

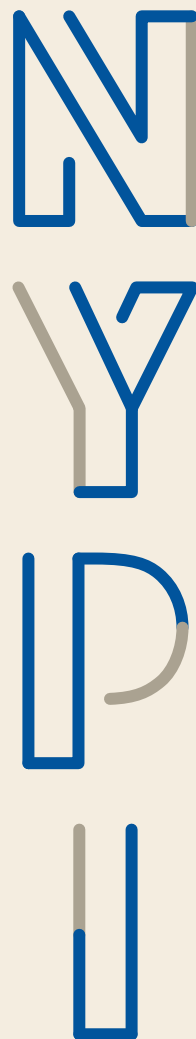
연구보고 20-R15-1

경제 · 인문사회연구회 협동연구총서 20-83-02

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III :

청년 이직자 - 심층분석보고서

김기현 신동훈 고혜진 신인철



경제·인문사회연구회 협동연구 총서 20-83-02
연구보고 20-R15-1

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ : 청년 이직자 - 심층분석보고서

저 자 김기현, 신동훈, 고혜진, 신인철

연구진 연구책임자_김기현(한국청소년정책연구원 · 선임연구위원)
공동연구원_신동훈(한국청소년정책연구원 · 부연구위원)
_고혜진(한국보건사회연구원 · 부연구위원)
_신인철(서울시립대학교 · 교수)
연구보조원_배진우(한국청소년정책연구원 · 연구사업운영원)



한국청소년정책연구원
National Youth Policy Institute

경제·인문사회연구회 협동연구 총서

“청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ:
청년 이직자”

1. 협동연구 총서 시리즈

협동연구 총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
20-83-01	청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 - 총괄보고서	한국청소년 정책연구원
20-83-02	청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 - 심층분석보고서	한국청소년 정책연구원

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
주관 연구 기관	한국청소년 정책연구원	김기현 선임연구위원 (총괄책임자)	신동훈(한국청소년정책연구원 부연구위원) 변금선(서울연구원 부연구위원) 배진우(한국청소년정책연구원 연구사업운영원)
협력 연구 기관	한국보건사회 연구원	고혜진 부연구위원	-
협력 연구 기관	서울시립대학교	신인철 교수	-

국문초록

이 보고서는 ‘청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ : 청년 이직자’의 심층분석 연구를 담고 있다. 사업체패널조사, 인적자본기업패널, 한국노동패널조사, 청년패널 등의 2차 자료를 분석하여 청년층이 주로 근무하는 기업의 특성과 이들의 이직 사유, 그리고 이직 경로에 관한 이해를 높이고자 하였다.

크게 3개의 연구로 구성된 이 보고서의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 청년들은 임금이 높고 초과근무가 적은 직장 재직하는 경우 이직 의사가 낮게 나타났으나, 실제로 청년층에 일자리를 주로 공급하는 직장은 청년층이 원하는 근무 환경을 갖추지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이는 청년층이 원하는 양질의 일자리를 확보하는 작업과 청년 친화적인 기업 문화를 갖추기 위한 변화를 지원하는 작업이 함께 수행되어야 한다는 점을 시사한다.

둘째, 최근 세대의 첫 일자리 근속연수는 이전 세대와 비교하여 단축된 것으로 나타났다. 또한, 첫 직장을 정규직으로 일한 경우 두 번째 직장 역시 정규직으로 입사할 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 최근 세대가 겪고 있는 어려움을 보여줌과 동시에 청년층이 첫 직장으로 나가는 데 제도적 지원이 요청됨을 확인한다.

셋째, 청년들은 갖추고 있는 교육 및 기술 수준에 비해 낮은 수준의 직무를 수행할 때 적극적으로 이직을 준비하고 실행에 옮겼다. 유사하게 전공과 무관한 업무를 수행하는 청년층의 이직 가능성도 높게 나타났다.

이와 같은 결과는 청년층이 역량에 맞는 직장에 취업해 업무를 수행할 수 있도록 관련된 지원대책 마련이 필요함을 드러낸다.

심층 보고서의 결과는 본 보고서에서 분석한 청년층의 이직 사유가 2차 자료에도 적용됨을 확인한다. 더불어 현 사회경제적 여건이 청년층의 구직과 이직에 긍정적이지 않음을 드러내 청년 지원 정책에 다각적 노력이 필요함을 제시한다.

주제어 : 청년 이직자, 청년 구직자, 청년정책, 사업체패널조사, 인적
자본기업패널, 한국노동패널조사, 청년패널

연구요약

1. 서론

- 우리나라의 청년 중에서 핵심적인 정책대상을 선별하고 이들에 대한 정책 방향과 과제를 제시할 목적으로 수행되는 연구의 일환으로 올해는 취업 후 이직을 하는 비율이 우리나라가 특히 높다는 점을 고려해 청년 이직자를 대상으로 분석을 실시하였음.
- 이직은 그 사유가 다양하고 복잡적이라는 점을 고려하여 이 연구는 보다 심층적인 분석을 통해 정책적 시사점을 도출하고자 하였음.
- 이직 과정이 노동 수요와 노동 공급, 곧 기업과 개인 간의 관계에서 이루어지므로 크게 두 가지 측면에서 분석이 이루어졌음. 하나는 기업데이터를 토대로 이직원인을 규명하는 것이고, 다른 하나는 개인데이터를 토대로 이직 원인을 규명하는 것임.

2. 기업 데이터를 활용한 청년 이직자의 이직요인 분석

- 한국노동연구원의 사업체패널조사와 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널자료를 활용하여 어떤 기업에 더 많은 청년들이 일하는지를 분석해 청년 고용 규모와 그 변화에 미치는 기업 요인을 분석하였음.
- 청년들이 원하는 일자리는 임금이 높고 초과근무가 적은 기업이었음. 수평적이고 변화와 혁신에 개방적인 기업과 인재에 대해 충분히 보상하는 기업에 근무하는 청년층의 이직의사가 낮았음. 그러나 정작 청년층에 대한 수요가 높게 나타나는 기업은 이와 같은 특성과는 거리가 먼 기업이었음.

- 근로환경, 근로시간, 조직문화 등에 걸쳐 청년 친화적 기업 문화를 갖추기 위한 지원과 청년을 위한 양질의 일자리 확대를 위한 대책이 필요하다는 점을 시사함.

3. 청년 이직자의 이직경로 동태분석

- 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용하여 청년층의 이직경로가 어떤 특성을 보여주는지에 대한 동태 분석을 시도하였음.
- 후속세대로 올수록 첫 직장의 근속연수가 짧아지는 경향이 발견됨. 특히 고용 형태가 불안정한 청년의 경우 근속연수는 더욱 단축된 것으로 나타남. 첫 직장에서도 정규직으로 일한 경우 두 번째 직장에서도 역시 정규직으로 일하게 되는 경우가 많았음.
- 안정적인 고용형태를 유지할 수 있는 양질의 일자리 제공이 필요하며, 첫 일자리부터 안정적으로 고용될 수 있는 여건 확충을 위해 고용형태를 포함한 학교 - 일자리 연계체계를 강화하는 방안을 고려해볼 수 있음.

4. 청년 이직요인 분석 - 직무불일치와 직무만족을 중심으로

- 한국고용정보원의 청년패널(YP2007)의 3년 간(2015년~2018년) 자료를 병합 및 분석하여 청년이직자의 이직의사와 이직 행동에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 했으며 특히 직무불일치의 효과에 주목하여 분석을 시도하였음.
- 직무불일치는 단순한 이직의사에 그치지 않고 실제 이직으로까지 연결될 가능성이 높았음. 전공과 무관한 업무를 수행하는 청년의 이직 가능성 역시 높게 나타났음.
- 전공과 일치하는 직장에 취업할 수 있도록 일자리 탐색의 기회를 제공하고, 학교-일자리 연계를 강화하는 등의 전공 맞춤형 취업지원 대책을 수립할 필요가 있음.

5. 결론

- 심층분석 연구의 결과는 청년층에 만족감을 줄 수 있는 양질의 일자리가 부족함을 직간접적으로 드러냄. 이전 세대와 비교하여 최근 청년층의 근속 연수가 짧고, 불안정한 고용형태인 경우 그 기간은 더욱 단축된다는 결과와 청년 친화적이지 않은 환경을 갖춘 기업에서 역설적으로 청년 고용 규모가 증가하고 있다는 결과는 이러한 추론을 뒷받침함.
- 청년들이 교육기관에서 학업을 마친 후 처음으로 갖게 되는 직장은 여러 측면에서 중요함. 어떠한 직무를 맡게 되는지와 어떠한 형태로 고용되는지 등은 이직과 밀접한 연관이 있었음.
- 심층분석 보고서에서 다양한 2차 자료를 통해 분석한 결과는 본 보고서의 결과를 재확인함. 추가로 현 사회경제적 여건이 청년 친화적이지 않음을 동시에 확인하고 있어 청년 지원 정책에 다각적 노력이 필요하다는 점을 시사함.

청년 핵심정책
대상별 실태 및
지원방안 연구Ⅲ:
청년 이직자
- 심층분석보고서

연구보고 20-R15-1

I. 서 론

- 1. 연구의 필요성 및 목적 3
- 2. 심층분석 내용 4

II. 기업 데이터를 활용한 청년 이직자의 이직요인 분석

- 1. 청년 핵심정책 대상 논의 9
- 2. 분석자료 및 연구방법 12
- 3. 분석 결과 14
- 4. 정책적 시사점 34

III. 청년 이직자의 이직경로 동태분석

- 1. 청년 핵심정책 대상 논의 39
- 2. 분석자료 및 연구방법 40

3. 분석 결과	43
4. 정책적 시사점	52

IV. 청년 이직요인 분석

- 직무불일치와 직무만족을 중심으로

1. 연구의 필요성 및 목적	57
2. 연구 방법	59
3. 연구 결과	66
4. 연구 결과 요약 및 정책적 시사점	77

V. 결론

1. 심층분석 결과 요약	83
2. 심층분석에 따른 정책 시사점	84

참고문헌	87
------------	----

부 록	93
-----------	----

1. 청년 이직요인 추가분석표	95
------------------------	----

표 목차

표 II-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 분석을 위한 변수의 기술통계	19
표 II-2. 과산포(Overdispersion) 분석 결과	20
표 II-3. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 1	21
표 II-3-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 1 민감도 분석 ..	22
표 II-4. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 2	23
표 II-4-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 2 민감도 분석 ..	24
표 II-5. 청년 고용 규모의 증감과 근무환경 간의 관계	26
표 II-5-1. 청년 고용 규모의 증감과 근무환경 간의 관계 민감도 분석	27
표 II-6. 이직 의사와 근무환경 간의 관계 분석을 위한 변수의 기술통계	30
표 II-7. 이직 의사와 근무환경 간의 관계	33
표 III-1. 생애 첫 일자리의 근속기간 비교 분석에 포함된 사례 수 ..	43
표 III-2. 세대별 생애 첫 일자리의 근속기간에 대한 분산분석 결과 ..	44
표 III-3. 세대별 생애 첫 일자리의 근속기간에 대한 회귀분석 결과 ..	46
표 III-4. 세대별 생애 첫 일자리 이후 두 번째 일자리 고용형태	49
표 III-5. 이직 일자리의 정규직여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과 ..	51
표 IV-1. 청년패널 자료의 연도별 연령별 구성	60
표 IV-2. 이직에 대한 선행연구의 조작적 정의	61
표 IV-3. 이직유형	62
표 IV-4. 독립변수의 조작적 정의	63
표 IV-5. 통제변수의 조작적 정의	64
표 IV-6. 연도별 이직현황	66
표 IV-7. 연도별 이직 준비현황	67

표 IV-8. 연도별 이직유형	68
표 IV-9. 이직유형별 분포	68
표 IV-10. 이직유형에 따른 직무특성	70
표 IV-11. 이직유형에 따른 직무불일치와 하향취업 정도(%)	71
표 IV-12. 이직유형에 따른 개인특성	72
표 IV-13. 이직유형에 따른 일자리 특성	73
표 IV-14. 직무특성이 이직유형에 미치는 영향	75
표 IV-15. 하향취업이 이직유형에 미치는 영향	76
표 IV-16. 직무불일치가 이직유형에 미치는 영향	76

그림 목차

그림 Ⅱ-1. 주요국 핵심연령대 중 1년 미만 근속자 비중(%)	10
그림 Ⅱ-2. 주요국 청년층 중 1년 미만 근속자 비중(%)	10
그림 Ⅱ-3. 연령 집단별 응답자 수(7차 인적자본기업패널)	14
그림 Ⅱ-4. 지난 10년간 청년층 고용보험 가입자 수 비교	15
그림 Ⅱ-5. 지난 10년간 청년층 고용보험 가입자 분포 비교	16
그림 Ⅱ-6. 지난 10년간 청년층 고용보험 상실자 수 비교	16
그림 Ⅱ-7. 연령 집단별 이직 의사	28
그림 Ⅲ-1. 청년이직경로분석 데이터 구축 과정	42
그림 Ⅲ-2. 청년이직경로분석 데이터 분석방법 및 대상	42
그림 Ⅲ-3. 세대별 생애 첫 일자리 근속기간 : 전체 고용형태별 비교	47
그림 Ⅲ-4. 세대별 생애 첫 일자리 근속기간 : 대학졸업자의 고용형태별 비교	48
그림 Ⅲ-5. 교육수준 및 생애 첫 일자리의 고용형태에 따른 정규직 이행 확률	52

○———— 제1장 서론

- 1. 연구의 필요성 및 목적
- 2. 심층분석 내용

1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구는 우리나라의 청년 중에서 핵심적인 정책대상을 선별하고 이들에 대한 정책 방향과 과제를 제시해 오고 있다. 지난 1차 년도에는 국제적으로 주목받는 대상으로 취업도 하지 않고 교육이나 훈련도 받지 않는 젊은이를 지칭하는 청년 니트(NEET)를 분석하였으며, 2차 년도에는 사회 첫 출발을 하는 시점에 서 있는 학교졸업예정자를 분석하였다. 이번 3차 년도에는 우리나라 청년들의 특징 중 다른 국가들과 차이를 보여주고 있는 것으로 취업 후 이직을 하는 비율이 매우 높다는 점을 고려해 청년 이직자를 대상으로 분석하였다.

청년 이직자는 정책 대상으로 볼 때 이중적인 의미를 갖고 있다. 청년들은 주된 일자리(main job)에 진입하기 전에 탐색적인 차원에서 직장을 옮겨 다닐 가능성이 높으며, 따라서 이직을 억제하기보다 장려하는 것이 더 적절한 접근일 수 있다. 반면, 청년들의 이직이 자기계발과 더 좋은 근무여건을 위한 선택이라는 개인적 이유가 아니라 열악한 근무환경과 억압적인 조직문화로 인해 발생한 것이라면 이직이 발생하지 않도록 적절한 정책적 접근이 이루어질 필요가 있다. 이 연구는 주로 후자에 초점을 맞추었으며 이러한 정책 방안을 도출하기 위해서는 이직 원인에 대한 보다 심층적인 분석이 이루어질 필요가 있다.

이 심층보고서는 총괄보고서에서 심층 분석한 내용을 별도로 분리한 것이다.

1) 이 장은 김기현 선임연구위원이 작성하였음.

이 보고서는 이직의 원인을 수요와 공급, 곧 기업과 재직자 양측 면에서 고찰하고 있으며 정태적 원인분석과 더불어 동태적 원인분석을 시도하였다. 심층분석의 목적은 보다 다양한 측면에서 우리나라 청년 이직자의 이직 원인을 규명하여 증거 기반 정책(evidence-based policy) 추진을 위한 기초 자료를 제공하는데 있다. 심층 분석 결과에 따른 정책 방향과 과제 도출은 총괄보고서에서 다루어지며, 이 심층 보고서에는 3편의 연구 논문을 담았다.

2. 심층분석 내용

청년 이직자의 이직 요인 분석과 관련하여 이 연구에서는 이직 과정이 노동 수요와 노동 공급, 곧 기업과 개인 간의 관계에서 이루어지므로 두 가지 측면에서 분석이 이루어졌다. 하나는 기업데이터를 토대로 이직원인을 규명하는 것이다. 다른 하나는 개인데이터를 토대로 이직 원인을 규명하는 것이다.

첫 번째 연구는 기업데이터를 활용하여 어떤 기업에 더 많은 청년들이 일하는지를 분석해 청년 고용 규모와 그 변화에 미치는 기업 요인을 분석하였다. 이 연구에서는 이어서 기업 특성이 청년의 이직의사와 관련이 있는지, 어떤 기업에 종사하는 청년들이 이직 의사를 더 많이 보이는지를 분석하였다. 이 연구는 기업 특성에 따른 이직 요인을 밝히는 것으로 정책적 시사점을 제공해 주고 있다. 분석 자료로는 한국노동연구원의 사업체패널조사와 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 자료를 활용하였다.

두 번째 연구는 개인 패널데이터를 활용하여 청년이직자들의 이직경로가 어떤 특성을 보여주는지에 대한 동태 분석을 시도하였다. 이 연구에서는 사회 첫 출발 과정에서 생애 첫 일자리와 그 이후 두 번째 일자리로의 이행 과정을 분석하였으며 세대별로 어떤 차이를 보여주고 있는지도 분석하였다. 분석 자료로는 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS)에서 21년 간 조사한 직업력 자료를 활용하였다.

세 번째 연구는 개인 데이터를 활용하여 청년이직자의 이직 요인을 분석하였으며 특히 직무불일치의 효과에 주목하여 분석을 시도하였다. 이 연구에서는 이직의사와 이직 행동을 동시에 분석하였으며 직무불일치를 직무적합 정도와 교육 수준의 불일치(하향취업), 직무의 전공일치도로 정의해 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 동시에 대표적인 이직 요인으로 다루어지고 있는 직무만족도의 효과도 검증하였다. 이 연구에서는 한국고용정보원 청년패널(YP2007)의 3년 간(2015년~2018년) 자료를 병합하여 패널분석방법론을 활용하여 분석하였다.

○———— 제2장 기업 데이터를 활용한 청년 이직자의 이직요인 분석

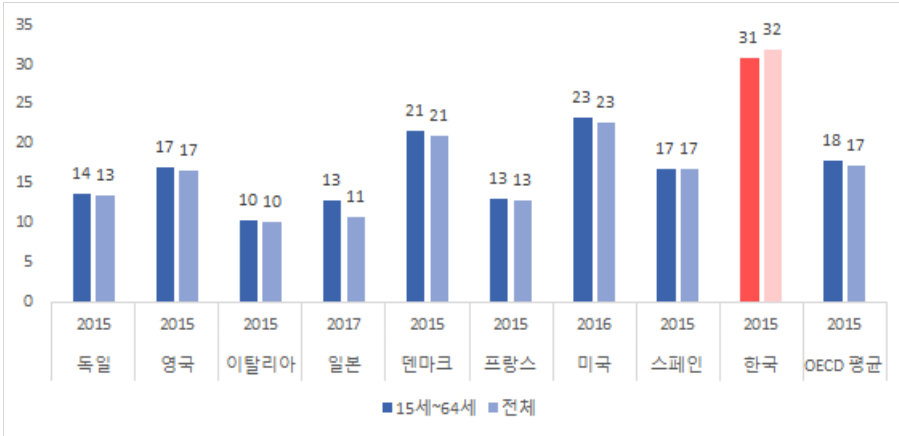
- 1. 청년 핵심정책 대상 논의
- 2. 분석자료 및 연구방법
- 3. 분석 결과
- 4. 정책적 시사점

1. 청년 핵심정책 대상 논의²⁾

이 절은 청년 이직에 영향을 미치는 기업 특성을 파악하고자 한다. 이는 유독 한국 청년들의 이직률이 높은 현상의 원인을 밝히기 위한 작업이다. 한국은 전반적으로 핵심 연령대 노동자들의 근속연수가 짧은 편인데, 특히 청년층 중에서 1년 미만 근속자의 비중이 핵심 연령대보다 높은 것은 물론 다른 OECD 국가들보다 높은 편이다. 20대 후반과 30대 후반은 OECD 평균보다 약 10%p 가량, 그리고 15세에서 24세 사이는 OECD 평균보다 20%p 높다.

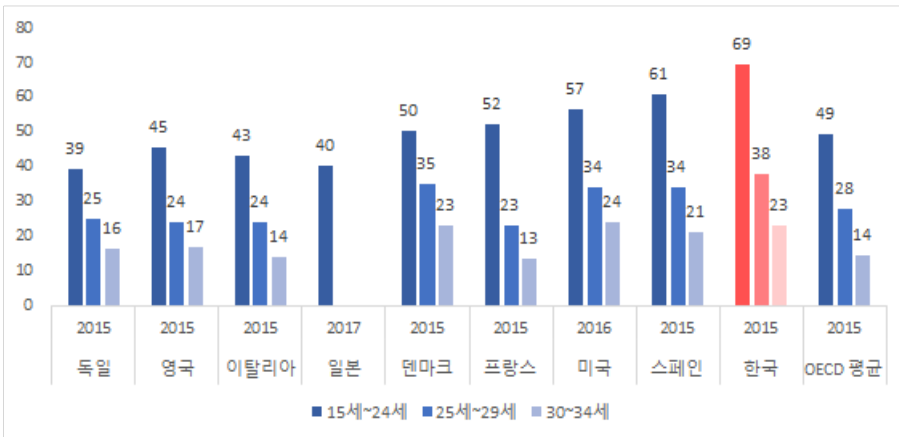
서론에서 논의한 것처럼 이 현상을 청년기의 생애 주기 특성에 따라 평생직장으로 이행하는 과정에서 불가피한 발생이란 설명만으로 이해하기는 어렵다. 유독 한국에서 청년층의 근속연수가 짧기 때문이다. 핵심 연령대 역시 다른 나라보다는 1년 미만의 단기 근속자 비중이 큰 것이 사실이지만, 청년층은 이에 비할 바가 되지 못한다. 높은 비정규직 비율과 같은 노동시장 구조적인 요인이 일견 타당성을 가질 수도 있다. 하지만 이 역시도 비정규직 비중이 한국보다 큰 미국보다 한국의 청년 이직이 잦은 현상을 뒷받침해주지는 못한다.

2) 이 장은 고혜진 부연구위원(한국보건사회연구원)이 작성하였음.



출처 : OECD LFS - Employment by job tenure intervals - Frequency. [https://stats.oecd.org/#\(2020.05.12.추출\)](https://stats.oecd.org/#(2020.05.12.추출)).

그림 II-1. 주요국 핵심연령대 중 1년 미만 근속자 비중(%)



출처 : OECD LFS - Employment by job tenure intervals - Frequency. [https://stats.oecd.org/#\(2020.05.12.추출\)](https://stats.oecd.org/#(2020.05.12.추출)).

그림 II-2. 주요국 청년층 중 1년 미만 근속자 비중(%)

이에 이 장에서는 한국 청년들이 보이는 특수한 상황을 환경적 요인에 초점을 맞춰 규명해보고자 한다. 특히, 여기서 주목하는 환경 요인은 청년들이 근무하는

기업의 특성이다. 청년들이 근무하기 좋은 환경을 제공하는 기업에서 더 많은 청년이 오래 근무할 것이라고 짐작할 수 있기 때문이다. 그래서 어떤 기업 환경을 조성하는 것이 청년들의 장기근속을 도모하는 데 유리한 지에 관한 함의를 도출해 낼 수 있을 것이다. 또한, 기업은 노동시장의 주요 행위자 중 하나로, 정부의 노동 시장 개입 효과는 이들이 특성에 따라 달라지므로(Micco & Pagés, 2006; Dräger & Marx, 2017; Butschek & Sauermann, 2019), 어떤 방식으로 개입하는 것이 청년층의 안정적인 노동시장 진입과 근속을 도울 수 있는지에 관한 함의를 도출할 수도 있다.

구체적으로 이 절에서는 다루는 연구문제는 다음의 두 가지이다. 첫 번째는 ‘어떤 기업에서 더 많은 청년이 일하고 있는가?’이다. 이는 청년 고용 규모와 이것의 변화에 영향을 미치는 기업 관련 요인을 확인하는 것이다. 국내 패널 자료로 기업 단위에서 분석 대상이 되는 만 19세에서 34세까지 청년의 정확한 이직 규모를 확인하기 어려우므로, 이를 대리하는 지표로써, 해당 연령 집단의 고용 규모와 그것의 변화에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악하는 것이다. 이를 통해 비교적 청년들에게 친화적 근무 환경을 가진 기업의 특징이 어떠한지를 밝힐 수 있을 것이다.

두 번째는 ‘청년의 이직 의사는 기업 특성과 관련이 있는가?’, 관련이 있다면, ‘어떤 기업에 종사하는 청년들이 이직 의사를 많이 보이는가?’이다. 이 연구문제 해결을 위해서는 청년층의 이직 의사에 영향을 미치는 근로 환경 관련 요인을 검토한다. 이직 의사를 가지고 있다고 해서 반드시 이직하게 되는 것은 아니지만, 이직 확률을 높인다는 점을 의심하기는 어렵다. 게다가 이직 의사가 있다는 것은 그것이 비록 기업의 근무 환경에 국한되지 않는다고 하더라도 불만스러운 상황을 내포할 가능성이 크므로, 우리 사회에서 나타나는 청년층의 잦은 이직의 원인을 밝히는 데 유용한 정보를 제공할 수 있다. 달리 말해, 이직 의사에 유의미한 영향을 미치는 기업의 근무 환경 관련 요인을 밝혀 청년들이 더 오래 머무르며 일하고 싶어 하는 회사가 어떤 곳인지에 대한 함의를 도출할 수 있을 것이다.

2. 분석자료 및 연구방법

기업 특성 혹은 근무 환경과 청년 이직 간의 관계를 규명하고자, 이 연구에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사와 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널을 활용한다. 이 두 자료는 기업을 조사 단위로 하는 대표적인 조사이다. 이로부터 청년을 대상으로 한 미시 자료에서 확인하지 못하는 근무 환경 관련 요인이 청년의 이직에 미치는 영향을 확인할 수 있다. 한편, 각각의 자료가 담고 있는 정보가 달라, 전술한 세부 연구 문제별로 각각의 상이한 데이터를 사용한다.

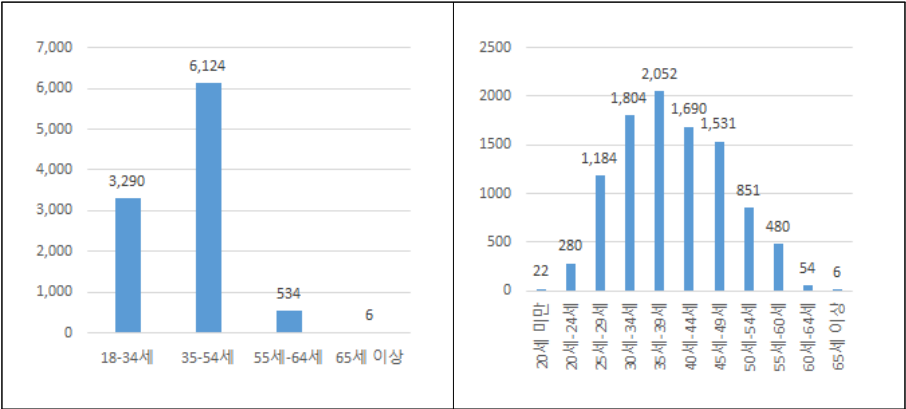
먼저 청년 고용 규모 변화에 미치는 기업 관련 요인의 특징 분석에는 사업체패널 조사를 사용한다. 사업체패널조사는 농·임업, 어업, 광업 등을 제외한 상용노동자 기준 30인 이상 사업장과 공공기관을 모집단으로 한 조사로, 각 사업체의 인적자원 구성 및 보상체계, 인사관리체계, 노사관계 등에 관한 정보를 포괄적으로 얻을 수 있는 자료이다. 이직 인원은 확인할 수 있지만 연령 기준으로 세분화된 정보를 제공하지 않아 이를 분석에 활용하기는 어렵다. 하지만 격년 단위로, 이전 조사와 비교한 집단별 고용 변화를 확인할 수 있어 청년층의 규모 변동에 영향을 미치는 기업 관련 요인을 개략적으로 파악할 수 있다는 장점이 있다. 이에 이 연구에서는 청년층의 고용 규모와 이전 조사 대비 35세 미만의 청년층 고용 규모 변화에 영향을 미치는 기업 관련 요인을 회귀분석으로 밝히고자 한다. 조사에는 6차(2015년), 7차(2017년) 자료를 주되게 활용한다. 5차 조사까지는 30세 미만 노동자의 규모만이 확인되기 때문이다.

사업체패널조사에서는 이직자 수를 확인할 수는 있지만, 이직자 중 청년층의 수를 정확하게 확인하지 못한다는 한계가 있다. 그래서 이 연구에서는 간접적으로나마 청년 이직과 근무 환경 간의 관계를 살펴보기 위해, 청년의 이직 의사와 기업 특성의 관계를 살펴보고자 한다. 이를 위해서는 인적자본기업패널을 사용한다. 인적자본기업패널은 사업체패널조사와 마찬가지로 기업이 보유한 인력의 양적, 질적 수준을 파악하고자 기업 단위의 조사를 수행한다. 게다가 이 자료는 기업과

해당 기업에 종사하는 노동자 조사를 병행하고 있어 이직 의사를 가진 청년이 어떤 기업에서 많이 나타나는지 확인할 수 있다. 이에 여기에서는 7차(2017년) 인적자본기업패널을 활용해 기업과 노동자 단위의 조사를 결합하여 청년층의 이직 의사에 영향을 미치는 근로 환경 요인을 파악하고자 한다. 이때의 분석은 노동자(1수준)와 기업 관련 요인(2수준)들의 층위가 다르다는 점을 감안하여, 다층모형 분석을 적용한다.

전술한 청년 이직과 근무 환경 간의 정확한 관계를 포착하지 못한다는 것 이외에도, 이상의 두 자료를 활용함에 따른 근본적인 한계가 있음을 밝힌다. 사업체패널조사와 인적자본기업패널 모두 상용노동자 수가 일정 수준 이상인 기업을 대상으로 하여, 영세 기업의 이직 양상을 분석하지 못한다. 전자는 상용 노동자 30인 이상, 후자는 100인 이상 기업이 모집단이기 때문이다. 이는 기존 연구들에서 공히 대기업에서 청년들의 이직이 적게 나타난 것에 비추어볼 때, 이들 자료의 활용에 따른 제약을 확인할 수 있다. 그리고 두 조사 모두 농·임업, 어업, 광업 등 일부 업종에 대해서는 조사하지 않으므로, 이들 업종에 종사하는 청년들이 분석에서 원천적으로 배제된다는 한계도 가진다.

뿐만 아니라, 인적자본기업패널은 해당 기업 내 종사 노동자 전수를 조사한 결과가 아니어서, 응답한 노동자가 누구이냐에 따라 편차가 있을 수 있다. 특히, 아래의 <그림 II-3>과 같이, 응답자 중 청년층 비중이 작고, 25세 미만자의 수가 상당히 적어 누가 응답했느냐에 따라 결과의 변동이 클 수 있다. 이러한 점을 감안하고 분석 결과를 살펴볼 필요가 있다. 이상과 같이, 이 분석의 한계는 여럿이다. 그러나 이 연구에서 주목하는 근무 환경과 관련된 요인이 청년의 이직에 미치는 영향을 파악하려면 청년 개인 수준을 넘어 기업 단위에서의 특성을 반영할 필요가 있다. 이 절의 분석은 기존 연구에서 충분히 반영되지 못한 기업 수준의 근무 환경 요인의 영향력을 파악한다는 점에서 일정 부분 의의를 찾을 수 있으리라 생각한다.



출처 : 한국직업능력개발원(2017). 7차(2017년도) 인적자본 기업패널 원자료

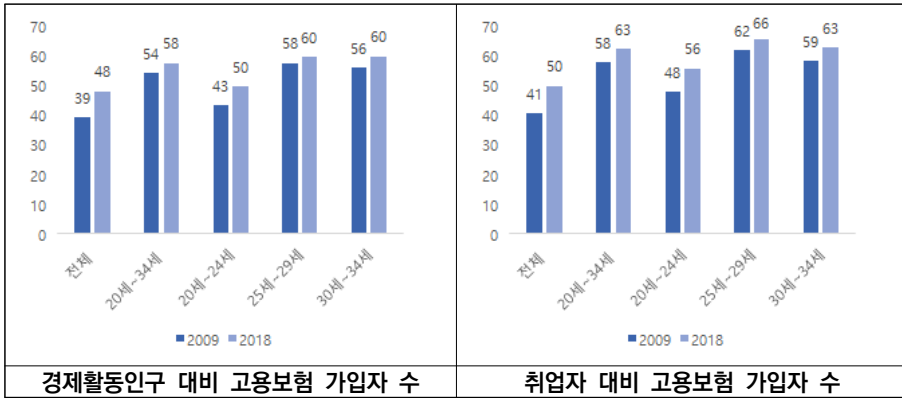
그림 II-3. 연령 집단별 응답자 수(7차 인적자본기업패널)

3. 분석 결과

1) 연령별 고용보험 취득 및 상실 현황

경제활동인구 및 취업자 대비 청년층의 고용보험 가입자 수의 비중은 전체를 대상으로 한 그것보다 큰 편이다. 10년 전인 2009년보다 고용보험 가입자의 비중이 늘어난 것 역시 두드러지게 나타나는 특징이다.

흥미로운 점은 예상하는 바와 달리, 청년층에서 경력직 취득자 수의 비중이 높다는 것이다. 20대 초반 연령 구간에서는 상대적으로 신규 취득자의 비중이 큰 편이긴 하지만, 20대 후반부터는 경력직 취득자의 비중이 상당히 커진다. 만 30세부터 만 35세 미만까지의 청년층에서는 경력직 취득자 수가 압도적이다. 아울러, 고용보험 상실자 비중도 적지 않다. 이러한 사실을 통해, 청년층의 이직이 활발하게 일어난다는 점을 엿볼 수 있다. 노동시장에 진입한 이후, 더 나은 조건을 찾아 이직하는 것이다.

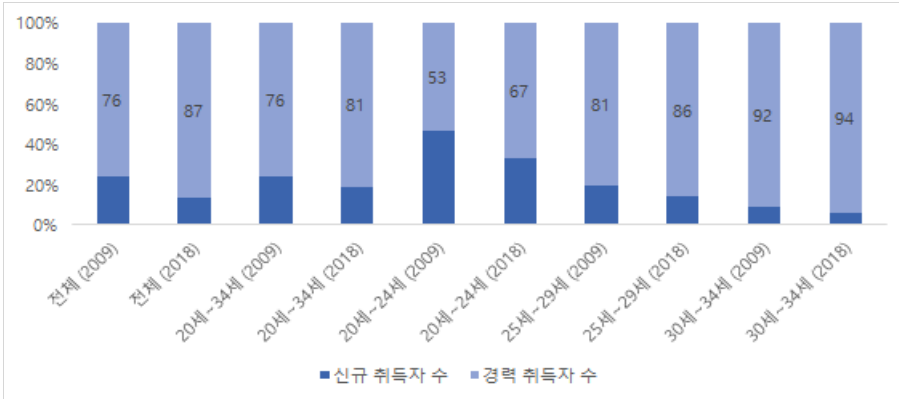


출처 : 고용노동부(2010). 2009년 고용보험통계, 고용노동부(2019). 2018년 고용보험통계. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do>(2020.08.31.추출).
통계청(각 년도). 경제활동인구조사. http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3(2020.08.31.추출).

주) 고용보험 가입자는 순수 피보험자 수에 기초하여 산출함.

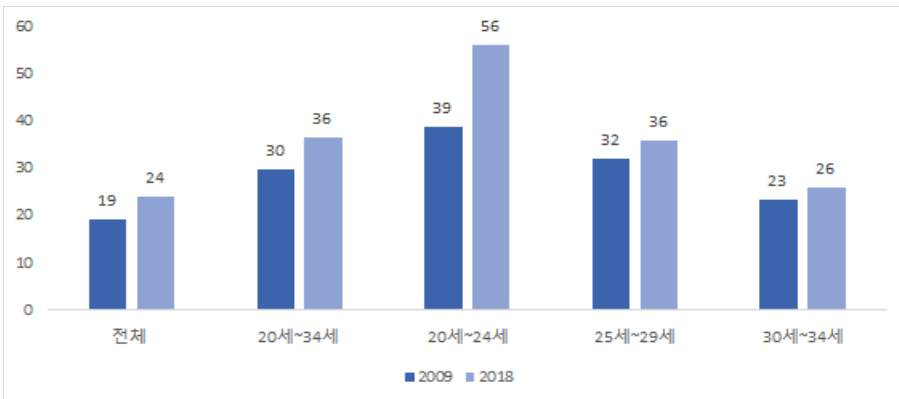
그림 II-4. 지난 10년간 청년층 고용보험 가입자 수 비교

이 자료를 통해서 구체적으로 확인할 수는 없지만, 두 가지 가능성이 있을 수 있다. 첫 번째는 평생직장을 찾는 과정으로써 청년기가 위치하는 것이다. 특히, 초기 청년기보다 후기 청년기에서 경력직 고용보험 취득자의 비중이 크다는 점은 이를 일부분 뒷받침해 줄 수 있다. 하지만 앞서도 언급한 것처럼 다른 국가보다 우리나라 청년들의 짧은 근속연수, 잦은 이직이라는 여건을 고려하면 이러한 설명이 석연치 않다. 생애 주기 상 발생하는 어쩔 수 없는 일이라기보다는, 청년들이 직장을 옮기고 싶은 다른 요인이 있을 수도 있다는 것이다. 물론 이것 역시 평생직장을 찾아가는 과정으로 이해할 수는 있지만, 청년 개인의 요인이 아니라 외부 요인에서 그 영향을 찾는다는 점에서 차이가 있다. 기업의 근무 환경과 같은 요인들이 청년층이 원하는 것에 부합하지 않아 청년들이 이직하게 된다는 것이다.



출처 : 고용노동부(2010). 2009년 고용보험통계, 고용노동부(2019). 2018년 고용보험통계. [https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do\(2020.08.31.추출\)](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do(2020.08.31.추출)).
통계청(각 년도). 경제활동인구조사. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=13\(2020.08.31.추출\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=13(2020.08.31.추출)).

그림 II-5. 지난 10년간 청년층 고용보험 가입자 분포 비교



출처 : 고용노동부(2010). 2009년 고용보험통계, 고용노동부(2019). 2018년 고용보험통계. [https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do\(2020.08.31.추출\)](https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do(2020.08.31.추출)).
통계청(각 년도). 경제활동인구조사. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=13\(2020.08.31.추출\)](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=13(2020.08.31.추출)).

그림 II-6. 지난 10년간 청년층 고용보험 상실자 수 비교

이어지는 분석에서는 이상의 문제의식을 바탕으로, 어떤 기업에서 더 많은 청년이 일하고 있는지, 어떤 기업에서 청년들이 더 일하고 싶어 하는지를 분석하고자 한다.

2) 청년 고용 규모와 근무 환경

어떤 기업에서 청년 고용의 규모가 큰지, 그 규모가 많이 늘었는지 규명하고자 7차(2017년) 사업체패널조사 자료를 활용하였다.³⁾ 분석에 활용한 자료의 기술통계 값은 다음의 <표 II-1>과 같다. 전체 2천 7백여 개 사업장 중 만 35세 미만의 청년 노동자는 평균 약 30명이며, 전체 노동자 대비 약 27% 수준이다. 다만 표준 편차 값이 상당히 커 기업별로 청년 노동자를 고용하고 있는 양상이 상당히 불규칙 할 것으로 보인다. 한편, 6차 조사와 비교해 사업체의 청년 노동자 비율을 살펴보면 평균적으로는 다소 감소한 것으로 보인다. 다만 이 역시도 표준편차 값이 크고, 최소값과 최대값 간의 차이가 커 어떤 사업체에서 청년이 많이 일하고 있는지, 그리고 이들의 비중이 많이 늘어난 곳은 어떤 사업체인지 살펴볼 필요가 있다.

독립변수로 이 연구에서는 기업의 일반적인 특성인 공공기관 여부와 대규모 기업 여부, 업종, 업력 그리고 소재지(수도권 소재 여부) 등 이외에 근로환경과 관련된 요인들을 추가하였다. 첫 번째는 문영만, 홍장표(2017)의 연구에서 청년 이직 관련 요인으로 살펴보았던 노동조합 유무이다. 노동조합은 노동자들의 협상력을 높일 뿐 아니라, 보상수준에도 유의미한 영향을 미치므로(이철승, 2017), 이를 반영한다. 다음으로는 임금 수준을 반영한다. 임금 수준은 엄미정, 박재민(2007)의 연구를 비롯한 다수의 연구에서 청년의 이직에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이에 이 연구에서도 해당 요인을 반영하는데, 특히 초봉 수준을 반영하고자 한다. 생애주기 상 청년층이 입직하는 시기를 고려하여 초봉 수준을 투입하는 것이 더 적절하다고 판단하였기 때문이다. 이어서 비정규직이면 이직률이 높아 진다는 오호영(2005), 성지미, 안주엽(2016), 문영만, 홍장표(2017) 등의 연구 결과를 고려하여, 사업체 수준에서의 기간제 및 시간제 노동자 비중이 청년의 규모와 어떤 관련을 맺는지 확인해보고자 한다. 이때, 무기계약직 노동자의 비중

3) 청년 고용 규모 변동은 이전 조사 즉, 6차 조사(2015년) 대비 증감률로 파악하였다.

역시 추가적으로 고려하는데, 이는 무기계약직이 임금과 각종 부가혜택에서 정규직보다 차별받는 경향이 있다는 지적 때문이다(박옥주, 손승영, 2011).

기존 연구에서 고려되지 않았지만, 사업장 단위에서 파악할 수 있는 제도적 측면의 요인들 역시 반영한다. 해당 요인들의 영향력에 대한 확인이 실제 정책적 함의를 도출함에 있어서도 유용하리라 생각한다. 먼저 최근 청년 노동자들의 산업재해 문제가 지속되면서 기업의 책임을 강화하는 내용의 입법이 논의되는 등 세간의 관심이 큰 만큼 전체 노동자 수 대비 산업재해 발생률을 고려한다. 또한, 청년층이 적정 근로시간의 보장에 대한 욕구가 크다는 유병준, 김광현, 류수희, 윤성인(2019)를 토대로, 초과근무 시간과 유연근무제 도입 여부를 반영한다. 아울러, 기업에서 제공하는 복리후생과 모성보호 조치의 수준 역시 임금 수준과 마찬가지로 보상 수준에 직결되므로 이 역시 추가적으로 투입한다. 또한, 직업훈련의 기회는 현재의 보상 수준뿐 아니라 향후의 보상 수준과도 이어질 수 있다는 판단 하에 이 역시 고려하였다. 마지막으로 청년 이직 관련 연구는 아니지만, 기존의 이직 관련 연구들에서 직무에서의 자율성이 높을수록 소진을 덜 경험하고 이직 의사도 낮다는 점(최병권, 2013)을 반영해 이 역시 투입한다.

표 II-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 분석을 위한 변수의 기술통계

변 수			사례 수	평균	표준편차	최소값	최대값
종속 변수	청년 노동자 수(만 35세 미만, 명)		2,749	29.69	123.60	0	5,003
	전체 노동자 수(명)		2,749	105.33	284.05	2	8,815
	청년 노동자 비중(%) ²⁾		2,749	27.08	22.31	0	100
	청년 노동자 증감율(%)		2,646	-0.19	26.93	-502.27	230.77
독립 변수	공공기관여부	공공기관아님	2,733				
		공공기관임	16				
	대규모 기업 여부	300인 미만	2,621				
		300인 이상	128				
	제조업 여부	서비스업	1,826				
		제조업	923				
	업력		2,749	22.55	14.15	4	114
	수도권 소재 여부	비수도권	1,668				
		수도권	1,081				
	노조 유무	노조 없음	2,152				
		노조 있음	597				
	로그 정규직 남성 군필 대졸 신입사원의 평균 초임(연봉)		2,689	7.90	0	7	8.79
	로그 정규직 남성 군필 고졸 신입사원의 평균 초임(연봉)		2,529	7.78	0	7	8.70
	기간제, 시간제 노동자 비중(%) ²⁾		2,749	6.94	19.79	0	100
	무기계약직, 기간제, 시간제 노동자 비중(%) ²⁾		2,749	9.70	23.72	0	100
	산업재해 발생 비율(%) ²⁾		2,749	0.22	1.48	0.00	37.90
	초과근무 정도 ³⁾		2,396	3.80	1.18	1	5
	유연근무제 도입 여부 ⁴⁾	미도입	2,577				
		도입	172				
	운영중인 복리후생제도 수(개)		2,749	3.78	2.42	0	16
	실시중인 모성보호조치 수(개)		2,749	3.97	4.35	0	17
	직업훈련 제공 여부 (법정의무교육 제외)	미제공	1,657				
		제공	1,092				
	1인당 직업훈련 비용(법정의무교육 제외, 만원)		2,184	6.75	27.79	0	490
	직업 자율성 정도 ⁵⁾		2,749	1.94	0.47	1	3

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 분석함.

- 2) 청년 노동자 비중과 산업재해 발생 비율, 기간제, 시간제 비중 및 무기계약직 포함 비중은 2016년 전체 노동자 대비 작년 만 35세 미만 노동자 수와 업무상 사고나 질병을 당한 사람의 비중임. 전체 노동자 수가 2016년 말 기준으로 산출되는 데 반해, 산재 노동자 수는 작년 한해 동안의 발생자를 산출하여, 시점 차이로 인한 오류가 있을 수 있음.
- 3) 초과근무 정도는 사무직 노동자의 초과 근로 수준에 대해 1은 매일, 5는 거의없다의 5점 척도로 구성됨.
- 4) 유연근무제 도입 여부는 집중근무시간제, 재량근무시간제, 교육휴가제, 근로시간 저축제도, 재택 및 원격 근무 제도 중 하나 이상을 도입해 운영하고 있는 경우임.
- 5) 작업 자율성 정도는 작업계획수립에서의 자율권, 작업일정 결정에서의 자율권, 작업방식 결정에서의 자율권 정도의 평균으로, 값이 클수록 자율성이 높음.

분석 결과는 다음의 <표 II-3>과 <표 II-4>와 같다. <표 II-3>은 OLS 분석을 적용한 결과이며, <표 II-4>는 과산포(Overdispersion) 문제를 고려하여, 음이항 다항회귀분석을 적용한 결과이다. 과산포 분석 결과는 <표 II-2>와 같다. 그리고 <표 II-3-1>과 <표 II-4-1>은 각각 임금수준과 직업훈련, 기간제 및 시간제 노동자 비중에 따른 조작적 정의를 더한 결과이다.

표 II-2. 과산포(Overdispersion) 분석 결과

	계수	표준오차	유의확률
모형 1	2.38	0.43	0.00
모형 2	2.37	0.43	0.00
모형 3	2.63	0.51	0.00
모형 4	2.64	0.53	0.00
모형 5	2.45	0.41	0.00
모형 6	2.43	0.41	0.00
모형 7	2.65	0.49	0.00
모형 8	2.63	0.50	0.00

모형에 따라 다소 차이가 있지만, 두 분석 방법을 적용한 결과에서 공히 노조 유무와 초과 근로, 유연 근무제 도입 등은 청년 고용 규모에 유의미하게 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타난다. 즉, 노동조합이 있는 것이 청년 고용 규모를 낮추는 경향이 있다. 그리고 유병준 외(2019)의 설문조사 결과와 마찬가지로 초과 근로가 많으면 기업 내 청년 노동자의 비중이 작다. 흥미로운 점은 유연근무제를 도입한 곳에서도 청년 노동자의 비중이 작다는 점이다.

표 II-3. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 1

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
공공기관 여부	2.381 (5.576)	2.650 (5.666)	0.156 (5.519)	0.888 (5.592)
대규모기업 여부	1.396 (2.062)	1.337 (2.161)	-0.520 (2.044)	-0.927 (2.137)
제조업 여부	0.878 (0.908)	0.142 (0.981)	0.509 (0.911)	-0.376 (0.978)
업력	-0.017 (0.031)	-0.059 (0.034)	-0.004 (0.031)	-0.051 (0.034)
수도권 여부	2.488** (0.881)	2.049* (0.930)	0.369 (0.907)	-0.131 (0.957)
노조 유무	-7.634*** (1.102)	-6.807*** (1.191)	-9.004*** (1.101)	-8.485*** (1.193)
초봉수준	17.620*** (2.323)	17.490*** (2.527)	12.950*** (2.367)	12.130*** (2.572)
기간제, 시간제 비중		-0.024 (0.026)		-0.027 (0.025)
산업재해 발생률		-0.459 (0.314)		-0.482 (0.312)
초과 근로		-0.902* (0.390)		-0.808* (0.385)
유연근무제 도입			-3.494* (1.746)	-4.375* (1.882)
복리후생 수준			1.014*** (0.202)	1.355*** (0.221)
모성보호조치 수준			0.428*** (0.111)	0.334** (0.117)
직업훈련			0.905 (0.954)	1.233 (1.017)
자율성 정도			2.655** (0.923)	2.357* (0.970)
상수	-111.4*** (18.230)	-105.4*** (20.020)	-84.24*** (18.550)	-73.31*** (20.340)
사례 수	2,689	2,349	2,689	2,349
수정된 결정계수	0.036	0.036	0.064	0.07

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 OLS로 분석함.

2) 임금 수준은 남성 대졸자의 초봉을 뜻하며, 기간제, 시간제 비중에는 무기계약직이 포함되지 않음. 직업훈련은 기업이 직업훈련을 제공하는지의 여부를 보여줌.

표 II-3-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 1 민감도 분석

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형5	모형6	모형7	모형8
공공기관 여부	0.888 (5.592)	1.022 (5.589)	1.388 (6.046)	1.545 (6.043)	2.835 (6.190)	2.995 (6.186)	2.981 (6.667)	3.154 (6.662)
대규모 기업 여부	-0.927 (2.137)	-0.831 (2.135)	0.002 (2.452)	0.074 (2.449)	0.768 (2.272)	0.842 (2.270)	2.172 (2.614)	2.227 (2.611)
제조업 여부	-0.376 (0.978)	-0.561 (0.981)	-0.374 (1.112)	-0.557 (1.115)	0.329 (1.014)	0.125 (1.018)	0.181 (1.150)	-0.030 (1.154)
업력	-0.051 (0.034)	-0.054 (0.034)	-0.093* (0.038)	-0.094* (0.038)	-0.035 (0.035)	-0.038 (0.035)	-0.070 (0.040)	-0.071 (0.040)
수도권 여부	-0.131 (0.957)	-0.155 (0.956)	-0.593 (1.107)	-0.621 (1.106)	-0.074 (1.007)	-0.075 (1.006)	-0.486 (1.156)	-0.491 (1.155)
노조 유무	-8.485*** (1.193)	-8.406*** (1.193)	-8.163*** (1.363)	-8.093*** (1.361)	-8.543*** (1.247)	-8.468*** (1.246)	-8.259*** (1.417)	-8.194*** (1.415)
초봉수준	12.130*** (2.572)	11.960*** (2.568)	11.170*** (2.967)	11.050*** (2.959)	6.801* (2.687)	6.694* (2.684)	4.212 (3.108)	4.131 (3.102)
기간제, 시간제 비중	-0.027 (0.025)	-0.042 (0.022)	-0.043 (0.028)	-0.055* (0.024)	-0.030 (0.027)	-0.046* (0.023)	-0.045 (0.029)	-0.059* (0.025)
산업재해 발생률	-0.482 (0.312)	-0.449 (0.312)	-0.363 (0.361)	-0.313 (0.362)	-0.264 (0.391)	-0.205 (0.392)	0.023 (0.490)	0.131 (0.494)
초과 근로	-0.808* (0.385)	-0.791* (0.384)	-0.538 (0.436)	-0.517 (0.436)	-0.751 (0.402)	-0.734 (0.401)	-0.402 (0.453)	-0.384 (0.452)
유연근무제 도입	-4.375* (1.882)	-4.491* (1.882)	-4.553* (2.298)	-4.652* (2.295)	-3.042 (1.988)	-3.163 (1.987)	-3.061 (2.425)	-3.167 (2.423)
복리후생 수준	1.355*** (0.221)	1.353*** (0.221)	1.630*** (0.256)	1.627*** (0.256)	1.503*** (0.231)	1.499*** (0.231)	1.852*** (0.266)	1.847*** (0.266)
모성보호조치 수준	0.334** (0.117)	0.346** (0.117)	0.218 (0.133)	0.234 (0.133)	0.250* (0.124)	0.264* (0.124)	0.124 (0.142)	0.142 (0.142)
직업훈련	1.233 (1.017)	1.273 (1.017)	0.011 (0.019)	0.012 (0.019)	1.492 (1.068)	1.532 (1.068)	0.017 (0.021)	0.018 (0.021)
자율성 정도	2.357* (0.970)	2.343* (0.970)	3.272** (1.098)	3.270** (1.098)	2.147* (1.015)	2.125* (1.015)	2.930* (1.151)	2.918* (1.150)
상수	-73.31*** (20.340)	-71.76*** (20.310)	-67.82** (23.470)	-66.74** (23.400)	-31.580 (20.910)	-30.520 (20.870)	-13.930 (24.210)	-13.110 (24.160)
사례 수	2,349	2,349	1,883	1,883	2,202	2,202	1,770	1,770
수정된 결정계수	0.070	0.071	0.070	0.071	0.061	0.062	0.061	0.063

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 OLS로 분석함.

2) 초봉수준과 기간제, 시간제 비중 그리고 직업훈련은 각각 두 가지 변수를 고려하였음. 모형 1부터 4는 대졸자의 초봉을, 모형 5부터 8은 고졸자의 초봉을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 3, 5, 7은 기간제와 시간제의 비중을 모형 2, 4, 6, 8은 기간제와 시간제에 무기계약직까지 포함한 비중을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 2, 6, 7은 직업훈련 제공 여부를, 모형 3, 4, 7, 8은 1인당 직업훈련 비용을 독립변수로 투입한 모형임.

표 II-4. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 2

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
공공기관 여부	0.120* (0.051)	0.135** (0.051)	0.051 (0.050)	0.082 (0.051)
대규모기업 여부	0.0797*** (0.019)	0.0765*** (0.020)	0.005 (0.019)	-0.011 (0.019)
제조업 여부	0.0548*** (0.008)	0.0302*** (0.009)	0.0487*** (0.009)	0.0236* (0.009)
업력	-0.000905** (0.000)	-0.00235*** (0.000)	-0.000551* (0.000)	-0.00229*** (0.000)
수도권 여부	0.0825*** (0.008)	0.0685*** (0.009)	0.001 (0.009)	-0.014 (0.009)
노조 유무	-0.323*** (0.010)	-0.292*** (0.011)	-0.382*** (0.010)	-0.353*** (0.011)
초봉수준	0.759*** (0.023)	0.748*** (0.025)	0.615*** (0.024)	0.586*** (0.025)
기간제, 시간제 비중		-0.001** (0.000)		-0.001*** (0.000)
산업재해 발생률		-0.0147*** (0.003)		-0.0187*** (0.003)
초과 근로		-0.0349*** (0.004)		-0.0313*** (0.004)
유연근무제 도입			-0.110*** (0.016)	-0.152*** (0.018)
복리후생 수준			0.0392*** (0.002)	0.0495*** (0.002)
모성보호조치 수준			0.0167*** (0.001)	0.0141*** (0.001)
직업훈련			0.036*** (0.009)	0.052*** (0.010)
자율성 정도			0.109*** (0.009)	0.0980*** (0.009)
상수	-7.277*** (0.181)	-7.007*** (0.196)	-6.549*** (0.185)	-6.154*** (0.199)
Inalpha	-0.127*** (0.006)	-0.162*** (0.007)	-0.153*** (0.006)	-0.193*** (0.007)
사례 수	2,689	2,349	2,689	2,349
유사 수정계수	0.004	0.004	0.007	0.008
Loglikelihood	-236360	-204563	-235646	-203831
LR chi2(45)	1946.45	1723.96	3374.55	3188.4
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 청년 노동자 수를 종속 변수로 하여 음이항 다항회귀 분석을 활용해 분석함. 괄호 안은 표준오차임.

2) 임금 수준은 남성 대졸자의 초봉을 뜻하며, 기간제, 시간제 비중에는 무기계약직이 포함되지 않음. 직업훈련은 기업이 직업훈련을 제공하는지의 여부를 보여줌.

표 II-4-1. 청년 고용 규모와 근무환경 간의 관계 2 민감도 분석

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형5	모형6	모형7	모형8
공공기관	0.082	0.088	0.115*	0.121*	0.158**	0.165**	0.179**	0.185**
여부	(0.051)	(0.051)	(0.056)	(0.056)	(0.057)	(0.057)	(0.062)	(0.062)
대규모	-0.011	-0.011	0.015	0.016	0.0521*	0.0520*	0.0968***	0.0964***
기업 여부	(0.019)	(0.019)	(0.022)	(0.022)	(0.021)	(0.021)	(0.024)	(0.024)
제조업	0.0236*	0.017	0.0322**	0.0266*	0.0512***	0.0434***	0.0554***	0.0486***
여부	(0.009)	(0.009)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.011)
업력	-0.002***	-0.002***	-0.004***	-0.004***	-0.002***	-0.002***	-0.003***	-0.003***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
수도권	-0.014	-0.015	-0.029**	-0.030**	-0.011	-0.012	-0.026*	-0.027*
여부	(0.009)	(0.009)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.011)
노조 유무	-0.353***	-0.346***	-0.329***	-0.323***	-0.358***	-0.352***	-0.338***	-0.331***
	(0.011)	(0.011)	(0.013)	(0.013)	(0.012)	(0.012)	(0.014)	(0.014)
초봉수준	0.586***	0.582***	0.571***	0.568***	0.378***	0.377***	0.309***	0.309***
	(0.025)	(0.025)	(0.030)	(0.029)	(0.027)	(0.027)	(0.032)	(0.032)
기간제,	-0.001***	-0.001***	-0.002***	-0.002***	-0.001***	-0.002***	-0.002***	-0.002***
시간제 비중	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
산업재해	-0.019***	-0.017***	-0.012***	-0.009***	-0.012***	-0.009**	-0.001	0.003
발생률	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
초과 근로	-0.031***	-0.031***	-0.022***	-0.022***	-0.029***	-0.029***	-0.017***	-0.017***
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
유연근무제	-0.152***	-0.157***	-0.161***	-0.16***	-0.102***	-0.106***	-0.105***	-0.109***
도입	(0.018)	(0.018)	(0.022)	(0.022)	(0.019)	(0.019)	(0.023)	(0.023)
복리후생	0.0500***	0.0500***	0.061***	0.061***	0.056***	0.055***	0.070***	0.070***
수준	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)
모성보호조치	0.014***	0.015***	0.010***	0.011**	0.011**	0.011***	0.006***	0.006***
수준	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
직업훈련	0.052***	0.0530***	0.000	0.000	0.063***	0.064***	0.001*	0.001**
	(0.010)	(0.010)	(0.000)	(0.000)	(0.010)	(0.010)	(0.000)	(0.000)
자율성	0.098***	0.097***	0.135***	0.134***	0.0943***	0.0922***	0.126***	0.124***
정도	(0.009)	(0.009)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.012)	(0.012)
상수	-6.154***	-6.111***	-6.120***	-6.094***	-4.511***	-4.492***	-4.075***	-4.069***
	(0.199)	(0.199)	(0.233)	(0.232)	(0.209)	(0.209)	(0.247)	(0.247)
Inalpha	-0.193***	-0.194***	-0.135***	-0.137***	-0.138***	-0.139***	-0.074***	-0.075***
	-0.007	-0.007	-0.008	-0.008	-0.007	-0.007	-0.008	-0.008
사례 수	2,349	2,349	1,883	1,883	2,202	2,202	1,770	1,770
유사수정계수	0.008	0.008	0.008	0.008	0.007	0.007	0.007	0.007
Loglikelihood	-203831	-203812	-163022	-163003	-190397	-190377	-152302	-152282
LRchi2(45)	3188.4	3226.48	2589.12	2626.81	2624.87	2665.77	2150.46	2190.65
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 청년 노동자 수를 종속 변수로 하여 음이항 다항회귀 분석을 활용해 분석함. 괄호 안은 표준오차임.

2) 초봉수준과 기간제, 시간제 비중 그리고 직업훈련은 각각 두 가지 변수를 고려하였음. 모형 1부터 4는 대졸자의 초봉을, 모형 5부터 8은 고졸자의 초봉을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 3, 5, 7은 기간제와 시간제의 비중을 모형 2, 4, 6, 8은 기간제와 시간제에 무기계약직까지 포함한 비중을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 2, 6, 7은 직업훈련 제공 여부를, 모형 3, 4, 7, 8은 1인당 직업훈련 비용을 독립변수로 투입한 모형임.

아울러, OLS 분석 결과에서 확인되지는 않지만, <표 II-5>와 <표 II-5-1>의 음이항 다항회귀분석을 적용한 결과에서는 기간제 및 시간제 노동자의 비중과 산업재해 발생률도 청년 고용 규모를 통계적으로 유의미한 수준에서 낮추는 것으로 나타난다. 기간제 및 시간제 노동자가 많고, 산업재해 발생이 많은 곳에서 청년층이 덜 근무하는 경향이 있다는 것이다.

이에 반해, 초봉 수준과 복리 후생 및 모성보호 조치의 수준, 업무 자율성은 청년 노동자의 비중을 유의미한 수준에서 높인다. 더 많은 임금과 각종 복지 혜택의 보장 등이 청년 노동자의 비중을 늘리는 데 기여한다는 것이다. 이는 청년 이직 관련 기존 연구들에서 보상수준이 높을수록 청년들의 이직 가능성이 낮아진다는 결과들(김안국, 2005; 엄미정, 박재민, 2007; 성지미, 안주엽, 2016; 문영만, 홍장표, 2017)과도 일맥상통하는 지점이다. 또한, 업무의 자율성이 높을수록 청년층 규모가 크다. 전체 재직자를 대상으로 이직 의사를 낮출 수 있는 요인의 하나인 높은 업무 자율성이 청년 고용 규모를 늘리는 데 기여할 수 있다는 것이다. 또한, 음이항 다항 회귀분석 결과에서만 유효하지만, 직업훈련의 기회가 보장되는 것 역시 청년층의 규모에 정적(+) 영향을 미친다.

<표 II-5>와 <표 II-5-1>의 분석에 기초할 때, 청년 고용 규모 증감에 영향을 미치는 요인들로 초과 근로와 기간제 및 시간제 비중, 그리고 직업훈련 기회(1인당 비용 기준)가 유의미하다는 점은 시사하는 바가 크다. 청년 고용 규모가 많은 사업체의 특성들과 영향 관계가 반대로 나타나기 때문이다. 즉, 실제 청년들이 많이 근무하고 있는 사업체는 초과 근로가 적고 기간제 및 시간제 노동자의 비중이 작으며 직업훈련 기회가 보장되는 곳임에 반해, 청년 고용이 증가하는 곳은 초과 근로가 많고 기간제와 시간제 노동자의 비중이 크며, 상대적으로 직업훈련 기회가 충분히 보장되지 않는 곳이라는 것이다. 이 분석 결과들만으로 단정할 수는 없지만, 청년층이 원하는 일자리가 아닌 곳에서 청년층의 수요가 큰 까닭에 이들의 이직 가능성을 높일 수 있다는 점을 예측해볼 수 있는 지점이다.

표 II-5. 청년 고용 규모의 증감과 근무환경 간의 관계

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
공공기관 여부	3.103	4.019	3.906	4.172
	(7.164)	(7.099)	(7.180)	(7.120)
대규모기업 여부	2.917	0.743	2.297	-0.025
	(2.636)	(2.709)	(2.645)	(2.723)
제조업 여부	-0.236	0.737	-1.008	0.147
	(1.136)	(1.204)	(1.154)	(1.219)
업력	0.085*	0.043	0.090*	0.043
	(0.039)	(0.042)	(0.040)	(0.042)
수도권 여부	-2.094	-2.053	-2.132	-2.413*
	(1.104)	(1.142)	(1.154)	(1.197)
노조 유무	-2.297	-2.760	-2.609	-3.213*
	(1.390)	(1.477)	(1.405)	(1.500)
초봉수준	-1.268	3.087	-3.496	0.466
	(2.913)	(3.103)	(3.000)	(3.201)
기간제, 시간제 비중		0.0947**		0.0927**
		(0.031)		(0.031)
산업재해 발생률		-0.170		-0.132
		(0.381)		(0.384)
초과 근로		1.220*		1.263**
		(0.480)		(0.481)
유연근무제 도입			-3.837	-2.921
			(2.279)	(2.404)
복리후생 수준			0.809**	0.771**
			(0.258)	(0.277)
모성보호조치 수준			-0.063	0.045
			(0.141)	(0.146)
직업훈련			-0.025	0.056
			(1.210)	(1.266)
자율성 정도			-1.634	-1.235
			(1.168)	(1.207)
상수	9.279	-28.980	27.770	-8.499
	(22.860)	(24.580)	(23.510)	(25.320)
사례 수	2,603	2,275	2,603	2,275
수정된 결정계수	0.001	0.006	0.005	0.009

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

주 1) 횡단 가중치를 적용하여 OLS로 분석함.

2) 임금 수준은 남성 대졸자의 초봉을 뜻하며, 기간제, 시간제 비중에는 무기계약직이 포함되지 않음. 직업훈련은 기업이 직업훈련을 제공하는지의 여부를 보여줌.

표 II-5-1. 청년 고용 규모의 증감과 근무환경 간의 관계 민감도 분석

변 수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형5	모형6	모형7	모형8
공공기관 여부	4.172 (7.120)	4.036 (7.116)	7.658 (7.468)	7.527 (7.465)	3.255 (7.881)	3.132 (7.878)	7.261 (8.221)	7.134 (8.218)
대규모 기업 여부	-0.025 (2.723)	-0.058 (2.721)	-1.164 (3.028)	-1.219 (3.026)	-0.312 (2.906)	-0.348 (2.905)	-1.400 (3.243)	-1.441 (3.242)
제조업 여부	0.147 (1.219)	0.331 (1.223)	0.310 (1.345)	0.467 (1.349)	0.312 (1.267)	0.497 (1.273)	0.477 (1.395)	0.641 (1.400)
업력	0.043 (0.042)	0.043 (0.042)	0.009 (0.047)	0.009 (0.046)	0.045 (0.044)	0.044 (0.043)	0.021 (0.048)	0.020 (0.048)
수도권 여부	-2.413* (1.197)	-2.418* (1.196)	-2.161 (1.340)	-2.143 (1.339)	-2.330 (1.261)	-2.361 (1.260)	-2.135 (1.403)	-2.139 (1.403)
노조 유무	-3.213* (1.500)	-3.274* (1.500)	-2.740 (1.657)	-2.794 (1.655)	-3.720* (1.571)	-3.765* (1.570)	-3.203 (1.727)	-3.243 (1.726)
초봉수준	0.466 (3.201)	0.471 (3.196)	-0.252 (3.584)	-0.193 (3.575)	0.893 (3.364)	0.859 (3.360)	-0.940 (3.767)	-0.922 (3.761)
기간제, 시간제 비중	0.093** (0.031)	0.090** (0.027)	0.050 (0.033)	0.057* (0.029)	0.098** (0.033)	0.092** (0.028)	0.053 (0.036)	0.059 (0.031)
산업재해 발생률	-0.132 (0.384)	-0.174 (0.385)	-0.068 (0.434)	-0.115 (0.435)	0.071 (0.482)	-0.001 (0.484)	0.151 (0.590)	0.054 (0.594)
초과 근로	1.263** (0.481)	1.258** (0.480)	1.585** (0.528)	1.570** (0.528)	1.374** (0.503)	1.380** (0.503)	1.669** (0.550)	1.659** (0.549)
유연근무제 도입	-2.921 (2.404)	-2.851 (2.403)	-4.714 (2.778)	-4.641 (2.776)	-3.288 (2.539)	-3.225 (2.538)	-5.201 (2.940)	-5.135 (2.938)
복리후생 수준	0.771** (0.277)	0.773** (0.277)	1.077*** (0.312)	1.078*** (0.312)	0.671* (0.290)	0.672* (0.290)	1.062** (0.325)	1.065** (0.325)
모성보호조치 수준	0.045 (0.146)	0.020 (0.146)	0.075 (0.161)	0.059 (0.161)	0.158 (0.155)	0.130 (0.155)	0.211 (0.172)	0.193 (0.172)
직업훈련	0.056 (1.266)	-0.004 (1.265)	-0.060** (0.023)	-0.061** (0.023)	0.561 (1.332)	0.505 (1.332)	-0.066** (0.025)	-0.067** (0.025)
자율성 정도	-1.235 (1.207)	-1.207 (1.207)	-0.258 (1.328)	-0.252 (1.327)	-1.677 (1.265)	-1.660 (1.264)	-0.910 (1.394)	-0.900 (1.394)
상수	-8.499 (25.320)	-8.674 (25.280)	-6.088 (28.370)	-6.655 (28.290)	-11.640 (26.200)	-11.480 (26.170)	-0.600 (29.370)	-0.857 (29.310)
사례 수	2,275	2,275	1,828	1,828	2,136	2,136	1,720	1,720
수정된 결정계수	0.009	0.010	0.012	0.013	0.010	0.011	0.013	0.014

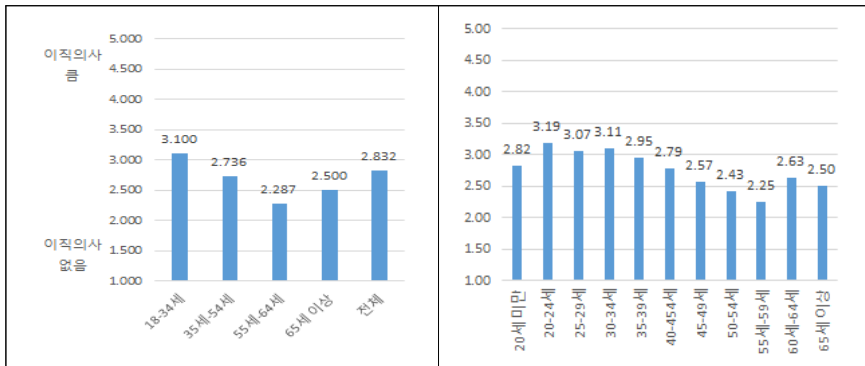
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 1 : 횡단 가중치를 적용하여 OLS로 분석함. 괄호 안은 표준오차임.

2 : 초봉수준과 기간제, 시간제 비중 그리고 직업훈련은 각각 두 가지 변수를 고려하였음. 모형 1부터 4는 대졸자의 초봉을, 모형 5부터 8은 고졸자의 초봉을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 3, 5, 7은 기간제와 시간제의 비중을 모형 2, 4, 6, 8은 기간제와 시간제에 무기계약직까지 포함한 비중을 독립변수로 투입한 모형임. 모형 1, 2, 6, 7은 직업훈련 제공 여부를, 모형 3, 4, 7, 8은 1인당 직업훈련 비용을 독립변수로 투입한 모형임.

3) 청년의 이직 의사와 근무 환경

다음으로 청년의 이직 의사에 근무 환경 요인이 미치는 영향을 파악하고자 7차(2017년) 인적자본기업패널을 적용해 분석하였다. 이 자료는 노동자 개인 단위에서만 분석이 가능한 이직 의사에 대한 응답과 더불어 기업문화와 커뮤니케이션 및 신뢰 관계, 인재 우대정책 그리고 직무만족도에 대한 개인평가를 반영하고 있어 이직 의사와 근무 환경에 대한 평가 간의 관계를 파악할 수 있다. 아울러, 기업 자료와 연계하여 기업의 객관적 특성과의 관계를 규명할 수 있다는 장점이 있다.



주: '조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다.'는 문항에, 1의 전혀 그렇지 않음부터 5의 '전적으로 그러함'의 5점 척도에 대한 응답을 분석한 것임.

출처: 한국직업능력개발원(2017). 7차(2017년도) 인적자본 기업패널 자료.

그림 11-7. 연령 집단별 이직 의사

청년층의 높은 이직률에서 볼 수 있듯이, 연령 집단별로 구분해 볼 때 청년층의 이직 의사가 다른 집단보다 높은 것을 확인할 수 있다. 분산 분석 결과 사례 수가 10명 미만인 65세 이상 집단을 제외하고, 35세에서 54세까지의 중년층과 55세 이상 64세 미만의 장년층을 청년과 각각 비교할 때, 유의확률 0.000에서 통계적으로 유의미한 수준에서 차이가 확인되기도 한다. 표본 내에서는 청년층이 고연령 집단보다 이직 의사가 통계적인 수준에서 유의미하게 높다는 것이다. 특히 청년층

내부에서도 20대 초반과 30대 초반 집단의 이직 의사가 높다는 특징이 있다.

그렇다면 청년층의 이직 의사를 높이는 요인은 무엇인가? 이를 파악하기 위해, 기존 연구들에서 반영하였던 인구 사회학적 특성, 성별과 연령, 혼인상태 및 교육 수준과 종사상 지위(정규직 여부) 이외에 근무 환경과 관련된 요인들을 추가 투입하여 그들 간의 관계를 파악하고자 하였다. 우선 앞서 사업체 단위에서 청년 고용 규모에도 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤던 초과 근무 시간을 개인 단위에서 응답한 값으로 반영한다. 마찬가지로 사업체 단위에서의 작업 자율성 정도와 유사하게 개인의 일의 성격이 반복적인지 아니면 새로운 것인지에 대한 판단 역시 투입한다.

또한, 기업의 문화가 수평적이고 창의적인지 아니면 수직적이고 위계적인지에 대한 평가와 커뮤니케이션이 원활한지, 인재 우대 정책이 잘 운용되고 있는지, 그리고 직무에 대한 만족도에 대한 평가 역시 반영한다. 이들 요인은 객관적으로 근무 환경을 평가할 수는 없지만, 개인이 근무 환경을 어떻게 인식하고 있는지를 반영하고 있어 객관적 조건과의 상관관계가 높을 것이라 생각할 수 있다. 게다가 개인 차원에서는 객관적인 조건보다 자신이 인식하고 있는 바가 이직 의사나 이직에 더 직접적인 영향을 미칠 것으로 추측해볼 수도 있다.

그 외 기업 단위에서는 앞서 사업체패널조사에서와 마찬가지로 업력, 업종, 기업 규모, 비정규직 비중, 노조 유무 등을 반영한 것에 더해, 직원들의 직무 숙련도를 반영한다. 직무 숙련도는 직무 수준이 개인의 학력이나 기술 수준, 전공 등과 일치할 때 청년 이직률이 낮아진다는 점(김주섭, 이상준, 2000; 엄미정, 박재민, 2007; 이선희, 2008; 남성일, 전재식, 2011; 문영만, 홍장표, 2017)을 감안해 투입하고자 하는 것이다. 직무와 교육수준, 기술수준, 전공 일치 여부를 정확히 반영하지는 않지만, 전반적인 직원들의 숙련 수준이 낮다면 청년층의 직무와 숙련도가 일치하지 않을 가능성이 높고 이것이 이들의 이직 의사를 높일 수 있다는 판단에서이다.

표 II-6. 이직 의사와 근무환경 간의 관계 분석을 위한 변수의 기술통계

변 수				사례 수	평균	표준편차	최소값	최대값	
종속변수	이직 의사			10,005	2.83	1.01	1	5	
독립 변수	개인 수준	성별	여성	2,113					
			남성	7,892					
		연령			9,954	39.23	8.88	18	69
		혼인상태	미혼	3,127					
			기혼	6,741					
			이혼/사별	126					
		교육수준 ¹⁾			10,004	4.96	1.51	1	8
		직급	사원	3,059					
			사원 이외	6,946					
		로그월평균임금			8,339	5.89	0.38	4.61	7.76
		근속기간			10,004	11.40	8.27	1	51
		정규직 여부	비정규직	163					
			정규직	9,842					
		노조원 여부	비노조원	7,921					
			노조원	2,083					
		초과근무 시간			1,201	7.30	6.18	0	40
		일의 성격		일상적, 반복적	2,777				
				예외상황 가끔발생	4,452				
				예외상황 빈번	2,484				
				하나하나 새로움	292				
		기업 문화 ²⁾			10,005	2.94	0.28	1.42	4.33
		커뮤니케이션과 신뢰관계 ³⁾			10,005	3.33	0.70	1	5
		인재 우대 ⁴⁾			10,005	3.30	0.82	1	5
		직무만족도 ⁵⁾			10,005	3.53	0.65	1	5
	업력			10,005	39.70	18.24	5	121	
	기업 수준	업종	제조업	3,297					
			금융업	2,477					
			비금융업	4,231					
		기업 규모	300인 미만	4,544					
			300인 이상	5,461					
		비정규직 비중			10,005	6.65	12.78	0.00	84.30
		노조 유무	노조 없음	5,047					
			노조 있음	4,958					
숙련도 ⁶⁾			10,005	3.05	0.52	1	5		

- 주 1) 1의 종중 이하부터 8의 박사졸까지의 8점 척도로 구성된 변수를 활용하였으며, 숫자가 클수록 교육수준이 높음
- 2) 기업 문화는 다음의 열두 문항의 평균이고, 문항의 평균으로, 각 문항은 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 전적으로 그러함)로 구성됨. 단, 주성분 분석 결과를 토대로 7번부터 12번의 문항은 역코딩하여 활용함.
- 1) 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다.
 - 2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다.
 - 3) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.
 - 4) 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다.
 - 5) 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.
 - 6) 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.
 - 7) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다.
 - 8) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다.
 - 9) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다.
 - 10) 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다.
 - 11) 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다.
 - 12) 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다.
- 3) 커뮤니케이션과 신뢰관계는 '우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다.', '우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.', '우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다.', '우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다.', '우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.', '우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.'의 여섯 문항의 평균으로, 각 문항은 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 전적으로 그러함)로 구성됨
- 4) 인재 우대는 '우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다', '우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다.', '우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다.', '우리 회사의 경영진은 인적자원개발을 위하여 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공한다'의 네 문항의 평균으로, 각 문항은 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 전적으로 그러함)로 구성됨
- 5) 직무만족도는 일의 내용에 대한 만족과 임금에 대한 만족, 직장내 인간관계에 대한 각각의 만족도를 측정한 5점 척도의 문항(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 전적으로 그러함)의 평균임
- 6) 숙련도는 기업의 직군별(연구개발인력, 영업 및 서비스인력, 엔지니어인력, 관리인력, 생산기능직인력, 상품개발 및 영업기획인력, 자금운용 및 투자인력, 핵심 전문직인력) 등에게 요구되는 숙련수준의 평균으로, 각 문항은 5점 척도(1점 : 요구 정도에 크게 못 미치는 수준, 5점 : 요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준)로 구성됨

분석 결과는 다음의 <표 II-7>과 같다. 먼저 개인 단위 변수들을 살펴보면, 앞서 <그림 II-7>에서 청년층의 이직 의사가 높은 것처럼 전체 노동자를 대상으로 할 때, 연령이 낮을수록 이직 의사가 높아지는 경향이 있다. 청년층 분석 결과에만 한정해서 살펴보면, 성별만이 통계적으로 유의미한 수준에서 청년층의 이직 의사에 영향을 미친다. 여성보다 남성의 이직 의사가 낮은 것이다. 다만 청년층 중에서도

20대 초반에서는 성별의 효과가 유의미하지 않다. 흥미로운 점은 청년층을 제외한 전체 집단을 대상으로 하면 성별 이외에도 혼인상태, 교육수준 등이 이직 의사에 유의미한 영향을 미친다는 점이다. 미혼보다는 기혼일수록, 교육 수준이 높을수록 이직 의사가 커진다는 것인데, 이러한 경향이 청년층에서는 뚜렷하게 나타나지 않는다.

다음으로 조직 수준의 변수이나 개인 단위에서 측정되는 변수들로 임금 수준과 초과근무시간, 일의 성격과 기업 문화와 인재 우대, 직무 만족도에 대한 평가도 유의미하게 영향을 미치는 것이 확인된다. 다만, 임금과 초과근무의 영향력은 청년층을 세분화하면 30대 초반 청년층에게서만 나타난다. 임금 수준이 높을수록, 초과근무가 적을수록 이직 의사가 낮은 것이다. 일의 성격과 관련해서는 단조로운 일보다는 예외적인 상황이 일정 정도 발생해 긴장감을 가질 수 있는 일에서 이직 의사가 낮은 경향이 있는데, 연령 집단별로 그 영향은 상이하기 때문에 일률적으로 이야기하기는 어려워 보인다.

이어서 수평적 기업 문화를 가진 조직이라고 평가하는 경우에 청년층의 이직 의사가 유의미하게 낮다. 20대 초반 연령 집단에서는 유의미한 영향력은 아니지만, 대체로 청년층 집단 전체에서 일관된 방향성이 보인다. 아울러, 인재 우대 정책이 잘 운용된다고 평가할수록 청년층의 이직 의사가 낮다는 점도 주목할 만하다. 인재 양성과 인적 자원 개발에 회사가 관심을 가질수록 이직 의사가 낮아진다는 것이다. 아울러, 김은석(2014)이나 문영만, 홍장표(2017)에서도 지적한 것처럼 직무 만족도가 높을수록 청년층의 이직 의사도 낮아진다. 그 외 기업 단위에서 숙련도가 높을수록 청년층의 이직 의사가 낮아진다는 점 역시 주목할 만하다. 특히 이 영향은 30대 초반의 청년에게서 나타나는데, 요구되는 숙련의 수준이 높은 것이 청년층에게 부담 요인으로만 작용하는 것은 아니라는 점을 확인해볼 수 있다.

표 II-7. 이직 의사와 근무환경 간의 관계

	전체	청년층 (18세~34세)	20세~24세	25세~29세	30세~34세
성별(기준 : 여성)	-0.076*	-0.192***	-0.015	-0.231***	-0.171**
	-0.030	-0.040	-0.112	-0.054	-0.060
연령	-0.021***	0.008	-0.004	0.019	-0.011
	-0.002	-0.007	-0.042	-0.020	-0.018
혼인상태(기준 : 미혼)	0.063*	0.002	0.167	-0.087	0.045
	-0.028	-0.040	-0.179	-0.081	-0.046
이혼 또는 사별	0.036	-0.422		-1.048***	-0.122
	-0.110	-0.317		-0.131	-0.269
교육수준	0.031***	0.004	0.017	0.004	0.005
	-0.009	-0.016	-0.042	-0.030	-0.022
직급(기준 : 사원)	0.044	-0.035	-0.621*	0.002	-0.054
	-0.030	-0.045	-0.275	-0.070	-0.061
월평균 임금	-0.153**	-0.192*	0.053	-0.061	-0.266*
	-0.057	-0.090	-0.283	-0.153	-0.114
근속기간	-0.007***	0.005	0.031	0.009	0.002
	-0.002	-0.008	-0.040	-0.014	-0.009
정규직 여부	-0.008	0.040	0.093	0.030	0.003
	-0.087	-0.085	-0.153	-0.123	-0.175
노조원 여부	-0.038	-0.026	-0.547**	-0.065	0.033
	-0.034	-0.046	-0.203	-0.086	-0.061
초과근무 시간	0.004	0.009**	-0.004	0.008	0.010**
	-0.002	-0.003	-0.008	-0.005	-0.004
일의 성격 (기준 : 일상적이고반복적임)	0.010	-0.039	-0.138	0.016	-0.088
	-0.025	-0.041	-0.096	-0.068	-0.057
예외적인 상황 가끔 발생	-0.042	-0.116*	0.342*	-0.213**	-0.111
	-0.031	-0.049	-0.162	-0.076	-0.070
예외적인 상황 자주 발생	-0.084	-0.170	0.237	-0.182	-0.247
	-0.069	-0.102	-0.280	-0.149	-0.136
기업 문화	-0.308***	-0.354***	-0.336	-0.292**	-0.405***
	-0.047	-0.061	-0.206	-0.091	-0.087
커뮤니케이션과 신뢰관계	-0.024	-0.039	-0.020	-0.059	-0.027
	-0.027	-0.039	-0.113	-0.059	-0.054
인재 우대	-0.073***	-0.122***	0.109	-0.163***	-0.117**
	-0.019	-0.028	-0.108	-0.045	-0.041
직무 만족도	-0.476***	-0.433***	-0.715***	-0.406***	-0.398***
	-0.023	-0.035	-0.109	-0.061	-0.045
업력	-0.001	-0.002	-0.008*	-0.001	-0.002
	-0.001	-0.001	-0.003	-0.002	-0.002

	전체	청년층 (18세~34세)	20세~24세	25세~29세	30세~34세
업종(기준 : 제조업)	0.054	0.088	-0.145	0.233*	0.042
금융업	-0.051	-0.060	-0.161	-0.095	-0.076
비금융업	0.021	0.040	-0.068	0.132	0.006
	-0.045	-0.051	-0.148	-0.079	-0.067
기업규모	-0.086*	-0.066	-0.170	-0.022	-0.102
	-0.036	-0.043	-0.105	-0.063	-0.054
비정규직 비중	0.001	0.001	-0.008	0.000	0.003
	-0.001	-0.001	-0.005	-0.002	-0.002
노조 유무	0.044	0.066	0.275*	0.111	0.027
	-0.039	-0.053	-0.137	-0.082	-0.067
숙련도	-0.059	-0.099*	-0.144	-0.054	-0.124**
	-0.032	-0.039	-0.163	-0.050	-0.047
상수	7.570***	7.447***	6.971***	6.084***	8.584***
	-0.321	-0.519	-1.604	-0.967	-0.837
1수준 분산(잔차)	0.717	0.634	0.507	0.584	0.654
2수준 분산(절편)	0.056	0.049	0.000	0.045	0.060
사례 수	8,302	2,746	225	984	1,523
Log pseudo likelihood	-10571.2	-3347.2	-242.785	-1163.51	-1892.8
Wald chi2(25)	1802.46	1047.7	504.79	12512.63	504.03
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 1) 다층모형과 강건한 표준오차를 적용하여 분석한 결과임. 괄호 안은 표준오차임.

2) 기업ID를 기준으로 본사와 노동자 데이터를 매칭하여 활용함.

4. 정책적 시사점

이상의 분석은 청년 이직에 영향을 미치는 근무 환경을 직접적으로 분석하지는 못했다. 기업 관련 정보를 담고 있는 자료들에서 청년층의 이직자 수와 비중을 별도로 산출하지는 못하기 때문이다. 그래서 상기한 분석의 결과가 청년 이직과 직결된다고 단정할 수는 없다. 이러한 한계에도 불구하고, 이 연구의 분석을 통해 간접적으로나마 청년 이직에 관련된 기업 특성 요인을 확인할 수 있었다. 다른 OECD 국가들보다 유독 청년의 근속연수가 짧은 우리나라의 현실을 설명하는 하나의 근거 자료가 되리라 생각한다.

청년층은 더 높은 수준의 보상(초임 수준)과 고용 안정(종사상 지위)이 보장되며, 각종 부가혜택이 주어지는 곳에서 일하고자 하는 경향이 있다. 소위 양질의 일자리, 임금 수준이 높고 고용 안정이 보장되는 일자리가 청년층이 선호하는 일자리라는 것이다. 다만, 높은 임금은 청년층의 이직 의사를 전반적으로 낮추지만, 흥미롭게도 이것이 모든 청년층에서 효과가 고르게 나타나지는 않는다. 즉, 보상 수준이 모든 청년층의 이직 의사에 결정적인 영향을 미친다고 볼 수는 없다는 것이다. 특히, 상대적으로 근속연수가 짧은 20대 청년 집단에게서 임금 수준이 이직 의사에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않아, 청년층이 높은 수준의 보상을 받기 위해 이직한다고 재단하기는 어려운 측면이 있다.

이에 반해, 산업재해 발생과 초과 근로가 잦은 기업에는 전체 노동자 대비 청년들의 비중이 작은 편이다. 이직 의사와 관련해서 초과 근로 시간은 임금 수준과 마찬가지로 30대 초반 청년에게서만 통계적으로 유의미한 영향을 미친다. 문제는 청년층의 규모가 늘고 있는 곳은 초과 근로가 잦고 기간제와 시간제 노동자의 비중이 큰 사업장이라는 것이다. 이들 사업장에서 청년들의 이직률이 다소 높을 수 있다는 점을 이 연구의 분석을 통해 가늠해볼 수 있다. 주 52시간제가 제도와 되었지만, 예외가 허용되는 업종이 여전히 남아있고 아직까지 기업 단위에서 장시간 근로가 빈번하게 발생하는 경향이 있다. 특히, 기업 내 위계관계에서 발생하는 눈치 문화로 소위 칼퇴가 쉽지 않은 경우는 빈번하다. 이는 청년들의 이직률을 높이는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 주 52시간제를 잘 정착시키고 운영하여, 적정 근로 시간을 준수하도록 돕는 것이 청년들의 이직률을 낮추는 데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

또한, 일의 성격과 기업 문화, 기업의 인재 우대 정책 및 직무 만족도는 20대 청년들의 이직 의사에도 유의미한 관련성을 맺는다. 일의 성격과 관련해서 업무의 자율성이 높은 사업장에 청년층의 비중이 크다는 점도 눈여겨 볼만하다. 일상적이고 반복적인 업무보다는 새로운 일을 할 때, 청년층의 이직 의사가 낮은데 매일 새로운 것보다는 어느 정도 수준의 새로움, 자극이 특히 20대 청년의 이직 의사를 낮춘다.

물론 매일 새로운, 달리 말해 과도하게 자극이 높은 일도 대체로 청년층의 이직 의사를 낮추는 경향이 있지만, 통계적으로는 유의미하지 않다. 즉, 청년들은 업무의 자율성이 보장되고 새로운 배움을 경험할 수 있는 곳을 선호한다는 것을 파악할 수 있다. 실제로 직업훈련에 많이 투자하는 기업에서 청년들이 더 많이 근무하는 경향이 확인되기도 한다. 기업 내에서의 직업훈련이 대개 법정 의무교육에 그치는 경우가 많으므로, 취업 이후에도 의무 교육 이외에 다양한 차원에서의 인적자원을 개발할 충분한 기회가 보장될 수 있도록 제도적으로 뒷받침할 필요가 있다.

한편, 보다 수평적이고 변화에 적절한 보상이 주어지는 기업 문화를 가진 곳, 인재 우대 정책이 잘 운영되는 곳에서 청년들의 이직 의사가 낮은 경향이 있음을 주목할 만하다. 청년들이 안정적이고 보상 수준이 높은 양질의 일자리를 선호하는 것은 맞지만, 그 외 기업의 문화적 측면이 청년층의 이직 의사에 유의미한 영향을 미친다는 것이다. 특히, 변화와 혁신에 대한 개방성, 창의적이고 수평적인 기업 문화, 인재에 대한 충분한 보상 등이 청년들의 이직 의사를 낮춘다. 기업 문화와 관련된 요인을 정책적으로 변화시키기란 사실 쉽지 않다. 다만, 청년층 이직률을 낮추는 환경적 요인을 기업이 갖추도록 인센티브를 부여하여 유인할 수는 있다. 예컨대, 인재 우대 정책을 실시하는 기업에 일정 기간 지원금을 지원하거나, 제도 도입을 위한 컨설팅을 제공하는 등이다.

그 외에도 호봉 중심의 보상체계를 보다 유연하게 운영할 수 있도록 유도하는 것이 하나의 방안이 될 수 있다. 호봉제에서는 연공성, 즉 근속연수가 임금 수준을 좌우하여 혁신과 변화, 인재에 대한 보상이 충분히 이뤄지기는 쉽지 않기 때문이다. 아울러, 위계질서에 따른 권위적 문화를 타파하기도 여의치 않다. 이에 장기 근속자를 예우하면서도, 새로운 시도에 개방적일 수 있는 보상체계로의 변화를 유도해 볼 수 있다는 것이다. 다만, 다른 정책적 지원과 마찬가지로 이직 이외의 다른 효과 역시 함께 검토할 필요가 있다. 청년 이직을 줄이는 방안이라 하더라도, 다른 역효과를 가진다면 신중하게 추진되어야 하기 때문이다.

○ — 제3장 청년 이직자의 이직경로 동태분석

- 1. 분석의 필요성 및 목적
- 2. 분석자료 및 연구방법
- 3. 분석 결과
- 4. 정책적 시사점

1. 분석의 필요성 및 목적

이 장에서는 청년 이직자의 이직경로 동태 분석을 목적으로 한다. 앞서 기존 연구의 한계에서 볼 수 있었던 것처럼 통시적 관점에서 이직을 분석한 경우에는 이직 당시의 특수성이 개입될 여지가 크기 때문에 이를 통제된 상태에서 공시적 접근이 요구된다. 다만, 청년들의 이직경로를 공시적으로 분석하는 것은 쉽지 않다. 통시적 접근에서는 특정 시점을 기준으로 그 다음 해에 일자리를 지속하였는지 아니면 이직하였는지를 분석하면 간단하지만 공시적 접근에서는 개인마다 일자리의 시작 연령도 다르고, 갖게 되는 직업력의 수 역시 상이하기 때문에 간단치 않으며 어떤 시점을 기준으로 잡느냐가 매우 중요하게 작용한다.

이에 이 장에서는 청년들의 생애 첫 일자리와 그 이후의 두 번째 일자리에 초점을 두어 접근하고자 하였다. 생애 첫 일자리는 상대적 비교가 용이하다는 측면이 있고 개인 생애의 직업력에 있어 첫 일자리가 매우 중요한 영향을 미치기 때문이다. 다만, 분석을 특정 세대에 국한시키기 보다는 세대 변화에 따라 생애 첫 일자리의 근속기간이 어떻게 변화되는지, 그리고 두 번째 일자리의 특성은 어떻게 달라졌는지를 비교하기 위해 1960년 이후의 출생자들을 대상으로 세대별로 나누어 분석하였다.

4) 이 장은 신인철 교수(서울시립대학교)가 작성하였음.

2. 분석자료 및 연구방법

청년 이직자의 이직경로에 대한 동태적 분석을 위해 이용한 자료는 한국노동연구원이 2018년까지 조사하여 공개한 『한국노동패널조사(이하 KLIPS)』의 21차년도 자료이다. 잘 알려진 바와 같이, KLIPS자료는 크게 가구용, 개인용, 직업력 자료로 구성되어 있다. 이 중에서 본 연구의 핵심 데이터는 직업력 자료이다.

KLIPS 직업력은 개인의 생애과정에서 가지고 있던 일자리에 대한 정보를 조사하여 하나의 통합된 자료로 제공하고 있으며, 특히 첫 번째 조사 당시에 응답대상자가 가지고 있지 않은 과거의 회고적 일자리에 대한 정보도 포함하고 있다는 점에서 개인의 일자리 변화와 노동시장 구조변화 연구에 많이 활용되고 있다. 다만, 회고적 일자리의 경우 개인의 응답에 의존하여 구축한 자료이기 때문에 기억 편향(recall bias)이 발생할 수 있으며, 이것은 연령이 높을수록 증가할 가능성이 높다. 또한 조사 참여도 등 응답자의 특성에 따라 보고되는 정보의 누락이 발생할 수 있다는 한계도 있다. 더불어, 패널조사의 특성상 특별한 사정이 발생하여 특정 해에 조사를 못한 경우는 그 다음 해에 재조사하여 직업력을 구축할 수 있으나, 추적조사를 더 이상 수행할 수 없는 응답대상자들의 일자리 정보는 누적하여 구축할 수 없어 전년도 조사에서 가지고 있던 일자리가 유지되고 있는지를 확인할 수 없다는 한계를 가지고 있다. 따라서 본격적인 분석과 결과의 해석에 있어 이러한 한계점을 분명히 하고 접근할 필요가 있다.

이에 이 연구에서는 KLIPS의 직업력 자료가 가지고 있는 한계를 최소화하면서 청년들의 이직경로를 분석하기 위해 다음과 같은 조건을 고려하여 자료를 재구성하였다. 첫 번째는 분석의 대상을 1960년 이후에 출생한 응답자들의 직업력으로 한정한다는 것이다. 앞서 직업력 자료의 특성상 기억 편향이 발생할 수 있으며, 고령층일수록 이러한 가능성이 증가함을 밝힌 바 있는데, 실제 직업력 자료의 경우 회고적 일자리에 관한 일자리 정보뿐만 아니라 입사나 퇴직시기 등에 대한 정보가 누락된 사례가 많았다. 이에 이 연구에서는 일자리 정보에 대한 누락이

상대적으로 적은 1960년대 이후의 출생자만을 분석하였다. 또한 본 연구의 목적은 현 청년세대가 이전 세대에 비해 일자리의 지속 가능성이 낮고 불안정함을 밝히는데 있기 때문에 본격적인 산업화 이후의 일자리 변동에 있어 세대 간 비교가 가능하도록 1970년대, 1980년대, 그리고 1990년 이후 출생자로 나누었다.

두 번째는 최소 2회 이상의 일자리 변화를 경험한 응답자만을 대상으로 하였다. 경제발전이 급속히 진행되면서 안정된 일자리에서 오랫동안 일할 수 있었던 세대들과 IMF 경제위기, 국제 금융위기, 그리고 최근의 경기침체 등으로 불안정한 일자리에 종사할 수밖에 없는 세대들을 비교하기 위해서는 기준이 필요하였다. 이에 이 연구에서는 생애 첫 일자리에 관심을 가졌다. 하지만 고용시장이 안정적이었던 고연령층의 경우 한 일자리에서 퇴직 때까지 일할 수 있었기 때문에 이들과 노동시장에 참여한 시간도 얼마 되지 않은 최근 세대를 비교할 경우 이전 세대일수록 근속기간이 길게 결과가 도출될 것은 자명한 일일 것이다. 이에 일자리의 변동을 경험했던 사람들을 대상으로 비교하는 것이 타당하다 판단되어 생애 첫 일자리를 가진 이후에 퇴직한 경험이 있는 사람만을 대상으로 하였다. 그리고 여기에 더하여 다음 일자리로 이직한 직업력이 있는 대상자에 한정하였다. 앞서 말한 것처럼 추적 조사가 불가능한 응답자들의 경우 KLIPS 직업력 자료에 1회의 직업력만이 포함된 경우가 있기 때문이다.

이에 아래의 그림에 제시된 바와 같이 가칭 「생애초기 직업력데이터」를 1차적으로 구축하였다. 여기서 가장 문제가 되는 부분은 취업과 퇴직시기에 대한 정보가 부정확한 경우로, 이 연구에서는 근속 개월에 관심을 두었기 때문에 취업과 퇴직 월 정보가 없는 사례를 제외하였다. 다만, 취업과 퇴직 일이 없는 경우는 취업은 매월 1일, 퇴직은 해당 월의 마지막 일(예를 들어, 1월은 31일, 4월은 30일)로 대체하였다. 이렇게 구축한 「생애초기 직업력데이터」에는 개인적 특성에 대한 정보가 부족하기 때문에 개인용 데이터의 정보와 결합(merging)하여 가칭 「생애 초기 이직경로 분석데이터」를 2차적으로 구축하였다.

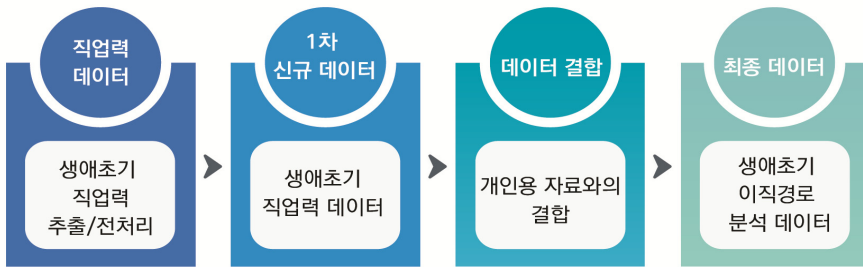


그림 III-1. 청년이직경로분석 데이터 구축 과정

이렇게 구축된 데이터를 크게 두 가지의 분석방법을 이용하여 청년 이직자의 이직경로에 대한 동태적 분석을 실시하고자 한다. 첫 번째는 회귀분석으로 생애 첫 일자리에서의 근속기간을 종속변수로 하여 개인적 특성과 일자리의 특성이 미치는 효과를 분석하고자 하였다.

두 번째 분석은 생애 첫 일자리 퇴직 후 이직한 두 번째 일자리의 안정성 여부를 분석하기 위해 정규직 여부를 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.



그림 III-2. 청년이직경로분석 데이터 분석방법 및 대상

3. 분석 결과

1) 세대별 생애 첫 일자리의 근속 기간 비교 분석 결과

(1) 분석의 대상

먼저, 1970년대부터 최근 세대까지 세대별 생애 첫 일자리의 근속 기간을 비교 분석하였다. 아래에 제시된 바와 같이, 분석에 포함된 사례는 총 4,108명으로 그 비율은 1970년대생이 52.7%, 1980년대생이 38.5%, 1990년대 이후 출생자가 8.8%이다.

다만, 여기서 문제는 노동시장 이력이 많을 수밖에 없는 1970년대생의 경우 분석에 포함된 일자리 중 회고적 일자리가 58.9%를 차지하며, 최근 세대로 올수록 그 비율이 줄어든다. 그럼에도 불구하고, 전체 4,108개의 사례 중 39.1%가 회고적 일자리에 해당한다. 회고적 일자리의 경우에는 응답자의 부담을 고려하여 일자리에 대한 최소한의 정보만을 조사하고 있어 분석에 이용할 수 있는 변수가 매우 제한적이다. 이에 본 연구에서는 더 많은 변수 이용을 위해 이러한 회고적 일자리를 분석에서 제외할 경우 발생할 수 있는 편향을 최소화하기 위해 부족하지만 조사된 내용 중 핵심적인 정보만을 변수로서 활용하는 차선택을 선택하여 분석하였다.

표 III-1. 생애 첫 일자리의 근속기간 비교 분석에 포함된 사례 수

세대 구분	사례 수(%)	생애 첫 일자리의 회고적 일자리 비율(%)
1970년대생	2,166 (52.7)	58.9
1980년대생	1,582 (38.5)	19.7
1990년대 이후 출생	360 (8.8)	5.3
전체	4,108 (100.0)	39.1

(2) 생애 첫 일자리 근속 기간에 대한 탐색적 분석 결과

본격적인 분석에 앞서 각 세대별로 생애 첫 일자리의 근속 기간이 어떠한 차이를 보이고 있는가에 대한 탐색적 분석을 실시하였다. 먼저, 일자리의 고용형태를 고려하지 않은 상태에서 분석한 결과를 살펴보면, 1970년대생의 생애 첫 일자리 지속 기간은 34.3개월이지만, 1980년대생의 경우 21.3개월로, 1년이 넘는 13개월의 차이를 보인다. 반면, 1990년대 이후 출생자의 경우 14.6개월로 1970년대생과는 19.7개월, 그리고 1980년대생과는 6.7개월의 차이를 보인다. 즉, 최근세대로 올수록 생애 첫 일자리에서의 근속기간이 짧은 것을 알 수 있다. 분산분석 이후의 Scheffe방법을 이용한 사후검정 결과에서도 3개의 집단별로 근속기간이 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

표 III-2. 세대별 생애 첫 일자리의 근속기간에 대한 분산분석 결과

구분	세대 구분	평균 지속 기간(개월)	F-값	사후검정 결과
전체	1970년대생	34.3	99.38***	***
	1980년대생	21.3		***
	1990년대 이후 출생	14.6		***
	전체	27.6		
정규직	1970년대생	46.2	30.56***	***
	1980년대생	33.1		***
	1990년대 이후 출생	20.4		***
	전체	39.6		
비정규직	1970년대생	26.2	74.7***	***
	1980년대생	14.7		
	1990년대 이후 출생	12.1		
	전체	20.3		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 집단간 평균차이에 대한 사후검정은 Scheffe방법을 적용하였으며, ***가 있을 경우 차이가 있는 집단을 의미함

그러나 정규직 일자리의 경우에는 근속기간이 상대적으로 크게 증가함을 볼 수 있다. 1970년대생의 경우는 46.2개월, 1980년대생의 경우에는 33.1개월, 그리고 1990년대 이후 출생자의 경우에는 20.4개월로 나타났다. 그렇지만 여전히 최근세대로 올수록 근속기간은 짧았다.

반면, 일자리의 고용형태가 비정규직일 경우에는 그 양상이 크게 변화함을 알 수 있다. 1970년대생의 경우 첫 일자리가 비정규직일 때는 근속기간이 26.2개월로 정규직일 때보다 20개월 정도가 더 짧은 것으로 나타났다. 그리고 1980년대생의 경우에도 정규직일 때 보다 비정규직일 때 18.4개월 더 짧았으며, 1990년대 이후 출생자는 비정규직일 때 평균 근속기간이 12.1개월로 정규직일 때보다 8.3개월 더 짧은 것으로 나타났다. 그러나 비정규직인 경우만을 보았을 때 1980년대생과 1990년대 이후 출생자의 평균근속기간은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않은 반면, 이 두 세대는 1970년대생과 유의미한 차이를 보였다. 즉, 1970년대생의 경우에는 비정규직이더라도 이후 세대에 비해 상대적으로 오랜 기간 동안 생애 첫 일자리에 머무르고 있는 것을 알 수 있다.

(3) 생애 첫 일자리 근속 기간에 대한 회귀분석 결과

다음으로, 개인의 사회인구학적 특성과 일자리 특성에 따라 근속기간이 어떠한 차이를 보이는가를 살펴보기 위해 근속기간을 종속변수로 두고 회귀분석을 실시하였다. 다만, 앞서 제시한 회고적 자료가 다수 포함되어 있기 때문에 일자리에 대한 세부적인 정보를 이용할 수 없어 매우 제한적인 내용만 포함시켜 분석하였다. 특히 근속기간에 중요한 영향을 미칠 수 있는 임금의 경우 무응답 사례도 많고, 임금구조가 복잡하여 상대적 비교가 어려운 점을 고려하여 분석에서는 제외하였다.

생애 첫 일자리의 근속 기간에 대한 회귀분석 결과는 아래에 제시한 표 III-3과 같다. 먼저, 세대에 따른 근속 기간은 앞서 분산분석 결과와 같이, 최근 세대로

을수록 그 기간이 짧은 것으로 나타났는데, 1980년대생은 약 11개월, 1990년대 이후 출생자는 약 16개월 정도 짧았다. 반면 성별에 따른 근속기간에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 다음으로 교육연수가 1년 증가할수록 약 2개월 정도씩 근속기간이 증가하는 것으로 나타났으며, 일자리 시작시기가 빠를수록 더 빨리 이직하는 것으로 나타났다. 고용형태에 따른 차이를 살펴보면, 비정규직에 비해 정규직의 경우 평균 16개월 정도 더 일자리를 더 지속하는 것으로 나타났다.

표 III-3. 세대별 생애 첫 일자리의 근속기간에 대한 회귀분석 결과

독립변수	회귀계수	(표준오차)
세대(기준=1970년대생)		
1980년대생	-10.76	(1.07) ***
1990년 이후 출생	-15.94	(1.83) ***
성별(기준=여성)	-1.13	(1.04)
교육수준(수학연수)	1.90	(0.21) ***
생애첫일자리 시작 연령	-0.35	(0.16) *
고용형태(기준=비정규직)	16.33	(1.06) ***
상수	12.61	(4.01) **
F-값	104.7***	
R ² (adj-R ²)	0.13(0.13)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

이러한 회귀분석 결과를 토대로, 다양한 조건 하에서 근속기간이 어떻게 달라지는지를 추정하였으며, 그 결과는 다음에 제시한 그림과 같다. 먼저, <그림 III-3>은 세대별로 고용형태만을 고려했을 때 근속기간을 추정한 결과이다. 앞서 회귀분석 결과에서 살펴본 것처럼, 고용형태를 고려하지 않았을 경우 1970년대생은 평균 33.1개월을 일하였지만, 1980년대생이 이보다 10.8개월 정도 짧은 22.3개월 동안 일자리를 지속하였으며, 1990년대생은 15.94개월 적은 17.1개월을 일하는 것으로 나타났다.

하지만, 고용형태를 고려했을 때 그 결과는 매우 달라지는 데, 1970년대생의 경우 정규직일 때는 43.3개월을 근무했지만 비정규직일 때는 이보다 16.3개월 적은 26.9개월을 일한 것으로 나타났다. 1980년대생의 경우에도 정규직일 경우에는 32.5개월을 일했지만 비정규직일 경우에는 16.2개월을 일하였으며, 1990생의 경우에도 정규직은 27.3개월, 비정규직은 11개월을 근무하는 것으로 추정되었다.

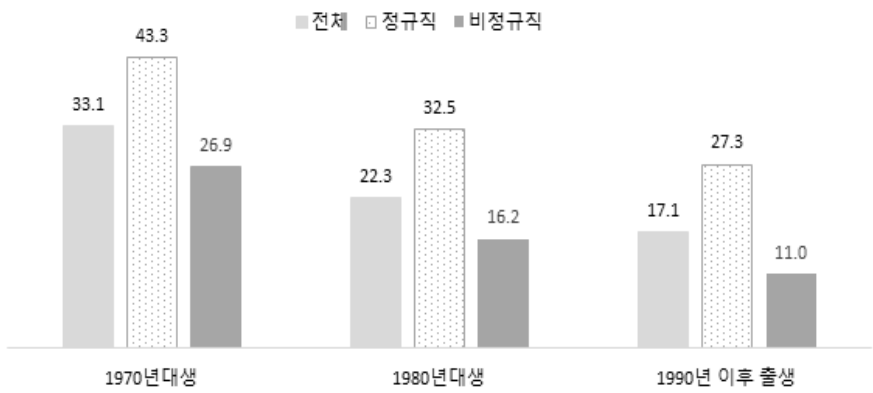


그림 III-3. 세대별 생애 첫 일자리 근속기간 : 전체 고용형태별 비교

다음으로 동일한 교육수준일 때 고용형태에 따라 세대별로 근속기간이 어떠한 차이를 보이는가를 살펴보고자 하였다. 아래의 <그림 III-4>에 제시한 결과는 대학 졸업자의 경우에 세대별로 고용형태에 따라 어떠한 차이를 보이는가를 살펴본 결과이다. 먼저, 앞서 회귀분석의 결과에서도 나타난 것처럼 1970년대생 중 대졸자의 경우 생애 첫 일자리에서 평균 39.7개월을 근무하지만, 1980년대생은 이보다 10.8개월 적은 28.9개월을 근무하였다. 반면 1990년대 이후 출생자의 경우에는 1970년생보다는 15.9개월 적고, 1980년생보다는 5.2개월 적은 23.7개월을 일하는 것으로 나타났다.

대졸자의 경우에도 고용형태에 따라 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다. 1970년

대생의 경우 정규직은 49.9개월을 일하고 비정규직은 33.5개월을 일하는 것으로 나타났다. 1980년대생의 경우에는 정규직은 39.1개월, 비정규직은 22.8개월, 그리고 1990년대 이후 출생자의 경우에는 정규직은 33.9개월, 비정규직은 17.6개월을 일한 것으로 나타났다.

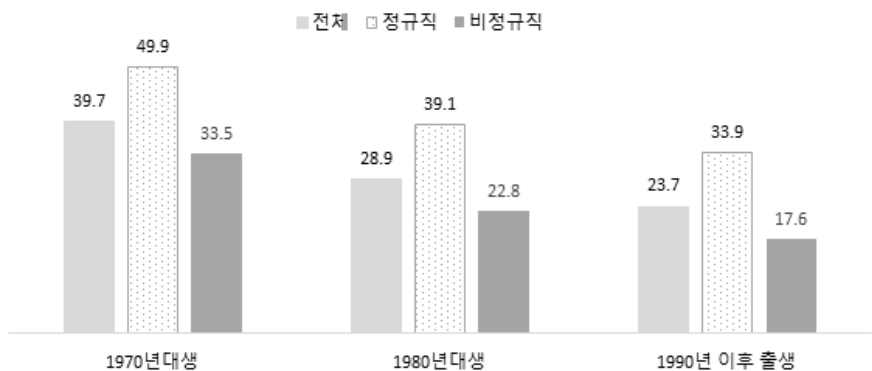


그림 III-4. 세대별 생애 첫 일자리 근속기간 : 대학졸업자의 고용형태별 비교

2) 세대별 생애 첫 일자리 이후 이직 일자리 고용형태 분석

(1) 분석의 대상

이후의 분석에서는 생애 첫 일자리를 그만 두고 다른 일자리로 이직한 경우에 두 번째 일자리의 고용형태가 어떻게 달라지는가를 세대별로 비교하였다. 분석에 포함된 사례는 앞서 회귀분석에서 이용한 것처럼 총 4,108명으로, 그 비율은 1970년대생이 52.7%, 1980년대생이 38.5%, 1990년대 이후 출생한 자가 8.8%이다.

(2) 세대별 생애 첫 일자리 이후 이직 일자리 고용형태에 대한 탐색적 분석 결과

본격적인 분석에 앞서 각 세대별로 생애 첫 일자리와 이후 이직한 일자의 고용형태가 어떻게 다른가를 살펴보았다. 아래의 <표 III-4>에 제시한 바와 같이 전체적으로 비정규직일 경우에는 비정규직으로 이행하는 비율이 51.6%이고 정규직으로 이행하는 경우는 48.2%로 나타났다. 반면 생애 첫 일자리가 정규직일 경우에는 두 번째 일자리 역시 정규직인 경우가 72.9%로 나타났다.

이러한 직업이동 경향은 세대에 따라 다른 특성을 보이는데, 가장 두드러진 차이를 보이는 것은 생애 첫 일자리가 비정규직인 경우이다. 1970년대생의 경우에는 생애 첫 일자리가 비정규직일 때 48.7%가 또 다시 비정규직으로 이동한 반면 1980년대생의 경우에는 53.8%가 비정규직으로 이동하여 1970년대생보다 5.1% 더 높은 것으로 나타났으며, 1990년대 이후 출생자의 경우에는 1970년대생과 비교하면 9.1%가 더 높고, 1980년대생과 비교하면 4.0%가 더 높은 57.8%가 비정규직으로 이동하는 것으로 나타났다.

표 III-4. 세대별 생애 첫 일자리 이후 두 번째 일자리 고용형태

구분	세대 구분	두 번째 일자리 고용형태		
		비정규직(%)	정규직(%)	전체(명)
전체	비정규직	51.6	48.2	2,559
	정규직	27.1	72.9	1,549
1970년대생	비정규직	48.7	51.3	1,294
	정규직	28.1	71.9	872
1980년대생	비정규직	53.8	46.2	1,014
	정규직	25.7	74.3	568
1990년대 이후 출생	비정규직	57.8	42.2	251
	정규직	26.6	73.4	109

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(3) 세대별 생애 첫 일자리 이후 이직 일자리 고용형태에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

그렇다면 실제로 생애 첫 일자리의 고용형태가 무엇이었는데에 따라 세대별로 그 다음 일자리의 고용형태는 달라질 것인가? 이를 알아보기 위해 두 번째 일자리의 정규직 여부를 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석에 포함한 독립변수는 앞서 회귀분석에서 이용하였던 성별, 교육수준, 생애 첫 일자리 시작 연령, 그리고 첫 일자리의 고용형태, 그리고 출생코호트이다.

아래의 <표 III-5>에 제시한 결과는 로지스틱 회귀분석을 실시한 이후에 평균한계 확률(average marginal probability)로 변환한 결과로, 회귀계수값을 확률로 해석하면 된다.

분석결과를 보다 자세히 살펴보면, 앞서 회귀분석에서 세대별로 근속기간이 뚜렷한 차이를 보였던 것과는 달리 정규직으로의 이행에 있어서는 세대 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 앞서 <표 III-4>에서 약간의 비율 차이를 확인할 수 있으나 다른 변수들을 통제할 경우 그 차이는 유의미하지 않다.

반면, 여성과 비교할 때 남성이 정규직으로 이행할 확률은 7.3% 더 많은 것으로 나타났으며, 교육수준이 1년 증가할 때마다 정규직이 될 확률은 1.9%씩 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 생애 첫 일자리를 경험한 연령이 어릴수록 비정규직으로 이행할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 무엇보다도 여기서 생애 첫 일자리의 고용형태가 무엇인가가 중요한 요인임을 주목해야 한다. 생애 첫 일자리가 정규직 일 때 정규직으로 이행할 확률이 20.6% 더 높았기 때문이다.

표 III-5. 이직 일자리의 정규직여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

독립변수	AME	(표준오차)	
세대(기준=1970년대생)			
1980년대생	0.004	(0.016)	
1990년 이후 출생	-0.011	(0.027)	
성별(기준=여성)	-0.073	(0.015)	***
교육수준(수학연수)	0.019	(0.003)	***
생애첫일자리 시작 연령	0.005	(0.002)	*
고용형태(기준=비정규직)	0.206	(0.015)	***
LR χ^2	339.9***		
Pseudo- R^2	0.061		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

이처럼 생애 첫 일자리 이후 정규직이라는 안정적인 일자리로의 이행에 있어 세대별로는 큰 차이를 보이지 않는 반면에 생애 첫 일자리의 고용형태가 무엇이었는지는 이후의 고용형태 결정에 큰 영향을 끼침을 알 수 있었다. 이에 동일한 조건 하에서 고용형태에 따라 어떠한 차이를 보이는가를 살펴보았다. 이를 위해 통계적으로 유의미한 영향을 주는 교육수준을 고려하여 생애 첫 일자리의 고용형태에 따라 이후 일자리의 고용형태가 어떻게 달라지는가를 추정해보았다.

아래의 <그림 III-5>에 제시한 바와 같이, 전체적으로 생애 첫 일자리의 고용형태에 따라 이후 일자리의 고용형태가 상이함을 알 수 있다. 정규직에서 정규직으로의 이행 확률이 더 높다는 것이다. 다만, 생애 첫 일자리가 비정규직이든 정규직이든 학력이 높아짐에 따라 정규직으로 이행할 확률은 비선형적으로 증가함을 알 수 있다. 여기서 눈여겨 볼 것은 같은 대학 졸업자라 하더라도 생애 첫 일자리가 정규직이었을 경우에는 비정규직이었을 때보다 정규직으로 이행할 확률이 20% 더 높다는 점이다.

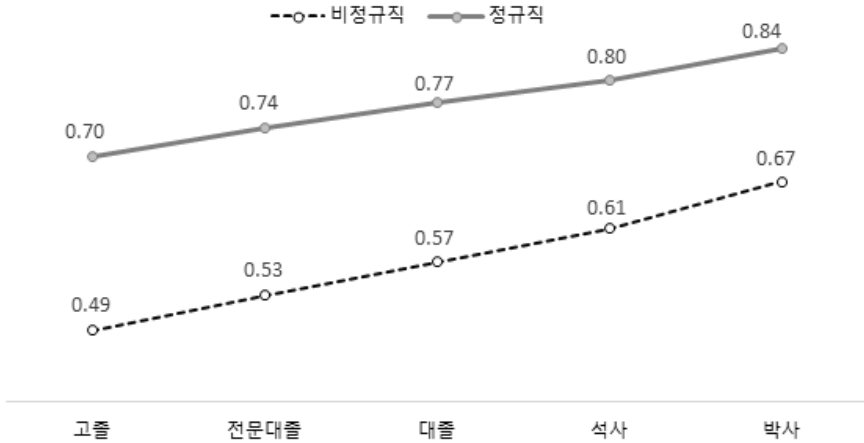


그림 III-5. 교육수준 및 생애 첫 일자리의 고용형태에 따른 정규직 이행 확률

4. 정책적 시사점

제3장에서는 생애 첫 일자리의 근속연수가 세대에 따라 어떻게 변화되어 왔는지를 알아보았다. 그리고 생애 첫 일자리 퇴직 후 이행한 일자리의 고용형태가 어떻게 변화되는지와 그것이 세대에 따라 차이가 있는가를 살펴보았다.

먼저, 생애 첫 일자리의 근속연수에 미치는 영향요인을 제한된 변수를 이용하여 살펴본 결과, 이 연구의 관심처럼 세대에 따라 유의미한 차이를 보임을 알 수 있었다. 즉, 최근 세대로 올수록 근속기간이 더 짧아지고 있다는 것이다. 또한 고용형태가 불안정할수록 그 기간은 더 단축되는 것으로 나타났다. 그리고 세대와 고용형태 간의 관련성을 살펴본 결과, 1990년대 이후 출생한 청년들 중 같은 학력 조건을 갖고 있다 하더라도 비정규직에 종사하는 경우 정규직보다 생애 첫 일자리를 상대적으로 더 빨리 떠나는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 토대로 우리는 최근 경기침체가 장기화되고 청년노동시장이 급속히 경직되고 있으며, 노동시장 역시 유연화되고 있는 상황을 고려했을 때, 향후 청년들이 생애 첫 일자리에서 오랫동안 머무를 가능성이 줄어든 것이라는 점을 예상할 수

있다. 더욱이 이것은 노동시장의 유연화와 불안정성이 가속화되고 있는 상황을 고려할 때, 첫 일자리에서 충분히 경력을 쌓을 기회가 줄어든다는 것을 의미하기도 한다.

두 번째로, 생애 첫 일자리에서 이직한 사람들이 보다 안정된 일자리로 이동하는 것을 세대별로 비교분석한 결과, 정규직으로의 이행에 있어 세대 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 결론의 핵심은 생애 첫 일자리가 정규직이었느냐 비정규직이었느냐가 중요하다는 것이다. 앞서 언급한 것처럼 노동시장의 불안정성이 계속되고 있고, 이에 따라 청년들은 비정규직 일자리마저 얻기 힘든 상황이다. 이러한 상황에서 만약 생애 첫 일자리를 비정규직으로 시작할 경우에는 이후 일자리 역시 비정규직으로 이행할 가능성이 높다는 것을 의미한다.

이러한 결과를 종합해보면, 청년들이 생애 첫 일자리를 안정적으로 시작하는 것이 보다 오랫동안 일하고 이후 일자리 선택에서도 보다 안정된 이행을 할 가능성이 높다는 것이다. 따라서 정부는 보다 안정된 청년 일자리 창출을 위해 노력할 필요가 있으며, 현재 공공부문 중심으로 추진하고 있는 일자리 안정화 정책을 민간부분으로 더 확대할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 비록 고용시장 자체가 얼어붙은 상황이라 어려움은 많겠지만, 첫 일자리가 이후 생애 직업력에 중요한 영향을 미치는 만큼 더 깊은 고민이 필요하며 청년들도 첫 일자리 선택에 있어 신중을 기할 필요가 있을 것이다.

이 장에서는 한국노동패널자료를 이용하여 생애 첫 일자리의 지속기간과 이후의 이행과정에 대해 분석하여 유의미한 정책적 함의를 도출하였음에도 불구하고 많은 한계점을 가지고 있다. 무엇보다도 분석에 이용한 직업력 관련 자료에는 회고적 자료가 다수 포함되어 있어 일자리에 대한 자세한 정보를 활용하지 못한 것이 많은 아쉬움으로 남는다. 또한, 1990년대 이후 출생자들의 경우 이전 세대에 비해 노동시장에 덜 진출하였기 때문에 충분한 사례를 확보하지 못한 것 역시 한계라 하겠다. 향후 연구에서 이를 보완하여 보다 다양한 정책적 함의를 도출할 수 있으리라 기대한다.

○———— 제4장 청년 이직요인 분석

— 직무불일치와 직무만족을 중심으로

- 1. 연구의 필요성 및 목적
- 2. 연구 방법
- 3. 연구 결과
- 4. 연구 결과 요약 및
정책적 시사점

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구의 목적은 직무불일치와 직무만족이라는 직무특성이 청년의 이직에 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 규명하는 것이다. 본 연구가 청년의 이직에 주목하는 이유는 청년 노동시장 상황과 조응하지 않는 이탈 현상이 빈번히 나타나고 있기 때문이다. 2000년대 이후 한국청년의 노동시장 진입문제는 해결될 기미가 보이지 않고, 이에 청년들은 취업을 위해 더 많은 시간과 자원을 쏟고 있다. 그럼에도 우리는 청년들이 어렵게 구한 일자리에서 단기간 내에 이탈하는 사례를 빈번하게 목격한다. 노동시장에서 청년들이 보여주는 이러한 행동은 실제 통계로도 확인이 된다. 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사에 의하면, 2020년 5월 기준 취업 경험이 있는 15세~29세 청년 중 첫 일자리를 그만둔 임금근로자는 69.6%이고 이들의 평균 근속기간은 1년 1.8개월로 나타나고 있다. 청년들의 첫 취업까지 소요되는 기간이 평균 11.0개월이라는 것을 감안하면, 취업준비에 들어간 기간과 거의 유사한 기간 동안 일을 하다가 첫 일자리를 그만두는 현상을 확인할 수 있다.

청년층은 평균적으로 다른 연령대에 비해 높은 이직률을 보인다(Light, 2005; 엄미정, 박재민, 2007 재인용). 그 이유는 청년기가 자신에게 맞는 일자리를 선택하는 탐색의 기간이기 때문이다(Neumark, 2002; 김안국, 2005). 직업탐색의 측면

5) 이 장은 박미희 책임연구원(사랑의열매 나눔문화연구소)이 작성하였음. 공동연구원이 아닌 집필진으로 참여하여 보고서 저자 목록에는 추가하지 않음.

에서 본다면 청년들은 이직의 과정을 통해 자신에게 맞는 일자리를 찾을 수 있다는 점에서 긍정적일 수 있다(채창균, 김안국, 오호영, 2005). 실제로 이직한 경험이 있는 청년의 63.5%는 보수 및 근로시간 등 근로여건 불만족(47.7%), 일이 전망이 없어서(8.8%), 전공·지식·기술·적성 등과 맞지 않아서(7.0%) 그만두는 것으로 조사되었는데(통계청 「경제활동인구조사」청년층 부가조사, 2020), 이처럼 만족하지 못하는 일자리를 떠나 자신에게 맞는 만족스러운 일자리를 찾아가는 것은 청년기에 빈번히 나타나는 직업탐색의 과정으로 이해할 수 있다.

그러나 이직한 청년들의 이러한 ‘불만족’은 다양한 해석이 필요한 부분이다. 근로여건과 직무에 대한 불만족이 이직의 가장 주요한 원인이자 지속적으로 증가하는 사유라는 점은, 청년의 일자리 질이 과거에 비해 악화되었을 가능성과 일자리나 직무의 내용이 청년의 기대수준에 맞지 않았을 가능성을 제기한다. 이 두 측면을 모두 고려하면, 일자리의 질과 청년의 기대수준(눈높이) 간의 간극이 이직이라는 현상을 초래한 것으로 이해할 수 있다. 그렇다면 청년들은 왜 기대수준에 맞지 않는 일자리를 받아들일까? 이는 장기간의 취업준비로 인한 압박 때문이거나 청년 고용상황의 전반적 부진으로 인해 ‘일단 취업전략’을 선택하기 때문일 것이다. 이는 결국 자신의 능력이나 전공과 일치하지 않는 하향취업이라는 형태로 나타나고, 이것이 일자리와 직무에 대한 불만족과 함께 이직행동을 야기하게 되는 것으로 이해할 수 있다.

하향취업은 청년의 교육수준, 기술수준보다 낮은 직무의 일자리에 취업하는 것이라고 할 수 있다. 또한 전공에 맞지 않는 일자리를 받아들이는 것도 능력과 적성에 맞지 않는 하향취업의 한 사례이다. 따라서 본 분석에서는 이러한 하향취업이 청년의 이직에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 살펴보고자 한다.

한편 이직의 정의와 측정방식에는 다양한 논의가 존재한다. 본 분석은 ‘이직(turnover)’을 일자리에서 일자리로의 이동뿐만 아니라, 일자리에서 미취업상태로의 이동까지 고려하여 폭넓게 정의하고자 한다. 이직을 일자리에서 일자리로의

이동으로만 제한할 경우 노동시장의 진입과 이탈을 반복하는 청년들의 이동 상태를 제한적으로만 포착하기 때문이다. 또한 이직을 측정할 때 이직이라는 사건의 발생, 즉 이직행동 뿐만 아니라 이직의사를 고려하고자 한다. 이직행동만을 포함할 경우 이직의사가 있지만 이직에 성공하지 못하는 사례를 분석에 포함할 수 없기 때문이다. 청년의 노동시장 상태가 점점 더 어려워지고 있는 상황에서 이직에 '성공'한 경우만을 분석할 경우, 이직의사가 있지만 아직 이직하지 않은 청년은 사장되는 제약이 있다. 따라서 이직의사와 이직행동을 동시에 고려하여, 직무특성이 청년의 이직에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 살펴보고자 한다.

2. 연구 방법

1) 자료 및 분석대상

본 분석의 목적은 직무불일치와 직무만족이라는 직무관련 요인이 청년의 이직에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 규명하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 청년패널(YP2007) 2015년~2018년 자료를 활용하였다. 청년패널조사는 청년실업해소를 위한 고용정책 수립을 위해 청년의 학교생활, 가구배경, 사회경제활동 등에 대한 자료를 수집한 것으로 본 분석에 적합하다. 특히 2015년에 만 15세~22세 청년층을 패널로 추가 구성하여 만 15세~37세 연령대 청년을 모두 포괄하는 대표성 있는 자료라는 점이 강점이다. 그동안의 청년이직 연구가 자료의 제약으로 인해 만 15세~29세로 연령을 제한하거나 또는 대졸자만을 대상으로 하여 청년기본법이 정한 청년을 모두 대표하지 못하는 한계가 있었다. 이에 본 분석은 청년 기본법이 정한 청년연령인 19세~34세의 모든 청년을 대상으로 청년의 이직현상을 분석하고자 청년패널 9차~12차 년도 자료를 병합하여 활용하였다(표 IV-1).

분석대상 선정 및 자료구성은 다음과 같은 절차로 진행되었다. 먼저 9차 년도 자료에서 19세~34세에 해당하는 1981년생~1996년생을 선별한 후, 이후 3개년도

조사에 모두 응답한 청년 6,320명을 기본 분석대상으로 제한하였다. 그 다음, 이들의 개인자료와 직업력자료를 병합하여 최종 데이터를 구성하였다. 직업력 자료와 개인자료의 병합 시, 일자리 재직기간과 조사시점을 고려하여 해당 일자리 재직 시의 개인자료를 병합하였다. 이때 직업력자료에만 존재하는 사례는 분석에서 제외했으나 개인자료에만 존재하는 사례는 분석에 포함하였다. 이는 이직의 개념을 일자리에서 일자리로의 이동뿐만 아니라 일자리에서 미취업상태로의 전환도 포함하기 위함이다. 분석에 포함한 변수에 무응답이 있는 사례를 제외하여 4,685명, 14,262 관측치를 분석에 사용하였다.

표 IV-1. 청년패널 자료의 연도별 연령별 구성

연령 \ 연도	15	...	19	...	22	23	24	25	26	...	29	...	34	35	36	37	38	39	40
2007(1차)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							
...																			
2014(8차)					●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
2015(9차)	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
2016(10차)		○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
2017(11차)			○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2018(12차)			○	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

주) ● 원표본, ○ 추가표본

2) 변수설명

(1) 종속변수

본 연구에서 이직(turnover)은 일자리의 이동을 의미하는 전직뿐만 아니라, 일자리에서 이탈하여 미취업 상태로의 변화까지 포함한 개념이다. 이렇게 이직을 폭넓게 정의하는 것은 ‘일자리 - 노동시장이탈(실업, 미취업) - 일자리재진입’과

같은 청년의 빈번한 노동시장 이동 상태를 포함하기 위함이다. 또한 이직을 ‘소속 기업으로부터 물리적으로 분리되는 특정한 사건’(Mobley, 1982)으로 정의할 때, 일자리에서 일자리로의 이동으로만 제한할 필요는 없다고 판단하였다.

표 IV-2. 이직에 대한 선행연구의 조작적 정의

	조작적 정의	선행연구	분석자료 및 대상
이직 행동	첫 이직 발생 위험률(hazard rate)로 자발적 이직에 도달하기까지 걸린 기간으로 측정	김은석(2014)	청년패널 2008년~2014년까지 취업한 15세 ~ 29세 청년(비자발적 퇴직자 제외)
	유입과 유출을 모두 포함하는 직장 간 이동으로 조사 당시 직장이 1년 전 조사 시기 직장과 동일한지 여부로 측정	원지영(2015)	청년패널 2007년~2012년에 실시된 설문에서 취업자로 응답 15세~29세 청년
	1년 이내 이직여부	김종욱(2017)	청년패널 2008년~2014년까지 각 연도 첫 직장 입직자 중 상용직과 임시직 15세~29세 청년(비자발적 퇴직자 제외)
	졸업 후 인턴이나 아르바이트가 아닌 일자리에 취업한 후 근속기간이 1년 미만인 경우	강순희(2019)	대졸자직업이동경로조사 2015년 자료로 일자리 경험이 있는 만 35세 이하 청년
이직의사 / 이직준비	개인의 이직에 대한 태도나 경향으로 이직 노력과 이직 시간으로 측정	이만기(2013)	대졸자직업이동경로조사 2008년 졸업생 조사와 추가조사에서 대졸 초기경력자 중 이직이 없었던 임금근로자 30세 미만의 청년
	현재 직장을 옮길 준비를 하고 있는지 여부	성지미, 안주엽 (2016)	대졸자직업이동경로조사 2010년 대학졸업자 중 2011년 임금근로자로 취업하고 있고, 2013년 추적조사에 포함된 21세~34세 청년
	본인이 자발적으로 조직에서 떠나려고 하는 의도, 이직하려는 행동의 인지적 상태로서 행동의사가 아닌 정확한 이직 준비 여부의 물음에 대한 응답으로 측정(‘준비 한다’와 ‘준비하지 않는다’로 구분)	김경범, 이주현, 노진원, 권영대 (2016)	청년패널조사 2007년~2013년까지 취업한 15세~29세 청년
	현재 직장을 옮길(이직) 준비여부	정도범(2019)	대졸자직업이동경로조사 2017년자료로 취업자 중 임금근로자인 30세 이하 청년

그동안의 선행연구에서 청년의 이직에 대한 조작적 정의는 크게 이직행동과 이직의사로 대별된다(표 IV-2). 이직행동은 실제 이직이 발생했는지 여부를 통해 측정이 된다. 실제 발생행동을 측정하는 것이기에 이직에 대한 가장 적합한 정보를 제공하지만 이직의향이 있으나 이직행동이 아직 관찰되지 않은 청년을 이직의향이 없는 청년과 동일하게 취급한다는 점에서 과소측정의 오류가 있을 수 있다. 한편, 이직의사를 이직의 대리변수로 측정하는 연구도 존재한다. 이 경우 이직의사가 있다고 하여 모두 이직을 하는 것이 아니므로 측정의 오류가 있을 수 있으나, 향후 이직발생 가능성이 큰 대상자에 대한 정보를 줄 수 있다는 점에서 유용하다.

본 분석에서는 이직의 두 가지 조작적 정의가 갖는 장단점을 모두 고려하여 이직을 측정하였다. 즉 이직행동(실제 이직 발생여부) 여부와 이직의사 여부를 고려하여 이직의 유형을 다음과 같이 세 가지로 구분하였다. 이직유형 1은 이직의사가 있고 실제 이직준비도 하였으나 아직 이직행동으로는 연결되지 않은 경우로 ‘소극적 재직자’로 명명하였다. 이직유형 2는 이직의사는 없으나 이직을 하게 된 경우로 ‘소극적 이직자’로 명명하였고, 이직유형 3은 적극적으로 이직을 준비하여 1년 이내에 이직에 성공한 것으로 ‘적극적 이직자’로 명명하였다.

표 IV-3. 이직유형

구분		이직행동 (1년 이내 이직발생여부)	
		없음	있음
이직 의사 (이직준비여부)	없음	적극적 재직자(ref.)	이직유형 2 (소극적 이직자)
	있음	이직유형 1 (소극적 재직자)	이직유형 3 (적극적 이직자)

(2) 독립변수

그 동안의 선행연구에서 밝혀진 이직의 영향요인은 크게 개인특성, 직무특성, 일자리 특성으로 구분될 수 있다(부록표 1-1 참조). 본 연구는 이중 직무특성에

주목한다. 그 이유는 청년의 능력이나 기술수준, 전공과 맞지 않는 일자리에 취업하는 하향취업으로 인해 청년의 기대수준과 일자리의 미스매치가 이직에 영향을 미칠 것으로 보기 때문이다. 이에 따라 본 연구에서는 직무와 교육수준, 기술수준, 그리고 전공과의 적합도를 변수로 구성하고, 직무만족도를 고려하였다. 독립변수에 대한 조작적 정의는 아래 표<IV-4>와 같다.

표 IV-4. 독립변수의 조작적 정의

독립변수		조작적 정의
직무 적합 정도	직무의 교육수준 적합도	0 = 수준이 적절하다 1 = 수준이 낮다(하향취업) 2 = 수준이 높다(상향취업)
	직무의 기술수준 적합도	0 = 수준이 적절하다 1 = 수준이 낮다(하향취업) 2 = 수준이 높다(상향취업)
하향취업 여부		1 = 교육 / 기술 수준에 비해 직무의 수준이 낮다 0 = 그 외
직무의 전공일치도		0 = 일치(그런대로 맞다 ~ 아주 잘 맞는다) 1 = 일치하지 않음(맞지않다 ~ 전혀 맞지 않다)
직무만족도		현재 일자리에 대한 만족도 정도 (1 = 매우 불만족 ~ 5 = 매우만족)

(3) 통제변수

본 분석에서는 선행연구에서 밝혀진 청년의 이직에 영향을 미치는 개인특성과 일자리 특성을 모두 통제하였다. 개인특성으로는 성별, 연령, 배우자 유무, 최종 학력을 통제하였다. 일자리 특성으로는 생애 일자리 순서, 기업체 규모, 회사 소재지, 업종, 정규직여부, 주당 평균 근로시간, 로그임금수준을 통제하였다. 본 분석에서는 청년의 이직에 영향을 미치는 것으로 알려진 이행기간, 근속기간, 직종, 복리후생 등은 모형적합도를 높이기 위해 분석에서 제외하였다⁶⁾.

6) 모형에서 제외된 통제변수들은 전체 통제변수를 투입한 모형에서 통계적으로 유의하지 않은 변수였음을 밝힌다.

표 IV-5. 통제변수의 조작적 정의

통제변수		조작적 정의	데이터 출처
개인특성	성별	1 = 남성(ref.) 2 = 여성	직업력자료
	연령	재직당시 만 연령	직업력자료
	배우자 유무	0 = 배우자 없음(ref.) 1 = 배우자 있음	연도별 개인자료
	최종학력	1 = 고졸미만(ref.) 2 = 고졸 3 = 전문대졸 4 = 대졸 5 = 석사졸이상	연도별 개인자료
일자리 특성	생애 일자리 순서	1 = 첫 번째 일자리(ref.) 2 = 두 번째 일자리 3 = 세 번째 일자리 4 = 네 번째 일자리 5 = 다섯 번째 이상 일자리	직업력 자료
	기업체 규모	1 = 30인 미만(ref.) 2 = 100인 미만 3 = 300인 미만 4 = 300인 이상	직업력 자료
	회사 소재지	1 = 서울(ref.) 2 = 경상권 3 = 경기인천 4 = 제주 / 전라권 5 = 충청 / 강원권	직업력 자료
	업종	1 = 제조 / 건설 2 = 도소매음식숙박 및 민간서비스 3 = 공공서비스업전기가수수도업포함, 국제 및 외국기관 4 = 기타(농어업광업, 오락 방송공연사업)	직업력 자료
	정규직여부	0 = 비정규직(ref.) 1 = 정규직	연도별 개인자료
	주당 평균근로시간		직업력 자료
	월 평균 임금(ln)	- 연봉 / 12 - 주당임금 * 4 - 일당임금 * 주당 평균 근무일*4 - 시간당 임금* 주당 평균 근무시간*4	직업력 자료

3) 분석모델

본 분석의 종속변수인 이직유형은 네 가지 범주⁷⁾를 가진 명목변수이며, 2015년 ~ 2018년까지 반복 측정한 값이다. 본 분석에서는 직무관련 특성이 적극적 재직자에 비해 세 가지의 이직유형에 속할 확률에 영향을 미치는지 실증적으로 분석한다. 패널자료를 활용하여 종속변수가 다항 명목변수인 경우에 분석할 수 있는 방법은 크게 세 가지이다. 첫째, 횡단면 자료를 병합(pooling)하여 다항로짓 모형으로 분석 하는 방법, 둘째, 혼합 다항로짓 회귀모형으로 분석하는 방법(mixed - effects multinominal logisitic regression model), 셋째, 다항로짓 고정효과 모형으로 분석하는 방법(fixed - effects multinominal logisitic regression model)이다.

이중 반복 측정된 응답유형에 따른 상대적 선택확률에 미친 영향요인을 분석하기 위한 방법으로 두 번째 혼합 다항로짓 모형을 주로 사용하지만(진선미, 강은나, 장용석, 2015), 이 경우 미관측 이질성이 관측변수와 독립적이라는 가정을 한다는 점이 한계이다(Pfarr, 2014). 또한 혼합모형으로 오차들 간의 관계를 연구자가 설정하는 방식은 분석 자료에 따라 모형수렴이 이루어지지 않아 분석이 불가능할 수 있는 한계도 있다. 이에 미관측 이질성을 통제하고 독립변수와 종속변수의 인과적 해석을 명확하게 하기 위한 방법으로 다항로짓 고정효과 모형이 있다(Pfarr, 2014). 그러나 이 분석방법은 종속변수의 변화가 없는 사례가 분석에서 제외되고, 시불변 변인의 영향력을 확인할 수 없다는 점에서 제약이 있다.

본 연구에서는 세 가지 방법을 모두 분석하고자 하였으나, 혼합모형의 경우 모형수렴이 이루어지지 않아 분석에 활용하지 못했다. 따라서 본 분석에서는 통합 다항로짓 모형(pooled multinomial logit model)과 다항로짓 고정효과 모형

7) 이직준비를 하지 않고 1년 이내에 이직도 하지 않은 경우, 적극적 재직자로 명명하였다. 정확히 구분하면 적극적 재직자는 이직유형에 포함되지 않으나 본 연구에서는 기준집단으로 분석에 포함하였다.

(fixed - effects multinomial logit model)을 적용하였다. 통합 다항로짓 모형의 경우, 반복측정 자료에서 나타나는 오차의 이분산성을 교정하기 위해 집단교정 표준오차를 적용하였다.

3. 연구 결과

1) 청년의 이직 현황

〈표 IV-6〉은 분석대상자의 이직 현황을 살펴본 것이다. 매년 약 20%정도의 이직자가 발생하는 것으로 나타났는데, 11.8%(2016년) ~ 15.5%(2015년)는 다른 일자리로 이직하였으나, 약 8% 정도의 청년은 기존 일자리를 퇴사하고 미취업 상태로 이동하는 것으로 확인되었다.⁸⁾

표 IV-6. 연도별 이직현황

단위 : 명(%)					
이직여부 \ 연도	2015	2016	2017	2018	계
이직하지 않음	2,379 (76.1)	2,857 (81.4)	2,957 (79.3)	3,895 (100.0)	12,089 (84.8)
다른 일자리로 이직	486 (15.5)	412 (11.8)	459 (12.3)	-	1,357 (9.5)
미취업으로 이동	263 (8.4)	239 (6.8)	314 (8.4)	-	816 (5.7)
합계	3,128 (100)	3,509 (100)	3,731 (100)	3,895 (100)	14,262 (100)

주) 횡단면 가중치를 적용하였음

8) 회귀분석에 포함되지 않은 사례중에서는 미취업상태에서 다른 일자리로 이동하는 경우도 존재한다. 다만 이러한 사례는 직무특성변인이나 일자리특성변인이 조사되지 않아 최종분석대상에서 제외되었다.

〈표 IV-7〉은 이직의사를 가늠하기 위해 살펴본 이직준비⁹⁾ 현황이다. 이직을 구체적으로 준비하는 경우는 연도별로 약 2% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

표 IV-7. 연도별 이직 준비현황

단위 : 명(%)

이직준비 \ 연도	2015	2016	2017	2018	계
준비하지 않음	3,054 (97.6)	3,430 (97.8)	3,664 (98.2)	3,807 (97.7)	13,954 (97.8)
이직을 준비함	74 (2.4)	79 (2.2)	67 (1.8)	88 (2.3)	308 (2.2)
합계	3,128 (100)	3,509 (100)	3,731 (100)	3,895 (100)	14,262 (100)

주) 횡단면 가중치를 적용하였음

〈표 IV-8〉은 이직의사(이직준비여부)와 이직여부(1년 이내 이직여부)를 고려한 이직유형별 비중을 살펴본 것이다. 전체적으로 적극적 재직자가 절대 다수인 가운데, 이직준비를 하지 않고 이직을 한 소극적 이직자가 약 14.4%, 이직준비를 했으나 이직을 하지 못한 소극적 재직자 1.3%, 이직준비를 하고 이직에 성공한 적극적 이직자는 0.9%에 불과한 것으로 나타났다. 소극적 재직자와 적극적 이직자의 수가 적은 것은 앞서 살펴보았듯이 이직을 준비하는 사례가 연 약 2%수준에 불과하기 때문이다.

9) 이직준비와 이직의사는 같은 개념은 아니다. 다만 청년패널에는 이직의사에 대한 조사가 없으므로 이직준비로 이직의사를 측정하였다. 구체적으로 이직준비를 하는 경우는 이직의사가 있는 것이 분명하기 때문이다.

표 IV-8. 연도별 이직유형

단위: 명(%)

연도 이직유형\	2015	2016	2017	2018	계
적극적 재직자	2,351 (75.2)	2,823 (80.4)	2,928 (78.5)	3,807 (97.7)	11,908 (83.5)
소극적 재직자	28 (0.9)	35 (1.0)	30 (0.8)	88 (2.3)	181 (1.3)
소극적 이직자	703 (22.5)	608 (17.3)	736 (19.7)		2,046 (14.4)
적극적 이직자	46 (1.5)	44 (1.3)	37 (1.0)		127 (0.9)
합계	3,128 (100)	3,509 (100)	3,731 (100)	3,895 (100)	14,262 (100)

주 1) 횡단면 가중치를 적용한 값임

2) 2018년의 경우 실제 이직여부를 확인할 수 없어 소극적 / 적극적 이직자가 없음

〈표 IV-9〉는 분석대상 청년 4,685명의 이직유형별 현황을 살펴본 것이다. 소극적 재직자는 전체 관측치의 1.3%에 불과했으나, 분석기간 동안 소극적 재직에 한 번이라도 속한 비율은 약 3.4%에 달했다. 적극적 이직자도 전체 관측치의 약 0.9%에 불과했으나, 분석기간 동안 한 번이라도 적극적 이직을 경험한 사례는 2.6%로 나타났다.

표 IV-9. 이직유형별 분포

연도 이직유형\	overall		between		within
	명	%	명	%	%
적극적 재직자	11,884	83.3	4,307	91.9	85.9
소극적 재직자	180	1.3	158	3.4	42.8
소극적 이직자	2,067	14.5	1,749	37.3	49.4
적극적 이직자	131	0.9	123	2.6	42.8
합계	14,262	100	6,337	135.3	73.9

2) 이직유형에 따른 직무특성

〈표 IV-10〉은 이직유형별 직무특성을 살펴본 것이다. 연도별 편차가 존재하지만 소극적 재직자의 34.7%와 적극적 이직자의 37.7%는 직무가 본인의 기술수준에 비해 낮다고 응답하였고, 두 유형의 약 40% 정도가 직무가 본인의 교육수준에 비해 낮은 것으로 인식하고 있었다. 전공불일치 정도도 다른 유형에 비해 높았는데, 소극적 재직자의 38.9%, 적극적 이직자의 43.9%가 전공과 직무가 불일치함을 보고하였다. 이로 인해 직무만족도도 5점 만점에, 소극적 재직자는 2.9점, 적극적 이직자는 3.0점으로 나타났다.

상대적으로 직무가 본인의 능력과 일치한다고 인식하는 집단은 적극적 재직자와 소극적 이직자로 나타났다. 적극적 재직자의 83.8%와 82.0%는 직무가 기술수준과 교육수준과 일치한다고 인식하였으며, 전공이 일치한다고 응답한 비중도 87.5%에 이른다. 소극적 이직자의 경우도 81.7%와 78.6%가 각각 기술수준 및 교육수준과 일치하며, 전공불일치는 약 21.3%에 불과했다. 이로 인해 직무에 대한 만족도는 적극적 재직자가 3.7점으로 가장 높았고, 그 다음으로 소극적 이직자가 3.5점으로 나타났다.

종합하면 소극적 재직자와 적극적 이직자에게서 직무불일치 정도가 심하고 직무만족도가 낮았으며, 적극적 재직자와 소극적 이직자에게서는 직무일치 정도와 직무만족도가 높은 것으로 이해된다. 결과적으로 직무불일치와 낮은 직무만족도는 적극적으로 이직을 준비하게 하는 원인이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

〈표 IV-11〉은 이직유형별 하향취업의 정도와 전반적 직무불일치 정도를 파악한 것이다. 앞서 살펴본 것과 같이 적극적 이직자에게서 하향취업의 비중이 가장 높고(46.0%), 그 다음으로 소극적 재직자(42.5%)로 나타났다. 반면 적극적 재직자의 경우 하향취업이 약 8.8%에 불과한 것으로 확인되었다. 기술 / 교육 / 전공과 일치하지 않는 전반적 직무불일치 정도는 소극적 재직자(66.0%)에게서 가장 비중이

높았고, 적극적 이직자(65.7%)가 비슷한 수준으로 높았다. 반대로 적극적 재직자의 67.8%와 소극적 이직자의 39.5%는 모든 면에서 직무가 자신의 능력과 일치하는 것으로 인식하고 있었다.

표 IV-10. 이직유형에 따른 직무특성

연도	이직 유형	직무의 기술적합도			직무의 교육수준 적합도			직무의 전공적합도		직무 만족도
		적정 (%)	낮음 (%)	높음 (%)	적정 (%)	낮음 (%)	높음 (%)	맞지 않음(%)	맞음(%)	평균
2015년	0	83.8	5.5	10.7	80.2	6.1	13.7	12.4	87.6	3.7
	1	56.7	33.3	10.0	64.6	33.3	2.1	42.9	57.1	2.8
	2	79.1	13.1	7.8	75.7	13.3	11.1	20.5	79.5	3.5
	3	42.0	52.1	5.9	41.5	50.9	7.6	44.6	55.4	2.9
2016년	0	82.7	7.0	10.4	81.3	7.1	11.6	13.1	86.9	3.7
	1	58.2	34.7	7.1	39.3	46.4	14.4	44.7	55.3	3.0
	2	81.2	10.9	8.0	79.1	12.5	8.4	24.5	75.5	3.5
	3	65.6	30.3	4.0	57.1	34.2	8.7	42.8	57.2	3.0
2017년	0	84.1	6.3	9.5	83.7	5.5	10.8	11.5	88.5	3.7
	1	56.2	30.3	13.5	46.8	41.5	11.7	29.4	70.6	3.3
	2	84.6	8.7	6.6	81.1	9.8	9.0	19.4	80.6	3.5
	3	70.3	28.8	0.9	60.2	30.0	9.9	44.3	55.7	3.1
2018년	0	84.4	6.5	9.2	82.4	6.6	11.0	12.8	87.2	3.6
	1	54.6	36.6	8.8	50.0	40.4	9.6	38.6	61.4	2.8
평균	0	83.8	6.4	9.8	82.0	6.4	11.6	12.5	87.5	3.7
	1	55.9	34.7	9.4	49.7	40.6	9.7	38.9	61.1	2.9
	2	81.7	10.9	7.4	78.6	11.8	9.5	21.3	78.7	3.5
	3	58.5	37.7	3.8	52.4	39.0	8.7	43.9	56.1	3.0

주 1) 이직유형 0 = 적극적 재직자, 1 = 소극적 재직자, 2 = 소극적 이직자, 3 = 적극적 이직자
 2) 횡단면 가중치를 적용하였음

표 IV-11. 이직유형에 따른 직무불일치와 하향취업 정도(%)

이직유형	소계	하향취업				소계	전반적 미스매치			
		2015	2016	2017	2018		2015	2016	2017	2018
적극적 재직자	8.8	8.4	9.6	8.2	9.0	32.2	34.0	33.9	30.1	31.4
소극적 재직자	42.5	33.3	46.4	45.9	42.8	66.0	63.9	75.0	66.4	62.9
소극적 이직자	15.3	17.6	15.3	13.1		39.5	40.8	41.4	36.7	
적극적 이직자	46.0	61.9	38.3	35.4		65.7	79.1	55.6	61.0	

주 1) 하향취업은 기술수준이나 교육수준과 비교하여 직무수준이 낮다고 응답한 경우를 의미하며, 직무불일치는 직무가 기술수준 / 교육수준 / 전공과 비교하여 어느 하나라도 적정하지 않다고 응답한 경우를 의미함
 2) 횡단면 가중치를 적용하였음

3) 이직유형에 따른 개인특성 및 일자리 특성

〈표 I-12〉는 이직유형에 따른 개인특성을 살펴본 결과이다. 전체 분석대상자의 평균 연령은 29.7세로 나타났는데, 적극적 이직자 유형의 평균연령이 27.7세로 가장 낮고 적극적 재직자유형은 30.0세로 가장 높게 나타났다. 분석대상 중 여성은 46.9%였는데 소극적 이직자의 경우 약 절반가량이 여성인 것으로 확인되었다. 배우자는 재직자 유형에게서 상대적으로 높게 나타났고 적극적 이직자의 13.1%만이 배우자가 있는 것으로 나타났다. 분석대상자의 최종학력은 대졸이 52.6%로 다수를 차지하는 가운데, 소극적 이직자가 전문대졸 이하의 비중이 상대적으로 높은 것으로 확인되었다. 소극적 재직자의 경우 12.3%가 석사이상의 학위를 가진 것으로 나타나 다른 유형에 비해 학력이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

표 IV-12. 이직유형에 따른 개인특성

구분		이직 유형				소계
		적극적 재직자	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자	
연령(세)		30.0	28.9	28.3	27.7	29.7
여성(%)		46.3%	44.3%	50.2%	49.1%	46.9%
배우자 있음(%)		26.1%	22.3%	18.5%	13.1%	24.8%
최종 학력	고졸미만(%)	0.1%	0.0%	0.9%	0.0%	0.2%
	고졸(%)	17.8%	17.5%	23.9%	15.7%	18.7%
	전문대졸(%)	23.5%	10.4%	28.6%	20.2%	24.0%
	대졸(%)	54.1%	59.7%	43.4%	59.2%	52.6%
	대학원이상(%)	4.5%	12.3%	3.2%	4.9%	4.4%
사례 수		11,884	180	2,067	131	14,262

주) 횡단면 가중치를 적용하였음

〈표 1-13〉은 이직유형별 일자리 특성을 살펴본 것이다. 분석대상자의 40.2%는 현재 일자리가 첫 번째 일자리인 것으로 나타났다. 적극적 재직자는 첫 번째 일자리에 재직 중인 비중이 가장 높았고, 소극적 재직자의 경우 두 번째와 세 번째 일자리인 경우가 다른 유형에 비해 다소 높았다. 적극적 이직자의 경우, 현재 일자리가 다섯 번째 이상 일자리인 경우가 17.7%에 달해 이직을 상대적으로 자주 하는 것을 알 수 있다. 기업체 규모는 적극적 및 소극적 재직자의 경우 300인 이상 대규모 기업체에 소속되어 있었고, 소극적 이직자의 51.2%와 적극적 이직자의 43.5%는 30인 미만의 소규모 기업체에서 일하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 현재 일자리가 정규직인지 여부를 살펴본 결과, 적극적 이직자의 46.3%, 소극적 재직자의 65.2%가 정규직으로 나타나 적극적 재직자(86.9%)와 비교하여 상대적으로 해당 유형에 비정규직이 많은 것을 알 수 있다. 주당 평균 근로시간은 유형 간 차이가 크지 않았으나 적극적 이직자의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타났다. 월 평균 임금은 적극적 이직자 180.8만 원, 소극적 이직자 208.2만 원, 소극적 재직자 220.4만 원, 적극적 재직자 253.0만 원으로 나타났다.

표 IV-13. 이직유형에 따른 일자리 특성

구분		이직 유형				소계
		적극적 재직자	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자	
생애 일자리 순서(%)	첫 번째	41.4	29.2	34.8	30.6	40.2
	두 번째	25.5	27.6	25.0	25.1	25.5
	세 번째	15.0	20.8	16.2	16.1	15.3
	네 번째	9.7	9.6	10.0	10.5	9.7
	다섯 번째 이상	8.4	12.8	14.1	17.7	9.3
기업체 규모(%)	30인 미만	34.0	27.9	51.2	43.5	36.5
	100인 미만	14.7	17.2	16.2	17.2	14.9
	300인 미만	10.7	13.5	10.6	19.1	10.8
	300인 이상	40.7	41.4	21.9	20.2	37.8
회사 소재지 (%)	서울	30.0	35.4	35.2	47.9	31.0
	경상권	23.6	15.8	21.5	19.7	23.2
	경기 / 인천	24.3	26.5	25.7	16.1	24.4
	제주 / 전라권	7.4	16.9	7.7	9.0	7.6
	충청/강원권	14.7	5.3	9.8	7.3	13.8
업종(%)	제조 / 건설	26.0	22.1	24.1	21.7	25.6
	도소매 / 음식 / 숙박 / 민간서비스	45.1	48.6	51.7	54.9	46.2
	공공서비스(전기, 가스포함) / 국제 및 외국기관	28.4	27.1	23.7	22.8	27.7
	기타	0.5	2.2	0.4	0.6	0.5
정규직(%)		86.9	65.2	74.0	46.3	84.4
주당 평균 근로시간		43.3	43.7	43.9	40.9	43.4
월 평균임금(만원)		253.0	220.4	208.2	180.8	245.5
사례 수		11,884	180	2,067	131	14,262

주) 횡단면 가중치를 적용하였음

전체적으로 이직유형별 일자리 특성을 보면, 적극적 재직자는 대규모 기업체에 정규직으로 근무하며 상대적으로 높은 임금을 받는 집단이고, 적극적 이직자는 소규모 기업체에 비정규직으로 근무하며 상대적으로 낮은 임금을 받는 집단으로 이해할 수 있다.

4) 이직유형 결정 요인 분석

〈표 IV-14〉에서 〈표 IV-16〉은 이직유형을 결정하는 직무특성을 실증적으로 확인한 결과이다. 전체적으로 보았을 때, 낮은 직무만족도는 적극적 재직자 유형보다는 이직유형에 이직 유형에 속할 확률을 통계적으로 유의미한 수준에서 높이는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 결과는 통합 다항로짓 모형이나 다항로짓 고정효과 모형에서 거의 유사하게 나타났다.

직무와 능력의 일치 정도가 이직 유형에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 통합 다항로짓 모형 분석결과를 보면, 교육수준에 비해 낮은 직무를 수행하는 경우 적극적 재직자 유형보다는 소극적 재직자 유형에 속할 가능성이 높아진다. 이는 곧 교육수준보다 낮은 업무를 하게 될 경우 이직준비를 하게 될 가능성이 높아진다는 것을 의미한다. 같은 의미로 하향취업(교육수준 또는 기술수준이 낮은 일자리에 취업하는 경우)의 경우에도 적극적 재직자보다는 소극적 재직자나 적극적 이직자에 속할 가능성이 높았다. 하향취업한 경우, 새로운 일자리를 찾기 위한 준비를 적극적으로 하게 되고 그 중 일부는 이직에 성공하는 것으로 이해할 수 있다. 전공불일치와 직무불일치는 적극적 재직자에 비해 어떤 유형의 이직자에 속할 가능성을 높이는 것으로 나타났다.

다음으로 다항로짓 고정효과 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 교육수준과 직무수준이 적절한 상태에서 낮은 상태로 변하게 되면, 적극적 재직자에 비해 소극적 재직자가 될 확률을 높이는 것으로 나타났다. 반대로 교육수준에 맞지 않는 직무를 수행하다가 교육수준에 맞는 직무를 수행하게 될 때, 이직을 준비하는 소극적 재직자가 아닌 적극적 재직자가 될 확률이 높아진다. 이러한 결과는 교육수준과 일치하는 직무를 제공할 경우 청년이 이직준비를 하거나 이직할 확률을 낮출 수 있다는 것을 시사한다. 반면, 기술수준이 적절한 상태에서 높은 기술수준을 요하는 직무를 수행하게 된다면, 적극적 재직자에 비해 소극적 이직자가 될 확률이 높아진다. 이러한 결과는 기술수준이 높은 직무를 받게 되면 자의건, 타의건 준비

하지 않은 이직을 할 가능성이 높아진다는 것을 시사한다. 마지막으로 전공불일치는 소극적 재직자에 비해 적극적 재직자가 될 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이는 통합 다항로짓 분석 결과와는 상이한 것으로 해석에 주의할 필요가 있다. 조심스럽게 결과를 해석하자면, 전공에 맞지 않는 직무를 수행하게 되면 업무적응을 위해 이직준비를 하지 못하기 때문에 발생하는 현상으로 이해할 수 있다¹⁰⁾.

표 IV-14. 직무특성이 이직유형에 미치는 영향

DV=이직 유형 (기준=적극적 재직자)	통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)			다항로짓 고정효과 모형 (fixed-effects multinomial logit model)		
	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자
	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)
교육수준 적합도(ref. 적합)						
낮음 (하향취업)	1.125*** (0.312)	0.174 (0.131)	0.560 (0.348)	1.351* (0.549)	0.154 (0.201)	1.048 (0.646)
높음 (상향취업)	0.435 (0.333)	0.106 (0.111)	0.809 (0.484)	0.849 (0.477)	0.173 (0.179)	0.905 (0.720)
기술수준 적합도(ref. 적합)						
낮음 (하향취업)	0.365 (0.314)	-0.096 (0.129)	0.524 (0.299)	0.258 (0.551)	-0.179 (0.207)	-0.531 (0.718)
높음 (상향취업)	0.155 (0.346)	-0.079 (0.118)	-0.931 (0.585)	-0.535 (0.527)	-0.512* (0.204)	-0.869 (0.777)
전공불일치(ref. 일치)	0.461 (0.246)	0.271** (0.092)	0.572* (0.252)	-1.303** (0.416)	0.039 (0.158)	-1.135 (0.753)
직무만족도	-1.098*** (0.123)	-0.179** (0.057)	-0.919*** (0.185)	-0.756*** (0.221)	-0.277** (0.086)	-1.081*** (0.310)
모형정보	N=14,262 Wald chi2(90)=6723.73*** Log pseudolikelihood=-10488090			N=5,076 Wald chi2(60)=2972.62*** Log pseudolikelihood=-998.6422		

주) 통제변수에 관한 분석결과는 <부표 1-2>와 <부표 1-3>에 제시하였음

10) 분석결과를 보면 직무만족도가 모형에 관계없이 매우 강력하게 이직유형을 결정하는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무불일치가 직무만족도에 영향을 미쳐 이직에 영향을 미치는 과정을 생각해볼 수 있다. 또한 직무불일치 변인과 직무만족도의 다중공선성도 의심해 볼 수 있다. 따라서 다중공선성에 문제가 있는지, 직무만족도를 모형에서 제외했을 때 분석결과가 어떻게 달라지는지 확인해보았다. 확인결과 다중공선성 문제는 없었으며, 직무만족도를 모형에서 제외했을 때에도 전체적으로 분석결과에 큰 차이가 없었다. 다만 <표 1-13>의 통합다항로짓모형에서 직무만족도를 제외했을 때, 교육수준 대비 직무수준이 낮을 경우와 기술수준 대비 직무수준이 낮은 경우 적극적 이직자 유형에 속할 확률이 통계적으로 높게 나타났다.

표 IV-15. 하향취업이 이직유형에 미치는 영향

DV=이직 유형 (기준=적극적 재직자)	통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)			다항로짓 고정효과 모형 (fixed-effects multinomial logit model)		
	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자
	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)
하향취업 (ref.아님)	1.049*** (0.276)	0.070 (0.102)	0.872** (0.282)	1.042* (0.419)	-0.033 (0.176)	0.682 (0.634)
전공불일치(ref.일치)	0.534* (0.240)	0.266** (0.092)	0.586* (0.246)	-1.291** (0.401)	0.045 (0.158)	-1.031 (0.682)
직무만족도	-1.136*** (0.123)	-0.177** (0.057)	-0.930*** (0.183)	-0.790*** (0.213)	-0.294*** (0.086)	-1.126*** (0.319)
모형정보	N=14,262 Wald chi2(81)=6617.13*** Log pseudolikelihood=-10509499			N=5,076 Wald chi2(51)=2628.67*** Log pseudolikelihood=-1007.8823		

표 IV-16. 직무불일치가 이직유형에 미치는 영향

DV=이직 유형 (기준=적극적 재직자)	통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)			다항로짓 고정효과 모형 (fixed-effects multinomial logit model)		
	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자	소극적 재직자	소극적 이직자	적극적 이직자
	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)	b(se)
직무불일치 (ref.일치)	0.968*** (0.206)	0.179** (0.066)	0.834** (0.294)	1.021** (0.315)	-0.082 (0.118)	0.743 (0.470)
직무만족도	-1.255*** (0.115)	-0.193*** (0.055)	-1.042*** (0.173)	-0.882** (0.195)	-0.295** (0.085)	-1.112** (0.310)
모형정보	N=14,262 Wald chi2(78)=6532.52*** Log pseudolikelihood=-10536504			N=5,076 Wald chi2(51)=2512.97*** Log pseudolikelihood=-1013.7057		

4. 연구 결과 요약 및 정책적 시사점

본 연구는 직무특성이 청년의 이직에 어떠한 영향을 미치는지 규명하기 위해 수행되었다. 특히 청년이 능력이나 전공에 맞지 않는 직무를 수행할 때, 이것이 다양한 이직유형에 미치는 영향을 살펴보았다.

본 연구의 초점은 다음과 같다. 첫째, 이직의사와 이직행동을 모두 고려하여 이직을 측정할 필요가 있다는 것이다. 이에 이직의사가 있고 실질적으로 이직준비를 하는 경우와 1년 이내에 이직행동이 관찰되는지 여부를 고려하여 이직유형을 소극적 재직자 유형, 소극적 이직자 유형, 적극적 이직자 유형의 세 가지로 구분하였다. 소극적 재직자 유형은 이직을 위한 구체적인 준비를 하고 있지만 1년 이내 이직에 성공하지 못한 경우이다. 소극적 이직자 유형은 이직을 위한 준비를 하지 않았으나 이직을 한 경우이며, 적극적 이직자 유형은 구체적인 이직준비를 하였고 1년 이내 이직에 성공한 경우이다.

둘째, 이직에 영향을 미치는 요인으로서는 개인특성, 직무특성, 일자리 특성이 존재하는데 본 연구는 직무특성의 영향력에 초점을 맞추었다. 그 이유는 청년의 노동시장 상황이 개선될 여지가 보이지 않는 상황에서 취업에 대한 압박의 가중으로 청년들은 본인의 능력이나 적성, 전공과 관계없이 ‘일단 취업’을 선택하게 되는 경향이 관찰되기 때문이다. 실제 이직을 경험한 청년의 다수는 근로여건 불만족과 전공/지식/기술/적성과의 불일치, 전망이 없어서 이직을 한 것으로 조사되기도 하였다. 장기간의 취업준비에 비해 너무나 빨리 첫 일자리에서 나오는 청년들을 보며, ‘무엇이 그들이 그토록 원하던 첫 일자리에서 나오게 만드는지’, 이것이 하향취업과 직무불일치에 의한 것인지 확인하고자 하였다.

이를 위해 본 연구는 청년패널(YP2007)을 활용해 2015년 당시 19세~34세에 해당하는 청년들의 이후 3년 간 자료를 병합하여, 이직유형과 그에 따른 직무특성을 살펴보고 직무특성이 이직유형에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

분석결과 이직자 유형중 가장 많은 비중을 차지하는 유형은 소극적 이직자(2016년 17.3% ~ 2015년 22.5%)였고, 그 다음이 적극적 이직자(2017년 1.0% ~ 2015년 1.5%), 마지막으로 소극적 재직자(2017년 0.8% ~ 2018년 2.3%)로 나타났다. 이러한 분포는 적극적 재직자, 즉 이직준비를 하지 않고 1년 이내 이직을 하지 않은 유형이 80%이상을 차지한다는 것을 말한다. 대부분의 이직자는 소극적 이직자였는데, 이는 청년들이 이직을 위한 구체적인 준비 없이 이직을 하게 되는 경우가 대부분이라는 것을 의미한다.

이러한 이직자 유형별 직무불일치 정도와 하향취업 정도를 살펴본 결과, 적극적 이직자에게서 하향취업의 비중이 가장 높고 직무불일치 정도도 상당히 심각한 것을 알 수 있었다. 그 다음으로 소극적 재직자도 하향취업 정도나 직무불일치가 적극적 이직자와 유사한 수준이었다. 종합하면 소극적 재직자와 적극적 이직자에게서 직무불일치 정도가 심하고 직무만족도가 낮았으며, 적극적 재직자와 소극적 이직자에게서는 직무일치 정도와 직무만족도가 높은 것으로 이해된다. 결과적으로 직무불일치와 낮은 직무만족도는 적극적으로 이직을 준비하게 하는 원인이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

이러한 이직 유형별 직무특성의 차이를 통계적으로 확인하기 위해 이직유형을 종속변수로 직무특성의 영향력을 분석하였다. 분석결과, 직무만족도가 매우 강력한 예측인자라는 것이 확인되었다. 즉 직무만족도가 낮을수록 적극적 재직자에 비해 모든 유형의 이직 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 하향취업, 특히 교육 수준에 비해 낮은 직무를 수행하게 되는 경우, 전공과 직무의 불일치가 발생하는 경우 적극적 재직자에 비해 소극적 재직자 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이상의 분석결과는 청년이 교육 및 기술수준에 비해 낮은 직무를 수행할 경우, 청년의 이직준비 확률을 높이고 결과적으로 1년 이내에 이직을 하게 될 확률을 높이는 것으로 종합할 수 있다. 하향취업과 같은 직무특성이 직무만족도와 기타 일자리 특성을 통제한 상태에서도 여전히 그 영향력이 유지되는 결과는 청년에게

있어서 본인의 능력과 직무의 일치도, 전공 및 적성과의 일치도가 일자리 지속에 중요한 영향요인이라는 것을 시사한다. 따라서 교육 및 기술수준에 적합한 직무를 청년에게 제공하는 것이 중요하고, 취업이라는 결과보다는 본인의 능력 및 전공 분야와 일치하는 일자리를 찾을 수 있도록 지원하는 것이 향후 청년의 경력형성과 노동시장 성과에 기여할 것으로 보인다.

○———— 제5장 결론

- 1. 심층분석 결과 요약
- 2. 심층분석에 따른 정책 시사점

1. 심층분석 결과 요약

이 보고서에서는 기업과 개인 수준의 자료를 활용하여 청년층의 이직 경로와 요인을 파악하고자 하였다. 총 세 가지 연구로 구성된 이 심층분석 보고서의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 기업의 특성과 청년층 이직의 관계를 분석한 연구는 임금 수준이 높고, 초과근무가 적은 기업일수록 청년층이 더 근무하는 경향이 있으며, 이직 의사도 낮았음을 밝혔다. 수평적 기업 문화를 갖추고 복리후생이 잘 갖춰져 있으며 모성 보호조치 수준이 높은 기업 역시 높은 청년층 고용 비중을 보였고, 이직 의사도 낮게 나타났다. 또한, 인재 양성과 인적 자원 개발에 회사가 관심을 가질수록 이직 의사가 낮았다. 반대로 비정규직 노동자가 많고, 산업재해 발생이 많은 기업에서의 청년 노동자 비중은 낮게 나타났다. 이와 같은 기업에서의 청년 고용 규모는 증가했는데, 이는 청년 친화적이지 않은 일자리에서 청년층의 수요가 크다는 점을 드러낸다. 이와 같은 결과는 청년층이 궁극적으로 이직하게 될 가능성이 높음을 시사한다.

한국노동패널조사를 활용하여 청년이직자의 이직경로에 대해 분석한 두 번째 연구는 최근 청년층의 근속연수가 이전세대와 비교해 짧은 것을 통계적으로

11) 이 장은 신동훈 부연구위원이 작성하였음.

확인하였다. 교육수준과 고용형태는 일자리 지속 기간과 이직 시 다음 일자리의 정규직 여부와 밀접한 관련이 있는 요인이었다. 즉, 교육수준이 높고 고용형태가 정규직일수록 근속할 가능성과 다음 직장에 정규직으로 입사할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

청년패널자료를 활용한 세 번째 연구는 청년층의 이직의사와 행동에 영향을 미치는 요인을 직무불일치를 중심으로 분석해 교육이나 기술수준에 비해 낮은 직무를 수행하는 청년이 이직준비를 할 가능성이 높다는 점을 확인했다. 또한, 전공과 직무가 불일치하는 경우도 이직의사를 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무불일치가 청년층의 근속과 밀접한 관련이 있음을 보여준다.

2. 심층분석에 따른 정책 시사점

심층분석 연구의 결과는 청년층에 만족감을 줄 수 있는 양질의 일자리가 부족함을 직·간접적으로 드러낸다. 이전 세대와 비교하여 최근 청년층의 근속연수가 짧고, 불안정한 고용형태인 경우 그 기간은 더욱 단축된다는 결과와 청년 친화적이지 않은 환경을 갖춘 기업에서 역설적으로 청년 고용 규모가 증가하고 있다는 결과는 이러한 추론을 뒷받침한다. 장기적인 경기침체와 신자유주의적 움직임으로 인해 확대된 노동시장 내 격차는 청년들이 가질 수 있는 내실 있는 일자리의 규모를 축소시켜 청년층의 이직 문제를 심화시킬 가능성도 있다. 따라서 청년층의 고용 형태를 보다 안정적으로 유지할 수 있는 동력 마련이 필요하며, 근무시간을 적정 시간으로 유지하고 산업재해에 대한 보호조치를 갖추도록 지원하는 방안을 모색할 것이 요청된다.

청년들이 교육기관에서 졸업 후 처음으로 갖게 되는 직장은 여러 측면에서 중요하다. 어떠한 직무를 맡게 되는지와 어떠한 형태로 고용되는지 등은 이직과 밀접한 연관이 있다. 그러므로 청년이 가지고 있는 역량을 적절하게 활용할 수 있는 일자리를

찾도록 돕는 정책적 지원이 필요하며, 하나의 방향으로 학교-일자리 연계 강화를 통해 전공 맞춤형 취업지원 대책을 수립하는 방식을 고려해볼 수 있다. 이와 같은 제도적 지원의 뒷받침과 함께 청년층이 첫 직장에 안정적으로 정착할 수 있을 때 청년층의 근속기간도 늘어날 것으로 기대할 수 있다.

심층분석 연구에서 드러난 결과는 본 보고서의 결과를 다양한 2차 자료를 통해 재검증했다는 데에 그 의미가 있으며, 나아가 현 사회경제적 여건이 청년 친화적이지 않음을 동시에 확인하고 있어 청년 지원 정책에 다각적 노력이 필요함을 시사한다.



참고문헌

참고문헌

- 강순희 (2019). 대졸청년의 눈높이가 조기 이직에 미치는 영향과 재학 중 진로탐색 활동의 조절효과. **직업과 자격 연구**, 8(1), 119-140.
- 고용노동부 (2010). **2009년 고용보험통계연보**.
- 고용노동부 (2019). **2018년 고용보험통계연보**.
- 김경범, 이주현, 노진원, 권영대 (2016). 청년 취업자의 이직 준비 관련 요인. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(12), 480-491.
- 김안국 (2005). 대졸청년층의 노동이동 분석. **노동경제논집**, 28(3), 39-76.
- 김은석 (2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. **진로교육 연구**, 27(3), 47-64.
- 김종욱 (2017). 그토록 원하던 첫 직장을 스스로 빠르게 나가는 이유는? **노동리뷰**, 2017(10), 22-35.
- 김주섭, 이상준 (2000). **학력과잉에 따른 노동시장 불균형 실태분석**. 서울 : 한국직업 능력개발원.
- 김준영, 윤정혜 (2010). 하향 취업의 지속성 : 청년층의 하향 취업 경험이 비하향 취업으로의 이행에 미치는 효과 분석. **산업노동연구**, 16(1), 173-200.
- 남성일, 전재식 (2011). 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과. **노동정책연구**, 11(3), 25-51.
- 문영만, 홍장표 (2017). 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과. **산업노동연구**, 23(2), 195-230.
- 박옥주, 손승영 (2011). 무기계약직 전환 여성의 '중규직' 경험 : 사무직과 판매

- 서비스직을 중심으로. **한국여성학**, 27(1), 75-115.
- 박주연 (2018). **청년 취업자의 자발적 이직 결정 요인**. 고려대학교. 석사학위논문
- 박진아 (2016). 대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향. **산업진흥 연구**, 1(1), 35-40.
- 성지미, 안주엽 (2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직 : 청년층을 중심으로. **산업노동연구**, 22(2), 135-179.
- 엄미정, 박재민 (2007). **청년층의 숙련 불일치와 직장이동**. 서울 : 한국직업능력 개발원.
- 연경진 (2009). **정보통신분야 여성 청년층의 이직의도와 이직행동 결정요인 분석**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 오호영 (2005). 과잉교육의 원인과 경제적 효과. **노동경제논집**, 28(3), 1-37.
- 원지영 (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과. **비판사회정책**, 46, 348-376.
- 유병준, 김광현, 류수희, 윤성인 (2019). **중소기업 건강한 일자리 가이드 연구**. 서울 : 중소기업중앙회.
- 이만기 (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. **진로교육 연구**, 26(3), 61-81.
- 이석열, 박철우, 이미라 (2014). 청년층의 입직 및 이직 실태와 해소방안 탐색. **공학교육연구**, 17(6), 30-45.
- 이선희 (2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향 : 사건사 분석법의 적용. **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 21(4), 705-728.
- 이영민, 임정연 (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. **기업교육과 인재연구**, 12, 129-153.
- 이철승 (2017). 결합노동시장 지위와 임금불평등의 확대(2004년~2015년). **경제와 사회**, 115, 103-144.
- 정도범 (2019). 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인 : 정규직 여부에 따른 비교 및 분석. **노동정책연구**, 19(3), 93-127.

진선미, 강은나, 장용석 (2015). 사회서비스 지속성이 기혼여성의 경제활동참여 및 참여형태에 미치는 영향에 관한 종단연구 : 혼합다항로지스틱 회귀모형 (mixed-effects multinominal logistic regression model)의 활용. **보건사회연구**, 38-69.

채창균, 김안국, 오호영 (2005). **청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 : 대졸 청년층의 노동이동**. 서울 : 한국직업능력개발원.

최병권 (2013). 조직구성원의 공감의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향-직무 스트레스의 매개효과. **경영과 정보연구**, 35(4), 229-250.

통계청 (각 년도). **경제활동인구조사**. <http://www.kosis.kr/>에서 2020년 8월 31일 추출.

한국직업능력개발원 (2017). **7차(2017년도) 인적자본 기업패널**. 원자료.

Butschek, S., & Sauermann, J. (2019). *The Effect of Employment Protection on Firms' Worker Selection*. IZA Discussion Papers 12305. Institute for the Study of Labor (IZA).

Dräger, V., & Marx, P. (2017). Do firms demand temporary workers when they face workload fluctuation? Cross-country firm-level evidence. *ILR Review*, 70(4), 942-975.

Light, A. (2005). Job mobility and wage growth : evidence from the NLSY79. *Monthly Lab Review*, 128, 33.

Micco, A., & Pagés, C. (2006). *The economic effects of employment protection : Evidence from international industry-level data*. IZA Discussion Papers 2433. Institute for the Study of Labor (IZA).

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.

Neumark, D. (2002). Youth Labor Markets In The United States :

- Shopping Around Vs. Staying Put, *Review of Economics and Statistics*, 84(3), 462-482.
- OECD LFS (2020). *Employment by job tenure intervals - Frequency*.
[https://stats.oecd.org/#\(2020.05.12. 추출\)](https://stats.oecd.org/#(2020.05.12.추출)).
- Pfarr, K. (2014). femlogit-Implementation of the multinomial logit model with fixed effects. *Stata Journal*, 14(4), 847-862.

○ — 부 록

— 1. 청년 이직요인 추가분석표

부 록

1. 청년 이직요인 추가분석표

부표 1-1. 통합 다항로짓 모형 통제변수 분석결과 (IV : 적합도 및 만족도)

DV=이직유형 (기준=적극적 재직자)		통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)					
		소극적 재직자		소극적 이직자		적극적 이직자	
		b	se	b	se	b	se
여성(ref.남성)		-0.457	0.243	-0.020	0.088	-0.582*	0.262
연령		-0.107***	0.028	-0.098***	0.011	-0.181***	0.035
배우자 있음(ref.없음)		0.361	0.256	0.124	0.086	0.299	0.468
최종학력 (ref.고졸미만)	고졸	3.455	2.025	2.747	1.717	9.736***	2.133
	전문대졸	2.881	2.001	2.865	1.726	10.132***	2.156
	대졸	4.165*	2.037	2.818	1.748	11.146***	2.154
	대학원이상	5.586**	2.023	2.996	1.766	11.662***	2.252
생애 일자리 순서 (ref. 첫 번째)	두 번째	0.525	0.289	0.246**	0.081	0.403	0.307
	세 번째	0.844**	0.292	0.360***	0.101	0.778*	0.345
	네 번째	0.665	0.391	0.337**	0.117	0.972*	0.434
	다섯 번째 이상	0.994*	0.407	0.846***	0.115	1.660***	0.429
기업체 규모 (ref. 30인 미만)	100인 미만	0.554	0.312	-0.185	0.095	0.232	0.325
	300인 미만	0.506	0.347	-0.253*	0.103	0.614	0.351
	300인 이상	0.640	0.332	-0.701***	0.094	-0.290	0.297
회사 소재지 (ref. 서울)	경상권	-0.349	0.312	-0.192	0.099	-0.590	0.305
	경기/인천	-0.189	0.273	-0.084	0.083	-1.003**	0.321
	제주/전라권	0.558	0.369	-0.107	0.126	-0.647	0.374
	충청/강원권	-0.791	0.416	-0.323*	0.149	-0.647	0.411

DV=이직유형 (기준=적극적 재직자)		통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)					
		소극적 재직자		소극적 이직자		적극적 이직자	
		b	se	b	se	b	se
업종 (ref. 제조/건설)	도소매/음식/ 숙박/민간서비스	0.025	0.262	-0.021	0.102	-0.202	0.355
	공공서비스(전기, 가스포함)/국제 및 외국기관	0.203	0.348	-0.134	0.112	-0.277	0.372
	기타	1.228	0.738	-0.684	0.775	-1.354	1.096
정규직(ref. 비정규직)		-0.512	0.265	-0.421***	0.100	-1.003***	0.255
주당 평균 근로시간		0.012	0.012	0.013**	0.005	0.004	0.014
월 평균임금(ln)		-0.479	0.418	-0.226	0.266	-1.241**	0.414
N=14,262, Wald chi2(90)=6723.73***, Log pseudolikelihood=-10488090							

부표 1-2. 다항로짓 고정효과모형 통제변수 분석결과 (IV : 적합도 및 만족도)

DV=이직유형 (기준=적극적 재직자)		통합 다항 로짓 모형 (pooled multinomial logit)					
		소극적 재직자		소극적 이직자		적극적 이직자	
		b	se	b	se	b	se
생애 일자리 순서		1.297*	0.560	-4.109***	0.217	-4.374***	0.445
기업체 규모 (ref. 30인 미만)	100인 미만	0.733	0.841	-0.432	0.261	-1.887*	0.749
	300인 미만	0.560	0.829	-0.529	0.314	-1.592*	0.749
	300인 이상	1.084	0.891	-0.069	0.251	-1.976	1.030
회사 소재지 (ref. 서울)	경상권	-7.706	5.505	-0.642	0.494	17.286***	2.569
	경기/인천	-0.631	0.806	-0.475	0.310	-1.009	1.269
	제주/전라권	15.124***	1.582	-1.408	0.875	-12.673***	1.156
	충청 / 강원권	-15.439***	0.979	-0.446	0.688	-1.922	1.690
업종 (ref. 제조 / 건설)	도소매 / 음식/ 숙박 / 민간서비스	-2.605*	1.116	0.040	0.368	-0.896	1.227
	공공서비스 (전기, 가스 포함)/ 국제 및 외국기관	0.493	1.162	-0.423	0.525	0.813	0.782
	기타	0.176	1.026	0.792	1.547	-0.101	1.596
정규직(ref.비정규직)		0.281	0.565	0.629**	0.218	-1.324	0.747
주당 평균 근로시간		0.077*	0.033	-0.037**	0.011	-0.042	0.051
월 평균임금(ln)		-1.139	0.723	1.759***	0.287	1.088	0.728
N=5,076, Wald chi2(60)=2972.62***, Log pseudolikelihood=-998.64226							

ABSTRACT

This report contains an in-depth analytical study of Research on the Current Status and Support Plan for Youth Core Policy Object III: Youth Turnovers'. Secondary data such as the Workplace Panel Survey, Human Capital Corporate Panel, Korean Labor & Income Panel Study, and Youth Panel were analyzed to enhance understanding of the characteristics of companies in which young people mainly work, the reasons for their turnover, and the path to turnover.

The results of this report can be summarized in three distinct findings as follows. First, when young people are employed in jobs with high wages and low overtime, they have less motivation to change jobs, but normally these types of jobs where young people work do not offer the type of working environment that they want. This implies that securing the quality jobs that the young people want and supporting change in order to have a youth-friendly corporate culture must be carried out together.

Second, it was found that the number of years of service for the first job of the recent generation was shortened compared to the previous generation. In addition, it was analyzed that if the first job was held as a permanent employee, the second job was more likely to be held as a permanent employee. These results show the difficulties facing

the recent generation and at the same time confirm that institutional support is required for young people to go to their first job.

Third, when young people performed jobs at a lower level compared to the level of education and skills they had, they actively prepared for changing jobs. Similarly, the likelihood of turnover among young people who perform tasks not related to their major was also high. These results reveal that there is a need to prepare relevant support measures so that young people can start a career at a job suited to their capabilities and perform their duties.

The results of the in-depth report confirm that the reasons that were analyzed for young adults changing jobs in this report also apply to the secondary data. In addition, it shows that the current socio-economic conditions are not positive for young people's job search and turnover, suggesting that multilateral efforts are required for youth support policies.

Keywords : Youth turnover, Youth job-seeker, Youth policy, Workplace Panel Survey(WPS), Human Capital Corporate Panel(HCCP), Korean Labor & Income Panel Study(KLIPS), Youth Panel(YP)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-02
연구보고 20-R15-01

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ : 청년 이직자 - 심층분석보고서

인 쇄 2020년 12월 31일

발 행 2020년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 김 현 철

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 나라인쇄 전화 044)866-6384 대표 이호분

사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재·복제를 금함.

구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-295-7 94330

979-11-5654-293-3 (세트)



연구보고 20-R15-1

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 심층분석보고서

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층
Social Policy Building, Sejong National Research Complex,
370, Sicheong-daero, Sejong-si, 30147, Korea
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369 www.nypi.re.kr

