

# 그토록 원하던 첫 직장을 스스로 빠르게 나가는 이유는?

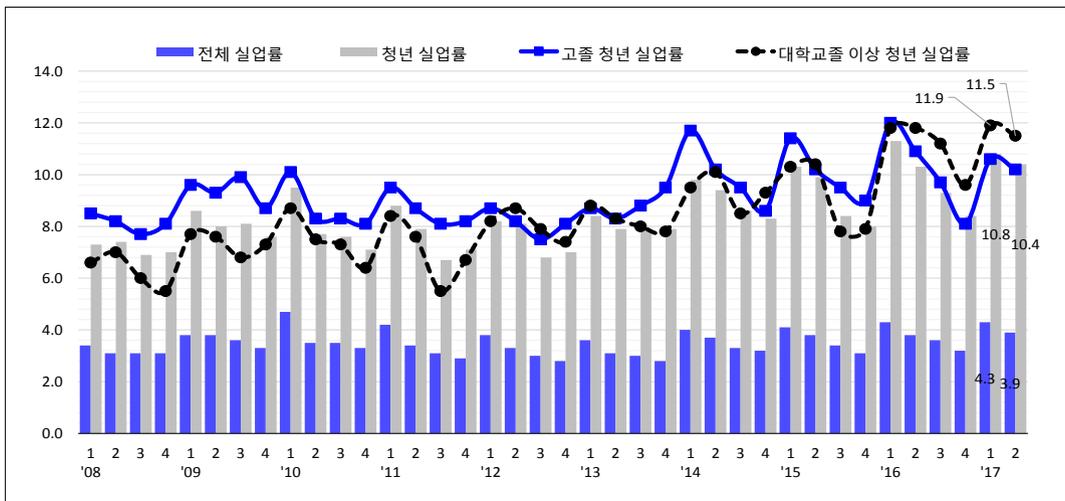
김 종 욱\*

## 1. 머리말

지난 10여년 동안 청년층(15~29세) 실업률의 증가가 지속적으로 관찰되면서 청년실업 문제가 노동시장의 주요 현안으로 굳어진 것은 주지의 사실이다. 특히 2016년 연간 전체 실업률(3.7%)과 청년 실업률(9.8%)은 사상 최대 격차인 6.1%p 차이를 기록했고, 2017년 1분기 청년 실업률은 10.8%로 지난해 동분기(11.3%)에 이어 2000년 이후 두 번째로 높은 수치를 기록했다. 이처럼 청년 노동시장의 상황이 지속적으로 악화되고 있음에도 불구하고 이미 취업한 청년들

[그림 1] 분기별 청년 실업률 현황

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

\* 한국노동연구원 연구원(jwkim@kli.re.kr).

이 비교적 단기간 내에 퇴직하는 사례가 빈번히 나타나고 있다. 한국경영자총협회의 「2016년 신입사원 채용실태 조사」에 따르면, 전국 306개 기업 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율은 27.7%로 2014년 25.2%에 비해 2.5%p 증가한 것으로 나타났다. 조사대상이 대졸자와 일부 기업에 국한되었고 조사기관과 목적이 국가통계들과 다르다는 점을 감안할지라도 주로 청년층인 신입사원의 상당수가 단기간 내에 퇴사한다는 조사결과는 왜 청년층이 높은 실업률에도 불구하고 이직을 선택하는지에 대한 관심을 불러일으킨다.

물론 청년층의 경우 노동시장 진입 초기라는 시기적 특성상 입직과 퇴직이 다른 연령대에 비해서 자주 발생하는 경향이 있다. 또한 이직이 청년층의 노동시장 성과에 반드시 부정적인 것만은 아니다. 그러나 입직 후 단기간 내의 발생하는 이직은 개인의 경력개발 지연 또는 단절을 초래하고 기업의 초기 훈련비용의 중복발생을 야기할 개연성이 크다. 또한 사회적으로는 노동공급자와 수요자 간의 매칭비용을 증가시키는 비효율을 초래할 수 있다. 따라서 노동시장 진입직후 발생하는 청년층 이직 현황을 살펴보고 이직의 주요 요인을 분석하는 것은 청년층의 노동시장 진입과 정착에 대한 중요한 기초자료를 제공하는 것이라 생각된다. 이러한 배경에서 본 연구는 첫 직장 입직 후 1년 이내에 발생하는 이직에 초점을 맞추어 청년층 이직의 결정요인을 살펴보고자 한다.

## II. 청년층 첫 직장 이직 현황

청년층의 첫 직장 이직요인을 분석하기 앞서 통계청의 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」(이하 청년층 부가조사) 2010~17년 자료를 활용하여 첫 직장 이직 현황을 살펴보았다. 청년층 부가조사의 경우 첫 직장에 대한 정보를 수확여부가 졸업·중퇴인 사람에 한정하여 회고조사 형식으로 묻고 있기 때문에 여기서 나타나는 이직률은 각 연도별 신입사원의 이직 현황으로 결정되는 것이 아니라 각 조사시점에 청년(만 15~29세)이 과거 경험한 첫 직장과 현재의 직장이 동일한지 여부에 의해 결정된다. 즉 과거에 입직한 첫 직장과 현재의 직장이 같지 않은 경우 이직자에 속하게 되며, 첫 직장의 근속기간이 12개월 이하인 이직자가 입직 후 1년 내 이직자로 간주된다. 또한 분석대상을 임금근로자로 한정하여 이직을 규정하는데 있어 발생하는 혼란을 줄였다.

<표 1>은 첫 직장 입직자를 1년 내 이직여부로 나누어 살펴본 결과이다. 2010년부터 2017년까지 수확여부가 졸업·중퇴이면서 첫 직장 경험이 있는 사람들 중 연평균 36.9%가 1년 이내에 직장을 그만두었다. 2010년 청년 첫 직장 경험자(4,113천 명)들 중 69.5%(2,856천 명)가 이직

을 경험했으며 그 중 입직 1년 내 이직자는 1,579천 명(38.4%)에 달했다. 1년 내 이직자의 비율은 연도별로 큰 차이가 나타나지 않는데, 이는 위에서 설명한 바와 같이 첫 직장 경험자가 조사 연도의 신입사원을 의미하는 것이 아니기 때문이다. 1년 내 이직자들의 퇴직 사유를 살펴보면 비자발적 이직 사유라 할 수 있는 계약종료, 폐업 및 해고, 계약만료는 2010년 11%, 2017년 12%로 소수였으며, 근무여건 관련 사유의 구성비는 2010년부터 2017년까지 추세적으로 증가(2010년 대비 9%p)하여 가장 많은 비중(2017년 52%)을 차지했다. 다른 사유의 경우 비중의 변화가 크지 않은 가운데 적성, 직장전망 관련 퇴직 사유의 비중이 2010년 19%에서 2017년 14%로 다소 줄어들었다.

[표 1] 연도별 청년(15~29세) 첫 직장(임금근로자) 경험자 중 1년 내 이직여부 현황

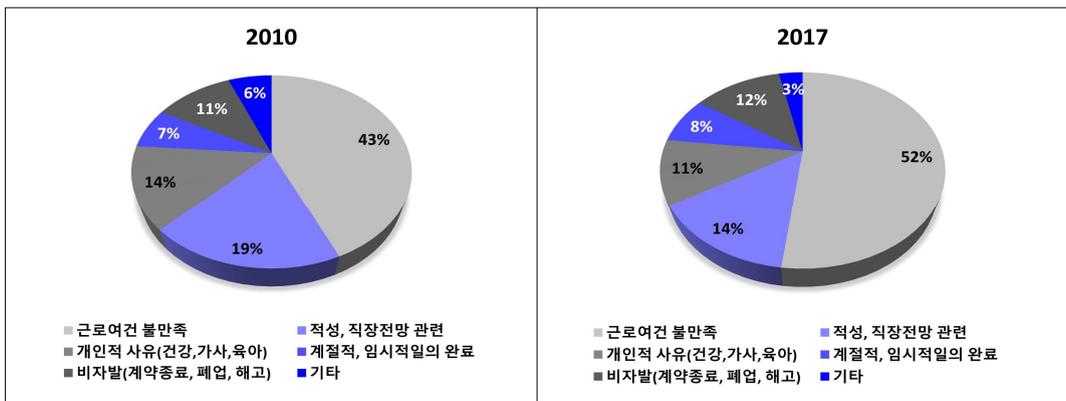
(단위 : 천 명, %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
첫 직장(임금근로자) 경험자	4,113 (100.0)	3,959 (100.0)	3,897 (100.0)	3,814 (100.0)	3,777 (100.0)	3,860 (100.0)	3,994 (100.0)	4,092 (100.0)
비이직자	1,257 ( 30.6)	1,297 ( 32.8)	1,273 ( 32.7)	1,388 ( 36.4)	1,422 ( 37.7)	1,416 ( 36.7)	1,567 ( 39.2)	1,546 ( 37.8)
이직자	2,856 ( 69.5)	2,662 ( 67.3)	2,625 ( 67.3)	2,426 ( 63.6)	2,354 ( 62.3)	2,444 ( 63.3)	2,427 ( 60.8)	2,546 ( 62.2)
입직 후 1년 내 이직자	1,579 ( 38.4)	1,452 ( 36.7)	1,468 ( 37.7)	1,398 ( 36.7)	1,368 ( 36.2)	1,438 ( 37.3)	1,450 ( 36.3)	1,480 ( 36.2)

주 : 각 통계치는 수학여부가 '졸업·중퇴'인 사람들만을 대상으로 함.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2] 청년(15~29세) 첫 직장 경험자(임금근로자) 중 1년 내 이직자들의 퇴직 사유

(단위 : %)



주 : 각 통계치는 수학여부가 '졸업·중퇴'인 사람들만을 대상으로 함.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 원자료, 각 연도.

<표 2>는 청년층의 성별, 학력별, 종사상 지위별 및 산업별 특성에 따라서 1년 내 이직률을 보여주고 있다. 2017년의 경우, 전체 1년 내 이직률은 36.2%로 나타났고 학력별로 상이한 이직률을 보였다. 대부분이 고졸로 구성되어 있는 고졸 이하 집단의 경우 45.9%의 첫 직장 경험자가 1년 내에 이직하였으며, 대졸 이상 집단의 경우 29.0%의 이직률을 기록했다. 이는 학력별로 입직하는 직장의 특성이 다르기 때문에 생기는 결과일 수도 있고, 고졸 신규 입직이 대졸 신규 입직에 비해 저연령층에 집중되어 상대적으로 이직의 부담이 적은 것에서부터 기인한 것일 수도 있다. 종사상 지위별로는 상용직이 22.2%, 임시·일용직이 63.7%의 1년 내 이직률을 기록했는데, 이는 종사상 지위별 정의상 임시·일용직 쪽에서 이직이 다수 발생할 수밖에 없기 때문에 나타난 결과라 할 수 있다.

<표 2> 특성별 각 연도 청년(15~29세) 첫 직장 경험자(임금근로자)의 1년 내 이직률 현황

(단위 : %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전 체		38.4	36.7	37.7	36.7	36.2	37.3	36.3	36.2
성별	남성	41.3	39.1	40.2	39.1	37.9	41.0	41.1	40.2
	여성	36.3	34.9	35.7	34.8	35.0	34.4	32.5	32.9
학력별	고졸 이하	47.2	48.5	48.4	49.1	44.8	49.3	49.3	45.9
	초대졸	36.9	33.9	35.7	36.3	36.3	34.9	33.7	37.1
	대졸 이상	32.7	30.6	31.6	28.5	30.7	31.7	29.6	29.0
종사상 지위별	상용직	27.6	25.8	26.1	24.4	25.4	24.5	22.1	22.2
	임시·일용직	59.9	58.1	61.7	60.0	58.5	62.8	61.7	63.7
산업별	제조업	32.6	31.1	29.4	28.7	27.9	33.1	35.6	31.0
	서비스업	39.4	37.0	38.5	36.9	37.2	37.4	35.1	35.2
	건설업	43.5	40.9	38.0	43.1	39.6	33.7	34.4	35.8

주 : 이직률은 첫 직장 경험(임금근로자)이 있는 청년(19~29세) 중 1년 내 이직자의 비율.

각 통계치는 수취여부가 '졸업·중퇴'인 사람들만을 대상으로 함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 원자료, 각 연도.

### III. 분석자료 및 표본의 구성

청년층 부가조사는 첫 직장 입직 후 1년 이내에 발생하는 이직에 대한 가장 최근 자료를 제공한다는 점에서 장점이 있으나 개인별 첫 직장의 임금과 근무시간 등 근로여건과 관련된 주요 변수가 포함되어 있지 않다. 또한 청년의 개인특성에 대한 변수가 제한적이기 때문에 청

년층 이직의 결정요인을 분석하는데 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 해당 변수들이 관찰 가능한 「청년패널조사(YP2007)」를 활용하여 이후 실증분석을 진행하였다. 청년패널조사는 청년의 노동시장 이행 및 이동과정에 대한 정보를 제공하기 위한 자료로 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등에 대하여 2007년 기준 만 15~29세를 대상으로 매년 추적조사한 패널자료이다. 2006년도 산업·직업별 고용조사(OES) 표본추출 방식을 모태로 하여 1차 표본 10,206명을 선정하였고, 9차 조사(2015년)까지 공개된 상태이다.

청년패널조사에서는 1차 조사에서만 첫 직장의 간략한 정보를 회고조사 형식으로 묻고 이후에는 첫 직장에 관한 정보를 따로 묻지 않는다. 패널조사의 특성상 1차 조사에서만 과거 첫 직장 경험자를 식별해내면 이후 발생하는 첫 직장 입직은 본 조사를 활용하여 관찰할 수 있기 때문이다. 또한 현 직장이 해당 개인의 첫 직장인지를 식별할 수 있고 차년도 조사에서 직장이동에 대해 관찰할 수 있기 때문에 각 연도별 신입사원의 직장이동 현황을 파악할 수 있다. 다만 회고조사에서 판별된 첫 직장 입직자는 입사 당시의 개인, 가정에 대한 특성이 관찰 불가하다. 따라서 분석에 활용할 표본은 2008년부터 2014년까지 각 연도 첫 직장 입직자들 중 종사상 지위가 상용직과 임시직)에 속하는 청년으로 구성하였다. 2007년의 경우 분석에서 활용될 주요 변수에 대한 정보(정규직, 비정규직 구분에 관한 정보)가 빠져있어 활용할 수 없었고 본고의 관심사가 입직 후 1년 내 이직이기 때문에 조사 이후 정보를 알 수 없는 2015년이 분석대상에서 제외되었다. 종사상 지위를 상용직과 임시직으로 제한한 이유는 첫 직장의 입직과 이직이라는 개념을 적용할 수 있는 취업자는 임금근로자뿐이며 그중에서 일용직은 입·이직이 너무 자주 발생할 가능성이 크기 때문에 이를 제외한 청년만을 분석대상으로 구성하였다. 또한 비자발적인 사유로 퇴직했다고 응답한 청년들을 분석대상에서 제외함으로써 자발적 이직만으로 이직의 범위를 한정하였다.

2008년부터 2014년까지 각 연도별로 첫 직장에 입직한 청년(15~29세)표본 중 분석에 사용된 주요 정보가 누락되어 있거나 입직 후 차년도 패널조사에서 조사 자체에 실패하여 이직여부를 알 수 없는 경우 등을 제외한 표본은 1,873명이며, 이는 패널 시작연도인 2007년의 표본 10,206명의 18.4%에 해당한다. 이상 구성된 표본으로 실증분석을 진행하였으며 추정 시에 각 연도 횡단면 가중치를 사용하였다.

표본구성에 관련하여 유의할 점은 패널조사에서 1차 연도의 표본이 그대로 유지되고 그중에서 조사에 실패하는 사례가 조사회차를 거듭하면서 쌓이다 보니 초회차와 가까운 시기에는 표본의 대표성이 확보되지만 회차가 거듭될수록 기존의 횡단면 조사들의 결과와는 부분적으로

- 1) 임시직은 '고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만' 인 경우이기 때문에 정의상으로는 필연적으로 이직이 발생할 수밖에 없으나 입직 후 종사상 지위가 변화하거나 기존 계약이 연장되는 등의 이유로 이직하지 않는 사례가 다수 나타나 표본에 포함하게 되었다.

일치하지 않는 결과를 보일 수 있다는 점이다. 첫 직장 이직에 관해 살펴볼 때에도 조사 자체에 실패하는 표본이 발생하는 문제와 시간이 지나면서 이미 취업한 표본들의 비율이 늘어나기 때문에 첫 직장 입직자가 줄어드는 문제 등 여러 가지 근본적인 한계가 존재한다.

또한 실증분석상의 1년 내 이직률은 앞서 제Ⅱ장에서 살펴본 청년층 부가조사를 활용하여 살펴본 이직률과는 차이가 있다는 점을 유념해야 한다. 청년층 부가조사에서의 1년 내 이직률은 특정 시점에 응답한 첫 직장 경험이 있는 청년 중 1년 내 첫 직장을 그만둔 청년의 비율을 의미했다. 즉, 청년층 부가조사는 입사시점과 퇴직시점에 관계없이 조사연도 당시에 특정 개인에게 과거 경험한 첫 직장 이직여부를 묻고 있기 때문에 위에서 제시된 연도별 이직률은 각 연도별 신입사원 이직률이 아니다. 그러나 청년패널을 활용한 실증분석에서는 2008년부터 2014년까지 각 연도의 신입사원을 식별해낼 수 있고 차년도의 이직여부를 판별할 수 있기 때문에 여기서 1년 내 이직률이란 해당연도 신입사원의 이직률을 의미한다.

#### Ⅳ. 분석모형 및 변수설명

앞서 [그림 2]에서 근로여건, 적성, 직장전망 등이 첫 직장 이직의 주요 사유임을 확인하였고, <표 2>에서는 성별, 학력별, 종사상 지위별 및 산업별에 따라서 이직률에 이질성이 발견되었다. 이상 확인된 결과를 바탕으로 첫 직장으로부터의 이직에 영향을 미칠 수 있는 인적 특성, 첫 직장의 특성 등을 변수로 구성하였다. 이를 바탕으로 첫 직장 이직에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 판별하고 각 변수들의 한계효과에 근거하여 이직률을 추정해 보기 위하여 로짓 모형(Logit model)을 활용하여 분석하고자 한다.

먼저 분석모형에 활용될 변수와 각 변수들의 구성 방식은 <표 3>에 정리되어 있다. 종속변수는 1년 이내 첫 직장 이직여부, 설명변수는 연령, 교육수준, 이행기간, 첫 직장에서의 지위, 월평균 임금(2015년 기준 실질임금), 근로시간, 가구소득<sup>2)</sup>(2015년 기준 실질임금), 기타 첫 직장에 관한 만족도로 구성되어 있으며 지역 및 시기, 산업특성 차이를 통제하고자 첫 직장의 소재지와 산업 그리고 입사연도를 통제변수로 모형에 포함하였다. 또한 첫 직장 이직결정 요인이 성별로 상이하게 나타날 가능성이 크기 때문에 표본을 성별로 구분하여 분석하였다.

<표 4>는 전술한 변수들의 기초통계량을 나타내고 있다. 우선 표본을 남성 표본과 여성 표본으로 나누어 이직여부별 두 집단 간 변수들의 평균차가 통계적으로 유의미한지 살펴보았다.

2) 월평균 가구소득 변수는 가구원 수의 제곱근 값을 나누어준 균등화 소득이다.

표본을 둘로 나눈 이유는 각 설명변수들의 평균차에 관한 통계적 검정(T-test) 결과 남녀 두 집단 간 설명변수의 평균이 대부분 통계적으로 유의미하게 차이났기 때문이다. 이는 생애 전체로 보았을 때 여성이 남성보다 첫 직장 입직시기가 빠르기 때문에 나타나는 특징일 수도 있고

〈표 3〉 분석에 사용된 변수 설명

	변수 설명
1년 이내 첫 직장 이직여부 (이직 = 1)	각 연도에 첫 직장에 입사한 사람 중 12개월 내에 해당 직장을 자발적으로 이직한 사람이거나 입사연도 다음 회차 조사에서 이직이 관찰되는 경우 1을 부여한 더미변수(폐업이나 해고, 계약기간 만료 사유 제외)
첫 직장 입사 시 연령	각 연도 첫 직장 입사 시의 만 연령
교육수준 더미 I (전문대졸 = 1)	최종학력이 전문대졸인 표본에 1의 값을 주는 더미변수
교육수준 더미 II (대졸 이상 = 1)	최종학력이 대졸 이상인 표본에 1의 값을 주는 더미변수
첫 직장까지의 이행기간 (단위: 개월)	최종학교 졸업시점에서 첫 직장에 입사한 시점까지의 기간
정규직 여부(정규직 = 1)	통상적인 한시적, 시간제, 비전형 근로자를 비정규직으로 정의하고 나머지를 정규직으로 구분하여 정규직에 1을 부여한 더미변수
첫 직장의 월평균 임금 (단위: 십만 원)	첫 직장의 임금지급 방식에 따라 이를 월평균으로 환산한 값을 2015년을 기준으로 실질화한 임금
첫 직장의 주당 평균 근로시간 (단위: 시간)	첫 직장의 평균 정규근로시간과 초과근로시간으로 계산된 평균 근로시간
첫 직장의 대규모 사업체 여부 (300인 이상 = 1)	첫 직장이 300인 이상 대규모 사업체인 사람에게 1을 부여한 더미변수
월평균 균등화 가구소득 (단위: 십만 원)	자신의 근로소득을 제외한 <sup>3)</sup> 가구원 전체의 월평균 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 기타소득을 모두 합한 값을 2015년 기준으로 실질화한 다음, 가구원수의 제곱근으로 나누어준 값
첫 직장의 업무와 교육수준 적합도 (적절 이상 = 1)	자신의 업무와 교육수준이 적합한지에 대한 5점 척도 질문에서 적절하다(3) 이상에 해당하는 응답을 한 사람에게 1을 부여한 더미변수
첫 직장의 자기발전 부분 만족도 (만족 이상 = 1)	첫 직장의 자기발전 부분 만족도에 대한 5점 척도 질문에서 만족(4) 이상에 해당하는 응답을 한 사람에게 1을 부여한 더미변수
첫 직장의 인간관계 부분 만족도 (만족 이상 = 1)	첫 직장의 인간관계 부분 만족도에 대한 5점 척도 질문에서 만족(4) 이상에 해당하는 응답을 한 사람에게 1을 부여한 더미변수
첫 직장의 지역, 산업, 입사연도 (각 더미)	첫 직장의 소재지역, 산업, 입사연도를 통제하기 위한 변수로서 소재지역은 권역별로 6개 지역, 산업은 제조업, 서비스업, 건설업, 기타로 나누었고 입사연도는 2008년부터 2014년까지로 나누어 각 항목에 해당하면 1을 부여한 더미변수

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사(YP2007)」, 원자료, 각 연도.

3) 조사상에는 가구 근로소득에 자신의 근로소득이 포함되어 있어 가구소득을 계산할 때 이를 제외하였지만 가구 근로소득을 자신의 근로소득보다도 낮게 답한 응답자들이 일부 발견되어 이들의 가구 근로소득은 0으로 간주하였다.

[표 4] 분석에 사용되는 표본의 종속변수 및 설명변수의 평균값 및 각 집단 간 T-test 결과

종속변수	남성 표본 (N = 828)				여성 표본 (N = 1,045)				남녀 평균차 T-test
	0.182				0.178				
첫 직장 1년 내 이직여부 (이직 = 1)									0.23
설명변수	남성 평균	이직=1	이직=0	T-test	여성 평균	이직=1	이직=0	T-test	
첫 직장 입사 시 연령	25.1	24.3	25.3	4.47***	23.3	23.0	23.4	2.34**	17.79***
교육수준 더미 I (전문대졸 = 1)	0.189	0.195	0.187	0.26	0.277	0.327	0.266	1.63	4.88***
교육수준 더미 II (대졸 이상 = 1)	0.558	0.391	0.595	5.42***	0.606	0.546	0.619	1.81*	2.26**
첫 직장까지의 이행기간 (단위: 개월)	17.7	16.9	21.1	1.93**	11.0	9.68	11.3	1.14	6.72***
정규직 여부(정규직 = 1)	0.691	0.623	0.707	2.26**	0.661	0.540	0.687	3.71***	1.53
첫 직장의 월평균 임금 (단위: 십만 원)	19.5	15.3	20.4	10.51***	16.8	14.5	17.2	6.26***	9.42***
첫 직장의 주당 평균 근로시간 (단위: 시간)	46.4	47.5	46.2	1.59	44.0	43.1	44.2	1.39	6.55***
첫 직장의 대규모 사업체 여부 (300인 이상 = 1)	0.214	0.110	0.237	4.90***	0.181	0.148	0.188	1.38	1.92*
월평균 균등화 가구소득 (단위: 십만 원)	13.2	13.3	13.1	0.14	14.5	14.6	14.5	0.14	2.40**
업무와 교육수준 적합도 (적절 이상 = 1)	0.866	0.728	0.897	5.18***	0.873	0.773	0.894	3.76***	0.46
첫 직장의 자기발전 만족도 (만족 이상 = 1)	0.571	0.422	0.604	4.81***	0.567	0.489	0.584	2.37**	0.21
첫 직장의 인간관계 만족도 (만족 이상 = 1)	0.661	0.473	0.703	6.05***	0.689	0.641	0.699	1.53	1.40

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
 자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사(YP2007)」, 원자료, 각 연도.

첫 직장을 입직하는 남녀에게 처해지는 사회경제학적 상황이 다른 것에서부터 기인한 결과일 수도 있다.

각 변수들의 기초통계량을 자세히 살펴보면, 연령의 경우 남녀 표본 모두에서 이직하지 않은 경우의 연령 평균이 이직한 경우보다 높게 추정되었고 그 차이는 통계적으로 유의미(유의 확률 0.05 이하)하였다. 이는 이직의 부정적 효과(선임권의 상실, 경력기회의 회귀 등)와 관련비용이 연령이 낮을수록 크지 않는 것에 기인하는 것으로 판단된다(Mobley, W. H., 1982). 교육수준의 경우, 첫 직장에 입사한 55.8%의 남성이 대졸 이상으로 나타났고 전문대졸은 18.9%, 기준 집단인 고졸은 25.3%였다. 여성의 경우 대졸 이상이 60.6%, 전문대졸이 27.7%로 남성보다 전문

대졸 이상의 비중은 다소 높은 반면, 고졸 비중은 낮았다. 대졸 이상 비중은 두 성별 모두에서 이직하지 않은 경우에 이직한 경우보다 더 높게 나타났다.

졸업 후 첫 직장에 입사하기까지의 기간을 나타내는 이행기간 변수는 남성 표본에서만 이직여부별 평균차가 관찰되었다. 이직하지 않은 사람이 평균 21.1개월, 이직한 사람이 16.9개월의 이행기간을 가진 것으로 나타났다. 상대적으로 비이직자의 이행기간이 긴 것은 첫 직장에 입사하기 위한 시간적 투자가 많았기 때문에 이직에 대한 부담이 큰 것을 반영한다고 볼 수 있다. 반면에 더 많은 준비기간을 거친 만큼 더 만족할 만한 직장에 입사했을 가능성도 있다. 정규직 여부를 나누는 변수에서는 남성의 정규직 비율(69.1%)이 여성의 비율(66.1%)보다 소폭 높게 추정되었는데, 두 성별 집단 모두에서 이직하지 않은 집단의 정규직 비율이 이직한 집단의 정규직 비율보다 높았다. 이는 고용안정성이 높은 직장으로서의 이직과 관련이 높을 것으로 추측된다.

첫 직장의 월평균 임금, 평균 근로시간, 대규모 사업체 여부는 근로여건과 연관되어 이직의 요인이 될 것이라 생각해 모형에 추가된 변수이다. 이직을 하지 않은 집단의 월평균 임금이 이직을 한 집단보다 높았으며, 남성 표본 전체 평균은 195만 원, 여성은 168만 원으로 나타났다. 임금은 근로여건 중 가장 중요하게 이직의 요인이 될 것이라 예상한 변수로서 임금이 적을 수록 이직확률이 늘어날 것이라 예측해 볼 수 있다. 분석기간이 단연도가 아니기 때문에 2015년을 기준으로 실질화하여 사용하였다. 이직을 좀 더 만족하는 직장을 얻기 위해 위험을 감수하는 행위로 보았을 때, 평균적인 가구소득이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 이직을 선택할 가능성이 높을 것으로 예측되어 가구소득 역시 모형에 포함하였다.

교육수준 적합도, 자기발전 및 인간관계 만족도는 이직결정에 있어 개인의 직장에 대한 주관적인 만족 정도, 적합성 등을 반영하는 변수로 포함되었다. 현재의 업무수준과 교육수준의 적합도에 대해서는 남녀 모두 80% 넘게 적절하다고 판단하고 있으며, 자기발전이나 인간관계 만족도에서는 이직하지 않은 사람이 상대적으로 더 높은 만족도를 보였다. 남성 표본에서 70.3%의 이직하지 않은 사람이 직장 인간관계에 만족하고 있는 반면, 이직한 표본의 경우 47.3%만이 인간관계에 만족감을 드러낸 것으로 나타났다.

## V. 분석결과

종속변수를 1년 이내 첫 직장 이직여부로 두고 위에서 언급한 설명변수와 통제변수들을 독립변수로 하는 로짓분석 결과가 <표 5>에 요약되어 있다. 로짓모형의 계수값은 선형회귀모형

의 계수값들처럼 곧바로 변수들의 한계효과로 해석되지 않기 때문에 분석 후 각 변수들의 한계효과를 따로 계산하여 도시하였다. 전체 표본은 참고사항이며 성별로 구분된 표본의 결과 위주로 해석하고자 한다. 남성 표본의 경우, 교육수준과 이행기간, 월평균 임금, 교육수준 적합도 및 인간관계 만족도가 이직에 있어 중요한 요인으로 나타난 반면, 여성은 정규직 여부와 월평균 임금, 교육수준 적합도만이 이직에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타나 성별 이직요인에 대한 확연한 이질성이 관찰되었다.

근로여건에 관한 변수 중 가장 분명한 첫 직장 이직요인으로 분석된 것은 첫 직장의 월평균 임금으로 나타났다. 두 표본 모두에서 첫 직장의 임금이 적을수록 이직확률이 늘어나는 것으로 나타났고 이는 통계적으로 유의미(유의확률 0.01 이하)하였다. 그 정도에 대해서 해석하자면 남성 표본의 경우 다른 모든 조건이 평균 수준인 사람이 첫 직장 월평균 실질임금(2015=100)을 10만원 덜 받았을 때, 이직확률이 1.3%만큼 늘어나고 여성의 경우 0.9%만큼 늘어난다. [그림 3]을 보면 첫 직장의 실질임금이 이직확률에 미치는 영향을 임금수준별로 좀 더 자세히 알 수 있다. 남성의 한계효과 절대값이 더 크기 때문에, 다시 말해 이직여부의 결정에 있어 여성보다 임금의 영향력이 더 크게 추정되었기 때문에 임금수준의 변화에 따른 이직확률의 변화가 더 크다. 이는 남녀 한 쌍이 두 집단의 평균적 개인일 때, 첫 직장의 월평균 임금수준이 현저히 떨어지는 여성보다 남성이 이직할 확률이 더 높고, 임금수준이 현저히 높을 때는 여성보다 남성이 이직할 확률이 낮음을 의미한다. [그림 3] 상단을 보면 이와 같은 현상이 나타나고 있으며 이직확률의 역전이 남성 표본의 월평균 실질임금인 195만 원(이직확률 13.5%) 근처에서 발생함을 알 수 있다.

첫 직장까지의 이행기간에 영향은 남성 표본에서만 관찰되었으며 이행기간이 1개월 길 때 이직확률이 0.1%만큼 줄어들었다. 그 크기는 작지만 첫 직장 입사를 위해 준비하는 기간이 더 길었던 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 첫 직장에 입사하기 위해 투자한 시간적 자원이 더 많고 그에 따라 이직률이 더 낮게 추정되었을 수 있다. 한편, 정규직 여부에 관한 변수에서는 여성 표본에서만 통계적으로 유의미한 결과가 관찰되었는데, 비정규직이 정규직에 비해 이직률이 5.8% 높았다. 즉, 이직을 결정하는데 있어 여성이 남성에 비해 직장 내에서의 안정적인 지위에 대한 영향이 뚜렷하게 측정되었다.

다음으로 업무와 교육수준의 적합도 변수에 관한 결과를 해석해 보면, 남녀 모두 자신의 업무수준이 자신의 교육수준 대비 낮다라고 느끼는 표본일수록 이직확률이 높았다. 남녀 모두 효과의 값이 -0.068로 첫 직장의 업무수준에 불만족하는 사람의 이직률이 그렇지 않은 사람에 비해 6.8% 높게 나타났다. 이러한 결과는 자신의 교육수준에 걸맞은 업무를 가지고 싶은 청년들의 선호를 반영한 결과일 수 있다. 그 외 만족도에 관한 변수는 인간관계에 대한 만족도 변수가 남성 표본에서만 통계적으로 유의미한 한계효과가 측정되었으며 인간관계에 불만족하

〈표 5〉 첫 직장 이직요인 로짓(Logit)분석 후 계산된 각 설명변수의 한계효과(Marginal Effect)

	전체 표본 (N = 1,873)	남성 표본 (N = 828)	여성 표본 (N = 1,045)
	종속변수 ( $Y_i$ ) : 1년 이내 첫 직장 이직여부(이직 = 1)		
성별	0.021 (0.019)	-	
첫 직장 입사 시 연령	-0.001 (0.005)	0.011 (0.007)	-0.010 (0.009)
교육수준 더미 I (전문대졸 = 1)	-0.038 (0.032)	-0.133*** (0.046)	0.045 (0.047)
교육수준 더미 II (대졸 이상 = 1)	-0.043 (0.039)	-0.130** (0.054)	0.029 (0.058)
첫 직장까지의 이행기간(단위: 개월)	-0.000 (0.001)	-0.001** (0.001)	-0.000 (0.001)
정규직 여부(정규직 = 1)	-0.017 (0.017)	0.024 (0.023)	-0.058** (0.025)
첫 직장의 월평균 임금 (단위: 십만 원)	-0.012*** (0.002)	-0.013*** (0.002)	-0.009*** (0.002)
첫 직장의 주당 평균 근로시간 (단위: 시간)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	-0.000 (0.001)
첫 직장의 대규모 사업체 여부 (300인 이상 = 1)	-0.018 (0.022)	-0.041 (0.031)	0.002 (0.032)
가구원 1인당 월평균 가구소득 (단위: 십만 원)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
업무와 교육수준 적합도 (적절 이상 = 1)	-0.066*** (0.021)	-0.068** (0.028)	-0.068** (0.031)
첫 직장의 자기발전 부분 만족도 (만족 이상 = 1)	-0.014 (0.017)	-0.009 (0.022)	-0.006 (0.025)
첫 직장의 인간관계 부분 만족도 (만족 이상 = 1)	-0.046*** (0.017)	-0.075*** (0.022)	-0.005 (0.025)
첫 직장의 지역, 산업, 입사연도 통제 (각 더미)	○	○	○
Wald Chi-square Statistics	191.58	160.04	72.99
Pr > $\chi^2$	0.000	0.000	0.000

주: 한계효과는 각 설명변수의 평균에서 계산됨.

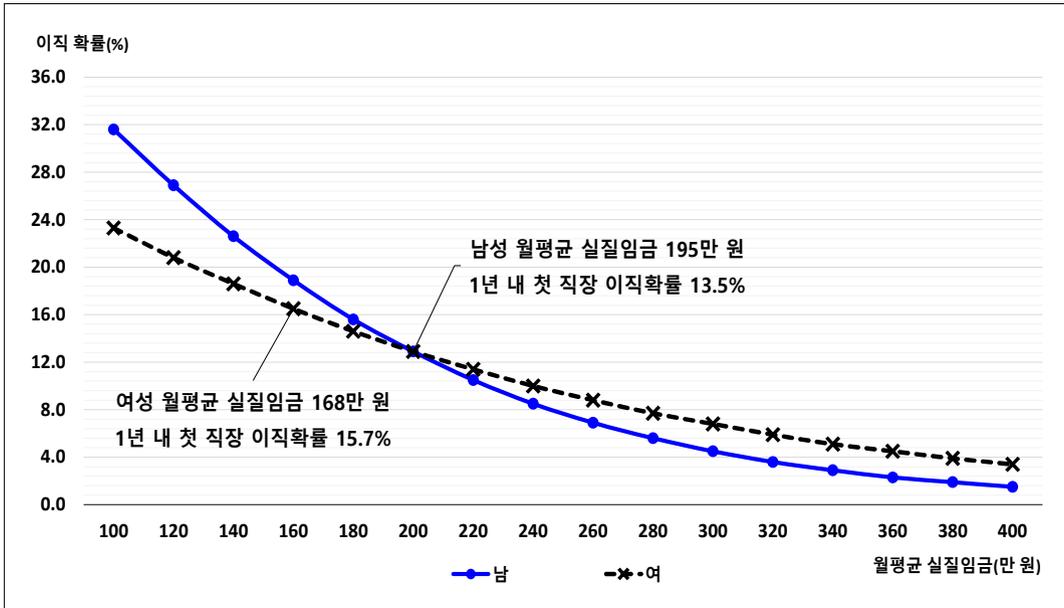
괄호 안은 Standard Error.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

자료: 한국고용정보원, 「청년패널조사(YP2007)」 원자료, 각 연도.

[그림 3] 성별 각 실질(2015=100)임금 수준에서 계산된 첫 직장 1년 이내 이직확률

(단위 : %, 만 원)



주 : 1) 위에 도시된 확률은 다른 모든 설명변수가 평균수준일 때, 첫 직장의 임금의 변화에 따라 계산된 값임.  
 2) 월평균 임금은 입사연도가 2008년부터 2014년까지인 신입사원(분석대상)의 첫 직장 월평균 임금을 2015년 기준으로 실질화한 임금의 평균값을 의미함.

자료 : 한국고용정보원, 「청년패널조사(YP2007)」, 원자료, 각 연도.

는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 이직률이 7.5% 높았다.

첫 직장 이직에 대한 교육수준의 영향은 남성 표본에서만 뚜렷하게 관찰되었다. 전문대졸과 대졸 이상 교육수준을 나타내는 각 변수에서 기준 집단인 고졸에 비하여 이직률이 각각 약 13% 낮았다. 이는 특별히 기간을 단기간으로 한정하지 않은 이직연구에서 대체로 교육수준과 이직성향 간의 양의 상관관계가 추정된 것과는 다른 양상이다. 교육수준이 높을수록 직장에 대한 기대가 높아 현 직장을 부정적으로 인지할 가능성이 높다는 점과 대체적 일자리가 교육수준에 비례하여 늘어날 것이라는 점이 기존 연구의 설명이었다(Cotton & Tuttle, 1986).

본 연구에서는 이직의 시점을 입직 후 1년, 비교적 단기간으로 한정하였기 때문에 위와 같은 결과가 추정되었을 것이라 생각된다. 표본 내에서 상대적으로 가장 좋은 근무환경을 가진 집단은 남성 대졸 이상 집단이었다. 이러한 가운데 비교적 단기간 안에 일종의 위험을 내포하고 있는 이직을 결정하기에는 계량적으로 측정되지 않는 기존 첫 직장에 대한 상대적 가치가 대졸이상 집단에서 더 높아 이직이 덜 관찰되었을 가능성이 있다. 또한 현재의 청년 노동시장 상황이 반드시 교육수준에 비례해서 대체적 일자리가 늘어나는 상황이라고 보기도 힘들다. 높은 교육수준으로 상대적으로 좋은 일자리를 선점하고 있는 집단에서는 이직의 단점을 보완할

만한 조건을 가진 대체적인 일자리를 비교적 단기간에 탐색하는 것 자체가 매우 어려운 일일 수 있다.

## VI. 맺음말

청년층은 인적자본 축적의 시기를 벗어난 첫 노동시장 진입 연령대이기 때문에 탐색과정에서의 시련을 겪을 가능성이 높은 연령대이지만 이를 감안하더라도 현재의 청년 노동시장 상황은 매우 열악하다. 그러나 취업의 문을 어렵게 통과한 청년들의 이탈 사례도 다수 관찰되고 있다. 이에 본 연구에서는 비교적 단기간 내에 청년들의 첫 직장 이직을 결정요인이 무엇인지에 대하여 청년패널을 활용하여 분석해 보았다.

먼저 근로여건에 관해서는 월평균 임금이 첫 직장 이직에 주요한 요인임을 확인할 수 있었다. 로짓모형을 통한 분석결과, 성별로 구분된 두 표본 모두에서 첫 직장의 월평균 임금이 적을수록 이직확률이 높아나는 것으로 관찰되었고 그 정도는 남성이 여성에 비해서 근소하게 크게 나타났다. 반면, 정규직 여부에 관해서는 여성 표본에서만 비정규직인 경우 단기간 내 첫 직장 이직확률이 높았다. 이직을 결정하는 요건 중 근로여건 부분에서 남성은 임금수준, 여성은 직장 내 안정적 지위에 대해 좀 더 민감하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 한편 근로시간은 첫 직장 이직에 있어 뚜렷한 요인으로 분석되지 않았는데, 이는 표본 내에서 주당 평균 근로시간의 편차가 크지 않기 때문일 수도 있고 이직에 있어 다른 여건에 비해 근무시간이 크게 고려되지 않아서 생긴 결과일 수도 있다.

첫 직장에 대한 주관적인 만족도에 관해서는 교육수준과 업무의 적합도에 관한 변수가 남녀 모든 표본에서 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었고 인간관계 부분에 대한 만족도는 남성 표본에서만 이직에 대한 영향이 관찰되었다. 남녀 모두 자신의 교육수준 대비 적합한 업무를 수행하고 있다고 느끼는 집단일수록 이직확률이 줄어들었고 남성의 경우 첫 직장 내에서의 인간관계에 불만족하는 집단일수록 이직확률이 늘어났다. 이는 첫 직장의 이직에 관해 수치로 측정가능한 근로여건 외에도 주관적 만족도 또한 유의미한 영향이 있음을 알 수 있는 결과이다. 특히 자신의 교육수준에 걸맞는 업무수준에 대한 선호가 뚜렷하게 나타나는 것은 상대적으로 고학력 청년들이 늘어나고 있는 시점에서 의미하는 바가 크다고 할 수 있다.

교육수준의 경우 남성 표본에서만 첫 직장 이직의 요인으로 분석되었는데, 고졸 이하 집단에 비해 초대졸, 대졸 이상 집단의 이직확률이 더 낮았다. 이는 기존의 이직기간을 한정하지 않은 연구결과에서 교육수준과 이직확률이 양의 상관관계를 보인 것과는 상이한 결과이다. 이

러한 결과가 나타나게 된 이유로는 상대적으로 더 나은 근로여건하에 있어 첫 직장의 이직으로 인해 포기해야 할 가치가 더 큰 고학력집단이 일종의 위험행위인 첫 직장으로부터의 이직을 선택하기에는 본 연구에서 설정한 1년이라는 이직기간이 비교적 짧은 점을 들 수 있다. 또한 상대적으로 좋은 일자리를 선점하고 있는 집단일수록 비교적 단기간에 더 좋은 조건의 대체적 일자리를 탐색하기 힘들기 때문일 가능성도 배제할 수 없다.

연구의 한계점은 각 개인의 관찰되지 않는 이질성을 적절히 통제할 계량경제학적 방법을 충분히 사용하지 못한 것에 있다. 첫 직장의 이직이 생애 단 한번만 일어나는 사건이기 때문에 시간에 따라 변하지 않는 개인의 특성을 통제할 수 있는 패널모형을 활용할 수 없었고 종속변수가 비선형적인 이항변수이므로 선형을 가정한 상태에서 여러 내생성의 문제를 해결하고자 하는 미시계량적 방법론을 활용할 수 없었다. 또한 패널조사의 특성상 조사가 거듭될수록 표본의 탈락이 빈번히 발생하고 분석연령인 15~29세 청년의 수가 줄어들게 되면서 표본의 대표성 문제에서 자유로울 수 없다는 한계가 있다. 그러나 활용가능한 범위 안에서 추정오차를 최소화하기 위해 다양한 사회경제학적 통제변수를 사용하였으며 필연적으로 이직할 수밖에 없는 위치에 있는 표본이나 비자발적 이직을 통제함으로써 이직확률이 과도하게 추정되지 않게 노력하였다. **KL**

### [참고문헌]

- 김안국(2005), 「대졸 청년층의 노동이동 분석」, 『노동경제논집』 28(3), pp.39~76.
- 김은석(2014), 「청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향」, 『진로교육연구』 27(3), pp.47~64.
- 한국경영자총협회(2016), 『2016년 신입사원 채용실태 조사』.
- Cotton, J. L., & J. M. Tuttle(1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research,” *Academy of Management Review* 11(1), pp.55~70.
- Mobley, W. H.(1982), “Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research,” *Academy of Management Review* 7(1), pp.1~172.