

청년들이 일하고 싶지 않은 일자리

최수현 한국직업능력연구원 부연구위원
윤종혁 한국직업능력연구원 연구원

I. 서론

- 취업이 청년들에게 있어 가장 달성하기 어려운 목표임에도 불구하고, 취직한 이후 1년도 채우지 않고 퇴사하는 ‘신입사원 조기퇴사’ 비율은 증가하고 있음(비즈한국, 2021).
 - 높은 청년 실업률과 동시에 높은 조기 퇴사율이라는 모순적인 현상은 청년들이 원하는 조건들이 직장으로부터 잘 충족되지 않고 있음을 보여 줌.
- 저출산 고령화로 사회의 핵심 노동인력인 청년층이 감소함에 따라, 이들이 일자리를 평가하는 데에 있어 어떠한 조건을 중요하게 생각하는지에 관한 관심이 높아지고 있음.
- 청년들이 기피하는 일자리에 대한 논의는 계속되어 왔지만, 주로 기피 산업이나 중소기업과 같이 큰 분류 단위에서 논의가 이루어짐.
- 본 글에서는 보다 세분화된 일자리 조건(급여, 일자리 종류, 근무환경 등)을 기준으로 청년들의 취업희망 여부를 조사하여 이들이 어떠한 일자리 조건을 기피하는지 분석함.
 - 「한국교육고용패널II(2020)」에서는 1999년생 청년들을 대상으로 “나는 ~하지 않다면 취업하고 싶지 않다”와 같은 문장을 활용하여 조건에 따른 취업 의사를 조사함. 제시된 문장에 어느 정도 동의하는지에 따라 ‘매우 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지 4단계로 응답할 수 있으며, 이를 기준으로 어떠한 일자리 조건을 얼마나 중요하게 생각하는

지 파악할 수 있음.

- 제시되는 문장이 다소 극단적임에도 불구하고 ‘(매우) 그렇다’를 선택하는 것은 해당 조건에 대한 강한 선호를 나타내며, 최소한의 일자리 조건으로 생각하는 것으로 해석할 수 있음.

II. 분석 자료 및 분석 대상의 기본 특성

□ 본 글에서는 한국직업능력연구원의 「한국교육고용패널조사Ⅱ(2020)」 4차년도 자료를 통해 청년들이 기피하는 일자리 특징에 대해 분석함.

○ 한국직업능력연구원은 2020년 「한국교육고용패널조사Ⅱ」 4차년도 조사를 통해 패널들을 대상으로 교육, 고용, 가구, 등에 대한 기존 응답 변화 유무 및 신규 응답을 수집하였으며, 가치관, 선호도와 같은 다양한 의식 관련 문항도 포함하여 청년들의 삶을 다방면에서 조망할 수 있도록 함.

- 조사 패널은 1999년생이며(2016년 고등학교 2학년), 일반적인 진학 상태라면(만 19세 고등학교 졸업 및 대학 입학, 군입대 제외) 2020년도에는 대학교 3학년에 재학 중임.
- 교육, 고용, 가구 상태 등의 경우 2019년 12월 시점을 기준으로 응답하였으나, 의식, 선호도, 인식 문항에 있어서는 조사 시점인 2020년을 기준으로 응답함.
- 이 글의 주요 분석 내용에 해당하는 ‘취업 의사(선호도)’ 문항은 만 21세 시점의 청년들(대학교 3학년)이 응답하여, 일자리 조건에 대한 취업준비생들의 선호를 잘 반영하고 있음.

○ 분석 대상은 취업 선호도 문항에 응답한 사람으로 한정하였으며(8,353명), 응답자의 기초 통계는 아래와 같음.

- 학력에서 응답자 규모가 100명 미만인 그룹은 분석에 활용하기 어려워 제외하였으며, 제외된 학력은 고등학교 중퇴, 전문대 졸업, 전문대 중퇴, 일반대 중퇴 4개 그룹임.

표 1. 응답자 현황

(단위: 명, %)

구분	전체 응답자 수	비율
성별	8,353	100.0
남성	4,387	52.5
여성	3,966	47.5
현재 학력	8,353	100.0
고등학교 졸업	2,436	29.2
전문대(2~4년제) 재학·휴학	1,756	21.0
일반대(4~6년제) 재학·휴학	4,161	49.8
대학 전공 계열	5,835	100.0
인문 계열	470	8.1
사회 계열	1,408	24.1
교육 계열	348	6.0
공학 계열	1,602	27.5
자연 계열	584	10.0
의약 계열	634	10.9
예체능 계열	789	13.5

주: 대학 전공 계열은 3차년도 조사 응답에서 최종 학력이 '전문대' 이상인 응답자임.

○ 이 글의 주요 분석 변수는 청년들의 조건별 취업 거부감 정도임.

- 문항은 총 16개의 질문으로 이루어져 있으며, 일자리의 다양한 조건(임금, 직장의 위치, 사회적 명예, 안정성, 일자리 종류, work-life balance, skill-work matching 등)을 아우르고 있음.

표 2. 취업 선호도 조사 문항

항 목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 월급이 내가 생각하는 기준 이하라면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
2) 나는 수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
3) 나는 서울 강남에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
4) 나는 도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
5) 나는 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
6) 나는 중소기업에는 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
7) 나는 대기업, 외국계 기업이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
8) 나는 공기업, 공무원이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
9) 나는 육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다	①	②	③	④
10) 나는 나의 학벌이나 학력 수준에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다	①	②	③	④
11) 나는 나의 전공분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다	①	②	③	④
12) 나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
13) 나는 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
14) 나는 주 5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
15) 나는 통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④
16) 나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다	①	②	③	④

주: 질문은 '다음은 귀하의 취업 선호도에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 표시해 주십시오'임.

Ⅲ. 분석 결과

□ 청년들이 기피하는 일자리

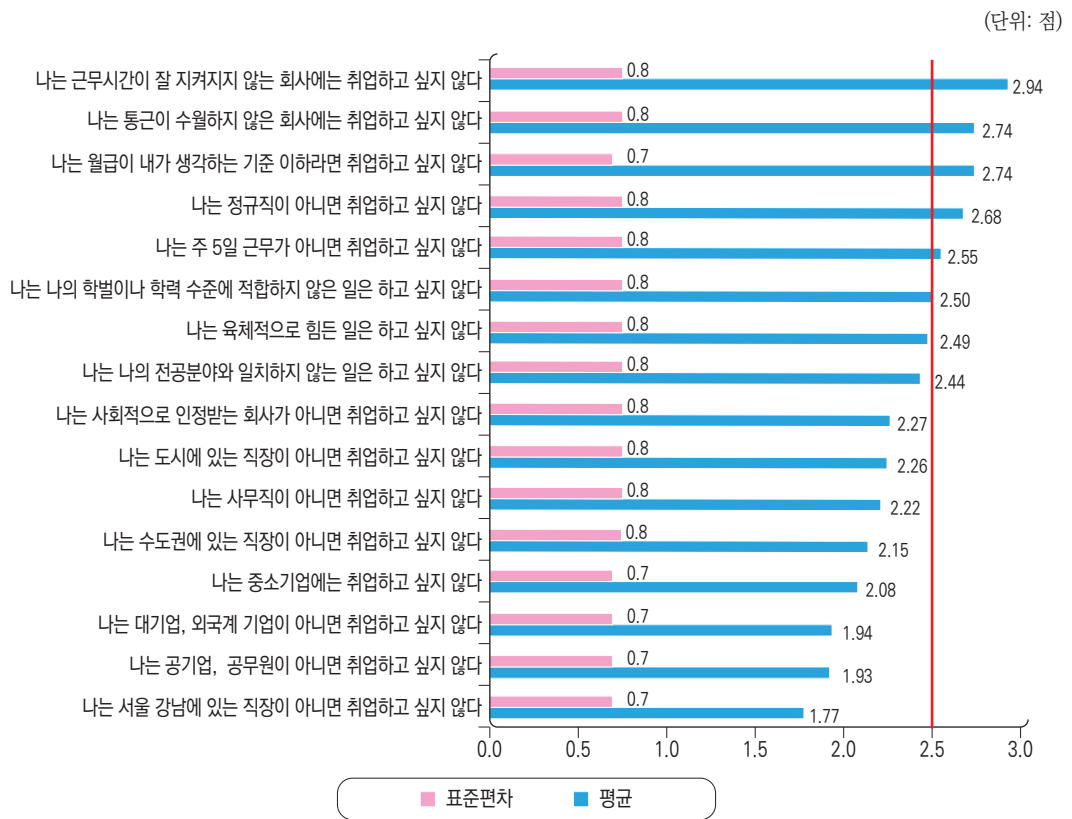
○ 분석 결과, 총 5가지의 기피 조건이 드러남([그림1] 참조).

- 응답자 전체 샘플의 각 항목별 평균점수를 계산하여(1점: 매우 그렇지 않다 ~ 4점: 매우 그렇다) 평균점수가 2.5점을 초과하는 경우를 '기피하는 조건'으로 해석함.
- 평균 점수가 2.5를 초과한다는 것은 '~하지 않으면 취업하지 않겠다'에 많은 응답자들이 '(매우) 그렇다'로 응답한 것임.

조사 · 통계 브리프

- 청년들이 기피하는 5가지 일자리 조건은 ‘근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사’(2.94점), ‘통근이 수월하지 않은 회사’(2.74점), ‘월급이 기대 이하인 회사’(2.74점), ‘정규직이 아닌 일자리’(2.68점), ‘주 5일 근무가 아닌 회사’(2.55점)로 나타남.

그림 1. 청년들이 기피하는 일자리 조건



- 청년들이 가장 기피하는 일자리 조건은 근무시간을 지키지 않는 직장임. 응답자의 75% 이상이 ‘근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에 취직하고 싶지 않다’에 ‘(매우) 그렇다’라고 응답함(그렇다 53%, 매우 그렇다 22%).

- 이 5개 조건(정시근무, 통근 편이, 월급수준, 정규직 여부, 주 5일 근무)에서 월급 수준을 제외하면 네 가지 조건은 직장의 안정성, 워라벨(work-life balance)과 관련된 내용임.
- 반면 대기업이 아닌 직장, 공기업 및 공무원이 아닌 직장, 중소기업에 대한 취업 기피 성향은 매우 낮게 나타남.
- ‘불편한 통근 환경’이 ‘기대 이하 월급’이나 ‘비정규직’과 유사한 수준의 일자리 기피 조건이 되는 것은 의외의 결과임.

○ 이러한 기피 조건은 응답자 그룹을 성별 및 학력 수준으로 나누어 보아도 거의 동일하게 유지됨.

- 모든 하위 그룹에서 ‘비정시근무’는 가장 기피하는 조건임.
- ‘불편한 통근’, ‘기대 이하 월급’, ‘비정규직’ 역시 하위 그룹에서 약간의 순서의 변동만 있을 뿐, 모든 그룹에서 기피하는 조건으로 나타남.
- 여성의 경우, 주 5일 근무가 아닌 직장보다 육체적으로 힘든 일을 하는 직장을 더 기피함.
- 일반대 학생(4~6년제 일반대 재학생 · 휴학생)의 경우, 주 5일 근무가 아닌 직장보다 학벌, 학력 수준에 맞지 않는 직장에 대한 거부감이 더 높음.

표 3. 그룹별 기피하는 일자리 조건

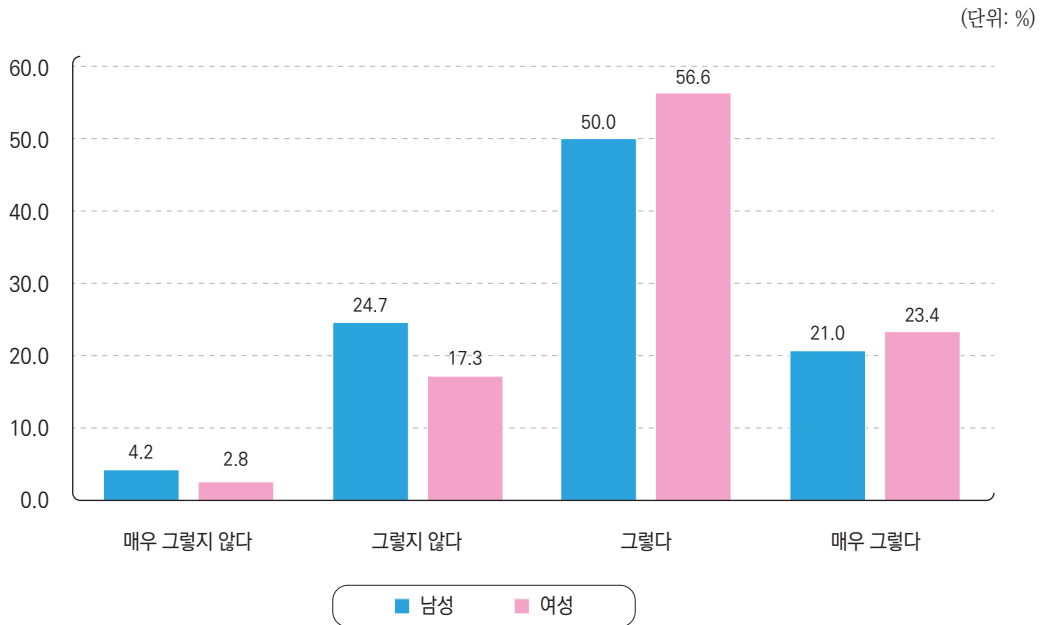
구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	응답 수
전체	비정시근무	불편한 통근	기대 이하 월급	비정규직	주 5일 근무 아님	8,353
성별						
남성	비정시근무	기대 이하 월급	불편한 통근	비정규직	주 5일 근무 아님	4,387
여성	비정시근무	불편한 통근	기대 이하 월급	비정규직	힘든 육체노동	3,966
현재 학력						
고등학교 졸업	비정시근무	기대 이하 월급	불편한 통근	비정규직	주 5일 근무 아님	2,436
전문대 재학 · 휴학	비정시근무	불편한 통근	월급 수준	비정규직	주 5일 근무 아님	1,756
일반대 재학 · 휴학	비정시근무	불편한 통근	월급 수준	비정규직	학벌, 학력 수준에 맞지 않음	4,161

□ 1순위. 비정시근무

○ 여성이 남성보다 비정시근무에 대한 거부감이 더 강한 것으로 나타남(그림 2 참조).

- ‘나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다’라는 문장에 ‘그렇다’라고 응답한 비율은 여성이 남성보다 6.6%p 더 높았으며, 매우 강한 거부 의사를 나타내는 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율 역시 여성이 남성보다 2.4%p 더 높게 나타남.
- 남녀 간 비호감 정도의 차이가 나타나고 있지만, 남녀 모두 ‘매우 그렇다’에 응답한 비율이 압도적으로 더 높음.

그림 2. 비정시근무에 대한 남녀별 취업 거부감

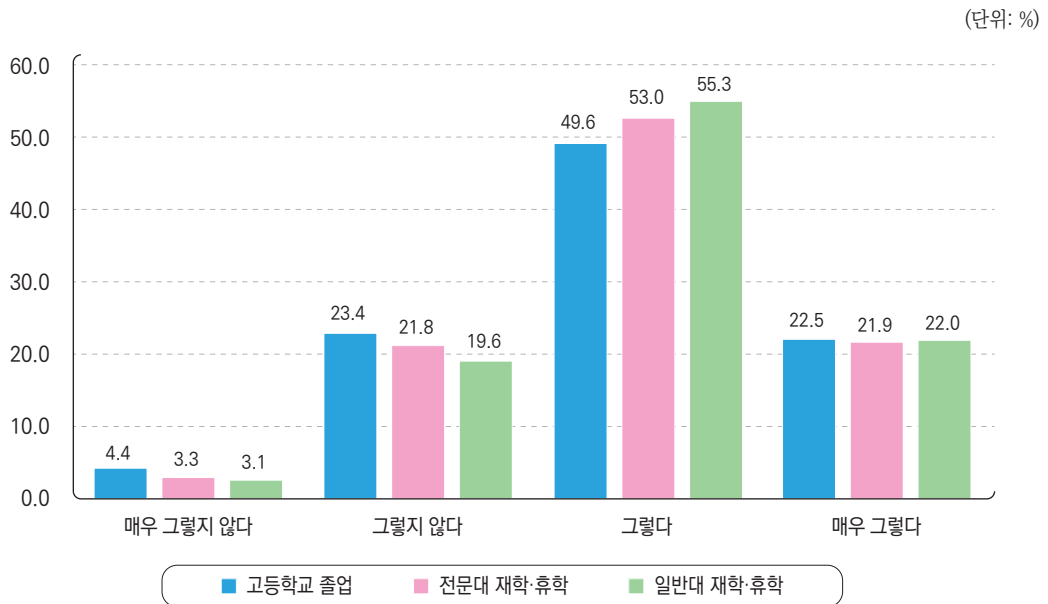


주: 질문은 ‘나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다’임.

○ 일반대 학생이 전문대 학생이나 고등학교 졸업생 응답자보다 비정시근무에 대한 거부감이 더 높음(그림 3) 참조.

- 정시근무를 일자리의 주요 조건으로 여기는지를 알 수 있는 질문에 '그렇다'라고 응답한 비율은 일반대 학생이 고등학교 졸업생이나 전문대 학생보다 더 높음.
- 비정시근무에 대한 강한 기피의사를 나타내는 '매우 그렇다'의 경우 학력에 따른 응답 차이가 크게 나타나지 않음.
- 학력에 따라 선호 정도의 차이가 발생하긴 하지만, 모든 학력에서 70% 이상이 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다고 응답함.

그림 3. 비정시근무에 대한 학력별 취업 거부감



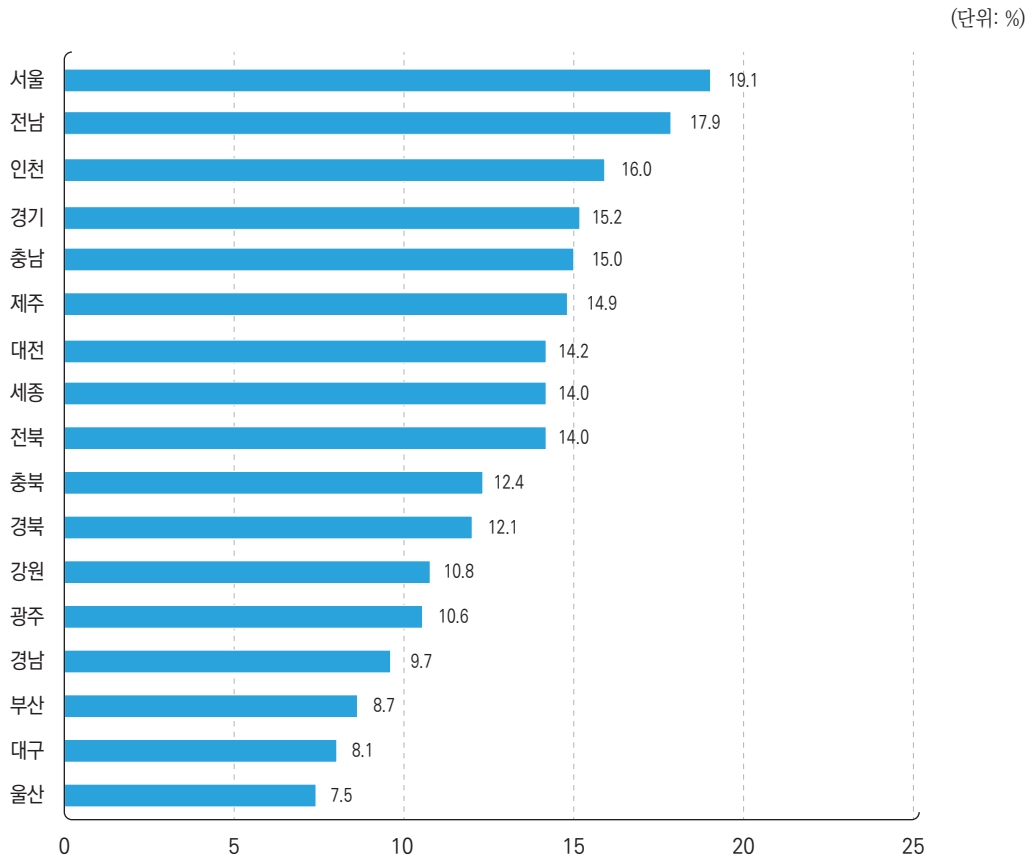
주: 질문은 '나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다'임.

□ 2순위. 불편한 통근 환경

○ 불편한 통근 조건에 대해 서울, 전남, 인천, 경기, 충남 순으로 응답자들의 강한 거부 의사가 나타남([그림 4] 참조).

- '나는 통근이 수월하지 않은 회사에 취업하고 싶지 않다'에 확실한 거부 의사인 '매우 그렇다'라고 응답한 비율을 지역별로 계산하면 [그림 4]와 같음.
- 서울(19.1%), 인천(16.0%), 경기(15.2%)의 경우 교통이 발달한 수도권임에도 불구하고 불편한 통근에 대해 강한 기피를 보이는 이유는 인구 과밀로 인한 출퇴근 불편성때문인 것으로 보임.
- 전남(17.9%)과 충남(15.0%)의 경우 교통 시설 불편에 기인한 것으로 추측됨.
- 부산(8.7%), 대구(8.1%), 울산(7.5%)의 경우 통근 편이성에 대한 강한 선호도는 낮은 것으로 나타났으나, 해당 지역의 응답자 역시 과반수가 '통근이 수월하지 않은 회사에 취직하고 싶지 않다'고 응답함.
- 통근 편이성에 대한 응답자의 지역적 분포를 보았을 때, 수도권 여부, 도시 발달 정도와 관계없이 통근 편이성을 선호함.

그림 4. 지역별 통근 편이성 선호

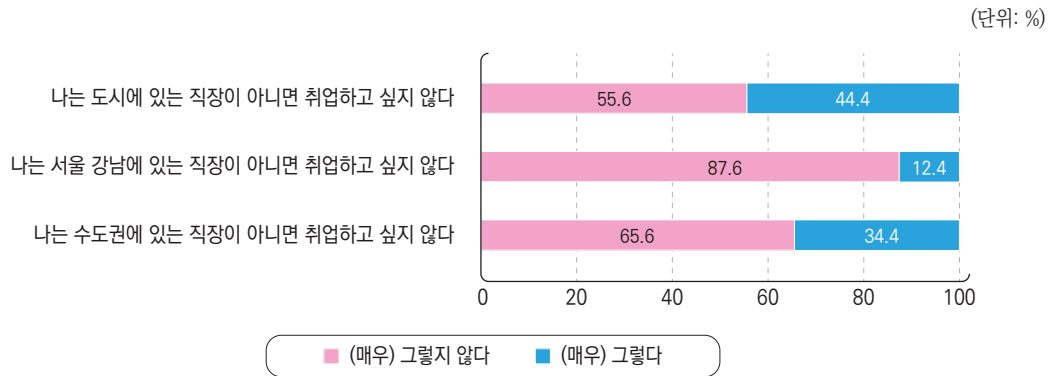


주: '통근이 수월하지 않은 회사에 취업하고 싶지 않다'에 '매우 그렇다'라고 응답한 비율임.

○ 통근 편이성을 중요하게 생각하는 것이 도시 및 수도권 지역에 취직하고 싶다는 것을 의미하는 것은 아님([그림 5] 참조).

- 통근 편이성 질문에 '매우 그렇다'라고 응답한 패널들을 대상으로 도시, 서울 강남, 수도권 취직을 선호하는지를 질문한 결과, 절반 이상이 '매우 그렇지 않다'라고 응답함.
- 청년들의 통근의 수월성 선호는 직장의 지역적 위치에 대한 선호보다는 통근 시간, 교통 이용 환경의 편리함 선호로 해석됨.

그림 5. 통근 편이성 선호와 직장의 지역적 위치 선호



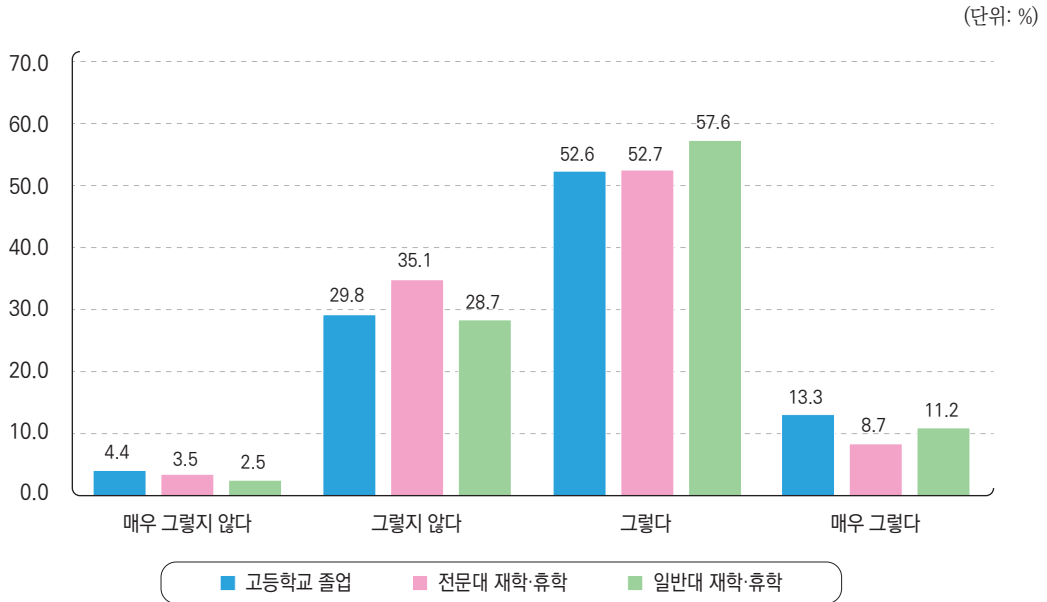
주: '통근이 수월하지 않은 회사에 취업하고 싶지 않다'에 '(매우) 그렇다'라고 응답한 사람들이 각 질문에 응답한 비율임.

□ 3순위. 기대 이하 월급

○ 일반대 학생, 고등학교 졸업생, 전문대 학생 순으로 유보임금보다 낮은 월급을 주는 직장에 대한 거부감이 나타남([그림 6] 참조).

- '나는 월급이 내가 생각하는 기준 이하라면 취업하고 싶지 않다'에 '(매우) 그렇다' 라고 응답한 비율이 일반대 학생 69%, 고등학교 졸업생 66%, 전문대 학생 62%임.
- 전문대 학생이 고등학교 졸업생보다 고학력임에도 불구하고, 유보임금 이하 월급에 대한 거부감은 더 낮게 나옴.
- 유보임금 이하 월급에 대한 강한 거부감을 나타내는 '매우 그렇다' 응답의 경우, 고등학교 졸업생에서 13.3%로 가장 높게 나타남.

그림 6. 기준 이하 월급에 대한 학력별 취업 거부감



주: 질문은 '나는 월급이 내가 생각하는 기준 이하라면 취업하고 싶지 않다'임.

○ 학력이 높을수록, 기준 이하 월급에 대한 거부감이 클수록 유보임금이 높게 나타남(〈표 4〉 참조).

- 유보임금이 가장 낮은 집단은 고등학교 졸업생 중 월급이 기대 수준보다 낮아도 취업할 의사가 있는 집단으로 평균적으로 월 191만 원 수준임.
- 유보임금이 가장 높은 집단은 일반대 학생 중 기준 이하 월급일 경우 취업할 의사가 없는 집단으로 평균적으로 월 244만 원 수준임.
- 기준 이하 월급에 대한 거부감이 학력보다 유보임금에 더 강하게 작용하는 것으로 보임. (기준 이하 월급에 취업 의사 없는 고등학교 졸업생 유보임금(213만 원) > 기준 이하 월급에도 취업 의사 있는 전문대 학생 유보임금(198만 원), 기준 이하 월급에 취업 의사 없는 전문대 학생 유보임금(226만 원) > 기준 이하 월급에도 취업 의사 있는 일반대 학생 유보임금(225만 원))

표 4. 선호별, 학력별 평균 유보임금

(단위: 월평균, 만 원)

나는 월급이 내가 생각하는 기준 이하라면 취업하고 싶지 않다	고등학교 졸업	전문대 재학·휴학	일반대 재학·휴학
(매우) 그렇지 않다	191	198	225
(매우) 그렇다	213	226	244

주: 1) 유보임금 문항의 경우 지금 바로 취업할 의사가 있는 사람으로만 응답자를 제한하여 일반적인 수준보다 낮게 나타날 수 있음(전체 응답 표본: 8,353명, 유보임금 응답 표본: 649명).

2) 2020년 최저시급 기준 월급은 179만 원임.

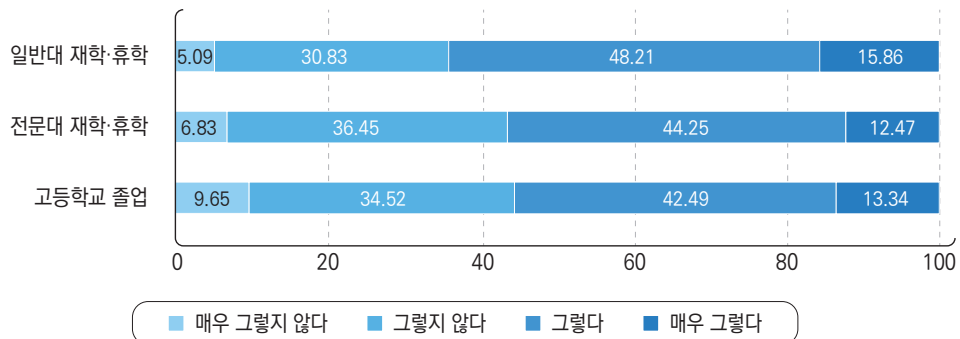
□ 4순위. 비정규직

○ 비정규직에 대한 거부감은 일반대 학생에게서 가장 높게 나타남([그림 7] 참조).

- 전문대 학생이나 고등학교 졸업생의 경우 '정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다'에 '(매우) 그렇다'라고 응답한 비율이 56%대인 반면, 일반대 학생은 64%임.

그림 7. 비정규직에 대한 학력별 취업 거부감

(단위: %)



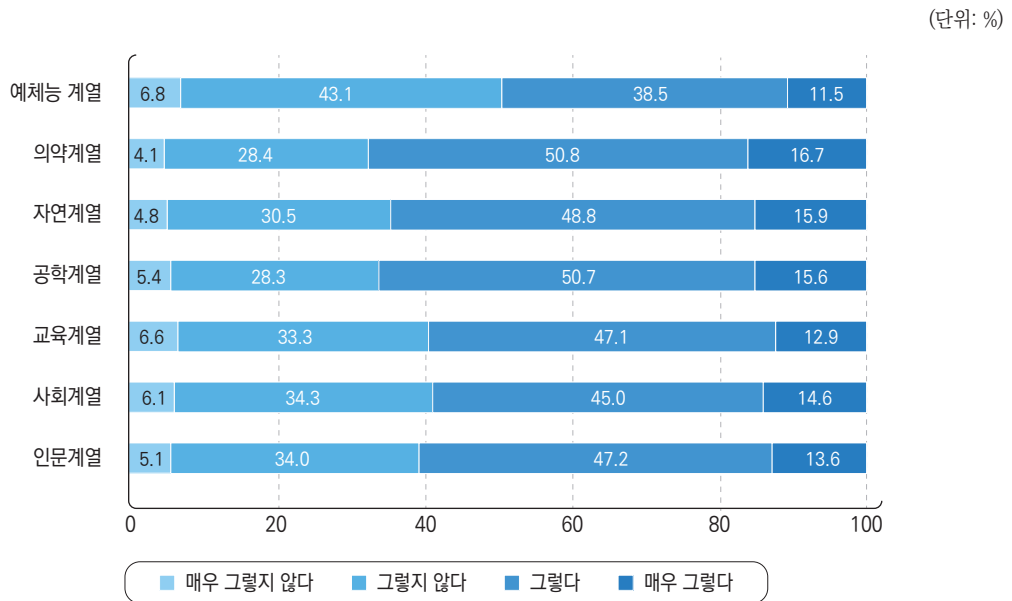
주: 질문은 '나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다'임.

○ 전공 계열별로 보았을 때, 예체능 계열을 제외한 모든 계열에서 60% 이상의 응답자가 비정규직에 대한 거부감을 보임([그림 8] 참조). 응답자들의 나이가 만 21세인 것을 고려했

을 때, 학력이나 계열에 상관없이 첫 직장을 비정규직으로 시작하고 싶지 않은 청년들의 강한 선호를 확인할 수 있음.

- 의약, 자연, 공학 계열의 경우 비정규직에 대한 거부감이 타 계열에 비해 더 높게 나타나며, 예체능 계열에서 비정규직 거부감이 가장 낮게 나타남.
- 예체능 계열의 경우 프리랜서 근무 형태의 비중이 타 계열에 비해 높기 때문에 비정규직에 대한 거부감이 상대적으로 낮은 것으로 보임.

그림 8. 비정규직에 대한 계열별 취업 거부감



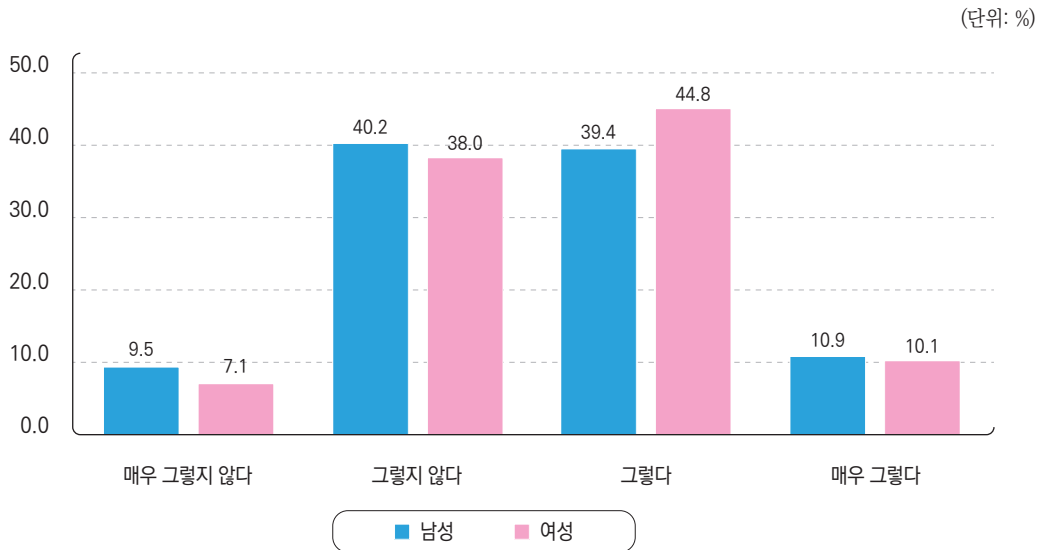
주: 질문은 '나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다'임.

□ 5순위. 주 5일 근무 아님

○ 주 5일 근무가 아닌 경우는 앞의 조건들과는 다르게 ‘취업하지 않겠다’에 ‘(매우) 그렇지 않다’라고 응답한 비율이 48%로 상대적으로 높게 나타남([그림 9] 참조).

- 여성이 남성보다는 주 5일 근무를 더 중요하게 생각하는 것으로 나타남. 여성의 경우, 취업하고 싶지 않은 직장의 조건에서 ‘주 5일 근무 아님’은 7위로 여성 내에서는 상대적 중요성이 떨어졌으나, 주 5일 근무 항목 내에서는 여성이 남성보다 거부감이 더 높게 나타남.

그림 9. 주 5일 근무가 아닌 회사에 대한 남녀별 취업 거부감



주: 질문은 ‘나는 주 5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다’임.

IV. 요약 및 결론

- 본고에서는 청년들이 취업하고 싶지 않은, 혹은 취업 이후 퇴사의 사유가 될 수도 있는 일자리 특징에 대해 「한국교육고용패널Ⅱ(2020)」 4차년도 자료를 활용하여 그 결과를 제시하였음.
- 가장 거부감이 높은 일자리 환경은 ‘정시근무가 지켜지지 않는 직장’이었으며, 이에 대해서는 여성이 남성보다, 고학력자가 저학력자보다 거부감이 더 높게 나타남.
- 2순위는 ‘불편한 통근 환경’이었음. 불편한 통근이 낮은 월급 수준, 비정규직과 유사한 수준의 취업 거부 사유가 되는 것은 의외의 결과임.
 - 불편한 통근 환경을 거부한다고 하여 도시, 수도권 직장만을 선호하는 것은 아니며, 출퇴근 시 교통 환경의 편리함을 직장 선택의 주요 요소로 고려하는 것으로 보임.
- 3순위는 ‘본인의 기대보다 낮은 월급 수준’이었으며, 일반대 학생이 전문대 학생이나 고등학교 졸업생에 비해 더 높은 거부감을 보임. 유보임금의 경우, 학력이 높아질수록 기대 이하의 월급에 대한 거부감이 높을수록 상승함.
 - 유보임금이 가장 낮은 그룹은 기대 이하 월급에도 취업할 의사가 있는 고등학교 졸업생이었으며, 월 평균 191만 원 수준임.
 - 유보임금이 가장 높은 그룹은 기대 이하 월급에 취업 의사가 없는 일반대 학생이었으며, 월 평균 244만 원 수준임.
- 4순위는 ‘비정규직 일자리’였으며, 이 역시 고등학교 졸업생, 전문대 학생에 비해 일반대 재학생의 거부감이 가장 높았음. 예체능 계열을 제외한 모든 계열에서 60% 이상의 응답자가 비정규직 일자리 진입을 기피함.
- 5순위는 ‘주 5일 근무가 아닌 직장’이었으나, 이전 순위 조건에 비해 거부감이 상대적으로

낮게 나타남. 여성이 남성보다 주 5일 근무가 아닌 직장에 대한 취업 거부 의사가 더 높음.


○ 대기업이 아닌 직장, 공기업 및 공무원이 아닌 직장, 중소기업에 대한 취업 거부감은 상대적으로 매우 낮게 나타남.

- 청년들이 중소기업 취업을 꺼리는 이유가 단순히 '중소기업이라서'라기보다는 중소기업이 앞선 5가지의 근무환경을 모두 갖춘 일자리일 확률이 높음.

- 따라서 중소기업 취업률을 높이고 양질의 노동력이 중소기업에 공급되기 위해서는 중소기업의 근무환경 개선이 필요할 것으로 보임.

○ 본 글에서 제시한 5가지 취업 기피 직장 특징은 퇴사 및 이직을 선택하는 사유로도 적용할 수 있음.

○ '기대보다 낮은 월급 수준'을 제외한 나머지 네 가지 조건들은 모두 워라밸(work-life balance)과 연관된 내용임. 워라밸이 지켜지지 않는 근무환경은 청년들에게 있어 취업하지 않거나, 취업했다라도 이탈할 유인으로 작용할 수 있음.

○ 본 글에서는 우리나라의 높은 실업률과 동시에 높은 조기퇴사율이라는 모순적인 현상을 설명할 수 있는 근거를 제시하였으며, 기존에 대기업, 중소기업으로 한정되었던 청년 일자리 논의를 조금 더 세분화된 근무조건으로 구체화·확장하였음. 

참고문헌

윤혜준 · 민주홍 · 황성수 · 백원영 · 손희전 · 이지은 · 김혜정 · 윤종혁(2020). 『한국교육고용패널조사II(2020)』. 한국직업능력개발원.

비즈한국(2021). [MZ리포트] 2030이 털어놓은 '내가 퇴사하려는 이유', 2021. 5. 26.자 기사, URL:<http://www.bizhankook.com/bk/article/21963> (검색일자 2022. 2. 15.)

한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel)조사

학교→노동시장 진입과정에 대한 자료 수집

청소년이 학교에서 노동시장으로 진입하는 기간 동안 진로와 고용에 영향을 줄 수 있는 학교생활, 가정생활, 여가생활, 진로, 근로 경험에 대해 체계적으로 자료를 수집합니다.

학교교육, 진로교육, 청년고용정책 수집에 활용

우리나라 청소년들이 자신에게 맞는 진로를 선택할 수 있도록 학교교육정책과 진로교육정책, 청년고용정책을 정교하게 수립하는 데 활용합니다.

다음세대를 위한 교육 및 고용생태계 조성에 기여

이렇게 만들어진 교육 및 고용 정책을 통해, 다음 세대가 자신의 적성과 흥미, 가치관에 맞는 진로를 선택하고 직업인으로서 행복한 삶을 누릴 수 있도록 하는 데 기여할 수 있습니다.



본 데이터는 무상으로 제공됩니다.

한국직업능력연구원(krivet.re.kr) ▶ 패널연구 ▶ 한국교육고용패널 ▶ 자료다운로드

