

## 논문 15

## 고졸 청년층의 노동시장 초기 정착 과정

김 안 국\*·신 동 준\*\*

## I. 서문

소위 ‘이태백(이십대 태반이 백수)’이란 용어가 나올 정도로 청년실업의 문제가 여전히 심각하다. 2008년까지 한시적으로 작용하는 청년실업해소특별법이 2004년 3월에 제정되는 등 청년실업에 대한 관심은 지대하다.

청년실업의 문제가 중요하지만, ‘다행히’ 취업에 ‘성공(?)’한 청년들이 어떻게 노동시장에 정착하여 가는가도 또한 중요한 문제이다. 청년층 노동시장의 열악한 상황 자체가 청년실업과 밀접하게 맞물려 있기 때문이다. 취업 가능한 일자리들이 안정적이지 않거나 발전가능성이 없을 때, 청년들은 괜찮은 일자리를 목표로 대기실업을 선택할 가능성이 크며, 그러한 대기실업은 청년실업을 상승 원인의 하나가 된다.

그러나 그러한 대기실업의 선택은 학력수준이 높은 청년에 한정된 것이며, 고졸 청년들은 그러한 선택지조차 없는 것이 현실이다. 더욱이 대졸 청년들이 고졸자들의 일자리에 취업하는 과잉학력의 현상이 뚜렷하여(김주섭, 2005), 청년층 노동시장의 열악함은 특히 저학력 청년들에게 배가될 수밖에 없다.

고졸 청년층의 노동시장에 대해서는 전병유·이상일(2003)와 정인수·김기만(2005), 정인수 외(2006)등의 연구 성과가 있었다. 이들 연구에서는 주로 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 활용하여 고졸 청년층 노동시장에 대한 정량적이고 포괄적인 접근이 이루어졌다. 그렇지만 고졸 청년층이 졸업 이후에 노동시장에 정착하기까지의 구체적 현실에 대한 동학적이고도 질적인 조사는 이루어지지 못하였다.

이에 본고는 고졸 청년층의 노동시장 정착과정을 구체적으로 살펴보고자 한다. 이를 위해 학교로부터 노동시장의 이행을 조사하는데 초점이 맞추어진 한국직업능력개발원의 「한국교육고용패널조사」 자료를 활용하였다. 이 자료는 고졸 청년들이 어떻게 노동시장에 나아가고 있는지를 질적인 측면에서 동학적으로 파악할 수 있게 한다.

\* 한국직업능력개발원 부연구위원

\*\* 한국직업능력개발원 연구원

이하에서는 먼저 자료 및 연구방법에 대해 서술을 하고, 다음으로 노동이동 일반에 대한 이론적 정리, 청년층 노동이동에 대한 이론적 정리를 통해 가설을 세우고, 고졸 청년들의 노동이동과 경력개발의 가능성 검토를 통하여 가설을 검증하고자 한다. 마지막으로 결과를 정리하고 가능한 정책대안을 고민해 보고자 한다.

## II. 자료와 연구 방법

본고에서 고졸 청년층의 노동시장 정착과정을 분석하기 위해 검토하는 자료는 한국직업능력개발원의 「한국교육고용패널조사」 자료(Korean Education and Employment Panel, 이하에서는 줄여서 KEEP으로 약칭함)이다.

KEEP은 학교로부터 노동시장 이행을 조사하기 위해 2004년 중학교 3학년 2000명, 일반고 3학년 2000명, 실업고 3학년 2000명을 조사하여 1차 웨이브 자료가 형성되었고, 이어서 이들을 추적하여 각기 고등학생, 대학생, 취업자 및 비진학자 등으로 신분이 바뀐 조사대상자를 2005년도, 2006년도에 조사하여 2차 웨이브 및 3차 웨이브 자료가 구축되었다.

본고에서는 KEEP 1차, 2차, 3차 웨이브를 모두 하나로 통합하여 개인의 특성과 가구의 특성이 노동시장 이력과 함께 검토될 수 있는 자료를 구축하였다. 고졸 청년의 노동시장 이력이 파악되는 2차와 3차 웨이브에서 조사대상자의 신분이 바뀐 경우가 적지 않다. 본고에서 파악하고자 하는 분석 대상은 3차년도 조사에서 미취업 혹은 취업자로 나타난 545명이다. 이들 중 2차조사 당시 미조사자나 대학생이었다가 3차년도에 미취업 혹은 취업자로 조사된 청년들이 있지만 3차 조사에서 과거의 직업이력이 모두 포함되므로 분석의 대상에 포함하였다. 2차 조사에서 미취업 혹은 취업자였다가 3차 조사에서 대학생이 된 경우가 전체 샘플 중 약 7%나 되는데, 이들의 노동시장 이력은 졸업과 대학 진학 사이에 이루어진 비정형적인 것이라 판단하고 분석 대상에서 제외하였다.

본고의 분석 대상이 되는 고졸 청년 545명의 성별, 출신고별 분포를 보면, 실업고등학교 졸업자가 77%로 다수이며, 여성들이 62%로 다수이다. 일반고 출신들이 다수가 대학 진학을 하기 때문에 취업 혹은 미취업의 고졸 청년들이 실업고졸업자 위주인 것은 당연하지만, 패널조사 첫 해에 남성이 55.6%나 되었던 것에 비하면 취업 혹은 미취업의 비진학 여성의 비율이 크게 늘어난 것이 주목되며, 이는 실업고를 졸업한 여학생들의 다수가 비진학자임을 보여주는 것이다. 이에 실업계고등학교를 졸업한 여성들이 분석대상의 절반 정도가 되고 있다. 이러한 분석대상의 분포는 이후의 분석 결과에서 계속 참고되어야 할 사항이다.

〈표 1〉 미취업, 취업 고졸 청년들의 성별, 출신고별 분포

|    |    | 출신고              |                  | 전체               |
|----|----|------------------|------------------|------------------|
|    |    | 실업고              | 일반고              |                  |
| 성별 | 남성 | 133(24.4)/(27.6) | 73(13.4)/(27.9)  | 206(37.8)/(55.6) |
|    | 여성 | 286(52.5)/(22.4) | 53(9.7)/(22.1)   | 339(62.2)/(44.5) |
| 전체 |    | 419(76.9)/(50.0) | 126(23.1)/(50.0) | 545(100)         |

주) 각 셀에서 기호 / 오른쪽의 괄호는 2004년 첫 조사 당시 전체에서 차지하는 비율임.

본고에서는 기존의 청년층 노동이론에 대한 기존 연구의 가설들을 정리하고, 그러한 가설이 맞는지를 검토하는 방식으로 고졸 청년층의 노동시장 정착과정을 정리하였다. 구체적으로는 정량적으로 KEEP 자료를 분석하면서, 기존 연구들의 결과와 비교하는 방법을 활용하였다.

### III. 청년층 노동이동에 대한 논의

고졸 청년들의 노동시장 정착을 보기 위해서는 청년층의 노동이동을 고찰해야 하며, 청년층 노동이동 고찰을 위해서는 노동이동 일반 이론을 검토할 필요가 있다.

노동이동은 개별 근로자나 기업에 의해서 결정되거나 혹은 그 양자의 공동 결정으로 이루어질 수 있다. 먼저 논의를 단순화하기 위해 노동이동이 근로자만의 결정으로 이루어진다고 하자. 그러면 일자리의 변경은 새로운 일자리를 얻음에 기인하는 기대수익의 현재가치가 노동이동의 비용을 넘어서야만 이루어질 것이다. 즉 다음과 같은 조건이 노동이동 결정의 기준이 될 것이다.

$$\sum_t^{t+n} \frac{NU_t}{(1+r)^t} - \sum_t^{t+o} \frac{OU_t}{(1+r)^t} > C$$

여기서 t는 시간 인덱스이며,  $NU_t$ 는 t기에 새로운 일자리가 주는 기대효용,  $OU_t$ 는 t기에 기존 일자리가 주는 기대효용이다. t+n은 새로운 일자리의 고용 가능 기간이며, t+o는 기존 일자리의 고용 가능 기간이다. r은 할인율이며, C는 노동이동의 비효용이다. 즉 노동이동 뒤 새로운 일자리가 t기에서 t+n기까지 주는 기대효용의 현재가치의 합과 기존 일자리가 t기에서 t+o기까지 주는 기대효용의 현재가치의 합의 차이가 노동이동의 비효용보다는 더 커야 함을 말한다.

위 식이 갖는 함의는 첫째로 여타 조건이 동일하다면 현재 일자리의 높은 임금이나 비임금 혜택이 클수록 노동이동이 감소한다는 점이다. 또한 현재 일자리의 예측되는 미래의 임

금증가나 연금과 같은 높은 수익도 노동이동을 감소시킬 것이다. 그리고 현재 일자리에서의 고용 가능한 기간이 길수록, 즉 고용이 안정될수록 노동이동은 줄어들 것이다. 또한 현재 선호가 크면, 그리고 현재의 노동이동 비용이 크면 노동이동은 줄어들 것이다.

임금이 높을수록 노동이동이 감소하는 것은 Akerlof and Yellen(1986) 등의 효율임금론으로 이론적 정리가 이루어졌다. 즉 기업들은 시장임금 이상의 임금 지급을 선택하는데, 그것이 이직비용을 높여 이직을 방지하고, 공정한 거래 개념을 통한 생산성 증가를 가져온다는 것이다.

현재의 임금수준은 낮지만, 미래에 예상되는 임금수준이 높을 때, 즉 임금증가율이 높게 임금 프로파일이 설정되어 있으면 기업에서의 이직은 줄어들게 된다. 근로자들이 입사 초기에는 생산성보다 낮은 임금을 받지만, 근속 후기에는 생산성보다 높은 임금을 받는다면, 근로자들은 보다 장기근속을 추구하게 되며, 이에 이직이 줄어들게 된다.(Lazear, 1979) 연금 지급도 이와 같은 효과를 가질 수 있다. 또한 근속이 길어지게 되면 기업특수숙련의 인적자본이 증가하여 이직을 억제하게 한다.(Becker, 1993)

위의 수식에서 나오는 합의 이외에 노동이동의 모형에는 매칭모형이 있다. 이는 청년층 노동이동을 설명하기에 적합한데, 근로자들이 노동시장 초기에 job shopping을 행한다고 본다. 즉 청년 근로자들이 자신에게 맞는 일자리를 찾는데, 맞지 않으면 바로 노동이동을 한다는 것이다. 이에 근속이 길면 잘 매칭이 된 것으로 판단할 수 있다.(Jovanovic, 1979)

자발적 이직의 마지막 이론은 exit-voice의 상충관계에 주목한다. 현재 상황이 안 좋은 근로자는 두 가지 선택의 기로에 서는데, 하나는 일자리 변경(exit)이고 다른 하나는 현재 일자리를 좋게 바꾸려 노력하는 것(voice)이다. 일자리를 좋게 바꿀 수 있는 가능성은 항상 열려 있지만(즉 voice를 낼 수 있지만), 노조의 존재는 그러한 옵션을 좀더 효과적이게 한다. 그 결과 노조화는 이직을 직접적으로 줄인다.(Freeman, 1980)

이상의 논의들은 개별 근로자가 노동이동을 결정하는 자발적 이직에만 한정된 것이고, 노동이동에는 기업의 결정도 중요하게 작용을 한다. 이는 근로자의 입장에서는 비자발적 이직으로 나타날 것이다. 노동이동에 대한 기업의 결정은 기업이 직면한 노동수요와 관련이 있으며, 기업들이 고용을 변경하는데는 조정 비용(채용 및 훈련 비용, 해고 비용, 실업보험 비용 등)이 들기 때문에, 조정비용이 클수록 고용의 가변성은 낮게 된다.(Anderson, 1993)

노동이동의 마지막 모형은 노동이동을 근로자와 기업이 공동결정한다는 것인데, 근로자와 기업의 장기적 고착(attachment)의 형성을 주목하는 불완전계약이론이 그것이다. 이 모형에서는 일정한 양의 기업특수적 인적자본이 직무중에 형성된다는 것을 가정하며, 그것이 장기적 고착을 만들어내는 유인이 된다.(Anderson and Meyer, 1994)

청년기 학교로부터 노동시장의 이행 특징은 잦은 직장 이동 혹은 취업과 미취업의 반복이다. 이러한 청년기 노동이동의 빈번함을 Ryan(2001)은 서로 대비되는 두 가지의 이론으로 정리한다.

첫째로, 청년기 높은 노동이동의 원인을 정보비대칭성으로 해석하는 것이다. 사용자와 예

비 근로자는 서로에 대한 불완전한 정보에 직면하게 되고, 탐색과 매칭에 의해서 그러한 정보비대칭성을 극복할 수 있다. 따라서 직장-근로자의 매칭이 시도되고 평가되는 시험적 결합이 요구되며, 특히 청년들은 경험이 부족하기 때문에 정보에 대한 투자의 수익률이 크고, 이에 성인들보다 높은 노동이동을 하게 된다는 것이다.(Jovanovic, 1979; Parsons, 1991)

둘째로, 청년들의 높은 노동이동성에 대해 한 편에서는 노동시장구조론을 제기한다. 노동 시장이 분단되어 있기 때문에 청년들은 낮은 임금의 이차적 직장에 머물면서 고임금의 일차 직장에 자리가 나기까지 기다린다는 것이다. 그들의 그러한 대기 기간에 낮은 직장 보수는 그들의 직장 변동을 유인하며, 이에 과도한 직장 이동이 나타난다는 것이다.(Osterman, 1980; Stern, 1999; Marsden and Germe, 1991)

그러면 한국 사회에서의 청년 노동이동은 어떻게 파악될 수 있을 것인가? 이에 대한 검토는 본고에서는 불가능하다. 왜냐하면 위의 두 번째 분단노동시장 가설은 소위 관찮은 일 자리에 대기실업을 하고 있는 대졸자를 포함하여 청년노동시장을 분석해야 하기 때문이다. 본고에서는 고졸 청년층의 초기 노동시장 정착과정의 양상들을 위의 제반 이론들을 염두에 두고 설명해 보고자 한다.

#### IV. 고졸 청년층의 노동 이동

한국에서의 청년들의 노동이동은 빈번한 편이다. 이병희 외(2002)는 한국노동패널자료에서 청년층의 직장경험 회수를 산출하여 4년 동안 평균 1.8회 취업을 한 것을 보이고 있다. 김안국(2005)는 고용보험 DB 자료에서 대졸 남성 청년의 졸업전후 약 4년간의 직장 경험이 평균 1.68회임을 보고하고 그것이 프랑스, 미국, 영국보다는 낮지만 일본과 독일보다는 높은 편임을 보이고 있다.

고졸 청년들만을 대상으로 하여 취업회수를 분석한 연구는 없었는데, 이는 자료의 한계에 기인한 듯 하다. KEEP 자료에는 2차 조사와 3차 조사에서 일자리 경험을 모두 조사하였기 때문에 개인별로 직장 이력을 묶어서 분석하는 것이 가능하다. 다만 이전의 일자리 경험에 대한 회고조사이기 때문에, 청년기인 만 19세 이전의 직장 경력도 포함되어 있으며, 또한 졸업 후 1년 반 정도 지난 시점에서의 조사이기 때문에 고졸 청년층의 노동시장을 분석하는데 완벽한 자료는 아님을 언급해 둔다.

본고의 분석 대상인 3차 조사에서 미취업 혹은 취업자로 나타난 고졸 청년층만을 대상으로 취업 회수를 보면 <표 2>과 같다. 표에서 나타나듯이 취업회수가 0인 한 번도 취업하지 못한 청년이 19%나 되고 있다. 이는 이병희 외(2002, p. 16 <표 II-1>)에서 일자리 경험이 없는 고졸자가 22%인 것과 비교하면 조금 낮은 수치이다. 고졸 청년들 중 5명중의 1명이 졸업 후 아직 취업을 한 경험이 없는 것이다.

취업 경험자만으로 보면 60% 정도가 한 번의 취업경험을 가지고 있으며, 최대 8회의 취업 경험이 있는 청년도 있다. 2회 혹은 3회의 취업 경험을 가진 청년이 1/3 정도이다. 4회 이상의 취업을 경험한 청년은 5% 남짓이지만, 졸업 후 약 1년 반 정도가 지난 시점이라는 것을 고려하면 그 비율이 결코 작다고는 볼 수 없다.

취업 경험이 없는 고졸 청년을 모두 포함한 전체의 평균 취업회수가 1.31이며, 취업경험자만을 보면 평균 취업회수가 1.61이다. 이 수치는 졸업 후 1년 반 정도의 기간의 평균이라는 점을 감안하면 이병희 외(2002)와 김안국(2005)에서 보고된 4년 동안의 취업회수가 1.8, 1.68인 것과 비교해 볼 때 큰 값이라고 판단할 수 있다. 즉 한국의 고졸 청년들은 기존 연구에서 소위 'job shopping'이라 표현하였듯이 매우 빈번한 노동이동을 하고 있다고 판단할 수 있다. 그렇지만 그 이유가 정보비대칭성 때문인지는 아직 판단할 수 없다.

〈표 2〉 고졸 청년층의 취업 회수

| 취업회수   | 전체   |      | 취업경험자 |      |
|--------|------|------|-------|------|
|        | 빈도   | 퍼센트  | 빈도    | 퍼센트  |
| 0      | 101  | 18.5 |       |      |
| 1      | 269  | 49.4 | 269   | 60.6 |
| 2      | 114  | 20.9 | 114   | 25.7 |
| 3      | 38   | 7.0  | 38    | 8.6  |
| 4      | 15   | 2.8  | 15    | 3.4  |
| 5      | 5    | 0.9  | 5     | 1.1  |
| 6      | 2    | 0.4  | 2     | 0.5  |
| 8      | 1    | 0.2  | 1     | 0.2  |
| 합계     | 545  | 100  | 444   | 100  |
| 평균취업회수 | 1.31 |      | 1.61  |      |

자료) 「한국교육고용패널조사」 2004, 2005, 2006

이를 좀 더 구체적으로 분석해 보자. 먼저 고졸 청년들의 학교로부터 노동시장의 이행을 보자. 취업 경험자만을 대상으로 이행기간을 추출한 것이 <표 3>이다. <표 3>에 나타나듯이 고졸 청년들의 첫 직장 이행은 비교적 원활한 것으로 나타난다. 고졸 청년들의 1/3 이상이 이미 졸업전에 취업하고 있었으며, 3개월내 취업까지 하면 절반 훨씬 넘는 비율이 된다. 취업에 1년 이상 걸리는 고졸 청년들은 약 10% 정도로 나타난다.

평균 이행기간이 2.5개월인 것은 김안국(2005)에서 나타난 남성 대졸청년의 이행기간이 8.6개월인 것과 비교하면 너무나 짧은 것이다. 이는 조사시점이 졸업 후 2년도 아직되지 않은 시점이며, 본고 대상자인 고졸청년층에 실업고 출신이 많고, 실업고생들이 취업이전 직장을 얻는 비율이 높기 때문인 것으로 판단되지만, 혹시 고졸 청년들이 대졸자들과는 달리 1차 노동시장으로 가기 위해 장시간 기다리지 않기 때문은 아닐까도 고려해야 할 필요가 있다.

<표 3> 고졸 청년들의 첫 직장 이행

|           | 빈도   | 비율   |
|-----------|------|------|
| 졸업전 취업    | 154  | 35.5 |
| 3개월 이내 취업 | 99   | 22.8 |
| 6개월 이내 취업 | 50   | 11.5 |
| 1년 이내 취업  | 85   | 19.6 |
| 1년 이상     | 46   | 10.6 |
| 합계        | 434* | 100  |
| 평균 이행 기간  | 2.5  |      |

\* 취업경험이 없는자가 101명이지만, 취업 시점 기록이 없는자가 10명이 있어, 111명의 결측이 생겼음.

다음으로 고졸 청년들의 직장 근속기간을 보자. 3차 조사시 계속 취업을 하고 있던 청년의 근속기간을 재기 위해 기준 시점을 2006년 11월 현재로 하였다. 이 기준으로 고졸 청년의 각 직장 경험에서 근속기간을 추출한 것이 <표 4>이다.

<표 4>에서 나타나듯이 고졸 청년들의 경우 첫 번째 직장에서의 근속기간이 가장 길어 약 11개월이었고, 다음으로 긴 두 번째 직장에서의 근속은 약 6개월이 조금 넘었다. 전체적으로 한 직장에서의 근속기간은 약 9개월인 것으로 나타난다. 이는 이병희 외(2002)에서 한국노동패널의 청년부가조사로 파악한 직장 1회 이동자의 첫 직장 평균 근속이 17.7개월이고, 김안국(2005)에서의 고용보험 DB에서의 남성 대졸 청년의 첫 직장 평균 근속이 19.4개월이었던 것과 비교하면 절반 정도도 되지 않는 짧은 기간이다. 조사 시점이 졸업후 1년 반 정도밖에 되지 않은 점 때문인 듯 하지만 고졸 청년층의 직장 근속이 체계적으로 짧을 가능성을 배제할 수 없다.

<표 4> 고졸 청년들의 직장 근속 기간(개월)

|          | N   | 최소값 | 최대값 | 평균   | 표준편차 |
|----------|-----|-----|-----|------|------|
| 첫직장      | 431 | 0   | 49  | 11.1 | 9.7  |
| 두 번째 직장  | 174 | 0   | 26  | 6.2  | 5.9  |
| 세 번째 직장  | 60  | 0   | 16  | 4.6  | 3.6  |
| 네 번째 직장  | 23  | 1   | 20  | 5.1  | 4.4  |
| 다섯 번째 직장 | 8   | 1   | 18  | 4.6  | 5.9  |
| 여섯 번째 직장 | 3   | 3   | 8   | 5.7  | 2.5  |
| 일곱 번째 직장 | 1   | 4   | 4   | 4    | .    |
| 여덟 번째 직장 | 1   | 5   | 5   | 5    | .    |

주) 최소값에서 근속기간이 0인 것은 근속기간이 1개월이 되지 않는 경우를 의미한다. 첫직장에서 최대 근속기간은 49개월로 이는 고등학교 시절에 취업을 하고 있었던 경우이다.

청년 노동시장의 특성은 잦은 취업일 뿐만 아니라 취업과 실업, 비경황의 반복이다. 이에 취업과 취업 사이의 기간을 볼 필요가 있다. 고졸 청년들의 재취업에 걸리는 기간을 조사한 것이 <표 5>이다.

고졸 청년들의 취업과 취업 사이의 미취업 기간은 그다지 길지 않은 것으로 나타난다. 거의 2/3에 가까운 비율로 첫 직장 이직 후 3개월 내 재취업하고 있으며, 재취업에 1년 이상 걸린 비율은 3%로 매우 적다. 두 번째 직장 이직 후는 3개월 내 재취업하는 비율이 3/4 정도가 된다. 김안국(2005)에서 남성 대졸자의 첫 미취업 기간이 8.3개월, 두 번째 미취업 기간이 5.4개월인 것과 비교하면 고졸 청년층의 미취업 기간은 매우 짧은 것을 볼 수 있다. 이 또한 고졸 청년들의 노동이동이 매우 빈번함을 의미한다.

〈표 5〉 고졸 청년들의 재취업 소요 기간

|          | 첫 직장 이직후 |      | 두 번째 직장 이직후 |      |
|----------|----------|------|-------------|------|
|          | 빈도       | 비율   | 빈도          | 비율   |
| 3개월내 재취업 | 87       | 64.4 | 40          | 74.1 |
| 6개월내 재취업 | 21       | 15.6 | 6           | 11.1 |
| 1년이내 재취업 | 23       | 17.0 | 5           | 9.3  |
| 1년이상     | 4        | 3.0  | 3           | 5.6  |
| 전체       | 135      | 100  | 54          | 100  |

고졸 청년층의 노동이동이 그렇게 빈번하다면 이는 과연 Jovanovic(1979)이나 Parsons(1991)이 주장하듯이 정보비대칭성을 해결하는 사용자와 근로자 매치의 실현인 것인가? 이를 보기 위해 고졸 청년층의 직장 이동에 따른 제반 근무 환경의 변화를 살펴보자. 고졸 청년들의 근무 환경을 근무형태와 시간제 여부로 파악한 것이 <표 6>이다.

근무 형태로 보았을 때 고졸 청년층의 취업은 그다지 안정적이지 않았다. 먼저 첫직장이 상용직인 청년의 비율은 약 60%를 조금 넘고 있을 뿐이며, 임시직의 비율이 높은 편이다. 그런데 직장 이동을 통하여 취업 경험이 많아질수록 상용직으로의 취업 비율은 점차로 줄고 있다. 두 번째 직장부터 임시직의 비율은 절반을 넘고 있고, 세 번째 직장 이후는 약 2/3이상의 고졸 청년들이 임시직으로 취업하고 있는 것으로 나타난다. 또한 고졸 청년들은 시간제 근무가 적지 않은 것으로 나타난다. 첫 직장에서 시간제의 비율은 약 1/4로 네명중 한명의 비율이며, 두 번째 직장과 세 번째 직장에서의 시간제 비율은 더욱 높아지고 있다.

이러한 결과는 고졸 청년층의 노동이동이 사용자와 근로자의 좋은 매치를 위한 빈번한 job shopping이 아닌 것을 알 수 있게 한다. 청년들이 직장 이동을 통해서 좀 더 좋은 매치를 이루는 것이라면 나중의 직장 경험은 근무 환경이 개선되어야 한다.

〈표 6〉 고졸 청년의 근무형태와 시간제 취업 여부

|             |     | 첫 직장 |      | 두 번째 직장 |      | 세 번째 직장 |      | 네 번째 직장 |      | 다섯 번째 직장 |      |
|-------------|-----|------|------|---------|------|---------|------|---------|------|----------|------|
|             |     | 빈도   | 비율   | 빈도      | 비율   | 빈도      | 비율   | 빈도      | 비율   | 빈도       | 비율   |
| 근무형태        | 상용직 | 271  | 62.4 | 79      | 46.5 | 18      | 30.0 | 7       | 30.4 | 2        | 25.0 |
|             | 임시직 | 158  | 36.4 | 89      | 52.4 | 39      | 65.0 | 15      | 65.2 | 6        | 75.0 |
|             | 일용직 | 5    | 1.2  | 2       | 1.2  | 3       | 5.0  | 1       | 4.3  |          |      |
|             | 합계  | 434  | 100  | 170     | 100  | 60      | 100  | 23      | 100  | 8        | 100  |
| 시간제/<br>전일제 | 시간제 | 81   | 24.5 | 51      | 33.1 | 25      | 45.5 | 8       | 36.4 | 2        | 25.0 |
|             | 전일제 | 249  | 75.5 | 103     | 66.9 | 30      | 54.5 | 14      | 63.6 | 6        | 75.0 |
|             | 합계  | 330  | 100  | 154     | 100  | 55      | 100  | 22      | 100  | 8        | 100  |

위의 결과는 고졸 청년들이 직장 이동이 임시직을 가진 사람이 계속 근무환경을 좋게 하려고 직장이동을 하는데, 임시직에 계속 취업해서 그러한 결과가 나온 것인지 분명하지 않다. 이에 직장 이동시 근무형태의 변화의 경우의 수를 조사한 결과가 살펴보았다. 그 결과가 <표 7>이다.

고졸 청년층의 직장이동에 따른 종사상 지위 변화에서 일견되는 것은 임시직이었던 청년이 상용직이었던 청년보다 더 많이 직장 이동을 한다는 점이다. 직장이동이 거듭 될수록 상용직을 유지하는 비율은 늘고 있으며, 임시직을 유지하는 비율은 두번째 직장이동에서 큰 폭으로 늘었다가 세 번째 직장이동에서는 줄고 있는 모습이다. 직장이동에도 임시직을 지속하는 비율이 상용직을 지속하는 비율보다 높다.

상용직에서 임시직으로의 변화하는 비율은 직장이동이 진행될수록 떨어진다. 임시직에서 상용직으로 전화되는 비율은 두 번째 직장이동에서 크게 줄었다가 세 번째 직장이동에서 조금 늘어난다. 중요한 사실은 상용직에서 임시직으로 종사상 지위가 변화하는 비율이 임시직에서 상용직으로 종사상 지위가 변화하는 비율보다 항상 높다는 점이다. 이러한 결과는 전병유·이상일(2003)에서 2001년 고졸 청년의 상용직 비중이 33%인\* 것과 비교해 볼 때 현재 첫 직장 상용직 비율이 60%가 넘지만, 그 비율이 점차적으로 떨어질 것을 예측할 수 있게 한다.

이상의 사실은 고졸 청년층의 직장 이동을 통해서 상용직보다는 임시직으로 변화될 가능성이 더 높음을 의미한다. 이러한 결과 역시 고졸 청년층의 노동이동이 정보를 탐색하여 자신에 맞는 좋은 일자리를 찾아가는 과정이 아닐 수 있음을 시사한다. 오히려 고졸청년들의 직장 이동은 2차 노동시장에서 그만그만한 일자리들을 옮겨다니는 ‘수평적인’ 노동이동이라 판단할 수 있게 한다.

<표 7> 고졸 청년층 직장 이동에 따른 종사상 지위의 변화

|            | 첫직장 이동 |      | 두번째 직장 이동 |      | 세번째 직장 이동 |      |
|------------|--------|------|-----------|------|-----------|------|
|            | 빈도     | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   |
| 상용직 -> 상용직 | 45     | 60.0 | 12        | 63.2 | 3         | 75.0 |
| 상용직 -> 임시직 | 30     | 40.0 | 5         | 26.3 | 1         | 25.0 |
| 상용직 -> 일용직 |        | 0.0  | 2         | 10.5 |           |      |
| 소계         | 75     | 100  | 19        | 100  | 4         | 100  |
| 임시직 -> 상용직 | 32     | 34.4 | 6         | 15.0 | 4         | 21.1 |
| 임시직 -> 임시직 | 59     | 63.4 | 33        | 82.5 | 14        | 73.7 |
| 임시직 -> 일용직 | 2      | 2.2  | 1         | 2.5  | 1         | 5.3  |
| 소계         | 93     | 100  | 40        | 100  | 19        | 100  |

고졸 청년층의 직장이동이 더 나은 조건으로의 이동인가를 보기 위해 직장 이동에 따라 소득 수준이 어떻게 변하는가를 볼 필요가 있다. <표 8>는 고졸 청년층의 각 일자리에서의 시간당 임금 수준을 보여주고 있다.

\* 전병유·이상일(2003)에서의 상용 비율은 전체에 고용주, 자영자, 가족종사자 범주가 동시에 포함된 상태에서 계산된 것이기 때문에 본고의 비율보다는 일정하게 작게 나타남을 언급해 둔다.

고졸 청년들의 각 직장 임금을 보면, 대략 시간당 임금수준은 5천원 정도인 것으로 나타난다. 이를 주 44시간의 월평균 급여로 환산하면 약 150만원 정도가 된다. 이는 물론 정규적으로 일을 다 했을 경우이고, 고졸 청년들이 응답한 첫 직장 월수입의 평균을 내면 100만원 정도가 된다. 이는 정인수·김기민(2005)에서 고졸 청년 첫임금이 90만원, 2004년 KLI 노동통계에서 고졸 초임이 92만원인 것보다 높지만, 조사시점의 차이에 기인한 것이라 판단된다. 고졸 청년들이 받는 임금의 편차는 적지 않았는데, 시간당 천원 정도에서 시간당 3만원 정도까지 그 편차가 크게 나타났다. 주목되는 것은 첫 직장에서 세 번째 직장까지 직장이동이 진전될수록 임금이 오히려 떨어지고 있다.

<표 8> 고졸 청년들의 시간당 임금

|                | N   | 최소값  | 최대값  | 평균   | 표준편차 |
|----------------|-----|------|------|------|------|
| 첫 직장 임금        | 390 | 0.12 | 1.88 | 0.50 | 0.23 |
| 두 번째 직장 임금     | 156 | 0.12 | 3.13 | 0.49 | 0.30 |
| 세 번째 직장 임금     | 58  | 0.19 | 1.00 | 0.45 | 0.16 |
| 네 번째 직장 임금     | 22  | 0.29 | 1.88 | 0.54 | 0.33 |
| 다섯 번째 직장<br>임금 | 7   | 0.25 | 0.83 | 0.50 | 0.24 |
| 여섯 번째 직장<br>임금 | 3   | 0.46 | 1.14 | 0.77 | 0.34 |
| 일곱 번째 직장<br>임금 | 1   | 0.50 | 0.50 | 0.50 | .    |
| 여덟 번째 직장<br>임금 | 1   | 0.50 | 0.50 | 0.50 | .    |

<표 8>의 결과는 각 직장 경험이 모두 포괄된 것이기 때문에 직장 경험 회수에 따른 임금 차이를 볼 수 없다. 이에 첫 번째 직장만을 가진 사람들, 직장경험이 2번 있는 경우, 직장경험이 3번 있는 경우, 직장 경험이 4번 있는 경우, 직장경험이 다섯 번 있는 경우로 나누고 임금의 평균을 구해 본 것이 <표 9>이다.

표의 결과는 눈에 드러나는 경향성을 보이고 있는데, 직장 경험이 많은 청년들일수록 첫 직장 임금이 작다. 또한 대체적으로 직장 이동을 통하여 임금 수준은 높아지고 있다.\* 이러한 경향성에서 고졸 청년층의 노동이동은 임금수준을 높이기 위한 수단으로 활용되고 있다는 사실을 이끌어낼 수 있다.

그러나 그러한 노동이동을 통한 임금 높이기가 직장경험 4회와 6회인 청년들을 제외하면 첫 직장만 있는 청년들의 임금수준 정도를 넘어서고 있지 못하고 있다. 이러한 사실은 고졸 청년층의 노동이동이 갖는 의미를 퇴색시킨다. 이러한 고졸 청년들의 노동이동을 노동시장 경험에 따른 정보의 축적이나, 사용자-근로자 매치의 질을 높이기 위한 수단으로 파악할 수 있을지 의문이다.

\* Wial(1991)은 노동이동의 보수 증가를 좋은 일자리에 대한 청년채용에 대한 연령 기반의 페널티가 점차적으로 약화된다는 것으로 해석한다. 그렇지만 본고의 분석에서는 노동시장의 이력이 겨우 1년 만에 지나지 않기 때문에, 노동이동과 연령증가가 비례하고, 그에 따라 페널티가 감소되기 때문에 임금이 증가한다고 보는 것은 타당하지 않다.

〈표 9〉 고졸 청년의 취업 경험 회수별 그룹의 시간당 임금

|            | 1회   | 2회   | 3회   | 4회   | 5회   | 6회   | 8회   |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 첫직장 임금     | 0.55 | 0.42 | 0.39 | 0.44 | 0.34 |      | 0.27 |
| 두번째 직장 임금  |      | 0.52 | 0.40 | 0.51 | 0.43 |      | 0.33 |
| 세번째 직장 임금  |      |      | 0.48 | 0.44 | 0.34 | 0.39 | 0.25 |
| 네번째 직장 임금  |      |      |      | 0.60 | 0.44 | 0.53 | 0.38 |
| 다섯번째 직장 임금 |      |      |      |      | 0.54 | 0.54 | 0.25 |
| 여섯번째 직장 임금 |      |      |      |      |      | 0.80 | 0.71 |
| 일곱번째 직장 임금 |      |      |      |      |      |      | 0.50 |
| 여덟번째 직장 임금 |      |      |      |      |      |      | 0.50 |

청년 노동이동에 대한 두 가지 가설은 주어진 정보 비용하에서의 초기 노동이동의 효율성과 분단노동시장 상황에서의 비효율적 대기라는 규범적으로 엇갈리는 의미를 담고 있다.(Ryan, 2001) 한국의 고졸 청년의 노동이동에 대해서는 이 두 가설이 모두 맞지 않는다고 판단할 수 있다. Topel and Ward(1992)가 미국과 프랑스의 초기 노동시장 경험의 증가는 종종 경험에 따른 정보의 축적이라 해석하고 있지만, 한국의 고졸 청년들에게 있어서는 노동이동을 통해 정보가 많이 축적된 성과가 오히려 노동이동을 안 한 경우보다 못하기 때문에, 노동이동의 효율성을 언급하기 어렵다. 한국의 경우는 오히려 영국과 스웨덴에서 직장 변동이 많은 청년들이 직업적 향상을 이루지 못하고 있는 실증 결과(Connolly et al., 1992)와 유사하다고 할 수 있다.

또한 한국의 고졸 청년들이 분단노동시장 상황에서 비효율적으로 대기하기 때문에 노동이동이 많다는 가설도 맞지 않는다. 학력과잉으로 대졸자가 고졸자 일자리에 취업하면서 괜찮은 일자리를 노릴 수 있고, 이에 그때 그때의 노동이동이 많을 수 있지만, 고졸 청년들이 1차 노동시장의 일자리를 기다리며 대기하지는 않을 것이기 때문이다.

고졸 청년들이 현재 2차 노동시장에 있으면서 1차 노동시장으로의 진입을 노리는 것인지를 보기 위해 직종이동과 업종이동을 볼 필요가 있다. 직종과 업종의 이동을 통해 현재 고졸 청년들이 취업한 노동시장이 성격이 변화하는지를 파악할 수 있다. 여기에서는 낮은 노동이동은 기업특수 숙련에의 투자라 할 수 있고, 높은 노동이동은 일반숙련에의 투자라 할 수 있는데, 고졸 청년들의 숙련 형성은 어떻게 이루어지는가도 볼 수 있다.

## V. 고졸 청년층의 숙련형성 및 경력개발

Neal(1999)은 미국에서 청년층 노동이동이 초반에는 직종과 업종을 넘나드는 복잡이동에서 후반에는 사용자만을 바꾸는 단순이동으로 간다는 것을 실증하고 있다. 이러한 복잡이동에서 단순이동으로의 변화는 노동이동을 통한 근로자들의 경력일치를 의미하는 것인데,

한국의 경우 이병희(2001, 2003)와 김안국(2005)는 청년층의 누적적인 직장이동이 경력일치를 가져오는 것을 실증하지 못하였다.

KEEP 자료에서 고졸 청년들의 직장 이력의 절대적 기간은 1년 6개월로 짧아 복잡이동에서 단순이동으로의 변화를 보는 것은 무리가 있다. 그렇지만 업종과 직종을 넘나드는 노동이동의 행태는 노동시장 초기의 숙련형성과 밀접한 관련이 있고, 또한 그로인한 경력개발의 가능성을 엿볼 수 있는 중요한 단서가 된다. 이에 고졸 청년층의 직장 이동에 따른 업종의 변화와 직종의 변화를 보고자 한다.

전병유·이상일(2003)은 통계청 「경제활동인구조사」로부터 업종별로 청년층 취업자 중 고졸자 비중의 추이를 검토하고 고졸 청년의 경우 기존의 전통적인 생산직과 사무직에서의 일자리 기회가 축소되고, 지식기반경제에서의 지식 및 서비스 일자리 기회는 주어지지 않는 상황에 직면할 가능성이 있다고 예측하였다. 이러한 예측이 맞는지 KEEP 자료에서 확인해 보자.

KEEP 자료에 나타난 고졸 청년들의 업종별 취업 경험을 <표 10>이 보여주고 있다. 첫 직장에서 고졸 청년들의 제조업에 가장 많이 취업하였고, 비슷한 규모로 도소매/음식숙박업에의 취업도 많았다. 교육서비스업이나 보건업/오락문화산업에 취업도 약 15%정도였다. 그러나 금융보험업이나, 사업서비스업 등에 취업하는 비율은 극히 미미하였다. 이러한 첫 직장 취업에 나타난 업종은 직장이동을 통해서 변화해 가는데, 그 흐름이 뚜렷하다. 일견하여 제조업 취업은 그 비율이 갈수록 줄어들고 있으며, 교육서비스/보건사회복지사업/오락문화산업에의 취업 비율은 갈수록 늘고 있다. 세 번째 직장까지만 보면 도소매/음식숙박업에의 취업도 지속적으로 많아지고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 전병유·이상일(2003)의 예측과 너무나 부합되는 모습이다.

<표 10> 고졸 청년층의 취업 산업(대분류)

|                           | 첫직장 |      | 두번째 직장 |      | 세번째 직장 |      | 네번째 직장 |      | 다섯번째 직장 |      |
|---------------------------|-----|------|--------|------|--------|------|--------|------|---------|------|
|                           | 빈도  | 비율   | 빈도     | 비율   | 빈도     | 비율   | 빈도     | 비율   | 빈도      | 비율   |
| 광업/경공업                    | 8   | 1.9  | 2      | 1.2  | 1      | 1.7  |        |      |         |      |
| 중공업 1                     | 40  | 9.4  | 10     | 5.9  | 3      | 5.2  |        |      | 1       | 12.5 |
| 중공업 2                     | 118 | 27.6 | 21     | 12.4 | 7      | 12.1 | 2      | 8.7  | 1       | 12.5 |
| 전기가스수도/건설업                | 5   | 1.2  | 5      | 3.0  |        |      | 1      | 4.3  | 1       | 12.5 |
| 도소매/숙박음식업                 | 156 | 36.5 | 74     | 43.8 | 27     | 46.6 | 9      | 39.1 | 2       | 25.0 |
| 운수/통신/금융보험업               | 12  | 2.8  | 10     | 5.9  | 1      | 1.7  | 3      | 13.0 |         |      |
| 부동산임대/사업서비스업/<br>공공행정서비스  | 14  | 3.3  | 11     | 6.5  | 4      | 6.9  | 2      | 8.7  |         |      |
| 교육서비스/보건사회복지사<br>업/오락문화산업 | 63  | 14.8 | 29     | 17.2 | 13     | 22.4 | 6      | 26.1 | 3       | 37.5 |
| 기타 공공, 수리 및<br>개인서비스업     | 11  | 2.6  | 7      | 4.1  | 2      | 3.4  |        |      |         |      |
| 합계                        | 427 | 100  | 169    | 100  | 58     | 100  | 23     | 100  | 8       | 100  |

주) 경공업 : 음식료품 제조업, 담배 제조업, 섬유제품 제조업; 봉제의복 및 모피제품 제조업, 가죽, 가방 및 신발 제조업

- 중공업1 : 목재 및 나무제품 제조업, 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 출판, 인쇄 및 기록매체 복제업, 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업, 화합물 및 화학제품 제조업, 고무 및 플라스틱 제조업, 비금속 광물제품 제조업, 제1차 금속산업, 조립금속제품 제조업, 기타 기계 및 장비제조업
- 중공업2 : 컴퓨터 및 사무용기기 제조업, 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업, 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비 제조업, 가구 및 기타 제품 제조업, 재생용 가공원료 생산업

위의 <표 10>은 산업대분류에 따른 것으로 고졸 청년들이 구체적으로 어떤 업종에 취업하고 있는지를 구체적으로 보여주지 못한다. 이에 산업소분류를 기준으로 고졸 청년들이 많이 취업하고 있는 업종을 뽑아서 직장이동별로 그 추이를 살펴 볼 필요가 있다. <표 11>는 고졸 청년들이 취업한 첫 직장에서 10명 이상이 선택한 업종을 추려내어 그 업종만을 이후의 직장 이동에서 파악한 것이다.

<표 11>의 결과를 보면, 첫직장에 10명 이상 취업한 소분류 업종의 소계가 2/3를 넘고 있어 고졸 청년들이 취업은 약 10개 정도의 소분류 업종에 한정되어 있음을 알 수 있다. 음식점업은 고졸 청년들이 가장 많이 취업하고 있는 업종이며, 제조업의 방송수신기 및 기타영상, 음향기기 제조업, 통신기기 및 방송장비 제조업 등에도 고졸 청년들이 많이 취업해 있다. 특히 눈에 띄는 것은 고졸 청년들이 소매업에 많이 취업하고 있다는 점인데, 차량용 연료소매업, 종합소매업, 섬유·의복·신발 및 가죽제품 소매업, 가전제품, 가구 및 가정용품 소매업에 취업한 청년들이 취업자 전체의 16%가 되고 있다. 이러한 다수의 청년들이 주유소나 각종 점포에서 판매의 일을 하고 있는 것이다.

직장 이동의 결과 청년층 취업이 지속적으로 늘고 있는 업종은 종합소매업과 기타 오락 관련 산업이다. 음식점업도 세 번째 직장까지는 취업비율이 늘고 있다. 그런데 이렇게 고졸 청년들의 취업이 늘어나고 있는 업종을 구체적으로 보면 고졸 청년들의 직장이동이 경력개발이 제대로 이루어지는 괜찮은 일자리로의 취업을 향하는 것이 아님을 알 수 있다. 단적으로 직장이동에서 가장 많은 증가비율을 보이는 기타 오락관련 산업은 세분류로 보면 전자게임방, 컴퓨터게임방, 노래방 등의 업종이기 때문이다. 역시 많은 취업 비율을 보이는 종합소매업과 음식점업의 경우도 괜찮은 일자리가 많은 업종이라 보기는 힘들다.

<표 11> 고졸 청년들의 주요 취업 업종(소분류)과 그 변화

|                        | 첫직장 |     | 두번째 직장 |      | 세번째 직장 |      | 네번째 직장 |      | 다섯번째 직장 |    |
|------------------------|-----|-----|--------|------|--------|------|--------|------|---------|----|
|                        | 빈도  | 비율  | 빈도     | 비율   | 빈도     | 비율   | 빈도     | 비율   | 빈도      | 비율 |
| 기타가정용기구제조업             | 15  | 3.5 | 2      | 1.2  | 1      | 1.7  |        |      |         |    |
| 반도체 및 기타전자부품 제조업       | 28  | 6.6 | 4      | 2.4  | 2      | 3.4  |        |      |         |    |
| 통신기기 및 방송장비 제조업        | 34  | 8.0 | 7      | 4.1  | 2      | 3.4  | 1      | 4.3  |         |    |
| 방송수신기 및 기타영상, 음향기기 제조업 | 35  | 8.2 | 4      | 2.4  |        |      | 1      | 4.3  |         |    |
| 차량용 연료소매업              | 10  | 2.3 | 1      | 0.6  | 2      | 3.4  |        |      |         |    |
| 종합소매업                  | 33  | 7.7 | 19     | 11.2 | 7      | 12.1 | 3      | 13.0 |         |    |
| 섬유, 의복, 신발 및 가죽제품 소매업  | 15  | 3.5 | 5      | 3.0  | 1      | 1.7  | 1      | 4.3  |         |    |

|                        |     |      |     |      |    |      |    |      |   |      |
|------------------------|-----|------|-----|------|----|------|----|------|---|------|
| 가전제품, 가구 및 가정용품<br>소매업 | 10  | 2.3  | 5   | 3.0  |    |      | 1  | 4.3  |   |      |
| 음식점업                   | 57  | 13.3 | 31  | 18.3 | 13 | 22.4 | 4  | 17.4 | 1 | 12.5 |
| 의료업                    | 19  | 4.4  | 6   | 3.6  | 1  | 1.7  |    |      |   |      |
| 기타 오락관련 산업             | 31  | 7.3  | 17  | 10.1 | 10 | 17.2 | 5  | 21.7 | 3 | 37.5 |
| 소계                     | 287 | 67.2 | 101 | 59.8 | 39 | 67.2 | 16 | 69.6 | 4 | 50.0 |
| 전체                     | 427 | 100  | 169 | 100  | 58 | 100  | 23 | 100  | 8 | 100  |

청년들의 직장 이동은 숙련의 형성과 밀접한 관련이 있다. 직장 이동을 하지 않고 한 직장에 근속한다면 기업특수숙련이 형성될 것이다. 만일 한 산업내에서 사용자만을 바꾸는 직장 이동을 한다면 산업특수숙련이 형성될 것이다. 그렇지 산업과 사용자를 모두 바꾸는 직장이동은 일반숙련의 형성을 가져올 것이다. <표 12>은 산업 대분류와 산업 소분류를 기준으로 하여 직장 이동의 경우에 동일한 업종으로 이동하였는지, 아니면 여타 업종으로 이동하였는지의 비율을 보여주고 있다.

소분류에서 업종 일치 직장 이동 비율은 1/4에서 1/5 정도이며, 대분류에서 업종 일치 직장 이동 비율은 대략 40% 내외이다.\* 이러한 비율이 직장 이동을 통해서 별로 떨어지는 경향을 보이지 않는다. 이는 일부 고졸 청년들에게 있어서 산업특수적인 숙련의 형성이 이루어지고 있으나, 직장 이동을 하면서 그러한 산업특수숙련이 해소될 가능성이 더 많은 것으로 해석할 수 있다.

<표 12> 고졸 청년들의 업종 일치 이동 비율

|                | 첫 직장 이동 |      | 두번째 직장 이동 |      | 세번째 직장 이동 |      |
|----------------|---------|------|-----------|------|-----------|------|
|                | 빈도      | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   |
| 소분류에서 업종 일치 이동 | 41      | 25.5 | 10        | 17.5 | 6         | 27.3 |
| 대분류에서 업종 일치 이동 | 72      | 44.7 | 20        | 35.1 | 10        | 45.5 |
| 합계             | 161     | 100  | 57        | 100  | 22        | 100  |

고졸 청년들의 노동시장 정착과정에서 직종특수적 숙련이 쌓이는 것인가를 보기 위해 노동이동에 따른 직종의 변화를 볼 필요가 있다. 한국고용정보원의 한국고용직업분류(KECO)에 따른 대분류로 고졸 청년들이 취업한 직종과 직종 이동의 변화를 본 것이 <표 13>이다.

일견 두드러지는 것은 고졸 청년층이 취업이 일부 직종에 치우쳐 있다는 것이다. 전기·전자 관련직종에 1/4 이상, 영업 및 판매 관련직종에 1/5, 음식 서비스 관련직종과 경영·회계·사무 관련직종, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직종에 1/3 이상이 취업해 있어, 고졸 청년들의 취업은 이들 다섯 가지 직종에 약 82%가 몰려 있다. 이러한 치우침 현상은 직장이동이 계속되어도 지속되거나 오히려 늘고 있다. 세 번째 직장의 직종까지만 보면 전기·전자 관련 직종만이 줄고 있을 뿐 나머지 직종들은 지속적으로 늘고 있어, 고졸 청년들의 취업 직종 집중화 경향이 두드러지게 나타난다.

\* 이병화정재호(2005)에서의 업종간 이동의 비율은 48%였다. 이들의 연구는 한국노동패널 1-5차 자료에서 해마다 직장 이동을 한 경우를 측정했기 때문에 본고의 결과와 직접 비교할 수는 없다.

고졸 청년들의 취업은 몇몇 직종에 치우쳐 있을 뿐만 아니라, 그러한 직종들이 대부분 경력개발이 잘 되지 않는 특성을 지니고 있다. 영업 및 판매 관련직이나 음식 서비스 관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직은 경력개발이 잘 되지 않으며, 잘 되어도 결국 점포를 차려 자영업을 하는 경로만이 보일 뿐이다.

<표 13> 고졸 청년층의 취업 직종(대분류)과 그 이동

|                        | 첫번째 직종 |      | 두번째 직장 직종 |      | 세번째 직장 직종 |      | 네번째 직장 직종 |      | 다섯번째 직장 직종 |      |
|------------------------|--------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------------|------|
|                        | 빈도     | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도         | 비율   |
| 관리직                    |        |      | 3         | 1.8  | 1         | 1.7  | 1         | 4.3  |            |      |
| 경영·회계·사무 관련직           | 53     | 12.4 | 20        | 12.0 | 9         | 15.3 | 3         | 13.0 |            |      |
| 금융·보험 관련직              | 1      | 0.2  |           |      |           |      |           |      |            |      |
| 교육 및 과학연구 관련직          | 2      | 0.5  | 1         | 0.6  |           |      | 1         | 4.3  |            |      |
| 보건·의료 관련직              | 13     | 3.1  | 6         | 3.6  | 1         | 1.7  |           |      |            |      |
| 문화·예술·디자인·방송 관련직       | 3      | 0.7  | 1         | 0.6  | 1         | 1.7  |           |      |            |      |
| 운전 및 운송 관련직            | 6      | 1.4  | 3         | 1.8  | 2         | 3.4  |           |      |            |      |
| 영업 및 판매 관련직            | 84     | 19.7 | 38        | 22.9 | 17        | 28.8 | 5         | 21.7 | 1          | 14.3 |
| 경비 및 청소 관련직            | 8      | 1.9  | 4         | 2.4  |           |      | 1         | 4.3  |            |      |
| 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직    | 41     | 9.6  | 19        | 11.4 | 10        | 16.9 | 5         | 21.7 | 2          | 28.6 |
| 음식 서비스 관련직             | 56     | 13.1 | 31        | 18.7 | 12        | 20.3 | 3         | 13.0 | 2          | 28.6 |
| 건설 관련직                 | 4      | 0.9  | 4         | 2.4  |           |      |           |      |            |      |
| 기계 관련직                 | 12     | 2.8  | 6         | 3.6  | 1         | 1.7  |           |      |            |      |
| 재료(금속·유리·점토·시멘트) 관련직   | 6      | 1.4  | 3         | 1.8  |           |      |           |      |            |      |
| 화학 관련직                 | 7      | 1.6  | 1         | 0.6  |           |      |           |      |            |      |
| 전기·전자 관련직              | 107    | 25.1 | 21        | 12.7 | 4         | 6.8  | 4         | 17.4 | 2          | 28.6 |
| 정보통신 관련직               | 2      | 0.5  | 1         | 0.6  |           |      |           |      |            |      |
| 식품가공 관련직               | 3      | 0.7  | 1         | 0.6  | 1         | 1.7  |           |      |            |      |
| 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직 | 18     | 4.2  | 3         | 1.8  |           |      |           |      |            |      |
| 합계                     | 426    | 100  | 166       | 100  | 59        | 100  | 23        | 100  | 7          | 100  |

대분류로 본 고졸 청년들의 직종 분포로는 정확한 실태 파악이 되지 않는다. 이에 한국 고용정보원 직업분류의 소분류를 사용하여, 고졸 청년들이 취업한 직종을 좀 더 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 소분류 기준으로 첫 직장에서 9명 이상의 고졸 청년들이 취업한 직종을 뽑고 이들의 변화를 살펴보았다. 그 결과가 <표 14>이다.

표의 결과를 보면 고졸 청년들이 주로 취업하는 직종에 상당한 집중성이 있음을 알 수 있다. 소분류로 보았을 때 첫 직장에서 9인 이상 취업한 직종은 11개이며, 이들 직종에의 취업은 70%를 상회하고 있다. 이러한 집중성은 직장이동이 지속되어도 줄어드는 경향을 보이지 않는다. 가장 많은 취업을 보인 직종은 전기·전자부품 및 제품조립 및 검사원 직종으로 거의 1/4가량의 청년들이 여기에 취업하고 있다. 다음으로 상점판매원과接客원으로 이 두 직종에 1/5 이상의 청년들이 취업하고 있다.

직장이동이 진행될수록 늘어나는 직종은 경리사무원, 사무보조원, 계산원 및 대표원, 오락·게임 및 여가관련 종사원이며, 세 번째 직장까지만 보면接客원도 취업 비율이 늘어나고 있다. 단 첫 직장에서 가장 많이 취업하였던 전기·전자부품 및 제품조립 및 검사원 직종은 줄어드는 추세를 보인다. 고졸 청년들의 직장이동의 방향은 제조업에서 서비스업으로의 이동임이 분명히 나타난다. 그러나 고졸 청년층이 이동하고 있는 서비스 직종은 자기개발이나 경력개발이 잘 이루어지지 않는 일자리들로서, 근로자의 성장성이 거의 없는 직종이라는 점이 특징적이다.

<표 14> 고졸 청년들의 주요 취업 직종(소분류)

|                      | 첫직장 직종 |      | 두번째 직장 직종 |      | 세번째 직장 직종 |      | 네번째 직장 직종 |      | 다섯번째 직장 직종 |      |
|----------------------|--------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------------|------|
|                      | 빈도     | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도         | 비율   |
| 영업 사무원               | 9      | 2.1  | 1         | 0.6  |           |      | 1         | 4.3  |            |      |
| 경리 사무원               | 17     | 4.0  | 7         | 4.2  | 4         | 6.8  |           |      |            |      |
| 사무보조원                | 9      | 2.1  | 4         | 2.4  | 2         | 3.4  | 1         | 4.3  |            |      |
| 간호조무사                | 11     | 2.6  | 4         | 2.4  | 1         | 1.7  |           |      |            |      |
| 상점판매원                | 46     | 10.8 | 21        | 12.7 | 6         | 10.2 | 4         | 17.4 | 1          | 14.3 |
| 주유원                  | 9      | 2.1  | 1         | 0.6  | 2         | 3.4  |           |      |            |      |
| 계산원 및 대표원            | 18     | 4.2  | 9         | 5.4  | 5         | 8.5  |           |      |            |      |
| 오락·게임 및 여가관련 종사원     | 29     | 6.8  | 15        | 9.0  | 9         | 15.3 | 5         | 21.7 | 2          | 28.6 |
| 接客원(웨이터, 웨이트리스)      | 45     | 10.6 | 26        | 15.7 | 10        | 16.9 | 2         | 8.7  | 1          | 14.3 |
| 전기·전자부품 및 제품조립 및 검사원 | 104    | 24.4 | 18        | 10.8 | 4         | 6.8  | 2         | 8.7  | 1          | 14.3 |
| 포장원                  | 9      | 2.1  | 1         | 0.6  |           |      |           |      |            |      |
| 소계                   | 306    | 71.8 | 107       | 64.5 | 43        | 72.9 | 15        | 65.2 | 5          | 71.4 |
| 합계                   | 426    | 100  | 166       | 100  | 59        | 100  | 23        | 100  | 7          | 100  |

그렇다면 청년들이 많이 취업하고 있는 직종에서 청년들은 그나마 직종특수적 숙련을 형성하고 있는 것인가를 보기 위해 직장이동의 변화를 살펴볼 필요가 있다. 고졸 청년층의 직장 이동에 나타난 소분류와 대분류에서의 직종내 이동과 직종간 이동을 보여주는 것이 <표 15>과 <부표 1>이다. 참고로 한국고용정보원의 KECO 분류는 직업분류가 업종별 분류와 밀접하게 관련이 되어 있어, 직종간 이동 여부만을 보아도 직종특수적, 업종특수적 숙련의 형성을 동시에 볼 수 있는 장점이 있다.

고졸 청년들은 직장이동에서 거의 70% 이상이 직종을 변화시키고 있다. 소분류로 보았을 때 첫 직장 이동에서 직종을 변화시키는 비율은 77%, 두 번째 직장 이동에서 직종을 변화시키는 비율은 84%이다. <부표 1>에서 보면 직종 대분류로 직종간 이동을 보면 그 수치는 낮아지지만 여전히 60%대 이상이다. 그렇다면 직장이동을 하는 다수의 고졸 청년들은 직종 및 업종특수적 숙련을 획득하지 못한다는 결론을 얻을 수 있다. 이러한 사정은 직장 이동시 직종을 변화시키지 않는 경우에도 마찬가지인 듯하다. 고졸 청년들이 직종을 바꾸지 않고 노동이동을 하는 직종들이 상점판매원이나, 오락·게임 및 여가관련 종사원,

접객원 등이어서 직종 및 업종특수적 숙련이랄 것이 생겨날 여지가 없어 보인다. 자동차정비원, 전기·전자부품 및 제품조립 및 검사원, 인쇄기 조작원 정도가 직종 및 업종특수적 숙련이 형성될 것이라 판단되나, 그 수는 극히 제한적이다.

〈표 15〉 고졸 청년의 직장 이동에 따른 직종(소분류) 이동

|                |                         | 첫 직장 이동 |      | 두번째 직장 이동 |      | 세번째 직장 이동 |      |
|----------------|-------------------------|---------|------|-----------|------|-----------|------|
|                |                         | 빈도      | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   |
| 직종 변경 이동       |                         | 124     | 77.0 | 47        | 83.9 | 15        | 68.2 |
| 직종<br>일치<br>이동 | 경리사무원                   | 2       | 1.2  | 1         | 1.8  |           |      |
|                | 사무보조원                   |         |      | 1         | 1.8  | 1         | 4.5  |
|                | 상점판매원                   | 7       | 4.3  | 2         | 3.6  | 1         | 4.5  |
|                | 상품대여원                   | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|                | 계산원 및 매표원               | 3       | 1.9  |           |      |           |      |
|                | 오락·게임 및<br>여가관련 종사원     | 6       | 3.7  | 1         | 1.8  | 3         | 13.6 |
|                | 접객원(웨이터<br>웨이트리스)       | 12      | 7.5  | 4         | 7.1  | 2         | 9.1  |
|                | 자동차정비원                  | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|                | 전기·전자부품 및<br>제품조립 및 검사원 | 4       | 2.5  |           |      |           |      |
|                | 인쇄기 조작원                 | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
| 소계             |                         | 37      | 23.0 | 9         | 16.1 | 7         | 31.8 |
| 합계             |                         | 161     | 100  | 56        | 100  | 22        | 100  |

## VI. 결론

이상의 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

한국 고졸 청년들의 노동이동은 매우 빈번하게 일어나고 있다. 첫 직장 이행은 비교적 원활하게 이루어졌고, 근속기간은 길지 않았으며, 취업 사이의 미취업 기간도 짧은 편이어서 차후에도 빈번한 노동이동을 예상할 수 있게 한다.

그러한 고졸 청년층의 노동이동은 안정적인 근무 환경으로의 이동은 아니어서, 직장이동을 통해서 상용직보다는 임시직으로 변화될 가능성이 더 높았다. 빈번한 노동이동 경험자들은 첫 직장 임금수준이 매우 낮은 청년들이었으며, 노동이동을 통해서 임금수준은 높아지고 있었지만, 노동이동 경험이 적은 청년들보다 더 높은 수준으로 오르는 것은 아니었다.

한국의 고졸 청년들의 취업은 특정 업종과 직종에 치우친 분포를 보이는데, 업종별로는 제조업 취업 비율은 줄어들고 지식기반 서비스업이 아닌 서비스업으로의 취업 비율은 늘어나고 있다. 또한 노동이동시에 업종 일치의 비율이 적어 노동이동을 통해 산업특수적 숙련의 형성이 해소될 가능성이 높다.

한국의 고졸 청년들의 주로 취업하는 직종에는 더 큰 집중성이 나타난다. 그러한 직종들은 자기개발이나 경력개발이 이루어지기 어려운 일자리들인 것이 특징적이다. 또한 직장 이동을 통해서 고졸 청년들은 대다수가 직종을 바꾸고 있어, 직종특수적 숙련이 형성되기 어려우며, 직장 이동시 직종일치를 이루는 경우도 상점 판매원이나 오락·게임 및 여가 관련 종사원,接客원 등이어서 직종특수적 숙련이 생길 여지가 있다고 판단되지 않는다.

결론적으로 청년층의 빈번한 노동이동을 사용자와 근로자 매치를 위한 정보비대칭성의 극복 과정이라 보는 입장과 1차 노동시장에 대기하면서 2차 노동시장에서 빈번하게 일자리를 옮기는 현상이라 보는 두 가설로서 한국의 고졸 청년들의 노동이동을 해석하는 것은 용이하지 않다. 사용자-근로자의 좋은 매치를 이루는 것이든, 1차 노동시장에의 진입을 기다리는 것이든 기존 이론의 두 가설 모두 청년들의 노동이동의 긍정적인 변화를 최종적으로 염두에 두는 것인데, 한국의 고졸 청년들의 노동이동에서는 그러한 두 가지의 긍정적인 변화를 기대할 수 없다.

한국 고졸 청년들의 초기 노동시장 정착과정에서 나타난 노동이동은 급여수준이 매우 낮은 상태로 노동시장에 진입한 청년들이 여타 다른 청년들의 보수 수준과 비슷하게 될 때까지 일정한 방향 없이(숙련형성이나 경력개발 없이) 직장이동을 하고 있는 것이라고 밖에 설명할 수 없다. 그러한 노동이동에서 고졸 청년들의 일자리가 나아지는 징후를 전혀 발견할 수 없기 때문에, 이들은 결국 사회의 저층을 형성하여 고착될 것이라 예견된다.

본고의 분석은 고등학교 졸업 이후 약 1년 반 정도까지의 직장이력에 기반한 것이기 때문에 차후의 KEEP 자료들로 지속적으로 보완될 필요가 있다. 그리고 분석 대상자가 실업고졸업의 여성 청년들이 많았던 점도 한계점으로 남는다. 더욱이 이러한 현실에 입각한 고졸 청년층에 대한 정책 대안이 깊이 있게 연구되고 모색되어야 하지만, 이는 추후의 연구로 돌린다.

## 참고문헌

- 김안국(2005), 「대졸청년층의 노동이동 분석 - 인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로」, 『노동경제론집』, 제 28권 3호, pp. 39-76
- 김주섭(2005), 「고학력화에 따른 학력과잉 실태분석」, 이병희 외, 『교육과 노동시장 연구』, 한국노동연구원
- 이병희(2001), 「청년실업과 경력 형성」, 『산업관계연구』, 11권 2호, pp. 153-176
- 이병희(2003), 『청년층 노동시장 분석』, 한국노동연구원
- 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연(2002), 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 이병희·정재호(2005), 『노동이동과 인력개발 연구』, 한국노동연구원
- 전병유·이상일(2003), 『고졸 미진학청년층의 고용·실업현황과 정책과제』, 한국노동연구원
- 정인수·김기민(2005), 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』, 한국노동연구원
- 정인수·남재량·이승우(2006), 『고졸 이하 청년층 실업 실태파악 및 정책과제』, 한국노동연구원
- Akerlof, G. A. and J. L. Yellen(1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press
- Anderson, Patrica M.(1993), "Linear Adjustment Costs and Seasonal Labor Demand: Evidence from Retail Trade Firms," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108, pp. 1015-1042
- Anderson, Patricia M. and Bruce D. Meyer(1994), "The Extent and Consequences of Job Turnover," *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*: pp. 177-248
- Becker, G.(1993), *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Third Edition, Chicago University Press
- Connolly, Sara, John Micklewright, and Stephen Nickell(1992), "The Occupational Success of Young Men Who Left School at Sixteen," *Oxford Economic Papers, new Series*, vol. 44, no. 3, pp. 460-479
- Freeman, Richard B.(1980), "The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits and Separations," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, pp. 643-74
- Jovanovic, Boyan(1979), "Job Matching and Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 5, pp. 972-990
- Lazear, Edward.(1979), "Why is there mandatory retirement?" *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 1261-1284
- Marsden, David W. and Jean-François Germe(1991), "Young People and Entry Paths to Long-Term Jobs in France and Great Britain," in Paul Ryan and Paolo Garona and Richard C. Edwards, eds. *The Problem of Youth: the Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*, London: Macmillan, pp. 178-199
- Neal, Derek(1999), "The Complexity of Job Mobility among Young Men," *Journal of Labor*

- Economics*, vol. 17, no. 2, pp. 237-261
- Osterman, Paul(1980), *Getting Started; the Youth Labour Market*. Cambridge: MIT Press.
- Parsons, Donald O.(1991), "The Job Search Behavior of Employed Youth," *Review of Economic Statistics*, vol. 73, no. 4, pp. 597-604
- Ryan, Paul(2001), "The School-to-Work Transition : A Cross-National perspective," *Journal of Economic Literature*, vol. 39, pp. 34-92
- Stern, David(1999), "Improving Pathways in the United States from high School to College and Career," in *Preparing Youth for the 21st Century: the Transition from Education to the Labour Market*. OECD: Paris, pp. 155-214
- Topel, Robert H. and Ward, Michael P.(1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 439-479
- Weiss, Andrew(1990), *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press
- Wial, Howard(1991), "Getting a good Job; Mobility in a Segmented Labor Market," *Industrial Relations*, vol. 30, no. 3, pp. 396-416

<부표 1> 고졸 청년의 직종 이동(대분류)

|             |                         | 첫 직장 이동 |      | 두번째 직장 이동 |      | 세번째 직장 이동 |      |
|-------------|-------------------------|---------|------|-----------|------|-----------|------|
|             |                         | 빈도      | 비율   | 빈도        | 비율   | 빈도        | 비율   |
| 직종 변경 이동    |                         | 110     | 68.3 | 40        | 71.4 | 14        | 63.6 |
| 직종 일치<br>이동 | 경영·회계·사무관련직             | 7       | 4.3  | 4         | 7.1  | 1         | 4.5  |
|             | 보건·의료 관련직               | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|             | 영업 및 판매 관련직             | 14      | 8.7  | 6         | 10.7 | 2         | 9.1  |
|             | 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직     | 7       | 4.3  | 1         | 1.8  | 3         | 13.6 |
|             | 음식 서비스 관련직              | 14      | 8.7  | 5         | 8.9  | 2         | 9.1  |
|             | 건설 관련직                  | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|             | 기계 관련직                  | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|             | 재료 관련직                  | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|             | 전기·전자 관련직               | 4       | 2.5  |           |      |           |      |
|             | 환경·인쇄·목재·가구·공계 및 생산 단순직 | 1       | 0.6  |           |      |           |      |
|             | 소계                      | 51      | 31.7 | 16        | 29.1 | 8         | 36.4 |
|             | 합계                      | 161     | 100  | 56        | 100  | 22        | 100  |