

경제 · 인문사회연구회 협동연구총서 07-20-03

청년층의 숙련 불일치와 직장이동

엄미정 · 박재민

연구기관: 과학기술정책연구원

 **한국직업능력개발원**

경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-20-03
기본연구 2007-10-2
정책연구 2007-5-2

청년층의 숙련 불일치와 직장이동

엄미정 · 박재민

연구기관: 과학기술정책연구원

 **한국직업능력개발원**

경제·인문사회연구회 협동연구총서
 “청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅲ)”

◇ 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
07-20-01	청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅲ) - 총괄보고서 -	한국직업능력개발원
07-20-02	청년층 인적자원개발: 거시적 전망과 인적자 본투자	한국직업능력개발원
07-20-03	청년층의 숙련 불일치와 직장이동	과학기술정책연구원

◇ 참여연구진

연구기관	연구책임자	참여연구진
주 관 연구기관	한국직업능력개발원 김형만 박사	김미란 박사 전재식 박사 정재호 전문연구원 신동균 교수(한양대)
협 력 연구기관	과학기술정책연구원 엄미정 박사	박재민 교수(건국대)

머 리 말

우리 경제는 지식기반 경제로의 전환과 더불어 노동시장의 유연성 추구로 노동자의 이동성이 점점 높아지고 있다. 최근 비정규직 고용증가와 ‘구인난 속의 구직난’과 같은 문제들로 인해 청년층 실업이 사회경제적인 중요한 과제로 대두하고 있다. 국가인적자원정책의 측면에서뿐만 아니라 국가경제성장의 관점에서도 청년층 실업의 고착화는 시급히 해결해야 할 문제인 것이다.

그동안 청년층 실업문제는 거시 경제적, 국가인적자원개발 차원에서 다루어 왔다. 본 연구에서는 청년층 실업에 대하여 숙련 불일치와 직장이동을 중심으로 살펴보았다. 신기술의 대두와 연구개발 인력의 수요 증가, 산업구조의 급격한 변화에 대하여 교육제도가 신속히 대응하지 못하고 있어 인력수급의 질적인 불일치(mismatch)가 문제가 되고 있기 때문이다.

청년층의 숙련(불)일치 상황과 이것의 노동시장 성과에 대한 영향, 노동시장 진입 후 직장이동 실태와 직업경력의 형성과정에 대해 분석함으로써 대학 등 고등교육의 인력정책에 대해 의미 있는 제안을 하고 있다.

고등교육의 노동시장 성과는 장기에 걸쳐 나타나므로 청년층 실업에 대한 정책 접근이 단기적 실업해소보다는 장기적 관점에서 이뤄져야 한다는 점, 대학교육에서 전공교육의 질을 높이고, 노동시장의 수요변화에 연계되도록 해야 한다는 점이다.

본 연구는 경제·인문사회연구회 협동연구인 ‘청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅲ)’의 하위 과제로(경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-20-03번) 과학기술정책연구원과 협동으로 수행되었다. 본원의 엄미정 박사를 책임자로 건국대학교 소비자경제학과 박재민 교수, 한국직업능력개발원의 김미란 박사와 정재호 전문연구원이 공동으로 연구를 수행하였다. 익명의 논평자들은 본 보고서의 오류에 대해 매우 중요한 지적을 해주었다. 모든 분들의 노고에 감사드린다.

끝으로 본 연구서에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 본원의 공식의견이 아닌 연구진의 견해임을 밝혀 둔다.

2007년 10월

과학기술정책연구원
원 장 정 성 철

목 차

요 약

제1장 서 론 · 1

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구 내용: 주요 문제와 연구 방법 · 3

제2장 선행연구 · 7

제1절 청년층의 전공과 취업구조 · 7

1. 전공일치 취업의 결정요인 · 7
2. 전공일치 취업의 임금효과 · 9

제2절 청년층의 경력형성 과정과 직장이동 · 11

제3장 청년층의 숙련불일치와 노동성과 · 17

제1절 자료구성 · 17

제2절 청년층의 전공일치 취업 실태분석 · 20

1. 전공일치 취업 · 20
2. 이 직 · 24
3. 임 금 · 26

제3절 실증분석 · 28

1. 분석모형 · 28
2. 실증분석 결과 · 30

제4장 청년층 직장이동과 경력형성 · 41

제1절 자료구성 · 41

1. 자료구성 · 42
2. 직장이동 기초통계: 직장경험과 직업경력 · 44

제2절 첫 일자리로의 이행기간과 특성 · 47

1. 첫 일자리로의 이행기간 · 48
2. 첫 일자리의 특성과 근속 · 51
3. 첫 일자리 이행기간과 일자리 특성 · 55

제3절 청년층 직장이동과 경력형성의 주요특성 · 61

1. 직장이동 횟수와 근속기간 · 61
2. 직장이동과 경력 변화: 경력일치의 개선여부 · 65
3. 직장이동 성향에 대한 프로빗 분석: 교육유형, 진공계열 · 69

제4절 청년층 직장이동과 임금성과 · 73

1. 실증분석의 이슈 · 73
2. 추정식과 기초통계: 임금추정식 · 73
3. 추정결과 · 76

제5장 결론: 요약 및 정책제언 · 79

1. 요약 · 79
2. 정책제언 · 85

SUMMARY · 89

<부록 1> 분석 결과표 · 93

<부록 2> 2007 청년층 직업상태 추적조사 설문지 · 99

참고문헌 · 109

<표목차>

- <표 III-1> 2007년도 추가조사 표본규모 · 18
- <표 III-2> 2003년도 전문대졸업생의 전공별 전공일치취업 분포 · 21
- <표 III-3> 2003년도 대학교 졸업생의 전공별 전공일치취업 분포 · 22
- <표 III-4> 2003년 졸업생의 전공별 이직률 · 24
- <표 III-5> 2003년 졸업생들의 전공일치여부별 이직경험자 비중 · 25
- <표 III-6> 2003년도 전문대 졸업생의 전공별 평균연봉 · 26
- <표 III-7> 2003년도 대학교 졸업생의 전공별 평균연봉 · 27
- <표 III-8> 2003년 대학교 졸업생의 전공취업 수준별 2005년 연봉차이 비교 · 28
- <표 III-9> 2003년 대학교 졸업생의 전공취업 수준별 2007년 연봉차이 비교 · 28
- <표 III-10> 2003년 졸업생의 2007년 임금 결정요인 분석결과:
대학교 (Tobit 모형) · 33
- <표 III-11> 2003년 졸업생의 2007년 임금 결정요인 분석결과:
전문대 (Tobit 모형) · 34
- <표 III-12> 2003년 졸업생의 2007년 전공취업 결정요인 분석:
대학교 (Logit 모형) · 37
- <표 III-13> 2003년 졸업생의 2007년 전공취업 결정요인 분석:
전문대 (Logit 모형) · 38
- <표 III-14> 2003년 졸업생의 2007년 이직 결정요인 분석결과(Logit 모형) · 40

- <표 IV-1> 표본 구성: 학교유형 및 전공별 모집단과 표본 · 42
- <표 IV-2> 자료구성 내역 · 43
- <표 IV-3> 직장경험횟수의 분포 · 44
- <표 IV-4> 성, 학력, 전공별 직업경력 · 46
- <표 IV-5> 첫 일자리 취득자의 성별 학력별 분포 · 48
- <표 IV-6> 첫 일자리 이행기간 · 49
- <표 IV-7> 첫 일자리 이행기간 분포 · 50
- <표 IV-8> 첫 일자리의 기업 규모 · 51
- <표 IV-9> 첫 일자리의 직종 · 52
- <표 IV-10> 첫 일자리의 실질임금(2005년=100) · 52

<표 IV-11>	첫 일자리 근속기간 및 재직자(censored data) 비율	· 53
<표 IV-12>	첫 일자리 근속기간 분포	· 54
<표 IV-13>	첫 일자리 이직 사유	· 55
<표 IV-14>	학력별 기업규모별 첫 일자리 이행 기간	· 56
<표 IV-15>	학력별 직종별 첫 일자리 이행기간	· 57
<표 IV-16>	첫 일자리 이행기간별 평균 근속기간	· 57
<표 IV-17>	첫 일자리 이행기간별 실질임금(입직 시)	· 58
<표 IV-18>	임금과 이행기간에 따른 집단별 특성(전체)	· 60
<표 IV-19>	직장이동 횟수별 근속기간의 분포	· 61
<표 IV-20>	직장이동과 일자리별 근속기간의 분포	· 64
<표 IV-21>	직장이동자의 경력 변화	· 66
<표 IV-22>	직장이동자의 기업규모 변화	· 68
<표 IV-23>	기초통계: 프로빗 분석	· 70
<표 IV-24>	직장이동 행태에 대한 프로빗분석: 빈번한 직장이동 여부	· 71
<표 IV-25>	경력변동 여부와 임금차이: 실질임금률	· 74
<표 IV-26>	기초통계: 임금식 추정	· 75
<표 IV-27>	임금식 추정결과: 최근 직장 기준	· 77
<표 IV-28>	임금식 추정결과: 임금 증가 기준(최근 직장 - 첫 직장)	· 78

[그림목차]

[그림 Ⅲ-1] 2007년도 추가조사 표본 구조 · 19

[그림 Ⅲ-2] 2003년 대학교 졸업생의 현 직장 내 직업훈련 상황 · 23

[그림 Ⅳ-1] 첫 일자리 이행기간과 실질임금 · 59

[그림 Ⅳ-2] 직장이동과 일자리별 근속년수의 분포 · 63

【요약】

1. 연구 개요

우리 사회 가장 큰 이슈 중의 하나인 청년실업 문제에 대한 접근에 있어 그동안 많은 연구는 청년실업의 실태와 원인을 찾는 데 초점을 두어 왔다. 수요측면에서는 경기침체로 인한 고용창출능력 저하, 기업의 인적 자원수요 및 관리방식의 변화 등이, 공급측면에서는 고학력화와 교육수준의 질적 불일치 등을 들고 있다. 이러한 거시적 연구들은 동시에 청년층의 노동시장 이행과정이나 청년층의 고용불안 및 빈번한 직장이동과 같은 미시적인 문제에 대한 보다 심층적인 연구의 필요성을 제기하고 있다. 즉 청년실업의 고착화는 졸업 후 직장으로의 이행과정에서 청년들로 하여금 하향취업이나 전공과 무관한 취업을 받아들여도 록 하고 있으며, 빈번한 이직으로 인해 경력축적의 기회를 잃을 가능성이 높아지는 등의 국가인적자원개발 측면에서 또 다른 문제가 되고 있다. 전공-직무일치 취업에 대한 관심은 청년층의 질적 수급불일치 측면에서 가장 큰 원인으로 지적되는 숙련불일치(skill mismatch)와 관련성이 깊다. 물론 숙련불일치의 원인으로 공급자 중심의 교육을 지적하지만, 이와 더불어 전공과 무관한 직종을 선택하는 최근 청년층의 노동이행과정 특징은 직접적인 숙련불일치의 원인이 되기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 청년층 취업의 내용과 이후 경력개발 과정에 초점을 맞추고 있다. 보다 세부적으로 전공-직무일치 취업과 이직을 경력개발의 관점에서 살펴보고자 한다. 즉, 청년층 취업자의 전공-직업구조와 전공취업여부를 중심으로 그 결정요인과 임금효과를 살펴보고, 또 직장이동자의 이직 및 경력변동의 실태와 임금에 대한 효과를 분석하고자 한다.

이러한 주제는 본 연구과제 시리즈의 이전 연구들이(2005년과 2006년) 졸업 이후 3년 이내에 주로 일어나는 노동시장 이행과 진입 초기를 대상으로 취업이나 첫 직장의 임금수준에 영향을 미치는 이행과정의 특성에 관심을 가졌다면, 본 연구는 노동시장 진입 후 4~6년 경과한 시점까지 전공의 유지와 이직 등을 통한 직업경력 형성과정을 대상으로 한다는 점에서 서로 보완관계를 가진다.

본 연구는 크게 두 개의 실증분석으로 구성하였다. 하나는 전공-직무 일치 특성이 이후 이직이나 임금수준과 어떤 관련성을 가지는지를 분석하는 것이다. 2003년에 대학을 졸업한 청년들을 대상으로 노동시장 진입 초기의 특성과 경력개발이 어느 정도 이뤄지는 졸업 후 5년 후의 과정을 비교하는 것이다. 이를 위해 2005년 청년층 추적조사(1차) 응답자를 대상으로 2007년(현재)의 전공과 직무의 일치정도, 교육훈련, 이직상황 등에 대해 부가조사(2차)를 실시하였다.

다른 하나는 대학 졸업 후 약 6년 동안 노동시장에 진입 이후 일어나는 직장이동과 직업경력의 형성과정을 분석하였다. 청년층의 직장이동이 직업적 안정성(근속)이나 경력일치(일 궁합)를 개선하는 과정인지, 그리고 경력의 축적과 변동이 임금에 대해 어떤 효과를 가지는지를 살펴보았다. 이를 위해 '2001년 대학·직업학교 졸업생'에 대한 고용보험 원자료의 입·이직 정보를 이용하여 '개인별 직업력(individual job history) 자료'를 구성하였다. 그리고 이러한 두 실증분석에 근거하여 정책제언을 하였다.

2. 청년층의 숙련불일치와 노동성과

2003년 졸업생을 대상으로 한 2005년 졸업자 조사 결과와 이들 중 일부를 표본추출하여 2007년에 추가적으로 부가조사를 한 결과를 이용하여 전공-직무일치 선택요인 및 전공-직무일치 선택으로 인한 임금수준을 비교하였다.

분석결과는 다음과 같다. 먼저 통계분석 결과를 살펴보면, 회사 내 경력과 교육을 통해 직무 전환이 일어나기 때문에 시간에 지남에 따라 전공 일치취업 정도가 감소할 것으로 예상되는데, 통계분석결과 2005년에 비해서 2007년에 유사하거나 악화된 것으로 조사되었다. 전공 간 비교에서 이공계 전공자의 전공일치 정도가 시간에 따라 상대적으로 심하게 낮아지는 것으로 나타났다.

이직특성에 있어서는 전문대 졸업생의 이직활동이 활발하고, 전공 간 이직특성에 차이가 존재하지 않았지만, 대학교 졸업생의 경우 전공 간 이직 성향에 있어 차이가 존재하여, 자연과학 전공자가 상대적으로 이직경험률이 높고 평균 이직률도 높았다. 공학은 사회계 전공자와 유사한 수준을 보였다. 전공일치에 따른 이직성향의 차이는 전문대, 대학교 졸업생 모두 전공불일치 직종에 종사하는 사람들의 이직경험이 보다 높았다.

임금수준은 전문대, 대학교 졸업생 모두 2005년과 2007년 사이에 평균 연봉이 증가하였으나 전공 간의 차이보다는 개인 간의 편차가 더 컸다. 전공일치여부와 월급여 차이와의 관계를 살펴보면, 공학의 경우 2005년에는 전공일치 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 존재하지만, 2007년에는 그 차이가 줄어들어 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 앞서 전공일치 여부의 급격한 감소와 관련이 있는 것으로 생각된다. 반면 사회계열 전공자의 경우 2005년도에는 임금수준에 차이가 없었지만 2007년의 경우에는 전공일치도가 높아질수록 임금이 증가하는 추세를 보였다. 자연계열 전공자는 전공일치여부에 따라 임금수준의 차이가 유의한 수준은 아니지만, 전공일치 정도가 높을수록 오히려 평균 임금이 감소하는 추세를 보이고 있어 다른 전공과 대조를 보였다.

실증분석은 두 가지 가설을 검증하기 위해서 수행되었다. 하나는 전공일치 취업을 할 경우 전공불일치 취업을 할 경우에 비해서 임금 수준이 높다는 것이다. 이는 기존 연구에서는 상반된 결과를 보이고 있지만, 지속적으로 전공일치 직무를 유지하게 하는 동인으로 작용할 것이기 때문이다.

다른 하나는 이직과 전공일치 취업은 유의미한 관련성을 가진다는 것이다. 전공일치 취업을 통해 보다 나은 노동시장 성과를 얻을 수 있다면 이직은 전공일치 취업과 관련성을 가질 것으로 예상할 수 있다. 그러나 다른 한편에서는 직장 내 경력이 상승함에 따라 학교에서 배운 전공보다는 회사 내 경력형성 내용이 향후 직무를 결정하는 데 보다 많은 영향을 미칠 것으로 예상됨에 따라 관련성이 없을 가능성 또한 크다.

임금수준과 전공일치 취업과의 관계를 살펴본 토빗모형의 추정결과, 2003년 졸업생들의 2007년도 현 직장에서 직무-전공 간의 관계가 ‘매우 밀접’한 경우에는 불일치하는 경우에 비해 연봉수준이 유의미하게 높았다. 그러나 첫 직장에서 직무-전공 간의 일치여부는 임금수준에 영향이 없는 것으로 나타났다. 한편 2003년도 전문대 졸업생에서는, 2007년도 현 직장에서 전공과 어느 정도 이상으로 밀접한 직무를 수행하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 임금수준이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 첫 직장에서 직무-전공 간에 ‘매우 밀접’한 관계를 가졌던 사람이 2007년에 임금수준이 더 높게 나타났다. 대학교 졸업생과 달리 전문대 졸업생의 경우 주관적 직무-전공일치 취업을 기준으로 할 때 취업 초기뿐만 아니라 졸업 후 어느 정도 시간이 흐른 시점에서조차 직무전공일치 취업이 임금 수준에 더 유리하다는 것을 알 수 있다. 지속적인 직무-전공일치 취업은 해당 직무의 스킬 축적과 연결되어 보다 나은 노동시장 성과로 연결된다고 할 수 있다.

전공일치 취업과 이직과의 관계는 로짓모형을 통해 접근하였다. 2007년 시점에서 대학교 졸업생의 경우 전공-직무일치 여부는 첫 직장에서 일치취업여부와 깊은 관련성을 가지지만, 이직을 많이 할수록 전공-직무일치 가능성이 낮아졌다. 한편 전문대 졸업생은, 첫 직장에서 직무-전공 간의 일치여부가 2007년의 전공-직무일치 상황에 양의 영향을 미치지만 이직 여부는 음(-)의 방향으로 유의미한 영향이 있었다. 결국 우리나라 청년들의 취업 이후 이직과정은 전공과 무관한 직무로의 이동이 심화되

는 과정이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 이직을 종속변수로 추정된 모형에서도 증명되었다. 즉 이직여부에 이전 직장의 전공-직무일치가 영향을 미치지 않았다.

결론적으로 우리나라 청년들의 취업 후 경력형성 과정에서 전공-직무일치 여부는 임금수준에 유의미한 영향을 미침으로써 전공일치취업을 유지하기 위한 노력을 기울일 수 있는 동인을 가진다. 그러나 이는 동일한 직장 내에 오래 근무할 경우의 일이다. 이직하는 사람들의 경우는 임금상승은 주요한 동인이 되지만 전공-직무의 일치는 무관하거나 오히려 악화되는 방향으로 움직이고 있음을 알 수 있었다. 공학전공자의 경우 시간이 지남에 따라 전공과 일치하는 직무를 가지는 확률이 급격히 감소하고 전공일치 여부와 임금수준과의 관련성이 감소하였다. 이는 취업초기에는 차이가 없다가 시간이 지남에 따라 전공일치 직무를 수행할 경우 임금수준이 높아지는 사회계열 전공자와 대조를 보인다.

3. 청년층 직장이동과 경력형성

‘2001년 대학교 졸업생과 직업학교(전문대 및 폴리텍대학) 졸업생의 개별 직업력 자료’를 이용하여 졸업 이후 직장이동과 경력형성을 분석하였다. 우선 졸업 후 취업한 첫 일자리를 분석한 결과, 첫 일자리로의 이행기간은 평균 15개월이었으며 공학계열이 상대적으로 이행기간이 짧았다. 첫 일자리 평균 근속기간은 23개월인데, 직업학교의 경우 전공 간 근속기간의 차이가 크지 않았지만, 4년제 대학은 사회계열과 공학계열이 인문, 자연계열보다 평균 근속기간이 긴 것으로 나타났다.

다음으로 청년층의 직업경력이 경력일치성과 일자리 안정성(근속)을 찾아가는 과정인지에 대해 살펴본 결과, 경력일치가 개선되거나 일자리별 평균근속이 증가하는 경향이 뚜렷하게 나타나지 않았다.

첫째, 직장이동자만을 대상으로 분석한 결과, 1~2회 직장이동을 한 집단에서는 직장이동이 누적됨에 따라 평균근속기간이 증가하였으나, 3회 이상 직장이동 한 집단에서는 이러한 증가 경향이 뚜렷하게 나타나지 않았다. 이러한 경향은 직업학교 졸업생의 경우 4회 이상 이동한 집단에서 더 확실하다.

둘째, 직장이동 시 산업과 직업이 모두 바뀌는 경력변동률(29~30%)이 매우 높게 나타나고, 산업(직업)이 바뀌는 비율은 22%(24%), 동일경력을 유지하는 비율은 23~24%로 나타난다. 직장이동 누적과정이 경력일치를 개선하는 과정으로 보기 어렵다.

셋째, 빈번한 직장이동(3회 이상 이동 여부)여부에 대해 프로빗 모형을 추정한 결과, 일반대학 졸업생에 비해 전문·기능대학 졸업생일수록 빈번한 이동을 할 가능성이 더 높으며, 인문계 대비 사회계와 자연계일수록, 첫 직장의 규모가 크고 빨리 취업했을수록 빈번한 이동가능성은 낮아진다. 또한 직장이동(첫 직장→두 번째 직장)에서 직업적 지위가 상승(전문가, 준전문가로 상향이동)했거나 더 큰 규모의 사업장으로 옮긴 경우 빈번한 이동가능성은 낮아지지만, 동일경력을 유지하여 이동했다라도 빈번한 이동가능성은 있는 것(+)으로 나타난다.

마지막으로 직장이동 시 경력변동이 임금(현직장)에 미치는 영향을 회귀분석한 결과, 경력변동(산업과 직업 모두 변화)을 했을수록 실질임금률 수준은 낮았으며(-), 종속변수를 실질임금률의 증가분(최근직장-첫직장)으로 추정하여도 경력변동의 계수는 음(-)으로 나타난다. 그 외에 전문직으로 지위가 상승했을수록, 기업규모가 큰 기업으로 이동했을수록, 직장 경험횟수가 많을수록 실질임금이 높았다. 학교 졸업 후 첫 직장으로 이행 기간이 짧을수록, 그리고 첫 직장을 자발적으로 이직했을수록 임금이 높았으며, 종속변수를 임금증가분으로 바꾸거나 산업, 직업, 추세(최근직장 입직년도)를 통제하여도 전체적인 결과는 비슷했다. 또 한 가지는 직업경

력에 대한 임금수익률에서 학력별 차이가 존재한다는 것이다. 졸업 후 6년 3개월 동안 축적한 총 직업경력년수(일반대학: 4.52년, 전문·기능대: 4.81년) 역시 임금에 유의한 영향을 주었으나 그 정도에 있어 학력별 차이(일반대학: 0.026, 전문·기능대: 0.016)가 있었다.

요컨대 직장이동에 대한 프로빗과 임금효과 추정결과는 청년층의 직장 이동 패턴이 상당한 정도로 경력변화를 수반하고 있는데, 이러한 경력변화는 생애직업경력의 안정성을 높이는 것으로 보기 어려우며, 임금에 대해서도 부정적인 효과를 낳고 있다는 것이다.

4. 정책제언

본 연구를 통해 도출되는 정책적 함의는 대체로 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 분석결과 대학 졸업생의 직장이동이 높은 직업경력(산업 및 직업)의 변화를 수반하고 있어서 일자리 안정성을 찾아가는 과정으로 보기 어려운 것으로 나타난다. 특히 직업학교 졸업생의 경우 이런 경향이 뚜렷하여, 직장이동이 직업경력의 성장과 발전으로 이어지는 데 한계가 있다. 따라서 전문대와 기능대학 등 소위 고등직업학교(高等職業學校) 출신 고급 기능인력의 고급전문인력화를 추진하기 위하여 기업과 정부차원의 좀 더 적극적인 제도 설계를 검토할 필요가 있다. 기능인력 고급숙련프로그램 설치, 전문대학의 고급숙련프로그램에 대한 고용보험 지원, 개인훈련계좌제를 전문대 출신의 기능인력으로 확대하는 것 등을 예로 들 수 있다.

둘째, 대학 졸업 후 첫 직장의 특성(규모, 전공일치 취업)과 근속기간이 그 이후의 직업선택과 경력형성, 그리고 임금수준에 상당히 영향을 주고 있다. 즉 학교 졸업 후 첫 일자리를 찾아가는 과정에 대한 체계적이며 정책적인 지원이 중요하다는 것을 시사한다. 최근 시행되기 시작한 대학 졸

업생의 취업률 공표제도를 학과별, 지역별 취업률로 확대 공표하고, 취업한 일자리의 직업과 산업, 그리고 고용조건들에 대한 정보를 축적할 것을 제안한다.

셋째, 직장이동 시 경력변동은 임금에 부정적인 영향을 주지만, 직업적 지위가 상승하거나 큰 규모의 사업장으로 옮긴 경우 임금에 긍정적인 영향을 주고 있다. 직장이동 횟수가 많을수록, 또 경험한 직업의 종류가 다양할수록 임금에 긍정적 효과가 있다.

이러한 사실은 청년기 직업경력축적은 연령-임금 프로파일에서 본격적으로 임금이 높아지는 성인기에도 중요하게 작용할 것임을 암시하는 것이다. 따라서 정부의 청년층 실업에 대한 정책 접근은 단기적인 실업해소나 일부 청년층 신규 졸업자만을 위한 것보다는 장기적 관점에서 해결책이 모색될 필요가 있다.

이상에서와 같이 본 연구는 대학교육을 통해 형성되는 전문지식이 초기경력과정을 가능하는 중요한 요인임을 확인해 준다. 이것은 이공계 졸업생을 분석 대상으로 했던 몇몇 선행연구들에서 이미 지적되어 왔는데, 본 연구에서처럼 직업학교를 포함한 모든 학력과 전공계열의 차이를 감안하더라도 일정 부분 성립하는 것으로 나타났다. 따라서 정책적 관점에서 볼 때, 전문대학의 교육은 직업에 특화된 전공지식의 효과적 축적을 가능하게 하고, 대학교 역시 전공교육의 질을 강화해 전공과 일치하거나 연관성이 높은 직업으로 이행할 수 있도록 지원해야 한다.

또한 최근에 확산되고 있는 복수전공제의 성과와 관련하여 좀 더 신중한 접근이 요구될 수 있다. 만일 복수전공제가 전공교육의 강화 혹은 전문지식의 효과적 축적과 배치되고, 그로 인해 졸업생들이 효과적으로 전공에 따른 프리미엄을 누리지 못한다면 적어도 본 연구의 결과만을 볼 때 졸업생의 효과적 경력개발과 노동시장성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 또한 직업과 직장에 관한 보다 다양한 정보의 제공이 필요하다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

내수침체와 투자부진 등으로 고용창출 능력이 둔화되고 있는 가운데 청년실업에 대한 사회적 관심이 그 어느 때보다 높다. 청년실업이 지속될 경우 실업자 개인에게 큰 고통일 뿐 아니라 국가차원에서는 인적자본상실을 가져와 장기적으로 경제성장에 매우 나쁜 영향을 미칠 수 있다. 따라서 청년실업에 대한 원인과 대응책에 대한 논의가 국정과제 차원에서 논의되어 왔고, 차기 정권에서 경제문제 해결이 가장 시급한 문제로 대두되는 것도 실질적으로는 일자리 창출에 대한 해결책으로 암묵적으로 경제성장을 염두에 둔 것이기 때문일 것이다.

청년실업 문제와 관련하여 그동안의 많은 연구들은 청년실업의 실태와 원인을 찾는 데 초점을 두어 왔다. 연구결과 청년실업의 원인은 거시적 차원에서 크게 공급측면의 문제와 수요측면의 문제로 나누어 볼 수 있다(정부부처, 2003; 김대일, 2004; 유경준, 2004). 먼저, 수요측면에서는 우리 경제 자체의 일자리 창출 능력, 특히 괜찮은 일자리(decent jobs)의 창출능력이 감소하였다는 점과, 1997년 경제위기 이후 기업들이 인적자원관리 및 활용에서의 행태 변화를 들 수 있다. 괜찮은 일자리를 주로 만들었던 제조업의 일자리 창출 능력이 급격히 감소하면서¹⁾ 이를 대체할 수 있는 일자리 창출 영역을 만들어 내지

못하였고, 경제위기 이후 구조조정과정에서 경제성장과 고용창출 간의 연계 고리가 약해졌다는 점이 가장 큰 원인이라고 하겠다. 또한 경제위기 당시 구조조정의 여파로 사회적으로 직업에 대한 인식이 평생일자리에서 평생직종으로 전환되었고, 기업도 신입직원보다는 경력직 채용을 선호하게 되어 신규채용 대상인 청년들의 실업문제가 보다 심화되는 원인이라고 보고 있다.

한편, 공급측면에서는 우리 사회의 고학력화 현상과 교육의 질적 저하에 따른 양적, 질적 수급 불일치를 지적하고 있다. 대학 수 및 정원의 증가와 경제수준의 향상으로 인해 대학진학률이 증가하면서 대졸 청년인력의 공급이 크게 증가하여 임금 및 노동조건에 대한 기대수준이 상승하여 노동의 각 수준별 수요에 있어 양적 수급이 맞지 않게 된 것이다. 즉 저급 노동공급의 부족과 고급 노동공급의 과잉이 고학력화로부터 기인하고, 이것이 청년실업을 심화시키고 있는 것이다. 또한 단기적인 활용에 중점을 두게 된 기업들의 인력관리 행태 변화에 따라 보다 실용화되고 현장적응에 중점을 둔 교육이 요구되고 있으나 대학교육의 내용은 이론 중심의 기존 패러다임에서 크게 변화되지 못하였다는 것이다. 또 경제위기 이후 기업에서는 노동유연성에 대한 수요가 증가한 데 반해 공급자 측면에서는 안정성을 중히 여기는 행태를 보임으로써 이러한 지향점의 차이가 청년들의 자발적 실업 상태를 심화시키는 상태라고 할 수 있다.

이러한 거시적 연구들은 동시에 청년층의 노동시장 이행과정이나 청년층의 고용불안 및 빈번한 직장이동과 같은 미시적인 문제에 대한 보다 심층적인 연구의 필요성을 제기하고 있다. 즉 청년실업의 고착화는 졸업 후 직장으로의 이행과정에서 청년들로 하여금 하향취업이나 전공과 무관한 취업을 받아들이도록 하고 있으며, 빈번한 이직으로 인해 경력축적의 기회를 잃을 가능성이 높아지는 등의 국가인적자원개발 측면에서 또 다른 문제가 되고 있다. 전공-직무일치 취업에 대한 관심은 청년층의 질적 수급불일치 측면에서 가장 큰 원인으로 지적되는 숙련불일치와 관련성이 깊다. 물론 숙련불일치의 원인으로 공급자 중심의 교육을 지적하지만, 이와 더불어 전공과 무관한 직종을 선택하는 최근 청년층의 노동이행과정 특징은 직접적인 숙련불일치의 원인이 되기 때문이다. 그리고 하

1) 제조업의 취업계수(명/억 원) 변화: 6.03('90) → 4.56('95) → 3.70('00) → 3.48('02).

향취업과 전공-직무 불일치 등의 청년취업 특성은 다시 우리사회 노동시장의 유연성 심화와 더불어 이직현상과 연계된다.

따라서 본 연구에서는 청년실업의 고착화로 야기된 이러한 전공-직무 불일치 및 취업 이후 이직현상에 대해 살펴보고자 한다. 이는 청년들이 대학 졸업이후 직업으로 이행하는 과정과 그 이후에 경력을 형성해 가는 과정에 대한 연구의 일환이다. 이러한 주제는 본 연구과제 시리즈의 이전 연구들과 보완적 관계를 가진다. 본 연구의 앞서 진행된 채창균 외(2005, 2006)의 연구가 졸업 이후 3년 이내에 주로 일어나는 노동시장 이행과 진입 초기를 대상으로 취업이나 첫 직장의 임금수준에 영향을 미치는 이행과정의 특성에 관심을 가졌다면, 본 연구는 노동시장 진입 후 4~6년 경과한 시점까지 전공의 유지와 이직 등을 통한 직업경력의 형성과정을 대상으로 한다는 점에서 서로 보완관계를 가진다.

제2절 연구 내용: 주요 문제와 연구 방법

본 연구는 크게 청년층의 숙련불일치 실태와 노동시장성공에 대한 분석과 직장이동 실태 및 경력변동의 임금효과분석으로 구성된다. 숙련불일치를 본 연구에서는 취업과정에서 전공-직무의 일치 수준으로 통해 접근하였다. 2003년에 대학을 졸업한 청년들의 노동시장 진입 초기의 전공-직무 일치 특성과 경력개발이 어느 정도 이뤄지기 시작한 졸업 이후 5년 후의 노동성과와의 관계를 분석한다. 이를 위해 2005년도 청년층 추적조사 응답자를 대상으로 2007년 현재 시점의 전공과 직무의 일치정도, 교육훈련, 이직상황 등에 대한 부가조사 데이터를 이용하였다. 2005년, 2007년 연계조사는 2003년 졸업생을 대상으로 노동시장 진입 초기의 전공-직무일치 특성이 그 후 직장 내 경력개발 과정과의 관계 속에서 어떻게 영향을 미치는지에 대한 부분과, 전공-직무일치의 유지가 임금이라는 노동시장 성과와 어떤 관련성을 가지는지를 파악하기 위한 목적으로 진행되었다.

지금까지의 연구는 이행과정의 초기단계(졸업 후 3년 이내)에 대한 연구가 주를 이루는데, 이 단계에서도 전공-직무일치 여부가 노동성과에 미치는 영향은 일관적인 결과를 보여주지는 않았다. 박재민 외(2006)의 경우 2005년 시점에서 이공계 졸업생에 한해서는 전공-직무일치가 전체 임금수준에는 영향을 미치지 않지만 시간당 임금 상승효과를 가져오는 것으로 분석되었으나 김안국(2005)의 경우는 직무-전공 일치가 임금수준과는 상관이 없다는 상반된 결과를 보이고 있다. 또한 통상적으로는 취업 초기에는 학교 전공이 직무선택에 중요한 기준이 되지만 직장경력이 축적됨에 따라 졸업 전공보다는 직장 내 경력 개발이 어떤 경로를 거쳤느냐에 따라 보다 의존하는 것으로 받아들여지고 있다. 따라서 본 연구에서는 2005, 2007년 연속조사 데이터를 이용, 이러한 기본 가설들에 대한 실증분석을 수행하고자 한다.

두 번째 주제인 직장이동 실태 및 경력변동의 임금효과분석은 2001년도 대학 졸업생의 학교특성(교육기관유형, 전공계열) 정보에 고용보험 원자료의 입·이직정보를 연결한 개인별 직업력 자료를 이용한다. 학교 졸업 후 6년여의 기간 동안 노동시장에서 경험하는 직장이동 행태와 직업경력의 축적과정이 일 자리의 안정성을 높이고 경력일치를 찾아가는 과정인지, 일 궁합 및 임금과는 어떤 관련성을 가지고 일어나는지를 분석하고자 한다. 근로자의 직장이동은 개인의 후생을 높이고 시장에서 일 궁합의 수준(quality of job match)을 개선한다는 점에서 전체적으로 이득이 될 수 있다. 그러나 다른 한편으로 너무 빈번한 이동은 사용자나 노동자로 하여금 일 궁합에 필요한 정보나 기업 특수적인 인적자본에 대한 투자 유인을 약화시킨다(Ehrenberg & Smith, 2006). 이런 점에 비춰 볼 때, 청년층의 직장이동에 대한 연구는 이동에 따라 개인적인 후생의 증가여부나 직업세계로의 안정적인 정착과정인지에 대해 분석하는 것이 중요한 초점임을 알 수 있다.

청년층의 직장이동과 노동시장 정착과정에 대한 연구는 외국의 경우 청년층 패널자료(예: NLSY)를 이용하여 많은 연구가 있어 왔다. 35세 이상의 성인노동자에 비해 청년층은 더 빈번하게 직장을 옮기며, 첫 직장으로서의 이행과정이 이후 직업경력에 중요한 영향을 준다는 점, 그리고 성인에 비해 직장이동의 패

턴이 매우 다양하고 이질적인 것으로 알려져 있다. 특히 청년기의 빈번한 이직에 따른 임금효과와 생애전반에 걸친 직업경력에 대한 영향에 대하여는 여전히 논쟁이 계속되고 있다. 우리나라의 경우 최근 개인근로자 패널자료의 축적으로 청년층의 노동이동이 연구되기 시작했다. 이병희(2003)에 따르면 청년층의 직장이동은 임금의 증가나 경력일치의 개선을 수반하지 않은 것이어서 더 나은 일자리 획득 과정이 아닐 수 있다고 보고 있다. 이에 비해, 김안국(2005)은 대학졸업생(2001년)만을 대상으로 분석한 결과, 청년들이 직장이동을 통해(특히 첫 직장 임금이 낮은 경우) 임금증가를 실현하고 있다고 한다.

위 두 가지 분석 주제는 청년층이 노동시장에서 생애 초기의 직업경력을 축적해 가는 과정을 대상으로 한다는 점에서 공통되지만 전자는 숙련불일치에 후자는 직장이동행태에 초점을 둔다는 점에서 다르다. 여기서 청년층의 숙련불일치는 거시적 관점보다는 미시적 개념에서 접근하고 있음을 밝힌다. 숙련불일치는 거시경제적으로 질적인 인력수급의 불일치 문제지만, 미시적으로 보면 개인이 전공 및 적성과 일치하는 일자리를 찾거나 찾아가는 과정에 대한 문제다. 소위 일 궁합을 맞춰가는 과정으로 봐야 할 것이다. 그래서 제3장에서는 전공-직무일치 취업의 실태와 결정요인, 그리고 전공-직무일치 취업의 임금효과에 초점을 두고 분석한다.

그런데 직업경력 초기(첫 직장)의 전공-직무일치 특성은 이후 직장 내 경력개발 과정을 거치면서 이후 숙련(불)일치 정도와 임금수준, 그리고 이직행태에도 영향을 미칠 수 있다. 제4장에서는 6년여에 걸친 직업력 자료를 이용하여 첫 직장뿐 아니라 전체 직장이동 시 경력변화의 행태와 이동상의 특징을 설명 변수로 이용하여 분석하고자 한다. 경력변동은 산업과 직업의 변동을 말하며, 직장이동 경험의 누적에 따른 비율의 변화를 본다. 또 6년 3개월 동안의 직장 경험횟수, 직업적 지위의 상승(전문·준전문직으로), 이직 시 기업규모의 변동, 경험한 직업의 다양성 등이 임금에 미친 효과를 분석한다.

본 보고서의 구성은 모두 5장으로 이루어져 있다. 먼저 청년층의 전공과 취업구조 그리고 노동시장 성과, 그리고 경력형성과정 및 임금효과에 대한 선행 연구를 고찰한다(제2장). 다음으로 숙련불일치에 대하여 자료설명, 노동시장

6 청년층의 숙련 불일치와 직장이동

이행실태와 노동시장 성과, 이직과 전공일치 취업의 결정요인을 분석한다(제3장). 이어서 직장이동과정의 제반 특성에 대해 학력별, 성별, 전공계열별로 차이를 분석하고, 빈번한 직장이동 여부를 기준으로 프로빗 분석을 통해 직장이동 과정상의 특성을 파악해 보며, 첫 직장의 특성과 총 경력년수, 그리고 직장이동관련 변수들(경력변동 등)이 임금에 미친 영향을 분석한다(제4장).

마지막으로 실증분석의 결과를 요약하고, 주요한 결과에 대한 종합 평가를 통해 청년층 인적자원개발정책의 개선방향에 대한 정책적 함의를 도출한다(5장).

제 2 장 선행연구

청년층의 숙련불일치와 직장이동 그리고 이 둘의 임금에 대한 효과 분석에 대한 선행연구를 살펴보고, 본 연구의 실증분석 모형설정에 시사점을 도출해 본다.

제1절 청년층의 전공과 취업구조

청년층의 전공-직무일치 취업과 관련하여서는 전공-직무일치 취업을 하는 사람들이 어떤 특성을 가졌는지 하는 청년들의 전공일치 취업의 결정요인에 대한 연구와 이러한 전공일치 취업을 했을 때 실제로 임금 등의 경제적 성과와 연관되는지를 파악하는 연구로 나눌 수 있다.

1. 전공일치 취업의 결정요인

전공일치 취업에 영향을 미치는 여러 취업자들의 특성에 대한 기존 연구를 살펴보기로 하자. 먼저 김안국(2006)은 대학졸업생 자료와 고용보험 DB를 결합하여 졸업 후 3년 동안 이공계 졸업자들의 전공-직무일치 여부와 노동성과와의 관계를 분석하였다. 그는 이공계 졸업자가 표준분류 대분류 중 전문가/기

술자, 준전문가/기술공에 취업할 경우 전공직종 일치로 정의하였고, 그 결과 전공과 직무가 일치하는 정도는 이공계 졸업자들이 50% 미만으로 낮으며, 학교 수준이 올라갈수록 높아졌다.

첫 직장의 선택에서 이공계 청년들이 전공직종일치의 선택 가능성은 첫 직장의 임금이 높고 기업의 규모가 작을수록 높았다. 그리고 수능성적 등이 낮은 이공계 출신 청년들이 전공직종 일치를 이루는 경우 성과가 좋지 않는데 이는 인력수급의 양적, 질적 미스매치를 야기한다고 결론을 내리고 있다. 제조업보다는 사업서비스에 종사할수록, 본사에 근무할수록, 직장이 비수도권에 자리할 경우, 졸업 후 노동시장으로의 이행기간이 짧을수록, 수능점수가 높을수록 전공취업의 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다. 첫 직장에서 전공취업이었던 사람들은 두 번째 직장을 가질 경우 첫 직장 근속년수가 길수록 두 번째 직장에서도 전공취업을 가질 확률이 적었다. 이에 대해 저자는 이직의 이유가 전공일치직무에 대한 만족도가 낮기 때문으로 해석하고 있다.

이와 대조적으로 이공계 전공자를 대상으로 하였지만 주관적 설문조사를 이용한 박재민 외(2006)의 연구에서는 대학 졸업생의 첫 일자리 전공취업 여부는 전공별로 차이가 존재하고, 휴학을 하거나 추가수학을 할수록, 자격증을 소지하고, 수도권에 위치한 학생일수록 높았다. 전공 중에서는 인문계열에 비해 이공계를 포함한 모든 전공이 첫 직장 전공일치 여부가 높으며, 특히 교육, 의학, 예체능계열 전공자들이 상대적으로 높게 나타났다.

채창균 외(2005)는 설문조사를 이용, 전공-직무일치 취업에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석결과, 비전공취업 대비 전공취업에 영향을 미치는 요인으로서 대학에서 수행한 직업능력, 학부입학, 전공, 수능점수, 대학성적, 해외연수 여부 등이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 전공별 차이에서 의학 및 예체능 계열을 제외한 이공계를 포함한 모든 전공계열이 인문계열보다 비전공취업의 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

Robst(2007)의 경우는 미국 NSF의 대학졸업생 조사 데이터를 이용하여 3단계의 전공과 직무 일치를 정의하고, 이러한 전공일치 취업에 영향을 미치는 인자에 대한 ordered logit 분석을 수행하였다. 이때 전공은 23개로 분류하였는

데, 이공계의 경우는 건축, 생물학, 공학, 공학관련 기술, 컴퓨터 공학, 의약전공(health professions), 수학, 물리학 전공 등으로 나뉘어져 있다. 컴퓨터 공학 전공과 비교하여 이들 전공자들이 전공불일치할 가능성이 보다 높다는 결과를 보여주고 있다. 공학 및 공학관련 기술 전공자들은 다른 사회과학 및 인문과학 전공보다 전공불일치 가능성이 낮은 반면, 수학, 물리학 등의 자연과학 전공은 사회과학과 유사한 수준이었다. 저자는 이를 전공에서 배우는 능력(skill)이 어떤 속성을 가지느냐에 따라 달라진다고 해석하고 있다. 즉 의약, 컴퓨터 공학 등의 경우는 직종에 특화된 능력(occupational skills)을 키우는 반면, 사회계, 언어계열 전공의 경우는 일반적 능력(general skills)에 보다 가까우며, 따라서 다양한 직종, 직무에서 활용될 수 있어서 전공불일치 가능성이 높아진다는 것이다. 공학의 경우 직종 특화능력 중심이기 때문에 전공일치 가능성이 높고, 상대적으로 자연과학 전공자들은 특정 직종이 아닌 일반 능력에 가깝기 때문에 전공불일치 취업 가능성이 높아진다는 것이다.

Bender & Heywood(2006)은 나이, 결혼여부, 직무성격, 전공에 따라서 전공취업 정도가 차이가 나는데, 사회과학을 제외한 이공계를 포함한 모든 전공자들이 경제학 전공자들에 비해 상대적으로 낮은 전공취업 가능성을 가지는 것으로 나타났다. 컴퓨터과학을 제외한 이공계계열은 의약계열이나 교육계열보다 오히려 전공취업 가능성이 높게 나타나 우리나라의 주요 결과들과 차이를 보였다.

2. 전공일치 취업의 임금효과

김안국(2005, 2006)은 졸업 후 3년 이내 이공계 졸업생의 취업경력을 분석하였는데 전공직종일치 선택에 따른 경제적 보상인 임금수준의 비교에 있어서 전공직종으로 취업한 이공계 출신 청년들의 임금수준이 오히려 낮게 나타났다. 따라서 이공계 전공자들이 전공과 일치하는 직무를 가질 동인이 크지 않은 것으로 분석하였다. 다만 이공계 인력들에 있어서는 임금이 높을수록 전공일치 선택확률도 높아지기 때문에 이공계에 있어서 전공-직종일치에 따른 임금 프리미엄을 누릴 가능성은 있다고 분석하였다.

채창균 외(2005)는 2005년도 직능원의 졸업생 조사 데이터를 이용하여 이공계 인력에 대해 전공취업 여부에 따른 임금효과를 분석한 결과, 전공-직무가 일치한 이공계인력이 오히려 임금이 감소하는 것을 발견하였다. 박재민 외(2006)는 2003년 졸업생에 대해 2005년도 조사한 설문 데이터를 이용하여 분석한 결과, 이공계 졸업생의 시간당 임금은 업무가 전공과 ‘매우 일치’하는 경우에는 보다 높지만 ‘약간 일치’의 경우 전공불일치 취업한 경우와 별 차이가 없었다. 한편, 월평균 소득수준은 전공과 ‘전혀 밀접하지 않음’의 경우에 비해서 전공일치 취업의 경우 일치 수준에 상관없이 통계적으로 별 차이가 없었다. 그 외에 이직을 한 경우, 학력이 과잉될수록, 구직기간이 길수록, 서울지역에 취직할수록 월평균 임금이 높았다.

우리나라의 경우 전공일치에 따른 임금유인효과가 없다는 연구결과가 주를 이루는 반면에 해외 문헌의 경우 전공일치 취업에 따른 임금효과가 충분히 존재한다는 연구결과가 많은 편이다.

Robst(2007)는 대학 전공과 관련 없는 직종에서 일하는 것이 임금에 미치는 영향과 전공별 차이를 분석하였다. 전체적으로 모든 전공에서 전공불일치 취업자들이 전공일치에 비해 낮은 임금을 받으며, 전공 간에는 직종특화 능력 중심의 전공이 임금효과가 더 크게 나타났다. 그리고 동일한 전공 내에서는 현 직종으로의 이직 시 능력이전이 적을수록 임금 하락이 더 컸다. 마지막으로 전공과 전공불일치의 복합변수($\text{mismatch} \times \text{degree field}$)를 통해 공학, 의학전공, 경영학, 컴퓨터 공학, 법학 전공자들의 경우 전공불일치 취업 시 20% 이상의 임금 패널티를 받게 됨을 보이고 있다.

Heijk(2003)는 네덜란드의 고등교육 졸업생들의 노동시장 상황을 토대로 한 데이터를 사용해, 전공불일치 취업에 있어 직업훈련 빈도와 그것들이 임금에 주는 영향을 분석하였다. 연구결과, 직업에서의 적성은 그 자신의 전공 관련 직업 일치에 긍정적인 영향을 끼친다. 일반적인 적성은 그 자신의 전공 밖의 직업 일치와 훈련 참여에 긍정적인 영향을 미친다.

Bender & Heywood(2006)는 이학 박사학위 취득자의 일 궁합(job mismatch)의 정도와 노동시장 성과를 분석하였다. 불일치가 심할수록 소득수준과 일자리

만족도가 낮은 것으로 나타나며 이직률이 더 높은 것으로 나타났다. Borghans et al.(2000)도 전공과 관련되지 않은 직종을 가진 사람들이 낮은 임금을 가진다고 보고하였다. Allen and van der Velden(2001)의 경우는 과잉학력과 전공 일치 둘 다의 관점에서 임금효과를 분석하였다. 이들은 기대심리학적 이론을 바탕으로 전공불일치의 경우 직무 만족도가 떨어짐을 보였다.

제2절 청년층의 경력형성 과정과 직장이동

청년층의 직장이동에 대한 연구는 '학교에서 직업세계로 이행'에 대한 것과, 이후 '노동시장 내에서 직업경력을 축적해 가는 과정'에 대한 것으로 구분해 볼 수 있다. 전자는 주로 학교 졸업 후 얻는 첫 일자리에 대한 연구들로 첫 일자리로의 이행 기간, 노동시장 성과, 그리고 이 둘의 연관성을 본다.

주요 이슈는 학교 졸업 후 첫 일자리로 이행에 소요되는 기간이 어떠한지, 실업 탈출 확률과 임금수준, 그리고 이후 직업경력 형성에 어떠한 영향을 주는 지이다. 우리나라 청년층은 전형적으로 실업탈출 확률에 있어 경과의존성이 있다고 한다. 최종학교를 졸업한 후 미취업기간이 길어질수록 탈출확률이 낮아진다는 것이다(안주엽·홍서연, 2002; 이병희, 2003)²⁾. 또한 학교 졸업 후 첫 직장을 구하기까지 평균 14.9개월이 소요되며, 이 기간이 길수록 현 직장에서 교육이 직무에 도움이 되지 않고, 상용직으로 취업할 확률은 낮으며, 임금수준도 낮은 것으로 추정되었다(이병희, 2003).

청년층 중에서도 대학 졸업생을 대상으로 첫 직장 이행에 대해 분석하였다. 박성재(2005)³⁾는 첫 직장에 대하여 분석한 결과, 지방대 졸업자의 일자리 질이 서울이나 수도권 지역 출신자에 비해 유의하게 낮다고 한다. 이들 간의 임금격

2) 안주엽·홍서연의 연구는 한국노동연구원의 『한국노동패널』 3차년도 '청년층 부가조사' 자료를 사용하였으며, 이병희의 연구는 통계청의 『경제활동인구 청년층 부가조사』(2002.6)을 사용했다.

3) 한국직업능력개발원의 『졸업자 조사』 자료(2002년 2월 전문대와 4년제 대학을 졸업한 10,984명의 2003년 12월까지의 노동이동 추적 조사)를 이용.

차가 개인 특성뿐 아니라 기업 특성, 특히 취업한 사업장의 소재 지역에도 영향을 받는 것으로 보고하고 있다. 류장수(2003)⁴⁾ 역시 대학 졸업생의 첫 직장으로 이행기간과 특성(사업체 규모와 임금)을 비교한 결과, 지방대학 졸업생이 수도권 대학 졸업생에 비해 실업을 탈출할 확률이 유의하게 낮았다. 첫 일자리의 임금이 높아도 지방대 졸업은 수도권대학 졸업에 비해 불리하게 작용하고 있었다. 지방대 졸업생의 취업상황이 수도권대학 졸업생에 비해 열악함을 주장하였다. 또 채창균 외(2004)⁵⁾는 대학과 전문대학 졸업생을 대상으로 분석한 결과, 첫 일자리 이행 기간, 첫 일자리 특성, 첫 일자리 근속기간에 있어 전반적으로 일반대학과 전문대학 간에 차이가 있으며, 임금이 있어도 전공계열 차이가 있음을 밝히고 있다.

다음으로 청년층 노동자의 노동시장 내 이동, 즉 직장이동(job-to-job mobility; turnover)에 대한 연구를 보자. 주로 노동시장의 유연성 증가에 따른 노동자의 노동력 상태 변화, 즉 노동이동(labor mobility)에 대한 연구의 일부로 진행되어 왔다. 노동자의 이직패턴을 보면 저임금 일자리에 종사할수록 이직 시 따른 임금증가 혜택이 클 것이며, 기업규모가 클수록 승진·전환가능성이 높아서 이직성향이 낮으며, 여성일수록, 그리고 노동시장에서 일자리를 구하기 쉬운 호황기(tight labor markets)일수록 이직이 증가한다고 한다(Ehrenberg & Smith, 2006). 전체적으로 이런 패턴의 이직을 통해 더 좋은 일자리로 찾아가는 과정이라고 본다. 그런데, 청년층 노동자의 직장이동에 대한 국내외의 연구를 보면, 직장이동을 통해 더 나은 임금이나 더 좋은 일자리로 귀결되는지에 대하여 여전히 논쟁적인 부분이 있다.

청년층의 직장이동은 장기적이며, 거시적 관점에서 보아 일 궁합(job match)을 높이고, 노동자 개인으로 보아도 자신에게 더 적합한 일자리를 찾아가는 긍정적 과정으로 보는 입장이 있다. 미국의 경우 생애 총 직장이동의 2/3가 청년기 동안에 일어나며, 이 직장이동에 따른 임금증가가 직업경력초기에 발생하는 임금증가의 1/3을 설명할 정도로 중요하다고 한다(Topel & Ward,

4) 중앙고용정보원의 제1차 「청년패널조사」자료를 이용.

5) 2001년 2월 졸업생 명부를 노동부의 고용보험 원자료와 연결한 표본(77,048명)자료를 이용함.

1992). 생애초기 5년간의 직장안정성이 성인시기의 임금수준이나 노동시장성
과에 긍정적인 효과를 지닌다고 본다(Neumark, 1998). 또한 청년층의 노동이
동은 노동자별로 매우 다양한 형태를 띠는데, 경력변동(직장이동 시 산업 또는
직업이 바뀌는 경우)을 수반한 이동률이 55%에 이른다고 한다. 이런 경력 간
이동은 노동시장 경력이 장기화함에 따라 점차 줄어들고 경력일치를 이루는
비율이 증가한다는 것이다(Neal, 1999). 최근 Shin, D. G., 등(2007)은 미국의 성
인(PSID)과 청년층(NLSY) 자료를 사용하여 직장이동 시 경력변동(inter
sectoral job change)의 임금효과를 분석한 결과, 3년 이하의 단기간에는 경력
변동을 수반한 직장이동이 임금에 음(-)의 영향을 미치지 않지만 4년 이상의 장기
적 시점부터는 더 큰 폭의 임금증가를 통해 그동안의 이직에 따른 손실을 만회
하는 것으로 보고하고 있다. 여기서 경력변동은 성인의 경우, 최근(1982년)직
장의 일이 전직장의 일과 비슷한지 여부를 개인에게 질문한 것이며, 청년층 경
우, 대분류수준(1 digit)에서 산업과 직업이 모두 바뀐 것으로 정의했다.

직장이동의 결과가 긍정적일 수 있다는 추론에 대한 국내연구로는 김안국
(2005)가 있다.⁶⁾ 시간이 경과함에 따라 산업변동은 줄어들고 직종변동은 늘어
나는 경향, 즉 직장이동으로 경력일치가 개선되지 못하는 것으로 나타났다. 두
번째로 임금효과에 대하여, 직장이동을 빈번히 한 집단은 대체로 첫 직장의 임
금수준이 낮았는데, 특히 첫 직장 임금이 낮은 졸업생 집단은 빈번한 직장이동
을 통해 임금수준이 높아지는 것으로 보고 있다. 또 전공별로는 인문사회계보
다 이공계 졸업생의 직장이동 확률이 더 높게 나타났다. 그런데 이 연구에서
직장이동의 임금효과 추정에는 ‘전직장 임금과 이직 후 직장의 임금 변화’를 종
속변수로⁷⁾ 한 것이 아니라 현(즉 가장 최근)직장의 임금을 종속변수로 하여
취업횟수에 대해 회귀분석한 것이다. 본 연구에서는 이직횟수와 경력변동의 임
금효과에 대하여 임금변화를 종속변수로 하여 추정하고자 한다.

6) 대학교 졸업 남학생의 직업력 자료(고용보험 DB상의 입·이직 기록)를 사용하여, 졸업 후 4년
동안의 직장이동에 대해 산업과 직업, 그리고 기업규모에 있어 변화를 분석함. 인문사회계와 이
공계만 대상으로 제한함.

7) Light & McGarry(1998), Light(2005), 조준모·임찬영(2007), Eriksson & Westergaard-Nielsen
(2007) 등은 임금변화를 종속변수로 사용하고 있다.

위 논의와는 반대되는 실증결과들도 있다.⁸⁾ 미국에서 청년층의 학교 졸업 후 8년 동안의 직업경력을 분석한 결과, 청년층의 근로생애 초기 노동이동은 노동자별로 매우 다양한 형태를 띠는 것으로 나타났다. 분석대상의 12.2%는 첫 직장을 계속 유지하고, 10.3%는 1번만 직장을 이동하지만, 13.7%는 10번 이상 직장을 바꾸는 등 노동자별로 직장이동의 행태가 매우 이질적(workers heterogeneity)이라는 것이다(Light and McGarry, 1998; Light, 2005). 경력변동을 동반한 이직은 노동자의 인적자본 손실과 임금감소의 원인이 될 수 있는데, 실제로 8년 동안 이직횟수가 많을수록 이후의 임금증가에 부정적인 영향을 미친 것으로 보고하고 있다. 또 이직 사유별로 누적적인 직장이동경험이 임금에 미치는 영향을 분석한 결과, 미국의 경우 자발적 이유로 이직한 횟수가 많을수록 임금은 높아지지만, 정리해고 등 비자발적 이직횟수가 많을수록 임금은 높아지지 않는 것으로 보고하고 있다(Keith & McWilliams, 1995). 우리나라 역시, 이직 시 임금상승을 경험하는 비율이 비자발적 이직자 집단(대상자의 23%)보다는 자발적 이직자 집단(약 38%)에서 더 많은 것으로 측정되었다(조준모·임찬영, 2007).

국내연구 중에서 이병희(2003)은 학교 졸업 이후 5년간의 취업경력에 대한 패널자료(한국노동패널)를 구성하여 청년층 노동이동을 분석하였다. 우리나라 청년층은 경력초기에 잦은 직장이동을 하고 있는 것으로 나타났는데, 졸업 후 1년 이내에 분석대상의 1/4이 직장을 바꾸며, 3년 경과시점에서 첫 직장에 머물고 있는 비율이 53.3%, 5년 경과시점에서는 38%만이 첫 직장에 머물고 있었다. 또한 직장이동이 계속됨에 따라 경력일치가 개선되는지 여부에 대하여 경력변동비율을 측정, 그 추이를 본 결과, 직장경력이 누적되더라도 경력변동의 비율이 감소하지 않는 것으로 나타나, 경력일치가 개선되는 경향이 발견되지 않는다고 한다. 직장이동의 임금효과에 대해서는 이직횟수가 많을수록(이병희, 2003)⁹⁾ 산업변동을 수반할수록, 그리고 경력변동(산업 또는 직업 또는 둘 다의 변화)을 수반할수록(이병희, 2005) 최종직장의 임금에 대해 부정적인 영향을 준

8) 이병희(2003)을 참조함.

9) 이 연구는 직장 경력에서 비정규직 경력의 비중이 많을수록, 그리고 학교 졸업 후 첫 직장으로 이행기간이 길수록 임금(마지막 일자리의 시간당 임금)의 계수가 음(-)으로 보고하고 있다.

것으로 보고하고 있다. 직장이동의 임금효과는 이동에 따른 인적자본 손실을 다른 요소들로 얼마나 만회하는가에 따라 임금변화의 정도가 달라진다고 한다 (Bartel & Borjas, 1981¹⁰). 조준모·임찬영(2007)¹¹은 임금변화를 종속변수로 하여 직장이동의 임금변화에 대해 다양한 인적자본변수를 포함하여 추정하고, 성별로 어떤 차이가 있는지 분석하였다. 직장이동 시 남자의 경우, 산업변동을 수반하거나 정규직에서 비정규직으로 바뀐 경우 임금이 감소하였고, 여자는 비정규직에서 정규직으로 근로형태가 바뀐 경우 임금이 증가한 것으로 나타난다.

노동이동의 발생 원인에 대하여 미시경제학에서는 다음과 같이 본다. 직장을 바꿀 경우 예상되는 기대수익에 대한 가치의 할인율(personal discount rates)과 심리적 부담(psychic costs)이 사람마다 다르기 때문에 발생한다는 것이다(Ehrenberg & Smith, 2006). 노동자들의 직장이동 행태는 몇 가지 패턴을 보이는데, 저임금일자리에 종사할수록 이직 시 임금증가 혜택이 클 것으로 이직확률이 높으며, 기업규모가 클수록 승진·전환가능성이 높아서 이직가능성은 낮다. 여성일수록 이직성향이 높은 것으로 나타나지만, 저임금과 짧은 생애경력을 통제한다면 고학력여성의 경우, 남자와 별 차이가 없다고 한다. 거시적으로 보면, 호경기의 노동시장 상황(tight labor markets)에서는 노동자의 이직확률이 높아진다. 불황기에 비해 상대적으로 구직자가 선택할 수 있는 일자리가 많기 때문이다. 이러한 노동자의 이직성향과 직장이동행태를 설명하기 위한 가설은 크게 인적자본이론을 사용한 설명과 노동자의 다양성(이질성, heterogeneity) 때문에 발생한다는 두 가지다(Farber, 1999). 이러한 논의는 직장이동의 분석에 있어 노동자의 인적자본 요소뿐 아니라 노동자의 이동에 영향을 줄 수 있는 경기여건, 구직구인과 관련된 정보와 관행, 해고관행, 임금교섭방식 등이 고려되어야 함을 시사한다.

이상의 선행연구들을 정리하면, 첫 직장의 특성은 이후 직장이동 행태와 임금수준에 중요하게 영향을 미칠 수 있다는 것, 직장이동 과정이 비록 복잡하지만 경력일치의 개선여부와 이것의 임금에 대한 영향을 식별하는 것이 중요하

10) 자발적 이직이거나 이전 직업과 유관한 이동일수록 증가 폭이 크다.

11) '산업·직업별 고용구조조사' 자료에서 2004년과 2005년 사이에 직장이동을 경험한 임금근로자 2,689명을 분석함.

다는 것이다. 또한 직장이동과 더불어 경력형성의 내용을 적절히 변수화 하여 임금변화에 대한 효과를 분석하는 것이 필요함을 시사한다. 특히 청년층의 직업경력기간과 그 특성이 임금에 미치는 영향에 대한 선행연구가 부족하다. 이에 본 연구는 경력변동, 직장경험횟수, 직업적 지위의 변화, 기업규모 상향이동, 직장경험의 다양성과 같은 변수를 구성하여 직업경력 형성과정상의 특성이 임금에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

제 3 장 청년층의 숙련불일치와 노동성과

제1절 자료구성

3장에서 활용한 자료는 한국직업능력개발원에서 2005년 실시한 ‘전문대·대학교 졸업생의 경제활동상태 추적조사’결과와 2005년 응답자 중 일부에 대해 2007년에 재조사한 결과다.

2005년 추적조사는 2003년 2월에 졸업한 56만여 명의 전문대와 대학교 졸업생들이 직업세계로 이행하는 데 필요한 교육시장과 노동시장의 정보를 포착할 수 있는 기초통계를 생산하는 데 목적이 있었다. 전체 표본의 5% 정도에 해당되는 총 23,971명의 2003년도 전문대 및 대학교 졸업생을 대상으로 한 본 조사에서 약 80%에 해당되는 20,774명이 취업자로서 직업과 관련한 응답을 하였다.

조사내용은 학교에서 노동시장 혹은 교육시장으로의 이행과정을 다루고 있다. 학교교육에서 노동시장으로 이행은 ‘준비-과정-결과’등 3단계로 구분할 수 있다. 개인의 노동시장 이행의 준비단계에서는 학과선택, 직업교육·훈련이수, 아르바이트, 자격증, 외국인 시험 등 개인의 능력을 파악할 수 있는 모든 신호기제를 파악하였다. 다음으로 이행과정에서는 개인의 신호체계들이 노동시장으로 나오는 데 어떠한 영향을 미치는지를 실업기간, 취업에의 도움여부, 직장의 안착도 등을 통해서 살펴봄, 노동시장의 성과에 대한 결과에서는 졸업생

들이 어느 직장, 어떤 직업으로 취업하였고, 현재 어느 정도의 임금을 받고 있으며, 또한 직장의 안정성은 높은지, 직장의 만족도는 어떠한지 등을 파악하는 질문 흐름으로 구성된다. 그리고 현 직장이 졸업 이후 첫 직장이 아닌 응답자들을 대상으로 하여 첫 직장의 일자리 유형 및 직업, 산업, 임금수준, 직장의 전공 만족도, 학력일치도 등 직장이동과 관련한 사항을 파악하기 위한 질문 흐름으로 구성되었다.

2007년 추가조사는 2만3천여 명의 2005년도 추적조사 응답자를 대상으로 대학, 전공, 지역 등을 고려하여 표본을 추출, 2,500명의 응답을 조사하였다. 2007년의 추가조사는 2005년 조사에 이어 2년이 경과된 시점에서 노동시장으로의 이행 상태를 조사한다는 데 의의가 있다. 설문조사는 2005년도 조사와의 일관성을 유지하기 위해서 취업상태, 업무내용과 전공의 일치, 업무내용과 숙련, 이직경험 등과 관련한 사항을 조사하였다. 전체적인 표본은 대학수준, 전공, 성별을 고려하여 임의추출하여 조사를 수행하였다.

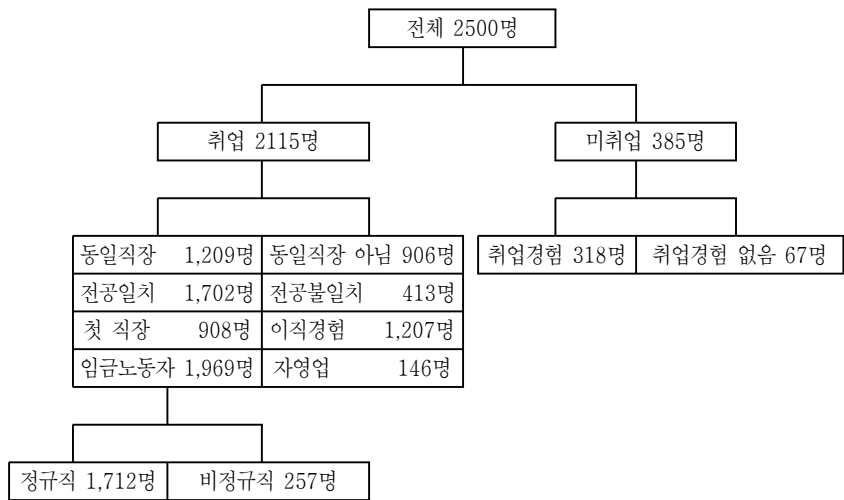
<표 III-1> 2007년도 추가조사 표본규모

대학 수준	전공	모집단			2005년 표본 수			2007년 표본 수		
		남자	여자	계	남자	여자	계	남자	여자	계
전문대	인문	2,891	10,373	13,264	144	757	901	10	28	38
	사회	17,908	36,302	54,210	936	1,684	2,620	61	173	234
	교육	164	11,153	11,317	19	356	375	1	51	52
	공학	63,053	25,991	89,044	3,001	1,396	4,397	243	104	347
	자연	7,351	12,623	19,974	492	508	1,000	37	46	83
	의학	4,393	16,047	20,440	320	666	986	13	62	75
	예체	12,327	26,213	38,540	771	1,671	2,442	59	102	161
대학교	인문	13,771	32,167	45,938	774	1,263	2,037	75	161	236
	사회	43,294	36,364	79,658	1,613	1,240	2,853	206	177	383
	교육	5,514	19,915	25,429	266	947	1,213	25	61	86
	공학	66,707	15,312	82,019	2,812	725	3,537	309	81	390
	자연	18,872	23,543	42,415	846	1,120	1,966	98	116	214
	의학	5,335	8,396	13,731	218	302	520	28	36	64
	예체	8,155	18,097	26,252	445	749	1,194	46	91	137
전체		269,735	292,496	562,231	12,657	13,384	26,041	1,211	1,289	2,500

2007년 추가조사에서 조사된 표본의 최종 분포는 <표 III-1>과 같다. 2003년도 2월 졸업생인 56만여 명의 분포와 비교할 때, 각 대학수준, 전공, 성별로 구별된 각 셀의 표본이 0.3~0.5% 내외로 유사하게 분포하고 있어, 특정한 특성집단에 편향됨이 없이 조사되었다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 추가조사에서는 응답자의 상향편의가 우려되기도 한다. 이는 일반적으로 몇 년이 지나서 다시 임금, 취업상태 등에 응하는 응답자들의 경우 지역이동이 없거나 성공적인 직장생활을 하는 등 보다 안정된 상태에 있는 사람들일 가능성이 높기 때문이다. 때문에 2007년 조사에서 추출된 2500개 표본의 특성을 간략히 살펴봄으로써 표본의 편의 여부를 간략하게 점검해 볼 수 있을 것이다.

[그림 III-1] 2007년도 추가조사 표본 구조



[그림 III-1]은 추출된 표본의 특성을 취업여부, 2005년 직장과의 관계, 이직 사항, 고용형태 등의 측면에서 정리한 것이다. 2500개 표본 중에서 990명이 전문대 졸업생이고, 1510명이 대학교 졸업생을 대상으로 한 조사였다. 지역 간 배분의 결과로 전체 중에서 20%인 490명이 서울에 근무하는 응답자였고, 나머

지 80%는 지역에서 근무하여 서울에 쏠림편중현상이 있지는 않았다. 전체 표본 중에서 82% 정도가 취직한 상태였고, 18%가 미취업 상태였다. 취업자 중 2005년과 동일직장에 근무하고 있는 사람들은 절반을 넘는 1200여 명이었고, 임금노동자가 대부분을 차지하였다. 이는 2005년도 추적조사에서 2003년 졸업 이후 3년 동안 이직률이 30% 내외였던 것과 비교하면 30% 정도가 줄어든 셈이다. 이러한 표본의 분포를 고려할 때 2005년도 조사와 비교하여 취업 및 취업형태 측면에서 큰 차이를 보이지는 않았다. 이러한 특성들은 추가조사에서 표본의 편의가 심각하지 않음을 보여준다고 하겠다.

3장의 통계분석과 실증분석에서는 본 연구에서 숙련불일치를 전공불일치의 관점에서 파악하고 있기 때문에 전공일치 취업과 임금 등 노동시장의 성과에 대한 관계에 초점을 두어 분석하였다.

제2절 청년층의 전공일치 취업 실태분석

여기서는 직업능력개발원의 2005년도 전문대·대학교 졸업생의 경제활동상태 추적조사와 2007년 본 연구에서 추가 조사한 조사결과를 통합하여 2005년도와 2007년도 모두 응답한 2498명의 응답 결과를 이용하였다. 이중 84.6%인 2104명이 2007년 당시 취업상태였기 때문에 이들을 상대로 전공취업, 이직, 임금에 대한 실태분석을 수행하였다.

1. 전공일치 취업

전공취업과 관련하여 2005년도 조사와 2007년도 조사에서는 동일하게 직장업무가 학교전공과 어느 정도 밀접한 관계가 있는지를 묻고 있다. 전공일치 정도는 2005년의 경우는 ‘매우밀접-다소밀접-별로밀접치않음-전혀밀접치않음’으로, 2007년 조사에서는 ‘매우일치-다소일치-약간불일치-매우불일치’ 등의 4

단계로 나누어 조사되었다. 각각의 응답을 ‘매우밀집’은 ‘완전일치’로, ‘다소밀집’ 및 ‘별로밀집치않음’은 ‘부분일치’로, ‘전혀밀집치않음’은 ‘불일치’로 분류하여 분석하였다.

<표 III-2>과 <표 III-3>는 전문대 졸업생과 대학교 졸업생의 2005년도 및 2007년도 전공일치취업 정도의 분포를 나타낸 것이다. 전공일치취업 정도가 대부분의 전공에서 2005년에 비해서 2007년에 유사하거나 악화된 것으로 조사되었다.

<표 III-2> 2003년도 전문대졸업생의 전공별 전공일치취업 분포

(단위: 명, %)

		인문	사회	교육	공학	자연	의학	예체능	전체
2005	불일치	12 (41.38)	51 (26.98)	1 (2.38)	63 (21.21)	24 (34.78)	1 (1.67)	29 (21.32)	181 (22.02)
	부분 일치	10 (34.48)	80 (42.33)	2 (4.76)	152 (51.18)	25 (36.23)	7 (11.67)	48 (35.29)	324 (39.42)
	완전 일치	7 (24.14)	58 (30.69)	39 (92.86)	82 (27.61)	20 (28.99)	52 (86.67)	59 (43.38)	317 (38.56)
	전체	29 (100)	189 (100)	42 (100)	297 (100)	69 (100)	60 (100)	136 (100)	822 (100)
	Chi-Sq	151.62***							
2007	불일치	17 (54.84)	52 (27.51)	0 (0.00)	81 (26.38)	37 (50.00)	4 (7.02)	26 (19.12)	217 (25.80)
	부분 일치	8 (25.81)	86 (45.50)	21 (44.68)	141 (45.93)	18 (24.32)	22 (38.60)	60 (44.12)	356 (42.33)
	완전 일치	6 (19.35)	51 (26.98)	26 (55.32)	85 (27.69)	19 (25.68)	31 (54.39)	50 (36.76)	268 (31.87)
	전체	31 (100)	189 (100)	47 (100)	307 (100)	74 (100)	57 (100)	136 (100)	841 (100)
	Chi-Sq	82.57***							

<표 III-3> 2003년도 대학교 졸업생의 전공별 전공일치취업 분포

(단위: 명, %)

		인문	사회	교육	공학	자연	의학	예체능	전체
2005	불일치	47 (25.97)	51 (16.89)	2 (3.08)	25 (7.94)	22 (14.38)	1 (1.69)	16 (13.91)	164 (13.78)
	부분 일치	79 (43.65)	165 54.64	12 18.46	133 42.22	68 44.44	8 13.56	30 26.09	495 (41.60)
	완전 일치	55 (30.39)	86 (28.48)	51 (78.46)	157 (49.84)	63 (41.18)	50 (84.75)	69 (60.00)	531 (44.62)
	전체	181 (100)	302 (100)	65 (100)	315 (100)	153 (100)	59 (100)	115 (100)	1,190 (100)
	Chi-Sq	152.39***							
2007	불일치	50 (26.60)	49 (15.91)	2 (2.67)	40 (11.27)	41 (23.03)	0 (0.00)	13 (11.93)	195 (15.33)
	부분 일치	87 (46.28)	154 (50.00)	20 (26.67)	179 (50.42)	82 (46.07)	15 (25.42)	33 (30.28)	570 (44.81)
	완전 일치	51 (27.13)	105 (34.09)	53 (70.67)	136 (38.31)	55 (30.90)	44 (74.58)	63 (57.80)	507 (39.86)
	전체	188 (100)	308 (100)	75 (100)	355 (100)	178 (100)	59 (100)	109 (100)	1,272 (100)
	Chi-Sq	122.66***							

이는 일반적인 상식과 일치한다. 즉 회사 내 경력과 교육을 통해 직무 전환이 일어나기 때문에 취업 이후 시간이 지남에 따라 수행하는 직무의 전공관련성이 점차 약화될 것으로 기대되기 때문이다. 대부분의 전공에서 완전일치 비중이 감소하고, 부분일치와 불일치의 비중이 높아졌다. 전문대의 경우 모든 전공에서 이런 추세를 찾아볼 수 있었고, 대학교 졸업생의 경우 사회대를 제외한 대부분의 전공에서와 마찬가지로 불일치 비중이 증가하고 완전일치 비중이 감소하였다. 다만 대학교 졸업생은 의약과 교육학 전공자의 경우 불일치 정도도 같거나 낮아져 전체적으로 부분일치의 비중이 증가하였다.

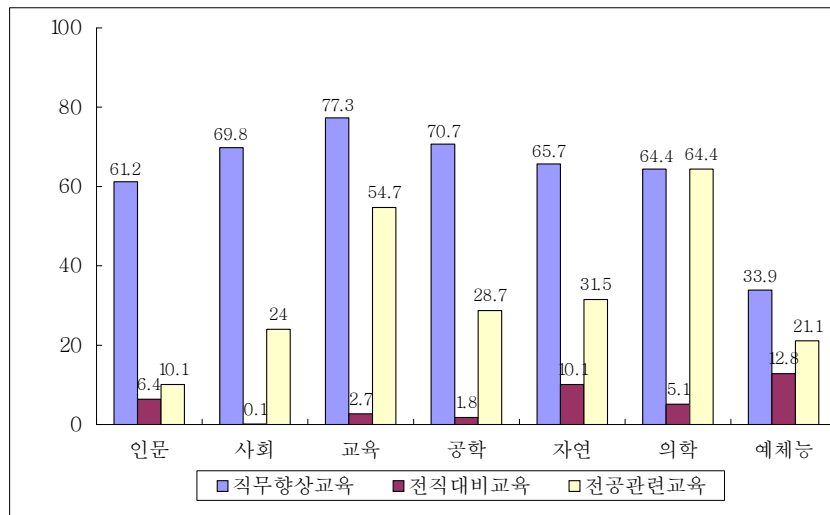
전공 간 비교에서 이공계 전공자의 전공일치 정도가 상대적으로 심하게 낮아졌다. 전문대 졸업생의 경우 자연과학 전공자의 불일치 취업이 크게 높아졌고, 대학교 졸업생의 경우 공학과 자연과학 모두 완전일치 취업이 크게 감소하고 불일치 취업이 크게 증가하여 사회계나 인문계에 비해서도 전체적인 전공

일치취업 정도가 낮아졌음을 알 수 있다. 이러한 추세는 특히 대학교 졸업생에서 크게 나타나고 있다. 즉, 취업초기상태라고 할 수 있는 2005년 상황에서 완전일치 취업비중이 교육, 의학에 이어 3위였던 것에 비하면 2년 사이에 큰 이동이 있었다고 할 수 있다.

이 원인 중의 하나로 사내교육을 통한 직무이동을 생각해 볼 수 있다. 그림은 현 직장에서 직무향상교육, 전직대비교육, 전공관련 교육을 받은 비중을 나타낸 것이다. 교육훈련 수혜비중이나 그 내용에 있어서 예상과 크게 다른 점을 발견할 수 없었다. 교육과 의학 전공자의 경우 전공관련 교육의 수혜 정도가 상대적으로 높고, 공학과 자연과학 전공자, 사회계 전공자가 교육 수혜정도에서 유사하고, 인문학 전공자가 교육수혜비중이 전체적으로 적다.

따라서 이공계 대학 졸업생이 상대적으로 2년 동안 전공불일치 정도가 심화된 이유가 직장 내 직업훈련의 차이가 아닌 다른 경력개발을 통해 이뤄졌을 가능성이 높은 듯하다.

[그림 III-2] 2003년 대학교 졸업생의 현 직장 내 직업훈련 상황



2. 이 직

먼저 전공별 이직여부에 대해 살펴보자. 2007년 기준으로 2100여 명의 취업자 중에서 57%인 1205명이 이직경험이 있는 응답자였다. 이직을 경험하지 않은 응답자의 이직횟수는 0의 값을 부여하여 평균값을 도출하였다.

<표 III-4> 2003년 졸업생의 전공별 이직률

(단위: %, 회)

	기준시점	인문	사회	교육	공학	자연	의학	예체	전체	chi-sq /F값
전문대	2005년4월까지 이직경험비중	31.03	31.75	35.71	32.55	31.88	40.00	41.91	34.51	5.63
	2007년9월까지 이직경험비중	58.06	63.49	82.98	61.24	64.86	73.68	68.38	65.16	12.02*
	'05~'07년사이 이직경험비중	36.67	48.40	63.83	48.18	50.00	50.88	55.56	50.24	7.98
	2005년 시 평균이동횟수	0.66 (1.01)	0.71 (1.0)	0.74 (1.01)	0.79 (1.20)	0.75 (1.17)	1.02 (1.33)	0.95 (1.17)	0.80 (1.16)	1.02
	2007년 시 평균이동횟수	1.58 (1.73)	1.57 (1.34)	2.04 (1.11)	1.59 (1.45)	1.72 (1.47)	1.77 (1.25)	1.80 (1.43)	1.67 (1.41)	1.11
대학교	2005년4월까지 이직경험비중	40.33	24.17	16.92	24.44	29.41	23.73	31.30	27.65	23.19***
	2007년9월까지 이직경험비중	65.43	49.68	46.67	45.92	50.00	49.15	59.63	51.65	23.31***
	'05~'07년사이 이직경험비중	51.06	39.41	37.33	37.85	46.63	42.37	49.07	42.55	13.93**
	2005년 시 평균이동횟수	0.90 (1.14)	0.54 (0.99)	0.38 (0.88)	0.52 (0.93)	0.71 (1.17)	0.51 (0.94)	0.72 (1.11)	0.62 (1.04)	4.12***
	2007년 시 평균이동횟수	1.56 (1.32)	1.16 (1.29)	1.07 (1.30)	1.06 (1.28)	1.27 (1.42)	1.20 (1.4)	1.63 (1.58)	1.24 (1.36)	4.52***

주: 괄호 안은 표준편차.

전체적으로 보면 대학교에 비해서 전문대 졸업생의 이직이 활발하다(이직경험자 비중 및 평균이직횟수가 높음). 그리고 전문대 졸업생의 경우 전공 간 이직비중 및 평균에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 반

면에 대학교 졸업생의 경우 전공 간에 이직 성향에 차이가 존재하였다. 인문계, 자연과학 전공자가 상대적으로 이직경험률이 높고 평균 이직횟수도 높아서 이직 성향이 높았다. 공학은 사회계 전공자와 유사한 수준을 보였다. 전공 중에서 교육계 전공자들이 그 특성상 가장 낮았다.

다음으로 전공일치여부와 이직성향 간의 관계를 살펴보자. 전문대, 대학교 졸업생 모두 직무의 전공일치 정도와 이직경험 여부가 관련이 있는 것으로 나타났다. 2005년과 2007년 모두 전문대와 대학교 졸업생 모두 전공불일치 직종에 종사하는 사람들의 이직경험이 보다 높았다. 다만 전문대 졸업생의 경우 완전일치로 응답한 사람들의 이직경험률도 높은 반면, 대학교 졸업생의 경우 전공일치 정도에 따라 이직률이 낮아져서 전공과 완전일치를 이루는 사람들이 가장 낮은 이직경험률을 보인다. 평균 이직횟수도 유사한 경향을 보인다.

<표 III-5> 2003년 졸업생들의 전공일치여부별 이직경험자 비중

(단위: %, 회)

		불일치 (2005)	부분일치 (2005)	완전일치 (2005)	전체 (2005)	Chi-sq/ F값	
전문대	2005년	이직경험비중	42.54	30.56	33.75	34.43	7.49**
		평균이직횟수	1.01 (1.25)	0.70 (1.10)	0.77 (1.13)	0.80 (1.15)	4.13**
	2007년	이직경험비중	68.79	58.02	67.14	63.85	7.30**
		평균이직횟수	1.75 (1.36)	1.43 (1.37)	1.67 (1.34)	1.59 (1.36)	3.53**
대학교	2005년	이직경험비중	34.76	28.08	25.05	27.65	5.98*
		평균이직횟수	0.80 (1.14)	0.63 (1.06)	0.55 (0.97)	0.62 (1.04)	1.02**
	2007년	이직경험비중	58.27	51.23	45.42	49.53	8.02**
		평균이직횟수	1.45 (1.42)	1.21 (1.31)	1.07 (1.34)	1.18 (1.34)	1.11**

주: 괄호 안은 표준편차.

3. 임금

임금수준의 변화를 살펴보자. 전문대 졸업생의 경우 전체적으로 2년 사이에 연봉에 있어 200만 원에서 570만 원 사이의 증가를 보였다. 그러나 이러한 차이는 전공 내 연봉의 표준편차에 비해서 낮은 값으로 전공의 차이보다는 개인의 차이가 크다는 것을 알 수 있다.

<표 III-6> 2003년도 전문대 졸업생의 전공별 평균연봉

전공대분류		2007년 평균연봉 (만 원)	2005년 평균연봉 (만 원)	차이 (만 원)
인문	평균	2,334.00	1,813.08	520.92
	도수	30	26	
	표준편차	1049.93	783.00	
사회	평균	2,258.26	1,930.72	327.54
	도수	178	176	
	표준편차	1,070.91	939.44	
교육	평균	1,411.56	1,210.05	201.51
	도수	45	42	
	표준편차	401.46	242.23	
공학	평균	2,552.10	2,169.46	382.63
	도수	291	276	
	표준편차	1079.31	1,057.65	
자연	평균	2,395.88	1,679.85	716.03
	도수	68	67	
	표준편차	1235.36	559.58	
의학	평균	2,301.79	1,820.26	481.52
	도수	56	53	
	표준편차	610.28	509.81	
예체능	평균	2,365.28	1,786.24	579.04
	도수	125	126	
	표준편차	1450.46	1,047.68	
전체	평균	2,352.65	1,919.88	432.77
	도수	793	766	
	표준편차	1,133.07	954.17	

<표 III-7> 2003년도 대학교 졸업생의 전공별 평균연봉

		2007년 평균연봉 (만 원)	2005년 평균연봉 (만 원)	차이 (만 원)
인문	평균	2,583.51	2,032.39	551.12
	도수	175	163	
	표준편차	1,031.57	715.45	
사회	평균	3,095.60	2,334.37	761.23
	도수	284	277	
	표준편차	1,429.58	910.88	
교육	평균	2,428.77	2,178.98	249.78
	도수	73	59	
	표준편차	590.14	553.46	
공학	평균	3,087.13	2,436.77	650.35
	도수	320	282	
	표준편차	831.72	713.82	
자연	평균	2,731.59	2,058.79	672.81
	도수	157	135	
	표준편차	1,079.45	611.33	
의학	평균	3,309.62	2,558.18	751.43
	도수	52	55	
	표준편차	1,447.92	802.66	
예체능	평균	2,419.04	1,951.71	467.32
	도수	104	91	
	표준편차	1,019.95	1039.60	
전체	평균	2,874.66	2,250.35	624.31
	도수	1165	1062	
	표준편차	1,134.21	808.23	

<표 III-7>의 대학교 졸업생의 경우 각 전공별 2년 동안의 평균 연봉 차이가 교육전공이 200여만 원으로 가장 적은 증가를 보였고, 사회계전공과 의학전공이 760만 원 이상의 증가를 보였다. 그러나 이러한 차이 또한 각 전공 내 응답자들의 표준편차에 비해 적은 값이다.

2005년과 2007년 현재 수준에서 2003년 대학교 졸업생 중 취업자만을 대상으로 전공일치여부와 월급여 차이와의 관계를 살펴보았다(<표 III-7> <표 III-8>). 공학, 자연과학, 사회계열 전공자 모두 전공취업 수준별로 월급여의 차이가 존재하지만, 2005년 상황에서 공학 전공만이 그 차이가 통계적으로 유의하였다. 공대

의 경우 2005년 당시에는 전공일치 정도가 증가할수록 연봉이 증가하는 것으로 나타났다. 반면 사회계와 자연과학의 경우는 전공일치 정도에 따라 유의미한 차이가 없었다. 그러나 2007년의 경우, 오히려 사회계 전공자들이 전공일치도가 높아질수록 임금이 증가하는 추세를 보였고, 공학과 자연과학 전공자는 전공일치 정도에 따라 임금차이가 통계적으로 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 자연과학 전공자의 경우 통계적으로 유의미하진 않지만, 전공일치 정도가 높을수록 오히려 평균 임금이 감소하는 추세를 보이고 있어 다른 전공과 대조를 보였다.

<표 III-8> 2003년 대학교 졸업생의 전공취업 수준별 2005년 연봉차이 비교

전공취업 수준	공학계열		자연과학계열		사회계열	
불일치	2,215	811.65	2,077.14	693.98	2,133.19	905.50
부분일치	2,381.05	820.65	2,080.00	622.30	2,320.13	813.60
완전일치	2,517.84	588.01	2,029.02	575.81	2,485.45	1,069.77
ANOVA F값(Sig.)	2.460(0.087)*		0.109(0.897)		2.244 (0.108)	

<표 III-9> 2003년 대학교 졸업생의 전공취업 수준별 2007년 연봉차이 비교

전공취업 수준	공학계열		자연과학계열		사회계열	
불일치	2,861.05	1,143.63	2,829.14	1,386.73	2,866.81	1,264.64
부분일치	3,077.25	828.59	2,794.79	768.82	2,995.79	1,064.41
완전일치	3,170.49	706.02	2,567.76	1,223.84	3,350.52	1,874.04
ANOVA F값(Sig.)	2.041(0.132)		0.831(0.438)		2.512(0.083)*	

제3절 실증분석

1. 분석모형

3장의 관심사항은 청년층의 전공일치 취업이 임금으로 대표되는 노동시장

성과와 어떤 관련성이 있는가 하는 것과 청년들의 이직이 전공취업과 관련성을 가지는가 하는 점이다. 이러한 관심사항을 분석하기 위해서 크게 두 가지 가설을 설정하였다.

가설 1. 임금 수준은 전공일치 취업을 할 경우 전공불일치 취업을 할 경우에 비해서 높다.

앞서 통계분석의 결과 일부 전공의 경우 전공일치 정도에 따라 임금수준에 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 박재민 외(2006)에서 이공계 졸업생만을 대상으로 행동모형에 기반한 추정모형을 분석한 결과, 직무가 전공과 매우 밀접한 경우가 부분적으로 일치하는 경우나 전공과 일치하지 않는 직무를 수행하는 경우에 비해서 월급이 높은 것으로 분석되었다. 그러나, 이공계 대학 졸업생자료와 고용보험 DB를 결합한 자료를 이용한 김안국(2006)의 연구에서는 이공계생이 전문가와 준전문가로 취업했을 때만을 전공일치 취업으로 정의하여 임금함수를 추정한 결과, 이와는 달리 이공계생이 전공직종 취업 시 임금이 그렇지 않은 경우에 비해서 낮았다. 또한, 전공직무일치를 그대로 유지하는 경우 대체적으로 임금상승폭이 낮음을 보였고, 이는 회귀분석을 통해서도 증명하였다.

본 연구에서는 2005년에 이어 2007년에 추가조사한 결과를 함께 이용하여 2007년 임금 수준에 2005년과 2007년의 전공일치 취업이 어떤 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다. 2005년과 2007년 조사 대상 남성 표본 1,209개 중에서 2005년과 2007년 모두 취업상태를 유지하고 있는 1,004개 표본을 대상으로 분석하였다. 박재민 외(2006)의 연구가 졸업 후 직장생활 초기인 2005년 상황에서의 노동시장 성과에 관한 분석이라면, 본 연구는 그 이후의 상황에 대한 분석이라고 할 수 있다.

임금수준은 취업여부에 의해 분절되어 미취업자에 대해서는 측정이 불가능하기 때문에 분석모형은 좌측이 분절된 토빗(Tobit) 모형을 이용하였다.

임금 수준에 전공일치 취업 여부의 영향을 분석하기 위해서 응답자들이 주

관적으로 응답한 전공취업 여부를 이용하였다. 전공일치 취업 여부는 2007년 상태에서의 전공일치 취업 여부와 2005년과 2007년 모두 전공일치 취업을 하고 있는 경우로 나누어서 추정하였다. 이외에 임금수준에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들로는 대학유형, 학력과잉 여부, 현 직장 근속년수, 이직경험, 직장 내 지위, 직장규모, 업종 등이 포함되었다.

가설 2. 이직과 전공일치 취업은 유의미한 관련성을 가진다.

전공일치 취업을 통해 보다 나은 노동시장 성과를 얻을 수 있다면 이직은 전공일치 취업과 관련성을 가질 것으로 예상할 수 있다. 그러나 앞서 통계분석을 한 결과에 따르면 2003년에서 2005년 사이 2/3에 해당하는 이직자들은 이직 시 전공과의 일치정도를 유지하고 있는 반면 1/3은 악화 혹은 개선되는 결과를 보였다. 또 이직 후 평균적인 월급여가 상승하긴 하였으나 그 상승폭은 개인별 편차가 커서 직무-전공일치 수준에 따라서는 차이를 보이지 않았다. 김안국(2006)의 연구에 의하면 이공계 인력의 직장이동이 직종전공일치의 방향으로 이동하지 않았다. 따라서 통계만으로 볼 때는 전공일치 여부와 이직의 관계는 명확하지 않다고 하겠다.

본 연구에서는 이직과 전공일치 취업의 관계를 분석하기 위해서 전공취업 결정요인의 하나로 이직 여부를 활용하였다. 전공일치 취업을 ‘예/아니오’로 구분하여 종속변수로 활용한 Logit 분석을 수행하였고, 첫 직장 이후 이직여부를 설명변수로 이용하였다. 데이터는 앞서와 마찬가지로 2005년 조사와 2007년 추가조사를 결합한 데이터를 이용하였다.

2. 실증분석 결과

가. 임금 수준과 전공일치 취업

<표 III-10>과 <표 III-11>은 2007년도 임금수준에 영향을 미치는 인자를,

대학교 전문대로 구분하여 토빗 모형으로 추정한 결과다. 일반적으로 대학교와 전문대 졸업생은 다른 노동시장에 직면해 있고, 현재의 임금수준이 어느 정도인지 설문에 응답할 수 있는 경우는 취업자로 한정된다. 따라서 임금함수 추정에 사용되는 실제 표본자료는 일부가 절단될(truncated) 수밖에 없다.

전술한 바와 같이 본 연구의 주요 목적은 직업경력 초기의 전공-직무일치가 경력개발 과정에서 임금수준, 이직행태 등에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 따라서 모형 1에서는 설명변수로 2007년도 현 직장에서 전공일치 취업 여부를, 모형 2는 2003년 졸업 이후 2005년도까지 첫 직장에서 전공일치 취업 여부를 각각 포함하였다.

2003년도 대학교 졸업생의 경우 2007년도 현 직장에서 직무-전공 간의 일치 여부는 매우 밀접한 경우에만 연봉수준에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 2007년 현재 전공과 매우 밀접한 직무를 수행하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 임금수준이 더 높았다. 본 연구와 동일한 데이터를 이용하여 2005년 상황에서 이공계 졸업생으로 대상을 한정한 박재민 외(2006)의 연구에서는, 이공계 인력의 2005년 당시 월급여에 있어서는 직무-전공의 일치여부가 영향을 받지 않지만, 시간당 임금에는 직무와 전공이 매우 밀접한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 높은 것으로 나타났다.

전공별로는 인문 전공자와 비교하여 의약계 전공자의 임금 수준이 더 높고, 예체능 전공자는 더 낮은 것으로 나타났다. 그러나 기타 전공의 경우 인문 전공자와 임금수준에 있어 차이가 없었다. 현 직장의 규모에 따라 임금수준이 분명한 차이를 보이고 있는데, 종사자 수로 본 직장 규모가 클수록 임금은 높은 것으로 나타났다. 현 직장의 업종별로는 소비재업과 비교하여 조립가공업, 통신/금융/사업, 공공/교육/보건, 사회기타서비스 등에서 임금의 차이가 있는 것으로 나타났다. 기타 성별, 대학위치, 근속기간, 이직경험, 현 직장의 지리적 위치, 현 직장에서 지위 등에 따라 임금수준의 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 남성일수록, 서울 소재 대학을 졸업했을 경우, 근속기간이 길수록, 이직경험이 있을수록, 직장이 수도권 지역(서울, 경기, 인천)에 위치할수록 그리고 비임금근로자이거나 상용근로자일수록 다른 조건이 같을 때 임금 수준이 높았다.

반면 2003년 졸업 이후 2005년도까지 첫 직장에서 직무-전공 간의 일치여부는 임금수준에 영향이 없는 것으로 나타났다. 다시 말해서 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서 전공과 밀접한 직무를 수행한 사람이나 그렇지 않은 사람이나 2007년 현 직장에서 임금수준에 차이가 없다는 것이다. 직무-전공 일치여부를 현 직장과 첫 직장으로 구분했던 모형 1과 모형 2의 추정 결과는 큰 차이가 없었다. 단지 모형 2에서는 학력과잉 여부가 임금에 부정적인 영향을 주는 것으로(10% 유의수준), 반면 이직경험은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

한편 2003년도 전문대 졸업생에서는, 2007년도 현 직장에서 직무-전공 간의 일치여부는 연봉수준에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2007년 현재 전공과 어느 정도 이상으로 밀접한 직무를 수행하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 임금수준이 더 높은 것으로 나타났다. 이로써 대학의 경우와 약간의 차이를 보이고 있는데, 이는 Robst(2007)의 해석처럼 전문대 졸업생의 경우 특정 직종에 특화된 전공지식을 습득하는 것을 목적으로 하고 이들을 채용하는 경우도 이를 활용하기 위한 목적으로 채용을 하기 때문에 직무-전공일치 취업이 유리하게 작용할 수 있는 것으로 판단된다.

이와 같은 점은 모형 2에서도 나타나는데, 2003년 졸업 이후 2005년도까지 첫 직장에서 직무-전공 간의 일치여부가 매우 밀접한 경우 임금수준에 영향이 있는 것으로 나타났다. 대학교 졸업생과 달리 전문대 졸업생의 경우 주관적 직무-전공일치 취업을 기준으로 할 때 취업 초기뿐만 아니라 졸업 후 어느 정도 시간이 흐른 시점에서도 직무전공일치 취업이 임금 수준에 보다 유효하다는 것을 알 수 있다. 즉, 지식의 특성화 정도가 효과적인 경력개발에 영향을 주는 경우 지속적인 직무-전공일치 취업은 해당 직무의 스킬 축적과 연결되어 보다 나은 노동시장 성과로 연결된다고 할 수 있다. 또한 이것은 전공지식이 전문성의 관건인 직업과 전공에서 비슷한 양상이 나타날 수 있음을 간접적으로 보여준다고 하겠다.

<표 III-10> 2003년 졸업생의 2007년 임금 결정요인 분석결과: 대학교 (Tobit 모형)

대 학	모형 1	모형 2
상수항	7.2540 (0.0682) *	7.3417 (0.0719) *
성별(남=1)	0.2093 (0.0219) *	0.2189 (0.0230) *
대학위치(서울=1)	0.0724 (0.0213) *	0.0781 (0.0223) *
휴학경험(예=1)	0.0283 (0.0220)	0.0103 (0.0232)
편입학졸업(예=1)	-0.0377 (0.0300)	-0.0498 (0.0316)
추가수학경험(예=1)	0.0338 (0.0243)	0.0237 (0.0273)
학력과잉(예=1)	-0.0545 (0.0264)	-0.0450 (0.0280) **
근속기간	0.0034 (0.0004) *	0.0030 (0.0004) *
이직경험(예=1)	0.0524 (0.0214) *	0.0295 (0.0230)
직장 지위 더미		
비임금근로자(예=1)	0.3168 (0.0548) *	0.3294 (0.0577) *
상용근로자(예=1)	0.1710 (0.0392) *	0.1648 (0.0420) *
전공취업더미(전혀덜접안함 기준)		
다소덜접	0.0350 (0.0262)	
매우덜접	0.0508 (0.0275) **	
첫 직장 전공취업더미(전혀덜접안함 기준)		
다소덜접		-0.0127 (0.0288)
매우덜접		0.0091 (0.0296)
직장위치(서울/경기/인천=1)	0.0581 (0.0204) *	0.0669 (0.0213) *
직장 규모 더미(1~29인 기준)		
30~99인	0.0869 (0.0278) *	0.0837 (0.0291) *
100~299인	0.0915 (0.0312) *	0.0814 (0.0326) *
300~499인	0.1410 (0.0405) *	0.1447 (0.0434) *
500인 이상	0.2097 (0.0276) *	0.2004 (0.0286) *
산업 더미(소비재 기준) 생략		
전공 더미(인문 기준)		
사회	-0.0007 (0.0297)	-0.0088 (0.0309)
교육	0.0463 (0.0448)	0.0411 (0.0474)
공학	-0.0272 (0.0316)	-0.0478 (0.0335)
자연	-0.0158 (0.0335)	-0.0284 (0.0353)
의학	0.2325 (0.0506) *	0.2306 (0.0534) *
예체	-0.1198 (0.0392) *	-0.1378 (0.0409) *
R-squared	0.3885	0.3795
N	1,149	1,053

주: 1) ()안의 수치는 표준오차(standard error).

2) *: p<0.05, **: p<0.1.

<표 III-11> 2003년 졸업생의 2007년 임금 결정요인 분석결과: 전문대 (Tobit 모형)

전문대	모형 1	모형 2
상수항	6.9887 (0.0965) *	7.0440 (0.0989) *
성별(남=1)	0.3856 (0.0332) *	0.3760 (0.0330) *
대학위치(서울=1)	0.1738 (0.0426) *	0.1750 (0.0427) *
휴학경험(예=1)	-0.1421 (0.0324) *	-0.1334 (0.0324) *
편입학졸업(예=1)	-0.2379 (0.1425) **	-0.2549 (0.1400) **
추가수학경험(예=1)	0.0336 (0.0335)	0.0502 (0.0367)
학력과잉(예=1)	-0.0582 (0.0306) **	-0.0478 (0.0306)
근속기간	0.0026 (0.0003) *	0.0024 (0.0003) *
이직경험(예=1)	0.0394 (0.0289)	0.0057 (0.0298)
직장 지위 더미		
비임금근로자(예=1)	0.6008 (0.0661) *	0.6250 (0.0675) *
상용근로자(예=1)	0.2872 (0.0475) *	0.2825 (0.0486) *
전공취업더미(전혀미접안함 기준)		
다소미접	0.0755 (0.0291) *	
매우미접	0.1016 (0.0325) *	
첫 직장 전공취업더미(전혀미접안함 기준)		
다소미접		0.0382 (0.0316)
매우미접		0.1075 (0.0333) *
직장위치(서울/경기/인천=1)	0.0761 (0.0244) *	0.0710 (0.0246) *
직장 규모 더미(1~29인 기준)		
30~99인	0.1240 (0.0334) *	0.1171 (0.0335) *
100~299인	0.1490 (0.0354) *	0.1485 (0.0362) *
300~499인	0.1521 (0.0552) *	0.1384 (0.0558) *
500인 이상	0.2571 (0.0338) *	0.2587 (0.0341) *
산업 더미(소비재 기준) 생략		
전공 더미(인문 기준)		
사회	-0.0805 (0.0638)	-0.0870 (0.0655)
교육	-0.1977 (0.0807) *	-0.1993 (0.0822) *
공학	-0.1038 (0.0633) **	-0.1159 (0.0652) **
자연	-0.0629 (0.0703)	-0.1053 (0.0724)
의학	0.1405 (0.0753) **	0.1244 (0.0765) **
예체	-0.0789 (0.0668)	-0.0877 (0.0686)
R-squared	0.4753	0.4789
N	773	733

주: 1) ()안의 수치는 표준오차.
 2) *: p<0.05, **: p<0.1.

전공별로는 인문 전공자와 비교하여 교육 및 공학 전공자의 임금 수준이 더 낮은 반면 의약학은 더 높게 나타났고, 대학의 경우와 달리 예체능 전공에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 대학과 마찬가지로 현 직장의 규모에 따라 임금수준에 명백한 차이를 보이고 있으나, 현 직장의 업종별에서는 공공/교육/보건에서만 유의한 것으로 나타났다. 그 밖에도 대학의 경우와 마찬가지로 성별, 대학위치, 학력과잉, 근속기간, 현 직장에서 지위, 현 직장의 지리적 위치 등은 모두 유의하게 임금수준에 차이를 주었다. 더불어 휴학경험과 편입학졸업은 임금이 부정적으로 영향을 주었는데, 이처럼 대학의 경우와 상이한 결과는 전문대 졸업생의 경우 휴학과 편입학이 취업을 지연시키고 특별히 전문대 졸업생에 요구되는 전문지식을 고양하는 데 기여하지 못하는 영향이 큰 것으로 여겨진다. 학력과잉의 경우 임금이 미치는 영향은 부정적이나 모형에 따라 유의수준에는 차이를 보였다.

나. 전공일치 취업과 이직

2003년 졸업생들의 2007년 현재 시점에서 직무-전공일치 취업의 결정요인으로서 이직의 영향을 파악하기 위하여 <표 III-12>과 <표 III-13>와 같이 직무-전공일치 여부를 종속변수로 한 로짓 모형을 구성하고 추정하였다. 이직 관련 설명변수로써는 성별, 졸업한 대학과 전공 특성, 직장특성, 이직경험, 직무와 전공 일치 등 전술한 임금결정모형과 유사하게 구성하였고, 추가로 첫 직장에서의 교육·훈련 특성을 반영하였다. 또한 첫 직장에서의 전공취업 여부 역시 중요한 설명변수로 사용되었다. 대학교와 전문대 각각의 추정결과에서 모형 1은 이직경험을, 모형 2는 이직횟수를 사용하였다.

모형 1에 따르면, 2007년 현재 시점에서 2003년도 대학교 졸업생의 직무-전공간의 일치 여부는 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서의 직무-전공간의 일치여부와 유의미하게 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 그러나 이직여부(경험)는 2007년 현재 직장에서의 직종-전공일치에 영향이 없었다. 이는 이직의 유형이 전공일치 취업을 지향하지 않는다는 김안국(2005)의 분석 결과와도 맥을 같이

이한다고 하겠다.

전공별로는 인문 전공자에 비해 사회, 교육, 의학, 예체능 등에서 높았고, 공학, 이학 등은 인문 전공자와 차이가 없었다. 다소의 차이는 있으나 첫 직장의 전공일치 여부에 관한 분석에서 인문 전공자에 비해 모든 전공에서 높은 전공 취업률을 보인 박재민 외(2006)의 결과와 유사하다.

기타 사내 직무훈련의 경우 전공관련 교육에서만, 현 직장의 업종은 도소매/음식/운수에서 각각 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면 현 직장 규모는 어느 범주에서도 유의미한 영향을 보이지 못했다.¹²⁾ 그리고 서울소재 대학교, 추가수학경험에 따라 직무-전공일치 확률이 높은 것으로 나타났다.

반면 이직횟수를 사용한 모형 2에서는, 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서 직무-전공 간 매우 밀접한 경우에만 유의미하게 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 이직횟수는 2007년 현 직장에서 직종-전공일치에 음(-)의 방향으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

한편 전문대 졸업생은, 대학과 마찬가지로 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서 직무-전공 간의 일치여부와 유의미하게 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 또한 이직여부(경험)는 대학과 달리 2007년 현 직장에서 직종-전공일치에 음(-)의 방향으로 영향이 있었다. 반면 이직횟수를 사용한 모형 2에서는 이직횟수가 유의성이 없는 것으로 나타나 대학의 경우와 대조를 이루었다.

모형 1의 경우 대학과 다른 점은 현 직장 규모는 영향이 있고, 전공은 영향이 없는 것으로 나타났고, 모형 2에서는 현 직장 업종, 전공 등에서 영향이 없는 것으로 추정되었다.

12) 이것은 임금의 수준이 높을수록 졸업생이 전공과 일치하는 직업을 선택하고자 하는 경향을 낮기 때문인 것으로 여겨지며 보다 추가적인 논의가 필요하다. 특히 임금수준과 전공과의 일치를 두 가지 가장 중요한 직업선택의 이유로 든다는 점을 고려할 때(박재민 외, 2006) 직장 규모에 따른 긍정적인 임금효과가 전공취업성향을 상쇄하고 있다고 여겨진다.

<표 III-12> 2003년 졸업생의 2007년 전공취업 결정요인 분석: 대학교 (Logit 모형)

대 학	모형 1	모형 2
상수항	-2.1164 (0.5874) *	-0.8135 (0.9229)
성별(남=1)	-0.0576 (0.1791)	-0.1219 (0.2869)
대학위치(서울=1)	0.2861 (0.1697) **	-0.3050 (0.2809)
휴학경험(예=1)	-0.0783 (0.1784)	-0.1849 (0.2745)
편입학졸업(예=1)	-0.2590 (0.2458)	0.4518 (0.3569)
추가수학경험(예=1)	0.4298 (0.1984) *	0.4106 (0.3417)
학력과잉(예=1)	0.0397 (0.2236)	-0.1475 (0.3349)
직장 지위 더미		
비임금근로자(예=1)	-0.0786 (0.4473)	0.0827 (0.6203)
상용근로자(예=1)	0.1481 (0.3300)	0.1579 (0.4581)
이직경험(예=1)	-0.2204 (0.1483)	
이직횟수		-0.3722 (0.1562) *
입사교육(예=1)	-0.1456 (0.1618)	-0.2604 (0.2439)
직무교육(예=1)	-0.1157 (0.1784)	-0.1394 (0.2597)
전직대비교육(예=1)	-0.0016 (0.2443)	0.3547 (0.3903)
전공관련교육(예=1)	0.6409 (0.1747) *	1.0205 (0.3019) *
첫 직장 전공취업더미(전혀밀접안함 기준)		
다소밀접	0.9511 (0.2879) *	0.4242 (0.3867)
매우밀접	2.1140 (0.2886) *	1.8189 (0.3900) *
직장위치(서울/경기/인천=1)	0.0419 (0.1645)	0.1511 (0.2613)
직장 규모 더미(1~29인 기준)		
30~99인	-0.2082 (0.2238)	-0.0910 (0.3112)
100~299인	-0.3182 (0.2510)	-0.7637 (0.3622) *
300~499인	-0.9577 (0.3603)	-1.3688 (0.5840) *
500인 이상	-0.2840 (0.2259)	-0.2009 (0.3368)
산업 더미(소비재 기준) 생략		
전공 더미(인문 기준)		
사회	0.4220 (0.2530) **	0.2765 (0.3723)
교육	0.7392 (0.3739) *	1.4224 (0.6048) *
공학	0.3118 (0.2733)	0.2715 (0.3897)
자연	0.0565 (0.2863)	-0.2190 (0.4243)
의학	1.0634 (0.4194) *	1.3307 (0.6528) *
예체	0.7214 (0.3169) *	0.6330 (0.4332)
McFadden R ²	0.1907	0.2546
N	1,153	565

주: 1) ()안의 수치는 표준오차.

2) *: p<0.05, **: p<0.1.

<표 III-13> 2003년 졸업생의 2007년 전공취업 결정요인 분석: 전문대 (Logit 모형)

전문대	모형 1	모형 2
상수항	-2.7651 (0.8846) *	-1.8647 (1.1307) **
성별(남=1)	0.4787 (0.2511)	0.3361 (0.3427)
대학위치(서울=1)	0.1956 (0.3417)	0.2211 (0.4870)
휴학경험(예=1)	-0.4998 (0.2486) *	-0.4856 (0.3362)
편입학졸업(예=1)	0.2422 (1.2001)	1.7435 (1.4408)
추가수학경험(예=1)	0.2728 (0.2835)	0.3495 (0.3570)
학력과잉(예=1)	-0.7900 (0.2767) *	-1.1960 (0.3844) *
직장 지위 더미		
비임금근로자(예=1)	-0.0895 (0.5471)	0.4794 (0.7074)
상용근로자(예=1)	0.0719 (0.4152)	-0.1264 (0.5268)
이직경험(예=1)	-0.3937 (0.1971) *	
이직횟수		-0.1993 (0.1578)
입사교육(예=1)	-0.2858 (0.1837)	-0.3175 (0.2401)
직무교육(예=1)	-0.1252 (0.2057)	0.0648 (0.2571)
전직대비교육(예=1)	-0.4747 (0.3385)	-0.6245 (0.4809)
전공관련교육(예=1)	0.9881 (0.2446) *	0.9677 (0.3508) *
첫 직장 전공취업더미(전혀밀접안함 기준)		
다소밀접	1.0029 (0.3338) *	0.8569 (0.4167) *
매우밀접	2.1173 (0.3325) *	1.8735 (0.4079) *
직장위치(서울/경기/인천=1)	0.2762 (0.1946)	0.4780 (0.2606) **
직장 규모 더미(1~29인 기준)		
30~99인	0.1040 (0.2554)	0.7377 (0.3321) *
100~299인	-0.1695 (0.2960)	-0.4347 (0.4123)
300~499인	-0.1159 (0.4238) *	-0.2255 (0.6154)
500인 이상	-0.5034 (0.2920) **	-0.3100 (0.4084)
산업 더미(소비재 기준) 생략		
전공 더미(인문 기준)		
사회	0.6317 (0.5845)	-0.0444 (0.7328)
교육	0.1801 (0.6551)	-0.1567 (0.8122)
공학	0.4329 (0.5893)	0.0055 (0.7380)
자연	0.6369 (0.6363)	-0.7505 (0.8256)
의학	0.5173 (0.6415)	0.9126 (0.8079)
예체	0.6134 (0.6036)	0.1284 (0.7504)
McFadden R ²	0.1987	0.2191
N	780	492

주: 1) ()안의 수치는 표준오차.
 2) *: p<0.05, **: p<0.1.

다. 이직과 첫 직장 특성

<표 III-14>에서는 이직경험 유무를 종속변수로 한 로짓 모형을 구성하고, 2003년 졸업생들의 2007년 현재 시점에서 이직의 결정요인으로서 첫 직장의 다양한 특성이 미치는 영향을 추정하였다.

우선 대학교 졸업생의 경우 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서의 직무-전공 간의 일치여부는 2007년 현재 시점에서 이직에 영향이 없는 것으로 나타났다. 이것은 대체로 첫 직장의 환경이나 후생이 상대적으로 불만족스러울 경우 새로운 직장을 탐색한다는 점을 감안할 때, 굳이 전공취업의 정도가 이 같은 욕구를 일반적으로 자극하는 것은 아니라는 점을 보여준다. 반면 첫 직장에서의 임금, 근속기간, 상용근로자 여부 등은 이직에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 임금이 높고, 근속기간이 길고, 상용근로자일수록 이직의 확률은 낮아질 것이다.

첫 직장의 규모와 관련해서는 100~299인을 제외한 기타 규모에서 음(-)의 유의성을 보였으며, 첫 직장의 업종별에서는 공공/교육/보건 및 사회기타서비스에서 이직 경향은 줄어드는 것으로 보였다. 전공별로는 인문 전공자와 비교하여 사회, 공학, 자연 등에서 이직의 가능성에 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편 전문대 졸업생의 경우, 대학교와 마찬가지로 2003년 졸업 이후 2005년까지 첫 직장에서의 직무-전공 간의 일치여부는 2007년 현재 시점에서 이직에 영향이 없는 것으로 나타났다. 그리고 첫 직장에서의 임금, 근속기간 등은 대학교와 마찬가지로 이직의 가능성에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났으나, 첫 직장에서의 학력과잉은 이직의 확률을 높이는 것으로 추정되었다. 반면 서울소재 대학은 이직에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

첫 직장의 규모와 관련해서는 500인 이상에서, 첫 직장의 업종에서는 기초소재에서, 전공에서는 사회와 교육에서 이직의 가능성에 차이를 보이는 것으로 나타났다. 흥미로운 것은 남성일수록 이직성향을 높이고, 서울소재 대학을 졸업한 경우는 이 같은 성향을 줄이는 것으로 나타났다.

<표 III-14> 2003년 졸업생의 2007년 이직 결정요인 분석결과 (Logit 모형)

	대학	전문대
상수항	4.8455 (0.5458) *	1.9601 (0.7050) *
성별(남=1)	0.2064 (0.1919)	0.4900 (0.3034) **
대학위치(서울=1)	-0.0527 (0.1729)	-0.6905 (0.3333) *
휴학경험(예=1)	0.1388 (0.1930)	-0.1773 (0.2809)
편입학졸업(예=1)	0.2887 (0.2786)	-0.3893 (1.0855)
추가수학경험(예=1)	-0.6625 (0.2304) *	0.3260 (0.3199)
첫 직장 학력과잉(예=1)	-0.1056 (0.1995)	0.5250 (0.2570) *
첫 직장 근속기간	-0.0284 (0.0069) *	-0.0283 (0.0048) *
첫 직장 임금	-0.0009 (0.0001) *	-0.0004 (0.0001) *
첫 직장 지위 더미		
비임금근로자(예=1)	-0.8699 (0.5855)	0.0437 (0.7809)
상용근로자(예=1)	-0.8376 (0.2598) *	-0.1971 (0.3077)
첫 직장 전공취업더미(전혀미접안함 기준)		
다소미접	-0.1341 (0.2418)	-0.2157 (0.2616)
매우미접	-0.1855 (0.2538)	0.0200 (0.2789)
첫 직장 규모 더미(1~29인 기준)		
30~99인	-0.7694 (0.2312) *	0.2788 (0.2741)
100~299인	-0.4160 (0.2610)	-0.4073 (0.2981)
300~499인	-0.7971 (0.3076) *	0.3128 (0.5113)
500인 이상	-1.2563 (0.2270) *	-0.4992 (0.2621) *
산업 더미(소비재 기준)		
기초소재	-0.2362 (0.4081)	-1.0678 (0.5816) *
조립가공	-0.0045 (0.3658)	-0.5883 (0.4508)
전력가스/건설	-0.2680 (0.4075)	-0.1258 (0.5622)
도소매/음식/운수	-0.2280 (0.3513)	-0.2142 (0.4336)
통신/금융/사업	0.1662 (0.3123)	-0.3424 (0.4029)
공공/교육/보건	-0.8337 (0.3324) *	-0.4742 (0.4423)
사회기타서비스	-1.2157 (0.4519) *	-0.2865 (0.5054)
전공 더미(인문 기준)		
사회	-0.4967 (0.2537) *	0.8276 (0.4928) **
교육	-0.1937 (0.3995)	1.5517 (0.6649) *
공학	-0.7663 (0.2764) *	0.6020 (0.4909)
자연	-0.8963 (0.2879) *	0.5824 (0.5488)
의학	0.4030 (0.4165)	0.7694 (0.5827)
예체	-0.5436 (0.3679)	0.7530 (0.5165)
McFadden R ²	0.1927	0.1807
N	989	694

주: 1) ()안의 수치는 표준오차.

2) *: p<0.05, **: p<0.1.

제 4 장 청년층 직장이동과 경력형성

제1절 자료구성

그동안 청년층 실업에 대한 연구들은 실업의 원인과 거시적인 일자리 구조 변화를 중심으로 논의(김대일, 2004; 전병유, 2001, 2003)해 왔으며 직장이동이 나 노동시장 경력형성과정과 같은 미시적 측면에 대한 연구는 비교적 최근에 이루어 졌다. 그 이유는 청년층의 직업경험과 구직과정에 대한 장기적인 추적 자료가 없기 때문이다. 본 연구는 청년층 대학졸업생 표본(82,050명)에 대한 고용보험 원자료의 직업력 정보를 사용하여 직장이동의 행태를 분석하고자 한다. 2001년 2월에 대학 졸업 후 6년 3개월 경과시점까지 경험한 일자리의 산업, 직업, 기업규모, 그리고 축적한 직업경력과 임금(초임) 변화를 분석함으로써 청년층이 직장이동을 통해 경력일치를 이뤄가고 있는지, 또 직장이동을 통해 임금의 증가를 실현하고 있는지를 살펴본다.

이미 김안국(2006)은 본 연구와 비슷한 표본(2001년도 2월 졸업생 표본 중 일반대학의 인문사회계와 이공계 졸업생)으로 고용보험 자료와 연결, 약 4년간의 직업력 자료를 구성, 분석한 바 있다. 이병희(2003)는 학교 졸업 후 5년간의 직업력 정보를 이용하였으나 초기직업경력에 대한 회고적 조사과정에서 다수의 취업경험이 누락되었을 가능성을 지적하고 있다. 본 연구는 직업학교와 대

학교 졸업생 전체 표본을 대상으로 좀 더 장기간에 걸친 직업력 자료를 사용한
다는 점에서 차이가 있다.

1. 자료구성

본 연구의 표본을 모집단과 비교하면 <표 IV-1>과 같다. 전공별로 모집단
의 구성비율과 표본의 구성비율이 큰 차이가 없다. 직업학교 졸업생은 전문대
학 졸업생 외에 기능(현 폴리텍)대학 졸업생 중 취업대상자(3천여 명)를 포함
시켰다. 직장이동과정에서 정규교육과 직업교육의 차이, 전공계열 사이의 차이
를 분석하기 위함이다.

<표 IV-1> 표본 구성: 학교유형 및 전공별 모집단¹⁾과 표본

(단위: 명, %)

	대학		전문·기능대		표본합계
	모집단	표본	모집단	표본	
인문	33,690 (14.1)	7,662 (12.3)	11,144 (4.7)	1,857 (4.7)	9,519 (9.4)
사회	64,273 (26.8)	15,743 (25.2)	54,082 (22.9)	8,361 (21.3)	24,104 (23.7)
교육	12,974 (5.4)	4,415 (7.1)	10,693 (4.5)	1,562 (4.0)	5,977 (5.9)
공학 ²⁾	62,099 (25.9)	18,206 (29.2)	87,320 (37.0)	15,058 (38.4)	33,264 (32.7)
자연	34,880 (14.6)	9,258 (14.8)	23,990 (10.2)	4,263 (10.9)	13,521 (13.3)
의약	11,072 (4.6)	2,673 (4.3)	19,440 (8.2)	3,420 (8.7)	6,093 (6.0)
예체능	20,714 (8.6)	4,495 (7.2)	29,403 (12.5)	4,696 (12.0)	9,191 (9.0)
총합	239,702	62,452	236,072	39,217	101,669

주: 1) 모집단의 전공계열별 분포를 확인할 수 없어 산업대학은 제외.

2) 공학계열의 전문대 졸업생에 기능대(3,100)가 포함됨.

자료: 교육인적자원부·한국교육개발원(2001). 『교육통계연보』.

대학과 직업학교 졸업생 표본은 고용보험 피보험자 DB와 연결(이하 ‘연결 자료’)하여, 개인별 직업력(individual job history) 자료를 구성하였다(<표 IV-2>). 입·이직 날짜 오류나 미관찰 변수가 있는 표본을 제외한 최종적인 분석대상은 101,669명 표본 중에서 82,050명이다.

본 연구자료는 다음과 같은 몇 가지 주의가 필요하다. 첫째, 취업 미경험자 비율이 과대 집계된 점이다. 최초 표본 수에 대비하여 대학졸업 후 취업경험이 없는 자의 비율이 약 34.6%(=43,340/125,390×100)로 나타난다. 이렇게 많은 표본이 빠진 이유는 고용보험 미가입 사업장이나 자영업, 공무원(교원)으로 취업한 경우, 비경제활동상태인 경우 취업경력정보가 없기 때문이다. 본 연구의 직업력 정보 출처인 고용보험 DB의 자료는 2005년 기준으로 우리나라 임금근로자의 52.8%, 사업장 기준으로는 35.8%가 가입되어 있다¹³⁾. 주로 5인 이하 소규모 사업장이 상당수 미가입이다. 따라서 연구결과는 이러한 한계를 감안하여 해석되어야 한다. 아울러 우리나라 노동시장에서 자영업자를 제외하고 고용보험 가입 사업장에 취업한 청년층은 그렇지 않은 집단에 비해 상대적 임금근로자로는 괜찮은 일자리에 취업한 것으로 볼 수 있다. 이러한 점도 분석결과와 해석에 유념해야 할 것이다.

둘째, 임금과 관련하여 현재 고용보험의 임금정보는 입직 시점의 정보만 있다. 그나마 2006년부터는 임금정보를 전산화하지 않는다는 점이다. 따라서 본 연구에서 직장이동의 임금효과분석에서는 2005년까지 입직한 일자리로 제한하여 분석한다.

<표 IV-2> 자료구성 내역

(단위: 명, 개)

표본 수	직장 수	내역
125,390		고용보험 연결 시도한 표본
107,476	(245,439)	고용보험에 미연결, 연령제한(19~29세)으로 표본 수 감소

<표 계속>

13) 『고용보험통계연보』(한국고용정보원, 2005)와 Kosis의 『사업체 기초통계조사』의 사업체 수를 사용하여 2005년 12월 기준으로 추계한 것임.

표본 수	직장 수	내역
101,738	(218,783)	졸업 전(2000년 10월30일) 직장 및 중복입력 일자리 제거
82,050		대학 졸업 후 직장경험자. (미경험자: 43,340)
52,227		1회 이상 직장이동 경험자 식별. 설명변수 미관찰(180)로 표본감소
44,128		직장이동자 중 임금정보 식별. 설명변수 미관찰(193)로 표본감소(임금식 추정)

2. 직장이동 기초통계: 직장경험과 직업경력

가. 직장경험횟수의 분포: 학력, 성별

대학 졸업 후 6년 3개월 동안 직장경험횟수를 보면 1회 취업한 자는 36.3%, 2회 취업은 25.8%, 3회 이상 취업은 37.9%로 나타난다. 학력별로 3회 이상 직장경험이 있는 사람의 비율이 대학은 33.1%, 전문·기능대 졸업생은 44.4%로 직업학교 출신이 직장경험 횟수가 더 많은 것으로 나타난다. 성별로는 남자(38.4%)와 여자(37.1%) 간에 큰 차이가 없다(<표 IV-3>).

<표 IV-3> 직장경험횟수의 분포

횟수					(단위: 명, %)			
	대학	전문· 기능대	전체	전체	학력		성별	
					대학	전문· 기능대	남자	여자
1	19,328	10,463	29,791	36.3	40.7	30.3	35.8	37.0
2	12,464	8,744	21,208	25.8	26.2	25.3	25.8	25.9
3	7,856	6,678	14,534	17.7	16.5	19.3	17.7	17.8
4	4,116	4,108	8,224	10.0	8.7	11.9	10.0	10.1
5	2,074	2,320	4,394	5.4	4.4	6.7	5.5	5.2
6	950	1,175	2,125	2.6	2.0	3.4	2.8	2.3
7	446	551	997	1.2	0.9	1.6	1.4	1.0

<표 계속>

횟수	대학	전문· 기능대	전체	전체	학력		성별	
					대학	전문· 기능대	남자	여자
8	162	228	390	0.5	0.3	0.7	0.6	0.4
9	78	132	210	0.3	0.2	0.4	0.3	0.2
10	38	58	96	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
11	15	29	44	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0
12	3	17	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
13	2	8	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
14	1	3	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15	1	0	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16	0	2	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
				100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
합계	47,534	34,516	82,050	82,050	47,534	34,516	45,776	36,274

나. 직업경력, 첫 직장 근속기간: 학력, 성, 전공계열별

청년층의 직업경력에 대하여 경력년수, 직장경험횟수, 첫 직장 근속기간을 중심으로 성, 학력별 차이를 살펴보면 전체적으로 직업학교(전문·기능대) 졸업생의 경력이 일반대학 졸업생보다 길며, 직장경험 횟수도 더 많다. 그러나 첫 직장 근속기간은 일반대학졸업생이 약간 더 길다.

먼저 학교 졸업 후 6년 3개월 경과시점에서 측정한 총 직업경력년수는 4.5년으로 학교 졸업 전 직업경력(1.6년)을 빼면 약 4.2년이다(<표 IV-3>). 직업학교 졸업생일수록, 남자일수록, 경력기간이 더 길다. 특히 직업학교졸업생의 학교 졸업 전 직업경력(1.5년~2.1년)으로 결코 짧지 않다. 전공별로 보면 공학계와 사회계의 순서로 높다. 직업학교졸업 여학생의 총 경력년수는 일반대학 졸업 여학생보다 1년 정도 더 길다.

다음으로 학교 졸업 후 직장경험횟수를 보면, 일반대학 졸업생은 1.7회, 직업학교 졸업생은 2.3회이다. 남자일수록 직장경험횟수가 많으며, 대학의 공학계와 전문대학의 사회계, 공학, 자연, 의약계열이 상대적으로 높게 나타난다.

첫 직장 근속기간은 일반대학졸업자일수록 길며, 남자일반대학과 여자전문대 졸업자가 긴 편에 속한다. 전공별로는 일반대학의 공학계와 의약계, 사범계가 2.5년, 전문대는 인문사회계가 2.4년으로 비슷하며, 전문·기능대학의 공학계와 자연계는 2~2.2년으로 약 6개월 더 짧다.

요약하면, 다른 전공에 비해 사회계와 공학계가 직업경력년수와 직장경험횟수 둘 다 더 높게 나타나 직업경력형성이 활발하며, 또 직업학교 졸업생은 일반대학졸업생에 비해 총 경력년수가 더 길지만 첫 직장 근속기간은 더 짧고 직장경험횟수는 더 많아서 상대적으로 더 빈번하게 직장을 이동했을 가능성이 있다. 특히 전문대학 공학계의 경우 일반대학 공학계에 비해 더 자주 이직하는 것으로 추론된다. 직업학교 공학계 졸업생은 상대적으로 직장경험횟수는 더 많은데(대학: 2.2회, 직업학교: 2.6회), 직업경력년수는 더 짧고(대학: 4.8년, 직업학교 4.4년), 첫 직장 근속기간도 더 짧기(대학: 2.4년, 직업학교 2.1년) 때문이다.

<표 IV-4> 성, 학력, 전공별 직업경력

(단위: 년, 개)

		총 경력(s.d.)	졸업 전 경력	졸업 후 경력	직장 경험횟수	첫 직장 근속기간
전체		4.47 (2.91)	1.58	4.18	1.94	2.21
학력	대학	4.32 (2.82)	1.27	4.16	1.7	2.27
	전문대학	4.69 (3.01)	1.77	4.2	2.32	2.11
남자	대학	4.66 (2.72)	0.98	4.54	1.86	2.46
	전문대학	4.77 (3.02)	1.51	4.3	2.44	2.04
여자	대학	3.76 (2.89)	1.74	3.55	1.49	1.98
	전문대학	4.61 (2.99)	2.08	4.11	2.22	2.17
대학	인문	3.64 (3.73)	1.44	3.47	1.49	1.96
	사회	4.55 (3.25)	1.63	4.34	1.62	2.56
	사범	2.91 (2.66)	0.8	2.86	1.02	1.66
	공학	5.00 (2.97)	1.12	4.83	2.16	2.42

<표 계속>

		총 경력(s.d.)	졸업 전 경력	졸업 후 경력	직장 경험횟수	첫 직장 근속기간
전문 대학	인문	4.95 (2.76)	2.32	4.2	1.94	2.57
	사회	4.90 (3.08)	1.85	4.39	2.18	2.42
	사범	3.69 (2.24)	2.28	3.22	1.61	2
	공학	4.92 (2.73)	1.62	4.41	2.62	2.05
	자연	4.72 (2.53)	1.99	4.21	2.34	2.15
	의약	4.44 (2.44)	1.28	4.32	2.45	2.06
	예체	3.44 (2.12)	1.77	3.05	1.82	1.53
남자	인문	3.95 (2.71)	0.98	3.84	1.53	2.2
	사회	4.64 (2.98)	1.11	4.48	1.67	2.66
	사범	3.40 (2.43)	0.79	3.32	1.23	1.96
	공학	5.09 (2.83)	1.38	4.76	2.41	2.3
	자연	4.41 (2.65)	1.2	4.21	1.99	2.2
	의약	3.58 (2.06)	0.86	3.51	1.67	1.94
	예체	3.33 (2.26)	1.12	3.13	1.73	1.58
여자	인문	3.92 (3.19)	2.08	3.55	1.59	2.05
	사회	4.72 (3.31)	2.15	4.24	1.97	2.36
	사범	3.13 (2.42)	2.01	2.88	1.16	1.72
	공학	4.58 (2.87)	1.78	4.16	2.25	2.03
	자연	4.06 (2.92)	1.88	3.76	1.86	2.01
	의약	4.43 (2.17)	1.59	4.32	2.18	2.37
	예체	3.18 (2.47)	1.8	2.86	1.41	1.5

제2절 첫 일자리로의 이행기간과 특성

이 절에서는 학교를 졸업하고 취득하는 첫 일자리를 분석한다. 개인의 졸업 일자리에 대한 정보는 없지만 2001년 2월 졸업자이기 때문에 졸업일은 2001년 2월 1일로 정하고 그 이후에 획득한 일자리들 가운데 가장 빠른 것을 ‘첫 일자리’로 선택하였다. 하지만 졸업 이전에 취업하는 관례를 반영하여 2000년 11월 1일 이후에 입직한 일자리는 2001년 2월 1일 이후에 이직한 경우에 한해서 첫

일자리로 간주하였다. 이런 조건을 만족하는 첫 일자리는 78,692개이다.

첫 일자리 취득자의 성별 학력별 분포는 <표 IV-5>와 같다. 성별로는 남자가 56.3%로 여자(43.7%)에 비해 많고, 학력별로는 4년제 대학 졸업자가 58.5%로 전문·기능대의 41.4%보다 높은 비중을 차지하고 있다. 전공별 분포를 살펴보면 직업학교는 공학계열이 40.3%로 높은 비중을 차지하고 있고¹⁴⁾ 다음으로 사회계열이 20.7%를 차지한다.

<표 IV-5> 첫 일자리 취득자의 성별 학력별 분포

(단위: 명, %)

		전체		남자		여자	
전체		78,692	100.0	44,271	56.3	34,421	43.7
전문·기능대		32,593	41.4	15,590	47.8	17,003	52.2
4년제대학		46,099	58.6	28,681	62.2	17,418	37.8
전문·기능대	인문	1,367	4.2	296	1.9	1,071	6.3
	사회	6,729	20.7	1,976	12.7	4,753	28.0
	교육	1,218	3.7	17	0.1	1,201	7.1
	공학	13,124	40.3	10,154	65.2	2,970	17.5
	자연	3,598	11.1	1,321	8.5	2,277	13.4
	의약	3,106	9.5	644	4.1	2,462	14.5
	예체능	3,412	10.5	1,161	7.5	2,251	13.3
	소계	32,554	100.0	15,569	100.0	16,985	100.0
	4년제대학	인문	5,194	11.3	1,728	6.0	3,466
사회		11,608	25.2	7,177	25.0	4,431	25.4
교육		2,181	4.7	824	2.9	1,357	7.8
공학		15,713	34.1	13,355	46.6	2,358	13.5
자연		7,018	15.2	3,765	13.1	3,253	18.7
의약		1,922	4.2	742	2.6	1,180	6.8
예체능		2,463	5.3	1,090	3.8	1,373	7.9
소계		46,099	100.0	28,681	100.0	17,418	100.0

1. 첫 일자리로의 이행기간

14) 기능대 졸업자는 총 1,861명이며 이 가운데 1,627명이 공학계열이다.

졸업 후 첫 일자리로의 이행기간을 살펴보자. 이행기간은 졸업일(2001년 2월 1일)로부터 첫 일자리 입직일까지의 기간으로 정의한다. 다만 졸업 이전에 입직한 경우는 이행기간을 0으로 처리하였다.

<표 IV-6> 첫 일자리 이행기간

(단위: 개월)

	전체	전문·기능대	4년제대학
전체	15.0	14.6	15.2
남자	15.1	15.2	15.0
여자	14.8	14.0	15.6
전공			
인문		17.7	16.6
사회		14.6	14.4
교육		19.2	20.3
공학		13.6	13.2
자연		15.2	16.1
의약		9.2	15.0
예체능		19.8	22.0

<표 IV-6>에서는 첫 일자리로의 이행기간을 제시하고 있는데, 전체 평균 이행기간은 15개월이고, 직업학교는 14.6개월, 4년제 대학은 15.2개월로 나타났다.¹⁵⁾ 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사(청년층)』에 따르면 청년층(15~29세)의 첫 취업 소요기간은 2002년에 11개월, 2003년 12개월로 나타나 본 연구결과에 비해 약간 짧다.¹⁶⁾ 이것은 본 연구에서 분석하는 일자리가 고용보험을 가입한 사업장이기 때문이다. 결국 평균 15개월이란 청년층이 졸업 후 ‘괜

15) 본 연구와 비슷한 자료를 분석한 채창균 외(2004)에서는 전문대학 12.1개월(기능대학 15.3개월), 4년제 대학 13.6개월로 짧게 나타났다. 본 연구에서는 보다 긴 기간을 대상으로 첫 일자리 이동을 경험한 자료만을 대상으로 산정했기 때문에 평균 이행기간이 긴 것이다.

16) 이병희(2003)는 『경제활동인구 청년층 부가조사』 자료를 분석하여 청년층 첫 일자리 이행기간이 11.7개월임을 보였고, 류장수(2003)도 『제1차청년패널조사』자료에서 수도권 대학 졸업생 7.9개월, 지방대 10.5개월임을 보인 바 있다. 하지만 이들 결과도 15~29세 청년층을 대상으로 하고 고용보험 미가입 사업장에 대한 취업도 포함한다는 점에서 본 연구 결과와 직접 비교하기 어렵다.

짧은 일자리'로 이행하는 데 걸리는 시간으로 볼 수 있다.

한편, 전공별로는 4년제 대학이나 직업학교가 유사한 경향을 보이는데, 공학 계열이 상대적으로 이행기간이 짧은 반면 인문계열은 긴 것으로 나타났다. 의학계열은 직업교육에서는 9.2개월로 무척 짧지만 4년제 대학 졸업자는 15개월로 큰 차이를 보였다.

첫 일자리로의 이행기간 분포를 살펴보면(<표 IV-7>) 졸업 이전 취업을 포함해서 3개월 이내에 첫 일자리를 얻는 비중이 35.8%이고 6개월 이내에 전체의 44.7%가 첫 일자리를 획득하였다. 하지만 첫 일자리를 얻는 데 2년 이상이 소요된 비율도 23.7%나 되는 것으로 나타났다.¹⁷⁾

<표 IV-7> 첫 일자리 이행기간 분포

(단위: %)

	0~3 개월	3~6 개월	6~12 개월	1~1.5 년	1.5~2 년	2~3년	3~4년	4~5년	5~6년	6년 이상
전체	35.8	8.9	13.0	12.1	6.5	9.8	6.1	4.0	2.9	0.9
남자	35.8	8.1	13.6	11.6	6.7	10.3	6.3	4.0	2.8	0.8
여자	35.8	9.8	12.3	12.8	6.3	9.2	5.8	4.1	3.0	1.0
전문· 기능대	36.8	10.0	12.6	11.5	6.2	9.2	6.0	4.2	2.8	0.8
4년제 대학	35.1	8.1	13.3	12.5	6.8	10.3	6.1	3.9	3.0	0.9

성별로 살펴보면 남자의 경우 첫 일자리 이행에 2년 이상 걸린 비중이 24.2%인데 졸업 후 군입대 등으로 이행기간이 길게 나타날 가능성을 생각해 볼 수 있다. 하지만 여자도 23%로 높다는 점을 감안하면 이 비중이 실제보다 과잉되었다고 보기도 어려울 것이다. 학력별로는 6개월 이내에 첫 일자리로 이동한 비중이 직업학교가 46.8%, 4년제 대학이 43.1%로 직업학교가 약간 높게 나타난다. 하지만 전반적인 이행기간 분포는 서로 비슷하다.

17) 첫 일자리 이행기간이 2년 이상 소요된 경우 가운데는 대학원 등의 진학, 군 입대, 고용보험 미가입 사업장 취업 등이 있을 수 있는데, 자료의 한계 때문에 파악할 수 없었다.

2. 첫 일자리의 특성과 근속

가. 첫 일자리의 특성

<표 IV-8>에서 첫 일자리의 기업 규모를 살펴보면, 30인 미만의 소규모 기업에 취업한 비율이 46.5%로 절반 가까이 되고, 300인 이상의 대기업에 취업한 비율은 24.7%로 나타났다. 대기업 취업 비중을 살펴보면, 성별로는 남자가 26.3%로 여자(22.6%)에 비해 조금 높게 나타났다. 학력별로는 직업학교 졸업자는 18.1%인데 비해 4년제 대학 졸업자는 29.3%로 높게 나타났다.

<표 IV-8> 첫 일자리의 기업 규모

	(단위: %)					
	1~29	30~99	100~299	300~499	500~999	1,000~
전체	46.5	16.0	12.9	4.5	5.6	14.5
남자	42.8	17.3	13.7	4.8	6.0	15.5
여자	51.3	14.3	11.8	4.1	5.2	13.3
전문·기능대	52.7	16.5	12.7	4.1	4.7	9.3
4년제대학	42.1	15.6	13.0	4.8	6.3	18.3

다음으로 첫 일자리의 직종을 살펴보자. <표 IV-9>에서 볼 수 있듯이 첫 일자리의 58.7%는 판매서비스직 일자리이다. 여자 졸업자의 65.9%, 4년제 대학 졸업자의 62.1%가 판매서비스직에서 첫 일자리를 얻은 것으로 나타났다. 남자도 판매서비스직의 비중이 높지만, 여자와 비교하면 사무직, 기능원 등의 비중이 조금 더 높게 나타났다.

<표 IV-9> 첫 일자리의 직종

(단위: %)

	전문가 준전문가	사무직	판매 서비스	기능원	단순노무직
전체	12.3	15.1	58.7	7.5	6.5
남자	11.1	17.8	53.0	10.1	8.0
여자	13.9	11.5	65.9	4.1	4.6
전문·기능대	8.3	16.5	53.9	11.3	10.1
4년제대학	15.2	14.0	62.1	4.8	4.0

전공별로 살펴보면(부록 <부표 2>참조) 직업학교의 경우 인문계열과 사회계열 출신의 판매서비스직 종사 비율이 각각 78.5%, 72.8%로 아주 높게 나타났다. 공학계열은 기능원과 단순노무직의 비중이 상대적으로 높으며, 특히 인문, 사회, 자연계열에 비해 사무직의 비율이 높은 것이 특징이다. 이와 같은 특징은 4년제 대학 졸업자에게서도 비슷하게 나타난다. 인문, 사회계열의 판매서비스직 종사 비율은 75%를 상회하고 공학계열의 사무직 취업은 23.8%로 대졸자 전체의 사무직 종사자 비율 14%를 10% 가까이 상회하고 있다.

첫 일자리의 임금을 살펴보자(<표 IV-10>). 앞서 지적한 바와 같이 여기에서 살펴보는 임금은 입직 시 받는 초임이다. 입직 시점이 서로 다르기 때문에 소비자 물가지수(2005년=100)로 환산한 실질임금으로 분석하였다.¹⁸⁾

<표 IV-10> 첫 일자리의 실질임금(2005년=100)

(단위: 원)

실질임금	전체	남자	여자
전체	1,177,023	1,269,203	1,058,553
전문·기능대	996,093	1,068,826	929,546
4년제대학	1,306,022	1,378,817	1,185,867

18) 각 연도 소비자 물가지수는 다음과 같다. 2000년 84.9, 2001년 88.3, 2002년 90.8, 2003년 93.9, 2004년 97.3, 2005년 100, 2006년 102.2. 2007년은 2006년 소비자 물가지수를 적용하였다.

전체적으로 첫 일자리의 평균임금은 1,177천 원으로 나타났다. 성별 학력별 임금격차를 확인할 수 있는데, 여자는 남자의 83.4%의 임금을 받고 있으며, 직업학교 졸업자는 4년제 대학 졸업자의 76.3% 수준의 임금을 받고 있다.

전공별로 임금수준을 살펴보면(부록 <부표 3>참조) 4년제 대학 졸업자의 경우 전체적으로 보면 사회계열과 공학계열의 임금이 인문계열과 자연계열에 비해 상대적으로 높게 나타난다.

나. 첫 일자리의 근속 및 이직

첫 일자리의 근속기간은 입직 시점부터 이직시점까지의 기간으로 계산하였는데, 2007년 6월 1일 현재 첫 일자리에 계속 재직하고 있는 경우에는 입직한 때부터 2007년 6월 1일까지의 재직기간으로 근속기간을 산정하였다. 전체 첫 일자리 가운데 20.3%가 이직하지 않고 첫 일자리에 계속 머물러 있는 것으로 나타났다.

첫 일자리에서의 평균 근속기간은 23개월이다(<표 IV-11>). 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사(청년층)』에 따르면 청년층 첫 직장 근속기간이 2002, 2003년에 23개월, 2004, 2005년에 21개월로 나타나 유사한 수준을 보였다. 이것은 전반적으로 청년층의 직장이동이 활발함을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

<표 IV-11> 첫 일자리 근속기간 및 재직자(censored data) 비율

(단위: 개월, %)

	전체		전문·기능대		4년제대학	
전체	23.0	(20.3)	19.9	(15.5)	25.2	(23.6)
남자	25.1	(24.3)	19.8	(17.1)	28.0	(28.2)
여자	20.3	(15.1)	20.1	(14.1)	20.5	(16.0)
전공						
인문			18.5	(15.7)	21.3	(0.0)
사회			20.7	(16.4)	27.3	(19.0)
교육			21.3	(17.4)	19.4	(26.8)

<표 계속>

	전체	전문·기능대	4년제대학
공학		19.7 (15.7)	27.3 (18.4)
자연		19.4 (14.8)	23.3 (26.4)
의약		24.4 (16.2)	28.0 (21.0)
예체능		16.1 (12.8)	17.4 (19.9)

주: ()안은 첫 일자리에 계속 재직하고 있는 비율임.

개인의 속성별로 첫 일자리 근속기간을 살펴보면 남자가 25.1개월로 20.3개월의 여자보다 약 5개월 정도 긴 것으로 나타났다. 학력별로는 직업학교보다 4년제 대학 졸업자가 근속기간이 5.3개월 정도 길었다. 특히 직업학교의 경우에는 남녀의 근속에 큰 차이가 없지만, 4년제 대학 졸업자는 남자가 28개월로 여자(20.5개월)보다 7.5개월이나 긴 것으로 나타났다. 전공별로는 직업학교의 경우 전공 간 근속기간의 차이가 별로 크지 않은 것으로 나타났다. 하지만 4년제 대학은 사회계열과 공학계열이 인문, 자연계열보다 평균 근속기간이 길고, 특히 이 두 전공에서 남녀 간 차이도 두드러짐을 확인할 수 있다.

<표 IV-12> 첫 일자리 근속기간 분포

(단위: %)

	0~3 개월	3~6 개월	6~12 개월	1~1.5 년	1.5~2 년	2~3 년	3~4 년	4~5 년	5~6 년	6년 이상	
전체	14.8	13.5	17.5	13.1	7.1	9.7	6.5	5.4	5.4	6.9	20.3
남자	13.9	12.7	16.6	12.3	6.8	9.9	7.1	6.2	6.1	8.5	24.3
여자	16.0	14.5	18.8	14.2	7.4	9.4	5.7	4.5	4.6	4.8	15.1
전문· 기능대	16.8	14.8	18.9	13.5	7.5	9.5	5.6	4.3	4.6	4.5	15.5
4년제 대학	13.5	12.5	16.6	12.8	6.8	9.8	7.1	6.3	6.0	8.6	23.6

<표 IV-12>에서 첫 일자리의 근속기간 분포를 살펴보면, 전체의 14.8%는 3개월 이내, 13.5%는 3개월 이상 6개월 이내에 이직을 한다. 근속 기간이 1년 미만인 비율은 전체의 45.8%로 나타났고, 3년 이상 근속한 비중은 24.3%이다.

다시 말해 전체적으로 1년 이내에 절반 가까이 첫 일자리를 이탈하였고¹⁹⁾, 3년 이전에 전체의 3/4이 이직하며, 1/4 정도만 3년 이상 근속하는 것으로 나타났다. 또한, 입사 후 1년 사이에 많이 이직을 하고 이후 점차 감소하는데 2~3년 사이에 다시 한 번 이직을 선택하는 비율이 높음을 알 수 있다.

첫 일자리를 이직한 이유를 살펴보면 전체의 75.9%가 자발적 이직으로 나타났다(<표 IV-13>). 자발적 이직의 비율은 여자보다는 남자가, 4년제 대학 졸업자보다는 직업학교 졸업자가 더 높게 나타났다. 전공별로는 인문계열이 상대적으로 낮고 공학계열이 높게 나타났다(부록 <부표 4>).

<표 IV-13> 첫 일자리 이직 사유

(단위: %)

	자발적 이직	비자발적 이직 (사업주의 사정)	비자발적 이직 (징계해고, 정년)	기타
전체	75.9	16.4	7.2	0.5
남자	78.3	15.8	5.5	0.4
여자	73.2	17.0	9.2	0.5
전문·기능대	78.9	16.1	4.6	0.4
4년제대학	73.6	16.6	9.3	0.5

주: 1) 자발적 이직: 전직·자영업, 결혼·출산·거주지변경 등 가사사정, 질병·부상·노령 등, 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함).

2) 비자발적 이직(사업주의 사정): 폐업·도산·공사중단, 경영상 필요에 의한 해고, 휴업·임금체불·회사이전·근로조건변동, 기타 회사사정에 의한 퇴직, 사업주의 사정에 의한 이직.

3) 비자발적 이직(징계해고, 정년): 징계해고, 정년, 계약기간 만료·공사종료, 사업주의 사정에 의하지 않은 이직.

4) 기타: 고용보험 비적용, 이중고용, 기타.

3. 첫 일자리 이행기간과 일자리 특성

첫 일자리로의 이행기간에 따라 취업한 일자리의 특성이 달라지는지를 살펴보자. 첫 일자리 이행기간이 짧은 사람들이 좋은 일자리로 옮겨 가는지 아니면 더디게 이행하는 사람들이 좋은 일자리를 찾아가는지를 확인해 보기 위해 일

19) 엄밀히 말하면 기준 시점 현재 첫 일자리에 재직하고 있는 사람들이 있기 때문에 모두가 이직한 것은 아니다.

자리의 특성 즉 기업 규모, 직종, 산업, 임금과 첫 일자리 이행기간을 검토한다. <표 IV-14>에서는 취업한 기업의 규모에 따라 첫 일자리 이행기간의 평균을 보여주고 있다. 먼저 직업학교를 살펴보면, 평균 이행기간은 30인 미만 기업이 약간 길지만 다른 규모에서는 두드러진 차이를 보이지 않고 있다.

<표 IV-14> 학력별 기업규모별 첫 일자리 이행 기간

(단위: %)

	전문·기능대학	대학
1~29	15.8	17.2
30~99	13.2	15.3
100~299	13.1	14.6
300~499	13.5	14.4
500~999	13.8	13.9
1,000~	13.9	12.0

4년제 대학 졸업자의 경우에는 직업학교와 달리 규모가 클수록 두드러지게 이행기간이 짧아진다. 이러한 특성은 이행기간 분포에서도 확인되는데, 대학 졸업자의 경우 3개월 혹은 6개월 이내에 첫 일자리로 이행한 비중이 규모가 클수록 높다.

직종별로 첫 일자리 이행기간을 살펴보면(<표 IV-15>), 사무직과 판매서비스직, 기능원의 평균 이행기간에 비해 전문가·준전문가, 단순노무직의 이행기간이 상대적으로 길다는 점이 특징이다. 전문가·준전문가 일자리로의 이행기간이 길게 나타나는 것은 이 직종이 요구하는 숙련 수준 등을 감안할 때 상식에 부합하는 결과이다. 단순노무직의 이행기간이 길게 나타나는 것은 다른 직종의 일자리를 구하던 노력이 실패한 뒤에 뒤늦게 단순노무직 일자리를 얻게 된 결과로 보인다.

<표 IV-15> 학력별 직종별 첫 일자리 이행기간

(단위: 개월)		
	전문·기능 대학	대학
전문가·준전문가	20.4	23.0
사무직	13.4	15.5
판매서비스	13.8	12.9
기능원	12.8	15.0
단순노무직	17.8	21.3

첫 일자리 이행기간별로 이들의 첫 일자리에에서의 근속기간을 살펴보면 <표 IV-16>과 같다. 먼저 직업학교 졸업자를 보면 첫 일자리 이행기간이 길어짐에 따라 평균 근속기간이 조금씩 짧아지고 있지만 전체적으로 20개월 안팎으로 나타나고 있다. 근속기간 분포를 보면 근속 1년 이내의 비중이 이행기간에 관계없이 대부분 50%를 차지하고 있다.

4년제 대학 졸업자의 경우에는 3개월 이내에 취업한 사람들은 32.3개월로 평균근속기간이 길고 그 외에는 약 2년 정도의 근속기간을 보이고 있다. 1년 이내의 근속을 갖는 비중도 이행기간 3개월 미만의 경우를 제외하면 전반적으로 40~45%로 나타났다.

이러한 결과는 청년층이 첫 일자리 이행기간에 상관없이 근속기간이 2년 내 외라는 점과 4년제 대학 졸업자 가운데 졸업 직후에 취업하는 일자리가 아주 괜찮은 일자리일 가능성을 시사한다.

<표 IV-16> 첫 일자리 이행기간별 평균 근속기간

(단위: 개월)		
첫일자리 이행기간	전문·기능 대학	대학
0~3개월	22.6	32.3
3~6개월	20.6	23.3
6~12개월	20.3	23.8
1~1.5년	20.8	22.8
1.5~2년	19.3	24.4

<표 계속>

첫일자리 이행기간	전문·기능 대학	대학
2~3년	18.5	23.0
3~4년	16.1	17.8
4~5년	12.8	13.9
5~6년	7.8	8.2
6년 이상	2.3	2.4

마지막으로 첫 일자리 이행기간별로 입직 시 실질임금을 살펴보자(<표 IV-17>). 전체적으로 보면 3개월 이내에 취직한 경우를 제외하고 이행기간이 길어질수록 평균임금이 올라가는 것을 확인할 수 있다.²⁰⁾

그러나 직업학교와 4년제 대학으로 나누어 살펴보면 두 집단 간에 서로 다른 형태를 보인다. 즉 직업학교 졸업자는 3개월 이내에 졸업한 경우가 임금이 가장 낮은 반면 4년제 대학은 3~6개월 미만에 취업한 졸업생보다 높은 임금을 받고 있다. 이것은 앞서 3개월 이내에 취업한 4년제 대졸자의 근속기간이 긴 것과 일관된 결과로 보인다. 이러한 경향은 [그림 IV-1]에서 쉽게 확인할 수 있다.

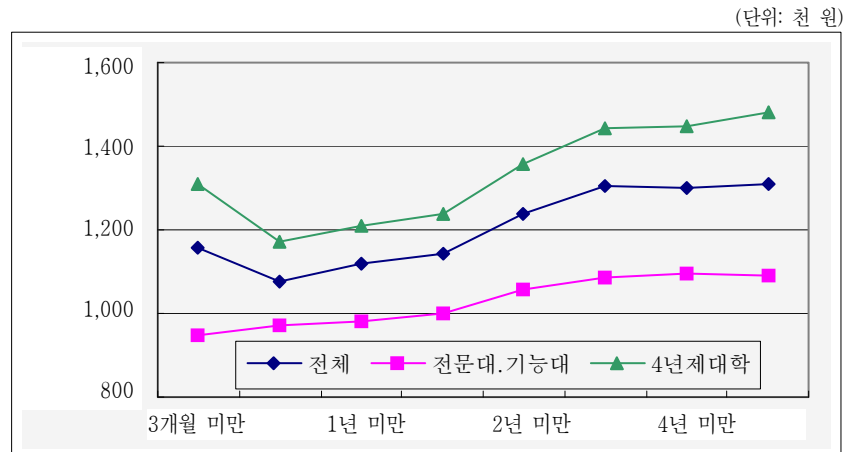
<표 IV-17> 첫 일자리 이행기간별 실질임금(입직 시)

(단위: 원)

	전체	전문·기능 대학	4년제 대학
0~3개월	1,155,212	948,567	1,309,554
3~6개월	1,078,165	971,074	1,171,502
6~12개월	1,117,426	982,892	1,207,954
1~1.5년	1,143,511	1,001,016	1,236,080
1.5~2년	1,239,391	1,056,839	1,356,620
2~3년	1,303,225	1,085,491	1,441,217
3~4년	1,302,230	1,094,762	1,446,092
4~5년	1,308,889	1,088,577	1,483,285

20) 이행기간이 길수록 임금이 올라가는 것이 탐색이론에서 설명하듯 탐색과정을 통해 좋은 일자리를 찾아감을 반영하는 것인지는 좀 더 검토해 보아야 한다. 특히 분석에 사용한 자료의 한계 때문에 고용보험 비가입 사업장에서 쌓은 경력이 반영되어 높은 임금을 받게 될 가능성을 배제할 수 없기 때문이다.

[그림 IV-1] 첫 일자리 이행기간과 실질임금



이상의 분석 결과를 종합하면 졸업 후 첫 일자리 이행기간과 임금은 선형의 관계를 갖는 것이 아님을 알 수 있다. 즉 학교 졸업 후 바로 취업하는 경우에도 높은 임금을 받는 사람과 낮은 임금을 받는 사람이 있고, 더디게 취업하는 경우에도 탐색의 과정을 거쳐 좋은 일자리에 취업하는 경우도 있지만 단순노무직에 취업하는 경우도 있음을 알 수 있다.

<표 IV-18>에서는 이행기간 6개월을 기준으로 빠른 이행과 더딘 이행으로 나누고, 표본 전체의 평균임금 1,177,022.5원을 기준으로 고임금과 저임금으로 나누어 전체 표본을 네 개의 집단으로 분류하여 각 집단의 주요 특징을 살펴보았다. 즉, 집단 I은 고임금-빠른 이행, 집단 II는 고임금-더딘 이행, 집단 III은 저임금-빠른 이행, 집단 IV는 저임금-더딘 이행의 집단을 각각 나타낸다.

고임금 집단에 속하는 취업자는 여자보다는 남자, 직업학교보다는 4년제 대학 졸업자의 비중이 높다. 전공별로는 대학의 경우에는 사회, 공학, 의약계열이 집단 I에 속하는 비중이 높고, 인문계열과 자연계열이 집단 IV에서 비중이 높다. 직업학교에서는 전반적으로 집단 III, IV의 비중이 상대적으로 높은 점을 보아 4년제 대학 졸업자들이 고임금 또는 좋은 일자리로 이행이 많은 것으로 보이며, 주로 이들이 더 나은 임금을 위하여 대기하는 것으로 추정된다.

<표 IV-18> 임금과 이행기간에 따른 집단별 특성(전체)

	I	II	III	IV	전체
빈도 (비중)	12,314 (16.5)	16,575 (22.2)	22,631 (30.3)	23,238 (31.1)	74,758 (100.0)
평균 이행기간	1.2	24.6	1.6	20.8	
평균 임금	1,609,010	1,654,500	884,626	892,297	
평균 근속기간	38.0	25.0	20.7	17.8	
남자	20.3	27.4	25.6	26.7	100.0
여자	11.5	15.5	36.3	36.7	100.0
전문·기능대학	8.0	13.5	40.9	37.6	100.0
인문	5.4	12.2	37.7	44.7	100.0
사회	7.5	11.8	42.3	38.5	100.0
교육	1.5	6.3	41.6	50.6	100.0
공학	9.8	15.6	40.7	33.9	100.0
자연	5.7	13.4	37.5	43.4	100.0
의약	12.0	9.7	53.5	24.8	100.0
예체능	4.1	15.5	31.1	49.4	100.0
대학	22.5	28.3	22.7	26.4	100.0
인문	19.2	25.3	24.0	31.5	100.0
사회	24.9	26.1	23.4	25.6	100.0
교육	18.8	42.7	16.6	21.8	100.0
공학	23.0	28.3	23.7	25.0	100.0
자연	16.5	28.2	24.6	30.7	100.0
의약	51.4	31.7	10.7	6.2	100.0
예체능	12.8	31.3	19.6	36.3	100.0

주: 표본 평균임금(1,177,022.5원)과 이행기간 6개월을 기준으로 집단 I은 고임금-조기이행, 집단 II는 고임금-더딘이행, 집단 III은 저임금-조기이행, 집단 IV는 저임금-더딘이행으로 구분.

제3절 청년층 직장이동과 경력형성의 주요특성

1. 직장이동 횟수와 근속기간

직장이동에 따라 직장에서의 안정성이 높아지는지 살펴보기 위해 직장이동 자만을 대상으로 근속기간의 분포를 살펴보았다. 직장이동의 횟수별로 그리고 개인들이 경험한 각 일자리 순서별로 근속년수의 분포를 집계하였다.

우선 빈번하게 직장을 이동할수록 한 직장에 머무는 평균 근속기간은 짧다. 1회 이동한 사람은 첫 직장에 평균 20개월 근속했으나 2회 이동한 사람은 평균 16.3개월, 3회 이동한 사람은 13.6개월로 점점 짧아진다(<표 IV-19>). 주어진 기간 동안 이동횟수가 증가한 데 따른 당연한 결과이다.

<표 IV-19> 직장이동 횟수별 근속기간의 분포

(단위: 개월, 명)

이동 횟수	일자리 순서	근속기간							평균	N
		1년 미만	1년~ 1년6월	1~2년 미만	1~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	6년 이상		
1	1	44.8	15.2	9.5	12.1	7.9	5.3	5.1	20.0	21,208
	2	32.6	12.0	8.2	14.0	11.9	11.6	9.7	27.1	
2	1	52.8	16.2	8.7	11.1	5.5	3.0	2.7	16.2	14,534
	2	52.2	15.2	9.4	12.1	6.5	3.4	1.3	15.8	
	3	42.0	14.1	10.0	15.3	9.9	6.8	1.9	19.9	
3	1	60.3	15.6	8.7	8.9	3.6	1.6	1.4	13.2	8,224
	2	60.4	16.1	8.7	9.2	3.8	1.3	0.5	12.5	
	3	58.4	16.2	9.5	10.4	4.2	1.1	0.1	12.7	
	4	50.2	17.0	10.0	13.1	6.2	3.1	0.5	15.7	
4	1	65.4	16.8	7.4	6.2	2.3	0.9	1.0	11.4	4,394
	2	68.8	15.2	6.9	6.3	2.0	0.5	0.2	10.0	
	3	68.1	14.5	7.1	7.3	2.4	0.5	0.1	10.3	

<표 계속>

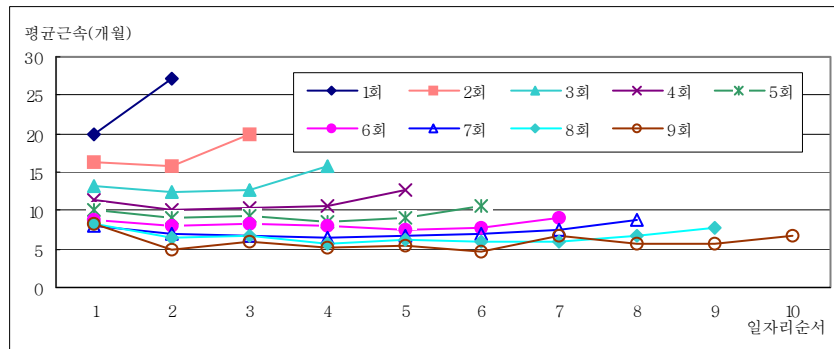
이동 횟수	일자리 순서	근속기간							평균	N
		1년 미만	1년~1년6월	1~2년 미만	1~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	6년 이상		
4	4	66.4	15.3	7.9	7.5	2.3	0.6	0.1	10.7	
	5	58.5	17.4	9.6	9.3	4.3	0.7	0.1	12.6	
5	1	71.3	15.0	6.0	4.7	1.1	0.8	1.1	10.0	2,125
	2	73.5	13.1	6.7	5.6	0.8	0.1	0.2	9.0	
	3	72.4	13.5	7.0	5.5	1.3	0.2	0.1	9.2	
	4	73.5	14.0	6.3	5.0	1.0	0.1	0.0	8.6	
	5	72.1	14.9	7.2	4.4	1.3	0.2	0.0	9.1	
	6	65.8	16.0	7.9	7.9	2.0	0.2	0.1	10.6	

첫 직장을 1년 이내에 이직하는 비중을 보면, 1회 이동한 사람의 44.8%, 2회 이동한 사람의 52.8%, 3회 이동한 사람의 60%로 나타난다. 첫 직장을 3년 이상 근속한 사람의 비중을 보면, 1회 이동한 사람의 18.3%(=7.9+5.3+5.1), 2회 이동한 사람의 11.2%, 3회 이동한 사람의 6.6%로 매우 작다. 이직자 중에서 적어도 40% 이상이 1년 이내에 이직하는 것을 알 수 있다. 이 결과는 상당히 많은 청년층이 첫 직장을 평생 일자리로 여기지 않고 매우 적극적으로 이직결정을 하는 것으로 해석할 수 있다.

그러면 “직장이동 과정이 더 안정적인 일자리로의 이행과정”인지에 대하여 살펴보자.²¹⁾ 이를 위해서는 가능한 여러 번 직장을 이동한 사람들에 대한 장기간에 걸친 입직과 이직 정보가 필요하다. 본 연구자료에서는 학교 졸업 후 6년 3개월 동안 직업경험이 최대 16회인 사람까지 있다. 여기에서는 8회 직장이동한 사람들까지만 대상으로 하여 근속기간 평균의 분포를 그려 보았다. 이동 횟수별로 집단을 나누고, 각 집단에 대해 근무했던 직장순서별로 근속기간의 평균치를 점으로 나타냈다.

21) 이병희(2003).

[그림 IV-2] 직장이동과 일자리별 근속년수의 분포



앞에서 본 ‘직장이동횟수가 많을수록 평균 근속기간이 짧아지는 현상’은 [그림 IV-2]에서 이동횟수 증가에 따라 평균근속년수곡선이 아래로 이동(shift)하는 것으로 나타난다. 특히 최종 일자리의 근속기간은 현재(2007년 5월 30일) 취업상태인 경우, 우측절단(right censoring)되어 과소측정된 것이다.

곡선의 모양을 보면, 일자리 횟수가 증가함에 따라 직장이동의 초기인 두 번째나 세 번째 일자리에겐 근속기간이 감소지만, 가장 최근 일자리에서는 첫 일자리보다 평균근속기간이 길어진 것이다. 특히 4회 이상 이동하는 경우에는 평균근속기간이 전체적으로 감소하고 있다. 즉 3~4회 이상 이동하는 개인에서는 직장이동을 해도 새 일자리에선 근속기간이 평균적으로 늘지 않고 있다는 것이다. 다른 한편으로 가장 최근 일자리에선 평균근속이 올라가는 현상은 본인에게 적합한 일자리를 잡은 사람들이 더 이상 이직을 하지 않기 때문으로 보인다.

다음으로 직업 경력이 늘어남에 따라 각 일자리에선 근속기간이 길어지는 지에 대하여 살펴보자(<표 IV-20>). 직장이동 횟수가 많더라도 근속기간이 줄지 않거나 길어진다면 직업경력이 점차 안정적으로 축적되는 것으로 볼 수 있을 것이다. 그러나 반대로 근속기간이 줄어든다면, 직업경력의 축적과정이 직업적 안정성보다는 빈번한 이직을 반복하는 과정일 우려가 있다.

첫 번째로 이동 횟수별로 근속기간의 합 즉, 총 경력의 분포를 보면, 이동횟수가 많아도 총 경력기간은 약간 길어지며, 이런 경향은 대학과 직업학교(전문·기능대) 모두에서 마찬가지다. 3회 이동집단은 53.4~54.7개월, 7회 이동한 집단은

58.2개월이며, 8회 이동한 집단은 58.5~61.2개월로 점점 길어진다. 김안국(2005)의 경우, 3회 이동집단은 34.3개월, 5회 이동한 집단은 36.2개월로 역시 길어진다.²²⁾

두 번째로 일자리 경험이 누적됨에 따라 각 일자리에서 근속기간이 짧아지는 지를 보면, 4회 이상 이동집단에서 변화가 나타난다. 대학졸업생의 경우, 일자리 경험의 누적과정에서 근속기간의 감소가 6회 이동과 8회 이동에서 나타난다. 전문·기능대 졸업생의 경우, 근속기간의 감소가 4회 이상 이동 모두에서 나타난다. 이러한 결과는 앞에서 ‘직업학교졸업생이 일반대학졸업생에 비해 총 경력년수가 더 길지만 첫 직장 근속기간은 더 짧고 직장경험횟수는 더 많아서 상대적으로 더 빈번하게 직장을 이동했을 가능성(<표 IV-4> 참조)과 일관된 결과다. 직업학교졸업생들이 상대적으로 높은 직업 불안정을 경험하고 있음을 시사한다.

이러한 근속기간 분포의 변화는 평균치이므로 각 집단별로 편차가 있을 수 있다. 이동과정에서 나타난 경력의 변화, 즉 산업이나 직업의 변동을 수반하는 지 여부와 기업규모의 변화, 이직성향과 임금변화 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이다.

<표 IV-20> 직장이동과 일자리별 근속기간의 분포

(단위: 월)

이동 횟수		1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회
대학	총 경력	47.0	52.9	54.7	55.2	57.0	57.96	58.2	61.2
일 자 리 횟 수	1	19.92	16.08	12.96	10.8	9.36	8.28	7.08	8.52
	2	27.12	16.56	12.84	10.08	8.88	8.28	7.32	6.36
	3		20.28	13.08	10.32	9.24	8.52	7.56	6.96
	4			15.84	11.28	9.12	8.04	6.72	5.88
	5				12.72	9.6	7.56	6.12	6.84
	6					10.8	8.04	7.44	5.88
	7						9.24	7.44	6.36
	8							8.52	7.2
	9								7.2

<표 계속>

22) 본 연구의 근속기간은 김안국(2005)에 비해 약 20개월 더 긴데, 그 이유는 직업력분석 대상 기간이 약 2년 3개월 더 길기 때문이다.

이동 횟수	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	
전문·기능대	47.4	50.8	53.4	54.6	55.9	56.76	58.2	58.8	
일자리 이동 횟수	1	20.40	16.20	13.44	11.88	10.44	9.36	8.76	7.92
	2	27.00	15.00	12.12	9.84	9.00	7.56	6.84	6.36
	3		19.56	12.36	10.32	9.12	7.92	6.36	6.60
	4			15.48	10.08	8.28	7.92	6.24	5.64
	5				12.48	8.76	7.32	6.96	5.88
	6					10.32	7.68	6.60	6.12
	7						9.00	7.56	5.52
	8							8.88	6.60
	9								8.16

2. 직장이동과 경력 변화: 경력일치의 개선여부

청년층 노동자의 생애 초기 직장이동이 장기적으로 더 나은 일자리를 찾아가는 과정인지에 대하여 경력일치의 개선 여부로 살펴보자. 직장 이동에 따른 경력변화는 새로 취업한 직장의 산업과 직업이 전(前) 직장의 것과 달라진 것을 말한다. 이직으로 산업이나 직업이 바뀌는 것은 불변인 경우에 비해 상대적으로 전 직장에서 축적한 산업이나 직업특수적 숙련을 상실하게 되는 것이다(이병희·정재호, 2005).

직장이동자를 대상으로 직장을 바꿀 때, 산업, 직업, 그리고 경력(산업과 직업 둘 다)변화를 수반하는 비율을 살펴보자. 첫째, 직업변동률이 산업변동률보다 높으며, 직장이동이 누적되어 갈수록 산업변동률은 낮아지고 직업변동률은 낮아지지 않는다. <표 IV-21>에서 직장이동횟수가 증가함에 따라 산업변동률은 17~23%에서 14~22%로 감소하나, 직업변동률은 23~31%수준에서 거의 불변이다.

둘째, 우리의 관심사인 경력변화율을 보면, 3회와 4회 이동 집단에서 이직경험이 누적됨에 따라 일시적으로 경력변동률이 약간 감소(1~2%p)하지만, 전체적으로 뚜렷하게 경력변동률이 감소하는 것으로 나타나지 않는다.²³⁾ ‘한국노동

23) 2회 이동집단에서는 30.7%, 3회 이동집단에서는 29%→28%→30%, 4회 이동집단에서는 30.8%→28%→32%, 5회 이동집단에서는 29%→27.6%→25%→29%→32%.

패널(KLIPS) 자료의 청년층 부가조사' 자료를 사용한 이병희(2003)의 경우 “산업 또는 직업이 바뀌는 경우”로 정의하여 추정한 결과²⁴⁾, 직장이동 시 근로자의 산업이나 직업이 바뀌는 경력변동이 매우 심하게 발생하고 있으며, “누적적 직장이동을 통해 경력변동률은 다소 하락하지만 그 감소폭이 크지 않아 경력일치를 이뤄가고 있음이 발견되지 않는다”고 보고 있다. Shin et al.(2007)은 직장이동 시 경력변동(inter sectoral job change)을 본 연구와 동일하게 산업과 직업 둘 다 바뀌는 것으로 정의하였으나 그 비율은 보고하지 않고 있다.

정규교육과 직업교육(전문·기능대)으로 구분하여 직장이동의 누적에 따른 경력변동률의 흐름에 어떤 차이가 있는지 살펴본 결과 직업학교졸업생 집단에서 상대적으로 경력변동률이 약간 높았다(부록 <표 5>참조).

대학 졸업 후 6년 3개월이라는 비교적 장기간에 걸친 직업경력과정을 추적한 결과 청년층의 직장이동이 산업과 직업의 격심한 변화를 수반하는 경험을 하고 있는 것으로 나타난다. 직업생애 초기 청년층의 직업경험은 경력일치의 단순한 개선 과정이라기보다는 상당한 경력변동을 겪는 과정으로 보는 것이 더 적절할 것이다.²⁵⁾

<표 IV-21> 직장이동자의 경력 변화

일자리순서	직장이동횟수	1회	2회	3회	4회	5회
1→2	산업변동	21.7	23.0	23.4	22.6	21.0
	직업변동	25.4	23.7	23.6	23.1	26.6
	경력변동	32.8	30.7	29.3	30.8	29.4
	동일경력	20.0	22.6	23.8	23.5	23.0
2→3	산업변동		19.6	22.3	22.3	21.6
	직업변동		29.2	26.2	26.0	26.6
	경력변동		30.7	28.5	27.7	27.6
	동일경력		20.5	23.4	24.0	24.2

<표 계속>

24) 경력변동률이 54~68%.

25) 다른 한편으로 미국의 청년층 노동이동에 대한 연구들(NLSY 이용)의 대부분은 10년 이상의 직업력 자료를 이용하여 분석하고 있다. 우리 연구 역시 좀 더 장기간의 직업력 정보를 축적한 자료로 분석·비교가 진행될 수 있을 것이다.

일자리순서	직장이동횟수	1회	2회	3회	4회	5회
3→4	산업변동			17.7	20.4	22.0
	직업변동			31.1	27.8	26.3
	경력변동			30.5	27.7	25.2
	동일경력			20.7	24.1	26.5
4→5	산업변동				14.2	16.9
	직업변동				35.4	31.8
	경력변동				32.2	29.1
	동일경력				18.2	22.3
5→6	산업변동					13.8
	직업변동					36.4
	경력변동					31.8
	동일경력					18.1
N		20,017	14,237	8,163	4,378	2,113

주: 1) 경력변동: 이전 일자리와 비교해 산업과 직업 둘 다 바뀌는 경우.

기업규모의 차이는 노동자의 직장이동을 유발하는 중요한 배경이 된다. 우리 나라에서 기업규모는 임금뿐 아니라 고용안정성 등 근로조건 전반에 있어 차이를 초래하는 중요한 변수로 지적되어 왔다. 중소기업에 비해 대기업일수록 입직 시 임금뿐 아니라 인적자본과 직업특수적 숙련의 축적기회가 많기 때문에 청년층은 대기업으로 이직에 관심이 크다. 직장이동자들을 대상으로 이동의 누적에 따른 기업규모의 변화를 보자. 여기서 기업규모는 고용보험 가입사업장의 '상시근로자 수'를 8개 범주로 분류하고,²⁶⁾ 직전직장의 규모범주보다 더 큰 규모범주로 바뀐 경우를 상향이동으로, 더 작은 규모로 이직하면 하향이동으로 정의하였다.

일자리 순서에 따라 규모변화를 보면, 직장이동의 횟수가 증가함에 따라 전체적으로 상향이동자의 비율이 약간 증가하는 것으로 나타난다. <표 IV-22>에서 직장이동이 2회인 집단은 상향이동률이 36.0%→38.5%로 증가하고 하향이동률이 34.5%→30.4%로 감소하며, 4번 이동한 집단은 상향이동률이 34.6%

26) 10인 미만, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000~2,999인, 3,000인 이상.

→36.3%로 증가하고 하향이동률은 34.6%→31.1%로 감소한다. 직장이동횟수가 적은 집단이 상대적으로 이동횟수가 많은 집단에 비해 상향이동 경향이 뚜렷하다. 4회 이상 이직한 경우, 근속기간이 평균적으로 1년 3개월 이하인 근로자일 것이다. 중소기업의 직업경력이 대기업으로 이직에 장점으로 부각되기에는 너무 짧은 기간일 것이기 때문으로 보인다. 요컨대, 2~3회 직장이동한 청년층 이직자는 기업규모가 이전직장과 동일하거나 더 큰 사업장으로 이동하고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉 적절한 직장이동은 기업규모 상향이동에 도움이 되지만, 상대적으로 너무 빈번한 이직은 취업에 장점으로 작용하지 않을 수 있다는 것을 시사한다.

<표 IV-22> 직장이동자의 기업규모 변화

직장이동횟수		1회	2회	3회	4회	5회
일자리 순서						
1→2	하향	30.61	34.47	35.4	34.65	36.68
	동일규모	29.25	29.5	29.96	30.75	29.47
	상향	40.14	36.03	34.64	34.6	33.85
2→3	하향		30.45	33.05	35.34	33.24
	동일규모		31.02	30.97	30.44	31.64
	상향		38.53	35.98	34.22	35.12
3→4	하향			30.46	33.06	33.27
	동일규모			32.0	33.54	30.59
	상향			37.53	33.4	36.14
4→5	하향				31.07	32.83
	동일규모				32.62	33.77
	상향				36.31	33.4
5→6	하향					29.67
	동일규모					34.69
	상향					35.64
N		21,059	14,403	8,190	4,374	2,113

주: 1) 규모 정보의 미관찰로 표본 수 감소.

3. 직장이동 성향에 대한 프로빗 분석: 교육유형, 전공계열

직장이동 성향에 대하여 청년층 이직경험자만을 대상으로 빈번한 직장이동 여부를 다음과 같이 정의하여 프로빗 분석한다. 직장을 3번 이상 옮긴 경우를 빈번한 이동으로 정의한다. 졸업 후 6년 3개월 동안 3회 이상 직장이동을 한 경우, 최소한 4개 이상의 직장경험을 가지며, 한 일자리당 평균근속기간은 1.5년 이하일 것이다. 직장이동이 2회 이하인 집단에 비해 근속기간이 짧고, 더 빈번하게 이직하는 성향을 지닌다고 볼 수 있다. ‘3회 이상 직장이동을 하였는지 여부’에 대하여 인적속성, 대학의 전공계열, 일자리의 특성(두 번째 일자리의 산업과 직업, 첫 번째 직장의 사업장 규모²⁷⁾), 그리고 첫 번째 직장의 근속기간과 이직사유, 졸업 후 취업까지의 소요기간을 설명변수로 포함한다. 직장이동에 있어 경력변동(동일경력=1)이나 직업적 지위의 상승이 빈번한 이직과 관계가 있는지도 살펴본다.

프로빗 추정결과 대학졸업생보다는 전문·기능대 졸업자일수록 빈번한 이동가능성이 높으며, 인문계 대비 사회계와 자연계가 빈번한 이동가능성이 낮다. 기업규모가 클수록 빈번하게 이동할 가능성은 낮다(<표 IV-24>).

주요 관심사인 직장이동 시(첫 직장 → 두 번째 직장) 경력이나 규모, 그리고 첫 직장 관련 특성이 빈번한 이동과 어떤 관계가 있는지 보면, 동일경력²⁸⁾으로 이직했을수록, 그리고 학교 졸업 후 총 직업경력이 클수록 빈번하게 이동(+)²⁸⁾하는 것으로 나타난다. 또 직장이동으로 전문가 및 준전문가로 직업적 지위가 상승했거나 더 큰 규모의 사업장으로 옮긴 경우 빈번한 이동가능성이 감소(-)한다. 또 첫 직장으로 이행기간이 길었을수록 빈번하게 이동할 가능성이 높다.

요컨대, 첫째, 첫 직장의 규모가 크고, 빨리 취업했을수록, 그리고 처음 직장 이동으로 직업적 지위가 상승했거나 규모가 더 큰 사업장으로 옮긴 경우 빈번하게 이직할 가능성은 낮다. 둘째, 처음 한두 개 일자리에서 동일한 경력의 일자리를 가지더라도 이후에 빈번하게 이직할 수 있다는 것이다. 이러한 결과는

27) 첫 번째와 두 번째 일자리의 특성이 동일경력 및 지위상승 변수와 상관관계가 높을 우려가 있어서 일자리를 달리 설정함.

28) 첫 직장의 산업과 직업이 두 번째 직장에서도 동일한 경우.

청년층이 격심한 산업과 직업의 변동을 경험하고 있다는 기초통계의 결과와 일관된 것으로, 청년층의 경력일치 여부와 직장이동의 패턴이 매우 복잡하며, 직장이동과 그 경험의 노동시장 성과는 단기간보다는 매우 장기간에 걸쳐 나타날 것이다. 따라서 노동시장 성과에 대한 평가 역시 장기간을 대상으로 해야 함을 알 수 있다.

<표 IV-23> 기초통계: 프로빗 분석

변수		대학		전문·기능대	
		평균	s.d.	평균	s.d.
3회 이상 이동 여부		0.87	0.34	0.81	0.39
로그-졸업시점 나이		3.22	0.07	3.14	0.1
여성(=1)		0.37	0.48	0.51	0.5
전공	사회계	0.24	0.43	0.2	0.4
	사범계	0.04	0.2	0.03	0.17
	공학계	0.37	0.48	0.43	0.49
	자연계	0.15	0.36	0.11	0.31
	의약계	0.04	0.19	0.09	0.29
	예체계	0.05	0.22	0.1	0.3
산업*	농림어	0	0.05	0	0.03
	제조업	0.25	0.43	0.25	0.43
	건설업	0.1	0.3	0.1	0.3
	판매음식료	0.15	0.36	0.16	0.37
	운수통신금융	0.08	0.27	0.06	0.24
	공공서비스	0.12	0.32	0.17	0.37
	개인서비스	0.03	0.16	0.03	0.17
직업*	전문·준전문직	0.31	0.46	0.25	0.43
	사무직	0.5	0.5	0.41	0.49
	판매서비스직	0.07	0.26	0.11	0.32
	숙련기능직	0.05	0.22	0.11	0.31

<표 계속>

변수		대학		전문·기능대	
		평균	s.d.	평균	s.d.
첫 직장	30~99	0.17	0.38	0.17	0.37
	100~299	0.13	0.33	0.13	0.33
	300~499	0.05	0.21	0.04	0.19
	500~999	0.05	0.22	0.04	0.2
	1,000 이상	0.06	0.24	0.05	0.21
첫 직장_비자발적이직		0.24	0.43	0.2	0.4
첫 직장_기타사유		0	0.05	0	0.05
졸업 후 총 경력		4.25	1.95	4.25	2.03
동일 경력		0.26	0.44	0.23	0.42
직업적 지위상승		0.16	0.36	0.14	0.34
규모 상향이동		0.38	0.49	0.36	0.48
첫 직장_근속년수		1.37	1.38	1.35	1.47
첫 직장_이행기간		-0.75	1.31	-0.52	1.49
N		28,206		24,021	

* 산업과 직업은 두 번째 직장임.

<표 IV-24> 직장이동 행태에 대한 프로빗 분석: 빈번한 직장이동 여부

변수	전체		대학		전문대		
	계수	s.e.	계수	s.e.	계수	s.e.	
상수	-1.308	0.374 *	-2.068	0.665 *	-1.020	0.465 **	
나이	0.178	0.115	0.335	0.202 ***	0.075	0.142	
대학교(=1)	-0.217	0.017 *					
여성(=1)	0.020	0.022	0.035	0.032	0.014	0.030	
전공 (기준: 인문)	사회계	-0.079	0.031 **	-0.066	0.038 ***	-0.072	0.057
	사범계	0.008	0.050	0.103	0.061 ***	-0.156	0.091 ***
	공학계	0.032	0.031	-0.011	0.039	0.093	0.056
	자연계	-0.067	0.034 **	-0.077	0.042 ***	-0.038	0.061
	의약계	0.015	0.044	-0.038	0.070	0.069	0.068
	예체계	-0.020	0.039	0.007	0.056	-0.007	0.062

<표 계속>

변수		전체			대학			전문대		
		계수	s.e.		계수	s.e.		계수	s.e.	
산업* (기준: 사업 서비스)	농림어	0.172	0.153		0.192	0.186		0.172	0.272	
	제조업	-0.142	0.020	*	-0.161	0.029	*	-0.123	0.029	*
	건설업	0.200	0.025	*	0.232	0.035	*	0.170	0.036	*
	판매음식료	-0.126	0.024	*	-0.055	0.033	***	-0.194	0.034	*
	운수통신금융	-0.428	0.034	*	-0.476	0.049	*	-0.379	0.049	*
	공공서비스	-0.251	0.029	*	-0.201	0.041	*	-0.279	0.042	*
	개인서비스	-0.098	0.045	**	-0.104	0.068		-0.090	0.061	
직업* (기준: 단순노무)	전문·준전문	0.069	0.034	**	0.081	0.055		0.095	0.046	**
	사무	-0.001	0.028		0.022	0.049		0.013	0.036	
	판매서비스	0.024	0.036		0.100	0.060	***	0.011	0.045	
	숙련기능	0.084	0.035	**	0.155	0.063	**	0.056	0.042	
첫 직장 규모 (기준: 29인 이하)	30~99	-0.005	0.020		-0.023	0.028		0.007	0.028	
	100~299	-0.081	0.023	*	-0.126	0.034	*	-0.044	0.032	
	300~499	-0.193	0.038	*	-0.286	0.055	*	-0.109	0.054	**
	500~999	-0.123	0.036	*	-0.293	0.053	*	0.040	0.051	
	1,000 이상	-0.193	0.035	*	-0.342	0.050	*	-0.047	0.049	
첫 직장이직_비자발적1)		-0.011	0.019		-0.031	0.026		-0.001	0.027	
첫 직장이직_기타사유		0.175	0.141		0.084	0.200		0.304	0.200	
졸업 후 총 경력		0.136	0.005	*	0.146	0.007	*	0.130	0.007	*
동일경력(=1)		0.033	0.018	***	0.061	0.025	**	0.006	0.025	
직업적 지위상승(=1)		-0.057	0.029	**	-0.044	0.040		-0.073	0.043	***
규모상향이동(=1)		-0.192	0.016	*	-0.226	0.022	*	-0.159	0.022	*
첫 직장_근속년수		-0.417	0.008	*	-0.427	0.012	*	-0.409	0.011	*
첫 직장_이행기간		0.196	0.008	*	0.179	0.012	*	0.205	0.011	*
Log Likelihood		-20,018.5			-9,650.4			-10,315.9		
N		52,227			28,206			24,021		

* 산업과 직업은 두 번째 직장임.

주 1) 자발적 이직 기준

2) *: p<0.01, **: p<0.05, ***: p<0.1.

제4절 청년층 직장이동과 임금성과

1. 실증분석의 이슈

직장이동의 임금효과에 대해 선행연구들은 대체로 음(-)으로 보고하고 있다. 특히 “노동이동 시 산업 간 이동이나 직업 간 이동은 임금에 대해 음(-)의 영향을”(이병희·정재호2005) 준다. 직업적 또는 산업특수적 숙련이 상실되기 때문이다. Shin et al.(2007)는 미국의 경우, 직장이동 시 경력변동의 임금효과를 분석한 결과, 단기적(3년 이내)으로는 음(-)의 영향을 미치지만 장기적(4년 이상)으로는 더 큰 폭의 임금증가를 통해 그동안의 이직에 따른 손실을 만회하는 것으로 보고하고 있다.

본 연구는 직장이동 시 경력변동의 임금효과를 추정한다는 점에서 동일한 가설을 세우고 있다. 다른 점은 첫째, 대학의 전공계열과 지역특성을 통제하고, 직업경력상 여러 특성(직업적 지위 상승, 사업장 규모 상향이동, 경험한 직업의 다양성)이 임금에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 둘째로 본 연구의 임금자료는 고용보험 원자료에서 각 일자리의 입직 시 임금이다. 상식적으로 이전 직장의 이직시점과 새로 취업한 직장의 입직 시 임금을 비교하는 것이 더 적절할 것이나 이는 추후 연구 과제로 남긴다. 다만 고용보험가입사업장의 일자리 특성이 우리나라 상황에서 비교적 청년층이 취업하는 데 괜찮은 일자리에 해당하며, 공무원과 자영업이 아닌 임금근로자에 대한 가장 많은 개인표본이라는 점이다. 본 연구의 결과는 이러한 특징과 한계를 감안하여 해석되어야 할 것이다.

2. 추정식과 기초통계: 임금추정식

이직 경험자를 대상으로 한 임금 추정식은 (4.1)과 같다.

$$\ln W = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + v \quad (4.1)^{29)}$$

X_1 : 성, 졸업시점 나이

X_2 : 전공계열(기준: 인문계), 학교 지역(서울경인=1),

X_3 : 첫 직장 사업장 규모(기준: 29인 이하), 총 경력년수, 학교 졸업 전 직업 경력년수

X_4 : 경력변동, 최다 직종 근속년수 합계, 사업장 규모의 상하이동, 직장경험 횟수, 경험한 직(산)업의 종류 수, 첫 직장 근속 및 이행소요기간, 이직사유, 현재 취업여부, 최근 직장의 취업시점.

종속변수는 (1) 가장 최근 직장의 로그-실질임금률(LJrwr)과 (2) 가장 최근 직장과 첫 직장 간 실질임금률의 증가($\Delta(Lj-Fj)$)다. 종속변수인 실질 임금률과 그 증가분에 대하여 학력과 경력변동 여부별로 보면 대학졸업집단일수록, 경력변동이 없는 나머지 집단일수록 더 높다(<표 IV-25>)

<표 IV-25> 경력변동 여부와 임금차이: 실질임금률

실질임금률		전문·기능대		대학	
		평균값	s.d.	평균값	s.d.
첫 직장 (FJ rwr)	경력 변동 집단	4,909.9	1,447.8	5,869.3	2,158.2
	나머지	4,975.1	1,447.5	6,343.5	2,445.0
최근 직장 (LJ rwr)	경력 변동 집단	6,269.6	2,162.9	7,996.6	3,242.4
	나머지	6,287.6	2,130.7	8,589.9	3,529.2
증가분 $\Delta(LJ-FJ)$	경력 변동 집단	1,359.8	2,367.3	2,127.3	3,194.5
	나머지	1,312.5	2,132.6	2,246.3	3,203.8
N	경력 변동 집단	6,942		6,994	
	나머지	13,602		16,591	

주: 경력변동은 첫 직장과 최근 직장 간에 산업과 직업이 모두 바뀐 경우임.

29) Topel & Ward(1992)의 wage growth model과 조준모·임찬영(2007)을 참조함.

<표 IV-26> 기초통계: 임금식 추정

변수		전문·기능대		일반대학	
		평균값	s.d.	평균값	s.d.
Log(LJrwr): 최근 직장		8.69	0.33	8.96	0.41
$\Delta(L_j - F)$: 최근-첫 직장		1328.62	2213.88	2209.94	3201.07
실질임금률: 첫 직장		4952.03	1447.92	6201.7	2373.03
여성(=1)		0.51	0.5	0.38	0.48
졸업 시 나이		23.2	2.25	25.1	1.8
전공 (기준: 인문)	사회계	0.2	0.4	0.24	0.43
	사범계	0.02	0.16	0.04	0.19
	공학계	0.44	0.5	0.38	0.49
	자연계	0.11	0.31	0.15	0.36
	의약계	0.1	0.29	0.03	0.18
	예체계	0.09	0.29	0.05	0.21
학교 지역(서울,경인=1)		0.39	0.49	0.41	0.49
총 경력년수		4.81	2.2	4.52	1.9
졸업 전 직업경력		0.5	1.19	0.18	0.74
최다 직종 근속년수 합계		24.72	15.01	25.19	15.24
경력 변동(=1)		0.34	0.47	0.3	0.46
직업 지위 상승		0.11	0.32	0.12	0.33
규모 상승		0.69	0.46	0.7	0.46
직장경험 횟수		3	1.24	2.81	1.1
경험직업 종류		1.74	0.78	1.56	0.68
경험직업 종류		1.71	0.78	1.59	0.7
첫 직장	30~99	0.17	0.38	0.17	0.38
사업장	100~299	0.13	0.33	0.12	0.33
규모(기준:	300~499	0.04	0.19	0.04	0.2
29인 이하)	500~999	0.04	0.2	0.05	0.22
	1,000 이상	0.08	0.26	0.11	0.31
첫 직장이직-비자발		0.18	0.39	0.22	0.41
첫 직장이직-기타사유		0	0.04	0	0.05
첫 직장 근속년수		1.06	0.98	1.13	1.01
첫 직장 이행기간		0.51	1.01	0.62	0.97
현재취업여부		0.37	0.48	0.43	0.5
N		20,595		23,726	

3. 추정결과

먼저 최근 직장의 실질임금에 대한 OLS 결과를 보면, 대학졸업자일수록, 남자일수록, 그리고 인문계 대비 의약계나 예체능계일수록 임금이 높으며, 서울경인지역 소재 대학졸업자일수록 임금이 높다. 전공별로 그리고 서울경인지역 대학 여부에 따라 임금의 수준과 그 증가에 차이가 있음을 의미한다.

두 번째로 직업경력년수가 길수록, 그리고 일자리 경험횟수가 많을수록 임금이 높다. 그러나 졸업 전 직업경력의 계수는 통계적으로 유의하게 음(-)으로 나타나 임금에 긍정적 영향을 주지 않는 것으로 나타난다.

주요 관심사인 직장이동(첫 직장→최근 직장)과 관련하여, 이동 시 직업적 지위가 상승했거나 대규모 회사로 옮긴 경우, 그리고 전체 직업경력에서 경험한 직업의 종류가 다양할수록 임금은 증가했다. 그러나 경력변동이 있을 경우 임금에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(<표 IV-27>). 이러한 결과는 임금의 변화를 종속변수로 하여 추정하여도 마찬가지로 나타난다. 직업경력의 축적과 일자리 경험횟수가 많아도 임금수준과 증가분이 높아지지만, 경력변동은 임금에 부정적인 영향(-)을 미치는 것으로 나타난다(<표 IV-28>).

네 번째로 첫 직장 특성에서 첫 직장의 근속기간이 길수록, 첫 직장으로 이행기간이 짧을수록, 그리고 비자발적에 비해 자발적으로 이직할수록 임금수준과 임금증가가 더 높다.

다섯 번째로 전문·기능대학에 비해 일반대학 졸업자에서 경력과 경력변동, 그리고 규모변수의 계수(절대값)가 더 크게 나타난다. 경력수익률에 있어 학력 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

위 결과는 최근 직장의 입직년도와 산업과 직업변수를 포함하여 임금에 대한 영향을 통제하여도 결과에 큰 변화가 없다.

<표 IV-27> 임금식 추정결과: 최근 직장 기준

		전체			전문·기능대			대학		
		계수	s.e.	*	계수	s.e.	*	계수	s.e.	*
상수		7.877	0.030	*	7.954	0.038	*	8.021	0.051	*
졸업 시 나이		0.015	0.001	*	0.017	0.001	*	0.014	0.002	*
여성(=1)		-0.151	0.005	*	-0.146	0.006	*	-0.140	0.007	*
일반대학(=1)		0.211	0.004	*						
전공 (기준: 인문)	사회계	-0.015	0.007	**	-0.017	0.011		-0.015	0.008	**
	사범계	0.066	0.010	*	-0.084	0.016	*	0.147	0.013	*
	공학계	-0.011	0.007		-0.007	0.011		-0.013	0.008	
	자연계	-0.024	0.007	*	-0.010	0.012		-0.032	0.009	*
	의약계	0.166	0.009	*	0.085	0.012	*	0.307	0.014	*
	예체계	0.032	0.008	*	0.026	0.012	**	0.040	0.012	**
서울경인지역학교		0.167	0.003	*	0.111	0.004	*	0.196	0.005	*
총 경력년수		0.016	0.003	*	0.009	0.004	**	0.026	0.004	**
경력 제공		0.000	0.000		0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***
졸업 전 경력		-0.012	0.002	*	-0.010	0.003	*	-0.020	0.004	*
최다 직종 근속합계		0.004	0.000	*	0.003	0.000	*	0.004	0.000	*
경력변동(=1)		-0.020	0.004	*	-0.009	0.005	***	-0.034	0.006	*
직업적 지위상승		0.043	0.005	*	0.030	0.007	*	0.058	0.007	*
규모 상승		0.084	0.004	*	0.064	0.005	*	0.093	0.006	*
총 일자리 경험 횟수		0.029	0.002	*	0.030	0.002	*	0.028	0.003	*
경험 직업 종류 수		0.009	0.003	**	0.011	0.004	**	0.009	0.005	***
경험 산업 종류 수		0.002	0.003		-0.004	0.003		0.004	0.004	
첫 직장 규모(기준 : 29인 이하)	30~99	0.058	0.004	*	0.052	0.006	*	0.056	0.006	*
	100~299	0.089	0.005	*	0.070	0.007	*	0.095	0.007	*
	300~499	0.110	0.008	*	0.093	0.011	*	0.114	0.012	*
	500~999	0.121	0.008	*	0.093	0.011	*	0.120	0.011	*
	1,000 이상	0.132	0.006	*	0.085	0.009	*	0.139	0.009	*
첫 직장 이직-비자발적 ¹⁾		0.001	0.004		-0.014	0.005	**	0.014	0.006	**
첫 직장 이직-기타 ¹⁾		-0.004	0.033		0.084	0.046	***	-0.054	0.047	
첫 직장 근속년수		0.039	0.002	*	0.025	0.003	*	0.049	0.003	*
첫 직장 이행 소요기간		0.038	0.002	*	0.031	0.002	*	0.043	0.003	*
현재 취업(=1)		0.115	0.005	*	0.089	0.006	*	0.138	0.007	*
N		44,128			20,543			23,585		
Adj_R ²		33.4			22.9			28.6		

주 1) 터미 기준: 자발적 이직.

2) *: p<0.01, **: p<0.05, ***: p<0.1.

<표 IV-28> 임금식 추정결과: 임금 증가 기준(최근 직장 - 첫 직장)

		전체			전문기능대			대학		
		계수	s.e.		계수	s.e.		계수	s.e.	
상수		-660.37	227.75	**	807.52	242.65	*	-532.32	410.62	
졸업 시 나이		68.01	8.49	*	93.13	8.83	*	71.45	14.70	*
여성(=1)		-908.10	35.99	*	-838.28	40.18	*	-876.83	57.76	*
일반대학(=1)		1294.25	29.33	*						*
전공 (기준: 인문)	사회	-48.18	48.78		-106.84	71.24		-60.96	66.78	
	사범	387.33	76.73	*	-368.63	105.78	*	727.03	107.06	*
	공학	-5.72	48.67		-39.67	70.40		4.56	67.26	
	자연	-82.08	52.82		-62.43	76.01		-120.14	72.51	***
	의약	790.40	65.53	*	342.56	79.80	*	1465.52	118.86	*
	예체	233.97	61.64	*	146.63	78.31	***	250.70	99.41	**
서울경인지역학교		949.96	24.49	*	568.16	27.94	*	1213.12	38.43	*
총 경력년수		41.27	21.07	***	3.48	22.97		49.47	34.84	
경력 제공		-0.24	1.85		6.15	1.89	**	-0.82	3.31	
졸업 전 경력		-39.17	17.73	**	-54.86	17.22	**	-64.67	34.30	***
최다 직종 근속합계		30.46	1.30	*	19.90	1.47	*	38.72	2.04	*
경력변동(=1)		-93.02	28.85	**	-33.90	32.24		-169.09	45.56	*
직업적 지위상승		347.85	36.59	*	222.01	41.97	*	472.04	56.45	*
규모 상승		592.23	29.14	*	398.22	32.81	*	693.03	45.76	*
총 일자리 경험 횟수		231.55	14.48	*	208.38	15.57	*	273.38	23.75	*
경험 직업 종류 수		136.76	23.10	*	93.69	24.77	*	184.06	38.08	*
경험 산업 종류 수		-21.45	20.52		-48.23	22.19	**	-14.76	33.43	
첫 직장 규모(기준 :29인 이하)	30~99	266.75	33.15	*	229.38	37.45	*	295.27	51.83	*
	100~299	453.44	38.25	*	328.59	43.08	*	526.06	59.98	*
	300~499	552.92	60.80	*	477.30	70.38	*	568.56	93.11	*
	500~999	650.51	58.55	*	471.70	69.22	*	686.32	88.47	*
	1,000 이상	817.54	45.97	*	429.29	55.02	*	923.38	69.32	*
첫 직장이직-비자발 ¹⁾		-126.76	29.05	*	-110.10	34.01	*	-82.85	44.26	***
첫 직장이직-기타 ¹⁾		-18.21	249.97		558.19	297.02	***	-332.28	374.88	
첫 직장 근속년수		293.65	15.53	*	162.72	17.71	*	394.90	24.16	*
첫 직장 이행 소요기간		151.60	13.85	*	142.65	15.40	*	173.92	22.15	*
현재 취업(=1)		962.72	37.31	*	596.46	41.43	*	1246.77	59.33	*
현재 취업(=1)		-0.56	0.01	*	-0.74	0.01	*	-0.53	0.01	*
N		44,128			20,543			23,585		
Adj-R ²		27.2			30.3			26.3		

주 1) 더미 기준: 자발적 이직.

2) *: p<0.01, **: p<0.05, ***: p<0.1.

제 5 장

결론: 요약 및 정책제언

1. 요약

본 연구는 크게 두 개의 실증분석으로 구성되어 있다. 첫 번째는 숙련 불일치와 관련하여 전공-직무일치 특성이 이후 이직이나 임금수준과 어떤 관련성을 가지는지를 분석하는 것이다. 다른 하나는 대학 졸업 후 약 6년 동안 일어나는 직장이동과 직업경력의 형성과정을 분석하는 것이다. 이를 위해 전자의 경우 2005년 청년층 추적조사(1차) 응답자를 대상으로 2007년(현재)의 전공과 직무의 일치정도, 교육훈련, 이직상황 등에 대해 부가조사(2차)를 실시하여 분석에 활용하였고, 후자의 경우 '2001년 대학·직업학교 졸업생'에 대한 고용보험 원자료의 개인별 직업력(individual job history) 자료를 구성하여 분석하였다.

이들 두 분석 모두 청년층의 취업 이후 경력개발 과정에 초점을 맞추고 있으며, 보다 세부적으로 각각 전공-직무일치 취업과 이직을 경력개발의 관점에서 살펴보고 있지만 분석에 사용된 자료가 다른 만큼 아래에서는 이들 각각의 분석결과를 요약·정리하고, 이들 결과에 대한 종합 평가를 통해 청년층 인적자원개발정책의 개선방향에 대한 정책적 함의를 도출하도록 하겠다.

우선 졸업생조사에 대한 분석결과는 다음과 같다. 먼저 전공일치여부가 임금이 미치는 영향은 첫째, 대학교 졸업생을 대상으로 하였을 경우, 현 직장에

서의 전공-직무 간의 일치도가 매우 밀접한 사람이 그렇지 않은 사람보다 임금 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 전문대 졸업생의 경우 전공취업여부에 대해 다소 밀접하거나 매우 밀접하다고 대답한 경우 모두 임금이 정(+)의 효과를 보였다. 둘째, 현 직장 대신 첫 직장에서 전공-직무 간의 일치여부를 설명변수로 하였을 경우 전문대에서만 현 직장의 임금수준에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 전공별로는 대학교 졸업생에 있어서는 의학 전공자는 높았고, 예체능 전공자는 낮았다. 전문대 졸업생의 경우 교육과 공학에서 낮았고, 의학에서는 높았다. 종합해 본다면 졸업 후 4년 정도의 비교적 초기 경력과정에서는 전공직무의 일치도가 높은 경우 임금이 긍정적인 영향을 주는 것을 알 수 있다. 그리고 전문대 졸업생의 경우 대학에서 축적된 인적자원과 전문지식이 첫 직장의 선택과정에서 효과적으로 활용되었을 경우 초기경력과정의 형성에 여전히 영향을 줄 수 있다고 여겨진다. 비록 직장이동의 누적적 과정에 대해 분석되지 못한 만큼 제한적으로 해석되어야 하겠지만, 전공취업을 달성한 졸업생이 초기경력과정에서 상대적으로 높은 임금을 유지하고 있을 가능성이 있음을 시사한다.

다음으로 전공일치 취업과 이직과의 관계는 로짓모형을 통해 접근하였다. 첫째 대학교 졸업생을 대상으로 하였을 경우 첫 직장에서 다소 밀접하거나 매우 밀접하게 전공에 일치되는 직업에 종사하였을 경우 역시 전공과 직업 간에 긍정적 관계를 유지하고 있었다. 이것은 전문대 졸업생에 대해서도 마찬가지이며, 이직경험자만을 대상으로 하여도 역시 첫 직장의 전공취업이 밀접했을 경우 전공과 일치되는 직업에 현재 종사하고 있었다. 이것은 후술할 개인별 직업력 자료를 바탕으로 한 분석 결과에서 청년층의 직장이동 누적과정이 경력일치를 개선하는 과정으로 보기 어렵다는 결론과 연결해 볼 때, 졸업생의 직장이동 동기는 산업과 직업을 기준으로 동일한 경력과정을 형성하는 데 있다기보다는 대학교육과 직업경력을 통해 축적된 지식과 경험을 최대한으로 활용하기 위한 탐색과 모색의 과정으로 보는 것이 적절할 것이다. 이 같은 노력의 과정에서 효과적으로 활용되는 지식자산이 바로 전공으로 대변되는 전문지식이라는 점에서 두 결과는 일관성이 있는 결과라고 할 수 있다. 둘째, 이직경험과 전

공-일치 간의 유의적인 관계에 관한 것인데, 전문대 졸업생의 경우 이직경험이, 대학교 졸업생은 잦은 이직이 전공-직업일치를 훼손시키는 것으로 나타났다. 전문대의 경우 일단 이직이 발생할 경우 전공과 일치하는 직업경력을 유지하는 데 부정적인 영향을 주었으며, 대학 졸업생은 빈번한 직장이동이 이 같은 가능성을 제한하는 것으로 해석될 수 있겠다.³⁰⁾ 셋째, 전공별로 보면 대학교 졸업생 전체를 대상으로 하였을 경우는 사회, 교육, 의학, 예체능 등이 모두 전공일치 가능성을 높이는 것으로 나타났고, 이직경험이 있는 경우만을 대상으로 하였을 때는 교육과 의학만 인문계와 비교해 유의미하게 전공-직업일치 경향을 높이는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 한편으로는 사회와 예체능의 경우 비록 이직경험이 없더라도 전공일치성향이 높아졌을 경우 가능한데, 만일 그렇다면 직장 내에서의 직무 변동이나 재배치 혹은 직장 내 교육·훈련 등이 이들 전공에 있어서는 전공일치성향을 높이는 데 기여했을 수 있다는 해석도 가능하다. 비록 이 같은 해석은 본 연구의 결과를 바탕으로 볼 때 상당히 비약된 것이며, 따라서 향후 후속연구에서 다루도록 하겠다.

이와 같이 2007년 시점에서 대학교 졸업생의 경우 전공-직무일치 여부는 첫 직장에서 일치취업여부와 깊은 관련성을 가지지만, 이직을 많이 할수록 전공-직무일치 가능성이 낮아졌다. 이러한 결과는 이직을 종속변수로 추정된 모형에서도 증명되었다. 즉 이직여부에 이전 직장의 전공-직무일치가 영향을 미치지 않았다. 둘째, 첫 직장에서의 근속기간, 임금, 지위 등 첫 직장의 특성은 이직할 가능성에 영향을 미쳤는데, 첫 직장의 조건이 긍정적일수록 직장이동 가능성을 낮추는 것으로 나타난다. 이것을 전술한 임금결정요인에 관한 분석 결과와 연결해 보면 첫 직장의 전공일치여부는 일정 부분 임금이나 근무조건에 긍정적으로 기여하므로 이직을 낮출 수 있으나 이 같은 인과관계는 직접적이지 않음을 시사한다. 셋째, 전공별로는 대학교 졸업생의 경우 사회, 공학, 자연계열일 경우 이직가능성을 낮추는 것으로, 전문대에게는 사회 및 교육 전공자의 이직가능성이 인문계열을 전공한 졸업생에 비해 이직 가능성을 높이는 것으로 보인다.

30) 이 같은 결과는 (모형 1)이 전체 표본집단을 대상으로 하고 있는 반면 (모형 2)가 이직경험이 있는 사람만을 대상으로 하고 있다는 차이에 크게 영향을 받고 있는 것으로 판단되며, 결과의 해석에 있어 이 같은 차이가 감안되어야 할 것이다.

제4장의 분석을 요약하면 다음과 같다. 우선 졸업 후 취업한 첫 일자리를 분석한 결과 첫 일자리로의 평균 이행기간은 15개월이며, 전공별로 공학계열이 상대적으로 짧은 반면 인문계열은 긴 것으로 나타났다. 졸업 이전 취업을 포함해서 6개월 이내에 전체의 44.7%가 첫 일자리를 획득하지만, 23.7%는 2년 이상이 소요된 것으로 나타났다. 둘째, 첫 일자리의 특성을 보면, 300인 이상의 대기업에 취업한 비율은 24.7%이며, 여자보다는 남자가, 직업학교 졸업자보다는 4년제 대학 졸업자가 그 비중이 높게 나타났다. 첫 일자리는 58.7%가 판매서비스직 일자리인데, 여자(65.9%), 4년제 대학 졸업자(62.1%), 인문계열과 사회계열 출신의 판매서비스직 비중이 높았다. 첫 일자리의 실질임금(소비자 물가지수(2005년=100)로 환산)은 평균 1,177천 원으로 나타났는데, 여자는 남자의 83.4%, 직업학교 졸업자는 4년제 대학 졸업자의 76.3% 수준의 임금을 받고 있다. 셋째, 첫 일자리에서의 근속기간은 평균 23개월이었다. 남자가 여자보다, 직업학교보다 4년제 대학 졸업자가 근속기간이 약 5개월 정도 길었다. 직업학교의 경우 전공 간 근속기간의 차이가 별로 크지 않은 것으로 나타났지만, 4년제 대학은 사회계열과 공학계열이 인문, 자연계열보다 평균 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 1년 이내에 절반 가까이(45.8%)가 첫 일자리를 그만두었고, 1/4 정도(24.3%)만 3년 이상 근속하는 것으로 나타났다. 첫 일자리의 이직은 75.9%가 자발적 이직으로 나타났다.

다음으로 직장이동의 세 가지 기본 지표, 즉 총 경력년수, 직장경험횟수, 첫 직장근속기간을 기준으로 볼 때, 대학졸업생과 직업학교 졸업생 간, 그리고 성별, 전공별로 직업경력 축적에 있어 차이가 있는 것으로 나타난다. 첫째, 직업학교(전문·기능대) 졸업생은 일반대학에 비해 직업경력년수는 더 길지만(대학: 4.3년, 직업학교: 4.7년) 직장경험 횟수가 더 많고, 첫 직장 근속기간이 더 짧은 것으로 나타난다. 상대적으로 더 빈번하게 직장을 이동하고 있을 가능성이 있다. 둘째, 성별로 보면, 여자가 남자보다 경력년수와 직장경험 횟수가 더 적지만, 전문대 졸업 여자는 남자와 별 차이가 없이 전술한 세 가지 지표 모두에서 매우 활동적인 직업경력을 축적하고 있는 것으로 보인다. 셋째, 전공별로는 다른 전공에 비해 사회계와 공학계가 직업경력년수와 직장경험 횟수 모두

더 높았다. 특히 전문대학 공학계의 경우 다른 집단에 비해 직업경력년수는 높은 편이지만, 직장경험 횟수가 더 많고 첫 직장 근속기간은 더 짧다. 이것은 전문·기능대 출신 기능인력이 대졸 기술인력에 비해 상대적으로 빈번하게 직장을 옮기고 있을 가능성이 있음을 시사한다.

직장이동의 누적에 따라 청년층의 직업경력이 경력일치성과 일자리 안정성(근속)을 찾아가는 과정인지에 대해 살펴본 결과, 경력일치가 개선되거나 일자리별 평균근속이 증가하는 경향이 뚜렷하게 나타나지 않았다. 첫째, 직장이동 횟수별로 집단을 나누고, 각 집단의 일자리 순서별로 평균근속기간의 변화추이를 보면, 1~2회 직장이동을 한 집단에서는 직장이동의 누적으로 평균근속기간이 증가하였으나, 3회 이상 직장이동 한 집단에서는 직장이동이 누적되어도 평균근속기간이 증가하는 경향이 뚜렷하게 나타나지 않았다. 이러한 경향은 직업학교 졸업생의 경우 4회 이상 이동한 집단에서 더 확실하다. 단, 3회 이상 이동한 경우 관찰기간이 평균적으로 짧아지기 때문에, 실제로 평균근속이 짧아졌기 때문인지는 확실하지 않다. 둘째, 경력변동률(산업과 직업이 둘 다 바뀌는 경우)을 통해 직장이동의 질을 살펴본 결과, 경력변화가 매우 높게 나타난다. 직장이동 시 산업(직업)이 바뀌는 비율은 22%(24%)이며, 산업과 직업 모두 바뀌는 비율은 29~30%, 동일경력을 유지하는 비율은 23~24%로 나타난다. 이병희(2003)의 경력변동률(산업 또는 직업이 바뀌는 경우, 청년층 54%, 성인 36.4%)과 직접비교는 불가능하지만, 직장이동 시 경력변동이 상당히 높게 나타나는 것은 마찬가지다. 또한 학교 졸업 후 6년 3개월 경과한 시점까지 확장하여 직장이동 횟수별로 각 일자리에서 경력변동률을 추계한 결과, 경력변동률이 약간 감소(2%포인트)하는 정도에 불과하다. 즉 청년층의 직장이동 누적과정이 경력일치를 개선하는 과정으로 보기는 어렵다.

청년층의 직장이동에 대하여 이직자만을 대상으로, 동일경력 유지나 직업적 지위의 상승, 기업규모의 상향이동, 그리고 첫 직장 근속 등의 특징이 빈번한 이동(3회 이상 이동 여부)에 영향을 주는지 프로빗 분석해 보았다. 3회 이상 이동으로 정의한 이유는 분석대상기간 동안 4개 이상의 일자리를 가질 경우 평균근속이 전체 분석대상 일자리의 평균근속기간(평균=1.62년, 표준편차

=1.83년)보다 짧아지기 때문이다. 분석결과, 첫째, 일반대학 졸업생에 비해 전문·기능대학 졸업생일수록 빈번한 이동을 할 가능성이 더 높으며, 인문계 대비 사회계와 자연계가 빈번한 이동가능성이 더 낮다. 또한 첫 직장의 규모가 크고 빨리 취업했을수록 빈번한 이동가능성은 낮아진다. 둘째로 주요관심사인 직장이동(첫 직장→두 번째 직장) 특성과 관련하여, 직업적 지위가 상승(전문가, 준전문가로 상향이동)했거나 더 큰 규모의 사업장으로 옮긴 경우 빈번한 이동가능성은 낮아지지만, 동일경력유지를 유지하여 이동했다라도 빈번한 이동가능성은 있는 것(+)으로 나타난다. 학교 졸업 후 총 직업경력년수의 계수 역시 양(+)으로 나타난다. 이러한 결과는 청년층이 처음 한두 개 일자리에서 동일경력을 갖는지 여부보다는 이후 산업과 직업의 극심한 변동을 거치고 있다는 기초통계의 결과와 함께 고려할 때, 청년층의 직장이동 패턴이 매우 복잡하게 전개과정을 거칠 것임을 간접적으로 시사한다.

마지막으로 직장이동에 따른 임금(변화)효과에 대하여 경력변동의 영향을 회귀분석하였다. 첫째, 가장 최근 일자리의 실질임금률을 종속변수로 추정한 결과, 대학졸업자일수록, 남자일수록, 그리고 의약계나 예체능계(인문계 기준)일수록 임금이 높으며, 서울경인지역의 대학졸업자일수록 임금이 높았다. 직업경력년수와 일자리 경험횟수는 임금에 긍정적 영향을 미쳤다. 둘째, 주요관심사인 직장이동(첫 직장→최근 직장)과 관련해서는 전문직으로 지위가 상승했을수록, 기업규모가 상향이동했을수록 실질임금이 높았다. 그러나 경력변동을 했을수록 실질임금률 수준은 낮았으며(-), 종속변수를 실질임금률의 증가분(최근 직장-첫 직장)으로 추정하여도 경력변동의 계수는 음(-)으로 나타났다. 셋째, 학교 졸업 후 첫 직장으로 이행기간이 짧을수록, 그리고 첫 직장을 자발적으로 이직했을수록 임금이 높았으며, 종속변수를 임금증가분으로 바꾸거나 산업, 직업, 추세(최근 직장 입직년도)를 통제하여도 전체적인 결과는 비슷했다.

2. 정책제언

본 연구를 통해 도출되는 정책적 함의는 대체로 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 분석결과 대학 졸업생의 직장이동이 높은 직업경력(산업 및 직업)의 변화를 수반하고 있어서 일자리 안정성을 찾아가는 과정으로 보기 어려운 것으로 나타난다. 특히 전문대학 등 직업학교 졸업생의 경우 이런 경향이 뚜렷하여, 직장이동이 단순한 경력 축적에 머물고 직업경력의 성장과 발전으로 이어지지 못할 가능성이 높다. 또한 2007년 졸업생조사의 결과를 통해 대학교 졸업생은 물론이고 전문대학 졸업생의 전공일치취업의 정도가 대부분의 전공에서 시간이 지날수록 악화되는 것으로 나타났다.

전문대학 교육은 산업현장의 기술·기능인력의 육성을 목표로 한다는 점에서 일반대학교육과는 특성이 다르며, 또 높은 취업률로 그 성과도 인정 받아왔다. 그러나 학교 졸업 후 6년여에 걸친 노동시장에서의 직업경력 형성과정을 살펴본 결과 이들은 일반대학생에 비해 빈번한 이동과 낮은 임금 등 상대적으로 더 불안정한 상태에서 직업경력을 형성해 가고 있다는 것이다. 생산기능직의 승진사다리가 짧고 경력개발제도가 발달되어 있지 못한 우리기업의 인력 및 인사관리 현실과 무관하지 않은 결과라고 본다. 산업구조의 고도화로 2.5차 산업이 중요해지고, 제조업의 고부가가치화가 중요한 산업정책적 과제로 제기되어 있으나 이를 뒷받침할 수 있는 기술·기능인력의 고숙련 노동자화에 대하여는 그다지 정책적 우선순위가 부여되지 않고 있다. 따라서 전문대와 기능대학 등 소위 고등직업학교(高等職業學校) 출신 고급 기능인력의 직업능력수준을 높이기 위하여 기업과 정부차원의 좀 더 적극적인 제도 설계를 검토할 필요가 있다.

우선은 현재의 재직자 직업훈련지원제도에서 전문대 출신 기능인력의 숙련고급화를 위한 프로그램의 개발을 하는 것이 필요하다. 현재는 개별기업차원에서 단기적인 훈련수요를 충족하기 위한 훈련과정이 선택되고 있는데, 이것을 기능인력 숙련고급화에 초점을 두고 중장기화하는 방향으로 직업훈련과정의 설계와 운영을 개편하는 것을 검토할 필요가 있다. 전문대학과 폴리텍대학을

중심으로 한 고급기능인력과정인 그 예이다. 두 번째는 전문대 출신 기능인력의 직업적 전문성을 제고하기 위해 이들의 정규대학 진학 시 고용보험제도나 기업에서 학비를 지원하는 방안이다. 이미 평생학습시대를 대비하여 개인훈련계좌제를 시범실시하고 있으며, 현재는 그 대상(target)을 비정규직과 중소기업 근로자로 설정하고 있다(나영선 외 2005). 향후 성과를 봐 가면서 전문대출신의 기능인력으로 확대하는 것도 검토해 볼 만 하다.

둘째, 대학 졸업 후 첫 직장의 특성과 근속기간이 그 이후의 직업선택과 경력형성, 그리고 임금수준에 상당히 영향을 주고 있다. 본 연구의 두 가지 분석자료 모두에서 공통되게 첫 직장의 규모가 클수록, 전공일치 일자리에 취업했을수록 임금이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국 첫 직장의 선택이 향후 안정적인 근속과 경력과정에 대단히 중요한 영향을 미친다는 점을 알 수 있다. 요컨대 학교 졸업 후 첫 직장으로 이행과정에서 본인의 전공과 일치하는 일자리를 찾아가는 과정에 대한 체계적이며 정책적인 지원이 중요하다는 것을 의미한다.

최근 시행되기 시작한 대학 졸업생의 취업률 공표제도는 학교-노동시장 이행을 지원하기 위한 초보적인 정책서비스의 하나로 볼 수 있다. 향후 졸업생 취업률 정보의 정확성과 신뢰성을 높이기 위해서는 학과별, 지역별 취업률을 공표하고, 취업한 일자리의 직업과 산업, 그리고 고용조건들에 대한 정보를 축적하는 것이 필요하다. 이를 통해 전공일치 취업 여부에 대한 경험적 경향을 파악하고 나아가 산업계와 교육계가 인력수급의 불일치에 대한 거시적 차원의 중장기적 계획·조정을 할 수 있을 것이다.

셋째, 직장이동과 관련하여 경력변동은 임금이 부정적인 영향을 주지만, 직업적 지위가 상승하거나 큰 규모의 사업장으로 옮긴 경우 현 직장의 임금수준에 긍정적인 영향을 주고 있다. 특히 직장이동 횟수가 많을수록, 그리고 경험한 직업의 종류가 다양할수록 현 직장에서의 임금수준에 양(+)의 효과가 있다. 위 임금효과는 첫 직장과 마지막 직장(현 직장)만을 비교한 것이므로 제한적으로 해석되어야 한다. 그러나 직업(장)경력년수와 횟수 증가, 그리고 직업경험의 다양성이 임금이 긍정적인 영향을 미친다는 결과는 ‘직장이동과 직업경력의 누적과정이 경력일치나 직업적 안정성을 찾아가는 과정으로 보기 힘들다’는 첫

번째 지적과 함께 고려할 때, 청년층의 생애 초기 경력형성과정에 대해 매우 조심스럽게 해석되어야 할 것이다. 요컨대, ‘경력일치를 통해 좋은 임금과 괜찮은 일자리를 찾아가는 단선적인 과정이 아니라 상당한 경력변동을 통해 본인에게 적합한 일자리를 찾아가고 임금이 높아 가는 상당히 복잡한 과정을 거친다고 보는 것이 더 적절할 것이다.

본 연구는 6년여에 걸친 생애 초기 동안 축적하는 직업적 경험의 내용과 이후의 임금수준에 영향을 확인했다는 점에서 의미가 있다. 특히 청년기 직업경력축적의 영향은 연령-임금 프로파일에서 본격적으로 임금이 높아지는 35세 이후 성인기서도 중요하게 작용할 것이다. 따라서 정부의 청년층 실업에 대한 정책 접근은 단기적인 실업해소나 일부 청년층 신규 졸업자만을 위한 것보다는 장기적 관점에서 해결책이 모색될 필요가 있음을 시사한다. 또한 본 연구는 대학교육을 통해 형성되는 전문지식이 초기경력과정을 가늠하는 중요한 요인임을 확인해 준다. 이것은 이공계 졸업생을 분석 대상으로 했던 몇몇 선행연구들에서 이미 지적되어 왔는데, 본 연구에서처럼 직업학교를 포함한 모든 학력과 전공계열의 차이를 감안하더라도 일정 부분 성립하는 것으로 나타났다. 따라서 정책적 관점에서 볼 때, 전문대학의 교육은 직업에 특화된 전공지식의 효과적 축적을 가능하게 하고, 대학교 역시 전공교육의 질을 강화해 전공과 일치하거나 연관성이 높은 직업으로 이행할 수 있도록 지원해야 한다. 특히 전공별로는 직장이동이 없이도 직장 내에서의 직무 변동이나 직장 내 훈련이 전공-직무의 일치성향을 증가시키는 경향이 높은 사회계나 예체능계열 졸업생보다 나머지 전공에서 더욱 중요하게 고려되어야 할 사항인 것으로 나타났다.

또한 최근에 확산되고 있는 복수전공제의 성과와 관련하여 좀 더 신중한 접근이 요구될 수 있다. 만일 복수전공제가 전공교육의 강화 혹은 전문지식의 효과적 축적과 배치되고, 그로 인해 졸업생들이 효과적으로 전공에 따른 프리미엄을 누리지 못한다면 적어도 본 연구의 결과만을 볼 때 졸업생의 효과적 경력개발과 노동시장성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 또한 직업과 직장에 관한 보다 다양한 정보의 제공이 필요하다. 비록 본 연구의 결과만으로 단정하기 어렵지만 통상적으로 구직과정에서 많이 활용되는 산업의 대표임금

은 첫 직장의 선택과 경력과정의 설계에 효과적으로 활용될 수 없으며 심지어는 부정적으로 작용할 가능성이 있다. 이 같은 관점에서 볼 때 고등학교 졸업생을 대상으로 하는 전공정보의 제공과 병행해 대학교 졸업생이 참고할 수 있는 직업정보를 다양하게 수집·분석·제공하는 것 역시 정책적으로 지원되어야 할 연구 분야 중 하나이다.

SUMMARY

Skill Mismatch and Mobility of Youth in Labor Market

Jaemin Park Ph. D., Mi-jung Um Ph. D.,
Me-Rhan Kim Ph. D. and Jaeho Chung M. D.

This study focuses on skill mismatch and mobility of youth in labor market. This reviews determinants and wage effect based on degree field-job choices of the employed youth. Also, this study analyzes the trend and wage levels in transfer of workplace and change of career.

This study is composed of two empirical analysis. One is the effect of the consistency in the degree field and the job on future career path and whether the maintenance of this consistency is related to the wage. The other topic is to analyze the formation of career path and the mobility of workplace after entering to the labor market.

Policy implication and empirical analysis result can be summarized into three categories. First, it is hard to see that employment stability is finding its place since graduates entails change in career. Specially, colleges and poly-tech colleges graduates reflects this clear trend and transfer of job is highly not to lead to the growth and improvement of career. Therefore, to increase the vocational quality of high-quality personnel graduating from colleges and poly-tech colleges, government and companies shall retain more aggressive attitude for reviewing the system.

Second, it has been identified that the nature of first job and the employment period significantly effects the job choice made afterwards, career development and wage. This shows that the institutional and policy support is important in the process of finding the first job. Notification of the employment rate of graduates that has been executed currently shall be expanded per degree-field and region. Also, information regarding the business, industry and employment condition shall be accumulated.

Third, career change negatively affects the wage when transferring job but in case of being promoted or transferring to a bigger firm career change positively affects the wage. The more one has career change and the more one has experience different jobs, that factor positively affects the wage. This implies that career accumulation during the youth will significantly affect during adulthood, when the wage practically starts to increase. Therefore, policy approach of government's youth unemployment shall focus more on the long-term solution rather than on the short-term or specific newly graduates.

Besides from a policy perspective, college education enables the accumulation of expertise in vocation and universities shall enhance the quality of degree-field education so as to support labor transition to field related jobs. More cautious approach is required for multi field, which is currently expanding. Also, diverse information shall be provided regarding employment and job.

<부 록>

<부록 1> 분석 결과 표

<부록 2> 조사 설문지

<부록 1> 분석 결과 표

<부표 1> 전공별 첫 일자리의 기업 규모

(단위: %)

		1~29	30~99	100~299	300~499	500~999	1,000~
전체		46.5	16.0	12.9	4.5	5.6	14.5
전문·기능대		52.7	16.5	12.7	4.1	4.7	9.3
4년제대학		42.1	15.6	13.0	4.8	6.3	18.3
전문· 기능 대	인문	45.7	17.3	14.7	4.3	4.2	13.8
	사회	48.0	18.6	12.5	4.1	5.3	11.4
	교육	84.4	4.3	3.5	1.2	1.7	5.0
	공학	53.4	17.7	13.1	3.7	4.2	8.0
	자연	47.2	16.9	13.8	4.9	5.0	12.2
	의약	44.3	16.4	17.6	6.9	7.3	7.5
	예체능	64.2	11.7	8.7	3.1	4.1	8.2
	합계	52.7	16.5	12.7	4.1	4.7	9.3
4년제 대학	인문	45.5	15.1	13.3	4.5	5.9	15.6
	사회	36.1	15.7	13.6	5.4	7.1	22.2
	교육	56.4	12.6	9.1	4.2	4.7	13.0
	공학	42.1	17.0	13.4	4.6	5.4	17.5
	자연	42.5	16.3	13.7	5.2	6.6	15.8
	의약	27.0	7.5	10.3	3.3	14.3	37.6
	예체능	61.2	14.7	10.8	3.5	3.0	6.9
	합계	42.1	15.6	13.0	4.8	6.3	18.3

<부표 2> 전공별 첫 일자리의 직종

(단위: %)

직종		전문가 준전문가	사무직	판매 서비스	기능원	단순노무직
전체		12.3	15.1	58.7	7.5	6.5
전문·기능대		8.3	16.5	53.9	11.3	10.1
4년제대학		15.2	14.0	62.1	4.8	4.0
전문· 기능대	인문	3.2	5.0	78.5	3.7	9.5
	사회	4.9	6.8	72.8	6.6	9.0
	교육	26.4	22.3	42.9	4.0	4.4
	공학	5.5	19.8	45.3	16.9	12.6
	자연	5.1	9.3	64.7	10.2	10.7
	의약	25.0	38.9	22.8	8.4	4.9
	예체능	9.7	12.9	60.3	8.3	8.8
	합계	8.3	16.5	53.8	11.3	10.1
4년제 대학	인문	11.4	6.2	75.8	2.7	3.9
	사회	8.0	5.3	79.9	3.1	3.7
	교육	29.9	12.1	51.3	3.2	3.5
	공학	12.2	23.8	52.9	7.1	4.0
	자연	13.3	14.3	62.3	5.3	4.7
	의약	72.7	10.8	13.7	1.4	1.4
	예체능	23.1	12.4	54.4	4.7	5.4
	합계	15.2	14.0	62.1	4.8	4.0

<부표 3> 전공별 첫 일자리의 실질임금(2005년 소비자물가지수=100)

(단위: 원)

실질임금		전체	남자	여자
전체		1,177,023	1,269,203	1,058,553
전문·기능대		996,093	1,068,826	929,546
4년제대학		1,306,022	1,378,817	1,185,867
전문· 기능대	인문	962,694	1,044,649	940,672
	사회	974,112	1,087,574	928,077
	교육	877,857	1,119,928	874,365
	공학	1,031,349	1,064,356	918,124
	자연	965,557	1,073,227	904,053
	의약	1,018,328	1,091,914	999,429
	예체능	968,028	1,064,014	918,288
4년제 대학	인문	1,222,365	1,373,074	1,148,049
	사회	1,317,826	1,444,713	1,115,817
	교육	1,399,697	1,497,632	1,340,480
	공학	1,295,400	1,320,791	1,151,461
	자연	1,223,763	1,330,494	1,101,830
	의약	1,911,214	2,118,406	1,782,506
	예체능	1,186,917	1,269,045	1,121,892

<부표 4> 전공별 첫 일자리 이직 사유

(단위: %)

		자발적 이직	비자발적 이직 (사업주의 사정)	비자발적 이직 (징계해고, 정년)	기타
전체		75.9	16.4	7.2	0.5
전문·기능대		78.9	16.1	4.6	0.4
4년제대학		73.6	16.6	9.3	0.5
전문· 기능대	인문	75.9	17.2	6.6	0.3
	사회	78.2	16.4	5.1	0.2
	교육	75.5	18.0	4.6	1.9
	공학	80.5	15.3	3.9	0.3
	자연	78.3	15.6	5.9	0.2
	의약	83.7	11.7	3.3	1.2
	예체능	73.1	21.3	5.2	0.4
	전체	78.9	16.1	4.6	0.4
4년제 대학	인문	69.9	17.5	12.0	0.7
	사회	75.2	17.8	6.6	0.5
	교육	55.5	11.6	31.9	1.0
	공학	79.0	16.1	4.5	0.3
	자연	73.4	17.6	8.6	0.5
	의약	67.3	5.1	26.2	1.3
	예체능	65.4	23.0	11.0	0.6
	전체	73.6	16.6	9.3	0.5

<부표 5> 직장이동자의 경력 변화: 일반대학과 전문·기능대학

일반대학						
일자리순서	직장이동횟수	1	2	3	4	5
1→2	산업변동	23.2	24.2	24.4	23.3	20.9
	직업변동	23.6	22.7	23.2	21.9	26.3
	경력변동	32.2	28.8	26.8	28.6	26.9
	동일경력	21.0	24.4	25.7	26.2	26.0
2→3	산업변동		20.3	23.1	23.6	24.2
	직업변동		28.0	24.9	24.9	24.7
	경력변동		29.8	27.1	25.6	24.5
	동일경력		22.0	24.9	25.9	26.7
3→4	산업변동			17.4	21.9	22.2
	직업변동			30.9	26.8	25.2
	경력변동			29.3	25.8	21.8
	동일경력			22.3	25.4	30.8
4→5	산업변동				12.7	16.2
	직업변동				35.8	32.1
	경력변동				33.0	27.4
	동일경력				18.5	24.2
5→6	산업변동					14.0
	직업변동					38.9
	경력변동					31.0
	동일경력					16.1
N		11,669	7,665	4,073	2,065	944
전문·기능대학						
1→2	산업변동	19.6	21.6	22.4	22.0	21.1
	직업변동	28.0	24.9	24.0	24.1	26.8
	경력변동	33.8	33.0	31.8	32.8	31.5
	동일경력	18.7	20.5	21.8	21.2	20.6
2→3	산업변동		18.9	21.6	21.1	19.5
	직업변동		30.6	27.5	27.0	28.2
	경력변동		31.7	29.0	29.6	30.2
	동일경력		18.9	22.0	22.3	22.2
3→4	산업변동			18.0	19.0	21.9
	직업변동			31.3	28.6	27.1
	경력변동			31.7	29.4	28.0
	동일경력			19.1	23.0	23.0
4→5	산업변동				15.6	17.4
	직업변동				35.0	31.4
	경력변동				31.5	30.4
	동일경력				17.9	20.8
5→6	산업변동					13.7
	직업변동					34.3
	경력변동					32.3
	동일경력					19.7
N		8,348	6,572	4,090	2,313	1,169

<부표 6> 직장이동자의 사업장 규모 변화: 일반대학과 전문·기능대학

일반대학						
일자리순서	직장이동횟수	1	2	3	4	5
1→2	하향	30.5	34.9	36.0	34.5	35.9
	동일규모	27.3	28.3	29.2	30.5	30.7
	상향	42.2	36.8	34.8	35.0	33.4
2→3	하향		29.4	32.4	34.7	32.1
	동일규모		28.6	29.2	30.1	33.3
	상향		42.1	38.4	35.2	34.6
3→4	하향			28.7	31.7	31.2
	동일규모			30.5	33.6	32.6
	상향			40.8	34.8	36.3
4→5	하향				30.3	31.3
	동일규모				31.3	34.8
	상향				38.4	33.9
5→6	하향					26.8
	동일규모					34.4
	상향					38.8
N*		11,669	7,665	4,073	2,065	944
전문·기능대학						
1→2	하향	30.0	34.0	35.0	34.8	37.3
	동일규모	31.7	30.8	30.6	31.0	28.2
	상향	38.2	35.2	34.5	34.2	34.5
2→3	하향		30.5	33.4	35.8	33.9
	동일규모		33.7	32.6	30.5	30.5
	상향		35.8	34.0	33.7	35.6
3→4	하향			30.8	33.9	34.6
	동일규모			33.4	33.1	29.4
	상향			35.7	33.0	36.0
4→5	하향				31.7	34.1
	동일규모				33.8	33.0
	상향				34.4	33.0
5→6	하향					32.0
	동일규모					34.9
	상향					33.1
N*		8,348	6,572	4,090	2,313	1,169

* 규모정보 미관찰로 표본 수 감소

<부록 2> 조사 설문지

청년층 직업상태 추적조사

안녕하십니까? 한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구소입니다. 우리 연구원은 ‘청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발’을 연구하기 위하여 전문대와 대학교 졸업생을 대상으로 학교에서 직업세계로의 이행과정에 대해 조사하고자 합니다. 본 조사는 현재 또는 가장 최근 일자리에서 귀하가 하는(던) ‘업무’가 대학에서의 ‘전공’과 얼마나 연관되는지에 대해 분석하기 위한 것입니다.

귀하의 개인정보는 2005년 수행한 인력수급 관련 조사표본에서 임의 추출한 것으로, 귀하의 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 참여해주시면 감사하겠습니다.

<인적사항 확인>

응답자 성명	응답자 전화번호	입학년도	졸업년월	전공
			년 월	

<현재 경제활동상태 구분>

1. 지난 1주간 주로 무엇을 하였습니다?	
1. 일 하였음 (현재취업자: ☞ [취업자용 설문지]로)	
2. 일시휴직 (현재취업자: ☞ [취업자용 설문지]로)	
3. 구직활동	4. 육아
6. 재학	7. 심신장애
	5. 가사
	8. 기타()
2. 지난 주에 직장(일)을 구해 보았습니까?	
1. 예	2. 아니오
3. 지난 주에 일자리 제안을 받았다면 실제로 일할 수 있었습니까?	
1. 예	2. 아니오
4. 2003년 2월 졸업 이후 최근까지 한 번이라도 취업한 적이 있습니까?	
1. 예 (☞ [미취업자용 설문지]로)	
2. 아니오 (☞ [미취업자용 설문지] 바1번으로)	

[취업자용 설문지]

A. 현재 근무하고 계신 직장(일자리)에 대해 응답해 주십시오.

가. 직장(일자리)의 특성	
가1. 귀하는 어디에서 일하고 계십니까?	
◆ 사업체 명 : ()	
사업체의 주된 활동: ()	
- 한국표준산업분류: □□□□□	
가2. 사업장은 어디에 위치해 있습니까? 지역코드: □□	
01 서울, 02 부산, 03 대구, 04 인천, 05 광주,	
06 대전, 07 울산, 08 경기, 09 강원, 10 충북,	
11 충남, 12 전북, 13 전남, 14 경북, 15 경남,	
16 제주, 17 기타	
가3. 직장(일)에서 귀하의 지위는 무엇입니까?	
◆ 비임금근로자	
1. 고용주	} (☞ 기5번으로)
2. 자영자	
3. 무급가족종사자	
◆ 임금근로자	
4. 상용	
5. 임시	
6. 일용	

가4. 직장(일)에서 귀하의 근무형태는 무엇입니까?
1. 정규직 2. 계약직, 촉탁직
3. 시간제근로 4. 인턴사원
5. 공공근로 6. 파견근로

가5. 직장에서 귀하는 무슨 일을 하고 계십니까?
◆ 일의 종류(직업): ()
- 한국표준직업분류코드: □□□□
- 한국고용직업분류코드: □□□□

가6. 직장(사업체)의 종사자는 몇 명입니까?
1. 1~ 4인 2. 5~ 9인 3. 10~29인
4. 30~49인 5. 50~99인 6. 100~299인
7. 300~499인 8. 500~999인 9. 1,000인 이상

가7. 귀하가 직장에서 받고 있는 (세전) 총 소득은 얼마입니까?
월평균 □□□□만 원, 연간 □□□□만 원(둘 중 하나만 응답)

가8. 귀하는 현재 직장(일)에 언제부터 근무하셨습니까?
□□□□년 □□월

나. 업무내용과 대학 전공의 일치

나1. 귀하가 수행하고 있는 업무는 귀하의 학력수준에 비해 어떠합니까?
1. 업무가 내 학력수준에 비해 어렵다
2. 업무가 내 학력수준에 적당하다
3. 업무가 내 학력수준에 비해 쉽다

나2. 귀하가 현재 담당하고 있는 업무를 수행할 때 가장 유용하다고 생각하는 전공은 무엇입니까?
1. 나의 전공 2. 나의 전공 및 또 다른 전공
3. 다른 전공 4. 전공과 무관

나3. 귀하가 담당한 업무내용은 귀하의 대학 전공과 비교하여 어떠합니까?
1. 매우 불일치 (☞ 나4번으로)
2. 약간 불일치 (☞ 나4번으로)
3. 다소 일치 (☞ 나7번으로)
4. 매우 일치 (☞ 나7번으로)

나4. (불일치 응답자만) 전공과 일치하지 않는데도 직장을 선택한 이유는 무엇입니까?
1. 대기업이라서
2. 대기업은 아니지만 임금 또는 근로조건이 좋아서
3. 이 분야업무가 장래전망이 좋아서
4. 적성에 맞아서
5. 현재 다른 (전공과 일치하는) 마땅한 일자리가 없어서(비자발적)
6. 기타 ()

나5. (불일치 응답자만) 귀하는 향후 진로로 다음 중 어떤 것을 선택하겠습니까?
 1. 전공과 업무내용이 일치하는 부서로 옮길 의사가 있다
 2. 전공과 업무내용이 일치하는 곳으로 회사를 옮길 의사가 있다
 3. 전공과 불일치 하지만 현재 상태를 유지하겠다
 4. 기타 ()

나6. (불일치 응답자만) 귀하는 현재 업무에 필요한 교육이나 훈련을 받을 의사가 있습니까?
 1. 예 2. 아니오

나7. 현 직장에 근무하면서 귀하가 받은 직업훈련과 그 재원을 체크해 주십시오.

	①예 ②아니오	①회사·고용보험지원 ②본인부담
7-1. 입사 시 신입사원 입사교육만 받았고, 이후 어떤 훈련도 받은 적 없다		
7-2. 업무와 관련된 직무항상 교육훈련을 받았다.(신입사원 입사교육 외에)		
7-3. 전직을 대비(준비)하여 교육을 받았다		
7-4. 대학 전공과 관련된 교육을 받았다		

나8. 임금과 근무조건, 발전가능성 등을 고려할 때, 귀하는 현 직장에 만족하십니까?
 1. 매우 불만족 2. 다소 불만족
 3. 다소 만족 4. 매우 만족

다. 업무내용과 숙련

다1. 귀하가 현재 수행하고 있는 업무내용에서 다음 숙련은 어느 정도 중요합니까?

	① 매우 중요	② 약간 중요	③ 보통	④ 별로 중요하지 않음	⑤ 중요하지 않음
1-1. 말하기, 수리, 판단 등 지적 능력, 자기 학습능력	①	②	③	④	⑤
1-2. 발표, 설득, 보조·지원, 감독·지시, 협상, 팀워크, 직업의식과 태도	①	②	③	④	⑤
1-3. 직업 및 전공 관련 전문지식, 순발력, 창작력	①	②	③	④	⑤
1-4. 기술·기능적 숙련(육체적 능력 포함)	①	②	③	④	⑤

다2. 귀하가 대학에서 배운 전공 교과과정은 다음 숙련을 형성하는 데 얼마나 도움을 주었습니까?

	① 매우 도움이 됨	② 약간 도움이 됨	③ 보통	④ 별로 도움되지 않음	⑤ 전혀 도움되지 않음
2-1. 말하기, 수리, 판단 등 지적 능력, 자기 학습능력	①	②	③	④	⑤
2-2. 발표, 설득, 보조·지원, 감독·지시, 협상, 팀워크, 직업의식과 태도	①	②	③	④	⑤
2-3. 직업 및 전공 관련 전문지식, 순발력, 창작력	①	②	③	④	⑤
2-4. 기술·기능적 숙련(육체적 능력 포함)	①	②	③	④	⑤

라. 이직 경험	
라1. 현 직장은 2003년 2월 졸업 후 첫 직장입니까? 1. 예 (☑ 바1번으로) 2. 아니오 (☑ 라2번으로)	라2. 그러면 현 직장은 졸업 후 몇 번째 직장입니까? □□번제

B. 현 직장 직전에 다니신 일자리에 대해 응답해 주십시오.

<p>마. 이직 관련 질문</p> <p>마1. 직장을 그만둔 가장 큰 이유는 무엇입니까? 1. 임금이 낮아서 2. 근로조건이 좋지 않아서 3. 하는 업무가 적성에 맞지 않아서 4. 하는 업무가 전공이나 자격과 맞지 않아서 5. 발전가능성이 높지 않아서 6. 개인 및 가족적 이유 (예: 육아/가사, 직장과의 거리 등) 7. 직장휴폐업 8. 정리해고 9. 진학, 유학 등 추가적인 교육이나 직업훈련을 위하여 10. 기타()</p> <p>마2. 귀하가 수행한 업무는 귀하의 학력수준에 비해 어떠했습니까? 1. 업무가 내 학력수준에 비해 어려웠다 2. 업무가 내 학력수준에 적당했다 3. 업무가 내 학력수준에 비해 쉬웠다</p> <p>마3. 귀하가 담당한 업무내용은 귀하의 대학전공과 비교하여 어떠했습니까? 1. 매우 불일치 2. 약간 불일치 3. 다소 일치 4. 매우 일치</p> <p>마4. 재직 중 귀하가 받은 직업훈련과 그 재원을 체크해 주십시오.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>①예 ②아니오</th> <th>①회사·고용보험지원 ②본인부담</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4-1. 신입사원 입사교육 외에 어떤 직업훈련도 받은 적 없다</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4-2. 업무와 관련된 직무향상 교육훈련을 받았다. (신입사원 입사교육 외에)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4-3. 전직을 대비(준비)하여 교육을 받았다</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4-4. 대학 전공과 관련된 교육을 받았다</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>마5. 졸업 후 일했던 이전 직장(일)의 경험들이 현 직장(일)의 업무에 얼마나 도움이 되었습니까? 1. 전혀 도움 안 됨 2. 별로 도움 안 됨 3. 다소 도움 됨 4. 매우 도움 됨</p>				①예 ②아니오	①회사·고용보험지원 ②본인부담	4-1. 신입사원 입사교육 외에 어떤 직업훈련도 받은 적 없다			4-2. 업무와 관련된 직무향상 교육훈련을 받았다. (신입사원 입사교육 외에)			4-3. 전직을 대비(준비)하여 교육을 받았다			4-4. 대학 전공과 관련된 교육을 받았다		
	①예 ②아니오	①회사·고용보험지원 ②본인부담															
4-1. 신입사원 입사교육 외에 어떤 직업훈련도 받은 적 없다																	
4-2. 업무와 관련된 직무향상 교육훈련을 받았다. (신입사원 입사교육 외에)																	
4-3. 전직을 대비(준비)하여 교육을 받았다																	
4-4. 대학 전공과 관련된 교육을 받았다																	

바. 공통항목: 개인 특성

바1. 대학졸업 시 병역상태는?
 1. 현역 2. 보충역 3. 면제 4. 병역특례 5. 미필

바2. 출신고등학교 계열은?
 1. 인문계(문과) 2. 인문계(이과) 3. 외국어고 4. 과학고
 5. 예체능계 고교 6. 실업고 7. 검정고시 8. 기타

[미취업자용 설문지]

※ 가장 최근에 근무하신 직장(일자리)에 대해 응답해 주십시오.

가. 직장(일자리)의 특성

가1. 귀하는 어디에서 일하셨습니다?
 ◆ 사업체 명 : ()
 사업체의 주된 활동: ()
 - 한국표준산업분류: □□□□□

가2. 사업장은 어디에 위치해 있었습니까? 지역코드: □□
 01 서울, 02 부산, 03 대구, 04 인천, 05 광주,
 06 대전, 07 울산, 08 경기, 09 강원, 10 충북,
 11 충남, 12 전북, 13 전남, 14 경북, 15 경남,
 16 제주, 17 기타

가3. 직장(일)에서 귀하의 지위는 무엇이었습니다?
 ◆ 비임금근로자
 1. 고용주
 2. 자영자
 3. 무급가족종사자
 ◆ 임금근로자
 4. 상용
 5. 임시
 6. 일용

가4. 직장(일)에서 귀하의 근무형태는 무엇이었습니다?
 1. 정규직
 2. 계약직, 축탁직
 3. 시간제근로
 4. 인턴사원
 5. 공공근로
 6. 파견근로

가5. 직장에서 귀하는 무슨 일을 하셨습니까?
 ◆ 일의 종류(직업): ()
 - 한국표준직업분류코드: □□□
 - 한국고용직업분류코드: □□□□

가6. 직장(사업체)의 종사자는 몇 명이었습니까?
 1. 1~ 4인 2. 5~ 9인 3. 10~29인
 4. 30~49인 5. 50~99인 6. 100~299인
 7. 300~499인 8. 500~999인 9. 1,000인 이상

가7. 귀하가 직장에서 받은 (세전) 총 소득은 얼마였습니까?
 월평균 □□□□만 원,
 연간 □□□□만 원(둘 중 하나만 응답)

가8. 귀하는 위 직장(일)을 언제부터 언제까지 근무하셨습니까?
 □□□□년 □□월부터 □□□□년 □□월까지

나. 업무내용과 대학 전공의 일치

나1. 귀하가 수행하신 업무는 귀하의 학력수준에 비해 어떠했습니까?
 1. 업무가 내 학력수준에 비해 어려웠다
 2. 업무가 내 학력수준에 적당했다
 3. 업무가 내 학력수준에 비해 쉬웠다

나2. 귀하가 현재 담당하고 있는 업무를 수행할 때 가장 유용하다고 생각하는 전공은 무엇입니까?
 1. 나의 전공 2. 나의 전공 및 또 다른 전공
 3. 다른 전공 4. 전공과 무관

나3. 귀하가 담당한 업무내용은 귀하의 대학 전공과 비교하여 어떠했습니까?
 1. 매우 불일치 (☞ 나4번으로)
 2. 약간 불일치 (☞ 나4번으로)
 3. 다소 일치 (☞ 나5번으로)
 4. 매우 일치 (☞ 나5번으로)

나4. (불일치 응답자만) 전공과 일치하지 않는데도 직장을 선택한 이유는 무엇입니까?
 1. 대기업이라서
 2. 대기업은 아니지만 임금 또는 근로조건이 좋아서
 3. 이 분야업무가 장래전망이 좋아서
 4. 적성에 맞아서
 5. 현재 다른 (전공과 일치하는) 마땅한 일자리가 없어서(비자발적)
 6. 기타 ()

나5. 재직 중 귀하가 받은 직업훈련과 그 재원을 체크해 주십시오.

	①예 ②아니오	①회사·고용보험지원 ②본인부담
5-1. 신입사원 입사교육 외에 어떤 직업훈련도 받은 적 없다		
5-2. 업무와 관련된 직무항상 교육훈련을 받았다.(신입사원 입사교육 외에)		
5-3. 전직을 대비(준비)하여 교육을 받았다		
5-4. 대학 전공과 관련된 교육을 받았다		

다. 업무내용과 숙련

다1. 귀하가 수행하신 업무내용에서 다음 숙련은 어느 정도 중요했습니까?

	① 매우 중요	② 약간 중요	③ 보통	④ 별로 중요하지 않음	⑤ 중요하지 않음
1-1. 말하기, 수리, 판단 등 지적 능력, 자기 학습능력	①	②	③	④	⑤
1-2. 발표, 설득, 보조·지원, 감독·지시, 협상, 팀워크, 직업의식과 태도	①	②	③	④	⑤
1-3. 직업 및 전공 관련 전문지식, 순발력, 창작력	①	②	③	④	⑤
1-4. 기술·기능적 숙련(육체적 능력 포함)	①	②	③	④	⑤

다2. 귀하가 대학에서 배운 전공 교과과정은 다음 숙련을 형성하는 데 얼마나 도움을 주었습니까?

	① 매우 도움이 됨	② 약간 도움이 됨	③ 보통	④ 별로 도움되지 않음	⑤ 전혀 도움되지 않음
2-1. 말하기, 수리, 판단 등 지적 능력, 자기 학습능력	①	②	③	④	⑤
2-2. 발표, 설득, 보조·지원, 감독·지시, 협상, 팀워크, 직업의식과 태도		②	③	④	⑤
2-3. 직업 및 전공 관련 전문지식, 순발력, 창작력	①	②	③	④	⑤
2-4. 기술·기능적 숙련(육체적 능력 포함)	①	②	③	④	⑤

라. 이직 경험

라1. 이 직장은 2003년 2월 졸업 후 몇 번째 직장입니까?
번재
 (☞ 1번째면 바1번으로)
 (☞ 2번째 이상이면 마1번으로)

<p>마. 이직 관련 질문</p>		
<p>마1. 직장을 그만둔 가장 큰 이유는 무엇입니까?</p> <p>1. 임금이 낮아서 2. 근로조건이 좋지 않아서</p> <p>3. 하는 업무가 전공이나 자격과 맞지 않아서</p> <p>4. 발전가능성이 높지 않아서</p> <p>5. 개인 및 가족적 이유 (예: 육아/가사, 직장과의 거리 등)</p> <p>6. 직장휴폐업 7. 정리해고</p> <p>8. 진학, 유학 등 추가적인 교육이나 직업훈련을 위하여</p> <p>9. 기타()</p>		
<p>마2. 졸업 후 일했던 이전 직장(일)의 경험들이 위 직장(일)의 업무에 얼마나 도움이 되었습니까?</p> <p>1. 전혀 도움 안 됨 2. 별로 도움 안 됨</p> <p>3. 다소 도움 됨 4. 매우 도움 됨</p>		
<p>바. 공통항목: 개인 특성</p>		
<p>바1. 대학졸업 시 병역상태는?</p> <p>1. 현역 2. 보충역 3. 면제</p> <p>4. 병역특례 5. 미필</p>		
<p>바2. 출신고등학교 계열은?</p> <p>1. 인문계(문과) 2. 인문계(이과) 3. 외국어고</p> <p>4. 과학고 5. 예체능계 고교 6. 실업고</p> <p>7. 검정고시 8. 기타</p>		

끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

참고문헌

- 고상원·이경남(2003). 『IT인력의 취업률, 전공종사율, 임금수준분석』, KISDI 이슈리포트 03-17, 정보통신정책연구원.
- 교육인적자원부·한국교육개발원(2001). 『교육통계연보』.
- 김대일(2004). 『경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인』, 유경준 편(2004), 『한국경제 구조변화와 고용창출』, 한국개발연구원.
- 김안국(2005). 『대졸 청년층의 노동이동 분석-인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로』, 『노동경제논집』, 제28권, 제3호.
- _____ (2006). 『이공계 대졸 청년층의 직장이동과 전공직종일치 분석』, 『노동경제논집』, 제29권, 제1호, 153~184쪽.
- 류장수(2003). 『지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 특성 - 수도권대학 졸업생과의 비교』, 『직업능력개발연구』, 제6권, 제1호, 1~25쪽.
- 박성재(2005). 『지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과 - 첫 번째 일자리를 중심으로』, 『노동정책연구』, 제5권, 제4호, 65~99쪽.
- 박재민·김형주·임창규·임하얀(2006). 『과학기술인력의 학교에서 직업으로의 이행과정 및 취업구조 분석』, 과학기술정책연구원.
- 안주엽·홍서연(2002). 『청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교』, 『노동경제논집』, 제25권, 제1호, 47~74쪽.
- 유경준 편(2004). 『한국경제 구조변화와 고용창출』, 한국개발연구원.
- 유현숙·조영하(2005). 『고등교육기관졸업자의 전공일치취업에 영향을 주는 요인 분석 연구』, 『한국교육』, 32권, 제4호, 223~244쪽.
- 이병희(2003). 『청년층 노동시장분석』, 한국노동연구원.
- _____ (2005). 『노동이동과 인력개발』, 『한국노동경제논집』, 제28권, 제1호.
- 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연(2002). 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이병희·정재호(2005). 『노동이동과 인력개발 연구』, 한국노동연구원.

- 전병유(2001). 『디지털경제와 인적자원』, 한국노동연구원.
- _____ (2003). 『디지털경제와 일자리 창출』, 한국노동연구원.
- 정부부처(2003). 『청년실업 현황 및 대책』.
- 조준모·임찬영(2007). 「직장이동의 성별격차에 관한 연구」, 제5회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 한국고용정보원.
- 채창균·김미숙·김안국·옥준필·김미란(2004). 『청년층 교육·훈련과 고용 (I)-교육·훈련기관 유형별 분석』, 한국직업능력개발원.
- 채창균·최지희·김안국·오호영·옥준필(2005). 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 (I)』, 한국직업능력개발원.
- 채창균·최영섭·오호영·김승보·옥준필·정재호(2006). 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 (II)』, 한국직업능력개발원.
- 한국고용정보원(2005). 『고용보험통계연보』.
- Allen, Jim & Rolf van der Velden(2001). "Education Mismatches versus Skill Mismatches." *Oxford Economic Papers*, Vol. 53, pp. 434-452.
- Bartel, A. & G. Borjas(1981). "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis." in S. Rosen ed., *Studies in Labor Markets*, NBER.
- Bender, Keith A. & John S. Heywood(2006). "Educational Mismatch among Ph.D.s: Determinants and Consequences." NBER Working Paper No. 12693.
- Borghans, Lex, Allard Bruinshoofd & Andries de Grip(2000). "Low Wages, Skills and the Utilization of Skills." in Lex Borghans and Andries de Grip eds., *The Overeducated Worker*, Cheltenham UK: Edward Elgar.
- Ehrenberg, Ronald G, & Robert Stewart Smith(2006). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Boston: Pearson/Addison Wesley.

- Eriksson, T. & Westergaard-Nielsen(2007), Wage and Labor Mobility in Denmark, 1980-2000, NBER Work Paper No. 13064.
- Farber, H. S.(1999). "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets." in O. Ashenfelter & D. Card eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Elsevier.
- Fiorito, Jack(1981). "The School-to-Work Transition of College Graduates." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35, No. 1, pp. 103-114.
- Keith, Kristen & Abigail McWilliams(1995). "The Wage Effects of Cumulative Job Mobility." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 1, pp. 121-137.
- Lassibille, G., L. N. Gomez, I. A. Ramos & Carolina de la O Sanchez(2001). "Youth Transition from School to Work in Spain." *Economics of Education Review*, Vol. 20, pp. 139-149.
- Light, Audrey(2005). "Job Mobility and Wage Growth: Evidence from the NLSY79." *Monthly Labor Review*, Vol. 128, No. 2, pp. 33-39.
- Light, Audrey & Kathleen McGarry(1998). "Job Change Patterns and the Wages of Young Men." *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, No. 2, pp. 276-286.
- Neal, Derek(1999). "The Complexity of Job Mobility among Young Men." *Journal of Labour Economics*, Vol. 17, No. 2, pp. 237-261.
- Neumark, D.(1998). "Youth Labor Markets in the U.S.: Shopping Around vs. Staying Put", NBER Working Paper No. 6581.
- Robst, J.(2007). "Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work." *Economics of Education Review*, in printed.
- Shin, D. G., Kwanho Shin, & Seonyoung Park(2007), An Equilibrium Analysis of Inter- and Intra-Sectoral Mobility of Workers, Organized by Korea Labor Institute and Korea Employment

Information Service, *International Conference for Panel Data Analyses: Employment and Quality of Life*. Seoul, Korea.

Topel, Robert H. & Michael P. Ward(1992). "Job Mobility and the Careers of Young Men." *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107, Iss. 2, pp. 439-480.

■ 저자 약력

- 엄미정
 - 과학기술정책연구원 부연구위원
- 박재민
 - 건국대학교 소비자정보학과 교수
- 김미란
 - 한국직업능력개발원 전문연구원
- 정재호
 - 한국직업능력개발원 전문연구원

청년층의 숙련 불일치와 직장이동

- | | |
|-----------|---|
| · 발행연월일 | 2007년 10월 24일 인쇄
2007년 10월 25일 발행 |
| · 발 행 인 | 이 원 덕 |
| · 발 행 처 | 한국직업능력개발원
135-949 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처 | 대한인쇄사 (02)2279-7834 |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-8436-945-0 94370
978-89-8436-942-9(전3권) |

©한국직업능력개발원

< 정가 5,000원 >