

식품산업 취업·이직 결정요인 분석과 시사점

임지은



식품산업 취업·이직 결정요인 분석과 시사점

임지은



연구 담당

임지은 | 부연구위원 | 연구총괄, 제1~4장, 부록 집필

정책연구보고 P2025-10

식품산업 취업·이직 결정요인 분석과 시사점

등 록 | 제6-0007호(1979. 5. 25.)

발 행 | 2026. 4.

발 행 인 | 한두봉

발 행 처 | 한국농촌경제연구원

우) 58321 전라남도 나주시 빛가람로 601

대표전화 1833-5500

인 쇄 처 | 크리커뮤니케이션

I S B N | 979-11-6149-845-4 95520

※ 이 책에 실린 내용은 한국농촌경제연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.

※ 이 책에 실린 내용은 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있습니다.

무단 전재하거나 복사하면 법에 저촉됩니다.

식품산업은 국민에게 먹거리를 제공하는 한편, 농산물 소비의 기반이 되는 중요 산업이다. 그러나 식품산업의 인력 부족 문제가 꾸준히 제기되고 있으며, 빈번한 인력 이동으로 인한 근로자 숙련 형성 저해와 만성적인 인력 부족 문제가 발생하고 있다. 식품산업의 인력 부족 문제에 대응하지 못할 경우, 이는 향후 식품산업의 지속가능한 성장을 막는 요인이 될 우려가 있다.

그간 식품산업의 고용 현황과 임금 수준을 분석한 연구는 이뤄졌으나, 노동공급자의 관점에서 취업과 이직의 의사결정을 분석한 연구는 많지 않았다. 노동공급자인 식품산업 취업자는 임금과 같은 금전적 보상 외에도, 근로환경이나 복지 혜택 등을 비롯한 일자리 특성을 감안하여 일자리와 종사 산업을 변경할 가능성이 있다. 취업자들이 어떠한 요인에 따라 식품산업 취업과 이직을 결정하는지를 파악하면 향후 식품산업 부문의 인력을 확보하기 위해 우선 시행해야 하는 방안을 찾는 데 도움이 될 것이다.

본 보고서는 취업자의 근로환경 정보와 일자리 정보를 포함하는 미시자료를 바탕으로 식품산업에 해당하는 식품제조업과 외식업 노동시장 특성을 파악하고, 식품산업 취업과 이직 결정요인을 분석한다. 이를 바탕으로 식품산업 인력 대응을 위한 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구가 식품산업 부문의 인력 문제를 겪고 있는 사업체와 관련 정책 담당자, 전문가 등에게 유용한 자료가 되기를 기대한다.

2026. 4.

한국농촌경제연구원장 한 두 봉

연구 목적

- 이 연구는 식품제조업과 외식업을 포함하는 식품산업의 인력 부족 원인을 노동공급자 관점에서 분석하고, 인력 확보를 위한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 함.
- 기존의 사업체 관점 분석을 넘어, 취업자 개인 미시자료를 바탕으로 노동공급자가 인지하는 근로조건이 실제 식품산업 취업(진입)과 이직(이탈) 결정에 미치는 영향을 분석하고자 함.

연구 방법

- 식품산업의 노동시장 현황과 특징을 파악하기 위해 통계 자료(지역별고용조사, 근로환경조사, 한국노동패널조사)를 이용함. 식품산업(식품제조업, 외식업)과 비교산업(식품 외 제조업, 도소매·운송·숙박업)의 취업자 구성과 근로조건 특징을 파악하고, 이들 산업에 종사하는 취업자의 인자리 인식을 검토함.
- 식품산업 취업·이직 결정요인 분석을 위해 한국노동패널조사 12~27차 미시자료를 이용함. 인접 조사 차수 자료를 병합한 후 합동자료로 구성함. 해당 자료에 근로환경조사의 산업·직업별 근로환경 요인점수를 병합하고, 산업 간 이동과 ‘미취업-취업’ 이행 표본에서 식품제조업과 외식업의 취업 결정요인과 이직 결정요인을 희귀사건 로지스틱 회귀분석 모형으로 분석함.

연구 결과

- 식품산업은 비임금근로자 비중이 높으며, 임금근로자 중 상용직 비중이 낮은 특징을 보임. 시간당 급여는 비교산업보다 낮은 수준이며, 특히 전문대졸 이상 고학력층에서 식품산업과 비교산업 간 임금 격차가 더 뚜렷함.
- 식품제조업은 비교산업인 식품 외 제조업에 비해서는 물리적 위험 노출이 높지 않지만, 대분류 기준 타 산업과 비교하면 진동·소음·분진 등의 위험이 높은 편임. 외식업은 고온 노출, 통증 자세, 장시간 서서 일하기 등과 같은 노동강도 측면에서 비교산업에 비해 열악하고, 비선호 근로시간 유형 중 주말 근무 비중이 높은 특징을 보임. 현재 일자리의 수준이 취업자의 기술 수준이나 교육수준에 비해 낮다고 생각하는 미스매치 체감 비율이 높음.
- 식품제조업 취업 요인을 분석한 결과, 식품제조업에서 다른 부문으로 이직할 확률은 전문대졸 이상 고학력층과 30~50대에서 높게 나타났음. 실질 시간당 급여의 증가는 식품제조업에서 이직할 확률을 유의하게 낮추는 것으로 분석됨. 미취업과 식품제조업 취업 간 이동은 저학력자와 서울 외 지역에서 활발함.
- 외식업 취업 요인을 분석한 결과, 고졸 이상으로 학력이 높거나 이전 일자리에서 실질 시간당 급여가 높았던 경우에는 타 산업 부문에서 외식업으로 취업할 가능성이 낮아짐. 외식업에서 다른 산업 부문으로 이직할 확률은 외식업에서 임시·일용직으로 취업한 경우 높아졌고, 감정적 노동강도 점수와

비선호 근로시간 유형 점수가 높은 경우에도 이직할 확률이 증가함. 반면, 휴가제도 등 복지혜택은 외식업에서 타 부문으로 이직할 확률을 낮춤. 미취업과 외식업 취업 간 이동을 살펴보면, 저학력자, 서울 외 지역에서 뚜렷함. 근로 여건 중 감정적 요구강도, 비선호 근로시간, 휴가제도 미비, 낮은 시간당 임금은 미취업자의 외식업 취업과 외식업 취업자의 미취업 이탈 확률을 모두 높이는 요인으로 나타남.

정책 제언

- 시간당 실질임금이 식품산업 취업·이직에 유효한 변수임. 그러나 현실적으로 단기간 내 급여 인상이 어렵다는 점을 감안하여 또 다른 식품산업의 취업·이직 영향 요인인 휴가제도의 확대나 유연한 근무형태 도입, 근로시간 단축(실질 시간당 급여 상승 효과) 등 비금전적 보상 방안을 강구해야 함. 또한 외식업에서 감정적 요구 노동강도는 타 산업 및 미취업으로의 이탈 모두에 영향을 미치는 요인으로, 이를 완화하기 위한 인식 개선이 필요함.
- 식품산업 부문 근로자의 경우 교육·기술 미스매치 인식이 타 산업 대비 뚜렷하며, 이는 근로자의 몰입도 저하 등으로 인하여 충분한 생산성 발휘에 부정적 영향을 미칠 수 있음. 또한 근로자의 잦은 이직은 신규 채용 비용 및 교육을 위한 시간·비용 투입을 유발하여 효율적 인력 활용을 저해할 수 있음. 취업자 수준과 적성·취향에 맞는 직무 수행 기회 확대를 위해 근로자 교육·훈련 체계 강화가 필요함. 향후 기술발전에 따른 직무전환 수요를 파악하고 식품산업 부문의 근로자 진입 기반을 마련해야 함.

제1장 서론

1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 내용 및 방법	4
3. 선행연구 검토 및 차별성	9

제2장 식품산업 노동시장 현황과 특징

1. 취업자 현황	19
2. 근로조건 및 근로환경	25
3. 일자리 인식	31

제3장 식품산업 취업자 이행과 취업·이직 결정요인

1. 취업자 일자리 이행	43
2. 취업 및 이직 결정요인	55

제4장 요약 및 시사점

1. 요약	75
2. 식품산업 인력 문제 대응을 위한 시사점	78

부록	83
-----------------	-----------

참고문헌	99
-------------------	-----------

제2장

〈표 2-1〉 식품제조업과 비교산업의 취업자 구성(2025년 상반기)	21
〈표 2-2〉 음식점 및 주점업과 비교산업의 취업자 구성(2025년 상반기)	22
〈표 2-3〉 식품제조업 종사상지위별 취업자의 직업 구성비	23
〈표 2-4〉 외식업 종사상지위별 취업자의 직업 구성비	24
〈표 2-5〉 식품제조업과 비교산업 임금근로자의 급여 및 근로시간 (2025년 상반기)	25
〈표 2-6〉 음식점 및 주점업과 비교산업 임금근로자의 급여 및 근로시간 (2025년 상반기)	27
〈표 2-7〉 식품제조업과 비교산업의 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)	28
〈표 2-8〉 식품제조업과 비교산업의 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)	29
〈표 2-9〉 식품제조업과 비교산업의 산업별 비선호 근로시간 유형(2023년)	29
〈표 2-10〉 외식업과 비교산업의 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)	30
〈표 2-11〉 외식업과 비교산업의 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)	30
〈표 2-12〉 외식업과 비교산업의 산업별 비선호 근로시간 유형(2023년)	31
〈표 2-13〉 주된 일자리 일이 본인의 기술(기능)수준이나 교육수준 대비 낮다고 응답한 비율(식품제조업 및 비교산업)	31
〈표 2-14〉 주된 일자리 일이 본인의 기술(기능)수준이나 교육수준 대비 낮다고 응답한 비율(외식업 및 비교산업)	32
〈표 2-15〉 식품제조업 및 비교산업 임금근로자의 종사상지위별 근무 사유	33
〈표 2-16〉 식품제조업과 비교산업 임금근로자의 퇴직 사유	34
〈표 2-17〉 식품제조업과 비교산업 비임금근로자의 퇴직 사유	36
〈표 2-18〉 외식업 및 비교산업 임금근로자의 종사상지위별 근무 사유	37
〈표 2-19〉 외식업과 비교산업 임금근로자의 퇴직 사유	38

〈표 2-20〉 외식업과 비교산업 비임금근로자의 퇴직 사유	39
〈표 2-21〉 식품제조업과 비교산업(식품 외 제조업)의 휴가·보조금 등 복지혜택	40
〈표 2-22〉 외식업과 비교산업(도소매·운송·숙박)의 휴가·보조금 등 복지혜택	41

제3장

〈표 3-1〉 조사 응답 개인의 취업상태 이행	44
〈표 3-2〉 조사 응답 취업자의 종사상지위 이행	44
〈표 3-3〉 조사 응답 임금근로자의 종사상지위 이행	45
〈표 3-4〉 산업 부문별 1년 및 5년 생존율과 일자리 변경 발생률	46
〈표 3-5〉 이전 조사 차수 대비 일자리 변경 여부 및 변경 유형에 따른 실질 급여	46
〈표 3-6〉 일자리 변경 취업자의 산업 및 직업 변경 여부에 따른 실질 급여	47
〈표 3-7〉 2023년(26차)-2024년(27차) 15세 이상 인구 산업·경제활동상태 이행	48
〈표 3-8〉 2024년(27차) 식품제조업 취업자의 2023년(26차) 산업 이행	49
〈표 3-9〉 2024년(27차) 외식업 취업자의 2023년(26차) 산업 이행	50
〈표 3-10〉 2023년(26차) 식품제조업 취업자의 2024년(27차) 산업 이행	52
〈표 3-11〉 2023년(26차) 외식업 취업자의 2024년(27차) 산업 이행	54
〈표 3-12〉 분석 변수 측정방법	58
〈표 3-13〉 식품제조업 취업 및 이직 결정요인 분석(산업 간 이동 표본)	63
〈표 3-14〉 식품제조업 취업 및 이직 결정요인 분석(미취업과 취업 간 이행 표본)	65

〈표 3-15〉 외식업 취업 및 이탈 결정요인 분석(산업 간 이동 표본)	69
〈표 3-16〉 외식업 취업 및 이탈 결정요인 분석(미취업과 취업 간 이행 표본)	71

부록

〈부표 1〉 취업자 현황 파악 및 이동 분석을 위한 통계출처별 이용 여부 검토 내용	83
〈부표 2〉 전 산업 노동환경, 강도, 노동시간, 긍정적 업무상황 항목별 평균 ...	84
〈부표 3〉 근로환경(노동환경, 강도, 노동시간) 변수별 직각회전 점수	85
〈부표 4〉 산업 대분류별 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)	86
〈부표 5〉 산업 대분류별 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)	87
〈부표 6〉 산업 대분류별 비선호 근로시간 유형(2023년)	89
〈부표 7〉 직업별 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)	90
〈부표 8〉 직업별 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)	91
〈부표 9〉 직업별 비선호 근로시간 유형(2023년)	93
〈부표 10〉 전체 응답자 대상 괜찮은 일자리 기준(2019년, 2024년)	94
〈부표 11〉 전체 응답자 연령별 괜찮은 일자리 기준 (1+2순위, 2019년, 2024년)	95
〈부표 12〉 직업군 기준 이행률	97

제1장

〈그림 1-1〉 식품산업 인력 부족률, 이직률, 시간당 임금	2
〈그림 1-2〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 범위	6
〈그림 1-3〉 연구추진체계	8

제3장

〈그림 3-1〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 개요	56
〈그림 3-2〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 결과 요약	74

1

서론

1. 연구의 필요성과 목적

1.1. 연구 배경과 필요성

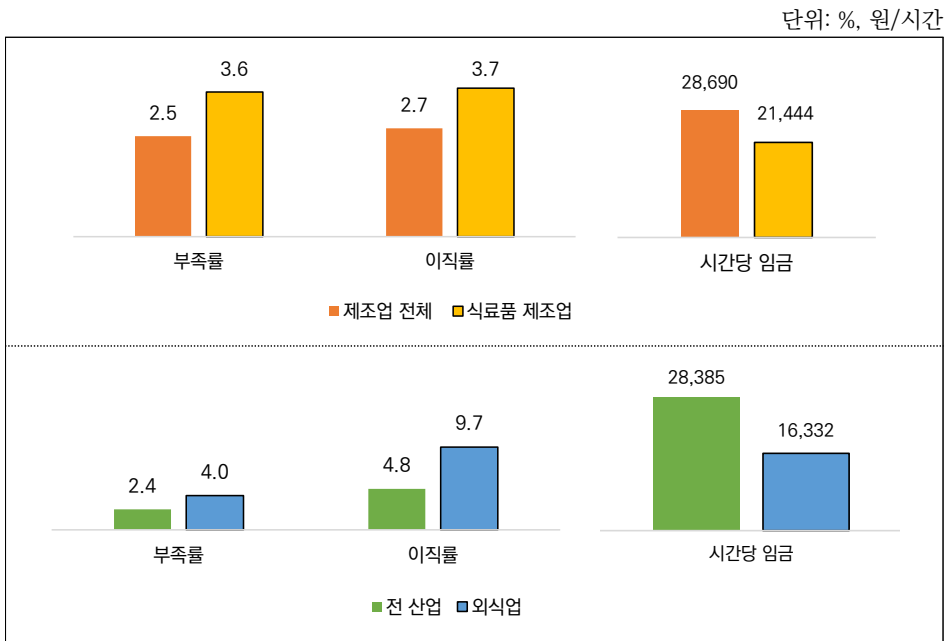
○ 식품제조업과 외식업을 포함하는 식품산업의 인력 부족 문제가 지속적으로 제기됨. 식품산업 인력 부족 원인으로는 높은 노동강도 대비 낮은 임금 수준, 지역 소재 사업체 비중이 높다는 특성이나 영세성으로 인해 근로자 선호도가 낮다는 점 등이 주로 언급됨.

- 식료품 제조업 인력 부족률(3.6%)은 전체 제조업 평균 부족률(2.5%)에 비해 높음. 외식업(음식점 및 주점업) 인력 부족률(4.0%) 또한 전 산업 인력 부족률(2.4%) 대비 높은 수준임.
- 식료품 제조업 시간당 임금은 제조업 전체 대비 약 75% 수준이며, 외식업의 경우 전 산업 시간당 임금 대비 약 58% 수준에 그침.

○ 식품산업 부문의 인력 부족 현상이 지속되는 이유 중 하나는 식품산업에서 인력 이동(입직·이직)이 많다는 점임. 인력 이동은 노동공급과 노동수요, 구조적 측면 등 노동시장 전반의 여건이 복합적으로 작용하여 나타나는 결과임.

- 제조업 입직률과 이직률(2.5~3.0% 수준)에 비해 식료품 제조업은 입직률과 이직률이 높고(3.5% 이상), 외식업(음식점 및 주점업)의 입직률과 이직률은 8~10%대에 달함(이규용 외, 2024).
- 식품산업에서 임시·일용직 형태의 근로자 비율이 높다는 점, 지역 인력 수급 불균형에 의한 미스매치 문제 등은 식품산업 부문의 인력 이동에 영향을 미치는 요인으로 지적됨.

〈그림 1-1〉 식품산업 인력 부족률, 이직률, 시간당 임금



주 1) 부족률=[(부족 인원)/(현원+부족 인원)]*100, 시간당 임금=임금총액/총근로시간.

2) 시간당 임금 계산 시 사용한 고용형태별근로실태조사는 근로자 1인 이상 사업체를 대상으로 함.

자료: 고용노동부(2025a), 2025 하반기 직종별사업체노동력조사, 전 규모 1인 이상 기준; 국가데이터처(검색일: 2026. 4. 30.), 사업체노동력조사, 2025년 잠정조사치 기준; 국가데이터처(검색일: 2026. 4. 30.), 고용형태별근로실태조사, 2025년 기준.

- 잦은 인력 이동은 근속기간에 따른 숙련 형성을 방해하고 신규 근로자 채용으로 인한 제반 직·간접 비용 부담을 유발함.
- 식품산업 부문의 인력 수급 문제나 고용 불안정은 향후 식품산업 성장에 저해요인으로 작용할 우려가 있음. 식품산업의 발전은 향후 우리나라 원료 농산물 수요 기반 확대와 직결되는 만큼 중요성이 높음. 식품산업의 인력 수급을 원활히 함으로써 생산능력을 확보하는 것은 식품산업 발전의 기반이 될 것임.
- 그간 식품산업의 고용 현황 및 근로조건을 분석한 연구는 이뤄졌으나, 노동공급자의 의사결정을 바탕으로 이동(취업·이직)을 분석한 연구는 찾아보기 어려움.
- 기존 분석과 같이 현재의 고용 수준과 근로조건을 분석하면, 사업체 관점에서 인력의 양적 부족에 대응하는 방안이나 근로조건을 개선하는 방안을 제시할 수 있음. 이에 더해 노동공급자 관점의 분석(취업 및 이직결정 등)을 통해 향후 식품산업 인력 문제에 대응하기 위한 방안 제시가 필요함.

1.2. 연구 목적

- 식품산업 노동시장 특징을 파악하고, 식품산업 취업 및 이직 요인을 분석함으로써 향후 식품산업 인력 문제 대응을 위한 시사점을 도출함.
 - 식품산업 부문 종사자 구성과 근로조건, 업무환경 등과 관련된 통계 자료를 검토하여 식품산업 부문 노동시장 특징을 검토함.
 - 근로조건·근로환경을 포함하여 노동공급자 입장에서 식품산업 인력의 취업·이직 요인을 파악함.

2. 연구 내용 및 방법

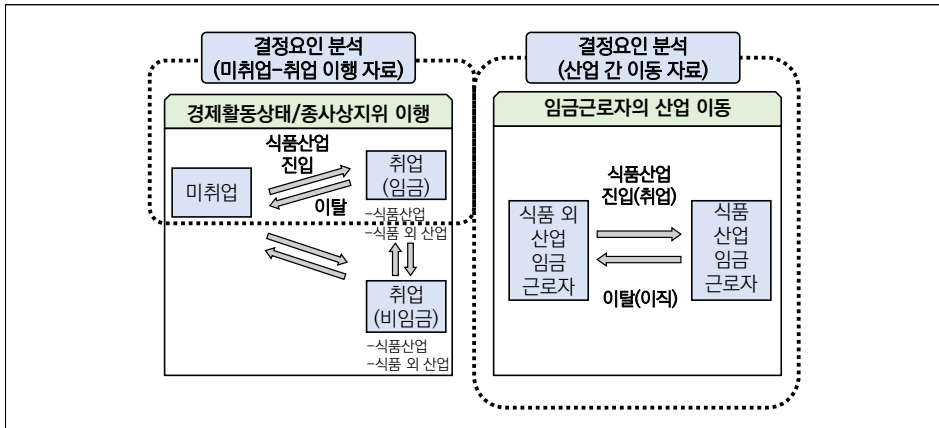
2.1. 연구 내용

- 서론 장을 제외하면 연구는 세 부분으로 나누어짐.
- 제2장에서 식품산업 노동시장 현황과 특징을 살펴봄. 특히 식품산업 근로자의 특성별로 고용 현황, 임금, 근로조건, 일자리에 대한 인식을 검토함. 식품제조업과 외식업은 각각 제조업과 서비스업으로 성격이 상이하므로 구분하여 검토함.
 - 식품산업에 해당하는 식품제조업과 외식업 취업자의 종사상지위별, 성별, 연령별, 교육수준별 구성, 종사상지위별·직업별 구성
 - 산업별 급여 수준, 근로환경, 노동강도, 비선호 근로시간 유형
 - 교육·기술 미스매치 인식, 근무·퇴직 사유, 복지혜택
- 제3장에서는 식품산업 취업자의 일자리 이행 양상, 취업·이직 결정요인을 분석함. 식품산업 취업자의 일자리 이력과 일자리에 대한 인식을 검토하고, 식품산업 취업·이직 결정요인을 분석함.
 - 조사 응답자의 경제활동상태 이행
 - ‘산업 간 이동자’ 및 ‘미취업-취업’ 이행자를 대상으로 식품산업 취업·이직 결정요인 분석
- 제4장에서는 식품산업 인력 문제 대응을 위한 시사점을 도출함.

2.2. 연구 범위

- 본 연구의 분석 대상은 식품산업 사업체에 고용된 취업자(임금근로자)로 한정함. 협의의 식품산업 부문에 해당하는 식품제조업과 외식업체에 고용된 취업자를 대상으로 취업과 이직을 분석함.
- 분석 대상 산업인 식품산업은 산업 중분류 수준에서 식별됨(식품제조업, 음식점 및 주점업). 한국노동패널조사 자료는 산업 소분류 코드까지 제공하지만, 이 자료와 연계하여 사용하는 근로환경조사 자료의 경우 산업 중분류 수준까지만 제공하므로 중분류 산업을 기준으로 분석함.
- 유통 부문 종사 근로자와 플랫폼 노동자 등은 연구 범위에서 제외함. 유통은 개념상 광의의 식품산업으로 포함하기도 하나, 식품 유통 부문의 취업자를 특정하기 어렵다는 문제가 있음. 플랫폼 노동자 등은 식품제조업이나 외식업 근로자와 달리 식품산업 사업체에 소속되어 있지 않으며 근로환경이나 근로조건 등의 측면에서 식품제조업·외식업체에 고용된 취업자와 성격이 다름.
- 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 시 취업자는 임금근로자로 한정함. 즉, 임금근로자와 비임금근로자 간 이동(종사상지위 이행)이나 비임금근로자 간 이동의 경우 결정요인 분석 범위에서 제외함. 비임금근로자의 대부분은 자영업자이며, 이들의 진입·이탈은 산업 선택 문제보다는 자영업과 임금근로자 간 선택 문제나 자영업 진입·퇴출에 초점이 있다고 보임. 다만 결정요인 분석에 앞서 경제활동 상태와 종사상지위 이행 현황을 파악하고자, 최근 연도 분석자료를 이용하여 경제활동상태와 종사상지위 이행 비율을 검토함.

〈그림 2-2〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 범위



자료: 저자 작성.

- 식품산업 ‘취업(진입)’과 ‘이직(이탈)’을 두 관점(산업 간 이동 관점, 경제활동상태 이행 관점)에서 고려함. 취업(진입)은 ‘다른 중분류 산업에서 식품산업으로 이동’하는 것 또는 ‘미취업 상태에서 식품산업 취업자로 진입하는 것’을 의미함. 이직(이탈)은 ‘식품산업에서 타 중분류 산업으로 이동’하는 것 또는 ‘식품산업 취업자에서 미취업 상태로 이탈하는 것’을 의미함.

2.3. 연구 방법

- 기존 연구에서 제시한 노동이동, 미스매치, 인력 부족 원인을 파악하고 노동이동 요인을 검토하기 위해 국내외 문헌을 조사함.
- 식품산업 현황 및 식품산업 취업자의 근로조건을 검토하기 위해 지역별고용조사와 근로환경조사, 한국노동패널조사 자료를 이용함.
 - 근로환경조사에서 산업 중분류별·직업 대분류별 근로환경 관련 문항 응답을 검토함.

- 식품제조업의 취업자 현황이나 근로조건 분석 시 비교산업으로 식품 외 제조업을 설정함으로써 식품제조업을 제외한 평균적 제조업 대비 식품제조업의 인적 구성이나 근로조건·근로환경 수준을 파악하고자 함.
- 외식업(음식점 및 주점업) 분석 시 비교산업으로는 도소매·운송·숙박업을 설정함. 외식업과 도소매업은 대면 서비스업이라는 공통점이 있으며, 근로자 구성과 산업 간 이동을 고려할 때 비교산업으로 적합한 것으로 판단함. 근로자 구성 측면에서, 도소매·운송·숙박업의 전체 취업자 중 임금근로자 비중은 40~50% 수준으로 전 산업 부문(75.3%)에 비해 낮으며, 이는 음식점업과 비슷한 수준임.¹⁾ 또한 해당 산업에서 다른 서비스업 부문으로의 이동을 살펴보더라도, 외식업과 비교산업 간 이동이 비교적 활발하다는 특징이 있음.²⁾

○ 식품산업 취업과 이직 결정요인 분석에 한국노동패널조사 자료를 주로 이용하되, 근로환경 변수를 병합하기 위해 근로환경조사 자료를 이용함.

- 다수의 근로환경 문항을 요인분석을 통해 축약하여 요인점수 변수를 구성하고 한국노동패널조사 자료에 병합함. 상이한 두 출처의 자료를 병합하기 위해 산업 중분류와 직업 대분류 수준별 근로환경 변수를 구축함.³⁾

1) 음식점 및 주점업 임금근로자 비중은 55.8%, 숙박업은 55.4%, 도소매업은 56.7%, 운수·창고업은 48.4%임(국가데이터처, 검색일: 2026. 4. 30., 전국사업체조사-종사상지위별, 2024년 기준).

2) 일자리이동통계에서 제공되는 대분류 산업 기준으로, 숙박 및 음식점업에 종사하던 일자리 이동자의 이동 산업을 살펴본 결과, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 제조업, 사업시설 관리·지원서비스, 보건·사회복지서비스, 운수및창고업 순으로 이동자가 많음(국가데이터처, 검색일: 2026. 4. 30., 일자리이동통계, 1년 내 이동, 2024년 기준).

3) 식품산업에 해당하는 식품제조업과 외식업이 산업 중분류 수준에서 식별되며, 근로환경조사 자료의 산업 분류가 중분류 수준까지 제공됨. 또한 산업 중분류별 직업 중분류 자료의 경우 결측이 많으므로, 직업 대분류별로 직업군별 근로환경 특성을 확인할 수 있다는 전제하에, 산업 중분류와 직업 대분류별 근로환경변수를 구축함. 다만 두 자료를 병합하는 이러한 방식은 개인이 처한 근로환경을 정확히 식별하기 어렵다는 점에서 한계가 있으며, 향후 한국노동패널조사에서 근로환경 문항을 조사한다면 본

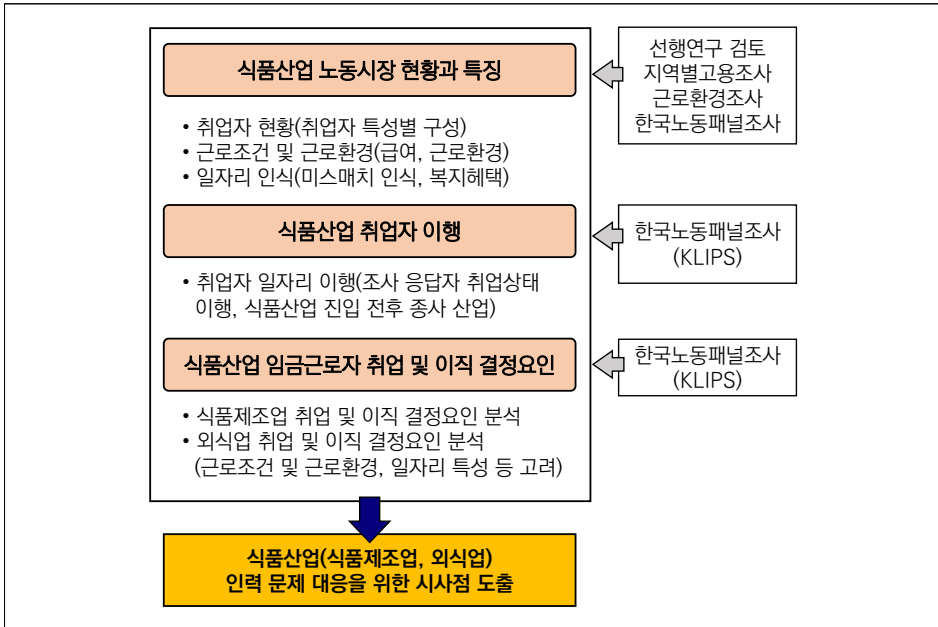
- 근로환경 변수를 병합한 한국노동패널조사 자료로 취업·이직 요인을 분석함.

○ 분석을 위해 희귀사건 로지스틱 회귀분석을 사용함.

- 본 연구에서 사용한 분석 표본에서 사건 발생 표본이 차지하는 비율은 최소 2%(3,361건 중 72건)에서 최대 15%(5,699건 중 840건) 수준임.

○ 식품제조업과 외식업은 모두 식품산업으로, 해당 산업 취업자 간 이동이 일부 관찰됨. 그러나 두 산업은 제조업과 서비스업으로 성격이 상이하므로 식품제조업과 외식업에서 각각 취업·이직 결정요인을 분석함.

〈그림 1-3〉 연구추진체계



자료: 저자 작성.

연구의 분석을 발전시킬 수 있을 것임. 한국노동패널조사에서는 10차 조사에서 일부 근로환경 문항을 포함한 바 있으나 단년도 조사에 그쳤음.

3. 선행연구 검토 및 차별성

3.1. 노동이동 현황과 이동 요인을 분석한 연구

- 노동이동 현황과 이동 요인을 분석한 기존 연구는 주로 청년층, 자발적 이직 등의 주제를 다루었음. 식품산업과 같은 특정 산업 취업자의 이동을 다루기도 다 전 산업, 제조업, 서비스업과 같이 포괄적인 산업 부문 간 이동을 분석하거나(이은석 외, 2013), 취업 초기 또는 청년의 일자리 이동 등의 문제 등에 집중한 연구가 대다수임(지민웅, 2016; 박진 외, 2017; 이종현·이재은, 2020; 황광훈, 2020; 오진욱·오세미, 2023; 양정승, 2025).
- 이은석 외(2013)는 산업 간 생산성 격차 확대에도 산업 간 노동이동성이 잘 작동하지 않는 원인을 진단하고 정책적 시사점을 도출함. 고용보험 자료를 이용하여 노동이동성 결정요인을 분석한 결과, 1990년대 이후 노동이동성이 지속 하락하여 최근 낮은 수준에서 정체되고 있는 것으로 나타남. 제조업 IT화 진전, 기술장벽, 고령화가 이동성 저하에 작용하였다고 보았음. 고부가가치산업에서 저부가가치산업으로 노동이 이동하여 비효율 발생하였으며, 직업훈련 체계 개선, 산업 간 이동을 유도하는 인센티브 설계, 노동시장 유연화, 구인-구직 간 정보격차 해소가 필요하다고 주장함.
- 박진 외(2017)는 입사 후 2년 내 자발적 이직의 실태와 그 결정요인을 파악하여, 중소기업 인력 운영의 현실을 이해하고 정책적 대응 필요성을 제기하고자 하였음. 한국노동패널조사 자료를 이용하여 생애 첫 전일제 주된 일자리를 가진 임금근로자의 이직 여부 및 시점별로 자발적 이직 결정요인을 분석하였음. 프로빗 모형으로 분석한 결과, 입사 1년 내 이직에 대해서는 연령, 가구 내 본인 소득 비중, 혼인 여부 등 개인/가구 특성이 주요한 영향을 미친 것으로 나

타남. 입사 1~2년 사이 이직에는 임금 수준, 근로시간, 복지혜택 등 일자리 특성이 주요한 영향을 미쳤음. 이를 바탕으로 높은 임금과 짧은 근로시간은 자발적 이직 확률을 낮추는 데 효과적임을 제시함. 지민웅(2016)은 생애 첫 일자리에서 자발적 이직의 결정요인을 분석하였고, 오진욱·오세미(2023)는 대졸자직업이동경로조사(2018GOMS) 자료를 이용하여 대졸 청년층 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석하고(로짓분석) 과거(2010년)와 변화가 있는지 검토하였음. 양정승(2025)은 대학 졸업 후 취업자 자료(대졸자 직업이동경로조사 2019년 졸업자 원시자료)에서 전공별·산업별, 전공별·직업별 이행행렬을 도출하고 전공(학과)별로 직업 특수적 숙련의 정도와 산업 특수적 숙련의 정도를 추정하였으며(Duncan 지수, Herfindahl-Hirschman 지수), 전공별 숙련의 직업·산업 이행 거리를 추정함.

○ 이종현·이재은(2020)은 이직을 다룬 기존의 질적 연구·빅데이터 연구를 검토하여 이직의도·이직행동·직장잔류에 영향을 미치는 변수를 선정함. 2007년 청년패널조사 자료를 이용하여 주요 집단별 생존함수를 추정하였으며, 이직과 이직까지 걸린 기간에 대한 요인을 종합적으로 검토함. 분석 결과, 개인 특성(성별, 연령, 학력)에 따라 이직률에 변화가 있었으며, 임금과 기업 복지 변수, 고용안정성 관련 지표도 이직률을 낮추었음.

- 이직·잔류 영향 요인으로 인구통계정보(성별, 연령, 교육연수, 혼인상태) 변수, 잔류 사유 영향 변수(직업 안정성, 사회보험점수, 부가급여점수, 복리후생 만족도), 이직 및 잔류 공통사유 변수(임금, 사회적 인정에 대한 만족도, 임금과 수입에 대한 만족도, 고용안정성에 대한 만족도, 관계에 대한 만족도, 업무내용 만족도, 일의 자율성과 권한에 대한 만족도, 전공적합성), 이직사유 변수(고과공정성 만족도, 업무과부하, 직무교육부합, 직무기술부합, 결혼 상태 변화, 이사), 기타 변수(고용형태, 통근시간, 통근거리 만족도)를 고려함.

○ 황광훈(2020)은 청년패널조사 직업력 자료를 이용하여 첫 일자리 이탈 영향 요인을 생존분석(비비례해저드 모형, Non-proportional hazards model, 확장 콕스 모형)으로 추정하였음. 첫 일자리 이직(직업이동)을 분석한 선행연구를 검토하여, 이탈에 영향을 미치는 요인으로 인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 혼인 여부, 가구주 여부), 일자리 특성(상용직 여부, 기업 규모, 권역, 주당 근로시간, 산업 구분, 직업 구분, 노동조합 유무), 직장 만족도, 직업훈련 경험, 자격증 유무, 미스매치(학력과 기술 매스매치, 전공일치 여부), 실질 월평균 임금 변수를 고려함. 분석 표본을 성별(남성, 여성), 교육수준(고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상), 기업 규모(소기업, 중기업, 대기업)에 따라 구분하여 첫 일자리 이탈 요인을 추정함.

- 분석 결과, 상용직 이탈 가능성이 임시·일용직에 비해 낮으며, 전공 일치 시 전공 불일치인 경우보다 이탈 가능성이 낮고, 소득수준이 높을수록 이탈 가능성이 낮아지는 것으로 나타남. 또한 직장만족도가 이탈 가능성을 낮추는 효과는 여성 집단과 고졸 이하 집단, 중기업 집단을 제외한 모든 집단(남성 집단, 전문대졸 집단, 대졸 이상 학력층, 소기업 집단, 대기업 집단)에서 유의한 결과를 나타냄.
- 근로조건의 개선뿐 아니라 주관적 근로조건인 직장 만족도(통근 거리, 자율성, 장래성, 자기발전) 개선과 교육·기술수준·전공 일치성 강화가 필요하며, 고용 취약계층인 여성, 임시·일용직, 저학력층에서의 저임금을 동반한 이직에 대한 지원이 필요하다고 언급함.

○ 한편 이태·안준홍(2023)은 한국노동패널자료를 이용하여 우리나라 전체 노동시장을 고용형태(정규직, 비정규직)와 기업 규모(대기업, 중소기업)에 따라 네 가지 유형으로 구분하였음. 유형별 특징(실질임금, 근로시간, 조합·보험 가입)을 검토하였으며, 노동이동 가능성을 비교하였음. 패널 고정효과모형(Panel fixed-effect model)을 이용하여 개인의 이질적 특성에 의한 부분을

통제하고 일자리 상향 이동 후 변화를 근로자 개인 수준에서 분석함. 근로 여건에 해당하는 종속변수는 7개로 설정하였음(실질임금, 주당 근로시간, 노동조합 가입 여부, 국민연금/건강보험/고용보험/산재보험 가입 여부). 분석 결과, 우리나라의 다층적 노동시장 구조를 확인하였으며, 분절된 노동시장 구조는 고착화되어 다른 층으로의 전환이 점차 어려워진다고 분석함.

3.2. 인력 미스매치 현황과 요인을 분석한 연구

○ 인력 미스매치 현황과 요인을 분석한 연구로 김주영·박진(2017), 민순홍(2024), 길은선·전현희(2022), 박미성 외(2025) 김주섭(2005), 황광훈·조용운(2022), 권혁범·신형진(2022) 등이 있음.

- 기존 연구에서 지적한 인력 부족 및 미스매치 원인은 경제적 요인, 근무환경적 요인, 향후 전망 요인, 적성·흥미 요인 등으로 구분 가능함.

○ 김주영·박진(2017)은 국내 제조업 업종별 인력 수급 미스매치 현황과 유형, 원인을 파악하고 업종별 정책적 대응 방향을 제시함. 고용형태별근로실태조사와 기업활동조사 등의 통계 자료를 이용하여 10대 제조업 업종의 인력 수급지표(공석률, 충원율, 이직률 등)를 분석함.

- 중소 제조업체 대상 설문조사를 통해 업종별 채용 애로사항, 인력 유지 사유, 직무 특성 등을 조사하였으며, 심층 면접 및 사례연구를 통해 유망업종 및 위기업종을 선정함. 업종별 미스매치 요인을 공급측 요인, 수요측 요인, 제도적 측면으로 분류하여 분석하였음. 분석 결과, 식품산업은 3D 업종의 이미지와 열악한 근로 여건, 낮은 보상수준 등으로 인해 내국인 기피 현상이 심화한 것으로 나타남. 식품·섬유·의복업의 경우 단순 노동 위주로 외국인 의존도가 높은 특징이 있다고 분석함. 정책 대응 방향으로는 업종별 인

력 수급 모니터링 체계 구축, 청년 유입 확대를 위한 직무 기반 훈련, 경력 관리 연계 강화, 산업고도화 정책과 연계된 인력정책 연계 필요성을 제시함.

○ 민순홍(2024)은 산업별·직종별 미스매치 현황과 결정요인을 검증하고 미스매치 원인별 정책 및 시사점을 도출함. 사업체노동력조사, 산업연관표 자료 등을 활용하여 산업별·직종별 미스매치 지표를 산출하고 로지스틱 회귀분석으로 미스매치 결정요인을 도출함. 분석 결과, 생산·설비·기계 조작 직종과 보건·복지 직종 등 숙련노동 요구 직종에서 미스매치가 심각한 것으로 나타났음. 건설/제조/보건·복지 서비스업의 경우 인력 부족률이 높은 것으로 나타났으며, 제조업 중 식품/섬유/금속가공 업종의 경우 미충원율이 높은 것으로 나타남. 또한 소규모 기업이거나 비정규직인 경우, 임금이 낮은 경우, 그리고 비수도권인 경우 미스매치가 심화하는 것으로 나타남. 이를 바탕으로 산업·직종 맞춤형 인력양성 정책의 필요성을 제기하였으며, 임금·복지 개선 통한 일자리 질 제고와 지역별 수급 정보 기반 고용서비스 강화가 필요함을 주장함. 비정규직 고용구조 개선 또한 미스매치 완화에 중요하다고 언급함.

○ 길은선·전현희(2022)는 제조업 장기근속 유인을 높일 수 있는 인센티브 구조를 분석하고 근속 유지를 통한 숙련 형성 및 미스매치 완화 방안을 제시함. 고용보험DB 2007~2019년 자료를 이용하여 제조업 이직과 근속 행태(이직률, 근속기간, 고용형태, 임금변화 등)를 추적하는 한편, 행정자료인 종사자-기업체 연계DB 자료⁴⁾로 멀티로짓 회귀분석을 이용해 산업별 이직 결정요인을 분석함. 근로자의 장기근속에 영향을 미치는 요인은 임금 수준, 상용직 여부, 기업 규모로 나타났고, 중소기업 내 경력개발 및 승진 경로 부재와 근속 보상체계 미비 등은 장기근속 유인을 저해하는 요인으로 분석됨. 기존 장기근속 장려

4) 2023년부터 종사자-기업체 연계 DB 제공을 중지하고, 기존에 해당 DB를 통해 활용할 수 있는 정보는 '취업활동통계등록부'를 통해 이용 가능함(통계데이터센터, 검색일: 2026. 1. 26.)

정책의 정책 인센티브 효과는 제한적이며, 근속연수별 차등지원, 경력기반 보상구조, 숙련 연계 훈련, 연차별·업종별 맞춤형 보상 설계, 근속 인센티브 체계화 필요성을 주장함. 이 외에도 직무기반 경력경로 설계 및 교육연계 강화와 고용보험DB 기반 모니터링 체계 구축, 중소기업을 대상으로 하는 고용 유지 및 근로자 숙련 축적 유도 패키지형 정책이 필요하다고 주장함. 선행연구 Altonji & Shakotko(1987), Kambourov & Manovskii(2009), Parent(2000) 등을 검토하여 직무특수적 요인과 산업특수적 요인이 임금에 중요한 요인임을 언급함.

○ 박미성 외(2025)는 인구구조 변화에 따른 식품시장의 대응과제를 인력 측면에서 검토하였는데, 이 연구에서 직종별사업체노동력조사 원시자료를 바탕으로 식품제조업과 제조업의 인력 미충원 사유를 검토한 바 있음.⁵⁾ 식품제조업에서는 제조업 전체와 비교했을 때 구직자의 미스매치 인식에 기인한 미충원이 상대적으로 높음.

- 제조업 전체와 식품제조업 모두 ‘경력을 갖춘 지원자가 없음’이나, ‘임금 수준이나 근로조건이 구직자 기대와 맞지 않음’의 이유로 미충원되었다는 응답이 20% 이상으로 높게 나타남. 한편 ‘구직자 기피 직종’이라는 응답은 제조업(전체)에서 10.8%로 응답한 반면, 식품제조업에서는 이보다 높은 17.3%임. 이와 반대로, ‘사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없음’ 응답은 제조업 전체에서 15.5%로 비교적 높고, 식품제조업에서는 10.3%로 상대적으로 낮았음.

○ 황광훈·조용운(2022)은 청년패널조사 자료를 이용하여, 학력 미스매치(학력 과잉) 현상이 나타나는 대표적인 산업으로 도소매·숙박·음식점업, 정보통신·

⁵⁾ 직종별사업체노동력조사는 사업체 기반 조사로, 인력수요자인 사업체가 조사에 응답함.

금융보험업, 사업·개인·공공서비스업을 제시함. 권혁범·신형진(2022)은 2017년 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 대구·경북지역 대졸자 청년의 취업 이동을 분석함. 경제적 요인뿐 아니라 비경제적 요인(사회연결망, 직업가치 등)을 포함하여 분석하였으며, 기타 지역으로의 이동에 대해 직업가치 변수(사회적 평판, 전망, 안전성, 직업 적합성 등)가 중요하게 작용함을 보임.

3.3. 식품산업 인력 관련 현황과 문제를 분석한 연구

○ 다양한 통계 자료와 이슈를 바탕으로 식품산업 인력 현황을 분석한 연구로는 이계임 외(2021)가 있음. 이 연구의 한 장에서 식품제조업 산업 현황과 특징을 인력 중심으로 제시함. 식품산업 고용구조 변화(시기별, 고용형태별, 종사자 특성별)를 파악하기 위해 전국사업체조사, 광업·제조업조사, 중소기업실태조사, 고용형태별근로실태조사, 고용보험통계를 이용하였고, 시계열 분석으로 식품 고용구조의 변화 여부와 그 전환 시점을 추정함. 식품산업 고용구조 변화를 분석하기 위해 다중구조변화모형을 활용함. 이 외에도 급여와 근로시간, 이직률, 부족률, 고용보험 상실사유별 상실자와 사유, 고용과 경제성장 및 생산성의 관계, 노동생산성 추이, 생산요소 집약도 변화, 고용창출 업종을 파악함.

○ 박미성 외(2025)는 식품산업에 해당하는 식품제조업과 외식업 부문의 인력 현황과 식품 사업체의 인력에 대한 인식과 전망, 인력 확보 정책에 대한 평가를 제시하고 식품산업 인력 확보를 위한 정책 제언을 제시함. 구체적으로 향후 우리나라 인구 감소에 따라 인력 부족이 예상되는 만큼 식품산업 일자리에 대한 인식을 개선하여 인력이 유입되도록 근로조건·근로환경을 개선해야 하

며, 사업체 또한 이를 위한 인식 개선이 필요하다고 언급함. 내국인 인력 확보를 위해 고령자, 여성, 청년 인력 확대를 위한 정책 제도를 확대하고 개선해야 하며, 외국인 인력 활용을 위해 고용허가제와 숙련 외국인 활용제도를 개선해야 한다고 밝힘. 더 나아가 식품산업 부문에서 자동화·식품로봇·신기술을 도입하고 인력양성 및 교육고도화·정보전략 측면의 정책 제언을 제시함.

3.4. 기타(직업관, 근로환경 보상 등)

○ 윤지영·조성은(2024)은 2020년 대졸자 직업이동 경로조사(Graduate Occupational Mobility Survey: GOMS) 자료를 이용하여 권역별 4년제 대졸 청년 취업자의 지역이동에 영향을 미치는 요인을 분석함. 이를 위해 일자리 인식을 비롯하여 성별, 전공계열, 연봉, 기업 규모 등의 변수를 구성하였으며, 표본선택 이변량프로빗 모형을 이용함. 분석 결과, 남성 취업자, 수도권 외 권역, 취업확률이 낮은 예체능 계열일수록 지역이동이 더 많은 것으로 나타남. 또한 연봉과 기업 규모, 업무 관련 만족(업무 내용, 전공 부합 여부 등)이 높을수록 지역이동 확률이 높아짐. 4년제 대졸에 해당하는 고학력 청년 취업자가 더 좋은 취업 기회(큰 기업, 높은 연봉, 높은 만족도)를 따라 지역을 이동하는 것으로 나타남.

○ 윤홍준·오인하(2023)는 2030 세대의 이직 희망자(267명)를 대상으로 직장 선택 시 고려 요인을 분석하기 위해 컨조인트 분석을 통한 WTP 추정 방법을 활용함. 분석 결과, 직장선택 시 교육훈련 및 자격증 취득 지원, 수평적 조직 문화는 직장선택에 긍정적인 영향을 미쳤으나, 수도권 외 소재 기업과 비정규직 고용형태 일자리는 선택에 부정적인 영향을 미침.

- 김주봉(2023)은 비정규직 일자리에 종사하는 근로자의 고용형태와 근로실태가 상이하다는 점을 제시하며, 자발적인 비정규직과 비자발적인 비정규직이 다른 정책 대상일 수 있음을 언급함. 연구를 통해 취업을 희망하는 청년, 고령, 여성 등에게 다양한 형태의 고용을 선택할 수 있도록 기회를 제공하는 것도 중요하며, 정책 대상을 일자리 선택 동기(비자발성 여부)를 감안하여 구체화할 필요가 있다고 주장함.
- 이병찬·박기홍(2025)은 MZ 세대의 경우 졸업 후 생애 첫 일자리가 비정규직인 비율이 30%에 이르며, 비정규직에서 비경제활동인구로의 전환도 증가하고 있다고 지적함. 로지스틱 회귀분석을 통해 첫 일자리 비정규직 결정요인을 분석한 결과, M 세대와 Z 세대 간 생애 첫 비정규직 결정요인에 큰 차이가 없는 것으로 나타남.

3.5. 선행연구와의 차별성

- 기존 연구는 식품산업 인력 현황을 개괄적으로 검토하거나 경제 전체의 노동이동성을 검토하는 데 목적을 둬. 또한 이동 요인이나 인력 미스매치 요인 분석 시, 주로 특정 계층(예: 청년, 고령층)을 분석 대상으로 제한하였음. 반면, 본 연구는 식품산업에 초점을 두고 임금근로자 전체의 개인 단위 이동자료를 이용하여 취업·이직 요인을 분석함.
- 또한 기존 연구는 주로 전 산업을 대상으로 하여 노동시장 이행 상태(실업/취업 등)나 노동이동성(취업+이직)을 파악하고자 이동 확률 추정 또는 결정요인 분석 방법을 사용함. 본 연구는 식품산업 인력 이동에 대한 미시자료를 이용하여 식품산업을 기준으로 취업(진입)과 이직(이탈) 결정요인을 분석함.

○ 기존 연구는 주로 전 산업이나 일부 대분류 산업 수준에서 노동이동 실태 또는 노동이동 요인을 분석하거나, 전반적인 식품산업 인력 현황을 검토하는 것에 목적을 두었음. 반면, 본 연구는 식품산업의 특징적인 인력 이동 실태에 초점을 두고 노동공급자의 관점에서 취업·이직 요인을 검토함. 이를 바탕으로 향후 식품 인력 문제 대응을 위한 시사점을 도출하고자 함.

2

식품산업 노동시장 현황과 특징

1. 취업자 현황

1.1. 취업자 특성별 구성

1.1.1. 식품제조업

○ 식품제조업 취업자는 비교산업인 식품 외 제조업 취업자에 비해 비임금근로자의 비율은 높고, 임금근로자 중 상용근로자 비율은 식품 외 제조업에 비해 낮은 특징을 보임.⁶⁾

- 식품제조업 취업자 중 비임금근로자 비율은 16.3%로 식품 외 제조업 비임금근로자 비율인 8.5%에 비해 두 배 가까이 높음.

⁶⁾ 취업자 구성 파악 시 지역별 고용조사 자료를 이용함. 식품산업을 식별하려면 중분류 이하의 표준산업 분류 정보가 필요한데, 경제활동인구조사 자료에서는 대분류 산업 코드만 제공하므로 식품산업 종사자 파악 시 사용하지 못하였음(취업자 현황·임금 자료를 제공하는 기타 통계와 이용 여부 판단 내용을 〈부표 1〉에 제시). 이 외에 식품산업 취업자 현황은 박미성 외(2025) 등을 참고할 수 있음.

- 비임금근로자는 고용 있는 자영업자, 고용 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구성되는데, 식품제조업에서 고용 있는 자영업자는 식품 외 제조업에 비해 소폭 낮은 반면, 고용 없는 자영업자와 무급가족종사자는 식품 외 제조업에 비해 높음.
- 영세한 사업체가 많은 식품제조업 사업체 특성상⁷⁾ 고용 없는 자영업자와 무급가족종사자 비율이 식품 외 제조업에 비해 높은 것으로 판단됨.
- 임금근로자는 상용, 임시, 일용근로자로 구분되는데, 식품제조업은 임시·일용근로자 비중이 높음. 식품제조업 임금근로자의 경우 상용 비중은 73.8%로 식품 외 제조업(84.8%)에 비해 10%p 이상 낮고, 식품제조업 임시 근로자의 비율(8.5%)은 식품 외 제조업(5.7%)에 비해 높음. 식품제조업 일용 근로자 비율(1.3%)은 식품 외 제조업(1.0%)에 비해 소폭 높음.
- 식품제조업에서 임금근로자 중 상용직 비중이 낮고 임시·일용직 비중이 높은 현상은 식품제조업 고용의 지속성이 식품 외 제조업에 비해 상대적으로 낮음을 보여줌.

○ 식품제조업의 경우 타 제조업 부문보다 여성 취업자 비율이 높고 연령대는 다소 높은 반면, 고학력자 비율은 낮은 경향을 보임.

- 식품제조업 취업자 중 여성은 46.4%로, 식품 외 제조업 취업자 중 여성 비율이 25.9%인 것에 비해 높음.

⁷⁾ 제조업 전체에서 종사자 5인 미만 사업체 비중은 71.9%이나, 식료품제조업(음료제조업 제외)은 이 비율이 80.6%로 높음(국가데이터처, 검색일: 2026. 4. 30., 전국사업체조사-종사자규모별, 2024년 기준). 식료품제조업은 사업체당 매출액은 제조업 전체 평균의 51.2%에 불과함(국가데이터처, 검색일: 2026. 4. 30., 전국사업체조사-매출액, 2024년 기준). 10인 이상 사업체로 한정해도 제조업 전체 사업체 중 출하액 5억 원 미만 사업체는 2.5% 수준이나, 식료품제조업은 이 비율이 4.2%로 높음(국가데이터처, 검색일: 2026. 4. 30., 광업·제조업조사, 2024년 기준).

- 식품제조업 취업자 중 50대는 25.8%로 비중이 가장 높으나, 식품 외 제조업에서는 이보다 연령이 낮은 40대 취업자의 비중이 26.7%로 가장 높음.
- 식품제조업 취업자 중 60대 이상 고령층은 18.8%를 차지하는 반면, 식품 외 제조업에서는 이보다 낮은 13.5%임.
- 취업자 교육정도를 보면, 식품제조업에서 전문대졸 이상 비율(48.4%)이 식품 외 제조업에서 전문대졸 이상 비율(56.4%)에 비해 낮음.

〈표 2-1〉 식품제조업과 비교산업의 취업자 구성(2025년 상반기)

단위: 명, %

구분		식품제조업(식품+음료)		식품 외 제조업	
		인원	구성비	인원	구성비
종사상지위 (임금/비임금)	임금	361,429	83.7	3,628,662	91.5
	비임금	70,621	16.3	335,949	8.5
종사상지위 (상세)	상용	318,920	73.8	3,363,000	84.8
	임시	36,783	8.5	225,296	5.7
	일용	5,726	1.3	40,365	1.0
	고용 있는 자영업자	13,465	3.1	154,357	3.9
	고용 없는 자영업자	38,852	9.0	147,153	3.7
	무급가족종사자	18,304	4.2	34,439	0.9
성별	남	231,518	53.6	2,936,606	74.1
	여	200,532	46.4	1,028,005	25.9
연령	20대 이하	47,226	10.9	452,012	11.4
	30대	100,024	23.2	950,530	24.0
	40대	91,877	21.3	1,058,549	26.7
	50대	111,678	25.8	966,472	24.4
	60대 이상	81,246	18.8	537,048	13.5
교육수준	중졸 이하	50,217	11.6	242,888	6.1
	고졸	172,789	40.0	1,487,542	37.5
	전문대졸 이상	209,044	48.4	2,234,181	56.4
계		432,050	100.0	3,964,611	100.0

주 1) 조사가중치를 반영한 결과임.

2) 종사상지위(임금/비임금, 상세 구분), 성별, 연령, 교육수준별 구성비 모두 두 산업 간 유의한 차이를 보임(교차검정 통계량(Design-based F통계량) 확인 결과, F통계량은 순서대로 191.4473, 95.6336, 565.2782, 16.9429, 69.2581임).

자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.1.2. 외식업

○ 외식업(음식점 및 주점업) 취업자는 자영업자와 무급가족종사자에 해당하는 비임금근로자 비율이 36.7%로 나타남. 이는 비교산업인 도소매·운송·숙박업(36.1%)과 비슷하나, 전 산업(22.4%)에 비해 높음. 임금근로자 구성을 보면, 외식업 상용근로자는 전체 취업자 중 27.2%, 임시근로자는 전체 취업자 중 31.5%인 반면, 비교산업 상용근로자는 49.3%, 임시근로자는 12.3%임.

○ 외식업 취업자 구성을 살펴보면, 여성 62.8%, 20대 이하 27.4%, 중졸 이하 11.6%로 비교산업(여성 36.0%, 20대 이하 11.8%, 중졸 이하 6.9%)보다 높게 나타남. 반면, 외식 취업자 중 전문대졸 이상 비율은 48.0%로 비교산업(53.2%)에 비해 낮은 수준임.

〈표 2-2〉 음식점 및 주점업과 비교산업의 취업자 구성(2025년 상반기)

단위: 명, %

구분		음식점 및 주점업		도소매·운송·숙박업	
		인원	구성비	인원	구성비
종사상지위 (임금/비임금)	임금	1,357,604	63.3	3,273,419	63.9
	비임금	786,709	36.7	1,850,803	36.1
종사상지위 (상세 구분)	상용	582,717	27.2	2,528,156	49.3
	임시	674,450	31.5	630,537	12.3
	일용	100,437	4.7	114,727	2.2
	고용 있는 자영업자	300,871	14.0	346,915	6.8
	고용 없는 자영업자	323,437	15.1	1,349,219	26.3
	무급가족종사자	162,401	7.6	154,669	3.0
성별	남	797,688	37.2	3,279,368	64.0
	여	1,346,624	62.8	1,844,855	36.0
연령	20대 이하	586,830	27.4	606,070	11.8
	30대	345,814	16.1	937,744	18.3
	40대	338,820	15.8	1,164,339	22.7
	50대	443,191	20.7	1,311,129	25.6
	60대 이상	429,657	20.0	1,104,940	21.6

(계속)

구분		음식점 및 주점업		도소매·운송·숙박업	
		인원	구성비	인원	구성비
교육수준	중졸 이하	247,931	11.6	352,640	6.9
	고졸	867,042	40.4	2,047,402	40.0
	전문대졸 이상	1,029,339	48.0	2,724,181	53.2
계		2,144,313	100.0	5,124,223	100.0

주 1) 조사가중치를 반영한 결과임.
2) 종사상지위(임금/비임금)의 경우 외식업과 비교산업 간 차이가 없으며(F통계량 1.03, $p=0.3102$), 종사상지위(상세 구분), 성별, 연령, 교육수준별 구성비 모두 두 산업 간 유의한 차이가 나타남(F통계량은 순서대로 753.4461, 1942.3556, 311.5930, 121.4532임.)
자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.2. 취업자 직업별 구성

1.2.1. 식품제조업

○ 식품제조업 취업자의 직업 구성을 보면, 기능직이 26.2%로 가장 많고, 장치기계직, 단순노무직, 사무직에 비슷하게 분포함(각각 21.9%, 20.7%, 20.1%). 이러한 직업 구성은 종사상지위별로 차이를 보임. 식품제조업 상용근로자는 사무직이 26.0%로 가장 많고, 장치기계직(23.7%), 단순노무직(20.7%) 순임. 반면, 임시 및 일용근로자는 단순노무직에 절반 가까이 분포하며, 기능직, 장치기계직 순으로 많이 분포함.

〈표 2-3〉 식품제조업 종사상지위별 취업자의 직업 구성비

단위: %(명)										
구분	관리	전문	사무	서비스	판매	농림 숙련	기능	장치 기계	단순 노무	계 (100.0%)
식품제조업(계)	1.6	3.1	20.1	1.1	5.4	0.0	26.2	21.9	20.7	(432,050)
상용	1.9	4.1	26.0	1.1	4.5	0.0	18.1	23.7	20.7	(318,920)
임시	0.0	0.2	5.0	1.5	4.5	0.0	28.6	11.4	48.8	(36,783)
일용	0.0	0.0	0.4	0.0	4.9	0.0	32.4	14.2	48.1	(5,726)

(계속)

구분	관리	전문	사무	서비스	판매	농림 숙련	기능	장치 기계	단순 노무	계 (100.0%)
고용원 있는 자영	7.1	1.0	10.7	4.3	4.4	0.0	50.7	20.1	1.7	(13,465)
고용원 없는 자영	0.0	0.0	0.7	0.2	6.7	0.2	69.5	21.9	0.9	(38,852)
무급가족	0.0	0.0	3.1	0.5	19.2	0.0	50.2	15.4	11.6	(18,304)

주 1) 조사가중치를 반영한 결과임.
2) 교차검정 통계량(Design-based F통계량) 확인 결과, 종사상지위 간 직업 구성비는 유의한 차이가 나타남(F통계량은 21.5791임).
자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.2.2. 외식업

○ 외식업(음식점 및 주점업) 취업자 중 72.6%가 서비스 직종에 집중되어 있으며, 모든 종사상지위에서 서비스직이 약 60% 이상을 차지함. 임금근로자는 서비스직 다음으로 단순노무직의 비중이 높으며, 임금근로자 중 단순노무직 비율은 일용, 임시, 상용 순으로 높게 나타남. 비임금근로자는 서비스직 다음으로 판매직 비율이 높으며, 무급가족종사자도 서비스직 다음으로 판매직 비율이 높은데, 판매직과 비슷한 수준으로 단순노무직 비율도 높음.

〈표 2-4〉 외식업 종사상지위별 취업자의 직업 구성비

단위: %(명)

구분	관리	전문	사무	서비스	판매	농림 숙련	기능	장치 기계	단순 노무	계 (100.0%)
음식점·주점업(계)	0.4	0.7	0.6	72.6	8.3	0.0	2.5	0.1	14.9	(2,144,313)
상용	1.1	2.0	1.9	68.1	5.6	0.0	6.0	0.2	15.1	(582,717)
임시	0.0	0.2	0.2	66.9	7.4	0.0	0.3	0.2	24.8	(674,450)
일용	0.0	0.0	0.0	59.8	5.1	0.0	0.6	0.0	34.5	(100,437)
고용원 있는 자영	0.4	0.1	0.4	76.4	19.0	0.0	2.0	0.0	1.7	(300,871)
고용원 없는 자영	0.0	0.2	0.0	90.5	4.6	0.0	2.8	0.0	1.9	(323,437)
무급가족	0.0	0.0	0.1	77.0	11.5	0.0	0.6	0.0	10.8	(162,401)

주 1) 조사가중치를 반영한 결과임.
2) 교차검정 통계량(Design-based F통계량) 확인 결과, 종사상지위 간 직업 구성비는 유의한 차이가 나타남(F통계량은 42.4944임).
자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2. 근로조건 및 근로환경

2.1. 산업별 급여 수준

2.1.1. 식품제조업과 비교산업

○ 식품제조업 시간당 급여(17,818원)는 식품 외 제조업의 평균 시간당 급여(21,982원)에 비해 81% 수준임(2025년 상반기). 식품제조업과 그 외 제조업의 시간당 급여 격차는 60대 이상에서 더 큰 폭으로 벌어짐(60대 이상 식품제조업 시간당 급여는 식품 외 제조업의 72% 수준). 교육수준이 중졸 이하인 식품제조업 종사자의 시간당 급여는 그 외 제조업의 89% 수준인 데 반해, 전문대졸 이상 식품제조업 종사자 시간당 급여는 식품 외 제조업의 82% 수준으로 격차가 더 큼.

- 고학력자의 식품제조업과 식품 외 제조업 간 급여 격차가 크게 나타나, 고학력자의 식품제조업 종사 유인이 상대적으로 낮을 수 있음을 보여줌.

〈표 2-5〉 식품제조업과 비교산업 임금근로자의 급여 및 근로시간(2025년 상반기)

단위: 만 원/월, 시간/주, 원/시간

구분		식품제조업(식료품+음료)			식품 외 제조업		
		월 급여	근로시간	시간당 급여	월 급여	근로시간	시간당 급여
종사상 지위	상용	330	41.6	18,426	409	42.2	22,565
	임시	171	33.2	11,966	226	38.1	13,782
	일용	136	26.2	12,039	181	32.4	13,023
성별	남	364	41.7	20,274	433	42.4	23,729
	여	247	39.0	14,723	289	40.1	16,759
연령	20대 이하	257	40.2	14,874	304	41.7	16,966
	30대	311	41.6	17,368	377	42.2	20,750
	40대	356	40.8	20,298	436	42.2	24,045
	50대	332	40.8	18,946	433	42.0	24,007
	60대 이상	246	37.7	15,141	359	39.9	20,926

(계속)

구분		식품제조업(식료품+음료)			식품 외 제조업		
		월 급여	근로시간	시간당 급여	월 급여	근로시간	시간당 급여
교육 수준	중졸 이하	213	38.4	12,904	250	40.2	14,447
	고졸	271	40.4	15,598	338	42.1	18,654
	전문대졸 이상	361	41.0	20,502	447	41.8	24,848
	전체	310	40.5	17,818	395	41.8	21,982

주 1) 시간당 급여 환산 방법: 월평균 급여/(주업근로시간/주)*4.3주.

2) 주업 기준임(부업 제외).

3) 조사가중치를 반영한 결과임.

4) 모든 집단에서 식품제조업과 비교산업 간 월 급여 차이가 1% 수준에서 유의함.

5) 일용근로자 집단에서 식품제조업과 비교산업 간 근로시간 차이가 5% 수준에서 유의하며, 30대 근로자 집단에서는 10% 수준에서 유의함. 나머지 집단에서는 식품제조업과 비교산업의 근로시간 차이가 1% 수준에서 유의함.

자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2.1.2. 외식업과 비교산업

○ 외식업(음식점 및 주점업) 임금근로자의 월평균 급여와 근로시간은 비교산업인 도소매·운송·숙박업에 비해 낮으며, 외식업의 시간당 급여는 도소매·운송·숙박업 평균의 약 68% 수준에 불과함.

- 음식점 및 주점업 상용 근로자의 근로시간은 주당 43.5시간으로 비교산업인 도소매·운송·숙박업(41.7시간)에 비해 높은 수준임.

- 한편 음식점 및 주점업 임시 및 일용 근로자의 근로시간은 비교산업에 비해서는 다소 짧음.

○ 임금근로자의 특성별로 외식업과 비교산업의 시간당 급여를 비교해 보면, 취업자의 모든 특성에서 외식업의 시간당 급여가 비교산업보다 낮게 나타남. 특히 교육수준이 높아질수록 음식점 및 주점업과 비교산업의 시간당 급여 격차가 높아지는 것으로 나타남.

- 여성 근로자 비중이 높은 음식점 및 주점업의 경우 남성 근로자 비중이 높은 도소매·운송·숙박업에 비해 성별 시간당 급여 격차가 덜 뚜렷함.
- 외식업에 종사하는 중졸 이하 임금근로자의 시간당 급여는 11,612원으로, 비교산업 임금근로자의 시간당 급여인 13,017원의 89% 수준임. 반면, 전문대졸 이상 임금근로자의 시간당 급여는 비교산업 대비 64% 수준에 그침. 외식업에서도 식품제조업과 마찬가지로 고학력자의 근로 유인이 상대적으로 낮을 것으로 짐작됨.

〈표 2-6〉 음식점 및 주점업과 비교산업 임금근로자의 급여 및 근로시간(2025년 상반기)

단위: 만 원/월, 시간/주, 원/시간

구분		음식점 및 주점업			도소매·운송·숙박업		
		월 급여	근로시간	시간당 급여	월 급여	근로시간	시간당 급여
종사상 지위	상용	262	43.5	14,020	357	41.7	19,905
	임시	127	26.2	11,253	175	31.4	12,929
	일용	106	23.1	10,712	138	26.3	12,235
성별	남	217	36.4	13,857	359	40.9	20,397
	여	167	31.9	12,163	247	36.5	15,709
연령	20대 이하	137	26.5	11,994	216	34.7	14,480
	30대	233	38.8	13,974	327	40.5	18,774
	40대	222	38.0	13,616	366	40.5	20,991
	50대	215	38.7	12,948	347	40.3	20,022
	60대 이상	187	36.4	11,982	268	38.3	16,286
교육 수준	중졸 이하	190	38.1	11,612	210	37.5	13,017
	고졸	199	37.1	12,504	267	39.8	15,598
	전문대졸 이상	170	29.6	13,337	350	38.9	20,938
전체		183	33.4	12,767	314	39.2	18,642

주 1) 시간당 급여 환산 방법: 월평균 급여/(주업근로시간/주)*4.3주.

2) 주업 기준임(부업 제외).

3) 조사가중치를 반영한 결과임.

4) 모든 집단에서 외식업과 비교산업 간 월 급여 차이가 1% 수준에서 유의함.

5) 중졸 이하 집단을 제외한 모든 집단에서 외식업과 비교산업 간 근로시간 차이가 1% 수준에서 유의함.

자료: 국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2.2. 식품산업 및 비교산업의 근로환경 및 노동강도, 노동시간

2.2.1. 식품제조업과 비교산업

- 식품제조업과 비교산업인 식품 외 제조업 취업자의 물리적 위험 노출 노동환경을 살펴본 결과, 대체로 비슷하거나 식품제조업이 좀 더 양호한 수준으로 나타남. 그러나 다른 대분류 산업과 비교했을 때, 제조업의 물리적 위험 노출 수준은 상위권에 속함(전산업 및 대분류 산업 기준 결과는 <부표 2, 4> 참조).

〈표 2-7〉 식품제조업과 비교산업의 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)

단위: %

구분	진동 ***	소음 ***	고온	저온	분진 ***	유기용제 ***	화학물질 ***	간접흡연 ***	감염물질 ***
식품 제조	40.2	23.0	22.2	14.8	8.7	4.4	5.0	4.4	4.6
식품 외 제조	47.7	33.6	24.5	16.7	22.3	12.6	13.4	9.5	8.2

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

3) '고온'과 '저온' 항목을 제외한 모든 항목에서 식품제조업과 비교산업 간 차이가 유의함(1% 유의수준에서 차이^(***): '진동', '소음', '분진', '유기용제', '화학물질', '간접흡연', '감염물질').

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

- 행동적·감정적 요구 노동강도를 나타내는 항목 가운데 통증 자세, 중량물 취급, 서서 작업, 동료 외 사람 상대 등 다수의 항목에서 식품제조업이 식품 외 제조업에 비해 응답 비율이 높은 특징을 나타냄.

- 식품제조업은 비교산업인 식품 외 제조업보다 주말 근무 비중이 높은 반면, 밤 근무 비율은 소폭 낮고, 10시간 초과근무는 비슷하게 나타남.

〈표 2-8〉 식품제조업과 비교산업의 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)

단위: %

구분	통증 자세 ***	사람 움김	중량물 취급 ***	서서 작업 ***	앉아서 작업 ***	반복 동작 **	동료 외 사람 상대 ***	화난 고객/ 환자/ 학생 **	감정적 불편 **	빠른 속도 *	마감 시간 엄격 ***
식품 제조	46.7	10.0	49.1	79.3	73.8	57.3	44.5	13.2	17.0	43.3	38.1
식품 외 제조	38.5	8.7	36.5	63.1	82.3	53.0	23.5	10.7	13.3	46.9	44.4

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

3) '사람 움김' 항목을 제외한 모든 항목에서 식품제조업과 비교산업의 차이가 유의함(10% 유의수준에서 차이(*): '빠른 속도 요구', 5% 유의수준에서 차이(**): '반복 동작', '화난 고객/환자/학생 상대', '감정적 불편 경험', 1% 유의수준에서 차이(***) : '통증 자세', '중량물 취급', '서서 작업', '앉아서 작업', '동료 외 사람 상대', '마감시간 엄격').

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 2-9〉 식품제조업과 비교산업의 산업별 비선호 근로시간 유형(2023년)

단위: %

구분	밤 근무 **	일요일 근무 ***	토요일 근무 ***	10시간 초과근무
식품 제조	3.1	8.7	36.0	9.2
식품 외 제조	4.8	3.3	17.4	9.0

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 각 항목에 대해 해당 유형 근로가 있다고 응답한 비중임.

3) '10시간 초과근무'를 제외한 항목에서 식품제조업과 비교산업의 차이가 유의함(5% 유의수준에서 차이(**): '밤 근무', 1% 유의수준에서 차이(***) : '일요일 근무', '토요일 근무').

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2.2.2. 외식업과 비교산업

○ 외식업이 포함된 대분류 산업인 숙박 및 음식점업의 경우, 제조업에 비해 물리적 위험에 노출된 취업자 비율이 낮은 편이나(〈부표 4〉 참조), 외식업 종사자의 경우 물리적 위험 가운데 '고온 노출' 위험이 비교산업인 도소매·운송·숙박업보다 높게 나타남. 반면 저온 노출, 화학 물질, 간접 흡연 위험의 경우 비교산업에 비해 소폭 낮음.

〈표 2-10〉 외식업과 비교산업의 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)

단위: %

구분	진동	소음	고온 ***	저온 **	분진	유기 용제 **	화학 물질 *	간접 흡연 **	감염 물질
음식점 및 주점업	17.5	12.9	19.2	11.3	10.4	4.2	4.4	5.2	3.8
도소매·운송·숙박	16.7	12.8	14.3	13.3	9.6	5.3	5.3	6.6	4.5

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

3) '진동', '소음', '분진', '감염물질'을 제외한 항목에서 외식업과 비교산업의 차이가 유의하게 나타남(10% 유의수준에서 차이(*): '화학물질', 5% 유의수준에서 차이(**): '저온', '유기용제', '간접흡연', 1% 유의수준에서 차이(***): '고온').

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 2-11〉 외식업과 비교산업의 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)

단위: %

구분	통증 자세 ***	사람 움김 **	중량물 취급	서서 작업 ***	앉아서 작업 ***	반복 동작 ***	동료 외 사람 상대 ***	화난 고객/ 환자/ 학생	감정적 불편	빠른 속도 ***	마감 시간 엄격 *
음식점 및 주점업	46.8	8.2	41.1	97.2	48.4	62.6	68.9	23.6	25.1	52.3	40.2
도소매·운송·숙박	38.4	9.7	41.7	67.5	79.3	49.1	63.7	24.4	26.1	41.7	38.2

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

3) '중량물 취급', '화난 고객/환자/학생 상대', '감정적 불편'을 제외한 항목에서 외식업과 비교산업의 차이가 유의함(10% 유의수준에서 차이(*): '마감시간 엄격', 5% 유의수준에서 차이(**): '사람 움김', 1% 유의수준에서 차이(***): '통증 자세', '서서 작업', '앉아서 작업', '반복 동작', '동료 외 사람 상대', '빠른 속도').

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 외식업의 노동강도 항목별 취업자 경험 비율을 보면, 통증 자세, 서서 작업, 반복 동작, 동료 외 사람 상대, 빠른 속도 비율은 비교산업인 도소매·운송·숙박업에 비해 비중이 높음.

○ 외식업(음식점 및 주점업)은 비교산업(도소매·운송·숙박업)에 비해 일요일 근무, 토요일 근무 비율이 다소 높게 나타남. 밤 근무 비율은 외식업이 비교산업보다 낮고, 10시간 초과근무 비율은 두 그룹에서 비슷하게 나타남.

〈표 2-12〉 외식업과 비교산업의 산업별 비선호 근로시간 유형(2023년)

단위: %

구분	밤 근무***	일요일 근무***	토요일 근무***	10시간 초과근무
음식점 및 주점업	8.3	29.5	65.3	13.1
도소매·운송·숙박	11.1	23.9	51.9	13.0

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.
2) 각 항목에 대해 해당 유형 근로가 있다고 응답한 비중임.
3) '10시간 초과근무'를 제외한 항목에서 외식업과 비교산업의 차이가 유의함(1% 유의수준에서 차이(***) : '밤 근무', '일요일 근무', '토요일 근무').
자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3. 일자리 인식

3.1. 교육·기술 미스매치 인식

3.1.1. 식품제조업과 비교산업

○ 노동패널조사 자료를 바탕으로 식품산업 일자리 취업자의 인식을 검토함. 현재 주된 일자리 일이 본인 기술(기능)수준이나 교육수준과 얼마나 맞는지를 5점 척도로 조사한 문항임. 식품제조업에서 기술 및 교육수준과 일자리 수준의 미스매치('낮다' 또는 '매우 낮다' 응답 비율)는 임시 일자리에서 뚜렷하게 나타남.

〈표 2-13〉 주된 일자리 일이 본인의 기술(기능)수준이나 교육수준 대비 낮다고 응답한 비율 (식품제조업 및 비교산업)

단위: %

구분	보유 기술 대비 낮음					교육수준 대비 낮음				
	전체***	임금**	상용	임시*	일용	전체***	임금**	상용	임시**	일용
식품 제조	9.2	9.6	7.4	21.5	24.2	11.6	11.6	9.7	23.8	17.0
식품 외 제조	5.1	5.4	4.8	12.7	13.0	6.5	6.9	6.1	13.2	22.5

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.
2) 보유 기술 대비 낮다는 응답은 상용과 일용을 제외하면 식품제조업과 비교산업 간 차이가 유의함(10% 유의수준에서 차이(*): 임시, 5% 유의수준에서 차이(**): 임금, 1% 유의수준에서 차이(***): 전체 종사상지위).
3) 교육수준 대비 낮다는 응답은 상용과 일용을 제외하면 식품제조업과 비교산업 간 차이가 유의함(5% 유의수준에서 차이(**): 임금, 임시, 1% 유의수준에서 차이(***): 전체 종사상지위).
자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3.1.2. 외식업과 비교산업

○ 외식업 취업자는 본인의 기술(기능)수준이나 교육수준 대비 일자리의 수준이 낮다고 생각하는 비율이 비교산업 취업자보다 소폭 높게 나타남. 이는 상용·임시·일용근로자에서 모두 동일한 현상으로, 외식업에서는 임금근로자의 종사상지위에 무관하게 비교산업보다 미스매치(보유 수준 대비 하향 일자리) 비율이 높음을 알 수 있음.

〈표 2-14〉 주된 일자리 일이 본인의 기술(기능)수준이나 교육수준 대비 낮다고 응답한 비율
(외식업 및 비교산업)

단위: %

구분	보유 기술 대비 낮음					교육수준 대비 낮음				
	전체 ***	임금 ***	상용	임시 **	일용	전체 ***	임금 ***	상용 *	임시 ***	일용
음식점 및 주점업	16.1	21.6	11.3	30.8	27.9	19.0	24.3	14.0	33.7	29.7
도소매·운송·숙박	11.6	12.9	9.1	24.7	25.9	13.0	14.3	10.6	25.9	25.1

주 1) 조사가중지를 반영한 결과임.

2) 보유 기술 대비 낮다는 응답은 상용과 일용을 제외하면 외식업과 비교산업 간 차이가 유의함(5% 유의수준에서 차이(**): 임시, 1% 유의수준에서 차이(***) : 전체 종사상지위, 임금).

3) 교육수준 대비 낮다는 응답은 일용을 제외하면 외식업과 비교산업 간 차이가 유의함(10% 유의수준에서 차이(*) : 상용, 1% 유의수준에서 차이(***) : 전체 종사상지위, 임금, 임시).

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3.2. 근무·퇴직 사유와 복지혜택

3.2.1. 식품제조업과 비교산업

○ 근로조건에 만족하여 근무한다는 응답은 식품제조업에서 44.2%로 나타나, 그 외(식품 외) 제조업(49.6%)보다 소폭 낮음(10% 유의수준에서 차이 있음). 생활비 등 당장 수입이 필요해서 식품제조업에 종사한다는 응답 비율(20.3%)은 식품 외 제조업(17.6%)보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는

아니며, 임시직과 일용직의 경우 식품제조업과 비교산업 모두 해당 응답 비율이 50% 내외로 높은 특징을 보임. 또한 식품제조업 일용근로자의 경우 비교산업 일용근로자에 비해 당장 수입이 필요해서 근무한다는 응답이 유의하게 높음(5% 유의수준).

- 근무 사유 가운데 ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’나 ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서’ 응답은 노동공급자가 분야·전공·경력 미스매치 상태를 경험하고 있음을 보여줌. 이들은 향후 원하는 조건의 일자리가 생기면 언제든지 이직할 가능성이 있는 잠재적 이동 인력으로 볼 수 있음. ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’ 근무하는 경우에도 일자리 이동 가능성이 있음. 식품제조업의 경우 이들 그룹은 10.5%로, 식품 외 제조업(6.2%)에 비해 높음(5% 유의수준).

〈표 2-15〉 식품제조업 및 비교산업 임금근로자의 종사상지위별 근무 사유

단위: %

구분	식품제조업				식품 외 제조업			
	임금	상용	임시	일용	임금	상용	임시	일용
근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여	44.2	49.4	15.0	15.1	49.6	51.8	27.9	17.2
안정적인 일자리이기 때문에	23.7	26.7	8.3	-	24.8	26.3	9.3	3.1
생활비 등 당장 수입이 필요해서	20.3	13.6	52.5	79.9	17.6	14.7	45.9	62.1
원하는 분야의 일자리가 없어서	8.4	7.4	15.8	5.0	3.5	3.1	8.7	6.7
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서	1.4	1.1	4.2	-	0.7	0.6	1.6	0.4
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	0.7	0.6	1.2	-	2.0	2.1	1.6	0.4
육아·가사 등을 병행하기 위하여	0.5	0.3	2.2	-	0.4	0.2	1.6	5.3
학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여	-	-	-	-	0.1	0.0	0.2	0.4
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	0.8	1.0	-	-	0.9	0.8	1.7	4.4
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	0.1	-	0.9	-	0.3	0.2	1.4	-
기타	-	-	-	-	0.2	0.2	0.2	-

주: 조사가중치를 반영한 결과임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 식품산업 퇴직 사유를 살펴보기 위해, 한국노동패널조사 자료의 직업력 12차 조사 이후 전체 자료(주된 일자리, 부업 모두 포함)를 이용함. 식품제조업 임금근로자의 경우, 자발적 퇴직이 70.9%(354개 응답 중 251개)로 나타나, 식품 외 제조업(자발적 퇴직 비율 70.2%)과 비슷한 수준을 보임. 식품제조업의 자발적 퇴직 사유로 가장 높은 비중을 차지한 응답은 ‘건강, 고령 등의 이유로’(26.7%)였으며, 다음으로 ‘좀 더 좋은 일자리가 있어서’(18.7%)라는 응답이 많았음. 반면, 식품 외 제조업 자발적 퇴직 이유로는 ‘좀 더 좋은 일자리가 있어서’(23.5%)라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 ‘건강, 고령 등의 이유로’(12.5%)라는 응답이 많았음.⁸⁾

- 더 양질의 일자리로 이동하기 위해 자발적으로 퇴직하는 비율이 식품제조업에서 식품 외 제조업보다 낮은 것으로 볼 때, 식품제조업에서는 상대적으로 일자리 상향 이동이 제한적인 것으로 판단할 수 있음.

〈표 2-16〉 식품제조업과 비교산업 임금근로자의 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	식품제조업			식품 외 제조업		
	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체
직장의 파산, 폐업, 휴업 등	1.2	29.1	9.3	3.3	37.0	13.3
정리해고로 인해	0.8	11.7	4.0	0.5	10.2	3.4
권고사직	0.4	9.7	3.1	0.3	6.2	2.1
명예퇴직	0.0	1.0	0.3	0.5	2.2	1.0
정년퇴직	0.8	9.7	3.4	1.0	8.3	3.1
계약기간이 끝나서	1.2	8.7	3.4	1.1	7.6	3.0

⁸⁾ 식품제조업에서 ‘건강, 고령 등의 이유로’ 응답 비중이 높은 것은 산업별 근로자의 연령 분포 차이 때문일 가능성도 있음. 이를 확인하고자 50대 이상으로 연령대를 한정하여 퇴직 사유를 검토한 결과, 식품제조업의 50대 이상 자발적 퇴직자의 경우 ‘건강, 고령 등의 이유로’ 응답 비중은 59.1%로 매우 높은 반면, 비교산업(식품 외 제조업)에서는 이 비중이 27.6%에 그쳤음. 따라서 식품제조업과 비교산업 간 응답 차이는 근로자 연령대별 구성보다 산업별 일자리 특성에 기인할 가능성이 높다고 판단함.

(계속)

구분	식품제조업			식품 외 제조업		
	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체
소득 또는 보수가 적어서	6.8	1.9	5.4	8.1	0.8	5.9
일거리가 없거나 적어서	2.8	10.7	5.1	6.5	15.1	9.0
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	4.4	1.0	3.4	5.2	0.3	3.7
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	4.8	1.9	4.0	5.5	0.7	4.1
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	7.2	1.0	5.4	6.6	1.2	5.0
자기(가족) 사업을 하려고	4.8	0.0	3.4	5.9	0.1	4.1
결혼, 가족간병 등 가사문제로	5.6	3.9	5.1	4.0	0.8	3.0
건강, 고령 등의 이유로	26.7	7.8	21.2	12.5	3.7	9.9
회사 내 인간관계 때문에	4.8	0.0	3.4	6.6	1.5	5.0
회사가 이사하여	1.2	1.0	1.1	0.7	2.6	1.3
우리 집이 이사하여	1.6	0.0	1.1	1.5	0.2	1.1
학업 때문에	2.4	0.0	1.7	2.2	0.3	1.7
군 입대 때문에	0.4	0.0	0.3	0.5	0.0	0.4
좀 더 좋은 일자리가 있어서	18.7	0.0	13.3	23.5	1.0	16.8
출산, 육아를 위해서	2.8	0.0	2.0	3.3	0.3	2.4
기타	0.8	1.0	0.9	0.8	0.1	0.6
계	100.0 (251)	100.0 (103)	100.0 (354)	100.0 (2,425)	100.0 (1,028)	100.0 (3,453)

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 식품산업과 비교산업 모두 비임금 일자리에서 퇴직하는 이유로는 ‘장사/영업이 잘되지 않아서’와 ‘일거리가 없거나 적어서’라는 응답이 많았음. 영업 부진이나 일거리 부족 때문이라는 응답을 합산하면, 식품제조업(44.8%)과 식품 외 제조업(43.4%)에서 비슷한 수준임.

〈표 2-17〉 식품제조업과 비교산업 비임금근로자의 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	식품제조업	식품 외 제조업
파산, 도산 등으로 인해	6.9	17.5
일거리가 없거나 적어서	13.8	33.2
장사/영업이 잘되지 않아서	31.0	10.2
소득이 적어서	6.9	5.1
새로운 사업을 시작하려고	-	3.0
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	3.5	3.8
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	-	0.4
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	-	1.3
결혼, 육아, 가사 등 가사문제로	6.9	1.7
건강, 고령 등의 이유로	17.2	15.7
학업 때문에	-	0.4
군 입대 때문에	-	-
좀 더 좋은 일자리가 있어서	6.9	3.8
기타	6.9	3.8
계	100.0 (29)	100.0 (235)

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3.2.2. 외식업과 비교산업

○ 외식업(음식점 및 주점업)에서 당장 수입이 필요해서 일한다는 응답 비율이 36.9%로, 비교산업(25.2%)에 비해 높은 반면(1% 유의수준), 근로조건에 만족하거나 안정적인 일자리이기 때문에 근무한다는 응답은 외식업이 비교산업에 비해 낮은 수준임(1% 유의수준).

- 생활비 등 당장 수입이 필요해서 근무한다는 응답은 임시·일용 근로자인 경우 약 42~55% 수준으로 높게 나타남.

○ 근무 사유 가운데 ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’나 ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서’, ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’ 근무하는 비

울은 외식업(음식점 및 주점업)에서 13.1%로, 비교산업(10.6%)에 비해 소폭 높음(10% 유의수준).

〈표 2-18〉 외식업 및 비교산업 임금근로자의 종사상지위별 근무 사유

단위: %

구분	음식점 및 주점업				도소매·운송·숙박업			
	임금	상용	임시	일용	임금	상용	임시	일용
근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여	31.3	42.0	25.0	13.3	42.2	48.6	24.2	14.6
안정적인 일자리이기 때문에	8.0	14.0	3.5	1.6	16.7	20.4	5.9	2.3
생활비 등 당장 수입이 필요해서	36.9	27.7	41.6	54.5	25.2	19.9	39.4	51.7
원하는 분야의 일자리가 없어서	6.4	3.4	9.0	8.4	6.3	4.2	12.9	14.3
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서	0.8	0.9	0.8	0.7	0.9	0.7	1.0	2.7
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	5.9	7.4	5.7	0.8	3.4	3.5	3.8	0.5
육아·가사 등을 병행하기 위하여	2.3	0.4	3.0	7.0	1.2	0.4	4.0	4.0
학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여	3.7	0.5	6.0	7.8	0.9	0.0	3.7	3.2
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	2.1	2.1	1.9	3.1	2.0	1.7	2.7	3.2
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	2.3	1.5	3.1	2.6	1.0	0.5	2.4	3.3
기타	0.4	0.2	0.5	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3

주: 조사가중치를 반영한 결과임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 외식업 임금근로자의 자발적 퇴직자 비율은 81.6%로, 비교산업인 도소매·운송·숙박업 임금근로자의 자발적 퇴직 비율인 78.3%에 비해 소폭 높음(1% 유의수준). 그러나 자발적 퇴직 사유를 비교해 보면, 외식업에서는 ‘건강, 고령 등의 이유로’(19.4%)가 가장 높았으나, 비교산업인 도소매·운송·숙박업에서는 ‘좀 더 좋은 일자리가 있어서’(23.0%) 응답이 가장 높게 나타남. 외식업에서도 식품제조업과 마찬가지로 양질의 일자리로 이동하기 위해 자발적으로 퇴직하는 비율이 비교산업에 비해 낮은 수준임을 알 수 있음.

- 비자발적 퇴직 사유로는 ‘직장의 파산, 폐업, 휴업 등’이 외식업에서 46.7%, 비교산업인 도소매·운송·숙박업에서 36.0%로 나타남.

〈표 2-19〉 외식업과 비교산업 임금근로자의 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	음식점 및 주점업			도소매·운송·숙박업		
	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체	자발적 퇴직	비자발적 퇴직	전체
직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	3.4	46.7	11.4	2.4	36.0	9.7
정리해고로 인해	0.1	9.5	1.8	0.3	12.3	2.9
권고사직	0.0	5.5	1.0	0.1	8.6	2.0
명예퇴직	0.1	0.3	0.1	0.2	0.4	0.2
정년퇴직	0.1	1.1	0.2	0.7	9.2	2.6
계약기간이 끝나서	0.3	3.2	0.8	1.1	10.9	3.2
소득 또는 보수가 적어서	6.2	1.1	5.2	9.1	0.3	7.2
일거리가 없거나 적어서	4.8	17.1	7.0	3.8	8.4	4.8
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	10.3	0.3	8.5	10.0	0.7	7.9
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	3.4	0.3	2.8	5.6	0.1	4.4
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	6.4	0.8	5.3	5.2	1.1	4.3
자기(가족) 사업을 하려고	4.8	0.8	4.0	7.3	0.3	5.8
결혼, 가족간병 등 가사문제로	4.4	1.3	3.8	4.6	1.0	3.8
건강, 고령 등의 이유로	19.4	7.1	17.1	12.2	5.7	10.8
회사 내 인간관계 때문에	2.0	1.1	1.8	3.2	1.1	2.7
회사가 이사하여	0.1	0.5	0.2	0.4	1.7	0.7
우리 집이 이사하여	2.1	0.5	1.8	1.4	0.4	1.2
학업 때문에	11.3	0.5	9.3	4.6	0.0	3.6
군 입대 때문에	2.3	0.8	2.0	1.2	0.3	1.0
좀 더 좋은 일자리가 있어서	15.4	0.3	12.6	23.0	0.8	18.2
출산, 육아를 위해서	2.4	0.3	2.0	3.1	0.1	2.4
기타	1.0	1.3	1.1	0.7	0.7	0.7
계	100.0 (1,685)	100.0 (381)	100.0 (2,066)	100.0 (2,612)	100.0 (725)	100.0 (3,337)

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 비임금근로자 퇴직 사유 중 ‘장사/영업이 잘되지 않아서’와 ‘일거리가 없거나 적어서’ 응답을 합산하여 보면, 음식점 및 주점업(46.4%)의 경우에는 도소매·운송·숙박업(40.2%)에 비해 높은 수준으로 조사됨(1% 유의수준).

〈표 2-20〉 외식업과 비교산업 비임금근로자의 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	음식점 및 주점업	도소매·운송·숙박업
파산, 도산 등으로 인해	6.4	7.5
일거리가 없거나 적어서	4.6	13.2
장사/영업이 잘되지 않아서	41.8	27.0
소득이 적어서	5.2	8.1
새로운 사업을 시작하려고	7.9	6.1
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	1.9	1.8
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	0.3	0.8
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	2.0	1.4
결혼, 육아, 가사 등 가사문제로	5.9	4.2
건강, 고령 등의 이유로	14.8	21.3
학업 때문에	0.3	0.2
군 입대 때문에	0.1	0.3
좀 더 좋은 일자리가 있어서	3.5	4.1
기타	5.4	4.1
계	100.0 (783)	100.0 (1,252)

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3.3. 복지혜택

3.3.1. 식품제조업과 비교산업

○ 식품제조업과 비교산업의 복지혜택 제공 현황을 살펴본 결과, 식품제조업과 식품 외 제조업에서 퇴직금이나 휴가 지원이 있다는 응답은 대체로 비슷한 수준임. 반면, 휴업보상이나 학비 보조, 주택마련지원, 보육비지원 등의 보조금 지원은 식품제조업이 비교산업에 비해 뚜렷하게 낮은 응답을 보임.

- 또한 차이 검정 결과가 통계적으로 유의미하지는 않지만, 식품제조업 취업자의 직장에서 법정 퇴직금, 포상휴가, 경조사휴가를 제공한다는 응답은 비교산업에 비해 소폭 낮은 반면, 출산휴가, 육아휴직을 제공한다는 응답

은 비교산업에 비해 높게 나타남. 이는 식품 제조 기업에서 여성 비율이 더 높은 특징에 따른 것으로 보임.

〈표 2-21〉 식품제조업과 비교산업(식품 외 제조업)의 휴가·보조금 등 복지혜택

단위: %

구분	식품제조	식품외제조
법정퇴직금	0.902	0.915
누진퇴직금	0.311	0.272
유급휴가	0.777	0.778
생리휴가	0.150	0.189
출산휴가	0.421	0.402
병가	0.532	0.519
육아휴직	0.387	0.376
휴업보상**	0.056	0.088
포상휴가***	0.072	0.116
경조사휴가	0.636	0.656
식사비용 보조	0.837	0.816
학비 보조***	0.109	0.191
주택마련지원***	0.034	0.097
사내근로복지기금지원	0.063	0.085
경조사지원**	0.347	0.424
휴양비용지원***	0.143	0.228
보육비지원***	0.038	0.083
저축장려금지원	0.013	0.024
종업원주제도지원**	0.010	0.029
개인연금보험료지원***	0.024	0.056
생명보험보험료지원**	0.011	0.028
개인의료/상해보험료지원	0.199	0.170

주 1) 일자리에서 각 혜택을 제공하는 경우에는 1, 그렇지 않은 경우에는 0을 갖는 가변수의 평균값임.

2) 조사가중치를 반영한 결과임.

3) ***, **는 식품제조업과 비교산업 응답 차이 검정 결과, 각각 1%, 5% 수준에서 유의함을 나타냄.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3.3.2. 외식업과 비교산업

○ 외식업(음식점 및 주점업)의 복지혜택을 검토한 결과, 식사비용 보조와 개인 의료·상해보험비를 제외한 대부분의 휴가·보조금 혜택이 비교산업(도소매·운송·숙박업)에 비해 낮았음. 외식업 일자리가 비교산업에 비해 퇴직 및 관련 복리후생 여건이 전반적으로 열악함을 보여주며, 이는 외식업 종사자 대다수가 영세사업장에 종사하는 현상이 반영된 결과로 판단됨.

〈표 2-22〉 외식업과 비교산업(도소매·운송·숙박)의 휴가·보조금 등 복지혜택

단위: %

구분	음식점주점업	도소매·운송·숙박
법정퇴직금***	0.441	0.763
누진퇴직금***	0.078	0.187
유급휴가***	0.202	0.529
생리휴가***	0.036	0.100
출산휴가***	0.054	0.210
병가***	0.100	0.301
육아휴직***	0.056	0.198
휴업보상***	0.014	0.044
포상휴가***	0.012	0.046
경조사휴가***	0.171	0.450
식사비용 보조***	0.518	0.610
학비 보조***	0.020	0.068
주택마련지원***	0.008	0.024
사내근로복지기금지원***	0.005	0.033
경조사지원***	0.085	0.250
휴양비용지원***	0.044	0.111
보육비지원***	0.012	0.029
저축장려금지원*	0.003	0.007
종업원주제도지원***	0.001	0.007
개인연금보험료지원***	0.003	0.016
생명보험보험료지원***	0.001	0.011
개인의료/상해보험료지원***	0.020	0.082

주 1) 일자리에서 각 혜택을 제공하는 경우에는 1, 그렇지 않은 경우에는 0을 갖는 가변수의 평균값임.

2) 조사가중치를 반영한 결과임.

3) ***, *는 외식업과 비교산업 응답 차이 검정 결과, 각각 1%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

3

식품산업 취업자 이행과 취업·이직 결정요인

1. 취업자 일자리 이행

1.1. 일자리 이행

- 일자리 이행 분석 시 한국노동패널자료를 이용함. 2019년(22차)~2024년(27차) 동안의 관측치에서 경제활동상태 변화를 검토함. 모든 조사 연도 자료를 풀링(pooling)하여 사용하였으며, 바로 직전 조사 차수 대비 경제활동상태가 어떻게 변화했는지 살펴봄.
- 직전 조사 차수에 취업자였던 경우 93.2%가 취업자로 유지되었으며, 나머지 6.8%는 미취업 상태인 실업자나 비경제활동인구(비경활인구)로 전환됨. 실업자였던 응답자의 47.8%는 취업으로 탈출하였으나 15.4%는 실업 상태로 유지되고, 36.9%는 비경활인구로 전환됨. 직전 조사 차수에 비경활인구였던 경우, 88.2%는 비경활인구로 남았고, 10.3%는 취업자로 전환되었으며, 1.5%는 실업자로 전환됨.

〈표 3-1〉 조사 응답 개인의 취업상태 이행

단위: 명(%)

$t_0 \backslash t_1$	취업	실업	비경활	계
취업	118,997,059 (93.2)	1,312,944 (1.0)	7,411,336 (5.8)	127,721,339 (100.0)
실업	1,746,751 (47.8)	561,301 (15.4)	1,347,832 (36.9)	3,655,884 (100.0)
비경활	9,301,375 (10.3)	1,396,317 (1.5)	79,902,910 (88.2)	90,600,602 (100.0)
계	130,045,185 (58.6)	3,270,562 (1.5)	88,662,078 (39.9)	221,977,826 (100.0)

주: 각 개인의 인접한 조사 차수 자료를 병합하고 이를 풀링하여 집계함.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널조사 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-2〉 조사 응답 취업자의 종사상지위 이행

단위: 명(%)

$t_0 \backslash t_1$	임금근로자	고용주/자영업자	무급가족종사자	계
임금근로자	87,970,399 (98.5)	1,250,760 (1.4)	90,904 (0.1)	89,312,063 (100.0)
고용주/자영업자	915,413 (3.7)	23,734,825 (96.0)	61,308 (0.2)	24,711,546 (100.0)
무급가족종사자	106,452 (2.1)	106,878 (2.1)	4,760,120 (95.7)	4,973,450 (100.0)
계	88,992,264 (74.8)	25,092,463 (21.1)	4,912,332 (4.1)	118,997,059 (100.0)

주 1) 각 개인의 인접한 조사 차수 자료를 병합하고 이를 풀링하여 집계함.

2) 인접한 조사 차수 모두 취업자인 경우에 해당함.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 인접한 두 조사 차수에서 모두 취업 상태를 유지한 경우, 임금근로자와 비임금근로자(고용주/자영업자, 무급가족종사자) 간의 전환 비율은 높지 않았음. 직전 차수에 임금근로자였던 취업자 중에서 종사상지위를 변경한 비율은 2% 미만이며, 직전 차수 비임금근로자 또한 이 비율이 5% 미만으로 낮게 나타남.

- 고용주/자영업자 가운데 임금근로자 전환자는 3.7%, 무급가족종사자 가운데 임금근로자 전환자는 2.1%에 그침.

○ 특정 조사 차수와 인접한 차수 모두 임금근로자인 경우에 종사상지위 변화를 살펴봄. 상용근로자는 98.8%가 상용근로자 형태로 유지된 반면, 임시근로자 중 8.4%는 상용근로자로 전환되고 90.7%는 임시근로자로 남았으며, 0.9%는 일용근로자로 전환됨. 일용근로자의 경우 91.1%가 일용근로자로 그대로 남았고, 5.1%는 상용근로자, 3.8%는 임시근로자로 전환됨.

〈표 3-3〉 조사 응답 임금근로자의 종사상지위 이행

단위: 명(%)

$t_0 \backslash t_1$	상용	임시	일용	계
상용	67,506,475 (98.8)	639,345 (0.9)	194,505 (0.3)	68,340,325 (100.0)
임시	1,121,847 (8.4)	12,152,370 (90.7)	117,747 (0.9)	13,391,964 (100.0)
일용	317,454 (5.1)	240,045 (3.8)	5,680,611 (91.1)	6,238,110 (100.0)
계	68,945,776 (78.4)	13,031,760 (14.8)	5,992,863 (6.8)	87,970,399 (100.0)

주 1) 각 개인의 인접한 조사 차수 자료를 병합하고 이를 풀링하여 집계함.

2) 인접한 조사 차수 모두 임금근로자인 경우에 해당함.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 산업군별 해당 산업 생존율(잔존율)을 살펴보면, 1년과 5년 생존율 모두 농림어업이 가장 높으며, ‘그 외’ 산업을 제외하면 1년 생존율은 금융·보험·부동산이 높으며, 5년 생존율은 제조업이 높음. 산업 특성별로 기간별 생존율이 상이하게 나타남을 알 수 있음.

- 예를 들어 농림어업은 초기 투자가 많이 소요되며 자영업자 위주로 구성되는 만큼 1년 및 5년 생존율이 높음. 전문성이 요구되며 비교적 급여가 높은 금융·보험·부동산에서는 1년 생존율이 높지만 경쟁이 있는 만큼 5년 생존율은 1년 생존율만큼 높은 순위를 기록하지 못한 것으로 보임.

〈표 3-4〉 산업 부문별 1년 및 5년 생존율과 일자리 변경 발생률

단위: %

구분	1년 생존율	5년 생존율	일자리 변경 발생률 (incident rate)
농림어업	95.2	76.4	5.3
제조업	89.6	60.5	9.6
전기가스수도환경	77.5	54.6	12.6
건설	87.1	59.0	8.8
도소매	88.2	58.9	9.8
운송숙박음식	86.2	53.4	10.9
출판통신방송서비스	80.0	45.5	13.3
금융보험부동산	90.0	56.4	9.8
과학기술서비스	88.2	42.6	14.4
그 외(개인서비스, 공공행정 등)	92.1	69.8	6.7
전체	89.3	60.8	9.0

주: 관측치가 적은 광업은 제외하고 제시함.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-5〉 이전 조사 차수 대비 일자리 변경 여부 및 변경 유형에 따른 실질 급여

단위: 만 원(월 급여), 원(시간당 급여)

구분	전체	일자리 유지	일자리 변경				
				산업 유지	산업 변경	직업 유지	직업 변경
실질 월 급여	284	299	246	257	241	275	231
실질 시간당 급여	16,415	17,141	14,616	15,117	14,424	15,742	14,058

주 1) 5개 차수 합동자료에서 가중치를 적용한 결과임.

2) 산업과 직업 변경 모두 소분류 기준임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 일자리 변경에 따른 급여 수준 변화를 검토함. 일자리 변경 취업자의 월평균 실질급여는 월 246만 원으로, 일자리 유지 취업자(299만 원)보다 낮음. 일자리를 변경하면서 ‘산업 또는 직업까지 바꾼 취업자’는 일자리를 변경하였지만 ‘기존의 산업·직업을 유지한 취업자’에 비해 낮은 급여를 받는 것으로 나타남.

- 일자리를 변경하면서 산업도 변경한 경우, 이들이 받는 급여는 산업이 유지된 취업자의 월 급여 대비 94% 수준으로 나타남.

- 직업 변경자의 급여 수준은 일자리가 변경되었지만 직업이 동일한 경우에 받는 월 급여의 84% 수준으로 나타나, 급여 격차가 더 큰 것으로 분석됨.

〈표 3-6〉 일자리 변경 취업자의 산업 및 직업 변경 여부에 따른 실질 급여

단위: 만 원(월 급여), 원(시간당 급여)

구분	산업 유지, 직업 유지	산업 유지, 직업 변경	산업 변경, 직업 유지	산업 변경, 직업 변경
실질 월 급여	261	247	297	229
실질 시간당 급여	15,065	15,234	16,812	13,894

주 1) 5개 차수 합동자료에서 가중치를 적용한 결과임.

2) 산업과 직업 변경 모두 소분류 기준임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 일자리를 변경한 취업자 가운데 산업과 직업 변경 여부를 교차로 급여를 살펴봄. 평균 실질 월 급여는 ‘직업을 유지하고 산업은 변경’ 시 가장 높음. 다음으로는 ‘산업과 직업 모두 유지’, ‘산업을 유지하고 직업은 변경’, ‘산업과 직업 모두 변경’ 순으로 급여가 높음. 시간당 급여는 ‘산업을 변경하고 직업은 유지’했을 때 가장 높고, ‘산업을 유지하고 직업은 변경’, ‘산업과 직업 모두 유지’, ‘산업과 직업 모두 변경’ 순으로 나타남.

- 직업특수적 인적자본이 산업특수적 인적자본보다 임금 결정에 더 큰 영향을 미친다는 선행연구의 주장과 일치하는 결과로 볼 수 있음.

1.2. 식품산업 취업자 이행

○ 식품산업 부문의 일자리 변경 자료를 구성하여 일자리 변화 이력을 검토함. 최근 2개년도 조사(2023년, 2024년) 자료에서 부업을 제외한 주된 일자리를 기준으로 식품제조업(식품제조업+음료제조업) 부문과 외식업(음식점 및 주점업) 부문의 자료를 구성하였음.

○ 식품산업에 해당하는 식품제조업과 외식업에 종사하는 취업자의 전년도 경제활동상태를 검토함. 식품산업의 경우 다음 해 동일 산업에 남는 비율이 비교산업에 비해 낮고, 미취업으로 이탈은 비교산업보다 소폭 높음.

- 식품제조업 취업자의 동일 산업 유지율은 비교산업(식품 외 제조업)보다 낮은 89.5%이며, 외식업 취업자도 이 비율이 비교산업보다 낮은 83.7%임. 식품제조업 취업자 중 미취업으로의 이탈 비율은 6.6%, 외식업 취업자 중 미취업으로의 이탈 비율은 9.3%임.

〈표 3-7〉 2023년(26차)-2024년(27차) 15세 이상 인구 산업·경제활동상태 이행

단위: %(명)

구분			2024년(27차) 경제활동상태							
			취업					미취업		계
			식품 제조업	식품 외 제조업	음식점· 주점업	도소매· 운송·숙박	그 외 산업	실업	비경황	
2023년 (26차) 경제 활동 상태	취업	식품제조업	89.5	0.9	1.3	1.4	0.3	1.4	5.2	100.0 (363,599)
		식품 외 제조업	0.2	93.2	0.2	0.6	1.7	0.7	3.4	100.0 (3,907,185)
		음식점· 주점업	0.3	1.2	83.7	0.8	4.8	1.3	8.0	100.0 (1,618,861)
		도소매· 운송·숙박업	0.0	0.6	0.6	91.3	1.9	0.9	4.7	100.0 (4,633,986)
		그 외 산업	0.0	0.4	0.2	0.7	92.7	0.6	5.4	100.0 (15,553,541)
	미취업	실업	0.7	6.2	2.6	7.0	27.2	13.3	43.0	100.0 (577,460)
		비경황	0.2	0.9	0.9	1.4	5.6	1.1	90.0	100.0 (17,894,104)
계			0.8	8.9	3.6	10.5	35.5	1.0	39.7	100.0 (44,548,735)

주 1) 2018년 통합 종단면 개인가중치 적용 결과임.

2) 두 연도 모두 조사된 개인의 관측치만 포함됨.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.3. 식품산업 진입 이전 종사 산업

1.3.1. 식품제조업 진입 전 종사 산업

○ 식품제조업 중분류 산업 기준으로 타 산업에서 식품제조업으로 진입한 비율을 검토함. 2024년 식품제조업 취업자의 2023년 산업 분포를 살펴보면, 식품제조업인 경우가 96.1%이며, 이 외에 기타 제조업에서 진입한 경우가 2.5%(방적 및 가공사 제조업 0.7%, 인쇄 및 인쇄 관련 산업 1.0%, 기타 화학제품 제조업 0.2%, 그 외 기타 제품 제조업 0.6%), 음식점업에서 진입한 경우가 1.3%임.

〈표 3-8〉 2024년(27차) 식품제조업 취업자의 2023년(26차) 산업 이행

단위: 명(%)

2024년 (식품 제조) 2023년 (진입 전 산업)	도축, 육류 가공 및 저장 처리업	수산물 가공 및 저장 처리업	과실, 채소 가공 및 저장 처리업	동물성 및 식물성 유지 제조업	낙농 제품 및 식용 빙과류 제조업	곡물 가공품, 전분 및 전분 제품 제조업	기타 식품 제조업	동물용 사료 및 조제 식품 제조업	알코올 음료 제조업	비알 코올 음료 및 얼음 제조업	계
식품제조업	53,765	26,464	18,393	13,813	8,809	28,065	130,546	12,417	31,490	1,664	325,426 (96.1)
방적 및 가공사 제조업	2,364	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,364 (0.7)
인쇄 및 인쇄 관련 산업	3,393	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,393 (1.0)
기타 화학제품 제조업	0	0	0	765	0	0	0	0	0	0	765 (0.2)
그 외 기타 제품 제조업	0	0	0	0	0	0	2,080	0	0	0	2,080 (0.6)
음식점업	0	0	0	0	0	0	4,555	0	0	0	4,555 (1.3)
계	59,522	26,464	18,393	14,578	8,809	28,065	137,181	12,417	31,490	1,664	338,584 (100.0)

주 1) 2018년 통합 종단면 개인가중치 적용 결과임.

2) 두 연도 모두 조사된 개인의 관측치만 포함됨.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.3.2. 외식업 진입 전 종사 산업

○ 2024년 기준 외식업 취업자의 94.4%는 2023년에도 외식업에 종사한 것으로 나타남. 이 외에 2023년 취업자 산업 분포를 보면 도소매업 1.7%(생활용품 도매업, 종합 소매업, 섬유·의복·신발 및 가죽제품 소매업), 보건·복지 1.1%(병원, 의원, 거주 복지시설 운영, 비거주 복지시설 운영), 기타 제조업 0.9%(기타 식품제조업, 특수 목적용 기계 제조업, 선박 및 보트 건조업), 수리 및 기타 개인서비스 0.6%(자동차 및 모터사이클 수리업, 미용, 욕탕 및 유사 서비스업), 보험업 0.5%, 운수창고업 0.4%, 부동산 관련 서비스업 0.1%, 건축 기술·엔지니어링 및 관련 기술 서비스업 0.1% 등임.

- 외식업의 경우 이전 종사 산업이 식품제조업에 비해 다양함. 기존 외식업 종사자를 제외하면, 도소매업과 보건·복지 부문에서 유입되는 경우가 가장 많았음. 또한 서비스업이 아닌 식품제조업 등 제조업 부문에서 유입된 경우도 있는데, 이들의 경우 대부분 기존에는 기능원, 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자였으나 외식업 진입 후 주로 서비스 종사자(조리사, 식음료 서비스 종사자)로 일하는 것으로 나타남.

〈표 3-9〉 2024년(27차) 외식업 취업자의 2023년(26차) 산업 이행

단위: 명(%)

2023년 (진입 전 산업)	2024년 (외식업)	음식점업	주점 및 비알코올 음료점업	계
기타 식품제조업		4,877	0	4,877 (0.3)
특수 목적용 기계 제조업		2,676	0	2,676 (0.2)
선박 및 보트 건조업		0	6,336	6,336 (0.4)
생활용품 도매업		0	2,908	2,908 (0.2)
종합 소매업		2,734	11,057	13,791 (1.0)
섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 소매업		0	2,355	2,355 (0.2)
기타 상품 전문 소매업		4,233	0	4,233 (0.3)
소화물 전문 운송업		6,033	0	6,033 (0.4)

(계속)

2023년 (진입 전 산업)	2024년 (외식업)	음식점업	주점 및 비알코올 음료점업	계
보관 및 창고업		0	0	0 (0.0)
외식업(음식점업+주점 및 비알코올 음료점업)		1,064,610	290,031	1,354,641 (94.4)
보험업		3,286	4,406	7,692 (0.5)
부동산 관련 서비스업		1,777	0	1,777 (0.1)
건축 기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스업		1,245	0	1,245 (0.1)
기타 사업 지원 서비스업		754	0	754 (0.1)
기타 교육기관		1,894	0	1,894 (0.1)
병원		2,848	0	2,848 (0.2)
의원		6,007	0	6,007 (0.4)
거주 복지시설 운영업		1,436	0	1,436 (0.1)
비거주 복지시설 운영업		3,732	1,323	5,055 (0.4)
자동차 및 모터사이클 수리업		0	2,490	2,490 (0.2)
미용, 욕탕 및 유사 서비스업		5,450	0	5,450 (0.4)
계		1,113,591	320,906	1,434,497 (100.0)

주 1) 2018년 통합 중단면 개인가중치 적용 결과임.
2) 두 연도 모두 조사된 개인의 관측치만 포함됨.
3) 자연과학 및 공학 연구개발업에서 진입한 표본은 1개이나, 가중치 적용 후 0명임.
자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.4. 식품산업 이탈 이후 종사 산업

1.4.1. 식품제조업 이탈 후 종사 산업

○ 식품제조업 중분류 산업 기준으로 식품제조업에서 타 산업으로 이동한 비율을 검토함. 2023년에 식품제조업에 종사하던 취업자가 2024년에도 식품제조업에 잔존한 경우는 95.8%이며, 식품제조업 외로 이탈한 경우는 4.2%로 나타남. 식품제조업 이탈자가 진입한 산업을 보면, 1.5%는 도소매업(0.9%는 기타 전문 도매업, 0.6%는 음·식료품 및 담배 소매업), 1.4%는 음식점업,

1.0%는 식품 외 제조업(구조용 금속제품·탱크 및 증기발생기 제조업 0.6%, 일반 목적용 기계 제조업 0.4%), 0.3%는 기타 과학기술서비스업임.

〈표 3-10〉 2023년(26차) 식품제조업 취업자의 2024년(27차) 산업 이행

단위: 명(%)

2023년 (식품제조업) 2024년 (이달 후 산업)	식품 제조업	구조용 금속제품, 탱크 및 증기발생 기 제조업	일반 목적용 기계 제조업	기타 전문 도매업	음·식료품 및 담배 소매업	음식점업	기타 과학기술 서비스업	계
도축, 육류 가공 및 저장 처리업	53,765	0	0	0	1,915	0	0	55,680
수산물 가공 및 저장 처리업	26,464	0	0	0	0	0	0	26,464
과실, 채소 가공 및 저장 처리업	13,303	2,060	0	0	0	0	0	15,363
동물성 및 식물성 유지 제조업	13,813	0	0	0	0	0	0	13,813
낙농제품 및 식용 빙과류 제조업	12,557	0	1,353	0	0	0	0	13,910
곡물 가공품, 전분 및 전분제품 제조업	27,232	0	0	0	0	0	0	27,232
기타 식품제조업	132,721	0	0	3,148	0	4,877	0	140,746
동물용 사료 및 조제식품제조업	12,417	0	0	0	0	0	0	12,417
알코올 음료 제조업	31,490	0	0	0	0	0	955	32,446
비알코올 음료 및 얼음 제조업	1,664	0	0	0	0	0	0	1,664
계	325,426 (95.8)	2,060 (0.6)	1,353 (0.4)	3,148 (0.9)	1,915 (0.6)	4,877 (1.4)	955 (0.3)	339,735 (100.0)

주 1) 2018년 통합 종단면 개인가중치 적용 결과임.

2) 두 연도 모두 조사된 개인의 관측치만 포함됨.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

1.4.2. 외식업 이탈 후 종사 산업

○ 2023년에 외식업에 종사하던 취업자 중 92.3%는 외식업에 남아 있으며, 그 외에는 대부분 서비스업으로 이동하였으나 일부는 제조업·건설업으로도 이동함. 외식업 종사자의 이탈 후 산업이 다양하게 나타남.

- 5.6%는 외식업 외 서비스업(보건·의료 서비스업 1.0%, 교육 서비스업 0.9%, 부동산업 0.9%, 소매업 0.4%, 사업시설관리 0.4%), 1.6%는 제조업, 0.6%는 건설업으로 이탈하였음.

○ 외식업 외로 이탈한 취업자(가중치 적용 전 표본 49개)의 이탈 전후 직종을 살펴봄. 이들은 외식업에 종사하던 2023년 당시 대부분 외식업 관련 직종(조리사, 식음료 서비스 종사자, 영양사, 음식 관련 단순종사자)에 속해 있었으며, 일부(6명)는 외식업과 무관한 직종 종사자(매장 판매 종사자, 경영 관련 사무원, 배달원)였음. 2023년에도 외식업 관련 직종이었으며, 2024년에도 외식업 외 다른 산업으로 이동하면서 외식업 관련 직종을 유지한 경우는 4명 정도에 불과함. 즉, 외식업에 종사하던 인력이 외식업을 떠날 경우, 일부를 제외하고는 직업도 아예 다른 종류의 별도 일자리로 이동하는 것을 알 수 있음.

〈표 3-11〉 2023년(26차) 외식업 취업자의 2024년(27차) 산업 이행

단위: 명(%)

2024년 2023년	기타 식품 제조	봉제의복 제조	기타 종이 및 판지 제품	플라스틱 제품	유리 및 유리 제조	기타 금속 가공제품	자동차용 엔진 및 자동차	건물 건설업
음식점업	4,555	4,523	783	0	2,687	6,948	1,857	827
주점 및 비알코올 음료점업	0	0	0	1,873	0	0	0	0
계	4,555 (0.3)	4,523 (0.3)	783 (0.1)	1,873 (0.1)	2,687 (0.2)	6,948 (0.5)	1,857 (0.1)	827 (0.1)
2024년 2023년	기반조성 및 시설물 축조 공사	전기 및 통신 공사	실내건축 및 건축 마무리 공사	종합 소매업	문화, 오락 및 여가 용품 소매업	도로 화물 운송	소화물 전문 운송	일반 및 생활 숙박 시설 운영업
음식점업	2,676	2,519	2,781	3,505	0	2,031	1,866	2,556
주점 및 비알코올 음료점업	0	0	0	0	2,337	0	0	0
계	2,676 (0.2)	2,519 (0.2)	2,781 (0.2)	3,505 (0.2)	2,337 (0.2)	2,031 (0.1)	1,866 (0.1)	2,556 (0.2)
2024년 2023년	외식업	소프트웨 어 개발	텔레비전 방송업	보험업	부동산 임대 및 공급업	부동산 관련 서비스업	사업시설 유지·관리	건물·산업 설비 청소 및 방제
음식점업	1,068,078	1,729	1,543	2,913	3,842	8,595	4,032	1,872
주점 및 비알코올 음료점업	286,563	924	0	0	0	0	0	0
계	1,354,641 (92.3)	2,653 (0.2)	1,543 (0.1)	2,913 (0.2)	3,842 (0.3)	8,595 (0.6)	4,032 (0.3)	1,872 (0.1)
2024년 2023년	입법 및 일반	초등 교육 기관	중등 교육 기관	일반 교습 학원	기타 교육 기관	병원	의원	공중 보건 의료
음식점업	0	3,782	4,474	0	1,625	6,965	0	0
주점 및 비알코올 음료점업	1,457	0	0	2,970	0	0	3,211	1,207
계	1,457 (0.1)	3,782 (0.3)	4,474 (0.3)	2,970 (0.2)	1,625 (0.1)	6,965 (0.5)	3,211 (0.2)	1,207 (0.1)
2024년 2023년	비거주 복지 시설	스포츠 서비스업	기타 협회 및 단체	미용, 욕탕 및 유사 서비스업	그 외 기타 개인 서비스업	계		
음식점업	3,383	2,213	0	5,630	1,387	1,162,179		
주점 및 비알코올 음료점업	0	1,602	1,946	0	2,071	306,159		
계	3,383 (0.2)	3,816 (0.3)	1,946 (0.1)	5,630 (0.4)	3,459 (0.2)	1,468,339 (100.0)		

주 1) 2018년 통합 중단면 개인가중치 적용 결과임.

주 2) 두 연도 모두 조사된 개인의 관측치만 포함됨.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2. 취업 및 이직 결정요인

2.1. 분석 방법 및 자료

2.1.1. 산업 중분류·직업 대분류별 근로환경·업무강도 변수 생성

- 산업 중분류·직업 대분류별로 근로환경·업무강도 평균(가중치 적용)을 도출하고, 이를 한국노동패널 데이터셋에 병합하여 근로환경 요인변수를 생성함.
 - 개인이 처한 근로환경·업무강도를 측정하는 변수는 한국노동패널 자료에서 제공하지 않기 때문에, 산업·직업별 평균적인 근로환경 변수를 구성하여 한국노동패널조사 자료에 병합함.

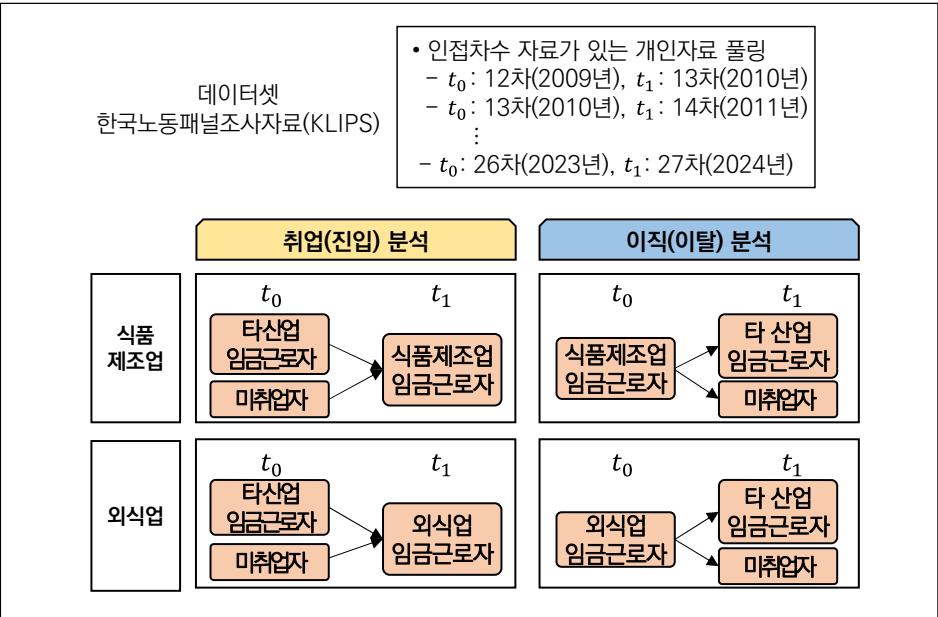
2.1.2. 식품산업 취업·이직 결정요인 분석

- 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 시에는 한국노동패널조사 자료 가운데 신규표본이 추가된 12차 이후 자료(12~27차)를 이용함. 식품제조업으로의 진입과 이탈 관측치를 확보하기 위해 폴링자료로 구성하였음.
 - 인접 차수 자료가 있는 개인 자료를 2개 연도씩 병합함. 예를 들어, 12~13차 자료를 병합하여 12차는 이전 기(t_0), 13차는 다음 기(t_1) 정보로 이용하고, 13차와 14차 자료를 병합하여 13기는 이전 기(t_0), 14기는 다음 기(t_1) 정보로 이용함.
 - 각 차수의 인접 연도 병합 자료를 모두 폴링자료로 구성함.
- 취업 분석 시 종속변수는 타 산업 임금근로자가 식품산업 임금근로자로 진입한 경우(산업 간 이동 자료 이용)와 미취업자가 식품산업 임금근로자로 진입

한 경우(미취업과 임금근로자 취업 간 이행 자료 이용)에 각각 1의 값을 갖는 가변수임. 이직 분석 시 종속변수는 식품산업 임금근로자가 타 산업 임금근로자로 이탈한 경우(산업 간 이동 자료 이용)와 식품산업 임금근로자가 미취업으로 이탈한 경우(임금근로자 취업과 미취업 간 이행 자료 이용)에 각각 1의 값을 갖는 가변수임.

○ 종속변수에 해당하는 취업과 이직이 전체 셋 대비 드물게 일어나는 사건인 경우를 감안하여 Firth(1993)가 제시한 희귀사건 로지스틱 회귀분석을 이용함. 추정계수와 평균에서의 한계효과를 함께 제시하지만, 방향을 확인하는 데 주목적이 있으므로 추정계수를 바탕으로 결과를 해석함.⁹⁾

〈그림 3-1〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 개요



자료: 저자 작성.

⁹⁾ 임금을 제외하면 분석에 포함되는 변수 대부분이 가변수이거나 요인·척도점수에 해당함.

○ 제조업인 식품제조업과 서비스업인 외식업의 취업자 특성이 다름. 이에 따라 취업·이직 결정요인도 상이할 수 있으므로 두 산업 취업·이직 결정요인을 각기 분석함.

- 인접 차수 자료를 병합한 후 모두 풀링한 합동자료임을 감안하여, 연도별 더미를 추가하여 시기별 진입·이탈 확률을 통제하고자 함.

○ 설명변수로 개인 특성(성별, 배우자 유무, 교육수준, 연령, 노동시장 경력), 일자리 특성(지역, 사업체 규모, 종사상지위), 근로환경 요인점수(물리적위험 노출 근로환경, 감정적 요구 노동강도, 비선호 근로시간 유형), 복지혜택(법정 퇴직금 제도 유무, 휴가제도 수, 보조금 지원 척도), 실질 시간당 임금 변수를 이용함.

- 성별, 배우자 여부와 같은 개인 특성에 따라 취업자의 시간에 대한 기회비용, 일자리 이탈이나 이동에 대한 자유로운 정도가 다를 수 있음. 교육수준이나 이전 노동시장 경력 등은 취업자의 인적자본 수준을 나타내어, 산업을 변경한 취업자의 인적자본 수준에 따른 식품산업 진입과 이탈 가능성을 파악할 수 있도록 함.
- 근로환경 요인점수는 비금전적인 단점으로 작용하여 일자리 이동에 영향을 미칠 수 있는 변수이며, 복지혜택은 비금전적인 장점으로 작용할 수 있음. 실질 시간당 임금 변수는 근로에 대한 핵심 보상으로, 식품산업으로의 진입과 이탈에 영향을 미칠 수 있음.

〈표 3-12〉 분석 변수 측정방법

구분		변수명 (t_0 기준)	측정방법
종속 변수	산업 간 임금 근로자 이동	식품제조업 취업 여부 더미	t_0 (인접한 두 연도 중 먼저인 연도: 2009~2023년)에 다른 산업에 종사하는 임금근로자였으나, t_1 (인접한 두 연도 중 나중인 연도: 2010~2024년)에 식품제조업(식료품제조업, 음료제조업) 임금근로자로 이동한 경우=1, 그 외(타 산업 간 이동)=0
		식품제조업 이직 여부 더미	t_0 에 식품제조업에 종사하는 임금근로자였으나, t_1 에 다른 산업 임금근로자로 이직한 경우=1, 그 외=0
		외식업 취업 여부 더미	t_0 에 다른 산업에 종사하는 임금근로자였으나, t_1 에 외식업 임금근로자로 이동한 경우=1, 그 외=0
		외식업 이직 여부 더미	t_0 에 외식업에 종사하는 임금근로자였으나, t_1 에 다른 산업 임금근로자로 이직한 경우=1, 그 외=0
	미취업과 임금 근로자 간 이행	식품제조업 진입 여부 더미	t_0 에 미취업자(실업, 비경활)였으나, t_1 에 식품제조업 임금근로자로 진입한 경우=1, 그 외(미취업에서 타 산업으로 진입)=0
		식품제조업 이탈 여부 더미	t_0 에 식품제조업 임금근로자였으나, t_1 에 미취업자(실업, 비경활)로 이탈한 경우=1, 그 외(타 산업에서 미취업에서 이탈)=0
		외식업 진입 여부 더미	t_0 에 미취업자(실업, 비경활)였으나, t_1 에 외식업 임금근로자로 진입한 경우=1, 그 외(미취업에서 타 산업으로 진입)=0
		외식업 이탈 여부 더미	t_0 에 외식업 임금근로자였으나, t_1 에 미취업자(실업, 비경활)로 이탈한 경우=1, 그 외(타 산업에서 미취업에서 이탈)=0
	인적 특성	성별	여성=1, 남성=0
		배우자 유무	배우자 있음=1, 배우자 없음=0
		교육수준(중졸 이하)	중학교 졸업 이하=1, 그 외=0 (기준변수, 분석 시 제외)
		교육수준(고졸)	고등학교 졸업=1, 그 외=0
교육수준(전문대졸 이상)		전문대졸 졸업 이상=1, 그 외=0	
연령(20대 이하)		20대 이하=1, 그 외=0 (기준변수, 분석 시 제외)	
연령(30대)		30대=1, 그 외=0	
연령(40대)		40대=1, 그 외=0	
연령(50대)		50대=1, 그 외=0	
연령(60대 이상)		60대 이상=1, 그 외=0	
노동시장 경력	최초 일자리 시작연도 이후로 미취업 기간을 제외한 연수		

(계속)

구분	변수명 (t_0 기 기준)	측정방법
일자리 특성 (주된 일자리 기준)	사업체 소재지(서울)	중사 사업체 소재지 서울=1, 그 외=0 (기준변수, 분석 시 제외)
	사업체 소재지(광역시·자치시)	중사 사업체 소재지 광역시·자치시=1, 그 외=0
	사업체 소재지(도·자치도)	사업체 소재지 도·자치도=1, 그 외=0
	사업체 규모(10인 미만)	전체 종업원 수 10인 미만=1, 그 외=0 (기준변수, 분석 시 제외)
	사업체 규모(10~49인)	전체 종업원 수 10~49인=1, 그 외=0
	사업체 규모(50인 이상)	전체 종업원 수 50인 이상=1, 그 외=0
	임시·일용직 여부	임시·일용직=1, 그 외(상용)=0
근로환경	물리적 위험 근로환경 변수	근로환경 변수에서 추출한 요인 중 물리적 위험 노출 근로환경에 해당하는 요인점수(〈부표 3〉 참조) (요인 추출을 위한 물리적 근로환경 변수는 각 문항에 대해 근로시간의 1/4 이상 해당되는 비율 변수로 구성, 〈표 2-7〉 및 〈표 2-10〉 항목 참조)
	감정적 노동강도 변수	근로환경 변수에서 추출한 요인 중 감정적 요구 노동강도에 해당하는 요인점수(〈부표 3〉 참조) (요인 추출을 위한 변수는 각 문항에 대해 근로시간의 1/4 이상 해당되는 비율 변수로 구성, 〈표 2-8〉 및 〈표 2-11〉 항목 참조)
	비선호 근로시간 유형 변수	근로환경 변수에서 추출한 요인 중 비선호 근로시간 유형에 해당하는 요인점수(〈부표 3〉 참조) (요인 추출을 위한 변수는 각 문항 유형 근로가 있다고 응답한 비중 변수로 구성, 〈표 2-10〉 및 〈표 2-12〉 항목 참조)
복지혜택	퇴직금제도 여부	직장에서 법정퇴직금 지원=1, 그 외=0
	휴가제도(합산 수)	다섯 가지 휴가제도* 중 직장에서 제공하는 휴가제도의 수 (* 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 병가, 육아휴직)
	보조금지급제도 (지원개수 범주)	열두 가지 보조금지급제도* 중 지원하는 제도 없음=1, 1~2 항목 지원=2, 3개 이상 항목 지원=3 (* 식사비용, 학비, 주택마련, 사내근로복지기금, 경조사, 휴양비, 보육비, 저축장려금, 종업원주주제도, 개인연금보험료, 개인의료·상해보험료)
금전보상	시간당 임금	$\ln(\text{시간당 실질임금}) = \ln(\text{월평균급여}/(\text{주간근로시간} \times 4.3))$
연도별 더미	연도별 더미	t_0 연도별(2009~2023년) 더미변수 (각 연도에 해당 시=1, 그 외=0)

자료: 저자 작성.

2.2. 식품산업 취업·이직 결정요인 분석

2.2.1. 식품제조업 취업·이직 결정요인 분석

가) 산업 간 이동 표본 분석

- 산업을 변경한 임금근로자 자료를 이용하여 식품제조업 취업과 이직 요인을 분석함. 먼저 식품제조업으로의 진입에 영향을 주는 결정요인을 살펴본 결과, 인적 특성 변수 중 취업자 연령이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남. 20대보다 30~50대 취업자가 식품제조업으로 진입할 가능성이 타 산업보다 높음. 즉, 아주 젊거나 고령인 계층보다는 중간 연령대의 취업자가 식품제조업으로 이동할 확률이 높은 것으로 분석됨.
- 사업체 특징 변수 중에서는 기업의 규모가 영향을 미치는 것으로 분석됨. 사업체 규모가 10인 미만으로 작은 사업체보다 10인 이상으로 규모가 큰 사업체에서 식품제조업으로 유입될 가능성이 높게 나타남.
- 기존 일자리의 근로환경 요인점수는 식품산업으로의 진입에 유의한 영향이 없으나, 기존 일자리에서 제공하는 휴가제도가 많을수록 식품제조업으로 진입할 가능성이 낮아짐.
 - 이전 직장의 휴가제도가 잘 갖춰진 경우, 타 산업으로 이동할 확률보다 식품제조업으로 이동할 확률이 낮아진다는 결과임. 이는 식품제조업 사업체의 휴가제도가 타 부문 대비 상대적으로 열악하기 때문으로 짐작됨.
- 한편, 식품제조업에 종사하다가 다른 산업으로 이직할 가능성은 여성이 낮고, 배우자가 있는 경우에 낮게 나타남. 20대보다 30~40대가 식품제조업을 이탈할 가능성이 높게 나타나, 이들 연령대는 20대보다 식품제조업 취업과 이탈 확률

이 모두 높음을 알 수 있음. 교육수준이 전문대졸 이상으로 높은 근로자는 중졸 이하인 경우보다 이탈 확률이 더 낮음.¹⁰⁾

○ 일자리 특성에 따른 식품제조업 이탈 요인을 보면, 사업체가 서울에 있는 경우보다 그 외 지역에 있는 경우에 식품제조업 이탈 확률이 높게 나타남. 대부분의 식품제조업체가 서울 외 지역에 위치하며,¹¹⁾ 도 지역에서는 인력 부족 경험률이 더 높음.¹²⁾ 즉, 지역에서는 취업자 이탈에 따른 어려움을 경험하고 있으며, 이는 식품제조업 인력 부족 문제 악화를 초래할 수 있음.

○ 한편 사업체 규모가 10인 미만인 사업체보다 50인 이상인 식품제조업체의 취업자가 산업을 이탈할 가능성이 높았음. 이는 사업체 규모가 클수록 식품제조업체 종사자의 산업 이동에 미치는 영향이 타 산업 종사자의 산업 이동에 미치는 영향보다 크다는 것을 의미함. 규모가 큰 식품제조업체 종사자는 규모가 큰 타 산업체 종사자보다 상대적으로 산업 이동 여력이 크다고 볼 수 있음.

- 필요한 역량과 조건을 충족해야 타 산업으로의 이직이 가능하므로, 50인 이상 식품제조업체에서 역량을 갖춘 인력이 타 산업으로 이직하는 경우를 나타낸다고 볼 수 있음.¹³⁾

10) 전문대졸 이상 식품제조업 취업자의 직업군은 중졸 이하 취업자에 비해 상대적으로 전문가, 사무직 비율이 높고, 서비스직, 기능원, 단순노무직 비율은 낮은 특징을 보임.

11) 2023년 기준으로 식료품 제조업 사업체 중 서울 소재 비중은 8.0%에 불과함(박미성 외, 2025).

12) 박미성 외(2025) 식품제조업체 설문조사 결과에 따르면, 도 지역 식품제조업체에서 사무·관리직, 기술·연구직, 생산직 부족 경험률이 특·광역시에 비해 약 5~7%p 더 높았음(박미성 외, 2025).

13) 취업 선호도가 높은 식품 종합 대기업에서조차 20대 퇴사율이 다른 제조 대기업에 비해 높다는 결과와 일치함. 이는 주로 고강도 육체노동에 따른 생산직 종사자의 이탈로 설명됨(이데일리, 2021. 8. 11.). 또한 식료품제조업체 규모별 이직률은 사업체 규모가 30인 미만일 때 5.3%, 30~299인에서 2.1%, 300인 이상에서 2.7%로 나타나, 사업체 규모가 클수록 이직률은 낮아지는 경향성을 보임. 한편, 사업체 규모별 자발적 이직자와 비자발적 이직자를 살펴보면, 30인 미만 식료품제조업 사업체에서 자발적 이직자는 비자발적 이직자의 0.5배(절반 수준)인 데 반해, 30~299인에서는 이 수치가 3.4배, 300인 이상에서는 5.2배에 달함. 즉, 식료품제조업 사업체의 규모가 클수록 이직률은 낮지만 자발적 이직자 비율이 높아짐을 알 수 있음(고용노동부, 2025b).

○ 식품제조업 임시·일용근로자와 상용근로자 간 식품제조업 이탈 확률에 뚜렷한 차이가 없는 것으로 분석됨. 임시·일용근로자는 고용 기간이 단기로 정해진 경우가 많으므로 일반적으로 상용근로자보다 이직률이 높다는 점을 고려하면, 식품제조업 임시·일용근로자가 일자리를 이동하더라도 식품제조업 내에서 이동하는 경우가 상대적으로 많음을 짐작할 수 있음.

○ 식품제조업 일자리 이탈에 영향을 미치는 근로 여건 변수를 살펴봄. 물리적 위험 노출 점수가 높은 경우, 감정적 요구 노동강도가 높은 경우, 비선호 근로 시간 유형 점수가 높은 경우에 이들 변수가 타 산업 이탈에 미치는 영향보다 식품제조업 이탈에 미치는 영향이 낮은 것으로 나타남. 퇴직금제도가 있으면 식품제조업 이탈 가능성이 높아졌으며, 이 외에 휴가제도나 보조금지원과 같은 복지혜택이 식품제조업 이탈에 미치는 영향은 이들 변수가 타 산업 이탈에 미치는 효과와 뚜렷하게 다르지 않았음. 한편, 실질 시간당 급여의 증가는 식품제조업 이탈 확률을 유의하게 낮추는 것으로 분석되어, 시간당 급여 수준이 타 산업 대비 식품제조업 취업자의 이탈 방지에 유효한 수단임이 확인됨.

- 근로환경이 열악한 직군에 종사하는 식품제조업 근로자는 타 산업보다 해당 산업에 잔존하는 경향을 보임.¹⁴⁾ 앞선 분석에서 식품제조업 자발적 퇴직자의 퇴직 사유로 건강·고령 문제가 가장 많고, 좀 더 좋은 일자리가 있어서 퇴직한다는 비율이 상대적으로 낮았던 점을 감안하면, 열악한 환경¹⁵⁾에 처한 종사자가 더 나은 일자리를 구하지 못하여 남아 있을 가능성이 있음.

14) 이태·안준홍(2023)은 대기업·중소기업과 정규직·비정규직 일자리 정보로 이용하여 우리나라의 노동시장 이중구조를 분석함. 이중구조 현상을 근로환경 관점에서 본다면, 본문의 분석 결과는 동일 산업에서 유사한 근로환경을 나타내는 유사 직군에 고착화되는 노동시장 이중구조의 형태로 해석됨.

15) 참고로 앞서 살펴본 근로조건 외에, 재해자 수 기준으로 보더라도 식료품제조업의 근로환경이 열악함을 알 수 있음. 제조업 재해자 수는 2025년 32,847명으로, 건설업(36,059명) 다음으로 많으며, 제조업 세부 업종 중에서 식료품제조업 재해자 수(3,569명)는 기계기구·금속·비금속광물제품제조업(15,552명)에 이어 두 번째로 높은 수준임(고용노동부, 2026. 3. 31.).

○ 노동시장 경력과 같이 일반적으로 일자리 이탈에 영향을 미친다고 보이는 변수는 식품제조업 진입이나 이탈에 뚜렷한 영향을 미치지 않았음.

- 노동시장 경력은 일반적 인적자본 수준을 높여서 이직에 영향을 미칠 수 있으나, 이 분석은 이미 산업을 이동한 표본 대상이므로 타 산업 취업·이직과 식품제조업 취업·이직에 미치는 영향에 차이가 없는 것으로 보임.

〈표 3-13〉 식품제조업 취업 및 이직 결정요인 분석(산업 간 이동 표본)

구분	식품제조업 진입(취업) (이전 타 산업→ 식품제조업 이동)		식품제조업 이탈(이직) (이전 식품제조업 → 타 산업 이탈)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
성별 - 여성 (기준: 남성)	-0.14631 (0.2762)	-0.00399 (0.0100)	-0.64025** (0.3016)	-0.01438 (0.0100)
배우자 유무 - 유배우 (기준: 무배우)	-0.20266 (0.2526)	-0.00563 (0.0100)	-0.56852** (0.2778)	-0.01331 (0.0100)
이전 교육수준 - 고졸 (기준: 중졸 이하)	-0.08448 (0.3835)	-0.0022 (0.0100)	-0.57877 (0.4242)	-0.0185 (0.0200)
이전 교육수준 - 전문대졸 이상	0.09514 (0.4237)	0.00269 (0.0100)	-1.10314** (0.4786)	-0.02954 (0.0200)
연령 - 30대 (기준: 20대)	1.14658*** (0.3940)	0.02665 (0.0100)	1.08707*** (0.4117)	0.02031 (0.0100)
연령 - 40대	0.84065* (0.4542)	0.01661 (0.0100)	1.31796*** (0.4745)	0.02732 (0.0100)
연령 - 50대	1.29852*** (0.4873)	0.03274 (0.0100)	0.73353 (0.5764)	0.01169 (0.0100)
연령 - 60대 이상	0.16133 (0.6666)	0.00226 (0.0100)	0.57486 (0.6693)	0.00853 (0.0100)
이전 노동시장 경력	-0.0139 (0.0177)	-0.00038 (0.0000)	-0.0114 (0.0183)	-0.00026 (0.0000)
이전 지역 - 광역시·자치시 (기준: 서울)	0.36669 (0.3884)	0.00848 (0.0100)	1.07913* (0.6430)	0.00908 (0.0100)
이전 지역 - 도·자치도	0.47713 (0.3592)	0.01165 (0.0100)	2.29377*** (0.5745)	0.03669 (0.0100)
이전 사업체 규모 - 10~49인 (기준: 10인 미만)	0.80173*** (0.3019)	0.02027 (0.0100)	0.30265 (0.3649)	0.005 (0.0100)
이전 사업체 규모 - 50인 이상	0.84043** (0.3299)	0.02167 (0.0100)	1.19595*** (0.3637)	0.02918 (0.0100)

(계속)

구분	식품제조업 진입(취업) (이전 타 산업→식품제조업 이동)		식품제조업 이탈(이직) (이전 식품제조업→타 산업 이탈)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
이전 일자리 임시·일용근로자 (기준: 이전 일자리 임시·일용근로자 아님)	-0.16502 (0.2963)	-0.0045 (0.0100)	0.27999 (0.3259)	0.00629 (0.0100)
이전 근로환경 요인점수 - 물리적 위험 노출	0.02378 (0.1088)	0.00065 (0.0000)	-0.68456*** (0.1647)	-0.01538 (0.0000)
이전 근로환경 요인점수 - 감정적 요구 노동강도	-0.09293 (0.1405)	-0.00254 (0.0000)	-1.09496*** (0.1766)	-0.02459 (0.0000)
이전 근로환경 요인점수 - 비선호 근로시간 유형	0.14033 (0.1320)	0.00383 (0.0000)	-0.64681** (0.2671)	-0.01453 (0.0100)
이전 복지혜택 - 퇴직금 제도 존재	-0.44751 (0.3207)	-0.01221 (0.0100)	0.64813* (0.3815)	0.01456 (0.0100)
이전 복지혜택 - 휴가제도 수	-0.19717* (0.1164)	-0.00538 (0.0000)	-0.16165 (0.1102)	-0.00363 (0.0000)
이전 복지혜택 - 보조금 지원 척도	0.29995 (0.2171)	0.00819 (0.0100)	0.15263 (0.2310)	0.00343 (0.0100)
ln(취업 시 실질 시간당 급여)	-0.34826 (0.3204)	-0.0095 (0.0100)	-0.89481** (0.3594)	-0.0201 (0.0100)
연도별 더미	반영		반영	
상수항	-2.37454 (2.8689)		0.49587 (3.1868)	
N(N Selected)	3,361(80)		3,361(72)	
Log Likelihood	-305.92		-221.62	
p	0.09		0.00	

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

나) 미취업과 취업 간 이행 표본 분석

○ 미취업 상태에서 취업자로 이행한 표본을 이용하여 식품제조업 진입에 영향을 미치는 요인을 분석함. 교육수준이 전문대졸 이상으로 높은 미취업자는 타 산업보다 식품제조업으로 진입할 확률이 낮게 나타나, 고학력 미취업자의 식품제조업 진입 유인이 크지 않음을 알 수 있음. 미취업자는 서울 외 지역의 타 산업 부문보다 식품제조업체로 진입할 확률이 높았는데, 지방 소재 식품제조업 일자리에 대해 미취업자의 접근성이 높거나 선호도가 타 산업보다 높기 때

문임. 미취업자는 대규모 식품제조업체에 진입할 가능성이 높게 나타났는데, 상대적으로 이들 업체에 일자리 기회가 많기 때문으로 보임. 산업 간 이동 분석 결과와 같이, 인력 유입 측면에서 식품제조업 부문의 사업체 규모가 갖는 이점이 타 산업보다 크다는 것임. 근로환경 요인 중 물리적 위험과 감정적 요구 노동강도의 계수는 음수(-)로 추정되어, 열악한 근로환경이 타 산업보다 식품제조업에서 미취업자 진입에 더욱 부정적으로 작용함을 의미함. 시간당 급여는 미취업자의 식품제조업 진입 부정적으로 작용하여, 시간당 급여가 높은 식품제조업 일자리는 타 산업보다 미취업자의 접근성이 낮은 것으로 보임.

- 다음으로 식품제조업에서 미취업으로의 이탈 요인을 검토함. 미취업자의 진입 분석 시 계수 부호와 대부분 동일함. 한편, 물리적 위험 노출이나 감정적 요구 노동강도는 미취업자의 식품제조업 진입에 부정적으로 작용하는 동시에, 이러한 특성을 갖는 식품제조업 일자리에서 이탈할 가능성을 낮추었음. 즉, 미취업자는 열악한 근로환경의 식품제조업 일자리를 타 산업보다 선호하지 않지만, 일단 해당 일자리에 진입하면 미취업 상태로 이탈할 확률이 낮음.

〈표 3-14〉 식품제조업 취업 및 이직 결정요인 분석(미취업과 취업 간 이행 표본)

구분	식품제조업 진입 (미취업→식품제조업 취업)		식품제조업 이탈 (식품제조업 취업→미취업)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
성별 - 여성 (기준: 남성)	0.13038 (0.2547)	0.00227 (0.0044)	-0.06301 (0.2327)	-0.00148 (0.0055)
배우자 유무 - 유배우 (기준: 무배우)	0.36097 (0.2983)	0.00621 (0.0051)	0.15122 (0.2349)	0.00349 (0.0053)
이전 교육수준 - 고졸 (기준: 중졸 이하)	-0.36762 (0.3265)	-0.00788 (0.0075)	-0.43878 (0.2705)	-0.01259 (0.0083)
이전 교육수준 - 전문대졸 이상	-0.69219* (0.3668)	-0.01312* (0.0078)	-0.90685*** (0.3502)	-0.02206** (0.0091)
연령 - 30대 (기준: 20대)	0.15999 (0.3776)	0.0025 (0.0059)	-0.33435 (0.3843)	-0.00655 (0.0078)
연령 - 40대	0.5401 (0.4030)	0.00993 (0.0076)	-0.21111 (0.4203)	-0.00434 (0.0087)

(계속)

구분	식품제조업 진입 (미취업→식품제조업 취업)		식품제조업 이탈 (식품제조업 취업→미취업)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
연령 - 50대	0.41362 (0.4449)	0.0072 (0.0080)	0.73645* (0.3932)	0.02197** (0.0110)
연령 - 60대 이상	0.09896 (0.4906)	0.00151 (0.0075)	-0.08277 (0.4473)	-0.00179 (0.0097)
취업 시 노동시장 경력	0.01174 (0.0116)	0.0002 (0.0002)	0.01514 (0.0097)	0.00035 (0.0002)
취업 시 지역 - 광역시·자치시 (기준: 서울)	1.85453*** (0.5274)	0.01695*** (0.0041)	1.74748*** (0.4768)	0.02266*** (0.0050)
취업 시 지역 - 도·자치도	2.17158*** (0.5023)	0.02364*** (0.0035)	2.06196*** (0.4579)	0.03143*** (0.0045)
취업 시 사업체 규모 - 10~49인 (기준: 10인 미만)	0.29928 (0.2814)	0.00474 (0.0045)	0.88968*** (0.2768)	0.01874*** (0.0058)
취업 시 사업체 규모 - 50인 이상	0.57802* (0.2982)	0.01034* (0.0055)	0.93321*** (0.3010)	0.02004*** (0.0067)
취업 시 일자리 임시·일용근로자 (기준: 이전 일자리 임시·일용근로자 아님)	0.09649 (0.2715)	0.00168 (0.0047)	-0.17402 (0.2457)	-0.00408 (0.0058)
취업 시 근로환경 요인점수 - 물리적 위험 노출	-0.39149*** (0.1388)	-0.00682*** (0.0024)	-0.65797*** (0.1371)	-0.01542*** (0.0033)
취업 시 근로환경 요인점수 - 감정적 요구 노동강도	-1.34282*** (0.1440)	-0.02339*** (0.0029)	-1.24810*** (0.1376)	-0.02925*** (0.0035)
취업 시 근로환경 요인점수 - 비선호 근로시간 유형	-0.28622 (0.1994)	-0.00499 (0.0035)	-0.1805 (0.1615)	-0.00423 (0.0038)
취업 시 복지혜택 - 퇴직금 제도 존재	0.66982** (0.3178)	0.01167** (0.0056)	0.68103** (0.2993)	0.01596** (0.0071)
취업 시 복지혜택 - 휴가제도 수	-0.10575 (0.0914)	-0.00184 (0.0016)	-0.05248 (0.0846)	-0.00123 (0.0020)
취업 시 복지혜택 - 보조금 지원 척도	0.51744** (0.2095)	0.00901** (0.0037)	0.31758* (0.1892)	0.00744* (0.0044)
ln(취업 시 실질 시간당 급여)	-0.77396** (0.3321)	-0.01348** (0.0058)	-0.73854*** (0.2683)	-0.01731*** (0.0063)
연도별 더미	반영		반영	
상수항	-1.12181 (2.9535)		-0.359 (2.3890)	
N(N Selected)	5,699(96)		4,888(119)	
Log Likelihood	-327.85		-369.12	
p	0.00		0.00	

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

2.2.2. 외식업 취업·이직 결정요인 분석

가) 산업 간 이동 표본 분석

- 중분류 산업을 변경한 여성 취업자는 타 산업보다 외식업으로 이동할 가능성이 높은 것으로 나타남. 취업자의 인적자본을 나타내는 교육수준을 보면, 중졸 이하 취업자에 비해 전문대졸 이상 취업자는 외식업으로 이동할 가능성이 낮아져, 외식업이 타 산업 부문에 비해 높은 인적자본 수준을 가진 인력 유치에 불리한 것을 알 수 있음. 연령별로는 20대 이하 취업자에 비해 30대 이상의 취업자가 진입할 가능성이 낮았음.
- 산업 이동 전에 임시·일용직이었던 종사자는 타 산업보다 외식업으로 진입할 가능성이 낮은 것으로 분석됨. 즉, 이전 일자리의 상용근로자는 타 산업으로의 이동 가능성보다 외식업으로의 이동 가능성이 높음.
 - 앞선 분석을 통해 외식업으로 이동한 취업자의 기존 일자리 산업이 다양하게 퍼져 있음을 확인하였는데, 이전에 타 부문 상용근로자로 일하다가 종사 산업을 변경하면서 외식업 부문으로 유입된 근로자 유형이 반영된 것으로 볼 수 있음.
- 산업 이동 전에 감정적 요구 노동강도가 높은 근로환경에 있던 취업자는 외식업으로 진입할 가능성이 높았으며,¹⁶⁾ 이동 전 일자리에서 실질 시간당 급여가 높았던 경우, 타 산업보다 외식업으로 진입할 확률이 더 낮게 나타남.
 - 앞서 외식업 종사자의 산업 이행 분석 통해 도소매업·보건복지 부문에서

¹⁶⁾ 분석 시 외식업을 제외한 산업을 타 산업으로 정의하였는데, 실제 분석 데이터에서 이동 양상을 검토한 제3장 1.3.2절 내용을 보면, 소매업이나 보건업 등에서 외식업으로 유입되는 이동이 많은 것으로 나타남. 소매업이나 보건업에서 감정적 요구 노동강도가 높은 일자리에 종사하던 임금근로자가 외식업으로 유입될 가능성이 높은 것으로 해석됨.

외식업으로 이동하는 비율이 상대적으로 높은 것을 보았는데, 감정적 요구 강도가 이들 서비스업 종사자의 이직에 영향을 미치는 것으로 해석됨.

○ 외식업 이탈 요인을 분석한 결과, 여성 취업자는 외식업에서 타 산업으로 이탈할 가능성이 높았음. 즉, 여성 취업자는 외식업 진입과 이탈 가능성이 모두 높았는데, 여성 비율이 높은 외식업 특성상 이들의 이동이 빈번함을 알 수 있음. 한편, 교육수준이 고졸 이상으로 높으면 중졸 이하인 경우보다 외식업 이탈 가능성이 낮아짐. 앞서 전문대졸 이상 근로자가 중졸 이하보다 외식업 진입 가능성이 낮게 나타나, 이를 종합하면 외식업에서는 타 산업 부문보다 중졸 이하로 교육수준이 낮은 취업자의 진입·이탈이 활발한 것으로 해석됨.

○ 사업체 규모가 10인 이상인 외식업체에 근로하는 종사자는 10인 미만으로 소규모인 외식업체 종사자에 비해 이탈 가능성이 낮게 나타남. 10인 이상 규모의 외식업체는 타 산업 부문의 10인 이상 업체보다 근로자 이탈 확률이 상대적으로 낮아, 외식업체에서 큰 규모는 종사자 이탈 방지에 상대적으로 유리함을 알 수 있음. 한편, 외식업체의 임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 외식업을 이탈할 가능성이 높은 것으로 분석됨.

○ 외식업에서 물리적 위험 노출 요인 점수가 높은 일자리에 종사하던 취업자가 외식업을 이탈할 가능성은 물리적 위험 노출 요인 점수가 높은 타 산업에서 이탈할 가능성보다 낮게 나타남. 이는 물리적 위험 노출이 잦은 외식업 일자리의 취업자가 해당 일자리를 벗어나지 못하고 잔존하는 경향이 있거나, 취업자들이 물리적 위험 노출이 높은 타 산업 일자리보다는 물리적 위험 노출이 높은 외식업 일자리를 상대적으로 낫다고 보기 때문일 것임. 감정적 요구 노동강도는 타 산업에서 외식업으로 진입하도록 하는 요인이기도 하는 동시에, 외식업을 이탈하도록 하는 요인임.¹⁷⁾ 비선호 근로시간 유형 근무는 외식업

이탈 가능성을 높였으며, 비선호 근로시간의 조정이나 휴가제도가 외식업 이
탈 가능성을 낮추어, 휴가제도와 같은 복지혜택이 타 산업보다 외식업에서 취
업자 이탈을 낮추는 주요한 요인임을 알 수 있음. 보조금 지원 제도 유무 정보
를 이용하여 구성한 보조금 지원 척도¹⁸⁾는 오히려 외식업 이탈을 높였는데,
이는 외식업 부문에서 상대적으로 보조금 지원이 이탈을 방지하는 효과가 크
지 않거나, 보조금 지원 제도가 있더라도 실제로 잘 작동하지 않기 때문임.¹⁹⁾
실질 시간당 급여의 효과는 유의하지 않게 나타나, 외식업 부문 급여의 증가
가 산업 이동을 방지하는 효과는 타 산업과 뚜렷한 차이가 없다고 볼 수 있음.

〈표 3-15〉 외식업 취업 및 이탈 결정요인 분석(산업 간 이동 표본)

구분	외식업 진입(취업) (이전 타 산업 종사 → 외식업으로 이동)		외식업 이탈(이직) (이전 외식업 종사 → 타 산업으로 이탈)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
성별 - 여성 (기준: 남성)	0.70825*** (0.1888)	0.03665 (0.0100)	0.40492** (0.1730)	0.02138 (0.0100)
배우자 유무 - 유배우 (기준: 무배우)	-0.31121 (0.1952)	-0.01602 (0.0100)	-0.14521 (0.1974)	-0.00767 (0.0100)
이전 교육수준 - 고졸 (기준: 중졸 이하)	-0.19258 (0.2544)	-0.01233 (0.0200)	-0.58984** (0.2597)	-0.03525 (0.0200)
이전 교육수준 - 전문대졸 이상	-0.68407** (0.2925)	-0.03652 (0.0200)	-1.31646*** (0.2831)	-0.07449 (0.0200)
연령 - 30대 (기준: 20대)	-0.41820* (0.2507)	-0.0259 (0.0200)	-0.02926 (0.2457)	-0.00156 (0.0100)
연령 - 40대	-0.56407** (0.2755)	-0.03312 (0.0200)	-0.31558 (0.2795)	-0.01644 (0.0100)

17) 외식업 현장에서도 감정노동이 상당한 비중을 차지하며(아시아타임즈, 2025. 3. 19.), 기업이 요구
하는 감정표현에 부합되도록 통제함에 따라 직무스트레스를 유발하고 이는 종사자의 직무소진(Job
burnout)과 이직 의도에 영향을 미칠 수 있음(정봉구, 2019).

18) 종사 사업체에서 열두 가지 보조금 지원 제도(경조사 지원, 휴양비 지원 등)의 제공 여부에 따라 1~3
척도로 구성한 변수임(자세한 내용은 〈표 3-12〉 참조).

19) 제2장에서 보았듯이 외식업 인력 중 상용근로자는 27%에 불과함. 복지혜택이 일부 근로자(정규직
또는 상용직)에게만 돌아간다면 이러한 결과를 설명할 수 있음. 참고로 공무원을 대상으로 한 선행연
구에서 보수·후생복지에 대한 상대적 박탈감이 이직의도를 높이는 것으로 분석됨(허성욱, 2024).

(계속)

구분	외식업 진입(취업) (이전 타 산업 종사 → 외식업으로 이동)		외식업 이탈(이직) (이전 외식업 종사 → 타 산업으로 이탈)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
연령 - 50대	-0.65221** (0.3102)	-0.03708 (0.0200)	0.00601 (0.3031)	0.00032 (0.0200)
연령 - 60대 이상	-1.05636*** (0.3860)	-0.05193 (0.0200)	-0.02753 (0.3757)	-0.00147 (0.0200)
이전 노동시장 경력	0.00273 (0.0112)	0.00014 (0.0000)	0.00127 (0.0114)	0.00007 (0.0000)
이전 지역 - 광역시·자치시 (기준: 서울)	0.27356 (0.2475)	0.01302 (0.0100)	0.3417 (0.2189)	0.01808 (0.0100)
이전 지역 - 도·자치도	0.30602 (0.2290)	0.01477 (0.0100)	0.20049 (0.2033)	0.01047 (0.0100)
이전 사업체 규모 - 10~49인 (기준: 10인 미만)	-0.01564 (0.2124)	-0.00077 (0.0100)	-0.88139*** (0.2266)	-0.05038 (0.0100)
이전 사업체 규모 - 50인 이상	0.22654 (0.2181)	0.01231 (0.0100)	-1.37038*** (0.2679)	-0.073 (0.0100)
이전 일자리 임시·일용근로자 (기준: 이전 일자리 임시·일용근로자 아님)	-0.32863* (0.1948)	-0.01701 (0.0100)	0.42358** (0.1824)	0.02236 (0.0100)
이전 근로환경 요인점수 - 물리적 위험 노출	-0.13517 (0.0990)	-0.00699 (0.0100)	-9.43431*** (0.7473)	-0.49802 (0.0300)
이전 근로환경 요인점수 - 감정적 요구 노동강도	0.27875*** (0.0907)	0.01442 (0.0000)	0.99732*** (0.1546)	0.05265 (0.0100)
이전 근로환경 요인점수 - 비선호 근로시간 유형	0.0754 (0.0988)	0.0039 (0.0100)	1.65570*** (0.1583)	0.0874 (0.0100)
이전 복지혜택 - 퇴직금 제도 존재	-0.07802 (0.2191)	-0.00404 (0.0100)	-0.2737 (0.2182)	-0.01445 (0.0100)
이전 복지혜택 - 휴가제도 수	-0.06008 (0.0822)	-0.00311 (0.0000)	-0.34317*** (0.1087)	-0.01812 (0.0100)
이전 복지혜택 - 보조금 지원 척도	-0.10001 (0.1544)	-0.00518 (0.0100)	0.45702*** (0.1622)	0.02412 (0.0100)
ln(이전 실질 시간당 급여)	-0.81861*** (0.2182)	-0.04236 (0.0100)	-0.36081 (0.2218)	-0.01905 (0.0100)
연도별 더미	반영		반영	
상수항	4.45267** (1.9124)		-5.74782*** (2.0105)	
N(N Selected)	3,361(181)		3,361(387)	
Log Likelihood	-570.38		-484.40	
p	0.00		0.00	

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

나) 미취업과 취업 간 이행 표본 분석

○ 미취업과 취업 간 이행 표본을 바탕으로 외식업 진입 요인과 이탈 요인을 분석함. 여성이거나 중졸 이하인 경우, 미취업과 외식업 취업 간 양방향 이행 확률(미취업에서 외식업으로 진입할 확률, 외식업에서 미취업으로 이탈할 확률)이 타 산업보다 높게 나타남.

○ 도 지역 소재 외식업체 일자리나 임시·일용직 외식업 일자리의 경우, 미취업과 외식업 취업 간 양방향 이행 확률이 타 산업보다 높았음. 즉, 이러한 외식업 일자리는 타 산업보다 미취업자가 진입하기에 쉬운 일자리인 동시에, 근로자의 낮은 선호도나 사업체 사정 등의 이유로 미취업으로 전환될 가능성도 높은 일자리임. 한편, 10인 이상 사업체에서는 미취업과 외식업 취업 간 양방향 이행 확률이 낮게 추정됨. 10인 이상 외식업 사업체는 미취업자의 접근성은 떨어지나, 미취업으로 전환될 가능성이 낮은 일자리이며, 그 이유는 취업자의 선호도가 높거나 사업체의 고용 안정성이 높기 때문으로 짐작할 수 있음.

〈표 3-16〉 외식업 취업 및 이탈 결정요인 분석(미취업과 취업 간 이행 표본)

구분	외식업 진입 (미취업→ 외식업 취업)		외식업 이탈 (외식업 취업→ 미취업)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
성별 - 여성 (기준: 남성)	0.71915*** (0.1323)	0.04222*** (0.0076)	0.77382*** (0.1558)	0.04088*** (0.0080)
배우자 유무 - 유배우 (기준: 무배우)	0.13228 (0.1571)	0.00777 (0.0092)	-0.01602 (0.1551)	-0.00085 (0.0082)
이전 교육수준 - 고졸 (기준: 중졸 이하)	-0.50116*** (0.1609)	-0.3233*** (0.0105)	-0.91906*** (0.2022)	-0.05305*** (0.0118)
이전 교육수준 - 전문대졸 이상	-1.22926*** (0.1690)	-0.07688*** (0.0109)	-1.45690*** (0.2316)	-0.08316*** (0.0135)
연령 - 30대 (기준: 20대)	-0.26582 (0.1933)	-0.01561 (0.0113)	-0.64026*** (0.2122)	-0.03391*** (0.0112)
연령 - 40대	-0.27792 (0.2082)	-0.01631 (0.0121)	-0.18271 (0.2297)	-0.00987 (0.0124)

(계속)

구분	외식업 진입 (미취업→ 외식업 취업)		외식업 이탈 (외식업 취업→ 미취업)	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
연령 - 50대	-0.03795 (0.2248)	-0.00226 (0.0133)	-0.20844 (0.2454)	-0.01125 (0.0132)
연령 - 60대 이상	0.17692 (0.2780)	0.01061 (0.0168)	-0.52141* (0.2777)	-0.02778* (0.0145)
취업 시 노동시장 경력	-0.00695 (0.0086)	-0.00041 (0.0005)	-0.00201 (0.0085)	-0.00011 (0.0004)
취업 시 지역 - 광역시·자치시 (기준: 서울)	0.51072*** (0.1531)	0.03004*** (0.0090)	0.25554 (0.1745)	0.01351 (0.0092)
취업 시 지역 - 도·자치도	0.35911** (0.1418)	0.02095** (0.0082)	0.27122* (0.1591)	0.01434* (0.0084)
취업 시 사업체 규모 - 10~49인 (기준: 10인 미만)	-1.07881*** (0.1696)	-0.06695*** (0.0099)	-0.79224*** (0.1899)	-0.04454*** (0.0105)
취업 시 사업체 규모 - 50인 이상	-1.59804*** (0.2137)	-0.09346*** (0.0108)	-1.30295*** (0.2262)	-0.07026*** (0.0114)
취업 시 일자리 임시·일용근로자 (기준: 이전 일자리 임시·일용근로자 아님)	0.54784*** (0.1458)	0.03216*** (0.0085)	0.61135*** (0.1509)	0.0323*** (0.0078)
취업 시 근로환경 요인점수 - 물리적 위험 노출	-9.95382*** (0.5656)	-0.58434*** (0.0268)	-10.63038*** (0.6434)	-0.56165*** (0.0268)
취업 시 근로환경 요인점수 - 감정적 요구 노동강도	0.77942*** (0.1178)	0.04576*** (0.0068)	0.91719*** (0.1360)	0.04846*** (0.0070)
취업 시 근로환경 요인점수 - 비선호 근로시간 유형	1.99881*** (0.1242)	0.11734*** (0.0059)	1.98956*** (0.1458)	0.10512*** (0.0064)
취업 시 복지혜택 - 퇴직금 제도 존재	-0.15589 (0.1692)	-0.00915 (0.0099)	0.16685 (0.1755)	0.00882 (0.0093)
취업 시 복지혜택 - 휴가제도 수	-0.35001*** (0.0894)	-0.02055*** (0.0052)	-0.41832*** (0.0941)	-0.0221*** (0.0049)
취업 시 복지혜택 - 보조금 지원 척도	0.46758*** (0.1184)	0.02745*** (0.0069)	0.43329*** (0.1283)	0.02289*** (0.0067)
ln(이전 실질 시간당 급여)	-0.36197** (0.1834)	-0.02125** (0.0107)	-0.61737*** (0.1953)	-0.03262*** (0.0102)
연도별 더미	반영		반영	
상수항	-6.23766*** (1.6776)		-4.51219** (1.7601)	
N(N Selected)	5,699(840)		4,888(699)	
Log Likelihood	-963.29		-732.93	
p	0.00		0.00	

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 12~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

- 근로 여건 측면에서, 물리적 위험 노출 요인 점수가 높으면 미취업과 외식업 취업 간 이행 확률이 타 산업보다 낮은 반면, 감정적 요구 노동강도나 비선호 근로시간 유형 점수는 미취업과 외식업 취업 간 이행 확률을 높이는 것으로 나타나, 이러한 특성을 갖는 외식업 일자리의 경우 타 산업보다 미취업자의 진입과 이탈이 활발한 것을 알 수 있음. 반면, 휴가제도와 시간당 급여는 외식업 취업과 미취업 간 이행 확률을 낮추었음.

2.2.3. 주요 분석 결과

- 식품제조업과 외식업 취업·이직 분석 결과, 물리적 위험 노출도가 높을수록 식품제조업이나 외식업을 이탈할 확률이 낮게 나타남. 열악한 근로환경 종사자가 타 산업으로 이직하지 못하고 해당 산업에 고착화하는 현상을 보여줌.
- 근로환경 변수 중 높은 감정적 요구강도 점수는 외식업 취업·이직 모두에 영향을 미쳤음. 즉, 높은 감정적 요구강도가 산업 이동 및 미취업 전환에 영향을 미침으로써 외식업 부문 인력의 빈번한 이동과 관련되는 것으로 분석됨.
- 미비한 휴가제도는 외식업에서의 타 산업으로 이직 및 미취업으로의 이탈에 모두 영향을 미쳤음. 낮은 실질 시간당 임금은 식품제조업 이직에 영향을 미치는 요인이자, 식품제조업 및 외식업 취업자와 미취업 간 이행 확률을 높이는 요인임.

〈그림 3-2〉 식품산업 취업·이직 결정요인 분석 결과 요약

산업 간 이동 표본 분석					
취업 요인			이직 요인		
식품 제조업	인적특성	일자리 특성	인적특성	일자리 특성	
	30~50대	10인 이상 규모	남성, 무배우자 저학력 30~40대	서울 외 지역 50인 이상 규모	
	근로환경/복지		근로환경/복지	급여	
	휴가제도 미비		낮은 물리적 위험 법정 퇴직금 제도	낮은 실질시간당 임금	
외식업	인적특성	일자리 특성	인적특성	일자리 특성	
	저학력 20대 이하	상용근로자	여성 저학력	10인 이하 규모 임시일용근로자	
	근로환경/복지	급여	근로환경/복지		
	높은 감정적 요구강도	낮은 실질시간당 임금	낮은 물리적 위험 높은 감정적 요구강도 비선호 근로시간 유형	휴가제도 미비 보조금 지원 척도점수	

‘미취업-취업/취업-미취업’ 이행 표본 분석					
진입 요인			이탈 요인		
식품 제조업	인적특성	일자리 특성	인적특성	일자리 특성	
	저학력	서울 외 지역 50인 이상 규모	저학력 50대	서울 외 지역 10인 이상 규모	
	근로환경/복지	급여	근로환경/복지	급여	
	낮은 물리적 위험 낮은 감정적 요구강도, 퇴직금 제도, 보조금 지원	낮은 실질시간당 임금	낮은 물리적 위험 낮은 감정적 요구강도, 퇴직금 제도, 보조금 지원	낮은 실질시간당 임금	
외식업	인적특성	일자리 특성	인적특성	일자리 특성	
	여성 저학력	서울 외 지역 10인 이하 규모 임시일용근로자	여성, 저학력, 20대 이하 (30대, 60대 이상 대비)	도·자치도 지역 10인 이하 규모 임시일용근로자	
	근로환경/복지		근로환경/복지		
	낮은 물리적 위험 높은 감정적 요구강도, 비선호 근로시간, 휴가제도 미비, 보조금 지원		낮은 물리적 위험 높은 감정적 요구강도, 비선호 근로시간, 휴가제도 미비, 보조금 지원		
	급여	낮은 실질시간당 임금	급여	낮은 실질시간당 임금	

주 1) 앞 소절의 계량분석 결과를 바탕으로 취업을 촉진하는 요인과 이직을 촉진하는 요인을 기술함. 즉, 분석 계수가 음(-)으로 분석된 경우, 분석 변수와 반대되는 의미로 기재함.

2) 취업 요인과 이직 요인 항목 모두 변경 전 일자리(t_0) 기준임. 즉, 식품산업 ‘취업 요인’ 분석을 위한 분석 변수는 식품산업으로 취업하기 전인 타 산업 일자리 정보이며, 식품산업 ‘이직 요인’ 분석을 위한 분석 변수는 타 산업으로 이직하기 전인 식품산업 종사 정보임.

자료: 저자 작성.

4

요약 및 시사점

1. 요약

○ 식품산업(식품제조업, 외식업) 인력 부족 문제는 꾸준히 제기되었으나 여전히 부족 상황이 지속되고 있음. 본 연구는 식품산업 취업(진입)과 이직(이탈) 요인을 분석함으로써, 식품산업 인력 부족 원인을 노동공급자 관점에서 파악하고 향후 인력 문제에 대응하기 위한 시사점을 도출하고자 하였음.

- 식품산업은 상용직 비중이 낮고, 고학력 임금 수준이 상대적으로 낮아 인력의 이탈이 우려되는 상황임. 또한 여전히 영세 사업장 비중이 높으며, 자본투자 여력이 부족한 사업체에서 기술발전으로 인한 노동력 대체가 더디며, 이에 따라 인력 부족 문제가 지속될 수 있음.

○ 식품제조업 취업자 구성을 보면, 비교산업(식품 외 제조업)에 비해 비임금근로자 비율이 높고(16.3%), 상용근로자 비율이 낮음(73.8%) 구조임. 외식업 취업자 역시 비임금근로자 비율이 36.7%로 높고, 상용근로자 비율은 27.2%

로 낮음. 식품제조업은 비교산업에 비해 50대 이상 비중이 높은 반면, 외식업은 비교산업에 비해 20대 이하 비중이 높은 특징을 보이며, 식품제조업과 외식업 모두 비교산업 대비 교육수준이 낮게 나타남. 식품제조업 종사자의 직업은 사무, 기능, 장치·기계, 단순노무직에 약 20%씩 분포하고 있으며, 외식업 종사자 직업은 70% 이상이 서비스, 약 15% 정도는 단순노무직임. 두 산업 모두 임시·일용근로자의 단순노무직 비중이 현저하게 높으며, 식품산업 종사자의 시간당 급여는 비교산업의 80%대 이하 수준임. 고학력자(전문대졸 이상) 급여는 비교산업과 격차가 더 큼(지역별고용조사 2025년 상반기 자료 기준).

○ 식품제조업의 물리적 위험 노출 수준은 식품 외 제조업에 비해 양호하나, 제조업 외 산업과 비교하면 식품제조업은 진동, 소음, 분진 등에 노출되는 비율이 높은 산업임. 외식업 또한 제조업을 제외한 타 산업과 비교하면 진동, 고온, 분진에 노출되는 비율이 높고, 노동강도 측면에서 통증 유발 자세, 서서 일하는 자세, 반복 동작 등을 경험하는 비율이 높은 편임. 식품산업은 비교산업에 비해 비선호 근로시간 유형 중 밤 근무를 제외한 주말 근무 비율이 높음(근로환경조사 2023년 자료 기준).

○ 식품산업 취업자의 경우, 자신이 보유한 교육 및 기술수준에 비해 현재 일거리의 수준이 낮다고 생각하는 미스매치 인식 비율이 비교산업보다 높고, 특히 임시·일용직에서 이 비율이 뚜렷하게 높음. 식품산업 임시·일용직 취업자의 근무사유를 보면, 생활비 등 당장 수입이 필요해서 근무하고 있다는 응답 비율이 약 42~80%로, 비교산업(39~62%)보다 높음. 반면, 근로조건에 만족해서 근무한다는 비율은 식품제조업이 비교산업보다 낮았음. 복지혜택을 살펴보면, 특히 외식업 부문에서 휴가 및 보조금 혜택 수준이 비교산업보다 낮음. 식품제조업 임금근로자의 자발적 퇴직 사유를 검토한 결과, ‘양질의 일자리로 이동’ 응답이 비교산업보다 낮아, 상향이동이 제한적인 것으로 보임.

- 분석 표본 수 확보를 위해 한국노동패널조사 12~27차 자료를 인접차수 자료끼리 연계하여 합동자료로 구성하고, 희귀사건 로지스틱 회귀분석으로 임금근로자의 식품산업 취업·이직 결정요인을 분석함. 식품산업 취업과 이직에는 성별, 배우자 유무, 교육수준, 연령, 근로환경 요인 및 복지혜택, 시간당 임금이 영향을 미친 것으로 나타남.
- 식품제조업 취업 결정요인 분석에서, 타 산업에서 식품제조업으로 취업할 확률은 20대에 비해 30~50대 중간연령대인 경우에 높음. 또한 10인 미만 기업보다 10인 이상 기업에서 유입되는 경향이 높게 나타났는데, 이전에 타 산업 부문에 종사하다가 비자발적 이탈 후 식품제조업으로 취업하는 유형의 이동이 반영된 것으로 보임. 이전 일자리의 휴가제도가 잘 갖춰졌을수록 식품제조업 진입 확률이 낮아져, 식품제조업 부문의 휴가제도가 상대적으로 미비한 수준임을 짐작할 수 있음. 미취업자가 타 산업으로의 진입할 확률보다 식품제조업으로의 진입할 확률을 높이는 요인은 저학력, 서울 외 지역 소재, 낮은 물리적 위험과 낮은 감정적 요구강도임.
- 식품제조업에서 이직할 확률은 여성, 유배우자, 교육수준이 전문대졸 이상으로 높은 경우에 낮고, 연령이 30~40대인 경우에 높음. 50인 이상 사업체에서 근로하는 식품제조업 취업자는 식품제조업에서 타 산업으로 이동할 가능성이 높았는데, 규모가 큰 사업체에 근무하는 취업자일수록 타 산업으로 상향 이동할 자발적 이직 여력을 더 많이 갖추었기 때문으로 해석됨. 반면, 근로환경이 열악한 식품제조업에서 취업자가 이탈할 확률은 타 산업보다 낮게 나타났다. 실질 시간당 급여는 이탈 확률을 낮추는 것으로 분석됨.
- 외식업 취업 결정요인을 분석한 결과, 타 산업 부문에서 외식업으로 취업할 가능성은 여성인 경우 높은 반면, 교육수준이 고졸 이상인 경우나 이전 일자

리의 실질 시간당 급여가 높았던 경우에는 낮아졌음. 전반적으로 외식업에서는 교육수준이나 시간당 임금 측면에서 인적자본이 높은 인력 유치에 불리한 것으로 파악됨. 미취업에서 외식업으로의 진입에 여성, 저학력, 서울 외 지역인 경우가 긍정적으로 작용함. 미취업에서 외식업으로 진입할 확률이 타 산업보다 높은 일자리는 임시·일용직, 물리적 위험 노출이 낮고 감정적 요구와 비선호 근로시간 유형 점수가 높으며 휴가제도가 미비한 일자리, 시간당 임금이 낮은 외식업 일자리로, 이러한 특징을 갖는 외식업 일자리가 미취업자에게 접근성이 높은 것으로 해석됨.

- 외식업 이직 결정요인을 분석한 결과, 10인 이상 사업체에 종사하는 외식업 취업자는 타 산업으로 이동할 가능성이 낮았으며, 임시·일용근로자는 상용직에 비해 이동 가능성이 높은 것으로 나타났음. 물리적 위험 노출이 높은 외식업 일자리에서 이동할 가능성이 낮아져, 식품제조업과 마찬가지로 열악한 근로환경에 놓인 취업자가 해당 근로환경에 고착화되는 경향을 보여줌. 한편, 감정적 요구 노동강도와 비선호 근로시간 유형 근무는 외식업 이탈 가능성을 높였음. 휴가제도 미비나 낮은 임금 수준 등은 미취업자의 외식업 진입과 기존 외식업 취업자의 미취업 이탈에 모두 영향을 미치는 요인으로 분석됨.

2. 식품산업 인력 문제 대응을 위한 시사점

2.1. 취업자 필요를 반영한 근로조건 개선 필요

- 이상의 분석에서 식품제조업과 외식업의 취업·이직 요인을 검토하였음. 식품산업 취업자별 특징과 함께 취업자의 이동 요인을 고려하여, 식품산업에 필요

한 인력 공급이 원활해지도록 근로환경, 복지혜택, 임금 등의 근로조건 개선이 필요할 것임.

○ 식품산업에서 근로환경 및 휴가제도 개선, 유연한 근무 형태 옵션 제공을 통해 필요 인력이 유입될 수 있는 경로를 확대하고 이탈을 줄일 수 있을 것임.

- 시간당 임금은 식품제조업 취업자의 타 산업 이탈을 방지하는 요인이며, 식품제조업 및 외식업 취업자가 미취업으로 이탈할 확률을 낮추는 요인임. 따라서 식품산업에서 시간당 실질임금 수준을 비교산업 수준까지 높이는 것은 인력 확보에 주효한 수단이 될 것으로 생각됨. 그러나 현재의 식품산업 현황을 고려할 때,²⁰⁾ 단기적으로 시간당 실질임금 수준을 높이는 데는 한계가 있을 것임. 기업의 이익구조 개선이 선행되지 않은 상태에서 급여를 인상하는 것은 현실적으로 어려움.

- 또한 취업자가 생각하는 좋은 일자리 기준 중에서 금전적 보상이 갖는 상대적 중요성이 과거보다 낮아졌고,²¹⁾ 복지혜택이나 근로환경 등의 요인이 취업·이직에 영향을 미친다는 점을 고려하면, 휴가제도와 같은 비금전적 보상이 식품산업 인력 확보에 긍정적으로 작용할 수 있을 것으로 기대됨.

- 서울 외 지역에서는 식품산업이 미취업자의 취업 전환에 중요한 역할을 하는 동시에, 식품산업 취업자가 미취업으로의 이탈할 확률도 높아지는 것으로 분석됨. 지역에서 식품산업 취업자가 미취업으로 이탈하지 않도록 생활 인프라 등을 보완하는 노력이 인력 문제 대응에 도움이 될 수 있음.

²⁰⁾ 식품제조업의 2024년 영업이익률(매출액 대비 영업이익)은 3.8%로 제조업(5.1%)에 비해 낮은 수준이며, 음료제조업 영업이익률은 이보다 높은 8.7%이나, 2009년(12.0%) 대비 빠르게 악화함(박미성 외, 2025).

²¹⁾ 취업자들은 괜찮은 일자리의 기준에 대해 안정적 일자리, 적성·취향에 맞는 일자리, 임금·수입이 많은 일자리 순으로 응답했는데, 적성·취향에 맞는 일자리 응답이 2019년 대비 2024년에 증가하여 좋은 일자리의 기준이 변화되고 있음이 나타남(〈부표 10〉 참조).

- 주로 대면 서비스업에 해당하는 외식업에서는 감정적 노동강도가 주요한 이탈 요인으로 작용할 수 있음을 확인함. 따라서 외식업 종업원이 고객의 요구에 무조건 맞출 것을 요구하는 방식을 벗어날 필요가 있음. 사회 전반적으로 감정노동에 대한 인식을 개선하도록 함으로써 외식업 일자리에 대한 인식을 높이고 외식업 부문의 인력 이탈을 줄일 수 있을 것임.
- 또한 외식업 부문에서 주말 근무와 같은 비선호 근로시간 유형이 이탈에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되어, 유연한 근무 형태 제공이 외식업 취업자의 이탈을 방지하는 효과가 있을 것으로 기대됨.²²⁾

○ 이러한 근로조건 개선, 보상만족도를 낮추는 근로환경 요인에 대한 임금적·비임금적 보상 마련, 휴가제도 강화, 근로시간 조정 유연화 등을 위해서는 기업 차원과 정부 제도적 노력이 필요함. 또한 중장기적으로는 식품산업에서 양질의 일자리가 만들어질 수 있도록 산업구조를 개선할 필요가 있음.

- 사업체의 자체적인 노력이 수반될 경우, 정부의 정책지원 사업의 실효성도 더욱 높아질 수 있을 것임. 현재 고용노동부는 청년 고용 지원 정책의 일환으로 청년일자리도약장려금(청년장기근로인센티브)²³⁾ 사업을 실시하여 기업과 청년에게 장려금을 지급함. 이러한 금전적 유인과 함께 사업체의 근로환경과 복지제도 개선이 이뤄진다면 식품산업 부문 인력 확보 효과가 더 높아질 수 있음.

²²⁾ 고용노동부는 '실노동시간 단축 로드맵' 추진과제를 발표하고, 실노동시간 단축을 지원하기 위해 중소기업 영세기업 지원 등의 내용을 구상하였음(고용노동부, 2025. 12. 30.). 향후 식품산업 부문에서도 근로시간 단축을 통해 근로자의 시간당 임금 제고 효과를 기대할 수 있는 한편, 좀 더 유연한 근무 형태 제공에 기여할 수 있을 것으로 보임.

²³⁾ 청년일자리도약장려금은 5인 이상 우선지원대상기업·중견기업에서 청년을 정규직으로 고용하고 6개월 이상 고용을 유지할 경우 해당 기업과 청년에게 장려금을 지원하는 제도임(고용24 홈페이지, 검색일: 2026. 2. 4.).

2.2. 효율적 인력 활용을 위한 재교육 지원 등 개선 방안 마련

○ 식품제조업과 외식업 모두 임금근로자, 특히 임시근로자의 교육·기술 mismatch 인식이 비교산업에 비해 뚜렷하고, 외식업의 임시·일용근로자는 외식업에서 이직할 확률이 높은 것으로 분석됨. 식품산업에서 임시·일용근로자는 단순노무직 비율이 높으며, 이직률과 비자발적 이직자 비율이 상용근로자보다 높음(고용노동부, 2025b). 식품산업과 같이 계절적 요인이나 특정 시기의 특수에 따른 영향을 받는 산업에서는 임시·일용직 활용이 필수일 수 있으나, 해당 일자리 종사자가 기술·교육수준의 mismatch를 경험하는 데다 비자발적 이직률까지 높은 경우, 식품산업 부문 전체적으로 봤을 때 효율적 인력 활용이 어려울 수 있음.

- 기술·교육수준 mismatch는 해당 인력의 생산성을 완전히 활용하지 못하는 결과로 이어질 수 있으며, 이직이 증가하면 신규 채용 인력을 재교육하는 과정에서 기존 숙련 인력의 업무 시간이 할애되거나 직·간접적인 비용이 추가로 투입되는 등의 비효율을 유발할 수 있음.

○ 외식업 취업·이직 결정요인 분석 결과에 따르면, 이전 일자리(식품 외 산업)에서 시간당 임금이 높거나 교육수준이 높은 인력, 즉 인적자본 수준이 높은 인력의 유입이 제한적으로 나타났음. 이러한 현상이 지속되면 식품산업 인적자본이 약화하고 이에 따라 산업경쟁력에 부정적인 영향을 미칠 우려가 있음.

○ 한편 식품산업 부문에서 기술 발전이 이뤄지고 있으며(푸드테크, 스마트팩토리 등), 이에 따라 식품산업에서도 일부 직무 수요가 발생할 것으로 예상됨. 또한 안정적 일자리와 함께 적성·취향에 맞는 일자리를 좋은 일자리로 생각한다는 응답이 증가하여, 흥미를 느끼며 안정적이고 적성·취향에 맞는 일자리를 찾도록 하는 것이 식품산업 부문 인력 유입에 중요하게 작용할 수 있음.

- 현재 식품산업 인력양성이 일부 지원사업을 통해 이뤄지고 있으나(푸드테크 계약학과 등), 아직은 인력양성보다 신규 인력의 양적 부족에 대응하기 위한 단기적 대응에 좀 더 초점이 맞춰져 있는 실정임. 향후 식품산업의 직무 수요를 파악하고 식품산업으로 유입된 근로자의 교육·훈련 방안을 마련해야 함.

○ 따라서 식품산업에 유입된 인력이 적절한 업무에서 생산성을 발휘하고, 필요한 인적자본을 축적할 수 있도록 식품산업 부문에서 새로운 기술 수용이나 직무 전환을 위한 인력 재교육 프로그램 등을 제공할 필요가 있음. 식품 부문에서 향후 필요한 직무 교육을 지원함으로써 해당 직무로 전환할 의지가 있는 취업자를 지원하는 방식임. 이는 향후 식품산업 부문의 숙련 인력 확보에도 긍정적으로 작용할 수 있을 것임.

- 식품산업에 진입한 근로자들이 겪을 수 있는 미스매치를 완화하고, 적성에 맞는 업무를 찾을 기회가 확대될 것으로 예상됨.
- 재교육을 위해서는 기업·근로자의 참여 의지와 정책적 지원이 모두 필요함. 직무 전환 재교육을 통해 향후 기술발전에 따라 예상되는 고숙련 직무 수요에 대응하고, 식품산업 종사 경험이 있는 근로자가 좀 더 높은 수준의 직무를 수행할 수 있는 여건을 만들어서 이들을 식품산업 부문의 주요 인력으로 통합할 필요가 있음.

부 록

□ 취업자 현황 통계출처별 이용 여부 검토 내용

〈부표 1〉 취업자 현황 파악 및 이동 분석을 위한 통계출처별 이용 여부 검토 내용

구분 (이용 여부)	특징	활용 판단 사유
경제활동인구조사 (미사용)	- 월별 자료 제공 - 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자 전체를 포함한 취업자 수를 제공 - 급여 정보도 제공	- 산업·직업 대분류 수준에서 자료를 제공하므로 최소한 중분류 수준에서 식별되는 식품산업 현황을 파악할 수 없음 - 횡단면 조사로 개인을 식별하여 인접한 두 연도의 일자리 변화를 식별할 수 없음
고용보험 DB (미사용)	- 자기보고식 임금 조사가 아니므로 비교적 임금자료가 정확 - 고용 관련 다양한 변수 이용 가능	보험가입자만을 대상으로 하여 임금근로자 중에서도 누락되는 취업자 수가 많기 때문에 경제활동인구조사나 지역별고용조사, 전국사업체조사 등에서 제공하는 취업자 수에 미치지 못하여 전체 현황을 포괄적으로 파악하는 데 한계
사업체노동력조사 등 사업체 기반 조사자료(사용)	중분류 수준으로 종사자, 노동이동(임·이직), 임금·근로시간 등의 자료 제공	사업체 기반 조사는 취업자 인적 특성 관련 변수 부족(현황통계 파악)
고용형태별 근로실태조사 (사용)	- 개인 및 개인근로 특성(성별, 학력, 경력 연수, 근무형태, 사회보험 가입여부나 부가급, 노동조합 가입여부 등), 급여와 근로시간 정보 등 제공 - 주 조사에서 산업 중분류까지 제공	자영업자·무급가족종사자를 제외한 1인 이상 고용 사업체 대상(현황통계 파악)
지역별 고용조사 (사용)	- 가구 기반 조사로 모든 종사상지위 취업자 포괄 - 반기별로 제공되나 경제활동인구조사에 비해 관측치가 많아서 산업·직업 중분류 정보 이용 가능(전국 단위 소분류까지 제공)	횡단면 자료이므로 개인 식별키 연결 불가(현황통계 파악)
한국노동패널조사 (사용)	패널조사로 개인·가구 특성과 일자리 특성 정보를 폭넓게 제공	취업·이직 결정요인 분석 시 활용(계량분석)

자료: 저자 작성.

□ 전 산업 근로조건·노동환경 지표 요약

〈부표 2〉 전 산업 노동환경, 강도, 노동시간, 긍정적 업무상황 항목별 평균

단위: 개, 명, %

구분	항목	관측치	모집단 규모	평균	표준오차
물리적 위험 노출 노동환경	진동	49,914	28,530,678	23.44	0.26
	소음	49,914	28,530,678	17.22	0.24
	고온	49,914	28,530,678	20.17	0.24
	저온	49,914	28,530,678	14.51	0.22
	분진	49,914	28,530,678	12.66	0.20
	유기용제	49,914	28,530,678	6.70	0.15
	화학물질	49,914	28,530,678	7.89	0.16
	간접흡연	49,914	28,530,678	7.24	0.16
	감염물질	49,914	28,530,678	5.35	0.14
산업별 행동적·감정적 요구 노동강도	통증 자세	49,895	28,518,736	39.35	0.29
	사람 옮김	49,895	28,518,736	11.51	0.20
	중량물 취급	49,895	28,518,736	32.64	0.28
	서서 작업	49,895	28,518,736	71.41	0.28
	앉아서 작업	49,895	28,518,736	77.16	0.25
	반복 동작	49,895	28,518,736	52.39	0.30
	동료 외 사람 상대	49,895	28,518,736	48.10	0.30
	화난 고객/환자/학생	49,895	28,518,736	19.04	0.24
	감정적 불편	49,895	28,518,736	20.89	0.24
	빠른 속도	49,895	28,518,736	40.72	0.30
	마감시간 엄격	49,895	28,518,736	37.52	0.30
비선호 근로시간 유형	밤 근무	49,682	28,444,813	6.55	0.16
	일요일 근무	49,682	28,444,813	13.92	0.20
	토요일 근무	49,682	28,444,813	34.76	0.28
	10시간 초과근무	49,682	28,444,813	8.94	0.18
긍정적 업무상황	원할 때 휴식 가능	49,898	28,533,207	3.24	0.006
	일 완료에 시간 충분	49,898	28,533,207	3.48	0.005
	잘했다는 느낌	49,898	28,533,207	3.56	0.005
	내 생각 반영 가능	49,898	28,533,207	3.43	0.006
	쓸모 있는 일	49,898	28,533,207	3.48	0.006
	중요 결정에 영향	49,898	28,533,207	3.21	0.006

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) '노동환경' 항목 '노동강도' 항목은 위험에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율이며, '노동시간' 항목은 해당 유형의 근무가 '있다'고 응답한 비율임.

3) 각 구분에 해당하는 항목 모두에 응답한 관측치 기준임.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

□ 근로환경·노동강도·노동시간 요인점수

○ 근로환경을 나타내는 24개 변수 가운데 요인점수로 묶이지 않는 1개 변수 (“근로시간의 1/4 이상을 앓아서 작업한다”)를 제외한 23개 변수에서 주성분 분석 방법을 통해 5개 요인으로 결정함(고윳값 1 이상 기준). 물리적 위험 노출 등 근로환경에 대한 지표는 한국노동패널조사(KLIPS) 자료에서 제공하지 않으므로(과거 일부 문항에 대해 1개 연도에만 조사됨), 근로실태조사 최근 연도 자료에서 항목별로 산업 중분류별·직업 대분류별 평균을 KLIPS 자료에 매칭하여 사용함.

- 요인 1은 부정적인 물리적 환경(일부 행동적 노동강도 포함), 요인 2는 감정적 요구 노동강도, 요인 3은 반복작업 및 입식 작업, 요인 4는 비선호 근로시간 유형, 요인 5는 빠른 작업속도와 마감시간에 해당함. 이 중 근로환경정보다는 작업의 특징에 가까운 요인 3과 요인 5를 제외하고, 근로환경을 나타내는 요인 1, 2, 4를 분석에 사용함.

〈부표 3〉 근로환경(노동환경, 강도, 노동시간) 변수별 직각회전 점수

변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	Uniqueness
진동	0.8819	-0.1772	0.1191	0.0119	0.2686	0.1044
소음	0.9028	-0.1334	0.0663	0.0249	0.2360	0.1064
고온	0.8631	-0.2809	0.3024	0.0644	-0.0779	0.0745
저온	0.8628	-0.2500	0.2440	0.0795	-0.0063	0.1272
분진	0.9319	-0.1720	0.0847	0.0510	0.1393	0.0728
유기용제	0.9356	-0.0326	-0.0195	0.0088	0.1738	0.0929
화학물질	0.8535	-0.0527	0.0923	-0.0517	0.1196	0.2432
간접흡연	0.9018	-0.0683	0.0072	0.0738	0.1123	0.1640
감염물질	0.8650	0.1190	-0.0580	-0.0162	0.1468	0.2124
통증 자세	0.7152	-0.0395	0.6060	0.1067	-0.0231	0.1078
사람 옮김	0.1957	0.6541	-0.0883	-0.1216	-0.3587	0.3826
중량물 취급	0.6753	-0.0224	0.5635	0.0751	0.0806	0.2138
서서 작업	0.3544	0.2779	0.7085	-0.1752	-0.2095	0.2207
반복 동작	0.5983	-0.1817	0.6008	0.0177	0.1305	0.2307

(계속)

변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	Uniqueness
동료 외 사람 상대	-0.4186	0.8060	0.2387	0.0490	0.0839	0.1087
화난 고객/환자/학생	-0.2118	0.9253	0.0799	0.1394	-0.0098	0.0731
감정적 불편	-0.1337	0.9296	0.0693	0.1555	0.0624	0.0852
빠른 속도	0.2578	0.0321	0.1409	0.1108	0.9074	0.0771
마감시간 엄격	0.2807	0.0117	-0.1564	0.0879	0.9093	0.0621
밤 근무	0.1036	0.2130	-0.0009	0.8965	0.0305	0.1394
일요일 근무	-0.1091	0.1872	0.6105	0.6852	-0.0897	0.1029
토요일 근무	0.0378	0.3337	0.7688	0.3580	0.1167	0.1544
10시간 초과근무	0.1178	-0.0140	0.0784	0.8856	0.2471	0.1343

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

□ 산업 대분류별 근로환경 및 노동강도

○ 산업 대분류 기준으로 보면, 제조업이 전반적으로 물리적 위험 노출 노동환경을 나타내는 지표 점수가 높음. 다수의 지표(진동, 소음, 분진, 유기용제, 감염물질) 순위가 21개 대분류 중 3위 이내로 나타났고, 간접흡연은 4위, 화학물질 위험 또한 제조업이 5위, 고온과 저온은 제조업이 6위로 순위가 높은 편임.

〈부표 4〉 산업 대분류별 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)

단위: %

구분	진동	소음	고온	저온	분진	유기용제	화학물질	간접흡연	감염물질
농업, 임업 및 어업	24.3	12.9	49.4	25.8	12.5	5.9	16.7	5.0	3.6
광업	72.8	63.2	18.2	15.5	46.9	4.3	25.7	-	-
제조업	46.6	32.1	24.1	16.4	20.3	11.4	12.2	8.8	7.7
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급	24.0	12.9	13.7	12.1	14.4	7.8	5.3	7.2	4.8
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생	36.0	24.7	29.7	17.6	15.9	3.9	4.8	8.4	23.1
건설업	57.3	44.4	44.2	31.1	34.8	16.3	16.2	21.5	11.7
도매 및 소매업	10.9	9.0	9.9	9.9	6.1	4.2	4.5	5.1	3.9
운수 및 창고업	28.3	20.5	23.1	20.1	16.8	7.5	6.9	9.5	5.9
숙박 및 음식점업	17.2	12.8	18.9	11.2	10.2	4.2	4.3	5.3	3.7
정보통신업	5.4	5.6	6.7	9.2	3.0	2.1	2.0	2.9	1.7

(계속)

구분	진동	소음	고온	저온	분진	유기 용제	화학 물질	간접 흡연	감염 물질
금융 및 보험업	3.9	5.0	4.6	6.0	2.9	3.2	3.3	3.9	3.4
부동산업	10.4	7.1	13.8	12.1	6.2	5.3	5.0	6.0	3.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	10.1	7.4	8.5	8.5	5.3	4.1	4.5	5.6	4.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	26.8	22.0	32.4	22.3	19.2	9.9	10.3	11.9	6.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	10.8	9.6	24.6	17.5	11.6	2.8	3.8	5.5	2.8
교육 서비스업	5.5	7.9	5.9	5.0	4.2	2.7	3.1	2.8	2.5
보건업 및 사회복지 서비스업	9.2	7.1	9.9	7.2	4.7	2.4	3.4	2.8	4.9
예술, 스포츠 및 여가관련	14.1	15.4	11.6	8.9	5.9	2.5	2.8	5.4	2.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	40.1	21.4	20.4	15.1	15.9	12.9	20.2	8.6	7.3
가구 내 고용활동 자가 소비 생산활동	5.6	1.0	7.3	4.3	0.8	0.4	0.4	1.7	0.4
국제 및 외국기관	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 1) 가중치 적용 결과임.
2) 각 위험에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.
3) 관측치가 없는 항목은 '-'으로 표시함.
자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 숙박 및 음식점업은 서서 작업하는 시간이 필요한 행동적 요구 노동강도와 동료 외 사람을 상대해야 하는 감정적 요구에 따른 노동강도, 그리고 빠른 속도를 요하는 작업이라는 측면에서 21개 대분류 산업 중 1~2위로 높은 순위를 나타냄. 이 외에도 통증을 유발하는 자세, 중량물 취급, 반복 동작 업무, 화가 난 고객 상대, 감정적 불편, 마감시간 엄격 측면에서도 10위 내로 나타났음.

〈부표 5〉 산업 대분류별 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)

단위: %

구분	통증 자세	사람 움김	중량물 취급	서서 작업	앉아서 작업	반복 동작	동료 외 사람 상대	화난 고객/ 환자/ 학생	감정적 불편	빠른 속도	마감 시간 엄격
농업, 임업 및 어업	71.6	11.5	59.3	90.5	81.5	72.3	14.8	6.5	8.2	22.4	14.9
광업	54.3	4.2	37.8	65.9	85.2	75.5	6.9	-	6.6	9.1	19.8
제조업	39.7	8.9	38.4	65.4	81.1	53.6	26.6	11.0	13.9	46.4	43.5
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급	19.7	4.9	13.9	56.2	85.9	38.1	30.1	13.1	18.2	37.4	39.7

(계속)

구분	통증 자세	사람 움김	중량물 취급	서서 작업	앉아서 작업	반복 동작	동료 외 사람 상대	화난 고객/ 환자/ 학생	감정적 불편	빠른 속도	마감 시간 엄격
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생	45.2	6.6	47.5	63.9	80.5	55.5	25.8	9.8	8.2	35.2	28.1
건설업	52.8	12.2	53.4	74.5	72.4	59.4	36.2	15.3	19.8	47.2	46.8
도매 및 소매업	33.1	9.1	41.7	78.9	77.3	44.6	65.6	23.1	24.5	38.9	33.5
운수 및 창고업	49.0	11.0	42.3	44.8	83.8	58.2	60.2	27.2	29.4	47.5	47.5
숙박 및 음식점업	46.5	8.2	40.8	96.5	49.0	62.0	68.5	23.4	25.0	51.7	40.1
정보통신업	22.3	4.7	11.0	30.0	91.8	43.6	26.3	8.5	10.7	47.9	45.6
금융 및 보험업	20.6	7.9	9.4	39.3	93.3	41.2	64.6	29.5	30.2	50.6	51.3
부동산업	24.2	8.3	17.7	65.4	87.0	34.7	61.6	22.7	23.9	35.0	31.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	20.7	6.3	10.6	33.8	93.7	39.6	42.7	12.5	16.2	42.1	43.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	46.7	9.4	42.1	79.9	64.3	54.4	41.8	17.6	22.8	43.6	40.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	33.5	7.5	14.5	70.7	71.3	50.2	33.2	15.8	16.7	31.6	27.7
교육 서비스업	24.2	11.4	13.3	78.0	84.0	43.1	63.1	26.3	26.2	31.7	34.1
보건업 및 사회복지 서비스업	35.7	30.2	18.3	84.4	77.9	48.9	59.8	26.8	25.8	31.2	28.2
예술, 스포츠 및 여가관련	30.4	10.5	19.9	81.2	76.4	46.9	61.0	23.0	25.8	34.9	33.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	52.7	10.4	30.6	81.5	71.0	68.9	70.8	25.2	25.0	43.2	38.4
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	41.4	42.5	22.1	86.3	81.5	50.1	47.4	17.4	13.6	16.0	15.7
국제 및 외국기관	24.1	-	25.1	100. 0	100. 0	24.1	27.3	-	25.1	25.1	25.1

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

3) 관측치가 없는 항목은 “-”으로 표시함.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 제조업은 비선호 근로시간 유형 가운데 10시간 초과근무자 비중이 9.0%로 전체 대분류 산업 가운데 7위에 해당함. 이 외에 나머지 밤 근무, 일요일 근무, 토요일 근무자 비중은 10위권 밖으로 나타남. 반면, 숙박 및 음식점업의 경우 밤 근무를 제외하면 5순위 이내로 비선호 근로시간 유형의 노동 비율이 높음.

〈부표 6〉 산업 대분류별 비선호 근로시간 유형(2023년)

단위: %

구분	밤 근무	일요일 근무	토요일 근무	10시간 초과근무
농업, 임업 및 어업	0.8	39.1	55.8	7.9
광업	21.3	14.7	23.9	6.6
제조업	4.6	4.1	20.1	9.0
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급	2.2	3.3	12.2	1.2
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생	8.1	3.5	22.1	2.6
건설업	2.0	6.4	34.7	8.5
도매 및 소매업	3.3	18.0	50.2	7.9
운수 및 창고업	26.5	34.9	55.0	23.2
숙박 및 음식점업	8.6	29.9	65.0	13.0
정보통신업	6.8	3.7	11.2	13.2
금융 및 보험업	1.5	1.9	6.5	6.2
부동산업	8.9	11.6	44.7	7.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	5.9	3.7	11.4	11.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	13.7	18.7	36.0	11.2
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	11.0	11.4	13.7	8.5
교육 서비스업	2.0	2.9	13.8	2.4
보건업 및 사회복지 서비스업	6.6	7.7	28.4	2.5
예술, 스포츠 및 여가관련	12.6	35.4	54.0	10.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	1.7	14.1	64.3	7.2
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	-	3.9	12.0	3.3
국제 및 외국기관	-	-	-	-

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) 각 항목에 대해 해당 유형 근로가 있다고 응답한 비중임.

3) 관측치가 없는 항목은 '-'으로 표시함.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

□ 직업별 근로환경 및 노동강도

○ 물리적 위험 노출 노동환경에 노동시간의 1/4 이상 노출된 근로자 비중은 대부분의 항목에서 기능원 및 관련 기능 종사자와 장치·기계 조작 및 조립 종사자 직군에서 높고, 고온과 저온, 화학물질 항목의 경우 농림어업 숙련 종사자에서도 순위가 높았음. 식품 관련 직업 가운데 식문화, 조리, 식음료 서비스

직업 종사자는 화학물질과 감염물질을 제외한 물리적 위험 노출 항목에서 비교 직업(식품 외 전문가, 서비스 종사자)에 비해 비율이 다소 높음.

- 식품 관련 직업의 경우 비교 직업에 비해 물리적 위험 노출 비중이 다소 낮은 것으로 나타남. 식품 관련 가공·기능·기계 조작 관련 직업은 진동을 제외한 대부분의 물리적 위험 항목 노출 비중이 비교 직업인 식품 외 기능·기계 조작 직업에 비해 낮았음. 음식 단순종사자의 경우에는 비교 직업인 식품 외 단순 종사 직업에 비해 모든 물리적 위험 항목 노출 비중이 낮은 경향을 보임.

〈부표 7〉 직업별 물리적 위험 노출 노동환경(2023년)

단위: %

구분	진동	소음	고온	저온	분진	유기 용제	화학 물질	간접 흡연	감염 물질
직업 대분류별									
관리자	30.2	25.9	25.8	20.8	16.9	9.2	6.9	8.5	6.1
전문가 및 관련 종사자	12.2	9.4	7.5	7.5	5.3	3.8	5.0	4.4	4.6
사무 종사자	11.6	9.0	7.4	6.7	5.6	4.0	4.1	4.9	3.4
서비스 종사자	16.1	12.2	15.5	9.8	8.5	4.3	6.3	4.6	3.8
판매 종사자	8.4	8.2	8.2	8.4	4.8	3.5	4.1	5.0	3.6
농림어업 숙련 종사자	25.2	13.2	49.5	26.0	12.7	5.9	17.0	4.8	3.5
기능원 및 관련 기능 종사자	66.7	45.8	46.9	32.0	37.1	19.0	18.9	18.7	11.9
장치/기계 조작 및 조립 종사자	55.0	38.7	30.1	21.3	25.4	13.5	13.5	11.2	9.6
단순노무 종사자	22.6	18.5	34.2	23.7	18.4	6.9	7.3	10.1	5.3
군인	28.3	25.5	27.4	22.8	9.1	3.3	3.3	1.5	1.5
식품 관련 직업과 그 외 직업 분류별									
식문화, 조리, 식음료서비스	18.5	13.0	20.1	11.0	11.2	4.6	4.6	5.2	4.1
식품 외 전문가, 서비스 종사	12.4	9.8	8.0	7.7	5.3	3.8	5.6	4.3	4.3
식품 관련 가공기능, 기계 조작	70.7	39.5	31.1	18.3	12.4	2.0	3.3	2.9	4.8
식품 외 기능, 기계 조작	59.8	41.9	37.6	26.1	30.9	16.2	16.1	14.7	10.7
음식단순종사자	13.4	13.0	24.1	13.0	11.7	3.5	3.3	3.8	1.6
식품 외 단순 종사	23.4	19.0	35.0	24.6	19.0	7.2	7.7	10.6	5.6
그 외	13.5	10.0	15.0	10.8	6.8	4.3	6.2	5.0	3.5

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) 각 위험에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 행동적·감정적 요구 노동강도는 항목별로 높은 비중을 나타내는 직업이 상이함. 통증 유발 자세, 서서 작업, 반복 동작에 근로시간의 1/4 이상 노출되는 취업자 비중은 농림어업 숙련 종사자가 가장 높으며, 사람을 옮기거나 화난 고객/환자/학생을 상대하거나 감정적으로 불편한 상황을 겪는 비율은 서비스 종사자에서 가장 높음. 중량물을 취급하거나 빠른 속도를 요하는 일은 기능원 및 관련 기능 종사자 직군에서 비중이 높으며, 동료 외 사람을 상대하는 일은 판매 종사자, 앉아서 작업은 사무 종사자, 엄격한 마감시간이 정해진 경우는 장치/기계 조작 및 조립 종사자에서 높은 비중으로 나타남.

○ 식품 관련 직업과 비교 직업에서 행동적·감정적 요구를 근로시간의 1/4 이상 경험하는 비율은 대부분 식품 관련 직업에서 더 높게 나타났고, 예외적으로 사람을 옮기거나 앉아서 하는 작업의 경우 식품 관련 직업보다 비교산업 관련 직업에서 응답 비중이 높은 편임.

〈부표 8〉 직업별 행동적·감정적 요구 노동강도(2023년)

단위: %

구분	통증 자세	사람 옮김	중량물 취급	서서 작업	앉아서 작업	반복 동작	동료 외 사람 상대	화난 고객/ 환자/ 학생	감정적 불편	빠른 속도	마감 시간 엄격
직업 대분류별											
관리자	26.0	11.0	22.6	58.8	90.7	33.3	41.2	19.2	17.1	41.7	43.3
전문가 및 관련 종사자	25.0	14.3	14.4	64.1	88.0	42.3	52.1	20.0	21.6	38.1	38.1
사무 종사자	20.0	5.9	14.3	34.1	93.5	37.4	40.1	16.3	17.6	40.7	38.8
서비스 종사자	46.1	17.9	32.3	91.3	61.8	58.5	70.7	27.7	29.5	44.3	36.3
판매 종사자	30.1	8.9	37.2	83.6	76.4	41.9	73.9	26.5	28.4	38.6	33.6
농림어업 숙련 종사자	71.6	12.2	59.9	91.5	81.6	71.9	15.3	6.4	8.3	22.3	14.5
기능원 및 관련 기능 종사자	65.5	12.5	63.4	90.5	67.5	69.9	46.2	18.7	21.0	49.8	46.7
장치/기계 조작 및 조립 종사자	51.7	11.3	48.3	66.8	79.0	64.7	39.2	17.3	19.0	48.3	47.0

(계속)

구분	통증 자세	사람 움김	중량물 취급	서서 작업	앉아서 작업	반복 동작	동료 외 사람 상대	화난 고객/ 환자/ 학생	감정적 불편	빠른 속도	마감 시간 엄격
단순노무 종사자	51.1	9.7	43.3	90.2	53.9	63.3	36.5	15.2	18.0	39.1	34.4
군인	40.6	7.8	28.7	90.5	91.3	45.2	20.7	7.2	14.9	47.7	42.4
식품 관련 직업과 그 외 직업 분류별											
식문화, 조리, 식음료서비스	48.0	7.9	41.7	97.8	48.3	63.3	69.4	23.1	24.8	52.1	41.1
식품 외 전문가, 서비스 종사	28.6	17.4	15.6	67.8	86.1	44.3	56.1	22.6	24.2	37.4	36.6
식품 관련 가공기능, 기계 조작	64.2	11.1	60.9	95.4	62.0	72.3	43.0	12.3	12.3	54.6	49.3
식품 외 기능, 기계 조작	57.5	11.8	54.7	76.7	74.3	66.9	42.2	18.0	20.0	48.8	46.8
음식단순종사자	53.5	8.1	47.9	96.8	41.4	68.6	46.4	15.9	20.2	46.9	33.4
식품 외 단순 종사	50.9	9.8	42.9	89.6	55.0	62.8	35.6	15.1	17.8	38.4	34.5
그 외	31.5	7.8	28.3	58.1	86.8	44.3	45.1	17.4	19.0	37.2	33.5

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) 각 항목에 대해 근로시간의 1/4 이상 노출되어 있다고 응답한 비율임.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 비선호 근로시간 유형 가운데 밤 근무와 하루 10시간 이상 초과근무 항목에 서는 군인의 경험 비중이 가장 높았으며, 다음으로 순위가 높은 직업은 장치·기계 조작 및 조립 종사자로 나타남. 일요일 근무는 농림어업 숙련 종사자가 가장 높게 나타났으며, 토요일 근무는 서비스 종사자에서 경험 비중이 가장 높고 농림어업 숙련 종사자, 판매 종사자 모두 절반 이상이 토요일 근무를 하는 것으로 나타남.

○ 식품 관련 직업과 그 외 직업의 비선호 근로시간 경험 비중을 비교해 보면, 식품 관련 가공기능·기계 조작 직업의 경우 식품 외 기능·기계 조작에 비해 비선호 근로시간 유형 응답이 일관되게 낮은 것으로 나타남. 반면, 식문화·조리·식음료 서비스 직업은 비교산업인 식품 외 전문가·서비스 종사자에 비해 비선호

근로시간 유형 비중이 높았음. 음식단순종사자는 비교 대상인 식품 외 단순 종사자에 비해 주말 근무(토요일, 일요일 근무) 경험 비중은 높고, 밤 근무나 10시간 초과근무 비중은 낮게 나타남.

〈부표 9〉 직업별 비선택 근로시간 유형(2023년)

단위: %

구분	밤 근무	일요일 근무	토요일 근무	10시간 초과근무
직업 대분류별				
관리자	3.9	5.2	14.0	7.5
전문가 및 관련 종사자	5.7	5.9	23.8	8.3
사무 종사자	1.8	3.3	12.5	5.2
서비스 종사자	10.2	26.1	56.2	11.5
판매 종사자	3.3	19.6	52.3	7.8
농림어업 숙련 종사자	0.8	39.5	55.9	7.7
기능원 및 관련 기능 종사자	2.7	8.9	49.0	8.9
장치/기계 조작 및 조립 종사자	15.7	17.9	38.2	15.3
단순노무 종사자	9.7	16.2	32.5	8.5
군인	45.8	37.9	43.6	29.9
식품 관련 직업과 그 외 직업 분류별				
식문화, 조리, 식음료서비스	8.4	27.7	62.2	13.1
식품 외 전문가, 서비스 종사	7.0	9.4	28.7	8.5
식품 관련 가공기능, 기계 조작	5.5	7.6	35.2	9.8
식품 외 기능, 기계 조작	10.1	14.1	43.1	12.6
음식단순종사자	4.0	21.6	44.6	4.8
식품 외 단순 종사	10.2	15.7	31.4	8.8
그 외	2.6	14.0	30.7	6.6

주 1) 가중치 적용 결과임.

2) 각 항목에 대해 해당 유형 근로가 있다고 응답한 비중임.

자료: 산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

□ 관찮은 일자리 기준 변화

○ 한국노동패널조사 자료(2019, 2024년)를 이용하여 응답자들이 생각하는 관
찮은 일자리의 기준 변화를 검토함.²⁴⁾

- 관찮은 일자리 기준이 과거에 비해 어떻게 변화하고 있는지를 살펴보고,
이를 현재 식품산업 일자리의 여러 특징과 결합하여 검토함으로써, 향후
식품산업 일자리 선호도에 대한 경향성을 파악할 수 있음.

○ 관찮은 일자리 기준의 응답(1+2순위)으로 ‘안정적 일자리’, ‘적성·취향에 맞
는 일자리’가 가장 높으며 해당 비중은 2019년과 비슷함. 그다음으로 비율이
높은 응답은 ‘적성, 취향에 맞는 일자리’이며, 해당 응답은 2019년 대비 응답
비중이 증가함.

〈부표 10〉 전체 응답자 대상 관찮은 일자리 기준(2019년, 2024년)

단위: %

구분	2019년			2024년		
	1순위	2순위	1+2순위	1순위	2순위	1+2순위
안정적인 일자리	48.8	16.4	32.6	53.2	11.6	32.7
사회적으로 인정받는 일자리	8.0	13.9	10.9	9.6	9.8	9.7
장래의 발전 가능성이 높은 일자리	14.5	14.1	14.3	9.4	17.7	13.5
자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	17.4	22.0	19.7	14.8	31.4	23.0
임금 또는 수입이 많은 일자리	9.2	28.7	18.9	10.6	25.2	17.8
자율성이 보장되는 일자리	2.1	5.0	3.6	2.5	4.3	3.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 1) 18차 통합 종단면 가중치 적용 결과임.

2) 전체 응답 수 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22차, 27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

²⁴⁾ 과거와 현재 취업자가 관찮은 일자리에 대한 인식 변화를 파악하고자 하는 목적으로, 근로조건이나
복지혜택 등과 달리 현재 종사 산업별 차이를 비교하려는 목적이 아님. 따라서 전체 응답자를 대상으
로 결과를 제시함.

〈부표 11〉 전체 응답자 연령별 괜찮은 일자리 기준(1+2순위, 2019년, 2024년)

단위: %

구분	20대 이하		30대		40대		50대		60대 이상	
	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024
안정적인 일자리	32.6	32.7	31.6	32.0	34.0	33.8	34.8	34.0	36.5	34.9
사회적으로 인정받는 일자리	10.9	9.7	9.5	9.4	10.3	8.6	11.0	9.7	11.9	9.8
장래의 발전 가능성이 높은 일자리	14.3	13.5	14.6	15.4	13.2	13.4	12.8	12.3	12.4	11.0
자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	19.7	23.0	20.9	22.6	18.1	21.2	17.7	22.5	16.0	21.3
임금 또는 수입이 많은 일자리	18.9	17.8	19.4	17.5	20.9	19.6	20.8	18.8	19.9	18.9
자율성이 보장되는 일자리	3.6	3.4	4.1	3.2	3.5	3.3	2.9	2.7	3.3	4.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 1) 18차 통합 중단면 가중치 적용 결과임.

2) 전체 응답 수 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 22차, 27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

○ 연령대별로 괜찮은 일자리 기준을 1+2순위 응답 기준으로 살펴본 결과, 20대 이하부터 60대 이상까지의 전 연령대에서 약 1/3 정도가 ‘안정적인 일자리’를 가장 많이 꼽았음. 다음으로 ‘자신의 적성·취향에 맞는 일자리’ 응답이 많았으며, 해당 응답 비율은 연령 그룹에 무관하게 2019년 대비 2024년에 모두 증가하였음. 한편, ‘사회적으로 인정받는 일자리’나 ‘임금·수입이 많은 일자리’가 좋은 일자리라는 응답은 전 연령대에서 2019년 대비 2024년에 소폭 하락하거나 비슷한 수준으로 나타나, 상대적으로 중요성이 낮아진 것으로 나타남.

- 2019년과 달리 40대 이상에서도 ‘임금·수입이 많은 일자리’ 응답보다 ‘자신의 적성·취향에 맞는 일자리’가 더 많은 응답을 차지함.

□ 취업자 직업군별 이행표

○ 선행연구 분석 결과에 따르면 산업뿐만 아니라 직업 또한 임금을 결정하는 중요 요인임.²⁵⁾ 식품 관련 직업의 이행표를 검토한 결과,²⁶⁾ 직종 기준으로도 식품 관련 종사자는 동일 직업에서 진입하는 비율이 상대적으로 낮게 나타남을 알 수 있음.

- 식품 관련 직업인 ‘식품 관련 전문가 및 서비스(식문화 관련 전문가, 전문가, 조리사, 식음료 서비스 종사자)’의 2024년 종사자 중 85.9%가 2023년에도 동일 직업군에 종사하였음. 반면, 비교 직업군인 ‘식품 외 전문가, 서비스 종사자’의 경우 이 비율이 90.4%로 식품 분야보다 높음.
- ‘식품 관련 가공기능원 및 기계조작원’ 2024년 종사자 중 2023년 동일 직업군 종사자 비율이 84.8%이나, 비교 직업군인 ‘식품 외 기능원, 기계조작원’의 경우 92.7%로 높음.
- ‘음식 관련 단순 종사자’는 2024년 종사자 중 77.3%가 2023년에도 동일 직업군에 종사하였으나, ‘식품 외 단순 종사자’는 83.8%로 더 높음.

○ 2024년 식품 관련 직업 종사자 가운데 2023년 미취업(실업+비경제활동) 상태에서 이행한 비율은 식품 외 비교 직업군의 경우에 비해 높게 나타남. 이 또한 산업 기준 검토 결과와 비슷함.

25) 길은선·전현희(2022)는 근속에 따른 임금 분석 선행연구를 종합적으로 검토하여 인적자본 중에서도 직종-특수적 인적자본, 산업-특수적 인적자본, 기업-특수적 인적자본 순으로 근속에 따른 임금 상승 영향이 클 가능성이 있는데, 직종 이동에 대한 정의가 분석 결과 차이에 핵심이라고 정리하였음.

26) 단, 한국노동패널에서는 산업과 직종을 소분류(세 자릿수 코드) 기준으로 제공함에 따라, 해당 분류 수준에서 식별 가능한 식품 관련 직종만 식품 관련 직종으로 분류하였음. 예를 들어 한국표준직업분류 코드가 ‘2’로 시작하는 전문가 및 관련 종사자 가운데 ‘식품공학 기술자 및 관련 종사자’(표준직업분류 7차 기준 코드 2391)의 경우 식품산업 관련 직업으로 분류되어야 함. 그러나 해당 직업은 소분류보다 상세한 세분류(네 자릿수 코드)에서 파악이 가능하여 아래 이행행렬에서는 ‘식품 외 전문가와 서비스 종사자’에 포함되어 있음.

- 전문가 및 서비스(식음료, 조리, 식음료 서비스) 종사자의 경우, 식품 관련 종사자와 식품 외 종사자 간 비율 차이가 상대적으로 1.1%p 차이지만, 식품 관련 기능원 및 기계 조작 종사자의 경우에는 미취업에서 진입한 비율이 11.4%로, 식품 외 기능원 및 기계 조작 종사자(4.2%)와 해당 비율에서 7.2%p로 큰 차이가 있음.

〈부표 12〉 직업군 기준 이행률

2023년 2024년	식문화, 조리, 식음료 서비스	식품 외 전문가, 서비스 종사	식품 관련 가공 기능, 기계 조작	식품 외 기능, 기계 조작	음식 단순 종사자	식품 외 단순 종사	그 외	실업	비경활	Total
식문화, 조리, 식음료서비스	85.9	1.0	0.0	0.7	0.8	0.5	2.6	0.7	7.7	1,455,698
식품 외 전문가, 서비스 종사	0.4	90.4	0.0	0.1	0.1	0.3	1.4	1.0	6.3	8,141,887
식품 관련 가공기능, 기계 조작	1.7	0.0	84.8	1.5	0.0	0.6	0.0	2.3	9.1	271,342
식품 외 기능, 기계 조작	0.3	0.8	0.1	92.7	0.0	0.9	1.0	0.8	3.4	5,077,147
음식단순 종사자	3.1	3.3	0.0	0.9	77.3	0.7	0.7	2.6	11.5	212,241
식품 외 단순 종사	0.4	1.4	0.0	0.9	0.3	83.8	2.0	1.2	10.1	2,773,557
그 외	0.3	1.4	0.1	0.7	0.0	0.4	90.4	0.9	5.7	8,514,912
실업	4.2	12.6	1.7	8.5	0.4	4.4	8.9	17.1	42.2	450,384
비경활	0.6	2.0	0.1	1.0	0.2	1.5	2.2	1.4	91.0	17,685,945
Total	3.3	17.9	0.6	11.3	0.5	6.1	18.8	1.3	40.1	44,583,113

자료: 한국노동연구원(2024), 한국노동패널 26~27차 원시자료를 이용하여 저자 작성.

참고문헌

- 권혁범·신형진(2022), “대구·경북지역 대졸자의 취업 이동 연구: 사회연결망과 직업가치 요인이 이동목적지의 선택에 미치는 영향”, *사회과학 담론과 정책*, 15(1): 303-323.
- 김은선·전현희(2022), 제조업 미스매치 진단을 위한 장기근속 인센티브 분석, *산업연구원*.
- 김주봉(2023), “노동공급 의사(자발성)를 중심으로 한 비정규직 정책 제언”, *여성경제연구*, 19(4): 87-120.
- 김주섭(2005), “청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석”, *노동정책연구*, 5(2): 1-29.
- 김주영·박진(2017), 제조업 업종별 인력수급 미스매치의 현황과 과제, *산업연구원*.
- 민순홍(2024), 산업별·직종별 미스매치 현황과 결정요인 분석, *산업연구원*.
- 박미성·임지은·우병준·주준형·이상혁·박성재(2025), 인구구조 변화에 따른 식품시장 대응과제(2/2차년도), *한국농촌경제연구원*.
- 박진·지민웅·윤명수(2017), “생애 첫 전일제 일자리에서의 자발적 이직 결정요인: 입사 초기에 발생하고 있는 높은 수준의 이직 문제를 중심으로”, *중소기업정책연구*, 2(4): 1-38.
- 양정승(2025), 대학졸업자의 전공과 숙련형성: 전공-노동시장 이행행렬 분석, *노동경제논집*, 48(1): 33-61.
- 오진욱·오세미(2023), “대졸 청년층 이직의도 영향요인 변화”, *지역산업과 고용*, 9: 104-118.
- 윤지영·조성은(2024), “4년제 대졸 청년 취업자의 지역 이동 영향요인”, *기업교육과 인재연구*, 26(2): 49-77.
- 윤홍준·오인하(2023), “2030세대 이직 희망자의 직장선택에 관한 연구”, *한국혁신학회지*, 18(4): 1-24.
- 이계임 외(2021), 2021년 식품산업 정보분석 전문기관 사업 보고서, *한국농촌경제연구원*.
- 이규용 외(2024), 산업 및 직종별 인력수급전망과 외국인력 수요연구, *협동연구총서* 24-02-01, *경제인문사회연구회*.
- 이병찬·박기홍(2025), “생애 첫 일자리 비정규직 결정요인에 관한 연구: MZ세대를 중심으로”, *인문사회과학연구*, 33(4): 761-786.
- 이은석 외(2013), “산업간 노동이동성 분석 및 시사점”, *Monthly Bulletin 한국은행*.
- 이종현·이재은(2020), “국내 이직 관련 질적 연구 및 빅데이터 연구에서 나타난 이직 실행요인에 대한 종합적 검증”, *한국자료분석학회*, 22(5): 2075-2093.

이태·안준홍(2023), “한국의 분절된 노동시장과 노동이동 분석”, KLI 패널 워킹페이퍼 no.2, 한국노동연구원.

정봉구(2019), “외식업종사자의 감정노동과 직무스트레스가 직무소진과 이직의도에 미치는 영향”, 한국외식산업학회지, 15(2): 31-47.

지민웅(2016), “생애 첫 전일제 일자리에에서의 자발적 이직 결정요인: 입사 초기에 발생하고 있는 높은 수준의 이직 문제를 중심으로”, KLI 패널 워킹페이퍼 no.5, 한국노동연구원.

허성욱(2024), “상대적 박탈감, 이직의도, 그리고 분배공정성의 매개효과: MZ세대와 기성세대 공무원 비교”, 한국인사행정학회보, 23(4): 67-97.

황광훈(2020), “첫 일자리 이탈영향요인 분석”, 노동경제논집, 43(2): 41-74.

황광훈·조용운(2022), “산업별 청년취업자의 학력·기술·전공 미스매치와 임금효과 분석”, 지역산업과 고용, 6: 70-99.

Altonji, J. G. & R. A. Shakotko(1987), “Do Wages Rise with Job Seniority?”, Review of Economic Studies, 54(3): 437-459.

Firth, D.(1993), “Bias Reduction of Maximum Likelihood Estimates”, Biometrika, 80(1): 27-38.

Kambourov, G. & I. Manovskii(2009), “Occupational Mobility and Wage Inequality”, International Economic Review, 50(1): 63-115.

Parent, D.(2000), “Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics”, Journal of Labor Economics, 18(2): 306-323.

〈보도자료〉

고용노동부(2025. 12. 30.), “국민주권정부, 실노동시장 단축 노사정 첫 공동 선언”.
 _____(2026. 3. 31.), “2025년 산업재해현황”.

아시아타임즈(2025. 3. 19.), “[조리로봇 시대①] “우리 매장에는 로봇이 치킨을 튀깁니다””.

이데일리(2021. 8. 11.), “[쪼민]취업선호도 높은 1등 식품업체, 20대 퇴사자 많은 까닭은”.

〈온라인자료〉

고용24 홈페이지(<https://m.work24.go.kr/cm/c/f/1100/selecSystInfo.do?currentPageNo=1&recordCountPerPage=10&systId=SI00000318&systCllId=SC00000117>), 고용정책, 검색일: 2026. 2. 4.

통계데이터센터(https://data.kostat.go.kr/sbchome/bbs/boardDetail.do?boardId=SBCSBBS_000000001000&postId=BI_00000000000096920&curMenuNo=OPT_03_03_00_0), 검색일: 2026. 1. 26.

국가데이터처(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1FS1103&conn_path=I2), 광업·제조업조사, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1JTJ_B003&conn_path=I2), 일자리이동통계, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1K52F03&conn_path=I3), 전국사업체조사-종사자규모별, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1K52F04&conn_path=I2), 전국사업체조사-종사상지위별, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1K52F08&conn_path=I2), 전국사업체조사-매출액, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MON066&conn_path=I3), 사업체노동력조사, 검색일: 2026. 4. 30.

_____(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_PAYN43&conn_path=I3), 고용형태별근로실태조사, 검색일: 2026. 4. 30.

〈통계 자료〉

고용노동부(2025a), 2025 하반기 직종별사업체노동력조사.

_____(2025b), 사업체노동력조사 보고서(2025. 12.).

국가데이터처(2025), 지역별고용조사 2025년 상반기 원시자료.

산업안전보건연구원(2023), 근로환경조사 7차 원시자료.

한국노동연구원(2024), 한국노동패널조사 12~27차 원시자료.

KREI

www.krei.re.kr



**식품산업 취업·이직 결정요인
분석과 시사점**

한국농촌경제연구원

전라남도 나주시 빛가람로 601 T.1833-5500 F.061) 820-2211

