creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학석사 학위논문

청년 근로자 이직 유형화와 관련 특성 차이 분석

A Study on Types of Turnover and Analysis of Differences in Characteristics of Youth Employees

2022년 1월

서울대학교 대학원

농산업교육과

변 주 영

청년 근로자 이직 유형화와 관련 특성 차이 분석

지도교수 정 진 철

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함
2022년 1월

서울대학교 대학원
농산업교육과
변 주 영

변주영의 석사 학위논문을 인준함
2022년 1월

위 원 장 최 수 정 (인)

부위원장 정 진 철 (인)

위 원 김 진 모 (인)

국 문 초 록

청년 근로자 이직 유형화와 관련 특성 차이 분석

교육학 석사학위논문
서울대학교 대학원, 2022년
변 주 영

이 연구의 목적은 청년 근로자 이직을 유형화하고, 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석하는 데 있다. 이 연구의 목표 모집단은 2010년도 당시 우리나라 청년 근로자로서, 만 19세에서 만 34세에 해당하면서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자 중에서 이직을 1번 이상 경험한 자를 대상으로 설정하였다. 이러한 목표 모집단의 조건에 부합하는 표본을 추출한 결과, 총 894명을 분석 대상으로 확정하였다.

분석 자료로 한국고용정보원의 청년패널 2007 자료를 활용하였으며, 청년패널 2007 4차년도(2010) 기준으로 10년간 자료를 활용하여 종사상 지위, 직장 규모를 코딩하여 유형화하였다. 이 밖에도 분석에 필요한 이직 유형 관련 특성(연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준) 변인을 연구 목적에 맞게 코딩하여 활용하였다. 코딩을 완료한 자료는 각각 연구 목표 및 문제에 따라 기술통계, 다차원 배열분석(multi-channel sequence analysis), Ward 군집 분석(Ward’s cluster analysis), 교차 분석(cross tab analysis), 일원분산분석(one-way ANOVA)을 활용하여 분석하였다.

이 연구의 주요 결과와 그에 따른 결론을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 청년 근로자 이직을 유형화한 결과, 이직 유형은 5가지로 다음과 같이 구분할 수 있는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 각 유형을 ① 유형 1: 소기업 간 초기 이직

형, ② 유형 2: 노동시장 중기 이탈형, ③ 유형 3: 대기업 간 초기 이직형, ④ 유형 4: 중·대기업 재직 후 비임금 근로 이동형, ⑤ 유형 5: 노동시장 초기 이탈 후 임시직·소기업 재진입형으로 명명하였다. 각 유형의 특징은 다음과 같다. 둘째, 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석한 결과에 따르면, 성별, 직종, 임금 수준은 이직 유형별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유형 2와 유형 5에는 여성이 높은 비율로 포함되어 있는 것을 확인하였다. 또한 직종의 경우에는 첫 번째 분석 시점인 2010년 당시 직종 분포 차이가 이직 유형별로 유의미한 것으로 나타났으며, 마지막 분석 시점인 2019년 당시의 직종 분포 차이가 이직 유형별로 유의미한 것으로 나타났다. 특히 2010년에는 모든 유형에서 경영·사무·금융·보험직의 비율이 가장 높은 것으로 나타났으나, 유형 1에서는 영업·판매·운전·운송직, 유형 2와 유형 4, 유형 5에서는 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인, 유형 3에서는 연구직 및 공학 기술직의 비율이 각각 높은 것으로 나타났다. 그러나 2019년에서는 유형 1과 유형 3의 경우 경영·사무·금융·보험직 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 사무직, 그리고 경영·사무·금융·보험직, 연구·공학기술직이 각각 높은 비율을 차지한 것으로 나타났다. 그러나 나머지 유형의 경우 2010년과 다르게 2019년에 비근로 상태와 경영·사무·금융·보험직의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한, 임금 수준의 경우 유형 3이 가장 높은 것으로 나타난 반면, 유형 2와 유형 5가 가장 낮은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 종합하여 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 우리나라 청년 근로자는 종사상 지위, 직장 규모를 준거로 한 이직 유형화를 통해 이질적인 하위 집단으로 이루어져 있다는 점을 확인하였다. 특히 각 유형을 구분할 수 있는 중요한 특징으로 전체 10년 중 기존 일자리 특성과 기존 일자리를 떠나는 시기, 새로운 일자리의 특성, 새로운 일자리에서 머무르는 기간, 노동시장을 이탈하는지 여부 등이 있었다. 둘째, 우리나라 청년 근로자 이직 유형별로 성별, 직종, 임금 수준에 차이가 있다고 나타났다. 이는 성별 차이가 나타난 결과에 대하여, 결혼과 출산으로 인해 여성의 경력경로는 남성의 경력경로와 다르다고 보고된 선행 연구와 같은 맥락으로 해석될 수 있다. 또한 청년 근로자 이직 유형에 따

라 직종 분포에 차이가 있다는 점을 확인하였다. 이를 통해 유형별 직종 분포에 차이가 있으며 시간의 흐름에 따라 유형 내에서도 직종 분포가 달라질 수 있다고 보았다. 마지막으로, 이직 유형별 임금 수준에 차이가 있는 것으로 나타난 결과에 대해, 경제활동을 중단하여 노동시장에서 이탈하는 것 그리고 재진입하는 것은 모두 장기적으로 개인의 임금 수준을 낮출 수 있다.

이상 도출된 연구 결과를 기초로 후속 연구에서는 비근로 상태를 세분화한 분석, 기존 일자리를 떠난 이유를 포함한 분석, 개인의 노동시장 성과 지표로 쓰일 수 있는 임금 수준 외에 근로자 개인의 현재 일자리 인식 및 만족도와 같은 변인을 추가한 분석을 제언하였다. 연구 결과의 활용에서는 이직을 선택할 때 각 집단에 따라 이질적인 특성을 가진 청년 근로자에게 차별적인 접근이 필요하며 특히 노동시장 재진입하려고 하는 청년의 이전 경력이 퇴화하지 않을 수 있도록 일자리 연계 및 지원을 제언하였다.

주요어 : 청년 근로자, 이직 유형
학 번 : 2019-29187

목 차

국문초록 ····· i

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 연구 문제 ····· 4
4. 용어의 정의 ····· 4
5. 연구의 제한 ····· 6

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 7

1. 청년 근로자의 개념과 특성 ····· 7
2. 이직 유형 ····· 14
3. 이직 유형 관련 특성 변인 ····· 27

Ⅲ. 연구 방법 ····· 34

1. 연구 설계 ····· 34
2. 연구 대상 ····· 35
3. 측정 변인 ····· 37
4. 분석 절차 및 방법 ····· 43

Ⅳ. 연구 결과 및 논의 ····· 50

1. 청년 근로자 이직 특성 ·····50
2. 청년 근로자 이직 유형 ·····57
3. 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이 ·····86
4. 연구 결과에 대한 논의 ·····93

Ⅴ. 요약, 결론 및 제언 ····· 103

1. 요약 ····· 103
2. 결론 ····· 105
3. 제언 ····· 106

참고문헌 ····· 108

부 록 ····· 120

Abstract ····· 136

표 목 차

<표 Ⅱ-1> Super의 경력발달 단계와 과업 ·····10
<표 Ⅱ-2> 이직의 주체에 따른 이직의 구분 ·····15

<표 Ⅲ-1> 연구 문제에 따른 단계별 연구 설계 및 자료 분석 방법 ·····34
<표 Ⅲ-2> 목표 모집단 추출 방법 ·····36
<표 Ⅲ-3> 측정 변인의 구성 및 문항 코드 ·····37
<표 Ⅲ-4> 종사상 지위 재코딩 내용 ·····41
<표 Ⅲ-5> 직장 규모 재코딩 내용 ·····43

<표 Ⅳ-1> 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향 ·····50
<표 Ⅳ-2> 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····52
<표 Ⅳ-3> 청년 근로자 이직 유형의 군집 수별 지지받은 지표의 개수 ·····59
<표 Ⅳ-4> 청년 근로자 이직 유형화 결과 ·····60
<표 Ⅳ-5> 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····61
<표 Ⅳ-6> 유형 2: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····66
<표 Ⅳ-7> 유형 3: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····71
<표 Ⅳ-8> 유형 4: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····76
<표 Ⅳ-9> 유형 5: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향 ·····81
<표 Ⅳ-10> 청년 근로자 이직 유형에 따른 연령 분포 차이분석 결과 ·····87
<표 Ⅳ-11> 청년 근로자 이직 유형에 따른 성별 분포 차이분석 결과 ·····88
<표 Ⅳ-12> 청년 근로자 이직 유형에 따른 최종학력 분포 차이분석 결과 ····89
<표 Ⅳ-13> 청년 근로자 이직 유형 간 직종 분포 차이분석 결과 ·····91
<표 Ⅳ-14> 청년 근로자 이직 유형에 따른 임금 수준 차이분석 결과 ·····92

<부표 2-1> 청년 근로자 종사상 지위 특성 ·····124
<부표 2-2> 청년 근로자 직장 규모 특성 ·····124
<부표 2-3> 유형 1: 종사상 지위 특성 ·····125
<부표 2-4> 유형 1: 직장 규모 특성 ·····126
<부표 2-5> 유형 2: 종사상 지위 특성 ·····126
<부표 2-6> 유형 2: 직장 규모 특성 ·····127
<부표 2-7> 유형 3: 종사상 지위 특성 ·····127
<부표 2-8> 유형 3: 직장 규모 특성 ·····128
<부표 2-9> 유형 4: 종사상 지위 특성 ·····128
<부표 2-10> 유형 4: 직장 규모 특성 ·····129
<부표 2-11> 유형 5: 종사상 지위 특성 ·····130
<부표 2-12> 유형 5: 직장 규모 특성 ·····130

<부표 3-1> 청년 근로자 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····131
<부표 3-2> 청년 근로자 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····131
<부표 3-3> 유형 1: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····132
<부표 3-4> 유형 1: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····132
<부표 3-5> 유형 2: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····132
<부표 3-6> 유형 2: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····133
<부표 3-7> 유형 3: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····133
<부표 3-8> 유형 3: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····133
<부표 3-9> 유형 4: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····134
<부표 3-10> 유형 4: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····134
<부표 3-11> 유형 5: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴 ·····134
<부표 3-12> 유형 5: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ·····135

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-2] 개인, 직업 환경에서의 조화와 만족, 이직과의 관계 ·····20
[그림 Ⅱ-3] 직업적응이론에서의 유지 및 적응 과정 ·····21

[그림 Ⅳ-1] 청년 근로자 종사상 지위 타임 프로파일 ·····53
[그림 Ⅳ-2] 청년 근로자 종사상 지위 이동 패턴 ·····54
[그림 Ⅳ-3] 청년 근로자 직장 규모 타임 프로파일 ·····55
[그림 Ⅳ-4] 청년 근로자 직장 규모 이동 패턴 ·····56
[그림 Ⅳ-5] 청년 근로자 이직 유형의 군집 간 격차통계치 ·····58
[그림 Ⅳ-6] 청년 근로자 이직 유형의 군집 간 격차통계치 ·····58
[그림 Ⅳ-7] 청년 근로자 이직 유형의 덴드로그램 ·····59
[그림 Ⅳ-8] 유형 1: 종사상 지위 타임 프로파일 ·····62
[그림 Ⅳ-9] 유형 1: 종사상 지위 이동 패턴 ·····63
[그림 Ⅳ-10] 유형 1: 직장 규모 타임 프로파일 ·····64
[그림 Ⅳ-11] 유형 1: 직장 규모 이동 패턴 ·····65
[그림 Ⅳ-12] 유형 2: 종사상 지위 타임 프로파일 ·····67
[그림 Ⅳ-13] 유형 2: 종사상 지위 이동 패턴 ·····68
[그림 Ⅳ-14] 유형 2: 직장 규모 타임 프로파일 ·····69
[그림 Ⅳ-15] 유형 2: 직장 규모 이동 패턴 ·····70
[그림 Ⅳ-16] 유형 3: 종사상 지위 타임 프로파일 ·····72
[그림 Ⅳ-17] 유형 3: 종사상 지위 이동 패턴 ·····73
[그림 Ⅳ-18] 유형 3: 직장 규모 타임 프로파일 ·····74
[그림 Ⅳ-19] 유형 3: 직장 규모 이동 패턴 ·····75
[그림 Ⅳ-20] 유형 4: 종사상 지위 타임 프로파일 ·····77
[그림 Ⅳ-21] 유형 4: 종사상 지위 이동 패턴 ·····78
[그림 Ⅳ-22] 유형 4: 직장 규모 타임 프로파일 ·····79

[그림 Ⅳ-23] 유형 4: 직장 규모 이동 패턴 ·····80
[그림 Ⅳ-24] 유형 5: 종사상 지위 타임 프로파일 ·····82
[그림 Ⅳ-25] 유형 5: 종사상 지위 이동 패턴 ·····83
[그림 Ⅳ-26] 유형 5: 직장 규모 타임 프로파일 ·····84
[그림 Ⅳ-27] 유형 5: 직장 규모 이동 패턴 ·····85

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 청년 근로자 2명 중 1명이 첫 일자리를 1년 안에 떠나고 있다(황광훈, 2020). 같은 연구에서 1년 이상 2년 미만 다닌 비율은 18.9%, 2년 이상 4년 미만 은 18.7%, 첫 직장에서 4년 이상의 경우 12.2%에 불과한 것으로 나타났다. 이처럼 청년 근로자는 일자리를 짧은 기간 안에 떠나는 경향이 있으며, 청년기 동안 잦은 이직을 경험한다는 연구 결과는 이를 뒷받침한다(변금선, 2018, 최지원, 2015). 현재 일자리를 떠나 외부로 이동하는 현상을 의미하는 이직은 자신에게 적합한 일자리를 탐색하고 정착하는 과정에서 일자리가 적합하지 않을 때 경험하는 것으로 청년 근로자에게 관찰되는 특성이다(김병숙, 2011).

청년 근로자에게 이직은 자신에 적합한 일자리를 탐색하는 과정에서 관찰되는 현상이지만, 이로 인한 양상과 결과는 다양한 것으로 알려져 있다. 기존 직업과 유사하지 않은 직업으로의 이직보다는 유사한 직업으로의 이직이 임금 수준을 더 높일 수 있으나(박상철, 김명소, 2008), 직업 자체를 빈번하게 변경하는 경우 새로운 직장이나 직업에 잘 정착하지 못하여 장기적으로 임금 수준을 높이는 것이 저해된다는 결과도 있다(정성지, 최수정, 2020). 또한, 이직은 대체로 기존 직업과 유사한 직업으로의 이동으로 나타나지만, 직업에 따라서는 다른 직업으로 이동하는 현상이 두드러지게 나타난다는 연구가 보고된 바 있다(임정연, 이영민, 2016).

이를 통해, 동일한 생애주기의 청년 집단 내에서 이직 양상은 다양할 수 있다는 점을 고려해 볼 수 있다. 즉, 이직으로 인해 근로자가 어떠한 결과를 얻게 될 수 있는지 몇 개의 집단으로 분류될 수 있다고 예상되며, 시간의 흐름에 따라서도 이직의 결과는 다르게 나타날 수 있으므로 이를 반영한 자료로써 이직을 다룰 필요가 있다. 이직을 결과로 간주하여 일정 시점에서 하나의 사건으로 분석하는 것은 장기적으로 면밀하게 바라볼 때 제한이 따를 수 있기 때문이다. 그러므로 일정 기간에 걸쳐 청년 근로자가 어떤 일자리에 종사하는지, 어떠한 일자

리로 이직하는지를 연속적으로 파악하는 방법이 필요할 것이다.

특히 청년기에는 학교를 떠나 일터로 이행하기 때문에 이 시기 동안 자신의 직업에 적응하는 것은 안정적으로 중장년기로 이행하는 토대가 된다. 직업발달은 전생애에 걸쳐 이루어지며, 청년기가 포함된 확립기(establishment stage) 동안 자신의 진로가 적절한지 확인하고 정착을 위해 노력할 필요가 있기 때문이다(Super, 1957). 안정적인 청년기 이행을 위한 정책을 수립하는 데 도움이 되는 개별화된 자료를 제공하기 위한 목적으로 이 연구에서는 청년 근로자가 10년 동안 이직하는 양상을 배열하여 이직을 유형화하고자 한다.

구체적으로 이 연구에서는 오늘날 우리나라 노동시장 구조가 대기업, 정규직과 같이 선호되는 일자리와 중소기업, 비정규직과 같이 보다 열악한 일자리로 양분된다는 점을 고려하고자 한다(황광훈, 2019). 즉 청년 근로자 이직이 시간의 흐름에 따라 종사상 지위와 직장 규모 측면에서 어떤 변화를 보이며, 이 변화들이 몇 개의 하위 집단으로 묶일 수 있는지 살펴보고자 한다. 이처럼 다양한 측면에서 이직을 살펴봄으로써 이직 유형에 따른 특성을 보다 구체적으로 파악할 수 있을 것으로 보인다. 또한 중소기업이나 비정규직, 저임금 직종으로 입직하는 청년 근로자의 경우 장기적으로 더 나은 고용조건의 일자리를 위해 이직한다는 선행 연구가 있는데(문영만, 홍장표, 2017; 임찬영, 2017), 실제로 이들의 고용조건이 개선되는지 종단적으로 살펴볼 수 있을 것이다.

한편 국내 청년 근로자 이직을 연속적인 흐름으로 배열하고 유목화하여 살펴본 연구는 이루어지지 않았다. 그러나 이 연구에서 도출된 유형을 바탕으로 청년 근로자 집단에 대한 개별적인 개입 방안을 집단별로 제시할 수 있을 것이다. 이들의 특성을 고려하여 정책적 개입 방안을 마련한다면, 보다 효과적인 결과를 얻을 것으로 기대된다. 개인의 고유한 특성이나 일자리와 관련한 특성이 이직 유형과 어떠한 관계가 있는지 분석한다면 청년 근로자 대상의 특성을 고려하여 유목화된 청년 근로자 이직에 대해 효과적으로 개입할 수 있으므로, 이직 유형과 관련된 특성 간의 관계를 구명하는 것이 필요하다.

그러나 이직을 유형화한 선행 연구는 보고된 바 없으므로 이직과 관련된 특성을 다룬 이론적 고찰로써 이직 유형 관련 특성을 짐작할 수 있다. 선행 연구에

따르면 이직과 관련된 특성으로는 주로 연령, 성별, 최종학력 등을 고려해 볼 수 있다(김은석, 정철영, 2010; 원지영, 2015; 이종현, 이재은, 2020). 또한 이직으로 근로자 개인이 얻는 노동시장 성과를 살펴보는 지표로써 임금 수준이 다루어져 왔다(변금선, 2018; 정성지, 최수정, 2020). 청년 근로자 일자리가 포함된 직종이 어떠한지 파악하는 것은 이직을 유형화할 때 중요한 정보가 될 수 있다(방하남, 김기헌, 신인철, 2011; 엄미정, 박재민, 2007). 따라서 이 연구에서는 청년 근로자의 연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준을 이직 유형과 관련된 특성에 포함하여 이직 유형별 특성 차이를 살펴보고자 한다. 종합해 보면, 이 연구에서는 첫째, 청년 근로자 이직을 유형화하고, 둘째, 청년 근로자 이직 유형별로 관련 특성에 차이가 있는지 분석하고자 한다.

이 연구에서 청년 근로자 이직 유형화와 이직 유형별 관련 특성 차이를 구명함으로써 가지는 의의는 다음과 같다. 최근 동향을 파악할 수 있는 자료를 활용하여 청년 근로자 이직을 종단적으로 분석함으로써 최근의 청년 근로자들이 이직으로 경력을 형성하는 방식을 파악할 수 있다. 또한 이 연구에서 도출된 결과는 청년 대상 정책에 현업적 시사점과 개선점을 제안할 수 있다. 기존의 대부분 정책에서는 청년 집단을 연령에 근거하여 학교에서 노동시장으로 이행하는 집단이라고 포괄적으로 간주하여 하나의 정책 수혜 대상으로 설정하였다(변금선, 김기헌, 2019). 그러나 이들의 연구에서는 동일한 연령 집단 내 존재하는 이질성과 격차를 고려한 차별적인 접근이 필요함을 강조하였다. 각기 다른 집단에 적합한 방안을 모색할 필요성이 있다는 점에서, 이 연구의 결과는 개별적인 정책을 제안할 때 기초자료로 활용될 수 있다. 또한 이 연구에서 기존 연구 결과를 보완하고 연장함으로써 또 하나의 연구 결과를 축적할 수 있으므로, 청년 근로자 이직 연구에 대한 체계적인 시각을 확보하는 데 도움을 제공하는 자료가 될 수 있다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 청년 근로자의 이직을 유형화하고 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석하는 데 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 청년 근로자 이직을 유형화한다.

둘째, 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석한다.

3. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 청년 근로자 이직은 어떻게 유형화될 수 있는가?

연구문제 2. 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성에 차이가 있는가?

4. 용어의 정의

가. 청년 근로자

청년은 관련 법에서 정의한 내용에 따라 만 19세 이상에서 34세 이하인 자를 의미한다. 근로자는 근로기준법 제2조 제1항에 근거하여 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람을 의미한다. 따라서 이 연구에서 정의하는 청년 근로자는 금전적 보상을 받고 근로를 제공하는 만 19세 이상에서 34세 이하인 자로 한정한다.

나. 이직 유형

이 연구에서는 이직을 어느 조직에 속하여 금전적 보상을 받는 구성원이 조직을 떠나 외부로 이동하는 현상으로 정의하고자 한다. 또한 이직 유형을 청년 근로자 개인이 종사상 지위, 직장 규모 변화에 따라 조직을 떠나거나 유지하는 양상을 배열로 파악하여, 개인별로 발생한 이직 양상의 공통점을 토대로 군집화한 것을 의미한다.

다. 종사상 지위

종사상 지위는 근로자가 해당 일자리에 고용된 형태를 의미하며 이 연구에서는 현재 종사상 지위가 무엇이며 10년간 근로자가 경험한 일자리 중에서 몇 번째 일자리인지를 의미한다. 상용직, 임시직, 비임금 근로 상태, 비근로 상태, 미상으로 구분하고자 하며 여기에서 현재 일자리가 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 결합하여 청년패널조사 4~13차년도 자료를 활용하여 분석한다.

라. 직장 규모

직장 규모는 해당 직장에 근무하는 종사자 수를 의미하며 이 연구에서는 현재 근로자가 재직하는 직장에 근무하는 종사자 수가 어떠한지 그리고 10년간 근로자가 경험한 일자리에서 몇 번째 일자리인지를 의미한다. 근로자 수 1~49명, 50~299명, 300명 이상으로 구분하여 각각 소기업, 중기업, 대기업으로, 근로하지 않은 상태이거나 정보를 파악할 수 없는 경우 각각 비근로 상태, 미상으로 구분하며, 여기에서 현재 일자리가 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 결합하여 청년패널조사 4~13차년도 자료를 활용하여 분석한다.

마. 이직 유형 관련 특성

이 연구에서 이직 유형 관련 특성은 근로자 개인의 연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준을 의미한다. 연령은 청년패널조사 4차년도(2010)에서 출생년도

를 뺀 값으로, 성별은 남성과 여성, 최종학력으로는 고졸 이하, 전문대 졸, 대졸 이상으로 구분하고자 하며, 모두 청년패널조사 4차년도 자료를 활용하고자 한다. 직종은 한국고용직업분류 대분류 수준에 근거하고자 하며, 응답자가 각 년도에 응답한 현재의 직종이 무엇인지를 의미한다. 경영 · 사무 · 금융 · 보험직, 연구직 및 공학 기술직, 교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인, 보건 · 의료직, 예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직, 미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직, 영업 · 판매 · 운전 · 운송직, 건설 · 채굴직, 설치 · 정비 · 생산직, 농림어업직, 비근로, 정보 미상으로 구분하고자 한다. 청년패널조사 4차년도와 13차년도 자료를 활용하여 분석한다. 또한 임금 수준은 청년패널조사 4~13차년도 자료를 활용하고자 하는데, 우선 연구 목적에 따라 가장 최근 시점의 자료를 다루는 변수라는 점에서 청년패널조사 13차년도 자료에서 응답자가 응답한 월 평균 임금 수준을 활용하고자 한다. 그러나 13차년도 당시 근로하지 않은 응답자의 경우 이 시점의 임금 수준 변수를 활용할 수 없다. 따라서 응답자가 가장 최근에 응답한 월 평균 임금 수준을 활용하고자 하며 동일하지 않은 시점의 임금 수준이 가지는 화폐 가치는 선행 연구에 근거하여(민태욱, 2007; 최지원, 2015) 화폐의 시간 가치를 고려하여 변수화하고자 한다.

5. 연구의 제한

이 연구는 우리나라 청년 근로자 이직을 유형화하기 위하여 만 19세 이상 34세 이하의 근로자를 모집단으로 설정하였으며 연구 대상은 청년패널조사 2007 4차년도(2010) 당시 만 19세 이상 34세 이하였던 자 중에서 13차년도(2019)까지 총 10번의 설문에 모두 응답하였으며 2010년도 당시 임금을 목적으로 일자리에 종사한 자 중에서 2010년에서 2019년 사이에 이직을 한 번이라도 경험한 자를 대상으로 제한하였다. 따라서 이 연구에서 도출된 연구 결과를 우리나라 청년 근로자 전체에 일반화하는데 제한이 따를 수 있다.

II. 이론적 배경

1. 청년 근로자의 개념과 특성

가. 청년 근로자의 개념

청년이 아동기에서 성인기로 넘어가는 발달단계상 전환기에 있다고 인식되는 것에 대해서는 이견이 없으나 청년기가 시작되고 종결되는 시점은 시대적 상황에 따라 변화해왔다(심은정, 조인효, 2018). 특히 청년의 범위에 대해서는 사회적, 법적 맥락에 근거하여 다양한 견해가 존재하는데, 우리나라의 경우 대학교육의 보편화, 의무적인 군복무, 취업 준비로 인해 노동시장에 처음으로 진입하는 시기가 늦어지면서 청년의 개념이 변화하고 있다(허혜경, 김혜수, 2017). 그러나 청년을 규정하는 기준과 범위는 개인의 생물학적 연령에 근거하기 때문에 이 연구에서는 청년의 개념을 연령 기준에 근거하여 살펴보고자 한다. 그중에서 청년 근로자를 연구 대상으로 한정하였으므로 고용 및 일자리와 관련된 법적, 정책적 기준을 중심으로 청년 근로자의 개념을 살펴보고자 한다.

먼저 법적 기준으로 지난 2020년 2월 제정되어 같은 해 8월부터 시행되고 있는 「청년기본법」에 따르면, 청년을 만 19세 이상 34세 이하인 사람으로 정하고 있으므로(청년기본법, 법률 제16956호), 청년은 위 범위를 따르고 있다는 것을 알 수 있다. 이에 해당하는 인구수는 2020년 기준 1,089만 명이며 2011년 이후 청년층 인구수는 지속적인 감소 추세에 있다(김형주, 연보라, 배정희, 2020). 또한, 「청년고용촉진 특별법」제2조 제1항에서는 청년을 만 15세 이상 29세 이하인 사람으로 정하고 있으나(청년고용촉진 특별법, 법률 제31854호), 동법 제5조 제1항에 근거하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우 만 15세 이상 34세 이하인 사람으로 범위를 정하고 있다.

한편, 정책적 기준을 살펴보기 위하여 청년정책에 대한 정보를 제공하는 온라인 청년센터(https://www.youthcenter.go.kr) 홈페이지를 참고하였으며, 내용은 다음과 같다(온라인청년센터, 2021.2.16). 2021년 2월 기준 고용노동부 소관 청년구직활동지원금과 청년취업성공패키지는 청년을 만 18세에서 34세 이하인 자로 정하고 있다. 기획재정부 소관 일정 자격이 충족되며 청년을 고용하는 기업에 세제 혜택을 제공하는 제도에서는 청년의 연령 범위를 만 15세에서 29세까지, 중소 및 중견기업의 경우 만 15세에서 34세까지로 정하고 있다. 또한, 중소벤처기업부 주관 청년재직자 내일채움공제의 경우 청년 근로자를 만 15세 이상 34세 이하로 정하고 있으며 군복무를 마친 자에게는 최대 39세까지로 수혜 범위를 넓히고 있다.

종합해 보면 법적, 정책적 기준에서는 청년 근로자를 연령 중심으로 구분하고 있으며, 연령 범위는 하한 연령이 만 15세, 상한 연령이 만 39세까지인 것을 알 수 있다. 그러나 만 15세부터 만 18세에 이르기까지 동안에는 정규 교육기관에 소속되어 있는 자가 대부분이므로(김형주 외, 2020), 취업하지 않은 상태로 간주하는 것이 더 적절하다고 판단할 수 있다. 또한 최대 만 39세까지 청년으로 간주하여 수혜 범위를 적용하는 정책이 존재하나 이 경우는 극히 적다고 볼 수 있으며, 2019년 청년 사회·경제 실태조사에 따르면(김형주, 연보라, 유설희, 2019), 청년 연령 상한선을 몇 세 정도로 인식하는지에 관한 질문에 2016년 같은 조사에서는 평균 29.5세로 나타났으나, 2019년 조사에서는 평균 32.3세로 3살 가량 높아진 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 우리나라 사람들이 인식하는 청년 연령 범위가 연장되었다고 볼 수 있는 반면에 만 39세까지를 청년으로 규정하는 기준은 현재로서 통용되지 않은 경향이 반영되었다고 볼 수 있다. 즉 만 39세까지를 청년으로 보기에는 어려움이 따른다는 것을 알 수 있으므로, 이를 반영하여 이 연구에서는 청년 연령 범위에서 만 35세에서 39세인 자를 제외하였다. 따라서 이 연구에서는 최근 법적, 정책적으로 통용된 연령 규정 등을 고려하여 만 19세에서 34세까지의 연령 집단을 청년으로 규정하고 있으므로 하나의 집단으로 간주하여, 이들을 청년으로 정의하고자 한다.

나. 청년 근로자의 특성

1) 직업발달 단계에서의 특성

청년은 어떤 직업을 가질 것인지에 대한 의사결정을 하는 결정적 시기이다(정옥분, 2015). 생애과정 관점에서 아동에서 성인으로 이행을 경험하는 성인이행기(adulthood)에 위치한다. 청년에 수행해야 하는 것으로 기대되는 생애과업으로는 정규교육의 종료, 취업, 부모로부터의 주거 및 경제적 독립, 자녀의 출산, 가족형성 등이 있다. 최근 초혼 연령이 늦어지고 교육수준 상향화로 인해 최종교육을 마치는 연령이 20대 중후반으로 연장된 현재, 청년은 30대 초반 혹은 후반까지 연장되고 있는 경향을 보인다(김수정, 2010).

특히 교육받을 기회가 증대되어 직업 선택의 폭이 넓어진 오늘날에 이르러서는 직업 선택이라는 문제는 청년에 중요한 발달과업으로 인식되고 있다(정옥분, 2015). 직업 발달(career development)에 관한 1950년대 이전 이론에서는 직업 선택이 발달과업은 아니라는 견해가 지배적이었다. 그러나 Ginzberg(1951)에 따르면, 직업 선택은 욕구와 현실 사이의 절충을 거쳐 일어나는데, 이러한 절충의 역할을 담당하는 것은 자아이며 자아의 기능에 따른 직업 발달 과정이 시기에 따라 다르게 나타난다(정옥분, 2015, 재인용). 구체적으로, 청년 초기에 직업 선택은 흥미, 능력, 가치와 같은 개인 내적 요인에 근거하며 청년 후기에 이르러서는 현실에 근거를 둔다. 따라서 특정 직업에 필요한 훈련, 자신의 흥미나 재능, 입직 기회를 현실적으로 고려하여 직업을 선택한다. 또한, 직업 선택에 대한 의사결정 시기는 연장되어 직업 발달은 청년뿐만 아니라 일생을 통해 나타난다(Ginzberg, 1990).

한편, Super(1957)에 따르면, 직업 선택은 연령에 따라 변화하는 자아개념의 발달과 밀접하게 관련이 있다. 또한, 성격, 흥미와 적성과 같은 특성에서 개인차가 존재하는데, 자신의 흥미와 욕구, 능력을 포함하는 자아상과 정체감에 일치하는 직업을 선택하게 된다고 보았다. 또한 그 과정에서 자아개념이 발달한다고 보았으며, 자아개념을 발달시키고 현실에 맞추어 가는 과정을 경력개발 과정으로 보았다. 따라서 Super(1957)의 이론에서 직업 선택과 적응은 계속적 과정

인데, 일련의 생애단계를 통해 관찰되며 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기의 과정이 나타나며 이 중에서 하위단계로 구분되는 것이 있다.

그중에서 청년과 관련된 단계는 탐색기(exploration stage) 중 전환 단계(transition substage)부터 시작된다고 볼 수 있다(최지원, 2015). 탐색기에는 학교생활, 여가활동, 시간제 일을 통해 자아검증, 역할시행, 직업적 탐색을 실시하는데, 전환기에서는 노동시장에 진입하거나 이에 필요한 교육 및 훈련을 받으며, 시행기(trial substage)에서는 자신에게 적합하다고 생각되는 직업을 선택하게 된다(Super, 1957). 또한, 확립기(establishment stage)에서는 자신에게 적합한 분야를 발견하고 정착하고자 노력을 시도하는 단계이며, 적합하지 않다고 생각하는 경우 이를 위해 몇 번의 이동을 경험할 수 있다. 이에 따른 내용은 다음 <표 Ⅱ-1>과 같다.

<표 Ⅱ-1> Super의 경력발달 단계와 과업

구분	내용		
성장기 (growth stage: 출생~14세)	가정과 학교에서의 주요 인물과 동일시를 통해 자아개념 발달	환상기 (fantasy substage: 4~10세)	욕구가 지배적이며 환상적인 역할 수행이 중요시
		흥미기 (interest substage: 11~12세)	취향에 따라 활동 목표 및 내용이 결정됨
		능력기 (capacity substage: 13~14세)	능력을 중요시하면서 직업의 요구조건 고려
탐색기 (exploration stage: 15~24세)	학교생활, 여가활동, 시간제 일을 통해 자아검증, 역할시행, 직업적 탐색을 실시	잠정기 (tentative substage: 15~17세)	잠정적 진로 선택
		전환기 (transition substage: 18~21세)	노동시장 진입 또는 이를 위한 교육 및 훈련 수행, 현실적 요인 중요시
		시행기 (trial substage: 22~24세)	자신에게 적합한 직업 선택
확립기 (establishment stage: 25~44세)	적합한 직업 분야를 발견하면서 정착하려는 노력 실시	시행기 (trail substage: 25세~30세)	분야가 적합하지 않을 경우 몇 번의 이동 경험
		안정기 (stabilization substage; 31세~44세)	직업세계에서 안정된 위치를 굳히기 위해 노력
유지기 (maintenance stage: 45~64세)	직업에 정착하여 유지되며, 직장을 옮기는 등의 새로운 것을 시도하거나 추구하는 것이 거의 없는 시기		
쇠퇴기 (decline stage: 65세 이상)	신체적, 정신적으로 쇠약해져 은퇴하여 다른 활동을 탐색하는 시기		

자료: 김봉환, 정철영, 김병석. (2006). 학교진로상담. pp. 86-87.

2) 일자리 인식에 대한 특성

경력 초기에 있는 청년은 학교에서 노동시장으로 이행하는 시기로, 우리나라 청년 근로자의 특성은 15세 이상 전체 연령에 비하여 경제활동 참여율, 고용률 그리고 실업률이 모두 높은 것을 알 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 2020년 한국청소년정책연구원에서 실시한 청년 사회·경제실태조사에 따르면, 2019년 기준 만 19세에서 34세 사이의 청년 경제활동 참여율은 69.1%로, 15세 이상 전체 연령의 경제활동 참여율 63.3%보다 높은 것으로 나타났다(김형주 외, 2020). 또한, 고용률의 경우 64.2%로, 이러한 수치는 15세 이상 전체 연령의 고용률 60.9%에 비하여 높은 수치임을 알 수 있다. 반면 실업률의 경우 7.1%로 15세 이상 전체 연령의 실업률 3.8%에 비하여 높은 것으로 나타났다.

한편, 청년들이 선호하는 일자리 유형으로 '안정적인 회사'라는 응답이 26.5%로 가장 높은 비율을 차지한 것으로 나타났다(김형주 외, 2020). 이에 이어 '직무가 적성에 맞는 회사', '복지 수준이 좋은 회사'라는 응답이 각각 18.9%, 18.1%로 높은 것으로 나타났다. 같은 맥락으로 동일한 조사 자료에 따르면, 대졸 신입사원 취업 경쟁률은 2017년 기준 35.7대 1로 2008년 26.3대 1 이후로 증가하는 것을 알 수 있다. 그러나 기업 규모에 따라 취업 경쟁률 차이를 관찰할 수 있는데, 대기업은 38.5대 1인 반면, 중소기업은 5.8대 1로 편차가 있다. 그러나, 김형주 외(2020)의 연구에서 18세에서 34세 청년 대상으로 중소기업에 취업할 의향이 있는지에 대한 질문에 63.9%가 그렇다고 응답하였으며, 중소기업에 취업할 의향이 없다고 응답한 경우 그 이유로 '고용 불안정'으로 인해 원하지 않는다는 응답이 22.0%로 가장 높았으며, '낮은 급여 수준(19.4%)', '대기업보다 낮은 복지 수준(19.0%)'이 언급되었다. 이러한 결과로 볼 때 현재 우리나라 청년은 고용 안정과 더 나은 임금 및 복지 수준을 위해 대기업을 중소기업보다 선호하는 것, 그리고 직무가 자신에게 잘 부합하는지에 대한 여부도 중요시한다는 것을 알 수 있다. 실제로 청년 근로자가 오래 머무는 직업 및 직종은 임금 수준이 높거나, 복지 수준이 양호하다는 특성을 가지는 것으로 보고된 선행 연구가 이를 지지한다(윤윤규, 최형재, 2020).

3) 청년 근로자의 이직 관련 특성

청년기에는 직장 및 직업을 자주 바꾸는 특성이 나타나므로 짧은 기간의 실업이 관찰될 수 있으나 일반적인 것으로 간주되어 왔다(정옥분, 2015). 특히 전 생애 동안 대부분의 이직이 이 시기에 이루어지며 많은 일자리 이동과 높은 임금 인상을 경험하며(Johnson, 1978; Topel & Ward, 1992), 이들의 이동도 다양한 것으로 알려져 있다(Light & McGarry, 1998). 우리나라의 경우 외환위기 이전까지 짧은 기간의 실업을 사회적인 문제로 다루지 않았으며, 청년이 경험하는 실업과 잦은 이직을 자신에게 알맞은 일자리를 찾아가는 과정으로 인식되었다.

그 이유에 대하여, 청년기에는 불완전한 정보, 직무나 기술의 숙련, 유보임금이 제공되는 일자리와 불일치하여 직업탐색 기간이 길어지거나 취업과 실업을 반복할 수 있다고 설명한다(김진하, 황민영, 2018). 직업 탐색 이론(job-searching theory)에 따르면, 직업 탐색기간과 탐색횟수가 증가할수록 구직자가 더 좋은 직장을 얻게 될 확률이 높아진다(강순희, 2018). 개인은 최적의 직업 탐색기간 및 탐색횟수를 설정하는데, 탐색과정에서 획득한 다른 직장의 임금수준과 현 직장의 임금수준 간의 차이가 직업 탐색비용과 이직으로 인해 발생하는 비용의 합보다 크면 개인은 이직을 선택하게 된다고 보았다. 이러한 점에서 본다면 청년들의 이직은 다른 연령대 근로자의 이직과 특성을 달리한다고 볼 수 있다(김진하, 황민영, 2018). 청년기에는 생애 처음으로 노동시장에 진입한 후에도 활발하게 탐색적 구직활동을 이어나가기 때문이다. 따라서 다른 세대에 비해 이직이 발생하기 쉬우며, 이로 인해 실업 및 미취업 상태에 놓이거나 재취업 후 이전 직장과 비교했을 때 경제적, 사회적으로 하향 이동할 위험에 처할 수 있다. 최근 선행 연구에 따르면, 청년 취업 경험자 중 절반 이상이 이직을 경험하였다고 보고된 바 있다(김진하, 황민영, 2018).

한편, 청년 근로자의 경력에서 관찰되는 빈번한 이직이 생산적인지 또는 소모적인지에 대한 논의가 이루어져 왔다(이병희, 2002). 이를 긍정적으로 보는 관점은 이직을 경력개발의 일환으로 보는 것. 즉 빈번한 이동은 적합한 일자리를

찾아가기 위한 직장모색(job shopping) 과정이므로 생산적인 투자활동으로 바라보았다. 경력 초기의 불안정한 취업경험이 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향은 미약하거나 이직을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다는 것이다(Neal, 1999; Topel & Ward, 1992). 그러나 우리나라 청년 근로자의 이직 횟수는 외환위기 당시 및 이후 경력 유형별 차이가 없는 것으로 나타나(최지원, 2015), 이들의 이직은 경제위기와 무관한 청년층의 고유한 경력 탐색 과정이라고 볼 수 있다. 미국의 경우 생애 총 직장이동의 3분의 2가 청년에 일어나며, 이러한 경력 초기의 이동을 통해 상당한 임금 수준의 증가를 이루는 것으로 알려져 있다(Topel & Ward, 1992). 이처럼, 경력 초기에는 산업 또는 직업을 모두 바꿔가면서 직장을 이동하지만 경력이 늘어남에 따라 경력변동보다는 경력을 유지 또는 변화시키지 않고 직장만 바꾸어 이동하는 경우가 관찰된다(Neal, 1999). 그러나 이직이 소모적이라는 관점에서 보았을 때 청년기는 생애 직업력 중 초기 단계에 있으므로 중장년 근로자보다 숙련기술이 부족하거나 경력축적이 이루어지지 않았을 가능성이 크다는 점에서 잦은 이직은 자칫 노동생산성을 저하시킬 뿐만 아니라 개인의 역량 소실로 귀결될 수 있다(김진하, 황민영, 2018).

청년기의 이직이 궁극적으로 어떠한 결과로 나타날지는 상반된 연구 결과가 존재하나, 다른 연령대보다 이직이 빈번히 발생하는 것은 직업 발달적 관점 외에 경제학적 관점에서도 설명될 수 있다. 청년기에는 근로시간이 증가하기 시작하며 교육 및 훈련에 대한 투자 비용을 오랫동안 상환할 수 있으므로 자신의 기술이 가진 가치를 높이기 위해 훈련에 투자하는 것이 이득이 될 수 있다(Hyclak, Johnes, & Thornton, 2007). 이러한 점은 점점 근로시간을 줄여나가거나 노동시장에서 퇴장하는 중노년층 근로자와는 대비되는 점이라고 볼 수 있으며, 실제로 2020년 청년 사회·경제실태조사에서 현재 일자리가 있는 청년 대상으로 현재 일자리를 그만두고 이직할 의향을 물어본 결과, ‘그렇다’고 응답한 비율은 23.2%로 나타났으며, 이에 대한 이유로는 ‘더 나은 보수와 복지를 위해’라는 응답이 42.9%로 가장 높은 것으로 나타났다(김형주 외, 2020). 이에 이어서 ‘더 나은 근무환경을 위해’ 혹은 ‘더 나은 안정성을 위해’라는

응답이 각각 16.2%, 14.3%인 것으로 나타났다. 즉, 4명 중 1명에게서 이직 의향이 있다고 응답했다고 볼 수 있으나, 이직 자체가 기저율(base rate)이 낮은 사건이라는 점을 고려해 보아도(Jex & Britt, 2012), 이직 연구가 여전히 활발히 일어나는 현상은 수용할 만하다고 볼 수 있다.

2. 이직 유형

가. 이직

1) 이직의 개념

이직은 오랜 시간 경제학, 심리학 그리고 사회학에서 연구되어 연구의 폭이 확장되어 왔으며(Miller, 1996), 수많은 연구자와 조직 관리자의 관심 대상으로 다루어져 왔다(Mobley, 1982). 이직은 근로자가 현재 조직에 소속된 상태를 종결하는 것을 의미하거나(Tett & Meyer, 1993) 조직에서 물리적으로 이탈하는 특정한 사건으로 정의되어(Mobley, 1982), 위의 두 가지 개념으로 구분된다. 먼저 광의의 관점에서의 이직은 근로자가 회사에 들어오고 나가는 것을 모두 포함한다(임창희, 2020). 이러한 점에서 이직은 입직, 승진, 배치전환, 철회까지 포괄하는 개인의 이동 경로라고 볼 수 있다(Price, 1977). 협의의 관점에서 근로자가 구성원의 자격을 종결하고 조직을 떠나는 것을 의미하며, 따라서 이직을 선택한 주체가 누구인지에 따라 이직의 유형을 구분하고 있다(임창희, 2020).

먼저 이직을 선택한 주체가 누구인지에 따른 구분에 대해 살펴보면, 사직의 경우 근로자가 자신의 형편에 의해 선택하는 것을 의미한다. 근로자가 조직에 불만이 있거나 보다 나은 조건에서 고용되기 위해 사직하는 전직, 결혼 및 출산, 질병, 이사, 이민 등이 여기에 해당한다. 반면 해고나 퇴직의 경우는 조직에 의해 결정되어 고용관계가 단절되는 것을 의미한다. 구체적으로, 해고에는 근로자의 무능, 규칙 위반, 정직, 결근 등에 따라 조직 외부로 방출되는 징계해고 그리고 근로자의 잘못 없이 조직의 형편에 의해 근로자를 감원할 필요로 이루어지

는 정리해고가 포함되며, 퇴직에는 정년에 달한 시기에 고용계약이 종료되는 정년퇴직 및 근로계약의 종료로 인한 조기퇴직이 포함되며 이 내용은 <표 Ⅱ-2>와 같다.

<표 Ⅱ-2> 이직의 주체에 따른 이직의 구분

구분	내용
사직	· 근로자 개인의 형편(전직, 이사, 질병 등)에 의해 자발적으로 조직을 떠나는 것
해고	· 조직이 주도하며, 징계해고와 정리해고로 구분 · 징계해고: 무능, 부정적, 사고, 범죄 등으로 강제로 쫓겨나는 것 · 정리해고: 근로자 개인의 잘못 없이 경영난에 처한 조직이 형편상 다수의 인원을 감원할 필요로 행해지는 것
퇴직	· 정년퇴직: 법규에 의한 것 · 조기퇴직: 외형상 자발적이며, 퇴직금과 특별 위로금을 고려하여 근로자 자의로 결정한다고 볼 수 있음

자료: 임창희. (2020). 인적자원관리. pp. 211-212.

또한 이직과 유사한 개념으로 사용되는 일자리 이동은 김영선(2015)에 따르면 직장이동과 직업이동을 포함하는 개념으로 보았다. 그러나 이직은 기존 일자리를 떠나는 것을 의미하기 때문에 이직 자체에 일자리 이동이라는 개념이 포함되어 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 이 연구에서는 이직이라는 개념을 선택하고자 한다.

2) 이직의 결과

이 연구에서는 이직의 결과를 청년 근로자가 장기적으로 얻게 되는 노동시장 성과 중심으로 탐색하고자 한다. 이는 이직 유형에 따라 마지막 임금 수준에 차이가 있는지 살펴보고자 하는 것과 관련이 있는데, 노동시장 성과 중 한 지표로 볼 수 있는 임금 수준 차이 분석을 통해 이직이 결과적으로 근로자에게 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는지 관해서도 알아보고자 하기 때문이다.

구체적으로 살펴보면, Mobley(1982)의 연구에서는 근로자의 이직으로 인해 이직자에게 어떠한 영향이 있는가에 대하여 순기능과 역기능으로 구분하여 설명하였다. 먼저 근로자 개인이 얻는 순기능으로는 이전보다 나은 고용조건의 일자리로 이직하기 때문에 소득이 증가한다는 점과 경력을 개발할 수 있다는 점이

있다. 또한, 새로운 환경에 적응하게 되면서 개인에게 자극이 될 수 있으며 새로운 일자리로 이동한 것에 성공하였기 때문에 자기효능감이 증가할 수 있다. 이에 비해 이직으로 인한 스트레스나 경력단절이 발생할 가능성이 있으며, 새로운 일자리로 이동하여 삶의 터전을 떠나는 경우 가족이나 사회적 관계에 손실이 생길 수 있다는 점은 역기능으로 지적된다(Mobley, 1982).

또한 Topel과 Ward(1992)에 따르면 청년 근로자는 노동시장에 대한 정보가 제한적이며 정보에 대한 비대칭성을 경험할 수 있는데, 이직은 이를 완화해가는 직업탐색 과정이 될 수 있다고 보았다. 또한 김연정(2012)에 따르면 새로운 조직과 업무에 적응하기 위한 변화를 시도하도록 도움을 준다는 장점이 있다. 반면 근로자 이직 횟수가 지나치게 증가하면 오히려 임금 수준이 낮아진다는 연구결과도 존재한다(김진하, 황민영, 2018). 이직 횟수가 3회 이상이 되면 첫 직장에서 받은 임금 수준보다 대체로 임금 수준이 낮아질 수 있다는 것이다. 이와 관련하여, 이직으로 새로운 직장 혹은 직무에 대한 만족은 이직 직후에는 증가하는 것으로 알려져 있는데(김진하, 정재윤, 박경원, 2017), 이후에는 만족이 점차 감소하는 것으로 보고되었다. 즉 임금 수준과 만족 모두 이직을 선택한 직후에는 높아지게 되어 이직이 근로자에게 순기능으로 작용할 수 있다. 그러나 이직 직후와 시간이 흐른 후에 이직의 효과가 순기능으로 작용하지 않을 가능성이 있다는 점을 고려한다면, 이직이 근로자에게 미치는 영향을 장기적으로 살펴보아야 하는 필요성도 제기될 수 있다.

종합해 보면 이직자 측면에서 현재 조직에서 만족하지 못하는 점을 이직으로 개선할 수 있다는 점에서 장점이 있다고 볼 수 있다. 이러한 특성은 청년 근로자가 경력 초기에 있으며 자신에게 적합한 직장을 탐색하는 과정에 있다는 점과 부합한다고 볼 수 있으나, 잦은 이직이 오히려 부작용을 낳을 수 있다는 점을 통해 근로자의 이직이 긍정적 영향과 동시에 부정적 영향이 따를 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 이직으로 인한 영향이 개인의 전체 경력에 미칠 수 있다는 점을 고려한다면, 단기적으로 이직이 근로자 개인에게 이로운지 그렇지 않은지를 살펴보는 것은 한계가 따를 수 있다.

3) 이직 관련 이론

이직은 경제학, 심리학, 사회학과 같은 다양한 분야에서 연구자들의 관심 대상이 되어왔으며 각 관점에서 설명되었다(Miller, 1996). 이 연구에서는 이직이 발생하는 현상과 이직과 관련된 특성을 다양한 관점에서 살펴보고자 한다. 이 연구에서 궁극적으로 구명하고자 하는 청년 근로자의 이직을 유형화하여 각 유형별 특성을 분석하고 추후에 결과를 논의할 때, 이직 관련 이론은 바탕이 될 수 있을 것이다.

먼저 경제학에서의 효용 극대화 모형(utility maximization model)에서는 근로자를 노동시장에서 이익을 추구하는 합리적 행위자로 간주하였다. 근로자들은 고용에서 경제적 조건에 더 많이 반응하는 경향으로 인해 소득과 편익을 극대화하고자 하며, 이러한 경향이 이직을 설명할 수 있다고 보았다. 또한, 이 모형에서는 근로자는 더 많은 소득을 얻을 기회가 왔을 때 소득이 적은 직업을 떠나고자 하는 데 반해, 현재 조직에 잔류하는 것이 더 많은 편익을 추구한다고 보았을 때는 이직을 고려할 가능성이 줄어든다고 보았다. 이러한 내용을 고려하였을 때 근로자들은 자신의 임금 수준과 같은 고용조건을 개선하기 위해서 이직을 택하게 된다고 볼 수 있으며, 이 연구에 적용해 본다면 청년 근로자들은 이직을 통해서 점차 임금 수준이 개선된다고 볼 수 있다.

한편, 심리학의 관점에서는 학습 이론(learning theory)에서 설명하는 강화의 원리에 따라 근로자 개인이 행동과 태도를 학습한다고 보았다. 이러한 관점에서 수행되었던 이직 관련 연구에서는 개인의 강화 요인은 현재 직업에 남아있을지에 대한 가능성을 키우거나 줄이게 만드는 요인이다. 구체적으로, 물질적 및 비물질적 요인에 의해 강화될 수도 있으며 경제적이거나 사회적인 요인에 의해서도 변화될 수 있다는 것이다. 예를 들어, 임금 수준을 수입으로 생각할 뿐만 아니라 자신의 성과에 대한 우호적 판단이라고 인식하기 때문에 개인이 조직에 남고자 하는 의지를 높이게 만드는 요인이 될 수 있다. 또한 자신의 성과를 인정하는 관리자, 동료 혹은 고객으로부터의 표현 역시 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 이처럼, 자신의 직업에서 부정적인 강화 요인보다 긍정적인 강화 요인을 더 많

이 인식하는 근로자의 경우 현재 조직을 떠나고자 하는 행동이 감소할 것이다.

마지막으로, 사회학 관점에서는 근로자의 이직과 관련된 사회적 상황에 주목하였다. 근로자들이 형성하는 사회적 구조가 어떠한지, 사회적 구조가 어떻게 개인 발달에 영향을 미치는지에 관한 연구가 이 관점에서의 관심 대상이라고 볼 수 있다(Kohn, 1989). 또한, Moo(1986)의 사회적 생태학적 이론(social ecological theory)에 따르면, 직업적 영역과 개인 특성의 상호작용에 주목하여 그의 이론에서는 조직과 직무 요인, 가족과 이웃의 스트레스와 같은 비(非)직무 요인, 인구통계학적 특성, 개인의 지위 같은 개인적 요인 간의 연결을 설명하였다. 이와 같은 내용을 토대로 보았을 때 근로자 개인적 특성은 이직과 관련될 수 있으며, 이 연구에서 청년 근로자 이직을 유형화했을 때 이 유형에 따라 근로자 개인 특성에서 차이가 있을 수 있다는 점을 짐작할 수 있다.

가) 인적자본이론

인적자본이론을 주장한 Becker(1975)에 따르면, 근로자 개인적 특성이 직장에서의 초기 배치와 향후 이직을 결정한다. 사람을 대상으로 하는 투자로 형성되는 인적 자본(human capital)은 특정한 사람에게 축적될 수 있으며 현재 지출을 통해 미래의 개인에 대한 생산성을 높이며 근로소득 능력을 증대시킨다(김유배, 2006). 인적 자본에 대한 투자는 정규교육 또는 기타 학교교육, 근로자가 취업 후 현장에서의 훈련을 통해 획득하는 훈련, 노동시장 관련 정보의 획득에 지출된 투자비용으로 구분될 수 있으며, 이러한 방법을 통해 인적 자본이 축적되면 개인이 가지고 있는 가치는 그만큼 증가하며 이에 대한 소득이 발생하여 더 높은 소득을 얻게 된다는 것이다. 근로자들은 임금 및 편익과 같은 근로조건을 형성하기 위해 고용주와 인적 자본을 교환하며 근로자의 인적 자본에 대한 개인차가 시장에서 그들의 기회를 결정한다(Becker, 1975). 따라서 인적 자본을 더 많이 가진 구성원은 인적 자본을 덜 가진 사람들보다 더 나은 고용관계로 옮겨갈 가능성, 즉 이직할 가능성이 크다고 볼 수 있다. 또한 이직의 결과로 장래에 이익을 거두어들일 수 있다고 기대할 때 이직을 결정할 것이기 때문에(Hyclak et al., 2007), 나이가 더 많은 중장년보다 청년에게 근로생애가 더 길게 남았

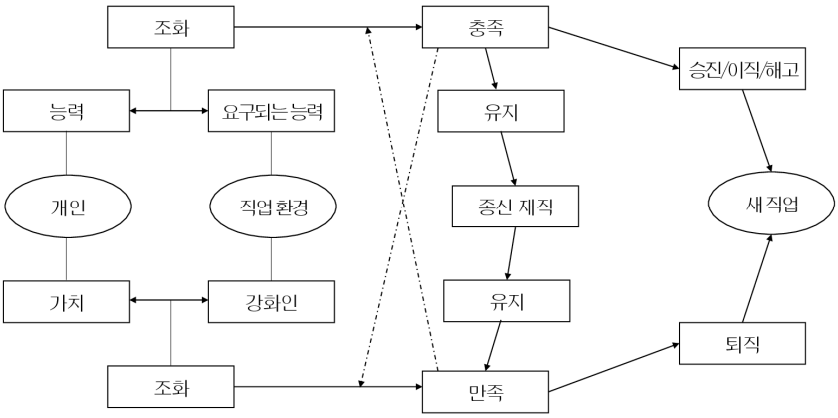
기 때문에 이직 결정을 쉽게 내릴 수 있다.

그중에서 청년 근로자의 최종학력과 이직할 의향이 관련 있다는 것을 국내 선행 연구를 통해 살펴볼 수 있다(김기헌, 신동훈, 변금선, 고혜진, 신인철, 2020). 이들의 연구에 따르면, 최종학력이 고졸인 청년 근로자보다 2년제 대졸, 4년제 대졸 청년 근로자에게서 이직할 의향이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 이직할 의향뿐만 아니라 실제 이직 발생에도 청년 근로자의 최종학력은 영향을 미치는 것을 살펴볼 수 있었다(김은석, 정철영, 2010).

따라서 청년 근로자는 자신의 최종학력이 이직하는 데 영향을 미치는 요인이 될 수 있으며, 이러한 관련성은 종단적으로 관찰되는 이직 유형에도 해당할 수 있다. 이에 이 연구에서는 청년 근로자 개인의 최종학력이 이직 유형과 관련 있으며, 유사성을 기반으로 분류된 이직 유형 간 구별되는 특징이라고 가정하고자 한다.

나) 직업적응이론

Dawis와 Lofquist(1984)의 직업적응이론은 기존의 특성-요인 이론에서 발전된 이론으로, 개인 특성에 해당하는 개인의 욕구와 능력을 직업 환경에서 요구하는 사항과 연관시킴으로써 직장에 대해 만족하거나 직장을 유지하는 행동을 설명하는 이론이다. 특히 이 이론에서는 개인은 자신을 만족시키고자 하는 욕구가 있으며 직업 환경도 요구조건이 있으므로, 개인과 직업 환경은 서로 요구를 지속적으로 충족하고자 하며 상호작용을 통한 조화(correspondence) 및 조화된 상태를 유지하고 하는 동기가 있다고 보았다. 여기에서 직업적응이론에서 중요시하는 만족과 충족의 개념이 있는데(Dawis & Lofquist, 1984), 만족은 조화의 내적 지표이며 충족은 조화의 외적 지표를 의미하며 [그림 Ⅱ-2]와 같다.



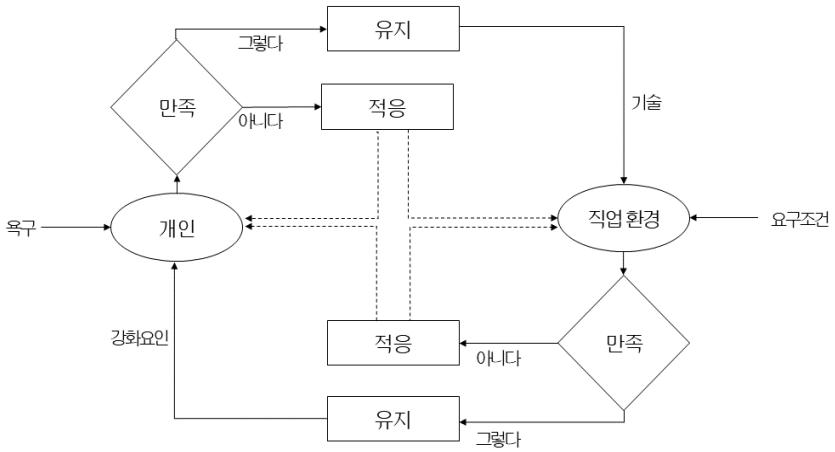
〔그림 Ⅱ-2〕 개인, 직업 환경에서의 조화와 만족, 이직과의 관계

자료: 임소현. (2016). 특급 호텔 고객접점 종사자의 이직의도와 내부 마케팅, 경력동기 및 직장만족의 관계. p. 24

구체적으로 이에 대해 살펴보면 만족은 직업 환경이 개인 욕구를 얼마나 채우고 있는지에 대한 개인의 평가이기 때문에, 개인의 욕구에 대한 직업 환경의 강화가 이루어질 때 만족이 높아진다. 또한, 충족은 직업 환경에서 요구하는 조건을 개인이 자신의 기술 또는 능력을 통해 채우는 것을 의미하므로, 이 요구조건에 대한 개인 기술 또는 능력의 강화가 이루어질 때 충족이 높아진다. 특히 김봉환, 정철영, 김병석(2006)에 따르면, 생리적 욕구 또는 사회적 인정과 같은 개인의 욕구는 직업 환경에서 제공하는 보수나 승진, 고용조건과 같은 강화요인에 의해 만족된다. 또한, 직업 환경에서 요구하는 개인의 직무나 과업, 구성원으로의 역할과 같은 요구조건은 개인의 과업에 대한 능력 발휘와 같은 강화요인에 의해 충족된다.

그러나 개인의 욕구와 직업 환경의 요구조건은 변할 수 있기 때문에, 이들 간의 조화롭지 않은(discorrespondence) 상태가 발생할 수 있다(김봉환 외, 2006). 이때 개인과 직업 환경은 적응 상태에 이르기 위해 요구를 변화시키고자 하는데, 직업적응은 이러한 과정에서 나타나는 개인과 직업 환경의 조화 및 유지 과정인 것이다. 따라서 직업적응은 일반적으로 근로자가 현재 조직에 머무르는 상태인 고용을 유지하는 것으로 나타나며, 이러한 관점에서 본다면 현재

조직에 대한 잔류 혹은 유지는 만족과 충족에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 이에 대한 과정은 [그림 Ⅱ-3]과 같다.



〔그림 Ⅱ-3〕 직업적응이론에서의 유지 및 적응 과정

자료: 김봉환, 정철영, 김병석. (2006). 학교진로상담. p. 72

즉 직업적응이론은 개인이 자신의 직업 환경에 대한 만족과 이직 결정에 대한 일련의 과정을 설명한다고 볼 수 있다. 또한 현재 일자리가 가지고 있는 조건이 근로자 개인을 만족시키지 못하면 이직을 결정하게 될 수 있다는 점에서, 이직을 유발한 일자리의 특성과 개인의 특성을 연관 지어 고려해 볼 수 있다.

다) 사회적 지위획득이론

개인의 최종학력에 의해 사회적 지위 또는 직업적 지위가 영향을 받는다는 것은 Blau와 Duncan(1967)에 의해 주장되었다. 개인이 받은 교육은 직업적 성공에 크게 영향을 미친다는 것으로, 개인의 최종학력이 첫 번째 직업지위에 미치는 영향은 아버지의 최종학력이나 직업과 같은 요인보다 큰 것으로 나타났다.

사회적 지위획득이론은 국내 선행 연구에서도 경험적으로 증명되었으며(오유진, 김교성, 2019), 최종학력은 첫 일자리의 임금뿐만 아니라 임금의 지속성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(황광훈, 2021). 구체적으로, 최종학력이 낮을수록 지속적으로 저임금 근로자 집단에 포함될 가능성이 더 크다고 나타났으

며 이러한 영향은 청년기 이후에도 일부 영향을 미치는 것을 알 수 있다(방하남, 김기헌, 2001). 청년 근로자가 자신의 고용조건 개선을 위해 이직을 시도할 수 있으나, 경력축적이 이루어지지 않은 상태에서 일자리를 떠나는 것은 비누적적인 경력을 형성할 수 있다는 점에서 결과적으로 긍정적이지 않은 방향으로 작용할 수 있다(최지원, 2015).

이러한 내용으로 본다면 개인의 최종학력에 따라 첫 번째 직업의 지위나 소득이 결정된다는 것을 의미할 수 있으며, 괜찮은 일자리에 입직하게 되면 그 후로는 다른 일자리로의 이직을 모색하지 않을 가능성이 커진다는 점에서(김유빈, 강신혁, 김영아, 2020), 최종학력이 높은 근로자들이 이직을 덜 선택하게 될 수 있으므로 이직 유형별로 근로자의 최종학력 분포에는 차이가 있을 수 있다. 즉 최종학력이 높은 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 상대적으로 이른 시기에 괜찮은 일자리에 진입할 가능성이 크며, 그 일자리에 정착하여 이직하지 않을 수 있음을 의미한다.

따라서 청년 집단 내부에도 이질성이 있다고 볼 수 있는데, 학교에서 노동시장으로 이행한 후 첫 일자리에서 노동시장 이탈한 여성을 대상으로 현재 직업상태 및 지위를 파악한 연구에 따르면(오은진, 민현주, 김지현, 2009), 여성들은 노동시장 이탈 후 재진입 시에도 최종학력이 높을수록 더 나은 직업지위를 유지하는 것으로 나타나 이와 같은 결과는 일정 시간 이상 경력단절을 경험한 이후에도 여성이 노동시장을 재진입하고자 할 때 개인의 최종학력에 따른 프리미엄이 유효하다는 것을 알 수 있게 한다.

나. 이직 유형 측정 방법론

앞서 살펴본 바와 같이 청년기에는 첫 일자리를 가지는 것만으로 노동시장에 안정적으로 진입하였다고 보기 어려울 수 있다. 청년기가 처한 발달단계의 특성상 학교에서 노동시장으로 막 진입한 상태이기 때문에 정보와 경험이 부족하며 자신에게 적합한 일자리를 탐색하고자 하여, 다른 연령대보다 이직을 빈번하게 경험할 가능성이 있기 때문이다. 또한 노동시장 진입 후 이직을 통해 형성되는

개인의 경력경로는 개인이 일생에 걸쳐 얻는 총체적인 경험이라는 점에서(최지원, 2015), 이직 역시 일정 기간 나타나는 과정으로 바라보아야 할 것이다. 그러나 선행 연구에서는 이직을 결과 변수로 간주하거나 한 번의 이직만을 변수로 다루었으며, 이직을 과정으로 간주하지 않았기 때문에 이직 유형을 측정하기 위한 방법론은 다루어지지 않았다. 대신에 이 연구에서는 이직이 개인의 경력경로에서 나타나는 하나의 경험이 될 수 있다는 점을 근거로, 경력경로 유형화 연구에서 어떠한 방식으로 측정이 이루어졌는지 탐색하여 청년 근로자 이직을 유형화에 참고할 수 있을 것으로 보았으며 다음에서는 이를 살펴보고자 한다.

구체적으로 살펴보면, 문혜진(2012)의 연구에서는 외환위기 전후 청년 코호트의 노동경력을 비교하였는데, 일자리 배열을 직종, 사업장 규모, 고용 형태로 구분하였다. 마찬가지로 박지애와 남춘호(2015)의 연구에서는 우리나라 청년들이 학교에서 직장으로 이행하는 과정에서의 직업경력을 배열분석으로 구명하기 위해 직종, 사업장 규모, 고용 형태로 구분하였다. 그 밖에 청년층 경력경로 유형화 연구에 따르면 직업경력과 고용경력의 배열로 유형화한 최지원(2015)의 연구에서는 직업경력은 직종의 변화를, 고용경력은 직장 규모와 고용 형태와 같은 고용상태, 학업, 실업 및 구직, 기타를 포함하는 미고용상태, 자영업과 같은 특수고용상태로 구분하였다. 또한 청년 노동시장 이행 궤적에 대한 유형화를 위해 종사상 지위와 직장 규모를 활용한 선행 연구도 찾아볼 수 있다(김유빈 외, 2020). 선행 연구를 바탕으로 이 연구에서는 청년 근로자들이 이직하는 양상을 파악하기 위해 직장 규모, 종사상 지위와 같은 정보를 활용하고자 한다.

요약하면, 이 연구에서는 선행 연구를 근거로 하여 청년 근로자의 이직을 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 유형화하고자 하며 위 측정 변인의 개념 및 특성이 어떠하며 이직 유형과 어떠한 관계가 있는지 이하에서 살펴보고자 한다.

1) 종사상 지위

청년 근로자 대상으로 이직 관련하여 개인의 종사상 지위 변화를 종단적으로 유형화하여 살펴본 연구는 아직 이루어지지 않았다. 그러나 남재량(2009)의 연구에 따르면, 근로자가 동일한 종사상 지위에 계속 머무를 가능성이 다른 종사상 지위로 이동할 가능성보다 큰 것으로 나타났다. 위 선행 연구에서는 상용직과 임시직 간 이동이 활발하게 이루어질 것으로 예상하였으나, 정원오와 김연아(2015)의 연구에 따르면 임시직 근로자는 상용직으로 이동하기 어려우며 동일한 종사상 지위를 유지하며 이직을 하게 될 가능성이 크다.

이와 비슷한 맥락으로 국내 선행 연구에 따르면 청년 근로자 이직의 경우 일관적으로 상용직 근로자보다 임시직 근로자에게서 이직이 더 빈번하게 관찰된다고 보고된 바 있다(안준기, 2015; 원지영, 2015). 이러한 현상에 대하여 원지영(2015)의 연구에서는 임시직 근로자의 경우 고용 불안정을 경험하는 등 열악한 근로 여건에 놓여 있기 때문이라고 보았다. 또한 대졸 근로자 대상으로 고용형태와 이직 간 관련성을 살펴본 연구에서도 동일한 연구 결과가 보고되었다(윤윤규, 최형재, 2020, 조장식, 강창완, 최승배, 2020).

2) 직장 규모

선행 연구에서 이직의 측면에서 청년 근로자가 속한 직장 규모의 변화를 시간의 흐름에 따라 살펴본 연구는 아직 발견되지 않았다. 그러나 직장 규모와 근로자 이직 발생 간의 관계는 오래전부터 근로자가 소속된 직장의 규모 역시 근로자 이직과 관련된 변인으로 다루어져 왔다. 전반적으로 규모가 커질수록 직장에 오래 머무를 가능성이 큰 것으로 나타나는데(윤윤규, 최형재, 2020), 대졸 청년 근로자 대상으로 고용보험 자료를 토대로 분석한 김안국(2005)의 연구에 따르면, 1~9인 근로자가 속한 영세기업이 그 이상의 직장 규모보다 근로자 이직이 더 많이 일어나는 것으로 나타났다.

또한, 직장 규모를 근로자 300인 미만을 중소기업, 근로자 300인 이상을 대기업으로 보고 직장 규모와 이직을 살펴본 선행 연구에서도 대기업이 중소기업

에서보다 이직이 발생할 가능성이 더 낮은 것으로 나타났다(안준기, 2015). 소기업(50인 미만), 중기업(50인에서 299인 미만), 대기업(300인 이상)으로 구분하여 직장 규모와 이직 간 관계를 분석한 문영만과 홍장표(2017)의 연구에서도 직장 규모가 클수록 이직이 덜 일어난다고 나타났다. 이러한 연구 결과에 대하여, 청년들이 직장 규모가 큰 대기업을 중소기업보다 선호하기 때문이라고 볼 수 있으며(김형주 외, 2020), 직장 규모가 큰 경우 근로자의 고용조건이 양호하기 때문일 수 있다(문영만, 홍장표, 2017).

다. 이직 유형 관련 선행 연구

청년 근로자 대상 이직 관련 선행 연구에서는 대부분 횡단 자료를 통해 결과로서의 이직을 다루어왔다. 즉 개인 및 조직의 어떠한 변인이 근로자 이직 혹은 이직하고자 하는 의도를 유발하는지에 대한 분석이 주를 이루었으며, 종단적으로 개인의 경력에서 이직이 어떻게 발생하는지 개인의 특성을 집단별로 군집화하여 유형화한 연구는 이루어지지 않았다. 그러나 이 연구에서는 종단 자료를 통해 청년 근로자의 이직이 몇 개의 집단으로 유형화될 것으로 가정하였으며, 몇 개의 이직 유형에 따라 청년 근로자 개인 특성과 청년 근로자가 경험한 일자리 특성에 차이가 있을 것으로 보았다. 이러한 가정에 대한 근거는 이직을 유발하는 성별, 최종학력과 같은 개인 특성은 불변할 가능성이 크며, 이러한 개인 특성과 일자리 특성은 이직할 가능성과 관련이 있다고 보고되었기 때문이다. 이에 따라 이 연구에서는 청년 근로자 개인 특성 및 일자리 특성과 이직 유형이 관련 있을 것으로 가정하였다. 또한 이 연구의 대상인 청년은 특정한 연령대 및 생애 발달 단계에 있으므로, 대상의 발달적 특성이 반영된 이직 유형화 결과 역시 다른 연령대의 이직 유형과도 다를 것으로 짐작할 수 있다. 발달단계마다 고유한 특성이 있으며 그 중 청년기는 학교를 떠나 노동시장에 진입하기 시작한 시기(school to work transition)이기 때문이다(김동배, 권중돈, 2010).

15~50세, 51~68세 동안의 근로궤적을 분석 후 근로생애 및 은퇴과정을 유형화한 선행 연구에 따르면(이승호, 변금선, 고혜진, 2019), 20대부터 노동시장

에 진입하여 계속 일을 하는 유형이 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 10대부터 취업하여 계속 일을 하는 유형, 취업 후 미취업자로 이탈하는 유형 순으로 나타났다. 또한, 불안정 근로형 혹은 이탈 후 재진입하는 유형은 적은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 51세 이후로는 근로시간이 감소하며 노동시장으로부터의 퇴장이 관측되는 시기라는 점이기 때문에(황수경, 2012), 15~50세의 근로궤적과는 다른 유형을 관찰할 수 있었다. 구체적으로 살펴보면, 51~60세 이후 은퇴과정은 은퇴하는 시기에 따라 유형이 구분되거나 계속 근로하는 유형, 근로하지 않는 유형으로 구분되는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 다른 연령대와 비교했을 때 청년기에 나타나는 고유한 진로 및 직업발달단계에서의 특성이 있다고 볼 수 있으며 이직 양상 역시 다를 것으로 예상된다. 청년기에는 직업선택과 탐색을 하며 이에 따른 준비를 하게 되지만, 그 이후 중장년기에는 직업에서의 몰두 및 유지가 이루어지며 은퇴 시기를 인식하여 은퇴를 준비하는 행동이 나타나기 때문이다(김동배, 권중돈, 2010). Super(1990)에 따르면, 전 생애 동안 직업 관련 행동은 연령 혹은 일정 시기에 따라 다르게 나타난다고 보았는데(김동배, 권중돈, 2010, 재인용), 실제로 20~29세, 30~49세, 50~59세의 이직하고자 하는 의도를 측정한 결과(김정은, 강경주, 이영면, 2017), 20~29세 집단에서 가장 높은 것으로 나타나 다른 연령대에 비해 청년기에는 다양한 직업을 탐색하고자 하는 의사가 두드러진다는 것을 알 수 있다. 다만 이직은 실제로 발생할 확률이 낮은 사건이기 때문에, 빈번한 이직을 경험하는 양상이 뚜렷하게 관찰되지 않을 가능성이 있다. 그러나 여러 선행 연구를 통해 다른 연령대와 다르게 청년 이직은 비교적 활발하게 일어날 수 있다는 점에서, 청년 이직 유형은 다른 연령대와는 다른 양상을 보이게 될 것을 예상할 수 있다.

또한 이승호 외(2019)의 연구를 통해 알 수 있는 것은 만 19세~34세 사이 청년 근로자의 이직 유형을 예상해 볼 수 있다는 것이다. 이 연구에서는 청년패널조사 4차년도(2010) 기준으로 청년 근로자에 해당하는 응답자의 응답을 분석하고자 하므로 노동시장 진입 시기를 분석에 포함하기에 제한적일 수 있다. 그러나 같은 연구에서 도출된 노동궤적 유형으로 보고된 결과를 살펴보면, 취업하

여 계속 일을 하는 유형, 취업 후 미취업자로 이탈하는 유형, 불안정 근로형, 이탈 후 재진입하는 유형과 같은 이질적인 집단으로 구분되었다. 박미희와 홍백의(2014)에 따르면, 청년기에는 노동시장에 대한 경험 없이 학교에서 일터로 이행하거나 미숙련 상태로 노동시장에 진입하기 때문에 비정규직, 안정된 고용을 위한 노동시장 진입 유예, 실업과 같은 다양한 이행 형태가 나타날 수 있음을 설명하였다. 최근 우리나라 여성 고용률이 20대에 높아졌다가 30대에 다시 낮아진다는 점을 고려하였을 때(고용노동부 보도자료, 2021.10.14), 노동시장에 진입했다고 하더라도 이탈하거나 이탈 후에 재진입하는 유형이 도출될 수 있으며 이는 여성 근로자 사이에서 두드러지게 나타날 가능성을 예상할 수 있다.

또한 직종과 종사상 지위 변화를 통해 베이비붐 세대의 첫 일자리와 일자리 이동을 분석한 선행 연구에 따르면(방하남, 이성균, 우석진, 김기헌, 김지경, 2011), 최종학력이 높을수록 노동시장에 진입한 당시의 직업 지위가 높을수록 낮은 직업 지위로의 이동 가능성이 작은 것으로 나타나, 최종학력과 이직 유형이 관련 있다고 짐작해 볼 수 있다. 같은 맥락으로 만 19~34세 청년 대상으로 노동시장 이행을 유형화한 오유진과 김교성(2019)의 연구에서는 성별과 최종학력을 교차하여 남성과 여성, 고졸자와 대졸자를 구분하여 분석하였다. 분석 결과에 따르면 성별과 최종학력에 따라 청년이 괜찮은 일자리(decent job) 이행 비율 격차가 크다고 나타났다. 그러나 기존에는 학교 교육 이후 취업, 결혼, 출산 그리고 양육으로 이어지는 비교적 단선적이었던 이행이 최근 비선형적이며 다양하게 변화하였다는 점에서(안선영, 김희진, 박현준, 2011), 청년 근로자 이직 양상 역시 다양하게 나타날 가능성을 고려해 볼 수 있다.

3. 이직 유형 관련 특성 변인

조직의 관점에서는 근로자가 이직하는 경우 새로운 근로자를 채용하여 이들을 훈련해야 하며 이 과정에서 시간과 비용이 발생한다는 점에서(Mobley, 1982), 조직심리학자들은 이직자 발생을 막기 위하여 이들의 이직을 유발하는 원인이 무엇인지 탐색하는 데 주목해왔다. 따라서 이직 관련 연구에서는 이직 발생에

대한 요인이나 이직의 단기적 영향에 대한 탐색이 주로 다루어져 왔다(강윤경, 배상영, 홍세희, 2020; 박진아, 2016). 이에 종단적 관점에서 이직 양상을 관찰하여 유형화하고, 이 유형과 개인 혹은 일자리의 어떠한 특성이 각각 관련 있다고 설명한 연구는 이루어진 바 없다. 따라서 현재로서는 이직 유형 대신 이직과 관련된 근로자 특성 간 관계를 구명한 많은 연구가 축적되어 있으므로, 이러한 선행 연구 고찰을 통해 이직 유형과 관련된 청년 근로자 특성이 어떠한 경향으로 나타날지에 대하여 살펴보고자 한다. 이에 따른 내용은 다음과 같다.

가. 연령

먼저 이직 관련 연구에서 근로자의 연령은 이직의도나 실제 이직과 부적인 관계가 있는 것으로 알려져 있다. 국외 선행 연구를 메타분석한 결과(Rubenstein, Eberly, Lee, Mitchell, 2017), 근로자의 연령이 많을수록 이직을 선택하지 않을 가능성이 큰 것으로 나타났다. 우리나라 선행 연구에서도 이러한 경향을 관찰할 수 있는데, 청년 근로자 대상으로 이직 발생까지 걸리는 기간을 탐색한 이종현과 이재은(2020)의 연구에 따르면 근로자의 연령이 적을수록 이직까지 걸리는 시간이 더 짧은 것으로 나타났다. 또한 대졸 근로자 대상의 선행 연구에서도 같은 결과가 나타난 것으로 보고되었다(조장식 외, 2020).

위 선행 연구 결과에 대해서 윤윤규와 최형재(2020)의 연구에 따르면, 연령이 낮을수록 이직에 대한 기회비용이 적기 때문이라는 견해가 있다. 즉, 연령이 낮을수록 이직을 더 많이 선택한다는 것은 연령이 낮은 근로자가 상대적으로 자신의 직장에 잔류해 있는 기간이 짧다는 것으로 볼 수 있다. 실제로 근속연수 1년 미만의 신규 입직자 대상으로 분석이 이루어진 연구에서는 만 19세에서 20대 중후반까지 연령이 증가함에 따라 자신의 일자리에서 1~4년 정도 잔류할 비율이 높아지는 것으로 나타났으며, 30대에 이르러서는 완만하게 증가하는 추세가 관찰되었다(윤윤규, 최형재, 2020). 이와 같은 선행 연구 결과로 보았을 때, 청년 근로자 이직 유형별 연령 분포 차이를 분석한다면 이직이 빈번하게 나타나는 유형에서 낮은 연령의 근로자들이 더 높은 비율로 분포해 있을 수 있다.

나. 성별

여러 선행 연구 결과에 따르면 이직에 있어서 성차는 안정적으로 발견되는 결과로 남성보다 여성의 이직률이 높다는 결과가 제시되고 있다(박정현, 류숙진, 2008; 황광훈, 2019). 이러한 결과에 대해서, Price와 Muller(1981)에 따르면, 여성의 경우, 결혼, 임신, 출산 등에 의한 신체적 제약이 이직에 영향을 미치기 때문이라고 보았다. 실제로 청년 근로자의 성별에 따른 이직 발생률에 대한 차이를 비교한 연구에 따르면(김은석, 정철영, 2010), 남성보다 여성에게서 이직이 발생하기까지 더 짧은 시간이 걸리는 것으로 나타났다. 또한 대졸 근로자를 대상으로 실시된 연구에서도 남성보다 여성의 이직할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다(조장식 외, 2020).

따라서 선행 연구 결과를 종합해 본다면, 남성보다 여성의 이직이 빈번하게 나타날 수 있다는 것을 알 수 있으며 청년 근로자 이직 유형별 성별에 대한 분포 차이를 분석할 때 역시 이와 같은 경향이 관찰될 수 있을 것으로 보인다. 구체적으로, 여성보다 남성이 이직을 거의 선택하지 않는 유형에 더 높은 비율로써 분포해 있을 가능성이 크다고 볼 수 있으며, 이에 비해 여성은 남성보다 이직을 더 많이 경험하는 유형에 더 높은 비율로 분포할 가능성이 있다.

다. 최종학력

최종학력과 이직 간의 관계에서는 상반된 결과를 보이고 있는데, 근로자의 최종학력이 높을수록 이직 발생률이 높다고 보고되었다(원지영, 2015; Rubenstein et al., 2017). 최종학력과 이직 발생률에서 정적인 관련성이 보고되는 현상이 발생하는 이유에 대해서 Becker(1975)의 인적 자본 이론과 관련하여 생각해 볼 수 있다. 이에 따르면 근로자 개인이 인적 자본을 더 많이 가지고 있을수록 노동시장에서 더 많은 기회를 가지고 더 나은 곳으로 이동할 가능성이 크다고 본다. 이러한 설명은 우리나라 청년 근로자의 이직 의사에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(김정은 외, 2017).

반면, 윤윤규와 최형재(2020)의 연구에서는 대졸 청년 근로자들은 고졸 이하

나 전문대졸 청년 근로자보다 이직할 가능성이 낮은 것으로 나타났는데, 이러한 결과에 대해서 최종학력과 이직 발생률에서 부적인 관련성이 나타나는 이유에 대해서는 최종학력이 낮은 경우 숙련도나 전문성이 낮은 직업으로 입직할 가능성이 크기 때문이라고 보았다. 이러한 선행 연구 외에도 전문대졸 근로자들이 4년제 대졸 근로자보다 이직의도와 실제 이직할 확률이 더 높은 것으로 나타났으며(박정현, 류숙진, 2008), 이직 경험이 있는 청년 근로자 대상으로 첫 일자리에 진입한 이후 10년간 평균 이직횟수를 분석한 결과(황광훈, 2019), 대졸 이상의 이직횟수는 타 학력층에 비해 적게 나타났다. 또한 안준기(2015)의 연구에서도 최종학력이 높을수록 이직확률이 낮아진다고 보고되었다.

위와 같은 선행 연구 결과를 종합해 볼 때 최종학력이 높을수록 청년 근로자들이 노동시장에 진입할 때 괜찮은 일자리(decent job)로 이행하게 된다는 것은 공통적이라는 것을 알 수 있다. 그러나 이들이 더 나은 고용조건을 위해 이직을 더 많이 경험하게 되는지 혹은 안정적인 일자리를 갖게 되어 한 곳의 직장에서 누적적인 경력을 형성하게 되는지에 대해서는 연구 결과가 혼재되어 나타나고 있다. 그러나 최근 우리나라 청년 근로자 대상 연구에서는 최종학력이 높을수록 숙련도나 전문성이 높은 일자리로 입직할 가능성이 크다는 것에 무게를 두고 있으며, 따라서 이 연구에서 청년 근로자 이직 유형에 따른 최종학력 분포 차이를 구명할 때도 하나의 일자리에서 안정적인 경력을 형성하는 유형에는 최종학력이 높은 근로자들이 더 높은 비율로 분포할 가능성을 짐작해 볼 수 있다.

라. 직종

대학 졸업 후 청년 근로자의 직업 경력을 추적한 결과에 따르면(엄미정, 박재민, 2007), 이들이 이직할 때 직종이나 직업이 바뀌는 변동이 발생하는 것으로 나타났다. 이를 통해 직종은 청년 근로자 이직을 다룰 때 관련되는 요인으로 볼 수 있다. 이 연구에서는 이직을 개인이 기존 일자리를 떠나는 현상이라고 정의하였으므로, 이직과 직종을 바꾸는 것은 동일한 개념으로 간주하지 않았다.

먼저 다른 직종으로의 이직은 자신이 소속된 조직과 직종을 떠나는 것으로 근

로자의 인적 자본이나 경력과 관련 있다(McDuff & Mueller, 2000). 반면 같은 직종으로의 이직은 고용주가 제공하는 고용조건에서 비롯한 선택이라고 볼 수 있다. 또한, 특정 직업 내부에 형성된 직업 내부 노동시장(OILM, Occupational Internal Labor Market)의 생존력이 강할 경우(Bridges & Villemez, 1991), 해당 노동시장에 있는 조직은 인력을 확보하기 위해 기존에 형성된 노동시장에 의존하게 되고, 근로자들은 특정 고용주에게 얽매여 있는 것보다는 다양한 고용조건에 따라 동일한 직업 내에서 다른 조직으로 용이하게 이동할 수 있다. 즉, 새로운 직업을 가지려고 할 때의 기회비용이 클수록 그리고 기존에 숙련된 기술을 가지고 있을수록 다른 직종으로의 이직보다는 같은 직종으로의 이직을 택할 가능성이 클 것이다(Cheng & Kalleberg, 1996).

이처럼 다른 직종으로의 이동은 개인이 가지고 있는 숙련된 기술과 관련될 수 있는데 국내 근로자 대상으로 블루칼라 및 연관 직종의 이동 패턴을 분석한 연구에 따르면(최수정, 고귀영, 민지식, 2020), 대체로 숙련 수준이 높지 않은 직종이 이동성이 높은 것으로 나타났다. 또한 외부로 이동성이 높은 직종은 임금 수준이 낮고 저숙련 직종으로, 임금 수준이 더 높은 직종으로 이동하거나 보유하는 기술이 향상될 때 이동하는 것을 알 수 있었다. 이직이 직업에 따라서는 다른 직종으로의 이동이 두드러지게 나타날 수 있다는 결과를 고려해 본다면(임정연, 이영민, 2016), 직종에 따라 기존 일자리가 포함된 직종에서 남고자 하는 비율은 다를 수 있다. 같은 맥락으로, 윤윤규와 최형재(2020)의 연구에 따르면 전문가 관련직, 사무직 같은 직종의 경우 기존 직종에 남고자 하는 비율이 높은 것으로 나타난 것에 비해, 서비스직, 판매직, 단순노무직은 낮은 것으로 나타났다. 또한, 18세에서 20세 사이 근로자의 경우 이들 중 대부분이 서비스직, 판매직, 단순노무직과 같은 직종에 입직하지만 일자리를 떠날 가능성이 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최수정 외(2020)의 연구에서도 확인할 수 있는데, ‘매장 판매직’과 ‘조리 및 음식 서비스직’은 타 직종으로의 이동이 빈번하게 일어나는 반면 ‘공공 및 기업 고위직’에서는 적게 일어나는 것으로 나타났다.

직종이 다른 일자리로 이직하는 현상에 대해 논의되는 두 가지 가설 중 하나

는 숙련 편향적 기술변화이다(Hyclak et al., 2007). 이는 비숙련자가 직면하는 노동시장 조건의 악화를 설명하는 것으로, 최근 들어 기술이 발전하며 저숙련 직종에 종사하는 근로자의 임금을 하락시키는 데 영향을 미치거나, 여기에 종사하는 인력이 대체된다는 것이다. 이에 비해 숙련된 근로자 혹은 고학력 수준의 노동은 이 변화에 빠르게 대응할 수 있다는 점에서 이들의 보수는 증가하는 방향으로 귀결된다는 것이다. 한편, 과업 편향적 기술발전 가설의 경우, 새로운 기술의 출현이 일상화된 과업들을 감소시켜 이와 관련한 직종 역시 감소하는데, 기술이 대체하기 어려운 직종은 증가하게 된다는 것이다.

기술발전과 변화를 차치하더라도 근로자가 기존 직종보다 더 나은 직종으로의 이직은 어려운 것으로 보고된다(임찬영, 2017). 한국노동패널조사 자료를 이용한 직업이동 유형과 이동을 살펴본 연구에 따르면(방하남 외, 2011), 동일한 일자리에서 같은 직업을 유지하는 경우가 가장 많았고, 일자리와 직종이 바뀌는 경우, 일자리 이동은 했으나 동일한 직종에 종사하는 경우 순으로 많은 것으로 나타났다. 한편, 직종을 유지한 채 이직함으로써 근로자는 관련 경력을 축적하여 전문성을 확보할 수 있다는 장점을 얻을 수 있다. 자신이 가지고 있는 기술을 가지고 다른 직장으로 이동하는 것은 이전 직장에서 수행하던 직무를 계속 수행하게 된다는 점에 의해서이다(이희덕, 이현주, 박문서, 안선주, 2006).

이직 유형화 연구가 현재까지 이루어지지 않았기 때문에 이직 유형과 직종 간의 관계를 다룬 연구를 찾아보기 어려우나, 앞서 살펴본 직종의 변화 측면에서 이직 유형과 직종 간의 관계를 예측해 볼 수 있다. 즉 근로자 개인이 가지고 있는 기술의 숙련도와도 관련될 수 있는 것으로, 잦은 이직을 선택하는 유형에서는 상대적으로 숙련된 기술을 요구하지 않는 직종이 높은 비율로 분포되어 있을 가능성이 크다고 볼 수 있다. 이에 비해 숙련 수준이 높은 직종에 종사하는 근로자의 경우 기존 직종을 바꿀 때의 기회비용이 발생한다는 점에서 이직 경험이 빈번하지 않은 유형에는 상대적으로 숙련된 일자리의 직종이 상대적으로 더 높은 비율로 분포해 있을 가능성이 있다.

마. 임금 수준

청년 근로자의 임금 수준은 이들의 이직에 영향을 미치는 변인으로 고려될 수 있다. 임금은 개인의 노동이 상품으로 판매되어 발생하는 노동의 가치로 볼 수 있으므로(김유배, 2006), 근로자 측면에서는 생계를 유지하는 수입의 원천이며 근로자의 사회적 지위와 위신을 표시하는 지표가 된다. 따라서 근로자에게 동기부여의 수단이 된다는 점에서 근로의욕을 자극하는 요소가 되며, 자신의 노동력을 재생산하며 이를 통하여 생활비용을 마련할 수 있으므로 임금의 상승 및 안정을 바라고 있다는 점에서 임금이 감액될 경우 근로자의 불만이나 저항이 크기 때문에, 임금 수준이 감소하는 의사결정을 근로자 스스로 내리지 않게 될 수 있다. 임금 수준과 이직 발생률은 부적 상관관계가 있는 것으로 알려져 있으며(Mobley, 1982), 효용 극대화 모형을 통해 설명할 수 있다. Miller(1996)에 따르면 근로자들은 고용조건에서 소득과 편익을 극대화하고자 하며 더 많은 소득을 얻을 수 있을 때 이직을 선택하게 된다. 국내 선행 연구 결과에서도 임금 수준은 청년 근로자 이직의사에 영향을 미친다고 보고되었다(김정은 외, 2017).

따라서 효용 극대화 모형에 따르면 근로자 개인은 임금의 상승을 바라기 때문에 이직을 통해 임금 수준을 더 높일 수 있을 것으로 기대될 때 이직을 선택하게 되므로, 궁극적으로 어떠한 이직 유형과 임금 수준은 관련이 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. 구체적으로, 더 나은 고용조건이나 더 높은 임금 수준이 기대될 때 이직을 택하게 될 것이기 때문에 효용 극대화 모형에서 설명된 내용을 고려해 본다면, 청년 근로자 이직 유형 중 이직을 빈번하게 경험하는 유형에서 임금 수준이 높은 근로자들이 더 높은 비율로 분포해 있을 수 있다. 그러나 실제로 이직을 선택하는 이유에 있어서 임금 수준의 상승만이 있지 않으며 다른 이유도 존재할 것이기 때문에 이와 같이 실제 분석에서 적용되기에는 다소 무리가 따를 수 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

이 연구의 목적은 청년 근로자의 이직을 유형화하고 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석하는 데 있다. 연구 대상은 2010년 기준 만 19세에서 34세 이하의 이직 경험이 한 번이라도 있는 청년 근로자로 설정하였으며 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 설계는 다음 <표 Ⅲ-1>과 같다. 연구 설계는 크게 3단계로 이루어지며 연구 목표 및 연구 문제에 부합하도록 설정하였다.

<표 Ⅲ-1> 연구 문제에 따른 단계별 연구 설계 및 자료 분석 방법

연구 문제	단계별 연구 설계	자료 분석 방법
1	1단계: 청년 근로자 이직 특성 분석	
	1. 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향 분석	기술통계 다차원 배열분석
	2. 종사상 지위 및 직장 규모 변화 양상 분석	
	2단계: 청년 근로자 이직 유형 분석	
	1. 청년 근로자 이직 유형화	다차원 배열분석 군집 분석
	2. 청년 근로자 이직 유형별 특성 분석	
2	3단계: 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이 분석	
	1. 청년 근로자 연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준 차이 분석	기술통계 교차 분석 일원분산분석

이상의 내용을 토대로 1단계에서는 청년 근로자 이직 특성이 어떠한지 분석하기 위해 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향을 분석하여 제시하고, 다차원 배열분석(multi-channel sequence analysis)을 실시하였다. 다음 2단계에서는 먼저 청년 근로자 이직이 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 어떠한지 분석하기 위해 다차원 배열분석(multi-channel sequence analysis)과 군집 분석(cluster analysis)을 실시하여 이직 유형을 도출하였으며, 세부적으로 이직 유형별 특성이 어떠한지 알아보기 위하여 유형별로 다차원 배열분석을 실시하였다. 3단계에서는 먼저 관련 특성 변인의 일반적 경향이 어떠한지 알아보기 위해

기술통계 분석을 실시하였으며, 이직 유형별로 관련 특성 변인 중 연령, 성별, 최종학력 및 직종 분포에 유의한 차이가 있는지 구명하기 위해 교차 분석(cross tab analysis) 중에서 χ^2 검정(chi-square test)과 Fisher의 정확 검정(Fisher's exact test)을 실시하였다. 또한 이직 유형별 임금 수준에 유의한 차이가 있는지 구명하기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

2. 연구 대상

가. 모집단

이 연구의 목적은 우리나라 청년 근로자 이직 유형화와 이직 유형과 관련 특성과의 관계를 구명하는 데 있으므로 이 연구의 모집단은 우리나라 청년 근로자 전체로 볼 수 있다. 이 연구에서는 청년 연령 범위를 만 19세에서 만 34세 이하로 정의하고자 하는데 통계청에 따르면 2010년 기준 약 1,096만 명(통계청, 2017.1.26.), 이 중에서 취업자는 약 645만 명이다(통계청, 2012.1.5.). 한편, 이 연구의 목적을 명확하게 달성하기 위하여 목표 모집단(target population)을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 이 연구에서는 청년 근로자 연령을 만 19세 이상에서 만 34세 이하 사이로 한정하였다. 지난 2020년 2월 제정된 「청년기본법」에 따르면, 청년을 만 19세 이상 34세 이하인 자로 정의하며, 이 연구에서는 이러한 법적 기준에 근거하였다(청년기본법, 법률 제16956호). 청년 고용에 관련된 법률인 「청년고용촉진 특별법」제2조 제1호에서 정의하는 청년은 만 15세 이상 29세 이하인 자로 정하고 있다(청년고용촉진 특별법, 법률 제31854호). 만 15세 이상 만 18세 미만의 경우 대부분 정규교육기관에 소속되어 있으므로 분석 대상에서 제외되었다. 또한, 앞에서 살펴본 바와 같이 청년 연령 범위에 대한 법적, 정책적 기준은 다르다는 것을 알 수 있다. 그중에서 최대 39세까지 청년으로 간주하는 정책적 기준이 존재하나(온라인청년센터, 2021.2.16.), 소수의 정책에서 수혜 범위를 최대 39세까지로 규정하고 있다. 따라서 이것이 일반적으로 통용되는 기

준으로 보기는 어려우므로 만 35세에서 39세인 자는 제외하였다.

둘째, 이 연구에서는 연구 대상을 청년 근로자 중에서도 임금 근로자로 한정하였다. 이직을 현재 조직을 떠나 외부로 이동하는 것으로 정의하였기 때문이다. 이에 따라 첫 번째 분석 시점인 4차년도(2010) 기준으로 비임금 근로자라고 응답한 자영업자와 무급가족종사자는 이 연구의 분석 대상에서 제외하였다.

셋째, 이 연구에서는 청년 근로자의 이직 유형을 구명하는 데 있으므로 청년 근로자 중에서 임금 근로자를 대상으로 설정하고자 하며, 이들 중에서 이직을 최소 한 번 이상 경험한 자를 대상으로 한정하였다.

나. 표본

한국고용정보원의 '청년패널 2007'의 4~13차년도 자료를 바탕으로 연구의 목적에 부합하는 대상을 추출하였다. 이를 위해 '청년패널 2007'(이하 청년패널조사)의 4차년도(2010) 조사에 응답한 자료 중에서 목표 모집단의 조건에 부합하는 응답자의 자료를 추출하여 활용하였다. 청년패널조사 4차년도(2010)의 전체 응답자는 10,206명으로 나타났으며, 2010년도 기준 만 19세에서 34세 이하에 해당하는 1976~1991년에 출생한 9,208명을 추출하였다. 목표 모집단으로 설정한 근로자를 추출하기 위하여 4차년도(2010) 조사에서 지난 1주간 응답자의 상태를 묻는 질문('지난 1주간 주로 무엇을 하셨습니까?')에(y04b002) "일하였음"에 응답한 2,158명을 추출하였다. 또한 이 연구에서 분석 시 활용하는 변인에 대한 결측치는 제외하여 1,246명을 추출하였으며, 이 중에서 전체 10년간 최소 1번 이상의 이직을 경험하였다고 응답한 총 894명의 자료를 분석에 활용하였다(<표 Ⅲ-2> 참고).

<표 Ⅲ-2> 목표 모집단 추출 방법

단계	방법	n
1	4차년도(2010) 조사 당시 만 19세 이상 34세인(1976~1991년 출생) 자 추출	9,208
2	4차년도(2010) 조사 당시 "지난 1주 간 일하였음"에 응답한 자 추출	2,158
3	분석 시 활용하는 변인에 대한 결측치 제외	1,246
4	이직을 1회 이상 경험한 자 추출	894

3. 측정 변인

이 연구에서는 이직 유형 관련 특성 변인으로 연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준 그리고 이직 유형 측정 변인으로 종사상 지위, 직장 규모 등 7개 변인을 조작적으로 정의하고 이를 측정하는 방법은 다음과 같다. 이하에서는 이 연구에서 사용하고자 하는 변인과 청년패널조사 자료에서 활용된 문항 코드 및 내용을 제시하였다.

<표 Ⅲ-3> 측정 변인의 구성 및 문항 코드

구분	변인명	변인 설명 및 문항 코드
이직 유형 관련 특성 변인	연령	출생년도(yob)
	성별	성별(gender)
	최종학력	최종학력(w04edu)
	직종	직업코드(대분류)(y**b156z) 지난 1주간 상태(y**b002)
	임금 수준	임금 수준(y**b225)
이직 유형 측정 변인	종사상 지위	전년도와 동일 직장 여부(y**b101) 지난 1주간 상태(y**b002) 종사상 지위(y**b161)
	직장 규모	전년도와 동일 직장 여부(y**b101) 지난 1주간 상태(y**b002) 기업체 종사자 수(y**b160)

주. 문항 코드 내 **은 청년패널조사의 각 차수를 의미함.

가. 이직 유형 관련 특성 변인

1) 연령

이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형에 대한 청년 근로자 연령과의 관계를 분석하기 위해 청년패널조사 4차년도(2010) 자료에서 응답자의 출생년도 4자리를 활용하여 이를 4차년도에서 출생년도를 뺀 값을 활용하였다. 이 연구에서는 청년패널조사 4차년도 당시 만 19세부터 만 34세인 자를 청년으로 정의하기 때문에 1976년부터 1991년까지의 출생자가 포함된다. 연령 범주를 한정하기 위해 청년 대상 선행 연구를 참고하여(최지원, 2015), ① 만 19세~22세, ② 만 23세~26세, ③ 만 27세~30세, ④ 만 31세~34세로 변수화하였다.

2) 성별

이 연구에서는 이직 유형에 대한 청년 근로자 성별의 특성과 관계를 분석하기 위해 청년패널조사 4차년도 자료를 활용하여 ① 남자, ② 여자로 성별을 변수화하였다.

3) 최종학력

이 연구에서는 이직 유형에 대한 청년 근로자 최종학력의 특성과 관계를 분석하기 위해 청년패널조사 4차년도 자료에서 ① 고졸 미만, ② 고졸, ③ 전문대졸, ④ 대졸, ⑤ 석사학위 이상으로 구분된 범주를 최지원(2015)의 연구를 참고하여, ① 고졸 이하, ② 전문대졸, ③ 대졸 이상으로 변수화하였다.

4) 직종

이 연구에서는 청년 근로자의 이직 유형과 직종 간의 관계를 분석하기 위해 청년패널조사 4차년도와 13차년도의 응답자가 종사한 직종을 한국고용직업분류의 대분류 수준을 활용하고자 한다. 이 연구에서는 ① 경영 · 사무 · 금융 · 보험직, ② 연구직 및 공학 기술직, ③ 교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인, ④ 보건 · 의료직, ⑤ 예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직, ⑥ 미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직, ⑦ 영업 · 판매 · 운전 · 운송직, ⑧ 건설 · 채굴직, ⑨ 설치 · 정비 · 생산직, ⑩ 농림어업직으로 변수화하였다. 그 밖에 근로 상태에 있지 않은지 확인하기 위하여 지난 1주간 응답자의 상태(y**b002)를 활용하여 비근로 상태와 정보 미상을 구분하였으며 각각 ⑪ 비근로, ⑫ 정보 미상으로 변수화하였다.

이 연구에서는 이직 유형과 직종 간의 관계를 살펴보고자 하며 구체적으로 분석 자료의 시작 시점인 청년패널조사 4차년도(2010) 자료와 종료 시점인 13차년도(2019)의 직종 분포가 각각 이직 유형에 따라 다른지 분석하고자 한다. 이는 분석 대상이 되는 전체 10년 중에서 초반과 후반에 해당하는 직종 분포가

이직 유형에 따라 어떠한지 각각 살펴보고자 함이다. 그중 앞서 살펴보았던 이론적 고찰에 터하여(윤윤규, 최형재, 2020; 임찬영, 2017), 이직 유형에 따라서 직종 분포가 다를 수 있으므로 이직 유형에 따른 13차년도의 직종 분포 차이를 분석하고자 한다.

5) 임금 수준

이 연구에서는 이직 유형과 청년 근로자 임금 수준의 관계를 분석하기 위해 청년패널조사 4차년도에서 13차년도까지 조사 대상이 응답한 마지막 일자리에서의 임금 수준을 변수화하였다. 임금 수준은 월(月) 기준이며, 연(年) 단위로 응답한 경우에는 이를 12로 나누어 재코딩하였으며 단위는 청년패널조사에서 측정한 바와 같이 만 원이다.

그러나 시간의 흐름에 따라 화폐의 가치는 달라지는데, 특히 현재의 현금은 미래의 동일한 액수의 현금보다 더 높은 가치를 가지기 때문에(민태욱, 2007), 응답자의 임금 수준을 다룰 때는 응답 시기를 고려해야 한다. 따라서 이 연구에서는 임금 수준의 가치를 명확히 하기 위해 응답 시기를 고려한 당시의 화폐 가치로 평가하고자 하였다. 시점이 다른 화폐 가치를 평가하는 방법으로 민태욱(2007)에 따르면, 현재를 기준으로 모두 현재가치로 평가하거나 혹은 미래의 일정시점을 기준으로 모두 미래가치로 평가해야 한다. 따라서 이 연구에서는 통계청 홈페이지(KOSTAT)에서 제공하는 소비자물가지수(CPI)를 활용한 화폐가치를 계산하고자 한다. 이 연구에서 분석 자료로 활용하는 청년패널조사의 가장 최근 시점인 13차년도 2019년을 기준으로 설정하였으며, 비교 시점은 각 응답자들이 응답한 마지막 일자리 임금 수준이 포함된 시점으로 임금 수준을 재코딩하였다.

나. 이직 유형 측정 변인

1) 종사상 지위

이 연구에서는 청년 근로자가 기존 일자리의 종사상 지위를 포함하여 새로운 일자리에서의 종사상 지위가 변화한 것을 파악하고자 하였기 때문에 종사상 지위를 당해연도 응답자의 종사상 지위가 무엇이며 10년간 경험한 일자리 중에서 몇 번째 일자리에 대한 정보로 재코딩하고자 하였다. 따라서 이 두 가지 정보를 결합하여 분석하기 위해 두 자리 숫자로 재코딩하였으며, 10의 자리에는 당해연도에 근로하는 상태라면 종사상 지위가 무엇인지 1의 자리에는 당해연도의 일자리가 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 포함하였다.

이를 위해 청년패널조사 4차년도(2010)부터 13차년도(2019)까지 당해연도 종사상 지위가 무엇인지 파악하기 위하여 각 년도 조사의 종사상 지위(y**b161)를 활용하였으며, 현재 일자리가 몇 번째 일자리인지 파악하기 위하여 응답자가 전년도와 동일한 직장이 아닌 곳에 있거나 기존 일자리를 떠나 근로 상태에 있지 않은지 확인해야 한다는 점에서 각 년도 조사에서 전년도와 같은 일자리에서 근무하고 있는지에 대한 문항(y**b101)과 지난 1주간 응답자의 상태(y**b002)를 활용하였다.

한편 청년패널조사에서는 종사상 지위에 대한 응답으로 '상용직'과 '임시직' 이외에 '고용원이 있는 자영업자', '고용원이 없는 자영업자', '무급가족종사자'의 내용이 있다. 이 연구에서는 청년 근로자의 이직 유형을 구명하는 데 주된 목적이 있으며 근로자의 정의를 임금을 받고 노동을 제공하는 자로 내렸다. 따라서 다음과 같은 응답 내용은 취업 상태에 있으나 임금 근로자에는 해당하지 않으며 이직 유형을 간명하게 조직하기 위해 비임금 근로 상태로 재코딩하였다. 또한 해당 문항에 '가사 혹은 육아', '구직활동', '취업준비', '진학준비', '군입대 대기', '심신장애', '쉬었음'에 응답한 경우 비근로 상태로, 그 밖에 '기타'에 응답하여 응답자의 상태를 파악하기 어려운 경우 정보 미상으로 분류하였다. 이에 따라 종사상 지위를 의미하는 10의 자리를 재코딩하기 위해 1: 상용직, 2: 임시직, 3: 비임금 근로 상태로 재코딩하였다.

또한 몇 번째 일자리인지를 의미하는 1의 자리를 재코딩하기 위해 1: 첫 번째 일자리, 2: 두 번째 일자리, 3: 세 번째 일자리로 재코딩하였으며, 같은 방법을 적용하여 9: 아홉 번째 일자리까지 재코딩하였다. 아홉 번째 일자리까지 코딩한 이유에 대하여, 이 연구에서는 청년패널조사의 10년간 자료를 활용하였으며 이 조사는 1년마다 실시되기 때문이다. 따라서 응답자가 특정 일자리에서 1년 미만으로 재직하고 이직을 하더라도 이에 대한 정보를 파악하기 어렵다는 한계가 있으며, 일자리에 대한 연번은 최대 9까지 부여할 수 있다. 한편, 비근로 상태와 정보 미상의 경우 몇 번째 일자리인지에 대한 정보는 제외되어야 하므로 1의 자리와 상관없이 44: 비근로 상태, 55: 정보 미상으로 재코딩하였다. 이상 내용은 다음 <표 Ⅲ-4>와 같다.

<표 Ⅲ-4> 종사상 지위 재코딩 내용

구분	재코딩 내용	구분	재코딩 내용	문항 코드
	10의 자리		1의 자리	
상용직	1	1번째 일자리	1	y**b161 y**b002 y**b101
		2번째 일자리	2	
		3번째 일자리	3	
임시직	2	4번째 일자리	4	
		5번째 일자리	5	
		6번째 일자리	6	
비임금 근로	3	7번째 일자리	7	
		8번째 일자리	8	
		9번째 일자리	9	
구분		재코딩 내용		
비근로		44		
정보 미상		55		

주. 문항 코드 내 **은 청년패널조사의 각 차수를 의미함.

2) 직장 규모

이 연구에서 직장 규모는 조사 당해연도에 응답자가 근로자인 경우 자신이 재직하는 직장에 근무하는 종사자 수가 어떠한지 그리고 10년간 근로자가 경험한 일자리에서 몇 번째 일자리인지를 의미한다. 또한 이 연구에서는 직장 내 종사자 수를 연속변수로 활용하지 않고 이직 유형의 간명함을 위해 선행 연구(강인주, 2015)에 근거하여 직장 규모 범주를 재코딩하였다. 이 연구에서는 각

직장 규모를 소기업(근로자 수 1~49명), 중기업(근로자 수 50~299명), 대기업(300명 이상)으로 재코딩하였다.

또한 앞서 다루었던 종사상 지위를 재코딩한 방법과 같이 이 두 가지 정보를 결합하여 분석하기 위해 두 자리 숫자로 재코딩하였으며, 10의 자리에는 당해연도에 근로하는 상태라면 종사상 지위가 무엇인지 1의 자리에는 당해연도의 일자리가 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 포함하였다. 청년패널조사 4~13차년도 조사 당시 직장 내 종사자 수를 파악하기 위하여 각 년도 조사 자료의 기업체 종사자 수(y**b160)를 활용하였다. 또한, 현재 일자리가 몇 번째 일자리인지 파악하기 위하여 응답자가 전년도와 동일한 직장이 아닌 곳에 있거나 기존 일자리를 떠나 근로 상태에 있지 않은지 확인하기 위해 각 년도 조사 자료의 전년도와 동일한 직장에서 근무하고 있는지에 대한 문항(y**b101)과 지난 1주간 응답자의 상태(y**b002)를 활용하였다.

이에 따라 직장 규모를 의미하는 변수를 변수화하기 위해 10의 자리에서는 1: 소기업, 2: 중기업, 3: 대기업으로 재코딩하였다. 또한 1의 자리에서는 종사상 지위를 재코딩한 방식과 동일하게 1: 첫 번째 일자리, 2: 두 번째 일자리, 3: 세 번째 일자리로 재코딩하였으며, 같은 방법으로 순번을 부여하여 9: 아홉 번째 일자리까지 재코딩하였다. 또한 4차년도 이후 응답자가 근로 상태가 아닌 경우를 재코딩하기 위하여, 지난 1주간 응답자의 상태(y**b202)에 '가사 혹은 육아', '구직활동', '취업준비', '진학준비', '군입대 대기', '심신장애', '쉬었음'에 응답한 경우 44: 비근로 상태로, 그 밖에 '기타'에 응답하여 응답자의 상태를 파악하기 어려운 경우 55: 정보 미상으로 분류하였다. 이상 내용은 다음 <표 Ⅲ-5>와 같다.

<표 Ⅲ-5> 직장 규모 재코딩 내용

구분	재코딩 내용	구분	재코딩 내용	문항 코드
	10의 자리		1의 자리	
소기업	1	1번째 일자리	1	y**b160 y**b002 y**b101
		2번째 일자리	2	
		3번째 일자리	3	
중기업	2	4번째 일자리	4	
		5번째 일자리	5	
		6번째 일자리	6	
대기업	3	7번째 일자리	7	
		8번째 일자리	8	
		9번째 일자리	9	
구분		재코딩 내용		
비근로 상태		44		
정보 미상		55		

주. 문항 코드 내 **은 청년패널조사의 각 차수를 의미함.

4. 분석 절차 및 방법

가. 분석 자료

이 연구에서는 한국고용정보원이 매년 조사하는 청년패널조사(YP2007) 자료를 활용하고자 한다. 청년패널조사(YP2007)는 2007년 당시 만 15세에서 29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이며 2021년 2월 기준 13차 조사까지 완료되었다. 전국 청년 거주 가구를 대상으로 표본을 구축하여 2007년 기준 만 15세에서 29세 사이의 청년 10,206명을 조사하였다(황광훈, 이은혜, 김진하, 2019).

청년패널조사(YP2007)는 2006년도 산업·직업별 고용구조조사(이하 OES 조사)의 표본가구 가운데 청년층을 조사하는 부가조사 방식으로 시작되었다. 따라서 패널조사만의 표본 추출틀을 갖고 있지는 않으며 OES 조사에서 사용된 표본추출방법에 기반하고 있다. 이중표본추출법(Double Sampling)에 의한 층화·계통추출법을 적용하여 설계 표본으로 이루어졌는데, 이는 중복추출의 한 방법으로 모집단의 사전정보가 부족하거나 정확한 표본틀이 없을 때 실시하는 표본설계 방법이다(진영, 2013). 즉 청년패널조사에서는 표본 추출틀을 가지고 있지 않기 때문에 이러한 방법을 적용한 것을 알 수 있다.

청년패널조사가 실시되는 단계는 다음과 같다(황광훈 외, 2019). 1단계로 2006년 OES조사 결과 표본추출된 가구를 대상으로 청년 거주가구 스크린 조사를 실시했다. 2단계로 스크린 조사를 통해 확보된 만 15세에서 29세까지의 가구원 47,282명 중 12,000명을 청년패널 본 표본으로 구축하였다. 2015년 기준 청년패널 연령 증가가 발생하여 만 15세에서 22세에 해당하는 추가패널 3,516명을 조사하였으며, 12차년도(2018년) 기준 원표본 6,996명, 추가표본 2,861명 대상으로 응답이 이루어져 원표본의 경우 70% 수준 및 추가표본의 경우 89.9%의 표본유지율을 확보하고 있다.

이 연구에서 활용하는 청년패널조사(YP2007)의 4~13차년도 질문지 구성은 다음 과 같다. 청년패널조사(YP2007)의 경우 전체 응답자 대상의 문항뿐 아니라 응답자의 상태에 따라 학생, 취업자, 미취업자로 유형을 구분하여 설문구조를 구축하였으며, 복잡한 구조와 설문구성의 문제로 이용에 어려움이 많다는 지적이 제기되어 6차년도(2012년) 본 조사 실시 이전 설문구조를 개편 및 보완하였다(황광훈 외, 2019). 이에 따라 기존의 1~5차년도 자료와 단절이 예상되는 정보를 검토하고 연계성 확보를 위해 조정을 실시하였다. 이 연구에서는 청년 근로자의 이직 유형을 구명하기 위해 개인용 설문 자료를 활용하였다.

나. 분석 단계 및 방법

이 연구의 목적은 우리나라 청년 근로자 이직을 유형화하고, 이직 유형별 관련 특성 차이를 구명하는 데 있다. 따라서 이 연구에서는 연구 문제에 따라 다음과 같은 절차를 설정하여 자료를 분석하였다.

1) 청년 근로자 이직 특성 분석 단계

이 단계의 목적은 청년 근로자 이직을 유형화하기에 앞서 청년 근로자 이직 특성이 어떠한지 분석하는 것에 있으며, 첫 번째 연구 목적을 달성하기 위한 것이다. 이를 위해 첫째, 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향을 분석하였다. 둘째, 청년 근로자 이직이 시간의 변화에 따라 어떠한지 파악하기 위해 종사상 지위 및

직장 규모 측면에서 변화 양상을 분석하였다. 이 과정에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

이 연구에서는 청년 근로자 이직이 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 어떤 양상으로 나타나는지에 대해 분석하였다. 이를 위해 첫째, 분석 대상이 응답한 청년패널조사 4~13차년도 자료 중 각 년도 자료에서의 종사상 지위, 직장 규모를 코딩하였으며, 둘째, 종사상 지위, 직장 규모의 배열별 유사성을 분석하였다. 이를 위해서 배열분석(sequence analysis)을 수행하고자 하며, 이 방법은 시간의 흐름에 따른 분석 대상의 종사상 지위 및 직장 규모가 어떻게 변화하는지 파악할 수 있다. 이하에서 구체적으로 살펴보고자 한다.

배열분석은 사회과학 분야에서 노동경력, 생애과정, 개인 및 사회의 역사적 과정을 파악하기 위하여 1980년대 이후로 활용되기 시작한 분석 방법이다(Abbott & Forrest, 1986; Abbott & Tsay, 2000). 배열은 Cornwell(2015)에 따르면 사건, 상태, 현상과 같은 순서화된 합을 의미하며 시간의 흐름에 따라 경험적으로 관찰되는 규칙성이라고 볼 수 있다. 배열분석이 쓰이던 초반에는 배열 간의 차이점을 도출하고 유사성을 가지는 것들을 묶어서 분류하게 되는 방법인 최적일치법(optimal matching)을 사용하였다. 최적일치법에서는 모든 배열을 둘씩 짝을 지어서 동일하게 만드는 전환 과정을 거치는데, 즉, 근로자 개개인의 쌍을 몇 번의 삽입, 삭제, 교체와 같은 조작을 통해 동일하게 만드는 여러 방법 중 최적의 방법을 선택하는 것이다(조미라, 2017). 이때 최적의 방법을 선택하기 위해 각 조작의 비용을 계산하여 비용 행렬(cost matrix)을 설정하고, 최소의 조정 비용이 발생하는 방식으로 배열 간 거리값을 산출한다(서예린, 2019). 그러나 최적일치법의 배열 간 조정에서 삽입과 삭제 같은 조작을 사용하면 왜곡이 발생할 수 있는데(조미라, 2017), 이 왜곡을 최소화하기 위해 삽입과 삭제에 드는 비용을 높여서 삽입과 삭제를 쓰지 않고 교체 방법만 사용하여 조정과정을 거칠 수 있다. 이러한 방법에 기반한 것을 Dynamic Hamming Matching(이하 DHM)이라고 하며, 이 연구에서는 DHM 거리 측정방식을 사용한 배열분석이 가능한 명령어 기반 통계 프로그램 R의 TraMineR 패키지를 활용하였다.

또한, 이 연구에서는 청년 근로자의 종사상 지위, 직장 규모 두 가지 배열을 통합하여 이직 유형을 구명하고자 하였다. 이를 위해 여러 배열의 상태를 통합하여 새로운 배열을 구성하고 이를 기반으로 배열분석을 수행하는 다차원 배열분석(multi-channel sequence analysis)을 활용하였다(문혜진, 2012). 이 방법은 각 채널별로 배열의 거리값을 계산하고, 거리값의 평균 또는 합을 구하여 새로운 비용을 산출하는 방식이다(조미라, 2017). 즉 다차원 배열분석은 개인이 가지고 있는 여러 변인 간 상호관계성에 근거하기 때문에(서예린, 2019), 시간의 흐름에 따라 종사상 지위, 직장 규모 변화 양상을 동시에 분석할 수 있다는 것이 장점이다. 이상 다차원 배열분석을 통해 도출된 결과값을 기반으로 청년 근로자의 이직 유형을 다음과 같이 세 가지 단계로 나누어 분석하였다. 첫째, 이직 유형 측정 변인인 종사상 지위와 직장 규모의 변화 양상을 파악하기 위해 상태 유지기간을 도출하였다. 둘째, 종사상 지위와 직장 규모 내 하위 범주가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 파악하기 위해 먼저 각 시점에 따른 하위 범주의 비중을 알 수 있는 타임 프로파일을 도출하였다. 셋째, 종사상 지위와 직장 규모 변화가 개인별로 어떻게 나타나는지 파악하기 위해 각 배열의 이동 패턴 및 빈도순 상위 10개 이동 패턴을 도출하였다.

이처럼 다차원 배열분석을 통해 이직 유형을 구명하는 것은 이직을 측정할 때 중요하게 고려될 수 있는 재직 기간을 별도로 투입하지 않고, 각 년도 자료를 통해 기존 일자리에서 얼마나 머무르다가 이동하였는지 그리고 새로운 일자리에 대한 정보를 파악할 수 있다는 점에서 장점이 있다고 볼 수 있다.

2) 청년 근로자 이직 유형 분석 단계

이 단계의 목적은 청년 근로자 이직을 유형화하는 것에 있으며, 이는 이 연구에서 설계한 첫 번째 연구 목적을 달성하기 위한 것이다. 이를 위해 첫째, 종사상 지위, 직장 규모의 배열 간 유사성을 바탕으로 유형화하였다. 둘째, 유형화한 결과를 바탕으로 군집 분석을 통해 이직 유형을 도출하였으며, 분석 결과를 통해 유형별 특성을 구명하며 유형별 명칭을 명명하였다. 다음의 절차에 대한 구체적

인 내용은 다음과 같다.

앞서 배열별 유사성 분석을 통해 도출된 거리값을 기반으로 유사한 경력을 묶는 집단화 작업이 필요하다(최지원, 2015). 이에 따르면, 이전 단계에서 수행된 바 있는 다차원 배열분석에 의해 배열자료로부터 얻어지는 것은 배열들에 대한 일종의 거리값이다. 즉 최적의 해를 선택하기 위한 비용 행렬(cost matrix)을 설정하고, 최종적으로 가장 적은 비용이 드는 해를 선택하는 방식으로 배열 간 거리값이 도출된다. 따라서 각 사례에 대한 거리값이 도출되어 n개의 사례에 대한 m개의 거리값으로 구성된 m×n 행렬이 산출되며, 이 행렬은 가까운 배열끼리 모아서 유형화하는 군집 분석으로 활용된다(조미라, 2017).

군집 분석은 다양한 특성을 지닌 관찰대상의 유사성을 바탕으로 동질적인 집단으로 분류하는 데 쓰이는 기법이다(김계수, 2017). 전체 대상에 대한 유사성이나 거리에 근거하여 동질적인 집단으로 분류하는 기법으로, 집단의 수를 미리 정하지 않거나 분류 기준이 명확하지 않을 때는 군집 분석이 유용하게 활용될 수 있다. 또한, Kaufman과 Rousseuw(1990)에 따르면 군집 간 거리를 무엇으로 정의할 것인지에 따라 세분화될 수 있다(조미라, 2017, 재인용).

군집 분석을 실시하기 전에 자료의 특성이나 연구 목적에 적합한 알고리즘을 택해야 한다(최수정, 2010). 따라서 이 연구에서는 선행 연구가 충분히 축적되지 않은 점으로 인해 청년 근로자 이직 유형 수를 미리 정하는 데 어려움이 있다. 따라서 이 연구에서는 특정 군집 수를 정하고 군집 수를 분할하는 분할 방법(partitional clustering)이 아닌, 군집 간 거리가 짧은 군집끼리 묶는 계층적 방법(hierarchical clustering)을 사용하고자 한다(Kaufman & Rousseuw, 1990; 조미라, 2017, 재인용). 이들에 따르면 계층적 방법에는 여러 가지 군집 간 거리측정 방식이 있으며, 조민호(2019)에 따르면 분할 방법보다는 계층적 방법이 주로 사용된다. 이 연구에서는 군집 간 정보의 손실을 최소화할 수 있는 Ward 연결법을 사용하고자 한다. Ward 연결법을 활용한 선행 연구에서는 기혼 여성, 중고령 남성, 외환위기 당시 및 외환위기 이후 청년 대상으로 각각의 경력 경로를 유형화하였다(서예린, 2019; 최수정, 2010; 최지원, 2015). 이러한 절차를 통해, 다양한 배열 중에서 유사한 유형으로 묶이는 배열들이 존재하는지,

존재한다면 몇 개의 구별되는 유형들이 존재하며, 각 유형들 사이에서 배열들의 분포는 어떠한가에 대해 살펴볼 수 있다. 이 분석을 수행하기 위해 이 연구에서는 통계 프로그램 R의 Cluster Package와 NbClust Package를 활용하였다.

또한, 이 연구에서는 이직 유형의 수를 결정하기 위해서 적정한 군집 수를 판단하는 절차가 필요하다. 사회과학 분야에서는 일반적으로 군집 수를 최소 3개에서 최대 12개 정도로 나누는데(조미라, 2017), 적정한 군집의 수 판단을 위해 분할 과정을 제시하는 나무 그림(tree display)과 같은 시각적 방법으로 판단하거나 분할의 질을 파악할 수 있는 통계 수치를 활용할 수 있다. 이러한 방법을 살펴보면, 먼저 나무 그림은 R TraMineR Package를 활용하여 시각화할 수 있다. 위계적 방법을 통해 군집이 분할되는 과정을 트리 구조로 제시함으로써 어떠한 로직에 의하여 결과가 도출되었는지 살펴볼 수 있으며, 분석 결과에 따른 현실 적용성과 이론적 해석의 가능성을 판단할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 나무 그림과 통계 수치를 활용하여 군집 수를 판단하고자 하는데, Cornwell(2015)에 따르면 군집 수를 판단하는 기준들은 상충될 수 있으므로 여러 지표의 결과를 종합적으로 고려하여 적정한 군집 수를 결정하고자 하였다.

위와 같은 과정을 바탕으로 이 연구에서는 유형화 관련 선행 연구를 참고하여(서예린, 2019; 최지원, 2015), 군집 분석 결과로 도출되는 청년 근로자 이직 유형을 도출하였으며, 도출된 각 유형의 특징을 바탕으로 유형별 명칭을 설정하였다. 각 유형별 특징을 분석하기에 앞서 상태 유지기간을 통해 각 유형별 특성의 일반적 경향을 도출하였으며, 타임 프로파일 및 이동 패턴을 제시하였다. 또한 다른 유형과 비교할 때 두드러지게 나타나는 특징을 중심으로 유형의 이름을 설정하였다.

3) 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이 분석 단계

이직 유형별 관련 특성 차이 분석 단계는 두 번째 연구 목적을 달성하기 위한 것이다. 이 단계에서의 목적은 첫째, 이전 단계를 통해 도출된 이직 유형에 따라 관련 특성에 유의미한 차이가 나타나는지 구명하는 것에 목적이 있다. 이를 위

해 이하의 절차대로 분석하였다. 분석 자료는 SPSS 25.0을 활용하였으며 통계적 유의성은 0.05를 기준으로 판단하였다.

먼저 분석 대상의 관련 특성 변인의 일반적 경향이 어떠한지 분석하고자 하였다. 이 연구에서 설정한 청년 근로자 이직 유형 관련 특성 변인으로는 연령, 성별, 최종학력, 임금 수준, 직종이 있다. 이를 위해 기술통계 분석을 실시하였으며 연령, 성별, 최종학력, 직종의 경우 각 변인의 표본 수, 백분율을 알아보았으며 임금 수준의 경우 최소값과 최대값, 평균과 표준편차를 알아보았다.

다음으로 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성에 차이가 있는지를 구명하기 위해 이직 유형을 독립변인으로, 연령, 성별, 최종학력, 직종을 종속변인으로 설정하여 교차 분석에서 χ^2 검정(chi-square test) 및 Fisher의 정확 검정(Fisher’s exact test)를 실시하였다. 구체적으로, 5 미만의 기대 빈도가 차지하는 셀이 전체에서 25% 이상을 차지할 경우 χ^2 검정 실시를 위한 기본 가정에 위배되며, 이 경우에는 Fisher의 정확 검정을 활용할 것이 권장된다(김묘정, 김유미, 장인순, 최정실, 2018). 따라서 이직 유형별 직종 차이를 알아보기 위해 Fisher의 정확 검정을 사용하였다. 또한 이직 유형을 독립변인으로, 임금 수준을 종속변인으로 설정하여 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

Ⅳ. 연구 결과 및 논의

1. 청년 근로자 이직 특성

가. 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향

이 연구의 분석 대상인 청년 근로자 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향은 다음과 같다(<표 Ⅳ-1> 참고). 먼저 연령 분포에서는 2010년 당시 만 23세~26세(51.1%)의 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며 만 27세~30세(24.7%), 만 19세~22세(15.4%), 만 31세~34세(5.6%) 순으로 나타났다. 다음으로 성별의 경우에는 남성(42.8%)보다 여성(57.2%)의 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 최종학력의 경우, 대졸 이상이 40.6%로 가장 높은 비율인 것으로 나타났으며, 전문대 졸(32.2%), 고졸 이하(27.2%) 순으로 나타났다. 또한 직종 분포에서는 분석 자료의 1번째 관찰 시점에서는 경영·사무·금융·보험직이 32.1%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 14.8%, 영업·판매·운전·운송직 12.4% 순으로 나타났다. 그러나 분석 자료의 10번째 관찰 시점에서는 비근로가 25.6%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 경영·사무·금융·보험직 23.2%, 영업·판매·운전·운송직 13.0% 순으로 나타났다. 한편, 이들의 마지막 일자리 임금을 분석한 결과, 평균 279만 원, 표준편차는 약 136만 7,000원으로 나타났으며, 최소값은 40만 원이며 최대값은 1,250만 원으로 나타났다.

<표 Ⅳ-1> 이직 유형 관련 특성의 일반적 경향

구분		빈도	백분율(%)
연령	만 19세~22세	138	15.4
	만 23세~26세	457	51.1
	만 27세~30세	249	27.9
	만 31세~34세	50	5.6
성별	남성	383	42.8
	여성	511	57.2

구분		빈도	백분율(%)
최종학력	고졸 이하	243	27.2
	전문대 졸	288	32.2
	대졸 이상	363	40.6

구분				
직종	2010년		2019년	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
경영 · 사무 · 금융 · 보험직	287	32.1	207	23.2
연구직 및 공학 기술직	105	11.7	83	9.3
교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인	132	14.8	77	8.6
보건 · 의료직	70	7.8	45	5.0
예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직	35	3.9	18	2.0
미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직	55	6.2	30	3.4
영업 · 판매 · 운전 · 운송직	111	12.4	116	13.0
건설 · 채굴직	4	0.4	10	1.1
설치 · 정비 · 생산직	93	10.4	79	8.8
미상	2	0.2	0	0.0
비근로	0	0.0	229	25.6

구분	최소값	최대값	평균	표준편차
임금 수준	40.0	1250.0	279.00	136.7

주1. 임금 수준의 단위는 만 원임.

나. 종사상 지위 및 직장 규모 변화 양상

1) 일반적 경향

이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형 측정 변인인 종사상 지위, 직장 규모의 변화를 시간의 흐름에 따라 살펴보고자 하였다. 전체 10년 중에서 청년 근로자 종사상 지위 및 직장 규모 변화 추이를 분석하기에 앞서 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위하여 상태 유지기간을 분석하였다(<부표 2-1>, <부표 2-2> 참고). 평균 상태 유지기간은 청년 근로자가 전체 10년에서 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 각 상태를 평균적으로 유지한 기간이다(최지원, 2015). 따라서 전체 10년 중 각 상태가 차지하는 시점의 총합을 분석 대상 수에 따라 나눈 값이라고 볼 수 있으며, 각 상태가 어느 정도 비중을 차지하는지를 알 수 있다. 즉, 상태 유지기간에서의 경험 빈도는 각 상태에 응답한 분석 대상 수의 총합이므로 전체 경험 빈도는 (분석 대상 수 × 전체 시점 수)이다. 또한 백분율은 전체 경험 빈도에서 각 상태의 경험 빈도를 나눈 값을 전체를 100으로 보았

을 때를 기준으로 환산한 값이며, 평균 유지기간은 전체 시점의 수에 비례하여 환산한 값이다. 그러나 같은 시점에서 각 상태가 차지하는 비중이 전반적으로 어느 정도인지, 분석 대상의 상태가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 파악하기 어렵다. 대신에 이하의 절에서 제시할 타임 프로파일 및 이동 패턴으로 파악할 수 있으므로, 청년 근로자 이직 유형화에 따른 유형별 특성은 각 도표에서 제시하는 정보를 종합하여 이해하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

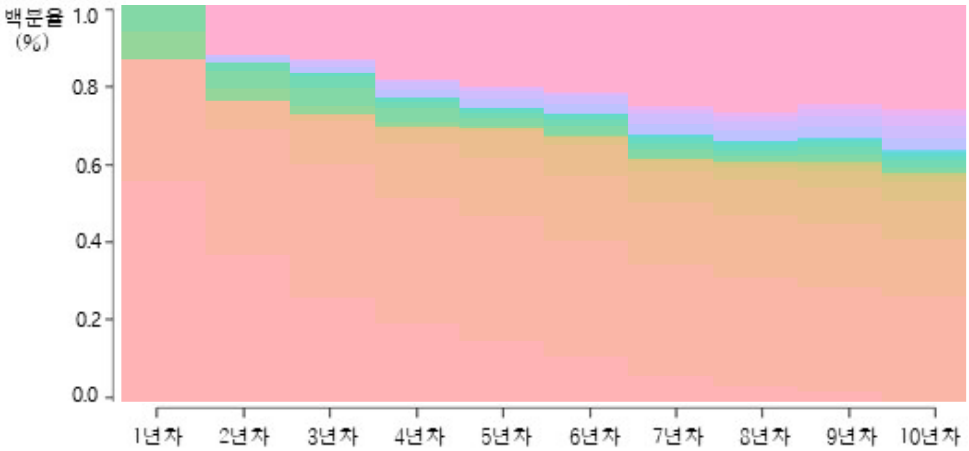
이에 청년 근로자 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향을 다음 <표 Ⅳ-2>와 같이 도출하였다. 종사상 지위 측면에서 전체 10년 중 상용직이 차지하는 비중은 68.02%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 비근로 19.04%, 임시직 7.52% 순으로 나타났다. 또한 청년 근로자가 하나의 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.39년인 것으로 나타났다. 그중에서 비근로 상태를 지속하는 기간의 평균은 1.90년, 상용직을 지속하는 기간이 0.76년 순으로 나타났다. 한편 직장 규모 측면에서 전체 10년 중 소기업이 차지하는 비중이 43.30%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 대기업 20.87%, 비근로 19.05% 순으로 나타났다. 또한 청년 근로자가 동일한 직장 규모에서 근무하는 기간의 평균은 0.37년인 것으로 나타났다. 그중 비근로 상태를 지속하는 기간의 평균은 1.90년, 소기업 규모 일자리에서 근무를 지속하여 유지하는 기간의 평균은 0.48년으로 나타났다.

<표 Ⅳ-2> 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	6081	68.02	0.97	
	임시직	672	7.52	0.08	
	비임금 근로	481	5.37	0.09	
	비근로	1702	19.04	1.90	
	정보 미상	4	0.05	0.00	
총합		8940	100.00	평균	0.39
직장 규모	소기업	3870	43.30	0.48	
	중기업	1487	16.62	0.21	
	대기업	1864	20.87	0.26	
	비근로	1703	19.05	1.90	
	정보 미상	16	0.18	0.02	
총합		8940	100.00	평균	0.37

2) 종사상 지위 변화 양상

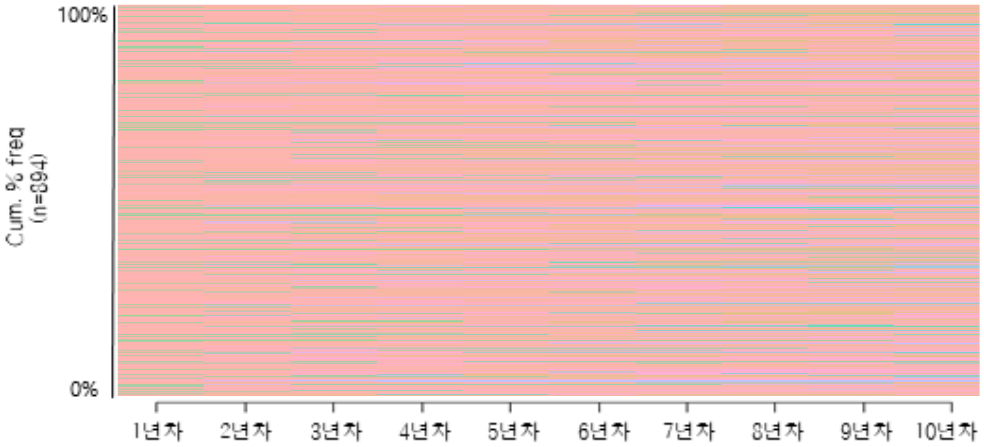
이하에서는 시간 흐름에 따른 청년 근로자 종사상 지위 변화를 파악하기 위해 전체 10년 동안 같은 시점에서 각 종사상 지위가 차지하는 비중이 어떻게 변화하는지 파악하기 위해 타임 프로파일을 도출하였다([그림 Ⅳ-1] 참고). 타임 프로파일에서는 x축에는 시간을, y축에는 분석 대상의 응답을 백분율로 표현하여, 시간 흐름에 따라 청년 근로자 종사상 지위가 어떻게 변화하는지 파악할 수 있다. 종사상 지위 타임 프로파일의 경우 전체 10년 동안 상용직의 비중이 가장 큰 것을 알 수 있다. 그러나 시간의 흐름에 따라 상용직의 비중이 점차 줄어드는 경향을 보였으며, 임시직도 이와 마찬가지로 시간의 흐름에 따라 점차 줄어드는 것을 알 수 있다. 이에 비해 자영업자나 무급가족종사자와 같은 비임금 근로 상태, 근로자가 아닌 비근로 상태는 시간의 흐름에 따라 각각의 비중이 커지는 것을 알 수 있으며, 비임금 근로 상태보다는 비근로 상태가 2번째 관찰 시점부터 더 큰 비중으로 증가하는 것을 알 수 있다.



〔그림 Ⅳ-1〕 청년 근로자 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

한편, 청년 근로자 개인의 종사상 지위가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 확인하고자 하였다. 이에 따라 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출하였으며(<부표 3-1> 참고), 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화하였다([그림 Ⅳ-2] 참고). 이를 통해 시간의 흐름에 따른 분석 대상의 개별적인 상태 변화를 확인할 수 있는데, 분석 대상 전체의 상태 변화를 파악할 수 있는 타임 프로파일과는 구별된다고 볼 수 있다. 전반적으로 임시직보다 상용직에 종사하는 비율이 높으며, 상용직과 임시직을 오가면서 이직하는 비율보다는 전체 10년 중 초반의 종사상 지위에서 같은 종사상 지위로 이직하는 비율이 높다는 것을 관찰할 수 있다. 자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금 근로 상태가 2번째 관찰 시점부터 드물게 관찰되며, 비임금 근로 상태를 선택하는 경우 다시 상용직으로 되돌아가는 비율보다 임시직으로 이직하거나 다른 일자리로의 비임금 근로 상태로 이동하는 것을 알 수 있다. 한편, 근로자가 아닌 상태를 의미하는 비근로 상태로 전환되었다가 다시 근로자가 되어 노동시장에 진입하는 경우, 이전 종사상 지위와 동일한 종사상 지위로 이동하는 비율이 높은 것을 관찰할 수 있다.

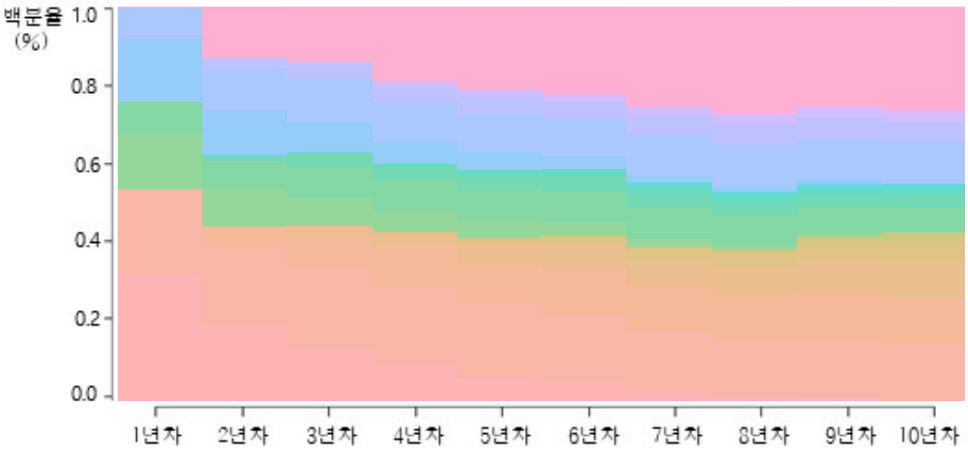


〔그림 Ⅳ-2〕 청년 근로자 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

3) 직장 규모 변화 양상

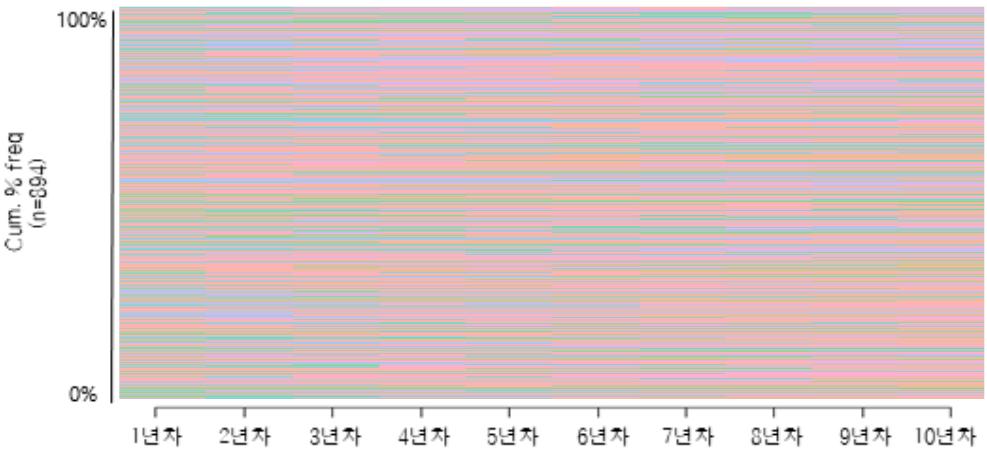
이하에서는 청년 근로자가 재직하는 일자리의 규모가 시간의 흐름에 따라 변화하는지 파악하고자 하였다. 이를 위해 전체 분석 대상의 직장 규모 내 하위 범주 비중이 변화하는 양상을 확인하기 위해 타임 프로파일을 도출하였다([그림 Ⅳ-3] 참고). 분석 결과에 따르면, 이 연구의 분석 대상 중에서 전체 10년간 소기업에 종사하는 비중이 가장 크다는 것을 알 수 있다. 또한 소기업에 종사하는 비중은 큰 증감 없이 일정하게 유지되나, 중기업과 대기업의 경우에는 점차 비중이 줄어드는 것을 볼 수 있다. 반면 비근로 상태의 경우에는 시간의 흐름에 따라 비중이 점차 커지는 것을 알 수 있다. 10년째 되는 시점에서는 중기업과 대기업에 재직하는 청년 근로자의 비중과 비근로 상태에 있는 청년의 비중이 비슷한 수준임을 알 수 있다. 이를 통해 중기업 혹은 대기업에 재직하는 청년 근로자가 2년째 시점 이후로 노동시장을 이탈하는 비중이 증가하여 비근로 상태로 전환되었을 가능성을 고려해 볼 수 있다. 그러나 타임 프로파일은 이 연구의 분석 대상 전반적인 변화에 대한 도표이므로 해석에 주의를 기울일 필요가 있다.



[그림 Ⅳ-3] 청년 근로자 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 청년 근로자 개인별 직장 규모 내 하위 범주의 변화를 확인하기 위해 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출하였으며(<부표 3-2> 참고), 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화하였다([그림 Ⅳ-4] 참고). 직장 규모 측면에서는 전반적으로 중기업이나 대기업에 종사하는 비율보다 소기업에 종사하는 비율이 높으며, 이전 일자리와 동일한 직장 규모 범주에 포함되는 일자리로 이직하는 비율이 더 높은 것을 관찰할 수 있다. 또한 전체 10년에 걸쳐 관찰될 수 있는 특징으로 작은 규모의 일자리에서 큰 규모의 일자리로 이직하는 비율보다 큰 규모의 일자리에서 작은 규모의 일자리로 이직하는 비율이 더 높다는 것을 관찰할 수 있다. 한편, 근로자가 아닌 비근로 상태로 전환하였다가 다시 노동시장에 진입하여 취업하는 경우 대기업이나 중기업보다 소기업으로 이직하는 패턴을 보다 더 관찰할 수 있다는 것이 특징이라고 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-4〕 청년 근로자 직장 규모 이동 패턴

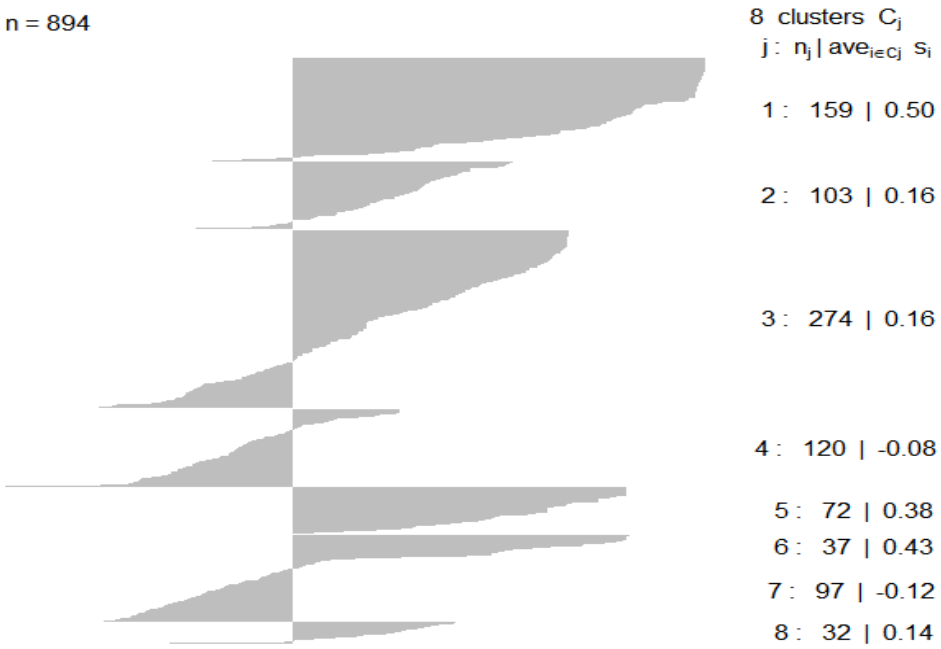
주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

2. 청년 근로자 이직 유형

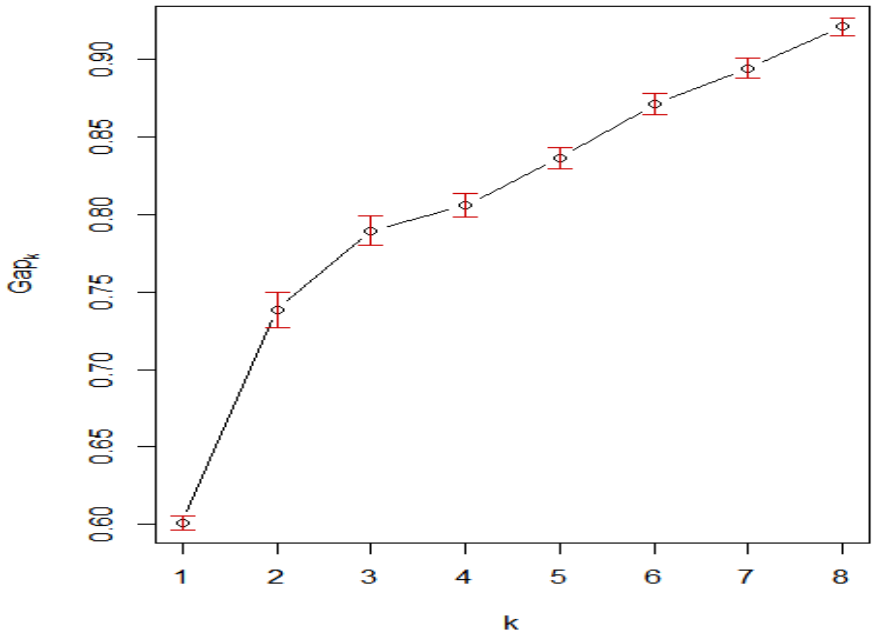
가. 청년 근로자 이직 유형화 결과

이상의 결과를 토대로 이 연구에서는 군집 분석을 실시하여 종사상 지위, 직장 규모 배열 패턴의 유사성을 기초로 청년 근로자 이직을 몇 개의 집단으로 유형화하고자 하였다. 이 연구에서는 Ward 군집 분석을 사용하였으며 1차적으로 군집의 수를 2개부터 8개까지 임의로 설정하여 분석 후에, 적정한 유형 수를 결정하기 위해 관련 통계치를 살펴보았다. 군집의 수를 정하는데 절대적인 기준은 없으며 실루엣 지수, 군집 간 격차통계치 그래프와 같은 다양한 판단기준으로 군집 수를 정할 수 있다(김선화, 2020). 이 연구에서는 분석을 위해 활용한 R Clust Package의 Silhouette 지수, 덴드로그램(Dendrogram), 군집 간 격차통계치 그래프의 결과값을 활용하였으며, 최적의 군집 개수를 알려주는 다양한 지표를 제공하는 R NbClust Package를 활용하여 적정한 유형 수를 파악하고자 하였다.

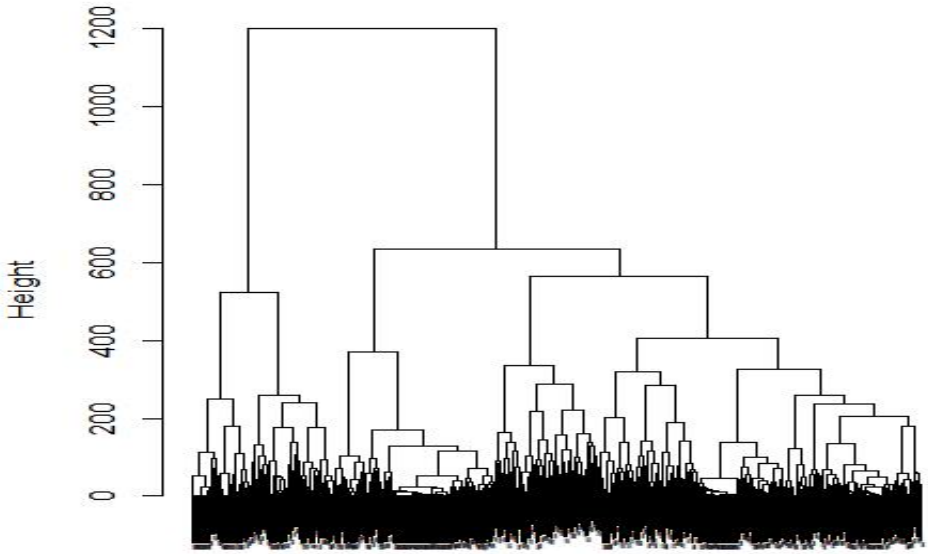
위 지수의 결과값을 종합적으로 살펴본 결과를 다음에 제시하였다([그림 Ⅳ-5], [그림 Ⅳ-6], [그림 Ⅳ-7] 참고). 먼저 Silhouette 지수에서는 1에 가까울수록 군집화가 잘 된 것으로 판단한다(최지원, 2015). 분석 결과에 따르면 Silhouette 지수에서는 군집이 2개일 때 0.50, 6개일 때 0.43, 5개일 때 0.38 순으로 높은 것으로 나타났으며, 이 수치들은 평균 Silhouette 지수가 0.18로 나타난 것을 고려해볼 때 비교적 높은 수치라고 볼 수 있다. 다음으로 덴드로그램의 경우 가로선을 그어 군집의 개수를 선택하되 구성을 고려하여 군집 수를 결정하며(윤종식, 2020), 군집 간 격차통계치 그래프가 증가하다가 완만해지는 지점에 해당하는 군집 수가 적절하다고 판단한다.



[그림 Ⅳ-5] 청년 근로자 이직 유형의 군집 간 격차통계치



[그림 Ⅳ-6] 청년 근로자 이직 유형의 군집 간 격차통계치



〔그림 Ⅳ-7〕 청년 근로자 이직 유형의 덴드로그램

지지받은 지표의 개수를 제공하는 NbClust 분석 결과는 다음 <표 Ⅳ-3>과 같다. 분석 결과에 따르면 군집 수 2개가 지지받은 지표의 개수가 10개로 가장 많았으며, 군집 수 5개가 지지받은 지표의 개수가 6개로 나타났다.

<표 Ⅳ-3> 청년 근로자 이직 유형의 군집 수별 지지받은 지표의 개수

구분	2개 군집	3개 군집	4개 군집	5개 군집	6개 군집	7개 군집	8개 군집
지지받은 지표의 개수	10	1	1	6	1	0	1

위 결과를 토대로 청년 근로자 이직 유형을 5개로 구분하였으며 유형별 사례 수와 비율은 다음 <표 Ⅳ-4>와 같다. 유형 1의 표본 수는 126개(14.1%), 유형 2의 표본 수는 110개(12.3%), 유형 3의 표본 수는 228개(25.5%), 유형 4의 표본 수는 326개(36.5%), 유형 5의 표본 수는 104개(11.6%)로 나타났다. 그중 유형 4는 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 유형 5는 가장 적은 비중을 포함한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 청년 근로자 이직 유형화 결과

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계
표본 수(개)	126	110	228	326	104	894
백분율(%)	14.1%	12.3%	25.5%	36.5%	11.6%	100.0%

나. 청년 근로자 이직 유형별 특성

이하에서는 청년 근로자 이직 유형화 결과를 바탕으로 이들의 유형별 특성을 파악하기 위해 시간의 흐름에 따라 종사상 지위 및 직장 규모가 어떻게 변화하는지 분석하고자 하였다. 이를 위해 이직 유형별 상태 유지기간, 타임 프로파일, 이동 패턴을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

1) 유형 1 (n=126, 14.1%) : 소기업 간 초기 이직형

가) 일반적 경향

시간 흐름에 따른 유형 1의 종사상 지위 및 직장 규모 변화 추이를 분석하기에 앞서 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위하여 상태 유지기간을 분석하였으며(<부표 2-3>, <부표 2-4> 참고), 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향은 다음 <표 Ⅳ-5>와 같다.

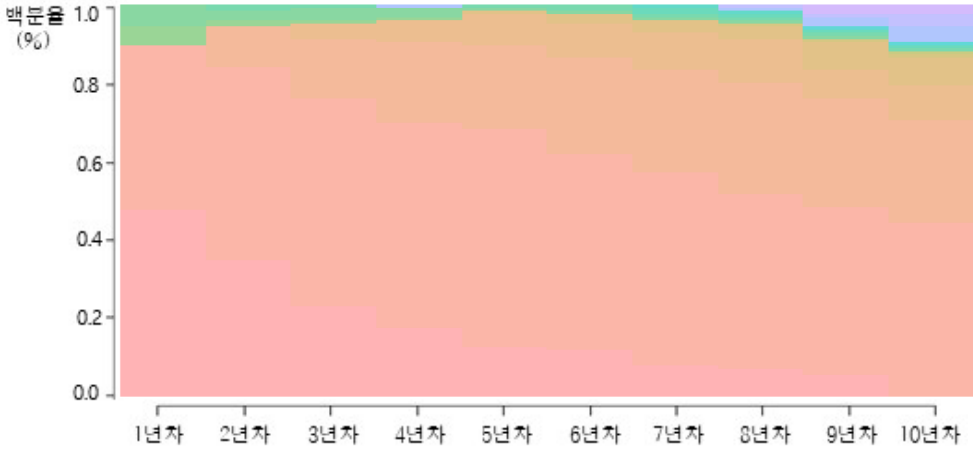
종사상 지위 측면에서 전체 10년 중 상용직이 차지하는 비중은 94.21%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 임시직 4.05%, 비근로 1.75% 순으로 나타났다. 또한 유형 1에 포함된 표본이 한 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.63년인 것으로 나타났다. 그중에서 상용직을 지속하는 기간은 평균적으로 1.35년, 임시직의 경우 0.07년 순으로 나타났다. 한편 직장 규모 측면에서 전체 10년 중 소기업이 차지하는 비중이 95.08%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 중기업 4.29%, 대기업 0.63% 순으로 나타났다. 또한 동일한 직장 규모에서 근무하는 기간은 평균적으로 0.83년인 것으로 나타났다. 그중 소기업 규모 일자리에서 근무를 지속하는 기간의 경우 1.36년, 중기업의 경우 0.14년으로 나타났다.

<표 Ⅳ-5> 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	1187	94.21	1.35	
	임시직	51	4.05	0.07	
	비임금 근로	22	1.75	0.06	
총합		1260	100.00	평균	0.63
직장 규모	소기업	1198	95.08	1.36	
	중기업	54	4.29	0.14	
	대기업	8	0.63	0.03	
총합		1260	100.00	평균	0.83

나) 종사상 지위 변화 양상

유형 1의 종사상 지위 변화 양상을 파악하기 위해 먼저 종사상 지위 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-8] 참고). 타임 프로파일 상으로는 전체 분석 시점에 걸쳐 종사상 지위 내 하위 범주가 차지하는 비중이 변화하는 양상을 파악할 수 있으며 이를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 이 유형에서는 종사상 지위 중 상용직, 임시직 및 비임금 근로 상태가 대부분의 비중을 차지하는 것에 비해 비근로 상태가 되는 경우가 전체 10년에 걸쳐 거의 관찰되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유형 1에 포함된 표본이 전체 10년 동안 대부분 근로 상태를 유지하고 있다는 것을 의미한다. 근로 상태를 유지하는 표본 중에서도 상용직으로 재직하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며, 시간이 지나도 상용직의 비중이 거의 줄어들지 않는데, 임시직의 비중은 시간의 흐름에 따라 점차 감소하였다. 또한 상용직에 종사하는 근로자 중에서는 전체 10년 중에서 1번째 시점에서 3번째 시점까지 1회에서 2회 정도 이직하는 경우가 높은 비중을 차지하였으며, 10번째 시점까지는 4회 정도까지의 이직을 경험하는 경우를 타임 프로파일 상에서 일부 관찰할 수 있다. 그에 비해 비임금 근로 상태는 8번째 시점부터 관찰되어 10번째 시점까지는 이 비중이 다소 증가하였으나, 다른 종사상 지위와 비교했을 때 적은 비중을 차지한다는 것을 알 수 있다.



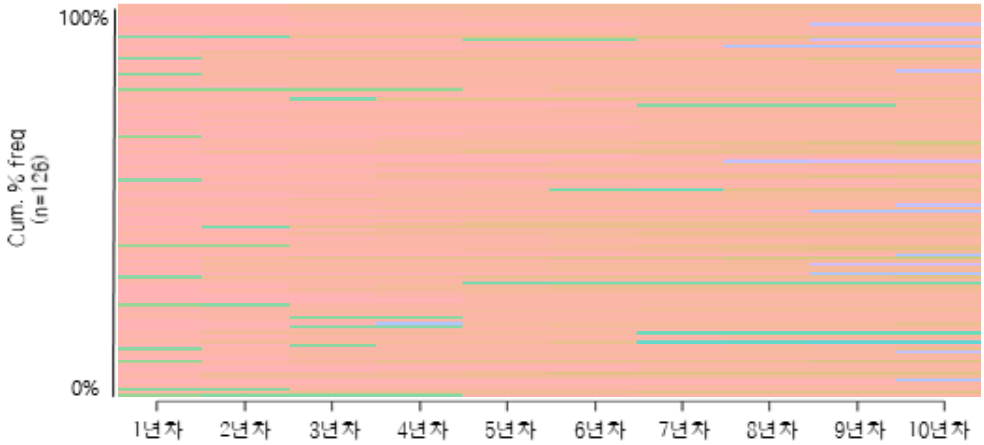
〔그림 Ⅳ-8〕 유형 1: 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 1에 포함된 근로자 개인별 종사상 지위가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 확인하기 위해 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출하였으며 (<부표 3-3> 참고), 이 유형 내 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-9]와 같다. 유형 1에서 두드러지는 이직 특징은 분석 대상 대부분이 상용직 일자리에서 다른 상용직 일자리로 이직하는 것을 관찰된다는 점 그리고 잦은 이직을 경험하는 경우가 거의 관찰되지 않는다는 점이다. 상용직 일자리에서 8번째 분석 시점에서 자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금 근로 상태로 전환되는 패턴을 드물게 관찰할 수 있으며, 드물게 상용직 일자리에서 임시직 일자리로 이직한다고 하더라도 이 임시직 일자리에서 머무는 기간은 길지 않으며 다시 상용직 일자리로 이직한다는 것을 관찰할 수 있다. 또한 1번째 분석 시점에서 임시직 일자리에 종사하는 비율도 드물게 관찰할 수 있으나 이들 중 대부분은 2번째 혹은 3번째 분석 시점에 다른 상용직 일자리로 이직한다는 것을 관찰할 수 있다.

즉, 전체 10년 중 대부분 상용직 일자리에서 종사하되 다른 상용직 일자리로

이직하는 경향을 나타냈으며, 한 번 이직을 경험한 후 새로운 일자리에서 일정 유지되고 있다는 점이 공통적이라고 할 수 있다. 또한, 임시직 일자리에서 종사했다고 하더라도 상용직으로 이직하는 경향이 관찰되었으며, 자영업자나 무급가족종사자와 같은 비임금 근로자로 전환하는 경향을 전체 10년 중 후반부에서 드물게 관찰할 수 있다.



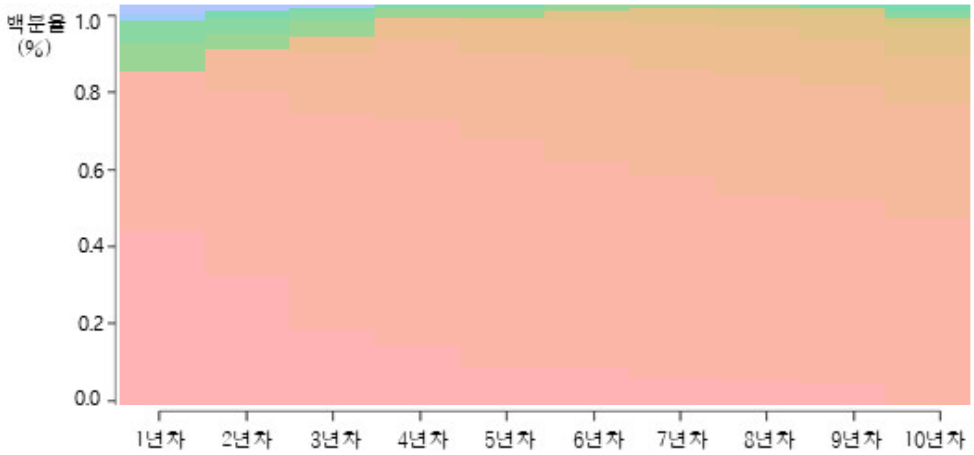
〔그림 Ⅳ-9〕 유형 1: 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다) 직장 규모 변화 양상

시간 흐름에 따라 유형 1의 분석 대상이 재직하는 직장 규모가 어떻게 변화하는지 파악하고자 하였으며, 이를 위해 먼저 타임 프로파일을 도출한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-10]과 같다. 전체 분석 대상 중에서 소기업에 재직하는 비중은 전체 10년 동안 전체 비중 중에서 대부분을 차지하는 것을 알 수 있으며, 특히 4번째 시점부터 증가하는 경향을 관찰할 수 있다. 이에 비해 중기업, 대기업의 비중은 전반적으로 적다는 것을 알 수 있는데, 중기업의 경우 시간이 지나면서 점차 감소하다가 9번째 시점부터 증가하는 경향이 나타났다. 대기업의 경우 타임 프로파일 상에서는 1번째 시점부터 3번째 시점까지 관찰할 수 있으나, 4번째

시점 이후로는 타임 프로파일 상에서 나타나지 않은 것을 관찰할 수 있다. 또한 소기업에서 1번째 일자리를 경험하는 경우가 차지하는 비중이 3번째 시점 이후로 적은 비중을 차지하는 대신에, 소기업에서 2번째 및 3번째 일자리를 경험하는 경우가 차지하는 비중이 점차 증가하는 것으로 볼 때 3번째 시점 이후로 1번째 일자리를 떠나 새로운 일자리로 이직하는 경우가 전반적으로 많다는 것을 알 수 있으며, 직장 규모 측면에서는 소기업 규모의 일자리라는 것을 알 수 있다. 따라서 이러한 결과를 통해 유형 1의 특징은 초기에 이직을 경험하며, 소기업 간 상용직 일자리로 이동한다는 것이라고 볼 수 있다.

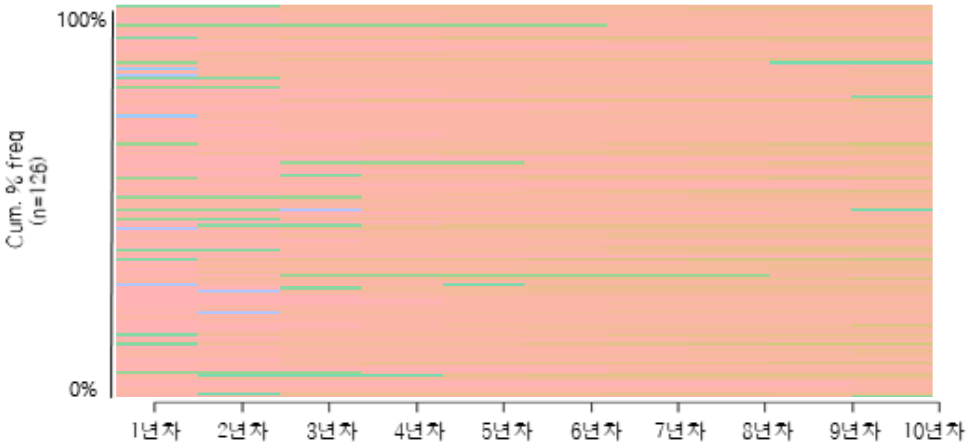


〔그림 Ⅳ-10〕 유형 1: 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 1의 분석 대상이 재직하는 직장 규모가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 확인하기 위해 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출하였으며 (<부표 3-4> 참고), 이 유형 내 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-11]과 같다. 분석 대상 중 대부분이 소기업 규모 일자리에서 소기업 규모 일자리로 이직한다는 것을 관찰할 수 있으며, 이직 시점의 경우 전체 10년 중에서 1번째 시점에서 3번째 시점까지 1회에서 2회 정도의 이직을

경험하는 것을 관찰할 수 있다는 점이 특징이다. 또한 1번째 시점에 중기업 혹은 대기업 규모 일자리에 종사하는 표본의 경우에는 1번째 시점에서 3번째 시점까지 재직 후에 소기업으로 이직하는 패턴이 나타났다. 반면에 시점과 관계없이 전반적으로 소기업에서 중기업 혹은 대기업으로 이직하는 경우보다는 중기업 혹은 대기업에서 소기업으로 이직하는 경우를 볼 수 있다. 즉 유형 1에서는 이전 일자리 규모보다 큰 규모의 일자리로 이직하는 경우는 드물게 나타났는데, 이전 일자리 규모보다 작은 규모의 일자리로 이직하는 경우를 관찰할 수 있다.



〔그림 Ⅳ-11〕 유형 1: 직장 규모 이동 패턴

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

2) 유형 2 (n=110, 12.3%) : 노동시장 중기 이탈형

가) 일반적 경향

유형 2에 포함된 분석 대상이 일자리에서의 종사상 지위 및 직장 규모 변화가 시간의 흐름에 따라 어떻게 이루어지는지 분석하기에 앞서 이 연구에서는 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위하여 다음과 같이 상태 유지기간을 분석하였다(<부표 2-5>, <부표 2-6> 참고). 이에 따른 종사상 지위 및 직장 규모

변화의 일반적 경향은 다음 <표 Ⅳ-6>과 같다.

종사상 지위 측면에서 전체 10년 중 비근로 상태가 차지하는 비중은 47.18%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 상용직 42.18%, 임시직 7.82% 순으로 나타났다. 또한 이 유형에 포함된 표본이 한 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.50년인 것으로 나타났다. 그중에서 비근로 상태를 지속하는 기간은 평균적으로 4.72년, 상용직의 경우 4.22년 순으로 나타났다. 직장 규모 측면에서는 전체 10년 중 일하지 않는 상태를 의미하는 비근로 상태가 차지하는 비중이 47.18%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 소기업 29.91%, 대기업 12.36% 순으로 나타났다. 또한 동일한 직장 규모에서 근무하는 기간은 평균적으로 0.56년인 것으로 나타났으며, 비근로 상태를 지속하는 기간이 4.72년, 소기업 규모 일자리에서 근무를 지속하는 기간의 경우 2.99년으로 나타났다.

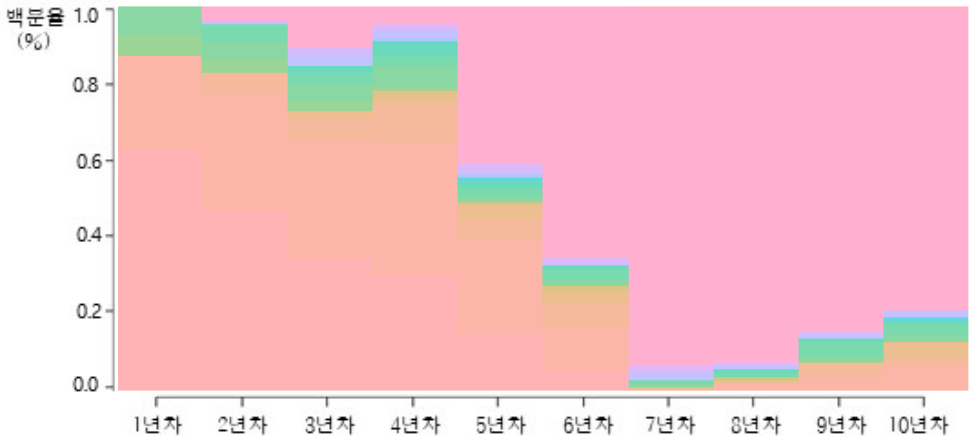
<표 Ⅳ-6> 유형 2: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	464.00	42.18	4.22	
	임시직	86.00	7.82	0.78	
	비임금 근로	27.00	2.45	0.25	
	비근로	519	47.18	4.72	
	정보 미상	4	0.36	0.04	
총합		1100	100.00	평균	0.50
직장 규모	소기업	329.00	29.91	2.99	
	중기업	114.00	10.36	1.04	
	대기업	136	12.36	1.24	
	비근로	519	47.18	4.72	
	미상	2	0.18	0.02	
총합		1100	100.00	평균	0.56

나) 종사상 지위 변화 양상

유형 2의 종사상 지위 변화 양상을 분석하기 위해 종사상 지위 타임 프로파일을 다음 [그림 Ⅳ-12]와 같이 도출하였다. 이 유형에서는 이 유형에서는 앞서 살펴보았던 유형 1과 비교했을 때 상용직 1번째 일자리에서 근무하는 비중이 1번째에서 5번째 분석 시점에 이르러 급격하게 감소한다는 점이 특징이라고 볼 수 있다. 대신에 상용직 2번째 일자리에 근무하는 비중은 1번째 시점부터 5번

째 시점에 이르기까지 점차 증가하는 경향을 관찰할 수 있으나, 6번째 시점에는 급격하게 감소한다는 것을 알 수 있다. 그러나 그 이후의 일자리로 이직하는 비중이 전반적으로 증가한다기보다는 근로자가 아닌 상태가 되어 노동시장을 이탈하게 되는 비중이 2번째 시점부터 급격히 증가한다는 것이 특징이다. 즉, 이 유형에서는 전체 10년 중 1번째 시점부터 4번째 시점까지 상용직 근로자 비중이 전반적으로 높았으나, 이들은 새로운 일자리로 이직하는 비중보다는 기존 일자리를 그만두고 노동시장을 이탈하는 비중이 더 크다고 볼 수 있다. 7번째 시점부터 10번째 시점까지 상용직 일자리나 임시직 일자리로 이직하는 비중이 일부 관찰되나, 이 시기 역시 비근로 상태의 비중이 대부분을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다.

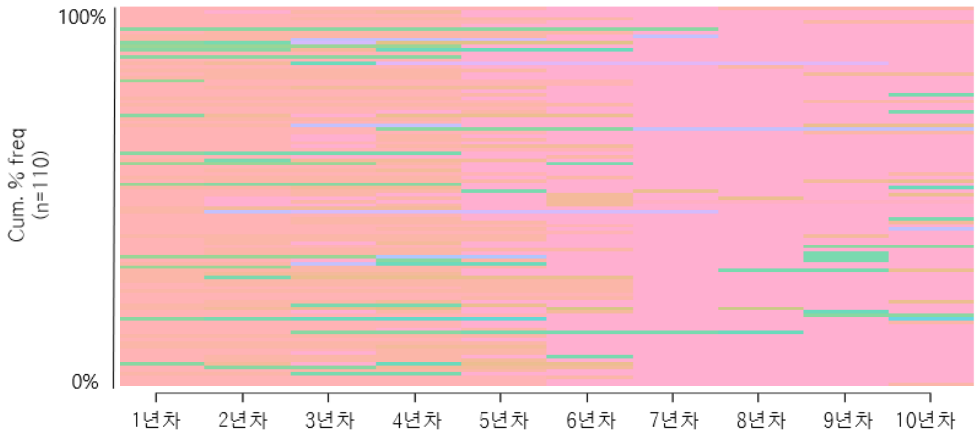


〔그림 Ⅳ-12〕 유형 2: 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 2에 포함된 분석 대상이 일자리에서의 종사상 지위가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 분석하기에 앞서 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출하였으며(<부표 3-5> 참고), 이 유형 내 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-13]과 같다. 분석 결과에 따르면, 상용직 일자리에서 1번째 시점에서 4번째 시점까지 머무르다가 그 이후부터 점차 비근로 상

태가 되는 패턴이 대부분이라는 점을 관찰할 수 있다. 이 중에서 상용직의 경우 4번째 시점에서 비근로 상태로 전환되는 패턴이 다수인 반면에, 임시직인 경우 그 이후부터 비근로 상태가 되는 패턴을 관찰할 수 있다. 즉, 상용직보다 임시직으로 근무하였던 경험이 있는 분석 대상이 노동시장을 이탈하는 시기가 더 늦다고 볼 수 있다. 또한, 종사상 지위와 상관없이 이 유형에서는 빈번한 이직을 경험하는 패턴이 유형 1에 비해 드물게 나타난다고 볼 수 있는데, 상용직 일자리에서 다른 상용직 일자리로 계속 이동하는 패턴보다는 기존의 상용직 일자리를 그만두는 패턴이 더 큰 비중으로 관찰된다고 볼 수 있다. 반면에 유형 1과 공통적으로 나타난 점은 종사상 지위가 동일하지 않은 일자리로 이직하는 것이 큰 비중으로 관찰되지 않는다는 점이며, 이직 횟수와 상관없이 전체 10년 중 초기의 종사상 지위가 4번째 시점까지 이어진다고 볼 수 있다. 또한 8번째 시점 이후로 다시 일자리를 가지는 패턴이 드물게 관찰되나, 재진입하는 경우에는 전체 10년 중 초기의 종사상 지위와 일치하는 종사상 지위를 가지지 않는 것을 더 많이 관찰할 수 있다.

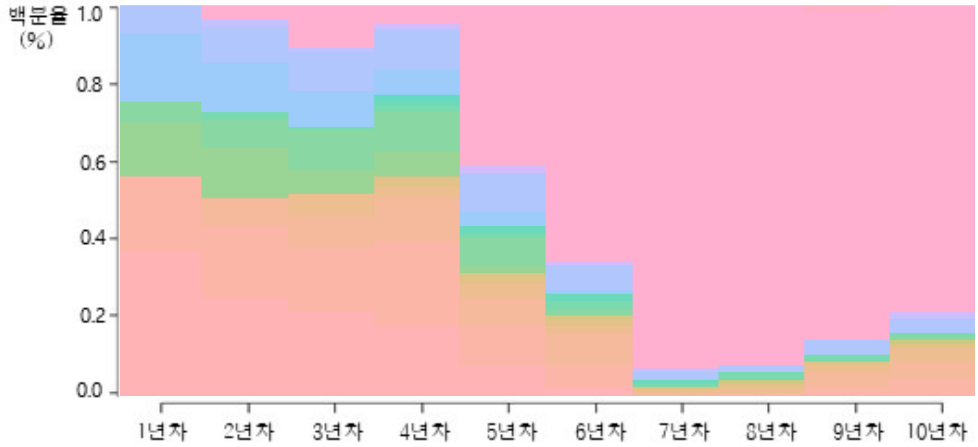


〔그림 Ⅳ-13〕 유형 2: 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다) 직장 규모 변화 양상

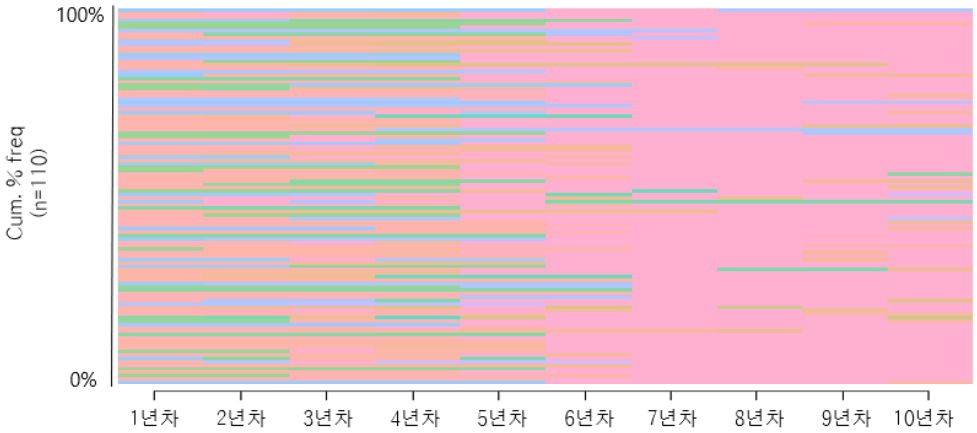
청년 근로자 이직 유형 2의 직장 규모 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-14] 참고). 앞서 살펴보았던 유형 1의 경우 소기업에 재직하는 근로자의 비중이 다수를 차지한다고 나타난 결과와는 달리, 이 유형에서는 중기업과 대기업 규모에 재직하는 비중이 유형 1과 비교했을 때 크다고 볼 수 있다. 또한 유형 1과 다른 점은 전체 10년 중 4번째 시점까지는 다양한 직장 규모의 일자리에서 재직한다는 점이고 다른 일자리로의 이동하는 비중이 더 크다는 점이라고 볼 수 있다. 그러나 시간이 지나면서 다른 일자리로 이직하는 비중이 급격하게 줄어드는 대신에 비근로 상태가 되는 비중이 5번째 시점부터 급격히 증가한다는 것을 알 수 있다. 그에 비해 소기업에 재직하는 비중은 전체 10년 중 초반에 비하면 감소하는 추세라는 것은 동일하게 관찰되지만, 전후반부에 그 비중이 약간 커진다는 점에서는 다소 차이가 있다고 볼 수 있다.



[그림 Ⅳ-14] 유형 2: 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 이 연구에서는 유형 2에 포함된 표본 각 개인별로 재직하는 직장 규모가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 살펴보았으며 유형 2의 전체 분석 대상의 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-15]와 같다. 또한, 이동 패턴을 빈도순으로 상위 10개 패턴을 도출한 결과는 다음 <부표 3-6>에 제시하였다. 분석 결과, 1번째 시점에서 4번째 시점까지 이직이 비교적 활발하게 일어난다는 점과 기존 일자리보다 작은 규모의 일자리로 이직하는 패턴을 더 많이 분포해 있다는 점을 알 수 있다. 또한 5번째 시점 이후로 비근로 상태가 되는 패턴이 급격히 증가하는데, 이 연구에서는 비근로 상태 중에 휴직 상태도 포함하였으며 이들의 이동 패턴을 고려하였을 때 일시적으로 비근로 상태에서 기존 일자리로 돌아가는 패턴은 드물다는 것을 짐작할 수 있다. 즉 기존 일자리에서 휴직 후 복직보다는 기존 일자리에서 퇴직하는 경향이 더 나타난다고 볼 수 있으므로 노동시장 자체를 이탈하는 것이 이 유형의 특징이라고 볼 수 있으며, 특히 대기업보다는 소기업에 근무하는 경우가 더 많이 포함되어 있다는 것을 관찰할 수 있다. 이들 중 일부는 3년에서 4년 후에 새로운 일자리로 재진입하는 양상을 볼 수 있는데, 이들의 직장 규모는 소기업이 많다는 것을 알 수 있다.



〔그림 Ⅳ-15〕 유형 2: 직장 규모 이동 패턴

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

3) 유형 3 (n=228, 25.5%) : 대기업 간 초기 이직형

가) 일반적 경향

유형 3의 분석 대상이 일자리에서의 종사상 지위 및 직장 규모 변화가 시간의 흐름에 따라 어떻게 나타나는지 분석하였다. 이에 앞서 종사상 지위 및 직장 규모의 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위하여 다음과 같이 상태 유지기간을 분석하였으며(<부표 2-7>, <부표 2-8> 참고), 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향은 다음 <표 Ⅳ-7>에 제시하였다.

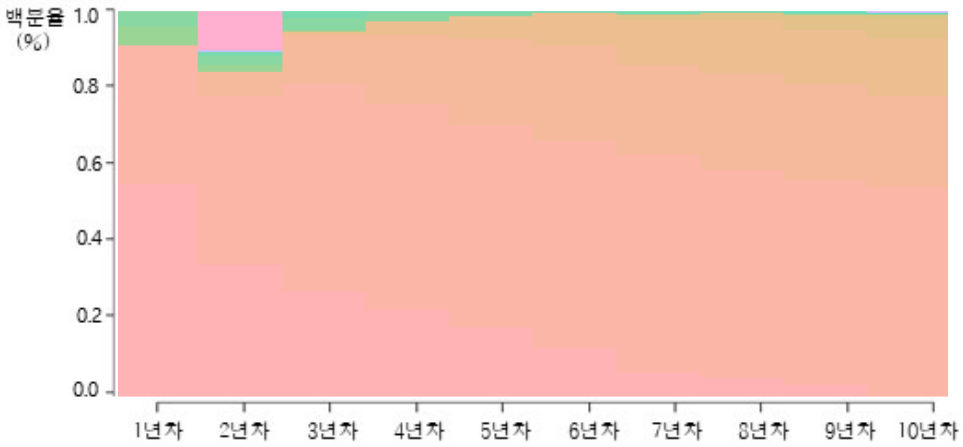
종사상 지위 측면에서 전체 10년 중 상용직이 차지하는 비중은 96.27%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 임시직 2.63%, 비근로 1.01% 순으로 나타났다. 또한 이 유형에 포함된 표본이 한 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.77년으로 나타나, 유형 1과 유형 2에 비해 다소 길다는 것을 알 수 있다. 그중에서 상용직을 지속하는 기간은 평균적으로 1.92년, 비근로 상태의 경우 0.10년, 임시직 0.07년 순으로 나타났다. 직장 규모 측면에서 전체 10년 중 대기업 비중이 45.66%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 중기업 34.56%, 소기업 18.42% 순으로 나타났다. 또한 같은 직장 규모에서 근무하는 기간은 평균적으로 0.53년으로, 대기업 규모 일자리에서 근무를 지속하는 기간의 경우 0.76년, 중기업 0.69년으로 나타났다.

<표 Ⅳ-7> 유형 3: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	2192	96.27	1.92	
	임시직	60	2.63	0.07	
	비임금 근로	2	0.08	0.00	
	비근로	23	1.01	0.10	
총합		2280	100.00	평균	0.77
직장 규모	소기업	420	18.42	0.31	
	중기업	788	34.56	0.69	
	대기업	1041	45.66	0.76	
	비근로	23	1.01	0.10	
	미상	8	0.35	0.04	
총합		2280	100.00	평균	0.53

나) 종사상 지위 변화 양상

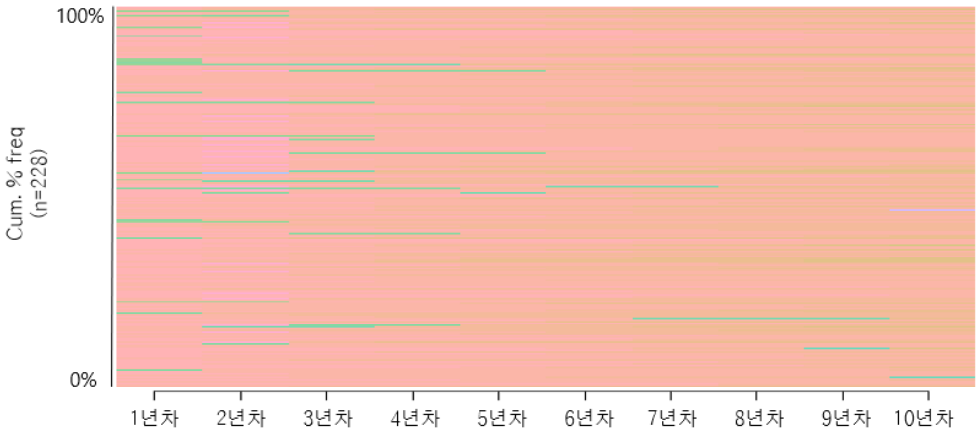
유형 3의 종사상 지위 변화 양상을 파악하기 위해 먼저 종사상 지위 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-16] 참고). 이를 통해 시간의 흐름에 따른 종사상 지위 내 하위 범주가 변화하는 양상을 확인할 수 있는데, 전체 10년 동안 상용직 일자리에 있는 비중이 대부분이며, 2번째 시점과 3번째 시점부터 상용직 첫 일자리에 종사하는 분석 대상의 비중은 급격하게 감소하는 것을 알 수 있다. 그에 비해 상용직 세 번째 일자리에 종사하는 비중은 2번째 시점부터 증가하기 시작하며, 4번째 시점부터 상용직 네 번째 일자리에 종사하는 경우도 적은 비중이지만 증가하는 경향을 확인할 수 있다. 따라서 이 유형의 특징은 전체 10년 중 초반에 많은 이직이 일어난다고 보았으며, 3번 이상의 이직을 경험하는 비중은 전체 10년 동안 적다고 볼 수 있다. 임시직 일자리에 종사하는 비중은 1번째 시점부터 4번째 시점까지는 드물게 나타나는 것을 관찰할 수 있으나 시간의 흐름에 따라 비중이 감소하였다. 또한 일시적으로 비근로 상태로 있는 비중이 관찰되었으나 그 이후에 관찰되지 않는 것으로 볼 때 휴직 상태에 있었거나 혹은 재취업을 한 것으로 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-16〕 유형 3: 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 3에 포함된 청년 근로자 개인별 종사상 지위가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 분석하기 위해 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-17]과 같으며, 빈도순으로 상위 10개 이동 패턴을 도출한 결과는 <부표 3-7>에 제시하였다. 유형 3에서는 임시직보다는 상용직이 대부분을 차지하며 1번째 시점과 3번째 시점까지 임시직 일자리에 종사하는 경우를 드물게 관찰할 수 있으나, 이들 중 많은 비율이 상용직 일자리로 이직한다고 볼 수 있다. 따라서 3번째 시점 이후로 임시직의 비중이 점차 감소한다는 것을 알 수 있으며 5번째 시점부터 마지막 시점까지는 임시직 비중이 거의 나타나지 않는 것이라고 생각해 볼 수 있다. 반대로 상용직 일자리로 입직한 경우에는 임시직 일자리로 이직하는 경우는 거의 관찰되지 않았으며, 자영업자 및 무급가족 종사자와 같은 비임금 근로자로의 전환도 대체로 관찰되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 점으로 볼 때 초기에 이직하여 새로운 일자리에서 장기간 머무른다는 점은 앞서 살펴보았던 유형 1에서 나타난 특징과 같으나, 임시직 일자리에서 상용직 일자리로 이직하는 패턴이 이 유형에서 더 관찰된다는 점이 차이점이라고 볼 수 있다.

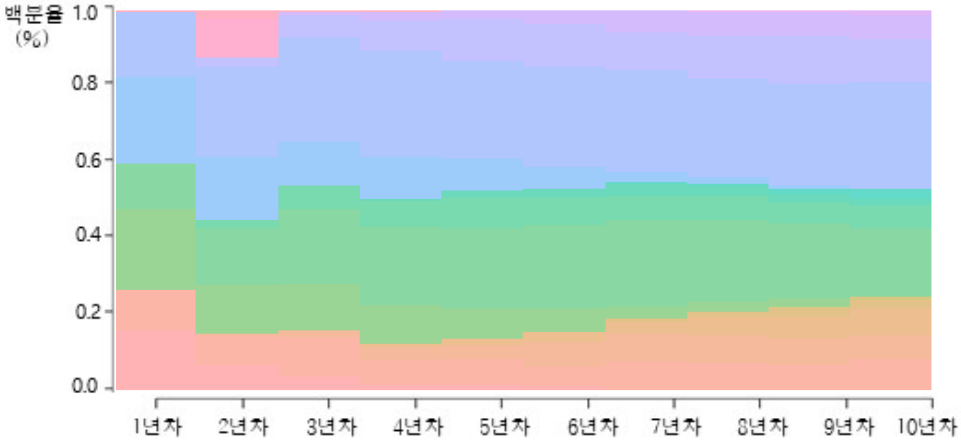


〔그림 Ⅳ-17〕 유형 3: 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다) 직장 규모 변화 양상

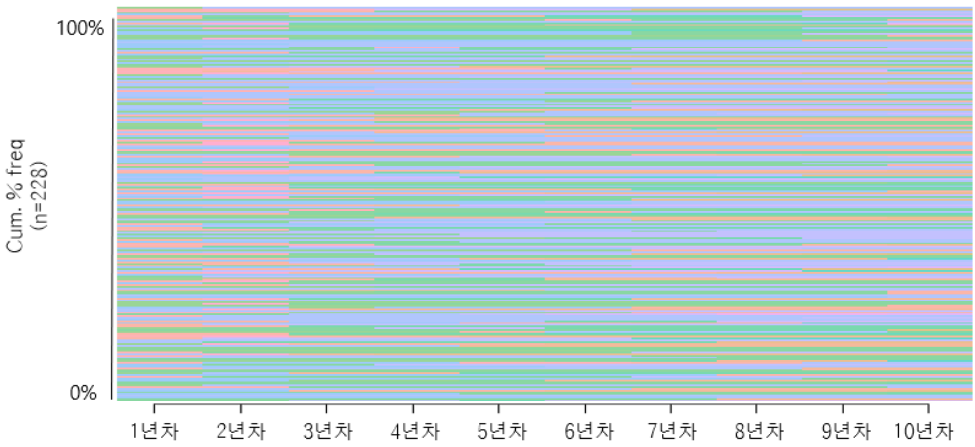
유형 3의 직장 규모 변화 양상을 파악하기 위해 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-18] 참고). 이 유형에서는 중기업과 대기업의 비중은 시간의 흐름과 관계없이 전체 10년 동안 전반적으로 크다는 것을 알 수 있으며, 이러한 점은 다른 유형과 구별되는 유형 3의 특징이라고 볼 수 있다. 또한 대기업 규모 일자리에 종사하는 비중은 시간이 지나면서 약간 증가하는 데 비해, 소기업 규모 일자리에 종사하는 비중은 2번째 시점에서 급격히 감소하였다가 조금씩 증가하는 것을 알 수 있다. 이러한 경향으로 볼 때 소기업 규모 일자리에 재직하다가 이전 직장보다 큰 규모의 일자리로 이직하는 경우가 이 유형 안에 포함되어 있다고 생각해 볼 수 있다. 또한 현재의 일자리가 몇 번째 일자리인지에 대해서도 직장 규모와 관계없이 전체 10년 중 후반부에서는 4번째 일자리까지 관찰된다는 것을 볼 때, 유형 3에서는 4회가량 이직하는 경우가 일부 있다고 볼 수 있다. 3회가량 이직은 다른 유형에서도 관찰되지만 유형 2는 기존 일자리를 떠나 노동시장 자체를 이탈하는 경향이 두드러지게 나타났다는 점에서. 전반적으로 총 재직기간이 길게 나타나는 경향이 유형 3의 특징이라고 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-18〕 유형 3: 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

또한, 유형 3 내에서 개인별 일자리의 규모가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 분석하기 위해 이동 패턴을 시각화한 결과는 다음 [그림 Ⅳ-19]와 같으며, 빈도순으로 상위 10개 이동 패턴을 도출한 결과는 <부표 3-8>에 제시하였다. 분석 결과에 따르면 이 유형에서는 전반적으로 중기업과 대기업에 재직하는 비율이 높은 편이며, 앞서 살펴보았던 다른 유형과 다르게 이전 직장과 동일한 규모의 일자리로 이직하는 패턴과 이전 직장과 다른 규모의 일자리로 이직하는 패턴을 모두 관찰할 수 있다. 그러나 전체 10년 중 초반에 대기업에서 재직하는 표본의 경우에는 다른 규모 일자리로 이동하는 경우보다는 동일한 대기업으로 이직하는 경우를 보다 더 관찰할 수 있다. 그러나 직장 규모와 이직 횟수 간의 관계를 파악하기 어렵다고 볼 수 있는데, 즉 소기업, 중기업 그리고 대기업 모두 이 유형에서는 전체 10년 동안 최대 4회까지 일자리를 바꾸는 것을 [그림 Ⅳ-18]과 [그림 Ⅳ-19]를 통해 확인할 수 있다.



〔그림 Ⅳ-19〕 유형 3: 직장 규모 이동 패턴

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

4) 유형 4 (n=326, 36.5%) : 중 · 대기업 재직 후 비임금 근로 이동형

가) 일반적 경향

유형 4의 분석 대상이 일자리에서의 종사상 지위 및 직장 규모 변화가 시간의 흐름에 따라 어떠한지 분석하였다. 이에 앞서 종사상 지위 및 직장 규모의 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위하여 다음과 같이 상태 유지기간을 분석하였으며(<부표 2-9>, <부표 2-10> 참고), 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향은 다음 <표 Ⅳ-8>에 제시하였다.

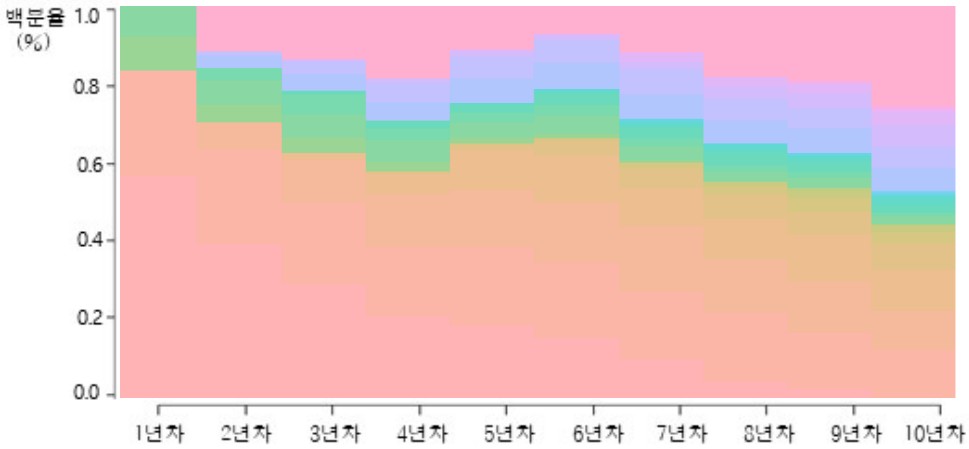
종사상 지위 측면에서 상용직이 차지하는 비중은 62.12%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 비근로 13.57%, 비임금 근로 12.34% 순으로 나타났다. 한 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.40년으로 나타나, 앞서 살펴보았던 다른 유형들에 비해 다소 짧다는 것을 알 수 있으며 이는 다른 유형에 비해 다른 종사상 지위로 비교적 짧은 시간 안에 이직하는 것으로 볼 수 있다. 또한 비근로 상태로 있는 기간은 평균적으로 1.36년, 상용직 0.69년, 비임금 근로 0.21년 순으로 나타났다. 직장 규모 측면에서는 소기업 비중이 53.35%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 대기업 18.18%, 중기업 14.68% 순으로 나타났다. 또한 같은 직장 규모에서 근무하는 기간은 평균적으로 0.37년으로, 또한 비근로 상태로 있는 기간의 경우 1.36년, 소기업 0.59년, 대기업 0.23년 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-8> 유형 4: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	2019	62.12	0.69	
	임시직	389	11.97	0.13	
	비임금 근로	401	12.34	0.21	
	비근로	441	13.57	1.36	
총합		3250	100.00	평균	0.40
직장 규모	소기업	1734	53.35	0.59	
	중기업	477	14.68	0.18	
	대기업	591	18.18	0.23	
	비근로	442	13.60	1.36	
	미상	6	0.18	0.02	
총합		3250	100.00	평균	0.37

나) 종사상 지위 변화 양상

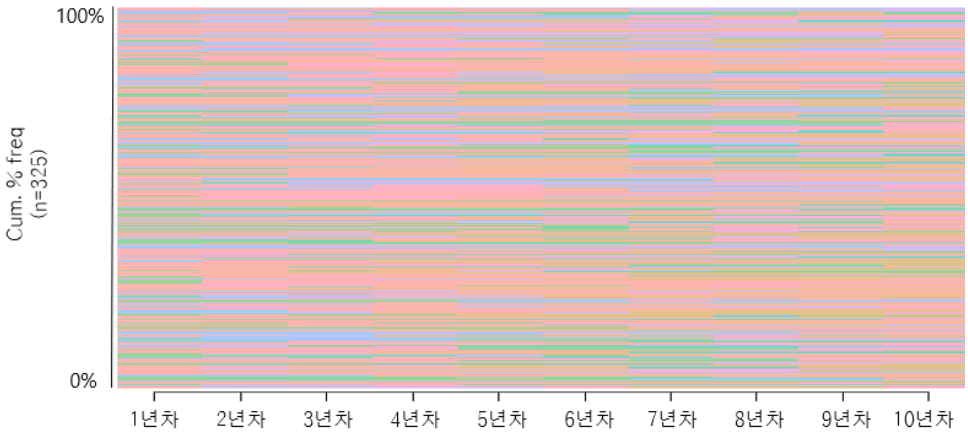
유형 4의 종사상 지위 변화 양상을 파악하기 위해 각 종사상 지위 하위 범주 내에서 차지하는 시점별 비중의 변화를 알 수 있는 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-20] 참고). 먼저 이 유형에서는 앞서 살펴본 다른 유형들과 마찬가지로 임시직보다 상용직의 비중이 전체 10년에 걸쳐 크게 나타나는 것을 알 수 있다. 노동시장을 이탈하는 비중이 2번째 시점부터 증가하면서, 상용직과 임시직 비중이 시간의 흐름에 따라 감소하는 것을 알 수 있으며 임시직 비중의 감소 폭보다는 상용직 비중의 감소 폭이 크다는 것을 관찰할 수 있다. 상용직의 경우 2번째 시점부터 3번째 일자리에서 재직하는 경우를 발견할 수 있으며, 비교적 짧은 기간 내에 다른 상용직 일자리로 이동하는 경향은 이 유형의 특성이라고 볼 수 있다. 또한, 이 유형의 특성으로 자영업자와 무급가족 종사자를 의미하는 비임금 근로자가 2번째 시점부터 증가한다는 점을 들 수 있는데, 4번째 시점부터는 임시직 비중보다 비임금 근로 비중이 크다는 것을 알 수 있으며 비임금 근로 상태여도 다른 일자리로 이동하는 것을 관찰할 수 있다.



〔그림 Ⅳ-20〕 유형 4: 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

또한, 유형 4에 속한 청년 근로자의 종사상 지위가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 개인별로 분석하였으며 이동 패턴을 시각화한 도표를 [그림 Ⅳ-21]과 같이 제시하였다. 또한 빈도순으로 정렬한 상위 10개 이동 패턴을 도출한 결과는 <부표 3-9>와 같다. 먼저 전체 이동 패턴을 보았을 때 상용직에 종사하는 비중이 대부분을 차지하였으나, 시간의 흐름에 따라 이들이 상용직에서 비임금 근로 상태 혹은 비근로 상태로 변화하는 패턴을 관찰할 수 있다. 이러한 흐름은 2번째 시점부터 관찰할 수 있는데, 2번째 시점에서는 임시직보다 상용직에서 비임금 근로자로 이직하는 비중이 더 크다는 것을 알 수 있다. 또한 유형 4의 특징으로 상용직에서 임시직 일자리로 이직하는 패턴이 발견된다는 점을 말할 수 있다. 앞에서 살펴보았던 다른 유형의 경우 이전 직장과 동일한 종사상 지위를 가진 일자리로 이직하는 경우가 대부분을 차지했던 것과는 다른 결과라고 볼 수 있다. 또한 동일한 종사상 지위를 유지한다고 해도, 다른 일자리로 빈번하게 이직하는 패턴을 발견할 수 있다는 점이 특징이라고 볼 수 있으며, 다른 일자리로 이직하는 시점은 개인별로 차이가 있기 때문에 이 유형에서는 개인별 종사상 지위가 변화하는 양상이 다양하게 존재할 가능성을 고려해 볼 수 있다.

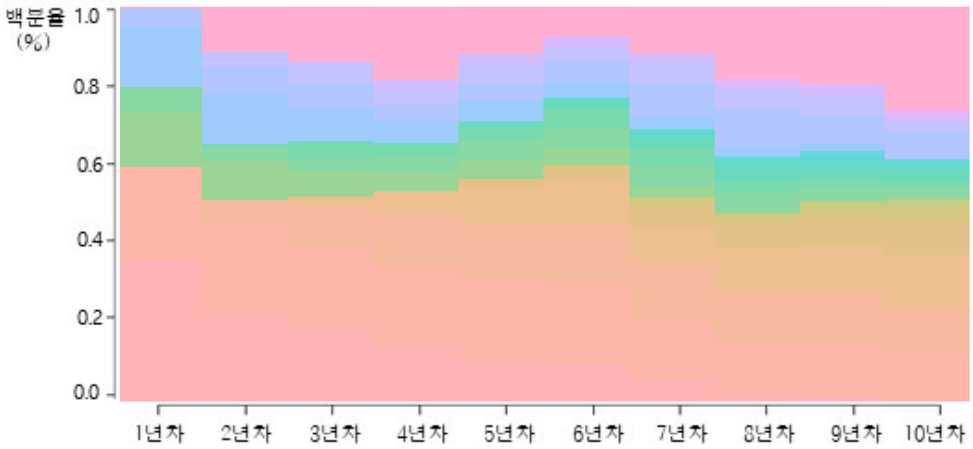


〔그림 Ⅳ-21〕 유형 4: 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다) 직장 규모 변화 양상

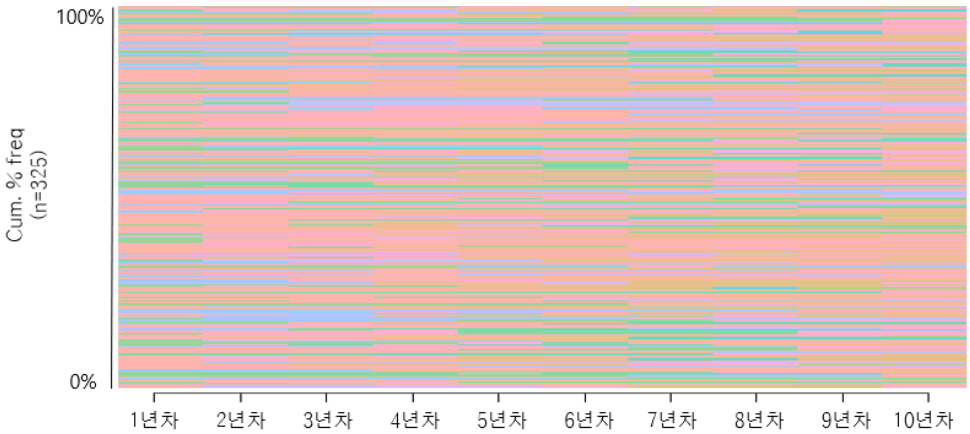
유형 4에 포함된 청년 근로자가 재직하는 직장 규모 변화 양상을 파악하기 위해 먼저 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-22] 참고). 분석 결과, 이 유형에서도 마찬가지로 전체 10년 동안 소기업에 재직하는 청년 근로자의 비중이 전반적으로 크다는 것을 알 수 있다. 이 비중은 각 시점에 따라 증가하고 감소하는 추세를 보이지만, 전체의 60% 정도를 차지하고 있다는 것을 관찰할 수 있으며 중기업과 대기업에 재직하는 근로자의 비중은 시간의 흐름에 따라 감소한다는 것을 알 수 있다. 구체적으로, 중기업의 경우 2번째 시점에 급격히 감소하여 4번째 시점까지 유지되다가 5번째 시점부터 증가하는 경향을 보였으나 다시 8번째 시점부터는 감소한다는 것을 알 수 있다. 대기업의 경우 증가 혹은 감소가 반복되는 경향을 관찰할 수는 없으나, 차츰 감소한다는 경향을 볼 수 있다. 일자리 이동에 있어서 소기업의 경우 타임 프로파일 상으로는 6번째 일자리에 재직하는 비중이 관찰되며, 대기업의 경우에도 5번째 일자리에 재직하는 비중이 관찰되었다.



[그림 Ⅳ-22] 유형 4: 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

한편 유형 4에 포함된 분석 대상이 재직하는 직장 규모가 시간의 흐름에 따른 변화를 개인별로 파악하기 위해 이동 패턴을 도출하였으며, 이는 다음 [그림 Ⅳ-23]과 같다. 또한 빈도순으로 정렬한 상위 10개 이동 패턴을 도출한 결과는 <부표 3-10>에서 제시하였다. 직장 규모 측면에서 보았을 때 이 유형에 포함된 청년 근로자는 중기업과 대기업에 재직하는 경우 이전 일자리와 동일한 직장 규모의 일자리로 이직하는 경우가 보다 더 관찰된다는 것을 알 수 있다. 그러나 소기업에서 대기업으로 이동하거나, 중기업에서 소기업으로 이동하는 패턴과 같이 이전 직장 규모와 동일하지 않은 일자리로 이직하는 패턴 역시 발견할 수 있으며, 직장 규모가 큰 일자리로 이동하거나 작은 일자리로 이동하는 것처럼 일관적인 패턴을 발견하는 것은 어렵다는 것을 알 수 있다. 따라서 직장 규모 측면에서 이 유형의 특징으로는 다양한 규모의 일자리로 빈번하게 이직한다는 점을 들 수 있다. 또한 전체 10년 중에서 비근로 상태로 있다가 재취업하는 경우를 일부 발견할 수 있다. 그러나 특정 시기에 높은 비율이 노동시장을 이탈했다고는 보기 어려우며 전반적으로 근로 상태를 유지하고 있다는 점에서, 이처럼 하나의 유형에 포함된 표본마다 노동시장 이탈과 재진입 시기가 다른 경우에는 유형 내 다양한 패턴이 있다고 해석해 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-23〕 유형 4: 직장 규모 이동 패턴

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

5) 유형 5 (n=104, 11.6%) : 노동시장 초기 이탈 후 임시직 · 소기업 재진입형

가) 일반적 경향

유형 5 내 분석 대상의 종사상 지위와 직장 규모 변화가 시간의 흐름에 따라 어떻게 나타나는지 분석하였다. 먼저 종사상 지위 및 직장 규모의 각 하위 상태가 차지하는 비중을 알아보기 위해 상태 유지기간을 분석한 결과는 <부표 2-11> 및 <부표 2-12>와 같다. 또한 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향은 다음 <표 Ⅳ-9>에 제시하였다.

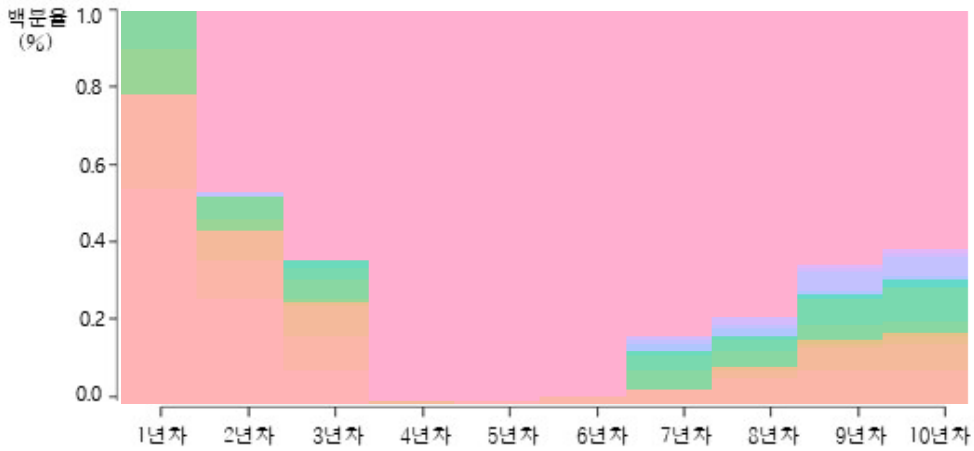
종사상 지위 측면에서 비근로 69.13%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 상용직 20.10%, 임시직 8.27% 순으로 나타났다. 한 종사상 지위를 지속하는 기간의 평균은 0.67년으로, 비근로 상태로 있는 기간은 평균적으로 6.91년, 상용직 0.40년, 임시직 0.17년 순으로 나타났다. 직장 규모 측면에서는 비근로 상태가 69.13%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 소기업 17.88%, 대기업 7.88% 순으로 나타났다. 또한 같은 직장 규모에서 근무하는 기간은 평균적으로 0.62년으로, 비근로 상태로 있는 기간의 경우 6.91년, 소기업 0.36년, 대기업 0.16년 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-9> 유형 5: 종사상 지위 및 직장 규모 변화의 일반적 경향

구분		경험 빈도(명)	백분율(%)	평균 상태 유지기간	
종사상 지위	상용직	209	20.10	0.40	
	임시직	86	8.27	0.17	
	비임금 근로	26	2.50	0.06	
	비근로	719	69.13	6.91	
총합		1040	100.00	평균	0.67
직장 규모	소기업	186	17.88	0.36	
	중기업	53	5.10	0.10	
	대기업	82	7.88	0.16	
	비근로	719	69.13	6.91	
총합		1040	100.00	평균	0.62

나) 종사상 지위 변화 양상

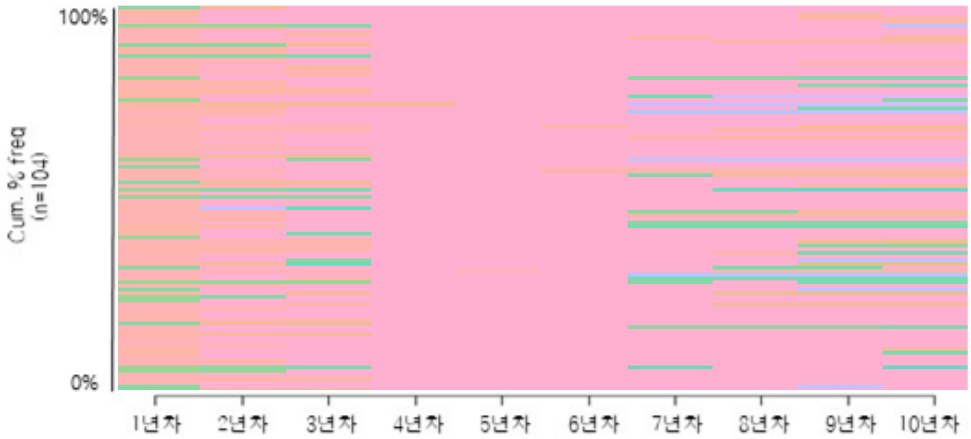
유형 5의 종사상 지위 변화 양상을 파악하기 위해 먼저 전체 10년 동안의 종사상 지위 타임 프로파일을 도출하였다. 분석 결과는 다음 [그림 Ⅳ-24]와 같다. 이 유형 역시 다른 유형들과 같이 1번째 시점에서 상용직이 대부분을 차지한다는 것을 알 수 있다. 그러나 2번째 시점부터 급격히 감소하여 4번째 시점에서 7번째 시점까지는 다른 하위 범주보다 적은 비중을 차지한다는 것을 알 수 있으며, 8번째 시점부터 10번째 시점까지 소폭 증가하였다. 또한 이 유형에서는 다른 유형에 비해 임시직 비중이 전반적으로 높은 편이라고 볼 수 있으며, 특히 7번째 시점 이후로는 상용직 비중과 큰 차이가 나타나지 않는다는 것을 관찰할 수 있다. 상용직과 임시직 비중은 4번째 시점부터 6번째 시점까지 타임 프로파일 상에서는 거의 나타나지 않는데, 그에 비해 비근로 상태는 이 시기에 대부분 비중을 차지하였다. 즉, 이 유형의 상당히 높은 비중이 4번째 시점부터 6번째 시점까지 노동시장을 이탈하였다가 7번째 시점 이후로 노동시장에 재진입하는 경향이 나타난다고 볼 수 있다. 그러나 노동시장 이탈 전 시기였던 1번째부터 3번째 시점보다 근로 상태에 있는 비중이 감소했음을 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-24〕 유형 5: 종사상 지위 타임 프로파일

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 5 내 분석 대상 개인별 종사상 지위가 시간의 흐름에 따른 변화 양상을 분석하기 위해 이동 패턴을 시각화하였으며([그림 Ⅳ-25] 참고), 빈도순으로 상위 10개 이동 패턴을 도출하였다(<부표 3-11> 참고). 분석 결과에 따르면, 이 유형에서는 유형 4에 비해 일자리를 여러 번 이동하는 패턴이 잘 관찰되지 않는다고 볼 수 있다. 이는 노동시장 자체를 이탈하는 패턴이 2번째 시점부터 일부 관찰되기 때문이라고 볼 수 있으며, 2번째에서 3번째 시점에서 이탈하는 경향은 임시직보다 상용직에서 더 두드러지게 관찰된다고 볼 수 있다. 또한 자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금 근로자로 이동하는 패턴을 전체 10년 동안 거의 관찰되지 않는다는 점은 유형 4와 다른 점이라고 볼 수 있으며, 이러한 경향은 7번째 시점 이후 노동시장에 재진입한 후에도 적게 관찰된다고 볼 수 있다. 또한 7번째 시점 이후로 노동시장에 재진입하는 패턴이 일부 관찰되는데, 재진입하였다고 하더라도 이들의 종사상 지위는 임시직 비중이 높은 것으로 나타났다. 1번째 시점에서 상용직 비중이 대부분을 차지하였다는 점과 대조적이라고 볼 수 있으며, 노동시장 이탈 후에 재진입할 때 이전과 동일한 종사상 지위를 가지는 것은 어렵다고 볼 수 있다.

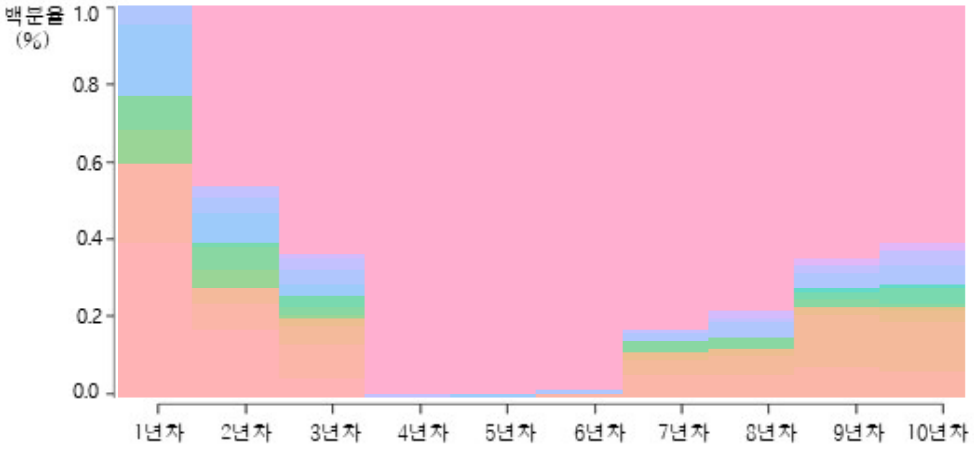


〔그림 Ⅳ-25〕 유형 5: 종사상 지위 이동 패턴

주1: 11: 상용직-1번째 일자리, 12: 상용직-2번째 일자리, 13: 상용직-3번째 일자리, 14: 상용직-4번째 일자리, 15: 상용직-5번째 일자리, 16: 상용직-6번째 일자리, 17: 상용직-7번째 일자리, 18: 상용직-8번째 일자리, 19: 상용직-9번째 일자리, 21: 임시직-1번째 일자리, 22: 임시직-2번째 일자리, 23: 임시직-3번째 일자리, 24: 임시직-4번째 일자리, 25: 임시직-5번째 일자리, 26: 임시직-6번째 일자리, 27: 임시직-7번째 일자리, 28: 임시직-8번째 일자리, 29: 임시직-9번째 일자리, 31: 비임금 근로-1번째 일자리, 32: 비임금 근로-2번째 일자리, 33: 비임금 근로-3번째 일자리, 34: 비임금 근로-4번째 일자리, 35: 비임금 근로-5번째 일자리, 36: 비임금 근로-6번째 일자리, 37: 비임금 근로-7번째 일자리, 38: 비임금 근로-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다) 직장 규모 변화 양상

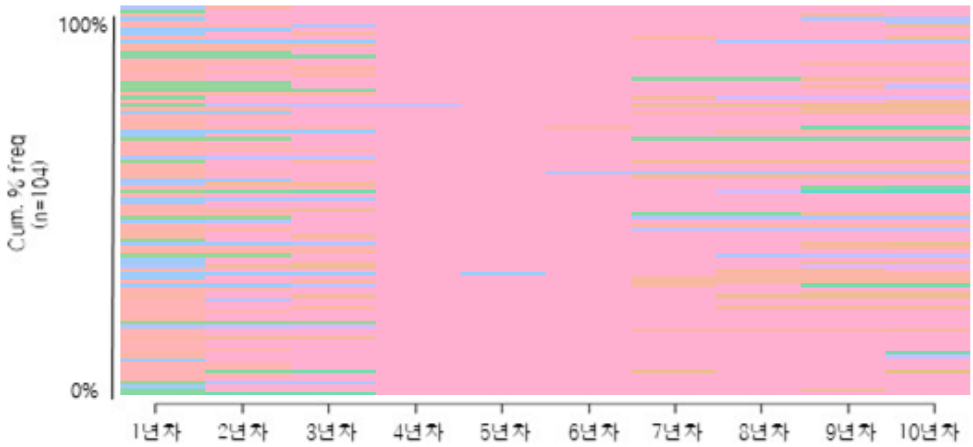
유형 5에 포함된 청년 근로자가 재직하는 직장 규모 변화 양상을 파악하기 위해 먼저 타임 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다([그림 Ⅳ-26] 참고). 유형 3을 제외한 다른 유형들과 마찬가지로 이 유형에서는 1번째 시점에 소기업에 재직하는 근로자 비중이 높은 편이라는 것을 알 수 있다. 그러나 소기업에 재직하는 비중은 점차 감소하여 4번째부터 6번째 시점까지는 타임 프로파일 상에서 거의 관찰되지 않는다고 볼 수 있다. 7번째 시점부터 소기업에 재직하는 비중이 다소 증가하는 경향을 관찰할 수 있으나, 전체 중에서 약 20% 이상의 비율이며 1번째 시점에는 전체에서 약 60%를 차지하였다는 점을 고려해 보면 시간의 흐름에 따라 소기업 재직자 비중이 감소한다는 것을 알 수 있다. 또한 이 유형에서는 중기업보다 대기업에 재직하는 비중이 전체 10년에 걸쳐 다소 높은 것을 알 수 있으며, 대부분 분석 대상이 노동시장을 이탈하는 4번째부터 6번째 시점 중에서 대기업에 재직하는 비중이 존재한다는 점을 통해 이들은 소기업과 중기업 재직 근로자에 비해 노동시장에 이탈하지 않고 경력을 축적한다는 것으로 해석할 수 있다.



〔그림 Ⅳ-26〕 유형 5: 직장 규모 타임 프로파일

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

다음으로 유형 5에 포함된 분석 대상별로 이들의 직장 규모가 시간의 흐름에 따른 어떻게 변화하는지 파악하기 위해 이동 패턴을 도출하였으며([그림 Ⅳ-27] 참고), 빈도순으로 정렬한 상위 10개 이동 패턴을 도출한 결과는 <부표 3-12>와 같다. 분석 결과, 1번째 시점에서 소기업에 재직하다가 2번째 시점부터 노동시장에 이탈하는 패턴을 다수 관찰할 수 있으며, 그에 비해 1번째 시점에 중기업이나 대기업에 재직한 경우에는 4번째 시점부터 이탈하는 패턴을 관찰할 수 있다. 이 유형에서는 빈번한 이직을 경험한다기보다 2번째에서 4번째 시점에 노동시장을 이탈한 후에 재취업을 선택하는 경우가 많은 것으로 보이는데, 이동 패턴 상으로는 휴직 후에 복직하는 비중은 크지 않다는 것을 알 수 있다. 또한 7번째 시점부터 새로운 일자리에서 재취업을 하였다고 하더라도 직장 규모는 대부분 소기업이라는 것을 알 수 있으며, 노동시장 이탈 전에 중기업이나 대기업에 재직한 경우에도 재취업하게 된 일자리의 규모는 소기업이 큰 비중을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다. 즉 이러한 결과로 볼 때, 이 유형에서는 소기업에 재직했던 경우를 제외하면 노동시장 이탈 전에 근무했던 직장 규모와 동일한 규모로 재취업하는 패턴은 잘 나타나지 않는다고 볼 수 있다.



〔그림 Ⅳ-27〕 유형 5: 직장 규모 이동 패턴

주1: 11: 소기업-1번째 일자리, 12: 소기업-2번째 일자리, 13: 소기업-3번째 일자리, 14: 소기업-4번째 일자리, 15: 소기업-5번째 일자리, 16: 소기업-6번째 일자리, 17: 소기업-7번째 일자리, 18: 소기업-8번째 일자리, 19: 소기업-9번째 일자리, 21: 중기업-1번째 일자리, 22: 중기업-2번째 일자리, 23: 중기업-3번째 일자리, 24: 중기업-4번째 일자리, 25: 중기업-5번째 일자리, 26: 중기업-6번째 일자리, 27: 중기업-7번째 일자리, 28: 중기업-8번째 일자리, 29: 중기업-9번째 일자리, 31: 대기업-1번째 일자리, 32: 대기업-2번째 일자리, 33: 대기업-3번째 일자리, 34: 대기업-4번째 일자리, 35: 대기업-5번째 일자리, 36: 대기업-6번째 일자리, 37: 대기업-7번째 일자리, 38: 대기업-8번째 일자리, 44: 비근로, 55: 정보 미상

3. 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이

앞서 청년 근로자 이직 유형으로 5가지 유형을 도출하였다. 이하에서는 청년 근로자 이직 유형에 따른 관련 특성에 유의한 차이가 있는지 알아보았다. 이를 위해 먼저 이직 유형에 따라 연령, 성별, 최종학력, 직종에 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 교차 분석을 실시하였으며, 임금 수준에 유의한 차이가 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 분석 결과에 따른 결과는 다음과 같다.

가. 연령

청년 근로자 이직 유형에 따라 연령 분포에 유의한 차이가 있는지 알아보기 위한 교차 분석에서 χ^2 검정을 다음과 같이 실시하였으며 이에 따른 결과는 다음 <표 Ⅳ-10>과 같다. 분석 결과에 따르면 유형 1에서는 만 23세~26세가 48.4%로 가장 많았으며, 만 27세~30세 27.0%, 만 19세~22세 20.6%, 만 31세~34세 4.0% 순으로 나타났다. 유형 2에서는 만 23세~26세가 46.4%로 가장 많았으며, 만 27세~30세 41.8%, 만 19세~22세 7.3%, 만 31세~34세 4.5% 순으로 나타났다. 유형 3에서는 만 23세~26세가 52.2%로 가장 많았으며, 만 27세~30세 25.0%, 만 19세~22세 16.2%, 만 31세~34세 6.6% 순으로 나타났다. 유형 4에서는 만 23세~26세가 52.1%로 가장 많았으며, 만 27세~30세 26.7%, 만 19세~22세 14.7%, 만 31세~34세 6.6% 순으로 나타났다. 유형 5에서는 만 23세~26세가 53.8%로 가장 많았으며, 만 27세~30세 24.0%, 만 19세~22세 18.3%, 만 31세~34세 3.8% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 전반적으로 만 23~26세 집단이 전체 표본 중에서 절반 정도를 차지하기 때문에 모든 유형에 걸쳐 해당 연령 집단이 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다고 볼 수 있다.

청년 근로자 이직 유형에 따른 연령 분포 차이를 알아보기 위한 분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의미하지 않다고 나타났다(χ^2=19.932, p=.068). 따라서 청년 근로자 이직 유형별 연령 분포 차이는 없다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-10> 청년 근로자 이직 유형에 따른 연령 분포 차이분석 결과

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계
만 19세~22세	26	8	37	48	19	138
	20.6%	7.3%	16.2%	14.7%	18.3%	15.4%
만 23세~26세	61	51	119	170	56	457
	48.4%	46.4%	52,2%	52.1%	53.8%	51.1%
만 27세~30세	34	46	57	87	25	249
	27.0%	41.8%	25.0%	26.7%	24.0%	27.9%
만 31세~34세	5	5	15	21	4	50
	4.0%	4.5%	6.6%	6.6%	3.8%	5.6%
계	127	110	228	326	104	894
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ^2	19.932 (df=12, p=.068)					

나. 성별

청년 근로자 이직 유형에 따라 성별 분포에 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 교차 분석에서 χ^2 검정을 다음과 같이 실시하였으며 이에 따른 결과는 다음 <표 Ⅳ-11>과 같다. 분석 결과에 따르면 유형 1에서는 남성 57.1%, 여성 42.9% 순으로 나타난 반면, 유형 2에서는 여성 78.2%. 남성 21.8% 순으로 나타났다. 유형 3에서는 남성 57.9%, 여성 42.1% 순으로 나타났으며 유형 4에서는 여성 58.3%, 남성 41.7% 순으로 나타났다. 유형 5에서는 여성 81.7%, 남성 18.3% 순으로 나타났다. 또한 청년 근로자 이직 유형별 성별 분포 차이를 알아보기 위한 분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(χ^2 =77.288, p<.001). 따라서 청년 근로자 이직 유형에 따라 성별 분포가 다르다고 볼 수 있다.

이 연구에서 성별 분포 비율은 여성이 더 높은 것으로 나타났으나 유형 1과 유형 3에서는 남성이 여성보다 더 많이 포함되는 반면에, 유형 2와 유형 5에서는 여성이 남성보다 더 많이 포함되어 있다는 것을 알 수 있다. 이 연구에서는 각각 유형에서 타 유형에 비해 두드러지게 나타나는 특성에 따라, 유형 1과 유형 3을 각각 '소기업 간 초기 이직형', '대기업 간 초기 이직형'으로 명명하였으며, 유형 2와 유형 5를 각각 '노동시장 중기 이탈형', '노동시장 초기 이탈 후 임시직·소기업 재진입형'으로 명명하였다. 즉, 남성의 경우에는 노동

시장 진입 초반에 이직을 하더라도 안정적인 일자리에 정착하는 유형에 포함될 가능성이 크며, 여성의 경우에는 조기에 이직하여 노동시장을 이탈하거나 혹은 이탈 후에 재진입하는 유형에 포함될 가능성이 크다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-11> 청년 근로자 이직 유형에 따른 성별 분포 차이분석 결과

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계
남성	72	24	132	136	19	383
	57.1%	21.8%	57.9%	41.7%	18.3%	42.8%
여성	54	86	96	190	85	511
	42.9%	78.2%	42.1%	58.3%	81.7%	57.2%
계	127	110	228	326	104	894
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
χ^2	77.288*** (df=4, p=.000)					

주1. ***p<.001

다. 최종학력

청년 근로자 이직 유형에 따라 최종학력 분포에 유의한 차이가 있는지 교차분석에서 χ^2 검정을 실시한 결과는 다음 <표 Ⅳ-12>와 같다. 분석 결과, 유형 1에서는 대졸 이상이 43.7%로 가장 많았으며, 전문대 졸 29.4%, 고졸 이하 27.0% 순으로 나타났다. 유형 2의 경우에는 대졸 이상이 39.1%로 가장 많았으며, 전문대 졸 36.4%, 고졸 이하 24.5% 순으로 나타났다. 유형 3의 경우에는 대졸 이상이 48.2%로 가장 많았으며, 고졸 이하 27.6%, 전문대 졸 24.1% 순으로 나타났다. 유형 4의 경우에는 전문대 졸과 대졸 이상이 35.9%로 가장 많았으며, 고졸 이하 28.2% 순으로 나타났다. 유형 5의 경우에는 전문대 졸이 37.5%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 대졸 이상 36.5%, 고졸 이하 26.0% 순으로 나타났다.

청년 근로자 이직 유형에 따른 최종학력 분포 차이에 대한 교차 분석에서 χ^2 검정을 실시한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다(χ^2 =14.131, p=.078). 따라서 청년 근로자의 이직 유형에 따라 최종학력에는 차이가 없다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-12> 청년 근로자 이직 유형에 따른 최종학력 분포 차이분석 결과

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계
고졸 이하	34	27	63	92	27	243
	27.0%	24.5%	27.6%	28.2%	26.0%	27.2%
전문대 졸	37	40	55	117	39	288
	29.4%	36.4%	24.1%	35.9%	37.5%	32.2%
대졸 이상	55	43	110	117	38	363
	43.7%	39.1%	48.2%	35.9%	36.5%	40.6%
계	127	110	228	326	104	894
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
$\chi 2$	14.131 (df=8, p=.078)					

라. 직종

청년 근로자 이직 유형에 따라 첫 번째 분석 시점(2010년) 당시 직종 분포에 유의한 차이가 있는지 교차 분석에서 Fisher’s 정확 검정을 실시한 결과는 다음 <표 Ⅳ-13>과 같다. 분석 결과, 공통적으로 모든 유형에서 경영·사무·금융·보험직에 종사하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

구체적으로 유형 1에서는 영업·판매·운전·운송직 18.3%, 연구직 및 공학 기술직 17.5% 순으로 나타났다. 유형 2에서는 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 21.8%, 보건·의료직 12.7% 순으로 나타났다. 유형 3에서는 연구직 및 공학 기술직 20.2%, 영업·판매·운전·운송직 16.2% 순으로 나타났다. 유형 4에서는 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 16.0%, 영업·판매·운전·운송직 10.4% 순으로 나타났다. 유형 5의 경우에는 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 24.0%, 보건·의료직 11.5% 영업·판매·운전·운송직이 11.5% 순으로 나타났다. 이와 같은 결과에 대해 청년 근로자 이직 유형에 따른 직종 분포에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(Fisher’s exact test value=106.357, p<.001). 이 시기는 이 연구에서의 자료 분석 시점 중 첫 해에 해당하기 때문에 초반의 자료라고 볼 수 있으며 청년 근로자의 이직 유형에 따라 초반의 직종 분포가 다르다고 볼 수 있다.

한편, 청년 근로자 이직 유형에 따라 마지막 분석 시점(2019년) 당시 직종 분포에 유의한 차이가 있는지 교차 분석에서 Fisher’s 정확 검정을 실시한 결

과를 <표 Ⅳ-13>에 제시하였다. 분석 결과에 따르면, 유형 1에서는 경영·사무·금융·보험직이 24.6%로 가장 높은 비율을 차지한 것으로 나타났으며, 영업·판매·운전·운송직 20.6%, 설치·정비·생산직 14.3% 순으로 나타났다. 유형 2에서는 비근로 상태가 78.2%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 경영·사무·금융·보험직 5.5%, 영업·판매·운전·운송직 4.5% 순으로 나타났다. 유형 3에서는 경영·사무·금융·보험직 37.3%, 연구직 및 공학 기술직 20.2%, 영업·판매·운전·운송직 14.0% 순으로 나타났다. 유형 4에서는 비근로 상태가 24.5%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 경영·사무·금융·보험직 21.2%, 영업·판매·운전·운송직 14.1% 순으로 나타났다. 유형 5에서는 비근로 상태가 60.6%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 경영·사무·금융·보험직 15.4%, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 8.7% 순으로 나타났다. 이와 같은 결과에 대해 청년 근로자 이직 유형에 따른 직종 분포에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(Fisher’s exact test value=423.166, $p<.001$). 13차년도(2019)는 이 연구에서 분석하는 시점 중 마지막 해에 해당하기 때문에 후반의 자료라고 볼 수 있으므로, 따라서 청년 근로자의 이직 유형에 따라 후반의 직종 분포가 다르다고 볼 수 있다. 또한 2010년도에는 모든 유형에서 경영·사무·금융·보험직에 종사하는 비율이 가장 높은 것으로 나타난 결과와 다르게 2019년도에는 유형 1과 유형 3에서만 경영·사무·금융·보험직에 종사하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 나머지 유형 2, 유형 4, 유형 5에서는 비근로 상태 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

특히 유형 1과 유형 3에서는 2010년과 2019년 자료에서 높은 비율로 나타난 직종이 동일한 것으로 나타났는데, 이러한 결과를 통해 유형 1과 유형 3에 포함된 표본의 경우 경력이 단절되지 않고 자신이 종사하는 직종에서 경력을 발전시켰다고 볼 수 있다. 그러나 다른 유형에서는 전체 10년 중 노동시장에 이탈하여 자신의 경력이 단절되는 경험을 한 표본이 높은 비율로 분포해 있다고 볼 수 있다. 그러나 2010년과 2019년 자료의 직종 분포 비율을 통해서만 내린 해석이므로 이러한 해석에는 주의를 요할 필요가 있다.

<표 Ⅳ-13> 청년 근로자 이직 유형 간 직종 분포 차이분석 결과

구분	첫 번째 분석 시점(2010)						마지막 분석 시점(2019)					
직종	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	계
경영 · 사무 · 금융 · 보험직	31	39	73	108	36	287	31	6	85	69	16	207
	24.6%	35.5%	32.0%	33.1%	34.6%	32.1%	24.6%	5.5%	37.3%	21.2%	15.4%	23.2%
연구직 및 공학 기술직	22	6	46	28	3	105	18	0	46	17	2	83
	17.5%	5.5%	20.2%	8.6%	2.9%	11.7%	14.3%	0.0%	20.2%	5.2%	1.9%	9.3%
교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인	12	24	19	52	25	132	10	3	18	37	9	77
	9.5%	21.8%	8.3%	16.0%	24.0%	14.8%	7.9%	2.7%	7.9%	11.3%	8.7%	8.6%
보건 · 의료직	7	14	13	24	12	70	7	4	12	19	3	45
	5.6%	12.7%	5.7%	7.4%	11.5%	7.8%	5.6%	3.6%	5.3%	5.8%	2.9%	5.0%
예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직	4	5	4	19	3	35	5	0	2	9	2	18
	3.2%	4.5%	1.8%	5.8%	2.9%	3.9%	4.0%	0.0%	0.9%	2.8%	1.9%	2.0%
미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직	7	11	4	24	9	55	5	3	3	18	1	30
	5.6%	10.0%	1.8%	5.8%	2.9%	6.2%	4.0%	2.7%	1.3%	5.5%	1.0%	3.4%
영업 · 판매 · 운전 · 운송직	23	5	37	34	12	111	26	5	32	46	7	116
	18.3%	4.5%	16.2%	10.4%	11.5%	12.4%	20.6%	4.5%	14.0%	14.1%	6.7%	13.0%
건설 · 채굴직	1	0	2	1	0	4	2	0	2	6	0	10
	0.8%	0.0%	0.9%	0.3%	0.0%	0.4%	1.6%	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	1.1%
설치 · 정비 · 생산직	18	6	30	35	4	93	22	3	28	25	1	79
	14.3%	5.5%	13.2%	10.7%	3.8%	10.4%	17.5%	2.7%	12.3%	7.7%	1.0%	8.8%
미상	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
	0.8%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
비근로	0	0	0	0	0	0	0	86	0	80	63	229
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78.2%	0.0%	24.5%	60.6%	25.6%
계	127	110	228	326	104	894	127	110	228	326	104	894
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
fisher's exact test	106.357*** (*df*=36, *p*=.000)						423.166*** (*df*=36, *p*=.000)					

주1. ***p<.001

마. 임금 수준

청년 근로자 이직 유형에 따른 임금 수준 차이에 대한 일원분산분석을 실시한 결과는 다음 <표 Ⅳ-14>와 같다. 분석 결과에 따르면 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=21.202, p<.001). 임금 수준은 유형 3가 평균 328만 1,000원으로 가장 높게 나타났으나 유형 5의 경우 208만 6,000원으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 그밖에 유형 1 299만 2,000원, 유형 4 277만 6,000원, 유형 2 223만 8,000원 순으로 높게 나타났다. 따라서 청년 근로자 이직 유형에 따른 임금 수준에 유의미한 차이가 있다고 볼 수 있다.

구체적으로 어떤 이직 유형 간 임금 수준 차이가 존재하는지 알아보기 위해 Scheffé의 사후검정을 실시한 결과, 유형 1은 유형 2과의 차이(p<.01), 유형 5와의 차이(p<.001)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또한 유형 2는 유형 3과의 차이(p<.001), 유형 4와의 차이(p<.01)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또한 유형 3은 유형 4와의 차이(p<.01), 유형 5와의 차이(p<.001)가 통계적으로 유의미하였으며, 유형 4는 유형 5와의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(p<.001).

유형 3은 전체 10년 중에서 대기업에서 대기업으로 초기에 이직하는 유형으로, 노동시장을 이탈하는 경우는 거의 나타나지 않았다([그림 Ⅳ-16], [그림 Ⅳ-18] 참고). 즉, 안정적으로 근무하면서 경력을 축적하였기 때문에 임금 수준 역시 가장 높은 수준으로 나타났다고 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-14> 청년 근로자 이직 유형에 따른 임금 수준 차이분석 결과

구분	평균	빈도	표준편차	F	Scheffé					
						1	2	3	4	5
유형 1	299.2	126	107.9	21.202*** (p=.000)	1	-				
유형 2	223.8	110	98.3		2	**	-			
유형 3	328.1	228	152.5		3		***	-		
유형 4	277.6	326	134.5		4		**	**	-	
유형 5	208.6	104	123.0		5	***		***	***	-

주1. 단위는 만 원임.
주2. **p<.01, ***p<.001

4. 연구 결과에 대한 논의

이 연구에서는 청년 근로자 이직을 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 유형화하였으며, 도출된 5가지 이직 유형을 토대로 이직 유형별 특성을 분석하였다. 그리고 청년 근로자 이직 유형에 따른 관련 특성의 차이를 분석하였다. 이 연구에서 얻은 결과를 중심으로 한 논의는 다음과 같다.

가. 청년 근로자 이직 특성

첫째, 청년 근로자 연령, 성별, 최종학력 및 직종의 일반적 경향 분석 결과, 연령 분포에서는 청년패널조사 4차년도(2010) 기준으로 만 23세~36세가 가장 많은 것으로 나타났으며 만 31세~34세가 가장 적은 것으로 나타났다. 또한 성별 분포에서는 여성의 비율이 남성의 비율보다 높은 것으로 나타났으며, 최종학력 분포에서는 대졸 이상이 가장 많은 것으로 나타났으며 고졸 이하가 가장 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 이 연구에서 측정한 분석 대상은 만 23세에서 26세 사이의 대졸 이상 학력을 가진 근로자의 특성에 주로 초점이 맞춰져 있다고 볼 수 있다. 이러한 결과에 대하여 2010년을 기준으로 이직을 한 번이라도 경험한 임금 근로자의 특성을 짐작할 수 있게 한다. 직종 분포에서는 2010년 기준으로 경영·사무·금융·보험직의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 2019년 기준으로는 근로하지 않은 상태의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대하여, 경영·사무·금융·보험직의 이직이 타 직종에 비해서 높은 비율로 발생할 가능성을 고려해 볼 수 있다. 이러한 결과는 선행 연구에서도 살펴볼 수 있는 것으로 30대 남성을 대상으로 직업 경력 이동을 구명한 한준(2001)의 연구에서 사무직의 이동성이 다소 높게 나타났다. 최수정 외(2020)에 따르면 이 직종의 경우 일반적인 직무기술이 필요하다는 점에서 높은 이동성을 발견할 수 있으며, 따라서 경영·사무·금융·보험직은 이직을 선택하기에 다소 용이하며 이 직종을 가지기에도 용이하다는 것이 특징이라고 볼 수 있다. 또한 이전 세대와 달리 청년 세대의 경우 산업구조의 변화로 사무직에 종

사하는 비율이 높다고 보고된 연구(정성지, 최수정, 2020)를 통해 이러한 경향을 확인할 수 있다. 또한, 2010년 당시 청년 근로자가 10년 이후 어느 직종에 종사하는지 분석하였으며 근로하지 않는 상태의 비중이 가장 높은 것으로 나타난 결과의 경우, 이 연구에서 도출한 이직 유형화 결과와 관련 지어 생각해 볼 수 있다. 앞서 살펴보았듯이 유형 2와 유형 5의 경우 각각 노동시장을 이탈하여 경력단절이 발생하였으며, 유형 5 내에서는 일부만 노동시장에 재진입하였다. 따라서 이 유형들이 가진 특성을 고려해 보았을 때, 전체 10년 중 4번째 시점부터 노동시장 이탈이 발생하였으며 경력단절이 지속되어 다음과 같은 결과가 도출되었다고 볼 수 있다.

한편, 청년 근로자 임금 수준의 일반적 경향을 분석한 결과, 평균 279만 2000원, 표준편차는 약 136만 6700원으로 나타났다. 임금 수준의 표준편차를 고려해 볼 때 임금 수준의 분포가 정적으로 편포되어 있을 가능성을 생각해 볼 수 있다. 실제로 이러한 결과와 관련하여, 통계청에서 발표한 2019년 임금 근로 일자리 소득 결과에 따르면(대한민국 정책브리핑 보도자료, 2021.2.24.), 임금 근로자의 월 평균 소득은 약 309만 원, 중위값은 약 234만 원인 것으로 보고된 결과와 같은 맥락으로 볼 수 있으며 같은 자료에서 임금 수준 격차가 존재함을 지적한 바 있다. 노동시장에 참여하고 있는 청년들에게서 소득 양극화 현상을 발견할 수 있다는 선행 연구를 통해서 이러한 해석은 뒷받침될 수 있다(이승윤, 백승호, 김미경, 김윤영, 2017). 이들은 일부 청년들은 불안정한 고용을 경험하기 때문이며 따라서 소득에서 양극화가 발생한다고 보았다. 또한 현재 청년 노동시장이 괜찮은 일자리와 그렇지 않은 일자리로 분절되어 있으며(이대창, 2019), 노동시장 입직 시 일자리 수준 격차가 시간의 흐름에 따라 심화된다는 점을 고려해 본다면(김유빈 외, 2020), 청년 근로자의 경력 초기에 경력 설계를 비롯한 지원이 필요하다는 점을 생각해 볼 수 있다.

둘째, 청년 근로자 이직 유형화 이전에 시간의 흐름에 따른 종사상 지위와 직장 규모 변화 양상을 분석한 결과, 종사상 지위 측면에서는 상용직 근로자 비중이 가장 큰 것으로 나타났으나 점차 감소하는 추세라는 것을 알 수 있다. 직장 규모 측면에서는 소기업 규모에 종사하는 비중이 가장 큰 것으로 나타났으며 이

비중은 시기와 상관없이 변화하지 않는 반면에, 보다 큰 규모 일자리에 종사하는 비중은 점차 감소하는 것으로 나타났다. 이는 소기업 근로자가 대기업으로 이직할 확률보다 대기업 근로자가 중소기업으로 이직할 확률이 더 크다는 선행 연구와 같은 맥락으로 볼 수 있다(김성환, 박상우, 2008). 또한 이 결과에 대하여, 이 연구의 분석 대상이 남성보다 여성 비율이 높다는 점과 연결 지어 생각해 볼 수 있다. 결혼과 출산, 양육으로 인해 여성이 노동시장에서 이탈할 가능성이 남성보다 크다는 점 때문이다(이서정, 2015). 결혼 전과 후, 자녀 출산에 따라 여성의 종사상 지위를 분석한 선행 연구에 따르면(김주영, 2010), 결혼 전의 경우 대부분 임금 근로자의 지위를 유지하였음에도 불구하고 둘째 자녀 출산 후에는 4명 중 1명 정도가 임금 근로자의 지위를 유지하였음을 알 수 있다. 이러한 결과로 볼 때 일과 가정을 양립할 수 있는 환경이 조성되어야 할 필요성을 인식하게 한다. 또한 고용기회의 장벽이 존재하기 때문이라고도 볼 수 있는데, 대졸 이상의 고학력 여성의 경우 경력단절 후 재취업을 시도하게 되어도 주로 저숙련, 저임금 직종에 한정된 일자리에 제한되어 있으므로(정혜주, 민윤경, 변보경, 2019), 경력단절 후 재취업을 원하는 여성을 대상으로 고용지원이 필요해 보인다.

나. 청년 근로자 이직 유형화

이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형을 5가지로 구분될 수 있는 것으로 확인하였다. 먼저 첫 번째 유형(소기업 간 초기 이직형)의 특징은 전체 10년 중 초기에 소기업에서 소기업으로 이직 후 새로운 일자리에서 근로 상태를 유지하고 있다는 점이다. 또한 이 유형에서는 새로운 일자리에서 장기간 근속하는 것이 특징이라고 볼 수 있다. 또한 소기업에서 소기업으로 이동하는 현상에 대하여, 첫 일자리가 중소기업일 경우 다음 일자리도 중소기업일 확률이 높은 것으로 나타났으며(김성환, 박상우, 2008), 청년 근로자 이직은 이전 일자리의 규모와 유사한 일자리로 이루어진다고 볼 수 있는데(김유빈 외, 2020), 소기업 규모의 상용직 일자리는 청년 세대가 노동시장을 진입하는 경로가 될 수 있으나 벗어나게

만드는 경로가 될 수 있다는 점을 고려해 볼 수 있다. 이들에 따르면 청년 근로자에게 소기업은 재취업이 용이한 일자리일 수도 있지만 고용 조건 측면에서 다소 안정성이 떨어지기 때문이다. 따라서 안정적인 일자리 진입을 위해 다시 자발적으로 이직을 선택하게 될 수 있으며 첫 일자리에 따라 이직에 제약이 따를 수 있다는 것을 시사하였다.

다음 두 번째 유형(노동시장 중기 이탈형)의 특징은 전체 10년 중 절반 정도의 소기업 혹은 대기업에서 상용직 근로자로 재직하다 시간이 지나면서 비근로 상태로 전환된다는 점이다. 이 유형에서 비근로 상태로 전환된 후에는 작은 규모의 일자리로 재취업하는 경우를 드물게 관찰할 수 있다. 따라서 잦은 이직을 경험한다기보다 노동시장에서 이탈하는 비중이 큰 유형이라고 볼 수 있다. 이 연구에서는 최근 일주일간 일하지 않은 청년을 비근로 상태로 간주하였으며 이직 유형을 구명하는 것에 초점을 두었기 때문에, 이 연구에서 도출된 결과를 통해 이들이 일하지 않는 원인을 파악하거나 최근 구직, 교육훈련, 육아와 같이 구체적인 상태에 있는지 알기 어렵다. 그러나 이 유형에서는 일하지 않는 이유를 불문하고 공통적으로 노동시장을 이탈한 후에 경제활동과 관련한 활동이 발생하지 않는다는 점에서, 노동시장 재진입을 위한 준비가 장기화되거나 재진입을 단념한 유형이라고 해석해 볼 수 있다(최지원, 2015). 외환위기 당시 청년층 경력경로를 유형화한 연구(최지원, 2015) 및 고졸 청년의 노동시장 이행경로를 유형화한 연구(김성남, 하재영, 2018)에서도 이러한 유형을 관찰할 수 있다.

한편 이 유형처럼 노동시장에 진입하였으나 결과적으로 이탈하게 되는 경우는 선행 연구에 따르면 니트(NEET)로 구분될 수 있는데 다른 선행 연구에 비해 니트의 비율이 이 연구에서는 다소 적게 나타난 것에 대해, 취업 후 니트를 경험하는 청년은 점점 감소하기 때문이라고 볼 수 있다(김기헌, 배상률, 성재민, 2018). 이 연구에서는 청년 근로자의 이직 양상을 파악하기 위해 2010년에 근로한 경험이 있는 응답자를 연구 대상으로 선정하였기 때문에, 이 유형에 속하는 비율이 적게 나타난 것으로 해석될 수 있다. 그러나 이 유형에 포함된 분석대상을 니트로 간주하여 단일한 특성을 가진 집단이라고 바라보기에는 무리가 따를 것으로 보인다. 선행 연구에 따르면, 이러한 특성을 가진 집단의 경우 동일

한 집단 내에서도 집단 내 이질성이 존재하며, 같은 연구에서 이들을 대상으로 심층 면담을 실시한 결과 각각의 요구가 달랐음을 확인하였다(김기헌 외, 2018). 따라서 이를 고려한 정책이 수립되고 추진될 필요성을 제기할 수 있다.

세 번째 유형(대기업 간 초기 이직형)의 특징은 전체 10년 중 초반에 큰 규모 일자리에서 큰 규모 일자리로 이직하여, 새로운 일자리에서 안정적으로 근무한다는 점이다. 초반에 이직하여 장기적으로 근무한다는 점은 첫 번째 유형과 동일하나, 직장 규모 측면에서 첫 번째 유형과는 차이점이 있다고 볼 수 있다. 이 유형에 포함된 분석 대상 중 대부분이 최대 4번째 일자리까지 경험하는 것으로 나타났으며, 전체 10년 중에서 후반부에 작은 규모의 일자리에 종사하는 비중이 늘어나는 것으로 볼 때 큰 규모에서 작은 규모의 일자리로 이동하는 경우가 일부 존재한다는 것을 알 수 있다. 청년 근로자 직장 규모별 일자리 이행을 분석한 선행 연구에서는 첫 일자리가 대기업에 포함되는 경우 대기업으로 이행하는 비율이 가장 높았으며, 일부는 중소기업으로 이행하는 것으로 보고되어 이 연구에서 도출된 결과와 동일하다고 볼 수 있다(김성환, 박상우, 2008). 또한 이 유형에서는 전체 10년 중 초반부터 대부분 중간 규모 이상의 일자리에서 종사하는 것을 알 수 있는데 김유빈 외(2020)의 연구에 따르면 상용직으로 큰 규모의 일자리로 입직하는 경우가 가장 괜찮은 일자리의 형태로 볼 수 있다는 점에서, 세 번째 유형이 노동시장에서 가장 괜찮은 일자리를 점한다고 볼 수 있다.

네 번째 유형(중·대기업 재직 후 비임금 근로 이동형)의 특징은 다른 유형과 다르게 전체 10년 동안 이직이 특정 시기에 뚜렷하게 관찰되지 않으나, 이직이 지속적으로 관찰되는 것이 특징이다. 또한 다른 유형에 비해 시간이 지나면서 자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금 근로 상태를 경험하는 비중이 증가한다는 점도 이 유형의 특징이라고 볼 수 있다. 외환위기 당시 및 이후 청년층 대상으로 경력경로 유형을 살펴본 최지원(2015)의 연구에 따르면, 경력이 혼재되다가 시간의 흐름에 따라 자영업자 비율이 증가하는 유형을 발견할 수 있었다. 또한 위 연구에서는 이러한 유형이 청년층의 경력경로 유형 중에서 가장 많은 표본이 포함된 유형으로 나타났는데, 이 연구에서 도출한 네 번째 유형 역시 가장 높은 비중인 36.5%를 차지하고 있다는 점 역시 주목할 만하다. 이러한

결과로 보았을 때 우리나라 청년 근로자 3명 중 1명가량이 이러한 유형에 포함된다고 볼 수 있으며 적지 않은 비율의 청년들이 이와 같은 유형을 경험한다고 해석할 수 있다.

이 유형에서 자영업자 및 무급가족종사자 비율이 시간이 지나면서 높아지는 현상에 대해서, 선행 연구에 따르면 임금 근로자에 비해 자율적으로 일할 수 있다는 장점으로 자영업자나 무급가족종사자를 택할 수도 있는 반면에 기존에 임금 근로자로서 충분한 고용의 질을 보장받지 못하였으므로 이전보다 나은 고용 조건을 위해 택할 수도 있다(이태정, 2014; 최지원, 2015). 다만 이 연구에서는 이들이 어떠한 사유로 임금 근로자에서 자영업자 및 무급가족종사자로 전환했는지를 파악할 수 없다. 따라서 이러한 결과가 도출된 것을 해석할 때 다소 신중할 필요가 있다. 한편, 이 유형에서는 특정 종사상 지위, 직장 규모에 제한되지 않고 혼재되어 나타나는 현상을 관찰할 수 있었다. 즉 같은 유형 내에서도 다양한 이동 패턴이 관찰되었는데, 전문대 및 대졸 남성 경력경로 유형을 구명한 선행 연구(정성지, 최수정, 2020)에서도 유사한 특성을 가진 유형이 관찰되었다고 보고되었다. 이들에 따르면 직업 혼재 현상을 보이는 유형의 경우 교육훈련, 근로하지 않는 상태 및 다양한 직종을 경험하면서 경력을 형성한다고 보았다. 그러나 다양한 형태로 경력을 형성하지만 노동시장에 안정적으로 안착할 가능성은 적다고 볼 수 있다.

다섯 번째 유형(노동시장 초기 이탈 후 임시직·소기업 재진입형)의 특징은 초기에 노동시장을 이탈한 후에 경제활동과 관련한 활동을 하지 않다가 노동시장에 재진입한다는 점이다. 이러한 유형의 경우 노동시장 재진입이 어려울 수 있으며, 재진입하더라도 직업 불안정성이 높은 일자리로 재취업할 가능성이 있다(정성지, 최수정, 2020). 따라서 이 유형에 속하는 청년의 경우 주로 숙련되지 않은 직종이나 일자리로 재취업하게 될 가능성이 크다고 볼 수 있는데, 선행 연구에 따르면 경력이 단절된 후 재취업하는 경우 주로 경영·사무·금융·보험직, 보건·의료직, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직으로 관찰되었다. 이러한 유형의 경우 선행 연구에 따르면 서비스·판매직, 사무직, 농업기술단순노무직에서 1~3년 정도 머물러 있다가 경제활동을 하지 않는다는 점이 특징이라고

보고되었다(박지애, 2013; 정성지, 최수정, 2020). 또한 종사상 지위에 있어서도 노동시장 진입 당시에는 상용직으로 근무했더라도 재진입 시에는 상용직 일자리가 아닌 임시직으로 변화하는 경향을 관찰할 수 있다(정혜주 외, 2019). 즉 노동시장에서의 상향 이동이 어려우며 이직 후에는 2차 노동시장 혹은 소규모 일자리로 갈 가능성이 크다는 점이 이 유형의 특징이라고 볼 수 있다(임찬영, 2017). 따라서 고용경력이 단절되기 전보다 고용수준이 하락하여 재취업하게 될 가능성이 크다는 점에서(최수정, 2015), 경력의 성숙과 상승이 어려운 유형이라고 볼 수 있다.

다. 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이 분석

첫째, 청년 근로자의 이직 유형에 따른 성별에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 유형 1과 3에서는 남성이 더 많이 분포해 있는 반면에, 유형 2와 5에서는 여성이 더 많이 분포해 있다. 이러한 결과에 대하여 경력 유형을 살펴볼 때 성별을 고려할 필요가 있다는 선행 연구 결과를 고려할 필요가 있다(정성지, 최수정, 2020; 최수정, 2015). 특히 여성의 경우 경력단절이 발생할 가능성이 남성보다 높으며 단절 후 재취업한다고 하더라도 고용의 질이 이전보다 악화될 가능성이 높다는 점이 남성보다 두드러지게 나타난다는 것을 발견할 수 있다(최수정, 2015). 이에 대해 선행 연구에서는 출산과 양육에 따른 경력단절이 발생하기 때문이라고 일관적으로 언급하고 있으며(변금선, 2018; 이서정, 2015; 최수정, 정철영, 2010), 배우자의 최종학력이나 소득 수준에 영향을 받는다는 점에서(곽미선, 안주리, 2021) 여성의 이직 유형을 살펴볼 때 결혼이라는 생애 사건이 큰 영향을 미친다고 해석할 수 있으며 이 점이 이직 유형에 따라 성별 분포가 달라지는 원인 중 하나라고 볼 수 있다.

특히 우리나라 여성의 고용률은 M자형 곡선을 그리는 것을 알 수 있는데, 20대에 증가하였으나 30대에 급격히 감소하여 40대에 다시 증가하다 50대부터 하락세를 보이는 것을 알 수 있다(고용노동부 보도설명자료, 2021.10.14.). 이처럼 30대 이후 경력이 단절되며 노동시장 재진입에 어려움을 겪는 문제가 지

속되어 왔기 때문에 정부는 그간 여성의 노동시장 복귀를 위해 육아휴직과 같은 모성보호제도 확대를 추진하고 있다. 그러나 앞으로도 여성의 고용률 제고를 위한 직업훈련, 직업상담과 같은 지원을 늘릴 뿐만 아니라, 고용의 주체인 기업에서도 고용률 저하를 막기 위한 노력을 함께 해야 할 필요성을 시사한다.

그러나 고졸 취업자의 경우에도 성별 분포 차이가 발견된다고 보고된 바 있는데(김성남, 하재영, 2018), 구체적으로 여성 고졸 취업자가 남성 고졸 취업자보다 실업 및 비경제활동 상태를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또한 대졸 청년 여성을 대상으로 실시한 전명숙(2018)의 연구에서도 직종을 변경하면서 지속적으로 이직하는 유형이 그렇지 않은 유형보다 더 높은 비율로 나타났다. 특히 경력 내에서 이직하는 경우에는 기존 경력이 유지되지만 직종을 변경하는 경우에는 경력이 축적되지 않는다는 점에서 이직 유형에서 여성이 남성과는 다른 비율로 분포해 있는 결과가 설명될 수 있을 것이다.

둘째, 청년 근로자 이직 유형에 따라 임금 수준은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 이직 유형에 따라 임금 수준이 다르다는 것을 의미한다. 사후검정을 실시한 결과에서는 대기업에서 대기업으로 초기에 이직한 유형 3에서는 임금 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 유형 2와 유형 3, 유형 3과 유형 4, 유형 3과 유형 5에는 임금 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 유형 3과 같은 유형은 오유진과 김교성(2019)의 연구에서도 관찰할 수 있다. 이들의 연구에서는 청년이 괜찮은 일자리 혹은 그렇지 않은 일자리로 노동시장으로 이행하는 과정과 각 일자리에 대한 유지기간을 분석한 결과, 노동시장 진입 초반에 괜찮은 일자리로 이행하여 유지하였다는 특성을 보고하였다. 이러한 결과를 고려해 보았을 때, 유형 3에 포함된 근로자들이 기존 일자리에 오래 머무르고 있는 것은 고용조건이 보다 양호하기 때문이라고 해석할 수 있다. 즉 유형 3과 같은 특징을 가진 청년 근로자의 경우, 조기에 좋은 일자리로 진입하여 현재 일자리에 대체로 만족할 수 있다(김유빈 외, 2020). 따라서 이들이 이직을 경험하지 않고 기존 일자리를 장기간 지속하게 된 것이라고 볼 수 있다. 그러나 유형 2처럼 초기에 일자리를 떠난 후에 근로하지 않는 상태로 오랜 기간 머물러 있는 경우, 노동시장에 안정적으로 정착할 가능성이 작고 장기적으로 노동시장 성과를 저해할

수 있다(정성지, 최수정, 2020). 또한 경력이 단절된 상태이기 때문에 개인의 경력 축적이 어렵다고 볼 수 있다. 한편, 유형 4와 같은 보다 잦은 이직을 반복한 후에 비임금 근로자로 전환하는 경우, 이직을 반복함으로써 개인의 임금 수준을 높일 수 있으므로 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 선행 연구가 있다(Neal, 1999; Topel & Ward, 1992). 그러나 이 연구에서 도출된 결과를 고려해 보았을 때, 이 유형과 같이 노동시장 진입과 이탈의 과정을 경험하는 청년에게 이직이 개인의 경력 전체에서 오히려 역기능적인 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 이 연구에서는 유형별로 시간의 흐름에 따라 직종의 변화 양상을 살펴보지는 않았으나, 직종 이동이 이직에서 주요한 양상을 밝히는 요인임을 알 수 있다. 즉 안정적인 고용 조건과 유사한 직종으로의 이동에서는 자신의 경력이 누적되어 개인의 임금 수준을 높일 수 있다고 볼 수 있으나(박상철, 김명소, 2008), 다른 직종으로의 이직을 경험하거나 혹은 비전문직에 종사하는 경우에는 비누적적인 경력개발을 경험하게 된다고 볼 수 있다(최지원, 2015).

셋째, 이 연구에서는 이직 유형별 직종 분포에 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫 번째 분석 시점과 마지막 분석 시점 각각 이직 유형에 따라 직종 분포가 다르다는 것을 의미하는데, 이는 근로자 이직이 보다 더 빈번하게 나타나는 직종이 존재하는 것으로 해석될 수 있다. 선행 연구에 따르면, 저숙련 직종에서 이직할 가능성이 더 커지는 것으로 나타났는데(윤윤규, 최형재, 2020; 최수정 외, 2020), 특정 직종에서의 열악한 고용조건으로 인해 기존의 일자리를 떠나려는 경향이 더 나타날 것을 생각해 볼 수 있다.

넷째, 이 연구에서는 이직 유형에 따라 연령 분포에 차이가 있을 것으로 가정하였으나, 분석 결과에 따르면 이직 유형별 연령 분포에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대하여 다른 연령대에 비하여 청년들은 빈번한 이직을 경험하는 것이 특징이라고 볼 수 있으나(김기민, 2016), 청년층 내에서는 유의한 차이가 발견되지 않을 가능성을 고려할 수 있다. 만 19세에서 만 34세 사이의 청년 대상으로 이직 경험을 조사한 연구에 따르면(김기헌 외, 2020), 만 25세에서 만 29세까지의 이직 경험 비율과 만 29세부터 만 34세까지의 이직 경험 비율은 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 이 연구에서는 인적자본이론에 근거하여 이직 유형에 따라 최종학력 수준에 차이가 있을 것으로 가정하였으나, 유형별 최종학력 수준 분포에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이 연구에서 도출된 결과와 같이 주된 일자리에서 퇴직한 중고령 남성을 대상으로 경력경로를 유형화한 선행 연구에서 경력경로 유형별 최종학력에 유의한 차이가 나타나지 않았다(서예린, 2019). 이러한 결과에 대하여, 같은 연구에서는 교육이 인적자본 축적의 대표적인 형태로 볼 수 있으나 이것이 전부라고 볼 수는 없다는 것이다. 즉 청년 근로자들이 10년 동안 축적하는 일자리에서의 경력이나 교육 및 훈련과 같은 요소를 고려하였을 때, 인적자본이론이 이 연구의 결과에 부합하지 않는다기보다 학교교육 외 인적자본의 영향을 고려할 필요가 있어 보인다.

또한, 이직 유형에 따라 최종학력 수준에 차이가 유의하지 않은 것으로 나타난 결과에 대하여, 성별이 영향을 미쳤을 가능성을 고려해볼 수 있다. 황광훈(2019)의 연구에 따르면 여성의 경우 전문대 졸 및 고졸 이하 집단에서 이직 가능성이 높은 것으로 나타났으나, 남성의 경우 최종학력 수준 대신 종사상 지위가 영향을 미치는 것으로 나타나 임시직 및 일용직 근로자 집단에서 이직 가능성이 더 큰 것으로 나타난 바 있다. 이러한 결과를 고려해 볼 때 최종학력과 성별의 영향을 교차한 분석 혹은 두 요인을 일제히 투입하여 상대적 영향력을 파악하는 분석을 통해 면밀한 분석이 가능할 것으로 보인다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 우리나라 청년 근로자 이직을 유형화하고, 도출된 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석하는 데 있다. 이를 위해 청년 근로자의 개념 및 특성, 이직 관련 이론, 이직 관련 개념과의 관계 및 관련 선행 연구에 대한 이론적 고찰을 실시하였다. 이론적 고찰의 결과를 토대로 이 연구에서는 첫째, 청년 근로자 이직 특성을 분석하였으며, 둘째, 청년 근로자 이직 유형화하였으며, 셋째, 도출된 이직 유형에 따른 관련 특성 차이를 분석하였다.

이 연구의 목표 모집단은 2010년도 당시 우리나라 청년 근로자로서, 만 19세에서 만 34세에 해당하면서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자 중에서 이직을 적어도 1회 이상 경험한 자를 대상으로 설정하였다. 이러한 목표 모집단의 조건에 부합하는 표본을 추출한 결과, 총 894명을 분석 대상으로 확정하였다.

분석 자료로는 한국고용정보원의 청년패널조사 자료를 활용하였으며, 최근 10년간의 추이를 알아보기 위해 청년패널 2007 4차년도(2010)부터 13차년도(2019)까지의 조사 자료를 활용하였으며, 종사상 지위와 직장 규모를 준거로 하여 이직을 유형화하였다. 이때 종사상 지위는 관련 문헌을 고찰하여 상용직, 임시직, 비임금 근로, 비근로, 정보 미상 등으로 구분하였으며 이때 당시 일자리가 2010년부터 근로자 개인별로 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 추가하여 코딩하였다. 직장 규모의 경우 선행 연구를 바탕으로 기업체 종사자 수를 소기업, 중기업, 대기업으로 구분하되 종사상 지위와 마찬가지로 몇 번째 일자리인지에 대한 정보를 추가하여 코딩하였다. 이 밖에도 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이를 분석하기 위하여 앞서 이루어진 이론적 고찰을 토대로 연령, 성별, 최종학력, 직종, 임금 수준을 도출하였으며, 위 변인들을 연구의 목적에 맞게 코딩하여 활용하였다. 코딩을 완료한 자료는 각각의 연구 목표 및 문제에 맞게 기술통계, 다채널 배열 분석(multi-channel sequence analysis), Ward 군집 분석(Ward’s cluster analysis), 교차 분석(cross tab analysis) 중에서 카이제

곱검정(chi-square test)과 Fisher의 정확 검정(fisher' s exact test), 일원 분산분석(one-way ANOVA)을 활용하여 분석하였다. 이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같이 제시할 수 있다.

가. 청년 근로자 이직 유형화

청년 근로자 이직 유형은 크게 5가지 유형으로 구분되었다. 먼저 유형 1은 전체 10년 중 초기에 기존 소기업 일자리에서 새로운 소기업 일자리로 이직하여 새로운 일자리에 머무르는 경향을 나타냈다. 또한 기존과 새로운 일자리는 대부분 상용직으로, 안정적으로 정착한다는 점을 공통점으로 도출하였다.

유형 2는 전체 10년 중 중기까지 상용직에서 재직하다가 그 이후에 노동시장을 이탈하는 특징이 발견되었다. 경력단절이 발생하는 유형으로, 경력단절 이전에는 중기업과 대기업에 재직하는 비중이 일부 있다는 점을 특징으로 도출하였다. 또한 비근로 상태로 전환된 이후에는 재취업을 하지 않으며, 이처럼 노동시장에 재진입하여 경제활동과 관련한 활동이 발생하지 않는다는 점에서, 노동시장 진입을 위한 준비가 장기화되거나 진입을 단념한 유형이라고 볼 수 있다.

유형 3은 전체 10년 중 초기에 기존의 대기업 일자리에서 새로운 대기업 일자리로 이직하여 새로운 일자리에서 장기간 머무르는 경향을 특징으로 도출하였다. 대부분 상용직 일자리에 있는 것으로 나타났으며 안정적으로 조기에 노동시장에 정착하는 특성이 있다.

유형 4는 전체 10년 동안 다른 유형에 비해 이직이 빈번하며, 특정 시점에 이직이 빈번하게 관찰되지 않은 것이 특징으로 도출하였다. 또한 시간의 흐름에 따라 자영업자 또는 무급가족종사자와 같은 비임금 근로 상태를 경험하게 되는 것이 특징이다.

유형 5는 전체 10년 중 초기에 노동시장을 이탈하여 그 이후로 경제활동을 하지 않다가 노동시장에 재진입한다는 것이 특징이다.

나. 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성 차이 분석

앞서 도출된 청년 근로자 이직 유형별 관련 특성에 차이가 있는지 살펴보았으며 이에 따른 결과는 다음과 같다.

첫째, 이직 유형별 연령 분포에 차이가 없는 것으로 나타났으며, 둘째, 이직 유형별 성별 분포에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 셋째, 이직 유형별 최종학력 분포에 차이가 없는 것으로 나타났다. 넷째, 이직 유형별 직종 분포에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 이직 유형별 임금 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2. 결론

이 연구를 통해 내릴 수 있는 결론은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 청년 근로자는 종사상 지위, 직장 규모를 준거로 한 이직 유형화에 있어 상호 이질적인 하위 집단으로 구성된다는 점을 확인하였다. 이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형이 크게 5가지로 구분될 수 있다는 것으로 나타났다. 또한 각 유형은 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 각 하위 범주를 유지기간과 순서, 방향성 측면에서 서로 다른 특징을 보였다. 특히 각 유형을 구분할 수 있는 중요한 특징으로서 전체 10년 중 기존 일자리를 유지하는 기간, 새로운 일자리의 비중 혹은 일자리를 유지하는 기간 등이 해당되었다.

둘째, 우리나라 청년 근로자 이직 유형에 따라 성별에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성의 결혼, 출산으로 인해 여성의 경력경로는 남성의 경력경로와 다르다는 기존의 선행 연구와 동일한 결과로 해석될 수 있다. 또한 청년 근로자 이직 유형에 따라 임금 수준이 유의하게 다르다는 점을 확인하였으며, 그중 대기업에서 대기업으로 초기에 이직하는 유형이 임금 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존 선행 연구에서 혼재된 결과였으며 이직이 노동시장 성과를 개선할 수 있는지와 관련된다고 볼 수 있다. 또한 이 연구에서는 이직을 반복적으로 선택하는 것이 오히려 노동시장 성과를 저

해할 수 있다는 것으로 나타났다. 또한 경제활동을 중단하고 다시 노동시장에 재진입하는 것 그리고 노동시장에 재진입하고자 하지 않는 것은 오히려 개인의 임금 수준을 낮출 수 있다는 점을 확인하였다.

셋째, 우리나라 청년 근로자 이직 유형에 따라 직종 분포에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이직이 빈번하게 일어나는 직종이 존재한다는 것을 의미하는데, 선행 연구에 근거하였을 때 근로자의 숙련도에 따라 차이가 발생할 수 있다는 점을 확인하였다.

3. 제언

이 연구의 결과 및 결론을 바탕으로 한 제언은 다음과 같다.

가. 후속 연구를 위한 제언

이 연구에서 도출한 결과를 기초로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 이 연구에서는 청년패널조사 4차년도(2010) 당시 청년이며 임금 근로자를 연구 대상으로 한정하였다. 또한 청년패널조사 5차년도(2011) 이후부터는 응답 내용에 근로자가 아닌 상태를 세분화하여 분석하지 않았으나, 근로자가 아닌 상태를 간명한 형태로 포함하는 것이 분석에 용이하다는 점을 들어 포괄적으로 비근로 상태로 다루었다. 그러나 근로자가 아닌 상태는 교육훈련, 육아, 결혼준비, 군입대 등으로 세분화할 수 있으므로 이를 반영한 분석은 이 연구에서 도출된 결과와는 다르게 도출될 것이라고 짐작할 수 있다. 따라서 청년 전체의 이직 양상에 대한 폭넓은 이해를 도모하기 위해서는 비근로 상태 이동 양상을 구명한 연구가 후속될 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형을 종사상 지위, 직장 규모 측면에서 파악하였다. 이를 통해 청년 근로자들의 이직 양상을 파악할 수 있으며 새로운 일자리에 대한 정보, 즉 종사상 지위, 직장 규모와 같은 정보를 파악할 수 있

었다. 그러나 이러한 정보는 새로운 일자리에 해당하며, 기존 일자리를 떠난 이유를 파악하는 데는 제한이 따른다. 따라서 기존 일자리 및 새로운 일자리에 대한 만족도나 개인이 일자리를 선택하는 데 있어서 중요시하는 가치를 분석에 추가하여 이직 유형 측정 변인으로 사용하는 등 왜 이직을 선택하는지에 대해 구체적으로 파악하는 연구가 시도될 필요가 있다.

셋째, 이 연구에서는 청년 근로자 이직 유형에 따라 개인에 어떤 영향을 미치는지 파악하기 위해 선행 연구에서 개인의 노동시장 성과 지표로 활용되는 임금 수준을 활용하였다. 그러나 임금 수준 외에도 근로자가 현재 일자리에 잔류하게 만드는 데에는 일자리에 대한 인식이나 만족이 관련될 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 임금 수준 외에도 개인이 일자리에 대한 주관적 평가 지표를 활용하여 청년 근로자 이직 유형에 따라 개인이 자신의 일자리에 대한 인식이나 만족에서 차이가 있는지 분석될 필요가 있다.

나. 결과 활용을 위한 제언

다음으로 결과 활용을 위한 제언은 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 이 연구에서는 청년 근로자 집단이 이질적인 하위 집단으로 구성되어 있다는 점을 확인하였다. 이를 기초자료로 하여 청년 근로자에 대한 일괄적인 지원은 지양하고, 개인의 특성이나 이전 경력을 고려한 일자리로 이동할 수 있도록 맞춤형 지원을 제공할 필요가 있다.

둘째, 청년 근로자 이직 유형 중에서 경력이 단절된 후에 경제활동과 관련한 활동을 하지 않거나, 재취업을 하더라도 경력단절 이전과 다르게 고용조건이 변화되는 유형이 있음을 확인하였다. 이는 청년기에서 성인기로 이행하는 집단 중 일부는 자신의 경력이 중도에 단절될 수 있으며 이로 인해 이들의 노동시장 성과가 저해될 수 있다는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이들이 노동시장에 재진입하고자 할 때, 이들의 인적 자원이 퇴화하지 않고 새로운 일자리에서 활용될 수 있도록 일자리를 연계하고 역량 제고를 위한 지원을 제공할 필요가 있다.

참고문헌

강순희. (2018). 대졸 청년 노동시장 이행의 코호트 간 비교연구. **노동정책연구, 18**(4), 1-29.

강윤경, 배상영, 홍세희. (2020). 대졸자의 직장만족도 잠재계층과 이직의 관련성: 잠재전이분석을 이용한 전이형태와 영향요인 검증. **인적자원개발연구, 23**(3), 1-31.

강인주. (2015). **대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

곽미선, 안주리. (2021). 베이비부머 여성의 경력유형 연구. **여성연구, 108**(1), 39-65.

김계수. (2017). **(가치창출을 위한) R 빅데이터 분석**. 한나래아카데미.

김기민. (2016). 일자리 변동 및 노동이동 현황: 「사업체패널-고용보험 DB 연계자료」를 활용하여. **노동리뷰, 2016**(9), 7-19.

김기헌, 배상률, 성재민. (2018). **청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 Ⅰ: 청년 니트(NEET)**. 한국청소년정책연구원.

김기헌, 신동훈, 변금선, 고혜진, 신인철. (2020). **청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 - 총괄보고서**. 한국청소년정책연구원.

김동배, 권중돈. (2010). **인간행동이론과 사회복지실천**. 학지사.

김묘정, 김유미, 장인순, 최정실. (2018). **SPSS를 이용한 간호 보건 통계분석**. 계축문화사.

김병숙. (2011). **직업심리학**. 시그마프레스.

김봉환, 정철영, 김병석. (2006). **학교진로상담**. 학지사.

김선화. (2020). **평생교육사의 경력경로 유형 및 유형별 특성**. 경북대학교 박사학위 청구논문.

김성남, 하재영. (2018). 고졸 취업자의 노동시장 이행 경로 유형화. **진로교육연구, 31**(4), 89-111.

김성환, 박상우. (2008). 기업규모에 따른 청년층의 직장 이행과정 분석: 첫 직장 규모를 중심으로. **산업경제연구, 21**(4), 1479-1501.

김수정. (2010). 청년층의 빈곤과 이행의 곤란. **사회보장연구, 26**(3), 49-72.

김안국. (2005). 대졸 청년층의 노동이동 분석: 인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로. **노동경제논집, 28**(3), 39-76.

김연정. (2012). **기업 중견비서의 이직 경험 및 전환학습 과정에 대한 현상학적 연구**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

김영선. (2015). **일자리이동이 남성 가구주와 배우자의 생활만족과 우울 수준 변화에 미치는 영향**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

김유배. (2006). **노동경제학**. 박영사.

김유빈, 강신혁, 김영아. (2020). **청년층 일자리 현황과 변화 전망**. 한국노동연구원.

김은석, 정철영. (2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향. **진로교육연구, 23**(3), 107-122.

김정은, 강경주, 이영면. (2017). 연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구. **노동정책연구, 17**(1), 55-84.

김주영. (2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. **노동리뷰, 2010**(8), 36-50.

김진하, 정재윤, 박경원. (2017). 이직으로 행복해지는가? KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석. **노동정책연구, 17**(2), 67-88.

김진하, 황민영. (2018). **서울시 청년층 이직·재취업 특성과 청년실업의 정책 시사점**. 서울연구원.

김형주, 연보라, 유설희. (2019). **청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구Ⅳ**. 한국청소년정책연구원.

김형주, 연보라, 배정희. (2020). **청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구Ⅴ**. 한국청소년정책연구원.

남재량. (2009). KLIPS를 통해서 본 비정규 근로의 동태적 특성. **노동리뷰, 2009**(1), 86-92.

문영만, 홍장표. (2017). 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과. **산업노동연구, 23**(3), 195-230.

문혜진. (2012). **노동경력의 변화와 노동성과: 노동시장 진입 코호트 비교를 중심으로**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

민태욱. (2007). 화폐의 시간가치와 조세법. **조세법연구, 13**(2), 527-559.

박미희, 홍백의. (2014). 청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인. **사회복지정책, 41**(4), 21-49.

박상철, 김명소. (2008). 직업 유사성에 의한 직업 군집화와 직업이동에 관한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 21**(2), 339-366.

박정현, 류숙진. (2008). 대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직구조적 요인의 영향력 분석. **한국사회학회 사회학대회 논문집, 2008**(6), 853-871.

박지애. (2013). **대졸 청년층의 직업경력 배열분석: 출신대학 소재지별 차이를 중심으로**. 전북대학교 석사학위 청구논문.

박지애, 남춘호. (2015). 학교-직장 이행과정의 직업경력 배열분석. **지역사회학, 16**(3), 149-189.

박진아. (2016). 대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향. **산업진흥연구, 1**(1), 35-40.

방하남, 김기헌. (2001). 변화와 세습: 한국 사회의 세대간 지위세습 및 성취구조. **한국사회학, 35**(3), 1-30.

방하남, 김기헌, 신인철. (2011). **한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구**. 한국노동연구원.

방하남, 이성균, 우석진, 김기헌, 김지경. (2011). **베이비붐 세대의 근로생애와 은퇴과정 연구**. 한국노동연구원.

변금선. (2018). 학교에서 노동시장으로의 이행 과정 변화. 서울대학교 박사학위 청구논문.

변금선, 김기헌. (2019). 청년층의 삶의 질 격차에 관한 연구: 1988-1998년생 청년의 다중격차 실태 분석. **한국사회복지정책학회 춘계학술대회자료집, 2019**, 527-554.

서예린. (2019). **중고령 남성의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 유형 연구**. 서울대학교 석사학위 청구논문.

심은정, 조인효. (2018). **20대를 위한 심리학: 청년성장 프로젝트**. 시그마프레스.

안선영, 김희진, 박현준. (2011). **청년기에서 성인기로의 이행과정 연구Ⅱ: 총괄보고서**. 한국청소년정책연구원.

안준기. (2015). **청년층의 노동시장 이행 초기 안정성에 관한 연구**. 한국고용정보원.

엄미정, 박재민. (2007). **청년층의 숙련 불일치와 직장이동**. 한국직업능력개발원.

오유진, 김교성. (2019). 성별·학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교. **노동정책연구, 2019**(9), 1-35.

오은진, 민현주, 김지현. (2009). 교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인. **직업능력개발연구, 12**(1), 141-162.

원지영. (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과: 직무 관련 요인을 중심으로. **비판사회정책, 46**, 348-376.

윤윤규, 최형재. (2020). **청년유인형 일자리 특성 연구**. 한국노동연구원.

윤종식. (2020). **데이터 분석 준전문가**. 데이터에듀.

이대창. (2019). 청년층 경력이동과 분절노동시장. **예술인문사회융합멀티미디어논문지, 9**(11), 1215-1224.

이병희. (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구, 2**(1), 1-18.

이서정. (2015). **니트 경험 청년층의 유형과 관련 개인 특성 연구**. 서울대학교 석사학위 청구논문.

이승윤, 백승호, 김미경, 김윤영. (2017). 한국 청년노동시장의 불안정성 분석. **비판사회정책, 17**, 487-521.

이승호, 변금선, 고혜진. (2019). **근로생애와 고령노동**. 한국노동연구원.

이종현, 이재은. (2020). 국내 이직 관련 질적 연구 및 빅데이터 연구에서 나타난 이직 선행요인에 대한 종합적 검증. Journal of the Korean Data Analysis Society, 22(5), 2075-2093.

이태정. (2014). 경기변동과정에서의 자영업자의 역할과 자영업자 지원정책에 대한 시사점: 강원도의 사례. **지역연구, 30**(1), 81-108.

이희덕, 이현수, 박문서, 안선주. (2006). 건설 엔지니어링 인력의 경력경로 설계 방법. **대한건축학회 학술발표대회논문집, 26**(1), 26-27.

임소현. (2016). **특급 호텔 고객접점 종사자의 이직의도와 내부 마케팅, 경력동기 및 직무만족의 관계**. 서울대학교 석사학위 청구논문.

임정연, 이영민. (2016). 한국 베이비부머(Baby Boomer)의 직업이동 특성 분석. **예술인문사회융합멀티미디어논문지, 6**(3), 223-230.

임찬영. (2017). 직장이동행태의 시계열적 추이: 이중노동시장 검토를 중심으로. Journal of The Korean Data Analysis Society, 19(6), 3103-3119.

임창희. (2020). **인적자원관리**. 비앤엠북스.

전명숙. (2018). 전남지역 대졸 청년여성의 지역노동시장 경험연구: 노동이동을 중심으로. **산업노동연구, 24**(2), 215-245.

정성지, 최수정. (2020). 대졸 남성의 직업 경력 유형에 따른 노동시장 성과 분석. **농업교육과 인적자원개발, 52**(1), 165-190.

정옥분. (2015). **청년발달의 이해**. 학지사.

정원오, 김연아. (2015). 비정규직 직업이동의 동태적 특성과 영향요인. **사회복지연구, 46**(1), 85-109.

정혜주, 민윤경, 변보경. (2019). 대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구. **여성연구, 100**(1), 69-96.

조미라. (2017). **일-생활 균형 관점에서 본 한국 가구의 노동시간 유형화 연구: 기혼부부의 시간일지를 결합한 배열분석**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

조민호. (2019). **데이터 분석 전문가를 위한 R 데이터 분석**. 정보문화사.

조장식, 강창완, 최승배. (2020). 2단계 회귀모형을 활용한 이직 결정요인 분석. **한국데이터정보과학회지, 31**(1), 75-83.

진영. (2013). **농업통계의 이중추출 추정방법 연구**. 통계청 통계개발원.

최수정. (2010). **기혼여성의 경력패턴 유형 연구**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

최수정. (2015). 전문대학 졸업생의 경력경로 유형과 실태: 1960년대 세대를 중심으로. **농업교육과 인적자원개발, 47**(1), 27-48.

최수정, 정철영. (2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. **농업교육과 인적자원 개발, 42**(2), 193-223.

최수정, 고귀영, 민지식. (2020). 블루칼라 및 연관직종 간 이동 패턴 분석: 현시연관성지수를 중심으로. **직업교육연구, 39**(5), 149-171.

최지원. (2015). **청년층의 경력 유형 연구: 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교**. 서울대학교 박사학위 청구논문.

한준. (2001). 한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열화 분석. **노동경제논집, 24**(1), 149-176.

허혜경, 김혜수. (2017). **청년 심리와 교육**. 학지사.

황광훈. (2019). 청년층의 이직 결정요인 및 임금효과 분석. **직업능력개발연구, 22**(1), 137-172.

황광훈. (2020). 첫 일자리 이탈 영향요인 분석. **노동경제논집, 43**(2), 41-74.

황광훈. (2021). 청년층 저임금근로자의 노동시장 특성 및 지속성 분석. **고용이슈, 2021**(3), 114-129.

황광훈, 이은혜, 김진하. (2019). **청년패널2007 12차(2018) 조사 기초분석 보고서**. 한국고용정보원.

황수경. (2012). **베이비붐 세대 이행의 노동시장 변화**. 한국개발연구원.

Abbott, A., & Forrest, J. (1986). Optimal matching methods for historical sequences. *The Journal of Interdisciplinary History, 16*(3), 471-494.

Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological Methods & Research, 29*(1), 3-33.

Becker, G. S. (1975). *Human capital*. The University of Chicago Press.

Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. John Wiley & Sons, Inc.

Bridges, W. P., & Villemez, W. J. (1991). Employment relationships and the labor market: Intergrating institutional and market perspectives. *American Sociological Review, 56*(6), 748-764.

Cheng, M. M., & Kalleberg, A. L. (1996). Labor market structures in Japan: An analysis of organizational and occupational mobility patterns. *Social Forces, 74*(4), 1235-1260.

Cornwell, B. (2015). *Social Sequence Analysis: Methods and applications*. Cambridge University Press.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: an individual-differences model and its applications.* University of Minnesota Press.

Ginzberg, E. (1990). Career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. Jossey-Bass.

Hyclak, T., Johnes, G., & Thornton, R. (2007). *노동경제학*. 남병탁, 송영남, 최창곤 역. 시그마프레스. (2005년 원저 발간).

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2012). *조직심리학*. 박영석, 서용원, 이주일, 정재윤 역. 시그마프레스. (2008년 원저 발간).

Johnson, W. (1978). A theory of job shopping. *Quarterly of Journal of Economics, 92*, 261-277.

Kohn, M. (1989). Social structure and personality: A quintessentially sociological approach and social psychology. *Social Factors, 69*(1), 26-33.

Light, A., & McGarry, K. (1998). Job change patterns and the wages of young men. *Review of Economics and Statistics, 80*(2), 276-286.

Miller, O. (1996). *Employee turnover in the public sector*. Garland Publishing, Inc.

McDuff, E. M., & Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market. *Work and Occupations, 27*(1), 89-116.

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

Moo. R. H. (1986). Work as a human context. In *Psychology and Work*, M, Pallak and R. Perloff (eds.). Washington, D.C.: American Psychological Association.

Neal, D. (1999). The complexity of job mobility among young men. *Journal of labor Economics, 17*(2), 237-261.

Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa State University Press.

Price, J. L., & Muller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal, 24*(3), 543-565.

Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2017). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology, 71*(1), 23-65.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.

Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The quarterly Journal of Economics, 107*(2), 439-479.

국가법령센터. 청년고용촉진 특별법 법률 제31854호, https://www.law.g.kr/법령/청년고용촉진특별법시행령

국가법령센터. 청년기본법 법률 제16956호, https://www.law.go.kr/법령/청년기본법

고용노동부 보도설명자료. 10.14. (목) 한국경제 대학생 65% 구직포기, 3040 고용률은 OECD 바닥, http://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=12810

교육부, 한국교육개발원. 교육통계분석자료집-유 · 초 · 중등 교육통계편. http://kess.kedi.re.kr/index

대한민국 정책브리핑 보도자료, 2019년 임금근로일자리 소득(보수) 결과. https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156438019

온라인청년센터. 주요정책비교, https://www.youthcenter.go.kr/youngPlcyUnif/popup/youngPlcyUnifCmprList.do#dtl

통계청. 성, 연령 및 경제활동상태별 인구. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?parentId=A.1&vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01#content-group

통계청. 소비자 물가지수. http://www.kostat.go.kr/incomeNcpi/cpi/cpi_ep/2/index.action?bmode=pay

통계청. 연령 및 성별 인구. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?parentId=A.1&vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01#content-group

부 록

[부록 1] 청년패널 조사문항 ····· 121
[부록 2] 분석 대상의 종사상 지위 및 직장 규모 상태 유지기간 ····· 124
[부록 3] 분석 대상의 종사상 지위 및 직장 규모 상위 10개 이동 패턴 ····· 131

[부록 1] 청년패널 조사문항

*괄호(　　) 안에 해당 변수명을 기재하였음.

1. 표집 추출 문항

(　　) 님께서는 지난 1주간 주로 무엇을 하셨습니까? (y**b002)

<4~5차 조사>	<6~8차 조사>	<9차 조사 이후>
(1) 일하였음 → 취업자 유형 (2) 18시간이상 무급 가족종사자 → 취업자 유형 (3) 18시간미만 무급 가족종사자 → 미취업자 유형 (4) 일시휴직 (5) 가사 혹은 육아 (6) 구직활동 (7) 취업준비(고시, 직업훈련 등) (8) 진학준비(재수 등) (9) 군입대 대기 (10) 심신장애 (11) 쉬었음 (12) 기타(_____)	(1) 일하였음 → 취업자 유형 (2) 18시간이상 무급 가족종사자 → 취업자 유형 (3) 18시간미만 무급 가족종사자 → 미취업자 유형 (4) 일시휴직 (5) 가사 혹은 육아 (6) 구직활동 (7) 취업준비(고시, 직업훈련 등) (8) 진학준비 (9) 군입대 대기 (10) 심신장애 (11) 쉬었음 (12) 발령대기 (13) 정규교육기관 통학 (14) 입시학원 통학 (15) 취업을 위한 학원·기관 통학 (16) 결혼준비 (17) 기타(_____)	(1) 일하였음 → 취업자 유형 (2) 18시간이상 무급 가족종사자 → 취업자 유형 (3) 18시간미만 무급 가족종사자 → 미취업자 유형 (4) 일시휴직 (5) 가사 혹은 육아 (6) 구직활동 (7) 취업준비 (8) 진학준비 (9) 군입대 대기 (10) 심신장애 (11) 쉬었음 (12) 발령대기 (13) 정규교육기관 통학 (14) 입시학원 통학 (15) 취업을 위한 학원·기관 통학(고시학원, 직업훈련기관 등) (16) 결혼준비 (17) 기타(_____)

2. 분석에 사용한 문항

1) 이직 관련 특성 변인

- 출생년도 (yob)
- 성별 (gender)

① 남성, ② 여성

- 최종학력 (w04edu)

① 고졸 미만, ② 고졸, ③ 전문대졸, ④ 대졸, ⑤ 석사학위 이상

- 직종(y**b156z)

현 직장에서 주로 하시는 일이 무엇입니까? ⓪ 경영 · 사무 · 금융 · 보험직, ① 연구직 및 공학 기술직, ② 교육 · 법률 · 사회복지 · 경찰 · 소방직 및 군인, ③ 보건 · 의료직, ④ 예술 · 디자인 · 방송 · 스포츠직, ⑤ 미용 · 여행 · 숙박 · 음식 · 경비 · 청소직, ⑥ 영업 · 판매 · 운전 · 운송직, ⑦ 건설 · 채굴직, ⑧ 설치 · 정비 · 생산직 ⑨ 농림어업직

- 임금 수준 (y13b225)

(　　)님께서는 현 일자리에서의 임금(소득·수입)은 어떻게 됩니까? ▶ 임금은 과세전으로 응답하며, 임금을 프로젝트 단위의 성과급으로 받을 경우, 월 평균으로 환산하여 기입합니다. 임금근로자의 경우 상여금부분도 포함해야 합니다. ▶ 비임금근로자일 경우에는 사업 운영을 위해 소요되는 비용은 제외한 총소득의 세전소득을 월평균으로 환산하여 응답합니다. (순수입 = 총수입 - 총비용) ※ 총비용에는 영업비용, 세금, 제반활동비(사업체 운영에 필요한 전기료, 차량유지비 등) 등이 포함됩니다. ▶ 계절적 요인이나 개인적인 사정으로 일을 하지 못한 시기가 존재하면 그 기간을 제외한 나머지 일한 기간을 이용하여 평균임금을 계산합니다.

2) 이직 유형 측정 변인

• 종사상 지위 (y**b161)

____님의 현재 종사상 지위는 무엇입니까? ① 상용직, ② 임시직, ③ 일용직, ④ 고용원이 있는 자영업자, ⑤ 고용원이 없는 자영업자, ⑥ 무급가족종사자

• 직장 규모 (y**b160)

____님께서 일하는 기업체의 종사자 수는 얼마나 됩니까? ① 1~4명, ② 5~9명, ③ 10~29명, ④ 30~49명, ⑤ 50~99명, ⑥ 100~299명, ⑦ 300~499명, ⑧ 500~999명, ⑨ 1000명 이상

• 동일 직장 여부 (y**b101)

___ 님께서는 지난조사 당시 ○○○ 회사에 다니고 있었습니다. 현재에도 동일한 곳에 다니고 계십니까? ① 예 ② 아니오

[부록 2] 종사상 지위 및 직장 규모 특성

<부표 2-1> 청년 근로자 종사상 지위 특성

구분	경험 빈도(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	1601	17.91	1.79
상용직-2번째 일자리	2650	29.64	2.96
상용직-3번째 일자리	1111	12.43	1.24
상용직-4번째 일자리	499	5.58	0.56
상용직-5번째 일자리	158	1.77	0.18
상용직-6번째 일자리	42	0.47	0.05
상용직-7번째 일자리	16	0.18	0.02
상용직-8번째 일자리	3	0.03	0.00
상용직-9번째 일자리	1	0.01	0.00
임시직-1번째 일자리	133	1.49	0.15
임시직-2번째 일자리	264	2.95	0.30
임시직-3번째 일자리	145	1.62	0.16
임시직-4번째 일자리	81	0.91	0.09
임시직-5번째 일자리	27	0.30	0.03
임시직-6번째 일자리	13	0.15	0.01
임시직-7번째 일자리	6	0.07	0.01
임시직-8번째 일자리	2	0.02	0.00
임시직-9번째 일자리	1	0.01	0.00
비임금 근로 상태-2번째 일자리	180	2.01	0.20
비임금 근로 상태-3번째 일자리	171	1.91	0.19
비임금 근로 상태-4번째 일자리	79	0.88	0.09
비임금 근로 상태-5번째 일자리	43	0.48	0.05
비임금 근로 상태-6번째 일자리	6	0.07	0.01
비임금 근로 상태-7번째 일자리	2	0.02	0.00
비근로 상태	1702	19.04	1.90
정보 미상	4	0.05	0.00
합계	8940	100.00	10.00

<부표 2-2> 청년 근로자 직장 규모 특성

구분	경험 빈도(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	834	9.33	0.93
소기업-2번째 일자리	1561	17.46	1.75
소기업-3번째 일자리	826	9.24	0.92
소기업-4번째 일자리	426	4.77	0.48
소기업-5번째 일자리	158	1.77	0.18
소기업-6번째 일자리	46	0.52	0.05
소기업-7번째 일자리	14	0.16	0.02
소기업-8번째 일자리	3	0.03	0.00

구분	경험 빈도(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-9번째 일자리	2	0.02	0.00
중기업-1번째 일자리	422	4.72	0.47
중기업-2번째 일자리	669	7.48	0.75
중기업-3번째 일자리	250	2.80	0.28
중기업-4번째 일자리	86	0.96	0.10
중기업-5번째 일자리	43	0.48	0.05
중기업-6번째 일자리	9	0.10	0.01
중기업-7번째 일자리	7	0.07	0.01
중기업-8번째 일자리	1	0.01	0.00
대기업-1번째 일자리	468	5.24	0.52
대기업-2번째 일자리	895	10.01	1.00
대기업-3번째 일자리	340	3.81	0.38
대기업-4번째 일자리	129	1.45	0.15
대기업-5번째 일자리	21	0.24	0.02
대기업-6번째 일자리	5	0.06	0.01
대기업-7번째 일자리	5	0.05	0.00
대기업-8번째 일자리	1	0.01	0.00
비근로 상태	1703	19.05	1.90
정보 미상	16	0.18	0.02
합계	8940	100.00	10.00

<부표 2-3> 유형 1: 종사상 지위 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	212	16.83	1.68
상용직-2번째 일자리	609	48.33	4.83
상용직-3번째 일자리	253	20.08	2.01
상용직-4번째 일자리	79	6.27	0.63
상용직-5번째 일자리	30	2.38	0.24
상용직-6번째 일자리	3	0.24	0.02
상용직-7번째 일자리	1	0.08	0.01
임시직-1번째 일자리	10	0.79	0.08
임시직-2번째 일자리	22	1.75	0.17
임시직-3번째 일자리	10	0.79	0.08
임시직-4번째 일자리	5	0.40	0.04
임시직-5번째 일자리	2	0.16	0.02
임시직-6번째 일자리	2	0.16	0.02
비임금 근로 상태-2번째 일자리	10	0.79	0.08
비임금 근로 상태-3번째 일자리	6	0.48	0.05
비임금 근로 상태-4번째 일자리	6	0.48	0.05
합계	1260	100.00	10.00

<부표 2-4> 유형 1: 직장 규모 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	187	14.84	1.48
소기업-2번째 일자리	622	49.37	4.94
소기업-3번째 일자리	261	20.71	2.07
소기업-4번째 일자리	91	7.22	0.72
소기업-5번째 일자리	31	2.46	0.25
소기업-6번째 일자리	5	0.40	0.04
소기업-7번째 일자리	1	0.08	0.01
중기업-1번째 일자리	29	2.30	0.23
중기업-2번째 일자리	17	1.35	0.13
중기업-3번째 일자리	8	0.63	0.06
대기업-1번째 일자리	2	0.16	0.02
대기업-2번째 일자리	6	0.48	0.05
합계	1260	100.00	10.00

<부표 2-5> 유형 2: 종사상 지위 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	214	19.45	1.95
상용직-2번째 일자리	184	16.73	1.67
상용직-3번째 일자리	41	3.73	0.37
상용직-4번째 일자리	19	1.73	0.17
상용직-5번째 일자리	4	0.36	0.04
상용직-6번째 일자리	1	0.09	0.01
상용직-7번째 일자리	1	0.09	0.01
임시직-1번째 일자리	14	1.27	0.13
임시직-2번째 일자리	33	3.00	0.30
임시직-3번째 일자리	25	2.27	0.23
임시직-4번째 일자리	11	1.00	0.10
임시직-5번째 일자리	1	0.09	0.01
임시직-6번째 일자리	1	0.09	0.01
임시직-7번째 일자리	1	0.09	0.01
비임금 근로 상태-2번째 일자리	2	0.18	0.02
비임금 근로 상태-3번째 일자리	12	1.09	0.11
비임금 근로 상태-4번째 일자리	7	0.64	0.06
비임금 근로 상태-5번째 일자리	6	0.55	0.05
비근로 상태	519	47.18	4.72
정보 미상	4	0.36	0.04
합계	1100	100.00	10.00

<부표 2-6> 유형 2: 직장 규모 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	125	11.36	1.14
소기업-2번째 일자리	109	9.91	0.99
소기업-3번째 일자리	56	5.09	0.51
소기업-4번째 일자리	24	2.18	0.22
소기업-5번째 일자리	11	1.00	0.10
소기업-6번째 일자리	2	0.18	0.02
소기업-7번째 일자리	2	0.18	0.02
중기업-1번째 일자리	45	4.09	0.41
중기업-2번째 일자리	47	4.27	0.43
중기업-3번째 일자리	14	1.27	0.13
중기업-4번째 일자리	7	0.64	0.06
중기업-5번째 일자리	1	0.09	0.01
대기업-1번째 일자리	55	5.00	0.50
대기업-2번째 일자리	70	6.36	0.64
대기업-3번째 일자리	6	0.55	0.05
대기업-4번째 일자리	5	0.45	0.05
비근로 상태	519	47.18	4.72
정보 미상	2	0.18	0.02
합계	1100	100.00	10.00

<부표 2-7> 유형 3: 종사상 지위 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	419	18.38	1.84
상용직-2번째 일자리	1166	51.14	5.11
상용직-3번째 일자리	413	18.11	1.81
상용직-4번째 일자리	167	7.32	0.73
상용직-5번째 일자리	27	1.18	0.12
상용직-6번째 일자리	3	0.13	0.01
임시직-1번째 일자리	16	0.70	0.07
임시직-2번째 일자리	29	1.27	0.13
임시직-3번째 일자리	13	0.57	0.06
임시직-4번째 일자리	2	0.09	0.01
비임금 근로 상태-2번째 일자리	1	0.04	0.00
비임금 근로 상태-4번째 일자리	1	0.04	0.00
비근로 상태	23	1.01	0.10
합계	2280	100.00	10.00

<부표 2-8> 유형 3: 직장 규모 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	67	2.94	0.29
소기업-2번째 일자리	176	7.72	0.77
소기업-3번째 일자리	100	4.39	0.44
소기업-4번째 일자리	59	2.59	0.26
소기업-5번째 일자리	15	0.66	0.07
소기업-6번째 일자리	3	0.13	0.01
중기업-1번째 일자리	179	7.85	0.79
중기업-2번째 일자리	438	19.21	1.92
중기업-3번째 일자리	128	5.61	0.56
중기업-4번째 일자리	32	1.40	0.14
중기업-5번째 일자리	11	0.48	0.05
대기업-1번째 일자리	185	8.11	0.81
대기업-2번째 일자리	584	25.61	2.56
대기업-3번째 일자리	192	8.42	0.84
대기업-4번째 일자리	75	3.29	0.33
대기업-5번째 일자리	3	0.13	0.01
대기업-6번째 일자리	2	0.09	0.01
비근로 상태	23	1.01	0.10
정보 미상	8	0.35	0.04
합계	2280	100.00	10.00

<부표 2-9> 유형 4: 종사상 지위 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	655	20.15	2.02
상용직-2번째 일자리	616	18.95	1.90
상용직-3번째 일자리	371	11.42	1.14
상용직-4번째 일자리	229	7.05	0.70
상용직-5번째 일자리	95	2.92	0.29
상용직-6번째 일자리	35	1.08	0.11
상용직-7번째 일자리	14	0.43	0.04
상용직-8번째 일자리	3	0.09	0.01
상용직-9번째 일자리	1	0.03	0.00
임시직-1번째 일자리	77	2.37	0.24
임시직-2번째 일자리	143	4.40	0.44
임시직-3번째 일자리	71	2.18	0.22
임시직-4번째 일자리	59	1.82	0.18
임시직-5번째 일자리	21	0.65	0.06
임시직-6번째 일자리	10	0.31	0.03
임시직-7번째 일자리	5	0.15	0.02
임시직-8번째 일자리	2	0.06	0.01
임시직-9번째 일자리	1	0.03	0.00
비임금 근로 상태-2번째 일자리	158	4.86	0.49
비임금 근로 상태-3번째 일자리	140	4.31	0.43

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
비임금 근로 상태-4번째 일자리	60	1.85	0.18
비임금 근로 상태-5번째 일자리	35	1.08	0.11
비임금 근로 상태-6번째 일자리	6	0.18	0.02
비임금 근로 상태-7번째 일자리	2	0.06	0.01
비근로 상태	441	13.57	1.36
합계	3250	100.00	10.00

<부표 2-10> 유형 4: 직장 규모 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	391	12.03	1.20
소기업-2번째 일자리	586	18.03	1.80
소기업-3번째 일자리	364	11.20	1.12
소기업-4번째 일자리	241	7.42	0.74
소기업-5번째 일자리	100	3.08	0.31
소기업-6번째 일자리	36	1.11	0.11
소기업-7번째 일자리	11	0.34	0.03
소기업-8번째 일자리	3	0.09	0.01
소기업-9번째 일자리	2	0.06	0.01
중기업-1번째 일자리	154	4.74	0.47
중기업-2번째 일자리	141	4.34	0.43
중기업-3번째 일자리	90	2.77	0.28
중기업-4번째 일자리	47	1.45	0.14
중기업-5번째 일자리	29	0.89	0.09
중기업-6번째 일자리	9	0.28	0.03
중기업-7번째 일자리	6	0.18	0.02
중기업-8번째 일자리	1	0.03	0.00
대기업-1번째 일자리	189	5.82	0.58
대기업-2번째 일자리	206	6.34	0.63
대기업-3번째 일자리	127	3.91	0.39
대기업-4번째 일자리	47	1.45	0.14
대기업-5번째 일자리	14	0.43	0.04
대기업-6번째 일자리	3	0.09	0.01
대기업-7번째 일자리	4	0.12	0.01
대기업-8번째 일자리	1	0.03	0.00
비근로 상태	442	13.60	1.36
정보 미상	6	0.18	0.02
합계	3250	100.00	10.00

<부표 2-11> 유형 5: 종사상 지위 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
상용직-1번째 일자리	95	9.13	0.91
상용직-2번째 일자리	75	7.21	0.72
상용직-3번째 일자리	32	3.08	0.31
상용직-4번째 일자리	5	0.48	0.05
상용직-5번째 일자리	2	0.19	0.02
임시직-1번째 일자리	16	1.54	0.15
임시직-2번째 일자리	37	3.56	0.36
임시직-3번째 일자리	26	2.50	0.25
임시직-4번째 일자리	4	0.38	0.04
임시직-5번째 일자리	3	0.29	0.03
비임금 근로 상태-2번째 일자리	6	0.58	0.06
비임금 근로 상태-3번째 일자리	13	1.25	0.13
비임금 근로 상태-4번째 일자리	5	0.48	0.05
비임금 근로 상태-5번째 일자리	2	0.19	0.02
비근로 상태	719	69.13	6.91
합계	1040	100.00	10.00

<부표 2-12> 유형 5: 직장 규모 특성

구분	경험 인원(명)	백분율 (%)	평균 유지기간(연)
소기업-1번째 일자리	64	6.15	0.62
소기업-2번째 일자리	65	6.25	0.63
소기업-3번째 일자리	45	4.33	0.43
소기업-4번째 일자리	11	1.06	0.11
소기업-5번째 일자리	1	0.10	0.01
중기업-1번째 일자리	15	1.44	0.14
중기업-2번째 일자리	26	2.50	0.25
중기업-3번째 일자리	10	0.96	0.10
중기업-4번째 일자리	0	0.00	0.00
중기업-5번째 일자리	2	0.19	0.02
대기업-1번째 일자리	31	2.98	0.30
대기업-2번째 일자리	29	2.79	0.28
대기업-3번째 일자리	15	1.44	0.14
대기업-4번째 일자리	3	0.29	0.03
대기업-5번째 일자리	4	0.38	0.04
비근로 상태	719	69.13	6.91
합계	1040	100.00	10.00

[부록 3] 종사상 지위 및 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

<부표 3-1> 청년 근로자 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	12/10	56	6.3
	11/1-12/9	23	2.6
	11/1-44/9	16	1.8
	11/6-12/4	16	1.8
	11/2-12/8	12	1.3
	11/3-12/7	12	1.3
	11/1-44/1-12/8	11	1.2
	11/4-44/6	11	1.2
	11/9-12/1	11	1.2
	11/2-44/8	10	1.1

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 44 비근로 상태

<부표 3-2> 청년 근로자 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	12/10	26	2.91
	32/10	14	1.57
	11/1-12/9	13	1.45
	11/1-44/9	12	1.34
	22/10	12	1.34
	11/2-44/8	9	1.01
	11/2-12/8	7	0.78
	31/1-32/9	7	0.78
	11/3-12/7	6	0.67
	11/4-12/6	6	0.67

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 22 중기업-2번째 일자리, 31 대기업-1번째 일자리, 32 대기업-2번째 일자리, 44 비근로 상태

<부표 3-3> 유형 1: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	12/10	23	18.3
	11/1-12/9	7	5.6
	11/9-12/1	5	4.0
	11/2-12/1-13/7	4	3.2
	11/2-12/8	4	3.2
	11/4-12/6	4	3.2
	11/1-12/1-13/8	3	2.4
	11/3-12/7	3	2.4
	11/6-12/4	3	2.4
	12/1-13/9	3	2.4

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 13 상용직-3번째 일자리

<부표 3-4> 유형 1: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	12/10	25	19.8
	11/1-12/9	6	4.8
	11/2-12/8	6	4.8
	11/9-12/1	6	4.8
	11/3-12/7	4	3.2
	11/4-12/6	4	3.2
	12/1-13/9	3	2.4
	12/9-13/1	3	2.4
	11/1-32/1-13/8	2	1.6
	11/2-12/1-13/7	2	1.6

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 13 소기업-3번째 일자리, 32 대기업-2번째 일자리

<부표 3-5> 유형 2: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	11/4-44/6	11	10.0
	11/6-44/4	5	4.5
	11/1-12/5-44/4	3	2.7
	11/5-44/3-12/2	3	2.7
	12/4-44/6	3	2.7
	12/5-44/5	3	2.7
	12/6-44/4	3	2.7
	11/2-44/1-12/2-44/5	2	1.8
	11/4-12/2-44/4	2	1.8
	11/5-44/4-12/1	2	1.8

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-6> 유형 2: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	11/4-44/6	5	4.6
	11/6-44/4	3	2.7
	31/4-44/6	3	2.7
	11/1-21/3-44/6	2	1.8
	11/5-44/5	2	1.8
	12/1-13/3-44/6	2	1.82
	12/4-44/6	2	1.82
	21/4-44/6	2	1.82
	32/4-44/6	2	1.82
	11/1-12/1-22/3-44/3-13/1-14/1	1	0.91

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 13 소기업-3번째 일자리, 14 소기업-4번째 일자리, 21 중기업-1번째 일자리, 22 중기업-2번째 일자리, 31 대기업-1번째 일자리, 32 대기업-2번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-7> 유형 3: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	12/10	31	13.6
	11/1-12/9	16	7.0
	11/1-44/1-12/8	11	4.8
	11/6-12/4	10	4.4
	11/3-12/7	9	3.9
	11/5-12/5	9	3.9
	11/2-12/8	8	3.5
	12/2-13/8	7	3.1
	11/9-12/1	6	2.6
	11/1-12/2-13/7	5	2.2

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 13 상용직-3번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-8> 유형 3: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	32/10	14	6.1
	22/10	11	4.8
	31/1-32/9	7	3.1
	31/2-32/8	6	2.6
	12/2-23/8	4	1.8
	11/1-44/1-12/8	3	1.32
	21/1-32/9	3	1.32
	21/3-22/7	3	1.32
	31/5-32/5	3	1.32
	11/1-22/5-33/4	2	0.88

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 21 중기업-1번째 일자리, 22 중기업-2번째 일자리, 23 중기업-3번째 일자리, 31 대기업-1번째 일자리, 32 대기업-2번째 일자리, 33 대기업-4번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-9> 유형 4: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	11/7-44/3	8	2.5
	11/1-32/9	6	1.9
	11/9-44/1	6	1.9
	11/8-44/2	5	1.5
	11/6-44/1-12/3	4	1.2
	11/4-32/6	3	0.92
	11/6-12/4	3	0.92
	11/1-12/5-44/1-12/3	2	0.62
	11/2-12/6-44/2	2	0.62
	11/2-44/3-12/5	2	0.62

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 32 비임금 근로-2번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-10> 유형 4: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	11/1-12/9	7	2.2
	11/6-32/4	4	1.2
	11/7-44/3	4	1.2
	31/9-44/1	3	0.9
	11/1-12/3-13/6	2	0.6
	11/2-44/3-12/5	2	0.62
	11/3-12/7	2	0.62
	11/4-12/6	2	0.62
	11/6-12/4	2	0.62
	11/6-22/4	2	0.62

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 13 소기업-3번째 일자리, 31 대기업-1번째 일자리, 32 대기업-2번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-11> 유형 5: 종사상 지위 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
종사상 지위	11/1-44/9	16	15.4
	11/2-44/8	10	9.6
	12/1-44/9	4	3.8
	11/3-44/7	3	2.9
	12/2-44/8	3	2.9
	12/3-44/7	3	2.9
	11/1-44/1-12/1-44/7	2	1.9
	11/2-44/4-12/4	2	1.9
	11/3-44/4-12/3	2	1.9
	12/1-13/2-44/7	2	1.9

주1. 11 상용직-1번째 일자리, 12 상용직-2번째 일자리, 13 상용직-3번째 일자리, 44 비근로

<부표 3-12> 유형 5: 직장 규모 상위 10개 이동 패턴

구분	이동 패턴(상태/기간)	빈도(개)	백분율(%)
직장 규모	11/1-44/9	12	11.5
	11/2-44/8	9	8.7
	31/1-44/9	5	4.8
	12/1-44/9	4	3.9
	11/3-44/7	2	1.9
	12/3-44/7	2	1.92
	22/2-44/8	2	1.92
	22/3-44/7	2	1.92
	31/2-44/8	2	1.92
	11/1-22/1-23/1-44/3-14/1-44/2-15/1	1	0.96

주1. 11 소기업-1번째 일자리, 12 소기업-2번째 일자리, 14 소기업-4번째 일자리, 15 소기업-5번째 일자리, 22 중기업-2번째 일자리, 23 중기업-3번째 일자리, 31 대기업-1번째 일자리, 44 비근로[부록 2] 분석 대상의 종사상 지위 및 직장 규모 상태 유지기간

Abstract

A Study on Types of Turnover and Analysis of Differences in Characteristics of Youth Employees

By Jooyoung Byun

Thesis for the Master of Education in the Graduate School of Seoul National University, Republic of Korea, 2022

Major Advisor: Jinchul Jeong, Ph. D.

The purpose of this study was to classify types of the turnover of Korean youth employees and to identify the relationship between the types of turnover and the related personal characteristics variables. The target population for this study was youth employees over 19 years old and under 34 years old in 2010 who had changed jobs at least once. A total of 894 samples were selected for analysis according to the conditions of the target populations.

The data were analyzed using the Korean Employment Information Service' s YP(Youth Pannel 2007 Study) data, and the types of occupation, job position, scale of workplace and willingness of turnover were categorized by year for 10 years since 2010. In addition, the related personal characteristic variables of the individuals required for the analysis were coded and used according to the purpose of the

study. The coded data were analyzed with sequence analysis, descriptive statistics, multi-channel analysis, Ward' s cluster analysis, cross tab analysis and one-way ANOVA.

The main results of this study and conclusions are summarized as follows. The main types of turnover are clustered into 5 types. In summing up this result, each types were finally named ① Type 1: early turnover from small-sized enterprises type, ② Type 2: mid-term leaving labor market type, ③ Type 3: early turnover large-sized enterprises type, ④ Type 4: being non-wage employees after leaving middle-sized and large-sized enterprises type, ⑤ Type 5: re-entering to temporarily small-sized enterprises after early leaving labor market type. In addition, the main results to identify the relationship between the types of turnover and the related variables are as follows. The types of turnover were found to significantly different according to sex, occupation and wage levels.

Based on the results of this study, it is suggested that detailed analysis of non-employment conditions, analysis including why leaving one' s jobs, and additional analysis of indicators such as perception and satisfaction of one' s current job. And in the use of the results in this study, it is suggested that customized approaches by turnover types when choosing to turnover and job linkage, and individualized supports to prevent career deterioration when re-entering the labor market.

Keywords : youth employees, types of turnover

Student number : 2019-29187