

勞 動 經 濟 論 集
 第28卷(3), 2005. 12, pp. 39~76
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

대졸 청년층의 노동이동* 분석

- 인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로 -

김안국**

대졸 청년층의 노동이동을 대학졸업생자료와 고용보험DB를 결합한 자료로 분석하였다. 우리나라 대졸 청년들의 졸업 후 4년 동안 평균 취업회수는 1.68회였고, 직장경험이 늘어남에 따라 직장근속이 늘고 있으며, 취업회수가 많을수록 총근속기간이 더 길었다. 대졸 청년층들의 노동이동에서 업종과 직종이 일치하지 않는 경우가 많았다. 대졸 청년층들이 비수도권에서 수도권으로 이동하는 비율은 수도권에서 비수도권으로 이동하는 비율보다 높아 인적 자원의 수도권 집중이 되고 있음을 보이거나 이는 수요측 요인으로 파악된다. 대졸 청년층은 노동이동을 통하여 상위의 직종을 얻고 있으나, 작은 규모의 기업으로 이동하고 있다. 직장경험이 많은 대졸 청년들의 첫 직장 임금은 낮은 것으로 나타났으나, 이들은 직장 이동을 통해 임금수준을 증가시키고 있었다. 인문사회계 출신보다는 이공계 출신이 직장이동을 할 확률이 높았으며, 임금이 높을수록 직장이동을 할 확률은 떨어지고 있다. 수능점수가 높은 경우 직장이동을 할 확률이 낮았다. 직장이동을 통해서 대학에서의 전공과 일치하지 않는 직무로 나갈 가능성이 큰 것으로 나타났기 때문에 청년층의 노동이동을 경력형성의 방향으로 유도할 수 있도록 하는 정책대안이 필요하다. 또한 대학 졸업자의 노동의 질이 보다 높아질 수 있도록 대학교육의 강화 및 대학생 수의 감축을 위한 정책대안이 모색될 필요가 있다.

—주제어 : 대졸 청년 노동이동, 직장이동을 통한 노동 지위 개선, 직장 이동 요인

* 노동이동에는 노동자들의 지역간 이주, 산업간(inter-industry) 이동, 직종간(occupational) 이동, 직업간(job) 이동, 및 기업간(inter-firm) 이동이 모두 포함될 수 있다. 본고에서는 위의 모든 이동을 다 포함하면서, 동시에 취업-실업-취업, 혹은 취업-유휴화-취업 등 경제활동상의 변화도 모두 포함하는 개념으로 노동이동을 사용하고자 한다.

** 한국직업능력개발원 (ahnkook@krivet.re.kr)

I. 서 문

청년실업이 지속되고 있으며, 청년실업의 문제는 고용흡수력이 높은 전통적 산업의 쇠퇴 등의 산업구조의 변화, 경력직 채용의 확산 등의 구조적 요인으로 경기가 회복되더라도 쉽게 해결되지 않을 것으로 전망된다.(이병희, 2003) 또한 비정규직의 증가 추세로 청년층의 취업이 이루어지더라도 청년층의 안정적인 일자리가 확보되지 않을 가능성이 크다. 그러한 가운데서 노동시장 경험 초기에 있는 청년층의 높은 노동이동성향은 불안정한 직장을 반복적으로 이동하는 결과를 야기할 수 있으며, 그 결과 청년층의 안정적인 노동시장 정착과 경력형성이 이루어지기 힘들 것이라는 우려가 커지고 있다.

청년층이 학교 졸업 이후 노동시장에 진입하면서, 많은 노동이동을 겪는 것은 청년층이 노동이동에서 갖는 상대적 우위의 측면뿐만 아니라 여러 직장을 경험하면서, 경력을 쌓고 또한 자신에 맞는 직업을 찾아나가는 과정으로서 중요하다. 일반적으로 청년층의 노동이동이 활발함에 대해서는 이론의 여지가 없지만, 그 원인에 대해서는 논쟁적이다. 한편에서는 청년층 노동이동의 원인을 정보비대칭성으로 설명하고, 직업탐색 과정으로 노동이동을 파악한다. 다른 한편에서는 분단된 노동시장 구조를 청년층 노동이동의 원인으로 설명하기도 한다. 즉 청년층은 저임금의 이차노동시장에서 일하면서 고임금의 일차노동시장의 직장들을 기다린다는 것이다.(Ryan, 2001)

청년층의 노동이동이 직업탐색 과정의 일환이라면, 그러한 노동이동이 정보비대칭성의 극복 등을 통해서 청년층의 보다 나은 노동시장 결과를 가져오기 때문에 청년층의 노동이동은 긍정적으로 파악할 수 있게 된다. 반면에 청년층의 노동이동이 분단노동시장 구조에서 기인한다면, 청년층의 노동이동은 주로 이차노동시장에서 이루어지며, 그러한 노동이동의 결과는 부정적으로 해석될 소지가 많아진다.

청년층 노동이동의 실증 연구들은 위의 상반되는 두 입장을 각각 지지하고 있다. 예컨대 동일한 자료를 이용한 Gadecki and Neumark(1998)과 Light and McGarry(1998)의 연구는 전자가 노동이동이 긍정적이라는 결과를 제시하고 있고, 후자는 노동이동 경험의 부정적인 결과들을 강조하고 있다. 우리나라에서의 연구결과들은 대체로 노동이동의 부정적인 영향을 보이고 있다.

청년층의 직장이동이 직장 탐색을 통해 경력형성의 방향으로 나아간다면 바람직하겠지만, 조건이 좋지 않은 직장으로 반복적으로 전전하는 것이라면 이는 청년층 개인의 경력형성은 물론 인적자본의 형성을 저해하여, 사회 전반의 생산성을 떨어뜨릴 가능성이 매우 크다. 특히 그러한 청년층들이 대학교육까지 마친 대학졸업자들이라면 노동이동의 양상이 어떻게 전개되는가 하는 문제는 사회 전반의 비용과 수익의 측면에 미치는 영향에서 매우 중요하게 부각될 것이다.

우리나라에서는 지금 이공계 졸업자들의 문제가 심각하다. 류재우(1997; 2004) 및 박성준(2004) 등에 의하면, 이공계 졸업자들의 노동시장 지위는 여타 전공자들보다 열악한 것으로 나타난다. 이러한 이공계 졸업자의 노동시장 지위 악화는 이공계 졸업자의 노동이동과 직·간접적인 관련을 가질 것으로 기대할 수 있다. 특히 이공계 졸업자의 노동이동은 교육투자의 회수라는 관점에서 사회적으로 중요한 이슈가 될 수 있다.

본고는 이에 청년층의 노동이동, 특히 대졸 청년층의 노동이동을 구체적으로 살펴보고자 한다.¹⁾ 노동이동이 경력 형성으로 이어지면서, 대졸 청년들의 노동시장 지위를 개선시키는지, 거기에 전공별 차이는 있는지를 보는 것이 본고의 관심이다. 이를 위해 다음 장에서는 선행연구들을 검토해보고, 대졸 청년들의 직장이동 현황을 살펴본다. 다음으로 대졸 청년들의 직종과 업종이동, 규모이동 및 임금 변화를 통해서 직장이동이 청년들의 노동시장 지위를 개선시키는지 살펴보고, 마지막으로 직장이동의 선택 요인을 분석해 보았다.

II. 선행 연구

청년층 노동이동에 대해서는 그 원인적인 측면보다는 청년층의 노동이동의 실태와 그 결과적 함의에 대한 연구가 많았다. Topel and Ward(1992), Connolly et al.(1992), Gadecki and Neumark(1998), Light and McGarry(1998), Neal(1999) 등의 연구 등이 그

1) 노동이동에는 노동자들의 지역간 이주, 산업간(inter-industry) 이동, 직종간(occupational) 이동, 직업간(job) 이동, 및 기업간(inter-firm) 이동이 모두 포함될 수 있다. 본고에서는 위의 모든 이동을 다 포함하면서, 동시에 취업-실업-취업, 혹은 취업-유휴화-취업 등 경제활동상의 변화도 모두 포함하는 개념으로 노동이동을 사용하고자 한다.

러한 예이다.

정보비대칭성을 완화해 가는 직업탐색과정으로서 청년노동이동을 파악하는 경우는 Topel and Ward(1992)이 있다. 그들은 사업체-근로자의 장기추적자료를 이용하여 노동이동이 임금상승을 동반하는 경력일치 과정이라는 결과를 제시하고 있다. 즉 높은 노동이동으로 특징지어지는 청년층의 초기노동시장 경험과 결부된 임금증가를 경험에 의한 정보의 축적으로 파악하는 것이다. 이러한 청년노동이동의 패턴은 미국과 프랑스에 적합한 것으로 나타나나, 영국과 스웨덴 등에서는 적합하지 않아, 영국의 경우 청년기의 빈번한 노동이동이 하향적 직업이동으로 나타나며, 스웨덴에서는 더 적은 임금증가를 가져온다.(Ryan, 2001)

Gadecki and Neumark(1998)는 NLSY 자료를 이용하여 학교 졸업 후 5년간 경험한 일자리의 안정성이 이후 직장 임금에 어떤 영향을 미치는가를 분석하고, 전반적으로 초기노동시장 경험이 이후 노동시장 성과에 의미있는 영향을 미치지 못하는 결과를 보였다. 동일한 NLSY 자료를 이용한 Light and Mcgarry(1998)는 청년층 노동이동이 적은 취업자에 비해, 빈번한 노동이동을 경험하는 취업자의 경우 임금수준이 낮으며, 저임금을 동반하는 이동경로를 경험할 가능성이 큰 것으로 분석하고 있다. 이는 분단노동시장에서의 이차노동시장에서의 빈번한 노동이동으로 파악할 수 있다. Connolly et al.(1992)도 NES 자료를 이용하여 관측되지 않는 고정효과를 통제하면서 많은 직장이동에 임금이 유의하게 음의 영향을 미치고 있는 결과를 보이고 있다.

우리나라에서 청년층 노동이동에 대한 연구는 그렇게 많지 않았다. 먼저 채창균 외(2004)는 고용보험 DB를 이용하여 청년층의 취업횟수 및 실업기간, 취업시 평균 근속기간, 기업규모간 이동, 직종간 이동, 업종간 이동을 구체적으로 보고, 청년층의 규모간 이동이 활발하며, 직종간 이동이 매우 활발해 동일직종으로 이동하는 비율이 절반이 되지 않으며, 업종간의 이동도 매우 활발하게 이루어짐을 보이고 있다. 김준영·전용석(2003)은 중앙고용정보원의 「청년패널자료」를 이용하여 첫 직장의 고용형태가 이후 직장의 고용형태에 영향을 미치고 있으며, 이전 직장에서의 비정규직 경험은 새로운 직장에서의 비정규직 취업의 확률을 높임을 보이고 있고, 기업규모별 이동에서도 청년층이 직장이동을 통해 노동시장의 성과를 개선하고 있지 못함을 보이고 있다. 이병희(2001)는 실직근로자인 청년의 경우 재취업시 경력변동률이 높아, 실직 청년들에게 노동이동은 경력일치가 개선되는 과정으로 보기 힘들다고 파악하고 있다. 이병희 외(2002)는 「경제활동인구조사, 청년층 부가조사 자료를 이용하여, 첫직장으로의 이행과정이 이후의 취업시 임금에 미

치는 영향을 분석하고, 직장이동이 많은 경우 임금에 유의한 영향을 미치지 못하는 것을 보이고, 청년층의 빈번한 직장이동이 더 나은 일자리를 통한 임금상승으로 이어지지 않을 가능성이 크다고 판단하였다. 이병희(2003)은 청년층의 노동시장을 분석하면서 청년층의 노동이동이 더 나은 일자리로의 이동이 아님을 보이고 있다. 박성준(2004)는 「한국 노동패널자료」를 통해 이공계 졸업자들의 노동시장 지위가 높지 않으며, 노동이동을 통해서 노동시장지위를 개선하지 못하고 있음을 보이고 있다. 청년층 노동이동의 성과는 전반적으로 부정적으로 파악되고 있다.

그러나 기존의 연구들은 노동이동에 있어서 직장과 직장사이의 변화를 구체적으로 추적하지는 않았다. 즉 청년층이 취업한 각 직장들이 갖는 특성을 모두 파악하여, 노동이동을 분석하지는 못하고 있다. 이에 각 직장 이동마다 직종의 변화, 업종의 변화, 규모의 변화, 지역의 변화가 어떻게 일어나고 있는지를 파악하고 있지 못하다.

Ⅲ. 대졸 청년층의 취업과 이직

1. 자료의 구성

본고에서는 청년층의 노동시장 이력을 보기 위해 4년제 대학의 졸업생 명부와 고용보험 DB 피보험자 자료를 결합하였다.

대학 졸업생 명부는 2001년 2월 졸업생자의 명부이다. 25개 대학의 졸업생 명단이 확보되었는데, 졸업생 수는 58,574명이다. 전체의 졸업생수를 기준으로 보면 대략 1/5로 표집되었다고 볼 수 있다. 모집단과 표본을 비교해 보면, 국공립대학이 과소표집된 점을 제외하고는 지역별, 성별, 전공 대분류별 분포에 있어서 표본은 대체로 모집단과 일치되는 모습을 보이고 있다.²⁾

대학 학교·학과별 평균 수능점수를 구하여, 졸업생 각 개인의 수능점수의 대리 자료로 활용하였다. 수능점수는 고려학력평가연구소의 자료를 활용하였는데, 이 수능점수를 통해 개별 학생들에 대한 대학 입시 진로지도가 이루어지므로 상당히 신뢰성이 높은 자

2) 모집단과 표본의 자세한 특성 비교는 채창균 외(2004)를 참조할 것.

료라고 판단할 수 있다. 다만 자료상에 학교·학과별 평균 수능점수가 제시되어 있는 경우에는 그대로 활용하였지만, 그렇지 않고 학교·학과별 수능점수대별 빈도수만 제시되어 있는 경우는 수능점수대의 중간값을 이용하여 각 빈도로 가중평균하여 평균 수능점수를 계산하여 자료화하였다.³⁾

졸업생의 직업이력을 보기 위해 졸업생 명부 자료와 고용보험 자료를 결합하였다. 고용보험 자료는 피보험자 자료와 사업장 자료를 결합한 것이다. 졸업생 명부 자료에는 학교와 학과, 전공에 대한 정보가, 고용보험 자료에는 고용보험 피보험 자격 취득일 및 상실일, 사업장 업종, 사업장 상시근로자수, 사업장 지역, 본지사 구분, 직종, 월급여액(초임) 등의 정보가 제공된다. 월급여액이 50만원 미만이거나 1000만원을 초과하는 경우는 정상적이지 않은 고용관계이거나 기입 에러로 판단하여 표본에서 제거하였다.

이 결합 자료에서는 대졸 청년층의 학교 졸업이후의 노동시장 이력을 보기 위해서 2000년 7월 1일 이후의 취업만을 고려하였다. 2000년 7월 1일을 선택한 것은 졸업 이전에 취업이 결정되는 경우까지 포괄하고자 한 것이다. 이에 분석 자료는 2001년 2월 졸업생들의 2000년 7월 1일부터 2004년 6월 29일까지 만 4년의 노동시장 이력을 담고 있다.

본고에서는 대졸 청년층의 노동이동을 보되, 이공계의 문제도 살펴보기 위해 교육계열과 의약계열, 예체능계열은 제외하고 분석의 대상을 인문사회계 졸업자와 이공계 졸업자에 한정하였다. 이공계 대졸자에 남성이 많기 때문에 분석의 대상을 또한 남자로 한정하였다. 이는 이공계 대졸자가 상대적으로 남성이 많고, 인문사회계가 상대적으로 여성이 많기 때문에 남성과 여성의 성별 차이가 인문사회계와 이공계 청년층의 노동이동을 비교하는데 있어서 편의를 야기할 가능성이 크기 때문이다.⁴⁾ 본고에서는 이공계 졸업 남성 청년 14053명과 인문사회계 사회 졸업 남성 청년 7148명이 분석되었다. 이공계 졸업자가 인문계 졸업자에 비해 배 이상이 많은 것은, 표본 추출의 과정에서 남성에만 한정하였기 때문에 남성이 많은 이공계 졸업자의 표본이 크게 많아진 것이라 판단할 수 있다.⁵⁾

3) 수능점수 자료에 대한 보다 상세한 설명은 채창균 외(2004) 참조.

4) 여성 이공계 졸업자의 노동시장 이력을 검토한 황수경(2002)는 여성 노동시장이 가지는 근본적인 한계가 많음을 지적하고, 이러한 한계로부터 이공계 졸업여성도 탈출하기 어려움을 보이고 있다.

5) 2001년도 대학 졸업생중 인문사회계는 100,741명(여자 54,521명), 이공계는 98,213명,(여자 32,448명)으로 인문사회계는 여학생 졸업이 절반 이상이었고, 이공계는 여학생 졸업이 1/3 정도였다. (『교육통계연보』 2002년)

〈표 1〉 기술통계량(첫직장과 현재직장 중심)

변수	평균값	표준편차	N	최소값	최대값
이공계	0.662846	0.472749	21201	0	1
취업회수	1.6774680	0.9506335	21201	1	10
이직회수	0.873449	0.988745	21201	0	9
첫직장임금	1220097	497612.1	21201	500000	10000000
첫직장근속일	581.9576	439.568	20233	1	1459
현재직장근속일	732.7139	420.8656	16561	8	1459
현재직장임금	1405430	502487.5	16795	500000	9300000
첫직장 10-29인	0.157068	0.363874	21201	0	1
첫직장 30-99인	0.146644	0.353759	21201	0	1
첫직장 100-299인	0.125938	0.331787	21201	0	1
첫직장 300-499인	0.05646	0.230813	21201	0	1
첫직장 500-999인	0.074855	0.263163	21201	0	1
첫직장 1000인 이상	0.241309	0.427888	21201	0	1
현재직장 10-29인	0.128588	0.334754	16790	0	1
현재직장 30-99인	0.151281	0.358333	16790	0	1
현재직장 100-299인	0.135319	0.342074	16790	0	1
현재직장 300-499인	0.063431	0.243743	16790	0	1
현재직장 500-999인	0.087135	0.282042	16790	0	1
현재직장 1000인 이상	0.291245	0.45435	16790	0	1
첫직장 제조업	0.370778	0.483024	21196	0	1
첫직장 건설업	0.122146	0.327462	21196	0	1
첫직장 도소매음식업	0.159794	0.366424	21196	0	1
현재직장 제조업	0.391291	0.488054	16788	0	1
현재직장 건설업	0.10299	0.303955	16788	0	1
현재직장 도소매음식업	0.155051	0.361964	16788	0	1
첫직장 고위관리직 혹은 전문직	0.094147	0.292039	21201	0	1
첫직장 준전문가/기술공	0.174331	0.379403	21201	0	1
첫직장 사무직	0.544172	0.498057	21201	0	1
현재직장 고위관리직 혹은 전문직	0.090801	0.287334	16795	0	1
현재직장 준전문가/기술공	0.164216	0.370482	16795	0	1
현재직장 사무직	0.59875	0.490166	16795	0	1
첫직장 본사	0.887411	0.316097	21201	0	1
첫직장 광역시	0.66478	0.472079	21201	0	1
첫직장 수도권	0.644545	0.478662	21201	0	1
현재직장 본사	0.872365	0.333693	16790	0	1
현재직장 광역시	0.677904	0.467294	16790	0	1
현재직장 수도권	0.674509	0.468572	16790	0	1
첫직장 근속 개월	19.39859	14.65227	20233	0.033333	48.63333
첫미취업기간 개월	8.326463	10.30785	11081	0	47.63333
이행기간 개월	8.55188	11.81684	21201	-7.8	40.53333
수능중하	0.278327	0.448191	14156	0	1
수능중상	0.315979	0.464921	14156	0	1
수능최상	0.195818	0.396843	14156	0	1

2. 취업회수, 이직회수

<표 2>에 의하면 대졸 남성 청년층의 졸업전후 약 4년 동안의 직장경험은 대부분 3회 이내인 것을 알 수 있다. 취업경험이 1회인 경우가 56%, 2회인 경우가 27.7%, 3회인 경우가 10.8%로 3회 이내의 취업경험을 한 자가 96%로 거의 대부분이다. 평균 취업회수는 1.68, 평균 이직 회수는 0.87인 것으로 나타났다.⁶⁾

이공계 졸업 청년층과 인문사회계 졸업 청년층의 취업회수 및 이직회수를 비교하면 이공계 졸업 청년층의 취업회수가 더 많은 것을 알 수 있다. 2회 이상 취업경험을 한 비율이 인문사회계는 38%정도이나, 이공계 졸업자는 47%정도가 된다. 마찬가지로 이직

<표 2> 취업회수 및 이직 회수

(단위: 명, %)

	취업 회수										평균
	1	2	3	4	5	6	7	8	10		
전 체	11886 (56.06)	5871 (27.69)	2280 (10.75)	847 (4)	231 (1.09)	57 (0.27)	23 (0.11)	5 (0.02)	1 (0)	1.68	
인문사회계	4422 (61.86)	1890 (26.44)	596 (8.34)	174 (2.43)	54 (0.76)	8 (0.11)	3 (0.04)	0 (0)	1 (0.01)	1.54	
이공계	7464 (53.11)	3981 (28.33)	1684 (11.98)	673 (4.79)	177 (1.26)	49 (0.35)	20 (0.14)	5 (0.04)	0 (0)	1.75	
카이제곱(χ^2): 224.9, P-값: <.0001											
	이직 회수										평균
	0	1	2	3	4	5	6	7	9		
전 체	9066 (42.76)	7781 (36.7)	2897 (13.66)	1033 (4.87)	320 (1.51)	72 (0.34)	22 (0.1)	9 (0.04)	1 (0)	0.87	
인문사회계	3240 (45.33)	2761 (38.63)	820 (11.47)	233 (3.26)	76 (1.06)	14 (0.2)	2 (0.03)	1 (0.01)	1 (0.01)	0.77	
이공계	5826 (41.46)	5020 (35.72)	2077 (14.78)	800 (5.69)	244 (1.74)	58 (0.41)	20 (0.14)	8 (0.06)	0 (0)	0.93	
카이제곱(χ^2): 153.8, P-값: <.0001											

6) 이병희 외(2002)에서는 한국노동패널자료에서 청년층의 직장경험회수를 산출하고 있는데, 1회 41%, 2회 27.8%, 3회 17.2%로 4년동안 평균적으로 1.8회 취업한 것으로 나타나, 본고의 취업회수 경험보다 조금 더 많다. 이러한 차이는 본고의 취업 경험이 고용보험 DB에서 추출된 것으로 고용보험 적용 사업장 이외의 정보가 없기 때문에 취업경험도 그만큼 작게 나타났을 것이라 판단할 수 있다.

경험도 이공계 출신 청년들이 약간 더 많은 것으로 나타난다. 이직 경험이 없는 경우가 인문사회계 출신 청년들이 45%인데 비해 이공계출신 청년들은 41%로 작다. 2회 이상 이직 경험으로 파악되는 이직 회수도 이공계 졸업 청년층의 이직회수가 약간 더 많다.

우리나라 대졸 남성 청년층의 4년간 취업회수는 미국에서 졸업후 4년동안의 취업 경험자의 평균 이직 회수가 2.5회인 것에 비교하면, 상당히 낮은 수치이다.(Light and McGarry, 1998) 주로 80년대를 측정하였고, 측정대상이 조금 다르지만 OECD 자료인 <표 3>과 비교하면, 우리나라 대졸 남성 청년층의 1년당 취업회수는 독일과 일본을 제외하고는 프랑스, 미국, 영국보다 낮은 것으로 나타난다. 한국의 대졸 청년들의 직장이동은 미국, 프랑스에 비해서는 훨씬 낮은 수준이지만, 일본, 독일에 비해서는 높은 편이라 할 수 있다.

<표 3> 졸업 후 청년층 남성 평균 취업회수

	측정년도	측정 연령	1년당 가진 직업수	4년당 가진 직업수
프랑스	1986-90	15-21	0.63	2.52
독일	1984	16-25	0.29	1.16
일본	1985	16-30	0.17	0.68
영국	1990	22-25	0.48	1.92
미국	1988	16-25	0.86	3.44

자료: OECD(1996), 'Growing into Work: Youth and the Labour Market over the 1980s and 1990s', in OECD Employment Outlook, June. pp. 109-57. 표 4.7에서

현재 직장이 있는 청년들은 전체의 79%로 나타나, 약 20%정도가 현재 미취업상태인 것으로 나타났다. 이렇게 현재 취업 상태에 있는 비율이 낮은 것은 청년실업의 문제가 아직도 심각함과 함께 청년층의 노동시장 정착도의 미약함을⁷⁾ 의미하는 것이라 판단된다. 그렇지만, 20% 정도가 현재 취업을 하지 못하고 있는 것은 본 자료가 지닌 문제점이 기인한 측면이 있다고 판단된다. 즉 본 자료가 대학 졸업 이후 4년동안의 남성에 한정하였기 때문에 취업하고 직장을 다니다가 군에 입대한 경우가 적지 않았을 것이며, 대학원에 진학한 경우도 있을 것이라 판단된다. 이렇게 군입대 등의 경우가 추측은 되지만 확인할 수 없는 한계는 본 자료에서 파악되는 미취업 상태가 고용보험 미적용 사업장에서의 취업인지, 실업 상태인지, 비경활 상태인지의 확인이 불가능한 것과 함께 중요한 한계점이다.

7) Ellwood(1982)는 호황기에서도 청년층의 노동시장 정착도가 낮음을 보이고 있다.

직장경험이 많은 청년들의 경우 취업한 직장에서의 근속이 상대적으로 짧은 것으로 나타났다. 첫 직장 경험만 있는 청년들의 근속기간이 평균 894일로 2.45년 인 것에 비해 직장경험이 두 번 있는 경우 첫 직장 근속기간은 382일로 크게 떨어진다. 직장경험이 세 번 있는 경우 첫 직장 근속은 271로 9개월 정도밖에 되지 않는다. 직장 경험이 다섯 번 여섯 번으로 많은 경우 첫 직장 근속기간은 5.5개월 정도이다. 그러나 직장 경험이 증가함에 따라 전반적으로 직장근속이 느는 것으로 나타났다. 이직회수에 따라 근무했던 각 직장의 근속일수를 계산해 보면, 첫 직장인 경우 가장 근속일이 짧고, 마지막 직장인 경우에 가장 근속일수가 긴 것으로 나타났다. 이는 직장경험이 지속되면서 노동시장 정착도가 제고되어 가는 것은 아닐까 추론케 한다.

취업한 각 직장에서의 근속을 모두 더한 총근속기간의 추이를 보면, 직장경험이 많은 청년들이 총근속기간도 긴 것으로 나타난다. 즉 총근속 기간으로 보면 직장경험이 많을

〈표 4〉 취업에 따른 각 직장 근속 평균 기간

(단위: 일)

		이직회수					
		0	1	2	3	4	5
첫직장근속	전 체	894	382	271	197	167	167
	인문계	916	358	262	201	158	194
	이공계	881	394	274	196	170	161
두번째 직장 근속	전 체		624	298	231	182	159
	인문계		667	274	228	183	129
	이공계		603	308	232	181	167
세번째 직장 근속	전 체			440	249	195	150
	인문계			447	234	212	121
	이공계			437	254	189	157
네번째 직장 근속	전 체				366	224	177
	인문계				380	181	252
	이공계				363	239	159
다섯번째 직장 근속	전 체					300	190
	인문계					310	181
	이공계					297	192
여섯번째 직장 근속	전 체						257
	인문계						213
	이공계						265
총근속일수	전 체	894	1006	1009	1043	1068	1100
	인문계	916	1025	983	1043	1044	1090
	이공계	881	997	1019	1045	1076	1101

수록 총근속기간도 길어지고 있다. 직장경험이 1번 있는 청년들의 경우 근속일이 894일 인데 비해 6번의 직장경험이 있는 청년들의 총근속일은 1100로 거의 200일 정도 취업한 일수가 길다. 이는 직장이동이 많은 청년들이 단기간 취업, 장기간 미취업을 반복하는 것이 아니라, 취업과 취업사이의 미취업 기간이 짧은 것을 의미한다. 결국 직장이동이 많은 청년들의 경우 고용능력(employability)이 결코 낮지 않음을 보여주는 것이라 판단 된다. 전공별로 보았을 때 취업한 직장에서의 근속기간에 뚜렷한 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 다만 취업 경험이 두 번 이하인 경우에는 인문계 출신 청년들의 총근속 기간이 길고, 취업 경험이 세 번 이상인 경우에는 총근속기간에서 이공계 출신 청년들이 조금 길게 나타난다.

3. 임금수준

<표 5>에 의하면 2001년 졸업 대졸 청년층의 첫 직장 임금 수준은 122만원인 것으로 나타났다.⁸⁾ 대졸 청년층의 두 번째 직장, 세 번째 직장에서의 임금은 131만원, 136만원으로 첫 직장 임금보다 높았다. 그리하여 현재 직장 임금은 141만원으로 첫 직장 임금 평균보다 19만원 상승한 것으로 나타난다.

대졸 청년층의 첫 직장 근속기간은 582일로 나타나며, 두 번째 직장과 세 번째 직장에서의 근속 기간은 그 보다 짧아 463일, 354일이었다. 현재 직장에서의 근속 기간은 약 2년으로 나타났는데, 이 기간은 본 자료의 관측 시점이 2004년 6월 30일이기 때문에 다소 추정되었을 것이다. 직장을 이직하고 다시 취업하기까지의 미취업기간은 첫 미취업기간이 250일, 두 번째 미취업기간이 164일, 세 번째 미취업 기간이 120일로 나타난다. 이 기간 중 대졸 청년층이 고용보험 미적용 사업장에 취업해 있는지, 구직활동을 하고 있는지, 혹은 비경제활동인구 상태로 있는지의 구분은 되지 않아, 실질적인 실직 기간은 파악하기 어려우나, 약 3달 이상의 휴지 기간을 가지고 있음을 알 수 있다. 대학 졸업자의 학교 졸업 후 첫 직장으로 이행에 걸리는 시간은 256일 정도로 나타난다.⁹⁾ 첫 직장

8) 한국노동패널자료를 분석한 박성준(2004)에서 첫 직장에서 이공계는 113만원 인문사회계는 136만원을 받고 있는 것과 비교해 폭이 더 좁다. 이러한 차이는 본고에서 분석한 자료가 고용보험 사업장이 적용되는 기업에 취업한 청년층만을 분석하였기 때문에 전공별로 상대적인 편차가 덜 났을 것이라 판단된다.

9) 이병희외(2002)에서 「한국노동패널자료」에서 파악한 첫직장 근속 기간은 584일로 본고의 결과와 유사하다. 다만 이병희 외(2002)에서 이행기간은 268일로 본고의 256일보다 약 13일

을 잡기까지의 기간에서 이공계 출신이 인문사회계 출신보다 약간 긴 것으로 나타났지만, 큰 차이는 없다.

이공계 졸업생의 첫 직장 임금 수준은 평균 약 119만원으로 인문사회계 졸업생 첫 직장 임금 수준 128만원 보다 작았다. 이러한 임금수준의 차이는 두 번째 직장에서도 동일하게 나타나 이공계 졸업생 두 번째 직장의 임금 수준이 129만원이고, 인문계 졸업생의 두 번째 직장 임금수준은 137만원이었다. 세 번째 직장에서 이공계 졸업자의 임금수준은 133만원이었고, 인문계 졸업자의 임금수준은 147만원이었다. 이렇게 직장이동이 있는 경우 이공계 졸업자에 비해 인문계 졸업자의 임금수준의 증가폭이 더 높은 것으로 나타나지만, 현재 직장에서의 임금수준은 이공계 졸업자가 139만원, 인문사회계 졸업자가 144만원으로 그 폭이 줄어든 것으로 나타났다.

임금수준의 차이 외에 이공계와 인문사회계는 직장 근속기간에서도 차이를 보였다. 첫 번째 직장에서 이공계 졸업자의 평균 근속기간은 570일, 인문계 졸업자의 근속기간은

〈표 5〉 대졸 청년층 직장 경험 - 임금, 근속, 미취업기간 -

(단위 명, 원, 일)

구 분 변 수	전 체		인문사회계		이공계	
	관측개수	평균값	관측개수	평균값	관측개수	평균값
첫 직장임금	21201	1,220,097	7148	1,280,902	14053	1,189,169
두 번째 직장 임금	9314	1,312,440	2726	1,372,640	6588	1,287,530
세 번째 직장 임금	3443	1,363,829	836	1,472,929	2607	1,328,843
현재 직장 임금	16795	1,405,430	5460	1,444,500	11335	1,386,610
첫 직장 근속 기간	20233	581.9576	6805	605.1183	13428	570.2204
두 번째 직장 근속 기간	8846	463.3906	2604	500.1889	6242	448.0393
세 번째 직장 근속 기간	3209	354.2752	786	362.6196	2423	351.5683
현재 직장 근속	16561	732.7139	5392	785.2111	11169	707.3701
첫 미취업 기간	11081	249.7939	3542	298.4585	7539	226.9301
두 번째 미취업 기간	3958	163.6051	1052	201.2186	2906	149.9886
세 번째 미취업 기간	1279	119.5043	294	148.1803	985	110.9452
첫 직장으로 이행 기간	21201	256.5564	7148	253.9771	14053	257.8684

더 길다. 이는 본고의 자료가 대졸자에 한정하였고, 또한 고용보험에 가입한 사업장에 취업한 청년층에 한정되어 있기 때문에 상대적으로 취업여건이 유리한 청년층의 표본이기 때문이라 판단된다.

605일이었다. 두 번째 직장에서 이공계 졸업자의 근속기간은 448일인데 비해 인문계 졸업자의 근속기간은 500일 이었다. 세 번째 직장에서 이공계 졸업자의 근속기간은 351이었고, 인문계 졸업자의 근속기간은 362일 이었다. 현재직장에서 이공계 졸업자의 근속기간은 707일이었지만, 인문사회계 졸업자의 근속기간은 785일 이었다. 현재 직장에서의 근속에서 이공계 졸업자의 근속은 인문사회계 졸업자의 근속보다 약 80일 정도 짧게 나타나, 앞에서 살펴본 현재직장 임금이 초임인 것을 감안하면, 현재직장에서의 현재임금의 차이는 더 크게 나타날 것이라 기대할 수 있다.

이직시 새로운 직장을 잡기까지의 미취업 기간에서는 이공계 졸업자가 인문사회계 졸업자에 비해 짧았다. 첫 번째 이직기간의 경우 이공계 졸업자가 226일인데 비해 인문사회계 졸업자는 298일이었다. 두 번째 이직기간의 경우 이공계 졸업자가 149일인데 비해 인문계 졸업자는 201일이었고, 세 번째 이직기간의 경우 이공계 졸업자가 110일인데 비해 인문계 졸업자는 148일이었다. 이러한 결과는 이공계 졸업자들이 인문계 졸업자보다 구직의 기회가 많기 때문이라 생각된다.

앞의 표에서 나타난 결과는 대졸 청년들의 개별적 특성 및 직장 특성, 직종 특성 등을 통제하지 못한 상태에서의 단순 비교일 수 있다. 이에 여러 가지 변수들을 통제한 뒤에 청년층의 첫직장에서의 임금 수준을 보기 위해 임금함수를 회귀분석해 보았다.

<표 6>에서 나타난 회귀분석의 결과를 보면 임금수준은 규모에 비례하고 있고, 서비스판매직 등 기타 직종에 비해 고위관리직과 전문가직종, 준전문가 및 기술공 직종, 사무직 직종이 더 많이 받고 있으며, 사업서비스업 등 서비스업보다 건설업에서 덜 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 수능점수를 넣어 개인별 능력을 통제하면 제조업과 도소매 음식숙박업이 사업서비스업등 서비스업보다 더 많은 임금을 받는 것으로 나타난다. 본사에 있는 경우는 지사에 있는 경우보다 임금을 덜 받는 것으로 나타났으며, 광역시와 수도권에 회사가 있는 경우가 도와 비수도권에 회사가 있는 경우보다 임금을 더 받고 있는 것으로 나타난다. 노동시장으로의 이행기간이 길수록 더 높은 임금을 받는 것으로 나타난다. 그러나 이는 해석에 유의해야 하는데, 왜냐하면 측정된 임금이 초임이기 때문에 동일한 시점에서 임금수준의 비교가 아니어서 이행이 늦은 청년층이 더 높은 임금을 받을 개연성이 있기 때문이다. 관측되지 않는 개인의 능력을 대리하는 수능점수는 유의하게 임금을 영향을 미치고 있어, 수능 점수 최하위 등급에 비해 수능 등급이 높을수록 더 많은 임금을 받는 것으로 나타나 최상위 수능 등급자는 최하위 등급자 보다 16%정도 더 많은 임금을 받고 있음을 알 수 있다.

회귀분석의 결과는 통상적이며, 임금의 약 32%를 설명하고 있다. 본고에서 관심을 갖는 전공 출신별 임금에의 영향 계수값은 음의 값이지만, 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 수능점수를 넣어 관측되지 않는 개인의 능력을 통제하였을 때, 거의 유의성이 사라지는 것으로도 확인되었다. 앞의 표에서 나타난 전공 출신별 임금수준의 차이는 대학 졸업 전공별로 규모와 직종, 업종, 지역 등에 다르게 분포하고 있고, 개인 능력면에서의 분포에 차이가 나기 때문이라고 판단할 수 있다.

〈표 6〉 대졸 청년층 첫 직장 임금 수준 결정 요인

변수명	모형 I.		모형 II. -수능점수 통제-	
	Estimate	P-값	Estimate	P-값
상수항	13.50137(0.01162)	<.0001	13.48047(0.01429)	<.0001
이공계	-0.00743(0.00467)	0.1114	-0.00306(0.0055)	0.5772
10-29인	0.05393(0.00706)	<.0001	0.05647(0.00831)	<.0001
30-99인	0.10398(0.00739)	<.0001	0.10311(0.00886)	<.0001
100-299인	0.16135(0.00785)	<.0001	0.16004(0.00937)	<.0001
300-499인	0.22982(0.01026)	<.0001	0.21695(0.01227)	<.0001
500-999인	0.25661(0.00938)	<.0001	0.24613(0.01118)	<.0001
1000인 이상	0.32862(0.00718)	<.0001	0.29498(0.00869)	<.0001
관리직 혹은 전문직	0.266(0.00857)	<.0001	0.23226(0.01045)	<.0001
준전문가/기술공	0.13467(0.00727)	<.0001	0.10372(0.00871)	<.0001
사무직	0.16019(0.00567)	<.0001	0.13561(0.00678)	<.0001
제조업	0.00939(0.00537)	0.0806	0.01612(0.00647)	0.0127
건설업	-0.08987(0.00757)	<.0001	-0.07511(0.00891)	<.0001
도소매음식업	0.009(0.00644)	0.1623	0.01277(0.00766)	0.0954
본사	-0.01768(0.00727)	0.015	-0.01608(0.00869)	0.0642
광역시	0.02142(0.0049)	<.0001	0.01531(0.00584)	0.0088
수도권	0.16114(0.00481)	<.0001	0.13268(0.00579)	<.0001
이행기간	0.00716(0.0001767)	<.0001	0.00728(0.000212)	<.0001
수능중하	-		0.01493(0.0072)	0.0381
수능중상	-		0.06788(0.00709)	<.0001
수능최상	-		0.16423(0.0084)	<.0001
관측개수	21196		14153	
Adj- R ²	0.3178		0.3404	

주: 규모변수의 기준은 1-9인, 직종변수의 기준은 판매서비스직(기능직, 조립원, 단순노무직 등 포함), 업종변수의 기준은 사업서비스업(금융보험, 부동산임대업, 교육서비스업, 공공행정업, 보건 및 사회복지업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 개인서비스업 포함), 수능층위변수의 기준은 수능최하위층임. 도소매음식업에는 숙박업, 운수업, 통신업이 포함되어 있고, 이하의 분석에서도 마찬가지임.

노동이동의 측면에서 관심이 집중되는 직장 경험 회수와 임금의 관계는 첫 직장 임금을 분석해서는 알 수가 없다. 이에 현재 직장에서의 임금 수준과 직장 경험 회수 혹은 이직 회수의 관계를 보기 위해 현재직장을 중심으로 임금함수 회귀 분석을 해 보았다. 그 결과가 <표 7>이다.

앞의 결과와의 차이를 보면 산업에서 제조업, 건설업, 도소매음식업 모두 사업서비스업에 종사하는 경우보다 적게 임금을 받는 것으로 나타난다. 이는 사업서비스업에서 경력직에 대한 임금 보수가 더 높기 때문이라 추측된다. 직장 경험 회수 변수를 넣었을 때

<표 7> 직장경험 회수의 임금에의 영향 분석

변수명	모형 I.		모형 II. -수능점수 통제-	
	Estimate	P-값	Estimate	P-값
상수항	13.5895(0.0149)	<.0001	13.57759(0.01837)	<.0001
이공계	0.00185(0.00538)	0.7306	0.00435(0.00633)	0.4924
10-29인	0.03605(0.00912)	<.0001	0.04011(0.01082)	0.0002
30-99인	0.08934(0.00891)	<.0001	0.09164(0.01066)	<.0001
100-299인	0.133(0.00929)	<.0001	0.12283(0.01108)	<.0001
300-499인	0.16819(0.01161)	<.0001	0.1553(0.01387)	<.0001
500-999인	0.19239(0.01061)	<.0001	0.18468(0.01272)	<.0001
1000인 이상	0.26645(0.00862)	<.0001	0.23463(0.01036)	<.0001
관리직 혹은 전문직	0.24577(0.01029)	<.0001	0.21228(0.01252)	<.0001
준전문가/기술공	0.12056(0.00893)	<.0001	0.10012(0.0108)	<.0001
사무직	0.15143(0.007)	<.0001	0.12835(0.00847)	<.0001
제조업	-0.03199(0.00605)	<.0001	-0.02692(0.00729)	0.0002
건설업	-0.12671(0.00899)	<.0001	-0.12238(0.01065)	<.0001
도소매음식업	-0.01403(0.0074)	0.058	-0.00912(0.00881)	0.3006
본사	0.00085(0.00782)	0.9134	-0.00575(0.00938)	0.5401
광역시	0.01345(0.00562)	0.0167	0.00859(0.00671)	0.201
수도권	0.1605(0.00555)	<.0001	0.1337(0.00668)	<.0001
이행기간	0.00317(0.000203)	<.0001	0.00303(0.000246)	<.0001
취업회수	0.06561(0.00265)	<.0001	0.06501(0.00312)	<.0001
수능중하	-		0.02413(0.00848)	0.0044
수능중상	-		0.07066(0.00822)	<.0001
수능최상	-		0.14201(0.0096)	<.0001
관측개수	16788		11200	
Adj- R ²	0.2141		0.2236	

주: 규모변수의 기준은 1-9인, 직종변수의 기준은 판매서비스직(기능직, 조립원, 단순노무직 등 포함), 업종변수의 기준은 사업서비스업(금융보험, 부동산임대업, 교육서비스업, 공공행정업, 보건 및 사회복지업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 개인서비스업 포함), 수능층위변수의 기준은 수능최하위층임.

의 결과를 보면 직장 경험 회수는 유의하게 임금수준에 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직장 경험이 많을수록 임금수준이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 Topel and Ward(1992)에서 청년층의 초기노동시장 경험에서의 직장경험이 초기 임금증가의 1/3을 설명한다는 결과 제시와 일치한다. 그러나 이 결과는 제한적으로 해석해야 한다. 직장이동을 하지 않은 사람들의 현재직장 임금이 그동안의 근속이 반영이 되지 않은 첫 직장 초임이기 때문에 직장경험이 많은 사람들의 현재직장 임금에 비해 체계적으로 낮게 측정되었다고 판단할 수 있기 때문이다.

IV. 대졸 청년층의 직장이동

1. 직종 및 업종 이동

Neal(1997)은 미국에서의 청년층 노동이동이 초반에는 직종과 업종을 넘나드는 복잡이동에서 후반에는 사용자만을 바꾸는 단순이동으로 간다는 것을 실증하였다. 우리나라의 경우에도 청년층의 노동이동이 처음에는 복잡이동을 하다가 시간이 지나면서 단순이동으로 가는 것인지를 보기 위해 직장이동시 산업과 직종이 얼마나 일치하는가를 보았다. 동일산업과 동일직종으로 이동하여 사용자만을 바꾸는 단순이동, 동일직종에서 움직이되 업종만 바꾸는 이동, 동일업종에서 움직이되 직종만 바꾸는 이동, 직종과 업종을 모두 바꾸는 이동으로 구분해 보았을 때, 우리나라의 청년들은 그 각각의 이동 비율이 비교적 고르게 나타나며, 직장이동의 경험이 지속되어도 특정한 경향을 발견하기 어렵다. 이는 이병희(2001, 2003)에서 청년층이 누적적인 직장이동을 통해서 경력일치를 이루고 있지 못하다는 연구결과와 일치한다.

<표 8>에서 나타나듯이 첫 직장 이동에서 동일산업 동일직종으로 이동하는 경우는 약 25%, 동일직종을 유지하면서 산업을 바꾸는 이동이 21%, 동일업종에서 직종을 바꾸는 이동이 약 25%, 직종과 업종을 모두 바꾸는 이동이 약 30%로 나타났다. Neal(1979)의 연구에서처럼 복잡이동이 많고, 단순이동이 적은 것은 우리나라의 청년들에서도 동일하게 나타난다. 그러나 Neal(1979)에서처럼 직장이동이 계속되면서 단순이동의 비율이 커지는 것이 뚜렷하게 보이지 않는다. 이는 Neal의 연구가 약 13년의 장기시계열 자료를

분석한 것임에 비해, 본고의 자료는 졸업후 4년 동안의 자료이기 때문에 시계열이 짧아서 충분히 장기적인 노동이동의 흐름을 볼 수 없는 것에서 연유한다고 추측된다.

전병유(2001)은 산업을 이동한 경우 이전 직장의 근속이 클수록 임금감소가 더 크게 나타나고, 산업경력의 임금효과가 산업일 이동한 근로자에게서 크게 하락한다는 연구결과를 제시하고 있으며, 이병희·정재호(2005)도 동일산업 동일직종으로의 이동비율이 적은 양상은 청년층이 보유한 숙련의 상실을 야기하는 것이라 판단하고 있다. 그러나 학력이 높을수록 숙련의 통용성이 상대적으로 클 수 있으며, 따라서 직장이동을 통한 지위상승 가능성이 존재한다는 이병희·정재호(2005)의 지적처럼, 업종간, 직종간 이동을 부정적으로만 파악할 수는 없을 것이다. 특히 2000년대초의 대학 진학률이 50%를 상회하는 수준이므로 전공별 대졸자 공급과 수요에 상당한 차이가 있을 수 있고, 대학 진학에 있어서 학벌에 대한 고려가 중요하게 작용하는 점이 있어, 대학 전공과 근로자 자신이 적성이 괴리되어 있을 수 있기 때문에 업종·직종일치의 이동을 반드시 이상적인 것으로만 볼 수는 없을 것이다.

본고의 분석 결과에서도 노동이동시 특정하게 직종을 그대로 두고 업종만 바꾸는 직장이동은 노동이동이 지속되면서 줄어들고, 반면에 업종은 그대로 두고 직종만 바꾸는 이동은 지속적으로 늘어나고 있는 경향성을 보인다. 또한 직종과 업종을 모두 바꾸는 직장이동은 지속적으로 줄어들고 있다.

전공별로 나누어보면 인문사회계 졸업자와 이공계 졸업자 사이에는 분명한 차이가 존재한다. 특징적으로 나타나는 사실은 인문사회계 졸업 청년들의 경우 직종은 그대로 두면서 업종만 바꾸는 이동이 이공계 청년층에 비해 많은데 비해, 이공계 졸업청년들의 경우는 업종은 그대로이면서 직종을 바꾸는 이동이 더 많고, 그 경향이 직장이동을 할수록 더 뚜렷하게 나타난다는 것이다. 이는 인문사회계 졸업청년들은 업종이동을 많이 하고 있으며, 이공계 청년들은 직종이동을 더 많이 하고 있음을 나타낸다. 인문사회계 청년들이 주로 사무직과 전문직, 고위관리직 직종에 분포해 있고, 특히 이들 직종들은 모든 업종에서 다 필요한 것이기 때문에 인문사회계 청년들은 주로 업종 이동이 많은 것이라 판단된다. 반면에 이공계 출신 청년들은 직종이 준전문가/기술공 직종 및 전문가/기술자 직종에 상대적으로 많이 분포하고 있지만, 여타의 직종에도 비교적 고르게 분포하고 있으며, 전공의 특성상 전공 살리기는 특정 업종에 많이 한정되기 때문에, 직종간 이동이 활발하다고 판단된다.¹⁰⁾

〈표 8〉 대졸 청년층의 업종별, 직종별 일치 이동 여부

(단위: 명, %)

구 분	첫 직장이동				계
	직종업종 일치이동	직종일치 업종불일치	직종불일치 업종일치	직종불일치 업종불일치	
전 체	2286(24.56)	1968(21.14)	2298(24.69)	2757(29.62)	9309(100)
인문사회계	698(25.61)	868(31.85)	447(16.4)	712(26.13)	2725(29.27)
이공계	1588(24.12)	1100(16.71)	1851(28.11)	2045(31.06)	6584(70.73)
카이제곱(χ^2): 333.7766, P-값: <.0001					
구 분	두 번째 직장이동				계
	직종업종 일치이동	직종일치 업종불일치	직종불일치 업종일치	직종불일치 업종불일치	
전 체	927(26.93)	661(19.2)	921(26.76)	933(27.11)	3442(100)
인문사회계	236(28.26)	272(32.57)	141(16.89)	186(22.28)	835(24.26)
이공계	691(26.51)	389(14.92)	780(29.92)	747(28.65)	2607(75.74)
카이제곱(χ^2): 152.9989, P-값: <.0001					
구 분	세 번째 직장이동				계
	직종업종 일치이동	직종일치 업종불일치	직종불일치 업종일치	직종불일치 업종불일치	
전 체	312(26.8)	226(19.42)	336(28.87)	290(24.91)	1164(100)
인문사회계	59(24.58)	87(36.25)	42(17.5)	52(21.67)	240(20.62)
이공계	253(27.38)	139(15.04)	294(31.82)	238(25.76)	924(79.38)
카이제곱(χ^2): 59.4955, P-값: <.0001					
구 분	네 번째 직장이동				계
	직종업종 일치이동	직종일치 업종불일치	직종불일치 업종일치	직종불일치 업종불일치	
전 체	94(29.75)	48(15.19)	102(32.28)	72(22.78)	316(100)
인문사회계	13(19.7)	23(34.85)	14(21.21)	16(24.24)	66(20.89)
이공계	81(32.4)	25(10)	88(35.2)	56(22.4)	250(79.11)
카이제곱(χ^2): 27.3001, P-값: <.0001					
구 분	다섯 번째 직장이동				계
	직종업종 일치이동	직종일치 업종불일치	직종불일치 업종일치	직종불일치 업종불일치	
전 체	24(27.91)	14(16.28)	34(39.53)	14(16.28)	86(100)
인문사회계	3(25)	1(8.33)	4(33.33)	4(33.33)	12(13.95)
이공계	21(28.38)	13(17.57)	30(40.54)	10(13.51)	74(86.05)
카이제곱(χ^2): 3.2104, P-값: 0.3603					

2. 지역이동

청년층의 노동이동이 여타 연령층에 비해 활발한 이유 중에 하나는 다른 연령대보다도 지역간 이동의 비용이 상대적으로 작고, 지역간 이동이 많기 때문이다. 이에 청년층의 지역간 이동을 수도권과 비수도권으로 나누어 살펴보았다. 이동의 패턴을 비수도권에서 비수도권으로 옮기는 경우, 비수도권에서 수도권으로 옮기는 경우, 수도권에서 비수도권으로 옮기는 경우, 수도권에서 수도권으로 옮기는 경우로 나누어 보았다. 지역 이

10) 청년층의 첫 직종 분포에 관해서는 채창균 외(2004) 참조.

동의 결과가 <표 9>이다.

먼저 대학교 지역과 첫 직장 지역을 보면 비수도권에서 학교를 다니고 비수도권에서 취업한 경우는 31%, 비수도권에서 학교를 다니고 수도권에 취업한 경우는 24%, 수도권에서 학교를 다니고 비수도권으로 취업한 경우는 4%, 수도권에서 학교를 다니고 수도권에 취업한 경우가 40%로 나타났다. 주목할만한 것은 수도권에서 학교를 다닌 경우 비수도권으로 취업하는 경우는 4%밖에 되지 않는 반면에 비수도권에서 학교를 다니고 수도권으로 취업한 경우는 24%로 월등히 많다는 점이다.

이러한 결과는 수도권으로 고급 인적자원이 몰리는 현상으로 판단되지만, 그 이면에는 현재 비수도권보다는 수도권에서 기업이 증가하고 있고, 종사자수가 늘어나고 있는 현실과 관련되어, 지역이동의 수요측 요인으로 설명될 수 있다고 판단된다.¹¹⁾ 2000년 이후 수도권에서의 사업체수 증가율과 종사자수 증가율은 비수도권에서의 증가율보다 월등하게 높다. 수도권을 기준으로 했을 때 대학의 증가율은 수도권과 비수도권이 대략 비슷하다.¹²⁾ 따라서 비수도권에서 학교를 다니고 수도권으로 직장을 잡는 비율이 수도권에서 학교를 다니고 비수도권에서 직장을 잡는 비율보다 기본적으로 많을 수밖에 없다. 이러한 현상이 수도권에 기업체가 많아서 지방의 대학생들이 몰리는 것인지, 아니면 지방의 대학생들이 수도권으로 몰려 수도권에 기업체가 많이 생기는 것인지를 확인하기 위해서는 장시간의 패널 조사 및 정확한 계량경제학적 연구가 필요할 것이다. 하여튼 이러한 결과는 수도권으로의 집적 및 집중에서 기인한 것이라 판단할 수 있으며, 국토의 균형적 발전의 차원에서 이 문제를 대처해 나가야 할 것이라 판단된다.

이러한 현상을 전공별로 나누어 보면 인문사회계 졸업자와 이공계 졸업자 간에 차이가 남을 알 수 있다. 비수도권에서 학교를 다니고 비수도권에서 첫 취업하는 경우는 이

11) 수도권과 비수도권의 사업체 수와 종사자 수의 증감(자료: 통계청 사업체 기초통계 자료)

구 분		2003		2002		2001		2000
사업체수	전 국	3187916	1.79	3131963	2.80	3046554	1.10	3013417
	수도권	1471771	2.95	1429546	3.68	1378856	2.13	1350089
	비수도권	1716145	0.81	1702417	2.08	1667698	0.26	1663328
·종사자수	전 국	14729166	0.83	14608322	3.53	14109641	3.71	13604274
	수도권	7358715	1.51	7249289	3.35	7014167	5.35	6657802
	비수도권	7370451	0.16	7359033	3.71	7095474	2.15	6946472

12) 수도권과 비수도권의 대학수 증가율(자료: 교육통계연감, 1995-1999)

		1999		1998		1997		1996		1995	95-99증가율
수 도 권	66	0.00	66	6.45	62	10.71	56	1.82	55	20.00	
비수도권	92	2.22	90	2.27	88	12.82	78	2.63	76	21.05	

공계 출신이 인문사회계 졸업자들보다 유의하게 많으며, 수도권에서 학교를 다니고 수도권에 취업하는 비율은 인문사회계가 높다. 반면에 수도권에서 학교를 다니고 비수도권으로 취업하는 비율은 이공계 출신이 더 많다. 비수도권에서 학교를 다니고 수도권으로 취업하는 비율은 인문사회계 졸업자가 이공계 졸업자보다 더 높은 비율을 보이고 있다.

첫 번째 직장이동에서 수도권을 기준으로 한 지역이동은 수도권에서 수도권으로 이동하는 경우가 가장 많아 절반정도를 차지한다. 그러나 수도권에서 수도권으로 이동하는 경우는 직장이동의 회수가 거듭될수록 줄어들고 비수도권에서 비수도권으로 이동하는 경우가 많아져 다섯 번째 직장이동에서는 비수도권에서 비수도권으로 이동하는 경우가 가장 많다. 네 번째 직장이동과 다섯 번째 직장이동에서는 비수도권에서 수도권으로의 이동이 늘어나고 있다.

〈표 9〉 지역간 이동 - 수도권 기준 이동

		비수도권→ 비수도권	비수도권→ 수도권	수도권→ 비수도권	수도권→ 수도권	계
학교에서 첫 직장으로	전 체	6632(31.28)	5187(24.47)	904(4.26)	8478(39.99)	21201(100)
	인문사회계	1817(25.42)	2001(27.99)	177(2.48)	3153(44.11)	7148(33.72)
	이공계	4815(34.26)	3186(22.67)	727(5.17)	5325(37.89)	14053(66.28)
카이제곱(χ^2): 299.9553, P-값: <.0001						
첫 번째 직장 이동	전 체	2519(27.05)	1148(12.33)	896(9.62)	4748(50.99)	9311(100)
	인문사회계	500(18.34)	258(9.46)	236(8.66)	1732(63.54)	2726(29.28)
	이공계	2019(30.66)	890(13.52)	660(10.02)	3016(45.8)	6585(70.72)
카이제곱(χ^2): 256.4541, P-값: <.0001						
두 번째 직장 이동	전 체	1052(30.56)	363(10.55)	301(8.74)	1726(50.15)	3442(100)
	인문사회계	173(20.72)	60(7.19)	62(7.43)	540(64.67)	835(24.26)
	이공계	879(33.72)	303(11.62)	239(9.17)	1186(45.49)	2607(75.74)
카이제곱(χ^2): 95.3482, P-값: <.0001						
세 번째 직장 이동	전 체	403(34.62)	135(11.6)	103(8.85)	523(44.93)	1164(100)
	인문사회계	56(23.33)	16(6.67)	18(7.5)	150(62.5)	240(20.62)
	이공계	347(37.55)	119(12.88)	85(9.2)	373(40.37)	924(79.38)
카이제곱(χ^2): 38.8583, P-값: <.0001						
네 번째 직장 이동	전 체	109(34.49)	48(15.19)	42(13.29)	117(37.03)	316(100)
	인문사회계	16(24.24)	13(19.7)	8(12.12)	29(43.94)	66(20.89)
	이공계	93(37.2)	35(14)	34(13.6)	88(35.2)	250(79.11)
카이제곱(χ^2): 4.8203, P-값: 0.1854						
다섯 번째 직장 이동	전 체	39(45.35)	16(18.6)	8(9.3)	23(26.74)	86(100)
	인문사회계	2(16.67)	3(25)	1(8.33)	6(50)	12(13.95)
	이공계	37(50)	13(17.57)	7(9.46)	17(22.97)	74(86.05)
카이제곱(χ^2): 5.6708, P-값: 0.1288						

수도권을 기준으로 한 지역 이동에서 이공계 출신 청년들과 인문사회계 출신 청년들은 차이를 많이 보이고 있다. 먼저 비수도권에서 비수도권으로 옮기는 지역이동은 이공계 출신 청년들에 많고, 수도권에서 수도권으로 옮기는 지역이동은 인문사회계 졸업 청년들에게 많다. 이러한 지역이동이 패턴은 직장이동의 횟수가 거듭되어도 변하지 않아, 이공계 청년들의 경우 비수도권에서 비수도권으로 옮기는 지역이동이 점차 많아져 과반에 이르게 되며, 수도권에서 수도권으로 옮기는 지역이동은 점차로 줄어들게 된다. 세 번째 직장이동까지만 보면 특히 이공계 청년들에게서는 비수도권에서 수도권으로 옮기는 지역이동이 인문사회계 졸업자들보다 더 많이 나타난다. 수도권에서 비수도권으로 옮기는 지역이동은 이공계 청년층의 비율이 인문사회계 졸업 청년들보다 지속적으로 높다.

3. 직장 이동과 노동의 지위 변화

청년들의 직장 이동이 더 나은 일자리로 옮겨가는 것인가에 대해서는 이병희(2001 등), 김준영·전용석(2003)에서 청년들의 거듭된 노동이동이 더 나은 일자리로의 이동이 아니라는 부정적인 결과가 제시되어 왔다. 본고에서는 대졸 남성 청년층의 노동이동시 직종, 기업규모, 임금수준의 변화가 어떻게 나타나는가를 살펴보았다.

먼저 직장의 이동이 경력 이동인가를 보기 위해 직종의 상승 여부를 판단하는 지표를 만들어 보았다. 기존 연구중 박성준(2004)에서는 동일계통으로의 직장 이동을 경력이동으로, 높은 직종으로의 이동을 상향이동으로 규정하여 경력 이동을 살피고 있다. Neal(1999)에서는 동일직종과 동일업종에서의 움직임을 경력 이동으로 파악하고 있다. 본고에서는 박성준(2004)의 정의를 활용하여 단순하게 고급관리직, 전문가/기술자, 준전문가/기술공, 사무직, 서비스직, 판매직, 기능직, 장치조립조작원, 단순노무직 등 직종대 분류의 순서대로 직종이 좋은 것으로 판단하고, 직장이동시 더 높은 직종으로 이동하였으면 상향이동, 동일한 직종으로 이동하였으면 동급이동, 더 낮은 직종으로 이동하였으면 하향이동으로 규정하고 직종이동의 변수를 만들어 보았다.

<표 10>에서 보이듯이 대졸 남성 청년층의 직종이동에서 대부분은 상향이동을 하는 것으로 나타났다. 전체적으로 보면 대졸 청년들은 첫직장 이동시 70% 가까이가 상향이동을 하는 것으로 나타났으며, 이러한 상향이동의 비율은 직장이동이 거듭될수록 높아진다. 반면에 하향이동의 비율도 첫 직장 이동의 경우 10% 이상 있어, 청년층의 노동이

동에서 반드시 직종의 상향이동만이 있는 것은 아님을 알 수 있다. 하향이동의 비율은 직장이동이 거듭될수록 작아지고 있다. 동일직종을 유지하는 비율도 직장이동이 거듭될수록 줄어들고 있다. 여기서 청년층의 직장이동은 직종을 상승시켜가는 과정이라고 판단할 수 있다.

이러한 직종 이동에서 인문사회계 졸업자와 이공계 졸업자는 차이를 보인다. 첫 번째 직장 이동시 인문사회계 졸업자보다 이공계 졸업자는 더 많은 하향이동을 경험하고 있다. 이렇게 하향이동을 경험하는 비율에서 이공계가 더 높은 현상은 두 번째 이동, 세 번째 이동, 네 번째 이동까지 나타나고 있다. 반면에 직종이 상향이동하는 비율은 대체로 이공계 출신자보다 인문사회계 출신 청년들이 더 높게 나타난다. 이러한 결과는 박성

〈표 10〉 직종 상승 이동의 추이

(단위: 명, %)

첫 번째 직장 이동			
	하향이동	동일이동	상향이동
전 체	2492(11.75)	4257(20.08)	14452(68.17)
인문사회계	550(7.69)	1567(21.92)	5031(70.38)
이공계	1942(13.82)	2690(19.14)	9421(67.04)
카이제곱(χ^2): 177.2211, P-값: <.0001			
두 번째 직장 이동			
	하향이동	동일이동	상향이동
전 체	927(9.95)	1589(17.06)	6798(72.99)
인문사회계	169(6.2)	509(18.67)	2048(75.13)
이공계	758(11.51)	1080(16.39)	4750(72.1)
카이제곱(χ^2): 62.8363, P-값: <.0001			
세 번째 직장 이동			
	하향이동	동일이동	상향이동
전 체	293(8.51)	538(15.63)	2612(75.86)
인문사회계	43(5.14)	146(17.46)	647(77.39)
이공계	250(9.59)	392(15.04)	1965(75.37)
카이제곱(χ^2): 17.431, P-값: 0.0002			
네 번째 직장 이동			
	하향이동	동일이동	상향이동
전 체	94(8.08)	143(12.29)	927(79.64)
인문사회계	16(6.67)	36(15)	188(78.33)
이공계	78(8.44)	107(11.58)	739(79.98)
카이제곱(χ^2): 2.6217, P-값: 0.2696			
다섯 번째 직장 이동			
	하향이동	동일이동	상향이동
전 체	23(7.26)	38(11.99)	256(80.76)
인문사회계	5(7.58)	4(6.06)	57(86.36)
이공계	18(7.17)	34(13.55)	199(79.28)
카이제곱(χ^2): 2.7788, P-값: 0.2492			

준(2004)에서 경력 하향이동을 한 비율이 이공계가 인문사회계보다 많다는 연구 결과와 일치한다.

다음으로 청년들이 취업하고 있는 직장의 규모가 노동이동을 통해서 어떻게 변해가는지를 보기 위해 직장규모 이동의 경우를 범주화하였다. 직장 이동시 더 큰 규모의 기업으로 옮기는 것을 상향규모이동, 더 작은 규모의 기업으로 옮기는 것을 하향규모이동, 동일한 규모의 기업으로 옮기는 것을 동일규모이동으로 범주화하였다. <표 11>에 의하면 청년층의 직장이동시 규모의 이동은 대체로 소규모 기업으로의 이동인 것을 알 수 있다. 청년층의 첫 번째 직장이동에서 70% 이상이 하향규모이동을 하고 있으며, 상향규모이동은 20%가 채 안된다. 직장이동의 경험이 많아질 수록 하향규모이동의 경향이 두

<표 11> 기업규모이동의 추이

(단위: 명, %)

첫 직장 이동			
	하향규모이동	동일규모이동	상향규모이동
전 체	14952(70.52)	2466(11.63)	3783(17.84)
인문사회계	5419(75.81)	691(9.67)	1038(14.52)
이공계	9533(67.84)	1775(12.63)	2745(19.53)
카이제곱(χ^2): 145.2045, P-값: <.0001			
두 번째 직장 이동			
전 체	6952(74.66)	946(10.16)	1413(15.18)
인문사회계	2174(79.75)	239(8.77)	313(11.48)
이공계	4778(72.56)	707(10.74)	1100(16.7)
카이제곱(χ^2): 55.363, P-값: <.0001			
세 번째 직장 이동			
전 체	2642(76.76)	324(9.41)	476(13.83)
인문사회계	686(82.16)	62(7.43)	87(10.42)
이공계	1956(75.03)	262(10.05)	389(14.92)
카이제곱(χ^2): 18.0834, P-값: 0.0001			
네 번째 직장 이동			
전 체	946(81.27)	93(7.99)	125(10.74)
인문사회계	201(83.75)	17(7.08)	22(9.17)
이공계	745(80.63)	76(8.23)	103(11.15)
카이제곱(χ^2): 1.2353, P-값: 0.5392			
다섯 번째 직장 이동			
전 체	258(81.65)	25(7.91)	33(10.44)
인문사회계	57(86.36)	3(4.55)	6(9.09)
이공계	201(80.4)	22(8.8)	27(10.8)
카이제곱(χ^2): 1.5682, P-값: 0.4565			

드러진다. 두 번째, 세 번째, 네 번째, 다섯 번째의 직장이동까지 하향규모이동의 비율은 늘어나고 있으며, 상향규모이동의 비율은 줄어들고 있다. 이러한 결과는 김준영·전용석(2003)의 연구에서 청년층의 노동이동에서 대규모 기업으로의 취업을 잘 하고 있지 못하다는 실증 결과와도 일치하며, 대졸 청년층의 노동이동에서 기업규모의 이동은 하향규모이동이라고 판단할 수 있게 한다.

직장 이동시 이공계 졸업 청년들은 인문사회계 졸업 청년들에 비해 상대적으로 하향규모이동의 비율은 적고, 상향규모이동의 비율은 더 높은 것으로 나타난다. 이러한 경향은 두 번째, 세 번째, 네 번째, 다섯 번째 직장이동까지 계속된다. 이렇게 이공계 졸업 청년들이 인문사회계 졸업 청년들보다 상대적으로 하향이동이 적고 상향이동이 많은 것은, 이공계 졸업 청년들의 취업이 인문계에 비해 상대적으로 소규모 기업 취업이 많았기 때문이라 판단된다.¹³⁾

이상에서 대졸 청년층은 노동이동을 통하여 더 나은 직종으로 취업하고 있어, 노동지위의 상승으로 파악되나, 노동이동시에 더 작은 규모의 기업으로 취업하고 있어 노동지위의 하락이 동시에 일어나고 있다. 이에 청년들이 노동이동을 통해 더 나은 노동 지위를 획득해 가는 것인지는 아직 판단할 수 없다. 이에 본고에서는 노동의 지위를 나타내는 종합적인 지표가 임금수준이라고 전제하고 청년들이 노동이동을 통해서 더 나은 지위를 획득해 가는지를 임금 변화를 통해 살펴보았다.

Topel and ward(1992)는 NLSY 자료를 통하여 청년층의 초기 노동시장 경험에서의 높은 노동이동이 높은 임금증가를 설명한다고 하면서 노동시장 초기 10년 동안 총임금 증가의 1/3은 직장이동이 설명할 수 있다는 결과를 보이고 있다. 우리나라에서 청년층들이 직장이동을 하면서 얼마나 임금은 증가하는 것이며, 또 직장 경험회수가 많아지면 임금이 그에 비례하여 증가하는 것인가를 보기 위해 직장경험회수에 따른 초임과 현재임금을 비교해 보았다.

직장경험이 한 번 있는 경우는 초임과 현재임금이 동일하다. 그러나 첫 직장이 있었지만 현재에는 직장이 없는 청년들이 빠지기 때문에 현재직장이 첫직장인 경우의 평균

13) 대졸 남성 청년층의 첫 직장 규모

	1-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
전 체	4192(19.77)	3330(15.71)	3109(14.66)	2670(12.59)	1197(5.65)	1587(7.49)	5116(24.13)
인문사회계	1134(15.86)	910(12.73)	979(13.7)	925(12.94)	439(6.14)	718(10.04)	2043(28.58)
이공계	3058(21.76)	2420(17.22)	2130(15.16)	1745(12.42)	758(5.39)	869(6.18)	3073(21.87)

카이제곱(χ^2): 339.59, P-값: <.0001

임금은 첫직장만의 평균임금보다 6만원 정도 높게 나타난다. 이는 첫직장에서 임금이 작았던 사람들이 현재 미취업 상태에 많이 있음을 의미하는 것이다.

직장경험이 두 번 있는 청년들의 첫 직장 임금은 직장경험이 한 번 있는 청년들의 초임과 비교하여 16만원 정도 작은 것으로 나타난다. 직장경험이 세 번 있는 청년들의 첫 직장 임금은 직장경험이 한 번 있는 청년들의 초임보다 더 작아 28만원의 차이가 난다. 직장 경험에 네 번 있는 청년들의 첫 직장 임금은 직장경험이 한 번 있는 청년들의 초임보다 34만원 정도가 적다. 직장 경험이 많은 청년일수록 첫직장 임금이 작았다는 것을 알 수 있다. 이는 직장 이동의 중요한 원인 중의 하나가 낮은 임금 수준에 있기 때문이라는 추론을 가능하게 한다.

직장이동이 많은 경우 현재 직장의 임금 수준이 더 높아지는 것은 아닌 것으로 나타난다. 그렇지만 청년들이 직장이동을 통해 임금 증가를 실현하고 있음은 분명하게 관찰된다. 앞에서 직종이동 및 규모이동, 지역이동이 더 나은 일자리로의 이동인가하는 측면을 분명하게 판단하기 어렵다. 더 나은 일자리로의 이동을 임금을 기준으로 파악할 때,

〈표 12〉 직장 경험 회수별 임금 증가 - 첫직장 임금과 현직장 임금 비교 -

(단위: 원, 명)

취업회수	구분	N	첫 직장 임금	N	현 직장임금
	전 체	21201	1220097.1	16795	1405430.05
1	전 체	11886	1313678.11	8957	1382115.66
	인문사회계	4422	1339377.14	3206	1416088.59
	이공계	7464	1298452.88	5751	1363176.84
2	전 체	5871	1153712.5	4883	1416206.1
	인문사회계	1890	1224852.97	1558	1454305.06
	이공계	3981	1119938.2	3325	1398354.02
3	전 체	2280	1031690.54	1948	1464046.31
	인문사회계	596	1115439.6	498	1551763.39
	이공계	1684	1002050.14	1450	1433920.03
4	전 체	847	975421.49	725	1444381.44
	인문사회계	174	1056752.87	141	1559385.94
	이공계	673	954393.76	584	1416614.94
5	전 체	231	954225.11	206	1443869.33
	인문사회계	54	1064148.15	47	1517990.57
	이공계	177	920689.27	159	1421959.28
6	전 체	57	968964.91	51	1488138.73
	인문사회계	8	1007625	7	1707297.14
	이공계	49	962653.06	44	1453272.61

분명히 청년층의 직장이동은 질이 낮은 직장에서 더 나은 일자리로의 이동이라 판단할 수 있다. 직장이동으로 임금수준을 올릴 수 있는 여지가 남아 있는 것은, 우리나라에서 직장이동을 통해 지위 상승의 가능성이 존재한다는 이병희·정재호(2005)의 연구결과를 확인해 주는 것이라 판단된다.

전공별로 나누어 보았을 때 직장이동의 회수가 동일한 경우 인문사회계 청년들의 첫 직장 임금수준이 이공계 출신 청년들의 첫직장 임금수준보다 더 높으며, 또한 현재직장에서도 인문사회계 출신 청년들의 임금수준이 이공계 출신 청년들의 임금수준보다 더 높음이 일관되게 관찰된다. 또한 인문사회계 출신 청년들의 경우 직장이동을 통해서 임금수준이 지속적으로 오르는 것을 볼 수 있다. 직장경험이 많을수록 현재임금의 수준이 오르고 있어, 인문사회계 출신 청년들의 경우에는 Topel and Ward(1992)의 분석처럼 직장이동을 통한 임금증가를 실현하고 있는 것은 아닐까 생각된다. 그렇지만 이 결과를 가지고 Topel and Ward(1992)의 설명처럼 해석을 하는데는 제한이 따른다. 본고에 조사된 각 직장에서의 임금이 초임이기 때문에 직장 경험이 작은 청년들의 경우 현재 직장에서의 근속이 길 것이며, 그에 따른 임금 증가가 상당히 있을 것이기 때문이다.

V. 대졸 청년층의 직장이동 요인 분석

1. 노동이동의 원인에 대한 이론적 검토

이론적으로 노동이동은 새로운 직장에서의 기대수익과 기존 직장에서의 기대수익의 차이와 노동이동의 비용을 비교하여 이루어진다고 설명된다. 이에 직장에서의 기대수익과 노동이동 비용을 파악하는 것이 관건이 되는데, 기대수익은 직장에서의 근속-임금 프로파일에 의해 결정되며, 이는 근속에 따른 기업특수적 인적자본축적과 그에 따른 생산성 증가로 파악되었다. 초기의 Becker의 인적자본론은 이러한 근속에 따른 기업특수적 인적자본축적의 결과 이직률이 낮아지게 된다고 파악하였고, 뒤의 노동이동에 대한 연구들은 특히 근속과 이직의 음의 관계에 주목하여 연구를 수행하였다.

노동시장에서 직업 변화의 동학을 검토한 Farber(1999)는 현대 노동시장에서의 기업 간 노동이동의 특징으로 첫째 장기간의 고용관계가 통상적이며, 둘째 대부분 신참 직원

이 빨리 이직하며, 셋째, 직장을 그만둘 확률은 근속에 따라 감소한다는 정형화된 사실을 파악하였다. Farber(1999)는 이러한 세가지의 정형화된 사실 중 장기간의 고용관계를 설명하는 것으로 기업특수인적자본의 존재를 언급한다. 그러한 기업특수인적자본의 한 형태로 Jovanovic(1979)의 직무매치이론이 있다. 정보비대칭성의 가정하에서 Jovanovic(1979)는 근로자들이 그들의 생산성이 높게 발현되는 직장에서, 즉 직무매치가 잘 이루어진 직장에서 오래 머무르며, 반면에 그들의 생산성이 낮게 발현되는 직장, 즉 직무매치가 잘 이루어지지 않은 직장에서 빨리 벗어나게 된다고 보고, 그러한 직무매치의 질은 취업 이후 일찍 발견되기 때문에 입사 초기에 직무매치의 질이 안 좋은 근로자는 이직해 버리게 되고, 남아있는 근로자의 경우 직무매치의 질이 높기 때문에 근로자의 이직확률은 근속의 감소함수가 된다고 보았다. Farber(1999)는 이러한 직무매치이론이 기업특수인적자본론으로는 잘 설명되지 않는 노동이동의 정형화된 사실, 즉 첫해에 높은 이직율을 보이며, 특히 취업 직후가 아니라 1-4개월 사이에 이직이 집중되는 사실을 잘 설명한다고 본다.

노동이동에 대해 다양한 근로자들이 갖는 노동이동성향의 다기한 측면(heterogeneity)이 고려될 수 있고, 현실적으로 설명력을 갖는다. 또한 직업변동의 확률에서 지속의존성(duration dependency)을 고려하는 일관된 추정을 위해서는 개인들의 이질성(헤테로)를 고려하지 않을 수 없다.(Heckman and Singer, 1984) 지속의존성이 없다고 가정하는 순수한 헤테로 모형은 노동이동 성향이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누고, 높은 노동이동 성향을 가진 집단은 축적된 근속기간을 가질 확률이 낮고, 반면에 노동이동 성향이 낮은 사람들이 긴 근속기간을 갖기 때문에 이직률과 근속의 음의 관계가 성립한다고 파악한다.(Farber, 1999) 순수한 개인 이질성(헤테로) 모형은 노동이동 성향이 변하지 않음을 가정한다. 그러나 노동자의 노동이동 성향은 시간이 지나면서 변할 수 있는 것이고, 이에 어느 정도 근속이 확보되면 노동자의 노동이동 성향이 변해 안정적으로 근속이 길어질 수 있다. Farber(1994)는 근속과 인적 속성의 특징을 통제하기 위해 이전직장의 수를 변수로 넣어 회귀분석하고, 그 결과 이직 확률은 이전 직장의 수와 강하게 관련되어 있고, 동시에 근속에도 강하게 관련되어 있어 노동이동 성향의 차이인 개인 이질성이 노동이동에 중요한 요인이지만, 개인 이질성으로 모든 노동이동의 패턴을 설명할 수는 없고, 기업특수인적자본의 설명이 필요하게 된다고 파악한다.

청년층의 노동이동의 원인에 대해서는 특히 Farber(1994)의 연구결과가 주목된다. 왜냐하면 청년층의 경우 노동이동의 비용이 작아 빈번한 노동이동의 특질을 많이 보이는

것이 통상적이지만, 동시에 청년층 초기 노동시장 경험이 인적자본의 형성에 기여하는 측면도 매우 크기 때문이다. 이에 노동이동의 개별적 성향 차이와 취업한 직장에서의 근속 변수는 동시에 분석되어야 할 것이라 판단된다.

2. 대졸 청년층의 직장 이동 성향 분석

대졸 청년층의 직장이동이 어떤 요인에 의해 이루어지는가를 보기 위해 1회의 직장경험이 있는 청년들을 이동성향이 작은 그룹으로, 2회 이상의 직장경험이 있는 청년들을 이동성향이 큰 그룹으로 나누어 프로빗 분석을 해보았다.

<표 13>의 결과를 보면 전공별로 보았을 때 인문사회계 졸업자에 비해 이공계 졸업자가 직장이동을 할 확률이 높은 것으로 나타난다. 이는 앞서의 분석에서도 이공계 출신 청년들이 인문사회계 출신 청년들보다 노동이동이 많았던 것과 일치한다. 첫 직장의 임금수준은 직장이동에 음의 영향을 미치는 것을 보인다. 이러한 결과는 앞에서 보았듯이 직장경험 회수가 많은 청년들이 첫직장 임금이 유의하게 낮았던 것과도 맥락을 같이한다.

1-9인의 영세기업에 비해 규모가 클수록 직장이동은 줄어드는 것을 볼 수 있다. 판매 서비스 및 기타 직종에 비해 준전문가 및 기술공 직종과 사무직 직종은 직장이동을 덜 하는 것으로 나타났다. 사업서비스업종에 비해 건설업종에서는 직장이동의 확률이 유의하게 높게 나타났다. 정도는 작지만 도소매음식숙박업에서도 직장이동의 확률이 사업서비스업종보다 높은 것으로 나타났다. 광역시에 회사가 있는 경우는 도에 회사가 있는 경우보다 직장 이동의 확률이 낮았으며, 반면에 수도권에 회사가 있는 경우는 비수도권에 회사가 있는 경우보다 직장이동을 할 확률이 높은 것으로 나타났다.

졸업후 노동시장으로의 이행 기간이 길수록 직장이동의 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이는 노동시장으로의 이행 기간이 길수록 자신의 직장에 잘 맞는 기업들을 탐색하여 취업했기 때문이라 판단된다. 이러한 결과들은 개인들의 관측되지 않는 능력을 대리하는 수능점수 변수를 넣었을 때도 거의 유사하게 유지된다. 수능점수가 최상위 등급인 경우는 수능점수 최하위 등급에 비해 직장이동 확률이 더 낮은 것으로 나타났다.

이상의 결과는 현재직장을 기준으로 현재직장이 첫직장인 경우를 이동성향이 낮은 그룹으로 현재직장이 두 번째 이상의 직장인 경우를 이동성향이 높은 그룹으로 놓고 프로빗 분석을 하여도 대동소이하게 나타난다. 앞서의 결과와 다른 점은 판매서비스 및 기타

<표 13> 대졸 청년들의 직장이동 성향

변수명	모형 I		모형 II - 수능 점수 통제 -	
	Estimate	P-값	Estimate	P-값
상수항	5.0599(0.4081)	<.0001	5.0182(0.5124)	<.0001
이공계	0.0857(0.0203)	<.0001	0.0978(0.0245)	<.0001
첫직장임금	-0.3407(0.03)	<.0001	-0.3372(0.0377)	<.0001
10-29인	-0.0388(0.0306)	0.2047	-0.0576(0.0371)	0.1201
30-99인	-0.2(0.0317)	<.0001	-0.1757(0.0391)	<.0001
100-299인	-0.2764(0.0338)	<.0001	-0.2521(0.0415)	<.0001
300-499인	-0.3972(0.0444)	<.0001	-0.4167(0.0546)	<.0001
500-999인	-0.4941(0.0413)	<.0001	-0.5027(0.0505)	<.0001
1000인 이상	-0.8689(0.0333)	<.0001	-0.8651(0.0411)	<.0001
관리직 혹은 전문직	-0.0567(0.0382)	0.1382	-0.0939(0.0478)	0.0493
준전문가/기술공	-0.1055(0.0319)	0.0009	-0.0936(0.0392)	0.0171
사무직	-0.1416(0.025)	<.0001	-0.1568(0.0305)	<.0001
제조업	-0.013(0.0234)	0.5795	-0.0162(0.0289)	0.5757
건설업	0.4203(0.0335)	<.0001	0.445(0.0407)	<.0001
도소매음식숙박업등	-0.052(0.0279)	0.0619	-0.0818(0.034)	0.0163
본사	0.0189(0.0327)	0.5645	0.0321(0.0402)	0.4255
광역시	-0.0463(0.0213)	0.0299	-0.0595(0.0262)	0.0229
수도권	0.0912(0.0215)	<.0001	0.1282(0.0264)	<.0001
이행기간	-0.0212(0.0008)	<.0001	-0.0216(0.001)	<.0001
수능중하	-		0.0059(0.032)	0.8539
수능중상	-		-0.0167(0.0317)	0.5975
수능최상	-		-0.0883(0.0383)	0.0211
관측개수	21196		14153	
Log Likelihood	-12909.9		-8560.04	

주: 규모변수의 기준은 1-9인, 직종변수의 기준은 판매서비스직(기능직, 조립원, 단순노무직 등 포함), 업종변수의 기준은 사업서비스업(금융보험, 부동산임대업, 교육서비스업, 공공행정업, 보건 및 사회복지업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 개인서비스업 포함), 수능층위변수의 기준은 수능최하위층임.

직종에 비해 여타의 직종에 종사하는 경우 모두 직장 이동의 확률이 낮았고, 건설업을 제외하고 사업서비스 업종보다 모든 업종의 직장 이동의 확률이 낮게 나타난 점이다. 이 결과는 <부표>에 소개하였다.

이전의 직장 경험 및 노동시장 경험은 차후의 직장이동에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이에 직장 경험이 2회 이상인 자들의 샘플로 첫직장 근소기간과 첫 미취업기간을 변수로 추가하여 직장이동 성향의 프로빗 분석을 해 보았다. 직장경험이 3회 이상인 자를 이동성향이 높은자로 보고 프로빗 분석을 했을 때의 결과가 <표 14>의 모형 I이다. 대

〈표 14〉 두 번 직장 이상 경험자의 직장이동 성향 분석

변수명	모형 I		모형 II	
	Estimate	P-값	Estimate	P-값
상수항	5.8083(0.6717)	<.0001	6.1353(0.8736)	<.0001
이공계	0.0807(0.0345)	0.0194	0.0357(0.0357)	0.3177
두 번째 직장임금	-0.3803(0.0491)	<.0001	-0.3635(0.0515)	<.0001
10-29인	-0.0308(0.0443)	0.4876	-0.0316(0.0446)	0.4785
30-99인	-0.1663(0.0468)	0.0004	-0.1609(0.0471)	0.0006
100-299인	-0.2189(0.0516)	<.0001	-0.2102(0.0521)	<.0001
300-499인	-0.3656(0.0725)	<.0001	-0.3487(0.0731)	<.0001
500-999인	-0.5484(0.0716)	<.0001	-0.5328(0.0724)	<.0001
1000인 이상	-0.8417(0.0591)	<.0001	-0.8161(0.0606)	<.0001
관리직 혹은 전문직	-0.0882(0.0601)	0.1419	-0.1287(0.0608)	0.0343
준전문가/기술공	-0.0311(0.0503)	0.5363	-0.0737(0.0511)	0.1487
사무직	-0.1823(0.0413)	<.0001	-0.1959(0.0419)	<.0001
제조업	-0.0272(0.039)	0.4852	-0.0146(0.0146)	0.7263
건설업	0.2501(0.0483)	<.0001	0.1735(0.0535)	0.0012
도소매음식업	-0.1057(0.0452)	0.0194	-0.0840(0.0469)	0.0732
본사	-0.1382(0.0631)	0.0285	-0.1431(0.0633)	0.0239
광역시	-0.0948(0.0336)	0.0048	-0.0668(0.0347)	0.054
수도권	0.1446(0.034)	<.0001	0.1205(0.0384)	0.0017
첫 직장 근속	-0.0297(0.002)	<.0001	-0.0303(0.002)	<.0001
첫 미취업 기간	-0.0146(0.0022)	<.0001	-0.0141(0.0022)	<.0001
첫 직장 임금			-0.0447(0.0529)	0.3979
첫 직장 10-29인			0.068(0.0419)	0.1046
첫 직장 30-99인			0.0626(0.0478)	0.1902
첫 직장 100-299인			0.0484(0.0542)	0.3717
첫 직장 300-499인			-0.0778(0.0786)	0.3224
첫 직장 500-999인			-0.1154(0.0761)	0.1294
첫 직장 1000인 이상			-0.0532(0.0618)	0.3896
첫 직장 제조업			0.013(0.0422)	0.7582
첫 직장 건설업			0.1663(0.0528)	0.0016
첫 직장 도소매음식업			-0.0099(0.0481)	0.8371
첫 직장 관리직 혹은 전문직			0.1771(0.0595)	0.0029
첫 직장 준전문가/기술공			0.1084(0.0477)	0.0232
첫 직장 사무직			0.0639(0.0401)	0.1113
첫 직장 본사			-0.0031(0.0647)	0.9622
첫 직장 광역시			-0.0882(0.0346)	0.0107
첫 직장 수도권			0.0752(0.0386)	0.0514
관측개수	8148		8145	
Log Likelihood	-4963.41		-4936.0027	

주: 규모변수의 기준은 1-9인, 직종변수의 기준은 판매서비스직(기능직, 조립원, 단순노무직 등 포함), 업종변수의 기준은 사업서비스업(금융보험, 부동산임대업, 교육서비스업, 공공행정업, 보건 및 사회복지업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 개인서비스업 포함).

체로 앞의 <표 13>과 유사한 결과이다.

이공계 전공이 직장이동의 확률을 높이는 것으로 나타난 것은 동일하다. 임금이 높을수록, 기업규모가 클수록 직장이동의 확률이 낮아지는 것도 동일하다. 판매서비스직보다 고위관리자 및 전문가 직종, 그리고 준전문가 및 기술공 직종의 직장 이동 확률이 낮은가의 여부는 유의하지 않게 나타났다. 다만 사무직일 경우 판매서비스직 보다 유의하게 직장이동을 할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 업종의 경우도 위의 결과와 동일하다. 본사 지사의 구별은 유의하게 나타나 본사에 있을수록 직장 이동을 할 확률은 낮아지는 것으로 나타난다. 첫 직장의 근속기간이 길수록 첫 직장 이후 미취업기간이 길수록 직장 이동의 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 Farber(1994)의 연구결과와 일치하는 것으로 판단된다. 즉 첫 직장 근속은 청년층의 노동이동 성향의 개인이질성을 통제하는 것으로써 첫 직장 근속이 짧은 청년들은 노동이동 성향이 매우 높다고 판단할 수 있고, 이에 첫 직장 근속이 짧은 청년들이 직장이동의 확률이 높은 것은 기대했던 바의 결과라고 생각된다.

이 샘플에서는 직장경험이 2회 이상 있기 때문에 전 직장 경험이 직장 이동에 영향을 미치는가를 구체적으로 분석할 수 있다. 규모와 업종, 직종 등 첫 직장 변수를 넣어 분석한 결과가 모형 II이다. 첫직장 변수들을 넣었을 때 전공의 구분이 유의하지 않게 되고, 관리직 혹은 전문직 노동이동의 확률이 낮아진 것을 제외하면 기존 변수의 추정 결과는 앞서의 결과와 거의 유사하다. 첫 직장 임금변수 및 기업규모 변수는 유의하지 않은 결과를 보이고 있다. 첫 직장 업종이 건설업인 경우 유의하게 직장 이동을 할 확률이 사업서비스업보다 더 높은 것으로 나타난다. 첫 직장의 직종이 고위관리직 혹은 전문가 직종에 있었거나, 준전문가/기술공 직종에 있는 경우는 첫직장에 판매서비스 직종에 종사하였던 경우에 비해 직장이동의 확률이 높은 것으로 나타났다.

VI. 결 론

본고에서는 기존 연구에서는 미처 보지 못하였던 대졸 청년층 노동이동의 구체적인 모습들, 즉 모든 취업 직장마다의 직종 변화, 업종 변화, 규모 변화, 지역 변화, 임금의 변화 등을 살펴보았다. 대졸 청년들의 노동이동과 관련하여 본고에서 발견한 주요한 실

증적인 결과들을 정리하면 다음과 같다.

첫째로 대졸 청년들의 졸업전후의 약 4년간의 직장 경험은 대부분 3회 이내로, 평균 취업회수는 1.68회였다. 전공별로는 이공계 출신 청년들의 취업회수가 인문사회계 출신 청년들보다 많았다. 대졸 청년들은 직장 경험이 증가함에 따라 직장에서의 근속이 늘어나고 있다. 이는 노동시장 정착도가 직장경험이 지속되면서 제고되어 가는 것이라 판단할 수 있다. 그리고 취업 회수가 많을수록 총근속기간도 길게 나타나, 대졸 청년층의 직장 이동에서 취업과 취업 사이의 미취업 기간이 매우 짧은 것으로 나타났다. 이는 직장 이동이 많은 청년들의 고용능력(employability)이 결코 낮지 않음을 의미한다.

둘째, 대졸 청년층의 노동이동에서 직종과 업종이 일치하지 않고 있다. 노동이동에 계속되면서 직종을 그대로 두고 업종만을 바꾸는 직장이동은 줄어들고 있고, 반면에 업종은 그대로이면서 직종만을 바꾸는 직장이동은 늘어나고 있다. 전공별로 보면 인문사회계 출신 청년들은 직종은 그대로 두면서 업종만 바꾸는 이동이 많고, 이공계 출신 청년들은 업종은 그대로이면서 직종을 바꾸는 이동이 많은 것이 특징적이다.

셋째, 대졸 청년층들은 자신이 다녔던 대학의 지역에서 떠나 타지역에서 취업하는 비율이 매우 높았다. 지역을 수도권과 비수도권으로 나누어서 보면 수도권에서 학교를 다니고 비수도권으로 취업하는 경우는 4%인 반면에, 비수도권에서 학교를 다니고 수도권으로 취업하는 경우는 24%로 많아, 인적자원이 수도권으로 집중되고 있음을 여실히 보여주고 있으나, 이는 수도권에 사업체의 집중으로 말미암은 수요측 요인으로 설명될 수 있다. 이공계 졸업자의 경우 비수도권에서 비수도권으로의 이동, 수도권에서 비수도권으로의 이동이 인문계 졸업자보다 많다.

넷째, 대졸 청년층의 노동이동에서 더 나은 직종으로 옮기는 상향이동이 지배적이었다. 하향이동의 비율에서는 이공계 출신 청년층이 인문사회계 출신 청년에 비해 높았다. 대졸 청년층의 직장 이동시 기업의 규모는 줄어드는 것으로 나타났다. 대졸 청년들은 직장 경험이 많을수록 첫 직장 임금이 작았던 것으로 나타났다. 그러나 그러한 청년들이 직장이동을 통해서 임금 수준을 증가시키고 있는 것이 분명하게 나타났다.

다섯째, 인문사회계 출신 청년들보다 이공계 출신 청년들이 직장이동을 할 확률이 높았다. 첫 직장의 임금수준이 높을수록 직장이동의 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 1-9인의 영세기업에 비해 기업의 규모가 클수록 직장이동을 덜하는 것으로 나타났다. 판매서비스직보다 준전문가/기술공직종이거나 사무직종일 경우 직장이동의 확률은 낮은 것으로 나타났다. 사업서비스업종보다 건설업종에 있는 경우 직장 이동을 할 확률이 유

의하게 높았다. 광역시에 회사가 있는 경우는 도에 회사가 있는 경우보다 직장이동의 확률이 낮았으며, 회사가 수도권에 있는 경우는 비수도권에 있는 경우보다 직장이동의 확률이 높았다. 졸업후 노동시장으로의 이행기간이 길수록 직장이동의 확률이 낮은 것으로 나타났다. 수능점수가 최상위 등급인 경우는 수능점수가 최하위 등급인 경우보다 직장이동의 확률이 더 낮았다. 첫 직장 근속이 길거나 첫미취업 기간이 길면 직장이동의 확률은 낮아지는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과에서 주목되는 것은 대졸 청년층의 노동이동이 기존 연구에서 나타난 것처럼 그렇게 부정적이지만은 않다는 점이다. 특히 대졸 청년층이 노동이동을 통해서 임금수준을 증가시킬 수 있고, 노동이동이 많은 경우 총근속기간이 오히려 많았던 것은 청년층 노동이동의 긍정적 측면으로 볼 수 있을 것이라 판단된다. 그러나 대졸 청년층의 노동이동에서 업종일치나 직종일치를 통해서 경력을 만들어 가는 측면이 부족한 것이 드러나고 있으며, 이는 대졸 청년들(특히 이공계 출신)에게 있어서 자신들의 전공을 살리지 못하는 방향으로 노동이동을 할 수 있는 개연성을 내포하고 있어 우려가 된다. 이에 대졸 청년층의 노동이동이 자신의 전공을 살리면서 경력 형성이 이루어질 수 있도록 하는 체계적인 정책 대안이 필요하다고 판단된다.

또한 노동이동이 필요하기도 하지만, 자신의 전공에 맞는 직종 및 업종에서 오래 근속하여 직무특수적 인적자본을 형성하는 것도 매우 중요하다. 임금 수준이 높은 경우, 수능 점수가 높은 경우에 노동이동의 확률이 작았던 것은 그 점에서 매우 시사점이 많다. 그것은 능력이 떨어지고 생산성이 낮아 임금수준이 낮은 대졸청년층이 노동이동의 확률이 높고, 이들의 경우 경력일치의 직무특수적 인적자본의 형성이 제대로 되지 않을 가능성이 높다고 판단할 수 있기 때문이다. 이에 대학 졸업자이면 그만큼의 질을 갖출 수 있도록 대학에서의 교육이 강화될 필요성은 물론, 대학 졸업자 수를 줄이는 방향의 정책 대안을 강구해 볼 필요가 제기된다.

본 연구에서는 노동이동의 원인과 결과 해석에서 수요와 공급 측면에서의 구분을 제대로 하지 못하였다. 노동이동이 근로자의 능력, 적성, 개인적 선호 등의 공급 요인에 의해서 이루어지기도 하지만, 산업 수요와 관련한 수요측 요인에 의해서 이루어지기도 할 것이다. 본고에서 살펴본 직종이동, 업종이동, 규모이동, 지역이동 등은 이들 요인들의 복합적 작용에 의해 이루어지는 것이지만, 그 두 요인을 분해하여 파악하는 것은 본고의 자료상으로는 용이하지 않았다. 이는 추후의 연구 과제로 돌리고자 한다.

본 연구의 제한점은 자료의 문제와 관련된다. 졸업생들이 고용보험 적용 사업장에 취

업한 경우만을 분석하였기 때문에, 고용보험 사업장 아닌 경우에 취업한 경우는 분석에서 제외되었고, 따라서 분석의 결과도 일정한 한계를 가질 수밖에 없다. 또한 고용보험 DB 자료에서 얻은 임금자료가 초임이기 때문에 본고의 분석에서 임금부분에 대한 결과는 제한적으로 해석해야 한다. 그리고 고용보험 DB에 정규직과 비정규직의 구분에 대한 정보가 없어, 청년들이 취업한 직장에서의 고용상의 지위를 볼 수 없었던 것도 한계이다. 또한 자료가 취업한 직장 위주의 자료이기 때문에 노동이동의 사이의 미취업 기간, 혹은 현재의 미취업 상태에 대한 분석은 전혀 불가능하다. 또한 각 개인들의 직장 이력에 대한 정보가 있지만, 이를 이용하여 패널 자료로 만드는 것이 어려워, 개인들의 이질성을 통제하는 여러 계량경제학적 방법을 쓸 수 없었던 것도 한계로 남는다.

참고문헌

- 김준영·전용석. 「청년층의 노동이동과 노동시장 성과 - 초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석」. 중앙고용정보원 주최 제2회 『산업·직업별 고용 구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집』 2003.
- 교육부. 『교육통계연보』. 교육부, 1995-1999, 2002.
- 류재우. 「우리나라 공학기술자의 노동시장」. 『노동경제론집』 20권 2호 (1997. 12): 221-254.
- _____. 「과학기술 인력의 노동시장 성과 및 근래의 변화」. 『노동경제론집』 27권 1호 (2004. 4): 107-134.
- 박성준. 「이공계 기피현상에 대한 원인 분석: 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로」. 『노동경제론집』 27권 1호 (2004. 4): 55-76.
- 이병희 외. 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』, 서울: 한국노동연구원, 2002.
- 이병희. 「청년 실업과 경력 형성」. 『산업관계연구』 11권 2호 (2001. 5): 153-176.
- _____. 『청년층 노동시장 분석』. 서울: 한국노동연구원, 2003.
- 이병희·정재호. 『노동이동과 인력개발 연구』. 서울: 한국노동연구원, 2005.
- 전병유. 「산업특수적 숙련과 임금」. 『노동경제론집』 24권 1호 (2001. 4): 125-147.

- 채창균 외. 『청년층 교육·훈련과 고용(I) -교육·훈련기관 유형별 분석-』. 서울: 한국 직업능력개발원, 2004.
- 통계청. 『사업체기초통계조사자료』. 대전: 통계청, 2004.
- 황수경. 『자연·공학계열 졸업여성의 직업력 분석』. 서울: 한국노동연구원, 2002.
- Connolly, Sara., Micklewright, John., and Nickell, Stephen. "The Occupational Success of Young Men Who Left School at Sixteen." *Oxford Economic Papers, New Series* 44 (3) (July 1992): 460-479.
- Ellwood, David T. "Teenage Unemployment: Permant Scars of Temporary Blemishes?" In *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise, pp. 349-385. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1982.
- Farber, Henry S. "The analysis of interfirm worker mobility." *Journal of Labor Economics* 12 (October 1994): 554-593.
- _____. "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets," In *Handbook of Labor Economics*. vol. 3, edited by Orley C. Ashenfelter and David Card, pp. 2439-2483. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1999.
- Gardecki, Rosella., and Neumark, David. "Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes." *Industrial and Labour Relations Review* 51 (2) (January 1998): 299-322.
- Heckman, James J., and Singer, Burton. "A method of minimizing the impact of distributional assumptions in econometric models for duration data." *Econometrica* 52 (2) (March 1984): 272-320.
- Jovanovic, Boyan. "Job Matching and Theory of Turnover," *Journal of Political Economy* 87 (5) (October 1979): 972-990.
- Light, Audrey., and McGarry, Kathleen. "Job Change Patterns and the Wages of Young Men," *The Review of Economics and Statistics* 80 (2) (May 1998): 276-286.
- Neal, Derek. "The Complexity of Job Mobility among Young Men," *Journal of Labor Economics* 17 (2) (April 1999): 237-261.
- OECD. *OECD Employment Outlook* Paris: OECD, 1996.

- Ryan, Paul. "The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective", *Journal of Economic Literature* 39 (1) (March 2001): 34-92.
- Topel, Robert H., and Ward, Michael P. "Job Mobility and the Careers of Young Men," *Quarterly Journal of Economics* 107 (2) (May 1992): 439-479.

<부표 1> 현재직장 기준 노동이동 성향 분석

변수	계수값(표준오차)	P-값
상수항	7.3015(0.4717)	<.0001
이공계	0.0261(0.0234)	0.2637
첫직장입급	-0.4797(0.0346)	<.0001
첫직장 10-29인	-0.0765(0.0367)	0.0373
첫직장 30-99인	-0.2609(0.0374)	<.0001
첫직장 100-299인	-0.3742(0.0395)	<.0001
첫직장 300-499인	-0.4911(0.0507)	<.0001
첫직장 500-999인	-0.6447(0.0471)	<.0001
첫직장 1000인 이상	-1.0273(0.0387)	<.0001
첫직장 관리직 혹은 전문직	-0.1196(0.0443)	0.0069
첫직장 준전문가/기술공	-0.1852(0.0371)	<.0001
첫직장 사무직	-0.2201(0.0291)	<.0001
첫직장 제조업	-0.0724(0.0267)	0.0067
첫직장 건설업	0.3508(0.0389)	<.0001
첫직장 도소매음식업	-0.0914(0.0324)	0.0047
첫직장 본사	0.0132(0.0362)	0.7156
첫직장 광역시	-0.05(0.0244)	0.0403
첫직장 수도권	0.1131(0.0246)	<.0001
이행기간	-0.021(0.0009)	<.0001
sample	16791	
Log Likelihood	-9898.12	

주: 규모변수의 기준은 1-9인, 직종변수의 기준은 판매서비스직(기능직, 조립원, 단순노무직 등 포함), 업종변수의 기준은 사업서비스업(금융보험, 부동산임대업, 교육서비스업, 공공행정업, 보건 및 사회복지업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 개인서비스업 포함).

abstract

Job Mobility of the University Graduates Youth in Korea

Ahn-Kook Kim

This study examines the job changes of the youth university graduates in Korea. The pattern of job changes get observed in the Unemployment Insurance Database. This data enables us tracing all job changes in the labor market. The average number of job youth graduates have for four years from graduate is 1.68. The more jobs youth have, the longer total tenure youth have. Youth are much more likely to change careers to different occupation or industry. They move usually into upper occupations but small establishments. They enhance the level of wage through job changes. The science and engineering graduates are more likely to change jobs than the humanity and social science graduates. The higher the level of wage they get is, the lower the probability of their job change is. Those who have good scores in Scholastic Aptitude Test are less likely to change job.

Key Words: Job changes of the university graduates youth, Career formation through job change, Factors of job change