2002 연구보고서 230-22

여성 청년층집단의 취업이행 실태와 정책과제

연구책임자 : 김 태 홍 (본원 선임연구위원)
공동연구자 : 김 종 숙 (본원 연구위원)

한국여성개발원

발 간 사

청년층 집단의 취업이행이 과거에 비하여 어려워지고 있습니다. 특히 여성 청년층 집단은 규모 뿐 아니라 고용조건이 불안정한 비정규직으로의 취업이 증가하여 질적으로도 만족스럽지 못한 상황을 보이고 있습니다. 일반적으로 청년층 집단의 취업이행은 경기변동에 민감하여 장년층 보다 높은 실업률을 나타내며, 노동시장의 수급불일치에서 기인하는 구조적인 문제를 반영하고 있습니다. 여성 청년층 집단은 이러한 청년층 집단이 일반적으로 가지는 어려움과 노동시장의 각종 남녀차별로 인하여 취업으로 이행하는데 이중의 어려움을 겪는 집단입니다.

여성의 경제활동참여 증가는 향후의 국가경제적 요구이며 이는 학교를 졸업하는 청년층 집단의 노동시장으로의 원만한 진입과 안정적인 고용조건으로의 안착을 통해서 가능합니다. 이와 더불어 여성은 청년층 시기의 경력축적의 기회를 확보함으로써 노동시장에서의 소외와 평생소득의 감소에 따른 저소득계층화를 막고 사회적으로 여성의 경제적 지위 향상시키게 될 것입니다.

본 연구는 이러한 최근의 국내외 노동환경 변화 속에서 여성 청년층 집단의 취업이행실태를 파악하고 이를 지원하기 위한 정책방안을 모색하고자 하였습니다. 이를 위해서 먼저 거시적인 통계자료를 사용하여 각 학력계층의 취업이행 실태를 파악하고, 이를 기초로 다양한 자료와 조사를 통하여 노동시장 진입과 이후 고용형태의 변화, 취업이행에 영향을 미치는 구체적인 요인들을 분석하였습니다. 그 결과 여성 청년층 집단의 취업이행을 지원할 수 있는 정부와 학교, 그리고 기업차원의 정책을 제시하였습니다. 본 연구결과가 실질적으로 여성 청년층 집단의 원활한 노동시장이행을 지원할 수 있을 것으로 기대합니다.

끝으로 본 연구의 자문 및 평가에 참여하여 연구의 질을 향상시키는데 도움을 주신 원내외의 여러 연구자 분들, 조사에 응하여 주신 분들과 각 대학의 취업정보실 담당자 여러분께 감사 드립니다. 또한 좋은 연구성과를 위해 노력한 연구진의 노고에도 감사 드립니다.

2002년 12월

한국여성개발원
원장 **장 하 진**

연구요약

1. 연구목적

우리 나라에서 최근 여성 청년층 취업난이 구조적인 문제로 대두되고 있다. 그럼에도 불구하고 1998년 경제위기 이전까지 노동시장의 실업률이 3% 미만으로 유지됨에 따라, 청년층 취업문제와 관련된 법제, 이들의 현황을 파악할 수 있는 통계가 제대로 구축되어 있지 않다.

이에 따라 본 연구는 여성 청년층집단과 관련된 이러한 문제를 감안하여, 각종 통계자료를 이용하고, 실태조사를 실시하여 여성 청년층집단의 고용구조, 학교에서 노동시장으로의 이행 현황과 문제점을 분석하였다. 그리고 이러한 분석을 기초로 여성 청년층집단의 고용과 관련된 정책과제를 개발함과 동시에 개별 여성 청년층집단에게 보다 정확한 취업 전략 등을 제시하였다.

2. 연구방법과 분석자료

본 연구는 연구목적을 달성하기 위해서 다양한 연구방법을 사용하였다. 먼저 문헌연구와 함께 여러 가지 계량분석방법을 사용하였다. 또한 본 연구에서는 여러 가지 통계자료를 사용하였는데, 분석에 사용된 통계자료는 통계청의 1990년, 1995년, 1998년, 2001년 「경제활동인구조사」 원자료, 2002년 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 한국여성개발원이 2001년에 생산한 「제4차 여성취업실태조사」 원자료를 이용하였다. 이러한 거시통계에 대한 분석은 최근 여성 청년층집단의 취업이행과 관련된 현황과 구조 그리고 특징을 종합적으로 파악하는데 초점을 두었다. 그러나 거시통계자료는 주로 노동시장을 중심으로 자료가 구축되었기 때문에 교육시장과 노동시장간의 이행과정과 관련된 현황과 특징을 파악하는데 한계가 있다.

이에 따라 본 연구에서는 2000년, 2001년 서울경기지역 소재 인문사회계열을 졸업한 남녀청년층 924명의 취업이행을 조사하였다. 조사를 위하여 12개 대학을 학교등급에 따라 4개 그룹으로 나누고, 국문, 영문, 중문의 어문학계열, 사학, 철학의 인문계열, 사회계열로 행정학과, 상경계열로 경영학과 졸업생을 대상으로 조사하였다.

3. 주요 연구결과

가. 여성 청년층 집단의 고용구조 현황과 변화

○ 중졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 중졸/고등학교 중퇴 여성 청년층의 고용현황은 1990년 50% 수준을 보였던 경제활동참가율이 2001년 25%로 급감하고, 실업률이 17.7%나 되었다. 또한 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 종사하는 중졸 여성 청년층 구성비는 2.4%에 불과하고, 17.7%는 임시 및 일용고 있었다. 또한 이들 여성 청년층집단은 대부분이 음식숙박업이나 도소매업에 종사하고 있으며, 취업직종은 판매서비스직 혹은 단순노무직이었다.
- 중졸 청년층집단 중 상급학교에 진학하지 않고 노동시장으로 진출하는 인력은 급감하여, 1990년 36천명(전체 중학교 졸업생의 4.2%)에서 2001년에는 2.7천명(0.5%)에 불과하다. 이러한 추세로 가면 중졸 청년층집단은 1천명 이하로 줄어들 것으로 보인다. 그러나 비록 숫자는 적더라도 이들 집단은 직업교육훈련과 취업의 사각(死角)지대로 남아, 지속적인 정책지원이 있어야 할 것이다.

○ 고졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 고졸 여성 청년층 중에서 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 취업한 여성비율은 1990년 30% 수준에서 2001년에는 16%로 하락하였다. 그리고 이들 여성의 약 30%는 임시・일용고로 일하고 있었다. 즉, 고등교육기관으로 진학하는 비율이 지속적으로 증가함에 따라 노동시장으로 진출되는 고졸 여성 청년층집단이 지속적으로 감소하는 상황에

서, 노동시장으로 유입되는 고졸 여성 청년층집단의 취업은 향후 더욱 힘들어 지고 이들에게 제공되는 일자리도 대부분이 임시・일용고일 것으로 전망된다.

- 1990년 고졸 여성취업자가 가장 많이 취업했었던 제조업의 일자리는 지속적으로 감소할 것으로 보인다. 그리고 고졸 여성 청년층집단은 사무직으로 취업할 가능성은 계속해서 낮아질 것으로 보인다. 이에 비해 사회 및 개인서비스업, 음식숙박업 등에서 판매서비스직으로의 취업기회는 고졸 여성 청년층집단에게 늘어날 것으로 보인다.

○ 전문대졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 전문대졸 여성 청년층집단의 경제활동참가율은 1990년 수준인 85%를 계속 유지하고 있다. 전문대졸 여성 청년층 중에서 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 종사하는 여성비율은 약 40%이고, 일시 및 일용고 구성비는 약 35%이었다. 즉, 전문대졸 여성 청년층집단의 경우도 상당수의 일자리는 비정규직인 것으로 나타났다.
- 전문대졸 여성 취업자는 다수가 사회 및 공공서비스업과 제조업에 종사하고 있으나 그 구성비는 점진적으로 감소한 반면 도소매업과 금융보험업에 종사하는 취업자 구성비는 계속 증가하는 추이를 보이고 있다.

○ 대졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 대졸 여성 청년층 중에서 주당 40시간 이상인 상용직에 종사하는 여성비율은 40.1%로서 1990년보다 약간 증가하였다. 그러나 임시 및 일용고로 일하는 여성 구성비는 상용직보다 더 큰 폭으로 증가하였다. 취업업종을 보면 사회 및 공공서비스업, 도소매업 종사자 구성비는 소폭 감소한 반면에, 금융보험업, 운수창고업의 구성비는 증가하였다. 직종별로는 준전문가의 구성비는 감소하는 반면에 사무직의 구성비가 크게 증가하였고, 전문가의 구성비도 증가하는 추이를 보였다.
- 대학 졸업생 진로에 관한 통계를 보면 대학을 졸업하는 여성 청년층은 지난 1990년에 비해서 크게 증가하였는데, 특히 대학원 진학과 취업한 졸업생 구성비가 많이 증가하였다. 뿐만 아니라 거시 노동통계에서도

여성취업문제는 과거와 거의 비슷하거나 약간 개선된 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 여전히 대졸 여성 청년층집단의 취업문제가 심각한 것은, 이들 집단의 상당수가 과거 고졸 여성이 취업했던 직종이나 비정규직으로 취업함에 따라 수량적으로는 개선을 보이더라도 고용의 질적인 측면에서 오히려 악화된 데 기인한 것으로 보인다.

나. 학력별 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육 현황

○ 여성 청년층집단의 취업경험

- 현재 비경제활동상태에 있는 중졸과 고졸 여성 청년층집단 중에서 취업경험이 있는 여성비율은 30%미만이었다. 그러나 실업자는 50% 이상, 특히 고졸은 75% 정도가 한 번 이상 취업경험이 있었다. 취업경험이 있으나 현재 실업 혹은 비경제활동상태에 있는 여성 청년층집단은 학력에 관계없이 첫 일자리를 3개월 이내에 그만두었거나, 아니면 7개월에서 2년 미만 동안 일한 것으로 나타났다.
- 첫 일자리를 그만둔 여성 청년층집단의 이직사유를 보면, 현재 비경제활동상태에 있는 중졸 및 고졸 여성은 개인적인 사유 때문에 즉, 본인의 개인적인 사정 때문을 직장을 그만 여성비율이 상당히 높았다. 그러나 실업상태에 있는 여성의 경우는 근로조건이 좋지 않아서 첫 일자리를 그만둔 여성이 대부분이었다.

○ 여성 청년층집단의 이직사유

- 실업상태에 있건 비경제활동상태에 있건 전문대졸 여성은 근로조건이 좋지 않거나 임시적인 일 등과 같이 노동수요측의 요인에 의해서 이직한 여성비율이 높았다.
- 대졸 여성도 노동수요측의 요인 때문에 이직한 여성비율이 높았으나, 전문대졸에 비해서 상대적으로 개인적인 사유에 의한 비율이 높았다.

○ 학교교육의 직무에 대한 유용도

- 여성 청년층집단의 대상으로 학교에서 배운 교육이 현재 하고 있는 일에 도움이 되는 정도를 보면, 중졸 여성은 전혀 도움이 되지 않는 것으

로 나타났다. 고졸여성은 약 60%가 도움이 되지 않는다고 했는데, 이러한 비율은 남성보다는 낮았다. 전문대졸과 대졸 여성 청년층 취업자는 도움이 된다고 응답한 비율이 그렇지 않다고 응답한 비율보다 높았다. 특히 대졸 여성취업자의 72%가 도움이 된다고 하였다.

다. 청년층 여성의 노동시장 진입과 고용형태 변화

○ 여성 청년층 집단의 첫 일자리 진입

- 여성 청년층의 첫 일자리로의 취업이행에 있어 가장 중요한 점은 거시경제 환경이다. 경제에 큰 충격요인이 있었던 외환위기 직후의 취업이행 확률이 매우 낮아지고 회복기에 접어든 이후에도 청년층의 취업이행은 크게 개선되지 않아 청년층집단의 과잉반응(overshooting) 경향은 여성 청년층집단에도 예외가 아님을 시사하고 있다.
- 고졸자의 경우 인문계 고교졸업자들이 미취업상태로 남아있을 확률이 타 계열 졸업자들에 비해 높아 여성 인문계졸업생의 취업이행이 여전히 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 대졸자의 경우 학력수준이나 전공 등이 첫 일자리로의 취업이행에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서, 대졸의 졸업장 효과가 나타나지 않고 있음을 보여주고 있다. 또한 학교 재학 중 자격증 취득, 취업에 대한 태도 등과 같이 취업에 매우 중요하게 영향을 미칠 것으로 생각했던 요인들보다는, 오히려 개인의 전공만족도가 취업이행 확률을 높이는데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

○ 비정규상태로 취업된 여성 청년층집단의 종사상 지위변화

- 학교를 졸업하고 30세 이전에 처음 취업한 일자리의 종사상지위가 임시 및 일용고, 무급가족종사자인 여성의 약 50%는 분석대상으로 하는 기간 동안 정규직이나 미취업상태로 전환하는 것으로 나타났고, 나머지 50%는 비정규상태에 머물러 있었다. 학력별로 대졸여성일수록 비정규상태를 탈출하는 확률이 높았으며 정규직으로 탈출하는 비율이 높았다.
- 기간별로는 정규직으로 탈출한 여성의 50%가 4년 이내에 탈출하였다.

또한 세대별로 보면 젊은 세대의 여성일수록 비정규직상태를 탈출하는 비율이 높았다. 뿐만 아니라 젊은 세대일수록 정규직으로 탈출하는 기간과 미취업상태로 탈출하는 기간도 훨씬 빨라졌다.

라. 대학졸업생의 취업이행 현황 조사결과

○ 대학재학 중 취업준비 현황

- 남녀 인문사회계 대졸집단의 전공만족도를 살펴본 결과 전반적으로 만족도가 높았으나, 남녀 모두 경영학, 사학 전공자의 전공만족도 비율이 더 높았다. 전공과는 달리 커리큘럼에 대해서는 만족을 나타낸 비율이 낮았는데, 영문학, 행정학 전공 남녀의 불만족 비율이 가장 높았다. 남녀간 차이에서는 남성은 인문학 전공자, 여성은 경영학 전공자의 커리큘럼 만족도가 가장 높았다.
- 조사대상자의 12.5%가 복수전공을 수료하였으며, 여성은 복수전공으로 교육계열을, 남성은 경영학 계열을 가장 많이 전공하였다. 여성의 경우 복수전공을 수료한 집단의 취업률이 그렇지 않은 집단에 비하여 높았다.
- 일반적으로 동아리나 학생회 활동을 한 집단이 활동을 전혀 하지 않은 집단에 비하여 취업률이 높았다. 대학 재학시절의 활동은 학교수준이 낮을 수록 참여하는 집단의 비율이 낮으며 여성의 경우 그러한 경향이 더욱 심한 것으로 나타났다.
- 대부분이 아르바이트 경험을 가지고 있으나 여성의 경우 특히 도소매, 음식숙박업과 사회서비스업에서 사무보조와 판매직에 집중적으로 취업하는 등 취업의 다양성이 떨어졌다. 인턴쉽의 경험에 있어서 여성의 경우 최상위권 대학졸업생이, 남성의 경우 최하위권 대학 졸업생이 가장 경험비율이 높아 대조된다. 인턴쉽의 경우는 아르바이트와 달리 다양한 산업에 분포되고 있고 주로 사무직 및 사무보조를 담당하였다.

○ 취업이행과정

- 남성이 여성에 비하여 취업준비를 일찍 시작하는 경향이 있었다. 취업준비를 일찍 시작한 집단은 취업률이 높고, 늦게 시작한 집단은 취업률

이 낮아서 시사하는 바가 크다. 여성의 경우 최상위권 대학출신은 취업준비가 빠른데 비하여 최하위권 졸업자는 취업준비를 늦게 시작하는 경향이 있다. 특히 최하위권 대학그룹 졸업자의 경우 졸업이후에 취업준비를 시작하는 집단의 비율도 높아 취업준비 지도가 요구된다.

- 취업이행과정에서 일자리의 인지 경로로는 인터넷과 언론매체가 가장 빈번히 이용되는 것으로 나타났으며, 학교수준이 낮을수록 이러한 매체 의존도가 높았다. 인적 네트워크를 이용하는 비율은 남성이 여성보다 높아 여성의 취약한 인적 네트워크가 낮은 취업률의 원인이 되었을 것으로 생각된다.
- 취업정보실의 이용경험은 학교수준에 따라 편차를 보이고 있는데 최상위권 학교의 졸업자가 가장 이용경험이 많으며 최하위권 졸업자가 가장 적어 대학 수준별로 차이를 보였다. 취업정보실에서 알선한 경우 취업성공률이 대학 그룹간 큰 차이를 보여, 최상위권에서는 최고 85%의 성공률을 보이나 하위권에서는 30%미만이었다. 취업정보실의 조직을 적극적으로 관리하는 대학의 취업률은 그렇지 않은 대학에 비하여 매우 높아, 하위권 대학을 중심으로 이러한 사례를 확산시킬 필요가 있다.
- 취업을 하는데 중요한 요인으로 취업자는 인터뷰 자세를, 미취업자는 학력을 가장 중요시하는 것으로 나타났다. 여성의 경우 미취업자는 과거의 취업경험에서 외모가 많이 반영되었다고 생각하는 것으로 나타났다.

○ 노동시장 성과

- 취업자의 특성을 살펴보면 남성은 제조업과 금융・보험・부동산업에, 여성은 사회개인서비스업에 취업한 비율이 가장 높았다. 남성에 비하여 여성의 비정규직 취업비율이 높았으며 대학 수준이 낮을 수록 비정규직종사의 분포가 많았다. 전공별로 구분해서 보면 남성은 국문학 전공자의 비정규직 비율이 상대적으로 높았고, 여성은 국문학, 사학, 철학 전공자의 비정규직 비율이 높았다. 동일한 전공이더라도 남성에 비하여 여성의 비정규직 분포가 많아 비정규직의 여성화가 뚜렷하게 나타났다.
- 직무일치도를 보면 경영학 전공자가 높은 비율을, 사학 및 철학 전공자

가 낮은 비율을 나타내고 있다. 특히 여성의 경우 어문학 전공자의 직무일치도가 높고 행정학 전공자의 일치도가 낮아, 여성 어문학 전공자가 비교적 전공과 관련된 직종으로 취업되었다는 사실을 알 수 있었다.

- 취업자의 임금 수준을 보면 여성의 임금수준은 일반적으로 남성에 비하여 낮아서 성별 임금격차가 존재함을 확인시켜 주었다. 또한 졸업후 희망임금과 현재임금에 상당한 차이를 보여, 졸업자들이 노동시장의 현실을 보다 잘 이해하고 직업세계로 진출할 필요가 있는 것으로 나타났다.
- 여성에 대한 차별 여부를 조사한 결과 취업정보나 추천기회에서 31.5%, 기업체 연수나 인턴쉽 기회에서 61%이상이 차별을 경험한 것으로 나타나 개선이 요구된다. 취업 이후 34%가 여성이라는 이유로 선발과정, 임금 및 호봉산정, 업무배치 등에서 불이익을 경험하였다고 응답하였다.

○ 취업이행 성과 결정요인

- 취업이행성과의 하나인 임금 결정요인을 추정한 결과 여성은 동일한 조건의 남성에 비하여 월평균 8만원을 적게 받으며, 대학등급의 영향이 커 상위권 학생의 임금수준이 평균적으로 높은 것으로 나타났다. 전공별로는 경영학이나 행정학 전공자가 그 이외의 전공자에 비하여 더욱 많은 임금을 받고 있다. 이러한 경향은 남성에게서 주로 나타나며 여성의 임금격차에는 외국어 능력이 더욱 영향을 미치는 것으로 나타났다.
- 취업한 회사의 규모를 분석한 결과 대기업에의 취업할 확률은 남성이 여성보다 높고, 경영학 및 행정학 전공자가 사학이나 철학 전공자 보다 높으며 학교등급이 높을수록 높았다. 이 밖에도 복수전공자, 컴퓨터 자격증 보유자는 상대적으로 대기업에 취업할 확률이 유의하게 높았다. 구직방식으로 제도적인 경로(institutionalized pathway)를 이용한 경우가 대기업 취업확률을 높이는데, 이는 대기업이 주로 대규모의 공채를 통하여 인력을 충원하는데 기인한 결과라고 하겠다.
- 대기업 취업의 남녀간 차이로 나타나는 점은 남성의 사회경제적 지위가 대기업 취업에 별다른 영향을 주지 않는데 반하여, 여성의 경우 사

회경제적 지위가 높은 집단은 대기업취업확률이 낮은 것으로 나타난다. 또한 컴퓨터 관련 자격증 보유, 졸업년도 등은 여성의 대기업 취업에만 유의한 영향을 미쳐 여성이 남성에 비하여 대기업취업에 변동요인이 더 많은 것으로 나타났다.

- 정규직 취업여부를 결정하는 요인을 분석한 결과 인적특성 중 연령이 많으면 정규직으로 취업할 확률이 높고 학점이 높고 외국어 능력이 좋은 집단이 정규직으로 취업할 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 학과만족도가 높은 집단과 취업준비기간이 긴 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 미취업상태로 남아있기 보다는 비정규직으로 취업할 확률이 높았다. 그러나 대학 등급과 학교에서 노동시장으로의 이행지원 프로그램 등은 종사상지위를 결정하는데 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

4. 정책과제

가. 기업의 청년층 여성인력 활용과 관련된 제도개선

- 최근 여성 청년층집단 중에서 비정규직으로 취업하는 비율이 증가하는 추이를 보이고, 이러한 경향은 향후에도 계속 될 것으로 보인다. 이에 따라 여성 비정규직을 보호하는 정책과 함께, 비정규직근로자의 정규직 전환제도를 활성화할 필요가 있다. 그 방안으로 전문대 및 대학 신규 졸업생을 비정규직으로 6개월 이상 취업시켰다가, 정규직으로 취업하는 기업에 대해서 일정 기간 임금보조금 지원 및 사회보장관련 비용을 면제시키는 제도를 도입하는 것이 필요하다.
- 또한 비정규직 청년층근로자에 대한 「표준 근무평정표」 작성을 유도하고, 정부는 매년 「표준 근무평정표」를 분석하여 졸업생의 직무능력과 관련된 정보를 교육기관에 제공한다. 기업들이 직원을 채용할 때에 정규직 경력뿐만 아니라 비정규직 경력을 공정하게 평가, 활용할 수 있도록 비정규직을 대상으로 「표준 근무평정표」작성, 활용하게 한다.

나. 여성 청년층집단의 취업이행 경로를 강화

- 여학생의 구성비가 높은 실업계 교사를 대상으로 취업이행과 관련된 연수를 실시하며 연수과정에 노동시장과 기업체에 대한 정확한 정보를 제공하는 과정을 포함시키도록 한다.
- 실업계 고교교사를 대상으로 기업이 요구하는 능력을 직접 파악할 수 있도록 기업체 체험 연수를 실시한다.
- 취업이행과정에서의 남녀차별 근절을 위하여 4학년 학생들을 대상으로 객관적인 자료(예컨대, 학점 등)에 근거한 취업추천의 우선순위를 마련, 추천기회에서 투명성을 제고시키도록 권고한다.
- 기업의 인턴쉽, 취업 추천 현황 및 결과에 대한 성별 통계를 구비하도록 권고하고, 매년 이들 통계를 분석한다.
- 여자 대학생을 대상으로 한 취업지도 강화하는 방안으로 1, 2학년 여대생을 대상으로 취업준비 교육을 실시하는 것을 유도한다. 특히 학교등급이 낮은 대학에 대해서는 1, 2학년 여대생을 대상으로 한 취업준비 교육 실시를 활성화하기 위해서, 일정한 재정 지원을 한다.
- 여대생을 위한 복수전공 선택, 자격증 취업 등에 대한 상담을 제공한다.
- 졸업생의 취업 업종, 직종 그리고 근로조건 등에 대한 정보를 수집, 재학생에게 제공한다.
- 취업정보실에서 경기변동에 따른 취업전략을 수립, 실시한다.
- 현실 직업세계에 대한 이해를 제고시킬 수 있는 교육과정을 개설, 운영한다.
- 취업정보실의 기능 정비와 지원 확대를 위하여 기업체와 인력공급과 관련한 네트워크를 구축하도록 지원한다.
- 국내외 대학 취업정보실의 조직, 기능, 업무 등을 분석하여, 취업정보실과 관련된 다양한 정보를 제공하고 대학 취업정보실을 이용한 취업이행 모범사례를 발굴하여, 관련 정보를 대상에 제공한다.

다. 여성 청년층집단의 효율적인 양성 체계 구축

- 중졸 여성 청년층집단에 대한 교육훈련기회를 확대할 필요가 있다. 그 방안으로 노동부 직업전문학교 및 지방자치단체 소속 직업학교에 우선 입학 자격 부여하고 여성회관 등 지방자치단체 여성전용 직업교육기관에 우선 입학 자격을 부여한다.
- 실업계 고교 졸업 후 노동시장에 신규로 진출하는 여학생 비율이 지속적으로 감소하므로 상업계 고교는 기초교육, 특히 직업윤리와 의식을 강화하는데 중점을 두고, 전문대학의 인문사회계열 과정에서는 전문과정을 교육한다. 일부 상업계 고교는 고졸 여성인력의 주요한 수요처인 관광, 레저, 유통, 정보서비스 등과 같은 분야에 필요한 직업교육을 실시하는 체계로의 개편을 유도한다.
- 고졸이하 여성청년층 집단에 대한 노동관련 교육 실시한다. 상업계 고등학생을 대상으로 비정규직의 권리 등과 관련된 기초적인 노동관계법, 최근 노동시장 변화, 진로 및 경력개발 등과 관련된 과정을 개설, 이수하게 하고 직업교육 및 직업훈련기관에서도 이를 실시한다.

라. 여성 청년층집단의 취업이행관련 인프라 구축을 지원

- 여성 인적 네트워크 강화를 지원할 필요가 있다. 재학 중이나 졸업 후의 동아리 활동, 학생회 활동, 여러 분야의 종사자가 교류할 수 있는 다양한 활동에의 참가를 학교측에서 적극적으로 장려한다.
- 대학 졸업생에 대한 DB를 구축하여 이를 기반으로 여학생과 동문을 온라인, 오프라인으로 연계해주고, 취업과 관련해서 멘토 역할을 하도록 지원한다.
- 직업정보의 공공화를 지속적으로 추진할 필요가 있다. Women-net을 중심으로 직업정보 네트워크를 구축한다.

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 3
2. 연구내용과 방법 5
3. 선행연구와 OECD국가의 청년층 취업이행 9
   가. 노동시장 이행의 유형과 이론 9
   나. 노동시장 이행에 관한 실증연구 11
   다. OECD 국가들의 청년층 취업이행 점검 16

Ⅱ. 여성 청년층집단의 고용구조 현황과 특징 ····· 27

1. 남녀 청년층집단의 인적 특성 29
   가. 청년층집단의 연령별 분포 29
   나. 혼인상태별 가구주와의 관계별 분포 31
2. 청년층집단의 경제활동 및 실업 현황 34
   가. 여성 청년층집단의 경제활동 현황 34
   나. 여성 청년층집단의 실업 현황 39
3. 여성 청년층집단의 취업구조와 특징 44
   가. 청년층집단의 종사상지위별 분포 44
   나. 청년층집단의 산업별 취업구조 52
   다. 청년층집단의 직종별 취업구조 56
4. 분석결과 요약 60

Ⅲ. 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육 현황 ····· 65

1. 취업경험 및 이직 현황 67
가. 청년층집단의 취업경험과 이직 현황 67
나. 청년층집단의 첫 일자리 직종 75
다. 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유 82
2. 학교교육과 추가 직업교육 현황 84
가. 업무수행에 학교교육의 유용성 84
나. 직업교육훈련 현황 88
3. 분석결과 요약 92

Ⅳ. 여성 청년층집단의 노동시장 진입과 고용형태 변화 ····· 95

1. 여성 청년층집단의 첫 노동시장 진입 97
가. 첫 일자리 이행 현황과 특징 97
나. 첫 일자리 이행에 대한 결정요인 102
2. 비정규직 여성 청년층집단의 고용형태 변화 107
가. 여성의 비정규직 취업 현황 107
나. 비정규직 탈출 결정요인 분석 114
3. 분석결과 요약 120

Ⅴ. 여성 대졸 청년층 집단의 취업이행 현황과 결정요인 ····· 123

1. 실태조사의 개요와 내용 125
가. 조사개요 125
나. 조사내용 127
다. 응답자의 일반적 사항과 취업현황 130

2. 교육과정의 교육성과 134
가. 남녀대졸자의 교육성과 134
나. 전공 및 교과과정에 대한 평가 136
다. 학교활동 및 취업경험 142
3. 취업이행과정 실태와 특징 150
가. 취업준비기간 및 내용 150
나. 취업경로의 취업정보실 역할 155
4. 취업자의 노동시장 성과 161
가. 취업이행성과 현황 161
나. 노동시장 이행 결과의 주요 결정요인 176
다. 이행성과 결정요인에 대한 추정 결과 179
5. 분석결과 요약 186

Ⅵ. 결론 및 정책과제 ····· 191

1. 기업의 청년층 여성인력 활용과 관련된 제도개선 193
2. 여성 청년층집단의 취업이행 경로를 강화 196
3. 여성 청년층집단의 효율적인 양성 체계 구축 200
4. 여성 청년층집단의 취업이행관련 인프라 구축을 지원 202

참고문헌 ····· 205

부 록 ····· 209

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 남녀 청년층 집단의 연령별 교육수준 분포 ····· 30
<표 Ⅱ-2> 남녀 청년층집단의 미혼비율 ····· 31
<표 Ⅱ-3> 저학력 남녀 청년층의 가구주와의 관계 분포 ····· 32
<표 Ⅱ-4> 고학력 남녀청년층의 가구주와의 관계 분포 ····· 33
<표 Ⅱ-5> 학력별 청년층 집단의 경제활동참가율 변화 ····· 35
<표 Ⅱ-6> 고학력 청년층집단의 계열별 경제활동참가율 ····· 37
<표 Ⅱ-7> 학교소재지별 청년층집단의 경제활동참가율 ····· 38
<표 Ⅱ-8> 저학력 청년층집단의 실업률 변화 추이 ····· 40
<표 Ⅱ-9> 고학력 청년층집단의 실업률 변화 추이 ····· 41
<표 Ⅱ-10> 고학력 청년층집단의 계열별 실업률 현황 ····· 43
<표 Ⅱ-11> 학교소재지별 남녀 청년층집단의 실업률 ····· 43
<표 Ⅱ-12> 저학력 청년층집단의 취업구조 ····· 45
<표 Ⅱ-13> 중졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 변화 ····· 45
<표 Ⅱ-14> 고졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 변화 ····· 46
<표 Ⅱ-15> 고학력 청년층집단의 종사상지위별 구조 ····· 47
<표 Ⅱ-16> 전문대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 ····· 48
<표 Ⅱ-17> 대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 ····· 49
<표 Ⅱ-18> 계열별 전문대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 ····· 50
<표 Ⅱ-19> 계열별 대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 ····· 51
<표 Ⅱ-20> 중졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포 ····· 52
<표 Ⅱ-21> 고졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포 ····· 53
<표 Ⅱ-22> 전문대졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포 ····· 54
<표 Ⅱ-23> 대졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포 ····· 55
<표 Ⅱ-24> 중졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포 ····· 56
<표 Ⅱ-25> 고졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포 ····· 57
<표 Ⅱ-26> 전문대졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포 ····· 58
<표 Ⅱ-27> 대졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포 ····· 59

<표 Ⅲ-1> 고학력 청년층 집단의 취업경험 비율 ····· 69
<표 Ⅲ-2> 학력별 남녀 청년층 실업자의 취업지속기간 ····· 70
<표 Ⅲ-3> 학력별 남녀 청년층 비경제활동인구의 취업지속기간 ····· 71
<표 Ⅲ-4> 중졸 남녀 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유 ····· 72
<표 Ⅲ-5> 고졸 남녀 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유 ····· 73
<표 Ⅲ-6> 고학력 여성 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유 ····· 74
<표 Ⅲ-7> 저학력 여성 청년층 취업자의 초직과 현직의 직종 변화 ····· 78
<표 Ⅲ-8> 고학력 여성 청년층 취업자의 초직과 현직의 직종 변화 ····· 79
<표 Ⅲ-9> 저학력 남녀 청년층집단의 과거 취업직종 분포 ····· 81
<표 Ⅲ-10> 고학력 남녀 청년층집단의 과거 취업직종 분포 ····· 81
<표 Ⅲ-11> 저학력 남녀 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유 ····· 82
<표 Ⅲ-12> 고학력 남녀 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유 ····· 83
<표 Ⅲ-13> 학력수준별 청년층집단 취업에 학교교육의 유용성 ····· 85
<표 Ⅲ-14> 전문대졸 계열별 학교의 취업에 대한 도움정도 ····· 86
<표 Ⅲ-15> 대졸 계열별 학교의 취업에 대한 도움정도 ····· 86
<표 Ⅲ-16> 학교소재지별 학교의 취업에 대한 도움정도 ····· 87
<표 Ⅲ-17> 저학력 청년층집단의 직업훈련 이수 현황 ····· 88
<표 Ⅲ-18> 고학력 청년층집단의 직업훈련 이수 현황 ····· 89
<표 Ⅲ-19> 중졸 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야 ····· 90
<표 Ⅲ-20> 고졸 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야 ····· 90
<표 Ⅲ-21> 고학력 여성 청년층집단의 직업훈련 분야 ····· 91
<표 Ⅳ-1> 여성청년층집단의 미취업탈출 ····· 100
<표 Ⅳ-2> 미취업기간 탈출함수 추정에 사용된 변수 ····· 104
<표 Ⅳ-3> 미취업기간 탈출 결정요인 분석 ····· 106
<표 Ⅳ-4> 비정규직 취업의 탈출확률 및 생존률 ····· 109
<표 Ⅳ-5> 비정규직 탈출함수 추정에 사용된 변수 ····· 116
<표 Ⅳ-6> 비정규직 여성의 정규직 탈출 결정요인 분석 ····· 117
<표 Ⅳ-7> 비정규직 여성의 미취업상태 탈출 결정요인 분석 ····· 119
<표 Ⅴ-1> 조사 대상자의 분포 ····· 126
<표 Ⅴ-2> 학교 그룹별 계열별 남녀의 취업률 분포 ····· 132
<표 Ⅴ-3> 각 대학의 취업정보실에서 제공한 2001년 인문사회계열

졸업생 취업률 ····· 133
<표 Ⅴ-4> 조사대상자의 학점 분포 ····· 134
<표 Ⅴ-5> 취업자와 미취업자의 학점분포 ····· 134
<표 Ⅴ-6> 대학전공별 남녀졸업생 학점의 분포 ····· 135
<표 Ⅴ-7> 대학그룹별 남녀졸업생 학점의 분포 ····· 135
<표 Ⅴ-8> 졸업생의 전공만족도 ····· 136
<표 Ⅴ-9> 학과별 전공만족도 ····· 137
<표 Ⅴ-10> 전공별 커리큘럼 만족도 분포 ····· 138
<표 Ⅴ-11> 취업자와 미취업자의 커리큘럼 만족도 분포 ····· 139
<표 Ⅴ-12> 전공별 취업도움 정도 평가 ····· 139
<표 Ⅴ-13> 커리큘럼별 취업도움 정도 평가 ····· 140
<표 Ⅴ-14> 복수전공 수료 여부에 따른 취업률 ····· 141
<표 Ⅴ-15> 남녀 청년층 집단의 대학 재학 중 활동사항별 취업률 ····· 142
<표 Ⅴ-16> 대학군별 대학 재학 중 활동사항 ····· 143
<표 Ⅴ-17> 학과별 대학 재학 중 활동사항 ····· 143
<표 Ⅴ-18> 아르바이트 경험 유무별 취업률 ····· 145
<표 Ⅴ-19> 아르바이트 근무처의 산업분류 ····· 145
<표 Ⅴ-20> 아르바이트 담당업무분류 ····· 146
<표 Ⅴ-21> 인턴쉽 경험 유무별 취업률 ····· 147
<표 Ⅴ-22> 학교군별 인턴쉽 경험의 분포 ····· 147
<표 Ⅴ-23> 전공별 인턴쉽 경험 ····· 148
<표 Ⅴ-24> 인턴쉽 근무처의 산업분류 ····· 149
<표 Ⅴ-25> 인턴쉽 담당업무분류 ····· 149
<표 Ⅴ-26> 취업준비 기간별 취업률 ····· 150
<표 Ⅴ-27> 학교그룹별 취업준비 기간의 분포 ····· 151
<표 Ⅴ-28> 자격증 보유별 취업률 ····· 152
<표 Ⅴ-29> 대학 재학 중 취업준비 여부 ····· 152
<표 Ⅴ-30> 남녀의 재학 중 취업준비 참여와 취업률 ····· 153
<표 Ⅴ-31> 조사대상자가 평가한 자신의 어학능력 수준 ····· 154
<표 Ⅴ-32> 졸업 후 정규과정 진학별 취업률 ····· 154
<표 Ⅴ-33> 취업유무별 일자리 인지경로 ····· 155

<표 Ⅴ-34> 대학그룹별 일자리 인지경로 ····· 156
<표 Ⅴ-35> 취업정보실 이용여부와 취업률 ····· 157
<표 Ⅴ-36> 학교 그룹별 취업정보실 이용 ····· 157
<표 Ⅴ-37> 취업정보실의 학교그룹별 특성 ····· 160
<표 Ⅴ-38> 현 직장의 산업분류 ····· 161
<표 Ⅴ-39> 현직장에서의 직종 분포 ····· 162
<표 Ⅴ-40> 현재 일자리의 소속 기업 분류 ····· 162
<표 Ⅴ-41> 학교그룹별 종사상 지위의 분포 ····· 163
<표 Ⅴ-42> 전공별 종사상 지위의 차이 ····· 164
<표 Ⅴ-43> 현 직장 임금과 졸업직후 희망임금의 차이 ····· 165
<표 Ⅴ-44> 대학 전공별 직무일치도 ····· 166
<표 Ⅴ-45> 취업에 결정적인 영향을 미친 요소(취업자) ····· 166
<표 Ⅴ-46> 취업시 채용방식 ····· 167
<표 Ⅴ-47> 학교그룹별 취업자의 채용방식 ····· 168
<표 Ⅴ-48> 졸업 후 예상 취업 시점 ····· 168
<표 Ⅴ-49> 첫 일자리로 부터의 이직 사유 ····· 169
<표 Ⅴ-50> 미취업자의 최근 취업에 영향을 미친 결정적인 원인 ····· 170
<표 Ⅴ-51> 최근에 일한 직장의 월평균 임금수준 ····· 171
<표 Ⅴ-52> 졸업직후와 현재의 희망했던 급여 수준 차이 ····· 171
<표 Ⅴ-53> 취업자의 현재 임금과 미취업자의 최근 일자리 임금 비교 ····· 172
<표 Ⅴ-54> 학교그룹별 학력과 최근 일자리 부합정도 ····· 173
<표 Ⅴ-55> 전공별 일자리 부합 정도 ····· 174
<표 Ⅴ-56> 취업여부와 여성 차별적 요소 ····· 175
<표 Ⅴ-57> 분석에 사용된 주요 설명변수 ····· 178
<표 Ⅴ-58> 남녀 청년층집단의 임금결정 요인분석 ····· 180
<표 Ⅴ-59> 남녀 청년층집단의 대기업취업 결정요인 분석 ····· 182
<표 Ⅴ-60> 청년층집단의 고용형태별 취업 결정요인 분석 ····· 185

그림목차

<그림 Ⅰ-1> 본 연구의 주요 내용 ····· 6
<그림 Ⅰ-2> 본 연구의 주요 연구방법과 활용자료 ····· 8
<그림 Ⅱ-1> 학력별 청년층 집단의 경제활동참가율 ····· 34
<그림 Ⅱ-2> 고학력 남녀인구의 연령별 경제활동참가율 ····· 36
<그림 Ⅱ-3> 학력별 청년층 집단의 실업률 ····· 39
<그림 Ⅲ-1> 경제활동상태별 저학력 청년층 집단의 취업경험 비율 ····· 68
<그림 Ⅲ-2> 학력별 여성 청년층집단의 첫 일자리 직종 ····· 76
<그림 Ⅳ-1> 표본의 교육수준별 분포 ····· 99
<그림 Ⅳ-2> 취업이행 기간의 분포 ····· 99
<그림 Ⅳ-3> 교육수준별 여성청년층의 미취업탈출기간 분포 ····· 101
<그림 Ⅳ-4> 학력별 비정규직 취업의 잔존현황 ····· 111
<그림 Ⅳ-5> 세대별 비정규직 취업의 잔존함수 ····· 113
<그림 Ⅴ-1> 남녀 청년층 집단의 취업이행 관련 조사내용 ····· 128
<그림 Ⅴ-2> 응답자가 주관적으로 평가한 자신의 외모수준 ····· 131
<그림 Ⅴ-3> 가정의 사회경제적 수준 ····· 131

부표목차

<부표 1> 취업경험이 있는 청년층집단의 비율 ····· 211
<부표 2> 첫 직장의 종사기간 취업자 비율 ····· 211
<부표 3> 고학력 남성 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유 ····· 212
<부표 4> 남성중졸의 초직직종 및 현재직종 ····· 212
<부표 5> 남성고졸의 초직직종 및 현재직종 ····· 213
<부표 6> 남성전문대졸의 초직직종 및 현재직종 ····· 213
<부표 7> 남성대졸의 초직직종 및 현재직종 ····· 214
<부표 8> 고학력 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야 ····· 214

Ⅰ

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적 3
2. 연구내용과 방법 5
3. 선행연구와 OECD국가의 청년층 취업이행 9

1. 연구의 필요성 및 목적

경제위기와 함께 급격히 하락했던 여성 경제활동참가율은 2000년에 접어들며 점진적인 개선을 보여 왔다. 그러나 노동시장에서의 청년층집단 특히 학교를 졸업하고 신규로 노동시장에 진입하는 여성의 청년층집단의 취업난은 개선될 조짐을 보이지 않고 있다.

거시 노동시장 지표를 기준으로 청년층집단의 노동시장 상황을 보면, 15-29세 남성의 경제활동참가율은 1995년(53.1%) 이후 지속적으로 하락하는 추이를 보였다.[1] 또한 이들 집단의 실업률은 1995년 4.0%에서 경제위기가 있었던 1998년에 14.1%로 급격히 증가한 이후, 최근에는 약간 하락하여 10.1%를 기록하였다. 연령별로 15-19세 남성의 경제활동참가율은 1995년 43.9%에서 1998년(41.5%)에 약간 하락한 이후에 다시 증가하기 시작하여 2001년에는 44.3%를 기록하였다. 15-29세 여성 청년층집단의 실업률도 1995년 4.0%에서 1998년에 10.0%로 급증한 이후에, 점차 하락하기 시작하여 2001년에는 6.3%를 기록하였다.

이와 같이 노동시장의 거시 지표만을 보면 남녀 청년층집단의 취업난은 1998년 경제위기이후 점차 개선되는 추이를 보이고 있으나 이들 집단의 실업률은 6~10%로서 여전히 장년층 집단보다 훨씬 높다. 특히 우리나라 노동시장에는 1998년 경제위기를 겪으며 취업이 되지 않고 비경제활동상태로 남아있는 집단, 혹은 비정규직 상태로 취업해 있으나 정규직으로 취업을 희망 하는 청년층집단, 그리고 자신의 학력보다 낮은 일자리에 취업해 있으면서 전직을 희망하는 청년층집단이 상당수 누적되어 있다. 그 결과 실제 청년층집단의 취업난은 거시 노동통계지표로 나타나는 상황보다 훨씬 심각하다.

뿐만 아니라 노동시장의 수량적인 지표 이외에 질적인 지표를 보면, 15-29세 남성취업자 중에서 임시・일용고의 비율은 1995년부터 지속적으로 증가

1) 15-19세 남성 경제활동참가율은 1995년 53.1%에서 1998년 50.2%, 그리고 2001년에 45.1%를 기록하였다. 통계청(2001),『경제활동인구연보』.

하여, 2001년에는 50%를 상회하였다.[2] 그리고 동일한 연령계층의 여성취업자의 경우를 보면 임시 및 일용고의 비중이 1995년 42.1%에서 1998년 50.6% 그리고 2001년에는 53.2%이었다. 이에 따라 상용고로 취업하는 여성 청년층집단의 구성비가 지속적으로 감소하고 있다.

이러한 청년층집단의 취업난과 함께 임시직 중심의 취업구조가 남녀의 생애경제활동에 미치는 부정적인 영향은 남성보다 여성에게 훨씬 크게 나타난다. 그 이유는 여성 청년층집단은 시장메커니즘에 의한 취업난과 함께 각종 남녀고용차별로 인해서 남성보다 훨씬 취업이 힘들 뿐만 아니라 청년층 시기에 취업경험을 가지지 못했던 여성집단은 생애에 걸쳐서 한 번도 취업경험을 가질 수 없거나 혹은 정규직으로 취업할 기회를 갖지 못할 가능성이 크기 때문이다.

또한 우리 나라 노동시장에서 비정규직 고용형태는 정규직으로 취업하게 만드는 가교(bridge) 역할을 하지 못하고 있다 (김태홍, 김종숙 2002). 그 결과 상대적으로 비정규직으로 많이 취업하는 여성 청년층집단의 경우, 비정규직 고용형태에서 탈출할 가능성이 적고, 이러한 청년층 시기의 비정규직 취업경험은 생애 전체에 걸쳐서 정규직으로의 취업을 어렵게 만드는 요인이 될 수 있다.

이와 같이 여성 청년층집단의 취업문제는 과거와는 상당히 다른 형태로 변화되어 가고 있다. 그러나 이러한 노동시장의 환경변화에도 불구하고 여성 청년층집단의 학교에서 노동시장으로의 이행과 관련된 자료가 거의 없으며, 특히 특성이 상당히 다른 학력별로 여성 청년층집단을 구분하여 이들의 노동시장 이행과 고용구조를 분석한 정보가 거의 없다. 그 결과 여학생의 학교교육 및 직업교육, 취업준비가 어느 정도 효과가 있었는지, 여학생의 전공과 취업간의 연계관계, 취업지도 및 서비스체제의 역할, 여학생의 비정규직 취업이 사회적 오점효과(scarring effect)가 있는 지의 여부, 여학생의 취업 이후

---

2) 15-29세 남성취업자 중에서 임시 및 일용고 구성비는 1995년 39.0%에서 1998년 46.5% 그리고 2001년에는 52.1%로 증가하였다. 통계청(2001), 『경제활동인구조사』원자료 재분석.

추가적인 교육훈련의 필요성 등과 같은 정보가 부재한 실정이다.

여성 청년층집단의 취업난이 오래 전부터 문제가 되었던 외국의 경우에서는 학교에서 직업세계로의 이행 기회법 (School-to-Work Opportunities Act)과 같은 법규, 학교에서 노동시장으로의 이행과정과 여성 신규학교졸업생의 취업을 결정하는 주요 요인을 분석할 수 있는 청년층패널(Youth Panel) 등과 같은 통계 자료들이 구축되어 있다. 그러나 우리나라는 1998년 경제위기 이전까지 노동시장의 실업률이 3% 미만으로 유지됨에 따라, 청년층 취업문제와 관련된 법제, 이들의 현황을 파악할 수 있는 통계가 제대로 구축되어 있지 않다.

본 연구는 여성 청년층집단과 관련된 이러한 문제를 감안하여, 각종 통계자료를 이용하고, 실태조사를 실시하여 여성 청년층집단의 고용구조, 학교에서 노동시장으로의 이행 현황과 문제점을 파악할 것이다. 그리고 이러한 분석을 기초로 여성 청년층집단의 고용과 관련된 정책과제를 개발함과 동시에 개별 여성 청년층집단에게 보다 정확한 취업 전략 등을 제공하고자 한다.

2. 연구내용과 방법

본 연구는 여성 청년층집단의 노동시장 이행 결과에 초점을 맞추어, 이들 집단의 성공적인 취업이행과 관련된 과제와 노동시장 정책을 개발하는데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 본 연구는 <그림 Ⅰ-1>과 같은 내용으로 구성하였다.

먼저 최근 여성 청년층집단의 고용구조와 변화를 분석하였다. 분석은 기본적으로 학력별로 구분하였고, 성별 비교가 가능하도록 하였다. 또한 청년층집단 중에서 재학중인 학생을 제외하고 학교를 졸업했거나 중퇴한 집단만을 분석대상으로 하였고, 노동시장 이행이 완료되기까지의 상황을 분석하기 위해서 연령을 제한하였다. 즉, 청년층 집단에 대한 다른 연구에서는 청년층집단의 분석을 15~29세인 집단으로 정의하고 분석하였으나, 본 연구에서는 중

졸 및 고졸 남녀 청년층집단은 15-19세, 전문대졸 남녀 청년층집단, 대졸 여성 청년층집단은 20-24세, 그리고 대졸 남성 청년층집단은 25-29세로 한정하여 분석하였다. 이러한 연령의 구분은 노동시장 안착에 걸리는 기간이 증가하고 있는 현실을 감안하면 다소 제한적이라는 한계를 가지고 있다. 그러나 여성은 남성과 달리 청년층 기간이 혼인 및 출산의 기간과 맞물리며 이로 인하여 노동시장의 진입과 퇴출이 남성에 비하여 빠르게 이루어지므로 여성 청년층 집단의 특성을 보다 구체적으로 파악할 수 있도록 하기 위함이다.

<그림 Ⅰ-1> 본 연구의 주요 내용

주요 연구 내용	연구의 세부 내용
2장. 여성 청년층집단의 고용구조	-여성 청년층집단의 경제활동 및 실업 현황 -여성 청년층집단의 종사상지위별 분포 -여성 청년층집단의 산업별, 직업별 분포
3장. 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육	-여성 청년층집단의 취업경로 -여성 청년층집단의 취업경험과 취업지속기간 -여성 청년층집단의 첫 일자리 직종의 특성
4장. 여성 청년층집단의 노동시장 진입과 탈출	-여성 청년층집단의 노동시장 진입 현황 -여성 청년층집단의 첫 일자리 이행 결정요인 -여성 청년층집단의 고용형태 변화 현황 -여성 청년층집단의 비정규 취업 탈출 결정요인
5장. 여성 청년층집단의 이행 현황과 결정요인	-여성 청년층집단의 개인적 교육성과 -여성 청년층집단의 취업이행 과정 현황 -노동시장의 이행 결과와 그 결정요인

먼저 2장의 여성 청년층집단의 고용구조 분석에서는 학력집단별로 구분하여 남녀 청년층집단의 경제활동 현황과 변화 추이, 실업 현황과 변화 추이를

분석하였다. 그리고 이들 집단의 고용구조를 자세히 분석하기 위해서 청년층 집단 인구를 주당 근로시간이 40시간 이상인 정규직근로자, 40시간 미만인 정규직근로자, 임시 및 일용직근로자, 무급가족종사자, 고용주 및 자영업자, 실업자, 비경제활동인구로 구분하였다. 분석은 이러한 분류에 따라 성별 학력별로 하였고, 1990년, 1995년, 1998년, 2001년을 대상으로 이러한 고용구조 변화 추이를 살펴보았다.

3장에서는 여성 청년층집단의 취업과정의 직업교육 현황에 대해서 분석하였다. 특히 여성 청년층집단의 취업경로, 취업경험과 첫 일자리 취업지속기간, 첫 일자리의 특성을 분석하였다. 4장에서는 여성 청년층집단이 첫 일자리에 취업되는데 소용되는 기간, 그와 같은 취업이행 소요기간에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그리고 최근 취업난으로 인해서 임시 및 일용고, 무급가족종사자로 취업하는 여성청년층 집단의 현황, 그와 같은 고용형태로 취업된 여성들이 다른 고용형태로 탈출하는데 영향을 미치는 요인 등을 분석하였다.

5장에서는 대졸 여성 청년층 집단의 취업이행을 실태조사 결과를 이용하여 분석하였다. 구체적으로 취업이행을 위한 준비단계인 교육적 성과 및 재학시절 활동과 경험들, 취업준비 사항, 취업이행과정에서의 일자리 인지경로 및 구직방식 등을 분석하였다. 취업자의 현재임금과 희망임금, 종사상 지위, 기업규모 등 노동시장에서의 성과가 분석되었으며 미취업자의 과거 직업경험, 구직방식 등에 대하여도 분석하였다. 특히 여성이 경험한 차별의 내용 등도 분석에 포함되어 있다.

본 연구에서는 여성 청년층집단의 노동시장 이행 현황과 문제점을 파악하기 위해서 다양한 분석자료를 활용하였다. 본 연구에서 사용된 이러한 분석자료를 요약하면 <그림 Ⅰ-2>와 같다.

먼저 2장의 여성 청년층집단의 고용구조 분석에서는 주로 통계청의 1990년, 1995년, 1998년, 2001년『경제활동인구조사』원자료를 활용하였다. 그리고 3장의 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육은 통계청이 2002년 6월에 청년층집단을 대상으로 부가적으로 조사한『경제활동인구조사 부가조사』를 활용하였다.

<그림 Ⅰ-2> 본 연구의 주요 연구방법과 활용자료

연구 내용	연구의 방법 및 활용된 주요 자료	
2장. 여성 청년층집단의 고용구조	•문헌 연구 •통계자료 분석	-통계청(각 년도), '경제활동인구조사' 원자료
3장. 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육	•문헌 연구 • 통계자료 분석	-통계청(2002. 6), '경제활동인구 부가조사' 원자료.
4장. 여성 청년층집단의 노동시장 진입과 탈출	•통계자료분석 •계량분석 -Kaplan-Meier Survival Analysis -Hazard model 추정	-한국여성개발원(2001), '여성취업실태조사' 원자료
5장. 여성 청년층집단의 이행 현황과 결정요인	•통계자료분석 •계량분석 -Ordinal regression -Logit & Multimonial logit analysis	-본 연구 실태조사(2002), 수도권 소재 남녀대학생 920명 조사결과

4장은 본원이 2001년에 전국 4,646가구를 조사한 『제4차 여성취업실태조사』를 이용하였다. 분석에는 조사시점 당시 청년층인 집단과 회상법(retrospective method)으로 조사된 취업실태조사의 취업력(work history)부분의 자료가 이용되었다. 여성의 취업실태조사의 취업력 부분에서 측정한 취업이행기간은 1년 단위로 직업의 유무를 조사하였으므로 그 기간의 간격이 통상적으로 조사하는 취업이행 기간에 비하여 크다. 일반적으로 실업률은 계절적 변동이 다소 존재할 만큼 1년 내에도 편차가 있으며, 최종학교를 졸업하고 노동시장에 나온 청년층 집단의 경우 구직을 계속적으로 하고 있는 집단이라는 점을 고려할 때 1년 간격의 조사는 그 결과를 해석함에 있어 제한적이라

는 한계를 가지고 있다.

마지막으로 5장은 본 연구를 위하여 2000년, 2001년 서울경기지역 소재 인문사회계열을 졸업한 남녀청년층 924명의 취업이행을 조사하였다. 조사를 위하여 12개 대학을 학교등급에 따라 4개 그룹으로 나누고 국문, 영문, 중문의 어문학계열, 사학, 철학의 인문계열, 사회계열로 행정학과, 상경계열로 경영학과 졸업생을 대상으로 하였다.

3. 선행연구와 OECD국가의 청년층 취업이행

여성 청년층 집단의 취업이행을 위한 요인들을 파악하기 위하여, 먼저 기존의 청년층 집단의 취업이행과 관련한 문헌을 토대로 이론적 논의를 구성하고 실증적 연구들에서 나타난 여성과 관련된 문제점들을 정리하였다. 그리고 후 우리나라 여성 청년층 집단의 취업이행을 위한 정책개발을 위해서 OECD 국가들의 청년층 취업이행에서 나타난 공통점과 우리나라와 교육 및 노동시장에 있어 유사점이 많은 일본의 사례를 정리하였다.

가. 노동시장 이행의 유형과 이론

1998년 경제위기 이후에 청년층집단의 취업난이 지속됨에 따라, 우리나라에서 청년층집단의 취업이행과 관련된 연구가 많이 수행되었다. 이러한 연구에서 다루고 있는 학교의 직업세계로의 이행(school to work transition)은 '학생들이 학교교육을 마친 후 직업세계로 이행하는 일련의 행위와 이와 관련된 교육훈련을 연장하는 행위를 포함하는 개념'이다. 이러한 이행과정은 학교에서 직업세계로의 이행을 위한 준비, 이행과정, 직업세계로의 이행결과 등의 여러 단계로 나뉘어 있다. 본 연구에서 관심이 되고 있는 노동시장에서의 취업이행결과는 취업이행준비와 과정을 망라하여 그들의 영향을 보여주는 과정으로 이해할 수 있다.

일반적으로 학교에서 직업세계 이행을 설명하는 이론적 모형은 크게 결핍모형, 기회구조모형, 네트워크 모형으로 구분할 수 있다[3]. 각각의 모형에 대하여 간략하게 설명하면 결핍모형은 학교에서 노동시장으로의 이행을 이해하는데 노동공급의 측면에 초점을 맞추어 노동시장에 진입하려는 학생들의 개인적 인적자원에 성패가 달려있다고 보는 이론이다. 이 이론을 따르면 노동시장진입에의 학교의 역할이 매우 중요해 짐에 따라 정책적 대응을 위하여 학교교육에 무게중심이 위치하게 된다. 두 번째로 기회구조 모형은 노동시장 구조, 즉 노동력의 수요공급이 만나는 지점에서 노동시장이 차별화되어 있으므로 개인의 인적자원 보다는 개인의 귀속적 특성, 즉 성별, 학력, 출신지역 등에 따라 노동시장 진입성공률이 다르게 주어진다는 점을 강조하고 있다. 기존에 구축되어 온 노동시장 구조에 적응하기 어려운 집단을 식별하게 하여 이들을 위한 적극적 정책대안을 가능하게 한다는 점에서 유용한 이론이다. 세 번째 사회적 네트워크 모형은 시장모형이라기 보다는 제도모형(institutional model)으로 구직자와 고용자간의 정보의 양과 질, 신뢰성과 영향력 등의 제3부분 개입을 파악함으로써 개인적 네트워크나 학교와 노동시장간의 네트워크의 중요성을 부각시키게 되었다. 학교에서 노동시장으로의 이행을 지원하기 위한 프로그램들이 이 이론을 근거로 만들어졌으며 실질적으로 효과가 가시적인 정책적 대응을 가능케 한다.

청년층 집단 중 여성의 취업이행을 설명하기 위하여 민무숙 외 (2002)는 이러한 이론에 성인지적 관점을 부여하여 학교에서 노동시장으로의 이행을 위한 이론적 논의를 도출하였다. 즉 여성의 경우 노동시장에서 오랫동안 소외되어 있던 집단으로 노동시장 구조가 여성에게 구조적으로 차별의 가능성을 내포하고 있으며 개인적, 사회적 네트워크의 구축에 있어서, 보유하고 있는 정보의 양과 질에 있어서 상대적으로 불리한 집단이라는 점을 강조하였다.

이행의 논리를 배경으로 OECD는 학교에서 직업세계로 이행 과정에서 나타내는 이행의 유형을 크게 두 가지로 구분하고, 각각에 대해서 평가를 하였

3) OECD(1999), 장원섭 외(1999)에서 재인용.

다(OECD; 1998a). OECD에 의하면 이행경로는 크게 '개인적으로 구성된 경로(individually constructed pathways)'로 정의되는 영미의 이행 유형과 제도화된 경로(institutionalized pathways)라고 부르는 독일, 스위스, 오스트리아, 노르웨이 등의 이행유형이 있다.

영미형 이행유형의 경우에는 학교 중심의 일반교육이 발달한 가운데 교육과 고용의 제도화된 연계는 미약하며, 비공식적이고 분산되어 있다. 이에 따라 학교에서 노동시장으로의 이행에 있어 개인의 선택과 책임이 강조된다. 개인의 선택에 의존하는 이행 경로의 성과에 대한 평가는 엇갈린다. 청년층의 미취업은 안정적인 일자리를 찾기 위한 효율적인 탐색과정일 뿐만 아니라 외부환경의 변화에 대응하여 노동시장과 교육훈련 체제의 유연성을 확보할 수 있다는 적극적인 평가도 있지만, 대체로 이행의 성과는 도제제도가 발달한 후자의 이행경로에 비해 낮은 것으로 평가된다.

후자의 이행경로가 발달된 국가에서는 중등교육 단계에서 체계적으로 제도화된 교육훈련 경로가 있으며, 교육과 고용은 직업 중심의 교육과정과 자격을 통해 긴밀하게 연계되어 있다. 이러한 국가들에서는 산업계와의 긴밀한 협력과 효과적인 교육훈련을 통해 체계적인 직업세계 준비와 순조로운 이행을 달성하고 있는 것으로 평가되고 있다. 그러나 생애 초기에 직업선택이 결정됨으로써 발생하는 형평성 문제와 함께 증대하는 경쟁압력에 대응하여 전통적인 직업 중심의 경직적인 교육훈련체계가 유연성을 확보할 수 있느냐에 대한 문제가 제기되고 있다. 이에 따라 직업세계 또는 고등교육 모두로 이행할 수 있도록 하는 유연한 경로의 개발과 중도탈락자를 위한 교육적 지원과 노동시장 정책프로그램을 강화하기 위해 노력하고 있다.

나. 노동시장 이행에 관한 실증연구

청년층 집단의 노동시장에서의 성과에 영향을 미치는 제 요인들을 분석한 기존 연구를 종합하여, 여성 청년층집단의 취업이행에 영향을 미치는 몇 가지 의미 있는 요인들을 살펴보았다. 먼저 연구결과들이 많이 축적된 노동시

장에서의 성과에 관한 연구결과를 살펴보면, 실업기간이 길어질수록 노동시장에서 부정적인 신호(negative signal)를 보내게 되고, 이것은 개인에게 오점효과(scarring effect)로 나타나 노동시장에서의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ellwood (1982), Corcoran (1982) 은 학교 졸업 후 장기간 실업상태에 있을수록 오점효과(scarring effect) 가 발생하며 장기적으로 노동시장에서의 소외 확률을 높인다고 주장하였다. Lynch(1985)도 비례확률모형(proportional hazard model)을 이용한 재취업 확률을 추정한 결과 실업기간이 탈출에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미침에 따라 부정적인 신호(negative signal)가 존재하는 근거를 제시하였다. 즉 위의 연구결과에 의하면 첫 일자리로의 진입과 재취업 모두에서 실업기간의 장기화는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내의 연구인 안주엽, 홍서연(2002)의 연구에서도 미취업의 장기화는 미취업상태에서의 탈출확률을 낮추는 것으로 나타나, 학교에서 노동시장으로의 원만하고 신속한 이행이 노동시장에서의 성공적인 안착을 이끄는 원인 중 하나임을 알 수 있다.

개인적 인적자원이 노동시장 이행결과에 미치는 영향을 연구한 결과를 종합해 보면, 학력의 영향은 외국의 경우와 우리 나라의 경우에 다소 차이가 있었다. 그리고 소득수준과 유보임금이 노동시장 이행결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Eckstein, Wolpin (1995), 조우현 (1995)의 연구에서 공통적으로 드러난 사실은 고학력자일수록 소득수준이 높을수록 실업에서의 탈출확률이 높다는 점이다. 그러나 이와는 달리 안주엽, 홍서연(2002)은 경제위기 이후 전문대졸, 대졸이상, 고졸 순으로 미취업기간이 길어져 경제위기가 저학력자들의 노동소외에 영향을 미침과 동시에, 고학력 대졸집단에게도 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 고졸집단의 경우 전반적인 학력수준의 증가와 함께 노동시장에서 고학력자들의 하향이동이 이루어져 이전에 고졸집단이 행하던 직무를 더 교육수준이 높은 집단이 차지함에 따라 노동시장에서 소외가 심각한 집단이며 장기적으로 빈곤화의 위험이 높은 집단이라는 인식이 우리나라 뿐 아니라 외국의 경우에도 광범위하게 자리잡고 있다(OECD 2000). 또한 일반적으로 학력수준이 낮았을 때 대졸집단이 누리던 졸

업장 효과 (diploma effect)가 더 이상 존재하지 않음에도 불구하고 고학력집단의 노동공급이 괜찮은 일자리 (decent job)로 집중됨에 따라 나타나는 병목현상으로 고학력집단의 취업이행의 어려움을 해석하는 연구도 있다.(안주엽 2002). 이러한 측면에서 안주엽, 홍서연(2002)의 연구에서 밝혀진 전문대졸업자의 실업탈출 기간이 다른 학력집단에 비하여 상대적으로 짧은 점과 아르바이트 경험이 취업에 긍정적 영향을 미친다는 점을 감안하면, 현 시점에서는 각 대학과 재학생이 현실적인 눈높이를 가지고 직업세계를 준비할 필요가 있다.

여성이라는 개인적 특수성이 노동시장으로의 이행에 있어서 미치는 영향은 해석상에 주의를 요하는 부분이다. Bratberg, Nilson (1998)의 연구결과에서는 유보임금이 낮은 여성집단은 상대적으로 구직 기간이 짧고 실업률이 낮으며, 초기 노동이동이 덜 빈번한 것으로 나타나고 있다. 국내에서도 조우현(1995)의 연구결과에 의하면 남녀간을 비교를 해볼 때 남성 청년실업이 더욱 문제가 되고, 안주엽, 홍서연 (2002)도 전체 표본의 경우 남성의 실업탈출률이 여성보다 높으나 청년층의 경우는 여성의 경우가 높아 청년층 취업이행에서 여성이 가지는 불이익은 그다지 크지 않다고 결론짓고 있다. 그러나 이러한 연구결과들을 면밀하게 검토하면 노동시장의 현 구조와 통계수치에서의 성인지적 (gender sensitive) 요소가 반영되지 않은 결과임을 알 수 있다.

예컨대 안주엽 (2002)은 그의 연구에서, 통계자료에서 나타나는 여성의 취업이행에서의 함정, 즉 청년층 실업을 논의할 때 실업률의 개념에 한계가 있다는 점을 언급하고 있다. 통계청에서 생산되는 경제활동인구상 비경제활동의 대다수는 통학과 육아, 가사, 심신장애 등이 포함되는데 남성의 경우 비경제활동의 이러한 구분이 뚜렷하다. 그러나 여성집단의 경우 미취업상태에 있으며 적극적으로 구직을 하지 않는 여성들이 가사나 육아 등 비경제활동인구에 포함될 가능성이 크다. 그 결과 이러한 집단은 실업으로 간주되지 않으므로 실제보다 실업률이 낮게 나타날 수 있다. 이러한 통계상의 문제는 미취업률, 즉 유휴화율은 여성 청년층 집단이 남성 청년층 집단에 비하여 10-15% 포인트 높은데 비해서, 청년층집단의 실업률은 여성이 남성보다 낮은 현상에

서 잘 나타난다. 따라서 여성 청년층집단의 취업난 문제는 새로운 시각에서 재접근하는 것이 필요하다.(안주엽 2002).

이러한 현상과 더불어 노동시장 구조에서 야기되는 여성에 대한 불이익을 반영한 결과는 Bratberg, Nilson (1998)의 연구에서 나타났듯이 여성의 유보임금이 낮다는 점이다. 이는 성별임금격차에 기인한 것으로 단기적으로 노동시장으로 이행하는 비율이 높더라도 낮은 임금과 노동시장에서의 여성의 낮은 지위를 고착화 시킬 위험이 크다. 또한 Freeman, Wise (1982)는 청년기의 실업이 미래의 취업에 악영향을 주는 것은 아니라 미취업으로 인한 경력단절이 미래의 임금수준을 낮추기 때문이라고 주장하였다. 이 연구결과가 남녀에게 적용될 경우 그 효과는 매우 다르게 나타날 것으로 예상된다. 여성 청년층 집단의 학교에서 노동시장으로 이행하여 안착하는 시기는 여성의 생애주기 상 결혼 및 출산과 밀접한 연관관계를 가지고 있다. 여성의 결혼과 출산으로 인한 경력단절은 이후 임금수준 뿐 아니라 노동시장의 재진입 자체를 어렵게 하는 결과를 초래하고 그 영향이 남성에 비하여 더욱 크게 나타나기 때문이다. 따라서 노동시장 구조에서 야기되는 문제점은 가시적으로 드러난 부분보다 더욱 복잡하게 여성 청년층 집단에게 적용될 수 있다.

노동공급 측면과 더불어 노동수요 측면에서 취업이행의 성과에 영향을 미치는 여러 요인들이 있다. 기업의 경력직을 선호하는 채용관행 변화는 청년층 집단의 취업이행을 더욱 다원화되고 복잡하게 하는 요인이 되고 있다. 경영 환경이 급변하는 가운데 기업은 탄력적인 인력운용으로 노동력 과다보유의 위험을 줄이고 경력자를 채용함으로써 초기의 훈련비용을 절감하려는 유인이 존재한다 (안주엽 2002). 경력직을 채용하는 기업은 초기의 훈련비용을 타 기업에 전가시키는 문제가 있어 첫 작장으로 선택되는 기업들의 노동비용을 증가시키고 동시에 청년개인들에게는 자기 계발비용의 증가와 더불어 노동시장 안착까지의 기간을 연장시키게 될 소지가 크다. 이러한 노동수요의 변화는 학교에서 노동시장에 나오는 청년층 집단을 단기적으로 뿐 아니라 경력축적의 기회상실로 인하여 장기적으로도 이행에 어려움을 겪게 할 요인이 되고 있다. 전술한 괜찮은 일자리 (decent job) 또한 과거에 비하여 그 수가

줄어들어 30대 재벌기업, 공기업, 금융산업의 일자리는 경제위기 이전인 1997년 10월 기준 1,527천개에서 2001년 10월 기준 1,237천개로 4년간 289천개나 감소하였다. 이러한 수요변화는 청년층의 취업이행 성과에 직접적이고도 빠르게 영향을 미친다.

노동시장 구조에 기인한 특성 역시 여성 청년층 집단의 취업이행에 영향을 미치게 된다. 그 중 하나는 지역적 차이이다. 지역별 실업탈출 기간은 확연히 구분된다. 정인수(2002)는 Kaplan-Meier 위험도 모형분석을 통하여 수도권의 실업탈출 기간이 평균 9.29개월인데 반하여 비수도권은 평균 11.86개월로 수도권과 비수도권에서의 실업탈출 기간의 유의한 차이를 보였다. 예컨대 서울과 부산만을 비교하여도 서울에서의 평균실업 탈출이 부산보다 평균적으로 2.09개월 짧으며 실업자 중 50%가 탈출하는데 서울에서 4.5개월이 소요되는 데 반하여 부산에서는 10.5개월이 소요되어 노동시장의 내용에서도 큰 차이를 보이고 있는 실정이다. 이러한 지역적 차이는 비수도권에서도 나타나는데 경상지역이 전라지역에 비하여 4개월 이상 평균 실업탈출기간이 빠른 것으로 나타나 지역적 산업기반의 차이에 기인한 취업이행 속도차이가 확연히 존재한다고 할 수 있다. 따라서 이러한 지역에서의 지방대학 졸업자들은 일반적으로 취업으로 이행하는데 더욱 어려움을 겪는다.

산업구조가 지식기반화 됨에 따라 산업별 직종별 인력수요가 변화하며 취업이행에 영향을 미친다. 이러한 시장에서의 변화는 직접적으로 빠르게 성과에 반영되는 데 이러한 구조의 변화에 적응하지 못하는 집단의 경우 취업이행에 어려움을 겪을 가능성이 많다. 예컨대 향후 일자리의 창출효과가 있는 산업 및 직종에 대한 인력과 현재 양성되고 있는 인력간 수급의 불일치가 있을 경우 취업이행에 어려움이 있을 것임은 주지의 사실이다. OECD회원국의 경험을 살펴보면 지식기반경제로 이행함에 따라 제조업부문 고용은 감소하는 반면에 서비스부문의 고용은 지속적으로 증가하는 경향을 보였다. 그리고 서비스부문에서는 금융・보험, 기업서비스와 같은 지식기반서비스산업의 고용증가가 두드러져서, 이들 부문의 고용은 10년 동안에 약 30% 이상 증가하였다. 또한 OECD회원국에서 노동수요가 급증하고 있는 직종은 주로 고등교

육을 받거나 고숙련기능 분야의 노동이다. 그 결과 OECD회원국에서 중등교육을 받은 사람들의 평균 실업률은 10.5%인 반면, 대학 교육을 받은 사람들은 이보다 훨씬 낮은 평균 3.8%의 실업률을 나타내었다. 뿐만 아니라 이들 국가에서의 고용증가 직종은 주로 화이트칼라와 고숙련 기능직종이며, 고용창출이 이들 직종을 중심으로 이루어졌다 (OECD 1999).

우리나라의 경우도 지식기반화가 가속화되며 노동시장의 구조변화는 수요에 부응하는 집단과 그렇지 못한 집단간의 격차를 심화시킬 것이다. 이에 따라 많은 연구결과들은 중소기업을 중심을 하는 직업정보의 제공 여부, 진로지도와 직업상담의 전문성 제고, 학과의 특수성과 커리큘럼을 직업과 연계시키는 노력 등이 청년층 취업이행에 영향을 미치는 요인임을 밝히고 있다 (이병희 2002).

다. OECD 국가들의 청년층 취업이행 점검

2000년 OECD국가들은 청년층의 취업이행에 대한 각국의 사례와 정책을 검토하였다. 이러한 공동연구는, ① 각국의 높은 청년실업률과 학교에서 직업세계로의 이행에서 야기될 수 있는 위험부담을 줄이고, ② 평균적인 취업이행기간 증가에 대한 사회적 우려와 함께, ③ 이행과정과 평생학습간의 관계에 대한 이해가 필요하다는 문제제기 속에 출발하였다. OECD 국가들은 공통적으로 1990년대 청년층의 학교에서 일자리로의 이행과정에 대한 검토를 중심으로 어떤 교육, 고용, 사회정책 및 프로그램이 청년층을 위한 효과적인 이행을 지원하였는가를 밝히고 향후의 청년층 취업이행을 위한 기초 자료로 이용하고자 하였다.

이러한 문제의식에 맞추어 14개 OECD국가들 (호주, 오스트리아, 캐나다, 체코, 덴마크, 핀란드, 헝가리, 일본, 노르웨이, 포르투갈, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국)이 참여하여 각국 청년층 집단의 취업이행에 대한 분석을 실시하였다. 이를 위하여 각국은 자국의 현황에 관한 보고서를 준비하고 전문가 집단에 의한 점검을 통하여 공통적으로 가장 핵심이 되는 문제와 정책대안을 마

련하였다.[4)]

이들 국가들은 제도, 경제 발전단계, 경기 변동 뿐 아니라 전통문화가 매우 다르다. 이에 따라 공통된 부분과 함께 그 나라의 노동시장, 교육의 특색에 부합하는 청년층의 취업이행 형태를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 다양한 국가들이 도출해 낸 정책적 지원은 많은 국가들에 있어 일반적인 함의를 끌어내고 있다. 우선 OECD국가들의 1990년대 청년층 취업이행을 평가하기 위하여 OECD국가들은 다음과 같은 청년층 집단에 대한 공통적인 정책목표를 명시하고 있었다.

첫째 상당수의 일정한 자격기준을 갖춘 청년층집단이 고등학교 교육을 마친 이후에 노동시장에 진입하거나 혹은 고등교육기관에 진학하여야 한다. 둘째 취업이행의 종료단계에서 청년층은 높은 수준의 지식과 기술을 습득해야 한다. 셋째 상당수의 최종학교 교육을 종료한 청년층이 직업을 보유하고 있어야 한다. 넷째 최종학교 교육을 종료하고 실업상태에 있는 청년이 소수여야 한다. 다섯째 고등학교 교육 이후에 안정적인 고용과 교육이 보장되는 직업경로를 보유해야 한다. 여섯째 성별, 사회 계층별, 지역별 고른 결과 분포를 가져야 한다. 이러한 기준하에 목표를 달성하였는지를 확인하기 위하여 교육과 노동시장에서의 결과를 점검하였다.

연구결과 OECD각국은 청년층의 취업이행에 대하여 조심스러운 낙관론을 가지고 있었다. 그 근거로는 청년실업의 감소추이를 들고 있다. 그러나 초기 교육에서 직업세계로의 이행에 소요되는 기간은 오히려 증가하고 있는 것으로 평가하고 있다. 이는 교육과정기간 증가, 직업세계에서의 안착에 걸리는 시간의 증가, 교육과 직업간의 참여 과정의 변화에 기인한 것으로 알려지고 있다. 따라서 학교에서 노동시장으로의 이행과정은 모호해지고 불확실성이 증대되고 있으며 정형화된 패턴을 찾기 힘들다는 공통점을 각국이 가지고 있었다. 이행기간의 증가는 비용(cost)을 수반하나 일과 교육간의 탄력성을 제고시킨다는 점에서 이익(benefit)도 가지고 있다. 이에 따라 청년 친화적 기

4) OECD(2000), 『From Initial Education to Working Life: Making Transition to Work』.

업문화, 즉 기업내에서 청년층이 훈련을 받을 수 있도록 임금, 고용형태의 조정을 유도하는 정책의 필요성이 제기되었다. 이와 더불어 정부차원의 고 위험집단에 대한 지원을 강화하여야 한다. 특히 비정형화된 학교에서 노동시장으로의 이행에 따라 노동시장으로의 이행에 특히 위험부담이 큰 집단을 발굴하여 빈곤에 빠지지 않도록 지원할 필요성이 있다는 점을 공통적으로 지적하였다. 이어서 OECD각국의 사례를 종합하여 구체적 사항들을 정리하면 다음과 같다.

1) 청년층 집단의 취업이행을 위한 핵심사항

가) 건실한 경제가 청년층 취업이행의 가장 중요한 요인

청년층 집단은 경기변동의 영향을 가장 민감하게 받는 집단으로 경기가 나빠지면 가장 먼저 실업률이 증가하고 경기가 회복될 때 가장 늦게 반응하는 특징이 있다. 경기가 좋을 경우 일자리의 신규창출이 많아져 청년실업을 위한 자원배분이 기존의 노동시장 구조에 영향을 미치지 않으면서 이루어 질 수 있다는 장점을 가지고 있다. 이렇듯 경기변동에 민감하므로 불황기에 저학력자들의 노동시장 진입이 어렵고 이들의 주 연령층인 10대에 노동시장으로 유입되는 인구들은 충분한 교육과 훈련을 받지 못한 집단으로 노동시장에서 소외되고, 장기적으로는 빈곤화의 우려가 큰 집단이다. 이러한 고위험(high risk) 집단을 발굴하고 취업을 제고할 수 있는 정부차원에서의 제도적 장치 마련이 필요하다.

나) 교육과 직업간의 잘 정비된 경로

청년층 집단의 원활한 취업이행을 위하여 다양한 경로, 즉 학교를 기반으로 한 개인적인 경로 (individualized pathway) 뿐 아니라 도제와 같은 제도적인 경로 (institutionalized pathway) 등이 필요하다. 보다 중요한 것은 어떤 경로인가 하는 경로 자체보다는 학습기회가 충분히 주어지고 잘 정의 (well defined), 조직되고 (well organized), 평생교육의 개념에 부합하여 상급교육

과 유기적 연관관계를 갖는 경로가 제공되어야 한다는 것이다. 그 근거로 다양한 경로를 고르게 이용하는 국가가 청년층의 취업이행에 있어 좋은 결과를 보여주었다는 점을 들 수 있다. 정책입안자가 청년층과 부모의 욕구를 충분히 반영하고 직무특성변화를 잘 인식함에 따라, 최근 취업이행경로는 보다 유연한 방향으로 변화되고 있다. 실제 최근에 관찰되는 취업이행경로의 변화는 아래와 같다.

① 직업교육과 학교교육간 연계 관계 강화
② 일반교육에 있어 직업교육내용 강화
③ 직업교육의 시작점이 특화된 직업훈련보다는 광범위하고 일반적인 교육내용을 다루어야 하고 직업교육에 있어서도 일반교육 내용의 증가
④ 다양한 영역의 학습을 가능케 하는 모듈화(module)화된 커리큘럼
⑤ 한가지 이행경로가 여러 유형의 제도적 장치에 의해서 제공됨
⑥ 대학 이외의 교육프로그램의 확대

이와 함께 취업이행경로 간에 연관성과 탄력성을 제고시키기 위해서는, 학교교육에서 성과가 저조한 자들을 대상으로 직업교육에 있어 양적, 질적 수준을 향상시켜야 한다. 특히 학교교육이 일반적이고 광범위한 국가에서 직업교육을 더욱 활성화해야 해야 한다. 더불어 일반교육에서 직업교육 내용의 강화를 위한 명확한 목적을 제시해야 한다. 이 외에도 직업교육의 시점을 확대하고 내용을 다양한 관련 직업, 산업에 연관시키는 것은 교사가 한가지 분야에 특화되어 있거나 학교시설이 다양한 요구에 맞추어져 있지 않다면 어려움이 있을 수 있으므로 이러한 부분을 반영하여야 한다.

이러한 교육과 직업간 잘 정비된 경로를 만들어 나가는데 있어 중요한 점은 첫째, 학력수준이 낮고 성과가 낮은 근로자를 특히 고려하여야 한다는 점, 둘째, 직업교육, 도제, 정규교육을 연결하는 제도적 교량을 마련하여야 한다는 점, 셋째, 취업이행에 성공적이지 못한 집단을 위한 직업교육을 강화하여야 한다는 점, 넷째, 기업이 부담하는 재정적 혜택과 개인이 부담하는 비용을 동시에 고려하여야 한다는 점, 다섯째, 모듈화된 직업교육이 필요하다는 점이다.

다) 직업경험과 교육을 결합하는 기회제공 획대

청년층의 취업이행을 위하여 교육과 결합된 직업현장 경험의 중요성이 대두되고 있다. 이는 고용주와 청년개인을 연결시켜 줌으로써 취업이행을 용이하게 하고, 관련분야를 직업현장에서 응용함에 따라 교육효과의 향상을 가져오게 되며, 일과 관련된 지식과 기술의 습득을 용이하게 한다. 그 결과 직업현장 경험이 많을수록 취업률이 제고되는 효과를 보이는 것으로 나타났다. 특히 일과 교육의 결합을 위한 제도적 뒷받침이 따라주면 일과 교육의 결합이 더욱 용이하다. 학교교육 내에 경력교육을 의무화하고 모든 학생을 대상으로 일정기간의 직업경험을 갖도록 하는 방안이 제기되었다. 여기에 고용주, 부모, 동창을 망라하는 개인을 둘러싼 인적 네트워크의 구축과 체계적인 참여가 유도 되어야 한다. 또한 일과 교육의 결합은 각국이 역사적으로 가지고 있는 다양성과 각국의 노동시장 배경을 고려하는 주의 깊은 접근이 요구된다.

라) 위험부담이 있는 집단을 위한 긴밀한 안전망 구축

효과적 이행시스템 목적은 고등학교 교육과정 이후 높은 경제활동 참가율을 달성하는 것이며 이를 위하여 위험가능성이 큰 집단의 이행을 지원하여야 한다. 우선 위험가능성이 큰 집단을 체계적으로 관리하는 시스템의 구축이 선행되어야 하며 이들을 위한 취업알선, 교육훈련 등을 제공하여 빈곤에 빠지지 않도록 사회적으로 지원할 필요가 있다.

마) 정보제공과 진로지도

청년층 취업이행에 있어 변화와 복잡성은 정보와 진로지도의 역할을 증대시키고 있다. 즉 개인의 능력과 관심을 알맞은 직업에 연결시키고, 경력개발을 강화시키는 정보와 진로지도의 역할이 더욱 중요하게 대두되고 있다. 국가별로 다양한 접근법이 있으나 대부분의 국가에서 체계적인 접근이 부족한 실정이다. 예를 들어 정보제공의 의무여부, 진로지도 공급자, 자격요건 및 훈

련, 자원의 특성과 수준 등에 대한 통일화가 이루어지지 않고 있다. 또한 정보와 진로지도 그 자체로는 직업교육과 일반교육간 균형의 부재, 직업간 계층화와 성별 차이를 줄일 수 없다는 어려움이 있다.

이 부분을 지원하기 위한 정책의 핵심적 사안은 고급정보와 진로지도가 얼마나 합리적인 수준의 가격에 제공될 수 있는가 하는 점이다. 즉, 크게 팽창하고 있는 개방되고 깊이 있는 고급정보에 대한 수요가 충족되어야 한다. 이를 위하여 특화된 (specialized) 조직에 의해 높은 수준의 직업경로 정보가 생산되어야 하고, 개개인에 의해 개발된 정보가 광범위하게 응용되어야 한다. .

바) 효과적인 제도와 수행과정

성공적인 청년층의 취업이행을 이룬 국가들은 강한 제도적 정비를 갖추고 있다는 공통된 특징이 있었다. 제도적 틀은 중앙통제와 지역적 탄력성을 가지는 것이 가장 바람직한 것으로 나타났다. 특히 효율적 기구를 뒷받침하기 위한 효율적 정책이 요구된다. 효율적 정책이 이루어지기 위하여 모니터링과 평가가 정책의 핵심이라는 사실을 인지하고 면밀하게 시험과제를 수행하여 성공적인 지역을 중심으로 결과를 확산시키도록 유발효과를 이용하여야 한다. 또한 새로운 정책을 효과적이게 할 수 있는 자원에 관심을 가져야 한다. 자원은 매우 포괄적으로 재정자원, 인적자원, 물리적 자원, 자산 등이 포함된다.

효과적인 관계 (relationship)가 또한 중요하다. 즉 주요 당사자간 효과적인 인간관계가 중요한데 효과적 인간관계는 정보공유의 효과를 제고시키고, 상호책임 증가, 신뢰와 공유의 확산에 기여하는 효과를 가져온다. 지역적인 네트워크를 강화하는 것도 유사한 맥락에서 유용하다. 따라서 교육과 기업을 이어주는 중간자가 요구된다. 청년층을 훈련하는 기업이 확대되어야 하고 특화된 노동시장 지식이 요구된다. 이때 경쟁이 심화되어 복잡한 관계가 되지 않도록 하는 정부의 모니터링 역할이 중요하게 대두된다.

2) 사례: 일본 청년층 집단의 취업이행

앞서 살펴본 OECD국가들의 공통된 취업이행과정에 덧붙여 일본 청년층 집단의 취업이행은 우리나라와 노동시장 및 교육에 있어 유사한 점이 많은 나라의 취업이행이라는 점에서 관심을 가져야 할 필요가 있다.[5)]

가) 일본 이행시스템의 개괄적 특징

일본의 청년층 취업이행 체계에는 학교와 기업간에 기술 습득 기능이 구분되어 있다는 특징이 있다. 교육은 일반교육을 담당하고 기업은 구체적인 기술과 지식을 계발한다. 교육부문에서의 제도와 프로그램, 졸업생들의 최종진로에 있어서 드러나는 수직적 서열관계가 존재한다.

구체적으로 일본은 우리나라와 유사한 점이 많다. 우선 강한 교육열을 가지고 있다는 특징이 있다. 즉 가정과 개인이 교육투자에 많은 자원을 분배한다. 그러나 상대적으로 경직적인 교육의 서열은 상위, 하위의 두 종류의 교육시장을 형성하고 있다. 따라서 교육제도 내 보다는 제도간에 프로그램과 학생들의 성과 차이가 좀더 두드러지게 나타나고 있는 현실이다. 또한 청년집단은 교육의 초기 단계에서 다음 이행으로의 의사결정을 한다. 따라서 고교진학 시점인 15세가 장기적 진로를 형성하는데 중요하게 작용을 하며, 그 이후에는 진로변경하는 것이 쉽지 않다고 생각된다.

그러나 일본과 우리나라의 차이점으로는 일본은 이행과정에 있어 개별교육제도와 고용주들 간의 장기적인 관계 및 제도적으로 형성된 형태로 이행이 이루어지는 경향이 있다. 그 결과 교육적 성과, 임금, 경력간에 강한 상관관계가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 더불어 경력개발은 기업외적인 노동시장에서 일어나는 것이 아니라 기업 내부의 노동시장에서 이루어지는 경향이 있다.

---

5) OECD(2000), 'Thematic Review of the Transition from intial education to working life', 『Japan Country Note』.

나) 현재의 일본식 이행시스템과 변화 가능성

일본의 교육과 노동시장의 연결은 제도적 기반 하에 이루어지는 경향이 있다. 즉 일본식 취업이행은 비공식적인 경로로 이루어지는 경우가 많아 고교교육이 청년층의 취업이행에 있어 기회와 제약을 구성하는 중요한 역할임을 평가하는데 어려움이 있다. 그러나 전반적으로 일본은 잠재적인 강점을 지닌 나라이다. 청년층의 강한 교육열은 사회 전체적인 직업훈련의 기반을 조성하고 있다. 이와 더불어 기업은 직업훈련 면에서 매우 전문화되어 상대적으로 저임금에 우수한 청년인력을 확보하여 훈련시키려는 유인이 존재한다. 경력지원 체계에 재원이 풍부하고, 체계가 효과적이며 학교활동과 상담을 결합하여, 현행 교육제도와 공공고용 부문의 공조를 기본으로 하고 있다. 학교에서는 담임교사가 책임을 지고 학생의 경력을 개발하며 교육기관들도 졸업생의 진로에 많은 관심을 가지고 있다.

반면 일본 이행경로의 약점으로 일본식 교육시스템은 수직-수평적으로 구분되어 있어 학생들이 일반교육과 특수 교육간 이동이 자유롭지 못하다는 점을 들 수 있다. 또한 나이를 중심으로 교육과정이 재편되어 있어 모든 학생이 연령에 따라 집단적으로 움직이는 시스템이어서 첫 번째의 기회를 상실한 학생이 두 번째의 기회를 가지는 것이 제한되어 있다고 할 수 있다. 남녀의 차이가 커 여성의 경력이 남성에 비해 상대적으로 짧다. 더불어 취업이행에 관련된 많은 것들이 개개인의 선호에 근거한 의사결정이라기 보다는 학습평가가 지배적으로 결정하는 측면이 있다. 또한 교육과 노동시장간의 연결이 상대적으로 좁고 구직에 중점이 맞추어져 있어 이러한 체계가 변화의 압력과 원인으로 작용하고 있다.

일본 청년층 집단의 취업이행에서 변화의 요인으로 작용하는 것 중 인구학적 변화추이를 들 수 있다. 5-14세 인구의 지속적 감소로 청년층의 비중이 지속적으로 감소함에 따라 노동시장이 고령화되고 있는 추세이다. 이와 더불어 경제의 구조조정이 지속되고 버블 경제 붕괴로 인하여 청년층의 고용이 감소하고 있다. 이는 일자리의 감소, 고용방식의 변화, 기업들이 요구하는 인력의 조건 변화를 동반하는 광범위한 변화에 기인한 것이다.

고학력화가 진전되고 청년층의 태도가 변화하고 있다는 점도 일본 청년층 집단의 취업이행에 대한 관심을 증가시키고 있는 원인이다. 청년층 내 교육과 직업에 대해 동기부여가 되지 않고 취업에 대하여 부정적인 태도를 가진 집단의 구성비가 증가하고 있다. 이러한 것은 비행과 고등교육이 동시에 증가하는 양극화된 현상으로 나타나고 있는 실정이다. 따라서 기존의 청년층과는 직업관 및 윤리에 있어 많은 변화를 보이고 있으며 학업성취도가 아닌 자신들의 선호에 기반하여 다양한 선택을 하고 싶어하는 추세가 두드러지고 있다.

이러한 변화의 압력 하에 두 가지 변화의 방향이 예상되고 있다. 첫째, 이행과정이 보다 유연해지고 기존의 교육제도가 붕괴되는 방향이다. 청년층의 취업이행과정이 길어지고 졸업생과 경력자들간의 차이가 줄어들 것으로 예상된다. 둘째로는 현재의 상황이 기존제도가 가진 경직성과 수직적 구조를 보다 견고하게 할 것이라는 방향이다. 기관 및 학생들의 경쟁 심화, 즉각적인 학교에서 일로의 이행형태가 보다 강조되고 학생들 및 기관들은 유연성과 기회보다는 안정성을 선호할 것으로 예측되고 있다.

다) 현재의 정책방향

① 위험집단 지원

이러한 현재 및 미래의 환경변화에 대응하는 일본의 정책핵심은 전체를 포괄하는 즉 중도탈락자를 줄이는데 있다. 이를 위하여 특수 진로지도와 정보제공의 역할을 강조하고 실업자를 위한 훈련프로그램, 기업에 제공하는 고용보조금제 등을 추진하고 있다. 더불어 취업이행을 더욱 원활하게 하기 위하여 학교에서의 교육개혁을 실시하고 있다. 그럼에도 불구하고 현재의 우선순위에서 제외되고 있는 사회계층 및 성별 불평등의 해소를 위한 정책개발이 요구되고 있다. 이를 위하여 정책의 대상이 되는 집단에 대한 명확한 이해가 요구되는 시점이다.

② 남녀차이 축소

남녀간 교육에 있어서의 차이가 줄어드는데 반하여 이행의 성과는 가족의

계층적 배경 및 성별에 의해 크게 영향을 받고 있다. 이에 따라 기존의 성별 격차에 대한 정책은 두 가지 점에서 제한적이라고 판단된다. 즉, 현실에 있어서의 남녀고용균등법이 실효성이 떨어지고, 가시적인 차별과 장벽들을 제거하는데 초점이 맞추어져 있을 뿐 교육을 비롯한 현재의 성별 역할 및 훈련을 변화시켜 능동적으로 평등을 달성하려는 노력의 부재가 지적되고 있다.

③ 교육과 노동시장간의 관계 강화

교육과 노동시장간의 관계 확대에 대한 요구도 지속적으로 이루어지고 있다. 현재도 관계가 견고하나 그 폭은 좁다고 할 수 있다. 이를 위하여 국가적 수준에서 교육의 커리큘럼에 대한 개혁이 요구되고 있으며 직업교육의 확대, 교육관 강화, 직업현장 경험 중시, 산업체와의 교사교환제도 실시, 교육과 노동시장의 파트너십 강화를 위한 방안이 지속적으로 강구되고 있다. 직업교육을 강화하기 위하여 직업고등학교의 역할과 위상을 정립하고 직업학교에서의 고등교육으로의 진학기회를 확대하여 교육제도간의 탄력성을 제고시키고 특수고등학교내의 커리큘럼과 조직을 재정비하는 등의 제도가 필요하다.

④ 유연성과 개인주의의 촉진

이는 통합된 고등학교 과정을 통하여 달성 가능하다. 즉 일반 및 특수고등학교의 코스를 결합하는 형태나, 학교간 연계시스템 강화, 선발기준, 커리큘럼, 교수법의 다양화 등 기타의 교육개혁, 다양성의 증대, 경력지도, 취업알선 등이 요구되고 있다.

라) 정책적 시사점

일본의 청년층 취업이행 과정을 지원하는 정책수립을 위하여 적절한 자료의 구축이 선행되어야 한다. 일본의 청년층 취업이행 연구는 안정적이고 제도화된 이행을 전제로 하고 있다. 이점이 강점이자 동시에 약점으로서 주류(mainstream) 이행만이 주로 다루어지고 퇴학, 유급, 직업으로의 이탈 및 재진학을 다루지 못하는 약점이 있다. 또한 전국적 규모의 횡단면 자료가 부족하며 자료가 사회적 배경 및 불평등을 야기할 수 있는 정보를 가지고 있지

않음으로서 특별한 정책을 필요로 하는 집단을 파악하기에 어려움을 가지고 있다. 둘째 일반적으로 노동시장측면에서의 이행에 대한 정보, 즉 교육정책에 노동시장의 성과를 반영할 수 있는 정보가 부족한 현실이다. 따라서 이러한 점들을 포괄하는 자료의 구축이 올바른 정책수립을 위하여 선행되어야 한다.

결론적으로 일본의 취업이행시스템에 요구되는 정책적 대응으로 학교와 노동시장과의 관계 확대, 경력에 대한 정보제공, 학생들의 의사결정에 대한 책임감 부여, 커리큘럼의 다양화가 등이 있다. 특히 사회계층 및 남녀 불평등에 대한 직접적인 정책이 필요하다. 노동시장의 변화를 수용하는 교육정책의 필요성도 함께 제기되고 있다. 이러한 시사점은 교육과 노동시장의 현실이 유사한 우리나라에도 유용하다고 생각되며 변화의 요구나 대응에 대하여 우리의 현실에 맞게 응용하려는 노력이 요구된다.

Ⅱ

여성 청년층집단의 고용구조 현황과 특징

1. 남녀 청년층집단의 인적 특성 29
2. 청년층집단의 경제활동 및 실업 현황 34
3. 여성 청년층집단의 취업구조와 특징 44
4. 분석결과 요약 60

여성 청년층집단의 노동력 수급구조가 급격한 변화를 보임에 따라, 여성 청년층집단의 취업난은 구조적인 문제로 대두되고 있다. 이에 따라 본 장에서는 고용과 관련된 거시통계 자료를 활용하여, 실제 여성 청년층집단의 취업난과 관련된 통계분석을 하였다. 즉, 본 장에서는 학력집단별로 여성 청년층집단의 경제활동참가율, 실업률, 취업구조의 현황과 변화 추이를 분석하였다.

1. 남녀 청년층집단의 인적 특성

가. 청년층집단의 연령별 분포

남녀 청년층집단의 고용구조를 파악하기 위해서 본 연구에서는 통계청의 「경제활동인구조사」 원자료와 2002년 6월에 수행한 「경제활동인구 특별조사」 원자료를 이용하였다. 먼저 청년층집단의 고용구조를 분석하기에 앞서 학력별로 청년층집단의 인적특성을 살펴보았다. 일반적으로 청년층집단이라고 하면 연령으로 구분하여 15-29세의 인력집단을 말한다. 그러나 본 연구에서는 청년층집단의 이행 결과에 해당되는 고용구조를 분석하기 때문에 1차적으로 분석대상으로 각급학교 졸업생과 중퇴자로 한정하였다.[6)]

우리 나라의 청년층집단 규모를 보면 남성이 284만명, 여성이 329만명으로 여성이 더 많다. 15-29세 청년층집단의 학력별 분포를 보면 여성의 경우 60.2%가 고졸이고, 20.6% 전문대졸, 19.2%가 대졸이었다. 이와 같은 학력별 구성을 남성과 비교하면, 여성은 남성보다 대졸과 전문대졸의 구성비가 높은 것으로 나타났다.[7)]

또한 학력별로 구분해서 청년층집단의 연령별 분포를 보면, 먼저 중졸 여

---

6) 중졸집단에는 중졸, 고등학교 중퇴자가 포함되어 있고, 고졸은 고졸과 전문대학 및 대학 중퇴를 포함하였다. 전문대졸은 전문대졸을 그리고 대졸은 대졸과 대학원 중퇴, 대학원 졸업생을 포함시켰다.

7) 남성 청년층집단의 학력별 구성비는 중졸이 8.0%, 고졸 60.2%, 전문대졸 13.9% 그리고 대졸이 18.0%이었다. 중졸자의 경우 표본수가 타학력집단 수에 비하여 적으나 위험집단에 대한 식별이 필요하다는 점에서 특성을 파악할 필요가 있다.

성 청년층집단 중에서 고용구조 분석의 대상인 15-19세의 구성비는 38.8%이었다. 그리고 고졸 여성 청년층집단은 12.3%가 15-19세이었다. 전문대졸과 대졸 여성 청년층집단 중에서 20-24세 구성비는 각각 50.5%, 31.6%이었다.

<표 Ⅱ-1> 남녀 청년층 집단의 연령별 교육수준 분포

단위: %, (천명)

		중졸	고졸	전문대졸	대졸이상	전체
남성	15-19	38.6	15.0	0.3	0.1	12.2
	20-24	28.9	35.2	20.4	4.9	27.2
	25-29	32.5	49.8	79.3	95.0	60.6
	전체	100.0 (227)	100.0 (1,712)	100.0 (394)	100.0 (511)	100.0 (2,844)
여성	15-19	38.8	12.3	0.4	0.2	8.7
	20-24	24.6	37.2	50.5	31.6	38.3
	25-29	36.6	50.5	49.1	68.2	53.0
	전체	100.0 (145)	100.0 (1,837)	100.0 (680)	100.0 (631)	100.0 (3,294)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

이와 같은 통계를 보면 중졸 남녀청년층 집단의 경우 15-19세의 구성비가 약 38%로 20-24세, 25-29세 각각의 구성비와 비슷하였다. 고졸의 경우는 15-19세가 12-15%로서, 20-24세의 구성비보다 약 2/5정도가 적다. 이러한 현상은 고졸 졸업연령이 18세 이후인 점을 감안하면 쉽게 이해된다. 전문대졸 여성의 경우를 보면 20-24세가 50.5%로서 25-29세와 비슷하며 남성은 20.4%를 보이고 있다. 대졸의 경우를 보면 여성의 20-24세 이전의 구성비는 거의 0에 가깝고 20-24세의 구성비는 약 32%, 25-29세의 구성비는 68%로 나타난다. 이러한 현상은 대졸 여성이 대략 22세를 전후로 졸업하기 때문인 것으로 보인다. 대졸 남성 청년층집단은 20-24세 구성비가 4.9%에 불과하여, 대부분이 25세 이후에 졸업함을 알 수 있다. 즉 학력별로 연령대를 구분하여 보면 최종학교를 졸업하는 시점이 평균적으로 저학력자인 중졸과 고졸 집단은 남녀 공히 15-19세에, 고학력자 중 전문대 졸업자는 20-24세, 대졸자는 여

성 20-24세, 남성 25-29세에 걸쳐 있음을 알 수 있다.

나. 혼인상태별 가구주와의 관계별 분포

15-29세 청년층집단의 혼인상태별 분포를 보면 청년층집단 중에서 미혼이 차지하는 비율은 남성보다 여성이 더 낮았다. 그리고 여성 청년층집단의 미혼비율을 보면 중졸과 고졸은 각각 57.0%, 55.0%인데 비해서, 전문대졸과 대졸은 75.0%, 71.2%이었다. 즉, 교육수준이 높을수록 미혼비율이 높아지는 특징을 나타내었다. 이에 비해 남성은 여성 청년층집단과는 달리 학력이 낮을수록 미혼비율이 높아지는 특징을 보였다

<표 Ⅱ-2> 남녀 청년층집단의 미혼비율

(단위: %)

		중졸	고졸	전문대졸	대졸이상	전체
남성	15-19	97.9	99.6	100.0	100.0	99.1
	20-24	80.7	94.2	97.4	97.3	93.5
	25-29	71.4	64.2	74.9	77.6	70.2
	전체	84.3 (227)	80.1 (1,712)	79.5 (394)	78.6 (511)	80.1 (2,844)
여성	15-19	86.6	97.6	89.7	100.0	95.4
	20-24	63.9	77.1	94.2	94.7	84.1
	25-29	21.1	28.4	55.2	60.1	41.1
	전체	57.0 (145)	55.0 (1,837)	75.0 (680)	71.2 (631)	62.3 (3,294)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

고용구조분석의 대상인 청년층집단의 혼인상태를 보면 중졸 15-19세 여성과 대졸 25-29세 남성집단을 제외하면 미혼비율이 대략 95%이상으로, 대부분이 미혼이었다. 그러나 15-19세 중졸 여성 청년층집단의 미혼비율은 86.6%이었고, 25-29세 대졸 남성은 77.6%이었다.

또한 고용구조분석 대상인 남녀 청년층집단의 가구주와의 관계를 보면, <

표 Ⅱ-3> ~<표 Ⅱ-4>과 같았다. 먼저 15-19세 중졸 남녀 청년층집단의 가구주와의 관계별 분포를 보면, 중졸 여성 청년층집단의 10.0%가 가구주인 것으로 나타났다. 그리고 6.7%는 가구주의 배우자이었다. 이러한 집단들은 중학교를 졸업한 이후에 이미 부모와 떨어져 단독가구를 형성하였거나 혹은 혼인을 통해서 가구를 이미 형성한 것으로 보인다. 중졸 남성 청년층집단은 5.6%만이 가구주이었다. 고졸 남녀 청년층집단은 대부분이 가구주의 자녀이거나 손자녀 혹은 미혼형제, 자매이었다.

<표 Ⅱ-3> 저학력 남녀 청년층의 가구주와의 관계 분포

(단위: %)

	중졸(15-19세)		고졸(15-19세)	
	남성	여성	남성	여성
가구주	5.6	10.0	3.4	5.7
배우자	0.0	6.7	0.0	2.1
미혼자녀	83.6	72.0	85.1	83.3
기혼자녀	0.2	5.0	0.1	0.2
손자녀	2.2	1.4	1.8	1.5
미혼형제자매	4.6	0.2	3.3	4.3
기타	3.8	4.7	6.2	3.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

전문대졸 남녀 청년층집단은 가구주의 구성비가 고졸보다 약간 더 높았고, 여성의 경우 고졸보다 가구주의 배우자인 비율이 더 높은 특징을 보였다. 대졸 여성 청년층집단의 가구주와의 관계를 보면, 68.5%가 가구주의 미혼자녀, 7.4%가 가구주의 미혼 남매/자매인 것으로 나타났다. 그리고 14.1%는 가구주이고, 4.2%는 가구주의 배우자였다. 이러한 분포를 동일한 연령층의 전문대졸 여성 청년층집단과 비교하면 가구주의 배우자 구성비는 큰 차이가 없는데 비해서, 가구주의 구성비가 전문대졸보다 높은 특징을 보였다. 대졸 남성 청년층집단의 경우는 25-29세를 분석대상으로 함에 따라, 가구주인 청년층집

단이 전체의 41.2%로 상당히 높은 특징을 보였다.

<표 Ⅱ-4> 고학력 남녀청년층의 가구주와의 관계 분포

(단위: %)

	전문대졸(20-24세)		대졸	
	남성	여성	남성(25-29세)	여성(20-24세)
가구주	8.4	9.8	41.2	14.1
배우자	0.0	3.9	0.8	4.2
미혼자녀	74.7	73.1	46.6	68.5
기혼자녀	0.7	1.6	1.3	0.8
손자녀	1.8	0.7	0.1	1.0
미혼형제자매	7.9	7.7	5.2	7.4
기타	6.4	3.2	4.8	4.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2001),『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

일반적으로 남녀 청년층집단의 노동시장 이행을 분석할 때 고려해야 하는 것은, 남성과는 달리 여성 청년층집단은 취업이행이 성공적이지 못하면 결혼 등을 통해서 노동시장을 퇴출할 가능성이 크다는 점이다. 그리고 비경제활동 상태에 있는 여성 청년층집단 중에서 어느 정도가 이러한 요인으로 비경제활동상태에 있는 지를 정확하게 파악할 수 없다는 점이다. 이러한 상태에서 이들 집단을 포함시켜서 청년층 이행 현황을 분석하면, 분석결과가 왜곡될 가능성이 크다. 따라서 본 연구에서는 학력집단별 남녀 청년층집단의 최종학교 졸업연령, 혼인상태 및 가구주와의 관계 등을 고려하여, 분석대상으로 하는 학력별 청년층집단의 연령을 제한하였다. 즉, 여성 청년층 집단의 특성을 파악하기 위하여본 연구에서는 중졸과 고졸은 15-19세, 전문대졸은 20-24세, 여성 대졸은 20-24세 그리고 남성대졸은 25-29세에 한정하여 분석하였다.

2. 청년층집단의 경제활동 및 실업 현황

가. 여성 청년층집단의 경제활동 현황

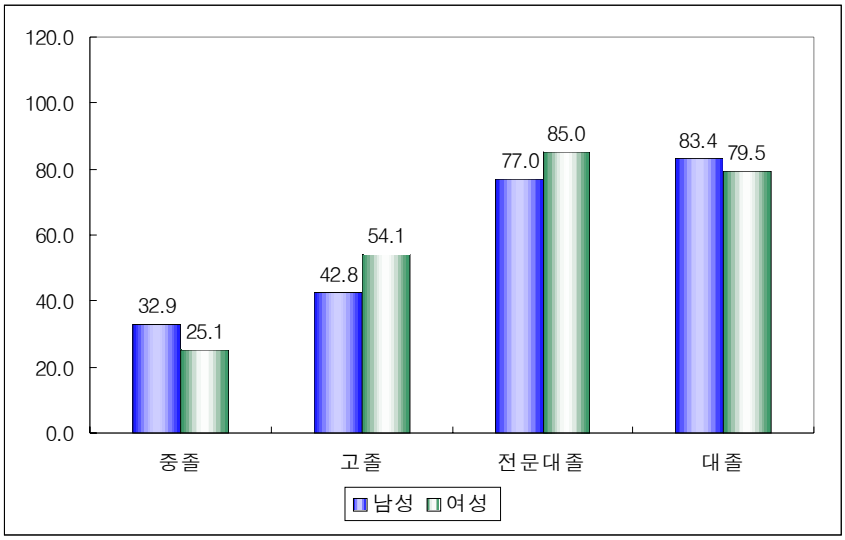
1) 학력별 경제활동참가율

청년층집단을 학력별로 구분해서 경제활동참가율 현황을 보면, 학교를 졸업 혹은 중퇴한 지 5년 미만인 중졸여성의 경제활동참가율은 25.1%에 지나지 않았다. 그리고 고졸은 54.1%, 전문대졸은 85.0%, 대졸은 79.5%이었다. 그리고 남성 청년층집단의 경제활동참가율을 보면 학력이 높을수록 경제활동참가율이 높았다. 학력별로 남녀 청년층 경제활동참가율을 비교하면 중졸과 대졸의 경제활동참가율은 남성이 여성보다 높았으나, 고졸과 전문대졸은 여성이 더 높았다.

남녀 청년층집단의 경제활동참가율 변화를 보면 전체적으로 여성 청년층집단의 경우 대졸의 경제활동참가율은 1990년 이후 소폭 증가하였고, 전문대

<그림 Ⅱ-1> 학력별 청년층 집단의 경제활동참가율

(단위: %)



자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

졸은 1990년과 거의 같은 수준을 유지하였다. 그러나 고졸 여성의 경제활동참가율은 소폭 하락하였고, 중졸 여성은 급격히 하락하였다. 즉, 고학력 여성의 경제활동참가율은 전반적으로 과거 수준을 유지하거나 증가한데 비해서, 저학력 여성은 하락하는 추이를 보였다.

이에 비해 남성 청년층집단의 경우를 보면 전문대졸 및 대졸의 경제활동참가율은 1990년에 비해서 소폭 하락하는 추이를 보였다. 그리고 중졸 남성 청년층집단의 경제활동참가율은 급격히 하락하였다. 이에 비해 고졸 남성의 경제활동참가율은 소폭 증가하였다.

여성 청년층집단의 경제활동참가율 변화를 좀 더 자세히 살펴보면, 중졸 여성 청년층의 경제활동참가율은 1990년 54.5%에서 소폭 하락하는 경향을 보이다가 1998년 경제위기 이후에 25.5%로 급격히 하락한 이후, 현재까지 그러한 수준을 계속 유지하고 있다. 고졸 여성은 1990년 이후 경제활동참가율이 점진적으로 하락하는 추이를 보이고 있다. 이에 비해 전문대졸 여성은 1990년대 중반에 경제활동참가율이 약간 감소하기는 하였으나, 최근 1990년 수준으로 회복되었다.

<표 Ⅱ-5> 학력별 청년층 집단의 경제활동참가율 변화

(단위: %)

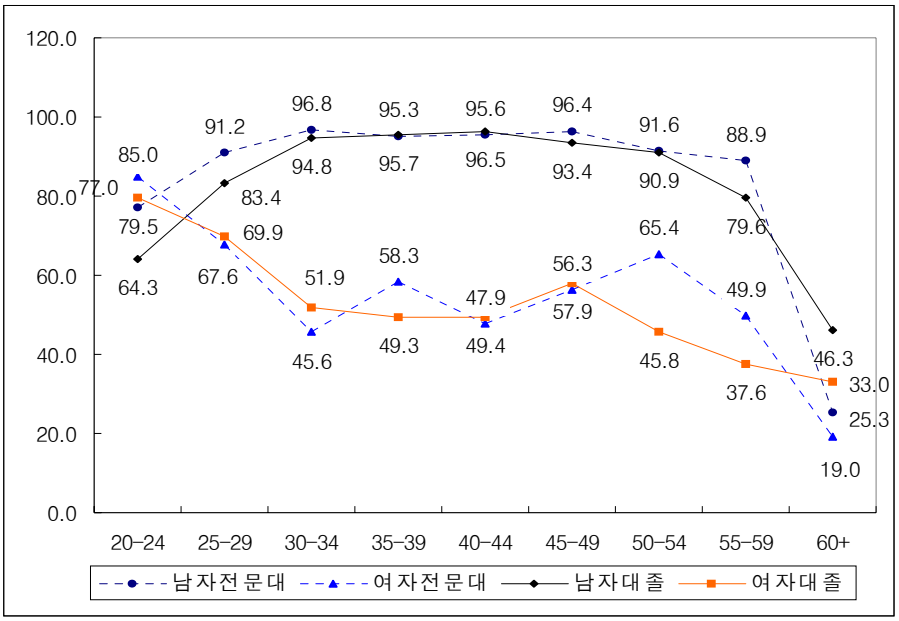
		1990	1995	1998	2001
중졸	남성(15-19)	53.6	56.6	42.4	32.9
	여성(15-19)	54.5	46.1	25.5	25.1
고졸	남성(15-19)	37.3	40.8	38.8	42.8
	여성(15-19)	68.4	68.4	61.7	54.1
전문대졸	남성(20-24)	82.0	79.4	79.8	77.0
	여성(20-24)	85.5	83.9	82.2	85.0
대졸	남성(25-29)	92.9	93.4	86.2	83.4
	여성(20-24)	74.8	77.6	76.5	79.5
전체	전체 남성	65.2	74.1	68.6	66.5
	전체 여성	71.2	74.3	69.2	71.2

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

마지막으로 대졸 여성 청년층의 경제활동참가율은 1998년 경제위기 때를 제외하고 점진적으로 증가하는 추이를 보여, 2001년에는 79.5%를 나타내었다. 이러한 대졸 여성 경제활동참가율을 EU 평균 84.3%, OECD 평균 81.1%와 비교하면, 청년층 시기의 대졸 여성 경제활동참가율은 주요 선진국과 비교하여도 그렇게 낮지 않음을 알 수 있다.[8]대졸 여성 청년층집단의 경제활동참가율이 이와 같이 주요 선진국과 비슷한 수준인데도 불구하고, 우리 나라 전체 전문대졸이상 고학력 여성의 경제활동참가율이 54.7%(25-64세 기준)로 상당히 낮은 것은 우리 나라 고학력 여성의 연령별 경제활동참가율과 밀접한 관련이 있다.

<그림 Ⅱ-2> 고학력 남녀인구의 연령별 경제활동참가율

(단위: %)



자료: 통계청(2001년), 『경제활동인구조사』 원자료.

우리 나라 고학력 남녀인구의 연령계층별 경제활동참가율을 보면 남성은 연령과 함께 경제활동참가율이 더욱 증가하여 중·장년층에서는 95% 이상

8) OECD(2002), 『Employment Outlook』.

인데 비해서, 고학력 여성의 경제활동참가율은 연령과 함께 급격히 하락하여, 30-34세 연령층에서는 50% 내외로 하락한다. 즉, 주요 선진국과 우리 나라 고학력 여성의 경제활동참가율을 비교하면, 우리 나라 고학력 여성의 낮은 경제활동참가는 20대 후반에서 30대 이후 중·장년층 여성의 경제활동참가율 참가율이 낮은데 그 원인이 있음을 알 수 있다.

2) 전공계열별 및 학교소재지별 경제활동참가율

고졸 청년층을 실업계와 인문계로 구분해서 경제활동참가율을 보면, 실업계 고졸 여성의 경제활동참가율은 72.5%인데 비해서 인문계는 30.4%에 지나지 않았다. 남성의 경우도 실업계는 58.1%인데 비해서 인문계는 24.8%이었다. 즉, 남녀를 불문하고 인문계 출신 고졸자의 경제활동참가율이 상당히 낮았고, 남성 인문계 출신자의 경제활동참가율이 특히 낮았다.

전문대졸 여성 청년층집단의 경제활동참가율을 계열별로 보면 보건의약계열이 가장 높아서 90.0%에 달했고, 인문사회계와 자연계도 85% 수준을 유지하였다. 이와 같은 경제활동참가율을 남성과 비교하면 보건의약계와 자연계열의 경제활동참가율은 남녀가 비슷하였으나, 인문사회계와 예체능계의 경우 남성 경제활동참가율이 여성보다 훨씬 낮았다.

<표 Ⅱ-6> 고학력 청년층집단의 계열별 경제활동참가율

(단위: %)

	전문대졸		대졸	
	남성 (20-24세)	여성 (20-24세)	남성 (25-29세)	여성 (20-24세)
인문사회계	63.5	85.3	81.1	78.3
예체능계	60.3	79.2	78.3	82.4
사범계	-	-	89.9	84.8
자연계	80.6	85.1	84.6	78.0
보건의약계	91.2	90.0	94.8	86.6
전체	77.0	85.0	83.4	79.5

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 여성 청년층집단의 경우도 보건의약계 출신의 경제활동참가율이 가장 높았고, 그 다음은 사범계이었다. 경제활동참가율이 상대적으로 낮은 계열은 인문사회계, 자연계이었으나, 이들 계열의 경제활동참가율도 78% 수준을 유지하였다. 대졸 남성 중에서 경제활동참가율이 가장 높은 계열은 여성과 마찬가지로 보건의약계와 사범계이었다. 그리고 상대적으로 경제활동참가율이 낮은 계열은 예체계열이었으나, 이들 계열의 경제활동참가율도 78.3%로 높았다. 일반적으로 전문대 졸은 여성의, 대졸은 남성의 경제활동참가율이 높았다.

출신학교 소재지별로 청년층집단의 경제활동참가율을 보면, 여성 청년층집단은 학력에 관계없이 경인지역이나 기타 지역에 소재하는 학교를 졸업한 집단의 경제활동참가율이 서울 출신 여성집단의 참가율보다 높았다.[9] 서울지역과 경인 및 기타 지역 출신간의 이러한 경제활동참가율 격차는 고졸여성에서 가장 크게 나타났다. 남성 청년층집단의 경우는 고학력은 기타 지역 출신자의 경제활동참가율이 가장 낮았으나, 고졸 남성은 서울지역 출신자의 경제활동참가율이 가장 낮았다.

<표 Ⅱ-7> 학교소재지별 청년층집단의 경제활동참가율

(단위: %)

	서울소재	경인지역	기타지역
고졸남성	34.8	55.6	45.4
고졸여성	42.6	67.8	63.8
전문대졸남성	82.5	83.5	80.8
전문대졸여성	77.8	87.9	89.1
대졸남성	83.1	86.3	80.9
대졸여성	75.8	83.3	82.1

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

9) 자료의 제약으로 인하여 이러한 지역 분류를 이용하였다.

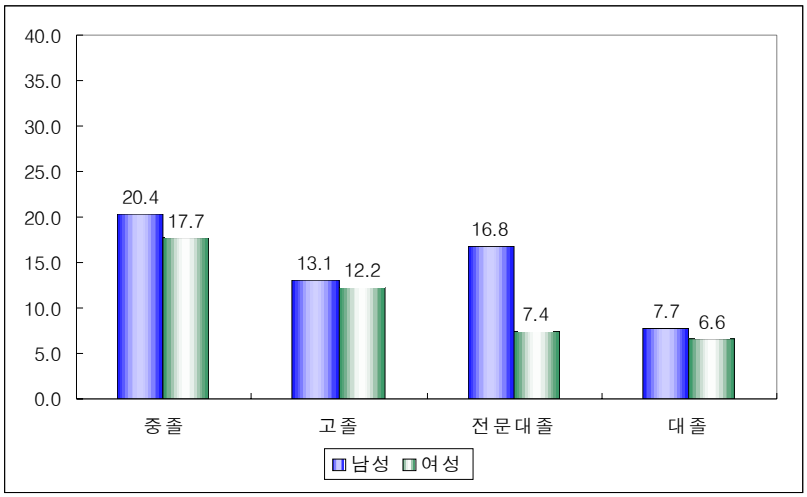
나. 여성 청년층집단의 실업 현황

1) 학력별 청년층집단의 실업률

청년층집단의 실업현황을 보면 남성 청년층 실업률이 전반적으로 여성 청년층보다 높고, 저학력일수록 실업률이 높은 특징을 보였다. 먼저 중졸 청년층을 보면 여성실업률이 17.7%, 남성실업률이 20.4%에 달했다. 앞에서 살펴본 이들 집단의 20~30%대인 낮은 경제활동참가율을 감안하며, 중졸 청년층 집단의 경우 남녀를 불문하고 취업난이 상당히 심각함을 알 수 있다. 고졸 청년층의 경우도 여성 실업률이 12.2%, 남성 13.1%로 상당히 높았다. 이들 집단도 이러한 높은 실업률과 함께 경제활동참가율이 높지 않아서, 취업난이 심각한 것으로 나타났다.

<그림 Ⅱ-3> 학력별 청년층 집단의 실업률

(단위: %)



자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

전문대졸의 실업률을 성별로 보면 남성실업률은 16.8%인데 비해서 여성은 7.4%로서, 여성에 비해서 상대적으로 남성실업률이 상당히 높았다. 앞에서 분석한 경제활동참가율과 실업률을 연계해서 보면 전문대졸 남성은 경제활동참가율이 낮고 실업률은 높은 반면에, 여성은 남성에 비해서 상대적으로

경제활동참가율이 높고 실업률이 낮았다. 또한 전문대졸 남성 청년층집단 중에서 취업을 희망하는 비경제활동인구의 비구직 사유를 보면, 거의 모두가 임금 및 근로조건에 맞는 일자리가 없어서 구직활동을 하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 통계는 전문대졸 남성 청년층의 실업문제가 심각하고, 이러한 실업문제가 주로 이들에 대한 적합한 일자리 부족에 기인함을 간접적으로 나타내준다.[10] 또한 대졸 남녀 청년층집단의 실업률을 보면 남녀 각각 7.7%, 6.6%를 나타내었다.

저학력 청년층집단의 실업률 변화를 보면 중졸 여성실업률은 1990년 이후 지속적으로 증가하는 추이를 보였다. 대체로 다른 학력의 남녀 청년층집단 실업률은 1998년 경제위기 때에 급격히 높아졌다가 그 이후에는 점진적으로 개선되는 경향을 보였으나, 중졸 여성청년층 실업률은 경제위기 이후에도 소폭 증가하였다.

<표 Ⅱ-8> 저학력 청년층집단의 실업률 변화 추이

(단위: %, 명)

			1990	1995	1998	2001
중졸	남성	실업률 실업자수	9.8 (6,636)	11.2 (4,471)	25.0 (10,035)	20.4 (5,891)
	여성	실업률 실업자수	5.9 (2,867)	11.9 (2,480)	16.2 (2,967)	17.7 (2,505)
고졸	남성	실업률 실업자수	11.2 (15,244)	9.9 (9,290)	27.6 (25,202)	13.1 (14,456)
	여성	실업률 실업자수	9.7 (25,553)	7.7 (14,657)	16.3 (24,596)	12.2 (14,858)
저학력 전체	남성	실업률 실업자수	10.7 (21,880)	10.3 (13,761)	26.8 (35,237)	14.6 (20,346)
	여성	실업률 실업자수	9.1 (28,420)	8.1 (17,137)	16.3 (27,563)	12.7 (17,363)

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

10) 통계청(2002. 6), 『경제활동인구조사: 청년층 부가조사』 재분석. 전문대졸 남성청년층 비경제활동인구 중에서 취업을 희망하면서 구직활동을 하지 않은 사유를 보면 100.0%가 '임금, 근로조건에 맞는 일자리가 없어서'이었다. 그리고 전문대졸 여성의 경우는 69.6%가 '전공, 경험에 맞는 일자리가 없어서', 30.4%는 '자신의 교육, 기술, 경험이 부족해서'라고 했다.

이에 따라 1990년 5.9%이었던 중졸여성 실업률은 2001년 17.7%를 기록하였다. 중졸 남성의 경우도 실업률이 1990년 9.8%에서 1998년에는 25.0%로 급증하고, 그 이후 소폭 감소하기는 했으나 2001년에는 여전히 20.4%로 높은 실업률을 나타내었다. 즉, 중졸 청년층집단의 경우 1990년에는 실업문제가 다른 학력의 청년층집단보다는 적었으나 그 이후 점진적으로 악화되기 시작하여, 2001년에는 전체적으로 약 20%의 실업률을 기록하였다.

고졸 청년층집단의 실업률을 보면 여성은 1990년 이후 약간 개선되는 경향을 보이다가 1998년에 16.3%로 악화된 이후, 점진적으로 개선되는 추이를 보였다. 그러나 여전히 고졸 여성실업률은 12.2%의 높은 수준을 기록하였다. 남성 고졸의 실업률도 1990년 11.2%에서 1998년 27.6%로 급격히 악화되었다. 그러나 이들 집단의 실업문제는 최근에 빠른 속도로 개선되기 시작하여, 2001년에는 13.1%로 하락하였다.

고학력 청년층 실업률 변화 추이를 보면 전문대졸의 경우 실업률이 1998년 경제위기 때에 일시적으로 급증하기는 했으나, 전반적으로 1990년 수준을 2001년에도 지속하였다. 그리고 전문대졸의 경우 여성보다 남성 실업문제가 더 심각한 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-9> 고학력 청년층집단의 실업률 변화 추이

(단위: %, 명)

			1990	1995	1998	2001
전문대졸	남성 (20-24)	실업률 실업자수	15.6 (7,479)	14.0 (8,196)	24.1 (16,735)	16.8 (10,413)
	여성 (20-24)	실업률 실업자수	6.5 (7,810)	7.7 (16,002)	12.9 (29,150)	7.4 (21,540)
대졸	남성 (25-29)	실업률 실업자수	9.0 (32,220)	4.7 (19,251)	9.7 (40,556)	7.7 (31,019)
	여성 (20-24)	실업률 실업자수	13.3 (15,656)	7.9 (10,648)	12.1 (18,222)	6.6 (10,421)
고학력 전체	남성	실업률 실업자수	9.8 (33,699)	5.9 (27,447)	11.8 (57,291)	8.9 (41,432)
	여성	실업률 실업자수	9.9 (23,466)	7.8 (26,650)	12.6 (47,372)	7.1 (31,961)

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 청년층 실업률 변화를 보면 남녀 모두 실업문제가 1990년 이후 약간 개선되었다가, 1998년에 급격히 악화되었다. 그러다가 1998년 이후에는 다시 점진적으로 개선되는 경향을 보이고 있다.

2) 전공계열별 학교소재지별 실업률

청년층집단을 전공계열별로 구분하여 실업현황을 살펴보면, 고졸 여성 청년층집단의 경우 실업계열의 실업률(13.7%)이 일반계열의 7.5%보다 높았다. 이러한 현상은 고졸 남성 청년층집단에서도 동일하게 나타나서, 실업계열 실업률이 13.8%인데 비해서 일반계열은 11.2%이었다. 앞에서 분석한 바에 의하면 남녀를 불문하고 일반계열의 경제활동참가율이 실업계보다 낮은데, 실업률은 반대로 실업계가 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 경제활동참가율이 낮은데도 불구하고 실업률이 낮은 현상을 파악하기 위해서 고졸 비경제활동인구 중에서 취업을 희망하면서 구직하지 않지 않은 집단의 비구직 사유를 보면, 고졸 여성의 65.8%는 '임금 및 근로조건에 맞는 일 자리가 없어서', 14.4%는 '이전에 구직을 하였으나 일거리가 없었기' 때문 등과 같이 일자리 부족을 들었다.[11] 그러나 나머지 19.8%는 '자신의 교육 및 기술, 경력이 부족해서'라고 했다. 이에 비해 고졸 남성은 66.4%가 '통학 때문에', 22.8%는 '교육, 기술, 경력이 부족해서'라고 했다.[12] 즉, 취업의사가 있음에도 불구하고 구직활동을 하지 않은 고졸 비경제활동인구를 보면 여성은 주로 노동수요 즉, 적절한 일자리 부족에, 남성은 주로 노동공급에 그 원인에 있는 것으로 나타났다.

전문대졸 청년층집단의 실업률을 계열별로 보면 여성의 경우 실업률이 가장 낮은 계열은 보건의약계열 출신 집단이었다. 그러나 나머지 계열은 실업률이 7~8%대를 나타내었다. 남성 실업률을 계열별로 보면 여성과는 달리 보건의약계열 출신자의 실업률도 15.5%로 상당히 높았다. 상대적으로 실업률이 낮은 계열은 인문사회계열로서 11.2%이었고, 실업률이 가장 높은 계열

11) 통계청(2001), 『경제활동인구조사』 원자료 분석.
12) 나머지 10.9%는 '기타'에 해당됨.

은 예체능계열로 28.2%이었다.

대졸 남녀 청년층집단의 실업률을 보면 남녀를 불문하고 보건의약계, 사범계 출신의 실업률은 상당히 낮은 수준을 유지하였다. 그리고 예체능계 출신 대졸 남녀 청년층의 실업률도 4%대로 상대적으로 낮았다. 그러나 인문사회계, 자연계열의 실업률은 남녀 모두 7~9% 수준이었다.

<표 Ⅱ-10> 고학력 청년층집단의 계열별 실업률 현황

단위: %, (명)

	전문대졸		대졸	
	남성(20-24세)	여성(20-24세)	남성(25-29세)	여성(20-24세)
인문사회계	11.2	8.8	9.0	8.0
예체능계	28.2	8.5	4.0	4.9
사범계	-	-	1.3	2.5
자연계	16.9	7.5	7.6	7.1
보건의약계	15.5	4.2	0.0	1.0
전체	16.8 (10,413)	7.4 (21,540)	7.7 (31,019)	6.6 (10,420)

자료: 통계청(2001),『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

학교소재지별로 구분해서 청년층집단의 실업문제를 살펴보면 전문대졸의 경우 남녀 모두 서울소재 출신 청년층집단의 실업률이 상대적으로 높은 반면에, 경인지역 출신 남녀실업률은 각각 5.0%, 3.5%로 상대적으로 낮았다. 이에 비해 대졸의 경우는 서울지역 출신 남녀 실업률이 가장 낮았고, 경인지역 출신집단의 실업률이 가장 높은 특징을 보였다.

<표 Ⅱ-11> 학교소재지별 남녀 청년층집단의 실업률

(단위: %)

	서울소재	경인지역	기타지역
전문대졸 남성	10.6	5.0	10.0
전문대졸 여성	15.1	3.5	6.2
대졸 남성(25-29세)	4.4	15.6	11.1
대졸 여성(20-24세)	2.3	7.2	6.9

자료: 통계청(2001),『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

3. 여성 청년층집단의 취업구조와 특징

가. 청년층집단의 종사상지위별 분포

청년층 집단의 취업구조를 정확하게 파악하기 위해서 취업구조를 크게 종사상지위와 주당 근로시간별로 구분하였다. 즉, 분석대상으로 하는 청년층집단을 경제활동상태별로 구분하고, 취업자는 다시 종사상지위와 근로시간으로 구분하였다. 근로시간은 주 5일 근무를 감안하여 주당 40시간 이상, 불완전 취업 여부를 나타내는 주당 35시간 이하를 기준으로 구분하였다.

1) 저학력집단의 종사상지위별 구조

저학력 청년층의 취업구조를 분석하면 중졸 여성 청년층집단의 2.4%만이 상용직이면서 주 40시간 이상 일하는 일자리에 취업하고 있었다. 나머지 17.1%는 일시 및 일용직, 1.2%는 자영 및 고용주로 일하고 있었다. 중졸 남성 청년층집단의 취업구조를 보면 1.2%만이 상용직이면 주 40시간 이상 일하는 일자리에 종사하고 있었다. 그리고 23.2%는 임시 및 일용고이었다.

고졸 청년층집단의 취업구조를 보면 남성은 임시 및 일용고 비율이 28.4%, 근로시간이 40시간 이상인 상용고 비율이 5.5%로서 상용고와 임시 및 일고의 구성비가 중졸보다는 높으나, 여전히 근로시간이 주당 40시간 이상인 상용고의 구성비는 극히 낮았다. 이에 비해 고졸 여성청년층 중에서 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비는 16.0%로서, 남성보다 높았다. 그러나 임시 및 일고의 구성비는 비슷하였다.

이러한 분석결과에 의하면 저학력 청년층집단 중에서 취업자의 비율은 극히 낮고, 이들 취업자도 대부분이 임시, 일용고인 것으로 나타났다. 특히 근로시간이 40시간 이상인 상용고로 취업한 청년층비율은 중졸의 경우 거의 없고, 고졸 여성도 20%미만인 것으로 나타났다.

이러한 저학력 청년층집단의 종사상지위별 취업구조 변화를 보면 1990년

에는 남녀 청년층집단의 각각 11.1%, 16.0%가 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 종사하였으나, 이후 지속적으로 감소하여 2001년에는 3% 미만으로 하락하였다. 이와 함께 1990년에 약 32%이었던 임시 및 일용고의 구성

<표 Ⅱ-12> 저학력 청년층집단의 취업구조

(단위: %)

	중졸(15-19세)		고졸(15-19세)	
	남성	여성	남성	여성
상용 주40시간 이상	1.2	2.4	5.5	16.0
상용 주36-39시간	0.0	0.0	0.2	0.4
상용 주35시간 미만	0.1	0.0	0.0	0.3
임시, 일고	23.2	17.1	28.4	29.8
무급가족	0.0	0.0	0.0	0.0
자영,고용주	1.6	1.2	3.1	1.1
실업자	6.7	4.4	5.6	6.6
비경제활동인구	67.1	74.9	57.2	45.9
전체	100.0 (87,748)	100.0 (56,355)	100.0 (257,329)	100.0 (225,566)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

<표 Ⅱ-13> 중졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 변화

(단위: %)

	중졸남성				중졸여성			
	1990	1995	1998	2001	1990	1995	1998	2001
상용 주40시간 이상	11.1	10.2	1.5	1.2	16.0	6.4	0.1	2.4
상용 주36-39시간	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
상용 주35시간 미만	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
임시, 일고	32.2	35.8	28.5	23.2	32.1	32.8	19.8	17.1
무급가족	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자영,고용주	5.0	3.9	1.8	1.6	3.0	1.4	1.5	1.2
실업자	5.2	6.3	10.6	6.7	3.2	5.5	4.1	4.4
비경제활동인구	46.4	43.4	57.6	67.1	45.5	53.9	74.5	74.9
전체	100.0 (126,775)	100.0 (70,846)	100.0 (94,720)	100.0 (87,748)	100.0 (88,806)	100.0 (45,173)	100.0 (71,811)	100.0 (56,355)

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

비도 점진적으로 하락하는 경향을 보여, 여성의 경우 2001년에 17.1%, 남성은 23.2%로 하락하였다. 이와 같이 중졸 청년층집단은 취업구조가 악화되었을 뿐만 아니라 중졸 청년층 중에서 취업자가 차지하는 비율도 지속적으로 하락하는 현상을 보였다.

또한 고졸 여성 청년층집단의 경우를 보면 1990년에는 이들 집단의 30.1%가 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 취업했었다. 이러한 구성비는 1990년대 중반까지 소폭 증가하였으나, 그 이후부터는 지속적으로 하락하는 추이를 보여, 2001년에는 16.0%가 되었다. 그러나 고졸 여성 청년층집단 중에서 임시 및 일용고의 구성비는 1990년 29.7% 수준에서 큰 변화를 보이지 않았다.

1990년에 고졸 남성 청년층집단의 취업구조를 보면, 남성은 고졸 여성에 비해서 근로시간이 주 40시간이상인 상용직에 종사하고 있는 취업자비율이 낮았다. 뿐만 아니라 이러한 주 40시간 이상 상용직 취업자 비율은 1990년 이후 지속적으로 하락하여, 2001년에는 5.5%가 되었다. 그러나 임시 및 일용고의 비율을 보면 1998년에 약간 감소했으나, 전반적으로 증가하는 추이를 보였다.

<표 Ⅱ-14> 고졸 청년층집단의 종사상지위별 구조 변화

(단위: %)

	고졸남성				고졸여성			
	1990	1995	1998	2001	1990	1995	1998	2001
상용 주40시간 이상	10.5	11.1	5.3	5.5	30.1	34.3	22.8	16.0
상용 주36-39시간	0.1	0.2	0.1	0.2	0.7	0.7	0.3	0.4
상용 주35시간 미만	0.0	0.3	0.2	0.0	0.2	0.2	0.2	0.3
임시, 일고	18.6	22.0	19.0	28.4	29.7	26.7	26.9	29.8
무급가족	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자영,고용주	3.9	3.1	3.5	3.1	1.1	1.2	1.4	1.1
실업자	4.2	4.0	10.7	5.6	6.6	5.2	10.1	6.6
비경제활동인구	62.7	59.2	61.2	57.2	31.6	31.6	38.3	45.9
전체	100.0 (364,834)	100.0 (229,486)	100.0 (235,701)	100.0 (257,329)	100.0 (385,546)	100.0 (2,80,073)	100.0 (244,098)	100.0 (225,566)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

2) 고학력집단의 종사상지위별 구조

전문대졸 및 대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조를 보면, 전문대졸 여성 청년층 중에서 근로시간이 주당 40시간 이상인 상용고에 종사하는 여성비율은 39.8%이었다. 그리고 임시 및 일용고의 구성비도 34.6%로 상당히 높았다. 전문대졸 남성의 경우 임시 및 일용고 구성비가 29.4%이고, 주 40시간 이상인 상용고 구성비가 27.5%이었다. 즉, 전문대졸 남녀 청년층집단의 취업구조를 보면 여성은 남성보다 취업자 구성비가 더 높고, 상대적으로 근로시간 40시간 이상인 상용고의 구성비가 더 높았다.

대졸 여성 청년층 집단의 취업구조를 보면 주당 40시간 이상 근로하는 상용고의 구성비가 40.1%이고, 임시 및 일용고의 구성비가 25.4%이었다. 이러한 취업구조를 전문대졸과 비교하면 상대적으로 상용고의 구성비는 비슷하나, 임시 및 일용고의 구성비가 훨씬 낮은 특징을 보였다. 대졸 남성의 취업구조를 보면 주당 40시간 이상인 상용고의 구성비가 53.9%로 여성 및 전문대졸 남성에 비해서 높은 반면에, 임시 및 일용고의 구성비는 상대적으로 낮았다.

<표 Ⅱ-15> 고학력 청년층집단의 종사상지위별 구조

(단위: %)

	전문대졸		대졸	
	남성(20-24세)	여성(20-24세)	남성(25-29세)	여성(20-24세)
상용 주40시간 이상	27.5	39.8	53.9	40.1
상용 주36-39시간	0.4	1.7	1.7	2.4
상용 주35시간 미만	0.4	0.6	1.0	1.7
임시, 일고	29.4	34.6	13.9	25.4
무급가족	0.9	0.2	1.9	0.0
자영,고용주	5.6	2.0	4.5	4.8
실업자	12.9	6.3	6.4	5.2
비경제활동인구	23.0	15.0	16.6	20.5
전체	100.0 (80,439)	100.0 (343,235)	100.0 (485,048)	100.0 (199,454)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

또한 전문대졸 여성의 종사상지위별 구조 변화를 보면, 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비는 1990년 46.1%에서 소폭 증가하다가, 1998년 경제위기와 함께 37.0%로 하락한 이후에 현재 다시 점진적으로 약간 증가하였다. 이에 비해 임시 및 일용고의 구성비는 1990년 24.8%에서 지속적으로 증가하여 2001년에는 34.6%가 되었다. 이 밖에 자영 및 고용주의 구성비도 1990년 5.7%에서 점진적으로 하락하여 2001년에 2.0%가 되었다.

1990년 이후의 전문대졸 남성 청년층집단의 취업구조를 여성과 비교하면, 전반적으로 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비, 임시 및 일용고의 구성비가 낮았다. 그리고 경제위기로 인한 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비 감소 폭이 여성보다 훨씬 커서, 2001년 27.5%에 지나지 않았다. 그러나 임시 및 일용고의 구성비는 여성과 동일하게 지속적으로 증가하는 경향을 보였고, 자영 및 고용주의 구성비도 여성과 같이 계속 감소하는 경향을 보였다.

<표 Ⅱ-16> 전문대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조

(단위: %)

	전문대졸 남성				전문대졸 여성			
	1990	1995	1998	2001	1990	1995	1998	2001
상용 주40시간 이상	36.4	41.4	24.3	27.5	46.1	48.9	37.0	39.8
상용 주36-39시간	0.6	0.8	0.3	0.4	2.4	1.3	1.1	1.7
상용 주35시간 미만	0.3	0.4	0.3	0.4	0.9	0.8	0.9	0.6
임시, 일고	21.1	20.4	26.7	29.4	24.8	23.4	30.5	34.6
무급가족	0.1	0.9	0.8	0.9	0.1	0.5	0.0	0.2
자영, 고용주	10.8	4.4	8.3	5.6	5.7	2.4	2.1	2.0
실업자	12.8	11.1	19.3	12.9	5.5	6.5	10.6	6.3
비경제활동인구	18.0	20.6	20.2	23.0	14.5	16.1	17.8	15.0
전체	100.0 (58,574)	100.0 (73,869)	100.0 (86,919)	100.0 (80,439)	100.0 (14,1217)	100.0 (24,6357)	100.0 (273,977)	100.0 (343,235)

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 청년층집단의 종사상지위별 취업구조 변화를 보면, 여성의 경우 근로시간 40시간 이상인 상용고의 구성비는 1998년에 일시적으로 감소하였으나 1990년 이후 점진적으로 증가하는 경향을 보였다. 임시직 및 일용고 구성비는 지속적으로 증가하는 추이를 보였다. 대졸 여성 고용주 및 자영업자 구성비는 1995년 이후 소폭 감소하여, 2001년에 4.8%를 나타내었다.

대졸 여성 청년층집단의 취업구조를 남성과 비교하면, 근로시간 40시간 이상인 상용고의 구성비가 전반적으로 낮다. 남성의 경우 1995년에 71.3%까지 기록하고 1998년 이후 감소 추이를 보여 2001년에는 53.9%로 하락하였으나 여성의 경우 2001년 40.1%를 기록하는 수준에 머무르고 있다. 1990년 이후 점진적으로 증가하고 있음에도 불구하고 임시 및 일용고 구성비는 여성보다 훨씬 낮아 대졸여성의 노동시장에서의 취업구조는 남성에 비하여 개선의 여지가 크다.

<표 Ⅱ-17> 대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조

(단위: %)

	대졸 남성(25-29)				대졸 여성(20-24)			
	1990	1995	1998	2001	1990	1995	1998	2001
상용 주40시간이상	66.8	71.3	58.1	53.9	37.3	38.4	30.1	40.1
상용 주36-39시간	2.2	1.8	1.3	1.7	2.4	2.4	1.4	2.4
상용 주35시간미만	0.8	0.6	0.6	1.0	1.2	1.1	1.4	1.7
임시, 일고	6.4	8.2	10.8	13.9	17.7	23.2	28.6	25.4
무급가족	3.8	2.8	2.5	1.9	1.0	0.2	0.2	0.0
자영,고용주	4.7	4.3	4.6	4.5	5.2	6.2	5.4	4.8
실업자	8.3	4.4	8.4	6.4	10.0	6.1	9.2	5.2
비경제활동인구	7.1	6.6	13.8	16.6	25.2	22.4	23.5	20.5
전체	100.0 (386,267)	100.0 (438,646)	100.0 (66,539)	100.0 (485,048)	100.0 (156,900)	100.0 (174,761)	100.0 (197,425)	100.0 (199,454)

자료: 통계청(해당 연도), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

3) 계열별 청년층집단의 종사상지위별 구조

전문대졸 여성 청년층집단을 출신계열별로 구분해서 종사상지위별 구조를 보면, 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비가 가장 높은 계열은 보건의약계열과 자연계열로서 61.8%이었다. 그러나 이들 계열도 임시 및 일용고의 구성비가 23.3로 다소 높았다. 자연계열과 인문사회계열은 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비가 각각 40.7%, 37.8%로서 다소 낮았다. 이에 비해 예체능계열의 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비는 22.5%로 상당히 낮은 반면에, 임시 및 일용고의 구성비는 46.7%로 상당히 높았다.

전문대졸 남성의 계열별 종사상지위별 취업구조를 보면 40시간 이상 상용직의 구성비가 가장 높은 집단은 자연계열로서 31.1%이었다. 보건의약계열은 여성과는 달리 상용고의 구성비가 낮고, 임시 및 일용고의 구성비가 높았다. 인문사회계, 예체능계는 상용고의 구성비가 약 10%로 상당히 낮았다.

<표 Ⅱ-18> 계열별 전문대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조

(단위: %)

	전문대졸 남성				전문대졸 여성			
	인문사회	예체능	자연계	보건의약계	인문사회	예체능	자연계	보건의약계
상용 주40시간 이상	10.2	15.8	31.1	28.2	37.8	22.5	40.7	61.8
상용 주36-39시간	0.0	0.0	0.5	0.0	1.8	0.4	2.0	0.7
상용 주35시간 미만	0.0	0.0	0.4	0.0	0.8	0.2	0.4	0.2
임시, 일고	33.4	22.7	29.9	35.8	35.2	46.7	32.7	23.3
무급가족	2.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
자영,고용주	10.7	4.8	4.3	13.0	2.2	2.7	2.4	0.3
실업자	7.1	17.0	13.6	14.2	7.5	6.8	6.4	3.7
비경제활동인구	36.5	39.7	19.4	8.8	14.7	20.8	14.9	10.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 여성 청년층집단을 보면 근로시간 40시간 이상인 상용고의 구성비가 가장 높은 계열은 사범계열로 60.3%이었고, 그 다음은 보건의약계 58.8%, 인

문사회계 49.3% 순이었다. 또한 이들 세 계열의 임시 및 일용고의 비율도 8.7~15.5%로 상대적으로 낮았다. 이에 비해 인문사회계열과 자연계열은 40시간 이상인 상용고의 구성비가 각각 36.7%, 39.9%이고, 임시 및 일용고의 구성비도 24.3%, 29.1%로 상당히 높았다. 예체능계열은 임시 및 일용고의 구성비가 43.1%로 상당히 높았다.

대졸 남성 청년층집단의 경우 보건의약계는 40시간 이상인 상용고의 구성비가 78.8%로서 대부분이 정규직 상용직근로자이었다. 근로시간이 40시간 이상인 상용고의 구성비가 그 다음으로 높은 계열은 자연계와 사범계이었고, 인문사회계열도 49.3%이었다. 그러나 예체능계열은 30.0%에 지나지 않았고, 이들 계열은 임시 및 일용고의 구성비가 34.3%로 상당히 높았다. 또한 예체능계열 대졸 여성과 사범계 대졸 남성은 자영업자 및 고용주의 구성비가 다소 높은 특징을 보였다. 대졸 남녀를 비교해 보면 전체적으로 사범계를 제외하고 전 계열에서 남성의 상용직 구성비가 여성에 비하여 매우 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-19> 계열별 대졸 청년층집단의 종사상지위별 구조

(단위: %)

	대졸 남성					대졸 여성				
	인문사회	예체능	사범계	자연계	보건의약계	인문사회	예체능	사범계	자연계	보건의약계
상용 주40시간 이상	49.3	30.0	55.9	58.0	78.8	39.9	20.5	60.3	36.7	58.8
상용 주36-39시간	1.8	0.6	1.9	1.7	2.9	2.3	0.8	2.9	2.3	4.5
상용 주35시간 미만	0.8	1.9	3.4	1.1	0.0	1.0	0.2	6.7	1.5	0.9
임시, 일고	13.9	34.3	15.5	12.3	9.4	24.3	43.1	8.7	29.1	15.5
무급가족	2.5	4.5	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자영,고용주	5.5	3.8	12.0	3.8	3.7	4.6	13.8	4.0	2.9	6.1
실업자	7.3	3.1	1.2	6.4	0.0	6.2	4.0	2.1	5.5	0.8
비경제활동인구	18.9	21.7	10.1	15.4	5.3	21.7	17.6	15.2	22.0	13.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

나. 청년층집단의 산업별 취업구조

1) 저학력집단의 산업별 취업구조

중졸 여성청년층의 산업별 취업구조를 보면 2001년 49.7%가 음식숙박업에 종사하고 있고, 도소매업에 20.6%, 사회 및 공공서비스업에 12.5%, 제조업에 12.2%가 종사하고 있었다.[13] 즉, 중졸 여성취업자의 약 70%는 음식숙박업 및 도소매업에 종사하고 있었다. 이러한 취업 업종을 남성과 비교하면 여성은 남성에 비해서 도소매업 취업자 구성비가 높은 반면에, 제조업의 구성비는 낮은 특징을 보였다. 남녀 청년층 취업자의 산업별 취업구조 변화를 보면 중졸 여성취업자 중에서 제조업 종사자의 구성비가 1995년 42.5%에서 급격히 하락한 반면에, 음식숙박업과 사회 및 공공서비스업에 종사하는 취업자 구성비가 크게 증가하였다.

<표 Ⅱ-20> 중졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포

(단위: %)

	중졸 남성			중졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
농어업	2.6	1.7	3.7	0.6	1.0	0.3
제조업	34.8	23.7	22.0	42.5	8.4	12.2
전기가스	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	16.8	6.8	2.3	0.8	0.3	1.4
도소매	20.7	16.4	14.9	21.0	13.4	20.6
음식숙박	16.5	40.4	41.2	21.1	56.4	49.7
운수창고	2.6	2.4	0.8	8.6	0.2	3.2
금융보험	0.1	0.0	0.6	0.5	0.4	0.0
서비스	6.0	8.6	14.3	4.8	19.8	12.5
전체	100.0 (35,597)	100.0 (30,103)	100.0 (23,008)	100.0 (18,339)	100.0 (15,345)	100.0 (11,619)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

13) 사회 및 공공서비스업의 범주에 표준산업분류에서 '공공행정, 국방 및 사회보장행정', '교육 서비스업', '보건 및 사회복지사업', '기타 공공, 사회 및 개인서비스업', '가사 서비스업', '국제 및 기타 외국기관'을 포함시켰다.

중졸 남성취업자의 경우도 제조업의 구성비가 1990년 이후 지속적으로 하락하였으나, 감소 폭은 여성보다 크지 않았다. 이 중 건설업 종사자 구성비는 1998년 이후 급격히 하락하였고, 도소매업 종사자 구성비도 하락하였다.

고졸 여성청년층 취업자의 산업별 분포를 보면, 30.1%(2001년)가 사회 및 공공서비스업에 종사하고 있었다. 그 다음으로 많이 종사하고 있는 업종으로는 도소매업(28.1%)이었고, 제조업, 음식숙박업 순이었다. 고졸 남녀 청년층 집단의 업종별 취업구조는 전체적으로 유사하다. 그러나 남성은 상대적으로 제조업과 음식숙박업에 종사하는 취업자 구성비가 여성보다 약간 높았다.

고졸의 산업별 취업구조 변화를 보면 여성의 경우 사회 및 공공서비스업, 음식숙박업에 종사하는 취업자 구성비가 상당히 증가한 반면에, 제조업 구성비는 감소하는 추이를 보였다. 남성의 경우는 제조업 취업자 구성비는 1995년 이후 급감한 반면에, 음식숙박업, 사회 및 공공서비스업, 도소매업에 종사하는 취업자 구성비는 전체적으로 증가하는 특징을 보였다.

<표 Ⅱ-21> 고졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포

(단위: %)

	고졸 남성			고졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
농어업	4.3	5.3	5.3	0.3	0.7	0.0
제조업	41.3	27.0	25.8	28.3	21.3	18.3
전기가스	0.1	0.0	0.0	1.0	0.0	0.2
건설업	12.4	4.8	4.0	4.9	3.9	1.8
도소매	18.2	22.7	20.6	25.8	32.9	28.1
음식숙박	8.7	18.7	18.9	5.3	11.3	12.4
운수창고	2.0	2.1	1.3	3.5	2.7	4.3
금융보험	1.2	0.8	1.8	10.8	8.0	4.7
서비스	11.9	18.6	22.3	20.0	19.1	30.1
전체	100.0 (84,259)	100.0 (66,172)	100.0 (95,728)	100.0 (176,834)	100.0 (125,958)	100.0 (107,232)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

2) 고학력집단의 산업별 취업구조

전문대졸 여성 취업자의 산업별 분포를 보면 45.4%(2001년)가 사회 및 공공서비스업에 종사하고 있었다. 나머지 18.3%는 도소매업, 11.4%는 제조업 그리고 10.9%는 금융보험업에 종사하고 있었다. 전문대졸 남녀 청년층집단의 취업 업종을 비교하면 남성은 상대적으로 제조업 및 도소매업, 음식숙박업의 구성비가 높았다. 이에 비해 여성은 사회 및 공공서비스업의 구성비가 남성보다 훨씬 높았다.

여성취업자의 산업별 구조 변화를 보면 많은 여성 청년층집단이 종사하고 있는 업종 즉, 사회 및 공공서비스업과 제조업의 구성비는 소폭 감소하였다. 그러나 금융보험업, 운수창고업, 도소매업의 구성비는 약간 증가하였다. 전문대졸 남성취업자의 경우 제조업, 건설업의 구성비가 크게 하락하였다.

<표 Ⅱ-22> 전문대졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포

(단위: %)

	전문대졸 남성			전문대졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
농어업	3.6	3.6	1.9	0.1	0.3	0.3
제조업	41.0	17.3	24.5	12.6	12.0	11.4
전기가스	0.0	0.0	0.3	0.1	0.2	0.3
건설업	11.0	9.7	5.1	3.9	4.9	3.3
도소매	16.7	21.8	27.3	14.5	16.6	18.3
음식숙박	2.5	6.3	7.7	4.9	5.2	4.2
운수창고	4.0	4.6	5.2	2.7	3.3	5.9
금융보험	1.3	6.1	1.6	7.4	7.4	10.9
서비스	19.8	30.5	26.3	53.9	50.1	45.4
전체	100.0 (50,441)	100.0 (52,659)	100.0 (51,548)	100.0 (190,587)	100.0 (196,135)	100.0 (270,363)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 여성 청년층 취업자를 보면 59.8%(2001년)가 사회 및 공공서비스업에 취업했다. 나머지 13.8%는 도소매업, 8.4% 금융부동산업 그리고 7.9%는 제조업이었다. 대졸 남성취업자도 사회 및 공공서비스의 구성비가 가장 높았다. 그러나 그 다음은 여성과는 다르게 제조업으로 24.2%이었다. 대졸 남녀 산업별 취업구조를 비교하면 남성은 여성에 비해서 제조업, 건설업, 운수창고업 종사자의 구성비가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

대졸 여성 청년층의 취업구조 변화를 보면 1995년 이후 도소매업 종사자의 구성비는 하락하고, 금융보험업과 운수창고업의 구성비는 증가하였다. 그리고 대졸 여성이 가장 많이 취업해 있는 사회 및 공공서비스업 종사자 구성비는 약간 감소하였다. 대졸 남성은 사회 및 공공서비스업의 구성비가 증가하는 특징을 보였다.

<표 Ⅱ-23> 대졸 남녀청년층 취업자의 산업별 분포

(단위: %)

	대졸 남성(25-29)			대졸 여성(20-24)		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
농어업	1.2	0.9	0.6	0.2	0.0	0.2
제조업	25.2	23.2	24.2	6.8	11.6	7.9
전기가스	0.5	1.1	0.6	0.4	0.0	0.6
건설업	8.7	8.4	6.4	4.2	2.0	2.4
도소매	18.4	14.6	12.8	17.6	15.8	13.8
음식숙박	1.7	2.1	1.2	0.9	2.6	2.3
운수창고	5.0	6.6	7.1	1.0	3.2	4.7
금융보험	9.8	9.7	6.7	4.7	4.6	8.4
서비스	29.5	33.6	40.3	64.1	60.1	59.8
전체	100.0 (20,346)	100.0 (20,924)	100.0 (13,623)	100.0 (124,983)	100.0 (132,779)	100.0 (148,216)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

다. 청년층집단의 직종별 취업구조

1) 저학력 청년층집단의 직종별 취업구조

중졸 여성청년층 취업자의 직종별 분포를 보면 73.8%(2001년)가 판매 및 서비스직이었다. 나머지 10.5%는 사무직원, 9.1%는 기계조작공 및 조립공이었다. 이에 비해 중졸 남성청년층은 38.8%는 단순노무직이고, 13.4%는 기능공 그리고 6.1%는 기술공이었다. 즉, 중졸 남녀 청년층집단의 취업직종은 완전히 달랐다.

중졸 여성의 취업직종 변화를 보면 1998년을 기점으로 기능공, 기계조립공 및 조작공, 단순노무직의 구성비가 급감하는 반면에, 판매 및 서비스직의 구성비가 급증하였다. 중졸 남성은 1995년 이후 기능공과 기계조립공의 구성비가 감소한 반면에, 단순노무직과 기술공의 구성비가 약간 증가하였다. 이러한 직종구조 변화는 앞에서 살펴본 중졸 청년층집단의 제조업 종사 구성비의 감소와 상호 연관이 있다.

<표 Ⅱ-24> 중졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포

(단위: %)

	중졸 남성			중졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
전문가	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
준전문가	2.1	2.4	6.1	1.4	0.4	0.0
사무직원	0.8	0.7	0.9	15.1	3.9	10.5
판매서비스	21.4	25.8	5.3	42.5	84.7	73.8
농어업직	2.1	1.6	1.8	0.6	1.0	0.0
기능원	34.7	20.9	13.4	25.7	7.8	2.2
조립공	14.6	3.2	5.7	9.5	0.7	9.1
단순직	24.5	45.4	38.8	5.2	1.4	4.5
전체	100.0 (35,595)	100.0 (30,102)	100.0 (23,007)	100.0 (18,338)	100.0 (15,346)	100.0 (11,619)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

고졸 청년층집단의 직종구조를 보면 고졸 여성의 경우 사무직원 구성비가 46.9%로 가장 많았고, 그 다음은 판매 및 서비스직으로 35.0%이었다. 즉, 고졸 여성은 중졸에 비해서 사무직원 구성비가 상당히 높았다. 이에 비해 고졸 남성은 단순노무직 구성비가 20.7%로 여전히 가장 높았고, 그 다음은 조립공(16.4%), 판매 및 서비스직(15.3%) 순이었다. 고졸 남성 중에서 사무직 종사자 구성비는 4.5%에 불과하였다.

고졸 여성 청년층집단의 직종구조 변화를 보면 1995년 이후 사무직원, 생산관련직의 구성비는 지속적으로 하락하는 반면에, 판매 및 서비스직, 기술공의 구성비는 계속 증가하는 경향을 보이고 있다. 남성의 경우 1995년 이후 생산관련직의 구성비는 감소하는 반면에, 단순노무직의 구성비는 증가하였다. 또한 전문직은 미미하나마 증가하는데, 기술공의 구성비는 감소하였다. 판매서비스직은 1998년에 일시적으로 급증하였으나, 2001년에는 다시 1995년 수준으로 감소되어 15.3%를 기록하였다.

<표 Ⅱ-25> 고졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포

(단위: %)

	고졸 남성			고졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
전문가	0.4	0.2	1.5	0.0	0.4	0.9
기술공	6.1	5.4	4.0	1.9	2.8	8.0
사무직원	5.0	3.1	4.5	64.0	49.1	46.9
판매서비스	17.2	36.1	15.3	21.1	33.8	35.0
농어업직	4.2	4.4	5.1	0.0	0.7	0.1
기능원	30.9	14.5	8.8	3.2	2.8	1.5
조립공	22.0	18.0	16.4	7.5	8.6	5.8
단순직	14.3	18.2	20.7	2.2	1.7	1.9
전체	100.0 (84,257)	100.0 (66,170)	100.0 (95,726)	100.0 (176,835)	100.0 (126,093)	100.0 (107,232)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

2) 고학력 청년층집단의 직종별 취업구조

전문대졸 여성취업자는 사무직원 구성비가 47.0%로 가장 많았고, 그 다음은 전문가 21.9%, 판매 및 서비스직 15.8%, 그리고 준전문가 구성비가 12.7%이었다. 즉, 저학력 여성에 비해서 전문가 및 준전문가의 구성비가 크게 증가하였다. 전문대졸 남성은 여성에 비해서 전문가의 구성비는 낮은 반면에 준전문가의 구성비가 더 높았다. 그리고 남성은 여성에 비해서 사무직원의 구성비는 낮은데 비해서 판매 및 서비스직의 구성비는 더 높았다. 뿐만 아니라 남성은 기능원, 조립공, 단순노무직의 구성비가 여성보다 훨씬 높은 특징을 보였다.

전문대졸 여성의 직종구조 변화를 보면 1995년 이후 준전문직의 구성비는 감소하는 반면에, 전문가, 사무직원 그리고 판매 및 서비스직의 구성비는 증가하는 경향을 보였다. 남성의 경우는 전문가, 준전문가, 사무직원의 구성비는 지속적으로 감소하는 반면에, 판매 및 서비스직 구성비는 급격히 증가하는 추이를 보였다. 그 결과 1995년 8.0%에 불과했던 판매 및 서비스직의 구성비가 2001년에는 44.1%로 증가하였다.

<표 Ⅱ-26> 전문대졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포

(단위: %)

	전문대졸 남성			전문대졸 여성		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
전문가	5.3	2.6	1.4	6.5	5.5	21.9
준전문가	31.0	32.7	23.6	40.1	36.2	12.7
사무직원	21.2	17.8	14.7	38.4	41.7	47.0
판매서비스	8.0	17.5	44.1	11.8	14.3	15.8
농어업직	3.1	3.4	1.7	0.0	0.1	0.0
기능원	17.1	12.1	14.0	1.4	0.7	1.0
조립공	6.8	6.0	11.3	0.9	0.7	1.0
단순직	7.6	7.8	10.0	0.9	0.7	0.6
전체	100.0 (50,440)	100.0 (52,659)	100.0 (51,548)	100.0 (190,587)	100.0 (196,133)	100.0 (270,362)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

대졸 여성취업자는 전문가 구성비가 33.3%, 준전문직이 22.5%로서, 전문가와 준전문직의 구성비가 55.8%에 달했다. 나머지 37.2%는 사무직원이고, 6.5%는 판매 및 서비스직이었다. 이러한 직종분포를 남성과 비교하면 남성은 여성에 비해서 준전문가와 판매서비스직의 구성비는 높은데 비해서, 전문가와 사무직원의 구성비는 낮았다. 이러한 현상은 전문대졸 남녀 청년층 취업자의 직종구조에서 발견되었던 것과 유사하다.

대졸 여성의 직종구조 변화를 보면 전문가와 사무직원 구성비는 1995년 이후 증가한 반면에, 준전문가의 구성비는 감소하는 경향을 보였다. 그리고 남성의 경우는 전문가와 준전문가, 판매 및 서비스직의 구성비는 증가하는 반면에, 사무직원의 구성비가 감소하는 경향을 보였다.

<표 Ⅱ-27> 대졸 남녀청년층 취업자의 직종별 분포

(단위: %)

	대졸 남성(25-29)			대졸 여성(20-24)		
	1995	1998	2001	1995	1998	2001
전문가	25.4	26.1	28.0	25.9	20.7	33.3
준전문가	23.2	27.8	29.7	42.4	41.7	22.5
사무직원	38.7	31.5	27.0	25.8	29.8	37.2
판매서비스	6.5	7.4	8.1	4.5	7.4	6.5
농어업직	1.0	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0
기능원	2.4	2.8	2.6	0.3	0.1	0.2
조립공	2.0	2.0	2.2	0.2	0.1	0.0
단순직	0.8	1.9	1.8	1.0	0.2	0.2
전체	100.0 (20,346)	100.0 (20,922)	100.0 (13,625)	100.0 (124,982)	100.0 (132,779)	100.0 (148,214)

자료: 통계청(2001), 『경제활동인구조사』, 원자료 분석.

4. 분석결과 요약

여성 청년층집단의 고용구조의 현황과 변화를 학력집단별로 구분하여 분석한 결과를 정리하면 아래와 같다.

① 중졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 중졸 혹은 고등학교 중퇴 여성 청년층의 고용현황을 보면 1990년 50% 수준을 보였던 경제활동참가율이 2001년 25%로 급감하고, 실업률이 17.7%나 되었다. 또한 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 종사하는 중졸 여성 청년층 구성비는 2.4%에 불과하고, 17.7%는 임시 및 일용고 있었다. 또한 이들 여성 청년층집단은 대부분이 음식숙박업이나 도소매업에 종사하고 있으며, 취업직종은 판매서비스직 혹은 단순노무직이었다.
- 중졸 청년층집단의 경우 상급학교에 진학하지 않고 노동시장으로 진출하는 인력은 급감하여, 1990년 36천명(전체 중학교 졸업생의 4.2%)이었으나 2001년에는 2.7천명(0.5%)에 불과하다. 이러한 추세로 가면 중졸 청년층집단은 1천명 이하로 줄어들 것으로 보인다. 그러나 비록 숫자는 적더라도 이들 집단은 직업교육훈련과 취업의 사각(死角)지대로 남아, 지속적인 정책지원이 있어야 할 것이다.

② 고졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 여성 고졸 청년층집단의 경제활동참가율은 1990년 이후 점진적으로 하락하는 추이를 보여 2001년 54.1%이었다. 실업고교 졸업 여성 청년층 집단의 경제활동참가율은 70% 수준이고, 실업률이 13.7%이었다. 이에 비해 인문계 고졸 여성 청년층의 경제활동참가율은 30%이고 실업률은 7.5%로 상대적으로 낮았다. 즉, 실업계 출신 여성 청년층집단은 취업을 희망함에도 불구하고, 적절한 일자리가 없어서 취업이 되지 못하고 있는데 비해 인문계

고졸 여성 청년층집단은 상대적으로 취업이 어려울 뿐만 아니라 구직도 적극적으로 하지 않는 집단이었다.

- 고졸 여성 청년층 중에서 주당 근로시간이 40시간 이상인 상용직에 취업한 여성비율은 1990년 30% 수준에서 2001년에는 16%로 하락하였다. 그리고 이들 여성의 약 30%는 임시·일용고로 일하고 있었다. 즉, 고등교육기관으로 진학하는 비율이 지속적으로 증가함에 따라 노동시장으로 진출되는 고졸 여성 청년층집단이 지속적으로 감소하는 상황에서, 노동시장으로 유입되는 고졸 여성 청년층집단의 취업은 향후 더욱 힘들어 지고 이들에게 제공되는 일자리도 대부분이 임시·일용고일 것으로 전망된다.
- 1990년 고졸 여성취업자가 가장 많이 취업했었던 제조업의 일자리는 지속적으로 감소할 것으로 보인다. 그리고 고졸 여성 청년층집단은 사무직으로 취업할 가능성은 계속해서 낮아질 것으로 보인다. 이에 비해 사회 및 개인서비스업, 음식숙박업 등에서 판매서비스직으로의 취업기회는 고졸 여성 청년층집단에게 늘어날 것으로 보인다.

③ 전문대졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 전문대졸 여성 청년층집단의 경제활동참가율은 1990년 수준, 85%를 계속 유지하고 있다. 전문대졸 여성 경제활동참가율은 보건의약계가 90% 수준으로 가장 높으나, 모든 계열에서 80% 이상을 나타내었다. 뿐만 아니라 전문대졸 여성 청년층집단의 실업률은 7.4%로 고졸 여성 청년층집단(12.2%)이나 전문대졸 남성 청년층집단(16.8%)보다 상대적으로 낮았다. 즉, 다른 학력집단에 비해서 전문대졸 여성 청년층집단은 취업난이 덜 한 것으로 나타났다.
- 전문대졸 여성 청년층 중에서 주당 근로시간이 40시간 이상은 상용직에 종사하는 여성비율은 약 40%이고, 일시 및 일용고 구성비는 약 35%이었다. 즉, 전문대졸 여성 청년층집단의 경우도 상당수의 일자리는 비정규직인 것으로 나타났다.

- 전문대졸 여성 취업자는 45%가 사회 및 공공서비스업, 11.4%가 제조업에 종사하고 있으나, 이들 부문에 종사하는 전문대졸 여성의 구성비는 점진적으로 감소해 왔다. 이에 비해 도소매업과 금융보험업에 종사하는 취업자 구성비는 계속 증가하는 추이를 보이고 있다. 전문대졸 여성 청년층집단의 약 50%는 사무직원으로 취업되고 있는데, 사무직원으로 취업되는 비율이 계속 증가해오고 있다. 이와 함께 판매서비스직으로 취업하는 비율도 점진적으로 증가하는 추이를 보이고 있다. 그러나 기술공이나 준전문가로 취업하는 전문대졸 여성취업자 구성비는 급감하는 경향을 보인다.
- 고등학교를 졸업하고 노동시장에 진출하는 여성이 줄어듦에 따라 전문대학을 졸업하고 노동시장에 진입하는 여성 청년층 숫자가 급격히 증가하였다. 그 결과 1990년 29천명이었던 전문대학을 갓 졸업하고 취업한 여성 청년층집단이 2001년에는 100천명에 달했다. 전문대졸 여성 청년층집단의 이러한 급증에도 불구하고 취업난은 상대적으로 적었다. 그러나 취업구조를 보면 1990년에 비해서 준전문직의 구성비가 급감하는 반면에, 과거 고졸 집중직종이었던 사무직 취업 구성비가 급격히 증가하는 등 하향 취업현상을 여러 곳에서 보이고 있다.

④ 대졸 여성 청년층 집단의 고용구조

- 대졸 여성 청년층집단의 경제활동참가율은 1990년 74.8%에서 소폭 증가하였다. 계열별 경제활동참가율을 보면 자연계와 인문사회계열이 다른 계열보다 약간 낮았다. 실업률은 1990년 13.3%보다 훨씬 낮아진 6.6% 수준이었다.
- 대졸 여성 청년층 중에서 주당 40시간 이상인 상용직에 종사하는 여성비율은 40.1%로서 1990년보다 약간 증가하였다. 그러나 임시 및 일용고로 일하는 여성 구성비는 상용직보다 더 큰 폭으로 증가하였다. 취업업종을 보면 사회 및 공공서비스업, 도소매업 종사자 구성비는 소폭 감소한 반면에, 금융보험업, 운수창고업의 구성비는 증가하였다. 직종별로는 준전문가의 구

성비는 감소하는 반면에 사무직의 구성비가 크게 증가하였고, 전문가의 구성비도 증가하는 추이를 보였다.

- 대학 졸업생 진로에 관한 통계를 보면 대학을 졸업하는 여성 청년층은 지난 1990년에 비해서 크게 증가하였는데, 특히 대학원 진학과 취업한 졸업생 구성비가 많이 증가하였다. 뿐만 아니라 거시 노동통계에서도 여성취업문제는 과거와 거의 비슷하거나 약간 개선된 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 여전히 대졸 여성 청년층집단의 취업문제가 심각한 것은, 이들 집단의 상당수가 과거 고졸 여성이 취업했던 직종이나 비정규직으로 취업함에 따라 수량적으로는 개선을 보이더라도 고용의 질적인 측면에서 오히려 악화된 데 기인한 것으로 보인다.

Ⅲ

여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육 현황

1. 취업경험 및 이직 현황 67
2. 학교교육과 추가 직업교육 현황 84
3. 분석결과 요약 92

최근 남녀 청년층집단의 취업과 관련해서 나타나는 주요한 현상 중의 하나는 취업난이 심각함에 따라 학교교육 이외의 교육훈련에 참가하는 여성비율이 상당히 높고, 또한 취업경험이 많다는 사실이다. 본 장에서는 여성 청년층집단의 취업경험과 취업한 일자리의 특성, 이직 사유, 학교교육과 다른 직업교육의 이수 현황과 취업과 관련성 등을 거시통계를 활용하여 분석하였다.

1. 취업경험 및 이직 현황

가. 청년층집단의 취업경험과 이직 현황

1) 여성 청년층의 취업경험

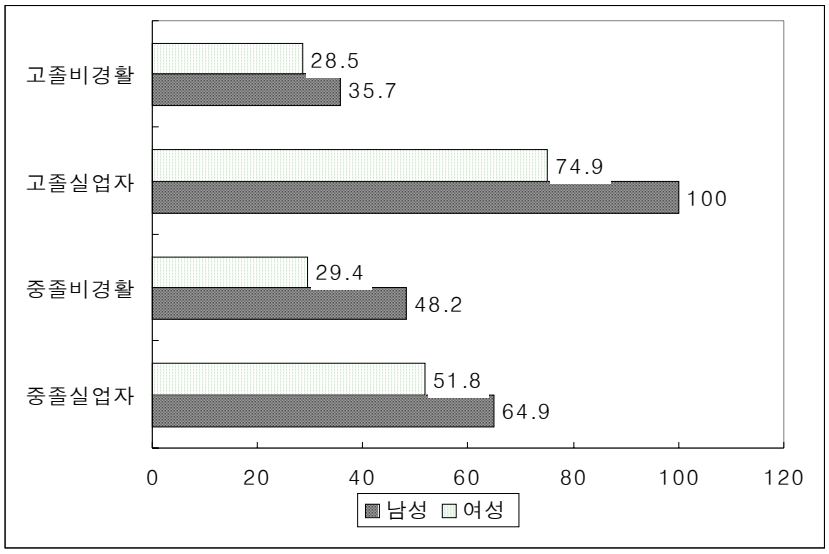
학력별로 구분해서 청년층 집단의 취업경험을 조사한 결과를 보면, 현재 취업한 집단은 모두 적어도 한 번 이상의 취업경험을 가지고 있다. 중졸 여성 청년층집단의 취업경험을 보면, 중졸 여성 청년층 실업자도 모두 취업경험을 가지고 있었다. 그러나 현재 비경제활동상태에 있는 중졸 여성 청년층집단 중에서 취업경험을 가지고 있는 여성비율은 35.7%에 불과하였다. 이러한 통계를 중졸 남성과 비교하면 중졸 남성실업자는 64.9%, 비경제활동상태에 있는 남성청년층집단은 48.2%만 취업경험을 가지고 있었다. 즉, 남녀를 불문하고 중졸 남녀 청년층집단의 경우 취업경험이 있는 집단일수록 구직활동을 계속 하였다.

고졸 남녀 청년층집단 중에서 취업경험이 있는 실업자 및 비경제활동인구 비율을 보면 여성 실업자의 74.9%가 취업경험이 있었고, 비경제활동상태에 있는 여성 청년 중에서 취업경험이 있는 여성비율은 28.5%에 불과하였다. 이러한 비율은 중졸여성보다도 더 낮은 수준이었다. 이러한 비율을 고졸 남성 청년층집단과 비교하면 여성 청년층 실업자 중에서 취업경험자 비율은 남성보다 더 높았다. 그러나 비경제활동상태에 있는 청년층집단의 경우, 여성의 취업경험자 비율은 남성과 비슷하였다.

미취업상태에 있는 저학력 남녀 청년층집단의 취업경험을 보면, 전반적으로 실업자집단이 비경제활동상태에 있는 집단보다 취업을 경험한 청년층비율이 더 높았다. 따라서 미취업상태에 있는 남녀 청년층집단의 경우 구직활동을 포기하지 않도록 하기 위해서, 취업경험을 가질 수 있도록 지원하는 것이 필요함을 알 수 있다. 특히 이러한 지원은 비경제활동상태에 있는 고졸 여성 청년층집단에게 더욱 필요한 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-1> 경제활동상태별 저학력 청년층 집단의 취업경험 비율

(단위: %)



자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고학력 청년층집단 중에서 취업경험이 한 번이라도 있는 집단을 조사한 결과는 <표 Ⅲ-1>과 같다. 전문대졸 여성 청년층집단 중에서 실업자는 74.8%가 취업경험이 있고, 비경제활동자도 68.5%가 취업경험이 있었다. 남성의 경우는 여성보다 취업경험이 있는 실업자와 비경제활동인구의 비율이 낮았다.

대졸 여성 청년층 실업자와 비경제활동자의 취업경험을 보면, 실업상태에 있는 대졸여성의 49.6%, 비경제활동상태에 있는 대졸여성의 36.2%만이 취업경험이 있는 것으로 나타났다. 대졸남성을 보면 실업자의 43.4%, 비경제활동

인구의 22.2%만이 취업경험이 있었다. 즉, 대졸 남녀 청년층집단은 실업이나 비경제활동상태에 관계없이 전문대졸에 비해서 취업경험을 가진 인구비율이 상당히 낮았다.

이러한 통계에 의하면 중졸, 고졸, 전문대졸 여성청년층 실업자 중에서 취업경험이 있는 실업자 비율은 상당히 높았다. 그러나 비경제활동상태에 있는 여성 청년층집단 중에서 취업경험이 있는 여성비율이 높은 집단은 전문대졸 업자에만 해당되었다. 이러한 현상은 대졸 여성 청년층 실업자, 중졸, 고졸 및 대졸 여성 청년층 비경제활동인구는 상당수가 구직활동을 포기했음을 나타낸다.

<표 Ⅲ-1> 고학력 청년층 집단의 취업경험 비율

(단위: %)

	전문대졸		대졸	
	남자	여자	남자	여자
취업자	100.0(16,959)	100.0(313,396)	100.0(14,441)	100.0(175,392)
실업자	43.5	74.8	43.4	49.6
비경제활동	53.9	68.5	22.2	36.2

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

2) 여성 청년층의 취업지속기간

취업경험이 있는 청년층집단을 대상으로 첫 직장 취업기간을 조사한 결과에 의하면, 먼저 청년층 실업자의 취업지속기간별 분포는 <표 Ⅲ-2>와 같다. 여성 청년층실업자는 학력에 관계없이 전반적으로 3개월 이내에 첫 직장을 그만두거나 아니면 6월 이상 혹은 1년 이상 근무한 것으로 나타났다. 학력별로 좀 더 세분해서 보면 전문대졸 여성 청년층 실업자는 다른 학력집단에 비해서 상대적으로 6개월 및 1년 이상을 근무한 실업자비율이 높았다. 또한 대졸 여성 청년층실업자는 첫 직장을 1개월 미만 근무하고 그만둔 여성비율이 12.4%나 되었다.

여성 청년층 실업자의 첫 직장 종사기간을 남성과 비교하면, 남성은 전반

적으로 여성에 비해서 첫 직장에 6개월 이상을 근무한 실업자 비율이 낮았다. 다만 대졸 남성 실업자의 경우 6개월 이상을 근무한 비율이 여성 대졸과 비슷하였다.

<표 Ⅲ-2> 학력별 남녀 청년층 실업자의 취업지속기간

(단위: %)

	남자				여자			
	중졸	고졸	전문대졸	대졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸
1개월미만	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.9	12.4
1개월	0.0	13.7	0.0	14.1	0.0	13.5	2.5	0.0
2개월	70.8	13.2	7.4	9.2	59.7	20.4	14.3	4.3
3개월	5.2	0.0	20.0	8.4	0.0	28.3	4.8	20.6
4개월	12.7	44.5	30.0	19.8	0.0	0.0	5.6	4.7
5개월	4.2	7.8	22.6	8.5	0.0	0.0	2.1	15.0
6개월	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	6.7	8.9
7-12개월	0.0	20.8	0.0	19.2	25.9	13.3	30.8	17.6
1-2년미만	0.0	0.0	20.0	14.3	14.3	17.5	24.3	16.5
2년 이상	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	7.0	0.0	0.0
전체	100.0 (5,295)	100.0 (2,855)	100.0 (2,981)	100.0 (18,514)	100.0 (1,436)	100.0 (5,352)	100.0 (16,730)	100.0 (6,914)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

이러한 통계에 의하면 중졸, 고졸, 전문대졸 남성 청년층 실업자는 첫 직장의 취업계속 여부를 6개월 이내에 결정하는 것으로 나타났다. 이에 비해서 여성 청년층 특히 전문대졸 여성 청년층 실업자는 첫 직장에서 상대적으로 오래 근무한 것으로 나타났다. 그리고 대졸의 경우는 남녀 모두 6개월 이상 첫 직장을 근무한 실업자 비율이 높았다.

현재 비경제활동상태에 있는 청년층집단의 첫 직장 취업기간을 보면, 먼저 중졸 및 고졸 여성 비경제활동인구의 경우 각각 80.1%, 62.7%가 3개월 이내에 직장을 그만 두었다. 즉, 저학력 여성 비경제활동인구는 실업자에 비해서 첫 직장에 근무한 기간이 훨씬 짧았다. 그러나 전문대졸과 대졸 여성 비경제

활동인구는 실업자와 비슷한 특성을 보여, 7개월 이상을 근무하고 첫 직장을 그만둔 여성비율이 다소 높았다.

고학력 남성 청년층 비경제활동인구를 보면 저학력집단은 대부분이 3개월 이내에 첫 직장을 그만 두는데 비해서, 전문대졸 이상 고학력집단은 7개월 이상 근무하다가 직장을 둔 비경제활동인구의 비율이 40~50% 정도가 되었다.

<표 Ⅲ-3> 학력별 남녀 청년층 비경제활동인구의 취업지속기간

(단위: %)

	남자				여자			
	중졸	고졸	전문대졸	대졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸
1개월미만	14.9	13.3	0.0	1.0	31.1	1.2	3.4	1.7
1개월	37.2	15.4	40.8	5.8	17.6	24.5	9.7	3.8
2개월	14.1	31.6	7.2	14.0	31.4	23.3	9.6	13.2
3개월	9.4	8.7	7.0	5.1	0.0	13.7	2.2	6.4
4개월	0.0	6.9	0.0	7.1	4.2	7.7	2.0	16.2
5개월	3.9	6.4	7.6	2.7	5.3	4.2	9.8	3.8
6개월	0.0	2.2	0.0	7.7	6.1	0.0	19.0	7.9
7-12개월	9.3	15.4	24.4	20.1	4.2	2.7	20.0	25.8
1-2년미만	4.3	0.0	2.4	24.0	0.0	15.1	17.7	20.3
2년 이상	6.9	0.0	10.6	12.5	0.0	7.6	6.6	0.9
전체	100.0 (13,702)	100.0 (21,842)	100.0 (9,326)	100.0 (21,957)	100.0 (4,873)	100.0 (17,440)	100.0 (33,926)	100.0 (22,316)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

3) 첫 직장의 이직 사유

청년층집단을 대상으로 첫 직장을 그만 둔 이직 사유를 보면, 중졸 여성 청년층 취업자 중에서 첫 직장을 그만 둔 경험이 있는 취업자의 약 70%는 근로조건(임금, 근로시간, 근로환경 등)이 맞지 않아서, 그리고 13.6%는 개인적인 이유(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 계속 등)로 인해서 직장을 그만 두었다. 실업자의 경우도 74.1%는 근로조건이 맞지 않아서, 25.9%는 인간관계 때문

에 직장을 그만 두었다. 이에 비해 중졸 여성 비경제활동인구는 48.7%가 개인적인 이유, 37.7%는 근로조건이 맞지 않아서 직장을 그만 둔 것으로 나타났다. 그리고 나머지 13.7%는 전공 및 적성이 맞지 않아서 그만 둔 것으로 나타났다.

이와 같은 분포를 남성과 비교하면 남성도 취업자나 실업자에 비해서 비경제활동인구는 개인적인 이유 때문에 첫 직장을 그만 둔 비율이 높은 반면에, 근로여건이 맞지 않아서 그만 둔 비율은 낮았다. 또한 경제활동상태에 관계없이 남성실업자와 비경제활동인구는 여성에 비해서 임시적이거나 계절적인 일이기 때문에 그만둔 비율이 상대적으로 높은 특징을 보였다.

<표 Ⅲ-4> 중졸 남녀 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유

(단위: %)

	남자			여자		
	취업자	실업자	비경활동자	취업자	실업자	비경활동자
근로조건	53.6	65.8	34.6	69.1	74.1	37.7
전공, 적성	0.0	5.2	5.8	0.0	0.0	13.7
인간관계	3.4	0.0	0.0	0.0	25.9	0.0
개인적이유	29.6	16.3	37.3	13.6	0.0	48.7
임시적	8.1	12.7	13.1	9.9	0.0	0.0
회사사정	0.0	0.0	0.0	4.6	0.0	0.0
휴업	5.4	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	9.3	0.0	0.0	0.0
전체	100.0 (11,115)	100.0 (5,295)	100.0 (13,703)	100.0 (9,064)	100.0 (1,435)	100.0 (4,871)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고졸 여성 청년층의 첫 일자리 이직사유를 보면 여성취업자의 55.3%는 근로조건의 불만족, 15.7%는 개인적인 사유, 10.0%는 전공, 지식, 적성 등이 맞지 않아서 직장을 그만 둔 것으로 나타났다. 이에 비해 여성실업자는 75.3%가 근로조건의 불만족, 17.7%는 개인적인 이유에서 직장을 그만 두었다. 여성 비경제활동인구는 40.2%가 근로조건 불만족, 37.7%는 개인적인 이유로

인해서 직장을 그만 두었다. 즉, 고졸 여성실업자는 대부분이 근로조건에 대한 불만족으로 첫 일자리를 그만 두었다. 고졸 여성취업자와 비경제활동자도 근로조건에 대한 불만족으로 인한 이직자 비율이 가장 많았으나, 개인적인 이유로 인해서 그만 둔 여성비율도 상당히 많은 특징을 보였다.

남성의 경우 취업자의 상당수는 첫 일자리의 근로조건 및 고용조건에 대한 불만족으로 이직하였다. 이에 비해 남성 실업자와 비경제활동자는 상대적으로 개인적인 이유로 인해서 첫 일자리를 그만둔 비율이 많았다.

<표 Ⅲ-5> 고졸 남녀 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유

(단위: %)

	남자			여자		
	취업자	실업자	비경활동자	취업자	실업자	비경활동자
근로조건	44.3	26.3	36.5	40.7	75.3	40.2
전공적성	19.1	0.0	3.7	4.9	0.0	4.9
인간관계	2.0	0.0	0.0	3.4	0.0	2.4
개인적이유	12.7	60.0	40.5	25.9	17.7	37.7
임시적	15.1	0.0	6.3	7.8	0.0	6.1
회사 사정	5.3	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0
계약완료	0.0	0.0	4.1	6.2	0.0	0.0
명예퇴직	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	6.5
휴업	0.0	0.0	0.0	5.8	6.9	2.2
기타	1.5	0.0	8.8	2.5	0.0	0.0
전체	100.0 (16,747)	100.0 (2,855)	100.0 (21,842)	100.0 (31,020)	100.0 (5,353)	100.0 (17,439)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

전문대졸 및 대졸 여성 청년층집단의 이직사유를 보면 전문대졸 여성취업자의 55.3%는 근로조건에 대한 불만족, 10.0%는 전공 및 적성이 맞지 않아서 첫 일자리를 그만 두었다. 전문대졸 여성실업자의 경우는 여성취업자와 이직사유가 비슷하였으나, 전공 및 적성에 맞지 않아서의 비율은 취업자보다 낮은데 비해서 회사사정으로 인한 이직비율은 높은 특징을 보였다. 전문대졸

여성 비경제활동인구는 취업자나 실업자에 비해서 개인적인 이유로 이직한 여성비율이 높았다.

대졸 여성취업자의 경우는 개인적인 사유로 인해서 일자리를 그만 둔 취업자 비율이 상당히 낮은 반면에, 근로조건의 불만족, 전공 및 적성이 맞지 않아서, 임시적인 일자리이기 때문에 이직을 한 여성비율이 상당히 높은 특징을 보였다. 또한, 대졸 여성실업자와 비경제활동인구는 다른 학력집단보다 개인적인 이유로 첫 일자리를 그만둔 비율이 상당히 높았다. 또한 이들은 첫 일자리가 임시적인 일이기 때문에 그만 둔 비율도 각각 12.4%, 12.5%로 다소 높았다.

<표 Ⅲ-6> 고학력 여성 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유

(단위: %)

	전문대졸 여성			대졸 여성		
	취업자	실업자	비경활동자	취업자	실업자	비경활동자
근로조건	55.3	56.1	38.6	43.0	41.8	29.7
전공적성	10.0	1.8	14.9	19.1	4.3	4.0
인간관계	3.9	2.2	0.9	1.9	0.0	0.0
개인적이유	15.7	16.0	28.3	9.4	41.4	45.5
창업	2.9	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0
임시적	4.4	6.1	2.5	8.1	12.4	12.5
회사사정	1.6	11.3	5.0	0.0	0.0	0.9
계약완료	1.2	3.1	7.0	3.8	0.0	0.0
명예퇴직	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
휴업	2.0	3.4	0.0	1.9	0.0	6.8
기타	1.7	0.0	2.9	8.2	0.0	0.7
전체	100.0 (131,085)	100.0 (16,729)	100.0 (33,926)	100.0 (45,212)	100.0 (6,916)	100.0 (22,315)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

이와 같이 학력별 여성취업자 집단의 첫 일자리 이직사유를 보면 학력이 높을수록 개인적인 사유, 근로조건 불만족 때문에 그만둔 여성비율은 낮아지

고, 전공 및 기술, 적성 등이 맞지 않아서 그만두는 여성비율은 높아졌다. 여성실업자의 경우는 학력이 높아질수록 근로조건에 대한 불만족으로 직장을 그만 둔 여성비율은 급격히 하락한 반면에, 개인적인 이유로 직장을 그만 둔 여성비율은 증가하였다. 이외에 저학력집단에는 임시적인 일, 회사사정, 계약완료, 명예퇴직 등을 일자리를 그만둔 여성이 거의 없는 반면에, 고학력집단에는 그러한 경우가 일부 있었다.

나. 청년층집단의 첫 일자리 직종

1) 여성 청년층 취업자의 첫 일자리 직종

여성 청년층집단의 첫 일자리의 직종을 보면, 먼저 현재 취업상태에 있는 여성의 첫 일자리 취업직종을 보면 <그림 Ⅲ-2>과 같다.[14] 먼저 중졸 여성취업자의 64.8%는 서비스직, 11.7%는 판매직에서 처음 취업하였다. 그 나머지는 기능공 등 생산관련직, 단순노무직에 종사하였다. 고졸 여성취업자의 초직(初職) 직종도 61.0%가 서비스 및 판매직이었다. 그러나 중졸과는 달리 초직이 준전문직 및 기술공인 취업자의 구성비가 5.6%이었고, 사무직도 27.5%나 되었다.

고학력 여성 청년층 취업자의 초직 직종을 보면, 전문대졸 여성의 초직직종은 14.4%가 전문직, 13.3%가 준전문직 및 기술공, 그리고 37.8%는 사무직이었다. 대졸의 경우 31.3%가 전문직이었고, 15.3%는 준전문직, 39.4%가 사무직이었다. 즉, 여성 청년층 취업자의 경우 학력수준이 높아질수록 초직 직종 중에서 전문직, 준전문직, 사무직의 구성비가 크게 증가하는 경향을 보였다.

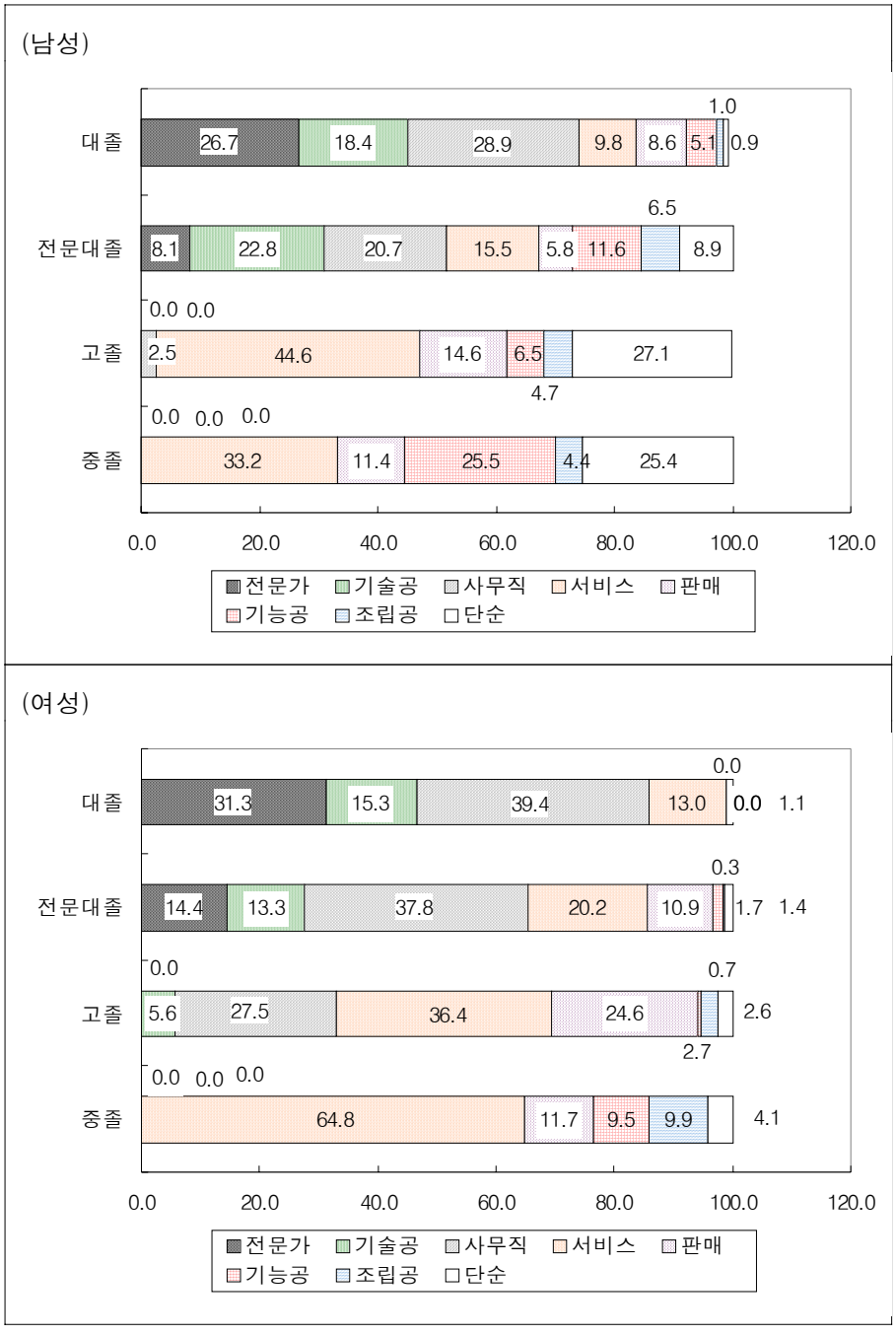
이러한 여성 청년층 취업자집단의 초직 직종분포를 남성과 비교하면, 저학력집단의 경우 남성은 초직 중에서 단순노무직의 구성비가 상대적으로 높았다. 또한 중졸남성은 여성에 비해서 기능공으로 처음 일했었던 취업자 구성비가 높았고, 고졸은 서비스직의 구성비가 여성보다 높았다.

---

14) 청년층 취업자의 경우는 최소 2번 이상의 취업경험이 있는 집단을 대상으로 하 고 있음.

<그림 Ⅲ-2> 학력별 여성 청년층집단의 첫 일자리 직종

(단위: %)



고학력 청년층 취업자의 초직 직종을 성별로 비교하면, 남성은 여성에 비해서 준전문직 및 기술공, 기능공의 구성비가 상대적으로 높았다. 그러나 전문직, 서비스직 및 판매직의 구성비는 상대적으로 낮은 특징을 보였다.

2) 여성 청년층 취업자의 직종변화

청년층 취업자를 대상으로 초직 직종과 현재 취업직종의 변화를 보면, 중졸 여성취업자의 경우 서비스직으로 일했던 여성의 대부분은 현재 서비스직이나 판매직에 종사하고 있었고, 기능공과 단순노무직도 직종 이동을 하여 현재 대부분 서비스직에 종사하고 있었다. 그러나 기계조립공은 여전히 같은 직종에 종사하고 있었다.

이와 같은 여성 청년층 취업자의 직종변화를 남성과 비교하면, 중졸 남성은 여성과는 달리 초직 직종이 서비스직, 판매직, 기능공이었던 상당수의 집단이 현재 서비스직과 단순노무직에 종사하고 있었고, 초직이 단순노무직이었던 중졸 남성의 66.0%는 여전히 단순노무직에 종사하고 있었다.

고졸 여성취업자의 경우 일부 기술직으로 처음 일했는데 이들은 대부분 현재에도 기술직으로 일하고 있었다. 초직 직종이 사무직이었던 집단은 현재에도 사무직에 종사하거나 혹은 서비스직에 종사하고 있었다. 또한 서비스직과 판매직이었던 고졸 여성청년층 집단의 상당수는 현재 사무직이나 서비스직에 종사하고 있었다. 기능공과 단순조립공이 초직이었던 고졸 여성청년층 집단의 대부분은 현재 서비스직이나 사무직에 종사하고 있었다. 이에 비해 기계조작공 및 조립공은 상당수가 여전히 동일한 직종에 종가하고 있었다.

고졸 남성 취업자의 경우를 보면 여성과는 달리 사무직, 서비스직, 판매직이 초직이었던 취업자의 상당수가 서비스직, 판매직, 단순노무직에 현재 종사하고 있었다. 초직이 기능공과 단순노무직이었던 집단도 서비스직으로 이동하여 일하는 있는 남성이 상당수 있었다.

<표 Ⅲ-7> 저학력 여성 청년층 취업자의 초직과 현직의 직종 변화

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
중졸 여성									
기술공	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직	-	-	-	9.6	80.6	0.0	0.0	0.0	15.7
서비스직	-	-	-	49.2	0.0	100.0	0.0	100.0	45.4
판매직	-	-	-	41.2	19.4	0.0	0.0	0.0	28.9
농어업직	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조립공	-	-	-	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	9.9
단순노무	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전체	-	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
고졸 여성									
기술공		72.7	4.4	24.7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.2
사무직		27.3	50.9	24.0	53.4	0.0	0.0	52.0	38.7
서비스직		0.0	26.6	11.0	5.0	100.0	0.0	48.0	14.4
판매직		0.0	8.4	24.7	31.8	0.0	24.7	0.0	19.8
농어업직		0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
기능공		0.0	0.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
조립공		0.0	5.5	0.0	9.8	0.0	75.3	0.0	5.9
단순노무		0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고학력 청년층집단의 직종 이동을 보면, 먼저 전문대졸 여성취업자의 경우 초직을 전문직으로 취업했던 여성의 60.3%는 현직의 직종도 전문직이었다. 나머지 집단은 직종을 바꾸어 현재 사무직, 기술공으로 일하고 있었다. 초직 직종이 사무직이었던 여성의 84.1%, 단순노무직이었던 여성의 85.5%는 현재에도 동일한 직종에 종사하고 있었다. 이에 비해 초직이 기술공, 서비스직, 판매직이었던 약 20-25%만이 동일한 직종에 현재 종사하고 있었고, 나머지는 현재 직종을 바꾸어 사무직, 서비스직, 판매직에 종사하고 있었다. 초직이

기능공이었던 전문대졸 여성은 84.1%로 사무직으로 직종을 바꾸어 일하고 있었다.

<표 Ⅲ-8> 고학력 여성 청년층 취업자의 초직과 현직의 직종 변화

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
전문대졸 여성									
전문가	60.3	22.6	1.9	9.9	3.9	0.0	0.0	0.0	14.8
기술공	16.2	23.3	6.3	19.6	10.3	0.0	0.0	0.0	12.9
사무직	19.5	26.6	80.6	25.4	47.1	84.1	0.0	0.0	48.6
서비스직	0.0	7.1	4.4	25.3	17.3	0.0	0.0	14.5	9.8
판매직	0.0	9.5	5.2	19.8	18.7	15.9	0.0	0.0	9.5
기능공	0.0	2.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
조립공	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
단순노무	3.0	8.7	0.9	0.0	2.6	0.0	100.0	85.5	3.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대졸 여성									
전문가	46.3	34.7	18.2	6.5	-	-	-	0.0	27.8
기술공	47.6	48.6	5.8	24.1	-	-	-	0.0	27.7
사무직	6.1	13.0	70.0	56.3	-	-	-	100.0	39.9
서비스직	0.0	0.0	4.8	8.0	-	-	-	0.0	2.9
판매직	0.0	3.7	1.2	5.1	-	-	-	0.0	1.7
기능공	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0
조립공	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0
단순노무	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

대졸 여성 청년층집단의 초직과 현직의 직종변화를 보면 초직이 전문직과 준전문직이었던 대졸여성의 35-45% 정도는 각각 준전문직과 전문직으로 이동하였다. 초직이 사무직이었던 대졸여성은 70.0%가 동일한 직종에서 일하고 있었고, 나머지 18.2%는 현재 전문직에 종사하고 있었다. 초직이 서비스

직이거나 단순노무직이었던 대졸여성의 대부분은 현직 직종이 초직과 달랐다. 이들의 상당수는 현재 사무직에 종사하고 있었다.

3) 청년층 실업자와 비경제활동인구의 초직 직종

취업경험이 있는 청년층 실업자의 초직 직종을 보면, 중졸 여성 청년층실업자의 59.7%는 과거 판매직, 40.3%는 서비스직에 종사했었다. 현재 비경제활동상태에 있는 중졸 여성 청년층집단의 경우 39.7%는 서비스직, 42.7%는 판매직에 종사했었고, 그리고 사무직, 기계조립공 그리고 단순노무직에 종사했었던 여성도 일부 있었다. 이러한 직종분포를 남성과 비교하면 중졸 남성은 여성에 비해서 단순노무직에 종사했었던 실업자나 비경제활동자의 구성비가 훨씬 높았고, 서비스직에 종사했던 비율도 여성보다 약간 더 높았다.

고졸 여성 실업자와 비경제활동인구의 첫 일자리 직종을 보면 중졸과는 달리 사무직의 구성비가 상당히 높았고, 실업자의 경우 기능공과 기계조작공의 구성비가 높은 특징을 보였다. 이러한 첫 일자리 직종분포를 남성과 비교하면, 남성실업자는 기능공, 기계조작공, 단순노무직의 구성비가 상당히 높았고, 남성도 이러한 직종에 종사했던 비경제활동인구 구성비가 여성보다 높았다.

고학력 남녀 청년층 실업자와 비경제활동인구의 첫 일자리 취업직종을 보면, 전문대졸 여성 실업자와 비경제활동인구의 각각 34.7%, 45.5%가 사무직에 취업했었다. 그리고 여성 청년층 실업자와 비경제활동인구 중에서 전문가와 준전문직에 종사했었던 사람도 상당수 있었다. 이러한 여성의 첫 일자리 직종을 전문대졸 남성과 비교하면, 첫 일자리가 사무직이었던 남성 실업자나 비경제활동인구의 구성비는 여성보다 훨씬 낮았다.

또한 전문대와 대졸 여성 청년층 실업자와 비경제활동인구의 취업직종을 비교하면, 대졸여성은 전문대졸보다 전문직의 구성비가 훨씬 높은 특징을 보였다. 또한 대졸여성과 대졸남성을 비교하면, 여성은 남성보다 전문직 구성비는 높은데 비해서 준전문직 구성비는 약간 낮았다. 또한 대졸남성은 여성보다 첫 일자리 직종 중에서 기능공, 기계조작공, 단순노무직이 차지했던 구성비가 약간 더 높았다.

<표 Ⅲ-9> 저학력 남녀 청년층집단의 과거 취업직종 분포

(단위: %)

	중졸				고졸			
	남성		여성		남성		여성	
	실업자	비경활	실업자	비경활	실업자	비경활	실업자	비경활
전문가	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기술공	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0
사무직	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	22.7	26.8
서비스	62.4	49.6	40.3	39.7	7.8	54.3	45.3	33.5
판매직	7.1	16.5	59.7	42.7	0.0	9.9	0.0	23.9
농어업	0.0	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공	0.0	0.0	0.0	0.0	34.5	15.8	10.6	3.8
기계조작공	0.0	0.0	0.0	6.1	26.3	2.7	21.4	7.8
단순직	30.5	16.1	0.0	5.3	31.3	13.8	0.0	4.1
전체	100.0 (5,296)	100.0 (13,704)	100.0 (1,436)	100.0 (4,872)	100.0 (2,855)	100.0 (21,840)	100.0 (5,353)	100.0 (17,438)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<표 Ⅲ-10> 고학력 남녀 청년층집단의 과거 취업직종 분포

(단위: %)

	전문대졸				대졸			
	남성		여성		남성		여성	
	실업자	비경활	실업자	비경활	실업자	비경활	실업자	비경활
전문가	0.0	4.0	5.2	11.1	19.3	10.9	21.3	19.6
기술공	20.0	23.1	16.1	16.9	20.5	16.0	12.2	25.5
사무직	0.0	9.6	34.7	45.5	25.5	44.7	54.0	44.9
서비스	57.4	25.4	18.3	19.5	4.8	2.7	12.5	2.6
판매직	0.0	17.3	5.8	5.9	1.8	4.7	0.0	2.2
농어업	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	3.0	0.0	0.0
기능공	0.0	10.0	19.8	0.0	13.6	2.7	0.0	3.8
기계조작공	22.6	0.0	0.0	1.1	0.0	7.1	0.0	0.0
단순직	0.0	10.5	0.0	0.0	9.6	8.2	0.0	1.3
전체	100.0 (2,981)	100.0 (9,328)	100.0 (16,731)	100.0 (33,926)	100.0 (18,512)	100.0 (21,957)	100.0 (6,915)	100.0 (22,315)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

다. 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유

청년층 실업자를 대상으로 하여 지난 주(週)에 취업제의(job offer)를 받았음에도 불구하고, 취업하지 않은 사유를 조사한 결과는 <표 Ⅲ-11>~<표 Ⅲ-12>와 같았다. 먼저 저학력 청년층 실업자의 취업제의 사유를 보면, 중졸 여성실업자 대부분은 희망임금수준, 근로시간 등 근로조건이 좋지 않아서 취업하지 않았다. 이에 비해 남성실업자의 45.5%는 시험 및 면접 후 결과 통보를 기다리고 있어서 취업하지 않았고, 나머지는 근로조건이나 적성에 맞지 않아서 취업하지 않은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-11> 저학력 남녀 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유

(단위: %)

	중졸		고졸	
	남성	여성	남성	여성
기술, 적성,경력 불일치	20.6	0.0	0.0	33.4
임금, 근로조건 불일치	33.8	100.0	39.9	0.0
작업환경 열악	0.0	0.0	0.0	0.0
장래성 없음	0.0	0.0	0.0	54.7
지리적 위치	0.0	0.0	0.0	11.8
시험결과 대기	45.5	0.0	60.1	0.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.0
전체	100.0 (1,992)	100.0 (858)	100.0 (1,490)	100.0 (2,768)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고졸 여성청년층 실업자는 제의 받은 일자리가 장래성이 없어서 취업을 하지 않은 경우가 가장 많았고, 그 다음은 기술이나 적성에 맞지 않아서 취업하지 않았다. 이에 비해 남성실업자는 60.1%가 시험 및 면접 후 결과 통보를 기다리고 있어서 취업하지 않았다.

이러한 조사결과에 의하면 저학력 남성실업자는 여성실업자에 비해서 취업제의나 취업기회가 상당히 많음을 간접적으로 알 수 있다. 이에 비해서 여

성실업자에게 제의되는 일자리는 중졸은 근로조건이 좋지 못하고, 고졸은 적성에 맞지 않거나 장래성이 없는 일자리임을 알 수 있다.

고학력 여성 청년층 실업자의 취업제의를 거절한 이유를 보면, 전문대졸 여성실업자의 56.5%는 임금 및 근로조건이 맞지 않아서 취업제의를 거절하였고, 나머지 26.5%는 전공 및 적성이 맞지 않아서 거절하였다. 이에 비해 전문대졸 남성은 74.7%는 전공 및 적성에 맞지 않아서 취업하지 않았다.

<표 Ⅲ-12> 고학력 남녀 청년층 실업자의 취업제의 거절 사유

(단위: %)

	전문대졸		대졸	
	남성	여성	남성	여성
기술, 적성,경력 불일치	74.7	26.5	7.1	22.3
임금, 근로조건 불일치	0.0	56.5	31.2	45.0
작업환경 열악	0.0	4.2	0.0	0.0
장래성 없음	13.5	0.0	3.0	6.3
지리적 위치	0.0	0.0	0.0	0.0
시험결과 대기	11.8	9.4	53.2	21.8
기타	0.0	3.4	5.5	4.7
전체	100.0 (3,631)	100.0 (7,129)	100.0 (16,251)	100.0 (5,194)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

대졸 여성 청년층 실업자를 보면 근로조건이 맞지 않아서, 전공 및 적성이 맞지 않아서 취업하지 않은 비율이 가장 많았으나, '시험결과를 기다리기 때문에' 라고 응답한 비율도 21.8%로 다수 있었다. 이에 비해 남성은 53.2%는 취업시험 결과 대기이었고, 31.2%는 근로조건이 맞지 않아서 취업하지 않았다. 즉, 여성 청년층 실업자 중에서 취업제의를 받고도 거절한 사유를 보면, 학력이 높을수록 구직활동을 활발함에 따라 시험결과나 면접 결과를 기다리고 있는 실업자 비율이 높았다. 그러나 전반적으로 남성에 비해서 취업을 제의한 일자리의 임금 및 근로조건이 좋지 않아서 거절한 비율이 높은 특징을 보였다.

2. 학교교육과 추가 직업교육 현황

가. 업무수행에 학교교육의 유용성

1) 학력별 유용성

취업한 청년층집단을 대상으로 학교에서 배운 전공·기술이 하고 있는 일에 어느 정도 도움이 되는 지를 조사한 결과는 <표 Ⅲ-13>과 같았다. 먼저 학력별로 보면 중졸 여성청년층 취업자의 7.7%만이 학교교육이 현재 하고 있는 일에 도움이 된다고 하였다. 중졸 남성도 7.7%만이 학교교육이 도움이 된다고 하였다. 이러한 현상은 중학교 교육의 특성 즉, 직업교육보다는 기초일반교육을 실시하기 때문에 나타나는 것으로 보인다. 고졸 청년층 취업자의 경우를 보면, 남성취업자는 21.1%만이 학교교육이 현재 하는 일에 도움이 된다고 응답한데 비해서, 여성취업자는 42.4%가 도움이 된다고 하였다. 즉, 고졸 여성취업자는 남성보다 학교교육이 현재 하고 있는 일에 도움이 된다고 응답한 비율이 훨씬 높았다.

고학력 청년층 취업자의 경우를 보면 전문대졸 여성취업자의 26.8%는 '매우 도움이 된다', 32.3%는 '도움이 된다'라고 응답하는 등, 59.1%가 학교교육이 현재 업무수행에 도움이 된다고 했다. 전문대 남성취업자의 경우는 약 50%가 도움이 된다고 응답하여, 도움이 된다고 응답한 비율이 여성보다 약간 낮았다. 대졸 여성 청년층 취업자는 72.1%가 '도움이 된다'고 응답한 반면에, 대졸 남성은 60.4%만 도움이 된다고 했다.

이러한 통계분석 결과에 의하면 남녀를 불문하고 학교에서 배운 전공 및 기술이 현재 하고 있는 일에 도움을 주는 정도는 학력수준이 높을수록 높았다. 그리고 여성 청년층 취업자의 경우 남성보다 전반적으로 학교교육이 현재 하고 있는 일에 도움이 된다고 응답한 비율이 높았다.

<표 Ⅲ-13> 학력수준별 청년층집단 취업에 학교교육의 유용성

(단위: %)

		매우 도움	도움	도움 안됨	전혀 도움 안됨	전체	4점 척도 평균값
중졸	남성	0.0	7.7	36.2	56.1	100.0 (16,959)	0.52
	여성	0.0	7.7	28.0	64.3	100.0 (12,760)	0.43
고졸	남성	3.4	17.8	35.3	43.5	100.0 (56,302)	0.81
	여성	11.6	30.8	35.2	22.4	100.0 (87,062)	1.32
전문대졸	남성	14.0	35.8	26.5	23.7	100.0 (70,057)	1.40
	여성	26.8	32.3	25.6	15.3	100.0(313,396)	1.71
대졸	남성	29.5	42.7	17.1	10.7	100.0(326,065)	1.91
	여성	40.9	31.2	17.3	10.6	100.0(175,392)	2.02
전체	남성	23.4	37.0	21.0	18.6	100.0(483,824)	1.64
	여성	28.2	31.2	24.6	16.0	100.0(588,609)	1.72

주: 4점 척도는 '매우 도움' 3점, '도움' 2점, '도움 안됨', 1점, '전혀 도움 안됨' 0점으로, 평균 1점 이상이면 도움됨.
자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

2) 전공계열별 유용성

고학력 청년층 집단을 전공계열별로 구분하여 학교교육이 현재 수행하고 있는 일에 도움을 주는 정도를 조사한 결과를 보면 <표 Ⅲ-14>, <표 Ⅲ-15>와 같았다. 즉, 전문대졸 여성취업자의 경우 일에 도움을 주는 정도가 가장 높은 계열은 의약계열인 것으로 나타났다. 나머지 계열의 경우 대체로 50~55%가 도움이 된다고 응답하였다. 다만 예체계열의 경우 다른 계열에 비해서 전혀 도움이 되지 않는다고 응답한 비율이 26.4%로서 다소 높았다.

전문대졸 남성 청년층 취업자의 경우를 보면, 의약계열은 응답자 전원이 매우 도움이 된다고 하였다. 그리고 예술 및 체육계열 출신 남성취업자의 51.4%는 도움이 된다('매우 도움' 포함)고 했고 39.6% 도움이 안 된다고 했으나, 전혀 도움이 안 된다고 응답한 취업자 비율은 9.0%로 상대적으로 적었다. 또한 인문사회계열 출신 남성취업자의 45.7%는 학교교육이 현재 일을 수행하는데 전혀 도움이 되지 않는다고 했다.

<표 Ⅲ-14> 전문대졸 계열별 학교의 취업에 대한 도움정도

(단위: %)

		매우도움	도움	도움안됨	전혀 도움안됨	전체
남성	인문사회	15.6	23.8	14.9	45.7	100.0 (8,492)
	예체계	20.7	30.7	39.6	9.0	100.0 (5,907)
	자연계	11.0	39.1	27.5	22.4	100.0 (54,389)
	의약계	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (1,271)
여성	인문사회	19.9	32.4	32.0	15.7	100.0(112,363)
	예체계	13.5	42.8	17.3	26.4	100.0 (30,474)
	자연계	19.6	35.2	29.7	15.5	100.0(119,972)
	의약계	70.6	13.7	12.2	3.5	100.0 (22,364)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

대졸 청년층 취업자를 계열별로 구분해서 보면 의약계열은 전문대졸과 동일하게 대부분이 학교교육이 현재 하는 일에 매우 도움이 된다고 하였다. 뿐만 아니라 사범계열 졸업생도 대부분이 매우 도움이 된다고 하였다. 예술 및 체육계열을 졸업한 여성취업자도 학교교육이 매우 도움이 되는 것으로 나타났다. 대졸 여성 중에서 상대적으로 도움이 된다고 응답한 비율이 낮은 계열은 인문, 사회계열이었다. 대졸 남성취업자도 인문 및 사회계열 출신은 도움이 된다고 응답한 취업자 비율이 상대적으로 낮았다.

<표 Ⅲ-15> 대졸 계열별 학교의 취업에 대한 도움정도

(단위: %)

		매우도움	도움	도움안됨	전혀 도움안됨	전체
남성	인문사회	21.1	40.8	25.8	12.4	100.0(106,506)
	예체계	43.3	34.4	11.2	11.2	100.0 (11,826)
	사범계	94.1	5.9	0.0	0.0	100.0 (6,325)
	자연계	29.6	46.3	13.7	10.4	100.0(196,320)
	의약계	93.5	6.5	0.0	0.0	100.0 (5,089)
여성	인문사회	28.0	38.7	23.0	10.3	100.0 (78,306)
	예체계	57.1	22.7	0.0	20.2	100.0 (16,824)
	사범계	72.6	19.1	5.4	2.9	100.0 (20,136)
	자연계	40.1	30.1	18.1	11.7	100.0 (55,796)
	의약계	72.3	0.0	27.7	0.0	100.0 (4,331)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

3) 학교소재지별 유용성

학교소재별로 구분해서 학교교육이 현재 하는 일에 도움이 되는 정도를 조사한 결과에 의하면, 먼저 전문대졸 여성취업자의 경우 학교교육이 현재 일에 도움이 된다고 응답한 비율은 다른 지역에 비해서 서울소재 전문대졸 출신 여성들에게서 더 높았다. 그리고 그 다음은 경인지역, 기타 지역 순[15]이었다. 전문대졸 남성취업자는 여성과는 달리 경인지역, 서울지역, 기타지역 순으로 학교교육이 현재 일에 도움이 된다고 응답한 취업자비율이 높았다.

또한 대졸 청년층 취업자를 보면, 대졸 여성 중에서 학교교육이 하는 일에 도움이 된다고 응답한 취업자비율이 가장 높은 지역은 서울지역이었다. 그 다음은 경인지역과 기타지역이 비슷하였으나, 기타지역이 경인지역에 비해서 매우 도움이 된다고 응답한 취업비율이 훨씬 높았다. 남성의 경우도 서울지역 출신 취업자들은 학교교육이 현재 하는 일에 도움이 된다고 응답한 비율이 다른 지역보다 약간 더 높았다.

<표 Ⅲ-16> 학교소재지별 학교의 취업에 대한 도움정도

(단위: %)

		매우 도움	도움	도움 안됨	전혀 도움 안됨	전체
전문대졸						
남성	서울소재	11.9	52.5	23.8	11.9	100.0 (7,535)
	경인소재	26.8	45.3	14.3	13.5	100.0 (17,030)
	기타지역	9.5	29.5	31.5	29.5	100.0 (45,494)
여성	서울소재	35.3	32.8	23.9	8.0	100.0 (37,408)
	경인소재	26.5	37.5	21.6	14.5	100.0 (84,108)
	기타지역	25.4	29.9	27.7	17.0	100.0(191,880)
대졸						
남성	서울소재	37.1	45.1	13.0	4.8	100.0(110,888)
	경인소재	20.0	44.0	17.8	18.2	100.0 (42,258)
	기타지역	27.0	40.8	19.5	12.6	100.0(172,919)
여성	서울소재	44.0	33.0	15.2	7.8	100.0 (43,745)
	경인소재	22.5	49.8	8.5	19.1	100.0 (14,396)
	기타지역	41.9	28.3	19.2	10.6	100.0(117,251)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

15) 지역구분은 Ⅱ장에서 전술하였듯이 자료의 제약에 의해 서울, 경인, 기타로 구분하였다.

이와 같은 조사결과에 의하면 출신 학교소재지별로 큰 차이는 없으나, 전체적으로 서울소재 학교출신 청년층집단은 다른 지역출신 집단에 비해서 학교교육이 현재 하는 일에 도움이 된다고 응답한 취업자 비율이 더 높은 특징을 보였다.

나. 직업교육훈련 현황

1) 직업교육훈련 이수 현황

여성 청년층집단을 대상으로 취업을 위하여 학교교육 이외에 학원을 다니거나 직업교육(훈련)을 받은 적이 있는 지를 보면, 중졸 여성 청년층 취업자의 28.0%가 교육훈련을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 그리고 중졸 여성실업자는 25.9%, 비경제활동인구는 12.0%가 교육훈련을 받은 것으로 나타났다. 즉, 경제활동상태별로 교육훈련 경험자 비율이 달랐다. 이에 비해 중졸 남성의 경우는 비경제활동자가 18.0%로 가장 높았고, 실업자가 6.5%로 가장 낮았다.

<표 Ⅲ-17> 저학력 청년층집단의 직업훈련 이수 현황

(단위: %)

	중졸		고졸	
	남성	여성	남성	여성
취업자	16.3	28.0	16.6	32.9
실업자	6.5	25.9	0.0	40.2
비경제활동인구	18.0	12.0	11.6	24.0
소계	15.7	20.1	13.2	29.7

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고학력 청년층집단을 보면 전문대졸 여성의 경우 비경제활동상태에 있는 집단의 직업훈련참가율이 26.5%로 다른 집단보다 약간 높기는 하나, 실업자 및 취업자도 각각 22.1%, 21.0%로 비슷하였다. 이와 같은 참가율을 남성과 비교하면 전체적으로 남성보다 직업훈련참가율이 약간 낮았다.

또한 대졸 여성 청년층집단의 직업훈련 이수 현황을 보면, 전문대졸과는 달리 참가율이 가장 높은 집단은 실업상태에 있는 대졸여성으로 44.6%에 달했다. 그 다음은 비경제활동상태에 있는 대졸 여성으로 38.0%이었고, 취업상태에 있는 여성이 가장 낮아서 27.0%이었다. 이러한 참가율을 남성과 비교하면 전체적으로 여성의 참가율이 남성보다 더 높았다. 그리고 남성의 경우도 여성과 마찬가지로 실업상태에 있는 집단이 가장 직업훈련참가율이 높았다.

<표 Ⅲ-18> 고학력 청년층집단의 직업훈련 이수 현황

(단위: %)

	전문대졸		대졸	
	남성	여성	남성	여성
취업자	26.5	21.0	27.0	27.0
실업자	22.1	22.1	39.0	44.6
비경제활동인구	22.2	26.5	20.1	38.0
소계	25.4	21.8	27.1	29.8

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

2) 직업교육훈련 이수 분야

학원에 다니거나 추가적으로 직업교육훈련을 이수한 청년층집단의 훈련분야를 보면 중졸 여성 청년층집단은 경제활동에 관계없이 대부분이 서비스분야의 학원이나 직업교육훈련을 추가적으로 이수한 것으로 나타났다. 중졸 남성 청년층집단의 경우 취업자는 서비스분야, 전기전자분야, 기계장비분야, 실업자는 전기전자분야, 비경제활동집단은 기계장비분야 등 여성보다 다양한 분야의 직업교육훈련을 이수한 것으로 나타났다.

또한 고졸 여성 청년층집단을 보면 중졸 여성에 비해서 컴퓨터 및 정보통신관련 분야 훈련참가자 비율이 훨씬 높았다. 즉, 고졸 여성취업자와 실업자는 컴퓨터와 정보통신분야의 훈련을 받은 비율이 가장 높았고, 그 다음은 서비스분야이었다. 고졸 여성의 경우 의료분야의 훈련을 받은 여성들도 일부 있었다.

<표 Ⅲ-19> 중졸 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야

(단위: %)

	중졸 남성			중졸 여성		
	취업자	실업자	비경활자	취업자	실업자	비경활자
컴퓨터정보통신분야	0.0	0.0	17.5	8.4	0.0	18.3
서비스분야	46.0	0.0	14.9	91.6	100.0	81.7
기계장비분야	21.6	0.0	67.6	0.0	0.0	0.0
전기전자분야	32.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소 계	100.0 (2,761)	100.0 (531)	100.0 (5,121)	100.0 (3,573)	100.0 (372)	100.0 (1,634)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

고졸 남성 청년층집단을 보면 고졸 여성과 마찬가지로 컴퓨터 및 정보통신 분야의 훈련에 참가한 남성비율이 가장 높았다. 그러나 여성과는 달리 고졸 남성은 기계장비분야의 훈련과정에 참가한 비율이 상대적으로 높은 특징을 보였다.

<표 Ⅲ-20> 고졸 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야

(단위: %)

	고졸 남성*		고졸 여성		
	취업자	비경활자	취업자	실업자	비경활자
컴퓨터정보통신	44.8	47.7	36.8	50.6	19.2
어학분야	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0
서비스분야	16.3	17.8	29.0	33.0	49.1
업무관리분야	0.0	0.0	0.0	16.4	0.0
기계장비분야	29.5	11.9	1.2	0.0	0.0
의료분야	6.4	7.8	27.2	0.0	12.3
예능계	0.0	0.0	0.0	0.0	11.7
전기전자분야	2.9	4.4	0.0	0.0	0.0
기타	0.0	10.4	2.8	0.0	7.7
소 계	100.0 (9,329)	100.0 (8,600)	100.0 (28,654)	100.0 (2873)	100.0 (14,688)

* 고졸 남성 실업자는 표본수가 적어 분석에서 제외하였다.
자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

전문대졸 여성 청년층집단의 경우 46.9%가 컴퓨터 및 정보통신분야의 직업교육훈련을 받고, 14.7%, 12.4%는 각각 어학분야와 예능분야의 훈련에 참가하였다. 이러한 교육훈련분야별 분포는 전문대졸 여성 비경제활동인구와 비슷하였다. 그러나 실업자는 상대적으로 서비스분야가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 분포를 전문대졸 남성과 비교하면 컴퓨터 및 정보통신분야의 참가비율이 가장 높은 것은 비슷하나, 남성은 기계장비분야 참가율이 여성보다 훨씬 높은 특징을 보였다.

대졸 여성 청년층집단을 보면 컴퓨터 및 정보통신분야 참가율이 높은 것은 비슷하나, 대졸의 경우 어학분야의 참가율이 상당히 높은 특징을 보였다. 대졸 여성과 남성을 비교하면, 남성은 어학분야의 참가율이 여성보다 훨씬 낮은 반면에 업무관리분야의 교육훈련참가율이 높았다.

<표 Ⅲ-21> 고학력 여성 청년층집단의 직업훈련 분야

(단위: %)

	전문대졸 여성			대졸 여성		
	취업자	실업자	비경활자	취업자	실업자	비경활자
컴퓨터정보통신	46.9	57.5	45.7	34.1	59.3	43.2
어학분야	14.7	7.3	13.1	35.9	29.0	21.8
서비스분야	5.8	20.8	7.4	6.7	0.0	0.0
업무관리분야	5.5	0.0	5.1	7.9	0.0	3.4
기계장비분야	2.7	0.0	5.7	0.0	0.0	0.0
의료분야	9.0	4.9	0.0	0.6	0.0	0.0
예능계	12.4	9.5	22.9	6.6	7.6	2.5
전기전자분야	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	2.7	0.0	0.0	8.1	4.2	29.0
소 계	100.0 (65,768)	100.0 (4,945)	100.0 (13,134)	100.0 (47,428)	100.0 (4,911)	100.0 (14,672)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

3. 분석결과 요약

학력별 여성 청년층집단의 취업과정과 직업교육 현황을 분석한 결과를 정리하면 아래와 같다.

① 여성 청년층집단의 취업경험

- 현재 비경제활동상태에 있는 중졸과 고졸 여성 청년층집단 중에서 취업경험이 있는 여성비율은 30%미만이었다. 그러나 실업자는 50% 이상, 특히 고졸은 75% 정도가 한 번 이상 취업경험이 있었다. 취업경험이 있으나 현재 실업 혹은 비경제활동상태에 있는 여성 청년층집단은 학력에 관계없이 첫 일자리를 3개월 이내에 그만두었거나, 아니면 7개월에서 2년 미만 일한 것으로 나타났다.
- 첫 일자리를 그만둔 여성 청년층집단의 이직사유를 보면, 현재 비경제활동상태에 있는 중졸 및 고졸 여성은 개인적인 사유 때문에 즉, 본인의 개인적인 사정 때문을 직장을 그만 여성비율이 상당히 높았다. 그러나 실업상태에 있는 여성의 경우는 근로조건이 좋지 않아서 첫 일자리를 그만둔 여성이 대부분이었다. 실업상태에 있건 비경제활동상태에 있건 전문대졸 여성은 근로조건이 좋지 않거나 임시적인 일 등과 같이 노동수요측의 요인에 의해서 이직한 여성비율이 높았다. 대졸 여성도 노동수요측의 요인 때문에 이직한 여성비율이 높았으나, 전문대졸에 비해서 상대적으로 개인적인 사유에 의한 비율이 높았다.

② 여성 청년층집단의 취업제의 거절 사유

- 실업상태에 있는 여성 청년층집단 중에서 취업제의를 받고도 거절한 사유를 보면, 중졸 여성실업자 대부분은 ‘희망임금수준, 근로시간 등 근로조건이 좋지 않아서’, 고졸 여성은 ‘장래성이 없어서’, ‘기술이나 적성에 맞지 않

아서' 취업하지 않았다. 전문대졸 여성실업자의 56.5%는 '임금 및 근로조건이 맞지 않아서', 26.5%는 '전공 및 적성이 맞지 않아서' 거절하였다. 대졸 여성 청년층 실업자를 보면 '임금 및 근로조건이 맞지 않아서', '전공 및 적성이 맞지 않아서' 취업하지 않은 비율이 가장 많았으나, '시험결과를 기다리기 때문에' 라고 응답한 비율도 21.8%로 다수 있었다.

- 즉, 전문대졸을 제외한 모든 여성 청년층 실업자는 '임금 및 근로조건이 맞지 않은' 일자리를 제의 받아서 취업을 거절한 것으로 나타나는 등, 일자리 제의는 있으나 이러한 일자리의 대부분이 상대적으로 저임금이거나 근로조건이 열악한 것으로 나타났다.

③ 학교교육의 직무에 대한 유용도

- 여성 청년층집단을 대상으로 학교에서 배운 교육이 현재 하고 있는 일에 도움이 되는 정도를 보면, 중졸 여성은 전혀 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 고졸여성은 약 60%가 도움이 되지 않는다고 했는데, 이러한 비율은 남성보다는 낮았다. 전문대졸과 대졸 여성 청년층 취업자는 도움이 된다고 응답한 비율이 그렇지 않다고 응답한 비율보다 높았다. 특히 대졸 여성취업자의 72%가 도움이 된다고 응답하였다.

④ 직업교육훈련의 이수 현황

- 여성 청년층집단을 대상으로 학교교육 이외의 학원이나 직업교육(훈련) 이수 현황을 조사한 결과를 보면 모든 학력집단이 20~30% 수준이었다.
- 훈련 분야를 보면 중졸 여성 청년층집단은 경제활동에 관계없이 대부분이 서비스분야의 학원이나 직업교육훈련을 추가적으로 이수하였다. 고졸 여성은 중졸 여성에 비해서 컴퓨터 및 정보통신관련 분야 훈련참가자 비율이 훨씬 높았다.
- 전문대졸 여성 청년층집단의 경우 46.9%가 컴퓨터 및 정보통신분야의 직

업교육훈련을 받고, 14.7%, 12.4%는 각각 어학분야와 예능분야의 훈련에 참가하였다. 그리고 대졸 여성 청년층집단을 보면 컴퓨터 및 정보통신분야 참가율이 높은 것은 전문대졸과 비슷하나, 대졸의 경우 어학분야의 참가율이 상당히 높은 특징을 보였다.

Ⅳ

여성 청년층집단의 노동시장 진입과 고용형태 변화

1. 여성 청년층집단의 첫 노동시장 진입 97
2. 비정규직 여성 청년층집단의 고용형태 변화 107
3. 분석결과 요약 120

청년층 집단의 최종학교졸업 후 첫 일자리로 진입하는 기간이 길어지고 있으며 첫 일자리로 비정규직을 선택한 집단의 향후 노동시장에서의 안착여부가 관심의 대상이 되고 있다. 이에 본 장에서는 한국여성개발원이 2001년 구축한 “제4차 여성의 취업실태조사” 자료를 이용하여 여성 청년층 집단의 노동시장 진입과, 이후 고용형태의 변화를 분석할 것이다.

1. 여성 청년층집단의 첫 노동시장 진입

가. 첫 일자리 이행 현황과 특징

여성 청년층집단은 청년층집단이 가지고 있는 일반적 특성과 노동시장에서 여성이 가지는 특수성을 동시에 지니고 있는 집단이다. 이 집단은 타 집단과는 달리 일자리탐색 노력의 강도나 범위에 있어 다소의 차이는 있으나 기본적으로 항상 일자리를 찾고 있는 집단이며, 이들의 첫 일자리는 향후 이들의 직업경로, 경력개발 등에 영향을 미친다.[16]

일반적으로 여성 청년층집단은 차별로 인해서 상대적으로 취업이 힘들고, 일정 시기 이후 결혼 및 출산을 하게 되면 경력단절이 발생할 가능성이 크다. 특히 졸업이후 첫 일자리로의 이행이 길어질 경우 개인은 낙인효과(stigma), 즉 노동시장에서 노동수요자에게 부정적인 신호(negative signal)를 주게 되는 효과가 있으므로 첫 일자리로의 이행기간이 길어질수록 이후의 취업에 어려움을 겪게 되고 이 낙인효과는 여성의 경우 더욱 크게 나타난다 (Van den Berg and Van Ours 1999). 따라서 졸업 이후 첫 일자리로의 이행 기간이나 첫 일자리의 고용형태 등은 남성보다 여성 청년층집단에게 보다 큰 의미를 지닌다. 이에 따라 여성 청년층집단의 첫 일자리의 이행 현황을 살펴보았다.

분석을 위하여 한국여성개발원이 2001년에 전국 4,646가구를 조사한 『제4차 여성취업실태조사』를 이용하였다. “여성의 취업실태 조사”자료는 1985년

16) 이병희(2002).

제1차 조사를 시작으로 2001년 제4차 조사에 이르기 까지 5년을 주기로 생산되었으며 여성의 취업에 관한 폭넓은 정보를 담고 있는 국내에서 생산되는 유일한 여성자료이다. 본 자료는 조사대상자의 경제활동상태에 대하여 취업상황 뿐 아니라 고용형태, 임금, 근무여건, 일의 만족도, 구직방식 등 구체적인 내용을 포함하고 있으며 이와 더불어 일반적 특성 및 본인의 직업능력, 가정환경, 가족, 혼인, 여성의 취업에 관한 사회적 관습과 배우자의 여성취업에 대한 견해, 보육 및 사교육비, 가구의 경제상황 등 여성의 취업과 관련있는 유용한 변수가 포함되어 있다.

제4차 여성의 취업실태조사 자료 중 15-65세의 일반인 4,136명, 학생 622명이고 기혼여성은 3,574명, 미혼여성은 1,184명이다. 첫 일자리로의 이행을 분석하기 위하여 일반여성 4,136 명 중 조사시점 현재 연령이 15-29세에 걸쳐있는 청년층집단을 표본으로 추출하였으며 현재 재학중인 학생을 제외하고 최종적으로 639명이 분석에 이용되었다.

본 부분에서 이용할 여성의 취업실태조사의 취업력 부분에서 측정한 취업이행기간은 1년 단위로 직업의 유무를 조사하였으므로 그 기간의 간격이 통상적으로 조사하는 취업이행 기간에 비하여 크다. 일반적으로 실업률은 계절적 변동이 다소 존재할 만큼 1년 내에도 편차가 존재하며 최종학교를 졸업하고 노동시장에 나온 청년층집단의 경우 구직을 계속적으로 하고 있는 집단이라는 점을 고려할 때 1년 간격의 조사는 그 결과해석에 있어 한계를 가지고 있다. 본 연구를 위해 추출된 표본이 15세부터 29세 기간에 분포하여 있기 때문에 개인이 취업이행에 걸리는 기간은 년 단위로 할 때 14년에서 단절을 갖는다.

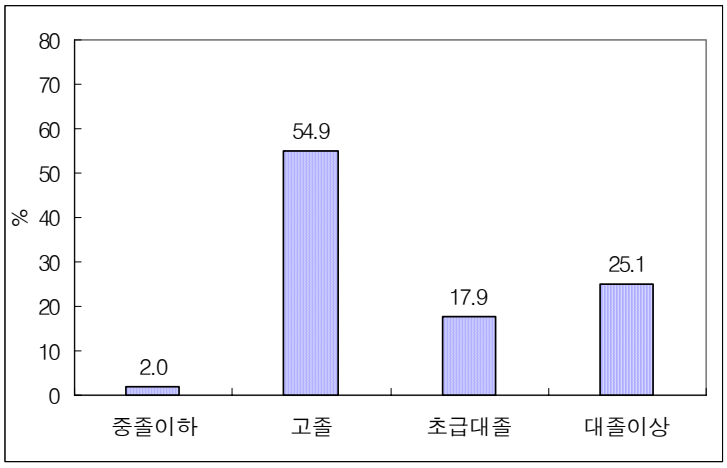
이 표본들은 최종학교 졸업기간별로 1986-1990년 졸업한 집단은 전체의 2.3%, 1991-1995년 졸업한 집단은 41.9%, 외환위기 직전인 1996-1997년 졸업한 집단은 22.5%, 외환위기 직후인 1998-1999년 졸업한 집단은 20.5%, 2000년 이후 12.7%를 나타내고 있다. 또한 표본의 교육수준별 분포를 살펴보면 급격한 교육수준의 향상으로 인하여 현재 청년층집단의 중졸이하 비율은 2.0%에 그치고 있으며 고졸이 54.9%, 초급대졸이 17.9%, 대졸이 25.1%를 차지하고 있다. 전체 표본 중 첫 일자리를 가진 여성의 비율은 전체의 86.2%인

551명이고 직업을 갖지 않은 여성은 13.8%인 88명이다.

각 교육수준별 취업자의 비중은 고졸미만의 경우 61.5%만이 첫 일자리로 취업하여 상대적으로 낮은 수준이며 고졸 중 87.1%, 초급대졸 중 87.7%, 대졸 중 85.09%로 고졸이상의 학력계층에서는 큰 차이를 보이지 않았다. 이어서 이행기간을 중심으로 그 분포를 알아보았다. 최종학교 졸업 후 첫 일자리

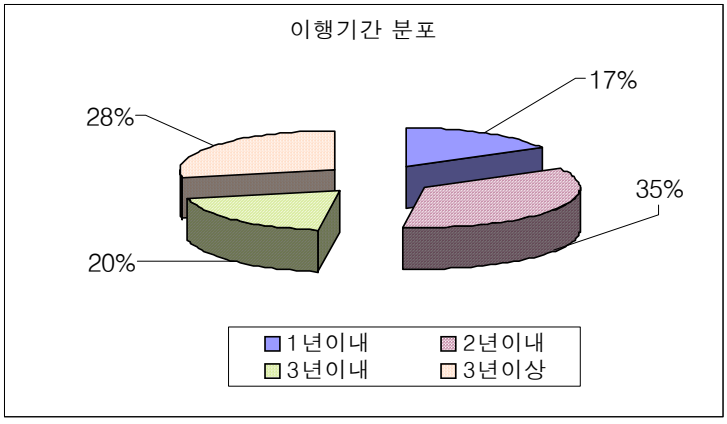
<그림 Ⅳ-1> 표본의 교육수준별 분포

(단위: %)



<그림 Ⅳ-2> 취업이행 기간의 분포

(단위: %)



로 1년 이내의 기간에 이행을 한 집단은 전체의 16.85%, 2년 이내 집단은 35.43%, 3년 이내 이행한 집단은 19.69%로 3년 내에 첫 일자리로 이행한 집단이 약 72%에 이른다.

평균 미취업기간은 3.42년으로 나타났으며 10년이 경과한 후에는 사실상 취업으로의 이행이 없어 비경제활동상태에 남아있는 것으로 볼 때 실제로 취업으로 이행한 표본의 평균값보다 크다. 취업으로 이행한 551명의 취업이행기간을 대상으로 평균값을 구하면 1.54년의 기간이 소요되는 것으로 나타났다. 전술하였듯이 분석기간의 단위가 1년이므로 1.54년이라는 수치는 실제로 1년과 2년 사이에 많은 취업이 이루어진다는 것을 의미한다. 청년층의 경우 졸업이전 혹은 졸업과 동시에 구직을 하는 집단이라는 점을 고려할 때 이러한 기간의 경과는 학교에서 노동시장으로의 이행에 상당한 시간이 소요됨을 나타낸다고 하겠다.

이러한 취업이행기간을 구체적으로 미취업상태의 여성 청년층집단이 취업상태로 탈출하는 확률을 Kaplan-Meier의 방법을 사용하여 분석한 결과는 <표 Ⅳ-1>과 같다. 분석은 앞에서 이미 설명한 바와 같이 미취업으로부터 취업한 연령까지, 그리고 탈출을 하지 못한 집단은 29세가 되는 시점까지 분석하였다. 첫 일자리로의 탈출은 1년과 2년의 기간에 집중적으로 미취업탈출이

<표 Ⅳ-1> 여성청년층집단의 미취업탈출

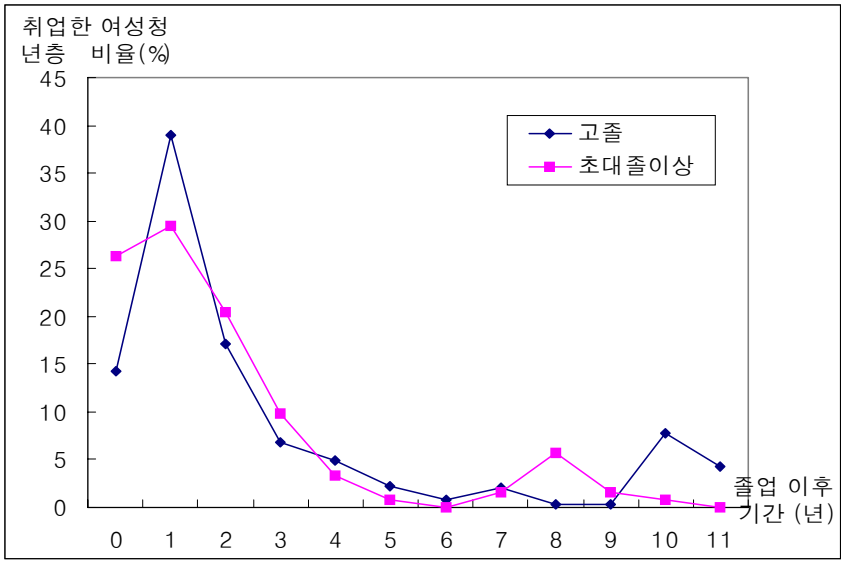
미취업기간	여성청년층수	기간내 탈출자	잘려진 관측치	탈출확률	생존율
0	639	107	0	0.17	0.83
1	532	225	0	0.42	0.58
2	307	124	1	0.40	0.60
3	182	48	1	0.26	0.74
4	133	24	1	0.83	0.17
5	106	25	2	0.24	0.76
6	92	9	5	0.10	0.90
7	75	5	12	0.07	0.93
8	61	7	7	0.11	0.89
9	52	1	4	0.02	0.98
10	49	0	3	0.00	1.00

이루어지며 최종학교 졸업 후 7년에서 8년이 경과하면 취업으로 탈출이 크게 감소하여 10년이 경과하면 첫 일자리의 취업으로 탈출할 확률이 0이 된다.

이러한 취업이행에 걸리는 기간은 교육수준별로 차이를 보이는데 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 초급대졸과 대졸의 경우 큰 차이를 보이지 않고 있어 다음의 그림에서는 고졸과 초급대졸 이상의 취업이행 기간에 있어서의 차이를 비교하였다. 먼저 졸업 후 1년 이내에 탈출하는 비율은 초급대졸 이상의 여성이 25%를 상회하는 반면 고졸의 경우 15%미만으로 큰 차이가 있어 고졸 여성청년층집단의 취업이행에 상대적으로 많은 시간이 걸리는 것을 보이고 있다. 1년이 경과하였을 경우 고졸의 미취업 탈출이 매우 가파르게 증가하고 그 이후 이행하는 비율이 급락한다. 즉 고졸의 경우 1년에서 2년 이내에 취업으로 이행하지 못하면 그 이후 이행이 어려움을 보이고 있다. 이후 2-3년까지는 초급대졸 이상이 고졸자에 비하여 다소 미취업 탈출확률이 높다. 기간이 경과하여 8년 11년에 각각 초급대졸 이상이 높은 탈출률을 보이는 것은 취업으로 탈출하지 못한 집단 (censored observation)을 포함하기 때문이다.

<그림 Ⅳ-3> 교육수준별 여성청년층의 미취업탈출기간 분포

(단위: %)



나. 첫 일자리 이행에 대한 결정요인

1) 분석모형

최종학교를 졸업하고 미취업상태에서 첫 노동시장으로의 진입을 이해하기 위해서는 정태적인 모형보다는 동태적인 모형이 적합하다. 정태적모형은 기준시점에서 일어난 결과를 주로 분석하기 때문에 일정한 기간을 거쳐 어떠한 현상에 도달하는 취업이행 과정을 분석하는데 한계를 갖는다. 이에 반하여 일반적으로 동태적 모형은 한 상태가 지속되다가 다른 상태로의 이행을 분석하는 기법을 중심으로 한다. 본 연구의 관심사인 미취업상태에서 취업으로 이행하는 기간에 대한 분석은 해자드모형(hazard model)으로 가능하다. 이 모형은 미취업지속 분포를 식별할 수 있고 최우도함수(maximum likelihood)를 이용하여 추정하므로 일반적으로 이행자료가 가지고 있는 단절문제(censoring problem)를 해결할 수 있어 본 연구를 위하여 적합한 모형이다[17].

해자드모형의 일반적인 내용을 간략히 설명하자면 다음과 같다. 미취업 상태의 지속기간을 연속확률변수(continuous random distribution)라고 할 때 그 기간은 일정기간이 지난 후에 취업이라는 사건이 발생할 확률분포, 즉 탈출확률분포를 갖게 한다. 한 상태의 지속기간과 탈출확률이 독립적이라고 가정하면 이는 미취업상태로 부터의 탈출률(hazard rate) 또는 전환률(transition rate)은 미취업상태의 지속기간의 역수이다 (Greene 1992). 본 분석에서 사용한 해자드모형은 다음과 같은 유형이다. 일반적으로 J개의 탈출경로가 존재하고 미완료상태를 고려할 때, 실직에서 취업으로의 탈출에 소요된 경과기간은 식 (4-1)과 같이 정의된다. 식 (4-1)에서 T는 관찰된 경과기간, T_j^c는 미 관찰되는 완료된 탈출경로별 경과기간(uncensored destination-specific durations), c는 미 완료상태의 경과기간(censoring time)이다.

$$T = Min(T_1^c,\ T_2^c,\ \ldots,\ T_j^c,\ c) \qquad (4\text{-}1)$$

17) 일반적으로 자료에 단절(censoring)이 있을 경우 최소자승법에 의한 추정결과는 계수의 영향을 설명하는데 있어 적합하지 않다.

탈출경로 j를 통해 한 상태에서 탈출하였음을 나타내는 탈출경로 지표함수(destination-specific indicator function)는 식 (4-2) 와 같이 정의된다. Kalbfleisch와 Prentice (1980)에 따르면 일정시간 t 직전까지 한 상태에 지속적으로 머문 개인이 그 상태에서 탈출경로 j를 통해 탈출할 조건부 확률인 탈출경로별 위험함수(hazard function)는 식 (4-3)과 같이 정의된다. 식 (4-3)에서 Prob[z]는 사건(event), z가 일어날 확률을 의미한다. 이 위험함수의 적분함수인 탈출경로별 누적위험함수(integrated hazards), $Int_{[o,J]}h(u) = \int h(u)\,du$는 식 (4)로 나타낼 수 있다. 따라서 조건부 탈출경로별 잔존함수(survival function)는 식 (4-5)로 표현되며, 일정시점 t 에서의 탈출확률함수(destination-specific failure time sub-density function)는 식 (4-6)으로 정의된다.

$$d_j = 1 \text{ (탈출경로 j를 통해 탈출)} \qquad (4\text{-}2)$$

$$0 \text{ (그렇지 않은 경우)}$$

$$h_j(t) = \lim_{\triangle t \to 0} \Pr ob[t \le T < t + \triangle t, J = j | T_j \ge t, j = 1, 2, \ldots, J] / \triangle t \qquad (4\text{-}3)$$

$$H_j(t) = Int_{[o,J]} h_j(u) \qquad (4\text{-}4)$$

$$S_j(t) = \exp[-H_j(t)] \qquad (4\text{-}5)$$

$$f_j(t) = h_j(t)\, S_j(t) \qquad (4\text{-}6)$$

분석을 위해서 식 (4-3)의 해자드 함수의 형태를 설정해야 한다. 일반적으로 가장 많이 사용되는 해자드함수는 식 (4-7)과 같다. 식 (4-7)의 첫 번째 항은 탈출경로별 기준선 위험을 나타내는 것이며 두 번째 항은 X는 미취업 탈출에 영향을 미치는 제 요인 벡터(vector), β는 설명변수 X의 효과를 나타내는 계수 벡터이다. 여성 청년층집단의 첫 일자리 진입에 관한 분석에는 탈출구가 하나(j=1)인 비례적 해자드모형으로 식 (4-8)을 설정, 분석하였다. 비례적 해자드모형은 시간의존(time dependent covariates)과 상관없이 비례적으로 독립변수의 영향이 분석되므로, 시간의존에 대한 가정을 필요로 하지 않아 이행에 따른 독립변수의 영향을 용이하게 해석할 수 있다.

$$h_j(t) = h_{j0}(t) \exp(-X_{ij}'\beta_j) \quad (4\text{-}7)$$

$$\frac{\ln h(t,x)}{\ln h(t,0)} = -\beta' x \quad (4\text{-}8)$$

2) 첫 일자리 취업이행 결정요인

첫 일자리로의 이행에 영향을 미치는 결정요인을 분석하기 위해서, 모형 7을 추정하였다. 추정에 사용된 변수를 정리하면 <표 Ⅳ-2>와 같다. 종속변수는 최종학교 졸업 후 첫 일자리 취업에 걸린 기간을 사용하였으며 측정 단위는 1년이다. 전술하였듯이 본 분석에 사용된 자료는 취업과 미취업의 단위

<표 Ⅳ-2> 미취업기간 탈출함수 추정에 사용된 변수

변수명		정의 및 측정단위
<종속변수>		
미취업기간	duration	-학교 졸업후 첫 취업상태로 전환하기까지의 기간
<독립변수>		
교육수준	edu	-4년제 대졸이면 edu=1,그렇지 않으면 0.
대학전공 더미	humanity	-인문, 사회, 경상계열이면 humanity=1, 그렇지 않으면 =0.
	scitech	-공학, 이학, 의학계열이면 scitech=1, 그렇지 않으면 =0.
고교계열 더미	high	-인문계이면 high=1, 그렇지 않으면 =0.
가정환경 더미	dadedu	-15세때 부친의 학력이 고졸이상이면 dadedu=1, 그렇지 않으면 =0.
기간더미1	period1	-최종학교졸업이 1998-1999, 즉 외환위기 직후이면 period1=1, 그렇지 않으면 =0.
기간더미2	period2	-최종학교졸업이 2000년 이후면 period2=1, 그렇지 않으면 =0.
의식태도더미	attitude	-남성과 동일하게 성공하려고 노력하는 정도가 5점 중 4점이상이면 attitude=1, 그렇지 않으면 0.
전공만족도 더미	satisf	-전공에 대한 만족수준이 5점 중 4점 이상이면 satisf=1, 그렇지 않으면 0.
자격증 더미	certifc	-최종학교 졸업이전 자격증 취득하였으면 certifc=1, 그렇지 않으면=0.
훈련더미	exercise	-학교졸업 이전 직업훈련경험 있으면 exercise=1, 그렇지 않으면 0.

기간을 1년으로 함에 따라 급격하게 변화하는 청년층의 취업이행을 이해하는데 한계를 갖는다. 즉 1년의 기간 내에 취업과 미취업을 모두 경험하였다 할지라도 조사의 결과는 취업 혹은 미취업의 한 가지만 밝혀지므로 그 결과를 해석할 때 다소의 오차가 발생할 수 있다. 취업으로 탈출하지 못한 집단은 우측절단된 형태를 보이고 있다.

설명변수로는 개인의 교육적 배경, 개인의 취업에 관한 의식 및 태도, 취업준비 상황, 가정환경, 거시경제상황 등을 고려하였다. 구체적으로 개인의 교육적 배경을 나타내는 변수 중 대졸자의 취업이행이 타 교육수준 집단에 비하여 원활한지, 즉 과거와 같은 졸업장 효과가 여성 청년층집단의 취업이행에 영향을 미치는지를 보기 위하여 대졸을 나타내는 더미변수를 사용하였다(안주엽 2001). 대학졸업자의 경우는 전공별 취업이행 상태를 파악하기 위하여 인문, 사회과학, 상경계열을 대표하는 집단, 자연공학의학계열을 대표하는 집단을 구분하는 더미변수를 각각 이용하였다. 고등학교 졸업자의 경우 인문계졸업을 나타내는 더미를 이용하여 인문계 졸업자의 취업이행이 비인문계 고교졸업자에 비하여 원활한가를 살펴보고자 하였다.

개인의 취업준비 상황을 나타내는 재학 중 자격증 취득여부 변수, 직업훈련 경험 여부, 취업과 관련한 남녀평등 의식을 나타내는 변수, 대학의 전공만족도를 나타내는 더미변수를 포함시켰다. 가정상황이 취업이행에 어떠한 영향을 나타내는지를 살펴보기 위하여 대리변수로 15세 때 부친의 학력수준변수를 이용하였다. 문헌연구에 의하면 청년층집단의 취업이행에는 과잉반응(overshooting), 즉 경기가 나빠지면 장년층 보다 실업률이 더 높은 현상이 있다 (이병희 2002). 본 연구에서도 여성 청년층집단의 취업이행에 미치는 거시경제의 영향을 파악하기 위하여 기간변수를 고려하였다. 1997년에서 최근은 한국경제가 외환위기라는 경제의 급격한 충격을 경험하였고 실업률에 있어서 커다란 충격(shock)을 경험하였던 기간이다. 따라서 본 분석에서는 외환위기 직후와 회복기의 두 기간을 고려하여 경제위기로 인한 충격이 여성 청년층집단의 취업이행기간에 미치는 영향을 고려하고자 하였다.

청년층 여성의 미취업상태 탈출 결정요인에 대한 추정결과는 <표 Ⅳ-3>

과 같다. 추정결과에 의하면 인문계 고교더미, 전공만족도, 외환위기 직후와 그 이후 회복기를 나타내는 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 여성 청년층집단 중 고졸자의 경우 인문계 고교 졸업자의 취업이행이 그 외 실업계 및 공업계 고교졸업자에 비하여 길어지고 있음을 나타내고 있다. 전술하였듯이 청년층집단의 취업이행이 거시경제환경과 밀접한 영향이 있는 것은 본 분석에서도 예외가 아니었다. 경제충격과 회복을 나타내는 기간더미에서 나타나듯이 외환위기 직후 최종학교를 졸업한 여성 청년층집단의 미취업기간은 유의하게 증가하였으며 그 이후 회복기에 들어서도 미취업기간은 유의하게 증가하였다. 미취업기간의 폭은 다소 줄어들었으나 절대치가 크게 줄어들지는 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-3> 미취업기간 탈출 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	Chi-Square	Hazard Ratio
edu	0.5654	0.4059	1.9399	1.760
humanity	-0.0748	0.1870	0.1602	0.928
scitech	0.1320	0.1886	0.4900	1.141
high	-0.2658	0.1235	4.6356**	0.767
dadedu	-0.0581	0.0887	0.4293	0.944
period1	-0.4474	0.1181	14.3519***	0.639
period2	-0.3445	0.1497	5.2918**	0.709
attitude	0.1322	0.1358	0.9474	1.141
satisf	0.1833	0.1084	2.8579*	1.201
certifc	0.1000	0.0974	1.0563	1.105
exercise	0.1562	0.1936	0.6511	1.169
-2 LOG L	6538.821			

주: ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

학과의 전공만족도가 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 취업으로 이행할 확률이 높은 것으로 나타나 취업을 위한 준비에도 변화가 필요함을 보여주고 있다. 기존에 유의한 영향을 미칠 것으로 생각되는 자격증의 보유나

직업훈련의 경험 등은 미취업기간을 단축하는데 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 OECD각국에서 나타나고 있는 교양교육, 일반화교육의 노동시장에서의 중요성과 맥을 같아하는 것으로 주목된다. 즉 노동시장에서 요구되는 기술이나 자격증은 급변하는 환경에 따라 그 중요성이 변화할 수 있으므로 노동시장으로 진출하는 청년층집단에게 이러한 기술 및 환경을 변화에 적응할 수 있는 일반적인 교육, 창의력과 적응력을 키우는 교육의 중요성이 부각되고 있다 (OECD 2000). 따라서 취업이행의 확률을 높이는데 자격증 보다 전공만족도가 유의하게 기여한다는 점은 시사하는 바가 크다.

그 밖에도 대졸자의 취업이행 비율은 다른 교육집단에 비하여 높기는 하나 통계적으로 유의하지 않아 기존의 대졸자들이 누리던 졸업장 효과가 더 이상 큰 의미가 없음을 나타내고 있다. 대학 전공 더미도 자연, 공학, 의학계열의 경우 취업이행에 정(+)의 효과, 인문, 사회, 상경계열의 경우 부(-)의 효과를 나타내기는 하나 통계적으로 유의한 수준은 아니어서 대졸자의 전공계열도 취업이행기간을 단축하는데 크게 기여하지는 못하는 것으로 나타나 전체적으로 취업이행이 어려움을 암시하고 있다.

2. 비정규직 여성 청년층집단의 고용형태 변화

가. 여성의 비정규직 취업 현황

첫 일자리 진입의 양적 규모와 더불어 관심의 대상이 되고 있는 것은 여성 취업자의 종사상지위이다. 우리 나라가 경험한 경제위기는 노동시장에 비정규직 규모를 팽창시키는 결과를 가져왔다. 비정규직의 형태는 법적으로는 정규직이나 기업내 신분이 비정규직인 명목 비정규직, 실질적 비정규직으로 구분될 수 있으며 비정규직의 고용형태는 시간제 근로, 한시근로 등이 있다 (김태홍 2001). 비정규직은 현재 직무자체는 정규직의 그것과 유사하나 고용계약이 보장되지 않고 저임금, 장시간 근로 등으로 인하여 미래의 유연노동을

의미한다기 보다는 불안정한 고용형태로 인식되고 있다.

특히 청년층집단의 취업이행이 어려워짐에 따라 비정규직으로 노동시장에 진입하는 규모가 증가하고 있으며 이들 집단의 비정규직경험이 과연 정규직으로 전환하기 위한 가교인가 아니면 비정규직의 악순환인가에 대한 논란이 제기되고 있다.

이에 따라 아래에서는 여성 청년층집단을 대상으로 향후 어떠한 경제활동상태 혹은 고용형태로 전환하는 지를 파악하였다.[18] 분석은 앞의 분석에 사용되었던 한국여성개발원이 2001년에 조사한 「제4차 취업실태조사」의 취업력(work history) 자료를 활용하였다. 제4차 여성의 취업실태 조사에 대한 개괄적인 설명은 첫 노동시장 진입 부분에서 설명하였으므로 여기서는 생략하기로 하고 취업력자료에 대하여 부가적으로 설명하고자 한다. 취업력 자료는 15-64세 여성을 대상으로 회상법(retrospective method)를 사용하여 15세부터 현재 연령까지의 취업력, 교육 및 혼인 현황 등을 조사한 자료의 일부이다. 예컨대 현재의 연령이 30세인 응답자는 15세때 부터 30세인 현재에 이르기까지의 1년 단위로 16년 간의 자료를 축적한 것이다. 분석은 비정규직으로 취업한 이후부터 만 35세가 되는 시점까지를 대상으로 하였다. 분석대상을 통상적으로 청년층이라고 하는 30세 미만보다 긴 35세로 한 것은, 고등교육기관을 이수함에 따라 처음 일자리를 얻은 연령이 상당히 늦어진 경우에도 비정규직 탈출현황을 관찰하기 위함이었다. 분석에 사용된 표본 수는 최종학교를 졸업하고 만 30세 이전에 취업한 여성 2,800명 중에서 임시직 및 일고, 무급가족종사자로 취업한 602명이었다. 「제4차 여성취업실태조사」 자료에 의하면 30세 이전에 처음 취업한 여성 중에서 73.4%는 상용근로자, 21.5%는 임시고 및 일용고, 무급가족종사자로 취업한 것으로 나타났다[19].

---

18) 본 고에서는 경제적 사회적 지위가 상대적으로 저위에 있는 임시・일용고나 무급가족종사자로 취업한 집단을 '비정규근로자'보다 범주가 넓은 '비정규 취업자라고 정의하여 사용하였고, 이러한 취업상태와 대비되는 용어로 상용직이나 고용주로 취업한 집단을 '정규직 취업자'라고 정의하였다.

19) 자료의 제약으로 인하여 분석을 위한 적정표본의 유지가 어려워 무급가족 종사자 또한 불완전한 고용형태로 편입시켰다.

비정규 취업자가 정규직취업이나 비경제활동상태로 탈출하는 확률을 Kaplan-Meier의 방법을 사용하여 분석한 결과는 <표 Ⅳ-4>와 같다. 이미 설명한 바와 같이 비정규상태로 취업한 연령부터 만 34세가 되는 시점까지 분석하였으며 15세 때에 비정규상태로 취업한 여성근로자의 경우 최대 18년까지 관찰이 가능하다. 비정규직에서의 탈출은 크게 정규직(정규직/고용주/자영업자 포함)과 미취업상태로 구분하여 살펴보았으나, 먼저 정규직과 미취업상태를 포괄해서 비정규상태 탈출을 분석하였다. 분석기간을 최대 만 35세까지를 기준으로 하면 평균 비정규상태 취업지속기간은 11.388(표준오차 0.2735)으로, 여성 비정규취업자는 한번 비정규상태로 취업되면 평균 11년 이상 비정규상태로 계속 일하는 것으로 나타났다.[20] 이 중 여성 비정규 취업자

<표 Ⅳ-4> 비정규직 취업의 탈출확률 및 생존률

비정규직 취업기간	비정규직 근로자수	기간내 탈출자 (정규직/비경활)		잘려진 관측치	비정규직 탈출확률	생존율
1	602	53	(7 / 46)	5	0.0880	0.9120
2	544	42	(7 / 35)	6	0.0772	0.8416
3	496	38	(7 / 31)	6	0.0766	0.7771
4	452	29	(5 / 24)	2	0.0642	0.7272
5	421	20	(3 / 17)	2	0.0475	0.6927
6	399	14	(1 / 13)	2	0.0351	0.6684
7	383	14	(1 / 13)	4	0.0366	0.6439
8	365	17	(2 / 15)	2	0.0466	0.6139
9	346	14	(1 / 13)	4	0.0405	0.5891
10	328	8	(3 / 5)	3	0.0244	0.5747
11	317	2	(0 / 2)	5	0.0063	0.5711
12	310	3	(0 / 3)	1	0.0097	0.5656
13	306	3	(0 / 3)	1	0.0098	0.5600
14	302	2	(1 / 1)	3	0.0066	0.5563
15	297	4	(3 / 1)	4	0.0135	0.5488
16	289	2	(0 / 2)	4	0.0069	0.5450
17	283	1	(1 / 0)	7	0.0035	0.5431
18	275	0	(0 / 0)	275	0.0000	0.5431

20) 비정규 취업지속기간이 18년을 기준으로 했을 때 censoring data가 상당히 많기 때문에, 평균탈출기간이 실제보다 낮을 것으로 예상된다.

의 25%(탈출한 여성 비정규 취업자의 50%)가 4년 정도 비정규상태로 일하다가, 다른 종사상지위로 탈출하는 것으로 나타났다.

비정규직 여성근로자의 다른 종사상지위로의 탈출을 정규직과 미취업상태로 구분해서 살펴보았다. 최종학교를 졸업하고 처음 비정규상태로 취업하는 여성 청년층집단의 정규직으로의 탈출 현황을 보면, 비정규 취업여성 중에서 약 5%는 약 4년 이내에 정규직으로 탈출하였으며 이는 비정규 취업 여성 중에서 정규직으로 취업한 여성의 약 50%에 달하는 규모이다. 반면 비정규 취업기간이 18년 경과한 이후에는 9.2%만이 정규직으로 탈출하였다.[21] 비정규 여성취업자는 정규직보다 미취업상태로 탈출하는 여성비율이 훨씬 높았다. 즉, 비정규 취업기간이 18년 정도 경과하는 동안에 비정규 여성취업자의 39.9%가 미취업상태로 탈출하는 것으로 나타났다. 비정규 취업여성의 약 25%가 5년 이내에 미취업상태로 탈출하는 것으로 나타났다. 이와 같이 학교를 졸업하고 비정규로 취업한 청년층 여성들은 5년 이내에 5%는 정규직, 25%는 미취업상태로 탈출하는 것으로 나타났다. 그러나 비정규 여성취업자의 50% 정도는 만 34세가 될 때까지도 비정규 취업상태로 남아 있었다.

학력별로 구분해서 비정규 취업지속과 관련된 비정규 취업의 잔존함수를 살펴보면 <그림 Ⅳ-4>와 같다. 즉, 첫 일자리를 비정규직으로 취업한 대졸이상 고학력여성과 고졸이하 저학력여성을 보면 만 34세까지 비정규로 계속 취업한 고졸여성은 58.8%가 비정규직상태로 남아 있는 반면에, 대졸 여성은 19.1%만이 비정규직 상태로 잔존하였다.

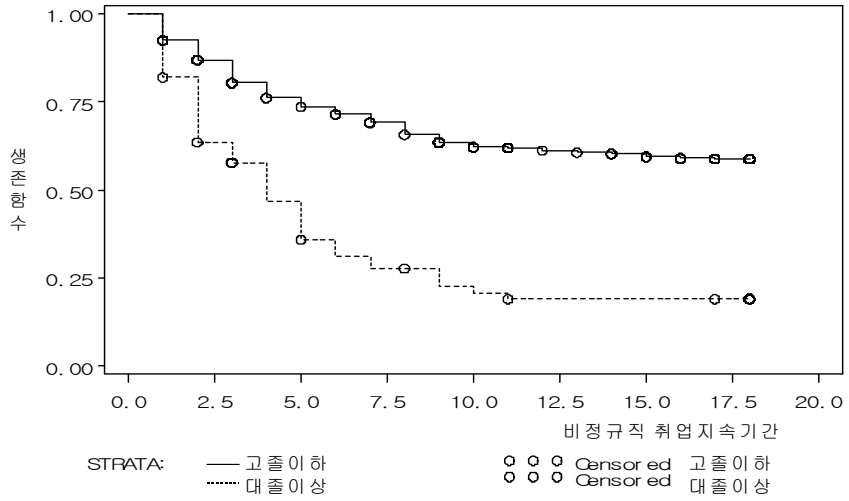
또한 비정규로 취업한 대졸여성의 경우 2년 이내에 약 25%가 다른 종사상지위로 탈출하는 것으로 나타났다. 그리고 비정규 취업기간이 4년 정도 경과하면 50%가 정규직 혹은 미취업상태로 탈출하며, 9년이 경과하년 75%가 탈출하는 것으로 나타났다.

대졸여성의 탈출경로를 보면 만 35세 이전에 비정규직을 탈출한 전체 대졸여성의 24.1%는 정규직, 나머지 75.9%는 미취업상태로 탈출하는 것으로 나

21) 비정규직 여성근로자 중에서 미취업상태로 탈출한 여성집단은 잘려진 자료(censoring data)로 처리됨.

<그림 Ⅳ-4> 학력별 비정규직 취업의 잔존현황

(단위: %)



타났다. 고학력 여성 중에서 정규직으로 탈출한 여성은 대부분(76.9%)이 4년 이내에 탈출하였다. 미취업상태로 탈출한 고학력 여성도 탈출여성의 48.3%가 3년 이내, 그리고 4년 이내에 55.1%가 탈출하였다.

이에 비해 고졸여성은 비정규 취업기간이 5년 경과하면 25% 정도가 정규직 혹은 비취업상태로 탈출하는 것으로 나타났다. 고졸여성 중에서 정규직으로 탈출한 여성의 경우 대략 8년이 경과한 이후에 탈출여성의 72.4%가 정규직으로 탈출하였다. 미취업상태로 탈출한 고졸여성의 경우 탈출여성의 48.6%는 3년 이내, 59.6%는 4년 이내에 탈출하였다.

이러한 분석결과에 의하면 동일하게 초직(初職)을 비정규직으로 취업하였더라도 고졸여성은 대졸여성보다 비정규직으로 취업하고 있는 기간이 상당히 긴 것으로 나타났다.[22] 뿐만 아니라 고졸여성은 대졸여성보다 정규직으로 탈출하는 비율뿐만 아니라 미취업상태로 탈출하는 비율도 상당히 낮았다. 또한 동일하게 정규직으로 탈출하더라도 대졸여성은 고졸여성보다 훨씬 빠른

22) 학력별 생존함수에 대한 동질성 검증에 의하면 학력별로 탈출형태가 차이가 있는 것으로 나타났다. Log-rank test, Wilcoxon test, -2Log(LR) test에서 모두 99% 유의수준에서 이질적인 것으로 나타났다.

속도로 정규직으로 탈출하였고, 미취업상태로 탈출하는 경우에는 대졸과 고졸여성의 탈출기간이 비슷한 것으로 나타났다.[23)]

또한 비정규직 취업의 잔존함수를 출생세대 즉, 1970년 이전(30세 이상인) 세대와 그 이후에 출생(30세 미만)한 세대를 구분해서 보면 <그림 Ⅳ-5>과 같다. 먼저 30세 미만 여성 중에서 최종학교 졸업이후에 비정규직으로 처음 취업한 여성은 9년 이내에 82%가 정규직 혹은 미취업상태로 탈출하는 것으로 나타났다. 이를 좀 더 자세히 보면 <그림 Ⅳ-5>에서와 같이 비정규직으로 취업한 1년 이내에 해당 집단의 25%가 비정규직 상태에서 탈출하고, 3년 이내에 50% 그리고 5년 이내에 75%가 탈출하는 것으로 나타났다. 이에 비해 30세 이상 세대의 경우 학교를 졸업한 이후 비정규직으로 취업한 여성의 59.4%가 만 35세 때까지 계속 비정규직으로 일하고 있었다. 그리고 이들 여성의 경우 6년 이내에 25% 정도 다른 종사상지위로 탈출하는 것으로 나타났다. 이와 같은 통계는 과거 세대 여성의 경우 비정규직으로 취업한 여성들은 비정규직 상태에서 상당히 오래 동안 경제활동을 한 반면에, 최근 세대의 여성들은 비정규직으로 처음 취업한 이후에 상당히 빠른 시일 내에 다른 경제활동상태로 전환하고 있음을 나타내었다.

세대별로 구분해서 보면 30세 미만 여성 집단의 경우 비정규직으로 처음 취업한 여성 중에서 30세 이전에 정규직으로 탈출한 여성비율은 15.5%이었고, 미취업상태로 탈출한 여성비율은 56.0%이었다. 정규직으로 탈출한 여성비정규직은 모두 5년 이내에 탈출하였는데, 정규직 탈출여성의 기간별 분포를 보면 2년 이내에 정규직으로 탈출한 여성의 77%, 4년 이내에 90% 이상이 탈출하였다. 미취업상태로 탈출한 여성의 59.6%는 2년 이내, 80.9%가 4년 이내에 미취업상태로 탈출하였다.

이에 비해 1970년 이전 출생 여성을 보면 비정규직으로 처음 취업한 여성 중에서 만 35세 이전에 정규직으로 탈출한 여성비율은 5.6%, 미취업상태로

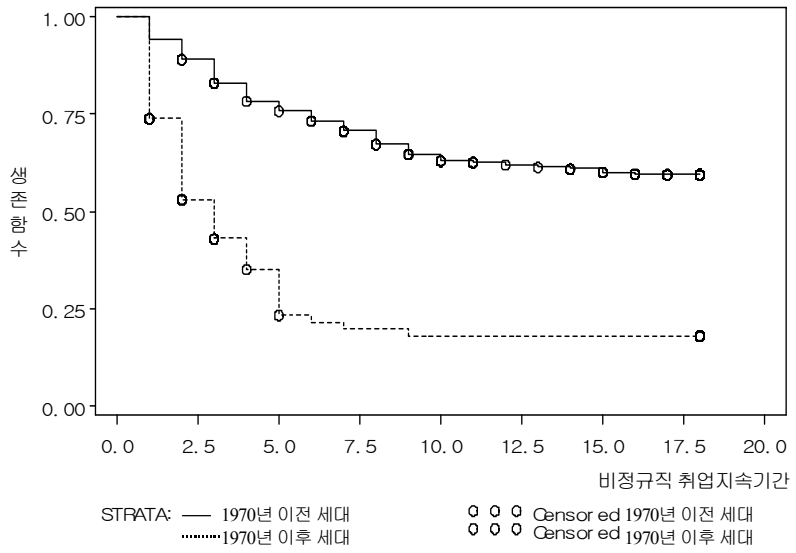
23) 앞에서 이미 언급한 바와 같이 자료 중에서 단절된 자료(censoring data)가 상당히 많기 때문에, 정규직 및 미취업상태로의 탈출기간의 평균값은 과소 평가될 가능성이 크다. 따라서 탈출하는데 소요되는 평균기간을 비교분석하지 않았다.

탈출한 여성비율은 34.2%이었다. 미취업상태에서 정규직으로 탈출한 여성 중에서 4년 이내에 탈출한 여성비율은 48.3%, 9년 이내 탈출한 여성비율은 72.4%이었다. 미취업상태로 탈출한 여성의 탈출기간별 분포를 보면, 전체 미취업상태로 탈출한 여성의 55.3%가 4년 이내, 75.1%가 7년 이내에 탈출하였다.

즉, 젊은 세대의 여성일수록 학교를 졸업한 이후 처음 비정규직으로 취업한 이후에 정규직이나 미취업상태로 탈출하는 여성비율이 높았다. 뿐만 아니라 전반적으로 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 여성비율이 낮은 상황에서 젊은 세대로 올수록 정규직으로 탈출하는 비율도 높고, 비정규직에서 미취업상태로 탈출하는 여성비율도 높았다. 또한 젊은 세대일수록 정규직으로 탈출하는 기간과 미취업상태로 탈출하는 기간이 훨씬 빨라졌다.

<그림 Ⅳ-5> 세대별 비정규직 취업의 잔존함수

(단위: %)



나. 비정규직 탈출 결정요인 분석

1) 분석모형과 자료

앞서 첫 노동시장 진입 모형에서 설명한 바와 같이 비정규 취업에서 다른 경제활동상태로 이행하는 기간에 대한 분석 또한 동태적 모형을 사용하는 것이 보다 적절하다. 이러한 경우 첫 노동시장 진입을 분석하는데 탈출구가 1개인 모형을 사용한 것과는 달리 여러 가지의 종사상 지위로의 이동을 분석하는 데에는 탈출구가 복수인 다탈출구 해자드모형(hazard model)이 적합하다. J개의 탈출경로가 존재하고 미완료상태를 고려할 때, 비정규 취업에서 다른 경제활동상태로의 탈출에 소요된 경과 기간은 첫 일자리 진입에서의 모형과 동일하다.

비정규 취업으로 처음 취업한 여성청년층의 비정규취업 탈출을 분석하기 위하여 먼저 비정규 취업상태의 탈출확률이 시간 의존적인 상황이라는 점을 감안할 때 다탈출경로에서 각 경로별 탈출확률이 시간에 대해서 비례적으로 변화되는 지를 검증 (parametric test)하였다. 이를 위해서 본 연구에서는 Cox and Oakes(1984)의 방식에 따라 식 (4-9)에서 식 (4-10)과 같이 설정, 추정하여 비례위험가설(proportional hazards hypothesis)을 검증하였다.

식 (4-10)을 추정하여 비례위험가설을 검증한 결과에 의하면, 시간에 대한 추정계수가 '0', 즉 j 탈출경로별 $\beta_j = \beta$인 것으로 나타났다. 이는 변수들의 영향이 시간에 의존적이지 않고 독립적이므로 시간의존적(time dependent) 모형이 아닌 비례모형(proportional)이 적합한 것으로 판단된다. 이에 따라 여성청년층의 비정규상태 탈출을 분석에서도 식 (4-12)를 다탈출구인 비례적 해자드모형 (proportional hazard model) 으로 설정하여 분석하였다.

$$h_j(t) = w_j h(t) \tag{4-9}$$

$$\log h_j(t) = \alpha_0(t) + \alpha_j + \beta_j t \qquad j=1,2,\ldots,J \tag{4-10}$$

$$h_j(t) = h_{j0}(t) \exp(-X_{ij}'\beta_j) \tag{4-11}$$

$$\ln h_j(t) = \alpha_{0j} + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \ldots\ldots \beta_k X_{kj} \tag{4-12}$$

2) 비정규취업상태의 탈출 결정요인

학교를 졸업한 이후에 비정규직으로 처음 취업한 여성근로자들이 정규직과 미취업상태로의 탈출하는 영향을 미치는 요인을 분석하기 전에, 정규직과 미취업상태로의 탈출에 대한 해자드함수가 유사한지 여부를 분석하였다. 즉, 앞에서 언급한 식 (4-8)에서 모든 j에서 $\beta_j = \beta$ 인가를 먼저 검증하였다. 식 (4-8)을 로짓(logit) 모형으로 설정하여 추정한 결과에 의하면, 비례적 해자드가설이 충족되었다. 이에 따라 본 연구에서는 Cox 모형으로 탈출모형을 설정하여, 정규직 및 미취업상태로의 탈출에 영향을 미치는 요인을 추정하였다.

본 분석에 사용된 종속변수와 독립변수는 <표 Ⅳ-5>와 같다. 분석에서는 취업상태를 크게 3가지로 구분하였다. 즉, 상대적으로 고용이 안정적이고 소득 및 임금수준이 적정 수준인 상용고, 고용주, 자영업자 (편의상 본 분석에서는 '정규직'이라고 함), 고용이 불안정적이고 소득 및 임금수준이 낮은 임시 및 일용고, 무급가족종사자 ('비정규직'이라고 함), 실업 및 비경제활동상태 ('미취업상태'라고 함)로 나누었다.

분석에 사용된 종속변수인 비정규직 취업지속기간은 최종학교를 졸업한 이후에 비정규직(통계적 의미에서 임시 및 일용고, 무급가족종사자)으로 처음 취업한 시점부터 비정규직을 탈출하는 시점까지의 기간을 나타낸다. 설명변수는 먼저 엄밀한 의미의 비정규직인 임시 및 일용고와 무급가족종사자를 구분한 고용형태 변수를 포함시켰다. 그리고 교육상태를 나타내는 대학의 전공, 고등학교의 계열, 비정규직 취업과 최종학교 학업의 병행 여부를 나타내는 변수, 취업준비와 관련된 변수로 최종학교 졸업 이후부터 처음 취업하기까지의 구직기간, 취업과 관련된 자격증 보유 여부를 나타내는 변수, 취업과 관련한 남녀평등 의식과 태도를 나타내는 변수, 세대를 구분하는 변수, 그리고 첫 일자리의 일반적 사항에 관한 처음 취업한 일자리가 속하는 산업을 나타내는 변수, 그리고 처음 취업한 직종을 나타내는 변수를 포함시켰다.

<표 Ⅳ-5> 비정규직 탈출함수 추정에 사용된 변수

변수명		정의 및 측정단위
<종속변수>		
비정규직 취업기간	p-nonstan	-학교 졸업후 처음 비정규상태로 취업한 이후, 정규직 혹은 미취업상태로 전환하기까지의 기간
<독립변수>		
고용형태더미	dstatus	-분석대상인 비정규직 유형에서 dstatus=0이면 임시,일용고 등 비정규직근로자, =1 이면 무급가족종사자를 나타냄.
대학전공 더미	dumaj1 dumaj2	-기준 전공계열은 사범 및 예체계열 -인문, 사회, 경상계열이면 dumaj1=1, 그렇지 않으면 =0. -공학, 이학, 의학, 수해양 계열이면 dumaj2=1, 그렇지 않으면 =0.
고교계열 더미	dhmaj	-기준계열은 실업계 -인문계이면 dhmaj=1, 그렇지 않으면 =0.
취업 중 재학을 나타내는 더미	dstudent	-기준은 취업과 최종학력에 해당하는 학업을 병행한 여성집단 -최종학교를 마친 이후에 취업하였으면 dstudent =1, 그렇지 않으면 =0.
대졸 더미	dedu	-기준학력은 고졸이하임. -대졸이상이면 dedu=1, 그렇지 않으면 =0.
졸업이후 구직기간	psearch	-최종학교를 졸업한 이후부터 처음 취업할 때까지의 기간
세대 더미	dcohort	-기준세대는 1970년 이전 출생 세대 -1970년 이후에 출생한 세대이면 dcohort=1, 그렇지 않으면 =0.
의식태도	att	-남녀평등적인 의식을 나타내는 변수. 값의 범위는 0~15이고, 값이 높을수록 취업과 관련해서 남녀평등적인 의식을 가짐. -결혼이후 계속 취업, 남성과 동일하게 성공하려고 노력, 맞벌이인 경우 자녀양육은 남녀의 책임에 관한 의식을 5점 측도로 조사한 결과를 합침.
자격증 더미 1	dlic1	-최종학교 졸업이후에서 학교 졸업 이후 처음 취업하기 전까지 취업과 관련된 자격증을 하나라도 취업하면 dlic1=1, 그렇지 않으면=0.
	dlic2	-최종학교 졸업이전에 취업과 관련된 자격증을 하나라도 취업하면 dlic2=1, 그렇지 않으면=0.
혼인 더미 1	dmar	-비정규 취업상태에서 다른 경제활동상태로 탈출하기 이전에 결혼하였으면, dmar=1, 그렇지 않으면=0.
출산 더미 1	dchild	-비정규 취업상태에서 다른 경제활동상태로 탈출하기 이전에 첫 자녀를 출산하였으면, dchild=1, 그렇지 않으면=0.
산업더미	dind1 dind2 dind3	-기준산업은 농어업 -제조업이면 dind1=1, 그렇지 않으면=0. -도소매업이면 dind2=1, 그렇지 않으면=0. -금융보험, 건설업, 기타 서비스업이면 dind3=1, 그렇지 않으면 =0.
직종더미	docc1 docc2	-기준직종은 농어업관련직 및 생산관련직 -관리직,전문직,사무직이면 docc1=1, 그렇지 않으면=0. -판매서비스직이면 docc2=1, 그렇지 않으면=0.

3) 여성 청년층 비정규직 탈출 요인

먼저 비정규직 여성의 정규직 탈출 결정요인에 대한 추정결과는 <표 Ⅳ-6>과 같다. 추정결과에 의하면 고용형태를 나타내는 변수, 학업과 취업을 병행하지 않고 졸업이후 취업을 나타내는 변수, 졸업 이후 비정규직 일자리를 얻기까지의 구직기간을 나타내는 변수들이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 대학 전공을 나타내는 변수 중에서 인문·사회·경상계열을 나타내는 변수, 대졸변수도 통계적으로 유의하였다.

<표 Ⅳ-6> 비정규직 여성의 정규직 탈출 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	Chi-Square	Risk Ratio
dstatus	-1.1145**	0.5569	4.0044	0.328
dumaj1	1.4345*	0.7617	3.5464	4.198
dumaj2	1.2555	0.8505	2.1789	3.510
dhmaj	-0.2920	0.5830	0.2509	0.747
dstudent	1.1015**	0.5277	4.3571	3.009
dedu	-1.2374*	0.7428	2.7752	0.290
psearch	-0.1388**	0.0667	4.3234	0.870
att	0.0148	0.0812	0.0333	1.015
dlic1	0.1753	0.4746	0.1364	1.192
dlic2	0.3801	0.4810	0.6244	1.462
dmar	-0.0643	0.5685	0.0128	0.938
dchild	1.1207**	0.5687	3.8825	3.067
dind1	-0.3554	0.7586	0.2195	0.701
dind2	-0.1858	0.8629	0.0464	0.830
dind3	0.3273	0.8152	0.1613	1.387
docc1	0.6562	0.7374	0.7920	1.928
docc2	0.6226	0.6822	0.8328	1.864
-2 LOG L	512.537			

주: ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

먼저 고용형태를 나타내는 더미 변수의 추정계수를 보면 임시·일고로 취업한 여성이 무급가족종사자보다 훨씬 정규직으로 탈출할 확률이 높은 것으

로 나타났다. 즉, 무급가족종사자는 임시 및 일고보다 정규직으로 탈출할 확률이 67.2%나 낮았다. 또한 학교를 졸업한 이후 상당히 오랜 기간을 구직한 이후에 비정규직으로 취업한 여성 청년층집단은 정규직으로 탈출할 확률이 구직기간이 짧은 집단보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 구직기간이 상당히 길었음에도 불구하고 비정규직으로 취업한 여성집단의 경우에는 그 이후에도 기업이 정규직으로 제의할 가능성이 적음을 나타낸다. 즉 기존의 연구에서 밝혀진 오점효과(scarring effect)가 존재하며 노동수요자에게 오랜 구직기간이 부정적인 신호를 보내고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 그리고 학업을 하면서 비정규직으로 취업한 집단보다 최종학교를 졸업한 이후에 비정규직에 취업한 여성집단이 정규직 탈출확률이 훨씬 높았다. 이와 같은 사실은 학업 중에 비정규직으로 일하는 여성은 학교를 졸업이후에야 비로소 정규직으로 취업을 할 수 있기 때문에, 정규직으로 탈출할 기간이 그 만큼 길어지기 때문으로 보인다. 이 외에도 비정규직 상태에서 출산한 여성은 그렇지 않은 집단에 비해서 정규직으로 탈출할 확률이 높았다. 대학전공계열을 나타내는 더미변수의 추정계수에 의하면 동일하게 비정규직으로 취업하였더라도 인문・사회・경상계열 출신 여성대졸은 사범・예술・체육계열보다 정규직으로 탈출할 확률이 3배정도 높았다. 그리고 학력이 높은 집단이 비정규직에서 정규직으로 탈출할 확률이 반드시 높은 것이 아님을 보여주고 있다.

또한 최종학교를 졸업한 이후에 비정규직으로 처음 취업한 여성이 미취업상태로 탈출하는데 영향을 미친 변수를 보면, 정규직으로의 탈출과 마찬가지로 고용형태를 나타내는 변수, 졸업 이후 비정규직 일자리를 얻기까지의 구직기간을 나타내는 변수, 비정규직으로 취업한 업종, 혼인상태를 나타내는 변수 등이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

먼저 비정규직 고용형태를 나타내는 변수의 추정계수를 보면 무급가족종사자는 임시 및 일용고보다 미취업상태로 탈출할 확률이 낮았다. 즉, 무급가족종사자로 처음 취업한 여성취업자는 그와 같은 종사상지위에 상당히 오래동안 머물러 있는 것으로 나타난 반면에, 임시 및 일용직 여성은 실업이나 비

경제활동상태로 탈출하는 확률이 상대적으로 높았다. 졸업한 이후에 비정규직 일자리에 취업하기까지의 구직기간을 나타내는 변수의 추정계수를 보면, 구직기간이 길수록 미취업상태로 탈출하는 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 추정결과는 졸업한 이후에 곧 바로 비정규직으로 취업한 기간이 짧을수록 실업이나 비경제활동상태로 탈출할 확률도 높음을 나타낸다.

<표 Ⅳ-7> 비정규직 여성의 미취업상태 탈출 결정요인 분석

	추정계수	표준오차	Chi-Square	Risk Ratio
dstatus	-0.8480***	0.2157	15.4584	0.428
dumaj1	0.0357	0.3737	0.0091	1.036
dumaj2	0.1271	0.4556	0.0779	1.136
dhmaj	0.1435	0.2102	0.4663	1.154
dstudent	-0.2059	0.3187	0.4175	0.814
dedu	-0.1780	0.3511	0.2571	0.837
psearch	-0.0875***	0.0254	11.7840	0.916
att	0.0190	0.0320	0.3522	1.019
dlic1	-0.3188	0.2587	1.5186	0.727
dlic2	0.2941	0.2223	1.7502	1.342
dmar	1.5612***	0.1828	72.8926	4.765
dchild	-0.4360*	0.1741	6.2662	0.647
dind1	1.1539***	0.2909	15.7248	3.171
dind2	1.2365***	0.3113	15.7718	3.444
dind3	1.1004***	0.3390	10.5357	3.006
docc1	0.1020	0.2861	0.1271	1.107
docc2	-0.0604	0.2416	0.0626	0.941
-2 LOG L	2736.495			

주: ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

산업을 나타내는 변수 추정결과에 의하면 학교졸업 이후 최초로 비정규직으로 일한 일자리가 속한 업종이 제조업인 여성 청년층집단은 농어업부문에 취업한 집단보다 훨씬 탈출확률이 높았다. 이 외에도 도소매업과 '금융・보험, 건설업, 기타 서비스업'에 처음 취업한 여성 청년층집단도 농어업부문에

취업한 집단보다 훨씬 미취업상태로의 탈출확률이 높았다. 상대적으로 미취업상태로의 탈출확률이 높은 산업을 보면 도소매업에 비정규직으로 취업한 여성이 미취업상태로 탈출할 확률이 가장 높았고, 그 다음은 제조업, '금융・보험, 건설업, 기타 서비스업'이었다. 즉, '금융・보험, 건설업, 기타 서비스업'에 비정규직으로 처음 취업한 여성근로자는 제조업이나 도소매업보다 비정규직으로 탈출하는 확률이 상대적으로 낮았다. 이 외에도 비정규직에서 결혼한 여성은 미혼으로 남아 있는 여성보다 미취업상태로 탈출하는 확률이 훨씬 높았다. 즉, 비정규직 취업여성은 결혼과 함께 노동시장을 퇴출할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다.

3. 분석결과 요약

우리나라 청년층 여성의 미취업에서 취업상태로의 이행과 비정규직으로 첫 일자리로 이행한 집단의 다음 일자리로의 이행에 있어 영향을 미치는 요인에 대하여 분석한 결과를 정리하였다.

① 여성 청년층 집단의 첫 일자리 진입

- 여성 청년층 집단은 최종학교 졸업 후 첫 일자리로 이행하는데 평균 1.54년이 걸리는 것으로 나타나 취업이행기간이 짧지 않음을 보이고 있다. 학력별로 보면 전문대졸 이상은 졸업 이전과 직후에 취업한 여성비율이 높은 반면에, 고졸집단은 졸업 이후 1년 이내에 취업한 졸업생 비율이 상대적으로 높았다. 그러나 1년 이후에 취업한 졸업생 비율은 학력별 큰 차이가 없었다.
- 여성 청년층의 첫 일자리로의 취업이행에 있어 가장 중요한 점은 거시경제 환경이다. 경제에 큰 충격요인이 있었던 외환위기 직후의 취업이행 확률이 매우 낮아지고 회복기에 접어든 이후에도 청년층의 취업이행은 크게 개선

되지 않아 청년층집단의 과잉반응(overshooting) 경향은 여성 청년층집단에도 예외가 아님을 시사하고 있다.

- 고졸자의 경우 인문계 고교졸업자들이 미취업상태로 남아있을 확률이 타계열 졸업자들에 비해 높아 여성 인문계졸업생의 취업이행이 여전히 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 대졸자의 경우 학력수준이나 전공 등이 첫 일자리로의 취업이행에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 대졸의 졸업장 효과가 나타나지 않고 있음을 보여주고 있다.
- 학교 재학 중 자격증 취득, 취업에 대한 태도 등과 같이 취업에 매우 중요하게 영향을 미칠 것으로 생각했던 요인들보다는, 오히려 개인의 전공만족도가 취업이행 확률을 높이는데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

② 비정규상태로 취업된 여성 청년층집단의 종사상 지위변화

- 학교를 졸업하고 30세 이전에 처음 취업한 일자리의 종사상지위가 임시 및 일용고, 무급가족종사자인 여성의 약 50%는 분석대상으로 하는 기간동안 정규직이나 미취업상태로 전환하는 것으로 나타났고, 나머지 50%는 비정규상태에 머물러 있었다. 학력별로 대졸여성은 고졸에 비해서 비정규 취업상태를 탈출하는 확률이 높았으며 상대적으로 비경제활동상태보다는 정규직으로 탈출하는 비율이 높았다.
- 기간별로는 정규직으로 탈출한 여성의 50%가 4년 이내에 탈출하였다. 또한 세대별로 보면 젊은 세대의 여성일수록 학교를 졸업한 이후 처음 비정규직으로 취업한 이후 정규직이나 미취업상태로 탈출하는 여성비율이 높았다. 뿐만 아니라 전반적으로 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 여성비율이 낮은 상황에서 젊은 세대로 올수록 정규직으로 탈출하는 비율도 높고, 비정규직에서 미취업상태로 탈출하는 여성비율도 높았다. 또한 젊은 세대일수록 정규직으로 탈출하는 기간과 미취업상태로 탈출하는 기간도 훨씬 빨라졌다.

- 비정규직으로 처음 취업한 여성 청년층집단의 경우 임시·일고로 취업한 여성은 무급가족종사자로 취업한 여성보다 정규직뿐만 아니라 미취업상태로의 탈출확률이 훨씬 높았다. 또한 졸업 이후 처음 취업하는데 소요된 구직기간이 길수록 정규직뿐만 아니라 미취업상태로의 탈출확률도 상대적으로 낮았다.
- 정규직 탈출에는 대학의 전공계열, 비정규직 취업과 학업의 병행 여부가 영향을 미치는 반면에, 미취업상태로의 탈출에는 처음 취업한 업종이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정규직에 탈출의 경우 인문·사회·경상계열 졸업자는 정규직 탈출확률이 다른 계열보다 정규직 탈출확률이 높았고, 비정규직 취업과 학업을 병행한 여성집단은 정규직으로 탈출확률이 높았다. 미취업상태로의 탈출의 경우에는 처음 제조업에 비정규직으로 취업한 여성집단이 미취업상태로 탈출할 확률이 가장 높았고, 그 다음은 도소매업, 금융·보험·건설업·기타 서비스업, 농어업 순이었다.

V

여성 대졸 청년층 집단의 취업이행 현황과 결정요인

1. 실태조사의 개요와 내용 125
2. 교육과정의 교육성과 134
3. 취업이행과정 실태와 특징 150
4. 취업자의 노동시장 성과 161
5. 분석결과 요약 186

외국의 경우 청년층 패널(youth panel) 등 청년층 집단의 취업이행을 파악할 수 있는 자료를 지속적으로 구축하는데 반하여 국내에는 이를 위한 자료가 부족한 실정이다. 특히 여성 청년층집단의 남성과는 다른 취업이행 경로와 여성에 대한 차별 등을 파악할 수 있는 자료는 전무한 실정이다. 이에 본 장에서는 2000년 2001년 대학을 졸업한 남녀를 대상으로 그들의 취업이행경로와 성과를 조사하고 분석하였다.

1. 실태조사의 개요와 내용

가. 조사개요

본 조사는 대졸 남녀 청년층 집단의 졸업 후 취업이행실태를 파악하기 위하여 실시되었다. 조사의 편의상 서울과 경기지역에 소재한 대학을 중심으로 4개 대학군을 설정하였고, 이 중 인문사회계열 학과를 대상으로 2000년과 2001년의 졸업자를 추적조사 하였다. 서울 및 경기지역을 표본 추출한 결과 대상이 되는 대학의 등급을 구분한다고 하더라도 전국적으로 보면 상위에 분포하고 있으므로 본 조사의 결과가 전국의 인문사회계열을 대표한다고 보기는 어렵다. 따라서 본 조사의 결과를 해석함에 있어 전국적인 일반화보다는 서울경기지역이라는 사실을 고려하여야 한다. 인문사회계열을 선정한 이유로는 첫째, 여성들의 인문사회계열 졸업자 비중이 상대적으로 높으며, 둘째, 경제활동인구조사에 의하면 상대적으로 여대생 중에서 가장 실업률이 높은 집단이 인문사회계열 출신 여성 청년층집단이기 때문이다. 마지막으로는 최근 이공계를 중심으로 한 과학기술인력에 대하여 관심을 기울여야 한다는 사회적 함의로 인하여 이공계 졸업생을 대상으로 한 조사는 이루어졌으나 항상 취업이행에서 문제가 되어온 집단인 인문사회계열 졸업생에 대한 구체적인 조사는 많이 이루어지지 않고 있기 때문이다.

조사대상집단은 12개 대학[24]의 국문, 영문, 중문의 어문학계열, 사학, 철학

24) 구체적인 대학이름은 대학측의 요구로 인하여 공개하지 않는다. A, B, C, D 그룹의 선정은 2001년 수능배치표를 참고하였다 (www.cschool.net). 대학은 서울 및 수도권 지역의 남녀공학을 선정하였고 각 인문사회계열의 단과대학이 고루 갖추어진 학교를 대상으로 하여 A 그룹은 인문사회계열 기준으로 수능성적 상위 2%이내, B그룹은 수능성적 상위 6%이내, C 그룹은 12%이내, D 그룹은 30%내외를 기준으로 하였다.

<표 Ⅴ-1> 조사 대상자의 분포

(단위: 명)

조사그룹	조사학과	남	녀	계
A (3개 교)	국문과	20	20	40
	영문과	20	22	42
	중문과	20	22	42
	경영학과	27	20	47
	행정학과	21	21	42
	사학, 철학과	19	14	33
B (3개교)	국문과	21	20	41
	영문과	20	20	40
	중문과	4	22	26
	경영학과	30	21	51
	행정학과	25	15	40
	사학, 철학과	19	21	40
C (3개교)	국문과	18	19	37
	영문과	22	23	45
	중문과	8	20	28
	경영학과	26	21	47
	행정학과	23	22	45
	사학, 철학과	22	20	42
D (3개교)	국문과	11	20	31
	영문과	15	34	48
	중문과	7	22	29
	경영학과	26	16	42
	행정학과	4	2	6
	사학, 철학과	16	27	43
총합		444	480	924

의 인문계열, 사회계열로 행정학과, 상경계열로 경영학과 졸업생이다. 각 계열별 남자 졸업생 20명, 여자 졸업생 20명, 총 960명이 조사대상에 포함되었

다. 조사대상자의 명단은 각 대학의 취업보도실이 확보하고 있는 명부, 각 대학의 동창회가 확보하고 있는 명부 및 기타 졸업앨범 등을 이용하여 작성하였다. 결과 총 924명이 조사되었다.

조사완료는 각 과별로 상위권 대학일수록 용이하고 하위권대학일수록 그렇지 않은데 그 이유는 상위권 대학의 경우 취업정보실과 동창회의 졸업생 명부가 잘 관리되고 있기 때문에 졸업 후 시간이 경과하더라도 추적이 용이하기 때문이다. 집계된 질문지를 중심으로 분석에 용이하도록 개방형질문에 대한 응답내용을 분류하고 코딩 및 클리닝과정을 거쳤다. 2000년 졸업자가 351명, 2001년 졸업자가 573명이며 이중 남녀의 비율은 2000년 남성 49.3%, 여성 50.7%, 2001년 남성 47.3%, 여성 52.7%를 나타내어 분석상 비교를 가능케 하였다.

이에 덧붙여 조사대상자가 졸업한 학교의 취업정보실에 대하여 부가로 조사하였다. 졸업자들의 취업정보실의 이용경험만으로 취업정보실의 현황을 파악하기가 어려워 취업정보실의 운영과 관련이 있는 몇 가지 문항을 구성하여 조사하였다. 전체 12개 교 중 응답을 거부한 1개 학교를 제외하고 11개 학교가 응답에 참가하였다.

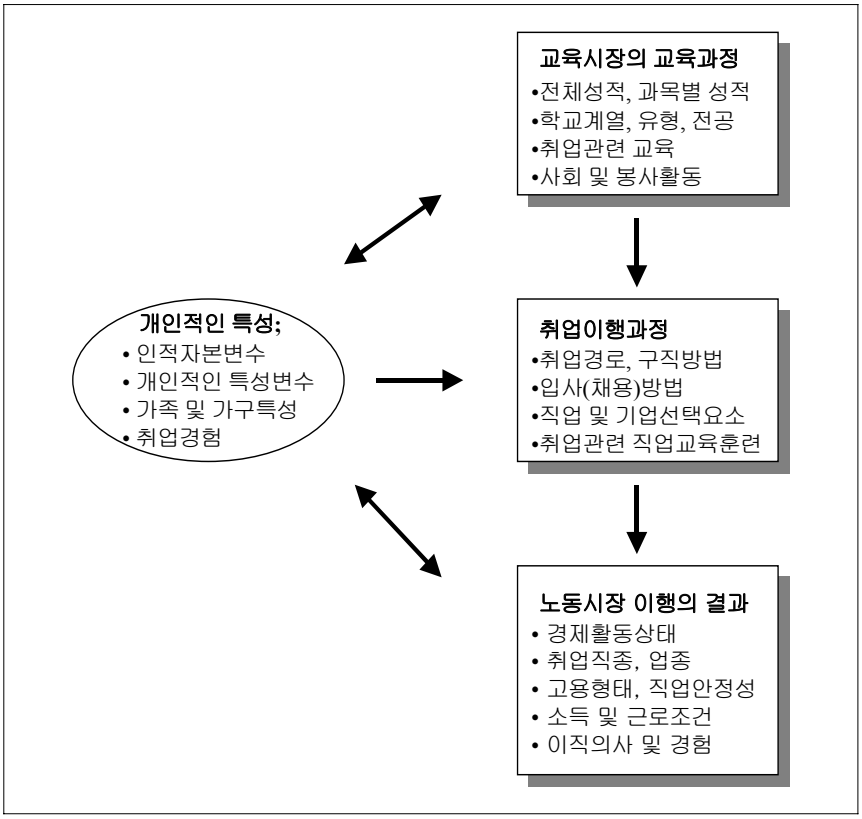
나. 조사내용

조사를 위하여 청년층 집단의 취업이행에 영향을 미치는 제 요인들을 점검한 결과 다음의 그림으로 요약할 수 있다. 먼저 취업이행은 교육시장에서의 취업준비과정, 취업이행과정, 노동시장이행의 결과를 망라하는 과정으로 이해할 수 있다. 이 과정 중 본 연구의 관심은 취업이행의 결과, 즉 노동시장에서의 성과를 중심으로 하며 이를 결정짓는 취업이행과정, 교육시장에서 교육과정을 통한 취업준비과정에 대하여 점검하고자 한다.

우선 일반적인 사항으로 개인적인 특성에 관한 영향들을 점검할 필요가 있다. 개인적인 특성은 취업이행의 각 단계, 즉 교육단계, 이행과정, 그리고 취업이행의 결과 모든 부분에 영향을 미친다. 이러한 개인적인 특성으로는 가

구의 경제상태 및 계층적인 특성, 개인적인 특성, 즉 출신지역이나 외모, 병역사항, 성별, 이와 더불어 여성의 경우 여성이 가지는 특수성 즉 결혼과 출산에 관한 부분, 자녀보유여부, 자녀의 수 등을 고려할 수 있다. 본 조사가 2000년과 2001년 대학을 졸업한 청년층 집단을 대상으로 하므로 여성의 경우 혼인과 출산을 경험한 집단은 소수이나 그 외의 부분, 즉 여성의 경우 외모나 남성의 경우 병역사항 등은 취업이행에 영향을 미칠 수 있다. 또한 개인의 인적자본 요소, 즉 취업경험, 아르바이트 경험이나 개인이 보유하고 있는 특징적인 인적자원의 경우 취업이행의 전 과정에 영향을 미친다.

<그림 Ⅴ-1> 남녀 청년층 집단의 취업이행 관련 조사내용



취업이행의 첫 단계인 교육시장에서의 교육과정은 취업이행을 위한 준비

단계로서 대학 재학 중의 성과 및 활동과 관련이 있다. 구체적으로는 대학의 학점 수준, 계열 및 대학 전공, 복수전공, 취업관련 다양한 교육프로그램의 이수, 대학 재학 중의 동아리 및 학생회 활동, 봉사활동 등의 다양한 활동 등이 포함될 수 있다. 이와 더불어 대학 재학중의 학문적 활동의 만족도 여부, 즉 전공에 대한 만족도 수준, 커리큘럼 내용의 만족도, 전공 및 커리큘럼의 취업도움 정도 등이 취업이행과정 및 노동시장 이행결과에 영향을 미치는 요인들이 될 수 있다.

취업이행과정은 교육시장과 노동시장을 연결하는 과정으로 노동시장으로의 이행을 원활하게 하기 위한 단계로 이해된다. 취업이행과정에 대한 고려로는 취업경로, 정보획득, 구직방법, 입사의 방법, 직업선택 과정 등이 포함될 수 있다. 제도적 네트워크(institutionalized network)와 같은 학교와 기업체의 연계, 취업이행을 원활하게 하기 위한 제도, 취업정보실의 역할 등이 점검될 수 있다.

마지막으로 노동시장에서의 취업이행의 결과는 취업이행의 전 과정 및 개인적 사항의 영향들이 망라되는 단계라고 할 수 있다. 개인의 경제활동 상태, 종사상의 지위, 임금 및 근로조건, 취업한 기업의 규모와 형태, 산업과 직종, 이직사항, 미취업자의 희망취업 내용 등 많은 부분을 통하여 각 개인의 취업이행 성과가 검토 가능하다. 또한 객관적으로 평가하는 노동시장에서의 성과 뿐 아니라 주관적인 만족도, 학력 및 전공부합도 등을 점검해 볼 필요가 있다.

이러한 조사의 내용을 바탕으로 조사문항을 구성하였다. 부록에 포함된 「청년층의 취업이행 형태 조사」를 이용하였으며 질문지는 크게 3개의 부분으로 나뉘어 있다. 하나는 응답자의 취업상태를 파악하기 위한 사전 질문들로 구성되어 있으며, 이 사전조사를 통하여 취업자는 취업자용 질문에, 미취업자는 미취업자용 질문에 각각 응답하도록 하였다. 질문은 개인의 교육적 성과, 개인의 취업준비 사항, 취업이행의 과정, 노동시장 성과, 여성관련 질문, 일반적 사항 등 총 6개 부문으로 구성되어 있다. 조사방식은 전화인터뷰를 이용하였다.

취업정보실 운영실태를 파악하기 위한 부가조사는 취업정보실의 운영주체,

상근직원 수, 상담건수, 취업준비 지원을 위한 특강 실시, 취업정보실의 서비스 내용, 취업알선 규모와 성공률, 서류전형 요구건수 등의 질문을 포함하고 있다. 더불어 본 조사에서 나타난 취업률과 취업정보실에서 확보하고 있는 전체 취업률간의 차이를 비교하기 위하여 2001 년 전체 취업률, 2001년 인문사회계열 취업률 등을 조사하였다.

다. 응답자의 일반적 사항과 취업현황

1) 응답자의 일반적 사항

조사대상자의 일반적 사항으로 평균 연령은 26.5세이며 남성의 경우 27.9세, 여성의 경우 25.2세이다. 남성의 병역사항은 83.1%가 사병만기 제대로 대다수를 차지하고 있다. 전체의 91.3%가 미혼이며 기혼의 비율 중 남성이 여성에 비하여 다소 많다. 흥미로운 사실은 주관적으로 외모를 평가할 때 48.4%가 보통을 상회하는 수준으로 자신들의 외모에 대하여 긍정적인 평가를 하고 있었다. 단위는 0에서 10점 척도로 0점이 매우 뛰어남이며 10점이 매우 떨어짐 수준을 나타낸다.

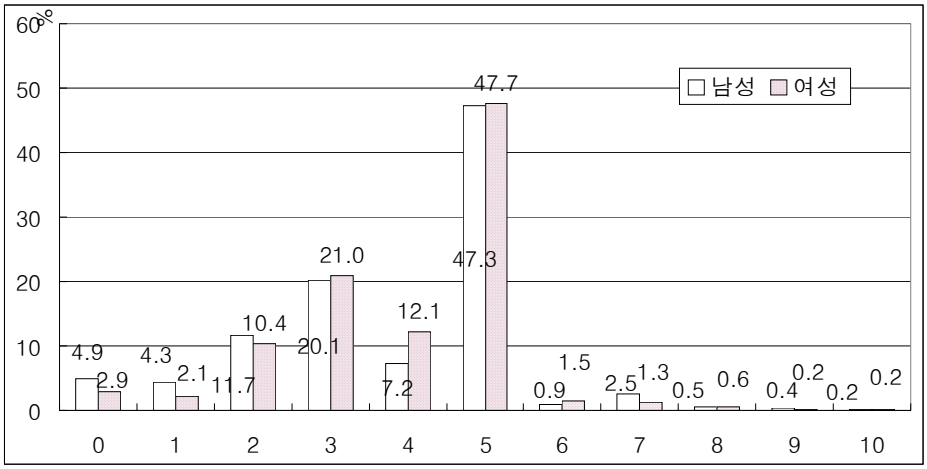
<그림 Ⅴ-2>에서 알 수 있듯이 남성의 경우 자신의 외모가 매우 뛰어나다고 응답한 비중이 다소 존재하나 여성의 경우 그 규모가 남성에 비하여 상대적으로 적다. 그러나 중간이상의 좋은 편을 나타내는 수준인 3-5점 사이의 분포는 여성이 남성에 비하여 높고 이후 외모수준이 떨어지는 편이라고 평가한 집단은 일반적으로 소수이며 그 중에서도 여성이 상대적으로 적었다.

가정의 경제적 사회적 지위에 대하여서도 중상과 중의 응답자가 전체의 75.4%이며 중하보다 중상의 비중이 높아 상대적으로 높게 평가하였다.

출신지역으로는 서울경기가 73.3%로 가장 많으며 이어 경상도, 전라도 순으로 나타나 서울경기지역 대학졸업자의 대다수가 이 지역출신임을 알 수 있다.

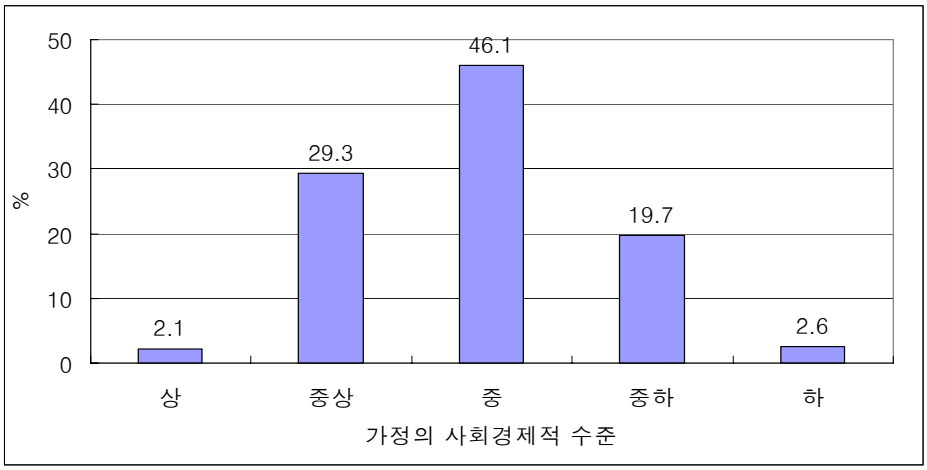
<그림 Ⅴ-2> 응답자가 주관적으로 평가한 자신의 외모수준

(단위: %)



<그림 Ⅴ-3> 가정의 사회경제적 수준

(단위: %)



2) 취업현황

취업현황을 보면 취업자가 전체의 67.4%를 미취업자가 32.6%를 나타내며 남녀별로는 남자의 68.7%가 여자의 66.3%가 각각 취업자이다. 조사설계 당시 졸업 년도별, 학교 그룹별, 전공별 취업자와 미취업자의 비율을 통제하였

으므로 이에 따른 취업자 비율은 크게 다르게 나타나지 않는다. 졸업년도별로 보면 2000년 졸업생의 68.7%가 취업하였고 2001년 졸업생의 66.7%가 졸업하여 전반적으로 큰 차이를 보이지 않는다. 또한 학교그룹별 취업상태도 통제를 하였으므로 그룹간에 큰 차이를 보이지 않았다.

학교 그룹별로 남녀취업분포를 살펴보면, A 그룹학교에서는 전공별로 남녀의 취업률의 차이가 눈에 띈다. 대체로 남성의 취업률이 높으나 경영학 계열은 남녀가 유사하고 영문학 계열의 경우 여성의 취업률이 높게 나타나고 있다. B그룹에서는 남성의 경우 경영학 계열과 영문학 계열이 높은 취업률을 보이고 있으며 여성의 경우는 영문학과 중문학 계열 전공자의 취업률이 높았다. C그룹의 경우 남성은 중문학 계열, 여성은 경영학 계열이 가장 높은 취업률을 나타내었고 사학 및 철학을 전공한 여성집단의 취업률이 50%미만으로 가장 저조한 수준을 나타내었다. D그룹에서는 남성의 취업률이 여성의 취업률보다 영문학과 전공자를 제외하고는 높은 수준이며 남녀간 편차 또한 크다[25]. 대체로 경영학, 영문학 전공자의 취업률이 평균을 상회하는 수준이며 이러한 경향은 여성에게 더욱 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-2> 학교 그룹별 계열별 남녀의 취업률 분포

(단위: %)

		국문	영문	중문	행정	경영	사학/철학	계
A	남	84.6	70.6	73.7	76.2	73.7	94.4	78.5
	녀	68.7	82.4	66.7	65.0	75.0	72.7	71.4
B	남	68.4	84.2	66.7	73.9	88.5	78.6	78.8
	녀	64.7	94.7	83.3	66.7	65.0	63.2	73.3
C	남	76.5	76.2	100.0	65.2	65.2	61.9	70.8
	녀	75.0	81.8	72.2	73.3	95.2	47.1	75.2
D	남	90.0	69.2	85.7	25.0	84.0	100.0	81.9
	녀	63.2	77.4	73.7	0.0	75.0	58.3	75.7

25) D그룹의 경우 응답자의 수가 다른 그룹에 비하여 적고 취업자의 비중이 다소 높아 이 그룹의 일반적인 취업률 수준을 상회하는 결과를 얻었으리라 추측된다.

특히 여성 영문학 전공자의 취업은 모든 학교그룹에서 같은 전공자인 남성을 앞지르는 것으로 나타나 여성 영문학 전공자의 취업이행이 다른 전공자에 비하여 다소 수월함을 알 수 있다. 본 조사의 표본을 각 대학 취업정보실에서 제공한 취업률과 비교해보면 본 조사결과 취업률이 평균을 상회하는 것으로 나타났다. A그룹의 2001년 인문사회계열 졸업생의 산술적인 평균취업률은 72% 수준으로 본 조사에서 나타난 수치와 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 C 대학 그룹의 경우 다소의 오차는 있을 수 있으나 취업률이 70%를 밑돌아 조사결과가 실제의 취업률보다는 높은 수준을 보이고 있다. 이는 전술하였듯이 취업자와 미취업자를 통제하여 취업이행에 미치는 영향을 학교그룹별, 전공별로 산출하기 위하여 조사설계가 이루어진데 기인한 결과이며 각 대학의 취업률은 본 조사의 결과를 참고하기 위한 자료로 제공된 것이다.

<표 Ⅴ-3> 각 대학의 취업정보실에서 제공한 2001년 인문사회계열 졸업생 취업률

(단위: %)

	국문	영문	중문	행정	경영	사학/철학	계
A-1	78.0	65.0	89.0	89.0	64.0	60.0	62.0
2	75.0	93.0	90.0	63.0	100.0	70.0	75.0
3	75.0	82.0	88.0	69.0	94.0	91.0	79.0
B-1	55.2	42.9	56.0	50.5	63.2	41.4	63.4
2	83.7	83.0	74.5	83.6	76.0	54.0	66.0
3	58.0	58.0	49.0	68.0	83.0	65.0	79.0
C-1	62.0	47.6	85.0	69.4	66.0	54.5	62.8
2	77.0	64.0	69.0	62.0	72.5	69.5	69.0
3	44.6	59.6	56.2	39.5	51.1	46.4	52.9
D-1	92.0	77.0	81.0	70.0	87.0	66.0	65.0
2	65.5	46.5	46.4	61.9	72.4	-	75.4
3	-	-	-	-	-	-	-

주: 자료가 입력되지 않은 학교/학과는 취업정보실에서 정보를 제공받지 못했기 때문임.

2. 교육과정의 교육성과

가. 남녀대졸자의 교육성과

개인의 교육적 성과를 가장 잘 반영하는 변수 중의 하나로 조사대상자의 학점을 조사하였다. 남녀 모두 3.5-3.9와 3.0-3.4가 가장 많은 비중을 차지하고 있었으나 4.0이상의 고학점은 여성의 비중이 높고 2.0-2.9의 다소 낮은 학점은 남성의 비중이 높았다.

<표 Ⅴ-4> 조사대상자의 학점 분포

(단위: %, 4.5점 만점)

	2.0미만	2.0-2.9	3.0-3.4	3.5-3.9	4.0이상
남성	0.2	11.3	39.0	42.8	4.7
여성	0.0	5.6	25.2	51.7	15.6

대졸 청년층집단의 학점분포를 취업자와 미취업자로 구분해서 학점분포를 살펴보면, <표 Ⅴ-5>와 같다. 미취업자와 취업자의 학점분포에 있어 큰 차이를 보이고 있지는 않으나 취업자의 경우 학점 3.0-3.9점 대의 분포가 상대적으로 많다.

<표 Ⅴ-5> 취업자와 미취업자의 학점분포

(단위: %, 45점 만점)

	2.0미만	2.0-2.9	3.0-3.4	3.5-3.9	4.0이상
취업자	0.0	8.0	32.1	48.2	9.9
미취업자	0.3	9.0	31.2	45.8	11.3

대학군과 대학전공별 학점 분포를 취업자와 미취업자의 구분하에 살펴보면, 일반적으로 취업자들은 전공에 무관하게 3.0 이상의 학점을 가진 집단이 미취업자에 비해 높은 비중을 나타낸다는 점이다. 어문학과 인문학 계열의

경우 4.0 이상의 높은 학점을 가진 집단의 분포가 오히려 미취업에 더 많은 점으로 보아 학점 외에 이들 전공자들의 취업에 영향을 미치는 다른 요소들이 다수 있으리라 짐작된다.

<표 Ⅴ-6> 대학전공별 남녀졸업생 학점의 분포

(단위: %)

		2.0-2.9	3.0-3.4	3.5-3.9	4.0이상
취업	어문학계열	7.5	31.1	49.2	10.8
	행정	4.9	18.5	61.7	12.4
	경영	7.5	31.6	49.6	7.5
	인문학계열	12.5	46.2	32.7	8.6
미취업	어문학계열	9.0	30.3	45.5	13.1
	행정	4.2	22.9	54.2	4.2
	경영	11.1	31.5	46.3	5.6
	인문학계열	11.1	40.7	38.9	9.3

대학 그룹별 취업자와 미취업자의 학점분포를 살펴보면 다음의 표로 요약할 수 있다. 먼저 취업자 집단을 보면 A대학 그룹에 속한 취업자들의 학점분포가 타 그룹에 속한 집단에 비하여 낮은 학점에 더 많이 분포되어 있음을 알 수 있다. 예컨대 B대학 그룹에 속한 취업자들에 비하여 2.0-2.9점에 더 많

<표 Ⅴ-7> 대학그룹별 남녀졸업생 학점의 분포

(단위: %)

		2.0-2.9	3.0-3.4	3.5-3.9	4.0이상
취업	A	11.3	35.2	40.9	10.1
	B	7.6	20.1	61.6	9.4
	C	6.8	39.5	45.1	8.0
	D	6.3	33.6	44.8	12.6
미취업	A	8.0	36.8	41.4	11.5
	B	5.1	26.6	48.1	16.5
	C	10.3	37.2	37.2	11.5
	D	14.0	21.1	61.4	3.5

이 분포되어 있으며 3.5-3.9점에는 상대적으로 매우 적은 집단이 분포되어 있다. B그룹과 C그룹의 경우 학점별로 분포에 있어 큰 차이를 보이고 있지는 않으나 D그룹의 경우 4.0이상의 높은 학점이 취업자에 다수 분포되어 있음을 알 수 있다. 미취업자 집단을 보면 C와 D그룹 중 2.0-2.9점의 집단이 다수 분포되어 이 그룹에서의 취업이행이 다소 어려움을 짐작할 수 있다.

나. 전공 및 교과과정에 대한 평가

1) 전공에 대한 만족도

전공만족도는 일반적으로 대학시절의 학문적 관심과 학과의 교육내용을 종합적으로 평가하는 지표로 전공만족도가 높을수록 첫 일자리로의 취업기간이 짧아진다(김태홍・김종숙, 2002). 이에 본 조사에서는 졸업생을 대상으로 자신이 전공한 학과의 전체적인 만족도를 조사한 결과를 보면, <표 Ⅴ-8>과 같다. 5점 척도가 사용되었으며 1점은 매우 만족, 5점은 매우 불만족을 나타낸다. 남성 평균 2.16점, 여성 평균 2.21점으로 여성의 만족도가 다소 높다.

<표 Ⅴ-8> 졸업생의 전공만족도

(단위: %, 점)

	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	18.2	52.3	25.0	4.0	0.5	2.16
여성	13.8	56.7	24.4	4.8	0.4	2.21

남녀졸업생 모두 보통 이상 높은 수준의 전공만족도를 나타낸 집단의 비율이 높다. 남성에 비하여 여성의 불만족 비율이 다소 높은 수준이었으며 또한 만족도의 수준이 높은 집단이 상대적으로 적었다. 구체적으로 전공별 만족도를 구해보았다. 전체적으로 불만족 수준이 매우 높은 집단은 상당히 적은 수준에 그치고 있으나 철학을 전공한 여성의 경우 매우 불만족한 응답이 2.9%에 달하고 있어 다른 집단과 구분된다. 남성의 경우 사학, 경영학, 국문학 전공자에 매우 만족한 집단의 분포가 많고 영문학과 행정학 전공자들 중 보통

으로 평가한 집단이 많았다. 전반적인 만족수준을 보면 남성 중문학 전공자의 87.2%, 경영학 전공자의 83.3%로 이들 전공집단에서 일반적으로 만족도가 높은 집단의 비율이 높았다.

여성의 경우 역시 경영학과 사학 전공자 중 전공 만족도가 높은 수준으로 평가한 집단이 많았고 만족도가 높은 집단 순으로는 경영학 전공자, 중문학 전공자의 80% 이상이 매우 만족하거나 만족하는 것으로 나타났다. 여성의 경우 철학, 행정학, 영문학 전공자 중 불만족한 집단이 많은 것으로 나타나 역시 행정학 전공자 중 불만족 비율이 높은 행정학 전공자와 공통적인 부분이 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-9> 학과별 전공만족도

(단위: %, 점)

		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	국문	20.0	58.6	15.7	5.7	0.0	2.07
	영문	11.7	46.7	37.7	2.6	1.3	2.35
	중문	10.3	76.9	10.3	2.6	0.0	2.05
	행정	4.1	38.4	47.9	9.6	0.0	2.63
	경영	26.6	56.9	14.7	0.9	0.9	1.93
	사학	31.3	40.6	25.0	3.1	0.0	2.00
	철학	27.3	50.0	18.2	4.6	0.0	2.00
여성	국문	13.9	65.8	16.5	3.8	0.0	2.10
	영문	8.1	60.6	23.2	7.1	1.0	2.32
	중문	17.4	62.8	17.4	2.3	0.0	2.05
	행정	1.8	39.3	51.8	7.1	0.0	2.64
	경영	25.6	55.1	16.7	2.6	0.0	1.96
	사학	6.4	55.3	31.9	6.4	0.0	2.38
	철학	22.9	42.9	25.7	5.7	2.9	2.23

또한, 취업자와 미취업자의 전공만족도를 조사한 결과를 보면, 취업자의 71.1%, 미취업자의 69.0%가 만족 또는 매우 만족하여 만족한 집단의 비율면에서 큰 차이를 보이지 않았다. 불만족 수준은 취업자의 4.5%, 미취업자의 5.6%로 역시 큰 차이를 보이지는 않았다.

2) 교과과정에 대한 평가

자신이 졸업한 학과의 커리큘럼에 대한 만족도를 질문한 결과 남성의 44.7%가 여성의 41.2%만이 만족하는 것으로 나타나 커리큘럼에 대하여서는 다소간의 불만이 존재하며 남성의 만족수준이 여성에 비하여 상대적으로 높다는 점을 알 수 있다. 남녀를 구분하여 전공별로 커리큘럼에 대한 만족도를 보면 남성의 경우 사학과 철학의 인문학 전공자의 경우 만족도가 높았고 여성의 경우 경영학 전공자의 커리큘럼 만족도가 높았다. 불만족 수준의 경우 남녀 모두 영문, 행정학 전공자들이 가장 높은 수준을 나타내고 있다.

<표 Ⅴ-10> 전공별 커리큘럼 만족도 분포

(단위: %, 점)

		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	국문	1.4	48.6	35.7	12.9	1.4	2.64
	영문	2.6	31.2	45.4	18.2	2.6	2.87
	중문	5.1	33.3	43.6	15.4	2.6	2.77
	행정	0.0	21.9	57.5	17.8	2.7	3.01
	경영	7.3	46.8	38.5	6.4	0.9	2.49
	사학	15.6	53.1	28.1	3.1	0.0	2.19
	철학	11.4	47.7	34.1	6.8	0.0	2.36
여성	국문	2.5	39.2	48.1	10.1	0.0	2.66
	영문	0.0	29.3	47.5	21.2	2.0	2.96
	중문	2.3	41.9	41.9	12.8	1.2	2.69
	행정	3.6	16.1	60.7	19.6	0.0	2.96
	경영	9.0	50.0	37.2	3.8	0.0	2.36
	사학	2.1	48.9	38.3	10.6	0.0	2.57
	철학	8.6	40.0	37.1	14.3	0.0	2.57

그리고 커리큘럼 만족도와 취업의 상관관계를 가늠하기 위하여 살펴보았다. 여성의 경우 취업자 중 커리큘럼 만족도가 높은 집단이 전체의 42.8% 정도로 미취업자의 만족비율 38.3%에 비하여 상대적으로 높았다. 그러나 불만족 수준에서는 큰 차이를 보이지 않고 있다. 남성의 경우 미취업자의 불만족

비율이 17.3%로 취업자의 불만족 비율, 11.8%에 비하여 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다.

<표 V-11> 취업자와 미취업자의 커리큘럼 만족도 분포

(단위: %, 점)

		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	취업	5.3	38.7	44.3	10.5	1.3	2.64
	미취업	5.0	41.7	36.0	15.1	2.2	2.68
여성	취업	4.1	38.7	42.8	13.8	0.6	2.68
	미취업	2.5	35.8	48.8	12.4	0.6	2.73

다음으로는 졸업한 학과가 취업에 어느 정도 도움이 되는지 조사대상자 스스로 평가한 의견을 조사한 결과 반수 이상이 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 마찬가지로 전공별로 이러한 만족도에 어떠한 편차가 존재하는가를 조사하면 다음의 표로 나타낼 수 있다.

<표 V-12> 전공별 취업도움 정도 평가

(단위: %, 점)

		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	국문	5.1	33.9	35.6	16.9	8.5	2.90
	영문	8.6	41.4	28.6	17.1	4.3	2.68
	중문	21.6	54.1	13.5	8.1	2.7	2.15
	행정	7.0	28.2	36.6	22.5	5.6	2.92
	경영	30.1	52.7	10.7	6.5	0.0	1.86
	사학	10.3	17.2	31.0	31.0	10.3	3.16
	철학	5.4	16.2	10.8	54.1	13.5	3.48
여성	국문	7.3	30.9	25.0	27.9	8.8	2.99
	영문	9.0	48.3	23.6	16.9	2.2	2.58
	중문	10.5	48.7	27.6	13.2	0.0	2.37
	행정	4.1	36.7	32.7	20.4	6.1	2.91
	경영	29.9	55.8	9.1	3.9	1.3	1.90
	사학	0.0	19.5	34.1	43.9	2.4	3.33
	철학	3.3	23.3	16.7	50.0	6.7	3.34

표에서 나타나듯이 취업에 전공도움 정도는 남녀 공히 경영학과와 중문학과의 경우 높은 비율의 만족도를 보이고 있어 경영학, 중문학 전공자의 경우 상대적으로 취업을 하는데 전공의 영향이 컸음을 보여주고 있다.

남녀 공히 철학 전공자가 가장 불만족 비율이 높았으며 여성의 경우 사학, 국문학 전공자의 불만족 비율도 상대적으로 매우 높았다. 따라서 이러한 결과로 볼 때 불만족 비율이 높은 응답자의 경우 전공과는 다소의 차이가 있는 계열로 취업을 했거나 취업하는데 있어 이러한 계열을 전공한 집단이 상대적으로 취업이행 과정에 어려움을 보이고 있는 결과라 하겠다.

취업에 있어서의 전공도움 정도에 더불어 취업에 있어서 이러한 전공을 통하여 얻은 지식의 내용인 커리큘럼이 얼마나 도움을 주었는지를 조사한 결과 남성의 30.8%, 여성의 27.1%만이 도움이 되었다고 생각하여 전체적으로 인문사회계열 전공의 커리큘럼은 취업과 상당한 괴리를 가지고 있다고 생각된다.

<표 Ⅴ-13> 커리큘럼별 취업도움 정도 평가

(단위: %, 점)

		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	평균
남성	국문	0.0	25.4	32.2	30.5	11.9	3.29
	영문	2.9	15.7	45.7	30.0	5.7	3.21
	중문	5.4	32.4	37.8	18.9	5.4	2.85
	행정	0.0	12.7	49.3	32.4	5.6	3.32
	경영	12.9	45.2	29.0	11.8	1.1	2.39
	사학	3.5	20.7	10.3	55.2	10.3	3.50
	철학	2.7	10.8	24.3	48.7	13.5	3.52
여성	국문	4.4	20.6	30.9	38.2	5.9	3.27
	영문	2.3	22.5	31.5	37.1	6.7	3.23
	중문	3.9	25.0	42.1	26.3	2.6	2.97
	행정	0.0	16.3	40.8	36.7	6.1	3.36
	경영	10.4	50.7	28.6	9.1	1.3	2.40
	사학	0.0	17.1	34.1	39.0	9.8	3.50
	철학	0.0	13.3	23.3	53.3	10.0	3.63

<표 Ⅴ-13>에 의하면 전공의 취업도움에 대한 평가에 긍정적인 응답을 한 비율은 높은 반면 커리큘럼이 취업에 도움을 주는 정도를 상대적으로 낮게 평가한 집단이 많았다. 남녀 공히 경영학 전공자를 제외하고는 불만족 비율이 높았는데 이는 사학 및 철학 계열은 물론이고 영문학 계열도 예외는 아니어서 대학에서의 교육내용이 취업을 하는데 별다른 도움을 주고 있지 못한 것으로 평가받고 있는 것으로 나타났다.

3) 복수전공 현황

또 하나 취업과 관련하여 중요한 점은 복수전공여부이다. 전체 응답자의 12.5%가 복수전공을 수료하였으며, 복수전공 수료비율은 남성이 9.0%, 여성이 15.6%로 여성의 경우가 다소 높다. 복수전공과 부전공의 학과는 남성의 경우 경영학과와 여성의 경우 교육학과가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 취업과 복수전공 수료 여부의 관계를 보면, 남성의 경우 복수 전공을 수료한 집단의 80%가 취업, 20%가 미취업 상태인데 반하여 복수전공을 수료하지 않은 집단은 77%가 취업, 23%가 미취업 상태에 있어 복수전공을 한 집단의 취업률이 다소 높다. 여성의 경우는 이 편차가 다소 커서 복수전공을 수료한 집단의 취업률은 82%를 상회하는데 반하여 복수전공을 하지 않은 집단의 취업률은 72%에 그쳐 복수전공 여부가 여성의 취업에 미치는 영향이 다소 있을 것임을 시사하고 있다.

<표 Ⅴ-14> 복수전공 수료 여부에 따른 취업률

(단위: %)

	복수전공수료	복수전공미수료
남성	80.0	76.7
여성	82.5	72.5

다. 학교활동 및 취업경험

1) 대학 재학시절 활동

남성의 경우 약 84.0%, 여성의 경우 79.5%가 대학 재학 중 동아리, 학생회, 소모임 등의 활동에 참여하였으며 남성의 참여 비율이 약간 높다. 취업유무별, 학교군별, 전공별 활동상황을 살펴보면[26], 남녀 청년층 집단의 대학 재학시절 활동사항 중 가장 우선을 응답한 활동을 중심으로 취업유무를 보면 동아리 활동을 한 남성의 경우 80%이상이 여성의 73.7%가 취업을 하였다. 또한, 학생회활동을 한 남성의 73.9%, 여성의 79.3%가 취업을 하여 이러한 활동을 한 남녀의 경우 높은 취업률을 나타내고 있다. 학회 및 스터디 그룹을 한 집단은 남녀 공히 모두 취업을 하였으며 자원봉사를 한 집단의 미취업이 다소 많다고 생각된다.

<표 Ⅴ-15> 남녀 청년층 집단의 대학 재학 중 활동사항별 취업률

(단위: %)

	동아리	학생회	자원봉사	학회	과소모임	학보사	없음
남성	80.4	73.9	66.7	100.0	50.0	100.0	72.1
여성	73.7	79.3	56.3	100.0	.	.	76.7

남성의 경우 A대학 그룹은 동아리에 참가하는 비율이 타 대학그룹 집단에 비하여 매우 많으며 학생회 활동의 비중이 매우 적다. 자원봉사의 비중도 타 집단에 비하여 매우 적으며 학회(스터디그룹)나 과소모임등에의 참여가 상대적으로 매우 미미한 수준이다. 학생회 활동은 D대학 그룹에서 가장 활발하였으며 자원봉사는 B대학 그룹에서 가장 활발하였다. B대학 그룹이 아무런 활동도 하지 않은 집단이 가장 적어 활발하게 대학 재학 중 활동한 집단이라고 볼 수 있으며 이 와 반대로 D대학 그룹이 가장 활동을 하지 않은 집단의 비중이 높다. 여성의 경우 남성과 마찬가지로 A대학 그룹의 동아리 활동참여가 많으며 D대학 그룹의 참여가 가장 적다. B대학 그룹의 남성의 재학 중 활

26) 가장 우선순위에 있는 활동을 중심으로 분석하였다.

동이 가장 활발한데 비하여 B대학 여성의 경우 타 집단과 크게 구별되지 않아 흥미롭다. 오히려 여성의 경우 A그룹 여성과 B 그룹 여성의 활동비율이 비슷하고 C, D로 갈수록 활동비율이 크게 떨어진다.

<표 V-16> 대학군별 대학 재학 중 활동사항

(단위: %)

		동아리	학생회	자원봉사	학회	과소모임	학보사	없음
남성	A	76.6	3.7	2.8	0.0	0.0	0.9	15.9
	B	64.4	13.5	12.5	0.0	0.0	0.0	9.6
	C	54.9	13.3	11.5	0.9	1.8	0.0	17.7
	D	47.2	18.1	5.6	0.0	0.0	0.0	30.9
여성	A	74.3	5.7	4.8	1.0	0.0	0.0	14.3
	B	58.1	12.4	13.3	1.9	0.0	0.0	14.3
	C	55.1	11.0	9.2	0.0	0.0	0.0	24.8
	D	47.3	20.0	2.7	0.0	0.0	0.0	30.0

학과별 대학 재학 중 활동사항을 살펴본 결과 거의 모든 전공의 동아리 활동 비중이 높게 나타나고 있는 가운데 경영학, 영문학 전공 남성의 동아리 활동 비중이 높고 여성의 경우 영문, 행정학 전공자의 동아리 활동 비중이 높다.

<표 V-17> 학과별 대학 재학 중 활동사항

(단위: %)

		동아리	학생회	자원봉사	학회	과소모임	학보사	없음
남성	국문	55.9	13.6	10.2	0.0	3.4	1.7	15.3
	영문	68.6	10.0	5.7	0.0	0.0	0.0	15.7
	중문	62.2	18.9	2.7	0.0	0.0	0.0	16.2
	행정	57.0	9.7	9.7	0.0	0.0	0.0	23.7
	경영	72.4	6.9	3.5	0.0	0.0	0.0	17.2
	사학/철학	60.6	10.6	7.6	1.5	0.0	0.0	19.7
여성	국문	66.2	10.3	5.9	1.5	0.0	0.0	16.2
	영문	70.4	6.8	5.7	1.1	0.0	0.0	15.9
	중문	47.4	17.1	9.2	0.0	0.0	0.0	26.3
	행정	69.4	6.1	8.2	0.0	0.0	0.0	16.3
	경영	51.9	11.7	9.1	1.3	0.0	0.0	26.0
	사학/철학	47.9	21.1	7.0	0.0	0.0	0.0	23.9

남성의 경우 어문학 계열 및 사학, 철학 전공자의 학생회 활동 비중이 높고 여성의 경우 영문학과를 제외한 어문학 계열과 사학과 철학 전공자의 학생회 활동 비중이 높았다.

2) 아르바이트, 인턴쉽 경험

대졸 청년층집단의 취업경험을 보면, 전체의 71.8%가 과외지도 외의 아르바이트 경험을 가지고 있었다. 비율에서는 남성이 78.2%, 여성이 65.8%로 남성이 여성에 비하여 다소 높은 아르바이트 경험 비율을 보이고 있다. 아르바이트 경험은 선행연구에서 나타났듯이 졸업이후 취업에 중요한 영향을 미친다(안주엽 2001). 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 아르바이트의 동기는 용돈을 마련하는 것이 남성 48.8%, 여성 52.5%로 가장 높게 나타나고 이어서 졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓고자 아르바이트를 한 비율도 남성 18.2%, 여성 19.9% 로 비교적 높다. 여성의 취업을 위한 경험의 유인이 남성에 비하여 다소 높은 것으로 나타난다. 이 밖에도 남성의 경우 생활비를 벌기 위하여 아르바이트를 한 경우도 15.0%나 되어 주목된다. 아르바이트의 구직 경로를 살펴보면 친구나 선후배 등의 인적 네트워크를 이용한 경우가 남성 36.9%, 여성 32.6%로 가장 많았으며 TV/신문/ 지역정보지 등의 광고를 이용한 경우, 인터넷을 통한 기업홈페이지나 취업정보사이트를 이용한 경우가 남녀 공히 그 뒤를 이었다.

아르바이트가 실질적으로 취업을 위한 준비로서 기능을 하고 있는지를 가늠하기 위하여 취업유무별 아르바이트 경험의 분포를 살펴보았다. <표 Ⅴ-18>에서 알 수 있듯이 아르바이트를 경험한 남성의 경우 77.3%가 취업, 여성의 경우 73.4%가 취업한데 반하여 아르바이트 경험이 없는 남성의 75.9%, 여성의 경우 75.0%가 취업하여 아르바이트 경험과 취업여부에 대하여 심층분석을 통한 확인이 필요하다고 생각된다.

<표 Ⅴ-18> 아르바이트 경험 유무별 취업률

(단위: %)

	아르바이트 경험	아르바이트 경험 없음
남성	77.3	75.9
여성	73.4	75.0

아르바이트가 실질적인 준비과정으로 기능하고 있는지를 살펴보기 위하여 근무한 사업체를 산업별로 분류해 보았다.

산업별 분류를 보면 도소매, 음식, 숙박업이 전체의 37%를 차지하고 있으며 사회개인서비스가 30%정도를 차지하여 이들 두 부분이 아르바이트의 대다수를 점하고 있다. 그러나 정보통신업, 금융보험부동산업, 언론, 공공부분 등 대졸자들이 미래의 직업으로 선호하는 부문에서의 아르바이트 경험 수준은 매우 낮아 아르바이트 경험이 미래의 직업을 위한 준비단계로서의 경험이 되기에는 부족함을 드러내었다. 그 원인은 여러 가지가 있겠으나 이러한 부분에서의 아르바이트 기회가 제한적으로 주어지는 것이 큰 이유중의 하나라고 볼 수 있다. 산업별 분류는 남녀간 다소 차이가 있다.

<표 Ⅴ-19> 아르바이트 근무처의 산업분류

(단위: %)

	남성	여성
제조업	6.9	1.6
건설업	13.5	0.6
도소매, 음식, 숙박	32.6	42.4
운수, 창고	1.7	0.0
정보통신	1.7	2.2
금융, 보험, 부동산	2.3	2.5
언론 및 영상	1.4	1.6
사회개인서비스	28.2	32.9
공무원 및 공기업	4.0	5.7
교육계	2.0	2.5
인쇄, 출판	1.4	2.8
기타	4.0	5.1

우선 제조업, 건설업, 운수창고업에 여성의 아르바이트 비율이 매우 낮아 여성들의 경우 육체적인 아르바이트에 대한 경험 비율이 적은 것으로 나타난다. 예상대로 여성의 경우 도소매음식숙박, 사회개인서비스업의 아르바이트 비율이 75%이상으로 대다수를 차지하고 있다. 마찬가지로 남성의 경우도 이 부문에 전체의 60.8%가 분포되어 있으나 남성의 경우 그 비율은 여성에 비하여 낮다.

산업분포와 더불어 담당하였던 일을 기준으로 분류하였다. 직종은 사무직, 즉 사무보조가 전체의 22.8%로 가장 많았으며 다음으로 서비스직, 판매직, 모니터나 리서치 등의 단순직, 강사번역 등 전문직이 그 다음으로 분포되어 있다. 직종별 분류의 성별차이를 보면 여성은 사무보조, 영업판매, 서비스직, 전문직에 대부분 분포되어 있는 반면 남성의 경우 담당하였던 일이 다양한 직종에 걸쳐 분포되어 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-20> 아르바이트 담당업무분류

(단위: %)

	남성	여성
관리직	2.0	0.6
사무직(사무보조)	22.8	34.8
영업직, 판매직	11.8	19.3
연구개발, 생산기술	4.0	1.3
전문직(강사, 통역, 번역, 모델 등)	7.5	11.4
서비스 및 관광가이드	15.9	25.9
배달 및 막노동	12.7	0.0
단순직 (모니터, 리서치)	21.90	6.0
기타	1.44	0.7

아르바이트보다 졸업 후 취업에 더욱 많은 영향을 미치는 인턴쉽의 경험에 대하여 질문한 결과 전체 응답자의 86.8%가 전혀 경험이 없는 것으로 나타났으며 졸업 전에 경험한 비율은 5.5%, 졸업 후 경험한 비율은 6.6%이다. 역시 취업여부와 인턴쉽 간의 관계를 보기 위하여 분포를 살펴보았다.

<표 V-21> 인턴쉽 경험 유무별 취업률

(단위: %)

	졸업 전 인턴쉽 경험	졸업 후 인턴쉽 경험	졸업 전후 인턴쉽 경험	인턴쉽 경험 없음
남성	83.3	84.6	100.0	75.9
여성	69.2	76.9	100.0	73.7

남성의 경우 졸업 전 인턴쉽 경험이 있는 집단의 83.3%가, 졸업후 경험있는 집단의 84.6% 취업하였고 여성의 경우 졸업전 경험자의 69.2%가, 졸업후 경험자의 76.9%가 취업하여 남녀 모두 졸업 후 경험이 취업과 더 연관관계가 있을 것으로 생각되었다. 남성의 경우 인턴쉽 경험이 있는 집단이 없는 집단에 비하여 전체적으로 취업할 확률이 높았던 반면 여성의 경우 졸업 전 인턴쉽 경험이 있는 집단이 경험이 없는 집단에 비하여 취업할 확률이 높지 않다. 인턴쉽 경험을 학교군별로 보면 다음과 같다.

<표 V-22> 학교군별 인턴쉽 경험의 분포

(단위: %)

		졸업 전 인턴쉽 경험	졸업 후 인턴쉽 경험	졸업 전후 인턴쉽 경험	인턴쉽 경험 없음
남성	A	3.7	3.7	0.9	91.6
	B	6.7	4.8	1.0	87.5
	C	7.1	8.8	0.0	84.1
	D	6.9	9.7	0.0	83.3
여성	A	6.7	5.7	2.9	84.8
	B	6.7	2.9	1.9	88.6
	C	4.6	7.3	0.0	88.1
	D	6.3	8.1	0.0	85.6

남성의 경우 A대학 그룹의 인턴쉽 경험 비중이 가장 낮으며 여성의 경우 반대로 A대학 그룹이 인턴쉽 경험 비중이 가장 높아 상위권 대학의 여성이 인턴쉽에 적극적인 것을 알 수 있다. 남성의 경우 오히려 D대학 그룹의 인턴쉽 경험 비중이 가장 높아 취업이 어렵다고 생각하는 집단이 오히려 적극적으

로 인턴쉽을 하고 있음을 알 수 있다. A, B대학 그룹에서는 졸업 전에 인턴쉽을 경험하는 비중이 졸업 후에 경험하는 비중에 비하여 높고 C, D대학 그룹에서는 졸업후에 인턴쉽을 경험하는 비중이 높았다. 이어서 전공별로 인턴쉽 경험의 분포를 살펴보았다. 남성의 경우 경영학 전공자, 여성의 경우 중문학 전공자가 인턴쉽 경험이 다소 많았으며 남성 영문학 전공자와 여성 영문학, 사학 및 철학 전공자의 경우 인턴쉽 경험 비중이 10%미만으로 가장 낮았다.

<표 Ⅴ-23> 전공별 인턴쉽 경험

(단위: %)

		졸업 전 인턴쉽 경험	졸업 후 인턴쉽 경험	졸업 전후 인턴쉽 경험	인턴쉽 경험 없음
남성	국문	5.1	6.8	1.7	86.4
	영문	5.7	2.9	0.0	91.4
	중문	2.7	8.1	2.7	86.5
	행정	5.6	5.6	0.0	88.7
	경영	8.6	3.5	0.0	83.9
	사학/철학	6.1	9.1	0.0	84.8
여성	국문	8.8	5.9	1.5	83.8
	영문	4.5	3.4	0.0	92.1
	중문	7.9	7.9	1.3	82.9
	행정	6.1	6.1	2.0	85.7
	경영	5.2	9.1	1.3	84.4
	사학/철학	4.2	4.2	1.4	90.1

인턴쉽 근무처의 산업분류를 보면 산업별 분류를 보면 아르바이트와 확연히 구분되는 점으로 도소매, 음식, 숙박업의 비중이 매우 낮아 여성의 경우만 3.5%정도 종사한 것으로 조사되었다. 남성의 경우 사회개인서비스업, 제조업, 금융보험부동산업, 언론 및 영상산업 순으로 나타나고 있으며 여성의 경우 사회개인서비스업, 정보통신업, 언론 및 영상산업순으로 나타나 남녀간 인턴쉽 경험을 갖는 기업의 분포가 다름을 나타내고 있다. 여성의 경우 상대적으로 고른 부문에서 인턴쉽 경험을 갖는데 반하여 남성의 경우 도소매 음식숙박이나 운수창고업, 인쇄출판업 및 무역업에서의 인턴쉽을 경험한 집단이 없어 아르바이트와는 달리 인턴쉽 경험에 있어서 여성에 비하여 편중된

경향을 보이고 있다.

<표 Ⅴ-24> 인턴쉽 근무처의 산업분류

(단위: %)

	남성	여성
제조업	17.3	5.3
건설업	5.8	5.3
도소매, 음식, 숙박	0.0	3.5
운수, 창고	0.0	1.8
정보통신	5.8	12.3
금융, 보험, 부동산	11.5	5.3
언론 및 영상	11.5	10.5
사회개인서비스	34.6	24.6
공무원 및 공기업	9.6	8.8
인쇄, 출판	0.0	8.8
무역	0.0	5.3
기타	3.8	9.8

이러한 산업에서 구체적으로 담당한 업무를 살펴보면 남성의 61.5%, 여성의 73.7가 사무직 및 사무보조를 담당하여 가장 비율이 높으며 남성의 경우 영업 및 판매직에도 13.5%가 분포되어 있으나 그 밖의 직종 분포는 미미한 수준이다.

<표 Ⅴ-25> 인턴쉽 담당업무분류

(단위: %)

	남성	여성
관리직	3.8	1.8
사무직(사무보조)	61.5	73.7
영업직, 판매직	13.5	5.3
연구개발, 생산기술	9.6	1.7
전문직(강사, 통역, 번역, 모델 등)	3.9	7.0
서비스 및 관광가이드	1.9	0.0
단순직 (모니터, 리서치)	1.9	5.3
상담직	1.9	3.5
기타	1.9	1.7

3. 취업이행과정 실태와 특징

가. 취업준비기간 및 내용

1) 취업준비 기간

진로나 취업준비 기간이 취업이행에 어떤 영향을 미치는 가를 파악하기 위하여 먼저 취업준비기간을 살펴보았다. 전체적으로 대학 4학년 1학기 부터가 30.3%, 4학년 2학기가 27.6%, 그리고 3학년이 20.6%으로 대다수가 반년이상의 취업준비기간을 갖고 있음을 알 수 있다. 남녀의 차이를 보면 남성의 경우 대학 1, 2, 3학년 때에도 29.7%가 취업준비를 하고 있으나 여성의 경우 20.4%만이 3학년까지 취업준비를 하고 있어 그 시점이 남성보다 다소 늦어진다고 생각된다. 또한 졸업 후 취업준비를 한 집단도 전체의 11.8%정도로 나타나 전반적으로 늦어지고 있는 취업이행과 관련이 있을 것으로 예상된다. 취업유무별, 학교별, 학과별 취업준비 기간에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

<표 Ⅴ-26> 취업준비 기간별 취업률

(단위: %)

	대학1학년	대학2학년	대학 3학년	대학4학년 1학기	대학4학년 2학기	졸업이후	없다
남성	88.9	70.0	71.1	87.4	80.7	68.1	30.8
여성	85.7	50.0	75.0	76.6	77.2	69.1	30.8

취업준비 기간에 따른 취업여부를 살펴본 결과 남녀 공히 대학 1학년때부터 취업을 준비한 집단의 취업률이 매우 높았다. 반면 취업준비를 한 기간이 없는 집단의 경우 취업률이 30% 수준에 머물러 대조를 보이고 있다. 대학 4학년에 취업준비를 한 집단의 취업률이 대학 2-3학년이나 졸업 이후 취업준비를 한 집단에 비하여 높아 비교된다. 학교그룹별 취업준비 기간을 살펴보면 <표 Ⅴ-27>과 같다.

<표 Ⅴ-27> 학교그룹별 취업준비 기간의 분포

(단위: %)

		대학 1학년	대학 2학년	대학 3학년	대학4학년 1학기	대학4학년 2학기	졸업이후	없다
남성	A	0.0	0.9	25.2	29.9	26.2	8.4	9.4
	B	3.9	2.9	23.1	31.7	30.8	7.7	0.0
	C	2.7	4.4	29.2	25.7	20.3	15.0	2.6
	D	2.8	1.4	18.1	23.6	36.1	18.1	0.0
여성	A	2.9	2.9	14.3	39.0	27.6	10.5	2.9
	B	0.0	0.9	20.0	32.4	34.3	10.5	1.9
	C	2.8	1.8	15.6	34.9	32.1	8.3	4.6
	D	0.9	0.0	13.5	28.8	32.4	21.6	2.7

남성의 경우 A그룹의 취업준비가 타 그룹에 비하여 늦게 시작하고 있으며 준비를 하지 않은 비율도 상당수에 이른다. B그룹 남성은 4학년에 취업준비를 하는 집단의 분포가 많으며 C, D그룹 남성의 경우 졸업이후 취업준비를 시작하는 집단의 비중이 상대적으로 높으며 특히 D 그룹의 경우 취업준비를 시작하는 시점이 늦은 것을 알 수 있다. 여성의 경우 A그룹집단이 상대적으로 빨리 취업준비를 시작하는 집단의 비율이 높으며 D그룹의 경우 남성과 마찬가지로 취업준비의 시작이 늦고 졸업이후에 취업준비를 하는 집단의 비중이 높아 이들 대학 학생들의 취업준비에 대한 관심이 요구된다.

2) 취업준비사항

취업 준비를 위한 사항 중 대표적인 것으로 자격증 보유에 대하여 조사한 결과 조사대상자의 21.9%가 컴퓨터관련 자격증, 20.7%가 어학관련 자격증, 10.5%가 전공관련 자격증, 전공과 무관한 취업관련 자격증은 6.9%가 각각 보유하고 있는 것으로 나타났다. 자격증 보유는 전반적으로 여성이 남성에 비하여 많은 비율을 점유하고 있는 것으로 나타났다. 자격증 보유에 따른 취업사항을 살펴보면 남성의 경우 자격증 보유자의 78.6%가 취업, 자격증 미보유자의 76.0%가 취업하여 약간의 차이를 보이고 있으며 여성의 경우 이 차

이가 다소 커 자격증 보유자의 77.4%가 취업, 자격증 미보유자의 69.6%가 취업하고 있다.

<표 Ⅴ-28> 자격증 보유별 취업률

(단위: %)

	자격증 유	자격증 무
남성취업율	78.6	76.0
여성취업율	77.4	69.6

자격증 취득 외 대학재학중 취업을 위한 준비사항을 살펴보았다. 다음의 표를 보면 진로 및 직업탐색과정에는 남녀 공히 약 20%내외의 참여를 보이고 있으며 어학원의 어학강좌, 전산원, 사설학원의 이용 등에서 여성의 비중이 남성에 비하여 높은 것으로 나타났다[27].

<표 Ⅴ-29> 대학 재학 중 취업준비 여부

(단위: %)

	남성	여성
진로 및 직업탐색과정 교과목 수강	20.7	20.6
학교에서 실시하는 취업특강 프로그램 참여	22.7	22.9
교내 어학원의 어학 강좌 참여	41.4	47.9
교내 전산원/사회교육원 등 전문교육과정 참여	7.4	11.5
인턴, 기업연수 등 산학연계 프로그램 참여	3.2	3.5
사설학원의 교육과정 수강	40.3	56.9
공공기관 교육프로그램 참여	4.1	1.2
해외연수	21.2	23.3
기업체 취업박람회 참여	14.2	14.2

전체적으로 평균 1.93개로 약 2가지의 취업준비에 참여하고 있으며 남성의 77.5%가, 여성의 88.4가 1가지 이상의 준비사항에 참여하고 있다. 여성의 경

27) 복수응답이 가능하다.

우 일반적으로 참여하고 있는 가지수가 많아 전반적으로 여성의 취업준비가 남성에 비하여 많은 부분에 걸쳐 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-30> 남녀의 재학 중 취업준비 참여와 취업률

(단위: %)

	없음	1가지	2가지	3가지	4가지	5가지 이상
남성	74.2	77.1	79.1	73.3	81.1	84.2
여성	68.0	76.2	66.3	79.8	76.7	77.3

위에서 열거한 재학 중 취업준비와 취업간의 관계를 살펴본 결과 위의 취업준비에 참여하지 않은 남성 집단 중 74.2%가 취업, 여성 집단 중 68.0%가 취업을 한데 반하여 취업준비에 1가지 이상 참여한 집단의 취업률이 일반적으로 남녀 공히 높았다. 대학 졸업후의 취업준비사항을 유사한 것으로 측정하여 본 결과 사설학원의 교육과정 수강은 남성 20.5%, 여성의 34.0%로 여전히 높은 것으로 나타나고 그 외의 취업준비는 미미한 수준에 그치는 것으로 나타났다.

취업에 필요한 개인의 능력 중 하나로 개인의 어학능력을 자신이 평가한 결과 전반적으로 영어는 자신이 중상 이상이 된다고 하는 응답이 매우 높은 수준에 이르고 있었다. 남녀의 차이를 보기 위하여 다음의 표로 정리하였다. 영어의 경우 남성이 여성에 비하여 자신의 수준을 높게 평가하는 비율이 높았으나 일어, 중국어와 같은 제2외국어부문에서는 여성이 더 높게 평가하고 있는 비율이 높았다.

전체의 16.7%가 졸업 후 다른 정규과정에 다닌 경험이 있는 것으로 나타났다. 유형으로는 대학원 진학이 해당자의 86.8%에 달하였으며 남성이 92.1%, 여성이 81.9%로 남성이 많다. 소수이나 전문대학이나 대학에 진학한 경우도 평균 9.4%에 달하였으며 해당 여성 중 15.6%를 차지하였다. 교육기관에서의 계열과 전공은 경영학과가 전체의 18.9%로 가장 많은 비율을 나타내었다. 남녀간 성별 격차가 커, 여성의 9.6%가 경영학을 추가로 공부하는데

<표 Ⅴ-31> 조사대상자가 평가한 자신의 어학능력 수준

(단위: %)

			상	중상	중하	하
남성	영어	말하기	14.2	37.8	33.1	14.6
		듣기	18.7	45.9	27.3	7.9
	일어	말하기	1.1	3.8	8.6	85.6
		듣기	1.6	4.3	7.2	86.0
	중국어	말하기	5.4	4.9	4.3	84.0
		듣기	4.3	5.4	4.9	84.0
여성	영어	말하기	8.1	34.8	42.9	14.0
		듣기	12.1	43.4	34.0	9.6
	일어	말하기	1.5	3.3	11.7	82.6
		듣기	1.5	3.3	12.1	81.9
	중국어	말하기	7.9	7.9	6.0	77.7
		듣기	7.3	8.5	6.0	77.5

반하여 남성의 29.0%가 경영학을 공부하였다. 조사시점 현재 80.0%가 재학중이다[28].

현재 재학중인 집단을 제외하고 졸업이후 다른 정규과정에 다닌 집단의 취업유무를 살펴보았다. 졸업 후 정규과정에 다닌 집단의 취업률이 그렇지 않은 집단에 비하여 다소 높은 것으로 나타나 이러한 과정의 이수가 취업을 다소 용이하게 한 것이 아닌가 생각된다. 일반적으로 대학원 진학의 경우 반드시 취업률을 제고시킨다고 볼 수는 없으나 본 조사대상자 중에는 이러한 경우가 다소 있었음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-32> 졸업 후 정규과정 진학별 취업률

(단위: %)

	진학경험 유	진학경험 무
남성	84.0	76.4
여성	80.7	73.3

28) 본 연구의 대다수의 분석에서는 이러한 대학원 재학자는 제외하였다.

나. 취업경로의 취업정보실 역할

1) 취업경로

취업 이행과정의 하나로 일자리에 대한 정보인지 경로를 조사하였다. 그 결과 인터넷과 언론매체가 69.7%로 가장 높이 나타나 정보취득과정에 이들의 역할이 큰 것으로 나타났다. 특히 인터넷의 경우 전체의 약 51.0%, 남성 47.8%, 여성 55.2%로 가장 중요한 경로이다. 개인적인 경로(individualized pathway)를 이용한 경우 중 친구나 선후배, 본인이 직접 알아낸 경우 남성의 비중이 17.8%로 여성 13.5% 에 비하여 다소 높아 여성들의 인적네트워크 이용이 남성에 비하여 그 비율에 있어 적다. 제도적 경로(instituitonalized pathway) 중 하나인 취업정보실의 이용은 전체의 7.3%, 기업체 내방은 1.0% 미만으로 미미한 수준에 그치는 것으로 나타났다. 이러한 구직방식과 취업여부의 관계를 살펴보았다.

남성의 경우 취업자의 47.9%가 인터넷에서, 20.7%가 언론 및 기타 매체를 이용한 것으로 구직방식 중 가장 비중이 높다. 여성의 경우도 취업자의 56.3%가 인터넷, 18.2%가 언론매체를 이용하였을 정도로 인터넷과 언론매체는 일자리의 인지 경로로 일반화되었다. 흥미로운 점은 남성들의 경우 친구나 선후배, 가족들의 개인적 경로(individualized pathway)를 이용하여 취업한 경우가 전체 취업자의 16%를 상회하고 있는데 반하여 여성의 경우 그러한 경우가 12.6%로 다소 낮아 여성의 네트워크 취약성이 취업에도 반영되고

<표 Ⅴ-33> 취업유무별 일자리 인지경로

(단위: %)

		가족 및 직접	친구, 선후배	학과 사무실, 교수님	취업 정보실	취업기관, 박람회	인터넷	언론
남성	취업	6.9	9.8	1.3	8.9	1.3	47.9	20.7
	미취업	9.9	5.5	1.1	2.2	0.0	53.9	16.5
여성	취업	4.7	7.9	1.3	8.5	1.6	56.3	18.2
	미취업	5.4	10.7	0.0	5.4	1.8	57.1	14.3

있는 것이 아닌가 생각된다. 이러한 일자리의 인지 경로가 대학 그룹별로 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다.

일자리 인지 경로에 있어서 인터넷 및 언론매체가 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 남성과 여성의 경우 공히 A대학 그룹의 취업정보실 이용이 타 대학그룹에 비하여 높아 차별된다. 특히 여성의 경우 타 대학 그룹과 취업정보실 이용에 있어 큰 차이를 보이고 있어 이것이 개인의 특성에 의한 것인지 취업정보실의 인프라에 의한 것인지 향후 연구가 필요하다. 또 하나의 특성으로는 여성의 경우 A대학 그룹의 친구 및 선후배 등 인적 네트워크 이용이 많은 반면 타 대학 그룹의 경우 이러한 경로의 비중이 매우 적어 차별된다.

<표 Ⅴ-34> 대학그룹별 일자리 인지경로

(단위: %)

		가족 및 직접	친구, 선후배	학과 사무실, 교수님	취업 정보실	취업기관, 박람회	인터넷	언론
남성	A	5.6	11.2	1.9	13.1	0.9	45.8	14.9
	B	6.7	4.8	3.9	11.5	2.9	41.4	27.9
	C	9.7	11.5	0.0	0.9	0.0	49.6	22.1
	D	8.3	6.9	2.8	2.8	0.0	65.3	11.1
여성	A	3.8	14.3	1.9	20.9	1.9	43.8	9.5
	B	5.7	7.6	1.9	5.7	0.9	47.6	28.6
	C	3.7	5.5	0.9	2.8	3.7	61.5	19.3
	D	6.3	7.2	0.0	1.8	0.0	72.1	11.7

여성의 경우 학교그룹에 따라 인터넷의 비중이 점차 확대되어 가는 형태를 띄고 있어 취업정보를 인지하는데 있어 매체의 의존도가 높아진다고 볼 수 있다. 또한 남녀 공히 D대학 그룹의 경우 인터넷 의존도가 높아 취업인지 경로 인지의 매체 의존도가 높다.

대학 그룹별로 일자리 인지 경로에 있어 취업정보실 이용이 큰 편차를 보이고 있는 가운데 취업을 위하여 대학의 취업정보실을 이용한 경우는 전체의 45.5%이며 남성의 43.7%, 여성의 47.1%가 이용하였다. 이용 시기는 졸업전

이 74.9%로 가장 많았으며 졸업전후 모두 이용한 비율도 18.5%이었다. 졸업전에는 이용에 남녀의 차이가 없으나 졸업후 여성의 이용비율이 남성에 비해 높은 수준이다. 취업 유무별 취업정보실 이용에 대하여 살펴보았다.

취업정보실 이용자의 남성 50.8%가 취업, 여성의 51.9%가 현재 취업상태인데 반하여 취업정보실 이용경험이 없는 집단의 남성 27.5%, 여성 41.1% 만이 취업하여 취업정보실 이용여부와 취업여부간 관련이 있을 것으로 보이며 특히 남성의 경우 큰 편차를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-35> 취업정보실 이용여부와 취업률

(단위: %)

	취업정보실 이용경험 유	취업정보실 이용경험 무
남성	50.8	27.5
여성	51.9	41.1

학교그룹별 취업정보실 이용에 대하여 살펴보면, <표 Ⅴ-36>과 같다. 학교그룹별 취업정보실 이용에 있어 눈에 띄는 점은 A학교그룹의 취업정보실 이용비율이 남녀 공히 가장 높으며 학교 그룹에 따라 그 비율이 점차로 감소하고 있다는 점이다. 특히 A그룹의 취업정보실 이용은 남성 57.0%, 여성 59.1%로 높은 수준인데 반하여 D그룹의 경우 남성 36.1%, 여성 41.4%로 큰

<표 Ⅴ-36> 학교 그룹별 취업정보실 이용

(단위: %)

		취업정보실 이용경험 유	취업정보실 이용경험 무
남성	A	57.0	42.1
	B	47.1	52.9
	C	38.9	61.1
	D	36.1	63.9
여성	A	59.1	41.0
	B	48.6	51.4
	C	47.7	52.3
	D	41.4	57.7

차이를 보이고 있으며 남성이 여성에 비하여 일반적으로 취업정보실 이용 비중이 적다.

취업정보실의 상담에 대한 조사대상자들의 평가는 상담시 개인 특성의 고려에 대하여 15.2% 만이 긍정적으로 답변하여 낮은 수준의 평가를 받고 있었다. 또한 23.9%만이 성별특수성을 고려한다고 응답하여 취업정보실의 상담에 있어 향후 고려해야 할 점임을 시사하고 있다. 학교그룹별 취업정보실의 상담에 대한 개인의 의견을 조사한 결과 전반적으로 개인의 특성을 고려하여 상담하는데 있어 긍정적으로 평가하고 있었으며 남성의 경우 B대학 그룹에서 여성의 경우 D대학 그룹에서 부정적인 답변이 많아 취업정보실의 상담에 대하여 남녀간 다소 차이가 있음을 나타내었다.

2) 취업정보실의 역할

개인에 대한 조사와 더불어 조사대상자들의 각 대학의 취업정보실에 대한 조사를 실시하였다. 1개 대학을 제외하고 서울 및 수도권 11개 대학의 취업정보실의 조사결과를 중심으로 취업정보실의 역할과 기능에 대하여 요약하기로 한다. 각 대학의 취업정보실이 소속된 부서를 질문한 결과 10개 대학에서 공히 학생처 소속인 반면 1개 대학의 경우 인문사회과학 부총장 산하에 취업정보실을 두고 있어 취업정보실의 운영에 적극적임을 보여주었다. 이점을 반영하듯 이 학교의 인문사회계열 졸업생의 취업률은 동 그룹의 타 학교에 비하여 매우 높아 취업정보실의 운영과 취업률간 상관관계가 있을 것임을 시사하고 있다. 취업정보실의 인력규모를 파악하기 위하여 상근직원수를 보면 1명에서 5명으로 다소의 편차가 있다. 학교그룹별로는 B대학 그룹에서 가장 취업정보실에 많은 인력을 배치하고 있음을 알 수 있었다. 월평균 상담건수를 보면 편차가 매우 큰 것으로 나타났다. 월 평균 50건수 미만의 상담을 하는 학교가 4군데, 51-100건의 상담을 하는 학교가 4군데이며 100건을 넘게 하는 학교는 3군데 이며 월평균 450개의 상담을 하는 학교도 있었다.

취업정보실에서는 1개 학교를 제외하고는 취업특강을 대체로 실시하고 있었으며 10회 미만으로 개최한 학교가 6개교이며 10회 이상을 한 학교는 13회

에서 42회에 이르기까지 편차가 매우 큰 것으로 나타났다. 대학 그룹별로는 C대학그룹에서 가장 빈번하게 취업관련 특강을 실시하였고 D대학 그룹에서 가장 저조하였다. 중복의 위험은 있으나 취업특강 회수와 참석자 수를 곱하여 대략적으로 취업특강에 참여한 학생수를 구해 본 결과 일반적으로 B대학 그룹에서 가장 많은 학생이 취업특강에 참여한 것으로 나타났다.

취업정보실을 통하여 알선한 학생들의 취업률을 살펴보면 A대학 그룹의 취업률이 가장 높으며 그 수치는 학교그룹에 따라 낮아지는 현상을 보이고 있다. A대학 그룹의 취업정보실 알선 취업률이 60%-85%에 달하는 것에 반하여 C대학 그룹의 취업정보실 알선 취업률은 30%미만으로 나타나 큰 차이를 보이고 있다. 즉 대학그룹에 따라 취업정보실의 역할은 유사하다 할 지라도 노동시장에서의 성과에는 큰 차이가 있는 것으로 나타나 취업률이 상대적으로 낮은 학교를 중심으로 취업정보실의 역할을 명확히 하고 성과를 높이기 위한 전략적 접근이 필요함을 보여주고 있다.

기업들로부터 서류전형을 요구받는 건수는 학교별로 매우 편차가 큰 것으로 나타났다. 이러한 규모는 학교의 등급이나 규모와는 별 상관관계가 없는 것으로 보인다. 예컨대 A대학 그룹의 한 학교에서는 2001년 1,000건의 서류전형을 요구받은데 비하여 같은 그룹의 다른 학교는 그 규모가 200건에 그쳐 큰 차이를 보이고 있다.

이러한 현상은 다른 대학그룹에도 유사하게 나타나는데 B대학 그룹의 한 학교는 2,400건에 이르는데 비하여 동 그룹의 한 학교는 200건에 그치고 있음을 알 수 있다. 따라서 이러한 서류전형의 건수는 학교의 등급과 관련이 있다기 보다는 학교와 노동시장 간의 네트워크를 잘 구축한 학교에 몰림현상이 발생하는 것이 아닌가 생각된다. 더불어 대기업과 중소기업의 서류전형 요구건수도 같은 학교등급내에서 큰 편차를 보이고 있다. 일반적으로 학교등급이 높을 수록 대기업으로 부터의 서류전형 요구건수가 많으며 일반적으로 중소기업의 요구건수가 대기업의 요구건수에 비하여 많으나 A대학 그룹의 두 학교의 경우는 대기업의 요구건수에 비하여 중소기업의 요구건수가 현저하게 적어 대조를 이루고 있다.

취업정보실에 대한 조사결과를 정리해 보면 학교간 여러 가지 면에서 편차가 매우 큰 것으로 나타났다. 이는 곧 같은 대학 그룹 내에서도 편차가 매우 크게 나타나 A대학 그룹내에서도 상담건수, 취업률, 서류전형 요구 건수 등이 매우 다르게 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 명확하게 나타나는 점은 학교등급이 낮아짐에 따라 취업정보실 알선 취업률이 낮아지고 있다는 사실이다. 유추해 볼 수 있는 사실은 서류전형 요구 건수와 취업성공률 간에 긍정적인 관계가 있다고 볼 때 학교등급 보다는 학교와 노동시장 간의 네트워크의 견고함이 더 중요한 역할을 할 수 있다고 생각된다. 무엇보다도 중소기업으로 부터의 서류전형 요구 건수는 매우 많은 수준으로 각 학교 졸업생의 50%이상을 넘는 수준인 경우가 있다. 이러한 네트워크의 구축을 견고하게 하고 각 학교 취업정보실에서 취업알선 후 취업률을 높이기 위하여 학생의 상황에 객관적으로 부응하는 취업상담과 일자리 제공 등 전략적인 행동을 모색할 필요가 있다고 생각된다.

<표 Ⅴ-37> 취업정보실의 학교그룹별 특성

	취업정보실의 특성
A	취업정보실을 이용 취업알선의 성공률이 가장 높음 (최고85%) 학교별로 서류전형 요구건수 편차가 매우 큼 대기업의 서류전형 요구건수가 많음
B	소속: 1개교 부총장 산하, 취업률이 높음 상근직 인력배치가 많음 가장 많은 인원이 취업관련 특강에 참여
C	취업관련 특강회수가 가장 많음 취업정보실 이용 취업알선 성공률 낮음 (최고 30%)
D	취업관련 특강회수가 가장 적음 중소기업의 서류전형 요구건수 많음

4. 취업자의 노동시장 성과

가. 취업이행성과 현황

1) 남녀 대졸자의 취업현황

취업자들의 현 직장 취업 시기는 35.5%가 졸업 전, 62.6%가 졸업 후인 것으로 나타난다. 남성의 경우 졸업 전의 취직 비율이 높고 여성의 경우 졸업 후의 취직 비율이 상대적으로 높다. 졸업 후 평균적으로 취업까지 걸린 시간은 약 6개월로 나타나며 30개월에 이르기까지 편차를 보이고 있다. 현재 일자리를 산업별로 분류해 보면, <표 Ⅴ-38>과 같다.

남성은 제조업에 여성은 사회개인서비스, 교육부문이 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나 여전히 남녀의 직종선택에 있어서 차이가 있는 것을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-38> 현 직장의 산업분류

(단위: %)

	남성	여성
제조업	18.7	11.3
건설업	3.6	0.9
도소매, 음식, 숙박	9.8	9.3
운수, 창고	1.3	0.9
정보통신	12.5	8.4
금융, 보험, 부동산	16.1	11.9
언론 및 영상	9.2	2.8
사회개인서비스	14.4	28.1
공무원 및 공기업	6.9	4.7
교육계	3.9	12.2
인쇄, 출판	1.6	3.8
기타	1.9	5.8

현직장의 직종을 살펴보면 다음의 표에서와 나타난 바와 같이 인문사회계열 전공자 남성의 71.8%가, 여성의 88.7가 사무직에 종사하는 것으로 나타났다. 남성의 경우 영업직과 연구개발직에도 분포되어 있으나 여성의 경우 그 수준이 미미하다.

<표 Ⅴ-39> 현직장에서의 직종 분포

(단위: %)

	남성	여성
관리직	3.3	1.3
사무직	71.8	88.7
영업직	14.1	4.4
연구개발	5.9	1.9
생산기술	2.0	0.3
판매직	1.0	0.0
프리랜서	1.6	2.2

현재 일자리가 속한 기업분류를 보면 남녀 공히 사기업의 비중이 높고 여성의 경우 외국기업, 교육기관 종사자가 많아 남성과 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-40> 현재 일자리의 소속 기업 분류

(단위: %)

	남성	여성
공기업	5.6	5.6
사기업	77.7	65.6
외국기업	5.6	11.3
공무원	3.9	3.4
교육기관	3.9	10.0
기타	3.3	4.0

취업자의 고용형태를 보면 정규직 및 자영업이 85.6%를 차지하는 데 남성은 그 비율이 90.5%인데 반하여 여성의 경우 80.0%로 차이가 있다. 임시직

및 시간제는 11.2%로 그 중 여성의 비율이 남성에 비하여 2배 이상 높다. 비정규직의 비중이 본 조사에서는 매우 낮게 나타나 표본의 편의가 다소 존재한다고 생각된다. 비정규직 종사자의 8.3%는 정규직으로의 이직을 희망하고 있었으며 그 비율은 여성에게서 매우 높게 나타났다. 정규직으로 이직을 원치 않는 집단은 자유로운 시간이 많고 직종상 비정규직이 더 많다는 점을 이유로 가장 많이 들고 있다. 취업자의 종사상 지위와 학교그룹간, 혹은 전공간에 어떠한 관련이 있는지를 살펴보고자 하였다.

남성의 경우 정규직의 비중이 매우 높아 비정규직에서의 차별성을 가리기가 쉽지 않으나 여성의 경우 남성에 비하여 정규직 종사자가 적은 비율을 나타내고 있으며 C, D대학 그룹에서 비정규직의 분포, 특히 임시직 및 시간제 근로자의 분포가 A, B대학 그룹보다 커 관심이 요구된다. 남녀간에도 C, D대학 그룹자의 차이가 커 남성 C대학 그룹 졸업자가 91%이상 정규직에 취업한데 반하여 여성의 경우 79%만이, D대학 그룹졸업자 남성 약 90%가 정규직으로 취업한데 반하여 여성의 72%만이 정규직으로 취업하여 최근 비정규직 문제가 여성을 중심으로 넓게 확산되고 있음을 확인할 수 있다.

<표 Ⅴ-41> 학교그룹별 종사상 지위의 분포

(단위: %)

		정규직 (자영업)	임시직 (계약제)	시간제	일당제	실적제	프리랜서
남성	A	91.7	4.8	1.2	0.0	2.4	0.0
	B	92.7	6.1	0.0	0.0	1.2	0.0
	C	91.3	5.0	1.2	0.0	0.0	2.5
	D	89.8	6.8	0.0	0.0	1.7	0.0
여성	A	81.3	10.7	1.3	0.0	1.3	4.0
	B	89.6	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	C	79.2	18.3	0.0	0.0	0.0	2.4
	D	72.6	22.6	2.4	1.2	0.0	1.2

또한, 전공별로 종사상 지위를 살펴보면, 남성의 경우 국문학 전공자가 가장 정규직의 비중이 낮고 임시직의 비중이 높음을 알 수 있다. 여성의 경우

정규직의 비중이 낮음과 동시에 학과별로 편차가 심하다. 국문학, 사학 및 철학 전공자의 경우 65%미만의 정규직 비중을 보여 가장 정규직 비중이 낮은 남성 국문학 전공자 보다도 현저히 낮으며 따라서 임시직의 비중이 매우 높다.

<표 Ⅴ-42> 전공별 종사상 지위의 차이

(단위: %)

		정규직 (자영업)	임시직 (계약제)	시간제	일당제	실적제	프리랜서
남성	국문	78.3	15.2	2.2	0.0	4.4	0.0
	영문	90.8	5.7	1.9	0.0	1.9	0.0
	중문	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	행정	98.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경영	93.2	4.1	0.0	0.0	1.4	0.0
	사학/철학	90.7	5.5	0.0	0.0	1.9	0.0
여성	국문	63.0	26.1	4.3	2.2	0.0	4.4
	영문	83.8	13.5	0.0	0.0	0.0	2.7
	중문	82.1	12.5	1.8	0.0	1.8	0.0
	행정	88.3	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경영	80.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	사학/철학	65.0	25.0	0.0	0.0	0.0	10.0

남성의 경우 정규직이 100%인 중문학 전공자의 경우 여성은 82%에 그쳐 남녀간 같은 전공을 가지고도 종사상 지위에서 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

2) 임금 및 직무 만족도

현직장의 월평균 급여수준은 살펴보면 성별 임금격차가 존재하는 것을 알 수 있다. 여성의 경우 상대적으로 저임금대에 많이 분포되어 있는 반면 남성의 경우 고임금대에 분포가 많다. 희망임금과 현직장의 임금도 분포에 있어 다소 차이가 있으며 그 차이는 여성에게서 큰 것으로 보인다.

<표 Ⅴ-43> 현 직장 임금과 졸업직후 희망임금의 차이

(단위: 월 평균)

	남성		여성	
	졸업직후 희망임금	현재임금	졸업직후 희망임금	현재임금
50만원 미만	0.0	0.0	0.0	0.3
50-79 만원	0.0	1.3	0.0	0.9
80-99 만원	0.3	2.0	1.6	3.1
100-129 만원	5.9	10.5	14.4	24.1
130-149 만원	9.2	12.8	17.5	22.2
150 만원 이상	73.9	72.5	60.3	47.5
급여무관 취업만 희망	5.9	-	5.3	-

현재의 직장에 대한 전체적인 만족도를 살펴보면 남성의 67.9%, 여성의 60%가 전체적으로 현 직장에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 또한 학력수준과의 부합도 측면에서도 남성의 70.2%, 여성의 65.9%가 부합한다고 생각하고 있어 실업자의 과거 직장에 대한 평가에 비하여 상당히 높은 수준으로 평가하고 있다. 학력보다 낮다고 평가한 집단은 여성의 경우가 많아 남성의 경우 24.9%인데 비하여 여성의 경우 30.6%로 다소 높다. 대학전공과의 일치도에서도 47.4%가 맞다고 평가하고 있고 그 비율은 오히려 여성의 경우가 더 높이 나타나고 있다. 현재의 직장이 원하는 진로를 따른 것이라는 비율이 65.8% 수준으로 비교적 높은 수준을 나타내고 있다. 전공별로 대학 전공과의 일치도를 분석한 결과 전공별로 차이를 나타내고 있다.

전공별로 보면 남성과 여성 공히 경영학 전공자의 경우 대학 전공과 직무 일치면에서 만족한 수준을 보인 비율이 높은 반면 사학 및 철학 전공자의 경우 일치수준이 가장 낮은 것으로 나타나 이들 전공자의 취업이행에 대한 관심이 요구된다. 여성은 국문, 영문, 중문의 어문계열 전공자가 직무와 전공간의 일치도에 대한 불만이 남성에 비하여 적은 것으로 나타나고 행정, 경영, 사학 및 철학 전공자의 경우 남성에 비하여 직무와 전공불일치에 대한 불만이 큰 것으로 나타났다. 즉 여성의 경우 어문학을 전공하였을 경우 전공과

좀 더 부합하는 직종으로 취업이행을 하는 반면 행정학이나 경영학 전공자의 경우 그렇지 못하여 성별 직종분리 현상에 기인한 것이 아닌가 생각된다.

<표 Ⅴ-44> 대학 전공별 직무일치도

(단위: %)

		매우 맞는다	맞는다	그저 그렇다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
남성	국문	15.2	41.3	17.4	17.4	8.7
	영문	13.2	28.3	26.4	18.9	13.2
	중문	10.0	23.3	20.0	36.7	10.0
	행정	6.1	20.4	34.7	34.7	4.1
	경영	23.3	41.1	16.4	11.0	5.5
	사학/철학	14.8	13.0	20.4	33.3	18.5
여성	국문	28.3	45.7	10.9	10.9	4.3
	영문	18.9	39.2	21.6	16.2	4.1
	중문	12.5	28.6	16.1	37.5	5.4
	행정	0.0	25.0	34.4	37.5	3.1
	경영	15.0	55.0	11.7	15.0	3.3
	사학/철학	10.0	16.0	18.0	28.0	30.0

3) 취업결정요인

취업에 결정적인 영향을 미친 요인을 스스로 평가하게 한 결과를 보면 일반적으로 가장 많은 비율이 인터뷰 자세를 꼽았고 그 다음 대학과 학과를 꼽았다. 남녀의 차이가 있는지 알기 위하여 남녀의 비율을 표로 정리하였다.

<표 Ⅴ-45> 취업에 결정적인 영향을 미친 요소(취업자)

(단위: %)

	대학	학과	학점	자격증/어학	군대/자원봉사	시험성적	적성/성격	인터뷰 자세
남성	20.0	11.8	4.6	15.7	2.3	2.9	1.3	25.3
여성	20.4	18.6	5.3	23.2	2.5	1.9	1.6	20.1

본인의 평가를 바탕으로 판단할 때 자격증 및 어학실력이 남성에 비하여 여성의 취업에 많은 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 또한 학과가 영향을 미친 비율이 여성이 남성에 비하여 높았다. 남녀 공히 인터뷰 자세의 중요성을 들었으나 남성이 더 큰 비중을 차지하여 전체적으로 남성은 주관적인 면을 여성은 객관적인 자격증 및 어학실력 등을 취업하는 데 중요한 원인으로 꼽고 있다.

현 직장에 취업할 때 과반수 이상이 공개채용을 통하여 그리고 나머지는 비 공개채용 및 수시채용을 통한 것으로 나타났다. 남녀간 채용방식의 차이를 살펴보면 <표 Ⅴ-46>과 같다. 남성의 약 64%가 공개채용을 통하여 취업한데 비해 여성의 약 49%만이 공개채용을 통하여 취업하였다. 여성은 수시채용을 통하여 취업한 경우가 많았는데 이는 여성이 외국기업 및 교육계 취업 비중이 높은 것과 무관하지 않다고 생각된다. 기타의 채용방식은 특채 등이 있으나 그 비중은 높지 않았다.

<표 Ⅴ-46> 취업시 채용방식

(단위: %)

	공개채용	비공개채용	수시채용
남성	63.9	16.4	12.8
여성	48.7	19.8	26.1

남녀 취업자가 경험한 채용방식에 있어 학교그룹간 차이가 있는지를 비교하였다. 표에서 보면 남성의 경우 D대학 그룹을 제외하고 공개채용의 비중이 높으나 여성의 경우 A대학 그룹자가 58.7%의 공개채용을 통하여 현직장에 취업한 반면 타 대학 그룹자의 경우 공개채용의 비중이 낮았다. 특히 D대학 그룹 여성의 경우 수시채용을 통하여 취업한 비중이 32%를 상회하여 여성의 경우 학교 그룹별로 현재의 직장에 취업하는데 상이한 채용방식을 경험한 것으로 나타난다.

<표 Ⅴ-47> 학교그룹별 취업자의 채용방식

(단위: %)

		공개채용	비공개채용	수시채용
남성	A	66.7	14.3	11.9
	B	68.3	17.1	8.5
	C	65.0	15.0	13.8
	D	52.5	20.3	18.6
여성	A	58.7	12.0	22.7
	B	50.7	20.9	26.0
	C	48.8	23.2	23.2
	D	38.1	22.6	32.1

4) 미취업자의 취업경험

현재 시점에서 미취업자의 경우는 대학 졸업 후 취업을 경험한 집단과 취업을 경험하지 못한 집단으로 구분된다. 현재 시점 미취업자의 경우 졸업 후 비정규직을 포함하여 취업경험이 있는 비율이 48.2%로 다소 높게 나타났으며 남성의 40.3%, 여성의 54.3%가 경험을 가지고 있었다. 졸업 후 취업을 경험하지 못한 나머지 집단의 경우 대학 졸업 후 평균 18개월의 미취업기간을 가지고 있는 것으로 나타나며 여성의 경우 18.7개월, 남성의 경우 17.3개월의 기간이 걸려 남녀간 차이가 다소 있음과 동시에 취업이행에 걸리는 기간이 상당히 길어지고 있음을 보이고 있다. 이 집단을 대상으로 졸업 후 언제 취업을 할 것으로 예상하느냐는 질문에 남녀의 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-48> 졸업 후 예상 취업 시점

(단위: %)

	6개월 이내	1년 내에	2년 이내	3년 이내	그 이상
남성	5.9	11.8	25.5	29.4	19.6
여성	21.9	7.3	41.5	17.1	2.4

남성의 경우 2년 이내와 3년 이내가 비슷한 비중을 보이고 있는 반면 여성의 경우 2년 이내가 41.5%로 많은 비중을 차지하고 있다.

가) 이직현황

졸업 후 취업을 경험한 집단의 경우 졸업 후 첫 직장에서의 근무형태는 48.9%가 정규직이었으며 23.7%가 임시직으로 종사하였다. 또한 졸업이후 이직을 한 경험이 있는 집단이 전체의 22.5%이며 이 중 여성의 27.5%가 경험이 있어 남성의 14.3%에 비하여 비율이 높다. 이직을 경험한 사람의 경우 남성의 85.7%가 1회, 14.3%가 2회의 이직을 경험한데 반하여 여성의 경우 2회 이직의 경우가 15%, 3회 이직이 5%로 남성에 비하여 이직의 빈도가 높은 비중이 다소 높다. 이직의 원인을 살펴 본 결과 다음의 분포를 나타내었다.

<표 Ⅴ-49> 첫 일자리로 부터의 이직 사유

(단위: %)

	남성	여성
업무내용의 불만족	8.3	16.4
부적당한 보수	5.6	1.6
고용의 불안정성	2.8	6.6
승진 및 경력개발 상 문제	0.0	4.9
계약만료	2.8	1.6

주: 이유없음과 기타의 이유가 가장 높은 비율을 차지함

남성의 경우 업무내용의 불만족으로 이직한 비율이 8.3%인데 반하여 여성의 경우 약 2배 가량 업무내용의 불만족으로 이직하는 비율이 높다. 여성의 상대적으로 높은 비정규직 분포와 더불어 고용의 불안정성으로 이직한 비율도 남성에 비하여 매우 높다. 여성의 승진 및 경력개발 상 문제로 인한 이직도 남성에 비하여 상대적으로 높은 비율을 나타내었다. 첫 직장에서의 평균 근무기간은 남성은 6.9개월, 여성의 9.2개월로 여성이 더 길게 첫 직장에서 근무했음을 알 수 있다.

미취업자의 직장 경험에 대하여 알아보고 현재 미취업상태에 있는 원인을 유추하기 위하여 가장 최근에 일했던 직장을 기준으로 다양한 사항을 조사하였다. 가장 최근에 일했던 직장이 원하는 진로를 따른 것이라고 응답한 비중이 전체의 46.6%이어서 원하던 진로를 따른 비율이 높게 나타나지 않았고 미취업상태로 전환하게 된 원인 중 하나로 작용하였을 가능성이 있다고 생각된다. 남녀를 나누어 분석한 결과 남성의 45%, 여성의 44.3%가 그렇다고 답하여 남녀간 차이를 보이지 않았다.

과거의 직장에 취업하게 된 가장 결정적인 원인으로 어학능력을 남성의 17.9%, 여성의 23.3%가 꼽았다. 이어서 남녀 공히 인터뷰 자세를 중요한 원인으로 들었으며 특히 여성의 경우 더욱 많은 수가 중요한 요소로 꼽고 있다. 현재 취업자들이 가장 중요한 요인으로 인터뷰 자세를 꼽은 것과 다른 결과를 보여주고 있다. 졸업한 학과가 남성의 경우 10%, 여성의 경우 15.7%를 차지함에 따라 남성의 경우 전공이 취업에 미치는 효과가 여성의 전공이 취업에 미치는 효과에 비해 낮은 수준이었음을 짐작할 수 있다. 여성은 학점보다는 자신의 외모가 취업에 결정적인 영향을 미치는 비율이 높아 주목된다. 취업자와 미취업자 간에 일반적인 차이로 취업자는 여성의 경우 보다 객관적인 근거를 취업의 결정적 요인으로 꼽고 있는데 반하여 미취업자는 자신의 이전 직장에의 취업에 보다 주관적인 요소들을 꼽고 있어 차이를 보인다. 이러한 차이는 결과로부터 직접적으로 원인을 밝혀낼 수는 없으나 현재의 미취업상태로 이행하는데 원인으로 작용했을 가능성이 있다. 이러한 점은 좀더 심층적인 분석을 통해 가능하리라 생각된다.

<표 Ⅴ-50> 미취업자의 최근 취업에 영향을 미친 결정적인 원인

(단위: %)

	대학	학과	학점	자격증/어학	군대/자원봉사	외모	인터뷰자세
남성	17.5	10.0	5.2	22.5	20.0	0.0	12.5
여성	7.1	15.7	0.0	28.6	8.6	2.9	17.1

나) 미취업자의 과거 성과

가장 최근에 일한 일자리의 월평균 급여 수준은 다음과 같이 요약될 수 있다. 전반적으로 여성의 임금수준이 낮게 분포되어 있음을 알 수 있다.

남성의 경우 150만원 이상이 32.1%에 달하는 것에 비하여 여성의 경우 그 비중이 12.2%에 머무르고 있다. 이러한 수준은 졸업직후 희망하던 임금의 수준과 다소 차이가 있는 것으로 나타난다.

<표 V-51> 최근에 일한 직장의 월평균 임금수준

(단위: %)

	남성	여성
50 만원 미만	1.8	1.1
50-79 만원	8.9	10.0
80-99 만원	8.9	23.3
100-129 만원	26.8	30.0
130-149 만원	16.1	14.4
150 만원 이상	32.1	12.2

표에서 드러나는 대로 졸업직후, 첫 직장, 그리고 미취업 상태의 임금수준이 매우 상이함을 알 수 있다.

<표 V-52> 졸업직후와 현재의 희망했던 급여 수준 차이

(단위: %)

	남성		여성	
	졸업직후희망	현재희망	졸업직후희망	현재희망
50-79 만원	1.8	3.6	0.0	2.2
80-99 만원	1.8	7.1	4.4	11.1
100-129 만원	16.1	12.5	23.3	28.9
130-149 만원	3.6	71.4	21.1	44.4
150 만원 이상	67.9	3.67	34.4	3.3
급여무관 취업만 희망	7.1	1.8	7.8	10.0

미취업상태인 현재 받고자 하는 임금의 수준이 졸업직후 희망하였던 임금수준에 비하여 낮게 분포되어 있음을 알 수 있으며 첫 직장에서 받았던 임금수준 보다는 100만원에서 150만원 사이의 임금수준을 받기 원하는 집단이 집중적으로 분포되어 있음을 알 수 있다.

여성의 경우 급여수준에 상관없이 취업만 희망하는 경우도 10%나 되어 미취업 상태에서 벗어나기 위하여 임금 수준을 별로 고려하지 않는 경우도 다수 있다고 생각된다. 임금과 관련하여 취업자의 임금분포와 미취업자의 지난 일자리의 임금분포를 비교하면 취업자의 임금이 더 높은 수준에 분포되어 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-53> 취업자의 현재 임금과 미취업자의 최근 일자리 임금 비교

(단위: %)

	남성		여성	
	취업자 임금	미취업자 과거임금	취업자 임금	미취업자 과거 임금
50만원 미만	0.0	1.8	0.3	1.1
50-79 만원	1.3	8.9	0.9	10.0
80-99 만원	2.0	8.9	3.1	23.3
100-129 만원	10.5	26.8	24.1	30.0
130-149 만원	12.8	16.1	22.2	14.4
150 만원 이상	72.5	32.1	47.5	12.2

일자리 불일치 현상이 심화되고 있는 가운데 최근에 일한 일자리의 일자리 적합성을 보면 응답자의 46.6%가 학력수준에 부합한다고 응답한 반면 학력수준보다 낮다고 응답한 경우도 이와 비슷한 43.8%에 달하여 하향 취업경향이 있음을 알 수 있다. 이 경향은 남성의 35.7%, 여성의 48.9%에게서 나타나 여성의 하향취업 현상이 더욱 심각함을 미루어 짐작할 수 있다. 이러한 하향 취업경향이 학교그룹별로 어떠한 분포를 보이는가를 살펴보았다.

<표 Ⅴ-54> 학교그룹별 학력과 최근 일자리 부합정도

(단위: %)

		학력수준과 부합	학력수준보다 낮다	학력수준보다 높다
남성	A	57.1	42.9	0.0
	B	44.4	55.6	0.0
	C	56.3	43.7	0.0
	D	50.0	37.5	12.0
여성	A	13.3	53.3	6.7
	B	46.7	53.3	0.0
	C	50.0	45.0	0.0
	D	40.0	55.0	0.0

미취업자의 가장 최근 일자리에서 직무의 학력수준 부합도를 보면 매우 높은 비율로 학력수준보다 낮다고 평가하였으며 그러한 정도는 남성의 B대학 그룹 남성에게 높은 비율로 나타났다. 학력수준과 부합한다고 응답한 비율은 A그룹여성의 경우가 가장 낮고 학력수준보다 높은 일을 하였다고 응답한 비율도 A그룹 여성의 경우 가장 높아 A그룹 여성 미취업자가 최근 종사한 일자리에서의 직무가 자신의 학력수준과 불일치 정도가 심했던 것으로 평가할 수 있다.

전공일치도 면에서도 37.7%만이 일치한다고 응답하여 인문사회계 졸업생의 업무와 전공과의 불일치가 상당한 수준에 달함을 알 수 있다. 이러한 불일치의 수준은 남성의 경우 더욱 심각하게 나타나 42.9%에 달하고 있다. 전공별로 일자리 불일치 수준을 살펴보면 다음의 표와 같다.

전공 부합정도가 여성 영문학 전공자를 제외하고는 남녀 공히 전반적으로 취업자에 비하여 떨어지는 수준을 보이고 있다. 또한 전공과 부합하지 않는다고 응답한 비율이 취업자에 비하여 매우 높아 미취업상태로 전환한 원인과 관련이 있을 것으로 보인다.

일반적으로 미취업자의 경우 이전의 직장에서 하향취업 경향이 취업자에 비하여 심하였고 전공과 잘 부합하지 않은 비율도 높아 미취업상태로 전환하

는데 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다. 임금수준 역시 취업자에 비하여 낮게 분포되어 있어 미취업상태로 전환하는데 원인이 되었을 것으로 짐작된다.

<표 Ⅴ-55> 전공별 일자리 부합 정도

(단위: %)

		매우 맞는다	맞는다	그저 그렇다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
남성	국문	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7
	영문	15.48	15.4	7.7	23.1	38.6
	중문	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	행정	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	경영	12.5	12.5	50.0	25.0	0.0
	사학/철학	14.3	28.6	14.3	14.3	28.6
여성	국문	16.7	25.0	16.7	16.7	16.7
	영문	18.2	54.6	9.1	18.2	0.0
	중문	12.5	6.2	31.3	18.7	6.3
	행정	0.0	11.1	11.1	55.6	22.2
	경영	14.3	28.6	28.6	28.6	0.0
	사학/철학	0.0	20.0	20.0	46.7	13.3

5) 여성에 대한 차별적 요소[29)]

본 연구는 남녀 대졸자의 취업이행을 분석하고 남녀간의 차이점을 밝혀냄으로써 여성의 취업이행을 지원하는 정책개발을 목표로 한다. 전술한 분석들은 노동시장에서 취업이행에 영향을 미치는 제 요소들을 점검하였고 본 부분에서는 남녀의 차이를 형성하는 요인 중 하나로 여성에 대한 차별이라는 부분에 대하여 살펴보고자 한다. 여성에게만 질문하였고 주로 여성의 경험에 의거하여 여성으로서 받은 차별적 요소가 취업이행과 어떠한 연관을 맺고 있는가를 조사하였다.

---

29) 본 조사대상자 중 기혼여성의 비율은 전체 여성의 5.8%로 미미한 수준을 나타내고 있으며 기혼여성 중 출산을 경험한 비율은 31.0%으로 그 숫자로는 매우 적은 수준이므로 혼인과 출산으로 인한 취업영향에 대한 분석은 생략한다.

남학생에 비하여 학과에서 취업정보나 추천기회에서 차별을 받은 적이 있는 여성의 비율은 전체 여성의 31.4%에 달하여 여학생과 남학생의 취업지도에서 성차별적 경향이 있음을 알 수 있다. 취업정보실에서도 이런 비율은 31.5%로 나타나고, 기업체 연수나 인턴쉽 기회에서의 차별은 61.2%나 되어 개선이 시급히 요구된다. 이러한 차별적 요인과 취업여부와의 관계를 보면 이러한 요소들의 영향을 짐작해 볼 수 있을 것이다.

결과를 보면 일반적으로 취업자들이 차별적 요소에 대하여 미취업자들보다 상대적으로 민감하여 차별이 있다고 응답한 비율도 높고 그렇지 않다고 생각한 비율도 미취업자에 비하여 높았다. 미취업 중 취업상담시 남학생과 차별이 존재한다고 응답한 비율이 취업자에 비하여 많은 것이 다른 점이다. 이러한 결과는 취업에 적극적으로 임하는 집단과 그렇지 않은 집단간에 발생할 수 있는 차이를 반영한 결과라고 생각된다.

<표 V-56> 취업여부와 여성 차별적 요소

(단위: %)

		매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
취업	학과추천시 남학생과 차별	9.4	23.3	14.5	45.0	6.9
	취업정보실추천시 남학생과 차별	6.0	26.8	15.4	45.3	5.0
	기업체연수나 인턴추천시 차별	12.9	49.7	9.7	23.9	3.1
	취업상담시 남학생과 차별	1.6	13.8	13.2	59.1	11.6
미취업	학과추천시 남학생과 차별	7.1	20.5	19.6	39.3	8.9
	취업정보실추천시 남학생과 차별	2.7	25.0	22.3	39.3	5.4
	기업체연수나 인턴추천시 차별	14.3	42.9	11.6	22.3	3.6
	취업상담시 남학생과 차별	1.8	17.0	8.9	57.1	10.7

실질적으로 34.0%의 여성의 과거 직장채용 과정에서 여성이라는 점으로 인하여 불이익을 경험하였다고 응답하였으며 그 불이익의 내용을 살펴보면 선발과정의 불이익 16.5%, 임금 및 호봉산정의 불이익 11.3%, 업무배치에 있어서의 불이익 7.9%를 중점적으로 꼽았다. 또한 미취업자에게 여성이기

때문에 직장을 얻는데 어려움이 있는지를 질문한 결과 64%가 그렇다고 답변하고 그렇지 않다라는 응답은 23.5%에 그쳐 아직도 인문사회계를 전공한 대졸 여성의 경우 여성이기 때문에 직장을 얻는데 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다.

나. 노동시장 이행 결과의 주요 결정요인

1) 이행결과에 대한 분석 모형

노동시장의 이행 결과는 크게 경제활동현황, 소득 및 근로조건, 취업 직종 및 업종, 고용형태 및 직업안정성, 직장만족도 등으로 나타낼 수 있다. 앞에서는 거시통계자료를 이용한 학교에서의 노동시장으로의 이행과 함께, 노동시장의 이행을 조사결과를 이용하여 다양하게 분석하였다. 그러나 이행결과는 다양한 요인에 의해서 영향을 받기 때문에, 정확한 요인분석은 계량분석을 통해서 가능하다. 이에 따라 아래에서는 우리 나라 노동시장에서 이행결과를 나타내는 대표적인 지표인 임금, 취업한 기업의 규모, 고용형태에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

분석모형은 임금결정요인에 대한 분석의 경우 전통적인 인적자본이론을 기초로 식 (5-1)과 같이 설정하였고, 모형 추정은 회귀분석(OLS)으로 하였다. 식 (5-1)에서 종속변수 W는 임금(및 소득)을 나타내고, 설명변수 X는 인적자본을 나타내는 변수이다. 취업한 기업규모 결정요인에 대한 분석은 식 (5-2)와 같이 로짓모형(logit model)로 설정하여, 최우법(MLE)으로 추정하였다. 식 (5-2)에서 p_i는 대기업에 취업될 확률을 나타내고, 설명변수는 Z는 이행결과에 영향을 미치는 변수 즉, 개인특성변수, 학교교육성과 변수, 이행과정과 관련된 변수들을 나타낸다. 마지막으로 고용형태 결정요인에 대한 분석은 식 (5-3)과 같이 다항로짓(multinomial logit model)으로 설정하여, 최우법(MLE)으로 추정하였다. 고용형태결정모형 추정에서는 인적특성변수, 학교교육성과 변수, 이행과정과 관련된 변수들이 완전히 독립적으로 영향을 미치지 않기 때문에, 계층적(hierarchical)으로 추정하였다. 이에 따라 인적특성변수,

학교교육성과 변수, 이행과정 변수를 단계적으로 포함시켜서 모형을 추정하였다.

식 (5-3)에서 q_j는 각각 정규직(j=f)과 비정규직(j=p), q_n는 미취업상태를 나타내는 선택확률을 의미한다. 그리고 설명변수 Y는 고용형태의 선택에 영향을 주는 변수로서 인적특성변수, 학교교육성과 변수, 이행과정과 관련된 변수들을 나타낸다.

$$W_i = \alpha_i + \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (5\text{-}1)$$

$$\ln [p_i/(p_i-1)] = \alpha_i + \phi_i Z_i + u_i \quad (5\text{-}2)$$

$$\ln (q_j/q_n) = \Sigma_j Y\delta_j + u_j \ , \ j = f, p. \quad (5\text{-}3)$$

여기서, $q_j = [\exp (\delta_j) / (1 + \Sigma_j \exp(Y\delta_j)], j = f, p.$

$q_n = [1 / (1 + \Sigma_i \exp(Y\delta_j)],$

분석자료는 앞에서 설명한 수도권소재 대학 졸업자 중 인문사회계를 2000년, 2001년에 졸업한 청년층집단에 대한 실태조사 자료이다. 분석에 사용된 종속변수는 임금(W)의 경우에는 '현 직장에서의 월평균 급여수준 (세전금액)'을 나타낸다. 그리고 대기업 취업확률(p_i)은 대기업을 나타내는 더미로서 '만일 p_i=1 이면 대기업, p_i=0 이면 중소기업'을 나타낸다. 고용형태를 나타내는 변수 'q_j =1이면 정규직으로 취업, q_j=2이면 비정규직으로 취업, q_n=1이면 미취업상태'를 나타낸다. 또한 본 분석에 사용된 주요한 설명변수를 정리하면 <표 Ⅴ-57>과 같다.

임금함수 추정에서는 인적자본을 나타내는 인적특성변수와 교육성과 변수를 설명변수에 포함시켰다. 즉, 설명변수로 포함된 인적특성변수로는 성(sex), 연령, 혼인상태, 학점, 전공계열, 과거 취업경험, 학교등급, 외국어 능력, 자격증 그리고 노동시장 상황을 나타내는 졸업년도 더미 변수이다. 취업한 기업규모를 결정하는 모형이나 고용형태 결정모형에서는 <표 Ⅴ-57>의 설명변수를 모두 포함시켜서 추정하였다.

<표 Ⅴ-57> 분석에 사용된 주요 설명변수

변수명		내용
<인적특성변수>		
성(sex) 더미	DSEX	-성을 나타내는 더미, DSEX =1이면 남성, 그렇지 않으면 여성
연령	AGE	-연령을 나타내는 변수
미모	BEAUTY	-주관적인 미모 평가지표(0~10 등급). 값이 클수록 뛰어나다고 생각함.
혼인상태 더미	DMAR	-DMAR=1이면 미혼, =0 이면 기혼
가정배경	FAMILY	-가정의 사회경제적 지위를 나타내는 변수 5점 척도(값이 높으면 높은 지위)
출신지역 더미	DREG1	-DREG1=1 서울경기출신, =0 기타지역
<교육시장 교육과정 변수>		
학점	SCORE	-전체평균학점(5단계 구간 값)
전공 더미	DMAJ1 DMAJ2	-국문, 영문, 중문학과 출신자를 나타내는 더미 -경영, 행정학과를 나타내는 더미 -기준은 사학 및 철학과
전공만족도	MAJSAT	-전공만족를 나타내는 5점 측도 (값이 클수록 만족함).
취업경험 더미	DPART	-재학중 아르바이트 경험을 나타내는 더미 DPART=1 경험있음, =0 경험없음.
학교활동 더미	DUACT	-동아리, 학생회 등 학교활동 경험 더미 DUACT=1 활동경험있음, =0 없음.
자원봉사 더미	DVOL	-자원봉사활동 경험을 나타내는 더미 DVOL=1 활동경험있음, =0 없음.
복수전공 더미	DUALM	-DUALM= 복수전공자, =0 단일 전공자
대학등급더미	DU1 DU2 DU3	-수능점수기준 상위 3개대학을 나타내는 더미 -중상위 3개 대학을 나타내는 더미 -중하위 3개 대학을 나타내는 더미 -기준 학교, 하위 3개 대학
자격증더미	DLCOMU	-DLCOMU=1 컴퓨터관련 자격증 있음.
	DLMAJ	-DLCOMU=1 전공관련 자격증 있음.
	DLOMAJ	-DLCOMU=1 비전공관련 자격증 있음.
외국어능력	FLANG	-외국어 능력(주요 4개 외국어 능력을 나타내는 값. 최저 0~64점)

(계 속)

변수명		내용
<취업이행과정 변수>		
구직채널더미	SEARCH	-SEARCH=1이면 개인적 경로(가족, 친지 등) =0 이면 제도적인 경로(고용안정기관, 학교 등)
취업준비기간	JPER	-대학입학 이후부터 취업 준비기간
STW 더미	SWPU1	-SWPU1=1 학교의 진로관련 과목 이수
(히행 관련	SWPU2	-SWPU2=1 학교의 취업특강 이수
프로그램 더미)	SWPF1	-SWPF1=1 기업인턴 등 산학프로그램 이수
	SWPF2	-SWPF2=1 기업체 취업박람회 참가 경험
	SWPG2	-SWPG1=1 공공기관 교육프로그램 참가 경험
	SWPP2	-SWPP1=1 사설학원 교육과정 수강 경험
	SWPP2	-SWPP2=1 해외연수 경험
졸업연도 더미	DYEAR	-DYEAR=1 2001년 졸업생, =0 2000년 졸업

다. 이행성과 결정요인에 대한 추정 결과

1) 임금결정요인

먼저 청년층집단의 임금수준에 미치는 요인을 추정한 결과는 <표 Ⅴ-58>과 같았다. 남녀 청년층집단을 모두 포함시켜서 추정한 결과에서는 성을 나타내는 더미, 경영 및 행정학과 출신을 나타내는 더미, 대학등급을 나타내는 더미, 그리고 외국어 구사 능력, 아르바이트 취업경험 등이 임금수준에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 좀 더 자세히 살펴보면 먼저 다른 조건이 동일하면 여성 청년층 취업자는 남성보다 임금을 월평균 약 8만원 정도 적게 받는 것으로 나타났다. 그리고 청년층 취업자의 임금수준에는 대학등급이 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 조사대상 대학의 등급을 상위, 중상위, 중하위, 하위로 구분했을 때 상위 출신 대학생은 하위 출신대학생에 비해서 월평균 13만원 정도 더 많이 받는 것으로 나타났다. 그리고 중상위 대학은 하위 대학생에 비해서 7만원, 중하위는 5.6만원 정도 더 많이 받는 것으로 나타났다.

또한 경영학이나 행정학과 졸업생은 사학이나 철학과 졸업생보다 월평균 6만원 정도 임금을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 이 외에 청년층집단의 임금에 영향을 미치는 요인은 대학 재학시의 아르바이트 경험, 외국어 구사 능력인 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-58> 남녀 청년층집단의 임금결정 요인분석

	전체		남자		여자	
	추정계수	t-value	추정계수	t-value	추정계수	t-value
Intercept	88.4487***	5.16	85.0743***	3.47	105.9703***	3.83
DSEX	8.1566***	3.18	-	-	-	-
AGE	0.6134	1.14	0.8147	1.11	0.2711	0.33
DMAR	-4.3319	-1.34	-2.3862	-0.65	-6.3223	-0.96
SCORE	3.5898	1.59	3.8469	1.37	2.5978	0.70
DMAJ1	2.7477	0.98	3.5201	0.96	1.8200	0.42
DMAJ2	6.3200**	2.14	7.7141**	2.06	5.7951	1.22
DPART	-2.9710	-1.31	-2.4642	-0.75	-3.5754	-1.14
DU1	12.9584***	4.40	15.9263***	3.98	8.8028**	1.98
DU2	7.1914**	2.53	7.3071*	1.87	7.3999*	1.73
DU3	5.6858**	2.04	6.5867*	1.69	5.0335	1.23
FLANG	0.5719***	2.98	0.3332	1.27	0.7679***	2.69
DLCOMU	1.3059	0.55	6.4306*	1.82	-3.4675	-1.03
DLMAJ	1.9111	0.61	0.8191	0.19	2.5356	0.55
DLOMAJ	-3.7190	-0.99	2.8853	0.57	-12.8875**	-2.26
DPAT	15.2815***	5.32	20.7103***	4.43	10.8314***	2.83
관찰개수	605		296		308	
R-Square	0.1864		0.1821		0.1539	

주: ***, **, *은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의미함을 나타낸다.

남녀 청년층집단을 구분하여 임금결정요인은 분석한 결과를 보면 주요 결정변수는 큰 차이가 없었다. 이를 좀 더 자세히 보면 남녀 모두 상위등급 학교와 하위등급 학교간의 임금격차는 유의미하였으나, 나머지 등급 대학 졸업

자간의 임금격차는 크게 유의미하지 않았다. 또한 대학 재학 중 아르바이트 경험은 남녀 모두 현재의 임금수준에 영향을 주는 것으로 나타났다. 경영 및 행정학과와 사학 및 철학과 출신간의 임금격차는 남학생의 경우 통계적으로 유의미하였으나, 여학생은 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 외국어 구사능력의 경우는 여학생의 임금결정에는 영향을 미치나, 남학생의 경우는 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

2) 취업 결정요인 분석결과

대졸 청년층집단의 취업은 단순하게 취업 여부가 중요한 것이 아니라 어떠한 특성을 가진 일자리에 취업되는가 하는 것이 중요하다. 일반적으로 대기업은 자본금 규모가 크고 고용이 안정되어 있을 뿐만 아니라, 근로조건이 상대적으로 양호하다. 따라서 대졸 청년층집단은 동일한 조건이면 대기업에 취업하고자 한다. 이에 따라 대졸 청년층취업자의 대기업 취업결정요인에 대해서 추정하였는데, 그 결과는 <표 Ⅴ-59>와 같았다.

추정결과에 의하면 대기업의 취업결정에 영향을 주는 변수는 인적특성변수에서 성(sex)를 나타내는 더미와 가정의 사회경제적인 지위, 교육과정의 성과를 나타내는 변수 중에서는 경영 및 행정계열, 대학등급, 복수전공자, 컴퓨터 자격증, 그리고 이행과정에서는 구직방법이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면 다른 조건이 동일하면 남성은 여성보다 대기업에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 가정의 사회경제적인 지위가 높으면 대기업에 취업할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

교육성과에서는 경영 및 행정학과 출신자는 사학이나 철학과 출신자보다 대기업에 취업할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 학교등급은 대기업 취업확률에 상당히 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 Ⅴ-59> 남녀 청년층집단의 대기업취업 결정요인 분석

	전체		남자		여자	
	추정계수	Chi-Square	추정계수	Chi-Square	추정계수	Chi-Square
Intercept	-1.5776	0.76	-0.2575	0.01	-5.1887	3.13
DSEX	0.3736***	8.48	-	-	-	-
AGE	0.0511	0.92	0.0218	0.08	0.1129	1.91
BEAUTY	-	-	-	-	0.0414	0.18
DMAR	-0.0709	0.20	0.0337	0.03	-0.3940	1.47
FAMILY	-0.2935**	5.48	-0.1283	0.51	-0.4468**	5.29
DREG1	-0.1589	2.02	-0.1499	0.88	-0.1125	0.41
SCORE	-0.0790	0.13	-0.5582*	3.43	0.6803*	3.45
DMAJ1	0.1424	1.03	0.0354	0.03	0.3050	2.08
DMAJ2	0.5021***	11.75	0.5487**	6.57	0.5094**	4.93
MAJSAT	0.1846	2.09	0.2554	1.90	0.0582	0.09
DPART	-0.0757	0.50	-0.0285	0.03	-0.1215	0.68
DUACT	0.1125	0.75	-0.0770	0.15	0.1778	0.90
DVOL	-0.0446	0.15	-0.0670	0.15	0.0066	0.00
DUALM	0.4891***	11.86	0.6127**	5.74	0.3867**	4.25
DU1	0.7112***	21.60	0.8314***	12.93	0.7687***	11.26
DU2	0.3007**	4.01	0.4396*	3.57	0.3321	2.29
DU3	0.2458*	2.97	0.4308*	3.76	0.0998	0.24
DLCOMU	0.2508**	4.87	0.3300*	2.94	0.3033**	3.88
DLMAJ	0.2870*	3.67	0.2763	1.34	0.2679	1.62
DLOMAJ	-0.0226	0.01	-0.2036	0.53	0.1097	0.16
FLANG	0.0025	0.02	-0.0166	0.33	0.0155	0.31
SEARCH	-0.5277***	13.24	-0.4401**	5.29	-0.7471***	8.16
JPER	-0.1097	0.89	-0.0615	0.13	-0.0801	0.21
SWPU1	0.1697	1.96	0.2209	1.49	0.1630	0.87
SWPU2	-0.2096*	3.41	-0.0976	0.33	-0.3166*	3.74
SWPF1	-0.0743	0.28	-0.1498	0.43	-0.0269	0.02
SWPF2	0.0285	0.05	-0.2500	1.67	0.2838	2.24
SWPG1	-0.0982	0.10	0.1716	0.19	-0.4208	0.37
SWPP1	0.1777	1.26	0.0898	0.19	0.5571*	3.27
SWPP2	-0.1706	1.12	0.0285	0.02	-0.6098*	3.61
DYEAR	-0.1669*	2.81	-0.0274	0.03	-0.3140**	4.28
관찰개수	606		296		310	
Likelihood Ratio	707.54		341.69		340.02	

주: ***, **, *은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의미함.

이 외에도 복수전공자, 컴퓨터자격증이 있는 졸업생은 그렇지 못한 집단보다 대기업에 취업할 확률이 더 높은 것으로 나타났다.

노동시장 이행과정과 관련된 변수들 중에서는 구직방식이 통계적으로 유의미하였다. 즉, 개인적인 구직채널을 통해서 취업한 집단은 제도적인 채널을 통해서 취업한 집단보다 대기업에 취업할 확률이 낮았다. 이러한 현상은 대기업은 중소기업보다 공식적인 채널을 통해서 인력을 확보하는 기업비율이 높은데 기인한 것으로 보인다. 마지막으로 졸업연도를 나타내는 변수도 대기업 취업확률에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

청년층집단을 성별로 구분해서 대기업 결정요인을 살펴보면, 남녀 모두 경영 및 행정학과 출신이 사학이나 철학과 출신보다 대기업에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다. 그리고 학교등급 특히 상위등급 대학출신자는 하위등급 출신자보다 대기업에 취업할 확률이 남녀를 불문하고 높은 것으로 나타났다. 구직방식 또한 남녀 동일하게 제도적인 채널 즉, 공식적인 채널을 통해서 구직한 집단일수록 대기업에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다.

남녀간에 차이를 보이는 요인으로는 가정의 사회경제적인 지위를 들 수 있다. 가정의 경제사회적인 지위는 남학생의 경우 통계적으로 무의미하였다. 그러나 여학생은 부(negative sign)의 방향으로 통계적으로 유의미하였다. 또한 컴퓨터관련 자격증 유무는 여학생에만 대기업 취업확률에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 외에도 어떠한 연도에 졸업하는 냐는 남학생이 대기업에 취업하는 확률에는 영향을 미치지 않고, 여학생의 경우에만 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대졸 청년층집단의 노동시장 이행결과를 나타내는 주요한 지표 중의 하나는 정규직 취업 여부이다. 앞의 청년층집단의 고용구조에 대한 분석 결과를 보면, 최근 대졸 청년층집단은 취업 여부가 문제가 되는 것이 아니라, 정규직으로 취업이 문제가 된다. 이에 따라 정규직, 비정규직, 미취업의 결정요인에 대한 추정결과를 보면 <표 Ⅴ-60>와 같다.

일반적으로 대졸 청년층집단의 인적 특성은 교육성과나 노동시장 이행과정에도 영향을 미치기 때문에 앞에서 언급했듯이 학교에서 노동시장으로의

이행과 관련된 주요한 변수를 단계적으로 포함시켜서 추정하였다. 먼저 인적특성과 관련된 변수만을 포함시켜서 추정한 결과를 보면, 지역더미만 통계적으로 유의미하였다. 즉, 성장지역이 수도권인 청년층집단은 그렇지 않는 집단보다 정규직 취업확률이 떨어지는 것으로 나타났다. 인적특성변수에 교육성과변수를 포함시켜서 추정한 결과를 보면 연령, 학점과 외국어능력, 학과만족도가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 그리고 정규직과 비정규직의 취업결정에 미치는 요인은 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 다른 조건이 동일하면 연령이 많으면 정규직으로 취업할 확률이 높고, 또한 비정규직보다는 미취업상태에 남아 있는 것으로 나타났다. 정규직으로의 취업에 영향을 미치는 요인을 보면 학점, 외국어 능력은 정규직 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직으로 취업에 영향을 미치는 요인은 학과만족도가 있는데, 학과만족도가 높은 집단일수록 미취업상태에 있기보다는 비정규직이라도 취업하는 것으로 나타났다.

마지막으로 인적특성변수와 교육성과, 이행과정을 나타내는 변수를 모두 포함시켜서 추정한 결과를 보면, 정규직에는 학점, 외국어능력, 비정규직에는 학과만족도 취업준비기간이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학점이 높고 외국어 능력이 우수한 집단은 정규직으로 취업할 확률이 높은 것으로 나타났다, 그리고 학과만족도가 높은 집단과 취업준비기간이 긴 집단은 미취업상태로 남아 있기보다는 비정규직으로 취업하는 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 대학등급과 학교에서 노동시장으로의 이행을 지원하는 프로그램 등은 정규직 및 비정규직 취업결정에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 V-60> 청년층집단의 고용형태별 취업 결정요인 분석

	모형1		모형2		모형3	
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
Intercept	0.0332	-0.5801	-2.7286	-2.1690	-2.9231*	-2.9234
DSEX	-0.1126	0.2935*	-0.2006*	0.2219	-0.2201*	0.2426
AGE	0.0271	-0.0189	0.0130**	-0.0188**	-0.0029	-0.0446
DMAR	0.3133*	0.1731	0.3430*	0.0702	0.3415*	0.1067
FAMILY	0.1758*	0.0770	0.0917	0.0904	0.1039	0.2205
DREG1	-0.0104**	-0.2023	-0.0040*	-0.1358	-0.0114	-0.1128
DU1			0.1420	0.1053	0.1264	0.1481
DU2			0.0154	0.2799	0.0070	0.2961
DU3			0.0751	0.1732	0.0653	0.1848
SCORE			0.5419***	-0.0173	0.5735***	-0.0489
DMAJ1			0.1057	-0.0249	0.1247	0.0080
DMAJ2			0.0355	0.3624*	0.1006	0.3952*
MAJSAT			0.1505	0.4518**	0.1494	0.4404**
DPART			0.0272	0.0905	0.0541	0.1087
DUACT			0.0206	-0.2056	0.0638	-0.1503
DVOL			0.0301	-0.0211	0.0508	-0.0369
DUALM			-0.2752*	-0.0827	-0.2586*	0.0093
FLANG			0.0465**	-0.0195	0.0443**	-0.0091
DYEAR			0.1506	0.2338	0.1640*	0.2859*
DLCOMU			0.0793	-0.2160	0.0764*	-0.1897
DLMAJ			0.0943	0.0902	0.1351	0.1105
DLOMAJ			0.0194	-0.1526	0.0198	-0.1791
SEARCH					0.1310	0.0726
JPER					0.1648	0.3895**
SWPU1					0.1019	0.2510
SWPU2					-0.0981	-0.0088
SWPF1					-0.0663	0.0021
SWPF2					-0.2180	-0.0468
SWPG1					0.3553	0.0786
SWPP1					-0.0209	-0.1439
SWPP2					0.1472	0.3787
관찰개수	813		798		788	
Likelihood Ratio	300.71		1280.59		1237.22	

주: ***, **, *은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의미함.

5. 분석결과 요약

서울경기지역 대학의 인문사회계열 전공자 중 2000년 2001년 졸업생을 추적하여 취업이행 현황을 조사한 결과를 정리하면 다음과 같다.

① 대학재학 중 취업준비 현황

- 남녀 인문사회계 대졸집단의 전공만족도를 살펴본 결과 전반적으로 만족도가 높았으나, 남녀 모두 경영학, 사학 전공자의 전공만족도 비율이 더 높았다. 전공과는 달리 커리큘럼에 대하여는 만족을 나타낸 비율이 낮았는데, 영문학, 행정학 전공 남녀의 불만족 비율이 가장 높았다. 남녀간 차이에서는 남성은 인문학 전공자, 여성은 경영학 전공자의 커리큘럼 만족도가 가장 높았다.
- 취업에 미치는 전공과 커리큘럼의 도움 정도를 파악한 결과 경영학과와 중문과가 높은 비율을 나타내었고, 국문학과와 사학/철학 전공자의 도움 비율이 가장 낮았다. 커리큘럼의 경우에서도 경영학을 제외하고는 취업에 별다른 도움을 주지 못하는 것으로 나타나서 대학의 교육내용과 취업과의 괴리가 존재함을 알 수 있다.
- 조사대상자의 12.5%가 복수전공을 수료하였으며, 여성은 복수전공으로 교육계열을, 남성은 경영학 계열을 가장 많이 전공하였다. 여성의 경우 복수전공을 수료한 집단의 취업률이 그렇지 않은 집단에 비하여 다소 높다.
- 일반적으로 동아리나 학생회 활동을 한 집단이 활동을 전혀 하지 않은 집단에 비하여 취업률이 높았다. 대학 재학시절의 활동은 학교수준이 낮을수록 참여하는 집단의 비율이 낮으며 여성의 경우 그러한 경향이 더욱 심한 것으로 나타났다.
- 대부분이 아르바이트 경험을 가지고 있으나 여성의 경우 특히 도소매, 음식숙박업과 사회서비스업에서 사무보조와 판매직에 집중적으로 취업하는 등 취업의 다양성이 떨어졌다. 인턴쉽의 경험에 있어서 여성의 경우 최상

위권 대학졸업생이, 남성의 경우 최하위권 대학 졸업생이 가장 경험비율이 높아 대조된다. 인턴쉽의 경우는 아르바이트와 달리 다양한 산업에 분포되고 있고 주로 사무직 및 사무보조를 담당하였다.

② 취업이행과정

- 남성이 여성에 비하여 취업준비를 일찍 시작하는 경향이 있었다. 취업준비를 일찍 시작한 집단은 취업률이 높고, 늦게 시작한 집단은 취업률이 낮아서 시사하는 바가 크다. 여성의 경우 최상위권 대학출신은 취업준비가 빠른데 비해서 최하위권 졸업자는 취업준비를 늦게 시작하는 경향이 있다. 특히 최하위권 대학그룹 졸업자의 경우 졸업이후에 취업준비를 시작하는 집단의 비율도 높아 취업준비 지도가 요구된다.
- 일반적으로 여성들의 자격증 보유비율이 높으며, 자격증 보유자를 경우 여성의 취업이 남성보다 높았다. 이 외에 대부분이 2개 이상의 취업준비관련 프로그램에 참가했으며 여성이 남성보다 더 다양한 형태로 취업준비를 한 것으로 나타났다.
- 취업이행과정에서 일자리의 인지 경로로는 인터넷과 언론매체가 가장 빈번히 이용되는 것으로 나타났으며, 학교수준이 낮을수록 이러한 매체 의존도가 높았다. 인적 네트워크를 이용하는 비율은 남성이 여성보다 높아 여성의 취약한 인적 네트워크가 낮은 취업률의 원인이 되었을 것으로 생각된다.
- 취업정보실의 이용경험은 학교수준에 따라 편차를 보이고 있는데 최상위권 학교의 졸업자가 가장 이용경험이 많으며 최하위권 졸업자가 가장 적어 대학 수준별로 차이를 보였다. 취업정보실에서 알선한 경우 취업성공률이 대학 그룹간 큰 차이를 보여, 최상위권에서는 최고 85%의 성공률을 보이나 하위권에서는 30%미만이었다. 취업정보실의 조직을 적극적으로 관리하는 대학의 취업률은 그렇지 않은 대학에 비하여 매우 높아, 하위권 대학을 중심으로 이러한 사례를 확산시킬 필요가 있다.
- 취업을 하는데 중요한 요인으로 취업자는 인터뷰 자세를, 미취업자는 학력

을 가장 중요시하는 것으로 나타났다. 여성의 경우 미취업자는 과거의 취업경험에서 외모가 많이 반영되었다고 생각하는 것으로 나타났다.

③ 노동시장 성과

- 취업자의 특성을 살펴보면 남성은 제조업과 금융・보험・부동산업에, 여성은 사회개인서비스업에 취업한 비율이 가장 높았다.
- 남성에 비하여 여성의 비정규직 취업비율이 높았으며 대학 수준이 낮을 수록 비정규직종사의 분포가 많았다. 전공별로 구분해서 보면 남성은 국문학 전공자의 비정규직 비율이 상대적으로 높았고, 여성은 국문학, 사학, 철학 전공자의 비정규직 비율이 높았다. 동일한 전공이더라도 남성에 비하여 여성의 비정규직 분포가 많아 비정규직의 여성화가 뚜렷하게 나타났다.
- 직무일치도를 보면 경영학 전공자가 높은 비율을, 사학 및 철학 전공자가 낮은 비율을 나타내고 있다. 특히 여성의 경우 어문학 전공자의 직무일치도가 높고 행정학 전공자의 일치도가 낮아, 여성 어문학 전공자가 비교적 전공과 관련된 직종으로 취업된 것이 아닌가 생각된다.
- 취업자의 임금 수준을 보면 여성의 임금수준은 일반적으로 남성에 비하여 낮아서 성별 임금격차가 존재함을 확인시켜 주었다. 또한 졸업후 희망했던 임금과 현재임금에 상당한 차이를 보이고 있어, 졸업자들이 노동시장의 현실을 보다 잘 이해하고 직업세계로 진출할 필요가 있는 것으로 나타났다.
- 여성에 대한 차별 여부를 조사한 결과 취업정보나 추천기회에서 31.5%, 기업체 연수나 인턴쉽 기회에서 61%이상이 차별을 경험한 것으로 나타나 개선이 요구된다. 취업 이후 34%가 여성이라는 이유로 선발과정, 임금 및 호봉산정, 업무배치 등에서 불이익을 경험하였다고 응답하였다.

④ 취업이행 성과 결정요인

- 취업이행성과의 하나인 임금 결정요인을 추정한 결과 여성은 동일한 조건의 남성에 비하여 월평균 8만원을 적게 받으며 대학등급의 영향이 커 상위

권 학생의 임금수준이 평균적으로 높은 것으로 나타났다. 전공별로는 경영학이나 행정학 전공자가 이외의 전공자에 비하여 더욱 많은 임금을 받고 있다. 이러한 경향은 남성에게서 주로 나타나며 여성의 임금격차에는 외국어 능력이 더욱 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- 취업한 회사의 규모를 분석한 결과 대기업에의 취업할 확률은 남성이 여성보다 높고, 경영학 및 행정학 전공자가 사학이나 철학 전공자 보다 높으며 학교등급이 높을수록 높았다. 이 밖에도 복수전공자, 컴퓨터 자격증 보유자는 상대적으로 대기업에 취업할 확률이 유의하게 높았다. 구직방식으로 제도적인 경로 (institutionalized pathway)를 이용한 경우가 대기업 취업확률을 높이는데 이는 대기업이 주로 대규모의 공채를 통하여 인력을 충원한는데 기인한 결과라고 하겠다.
- 대기업 취업의 남녀간 차이로 나타나는 점은 남성의 사회경제적 지위가 대기업 취업에 별다른 영향을 주지 않는데 반하여 여성의 경우 사회경제적 지위가 높은 집단은 대기업취업확률이 낮은 것으로 나타난다. 또한 컴퓨터 관련 자격증 보유, 졸업년도 등은 여성의 대기업 취업에만 유의한 영향을 미쳐 여성이 남성에 비하여 대기업취업에 변동요인이 더 많은 것으로 나타났다.
- 정규직 취업여부를 결정하는 요인을 분석한 결과 인적특성 중 연령이 많으면 정규직으로 취업할 확률이 높고, 학점이 높고 외국어 능력이 좋은 집단이 정규직으로 취업할 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 학과 만족도가 높은 집단과 취업준비기간이 긴 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 미취업상태로 남아있기 보다는 비정규직으로 취업할 확률이 높았다. 그러나 대학 등급과 학교에서 노동시장으로의 이행지원 프로그램 등은 종사상지위를 결정하는데 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

VI

결론 및 정책과제

1. 기업의 청년층 여성인력 활용과 관련된 제도개선 193
2. 여성 청년층집단의 취업이행 경로를 강화 196
3. 여성 청년층집단의 효율적인 양성 체계 구축 200
4. 여성 청년층집단의 취업이행관련 인프라 구축을 지원 202

지금까지 지난 10년 동안에 여성 청년층집단과 관련된 노동시장의 구조변화와 여성 청년층집단의 학교에서 노동시장으로의 이행 실태, 이행에 영향을 미치는 요인들에 대해서 살펴보았다. 분석결과를 종합하면 여성 청년층집단의 학교에서 노동시장으로의 이행을 어렵게 하는 가장 중요한 원인은 청년층집단에 대한 인력수급 불균형에 있는 것으로 결론지을 수 있다. 즉, 지난 1990년 이후 지속적으로 증가해온 상급학교 진학률로 인해서 여성 청년층집단의 인력공급구조가 지속적으로 변화되어 왔고, 1998년 경제위기 이후의 경제구조조정으로 인해서 인력수요구조 또한 크게 변화되었다.

그러나 경제위기 이전에는 실업률이 상당히 낮은 완전고용상태가 지속됨에 따라 청년층집단의 학교에서 노동시장으로의 취업이행이 심각한 사회적 문제가 되지 않았다. 그 결과 청년층집단을 둘러싼 이러한 노동시장의 구조변화에 정부나 학교, 청년층집단 그리고 기업의 관심이 상대적으로 적었고, 그 결과 의식, 제도 및 정책측면에서 이들 집단에 대한 대응도 소극적으로 이루어졌다.

여성 청년층집단은 가정이나 학교에서 남성에 비하여 상대적으로 취업진로나 경력개발과 관련된 지도나 관심을 적게 받고, 또한 노동시장에 진출하면 각종 고용차별에 직면하게 된다. 그 결과 청년층집단의 노동시장 이행과 관련된 제도나 정책이 미흡하면, 여성 청년층집단은 남성보다 더 부정적인 영향을 받을 가능성이 크다. 본 장에서는 여성 청년층집단의 학교에서 노동시장으로의 이행과 관련된 지금까지의 분석을 기초로 여성 청년층집단의 고용구조를 양적, 질적으로 개선할 수 있는 학교에서 노동시장으로의 이행과정과 관련된 정책과제를 제시하였다.

1. 기업의 청년층 여성인력 활용과 관련된 제도개선

○ 여성 비정규근로자의 차별 개선

비정규근로자의 근로조건 개선에 대한 정책은 기존에 제안된 정책들, 즉

명목 비정규직근로를 근절하고, 동일노동 동일임금 원칙 준수, 비정규직과 관련된 법제의 실효성 제고 등과 더불어 비정규직의 여성화를 근절할 수 있는 각종 제도 등의 개선 등이 있을 수 있다 (김태홍 2001).

○ 비정규직근로자의 정규직 전환제도를 활성화

분석결과에 의하면 전문대졸 및 대졸 여성 청년층집단은 취업하느냐가 문제가 아니라 어떤 일자리에 취업하는냐가 문제가 되고 있다. 즉, 매년 노동시장으로 유입되는 전문대졸 및 대졸 졸업생 수는 1990년 25만명에서 2002년에 48만명으로 증가한 반면에, 이들이 선호하는 괜찮은 일자리(decent jobs)는 1997년 이후 매년 7만2천개 정도 감소하는 추이를 보이고 있다.[30] 이에 따라 고학력 특히 여성 고학력집단의 상당수가 비정규직으로 취업하거나 혹은 임금 및 근로조건이 맞지 않는 일자리에 취업하는 경향을 보이고 있다. 그러나 우리 나라 노동시장에 존재하는 비정규직에 대한 오점효과(scarring effect) 때문에, 이러한 비정규직 고학력 여성이 정규직으로 탈출하는 확률이 극히 낮았다.

현재의 고학력 인력수급 추세를 감안하면, 향후 우수한 고학력 여성 청년층집단의 상당수가 비정규직 고용형태로 취업되거나 비경제활동인구로 사장(死藏)될 가능성이 크다. 따라서 아래와 같이 상대적으로 여성에게 효과가 클 것으로 예상되는, 일정한 기간 비정규직으로 취업했던 고학력 인력을 정규직으로 전환시키는 제도를 기업들이 도입하도록 유도하는 것이 필요하다.

- 전문대 및 대학 신규 졸업생을 비정규직으로 6개월 이상 취업시켰다가, 정규직으로 취업하는 기업에 대해서 일정 기간 임금보조금 지원 및 사회보장 관련 비용을 면제시킴.
  ※ 임금지원은 인턴 취업지원프로그램과 같이 채용 이후 3개월 동안 (1인당) 150만원을 지원함. 정규직으로 취업한 이후 1년 동안 사업주의 고

30) 괜찮은 일자리는 재벌기업, 공기업, 금융산업의 일자리를 나타낸다. 안주엽(2002), p. 22.

용보험료 등 사회보험료를 감면함.

※ 포루투갈의 Employment subsidy에 의하면 청년층 정기실업자를 현장훈련시킨 이후에 정규직으로 채용하면 보조금 지급. 이태리의 경우 Working-training contract에서 14-29세 고졸이상 구직등록자를 1년간 기업에서 훈련과 수습근무를 실시한 이후에 정규직으로 채용하면 사회보장제 감면함.

○ 비정규직 청년층근로자에 대한 「표준 근무평정표」 작성을 유도하고, 정부는 매년 「표준 근무평정표」를 분석하여 졸업생의 직무능력과 관련된 정보를 교육기관에 제공한다.

최근 기업들이 신규 노동시장 참가자보다 채용 즉시 직무를 수행할 수 있는 경력자를 선호한다. 이러한 인력활용방식이 장기화되면 경력을 가진 정규직근로자의 직장 이동은 빈번해지는 반면에, 신규 청년층집단의 경우 경력축적의 기회가 적어 정규교육 이후의 교육훈련투자가 더욱 증가할 것이다. 그러나 이러한 추가적인 학교교육에 대한 투자 혹은 민간학원을 통한 교육훈련투자는 직접적으로 직무수행능력의 제고로 이어지기 힘들 것이다.

따라서 신규 청년층집단에게 비정규직의 취업기회를 제공하고 이러한 비정규직의 취업경력을 통해서 얻어진 직무수행능력이나 직무태도 등을 평가하여, 정규직 채용에 활용하도록 하는 다음과 같은 정책을 도입, 시행하는 것이 필요할 것으로 보인다.

- 기업들이 직원을 채용할 때에 정규직 경력뿐만 아니라 비정규직 경력을 공정하게 평가, 활용할 수 있도록 비정규직을 대상으로 「표준 근무평정표」작성, 활용하게 함.

※ 노동부가 경제단체에 직종별 「표준 근무평정표」의 개발을 의뢰하고, 이를 보급함.

※ 「표준 근무평정표」에는 인사고과뿐만 아니라 직무수행능력 예컨대, 외국어, 컴퓨터 사용능력, 전문지식 정도 등과 함께 직무수행태도 등을 평

가하여 기술케 함.

- 청년층집단을 비정규직으로 6개월 이상 활용한 기업은 「표준 근무평정표」을 작성하여 비치하고 있다가, 비정규직근로자가 소속해 있는 대학으로부터 요청이 있을 경우 해당 평정표를 제공하도록 함.
- 대학은 해당 근로자의 발급요청이 있으면 기업으로 받은 「표준 근무평정표」를 제공함.
- 노동부와 교육인적자원부는 기업체가 작성한 「표준 근무평정표」를 매년 조사하여 신규졸업 청년층집단의 부족한 직무관련 능력을 분석하고, 분석결과를 교육기관과 학생에게 제공함.

2. 여성 청년층집단의 취업이행 경로를 강화

○ 여학생의 구성비가 높은 실업계 교사를 대상으로 취업이행과 관련된 연수 실시

취업이행 경로(pathway)를 지원하는데 가장 어려운 점은 우리나라의 경우 과거로부터 검증된 제도화된 취업이행 경로가 부재하다는 점이다. 이러한 현상은 과거 완전고용상태가 지속됨에 따라 사실상 취업이행에 대한 사회적 관심이 낮았고, 또한 교육투자의 증가와 노동시장의 장기적인 안착에 대한 불확실성이 상호 작용함에 따라 취업이행경로 자체를 점검하는 기회를 가진 적이 없는데 기인한다. 결과적으로 현재 취업이행에서 가장 어려움을 겪고 있는 집단은 실업계 고교를 졸업한 여성 청년층 집단과 대졸 여성 청년층 집단이다. 따라서 아래와 같이 이들 집단의 취업이행과정을 이들 집단의 취업이행과정을 강화하는 것이 필요하다

- 실업계 고교교사 연수과정에 노동시장과 기업체에 대한 정확한 정보를 제공하는 과정을 포함시킴.

  ※ 교사연수과정에 포함되어야 하는 정보;

기업체에서 요구하는 직업의식, 직업윤리의식 등 일반적인 직업과 관련된 의식, 현재 부족한 직무수행능력, 현재 노동시장의 수급 현황 및 향후 인력수급 전망 등에 관한 정보.

- 실업계 고교교사를 대상으로 기업이 요구하는 능력을 직접 파악할 수 있도록 기업체 체험 연수를 실시함.
  ※ 교육인적자원부나 노동부가 기업체 체험 연수 프로그램을 개발함.
  ※ 기업이 요구하는 능력을 직접 파악할 수 있도록, 2~3일 동안 기업체 인사 및 업무 동향에 대한 설명회와 함께 직접 수행기회를 제공함.

○ 취업이행과정에서의 남녀차별 근절

연구결과에 의하면 조사대상 대졸여성의 31.5%가 취업정보나 추천기회에서 차별을 경험한 것으로 나타나 이러한 관행을 근절시킬 수 있는 대책이 요구된다. 학과와 취업정보실에서의 취업정보 획득과, 취업과 직접적으로 연결되는 추천기회에서 동일한 조건일 때 남성에게 우선순위가 있다는 점은 여성 청년층 집단의 취업이행을 저해하는 하나의 원인이 되고 있다. 따라서 학과나 취업정보실에서의 추천 기회가 남녀에게 공정하게 배분되도록 하기 위한 다음과 같은 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

- 4학년 학생들을 대상으로 객관적인 자료(예컨대, 학점 등)에 근거한 취업추천의 우선순위를 마련, 추천기회에서 투명성을 제고시키도록 권고함.
  ※ 전문대학이나 대학의 학과사무실, 취업정보실이 활용할 수 있는 남녀평등한 일자리 추천 및 취업알선 지침을 개발, 보급함.
- 기업의 인턴쉽, 취업 추천 현황 및 결과에 대한 성별 통계를 구비하도록 권고하고, 매년 이들 통계를 분석함.

○ 여자 대학생을 대상으로 한 취업지도 강화

연구결과에 의하면 여학생이 남학생보다 취업준비를 늦게 시작하는 경향이 있다. 그리고 취업준비의 시작이 늦은 집단은 빠른 집단에 비하여 취업률

이 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 특히 대학의 등급이 낮은 학교의 여학생들의 취업준비가 늦었다. 따라서 대학등급이 낮은 학교를 대상으로 여학생 취업준비 기간을 앞당기는 노력이 필요하다. 또한 여학생이 남학생에 비해서 자격증 소지가 취업에 더 많은 영향을 미치고, 외국의 능력이 취업이행 성과에 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 따라서 여대생을 대상으로 취업준비에 있어 다양한 방법의 준비를 하도록 유도할 필요가 있다. 이외에도 여대생의 경우 취업준비에 있어 기본적으로 선행되어야 할 직업세계에 대한 구체적인 이해가 부족한 것으로 나타났다. 따라서 이러한 취업준비과정에서 나타난 문제점을 해결하기 위하여 아래와 같은 정책을 마련하여 시행하는 것이 필요하다.

- 1, 2학년 여대생을 대상으로 취업준비 교육을 실시하는 것을 유도함.
- 특히 학교등급이 낮은 대학에 대해서는 1, 2학년 여대생을 대상으로 한 취업준비 교육 실시를 활성화하기 위해서, 일정한 재정 지원을 함.
  ※ 대학기간에 취업을 위해서 준비해야 하는 것을 충분히 전달할 수 있는 교육프로그램을 개발, 보급함.
- 여대생을 위한 복수전공 선택, 자격증 취업 등에 대한 상담 제공
  ※ 취업정보실에서 향후 취업진로를 고려하여 적절한 복수전공에 대한 상담 제공.
  ※ 전공계열별로 취업에 도움이 되는 자격증에 대한 세부적인 정보를 제공함.
  ※ 취업이 어렵고 전공 및 학과가 실질적으로 취업에 도움이 되지 못하는 전공 졸업생을 집중적으로 상담하고 이들에게 적합한 일자리 정보를 초기 단계부터 제공하여 전공별로 차별화된 취업전략을 갖도록 유도함.
- 졸업생의 취업 업종, 직종 그리고 근로조건 등에 대한 정보를 수집, 재학생에게 제공함.
  ※ 각 대학 졸업생의 취업현황에 대한 정보를 수집하여 재학생에게 제공함으로써, 재학생의 취업에 대한 눈높이를 조정시켜서 취업이행기간을 단

축시킴.

※ 특히 대학등급이 낮은 학교일수록 학생들로 하여금 전략적인 취업준비를 유도할 필요가 있음. 학교차원에서의 정보수집과 이를 학생들에게 제공하려는 노력이 요구됨.

- 취업정보실에서 경기변동에 따른 취업전략을 수립, 실시함.

※ 여대생의 취업은 남학생보다 경기변동에 민감하게 영향을 받음. 따라서 취업정보실에서는 매년 경기상황을 감안한 취업전략을 수립하여, 대학 졸업예정인 여대생에게 제공함.

- 현실 직업세계에 대한 이해를 제고시킬 수 있는 교육과정을 개설, 운영함.

※ 대졸 인력 배출규모, 일자리 현황, 대졸 초임의 분포 등 노동시장 현실에 대한 정보 제공함.

○ 취업정보실의 기능 정비와 지원 확대

조사대상 학교의 취업정보실을 조사한 결과 취업정보실의 역할과 내용에 많은 편차가 존재하고 있었다. 그럼에도 불구하고 특징적인 점은 학교등급이 낮은 대학일수록 학생들의 취업정보실 이용이 저조하고 취업성공률이 낮다는 점이다. 또한 취업정보실을 부총장실 산하에 두고 적극적으로 관리하는 대학 졸업자의 취업률이 상대적으로 매우 높았다. 따라서 아래와 같이 취업정보실 기능을 강화하여 대졸 여성청년층집단의 취업이행을 지원해야 할 것이다.

- 기업체와 인력공급과 관련한 네트워크를 구축하도록 지원함.

※ 기업체와 일정한 네트워크를 구축하기 위해서, 각 학교의 학생수준, 최근 취업현황, 기업체의 취업제의 등과 관련된 자료를 분석하여, 해당 학교의 학생수준에 적합한 규모와 근로조건을 일자리를 가지고 있는 기업체를 발굴함.

※ 발굴한 기업체에 적합한 인력을 공급하고, 필요한 경우 해당 기업이 필요로 하는 직무이해교육 등을 실시함.

※ 학교등급이 낮은 대학을 중심으로 중소기업과의 연계를 강화하여 제도화된 네트워크를 구축하도록 지원함. 산자부 및 중소기업청 등 인력부족이 심한 기업들을 조사하여 등급이 낮은 대학부터 정보를 제공함.

- 국내외 대학 취업정보실의 조직, 기능, 업무 등을 분석하여, 취업정보실과 관련된 다양한 정보를 제공함.
- 대학 취업정보실을 이용한 취업이행 모범사례를 발굴하여, 관련 정보를 대상에 제공함.

3. 여성 청년층집단의 효율적인 양성 체계 구축

○ 중졸 여성 청년층집단에 대한 교육훈련기회 확대

중졸 여학생의 상급학교 진학률이 지속적으로 증가함에 따라, 중학교를 졸업하고 노동시장에 진출하는 여성 청년층 숫자는 지속적으로 감소하고 있다. 그러나 이러한 여성의 평균교육수준이 증가와 함께 과거 중졸이 취업했던 일자리에 고졸로 대체됨으로서, 중졸 청년층집단이 취업할 수 있는 일자리가 급격히 감소하고 있다. 따라서 이들 집단이 추가 직업교육훈련을 받아 노동시장에 진출할 수 있도록, 아래와 같이 직업교육훈련에 대한 기회를 확대하는 것이 필요하다.

- 노동부 직업전문학교 및 지방자치단체 소속 직업학교에 우선 입학 자격 부여함.
- 여성회관 등 지방자치단체 여성전용 직업교육기관에 우선 입학 자격을 부여함.

○ 실업계 고교의 여성 인력양성체제 개선

실업계 고등학교를 졸업하고 노동시장에 신규로 진출하는 여학생 비율을

보면 1990년 93.7%에서 2001년 55.4%로 감소하였다. 즉, 실업계 출신 여학생의 44%가 전문대학이나 대학으로 진학하였고 이러한 비율은 더욱 증가할 것으로 보인다. 그리고 과거 상업계출신 여학생이 취업했던 사무직은 전문대졸 여성으로 대체되는 경향을 보이고 있다. 따라서 여학생 비율이 높은 상업계 고교의 인력양성체계를 다음과 같이 개선하는 것이 필요하다.

- 상업계 고교는 기초교육에 중점을 두고, 전문대학의 인문사회계열 과정에서는 전문과정을 교육함.
- 일부 상업계 고교는 고졸 여성인력의 주요한 수요처인 관광, 레저, 유통, 정보서비스 등과 같은 분야에 필요한 직업교육을 실시하는 체계로의 개편을 유도함.
  ※ 관광, 레저, 유통, 정보서비스 등을 특화하는 학교에 대해서는 일정한 재정지원을 함

○ 고졸이하 여성청년층 집단에 대한 노동관련 교육 실시

중졸 및 고졸 여성 청년층집단 중에서 비정규직 취업자 구성비는 남성에 비하여 지속적으로 증가해왔고, 향후 더욱 증가할 것으로 보인다. 이에 따라 이들 집단은 기업에서 실시하는 각종 교육훈련을 받을 기회가 거의 없을 것으로 보인다. 따라서 이들 집단이 빠른 기간 내에 비정규직 고용상태에서 탈출할 수 있도록, 정규교육 및 직업교육과정에서 노동관련 법이나 제도, 경력개발 등과 관련된 교육을 실시하는 것이 필요하다.

- 상업계 고등학생을 대상으로 비정규직의 권리 등과 관련된 기초적인 노동관계법, 최근 노동시장 변화, 진로 및 경력개발 등과 관련된 과정을 개설, 이수하게 함.
- 직업교육 및 직업훈련기관에서도 노동시장에 처음 진입하게 되는 여성 청년층집단을 대상으로 비정규직의 권리 등과 관련된 기초적인 노동관계법, 최근 노동시장 변화, 진로 및 경력개발 등과 관련된 강좌를 의무적으로 이

수케 함.

※ 여성부나 노동부에서 청년층집단을 위한 노동교육 프로그램 개발함.

※ 여성부나 노동부에서 외부 강사를 연결해주고, 소요비용을 지원함.

- 실업계 고등학교의 교과내용 중 직업윤리와 의식을 강화할 수 있는 커리큘럼을 보강함.

4. 여성 청년층집단의 취업이행관련 인프라 구축을 지원

○ 여성 인적 네트워크 강화를 지원

남녀 대졸자의 취업이행을 조사한 결과 남성의 경우 인적네트워크를 이용하여 일자리에 대한 정보를 획득하고 취업하는 비율이 여성에 비하여 매우 높다. 여성의 경우는 일반에 공개된 정보, 즉 매체 의존성이 높아 구직방식에 있어 다양성이 떨어지고 있다. 기업들은 채용시의 불확실성과 비용을 줄이려는 노력의 일환으로 추천제 등을 적극적으로 활용하려고 하는 추세인데 반하여 여성 구직자들의 정보채널은 제한적이므로 남성에 비하여 성과가 높지 않은 실정이다. 특히 대학등급이 낮은 학교를 졸업한 여성의 매체 의존도가 더욱 높아 이들 집단을 대상으로 한 인적 네트워크의 구축이 시급한 것으로 나타났다. 따라서 다음과 같이 여성 청년층집단의 인적 네트워크를 강화 시키는 것이 필요하다.

- 재학 중이나 졸업 후의 동아리 활동, 학생회 활동, 여러 분야의 종사자가 교류할 수 있는 다양한 활동에의 참가를 학교측에서 적극적으로 장려함 (대학).

- 대학의 여학생 학교내외의 활동현황을 파악할 수 있는 통계자료를 생산하고 분석을 실시하여 여학생에게 부족한 인적네트워크를 강화할 수 있는 방안을 마련함 (여성부, 교육인적자원부).

- 대학의 유사한 동아리를 연합하여 학교 간 교류를 활성화 할 수 있도록 우

선 온라인에서 통합할 수 있는 홈페이지 등 제작을 위한 재정지원 (교육인적자원부, 여성부).

- 대학 졸업생에 대한 DB를 구축하여 이를 기반으로 여학생과 동문을 온라인, 오프라인으로 연계해주고, 취업과 관련해서 멘토 역할을 하도록 지원함.

○ 직업정보의 공공화를 지속적으로 추진

여성의 경우, 특히 학교등급이 낮은 여성의 경우 매체 의존도가 높아 다른 경로를 이용하는 비중이 낮다. 이들 집단은 노동시장에서 소외될 확률이 높은 집단이므로 이들을 지원하는 정책이 요구된다. 우선 이 경우 고급 취업정보가 매체를 통하여 공급되는 것이 정보이용의 불평등을 최소화할 수 있는 방법이다. 현재 온라인 오프라인에 산재되어 있는 여성관련 취업정보를 다음과 같이 대학, 기업에 연결하여 광범위한 취업정보 시스템을 구축하는 것이 필요하다.

-Women-net을 중심으로 직업정보 네트워크를 구축함.

※ 중졸자 집단, 실업계 및 인문계 고졸자 집단, 전문대 졸업자, 대졸자 집단 등에 알맞은 직업을 분류하여 노동수요자의 정보를 입력하고 검색 가능하도록 하여 이러한 정보제공이 실질적으로 구직자에게 유용하도록 기존의 정보제공 채널을 정비함.

참고문헌

김태홍(2001),『비정규직 여성근로자의 임금실태분석 및 동일임금원칙 적용을 위한 정책방안 연구』, 여성부

김태홍, 김종숙(2002), '여성 청년층 집단의 취업이행 형태 연구',『여성의 생애와 취업: 여성의 취업실태조사 학술세미나 발표문』.

민무숙, 허현란, 김형만(2002),『여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제』, 한국여성개발원.

안주엽, 홍서연(2001), '청년층의 첫 일자리 진입 :경제위기 전후의 비교', 한국노동연구원,『한국노동경제학회 제3회 한국노동패널 학술대회 발표문』.

안주엽, 홍서연(2002),『청년층의 첫 일자리 진입과 재취업과정』, 2002 경제학 공동학술대회 발표문.

안주엽(2002), '경기변동과 청년층 실업률,『매월노동동향』, 한국노동연구원, 2002. 2.

안주엽, 전병유, 이병희 (2000),『학교교육에서 노동시장으로 -실태분석 및 정책방향』, 한국노동연구원 .

이병희(2001), '청년층의 노동시장 이행과 경력형성',『분기별 노동동향분석 1/4』, 한국노동연구원.

이병희(2002),『노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구』, 미발표 논문.

이병희, 안주엽, 전병유, 장수명, 홍서연(2002),『학교로부터 노동시장 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원

이정표(2001),『고학력 미취업 여성의 실업대책 교육훈련지원방안』, 한국직업능력개발원.

이지연(2001),『고등교육단계에서 효율적인 진로지도방안 연구』, 한국직업능력개발원.

장원섭, 김형만, 옥준필(1999),『학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I)- 고등학교단계를 중심으로』, 한국직업능력개발원.

장원섭, 김형만, 옥준필(2000),『학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(II)- 고등교육단계를 중심으로』, 한국직업능력개발원.

정우현 외(1998),『고등교육단계 직업교육 발전방안 연구』, 한국직업능력개발원.

정인수 (2002), '지역별 실업탈출 확률 및 요인에 관한 연구',『한국노동경제학회 추계학술대회 발표문.

정진화 외(1999),『지식기반사회 여성인력 육성을 위한 중장기계획개발』, 여성특별위원회.

조우현 (1995), '청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석, 『노동경제논집』, 18(1), 107-128.

통계청 (각 년도), 『경제활동인구조사』, 원자료.

_____ (2002), 『경제활동인구 특별조사』, 청년층 부가조사.

한국여성개발원 (2002), 『제4차 여성의 취업실태조사』, 원자료.

J. Ainkey(1996), *Learning About Work in General Secondary Schools*, Australian Council for Educational Research.

P. D. Allison(1995), 『Survival Analysis Using The SAS System』. SAS Institute Inc.

Van den Berg, G. J. and J. C. van Ours (1999), "Duration Dependence and Heterogeneity in French Youth Unemployment Durations", *Journal of Population Economics 12*, 273-285.

Bratberg, E. and Q. A. Nilson (1998), "Transition from School to Work: Search Time and Job Duration", *Discussion Paper No. 27*, University of Bergen.

Cocoran, M. (1982), "The Employment and Wage Consequencies of Teenage Women's Nonemployment", in Freeman, R. B. and D. A. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem* (Chicago Univ. Press).

Cox, D. R. and Oakes, D.(1984), 『Analysis of Survival Data』, Chapman & Hall.

Eckstein, Z. and K. I. Wolpin (1995), "Duration to First Job and the Return to Schooling: Estimates from a Search-Matching Model", *Review of Economic Studies 62,* 263-286.

Ellwood, D (1982), "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes", in Freeman, R. B. and D. A. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem* (Chicago Univ. Press).

Freeman, R. B. and D. A. Wise (1982), "The Youth Labor Market Problem: Its Natures, Causes, and Consequencies", in Freeman, R. B. and D. A. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem* (Chicago Univ. Press).

Greene, W (1992), A Econometric Analysis, 2nd edition, MacMillan Press.

Lynch, L. M. (1985), "State Dependency in Youth Unemployment. A Lost Generation?", *Journal of Econometrics 21*, 71-84.

H. Naganawa(1999), "From school to workplace: changes in the labor market for new graduates", Special Topic, *Bulletin*, Vol. 38, No. 10. October 1, Japan Institute of Labor.

D. Neumark, M. Joyce (2000), "Evaluating school-to-work programs using the new NLSY", *Working Paper 7719*, National Bureau of Economic Research.

OECD(1998a),“Getting started,settling in :the transition from education to the labor market,” *Employment Outlook.*

OECD(1998b), *Education at a Glance.*

OECD(1998c),“Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life,” Document DEELSA/ED(98)11.

OECD(1999a),*Preparing Youth for the 21st Century.*

OECD(1999b),Preparing Youth for the 21st Century :The Policy Lessons From the Past two Decades,DEELSA/ELSA/ED/CERI/CD(99)1

OECD(2000a), *From Initial Education to Working Life :Making Transitions Work*

OECD(2002),*Employment Outlook*

Ryan,P.(2001), “The school-to-Work Transition:A Cross-National Perspective,” *Journal of Economic Literature* ,Vol.XXXIX,March,pp.34~92

K. Yamaguchi(1991), 『Event History Analysis』, Sage Publication.

부 록

<부표 1> 취업경험이 있는 청년층집단의 비율

(단위: %)

	서울소재	경인지역	기타지역
고졸남성	48.8	80.5	51.9
고졸여성	58.8	73.4	75.4
전문대졸남성	100.0	83.1	86.9
전문대졸여성	86.0	96.9	95.5
대졸남성(25-29)	86.1	87.8	86.2
대졸여성(20-24)	90.2	92.1	91.1

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 2> 첫 직장의 종사기간 취업자 비율

(단위: %)

	남자				여자			
	중졸	고졸	전문대졸	대졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸
1개월미만	0.0	4.9	4.5	1.0	0.0	2.2	2.4	5.4
1개월	21.1	30.7	5.4	1.2	37.0	16.1	2.7	3.7
2개월	13.2	16.7	11.4	4.7	6.2	24.5	7.3	14.9
3개월	26.2	17.0	12.0	5.3	31.5	7.7	7.1	4.2
4개월	3.4	6.4	5.3	6.6	2.3	7.7	4.2	10.4
5개월	8.3	4.5	6.8	5.3	0.0	10.7	4.5	10.7
6개월	5.4	3.3	0.0	7.5	18.9	4.7	6.7	6.0
7-12개월	18.8	14.0	23.6	26.7	4.1	18.6	31.1	23.8
1-2년미만	0.0	2.5	24.6	30.9	0.0	7.8	22.3	17.0
2년 이상	3.7	0.0	6.4	10.9	0.0	0.0	11.7	3.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 3> 고학력 남성 청년층의 첫 직장을 그만 둔 사유

(단위: %)

	전문대졸 남성			대졸 남성		
	취업자	실업자	비경활동자	취업자	실업자	비경활동자
근로조건	43.0	41.8	29.7	43.5	50.6	28.9
전공적성	19.1	4.3	4.0	23.0	0.0	18.2
인간관계	1.9	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0
개인적이유	9.4	41.4	45.5	11.1	36.0	34.2
창업	4.7	0.0	0.0	5.7	0.0	0.0
임시적	8.1	12.4	12.5	5.4	5.3	5.5
회사사정	0.0	0.0	0.9	1.6	3.2	7.1
계약완료	3.8	0.0	0.0	2.7	4.8	1.7
명예퇴직	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.5
휴업	1.9	0.0	6.8	3.2	0.0	0.0
기타	8.2	0.0	0.7	0.0	0.0	3.0
전체	100.0 (25,333)	100.0 (18,512)	100.0 (21,957)	100.0 (120,486)	100.0 (2,981)	100.0 (9,328)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 4> 남성중졸의 초직직종 및 현재직종

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
기술공				0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직				24.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1
서비스직				25.1	100.0	79.0	0.0	14.5	43.7
판매직				10.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
농어업직				0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공				0.0	0.0	21.0	0.0	0.0	5.4
조립공				0.0	0.0	0.0	100.0	19.5	9.4
단순노무				40.4	0.0	0.0	0.0	66.0	30.2
전체				100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 5> 남성고졸의 초직직종 및 현재직종

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
기술공			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
서비스직			100.0	23.4	20.1	34.8	0.0	23.4	24.5
판매직			0.0	20.4	62.4	0.0	0.0	0.0	18.2
농어업직			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공			0.0	32.7	0.0	34.8	0.0	9.4	19.4
조립공			0.0	0.0	0.0	30.4	0.0	8.1	4.2
단순노무			0.0	23.6	17.5	0.0	100.0	59.1	33.8
전체			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 6> 남성전문대졸의 초직직종 및 현재직종

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
기술공	100.0	48.4	48.9	5.6	25.7	0.0	24.9	0.0	33.3
사무직	0.0	12.2	27.5	10.9	0.0	37.9	0.0	0.0	14.6
서비스직	0.0	0.0	9.3	41.1	0.0	0.0	22.2	0.0	9.8
판매직	0.0	0.0	0.0	5.6	46.1	0.0	0.0	39.8	7.1
농어업직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공	0.0	15.5	0.0	0.0	0.0	45.5	0.0	19.8	10.6
조립공	0.0	23.9	9.3	14.0	28.1	16.6	39.4	23.6	17.8
단순노무	0.0	0.0	4.9	22.8	0.0	0.0	13.5	16.7	6.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 7> 남성대졸의 초직직종 및 현재직종

(단위: %)

초직직종 / 현재직종	전문가	기술공	사무직	서비스직	판매직	기능공	조립공	단순노무직	전체
기술공	1.5	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직	51.7	49.6	17.4	8.4	15.0	0.0	25.2	0.0	31.4
서비스직	24.9	28.4	24.4	34.8	23.3	0.0	25.3	0.0	0.0
판매직	17.6	5.4	48.8	26.2	32.3	0.0	0.0	0.0	0.0
농어업직	0.0	1.0	0.6	13.3	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
기능공	1.2	6.7	3.2	10.8	24.7	0.0	3.6	18.3	0.0
조립공	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	59.8	0.0	0.0	0.0
단순노무	1.9	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	45.9	0.0	0.0
전체	0.0	3.7	0.0	3.3	0.0	40.2	0.0	0.0	68.6

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

<부표 8> 고학력 남녀청년층 집단의 직업훈련 분야

(단위: %)

	전문대졸 남성			대졸남성		
	취업자	실업자	비경활자	취업자	실업자	비경활자
컴퓨터정보통신	44.4	100.0	75.6	46.9	61.9	37.8
어학분야	0.0	0.0	0.0	14.7	12.3	10.0
서비스분야	9.0	0.0	0.0	5.8	6.2	0.0
업무관리분야	0.0	0.0	0.0	5.5	6.2	29.5
기계장비분야	31.0	0.0	18.6	2.7	10.6	0.0
의료분야	0.0	0.0	0.0	9.0	0.0	0.0
예능계	9.6	0.0	0.0	12.4	0.0	0.0
전기전자분야	6.0	0.0	0.0	0.3	0.0	8.1
기타	0.0	0.0	5.8	2.7	2.8	14.6
소 계	100.0 (18,591)	100.0 (1,512)	100.0 (3,833)	100.0 (65,768)	100.0 (14,549)	100.0 (12,191)

자료: 통계청(2002년 6월), 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』, 원자료 분석.

청년층의 취업이행 형태 조사

안녕하십니까? 저희 한국여성개발원 노동통계연구부에서는 2000년~2001년도의 대학 졸업생을 대상으로 “청년층 의 취업이행 행태조사”를 수행하고 있습니다.

본 조사는 최근 심각한 사회 문제로 여겨지는 대졸 청년집단의 취업난에 대한 원인을 알아보고, 향후 정부차원의 정책을 개발하기 위해 실시하는 것입니다. 귀하께서 응답해주시는 내용은 대졸 청년층의 취업난 해결에 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 본 조사의 결과는 오로지 연구목적만을 위하여 사용될 것입니다. 부디 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2002년 8월

조사주관 : 한국여성개발원 노동통계부
김태홍 선임연구위원, 김종숙 연구위원 (02)356-0070 (교331)
조사기관 : (주)리서치플러스연구소
조사담당 : 김기옥 과장 (02)338-4629
Fax : (02)337-7747 // 332-7603, jullia1203@hanmail.net

졸업 대학명		전공과목	
소속 기관명		소속부서	
응답자 성명		전화번호	

귀하의 현재 취업상태는 어디에 속하십니까?

① 취업(1. 직장인 2. 개인사업/회사운영 3. 프리랜서/기타) ② 미취업

<설문 작성시 유의사항>

· 본 설문은 취업여부에 따라 내용에 차이가 있습니다. 설문을 작성하실 때 귀하의 취업상태에 따라 작성하여 주시기 바랍니다 <예: 귀하가 취업상태이면, 취업자에 해당되는 항목에만 응답을 하시면 됩니다>

◐ 취업자/미취업자 공통질문 ◑

Ⅰ. 다음은 개인의 교육적 성과에 관한 질문입니다

문1 귀하의 대학 전체 평균학점은 어느 정도 입니까? (4.5 점 만점 기준)
1) 2.0 미만 2) 2.1 - 2.9 3) 3.0 - 3.4
4) 3.5 - 3.9 5) 4.0 이상

문2 귀하께서는 자신이 졸업한 학과에 대하여 얼마나 만족하십니까?
1) 매우 만족한다 2) 만족하는 편이다 3) 그저 그렇다
4) 불만족한 편이다 5) 매우 불만족하다

문3 귀하께서는 자신이 졸업한 학과의 교육과정(커리큘럼)에 대하여 얼마나 만족하십니까?
1) 매우 만족한다 2) 만족하는 편이다 3) 그저 그렇다
4) 불만족한 편이다 5) 매우 불만족하다

문4 귀하께서는 졸업한 학과가 취업에 도움이 된다고 생각하십니까? 아니면 그렇지 않다고 생각하십니까?
1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문5 귀하께서는 귀하의 학과 교육과정(커리큘럼)이 취업에 도움이 된다고 생각하십니까? 아니면 그렇지 않다고 생각하십니까?
1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문6 귀하께서는 대학 생활때 어떤 어떤 활동에 참여해 보셨습니까?(모두선택)
1) 동아리 2) 학생회
3) (동아리 이외 형태의) 자원봉사
4) 기타_____

문7 귀하께서는 과외 지도를 제외한 아르바이트를 하신 적이 있으십니까?
1) 있다 2) 없다

◐ 문8 ~ 문13까지는 가장 오랫동안 경험한 아르바이트를 기준으로 응답하여 주십시오 ◑

☞ 귀하께서 경험한 아르바이트중 가장 오랫동안 경험한 아르바이트는 무엇입니까? _____

문8. ○○아르바이트를 한 가장 중요한 이유는 무엇입니까?(하나만)
1) 생활비를 벌기 위하여 2) 용돈이 필요하여
3) 독립심을 기르려고 4) 여가시간을 활용하기 위하여
5) 졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위하여
6) 부모님 혹은 친지 등 주위사람들이 시켜서
7) 기타_____

문9. ○○아르바이트 일자리는 어떤 경로를 통해 구하셨습니까?(하나만)
1) 부모, 형제, 친척 2) 친구, 선후배 3) 광고
4) 학교 취업정보실
5) 인터넷 (기업체 홈페이지나 취업정보사이트)
6) 기타_____

문10. 귀하께서는 어떤 회사에서 아르바이트를 하셨습니까? 아르바이트를 해 본 사업체를 모두 적어주십시오.
그럼, 그 직장에서 구체적으로 어떤 업무를 담당하셨습니까?
그럼, 그 직장에서 근무는 얼마나 하셨습니까?
그럼, 그 직장에서 받으신 임금을 기준으로 할 때 시간당 얼마나 받으셨습니까?

	1. 직장 (사업체) 이름_____	2. 구체적 담당업무	3. 근무기간	4. 1시간당 근로수당
1			_____년_____개월	____만___천___백원
2			_____년_____개월	____만___천___백원
3			_____년_____개월	____만___천___백원
4			_____년_____개월	____만___천___백원

문11. 귀하께서는 졸업전이나 졸업후에 직장 인턴쉽 경험을 하신 적이 있으십니까?
1) 졸업전에 경험이 있다 2) 졸업후에 경험이 있다
3) 졸업전후 모두 경험이 있다 4) *전혀 경험이* 없다

문12. 귀하께서는 어떤 회사에서 인턴쉽으로 근무하셨습니까? 인턴쉽 경험이 있는 사업체를 모두 적어주십시오.
그럼, 그 직장에서 구체적으로 어떤 업무를 담당하셨습니까?
그럼, 그 직장에서 얼마나 근무하셨습니까?
그럼, 그 직장에서 받으신 임금을 기준으로 할 때 시간당 얼마나 받으셨습니까?

	1. 직장 (사업체) 이름_	2. 구체적 담당업무	3. 근무기간	4. 1시간당 근로수당
1			_____년_____개월	____만___천___백원
2			_____년_____개월	____만___천___백원
3			_____년_____개월	____만___천___백원
4			_____년_____개월	____만___천___백원

Ⅱ. 다음은 개인의 취업준비 사항에 관한 질문입니다

문13 귀하께서는 진로나 취업를 언제부터 준비하셨습니까?
1) 대학 1학년부터 2) 대학 2학년부터
3) 대학 3학년부터 4) 대학 4학년 1학기부터
5) 대학 4학년 2학기부터 6) 졸업이후

문14. 귀하께서는 취업 직전까지 자동차 자격증 등 생활이나 여가활용에 필요한 자격증을 제외하고 어떤 종류의 자격증을 소지하셨습니까? **(소지하셨다면)** 자격증 종류별로 몇 개나 되십니까?

자격증 종류	자격증 수
1) 컴퓨터관련 자격증	( )개
2) 어학관련 자격증	( )개
3) 전공관련 자격증	( )개
4) 전공과 관련 없는 취업관련 자격증	( )개
5) 기타 _____	( )개
98. 소지한 자격증 없음	

문15. 귀하께서는 **대학 재학중에(다닐때)** 취업을 위하여 다음과 같은 활동에 참여한 적이 있습니까?

1	진로 및 직업탐색관련 교과목 수강	1) 있다	2) 없다
2	학교에서 하는 취업특강 프로그램	1) 있다	2) 없다
3	교내 어학원에서 실시하는 어학강좌	1) 있다	2) 없다
4	교내 전산원, 사회교육원 등 부속기간의 전문교육과정	1) 있다	2) 없다
5	인턴, 기업연수 등 산학 연계 프로그램	1) 있다	2) 없다
6	사설학원의 교육과정 수강	1) 있다	2) 없다
7	공공기관(주민자치센터 등) 교육 프로그램	1) 있다	2) 없다
8	해외연수	1) 있다	2) 없다
9	기업체 취업박람회	1) 있다	2) 없다

문16. 귀하께서는 **대학 졸업후에** 취업을 위하여 다음과 같은 활동에 참여한 적이 있습니까?

1	학교에서 하는 취업특강 프로그램	1) 있다	2) 없다
2	교내 어학원에서 실시하는 어학강좌	1) 있다	2) 없다
3	교내 전산원, 사회교육원 등 부속기간의 전문교육과정	1) 있다	2) 없다
4	인턴, 기업연수 등 산학 연계 프로그램	1) 있다	2) 없다
5	사설학원의 교육과정 수강	1) 있다	2) 없다
6	해외연수	1) 있다	2) 없다
7	기업체 취업박람회	1) 있다	2) 없다

문17 귀하의 외국어 실력을 말하기, 듣기, 읽기, 쓰기로 평가한다면, 어느정도 수준이라고 생각하십니까? 보기항목에서 골라 평가해 주십시오.
1) 상 2) 중상 3) 중하 4) 하

종류	말하기	듣기	읽기	쓰기
1) 영어				
2) 일어				
3) 중국어				
4) 기타 ( )				

문18. 귀하께서는 주 전공 외에 복수전공을 수료하셨습니까?
1) 그렇다 2) 아니다

문18_1. **【문18에서 ①에 응답한 경무만】** 그렇다면, 어떤 과목을 복수전공 하셨습니까?
- 전 공 : _____계열_____학과
- 부전공 : _____계열_____학과

미취업자 [**문** 19-**문**20] **질문**	**현재 취업자는** [**문** 21]**로 가시오**

문19. 귀하께서는 대학 졸업 후 얼마 동안이나 미취업 상태이십니까?
_____년 _____개월

문20. 귀하께서는 졸업 후 얼마만에 자신이 원하는 분야에 취업할 것으로 예상하십니까?
1) 6 개월내에 2) 1년 내에 3) 2년 내에
4) 3년 내에 5) 그 이상 걸릴 것으로 예상한다

Ⅲ. 다음은 구직 방식에 관한 질문입니다

문21. 귀하께서는 일자리에 대한 정보를 주로 어떤 경로를 통해 접하십니까?(하나만)

01) 부모, 형제, 친척 알선　　02) 친구나 선후배
03) 학과사무실　　04) 학교 취업정보실
05) 자신이 직접　　06) 취업전문기관
07) 취업박람회　　08) 인터넷
09) 언론매체나 인터넷 (회사의 홈페이지/취업정보사이트)
10) 기타 _____

< 대학 취업정보실에 관한 질문 >

문22. 귀하께서는 취업을 하기 위해 학교의 취업정보실을 이용하신 적이 있으십니까?

1) 그렇다　　2) 아니다

문22_1. 그럼, 언제 취업정보실을 이용해 보셨습니까?

1) 졸업전　　2) 졸업후
3) 졸업전후 모두　　4) 기타_____

문22_2. 귀 대학의 취업정보실은 상담시 개인의 특성 등을 얼마나 고려하여 상담하십니까?

1) 매우 고려하는 편이다　　2) 고려하는 편이다
3) 그저 그렇다　　4) 고려하지 않는 편이다
5) 매우 고려하지 않는 편이다

문22_3. 귀 대학의 취업정보실은 성별 특수성을 고려하여 취업을 알선한다고 생각합니까?

1) 매우 그런 편이다　　2) 그런 편이다

3) 그저 그렇다 4) 그렇지 않은 편이다
5) 매우 그렇지 않은 편이다

Ⅳ. 다음은 노동시장 성과에 대한 질문입니다

문23. 귀하께서는 졸업 후 다른 정규교육과정(대학, 대학원 등)에 다닌 적이 있습니까?
1) 있다 2) 없다

문23_1. **(있다면)** 어떠한 유형의 정규교육과정입니까?
1) 전문대학(기능대학 등을 포함) 2) 대학 3) 대학원

문23_2. 귀하께서 다니셨던 교육기관에서의 계열과 전공은 무엇입니까?
1) 계열과 학과는? (_____계열 _____학과).
2) 현재 상태는? 1) 재학중
2) 중퇴 3) 휴학 중 4) 졸업
3) 졸업한 년도는 언제입니까?(휴학, 중퇴포함)
_____년 _____월

현재 미취업 상태인 경우만 〔**문**24 ~ **문**37〕 **질문**	☞	**현재 취업자는** 〔**문**38〕 **로**

문24. 귀하께서는 졸업 후 비정규직을 포함하여 한 번이라도 취업을 하신 적이 있으십니까?
1) 있다 2) 없다

문24_1. 그럼, 졸업이후 다른 직장으로 옮긴 적은 있으십니까?
(있다면) 몇 번이나 옮기셨습니까?
1) 있다( ) 2) 없다

문24_2. 그럼, 그 직장에서 언제 얼마간 근무하셨습니까?(이직한 횟수만큼 적을 것)

문24_3. 그럼, 고용형태는 무엇이었습니까?

① 정규직 ② 임시직(계약제) ③ 시간제 및 아르바이트
④ 일당제 ⑤ 실적제 ⑥ 기타_____

문24_4. **【문24_1에서 ①에 응답한 경우만】** 이직을 한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1) 업무내용의 불만족 2) 동료 및 상사와의 관계 어려움
3) 부적당한 보수 4) 고용의 불안정성
5) 승진 및 경력개발의 가능성 부재
6) 기타_____

문24_1] 근무횟수		문24_2] 근무기간	문24_3] 근무형태	문24_4] 이직이유
1	졸업 후 첫 직장	_____년_____개월		
2	졸업 후 두 번째 직장	_____년_____개월		
3	졸업 후 세 번째 직장	_____년_____개월		
4	졸업 후 네 번째 직장	_____년_____개월		
5	졸업 수 다섯 번째 직장	_____년_____개월		

문25. 가장 최근에 일했던 직장을 기준으로, 그 일자리는 귀하께서 원하는 진로를 따른 것입니까?

1) 그렇다 2) 그렇지 않다

문26. 가장 최근 직장에 취업할 때 결정적인 영향을 미친 것으로 생각하는 것을, 우선 순위별로 체크하여 주십시오

1순위 : _____, 2순위 : _____, 3순위 : _____

01) 대학 02) 학과 03) 학점 04) 자격증 05) 어학능력
06) 부모 및 친지 07) 학과교수 08) 외모
09) 자원봉사, 군대경력 등 다양한 경험

10) 인터뷰자세 11) 기타_____

문27. 가장 최근에 취업했던 일자리는 어떤 산업에 속해있습니까?
1) 제조업 2) 건설업 3) 도소매 4) 음식숙박
5) 운수창고 6) 정보통신 7) 금융보험부동산 8) 언론
9) 사회개인서비스 10) 기타 _____

문28. 가장 최근에 취업했던 일자리는 어떤 직종에 속해 있습니까?
1) 관리직 2) 사무직 3) 영업직 4) 연구개발직
5) 생산기술직 6) 판매직 7) 기타_____

문29. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리는 어떤 기업에 속해 있습니까?
1) 국내 공기업 2) 국내 사기업 3) 외국기업
4) 공무원 5) 기타_____

문30. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리가 속해 있는 곳의 규모는 어떠했습니까?
1) 대기업 2) 일반 중소기업 3) 벤처중소기업
4) 자영업 5) 기타_____

문31. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리의 월 급여수준 (세전 금액)은 어느 정도 이었습니까?
1) 50만원 이하 2) 51-79만원 이하 3) 80-99만원
4) 100-129만원 5) 130-149만원 6) 150만원이상

문32. 귀하께서 처음 졸업했을 때에 희망했던 월 급여수준 (세전 금액)은 어느 정도 입니까?
1) 50만원 이하 2) 51-79만원 이하 3) 80-99만원
4) 100-129만원 5) 130-149만원 6) 150만원이상
7) 급여수준에 상관없이 취업만 희망했음

문33. 귀하께서 현재의 희망하는 월 급여수준 (세전 금액)은 어느 정도 입니까?
1) 50-80만원 이하 2) 81-100만원 3) 101-120만원

4) 121-150만원 5) 151만원이상
6) 급여수준에 상관없이 취업만 희망했음

문34. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리는 귀하의 학력수준과 부합했다고 생각하십니까?
1) 학력수준과 부합한다 2) 학력수준보다 낮다
3) 학력수준보다 높다

문35. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리가 귀하의 대학전공과 잘 맞는다고 생각하십니까?
1) 매우 맞는다 2) 맞는다 3) 그저 그렇다
4) 맞지 않는다 5) 매우 맞지 않는다

문36. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리의 인력 채용방식은 어떤 것이었습니까?
1) 공개채용 2) 비 공개채용
3) 수시채용 4) 기타_____

문37. 귀하께서 가장 최근에 일한 일자리의 채용과정에 실시한 평가는 어떤 것이 있었습니까? (모두선택)
1) 서류전형 2) 인성검사 3) 필기시험
4) 케이스인터뷰 5) 기타_____

현재 취업상태인 경우만 질문	☞	**미취업자는 〔문55〕로 가시오**

문38. 귀하는 졸업 전 혹은 후 얼마 만에 현재의 일자리를 얻으셨습니까?
_____개월

문39. 귀하의 현재 일자리는 어떤 산업에 속해있습니까?
01) 제조업 02) 건설업 03) 도소매
04) 음식숙박 05) 운수창고 06) 정보통신

07) 금융보험부동산 08) 언론 09) 사회개인서비스
10) 기타 _____

문40. 귀하의 현재 일자리는 어떤 직종에 속해 있습니까?
1) 관리직 2) 사무직 3) 영업직
4) 연구개발직 5) 생산기술직 6) 판매직
7) 기타 : _____

문41. 귀하의 현재 일자리는 어떤 기업에 속해 있습니까?
1) 국내 공기업 2) 국내 사기업 3) 외국기업
4) 공무원 5) 기타_____

문42. 귀하의 일자리가 속해 있는 곳의 규모는 어떠합니까?
1) 대기업 2) 일반 중소기업 3) 벤처중소기업
4) 자영업 5) 기타_____

문43. 귀하의 현직장의 월평균 급여수준 (세전 금액)은 어느 정도 입니까?
1) 50만원 이하 2) 51-79만원 이하 3) 80-99만원
4) 100-129만원 5) 130-149만원 6) 150만원이상

문44. 귀하가 처음 졸업했을 때에 희망했던 월평균 급여수준 (세전 금액) 은 어느 정도 입니까?
1) 50만원 이하 2) 51-79만원 이하 3) 80-99만원
4) 100-129만원 5) 130-149만원 6) 150만원이상
7) 급여수준에 상관없이 취업만 희망했음

문45. 귀하는 현재의 직장에 전체적으로 얼마나 만족하십니까?
1) 매우 만족한다 2) 만족한다 3) 그저 그렇다
4) 불만족하다 5) 매우 불만족하다

문46. 귀하는 현재 하고 있는 일이 귀하의 학력수준과 부합하다고 생각하십니까?
1) 학력수준과 부합한다 2) 학력수준보다 낮다 3) 학력수준보다 높다

문47. 귀하는 현재 하고 있는 일이 귀하의 대학전공과 잘 맞는다고 생각하십니까?

1) 매우 맞는다 2) 맞는다 3) 그저 그렇다
4) 맞지 않는다 5) 매우 맞지 않는다

문48. 귀하의 현재 일자리는 귀하가 원하는 진로를 따른 것입니까?

1) 그렇다 2) 그렇지 않다

문49. 귀하가 현재의 직장을 가질 때 채용방식은 어떤 것이었습니까? (모두 선택)

1) 공개채용 2) 비 공개채용 3) 수시채용
4) 정기채용 5)기타_____

문50. 채용과정에 실시한 평가는 어떤 것이 있었습니까? 해당하는 항목을 모두 골라 주십시오

1) 서류전형 2) 인성검사 3) 필기시험
4) 케이스인터뷰 5) 기타_____

문51. 귀하의 취업에 결정적인 영향을 미친 것으로 생각하는 것을, 우선 순위별로 체크하여 주십시오.

1순위 : _____ 2순위 : _____ 3순위 : _____
01) 대학 02) 학과
03) 학점 04) 자격증
05) 어학능력 06) 부모 및 친지
07) 학과교수 08) 외모
09) 자원봉사, 군대경력 등 다양한 경험
10) 인터뷰자세
11) 기타_____

문52. 귀하의 고용형태는 어디에 속하십니까?

1) 정규직 2) 임시직(계약제)
3) 시간제 및 아르바이트 4) 일당제
5) 실적제 6)기타_____

문53. **【문52에서 ②③④⑤에 응답한 경우만】** 현재 직장이 비정규직이라면 향후 정규직으로 이직을 원하십니까?

1) 예 2) 아니오

문54. **【문53에서 ②에 응답한 경우만】** 정규직으로 이직을 원치 않으신 이유는 무엇입니까?(하나만)

1) 직종상 비정규직이 더 많기 때문에
2) 자유로운 시간이 많아서
3) 보수가 더 많기 때문에
4) 기타 _____

취업 / 미취업자 중 여성만 질문	☞	**남성은** [DQ1] **로 가시오**

V. 다음은 여성분만 질문에 답변해 주십시오

문55. 귀하께서는 결혼을 하셨습니까?

1) 예 2) 가시오】

문55_1. **(결혼을 하셨다면)** 그럼, 출산은 하셨습니까?

1) 예 2) 아니오

문55_2. **(출산을 하셨다면)** 언제 출산을 하셨습니까?

1) 첫 직장재직 중 2) 첫 직장 갖기 전
3) 첫 직장 퇴직 후
4) 기타 _____

문56. 귀하께서는 출산으로 인하여 이직 및 직장을 구하는데 어려움을 당하신 적이 있습니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문57. 귀하께서는 여성이기 때문에 남학생에 비해 학과에서 취업정보나 추천 기회 등에서의 차별을 받았다고 생각하십니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문58. 귀하께서는 여성이기 때문에 남학생에 비해 취업정보실에서 취업정보나 추천기회 등에서의 차별을 받는다고 생각하십니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문59. 귀하께서는 여성이기 때문에 남학생에 비해 기업체 연수나 인턴 추천시 남학생을 우선시 한다고 생각하십니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문60. 귀하께서는 여성이기 때문에 남학생에 비해 진로나 취업상담시의 성차별적 지도를 받은적이 있습니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문61. 귀하께서는 과거의 직장 채용과정에서 여성이기 때문에 받은 불이익이 있다고 생각하십니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

문62. 채용과정에서 불이익을 당하셨다면 어떤 내용의 불이익이었습니까?

1) 선발과정의 불이익 2) 업무배치에 있어서의 불이익
3) 임금 및 호봉산정의 불이익 4) 기타_____

문63. 귀하께서는 여성이기 때문에 직장을 얻는데 어려움이 있다고 생각하십니까?

1) 매우 그렇다 2) 그렇다 3) 그저 그렇다
4) 그렇지 않다 5) 매우 그렇지 않다

◐ 취업자 / 미취업자(남/녀) 공통질문 ◑

Ⅵ. 다음은 일반적 사항에 관한 질문입니다

DQ1. 귀하의 연령은 만으로 몇 세이십니까? _____세

DQ2. 귀하의 성별은 무엇입니까?
1) 남성
2) 여성

DQ3. **(남성인 경우만)** 귀하의 병역사항은 어디에 해당되십니까?
1) 사병만기 제대 2) 장교복무
3) 면제 4) 기타_____

DQ4. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당되십니까?
1) 미혼 2) 기혼
3) 동거 4) 이혼
5) 별거 6) 기타 _____

DQ5. 귀하께서는 신체적 정신적 장애가 있으십니가?
1) 없다 2) 1급 장애
3) 2급 장애 4) 기타 장애

DQ6. 귀하께서 생각하시기에 자신의 외모는 어디에 속한다고 생각하십니까?
<0점~10점 사이에서 평가하여 주십시오>

매우 뛰어나다 보통이다 매우 떨어진다
0 5 10
|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|-----|

DQ7. 귀댁의 사회 경제적 지위는 어디에 속한다고 생각하십니까?

1) 상 2) 중상 3) 중

4) 중하 5) 하

DQ8. 귀하의 출신 및 성장지역은 어디입니까?

1) 서울 경기 2) 경상도 3) 전라도

4) 강원도 5) 충청도 6) 기타_____

♣ 설문에 끝까지 참여하여 주셔서 대단히 감사합니다.
좋은 자료로 활용하겠습니다 ♣

2002 연구보고서 230-22

여성 청년층집단의 취업이행 실태와 정책과제

2002년 12월 27일 인쇄
2002년 12월 30일 발행

발행인 : 장 하 진
발행처 : 한국여성개발원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 356-0070(代)
인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 313-7593(代)

<정가 9,000원>

ISBN 89-8491-045-7 93330