

일자리의 인지적 숙련 수준과 이직

지 상 훈*

1. 머리말

신규 대졸자가 노동시장 진입과 동시에 자신의 기대에 맞는 일자리를 구하는 것은 쉽지 않기 때문에 초기 일자리의 이직은 어느 정도 자연스러운 현상일 수 있다. 현 직장이 불만족스러운 근로자는 이직을 통해서 원하는 근로조건에 맞는 일자리를 찾아 이동함으로써 임금 상승, 경력 개발, 직장 및 삶의 만족도 증가 등 다양한 긍정적인 효과를 꾀할 수 있다. 이러한 이직 사유는 비단 저숙련 직종 종사자에게만 한정된 것은 아니다. 고숙련 직종은 일반적으로 높은 수준의 임금과 사회적 지위를 지니는 직업일 수 있지만 그 만큼 높은 수준의 책임을 요하기 때문에 고숙련 직종 종사자들이 느끼는 심적 부담은 클 수밖에 없다(이성균, 2016). 따라서 이직을 고려하는 고숙련 직종 취업자 역시 상당수 존재한다. 이러한 관점에서 본 연구는 청년 대졸 근로자의 이직을 결정하는 요인 중 하나로 일자리의 숙련 수준을 살펴보았다. 구체적으로 현재 취업자의 직업에서 요구되는 인지적 숙련 수준이 대졸 근로자의 이직 의도 결정에 미치는 영향을 확인하고 그 사유를 자세히 분석하고자 하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제II장에서 각 직업의 숙련을 3가지 유형으로 구분하여 각 유형의 수준을 도출하였고, 제III장에서는 직업의 숙련 수준에 따른 대졸 취업자 특성을 살펴보았다. 이후 제IV에서는 일자리의 인지적 숙련 수준에 따른 이직 성향의 차이를 살펴보고, 제V장에서 그 결과를 요약하였다.

* 한국노동연구원 연구원(sanghoonjee@kli.re.kr).

II. 일자리 숙련 유형의 정의

근로자의 인적자본을 측정하는데 전통적으로 사용되는 방법은 근로자가 이수한 교육연수 혹은 경력이나 임금 수준을 통해서 간접적으로 관측하는 것이 일반적이다. 이러한 접근법은 인적자본의 수직적 측면을 나타내는 것에는 용의하지만 인적자본의 다양한 측면을 수평적으로 관측하기에는 무리가 있다. 이에 인적자본을 수요 관점에서 바라보고, 각 직업별로 요구되는 숙련 특성은 차이가 있다는 점에 주목하여 인적자본을 바라보는 연구들이 늘어나고 있다(김민영·임업, 2017; 이현영·조성철·임업, 2011). 본 연구 역시 인적자본을 취업자의 직업과 관련된 숙련 특성을 기반으로 바라보고 인적자본의 수직·수평적 측면을 고려한다.

우선 일자리의 숙련 특성은 직무에서 요구되는 최소 학력 수준과 더불어 직무수행에 요구되는 인지적, 신체적, 기술적 숙련 측면과 같은 다양한 사항을 고려할 수 있다. 이러한 직무 특성을 유형화하기 위해 선행연구에서는 직업별 직무 특성을 세분화하여 구분한 『한국직업사전』 및 『한국직업정보시스템』과 같은 자료를 활용하여 일자리가 요구하는 숙련 유형을 정의하고 있다(김민영·임업, 2017; 황수경, 2007). 본 연구는 직업사전을 기반으로 일자리의 숙련 유형을 정의하도록 한다. 구체적으로 『한국직업사전』은 일자리의 숙련 관련 특성을 ① 일자리를 수행하는데 요구되는 정규 교육수준, ② 직무를 평균적인 수준으로 수행하는데 요구되는 숙련기간, ③ 직무수행에 요구되는 기능 수준, ④ 직무수행에 요구되는 육체적 작업강도, ⑤ 직무수행에 요구되는 신체적 능력 등으로 세분화하여 제공한다(표 1 참조). 이를 바탕으로 공통요인분석(factor analysis)을 통해 직업의 숙련 특성을 공통된 유형으로 구분하여 일자리가 지니는 수평적 숙련 측면을 정의한다. 공통요인분석은 다수의 변수가 가지고 있는 잠재적인 공통요인을 추출할 때 사용하는 기법으로 선행연구는 2005년 기준 한국직업사전의 일자리 숙련 특성을 바탕으로 공통요인분석을 시행하여 각 일자리의 숙련 특성을 인지적 숙련, 육체적 숙련, 감각적 숙련 등의 3가지 측면으로 구분하였다(황수경, 2007). 본 연구는 2020년 기준 『한국직업사전』 자료를 활용하여 선행연구와 마찬가지로 공통요인분석¹⁾을 통해 일자리 숙련의 수평적 측면을 인지적, 조작·육체적, 감각적 숙련으로 구분한 후, 각 유형의 수직적 측면을 숙련 유형별 요인 점수의 추정을 통해 구하였다.

1) 황수경(2007)의 방식으로 공통요인분석을 실시하였다. 분석에 앞서 정규 교육수준 변수는 1~6의 값을 6, 9, 12, 14, 16, 18로 변환하였고, 숙련기간 변수는 1~9의 값을 0, 1/12, 3/12, 6/12, 1, 2, 4, 10, 15로 변환하였다. 각 육체활동 요인은 해당할 경우 1, 그렇지 않은 경우 0의 값의 더미변수로 정의하였다.

〈표 1〉 한국직업사전에 포함되는 숙련 관련 직업 정보와 설명

숙련 특성	각 숙련 특성의 설명		
정규교육	직무수행에 필요한 일반적인 정규 교육수준으로 직업 종사자의 평균 학력을 의미하는 것은 아님. 정규 교육 수준은 1~6으로 구분됨.		
	1=6년 이하(초졸 정도) 3=9년 초과~12년 이하(고졸 정도) 5=14년 초과~16년 이하(대졸 정도)	2=6년 초과~9년 이하(중졸 정도) 4=12년 초과~14년 이하(전문대졸 정도) 6=16년 초과(대학원 이상)	
숙련기간	직무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위하여 필요한 숙련기간을 의미함.		
	1=약간의 시범정도 3=1개월 초과~3개월 이하 5=6개월 초과~1년 이하 7=2년 초과~4년 이하 9=10년 초과	2=시범후 30일 이하 4=3개월 초과~6개월 이하 6=1년 초과~2년 이하 8=4년 초과~10년 이하	
직무기능	직무수행과정에서 '자료', '사람', '사물'과 맺는 관련된 특성임. 수준이 올라갈수록 복잡한 기능을 수행함. '자료' 관련 기능은 숫자, 단어, 기호, 생각, 개념 등을 다루는 기능을 포함함. '사람' 관련 기능은 인간과 인간처럼 취급되는 동물을 다루는 기능을 포함함. '사물' 관련 기능은 물질, 재료, 기계, 도구, 설비 등을 다루는 기능을 포함함.		
	자료 8=종합 7=조정 6=분석 5=수집 4=계산 3=기록 2=비교 1=- 0=관련없음	사람 8=자문 7=협의 6=교육 5=감독 4=오락제공 3=설득 2=말하기-신호 1=서비스 제공 0=관련없음	사물 8=설치 7=정밀작업 6=제어조작 5=조작운전 4=수동조작 3=유지 2=투입-인출 1=단순작업 0=관련없음
작업강도	직무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도를 나타냄. 아주 가벼운 작업, 가벼운 작업, 보통 작업, 힘든 작업, 아주 힘든 작업의 5단계로 구분됨.		
육체활동	직무를 수행하는데 요구되는 신체적 능력을 나타냄. 균형감각, 웅크림, 손사용, 언어력, 청각, 시각으로 구분되며 직업에서 각 항목이 요구되는지 여부로 구분됨.		
	균형감각=신체의 균형을 유지하는 것이 필요한 직업(도장공, 용접원, 철골조립공 등) 웅크림=허리나 다리를 구부리거나 젖히는 동작이 필요한 직업(단조원, 연마원, 항공기엔진정비원 등) 손사용=직무 전체 또는 일부분에 정밀함과 숙련된 손사용이 필요한 직업(기악연주자, 조리사 등) 언어력=말로 생각 및 의사를 전달하여 정보 및 오락제공을 목적으로 하는 직업(변호사, 아나운서 등) 청각=작동하는 기계의 소리를 듣고 판단 및 결정을 내리는 직업(음향관련 직업, 자동차엔진정비원 등) 시각=시각적 인식을 통해 물체의 구조 및 색의 차이 등을 판단하는 직업(사진작가, 보석감정인 등)		

자료 : 한국고용정보원(2020), 『2020 한국직업사전』, 통합본 제5판.

2020 한국직업사전의 일자리는 2018년도 한국직업분류(KECO) 세분류를 기반으로 하며, 세 분류에서 한 단계 더 분류되어 총 5단계로 구분되고 6,075개 직업의 정보가 포함되어 있다. 공통요인분석은 6,075개 직업의 숙련 특성을 활용하여 3가지 요인을 추출하였고, 각 요인의 요인 점수를 추정하였다. 〈표 2〉의 공통요인분석 결과를 보면, 요인 1은 인지적 숙련과 관련된 측면을 추출한 것으로 정규 교육수준, 숙련기간, 자료 및 사람 기능과 정(+)의 관계를 이루며 작업강

도 및 옹크림 등과는 부(-) 관계를 이루고 있다. 즉, 요인 1은 교육과 숙련이 중요시되고 자료의 이해, 분석 및 결합과 더불어 사람과의 소통이 요구되기 때문에 인지적 숙련 유형을 나타낸다고 볼 수 있다. 인지적 숙련이 높게 요구되는 직업으로는 한의사, 건축가, 자연과학 연구원 등이 포함된다(부표 1 참조). 요인 2는 조작·육체적 숙련으로 사물 기능 및 작업강도, 균형감각, 옹크림과 정(+)의 관계를, 사람 기능 및 언어력과는 부(-)의 관계를 형성하여 주로 기계를 설치·조작하며 힘을 사용하는 조작·육체적 숙련 측면을 파악한 요인이다. 조작·육체적 숙련 유형이 크게 요구되는 직업은 공업 배관공, 미장공, 건축 목공 등이 포함된다. 마지막으로 요인 3은 주로 손사용, 언어력, 청각, 시각과 정(+)의 관계를 이루고 있어 숙달되고 미세한 신체능력을 나타내는 감각적 유형으로 볼 수 있다. 감각적 요인이 요구되는 대표적인 직업은 부사관, 화물차/특수차 운전원, 양식 조리사 등이 있다.

최종적으로 본 연구에서는 한국직업분류 세분류 수준에서 각 직업을 3가지 숙련 유형으로 구분하고(수평적), 각 유형의 요인 점수를 추정(수직적)하여 총 446개 직업에 대한 수평적·수직적 숙련 지표를 생성하였다. 이렇게 생성된 지표를 요인 점수의 크기에 따라 3분위²⁾로 구분하여 각 숙련 유형별 수준에 따라 저숙련, 중숙련, 고숙련 직업군으로 나누었고³⁾ 최종적으로

〈표 2〉 공통요인분석(factor analysis)의 요인적재치 추정 결과

숙련 특성		Varimax 회전 후 요인적재치		
		요인 1(인지적)	요인 2(조작·육체적)	요인 3(감각적)
정규 교육		0.731	-0.196	-0.005
숙련기간		0.620	0.038	0.020
직무기능	자료	0.843	0.014	0.013
	사람	0.499	-0.445	0.051
	사물	0.028	0.666	0.085
작업강도		-0.472	0.496	0.084
육체활동	균형감각 더미	-0.106	0.233	0.156
	옹크림 더미	-0.299	0.355	0.176
	손사용 더미	-0.101	0.156	0.518
	언어력 더미	0.084	-0.310	0.208
	청각 더미	0.067	-0.042	0.295
	시각 더미	0.129	0.049	0.525
요인 설명분		2.240	1.232	0.747

주: 굵은 글자는 요인적재치가 0.2 이상인 특성으로 각 요인을 구성하는 대표 특성을 나타냄.
 자료: 한국고용정보원(2020), 『2020 한국직업사전』, 통합본 제5판.

- 2) 1분위는 직업의 요인 점수가 0~33.3퍼센타일에 속하는 경우, 2분위는 요인 점수가 33.4~66.6퍼센타일에 속하는 경우, 3분위는 요인 점수가 66.7~100.0퍼센타일에 속하는 경우이다.
- 3) 인지적 저숙련·중숙련·고숙련, 조작·육체적 저숙련·중숙련·고숙련, 감각적 저숙련·중숙련·고숙련으로 구분하였다.

요인 점수와 더불어 직업군 분류를 이후 분석에서 사용될 자료인 대졸자직업이동경로조사 자료와 결합하였다.

III. 일자리 숙련과 대졸 취업자

신규 대졸자가 취업한 직업의 숙련 유형 및 숙련 수준에 따른 특성을 살펴보기 위해 앞서 추출한 3가지 숙련 유형의 요인 점수와 직업 숙련군 정보를 『대졸자직업이동경로조사』 자료와 결합하였다. 분석에 사용된 샘플은 첫 직장과 현 직장이 아르바이트가 아닌 34세 이하 청년 임금근로자로 한정하였다.⁴⁾ 또한 샘플이 대졸 청년인 것을 감안하여 본 연구에서는 인지적 숙련 유형을 중심으로 분석을 진행한다.

우선 대졸자가 취업하는 직업의 인지적 숙련 수준의 변화를 살펴본다. 이를 최근 연도별로 정리한 <표 3>을 보면, 대졸 취업자가 종사하는 직업의 인지적 요인 점수의 평균은 2014년 0.20에서 2018년 0.27로 최근으로 올수록 상승하고 있음을 알 수 있다. 또한 직업의 숙련 수준별 취업자 비중 분포 역시 뚜렷한 변화를 보이는데, 주로 저숙련 직업을 가진 취업자 비중이 꾸준히 감소하고 있는 반면, 고숙련 직업 취업자 비중은 증가하고 있는 것으로 나타나며 중숙련 직업은 2015~2016년 비중의 증가를 보인 후 다시 감소하여 전반적으로 최근 신규 대졸자가 취업하는 직업은 고숙련화되고 있다고 볼 수 있다.

다음은 최근 신규 대졸자가 취업하는 직업의 인지적 숙련 수준에 따라 조작·육체적 및 감각적 유형 수준의 분포가 어떠한 차이를 보이는지 살펴본다(표 4 참조). 우선 2018년을 기준으로

<표 3> 인지적 숙련 수준별 취업자 비중의 변화

(단위: %)

		2014	2015	2016	2017	2018	전 체
인지적 숙련 수준	저숙련 직업	17.6	16.5	15.7	15.1	14.0	15.8
	중숙련 직업	36.3	37.7	37.7	36.5	36.0	36.9
	고숙련 직업	46.0	45.8	46.6	48.4	50.0	47.4
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인지적 요인 점수 평균		0.20	0.21	0.22	0.24	0.27	0.23

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」, 각 연도.

4) 첫 직장 혹은 현 직장이 아르바이트인 취업자는 해당 직업이 거쳐가는 직업일 수 있어 이후 살펴볼 이직 경향 분석과는 성격이 맞지 않는다고 판단하여 제외하였다.

취업자 수는 인지적 저숙련 직종에 4.1만 명, 중숙련 직종에 10.6만 명, 고숙련 직종에 14.7만 명 취업하고 있어 신규 대졸자는 고숙련 직종 종사자가 저숙련 직종 종사자보다 3배 이상 많음을 알 수 있다. 인지적 저숙련 직종부터 살펴보면, 대체로 조작·육체적 수준 역시 저숙련 직종인 경우가 대부분이며 고도의 조작·육체적 숙련을 요하는 직종은 12.3%로 낮은 수준이다. 전반적인 형태는 인지적 중숙련, 고숙련 직업 종사자도 마찬가지로 인지적 중숙련 직업은 조작·육체적 저숙련 비중이 상대적으로 높고, 인지적 고숙련 직업은 조작·육체적 중숙련 직업의 비중이 상대적으로 높다는 특징이 관찰된다. 반면 감각적 숙련 수준의 분포는 더 균등하게 나타난다. 인지적 저숙련 직업군에서는 주로 감각적 저숙련과 중숙련의 비중이 주를 차지하고, 인지적 중숙련 직업군에서는 감각적 고숙련에 속하는 비중이 상대적으로 증가한다. 마찬가지로 인지적 고숙련 직업군은 감각적 숙련 수준 역시 높은 편이어서 감각적 중숙련과 고숙련의 비중이 인지적 중숙련 및 저숙련 직업군에 비하여 높은 것으로 나타났다. 따라서 대졸자의 경우 인지적 숙련 수준이 높은 직업일수록 조작·육체적 및 감각적 수준 역시 높은 직업에 종사하는 것이 일반적인 것으로 나타난다.

직업의 인지적 숙련 수준이 인적자본을 나타내는 만큼 취업자의 특성 역시 숙련 수준에 따라 차이가 있다(표 5 참조). 우선 평균 연령을 보면, 고숙련 직업군으로 갈수록 평균 연령이 높다. 이는 취업자의 학교 유형과 관련이 있는데 직업 숙련 수준별 각 학교 유형의 비중을 보면, 고숙련 직업군으로 갈수록 전문대졸자 비중은 줄어들고 4년제 대졸자의 비중은 늘어난다. 전문대졸자가 저숙련 직군에서 차지하는 비중은 약 50.7%이지만 그 비중은 고숙련 직군에서 23.3%로 크게 줄어든다. 반면 4년제 대졸자의 비중은 저숙련 직군에서는 49.3%이지만 고숙련 직군에서

〈표 4〉 직업의 인지적 숙련 수준별 조작·육체적 숙련 및 감각적 숙련 수준 취업자 비중

(단위: %)

		직업의 인지적 숙련 수준			
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체
직업의 조작·육체적 숙련 수준	저숙련	50.6	60.6	45.0	51.4
	중숙련	37.1	20.1	38.0	31.4
	고숙련	12.3	19.3	17.0	17.2
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
직업의 감각적 숙련 수준	저숙련	43.1	38.6	31.6	35.7
	중숙련	36.3	33.2	39.7	36.9
	고숙련	20.6	28.2	28.8	27.4
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
취업자 수(천 명)		41	106	147	295

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

는 74.7%로 그 비중이 절반가량 증가한다. 따라서 직종 숙련 수준이 높아짐에 따라 평균 교육연수 역시 증가하여 평균 연령도 증가한다고 볼 수 있다.

직업의 인지적 숙련 수준별 성별 차이는 크지 않다. 고숙련과 저숙련 직업 취업자에서 남성 비중이 여성에 비해 조금 낮지만 중숙련 수준의 직업 취업자 중에서 남성이 차지하는 비중은 53.1%로 여성보다는 높다. 가족 배경 역시 취업하는 직업의 인지적 숙련 수준과도 연관을 보인다. 우선 고숙련 직종군으로 갈수록 취업자의 부모가 전문대졸자 이상인 비중이 상승한다. 부모의 소득 역시 직종 숙련 수준이 높아질수록 부모 소득이 700만 원 이상인 고소득 가정의 비중

〈표 5〉 대졸 취업자의 인지적 숙련 수준별 개인 특성

		직업의 인지적 숙련 수준			
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체
연령(세)		25.2	25.8	26.0	25.8
남성(%)		49.4	53.1	49.4	50.7
기혼(%)		2.0	2.5	2.3	2.3
부모 학력 (%)	아버지 전문대졸 이상	37.8	43.5	52.5	47.2
	어머니 전문대졸 이상	23.9	30.5	38.3	33.5
부모 소득 (%)	0~200만 원 미만	16.4	13.0	13.2	13.5
	200만~400만 원 미만	37.6	37.2	34.0	35.7
	400만~700만 원 미만	33.4	37.0	36.3	36.1
	700만 원 이상	12.6	12.8	16.5	14.6
대학 수도권(%)		34.0	38.7	42.9	40.2
고등학교 수도권(%)		38.4	42.2	47.5	44.3
대학 졸업 평점(0~100점)		80.5	81.6	81.2	81.3
학교 유형 (%)	전문대졸	50.7	35.0	23.3	31.3
	4년제졸	49.3	65.0	74.7	67.6
	교육대졸	0.0	0.0	2.1	1.0
전공 계열 (%)	인문	11.1	7.5	7.2	7.9
	사회	37.8	31.1	18.5	25.7
	교육	1.4	8.6	5.6	6.1
	공학	23.6	24.7	29.9	27.1
	자연	7.3	10.8	9.4	9.6
	의약	3.4	7.4	19.6	13.0
	예체능	15.5	9.9	9.8	10.6
취업자 수(천 명)		41	106	147	295

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

이 높아지고 0~200만 원 미만인 저소득 가정의 비중은 감소하여 대졸 취업자가 인지적 숙련 수준이 높은 직종에 취업하는데 부모의 학력과 소득 배경이 중요하게 작용하고 있음을 짐작할 수 있다.

취업자 개인의 교육 배경 역시 직업의 인지적 수준을 결정하는데 중요하게 작용한다. 인지적 숙련 수준이 높을수록 수도권 대학 졸업자의 비중이 높다. 마찬가지로 수도권 고등학교 졸업자의 비중 역시 고숙련 직종으로 갈수록 그 비중이 증가하는데, 이는 수도권 대학의 수준이 높고 수도권 고등학교 출신이 수도권 대학으로 진학하는 비중이 높기 때문인 것으로 볼 수 있다.

각 숙련 수준별 전공의 분포 역시 큰 차이가 있다. 인지적 저숙련 직종 취업자는 중숙련 및 고숙련과 비교하여 인문, 사회, 예체능 전공자의 비율이 상대적으로 높다. 중숙련의 경우는 교육 및 자연계열 전공자의 비중이 저숙련 및 고숙련 직종 취업자들과 비교하여 높고, 인지적 고숙련 직종 취업자는 특히 의약과 공학 전공의 비중이 높은 것으로 나타난다.

마지막으로 인지적 숙련 수준별 취업자의 노동시장 성과를 <표 6>을 통해 살펴본다. 우선 임금 수준은 직종의 인지적 숙련 수준이 높아질수록 같이 상승하여 저숙련 직종 취업자는 월 평균 207.4만 원을 벌어들이는 반면, 중숙련은 222.7만 원, 고숙련은 242.9만 원의 월급을 받는다. 반면 일자리 및 직무 만족도나 삶의 만족도와는 이러한 선형 관계가 관찰되지 않는다. 일자리 및 직무 만족도는 일자리의 인지적 숙련 수준에 따라 큰 차이를 보이지 않지만 저숙련 직업 취업자와 비교하면 중숙련 및 고숙련 직업 취업자의 평균 일자리/직무 만족도가 더 높다.

<표 6> 대졸 취업자의 인지적 숙련 수준별 노동시장 성과

		인지적 숙련도			
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체
월평균 임금(만 원)		207.4	222.7	242.9	230.6
일자리(직장) 만족도(1~5점 척도)		3.50	3.57	3.55	3.55
일(직무) 만족도(1~5점 척도)		3.56	3.63	3.64	3.62
삶의 만족도	개인적 측면(1~7점 척도)	5.07	5.30	5.24	5.24
	관계적 측면(1~7점 척도)	5.21	5.37	5.35	5.34
	조직적 측면(1~7점 척도)	5.00	5.14	5.09	5.09
긍정적 감정(1~7점 척도)		4.83	5.01	4.89	4.93
부정적 감정(1~7점 척도)		3.65	3.58	3.75	3.68
취업자 수(천 명)		41	106	147	295

주: 1) 개인적 측면은 개인의 성취, 성격, 건강 등을 의미함. 관계적 측면은 주위 사람들과의 관계 등을 의미함. 조직적 측면은 소속된 집단을 의미함. 범주는 1='전혀 그렇지 않다'~7='매우 그렇다'로 구성됨.

2) 긍정적 감정은 '즐거움', '행복한', '편안한' 감정으로 구성되며 지난 한달간 느낀 각 감정의 빈도(1='전혀 느끼지 않았다'~7='항상 느꼈다')를 평균한 것임. 부정적 감정은 '짜증나는', '부정적인', '무기력함'의 빈도(1='전혀 느끼지 않았다'~7='항상 느꼈다') 값의 평균으로 구성됨.

자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

하지만 중숙련과 고숙련 직업 취업자의 만족도는 큰 차이가 없으며 오히려 고숙련 직업 취업자의 평균 만족도가 더 낮은 경우가 많다. 예를 들면 고숙련 직종 취업자의 개인적 및 조직적 측면의 삶의 만족도는 중숙련 직종 취업자 평균보다 낮고 긍정적 감정을 느끼는 빈도 역시 그 수준이 상대적으로 낮으며 반대로 부정적 감정을 느끼는 빈도는 중숙련 직종 취업자보다 더 높다. 즉, 인지적 고숙련 직종 대졸 취업자는 중숙련 직종 취업자보다 높은 임금을 받지만 전반적으로 삶이나 직업에 대한 만족도는 떨어지는 것을 알 수 있다. 이러한 고숙련 직종 취업자의 상대적 불만족은 향후 이들이 이직을 통해서 이를 해결할 가능성이 중숙련 취업자보다 더 높을 것으로 보인다. 따라서 다음 장에서는 일자리의 숙련 수준에 따른 이직 경향을 분석한다.

IV. 일자리 숙련과 대졸 취업자의 이직

1. 직업의 인지적 숙련 수준별 대졸 취업자의 이직 성향 차이

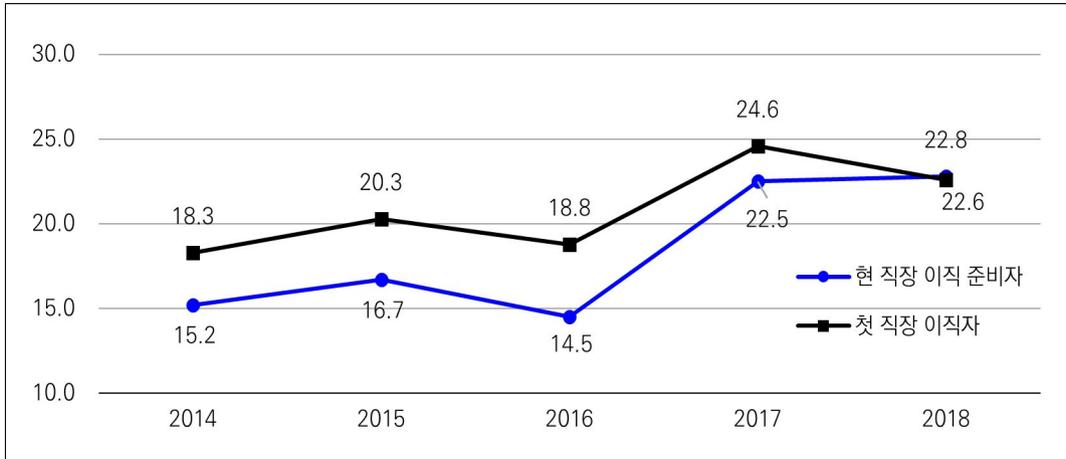
신규 대졸 취업자의 이직 성향이 최근 변화를 보이고 있다. [그림 1]은 졸업한지 2년이 되지 않은 취업자의 이직 준비 및 이직 비율을 나타낸 것이다. 대학 졸업 후 첫 직장에서 이직한 취업자는 2014년 18.3%에서 2016년까지는 큰 변화가 없었지만, 2017년은 24.6%로 크게 증가하였다. 2018년에는 그 비중이 소폭 감소하였지만 2014~2016년 수준과 비교하면 여전히 높은 수준이다. 마찬가지로 현재 직장에서 이직을 준비하는 취업자 비율 역시 비슷한 형태로 2014~2016년은 15% 내외가 이직을 준비하고 있었지만 2017~2018년 그 비중은 22.5%로 증가하여 직장 이동 경향이 최근 활발해진 것을 알 수 있다.

이직 경향이 활발해진 이유를 일자리의 미스매치 관점에서 살펴보면, 교육 수준 미스매치 역시 최근 증가한 것을 알 수 있다(표 7 참조). 설문 문항 기반의 교육 수준 미스매치는 취업자가 느끼는 주관적 미스매치로 일자리의 수준이 자신의 교육 수준보다 낮은 경우는 하향 취업으로, 일자리 수준이 교육 수준에 알맞다고 느끼는 경우는 적정 취업으로, 일자리의 수준이 교육 수준보다 높다고 느끼는 경우는 상향 취업으로 정의할 수 있다.⁵⁾ <표 7>을 보면, 적정 취업자의 비중은 2014년 67.9%에서 2016년 69.5%로 증가하였다가 2018년 65.1%로 감소하여 일자리의

5) 주관적 미스매치는 “현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까?”라는 문항에 1=‘일의 수준이 매우 낮다’, 2=‘일의 수준이 낮다’, 3=‘일의 수준이 알맞다’, 4=‘일의 수준이 높다’, 5=‘일의 수준이 매우 높다’로 응답한 것으로 1~2는 하향 취업, 3은 적정 취업, 4~5는 상향 취업으로 간주할 수 있다.

[그림 1] 현 직장 이직 준비자 및 첫 직장 이직자의 연도별 비율 변화

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」, 각 연도.

<표 7> 교육 수준 미스매치의 연도별 비율

(단위 : %)

		2014	2015	2016	2017	2018	전 체
주관적 교육 수준 미스매치	하향 취업자	17.0	17.2	15.3	18.5	17.8	18.3
	적정 취업자	67.9	66.9	69.5	66.5	65.1	67.9
	상향 취업자	15.2	16.0	15.3	15.0	17.1	13.8
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 하향 취업자는 현재 일자리의 수준이 교육 수준과 비교하여 매우 낮거나 낮다고 응답한 경우임. 적정 취업자는 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 알맞다고 응답한 경우임. 상향 취업자는 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 높거나 매우 높다고 응답한 경우임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」, 각 연도.

미스매치가 증가하였고, 동시에 하향 취업자 비중은 2018년 17.8%로 2014년 대비 소폭 증가하였다. 상향 취업자 비중 역시 2014년 15.2%에서 2018년 17.1%로 증가하였다. 사회 초년생의 이직이 자신에게 맞는 일자리를 찾는 과정의 하나로 바라보면 우선 자신의 교육 수준보다 낮은 일자리를 얻은 취업자는 현재 일자리보다 더 높은 수준의 일자리로 이동하기 위해 이직을 고려할 것이다. 반면 자신의 교육 수준보다 높은 수준의 일자리에 취업한 경우는 자신의 교육 수준에 비해 높은 임금을 받기에 이직 경향이 낮을 수 있다. 하지만 이들은 그만큼 적정 수준 일자리에 취업한 경우보다 일자리 적응에 어려움을 겪을 가능성이 더 높을 수 있고, 이는 반대로 이직을 유도하는 요인이 될 수도 있다. 이렇듯 주관적 미스매치의 증가와 이직은 복잡한 관계를 형성하는 만큼 이를 더 자세히 살펴볼 필요가 있다.

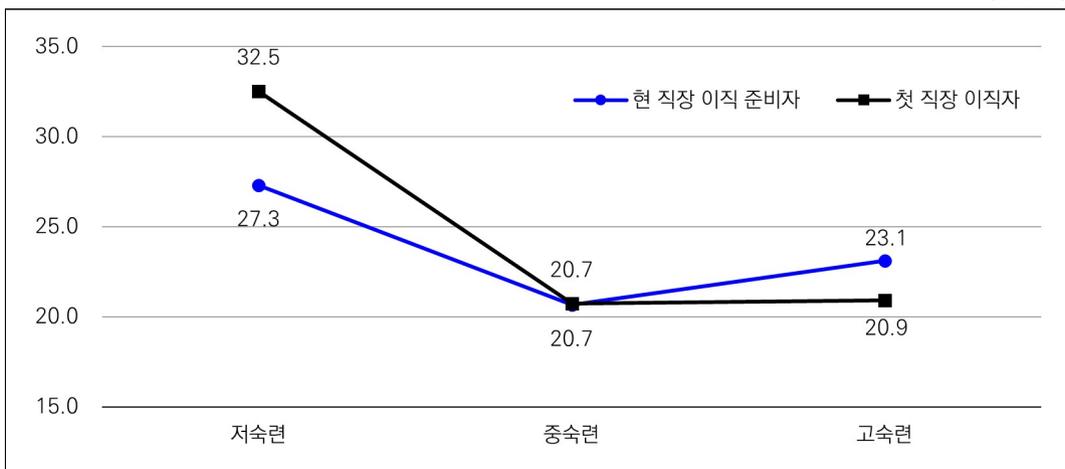
주관적 미스매치와 이직의 관계를 더 자세히 알아보기 위해 인지적 숙련 측면에서의 인적자

본을 기준으로 대졸 취업자의 이직 성향을 살펴보도록 하겠다. [그림 2]는 대졸 취업자의 직종 별 인지적 수준에 따른 이직 준비자와 이직 경험자의 비중을 나타낸 것이다. 우선 첫 직장에서의 이직한 경험이 있는 취업자는 숙련 직종으로 갈수록 낮아진다. 첫 직장이 저숙련 직종인 경우 약 33%의 취업자가 이직을 하였던 반면, 첫 직장이 중숙련이나 고숙련인 경우는 그 비율이 21% 정도로 상대적으로 낮다. 반면 현재 직장에서 이직을 준비하는 취업자는 저숙련 직종 종사자인 경우 27.3%로 가장 높고, 그 다음이 고숙련 직종 종사자가 23.1%, 중숙련 직종 종사자가 20.7%로 가장 낮다. 이는 중숙련 직종 취업자보다 고숙련 직종 취업자에서 이직 준비자 비중이 더 높지만 실제로 이직하는 비중은 차이가 없을 수도 있다는 것으로 해석할 수도 있다. 반대로 직종 수준별 첫 직장 이직자와 현 직장 이직 준비자의 비중 차이는 저숙련 직종 취업자는 첫 직장을 비교적 빨리 이직함으로써 자신의 직능 수준에 맞는 일자리를 찾으려는 경향이 강하기 때문에 첫 직장 이직자 비율이 현 직장 이직 준비자 비율보다 높은 것일 수 있고 고숙련 직종 근로자는 첫 직장에서의 이직이 상대적으로 느려 현 직장 이직 준비자 비중이 높은 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 이직 준비 여부는 실제 이직을 나타내는 것은 아니지만 이직을 예측할 수 있는 가장 유효한 요인이기 때문에 이직 준비 여부 역시 이직에 있어 중요하게 바라봐야 할 요소이다.

근로자는 이직을 통해서 자신의 수준 및 욕구에 맞는 일자리를 찾을 것이다. 만약 이직이 자신이 원하는 일자리로의 이동을 성공시키는 수단이라면 현재 직장에서 이직을 준비하는 취업자를 이직 경험 여부로 나누면 이직 경험자 중에서 현재 직장에서도 이직을 준비하는 취업자

[그림 2] 직종 숙련 수준별 현 직장 이직 준비자 및 첫 직장 이직자 비율

(단위: %)



주: 현 직장 이직 준비자의 직종 숙련 수준 구분은 현 직장 기준임. 첫 직장 이직자의 직종 숙련 수준 구분은 첫 직장 기준임.
 자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

의 비율은 이직 미경험자보다 낮을 것이다. 이를 현 직장의 인지적 숙련 수준별로 보면 <표 8>과 같다. 중숙련 직군 취업자를 기준으로 비교하면 첫 직장을 유지하고 있는 취업자 중 고숙련 직종 취업자의 23.3%가 이직을 준비하고 있어 중숙련 직종 취업자 중 이직 준비자의 비중(19.7%)보다 높다. 반면 첫 직장에서의 이직한 고숙련 직종 취업자 중 이직 준비자의 비중은 22.3%로 중숙련 직종 취업자(24.1%)보다 상대적으로 그 비중이 더 낮다. 이는 고숙련 직종 취업자가 이직 경향도 높지만 중숙련 취업자에 비해 이직 이후 재이직을 준비하는 경향이 낮음을 나타낸다. 즉, 첫 직장의 인지적 숙련도가 높았던 취업자 혹은 인적자본이 높은 취업자는 이직의 성공확률이 상대적으로 높게 나타난다고 이해할 수 있다.

현 직장의 인지적 숙련 수준에 따라 이직을 준비하는 취업자의 비중이 다른 만큼 이들이 이직을 준비하는 사유 역시 다를 것으로 생각된다. 이를 확인하기 위해 우선 이들의 주관적 미스매치를 조사하여 본다. <표 9>는 첫 직장 유지자 중 이직을 준비하는 취업자의 비율을 각 인지적 숙련 수준별로 주관적 교육 수준 미스매치의 분포에 따라 구분한 것이다. 우선 저숙련 직군의 이직 준비자 비중은 26.9%로 나타났다. 그 중에서 11.4%는 하향 취업자, 13.3%는 적정 취업자, 2.2%는 상향 취업자로 구성되어 하향 취업이 전체 비중에서 큰 부분을 차지한다. 반면 중숙련 직군 취업자의 이직 준비자 비중에서 하향 취업자가 차지하는 비중은 저숙련 직군 취업자보다 낮으며 이는 고숙련 직군에서 더 감소한다. 즉, 고숙련 직군으로 갈수록 이직 준비자의 비중에서 주관적 하향 취업자가 차지하는 비중은 낮아지는 것을 알 수 있다. 반대로 이직 준비자의 비율에서 상향 취업자가 차지하는 비중은 고숙련 직군에서 상대적으로 증가하는데 고숙련 직군에서는 전체 이직 준비자 비율(23.3%)의 18.0%가 상향 취업자로 구성된다. 즉, 고숙련 직종에 종사하면서 이직을 준비하는 취업자 중 상향 취업을 한 비중이 중숙련 및 저숙련 그룹과 비교하여 높다는 점은 이들이 직장 적응에 더 큰 어려움을 겪고 있을 수도 있다는 것을 나타낸다.

이를 확인하기 위해 현재 일자리에 적응하는데 어려움이 있는지 여부에 따른 이직 준비자

<표 8> 첫 직장 이직 여부 및 인지적 숙련 직군에 따른 현 직장 이직 준비자 비율

(단위: %)

		현 직장 인지적 숙련 수준			
		저숙련	중숙련	고숙련	전체
첫 직장 이직 여부	유지자	26.9	19.7	23.3	22.5
	이직자	28.4	24.1	22.3	24.0
차이		-1.6	-4.4	1.0	-1.5

주: 각 셀을 전체로 하는 이직 준비자의 비중임.
 자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

비율을 분석하였다. <표 10>을 보면, 현 직장 적응에 어려움이 없는 취업자와 어려움을 겪고 있는 취업자의 이직 준비자 비중 분포는 유사한 형태를 띠고 있으나 현 직장의 인지적 수준에 따른 비중의 차이는 크게 다르다. 구체적으로 어려움이 없는 취업자부터 보면, 저숙련 직군의 25.7%가 이직을 준비하는 반면 중숙련에서는 18.9%로 그 비중이 낮으며 고숙련에서는 비중이 소폭 증가하여 20.1% 나타낸다. 현재 어려움을 겪는 취업자는 저숙련 직군에서 32.4%가 이직을 준비하고 중숙련에서는 23.0%만이 이직을 준비하여 비중의 차이가 9.4%p로 크게 낮으며 중숙련과 고숙련을 비교하면 고숙련 직군의 33.8%가 이직을 준비하여 그 차이가 10.8%p로 어려움이 없던 경우의 1.2%p 차이보다 훨씬 더 큰 차이가 있다.

<표 11>은 현 직장의 인지적 숙련 수준에 따른 이직 준비자의 사유의 분포를 나타낸 것이다. 우선 임금의 불만족이 전체적으로 이직 준비의 가장 큰 비중을 차지한다. 하지만 취업자의 현재 직장 숙련 수준으로 나누어서 보면, 저숙련 직군은 임금 불만보다 고용의 불안정 및 전망에 관련된 고려가 가장 큰 비중을 차지하고 있어 저숙련 직군 취업자는 이직 준비의 상당부분이

<표 9> 첫 직장 유지자 중 교육 수준 미스매치 및 직장 숙련 수준별 이직 준비자 비율 구성

(단위 : %)

		현 직장 인지적 숙련 수준			
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체
주관적 교육 수준 미스매치	하향 취업자	11.4	6.8	6.0	7.0
	적정 취업자	13.3	11.3	13.1	12.5
	상향 취업자	2.2	1.6	4.2	3.0
전 체		26.9	19.7	23.3	22.5

주 : 1) 교육 수준 하향은 현재 일자리의 수준이 교육 수준과 비교하여 매우 낮거나 낮다고 응답한 경우임. 교육 수준 알맞음은 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 알맞다고 응답한 경우임. 교육 수준 상향은 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 높거나 매우 높다고 응답한 경우임.

2) 첫 직장 유지자를 대상으로 함.

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

<표 10> 첫 직장 유지자 중 직장 적응 어려움 여부 및 직장 인지적 숙련 수준별 이직 준비자 비율

(단위 : %)

		현 직장 인지적 숙련 수준			
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체
현 직장 적응 어려움 여부	어려움 없음	25.7	18.9	20.1	20.4
	어려움 있음	32.4	23.0	33.8	30.0
전 체		26.9	19.7	23.3	22.5

주 : 1) 첫 직장 유지자를 대상으로 함.

2) 적응 어려움은 업무습득, 동료 관계, 적성 불일치, 일-가정 양립 어려움 등을 포함함.

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

〈표 11〉 첫 직장 유지 취업자의 직장 인지적 숙련 수준별 이직 준비 사유 비중 분포

(단위 : %)

이직 준비 사유	현 직장 인지적 숙련 수준			
	저숙련	중숙련	고숙련	전 체
보수가 적어서	27.9	37.0	36.2	35.2
전망 없음/고용 불안정/구조조정 대비	34.7	27.1	20.4	24.8
근무환경 열악/동료 불화	6.2	10.2	13.9	11.5
적성/수준/전공 맞지 않음/보람 없음	20.1	15.1	19.3	18.1
직무/일자리 외 사유	11.1	10.6	10.2	10.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 첫 직장 유지자를 대상으로 함.
 2) 1순위 응답을 기준으로 함.
 3) 직무/일자리 외 사유는 '출퇴근 시간이 많이 소요되어서', '건강상의 이유로', '집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 등 포함)' 및 기타 사유를 포함함.

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

비자발적인 것으로 보인다. 또한 이들 중 다수는 적성 및 전공의 불일치를 해소하기 위해 이직을 준비하는 만큼 직무 내용의 고려도 저숙련직 종사자의 이직 준비에 영향을 미치는 것으로 보인다. 반면 고숙련직의 경우 근무환경에 대한 불만족이 다른 숙련군보다 상대적으로 더 높는데, 이는 〈표 10〉에서의 고숙련 직종 이직 준비자에서 직장 적응의 어려움이 높다는 점이 반영된 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 〈표 12〉에서 이직 준비자와 비준비자의 세부 항목별 일자리 만족도의 차이를 비교하여 이직 준비자, 특히 고숙련 직종 종사자의 이직 사유를 가늠하여 본다. 앞서 이직 사유에 '보수가 적어서'의 비중이 중숙련과 고숙련 직군 취업자에서 큰 비중을 차지하였는데 임금의 불만족도가 고숙련에서 영향이 있기는 하나 중숙련 직군의 불만족 수준과 비교하면 큰 차이는

〈표 12〉 인지적 숙련 수준별 이직 준비자와 이직 비준비자의 세부 일자리 만족도 차이

현 직장 인지적 숙련 수준	일자리 만족도 세부 항목													
	임금	고용 안정	직무 내용	근무 환경	근로 시간	발전 가능성	인간 관계	복리 후생	인사 체계	일의 사회적 평판	일의 자율성	일자리 사회적 평판	적성 흥미 일치	교육 훈련
저숙련	-0.58	-0.41	-0.49	-0.27	-0.42	-0.54	-0.29	-0.31	-0.62	-0.24	-0.32	-0.27	-0.35	-0.32
중숙련	-0.58	-0.51	-0.43	-0.27	-0.24	-0.62	-0.28	-0.45	-0.59	-0.37	-0.24	-0.38	-0.46	-0.53
고숙련	-0.65	-0.37	-0.51	-0.43	-0.57	-0.72	-0.45	-0.63	-0.60	-0.42	-0.38	-0.44	-0.52	-0.56
전 체	-0.62	-0.42	-0.48	-0.35	-0.44	-0.66	-0.37	-0.52	-0.60	-0.38	-0.33	-0.39	-0.48	-0.52

주: 1) 첫 직장 유지자를 대상으로 함.
 2) 인지적 숙련 수준별 이직 준비자의 평균값과 이직 비준비자의 평균값의 차이임. -값은 이직 준비자의 상대적 불만족 수준을 나타냄.

자료 : 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

아니다. 오히려 근무환경, 근로시간, 인간관계, 복리후생 등과 같이 근무 및 조직 환경과 근로 강도에 상대적 불만족이 큰 것으로 나타나 앞서 <표 10>과 <표 11>에서 관찰된 직장 적응의 어려움 및 열악한 근무환경을 개선하기 위해 이직을 준비하는 비중이 상대적으로 높은 점을 확인할 수 있다.

2. 직업의 인지적 숙련 수준별 첫 직장 이직자의 변화

여기서는 이직의 실제적 효과를 살펴보기 위해 첫 직장 이직자를 중심으로 분석을 진행한다. <표 13>은 첫 직장에서의 이직한 대졸 임금근로자의 첫 직장 숙련 수준과 현 직장 숙련 수준에 따른 분포를 나타낸 것이다. 첫 직장 숙련 수준을 기준으로 저숙련 직군 근로자부터 살펴보면, 이들은 다양한 숙련 직군으로 이동하였음을 알 수 있다. 상당수는 저숙련 직군에 머무르지만 33.0%는 중숙련으로 이동하였고, 25.6%는 고숙련 직종으로 이동하여 상당수가 상향 이동하는 것을 알 수 있다. 첫 직장이 중숙련 직군인 경우는 절반 이상이 중숙련 이상에 머물러 있었고 고숙련 직군의 동종 수준내 이동 경향은 중숙련보다 강하였으나 하향 이동자 비중도 21.4%로 낮은 수준은 아니었다. 요인 점수의 변화로 더 자세히 살펴보면, 첫 직장 이직은 저숙련 직군의 숙련 수준을 -0.76에서 -0.19로 0.57pt 상승시켰고, 고숙련 직군은 근로자의 상당수가 하향 취업한 만큼 이들의 숙련 수준은 0.73에서 0.53으로 0.20pt 감소하였다. 비록 첫 직장을 고숙련 직종에서 시작한 대졸자가 이직으로 더 낮은 숙련 수준의 직장으로 이동하였지만 이는 부정적인 것만은 아니다.

<표 14>는 첫 직장 이직 후 부적응자의 비중 및 전반적 일자리와 업무 만족도의 변화를 분석한 것이다. 우선 첫 직장에서의 부적응자 비중은 고숙련 직군으로 갈수록 높아지는데 이직 후 현 직장에서의 부적응자 비중은 고숙련으로 갈수록 그 비중이 낮아져 고숙련 직군에서 일자리

<표 13> 첫 직장 이직자의 첫 직장 및 현 직장 인지적 숙련 수준별 분포와 요인 점수 차이

(단위: %)

		현 직장 인지적 숙련 수준				인지적 숙련 요인 점수 평균		
		저숙련	중숙련	고숙련	전 체	첫 직장	현 직장	차이
첫 직장 인지적 숙련 수준	저숙련	41.4	33.0	25.6	100.0	-0.76	-0.19	0.57
	중숙련	17.4	62.4	20.3	100.0	0.00	0.01	0.01
	고숙련	6.2	15.2	78.6	100.0	0.73	0.53	-0.20
전 체		17.4	34.4	48.2	100.0	0.17	0.21	0.04

주: 첫 직장 이직자를 대상으로 함.
 자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

부적응 해소 비중이 가장 크다. 마찬가지로 직장 및 업무 불만족의 해소 역시 고숙련 직종으로 갈수록 높아져 이직 후 전반적인 일자리의 적합성이 호전되는 것을 알 수 있으며, 특히 고숙련 직군 취업자의 이직이 가장 긍정적으로 나타난다.

마지막으로 첫 직장을 기준으로 이직 후 주관적 미스매치의 변화를 살펴본다. <표 15>를 보면, 첫 직장에서 적정 일자리의 비중은 저숙련 직군이 48.5%에서 고숙련 직군이 57.6%이지만 이직 후에는 그 비중이 증가하여 61~63%를 상회한다. 따라서 <표 13>~<표 15>를 종합하여 보면, 대졸자가 가지는 첫 직장은 일자리의 숙련 수준 측면에서는 개인이 원하는 일자리와 괴리가 컸던 것을 알 수 있으며 취업자는 이직을 통해 자신에게 알맞은 일자리로 이동한다고 해석할 수 있다.

<표 14> 첫 직장 이직자의 첫 직장 및 현 직장 인지적 숙련군별 부적응자 비율 및 만족도 차이

		일자리 부적응자 비중(%)			일자리(직장) 만족도			일(업무) 만족도		
		첫 직장	현 직장	차이	첫 직장	현 직장	차이	첫 직장	현 직장	차이
첫 직장 인지적 숙련 수준	저숙련	28.6	21.1	-7.5	2.92	3.54	0.62	3.11	3.61	0.50
	중숙련	32.6	19.3	-13.2	2.72	3.52	0.81	2.94	3.62	0.68
	고숙련	37.5	17.1	-20.4	2.66	3.54	0.88	2.95	3.65	0.71
전 체		34.0	18.7	-15.3	2.73	3.54	0.80	2.98	3.64	0.66

주: 1) 첫 직장 이직자를 대상으로 함.

2) 현 직장에서 첫 직장 차이의 평균을 나타냄.

자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

<표 15> 이직 준비 여부별 취업자의 평균 일자리 인지적 숙련도

첫 직장 숙련 수준	첫 직장 주관적 학력 미스매치				현 직장 주관적 학력 미스매치			
	하향	적정	상향	전 체	하향	적정	상향	전 체
저숙련	38.8	48.5	12.7	100.0	21.6	61.7	16.7	100.0
중숙련	30.1	53.8	16.2	100.0	24.1	61.2	14.7	100.0
고숙련	23.3	57.6	19.2	100.0	20.2	63.2	16.6	100.0
전 체	28.8	54.4	16.8	100.0	21.8	62.2	16.0	100.0

주: 1) 교육 수준 하향은 현재 일자리의 수준이 교육 수준과 비교하여 매우 낮거나 낮다고 응답한 경우임. 교육 수준 알맞음은 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 알맞다고 응답한 경우임. 교육 수준 상향은 일의 수준이 교육 수준과 비교하여 높거나 매우 높다고 응답한 경우임.

2) 첫 직장 이직자를 대상으로 함.

자료: 한국고용정보원(2018), 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」.

V. 맺음말

본 연구는 대졸 취업자가 종사하는 직종의 인지적 숙련 수준에 따른 이직 성향의 차이를 파악하는 것을 목적으로 하였다. 직장의 인지적 숙련 수준은 『한국직업사전』에 수록된 직업별 숙련 특성을 활용하고 대졸자의 개인 특성 및 노동시장 성과와 관련된 다양한 자료를 포함하고 있는 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」 자료를 결합하여 활용하였다.

분석결과 대졸 청년 임금근로자는 종사하는 직종의 인지적 숙련 수준에 따라 이직 의도가 다르게 나타났다. 첫 직장이 저숙련 직장인 대졸자는 이직을 통해 더 높은 수준의 일자리로 이동하는 것을 관찰하였다. 또한 일반적으로 좋은 직장일 것으로 생각되는 고숙련 직종에 종사하는 근로자 역시 중간 수준의 숙련 직종보다 일자리의 만족도나 삶의 만족도 등에서 상대적으로 불만족이 적지 않은 것으로 나타났으며, 이는 이직 의도로 이어졌다. 따라서 표면적으로 양질의 일자리에 종사하는 근로자도 현재 직장에서의 어려움을 해소하고 근로환경 등을 개선하기 위해 이직을 준비하는 것을 알 수 있었다. 노동시장 진입 초기단계에서의 몇 차례 이직은 향후 임금페널티로 이어지지 않다는 것을 감안하면 고숙련 직장 종사자의 이직은 현명한 선택으로도 볼 수 있다(성재민, 2019). 이러한 맥락에서 성공적인 이직을 돕는 정책적 지원은 청년들의 안정적인 커리어 형성에 도움이 될 것으로 생각된다. 다만 본 연구는 신규 대졸자의 노동시장 초기 성과를 분석한 것이므로 각 숙련 수준에서의 이직이 장기적인 관점에서 어떠한 성과를 가져올지 짐작하기는 힘들다. 따라서 패널자료 등을 활용한 연구가 향후 필요할 것으로 생각된다. **KLI**

[참고문헌]

- 김민영·임업(2017), 「수도권과 비수도권의 임금격차와 인적자본」, 『지역연구』 33(2), pp.3~23.
- 이성균(2016), 「한국 임금근로자의 스트레스에 관한 연구: 패널자료 분석」, 『한국사회학』 50(4), pp.203~232.
- 이현영·조성철·임업(2011), 「일자리 수준의 숙련지표를 이용한 지역노동시장 인적자본 외부 효과 분석」, 『지역연구』 27(4), pp.131~151.
- 성재민(2019), 「청년의 이직과 성과」, 『노동리뷰』 9월호, pp.19~31.
- 황수경(2007), 『한국의 숙련구조 변화와 핵심기능인력의 탐색』, 한국노동연구원.

〈부표 1〉 숙련 유형별 요인 점수 상위 및 하위 직종

	인지적	조작·육체적	감각적
상위 직종	1. 한의사	1. 공업 배관공	1. 부서관
	5. 건축가	5. 미장공	5. 한의사
	10. 자연과학 연구원	10. 건설 배관공	10. 화물차/특수차 운전원
	15. 보건/의료 관리자	15. 기타 건축 마감 기능원	15. 양식 조리사
	20. 경영지원 관리자	20. 건축 목공	20. 건축가
	25. 화가 및 조각가	25. 건축 석공	25. 기술/기능계 강사
	30. 판사 및 검사	30. 철도기관차/전동차 정비원	30. 기타 비금속제품 생산기계 조작원
	35. 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원	35. 금형원	35. 공예원
	40. 제조/생산 관리자	40. 공예원	40. 장례 지도사 및 장례 상담원
	45. 전기공학 기술자 및 연구원	45. 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원	45. 가수 및 성악가
하위 직종	1. 기타 배달원	1. 판사 및 검사	1. 매장 계산원 및 요금 정산원
	5. 홀서빙원	5. 문리/어학 강사	5. 비서
	10. 기타 서비스 단순 종사원	10. 대출 및 신용카드 모집인	10. 기타 정보통신기기 설치/수리원
	15. 노점 및 이동 판매원	15. 기타 문리/기술 및 예능 강사	15. 매표원 및 복권 판매원
	20. 기타 목재/종이 기계 조작원	20. 직업상담사	20. 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원
	25. 홍보 도우미 및 판촉원	25. 텔레마케터	25. 음료조리사
	30. 모피/가족의복 제조원	30. 은행 사무원	30. 보험 심사원 및 사무원
	35. 가구 조립원	35. 홍보 도우미 및 판촉원	35. 건설자재 시험원
	40. 하역/적재 종사원	40. 번역가 및 통역가	40. 의무기록사
	45. 주입/포장/상표부착기 및 기타 기계 조작원	45. 부동산 건설턴트 및 중개인	45. 김치/말반찬 제조 종사원

주: 한국고용직업분류(KECO) 세분류 기준 요인 점수를 바탕으로 추출한 직종임.
 자료: 한국고용정보원(2020), 『2020 한국직업사전』 통합본 제5판.