

勞 動 經 濟 論 集
 第 43 卷 第 2 號, 2020.6. pp.41~74
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

첫 일자리 이탈 영향요인 분석*

황 광 훈**

본 연구는 한국고용정보원의 청년패널조사 직업력자료(1~12차 : 2007~2018년)를 이용하여 임금근로자의 첫 일자리 취업 특성과 지속기간 분포를 살펴보고, 첫 일자리 이탈 영향요인을 생존분석(survival analysis)을 활용하여 추정하였다. 분석 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 상용직 근로자의 이탈 가능성이 임시/일용직 근로자에 비해 낮고, 전공일치도가 높은 집단은 전공불일치 집단보다 이탈 가능성이 매우 낮은 것으로 나타났다. 그리고 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 매우 낮은 것으로 나타나, 저소득 취업자의 이탈 가능성이 매우 큼을 반증하고 있다.

주제어 : 첫 일자리, 생존분석, 시간종속(time-dependent) 콕스 비례위험모형

I. 서 론

청년층의 실업과 고용 문제는 청년 자신들에 국한되지 않고 한 나라의 미래와 직결되기 때문에 많은 나라에서 주요 관심사로 등장한 지 이미 오래다. 우리나라도 예외가 아

논문 접수일: 2020년 2월 25일, 논문 수정일: 2020년 3월 27일, 논문 게재확정일: 2020년 4월 8일

* 이 논문은 황광훈의 박사학위 논문(2020년 2월 졸업) “청년층의 이직 결정요인 및 임금효과에 관한 실증연구”의 제5장 “첫 일자리 이탈 영향요인 분석” 내용을 수정 및 보완한 것이다. 본 논문의 발전을 위해 유익한 논평을 해주신 익명의 두 분 심사자에게 감사드린다.

** 한국고용정보원 책임연구원 (hunzzang96.keis.or.kr)

니어서 그동안 청년 노동시장에 관한 다양한 연구들이 이루어진 바 있으며, 여러 가지 청년층 관련 정책들이 제시된 바 있고 이들 가운데 일부는 현재 시행되고 있기도 하다. 그럼에도 불구하고 우리는 우리나라를 포함한 많은 국가의 청년층 실업 및 고용 문제에서 커다란 성과를 거두고 있다는 소식을 접하기 어렵다. 이는 청년층 노동시장의 문제가 결코 간단하게 해결될 수 있는 성질의 문제가 아님을 역설적으로 알려주는 결과이기도 하다.

특히, 기술발전(4차 산업혁명¹⁾)으로 인한 고용형태의 다변화 및 다각화, 유가 및 금리 변동으로 인한 국내 경기 위축 등 노동시장과 경기변동 요소, 세계 경제의 침체와 한국 경제의 저성장 기조, 국내외 정치 환경의 급변 등 대내외 여건의 불확실성이 지속되면서 부문별 위험요인에 대한 위기감 및 경각심이 날로 커지고 있지만, ‘청년고용’과 ‘청년실업’ 문제는 여전히 뚜렷한 해법 없이, 우리 사회의 최우선 화두로 자리 잡고 있다(김유빈 외, 2017; 이영민 외, 2010).

현재 우리나라에서의 청년층 고용 및 실업 문제는 최대의 사회적 관심사다. 청년층의 고용-노동시장 문제는 빠른 고학력화²⁾, 노동시장 이중구조 심화, 저성장 기조에 따른 양질의 일자리 부족 등 노동공급 및 수요 측면의 구조적 요인들이 복합적으로 작용한 결과로서 좀처럼 개선 및 해결될 기미를 보이지 않고 있다(윤윤규 외, 2017). 앞으로도 고학력화 현상과 노동시장-학교교육 미스매치가 지속되는 가운데 전반적 경제성장 정체와 빠른 기술진보 등 노동수요 측면의 변화 요인들로 인해 청년층의 노동시장 진입이 어려워지고 청년고용 문제가 개선되지 않고 지속될 가능성도 상존한다.

- 1) 인류는 18세기에 증기기관과 방직기의 발명으로 1차 산업혁명을 일으켰고, 19세기에는 전기동력을 개발하여 자동화에 의한 대량생산체계를 구축하여 2차 산업혁명을 겪어왔으며, IT 정보기술과 산업의 접목으로 이루어진 3차 산업혁명을 경험하였다. 오늘날에는 사이버 물리시스템(cyber-physical system)과 사물인터넷(internet of things)의 기술을 융합하여 새로운 가치를 창출해내는 4차 산업혁명에 직면하고 있다. 4차 산업혁명의 핵심은 “모든 것이 연결되고 보다 지능적인 사회”를 구축하는 데에 있다. 빅 데이터, 인공지능 로봇, 사물인터넷, 3D 프린팅, 무인자동차, 나노바이오기술 등이 융합하여 새로운 것을 창조하는 파괴적 기술(disruptive technology)이 중심이 되며 그 속도와 파급력은 빠르고 광범위한 것이다. 4차 산업혁명은 효율과 생산성을 비약적으로 높일 수 있는 한편 로봇과 인공지능으로 대체되는 부분은 일자리가 줄어 양극화를 심화시킬 수 있다. 2016년 다보스 세계경제포럼은 4차 산업혁명에 대해 “자본과 재능, 최고 지식을 가진 이에게 유리하지만, 하위 서비스 종사자는 불리하기 때문에 장기적으로 중산층 붕괴로 이어질 수 있다”라고 경고하였다(경제학사전, 2011.3.9., 박은태).
- 2) 1990년대 이후 한국에서의 고등교육은 어느 국가에 비해서도 빠른 속도로 증가해 왔다. 우리나라의 대학진학률은 1970년 26.9%에서 1990년에도 33.2%에 지나지 않았으나, 2008년도에는 83.8%로 정점을 기록하였고, 최근(2018년)에는 69.7% 수준을 기록하고 있으며, OECD 회원국 가운데 매우 높은 수치를 보이고 있다('15년 기준 OECD 평균 41%)

정부도 이러한 청년 노동시장에서 발생하고 있는 여러 문제에 대한 해법을 찾기 위해 노력하고 있으며, 다양한 정책들을 통해 청년 노동시장을 개선하고자 하고 있다. 중소기업청년인턴제³⁾, 청년취업아카데미⁴⁾, 일학습병행운영지원⁵⁾, 청년취업성공패키지⁶⁾, 청년 내일채움공제⁷⁾, 청년구직활동지원금⁸⁾ 등 수많은 청년대상 정책들을 시행하고 있다. 이러한 노력으로 인해 일정 부분 청년 노동시장의 문제를 개선시키고 있지만, 여전히 청년 실업 및 고용 문제를 근본적으로 해결하지는 못하고 있다.

우리나라의 청년실업률이 하루가 다르게 치솟고 있는 시점에서 일각에서는 한국의 청년실업 문제는 인구구조의 변화, 저성장에 맞물려 있는 저고용의 지속, 내수시장의 침체 등으로 영향을 받고 있다고 지적하고 있다. 또한, 우리나라 노동시장의 구조가 대기업, 공기업, 정규직 등 고임금 및 고용안정이 보장된 1차 노동시장과 중소기업, 비정규직 등 대체로 열악한 고용상태 중심의 2차 노동시장으로 나뉘어 있고, 그 격차가 점차 벌어지고 있기 때문이라는 분석도 나오고 있다. 더욱이 우리나라의 경우 1990년대 이후 대학진학률의 급격한 증가로 인해 고학력자의 배출이 증가하였고, 이들 고학력자가 대체로 공무원, 공기업, 대기업 등 비교적 안정적인 직장을 선호하면서 청년실업 문제는 더욱 가중되었다고 하겠다.

특히 청년층은 학교에서부터 치열한 입시경쟁을 치르고, 대학에 진학해서도 좋은 일자리를 얻기 위해 취업에 도움을 줄 수 있는 다양한 스펙을 준비하면서 취업시장의 좁은 문을 두드리고 있다. 그리고 학교교육을 마친 후 노동시장에 진입하고 정착하는 과정을 거친다. 노동시장 진입이 매우 성공적이어서 진입과 동시에 안정적인 일자리로 정착하는

- 3) 중소기업 청년인턴제는 청년층 미취업자를 대상으로 중소기업 등의 인턴 기회를 제공하여 직무경력과 정규직 취업 가능성을 높이는 동시에 중소기업의 인력난 해소에 기여하는 청년고용촉진 사업이다.
- 4) 산업현장에서 요구하는 맞춤형 교육과정을 대학생 졸업(예정)자에게 제공하여 청년의 노동시장 조기진입 등 청년고용 창출을 목적으로 실시하는 사업이다.
- 5) 기업이 청년 등을 선채용 후 NCS 기반 현장훈련을 실시하고, 학교-공동훈련센터의 보완적 이론교육을 통해 숙련형성 및 자격취득까지 연계하는 새로운 현장중심의 교육훈련제도이다.
- 6) 청년취업성공패키지는 2009년에 처음 도입된 취업성공패키지에서 유래한다. 2009년 시범사업 이후 2010년부터 본격적으로 시행된 취업성공패키지 사업은 도입 당시 세계적인 경제 침체로 인해 저소득층 고용시장에서 어려움이 증가하는 반면, 고용에 어려움을 겪는 저소득층이 고용보험 등 사회안전망의 보호를 받지 못하는 문제에 대응하기 위해 취약계층에게 체계적인 고용과 자활서비스를 제공하지는 취지로 제도화되었다.
- 7) 중소기업 등에 정규직으로 취업한 청년(만15~34세)에게 자산형성 방식의 지원을 통해 중소중견기업으로의 취업촉진 및 장기근속을 유도하기 위한 목적으로 실시하는 사업이다.
- 8) 자기주도적 구직활동을 하는 미취업 청년(만18~34세)에게 청년구직활동지원금을 지원하여 원활한 노동시장 진입을 지원하는 사업이다.

경우도 있으나, 상당수 청년취업자는 현 직장에 만족하지 못하고 고임금 및 정년이 보장된 일자리나 자신의 역량 수준에 맞는 일자리를 찾기 위해 잦은 이직을 경험하게 된다.

일자리를 처음 경험하는 청년층의 직장이동은 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 합리적인 탐색 과정일 수 있다. 또한, 청년층의 노동시장 이행은 생애직업 활동의 초기 단계에서 다양한 직업을 경험하고 탐색하면서 생애직업 경로를 모색하는 과정이기 때문에 복잡할 뿐 아니라 상당히 장기적인 기간을 거친다(김미란 외, 2011; 김정숙, 2009). 하지만 짧은 기간에 빈번한 직장이동 및 조기 퇴사는 숙련형성을 어렵게 하고 임금 및 근로 조건에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(문영만 외, 2017; 안준기, 2015; 이병희, 2002; Light & MsGarry, 1998; Neumark, 2002). 또한, 기업 입장에서도 낮은 이직률은 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있지만, 높은 이직률은 기업 특유의 인적자본 손실을 초래하여 생산성 하락 등 조직성과에 부정적인 영향을 미친다(문영만 외, 2017; 권기욱, 2016; Eckardt, et al., 2014; Hancock, et al., 2013; Kwon et al., 2012; Batt & Colvin, 2011; 나인강, 2011; Hausknecht & Trevor, 2011).

본 논문은 우리나라 청년층이 노동시장 진입 이후 처음으로 경험하는 첫 일자리에서의 이탈 영향요인을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해서 청년층이 학교 졸업 후 처음으로 경험하게 되는 첫 일자리를 중심으로 첫 일자리의 주요 특성을 살펴보고, 첫 일자리의 지속기간 분포를 성, 연령, 학력, 기업규모, 직/산업 등으로 구분하여 살펴본다. 그리고 첫 일자리의 이탈에 영향을 미치는 요인들에 대한 실증분석을 실시한다.

본 논문의 주된 목적은 엄밀하고 동태적인 실증연구를 통해 우리나라 청년층의 노동시장 진입 이후 처음으로 경험하게 되는 첫 일자리에서의 특징과 이탈 요인을 심층적으로 규명하는 것이다. 이를 통해 청년 노동시장에서의 첫 일자리의 중요성, 우리나라의 청년 노동시장의 이중구조 등을 정확히 분석하여 우리나라 청년 노동시장 정책에 대한 함의를 제시하고자 한다.

본 논문은 다음과 같이 구성된다. 제Ⅱ장에서는 관련 선행연구 등을 정리하고, 제Ⅲ장에서는 분석에 사용되는 자료와 실증분석 모형에 대해 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 청년층의 첫 일자리 지속기간의 특징 및 분포를 분석하고, 제Ⅴ장에서는 첫 일자리에서의 이탈 영향요인에 대한 실증분석 결과를 제시하고자 한다. 마지막 제Ⅵ장에서는 본 연구의 내용을 요약한 후, 연구 결과의 함의 등을 맺음말로 정리하도록 하겠다.

II. 선행연구 검토

첫 일자리(첫 직장)에 대한 대부분의 국내 연구 동향은 주로 취업준비와 첫 직장 만족도를 중심으로 분석하고 있다. 첫 일자리에서의 이탈 요인 또는 지속성에 대한 심층적인 분석은 미미한 실정이다. 또한, 국내외 선행연구들은 첫 일자리를 포함하여 노동시장 진입 이후의 이동(이직) 및 이동에 따른 노동시장 성과에 초점을 맞추어져 있다.

첫 일자리 및 이직 결정요인을 주제로 연구한 주요 선행연구들을 정리해 보면, 먼저 김안국(2005)의 연구에서는 대졸 청년층의 노동이동을 대학졸업생 자료와 고용보험 DB를 결합하여 분석하였는데, 우리나라 대졸 청년들의 졸업 후 4년 동안 평균 취업횟수는 1.68회였고, 직장 경험이 늘어남에 따라 직장근속이 늘고 있으며, 취업횟수가 많을수록 총근속기간이 더 길었다. 또한, 직장 경험이 많은 대졸 청년들의 첫 직장 임금은 낮은 것으로 나타났으나, 이들은 직장이동을 통해 임금수준으로 증가시키고 있는 것으로 추정되었다. 인문사회계 출신보다는 이공계 출신이 직장이동을 할 확률이 높았으며, 임금이 높을수록 직장이동을 할 확률이 낮게 나타났다. 이승구·이제경(2008)의 연구에서는 대졸자 직장이동 경로조사 자료(2006년)를 이용하여 대학생들의 재학 중 취업목표에 따른 취업준비 행동 및 첫 직장 만족도 차이를 살펴보았다. 분석 결과, 취업준비 행동과 첫 직장 만족도는 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 취업목표 설정 여부와 첫 직장 만족도 사이에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 취업목표를 설정한 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 첫 직장 만족도가 높았으며, 취업목표에 성공한 경우에도 그렇지 않은 경우에 비해 첫 직장 만족도가 높게 나타났다. 또한, 오성욱·이승구(2009)의 후속 연구에서는 대졸자 직장이동 경로조사 자료를 분석하여 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도와 첫 직장 만족도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 분석 결과, 첫째 대학졸업자가 가지고 있는 직업가치관의 유형에 따라 직무적합도와 첫 직장 만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업가치 중 내재적 가치는 첫 직장 만족도와 직무적합도에 모두 유의한 영향을 미치고 있었으나, 외재적 가치는 첫 직장 만족도와 직무적합도에 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 직무적합도는 첫 직장 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 검증되었다.

다음으로 YP2001의 1차연도~6차연도 자료를 이용한 김경휘(2009)의 분석에 따르면 정규직 근로자 중에서 약 36%와 약 50%는 취업 후 2년과 5년이 경과한 시점에서 정규직 지위에서 이탈하는 것으로 나타나, 정규직 근로자 역시 직장을 안정적으로 유지하기 어렵다는 것을 확인하였다. 특히, 콕스 해저드모형을 이용하여 정규직 이탈 결정요인을 분석하였는데, 학력수준이 낮고, 근속기간이 짧고, 업무수행능력이 낮을수록 정규직 일자리에서 이탈할 가능성이 커진다는 것을 보고하였다. 김은석(2014)은 청년층 노동시장의 빈번한 자발적 이직에 주목하여 직무만족도와 자발적 이직 간의 관계를 분석하였다. YP2007의 2차연도~5차연도 조사를 이용한 분석에서 청년 근로자 중에서 취업 후 남자는 19개월, 여자는 21개월이 지나는 시점에서 자발적 이직 발생이 50%에 도달하는 것으로 나타났다. 조대연·두민영(2016)의 연구에서는 대졸자 직업이동 경로조사(2014년) 자료를 이용하여 첫 일자리의 만족도에 따라 청년취업자의 유형을 분류하고, 이들의 대학 재학시절의 취업 준비, 학교생활 만족도, 현 일자리에서의 이직 의도와 사유를 비교 분석하였다. 5가지 유형의 학교생활 만족도와 취업 준비 경험을 비교한 결과, 첫 일자리에서 가장 성공적인 취업을 한 준비된 취업 성공형은 다른 유형에 비해 학교생활 만족도와 취업 준비 경험이 통계적으로 유의미하게 높았다. 반면, 첫 일자리 만족도가 가장 낮고, 이직률이 높았던 취업 시행착오형은 학교생활 만족도가 낮고, 취업준비 경험에 대해 부정적으로 나타났다. 또한, 5가지 유형의 현 일자리에서의 이직 의도와 사유, 의중임금을 비교한 결과, 준비된 취업 성공형의 이직 의도가 가장 낮고, 취업 시행착오형의 이직 의도가 가장 높았으며, 이들의 향후 이직을 고려하는 사유는 첫 일자리의 이직 사유와 동일하게 나타났으며, 이러한 결과는 개인의 직업 가치의 영향으로 분석되었다. 문영만 외(2017) 연구에서는 청년패널데이터(2009~2014년)를 병합하여 청년취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과를 분석한 결과, 기업규모가 클수록 이직률이 낮았고, 직장 만족도와 직무-전공 일치성이 낮을수록 이직률이 높았다. 또한, 이직에 유의한 영향을 미친 변수는 임금과 고용형태 등 객관적 근로조건뿐만 아니라 직장만족도와 직무-전공일치도 변수 등도 이직률을 낮추는 것으로 분석되었다. 이직 여부에 따른 임금격차는 이직한 청년취업자가 3.1% 정도 낮았으며, 이러한 임금격차는 시간의 흐름에 따라 더욱 확대되었다. 마지막으로 최지원(2018)의 연구에서는 대졸자 직업이동 경로조사(2013년) 자료를 이용하여 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계를 분석하였다. 분석 결과 첫째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성 분석 결과, 성별은 학력 및 스킬 미스매치와 무관하

였으나 대학 유형은 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 둘째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 취업준비 특성 분석 결과, 진로 관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험, 학교만족도는 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었으며 직업훈련 및 교육경험, 전공만족도는 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 셋째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 특성의 분석 결과, 고용상태, 전공일치도, 전공 유용도는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 넷째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 성과 분석 결과, 업무만족도, 월평균 근로소득은 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었으며 직장만족도는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다.

〈표 1〉 첫 일자리 및 이직(직업이동)을 분석한 주요 국내 선행연구

저자	분석자료	주요 분석방법	주요 결과
김안국 (2005)	대학졸업생 자료와 고용보험 DB 결합	•임금회귀분석, 프로빗 분석	•우리나라 대졸 청년들의 졸업 후 4년 동안 평균 취업횟수는 1.68회였고, 직장 경험이 늘어남에 따라 직장근속이 늘고 있으며, 취업횟수가 많을수록 총근속기간이 더 길었다. 또한, 직장 경험이 많은 대졸 청년들의 첫 직장 임금은 낮은 것으로 나타났으나, 이들은 직장이동을 통해 임금수준으로 증가시키고 있는 것으로 추정
이승구오성욱 (2008)	대졸자 직업이동경로조사 (2006년)	•카이스퀘어 검증, t-검증, 상관분석 등	•취업준비 행동과 첫 직장 만족도 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 취업목표 설정 여부와 첫 직장만족도 사이에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났음. •취업목표를 설정한 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 첫 직장 만족도가 높았으며, 취업목표에 성공한 경우에도 그렇지 않은 경우에 비해 첫 직장 만족도가 높게 나타났음.
이승구오성욱 (2009)	대졸자 직업이동경로조사 (2006년)	•요인분석, 주성분분석, 신뢰도분석 등	•직업가치 중 내재적 가치는 첫 직장만족도와 직무적합도에 모두 유의한 영향을 미치고 있었으나, 외재적 가치는 첫 직장만족도와 직무적합도에 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났음. •직무적합도는 첫 직장만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 검증됨.

〈표 1〉의 계속

저자	분석자료	주요 분석방법	주요 결과
김경휘 (2009)	YP2001 1~6차연도 조사	•생명표 분석 및 콕스 헤저드모형을 이용한 정규직 이탈 현황 및 영향요인 분석	•정규직 근로자 중 근속기간 1-2년 사이에 약 36%가 정규직에서 이탈 •학력이 낮을수록, 근속이 짧을수록, 업무수행능력이 낮을수록 정규직 이탈 가능성이 높아짐.
김은석 (2014)	YP2007 2~5차연도 조사	•사건사 분석과 콕스 헤저드모형을 이용하 여 직무만족도와 자발적 이직 발생 시점 간의 관계 분석	•남자와 여자는 취업 후 19개월과 21개월이 경과한 시점에서 50%가 자발적으로 이직함 •자발적 이직을 늦추는 직무만족도 요인은 고용형태 간에 다름.
조대연 두민영 (2016)	대졸자 직업이동경로조사 (2014년)	•군집분석	•첫 일자리에서 가장 성공적인 취업을 한 준비된 취업 성공형은 다른 유형에 비해 학교 생활 만족도와 취업준비 경험이 통계적으로 유의미하게 높은 반면, 첫 일자리 만족도가 가장 낮고, 이직률이 높았던 취업 시행 착오형은 학교생활 만족도가 낮고, 취업 준비 경험에 대해 부정적으로 나타났음.
문영만 외 (2017)	YP2007 3~8차연도 조사	•프로빗 모형, 잠재성장모형	•기업규모가 클수록 이직률이 낮았고, 직장만족도와 직무-전공 일치성이 낮을수록 이직률이 높았음. •기업규모별 이직 결정요인을 분석한 결과, 이직에 유의한 영향을 미친 변수는 임금과 고용형태 등 객관적 근로조건뿐만 아니라 직장만족도와 직무-전공일치도 변수 등도 이직률을 낮추는 것으로 분석
최지원 (2018)	대졸자 직업이동경로조사 (2013년)	•다항 로지스틱 회귀분석	•대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계를 분석한 결과, 대학 유형은 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었고, 학 소재지는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있는 것으로 나타났음. •또한, 진로 관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험, 학교만족도는 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었으며 직업훈련 및 교육경험, 전공만족도는 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었고, 고용상태, 전공일치도, 전공유용도는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었음.

Ⅲ. 자료 및 분석모형

본 논문에서는 청년패널조사(YP2007) 1~12차 직업력 자료⁹⁾를 이용하여 청년층의 첫 일자리 특성 및 지속기간 분포를 살펴보고, 첫 일자리에서의 이탈 영향요인을 추정한다. 1~12차 조사까지 한 번이라도 취업자로 노동시장에 참여한 경험이 있는 관측치 61,429개의 케이스를 추출한 후, 첫 일자리에 해당하는 경우만 추출한 결과 총 24,929개의 관측치로 구성된 데이터를 구축하였다. 하지만 직업력 자료는 패널자료의 형태로 구성되어 있기 때문에 조사차수에 따라 동일 응답자의 중복된 일자리 경험이 상당수 존재한다. 따라서 중복된 케이스를 제거한 후 최종적으로 8,626명의 임금근로자 표본을 구축하였다.

다음으로 첫 일자리 이탈 영향요인을 분석하기 위해 생존분석(survival analysis)¹⁰⁾을 활용한다. 생존분석은 선형 회귀분석과 로지스틱 회귀분석 기법과 유사하지만, 자료 수집이 종료되는 시점까지 사건이 발생하지 않은 경우를 분석할 수 있다는 강점을 가지고 있다. 본 논문에서는 생존분석 기법의 콕스 비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model) 모형을 적용하여 청년 취업자의 첫 일자리 이탈 영향요인을 추정하였다.

여기서 해저드함수 $h(t)$ 는 어떤 사건(event)이 시점 t 까지 발생하지 않았다는 조건하에서 이 사건이 시점 t 에서 발생할 조건부 순간탈출 확률로 정의된다. 비례적 해저드(proportional hazard)모형으로 알려진 Cox 해저드모형이 널리 사용되며, 분석 표본에 속하는 i 번째 개인에 대해 기본 모형은 다음과 같이 표현된다. 여기서 비례적 해저드란 개인들 사이의 해저드 비율

9) 청년패널조사 직업력 자료는 1차(2007년)부터 12차(2018년)까지 각 조사차수별 현재 일자리, 경험 일자리를 모아놓은 자료이다. 이를 통해 개인의 노동시장 진입부터 현재까지의 일자리 변동에 대해 종합적으로 살펴볼 수 있는 자료이다. 또한, 패널자료이면서 10여 년간 데이터가 축적되어 있기 때문에 청년층의 노동시장 진입 초기뿐만 아니라 이동, 안착 과정을 중장기적으로 볼 수 있는 자료이다.

10) 생존분석은 의학 분야에서 흔히 사용되는 분석방법으로 관측 시점부터 연구자가 관심 있는 어떤 사건(event)이 발생할 때까지의 시간을 생존시간(survival time)이라고 한다. 이때, 조사의 종료나 중도탈락 등으로 인해 사건의 발생 여부가 확실하지 않은 절단된 자료(censored data)가 생길 수도 있으며, 생존시간은 대부분 정규분포가 아니라는 점에서 생존 자료를 분석할 때는 이를 주의하여야 한다. 회귀분석 방법은 생존시간을 고려할 수는 있지만, 중도절단에 대해서는 고려할 수 없고, 로지스틱 회귀분석은 생존 여부를 고려할 수는 있지만, 생존시간을 분석에서 고려하지는 못한다. 반면, 생존분석은 생존시간과 중도절단 여부를 모두 고려하는 분석방법이라고 할 수 있다.

(hazard ratio)이 시간과 관계없이 일정(constant)하다는 것을 의미한다.

여기에서는 월 단위로 측정된 첫 일자리 지속기간이 비연속적인 정보가 아닌 연속적인 시간으로 볼 수 있으며, 이에 대한 영향요인을 검증하는 것이 목적이므로 생존분석의 방법 중 콕스의 비례위험 회귀분석(Cox Proportional Hazard Model)을 적용한다. 비례위험 Cox 회귀분석은 생존에 영향을 주는 여러 예측변수를 투입할 수 있으며, 범주형과 연속형 예측변수 모두 사용할 수 있다. x_i 는 개인 i 의 예측변수이고, 이것의 계수는 $\beta_1 \sim \beta_p$ 라고 할 때, Cox 모형을 식으로 표현하면 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$h_i(t) = h_0(t) \exp(\beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} \cdots + \beta_p x_{ip}) \quad (1)$$

여기서 x 는 해저드에 영향을 미치는 변수들의 벡터이며, $h_{(0)}(t)$ 는 기준(baseline) 해저드 함수이다. 시간 t 에서 i 번째 개인에 대한 해저드, $h_{(i)}(t)$ 는 ① 기준 해저드 함수 $h_{(0)}(t)$, ② 지수형태로 표현되는 p 개 변수들의 선형함수라는 2가지 요소의 곱으로 이루어진다. 여기서 $h_{(0)}(t)$ 는 모든 변수의 값이 제로(0)인 개인에 대한 해저드로 간주할 수 있다. 위의 해저드 함수를 로그 형태로 전환하면 다음과 같은 회귀모형을 얻을 수 있다.

$$\log h_i(t) = \alpha(t) + \beta_1 x_{i1} + \cdots + \beta_p x_{ip}, \quad \alpha(t) = \log h_0(t) \quad (2)$$

여기서 $\alpha(t)$ 는 다양한 형태를 가질 수 있는데, $\alpha(t) = \alpha$ 이면 지수모형(exponential model), $\alpha(t) = \alpha t$ 이면 Gompertz 모형, $\alpha(t) = \alpha \log t$ 이면 Weibull 모형이 된다. Cox 해저드모형은 우측 절단된(right-censored) 관측치가 존재하는 때에도 일치성(consistency)을 가진 추정을 할 수 있다는 장점을 가진다.

IV. 기초통계(첫 일자리 특성 및 지속기간)

첫 일자리의 인구학적 특성 분포를 살펴보면(표 2), 학력별로는 고졸 이하 32.7%, 전문대졸 22.6%, 대졸 이상 44.8%로 대졸 이상 학력층이 고졸 이하 및 전문대졸 학력층보다 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있다. 성별에서도 남녀 모두 대졸 이상 학력층

〈표 2〉 첫 일자리의 인구학적 특성 분포

(단위 : 명, %, 세)

		전체	남성	여성
전체		8,626	4,033	4,593
학력	고졸 이하	32.7	38.4	27.6
	전문대졸	22.6	17.9	26.7
	대졸 이상	44.8	43.7	45.7
연령	20세 미만	10.5	9.3	11.4
	20~24세	53.4	38.1	66.9
	25~29세	33.7	49.0	20.3
	30세 이상	2.4	3.6	1.3
	평균 연령	23.5	24.4	22.7

주 : 학력 및 연령은 첫 일자리 경험(진입) 시점 기준임(이하 표에서는 생략).

(남성:43.7%, 여성:45.7%)이 고졸 이하(남성:38.4%, 여성:27.6%) 및 전문대졸(남성:17.9%, 여성:26.7%) 학력층에 비해 높게 나타났다.

연령별로는 20-24세가 53.4%로 가장 높고, 25-29세 33.7%, 20세 미만 10.5%, 30세 이상 2.4% 순으로 나타났으며, 남성은 25-29세의 연령층이 49.0%, 여성은 20-24세 연령층이 66.9%로 가장 높게 나타났다. 이는 남성의 경우 군복무 기간으로 인해 여성에 비해 노동시장 진입 시점이 늦기 때문이며, 첫 일자리 평균 진입 연령을 보면 남성은 24.4세, 여성은 22.7세로 약 2년의 차이를 보인다. 다음으로 인구학적 특성에 따른 첫 일자리의 종사상 지위 분포, 기업규모 분포, 산업 및 직업분포, 미스매치 분포 등은 <부표 1> ~ <부표 9>를 통해 정리하였다.

다음으로 첫 일자리 지속기간¹¹⁾ 분포를 분석해보면(표 3, 표 4), 청년층 임금근로자의 50.2%는 1년 미만, 18.9%는 1~2년 미만의 첫 일자리 지속기간을 보이고 있으며, 4년 이상 장기적으로 첫 일자리를 유지하는 비율은 12.2%로 나타나고 있다. 평균 지속기간은 21개월로 나타났으나, 청년층 임금근로자 10명 중 5명은 1년 이내에, 7명은 2년 이내

11) 지속기간의 경우, 최근에 시작되어 마지막 조사 시점까지 지속되고 있는 취업자의 경우 지속기간은 짧게 나타날 것이므로 평균 지속기간을 과소 추정할 가능성이 있다. 이러한 과소추정의 문제를 보완하기 위해 지속기간의 분포를 중도절단된 집단과 이탈이 완료된 집단으로 구분하여 통계표를 제시하고자 한다.

에 첫 일자리에서 이탈하는 것으로 보인다. 성별로는 남성의 평균 지속기간이 21개월로 여성(22개월)보다 1개월이 짧았다.

학력별로는 대졸 이상 학력층이 19개월로 타 학력층(고졸 이하 : 22개월, 전문대졸 : 24개월)에 비해 비교적 짧은 지속기간을 보이고 있다. 하지만, 중도절단된 케이스를 제외하고 이탈완료 집단으로 분석해보면 학력별 평균 지속기간은 큰 차이가 없는 것으로 확

〈표 3〉 첫 일자리의 성별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
전체	8,626	50.2	18.9	18.7	12.2	21
중도절단	3,169	80.9	8.5	6.4	4.2	11
이탈완료	5,457	32.3	25.0	25.7	16.9	27
남성	4,033	52.7	16.6	19.0	11.7	21
중도절단	1,602	80.8	9.0	7.0	3.2	11
이탈완료	2,431	34.3	21.6	26.9	17.2	27
여성	4,593	47.9	21.0	18.4	12.7	22
중도절단	1,567	81.0	8.0	5.9	5.1	12
이탈완료	3,026	30.8	27.7	24.8	16.7	27

주 : 중도절단은 조사의 종료 또는 탈락 등으로 인해 사건의 발생여부가 확실하지 않은 불확실한 자료(censored data)를 의미하고, 이탈완료는 첫 일자리에서 이탈된 사건이 데이터에서 확인된 경우임(이하 표에서는 생략)

〈표 4〉 첫 일자리의 학력별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
고졸이하	2,813	49.2	17.5	19.3	14.0	22
중도절단	797	78.9	8.3	6.6	6.1	12
이탈완료	2,016	37.4	21.2	24.3	17.2	26
전문대졸	1,945	41.2	22.1	23.3	13.4	24
중도절단	578	72.0	11.1	10.2	6.7	15
이탈완료	1,367	28.2	26.7	28.9	16.2	28
대졸이상	3,855	55.4	18.4	15.9	10.3	19
중도절단	1,790	84.6	7.8	5.1	2.5	10
이탈완료	2,065	30.1	27.6	25.2	17.0	27

인된다(고졸 이하 : 26개월, 전문대졸 : 28개월, 대졸 이상 : 27개월).

다음으로 이탈완료 집단을 기준으로 보면, 종사상 지위에서는 상용직의 평균 지속기간이 32개월로 임시/일용직(20개월)에 비해 12개월 길게 나타났고, 기업규모에서는 대기업(30개월)의 평균 지속기간이 가장 길었고, 산업에서는 제조업(30개월), 직업에서는 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인(31개월)이 가장 길게 나타났다(부표 10 ~ 부표 13 참조).

V. 실증분석 결과

지금부터는 첫 일자리의 이탈에 영향을 미치는 요인들에 대한 실증분석을 실시한다. 청년취업자의 첫 일자리 이탈 영향요인 분석을 위해 콕스 비례위험모형을 이용하여 추정해야 하지만, 첫 일자리 지속기간 중 임금(실질임금)이 시간에 따라 변동하게 되므로 일반적인 콕스 비례위험모형을 사용하면 임금의 변화가 반영된 정확한 추정결과를 도출할 수 없게 된다. 따라서 여기서는 시간에 따라 변화하는 임금을 반영한 시간종속(time-dependent) 콕스 비례위험모형¹²⁾을 이용하여 추정한다. 시간종속 콕스모형은 시간종속변수의 효과를 기저선 해저드에 포함시키는 이른바 층화해저드 모형과 시간종속변수를 새로 작성하여 이 변수를 공변수의 하나로 포함시키는 이른바 비비례해저드 모형(또는 확장 콕스 모형)으로 구분된다.

12) 비례해저드 모형은 기저해저드에 미치는 공변수의 효과가 시간과 관계없이 항상 일정하다는 가정을 한다. 그러나 때로는 해저드비 역시 시간에 따라 변동한다는 이른바 비비례성을 허용해야 하는 경우가 있다. 이런 경우도 콕스의 해저드모형을 다음과 같은 두 가지 방법을 통해 적용할 수 있다.

첫째, 시간종속변수의 효과를 기저선 해저드에 포함시키는 이른바 층화해저드 모형이다. 층화해저드 모형은 각 층에는 고유의 기저선 해저드가 있고, 이 층별 기저선 해저드에는 시간종속변수의 효과가 그 일부로 포함되어 있다고 가정한다. 층화해저드모형에서는 층별 기저선 해저드가 서로 다를지라도 이에 미치는 공변수의 영향은 일반 비례해저드모형에서와 같이 공통적인 상수이며 각 층에 동일한 효과를 준다.

둘째, 시간종속변수를 새로 작성하여 이 변수를 공변수의 하나로 포함시키는 이른바 비비례해저드 모형 또는 확장 콕스 모형이다. 비비례해저드 모형은 시간에 따라 경신한(update) 변수를 추가하는 경우를 활용한다. 변수의 값을 불규칙적으로 측정했을 때에는 평가하는 t시점의 우도에, 이 시점에서 가장 가깝게 앞선 시점의 측정값을 넣는 것을 일반적으로 한다

여기서는 첫 일자리 진입 시점의 임금과 첫 일자리 지속기간에서 마지막으로 관찰된 임금이 반영된 공변수를 새로 작성하여 이 변수를 설명변수의 하나로 포함시키는 이른바 비비례해저드 모형(확장 콕스 모형)을 이용하여 추정한다.

분석에 사용된 표본의 특징을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 첫 일자리 진입 시점에서의 평균연령은 23.5세이고, 남성의 비율은 47%로 여성의 비율보다 6%p 낮게 나타났다. 최종학력은 고졸 이하 33%, 전문대졸 23%, 대졸 이상 45%로 나타났고, 기혼자가 7%로 나타났다. 둘째, 직업 속성들을 살펴보면 종사상 지위에서는 상용직이 68%, 기업체 규모에서는 소기업이 48%, 사업체 소재 지역에서는 수도권이 40%, 산업에서는 사업/개인/공공서비스업이 43%, 직업에서는 경영/금융/무역/사무직이 31%로 가장 높게 나타났다. 또한, 주당 평균 근로시간은 45.1시간, 직장만족도(5점 만점)는 3.55점으로 나타났다. 셋째, 미스매치¹³⁾와 관련해서는 학력 미스매치(부족+과잉), 기술미스매치(부족+과잉), 전공 미스매치 각각 25%, 24%, 32%로 전체 표본의 약 1/4 이상이 미스매치 상태인 것으로 보였다.

〈표 5〉 기초통계량(표본수=8,626)

변수	평균	표준편차
남성	0.47	0.50
연령 (첫 일자리 진입 시점)	23.49	2.95
고졸 이하	0.33	0.47
전문대졸	0.23	0.42
대졸 이상	0.45	0.50
기혼	0.07	0.26
가구주	0.10	0.30

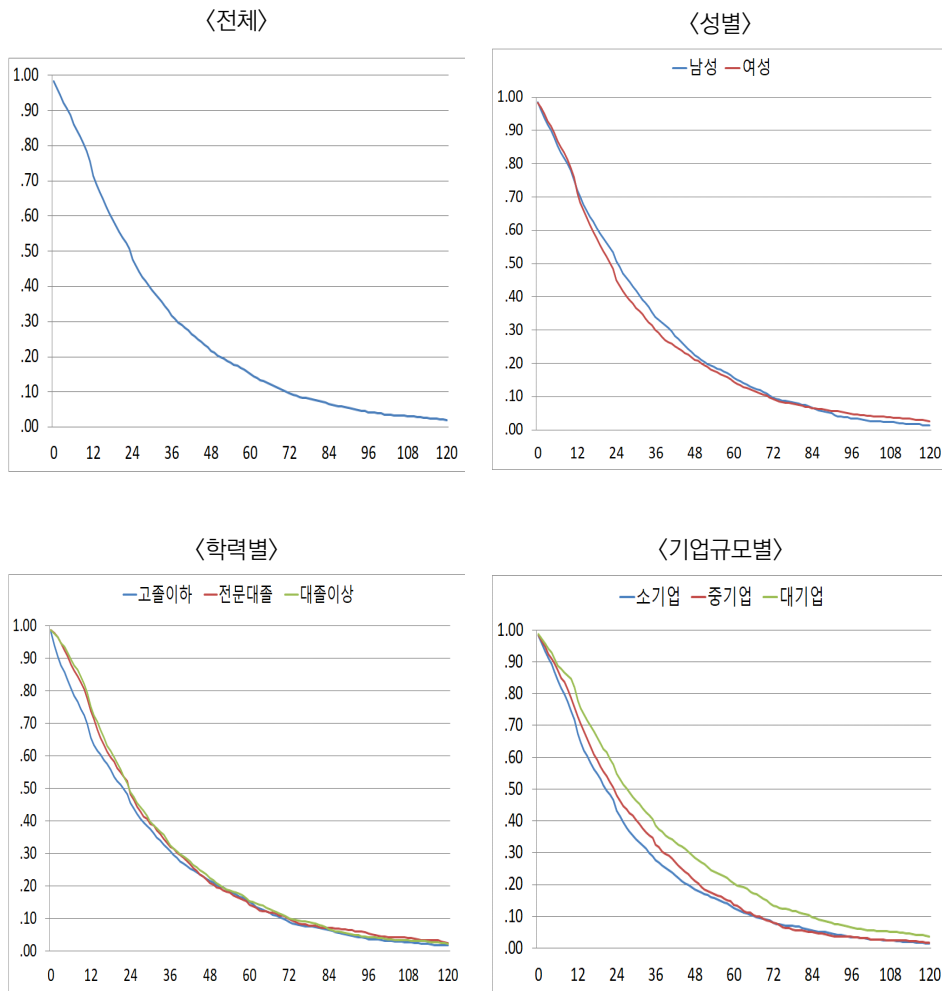
13) 미스매치의 판단 기준은 주관적 평가방식을 적용하여 측정하였다. 또한, 교육수준, 기술수준, 전공일치 등 3가지로 항목으로 구분하여 미스매치를 측정하였다. 청년패널조사에서는 5개 범주로 그 정도를 응답받고 있는데, 교육수준 및 기술수준의 경우 “① 수준이 아주 낮다, ② 수준이 낮다” 라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력과잉 및 기술과잉”으로, “④ 수준이 높다, ⑤ 수준이 아주 높다” 라고 응답한 경우는 미스매치 상태 중 “학력부족 및 기술부족”으로 보았다. 그리고 “③ 수준이 적절하다”라고 응답한 경우는 비(非) 미스매치로 “적정학력 및 적정기술”로 간주하였다. 전공일치의 경우는 “① 전혀 맞지 않다, ② 맞지 않다” 라고 응답한 경우 미스매치 상태로, “③ 그대로 맞다, ④ 맞는다, ⑤ 아주 잘 맞다” 는 비(非) 미스매치 상태로 보았다. 또한 미스매치 중 학력/기술 수준에서 “과잉”인 경우는 하향취업으로, “부족”인 경우는 상향취업 상태로 간주하였다.

<표 5>의 계속

변수	평균	표준편차
상용직	0.68	0.47
소기업	0.48	0.50
중기업	0.19	0.39
대기업	0.33	0.47
수도권	0.40	0.49
중부권	0.10	0.30
호남권	0.06	0.23
영남권	0.18	0.38
주당근로시간	45.14	11.02
제조업	0.19	0.40
건설업	0.03	0.18
전기/운수/정보통신/금융/보험업	0.12	0.33
도소매/숙박/음식업	0.21	0.41
사업/개인/공공/서비스업	0.43	0.49
경영/사무/금융/보험직	0.31	0.46
연구직 및 공학 기술직	0.10	0.30
보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	0.20	0.40
예술/디자인/방송/스포츠직	0.05	0.22
미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	0.23	0.42
건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	0.13	0.33
노동조합 유	0.13	0.33
직장만족도	3.55	0.72
직업훈련 경험 유	0.08	0.27
자격증 유	0.54	0.50
적정학력	0.65	0.48
학력부족	0.10	0.30
학력과잉	0.15	0.36
적정기술	0.66	0.47
기술부족	0.09	0.28
기술과잉	0.15	0.36
전공일치	0.68	0.47
로그실질월평균임금	5.06	0.45

[그림 1] 첫 일자리에에서의 생존율(생존함수)

(단위 : 개월)



먼저 [그림 1]은 첫 일자리에에서의 생존율을 나타낸 것이다. 최장 유지자의 경우 215개월로 약 18년 동안 첫 일자리를 유지하는 것으로 나타났으나 여기서는 120개월(10년)까지만 제시하고 120개월 이후의 기간에 대해서는 자료를 생략하였다. 첫 일자리 진입 이후 36개월(3년)까지는 생존율이 급속히 떨어지는 양상을 보이다가 36개월 이후부터는 서

서히 완만하게 하락하는 것으로 나타나고 있다. 성별에서는 남성이 여성에 비해 초기에는 생존율이 다소 높게 나타나고 있고, 학력에서는 고졸 이하 학력층이 초기에 생존율이 타 학력층에 비해 낮은 것으로 나타났다. 반면 기업규모에서는 대기업의 생존율이 중소기업에 비해 전 기간에 걸쳐 높게 나타났다.

<표 6>은 성별로 집단을 분리시켜 이탈 요인을 추정한 결과이며, 주요 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

남성의 경우, 첫 일자리 진입 시점 연령이 높을수록 이탈 가능성이 높고, 기혼 및 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 추정된다. 종사상 지위에서는 상용직의 이탈 가능성이 임시/일용직에 비해 낮은 것으로 나타났고, 중소기업의 경우 소기업에 비해 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮았으며, 산업에서는 기준집단(제조업)에 비해 건설업, 전기/운수/정보통신/금융/보험업, 도소매/숙박/음식업에서 이탈할 가능성이 높고, 직업에서는 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인 직종이 기준집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 낮게 나타났다. 그리고 회사에 노동조합이 있는 경우와 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮고, 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족 미스매치의 이탈 가능성이 낮은 반면, 기술부족 미스매치와 전공불일치인 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 또한, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈가능성은 매우 낮은 것으로 나타났다.

여성집단의 경우, 첫 일자리 진입시점 연령에서는 통계적 유의성이 발견되지 않았으나, 학력집단에서는 대졸이상 고학력 집단의 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 기혼 및 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 추정되었고, 종사상 지위에서는 상용직의 이탈 가능성이 임시/일용직에 비해 낮은 것으로 나타났다. 또한, 대기업 종사자의 이탈 가능성이 낮았으며, 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 산업에서는 통계적 유의성이 나타나지 않았고, 직업에서는 예술/디자인/방송/스포츠직과 미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직 직종이 기준집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 높게 나타났다. 그리고 회사에 노동조합이 있는 경우 이탈 가능성이 낮고, 직업훈련 경험이 있거나 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족 미스매치와 전공일치인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 확인되었다. 또한, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 시간종속(time-dependent) 콕스 비례위험모형 추정(성별)

		남성			여성		
		추정치	표준오차	위험비	추정치	표준오차	위험비
연령		0.372***	0.088	1.450	0.120	0.089	1.128
연령제곱		-0.007***	0.002	0.993	-0.002	0.002	0.998
학력 (기준:고졸이하)	전문대졸	-0.037	0.060	0.964	0.071	0.052	1.074
	대졸 이상	-0.056	0.064	0.945	0.140**	0.058	1.150
기혼(기준:미혼)		-0.470***	0.103	0.625	-0.357***	0.062	0.700
가구주(기준:가구원)		-0.302***	0.074	0.739	-0.315***	0.078	0.729
상용직(기준:임시/일용직)		-0.454***	0.049	0.635	-0.432***	0.043	0.649
기업체 규모 (기준:소기업)	중기업	0.110**	0.056	1.117	-0.009	0.051	0.991
	대기업	0.002	0.053	1.002	-0.166***	0.048	0.847
사업체 소재지 (기준:중부권)	수도권	-0.919***	0.050	0.399	-0.725***	0.045	0.484
	호남권	-0.965***	0.101	0.381	-0.778***	0.085	0.459
	영남권	-0.834***	0.062	0.434	-0.753***	0.058	0.471
주당 총 근로시간		-0.003	0.002	0.997	-0.004**	0.002	0.996
산업 (기준:제조업)	건설업	0.306***	0.097	1.358	0.067	0.140	1.070
	전기/운수/정보통신/금융/ 보험업	0.178**	0.075	1.195	0.053	0.083	1.054
	도소매/숙박/음식업	0.174**	0.076	1.191	-0.024	0.079	0.976
	사업/개인/공공/서비스업	0.061	0.065	1.063	0.018	0.070	1.018
직업 (기준:경영/사무/ 금융/보험직)	연구직 및 공학 기술직	0.026	0.076	1.026	0.126	0.091	1.135
	보건/의료/교육/법률/사회 복지/경찰/소방직/군인	-0.388***	0.093	0.679	-0.056	0.054	0.946
	예술/디자인/방송/스포츠직	-0.085	0.106	0.919	0.364***	0.085	1.440
	미용/여행/숙박/음식/경비/ 청소/영업/판매/운전운송직	-0.030	0.069	0.971	0.205***	0.059	1.228
	건설/채굴직/설치/정비/ 생산/농림어업직	-0.079	0.069	0.924	-0.030	0.099	0.970
노동조합 있음(기준:없음)		-0.299***	0.079	0.742	-0.387***	0.071	0.679
직장만족도		-0.082***	0.031	0.921	-0.027	0.031	0.973
직업훈련 경험 있음(기준:없음)		0.072	0.079	1.075	0.162**	0.067	1.176
자격증 있음(기준:없음)		0.134***	0.042	1.143	0.147***	0.038	1.158

<표 6>의 계속

		남성			여성		
		추정치	표준오차	위험비	추정치	표준오차	위험비
학력미스매치 (기준:적정학력)	학력부족	-0.219***	0.085	0.804	-0.217***	0.078	0.805
	학력과잉	-0.120	0.077	0.887	0.028	0.070	1.029
기술미스매치 (기준:적정기술)	기술부족	0.228***	0.086	1.257	0.013	0.081	1.013
	기술과잉	-0.131*	0.076	0.877	-0.080	0.072	0.923
전공일치(기준:전공불일치)		-0.495***	0.049	0.610	-0.388***	0.043	0.679
월평균소득(로그값)		-0.728***	0.136	0.483	-0.734***	0.147	0.480
-2 LogL		34,283.90			43,731.32		
LR 검정 통계량		1,064.09***			1,035.48***		

주 : 1) ***, **, *는 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05에서 유의함.
 2) 수도권은 서울·인천·경기, 중부권은 대전·세종·강원·충북·충남, 호남권은 광주·전북·전남·제주, 영남권은 부산·대구·울산·경북·경남 지역임(이하 표에서는 생략).

다음으로 <표 7>은 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 학력 집단을 분리시켜 분석한 결과이며, 주요 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

고졸 이하 집단의 경우, 기혼 및 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮고, 상용직의 이탈 가능성이 낮았으며, 중소기업의 이탈 가능성은 높게 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 산업에서는 기준집단(제조업)에 비해 전기/운수/정보통신/금융/보험업, 도소매/숙박/음식업, 사업/개인/공공/서비스업에서 이탈할 가능성이 높고, 직업에서는 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인 직종이 기준집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 낮게 나타났다. 그리고 회사에 노동조합이 있는 경우 이탈 가능성이 낮고, 직업훈련 경험이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족 미스매치와 전공일치인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 추정되었다. 또한, 월평균 소득 수준이 높을수록 이탈 가능성은 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 전문대졸 집단의 경우, 기혼 및 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮았으며, 상용직의 이탈 가능성이 낮게 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 산업에서는 기준집단(제조업)에 비해 건설업에서 이탈할 가능성이 높고, 직업에서는 연구직 및 공학 기술직, 예술/디자인/방송/스포츠직, 미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직에서

기준집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 높게 나타났다. 그리고 회사에 노동조합이 있는 경우 이탈 가능성이 낮고, 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮고, 자격증을 소유하고 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 전공일치 집단의 이탈 가능성이 낮았으며, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 매우 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로 대졸 이상 집단의 경우, 남성이 여성에 비해 이탈 가능성이 낮고, 첫 일자리 진입 연령이 높을수록 이탈 가능성이 높게 나타났다. 또한, 기혼, 가구주, 상용직의 이탈 가능성이 낮았으며, 대기업의 이탈 가능성이 낮게 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 산업에서는 기준집단(제조업)에 비해 건설업에서 이탈할 가능성이 높고, 직업에서는 연구직 및 공학 기술직과 예술/디자인/방송/스포츠직 직종이 기준집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 높게 나타났다. 그리고 노동조합이 있거나 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮은 반면, 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족 미스매치와 전공일치인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 추정되었다. 또한, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 낮은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 시간종속(time-dependent) 콕스 비례위험모형 추정(학력별)

	고졸 이하		전문대졸		대졸 이상		
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차	
남성(기준:여성)	0.037	0.051	0.025	0.076	-0.130**	0.055	
연령	0.154*	0.089	0.103	0.187	0.987***	0.168	
연령제곱	-0.003	0.002	-0.002	0.004	-0.019***	0.003	
기혼(기준:미혼)	-0.358***	0.083	-0.504***	0.095	-0.377***	0.094	
가구주(기준:가구원)	-0.351***	0.085	-0.246**	0.103	-0.290***	0.078	
상용직(기준:임시/일용직)	-0.378***	0.051	-0.413***	0.067	-0.572***	0.054	
기업체 규모 (기준:소기업)	중기업	0.175***	0.066	-0.105	0.074	-0.033	0.059
	대기업	-0.003	0.058	-0.095	0.074	-0.271***	0.056

<표 7>의 계속

		고졸 이하		전문대졸		대졸 이상	
		추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
사업체 소재지 (기준:중부권)	수도권	-0.911***	0.056	-0.786***	0.068	-0.773***	0.055
	호남권	-0.918***	0.121	-0.953***	0.129	-0.806***	0.098
	영남권	-0.844***	0.077	-0.736***	0.082	-0.815***	0.067
주당 총 근로시간		-0.006***	0.002	-0.006*	0.003	0.001	0.002
산업 (기준:제조업)	건설업	0.148	0.132	0.317**	0.150	0.307**	0.135
	전기/운수/정보통신/금융/ 보험업	0.331***	0.097	0.079	0.119	-0.018	0.083
	도소매/숙박/음식업	0.143*	0.086	0.050	0.109	-0.003	0.093
	사업/개인/공공/서비스업	0.163**	0.082	0.065	0.097	-0.047	0.074
직업 (기준:경영/사무/ 금융/보험직)	연구직 및 공학 기술직	-0.178	0.139	0.287**	0.119	0.132*	0.076
	보건/의료/교육/법률/사회 복지/경찰/소방직/군인	-0.415***	0.101	0.122	0.091	-0.081	0.065
	예술/디자인/방송/스포츠직	-0.112	0.130	0.324**	0.130	0.238**	0.098
	미용/여행/숙박/음식/경비/ 청소/영업/판매/운전/운송직	0.041	0.069	0.285***	0.089	0.101	0.083
	건설/채굴직/설치/정비/ 생산/농림어업직	0.013	0.082	-0.035	0.110	-0.090	0.107
노동조합 있음(기준:없음)		-0.400***	0.109	-0.422***	0.109	-0.246***	0.074
직장만족도		0.004	0.038	-0.081*	0.042	-0.089**	0.036
직업훈련 경험 있음(기준:없음)		0.236***	0.091	0.165	0.102	0.051	0.079
자격증 있음(기준:없음)		0.043	0.047	0.100*	0.057	0.258***	0.047
학력미스매치 (기준:적정학력)	학력부족	-0.398***	0.111	-0.103	0.112	-0.154*	0.085
	학력과잉	-0.087	0.083	-0.001	0.103	0.004	0.090
기술미스매치 (기준:적정기술)	기술부족	0.151	0.111	0.105	0.128	0.067	0.083
	기술과잉	-0.112	0.083	0.006	0.103	-0.124	0.092
전공일치(기준:전공불일치)		-0.396***	0.051	-0.313***	0.068	-0.509***	0.055
월평균소득(로그값)		-0.347***	0.134	-0.711**	0.348	-0.677***	0.203
-2 LogL		27,456.01		17,585.59		28,467.32	
LR 검정 통계량		807.806***		432.32***		881.988***	

주 : ***, **, *는 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05에서 유의함

<표 8>은 소기업, 중기업, 대기업으로 기업체의 규모 집단을 분리시켜 분석한 결과이다. 주요 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

소기업의 경우, 남성이 여성에 비해 이탈 가능성이 낮고, 첫 일자리 진입 시점 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 기혼 및 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮으며, 상용직인 경우 임시/일용직에 비해 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 직업에서는 연구직 및 공학 기술직, 예술/디자인/방송/스포츠직, 미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직에서 기준 집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 높게 나타난 반면, 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직/군인에서는 이탈 가능성이 낮게 나타났다. 그리고 회사에 노동조합이 있는 경우 이탈 가능성이 낮고, 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮게 나타났다. 또한, 직업훈련 경험이 있거나 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족 미스매치와 전공일치인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 확인되었고, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 중기업의 경우, 전문대졸 학력층이 고졸 이하 학력층에 비해 이탈 가능성이 낮았으며, 기혼이거나 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 상용직인 경우 임시/일용직에 비해 이탈 가능성이 낮았고, 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 산업에서는 건설업의 이탈 가능성이 높았으며, 직업에서는 예술/디자인/방송/스포츠직에서 기준 집단(경영/사무/금융/보험직)에 비해 이탈할 가능성이 높게 나타났다. 그리고 노동조합이 있는 경우 이탈 가능성이 낮고, 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 전공불일치인 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 확인되었고, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로 대기업의 경우, 첫 일자리 진입 시점 연령이 높을수록 이탈 가능성이 높고, 대졸 이상 학력층의 이탈 가능성은 낮았으며, 기혼이거나 가구주인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 상용직인 경우 임시/일용직에 비해 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 사업체의 소재 지역에서는 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났고, 산업과 직업에는 통계적 유의성이 발견되지 않았다. 그리고 노동조합이 있는 경우와 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이

낮게 나타났고, 자격증이 있는 경우 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미스매치 상태에서는 학력부족과 기술과잉 미스매치인 경우 이탈 가능성이 낮게 나타났으나 기술부족 미스매치와 전공불일치 상태에서는 이탈할 가능성이 높았다. 또한, 월평균 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 낮은 것으로 나타났다.

〈표 8〉 시간종속(time-dependent) 콕스 비례위험모형 추정(기업규모별)

		소기업		중기업		대기업	
		추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
남성(기준:여성)		-0.150***	0.046	0.108	0.075	0.026	0.063
연령		0.191**	0.080	0.172	0.151	0.383***	0.119
연령제곱		-0.004**	0.002	-0.003	0.003	-0.007***	0.003
학력 (기준:고졸이하)	전문대졸	0.116**	0.051	-0.207**	0.096	-0.080	0.079
	대졸 이상	0.160***	0.057	-0.002	0.100	-0.281***	0.081
기혼(기준:미혼)		-0.388***	0.070	-0.519***	0.131	-0.441***	0.096
가구주(기준:가구원)		-0.164**	0.068	-0.437***	0.118	-0.460***	0.097
상용직(기준:임시/일용직)		-0.339***	0.044	-0.537***	0.078	-0.604***	0.063
사업제 소재지 (기준:중부권)	수도권	-0.779***	0.045	-0.906***	0.078	-0.813***	0.065
	호남권	-0.810***	0.089	-0.917***	0.153	-0.897***	0.125
	영남권	-0.812***	0.059	-0.852***	0.097	-0.777***	0.081
주당 총 근로시간		-0.004***	0.002	0.001	0.004	-0.005*	0.003
산업 (기준:제조업)	건설업	0.159	0.103	0.407**	0.183	0.278	0.182
	전기/운수/정보통신/금융/ 보험업	0.145	0.091	-0.051	0.116	0.087	0.092
	도소매/숙박/음식업	0.033	0.075	0.172	0.126	-0.031	0.103
	사업/개인/공공/서비스업	0.026	0.069	0.084	0.096	-0.067	0.092
직업 (기준:경영/사무 금융/보험직)	연구직 및 공학 기술직	0.170**	0.085	0.136	0.110	-0.015	0.114
	보건/의료/교육/법률/사회 복지/경찰/소방직/군인	-0.125**	0.064	-0.030	0.104	-0.053	0.093
	예술/디자인/방송/스포츠직	0.156*	0.084	0.482***	0.155	0.257	0.178
	미용/여행/숙박/음식/경비/ 청소/영업/판매/운전/운송직	0.184***	0.061	0.130	0.112	0.068	0.088
	건설/채굴직/설치/정비/ 생산/농림어업직	0.143*	0.077	-0.169	0.113	-0.083	0.102

〈표 8〉의 계속

		소기업		중기업		대기업	
		추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
노동조합 있음(기준:없음)		-0.416**	0.172	-0.379***	0.119	-0.310***	0.066
직장만족도		-0.053*	0.030	-0.053	0.052	-0.100**	0.044
직업훈련 경험 있음(기준:없음)		0.211***	0.068	0.122	0.124	-0.053	0.100
자격증 있음(기준:없음)		0.092**	0.039	0.177***	0.064	0.215***	0.055
학력미스매치 (기준:적정학력)	학력부족	-0.188**	0.082	-0.198	0.124	-0.300***	0.109
	학력과잉	-0.110	0.069	-0.010	0.125	0.158	0.105
기술미스매치 (기준:적정기술)	기술부족	0.062	0.083	-0.062	0.120	0.255**	0.119
	기술과잉	-0.018	0.070	-0.215	0.133	-0.248**	0.103
전공일치(기준:전공불일치)		-0.406***	0.044	-0.385***	0.078	-0.462***	0.060
월평균소득(로그값)		-0.399***	0.142	-1.085***	0.241	-0.953***	0.204
-2 LogL		41,404.98		12,974.09		19,640.67	
LR 검정 통계량		828.84***		500.98***		802.80***	

주 : ***, **, *는 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05에서 유의함.

VI. 결 론

본 연구에서는 한국고용정보원의 청년패널조사 직업력 자료(2007~2018년)를 이용하여 청년층의 첫 일자리 취업 특성과 지속기간 분포를 살펴보고, 첫 일자리 이탈 영향요인을 생존분석(survival analysis)을 활용하여 추정하였다. 주요 분석 결과를 요약해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청년취업자의 50.2%는 1년 미만, 18.9%는 1~2년 미만의 첫 일자리 지속기간을 보이고 있으며, 4년 이상 장기적으로 첫 일자리를 유지하는 비율은 12.2%로 나타나고 있다. 평균 지속기간은 21개월로 나타났으나, 청년층 임금근로자 10명 중 5명은 1년 이내에, 7명은 2년 이내에 첫 일자리에서 이탈하는 것으로 보인다.

둘째, 청년취업자의 성/학력/기업규모 집단별 생존분석 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 첫 일자리 진입 시점 연령이 높을수록 이탈 가능성이 높고, 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮은 것으로 확인되었다. 반면, 여성은 고학력자의 이탈 가능성

이 높게 나타났으며, 직업훈련 경험이 있는 경우 이탈 가능성이 높게 나타났다. 특히 여성의 경우 학력이 높아질수록 이탈 가능성이 높게 나타나고 있어 고학력 여성의 경우 자신의 학력수준에 맞는 일자리 진입이 이루어지지 않는 것으로 추정된다. 다음으로 고졸 이하 학력집단은 중소기업에서의 이탈 가능성이 높고, 학력부족 미스매치인 경우 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 전문대졸 학력층에서는 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮고, 자격증을 보유하고 있는 경우 이탈 가능성이 높게 나타났다. 대졸 이상 학력층에서는 남성의 이탈 가능성이 여성에 비해 낮았고, 대기업 종사자의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났으며, 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로 기업규모를 중심으로 나타난 특징을 보면, 소기업의 경우 남성의 이탈 가능성이 낮았고, 학력이 높아질수록 이탈 가능성이 높게 나타났다. 중소기업에서는 전문대졸 학력층의 이탈 가능성이 낮았으며, 대기업의 경우 첫 일자리 진입 연령이 높을수록 이탈 가능성이 높은 반면, 직장만족도가 높을수록 이탈 가능성은 낮게 나타났다.

셋째, 공통적인 특징을 중심으로 정리해보면, 상용직의 이탈 가능성이 임시/일용직에 비해 낮고, 중부권을 기준으로 수도권, 호남권, 영남권 청년층의 이탈 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 전공일치도가 높은 청년층일수록 첫 일자리에서의 이탈 가능성은 전공불일치 집단보다 현저히 낮은 것으로 추정되었고, 소득수준이 높을수록 이탈 가능성은 매우 낮은 것으로 나타났다.

따라서 청년취업자의 일자리 이탈을 낮추거나 최소화하기 위해서는 임금, 고용안정, 근로시간, 노동조합, 후생복지 등 객관적인 근로조건의 개선도 필요함과 동시에 직장에 대한 주관적 근로조건 항목인 직장 만족도(통근거리, 자율성, 장래성, 자기발전 등)도 높일 필요가 있으며, ‘업무-교육/기술수준’ 과 ‘업무-전공’ 일치성을 강화할 필요가 있다. 특히, 청년층이 학교에서 첫 직장으로서의 이행과정에서 발생하는 전공 미스매치를 최소화하여 전공과 업무의 일치성이 높도록 유도해야 할 것이다. 또한, 우리나라의 청년 노동시장에서는 여성, 임시/일용직, 저학력층 등 고용 취약계층은 저임금을 동반한 이직이 지속적으로 발생할 수 있으므로 이에 대해서는 정부가 지속적으로 지원해야 할 것으로 판단된다.

본 논문은 청년층이 노동시장에 진입한 이후 처음으로 경험하는 첫 일자리의 특성과 지속기간, 이탈 요인 등의 특징과 양상을 분석함으로써 우리나라 청년층의 초기 노동시장의 특징을 밝혀주는 논문으로서 학술적, 정책적으로 기여하는 바가 클 것으로 기대한다.

참고문헌

- 권기욱. 「직원 이직률과 기업성과의 관계: 고성과자와 비고성과자의 이직률을 고려한 탐색적 연구」. 『노동정책연구』 16권 1호(2016): 1-26.
- 김경휘. 「정규직 청년근로자의 고용특성 및 정규직 이탈에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 『한국사회복지조사연구』 21권(2009): 25-57.
- 김미란 · 민주홍. 「대학졸업생의 노동시장 안착과정과 전공별 차이」. 『직업능력개발연구』 14권 1호(2011.4): 117-146.
- 김안국. 「대졸 청년층의 노동이동 분석」. 『노동경제논집』 28권 3호(2005.12): 39-76.
- 김은석. 「청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 27권 3호(2014): 47-64.
- 김유빈 · 최충. 「청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구」. 한국노동연구원, 2017.
- 김정숙. 「대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과」. 『교육과학연구』 40권 1호(2009): 141-165.
- 나인강. 「이직이 기업성장에 미치는 영향」. 『조직과 인사관리연구』 35권 1호(2011): 23-48.
- 문영만 · 홍장표. 「청년취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」. 『산업노동연구』 23권 2호(2017): 195-230.
- 안준기. 「청년층의 노동시장 이행 초기 안전성에 관한 연구」. pp. 1-59. 한국고용정보원, 2015.
- 오성욱 · 이승구. 「대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 22권 제2호(2009): 1-19.
- 윤윤규 · 김유빈 · 오선정 · 강동우 · 김세음. 「청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제」. 한국노동연구원, 2017.
- 이병희. 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 2권 제1호(2002): 1-18.
- 이승구 · 이재경. 「한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차

- 이]. 『진로교육연구』 21권 3호(2008): 1-25.
- 이승렬 · 김세움 · 김진영 · 성재민 · 오선정 · 홍민기. 「청년층 노동시장정책의 종합적 평가」. 한국노동연구원, 2017.
- 이영민 · 임정연. 「대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석」. 『기업교육연구』 12권 1호(2010.6): 129-153.
- 조대연 · 두민영. 「첫 일자리 만족도에 따른 대졸청년층 취업자의 유형 분류 및 특성 연구」. 『기업교육연구』 18권 1호(2016.6): 29-56.
- 최지원. 「대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인특성, 취업준비 특성, 첫일자리 특성 및 첫일자리 성과의 관계」. 『직업능력개발연구』. 21권 2호(2018.7): 1-30.
- Batt, R., and A. J. S. Colvin. “An Employment Systems Approach to Turnover Human Resources Practices, Quits, Dismissals, and Performance.” *Academy of Management Journal* 54(4) (2011): 695-717
- Eckardt, R., Skaggs, B. C., and M. Youndt. “Turnover and Knowledge Loss: An examination of the differential impact of production manager and worker turnover in service and manufacturing firms.” *Journal of Management Studies* 51(7) (2014): 1025-1057.
- Hancock, J. I, Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., and C. A. Pierce. “Meta-analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of firm Performance.” *Journal of Management* 39(3) (2013): 573-603.
- Hausknecht, J. P. and C. O. Trevor. “Collective Turnover at the Group, Unit, and Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications.” *Journal of Management* 37(1) (2011): 352-388.
- Kwon, K., Chung, K., Roh, H., Chadwick, C. and J. J. Lawler. “The Moderating Effects of Organizational Context on the Relationship between Voluntary Turnover and Organizational Performance: Evidence from Korea.” *Human Resource Management* 51(1) (2012): 47-70.
- Light, A. and K. McGarry. “Job Change Patterns and the Wages of Young Men.” *The Review of Economics and Statistics* 80(2) (1998): 276-286.
- Neumark D. “Youth Labor Markets in the U.S.: Shopping Around vs Staying put.” NBER Working Paper No.6581, 2002.

〈부표 1〉 첫 일자리의 성/학력별 종사상 지위 분포

(단위 : %)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸이하	전문대졸	대졸이상
상용직	67.8	68.5	67.3	53.2	75.0	74.9
임시/일용직	32.2	31.5	32.7	46.8	25.0	25.1

주 : 학력은 첫 일자리 경험(진입) 시점 기준임(이하 표에서는 생략)

〈부표 2〉 첫 일자리의 성/학력별 기업규모 분포

(단위 : %)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸이하	전문대졸	대졸이상
소기업	47.9	45.5	50.1	56.4	54.0	38.6
중기업	18.9	19.3	18.6	15.5	20.1	20.9
대기업	33.1	35.2	31.4	28.1	25.8	40.6

주 : 기업체규모는 소기업은 50인 미만, 중기업은 50-299인, 대기업은 300인 이상으로 함(이하 표에서는 생략)

〈부표 3〉 첫 일자리의 연령별 기업규모 분포

(단위 : %)

	20세 미만	20~24세	25~29세	30세 이상
소기업	54.0	52.3	39.0	48.3
중기업	16.1	18.3	21.1	15.1
대기업	29.9	29.4	39.9	36.6

주 : 연령은 첫 일자리 경험(진입) 시점 기준임(이하 표에서는 생략)

〈부표 4〉 첫 일자리의 성/학력별 산업 분포

(단위 : %)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸이하	전문대졸	대졸이상
제조업	19.4	27.2	12.7	22.7	17.3	18.1
건설업	3.4	5.4	1.8	3.4	4.1	3.2
전기/운수/정보통신/금융/보험업	12.4	13.6	11.2	9.6	9.9	15.7
도소매/숙박/음식업	21.3	22.1	20.5	33.6	21.1	12.4
사업/개인/공공/서비스업	42.6	30.5	53.2	30.0	46.9	49.6
기타	0.9	1.2	0.6	0.7	0.7	1.1

〈부표 5〉 첫 일자리의 성/학력별 직업 분포

(단위 : %)

	전체	성별		학력별		
		남성	여성	고졸이하	전문대졸	대졸이상
경영/사무/금융/보험직	30.5	23.9	36.3	24.9	26.5	36.6
연구직 및 공학 기술직	9.7	14.7	5.3	3.5	6.8	15.7
보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	19.6	10.3	27.7	8.9	24.7	24.8
예술/디자인/방송/스포츠직	4.9	4.4	5.4	3.5	5.6	5.7
미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	22.7	25.7	20.2	37.9	23.4	11.3
건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	12.5	21.0	5.1	21.3	13.0	5.8

주 : 직업은 한국고용정보원의 한국고용직업분류 기준임(이하 표에서는 생략)

〈부표 6〉 첫 일자리의 성/학력별 미스매치(학력/기술/전공) 분포

(단위 : %)

		전체	성별		학력별		
			남성	여성	고졸이하	전문대졸	대졸이상
학력 미스매치	적정학력	72.2	70.5	73.6	69.5	73.4	73.3
	학력부족	10.9	11.8	10.0	7.9	10.0	13.2
	학력과잉	16.9	17.7	16.3	22.6	16.6	13.4
기술 미스매치	적정기술	73.6	71.4	75.4	70.7	75.8	74.3
	기술부족	9.6	10.6	8.7	6.7	7.1	12.7
	기술과잉	16.9	18.0	15.9	22.6	17.2	13.0
전공 미스매치	전공일치	75.7	73.6	77.5	64.1	76.2	83.0
	전공불일치	24.3	26.4	22.5	35.9	23.8	17.0

〈부표 7〉 첫 일자리의 종사상 지위/기업규모별 미스매치(학력/기술/전공) 분포

(단위 : %)

		종사상지위		기업규모		
		상용직	임시/일용직	소기업	중기업	대기업
학력 미스매치	적정학력	76.0	61.8	71.1	74.1	72.5
	학력부족	12.3	7.1	8.9	10.5	13.9
	학력과잉	11.8	31.1	19.9	15.4	13.6
기술 미스매치	적정기술	77.5	62.8	71.9	74.4	75.4
	기술부족	10.5	7.1	8.3	11.0	10.7
	기술과잉	12.0	30.1	19.8	14.6	14.0
전공 미스매치	전공일치	81.0	61.2	72.9	78.6	78.1
	전공불일치	19.0	38.8	27.1	21.4	21.9

〈부표 8〉 첫 일자리의 산업별 미스매치(학력/기술/전공) 분포

(단위 : %)

		제조업	건설업	전기/운수/정보통신/ 금융/보험업	도소매/숙박/ 음식업	사업/개인/공공/ 서비스업
학력 미스매치	적정학력	72.4	74.6	75.0	63.7	74.9
	학력부족	11.2	12.3	13.0	5.9	12.3
	학력과잉	16.4	13.0	12.0	30.4	12.8
기술 미스매치	적정기술	73.8	73.9	74.5	63.7	77.5
	기술부족	9.3	12.0	13.6	4.6	10.7
	기술과잉	16.8	14.1	11.9	31.7	11.8
전공 미스매치	전공일치	74.0	80.4	79.8	58.8	82.6
	전공불일치	26.0	19.6	20.2	41.2	17.4

〈부표 9〉 첫 일자리의 직업별 미스매치(학력/기술/전공) 분포

(단위 : %)

		경영/사무/ 금융/보험직	연구직 및 공학 기술직	보건/의료/교육/ 법률/사회복지/ 경찰/소방직 및 군인	예술/디자인/ 방송/ 스포츠직	미용/여행/숙박/ 음식/경비/청소/ 영업/판매/운전/ 운송직	건설/채굴직/ 설치/정비/생산/ 농림어업직
학력 미스매치	적정학력	74.1	74.6	80.2	75.2	60.9	70.2
	학력부족	11.0	19.2	12.3	13.6	5.6	9.1
	학력과잉	14.9	6.3	7.5	11.3	33.5	20.7
기술 미스매치	적정기술	75.7	76.3	82.8	76.7	60.5	71.8
	기술부족	9.2	18.4	10.2	14.8	5.2	7.4
	기술과잉	15.1	5.3	7.1	8.4	34.3	20.9
전공 미스매치	전공일치	73.8	92.9	90.4	88.5	56.7	69.2
	전공불일치	26.2	7.1	9.6	11.5	43.3	30.8

〈부표 10〉 첫 일자리의 종사상지위별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
상용직	5,851	47.1	18.8	20.1	14.0	23
중도절단	2,530	79.1	8.8	7.2	4.9	12
이탈완료	3,321	22.7	26.4	30.0	20.9	32
임시/일용직	2,775	56.8	19.2	15.5	8.5	17
중도절단	639	88.3	7.2	3.4	1.1	8
이탈완료	2,136	47.3	22.8	19.1	10.7	20

〈부표 11〉 첫 일자리의 기업규모별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
소기업	4,114	48.4	20.4	19.4	11.8	21
중도절단	1,221	80.4	9.7	6.1	3.8	11
이탈완료	2,893	34.8	25.0	25.1	15.1	26
중기업	1,625	49.0	19.3	19.3	12.4	21
중도절단	573	81.3	8.6	6.5	3.7	11
이탈완료	1,052	31.5	25.2	26.2	17.1	27
대기업	2,845	53.4	16.7	17.1	12.9	21
중도절단	1,360	81.0	7.4	6.8	4.8	12
이탈완료	1,485	28.0	25.2	26.5	20.3	30

〈부표 12〉 첫 일자리의 산업별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
제조업	1,677	49.0	17.3	19.6	14.1	23
중도절단	678	77.3	9.0	9.9	3.8	12
이탈완료	999	29.8	22.9	26.1	21.1	30
건설업	297	49.2	21.5	17.5	11.8	21
중도절단	96	77.1	10.4	7.3	5.2	13
이탈완료	201	35.8	26.9	22.4	14.9	25
전기/운수/정보통신/금융/보험업	1,066	54.4	16.4	18.4	10.8	20
중도절단	446	81.4	9.0	6.5	3.1	11
이탈완료	620	35.0	21.8	26.9	16.3	26
도소매/숙박/음식업	1,836	51.5	19.2	17.8	11.5	20
중도절단	560	81.1	7.9	5.7	5.4	12
이탈완료	1,276	38.6	24.2	23.0	14.2	24
사업/개인/공공/서비스업	3,672	49.0	20.0	18.9	12.1	22
중도절단	1,353	83.2	8.1	4.9	3.8	11
이탈완료	2,319	29.0	26.9	27.1	16.9	28

〈부표 13〉 첫 일자리의 직업별 지속기간 분포

(단위 : 명, %, 개월)

	표본	1년 미만	1~2년 미만	2~4년 미만	4년 이상	평균 (개월)
경영/사무/금융/보험직	2,632	51.6	17.8	18.8	11.9	21
중도절단	1,038	79.8	7.5	7.9	4.8	12
이탈완료	1,594	33.2	24.5	25.8	16.4	27
연구직 및 공학 기술직	838	53.5	16.6	17.7	12.3	21
중도절단	388	85.1	8.5	3.9	2.6	10
이탈완료	450	26.2	23.6	29.6	20.7	30
보건/의료/교육/법률/사회복지/ 경찰/소방직 및 군인	1,688	47.5	19.0	18.7	14.9	23
중도절단	689	82.1	8.4	4.8	4.6	11
이탈완료	999	23.5	26.2	28.2	22.0	31
예술/디자인/방송/스포츠직	425	50.8	22.4	18.4	8.5	19
중도절단	132	87.1	6.1	5.3	1.5	9
이탈완료	293	34.5	29.7	24.2	11.6	24
미용/여행/숙박/음식/경비/청소/ 영업/판매/운전/운송직	1,962	50.4	20.9	18.7	10.1	20
중도절단	552	81.5	9.2	6.0	3.3	11
이탈완료	1,410	38.2	25.5	23.6	12.8	23
건설/채굴직/설치/정비/생산/ 농림어업직	1,081	48.0	18.5	19.2	14.2	23
중도절단	370	74.3	11.1	9.2	5.4	14
이탈완료	711	34.3	22.4	24.5	18.8	28

Analysis of Factors Affecting First Job Exit

Kwanghoon Hwang

In this study, using the job history data of the Youth Panel(1-12th year: 2007 ~ 2018) of the Korea Employment Information Service, it is found that characteristics and duration distribution of first jobs of wage and salary worker, and estimated the factors of first job exit by utilizing survival analysis.

As a result of the analysis, regular workers are less likely to leave their first jobs than temporary/daily workers. In addition, the group with a high degree of major congruence was found to have a lower chance of leaving the first job than the group with a major mismatch. And the higher the income level, the lower the probability of departure, which shows that the possibility of leaving low-income workers is very high.

Keywords: first job, survival analysis, the time-dependant Cox Proportional Hazard Model