

중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석

Job Selection, Separation, and Wage Level of SME Workers:
based on a Follow-up Survey on Recent College Graduates

박재민

건국대학교 경영대학 기술경영학과

Jaemin Park(jpark@konkuk.ac.kr)

요약

최근 우리나라 중소기업들은 심각한 수준의 인력부족현상을 경험하고 있다. 많은 선행연구는 이것이 중소기업의 열악한 근무 환경과 낮은 임금 그리고 이에 따른 졸업생의 중소기업 기피에 주로 기인한다고 보았다. 반면 중소기업 취업자가 노동시장에서 차별을 경험하기 때문이라는 노동시장분절 시각에서 접근되기도 하다. 특히 이 같은 차별이 하향취업과 비전공 취업으로 연계될 수 있고, 결과적으로 빈번한 이직이나 안정적이지 못한 일자리로 이어짐으로써 장기적으로는 효과적인 경력축적을 저해하게 할 수 있다는 지적도 있다. 하지만 그 동안 대부분의 연구는 주로 대학 졸업생의 미취업 탈출에 초점을 둔 반면, 이들의 초기 직업력에 대한 연구는 대단히 적었다. 이에 본 연구에서는 대학 졸업생의 직업력에 대한 추적조사 결과를 활용하여 중소기업 취업자의 이직 경로를 분석하고, 노동시장 진입 과정에 따른 노동시장 성과의 차이를 분석하고자 한다. 분석 결과, 대학 졸업생의 중소기업 경력은 더 많은 그리고 더 장기간의 교량적 일자리를 경험하게 되고, 상대적으로 낮은 임금과 고용불안정을 수반하며, 이 같은 직장이동이 긍정적인 노동시장성공과를 동반하지 못하는 등 노동시장에서 인적 자본이나 교육의 질로써 설명되지 못하는 '중소기업효과'가 존재하는 것을 확인할 수 있었다.

■ 중심어 : | 중소기업 | 대학 졸업생 | 직장이동 | 노동시장성과 | 오점효과 |

Abstract

Recently SMEs (small and medium enterprises) in Korea have experienced severe labor shortages. In particular, college graduates avoiding SMEs are widely spotted. According to previous studies, the main causes of the evasion by college graduates are the inferior working environment and low wages. Some studies also state that SME workers experience discrimination. However, most studies have focused only on unemployment issues of the young graduates. In this research, the results of follow-up surveys on the employment status and job conditions of recent college graduates was linked as a panel data, and the performance of the graduates was analyzed. Based on the analysis, we found college graduates who are employed SMEs are likely to have their initial career fixed to the SMEs. Second, the job separation records of the young SME workers does not show positive labor market performances such as upward movements or wage increases, and the process itself turned out to be entailed frequent separation. Third, the inferior wage level at SMEs and the fact that this effect is cumulatively amplified has been a key factor for evading SMEs. Thus, it is difficult to say that the early-stage careers in SMEs are constructive in future career development. On the contrary, the early careers at SMEs result in lower labor market outcomes, and frequent job separation.

■ keyword : | SMEs | College Graduates | Job Separation | Labor Market Performance | Scarring Effect |

* 유익한 논평을 해 주신 익명의 세 심사자들에게 감사드립니다.

* 이 논문의 초고는 2010년 경제학 공동학술대회(2010.2)에서 발표된 바 있다.

접수번호 : #100806-001

심사완료일 : 2010년 08월 31일

접수일자 : 2010년 08월 06일

교신저자 : 박재민, e-mail : jpark@konkuk.ac.kr

I. 서론

1990년대 이후 우리나라는 중소기업에서의 인력부족 현상을 폭넓게 경험하고 있다. 특히 대학 졸업생의 중소기업 기피현상은 수도권을 넘어 지방에서도 광범위하게 목격되고 있다. 선행연구들은 이 같은 중소기업의 인력부족과 대학 졸업생의 기피현상이 중소기업의 열악한 근무 환경이나 상대적으로 낮은 임금에 주로 기인하지만 노동시장에서 중소기업 취업자, 특히 중소기업에서 첫 직장을 경험한 자들에 대한 차별이 존재하기 때문이라고 지적하기도 한다. 즉, 노동시장분절(labor market segmentation)의 시각에서 볼 때 일부 청년취업자는 1차 노동시장(primary labor market)의 진입을 위해 2차 노동시장(secondary labor market)의 직장을 전전하면서 대기하고 있지만 이 같은 상태는 고착화되며 1차 노동시장으로의 진입에 있어 이들에 대한 차별이 존재하게 된다고 보았다.

이 같은 차별은 노동시장에 처음으로 진입하는 과정에서 중소기업을 기피하고 하향취업이나 전공과 무관한 취업을 선택하도록 하거나 빈번한 이직과 저임금 일자리로 이어짐으로써 경력축적의 기회를 잃게 계수 있는 만큼 노동시장의 기능이나 개인의 경력개발 측면에서 그 영향은 클 수 있다고 하겠다. 또 연구의 측면에서 볼 때에도 대학 졸업생에 대해서는 그 동안은 주로 미취업 탈출에 대한 논의가 중심이 되었던 반면 청년층의 초기 직업력에 대한 연구는 대단히 제한적이었다. 이것은 청년 취업자의 직업 경력이 대체로 졸업 후 첫 일자리의 진입과 첫 일자리 이후 노동시장에 정착할 때까지의 비교적 짧은 일자리이동을 경험하는 기간을 포괄한다는 측면에서 볼 때, 연구의 측면에서도 대단히 큰 한계가 있었음을 알 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 중소기업 취업자의 초기 직업력을 중심으로 직장이동경로를 분석하고, 노동시장 진입 과정에 따른 노동시장 성과의 차이를 분석하고자 한다. 특히 중소기업 경력자들의 임금을 개인의 속성, 인적자본의 수준 그리고 중소기업 경력과 함께 분석함으로써 중소기업 경력이 상대적으로 낮은 소득과 경력개발 기회를 유발하고 있는지 분석하고자 하였다. 만일

중소기업 청년취업자의 직장이동이 상향규모이동이나 임금 상승 등 긍정적인 직장이동을 일반적으로 동반하는 경우 중소기업에서의 초기경력이 향후 경력형성을 위한 생산적인 과정으로 평가될 수 있겠다. 하지만 그와 반대로 직장이동의 과정에서 직장이동이 양호하지 못하거나 빈번한 이직으로 나타날 경우 노동시장 초기의 중소기업 경험은 인적자본 형성을 저해하는 소모적인 과정이거나 적어도 '오점효과(scarring effects)'¹⁾가 있다고 볼 수 있을 것이다.

이 같은 분석을 위해 본 연구에서는 한국직업능력개발원이 2005년과 2007년에 각각 수행한 「전문대·대학교 졸업생의 경제활동상태 추적조사」와 「청년층 직업상태 추적조사」의 결과 중 취업 및 임금 통계를 활용하였다.

II. 선행연구

선행연구에서 말하는 노동이동은 대단히 다양하다. 산업 간의 이동이나 직종 간의 이동, 나아가 지역 혹은 국가 간의 이동 등도 모두 노동이동의 범주에 해당한다. 인적자본이론에 따르면 무엇보다 교육과 훈련 과정에서 축적된 인적자본과 높은 생산성이 일자리이동을 유발한다고 하는데, 이 때의 일자리이동은 산업 간의 이동과 직종 간의 이동을 모두 포함하는 경우가 많다.

우리나라의 경우 선행연구들은 대체로 직장에서의 지위, 근무형태, 직장의 규모, 직급, 직장의 형태 등을 기준으로 노동이동을 살펴보고 있다. 예를 들어, 남재량(2009)의 경우 경제활동상태별 노동이동을 다루었고, 채창균·김안국·오호영(2005)에서는 직종이동과 규모에 따라 범주화된 직장 간의 이동을 살펴보고 있다[1][2]. 또 국내 연구들은 일자리이동을 상향이동과 하향이동의 관점에서 봄으로써 과잉교육(overeducation)²⁾ 혹은 노동시장분절(labor market segmentation)에 관한 논의

1) 여기서 '오점효과'란 주로 경력 과정에서 경험하거나 혹은 일반적으로 보유하여야 하는 특정한 자격이나 경험을 보유하지 못하였을 경우로 인해 발생하는 부정적인 효과를 말한다. 이 같은 오점효과의 원인은 대단히 다양한데, 고용주의 해고나 빈번한 실직, 오랜 실직기간 등이 그 예에 해당한다.

2) 이들 두 개념은 상향취업 혹은 하향취업에 관한 논의와 연결된다.

와 연결되어 있다. 이중 노동시장분절은 노동시장이 질적으로 상이한 두 개 혹은 다수의 시장으로 분단되고 두 시장은 직무와 고용의 상대적 안정성에 있어 결정적으로 차이가 있다고 보았는데[3], 이 때 2차 노동시장(secondary labor market)은 저임금, 불안정한 고용 조건과 승진 기회의 결여 등의 특징으로 인해 1차 노동시장(primary labor market)과 확연히 구분된다고 보았다[4]3). 또 2차 노동시장은 특별한 교육·훈련이 요구되지 않는 단순직무 혹은 이들 직무를 주로 하는 직종과 관련되며, 이 같은 특징으로 인해 장애인, 소수민족, 도시빈민층 등 소수집단이 고용되어 저임금, 취업과 실업의 반복을 경험하게 된다고 주장하였다[5][6].

이 같은 노동시장 이중구조론은 본 논문에서 탐색하고자 하는 중소기업 청년취업자의 일자리이동에 있어 중요한 함의를 가지고 있다. 즉, 이 주장에 따르면 해고의 기회비용을 높이고 종업원의 헌신(commitment)를 제고하기 위해 책정된 효율임금(efficiency wage)과 노동공급을 조직적으로 제한함으로써 높은 임금을 얻고자 하는 지대추구행위에 의해 직장에 따른 보수의 차이가 초래되는데 고임금 직장의 고용주는 생산성이 높은 경력을 선호함으로써 청년층은 1차 노동시장의 진입을 위해 2차 노동시장의 직장을 전전하면서 대기하고 있지만 이 같은 상태는 고착적이며 1차 노동시장으로의 진입에 있어 이들에 대한 차별이 존재하게 된다. 이 경우 인적자본론이 주장하는 동일한 노동능력에 기인한 생산성의 차이로는 임금 격차를 설명할 수 없게 된다. 이것은 근속연수가 증가함에 따라 현재 고용되어 있는 작업장에 특수한 기술을 획득하게 된다면 이직에 따른 비용도 그만큼 증가하게 되며 이직이 억제된다는 기업특수적 인적자본이론(firm specific human capital)이나 청년층의 노동이동을 불완전한 정보(asymmetric information)에 직면한 상황에서 일자리 탐색과 매칭의 과정을 통해 적합한 일자리를 찾아가는 과정으로 이해했던 매칭모형과 구분된다[7-10].

우리나라의 경우 청년층 노동이동과 관련된 연구는 제한적이거나 다소 이루어진 편이다. 그러나 주로 청년

층 실업(미취업) 문제에 초점을 맞추었고, 노동이동과 직업 정착에 대한 연구는 비교적 적다[11][12-15]. 더불어 중소기업에 취업한 근로자의 일자리이동과 직장 선택에 관한 연구는 거의 전무한데, 이것은 이들 대상에 대한본격적인 추적조사 자료가 그 동안 부재한 결과였기 때문으로 생각된다.4)

III. 이론적 접근5)

여기서는 임금이 경직적이고 1차 노동시장과 2차 노동시장의 고용규모가 일정한 노동시장에서 대학 졸업생들이 구직전략을 선택하는 과정에서 일자리이동이 일어나는 간단한 모형을 제시하고자 한다. 특히 1차 노동시장을 고임금을 특징으로 하는 대기업 일자리로 취급하였고, 이와 반대로 중소기업 일자리는 상대적으로 낮은 보수가 제공되는 2차 노동시장으로 보았다.6)

우선 졸업생들은 모두 동일한 인적자본을 보유한 것으로 보고, 졸업생이 선택할 수 있는 직업은 채용규모가 일정한 대기업과 중소기업 일자리로 정해져 있다고 가정하였다. 또 대기업의 총보상은 w_1 , 중소기업에서의 총보상은 w_2 로 정해져 있으며, 대기업의 보상 수준은 중소기업에 비해 우등하다고 가정하였다(즉, $w_1 > w_2$). 이러한 가정 하에서 졸업생의 구직 전략은 두 가지로 나누어 질 수 있을 것이다. 첫 번째는 구직비용을 치르면서 대기업 일자리를 구직하는 전략이고, 두 번째는 우선 중소기업에 취업해 종사하면서 대기업으로 이직할 기회(상향이동)를 엿보는 전략이다.

4) 본 연구 역시 유사한 문제점에 직면하였다. 비록 최근 연구의 경향에서와 같이 횡단면 자료를 패널 형식으로 연결하여 수행하였으나 패널화의 어려움(자료의 가공과 과정에서의 손실 등)과 짧은 조사 기간에 따른 한계가 있었다.

5) 과학기술인력의 유동성에 관한 고상원·박재민(2001)의 논의를 활용하였다[16].

6) 더불어 중소기업의 경우 근무 환경이 열악하고, 졸업생들이 이들 직장을 기피하거나 잦은 이직을 보인다는 점도 열악한 2차 노동시장의 특성으로 볼 수 있겠다. 또 청년 실업자에게 있어 대기업 취업을 지향하거나 대기하는 경향이 있다면 이것 역시 우월한 1차 노동시장의 특성을 대기업 일자리가 보여준다고 하겠다. 그러나 본 연구에서는 이들 두 시장이 분절되어 있다는 점을 확인하는데 보다는 서론에서 언급한 중소기업 취업의 노동시장 성과를 분석하는데 초점을 두고자 한다.

3) 1차 노동시장은 상대적으로 높은 임금, 양호한 노동조건, 다양한 내부승진 기회, 고용 안정성과 함께 승진, 보수, 책임, 권한 및 지위 등이 경력과 함께 향상된다고 보았다.

이 때 두 전략의 가치함수는 각각 v_1 과 v_2 로 표시되며, (1)식과 (2)식에 따라 정의할 수 있다.

$$v_1 = \pi_1 w_1 \tag{1}$$

$$v_2 = \lambda \pi_1 w_1 + (1 - \lambda \pi_1) w_2 \tag{2}$$

여기서 π_1 은 첫 번째 전략을 선택하는 경우 취업할 확률⁷⁾을 나타내며, 두 번째 전략을 선택할 경우 대기업에 취업할 확률은 $\lambda \pi_1$ 이다. 또 λ 는 두 전략 하에서 대기업에 취업할 상대적 확률로 1보다 작은 값을 가지며⁸⁾ 취업 시점에서는 외생적으로 주어진다고 가정한다. 따라서 (1)식과 (2)식에 따르면 첫 번째 전략을 선택하는 것이 두 번째 전략을 선택하는 것보다 대기업에 취업할 확률은 높다. 그 대신 첫 번째 전략을 선택하여 취업을 하지 못할 경우 실업 상태에 빠지게 된다.

이 때 첫 번째 전략을 택할 경우의 가치, 즉 v_1 가 두 번째 전략의 그것, v_2 , 보다 크다면 모든 졸업생은 첫 번째 전략을 선택할 것이다. 반면 그 반대의 경우라면 중소기업의 구인난은 존재하지 않을 것이다. 혹은 두 전략이 동등한 가치를 실현할 수 있을 경우 두 전략은 동질적이며 첫 직장의 선택은 보상이 아닌 개인적 성향에 따라 결정된다고 볼 수 있다.⁹⁾

만일 두 전략이 동질적이라면 아래 식이 성립한다.

$$\pi_1 = \frac{w_2}{w_1 - \lambda(w_1 - w_2)} \tag{3}$$

여기서 $(w_1 - w_2)$ 는 대기업과 중소기업의 임금격차이다. 따라서, 주어진 λ 에서 대기업과 중소기업의 임금격차가 클수록 π_1 은 큰 값을 가진다.¹⁰⁾

만일 졸업생들이 상이한 인적자본을 보유한 것으로

가정한다면 π_1 은 개인의 교육수준 및 인적 자원의 특성 그리고 더불어 앞서 논의한 노동시장의 여건, 즉 λ 와 졸업생이 채택한 구직전략에 따른 함수로 나타낼 수 있을 것이다.

$$\pi_i = f(Z_i, s_i, \epsilon_i) \tag{4}$$

여기서 $i(=1, 2, \dots, M)$ 는 개인을, Z_i 는 개인 i 의 교육수준이나 인적자본의 수준과 같은 특성변수들, s_i 는 구직전략을 나타내며, ϵ_i 는 관찰 불가능한 개인 특성이다. 또 구직전략은 임금격차 혹은 상대적 임금 수준 w^* 와 상대적 확률 λ 의 함수로 정의할 수 있을 것이다.

이 때 $\pi_{i,t}$ 를 졸업 후 t 는 경과한 시점에서의 대기업 취업 확률이라고 할 때 다음과 같이 나타낼 수 있다고 보았다.

$$\pi_{i,t} = f(Z_i, q_i, w_i^*, \lambda, \epsilon_i) \tag{5}$$

여기서 q_i 는 첫 직장 혹은 경력과정의 특성터미를 나타내며, 중소기업을 선택함으로써 받는 오점효과를 포함한다. 즉, 경력과정에서 중소기업 취업 경험이 있거나 중소기업 채용 경력의 길수록 t 가 경과한 현재 직장에서 대기업 취업 가능성을 낮추는 것으로 가정할 수 있다. 단, t 는 서론에서 언급하였지만 분석의 대상이 졸업한 지 4년 남짓 경과한 자들로서 실증분석에서는 $t = \bar{t}$ 로 고정되어 있다.

이상의 이론적 배경 하에 임금효과 추정모형은 전형적인 Mincer(1974)의 소득함수 모형을 적용할 수 있을 것이다[17][18]. 즉, 개인의 소득(또는 임금)은 교육과 경력의 함수로 나타낼 수 있으며, 전통에 따라 임금 w_i 에 로그를 취하여 각 개인의 특성에 따른 선형함수로 나타내면 다음과 같은 추정식으로 도출할 수 있다.

$$\ln W_i = \alpha + \beta Z_i + \gamma q_i + \epsilon_i \tag{6}$$

그리고 (6)식에는 개인 i 가 속한 산업, 직종, 종사상의 지위, 직장 규모 등을 나타내는 설명변수들과 현 직무와 전공의 적합성 등과 같이 전공-직무 간의 매칭을 높이는 변수들도 포함된다.

7) 생애경력 중 대기업에 종사하는 기간의 비중으로 해석할 수 있다.
 8) λ 는 첫 번째 구직전략을 채택했을 때 대기업에 취업할 확률에 대비한 두 번째 구직전략의 확률로 정의할 수 있겠다. 만일 중소기업 취업자에게 오점효과가 존재할 경우 λ 는 1보다 작은 값을 가지게 되고, 이 값이 클수록 첫 번째 전략의 상대적 가치는 높아지게 된다.
 9) 이 때 보상은 비금전적인 부분도 포함한다고 하겠다.
 10) 대기업으로의 이직확률이 낮고 임금격차가 클수록 보다 많은 졸업생이 첫 번째 구직전략을 선택하게 되고, 대기업 노동시장이 혼잡하게 될 것이다.

이러한 기본모형으로부터 본 논문은 다음의 몇 가지를 확인하고자 한다. 첫째, 분절된 노동시장 내의 노동자의 위치는 인적 자본이나 산업 및 직종별 특성을 통제 한 후에도 임금 같은 노동시장 성과 차이를 의미 있게 설명할 것이다. 둘째, 중소기업에서의 재직 경험이 길수록 단기적으로 더 많은 교량적 일자리를 경험하게 되고, 더 장기간의 직장 탐색 기간이 소요된다. 셋째, 인적자본의 동질성에도 불구하고 부문간 노동자의 이동은 매우 제한적이며, 각 부문에 속한 노동자의 위치는 고착적이다. 이를 위해 본 연구에서는 대기업 취업, 현 직장의 임금, 그리고 이직회수를 종속변수로 하는 실증 분석을 시행하도록 한다.

IV. 실증분석

1. 자료의 특성

본 논문의 분석자료는 한국직업능력개발원에서 2005년 실시한 '전문대·대학교 졸업생의 경제활동상태 추적조사' 결과와 2005년 조사의 응답자 중 일부에 대해 2007년에 재조사한 결과를 패널 형태로 연결한 것이다. 이들 조사는 전국의 2003년 졸업생들을 대상으로 졸업 후 2년과 4년이 지난 시점에서의 경제활동상태를 조사한 자료로서, 각 개인의 인적 특성, 노동시장 특성, 전공-직업간 일치 정도, 개인의 능력변수 등 임금함수 추정 에 필요한 대다수의 변수들이 포함되어 있다.

2005년 조사는 2003년 2월에 졸업한 56만여명의 전문대 및 4년제 대학교 졸업생들 중 5% 정도에 해당되는 총 23,971명의 2003년도 전문대 및 대학교 졸업생을 대상으로 하였고, 조사내용은 학교에서 노동시장 혹은 교육시장으로의 이행과정을 다루고 있다[19].¹¹⁾ 2007년 추가조사는 2005년도 조사 당시 추적조사에 참여 의사를 밝힌 2만 3천여명을 대상으로 표본추출한 2,498명을 대상으로 한 것이다[20]. 2007년의 추가조사를 통해 졸업 후 4년이 경과된 시점까지 노동시장 상태를 확인할 수 있게 되었다.¹²⁾

여기서 본 논문에서 주요 분석대상으로 삼고자 하는 취업자의 범위는 이직 경험이 있는 임금근로자이다. 또 전문대학교와 4년제 대학 졸업생을 모두 포함하였다. 이에 따라 최종적으로 본 실증분석에 활용된 관측치는 총 1,200개인데, 이중 2007년 현재 대기업 종사자는 23.2%, 남성의 비중은 47.7%, 4년제 대학 졸업생은 전체의 54.7% 등을 차지한다. 그리고 전공별로는 인문계열이 11.8%, 사회계열 22.8%, 교육계열 6.2%, 공학계열 29.1%, 자연계열 11.3%, 의학계열 5.9%, 그리고 예체능계열 13.0%로 구성된다.¹³⁾

2. 실증분석 결과

본고에서 다루고자 하는 실증분석의 내용은 무엇보다 초기 경력과정에서 중소기업 취업자가 더 많은 교량적 일자리를 경험하게 되고, 상대적으로 낮은 임금과 고용불안정을 감수해야 하는 등의 각종 비용을 수반하게 되는가는 문제이다. 특히 경력과정에서 중소기업 취업 경험이 있거나 혹은 일정기간 이상을 중소기업에 근무함으로써 인해 대기업 취업 가능성을 낮추거나 잦은 이직과 낮은 임금으로 연계될 때 중소기업효과가 있다고 보았다. 이 같은 주제를 다루기 위해 아래에서는 대기업 취업의 결정요인, 현 직장의 임금을 종속변수로 하는 임금결정모형 그리고 이직회수를 종속변수로 하는 이직결정함수를 추정하도록 하겠다.

우선 [표 1]은 2003년 졸업생이 졸업으로부터 4년이 경과한 2007년 시점에서 대기업 취업 여부에 미치는 첫 직장 취업의 효과를 분석한 것이다. 설명변수들은 개인에 대해 관찰 가능한 고정변수들(예컨대, 성별)뿐만 아

추가조사에서 응답자의 상황변화가 있을 가능성은 일부 연구를 통해 지적된 바 있다[21]. 즉, 일반적으로 몇 년이 지나서 다시 임금, 취업상태 등에 응하는 응답자들의 경우 지역이동이 없거나 성공적인 직장생활을 하는 등 보다 안정된 상태에 있는 사람들일 가능성이 높기 때문이다.

13) 이 외에도 첫 직장을 기준으로 대기업 종사자는 전체의 21.4%인 257명으로 2007년과 비교해 큰 차이가 없다. 2005년의 경우도 이 비중은 19.6%로 나타났다. 현 직장에서의 전공일치 여부에 대해서는 매우 일치가 33.4%, 다소 일치 32.8%, 다소 불일치 11.0%, 매우 불일치 22.8%로 구성되어 있다. 근무 형태에 있어서는 첫 직장의 경우 정규직 비중이 39.3%였으나 2005년에는 63.4%로 높아졌다. 2007년에는 이 비중이 66.3%로 나타나는데, 이로 미루어 졸업 후 2년 정도의 기간 내에 대부분이 정규직을 찾아가는 것으로 보인다.

11) 이중 취업자는 20,774명으로 취업 정보를 확보할 수 있었다.
12) 2007년 조사의 경우 2003년 졸업생 모집단에 비교해 특정한 특성 집단에 편향됨이 없이 조사되었다고 여겨진다. 그러나 여전히 이

표 1. 대기업(300인 이상 기준) 취업 결정요인(Logit 추정)

| | 대기업 근무 여부 | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| | (1) | (2) |
| 상수항 | -3.1114 (0.4065)*** | -3.0112 (0.4204)*** |
| 성 더미(여성 기준) | 0.5287 (0.1971)*** | 0.6086 (0.2107)*** |
| 출신대학 소재지(지방 기준) | 0.5309 (0.1915)*** | 0.5401 (0.2036)*** |
| 학력(전문대학 기준) | 0.1561 (0.1912) | 0.1862 (0.2012) |
| 전공 더미(인문계 기준) | | |
| 사회계열 | 0.5171 (0.2701)* | 0.6744 (0.2824)** |
| 교육계열 | -1.7283 (0.7636)** | -1.4730 (0.7687)* |
| 공학계열 | 0.7095 (0.2767)*** | 0.8026 (0.2911)*** |
| 자연계열 | 0.6291 (0.3018)** | 0.7721 (0.3171)** |
| 의학계열 | 0.2538 (0.3922) | 0.4377 (0.4093) |
| 예체능계열 | -0.3892 (0.3615) | -0.3610 (0.3803) |
| 출신고등학교 계열(실업고 기준) | 0.3465 (0.2052)* | 0.2761 (0.2138) |
| 재학 중 휴학 여부 | 0.4256 (0.1959)** | 0.3635 (0.2061)* |
| 편입학 여부 | -0.0757 (0.3140) | -0.0508 (0.3254) |
| 첫 직장의 대기업 여부 | 0.9157 (0.1619)*** | - - |
| 첫 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | 0.0667 (0.1498) | - - |
| 2005년 시점 근무 직장의 대기업 여부 | - - | 1.5192 (0.1684)*** |
| 2005년 시점 근무 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | - - | -0.4487 (0.1665)*** |
| 직업 더미(관리자 기준) | | |
| 전문가 | 0.3380 (0.2684) | 0.3203 (0.2860) |
| 기술공 및 준전문가 | 0.0407 (0.2871) | -0.0214 (0.3040) |
| 사무종사자 및 기타 | 0.6141 (0.2526)** | 0.5880 (0.2692)** |
| 로그우도값 | -585.8540 | -541.6363 |
| 우도비 검정 통계량(p값) | 126.84 (0.0000) | 179.51 (0.0000) |

주 : 1) ()안의 수치는 표준오차
 2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 신뢰수준에서 유의함

나라 개인에 따라 달라지는 변수들, 예컨대, 직업¹⁴⁾, 종사상 지위 등의 노동시장 변수와 교육 및 학교정보에 관한 변수들을 포함한다. 또한 졸업 후 첫 직장 정보에 관한 변수들도 포함한다. 특히 졸업 후 첫 직장으로 중소기업을 선택함으로써 발생하는 오점효과가 있는 지를 확인하기 위해 첫 직장의 기업규모에 따른 더미를 추가하였다.¹⁵⁾

다시 말해 [표 1]은 첫 직장이 중소기업이었던 취업

자를 대상으로 현 직장이 대기업인 여부에 대한 결정요인을 분석한 결과이다. 특히 첫 직장과 현 직장(2007년 추적조사 시점의 직장)이 다른 사람(이직자)에 초점을 맞춰 추정함으로써 임금에 대한 중소기업효과를 분석하고자 하였다. 특히 모형 (1)에서는 노동시장 진입 후 첫 직장이 미치는 영향을 분석하고자 하였고, 모형 (2)에서는 첫 직장의 특성(즉, 대기업 종사 여부와 근무형태) 대신 졸업 후 2년이 경과한 시점에 근무하던 직장(즉, 중간 직장 혹은 교량적 직장)의 특성을 설명변수로 사용한 것이다.¹⁶⁾

14) 본 연구는 한국표준직업분류 대분류에 따라 정의된 직종을 관리자 기준으로 분석하였다. 이 때 사무종사자 및 기타는 상기 분류의 3(사무종사자)~9(단순 노무 종사자)까지를 포함하고 있다[22].

15) 분석에 활용된 두 설문조사는 종사하고 있는 직장의 규모를 모두 9개의 범주로 나누어 조사하였다. 본 연구에서는 이중 299인까지의 6개 범주를 중소기업에 취업한 것으로, 나머지를 대기업에 취업한 것으로 간주하였다.

16) 본 연구에서는 졸업 후 4년이 경과한 시점의 경제활동 상태가 취업 및 이직 과정의 산물인지를 다루고자 하였다. 이 같은 관점에서 첫 직장 변수가 노동시장 진입 과정의 특성을 반영한다면 2005년 직장 변수는 2년간의 직업 경험을 포함하고 있다고 볼 수 있다. 즉,

추정 결과, 성별, 졸업대학의 위치, 전공, 출신 고등학교의 계열, 재학 중 휴학 여부 등 개인적 특성 및 인적 자본의 형성에 관한 대부분의 설명변수가 유의한 것으로 확인되었다. 더불어 첫 직장의 대기업 취업 여부가 이직 과정을 통해 4년 후 획득한 직장의 규모에 대단히 유의하게 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다.¹⁷⁾ 이 같은 결과는 첫 직장 대신 2005년 조사 당시에 근무하던 직장의 대기업 여부를 설명변수로 사용했을 때에도 동일하게 나타났다. 특히 주목해야 할 것은 교량적 직장의 효과가 첫 직장에 비해 높게 나타나는데, 이런 분석 결과는 노동시장 진입 후 2년의 경력과정에서 상당 부분 직장탐색과 매칭의 과정이 진전되었음을 보여준다고 하겠다. 또한 전공별로 보면 교육계열 졸업생이 인문계열에 비해 대기업 종사 확률이 낮지만 사회계열이나 이공계 졸업생은 높은 것으로 나타났다.¹⁸⁾

[표 2]는 취업자의 임금함수를 추정한 것이다. 여기서는 개인의 어떠한 특성이 임금에 영향을 미치는가에 대해 직장규모에 따른 경력에 초점을 맞춰 임금함수를 추정함으로써 대학 졸업생의 노동시장 성과에 관한 특성을 논의하고자 하였다.

추정 결과, 우선 전체 노동시장에서 정형화된 사실(stylized facts)로서 나타나는 성별 임금격차와 학력 및 전공별 임금격차가 존재하고 있음을 확인할 수 있다. 더불어 졸업대학의 위치나 출신 고등학교의 계열, 재학 중 휴학 여부, 사업장의 위치, 근무 형태 등도 모두 유의미한 설명변수로 나타났다.

성별 임금격차(연간 총소득 기준)의 경우 남성이 여성에 비해 유의한 수준에서 높았다. 전공의 경우 교육계열 졸업생(인문계열 기준)은 부(-)의 임금프리미엄을

받고 있으며, 자연계열 및 의학계열 졸업생은 상대적으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 그리고 [표 2]의 추정 결과에서는 전공일치의 임금효과를 포함하고 있는데, 이것은 전술한 설문조사에서 ‘귀하가 담당한 업무내용은 귀하의 대학 전공과 비교하여 어떠했습니까?’¹⁹⁾라는 물음에 대해 답한 ‘매우 불일치’, ‘약간 불일치’, ‘다소 일치’, ‘매우 일치’의 4점 척도 기준에서 택한 주관적 전공일치 ‘매우 일치’의 4한 추정 결과이다. [표 2]에 나타나듯 전공과 일치하는 직무에 종사할 경우 임금프리미엄이 존재하는 것으로 나타났으며 전공일치도가 커질수록 임금프리미엄도 체증하고 통계적 유의성도 높아지는 것을 알 수 있다. 그리고 이들 일치’의와 더불어 현재 대기업에 종사하는 사람이 중소기업 취업했 나타났 은 임금을 받고 있음을 확인할 수 있다.²⁰⁾

[표 2]의 모형 (2)는 임금함수의 추정에 있어 현 직장의 사업체 규모 뿐 아니라 첫 직장의 사업체 규모가 영향을 미치는 지를 확인하고 자 한 것이다. 그러나 [표 1]에서 첫 직장의 특성이 현 직장의 대기업 취업결정에 반영되었던 것과는 달리 첫 직장의 규모는 임금이 반영되지 않는 것으로 나타났다. 이것은 첫 직장 대신 교량적 직장의 규모(즉, 2005년도 조사시점의 현재 직장)을 설명변수로 채택했을 경우 역시 마찬가지로 나타났다. 이것은 이직 과정을 거쳐 궁극적으로 대기업 취업을 가능하게 했던 여러 가지 요인들이 인적자본이나 경력변수(예: 학교 수준, 전공-직업 일치 정도 등)에 반영되어

2005년 당시 일자리의 특성은 한 개인의 교육수준이나 인적 자본은 물론 첫 직장에서의 경험이 투영되어 있다고 보아야 하겠다.

17) 추가적인 분석 결과, 기업규모를 보다 세분화하더라도 본 연구의 결과는 유지되었다. 또 규모에 따른 오점효과는 99인 이하 기업에서 가장 두드러짐을 확인할 수 있었다.

18) 본 연구에서 전공은 전공별 편차를 감안하기 위한 통제변수로서 활용되었다. 이 같은 이유로 본 연구에서는 전공 분야별로 분석대상을 구분하여 상술하지는 않았다. 그러나 자연계열과 공학계열의 경우 첫 직장과 교량적 직장의 특성에 대해서는 <표 1>과 유사한 결과를 확인할 수 있었다. 특히 두 직장에서의 대기업 종사 여부의 추정치는 모두 유의한 양의 계수값을 가졌고, 2005년 시절 직장에서 비정규직일 경우 대기업 취업 확률은 낮아지는 것을 확인할 수 있었다.

19) 2005년 조사에서는 같은 항목에 대해 ‘현재 하고 있는 직장(일)은 학교전공과 밀접한 분야입니까?’ 라고 묻고, 이에 대해 피조사자는 ‘전혀 밀접 안함, 별로 밀접 안함, 다소 밀접, 매우 밀접’의 4점 척도 기준으로 답하도록 하였다. 따라서 2005년과 2007년 조사의 해당 항목은 동일하다고 하겠다.

20) 전공과 직무의 일치에 따른 임금효과는 다양한 원인과 관련이 있다. 예를 들어, 산업의 특성 상 대학 전공을 중시하게 될수록 해당 산업에 종사하는가 여부가 전공-직무간 일치 효과에 반영되게 된다. 또한 개인에 따라서는 임금이 낮더라도 전공-직무를 고집하거나 반대로 전공-직무 일치를 포기하는 경우도 발생한다. 더불어 재학 중 혹은 졸업 후에 전공과 관련된 교육을 받았거나 반대로 전공과 관련이 적은 자격증을 취득한 인력들은 그렇지 않은 인력에 비해 인적자본의 구성에 변화가 있게 된다. 따라서 이 같은 영향은 모두 개인의 전공-직무 일치 선택에 영향을 주게 되고, 결과적으로 추정 결과에 반영되게 된다. 본 논문에서는 사업체의 규모가 가진 임금효과가 주된 분석의 목적이며, 이 때 통제변수로서 전공의 직무 적합성을 따진다는 측면에서 더미로 처리한 것에 큰 문제는 없다고 보았다.

표 2. 기업 규모에 따른 임금효과 분석(Tobit 추정)

| | 연간 총소득 | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | (1) | (2) | (3) |
| 상수항 | 7.0859(0.081)*** | 7.3170(0.078)*** | 7.2147(0.077)*** |
| 성 더미(여성 기준) | 0.2960(0.039)*** | 0.2973(0.038)*** | 0.2840(0.039)*** |
| 출신대학 소재지(지방 기준) | 0.1321(0.041)*** | 0.1382(0.041)*** | 0.1328(0.041)*** |
| 학력(전문대학 기준) | 0.1917(0.037)*** | 0.2009(0.037)*** | 0.1983(0.036)*** |
| 전공 더미(인문계 기준) | | | |
| 사회계열 | 0.0378(0.052) | 0.0446(0.053) | 0.0397(0.052) |
| 교육계열 | -0.2044(0.073)*** | -0.1971(0.075)*** | -0.2222(0.074)*** |
| 공학계열 | 0.0513(0.053) | 0.0487(0.054) | 0.0357(0.053) |
| 자연계열 | 0.1097(0.059)* | 0.1205(0.060)** | 0.1128(0.060)* |
| 의학계열 | 0.1477(0.074)** | 0.1601(0.076)** | 0.1394(0.075)* |
| 예체능계열 | 0.0177(0.061) | 0.0296(0.060) | 0.0348(0.060) |
| 출신고등학교 계열(실업고 기준) | 0.1097(0.038)*** | 0.0755(0.038)** | 0.0831(0.038)** |
| 재학 중 휴학 여부 | 0.0689(0.038)* | 0.0613(0.038) | 0.0596(0.038) |
| 편입학 여부 | -0.0283(0.063) | -0.0482(0.063) | -0.0309(0.062) |
| 첫 직장의 대기업 여부 | -- | 0.0182(0.036) | -- |
| 첫 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | -- | -0.0001(0.029) | -- |
| 2005년 시점 직장의 대기업 여부 | -- | -- | 0.0558(0.037) |
| 2005년 시점 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | -- | -- | 0.1043(0.031)*** |
| 2007년 기준 현재 직장의 대기업 여부 | 0.1285(0.034)*** | 0.0935(0.035)*** | 0.0825(0.036)** |
| 2007년 기준 현재 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | 0.1972(0.039)*** | 0.0785(0.036)** | 0.0759(0.036)** |
| 사업장 위치(지방 기준) | 0.0789(0.031)** | 0.0666(0.032)** | 0.0832(0.031)*** |
| 전공일치 더미(매우 밀접 안함 기준) | | | |
| 거의 밀접 안함 | 0.0174(0.052) | 0.0121(0.052) | 0.0350(0.052) |
| 다소 밀접 | 0.0828(0.040)** | 0.0831(0.041)** | 0.0909(0.040)** |
| 매우 밀접 | 0.1544(0.044)*** | 0.1602(0.044)*** | 0.1707(0.043)*** |
| 직업 더미(관리자 기준) | | | |
| 전문가 | -0.0257(0.058) | -0.1099(0.052)** | -0.0864(0.053)* |
| 기술공 및 준전문가 | -0.0248(0.058) | -0.1131(0.054)** | -0.0848(0.054) |
| 사무종사자 및 기타 | 0.0021(0.053) | -0.0969(0.050)** | -0.0843(0.050)* |
| σ | 0.4641(0.0098) | 0.4874(0.0100) | 0.4751(0.0100) |
| 로그우도값 | -728.7561 | -842.6657 | -786.5419 |
| 우도비 검정 통계량(p값) | 300.77 (0.0000) | 256.67 (0.0000) | 285.20 (0.0000) |

주 : 1) ()안의 수치는 표준오차
 2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 신뢰수준에서 유의함

있고, 나머지 관측되지 않은 능력들도 현 직장의 일자리 특성(예: 근무형태 등)에 이미 효과적으로 반영되기 때문에 여겨진다. 이 같은 이유로 직장의 근무형태나 학력, 출신고등학교 계열, 출신대학 소재지 등은 앞선 [표 1]에서와 같이 대단히 유의하게 나타났다.

[표 2]의 모형 (3)은 기본 모형(즉, 모형 (1))에 2005년 시점의 근무 직장 변수들을 추가한 것이다. 모형 (3)의 경우 [표 2]의 세 번째 열에서 보여지 듯 중간 직장에서의 근무형태는 유의하고, 정규직이었을 경우 비정규직이었을 경우에 비해 정(+)의 임금프리미엄이 존재한다는 점이다. 이것은 [표 2]의 두 번째 열에서 첫 직장의 정규직 여부가 현 직장의 임금 변화를 유의하게 설

명하지 못했다는 점과는 대별된다. 그러나 앞선 [표 1]에서 대기업 종사 여부가 첫 직장에 비해 중간 직장의 특징에 보다 크게 영향을 받고 있다는 점과 연결해 볼 때 졸업 후 2년간에 걸친 비정규직 경력²¹⁾은 이후의 경력개발을 저해하고 낮은 노동시장 성과로 연결되며, 따라서 기술한 중소기업효과를 보여주고 있다고 하겠다.

[표 3]에서는 중소기업 경험이나 경력이 더 잦은 이직과 더 많은 교량적 일자리를 경험하게 하는지를 분석한 결과이다. 본 논문이 졸업 후 4년간이라는 비교적 초

21) 2005년 조사 시점에서의 근무형태가 비정규직인 종사자 집단에서 첫 직장의 근무형태가 비정규직이었던 비중이 2005년 정규직 종사자 집단에 비해 월등히 높음을 확인할 수 있다.

표 3. 이직회수 결정함수(OLS 추정)

| | 이직회수 | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | (1) | (2) | (3) |
| 상수항 | 7.7501 (0.634)*** | 7.5424 (0.633)*** | 7.5243 (0.627)*** |
| 성 더미(여성 기준) | 0.1769 (0.066)*** | 0.1738 (0.066)*** | 0.1694 (0.066)*** |
| 출신대학 소재지(지방 기준) | -0.1292 (0.076)* | -0.1283 (0.076)* | -0.1013 (0.076) |
| 학력(전문대학 기준) | -0.0348 (0.072) | -0.0328 (0.072) | -0.0281 (0.072) |
| 전공 더미(인문계 기준) | | | |
| 사회계열 | -0.1379 (0.108) | -0.1425 (0.107) | -0.1041 (0.107) |
| 교육계열 | -0.1432 (0.147) | -0.1648 (0.147) | -0.1495 (0.146) |
| 공학계열 | -0.1416 (0.109) | -0.1391 (0.108) | -0.0912 (0.109) |
| 자연계열 | -0.0857 (0.123) | -0.0950 (0.122) | -0.0436 (0.122) |
| 의학계열 | 0.0101 (0.151) | 0.0005 (0.151) | 0.0356 (0.150) |
| 예체능계열 | -0.0157 (0.128) | -0.0102 (0.127) | 0.0016 (0.127) |
| 출신고등학교 계열(실업고 기준) | -0.1561 (0.080)** | -0.1463 (0.079)* | -0.1444 (0.079)* |
| 첫 직장의 대기업 여부 | -0.2347 (0.066)*** | -- | -- |
| 2005년 시점 근무 직장의 대기업 여부 | -- | -0.3251 (0.067)*** | -- |
| 2007년 기준 현재 직장의 대기업 여부 | -- | -- | -0.3793 (0.065)*** |
| 첫 직장에서의 연간 총소득 | -0.8074 (0.087)*** | -0.7790 (0.087)*** | -0.7761 (0.086)*** |
| 첫 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | 1.1655 (0.069)*** | 1.1695 (0.069)*** | 1.1730 (0.068)*** |
| 2005년 시점 근무 직장의 근무형태 더미(비정규직 기준) | -0.3292 (0.071)*** | -0.3131 (0.070)*** | -0.3466 (0.070)*** |
| Adj-R ² | 0.3036 | 0.3083 | 0.3124 |
| N | 1,667 | | |

주 : 1) ()안의 수치는 표준오차
 2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 신뢰수준에서 유의함

기 노동시장 성과만을 다루고 있고, 이직 자체를 문제로 볼 수는 없는 만큼 중소기업 취업의 혜택 혹은 비용은 장기적인 편익과 비용을 비교하여 판단되어야 할 것이다. 그러나 만약 중소기업 취업자가 여전히 낮은 임금과 상향이동이 어려운 여건 속에서 잦은 이직에 노출되고 있다면 임금이나 안정성이 높은 대기업 취업자와 비교하여 이직의 비용이 편익을 압도한다고 볼 수 있을 것이다.

[표 3]의 결과에서 보면 앞선 논의에서와 같이 성별, 출신대학의 위치(예: 수도권, 지방), 학력 등은 모두 유의미한 것으로 나타났다. 이와는 반대로 앞선 대기업 취업결정과 임금함수에서 유의미했던 전공은 그 유의성이 떨어졌다.²²⁾ 그리고 [표 3]에서는 첫 직장과 2005년 시점의 직장, 그리고 2007년 기준의 현 직장에서의

대기업 종사 여부를 모형 (1), (2), (3)에서 다룸으로써 이직 횟수가 직업 경력 전체의 누적적 경험으로 설명하고자 하였다.

무엇보다 분석의 관심이었던 첫 직장의 대기업 여부는 이직회수를 유의하게 감소시켰는데(첫 번째 열 참조), 이 같은 결과는 앞서 대기업과 중소기업 간의 임금 차이를 감안할 때 이직의 선택이 궁극적으로 대기업 취업을 목표로 하고 있음을 간접적으로 보여주고 있다고 하겠다. 위의 분석을 중간 직장을 기준으로 하였을 경우에도 대기업 취업과 정규직 종사는 모두 유의하게 낮은 이직회수를 나타냈다(두 번째 열 참조). 더불어 흥미로운 것은 모형 (3)에 나타난 바와 같이 졸업 후 4년이 경과한 시점인 2007년 기준 현 직장이 대기업인 취업자의 경우 이직회수가 적는데, 이것은 대기업에 취업할 경우 이직을 멈추었거나 보다 신중하게 활용하였다는 점을 말해 준다. 그리고 [표 3]에는 자세히 나타내지 않

22) 예상과 같이 졸업 후 2년이 지난 시점에서 정규직으로 근무했던 경우 이직회수는 줄어드는 것으로 나타났다. 하지만 첫 직장을 기준으로 볼 때 정규직 종사자에게서 잦은 이직이 확인된다.

았지만 특히 첫 직장과 중간 직장에서 대기업 종사 여부를 모두 포함한 경우 두 변수가 모두 유의한 것으로 나타났다.²³⁾ 또 중간 직장과 2007년 시점의 현재 직장에서의 대기업 여부를 동시에 설명변수로 사용한 경우 역시 두 변수 모두 이직회수를 낮추는 것으로 나타났다. 그리고 예상과 같이 첫 직장의 임금 수준이 높을수록 이직회수는 줄어들었다.

잘 알려진 바와 같이 대학교육을 마치고 노동시장에 진입하는 신규인력들은 높은 보수, 안정적인 노동시장 참여가 보장된 대기업을 선호한다. 따라서 앞선 분석만으로 취업자의 초기 직업력 상의 중소기업 경력이 그 이후 대기업 취업을 모색하는 과정에 오점효과(scarring effect)를 가진다고 속단하기는 어렵다고 본다. 다만, 상기 결과를 통해 추측해 보건데 첫 일자리의 특성이 직장이동의 과정에서도 상당히 반영되며, 중소기업 경력이 대기업으로 이직에 유리하게 작용하지 않는다는 점은 확인된다. 또한 개인의 인적자본이나 교육 수준에 따라 첫 직장의 특성이 결정되며, 이 첫 직장의 특성은 이직 과정에서 계속적인 영향을 주었다. 특히 노동시장 진입 후 짧은 기간 내에 대기업으로 이동이 가능했던 경우 이 같은 중소기업 경력은 상대적으로 그 영향이 크지 않지만, 그렇지 못한 경우 그 이직 과정에 장기간 반영되며, 보다 높은 이직 비용을 수반함으로써 중소기업 노동시장에 고착될 가능성을 높이는 것으로 여겨진다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 중요한 노동시장 성과지표로서 임금과 이직에 주목하여 대기업과 중소기업의 임금격차 정도와 임금수준에 대한 결정 요인 그리고 대기업 취업 여부와 이직 정도 등에 대해 실증분석을 시도함으로써 중소기업 인력이 겪고 있는 문제점과 그 원인을 파악하고자 하였다.

분석을 위해서는 전문대 및 대학교 졸업생의 경제활동상태에 대한 2005년과 2007년의 조사 결과를 패널

형태로 연결하였고, 이직 경험이 있는 임금근로자를 중심으로 중소기업 취업자의 노동시장 성과 및 특성을 분석하고자 하였다. 또 추정에는 총소득 이외에 개인적 특성으로서 성별 등을, 노동시장 특성으로서 산업, 직업, 종사상 지위, 사업체 규모, 사업체 소재지, 이전 직장 경험 등을, 학교에 대한 정보로서는 전공 학과, 학교의 소재지 등을, 그리고 전공과 직업간 연계변수로서 학력일치도, 전공의 유용성 등을 변수로 포함하였다.

본 연구는 그 동안 대부분의 선행연구가 중소기업의 인력난이나 이 같은 기피의 원인으로 지적되어 온 열악한 근무환경 혹은 낮은 임금 수준 등을 대기업과 비교해 확인하는데 관심을 두었던 점에 반해 취업자의 초기 경력과 경력 형성과정에 초점을 두어 접근하였다는 점에서 큰 차이가 있다. 특히 대학 졸업생에 대해 이루어진 많은 선행연구가 실업탈출에 초점을 두었고, 현 직장의 특성이 임금에 어떻게 반영되는지에 관심을 두었다면 본 연구는 첫 취업 이후 경력개발과정에 대해 누적적 관점에서 실증적으로 분석함으로써 여러 가지 새로운 시사점을 얻을 수 있다.

본 연구를 통해 얻은 주요 결론과 정책적 시사점을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 중소기업 인력은 이직을 통한 대기업 취업에 있어 신규 졸업생에 비해 유리하지 않았고, 이 같은 효과는 중소기업 경력이 오래 진전되었을수록 강한 경향을 보였다. 둘째, 임금수준에 있어서 중소기업 취업자는 대기업 종사자에 비해 낮았다. 또 중소기업에 있어 임금의 열악성은 누적적으로 살펴봐도 확인된다. 따라서 임금 수준에 있어서 중소기업 취업자가 경험하는 열악한 임금 조건은 중소기업 기피 현상의 주요 원인임을 확인할 수 있었다. 셋째, 직장규모의 특성에 따른 이직회수에 대한 분석 결과 중소기업 경력을 보유했을수록, 또 졸업 후 2년이 경과한 시점에서 여전히 중소기업에 재직하고 있을수록 낮은 이직을 보이고 있었다. 넷째, 전공일치에 따른 임금효과 추정결과, 전공-직무 일치의 임금효과가 존재하며 이것은 중소기업이 주는 부(-)의 임금효과와 동시에 확인된다. 이는 여러 선행연구의 결과와 일치하는 것이다.²⁴⁾

23) 논문의 간결성을 위해 중요한 분석 결과만을 요약하여 기술하였다.

24) 몇몇 선행연구에서는 전공-직무 일치의 임금효과가 다른 전공에 비해 이공계에서 보다 분명하였던 것으로 지적한 바 있다.

이상의 결과를 종합적으로 평가하면, 우선 중소기업 취업자들이 직장이동 과정에서 노동시장 성과가 양호하지 못하거나 빈번한 이직으로 나타날 가능성을 확인할 수 있었다. 특히 졸업 후 2년간에 걸친 비정규직 경력은 이후의 낮은 노동시장 성과나 잦은 이직과 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 중소기업 인력이 취업 후 이직 과정을 통해 상대적으로 낮은 임금을 경제적으로 보상받지 못하고 있다는 점을 의미한다. 그러나 본 연구가 졸업 후 4년간의 비교적 짧은 노동시장 경험만을 다루고 있으며, 자료의 제약으로 인해 모든 직장 경력을 분석에 포함할 수는 없었다. 또 전문대학 졸업생과 4년제 대학 졸업생의 경우도 학력 더미의 형태로 그 차이가 반영될 수 가절하였다. 이 같은 이유로 본 분석 결과에 신중한 해석이 요구된다고 할 수 있겠다. 하지만 여전히 초기 경력과정에서 인적 자본이나 교육의 질 등으로 표현하기 힘든 중소기업효과는 존재하는 것은 확인할 수 있었다고 하겠다.

비록 본 연구의 결과가 다소의 한계는 있지만 중소기업 취업 경험이 생애 경력 상에서 긍정적으로 작용할 수 있도록 하는 여러 가지 지원책이 필요함을 말해 주고 있다. 공급적 시각에서 본다면 교육과 훈련 과정에 대한 지원을 보다 활성화해서 중소기업 취업자의 노동생산성을 높이는 것이 가장 우선되어야 할 정책일 것이다. 중소기업 취업자에 대해서는 특히 교육·훈련에 관련된 직접적인 비용과 더불어 간접적 비용(예: 훈련시간 등)의 일부까지 정부가 지원해 주는 것 역시 필요하다. 수요의 입장에서는 최근 정부 일각에서 제안된 대기업 취업에 있어 중소기업 취업 경험에 가점을 주는 제도도 가능할 수 있겠다.²⁵⁾ 동시에 중소기업의 생산환경을 개선하는데도 지속적으로 관심을 기울여야 하겠다. 또 최근 청년실업에 대한 정부의 정책이 지나치게 단기적인 관점에서 일자리 짝짓기를 지향해서는 안된다는 점도 확인해 진다고 하겠다.

더불어 향후 중소기업 인력의 시각에서 노동시장 경험, 즉 취업과 이직과정에 대하여 보다 활발한 연구가 요청된다. 더불어 전공별로 보다 세분화하여 접근해야

할 필요성도 있다. 특히 인문·사회계 전공의 경우 범용성이 높는데 비해 이공계는 특정 직업의 전문 지식으로서의 성격을 지니기 있다는 점을 감안할 때 본 연구에서 다루고자 하는 경력축적 과정에 따른 효과는 이공계 졸업생에게 있어 보다 클 수 있다. 또 이를 위해서는 무엇보다 '경제활동상태 추적조사'와 같은 대학 졸업생의 경력과정에 관한 조사의 규모도 적어도 전공 소분류 수준의 접근이 가능하도록 확대되어야 하겠다. 더불어 전문대학 및 4년제 대학 졸업생의 구분이나 보다 자세한 직장이동경로를 분석에 반영함으로써 직업 선택과 경력의 편차를 보다 면밀히 감안하는 것은 향후 중요한 연구과제로 판단되는 만큼 향후 졸업생에 있어 경력과정과 직장 특성에 대한 보다 상세한 조사가 필요하다고 하겠다. 결국 이 같은 조사와 분석을 통해서만이 중소기업이 겪어 온 인력부족 원인을 효과적으로 이해할 수 있고, 그 결과 이 문제를 근본적으로 경감시킬 수 있는 효과적인 정책대안이 제시될 수 있을 것으로 본다.

참 고 문 헌

- [1] 남재량, 노동시장의 동태적 특성에 관한 연구, 한국노동연구원, 2009.
- [2] 채창균, 김안국, 오호영, 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I): 대졸 청년층의 노동이동, 한국직업능력개발원, 2005.
- [3] P. B. Doeringer and M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath, 1971.
- [4] J. Mincer and B. Jovanovic, "Labor Mobility and Wages," in *Studies in Labor Markets* (S. Rosen eds), University of Chicago, Chicago, 1981.
- [5] W. G. Johnson and J. Lambrinos, "Wage Discrimination against Handicapped Men and Women," *J. of Human Resources*, Vol.20, No.2, pp.264-277, 1985.
- [6] A. Light and K. McGarry, "Job Change Patterns and The Wages of Young Men," *The Review of*

25) 이 제도가 지나치게 노동시장의 기능을 제약할 수 있다는 점에서 신중하게 접근되어야 하겠다. 만일 적용된다면 대기업 채용의 일정 비율에 대해서만 적용될 수 있겠다.

Economics and Statistics, Vol.80, No.2, pp.276-286, 1999.

[7] A. Bartel and G. Borjas, "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis," in *Studies in Labor Markets* (S. Rosen eds), Univ. of Chicago, Chicago, 1981.

[8] B. Jovanovic, "Job matching and the theory of turnover," *J. of Political Economy*, Vol.87, No.5, pp.972-90, 1979.

[9] J. Mincer, "Wage Changes in Job Changes," NBER Working Papers, National Bureau of Economic Research, 1996.

[10] P. Ryan, "The School-to-Work Transition : A Cross-National Perspective," *J. of Economic Literature*, Vol.3, No.4, pp.34-92, 2001.

[11] 류기철, "취업형태의 지속성에 관한 연구", 노동경제논집, 제24권, 제1호, pp.207-230, 2001.

[12] 이병희, "청년실업과 경력형성", 산업관계연구, 제11권, 제2호, pp.153-176, 2001.

[13] 이병희, "노동시장이행 초기경험의 지속성에 관한 연구", 노동정책연구, 제2권, 제1호, pp.1-18, 2002.

[14] 이병희, 청년층 노동시장 분석, 한국노동연구원, 2003.

[15] 이병희, 노동이동과 인력개발, 한국노동연구원, 2005.

[16] 고상원, 박재민, *고급 과학기술인력의 학연산 유동성 실태조사 및 제고방안*, 한국과학재단, 2001.

[17] 전재식, 박재민, "이공계인력의 임금함수", 직업능력개발연구, 제9권, 제2호, pp.63-87, 2006.

[18] J. Mincer, "Schooling, Experience, and Earnings," NBER Working Paper, National Bureau of Economic Research, 1974.

[19] 김형만, 김미란, 전재식, *전문대·대학교 졸업생의 취업실태 조사*, 한국직업능력개발원, 2003.

[20] 김형만, 김미란, 전재식, 정재호, 박재민, 엄미정, 신동균, *청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 (III): 총괄보고서*, 한국직업능력개발원, 2007.

[21] 박재민, "전공-직업 일치도의 장기적 노동시장 성과", *교육과 노동시장 연계와 성과 (I)*, 한국직업능력개발원, 2009.

[22] 통계청, *한국표준직업분류(제5차 개정)*, 2000.

저 자 소 개

박 재 민(Jaemin Park)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 학사
- 1994년 2월 : The Ohio State University 석사
- 1999년 2월 : The Ohio State University 박사

<관심분야> : 콘텐츠비즈니스, 콘텐츠지식경영, 콘텐츠기술정책