별로는 ‘임시직 > 상용직 > 일용직’ 순서이다.

종속변수가 초장시간(주 52시간 초과)일 때 경제 성장률은 유의미하지 않고 실업률은 유의미(+)하게 나타났다. 연도별로는 해가 갈수록 초장시간 노동 확률이 빠른 속도로 감소하고 있다.

제6절 맺는 말 - 요약과 합의

1. 노동시간 추이

2010~2014년에는 주 42~44시간에서 정체되어 있던 노동자들의 노동시간이, 2015년 이후 빠른 속도로 감소하고 있다. 2015년 주 42.8시간에서 2019년 주 39.5시간으로 3.3시간 감소했고, 2020년 상반기에는 코로나19 위기까지 맞물려 주 37.9시간으로 다시 1.6시간 감소했다.

주당 노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자(비율)는 2015년 61만 명(3.2%)에서 2016년 65만 명(3.3%), 2017년 72만 명(3.6%), 2018년 83만 명(4.1%), 2019년 103만 명(5.0%)으로 빠른 속도로 증가했다. 그러나 2020년 상반기에는 코로나19 위기가 취약계층에 집중되면서 89만 명(4.4%)으로 크게 감소했다.

초장시간(주 52시간 초과) 노동자(비율)는 2015년 345만 명(18.0%), 2016년 315만 명(16.1%), 2017년 300만 명(15.1%), 2018년 240만 명(11.9%), 2019년 198만 명(9.7%)으로 빠른 속도로 감소하고 있다. 2020년 상반기에도 코로나19 위기까지 맞물려 162만 명(8.0%)으로 크게 감소했다.

2. 노동시간 실태

2019년 임금 노동자의 노동시간 평균값은 주 39.5시간이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 남자 > 미혼 남자 > 미혼 여자 > 기혼 여자’ 순서로 노동시간이 길고, 가구주 관계로는 ‘가구주 > 기타 가구원 > 배우자’ 순서이다. 20대 후반부터 50대 초반까지 핵심 연령층의 노동시간은 40.8~41.3시간으로 사실상 차이가 없고, 이보다 나이가 적거나 많으면 노동시간이 짧아진다. 즉, 20대 초반과 60대는 노동시간이 30시간대고, 10대 후반과 70대는 20시간대다. 학력별로는 고졸과 전문대졸의 노동시간이 가장 길고, 그다음 ‘대졸 이상 > 중졸 이하 > 재학·휴학생’ 순서이다. 산업별로는 ‘제조업 > 유통 서비스업 > 생산자 서비스업 > 기타 재화 생산 > 개인 서비스업 > 사회 서비스업’ 순서이고, 직업별로는 장치 기계 조작 조립 운전원이 가장 길고, 단순 노무직과 서비스직이 가장 짧다. 또 사업체 규모가 클수록 노동시간이 길고, 규모가 작을수록 노

동시간이 짧다. 종사상 지위별로는 상용직(42.3시간), 임시직(33.7시간), 일용직(31.6시간) 순서이다. 앞서 살펴본 학력, 연령, 직업, 규모별 노동시간 차이는 종사상 지위에서 비롯된 측면이 크다. 종사상 지위를 상용직으로 한정하면 차이가 크게 줄어든다.

2019년 초단시간(주 1-14시간) 노동자(비율)는 103만 명(5.0%)이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 여자 > 미혼 여자 > 미혼 남자 > 기혼 남자’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘기타 가구원 > 배우자 > 가구주’ 순서이다. 연령별로는 20대 후반부터 50대 후반까지는 별로 없다가 10대 후반(33.7%)과 70대 이상(47.8%)에서 급증하는 U자 곡선을 그리고 있다. 학력별로는 학생과 중졸 이하 저학력층에 특히 많다. 산업별로는 사회 서비스업과 개인 서비스업, 직업별로는 단순 노무직과 서비스직에 특히 많다. 사업체 규모별로는 사업체 규모가 작을수록 초단시간 노동자가 많고, 종사상 지위별로는 임시직과 일용직에 특히 많다.

2019년 초장시간(주 52시간 초과) 노동자(비율)는 198만 명(9.7%)이다. 성별·혼인별로는 ‘기혼 남자 > 미혼 남자 > 기혼 여자 > 미혼 여자’ 순서이고, 가구주 관계로는 ‘가구주 > 기타 가구원 > 배우자’ 순서이다. 연령별로는 10대 후반(4.1%)부터 60대 후반(14.8%)까지 나이가 들수록 증가하고, 학력별로는 고졸 이하 저학력층에 많다. 산업별로는 ‘개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 제조업 > 기타 재화 생산 > 생산자 서비스업 > 사회 서비스업’ 순서로 초장시간 노동이 많고, 직업별로는 농림어업 숙련직, 장치 기계 조작 조립 운전원, 서비스직에 많다. 사업체 규모가 작을수록 초장시간 노동이 많고, 종사상 지위별로는 ‘임시직 > 상용직 > 일용직’ 순서이다.

3. 회귀분석 결과 : 노동시간 평균

2015~2019년의 「경제활동인구조사」 월별 자료를 결합해서, 인적 속성과 일자리 속성을 통제했을 때 실제 노동시간 영향요인을 회귀분석했다. 설명변수는 인적 속성(성별·혼인, 가구주 관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체 규모, 종사상 지위) 이외에 경제 성장률과 실업률, 연도 더미를 사용했다. 설명변수 중 경제 성장률은 한국은행의 국민소득 통계에서 분기별 경

제 성장률(전년 동기 대비 실질 GDP 증가율)을 구한 뒤 외삽했다.

다른 조건을 통제하더라도, 남성에 비해 미혼 여성은 3.4%, 기혼 여성은 10.6% 노동시간이 짧다. 배우자는 가구주보다 4.0% 짧고, 연령별로는 42세를 정점으로 역U자형 곡선을 그리고 있다. 즉, 42세 때 노동시간이 가장 길고, 이보다 나이가 많거나 적으면 노동시간이 짧다. 학력별로는 저학력일수록 노동시간이 길다. 단, 재학·휴학생은 노동시간이 현저하게 짧다.

산업별로는 ‘개인 서비스업 > 기타 재화 생산 > 생산자 서비스업 > 유통 서비스업 > 제조업 > 사회 서비스업’ 순서이고, 직업별로는 ‘판매 서비스직 > 생산직 > 단순 노무직 > 관리 전문직 > 사무직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 5인 미만과 300인 이상 사업체에서 가장 짧고, 종사상 지위별로는 상용직에 비해 임시직(-18.7%)과 일용직(-31.6%)의 노동시간이 크게 짧다. 다른 조건을 통제했을 때 2015년보다 2016년 노동시간은 1.9% 짧고, 2017년은 2.4%, 2018년은 6.4%, 2019년 9.2% 짧다. 즉, 노동시간은 계속 단축되는 추세에 있다.

종사상 지위를 설명변수로 추가했을 때 모형의 설명력은 0.231에서 0.283으로 크게 증가한다. 이는 그만큼 종사상 지위가 실제 노동시간에 미치는 영향이 크다는 사실을 말해준다.

4. 다중 로짓 분석 결과 : 초단시간과 초장시간 노동

2015~2019년의 「경제활동인구조사」 월별 자료를 결합해서 합동 자료(pooled data)를 구축한 뒤, 인적 속성과 일자리 속성을 통제했을 때 초단시간과 초장시간 영향요인을 다중 로짓 분석한 결과, 모형의 설명력(pseudo-R²)은 0.179다. 설명변수는 인적 속성(남녀, 혼인, 가구주 관계, 연령, 학력)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체 규모, 종사상 지위)뿐 아니라, 경제 성장률과 실업률, 연도 터미를 사용했다.

성별·혼인별로 초단시간 확률은 ‘기혼 여자 > 미혼 여자 > 기혼 남자 > 미혼 남자’ 순서로 나타났고, 가구주 관계는 ‘배우자 > 가구주 > 기타 가구원’ 순서였다. 연령별로는 41세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 높고, 그다음으로 ‘대졸 > 전문대졸 > 고졸 > 중졸 이하’ 순서로 학력이 낮을수록 초단시간 확률이 낮다. 산업별로는

‘사회 서비스업 > 개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 생산자 서비스업 > 제조업 > 기타 재화 생산’ 순서이고, 직업별로는 ‘단순 노무직 > 관리 전문직 > 사무직 > 판매 서비스직 > 생산직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 5인 미만 사업체에서 예외적으로 높고, 규모가 클수록 초단시간 확률이 낮다. 종사상 지위별로는 상용직보다 임시직과 일용직에서 초단시간 확률이 예외적으로 높다. 경제 성장률은 로짓 계수의 값이 양(+)이고 실업률은 음(-)이다. 이는 경제 성장률이 높거나 실업률이 낮을 때, 즉 경기가 좋을 때 초단시간 확률이 높음을 의미한다. 연도별로는 2018년과 2019년에 초단시간 확률이 빠른 속도로 증가하고 있다.

성별·혼인별로 초장시간 노동 확률은 ‘기혼 남자 > 미혼 남자 > 기혼 여자 > 미혼 여자’ 순서이고, 가구주 관계는 ‘가구주 > 기타 가구원 > 배우자’ 순서이다. 연령별로는 47세를 저점으로 하는 U자형을 그리고 있다. 학력별로는 재학·휴학생이 예외적으로 낮고, 그다음 ‘대졸 < 전문대졸 < 고졸 < 중졸 이하’ 순서로 나타나 학력이 낮을수록 초장시간 확률이 높은 것을 알 수 있다. 산업별로는 ‘개인 서비스업 > 유통 서비스업 > 제조업 > 생산자 서비스업 > 기타 재화 생산 > 사회 서비스업’ 순서이고, 직업별로는 ‘판매 서비스직 > 단순 노무직 > 생산직 > 관리 전문직 > 사무직’ 순서이다. 사업체 규모별로는 10인 미만 사업체와 100인 이상 300인 미만 사업체에서 높고, 종사상 지위별로는 ‘임시직 > 상용직 > 일용직’ 순서이다. 경제 성장률은 유의미하지 않고 실업률은 유의미(+)하다. 연도별로는 해가 갈수록 초장시간 노동 확률이 빠르게 감소하고 있다.

<부표 5-1> 연도별 노동시간 범주별 취업자 추이(2010-2020년 상반기)

		일시휴직 (0시간)	단시간 (1~35)	초단시간 (1~14)	일반 단시간 (15~35)	일반풀타임 (36~52)	초장시간 (52 초과)	전체
수 (천 명)	2010	375	3,637	779	2,858	13,247	6,774	24,033
	2011	424	4,575	844	3,732	13,189	6,339	24,527
	2012	414	3,650	793	2,857	14,436	6,455	24,955
	2013	414	4,731	836	3,895	14,543	5,612	25,300
	2014	413	3,984	861	3,123	15,418	6,084	25,898
	2015	406	4,006	866	3,140	15,834	5,932	26,178
	2016	413	4,487	904	3,584	15,984	5,525	26,410
	2017	382	4,413	960	3,454	16,611	5,318	26,725
	2018	403	5,210	1,095	4,115	16,704	4,505	26,822
	2019	407	5,402	1,302	4,100	17,287	4,027	27,123
	2020 상	956	6,026	1,263	4,763	16,495	3,366	26,843
비 율 (%)	2010	1.6	15.1	3.2	11.9	55.1	28.2	100.0
	2011	1.7	18.7	3.4	15.2	53.8	25.8	100.0
	2012	1.7	14.6	3.2	11.4	57.8	25.9	100.0
	2013	1.6	18.7	3.3	15.4	57.5	22.2	100.0
	2014	1.6	15.4	3.3	12.1	59.5	23.5	100.0
	2015	1.6	15.3	3.3	12.0	60.5	22.7	100.0
	2016	1.6	17.0	3.4	13.6	60.5	20.9	100.0
	2017	1.4	16.5	3.6	12.9	62.2	19.9	100.0
	2018	1.5	19.4	4.1	15.3	62.3	16.8	100.0
	2019	1.5	19.9	4.8	15.1	63.7	14.8	100.0
	2020 상	3.6	22.4	4.7	17.7	61.5	12.5	100.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

제6장

자동차 산업 지역 일자리의 고용 효과 분석

제1절 서론

1. 연구의 배경과 목적

2020년대에 들어서면서 자동차 산업은 큰 변화의 포문을 열었다. 4차 산업 혁명에 따른 현장의 자동화와 모듈화가 본격화되고 있고, 기존의 내연기관 중심의 자동차 생산은 전기 자동차의 확산이라는 대세를 무시할 수 없게 되었다.

이런 큰 흐름 앞에서 한국의 자동차 산업은 다양한 변화를 모색하고 있다. 특히 ‘광주형 일자리 모델’로 대표되는 지역 일자리 창출 사업이 일부 지역에서 전기 자동차를 전망으로 제시하고 있는 시점이다. 따라서 자동차 산업 전반의 변화와 지역 일자리 창출 사업과의 관계를 살펴보는 것은 매우 중요한 의미를 가진다고 할 것이다.

지역 일자리의 문제는 외부적 상황과 지역 내 주체들의 여러 가지 문제점이 반영되면서 고용 상황으로 외화된다. 이는 지역 경제의 위기, 지역 인구의 지속적인 감소, 고령화 지수의 급격한 상승 등으로 지역의 노동생산성을 둔화

시키고 전반적인 수요를 위축시키는 형태로 나타나고 있다. 또한, 지역 내 주체적 측면에서 기업의 경우 대기업과 중소기업의 생산성 격차, 양극화의 심화 등으로 기업의 비용 부담이 증가하고 있다. 이로 인해 저렴한 인건비와 생산 환경을 찾아 해외 이전을 고려하면서 지역 내 일자리의 공급이 줄어들게 된다. 그 결과 지역 경제의 불황 지속, 청장년층의 지역 이탈이 가속화하며 지역 내 고령화를 심화하는 등의 악순환이 나타난다.

지역 일자리로 거론되는 광주형 일자리는 독일의 볼푸스부르크(Wolfsburg)의 폭스바겐 노사합의 모델 ‘Auto 5000’ 프로그램을 논의하면서 시작되었다(윤상영·정현우, 2020). 그리고 광주형뿐만 아니라 구미형, 전주형 일자리 등 각 지역 일자리의 유형이 확산되었다.

광주형의 경우 2019년 (주)광주글로벌모티스가 출범하면서 1,000여 명의 정규직이 고용되었다. 그러나 임금수준 문제를 둘러싼 갈등이 빚어지고, 적정 임금수준의 문제, 광주시의 역할에 대한 문제 등 다양한 이슈를 제기하였다. 특히 참여 주체들의 정책 역량과 성숙성 여부가 지역 일자리에 영향을 미치게 되었다.

본 연구는 이러한 배경을 염두에 두고 지역 일자리의 지속 가능성에 대한 모델을 구체화하는 방안을 탐색하는 차원에서 검토하고자 한다. 이를 위해 상생형 일자리 모델로 거론되는 광주형, 군산형, 강원형의 사례를 비교함으로써 전반적인 고용 현황과 지역 일자리 창출을 위한 주체들의 영향력을 파악하였다.

2. 연구의 방법

자동차 산업에서 고용의 변화 추이를 살펴보기 위해 통계청의 「지역별 고용조사」 자료에 대한 분석과 「고용보험 행정통계」를 이용하여 최근 몇 년 동안의 고용동향을 살펴보고자 한다. 또한, 최근 2~3년간 급격한 고용 감소를 보이는 자동차 산업 내부의 원인을 분석하기 위해 관련한 업계 관계자들의 인터뷰를 실시하였다.

그리고 지역 일자리의 고용 효과에 대한 체계적인 분석을 위하여 다음과 같은 방법을 활용하고자 한다. 우선, 지역 일자리의 지속 가능성을 검토하기 위해 세 지역(광주, 군산, 강원)의 사례를 심도 있게 검토하는 탐색적인 비교

연구(Comparative Research)를 진행하였다. 사례 비교 연구는 기존의 연구를 통해 먼저 탐색적인 모형을 구축하고 각 사례가 가지는 공통성을 통해 일반화(Generalization)의 가능성을 모색하며 각 사례의 특수성을 통해 사례의 결과가 만들어지는 원인을 규명하였다.

그리하여 각 사례의 문헌적 연구와 지역 고용 데이터의 분석을 진행하였다. 사례와 관련된 기존의 연구를 검토함으로써 사례의 배경과 주변 환경, 주체적 요인에 대한 내용을 분석하고 지역 고용 데이터를 활용하여 전반적인 지역 내 고용 현황의 변동을 검토하였다. 지역 일자리 사업이 추진된 이전과 이후에 나타난 고용의 변화 추이, 이동경로 등을 파악함으로써 지역 일자리의 고용 효과를 분석하고자 하였다.

또한, 사례의 특징을 파악하기 위해 각 지역의 주체들에 대한 집단 초점 인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하고, 지역 일자리를 형성하는 과정에서 주체의 동향을 파악하였다. 주체들의 인터뷰는 지역 내 노사정의 주체를 중심으로 지역 일자리 창출에 일정한 역할을 한 단체나 조직을 대상으로 진행하고 데이터 분석은 중위적 수준(meso-level)에서 진행하였다.

제2절 이론적 배경 및 선행 연구 검토

1. 지역 일자리와 지역 고용 거버넌스의 현황

2000년대 이후 한국에서 지역을 중심으로 한 일자리 창출과 인적 자원개발이 이루어지는 등 지역의 중요성이 강조되고 있다. 실제로 OECD 보고서(1997:167~194)에 따르면, 지역 파트너십에 의한 지역 노동시장의 운영이 국가 차원의 전략 지역 집중개발 방식이나 중앙정부의 권한과 책임을 지방정부로 일부 이양하는 방식에 비해 긍정적인 성과를 나타내고 있음을 보여주고 있다(장흥근, 2009:3~4). 그러나 한국은 지방자치의 역사가 짧고 경제적으로 정부 주도의 압축 성장으로 산업계의 고용에 대해 취약하고, 중앙정부가 주도하는 하향식 정책 전달체계를 유지하고 있어 지역산업 특유의 고용 니즈를 충족시키는 데 한계가 노정되었다(이재홍, 2020:273). 고용노동부가 자체적인 지역조직을 운영하고 있지만 지역의 노동수요를 파악하고 지역특화 고용정책을 추진하는 데 한계가 지적되었고 지방자치단체 및 지역의 산업계가 주도하는 지역 고용정책 거버넌스 구축이 중요한 과제로 등장하였다.

OECD(2011)도 기존처럼 지역의 지리적 약점을 일시적으로 보상하는 분야별 접근이 아니라 지역의 잠재력을 끌어내는 능동적인 정책의 필요성을 제기하였다. 지역의 경쟁력 강화를 위해 지역기업의 성과에 영향을 미치는 직간접적 요인을 포괄하는 발전 정책, 내생적 자산에 집중하는 정책을 강조하고 집단 협상에 기초한 거버넌스(collective negotiated approach to governance)를 추구하는 정책을 제기하였다(이규용 외, 2014:11~12). 각 지역이 가지는 이질적 특성을 무시하고 평균에 집중하는 경우 오히려 전체 고용 목표를 놓칠 수 있으므로 지역별로 차별화된 정책의 개입이 필요하며, 지역에 기초한 전략의 필요성을 제기하였다.

이러한 OECD의 문제 제기에 기초하여 한국의 지역 노동시장을 점검했을 때 고용 성과 측면에서 지역별로 상당한 편차를 보여주고 있었다. 노동시장의 양적 성과를 말할 수 있는 고용률과 질적 성과로 볼 수 있는 임금수준의 격차가 지역 간에 상당한 차이를 보인다는 것이다. 윤미례(2014)의 연구에 따르면, 노동의 공급과 수요의 측면을 고려할 때 인구 규모에 따라 차이가 나타난다는

점을 지적하였다. 인구 규모가 작은 지역일수록 고용률이 높고 임금수준은 낮은 특성을 보인다는 것이다. 그러나 이러한 인구의 규모에 영향을 주는 인구 이동이나 산업구조의 변화 등이 반드시 환경적 요인에 의해 발생하는 것이라고 보기는 어렵다. 정책의 기획, 지역 수준의 불균형을 해소하려는 자원의 재배분에 집중되었던 측면, 그리고 고용정책의 전달체계도 중앙 집중적인 형태로 이루어진 측면을 극복하고 내생적 지역 전략을 수립하기 위한 고용정책의 지역별 거버넌스의 구축이 필요하다는 것이다(이규용 외, 2014).

지역 고용 거버넌스는 지역 일자리 창출을 위한 지역의 이해당사자들이 지역 특성에 부합하는 정책의 유연한 적용, 정책 방향의 이해 조정과 책임 공유, 지역 수요자 중심의 정책 효과성 증대를 꾀할 수 있을 것이라는 기대가 있다. 중앙정부 주도의 고용정책이 지방 분권화의 방향으로 전환되어야 한다는 필요성이 공감대를 형성하면서 단순히 지자체 또는 지방 행정기구 중심의 정책적 기능이 확대되는 것이 아니라 이해당사자의 참여와 협력을 통한 파트너십 거버넌스의 구축과 운영의 필요성이 제기되고 있다.

한국에서도 2006년 고용정책기본법에 따라 ‘지역고용심의회’가 지역 고용정책의 거버넌스 역할을 하도록 추진하였다. 심의회는 지역 맞춤형 일자리 창출 지원사업을 지역에서 구체화하고 시행하는 역할을 하였으며, 2010년에는 지역 일자리 목표 공시제가 도입되면서 지방자치단체의 일자리 문제에 대한 관심이 고조되었다. 이후 2008년 ‘지역 노사정협의회’가 ‘지역 노사민정 파트너십 협의회(이하 지역노사민정협의회)’로 변경되면서 기능이 확대되었고, 2011년에는 ‘지역고용심의회’가 ‘지역노사민정협의회’로 흡수 통합되었다. 그러나 ‘지역노사민정협의회’는 회의는 진행하지만 실제적인 거버넌스의 역할을 수행하지 못했다. 이에 2013년 지역·산업 맞춤형 인력양성사업을 전국적으로 실시하고 이를 수행할 기구로 ‘지역 인적자원개발위원회’를 설치하였다. 그리고 2016년 지역·산업 맞춤형 일자리 사업은 지역혁신 프로젝트 사업으로 새롭게 추진되고 이를 추진할 기구로 ‘지역 고용혁신추진단’이 구성되었다. 그러나 ‘지역 인적자원개발위원회’와 ‘지역노사민정협의회’의 중복 문제가 계속 대두되었고, 결국 ‘지역 고용혁신추진단’은 ‘지역 인적자원개발위원회’의 한 조직으로 통합되었다. ‘지역 인적자원개발위원회’도 2017년 ‘지역노사민정협의회’ 산하 특별위원회 혹은 분과위원회

가. 지역 고용 거버넌스 전략 수립에 관한 연구

지역 거버넌스에 대한 국내 연구자들은 초기에 Hollingsworth and Boyer(1997)의 이해 조정 방식의 유형화에 관심을 두었다. 이들은 사회 주체들의 이해가 시장 모델, 조직 모델, 국가 모델, 공동체 모델, 협의체 모델의 5가지 유형으로 존재한다고 설명한다.⁴⁾ 그리하여 한국의 지역 노사정 파트너십을 통한 지역 노사관계의 발전과 고용 및 경제 활성화를 다루었다(임상훈, 2014:96).

전명숙 외(2009)는 의류 산업의 3가지 사례연구를 통해 정부의 역할은 개별 지역이 가지고 있는 문제를 규정하고 그 해결책을 제시하는 데 있는 것이 아니라, 지역 주체들에 의해 설정된 문제와 해결방식에 대한 지원 중심으로 이루어져야 한다고 했다. 이는 ‘산업적인 공공 영역(industrial public sphere)’, 즉 지역 주체들에 의해 구축된 정책 네트워크를 통해 지역의 발전 전략이 모색되어야 하며, 개별적인 지역의 수요에 맞는 정책을 체계적으로 지원하는 정부의 역할이 필요하다고 주장했다. 이러한 전명숙 외의 연구 결과는 곧 지역 고용 거버넌스의 개념화로 이어졌으며, 지역 수준에서 상호의존관계를 맺고 있는 이해당사자들은 지역 고용과 관련하여 당면한 정책 현안에 대해 자발적으로 협력하여 대처하고 해결하는 정책 파트너십으로 정의하였다.

그러나 지역 거버넌스의 구축이 반드시 지역 노동시장의 활력과 역동성을 높이는 정책 효과를 거두는 것은 아니라는 지적이 있다. 가장 크게 지적되는 것은 지역 간 개발 경쟁을 조장하고 확대한다는 점이다. 이러한 지역 간 개발 경쟁은 오히려 지역의 불균등한 구조의 심화와 정책 집행의 무질서를 초래할 수도 있다(Harrison, 2006). 또한, 외부자 또는 대변되지 못한 구성원 집단의 대

4) 시장 모델은 시장이 경쟁 메커니즘을 가지고 사회 주체들의 이해를 조정하여 집단제를 형성하는 시장이 거버넌스가 되는 모델이며, 조직 모델은 사회 주체 가운데 수직적으로 통합된 대기업들이 내부 위계질서의 메커니즘을 통해 내부 이해관계를 조정하고 집단제를 형성하는 모델이다. 국가 모델은 권력에 기반한 위계적 통제로서 사회 주체들의 이해가 조정되고, 공동체 모델은 사회 주체들의 이해가 사회 단위의 비공식적이고 자율적이며 즉흥적인 연대를 통해 조정된다. 마지막 협의체 모델은 주요 사회 주체들의 교섭과 협의를 통해 이해를 조정하는 모델이다(임상훈, 2014: 95-96).

표성 배제와 참여 주체들의 이해충돌이나 이기주의적 행동으로 부작용을 유발할 수도 있다(Pierre, 2000)는 것이다.

임상훈(2014)은 신조합주의에 기초한 사회적 협의 이론을 제기하고 있다. 사회적 협의 이론은 지역 고용 거버넌스에서 나누어야 할 정책 의사 결정권의 개념과 분배에 대한 부분을 제기하고 있다. 정책 의사 결정권은 지역 거버넌스가 구축되기 전에는 정부가 독점하였던 지역 고용 전략과 정책을 수립할 수 있는 권한, 지역 고용 예산을 배분할 수 있는 권한, 수행기관을 정하고 예산을 할당하며, 사업을 평가할 수 있는 권한을 정부가 노사 등 주요 사회 주체와 공유하여야 한다는 것이다. 그동안 지역 고용정책 결정권은 중앙정부가 가지고 있었고, 예산도 중앙정부가 전적으로 담당하였다. 그럼에도 불구하고 광역 지방자치단체 수준에서 고용과 복지가 연계되거나 고용과 산업이 연계되는 유형으로 지역들이 나누어졌거나 혼재된 형태인 복합형으로 나타나고 있다는 것이다. 그런데 제도적인 기반이 되는 ‘지역노사민정협의회’는 중앙정부로부터 지역 고용에 관련된 정책을 위임받지 못한 채, 주체로서 역량의 취약함, 다양한 지역 고용 관련 정책 사업을 포괄하지 못하는 점 등으로 역할을 제대로 하지 못하고 있다는 점을 지적한다. 그리하여 고용 복지와 연계된 지역 고용 거버넌스와 고용 산업과 연계된 지역 고용 거버넌스의 필요성을 제기하고 있다.

나. 지역 거버넌스 활성화에 관한 연구

지역 거버넌스 활성화에 관한 연구로서 이호창 외(2011)의 연구는 지역 고용 거버넌스의 주요한 개념으로 지역 파트너십을 말하고 지역 수준의 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관 등이 중요하다고 말한다. 이러한 지역 파트너십은 OECD의 평가를 제시하면서 경제 발전, 사회 통합, 삶의 질 등의 다양한 분야에서 지역 파트너십의 접근이 정책 수행을 순조롭게 하였고 비용 효율성을 높였다는 것이다. 특히, 중앙의 프로그램을 지역의 우선순위에 일치하도록 추진하였고, 지역의 요구에 맞게 서비스 전달이 이루어지도록 하였다고 했다.

김기형·오철호(2018)는 OECD의 원칙을 소개하면서 정부의 리더십과 헌신, 참여를 위한 법적·제도적 보장, 참여 목적의 명확성, 참여를 위한 충분한 시간, 제공되는 정보의 객관성, 재정적·인적·기술적 지원, 정부 기관끼리의

효과적인 조정 체계, 참여 결과의 정책 반영, 참여에 대한 평가 체계, 이해관계자의 적극적인 참여가 있다고 소개하였다. 또한, 유럽연합도 개방성, 광범위한 참여, 책무성, 효과성, 일관성을 좋은 거버넌스를 위한 5대 원칙이라고 제시하였으므로 한국도 정부의 의지 및 리더십, 그리고 노사를 비롯한 시민의 참여를 촉진하는 제도가 필요하다고 하였다.

강인성(2007)은 지역 거버넌스가 활성화되려면 지자체와 주민의 참여 역할과 참여 과정에서의 긴밀한 상호작용과 동반자 의식, 참여 이후 성과를 평가하는 피드백 과정을 중요한 요인으로 제시하였다.

심용보·이호창(2010)은 지역 고용 거버넌스의 성공 요인은 거버넌스 정책의 사후 성과를 평가하는 절차와 사업의 책임 소재가 명확하여야 하며, 대등한 권한을 부여하도록 하여야 한다고 말한다. 특히 정책 협의를 하는 경우 협의 시간과 정보를 제공해야 하며, 거버넌스 참여 주체의 동반자 의식, 참여 의지 그리고 대표성이 필요하다고 말한다. 더불어 지자체 단체장의 의지와 실무를 지원할 기구의 설치 및 운영, 예산 및 교육의 지원이 중요하다고 했다.

김주섭 외(2009)는 지역 고용 거버넌스가 성공하기 위해서는 정부 부처 사이의 협력체계가 더 긴밀하게 구축되어야 하며 중복 가능성을 배제하여야 하고, 중앙정부와 지방정부의 협력 관계도 정착되어야 한다고 강조한다. 또한, 지역 내 이해당사자 사이에 경쟁하고 협력하는 환경을 조성해야 한다고 한다. 인적자원개발 및 고용과 관련한 이해당사자들이 상호 협력적인 관계 속에서 공감대를 형성하고 정책으로 연결되도록 해야 한다는 것이다. 그리고 지역끼리 교류를 활성화하는 것도 중요하다고 말한다.

그 외에도 많은 학자가 공통적으로 언급하고 있는 부분을 정리하면 파트너십 네트워크(상호 신뢰와 존중), 거버넌스 참여 주체들의 자발성과 대표성(공동 위기 의식, 공통된 목표 및 비전 공유), 그리고 거버넌스를 추진하고 운영할 역량(지자체 단체장의 리더십, 전문 역량과 유연성 등), 거버넌스의 운영체제와 활동 기반(수직·수평적 역할, 책임 분담 체계, 사업 목표의 명확성, 필요한 예산 및 인력 확보 등), 지역 거버넌스의 지원 인프라(중앙의 지원과 법제도 마련) 등이라 할 수 있다(이규용 외, 2014).

다. 지역 거버넌스 유형화에 대한 연구

지역 거버넌스의 유형화에 대하여 기존의 연구는 주로 중앙과 지방정부의 관계를 중심으로 유형을 구분하고 있다.

Shankar and Shah(2009)는 중앙·지역정부의 주도적 역할 여부(하향식 vs 상향식)와 정부·시장의 주도 원리(정부 개입형 vs 시장 자율형)에 따라 지역 거버넌스를 네 가지 유형으로 구분하고 있다.

정부 개입의 정도가 높고 하향식 접근을 하는 중앙 주도형은 강력한 중앙 정부와 약한 지방정부로 중앙정부 차원의 세금이나 인센티브를 통한 보조금을 주는 유형이다. 정부 개입의 정도가 낮고 시장 자율에 맡기면서 하향식 접근을 하는 중앙 촉진형은 강력한 중앙정부에 약한 지방정부로 지역 경제 활성화를 지원하고 규제를 완화하는 유형으로 구분한다. 정부 개입의 정도는 높되 상향식 접근을 하는 지방 주도형은 약한 중앙정부가 재정 배분에 대한 일정한 규칙과 역량을 공유하고, 강한 지방정부는 지역 차원에서 세금이나 인센티브를 제공하고 시장을 보호하는 역할을 한다. 마지막으로 정부의 개입이 약하여 시장의 자율에 기초한 상향식 접근을 취하는 지방 촉진형은 약한 중앙정부는 규제를 완화하고 활성화를 지원하며, 약한 지방정부가 지역 차원의 시장문제를 해결하는 유형을 말한다. 이러한 유형은 고용정책의 지방 분권화와 이를 위한 지역 거버넌스 체제가 국가별로 행정체계와 지역 정부의 위상, 그리고 노사단체의 정책 개입 정도 등에 따라 다양한 방식으로 구성되어 활동하고 있다(이규용 외, 2014).

윤윤규·장홍근·노용진·임상훈(2010)은 정부 지원 일자리 사업의 전달체계를 중심으로 강한 중앙 집중형, 지방사무소 위임형, 분권화 절충형, 약한 분권화 유형, 지방자치단체 독립형 등 5가지 유형으로 구분하였다. 강한 중앙 집중형은 정책 결정권을 중앙정부가 독점하며, 사업과 예산에 있어서도 중앙정부가 독점한다. 중앙정부가 정책 사업을 기획하고, 공공이나 민간기관이 사업 전담기관이 되어 집행을 하는 것이다. 두 번째 유형인 지방사무소 위임형은 중앙정부가 일자리 정책의 기획, 집행, 그리고 평가 권한을 독점하고, 중앙정부의 지방사무소에 사업 집행의 권한을 위임한다. 지방사무소는 권한을 위임받아 일자리 서비스를 직접 제공하거나 사업기관을 선정하는 권한을 갖는다.

분권화 절충형(지방자치단체-지방사무소 네트워크형)은 중앙정부가 지방자치단체에 사업 집행 권한을 위임하면서 지방자치단체와 중앙정부 산하 지방사무소에 사업의 가이드라인을 제시하고 지방자치단체와 지방사무소에 정책 건의 권한을 부여한다. 그리고 지방자치단체는 지방사무소의 협력을 얻어 사업기관을 선정하고 사업 예산은 중앙정부가 지방자치단체에 배정하며 지방사무소는 이를 사업기관에 배정한다. 약한 분권화 유형은 정책사업집행의 분권화가 이루어지기는 하였으나 지방자치단체가 여전히 중앙정부의 가이드라인과 평가를 받는 약화된 분권화 전달체계 유형을 말한다. 마지막으로 지방자치단체 독립형은 강한 분권형으로 지방자치단체가 독자적으로 일자리 정책을 기획할 뿐만 아니라 집행하고 평가하는 권한을 가지는 유형이다.

남우근(2018)도 윤운규 외의 유형 구분을 통합하여 중앙정부와 지방정부의 관계를 중심으로 분류하여 분권화 절충형(지자체-지방사무소 네트워크 형), 약한 분권화형(지자체 위임형) 그리고 강한 분권화형(지자체 독립형) 등 3가지 유형으로 구분하였다.

이상아(2020)는 거버넌스라는 측면과는 약간 상이한 지방고용 정책이라는 차원에서 유형을 구분하였다. 지방 고용정책을 구분하는 데 있어 그 내용과 대상을 함께 고려하여 구분하는 것이 필요하다고 말한다. 윤운규 외(2010)의 연구나 남우근(2018)의 연구에 대하여 복잡한 정책 전달체계를 이해하는 데 도움을 주고 있으나 지방정부, 중앙정부, 중앙정부 지역사무소, 지역 내 공공기관, 민간기관 등 다양한 책임의 주체가 명확하지 않고 정책 사업의 대상이 고려되지 않는다면 사회 정책의 특성을 파악하고 정책 수혜의 분배 효과를 파악하기 어렵다는 것이다. 그리하여 정책 대상의 포괄성, 정책 프로그램의 적극성, 정책 재원의 독립성으로 구분하여 유형화할 것을 제안한다. 이 3가지 기준으로 정책을 실증적으로 분석하여 6가지 유형-포괄적 지역 주도형, 포괄적 적극형, 지역 주도 적극형, 포괄성 집중형, 지역 주도 집중형, 빈약한 지역 고용 정책형-으로 구분하였다. 포괄적 지역 주도형은 정책 대상의 포괄성과 재원의 독립성은 높으나 정책 프로그램의 적극성은 낮은 수준으로 서울시를 들고 있다. 포괄적 적극형은 정책 대상의 포괄성과 정책 프로그램의 적극성은 높으나 정책 재원의 독립성은 낮은 수준을 보이는 유형으로 부산, 충청도, 전라도 지역을 들고 있다. 지역 주도 적극형은 정책 프로그램의 적극성과 재원의 독립

성 수준은 높으나 대상의 포괄성이 낮은 수준으로 인천, 울산, 경기도를 들고 있다. 포괄성 집중형은 정책 대상의 포괄성만 높고, 정책 프로그램의 적극성과 정책 재원의 독립성이 낮은 곳으로 대전과 경상남도를 들고 있다. 지역 주도 집중형은 정책 재원의 독립성은 높지만 정책 대상의 포괄성과 정책 프로그램의 적극성 수준은 낮은 유형으로 제주도를 들고 있다. 빈약한 지역 고용 정책 형은 정책 대상의 포괄성, 정책 프로그램의 적극성, 정책 재원의 독립성 모두 낮은 유형으로 대구, 경북, 광주, 강원도를 들고 있다.

이렇듯 기존의 연구들은 주로 전달체계의 과정으로 중앙과 지방의 주도성 문제에 주목하고 있으나, 지역 고용에 참여하는 주체의 역할을 중심으로 유형을 구분한 논문도 있다. 전병유(2006)는 거버넌스의 파트너십 네트워킹을 주도하는 중개 조직(Bridge-builder)의 역할을 길잡이형(signposter), 촉진자형(facilitator), 사업자형(contractor)으로 유형화했다(이규용 외, 2014).

그리고 앞에서 언급한 임상훈(2014)은 그동안 지역 고용을 위한 사업을 운영해 온 결과 광역 단위에서 고용과 복지가 연계된 유형, 고용과 산업이 연계된 유형, 두 유형이 혼재된 복합형이 있으므로 이에 걸맞은 지역 고용 거버넌스를 운영하여야 한다고 언급한다. 지역 고용 거버넌스는 사회적 협의의 관점에서 정책 의사 결정권과 예산의 분배에 대한 권한을 주요 사회 주체와 공유하되, 각 지역 고용의 유형에 맞게 거버넌스를 운영하여야 한다는 것이다. 예를 들어 고용-복지 연계 유형은 여성, 중고령자, 외국인 노동자 등 고용 대상의 특성이 반영되어 있는 곳으로 사회적 통합 이슈를 어떻게 포괄할 것인가가 중요하다. 따라서 고용 취약계층이 포함된 거버넌스를 참여시켜야 하며, 지방 정부는 지역경제과와 사회복지과가 담당하는 것이 필요하다고 말한다. 부산, 대구, 광주, 강원 제주 등이 이에 속할 수 있다고 구분한다. 고용-산업 연계형은 서울, 울산, 경기, 충남, 경북, 경남이 속한다고 분석하면서 주로 중소기업 중심의 네트워킹이 발전했거나, 대기업을 중심으로 기업 사이에 수직적인 네트워킹이 발전했거나, 기업들과 연관 없이 중소 규모 기업들이 집적되어 있는 특징을 고려하여 거버넌스를 구축할 필요가 있음을 제기하고 있다.

3. 본 연구의 접근

지역 일자리를 둘러싼 지금까지의 정책적 흐름과 이를 배경으로 하는 지역 일자리의 핵심적인 쟁점으로서 지역 고용 거버넌스의 문제를 전략적 차원과 성공 요인, 그리고 주로 유형화를 한 기존 연구들을 살펴보았다. 이러한 연구들은 세 지역의 사례를 검토하려는 본 연구에 많은 시사점을 주고 있다. 본 연구는 지역 일자리를 둘러싼 지역 고용 거버넌스의 다양한 쟁점에 대하여 3가지 사례를 다음과 같은 문제의식으로 탐색적 차원에서 검토하고자 한다. 무엇보다도 각 사례는 각 지역의 특성에 맞게 다양한 주체들과의 관계 속에서 현재에도 계속 진행하고 있는 유형들이다. 따라서 아래와 같이 몇 가지 전제를 두고 접근하고자 한다.

첫째, 각 지역의 사례에 대하여 지역 고용의 효과 측면에서 접근하고자 한다. 다양한 지역 고용 거버넌스가 고용의 양적 측면에서 고용률에 미치는 영향과 질적 측면에서 임금수준에 어떻게 연관하여 작용하고 있는지 파악하고자 한다. 물론 고용 성과의 편차는 적극적인 노동시장 정책의 성과로 확인되는 부분이라고 볼 수도 있다. 따라서 지역 고용 거버넌스와 직접적인 연관성을 실증하기에 어려움이 있는 것은 사실이다. 그러나 실제 각 지역 사업 주체들이 지역 상황에 대한 문제를 인식하고 공유하는 수준, 그에 따른 파트너십의 네트워크를 신뢰하는 수준, 지자체 단체장의 추진 역량을 드러낼 리더십과 유연성 등에 따라 결과가 달라질 것으로 기대하며 이를 최대한 확인하고자 한다.

둘째, 각 지역의 사례에 대하여 거버넌스가 구축된 과정을 살펴보고자 한다. 고용 효과의 측면에서 긍정이나 부정의 결과가 나왔거나, 아직은 결과가 정확하지 않더라도 거버넌스를 구축하는 과정에서 주체들이 각각 어떤 역할을 하였으며, 그러한 과정이 결과에 어떻게 작용하였는지를 검토하고자 한다. 그간 해당 지역에서 기존의 거버넌스를 어떻게 평가하면서 오늘의 거버넌스를 구축해 왔는지를 파악하는 것은 성공 사례이든, 실패 사례이든 그간 중앙정부 중심으로 집중화된 지역 고용정책이 분권화를 새롭게 시도하면서 앞으로의 지역 고용정책에 긍정적인 효과를 가져오는 초석이 되리라는 기대 때문이다. 따라서 기존의 지역 고용 관련 주체들-예를 들면 ‘지역노사민정협의회’나 ‘지역 인적자원개발위원회’, 그리고 ‘지역심의위원회’ 등-이 어떻게 현재

의 모델과 연계되는지 살펴보고자 한다.

셋째, 각 모델의 개별 특성을 파악하고자 한다. 각 모델은 사실 현재 진행 중이다. 물론 상당 부분 진행되어 정부 차원의 지원이 이루어지고 이미 여러 학자에 의해 평가가 진행된 사례도 있고, 이제 새롭게 진행되고 있는 사례도 있다. 각 지역의 특성에 기초하여 특징을 분석하는 것은 추후 다른 지역에서 지역 고용의 화두에 접근할 때 분명한 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대하기 때문이다.

제3절 자동차 산업 고용 현황 분석

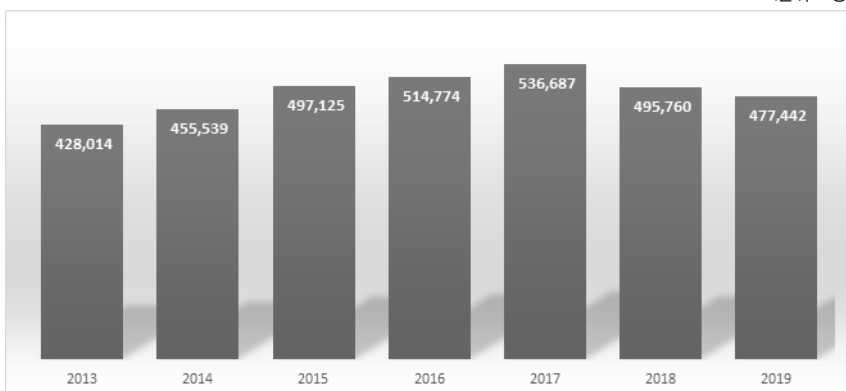
가. 자동차 산업 고용 현황 및 추이

본 연구에서 다루려고 하는 3개 지역의 일자리 특성을 명확히 이해하기 위해서 자동차 산업 전체의 고용 현황을 살펴볼 필요가 있다.

[그림 6-2]는 2013년 이래 자동차 산업 종사자 수의 변화를 보여준다. 자동차 산업 종사자 수는 2017년 536천여 명으로 가장 많았다가 2018년에 50만 명 이하로 급격히 줄어들었다. 2019년에도 2만여 명이 빠져나가면서 2년 사이에 7만여 명이 감소한 것으로 나타났다. 2018년의 감소는 한국GM의 군산공장 폐쇄 등의 영향일 것으로 보이나 그럼에도 불구하고 7만여 명이라는 큰 수가 감소한 것은 그 원인을 보다 면밀하게 검토할 필요성을 제기한다. 이에 대해서는 소결에서 몇 가지 가설을 중심으로 살펴보고자 한다.

[그림 6-2] 자동차 산업 연도별 종사자 수 추이

(단위 : 명)

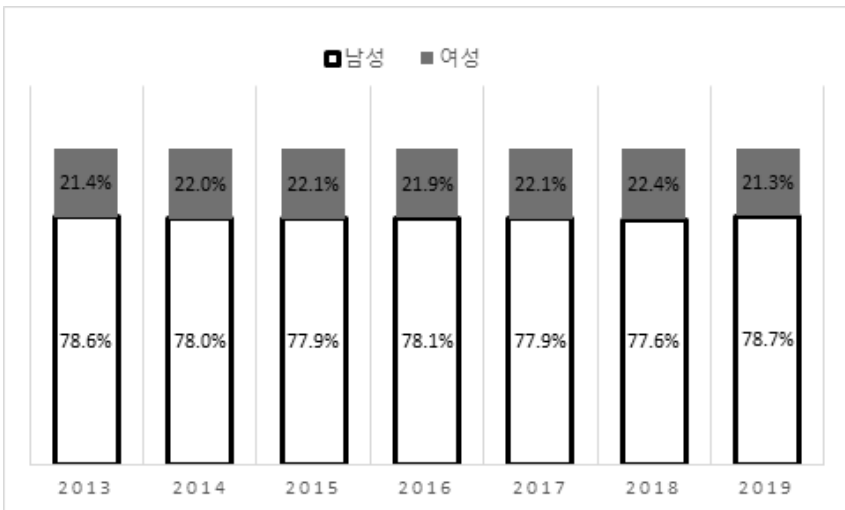


자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」

자동차 산업 종사자의 남녀 비율은 2013년 이래 남성 78% 내외, 여성은 22% 내외의 비중을 보이고 있어 급격한 변화를 겪지는 않은 것으로 보인다. 전체 종사자 수가 가장 큰 폭으로 줄어든 2018년 남성 종사자의 비율은 77.6%로 2013년 이래 가장 낮은 비중을 차지하였는데, 2018년 5만여 명의 종사자가

감소할 때 여성보다 남성이 조금 더 많이 줄어든 것을 보여주고 있다. 그러나 2019년에 남성 종사자 비중이 78.7%로 가장 많아진 것은 2019년 2만여 명의 종사자 수가 감소할 때 여성이 많이 나갔거나, 나간 비중에 비해 신규 진입자는 남성 비율이 높았다는 것을 보여준다.

[그림 6-3] 자동차 산업 종사자 성별



자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」

2019년 자동차 산업에 종사하는 사람들의 학력을 살펴보면, 고졸이 37.65%로 가장 많고 이어 중졸이 32.44%에 이르는 것으로 나타났다. 그다음 전문대졸이 7.45%, 초등학교 졸업이 5.27%, 대졸이 2.93%의 순서였다. 그러나 전기 자동차 등 미래 자동차로의 전환에 발맞추어 생산부문의 노동자 비중이 줄어들고 R&D 연구 인력에 대한 고용이 꾸준히 이루어지면서 향후 학력에 따른 비중 변화가 예측된다.

〈표 6-1〉 자동차 산업 종사자 학력 (2019년)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
무학	1,354	0.04
초졸	179,496	5.27
중졸	1,104,820	32.44
고졸	1,282,135	37.65
전문대졸	253,701	7.45
4년제 대졸	99,623	2.93
대학원 석사	6,573	0.19
대학원 박사	198	0.01
시스템 결측치	477,442	14.02
전체	3,405,341	100.00

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」

자동차 산업 종사자의 내부 구성의 변화는 직종 변화 추이를 보면 더 분명하다. 전체 종사자 수가 급격히 줄어들기 시작한 2018년 이래로 자동차 산업에서 가장 많은 비중을 차지하는 ‘장치, 기계 조작 및 조립 종사자’의 비중이 2016년에 57.4%, 2017년에 56.5%에 이르다가 2018년에 54.3%로 줄어들었음을 확인할 수 있다. 이에 비해 ‘전문가 및 관련 종사자’ 비중은 2018년에 8.4%, 2019년에 8.9%로 꾸준히 증가하고 있다. ‘전문가 및 관련 종사자’에는 과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직 등이 포함된다. 주목할 것은 자동차 산업 내 판매 종사자들의 비중도 2018년에 0.6%였던 것이 2019년 들어 1%로 증가한 점이다. 이를 통해 자동차 산업의 주요 직종인 생산, 사무직의 비중은 상대적으로 감소하고 R&D 부문과 판매직 비중이 증가하는 추세라는 점을 미루어 짐작할 수 있다.

〈표 6-2〉 자동차 산업 종사자 직종 추이

(단위 명:)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
관리자	빈도	5,976	8,000	9,486	10,253	8,016	6,804	7,322
	yy 중 %	1.4%	1.8%	1.9%	2.0%	1.5%	1.4%	1.5%
전문가 및 관련 종사자	빈도	32,876	33,629	34,336	36,312	40,065	41,770	42,552
	yy 중 %	7.7%	7.4%	6.9%	7.1%	7.5%	8.4%	8.9%
사무 종사자	빈도	98,426	103,495	113,903	116,533	121,828	118,208	108,309
	yy 중 %	23.0%	22.7%	22.9%	22.6%	22.7%	23.8%	22.7%
서비스 종사자	빈도	1,311	2,082	980	933	1,083	709	1,609
	yy 중 %	.3%	.5%	.2%	.2%	.2%	.1%	.3%
판매 종사자	빈도	1,256	1,601	2,067	2,415	1,197	3,125	4,686
	yy 중 %	.3%	.4%	.4%	.5%	.2%	.6%	1.0%
농림어업숙 련 종사자	빈도	0	0	0	0	0	28	34
	yy 중 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.0%	.0%
기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	27,128	27,914	30,708	28,802	32,220	29,197	31,721
	yy 중 %	6.3%	6.1%	6.2%	5.6%	6.0%	5.9%	6.6%
장치 기계 조작 및 조립 종사자	빈도	232,553	253,483	278,067	295,490	303,051	269,227	259,282
	yy 중 %	54.3%	55.6%	55.9%	57.4%	56.5%	54.3%	54.3%
단순 노무 종사자	빈도	28,487	253,34	27,578	24,036	29,227	26,693	21,927
	yy 중 %	6.7%	5.6%	5.5%	4.7%	5.4%	5.4%	4.6%
전체	빈도	428,013	455,538	497,125	514,774	536,687	495,761	477,442
	yy 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」

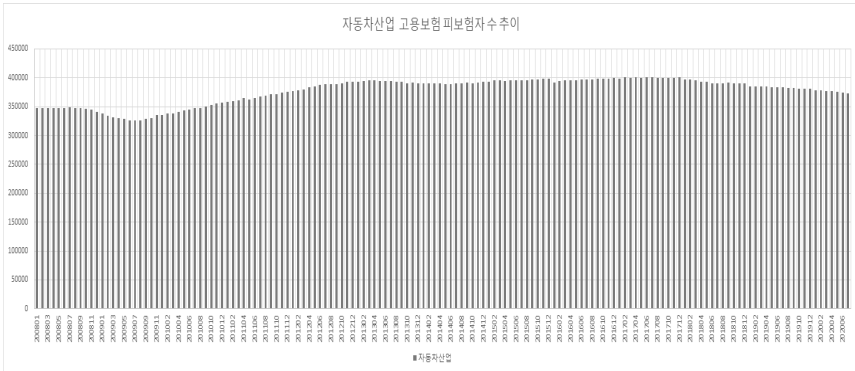
한편, 상대적으로 안정적인 노동력으로 판단할 수 있는 「고용보험 행정통계」를 통해 4대 보험에 가입되어 있는 자동차 산업의 고용보험 피보험자 수의 추이를 살펴본 결과, 2020년 7월 현재 자동차 산업 종사자는 372,802명으로 조사되었다. 2008년부터 추이를 보면 2008년 34만 명이었던 인원이 2009년에는 32만 명까지 줄어들었다가 이후 지속적으로 증가하여 2016년 12월 이후 2017년 40만 명에 이르게 된다(그림 6-4] 참조). 그러다가 2018년 다시 감소 추세로 돌아서 2020년 상반기까지 꾸준히 감소한 것으로 나타났다. 코로나19라는 세

계시장의 환경을 고려할 때 다른 특별한 계기가 없는 한 자동차 산업 내 종사자들의 인원 감소는 한동안 지속될 것으로 보인다.

「지역별 고용조사」에 따르면 자동차 산업 종사자의 추정치가 2019년 약 477천여 명에 이르는 것에 비해 고용보험 피보험자 수는 2019년 약 380천여 명에 이르는 것으로 나타나 1만여 명의 노동자들이 고용보험에 포괄되지 않은 상황인 것으로 추측할 수 있다.

[그림 6-4] 자동차 산업 고용보험 피보험자 수 추이

(단위 : 명)

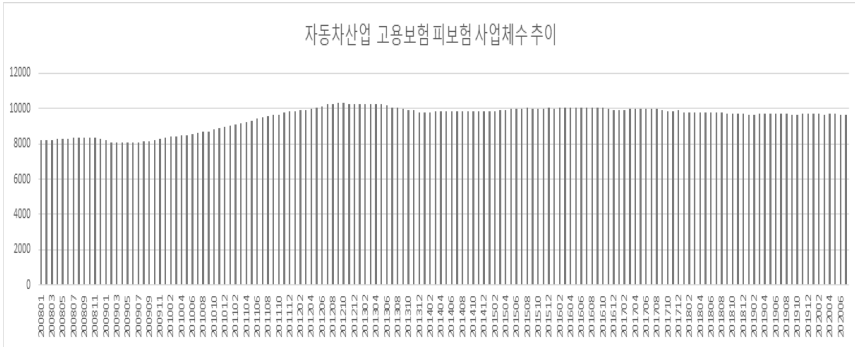


자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

[그림 6-5]는 자동차 산업의 고용보험 피보험 사업체 수의 추이를 살펴본 것이다. 2013년 1만여 개로 가장 많이 증가했던 사업체 수는 2013년 말부터 감소하다가 2015년에 1만 개 업체로 다시 복귀하는 듯하였으나, 2017년부터 다시 감소했다. 이에 2020년 7월 기준으로 9,617개 업체가 존재하는 것으로 집계되었다.

[그림 6-5] 자동차 산업 고용보험 피보험 사업체 수 추이

(단위 : 개)



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

나. 자동차 산업 고용 감소 원인에 대한 추정

자동차 산업 종사자 수는 2018년 이래 「지역별 고용조사」로는 7만 명이, 「고용보험 행정통계」로는 25천여 명이 줄었다.

자동차 산업의 고용이 줄어드는 것에 대한 가설은 크게 3가지로 정리할 수 있다. 첫째, 베이비붐 세대의 정년 도래로 최근 들어 정년퇴직자가 많기 때문이라는 주장이다. 둘째, 중국 수요가 감소한 데 따른 결과라는 주장이다. 셋째, 미래 자동차인 전기 자동차로의 이전이 본격화되면서 부품 수 감소 등 산업 내 구조 변화에 따른 결과라는 주장이다.

이러한 주장에 대해 업계 및 노동조합 간부들과의 인터뷰를 통해 최근 자동차 산업의 고용 감소 원인에 대해 추정해 보고자 한다.

첫 번째 가설인 정년퇴직자가 늘어나고 나간 인원에 비해 새로운 인력을 뽑지 않아서 고용이 감소하고 있다는 주장에 대해 살펴보도록 하겠다. 현대자동차 내부 자료에 따르면 2022년 기술직 2,200여 명을 비롯해 생산, 사무직 등 2,600여 명 등 약 4,800여 명의 인원이 정년퇴직을 앞두고 있고, 매년 4,000여 명이 넘는 인원이 꾸준히 정년퇴직할 예정이라고 한다. 그런데 현재 현대자동차 조합원 수는 약 5만여 명이며 지속적으로 정년퇴직을 하는데도 조합원 수가 줄어들지 않는다고 한다. 취업과 함께 노조에 가입해야 하는 ‘유니온숍’ 제도를 갖추고 있는 현대자동차의 상황을 고려할 때 조합원 수가 유지된다는

것은 나가는 인원만큼 새로운 인원이 채용되고 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

이에 대해 노조 관계자는 “생산 직종은 꾸준히 감소하고 있지만 남양연구소 등 R&D 인력은 계속 증가하고 있는 추세” 라고 밝혔다. 산업 내부 인력 구성이 변화하고 있는 것은 분명하며, 정년퇴직자의 증가가 최근 자동차 산업 내 인력 감소의 부분적인 원인이 되는 것은 사실인 것으로 보인다. 그러나 일부는 영향을 미칠 수 있으나 이것이 전체 산업 7만여 명의 감소를 설명하는 가장 큰 이유라고 보기는 어려운 측면이 있어 보인다.

두 번째 가설은 중국 수요 감소에 따라 국내 고용이 영향을 받을 것이라는 주장이다. 그러나 업계 관계자는 최근의 중국 수요 감소가 국내 고용에 미칠 영향은 크지 않을 것으로 전망하였다. 이미 중국 현지 고용 및 생산을 기본으로 하고 있기 때문에 중국 수요 감소로 인해 국내 공장이 받는 영향은 그다지 크지 않을 것이라는 것이다.

그러나 중국 수요의 변동은 완성차 차원이 아닌 부품을 조달하는 협력업체들의 고용 변동으로 나타날 수 있다. 중국 수요 증가로 양이 늘어난 부품을 조달하기 위해 국내 고용이 증가하였다가 중국 수요가 줄어들면서 고용 감소로 연결되었을 소지도 없지 않기 때문이다.

세 번째 가설은 전기 자동차 도입에 따른 고용 감소에 대한 주장이다. 전기 자동차의 본격적인 도입이 고용에 미치는 영향은 아직 불확실성이 큰 사안이라고 할 수 있다. 그런데 분명한 것은 이제 더 이상 전기 자동차 도입 문제가 장기적인 문제가 아니게 되었다는 것이다. 현대자동차는 2021년 1월 울산 1공장에 전기 자동차 전용 라인을 설치할 계획이다. 전기 자동차 생산을 위한 현대공장 내 조립라인은 확실히 줄어들 것이다. 이에 따라 적정 생산 인력 규모를 몇 명으로 확정하고 남은 인원에 대해 어떻게 처리할 것인지가 노사 간의 주요한 쟁점으로 떠오르고 있다. 2021년 1월 전기 자동차 라인이 설치될 경우 당장 몇 명의 인원을 투입할 것인지 결정해야 하기 때문에 현대자동차 노사는 2020년 하반기 바쁜 연말을 보냈다. 현대자동차 노조 관계자는 “현대자동차 내 엔진, 소재, 변속기 공장에서 일하던 조합원들이 전기 자동차 조립 라인으로 옮겨 달라고 요구합니다. 고용 불안 때문이죠” 라고 한다. 가장 안정적인 직장으로 인식되는 대기업 노조 조합원들이 고용 불안 때문에 부서 이

전을 요구하는 현재의 상황은 불확실성의 증가와 고용 감소가 예견되는 상황이라고 할 수 있다.

전기 자동차 생산은 부품을 외부에서 모듈화하여 가져오는 형식이 더욱 강화될 것이다. 계열사인 현대위아에서 엔진을, 변속기는 현대프렌시스에서, 트랜시스는 파워텍과 다이모스에서 공급받는다. 특히 모비스는 전기 자동차의 핵심 부품을 만들게 될 전망이다. 이로 인해 눈에 보이지 않는 미묘한 신경전과 갈등이 서서히 고개를 들고 있다고 한다. 예를 들어 현대자동차 지부의 노조간부들이 모비스를 방문한 일이 있었는데, 모비스에서는 “일자리 뺏으러 왔나” 라는 식의 비난을 담은 대자보를 붙이기도 했다. 이처럼 일감을 둘러싸고 현대자동차와 모비스 간의 갈등이 가시화되고 있는 것이다. 또 주목해야 할 것이 물류 부분이다. 현대자동차 노사는 2020년 7월 ‘원 키트 시스템’을 울산 3공장에 처음 시범 도입하기로 합의하였다. 현장에서는 원 키트 시스템 도입으로 물류 부분이 자동화되면 기존 인력의 30%를 감소한다는 말이 떠돌고 있다. 원 키트 시스템은 ‘차량 1대 제작에 필요한 부품을 담은 키트가 조립 중인 차체와 함께 라인을 타고 이동하는 방식’을 의미한다. 현재는 컨베이어 벨트를 따라 차체가 이동하면 공정별로 노동자들이 해당 부품을 조립하는 방식으로 운영되어 왔다. 그러나 원 키트 시스템이 도입되면 물류 차량이 각 공정에 적용되는 부품을 운반하는 것이 아니라 부품이 차체와 함께 움직이는 구조이기 때문에 물류 인력의 감소를 가져올 수 있다. 현대자동차는 울산 1공장을 최우선으로 전기 자동차 전용 공장으로 바꾸고 이어 3공장을 전기 자동차 전용으로 전환할 계획이다. 이 과정에서 스마트화, 디지털화라는 명목으로 인력을 배제한 자동화 시스템이 한층 강화될 가능성이 높아 보인다.

결과적으로 전기 자동차 도입의 영향으로 가장 먼저 부품 수가 감소함에 따라 산업 전체 인력에 영향을 미칠 것이다. 그다음 모듈화에 따른 업무의 외주화가 더욱 확산될 전망이고, 마지막으로 자동화 확산으로 인력 감축이 커지면 전체적인 고용 감소로 연결될 수 있다.

모듈화 과정에서 핵심 부품의 외주화가 가속화하면서 품질 관리를 보장하지 못하는 문제가 발생하고 있어 이에 대한 대응책 마련에도 관심이 쏠리고 있다. 2020년 여름 불거져 나온 제네시스 GV80 디젤 모델의 진동을 불러일으킨 엔진 결합 문제나 기아자동차의 쏘렌토 하이브리드 도장 불량 등은 바로

이런 문제와 연결되어 있기 때문이다.

자동차 산업에서 최근 2년 새 급격한 인력 감축이 나타난 것과 관련해 그 원인에 대한 3가지 주장을 살펴보았다. 3가지 원인들이 최근 인력 감소에 부분적으로 영향을 미치고 있는 것으로 분석할 수 있겠다.

특히 2020년대 이후 인력 구조에 전기 자동차 중심으로의 생산 시스템 전환이 직접적이며 장기적으로 큰 영향을 미칠 것이라는 점이 분명해 보인다.

제4절 지역 일자리의 유형 비교

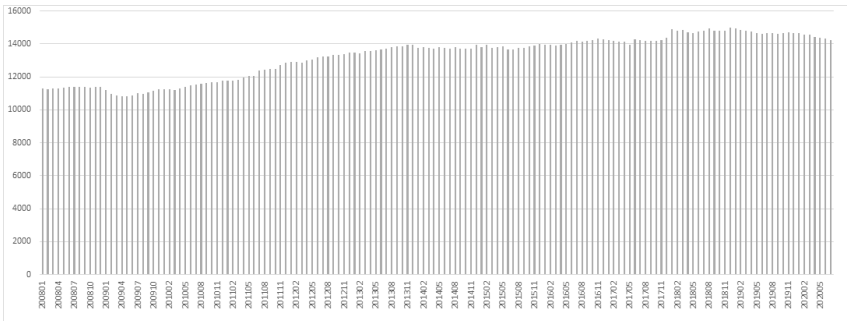
1. 광주형

가. 광주시 고용 현황 및 추이

광주시 자동차 산업 종사자 수 추이를 「고용보험 행정통계」 자료를 통해 살펴본 결과, 2009년 이래 고용보험 피보험자 수가 꾸준히 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 2020년 7월 현재 14,239명이 자동차 산업에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

[그림6-6] 광주 자동차 산업 종사자 수 2008-2020년 추이

(단위 : 명)



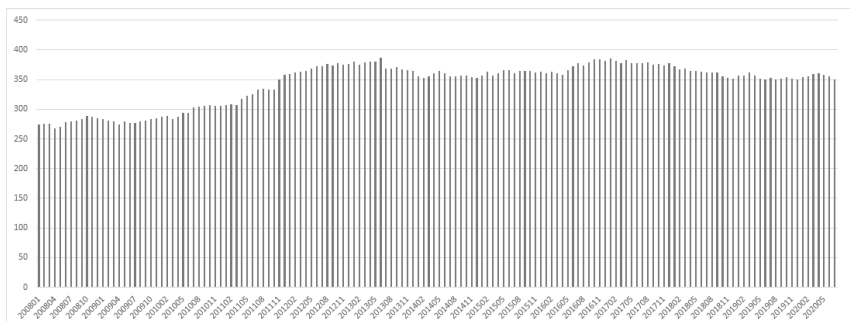
자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

광주광역시의 자동차 산업 사업체 수는 2008년 이래 증가와 감소를 반복하는 것으로 나타났다. 2008년 1월 현재 274개였던 자동차 산업 사업체는 2013년 6월 387개로 정점을 찍었다가 2015년 3월 357개까지 감소하였다. 그리고 다시 2017년 12월 378개로 증가하였다가 현재는 또 감소하는 추세이다. 2020년 7월 기준 광주시 자동차 산업 사업체는 350개에 이르는 것으로 조사되었다.

‘광주형 일자리’를 실행할 기업이 설립됨에 따라 일자리에 대한 기대가 현실화되는 과정에서 지역 고용 지표에도 큰 영향을 미칠 것으로 생각된다.

[그림6-7] 광주 자동차 산업 사업체 수 2008~2020년 추이

(단위 : 개)



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

나. 광주형 일자리의 배경

광주형 일자리의 필요성은 지역 경제 일반이 보여주고 있는 문제점으로부터 시작된다. 정치·경제·사회·문화 속에서 수도권에 집중이 심화되고 출산 인구의 지속적인 감소가 나타나면서 지역 인구는 고령화되고 있다. 또한, 지역의 기업이 구직자들에게 만족할 만한 근로조건을 제시하지 못함에 따라 구직자들이 좋은 일자리를 찾아 다른 지역으로 떠나면서 지역 경제가 침체하고 있다. 이에 좋은 일자리를 안정적으로 공급할 수 있는 기업들이 지역 내 다수 존재하도록 하는 것이 지역 일자리 창출의 일차적인 과제가 되었다. 광주광역시 역시 예외가 아니다.

광주지역은 중견기업이 부족하고 제조업 비중이 낮은 산업 여건을 가지고 있다. 산업단지는 2015년 당시 9개로 총 2,243개 업체가 약 6만여 명을 고용하고 있었다. 그중 국가산업단지는 2개, 일반 산업단지는 6개, 농공단지는 1개가 있다. 광주광역시는 산업단지를 미래 성장을 위한 기초 인프라로 삼고 이를 중심으로 제조업의 고도화, 융합화, 미래 먹거리 발굴에 심혈을 기울이고 있으나 산업단지 내 제조업체를 중심으로 한 일자리 미스매치와 청년층의 실업 문제는 심각한 수준에 이르고 있었다. 2015년 당시 100인 이상 사업체 비중이 0.68%로 전국 평균(0.84%)보다 낮다. 취업자의 산업별 구성비를 보면 농림어업이 2.5%, 제조업이 15%, 건설업이 9.2%, 서비스업이 73.4%로 타 광역시와 비교할 때 상대적으로 제조업 비중이 작고, 농림어업과 건설업 그리고 서비스업의

비중이 높은 편이다(유일 외, 2016). 광주광역시에는 완성차를 생산하는 주요 업체인 기아자동차가 있다. 따라서 자동차 산업에 대한 의존도가 높지만, 국내 완성차 공장들이 인건비 등의 비용 부담으로 기업의 생산 라인을 해외로 이전하고 있고 지역의 일자리는 갈수록 감소하였다(윤상용, 2020)

또한, 광주광역시에서 타지역으로 이동하는 인구 유출을 살펴보면 글로벌 금융위기 이전에는 인구의 순유출률이 낮아지다가 2010년을 기점으로 인구가 순유입으로 전환되었고, 다시 유출되기 시작하여 2015년에는 인구 순이동률이 -0.89%에 이르고 있다. 2015년에는 20대부터 50대까지 모든 연령대에서 인구가 순유출되었다. 그중에서도 특히 20대에서 집중적인 인구 유출이 발생하고 있으며, 이들이 주로 수도권으로 이동하는 것은 진학 또는 취업에 기인하는 것으로 판단된다. 따라서 고용 여건, 즉 양질의 일자리가 이주를 결정하는 핵심적인 요인으로 작용하고 있다. 다만, 상대적으로 낮은 주거비용의 부담이 인구 유출을 부분적으로 상쇄하고 있지만 크게 작용하지 못하는 것으로 확인되었다(이찬영·문제철, 2016).

다. 광주형 일자리 모델의 논의 과정

1) 의제 형성을 위한 기반 형성

광주형 일자리는 2014년 윤장현 광주광역시장이 들어오면서 지역 고용시장의 열악한 상황에 대응하고 지역 내 새로운 노동 환경을 조성하기 위한 ‘사회 통합형 일자리 정책’을 모색하면서 시작되었다. 그리고 독일의 볼프스부르크(Wolfsburg)의 폭스바겐 노사합의 모델 ‘Auto 5000’ 프로그램을 보면서 광주광역시도 노·사·민·정이 협력하여 왜곡된 노사관계를 재정립하고 일자리의 질적 개선과 신규 투자 유치를 할 수 있도록 행정이 공정한 중재자로서 매개 역할을 한다면 새로운 노사관계의 모델을 만들 수 있을 것이라고 생각하였다. 당시 광주시는 시정 안에 노동을 반영하기 위해 다양한 정책들을 시도하고 있었다. 2015년 1월 정부에서 공식적인 정규직 전환이 있기 전에 광주에서 비정규직의 처우 개선을 위한 정규직화를 실시하였고, ‘사회 통합 추진단’을 만들어 적극적인 노동 행정을 펼쳤다. 2015년 2월 민주노총 공공운수노조와 광주광역시가 사회공공협약을 체결하고 ‘노동하기 좋은 도시’를

만들기로 하였다. 공공부문에 대하여 생활 임금제를 도입하고 전국 최초로 청소년 노동인권 교육센터를 만들어 운영하면서 노동과 함께 하는 행정으로서 신뢰를 쌓아 갔다. 그리고 2015년 5월에 「광주형 일자리 추진에 관한 조례」를 제정하고, 2015년 7월에 광주형 일자리 모델을 구축하기 위한 연구 용역을 한국노동연구원에 발주하였다. 2016년 7월에는 「더 나은 일자리위원회 설치 및 운영에 관한 조례」를 제정하면서 민주노총이 참여하는 사회적 대화체제로서 ‘더 나은 일자리위원회’를 만들었다. 여기에 공공운수노조 광주지부에서 실무위원회에 참여하였다. 2017년 6월까지 지속적인 회의와 토론을 통해 기초적인 협약을 체결하고 4대 의제-적정 임금, 적정 근로시간, 노사 책임경영, 원·하청 관계 개선이라는 의제-를 도출하였다. ‘더 나은 일자리위원회’는 다양한 이해당사자들과의 합의를 통해 4대 핵심의제를 빛그린 산단에 선도적으로 적용하기로 하고, 광주형 일자리 관련 최초로 지역 수준의 사회협약을 만들면서 2017년 이후의 투자를 유치하기 위한 행사를 개최하게 된다.

2) 핵심의제 설정과 현대자동차의 투자

2017년 말부터 광주시는 광주형 일자리 모델을 구체화하면서 기업들을 적극적으로 유치하기 위해 노력했다. 현대, 테슬라, 도요타 등 모든 자동차 기업에 투자를 제안했다. 산업을 자동차로 선정한 것은 광주시 내 자동차 산업이 차지하는 비중이 여전히 30%를 넘었고, 소득 기준으로 볼 때는 40%를 넘는다는 것과 대통령 공약 사항이므로 중앙정부로부터 지원을 받기 쉽다는 점을 고려한 것이었다. 그 결과 2018년 5월 현대자동차가 투자 의사를 표명하면서 광주시와 현대자동차는 수차례 회의 끝에 2018년 6월 투자 조건에 합의하고 잠정합의안을 내기에 이른다. 정부에서도 2018년 6월 20일 전국지방자치단체 일자리 대상으로 광주시를 선정하였으며, 7월 이후 청와대에서도 광주형 모델에 적극적으로 개입하게 되었다.

그러나 지역 노동계는 현대자동차의 투자를 환영하면서도 4대 의제가 충분히 수용되어야 한다고 주장하였다. 협상 초기에 ‘더 나은 일자리위원회’에서 진행한 사회적 대화의 내용을 반영하지 못하고 광주시가 현대자동차와 비즈니스적 관점에서 협상을 진행하자 지역노동계는 투자 관련 소통에 참여하기를 원했다. 그러나 노사민정의 사회적 대화와 투자유치 협상은 별개로 진행

되면서 양자 간에 괴리가 발생하였다. 특히 투자 조건인 잠정합의안에는 누적 생산 목표 대수 35만 대 달성까지 노조설립 및 임금 단체협약을 유보한다는 내용이 담겨 있어, 이에 대해 지역 노동계가 크게 반발하게 된다. 이에 시장은 임금 말 조례를 없애게 되었고 ‘더 나은 일자리 위원회’도 해산했다. 그 후 민선 7기(이용섭 시장) 체제로 넘어가게 되었다(박명준 외, 2019).

3) 투자협약을 둘러싼 갈등과 봉합

2019년 1월에 새롭게 들어선 민선 7기 체제에서 광주광역시와 현대자동차 공장은 투자협약을 체결하였다. 투자협약에 따르면, 신설 법인을 자본금 2,800억 원 등 총 7,000억 원 규모로 설립하고 광주시가 자본금의 21%, 현대자동차는 19%를 투자하며 나머지 60%는 지역사회, 산업계, 공공기관, 재무적 투자자 등을 유치하기로 하였다. 신설 법인의 완성차 위탁 생산 공장은 빛그린 산단 내 628,099제곱미터 부지에 10만 대 규모로 건설하고, 특별한 변화가 없다면 정규직 1,000명을 고용해 2021년 하반기에 가동을 시작할 수 있도록 한다는 것이다. 현대자동차는 경영권이 없는 비지배 투자자로 참여하며 경차급 SUV를 신규 개발하고 신설 법인의 생산 공장에 위탁하여 완성차를 공급받기로 하였다.

이러한 투자 협상을 하는 초기에 ‘지역노사민정협의회’는 갈등을 빚었으나 논란이 되었던 ‘누적 생산 목표 대수 35만 대 달성까지 노조 설립과 임금 및 단체협약을 유예’ 한다는 조항은 이 조항이 노동권 침해를 의미하는 것은 아니라는 부속 조항을 추가하는 선에서 그대로 유지하기로 했다.⁵⁾

그러나 금속노조 현대자동차지부와 기아자동차지부는 1월 31일 확대 간부 파업을 벌이고 투자 협약식이 개최되는 광주시청 앞에서 항의 집회를 열었다. 앞서 현대자동차지부는 현대자동차가 광주형 일자리에 투자한다면 총파업도 불사하겠다는 입장을 밝히기도 했다. 현대자동차지부는 “지역형 일자리는 지역별 임금 격차라는 새로운 문제와 지역별 저임금 기업 유치 경쟁으로 기존 노동시장의 질서를 붕괴하고 임금의 하향평준화를 불러올 것”이라는 입장이었다. 이러한 입장에 대해 현대자동차 측은 경영권을 갖지 않는 선에서 최소한의 투자를 하는 방향으로 봉합했던 것으로 확인된다.⁶⁾

5) 참여와 혁신(2019.1.31.), 광주형 일자리 천신만고 끝에 극적 타결.

6) 한겨레(2020.6.15.), 광주형 일자리 참여기업들 최대 150억 원 보조금 받는다.

4) 광주글로벌모터스의 출범과 새로운 대화 시도

2019년 6월에 광주형 일자리 모델의 첫 사업인 광주 완성차 공장 합작 법인 설립을 위한 자본금 2,300억 원이 전액 마련되어 자동차 공장을 설립하기 위한 투자 협약식이 열렸다. 같은 해 8월에는 (주)광주글로벌모터스(GGM:Gwangju Global Motors)가 출범식을 하고 발기인 총회를 개최하였다. 그리고 12월 26일 공장 기공식을 갖는다.

그러나 2019년 12월 13일 광주형 일자리의 산과 중 하나인 한국노총은 GGM 출범을 둘러싼 광주시와 현대자동차의 행태에 문제 제기를 하면서 참여를 거부하였다. 그리고 광주시에 GGM 내 노동이사제 도입, 임원진 급여 제한, 현대자동차 출신 임원의 경질, 친환경·친노동 공장 설립을 위한 시민자문위원회 구성을 요구하였다. 지역의 노동계는 GGM이 출범하기 이전 광주형 일자리 모델은 노동자의 협력 없이 불가능하다는 판단으로 현대자동차와 광주시의 투자협약을 어렵게 수용하였고, 9월 법인 설립 이후 광주형 일자리의 기본 정신인 노동 존중, 사회 통합, 원·하청 상생 등의 의제를 촉구하였다. 그러나 아무런 응답이 없고 오히려 광주시와 GGM이 노동이사제를 반대하고 반노조 성향으로 알려진 현대자동차 임원 출신을 이사로 임명하자 공장 기공식에 참여하지 않기로 한 것이다. 이어 2020년 4월 3일 한국노총 광주지역본부와 지역노동계는 광주시의 ‘노사 상생발전 협정서’ 파기를 공식적으로 비판하며 광주형 일자리 사업에 참여를 중단하고 협약을 파기한다고 선언하였다.

이러한 배경에는 현대자동차의 지분은 19%에 불과하지만 출자자의 절반 이상⁷⁾이 현대자동차와 관련된 기업이고 주요 임원 역시 현대자동차 출신들이 차지⁸⁾함으로써 신설 법인임에도 현대자동차의 또 다른 기업으로 간주될 정도로 막강한 현대자동차의 영향력이 있었다. 실제로 이러한 현대자동차의 영향력은 2020년 4월 8일 임시주주총회에서 드러났다. 한국노총의 광주형 일자리

7) 출자자 37곳 중 19곳이 자동차 산업 관련 기업이고, 현대자동차의 협력사 8곳을 비롯해 기아자동차와 현대위아 등에 부품을 납품하는 업체의 투자액을 모두 합치면 762억 원(33.1%)으로 광주시가 투자한 483억 원(21%)을 훨씬 넘는다.

8) GGM의 상임이사 2명 중 1명, 임원급 본부장 3명 중 2명도 현대자동차 출신이며, 특히 재정본부장은 자동차 생산을 위탁할 현대자동차와 위탁 단가를 협상하는 중요한 자리라는 점을 지적하고 있다(한겨레, 2020.4.10., 광주형 일자리 위기 뒤엔 현대차 임김).

과기 선언 후 현대자동차는 노동계에 대한 강경 대응을 주장하였고, 광주시는 ‘지역노사민정협의회’를 통해 논의의 필요성을 주장하였으나 결국 현대자동차의 의견이 관철되었다. 그뿐만 아니라 빛그린 산단에 총 건설비용 3,922억 원을 투입하여 신축하는 공장도 현대자동차 계열사인 현대엔지니어링에서 공사를 맡았다.

이러한 근거로 한국노총은 GGM은 광주시의 기업이 아니라 현대자동차가 현대자동차의 공장을 짓고 현대자동차 출신이 자동차 위탁 단가를 결정하는 현대자동차의 또 다른 기업에 불과하다고 주장한다. 광주시는 한국노총의 의견을 일부 수용하여 2020년 5월 3일 ‘광주형 노사상생의 완성차 공장 성공을 위한 합의서’를 발표하였고 이를 계기로 한국노총이 다시 복귀하였다.

합의서는 크게 3개 항으로 구성되어 있다. 첫째, 광주시는 광주 상생 일자리 재단을 설립해 운영한다. 둘째, 재단은 광주시 노사민정협의회를 뒷받침하는 기능을 한다. 즉, 광주형 일자리 성공을 위한 교육, 노사 갈등 예방 사업, 사회 연대 일자리 기업 발굴 컨설팅, 지역 내 노사 갈등 조정 및 중재 역할을 수행한다. 셋째, GGM에 노사 전문가가 참여하는 자문기구인 상생위원회를 설치해 운영한다. 상생위원회는 노사상생발전협의회가 구성되기 전까지 노사 관련 제반 문제를 논의하고 대표이사에게 제안하는 역할을 하며 회사 측 위원 2명, 노동자 측 위원 2명, 노동계가 추천하는 위원장 1명으로 구성하기로 합의하였다.

합의 후 2020년 5월 12일 전국금속노조 현대자동차지부는 한국노총의 광주형 일자리 복귀에 유감을 나타내면서 자동차 산업의 핵심 당사자인 현대자동차 노조를 배제한 광주형 일자리에 대해 반대하고, 광주형 일자리로 인해 타지역의 일자리는 감소하고 그로 인한 구조조정과 제 살 깎아 먹기 경쟁을 초래할 것으로 경차 시장의 공급 과잉을 경고했다.

그러나 광주시는 2020년 6월 15일 산업통상자원부로부터 상생형 지역 일자리 1호로 선정되었으며, 국가균형발전특별법 개정안에 따라 지방투자촉진보조금(최대 150억 원)과 투자금 세액공제우대 등 정부의 지원을 받을 수 있게 되었다.

라. 논의의 쟁점

1) 4대 의제 관련

가) 핵심의제의 정의

광주형 일자리의 핵심의제는 지역노동계의 성찰에서 시작되어 이를 행정이 수용함으로써 본격화한 것이다. 지역노동계와 시민사회가 일자리 창출을 위한 동력을 형성하고 지방자치단체가 의기투합하는 방식으로 보편적인 경로를 제시하였다. 가장 핵심적인 의제는 적정 임금, 적정 근로시간, 그리고 노사 책임경영, 원·하청의 상생이다(박명준, 2020). 각 핵심의제는 2017년의 ‘노사 상생발전 협정서’에 구체적으로 제시되어 있다. 그리고 2018년 5월 1일에 제정된 「광주광역시 광주형 일자리 추진에 관한 조례」의 제2조(정의)에 따르면 ‘적정 임금’이란 헌법에 보장된 적정 임금의 원리를 존중하면서 임금수준, 임금체계 등 노사가 합의한 협약임금을 말한다. ‘적정 노동시간’이란 「근로기준법」 제50조에 근거하며, 노사 합의를 통해 정시 출퇴근, 노동시간 단축 등을 적용한 노동시간으로 하고 있다. ‘노사 책임경영’이란 노사 합의에 따라 노동이사제 등 기업경영의 투명성을 확보하고 책임 있는 경영을 실현하기 위한 방침을 말한다. ‘원·하청 관계 개선’이란 불공정하고 불평등한 원·하청 관계를 합리적으로 개선해 공정한 산업 질서를 실현하는 것을 말한다.

광주형 일자리의 핵심의제와 관련하여 사실상 지역의 사회적 대화 주체들이 새로운 일자리 모델을 구체화하고 그 속에서 해당 내용들이 결합하여 새로운 일자리의 원리 및 이에 부합하는 일자리 구성 요소의 결합 방식을 고안하는 것이라고 할 때(박명준, 2020), 사실상 4대 핵심의제에 대한 내용이 현재까지의 진행 과정에서 얼마나 구체화되었는지는 명확하지 않다. 현재 이 개념을 구체화하는 과정에 있으며, GGM 내 상생위원회와 광주시의 상생형 일자리재단에서 추후 논의를 진행할 예정이다.

나) 적정 임금

적정 임금에 대한 문제는 애초에 협의하였던 ‘노사 상생발전 협정서’에 신설 법인의 임금수준이 주 44시간 근로 기준으로 연봉 3,500만 원으로 맞추어 설계한다는 내용이 포함되어 있다. 특히 기본급의 비중을 대폭 높이고,

직무급 원리에 따라 임금이 설계되도록 하며, 전환 배치 시 노사가 합리적인 논의를 거쳐 이루어지도록 하고 있다. 이 부분에 대해 민주노총 금속노조에서는 적정 임금을 논의하는 방식 자체가 고임금을 적정 임금이라는 명목으로 낮추고, 연공급 체계를 변화시키려는 방식이라고 주장한다. 또한, 현대나 기아의 이름으로 자동차 공장을 짓는 경우 소속 노동자들은 기존 단체협약의 적용을 받으므로 이를 막고 신규 공장을 설립함으로써 임금을 깎겠다는 발상이라고 본다. 또한, 연공급을 직무급으로 전환한다는 생각도 직무급을 마련하기 위해 필요한 노력과 자원에 대한 투입은 고려하지 않은 것으로 결국 임금 하락을 주된 목적으로 하는 발상이라고 문제 제기를 하였다(김경근, 2018).

현재 상생발전 협약서에 의한 광주형 일자리의 적정 임금은 초임 평균 연봉을 3,500만 원으로 하되 빛그린 산단 투자기업 직원들을 위해 행복주택 및 공공임대주택, 직장 어린이집, 운동시설 등 주거, 교육, 의료, 문화 지원 프로그램을 설계하고 있어 실제로 3,500만 원 이상의 보상 체계를 구성하고 있다. 즉, 적정 임금수준은 임금을 높게 정하지 않되 기업 복지의 외부화를 통해 보상의 전반적인 증진을 도모하는 방식으로 진행된다. 결과적으로 임금구조의 기울기 문제와 복지 지원의 문제를 어떻게 잘 연계할 것인가가 핵심이다(박명준, 2020). 특히 적정 임금은 투자 유치와 일자리 창출이 가능하고, 동시에 양질의 일자리로서 고용안정의 수준을 일정하게 유지할 수 있어야 하며, 산업 내에 고착화된 원·하청 관계의 임금 격차를 연대적 차원에서 해소하도록 구체화해야 한다.

다) 적정 노동시간

광주형 일자리의 적정 노동시간은 고용의 질을 높이고 고용 창출 기회를 증진하며 고용 간 격차를 줄이고자 하는 다양한 목적을 반영하고 있다. 적정 임금의 도입은 생산성 향상을 전제하지 않는 한 오히려 노동자가 수령하는 임금의 총액을 낮추는 결과를 빚을 수 있다. 따라서 이를 확정하기 위해 협약에서는 주 52시간의 법적 기준을 전제로 하고 있다.

그러나 민주노총 금속노조에서는 적정 노동시간을 노사 간 협상이 아닌 외부에서 결정하도록 하고 있다는 점을 지적한다. 장시간 노동의 단축은 유의미한 내용이지만 현재 자동차 업계의 임금 격차는 시급의 문제가 아니라 연장

근로에 따른 결과이므로 연장근로를 통한 추가적인 보상 기회가 어느 정도 제공되고 노동의 성과에 대한 추가적인 보상이 얼마나 활용되는가의 문제로 접근하여야 하는데 적정 노동시간을 주 52시간이라는 틀로 고정시킴으로써 적정 노동시간에 노동자들이 개입할 수 있는 여지가 없도록 만들었다는 것이다(김경근, 2018).

실제로 적정 노동시간이란 적정 임금과 유기적으로 연계되는 측면이 있어 추가 연장근로가 허용되지 않는다면 시간 유연성이 줄어든 상태에서 기능 유연성을 높여야 하는 문제가 있으며, 복지와 연계하여 적정 노동시간의 혜택이 모든 노동자에게 공유될 수 있도록 하는 것이 중요한 쟁점이 되고 있다.

라) 노사 책임경영과 원·하청 관계 개선

노사 책임경영과 원·하청 관계 개선의 문제는 현재 가장 부딪히고 있는 문제이다. 노사 책임경영이라는 이슈는 회사 측이나 노조 측 모두 기존의 노사 입장이 아닌 새로운 사회 구성원으로서 노사관계를 책임지는 광주형 일자리의 취지를 공감하는 부분이다. 그러나 그동안의 진행 과정에서 노사 간의 모습은 과거 대립적 측면을 답습하면서 새로운 원동력을 확보하고 지역 경제 활성화에 기여하는 경제주체의 성격을 보여주지 못하는 실정이다. 이미 GGM이 출범한 상태에서 노사 책임경영은 사실상 구호에만 머물 수 있어 상당한 어려움이 예상된다.

원·하청 관계 개선과 관련하여 2015년 노동연구원에서는 결합교섭⁹⁾을 통하여 원청업체, 원청 노동자, 하청업체, 하청 노동자가 원청의 적정 임금을 통해 절감한 비용의 일부를 반드시 하청업체의 임금구조를 개선하는 재원으로 사용하는 방식을 제안한 바 있다.

이에 대한 민주노총 금속노조의 입장은 산별교섭 방식은 긍정적이나 그 효과의 측면에서 자동차 산업의 원·하청 관계를 개선하기에 너무나 부족한 액수이며, 완성차 노동자들로부터 부품업체 노동자에게 전달되는 경로가 제시되어 있지 않고, 이러한 임금의 양보가 원·하청 관계의 구조적 문제를 해결하는 데 도움이 되지 않는다는 점을 지적하고 있다(김경근, 2018).

9) 결합교섭은 원청의 노동자와 업체 대표, 하청의 노동자와 업체 표들이 모여서 함께 단체교섭을 하는 방안으로 원·하청 공동교섭을 의미한다.

결합교섭은 사회적 협약이 포괄적으로 작동될 수 있어야 한다. 이를 위해 산업단지 내에서 원·하청 관계를 맺고 있는 기업들은 적정 임금과 적정 노동시간의 원리에 기초하되, 원·하청 노조가 포괄하는 산단 노조가 산단 사용자 협의회와 공통적인 의제를 위한 교섭을 진행하도록 해야 한다. 더불어 적정 납품단가의 보장과 원·하청 관계에서 일자리의 질적 저하를 막는 내용으로 교섭을 진행할 필요가 있다.

2) 광주형 일자리 모델의 정체성

광주형 일자리를 둘러싸고 가장 많은 논란이 되고 있는 것은 광주형 일자리 모델에 대한 변화였다. 초기에 지역 차원에서 고안하고 접근하였던 사회적 대화를 통한 광주형 지역 일자리 모형은 이를 구체화하는 과정에서 과거에 진행하던 기초자치단체의 일자리 창출 사업으로 변질되었다.

애초에 광주형 일자리 모델은 ‘양극화 해소’와 ‘일자리 창출’을 동시에 달성한다는 목표로 광주지역에 노·사·민이 함께 자동차 산업의 신규 투자를 유치하여 ‘연대’와 ‘혁신’의 가치를 불어 넣은 신규 일자리 모델을 만든다는 목표로 고안된 것이다. 이러한 목표를 구체화하기 위하여 민주노총까지 포괄하는 사회적 대화 기구를 출범시켜 ‘더 나은 일자리위원회’가 발족되었고, 2년 동안 운영하면서 상생형 지역 일자리를 창출할 수 있는 4대 핵심 의제를 만들었던 것이다.

문제는 2017년 이후 투자를 유치하기 위하여 광주시가 현대자동차와 협상을 진행하면서 4대 핵심의제나 양극화 해소 등의 취지는 사라지고 지역에 대기업 유치를 한다는 개념으로 접근하면서 현대자동차와 광주시의 또 다른 지역 일자리 유형이 만들어진 것이다. 결국, 광주시를 매개로 두 입장(광주시와 노동계, 광주시와 현대자동차)이 조율되지 못한 채 갈등과 대립을 겪게 되었다.

특히 중앙정부가 광주형 일자리에 개입하면서 산업정책 차원에서 일자리 창출이라는 구체적인 결과가 중요하게 부각되었고, 그 과정에서 적정 임금이나 적정 근로시간은 대기업이 정착하기에 유리한 조건으로 의제화되고 노사 책임경영이나 원·하청 관계의 개선이라는 의제는 거론되지 못한 채 광주시와 현대자동차가 맺은 투자협약만이 집중적인 관심을 모았다.

산단 공사와 GGM이 출범하는 과정에서 현대자동차는 실질적인 지배력과

수익을 창출하는 조건을 갖추면서 초기 지역 주체들의 연대와 혁신의 정신은 더 멀어졌다. 이미 출범한 GGM을 통해 광주형 지역 일자리의 초기 정체성을 되살리고자 제도적 인프라로 광주상생일자리재단과 GGM 산하 상생협의회를 만들었으나 대기업의 영향력 아래에서 공동체를 토대로 한 ‘진성 사회적 대화’ (박명준, 2020)가 이루어질 수 있는지 의문이 제기된다.

3) 대기업의 영향력과 지방자치단체의 역량 부족

광주형 일자리의 모델과 관련하여 논의되어야 할 지점은 대기업의 영향력 문제이다. 애초에 포용성과 연대 정신으로 양극화 해소와 일자리 창출을 연결 시켰던 광주형 일자리 모델에서 자동차 산업에 대한 명확한 그림이 존재하였는지 의문이 든다. 실제로 광주형 일자리에 대한 논의는 현대자동차라고 하는 자동차 산업 내 독점적 지위를 가지고 있는 기업이 투자에 따른 이익을 향유할 목적과 정부의 일자리 창출이라는 목적이 결합하면서 지역 주체들의 핵심적인 문제 인식이 급속하게 왜곡되었다.

광주형 일자리의 초기 모델을 논의하였던 당사자들은 양질의 일자리를 창출하기 위해 ‘노동을 위한 자본의 동원(박명준 외, 2019:126)’ 을 모색하였으나 과연 이 취지가 자동차 산업의 현실 속에서, 그리고 자동차 산업의 노사관계 속에서 어떻게 그려져야 하는지에 대한 구체적인 상(像)이 있었는지 돌아보아야 한다. 물론 고용을 산업의 부산물로 간주하던 패러다임에서 벗어나 수요자 중심의 일자리 정책을 표방하고 산업정책과 노사관계의 복합적인 작동이 이루어지도록 한다는 문제 인식은 있었다. 그러나 실제로 자동차 산업과 관련된 기업을 유치할 경우 그간의 국내 노사관계의 역사를 볼 때 어떤 상황이 발생할 것인가는 예견되는 부분이였다. 또한, 4대 핵심의제의 내용을 자동차 산업의 대기업들이 수용할 것인가를 검토했어야 하는 것이다.

특히 이를 주도적으로 실행하여야 할 광주시는 누구보다도 그 내용을 정확하게 이해했어야 했다. 광주시는 대자본과 지역의 노동계뿐 아니라 중앙과 지역을 매개하는 조직이었다. 또한, 광주시는 광주형 일자리를 담아갈 신설 법인의 제1대 주주로서 적극적인 일자리 창출 과정에 개입하고 투자 주체로서의 역할을 맡고 있었다. 그런데 광주시는 지역 주체들이 제기한 양질의 일자리 창출을 위해 연대와 협력을 기반으로 한 4대 핵심의제를 제대로 이해하고 대

기업을 유치한 것이 아니었다. 광주시의 역량은 자동차 산업 내 대기업을 지역 내로 유치함으로써 일자리를 창출한다는 지극히 과거 일자리 창출의 접근 방식을 벗어나지 못하였다. 이러한 가운데 대기업은 공장의 증설 과정과 신설 법인에 영향력을 발휘할 수 있는 지분을 확보하고 주요 임원진으로 경영권을 장악함으로써 실질적인 지배력을 갖추었다. 이에 따라 구체적인 실적에만 집중했던 중앙정부의 개입은 결과적으로 대기업의 영향력을 강화하고 지역노동계가 사회적 대화를 중단하게 하는 결과를 초래하였다. 결국 광주시의 역량 미숙과 중앙정부의 실적을 중시하는 경향은 광주형 일자리 주체들의 초기 문제 인식을 쓸모없게 하였다.

이제 새로운 단계로 들어서서 지역의 주체들은 꺼져 가는 광주형 일자리의 취지를 살리기 위해 인프라를 재구축하고 있다. 그러나 더 중요한 것은 4대 의제를 자동차 산업의 일반적인 상황과 광주시 산단 속에서 어떻게 구체화해야 하는가에 대한 방향이 제시되어야 한다는 것이다. 그리고 그 방향대로 이끌어 갈 수 있는 행정의 능력, 지역 주체들의 역량을 어떻게 키워갈 것인가 하는 전문적인 역량의 문제가 대두되었다.

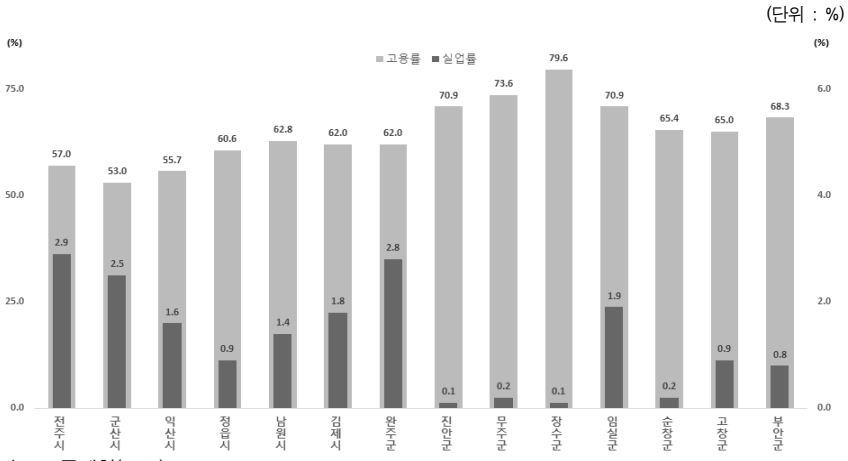
2. 군산형

가. 군산시 자동차 산업 고용 현황 및 추이

군산시의 2020년 상반기 고용률은 53.0%로 전라북도 내 타 시·군과 비교할 때 가장 낮은 것으로 나타났다. 취업자 수는 전주시 323천 명, 익산시 139천 명에 이어 군산시가 122천 명으로 3위를 점하는 것으로 조사되었다(통계청, 2020).

한편, 군산시의 2020년 상반기 실업률은 2.5%로 전라북도 내 타 시·군과 비교할 때 전주시 2.9%, 완주군 2.8%에 이어 3순위로 높게 나타났다. 실업자 수도 전주시 1만 명에 이어 군산시는 3천 명으로 상위권에 속하였으나, 전주시와도 격차가 존재한다.

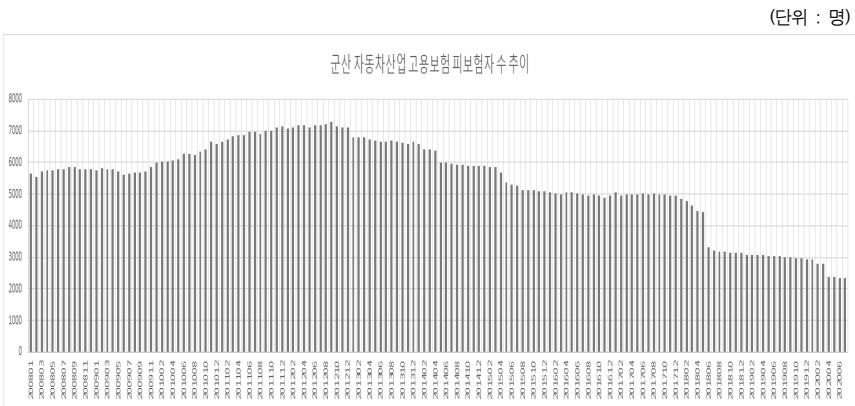
[그림 6-8] 전라북도 내 시군별 고용률 및 실업률



자료 : 통계청(2020)

[그림 6-9]는 2008년부터 군산시의 자동차 산업에 종사하는 고용보험 피보험자 수를 월별로 분석한 자료이다. 이 자료에 따르면, 군산시의 자동차 산업에 종사하는 고용보험 가입자 수는 2012년을 정점으로 지속적으로 감소하다가 2018년 급격히 감소한 이래 꾸준히 줄어들고 있다. 군산에 자리 잡았던 한국 GM이 계속되는 사업 악화로 고용을 감축하다가 2018년 공장 폐쇄를 결정한 데 따른 결과라고 할 수 있다.

[그림 6-9] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험자 수 추이

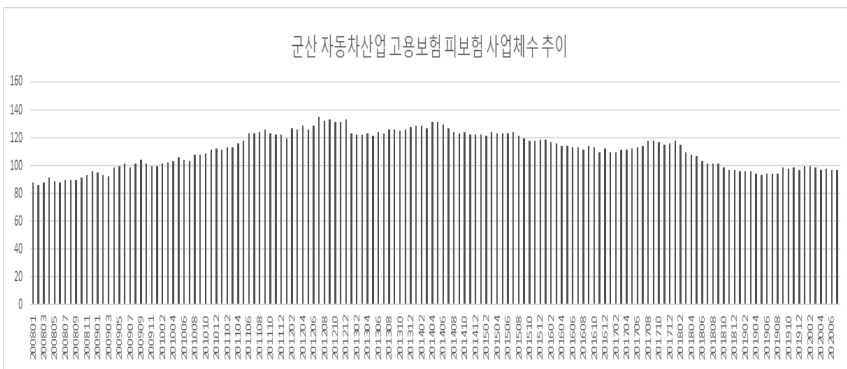


자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

군산시의 자동차 산업 고용보험 피보험 사업체 수 추이는 피보험자 수 추이와 맥을 같이 한다. 2012년 말 이후 사업체 수도 꾸준히 감소하는 추세를 보이며, 2018년 상반기부터는 그 이전보다 사업체 수가 더 가파르게 줄어들고 있음을 볼 수 있다. 한국GM과 직접적으로 연관이 큰 부품업체의 폐쇄에 따른 결과로 추측된다.

[그림 6-10] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험 사업체 수 추이

(단위 : 개)

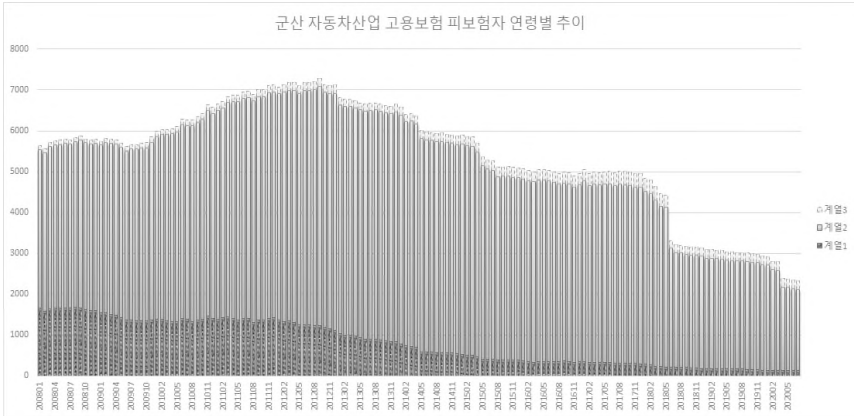


자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

[그림 6-11]은 2008년부터 2020년 상반기까지 군산시의 자동차 산업 고용보험 피보험자 추이를 연령별로 살펴본 것이다. 그림의 맨 아래를 형성하는 계열 1은 30세 미만, 계열 2는 30~54세, 계열 3은 55세 이상을 나타낸다. 정년을 앞둔 55세 이상자들의 인원수는 대체로 그대로 유지되는 데 반해, 가장 많은 인원을 차지하는 30~55세의 비중이 줄어들었음을 알 수 있다. 나아가 20대 청년 세대들의 고용보험 가입 비중이 매우 감소하였음을 확인할 수 있다. 따라서 자동차 산업의 고용 감소는 30~54세에 가장 큰 타격을 주었고, 20대의 경우는 신규 입사 가능성조차 주어지지 않은 결과로 분석된다.

[그림 6-11] 군산 자동차 산업 고용보험 피보험자 연령별 추이

(단위 : 명)



주 : 계열 1은 30세 미만, 계열 2는 30-54세, 계열 3은 55세 이상.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

나. 군산형 일자리의 배경

군산시의 경제 상황은 2013년 이전에는 노동수요 자급 비율로 보았을 때 75% 정도의 자급률이 가능한 도시였다. 특히 2007년 말부터 2012년 상반기까지 전라북도 전체에 농공단지 9곳이 신설되고 지방산업단지 1곳이 신설되면서 전라북도의 사업체 수와 종사자 수도 각각 33.4%, 31.1%가 증가하였다.

군산은 군산국가산업단지가 확장하고, 군산2국가산업단지의 신규 조성과 분양 완료에 따라 사업체 수와 종사자 수의 증가가 매우 두드러졌다. 그리하여 2012년 6월 군산시의 사업체 수가 2007년 276개에서 2012년 525개로, 종사자 수는 같은 기간 13,190명에서 23,971명으로 각각 90.2%, 81.7% 증가하였다. 그중에서도 제조업은 같은 기간에 65.13%, 소비자 서비스업은 14.83%가 증가하였고, 지역 내 총생산액도 제조업은 84.65%, 소비자 서비스업은 9.78%가 증가하였다.

군산시는 9,300,000제곱미터를 개발하는 새만금 사업을 추진하면서 추정 고용 인구가 18,693명에 이르는 등 상당히 선순환하는 모습을 보여주었다. 특히 군산은 노동수요 자급 비율이 2008년 90.60%에서 2012년 2분기에 91.04%로 지역 경제 활성화의 청신호가 되었다. 또한, 종사자가 다른 지역에 거주하는

직주 불일치(spatial mismatch) 수치도 전북 지역에서 가장 낮은 16%를 보여주었다(이정섭·은석인, 2013).

그런데 현대중공업 군산조선소가 가동을 중단하고 한국GM이 군산공장을 폐쇄하면서 일자리가 급격하게 감소해 지역의 산업 기반이 악화되었다. 한국GM 군산공장 폐쇄로 종업원 2,044명과 164개 협력업체의 종업원 1,028명이 일자리를 잃었고, 현대중공업 산하 군산조선소의 가동 중단으로 인해 종업원 760명과 협력업체 종업원 4,099명의 일자리가 감소하여 총 4,859개의 일자리가 사라졌다. 그리하여 군산시 인구의 1/4 수준이 생계 위기에 봉착하였다.

주요 지표를 보면, 군산시의 인구가 2016년 기준 277,551명에서 2018년 272,645명으로 4,906명이 감소하였다. 고용률은 2016년 55.1%에서 2018년 53.1%로 전국에서 두 번째로 낮은 상황이다. 실업률도 2016년 1.6%에서 2018년에는 3.2%로 올라 전반적으로 인구와 함께 일자리까지 감소하였다(군산시 보도자료, 2019.10.24.).

산업적 측면에서도 현대중공업 군산조선소의 가동 중단과 한국GM 군산공장의 수출 감소가 지역 내 핵심 시설의 경쟁력 약화로 이어졌고, 수출과 생산 등 경기 지표가 악화되었다. 2017년 8월에 자동차 부품의 수출이 전북 내 수출액의 24.6%를 차지하였으나 2019년 8월에는 15.8%로 감소하였고, 조선 부품은 2016년 대비 2017년에 98.5%가 감소하였고 2018년에는 74.4%로 감소하였다. 자동차 산업 피보험자 수 역시 2016년부터 지속적으로 감소하여 2016년 8월에 4,958명이었으나 2018년 8월에는 3,487명으로 2016년 대비 29.7% 감소하였고, 2019년 8월에는 3,211명으로 35.2%나 감소하였다. 선박 해양 구조물과 부품업체의 경우 2016년 8월 2,751명이었는데 2017년 8월에는 386명으로 무려 86% 줄어들었다. 2018년에는 전년 대비 23.6%나 줄었으며, 2019년 8월에는 또 전년 대비 35.3%가 줄어들었다.

〈표 6-3〉 군산시 수출입 현황과 피보험자 수 현황

(단위 : 백만 달러, %, 명, %)

		2016년 8월		2017년 8월		2018년 8월		2019년 8월	
수출입	전체	1,503	-	1,147	-24.1	2,098	83.9	1,676	-20.1
	소계	746	-	320	-57.1	248	-22.5	172	-30.7
	자동차/ 부품	284	-	313	10.2	246	-21.4	169	-31.3
	산박 해양 구조물/부품	462	-	7	-98.5	2	-74.4	3	50
피보험자	전체	56,567	-	55,073	-2.6	52,008	-5.6	57,236	10.1
	소계	7,709	-	5,392	-30.1	3,487	-35.3	3,211	-7.9
	자동차/ 부품	4,958	-	5,006	-1.0	3,192	-36.2	3,020	-5.4
	산박 해양 구조물/부품	2,751	-	386	-86.0	295	-23.6	191	-35.3

자료 : 전라북도 군산시 보도자료, 2019.10.24.

이러한 경제 상황의 여파로 고용노동부는 2018년 4월과 5월에 군산시를 고용위기 지역으로 지정하였고, 산업통상자원부도 군산시를 산업위기대응 특별지역으로 지정하였다. 유동훈·강동우(2019)의 연구에 따르면 2016년에는 조선업의 피보험자 63.7%가 군산시에 근무하고 있었으나 2018년에는 급격하게 줄어 27.8%만 근무하고 있는 것으로 나타났다. 타 산업에 종사하는 피보험자의 비중은 늘어나 다른 제조업 분야나 “기타 금속가공 제품 제조업” 등으로 일자리를 이동한 것으로 나타났다. 지역 간 이동을 살펴보면 울산광역시 동구, 전남 영암군, 전북 익산시, 경상남도 거제시의 피보험자 수가 증가한 것으로 나타나 조선업에 종사하던 근로자가 일할 수 있는 비슷한 산업 및 직종의 일자리로 이동한 것으로 추정하였다. 결국, 군산으로서는 특단의 조치를 취하지 않으면 안 될 지역 고용의 위기가 도래하였던 것이다.

다. 군산형 일자리 모델의 논의 과정

이러한 상황에서 광주형 일자리는 군산 지역 내 주체들에게 하나의 사례가 되었다. 한국GM 군산공장이 폐쇄 결정을 내리고 현대중공업 군산조선소도 가동을 중단하면서 지역의 주체들은 군산형 지역 일자리 모델을 적극적으로 모색하기 시작하였다. 본 연구에서 군산형 일자리 모델의 논의 과정을 거버넌스 모색기와 거버넌스 운영기로 구분하여 정리하기로 한다.

1) 거버넌스 모색기

가) 한국GM 공장 폐쇄에 대한 집담회 조직

2017년 ‘지역노사민정협의회’ 나 ‘지역 인적자원개발위원회’ 등이 충분한 효과를 거두지 못하는 상황에서 광주형 일자리가 만들어지자 각계의 관심이 상생형 지역 일자리 사업에 쏠렸다. 2017년 11월 28일 고용노동부의 공모로 진행된 ‘노사 상생형 지역 일자리 컨설팅 지원사업’에 전북이 선정되면서 그 일환으로 ‘전북도 노사 상생형 일자리 모델 구축 방안’ 집담회를 개최하였다. 집담회 과정에서 노사 및 원·하청 간 협의를 통한 노동조건 개선과 노사관계 혁신에 대한 논의가 이루어졌다. 이러한 시기에 현대중공업의 조선소가 가동을 중단하였고, 2018년 2월 13일 한국GM의 경영진은 군산공장의 폐쇄를 발표하였다. 한국GM의 경영진은 한국에서 GM이 철수하는 것이 아니라 정부가 지원하는 경우 창원과 부평공장은 유지할 것이라는 입장을 밝혔다. 이에 전문가들은 군산의 지역 일자리에 대한 논의를 공론화할 필요성을 느끼고 민간 차원의 집담회를 본격적으로 조직하였다.

2018년 2월 27일 ‘전북 노사민정 네트워크포럼’ 과 ‘군산대 산학협력단’ 등 3개 단체를 중심으로 ‘한국GM 군산공장 위기극복을 위한 집담회’를 개최하였으며, 군산공장 폐쇄에 대한 해법을 놓고 논쟁을 벌였다. 전문가들은 한국GM의 공장 재가동은 가능성이 높지 않으므로 매각할 수 있는 여건을 조성하여야 한다는 입장을 제기하면서¹⁰⁾ 행정이 군산 산업구조의 고도화 마스터플랜을 제시하여야 한다고 주장하였다. 행정은 한국GM의 공장 재가동에 무게를 두고 대응 방안을 모색하고 있었다.

2018년 4월 2일 ‘한국GM 군산공장 위기극복과 지역 고용·산업정책을 위한 토론회’가 2차로 개최되었다. 토론회는 ‘한국지역 고용학회’, ‘전북연구원’, ‘경제사회발전노사정위원회’ 등 6개 단체가 공동으로 진행하였다.

10) 당시 발표 자료에 따르면 한국GM은 70여 개의 공장을 폐쇄하면서 매각한 사례는 단 1곳(현재 테슬라 공장인 프로모 공장)뿐이며, 이것도 프로모 공장 자체가 원래 자신들의 소유가 아니었기 때문에 폐쇄하지 못했다고 한다. 실제로 한국GM은 2008년 금융위기 이후 GM홀덴(호수) 폐쇄, 웨보레 브랜드 유럽 철수를 단행하여 한국GM 군산공장의 단계적인 폐쇄 절차를 밟았고, 해외 공장을 북미와 중국에만 남기는 방향으로 추진하였다고 한다.

이 집담회에서 군산 지역의 산업 생태계 분석과 더불어 노사민정 합의 기구에 토대를 둔 일자리 모형 구축에 대한 필요성을 제기하였다. 군산 지역의 새로운 산업 생태계가 필요하다는 논의와 함께 이를 위한 군산 지역 전반의 산업 모형에 대한 논의가 진행되었다.

이렇게 집담회가 진행되는 과정에서 군산 지역의 노사 주체 및 시민단체들은 공감대를 넓혀 갔다. 특히 민주노총 군산지부와 산업정책 전문가가 나서서 군산형 지역 일자리 모델 구축을 위해 적극적으로 노력하였다.

〈표 6-4〉 한국GM 군산공장 위기극복과 지역 고용·산업 정책을 위한 집담회

	주최	쟁점
제1차 (2018.2.27.)	전북 노사민정 네트워크포럼, 전북 노동 고용 포럼, 군산대 산학협력단	군산공장 폐쇄 관련 논의 -학계 : 폐쇄를 전제로 산업구조 고도화의 마스터플랜 요청 -정부: GM 재가동을 위한 지원 모색
제2차 (2018.4.2.)	한국지역 고용학회 전북 연구원 경제사회발전노사정위원회 전북 노사민정 네트워크포럼 전북 노동 고용 포럼 군산대 창업지원단	군산 지역의 새로운 산업 생태계 유지 새로운 일자리 모형 구축 노사 대응 전략의 필요성

나) 지역주체 논의구조 형성

2018년 3월 19일 군산시는 고용노동부에 고용위기 지역 신청을 했다. 이에 따라 군산시는 2018년 4월 5일 고용위기·산업위기 대응 특별지역으로 지정되었다. 그리하여 군산시는 고용위기 지역에 주어지는 사업주 지원, 노동자 지원, 지역 일자리 창출 등을 위한 다양한 지원을 받게 되었다. 그리고 2018년 5월 10일 정부는 한국GM의 지원 방안을 확정하였고, 2018년 5월 31일 군산공장의 폐쇄가 공식화되었다. 한국GM 군산공장의 매각은 정부 부처와 전문가들의 대응으로 신속하게 이루어졌다. 정부 부처는 실사를 통한 매각의 명분과 매입 대상자를 물색하였다. 매입 대상자는 중소기업벤처부에서 중소기업 컨소시엄과 엠에스오토텍 주도의 컨소시엄으로 이루어졌다. 2018년 12월 엠에스오

토텍과 군산공장의 매각 협상이 개시되었고 2019년 3월 19일 명신과 한국GM 군산공장의 매각 MOU가 체결되었다.

한편 민주노총 군산시지부장은 한국GM 군산공장의 폐쇄로 인한 대응 방안을 고민하며 집담회에 적극적으로 참여하였다. 그간 참여하지 않았던 ‘군산시 노사민정협의회’에도 참여하면서 적극적으로 노사와 시 차원의 논의를 진행하고자 했다. 그리하여 2018년 12월 24일 ‘군산시 노사민정협의회’를 열고 공동선언문을 통해 지역의 위기극복, 청년 일자리 창출, 기초 고용 질서 준수 등의 역할을 수행하고 실무협의회를 구성하여 지역 일자리 모델에 대해 심도 있는 논의를 진행하기로 하였다. 여기에는 한국노총, 민주노총, 상공회의소, 기업인협회 대표, 군산시의회, 법률·노무 전문가 등 협의회 위원 14명이 참석하였다. 실무협의회는 한국노총, 민주노총, 기업 5개, 군산시 관계자, 교수 등으로 구성되었다.

2) 거버넌스 운영기

가) 노사상생형 지역 일자리 컨설팅 운영

2018년 12월 24일 민주노총이 참여하는 ‘군산시 노사민정협의회’를 재 정비하고 실무협의회를 출범시키면서 한 달에 한 번 이상 회의를 여는 등 진행에 박차를 가했다. ‘군산시 노사민정협의회’는 실무협의회와 별도로 대표자 회의를 진행하고 동시에 시민들과 이를 공론화하기 위한 다양한 토론회를 개최하였다.

2019년 1월 9일 시의회 주관으로 전문가·교수 그룹, 민주노총, 시민단체, 군산시 관계자가 모여 ‘군산형 일자리 발굴’을 위한 토론회를 개최하였다. 토론회를 통해 지역사회 각계각층의 의견을 수렴하고 통합하여 군산시와 전라북도, 정치권과 노동계, 기업을 설득하여 군산형 일자리를 만들자는 데 의견을 모았다. 시의회는 만장일치로 군산형 일자리 창출 촉구 건의문을 채택하여 청와대, 일자리위원회, 고용노동부, 전라북도에 전달하였다.

이러한 노력 끝에 2019년 4월 노사발전재단의 ‘노사 상생형 지역 일자리 컨설팅 지원사업’의 첫 번째 지역으로 군산이 선정되었다. 이어 2019년 5월 9일 군산시가 노사발전재단과 ‘노사 상생형 지역 일자리 컨설팅 지원사업 협약’을 체결하였다. 그리고 5월 30일에는 새만금 컨소시엄(에디슨모터스 등 4

개사 참여)과 투자협약을 체결했다.

2019년 6월 3일 ‘군산시 노사민정협의회’는 위원 15명과 노사민정 실무 위원 8명, 시의회 등 30여 명이 참석한 가운데 중앙이 참여하는 ‘군산시 노사민정협의회’를 개최했으며, 2019년 6월 19일 ‘군산시 노사민정협의회’는 논의 결과를 시민들과 공유하고 공감하는 콘퍼런스를 진행하였다. 동시에 명신이 전북 및 군산시와 투자협약을 체결하였다.

이후 공론화를 위해 참여단을 구성했다. 참여단은 노사민정 실무협의회 관계자, 한국노총과 민주노총을 포함한 이해관계자 및 다양한 연령층의 군산 청년과 시민 등 총 50여 명으로 구성되었다. 그리고 7년 19일 이후 상생 협약안에 대한 논의를 계속하면서 공론화 프로그램도 기획하였다.

2019년 7월 24-25일에 공론화 참여단은 노사민정 공론화 프로그램을 통해 광주형 일자리의 사례를 학습하고 상생형 군산 일자리 모델의 투자 유치 기업인 명신(MS컨소시엄)과 새만금형 투자계획과 사업계획을 논의하였다. 이후 원·하청 상생 방안은 민주노총 관계자와 전문가 발제를 통해 군산 지역의 각 주체의 숙의 과정을 거치게 되었다.

그리고 마침내 2019년 10월 24일 상생 협약식을 체결하였고 ‘2020 상생형 일자리’를 신청하였다.

나) 진행 과정에서 각 주체의 이견 조정

일자리 상생협의회 진행 과정에서 각 주체는 합의 내용을 둘러싸고 갈등을 빚었다. 민주노총의 경우 상급 단체의 반대에 부딪혔다. 군산시지부는 그간의 논의 내용을 가지고 본부와 소통하였으나 당시 민주노총 본부에서는 노동기본권을 제한하는 사업으로 산별교섭을 저지하는 협약이라며 반대 입장을 표명하였다. 또한, 금속노조 전북본부에서 투자금 회수의 문제를 제기하기도 하였다. 그러나 군산시지부에서는 기존의 민주노총 소속 현대중공업 군산조선소와 한국GM 군산지부가 없어지면서 지역 내 조직 기반이 취약해질 수 있다는 점과 지역 일자리의 초기 구축과정에서 주도적인 역할을 해 왔던 점을 고려하여 계속 참여하기로 하였다. 그리고 민주노총의 우려를 잠재우기 위한 일자리 협약의 효력 기간 문제, 투명경영을 위한 노동이사제, 우리사주제, 산별교섭 등을 제기하였다.

한국노총은 ‘지역노사민정협의회’에 지속적으로 참여하고 시와의 관계도 원만하여 큰 문제가 없었으나, 회의 진행 과정에서 민주노총의 산별교섭 제안에 반발했다. 한국노총으로서는 지역 내에 산별 노조가 없으므로 산별교섭으로 진행하자는 것은 민주노총의 이해관계가 반영된 것이라는 판단을 한 것이었다. 그러나 이 부분은 민주노총에서 클러스터 내 공동교섭으로 수정하면서 조정되었다.

기업 측에서는 노조 측의 노동이사제나 우리사주제도에 대하여 상당한 반발을 하였다. 그러나 유일하게 노조가 있는 명신 측에서 노동이사제와 우리사주제를 수용하는 대신 무파업 5년을 조건으로 제시하면서 합의에 이를 수 있었다.

중앙정부 측에서는 군산시의 기업이 중견기업과 중소기업 클러스터라는 문제를 제기하였다. 정부는 명확한 결과를 예측할 수 있도록 하나로 통일해서 진행하기를 원했다. 부품업체 20여 개를 전제로 상생형 일자리를 구성하는 경우 성공 여부를 보장하기 어렵다는 것과 질이 낮은 부품업체의 일자리에 대한 우려를 직접적으로 표시하였다. 노사민정협의회는 중앙정부의 문제 제기를 수용하여 20개 기업을 5개 기업으로 줄였다. 5개 기업도 많다는 정부의 문제 제기에 대해 협의회는 군산 지역의 특성을 전제로 미래 지향적인 차원에서 새로운 산업 클러스터를 형성하기 위한 모델이므로 지역 내 클러스터를 형성하는 것이 중요하다는 점을 부각시켰다. 특히 대기업 중심의 모델이 아니라 지역 차원의 클러스터 모델이라는 특징을 강조하였다. 그리하여 명신 컨소시엄과 새만금 컨소시엄으로 전기 자동차 클러스터를 조성하고 이를 매개로 양질의 일자리를 창출한다는 계획이 수용되었다. 현재 상생형 일자리 모형으로 산업통상자원부의 공모에 참여한 상태이다.

라. 논의의 쟁점

1) 군산형 일자리 협약의 개요

2019년 10월 24일 군산형 일자리의 내용은 부칙까지 포함하여 총 11개의 장, 총 40조의 조문으로 구성되어 있다. 협약의 조문 당사자는 한국노총 군산지역지부, 민주노총 군산시지부 그리고 명신, 대창모터스, 에디슨모터스, 엠피

에스코리아의 노조 측 대표와 기업, 군산시의회, 군산대학교, 군산경실련, 민생 실현연대, 전라북도, 군산시, 새만금개발청, 중소벤처기업진흥공단, 고용노동부 고용노동청 군산지청이 참여하여 아래와 같은 협약서를 체결하였다.

〈표 6-5〉 군산형 일자리 모델 업무협약서 요약

구분	세부 내용	비고
전문과 제1장 총칙	제1조(목적) 군산 경제 활성화를 위한 전기 자동차 클러스터 사업 추진	
제2장 협약 범위 및 대상 기업	제2조(공간 및 협약 대상 기업) 전기 자동차 클러스터 부품생산 협약에 참여한 기업을 대상, 동의 후 확장 가능	
제3장 협력적 노사 관계 구축	제1절 협력 분야: 적정 임금 근로조건 성실 협의, 적정 납품가, 비정규직 격차 해소 노력	
	제2절 전기 자동차 클러스터 상생협의회: 노사 교섭 지원, 전략적 연대, 실무 추진단, 갈등조정 중재 특별위원회 운영, 임금관리위원회	
	제3절 적정 임금의 실현: 임금 항목 단순화 기본급 향상, 영업 이익에 비례하는 인센티브, 가처분 소득 향상 지원, 임금체계 개편,	
	제4절 적정 노동시간 실현: 40시간 + 12시간 → 초과 노동시간 4시간 수당 지급, 나머지 근로시간 저축계좌에 저축,	
제4장 투자	투자기업의 이전 및 투자: 참여기업 연도별 투자계획 수립 및 이행, 군산시: 공유재산 임대, 인프라 건설, 세제 감면, 자금R&D판로, 고용 및 교육훈련 등 군산시와 상생협의회: 이행 상황 관리	
제5장 노사 상생 및 원·하청 상생을 위한 클러스터 내 공동 교섭	제1절 제17조 투명경영 실현을 위한 정보 공개 및 협의 제2절 클러스터 내 공동교섭(집단교섭), 1단계 공동교섭, 2단계 사업장별 교섭 상생협의회(갈등조정 중재 특별위원회) 이견 발생 시 조정, 5년 동안 조정안 수용 제21조 우리사주제 및 노동이사제 또는 이사회 참관제 실시 제22조 동일기업 내 전환 배치, 제23조 교육훈련	
제6장 원·하청 상생 방안	기술 이전, 부품 조달 노력, 정보 공유, 공정거래, 공동교섭, 협의체 구성 장려, 기업체 간 협약체제, 공동 근로복지기금 조성, 역내 부품 의무 구매 비율, 수익 공유	

〈표 6-5〉 군산형 일자리 모델 업무협약서 요약

구분	세부 내용	비고
제7장 미래 세대 및 지역사회 상생	제28조 지역사회 공헌사업, 지역인재 우선 채용, 지원기금 조성 참여, 지역 노동자 채용, 지역 업체 활용	
제8장 지속 가능성을 위한 민간 협력	제32조 R&D 지원, 제33조 e-Mobility Maker Space 구축	
제9장 정부 등 지자체의 지원	제35조 정부 등 지자체의 지원 제36조 중소벤처기업진흥공단의 역할 : 전기 자율차 클러스터 조성 및 기업 유치, 중소벤처기업에 대한 자금, 수출, 인력양성 지원, 자동차 협력사 중에 전기 자동차 부품 생산으로 전환하고자 하는 기업 지원	
제10장 기타	제37조 성실 이행, 제38조 상호 협의, 제39조 협약 불이행 시 제재	
제11장 부칙	협약의 효력, 향후 참여를 원하는 기업은 상생협회의회의 승인하에 참여 가능	

2) 쟁점별 내용

가) 일자리 창출계획

군산형 일자리 창출의 핵심축은 ‘전기 자동차 클러스터’이다. 노사민정이 협력하여 군산 및 새만금 산업단지에 전기 자동차 클러스터를 형성하는 것으로 참여기업은 대기업이 아닌 중견·벤처기업이다. 참여기업들은 명신 컨소시엄과 새만금 컨소시엄으로 구분된다.

명신 컨소시엄은 (주)명신을 중심으로 엠에스오토텍 등 엠에스 관련 계열사들이다. (주)명신은 현대자동차의 1차 협력업체로 엠에스오토텍의 자회사이고 한국GM의 공장 부지를 매입하여 입주했다. 중국 전기 자동차 업체 퓨처 모빌리티와 맺은 위탁계약에 따라 2021년까지 OEM(주문자 상표 부착 생산) 방식으로 전기 자동차 ‘바이톤 엠바이트’를 연간 5만 대 생산할 계획이었다. 그리고 명신 컨소시엄은 2020년부터 700여 명을 신규 채용하고, 2022년까지 2,675억 원을 투자해 900여 명의 직접고용을 계획하고 있다. 생산 규모는 SUV 등 전기 자동차 12만 대를 생산하는 것을 목표로 세웠다.

그러나 2020년 7월 중국 전기 자동차 ‘바이톤 엠바이트’가 파산 위기에 놓이면서 5만 대를 위탁 생산하기로 했던 전망이 불투명해지고 투자를 논의하

던 글로벌 투자회사가 투자를 하지 않기로 하면서 문제가 되었다. 그리하여 명신은 바이톤과의 사업을 제외하고 국내외 6~7개의 전기 자동차 업체와 위탁 생산을 추진하는 중이다.

새만금 컨소시엄의 에디슨모터스, 대창모터스, 엠피에스코리아 등 4개 전기 자동차 업체와 코스텍 등 11개 자동차 부품업체는 새만금 산업단지 제1공구 및 군산국가산업단지 유희 부지에 입점한다. 이후 2022년까지 1,447억 원을 투자하여 1,061명을 직접고용하고 57,000여 대의 전기버스와 전기 트럭을 생산할 계획이다.

나) 적정 임금의 실현

군산형 일자리의 상생 협약에서는 적정 임금의 실현을 위해 기업의 고용 규모별 평균 수준의 임금을 지향하고 직무와 직능을 중심으로 기본급을 정하며 성과급은 집단 성과급을 제시하고 있다. 기본급의 직무급은 최저 기준으로 지급하고, 부가급으로 직무수당과 환경수당(작업 조건, 육체노동에 대한 보상)으로 구성하며, 근속 숙련급은 근속기간에 따라 지급하되 직종별·직무별 숙련 기간을 고려하여 지급 기간을 결정하고 있다. 그리고 수당은 직책수당과 사후적인 시간 외 수당을 정하고 성과급은 집단 성과급을 임금 총액의 5% 내외로 조절하여 지급하는 것으로 제시하고 있다. 시간 외 근로수당은 실제 근로시간을 주 평균 4시간의 범위에서 운영하되 4시간을 초과하는 근로시간은 근로시간 저축계좌에 저축하도록 하고 있다. 핵심은 기본급이 전체 임금의 80% 이상 되도록 하되 노동 강도와 위험을 기준으로 계산하는 직무급을 도입하여 노동자 내부의 갈등을 조정하겠다는 취지로 합의했다. 초기에 적정 노동시간에 대한 노사 간의 갈등이 있었다. 그러나 적정 노동시간에 대한 합의는 군산시의 특성을 반영할 때 반드시 필요한 부분이다. 군산시는 버스를 생산하는 상용차 업체가 많은데 버스는 늦봄 초여름에 팔기 위해 공장 가동을 늦겨울과 봄까지 진행하여 시간 외 근로의 파동이 심하다. 비용 중심의 고용을 하는 경우 비정규직이 양산되므로 이를 막기 위해 근로시간 저축계좌를 통해 문제를 해결하는 것이 필요하다는 판단이었다.

이에 대하여 민주노총은 현재 전북 지역 제조업의 임금수준이 가장 낮은데 전북 지역의 제조업 평균임금을 지향한다는 것은 결국 제조업 중에서 가장

낮은 임금을 주겠다는 것이며, 기업의 투자를 위해 노동자의 임금을 깎으려는 것이라고 비판하였다¹¹⁾.

다) 원·하청 상생을 위한 클러스터 내 공동교섭

군산형 일자리는 원·하청 상생을 위해 수평 계열화를 통한 가치사슬을 형성하고 하청업체와 수익의 공유를 반영하였다. 상생 협약에 동의하는 기업 중에서 노동조합이 있는 곳은 단 1곳에 불과하지만 전체적으로 노동자 대표를 선발하여 노사가 공동으로 교섭하는 클러스터 내 공동교섭(집단교섭)을 진행하도록 하고 있다.

공동교섭은 2단계로 이루어지도록 했다. 1단계로 노조 측의 노동자 협의회와 기업 측의 사용자협의회가 공동으로 임금 상승률을 결정하면, 이를 참고하여 참여기업들이 2단계로 각각 임금 교섭을 진행하도록 하였다. 공동교섭을 진행할 때 협의회 내에 임금관리위원회를 두고 노동자의 임금이 적정수준을 유지할 수 있도록 기업 규모별, 직종별 적정 임금 구간과 매년 임금 상승률을 결정하여 공동교섭 위원에게 제시하도록 하고 있다. 또한, 이러한 조정안이 수용되지 않을 경우 상생협의회(갈등조정 중재 특별위원회)에 조정 또는 중재를 요청하도록 하고 신속하게 이견이 해소되도록 하고 있다. 특히 노사 쌍방의 요청에 의한 중재 건은 갈등조정 중재 특별위원회가 최종적으로 제시한 의견을 수용하도록 하고 있다. 특히 생산 개시 후 5년 동안 이를 의무로 규정하고 있다. 공동교섭에서는 향후 발생할 수 있는 원·하청 간 격차를 해소하기 위한 공동복지기금도 조성하기로 하고, 교섭 시기를 일치시킴으로써 모든 부품이 적시에 공급되어야 하는 산업적 특성을 고려한 교섭을 구상하였다.

노사 간의 의견 불일치와 신뢰의 토대가 미약한 점을 고려하면서도 자동차 산업의 특성을 반영하한 것으로 보인다. 특히 기존 대기업 중심의 일자리와 비교하여 협력업체 위주의 질적으로 낮은 일자리를 개선하기 위한 노력을 반영한 것으로 판단된다.

그러나 민주노총에서는 군산형 일자리 협약이 노동 3권을 제약하고 있다고 비판하고 있다. 임금관리위원회가 제시한 인상률을 노사가 수용해야 한다

11) 참여와 혁신(2019.12.08.), 군산형 일자리 기대와 우려 사이.

는 것은 노동자에게 통제된 임금을 강제하는 것이며, 법적 권한이 없는 ‘갈등조정 중재 특별위원회’를 통해 파업권을 제약하도록 한 것도 위법으로써 효력이 없다는 점을 지적하고 있다. 이에 민주노총 군산시지부는 민주노총의 법적 판단은 인정하지만 5년 안에 노동조합을 설립해서 법적 권한을 확보할 예정이며, 지역에서 일자리를 만들기 위한 사전 노력은 필요하다고 했다.¹²⁾

그리고 한국노총과 민주노총 모두 제39조의 협약안 불이행 시 지원금을 회수한다는 조항은 노동계를 압박하기 위한 장치라고 반발하고 있으며, 한국노총 측은 투자기업에 대해서만 지원금 회수 등의 조치가 필요하다고 주장하고 있다.

라) 경영 참여와 투명경영

상생 협약서에는 참여기업 사용자의 투명경영과 윤리경영을 위한 정보공개 및 협의를 성실하게 진행하도록 규정하고 있다. 특히, 노동자에게 기업의 경제적, 재정적 상황을 공개하고 노동이사제를 도입하거나, 또는 상장 전까지 노동자 대표가 이사회에 참관할 수 있도록 하고, 상장 시 우리사주제를 도입하도록 하고 있다. 초기에 노조 측에서 이 문제를 제기하였을 때 기업 측에서는 상당한 거부감을 나타내며 반대하였다고 한다. 이에 대하여 시민단체와 전문가 측에서 기업을 설득하고 노동조합이 5년 동안 파업을 하지 않도록 제도적 장치를 만들면서 경영에 참여할 수 있는 토대를 형성하였다.

3. 강원형

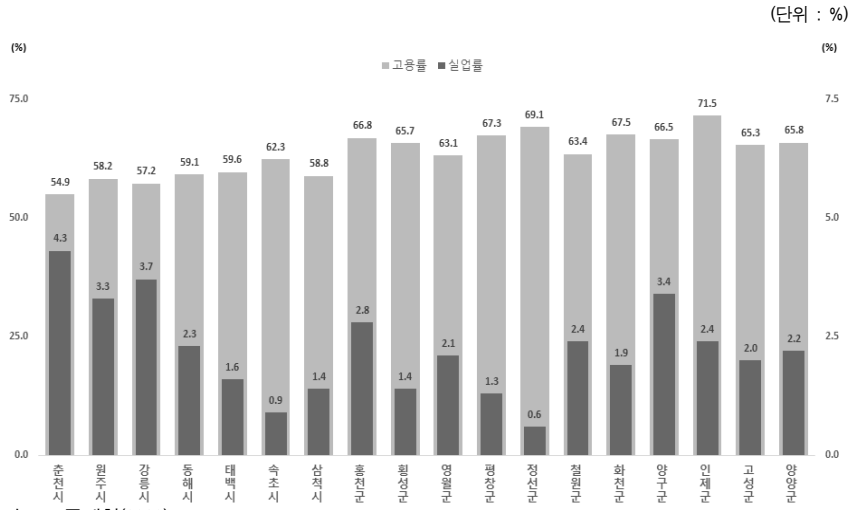
가. 강원도 자동차 산업 고용 현황 및 추이

강원도의 2020년 상반기 시 지역의 고용률은 57.6%이며 실업률은 3.2%이다. 이는 전년 동기 고용률 59.4%, 실업률 3.4%보다 고용률은 약간 개선되었고 실업률은 더 증가한 수치이다. 이것은 지역의 경제활동참가율이 증가한 것과 연관이 있을 것으로 보인다.

강원도 군 지역의 2020년 상반기 고용률은 평균 66.4%, 실업률은 평균 2.0%로 전년 동기 고용률 67.1%와 실업률 1.5%보다 악화된 수치이다.

12) 참여와 혁신(2019.12.08.), 군산형 일자리 기대와 우려 사이.

[그림 6-12] 강원도 시 지역의 고용률과 실업률



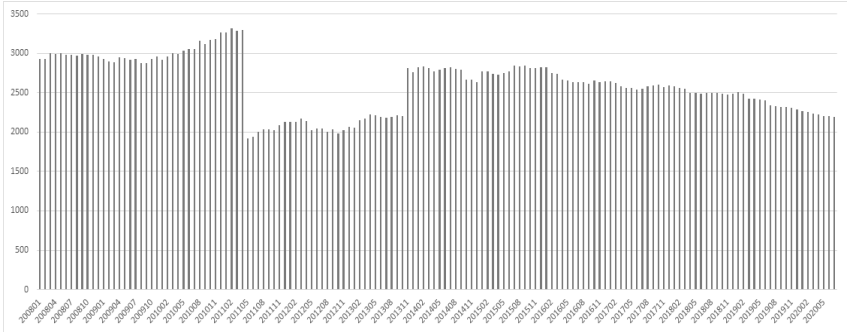
강원도 내에서 자동차 산업과 연관이 큰 지역은 횡성군과 원주시다. 전기 자동차 공장이 설립되는 공단은 횡성군에 위치해 있으나, 인적 자원은 주변 도시인 원주에서 공급될 것으로 전망된다. 대학을 비롯해 주택 및 생활 편의 시설 등 인프라가 원주에 마련되어 있을 뿐 아니라 출퇴근 시간도 1시간 이내에 가능하기 때문에 횡성군과 원주는 같은 생활권이라고 할 수 있을 것이다. 따라서 강원도 자동차 산업 인력의 변동과 횡성군과 원주시의 인력을 함께 살펴보는 것이 필요해 보인다.

2020년 상반기 강원도 횡성군의 고용률은 65.7%로 높은 편에 속하나, 원주시는 춘천시(54.9%), 강릉시(57.2%)에 이어 세 번째로 낮은 58.2%로 나타났다. 원주시의 실업자 수도 실업률이 가장 높은 춘천시와 비슷한 6천 명 수준인 것으로 조사되었다.

다음 [그림 6-13]은 「고용보험 행정통계」를 활용하여 횡성군과 원주시의 자동차 산업 종사자 수를 조사한 자료이다. 2008년부터 2020년 상반기까지 월별로 인원 추이를 지켜본 결과, 2011년 상반기에 급격히 감소했던 자동차 산업 종사자 수가 2013년 하반기부터 다시 증가했다가 점차 감소하는 추세를 보이고 있다.

[그림 6-13] 횡성군·원주시 자동차 산업 종사자 수 2008~2020년 변동 추이

(단위 : 명)

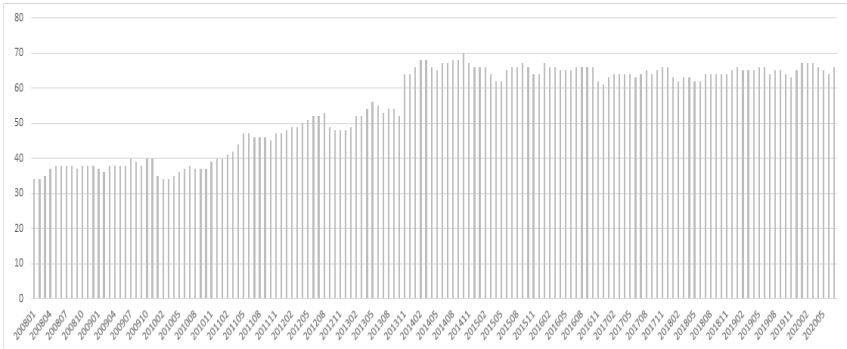


자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

이에 비해 횡성군과 원주시의 자동차 산업 사업체 수를 보면, 2008년 이래 꾸준히 증가하고 있다.

[그림 6-14] 횡성군·원주시 자동차 산업 사업체 수 2008~2020년 변동 추이

(단위 : 개)



자료 : 한국고용정보원, 「고용보험 행정통계」.

2020년 강원도산 전기 자동차 생산이 본격화되면서 향후 자동차 산업의 인력은 약간 더 증가할 추세로 보이는데, 완성차 수준에서의 고용 인원이 많지는 않을 것으로 전망된다. 또한, 관련된 부품업체들이 강원도 지역으로 이전할지 여부에 따라서 지역의 고용 인원에 큰 영향을 미칠 것으로 보인다.

나. 강원형 일자리의 배경

강원 지역의 인구 증감을 살펴보면, 전국 평균을 하회하는 상태에서 춘천, 원주, 강릉 등 일부 지역의 인구는 증가하였으나 여타 지역은 감소세를 보여 주고 있다. 2000년 말 대비 2019년 강원 지역의 인구 증감률은 -0.8%로 나타났다. 그나마 거점도시는 11.9%로 9만 명이 증가하였으나 폐광지역 및 접경지역은 각각 21.3%, 12.1%가 감소하였다(한국은행 강원본부, 2020). 또한, 강원도 내 모든 지역에서 노령화가 빠르게 진행되고 있다. 강원 지역의 노령화 지수¹³⁾는 2000년 47.4에서 2019년 173.9로 상승하였다. 지역별 노령화 진행 속도가 차별화되면서 지역 간 노령화 격차는 더욱 심화되고 있다. 다만 지역 외 유출입의 규모를 살펴보면 2010년대 들어 거점도시 및 영서내륙을 중심으로 순유입으로 전환되어 해당 기간에 169,000명 정도가 유입되었다. 그동안 순유입의 요인은 건강, 자연, 교육, 가족 목적으로 이동이 이루어졌으나, 2010년대 들어서면서 직업이 순유입으로 전환한 요인으로 나타나 일부 긍정적인 측면도 있다. 따라서 강원 지역의 인구는 전반적으로 감소하는 가운데 거점도시 중심으로 증가하고 있고, 노령화가 진행되고 있으나 직업을 중심으로 한 순유입도 있는 것으로 평가된다.

강원 지역 경제는 개발 제한과 사회간접자본에 대한 저조한 투자로 인해 다른 지역에 비해 접근성에 큰 제약을 받아 왔다. 이로 인해 새로운 산업단지나 기업을 유치하는 데 어려움을 겪고 있다. 주로 1차와 3차 산업의 비중이 높다. 2차 산업의 비중은 전국의 1/3 수준이고 서비스업의 비중이 지속적으로 증가하는 경향이 있다. 이를 극복하기 위해 강원 지역은 2000년대부터 지속적으로 의료기기, 바이오, 재료 산업과 같은 첨단산업을 중심으로 한 산업단지를 조성하고 산업 생태계를 형성하기 위해 노력하였다(조인숙·고석관, 2014). 그리하여 춘천, 원주, 강릉을 중심으로 3각 테크노밸리 전략을 수립하고 관련 산업의 하드웨어 인프라 구축을 위한 투자를 진행하였다. 그러나 생산 요소에 대한 투자 대비 관리가 효과적으로 이루어지지 않으면서 16개 광역자치단체 중 총요소 생산성 증가율이 가장 낮고 그로 인한 기술적 효율성이 떨어지는 결과를 빚으면서 전략 산업의 한계가 노출되었다(주동현·송재창·방홍기, 2014).

13) 노령화 지수는 유소년 인구(0세~14세 100명에 대한 고령 인구(65세 이상)의 비율을 말함.

이후 평창동계올림픽 개최, 원주혁신도시의 개발 등 정부 및 지자체의 주도로 비교적 양호한 성장세를 이어 왔다. 구체적으로 제조업 내 바이오산업의 비중은 2007년 1.0%에서 2018년 4.4%로 증가하였고, 의료기기 산업도 2007년 4.3%에서 2018년 5.8%로 증가하였다. 그러나 부품 조달과 완제품 판매를 다른 지역이나 수출입에 의존하여 지역 내 파급 효과가 미약하고 지역 경제를 견인하는 데는 한계를 드러내었다.

<표 6-6> 강원 지역 산업별 비중의 연도별 변화

(단위 : %)

구분	전국					강원도					
	'00년	'05년	'10년	'5년	'18년	'00년	'05년	'10년	'15년	'18년	
총부가가치(조원)	592	868.4	1207.7	1523.6	1736.6	16.1 (2.7)	22.3 (2.6)	29.4 (2.4)	38.0 (2.5)	43.6 (2.5)	
산업별 비중 (%)	농림어업	4.4	2.9	2.3	2.2	2.0	8.1	6.3	5.9	5.5	5.1
	광업	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	4.0	2.3	2.0	2.1	2.0
	제조업	29.1	28.4	30.1	29.0	29.1	13.5	11.6	10.0	10.2	10.4
	기초소재형	9.8	10.9	11.1	10.6	9.8	7.2	5.8	4.3	4.5	4.4
	가공조립형	14.2	13.7	15.5	15.1	16.1	3.1	2.7	2.7	3.2	3.2
	생활관련형	5.2	3.8	3.4	3.4	3.1	3.1	3.1	3.1	2.4	2.8
	서비스업	66.2	68.5	67.4	68.7	68.8	74.4	79.8	82.0	82.2	82.5

주: () 전국대비 강원도 비중

자료: 통계청 「지역소득」 시도별 경제활동별 지역내 총생산(당해년도 가격기준) 18년 잠정치

그 외 강원 지역 제조업의 3대 주력산업인 비금속(시멘트), 식료품, 자동차 부품 산업 중 자동차 부품 산업이 위기를 맞으면서 이와 관련한 기업 수도 2013년 53개에서 2018년 43개로 줄어들었고, 출하금액 비중 역시 2013년도 16.0%에서 2018년 10.1%로 줄어 5.9%p가 감소하였다. 특히 종업원 수는 2013년 4,207명에서 2018년 3,489명으로 줄어들었다. 전국에서 강원 지역의 GRDP 비중은 2013년 2.4%에서 2018년 2.5%에 불과하여 지역 경제의 취약성을 드러냈다(강원도, 2020).

〈표 6-7〉 제조업 구조의 변화

제조업 구조		'13년(%)	'18년(%)	증감(%p)
3대 대표산업	비금속 광물제품 제조업	22.8	21.0	-1.8
	식품제조업	19.9	21.5	1.6
	자동차 및 트레일러 제조업	16.0	10.1	-5.9
전략산업	의료용 물질 및 의약품 제조업	2.6	4.4	1.8
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	5.8	5.8	0
기타		32.8	37.2	4.4

자료 : 통계청, 「광업·제조업 조사」

다. 강원형 일자리 모델의 논의 과정

1) 새로운 전략 모델의 모색

강원형 상생 일자리 모델은 새로운 전략산업 구조를 모색하는 데서 시작되었다. 강원 지역의 주력산업은 식품산업이었다. 그러나 거점도시인 춘천, 원주, 강릉의 GRDP가 강원 지역 전체의 46.2%를 차지하는 반면 강원 지역 내 타지역의 부진이 계속되었다. 주력산업인 식품산업은 전후방 파급 효과가 작고, 그나마 전후방 파급 효과가 큰 자동차 부품 산업은 오히려 줄어들고 있어 새로운 산업 전략이 필요했다. 특히 자동차 부품업체 (주)만도의 원주공장 매출이 2013년에 최고를 기록한 뒤 계속 하락하였고, 강원 지역의 산업단지 70%가 농공산업단지로 환경문제 때문에 일반 제조업이 들어오기 어려웠다. 그 과정에서 최초로 야쿠르트 판매 차량을 전기차로 전환하였던 경험을 토대로 전기 자동차에 대한 고민을 시작하였다. 무엇보다 정부의 뉴딜정책과 맞물릴 수 있는 새로운 전략 산업으로서 자동차 부품 산업을 후방산업으로 견인하는 스마트 모빌리티 서비스 산업과 연계하는 것이 필요하다고 판단하였다.

그러던 중 (주)디피코¹⁴⁾가 2018년도에 부품업체를 모아서 중소기업 중심의

14) (주)디피코는 (주)대우자동차가 GM대우로 바뀌면서 (주)대우자동차에서 근무하던 설계팀이 중심이 되어 1998년 7월 설립한 회사이다. 2009년 7월 중국 길리자동차 FC를 개발하였고, 2012년 중국 북경에 디피코-베이징 법인을 설립하여 미국 CODA EV 자동차를 개발하였으나 2017년 사드가 터지면서 한국으로 유턴하였다.

이익공유 모델을 제시하였다. (쥘피코는 자동차 엔진의 조향장치¹⁵⁾ 전문회사인데 2017년 사드 이후 중국에서 한국으로 유턴한 기업이었다. 이들은 자동차 엔진에 대한 전문성을 보유하고 완성차를 만드는 데 관심을 두고 있었다. 그러나 현대자동차나 기아자동차와 같은 대기업이 존재하는 기존의 자동차 산업 구조 속에서는 경쟁력을 확보하기 어려운 상태였는데 새로운 전략을 수립하고 이를 제기한 것이다. 전략의 핵심은 중소기업 부품업체들과 클러스터를 형성하여 대기업이 주목하지 않는 1톤 미만의 화물전기차를 만들고 클러스터 내에서 이익을 공유하는 것이다. 결국 강원 지역의 니즈와 (쥘피코의 니즈를 결합시키면서 강원 지역 내 소형화물전기차 생산을 위해 산업단지에 새로운 생태계를 조성하는 강원형 상생 일자리 모델의 기초가 만들어졌다.

이후 강원 지역에서는 부품업체들을 모아서 전기차협동조합을 구성하고, 연구자들을 중심으로 협동조합을 만들어 상생을 위한 투 트랙(two-track) 기반을 조성했다. 연구자들이 모델을 만들어 부품업체의 협동조합에 넘기면 이를 생산하여 이익을 공유하는 방식으로 모델이 구체화되었다. 그리고 강원 지역과 기초자치단체의 협조를 통해 현실화되기 시작하였다. 기초자치단체는 일반 산업단지가 조성되어 있고 원주에서 가장 가까운 횡성을 중심으로 합의하였다. 사업의 규모와 추진 예산을 고려하여 강원도를 설득하여 참여하게 했다.

2) 노사민정 실무협의회의 운영

강원 지역 내 산업단지의 새로운 생태계는 소형화물전기차를 중심으로 한 중소기업의 이익공유 모델이다. 이 모델을 정부에 소개하자 정부에서는 상생형 일자리 모델로 진행할 것을 제안하였다.

그리하여 2019년 3월 8일 제1차 강원도 노사민정 실무협의회를 통해 정부의 상생형 일자리 모델과 연계하기 위하여 노사발전재단의 강원형 상생 일자리 사업을 논의하였다. 2019년 4월 4일 제2차 노사민정 실무협의회를 통해 지역산업 특수성을 고려한 중소기업 중심의 이모빌리티 산업 육성 방안을 논의하였다.

2019년 4월 30일에 강원형 일자리 창출 및 지속 가능한 고용 환경 조성,

15) 조향장치(steering system)는 엔진에서 운전자의 의지에 따라 자동차 주행의 방향성을 결정하는 장치로서 조작기구, 기어기구, 링크기구 등으로 구성된다.

지역 내 첨단산업 육성을 위한 공동선언 협약을 한국노총 강원본부, 강원경영자총협회, 한국폴리텍대학, 강원도, 고용노동부 고용노동청 강원지청이 체결하고, 고용노동부의 ‘노사 상생형 지역 일자리 컨설팅’ 지원사업을 통한 모델을 정립했다. 2019년 6월 19일 이후 4차례에 걸친 실무 협상을 통해 상생 협약안을 작성하고 ‘노사 상생협의회’를 구성하여 직무급 도입, 적정 임금의 구간 설정 등 주요 쟁점을 논의하였다.

3) 상생 협약의 체결

2019년 8월 13일 마침내 9개의 참여기업 및 노조 측 대표, 노사민정 대표 등이 모여서 강원형 상생 협약을 최종 체결하였다. 상생 협약은 전문과 총 20개 조문으로 구성되어 있으며 부속 사항이 4개 항목으로 구성되어 있다.

노(勞)는 적정 근로조건에 합의하고 합리적 노사관계를 구축하며 적정 임금 및 직무급과 관련하여 직종별 최저임금과 최고임금을 정한 임금 구간(평균 연봉의 $\pm 20\%$)을 설정했다. 우선 신규 채용이 이루어지는 (주)디피코의 직종별 임금표를 공유하여 이를 기준으로 활용하기로 하였다. 특히 탄력 근로제를 수용하고 지속 가능한 고용축진을 위해 맞춤형 교육과 훈련에 능동적으로 참여하도록 하였다.

사(社)는 고용과 투자를 확대하고, 근로 환경을 개선하며 협력사와 상생을 도모하는 등의 노력을 한다. 특히 사업 이익을 참여기업 및 지역사회와 공유하여 실질적인 상생 모델을 실현하여야 한다. 구체적으로 초기에는 투자하는 개념으로 이익의 5%만 보장하고 2024년에 40%를 환수하여 환수 금액의 10%는 지역사회에 공헌하고, 10%는 공동기금을 마련하며, 나머지 80%는 기업을 위해 재투자하기로 하였다. 그리고 양질의 일자리를 창출하고, 근로 환경을 개선하며, 공정거래질서를 확립하고, 경영 정보를 공유함으로써 협력사 간 상생 협력체계를 이행하도록 하였다. 또 지역인재 우선 채용 및 일·학습 병행제를 시행하여 지역과 소통하고 지역 고등학교와 대학교를 대상으로 채용 설명회를 개최하기로 하였다.

민(民)은 지역 수요를 창출하며, 인력공급과 공공지원 양보를 하는 것으로 하고 있다. 지역기업의 투자자로서 상품을 구매하고 맞춤형 인력을 공급하는 역할을 수행하며, 한라대학교 및 폴리텍대학에 맞춤형 인력양성 교육, 산학공

동연구, 창업 공간을 제공하는 것으로 하였다.

정(政)은 공유재산을 임대하며, 세금 감면, 자금·주거·교통·인력 등을 지원하는 것으로 하였다. 사업 지원을 명문화하기 위해 2020년 5월 「이모빌리티 산업 육성 및 지원 조례」를 제정하였다. 공유재산을 임대함으로써 전기차 생산 공장 2동 및 주행 시험로를 확보하도록 하였고, 인프라를 지원하기 위해 이모빌리티 기업지원센터와 이모빌리티 지식산업센터를 만들었다. 기술 개발에 강원도가 200억 원을, 민간 투자로 67억 원을 지원하고, 교육훈련을 통한 이모빌리티 산업 활성화를 위해 맞춤형 인력 지원 산업에 강원도에서 매년 5천만 원을 지원하기로 하였다. 그리고 주거 정착을 지원하기 위해 행복주택을 건립하고, 청년 일자리 지원사업으로 자산을 형성할 수 있도록 2020년 9천만 원의 예산을 투입하였다.

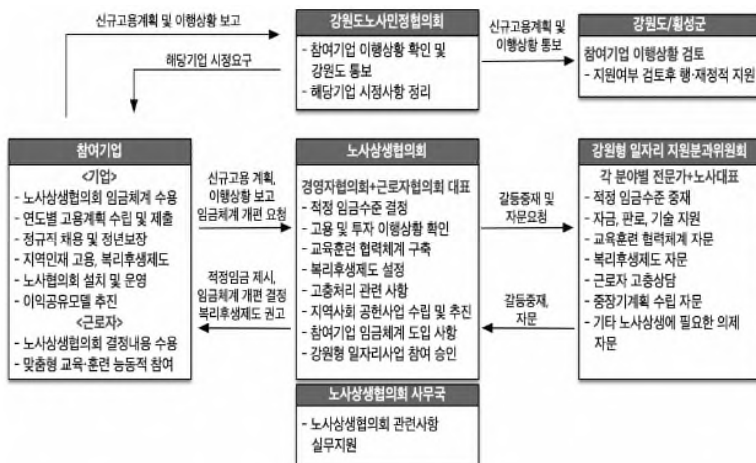
<표 6-8> 강원형 참여 주체별 역할(요약)

주체	대표	주요 역할	비고
노	노사 상생협의회 대표 이상중	신규 채용 근로자 대상 적정 임금 수용	제2조
		임금 상승률을 소비자 물가상승률 이내로 수용	
		기본급 비중 80% 이상 반영	제3조
		직무급 등 새로운 임금체계 도입 수용	제4조
		탄력 근로제 및 선택적 근로 시간제 수용	제8조
		교육 및 훈련 프로그램의 참여	제9조
		기업 업종 전환 및 이전 시 수용	제14조
사	노사 상생협의회 대표 송신근	고용 계획 수립 및 이행	제5조
		지역 주민과 지역 고교·대학 졸업자 우선 채용	제7조
		투자계획 수립 및 이행	제14조
		지역사회 공헌 사업 추진	제15조
		원칙적으로 정규직 채용 및 정년 보장	제6조
		교육 및 훈련 프로그램 채용	제9조
		우리사주제도 취득 지원 등 복리후생제도 시행	제10조
		노사협의회 설치 및 경영 정보 공개, 경영 참가 보장	제11조
		노동단체 결성 및 활동 보장	제12조
		강원도형 이모빌리티 산업 모델 참여	제16조
		개발기술 지역기업 우선 이전 및 지역·국내 부품 조달	
협력업체 간 적정 수준 납품단가 계약체결			
참여기업 간 주요 결정사항 정보 공유			
민	강원도 의회 경제건설위 원회 위원장 김수철	참여기업 생산 이모빌리티 제품 우선 구매	제17조
		지역 고교·대학 내 맞춤형 교과과정 신설	
		참여기업에 각종 지원사업 우대 및 우선지원 양보	제18조
		참여기업의 협약 이행 여부 확인 및 시정 요구	
정	강원도 지사 최문순	정착지원, 주거 지원, 교통지원, 자산형성지원, 교육·의료·문화 등 생활 인프라 지원	제10조
		공유재산 임대, 인프라 건설, 자금판로 R&D 지원, 고용 및 교육훈련 지원 등	제14조

자료 : 강원도(2020)

향후 과제로서 상생 협약의 주체별 이행을 구체화하기 위해 ‘노사 상생 협의회’를 구성하여 사무국을 두고 관련 사항과 실무를 지원하도록 지원체계를 구축하기로 하였다.

[그림 6-15] 참여기관(기업)별 역할 확정 및 지원체계 확립



자료 : 강원도(2020) 30쪽.

라. 논의의 쟁점

1) 중소기업형 이익공유 모델

강원형 일자리 모델은 완성차 업체와 부품기업이 이익과 리스크를 공유하는 상생 협력을 통해 경형화물전기차의 국내 산업 생태계를 완성하고 노사민정이 협력하여 지속 가능한 지역 일자리를 창출하는 모델이다. 이를 위해 완성차 업체인 (주)디피코를 중심으로 상생형 일자리에 디앤비 엔지니어링, 화인, 아비코, 한국 EV 충전기, 도암 엔지니어링, 강원 EM 등 6개의 투자기업과 28개의 국내 부품업체, 8개의 해외 협력사를 포함한 총 43개 회사가 협력하여 경형화물전기차의 국내 생태계를 완성하겠다는 것이다.

<표 6-9> 강원형 일자리 투자기업

기업명	세부 생산 내용
(주)디피코	경형화물전기차 생산(초소형 350kg, 경형 일반 500kg, 800kg)
강원 EM	화물 특장, 배터리팩, 타이어, 완성차 및 부품 물류
디앤비 엔지니어링	차체 부품, 특장 부품, 시차 차체 부품
화인	차량의 플라스틱 성형 부품
아비코	시작제품 및 양산제품 해석 및 시험
한국 EV 충전기	급속 충전 부품, 급·완속 겸용 충전기
도암 엔지니어링	완속 충전 부품, 급·완속 겸용 충전 부품
국내 협력기업	이레 AMS 등 28개 기업
해외 협력기업	HOPEWIND 등 8개 기업

강원형 일자리의 가장 핵심적인 개념은 이익을 공유하는 것이다. 완성차 업체인 (주)디피코가 2024년부터 참여 부품업체의 영업이익 5%를 보장하고 이익공유를 추진함으로써 안정적으로 부품을 조달받고, 부품업체는 부품 독점계약 금지로 타 회사의 부품 공급이 가능하게 되는 것이다. 이익공유의 비중은 차량 생산액에서 참여기업의 비중에 따라 진행된다. 공유 금액은 영업이익 5%를 초과하는 이익의 40%를 강원 지역의 지역사회 공헌으로 10%, 기금으로 10%, 그리고 나머지를 상생형 일자리 참여기업에 업체별 비중만큼 분배하는 방식이다. 이때 타지역의 참여기업은 이익공유 금액에서 강원도 지역 이익공유 금액을 뺀 나머지 금액으로 공유한다.

<표 6-10> 이익공유 방식

이익공유 금액[디피코 매출액×(영업 이익율-5%) × 40%]			
강원 지역 이익공유 금액			타지역 이익공유 금액
지역사회 공헌 10%	기금 10%	상생형 일자리 참여기업 (이익공유 금액×업체별 비중)	강원도 이외 참여기업 (이익공유 금액- 강원 지역 이익공유 금액)

자료 : 강원도(2020), 6쪽

또한, 완성차 업체와 부품업체는 리스크도 공유한다. 안정적인 부품을 조달받는 대신에 부품의 독점계약 금지로 완성차 회사는 타 회사와의 경쟁을 감수한다. 부품업체는 초기 물량 부족에 대한 이익 감소를 감수해야 한다. 즉, 완성차 업체는 타 회사와의 경쟁을 감수하면서 부품업체의 영업이익을 5% 보장해주어야 하며, 자사로서는 영업이익의 40%를 공유하여야 한다. 반면 부품업체는 타 회사에 부품 공급이 가능하고 초기 이익 감소를 이익공유 5%로 보상받을 수 있지만, 부품업체 본사를 이전하고 공장을 건설하는 등 투자비용이 증가하며, 초기 물량 부족으로 인한 이익이 감소할 수 있는 부분을 감수해야 한다. 이렇게 이익과 리스크를 공유함으로써 중소기업 중심의 부품 클러스터를 형성하고 상생형 지역 일자리를 만들어 간다는 개념이다.

여기에는 전제되어야 하는 조건이 있다. 우선 영업이익의 5%를 넘겨야 하며, 그렇게 이익을 창출하여야 이익공유를 할 수 있는 기금을 조성할 수 있다. 그리고 기업들 간의 이익공유를 할 수 있는 신뢰가 형성될 수 있도록 진행하는 과정에 제도적인 인프라를 만들어 놓는 것이 중요하다. 이를 위해 부품업체 간의 협동조합과 지속적인 연구개발을 위한 연구협동조합이라는 틀을 활용하고 있다는 점도 주목할 측면이라 할 수 있다.

2) 인력공급의 안정성 문제

강원형 상생형 일자리 모델의 실현을 위해 중요한 것이 지속적이고 안정적인 인력공급 문제이다. 이미 앞서서도 지적하였듯이 강원도의 인구는 고령화가 빠르게 진행 중이며, 20~30대 청년층이 수도권으로 빠져나가 공장 가동을 위한 인력공급이 상당히 중요한 문제가 되었다.

일단 강원형 일자리의 사업 개시 후 3년간 신규 고용 인원은 총 503명으로 제시하고 있다. 2020년 10월 현재 쉐디피코는 신규 인력 60여 명을 새롭게 채용하여 총 103명으로 운영 중이며 횡성 산업단지 내 공장을 증축하여 라인을 가동하고 있다. 그러나 강원도의 고용구조는 사실상 수도권으로 진출하는 인력 때문에 공급이 안정적이지 못하다. 2018년 강원 산업체에서 적극적인 구인활동을 했음에도 불구하고 채용하지 못한 미충원 인력은 구인 인원 중 9.2%로 사실상 도내 10개 업체 중 1개 업체는 구인에 실패하고 있는 것으로 집계되었다. 특히 산업기술 인력의 쏠림현상은 더욱 심각하여 수도권의 기술 인력

은 2018년 전체 산업기술 인력 중 48.8%로 추정되며, 강원도 내 산업기술 인력은 전체의 0.7%에 불과한 수준이다¹⁶⁾.

2019년 연평균 고용률은 62.3%로 전국 평균인 60.9%보다 높은 상태이나 청년 고용률은 매년 전국 평균을 하회하고 있다.

<표 6-11> 강원도 지역의 청년 고용률 추이

		2011	2013	2015	2017	2019
취업자 수 (천 명)	전국	24,527	25,299	26,178	26,725	27,123
	강원도	692	706	741	790	811
고용률(%)	전국	59.3	59.8	60.5	60.8	60.9
	강원도	56.2	56.3	57.9	61.0	62.3
청년 고용률 (%)	전국	40.4	39.5	41.2	42.1	43.5
	강원도	36.3	34.3	33.3	41.2	42.4

자료 : 강원도, 2020, 68쪽 재편집

현재 강원형 일자리는 연차별 생산계획에 근거하여 연 5천 대, 연 1만 대 규모에 맞게 인력을 고용할 계획이며, 생산 라인 자체의 자동화 수준은 10% 정도로 인력이 필요한 셀 방식이다. 특히 초소형 전기차의 경우 로봇이 처리할 수 있는 용접 개수는 1/2 수준이며, 대부분 직접 용접해야 하는 셀 방식이어서 고용창출 효과가 일반 자동차보다 크다.

그래서 강원형 상생 일자리에서도 사실상 인력공급의 문제를 가장 심각하게 고려하고 있다. 실제로 수도권에서 강원도로 이전해 오는 것도 필요하지만 강원도 내 노동 인력이 수도권으로 빠져나가지 않도록 하는 게 중요하다. 이를 위해 도와 시·군 차원에서 수도권의 임금수준과 강원도의 임금수준을 비교하여 타 시·도에서 전입한 직원들에게 전입 근로수당을 월 20만 원, 정착 지원금을 1가구당 월 30만 원씩 총 월 50만 원을 5년간 지원한다. 지역 거주 노동자들을 위해서는 ‘강원형 일자리 안심공제 지원사업’을 통해 매월 50만 원(노동자 15만 원, 도 및 시·군 20만 원)을 5년간 적립 후 만기 시 적립금을 노동자에게 지급하는 방안을 준비하였다.

16) 강원도민일보(2020.1.23.), 수도권 초집중 지방 소멸 현실화 7. 산업기술 인력 풀림현상.

또한 인력을 확보하는 데 가장 중요한 임금 부분은 (주)디피코의 연봉 체계를 바탕으로 참여기업들이 회사 상황에 맞게 상생 협약에 근거한 임금을 설정하도록 하였다. (주)디피코의 임금체계는 학력과 직위에 따라 시급이 정해지고 그에 따른 기준연봉으로 고정급이 책정되며 변동비는 교통비 등으로 구성되어 있다. 2020년 3월 (주)디피코의 전체 직원은 103명이며 평균 연봉은 약 4,200만 원 정도이다. 3월 이후 입사자는 총 49명으로 평균 연봉은 2,913만 원으로 나타난다.

3) 상생형 노사관계 구축

강원 지역의 경우 한국노총에 소속된 일부 노동조합이 있으나 강원형 상생 일자리 기업에는 노동조합이 없다. 그리하여 적정 근로조건, 노사관계 안정, 생산성 향상, 원·하청 관계 개선, 복지 협력 등과 관련된 사항을 중재할 수 있는 시스템이 마련되어야 한다.

물론 현재 ‘강원도 노사민정협의회’ 내에 각 분야의 전문가로 구성된 ‘상생형 일자리지원분과위원회’가 있고 이들을 통해 대안을 마련하고 지원하고 있다. 즉, 상생형 일자리 사무국에서 실무를 지원하여 적정 임금과 임금 테이블 시스템을 구축하고 근로자의 복지 지원 시스템과 교육훈련, 노사협력 시스템을 구축할 수 있도록 하고 있다.

그리하여 상생 협약 제2조 제3항에 따라 적정 임금 구간은 참여기업의 신규 채용 근로자 평균 연봉의 $\pm 20\%$ 로 하고, 임금 상승률은 전년도 소비자 물가상승률 이내로 한다고 규정하고 있다. 그런데 적정 임금 구간으로 제기한 평균 연봉의 $\pm 20\%$ 는 기업 간 임금 격차를 벌어지게 할 우려가 있으며, 또한 소비자 물가상승률만을 고려하여 임금을 결정하면 임금 정체가 예상된다. 따라서 재협의를 요구하고 있으며, 현재 재협의를의 기준은 물가상승률의 $\pm 1\%$ 수준을 제시하고 있다(강원도, 2020).

그렇지만 기업의 노동자 측이 참여하여 상생 협약을 체결하는 과정이 없으므로 추후 이로 인해 발생 가능한 갈등에 대비한 시스템은 마련되어 있지 않다. 특히 적정 임금 구간으로 제시되어 있는 구간이 각 기업의 이해와 맞물리면서 노동자들의 현실적인 요구가 충분히 채워지지 않을 경우에 발생 가능한 갈등을 조정할 시스템이 별도로 마련되지 않은 상태이므로 이 부분에 대해

제고해야 한다. 실제로 진행 과정에서 노동조합이 생길 수 있으며, 노동조합이 생길 경우 현재의 적정 임금이나 직무급 관련 합의 조항에 대해 문제를 제기할 수 있다. 이때 상생 협약으로 노동조합의 요구를 제재할 법적 근거는 단지 민사상의 문제일 뿐 형사적인 제재 조항은 없다. 따라서 이후 진행 과정에서는 이와 관련된 부분에 대한 갈등 조정 시스템에 대한 준비가 필요하다.

제5절 결론 및 시사점

2020년대 들어 자동차 산업은 큰 변화 앞에 놓여 있으며, 그 변화의 단초는 이미 시작되었음을 확인했다. 2018년 이래 자동차 산업의 종사자 수는 「지역별 고용조사」 상으로 7만 명, 「고용보험 행정통계」 상으로 25천여 명이 감소한 것으로 나타났다.

2018년 한국GM의 군산공장 폐쇄 등이 영향을 미쳤을 것으로 보이지만, 그렇더라도 7만여 명이라는 큰 수가 감소한 원인에 대해 보다 면밀하게 검토할 필요가 있다. 이에 자동차 산업의 고용 감소에 대한 원인을 3가지 가설을 중심으로 살펴보았다.

첫째, 베이비붐 세대의 정년 시기가 도래하면서 최근 들어 정년퇴직자가 많기 때문이라는 주장이다. 둘째, 중국 수요가 감소한 데 따른 결과라는 주장이다. 셋째, 미래 자동차인 전기 자동차로의 이전이 본격화되면서 부품 수 감소 등 산업 내 구조 변화에 따른 결과라는 주장이다.

이러한 주장에 대해 업계 및 노동조합 간부들과의 인터뷰를 통해 최근 자동차 산업의 고용 감소 원인에 대해 추정해 보았다. 우선 정년퇴직자 증가에 따른 산업 인력 감소 가설은 부분적인 감소분에는 영향을 미치는 것으로 보이나, 큰 인원의 감소를 설명하는 데는 한계가 있다. 특히 정년퇴직자가 많은 대기업의 경우, 생산직 인력이 나가는 만큼 R&D 부문에서 새로운 인력을 뽑고 있는 것으로 나타나 자동차 산업 내 인력 구성의 변화를 예측하게 하였다.

둘째, 중국 수요 감소에 따라 국내 고용이 영향을 받을 것이라는 주장에 대해서는 이미 중국 현지 고용 및 생산을 기본으로 하고 있기 때문에 중국 수요 감소로 인한 국내 공장 영향은 별로 크지 않을 것이라는 전망이 나왔다. 그러나 일부 중국 진출 협력업체의 고용에는 영향을 미칠 수 있을 것으로 분석된다.

마지막으로 전기 자동차 도입에 따른 고용 감소가 본격화되고 있다는 주장에 대해서는 아직 불확실성이 크기는 하지만 그 영향이 이미 시작되고 있을 것이라고 분석하였다. 현대자동차의 경우도 모듈화 확대에 따른 완성차 내부 일거리의 감소는 불가피한 상황이다. 2021년부터 본격화되는 전기 자동차 생산 라인으로의 전환이 기존의 엔진, 소재, 변속기를 만드는 공장 노동자들의

일감 감축에 대한 불안감을 높이고 있다. 전기 자동차의 특성으로 인해 부품 수가 감소함에 따라 산업계 내부에서는 이미 구조조정에 돌입하고 있는 것으로 보이며, 물류 자동화 등도 자동차 산업의 전반적인 인력 감소에 영향을 미쳤을 것으로 분석된다.

이상과 같이 자동차 산업에서 최근 2년 새 급격한 인력 감축이 나타난 것과 관련해 그 원인을 3가지 주장에 근거하여 살펴보았다. 그 결과 3가지 원인이 최근 인력 감소에 부분적으로 영향을 미치고 있는 것으로 분석할 수 있었다. 특히 2020년대 이후의 인력 구조에는 전기 자동차 중심으로의 생산 시스템 전환이 직접적이며 장기적으로 큰 영향을 미칠 것이라는 점은 분명해 보인다.

본 연구는 광주형 일자리에서 제기되어 확산되는 상생형 지역 일자리 모델의 고용 효과를 탐색하기 위하여 광주형, 군산형, 강원형의 3가지 사례를 비교 검토함으로써 다양한 지역 고용의 거버넌스가 고용의 양적 측면뿐만 아니라 질적 측면에서 어떻게 연관하여 작용하고 있는지 살펴보았다. 이를 위해 각 사례의 거버넌스를 구축하는 과정과 특징을 파악하고, 지역 고용을 확산하기 위해 유의해야 할 점이 무엇인지 검토하였다. 3가지 사례를 보면 다음과 같은 몇 가지 측면에 대한 점점이 필요함을 확인할 수 있다.

첫째, 광주형과 군산형 그리고 강원형의 경우 지역의 특성을 반영하여 지역 거버넌스를 구축하고 이를 통한 상생형 일자리 모델을 만들었다는 측면에서 공통점이 존재한다. 특히 지역의 주체들이 문제를 인식하고 공유하는 과정에서 노동계와 기업, 그리고 행정이 결합하여 지역 내 산업단지를 조성하고 지속 가능한 좋은 일자리를 창출하였다. 광주형과 강원형은 수도권을 중심으로 한 지속적인 인구 유출로 지역 내 산업 기반이 취약해졌고, 군산형은 구체적인 대기업 공장들의 철수에 따른 지역 경제위기를 배경으로 하고 있는데, 지역의 주체들이 어떻게 이 위기를 극복할 것인가를 모색하였다는 공통점이 있다. 이러한 사례는 지역의 잠재력을 끌어내고 지역기업의 성과에 영향을 미치는 직간접적 요인을 포괄하는 차별화된 정책 개입이 필요하며, 지역에 기초한 전략을 통해 고용 성과를 낼 수 있다는 OECD(2011)의 전략적 판단을 확인시켜주는 것이라고 할 수 있다. 아직 광주형이나 군산형은 진행 중이지만 강원형은 이미 2020년 직원의 채용이 이루어져 일자리를 창출하고 있는 상황이

며, 광주형도 구체적인 채용 계획을 제시하고 있다. 다만 그 효과가 얼마나 지속적이고 안정적으로 나타날 것인가 하는 문제는 다른 다양한 요인을 점검해야 할 필요성을 제기한다.

둘째, 고용 효과의 지속성과 안정성에 지역 주체들의 인식 공유 수준이 상당한 영향을 미칠 것이라는 점도 확인된다. 예를 들면 강원형은 특정 완성차 기업이 다른 부품업체들에 대하여 이익공유라는 상생형 모델을 제기하고 구체적인 진행을 위해 행정이 견인차 역할을 하고 있다. 더욱이 지속적인 경쟁력을 갖기 위한 R&D의 틀을 공유함으로써 상생형 일자리에 대한 주체들의 매우 높은 인식 공유 수준을 보여준다. 물론 이렇게 인식 공유 수준이 높을 수 있었던 것은 중소기업이 서로 이익공유 모델에 합의하고 노동자 측의 문제 제기가 상대적으로 크지 않기 때문이다.

반면, 초기단계에서 행정 내 노동의 개념을 도입하는 다양한 정책을 실현 하면서 주체들 간의 인식 공유를 구체적인 의제로 도출하였던 광주형은 행정의 인식 공유가 사실상 다른 주체들과 충분히 이루어지지 않았음을 확인했다. 이러한 행정 중심의 대기업 유치는 곧바로 기존의 산업시장 내 노사관계나 주체의 이해관계에 휘말리게 되었다.

그나마 군산형의 경우 지역 내 ‘군산시 노사민정협의회’를 통해 거버넌스를 체계적으로 운영하고 전문가들이 중심이 되어 주체들 간의 상생 협약을 체결하는 등 광주형 일자리에서 나타나는 갈등을 미리 조정하고 조율하도록 하고 있다. 따라서 지역 주체들의 인식 공유 수준은 고용 효과에 대한 지속성과 안정성 측면에서 매우 중요한 변수가 될 수 있음을 보여주었다.

지역 주체들의 인식 공유 수준을 행정의 인식 공유뿐만 아니라 기업들의 인식 공유, 노동자 측의 인식 공유, 전문가 및 지역 시민 세력의 인식 공유, 노사 간의 인식 공유 등으로 구체화할 때, 각 주체의 인식 공유에서 오는 편차는 갈등으로 외화되고 지역 일자리 사업의 지속성을 위협하는 위험 요인이 될 수 있다. 군산형에서 새만금 컨소시엄과 명신 컨소시엄의 관계, 민주노총과 한국노총의 관계가 있다. 강원형에서도 완성차 기업과 부품업체 간의 이익공유 문제, 강원 지역과 타지역 소재 기업 간 관계, 현재는 노조가 없으나 앞으로 노조가 생길 경우의 인식 공유 문제가 남는다. 광주형에서는 이미 발생한 행정인력과 지역 일자리 주체 간의 인식 문제, 기업과 노동계의 갈등 문제 등

다양한 인식 공유의 문제가 제기된다. 따라서 각 지역 일자리 주체들 간의 인식 공유가 가능하도록 하는 지역 거버넌스가 구체적인 시스템으로 자리 잡을 필요가 있으며, 충분한 인식 공유의 과정을 거치도록 제도적 장치가 마련되어야 함을 확인할 수 있다.

셋째, 산업과 노동이 결합된 전문가 그룹을 통해 행정이 견인되어야 지역 거버넌스의 안정성을 확보할 수 있다. 또 초기 모델이 도출하고자 하는 결과로 일자리의 질적 측면이나 양적 측면을 담보할 수 있다. 예를 들어 군산형의 경우 일찌감치 산업정책 전문가와 노사관계 전문가들이 모여 일자리의 질을 고려하면서 적정 임금과 적정 근로시간에 대해 합의하였다. 또 클러스터 차원의 공동교섭을 진행하되, ‘임금관리위원회’에서 향후 발생 가능한 노사관계의 갈등을 조정하기 위해 ‘갈등조정 중재 특별위원회’와 공동교섭을 진행하는 절차를 준비하고 있다.

이는 광주형 일자리에서 발생한 행정 중심의 대기업 유치로 인해 지역 주체들의 합의 정신이 왜곡될 수 있다는 것을 경험한 결과로 볼 수도 있다. 그러나 보다 근본적인 것은 전문가 집단의 부재에 따른 결과로 파악된다. 광주형 일자리는 초기 상생 협약을 이끌었던 사회적 대화의 틀인 ‘더 나은 일자리위원회’나 ‘사회통합지원센터’가 지속되지 못하고 없어진 상태에서 기업 유치라는 과제가 행정 중심으로 진행되었다. 따라서 초기 상생 협약의 내용이나 취지 등이 지속성을 갖지 못한 것이다. 강원형 역시 군산형과 같이 노사관계의 측면은 보완이 필요하겠지만 지역 내 산업정책을 이끌어가는 연구 집단을 협동조합의 형태로 꾸리고 있고, 그 외 노사관계의 이슈는 지역의 노사민정협의회 내 사무국을 설치하고 ‘일자리지원분과위원회’를 통해 임금수준과 갈등을 조정할 전문가와 노사 대표를 위촉하여 운영할 예정이다.

결국 초창기에 지역 일자리의 지속성과 안정성을 확보하기 위해 무엇보다도 필요한 것은 현재 지역의 행정 인력이 가지고 있는 역량의 수준과 한계를 명확하게 파악하고 이를 견인할 전문가 집단을 구성해 제도적으로 뒷받침하는 것이다. 특히 전문가 집단은 산업 정책적 측면, 노사 관계적 측면, 법적 측면에서 지역의 일자리 주체인 노사와 끊임없는 소통을 통해 지역 일자리의 취지와 초기 목표, 진행 과정을 관리할 수 있어야 지역 거버넌스를 통한 상생형 일자리가 성과를 거둘 수 있다는 사실을 확인할 수 있다.

넷째, 지역 일자리의 추진 역량으로서 지자체 단체장의 리더십과 인식이 매우 중요함을 확인하였다. 세 군데 지역 일자리의 유형은 각각 특징을 가지고 있으나, 민선으로 선출된 지역단체장들의 인식과 의지가 핵심적으로 작용하였다는 공통점이 있다.

강원형의 경우에 (주디피코의 이익공유 모델 제안을 전문가 집단이 결합하여 바로 도지사와 시·군의 장들을 설득하는 과정이 있었고, 행정공무원들의 반대에도 이들의 리더십과 전폭적인 지원을 통해 사업이 가능하게 되었다. 도지사의 전폭적인 지원에도 불구하고 대다수 행정공무원이 반대하며 충분한 지원이 이루어지지 않을 때도 도지사의 리더십으로 해결했으며, 일반 산업단지의 토지 매입, 도장공장 건축과정, 완성차 조립공장의 문제 등 요소요소에서 부딪히는 문제를 해결하는 역량을 발휘했다.

군산형 역시 시장과 노동계 그리고 전문가 집단의 공감대를 구체화하는 과정에서 시장의 지속적인 지원을 통해 이루어질 수 있었고, 행정공무원들은 상생 협약이 체결되는 결과를 보고 나서 바뀌기 시작했다.

광주형도 초기 행정에서 노동정책을 진행할 때 시장의 전폭적인 지원이 없었다면 불가능했으며, 상생 협약과 4대 핵심의제를 도출하는 2년여 동안에도 공감과 지원을 아끼지 않았다. 시장이 교체된 후 광주형 일자리 모델의 취지가 충분한 공감을 얻지 못하고 좋은 일자리가 아닌 숫자로서 일자리 창출 유형 정도로 인식한 리더십의 한계가 노정되었다. 특히 대기업의 이익을 중심으로 한 협상 속에서 연대와 혁신은 희석되는 모습을 보였다. 이러한 광주의 사례는 지자체의 장이 지역 일자리에 대해 어떻게 인식하고 있는가가 매우 중요하며, 그 인식의 결과로 발휘되는 리더십에 따라 지역 일자리의 고용 효과가 달라질 수 있다는 것을 잘 드러내고 있다.

물론 광주형이나 군산형 모두 아직 구체적인 고용 효과로 연계되지 않았고, 강원형만 구체적인 채용이 진행 중이다. 그러나 광주형 역시 GGM이 완공되면 양적 측면에서 구체적인 채용과 일자리 창출의 효과가 나타날 것으로 예상된다. 그러나 단순히 일자리의 숫자로 표기하는 양적 측면만이 아니라 질적 측면을 연계하여 제시하는 것이 지역 일자리의 핵심적인 고용 효과라고 할 때, 지방자치단체장의 리더십과 인식 수준은 직간접적인 요인으로 주목해서 살펴보아야 할 변수이다. 또한 전병유(2006)나 이규용 외(2014)의 연구에서 구

분하였듯이 참여 주체의 역할에서 군산형이나 강원형 그리고 광주형의 초기 유형은 길잡이형이나 촉진자형으로 파악되나 광주형의 후기 리더십은 사업자형으로 구분할 수 있고 이들의 유형적 차이가 미치는 고용 효과는 추가 연구가 필요한 지점이다.

다섯째, 중앙정부의 개입과 지역 거버넌스의 적절한 결합의 문제도 검토해야 할 사항이다. 중앙정부의 개입과 지역 거버넌스의 적절한 결합과 관련하여 이상아(2020)는 정책 대상의 포괄성, 정책 프로그램의 적극성, 정책 재원의 독립성 등으로 구분하여 포괄적 지역 주도형, 포괄적 적극형, 지역 주도 적극형, 포괄적 집중형, 지역 주도 집중형, 빈약한 지역 고용 정책형의 6가지로 구분하였다. 물론 이 분석은 2019년 이전 10년을 기준으로 분석한 것이지만 강원형과 광주형은 빈약한 지역 고용 정책 유형으로 분류되었다.

이들의 특징은 양적 일자리 확대를 위해 산업단지 개발에 초점을 맞추었으나 인력공급과 관련된 직업능력개발 훈련프로그램은 중앙정부의 사업을 실행하는 유형으로 구분되었다. 실제로 강원형이나 광주형은 지역의 인구와 경제적 상황을 보면 상당히 유사하다. 수도권으로의 인력 유출, 산업단지는 존재하나 광주는 기아자동차에 집중된 산업 유형이고 강원 역시 제조업은 식품 관련 산업이 주력이고 전후방 효과가 큰 자동차 산업은 부품업체가 있으나 확장성에 한계를 보였다. 그런 과정에서 인력양성은 지역 자체적으로 이루어지기 보다 중앙정부의 사업에 집중하여 지역 브랜드가 존재하지 않았던 측면이 있다.

그런데 두 지역의 일자리 사업을 추진한 모습은 다르게 나타난다. 강원형은 사실상 정부의 개입이 우선되거나 영향력이 많이 발휘되는 것은 아니었으나 광주형은 기업 유치 단계에서 중앙정부의 실질적인 개입이 이루어졌다. 중앙정부의 개입이 긍정적인가 부정적인가를 한 마디로 단언할 수는 없으나 중앙의 개입 수준이 어떠한가 할 것인가는 두 사례를 통해서도 문제가 제기되는 부분이 있다. 이규용 외(2014)는 지역 일자리 정책에서 중앙의 개입은 지역별로 차별화할 것을 주장하였으며, 지역 특성에 부합하는 정책의 유연한 적용, 정책 방향의 이해 조정과 책임 공유, 지역 수요자 중심의 정책 효과성을 증대하는 방향으로 진행되어야 한다고 했다.

그러나 중앙정부의 개입이 광주형 일자리의 지역 거버넌스에 긍정적이었

는가 하는 부분은 내부적으로 검토가 필요한 사항이다. 또한, 지역 주체 역시 중앙정부의 지원에 대한 내부적인 견해가 명확한가에 대한 문제도 제기할 수 있다. 사실상 강원형은 중앙정부의 개입은 예산의 지원을 전제로 지역의 부품 업체 클러스터를 형성하는 데 시너지를 내는 방향으로 작용했을 뿐 그 이상을 기대하지 않았던 것으로 보인다. 그러나 광주형은 중앙정부의 뉴딜정책과 맞물려 과도한 관심과 개입이 이루어졌다. 지역 거버넌스의 주체들 역시 중앙정부의 개입에 대한 적절한 통제 방향을 가지고 있었는지 의문이 든다. 따라서 정책 결과에 대한 압박이 지역 주체들의 합의 수준을 끌어내리는 데 일정한 작용을 하지 않았는지 검토가 필요하다.

제7장

전공, 산업, 직업의 연관 메커니즘 분석

제1절 서론

한국교육개발원의 「취업통계연보」(2019)에 따르면 2018년 졸업자는 492,484명으로 전문대 출신은 34.3%이고 일반대는 65.7%인 것으로 나타났다. 2018년 고등교육기관 중 전문대 취업률은 71.1%이고 대학 취업률은 64.2%인 것으로 나타났다. 이 수치는 2017년 고등교육기관 졸업자 취업률 69.8%, 62.6%보다 높아진 수치이다.

전문대는 4년제와 달리 실용적인 직업 교육을 수행하는 기관으로 전문 직업인을 양성하는 목적을 가지고 있다.¹⁷⁾ 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 높은 것은 전문대의 교육 목적과 잘 부합하는 일이다.

전문대와 대학 졸업자의 취업률 격차는 2011년 2.3%p, 2015년 5.1%p에서 2018년 6.9%p로 증가 추세인 것을 확인할 수 있다.

17) 나무위키에서 인용

〈표 7-1〉 2018 고등교육기관 졸업자의 취업 현황

(단위 : 명, %)

	졸업자		취업자		취업률	
	전문대	대학	전문대	대학	전문대	대학
인문 계열	5,158	39,655	2,502	18,949	57.3	56.8
사회 계열	43,605	91,213	25,255	52,228	66.1	62.4
교육 계열	10,560	15,980	8,185	7,094	83.2	48.2
공학 계열	40,571	79,280	25,702	48,788	70.9	69.4
자연 계열	12,631	38,118	7,401	18,927	65.9	60.7
의약 계열	29,836	23,904	23,150	19,298	81.8	83.9
예체능 계열	26,435	35,538	14,873	19,666	66.6	62.2
전체	168,796	323,688	107,068	184,950	71.1	64.2

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

전문대 취업률은 교육 계열이 가장 높고 그다음 의약 계열, 공학 계열 순서이고, 일반대 취업률은 의약 계열, 공학 계열, 사회 계열 순서로 나타났다. 〈표 7-1〉을 보면 전공 계열별 취업률이 상이함을 확인할 수 있다. 전공 계열별 취업률 차이는 전공의 고유한 특성 때문이기도 하겠지만, 각 전공 계열 졸업자들이 어떠한 산업과 직업에 분포하느냐에 따라 다르게 나타날 것이다.

본 연구는 한국고용정보원의 「대졸자 직업이동경로 조사」를 활용하여 전공 계열별 산업과 직업 분포 현황을 살펴보고 전공이 산업과 직업 선택에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 중점을 두고자 한다.

「대졸자 직업이동경로 조사」는 매년 고등교육과정을 이수한 졸업자 18천 명을 모집단으로 조사를 실행하고 있다. 대규모로 진행되는 조사로 전공별로 세분해서 분석을 시행하여도 다른 조사에 비해 안정적인 결과를 제공하는 장점이 있다. 산업 분류는 「한국표준산업분류」를 활용하고 직업은 「한국고용직업분류」를 활용한다.

「대졸자 직업이동경로 조사」(2018)의 조사 대상은 2018년 대학 졸업자이다. 본 연구에서는 첫 직장 경험만 활용하여 표본을 구성하고 취업한 산업과 직업 구조를 파악할 것이다. 전공이 산업과 전공에 미치는 영향을 분석할 때는 조사 당시 취업자만으로 표본을 구성한다.

제2절 연구의 구성

본 연구에서는 전공·산업·직업의 연관 관계를 파악하고자 대졸자들의 전공별 산업과 직업 구조를 파악하고 전공이 산업과 직업 결정에 미치는 영향을 중심으로 실증분석을 하고자 한다.

먼저, 제3절에서는 한국교육개발원의 2019년 「취업통계연보」를 활용하여 대학 유형별, 성별 취업률 현황을 살펴보았다. 취업한 산업과 직업 구조를 파악하고자 한국고용정보원의 2018년 「대졸자 직업이동경로 조사」를 활용하여 전공 계열별로 분석하였다. 분석 결과를 토대로 전공 계열별 특징을 파악하였다.

제4절에서는 다항 로짓 모형을 통해 산업 결정요인과 직업 결정요인의 실증분석을 시행할 것이다. 본 연구의 목적은 전공·산업·직업 사이의 연관 관계를 파악하는 것이다. 따라서 전공이 산업과 직업에 미치는 영향을 전공 변수의 한계효과를 계산하여 확인하고자 한다. 이를 통해 전공 계열별로 취업이 유리한 산업과 직업을 제시할 것이다.

5절에서는 본 연구의 요약 및 함의와 한계점을 제시하고자 한다.

제3절 전공-산업-직업 구조

1. 인문 계열

인문 계열은 인문과학, 사회과학을 필두로 하여 인간 사회의 문화와 사회 질서 및 역사와 그 문화에 따른 언어학(영어, 한글)을 탐구 및 연구하는 교육 과정을 의미한다.¹⁸⁾ 인문 계열은 크게 언어·문학, 인문과학으로 구분된다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 인문 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 44,813명이며, 이 중 64.2%가 언어·문학을 차지하고 인문과학은 35.8%를 차지하는 것으로 나타났다.

인문 계열 졸업자 중 전문대가 차지하는 비중은 11.5%이고 일반대는 88.5%이다. 언어·문학에서 전문대가 차지하는 비중은 14.0%이고 일반대가 차지하는 비중은 86.0%이다. 인문과학에서 전문대가 차지하는 비중은 7.1%이고 일반대는 92.9%이다.

성별에 따라 전공을 선택하는 성향에도 차이가 존재하므로 성별을 분리할 필요가 있다. 인문 계열의 여성 비중은 65.2%이다. 같은 계열 안에서 대학 유형별로 여성 비중을 살펴보면 전문대는 71.1%, 일반대는 64.4%로 전문대에 여학생이 더 많은 것을 알 수 있다.

인문 계열의 취업률은 57.1%이며 이 중 남성 취업률은 59.3%, 여성 취업률은 56.0%로 남성 취업률이 더 높게 나타났다. 전문대 취업률은 57.3%, 일반대 취업률은 56.8%로 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 높지만 사실 전문대의 학교설립 목적을 생각한다면 오히려 전문대 취업률이 낮은 편이다.

전문대 남성 취업률은 59.5%로 여성 취업률 56.5%에 비해 3.0%p 높게 나타났다. 일반대 남성 취업률(58.9%)은 여성 취업률보다 3.2%p 높다.

18) 위키백과

<표 7-2> 인문 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	57.1	59.3	56.0
전문대	57.3	59.5	56.5
일반대	56.8	58.9	55.7

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

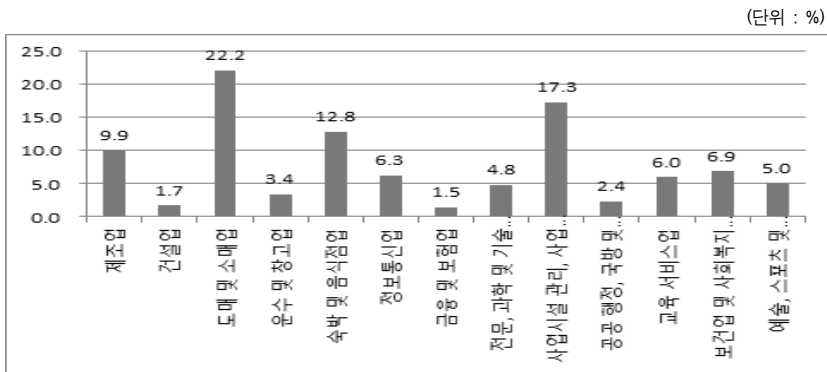
취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

가. 전문대 졸업자

「대졸자 직업이동경로 조사」(2018)에서 인문 계열 전문대 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 도매 및 소매업(22.2%), 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(17.3%), 숙박 및 음식점업(12.8%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-1] 인문 계열 졸업자의 취업 산업 분포_전문대졸



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자 비중이 가장 높은 도매 및 소매업에서 상점 판매원으로 취업한 비중이 81.9%로 가장 높고, 그다음으로 전산 자료 및 사무 보조원(7.2%)이 높았다.

사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 여행 사무원(35.3%), 안내·접수원 및 전화 교환원(14.4%), 총무 사무원 및 대학 행정조교(10.4%) 순

서로 취업 비중이 높았다.

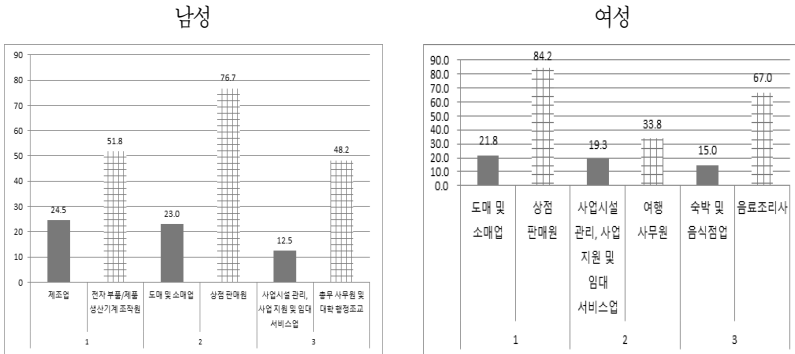
숙박 및 음식점업에서는 인문 계열 졸업자 절반 이상이 음료 조리사 직종에 취업하였고, 나머지는 기타 조리사 직종(45.1%)인 것으로 나타났다.

남성은 제조업에 종사하는 비중이 가장 높았고 다음으로 도매 및 소매업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업으로 나타나지만, 여성은 도매 및 소매업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 숙박 및 음식점업 순서로 비중이 높았다.

제조업에 종사하는 남성의 51.8%가 전자 부품, 제품 생산 기계 조작원으로 취업하였고, 도매 및 소매업은 76.7%가 상점 판매원, 사업 지원 관리직에, 사업 지원 및 임대 서비스업은 48.2%가 총무 사무원 및 대학 행정조교로 취업한 것으로 나타났다.

[그림 7-2] 인문 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

여성은 도매 및 소매업에서 84.2%가 상점 판매원으로 취업하였고, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 33.8%가 여행 사무원으로, 숙박 및 음식점업에서는 67.0%가 음료 조리사로 취업하였다.

전문대 인문 계열 졸업자들은 성별과 무관하게 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에 취업하는 비중이 높게 나타났다. 그러나 하는 일은 남성의 경우 총무 사무원으로 일하지만, 여성은 여행 사무원, 안내·접수원 및 전화 교환원으로 취업한 것으로 나타났다.

전문대 인문 계열에서 어학 전공자는 여행 사무원과 같은 전공과 일치도가 높은 직무에 진출할 가능성이 크지만 그렇지 않은 경우는 상점 판매원, 음료 조리사, 조직원 등 상대적으로 단순 직무를 가질 가능성이 크게 나타났다.

2020년 초에 발생한 코로나19로 인해 여행 업계가 불황에 처하면서 어학 전공자들의 동종업계 취업이 어려워졌다. 따라서 향후 인문 계열 졸업자들은 상점 판매원이나 음료 조리사, 조직원 등의 일자리에 첫 직장으로 취업할 확률이 높을 것으로 보인다.

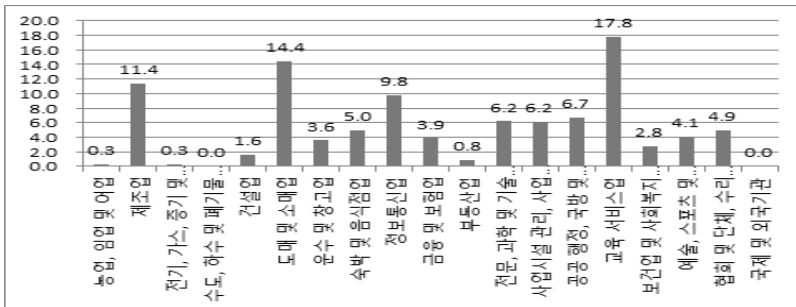
나. 일반대 졸업자

일반대 인문계 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 교육 서비스업(17.8%), 도매 및 소매업(14.4%), 제조업(11.4%)의 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

취업자 비중이 가장 높은 교육 서비스업에서 문리·어학 강사로 취업한 비중이 30.5%로 가장 높고, 그다음에 총무 사무원 및 대학 행정 조교(24.5%)로 나타났다. 도매 및 소매업에서는 기획·마케팅 사무원(22.7%), 상점 판매원(21.6%), 무역 사무원(6.5%)의 순서로 취업 비중이 높다. 제조업에서는 기획·마케팅 사무원(28.6%), 해외 영업원(13.7%), 생산·품질 사무원(5.7%)의 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-3] 인문 계열 졸업자의 취업 산업 분포_일반대졸

(단위 : %)



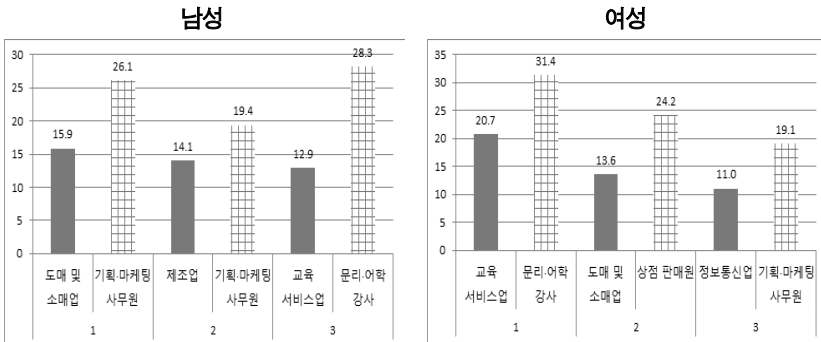
자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 도매 및 소매업에 종사하는 비중이 가장 높았고 다음으로 제조업, 교육 서비스업으로 나타나지만, 여성은 교육 서비스업, 도매 및 소매업, 정보 통신업 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

도매 및 소매업에 종사하는 남성의 26.1%가 기획·마케팅 사무원으로 취업하였고, 제조업의 19.4%가 기획·마케팅 사무원, 교육 서비스업 종사자의 28.3%가 문리·어학 강사인 것으로 나타났다.

[그림 7-4] 인문 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

여성은 교육 서비스업에서 31.4%가 문리·어학 강사로 취업하였고, 도매 및 소매업에서는 24.2%가 상품 판매원, 정보 통신업에서는 19.1%가 기획·마케팅 사무원으로 취업한 것으로 나타났다.

일반대 인문 계열 전공자들은 남성과 여성 모두 도매 및 소매업과 교육 서비스업에 취업하는 비중이 높은 편이다. 교육 서비스업의 경우 남녀 모두 문리·어학 강사로 취업하는 비중이 높게 나타났다. 그러나 도매 및 소매업에서는 남성은 기획·마케팅 사무원, 여성은 상점 판매원으로 취업하는 비중이 높게 나타나 남성과 여성의 직무 차이가 존재함을 짐작할 수 있다.

일반대 인문 계열에서 언어·문학 관련학과 전공자들은 문리·어학 강사로 첫 직장에 취업할 확률이 높음을 확인할 수 있다.

2. 사회 계열

사회 계열은 사회의 여러 모든 현상을 과학적이고 체계적으로 연구하는데 목표를 두고 있다.¹⁹⁾ 인간 활동의 다양한 측면과 관련된 기초학문으로서 사회학, 정치학, 경제학, 법학, 행정학 등과 같은 학문이 사회 계열에 속한다. 사회 계열은 크게 경영·경제, 법률, 사회과학으로 구분된다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 사회 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 134,818명이고, 이 중 58.0%가 경영·경제, 3.9%가 법률, 사회과학이 38.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 경영·경제에서 가장 많은 졸업자를 배출한 전공은 전문대의 경우 경영·경제학이고 일반대는 경영학이다. 사회과학은 전문대에서는 가족·사회·복지 졸업자가 가장 많고, 일반대에서는 행정학 졸업자가 가장 많다.

사회 계열에서 전문대 비중은 32.3%이고 일반대 비중은 67.7%이다. 경영·경제에서 전문대가 차지하는 비중은 29.6%이고 일반대가 차지하는 비중은 70.4%이다. 법률에서는 전문대가 차지하는 비중은 5.2%이고 일반대가 94.8%를 차지한다. 사회과학에서는 전문대가 차지하는 비중이 39.3%이고 일반대가 차지하는 비중은 60.7%이다.

여성 비중은 55.5%이다. 대학 유형별로 여성 비중을 살펴보면 전문대는 64.0%, 일반대는 51.4%로 전문대에 여학생이 더 많은 것을 알 수 있다.

사회 계열 취업률은 64.2%이다. 남성 취업률은 66.0%로, 여성 취업률 62.8%보다 더 높게 나타났다. 전문대 취업률은 66.1%이고, 일반대 취업률은 62.4%로 전문대가 일반대보다 취업률이 더 높다.

<표 7-3> 사회 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계	남	여
전체	64.2	66.0	62.8
전문대	66.1	67.3	65.5
일반대	62.4	64.2	60.6

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

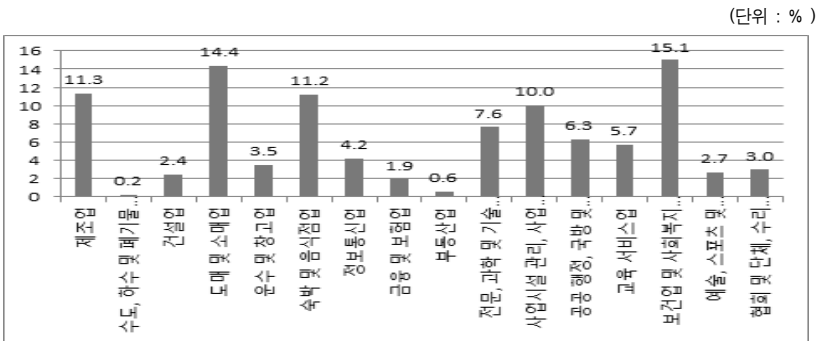
19) 위키백과

전문대 남성 취업률은 67.3%로 여성 취업률 65.5%에 비해 1.8%p 높게 나타났다. 일반대 남성 취업률(62.4%)은 여성 취업률보다 3.6%p 높다. 남녀 취업률 격차는 전문대보다 일반대에서 더욱 확대된 것으로 나타났다.

가. 전문대 졸업자

전문대 사회 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴보면 결과, 보건업 및 사회복지 서비스업(15.1%), 도매 및 소매업(14.4%), 제조업(11.3%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-5] 사회 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

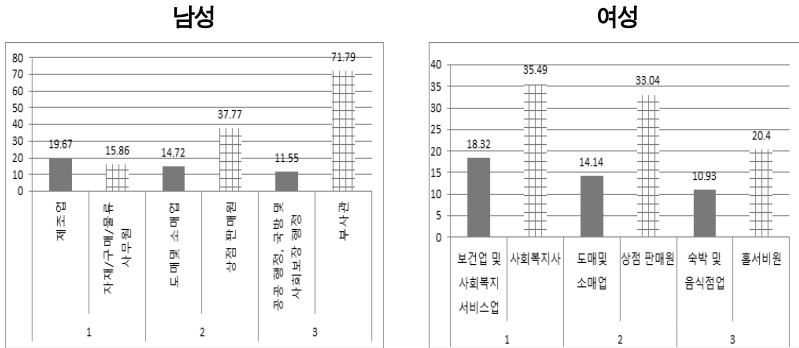
취업자 비중이 가장 높은 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업에서 사회복지사로 취업한 졸업자가 40.8%로 가장 많았고, 그다음은 기타 보건·의료 종사원(10.5%)으로 나타났다.

도매업 및 소매업에서는 상점 판매원(34.9%), 기획·마케팅 사무원 (15.4%)의 순서로 취업한 졸업자가 많은 것으로 나타났다.

제조업에서는 자재·구매·물류 사무원(17.2%), 생산·품질 사무원(11.5%), 회계 사무원(8.6%)의 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-6] 사회 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 제조업에 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음 도매 및 소매업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정으로 나타났다. 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 순서로 나타났다.

제조업에 종사하는 남성의 15.8%가 자재·구매·물류 사무원으로 취업하였고, 도매 및 소매업은 37.8%가 상점 판매원으로 취업했으며, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 종사자는 71.8%가 부서관으로 나타났다.

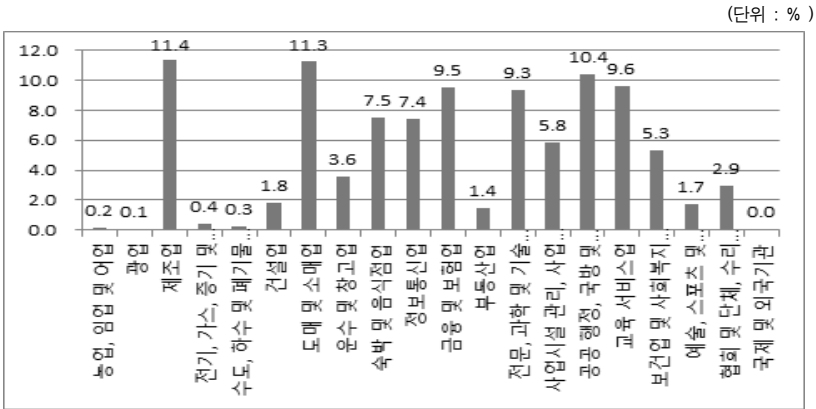
여성은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 35.5%가 사회복지사로 취업하였고, 도매 및 소매업에서는 33.0%가 상점 판매원으로, 숙박 및 음식점업에서는 20.4%가 홀서빙원으로 취업했다.

사회 계열 전문대 졸업자가 가족·사회·복지 관련 학과를 졸업하면 전공과 일치도가 높은 사회복지사나 기타 보건·의료 종사원으로 일할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 타 전공자는 상점 판매원으로 근무할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

나. 일반대 졸업자

일반대 인문계 졸업자가 첫 직장으로 취업한 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 제조업(11.4%), 도매 및 소매업(11.3%), 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(10.4%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-7] 사회 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸

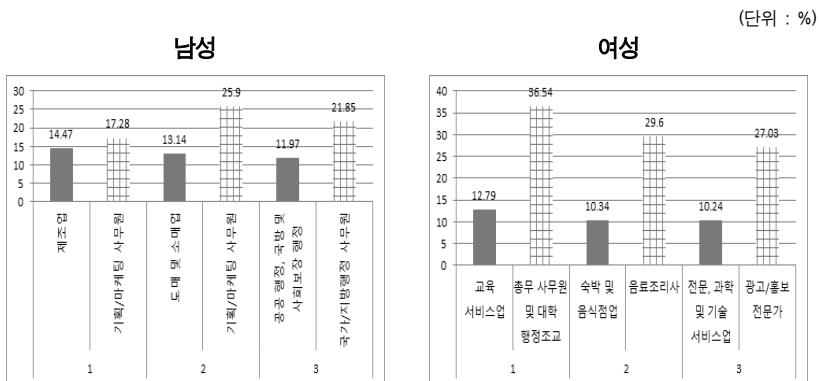


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자가 가장 많은 제조업에서 기획·마케팅 사무원으로 취업한 비중이 19.5%로 가장 높고 그다음이 회계 사무원으로 10.7%이다.

도매 및 소매업에서는 기획·마케팅 사무원(23.8%), 상점 판매원(19.4%) 순서로 취업한 비중이 높게 나타났다. 공공 행정, 국방 및 사회복지 행정에서는 국가·지방 행정 사무원(29.1%), 경찰관 및 수사관(15.1%), 위관급 장교(13.4%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-8] 사회 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 제조업에 취업한 비중이 가장 높았고 그다음으로 도매 및 소매업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정으로 나타났다. 여성은 교육 서비스업, 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 순서로 나타났다.

제조업에 취업한 남성의 17.3%가 기획·마케팅 사무원이고, 도매 및 소매업에서는 25.9%가 기획·마케팅 사무원, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정업에서는 21.8%가 국가·지방 행정 사무원인 것으로 나타났다.

여성은 교육 서비스업에서 36.5%가 총무 사무원 및 대학 행정조교로 취업하였고, 숙박 및 음식점업에서는 29.6%가 음료 조리사로 취업했다. 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 27.0%가 광고·홍보 전문가로 나타났다.

사회 계열 전공자 중 남성은 산업과 무관하게 기획·마케팅 사무원으로 취업한 비중이 높았는데, 여성은 교육 서비스업에서 총무 사무원 및 대학 행정조교로 취업한 비중이 높았다. 그리고 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 광고·홍보 전문가가 아니면 전공과 무관한 음료 조리사와 같은 단순 업무를 하는 것으로 나타났다.

직무와 전공의 일치도가 가장 낮은 전공 계열 중 하나인 사회 계열의 특성 때문인지 대체로 사회 계열 전공자들이 다양한 산업에 취업하는 것으로 나타났다.

3. 교육 계열

교육 계열은 교육 분야에 종사할 교사와 교육 지도자를 양성하고 일반과 교과 교육원리의 교수 및 연구에 종사할 학자의 배출을 목표로 한다.²⁰⁾ 크게 교육 일반, 유아교육, 특수교육, 초등교육, 중등교육으로 구분할 수 있다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 교육 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 26,540명이고 교육대학 출신은 3,792명으로 총 30,332명이다. 전문대의 경우 크게 교육 일반과 유아교육, 특수교육으로 구분되고, 일반대의 경우는 교육 일반, 유아교육, 특수교육, 초등교육, 중등교육으로 나누어진다. 교육 일반은 전체 교육 계열에서 5.6%를 차지하고 유아교육은 49.8%, 특수교육은 8.6%, 초등교육은 1.0%, 중등교육은 34.9%를 차지한다. 교육대학은 전체 교육 계열에

20) 위키백과

서 12.5%를 차지한다.

교육 계열 졸업자의 비중은 전문대가 34.8%이고 일반대가 52.7%, 교육대가 12.5%이다. 교육 일반에서 전문대가 차지하는 비중은 5.4%, 일반대가 차지하는 비중은 94.6%이다. 유아교육은 전문대가 78.6%, 일반대가 21.4%이며, 특수교육은 전문대가 3.7%, 일반대가 96.3%이다. 나머지 초등교육과 중등교육은 교육대와 일반대에만 개설된 학과이다.

교육 계열 졸업자 중에서 여성의 비중은 77.8%이다. 대학 유형별로 여성의 비중을 살펴보면 전문대는 96.7%, 일반대는 67.3%로 전문대에 여학생이 더 많은 것을 알 수 있다. 교육대학의 경우는 69.3%가 여성이다.

교육 계열 취업률은 64.1%이다. 그중 남성 취업률은 55.4%, 여성 취업률은 66.5%로 타 전공 계열과 달리 남성 취업률이 더 낮게 나타났다. 또 전문대 취업률은 83.2%, 일반대 취업률은 48.2%로 일반대 취업률이 전문대와 비교해 매우 저조한 편이다.

이러한 취업률의 차이는 크게 두 가지 이유로 짐작할 수 있다. 하나는 전문대 교육 계열 졸업생의 학과 구성이다. 전문대는 일반대보다 유아교육학과 졸업자 비중이 3배 이상 높다. 유아교육학과는 실습 과정에서 취업으로 연계되는 경우가 많아 취업 소요 시간도 짧고 취업률도 높은 편이다. 이러한 학과 구성이 전문대 취업률을 일반대 취업률보다 높게 한 요인일 것이다.

다른 하나는 임용고시의 높은 경쟁률을 꼽을 수 있다. 일반대 교육 계열의 경우 교사를 희망하는 비율이 높아 임용고시를 준비하는 졸업자가 많다. 2021년 공립(구립, 사립) 중등학교 교사, 보건·사서·영양·전문 상담·특수(중등 교사) 임용 후보자 선정 경쟁시험 일반 부분에 서울 경쟁률은 9.3:1 이고 가장 경쟁률이 높은 선발 과목의 경우 25.4:1이다. 지역별로 경기도는 11.0:1, 인천은 6.9:1, 대전은 8.4:1, 세종은 9.1:1, 충북 7.0:1, 충남 7.1:1, 광주 11.5:1, 전북 7.9:1, 전남 7.0:1, 부산 10.1:1, 대구 7.7:1, 울산 8.3:1, 경북 7.8:1, 경남 8.1:1, 강원도 8.6:1, 제주도 7.9:1로 높은 경쟁률을 보인다. 즉, 일자리 대비 구직자가 많은 실정이다. 또한, 학령인구의 감소로 정부가 2030년까지 임용시험을 통해 선발하는 초·중·고교 교사 수를 줄이기로 한 영향이 있을 것이다.

전문대의 남성 취업률은 79%로 여성 취업률 83.3%에 비해 4.3%p 낮게 나타났다. 일반대 남성 취업률(46.6%)도 여성 취업률(48.9%)보다 2.3%p 낮았다.

교육대학 출신의 경우 남성 취업률은 75.4%이고 여성은 66.2%로 교육 계열의 다른 대학 유형과 달리 남성 취업률이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 7-4> 교육 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	64.1	55.4	66.5
전문대	83.2	79.0	83.3
일반대	48.2	46.6	48.9
교육대	68.8	75.4	66.2

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

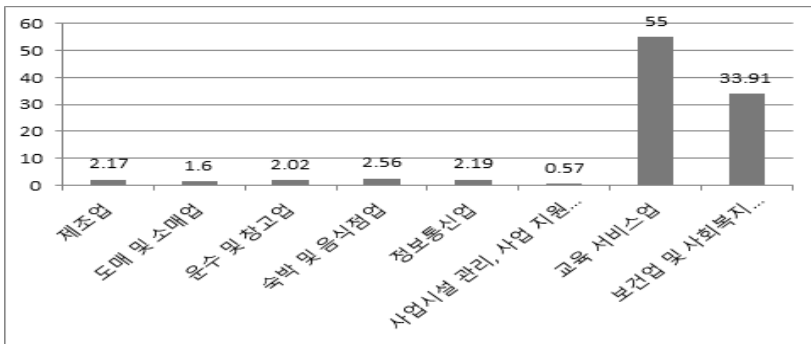
자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

1) 전문대 졸업자

전문대 교육 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 교육 서비스업(55.0%), 보건업 및 사회복지 서비스업(33.9%)의 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 7-9] 교육 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸

(단위 : %)

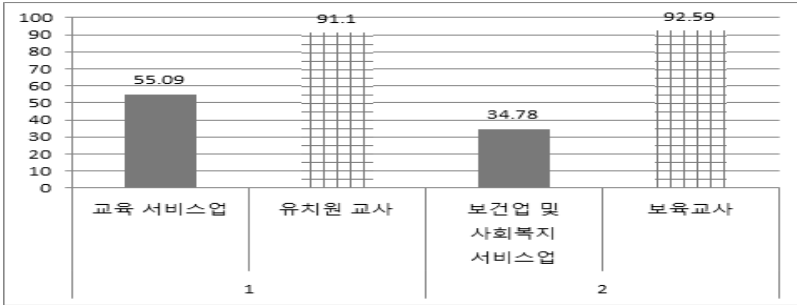


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자 비중이 가장 높은 교육 서비스업에서 유치원 교사로 취업한 비중이 91.3%로 가장 많았고, 그다음은 보육교사(5.9%)로 나타났다. 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 보육교사가 92.6%, 육아 도우미가 5.1%의 비중으로 취업하는 것으로 나타났다.

[그림 7-10] 교육 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

전문대 교육 계열 졸업자는 97.6%가 여자로 나타나 여성 졸업자만 살펴보고자 한다. 전문대 교육 계열에서 유아교육, 특수교육을 전공하는 경우 교육 서비스업에서 유치원 교사로 취업하거나 혹은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 어린이집 선생님이로 취업할 가능성이 크게 나타났다.

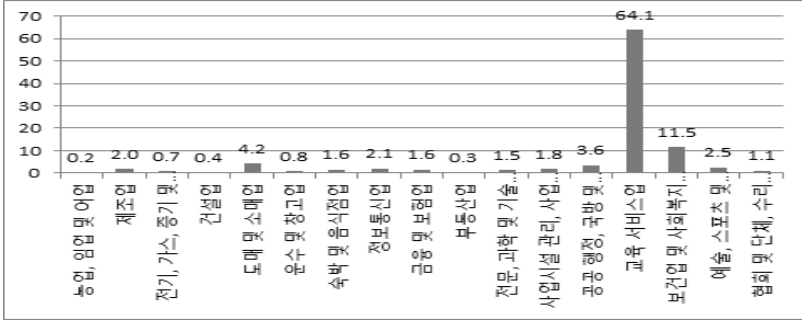
전문대 교육 계열 졸업자는 교육 서비스업에서 91.1%가 유치원 교사로 취업하였고, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 92.6%가 보육교사로 취업했다.

2) 일반대 졸업자

일반대 교육계 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 교육 서비스업(64.1%), 보건업 및 사회복지 서비스업(11.5%), 도매 및 소매업(4.2%)의 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 7-11] 교육 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸

(단위 : %)

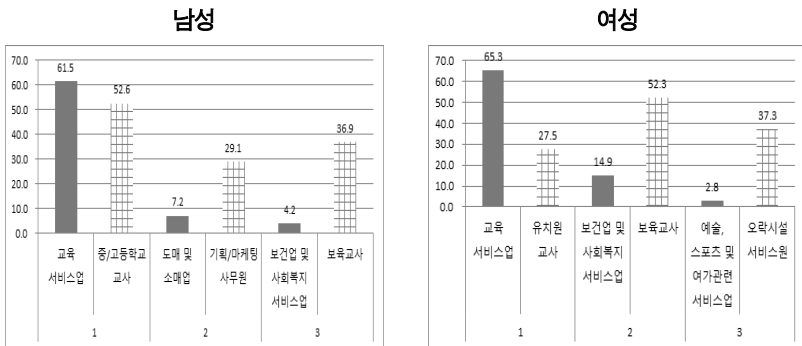


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

교육 서비스업에서는 중·고등학교 교사로 취업한 비중이 29.7%로 가장 높고 이어서 문리·어학 강사(18.0%)로 취업한 비중이 높게 나타났다. 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 보육교사(50.5%), 기타 치료·재활사 및 의료기사(37.5%)의 순서로 취업 비중이 높게 나타났다. 도매 및 소매업에서는 상점 판매원(31.9%), 기획·마케팅 사무원(24.7%)의 순서로 취업 비중이 높았다.

[그림 7-12] 교육 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 교육 서비스업에 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음은 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다. 여성은 교육 서비스업, 보

건업 및 사회복지 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 순서로 나타났다.

교육 서비스업에 종사하는 남성의 52.6%가 중·고등학교 교사로 취업하였고, 도매 및 소매업에서는 29.1%가 기획·마케팅 사무원으로, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 36.9%가 보육교사로 취업한 것으로 나타났다.

여성은 교육 서비스업에서 27.5%가 유치원 교사로, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 52.3%가 보육교사로 취업하였다. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서는 37.3%가 오락 시설 서비스원으로 취업한 것으로 나타났다.

교육 계열 일반대 졸업자들은 입학할 때부터 직업 목표를 크게 교육행정 공무원 혹은 중·고등학교 교사로 설정한 학생이 대다수라고 한다. 교육 계열은 학사과정에서 교직 이수 등 요구하는 바가 타 학과보다 많다. 또 시험 준비를 병행하는 학생이 많아 시간 부족 등의 이유로 타 전공 계열에 비해 취업 정보에 대한 교류가 많지 않고 취업 지원센터 방문이나 관련 서비스 신청도 저조하다고 한다.

최근 들어 일반대학에서는 교육 계열의 낮은 취업률 문제를 해결하고자 저학년 중심으로 진로지도와 직무의 이해 강좌를 신설하여 참여를 독려하고 있다. 그러나 효과를 판단하기에는 시간이 필요할 것으로 보인다.

4. 공학 계열

공학 계열은 자연과학과 달리 일상생활을 비롯해 산업에 활용되는 기술을 개발할 지도적 인재 육성과 고급 이공계 인력양성을 주목적으로 하고 있다.²¹⁾ 공학 계열은 크게 건축, 토목·도시, 교통·운송, 기계·금속, 전기·전자, 정밀·에너지, 소재·재료, 컴퓨터·통신, 산업, 화공, 기타로 구분된다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 공학 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 119,851명이다. 이 중 전공별 졸업자 비중은 건축 8.9%, 토목·도시 5.8%, 교통·운송 4.9%, 기계·금속 18.3%, 전기·전자 16.7%, 정밀·에너지 3.5%, 소재·재료 5.2%, 컴퓨터·통신 24.2% 산업 3.1% 화공 4.6%, 기타 4.9%로 나타났다.

21) 위키백과

<표 7-5> 공학 계열 졸업자 전공별 여성 비중

(단위 : %)

	전체	전문대	일반대
전체	19.9	15.1	22.4
[건축]	31.8	28.9	33.1
[토목·도시]	16.9	12.8	18.4
[교통·운송]	14.3	11.0	16.0
[기계·금속]	6.6	4.3	9.0
[전기·전자]	11.3	5.5	13.9
[정밀·에너지]	30.8	30.1	31.2
[소재·재료]	29.1	38.6	28.4
[컴퓨터·통신]	25.9	25.1	26.4
[산업]	26.5	9.5	27.9
[화공]	36.4	24.4	37.8
[기타]	20.4	16.7	22.7

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

공학 계열 졸업자의 33.9%는 전문대 출신이고 일반대는 66.1%를 차지한다. 기계·금속학과의 경우 다른 전공과 달리 전문대 비중(50.8%)이 더 높은 것으로 나타났다.

여성 졸업자 비중은 19.9%로 계열 중 가장 낮다. 여성 졸업자 비중을 대학 유형별로 살펴보면 전문대가 15.1%, 일반대가 22.4%로 나타나 일반대에 여학생이 더 많은 것을 알 수 있다.

<표 7-6> 공학 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	71.7	72.8	66.9
전문대	70.9	71.5	67.4
일반대	69.4	70.7	65.0

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

공학 계열 전체 취업률은 71.7%이다. 이 중 남성 취업률은 72.8%, 여성 취업률은 66.9%로 남성 취업률이 더 높게 나타났다. 전문대 취업률은 70.9%, 일

반대 취업률은 69.4%로 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 더 높다.

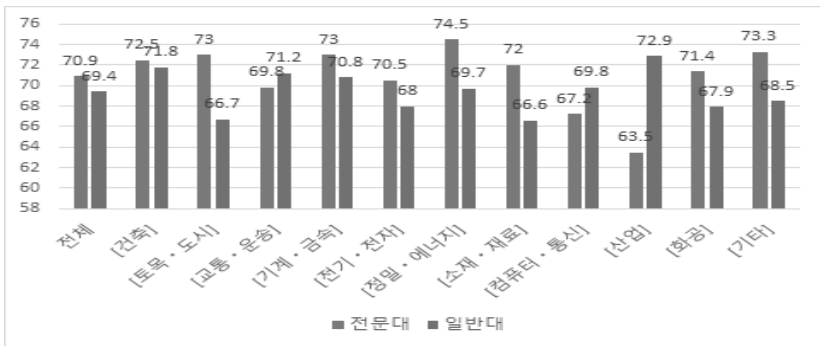
전문대 남성 취업률은 71.5%로 여성 취업률 67.4%에 비해 4.1%p 높게 나타났다고, 일반대 남성 취업률(70.7%)은 여성 취업률보다 5.7%p 높게 나타났다. 남녀 취업률 격차는 전문대보다 일반대에서 더욱 확대되고 있다.

공학 계열은 직무와 전공의 관련성이 긴밀한 계열 특성이 반영되어 취업률이 높은 것으로 나타났다. 특히 모든 산업의 기반이 되는 전자, 화학, 기계 관련 학과들이 공학 계열에 속해 있다. 대학 취업지원센터 상담사의 의견에 따르면 ‘전·화·기’라고 칭하는 전자, 화학, 기계학과의 경우 경제 상황과 상관없이 취업이 잘되는 학과라고 한다.

전문대는 전문 직업인 양성이라는 설립 목표를 생각하면 당연히 취업률이 일반대보다 높아야 한다. 그러나 전문대의 컴퓨터·통신, 산업학과 졸업생은 일반대보다 낮은 취업률을 보인다. 취업지원센터 상담사는 전문대 컴퓨터·통신, 산업학과 졸업자들은 교과 프로그램 이수 후 바로 직무를 수행하기에는 학습시간이 부족하여 국비 과정에 진학하는 경우가 많아 취업이 지연된다고 했다.

[그림 7-13] 공학 계열 전공별 대학 유형별 취업률

(단위 : %)



주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

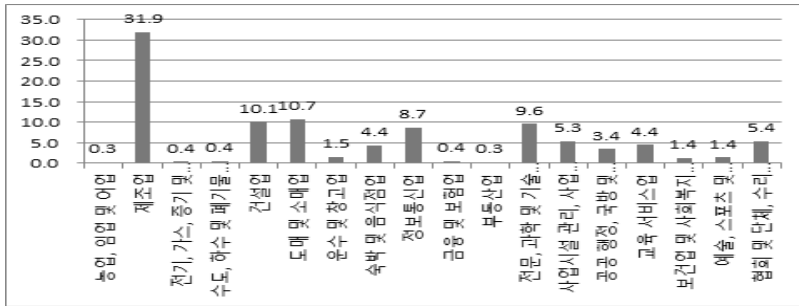
자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

가. 전문대 졸업자

전문대 공학 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 제조업(31.9%), 도매 및 소매업(10.7%), 건설업(10.1%) 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 7-14] 공학 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

전문대 공학 계열 졸업자의 취업 비중은 제조업에서는 공업 기계 설치·정비원(13.1%)이 가장 높고, 그다음 기계공학 기술자 및 연구원(11.3%), 생산·품질 사무원(9.0%) 순서로 나타났다. 도매 및 소매업에서는 안경사(18.5%)가 취업한 비중이 가장 높고, 건설업에서는 건축공학 기술자(12.2%)가 취업한 비중이 높았다.

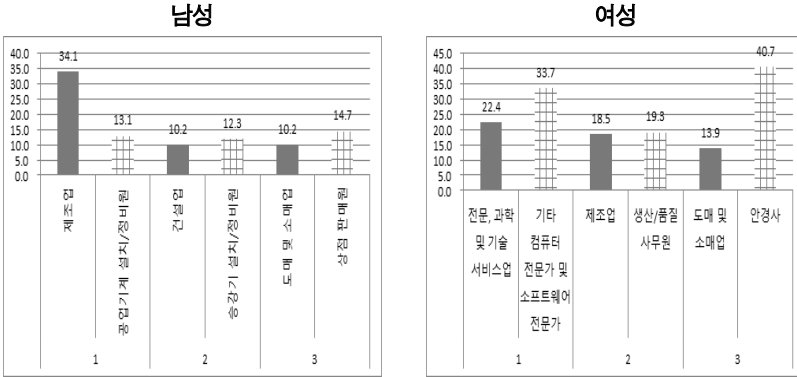
남성은 제조업에 종사하는 비중이 가장 높았고 그다음 건설업, 도매 및 소매업으로 나타났다. 여성은 전문, 과학 및 기술 서비스업, 제조업, 도매 및 소매업 순서로 종사하는 비중이 높았다.

제조업에 종사하는 13.1%가 첫 직장으로 공업 기계 설치·정비원에 취업하였고, 건설업에서는 승강기 설치·정비원(12.3%)으로, 도매 및 소매업에서는 상점 판매원(14.7%)으로 취업한 것으로 나타났다.

여성은 전문, 과학 및 기술 서비스업의 33.7%가 기타 컴퓨터 전문가 및 소프트웨어 전문가로 취업하였다. 제조업에서는 19.3%가 생산·품질 사무원으로, 도매 및 소매업에서는 40.7%가 안경사로 취업하였다.

[그림 7-15] 공학 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

전문대 공학 계열 전공자들은 성별과 무관하게 제조업에 진입한 비중이 높은 편이고, 남성과 여성이 하는 직무는 다른 것으로 나타났다. 남성의 경우는 공업 기계 설치·정비원(13.1%), 기계공학 기술자 및 연구원(11.2%), 생산·품질 사무원(8.1%) 순서로 취업한 데 반해 여성은 생산·품질 사무원(19.3%), 총무 사무원 및 대학 행정조교(14.3%), 기계공학 기술자 및 연구원(12.3%)의 순서로 취업했다.

나. 일반대 졸업자

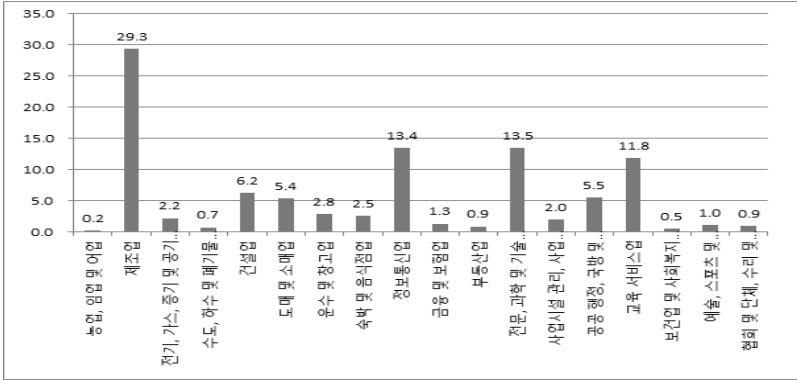
일반대 공학 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 제조업(29.3%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(13.5%), 정보 통신업(13.4%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

취업자 비중이 가장 큰 제조업에서 생산·품질 사무원으로 취업한 비중이 16.8%로 가장 높고, 그다음이 기계공학 기술자 및 연구원(16.1%)으로 나타났다. 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 건축공학 기술자(26.9%), 토목공학 기술자(9.9%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

정보 통신업에서는 응용 소프트웨어 개발자(39.7%), 정보시스템 운영자(14.2%), 웹 개발자(11.9%) 순서로 취업 비중이 높았다.

[그림 7-16] 공학 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸

(단위 : %)

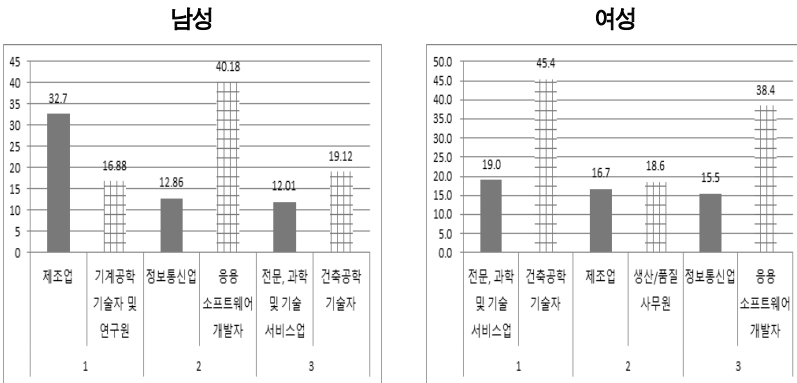


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 제조업 취업 비중이 가장 높았고, 그다음은 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업으로 나타났다. 여성은 전문, 과학 및 기술 서비스업, 제조업, 정보 통신업 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-17] 공학 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

제조업에 취업한 남성의 16.9%가 기계공학 기술자 및 연구원으로 취업하였다. 정보 통신업은 40.2%가 응용 소프트웨어 개발자로, 전문, 과학 및 기술 서비스업은 19.1%가 건축공학 기술자로 나타났다.

여성들은 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 45.4%가 건축공학 기술자로 취업

하였고, 제조업에서는 18.6%가 생산·품질 사무원으로, 정보 통신업에서는 38.4%가 응용 소프트웨어 개발자로 취업한 것으로 나타났다.

성별과 상관없이 일반대 공학 계열 졸업자는 제조업, 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 많이 취업한 것을 확인할 수 있다. 일반대 졸업자들은 전문대 졸업자와 달리 직무에서 상대적으로 전문성이 요구되는 기술자나 개발자로 취업하였다.

5. 자연 계열

자연 계열은 자연현상의 기본적인 원리를 탐구하고 새로운 자연법칙을 개발하는 기초과학인 자연과학에 바탕을 두는 계열이다.²²⁾ 농림·수산, 생물·화학·환경, 생활과학, 수학·물리·천문·지리로 구성되어 있다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 자연 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 50,749명이다.

구성된 학과를 살펴보면 농림·수산과는 4.8%의 비중을 차지하고, 생물·화학·환경은 40.8%, 생활과학은 38.0%, 수학·물리·천문·지리는 16.3%를 차지하고 있다.

자연 계열 졸업자 중 전문대가 차지하는 비중은 24.9%이고, 일반대가 차지하는 비중은 75.1%로 나타났다. 여성 비중은 53.3%이다. 대학 유형별로 여성 비중을 살펴보면 전문대는 52.6%, 일반대는 53.5%이다.

자연 계열 취업률은 64.2%이며 이 중 남성 취업률은 67.5%, 여성의 취업률은 61.3%로 남성 취업률이 더 높게 나타났다. 또 전문대 취업률은 65.9%, 일반대는 60.7%로 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 높다.

전문대 남성 취업률은 70.1%로 여성 취업률 62.2%에 비해 7.9%p 높게 나타났다으며, 계열 중 가장 큰 격차를 보인다. 일반대 남성 취업률(63.4%)은 여성 취업률(58.4)보다 5.0%p 높다.

22) 위키백과

<표 7-7> 자연 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	64.2	67.5	61.3
전문대	65.9	70.1	62.2
일반대	60.7	63.4	58.4

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

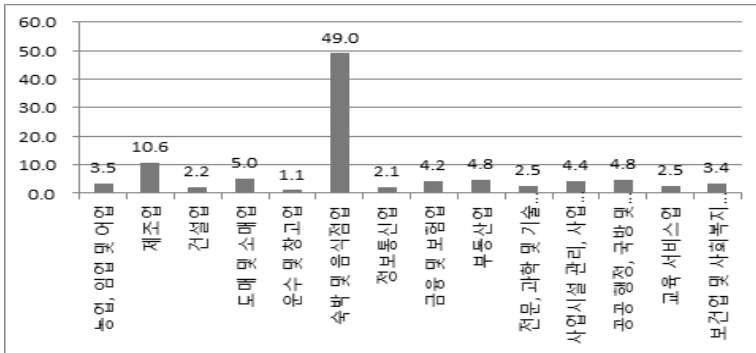
자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

가. 전문대 졸업자

전문대 자연 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 숙박 및 음식점업(49.0%), 제조업(10.6%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-18] 자연 계열 졸업자의 산업과 직업 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자 비중이 가장 높은 숙박 및 음식점업에서는 제과·제빵원으로 일하는 비중이 18.4%로 가장 높고, 그다음은 양식 조리사(16.8%), 영양사(16.6%)로 나타났다. 제조업에서는 생산·품질 사무원(28.0%)의 취업 비중이 가장 높고, 그다음은 생명과학 시험원(20.0%)이다. 건설업에서는 건축공학 기술자(12.2%)가

가장 높은 비중을 차지했다.

남성은 숙박 및 음식점업에 취업한 비중이 가장 높았고 그다음으로 제조업, 농업, 임업 및 어업으로 나타났지만, 여성은 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육 서비스업 순서로 나타났다.

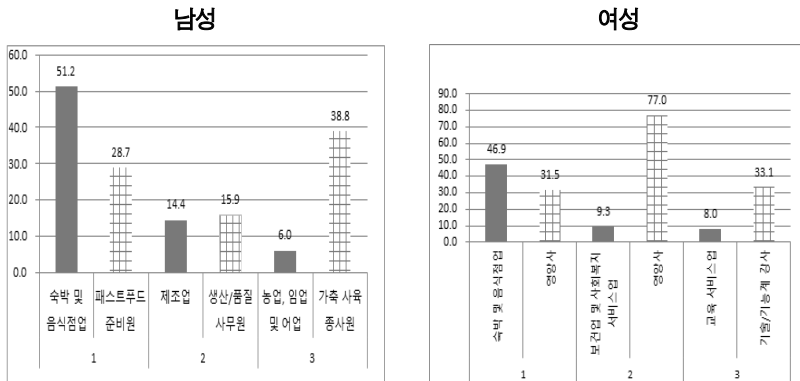
숙박 및 음식점업에 종사하는 28.7%가 첫 직장에 패스트푸드 준비원으로 취업하였고, 제조업에서는 생산·품질 사무원(15.9%)으로, 농업, 임업 및 어업에서는 가축 사육 종사원(38.8%)으로 취업하였다.

여성은 숙박 및 음식점업의 31.5%가 영양사, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 77.0%가 영양사, 교육 서비스업에서 33.1%가 기술·기능계 강사로 나타났다.

전문대 교육 계열 전공자들은 성별과 무관하게 숙박 및 음식점업에 취업한 비중이 높은 편인데 남성과 여성이 하는 직무는 다른 것으로 나타났다. 남성의 경우는 패스트푸드 준비원(28.7%), 양식 조리사(25.5%), 일식 조리사(14.3%) 순서로 취업하는 데 반해 여성은 영양사(31.5%), 제과·제빵원(24.9%), 음료 조리사(15.8%)의 순서로 나타났다. 여성과 남성은 직무의 차이도 있겠지만 소지한 자격증의 영향으로 직업 선택에 차이가 생긴 것으로 보인다.

[그림 7-19] 자연 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원 「대졸자 직업이동경로 조사」

전문대 자연 계열의 76.2%를 차지하는 생활과학 관련 전공자는 영양사, 조리원, 조리사 등의 직업으로 취업했고, 해외 취업 가능성도 상대적으로 높았

다. 그러나 코로나19로 인해 해외 취업의 길이 좁아졌고, 관련 산업의 경기가 좋지 않아 전문대 자연 계열 졸업자들의 취업 사정은 더 어려워질 것으로 보인다.

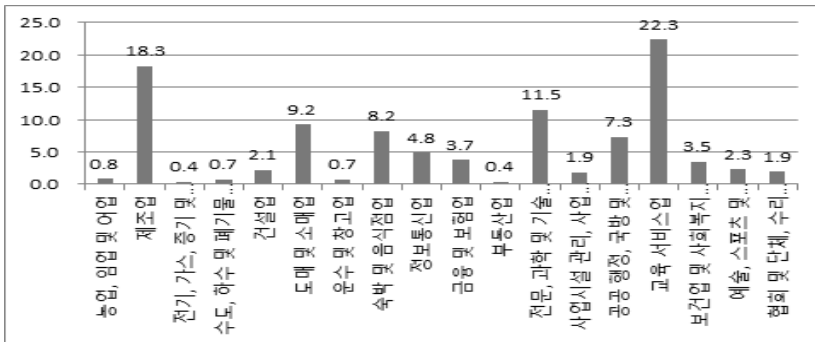
나. 일반대 졸업자

일반대 자연 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 교육 서비스업(22.3%), 제조업(18.3%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(11.5%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

취업자 비중이 가장 큰 교육 서비스업은 생명과학 시험원이 23.5%로 가장 높고 그다음이 문리·어학 강사(17.9%)로 나타났다. 제조업에서는 생산·품질 사무원(24.4%), 기획·마케팅 사무원(7.5%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다. 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 환경공학 기술자 및 연구원(12.8%), 생명과학 시험원(10.4%), 수의사(7.7%) 순서로 취업 비중이 높았다.

[그림 7-20] 자연 계열 졸업자의 산업 직업 분포_일반대졸

(단위 : %)



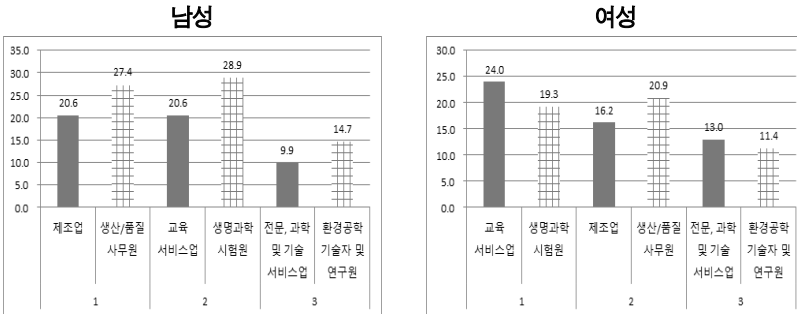
자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 제조업에 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음은 교육 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업으로 나타났다. 여성은 교육 서비스업, 제조업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업한 비중이 높게 나타났다.

제조업에 종사하는 남성의 27.4%가 생산·품질 사무원, 교육 서비스업의 28.9%가 생명과학 시험원으로, 전문, 과학 및 기술 서비스업의 14.7%가 환경공학 기술자 및 연구원으로 취업한 것으로 나타났다.

[그림 7-21] 자연 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

여성은 교육 서비스업에서 19.3%가 생명과학 시험원으로, 제조업에서는 20.9%가 생산·품질 사무원으로, 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 11.4%가 환경공학 기술자 및 연구원으로 취업했다.

이처럼 일반대 자연 계열 졸업자의 취업 비중을 보면 제조업에서는 생산·품질 사무원으로, 교육 서비스업에서는 생명과학 시험원으로 취업할 가능성이 크다.

6. 의약 계열

의약 계열은 인간의 신체 구조와 기능을 연구하며 질병의 예방과 치료를 연구하는 의학, 의약품에 관한 기초 및 응용과학을 다루는 약학이 포함되고 병의 예방, 진단, 치료를 위한 단계별 이론과 응용 능력을 습득하는 것을 주목적으로 한다.²³⁾ 의료, 간호, 약학, 치료·보건 등으로 구성되어 있다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 의약 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 53,740명이다. 전문대는 의약 계열이 간호와 치료·보건으로만 구성되어 있다. 일반대는 간호(41.7%)가 가장 높은 비중을 차지하고 있고 그다음으로 치료·보건(34.8%)의 비중이 높다.

의약 계열 전문대 비중은 55.5%이고 일반대 비중은 45.5%이다. 여성 비중은

23) 진로정보망 커리어넷 인용

73.8%이며, 대학 유형별로 여성 비중을 살펴보면 전문대는 75.2%, 일반대는 72.1%로 간호학과가 의약 계열에 포함되는 까닭에 여성 비중이 높은 계열에 속한다.

의약 계열 취업률은 83.3%이며, 남성 취업률은 82.9%, 여성 취업률은 83.4%로 여성 취업률이 더 높게 나타났다. 취업률은 전문대가 81.8%, 일반대가 83.9%로 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 낮다.

전문대 남성 취업률은 78.8%로 여성 취업률 82.7%에 비해 3.9%p 낮게 나타났다고, 일반대 남성 취업률(84.2%)은 여성 취업률보다 0.4%p 높게 나타났다.

<표 7-8> 의약 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	83.3	82.9	83.4
전문대	81.8	78.8	82.7
일반대	83.9	84.2	83.8

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

가. 전문대 졸업자

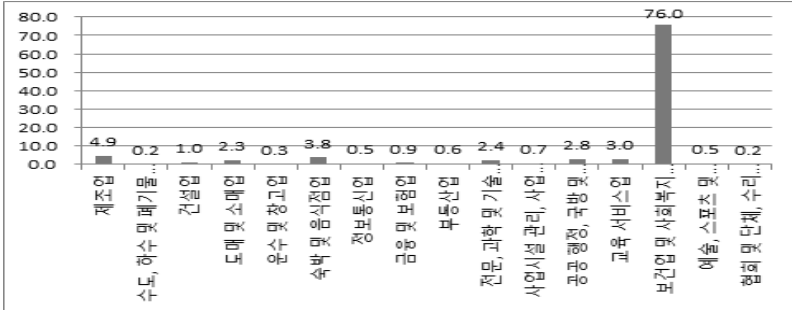
전문대 의약 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 보건업 및 사회복지 서비스업(76.0%), 제조업(4.9%), 숙박 및 음식점업(3.8%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업한 비중이 47.5%로 가장 높고, 그다음으로 치과위생사(15.7%), 물리 및 작업치료사(14.6%)가 높게 나타났다.

제조업에서는 치과기공사(51.4%)의 취업 비중이 가장 높은 것으로 나타났고, 숙박 및 음식점업에서는 음료 조리사(42.1%)가 높게 나타났다.

[그림 7-22] 의약 계열 졸업자의 산업 분포_전문대졸

(단위 : %)

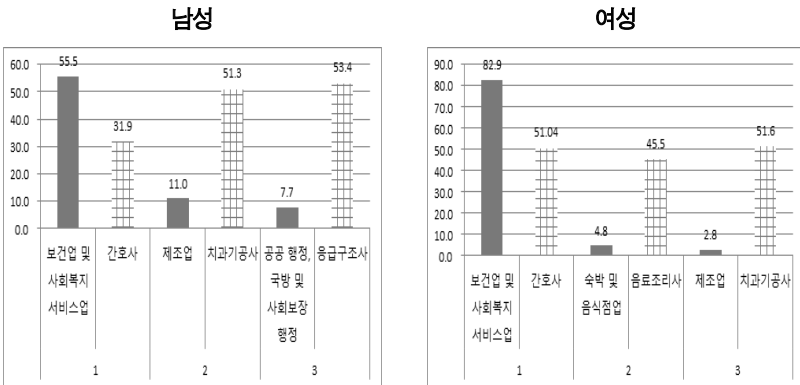


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

성별을 구분하여 살펴보면 남성은 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업한 비중이 가장 높았고, 이어서 제조업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 나타났다, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업, 숙박 및 음식점업, 제조업 순서로 나타났다.

[그림 7-23] 의약 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

보건업 및 사회복지 서비스업에 종사하는 남성의 31.9%가 간호사로 취업하였고, 제조업에서는 치과기공사(51.3%), 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정은 응급구조사(53.4%)로 취업하였다.

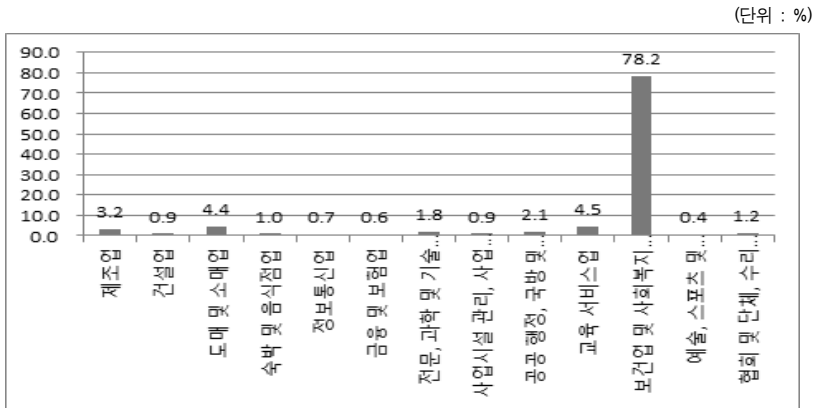
여성은 보건업 및 사회복지업의 51.0%가 간호사로 취업했고, 숙박 및 음식점업에서는 45.5%가 음료 조리사로, 제조업에서 51.6%가 치과기공사로 취업한 것으로 나타났다.

전문대 의학 계열 전공자들은 남녀 모두 보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업할 가능성이 크다. 또 제조업에서는 치과기공사로 취업할 가능성이 크게 나타났다.

나. 일반대 졸업자

일반대 의학 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 보건업 및 사회복지 서비스업(78.2%), 교육 서비스업(4.5%), 도매 및 소매업(4.4%) 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 7-24] 의학 계열 졸업자의 산업 분포_일반대졸



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

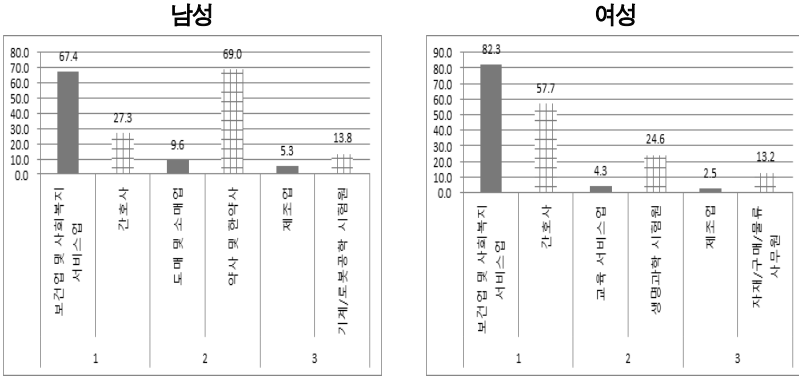
취업자 비중이 가장 높은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업한 비중이 50.1%이고 그다음은 물리 및 작업치료사(13.6%)로 나타났다. 교육 서비스업에서는 생명과학 시험원(33.3%), 대학 교육 조교(연구 조교 포함, 15.7%) 순서로 높은 취업 비중을 보였다. 도매 및 소매업에서는 약사 및 한약사(61.6%), 상점 판매원(13.0%) 순서로 나타났다.

남성은 보건업 및 사회복지 서비스업(67.4%), 도매 및 소매업(9.6%), 제조업

(5.3%) 순서로 취업한 비중이 높게 나타났고, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업(82.3%), 교육 서비스업(4.3%), 제조업(2.5%) 순서로 나타났다.

[그림 7-25] 의약 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원 「대졸자 직업이동경로 조사」

보건업 및 사회복지 서비스업에 취업한 남성의 27.3%가 간호사로, 도매 및 소매업에는 69.0%가 약사 및 한약사로 취업했으며, 제조업에는 13.8%가 기계·로봇 공학 시험원으로 취업한 것으로 나타났다.

여성은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 57.7%가 간호사로, 교육 서비스업에서는 24.6%가 생명과학 시험원으로, 제조업에서 13.2%가 자재·구매·물류 사무원으로 취업해 각 산업에서 가장 높은 취업 비중을 보였다.

의약 계열 졸업자는 취업 비중이 가장 높은 산업과 직업이 대학 유형과 상관없이 같음을 확인할 수 있다. 이는 간호학과 때문이다. 간호사 자격증을 취득하기 위한 이수 조건을 충족하려면 전문대학 간호학과도 일반대와 똑같은 학사과정을 운영할 필요가 있다. 따라서 대학 유형에 의한 차이가 나타나지 않은 것으로 볼 수 있다.

7. 예체능 계열

예체능 계열은 예술 환경의 변화에 대처할 수 있는 전문 예술인과 신체 활동을 통해 개인 건강 유지 및 대중들이 쉽게 접할 수 있는 활동을 지도할 수 있는 체육인을 양성하는 것을 목표로 하고 있다.²⁴⁾ 창작과 표현 수단을 통해 감동과 아름다움을 추구하는 음악, 미술, 체육, 연극, 영화 등의 영역이 포함된다. 예체능 계열은 디자인, 응용예술, 무용·체육, 미술·조형, 연극·영화, 음악으로 구성된다.

「취업통계연보」(2019)에 따르면 예체능 계열 졸업자(전문대와 일반대학만 포함)는 61,973명이다. 디자인 졸업자 비중은 32.8%, 응용예술은 23.2%, 무용·체육은 19.7%, 미술·조형은 6.0%, 연극·영화는 5.2%, 음악은 13.0%를 차지하는 것으로 나타났다.

예체능 계열의 전문대 비중은 42.7%이고 일반대 비중은 57.3%이다. 디자인 전공에서 전문대 비중은 47.4%, 일반대 비중은 52.6%이다. 응용예술은 전문대가 63.7%, 일반대가 36.3%이며, 무용·체육은 전문대가 29.8%, 일반대가 70.2%로 나타났다. 미술·조형은 전문대가 8.2%, 일반대가 91.8%이고, 연극·영화는 전문대가 43.9%, 일반대가 56.1%이며, 음악은 전문대가 28.0%, 일반대가 72.0%로 나타났다.

여성 비중은 65.5%이다. 대학 유형별로 여성의 비중을 살펴보면 전문대는 65.1%, 일반대는 65.8%로 일반대에 여학생이 더 많은 것을 알 수 있다.

예체능 계열 취업률은 64.2%이다. 그중 남성 취업률은 67.7%로, 여성 취업률은 62.5%로 나타나 남성 취업률이 더 높았다. 전문대 취업률은 66.6%이고, 일반대는 62.2%로 전문대 취업률이 일반대 취업률보다 더 높다.

24) 위키백과

〈표 7-9〉 예체능 계열 대학 유형별 성별 취업률

(단위 : %)

	계 T	남 M	여 F
전체	64.2	67.7	62.5
전문대	66.6	67.3	66.2
일반대	62.2	67.0	59.8

주 : 취업자는 건강보험 가입자, 교내 취업자, 청년 TLO, 해외 취업자, 농림어업 종사자, 개인 창작 활동 종사자, 1인 창업자, 프리랜서가 포함됨.

취업률=취업자/(졸업자-(진학자+입대자+취업 불가능자+외국인))

자료 : 한국교육개발원, 「취업통계연보」(2019)

전문대 남성 취업률은 67.3%로 여성 취업률 66.2%에 비해 1.1%p 높게 나타났다고, 일반대 남성 취업률(62.2%)은 여성 취업률보다 7.2%p 높게 나타났다. 남녀 취업률 격차는 전문대에서보다 일반대에서 더욱 확대된 것으로 나타났다.

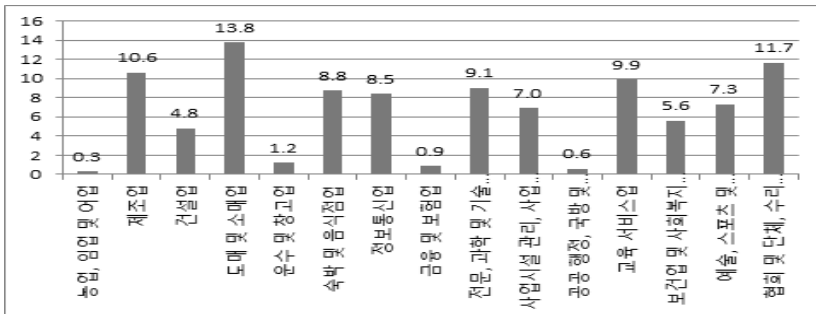
예를 들어 전문대의 준오헤어디자인과 약손명가학과 같은 사회 맞춤형 학과 혹은 산학협력 학과의 경우 본인이 그 계열 전공을 원하면 바로 관련 기업으로 취업이 되는 메커니즘이 구성되어 있어서 일반대보다 높은 취업률을 보였을 것이다.

가. 전문대 졸업자

전문대 예체능 계열 졸업자가 첫 직장으로 취업하는 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 도매 및 소매업(13.8%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 (11.7%), 제조업(10.6%) 순서로 취업 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 7-26] 예체능 계열 졸업자의 산업 직업 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

취업자 비중이 가장 큰 도매 및 소매업에서 상점 판매원으로 일하는 비중이 50.9%로 가장 높고, 그다음으로 미디어 콘텐츠 디자이너(10.6%)가 높게 나타났다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 미용사(39.4%), 피부 및 체형 관리사(28.6%)로 취업한 비중이 높았고, 제조업에서는 시각디자이너(19.2%)의 취업 비중이 높게 나타났다.

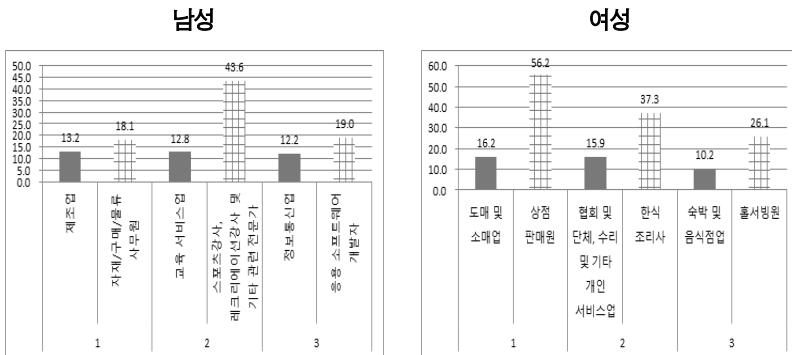
남성은 제조업에 종사하는 비중이 가장 높았고, 그다음으로 교육 서비스업, 정보 통신업으로 나타났다. 여성은 도매 및 소매업, 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업, 숙박 및 음식점업 순서로 비중이 높았다.

남성 제조업 종사자의 18.1%가 자재·구매·물류 사무원으로 근무하고, 교육 서비스업에서는 스포츠 강사, 레크리에이션 강사 및 기타 관련 전문가(43.6%)로 많이 취업하였다. 정보 통신업에서는 19.0%가 응용 소프트웨어 개발자로 취업해 가장 많은 비중을 차지하였다.

여성은 도매 및 소매업의 56.2%가 상점 판매원으로, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 37.3%가 미용사로, 숙박 및 음식점업에서는 26.1%가 홀서빙원으로 취업한 것으로 나타났다.

[그림 7-27] 예체능 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_전문대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

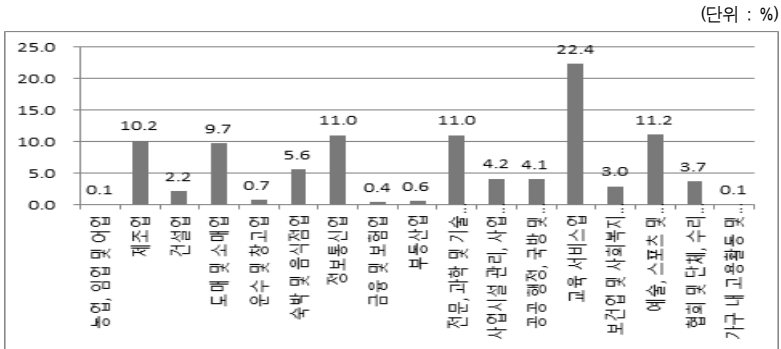
예체능 계열에서는 남성과 여성이 진출하는 산업과 직업에도 많은 차이가 존재하는 것을 알 수 있다.

나. 일반대 졸업자

일반대 예체능 계열 졸업자가 취업한 첫 직장의 산업 분포 현황을 살펴본 결과, 교육 서비스업(22.4%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(11.2%), 정보통신업(11.0%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(11.0%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

교육 서비스업에서 예능 강사로 일하는 비중이 51.7%로 가장 높고, 그다음으로 총무 사무원 및 대학 행정조교(16.8%)로 취업하는 비중이 높게 나타났다. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서는 스포츠 강사, 레크리에이션 강사 및 기타 관련 전문가(31.3%)로 취업하는 비중이 가장 높게 나타났다. 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 미디어 콘텐츠 디자이너(46.8%), 영상·녹화·편집 기사(9.0%) 순서로 취업 비중이 높게 나타났다.

[그림 7-28] 예체능 계열 졸업자의 산업 직업 분포_일반대졸

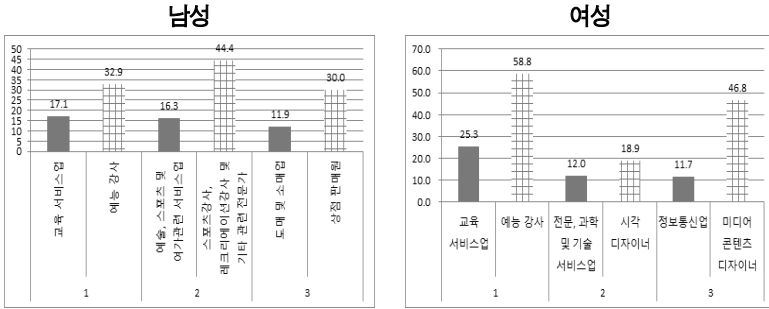


자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

남성은 교육 서비스업에 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음이 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 도매 및 소매업 순서로 나타났다. 여성은 교육 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 제조업 순서로 취업 비중이 높았다.

[그림 7-29] 예체능 계열 졸업자의 산업과 직업 상위 분포_일반대졸

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」

교육 서비스업에 종사하는 남성의 32.9%가 예능 강사로 취업하였고, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에는 44.4%가 스포츠 강사 또는 레크리에이션 강사 및 기타 관련 전문가로 취업했으며, 도매 및 소매업에는 30.0%가 상점 판매원으로 취업하였다.

여성은 교육 서비스업에서 58.8%가 예능 강사로 취업하였고, 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 18.9%가 시각디자이너로 취업했으며, 정보 통신업에서 46.8%가 미디어 콘텐츠 디자이너로 취업하였다.

성별과 상관없이 예체능 계열 졸업자는 교육 서비스업에서 예능 강사로 첫 직장에 취업하거나, 일하고 있는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 일반대 예체능 계열 전공자들은 전문대 전공자들보다 상대적으로 전공과 일치도가 높은 직업에 취업하는 것으로 나타났다.

전공 계열별로 취업한 산업과 직업 현황을 살펴보았다. 인문 계열에서 전문대는 도매 및 소매업에 22.2%, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에 17.3%가 취업해 약 40%가 두 산업에서 일하는 것으로 나타났다. 일반대 인문 계열은 교육 서비스업에 17.8%, 도매 및 소매업에 14.4%로 약 32% 정도가 두 산업에 취업한 것으로 나타났다. 사회 계열에서 전문대는 보건업 및 사회 서비스업에 15.1%, 도매 및 소매업에 14.4%로 약 29%가 두 산업에 취업한 것으로 나타났다. 일반대는 제조업에 11.4%, 도매업에 11.3%로 약 22.4%가 두 산업에 취업하고 있다. 교육 계열에서는 전문대와 일반대 모두 약 55% 수준이 교육 서비스업에 취업하였다. 공학 계열에서는 전문대와 일반대에서 40% 수준

이 제조업과 건설업에 취업한 것으로 나타났다. 자연 계열에서 전문대는 숙박 및 음식점업에 49%가 취업하였고, 일반대는 교육 서비스업(22.3%)과 제조업(18.3%)에 약 40%가 취업한 것으로 나타났다. 의약 계열 취업자는 대학 유형과 상관없이 약 70% 이상이 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업하였다. 예체능 계열에서 전문대는 도매 및 소매업(13.8%)과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(11.7%)에 약 25% 정도가 취업하였고, 일반대는 교육 서비스업(22.4%)과 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(11.2%)에 약 33.6%가 취업한 것으로 나타났다.

사회 계열 취업자는 타 계열보다 다양한 산업에 취업한 것을 확인할 수 있다. 이어서 예체능 계열 취업자, 인문 계열 취업자의 산업 분포가 다양하다. 대학 유형을 구분해 보면 전문대에서는 예체능 계열 출신이 타 계열 전공자보다 다양한 산업에 취업하는 것으로 나타났고 이어서 사회 계열, 인문 계열로 나타났다. 일반대는 사회 계열이 다양한 산업에 취업하는 것으로 나타났고, 그 다음 인문 계열, 예체능 계열 순서이다. 의약 계열과 교육 계열은 특정 산업에 집중적으로 취업하는 것을 확인할 수 있었다.

제4절 노동시장 산업 직업 결정요인

1. 산업 결정요인

이 절에서는 졸업 후 노동시장 산업과 직업 결정에 영향을 준 요인이 무엇인지 확인하고자 한다. 이를 위해 취업자의 첫 직장 경험 부분만을 분석 대상으로 한정하였다.

분석에 사용된 데이터는 2016-2018년의 「대졸자 직업이동경로 조사」이다. 전공이 산업과 직업 결정에 미치는 영향을 안정적으로 추정하기 위해 3년 치 데이터를 취합, 선별하여 사용하였다. 또한, 노동시장을 잘 대변하는 「경제활동인구조사」(2018)의 청년층 부가 조사 자료를 활용하여 전공이 산업과 직종에 미치는 영향도 살펴볼 것이다.

본 추정을 위해 다항 로짓 모형을 사용할 것이다. 다항 로짓 모형은 종속 변수의 여러 경로 중 한 경로를 기준으로 설정하고 다른 경로와 기준 경로를 비교한다. 「대졸자 직업이동경로 조사」에서 기준이 된 산업은 취업자 비중이 낮은 산업을 모아 기타 산업군으로 형성하였다. 기타 산업군에 속하는 산업은 전체 취업자가 차지하는 비중이 3% 미만인 산업으로 구성하였다. 여기에 해당하는 산업은 농업, 임업 및 어업, 광업과 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 운수 및 창고업, 부동산업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동, 국제 및 외국인 기관이다. 기타 산업군을 기준으로 다른 산업에 취업할 확률을 계산하였다.

<표 7-10>은 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)를 활용하여, 기타 산업군을 기준으로 다항 로짓 분석을 한 결과이다. 이 표를 해석할 때는 기타 산업군이 기준이므로 추정된 첫 번째 계수의 값은 제조업/기준 산업, 두 번째는 건설업/기준 산업의 값으로 해석하여야 한다.

각 전공 계열이 산업 결정에 어떠한 영향을 주는지 보기 위해 공학 계열을 기준으로 설명변수에 포함하였다.

제조업에 취업한 졸업자들의 특징을 보면, 공학 계열 전공자 대비 의약 계

열을 제외한 타 전공 계열은 제조업보다는 기타 산업군에 진입할 확률이 높고 통계적으로 유의미하게 나타났다. 전문대 졸업자는 기타 산업군보다는 건설업에 취업할 가능성이 크게 나타났고, 의약 계열을 제외한 공학 계열 전공자들은 기타 산업군보다 건설업을 선택할 확률이 높게 추정되었다.

남성은 도매 및 소매업보다는 기타 산업군을 선택할 확률이 높게 나타났다. 공학 계열 대비 사회 계열과 의약 계열 졸업자들은 기타 산업군보다 도매 및 소매업을 선택할 확률이 높게 나타났고 통계적으로도 유의미하다.

기타 산업군보다 숙박 및 음식점을 선택할 가능성이 큰 인적 속성은 남성보다는 여성이 크고, 일반대보다 전문대로 추정되었다. 공학 계열 졸업자 대비 사회 계열과 자연 계열 졸업자들은 기타 산업군보다 숙박 및 음식점업을 선택할 확률이 높게 나타났다.

남성은 정보 통신업보다 기타 산업군을 선택할 확률이 더 높게 나타났고, 의약 계열을 제외하고는 공학 계열 전공자들이 기타 산업군보다 정보 통신업을 선택할 확률이 높게 추정되었다.

여성은 금융 및 보험업을 선택할 가능성이 크게 나타났고 통계적으로도 유의미하다. 금융 및 보험업의 경우는 정보 통신업과 달리 예체능 계열을 제외한 전공 계열에서 공학 계열보다 동 산업군을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다.

전문, 과학 및 기술 서비스업은 여성이 선택할 확률이 높고, 일반대 졸업자들이 전문대 졸업자보다 동 산업을 선택할 가능성이 크다. 공학 계열보다 의약 계열을 제외한 타 계열에서 전문, 과학 및 기술 서비스업보다는 기타 산업군을 선택할 확률이 높게 나타났다.

사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 여성과 전문대 출신이 동 산업을 선택할 가능성이 크고 통계적으로도 유의미하다. 전공 계열은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

공공 행정, 국방 및 사회보장 행정의 경우 남성은 기타 산업군보다 동 산업을 선택할 확률이 높고, 전문대 출신보다 일반대 출신이 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정을 선택할 확률이 높게 추정되었다. 예체능을 제외하고 공학 계열에 비해 타 전공 계열에서 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정을 선택할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

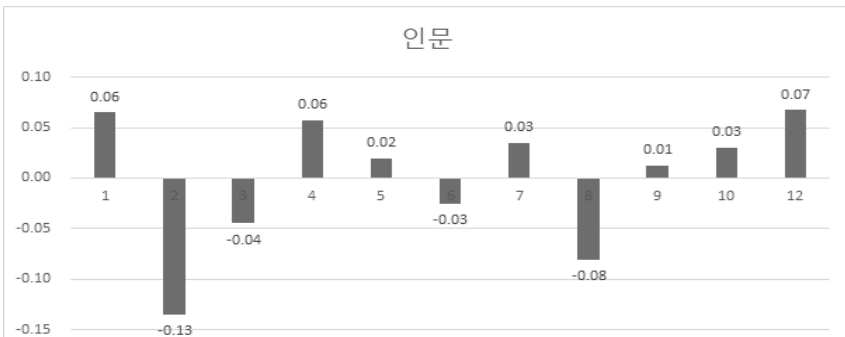
여성이 남성보다 교육 서비스업을 선택할 가능성이 크고, 일반대 졸업자들이 기타 산업군보다 교육 서비스업을 선택할 확률이 높으며, 연령이 높을수록 교육 서비스업보다는 기타 산업군을 선택할 확률이 높고 통계적으로 유의미하게 추정되었다. 전공은 공학 계열과 비교하였을 때 교육 계열, 자연 계열, 의약 계열이 동 산업을 선택할 가능성이 크다.

여성이면 기타 산업군보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 진입할 가능성이 크고, 나이가 적을수록 보건업 및 사회복지 서비스업을 선택할 확률이 높은 것으로 추정되었다. 공학 계열과 비교하였을 때 예체능 계열을 제외한 타 계열 졸업자들이 보건업 및 사회복지 서비스업을 선택할 가능성이 크고 통계적으로 유의미하게 나타났다.

다항 로짓 모형 안에서는 순위가 존재하지 않고, 12개의 산업 대안이 존재하며, 각 산업을 결정할 확률 모형을 설정하였다. 여기서 우리가 알고 싶은 것은 특정 설명변수가 확률에 어떠한 영향을 주는가이다. 이를 파악하기 위해 한계효과를 추정하였다. 그 결과는 <표 7-11>에 제시하였다.

여기에서는 전공이 산업 결정에 미치는 한계효과만을 살펴보고자 한다. 이때 한계효과는 타 설명변수들의 표본 평균에서 계산된다.

[그림 7-30] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_인문 계열



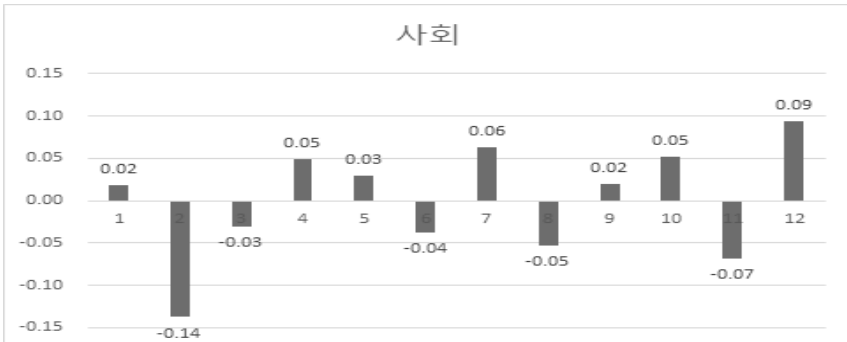
주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

인문 계열은 공학 계열보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 타 산업에 취업할 확률보다 0.07만큼 높고, 제조업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.13만큼 낮다. 기타 산업군, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 산업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 공학 계열 졸업자보다 높게 나왔다.

사회 계열은 공학 계열보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 타 산업에 취업할 확률보다 0.09만큼 높고, 제조업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.14만큼 낮다. 공학 계열보다 취업 가능성이 큰 산업은 기타 산업군, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 산업, 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

[그림 7-31] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_사회 계열

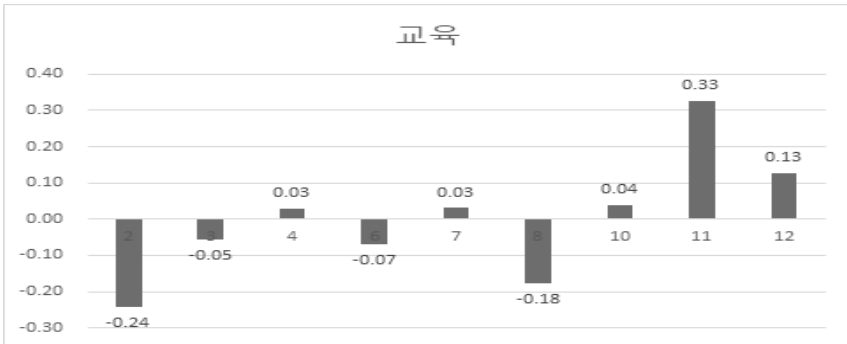


주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

교육 계열은 공학 계열보다 교육 서비스업에 취업할 확률이 타 산업에 비해 0.33만큼 높고, 제조업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.24만큼 낮다. 교육 계열은 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 산업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 공학 계열보다 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다.

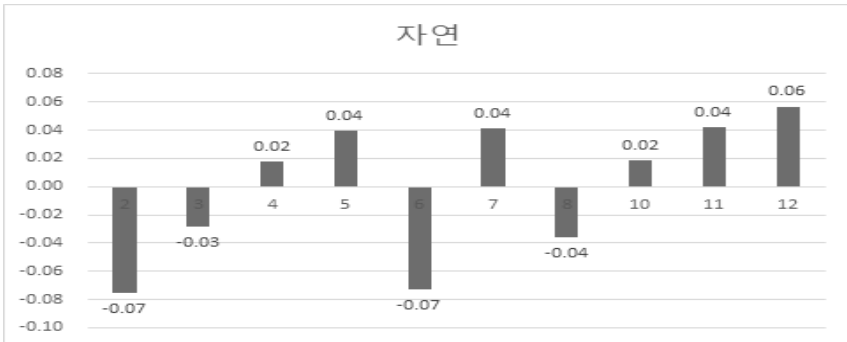
[그림 7-32] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_교육 계열



주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016~2018)

[그림 7-33] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_자연 계열



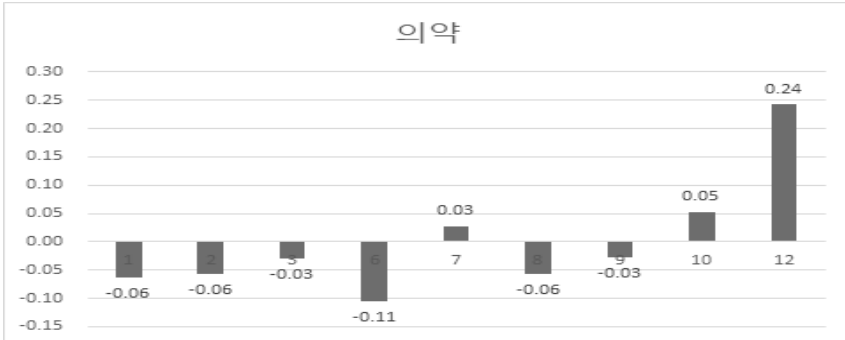
주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016~2018)

자연 계열은 공학 계열보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 0.06만큼 높고, 제조업과 정보 통신업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.07만큼 낮다. 자연 계열 전공자가 공학 계열 졸업자보다 취업할 가능성이 큰 산업은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 공공 행정, 국

방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

[그림 7-34] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_의약 계열



주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

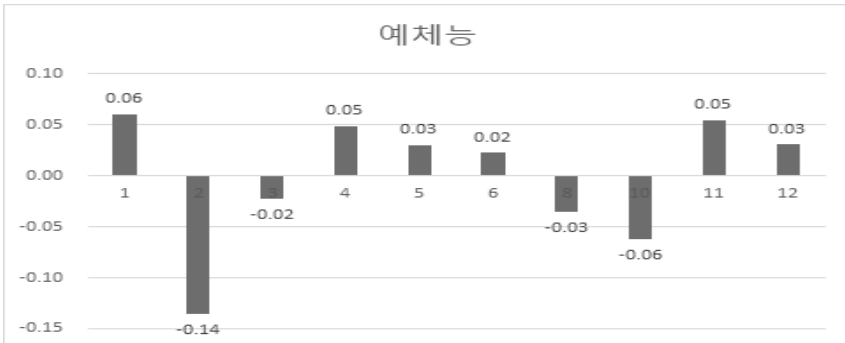
자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

의약 계열은 공학 계열보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 타 산업보다 0.24만큼 높고, 정보 통신업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.11만큼 낮다. 의약 계열 전공자가 공학 계열 졸업자보다 취업할 가능성이 큰 산업은 금융 및 보험업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

예체능 계열은 공학 계열보다 기타 산업군에 취업할 확률이 타 산업보다 0.06만큼 높고, 제조업에 취업할 확률은 공학 계열 졸업자보다 0.14만큼 낮다.

기타 산업군, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 정보 통신업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 공학 계열보다 예체능 계열이 취업할 가능성이 크게 나타났다.

[그림 7-35] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_예체능 계열



주 : 1 기타 산업군, 2 제조업, 3 건설업, 4 도매 및 소매업, 5 숙박 및 음식점업, 6 정보 통신업, 7 금융 및 보험업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 10 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 11 교육 서비스업, 12 보건업 및 사회복지 서비스업 통계적으로 유의미한 산업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

「경제활동인구조사」(2018) 청년층 부가 조사를 활용하여 전공이 산업 결정에 미치는 영향을 알아보기 위해 앞의 분석 방법을 동일하게 적용하였다. 조사 항목 중 첫 직장의 산업 문항을 활용하여 비중이 가장 낮은 산업을 기타 산업군으로 선정하였다. 기타 산업군에는 농림어업, 금융 및 보험업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업, 기타(부동산, 하수·폐기물 처리, 예술 등) 산업이 포함되었다.

전문대 출신보다 일반대 출신이 기타 산업군²⁵⁾보다 광업 및 제조업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났고 통계적으로도 유의미하다. 타 전공 계열보다 공학 계열 전공자가 동 산업에 진출할 확률이 높은 것으로 나타났고 이는 의약 계열을 제외하고 모든 계열에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 하는 일에서는 기타 직종(관리자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자 직종)보다 장치 기계 종사자 일을 하고 있으면 광업 및 제조업에 일할 확률이 높은 것으로 나타났다.

전공이 공학 계열이면 건설업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 일

25) 농림어업, 금융 및 보험업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업, 기타(부동산, 하수·폐기물 처리, 예술 등)

의 형태가 서비스 종사자이면 기타 직종과 비교해 동 산업에 종사할 확률이 낮고, 이는 통계적으로 유의미하게 추정되었다.

공학 계열 전공자보다 예체능 계열 전공자들은 도매 및 소매업에 종사할 확률이 낮은 것으로 나타났고 하는 일이 서비스 종사자, 판매 종사자이면 기타 산업군보다 도매 및 소매업에서 일할 확률이 높게 추정되었고 통계적으로 유의미하다.

자연 계열 전공자이면 기타 산업군보다 숙박 및 음식점업에 종사할 가능성이 크고 통계적으로 유의미하게 추정되었다. 하는 일의 형태에서는 기타 직종보다 전문가 및 관련 종사자와 사무 종사자는 동 산업에 종사할 가능성이 낮고, 서비스 종사자와 판매 종사자는 동 산업에 종사할 가능성이 크고 통계적으로도 유의미하다.

여성이면 기타 산업군보다 교육 서비스업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났고, 상대적으로 전문대 출신보다는 일반대 출신이 동 산업에 진입할 확률이 높은 것으로 추정되었다. 이는 통계적으로 유의미하다. 전공 중 공학 계열보다 동 산업 진입이 유리한 전공은 교육 계열로 나타났고 이 또한 통계적으로 유의미하다.

일반대 졸업자가 전문대 졸업자보다 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업에 종사할 가능성이 큰 것으로 나타났고 공학 계열 졸업자가 동 산업에 진입할 확률이 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의미하다.

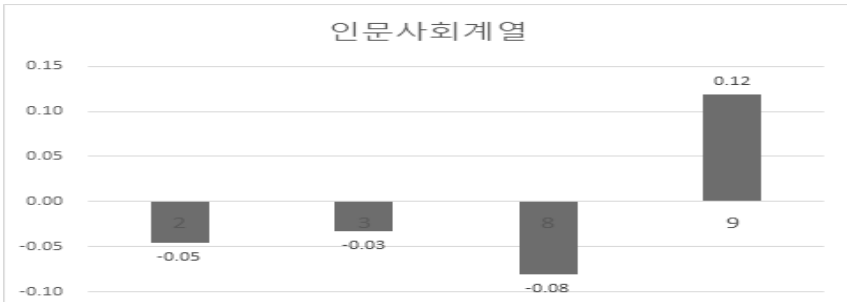
남성보다 여성이 전문, 과학 및 기술 서비스업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났고, 공학 계열 전공자가 타 전공자보다 전문, 과학 및 기술 서비스업에 종사할 확률이 높고 통계적으로도 유의미하다.

여성이면 남성보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났고, 공학 계열 전공자보다 인문·사회 계열, 교육 계열, 자연 계열, 의약 계열 전공자가 동 산업에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다.

전공 계열이 산업 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 전공별 한계효과도 계산하였다.

인문·사회 계열 졸업자가 공학 계열 졸업자보다 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률은 0.12만큼 높고, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업할 확률은 타 직업보다 0.08만큼 낮다. 인문 사회 계열이 공학 계열보다 진출이 유리한 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

[그림 7-36] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_인문 사회 계열

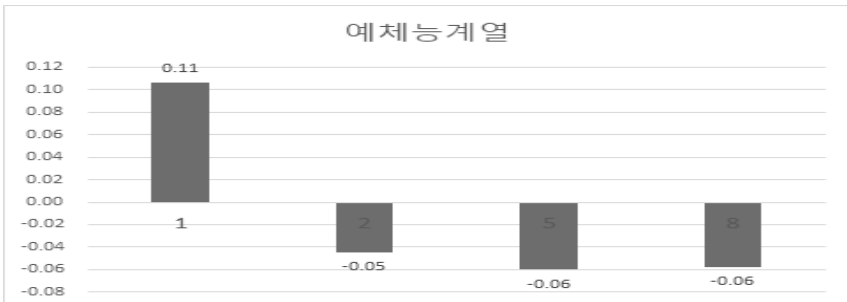


주 : 1. 기타 산업군, 2. 광업 및 제조업, 3. 건설업, 4. 도매 및 소매업, 5. 숙박 및 음식점업, 6. 교육 서비스업, 7. 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9. 보건업 및 사회복지 서비스업

통계적으로 유의미하지 않은 산업은 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

[그림 7-37] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_예체능 계열



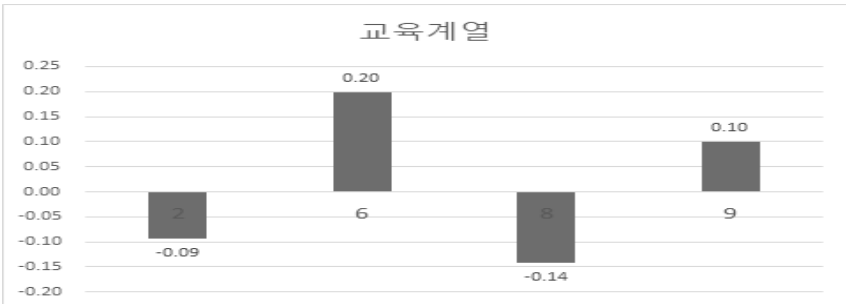
주 : 1. 기타 산업군, 2. 광업 및 제조업, 3. 건설업, 4. 도매 및 소매업, 5. 숙박 및 음식점업, 6. 교육 서비스업, 7. 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업, 8 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9. 보건업 및 사회복지 서비스업

통계적으로 유의미하지 않은 산업은 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

예체능 계열 졸업자가 공학 계열 졸업자보다 기타 산업군에 취업할 확률은 0.11만큼 높고, 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업할 확률이 타 직업보다 0.06만큼 낮다. 예체능 계열이 공학 계열보다 진출이 유리한 산업은 기타 산업군으로 나타났다.

[그림 7-38] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_교육 계열



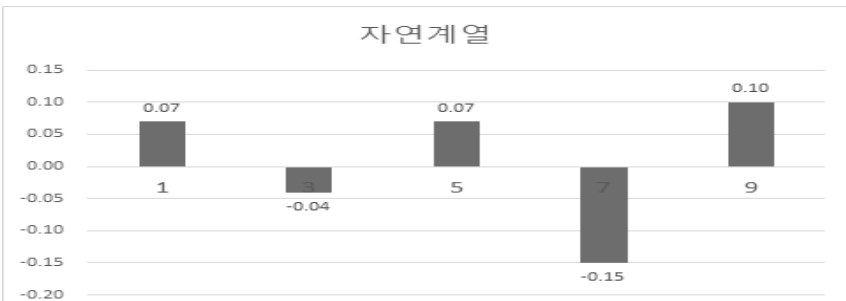
주 : 1. 기타 산업군, 2. 광업 및 제조업, 3. 건설업, 4. 도매 및 소매업, 5. 숙박 및 음식점업, 6. 교육 서비스업, 7. 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업, 8. 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9. 보건업 및 사회복지 서비스업

통계적으로 유의미하지 않은 산업은 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

교육 계열 졸업자가 공학 계열 졸업자보다 교육 서비스업에 취업할 확률은 0.20만큼 높고, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업할 확률이 타 직업에 비해 0.14만큼 낮다. 교육 계열이 공학 계열보다 진출이 유리한 산업은 교육 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

[그림 7-39] 전공 계열별 산업 결정 한계효과_자연 계열



주 : 1. 기타 산업군, 2. 광업 및 제조업, 3. 건설업, 4. 도매 및 소매업, 5. 숙박 및 음식점업, 6. 교육 서비스업, 7. 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업, 8. 전문, 과학 및 기술 서비스업, 9. 보건업 및 사회복지 서비스업

통계적으로 유의미하지 않은 산업은 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

자연 계열 졸업자가 공학 계열 졸업자보다 보건업 및 사회복지 서비스업

에 취업할 확률은 0.10만큼 높고, 운수업, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업에 취업할 확률이 타 산업보다 0.15만큼 낮다. 자연 계열이 공학 계열보다 진출이 유리한 산업은 기타 산업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업으로 나타났다.

의약 계열은 산업 결정요인의 한계효과를 분석한 결과가 통계적으로 유의미하지 않게 추정되었다.

「대졸자 직업이동경로 조사」와 「경제활동인구조사」를 활용하여 전공이 산업 결정에 미치는 영향을 살펴보았다. 두 자료에서 산업과 전공 계열은 대분류를 기준으로 분석하였다. 「경제활동인구조사」에서는 산업 대분류 차원에서 몇 개의 산업을 재그룹화하여 데이터를 만들었고, 전공에서는 인문 계열과 사회 계열을 그룹화하여 인문·사회 계열로 재분류하였다.

이러한 한계로 인해 전공이 산업에 미치는 영향을 전공별·산업별로 정확하게 분류하여 두 자료를 비교하는 데는 어려움이 있다. 그러나 인문·사회 계열 전공자들이 타 산업보다 보건업·사회복지 서비스업으로의 진출이 상대적으로 유리하고 예체능 계열 전공자들이 기타 산업군에 진입할 확률이 타 산업군에 비해 높다는 것을 알 수 있었다. 교육 계열 전공자들은 교육 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 가능성이 크고, 자연 계열 전공자들은 보건업 및 사회복지 서비스업과 기타 산업군에 취업할 확률이 높다는 사실을 확인할 수 있었다. 이를 통해 「대졸자 직업이동경로 조사」와 「경제활동인구조사」를 분석한 결과가 유사함을 알 수 있다. 「대졸자 직업이동경로 조사」를 분석할 때 의약 계열은 보건업 및 사회복지 서비스업에 진출할 가능성이 타 산업보다 높게 추정되었으나 「경제활동인구조사」로 분석한 결과에서는 의약 계열이 산업 결정에 미치는 효과는 통계적으로 유의미하지 않았다.

2. 직업 결정요인

직업 결정요인을 알아보기 위해 앞서 사용했던 다항 로짓 모형을 다시 사용한다.

경영·사무·금융·보험 직군을 기준으로 연구직 및 공학 기술직을 선택할 요인을 살펴보면, 남성은 여성보다 연구직 및 공학 기술직을 선택할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 전공 계열은 다른 전공 계열보다는 공학 계열 출신

이 이 직군에 속할 확률이 높고 통계적으로 유의미하다. 기타 산업군보다 건설업, 정보 통신업, 전문, 과학 기술 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업의 취업자는 연구직 및 공학 기술직을 선택할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군의 경우는 경영·사무·금융·보험 직군과 비교해 남성이 선택할 확률이 높고 전문대 졸업자보다는 일반대 졸업자가 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군을 선택할 가능성이 크게 추정되었다. 공학 계열 출신보다는 인문, 교육, 예체능 전공자들이 경영·사무·금융·보험 직군에 비해 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군으로 취업할 가능성이 크다. 산업은 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 산업에 취업하면 기타 산업군보다 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군에 속할 가능성이 크다.

경영·사무·금융·보험 직군보다 보건·의료 직군에 속할 가능성이 큰 인적 속성은 여성과 일반대 출신이다. 공학 계열보다는 교육 계열, 자연 계열, 의약 계열 전공자가 보건·의료 직군에 속할 가능성이 크고 통계적으로도 유의미하다. 보건업 및 사회복지 서비스업 산업에 취업하면 보건·의료 직군에 속할 가능성이 크게 나타났다.

여성보다 남성이 예술·디자인·방송·스포츠 직군에 속할 가능성이 크고 인문, 교육, 예체능 졸업자는 공학 계열 졸업자보다 동 직군에 진입할 가능성이 크고 통계적으로 유의미하다. 산업의 경우는 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업하면 기타 산업군보다 예술·디자인·방송·스포츠 직군에 종사할 가능성이 크게 나타났다.

미용·여행·숙박·음식·경비·청소직의 경우 남성이 여성보다 동 직군에 취업할 확률이 높고, 전문대 출신일수록 동 직군을 선택할 확률이 높게 나타났다. 공학 계열 출신보다는 인문 계열, 자연 계열, 의약 계열, 예체능 계열이 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군으로 근무할 가능성이 크고 통계적으로 유의미하다. 숙박 및 음식점업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에 취업하면 기타 산업군보다는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군일 가능성이 크다.

영업·판매·운전·운송 직군은 남성, 전문대 출신, 나이가 적을수록 선택

할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 공학 계열과 비교하면 예체능 계열 출신이 동 직군을 선택할 가능성이 큰 것으로 추정되었고, 기타 산업보다 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 취업하면 영업·판매·운전·운송 직군에서 일할 가능성이 크게 나타났다.

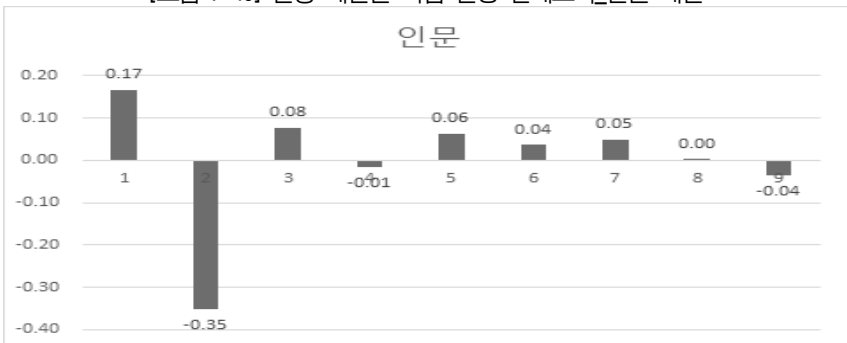
건설·채굴 직군은 여성보다 남성이 선택할 확률이 높고, 공학 계열 출신이 동 직군을 선택할 가능성도 크게 추정되었다. 산업에서는 건설업에 취업하면 건설·채굴 직군을 선택할 확률이 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미하다.

남성이고 공학 계열 졸업자이면 경영·사무·금융·보험 직군보다는 설치·정비·생산 직군을 선택할 가능성이 크다. 기타 산업보다 제조업과 숙박 및 음식점업에 취업하면 설치·정비·생산 직군을 선택할 가능성이 크다.

남성이면 경영·사무·금융·보험 직군보다 농림·어업 직군에 취업할 가능성이 크고 일반대보다 전문대 출신이 동 직군을 선택할 확률이 높다. 통계적으로 농림어업 직군을 선택하는 데 유의미한 영향을 주는 산업은 없는 것으로 나타났다.

다음은 전공 계열이 직업 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 전공별 한계효과를 계산하였다.

[그림 7-40] 전공 계열별 직업 결정 한계효과(인문 계열)



주 : 1. 경영·사무·금융·보험직, 2. 연구직 및 공학 기술직, 3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인, 4. 보건·의료직, 5. 예술·디자인·방송·스포츠직, 6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7. 영업·판매·운전·운송직, 8. 건설·채굴직 9. 설치·정비·생산직 10. 농림어업직을 나타냄.

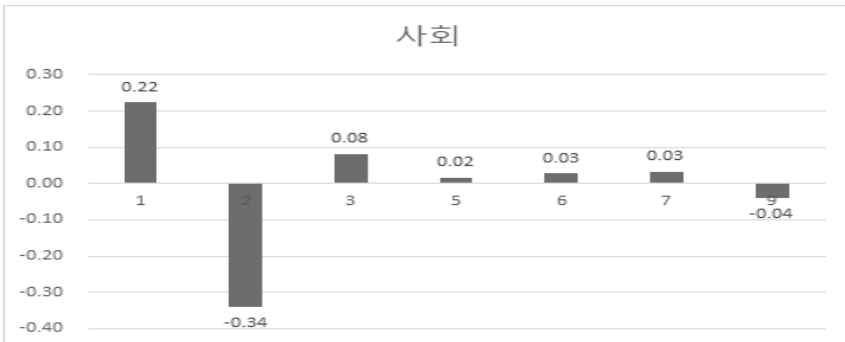
통계적으로 유의미한 직업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

인문 계열은 공학 계열보다 경영·사무·금융·보험 직군에 취업할 확률은 0.17만큼 높고, 연구직 및 공학 기술직에 취업할 확률이 타 산업보다 0.35만큼 낮다. 인문 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 경영·사무·금융·보험 직군, 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직군 및 군인, 예술·디자인·방송·스포츠 직군, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군, 영업·판매·운전·운송 직군으로 나타났다.

사회 계열은 공학 계열보다 경영·사무·금융·보험 직군에 취업할 확률이 0.22만큼 높고, 연구직 및 공학 기술직에 취업할 확률이 타 산업보다 0.34만큼 낮다. 사회 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 경영·사무·금융·보험 직군, 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군, 예술·디자인·방송·스포츠 직군, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군, 영업·판매·운전·운송 직군으로 나타났다.

[그림 7-41] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_사회 계열



주 : 1. 경영·사무·금융·보험직, 2. 연구직 및 공학 기술직, 3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직 및 군인, 4. 보건·의료직, 5. 예술·디자인·방송·스포츠직, 6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7. 영업·판매·운전·운송직, 8. 건설·채굴직 9. 설치·정비·생산직 10. 농림 어업직을 나타냄.

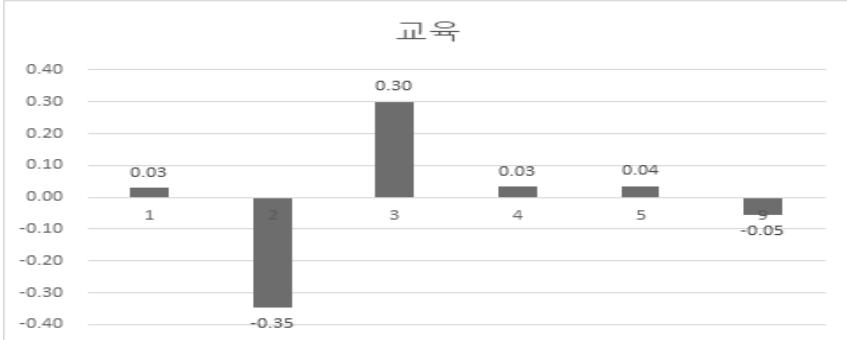
통계적으로 유의미한 직업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

교육 계열은 공학 계열보다 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직군 및 군인에 취업할 확률이 0.30만큼 높고, 연구직 및 공학 기술직에 취업할 확률이 타 산업보다 0.35만큼 낮다. 교육 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업

은 경영·사무·금융·보험 직군, 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군, 보건·의료 직군, 예술·디자인·방송·스포츠 직군으로 나타났다.

[그림 7-42] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_교육 계열

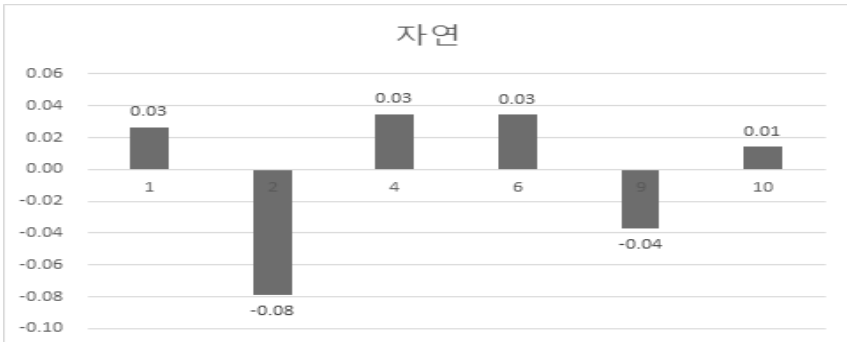


주 : 1.경영·사무·금융·보험직, 2. 연구직 및 공학 기술직, 3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직 및 군인, 4. 보건·의료직, 5. 예술·디자인·방송·스포츠직, 6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7. 영업·판매·운전·운송직, 8. 건설·채굴직 9. 설치·정비·생산직 10. 농림 어업직을 나타냄.

통계적으로 유의미한 직업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

[그림 7-43] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_자연 계열



주 : 1.경영·사무·금융·보험직, 2. 연구직 및 공학 기술직, 3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직 및 군인, 4. 보건·의료직, 5. 예술·디자인·방송·스포츠직, 6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7. 영업·판매·운전·운송직, 8. 건설·채굴직 9. 설치·정비·생산직 10. 농림 어업직을 나타냄.

통계적으로 유의미한 직업만 표기함.

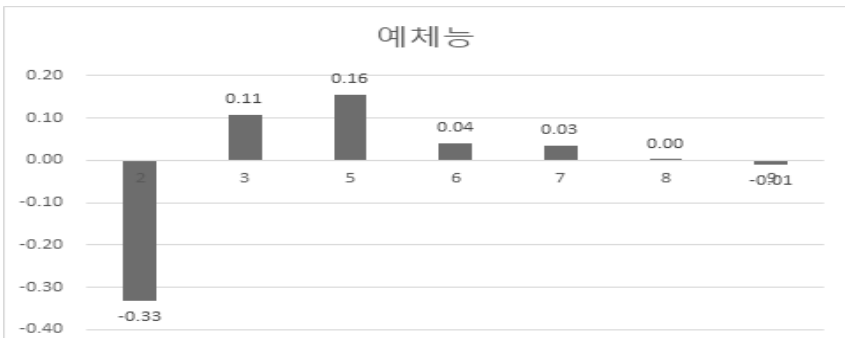
자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

자연 계열은 공학 계열보다 보건·의료 직군에 취업할 확률이 타 산업보다 0.03만큼 높고, 연구직 및 공학 기술직에 취업할 확률은 0.08만큼 낮다. 자연 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 경영·사무·금융·보험 직군, 보건·의료 직군, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군, 농림어업 직군으로 나타났다.

의약 계열의 직업 결정요인의 한계효과를 분석한 결과는 통계적으로 유의미하지 않게 추정되었다.

예체능 계열은 공학 계열보다 예술·디자인·방송·스포츠 직군에 취업할 확률이 0.16만큼 높고, 연구직 및 공학 기술직에 취업할 확률이 타 산업보다 0.33만큼 낮다. 예체능 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군, 예술·디자인·방송·스포츠 직군, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군, 영업·판매·운전·운송 직군으로 나타났다.

[그림 7-44] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_예체능 계열



주 : 1. 경영·사무·금융·보험직, 2. 연구직 및 공학 기술직, 3. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인, 4. 보건·의료직, 5. 예술·디자인·방송·스포츠직, 6. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7. 영업·판매·운전·운송직, 8. 건설·채굴직 9. 설치·정비·생산직 10. 농림어업직을 나타냄.

통계적으로 유의미한 직업만 표기함.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

전공이 첫 일자리에서 일의 형태(직종)를 결정하는 데 미치는 영향을 알아보기 위해 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018)를 활용하였다. 기준

이 되는 직종은 취업자 비중이 낮은 관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자가 포함된다.

기타 직종 대비 여성은 남성보다 전문가 및 관련 종사자를 선택할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 전공 계열에서는 공학 계열보다는 예체능 계열, 교육 계열, 의약 계열 출신이 전문가 및 관련 종사자 직종에 속할 확률이 높고 통계적으로 유의미하게 나타났지만, 자연 계열은 공학 계열보다는 동 직종에 속할 확률이 낮은 것으로 추정되었다.

여성이고 일반대 출신이면 기타 직종보다는 사무 종사자 직종에 속할 확률이 높게 나타났다. 계열에서는 인문·사회 계열 졸업자만 공학 계열 졸업자에 비해 동 직종에 속할 확률이 높게 나타났고 통계적으로 유의미하다.

서비스 종사자에 속할 가능성은 남성에 비해 여성이 높고 통계적으로 유의미한 것으로 추정되었다. 전공에서는 공학 계열 출신보다 인문·사회 계열, 예체능 계열이 서비스 종사자 직종에 진입할 확률이 높은 것으로 나타났다.

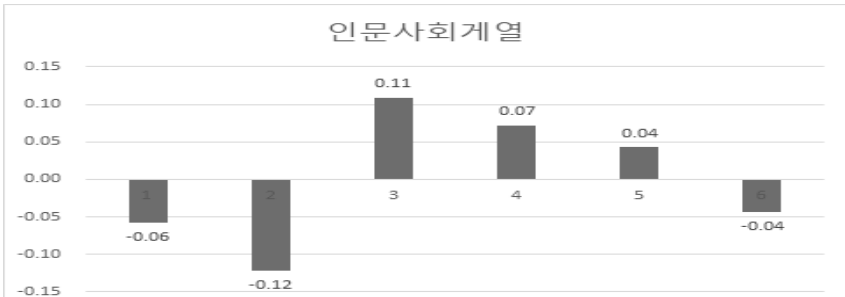
여성이면 기타 직종보다 판매 종사자 직종에 속할 확률이 높은 것으로 나타났고 전공은 공학 계열보다 인문·사회, 예체능 계열이면 동 직종에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다.

장치·기계 조작 및 조립 종사자로 일할 확률이 높은 집단은 전문대 출신이 높게 나타났고, 공학 계열 출신보다 자연 계열, 의약 계열 출신이 기타 직업군보다 장치·기계 조작 및 조립 종사자에 종사할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

전공 계열이 직종 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 전공별 한계효과를 계산하였다.

인문·사회 계열 졸업자가 공학 계열 졸업자보다 사무 종사자로 취업할 확률은 0.11만큼 높고, 전문가 및 관련 종사자로 취업할 확률이 타 직업보다 0.12만큼 낮다. 인문·사회 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자로 나타났다.

[그림 7-45] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_인문 사회 계열

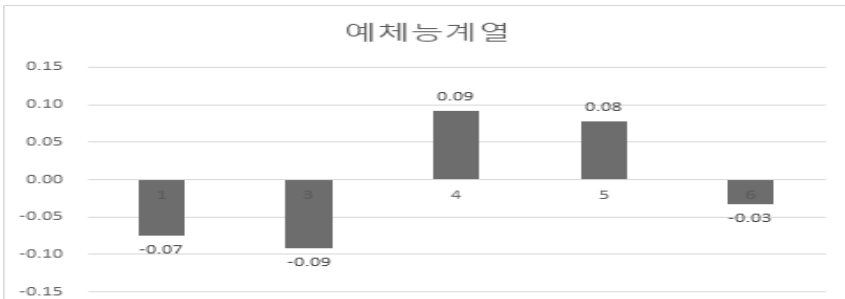


주 : 1. 관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자, 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

예체능 계열은 공학 계열보다 서비스 종사자로 취업할 확률은 0.09만큼 높고, 사무 종사자로 취업할 확률은 타 직업보다 0.09만큼 낮다. 예체능 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 서비스 종사자와 판매 종사자로 나타났다.

[그림 7-46] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_예체능 계열



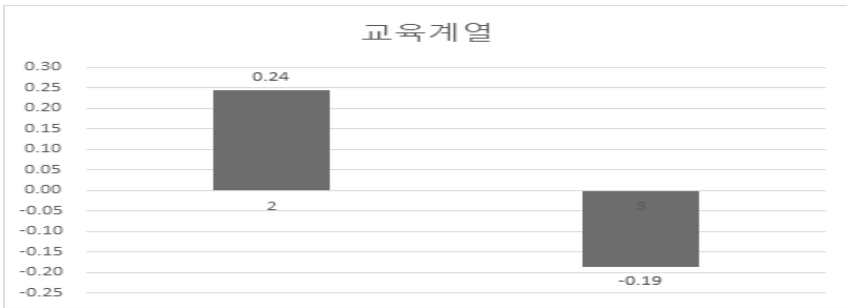
주 : 1. 기타 직군(관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자), 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자

전문가 및 관련 종사자는 통계적으로 유의미하지 않아 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

교육 계열은 공학 계열보다 전문가 및 관련 종사자로 취업할 확률은 0.24만큼 높고, 사무 종사자로 취업할 확률이 타 산업보다 0.19만큼 낮다. 교육 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 전문가 및 관련 종사자로 나타났다.

[그림 7-47] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_교육 계열



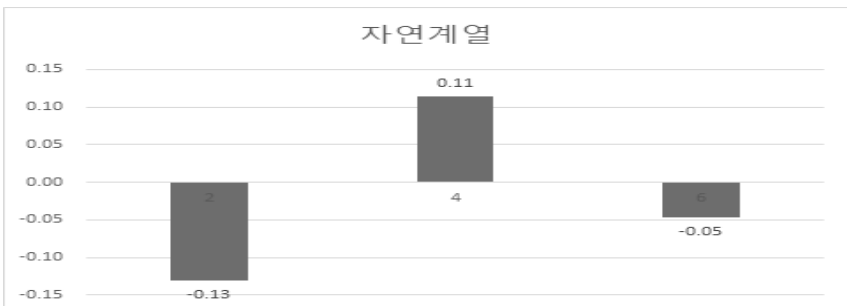
주 : 1. 기타 직군(관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자), 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자

기타 직군, 서비스 종사자, 판매 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자는 통계적으로 유의미하지 않아 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

자연 계열은 공학 계열보다 서비스 종사자로 취업할 확률이 0.11만큼 높고, 전문가 및 관련 종사자로 취업할 확률은 0.13만큼 낮다. 자연 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 서비스 종사자로 나타났다.

[그림 7-48] 전공 계열별 직업 결정 한계효과_자연 계열



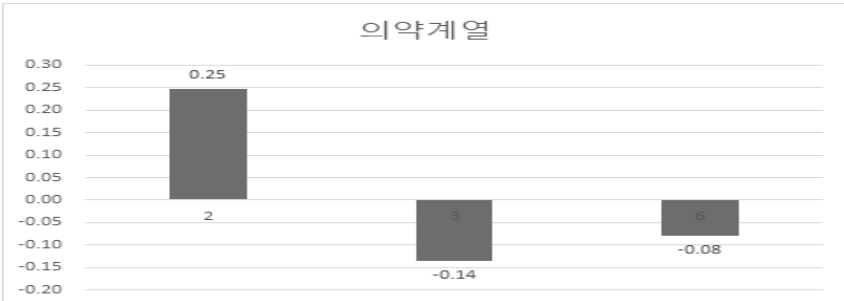
주 : 1. 기타 직군(관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자), 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자

기타 직군, 사무 종사자, 사무 종사자, 판매 종사자는 통계적으로 유의하지 않아 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

의약 계열은 공학 계열보다 전문가 및 관련 종사자에 취업할 확률은 0.25만큼 높고, 사무 종사자에 취업할 확률이 타 산업보다 0.14만큼 낮다. 의약 계열이 공학 계열보다 취업이 유리한 직업은 전문가 및 관련 종사자로 나타났다.

[그림 7-49] 전공 계열별 직업 결정 한계효과-의약 계열



주 : 1. 기타 직군(관리자, 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자), 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 종사자, 5. 판매 종사자, 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자

기타 직군, 서비스 종사자, 판매 종사자는 통계적으로 유의미하지 않아 제외함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

「대졸자 직업이동경로 조사」와 「경제활동인구조사」를 활용하여 전공이 직업 결정에 미치는 영향을 살펴보았다. 「대졸자 직업이동경로 조사」에서는 한국고용직업분류에 맞춰 직업을 분류하였고, 「경제활동인구조사」는 한국표준직업분류에 맞춰 직업을 분류하였다. 분류 기준이 다르므로 전공이 직업에 미치는 영향을 두 자료를 이용하여 비교하는 데는 한계가 존재할 수밖에 없다. 그러나 인문·사회 계열 전공자들이 타 직업보다 사무 관련 직종에 진출하는 게 상대적으로 유리하고 예체능 계열 전공자들이 서비스 종사자에 진입할 확률이 타 산업군에 비해 높다. 교육 계열 전공자들은 전문가 및 관련 종사자 직종에 취업할 가능성이 높고 자연 계열 전공자들은 서비스 종사자에 취업할 확률이 높으며, 의약 계열 전공자는 전문가 및 관련 종사자에 취업할 확률이 높다. 이를 통해 「대졸자 직업이동경로 조사」와 「경제활동인구조사」의 분석 결과가 유사함을 확인할 수 있다.

〈표 7-10〉 산업 진입 결정요인

	제조업		건설업		도매 및 소매업		숙박 및 음식점업		정보 통신업		금융 및 보험업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	-0.0172	0.1127	-0.2272	0.1829	-0.2519**	0.1269	-0.6921***	0.1627	-0.6396***	0.1287	-0.3412***	0.1672
일반대 더미	-0.0929	0.1292	-0.4917***	0.1866	-0.1242	0.1553	-0.6503***	0.1879	0.2019	0.1618	0.3523	0.2519
나이	0.2203	0.3909	0.557	0.6026	-0.4091	0.4331	-0.2576	0.5681	1.7335***	0.5256	1.1286*	0.6785
나이*나이	-0.0032	0.0071	-0.0088	0.011	0.0081	0.0079	0.0038	0.0106	-0.0311***	0.0097	-0.0192	0.0123
인문	-1.5671***	0.1455	-2.1397***	0.3008	0.1592	0.1617	0.0127	0.2471	-1.0501***	0.1634	0.5523**	0.2748
사회	-1.1092***	0.1237	-1.2602***	0.2011	0.5420***	0.1441	0.7905***	0.2032	-0.7432***	0.1449	1.9507***	0.2264
교육	-1.6507***	0.3735	-1.9474**	0.7504	0.4642	0.3346	-0.1983	0.5732	-1.0229***	0.3988	1.1197**	0.4839
자연	-0.5554***	0.1321	-1.0255***	0.2216	0.2223	0.1698	1.1428***	0.2121	-1.0501***	0.18	1.3173***	0.2561
의학	0.2166	0.3458	-0.38	0.5198	1.0518***	0.3906	0.8724	0.5114	-0.8172	0.5162	1.6773***	0.5467
예체능	-1.4929***	0.1582	-1.3889***	0.25	0.0515	0.1766	0.317	0.2361	-0.3545**	0.1589	-0.68	0.4386
상수	-2.2938	5.2762	-8.3714	8.1587	4.9164	5.8422	3.4715	7.5405	-23525***	7.0606	-186174***	9.1958
Log likelihood	-18784.704											
LR chi2(110)	5621.71***											

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

<표 7-10> 산업 진입 결정요인 (계속)

	전문, 과학 및 기술 서비스업		사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업		공공 행정, 국방 및 사회보장 행정		교육 서비스업		보건업 및 사회복지 서비스업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	-0.8355***	0.1213	-0.8994***	0.1663	0.5609***	0.1316	-0.2224**	0.111	-1.0626***	0.1517
일반대 더미	0.3851**	0.156	-0.7098***	0.1916	1.5395***	0.191	1.8728***	0.1647	0.2236	0.1797
나이	0.3719	0.4456	0.2224	0.5625	-2.8243***	0.4468	-2.2200***	0.4212	-1.8011***	0.5171
나이*나이	-0.0057	0.0081	-0.0036	0.0104	0.0485***	0.0081	0.0370***	0.0078	0.0307***	0.0095
인문	-1.5360***	0.1659	-0.1969	0.2237	-0.1711	0.1666	-0.5861***	0.1444	0.9623***	0.3169
사회	-0.7903***	0.1351	0.5112	0.1852	0.6022***	0.1401	-0.5933***	0.1374	2.0194***	0.2849
교육	-1.9014***	0.4743	-0.0295	0.4644	0.7242**	0.308	2.5763***	0.246	3.2141***	0.3731
자연	-0.4685***	0.1474	-0.2601	0.2458	0.2745**	0.1621	0.3195***	0.1371	1.3354***	0.3178
의학	0.0272	0.3898	-0.085	0.6029	1.5343***	0.3721	0.8014***	0.3648	6.2253***	0.4025
예체능	-1.0026***	0.165	-0.2407	0.2329	-1.4141***	0.2635	-0.1757	0.1495	0.1291	0.3705
상수	-5.0564	6.0089	-3.4253	7.5251	38.3852***	6.005	31.4823***	5.6232	23.7716***	6.8957
Log likelihood	-18784.704									
LR chi2(110)	5621.71***									

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」 (2016~2018)

〈표 7-11〉 산업 진입 결정요인 한계효과

	기타 산업		제조업		건설업		도매 및 소매업		숙박 및 음식점업		정보 통신업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	0.0280***	0.0079	0.0439***	0.0101	0.0017	0.0052	0.0034	0.0068	-0.0133**	0.0047	-0.0274***	0.0070
일반대 더미	-0.0332***	0.0094	-0.0729***	0.0112	-0.0269***	0.0050	-0.0394***	0.0083	-0.0361***	0.0054	-0.0127	0.0089
나이	0.0370	0.0282	0.0849**	0.0350	0.0261	0.0168	0.0007	0.0227	0.0065	0.0162	0.1582***	0.0312
나이*나이	-0.0006	0.0005	-0.0014**	0.0006	-0.0004	0.0003	0.0001	0.0004	-0.0001	0.0003	-0.0028***	0.0006
인문	0.0650***	0.0095	-0.1349***	0.0144	-0.0448***	0.0093	0.0573***	0.0091	0.0199**	0.0075	-0.0251**	0.0091
사회	0.0185**	0.0084	-0.1376***	0.0107	-0.0311***	0.0056	0.0496***	0.0076	0.0301***	0.0059	-0.0369***	0.0075
교육	0.0020	0.0215	-0.2412***	0.0397	-0.0548**	0.0229	0.0290**	0.0173	-0.0120	0.0173	-0.0685**	0.0233
자연	0.0060	0.0099	-0.0750***	0.0111	-0.0236***	0.0063	0.0175**	0.0094	0.0394***	0.0063	-0.0725***	0.0104
의학	-0.0624**	0.0270	-0.0579**	0.0218	-0.0294**	0.0128	0.0231	0.0163	0.0024	0.0129	-0.1052***	0.0288
예체능	0.0608***	0.0106	-0.1351***	0.0160	-0.0227**	0.0073	0.0485***	0.0102	0.0304***	0.0072	0.0224**	0.0084

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016~2018)

<표 7-11> 산업 진입 결정요인 한계효과(계속)

	금융 및 보험업		전문, 과학 및 기술 서비스업		사업 시설 관리, 사업 자원 및 임대 서비스업		공공 행정, 국방 및 사회보장 행정		교육 서비스업		보건업 및 사회복지 서비스업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	-0.0018	0.0043	-0.0531***	0.0077	-0.0196***	0.0046	0.0633***	0.0071	0.0106	0.0087	-0.0355***	0.0054
일반대 더미	-0.0015	0.0069	0.0012	0.0102	-0.0353***	0.0053	0.0813***	0.0110	0.1954***	0.0149	-0.0151**	0.0062
나이	0.0512**	0.0186	0.0682**	0.0292	0.0199	0.0152	-0.1723***	0.0234	-0.2317***	0.0353	-0.0488**	0.0182
나이*나이	-0.0009**	0.0003	-0.0011**	0.0005	-0.0003	0.0003	0.0030***	0.0004	0.0038***	0.0007	0.0008**	0.0003
인문	0.0346***	0.0079	-0.0803***	0.0116	0.0127**	0.0062	0.0800***	0.0092	-0.0018	0.0125	0.0675***	0.0130
사회	0.0633***	0.0068	-0.0535***	0.0082	0.0200***	0.0048	0.0520***	0.0070	-0.0857***	0.0116	0.0943***	0.0118
교육	0.0315**	0.0127	-0.1759***	0.0363	-0.0029	0.0125	0.0388**	0.0141	0.3368***	0.0132	0.1270***	0.0131
자연	0.0411***	0.0073	-0.0361***	0.0090	-0.0086	0.0070	0.0186**	0.0085	0.0418***	0.0106	0.0564***	0.0130
의학	0.0276**	0.0131	-0.0565**	0.0202	-0.0277*	0.0159	0.0522***	0.0135	-0.0091	0.0224	0.2429***	0.0121
예체능	-0.0034	0.0129	-0.0348**	0.0111	0.0107*	0.0066	-0.0622***	0.0166	0.0549***	0.0129	0.0306**	0.0153

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016~2018)

〈표 7-12〉 첫 직장 산업 진입 결정요인-1

	광업 및 제조업		건설업		도매 및 소매업		숙박 및 음식점업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성 더미	0.0851	0.2599	-0.3104	0.3669	0.2477	0.263	-0.4951**	0.2716
일반대 더미	-0.4518**	0.2398	-0.4131	0.3394	0.0419	0.2405	0.016	0.2539
나이	1.3557	1.4166	3.4603	2.9315	0.0246	1.2327	-1.1197	1.1904
나이*나이	-0.0227	0.027	-0.0616	0.055	-0.0011	0.0238	0.0186	0.0232
인문사회 더미	-0.8863**	0.3094	-1.3827***	0.4225	-0.3435	0.3481	0.4684**	0.3704
예체능 더미	-1.1662**	0.3925	-1.2203**	0.5236	-0.7149**	0.3956	-1.3774	0.4646
교육 더미	-1.7722*	0.8799	-1.4618	1.1091	-0.744	0.721	0.064	0.6762
자연 더미	-0.6318*	0.3873	-1.7569***	0.684	-0.6398	0.4557	0.7955**	0.4355
의학 더미	-0.9152	0.7882	-16.1874	1834.601	0.0226	0.7271	-0.3826	0.908
직종 2 더미	-1.6504***	0.4228	-0.2773	0.5539	-0.3089	0.6363	-1.2839**	0.6975
직종 3 더미	-1.1111***	0.3155	0.1187	0.4677	0.6298	0.4973	-2.6974***	0.6872
직종 4 더미	-16.8317	444.5402	-2.8949***	1.0876	0.8973**	0.5057	1.6718***	0.3893
직종 5 더미	-1.9405**	1.1263	-15.647	2306.451	4.7716***	0.6481	2.2646***	0.6279
직종 6 더미	0.9094**	0.4499	-24.6757	106613.9	-0.661	1.1512	-23.626	67865.97
_cons	-18.5716	18.5053	-48.2436	38.9673	-1.1847	15.8959	15.5373	15.2272
LR chi2(112)	1997.3100***							
Log likelihood	-2079.6892***							

주 : 직종 2. 전문가 및 관련 종사자, 직종 3. 사무 종사자, 직종 4. 서비스 종사자, 직종 5. 판매 종사자, 직종 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

<표 7-12> 첫 직장 산업 진입 결정요인-2

	교육 서비스업		운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업		전문과학 및 기술 서비스업		보건업 및 사회복지 서비스업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성더미	1.4413***	0.3227	0.2358	0.2832	0.5767**	0.2919	0.6835**	0.2909
일반대 더미	0.6752***	0.243	0.5873**	0.2779	0.1858	0.2654	-0.3247	0.24
나이	-0.186	1.2914	1.6823	1.8239	0.5863	1.5396	-0.2928	1.2601
나이*나이	0.0019	0.0248	-0.0296	0.0345	-0.0099	0.0294	0.0039	0.0243
인문사회 더미	0.4487	0.4182	-0.3791	0.3591	-1.4386***	0.3517	1.5344***	0.5276
예체능 더미	-0.1179	0.4455	-0.2632	0.3944	-1.4972***	0.3984	-0.0851	0.5909
교육 더미	2.2168***	0.5317	-1.1863	0.839	-2.5770***	1.0887	1.3848**	0.6873
자연 더미	-0.2277	0.5423	-2.8356**	1.0614	-0.8631**	0.4274	0.9954*	0.6103
의학 더미	-0.0129	0.7656	-0.6992	0.8763	-0.6385**	0.705	4.5667***	0.6578
직종 2 더미	2.937	0.6699	0.4838	0.4459	0.6202	0.4288	1.5205***	0.4384
직종 3 더미	0.8478	0.6727	-0.4112	0.4279	-0.4765	0.4182	-0.6528	0.4396
직종 4 더미	0.8993	0.688	-1.1934**	0.5198	-0.9388**	0.4842	-0.1351	0.4543
직종 5 더미	0.3838	1.2852	0.6935	0.7699	-0.6041	1.1531	-14.5283	665.864
직종 6 더미	-21.2739	52157.95	-1.2227	1.1235	-0.0698	0.7049	-22.7238	41623.93
_cons	-0.3581	16.7128	-24.5732	24.0274	-8.8657	20.0823	2.5616	16.2344
LR chi2(112)	1997.3100***							
Log likelihood	-2079.6892***							

주 : 직종 2. 전문가 및 관련 종사자, 직종 3. 사무 종사자, 직종 4. 서비스 종사자, 직종 5. 판매 종사자, 직종 6. 장치, 기계 조작 및 조립 종사자
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

〈표 7-13〉 첫 직장 산업 진입 결정요인 한계효과₁

	기타 산업군		광업 및 제조업		건설업		도매 및 소매업		숙박 및 음식점업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성더미	-0.0463**	0.0224	-0.0117	0.0158	-0.0184**	0.0103	0.0082	0.0166	-0.0519***	0.0146
일반대 더미	-0.0067	0.0207	-0.0368***	0.0145	-0.0135	0.0095	-0.0007	0.0152	-0.0019	0.014
나이	-0.0612	0.1123	0.0587	0.0916	0.0891	0.0866	-0.0096	0.0792	-0.0812	0.0644
나이*나이	0.0011	0.0022	-0.0009	0.0017	-0.0016	0.0016	0.0001	0.0015	0.0014	0.0013
인문사회 더미	0.0193	0.0304	-0.0461***	0.0177	-0.0329**	0.0114	-0.0258	0.0214	0.0312	0.0203
예체능 더미	0.1063**	0.0344	-0.0452**	0.0243	-0.019	0.0145	-0.0056	0.0253	-0.0601**	0.0262
교육 더미	0.0503	0.0576	-0.0941*	0.0578	-0.0257	0.0315	-0.0413	0.0466	0.0133	0.0368
자연 더미	0.0669*	0.0409	-0.0051	0.0238	-0.0359**	0.0197	-0.0315	0.0295	0.0696**	0.0235
의학 더미	0.0995	14.5895	0.0288	12.1818	-0.4843	55.162	0.0403	5.1342	-0.0375	1.6432
직종 2 더미	-0.0284	0.0402	-0.1412***	0.0238	-0.0105	0.0139	-0.024	0.0437	-0.1019**	0.0412
직종 3 더미	0.0714**	0.0371	-0.0662***	0.0171	0.0136	0.0123	0.1044**	0.0356	-0.1718***	0.0422
직종 4 더미	0.3776	10.3495	-1.1442	30.7905	0.0259	2.9519	0.1716	3.1547	0.148	1.4463
직종 5 더미	0.2618	21.4796	0.016	15.8494	-0.4466	69.361	0.4518	7.6492	0.1875	5.5629
직종 6 더미	1.4874	2030.648	0.5731	833.82	-0.6171	3210.552	0.7267	1307.034	-1.1255	4232.609

주 : 기타 산업군에는 농림어업, 금융 및 보험업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업, 기타(부동산, 하수·폐기물 처리, 예술 등)

료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

<표 7-13> 첫 직장 산업 진입 결정요인 한계효과_2

	교육 서비스업		운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업		전문과학 및 기술 서비스업		보건업 및 사회복지 서비스업	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성 더미	0.0944***	0.023	-0.008	0.0143	0.0157	0.0146	0.0185	0.0184
일반대 더미	0.0546***	0.0162	0.0327***	0.0144	0.0094	0.0133	-0.0370***	0.0143
나이	-0.0409	0.089	0.078	0.0995	0.0051	0.081	-0.038	0.0776
나이*나이	0.0006	0.0017	-0.0014	0.0019	0.000004	0.0015	0.0006	0.0015
인문사회 더미	0.0306	0.029	-0.0144	0.0172	-0.0806***	0.0174	0.1186***	0.0348
예체능 더미	0.0303	0.0313	0.0179	0.0194	-0.0576**	0.0198	0.0329	0.039
교육 더미	0.1986***	0.0315	-0.0593	0.0439	-0.1416***	0.0595	0.0998**	0.0416
자연 더미	0.0068	0.0394	-0.1493**	0.0608	-0.0243	0.0211	0.1027**	0.0403
의학 더미	-0.02	5.1755	-0.0002	6.3853	0.0041	6.5527	0.3693	3.5014
직종 2 더미	0.2108***	0.0489	0.0056	0.0214	0.0214	0.0196	0.0681**	0.0273
직종 3 더미	0.1036**	0.0505	-0.0134	0.0223	-0.0096	0.0212	-0.0319	0.0295
직종 4 더미	0.1752	2.4153	0.0547	3.355	0.1131	4.3943	0.0781	2.7248
직종 5 더미	0.3026	13.8495	0.1581	9.0144	0.1023	9.4717	-1.0334	47.0075
직종 6 더미	-1.0165	4167.054	0.4318	709.5937	0.5096	692.8005	-0.9697	3129.646

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

<표 7-14> 직업 진입 결정요인

	연구직 및 공학 기술직		교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인		보건·의료직		예술·디자인·방송·스포츠직		미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	0.7497***	0.0534	0.8400***	0.0549	-0.3673***	0.0995	0.3640***	0.0728	0.5833***	0.0836
나이	0.6261	0.0670	1.1658***	0.0781	-0.5185**	0.1041	-0.0750	0.0882	-0.8894***	0.0921
나이*나이	0.2977**	0.2008	-3.1994***	0.1881	-0.6686*	0.3223	0.0330	0.2586	-1.1277***	0.2664
일반대 더미	-0.0076***	0.0037	0.0538***	0.0035	0.0109***	0.0059	-0.0023	0.0048	0.0178***	0.0050
인문	-3.3636***	0.1018	0.1768***	0.0792	-1.3902***	0.2455	0.7813***	0.1108	0.3998***	0.1214
사회	-3.4991***	0.0757	-0.0158	0.0678	-1.2709***	0.1753	-0.3765***	0.1125	-0.1070	0.1036
교육	-2.8529***	0.1888	2.8836***	0.0941	1.0494***	0.2012	0.8790***	0.1801	0.1851	0.2236
자연	-0.7325***	0.0544	-0.0148	0.0831	1.2335***	0.1420	-0.1399	0.1452	0.8500***	0.1127
의학	-1.0527***	0.1338	0.0978	0.1725	4.8708***	0.1497	-0.0197	0.3038	0.6173***	0.2128
예체능	-2.5432***	0.1225	1.1842***	0.0888	-0.3480	0.2401	3.2671***	0.1044	1.2584***	0.1228
제조업	-0.2585***	0.0745	-4.7943***	0.7102	-1.9432***	0.2699	-0.5427***	0.1437	-4.5466*	1.0021
건설업	0.6742***	0.1704	-2.8013***	0.7321	-29.7051	6528	0.4457*	0.2711	-35.5888	14600
도매 및 소매업	-1.7620***	0.2000	-4.3908***	0.7149	0.0193	0.2399	-0.9273***	0.2047	-2.4823***	0.5066
숙박 및 음식점업	-46.9429	286000	-3.1374**	1.0173	1.1396	0.3467	-0.9282**	0.4838	3.3191***	0.1715
정보 통신업	1.7942***	0.1342	-2.3436***	0.4643	-16.9442	1321.4570	2.0054***	0.1408	-1.3232*	0.5111
금융 및 보험업	-1.4489***	0.2229	-4.8440***	1.0083	-19.4452	1903.0930	-3.0800***	0.7292	-19.8234	3174.7880
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.9882***	0.1012	-1.2106***	0.1965	-0.8165***	0.3194	0.4113**	0.1474	-1.8817***	0.4163
사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	-0.9437***	0.2362	-2.6092***	0.4698	-1.3198**	0.6107	-0.3942	0.2525	1.0440***	0.1663
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-0.8814***	0.1374	1.0290***	0.0957	-0.0775	0.2511	-1.0095**	0.3037	-1.9514***	0.4546
교육 서비스업	0.5799***	0.0909	1.0392***	0.0805	-2.0297***	0.3463	-0.6860***	0.1602	-3.2797***	0.7110
보건업 및 사회복지 서비스업	0.6549**	0.2881	2.0080***	0.1789	3.3263***	0.2096	-0.9345	0.6077	-0.2700	0.4397
_cons	-2.5702	2.6978	44.0883***	2.5076	7.8121**	4.3014	-1.7122	3.4504	15.4510***	3.5249
LR chi2(189)	35955.9600									
Log likelihood	-36381.9930									

주 : 전공의 경우는 공학 계열이 기준 더미이고 산업의 경우는 기타 산업(농업, 임업 및 어업, 광업, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 운수 및 창고업, 부동산업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동, 국제 및 외국인 기관)이 기준 더미임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016-2018)

〈표 7-14〉 직업 진입 결정요인 (계속)

	영업·판매·운전·운송직		건설·채굴직		설치·정비·생산직		농림·어업직	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	1.0150***	0.0706	3.8052***	0.6116	1.8309***	0.0994	2.8607***	0.3295
나이	-0.6859**	0.2196	-0.5703	0.8654	0.0412	0.2603	-1.4583**	0.6248
나이*나이	0.0117**	0.0040	0.0076	0.0159	-0.0025	0.0048	0.0257**	0.0114
일반대 더미	-0.3530***	0.0809	-0.6729**	0.2523	-1.2175***	0.0778	-2.0474***	0.2128
인문	0.0538	0.0860	-0.5285	0.3557	-2.0851***	0.1496	-0.3215	0.5499
사회	-0.4530***	0.0731	-1.4209***	0.3039	-2.3755***	0.0998	-0.8458**	0.3689
교육	-0.4544**	0.1955	-0.1390	0.7339	-2.0305***	0.3451	0.2058	1.0315
자연	0.0035	0.0904	-0.6714**	0.3488	-0.9360***	0.0950	2.7385***	0.2380
의학	0.1971	0.1832	0.1003	0.5445	-0.6589***	0.1830	-21.1467	29316
예체능	0.5118***	0.1043	0.2977	0.3544	-0.9000***	0.1307	0.2199	0.4992
제조업	-0.5423***	0.1176	0.0816	0.3291	0.4528***	0.0884	-16.2978	783.1888
건설업	-1.4448**	0.4651	2.6555***	0.2936	-0.0277	0.2463	-34.4723	18000000
도매 및 소매업	1.5607***	0.0905	-20.3705	14842	-0.6504**	0.2125	-18.2717	3924.9910
숙박 및 음식점업	1.0670***	0.2356	0.7695	1.0218	0.5696**	0.3168	-0.4144	1.0274
정보 통신업	-0.0617	0.2241	-17.2533	5105.3540	-1.1788**	0.4278	-14.8672	1592.5280
금융 및 보험업	-3.4396***	0.7113	-19.1459	8903.9350	-19.0136	2300.8710	-17.2680	1554.2310
전문, 과학 및 기술 서비스업	-2.0162***	0.3610	-0.2993	0.7223	-2.0696***	0.4196	-1.5607	1.0166
사업시설관리 사업지원및임대서비스업	-0.0280	0.2101	0.3512	0.7298	-0.2289	0.2614	-16.5526	2444.8120
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-3.0642***	0.5821	-18.0796	4434.8750	-2.9489***	0.5865	-15.9751	1185.1370
교육 서비스업	-3.2166***	0.5814	-17.3363	3091.0380	-2.8510***	0.5837	-15.0687	733.7431
보건업 및 사회복지 서비스업	-0.4296	0.4377	-16.1103	5837.1230	-1.3594	1.0186	-13.9693	1689.2670
_cons	8.3236 ***	2.9683	3.3825	11.6345	-0.2857	3.4931	15.1615	8.4015
LR chi2(189)	35955.9600							
Log likelihood	-36381.9930							

주 : 전공의 경우는 공학 계열이 기준 더미이고 산업의 경우는 기타 산업(농업, 임업 및 어업, 광업, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 운수 및 창고업, 부동산업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동, 국제 및 외국인 기관)이 기준 더미임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동경로 조사」(2016~2018)

〈표 7-15〉 직업 결정요인 한계효과

	경영·사무·금융·보험직		연구직 및 공학 기술직		교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인		보건·의료직		예술·디자인·방송·스포츠직	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	-0.1313***	0.0060	0.0117**	0.0057	0.0402***	0.0043	-0.0253***	0.0024	-0.0096**	0.0032
일반대 더미	-0.0327***	0.0076	0.0934***	0.0063	0.1088***	0.0062	-0.0169***	0.0024	-0.0107**	0.0038
나이	0.1476***	0.0211	0.1092***	0.0208	-0.2747***	0.0150	0.0004	0.0077	0.0425***	0.0115
나이*나이	-0.0023***	0.0004	-0.0021***	0.0004	0.0047***	0.0003	0.0000	0.0001	-0.0008***	0.0002
인문	0.1674***	0.0081	-0.3505***	0.0109	0.0772***	0.0061	-0.0143**	0.0060	0.0626***	0.0047
사회	0.2238***	0.0060	-0.3397***	0.0075	0.0821***	0.0050	-0.0057	0.0041	0.0157***	0.0048
교육	0.0298**	0.0153	-0.3478***	0.0213	0.3005***	0.0060	0.0326	0.0046	0.0358***	0.0077
자연	0.0265**	0.0081	-0.0791***	0.0051	0.0047	0.0067	0.0349***	0.0035	-0.0044	0.0067
의학	0.0285	32.4470	-0.1176	36.9750	0.0109	12.4475	0.1316***	5.6307	0.0021	5.4288
예체능	0.0005	0.0100	-0.3308***	0.0125	0.1084***	0.0061	-0.0050	0.0056	0.1555***	0.0040
제조업	0.3064	0.8674	0.1089	0.9879	-0.3718	0.3385	-0.0118	0.1506	0.0514	0.1454
건설업	0.8094	184542	0.5394	79874	0.0974	82612	-0.6565	33897	0.2320	58569
도매 및 소매업	0.3131	13.6501	-0.0672	18.7740	-0.3306	4.6280	0.0402	1.5936	0.0263	3.9389
숙박 및 음식점업	2.2528	13400000	-5.4507	33300000	0.5089	49400000	0.3050	16500000	0.2784	18900000
정보 통신업	0.1641	11.0108	0.4054	10.0473	-0.1581	6.3614	-0.4180	33.2152	0.1418	1.9049
금융 및 보험업	1.0577	51.7214	0.6270	52.4200	-0.0649	21.7609	-0.3692	48.4271	0.0849	14.2415
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.0973***	0.0177	0.2161***	0.0134	-0.0922***	0.0172	-0.0089	0.0080	0.0499***	0.0070
사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.1719	2.7060	-0.0345	3.0836	-0.2030	1.0389	-0.0137	0.4698	0.0159	0.4529
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	0.1833	4.0830	0.0356	5.6138	0.1727	1.3846	0.0198	0.4773	-0.0152	1.1774
교육 서비스업	0.1408	2.8147	0.2192	3.8834	0.1616	0.9515	-0.0354	0.3247	-0.0021	0.8176
보건업 및 사회복지 서비스업	-0.0584	5.4218	0.1001	7.4339	0.1815	1.8431	0.0795	0.6404	-0.0604	1.5545

<표 7-15> 직업 결정요인 한계효과(계속)

	미용·여행·숙박 ·음식·경비·청소직		영업·판매·운전·운송직		건설·채굴직		설치·정비·생산직		농림·어업직	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성 더미	0.0012	0.0028	0.0296***	0.0038	0.0117**	0.0025	0.0614***	0.0048	0.0104***	0.0017
일반대 더미	-0.0353**	0.0031	-0.0240***	0.0041	-0.0026**	0.0009	-0.0704***	0.0032	-0.0097***	0.0011
나이	-0.0203**	0.0091	-0.0147	0.0117	-0.0011	0.0032	0.0162	0.0119	-0.0051**	0.0030
나이*나이	0.0003***	0.0002	0.0003	0.0002	0.0000	0.0001	-0.0003	0.0002	0.0001**	0.0001
인문	0.0365***	0.0040	0.0493***	0.0043	0.0031**	0.0012	-0.0353***	0.0072	0.0039	0.0026
사회	0.0273***	0.0033	0.0322***	0.0034	0.0006	0.0010	-0.0389***	0.0045	0.0025	0.0016
교육	0.0069	0.0075	-0.0106	0.0106	0.0031	0.0027	-0.0548***	0.0169	0.0045	0.0049
자연	0.0343***	0.0039	0.0071	0.0047	-0.0014	0.0013	-0.0368***	0.0042	0.0142***	0.0014
의학	0.0292	14.4873	0.0236	14.0992	0.0021	1.0003	-0.0083	19.6351	-0.1021	142.1507
예체능	0.0406***	0.0036	0.0350***	0.0048	0.0032**	0.0011	-0.0103**	0.0058	0.0030	0.0023
제조업	-0.1229	0.3888	0.0348	0.3768	0.0035	0.0268	0.0754	0.5246	-0.0740	3.7976
건설업	-1.2084	533988.	0.1405	55901	0.0203	2504	0.1689	40835	-0.1430	87348
도매 및 소매업	-0.0449	3.1380	0.1735	4.6349	-0.0729	56.5329	0.0452	9.0735	-0.0827	19.0386
숙박 및 음식점업	0.3808	15000000	0.6199	33500000	0.0601	3488988	0.9888	58700000	0.0559	3606610
정보 통신업	-0.0048	2.9058	0.0412	3.2989	-0.0647	19.4460	-0.0385	3.9122	-0.0684	7.7281
금융 및 보험업	-0.5627	116.2866	0.0904	17.1485	-0.0511	33.9451	-0.7614	114.5219	-0.0507	7.8650
전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.0532***	0.0152	-0.1022	0.0209***	0.0001	0.0027	-0.1020***	0.0206	-0.0049	0.0049
사업 시설 관리, 사업 지원 및 입대 서비스업	0.0709	1.2082	0.0375	1.1759	0.0040	0.0835	0.0289	1.6375	-0.0780	11.8546
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-0.0379	0.9416	-0.1347	1.3877	-0.0643	16.8919	-0.0877	2.7137	-0.0716	5.7486
교육 서비스업	-0.0918	0.6293	-0.1542	0.9502	-0.0630	11.7733	-0.1070	1.8744	-0.0681	3.5594
보건업 및 사회복지 서비스업	-0.0127	1.2799	-0.0301	1.8526	-0.0614	22.2328	-0.0699	3.5982	-0.0681	8.1935

〈표 7-16〉 첫 직장 일의 형태 진입 결정요인

	전문가 및 관련 종사자		사무 종사자		서비스 종사자		판매 종사자		장치 및 기계 조작 및 조립 종사자	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성 더미	1.6947***	0.2378	1.7060***	0.2296	1.1418***	0.2340	0.8088***	0.2680	-0.4659	0.4002
일반대	0.6859***	0.2164	0.5493**	0.2123	-0.0881	0.2180	-0.0704	0.2516	-1.5815***	0.3936
나이	0.9438	1.1696	2.8068**	1.1894	0.5895	1.0865	0.6939	1.2469	1.5381	1.9581
나이*나이	-0.0162	0.0225	-0.0522**	0.0228	-0.0127	0.0210	-0.0146	0.0242	-0.0276	0.0374
인문사회 계열	0.1062	0.2904	1.1163***	0.2740	1.0323***	0.2935	1.1022***	0.3496	-0.5580	0.4104
예체능 계열	0.9552***	0.3673	0.4601	0.3776	1.2818***	0.3753	1.6172***	0.4232	-0.1207	0.5107
교육 계열	1.7197***	0.5249	-0.1673	0.6013	0.7298	0.5825	0.5592	0.7054	-0.7070	1.1506
자연 계열	-0.7570**	0.3775	-0.0478	0.3397	0.4293	0.3432	0.0909	0.4395	-1.3484**	0.5914
의약 계열	1.6012***	0.4077	-0.0970	0.4578	0.3427	0.4664	0.4902	0.5489	-1.8028*	1.0851
상수	-14.4399	15.1461	-38.3487**	15.4442	-7.2248	13.9794	-9.2023	16.0263	-21.1637	25.5222
LR chi2(45)	592.7***									
Log likelihood	-2098.26***									

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

<표 7-17> 첫 직장 일자리 형태 결정요인 한계효과

	기타 직군		전문가 및 관련 종사자		사무종사자		서비스종사자		판매종사자		장치 및 기계 조작 및 조립종사자	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
여성더미	-0.1056***	0.0172	0.0955***	0.0247	0.1136***	0.0247	-0.0118	0.0230	-0.0369**	0.0166	-0.0548***	0.0132
일반대	-0.0114	0.0155	0.0915***	0.0212	0.0730***	0.0223	-0.0614***	0.0209	-0.0266**	0.0158	-0.0651***	0.0137
나이	-0.1206	0.0843	-0.0790	0.1280	0.3731**	0.1444	-0.1378	0.1089	-0.0548	0.0796	0.0191	0.0650
나이*나이	0.0023	0.0016	0.0018	0.0025	-0.0069**	0.0028	0.0023	0.0021	0.0009	0.0015	-0.0003	0.0012
인문·사회 계열	-0.0576**	0.0197	-0.1225***	0.0327	0.1086***	0.0327	0.0718**	0.0332	0.0430**	0.0248	-0.0433***	0.0130
예체능 계열	-0.0744**	0.0275	0.0285	0.0360	-0.0914**	0.0419	0.0916**	0.0376	0.0782**	0.0272	-0.0324**	0.0153
교육 계열	-0.0477	0.0435	0.2439***	0.0429	-0.1874**	0.0675	0.0352	0.0568	0.0004	0.0466	-0.0444	0.0381
자연 계열	0.0189	0.0239	-0.1312**	0.0475	0.0236	0.0449	0.1137***	0.0411	0.0222	0.0330	-0.0473**	0.0200
의약 계열	-0.0284	0.0327	0.2474***	0.0370	-0.1356**	0.0535	-0.0127	0.0503	0.0095	0.0374	-0.0803**	0.0376

주 : 기타 직군에는 관리자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순 노무 종사자 직종이 포함됨.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사(2018).

제5절 결론

본 연구에서는 전공·산업·직업이 어떠한 연관 관계가 있는지 살펴보는 데 중점을 두었다.

먼저, 대학 졸업자가 취업하는 첫 직장의 산업과 직업의 구조 현황을 「대졸자 직업이동경로 조사」를 활용하여 살펴보았다.

인문 계열 전문대 졸업자가 어학 관련 학과를 졸업하면 전공과 일치도가 높은 직업을 첫 직장으로 경험할 가능성이 크지만 그렇지 않으면 상점 판매원, 커피숍의 음료 조리사, 조직원과 같은 단순 직무를 가질 가능성이 큰 것으로 나타났다. 일반대에서 어학 관련 전공자들은 남녀 모두 문리·어학 강사로 취업하는 비중이 높게 나타났다.

사회 계열 전문대 졸업자의 학과가 가족·사회·복지 관련이면 전공과 일치도가 높은 사회복지사 혹은 기타 보건·의료 종사원으로 근무하는 것으로 나타났으나, 타 전공일 경우 상점 판매원, 홀 서빙원으로 근무하는 것을 확인할 수 있었다. 일반대 남성 졸업자의 경우 산업과 무관하게 기획·마케팅 사무원으로 취업하는 것으로 나타났지만, 여성은 교육 서비스업에서 총무 사무원 및 대학 행정조교로 취업하는 비중이 높았다.

대학 유형별 취업률 차이가 가장 큰 계열은 교육 계열이다. 취업률의 격차가 큰 주된 이유를 두 가지로 설명할 수 있다. 먼저 전문대 졸업자의 75% 이상이 유아교육 관련 학과 출신이기 때문이다. 유아교육학과는 실습 중 취업이 결정되는 경우가 많아 취업 소요 시간도 짧고 취업률도 높은 특성이 있다. 따라서 유아교육학과 출신이 다수 포함된 전문대의 취업률은 일반대보다 당연히 높아야 한다. 또 다른 이유는 높은 임용고시 경쟁률과 학령인구 감소로 교사 채용이 감소하고 있기 때문이다.

교육 계열 전문대 졸업자가 유아교육, 특수교육을 전공하면 교육 서비스업에서 유치원 교사 혹은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 어린이집 교사를 하는 것으로 나타났다. 그러나 일반대 졸업자는 교육 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에 집중해 취업하기는 하나 전문대 졸업자보다 상대적으로 다양한 직업을 선택하는 것을 확인할 수 있었다.

전공 계열 중 취업률이 높은 편인 공학 계열은 대학 유형과 상관없이 제조

업에 취업하는 비중이 높았다. 그러나 일반대 졸업자들은 전문대 졸업자보다 상대적으로 전문성을 요구하는 기술자나 개발자 직무를 수행하는 것으로 나타났다.

전문대 자연 계열 졸업자의 전공이 생활과학 관련이면 영양사, 조리원, 조리사 등의 직업에 종사하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 일반대 졸업자는 제조업에서 생산·품질 사무원으로 근무하거나 교육 서비스업에서 생명과학 시험원으로 취업하는 비중이 높게 나타났다. 생활과학 관련 학과를 졸업해도 전문대 졸업자는 영양사, 조리원, 조리사에 취업하는 반면, 일반대는 생산·품질 사무원으로 더 많이 취업하는 것으로 나타났다.

의약 계열 전문대 졸업자는 남녀 모두 보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업하는 비중이 높은 것으로 나타났고, 그다음에 제조업에서 치과 기공사로 취업한 비중이 높게 나타났다. 일반대 졸업자 또한 보건업 및 사회복지 서비스업에서 간호사로 취업한 비중이 가장 높았다.

예체능 계열 전문대 졸업자는 도매 및 소매업에서 상점 판매원으로 취업한 비중이 가장 높고, 그다음에 미디어 콘텐츠 디자이너인 것으로 나타났다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 미용사, 피부 및 체형 관리사로 취업한 비중이 높았다. 일반대 졸업자는 교육 서비스업에서 예능 강사로 취업한 비중이 가장 높았고, 그다음에 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 스포츠 강사, 레크리에이션 강사 및 기타 관련 전문가로 취업한 것으로 나타났다.

전공 계열별로 취업한 산업의 분포 현황을 살펴본 결과, 사회 계열 취업자는 타 계열보다 다양한 산업에 취업하는 것을 확인할 수 있다. 이어서 예체능 계열, 인문 계열 순서로 다양한 산업에 분포하는 것으로 나타났다. 대학 유형을 구분해 보면 전문대에서는 예체능 계열 출신이 타 계열 전공자보다 다양한 산업에 취업하는 것으로 나타났고, 그다음에 사회 계열, 인문 계열 순서이다. 일반대는 사회 계열이 가장 다양한 산업에 취업하는 것으로 나타났고, 이어서 인문 계열, 예체능 계열 순서로 나타났다. 의약 계열과 교육 계열은 특정 산업에 집중적으로 취업하는 것을 확인할 수 있었다.

이와 함께 다항 로짓 모형을 이용하여, 산업 결정요인과 직업 결정요인에 대해 실증분석을 하였다.

전공이 산업과 직업 선택에 미치는 영향을 안정적으로 추정하기 위해 2016~2018년의 「대졸자 직업이동경로 조사」를 취합, 선별하여 사용하였다. 산업과 직업 결정에 전공이 주는 요인을 파악하는 데 중점을 두었으므로 전공 계열별로 분석할 필요가 있다. 3년 치 데이터를 활용하여 많은 표본을 확보하고 이를 통해 안정적인 결과를 도출할 수 있을 것으로 판단했다.

다항 로짓 모형에서 기준이 된 산업은 졸업자들의 취업 비중이 낮은 산업군이다. 이 산업에는 농업, 임업 및 어업, 광업, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 운수 및 창고업, 부동산업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동, 국제 및 외국인 기관이 포함된다.

여성이면 남성보다 기타 산업군에 비해 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 정보 통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업할 확률이 높게 추정되었다. 일반대 출신은 기타 산업군보다 전문, 과학 및 기술 서비스업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 공학 계열 출신은 타 계열보다 기타 산업군이 아닌 제조업, 건설업, 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업할 가능성이 큰 것으로 추정되었고 통계적으로도 유의미하다.

직업 결정요인을 분석할 때 기준 직업은 경영·사무·금융·보험 직군을 설정하였다. 여성이면 남성보다 경영·사무·금융·보험 직군보다 보건·의료 직군에 취업할 확률이 높게 나타났다. 일반대 출신이면 경영·사무·금융·보험 직군보다 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직, 보건·의료직, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직을 선택할 확률이 높고 통계적으로도 유의미하다. 취업한 산업이 건설업, 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 속하면 경영·사무·금융·보험 직군보다는 연구직 및 공학 기술직으로 취업할 가능성이 큰 것으로 나타났고 통계적으로 유의미하다.

공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업하면 경영·사무·금융·보험 직군보다 교육·법률·사회복

지·경찰·소방 직군 및 군인으로 취업할 가능성이 큰 것으로 추정되었다.

건설업, 정보 통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업에 취업하면 경영·사무·금융·보험 직군보다 예술·디자인·방송·스포츠 직군에서 근무할 가능성이 크고 통계적으로도 유의미하다.

숙박 및 음식점과 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에 취업하면 경영·사무·금융·보험 직군보다 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 직군으로 취업할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에 취업하면 경영·사무·금융·보험 직군보다 영업·판매·운전·운송 직군에 속할 가능성이 크다. 건설업에 취업하면 경영·사무·금융·보험 직군보다 건설·채굴 직군에 취업할 확률이 높게 추정되었다. 제조업과 숙박 및 음식점업에 취업하면 설치·정비·생산 직군에 취업할 가능성이 크다.

전공이 산업과 직업 결정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 모형별 한계효과를 계산하였다. 여기에서 기준이 되는 전공은 공학 계열이다.

인문 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 기타 산업군 > 도매 및 소매업 순서로 해당 산업에 속할 확률이 높게 나타났다. 직업에서는 경영·사무·금융·보험 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군 > 예술·디자인·방송·스포츠 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

사회 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 금융 및 보험업 > 도매 및 소매업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 해당산업에 속할 가능성이 높게 나왔다. 직업에서는 경영·사무·금융·보험 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

교육 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 교육 서비스업 > 보건업 및 사회복지 서비스업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 해당 산업에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 교육·법률·사회복지·경찰·소방 및 군인 직군 > 예술·디자인·방송·스포츠 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 높게 추정되었다.

자연 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 >

숙박 및 음식점업 > 금융 및 보험업 > 교육 서비스업 순서로 해당 산업에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 보건·의료 직군 > 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

의약 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 보건업 및 사회복지 서비스업 > 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 순서로 해당 산업에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다.

예체능 계열 전공자는 공학 계열 전공자보다 기타 산업군 > 도매 및 소매업 > 교육 서비스업 순서로 해당 산업에 속할 가능성이 크게 나왔다. 직업에서는 예술·디자인·방송·스포츠 직군 > 교육·법률·사회복지·경찰·소방 직군 및 군인 > 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 순서로 해당 직군에 속할 가능성이 크게 추정되었다.

전공 계열별 산업과 직업 분포 현황을 알아보고 전공 계열이 산업과 직업 선택에 미치는 영향을 살펴보았다. 취업자의 산업과 직업 분포를 통해 전공 계열의 특징을 발견하였고, 산업과 직업 결정에 전공이 주는 영향도 살펴보았다. 이를 통해 향후 대졸자들이 전공 계열별로 노동시장의 어떤 산업과 직업에 신규 진입할지 파악이 가능할 것이다. 각 산업과 직업에서 어떠한 전공이 취업에 유리한지도 파악할 수 있을 것이다.

최근 대학에서는 재학생의 진로(취업·창업·진학) 역량을 강화하기 위해 매우 노력하고 있다. 전공 계열별로 진로지도 상담원을 배치하는 학교도 늘어나는 추세이다. 효율적인 취업 진로지도가 이루어지려면 전공 계열별 진로지도가 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 전문대와 일반대로 대학 유형을 구분하여 분석을 진행하였다. 최근 전문대의 유아교육과 등에 전공 심화 과정을 도입하는 것처럼 전문대를 졸업해도 일반대를 졸업한 것과 같은 자격을 가지는 학과들이 생기고 있다. 전문대 간호학과의 경우 4년으로 운영해 일반대 간호학과와 같은 학사과정을 이수하게 된다. 「대졸자 직업이동경로 조사」는 대학 유형을 학과별로 구별하지는 않았으므로 대학 유형을 구분하는 목적에 맞지 않는 경우가 발생할 가능성이 존재한다. 또한, 입학 당시 학과로 계열을 구분하였으나 복수전공 등으로 계열 변동이 발생하는 경우가 있는데, 이는 데이터의 한계로 반영하지 못했다.

제8장

스포츠 산업의 고용 변동

제1절 서론

문화체육관광부는 「2019 스포츠 산업 실태 조사(2018년 기준)」 결과에 의거하여 2018년 기준 스포츠 산업의 사업체 수는 10만 3,145개로 전년 대비 1.9%p 증가하였고, 매출액은 약 78조 원으로 전년 74조 7,000억 원 대비 4.5%p 올랐으며, 종사자 역시 435천 명으로 전년 대비 2.6%p 증가했다고 발표했다. 스포츠 산업 규모는 최근 3% 내외로 지속적인 성장을 보여주고 있다. 또한 국내 스포츠 산업의 매출은 지속적으로 증가할 뿐 아니라 국내총생산(GDP)²⁶⁾ 대비 약 4.1%를 차지하는 것으로 나타났다(문화체육관광부, 2020; [그림 8-1] 참조).

스포츠 산업은 국민소득 증가에 따른 생활수준의 향상, 근로시간 단축(주 40시간 근무제, 주 52시간 근무 상한제 등)으로 인한 여가 시간의 확보, 건강과 취미 활동에 대한 관심 증대 등에 힘입어 발전하고 있다. 특히 관람 스포

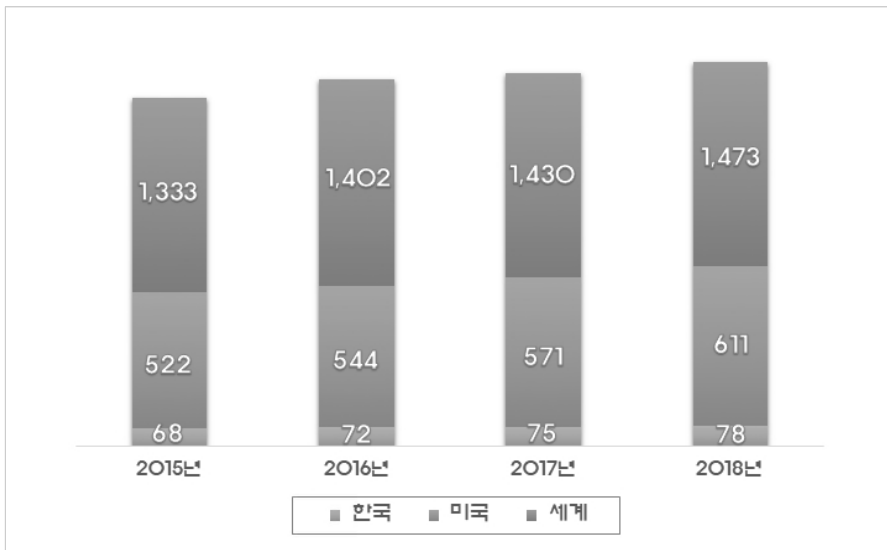
26) 한국은행의 「국민계정」에 따르면 2018년 국내총생산은 1,898조 원이다.

츠와 참여 스포츠 분야가 활성화되면서 스포츠 제품이나 서비스에 대한 요구가 높아졌고 소비하는 시간 또한 증가하였다. 스포츠 산업은 제조업, 서비스업, 유통업 등 기존 산업과 연계된 복합산업으로의 발전 가능성이 높을 뿐 아니라 정보통신기술과의 융·복합을 통해 스포츠 산업의 직접적인 고용 증가와 함께 간접적인 고용에도 긍정적인 영향을 줄 가능성을 내포하고 있다(유동훈 외, 2018).

스포츠 산업의 끊임없는 성장과 스포츠와 관련한 새로운 사업의 창출에도 불구하고 스포츠 산업은 여전히 영세 사업체의 비중이 높고 인력구조 또한 열악하다. 스포츠 산업에 대한 체계적인 육성 및 발전을 위해서는 스포츠 산업 노동시장에 대한 분석이 선행되어야 할 것이다. 본 장의 목적은 스포츠 산업의 고용 현황 및 일자리 특성을 살펴보고 스포츠 산업의 고용 변동 요인을 분석함으로써, 향후 스포츠 산업 노동시장에 대한 밑그림을 그려보고자 하는 것이다.

[그림 8-1] 세계 스포츠 산업 매출 규모

(단위 : 조원)



자료 : 문화체육관광부, 「스포츠 산업 실태 조사」(2020)

본 장의 구성은 다음과 같다. 우선 제2절에서 스포츠 산업의 정의 및 분류 체계를 살펴본다. 제3절은 스포츠 산업의 규모, 고용동향, 노동력 구성 및 일자리 특성을 분석한다. 제4절에서 통계적 모형을 통해 스포츠 산업의 고용 변동 요인을 추론한다. 마지막 제5절에서는 요약 및 한계점에 대해 언급한다.

제2절 스포츠 산업의 분류 체계²⁷⁾

스포츠 산업에 대한 분석을 위해서는 스포츠 산업의 정의가 선행되어야 할 것이다. 본 절에서는 스포츠 산업의 정의와 이에 따른 산업의 분류 체계를 살펴보겠다.

‘스포츠산업진흥법’에 의하면 스포츠 산업이란 스포츠와 관련된 재화와 서비스를 통하여 부가가치를 창출하는 산업으로 정의되며, ‘국민체육진흥법’에 의거한 체육(운동경기, 야외 운동 등 신체활동을 통하여 건전한 신체와 정신을 기르고 여가를 선용하는 것)활동을 지원하는 제조업, 건설업, 관련 서비스업(시설업, 기타 운동 관련 서비스업)과 스포츠라는 재화를 수동적 유통거리로 제공하기 위해 재화와 서비스를 생산 유통하는 산업(스포츠 정보 서비스업, 스포츠 이벤트업) 등이 포함된다(문화체육관광부, 2019).

스포츠 산업의 외연이 확대되고 있음에도 스포츠 산업을 단일하게 볼 수 있는 분류 체계가 없다. 이에 통계청은 2001년 스포츠 산업의 특성을 고려한 스포츠 산업 특수분류 V1.0을 제정하였다. 이는 일본 통상산업성 산업정책국(1990)의 ‘스포츠 비전 21’의 정의와 분류를 바탕으로 체육과학연구원(박영욱, 1998)이 작성한 기준에 의거하여 제정한 것이다(강준호·김화섭·김재진, 2013). 스포츠 산업 특수분류 V1.0은 스포츠의 영역(용품, 서비스, 정보, 시설 등)을 기준으로 스포츠 산업을 ‘운동 및 경기 용품 제조업’, ‘경기 및 오락 스포츠업’, ‘운동 및 경기 용품 유통 및 임대업’ 세 가지로 분류하였다(부표 1 참조).

2008년 6월에 국가승인통계 지정 목적에 부합하고, 변화된 산업 현실을 반영하기 위해 스포츠 산업 특수분류에 대한 개정이 있었다. 이를 스포츠 산업 특수분류 V2.0이라 하며, 스포츠 산업을 ‘운동 및 경기 용품 제조업’, ‘경기 및 오락 스포츠업’, ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’과 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 총 4가지로 재분류하였다(부표 2 참조). 스포츠 산업 특수분류 V2.0은 정책적 목적을 가지고 한국표준산업분류 내에 산재해 있는 스포츠 관련 산업들의 선별을 통해 구성하였다. V2.0을 통해 스포츠 산업은 독립된 하

27) 이 절은 문화체육관광부에서 출판한 「스포츠 산업 특수분류」와 「스포츠 산업 백서」(2018)의 ‘제1장 스포츠 산업 개관’을 참고하여 작성하였다.

나의 산업 영역으로 인정받았을 뿐 아니라 스포츠 산업의 경제적인 지위와 역할 및 다양한 거시적 연구를 할 수 있는 출발점이 되었다는 평가를 받았다(강준호·김화섭·김재진, 2013).

그러나 스포츠 산업 특수분류가 개정되었음에도 여전히 스포츠 산업 정책상의 분류와 스포츠 산업 특수분류 사이의 괴리가 발생하고, 스포츠에 대한 인식이 바뀌면서 스포츠 산업의 환경 또한 지속적으로 변화했다. 이러한 스포츠 산업의 현실을 반영할 수 있는 정확한 통계 산출을 위해 스포츠 산업 특수분류 체계 개정에 대한 필요성이 요구되었고, 2012년에 스포츠 산업 특수분류를 개정하였다(문화체육관광부, 2019). 이 스포츠 산업 특수분류 V3.0은 ‘스포츠 시설업’, ‘스포츠 용품업’, ‘스포츠 서비스업’ 세 가지로 재분류되었다. V3.0은 스포츠 관련 재화 및 서비스가 제조에서 유통까지 흐름이 연결되도록 구축되었으며, 일부 세부 산업들이 수정 및 추가되었다(문화체육관광부, 2012; <부표 3> 참조).

제3절 스포츠 산업의 고용 현황

1. 분석 대상과 자료

스포츠 산업의 전반에 대한 고용 현황을 분석하기 위해서는 사업체 특성과 근로자의 현황이 포함된 장기간의 자료가 필요하며, 이 자료에는 스포츠 산업 특수분류의 적용이 가능한 산업에 대한 세세한 정보가 포함되어야 한다.

먼저, 스포츠 산업 특수분류를 적용할 수 있는 노동수요 측면의 자료를 살펴보겠다. 대표적인 자료로는 ‘한국스포츠정책과학원’의 「스포츠 산업 실태 조사」가 있다. 「스포츠 산업 실태 조사」는 국내에 소재하는 스포츠 산업을 영위하는 종사자 1인 이상의 사업체를 대상으로 조사하는 자료이다. 이 자료는 스포츠 산업에 속한 사업체에 대한 정보만 포함되어 스포츠 산업을 전산업과 비교 분석하기에는 적합하지 않다. 또한, 접근 가능한 「스포츠 산업 실태 조사」²⁸⁾는 연속되지 않은 4개년의 자료(2014, 2015, 2017, 2018년)만 있어 고용동향을 분석하기에는 다소 부족함이 있다. 또 사업체 단위에 대한 조사이므로 노동수요 측면의 정보만 포함되어 있어 노동공급에 대한 분석에는 한계가 존재한다.

「한국표준산업분류(KSIC)」와 「스포츠 산업 특수분류」는 포괄하는 범위가 완벽하게 일치하지 않지만 대략적인 연계는 가능하다.²⁹⁾ 그러나 두 분류(한국표준산업분류와 스포츠 산업 특수분류)의 코드를 연계하기 위해서는 한국표준산업코드 세세분류(5자리)가 필요하다. 한국표준산업분류 5자리 코드를 모두 제공하는 노동수요 측면의 자료로는 ‘통계청’의 「전국 사업체 조사」가 있다. 그러나 앞에서 언급하였듯이 「한국표준산업분류」와 「스포츠 산업 특수분류」는 포괄하는 범위가 완벽하게 일치하지 않는다. 예를 들어, 스포츠 산업 특수분류 V3.0 중 ‘수영장 운영업(1010203)’은 10차 한국표준산업분류 ‘91133’에 해당하는 모든 사업체와 근로자가 스포츠 산업에 속하게 되나, 스포

28) 통계청의 마이크로데이터 시스템(mdis.kostat.go.kr) 혹은 문화체육관광 통계 원자료 제공 서비스 시스템(www.stat.mcst.go.kr)을 참고한다.

29) 통계청의 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)에 스포츠 특수분류와 한국표준산업분류의 연계표가 제공되니 참고한다.

츠 산업 특수분류 V3.0 중 ‘스포츠 신문 발행업(3020101)’은 10차 한국표준산업분류 ‘58121’ 중 일부 사업체와 근로자만 스포츠 산업에 포함될 뿐이다.

〈표 8-1〉 스포츠 산업 특수분류 버전별 「스포츠 산업 실태 조사」와 「전국 사업체 조사」의 사업체 수 및 종사자 수 분석(2016년)

(단위 : 개소, 명, %)

		스포츠 산업 실태 조사		전국 사업체 조사			
		사업체 (A)	종사자 (B)	사업체 (C)	상대비 (A/C)	종사자 (D)	상대비 (B/D)
V3.0	전체	95,387	398,426	216,370	0.44	1,009,363	0.39
	스포츠 시설업	34,224	165,802	46,268	0.74	240,645	0.69
	스포츠 용품업	35,859	137,257	113,558	0.32	477,962	0.29
	스포츠 서비스업	25,304	95,367	56,544	0.45	290,756	0.33
V2.0	전체	77,561	303,496	98,550	0.79	388,685	0.78
	운동 및 경기 용품 제조업	3,564	34,916	15,639	0.23	108,565	0.32
	경기 및 오락 서비스업	33,609	171,508	42,821	0.78	192,058	0.89
	운동 및 경기 용품 유통업	17,250	48,771	14,014	1.23	34,271	1.42
	스포츠 교육 서비스업	23,138	48,302	26,076	0.89	53,791	0.90

주 : 2017년 「스포츠 산업 실태 조사」는 V2.0과 V3.0의 정보를 모두 제공하여, 해당 자료로 분석함.
자료 : 1) 한국스포츠정책과학원, 「스포츠 산업 실태 조사」(2017)

2) 통계청, 「전국 사업체 조사」(2016)

〈표 8-1〉은 스포츠 산업 특수분류에 따라 2016년의 「스포츠 산업 실태 조사」와 「전국 사업체 조사」의 사업체 수와 종사자 수를 비교 분석한 것이다.³⁰⁾ 「스포츠 산업 실태 조사」가 스포츠 산업에 속한 사업체 및 종사자 수의 모집단 정보를 보여준다고 할 때, 스포츠 산업 특수분류 V3.0을 기준으로 「전국 사업체 조사」의 스포츠 산업 사업체와 종사자의 포함 정도를 분석한 결과, ‘스포츠 시설업’을 제외하면 40% 정도 수준인 것으로 나타났다.

스포츠 산업 특수분류 V2.0을 기준으로 하여 살펴보면, ‘운동 및 경기 용품 제조업(23.1%)’을 제외하면 「전국 사업체 조사」의 스포츠 산업 사업체와 종사자 포함 비율은 평균 약 80% 정도에 이르는 것으로 나타났다. 스포츠 산

30) 「스포츠 산업 실태 조사」는 조사 기준이 아니라 조사 시점에 의해 자료가 명명된다. 예를 들어 2018년 「스포츠 산업 실태 조사」는 2017의 현황에 대한 조사이다.

업에 대한 고용동향 등을 「전국 사업체 조사」를 활용하여 분석할 때, 분류 기준으로 V3.0을 선택하면 실제 스포츠 산업의 사업체와 종사자 외에 다른 업종의 사업체와 종사자가 더 많이 포함된 자료로 분석하게 될 것이다.

스포츠 산업 특수분류 V2.0을 선택하면 「스포츠 산업 실태 조사」의 사업체 및 종사자 수 차이는 다소 줄어드나 V3.0에 추가적으로 들어간 일부 업종들이 배제된 자료로 분석하게 될 것이다. 스포츠 산업 특수분류별 분석 자료에 포함되는 사업체 혹은 종사자 수의 차이가 <표 8-1>처럼 크지 않다면 최근의 스포츠 산업 동향을 잘 반영하는 V3.0을 선택하는 것이 마땅하다. 그러나 <표 8-1>에 나타난 것처럼 V3.0을 기준으로 분석하면 스포츠 산업에 속하지 않은 사업체나 종사자가 분석 자료에 절반이 넘게 포함되어 결과의 왜곡을 초래할 수 있다. 마찬가지로 V2.0을 기준으로 분석하면 스포츠 산업에 새롭게 출현한 시장 등에 대한 정보들을 누락시킬 수 있다. 그렇다면 이러한 상황에서 스포츠 산업의 고용동향을 보다 정확히 분석하기 위해서는 어떠한 분류 기준을 선택할 것인가의 문제가 남는다.

스포츠 산업 특수분류 V3.0에 신설된 업종은 중분류 기준 총 6개³¹⁾이고, 해당 업종의 경우 「한국표준산업분류」에서 스포츠 산업으로 분류되는 사업체 혹은 근로자의 비중이 특히 낮다.³²⁾ 따라서 본 연구에서는 스포츠 산업에 속하지 않는 사업체와 근로자가 과다하게 포함되는 분류 기준을 활용하지 않는다. 스포츠 산업의 일부 사업체와 근로자가 배제되더라도 스포츠 산업의 실질적인 데이터 세트를 구성할 수 있는 분류 기준을 적용하는 것이 분석 결과를 더 일반화시킬 수 있을 것으로 판단하기 때문이다. 따라서 스포츠 산업 특수분류 V2.0을 기준으로 본 장의 연구를 수행하고자 한다.

31) 스포츠 건설업, 스포츠 회원권 대행 판매업 및 마케팅 대행업, 스포츠 미디어업, 기타 스포츠 정보 서비스업, 스포츠 게임 개발 및 공급업, 스포츠 여행업 등이다.

32) 신설된 업종에 한해 「한국표준산업분류」 중 스포츠 산업으로 분류되는 사업체의 비중은 6.1%, 근로자의 비중은 9.7% 수준이다.

〈표 8-2〉 「전국 사업체 조사」와 「고용보험 행정자료」의 사업체 수 및 종사자 수 분석(2018년)

(단위 : 개소, 명, %)

	전국 사업체 조사		고용보험 행정자료			
	사업체 (A)	종사자 (B)	사업체 (C)	상대비 (C/A)	종사자 (D)	상대비 (D/B)
전체	4,103,172	22,234,776	2,271,602	0.55	13,460,958	0.61
5인 미만	3,274,152	5,878,444	1,648,194	0.50	1,996,458	0.34
5~9인	491,200	3,157,255	319,396	0.65	1,453,091	0.46
10~49인	287,615	5,458,418	254,784	0.89	3,298,126	0.60
50~99인	31,235	2,133,060	26,812	0.86	1,207,766	0.57
100~299인	14,907	2,333,320	16,554	1.11	1,710,375	0.73
300~499인	2,092	792,143	2,861	1.37	619,047	0.78
500~999인	1,275	883,140	1,859	1.46	789,603	0.89
1,000인 이상	696	1,598,996	1,142	1.64	2,386,492	1.49

자료 : 1) 통계청, 「전국 사업체 조사」(2018)

2) 「고용보험 행정자료」

다음으로 근로자 현황 및 특성을 파악할 수 있는 노동공급 측면의 자료를 살펴보겠다. 「한국표준산업분류」 세세분류(5자리)를 모두 제공하는 자료는 거의 없다. 김상훈 외(2016), 유동훈 외(2018)의 연구를 보면, 한국표준산업코드 3자리를 제공하는 통계청의 「지역별 고용조사」를 활용하여 분석하였다.³³⁾ 앞에서 보았듯이 한국표준산업코드 5자리인 경우에도 포괄하는 범위에 대한 일치율이 높지 않았는데, 한국표준산업코드 3자리를 활용한 분석은 오차가 더 클 것이다. 한국표준산업코드 5자리를 활용할 수 있는 근로자 자료로는 「고용보험 행정자료」가 있다. 그러나 「고용보험 행정자료」는 고용보험에 가입하지 않은 사업장이나 사람에 대한 정보는 포함되지 않는다는 단점이 있다.

〈표 8-2〉는 2018년의 「전국 사업체 조사」와 「고용보험 행정자료」의 사업체 수와 종사자 수를 비교한 것이다. 고용보험 가입률은 사업체가 55%, 근로자가 60%를 약간 넘는 수준으로 나타났다. 「고용보험 행정자료」를 활용하면 고용보험에 가입하지 않은 근로자가 배제되어 대표성의 제약이 존재한다. 하지만 스포츠 산업에 종사하면서 고용보험에 가입한 근로자에 대한 일자

33) 고용동향 연구에서 많이 활용되는 「경제활동인구조사」는 산업 중분류(2자리)를, 「고용형태별 근로실태 조사」는 산업 대분류(1자리)만을 제공하고 있다.

리 특성은 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

따라서 본 장에서는 스포츠 산업 특수분류 V2.0을 기준으로 「전국 사업체 조사」를 활용하여 스포츠 산업의 고용 추이를 살펴보고, 「고용보험 행정자료」를 사용하여 스포츠 산업의 노동력 구성 및 일자리 특징을 분석하겠다.

2. 「전국 사업체 조사」를 통해 본 스포츠 산업의 규모

이제 2018년 기준 스포츠 산업의 세세분류에 따른 사업체 수와 종사자 수를 통해 스포츠 산업의 규모와 현황을 파악하겠다. 「전국 사업체 조사」에 따르면 2018년 기준 스포츠 산업 특수분류(V2.0)에 근거한 스포츠 산업에 속한 사업체는 10만 5,554개소, 종사자 수는 42만 9,556명에 달한다.

<표 8-3> 스포츠 산업 특수분류(V2.0)별 스포츠 산업 규모(2018년)

(단위 : 개소, 명)

		사업체 수	종사자 수
전 체		105,554 (100.0)	429,556 (100.0)
A. 운동 및 경기 용품 제조업	전 체	17,034 (16.1)	117,321 (27.3)
	기타 비알코올음료 제조업	379 (0.4)	7,903 (1.8)
	섬유제품 및 의복제조업	11,491 (10.9)	68,528 (16.0)
	가방 및 신발 제조업	3,081 (2.9)	17,329 (4.0)
	운동 및 경기 용품 제조업	2,083 (2.0)	23,561 (5.5)
B. 경기 및 오락 스포츠업	전 체	46,896 (44.4)	211,563 (49.3)
	경기장 운영업	204 (0.2)	7,756 (1.8)
	기타 스포츠 서비스업	810 (0.8)	10,943 (2.5)
	골프장 및 스키장 운영업	418 (0.4)	41,619 (9.7)
	기타 스포츠 시설 운영업	38,630 (36.6)	118,834 (27.7)
	수상스포츠 시설 운영업	1,470 (1.4)	3,595 (0.8)
	갬블링 및 베팅업	4,603 (4.4)	22,364 (5.2)
기타 경기 및 오락 스포츠업	761 (0.7)	6,452 (1.5)	
C. 운동 및 경기 용품 유통·임대업	전 체	12,416 (11.8)	29,259 (6.8)
	운동 및 경기 용품 도매업	1,897 (1.8)	9,413 (2.2)
	운동, 경기 용품 및 자전거 소매업	10,412 (9.9)	19,667 (4.6)
	스포츠 및 레크리에이션 용품 임대업	107 (0.1)	179 (0.04)
D. 스포츠 및 레크리에이션 교육기관	29,208 (27.7)	71,413 (16.6)	

주 : 10차 「한국표준산업분류」를 활용
 자료 : 통계청, 「전국 사업체 조사」(2018)

가장 많은 비중을 차지하는 업종은 ‘경기 및 오락 스포츠업’으로 사업체 수로는 전체의 44.4%(46,869개소), 종사자 수로는 전체의 49.3%(211,563명)에 달한다. 세부적으로 보면 골프나 스키, 수상스포츠, 잼블링 및 베틀업 등이 소소한 비중을 차지하고 특정되지 않는 기타 스포츠 시설 운영업이 전체 사업체의 36.6%를 차지하고 있다(38,630개소). 기타 스포츠시설 운영업에 종사하는 인원은 118,834명으로 스포츠 산업 전체 고용 인원의 27.7%에 달한다. 즉, 스포츠 산업 전체 고용 인원 4명 중 한 명 이상이 기타 스포츠 시설 운영업에 종사하고 있다.

업종 단위에서 나머지 세 업종은 각각 교육 서비스업, 제조업과 유통 서비스업의 성격을 띠고 있다. 우선 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’은 주로 축구, 체조, 무술 등과 같은 스포츠나 노래, 댄스교습 등 레크리에이션에 대해 교육하는 업종인데, 스포츠 산업의 전체 사업체 중 27.7%(29,208개소)를 차지하나 고용 비중은 16.6%(71,413명)로 상대적으로 적다. ‘운동 및 경기 용품 제조업’은 17,034개소로 스포츠 산업의 전체 사업체 중 16.1%를 차지하고 있는데 고용 비중을 따져보면 27.3%에 달한다(117,321명). 이 업종은 스포츠와 관련된 섬유, 의복, 신발, 가방, 경기 용품 등을 제조하는 사업체들로 사실상 제조업의 성격이 강하고 사업체당 고용 인원의 비중도 서비스업에 비해 높은 편이다. ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’은 운동 및 경기 용품, 자전거, 레크리에이션 용품 등을 임대하거나 도소매로 판매하는 사업체들로 유통 서비스업의 성격을 띠고 있다. 이 업종에 소속된 사업체는 12,461개소로 스포츠 산업 전체에서 11.8%의 비중을 보이나 고용 비중은 6.8%(29,259명)로 다소 떨어진다.

가용한 자료 중 가장 최근 자료를 활용하여 스포츠 산업의 규모 현황과 관련한 횡단면적 특성을 살펴보았으니 이제 지난 10년 동안 관련 항목들에 어떠한 변화가 있었는지 분석해보겠다. <표 8-4>를 보면 지난 10년간 스포츠 산업 사업체 수의 연평균 성장률(Compound annual growth rate ; CAGR)을 산업 전체, 제조업, 서비스업과 비교해 살펴볼 수 있다. 우선 지난 10년간 전체 산업의 사업체 수는 329만 4천여 개에서 410만 3천여 개로 증가하였고 연평균 성장률은 약 2.47%이었다. 제조업 전체의 사업체 수는 32만여 개에서 43만 7천여 개로 증가하였고 연평균 성장률은 3.51%의 증가율을 보였다. 반면에 서비스업 전체는 286만 8천여 개에서 350만 6천여 개로 증가하였고 연평균 성장률은 2.26%였다. 스포츠 산업의 사업체는 80만 2천여 개에서 105만 6천여 개로 증가하였고 연평균 증가율은 3.10% 정도 증가했는데, 이는 제조업 사업체

의 연평균 성장률보다는 작고 서비스업 사업체의 연평균 성장률보다는 큰 수준이다. 전체 산업의 평균적인 연평균 성장률이 2.47%이므로 스포츠 산업은 사업체 수로 판단했을 때 평균 이상으로 성장하고 있는 산업이라고 판단할 수 있다.

<표 8-4> 2009년부터 2018까지의 산업별 사업체 증가율

(단위 : 백 개소, %)

	전산업		제조업		서비스업		스포츠 산업	
	사업체 수	증감	사업체 수	증감	사업체 수	증감	사업체 수	증감
2009	32,936		3,204		28,678		802	
2010	33,555	1.88	3,268	2.01	29,208	1.85	822	2.49
2011	34,700	3.41	3,409	4.31	30,134	3.17	847	3.04
2012	36,025	3.82	3,604	5.72	31,205	3.55	866	2.26
2013	36,769	2.07	3,706	2.84	31,759	1.78	880	1.59
2014	38,128	3.70	3,972	7.17	32,726	3.05	905	2.90
2015	38,742	1.61	4,138	4.20	33,113	1.18	929	2.58
2016	39,502	1.96	4,165	0.64	33,819	2.13	986	6.11
2017	40,199	1.76	4,337	4.13	34,315	1.47	1,035	5.01
2018	41,032	2.07	4,370	0.77	35,058	2.17	1,056	2.00
연평균 성장률	2.47		3.51		2.26		3.10	

주 : 1) 2008-2016년은 9차 「한국표준산업분류」를, 2017-2018년은 10차 「한국표준산업분류」를 활용함.

2) 서비스업은 'G 도매 및 소매업', 'H 운수 및 창고업', 'I 숙박 및 음식점업', 'J 정보 통신업', 'K 금융 및 보험업', 'L 부동산업', 'M 전문, 과학 및 기술 서비스업', 'N 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업', 'O 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정', 'P 교육 서비스업', 'Q 보건 및 사회복지 서비스업', 'R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업', 'S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'이 포함됨.

3) 전년 대비 증가율 = (이번 해 사업체 수 - 지난해 사업체 수)/지난해 사업체 수×100

4) 연평균 성장률(CAGR) = $\left(\frac{\text{종료연도}}{\text{시작연도}} \right)^{\frac{1}{\text{해의 수}}} - 1$

자료 : 통계청, 「전국 사업체 조사」

<표 8-5>는 <표 8-4>와 마찬가지로 지난 10년간 전산업에서 제조업, 서비스업, 스포츠 산업에 나타난 고용량의 변동을 보여주고 있다. 산업 전체의 고용량은 2009년에 16,818천여 명에서 2018년 22,235천여 명으로 증가하였고 연평균 성장률은 3.15%였다. 같은 기간 제조업의 연평균 성장률은 2.56%, 서비스업은 3.10%였다. 스포츠 산업의 경우 2009년의 종사자 수는 302천여 명이었는데 2018년에는 430천여 명으로 증가했다. 같은 기간 연평균 성장률은 4.0%에 달했고 이는 서비스업, 제조업은 물론 산업 전체의 연평균 성장률과 비교해도 0.83%p가량 높은 수치이다.

〈표 8-5〉 2009년부터 2018까지의 산업별 고용 증가율

(단위 : 천 명, %)

	전산업		제조업		서비스업		스포츠 산업	
	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감
2009	16,818		3,269		12,474		302	
2010	17,647	4.93	3,418	4.54	12,866	3.14	310	2.49
2011	18,093	2.53	3,587	4.97	13,204	2.62	322	4.02
2012	18,569	2.63	3,715	3.56	13,620	3.15	336	4.08
2013	19,173	3.25	3,802	2.34	14,134	3.78	348	3.85
2014	19,900	3.79	3,957	4.08	14,638	3.56	360	3.44
2015	20,889	4.97	4,043	2.16	15,315	4.62	371	2.97
2016	21,259	1.77	4,045	0.05	15,614	1.96	389	4.74
2017	21,627	1.73	4,104	1.46	15,862	1.59	418	7.61
2018	22,235	2.81	4,106	0.05	16,416	3.49	430	2.70
연평균 성장률	3.15		2.56		3.10		3.98	

주 : 1) 2008-2016년은 9차 「한국표준산업분류」를, 2017-2018년은 10차 「한국표준산업분류」를 활용함.

2) 서비스업은 'G 도매 및 소매업', 'H 운수 및 창고업', 'I 숙박 및 음식점업', 'J 정보 통신업', 'K 금융 및 보험업', 'L 부동산업', 'M 전문, 과학 및 기술 서비스업', 'N 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업', 'O 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정', 'P 교육 서비스업', 'Q 보건 및 사회복지 서비스업', 'R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업', 'S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'이 포함됨.

3) 전년 대비 증가율 = (이번 해 사업체 수 - 지난해 사업체 수) / 지난해 사업체 수 × 100

4) 연평균 성장률 (CAGR) = $\left(\frac{\text{종료연도}}{\text{시작연도}} \right)^{\frac{1}{\text{해의 수}}} - 1$

자료 : 통계청, 「전국 사업체 조사」

3. 「고용보험 행정자료」를 통해 본 스포츠 산업의 고용동향

「고용보험 행정자료」를 활용하여 2009년에서 2018년까지 10년 동안 스포츠 산업의 고용 변동 추이를 살펴보겠다. 앞서 「전국 사업체 조사」의 결과와는 다르게, 스포츠 산업의 고용 증가율은 전산업의 평균 고용 증가율에 조금 못 미치는 결과가 나왔다.

지난 10년 동안 전산업의 연평균 성장률은 4.05%인데 스포츠 산업은 3.87%로 나타나 스포츠 산업은 전산업 평균에 비해 고용 증가율이 0.18%p 낮았다. 한편 같은 기간 제조업의 연평균 성장률은 2.45%, 서비스업의 연평균 성

장률은 평균 5.06%였다. 이는 스포츠 산업의 성장률이 전산업 평균에 비해 낮다기보다 스포츠 산업의 사업체 혹은 근로자의 고용보험 가입률이 저조해서 나타난 현상으로 보인다.³⁴⁾

<표 8-6> 2009년부터 2018까지의 산업별 피보험자 고용 변동

(단위 : 천 명, %)

	전산업		제조업		서비스업		스포츠 산업	
	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감
2009	9,415		2,889		5,720		146	
2010	9,920	5.37	3,066	6.14	6,042	5.63	152	3.93
2011	10,435	5.18	3,211	4.73	6,407	6.04	159	4.89
2012	10,942	4.86	3,333	3.78	6,785	5.90	166	4.25
2013	11,385	4.05	3,453	3.60	7,104	4.70	175	5.81
2014	11,755	3.25	3,519	1.91	7,405	4.23	179	2.25
2015	12,192	3.72	3,561	1.22	7,773	4.97	186	3.90
2016	12,521	2.70	3,564	0.08	8,071	3.83	192	3.04
2017	12,859	2.70	3,581	0.48	8,362	3.61	195	1.42
2018	13,461	4.68	3,592	0.30	8,919	6.66	205	5.42
연평균 성장률	4.05		2.45		5.06		3.87	

주 : 1) 2008~2016년은 9차 「한국표준산업분류」를, 2017~2018년은 10차 「한국표준산업분류」를 활용함.

2) 서비스업은 'G 도매 및 소매업', 'H 운수 및 창고업', 'I 숙박 및 음식점업', 'J 정보 통신업', 'K 금융 및 보험업', 'L 부동산업', 'M 전문, 과학 및 기술 서비스업', 'N 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업', 'O 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정', 'P 교육 서비스업', 'Q 보건 및 사회복지 서비스업', 'R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업', 'S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'이 포함됨.

$$3) \text{연평균 성장률 (CAGR)} = \left(\frac{\text{종료연도}}{\text{시작연도}} \right)^{\frac{1}{\text{해의 수}}} - 1$$

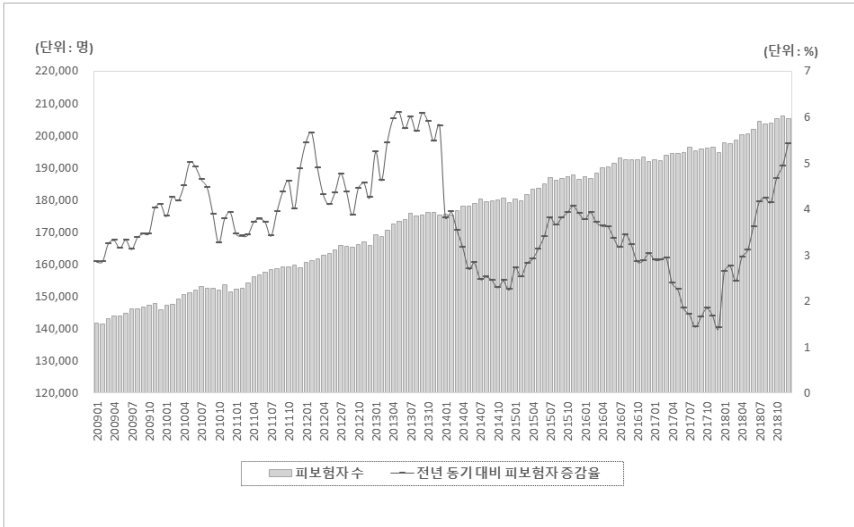
자료 : 「고용보험 행정자료」

[그림 8-2]는 2009년부터 2018년까지 월별 스포츠 산업에서 피보험자의 고용 증감률을 보여주고 있다. 스포츠 산업의 고용량은 증감률이 양수이므로 고용은 지속적으로 증가한 것으로 보이며, 상승과 둔화를 반복하는 패턴을 보이

34) 전산업 근로자의 고용보험 가입률은 61.0%(<표 8-2> 참조), 스포츠 산업 근로자의 고용보험 가입률은 47.7%(430천 명/205천 명, <표 8-5>, <표 8-6> 참조)이다.

는 특징이 있다. 2016년에 감소세를 보이다가 2018년 들어서 다시 증가세를 보이면서 최근 스포츠 산업의 고용보험 피보험자 수 증가세는 비교적 크고 빠르게 진행되고 있다.

[그림 8-2] 스포츠 산업의 전년 동기 대비 피보험자 증가 추이



주 : 전년 동기 대비 증가율 = (올해 근로자 수 - 전년 근로자 수)/전년 근로자 수×100
 자료 : 「고용보험 행정자료」

<표 8-7>은 스포츠 산업을 4가지 세분류(운동 및 경기 용품 제조업, 경기 및 오락 스포츠업, 운동 및 경기 용품 유통·임대업, 스포츠 및 레크리에이션 교육기관)로 나누어 각각의 세분류별로 2009년에서 2018년까지의 고용량의 변동을 보여준다. 연평균 성장률로 보면 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 증가 추세가 폭발적이나 늘어난 고용 규모는 5천 명대에 불과하다.³⁵⁾ 실제 크게 고용량이 증가한 부분은 ‘경기 및 오락 스포츠업’으로 3만 명 이상의 고용량 증가가 발견된다(연평균 성장률 4.88%).

35) ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 경우, 실제 고용의 증가라기보다 원래 영세한 사업자들이 고용보험 가입을 꺼리다가 사업의 규모가 커지거나 정부의 정책에 따라 고용보험 신규 가입자가 늘어나서 발생한 현상일 가능성이 크다.

〈표 8-7〉 2009년부터 2018까지의 스포츠 산업의 세분류별 피보험자 고용 변동

(단위 : 백 명, %)

	A. 운동 및 경기 용품 제조업		B. 경기 및 오락 스포츠업		C. 운동 및 경기 용품 유통·임대업		D. 스포츠 및 레크리에이션 교육기관	
	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감	종사자 수	증감
2009	77,241		59,179		9,180		226	
2010	80,311	3.97	60,795	2.73	10,172	10.81	277	22.57
2011	84,533	5.26	63,183	3.93	10,808	6.25	435	57.04
2012	86,585	2.43	66,582	5.38	11,797	9.15	754	73.33
2013	90,364	4.36	70,403	5.74	13,163	11.58	1,415	87.67
2014	90,961	0.66	72,152	2.48	14,132	7.36	2,048	44.73
2015	92,606	1.81	75,425	4.54	15,420	9.11	2,842	38.77
2016	93,025	0.45	79,166	4.96	16,036	3.99	3,730	31.25
2017	91,842	-1.27	82,355	4.03	16,131	0.59	4,355	16.76
2018	91,497	-0.38	90,835	10.30	16,806	4.18	6,104	40.16
연평균 성장률	1.90		4.88		6.95		44.23	

주 : 연평균 성장률 (CAGR) = $\left(\frac{\text{종료연도}}{\text{시작연도}} \right)^{\frac{1}{\text{해의 수}}} - 1$

자료 : 「고용보험 행정자료」

4. 「고용보험 행정자료」를 통해 본 스포츠 산업 노동력 구성 및 일자리 특성

이제 「고용보험 행정자료」를 통해 스포츠 산업의 노동력 구성 및 일자리 특성을 살펴보겠다. 먼저, 스포츠 산업 사업체와 종사자들의 고용 분포를 사업체 규모로 나누어 살펴보겠다. 대규모 사업체의 경우, 대체로 사업체의 생산성이나 재무 환경이 양호하고 임금, 고용, 근로시간 등 고용 조건도 상대적으로 좋다고 알려져 있다.

〈표 8-8〉 사업체 규모별 고용보험 가입 사업체 비중

(단위 : 개소, %)

	N	5인 미만	5-29	30-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000인 이상
전 산 업	2009	1,349,731	69.6	24.9	2.3	1.7	1.1	0.2	0.1
	2010	1,398,108	69.5	25.0	2.2	1.7	1.1	0.2	0.1
	2011	1,487,084	69.5	25.2	2.2	1.6	1.1	0.2	0.1
	2012	1,615,896	70.3	24.7	2.1	1.5	1.0	0.2	0.1
	2013	1,728,102	70.8	24.4	2.1	1.5	0.9	0.2	0.1
	2014	1,836,559	70.7	24.5	2.0	1.5	0.9	0.2	0.1
	2015	1,964,073	71.1	24.4	2.0	1.4	0.8	0.1	0.1
	2016	2,052,979	71.3	24.4	1.9	1.3	0.8	0.1	0.1
	2017	2,130,171	71.3	24.5	1.8	1.3	0.8	0.1	0.1
	2018	2,271,602	72.6	23.6	1.7	1.2	0.7	0.1	0.1
스 포 츠 산 업	2009	19,564	71.3	23.5	2.3	1.8	0.8	0.1	0.03
	2010	20,667	71.5	23.4	2.3	1.8	0.8	0.1	0.03
	2011	22,029	71.6	23.5	2.2	1.7	0.8	0.1	0.03
	2012	24,654	73.4	22.2	2.1	1.5	0.7	0.1	0.03
	2013	28,333	75.6	20.5	1.8	1.4	0.6	0.1	0.02
	2014	30,924	76.6	19.7	1.7	1.3	0.6	0.1	0.02
	2015	33,609	77.4	19.2	1.6	1.2	0.5	0.1	0.02
	2016	35,494	78.0	18.8	1.5	1.1	0.5	0.1	0.02
	2017	36,143	77.6	19.3	1.4	1.1	0.5	0.1	0.02
	2018	39,456	78.9	18.2	1.3	1.0	0.5	0.1	0.02

자료 : 「고용보험 행정자료」

〈표 8-8〉을 보면, 2018년을 기준으로 스포츠 산업의 5인 미만 영세 사업체 비중은 전산업 대비 6.3%p 높게 나타나 스포츠 산업은 전산업에 비해 영세 사업체 비중이 높았다. 〈표 8-9〉를 보면 전체 산업에서도 그렇고 스포츠 산업의 경우에도 대체로 30인 미만의 작은 사업체에 더 많이 고용되어 있음을 알 수 있다. 2018년을 기준으로 살펴볼 때 5인 미만 사업체에 고용된 인원의 비중은 전산업의 경우 14.8%이며 스포츠 산업의 경우 17.5%로 나타났다.

전산업에 비해 스포츠 산업의 경우 상대적으로 영세할 것으로 생각되는 소규모 사업체에 종사하고 있는 노동자들의 비중이 많았다. 예컨대 전산업을

기준으로 보면 2018년의 경우 300인 이상 사업체에 종사하는 노동자의 비중은 28.2%에 달하나 스포츠 산업의 경우 노동자의 비중이 19.8%에 그치고 있다.

<표 8-9> 사업체 규모별 피보험자 비중

(단위 : 명, %)

	N	5명 미만	5-29	30-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1000명 이상	
전 산 업	2009	9,415,199	19.2	25.8	6.8	8.8	12.5	4.4	5.7	16.9
	2010	9,920,380	18.3	25.9	6.9	8.8	12.6	4.4	5.7	17.5
	2011	10,434,630	17.4	25.9	6.9	8.9	12.6	4.4	5.7	18.1
	2012	10,941,604	17.0	26.0	7.0	9.0	12.7	4.5	5.7	18.2
	2013	11,384,907	16.4	26.2	7.1	9.2	12.8	4.4	5.7	18.2
	2014	11,755,166	15.9	26.5	7.2	9.2	12.9	4.4	5.7	18.3
	2015	12,192,374	15.5	27.1	7.2	9.2	12.9	4.4	5.6	18.1
	2016	12,521,289	14.9	27.7	7.3	9.2	12.9	4.5	5.7	17.8
	2017	12,859,277	14.4	28.1	7.3	9.2	12.9	4.6	5.7	17.9
	2018	13,460,958	14.8	28.2	7.1	9.0	12.7	4.6	5.9	17.7
스 포 츠 산 업	2009	145,826	19.6	27.7	9.9	13.0	13.2	4.0	6.1	6.5
	2010	151,555	19.3	28.1	10.2	12.7	13.2	3.9	5.6	6.9
	2011	158,959	19.0	28.5	9.9	12.8	13.1	3.5	6.1	7.1
	2012	165,718	18.7	29.1	9.7	12.4	12.6	4.1	6.1	7.4
	2013	175,345	18.6	28.7	9.2	12.5	12.2	4.1	6.2	8.5
	2014	179,293	18.3	29.1	9.2	12.1	12.4	4.0	6.3	8.6
	2015	186,293	18.2	29.4	8.8	12.0	12.7	3.9	6.2	8.7
	2016	191,957	17.8	29.9	8.5	12.2	12.9	3.9	6.0	8.8
	2017	194,683	17.1	30.6	8.5	11.9	13.4	3.7	6.1	8.8
	2018	205,242	17.5	29.7	8.0	11.4	13.5	3.8	6.0	10.0

자료 : 「고용보험 행정자료」

전산업의 경우에도 그렇고 스포츠 산업의 경우에도 30인 이하 소규모 사업체의 비중이 더 늘어나는 추세이고, 300인 이상 대규모 사업체에 종사하는 근로자 비중 역시 늘어나고 있다. 이러한 추세의 변동이 산업별 고용구조의 양극화를 의미하는 것인지, 혹은 영세 사업체를 중심으로 고용보험에 신규 가입하면서 이들 규모가 상대적으로 늘고 비중이 증가한 것인지는 명확하지 않

다. 아마도 두 가지 측면이 모두 영향을 미쳤을 수 있을 것이다.

다음으로 성별 고용 비중과 그 추세의 변동을 살펴보면 <표 8-10>과 같다. 2018년을 기준으로 전산업에서 남성의 비중은 57.4% 고용된 것으로 나타났다. 스포츠 산업에서 남성의 고용 비중은 55.5%로 나타났는데 이는 전산업에 비해 낮은 수준이다. 최근 여성 친화적 고용정책의 도입과 고학력 여성의 증가 등으로 여성의 노동시장 참가가 높아졌다. 실제로 2009년부터 2018년까지 모든 산업에서 남성의 고용 비중은 다소 감소하고 여성의 고용 비중은 증가했다. 스포츠 산업도 남성의 고용이 약간 감소하고 여성의 고용이 증가했으나 그 크기는 2%p 수준이었다.

<표 8-10> 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 성별 비중

(단위 : 천 명, %)

	전산업					스포츠 산업				
	N	남		여		N	남		여	
2009	9,415	5,960	(63.3)	3,455	(36.7)	146	83	(57.1)	63	(42.9)
2010	9,920	6,197	(62.5)	3,723	(37.5)	152	86	(56.9)	65	(43.1)
2011	10,435	6,445	(61.8)	3,990	(38.2)	159	89	(56.0)	70	(44.0)
2012	10,942	6,673	(61.0)	4,269	(39.0)	166	93	(56.3)	72	(43.7)
2013	11,385	6,877	(60.4)	4,508	(39.6)	175	98	(55.9)	77	(44.1)
2014	11,755	7,027	(59.8)	4,728	(40.2)	179	101	(56.1)	79	(43.9)
2015	12,192	7,215	(59.2)	4,977	(40.8)	186	104	(55.9)	82	(44.1)
2016	12,521	7,350	(58.7)	5,171	(41.3)	192	107	(55.6)	85	(44.4)
2017	12,859	7,486	(58.2)	5,374	(41.8)	195	108	(55.7)	86	(44.3)
2018	13,461	7,727	(57.4)	5,734	(42.6)	205	114	(55.5)	91	(44.5)

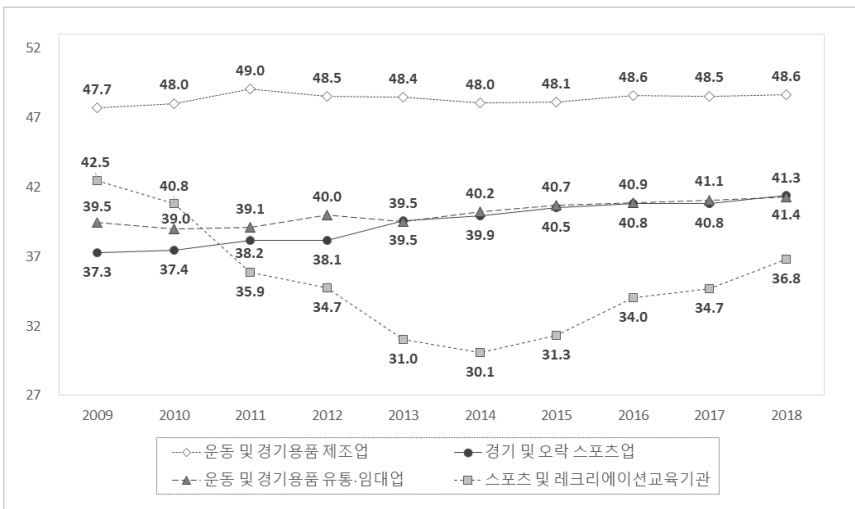
자료 : 「고용보험 행정자료」

스포츠 산업의 세분류별 업종의 특성에 따라 피보험자의 성별 분포가 다른지를 살펴보았다(그림 8-3 참조). 스포츠 산업을 세분화하여 보면, 산업별로 피보험자 중 여성의 고용 비중은 다소 상이하게 나타났다. ‘운동 및 경기용품 제조업’에서 여성의 고용 비중이 약 48% 수준으로 가장 높게 나타났으며 연도별로 큰 변화를 보이지 않았다. ‘경기 및 오락 스포츠업’과 ‘운동 및 경기용품 유통·임대업’은 평균 40% 수준이었고, 연도가 지남에 따라 여성의 고용

비중이 증가하였다. 가장 특이한 분포를 보인 산업은 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’이었는데, 2009년(42.5%)부터 2014년(30.1%)까지 여성의 고용 비중이 10%p가 넘는 큰 폭으로 감소하다 그 후 증가하여 2018년에는 36.8%로 나타났다. 앞서 언급하였듯이 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’에서 나타난 여성의 고용 비중은 실제 여성의 고용 비중 변화인지, 고용보험 가입의 확대에 따른 현상인지에 대해서는 향후 추이를 살펴 판단해야 할 것으로 보인다.

[그림 8-3] 스포츠 산업의 세분류별 피보험자 중 여성의 비율

(단위 : %)



자료 : 「고용보험 행정자료」

다음으로 연령대별 분포를 살펴보면 <표 8-11>과 같다. 우선 전산업과의 비교에서 두드러지는 분포적 특성은 발견되지 않는다. 2018년 스포츠 산업의 고용 인력은 평균연령이 41.8세로 전산업 평균인 42.8세보다 1세가량 젊은 것으로 나타났는데 그다지 큰 차이라고 보기는 어렵다. 15-29세 연령대의 비중은 전산업 평균에 비해 다소 많지만 30대와 40대의 비중은 조금 더 낮고 50세 이상이 차지하는 비중은 전산업과 비슷하게 나타났다.

〈표 8-11〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 평균 나이 및 분포

(단위 : 천 명, 세, %)

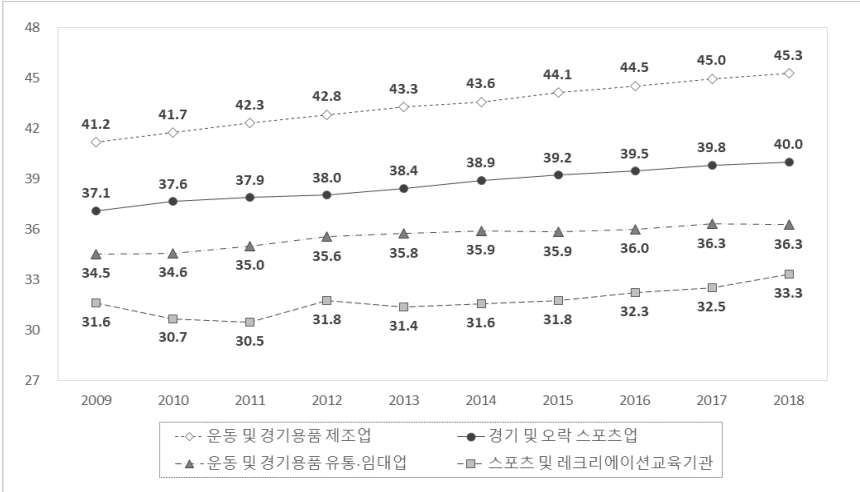
		N	평균연령	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전 산 업	2009	9,415	39.1	23.6	32.5	25.2	13.5	5.2
	2010	9,920	39.5	22.4	32.0	25.4	14.6	5.6
	2011	10,435	39.8	21.4	31.4	25.8	15.6	5.8
	2012	10,942	40.2	20.2	30.9	26.1	16.5	6.3
	2013	11,385	40.7	19.3	30.1	26.5	17.3	6.8
	2014	11,755	41.1	18.9	29.1	26.7	17.9	7.4
	2015	12,192	41.5	18.6	28.1	26.6	18.5	8.1
	2016	12,521	41.9	18.4	27.1	26.5	19.1	8.9
	2017	12,859	42.4	18.1	26.2	26.3	19.7	9.8
	2018	13,461	42.8	18.0	25.4	25.5	20.3	10.8
스 포 츠 산 업	2009	146	39.1	24.3	29.6	26.9	15.1	4.2
	2010	152	39.6	22.9	29.0	26.8	16.9	4.4
	2011	159	40.0	21.7	28.3	26.9	18.5	4.6
	2012	166	40.3	21.0	27.9	26.7	19.4	5.1
	2013	175	40.7	20.3	27.2	26.9	20.3	5.2
	2014	179	41.0	20.1	26.6	26.6	20.9	5.7
	2015	186	41.3	20.2	26.0	25.8	21.5	6.5
	2016	192	41.5	20.4	25.5	25.1	21.7	7.2
	2017	195	41.8	20.6	24.9	24.5	22.0	8.0
	2018	205	41.8	21.6	24.3	23.2	21.9	9.0

자료 : 「고용보험 행정자료」

전반적인 인구구조의 고령화는 고용시장에서도 그 징후들이 발견되는데, 이는 전산업과 마찬가지로 스포츠 산업의 경우도 예외가 아니다. 일단 평균연령이 2009년의 39.1세에서 2018년에는 41.8세로 2.7세 정도 증가했다. 전산업에서도 평균연령이 39.1세에서 42.8세로 3.7세 증가했음을 알 수 있다. 전산업에서 보면 스포츠 산업만 보면 20대, 30대, 40대의 비중은 줄어드는 추세였으며, 반면에 50대와 60세 이상의 비중은 비교적 많이 늘어난 것이 발견된다. 이러한 연령대별 고용구조의 변동은 인구구조 고령화에 따른 고용시장의 고령화 추세를 그대로 반영하는 현상이라고 할 수 있다.

[그림 8-4] 스포츠 산업의 세분류별 피보험자의 평균 나이 추이

(단위 : 세)



자료 : 「고용보험 행정자료」

다만 스포츠 산업이라 하더라도 세분류에 따른 업종 특성이 연령대별 고용구조에 영향을 미쳤을 가능성이 농후하다. 이를 검증하기 위해 스포츠 산업의 세분류별로 업종별 평균연령을 보여주는 것이 [그림 8-4]이다. 스포츠 산업을 세분화하여 살펴보면, 산업별로 평균연령대가 다른 것을 알 수 있는데, 모든 연도에 있어 ‘운동 및 경기용품 제조업’의 평균연령이 가장 높고, ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’이 가장 낮은 것으로 나타났다. 평균연령의 차이는 대체로 10세 이상 벌어지고 있어 작은 차이라고 볼 수는 없다. 예컨대 2018년의 경우 평균연령이 가장 높은 업종은 ‘운동 및 경기용품 제조업’으로 45.3세에 달하고 있으며, 가장 젊은 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’은 33.3세에 불과하다. 모든 업종에서 지난 10년간 평균연령이 증가하고 있는 것은 마찬가지이나 증감의 폭과 추세는 차별적이다. ‘운동 및 경기용품 제조업’과 ‘경기 및 오락 스포츠업’은 각각 9만 명 이상의 인원을 고용하고 있어 고용 비중이 가장 높으며, 두 업종에서 평균연령의 상승, 즉 고령화 추세는 일관되게 선형적으로 나타난다. 다만 ‘운동 및 경기용품 제조업’을 제외하면 스포츠 산업은 전산업 평균에 비해 젊은 층을 고용하고 있는 것으로 보인다.

〈표 8-12〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 평균 근속기간 및 분포

(단위 : 천 명, 개월, %)

	N	평균 근속	1년 미만	1~2년	2~3년	3~5년	5~10년	10년 이상	
전 산 업	2009	9,415	44.5	33.0	16.7	10.6	13.2	15.4	11.1
	2010	9,920	44.6	35.6	15.4	10.1	12.9	14.5	11.5
	2011	10,435	45.1	35.3	17.3	9.2	12.1	14.4	11.6
	2012	10,942	45.8	34.7	17.3	10.7	11.3	14.0	12.0
	2013	11,385	47.3	33.2	17.2	11.0	12.4	14.0	12.2
	2014	11,755	48.4	33.0	16.2	11.0	13.9	13.6	12.4
	2015	12,192	49.2	33.3	15.9	10.1	13.9	14.3	12.5
	2016	12,521	50.0	33.2	16.1	9.9	13.1	15.0	12.7
	2017	12,859	51.2	32.4	16.3	10.2	12.6	15.7	12.9
	2018	13,461	51.3	33.6	15.8	10.0	12.3	15.6	12.7
스 포 츠 산 업	2009	146	41.5	34.2	17.0	10.9	13.8	15.3	8.9
	2010	152	42.6	34.7	16.4	10.5	13.8	14.7	9.8
	2011	159	43.2	35.4	16.8	10.0	12.4	15.3	10.1
	2012	166	43.7	35.6	17.1	10.3	11.6	14.9	10.3
	2013	175	44.5	34.9	17.6	10.5	12.0	14.1	10.9
	2014	179	46.0	32.9	18.0	11.1	12.9	13.9	11.2
	2015	186	46.7	33.8	16.0	11.5	13.3	13.9	11.4
	2016	192	47.7	33.2	16.9	10.0	14.2	13.7	12.1
	2017	195	49.6	32.3	16.4	10.8	13.4	14.6	12.6
	2018	205	49.2	35.1	15.3	10.0	12.4	15.0	12.3

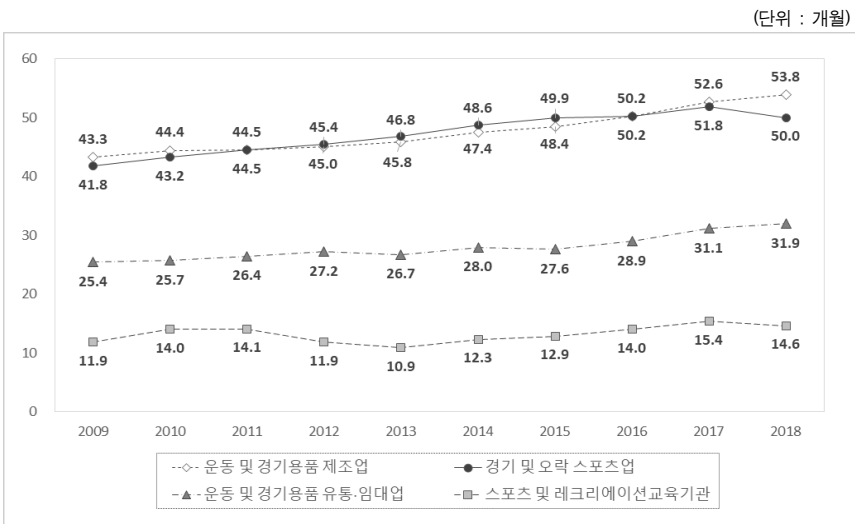
자료 : 「고용보험 행정자료」

이제 근속과 관련된 내용을 살펴보겠다(〈표 8-12〉 참조). 일반적으로 근속은 고용의 안정성이나 숙련의 대리 지표로 쓰이며, 대체로 좋은 일자리일수록 근속기간이 길다고 알려져 있다. 2018년 기준 스포츠 산업 노동자의 평균 근속기간은 49.2개월로, 전산업의 평균보다 2.1개월 정도 짧게 나타났다. 스포츠 산업에 종사하는 노동자들은 평균적으로 약 4년 1개월 정도 근무하는 것으로 나타났다. 분포를 보면 대체로 전체 산업과 비교해 스포츠 산업은 평균 근속이 1년 미만인 노동자의 비중이 높았다. 이는 1년 미만의 임시 고용이 그만큼 많았거나 혹은 스포츠 산업에 속한 사업체의 경영이 불안정하다고 판단할 수

있다.

세부 업종별로 근속의 특성 또한 상이할 것으로 판단되어 스포츠 산업을 세분화하여 살펴본 것이 [그림 8-5]에 나타나 있다. 역시 적지 않은 차이를 발견할 수 있었는데 ‘운동 및 경기 용품 제조업’과 ‘경기 및 오락 스포츠업’의 평균 근속은 2018년을 기준으로 각각 53.8개월과 50.0개월에 달했다. 반면에 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 평균 근속기간은 14.6개월로 매우 짧은 기간에 불과했다. ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’의 경우 평균 근속기간은 2018년에 31.9개월이었다. 스포츠 산업의 모든 업종에서 지난 10년간 근속기간은 대체로 증가하는 추세로 나타난다.

[그림 8-5] 스포츠 산업의 세분류별 평균 근속기간



자료 : 「고용보험 행정자료」

이제 임금과 관련된 사항을 살펴보겠다. 「고용보험 행정자료」의 임금 정보는 입직 시 월 급여액 정보만을 포함하고 있어 정확한 분석을 하는 것에 한계가 있었으나 최근 근로복지공단에 신고하는 보수총액 정보를 결합하여 제공되면서 임금에 대한 풍부한 분석이 가능해졌다. 아직 모든 피보험자에 대한 임금 정보가 있는 것은 아니므로 입사 1년 차에 대한 정보는 다른 근로자에 비해 정확한 정보를 담고 있을 것으로 판단하여 입사 1년 차에 해당하는 피보

험자에 대해서만 2014년부터 2018년까지의 5년 동안에 대한 분석을 실시하였다(〈표 8-13〉 참조).

「고용보험 행정자료」를 보면 스포츠 산업에 입사한 1년 차 노동자의 월 급여액은 2014년 180만 원에서 2018년에는 201만 원으로 12% 증가하였다. 전 산업 평균임금에 비해 스포츠 산업에 입사한 1년 차 노동자의 평균임금은 낮은 것으로 나타났다. 2014년 이래 임금 증가율도 전산업 평균을 따라가지 못해 결과적으로 전산업 평균임금 대비 스포츠 산업의 임금수준도 낮아졌다. 예컨대 2014년에 전산업 평균임금 대비 스포츠 산업의 임금수준은 약 97%였는데, 2016년 이후 95%(2016년), 95%(2017년), 92%(2018년)로 지속적으로 감소했다.

〈표 8-13〉 스포츠 산업의 연도별·산업별 피보험자의 초봉 수준

(단위 : 만 원, %)

	전산업 (T)	스포츠 산업 (S)			A. 운동 및 경기 용품 제조업		B. 경기 및 오락 스포츠업		C. 운동 및 경기 용품 유통·임대업		D. 스포츠 및 레크리에이션 교육기관	
	임금	임금	비 (S/T)	임금	비 (A/S)	임금	비 (B/S)	임금	비 (C/S)	임금	비 (D/S)	
2014	185.5	179.9	0.97	184.7	1.03	177.7	0.99	179.2	1.00	115.4	0.64	
2015	191.9	187.0	0.97	189.8	1.01	186.0	0.99	194.4	1.04	125.6	0.67	
2016	198.8	189.6	0.95	195.1	1.03	188.6	0.99	189.3	1.00	132.1	0.70	
2017	208.0	197.5	0.95	206.8	1.05	194.3	0.98	195.2	0.99	138.8	0.70	
2018	218.2	200.6	0.92	214.7	1.07	194.2	0.97	205.1	1.02	151.9	0.76	

자료 : 「고용보험 행정자료」

스포츠 산업 내 세부 업종별로 고용량의 비중이 높은 두 업종을 살펴보면, ‘운동 및 경기 용품 제조업’의 평균임금은 스포츠 산업 전체 평균보다 약간 높았고(연도에 따라 최저 1.03배에서 최고 1.07배), ‘경기 및 오락 스포츠업’은 미세하게 낮은 수준이었다(연도에 따라 최저 0.97배에서 최고 0.99배). ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’은 스포츠 산업 전체 평균과 유사했다(연도에 따라 최저 1.00배에서 최고 1.04배). ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 임금은 매우 낮은 수준이다. 2014년은 115만 4천 원, 2018년은 151만 9천 원에 불과했는데 이는 각각 스포츠 산업 평균임금 대비 64%와 76% 수준이다(다만 해마다 임금의 절대액과 상대 임금수준이 증가하고 있다).

제4절 고용 변동 요인분석

본 절에서는 David and Haltiwanger(1999)의 연구를 중심으로 고용량의 변동 요인에 대해 분석하겠다. 이 방법은 이시균·김기민(2013) 등 고용 변동 요인을 분석하는 많은 연구에서 활용되고 있어 본 절에서는 계산하는 방법 및 개념에 대해서만 간략히 기술하겠다.

먼저, 일자리 변동은 일자리 창출과 소멸을 통해 계산한다. 일자리 변동량은 두 시점 사이에 일어난 일자리 창출 양과 소멸 양을 더한 값이고, 순 일자리 증가량은 일자리 창출 양에서 일자리 소멸 양을 뺀 값이다. 노동력 변동은 전체 채용량과 이직량으로 계산한다. 노동력 변동량은 두 시점 사이의 전체 채용 양과 전체 이직 양의 변화를 모두 합한 값이다. 여기서 전체 채용 양은 일자리의 순증가와 기존 일자리의 대체 채용까지 더한 값이고, 전체 이직 양은 일자리의 순감소와 기존 일자리의 대체 이직까지 더한 값이다. 초과 노동이동은 노동력 변동량에서 일자리 변동량을 뺀 값으로, 이는 대체 채용과 대체 이직을 의미한다. 따라서 초과 노동이동은 단순 채용 양이나 이직 양의 변화로 파악하지 못하는 노동시장의 입·이직 동학을 보여준다(이시균·김기민, 2013).

[그림 8-6]은 2009년부터 2018년까지의 스포츠 산업의 고용 변동 현황을 일자리 변동률, 노동력 변동률, 순 고용 증가율 및 초과 노동이동률을 통해 보여주고 있다. 스포츠 산업의 순 고용 증가율은 2013년에 5.5%로 가장 높다가 이후 감소하고 2018년 5.1%로 다시 증가하였다. 일자리 변동률은 30% 내외에서 등락을 반복하다 2018년에 30.7%로 나타났다. 노동력 이동률은 2011년에 106.0%로 가장 높은 수준을 보이다 감소한 후 2018년에 104.8%로 다시 증가하였다. 초과 노동이동은 2009년 70.8%에서 등락하다 2018년 74.1%로 변화하였다.³⁶⁾

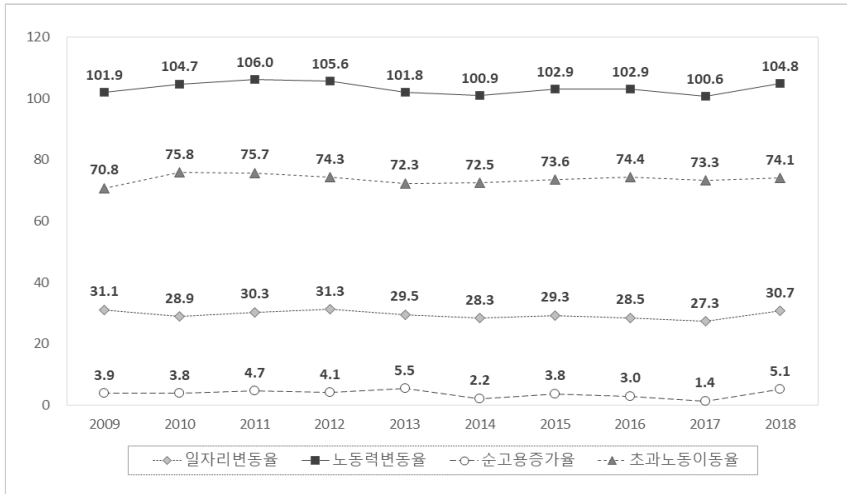
[그림 8-6]을 통해 2018년 기준으로 노동력 변동은 전체 피보험자의

36) 이시균·김기민(2013)의 2012년에 대한 분석 결과를 보면, 전산업의 일자리 변동률은 25.1%, 노동력 변동률은 99.9%, 순 고용 증가율은 4.4%, 초과 노동이동률은 74.7%로 나타났다. 이를 [그림 8-6]에 나타난 2012년 스포츠 산업의 분석 결과(일자리 변동률은 31.3%, 노동력 변동률은 105.6%, 순 고용 증가율은 4.1%, 초과 노동이동률은 74.3%)와 비교하면 스포츠 산업은 전산업에 비해 노동력 변동이 다소 큼을 짐작할 수 있다.

104.8%로, 스포츠 산업의 노동력 변동은 매우 크며, 또한 노동력 변동률이 일자리 변동률(30.7%)보다 3.5배 높아 초과 노동이동률 또한 높다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 스포츠 산업의 노동력 변동은 단순 일자리 창출과 소멸이 아니라 높은 초과 노동이 원인일 수 있음이 암시된다.

[그림 8-6] 스포츠 산업의 고용 변동 현황

(단위 : %)



자료 : 「고용보험 행정자료」

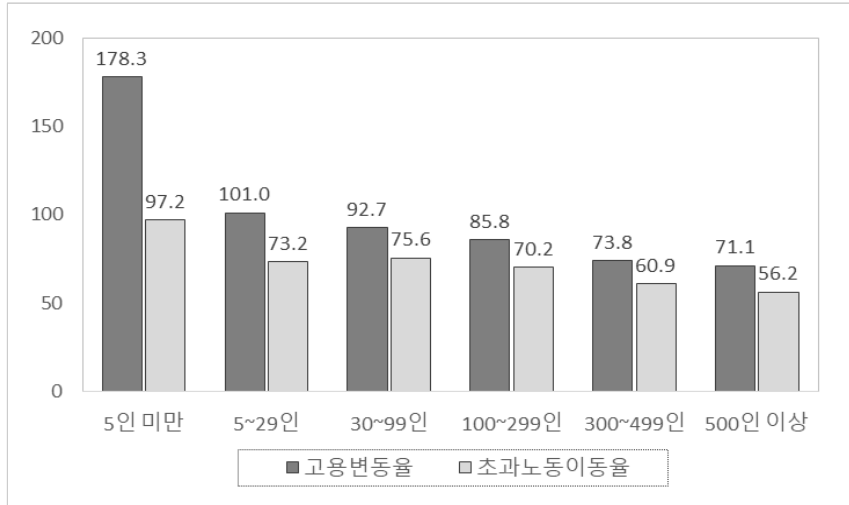
지금까지 스포츠 산업에서의 노동력 변동은 매우 크며 변동의 상당 부분은 초과 노동이동이 원인임을 확인하였다. 이제 스포츠 산업의 초과 노동이동의 원인은 무엇인지 살펴보겠다. 우선 사업체의 규모 혹은 산업의 구조 등에 의한 영향을 생각할 수 있다. 스포츠 산업 내의 특정 산업군에서 이러한 현상이 발생할 수도 있고, 혹은 영세한 사업체가 많은 소규모 사업체군에서 사업체의 생성과 소멸이 빈번하게 발생하여 일자리 불일치에 따라 근로자들이 자주 이동하면서 이러한 현상이 나타날 수도 있다.

먼저, 스포츠 산업의 2018년 사업체 규모별 고용 변동 현황을 분석하였다. [그림 8-7]을 보면, 5인 미만의 영세한 사업체의 고용 변동률은 178.3%, 초과 노동이동률은 97.2%로 매우 높게 나타났고 사업체 규모가 커질수록 고용 변동

률과 초과 노동이동률은 감소하는 경향을 보였다. 그러나 500인 이상 사업체의 고용 변동률과 초과 노동이동률도 각각 71.1%, 56.2%로 나타나 대규모 사업체에서조차 작지 않은 수치를 보였다.

[그림 8-7] 사업체 규모별 스포츠 산업의 고용 변동 현황(2018년)

(단위 : %)



자료 : 「고용보험 행정자료」

다음으로 스포츠 산업의 노동력 변동이 스포츠 산업의 세부 구조에 의한 것인지를 살펴보기 위해 2018년 스포츠 산업의 세분류별 고용 변동 현황을 분석하였다(〈표 8-14〉 참조). ‘운동 및 경기 용품 제조업’의 노동력 변동률과 초과 노동이동률은 각각 87.5%, 59.3%로 나타났는데, 이 수치 또한 작다고 볼 수는 없으나 스포츠 산업의 평균에 비해서는 다소 낮았다.

그 외 업종의 노동력 변동률과 초과 노동이동률은 모두 스포츠 산업의 평균보다 크게 나타났으며, 특히 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’의 노동력 변동률은 150%로 매우 높았다. 즉, 스포츠 산업에서도 경기 변동에 더 민감한 ‘서비스업’ 사업체의 고용 변동이 ‘제조업’ 사업체에 비해 큰 것으로 나타났다.³⁷⁾

37) 이시균·김기민(2013)을 보면, 2010년 기준 제조업의 노동력 변동과 초과 노동이동은 각각 81.6%, 58.4%이고 서비스업의 노동력 변동과 초과 노동이동은 각각 123.9%, 95.4%로 나타났다.

〈표 8-14〉 스포츠 산업의 세분류별 고용 변동 현황(2018년)

(단위 : %)

	스포츠 산업	운동 및 경기 용품 제조업	경기 및 오락 스포츠업	운동 및 경기 용품 유통·임대업	스포츠 및 레크리에이션 교육기관
일자리 변동률	30.7	28.2	29.4	37.3	67.9
노동력 변동률	104.8	87.5	116.1	121.1	149.6
순 고용 증가율	5.1	-0.4	9.3	4.0	28.7
초과 노동이동률	74.1	59.3	86.7	83.8	81.6

자료 : 「고용보험 행정자료」

〈표 8-15〉는 패널고정효과 모형을 통해 노동력 변동률에 미치는 영향에 대해 분석한 결과이다. 그 결과를 보면, 스포츠 산업에서 초과 노동이동률은 노동력 변동률에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 스포츠 산업을 세분류별로 분석한 결과에서도 스포츠 산업 전체의 분석 결과와 거의 유사하게 나타났다. 스포츠 산업의 피보험자 규모와 사업체 연령은 노동력 변동률과 부(-)의 관계를, 여성 비율, 청년층과 고령층 비율은 노동력 변동률과 정(+)의 관계를 보였다. 「고용보험 행정자료」는 근로자의 고용 형태를 파악할 수 없어 비정규직이 노동력 변동성에 미치는 효과를 살펴보기 위해 대리변수로 전체 근로자 대비 '계약 종료에 의해 이직한 근로자의 비(계약 종료 상실자 비)'를 모형에 포함하였고, 그 결과 노동력 변동률과 정(+)의 관계를 보였다. 이를 통해 스포츠 산업의 노동력 변동률은 초과 노동이동에 의해 많은 부분이 설명되며, 또한 노동시장 취약계층인 여성, 청년과 고령자, 비정규직의 비율이 높은 경우 노동력 변동성이 큰 것으로 나타났다. 스포츠 산업의 세분류별로 분석한 결과를 보면, 초과 노동이동에 의한 영향은 '스포츠 및 레크리에이션 교육기관'에서, 사업체 규모에 의한 효과는 '운동 및 경기 용품 유통·임대업'에서, 노동력 구성 차이에 의한 효과는 '경기 및 오락 스포츠업'에서 가장 크게 나타났다.

〈표 8-15〉 노동력 변동률에 미치는 효과 분석 (2009~2018)

		스포츠 산업	운동/ 경기 용품 제조업	경기 및 오락 스포츠업	운동 및 경기 용품 유통 임대업	스포츠 및 레크리 에이션 교육기관
		Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
초과 노동이동률		0.604 ***	0.580 ***	0.611 ***	0.693 ***	0.704 ***
log(피보험자 규모)		-0.093 ***	-0.051 ***	-0.129 ***	-0.176 ***	-0.052 ***
여성 비율		0.321 ***	0.261 ***	0.354 ***	0.279 ***	0.170 ***
청년층 비율		0.341 ***	0.302 ***	0.432 ***	0.270 ***	0.195 ***
고령층 비율		0.301 ***	0.194 ***	0.571 ***	0.251 ***	0.236 ***
계약 종료 상실자 비		0.100 ***	-0.017 *	0.081 ***	0.044	0.062
사업체 연령		-0.050 ***	-0.041 ***	-0.054 ***	-0.052 ***	-0.150 ***
직 종	전문직 비율	0.591 ***	0.774 ***	0.422 ***	0.475 ***	0.374 ***
	사무직 비율	0.508 ***	0.627 ***	0.403 ***	0.416 ***	0.392 ***
	서비스직 비율	0.595 ***	1.025 ***	0.418 ***	0.527 ***	0.218 ***
	판매직 비율	0.525 ***	0.898 ***	0.314 ***	0.321 ***	0.341 ***
	농업 숙련직 비율	0.402 ***	0.575 ***	0.271 ***	-0.315	-0.625
	기능직 비율	0.534 ***	0.640 ***	0.608 ***	0.424 ***	0.453 ***
	조립공 비율	0.659 ***	0.721 ***	0.651 ***	0.619 ***	0.361 ***
	단순 노무직 비율	0.563 ***	0.671 ***	0.445 ***	0.359 ***	0.283 ***
R ²	0.929	0.943	0.934	0.881	0.864	
N	204,688	99,539	63,090	30,692	11,367	

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의미함.

자료 : 「고용보험 행정자료」

〈표 8-16〉은 순 고용 증가율에 미치는 영향에 대해 분석한 결과이다. 분석 결과를 보면, 사업체 규모가 커질수록 순 고용 증가율은 정(+)의 관계를 보이는 것으로, 사업체의 연령이 많고 여성, 청년과 고령층 비중이 높은 사업체일수록 고용 성과에 부정적인 것으로 나타났다. 계약 종료 상실자 비중이 높은 사업체일수록 고용 성과와 정(+)의 관계가 있다고 나타났으나, 그 영향력은 상대적으로 크지 않았고 ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’, ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’에서는 부(-)의 효과를 보였다.

〈표 8-16〉 순 고용 증가율에 미치는 효과 분석 (2009-2018)

	스포츠 산업	운동/ 경기 용품 제조업	경기 및 오락 스포츠업	운동 및 경기 용품 유통 임대업	스포츠 및 레크리 에이션 교육기관	
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	
log(피보험자 규모)	0.298 ***	0.230 ***	0.364 ***	0.369 ***	0.488 ***	
여성 비율	-0.248 ***	-0.199 ***	-0.255 ***	-0.236 ***	-0.066 ***	
청년층 비율	-0.066 ***	-0.121 ***	-0.116 ***	-0.086 ***	-0.089 ***	
고령층 비율	-0.219 ***	-0.171 ***	-0.427 ***	-0.171 ***	-0.139 ***	
계약 종료 상실자 비	0.052 ***	0.041 ***	0.054 ***	-0.083 **	-0.123 ***	
사업체 연령	-0.062 ***	-0.058 ***	-0.060 ***	-0.088 ***	-0.202 ***	
직 종	전문직 비율	-0.539 ***	-0.713 ***	-0.347 ***	-0.512 ***	-0.299 ***
	사무직 비율	-0.393 ***	-0.453 ***	-0.321 ***	-0.312 ***	-0.326 ***
	서비스직 비율	-0.557 ***	-1.433 ***	-0.392 ***	-0.723 ***	-0.488 ***
	판매직 비율	-0.451 ***	-0.712 ***	-0.325 ***	-0.280 ***	-0.238 *
	농업 숙련직 비율	-0.161 ***	-0.358 ***	-0.089 ***	0.058	0.133
	기능직 비율	-0.534 ***	-0.570 ***	-0.649 ***	-0.573 ***	-0.162
	조립공 비율	-0.551 ***	-0.529 ***	-0.750 ***	-0.423 ***	-0.140 **
	단순 노무직 비율	-0.394 ***	-0.440 ***	-0.259 ***	-0.354 ***	-0.374 ***
R ²	0.683	0.775	0.601	0.469	0.471	
N	204,688	99,539	63,090	30,692	11,367	

주 : ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의미함.

자료 : 「고용보험 행정자료」

지금까지 스포츠 산업의 고용 변동 요인에 대해 분석한 결과를 살펴보았다. 노동력의 변동은 초과 노동이동, 여성, 청년, 고령층 및 계약 종료 상실자 비율과 정(+)의 관계를 보였고, 피보험자 규모, 사업체 연령과는 부(-)의 관계를 보였으며 통계적으로 유의미하게 나타났다. 순 고용 증가는 사업체 규모 및 계약 종료 상실자 비율과 정(+)의 관계를 보였고, 사업체 연령, 여성, 청년, 고령층의 비율과 부(-)의 관계를 보였으며 이 역시 통계적으로 유의미하였다.

이를 통해 스포츠 산업은 대체 이직과 대체 채용에 의해 높은 고용 변동률을 보이는 불안정한 고용시장이라는 것을 알 수 있었다. 이러한 대체 채용이나 대체 이직은 노동시장의 취약계층인 여성, 청년, 고령자와 비정규직 근로자에서 주로 나타나고, 이는 고용 성과에도 부정적인 영향을 미치고 있음이 확인된다. 그러나 이는 이시균·김기민(2013) 등 많은 연구 결과에서 보듯이 비단 스포츠 산업만의 문제가 아니라 한국의 노동시장에서 지속적으로 보고되는 문제 중 하나이다.

제5절 결론

본 장은 스포츠 산업 특수분류 V2.0에 따라 통계청의 「전국 사업체 조사」와 「고용보험 행정자료」를 활용하여 2009년부터 2018년까지의 스포츠 산업의 사업체 및 근로자 규모를 파악하고 고용 변동에 대해 분석하였다.

먼저, 스포츠 산업의 고용 규모와 추이를 「전국 사업체 조사」를 활용하여 살펴본 결과, 2018년 기준 스포츠 산업에 속한 사업체 수는 10만 5,554개소이고 종사자 수는 42만 9,556명으로 나타났다. 이 중 ‘경기 및 오락 스포츠업’이 가장 많은 비중을 차지하였고 그다음은 ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’, ‘운동 및 경기 용품 제조업’, ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업’의 순서로 나타났다.

지난 10년 동안 스포츠 산업 사업체의 연평균 증가율은 3.10%로 전산업 증가율 2.47%에 비해 0.63%p 높게 나타났다. 근로자의 연평균 증가율도 3.98%로 전산업의 증가율 3.15%에 비해 0.83%p 높았다. 이러한 스포츠 산업이 성장한 정도를 보면 스포츠 산업은 전산업 평균보다 큰 폭으로 성장하는 산업임을 알 수 있다.

이어서 스포츠 산업의 노동력 구성 및 일자리 특성을 「고용보험 행정자료」를 활용하여 살펴보았다. 2018년 기준 스포츠 산업의 5인 미만 영세 사업체 비중은 78.9%로 전산업 평균 72.6%에 비해 6.3%p 높게 나타났다. 5인 미만 영세 사업체에 종사하는 피보험자 비중은 17.5%로 전산업 평균 14.8%에 비해 2.7%p 많았다. 또한, 300인 이상 대규모 사업체에 종사하는 전산업의 근로자 비중은 28.2%인데 스포츠 산업의 경우 그 비중이 19.8% 정도에 그쳤다. 이를 통해 스포츠 산업은 전산업에 비해 사업체의 규모가 작고 영세한 사업체에 속한 피보험자 비중이 높은 것을 알 수 있다.

2018년 기준 스포츠 산업의 여성 비중은 44.5%로 전산업 평균 42.6%에 비해 다소 높았다. 스포츠 산업을 세분화하여 살펴보면 ‘운동 및 경기 용품 제조업’의 여성 고용 비중이 48.6%로 가장 높게 나타났고, ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관’이 36.8%로 가장 낮게 나타났다. 스포츠 산업의 청년층(15~29세) 비중은 21.6%로 전산업 평균 18.0%에 비해 다소 높았으나 고령층(50세 이상) 비중은 30.9%로 전산업 평균 31.1%와 거의 같았다.

2018년 기준 스포츠 산업의 세분류별 근로자 평균연령을 보면 ‘운동 및 경기 용품 제조업’은 45.3세로 스포츠 산업의 평균연령 41.8세보다 높고, ‘경기 및 오락 스포츠업(40.0세)’, ‘운동 및 경기 용품 유통·임대업(36.3세)’, ‘스포츠 및 레크리에이션 교육기관(33.3세)’은 스포츠 산업 평균연령보다 낮았다. ‘운동 및 경기 용품 제조업’을 제외하면 스포츠 산업은 전산업에 비해 젊은 층을 고용하는 비중이 다소 높은 것으로 보인다.

2018년 기준 스포츠 산업의 평균 근속기간은 49.2개월로 전산업 평균 근속기간 51.3개월에 비하면 약 2.1개월 정도 짧게 나타났다. 평균 근속기간의 분포를 보면 스포츠 산업에서 근속 1년 미만인 피보험자의 비율은 전산업에 비해 다소 높았다. 이는 영세한 사업체의 잦은 생성과 소멸 혹은 비정규직 고용이 그 원인으로 추측된다. 스포츠 산업의 임금수준은 전산업에 비해 다소 낮았는데, 2014년 이후 전산업 대비 임금수준이 계속 감소하여 2018년에는 92% 정도의 수준을 보였다.

지금까지 분석한 결과를 통해 스포츠 산업은 전산업에 비해 영세 사업체, 여성, 청년의 비중이 높고 평균 근속기간이 짧으며 임금수준은 낮음을 확인하였다. 또한, 스포츠 산업을 V2.0을 기준으로 세부화하면 스포츠 산업 내의 이질성이 상당히 큰 것을 알 수 있다.

추가로 2009년부터 2018년까지의 「고용보험 행정자료」를 활용하여 스포츠 산업의 고용 변동을 분석하였다. 10년 동안 노동력 변동률이 100% 이상으로 나타났는데 이는 일자리 변동에 비해 3.5배 정도 높은 수치였다. 패널고정효과 모형을 통해 노동력 변동률의 결정요인을 분석한 결과, 노동력 변동률은 초과 노동이동, 여성, 청년, 고령자, 비정규직 비율과는 정(+)의 관계를 보였고, 사업체 규모, 사업체 연령과는 부(-)의 관계를 보였다. 순 고용 증가율에 관한 모형에서는 업체 규모, 비정규직 비율이 정(+)의 관계를 보였고, 업체 연령, 여성, 청년, 고령자 비율은 부(-)의 관계를 보였다. 이를 통해 스포츠 산업의 노동력 변동은 대체 채용이나 대체 이직 등 초과 노동이동에 의한 것으로 판단할 수 있다. 이러한 대체 채용이나 대체 이직은 노동시장 취약계층인 여성, 청년, 고령자와 비정규직 근로자가 주를 이루는 것을 본 분석 결과를 통해 다시 한번 확인할 수 있었다. 또한, 이와 같이 노동시장 취약계층에 의해 이루어지는 대체 채용이나 대체 고용은 고용 성과에도 부정적인 영향을 미치는 원인으로

로 암시된다 하겠다.

지금까지 스포츠 산업의 고용 현황 및 추이를 살펴보고, 통계 모형을 활용하여 고용 변동에 미치는 영향을 분석하였다. 본 장은 자료 구성의 한계 및 불일치 문제로 인해 불가피하게 스포츠 산업 특수분류 V2.0을 활용했다. 그러나 스포츠 산업에 대한 더 정확한 연구를 위해서는 최근의 스포츠 산업 환경 변화를 반영한 V3.0을 구현할 자료를 확보해야 할 것이다.

〈부표 8-1〉 스포츠 산업 특수분류 V1.0

	K SIC8	항 목 명	품 목 명
1		운동 및 경기 용품 제조업	
1-1	18141	셔츠 및 체육복 제조업	스포츠 의류 제조
1-2	19302	기타 신발 제조업	경기용 및 특수용 신발 제조
1-3		운동 및 경기 용구 제조업	
1-3-1	36931	체조 욕상 및 체력 단련용 장비 제조업	
1-3-2	36932	놀이터용 장비 제조업	
1-3-3	36933	낚시 및 수렵 용구 제조업	
1-3-4	36939	기타 운동 및 경기 용구 제조업	
2		경기 및 오락 스포츠업	
2-1		경기장 운영업	
2-1-1	88311	실내 경기장 운영업	
2-1-2	88312	실외 경기장 운영업	
2-1-3	88313	경마 및 경주장 운영업	
2-2		경기 전문 종사업	
2-2-1	88321	프로 및 실업 경기단체	
2-2-2	88329	기타 경기 전문 종사업	
2-3		골프장 및 스키장 운영업	
2-3-1	88331	골프장 운영업	
2-3-2	88332	스키장 운영업	
2-4		기타 운동 시설 운영업	
2-4-1	88391	체력 단련 시설 운영업	
2-4-2	88392	수영장 운영업	
2-4-3	88393	볼링장 운영업	
2-4-4	88394	당구장 운영업	
2-4-5	88395	종합 오락 운동 시설 운영업	
2-4-6	88399	그 외 기타 운동 시설 운영업	
2-5		수상스포츠 시설 운영업	
2-5-1	88921	해수욕장 운영업	
2-5-2	88929	기타 수상 오락 서비스업	수상스포츠 시설 운영
2-9		기타 경기 및 오락 스포츠업	
2-9-1	75995	연예인 및 기타 공인 매니저업	스포츠인 매니저
2-9-2		그 외 기타 경기 및 오락 스포츠업	
3		운동 및 경기 용품 유통 및 임대업	
3-1	51474	운동 및 경기 용품 도매업	
3-2		운동, 경기 용품 및 자전거 소매업	
3-2-1	52641	운동 및 경기 용품 소매업	
3-2-2	52642	자전거 및 기타 운송장비 소매업	자전거 소매
3-3	71303	경기 및 여가 용품 임대업	

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

<부표 8-2> 스포츠 산업 특수분류 V2.0

	KSIC8	항 목 명	품 목 명
1		운동 및 경기 용품 제조업	
1-1	11209	기타 비알코올음료 제조업	스포츠음료(알카리성 이온음료)
1-2		섬유제품 및 의복 제조업	
1-2-1	13224	천막 및 기타 캔버스 제품 제조업	캠핑용 직물제품
1-2-2	13229	기타 직물제품 제조업	구멍 재킷, 구멍 벨트
1-2-3	14191	셔츠 및 체육복 제조업	스포츠 의류 제조
1-2-4	14199	그 외 기타 봉제 의복 제조업	스포츠 의류 부분품
1-3		가방 및 신발 제조업	
1-3-1	15129	가방 및 기타 보호용 케이스 제조업	등산용 배낭
1-3-2	15219	기타 신발 제조업	경기용 및 특수용 신발 제조
1-3-3	15220	신발 부분품 제조업	경기용 운동화 부분품
1-4		운동 및 경기 용구 제조업	
1-4-1	25200	무기 및 총포탄 제조업	수렵용 공기총, 경기용 총포탄
1-4-2	31120	오락 및 스포츠용 보트 건조업	범선, 요트, 카누, 카약
1-4-3	31991	자전거 및 환자용 차량 제조업	스포츠용 자전거, 자전거 부품
1-4-4	33301	체조, 육상 및 체력 단련용 장비 제조업	
1-4-5	33302	놀이터용 장비 제조업	
1-4-6	33303	낚시 및 수렵 용구 제조업	
1-4-7	33309	기타 운동 및 경기 용구 제조업	
1-4-8	33409	기타 오락용품 제조업	볼링 용구, 당구 용구
1-4-9	33999	그 외 기타 달리 분류되지 않은 제품 제조업	회전목마, 기타 흥행장 용품
2		경기 및 오락 스포츠업	
2-1		경기장 운영업	
2-1-1	91111	실내 경기장 운영업	
2-1-2	91112	실외 경기장 운영업	
2-1-3	91113	경주장 운영업	
2-2		기타 스포츠 서비스업	
2-2-1	91191	스포츠클럽 운영업	
2-2-2	91199	그 외 기타 스포츠 서비스업	
2-3		골프장 및 스키장 운영업	
2-3-1	91121	골프장 운영업	
2-3-2	91122	스키장 운영업	
2-4		기타 스포츠 시설 운영업	
2-4-1	91131	종합 스포츠 시설 운영업	
2-4-2	91132	체력 단련 시설 운영업	
2-4-3	91133	수영장 운영업	

주 : 색칠된 부분은 V2.0에서 신설된 것임.

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

〈부표 8-2〉 스포츠 산업 특수분류 V2.0 (계속)

	K SIC8	항 목 명	품 목 명
2-4-4	91134	볼링장 운영업	
2-4-5	91135	당구장 운영업	
2-4-6	91136	골프 연습장 운영업	
2-4-7	91139	그 외 기타 스포츠 시설 운영업	
2-4-8	91291	무도장 운영업	무도장
2-4-9	91292	체육공원 및 유사 공원 운영업	체육공원 운영
2-5		수상스포츠 시설 운영업	
2-5-1	91231	낚시장 운영업	
2-5-2	91239	기타 수상오락 서비스업	수상스포츠 시설 운영
2-6		캠블링 및 베팅업	
2-6-1	91241	복권발행 및 판매업	스포츠투토
2-6-2	91249	기타 캠블링 및 베팅업	경마·경륜·경정 관련 베팅 시설
2-9		기타 경기 및 오락 스포츠업	
2-9-1	73901	매니저업	스포츠인 매니저
2-9-2		그 외 기타 경기 및 오락 스포츠업	
3		운동 및 경기 용품 유통 및 임대업	
3-1		운동 및 경기 용품 도매업	
3-1-1	46464	운동 및 경기 용품 도매업	
3-1-2	46465	자전거 및 기타 운송장비 도매업	스포츠용 자전거 및 부품 도매
3-2		운동, 경기 용품 및 자전거 소매업	
3-2-1	47631	운동 및 경기 용품 소매업	
3-2-2	47632	자전거 및 기타 운송장비 소매업	스포츠용 자전거 소매
3-3	69210	스포츠 및 레크레이션 용품 임대업	
4		스포츠 및 레크레이션 교육기관	
4-1		스포츠 및 레크레이션 교육기관	
4-1-1	85611	스포츠 교육기관	
4-1-2	85612	레크레이션 교육기관	댄스 교습

주 : 색칠된 부분은 V2.0에서 신설된 것임.

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

〈부표 8-3〉 스포츠 산업 특수분류 V3.0

	K SIC10	항목명
1		스포츠 시설업
101		스포츠 시설 운영업
10101		경기장 운영업
1010101	91111	실내 경기장 운영업
1010102	91112	실외 경기장 운영업
1010103	91113	경주장 운영업
10102		참여 스포츠 시설 운영업
1010201	91131	종합 스포츠 시설 운영업
1010202	91132	체력 단련 시설 운영업
1010203	91133	수영장 운영업
1010204	91134	볼링장 운영업
1010205	91135	당구장 운영업
1010206	91136	골프 연습장 운영업
1010207	91291*	스포츠 무도장 운영업
1010208	91292*	체육공원 운영업
1010209	91293	기원 운영업
10103		골프장 및 스키장 운영업
1010301	91121	골프장 운영업
1010302	91122	스키장 운영업
10104		수상 스포츠 시설 운영업
1010401	91231	낚시장 운영업
1010499	91239*	기타 수상 스포츠 시설 운영업
10199		기타 스포츠 시설 운영업
1019900	91139	기타 스포츠 시설 운영업
102		스포츠 시설 건설업
10200		스포츠 시설 건설업
1020001	41226*	스포츠 시설 조정 건설업
1020002	41229*	스포츠 토목 시설물 건설업
2		스포츠 용품업
201		운동 및 경기 용품업
20101		운동 및 경기 용품 제조업
2010101	33309, 33409*	운동 및 경기용 장비 제조업
2010102	33301	체력 단련용 장비 제조업
2010103	31991*	자전거 제조업

주 : 1) 색칠된 부분은 V3.0에서 신설된 것임.

2) *는 한국표준산업분류의 세세분류가 하나 이상으로 분할되거나 포괄 범위가 완전히 일치하지 않는 경우임.

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

〈부표 8-3〉 스포츠 산업 특수분류 V3.0 (계속)

	KSIC10	항목명
2010104	33303	낚시 및 수렵용 장비 제조업
2010105	33302*	놀이터용 기구 제조업
2010106	33999*	스포츠 응원 용품업
2010199	31120*, 25200*	기타 운동 및 경기 용품 제조업
20102		스포츠 의류 및 관련 섬유제품 제조업
2010201	14191*	스포츠 의류 제조업
2010202	13224*	캠핑용 직물제품 제조업
2010203	13229*	스포츠 관련 직물제품 제조업
2010204	14199*	스포츠 관련 의류 부분품 제조업
20103		스포츠 가방 및 신발 제조업
2010301	15129*	스포츠 가방 제조업
2010302	15219*	스포츠 신발 제조업
2010303	15220*	스포츠 관련 신발 부분품 제조업
202		운동 및 경기 용품 유통 및 임대업
20201		운동 및 경기 용품 도매업
2020101	46464, 46463*	운동 및 경기 용구 도매업
2020102	46465*	자전거 도매업
2020103	46413*	스포츠 의류 도매업
2020104	46491*	스포츠 가방 도매업
2020105	46420*	스포츠 신발 도매업
20202		운동 및 경기 용품 소매업
2020201	47631, 47640*	운동 및 경기 용구 소매업
2020202	47632*	자전거 소매업
2020203	47416*	스포츠 의류 소매업
2020204	47430*	스포츠 가방 소매업
2020205	47420*	스포츠 신발 소매업
2020206	47911*, 47919*, 47993*, 47999*	스포츠 관련 무점포 소매업
20203		운동 및 경기 용품 임대업
2020300	69210*	운동 및 경기 용품 임대업
3		스포츠 서비스업
301		스포츠 경기 서비스업
30101		스포츠 경기업
3010100	91191	스포츠 경기업
30102		스포츠 배팅업

주 : 1) 색칠된 부분은 V3.0에서 신설된 것임.

2) *는 한국표준산업분류의 세세분류가 하나 이상으로 분할되거나 포괄 범위가 완전히 일치하지 않는 경우임.

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

<부표 8-3> 스포츠 산업 특수분류 V3.0 (계속)

	KSIC10	항목명
3010201	91241*	스포츠 복권 발행 및 판매업
3010299	91249*	기타 스포츠 베팅업
30103		스포츠 마케팅업
3010301	73901*	스포츠 에이전트업
3010302	73903*	회원권 대행 판매업
3010303	71531*	스포츠 마케팅 대행업
3010399	91199	기타 스포츠 마케팅업
302		스포츠 정보 서비스업
30201		스포츠 미디어업
3020101	58121*	스포츠 신문 발행업
3020102	58122*	스포츠 잡지 및 정기 간행물 발행업
3020103	60100*	스포츠 관련 라디오 방송업
3020104	60210*	스포츠 관련 지상파 방송업
3020105	60221*	스포츠 관련 프로그램 공급업
3020106	60222*	스포츠 관련 유선 방송업
3020107	60229*	스포츠 관련 위성 및 기타 방송업
30299		기타 스포츠 정보 서비스업
3029900	63991*	기타 스포츠 정보 서비스업
303		스포츠 교육기관
30300		스포츠 교육기관
3030001	85611	스포츠 교육기관
3030099	85612*	기타 스포츠 교육기관
399		기타 스포츠 서비스업
39901		스포츠 게임 개발 및 공급업
3990101	58211*	온라인·모바일 스포츠 게임 개발 및 공급업
3990199	58219*	기타 스포츠 게임 개발 및 공급업
39902		스포츠 여행업
3990200	75211*, 75212*, 75290*	스포츠 여행업

주 : 1) 색칠된 부분은 V3.0에서 신설된 것임.

2) *는 한국표준산업분류의 세세분류가 하나 이상으로 분할되거나 포괄 범위가 완전히 일치하지 않는 경우임.

자료 : 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)

참고 문헌

- 강원도(2020), 「강원형 일자리 사업계획서」
- 강원도민일보(2020), ‘수도권 초집중 지방 소멸 현실화 7. 산업기술 인력 쏠림 현상’, 2020. 1. 23.
- 강인성(2007), 「공공정책 참여의 활성화를 위한 주민참여 역량과정 성과 평가에 관한 연구」, 『한국정책학회보』, 16(4), pp. 29~55. 한국정책학회.
- 강준호·김화섭·김재진(2013), 「스포츠시장 신분류 작성 원리와 활용 방안」, 산업연구원.
- 고용노동부(2019), 「고용형태별 근로실태 조사」
- 공정거래위원회, 「대규모 기업집단 지정 현황」
- 관계부처 합동(2019), 「상생형 지역 일자리 모델 확산 방안」
- 권혜자·이혜연·김주일·신태중(2016), 「대기업집단 계열사 및 중견기업의 고용변화와 청년 고용」, 한국고용정보원.
- 군산시(2019), ‘전북 군산형 일자리, 새로운 도약!’, 보도자료, 2019. 10. 24.
- 김경근(2018), 「광주형 일자리 논의의 쟁점과 민주노조운동의 대응 방향」, 『금속이슈』, 69, 2018-07호.
- 김기민(2015), 「고용의 질 - 공공부문과 민간부문의 비교를 중심으로」, 『KLI 패널브리프』, 1, 한국노동연구원
- 김기형·오철호(2018) 「지역파트너십과 협력적 거버넌스에 관한 연구-지역노사민정협의회를 중심으로」, 『한국지방행정학보』, 15(2), pp 165~191.
- 김유선(2008), 「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」, 『산업노동연구』, 14(2), pp. 1~21. 한국산업노동학회.
- 김유선(2011), 「주 40시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향」, 『산업노동연구』, 17(1), pp. 37~70, 한국산업노동학회.
- 김유선(2015), 「연장근로시간 제한의 고용 효과」, 『KLSI 이슈페이퍼』, 2015-12호, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2017), 「노동시간 실태와 단축 방안」, 『KLSI 이슈페이퍼』, 2017-02호, 한국노동사회연구소.
- 김상훈·최용석·정지명·김민수·고영진·김준영(2016), 「스포츠 산업 일자리 창출 방안 연구」, 한국스포츠정책과학원.
- 김정우·부가청(2015), 「사업체 단위의 고용의 질 변화 분석」, 이규용 외 『사업장 단위의 노동시장 구조 변화 분석』, 한국노동연구원.

- 김주섭·전명숙·임상훈·오민홍·전윤구(2009), 「지역 인적자원개발과 지역 고용 거버넌스」, 한국노동연구원.
- 김진웅 (2008), 「산업구조 변화의 결정요인 분석」, 『한국경제연구학회지』, 23, pp. 5-30, 한국경제연구학회.
- 김향덕·이대중(2018), 「공무원 시험 준비생 규모 추정 및 실태에 관한 연구」, 『현대사회와 행정』, 28(1), pp. 49-70.
- 금재호·유길상·김혜원·이규용(2013), 「고용보험의 적극적 기능 강화를 위한 고용안정사업의 개편 방향」, 고용노동부
- 남우근(2018), 「지역 노동시장 정책의 현황과 과제: 지방정부의 노동정책을 중심으로」, In 조돈문·황선웅·이철 외(2018) 『지역 일자리 노동시장 정책』, 매일노동뉴스.
- 남춘호(2011), 「고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화 추세 분석」, 『경제와 사회』, 92호, pp. 305-350, 비판사회학회.
- 문화체육관광부(2012), 「스포츠 산업 특수분류」
- 문화체육관광부(2020), 「2019 스포츠 산업 실태 조사 보고서」
- 문화체육관광부(2020), 「스포츠 산업 실태 조사(2020)」
- 문화체육관광부(2019~2020), 「스포츠 산업 백서」
- 박명준(2020), 「상생형 지역 일자리로서 광주형 일자리 모델: 심화 및 확산 방안」, 강원도 일자리재단 출범 기념 토론회 중 발표자료.
- 박명준·조혁진·황세원(2019), 「지역과 일터 혁신」, 『정책연구』, 24, 한국노동연구원.
- 박영옥(1998), 「한국 스포츠 산업 육성방안 연구」, 체육과학연구원.
- 박승규(2020), 「상생형 지역 일자리 성과와 발전 방안」, 『월간 공공정책』, 171, pp. 61-64, 한국자치학회.
- 박진희·이시균·김두순·김수현·윤정혜·박세정·이혜연(2018), 「인력수급 전망 방법 개선:KEISIM 개선 및 개발」, 한국고용정보원
- 방하남·이상호(2006), 「좋은 일자리(Good Job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」, 『한국사회학』, 40(1), pp. 93-126, 한국사회학회.
- 배규식(2012), 「한국 장시간 노동체제의 지속요인」, 『경제와 사회』, 95, pp. 128-162, 비판사회학회.
- 안주엽·오선정·최세립(2019), 「노동시장 이중구조와 청년 일자리(1)」, 한국노동연구원.
- 어수봉·조세형(2006), 「‘고용의 질’ 측정지표 개발에 관한 연구」, 한국노동중앙연구원.
- 위키백과, <https://ko.wikipedia.org/wiki/>
- 윤윤규 외(2007), 「노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과분석

- 을 중심으로」, 한국보건사회연구원.
- 윤윤규·김유빈·오선정·강동우·김세음(2017), 『청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제 : ‘정형화된 사실들’ 분석』, 한국노동연구원.
- 유동훈·강동우(2019) 「고용보험 DB를 통해 살펴본 통영 군산 조선업 종사자의 일자리 이동」, 『노동리뷰』, 2019-5, pp. 7-19.
- 유동훈·김상훈·허준영·Robert Waldmann(2018), 「스포츠 산업 활성화와 고용창출 효과」, 한국노동연구원.
- 유일·김소라·이석인·이찬영(2016), 「Q 방법론을 활용한 중소기업 인식에 대한 연구」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 16(10), pp. 81~95.
- 윤미례(2014), 「지역 노동시장의 유형화 및 유형별 성과」, 『지역별 고용 성과 및 유형별 격차 분석』, 이규용 외(2014).
- 윤윤규(2017), 「노동시장 이중구조와 청년 고용 노동시장」, 윤윤규·김유빈·오선정·강동우·김세음. 『청년고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제』, 한국노동연구원. pp.23~53.
- 윤윤규·조성훈(2013), 「노동시장 이중구조와 청년고용」, 윤윤규·장인성·최세림·조성훈(2018), 『청년층 노동시장 이행 연구』, 한국노동연구원. pp.33~73.
- 윤윤규·장홍근·노용진·임상훈(2010), 『일자리사업 전달체계의 현황과 평가』, 한국노동연구원.
- 윤상용(2020), 「노사 상생도시 광주선언과 광주형 일자리」 광주전남연구 제14호, pp 6~20
- 윤상영·정현우, 2020. 「광주형 일자리 정책 효과성 제고를 위한 추진전략 및 추진체계 연구」, 『재정정책논집』, 22(1), pp. 37~68, 한국재정정책학회
- 이규용·이병훈·전병유·박배균·정준호·고영우(2014), 「한국의 지역 고용 전략(1) - 이론과 쟁점」, 한국노동연구원.
- 이규용·전병유·임상훈·정준호(2014b), 「한국의 지역 고용 전략(III)-실행 전략의 모색」, 한국노동연구원.
- 이병훈(2007), 「산업구조의 변동과 고용의 불균등 구조」. 윤유규의 「노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과분석을 중심으로」, 한국보건사회연구원.
- 이병훈·신광영·송리라(2016), 「일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석」, 『노동정책연구』, 16(4), pp. 37~64, 한국노동연구원.
- 이상아(2020), 「한국의 지역 고용 정책 유형화와 그 유형별 특성비교: 16개 시도 정책을 중심으로」, 『한국사회정책』, 27(2), pp. 197~227, 한국사회정책학회.
- 이시균·김기민(2013), 「노동력 변동(worker flows) 결정요인 분석」, 『제7회 사업체패널 학술대회 자료집』, 한국노동연구원.

- 임상훈(2006), 「지역 노사정 파트너십과 사회적 협의」, 『월간 노동리뷰』, 15, pp. 4~16, 한국노동연구원.
- 임상훈(2014), 「지역 유형화 기반 지역 고용 거버넌스 실행 전략」, 『지역별 고용 성과 및 유형별 격차 분석』, 이규용 외(2014).
- 이재홍(2020), 「한국의 고용정책과 전략」, 한국고용정보원.
- 이정섭·은석인(2013), 「전라북도 14개 시군의 일자리 창출과 직주 불일치에 관한 연구-지역별 고용조사 자료를 중심으로」, 『대한지리학회지』, 48(2), pp. 239~258, 대한지리학회.
- 이찬영·문제철(2016), 「광주전남지역의 연령별·이동지역별 인구이동 결정요인 분석」, 『산업경제연구』, 29(6), pp. 2239~2266, 한국산업경제학회.
- 이철승(2017), 「결합 노동시장 지위와 임금 불평등의 확대(2004~2015년)」, 『경제와 사회』, 115, pp. 103~144, 비판사회학회.
- 이호연·양재진(2017), 「퍼지셋 분석을 통해 본 한국 노동시장의 이중구조와 불안정 노동자」, 『한국정책학회보』, 26(4), pp. 65~104, 한국정책학회.
- 이호창·심용보·류장수·조형제(2008), 『지역 고용 거버넌스와 노사참여』, 노사 발전재단.
- 인사혁신처, 「지방자치단체 공무원 인사통계(공무원)」
- 인사혁신처, 「행정부 국가공무원 인사통계」
- 심용보·이호창(2010) 「지역 거버넌스의 활성화 요인에 관한 통합적 연구」, 『한국 노동정책연구』, 10(2), pp. 129~150.
- 장근호(2018), 「우리나라 고용구조의 특징과 과제」, 『BOK 경제연구』, 2018-34호.
- 장민(2019), 「노동시장 이중구조가 청년실업에 미치는 영향」, 『KIF VIP 리포트 2019년』, 9, pp. 1~60, 한국금융연구원.
- 장홍근(2009), 「지역 노사민정 파트너십의 현황과 과제」, 『월간 노동리뷰』, 2009-7, pp. 3~17, 한국노동연구원.
- 전명숙·황준욱·홍운선(2009), 「지역발전전략과 지역파트너십 연구-의류 및 섬유 산업 클러스터를 중심으로」, 한국노동연구원
- 전병유(2006), 「지역 고용 창출 및 인적자원개발 모델에 관한 연구: 부천시 지역 사례 연구」, 『동향과 전망』, 67, pp. 335~361.
- 전병유·황인도·박광용(2018), 「노동시장의 이중구조와 정책대응: 해외사례 및 시사점」, 『BOK 경제연구』, 2018-40호, 한국은행.
- 정지명·박영옥·길세기·김예기·조운용(2010), 「스포츠 산업실태 및 경제적 효과 분석 연구」, 체육과학연구원
- 조인숙·고석관(2014), 「강원 지역의 일자리 창출 능력 평가 및 정책적 시사점」, 지역 경제세미나 발표자료, 2014, 한국은행 강릉본부.
- 조아미(2007), 「청소년의 직업 결정 유형과 직업 결정에 영향을 미치는 요인」, 『청

- 소년시설환경』, 5(1), pp. 11~20, 한국청소년시설환경학회.
- 주동현·송재창·방홍기(2014), 「강원 지역 제조업의 효율성 평가와 시사점」, 지역경제세미나 발표자료, 2014, 한국은행 강릉본부.
- 참여와 혁신(2019), ‘광주형 일자리 천신만고 끝에 극적 타결’, 2019. 1. 31.
- 참여와 혁신(2019), ‘군산형 일자리 기대와 우려 사이’, 2019. 12. 08.
- 채구목(2007), 「신규 대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석」, 『한국사회복지학』, 59(4), pp. 35~61, 한국사회복지학회.
- 최옥금(2006), 「괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구 : 개념 정의 및 실태 파악을 중심으로」, 『사회보장연구』, 22(2), pp. 227~252, 사회보장연구학회.
- 통계청, 「고용보험 행정자료」
- 통계청(2013~2018), 「광업·제조업 조사」
- 통계청(2018), 「경제활동인구조사」 청년층 부가 조사.
- 통계청(2019), 「사회조사」
- 통계청(2016), 「전국 사업체 조사」
- 통계청(2013~2019), 「지역별 고용조사」
- 통계청, 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)
- 통계청(2020), ‘2020년 상반기 지역별 고용조사 시군별 지역용 지표 집계 결과’, 보도자료.
- 한국고용정보원(2016~2018), 「대졸자 직업이동경로 조사」
- 한국고용정보원(2008~2020), 「고용보험 행정자료」
- 한국교육개발원(2018~2019), 「취업통계연보」
- 한국은행(2013~2019), 「국민계정」
- 한국은행(2015~2019), 「국민소득」
- 한국은행 강원본부(2020), 「강원 지역 경제·사회구조 특징 및 시사점」
- 한겨레(2020), ‘광주형 일자리 참여기업들 최대 150억 원 보조금 받는다’, 2020.6.15.
- 한겨레(2020), ‘광주형 일자리 위기 뒤편 현대차 입김’, 2020. 4. 10.
- Bernhard, S., Gartner, H., & Stephan, G. (2008). Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms.
- Chung, S., & Jung, S. (2016). Testing the labor market dualism in Korea. *Bank of Korea WP*, 13.
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1999). Gross job flows. *Handbook of labor economics*, 3, 2711-2805.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe.

- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (Eds.). (2012). *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. OUP USA.
- Hamermesh, D. S., & Pfann, G. A. (1996). Adjustment costs in factor demand. *Journal of Economic literature*, 34(3), 1264-1292.
- Harrison, J. (2006). Re-reading the new regionalism: a sympathetic critique. *Space & Polity*, 10(1), 21-46.
- Hollingsworth, J. R., & Boyer, R. (Eds.). (1997). *Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions*. Cambridge University Press. In 이규용 · 전병유 · 임상훈 · 정준호(2014b).
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social science research*, 36(1), 286-312.
- Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. *Journal of Public Economics*, 97, 49-60.
- OECD. (1997). Economic performance and the structure of collective bargaining. *Employment Outlook*, 63-92.
- OECD. (2011). OECD Regions at a Glance 2011.
- Painter, J. (2006). Territory-network.
- Pierre, J. (Ed.). (2000). *Debating governance: Authority, steering, and democracy*. OUP Oxford.
- Sjogren A., & Vikstrom, J. (2015). How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34, 127-137.
- Shankar, R., & Shah, A. (2009). Lessons from European Union policies for regional development. *World Bank Policy Research Working Paper*, (4977).
- Schünemann, B., Lechner, M., & Wunsch, C. (2015). Do long-term unemployed workers benefit from targeted wage subsidies?. *German Economic Review*, 16(1), 43-64.
- World Bank(1993), *The East Asian Miracle*, Oxford: Oxford University Press.
- 通商産業省政策局(1990), *スポーツビジョン21*, 東京.

집필진 이 시 균 (한국고용정보원)
강 민 정 (한국고용정보원)
황 규 성 (한국노동연구원)
김 혜 원 (한국교원대학교)
김 유 선 (한국노동사회연구소)
진 숙 경 (경기도교육연구원)
이 원 희 (고려대학교)
김 기 민 (한국노동연구원)

증장기 인력수급 변동 요인 분석

인 쇄 2020년 12월 31일
발 행 2020년 12월 31일
발 행 인 나영돈
발 행 처 한국고용정보원
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6
☎ 1577-7114
홈페이지 www.keis.or.kr
조판 및 인쇄 (주)현대아트컴
☎ 02-2278-4482

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다