

직업 이동의 구조 분석

- 일 성격의 루틴/비루틴 기준을 중심으로 -

김 안 국*

직업을 루틴(절차반복 혹은 관행적인 일)과 비루틴, 인지와 육체의 기준으로 구분하고 그 추이를 살펴보았다. 한국노동패널 직업력 자료를 이용하여, 비루틴/인지, 루틴/인지, 루틴/육체, 비루틴/육체의 네 범주로 직업을 나누고, 직업 이동시의 범주 변화가 어떠한지를 경기순환 주기에 맞추어 1998-2002년, 2003-2007년, 2008-2012년의 세 시기별로 분석하였다. 비루틴/인지 범주 직업은 지속적으로 증가하고 있고, 루틴/인지 범주와 비루틴/인지 범주에서 직업의 유지 경향이 더 커지고 있다. 루틴에서 비루틴으로의 이동은 1998-2002년의 시기에는 많았지만 이후 줄어들고 있다. 남성은 여성에 비해 루틴에서 비루틴으로의 이동이 유의하게 많았고, 비자발적 퇴직자는 자발적 이직자에 비해 루틴에서 비루틴으로 이동할 확률이 유의하게 높았다. 전문 인지적 직업과 단순노무직으로 구성되는 비루틴 직업의 증가는 향후 직업의 양극화로 귀결될 것이다.

1. 서론

지난 이삼십년간의 직종 구조의 변화에서 두드러진 사실은 전문가 및 기술 관련종사자 등 고숙련직업과 단순노무직 등 저숙련직업에서 고용이 크게 증가하였으며, 반면에 판매서비스직, 기능원 및 관련기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자 등 중간숙련의 일자리는 크게 감소된 것이다. 대분류 직종별 취업자 통계의 시계열에서 이러한 흐름은 분명하고 일관적이다.(방하남 외, 2011 참조)

이러한 직종 구조의 변화를 Autor et al.(2003)는 루틴화된(절차반복적이어서 관행적인) 일이 컴퓨터 사용의 증가에 의해 대체되고, 루틴화하기 어려운 일(특히 분석 혹은 문제해결 등의 인지적 일)들이 컴퓨터 사용의 증가에 따라서 보완적 수요가 늘었기 때문이라 설명한다. 이들은 루틴화로 컴퓨터 프로그램으로 대체되기 용이한 장부 기록, 계산, 반복적인 고객 서비스 등의 절차반복의 인지적 일들이 컴퓨터 사용으로 대체되고 있으며, 선별과 골라내기, 조립과 조작 등의 반복 관행의 육체적 일들이 컴퓨터 프로그램이 내장된 기계로 대체되어 사라진다고 보았다. 반면에 검사나 진단, 법적인 글쓰기, 설득, 관리 등 루틴하지 않은 인지적 일들과 경비 서비스, 트럭 운전과 같은 루틴하지 않은 육체적 일들이 컴퓨터 사용의 증가와 함께 보완적 수요로 증가하고 있다고 보았다.

* 한국직업능력개발원

컴퓨터나 인터넷 등의 기술 발전과 함께 나타나는 이러한 일의 세계의 변화는 각 개인들의 직업 및 경력 변화에 영향을 미칠 것이다. 세대별로도 그러한 직업의 변화는 다르게 나타날 가능성이 있다. 개인들의 직업의 변화가 외국 선행 연구에서처럼 루틴한 직업의 감소와 루틴하지 않은 직업의 증가를 보인다면 직업에 따른 임금의 변화는 갈수록 양극화의 양상을 나타낼 것이다. 한국 사회에서 금융 위기 이후 소득의 양극화 추세는 시계열로 분명하게 나타나며, 다수의 연구가 진행되었다.* 그리고 이러한 직업구조의 변화(양극화)의 양상은 최근 들어 더욱 분명하게 나타나고 있으며, 이러한 중간 숙련 일자리의 감소 및 비복원이 고용없는 성장의 원인으로 설명되기도 한다.(Jaimovich and Siu, 2012)

한국에서 직종구조의 변화 추세가 분명하게 나타나고 있으며, 방하남 외(2001)에서 한국노동패널 자료를 가지고 개인의 직업이동의 유형과 이동률을 검토하였지만, 절차반복적 직무로 구분한 직종의 변화를 보는 것은 아니었다. 이에 본 연구에서는 한국의 직종의 변화를 루틴 직업의 대체라는 관점에서 직종의 변화를 설명해 보고자 한다. 한국노동패널자료의 직업력 자료를 분석하면 15년간의 개인들의 직종 변화에서 나타난 추세를 분석할 수 있을 것이라 판단된다.

이하에서 직종의 이동과 관련한 선행 연구를 검토하고, 직종 이동의 원인을 유형별로 분류하여 이동의 패턴에 대한 유형화를 시도한다. 이러한 유형화에 따른 실제의 직종 이동을 KLIPS 직업력 자료를 중심으로 파악해 본다. 루틴/비루틴의 구분에 따른 직종이동에 대한 분석을 통해서 한국 사회의 근자의 직업 이동의 패턴을 추출하고 이러한 직종 이동 패턴의 요인을 분석해 본다. 마지막으로 연구 결과의 정책적 시사점과 논문의 한계를 정리한다.

II. 직종 이동에 대한 이론적 정리 및 선행연구

직업이동은 개념적으로 세 가지의 측면에서 연구자들의 관심을 끌어왔다. 첫째는 직업이동은 기회의 개념, 즉 사회 계층 이동의 관점에서 중시되어 왔다. 둘째는 직업이동은 슈퍼터의 이른바 창조적 파괴, 즉 기존 자본 설비가 파괴되어 새로운 생산과정으로 자원이 재분배되고 이에 노동 이동이 발생하는 과정에 대한 관심이 있어왔다. 셋째는 노동공급 측면에서 상당한 직종특수적 숙련이 직업이동의 과정에서 손실됨에 대한 우려에서 직업 이동에 관심이 모아졌다. 본고는 두 번째 관점에 입각해 직종 이동을 검토해 보고자 하는 것이다.

일반적으로 숙련의 특수한 정도와 절대적인 숙련수준이 직업 이동에 영향을 미치며, 일반적 숙련일수록 그리고 저숙련일수록 직업을 바꿀 유인이 크다는 것이 실증되었다.(Elliott and Lindley, 2006; Dolton and Kidd, 1998 등 다수) 결국 직업을 바꾸는 것은 기존에 가지고 있던 실질적인 인

* 금융 위기 이후 소득의 양극화 추세에 대한 연구들이 많지만, 그 원인에 대해서는 일관된 결론은 찾을 수 없다. 소득 양극화의 원인을 정이환·전병유(2001)은 내부노동시장의 약화에서 찾았고, 최강식·정진호(2003)은 교육투자수익율의 상대적 증가에서 찾았으며, 최근의 이병희 외(2008)은 저소득계층의 소득 지위 하락에서 찾았다.

적자본을 일소하여 없앨 가능성이 크기 때문에* 임금불평등에서부터 일자리의 안정성 및 보장과 관련된 논의에 이르기까지 노동시장과 관련된 다양한 문제들과 연계되어 있다.

최근 들어서는 노동시장의 유연화가 급속히 진행되면서 단기계약이나 시간제 일자리가 증가하게 되고 이로 인해 일자리 자체뿐만 아니라 고용형태 자체에 대한 만족도가 감소하게 되고 이는 현 일자리에서의 이직이 아니라 직업이동을 가져올 가능성이 크게 한다.(Longhi & Brynin, 2010) 미국의 PSID 자료를 가지고 직업이동과 산업이동을 본 Kambourov & Manovskii(2008)은 1968년에서 1997년에 이르는 사이 미국에서 직종 대분류 수준의 이동이 13%였으며, 이러한 직업 이동이 분석기간 초기에는 10%에서 후기에 15%로 지속적으로 증가하였음을 보이고 있다.

<표 1> 미국의 직종별 직업이동의 추이

	1969-1975년	1979-1985년	1989-1995년
전문기술직	91%	84%	82%
관리직	85%	81%	74%
사무/판매직	80%	72%	69%
기능원직	82%	79%	76%
장치조립조작직	74%	78%	77%
단순노무/서비스직	70%	64%	64%

주) 숫자는 직업이동이 없는 경우의 비중이다.

자료) Kambourov and Manovskii(2008) p. 73으로부터 재구성

미국에서 관측되는 직업 이동이 프랑스에서도 관측되는가를 분석한 Lalé(2012)는 프랑스의 1982-2009년의 자료를 가지고 인구 및 교육 구성의 변화 효과를 통제한 뒤에 프랑스에서도 직업이동이 급증하고 있음을 보였다. 프랑스의 직업 이동의 비율은 미국보다는 매우 낮은 수준이지만, 여타의 변화는 없었는데 비해 직업이동의 비중만이 늘었다는 것이다. 영국과 독일의 직종 이동을 분석한 Rhein and Trübswetter(2012)는 영국의 직종이동이 독일보다 세배 가까이 되지만, 양국 모두에서 직종이동은 구조적 변화로서 독일의 직종에 대한 강한 규제도 직종 이동을 막아 못하였음을 보고하고 있다. 이러한 연구 결과들은 직업 이동의 증가가 전 세계적인 현상이라는 것을 알 수 있게 한다.

직종이동과 임금불평등이 직접적인 관계를 갖는다는 연구로는 미국의 PSID 자료를 분석한 Kambourov & Manovskii(2009)가 있다. 이들은 미국의 경우 1970년대와 1990년대 사이에 나타나는 임금불평등의 진전을 직종 이동의 증가로 90% 이상을 설명할 수 있음을 보였다. Parrado et al.(2007) 역시 미국의 PSID 자료를 가지고 1970년대보다 1990년대 직종간 혹은 산업간 이동이 더 많이 일어났으며, 그러한 직종간 혹은 산업간 이동이 소득의 저하와 관련이 있다는 것을 발견하였다. 인적특성별로 남성이 여성보다 또 저학력자가 고학력자 보다 더 많이 직종 혹은 산업간 이동

* Shaw(1984)는 직종 숙련이 중요한 소득 결정 요인임을 보였고, Kambourov & Manovskii(2009)는 미국의 PSID 자료로 5년의 직종 근속은 임금증가의 12-20%를 설명하지만, 현직장 근속과 산업의 지속은 거의 설명력이 없음을 발견하고, 인적자본이 주로 직종특수적 숙련으로 구성된다고 결론지었다.

을 함을 보였다.

국내에서도 직종이동에 대해서 많은 연구들이 수행되었다. 직업이동의 전반적인 개관을 한 방하남 외(2011)은 1980년에서 2010년까지의 시기에 직업구조의 변화와, 최근 10여년간의 직업이동의 양상과 경로, 직업선택의 변화를 연구하였다. 직업전망지표나 직업지표에 대한 연구들에서도 직업의 구조변화가 언급되고 있다.(정운경 외, 2008; 한상근 외, 2006) 방하남 편(2001)은 한국노동패널 자료를 활용하여 세대내, 세대간 계층이동의 관점에서 근로생애 기간의 직업·직장이동을 살피고 있다.

김병관(1997)은 산업화 시기 직종이동을 상위비육체노동, 하위비육체노동, 자영업, 육체노동, 농업노동으로 나누고 그 이동성을 분석하였다. 이 연구에서 가장 지속성이 낮은 경우는 육체노동의 직종이었던 것으로 나타난다. 그리고 육체노동에 종사하던 사람들은 자영업으로 소규모 이동을 하기는 하지만, 비육체노동으로 이동하거나 농업노동으로 이동하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 육체노동을 끝으로 다른 직종으로 가기 어려움을 의미한다.

고상원·이경남(2003)은 IT 인력중에서 컴퓨터 전문직, 전자 및 통신기술직 등은 늘어나고 있지만, 생산, 조작 및 정비직, 중저급 컴퓨터관련직 등 저기술인력은 줄어들고 있음을 보이고 있다. 특히 생산, 조작 및 정비직은 전체 IT 인력의 40%로 높은 비중이지만 그 비중이 점점 축소되고 있다는 것이다. 마찬가지로 기술 진전의 관점에서 지식정보화에 따른 직업구조의 변화를 보았던 조동기·조희경(2002)은 1955년 8.7%에 그쳤던 생산직 비중이 1990년에는 30.3%로 큰 폭으로 성장하였으나, 이후 그 비중이 감소하고 있으며, 사무직 역시 1990년까지 꾸준한 성장세를 보였지만, 1990년 이후 그 성장세가 다소 주춤하고 있는데, 이렇게 생산직과 사무직이 1990년 이후 직업구성에서 차지하는 비중이 감소하고 있는 것은 값싼 IT의 도입이 단순노동을 대체하고 있기 때문이라 보았다. 이러한 연구 결과는 대체로 Autor et al.(2003)의 가설, 소위 ‘과업편향적 기술발전(Task Biased Technological Change: TBTC)’ 가설을 확인하는 것이라 판단된다.

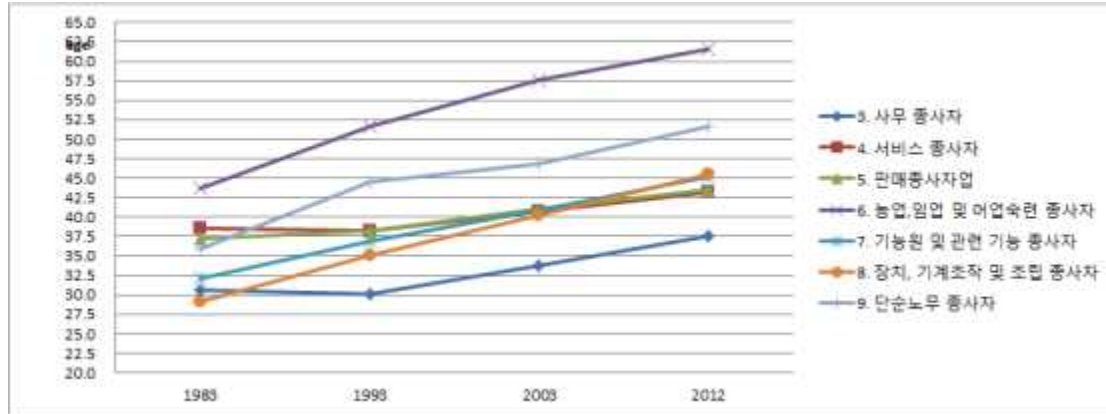
김상욱·서영준(2003)은 전문직 직종은 직장을 떠날 의향이 많지만, 준전문직 직종은 직장보다는 직업을 떠날 의향이 강한 것을 발견하였다. 물론 이 경우 준전문직의 직업 이동은 보다 낮은 숙련의 직종으로의 이동일 가능성이 높을 것이다. 김종숙·박수미(2006)은 경활자료를 월별로 패널화한 자료로 여성들의 전문직, 관리직, 준전문직, 판매/서비스직의 취업유지 경향이 사무직과 생산직보다 강하며, 생산/노무/기능직의 경우는 노동이동시 비취업의 경향이 강한 것을 보이고 있다.

윤윤규·고영우(2009)는 2001년에서 2005년 사이 직종별 순일자리 증가율을 분석하고, 기능장치기 계종사자 직종이 줄고 있는 것을 보였다. 이들 연구들에서 전문/기술직의 꾸준한 증가세를 보이고 있음이 공통적으로 나타난다. 이우성(2002)은 IT 산업과 전문서비스업으로는 젊은 층이 몰리고 있으며, 직종별로는 기술직/기능직 인력이 노령화되고 있음을 보이고 있다.

통계청의 경활자료로부터 대분류별 취업자의 중위연령 추이를 시계열로 본 것이 다음의 [그림 1]이다. 전반적으로 모든 직종에서 취업자의 중위 연령이 상승하고 있음을 알 수 있다. 그러나 직종별 중위 연령의 편차가 큰데, 농림어업직의 중위 연령은 여타 직종보다 크며, 단순노무직의 중위 연령도 높은 편인데, 이들 직종은 고령화의 경향도 강하다. 중위 연령의 증가세가 큰 직종에는 기

능원 직종과 장치기계조작조립직도 포함되고 있는데, 특히 장치기계조립조작직은 중위 연령이 1983년 31세에서 2010년 47세로 16세나 증가하고 있다.

[그림 1] 연령별/직종별 취업자 비중 추이



자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료(각년도)

III. 직업 이동 분석 방법

1. 직종 이동의 유형화 및 직종 이동 패턴

우리나라의 직종 이동은 빈번한 편이다. 김안국·황규희(2013)에 의하면 화이트칼라 근로자의 경우 전직장에서의 최장 업무와 현직장에서의 최장 업무가 일치하지 않는 근로자가 30%에 이르고 있으며, 현직장내에서도 현재 업무와 최장 업무가 일치하지 않는 근로자가 17%에 이르고 있다. 화이트칼라 근로자가 갖는 직종 이동의 범위를 생산직으로 넓히면 직종이동은 더 많아질 것으로 기대된다.

이렇게 직종의 이동이 많다면 중분류상에서 직종의 이동을 유형화하는 것은 불가능하다. 이에 본 연구에서는 직종의 이동을 대분류상에서의 이동으로 한정하여 분석을 수행한다. 대분류상에서의 이동을 직접 볼 수도 있지만, 기능원직에서 장치기계조작조립직으로의 이동, 혹은 판매직에서 서비스직으로의 이동은 근로조건이나 임금수준의 변화등이 유의하지 않기 때문에 의미가 없을 것이다. 이에 직업 대분류를 몇 가지 기준으로 묶어서 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 Autor et al.(2003)에 따라서 근로의 종류(인지적/육체적)와 기계(컴퓨터)로의 대체정도(루틴/비루틴)의 기준으로 직종 대분류를 다시 4가지 범주로 묶어서 분석하고자 한다.* 그러면 대분류 직종은 다음의 표와 같이 분류될 수 있다.

* Goos et al.(2011)은 유럽의 16개국의 자료를 이용하여 Autor et al.(2003)의 루틴화 가설을 실증하고, 이 가설이 직종변화를 가장 잘 설명하고 있음을 보였다. 이에 본고에서도 Autor et al.(2003)의 직종 분류 방식을 그대로 따르고자 한다.

<표 2> 직무의 네 범주에 따른 대표적 예와 표준직업분류 대분류 직종

		루틴한 직무들	루틴하지 않은 직무들
인지(분석)적 일	대표적 예	- 기록 관리 계산 반복적 고객 서비스(은행 수납원)	가설의 정립과 검증 의학적 진단 법률 적용 설득하기 직원(혹은 고객) 관리
	표준직업분 류 대분류 직업	- 사무직 - 판매직	관리직 전문기술직
육체적 일	대표적 예	집어내기 정렬하기 반복적 조립 작업	경비 서비스 트럭 운전*
	표준직업분 류 대분류 직업	기능원직 장치기계조작·조립직	서비스직 단순노무직

자료) Autor et al.(2003), p. 1286 에 대분류 직종을 매칭시킨 것임.

주) 트럭운전은 대분류로 8. 장치기계조작·조립직, 중분류로는 83 운전자 및 이동장치 조작자에 들어감. 운전관련 직종은 단순노무직에 포함시켜 분석하였음.

인지적/루틴하지 않은 일을 A, 인지적/루틴한 일을 B, 육체적/루틴한 일을 C, 육체적/루틴하지 않은 일을 D라고 하자. 그러면 직종이동의 변화는 다음과 같은 표로 유형화할 수 있다. 루틴 기준의 이러한 유형화에서 정말 의미가 있는 것은 루틴/비루틴한 직업의 유지 혹은 루틴/비루틴 직업의 변화일 것이다. 4범주가 그대로 유지되는 경우를 유형1, 직업이 바뀌었지만 루틴한 직업이 그대로 유지되는 경우 혹은 비루틴한 직업이 그대로 유지되는 경우가 유형2, 루틴한 직업에서 비루틴한 직업으로 이동한 경우가 유형3, 비루틴한 직업에서 루틴한 직업으로 이동한 경우를 유형4로 구분할 수 있다. 이를 나타낸 것이 <표 3>이다.

<표 3> 직종 변동의 유형화

원래 직종	변화가 없는 경우	변화가 있는 경우
A	A(유형1)	B(유형4)
		C(유형4)
		D(유형2)
B	B, C(유형1)	A(유형3)
		D(유형3)
C	C, B(유형1)	A(유형3)
		D(유형3)
D	D(유형1)	A(유형2)
		B(유형4)
		C(유형4)

2. 분석 방법

연구의 방법론은 데이터를 탐색해 들어가서 그 변화를 보는 경험론적 연구방법을 취할 것이다. 구체적으로는 직업 이동의 패턴을 찾아보고 일정한 패턴에 따라 직종 변화를 구조화할 것이다.

연구의 자료는 KLIPS의 직업력(Work History Data)이다. 이 자료는 여타 자료들이 직업코딩에 문제가 많은 것에 비해 종속코딩의 방법을 사용하였고, 최근에 소분류를 정밀하게 재분류하여 직업분류에서의 오류를 최소화하였기 때문에 직업이동의 분석에 가장 적절하다고 볼 수 있다.

직업 이동에 대한 연구들에서 특히 직업변화의 측정에서 오류가 많이 있을 수 있음에 대한 주의가 필요함이 강조되고 있다.(Murphy and Topel, 1987; Lalé, 2012; Longhi and Brynin, 2010) Murphy and Topel(1987)은 직종 분류에서 나타나는 다수의 오류를 찾아내고, 이러한 오류들이 직업 변화를 크게 부풀릴 수 있음을 보였다.* 또한 직업에 대한 코드 부여가 오류가 발생하기 쉽고(Lynn and Sala, 2006), 그것이 패널자료에서는 의사 직업변화로 나타날 수 있다. 예컨대 IT 전문가가 계속 동일한 일을 하고 있는데도, 한 해에는 IT 전문가로 코딩될 수 있지만, 다음 해에 전기 기술자로 코딩될 수 있다. 동시에 직업변화와 함께 고용의 변화(예컨대 실업이나 비경황을 경유하여 직업이 바뀐 경우 등)가 동시에 일어난 경우, 이를 어떻게 해석할 것인가가 어려워진다. 이에 Kambourov and Manovskill(2008)은 분석에서 여성들을 제외하였고, Parrado et al.(2007)은 실업이나 비경황 뒤의 직업변동을 분석에서 제외하였다. 여성과 고용변동을 모두 분석 대상에 포함한 Longhi and Brynin(2010)은 하는 일에 변화가 있었다고 응답한 경우만 직업변화를 측정하는 방법을 택하였다.

다행히 KLIPS 자료에서 산업 코드는 산업 8차 분류와 9차 분류, 직업 코드는 5차 분류와 6차 분류로 구성되었지만, 한국고용정보원에서 이를 산업 8차 및 직업 5차의 구코드로 분류를 통일하여 제공하고 있다. 이에 산업과 직업 분류의 변화에 따른 일치화 작업을 할 필요가 없으며, 또한 산업 및 직업코드를 검토하고 재분류하여 오류를 수정하였기 때문에 여타 자료에서 나타나는 산업 코드와 직업 코드의 측정 에러의 문제는 별로 없다고 볼 수 있다.(한국고용정보원, 2013)

본고는 직업이동을 분석하는 대상을 직업이동이 관측되는 임금근로자들에 한정하였다. 이에 비임금근로자의 제외로 직업분류 측정에서 기인하는 오류는 많이 줄어들었을 것으로 기대할 수 있다. 직업 이동은 유형별로 분석하여, 각 유형별 비중은 현재 직종이동이 어떠한 방향으로 이루어지고 있는지를 바로 보여줄 것이라 판단된다. 이러한 유형별 비중을 인적특성별(성별, 연령별, 학력별)로 보면 어떤 계층에서 어떤 직종 이동의 유형이 특색있게 나타나는가를 알 수 있을 것이다.

직업 이동을 분석함에 있어서 Parrado et al.(2007)이 지적한 바와 같이 자발적 이동에 의한 직업 이동과 기업의 파산이나 구조조정 등으로 인한 어쩔 수 없는 이동을 구별하는 것이 중요하다. 이 양자는 선택편의를 유발하는 중요한 변수라 할 수 있는데, 자발적 이동이면 직업 이동의 긍정적 효과가 나타날 것이며, 비자발적 전치에 의한 이동이라면 Fallick(1996)이 분석한 바와 같이 직업

* 직종 분류의 오류를 통제하면 20-25%의 직종변화가 15-20%의 직종변화로 줄어든다.(Parrado et al., 2007)

이동은 소득의 상실이 상당하고 오래 지속될 것이다.* 한국노동패널자료(이하 KLIPS로 약칭함)에서 자발적 이동의 여부를 밝힐 수 있는 정보가 다행히 존재한다. 퇴직 사유를 구체적으로 묻고 있다. 퇴직 사유가 ‘직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해’, ‘정리해고로 인해’, ‘권고 사직’인 경우가 비자발적 퇴직이다.

직업의 이동은 본고의 직업분류에 따라 루틴/인지, 루틴/육체, 비루틴/인지, 비루틴/육체 의 구분에서 다른 범주의 직업으로 이동한 경우를 의미한다. 한국노동패널자료에서는 직업이동이 매우 빈번하게 일어나 15년차의 모든 자료로 이를 분석하는 것이 용이하지 않다. 본고의 분석은 큰 흐름을 보는 것이고, 또한 직업이동과 경기순환의 관계도 결합하여 보기 위해 1998년에서 2002년까지, 2003년에서 2007까지, 2008년에 2012년의 세 시기로 나누어 분석하고자 한다. 직업의 퇴직년도가 1996년도 이전의 것은 회고자료이기 때문에 분석의 대상에서 제외하였다. KLIPS의 직업력에 직업이동은 빈번하게 일어나지만, 관측된 해가 짧은 경우 혹은 직업이동이 없었던 경우 등으로 직업이 한 개 이하로 관찰되는 사람들은 분석에서 제외하였다.**

이 세 시기의 선택은 우리나라의 경기순환주기를 고려한 것이다. 2002년과 2007년은 <표 4>에서 나타나는 바와 같이 제8순환기와 제9순환기의 정점에 속하는 연도이다. 2012년은 아직 마무리되지 않았지만 제10순환기의 정점으로 간주될 수 있다. 이 세 순환주기에서 경기의 저점을 지나면서 고점에 이르기까지 직업 이동이 어떻게 이루어지고 있는가를 보는 것이 본고의 관심이다. 이미 선행 연구인 Kambourov and Manovskii(2008)는 직업 변화가 경기 역행적임을 관찰하였고, 더욱이 Jaimovich and Siu(2012)는 절차반복적 직업들이 경제위기의 뒤 끝에 복원되지 않는다는 결과를 보인 바 있다.

<표 4> 우리나라 기준순환일 및 국면지속기간

	기준순환일			지속기간(개월)		
	저점	정점	저점	확장기	수축기	순환기
제6순환기	1993.1	1996.3	1998.8	38	29	67
제7순환기	1998.8	2000.8	2001.7	24	11	35
제8순환기	2001.7	2002.12	2005.4	17	28	45
제9순환기	2005.4	2008.1	2009.2	33	13	46
제10순환기	2009.2					

자료: 통계청 보도자료 2010.

주: 제9순환기의 정점과 저점, 제10순환기의 저점은 잠정 설정임

* 이는 직업의 이동과 경기순환을 본 연구들이 각각 상반된 결과를 가져온 요인이라 판단된다. 예컨대 직업의 이동이 경기순환과 같은 방향이라는 Lalé(2012), Moscarini and Vella(2003), Moscarini and Thomsson(2007) 등이 연구가 있는 반면에, Kambourov and Manovskii(2008)은 순직업이동이 경기역행적이며, 이는 저학력자에게서 분명하게 나타난다고 보았다. 이들 연구들 모두 직업이동의 자발성 여부는 고려하고 있지 않다.

** 특히 1998년에서 2002년까지의 분석에서는 직업 이동 세 번 이상한 경우가 많이 관찰되어 세 번의 직업이동을 분석대상으로 하였다.

분석은 테이블 분석을 먼저 수행하여 직종 이동의 추세를 개관해 본다. 이러한 직종 이동의 추세가 선행 연구들의 결과와 차이가 있는지를 동시에 검토한다. 이러한 테이블 분석은 여타의 주요한 변수들이 통제되지 않은 상태에서의 분석 결과라는 한계가 있다. 이에 직업 이동을 하지 않은 사람을 기준으로 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동한 경우, 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동한 경우의 가능성을 보는 로짓 분석을 수행할 것이다.

IV. 분석 결과

먼저 루틴/비루틴과 인지/육체의 기준에 따른 직업 이동 유형을 전체적으로 보았을 때 비루틴/인지 직업의 지속적인 증가가 있었음을 알 수 있다. 비루틴/인지 직업의 증가 추세는 뒷시기로 올수록 감소하는 모습을 보인다. 비루틴/육체 직업은 2007년까지는 증가하였지만 2008-2012년에는 소폭으로 감소하고 있다. 루틴/육체 직업은 지속적으로 감소 추세를 보이지만 그 감소폭이 2008-2012년에 줄어들고 있다. 루틴/인지 직업은 감소추세를 보이다가 2008-2012년에는 소폭 증가세로 돌아섰다. 비루틴/인지 직업의 증가와 루틴/육체 직업의 감소가 대조되는 모습을 보이는 것이 특징적이다. 이는 직업이동이 갈수록 커지고 있다는 Kambourov and Manovskii(2008), Lalé(2012), Rhein and Trübswetter(2012) 등의 연구 결과와는 다른 모습이다.

루틴/비루틴과 인지/육체의 기준에 따라 분류하였을 때 전체적으로 동일 속성의 직업을 유지하는 경향이 점차로 더 커지고 있음이 보인다. 특히 루틴/인지 직업과 비루틴/인지 직업에서 직업을 유지하는 경우가 각기 12%p, 7%p 정도 여타 직업보다 더 많이 늘고 있음을 알 수 있다. 루틴/육체 직업의 경우 직업을 유지하는 경우가 거의 변화가 없는 특징을 보이고 있다.

<표 5> 직업 이동 추세

		세 번째 직업					총합
		A	B	C	D		
1998-2002 년	첫 번째 직업	A	103	31	15	23	172
			(59.88)	(18.02)	(8.72)	(13.37)	
		B	74	127	25	70	296
			(25)	(42.91)	(8.45)	(23.65)	
		C	13	28	176	89	306
			(4.25)	(9.15)	(57.52)	(29.08)	
D	22	45	47	182	296		
	(7.43)	(15.2)	(15.88)	(61.49)			
총합		212	231	263	364	1070	
2003-2007 년	첫 번째 직업	A	345	89	38	45	517
			(66.73)	(17.21)	(7.35)	(8.7)	
		B	107	277	44	90	518
			(20.66)	(53.47)	(8.49)	(17.37)	
		C	50	47	285	112	494
			(10.12)	(9.51)	(57.69)	(22.67)	
		D	48	93	94	378	613
(7.83)	(15.17)		(15.33)	(61.66)			
총합		550	506	461	625	2142	
2008-2012 년	첫 번째 직업	A	390	104	49	35	578
			(67.47)	(17.99)	(8.48)	(6.06)	
		B	106	303	41	100	550
			(19.27)	(55.09)	(7.45)	(18.18)	
		C	43	65	315	111	534
			(8.05)	(12.17)	(58.99)	(20.79)	
		D	51	103	112	512	778
(6.56)	(13.24)		(14.4)	(65.81)			
총합		590	575	517	758	2440	

본고의 관심은 특히 비루틴/루틴 기준에 따라 직업 이동이 어떻게 이루어지는가를 보는데 있다. 루틴/비루틴에 따른 유형화에 따라 직업이동의 모습을 보여주는 것이 <표 6>이다. 표에서 나타나듯이 루틴 기준의 속성이 변하지 않는 경우가 64% 이상으로 절대적으로 많다. 특히 이렇게 루틴 기준으로 직업이 변하지 않는 경우는 지속적으로 증가하여 2008-2012년 시기에는 70%에 이르고 있다. 본고의 관심인 루틴에서 비루틴으로 이동하는 유형3의 경우는 1998-2002년의 시기에는 약 23%로 높은 비율이었지만, 지속적으로 감소하여 2008-2012년 시기에는 15% 정도로 떨어지고 있다. 반면에 비루틴에서 루틴으로 이동하는 유형4의 경우는 1998-2002년의 13%에서 조금씩 증가하고 있다. 이러한 결과는 루틴->비루틴의 직업으로의 이동이 더 많이 관찰되었던 Autor et al.(2003)의 연구나 방하남 외(2011)의 연구와 다른 모습이다. 이는 분석 대상이 패널자료이기 때문에 패널들은 고정화되며, 비루틴의 직업을 갖는 경향이 강한 청년층의 포함이 제한되기 때문이라 추측된다.

<표 6> 루틴/비루틴 기준에 따른 직업 이동의 유형 변화 추이

	1998-2002년		2003-2007년		2008-2012년	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
유형1+유형2	686	64.11	1469	68.58	1712	70.16
유형3	246	22.99	359	16.76	360	14.75
유형4	138	12.9	314	14.66	368	15.08

이러한 전체적인 결과는 성별, 연령별, 학력별의 인적속성과 직업이동의 자발성 여부에 따라 달라질 것으로 볼 수 있다. 이에 직업 이동 유형을 인적속성별로 직업이동 자발성별로 본 것이 이하의 분석이다.

먼저 성별로 노동시장의 행태가 다르다는 것은 통상적 견해이다. 방하남 편(2001)은 성별 일자리 이동을 파악한 결과 여성들의 경우 나이가 고용안정을 가져다 주지 못하며, 남성의 경우 정규직과 비정규직의 고용안정성의 차이가 존재하지만 여성은 그렇지 못한 것을 보이고 있다. 본고의 분석 결과 남성과 여성은 루틴/비루틴의 기준에 따른 직업을 유지하는 경향에 있어 차이가 난다. 1998-2002년에는 남성이 루틴에 따른 속성의 직업을 유지하는 비중이 높았지만, 그 뒤에는 여성이 동일 루틴 속성을 유지하는 비중이 더 높아졌다. 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동하는 경향은 1998-2002년에는 여성이 강했지만, 그 이후는 남성이 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동하는 경향이 더 높아졌다. 여성과 남성 공히 루틴에서 비루틴으로 이동하는 비중이 조금씩 늘었음이 발견된다.

<표 7> 루틴/비루틴 기준에 따른 직업 이동 유형 추이 - 남녀별

		1998-2002년		2003-2007년		2008-2012년	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
여성	유형1+유형2	305	62.12	704	72.95	821	72.02
	유형3	121	24.64	130	13.47	152	13.33

	유형4	65	13.24	131	13.58	167	14.65
남성	유형1+유형2	381	65.8	765	65	891	68.54
	유형3	125	21.59	229	19.46	208	16
	유형4	73	12.61	183	15.55	201	15.46

연령대에 따라서도 루틴 기준에 따른 직업 이동이 다르게 나타날 수 있다. 이미 이우성(2002)에서 전문서비스업에 청년층의 비중이 커지고 있고, 기능직과 조립직의 고령화 및 그로 인한 숫적 감소를 언급하고 있다. 본고에서는 연령대를 크게 두 구간, 즉 청년(청년은 2012년 기준 40세 이하로 하였다. 이는 1998년 조사 시작 시점에 28세였던 청년이 2012년에 40세가 되었기 때문임)과 중고령층(40세 초과)로 나누어 분석을 한 결과가 <표 8>이다. 청년층보다는 중고령층이 루틴 기준에 따른 동일 직업을 유지하는 경우가 많지만, 청년층과 중고령층 모두 루틴 기준에 따른 동일한 직업을 유지하려는 경향이 지속적으로 증가하고 있다. 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동하는 경우는 1998-2002년을 제외하고 중고령층이 청년층보다 더 많은 것으로 나타났다. 특히 청년층은 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동하는 경우가 중고령층보다 더 높은 비율을 보이고 있어 특징적이다. 중고령층에서도 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동하는 경우가 조금씩 증가해 왔다.

<표 8> 루틴/비루틴 기준에 따른 직업 이동 유형 추이 - 연령대별

		1998-2002년		2003-2007년		2008-2012년	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
청년(40세 이하)	유형1+유형2	244	59.22	734	66.97	862	68.74
	유형3	102	24.76	175	15.97	182	14.51
	유형4	66	16.02	187	17.06	210	16.75
중고령	유형1+유형2	442	67.17	735	70.27	850	71.67
	유형3	144	21.88	184	17.59	178	15.01
	유형4	72	10.94	127	12.14	158	13.32

학력에 따라 취업하는 직업이 상이하기 때문에 루틴 기준에 따른 직업 이동도 학력별로 다르게 나타날 것이다. 고졸이하와 전문대졸 이상으로 학력을 구분하여 루틴/비루틴 기준에 의한 직업 이동이동의 양상을 본 것이 <표 9>이다. 먼저 고졸이하 저학력자가 고학력자보다 루틴 기준에 의한 직업을 유지하는 경우가 조금 더 높다. 저학력자나 고학력자 공히 루틴 기준에 의해 직업을 유지하는 경우는 추세적으로 늘어나고 있다. 비루틴에서 루틴으로의 직업 이동은 1998-2002년의 경우에는 고학력자들이 26%로 높았지만, 이후에는 저학력자가 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동하는 경우가 더 많았다. 고학력자의 경우 비루틴에서 루틴으로의 직업 이동이 저학력자보다 더 높음도 특징적이다.

<표 9> 루틴/비루틴 기준에 따른 직업 이동 유형 추이 - 학력별

		1998-2002년		2003-2007년		2008-2012년	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
저학력(고졸 이하)	유형1+유형2	469	66.43	820	69.43	960	71.06
	유형3	150	21.25	207	17.53	201	14.88
	유형4	87	12.32	154	13.04	190	14.06
고학력(전문대졸 이상)	유형1+유형2	217	59.62	649	67.53	752	69.05
	유형3	96	26.37	152	15.82	159	14.6
	유형4	51	14.01	160	16.65	178	16.35

직업이동의 양태는 퇴직의 사유와 밀접하게 관련될 수 있다. Parrado et al.(2007)이 자발적 이동의 긍정적 효과와 비자발적 이동의 부정적 효과를 언급하고 있듯이, 자발적 직업 이동의 경우는 더 나은 조건을 찾아 가는 것이기 때문에 직업에서의 상향이동도 많이 있을 수 있지만, 비자발적 직업 이동의 경우에는 그렇지 못할 가능성이 클 것이다. KLIPS 자료에는 퇴직시기와 함께 퇴직사유를 묻고 있지만 여기에 응답하지 않은 사람이 적지 않다. 퇴직 사유에 응답한 경우만 가지고 루틴 기준에 따른 직업 이동을 본 것이 <표 10>이다. 먼저 특징적으로 나타나는 것이 비자발적 직업이동의 경우에는 동일 속성의 직업을 유지하려는 경우가 더 강함을 알 수 있다. 비자발적 직업 이동을 한 경우는 동일 속성 직업을 유지하는 경우가 70%로 일관적이다. 루틴에서 비루틴으로 직업 이동을 하는 경우는 1998-2002년에는 비자발적 이동이나 자발적 이동이나 유사하였지만, 그 이후는 비자발적 직업 이동을 한 경우가 훨씬 더 많은 것으로 나타난다. 자발적 직업이동의 경우 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동한 경우가 비자발적 이동에 비해 특히 더 높았다. 2008-2012년 시기에 와서 비자발적 직업 이동자가 비루틴에서 루틴 직업으로 이동한 비율이 높아졌다.

<표 10> 루틴/비루틴 기준에 따른 직업 이동 유형 추이 - 퇴직사유별

		1998-2002년		2003-2007년		2008-2012년	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
비자발	유형1+유형2	152	70.7	338	69.4	410	70.81
	유형3	42	19.53	106	21.77	92	15.89
	유형4	21	9.77	43	8.83	77	13.3
자발	유형1+유형2	200	63.9	978	67.73	1234	69.84
	유형3	67	21.41	222	15.37	248	14.04
	유형4	46	14.7	244	16.9	285	16.13

이상의 분석은 직종 이동을 분석하였지만, 여타의 변수들이 통제가 되지 않은 상태에서 이루어졌기 때문에 어떤 특정 요인들이 직업이동에 영향을 미치는 것인지 알 수가 없다. 이에 직업을 이

동하지 않은 사람을 기준으로 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동한 경우와 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동한 경우에 미치는 요인을 보기 위해 로짓 분석을 수행해 보았다. 설명변수들로는 앞서 분석의 기준이 되었던 성별더미(여성 기준), 연령더미(청년 기준), 학력더미(초졸이하 기준), 퇴직자 발생(자발적 이직 기준) 이외에 재직기간을 추가하였다. 방하남 편(2001)은 직업의 이동에서 근속 기간이 중요한 변수임을 보인 바 있다. 재직기간은 4년 초과자를 기준으로 6개월 이하, 6개월-1년 사이, 1년-2년 사이, 2년-4년 사이의 더미변수로 구성하였다. 자료는 세 시기의 자료를 모두 한 데이터로 사용하였다. 퇴직의 구분이 중요하고 이 변수를 사용하기 위해서 관측치수가 각 시기별로 는 크게 줄기 때문이다.

<표 11>는 직업을 유지한 사람을 기준으로 루틴에서 비루틴으로 직업을 이동한 사람들에 대한 로짓 분석의 결과이다. 모형 1에서는 인적속성 변수와 재직기간의 변수만을 사용하였고, 모형 2에서는 비자발적퇴직 변수를 추가하였다. 앞에서의 테이블 분석에서도 결과를 예측하기 어려웠지만, 대부분 설명변수들은 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 모형 1에서는 남성이 여성에 비해 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 유의하게 큰 것으로 나타났다. 또한 장기근속자에 비해 6개월 이하의 근속자가 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 유의하게 큰 것으로 나타났다. 모형 2에서 남성은 여성에 비해 유의하게 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 컸으며, 고졸자가 초졸자에 비해 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 유의하게 컸다. 고졸자는 소위 중간 숙련 정도인 루틴 직업을 주로 갖는 것으로 인식되고 있어 특징적이다. 모형 1에서 유의하였던 6개월 이하 재직기간 더미변수는 유의성이 사라졌다. 모형 2에서 추가된 비자발적 이직 변수가 유의하게 양의 값을 가지고 있어 비자발적으로 직업을 이동하는 경우 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 큼을 확인시켜 주고 있다. 이러한 결과는 향후 경기 약화나 사업의 구조조정으로 인한 해고가 많을 경우 루틴에서 비루틴으로 이동할 가능성이 큼을 시사한다. 이는 루틴/비루틴을 따지지는 않았지만, 직업의 이동이 경기역행적이라는 Kambourov and Manovskii(2008)는 관찰에 부합하는 것이라 판단된다.

<표 11> 루틴에서 비루틴 직업으로 이동의 요인

변수	모형 1				모형 2			
	계수값	표준오차	Chi-Square	Pr > ChiSq	계수값	표준오차	Chi-Square	Pr > ChiSq
상수항	1.3299	0.2334	32.46	<.0001	1.2929	0.2631	24.15	<.0001
남성	0.1151	0.0398	8.37	0.0038	0.1073	0.0446	5.79	0.0161
장년(41-55세)	0.0491	0.0452	1.18	0.2781	0.0279	0.0511	0.3	0.5846
고령(56세 이상)	0.00858	0.0642	0.02	0.8937	0.0581	0.0716	0.66	0.4173
중졸	-0.0204	0.0872	0.05	0.8148	0.0643	0.0974	0.44	0.509
고졸	0.0912	0.0796	1.31	0.2518	0.1647	0.0902	3.33	0.0679
전문대졸	0.0888	0.089	1	0.3183	0.158	0.1005	2.47	0.116
대졸 이상	-0.00806	0.0881	0.01	0.9271	0.0498	0.1009	0.24	0.6218

6개월이하	0.1334	0.0604	4.88	0.0271	0.1084	0.0693	2.45	0.1179
6개월-1년	-0.0292	0.0659	0.2	0.6571	-0.0927	0.075	1.53	0.2164
1년-2년	-0.0676	0.059	1.31	0.2517	-0.0893	0.0644	1.92	0.1658
2년-4년	-0.0509	0.0562	0.82	0.3647	-0.0584	0.0613	0.91	0.3405
비자발적퇴직					0.1182	0.0494	5.73	0.0167
Likelihood Ratio	164.91				316.94			
샘플	4232				3532			

기술변화가 빠르고 산업구조의 변화가 빠른 현대 사회에서 산업구조 조정 등으로 비자발적 이직이 더 늘어날 개연성이 크다. 그렇다면 루틴에서 비루틴으로의 직업 이동이 더욱 많아질 것을 예상할 수 있다. 비루틴 직업은 크게 전문적인 인지 숙련이 필요한 직업들과 단순노무 혹은 저숙련 서비스를 제공하는 직업들과 구분되기 때문에 직업 구조에서의 양극화 추세가 전개될 가능성이 농후하다고 할 수 있다. 이러한 양극화는 소득에서의 양극화로 이어질 것인바, 직종 구조의 양극화는 구조적 성격을 가지고 있다는 점이 문제이다. 향후 소득 양극화에 대한 보다 적극적 대책이 필요할 것이라 보인다.

반대로 루틴/비루틴 기준의 직업 이동에서 비루틴에서 루틴으로 직업을 이동하게 하는 영향 요인을 본 로짓 분석의 결과가 <표 12>이다. 남성은 여성보다 비루틴에서 루틴으로 이동할 가능성이 유의하게 컸으며, 고령층은 청년보다 비루틴에서 루틴 직업으로 이동할 가능성이 유의하게 컸다. 그리고 1년 이하 근속자들은 비루틴에서 루틴으로 이동할 가능성이 유의하게 컸다. 모형 2에서 비자발적퇴직 변수를 추가하였을 때, 남성의 유의성은 사라졌지만, 고령층과 재직기간 변수들은 유의성을 유지하는 것으로 나타났다. 비자발적 퇴직 변수는 자발적 퇴직자에 비해 비루틴에서 루틴으로 이동할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고령층이 청년에 비해 단순반복적인 직업으로 이행할 가능성이 높다는 일반적 기대에 부합하는 결과라 할 수 있다.

<표 12> 비루틴에서 루틴 직업으로 이동의 요인

변수	모형 1				모형 2			
	계수값	표준오차	Chi-Square	Pr > ChiSq	계수값	표준오차	Chi-Square	Pr > ChiSq
상수항	1.3912	0.278	25.05	<.0001	1.2298	0.3007	16.73	<.0001
남성	0.0783	0.0426	3.38	0.0659	0.0683	0.0458	2.23	0.1356
장년(41-55세)	-0.00889	0.0481	0.03	0.8534	0.022	0.0523	0.18	0.6744
고령(56세 이상)	0.3037	0.0787	14.89	0.0001	0.2697	0.0848	10.1	0.0015
종졸	0.00619	0.1082	0	0.9544	-0.00338	0.117	0	0.977
고졸	0.1327	0.0982	1.83	0.1763	0.1435	0.1057	1.84	0.1745

전문대졸	0.0841	0.1069	0.62	0.4314	0.1256	0.1147	1.2	0.2736
대졸 이상	0.121	0.1042	1.35	0.2454	0.1781	0.1125	2.51	0.1134
6개월이하	0.1939	0.0669	8.39	0.0038	0.2265	0.0741	9.34	0.0022
6개월-1년	0.1405	0.0688	4.17	0.0412	0.191	0.0732	6.81	0.0091
1년-2년	0.0447	0.0638	0.49	0.4835	0.0661	0.0681	0.94	0.3318
2년-4년	-0.032	0.0636	0.25	0.6143	-0.0161	0.068	0.06	0.8128
비자발적퇴직					-0.0951	0.0568	2.8	0.0942
Likelihood Ratio	189.73				316.68			
샘플	4096				3484			

V. 결론

본고는 직업의 이동을 Autor et al.(2003)의 논의에 입각하여 컴퓨터로 대체될 수 있는 절차반복적인 루틴한 직업들은 사라지고, 루틴화되기 어려운 일들로 직업구조가 재편되고 있는가를 실증해 보고자 하였다. KLIPS 직업력 자료를 이용하여 직업을 루틴/비루틴, 인지/육체의 기준에 따라 네 개의 범주로 재범주화하고 직업이동에서의 범주간 이동을 유형화하여 직업 구조의 변화가 어떻게 나타나는가를 살펴보았다.

분석 결과 나타난 사실을 요약하면 다음과 같다.

먼저 비루틴/인지의 범주에 속하는 직업의 지속적인 증가가 나타나고 있지만, 근래에 들어오면서 증가폭은 감소하고 있다. 직업 이동시 동일 범주를 유지하는 경향이 근래에 들어와 점차 더 커지고 있다. 특히 루틴/인지 직업과 비루틴/인지 직업의 유지 경향이 더 커지고 있다. 이러한 모습은 직업 이동이 근래로 올수록 늘어난다는 외국에서의 연구와 상치된다.

루틴/비루틴의 기준만으로 보았을 때 루틴에서 비루틴으로의 이동이 1998-2002년의 시기에는 많았지만, 2008-2012년에 들어와서는 줄어들고 있다. 반면에 비루틴에서 루틴으로의 직업이동이 조금씩 늘고 있다. 이는 Jaimovich and Siu(2012)에서 루틴 직업의 감소세가 최근에 들어와 더욱 현저한 것과는 차이가 나는 것이다.

남성은 여성에 비해 루틴에서 비루틴으로의 이동이 많았고, 중고령자는 청년에 비해 루틴에서 비루틴으로의 이동이 많았다. 퇴직사유별로 비자발적 퇴직인 경우는 루틴에서 비루틴으로의 이동이 특히 더 많았다. 로짓 분석의 결과 남성은 여성보다 루틴에서 비루틴으로 직업 이동을 할 확률이 유의하게 높았고, 비자발적 퇴직의 경우가 자발적 퇴직보다 루틴에서 비루틴으로 직업 이동을 할 확률이 유의하게 높았다.

경기후퇴기나 산업의 구조 조정이 많을 때 비자발적 퇴직이 많을 것이다. 지금 기술의 변화 속도는 더욱 가속화되고 있고, 이에 산업의 구조 변화가 점차 심화될 것이기 때문에 비자발적 퇴직은 지속적으로 증가할 것으로 기대할 수 있다. 이러한 비자발적 퇴직의 경우 루틴에서 비루틴으로

직업이 이동하는 경향이 있기 때문에 이에 비루틴 직업이 계속 늘어날 것이라 예측할 수 있다. 그런데 비루틴 직업이 전문적인 인지숙련을 활용하는 직업과 단순노무 혹은 서비스직업으로 크게 구분되기 때문에 향후 직업구조의 양극화가 더 진전될 것이라 할 수 있다. 직업구조의 양극화는 결국 소득의 양극화로 귀결될 것인데, 문제는 직업구조의 양극화가 구조적으로 진행되고 있다는 점에 있다. 여기에 소득의 양극화에 대한 적극적 정책이 요청될 필요가 있는 것이다.

본 논문은 패널자료를 사용하여 개인들의 직업 이력에서 나타나는 직업 변화를 미시적으로 볼 수 있었지만, 패널자료가 갖는 한계점을 극복하지 못하였다. 패널 자료가 특정 연도에 추출된 패널들을 장기적으로 조사하는 것이기 때문에 KLIPS와 같이 15년이나 조사된 경우에 패널들의 고령화에 따른 편의가 발생할 수 있다. 본 논문에서는 이를 적절히 통제하지 못한 한계가 크다.

참고문헌

- 고상원·이경남(2003), 『IT산업 근로자 실태 분석』, 정보통신정책연구원
- 김병관(1997), 「한국의 경력내 직업이동에 관한 연구」, 『한국인구학』, 제20권 제1호, pp. 97-128
- 김상욱·서영준(2003), 「기업내부노동시장과 직업내부노동시장의 직장이동과 직업이동 성향 - 의료전문직의 사례 - 」, 『한국사회학』, 제37집 제4호, pp. 1-29.
- 김안국·황규희(2013), 「업무 및 업종 변화가 숙련에 미치는 효과: 화이트칼라 근로자를 중심으로」, 『산업노동연구』, 제19권 제2호, pp. 161-190
- 김중숙·박수미(2003), 『한국 여성의 노동이동』, 한국보건사회연구원
- 방하남 편(2001), 『한국의 직업이동과 계층이동 - 노동패널자료 분석을 중심으로 -』, 한국노동연구원
- 방하남·김기현·신인철(2011), 『한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구』, 한국노동연구원
- 윤윤규·고영우(2009), 『일자리 창출과 소멸에 관한 연구』, 한국노동연구원
- 이병희·정진호·이승렬·강병구·홍경준(2008), 『저소득 노동시장 분석』, 한국노동연구원
- 이우성(2003), 『주력산업이 늙어가고 있다』, LG경제연구원 동향연구보고서
- 정이환·전병유(2001), 「1990년대 한국 임금구조의 변화 - 내부노동시장은 약화되고 있는가 -」, 『경제와 사회』, 제52호, pp. 15-183.
- 정윤경 외(2008), 『KRIVET 직업전망 지표 개발』, 한국직업능력개발원
- 한상근 외(2006), 『KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초연구』, 한국직업능력개발원
- 조동기·조희경(2002), 『지식정보화에 따른 직업구조의 변화와 특성』, 정보통신정책연구원
- 최강식·정진호(2003), 「한국의 학력간 임금격차 추세 및 요인분해」, 『국제경제연구』, 제9권 제3호, pp. 183-208.
- 한국고용정보원(2013), 『「한국노동패널조사」 직산업 코드화 Technical Report - 12~13차 자료 -』, 한국고용정보원
- Autor, D. H. and Levy, F. and Murnane, R. J.(2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 4, pp. 1279-1333
- Dolton, Peter J. and Kidd, Michael P.(1998), “Job Changes, Occupational Mobility And Human Capital Acquisition: An Empirical Analysis,” *Bulletin of Economic Research*, vol. 50, no. 4, pp. 265-295.
- Elliot, robert J. R. and Lindley, Joanne(2006), “Skill Specificity and Labour Mobility: Occupational and Sectoral Dimensions,” *The Manchester School*, vol. 74, no. 3, pp. 389-413
- Fallick, Bruce G.(1996), “A review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, no. 1, pp. 5-16.
- Goos, Maarten and Manning, Allen, and Salomons, Anna(2011), “Explaining job polarization: the roles of technology, offshoring and institutes,” *Monetary and Information Economics Center for Economic Studies Discussion Paper Series* vol. 11, no. 34, pp. 1-33.
- Jaimovich, N. and Siu, H. E.(2012), “The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries,” *NBER Working Paper*, no. 18334
- Kambourov, Gueorgui and Manovskii, Iourii(2008), “Rising Occupational and Industry Mobility

- in the United States: 1968–97,” *International Economic Review*, vol. 49, no. 1, pp. 41–79.
- Kambourov, Gueorgui and Manovskii, Iourii(2009), “Occupational Mobility and Wage Inequality,” *Review of Economic Studies*, vol. 76, pp. 731–759.
- Kambourov, Gueorgui and Manovskii, Iourii(2009), “Occupational Specificity of Human Capital,” *International Economic Review*, vol. 50, no. 1, pp. 63–115.
- Lalé, Etienne(2012), “Trends in occupational mobility in France: 1982–2009,” *Labour Economics*, vol. 19, pp. 373–387.
- Longhi, Simonetta and Brynin, Malcolm(2010), “Occupational change in Britain and Germany,” *Labour Economics*, vol. 17, pp. 655–666
- Lynn, P. and Sala, E.(2006), “Measuring change in employment characteristics: the effects of dependent interviewing,” *International Journal of Public Opinion Research*, vol. 18. no. 4, pp. 500–509
- Moscarini, Giuseppe and Thomsson, Kaj(2007), “Occupational and Job Mobility in the US,” *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 109, no. 4, pp. 807–836.
- Moscarini, Giuseppe and Vella, Francis(2003), “Aggregate Worker Reallocation and Occupational Mobility In The United States: 1971–2000,” *SSRN Working Paper Series*, Apr. pp. 1–38.
- Murphy, Kevin M. and Topel, Robert H.(1987), “Unemployment, Risk and Earnings: Testing for Equalizing Wage Differentials in the Labor Market,” in Lang, K. and Leonard, J. eds., *Unemployment and the Structure of the Labor market*, Basil Blackwell, New York. pp. 103–140
- Parrado, Eric and Caner, Asena, and Wolff, Edward N.(2007), “Occupational and industrial mobility in the United States,” *Labour Economics*, vol. 14, pp. 435–455.
- Rhein, Thomas and Trübswetter, Parvati(2012), “Occupational mobility and the change in the occupational structure in Britain and Germany, 1993–2008,” *Applied Economics Letters*, vol. 19, pp. 653–656.
- Shaw, Kathryn L.(1984), “A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment,” *The Journal of Human Resources*, vol. 19, no. 3, pp. 319–340.