

고용동향 브리프

2020

Vol.6

01

주요 고용이슈 심층 분석

청년층 임금근로자의
일자리 이동 분포 및 특징 변화
- 청년패널조사를 이용하여 -

02

통계포커스

7월 워크넷 구인구직 현황



청년층 임금근로자의 일자리 이동 분포 및 특징 변화

- 청년패널조사를 이용하여 -

황광훈*

01 들어가며

- 청년층의 실업과 고용 문제는 청년 자신들에 국한되지 않고 한 나라의 미래와 직결되기 때문에 많은 나라들에서 주요 관심사로 등장한 지 이미 오래임
 - 현재 우리나라에서도 청년층 고용 및 실업문제는 최대의 사회적 관심사임과 동시에 우리 사회가 해결해야 할 중요한 시대적, 국가적 과제임
 - 일각에서는 한국의 청년 실업문제는 인구구조의 변화, 저성장에 맞물려 있는 저고용의 지속, 내수시장의 침체 등으로 영향을 받고 있다고 지적
 - 또한, 청년실업문제의 근본적인 원인은 청년들이 선호하는 일자리의 수요에 비해 공급의 부족에서 비롯된 것이지만, 청년취업자의 잦은 이직 및 조기퇴사 문제도 중요한 원인이 되고 있음(문영만 외, 2017)
- 특히 최근 청년 노동시장의 특징은 중소기업, 비정규직, 저임금 직종 등 2차 노동시장에 진입한 후, 상당수의 청년층들이 현 직장에 만족하지 못하고 고임금 및 정년이 보장된 일자리로 이동하여 정착하기 위해 잦은 이직을 경험하게 된다는 것임(황광훈, 2019)
- 이직을 하게 되는 원인은 여러가지로 분석할 수 있는데, 직장이동과 임금변화를 분석하는 연구에서 공통적으로 밝히고 있는 것은 노동시장에 진입한 초기에 직장이동이 많으며 이 시기의 직장이동은 임금상승을 동반함(김혜원 외, 2008)
 - 반면, 근로자의 개인적 특성에 주목하여 생산성이 높은 근로자들은 이직을 피하고자 하지만, 생산성이 낮은 근로자들은 지속적인 이직을 단행하기 때문에 직업이동과 임금은 반비례의 관계를 갖음(Light & MsGarry, 1998)

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

- 이에 본 연구에서는 청년층 임금근로자를 대상으로 일자리 이동 분포의 특징들을 살펴보고, 일자리 이동을 통해 노동시장에 정착하는 과정에서 임금, 고용형태, 전공미스매치 등이 어떠한 양상으로 변화하여 나타나는지 분석하고자 함

02 분석 자료 및 대상

- 본 연구에서는 청년패널조사 자료¹⁾의 직업력 자료를 이용하여 분석함
 - 청년패널조사 직업력 자료는 1차(2007년)부터 12차(2018년)까지 각 조사차수별 현재 일자리, 경험 일자리를 모아놓은 자료이며, 이를 통해 개인의 노동시장 진입부터 현재까지의 일자리 변동에 대해 종합적으로 살펴볼 수 있는 자료임
- 본 연구에서는 청년층이 노동시장에 진입하여 일자리 이동 경험 및 과정을 거치고 정착하는 시점까지 분석해야 하기 때문에 노동시장에서의 장기간에 걸친 변화를 분석해야 함
 - 이에 최종적으로 2000 ~ 2010년까지 노동시장에 진입한 임금근로자 표본 3,419명²⁾을 대상으로 노동시장 진입 이후 2018년까지 노동시장에서의 이동 분포 및 정착과정에서 발생하는 임금, 고용형태 등 주요 고용지표들의 변화를 분석함

03 청년층 임금근로자의 일자리 이동 분포 및 특징

- 청년층 임금근로자의 일자리 이동 횟수에 따라 주요 인구학적 특성 분포(<표 1>, <표 2>)를 살펴보면, 전체 분석대상 표본 3,419명 중 24.1%(823명)는 이직경험 없이 첫 일자리³⁾를 지속적으로 유지하고 있으며, 75.9%(2,596명)은 최소 1회 이상 일자리를 이동한 것으로 나타남
 - 성별로는 남성의 비이직자(첫일자리 유지) 비율이 26.4%로 여성(22.3%)보다 4.1%p 높은 반면, 이동경험 비율은 여성이 남성보다 높음(남성:73.6%, 여성:77.7%)

1) 청년패널조사는 2007년 당시 만15~29세를 대표하는 표본(2018년 현재 만26~40세)에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등 방대한 자료가 잘 수집되어 있는 개인단위의 패널조사임 특히, 청년패널조사 자료는 현재 지난 10여년 이상의 자료가 안정적으로 구축되어 있어 청년층의 학교에서 직업으로의 이행과정 및 노동시장 경로(career path)에 대한 광범위한 자료를 획득할 수 있으며, 청년과 관련된 여러 측면의 현황 및 주제들에 대해 동태적으로 분석할 수 있는 패널자료임

2) 분석대상 표본의 2018년 기준 연령 분포는 아래와 같음

	전체	26-29세	30-34세	35-40세
표본수(명)	3,419	230	1,053	2,136
비율(%)	100.0	6.7	30.8	62.5

3) 첫 일자리의 기준은 최종학교를 졸업한 이후 노동시장에 진입하여 처음으로 경험한 일자리를 의미하며, 중퇴한 이후에 노동시장에 진입하여 첫 직장에 들어간 경우도 포함(학교 재학 중 아르바이트는 제외)

- 학력에 따른 분포에서는 고졸이하 학력층의 비이직자(첫일자리 유지) 비율이 16.1%, 전문대졸 23.2%, 대졸이상 30.5%로 학력이 높아질수록 첫 일자리를 계속 유지하고 있는 비율이 큰 폭으로 높아지고 있음
- 청년층이 학교졸업 후 노동시장에 진입하면서 처음으로 경험하게 되는 첫 자리에서 고학력자들의 경우 비교적 양질의 안정적인 일자리에 진입하고 있는 것으로 보이며, 저학력층의 경우 상당수가 첫 자리에서의 고용상태가 불안정한 것으로 추정됨
- 전체적으로 평균 이동횟수는 1.79회이며 최대 이동횟수 12회까지 나타났음. 성별에서는 큰 차이가 나타나고 있지 않으나, 학력별 비교에서는 고졸이하 저학력 청년층의 평균 이동횟수가 2.15회로 대졸이상(1.47회) 및 전문대졸(1.88회) 학력층에 비해 평균적으로 더 많은 이동을 하는 것으로 나타남

표 1 성별 일자리 이동 횟수 분포

(단위: 명, %, 회)

이동횟수	전체		남성		여성	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
0회	823	24.1	391	26.4	432	22.3
1회	997	29.2	449	30.3	548	28.3
2회	667	19.5	270	18.2	397	20.5
3회	441	12.9	167	11.3	274	14.2
4회	228	6.7	89	6.0	139	7.2
5회 이상	263	7.7	116	7.8	147	7.6
전체	3,419	100.0	1,482	100.0	1,937	100.0
평균 이동횟수	1.79		1.78		1.79	
표준편차	1.72		1.70		1.71	
최대 이동횟수	12		12		11	

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

표 2 학력별 일자리 이동 횟수 분포

(단위: 명, %, 회)

이동횟수	고졸이하		전문대졸		대졸이상	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
0회	168	16.1	223	23.2	432	30.5
1회	294	28.2	272	28.3	431	30.5
2회	228	21.9	176	18.3	263	18.6
3회	154	14.8	134	13.9	153	10.8
4회	84	8.1	71	7.4	73	5.2
5회 이상	114	10.9	86	8.9	63	4.5
전체	1,042	100.0	962	100.0	1,415	100.0
평균 이동횟수	2.15		1.88		1.47	
표준편차	1.86		1.75		1.52	
최대 이동횟수	12		11		11	

| 주 | 학력은 첫 일자리 시점 기준임

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 첫 일자리에서의 종사상 지위 및 기업규모를 기준으로 이동 분포를 보면(<표 3>), 첫 일자리가 상용직이거나 대기업에 종사한 청년층의 경우 상당수는 첫 일자리를 지속적으로 유지하고 있음(상용직:30.6%, 대기업:36.1%)
 - 반면, 첫 일자리가 임시/일용직이었던 청년층 835명 중 3.8%(32명) 만이 이직하지 않고 첫 일자리를 유지하였으나 31.9%(266명)는 1번, 24.7%(206명)는 2번의 일자리 이동을 보였으며, 12.1%(101명)는 최대 5회 이상 이동한 경험을 보임
 - 또한, 50인 미만 소기업에서 첫 일자리를 경험한 청년층 근로자 1,576명 중 16.0%는 이직하지 않고 첫 일자리를 유지하였으나, 84.0%는 1회 이상 일자리를 이동하였음
- 첫 일자리 진입단계에서 임시/일용직, 소기업 등 불안정한 고용상태에 직면한 청년층은 노동시장에 정착하기 위해 지속적인 이직을 경험하고 있는 것으로 보임
 - 개인의 노동시장 생애 전체를 보았을 때, 첫 일자리 시점부터 일자리 질(임금, 고용안정성 등)이 양극화되면서 그 격차가 발생되고 이후 그 격차는 벌어질 가능성이 있음

표 3 첫 일자리 경험에서의 종사상 지위 및 기업규모에 따른 일자리 이동 횟수 분포

(단위: 명, %, 회)

이동횟수	상용직		임시/일용직		소기업		중기업		대대기업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
0회	791	30.6	32	3.8	252	16.0	149	22.1	422	36.1
1회	731	28.3	266	31.9	466	29.6	204	30.3	327	28.0
2회	461	17.8	206	24.7	332	21.1	130	19.3	205	17.5
3회	290	11.2	151	18.1	244	15.5	83	12.3	114	9.7
4회	149	5.8	79	9.5	135	8.6	43	6.4	50	4.3
5회 이상	162	6.3	101	12.1	147	9.3	64	9.5	52	4.4
전체	2,584	100.0	835	100.0	1,576	100.0	673	100.0	1,170	100.0
평균 이동횟수	1.58		2.46		2.09		1.88		1.35	
표준편차	1.66		1.74		1.77		1.79		1.52	
최대 이동횟수	12		11		12		10		11	

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

자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 다음으로는 일자리 이동 횟수에 따라 각 일자리⁴⁾별 평균 지속기간을 분석하여 정리한 것으로(<표 4>), 첫 일자리를 현재까지 유지하고 있는 청년층의 경우(이동경험 0회), 평균 지속기간이 8.34년으로 나타났음
 - 반면, 1회 이직한 경험이 있는 경우 첫 일자리에서는 2.9년의 지속기간을 보였으나, 2번째 일자리에서는 4.67년으로 크게 늘어났음. 이들 중 상당수는 현재시점 기준으로 2번째 일자리에서 노동시장에 정착한 상태로 볼 수 있으므로 지속기간의 차이가 크게 발생된 것으로 보임
 - 이동경험이 2회 이상인 경우도 마지막에 정착한 일자리의 평균 지속기간이 이전단계의 평균 일자리 지속기간에 비해 길게 나타나고 있음. 다만 이동횟수가 증가할수록 마지막에 정착한 일자리는 최근에 관측된 일자리이기 때문에 다소 일자리 지속기간이 짧게 나타나고 있음

4) 각 일자리는 '일자리 고유번호'를 의미하며, 이는 개인이 노동시장 진입부터 현재까지 경험한 일자리에 대해 순차적으로 번호를 부여함. 예를 들어, 이직경험(이동횟수)이 '0회'인 표본의 경우 '1번째 일자리'만 존재하지만, 이직경험이 '4회'인 경우 '5번째 일자리'까지 총 5개의 일자리를 갖고 있음

표 4 일자리 이동 횟수에 따른 각 일자리별 평균 지속기간

(단위: 년)

일자리 고유번호		이동 횟수						
		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
1번째 일자리	평균	8.34	2.90	2.07	1.78	1.83	1.32	1.78
	표준편차	(3.90)	(2.68)	(2.00)	(1.62)	(1.78)	(1.27)	(1.63)
2번째 일자리	평균		4.67	2.41	1.93	1.48	1.16	1.23
	표준편차		(3.83)	(2.17)	(1.86)	(1.31)	(0.96)	(1.08)
3번째 일자리	평균			3.70	2.29	1.66	1.29	1.13
	표준편차			(3.03)	(1.89)	(1.52)	(1.22)	(0.92)
4번째 일자리	평균				2.98	1.83	1.39	1.40
	표준편차				(2.43)	(1.53)	(1.13)	(1.24)
5번째 일자리	평균					2.83	1.80	1.33
	표준편차					(2.57)	(1.36)	(1.09)
6번째 일자리	평균						2.27	1.47
	표준편차						(1.94)	(1.20)
7번째 일자리	평균							1.56
	표준편차							(1.40)

| 주 | 일자리 이동횟수 7회 이상은 생략(이하 표에서는 생략)

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 이번에는 성별로 구분하여 일자리 이동 횟수에 따라 각 일자리별 평균 지속기간을 보면(<표 5>), 공통적으로 남녀 모두 마지막 안착한 일자리에서의 평균 일자리 지속기간은 이전 단계 일자의 지속기간에 비해 크게 증가한 것으로 나타남
 - 첫 일자리를 현재까지 유지하고 있는 경우 남성이 9.14년, 여성은 7.62년으로 남성이 여성보다 지속기간이 긴 것으로 나타났으며, 이동 횟수에 따른 각 일자리별 지속기간도 남성이 여성보다 길게 나타남
 - 이는 전반적으로 남성이 여성보다 노동시장에서의 근로경험 기간(일자리 지속기간)이 길기 때문임
 - 여성의 경우 남성에 비해 고용상태가 불안정하거나 노동시장 진입 이후 경력단절 등으로 인해 직장간 이동보다는 실업 및 비경황 상태를 경유한 이동이 다소 많을 것으로 추정됨

표 5 일자리 이동 횟수에 따른 각 일자리별 평균 지속기간(성별)

(단위: 년)

일자리 고유번호	이동 횟수							
	0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회	
남성	1번째 일자리	9.14	2.94	2.02	1.79	1.66	1.14	1.23
	2번째 일자리		5.39	2.69	1.97	1.30	1.27	1.20
	3번째 일자리			4.20	2.55	1.84	1.50	1.20
	4번째 일자리				3.36	2.02	1.48	1.54
	5번째 일자리					3.06	1.86	1.43
	6번째 일자리						2.27	1.41
	7번째 일자리							1.75
여성	1번째 일자리	7.62	2.86	2.11	1.78	1.93	1.46	2.23
	2번째 일자리		4.08	2.22	1.90	1.59	1.09	1.26
	3번째 일자리			3.36	2.14	1.55	1.15	1.06
	4번째 일자리				2.75	1.71	1.32	1.29
	5번째 일자리					2.68	1.76	1.24
	6번째 일자리						2.26	1.52
	7번째 일자리							1.40

| 주 | 일자리 이동횟수 7회 이상과 표준편차는 생략

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 학력별로 보더라도 모든 학력층에서 마지막에 안착한 일자리의 평균 일자리 지속기간은 이전 단계 일자리의 지속기간에 비해 크게 증가한 것으로 나타남(<표 6>)
 - 하지만 일자리 이동 경험 없이 현재까지 첫 일자리를 유지하고 있는 경우 고졸이하는 평균 7.54년, 전문대졸은 8.76년, 대졸이상은 8.44년으로 고졸이하 학력층보다 전문대졸 이상 학력층의 지속기간이 긴 것으로 나타남
 - 이동 횟수에 따른 각 일자리별 지속기간도 저학력층에 비해 고학력층의 일자리 지속기간이 긴 것으로 보아, 저학력층의 경우 일자리 이동과정에서 고학력층 보다 실업 및 비경황상태 기간이 다소 긴 것으로 추정됨

표 6 일자리 이동 횟수에 따른 각 일자리별 평균 지속기간(학력별)

(단위: 년)

일자리 고유번호	이동 횟수							
	0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회	
고졸이하	1번째 일자리	7.54	2.47	1.95	1.54	1.93	1.21	1.76
	2번째 일자리		3.98	2.38	1.83	1.43	1.02	1.12
	3번째 일자리			3.43	2.10	1.59	1.05	1.11
	4번째 일자리				2.88	1.87	1.15	1.86
	5번째 일자리					2.70	1.88	1.32
	6번째 일자리						2.28	1.62
	7번째 일자리							1.56
전문대졸	1번째 일자리	8.76	3.07	2.22	2.03	1.86	1.61	1.95
	2번째 일자리		5.15	2.47	2.04	1.52	1.52	1.13
	3번째 일자리			3.60	2.30	1.63	1.70	1.20
	4번째 일자리				3.11	1.88	1.55	1.05
	5번째 일자리					2.76	1.61	1.43
	6번째 일자리						2.09	1.41
	7번째 일자리							1.61
대졸이상	1번째 일자리	8.44	3.08	2.08	1.79	1.67	1.15	1.44
	2번째 일자리		4.83	2.41	1.92	1.49	0.94	1.75
	3번째 일자리			4.01	2.47	1.77	1.17	0.98
	4번째 일자리				2.96	1.74	1.57	1.04
	5번째 일자리					3.04	1.92	1.11
	6번째 일자리						2.46	1.23
	7번째 일자리							1.44

| 주 | 표준편차는 생략

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

04 일자리 이동에 따른 임금, 고용형태, 전공미스매치 변화

- 본 장에서는 청년층 임금근로자가 노동시장에 진입하여 이동과정을 거쳐 정착하는 과정에서 임금(실질임금)⁵⁾, 고용형태, 전공미스매치 등이 어떠한 양상으로 나타나는지 분석하고자 함
- 먼저 일자리 이동 횟수에 따른 각 일자리별 임금수준을 보면(<표 7>), 이직경험이 없는 첫 일자리 유지 그룹의 월평균 임금은 279.6만원으로 1회 이상 이동경험이 있는 이직자 그룹(마지막 시점 기준 219~247만원)에 비해 높은 것으로 나타남
 - 하지만 이직경험자들의 각 일자리별 임금수준은 마지막 정착한 일자리를 기준으로 보면 직전에 경험한 일자리의 임금수준에 비해 큰 폭으로 상승한 것으로 나타남. 예를 들어, 1회 이직경험자 그룹을 보면 첫 일자리의 임금은 174.1만원이었는데 2번째 일자리에서 247.4만원으로 큰 폭으로 임금상승이 발생함
- 이직경험이 없는 집단(0회)에 비해 이직경험 집단(1회 이상)의 임금은 낮은 것으로 나타났으나, 이직경험자 집단 안에서는 이직을 통해 최종적으로 정착한 일자리의 임금은 이전 일자리보다 크게 증가한 것으로 보임

표 7 일자리 이동 횟수에 따른 각 일자리별 월평균 임금

(단위: 만원)

일자리 고유번호		이동 횟수						
		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
1번째 일자리	평균	279.6	174.1	157.3	147.4	145.4	137.1	132.2
	표준편차	(122.6)	(78.9)	(64.0)	(63.8)	(63.1)	(45.6)	(54.8)
2번째 일자리	평균		247.4	186.8	169.3	166.0	153.9	138.5
	표준편차		(124.2)	(77.2)	(74.0)	(64.2)	(50.6)	(49.7)
3번째 일자리	평균			241.2	193.3	174.7	162.9	131.9
	표준편차			(139.0)	(84.2)	(84.3)	(64.7)	(49.5)
4번째 일자리	평균				243.9	184.5	178.1	159.2
	표준편차				(119.5)	(68.5)	(60.3)	(57.5)
5번째 일자리	평균					221.6	198.9	174.2
	표준편차					(83.3)	(72.2)	(59.3)
6번째 일자리	평균						229.1	192.8
	표준편차						(97.2)	(59.2)
7번째 일자리	평균							219.7
	표준편차							(83.8)

[자료] 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

5) 월평균 임금은 각 일자리에서 마지막 시점 기준이며, 통계청의 연도별 소비자물가지수를 반영하여 실질임금으로 다시 산출하여 계산한 값임. 또한 본 분석에서 사용한 임금통계는 첫번째 일자리부터 마지막 일자리까지 모든 대상들이 서로 다른 시점(2000~2018년)에서의 임금통계이고, 실질임금(소비자물가지수 반영)을 반영하여 일자리 이동과정에서의 임금의 변화 추이(양상) 등을 분석한 것임. 따라서 타 조사통계의 특정시점에서의 횡단면 임금통계와 본 분석에서 사용한 임금통계는 일자리 시점, 조사대상 연령 등이 서로 다르기 때문에 단순 비교하는 것은 한계가 있음

- 이직경험 집단을 기준으로 이동 횟수에 따라 첫 일자리와 마지막 일자리에서의 임금수준을 비교해 보면 (<표 8>), 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타남
 - 1회 이직경험자의 마지막 일자리에서의 임금은 247.4만원으로 6회의 이직 경험자의 219.7만원보다 27.7만원 높게 나타남
 - 하지만 이동 횟수가 증가할수록 첫 일자리에서 마지막일자리로 이행하는 과정에서 발생하는 임금증가율은 증가하는 경향을 보임(1회:42.1% → 4회:52.4% → 6회:66.2%). 이는 이직경험이 증가할수록 첫 일자리에서의 임금수준이 점차 낮아지기 때문임

표 8 이직경험자의 일자리 이동 횟수에 따른 임금수준 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: 만원, %)

	1회	2회	3회	4회	5회	6회
첫일자리	174.1	157.3	147.4	145.4	137.1	132.2
마지막일자리	247.4	241.2	243.9	221.6	229.1	219.7
격차	73.2	83.9	96.4	76.2	92.0	87.5
증가율	42.1	53.3	65.4	52.4	67.1	66.2

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 일자리 이동 횟수에 따른 마지막 일자리의 임금수준을 성별로 보면(<그림 1>), 이직경험이 없는 첫 일자리 유지 그룹의 월평균 임금은 남성은 334.8만원, 여성은 229.6만원으로 남성이 여성보다 105.2만원 많고, 여성은 남성 임금의 68.6% 수준인 것으로 나타남
 - 첫 일자리 단계에서 남녀 간 임금격차는 크게 발생한 것으로 보이며, 이후 이직하면서 경험하는 일자리에서도 임금격차는 계속 발견되고 있음
- 이직경험 집단을 기준으로 성별로 이동 횟수에 따라 첫 일자리와 마지막 일자리에서의 임금수준으로 비교해 보면(<표 9>), 대체로 남녀 모두 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타남

그림 1 일자리 이동 횟수에 따른 마지막 시점 월평균 임금(성별)

(단위: 만원)



| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

표 9 성별 이직경험자의 일자리 이동 횟수에 따른 임금수준 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: 만원, %)

		1회	2회	3회	4회	5회	6회
남성	첫일자리	193.9	172.4	166.5	155.9	139.2	146.4
	마지막일자리	299.4	288.8	312.9	266.6	278.0	264.7
	격차	105.5	116.4	146.4	110.8	138.8	118.3
	증가율	54.4	67.5	87.9	71.1	99.7	80.8
여성	첫일자리	157.9	147.0	135.8	138.7	135.6	120.4
	마지막일자리	205.7	208.9	203.2	194.5	193.1	182.7
	격차	47.8	61.9	67.4	55.8	57.6	62.2
	증가율	30.3	42.1	49.7	40.2	42.5	51.7

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

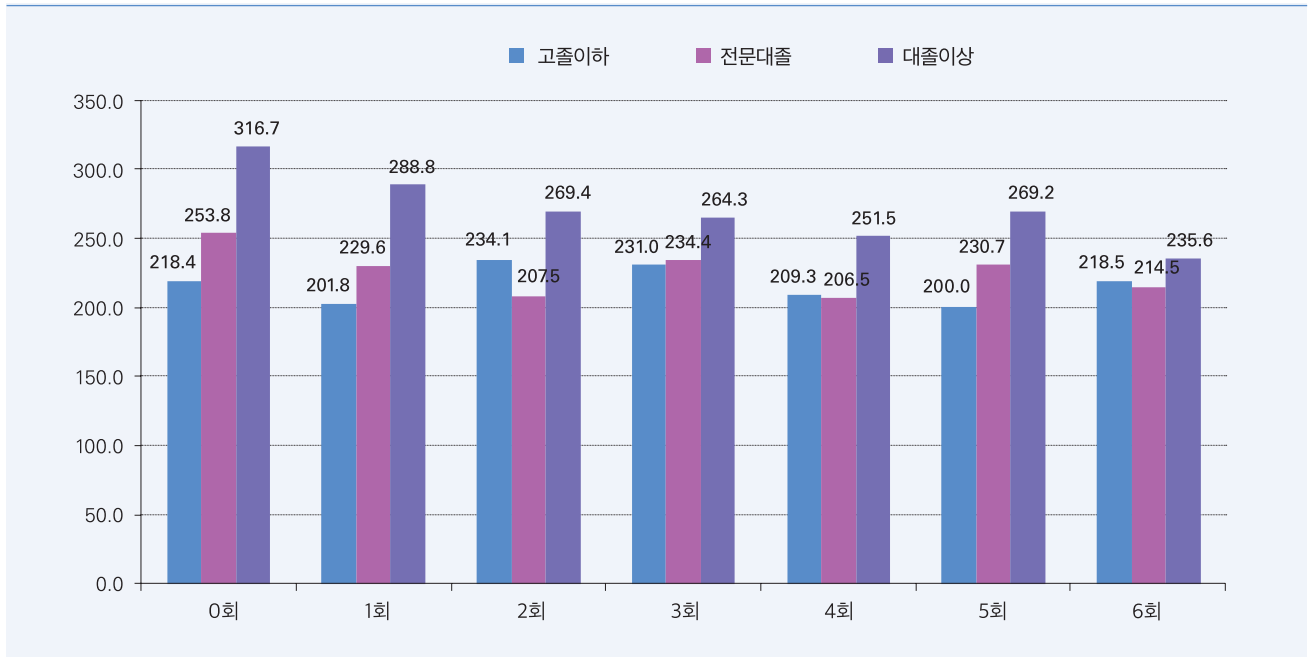
- 일자리 이동 횟수에 따른 마지막 일자리의 임금수준을 학력별로 보면(<그림 2>), 이직경험이 없는 첫 일자리 유지 그룹의 월평균 임금은 고졸이하 218.4만원, 전문대졸 253.8만원, 대졸이상 316.7만원으로 대졸이상 학력층은 고졸이하 학력층보다 98.3만원 많고, 고졸이하는 대졸이상 학력층 임금의 68.9% 수준인 것으로 나타남
 - 하지만 첫 일자리 단계에서 학력 간 임금격차는 크게 발생하고 있으나, 이후 이직하면서 경험하는 일자리에서는 점차 학력 간 임금격차는 감소하는 경향을 보임

- 이직경험 집단을 기준으로 학력별로 이동 횟수에 따라 첫 일자리와 마지막 일자리에서의 임금수준으로 비교해 보면(<표 10>), 대체로 고학력층에서는 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타남(6회:235.6만원 → 1회:288.8만원)

- 하지만 대졸이상 학력층에 비해 고졸이하 및 전문대졸 학력층의 경우는 이동횟수에 따른 마지막 일자리의 임금수준은 큰 폭의 차이는 발생하고 있지 않으며, 뚜렷한 경향이 발견되지 않음

그림 2 일자리 이동 횟수에 따른 마지막 시점 월평균 임금(학력별)

(단위: 만원)



| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

표 10 학력별 이직경험자의 일자리 이동 횟수에 따른 임금수준 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: 만원, %)

		1회	2회	3회	4회	5회	6회
고졸이하	첫일자리	136.6	135.1	125.1	128.7	118.6	120.2
	마지막일자리	201.8	234.1	231.0	209.3	200.0	218.5
	격차	65.3	99.0	105.9	80.6	81.4	98.3
	증가율	47.8	73.2	84.7	62.6	68.6	81.8
전문대졸	첫일자리	167.0	151.8	145.3	154.1	145.1	134.7
	마지막일자리	229.6	207.5	234.4	206.5	230.7	214.5
	격차	62.6	55.7	89.1	52.4	85.5	79.8
	증가율	37.5	36.7	61.3	34.0	58.9	59.3
대졸이상	첫일자리	204.3	180.1	171.7	156.2	155.0	157.1
	마지막일자리	288.8	269.4	264.3	251.5	269.2	235.6
	격차	84.6	89.3	92.6	95.3	114.2	78.5
	증가율	41.4	49.6	53.9	61.0	73.7	49.9

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 다음으로 일자리 이동 횟수에 따른 종사상 지위 상태를 첫 일자리와 마지막 일자리로 구분하여 비교해 보면 (<표 11>), 첫 일자리보다 마지막 일자리에에서의 상용직 비율이 크게 상승한 것으로 나타남
 - 예를 들어 1회 이직경험자의 경우, 첫 일자리에에서의 상용직 비율은 73.3%에서 마지막 일자리에에서의 상용직 비율은 85.7%로 12.4%p 증가하였고, 5회 경험자의 경우 22.8%p 까지 증가함
 - 일자리 이동 경험자의 경우 지속적인 이동을 통해 상용직 등의 안정적인 일자리로 전환하고 있는 것으로 보임
 - 반면, 첫 일자리를 유지하고 있는 집단은 상용직 비율이 96.1%로 고용상태가 매우 안정적인 일자리인 것으로 보이며, 양질의 일자리에 진입하였기 때문에 현재까지 일자리를 유지하고 있는 것으로 보임

표 11 일자리 이동 횟수에 따른 종사상 지위 상태 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: %)

		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
첫일자리	상용직	96.1	73.3	69.1	65.8	65.4	60.3	67.2
	임시/일용직	3.9	26.7	30.9	34.2	34.7	39.7	32.8
마지막일자리	상용직	-	85.7	83.9	85.0	82.9	83.1	79.7
	임시/일용직	-	14.3	16.1	15.0	17.1	16.9	20.3

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

- 마지막으로 일자리 이동 횟수에 따른 전공 미스매치⁶⁾ 상태를 첫 일자리와 마지막 일자리로 구분하여 비교해 보면(<표 12>), 첫 일자리보다 마지막 일자리에에서의 전공일치도 비율이 크게 상승한 것으로 나타남
 - 예를 들어 1회 이직경험자의 경우, 첫 일자리에에서의 전공일치 비율은 73.9%에서 마지막 일자리에에서의 전공일치 비율은 86.2%로 12.3%p 증가하였고, 6회 경험자의 경우 26.8%p 까지 증가함
 - 일자리 이동 경험자의 경우 지속적인 이동을 통해 본인의 전공과 일치하는 직장으로 진입하고 있는 것으로 보임. 반면, 첫 일자리를 유지하고 있는 집단은 전공일치 비율이 87.6%로 본인의 전공과 비교적 일치하는 직장으로 진입하여 안착한 것으로 보임

표 12 일자리 이동 횟수에 따른 전공일치도 비교(첫 일자리와 마지막 일자리)

(단위: %)

		0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
첫일자리	전공일치	87.6	73.9	70.5	67.8	65.6	60.2	57.4
	전공불일치	12.4	26.1	29.5	32.2	34.5	39.8	42.6
마지막일자리	전공일치	-	86.2	85.8	83.3	84.8	74.0	84.2
	전공불일치	-	13.8	14.2	16.7	15.3	26.0	15.8

| 자료 | 청년패널조사(YP2007) 자료, 한국고용정보원

6) 전공 미스매치와 관련하여 청년패널조사에서는 5개 범주로 그 정도를 응답받고 있는데, “업무내용이 자신의 전공과 비교하여 어떻습니까?”라는 질문에 “① 전혀 맞지 않다, ② 맞지 않다” 라고 응답한 경우 전공불일치 상태로, “③ 그런대로 맞다, ④ 맞는다, ⑤ 아주 잘 맞다” 는 전공일치 상태로 판정함

05 요약 및 시사점

- 본 연구에서는 한국고용정보원의 청년패널조사 직업력(2007~2018년) 자료를 이용하여 청년층 임금 근로자를 대상으로 일자리 이동 분포의 특징들을 살펴보고, 일자리 이동을 통해 노동시장에 정착하는 과정에서 임금, 고용형태, 전공미스매치 등이 어떠한 양상으로 변화하여 나타나는지 분석하였음
- 주요 분석 결과를 요약해서 정리하면 다음과 같음
- 전체 표본(3,419명) 중 24.1%는 이직경험 없이 첫 일자리를 지속적으로 유지하고 있으며, 75.9%은 최소 1회 이상 일자리를 이동한 것으로 나타남
- 학력에 따른 분포에서는 학력이 높아질수록 첫 일자리를 계속 유지하고 있는 비율이 큰 폭으로 높아지고 있음
 - 고학력자들의 경우 비교적 양질의 안정적인 일자리에 진입하고 있는 것으로 보이며, 저학력층의 경우 상당수가 첫 일자리에서의 고용상태가 불안정한 것으로 추정됨
- 또한 첫 일자리 진입단계에서 임시/일용직, 소기업 등 불안정한 고용상태에 직면한 청년층은 노동시장에 정착하기 위해 지속적인 이직을 경험하고 있는 것으로 보임
- 일자리 이동경험이 있는 청년층의 경우 마지막에 안착한 일자리의 평균 지속기간은 이전단계의 평균 일자리 지속기간에 비해 길게 나타남
- 이직경험이 없이 현재까지 첫 일자리를 유지하고 있는 청년층 임금근로자의 월평균 임금은 이동경험이 있는 청년층에 비해 높은 것으로 나타남
- 하지만 이직경험자들의 각 일자리별 임금수준은 마지막 안착한 일자리를 기준으로 보면 직전에 경험한 일자리의 임금수준에 비해 큰 폭으로 상승한 것으로 나타남
 - 다만, 이동 횟수에 따라 첫 일자리와 마지막 일자리에서의 임금수준을 비교해 보면, 이직경험 횟수가 적을수록 마지막 안착한 일자리에서의 임금이 높게 나타남

- 이직경험자들의 일자리 이동에 따른 종사상 지위, 전공미스매치 상태를 분석한 결과, 첫 일자리보다 마지막 일자리에서의 상용직 및 전공일치 비율이 크게 상승한 것으로 나타남
- 첫 일자리 진입과정에서 발생하는 미스매치 현상을 줄이기 위한 노력이 필요하며, 안정적인 중소기업을 구직자와 연결할 수 있는 체계적이고 세밀한 고용서비스의 제공이 요구됨
- 또한 청년층이 이직을 선택하더라도 잦은 이직과정을 최소화할 수 있도록 청년층이 희망하는 기업 정보 제공 등(예: 청년친화 강소기업) 청년층의 이직 결정과정에 도움이 될 정보를 지원할 필요가 있음

참고문헌

- 김혜원 · 최민식(2008), 「직장이동의 유형에 따른 단기임금변화」, 노동경제논집, 제31권 1호, pp.29-57.
- 문영만 · 홍장표(2017)), 「청년취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」, 산업노동연구 제23권 2호, pp.195-230.
- 황광훈(2019), 「청년층의 이직 결정요인 및 임금효과 분석」, 직업능력개발연구 제22권 1호, pp.137-172.
- Light, A. and K. McGarry (1998), “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, The Review of Economics and Statistics, Vol.80 No.2, pp. 276-286.

7월 워크넷 구인구직 현황¹⁾

연보라*

» 최근 워크넷 구인구직을 통해 코로나19 확산-진정 국면에서의 동향을 살펴보고자 함

- 감소세에 있던 신규구인과 증가세를 나타낸 신규구직의 최근 추이를 살펴봄, 고용형태 및 산업(구인), 인적특성별(구직) 현황을 확인

» 최근 워크넷에 등록된 신규구인인원은 전반적으로 감소세에 있었음

- 일부 고용서비스 행정절차의 변경과 경기 둔화 등으로 워크넷을 통한 기업의 구인신청이 감소하고 있는 것으로 보임

» 워크넷을 통한 신규구인은 6월 증가로 전환된 이후 2개월 연속 증가

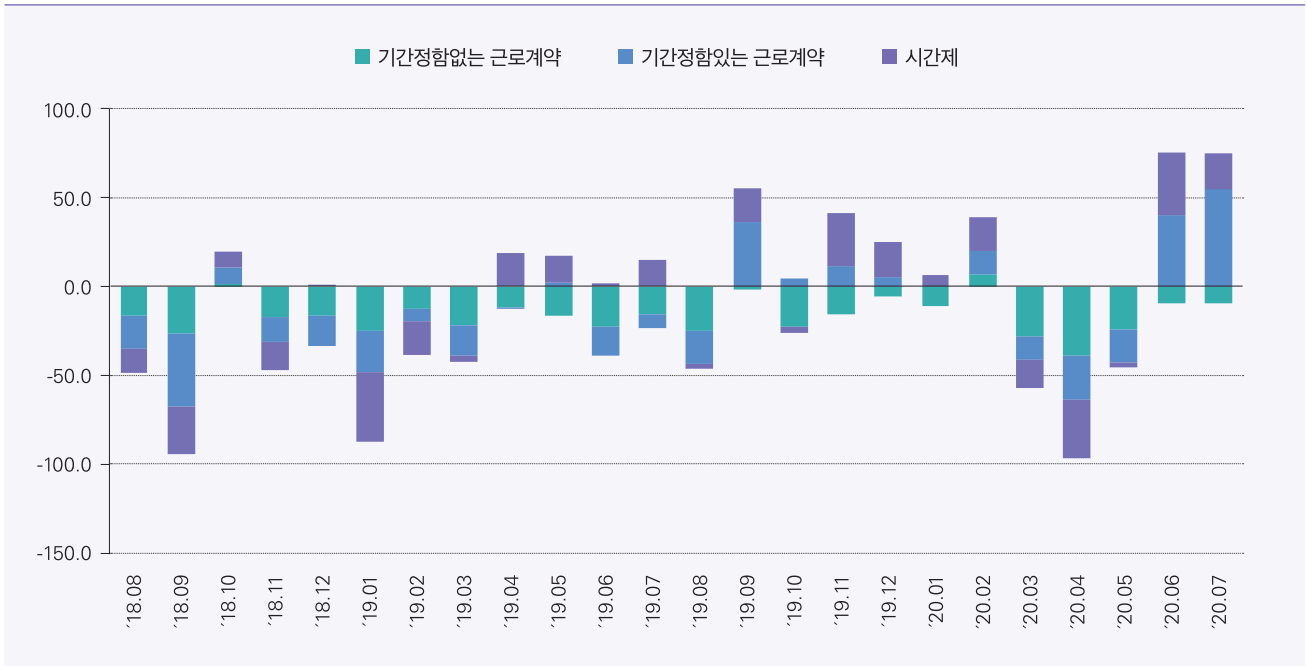
- 2020년 2월 14천 명 증가 이후 코로나19 확산세가 정점에 이르던 3~5월경에는 평균 53천 명 감소. 이후 6월 증가(+2.5%)로 전환된 이후 7월에 전년 동월 대비 +2.8% 증가한 183천 명을 기록하며 회복세 유지

* 한국고용정보원 고용동향분석팀 연구원(seethekite@keis.or.kr)

1) 워크넷을 이용한 구인업체 및 구직자 대상으로 하기에 노동시장 전체의 수급 상황과 일치하지 않음

그림 1 고용형태별 신규구인인원 추이

(단위: %, 전년 동월 대비)



| 자료 | 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

» 기간의 정함이 있는 근로계약과 시간제 일자리를 중심으로 구인수요 회복

- 최근 2년은 신규구인이 증가할 경우 대체로 전 고용형태에서 증가하는 형태로 나타남
- 반면 지난 2개월간 기간의 정함이 없는 근로계약의 구인수요는 소폭 감소, 기간의 정함이 있는 근로계약, 기간의 정함이 없는 근로계약(시간(선택)제) 및 기간의 정함이 있는 근로계약(시간(선택)제)(이하 시간제)가 큰 폭으로 증가하는 양상을 보임
- 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우 `18년 10월과 `20년 2월을 제외하면 최근 2년간 감소하였으나 감소폭은 점차 축소
- 전반적으로 신규구인이 침체하던 3~5월에는 기간의 정함이 있는 근로계약과 시간제 고용형태 또한 감소하였으나 기간의 정함이 없는 근로계약의 감소폭보다는 작았음

» 7월 신규구인인원 증가는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정과 전문, 과학 및 기술 서비스업 등을 포함한 서비스업의 증가에 기인함

- “공공행정”, “전문·과학·기술”, “보건·복지”, “부동산업”에서 증가하였으며, 6월에 이어 2개월 연속 증가. 공공분야를 제외하면 신규구인인원은 전년 동월 대비 소폭 감소로 전환
- “운수”, “숙박·음식”, “정보통신”, “교육서비스”, “제조업” 등의 구인수요는 감소세 지속
- “도소매”, “사업서비스”, “수도·원료재생”과 “건설업”은 6월 증가하였으나 7월 감소로 전환

표 1 6-7월 산업별 신규구인 증감

(단위: 명, %, 전년 동월 대비)

	2020년 6월					2020년 7월				
	전체	기간의 정함없는 근로계약	기간의 정함있는 근로계약	시간제	기간의 정함없는 근로계약	기간의 정함있는 근로계약	시간제			
전 산업	175,008	(2.5)	(-9.8)	(40.3)	(34.9)	182,374	(2.8)	(-9.4)	(54.7)	(19.4)
농업, 임업 및 어업	5,124	(6.9)	(7.0)	(27.1)	(2.8)	3,568	(-31.8)	(-32.9)	(-10.2)	(-54.6)
제조업	52,774	(-13.4)	(-17.2)	(19.7)	(-5.4)	55,210	(-4.0)	(-7.8)	(31.7)	(6.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1,285	(5.2)	(-1.0)	(31.1)	(133.3)	1,075	(-2.4)	(-3.4)	(0.0)	(28.6)
건설업	10,875	(1.2)	(-7.2)	(30.9)	(-47)	10,582	(-3.7)	(-1.6)	(-6.3)	(0.8)
도매 및 소매업	12,978	(19.3)	(-4.9)	(167)	(22.9)	11,047	(-11.8)	(-12.9)	(-8.9)	(-3.2)
운수 및 창고업	3,805	(-27.8)	(-38.0)	(-8.8)	(-25)	4,093	(-26.8)	(-40.1)	(-11.8)	(26.2)
숙박 및 음식점업	4,940	(-14.1)	(-18.0)	(-7.6)	(-12.8)	4,855	(-19.8)	(-23.9)	(1.5)	(0.0)
정보통신업	2,241	(-9.0)	(-6.9)	(40.1)	(-51.3)	2,374	(-14.8)	(-10.6)	(12.9)	(-54.6)
부동산업	1,934	(4.5)	(1.9)	(14.8)	(-1.8)	2,144	(4.5)	(-16.0)	(26.0)	(-1.4)
전문, 과학 및 기술 서비스업	5,236	(3.2)	(-0.5)	(10.7)	(10.4)	7,024	(28.8)	(-12.9)	(258.6)	(31.8)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	14,607	(7.9)	(-9.5)	(24.9)	(2)	14,322	(-0.3)	(1.1)	(0.3)	(-14.4)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	9,210	(197.1)	(14.8)	(235.8)	(87.3)	15,888	(437.1)	(-11.3)	(644.0)	(169.1)
교육 서비스업	3,612	(-2.1)	(21.6)	(2.2)	(-6.8)	3,898	(-4.4)	(-0.7)	(16.5)	(-12.4)
보건업 및 사회복지 서비스업	26,102	(29.0)	(16.6)	(33.9)	(68.9)	26,052	(12.1)	(-0.8)	(16.7)	(36.1)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5,246	(-2.8)	(-16.8)	(-3.8)	(1.2)	5,708	(-0.9)	(1.2)	(10.3)	(-16.9)
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	12,404	(0.0)	(637.0)	(-25)	(859.1)	12,045	(-20.3)	(-39.3)	(0.0)	(-34.8)

| 주 | 1) 괄호 안은 증감률

2) 산업별 구인규모 1천 명 미만 산업 제외, 고용형태에서 일용직 및 분류 불능은 제외함

| 자료 | 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

» 희망일자리사업 등을 중심으로 구인수요 회복

- 화성, 전주, 부산, 인천 등 각 지자체에서 시행하는 희망일자리사업 등 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야의 기간의 정함이 있는 고용형태에서 큰 폭으로 증가하였으며, 경기와 전북의 경우 공통으로 제조업에서도 구인수요가 증가함

» 워크넷을 통한 신규구직건수는 최근 2개월간 10% 이상 증가하며 7월 410천 건 기록

- 신규구직의 최근 추이는 2019년에는 월 단위로 증감을 반복하며 특별한 추세를 보이지 않았으나, 2020년 들어 전년 동월 대비 4.9% 감소한 1월 이후부터 코로나19 확산세가 정점에 이르던 3~4월에도 그 폭이 다소 둔화하였을 뿐 증가세를 유지해옴
- 코로나19가 다소 안정화되기 시작한 5월부터는 다시 활발한 구직활동이 이어지며 6월 16.3%, 7월 15.5% 등 10% 이상 증가

» 여성, 시간제 고용형태 중심으로 구직 증가가 크게 나타남

- 신규구직이 증가로 전환된 2월부터 남성 구직건수 증가폭이 여성의 증가폭보다 크게 나타났으나, 5월 이후로는 여성 구직건수 증가폭이 남성보다 크게 나타남
- 고용형태로 살펴보면 기간의 정함이 없는 근로계약도 3~4월 감소했던 이후 증가로 전환되는 등 전 고용형태에서 증가세를 이어갔으며, 특히 시간제 일자리와 기간의 정함이 없는 근로계약 고용형태에서 높은 증가율을 보임

표 2 인적특성별 신규구직 추이

(단위: 천 건, %, 전년 동월 대비)

		2020년 3월	2020년 4월	2020년 5월	2020년 6월	2020년 7월
전체		382 (0.4)	361 (3.9)	344 (6.3)	368 (16.3)	410 (15.5)
성별	남	159 (6.0)	161 (5.4)	153 (3.7)	162 (17.8)	183 (12.5)
	여	223 (-3.2)	200 (2.8)	191 (8.4)	206 (15.2)	227 (18.0)
고용 형태별	기간정함없는근로계약	206 (-5.7)	197 (-2.3)	192 (1.2)	202 (11.5)	223 (9.3)
	기간정함있는근로계약	27 (16.3)	23 (22.7)	21 (19.7)	24 (22.8)	26 (25.1)
	시간제	27 (0.6)	25 (8.7)	24 (14.2)	26 (22.4)	30 (29.7)
	일용직	2 (-14.5)	2 (-38.8)	2 (-42.8)	2 (4.8)	3 (-24.5)
	관계없음	119 (9.5)	113 (13.4)	106 (14.4)	115 (23.1)	129 (24.1)
연령별	29세 이하	86 (-2.5)	82 (1.9)	78 (0.9)	87 (10.5)	89 (8.8)
	30~39세	78 (-6.2)	71 (-4.0)	68 (3.2)	74 (10.7)	75 (6.2)
	40~49세	82 (0.3)	73 (3.5)	69 (9.9)	75 (18.9)	79 (16.4)
	50~59세	77 (8.8)	75 (11.0)	72 (12.4)	74 (22.1)	83 (17.1)
	60세 이상	59 (4.3)	60 (9.3)	57 (6.3)	58 (22.8)	85 (31.6)

| 주 | 괄호 안은 증감률

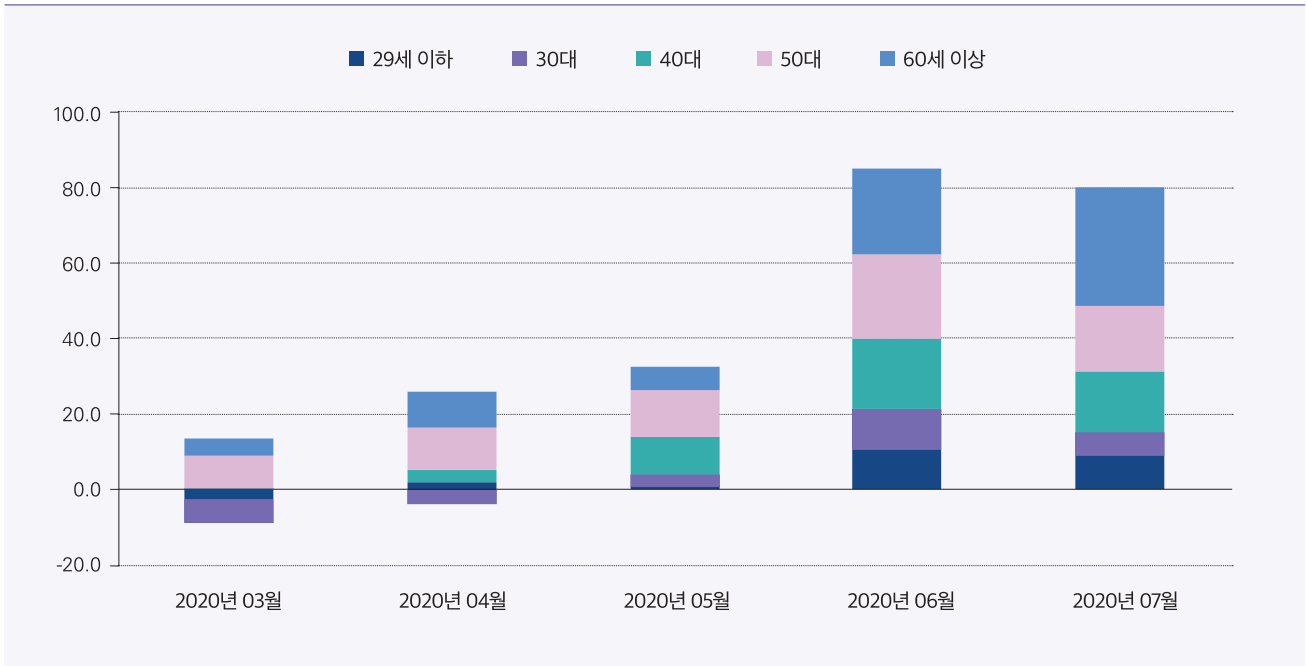
| 자료 | 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

» 연령별로는 구직건수 회복 양상이 다소 다르게 나타남

- 구직동향이 다소 주춤했던 3~4월에도 40대 이상은 증가 추이를 유지하였으며, 특히 60대 이상 고령층은 7월 들어 구직 증가율이 30%를 웃도는 등 견고한 증가세를 나타냄
- 반면 29세 이하와 30대의 경우 그 외 연령층보다 증가율이 비교적 낮게 나타나는 추이가 계속되며 더딘 회복세를 보였는데, 청년 구직자는 하반기 채용 시작까지 구직 활동을 늦추는 것으로 보임

그림 2 연령대별 신규구직건수 증감 추이

(단위: %, 전년 동월 대비)



| 자료 | 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

» 6~7월 나타난 구인구직 회복세에는 기간의 정함이 있는 고용형태가 주된 증가 요인이었음을 확인

- 신규구인은 코로나19극복 희망일자리사업 등을 중심으로 한 기간제 근로형태에서 증가폭이 크게 나타남
- 신규구직의 경우 연령별로 회복 속도는 다소 다르게 나타났으며, 고령층을 중심으로 한 기간제 근로 형태에서의 증가가 확인됨

고용동향 브리프

2020

Vol.6

