

# 지역노동시장 수준에서 청년층 임금근로자의 직업이동 패턴과 영향요인 분석\*

송창현\*\* · 임업\*\*\*

## Occupational Mobility Patterns and Determinants among Youth Wage Workers in the Local Labor Market, Korea\*

Changhyun Song\*\* · Up Lim\*\*\*

**국문요약** 본 연구는 지역노동시장 수준에서 청년층 임금근로자의 직업이동 패턴을 탐색하고, 개별 근로자 수준 및 지역노동시장 수준 특성이 직업이동에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 실증 분석했다. 분석을 위한 자료로는 『청년패널2007』 4-14차년도(2010-2020년), 『재직자조사』 원자료, 『지역별고용조사』 등을 활용했으며, 위계적 선형모형을 응용하여 근로자 개인 수준 및 지역노동시장 수준 한계효과를 추정했다. 분석 결과에 따르면, 1인당 GRDP가 높은 지역일수록 근로자의 직업 상향 이동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 지역노동시장권의 규모, 밀도, 실업률이 근로자가 보유한 교육 수준 및 직업 위치에 따라 차별적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 구조적 특성으로 인한 긍정적 효과가 모든 구성원에게 동등하게 배분되지는 않을 수 있는 점을 시사한다. 본 연구는 지역노동시장에서 최근 심화되고 있는 불평등 및 양극화와 관련하여 정책적 시사점을 제공한다.

**주제어** 세대 내 직업이동, 사회 이동성, 지역노동시장, 위계적 선형모형

**Abstract:** This study investigates the occupational mobility patterns of young wage employees at the local level of the labor market and empirically examines the interplay between worker-level and local labor market-level determinants between 2010 and 2020. The 4th to 14th waves of the Youth Panel 2007 were integrated with the Korea Network for Occupations and Workers and the Local Area Labor Force Survey for estimation using hierarchical linear model. Our results indicate that Gross Regional Domestic Product per capita is key determinant of occupational upward mobility. Also, Estimates of employment size, population density, and the unemployment rate of local labor market have different effects depending on the education level and occupational location of youth workers, suggesting that the effects of structural factors of local labor market may not be distributed equally among all youth wage workers. The findings have policy implications regarding the recent rise in inequality and polarization

\* 이 논문은 2023년 한국지역학회 전기학술대회에서 우수논문상을 수상한 연구임. 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2022S1A5A2A01047906)

\*\* 연세대학교 도시공학과 석박사통합과정(주저자)

\*\*\* 연세대학교 도시공학과 교수(교신저자)

in local labor markets.

**Key Words:** Intra-generational Occupational Mobility, Social Mobility, Local Labor Market, Hierarchical Linear Model

## 1. 연구의 배경 및 목적

### 1) 연구의 배경

2010년 이후 우리나라의 사회이동 가능성에 대한 사회적 기대는 전반적으로 낮아지고 있다. 2021년 통계청 사회조사에 따르면 미래의 사회적 지위가 현재의 사회적 지위와 대비하여 어느 정도 상승할지에 관한 세대내 사회이동 가능성 문항에 대한 긍정적인 답변의 비율은 25.5%로, 2011년 이후 계속해서 낮아지고 있다. 이는 우리나라 국민이 사회이동 가능성에 대해 점점 더 비관적으로 인식하는 경향이 강해지고 있다는 것을 의미한다. 높은 사회적 이동성은 개개인의 현재 상태 개선에 대한 동기를 부여함으로써 생산성 증대를 통한 경제발전과 사회 통합에 기여한다는 점에서 중요성을 가진다(Brown, 2013). 심화되고 있는 지역노동시장에서의 불평등 및 양극화 속에서 사회적 이동성과 기회에 대한 학술적 관심 또한 계속해서 증가하고 있다(Jarvis & Song, 2017; McCollum et al., 2018).

세대 내 직업이동(intra-generational occupational mobility)은 과거부터 사회적 이동성을 반영하는 핵심 지표로 인식되어 왔으며, 산업 구조, 교육 제도, 노동시장의 여건 변화, 정책 등 매우 다양한 요인으로부터 영향받는 것으로 알려져 있다(Sørensen, 1975; Diprete et al., 2001). 직업이동에 대한 기회는 단순히 개인 수준에서만 아니라 지역노동시장 수준에서도 중요한 함의를 제공한다. 근로자 개인 수준에서의 직업이동은 근로자의 물질적 보상, 근무 여건, 생활 양식의 변화와 더불어 지역노동시장에 구축된 제도적 경계 간의 이동을 통해 새로운 인적자본의 축적과 경력 궤적(career trajectory)의 형성에 대한 기회를 나타내며, 지역노동시장 수준에서는 전체 직업 기회가 구조적으

로 어떻게 조직, 작동, 제도화되어 있는지를 반영함으로써 내부 구성원의 사회적 위치, 기회, 삶의 양식을 특징짓기 때문이다(Kalleberg & Mouw, 2018). 지역노동시장에서의 직업이동은 구성원의 미래 직업 위치와 삶의 기회들이, 구조화된 직업 경로 하에서 어떻게 이동하고 결정되는지를 보여준다.

지금까지 직업이동을 다룬 다양한 분야들의 지금까지의 연구들은 지위획득모형(status attainment theory), 인적자본이론(human capital theory) 등 개인 수준에 초점을 맞추어 연구를 수행해왔다(Blau & Duncan, 1967; Sicherman & Galor, 1990; le Grand & Tahlin, 2002). 개인 수준 자료를 바탕으로 한 풍부한 실증 증거들이 계속해서 축적됨에 따라 교육 수준, 직업 만족도, 성취 열망 등의 개인 수준 요인들과 직업 상향 이동 간의 인과관계가 어느 정도 확인되었다고 말할 수 있지만, 공간적 맥락과 이를 연결하여 논의를 진행한 연구는 거의 찾아보기 힘들다. 최근의 연구는 직업이동과 기회 결정의 요인이 단순히 개인적 요인에 의해서만 영향을 받는 것이 아니라, 근로자가 소속된 지역노동시장의 구조적 맥락에 의해서도 영향을 받을 수 있다는 점을 강조한다(van Ham et al., 2012; Gordon, 2015; McCollum et al., 2018). 특히 최근의 급격한 일자리 구조의 변동은 지역노동시장을 구성하고 있는 다양한 집단에 따른 직업 기회의 변화에도 차별적인 영향을 미쳤을 가능성이 크다. 그간 국내에서 직업 전망, 직업 변동 등의 관련 주제들이 다루어져 왔지만, 단순히 특정 집단에만 한정하여 분석을 수행하거나, 집계화된 자료를 바탕으로 근로자의 이동 패턴만을 살펴보는 등의 탐색적 분석에만 머물러 있으며(박상철·김명소, 2008; 이종화·강철희, 2019; 하재영·권현지, 2021), 지리적 특수성과 공간적 맥락으로 인한 영향에 대한 논의는 충분히 이루어지지 않았다.

## 2) 연구의 목적

본 연구는 우리나라의 지역노동시장권을 분석의 공간적 단위로 설정하여 2010년부터 2020년까지의 청년층 임금근로자의 직업이동 패턴에 대해 탐색적으로 분석하고, 직업이동 패턴 변화에 개인 수준 및 지역노동시장 수준의 요인들이 어떻게 영향을 미쳤는지에 대해 실증 분석하는 데에 목적이 있다. 구체적인 세부 연구 목적은 다음과 같다. 첫째, 직업 자료를 바탕으로 주성분 분석(principal component analysis)을 수행하여 일자리를 계층화한다. 둘째, 청년층 임금근로자들의 직업이동 패턴을 분석한다. 셋째, 최하위 직종 근로자의 직업 위치 변화에 대해 개인 수준의 요인과 지역노동시장 수준의 요인이 어떠한 영향을 미치는지에 대해 통합적으로 분석한다. 분석을 위해서는 『한국 청년패널조사』 2차 표본(YP2007)의 4차(2010년)~14차(2020년), 『지역별고용조사』, 『주민등록인구현황』, 『전국사업체조사』 자료를 활용하였으며, 개인 수준 특성과 더불어 지역노동시장 수준의 특성을 통합적으로 고려하기 위해 위계적 선형모형(hierarchical linear model)을 응용했다.

## 2. 선행연구 검토

### 1) 직업이동 관련 근로자 수준 영향요인

직업이동을 다룬 다양한 분야에서 논의의 흐름은 다음의 두 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 사회학 분야에서의 지위획득모형(status attainment theory)에 관한 논의로부터 출발한 연구들은 근로자의 교육 수준, 숙련 등에 집중해왔다(Almeida & Kogut, 1999; Freedman, 2008). 개인의 능력에 집중하여 직업이동성을 설명하고자 하는 시도들에서 강조되는 점은 개인의 교육 수준인데, 세대 간 사회이동 및 부의 영속성의 측면에서 강조되어 왔던 출신지 또는 가구 성장 배경으로부터의 제약을 극복하고, 개인의 능력과 노력에 의해 새로운 사회적 지위를 획득할 수 있다는 점에

서 능력주의(meritocracy)와도 밀접한 관계를 갖는다(Torche, 2015; Mitnik et al., 2016). 이와 같은 초기 모형을 바탕으로 다양한 사회심리적 변인들의 추가적인 투입과 연구 방법론의 정교화 과정을 통해 근로자 개인 수준의 모형은 계속해서 발전되었다(Gervais et al., 2016; Forsyth, 2018).

이와 유사하게 인적자본이론(human capital theory) 또한 교육 수준과 숙련에 의한 효과를 강조한다. 일반적으로 직업이동은 근로 경험 및 현장 훈련 등을 통해 축적되어 온 직업-특수적 숙련(occupation-specific skills)에 대한 손실을 유발하기 때문에, 직업이동에 있어 매몰 비용(sunk cost)으로 인식된다(Sicherman, 1990). 이는 근로자의 전체 생애주기의 측면에서 노동시장 진입 경험이 많이 쌓이지 않은 청년층 임금근로자들이 더욱 활발한 직업이동을 수행하는 이유를 설명해준다. 특히 높은 교육 수준과 숙련을 보유하고 있는 경우 근로자 개인과 직업의 관계가 과잉학력 또는 과잉숙련 등의 미스매치 상태를 유발하게 될 가능성이 큰데, 적절한 매칭을 위해 직업을 이동하는 과정에 있어서 근로자가 보유한 교육 수준은 성공적인 직업 상승에 있어 핵심적인 요인으로 작용한다(van Ham et al., 2001). 이러한 이론적 틀을 바탕으로 교육과 직업이동 간의 인과관계를 규명하고자 한 논의의 흐름은 주로 근로자 개인 수준에서의 교육 수준의 역할과 효과를 실증 분석하는 방향으로 진행되어 왔다(Wilkins & Wooden, 2013; Stier & Endeweld, 2015; Fleming et al., 2016).

한편, 최근의 논의는 근로자가 속한 지역노동시장의 구조적 특성 또한 직업이동에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점을 강조한다(Ng et al., 2007; Kalleberg & Mouw, 2018). 개인의 능력보다 구조적 특성에 집중한 연구들은 어떠한 구조적 여건하에 놓여 있는지에 따라 직업이동의 과정 및 결과가 달라질 수 있다는 점에 착안하여 연구를 수행해왔다(Becker & Blossfeld, 2017; Chen et al., 2018). 일반적으로 대도시 지역은 일자리 매칭 효율 증진에 도움을 주는 것으로 알려져 있다. 이는 규모가 크고 밀도가 높은 지역노동시장이 근로자가 자신의 경력 내에서 성공적인 지위 획득을

위한 핵심 장소로 인식되기 때문이다(Gordon et al., 2015). 대도시로부터 제공되는 이점과 이동성과의 관계를 설명하기 위해 제시된 Fielding(1992)의 에스컬레이터 지역(escalator region) 가설 이후, 많은 연구들이 상대적으로 높게 관측되는 사회 이동성에 대한 원인을 탐구해왔다(van Ham et al., 2012; Gordon, 2015; McCollum, 2018; Lulle et al., 2021). 이를 다룬 연구들은 청년층 근로자들이 대도시 지역에서 눈에 띄는 성과를 올릴 수 있는 이유를 대도시권이 제공하는 높은 수준의 매칭 효율, 다양성, 고속련 인적자본의 집중 등의 이유에서 찾는다(Gordon et al., 2015; King et al., 2018). 근로자 개인이 직업 훈련 등으로 쌓아온 숙련을 적절히 활용할 수 있는 직업을 탐색하는 과정에서, 대도시권의 큰 규모와 높은 밀도는 근로자의 직업 탐색 및 매칭 비용을 감소시키고 동시에 인적자본 및 숙련을 보다 효과적으로 활용할 수 있는 다양한 직업 기회를 제공함으로써 도움을 줄 수 있다(Di Addario, 2011). 이러한 이론적 논의를 기반으로 한 다양한 연구들은 임금근로자의 직업이동 가능성과 노동시장 성과에 있어 지역 수준에서 발생할 수 있는 두터운 노동시장 효과(thick labor market effect)의 긍정적인 영향을 강조하고 있다(Newbold & Brown, 2012; Bleakley & Lin, 2012).

지역 수준에서의 효과가 미치는 긍정적인 영향에 대해 학술적 관심이 증대되고 있지만, 대도시 지역노동시장이 제공하는 긍정적인 이점이 과연 모든 근로자에게 동일한 효과를 제공하는지에 대한 부분은 여전히 의문 속에 남아 있다. 큰 규모와 높은 밀도로부터 발생하는 경쟁의 심화는 특정 집단의 직업 기회에 불리한 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Kroft et al., 2013; Haller & Heuermann, 2020). 기술변화, 경제 위기 등의 외생적 충격으로 인한 지역노동시장에서의 급격한 구조적 변동은 지역노동시장에 존재하는 다양한 직업 내부노동시장(occupational internal labor market)을 변화시키고 있는데(김상욱·서영준, 2003; Pohlig, 2021), 이로 인한 충격은 고도화된 숙련을 보유하지 못한 근로자의 직업 기회에 영향을 미쳤을 가능성이 크다(Kramer & Kramer, 2020; Rio-Chanona et al.,

2021). 이와 관련하여 일자리 공식 이론(job vacancy theory)은 직업이동을 수행함에 있어 근로자가 종사하고 있는 직업 수준에서의 특성 또한 중요하게 고려되어야 한다는 점을 강조한다(Sacchi et al., 2016; Villarreal, 2020). 따라서 최근에는 이를 반영하여 일자리를 특성에 따라 분류하고 유형에 따른 직업이동 기회의 차별적인 효과를 논의하고자 하는 연구들이 등장하고 있다.

## 2) 직업이동 관련 국내 연구동향

국내에서도 근로자의 직업이동을 다룬 다양한 연구들이 수행되어 왔다. 대다수의 국내 문헌들은 근로자의 전체적인 직업이동 패턴, 특정 집단의 직업이동 결과, 직업이동과 노동시장 내 불평등과 같은 주제들을 바탕으로 분석하고 있다. 대표적으로 황수경(2005)은 『한국노동패널조사』1~4차 자료를 이용해 이공계 졸업 여성들의 대학 졸업 후 직업이동과 노동시장 탈락에 대한 분석을 수행했다. 분석 결과는 이공계 여성 인력이 타 전공에 비해 직업 상향 이동에 있어 유리한 측면을 가지지만, 노동시장 중도 이탈 후 재진입의 확률 또한 높다는 결과를 제시하고 있다. 또한 김혜연(2010)은 중장년 여성층을 대상으로 『고령화패널조사』 자료를 활용해 여성의 노동시장 이동 과정을 모형화했다. 분석 결과에 따르면, 상용직은 보다 높은 노동시장 재진입률을 가졌으며, 자영업 및 임시직은 노동시장에서 이탈할 가능성이 높다는 점을 밝혀냈다.

방하남 외(2011)는 『한국노동패널조사』 1~11차 자료를 이용하여 한국표준직업분류 대분류, 중분류, 소분류를 기준으로 직업이동 유형을 연도별로 분석했으며, 개인의 사회·인구학적 특성에 따라 직업이동의 패턴과 결과에도 유의한 차이가 있음을 밝혀냈다. 분석 결과에 따르면, 한국의 노동시장 내 직업이동률이 점차적으로 증가하고 있으며, 노동시장 내 불리한 위치를 점유하고 있는 계층들이 상대적으로 높은 직업 불안정성을 느낄 가능성이 높았다. 해당 연구는 기존의 탐색적 수준에서 수행된 연구와는 달리, 어떠한 개인적 요인이 근로자의 직업이동을 수행하는 데에 영향을

미치는지에 대해 실증하였다는 데에서 의의를 찾을 수 있다. 하지만 직업이동 패턴과 결과가 근로자가 일하는 지역 맥락에 따라 어떻게 차별적일 수 있는지에 대한 논의까지는 나아가지 못했다.

임정연·이영민(2015)은 『한국노동패널조사』 15차 직업력 자료를 바탕으로 순차 분석 방법을 응용해 베이비붐 세대의 직업이동 패턴 및 유형의 특징을 분석했다. 분석 결과에 따르면, 베이비붐 세대의 남성 근로자는 주로 단순 기능 조립직으로, 여성 근로자는 단순 노무 근로직으로 직업이동을 수행하는 경향이 높았다. 해당 연구 결과는 중장년 재취업 지원을 위한 정책 대안의 마련과 일자리 창출의 필요성을 강조하고 있다. 해당 연구는 패널 자료의 결합을 통해 시간의 흐름에 따른 장년층 근로자의 직업이동 패턴을 확률이론에 기반해 정형화를 시도했다는 점에서 의의를 찾을 수 있지만, 직업이동에 영향을 미칠 수 있는 개인적 및 지역적 요인의 상호작용과 집단 간의 차이에 대한 논의까지 다루지는 못했다.

### 3) 연구의 차별성

이상의 논의는 직업이동을 살펴보는 데에 지역노동시장의 공간적 맥락과 근로자의 직업이동 간 관계를 통합적으로 고려할 필요가 있다는 함의를 제공한다. 이에 따라 본 연구는 기존 국내 문헌에서 거의 다루어지지 않았던 개인 수준의 영향과 지역노동시장 수준에서의 맥락 효과(contextual effects)를 통합적으로 살펴보고자 한다. 이는 개별 근로자 수준의 특성이 동일하더라도 근로자가 종사하고 있는 지역노동시장의 특성에 따라 직업이동에 대한 기회와 결과가 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 그럼에도 불구하고, 개별 근로자들이 소속된 지역의 세부 특성과 근로자 개인 수준 특성 간의 입체적 구조를 반영하여 분석을 수행한 연구는 발견하기 어렵다. 따라서 본 연구는 개별 근로자 수준과 지역노동시장 수준의 다층적 구조를 반영한 분석을 수행함으로써 기존 연구를 보완하고 관련 논의의 틀을 넓히고자 시도했다.

## 3. 연구 방법

### 1) 연구자료 및 분석의 범위

본 연구의 실증분석을 위해 한국고용정보원의 『청년패널조사』 YP2007 자료를 활용했다. 『청년패널조사』 자료는 2007년 기준 만 15세부터 만 29세 청년층을 대상으로 경제활동상태, 교육 수준, 근로시간, 종사 산업, 종사 직종, 근무지 시군구 등의 변수를 제공하고 있다. 특히 취업자의 종사 직종에 대해 한국고용직업분류(KECO-2018) 세분류 수준에서 제공하고 있기 때문에, 이를 연도별로 매칭하여 개인의 직업력 변화를 추적할 수 있다는 장점을 가진다. 또한 본 연구에서 활용된 한국직업정보시스템(KNOW)의 『재직자조사』 2021년 자료를 바탕으로 산출된 일자리 계층화 점수를 종사 직종과 연계하여 분석을 수행했다. 분석에 포함된 지역 수준 변수의 경우 통계청의 『인구총조사』, 『지역계정』 등의 자료를 부가적으로 활용하여 개인 근무지 코드와 매칭한 뒤 분석을 수행했다. 변수의 연계 가능성 및 지역 수준 자료와의 매칭 가능성을 고려하여 최종적으로 4차(2010년)부터 14차(2020년)까지의 자료를 활용했다.

본 연구에서 수행된 분석의 공간적 단위로는 지역노동시장권(LLMAS: Local Labor Market Areas)을 설정했다. 지역노동시장권은 통근권을 기반으로 실제 경제 활동이 이루어지는 기능적 권역을 설정한 것으로, 광역시도와 같은 거시적 단위나 시군구 및 읍면동과 같은 미시적 단위를 설정하여 분석을 수행할 시 발생할 수 있는 공간 불일치(spatial mismatch) 문제를 최소화할 수 있다. 지역노동시장권은 일정 기준 이상의 노동자급수를 바탕으로 설정되기 때문에 하나의 독립된 기능을 수행하는 권역으로 여겨질 수 있으며, 이는 노동시장 단위에서의 측정 타당성(measurement validity)을 높여준다. 본 연구에서는 고영우 외(2020)에서 제시된 2015년 기준 지역노동시장권을 분석의 공간적 단위로 설정했다.



## 2) 일자리 계층화 방법

본 연구의 종속변수가 되는 직업이동을 정량적으로 측정하기 위해 일자리 계층화 방식을 활용했다. 관련 분야의 다양한 연구들은 개인의 사회경제적 상황을 측정하기 위해 직업의 계층화 방식에 집중해왔다. 직업 기반의 측정 방식은 소득 기반 측정 방식에서 발생할 수 있는 측정 변동성 문제와 불안정성을 보완할 수 있으며, 보다 안정적으로 근로자의 여건을 측정할 수 있다는 장점을 가지기에 다양한 연구들에서 활용되어왔다. 지금까지 직업을 기반으로 수행된 다양한 방식의 측정은 큰 범주에서의 직업분류 간 이동을 활용한 계급화 방식(social class schemes)과 일자리의 다양한 측면을 반영하여 정량화를 수행한 계층화 방식(social stratification schemes)으로 나누어 볼 수 있다. 상위 분류를 활용한 계급화 방식의 경우 조작화 방식이 단순하고 결과 해석의 측면에서 간명성과 직관성을 확보할 수 있지만, 보다 하위 분류에서의 직업이동은 고려할 수 없다는 한계를 가진다. 특히 대다수의 직업이동이 유사한 업무를 활용하는 동일한 상위 분류 내의 다른 직업 간에 이루어질 수 있기에 계급화 방식은 직업이동의 세부 동태를 포착하는 데에 한계가 있을 수밖에 없다. 이와 같은 한계점으로 인해 직업이동을 다루고 있는 최근의 연구들은 보다 미시적 수준에서의 직업 특성 자료를 활용하여 정량적 계층화를 수행하는 방식을 활용하고 있다.

세부 직종 특성을 바탕으로 일자리 계층화를 시도한 전통적인 연구들은 주로 근로자의 임금을 활용하거나, 사회적 인식의 척도로서의 직업위세, 사회경제적 지수를 백분위화한 변수들을 활용해왔다(Hauser & Warren, 1997; 방하남·이상호, 2006; 유홍준·김월화, 2011). 어떠한 기준을 바탕으로 일자리를 계층화할지에 대한 견해는 연구자가 속한 분야나 주요 관심이 무엇이냐에 따라 다를 수 있지만, 특정한 단일 측면만 고려하는 경우는 직업이 가진 다면적 속성을 온전하게 파악하지 못할 가능성이 있다(Gabe, 2019). 예를 들어, 특정 직업에 종사함으로써 얻을 수 있는 경제적 보상으로서의 임금만을 고려할 경우, 해당 업무에

대한 사회적 평판이나 근로자가 직업에 대해 가질 수 있는 주관적인 평가를 반영하지 못할 수 있다는 한계가 있다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 경제적 보상으로서의 임금, 근로자의 일자리 만족도, 주당 근로시간의 적절성, 사회적 평판 항목을 고려했다. 구체적으로, 『재직자조사』 2020년 원자료를 활용해 근로자가 종사하고 있는 직종의 시간당 임금, 해당 직종의 주당 평균 근로시간이 40시간과 얼마나 차이가 있는지, 직업에 대한 만족도 평균, 직업 평판 점수의 평균 변수를 바탕으로 주성분 분석을 수행하였다. 이후 가중치에 기초하여 산출된 주성분 점수의 백분위 점수를 기준으로 직업을 계층화했다. 다시 말해, 높은 일자리 점수를 보이는 직종의 경우 높은 수준의 임금과 직무만족도를 보일 것이며, 적절한 근로시간을 제공함과 동시에 사회적으로도 높은 평판을 기대할 수 있는 직종일 것이다. 일자리 점수는 고용직업분류 세분류(KECO-4) 수준에서 산출되었으며, 최종적으로 487개 직종에 대한 일자리 점수가 『청년패널조사』자료에 결합되었다. 이후 종사 직종 코드를 연도별로 구축하여 이를 전년도와 비교한 뒤 직업점수의 변화를 종속변수로 설정했다.

## 3) 변수 설정

상술한 바와 같이 본 연구의 종속변수는 개별 근로자의 직업점수의 백분위 변화이다. 『청년패널조사』의 개인식별번호와 연도별 직업 코드를 매칭하여 청년층 임금근로자의 직업력 자료를 구축했으며, 직전년도와 해당연도의 종사 직종 코드를 비교하는 방식을 통해 직업이동 여부를 식별했다.

본 연구의 분석의 단위는 근로자 개인과 지역노동시장권으로 구성된다. 먼저 개인 수준에서의 핵심 설명 변수로는 관련 이론들에서 강조되어 왔던 근로자의 교육 수준으로 설정했다. 또한 직업이동에서의 기회구조가 근로자의 종사 직종에 따라 차별적일 수 있다는 논의를 바탕으로, 직업이동 전의 근로자가 종사하던 일자리 점수를 핵심 설명변수로 설정했다. 해당 핵심 설명변수들의 모수는 위계적 선형모형에서 임의효과

(random effect)를 가진다고 가정했다.

통제변수로는 인적자본 이론에서 강조하는 근로자의 연령과 직전 직장의 근속년수를 포함했다. 그리고 인구사회학적 특성과 일자리 특성을 통제하기 위해 성별 더미(여성 = 1), 사업체 규모(소: 30인 미만, 대: 300인 초과, 중: 기준변수) 더미, 정규직 여부(정규직 = 1), 노동조합 가입 여부(노동조합 = 1), 직전 일자의 전반적인 만족도를 포함했다. 또한 가구 배경의 통제를 위해 부모의 교육년수를, 지역노동시장권 간의 이동 여부(이주 = 1)를 통제변수로 설정했다. 마지막으로 근로자의 종사 업종 및 직종 대분류 변수와 연도 더미변수를 통제한 후 분석을 수행했다.

지역노동시장권 수준의 변수들은 일자리 구조가 지역노동시장권 수준에서의 구조가 근로자 개인의 직업 이동에 영향을 미칠 수 있다는 이론적인 가정에 기초한다. 우선 지역노동시장권의 규모와 밀도를 반영하기 위해 종사자 수 규모에 로그를 취한 값과 인구밀도에 로그를 취한 값을 분석 모형에 포함했다. 또한 지역노

동시장권의 생산성을 반영하기 위해 1인당 지역내총 생산을 분석 모형에 포함했다. 마지막으로 지역의 일자리 여건을 반영하기 위해 지역노동시장권의 실업률을 분석 변수로 포함했다. 이들 변수는 집적경제로 인한 매칭효과 및 일자리의 구조적 특성을 반영하여 근로자의 직업이동 수행과 관련한 분석에서 폭넓게 사용된 바 있다.

#### 4) 실증분석 모형

설정된 변수들을 포함하여 본 연구에서는 근로자 개인 수준과 지역노동시장권 수준을 통합 분석하기 위해 위계적 선형모형을 활용했다. 위계적 선형모형은 개인 수준 자료가 집단 수준에 배속된 다층적 구조(multilevel structure)의 자료를 활용하여 분석을 수행하는 데에 적합하다. 식 (1)은 근로자 개인 수준의 모형을 나타내며, 식 (2)는 지역노동시장 수준의 모형을 나타낸다. 본 연구에서는 근로자가 종사하는 지역

〈표 1〉 분석자료의 기술통계량

변수명		관측치 수	평균	표준편차	최소	최대
종속변수	직업백분위 변화	2,239	4.97	28.15	-59.95	65.89
1-수준 설명변수	이전 직업위치	2,239	37.78	26.22	0.26	99.74
	교육 수준	2,239	14.43	1.90	9	19
	연령	2,239	27.51	4.12	18	34
	근속년수	2,239	0.17	0.49	1	11
	여성더미	2,239	0.51	0.50	0	1
	사업체(소)	2,239	0.55	0.50	0	1
	사업체(대)	2,239	0.12	0.33	0	1
	정규직여부	2,239	0.57	0.49	0	1
	(부)교육년수	2,239	12.38	2.94	0	22
	(모)교육년수	2,239	11.64	2.44	0	22
	직업만족도	2,239	3.42	0.72	1	5
	노동조합여부	2,239	0.10	0.30	0	1
	이주여부	2,239	0.26	0.44	0	1
2-수준 설명변수	종사자 수(로그)	327	4.93	1.12	2.99	8.82
	인구밀도(로그)	327	-0.63	1.06	-2.20	1.62
	1인당 GRDP(로그)	327	3.47	0.42	2.94	4.4
	실업률	327	2.55	0.83	1.24	4.73

노동시장의 특성에 따른 효과 크기의 차이를 검정하기 위해 임의 절편 효과와 함께 핵심 설명변수에 대한 임의 기울기 효과를 설정하였으며, 그 구조는 식 (2)와 같다. 1-수준 변수의 경우 집단평균 중심화를(group mean centering), 2-수준 변수의 경우 전체평균 중심화(grand mean centering)를 수행했다.

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}OCC + \beta_{2j}EDU + \sum \beta_{qj}X_{qij} + \epsilon_{ij} \quad \text{식 (1)}$$

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \sum \gamma_{0s}W_{sj} + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \sum \gamma_{1s}W_{sj} + u_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \sum \gamma_{2s}W_{sj} + u_{2j} \quad \text{식 (2)}$$

식 (1)에서  $Y_{ij}$ 는 지역노동시장권  $j$ 에 종사하는 개인 근로자  $i$ 의 직업 백분위 점수 변화를 나타낸다.  $\beta_{0j}$ 는 절편을 나타내며,  $OCC$  및  $EDU$ 는 본 연구의 핵심 설명변수인 이전 직업위치와 교육 수준을 나타낸다.  $\beta_{qj}$ 는 통제변수를 나타내며,  $X_{qij}$ 는 1-수준 오차항이다. 식 (2)에서  $\epsilon_{ij}$ 는 임의 절편 효과를,  $\beta_{1j}$  및  $\beta_{2j}$ 는 임의 기울기 효과를 나타내며,  $W_{sj}$ 는 지역노동시장권  $j$ 의 2-수준 변수를 의미한다.

## 4. 분석 결과

### 1) 기초 분석 결과

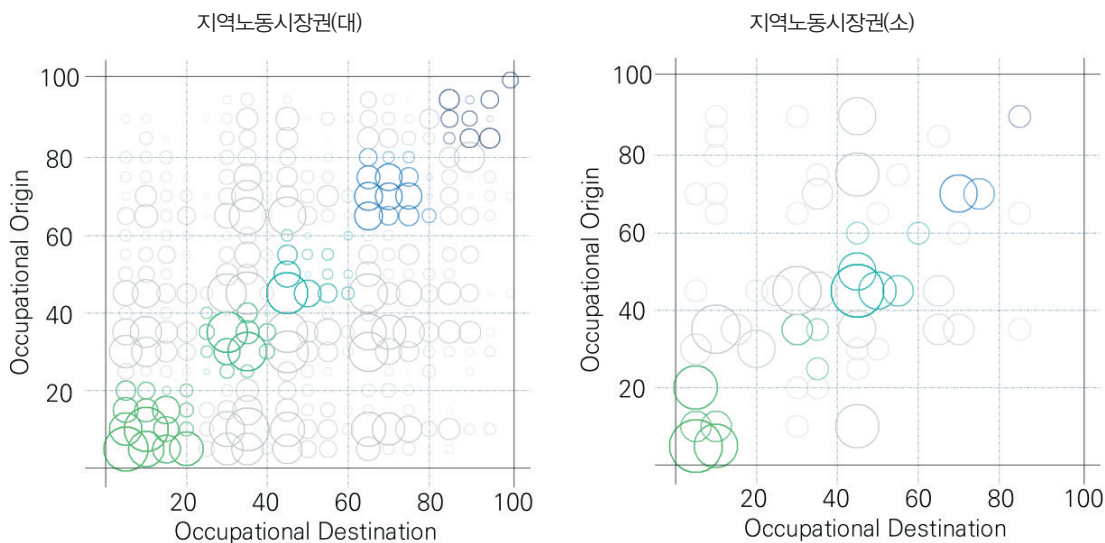
위계적 선형모형 추정에 앞서 분석자료의 기초통계량을 살펴보았으며 그 결과는 <표 1>과 같다. 2010년부터 2020년까지 전체 2,239개의 직업이동이 관측되었는데, 이는 전체 관측된 임금근로자 39,858개 관측치의 5.6%를 차지한다. 직업 백분위 점수 변화의 평균은 약 4.97%를 보이는 것으로 나타났다. 직업점수 변화의 표준편차는 28.15, 최대값은 65.89%, 최소값은 -59.95%를 보였다.

집단 특성에 따른 표본 구성을 세부적으로 살펴보면, 직업이동을 수행한 청년층 임금근로자의 평균 교육년수는 14.43년이며, 고졸 이하의 교육 수준이 28%, 전문대졸의 경우 26%, 대졸 이상의 교육 수준이 46%로 나타났다. 직업 백분위 점수가 하위 33%에 해당하는 하위 직업 종사자 집단은 전체 표본의 약 38%를, 상위 33%에 해당하는 상위 직업 종사자는 7%를 구성하고 있어 상위 직업점수 집단과 비교했을 때 하위 직업점수 집단이 상대적으로 많은 횟수의 직업이동을 수행하였다. 여성의 경우 전체 표본의 51%를 구성하고

<표 2> 상위분류 기준 직업이동 현황

중분류 간 최다 직업이동			
이동 전	이동 후	백분위 변화	n
[0295] 전산자료 입력 및 사무보조원	[0263] 총무사무원 및 대학조교	23.31	33
[0263] 총무사무원 및 대학조교	[0272] 경리사무원	-5.68	23
[0272] 경리사무원	[0271] 회계사무원	16.52	20
[0263] 총무사무원 및 대학조교	[0271] 회계사무원	10.93	19
[2141] 문리·여학 강사	[2121] 중·고등학교 교사	-21.5	19
중분류 내 최다 직업이동			
이동 전	이동 후	백분위 변화	n
[5322] 홀서빙원	[6151] 상점판매원	0.78	11
[5317] 음료조리사	[0263] 총무사무원 및 대학조교	19.11	9
[6151] 상점판매원	[0272] 경리사무원	23.53	8
[2130] 유치원 교사	[2321] 보육교사	1.032	8
[0291] 안내접수원 및 전화교환원	[3075] 간호조사사	-4.39	7





〈그림 1〉 지역노동시장권 규모에 따른 청년층 임금근로자의 직업이동 현황

있는 것으로 나타나 성별에 따른 직업이동 횟수의 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 사업체 규모에 따른 구성을 살펴보면, 소규모 사업체 종사자가 55%를, 대규모 사업체 종사자가 전체 표본의 12%를 차지하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 전체 대비 26%의 종사자가 직업이동을 통해 지역노동시장권을 이동한 것으로 나타났다.

청년층 근로자의 직업이동이 어떠한 직업들 사이에서 관측되는지에 대해 세부적으로 살펴보았다. <표 2>는 한국고용직업분류 중분류를 기준으로 하여 직업군 내 이동과 직업군 간의 이동으로 나누어 높은 빈도를 보인 순서로 요약한 결과이다. 관측된 2,239개의 직업이동에서 중분류 간 이동은 30.4%, 중분류 내 이동은 69.5%로 나타났다. 주목할 만한 사실은, 상위 분류에 관계없이 이동 후 직업이 이동 전 직업과 상당히 유사한 업무를 수행하는 것으로 보인다. 예를 들어, 관측 빈도가 높은 사무보조원 관련 직업군의 경우 직업이동 후에도 여전히 유사한 사무 업무를 요구하는 직업으로 이동을 수행하며, 강사나 서빙 등의 업무를 요구하는 직업에 종사했던 경우에도 관련 업무를 활용하는 직업으로의 이동을 주로 수행하는 것으로 나타났다. 이는 이미 형성되어 있는 다양한 유형의 하위 내부

노동시장 하에서, 이동으로부터 발생할 수 있는 근로자가 직업 특수적 숙련(job-specific skills)에 대한 손실을 최소화하고자 하는 경향이 반영되었기 때문으로 해석할 수 있다.

〈그림 1〉은 인구 50만 명을 기준으로 하여 지역노동시장권을 대규모와 소규모로 나누어 직업이동의 현황을 살펴본 결과이다.  $y$ 축과  $x$ 축은 각각 이동 전과 이동 후의 직업 백분위 점수를 나타내며, 원점에서 멀어질수록 높은 백분위 점수를 가진다는 것을 의미한다. 원의 크기는 전체 직업이동 대비 해당 직업이동의 상대적인 빈도를 나타낸다. 원의 분포를 전체적으로 살펴보면, 해당 분석 결과는 지역노동시장권의 특성에 따라 직업이동 양상과 결과가 다를 수 있다는 점을 시사하고 있다. 구체적으로, 대규모 지역노동시장권의 경우 소규모 지역노동시장권에 비해 상대적으로 많은 수의 원이 관측되며 그 분포 또한 넓게 퍼져 있는 것으로 확인된다. 이는 대도시권에서 높은 빈도와 다양한 종류의 직업이동이 관측되고 있음을 나타내는 결과이며, 청년층 임금근로자의 직업이동 기회가 소속된 지역노동시장의 특성에 따라 달라질 수 있음을 시사한다.

## 2) 위계적 선형모형 추정 결과

모형 추정에 앞서, 청년층 임금근로자의 교육 수준 및 직업이동 전 종사 직종의 직업점수를 임의효과로 설정한 뒤, 설명변수를 포함하지 않은 무조건 모형(unconditional model)에서의 개인 수준 분산 및 지역노동시장권 수준 분산을 이용해 급내상관계수(intra-class correlation coefficient, ICC)를 산출했다. 무조건모형의 급내상관계수는 0.045로, 이는 전체 분산의 약 4.5%가 지역노동시장권 수준에 의해 발생했다고 해석할 수 있다. 지역 수준을 상위변수로 설정하여 위계적 선형모형을 활용한 선행 문헌들의 급내상관계수가 약 5% 정도를 보인다는 점을 감안하면, 위계적 선형모형을 활용한 추정이 적절한 것으로 생각된다.

〈표 3〉은 2010년부터 2020년까지 직업이동을 수행한 청년층 임금근로자를 대상으로 직업 백분위 점수 변화에 대해 위계적 선형모형 추정된 결과를 나타낸다. 먼저 [모형 1]은 근로자 개인 수준 변수만을 분석 모형에 포함한 결과를 나타낸다. 분석 결과에 따르면, 청년층 임금근로자의 이전 종사 직종의 백분위 점수는 통계적으로 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이전에 종사하던 직업의 백분위 점수가 높을 경우, 직업이동 시 점수 백분위 변화 폭이 낮을 것으로 예상된다고 해석할 수 있다. 이는 기존 하위 직업 종사자들을 대상으로 한 기저효과(base effect)와 상위 직종 종사자들의 천정효과(ceiling effect)가 반영된 결과로 해석된다. 교육 수준 변수는 직업이동 후 직업 백분위 점수 상승에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육 수준 변수의 계수 추정치는 3.267로, 이는 다른 요인들이 통제된 상태에서 교육 수준이 1년 높을수록 직업이동 후 직업 백분위 점수의 변화가 평균적으로 3.267점 증가한다는 것을 의미한다. 예를 들어, 4년제 대학을 졸업한 청년층 임금근로자는 고등학교를 졸업한 임금근로자에 비해 13.07점 높은 직업 백분위 상승을 기대할 수 있다. 이는 기존의 선행연구들에서 강조되어왔던 교육이 가지는 중요성을 다시 한번 확인하는 결과이다. 그 밖의 변수의 경우에는 여성 임금근로자일 경우, 소규모 사업체에 종사하는 경우,

비정규직 종사자일 경우, 직업이동 후 동일한 지역노동시장권에 종사하는 경우 보다 낮은 수준의 직업 백분위 점수 변화를 경험하는 경향이 높은 것으로 나타났다.

[모형 2]와 [모형 3]은 지역노동시장권 수준의 변수를 추가하여 임의 절편 효과 및 임의 기울기 효과를 추정된 결과를 나타낸다. 지역노동시장권 수준 변수 및 핵심 설명변수의 임의 기울기 상호작용항이 추가됨에 따라 근로자 수준 변수들에 의한 효과의 크기가 다소 변동한 것으로 나타났다. 핵심 설명변수의 경우 교육 수준의 효과가 더욱 커졌으며 이전 직업 백분위 점수의 절댓값은 다소 감소한 것으로 나타났지만 전체적인 계수 추정치의 부호나 통계적 유의도의 변화는 절편 추정치를 제외하고는 크게 발견되지 않았다. [모형 1] 및 [모형 2]에서는 유의함을 보이지 않았던 절편 추정치는 모형 3에서 추정치의 크기가 다소 커졌으며, 통계적으로도 유의한 것으로 나타났다. 이는 청년 임금근로자의 개인 및 지역노동시장권 수준의 변수가 평균 수준을 보이는 경우, 해당 근로자는 평균적으로 6.35점의 직업 백분위 상승을 기대할 수 있다고 해석된다.

절편 효과 및 기울기 효과를 모두 고려하고 있는 [모형 3]을 기준으로 볼 때, 지역노동시장권 수준 변수들에 따라 절편, 교육 수준 기울기, 이전 직업점수 기울기 효과에 서로 다른 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 먼저, 임의 절편 효과의 경우 1인당 지역내총생산 변수가 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 해당 절편 효과에 대한 계수 추정치는 5.88로, 이는 다른 조건이 동일하다는 가정하에서 특정 지역의 1인당 지역내총생산이 두 배 높은 지역에서 직업이동을 수행한 청년 임금근로자는 평균적으로 5.88점 높은 수준의 직업 백분위 상승을 기대할 수 있다고 해석할 수 있다.

[모형 3]의 기울기 효과 분석 결과는 지역노동시장의 특성에 따라 교육 수준 및 직업 위치에 따른 기울기 효과 크기가 달라질 수 있다는 점을 시사한다. 먼저, 지역노동시장권의 종사자 수는 청년층 임금근로자의 교육 수준의 효과를 더욱 강화하는 것으로 나타났다. 또한 지역노동시장의 인구밀도는 이전 직업의 백

〈표 3〉 직업 백분위 점수 변화 위계적 선형모형 추정결과

변수명	모형 1		모형 2		모형 3	
	계수추정치	표준오차	계수추정치	표준오차	계수추정치	표준오차
근로자 수준 고정효과						
절편	3,820	2,358	4,994	3,637	6,349*	3,666
이전 직업점수	-0.884***	0.023	-0.882***	0.023	-0.709***	0.102
교육 수준	3.267***	0.444	3.214***	0.460	4.522***	1.545
근속년수	-0.363	1.051	-0.287	1.050	-0.088	1.048
연령	0.135	0.138	0.132	0.138	0.108	0.138
여성더미	-6.882***	1.100	-6.876***	1.102	-7.021***	1.101
사업체(소)	-5.146***	1.187	-4.934***	1.187	-5.061***	1.188
사업체(대)	2.557	1.804	2.448	1.802	2.282	1.799
정규직여부	2.419**	1.065	2.372**	1.064	2.340**	1.061
(부)교육년수	0.075	0.240	0.051	0.240	0.030	0.240
(모)교육년수	0.143	0.284	0.130	0.283	0.187	0.283
직업만족도	0.971	0.735	0.948	0.734	0.985	0.733
노동조합여부	1.267	1.918	1.144	1.919	1.395	1.920
이주여부	2.563**	1.256	2.391*	1.274	2.476*	1.273
지역노동시장권 수준 임의 절편 효과						
총사자 수(로그)			-0.567	0.809	-0.415	0.824
1인당 GRDP(로그)			6.018***	1.849	5.884***	1.874
인구밀도(로그)			0.623	0.694	0.606	0.708
실업률			-0.719	0.808	-0.990	0.810
지역노동시장권 수준 임의 기울기 효과						
교육 수준						
총사자 수(로그)					0.905***	0.418
1인당 GRDP(로그)					-0.523	0.955
인구밀도(로그)					-0.882	0.863
실업률					0.503	0.427
이전 직업점수						
총사자 수(로그)					-0.005	0.029
1인당 GRDP(로그)					0.009	0.066
인구밀도(로그)					0.173***	0.026
실업률					-0.123***	0.032
AIC	18,740		18,736		18,727	
BIC	18,926		18,867		18,854	
$R^2_{LV-1}$	0.4322		0.4325		0.4363	
$R^2_{LV-2}$	0.0215		0.0249		0.0253	
1수준 분산	539,222		536,176		531,814	
2수준 분산	20,383		22,850		22,286	

주 1: \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

주 2:  $n=2,239$ ,  $N=3270$ 이며, 연도더미 및 근로자의 종사 산업 및 직업 대분류가 통제되었음

분위 점수 변수의 기울기 변화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 규모가 크고 높은 밀도를 가진 지역노동시장권에서의 직업이동에 있어서 지역노동시장 수준의 효과가 구성원의 교육 수준과 직업 위치에 따라 상이한 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 예를 들어, 동일한 지역노동시장권에 종사하는 청년층 임금근로자라도, 개인이 보유한 교육 수준과 이전 직업 위치에 따라 보다 나은 직업으로 이동할 수 있는 기회구조(opportunity structure)에 차이가 있을 수 있다는 것이다. 다시 말해, 기존 문헌에서 논의되던 두터운 노동시장 효과(thick labor market effect)나 지역의 에스컬레이터 효과(escalator effect)가 모든 근로자에게 동등한 혜택을 제공하는 것은 아니라는 점을 시사하고 있다. 마지막으로, 실업률 변수의 경우 이전 종사직업 점수의 기울기에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 실업률이 높은 지역노동시장에서는 높은 직업점수를 가지는 일자리에 종사하던 근로자의 직업 기회에 불리하게 작용할 수 있다는 것을 의미한다.

## 5. 결론

본 연구는 『청년패널조사』 YP2007, 『재직자조사』 원자료, 『지역별고용조사』 원자료 등 근로자·직업·지역 수준 자료를 통합하여 2010년부터 2020년까지 우리나라 청년층 임금근로자의 직업이동 패턴을 탐색하고 개인 및 지역노동시장권 수준에서 어떠한 요인이 직업이동 결과에 영향을 미칠 수 있는지에 대해 실증 분석했다. 지금까지 근로자의 직업이동을 다룬 대다수 기존 논의들은 근로자의 개인적 특성에만 집중하거나 집계화된 자료를 활용해 개괄적 분석을 수행해왔다는 한계를 가진다. 본 연구는 다층자료를 활용한 위계적 선형모형의 응용을 통해 근로자 개인 특성의 효과와 지역노동시장권의 구조적 효과의 상호작용을 통합적으로 분석하고자 시도함으로써 관련 분야 논의의 틀을 넓히고자 했다. 본 연구는 근로자의 직업이동을 고려함에 있어 단순히 개인의 특성만을 고려하는 것이

아닌 지역의 구조적 특성을 반영해야 할 필요성을 환기한다는 점에서 의의가 있다. 이는 지역의 맥락을 고려하지 않은 획일적인 정책 접근방식보다는 지역 맥락을 반영한 장소기반 접근방식이 필요하다는 시사점으로 연결될 수 있다.

본 연구의 분석 결과는 우리나라 지역노동시장에서의 청년층 임금근로자의 직업이동이 개인적 요인과 지역노동시장의 구조적 요인에 다양한 방향으로 영향받을 수 있다는 결과를 제시한다. 근로자 수준 분석 결과에 의하면, 근로자 개인 수준에서 교육 수준은 여전히 직업 상향 및 하향의 결정에 있어 핵심 요인의 역할을 수행하는 것으로 확인되었으며, 근로자의 종사 직업 위치 또한 유효한 것으로 확인되었다. 지역 수준에서는 1인당 지역내총생산이 높은 지역이 직업이동 후보다 나은 직업으로 이동하는 데에 도움을 주는 것으로 나타났으며, 지역노동시장권의 규모 및 밀도 또한 개인의 교육 수준 및 직업 위치에 따라 차별적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두터운 노동시장 효과(thick labor market effect)나 지역의 에스컬레이터 효과(escalator effect)와 근로자의 이동성 간의 관계를 탐색한 기존 연구들이 주로 특정 지역으로의 이주 여부가 성과에 미치는 결과만을 살펴보는 등 기존 논의를 재확인하는 데에 그쳤다면, 본 연구는 지역노동시장의 규모, 밀도, 생산성 수준 등의 다양한 세부 변수들을 고려했다는 점에서 의의를 가진다. 또한 개별 근로자 수준 및 지역 수준의 입체적 구조 아래에서 세부적인 영향요인 간의 상호작용 효과를 살펴보고자 했다. 지역 변수와 핵심 설명변수 간의 서로 다른 상호작용 효과는 지역노동시장의 세부 맥락에 따라 근로자의 직업이동 기회가 받는 영향 또한 차별적일 수 있음을 시사한다.

우리나라는 2020년 『청년기본법』을 제정하는 등 최근의 청년층을 둘러싼 구조적 문제를 완화하기 위한 정책적 노력을 적극적으로 추진하고 있다(오선정 외, 2022). 이러한 흐름에 발맞추어 학술 분야에서도 청년층 노동시장의 문제가 심화되고 있음을 경고하고 있으며, 청년층 노동시장에서의 구조적 불평등을 다루고자 하는 논의들이 계속해서 등장하고 있다. 그러나 청년

층 노동시장의 구조적 불평등의 완화가 청년 노동시장 정책의 우선 목표로 논의되고 있는 상황에서 청년층 임금근로자의 직업이동에 있어 어떠한 집단이 유리한 위치를 차지하고 있는지는 상대적으로 관심을 덜 받아 온 것이 사실이다. 직업이동을 주제로 수행된 대다수 국내외 문헌들이 근로자의 직업 지위가 안정화되지 않은 노동시장 진입 초기에 활발히 일어난다는 점을 보고한다(Laurijssen & Glorieux, 2015). 청년층 임금근로자의 노동시장 초기에서 발생하는 직업이동에서의 기회의 불평등은 경로의존성에 따라 직업의 안정화 이후에 발생할 수 있는 노동시장 내 구조적 불평등의 고착화로 이어지게 될 개연성이 크다. 교육 수준 및 직업 위치에 따른 임금근로자 집단의 직업이동 결과가 달라질 수 있다는 본 연구의 결과는 청년층 노동시장에서의 기회의 불평등과 노동시장 전반에 걸친 구조적 격차의 해소방안에 대한 추가적인 논의가 필요하다는 점을 시사하고 있다.

지난 10년 동안 노동시장의 분절 및 이중화, 소득 및 임금 격차, 일자리 양극화의 심화 등으로 인해 사회이동성을 다룬 논의가 증가하고 있다. 직업은 사회적 지위나 명성에 의해 특징지어지며, 지역 내 계층 체계 내에서 다양한 측면의 불평등 패턴을 근본적으로 생산 및 재생산한다는 점에서 사회이동성 논의와 밀접한 관계를 가진다(Sacchi et al., 2016). 직업 상향 이동에 대한 기회 제공은 개인의 동기 유발과 경제적·사회적 역동성을 증대하고 사회 통합 가능성을 키울 수 있지만, 그 반대의 경우는 사회 전반의 지속적인 발전을 저해하고 갈등을 유발할 가능성이 크다. 지역노동시장 구조 내에서 여건이 좋지 않은 직업에 종사하고 있는 근로자를 중심으로 노동시장 내 경쟁력 강화를 도모하고 원활한 이동 가능성을 높여주기 위한 정책적 노력이 필요할 것이다. 특히 비정규직, 여성, 소규모 사업체 종사자 등 지역노동시장에서 상대적으로 고용 불안 등의 위험에 취약한 근로자에 대한 추가적인 논의도 필요하다. 본 연구의 핵심 설명변수에 포함되지는 않았지만 해당 유형의 근로자들은 다른 근로자들에 비해 직업 기회가 제한될 수 있기 때문이다. 한 번이라도 여건이 좋지 않은 일자리에 종사하게 된 근로자는

해당 직업군을 탈출하지 못하는 상태 의존(state dependence)에 빠질 가능성이 크다는 점을 감안할 때 (Pizzinelli et al., 2020), 근로 여건이 좋지 않으며 저학력 근로자가 집중된 직업에 종사하는 근로자를 중심으로 일자리 근로 여건 개선 및 상향 이동의 기회를 제공을 위한 정책 프로그램이 설계될 필요가 있다.

본 연구가 비록 인구밀도, 종사자 수 규모 등의 지역 노동시장 수준 변수를 고려하고는 있지만, 지역 수준 집계자료의 구득 가능성 등의 이유로 보다 다양한 측면을 반영한 지역노동시장 변수를 고려하지는 못했다는 한계를 가진다. 직업이동의 현황과 결과가 지역의 빈 일자리 수 등과 같은 요인에 의한 영향을 받을 수도 있지만, 본 연구에서는 자료 구득 가능 시점과 본 연구의 시간적 범위의 불일치로 인해 이를 반영하여 분석을 수행하지는 못했다. 추후 세부적인 지역 수준의 자료 체계가 수집 가능하게 된다면 추가적인 분석을 통해 관련 논의를 확장하고 더 많은 함의를 이끌어 낼 수 있을 것으로 생각된다.

## 참고문헌

- 고영우·임슬기·한이철, 2020, 「한국의 지역노동시장권」, 2015, 한국노동연구원.
- 김상욱·서영준, 2003, 기업내부노동시장(FILM)과 직업내부 노동시장(OILM)의 직장이동과 직업이동 성향, 「한국 사회학」, 37(4), pp.1-29.
- 박상철·김명소, 2008, 직업 유사성에 의한 직업 군집화와 직업이동에 관한 연구, 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 21(2), pp.339-366.
- 방하남·김기현·신인철, 2011, 「한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구」, 한국노동연구원.
- 이중화·강철희, 2019, 사회복지사의 이직의도에 관한 연구: 직장이동과 직업이동 분석, 「사회복지연구」, 50(3), pp.93-129.
- 임정연·이영민, 2015, 순차분석을 활용한 베이비붐 세대의 직업이동 분석, 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(3), pp.146-159.
- 하재영·권현지, 2021, 자동화 위험도에 따른 청년 근로자 직업이동 유형화, 「산업관계연구」, 31(4), pp.61-88.
- 황수경, 2005, 자연, 공학계열 졸업여성의 직업력 분석, 「노



- 동정책연구」 2(2), pp.105-129.
- Almeida, P., & Kogut, B., 1999, Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks, *Management Science*, 45, 905-917.
- Becker, R., & Blossfeld, H.-P., 2017, Entry of men into the labour market in West Germany and their career mobility (1945-2008), *Journal for Labour Market Research*, 50(1), pp.113-130.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D., 1967, *The American Occupational Structure*.
- Brown, P., 2013, Education, opportunity and the prospects for social mobility. *British Journal of Sociology of Education*, 34(5) pp.678-700.
- Chen, H., Wang, X., Chen, G., & Li, Z., 2018, Upward social mobility in China: Do cities and neighbourhoods matter?, *Habitat International*, 82, pp.94-103.
- del Rio-Chanona, R. M., Mealy, P., Beguerisse-Díaz, M., Lafond, F., & Farmer, J. D., 2021, Occupational mobility and automation: a data-driven network model, *Journal of The Royal Society Interface*, 18, 20200898.
- Di Addario, S., 2011, Job search in thick markets, *Journal of Urban Economics*, 69(3), pp.303-318.
- Fielding, A. J., 1992, Migration and social mobility: South East England as an escalator region, *Regional Studies*, 26(1), pp.1-15.
- Fleming, C. M., Kifle, T., & Kler, P., 2016, Immigrant occupational mobility in Australia, *Work, Employment and Society*, 30(5), pp.876-889.
- Forsyth, E. 2019, Careers within firms: occupational mobility over the lifecycle, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 33(3), pp.241-277.
- Freedman, M., 2008, Job hopping, earnings dynamics, and industrial agglomeration in the software publishing industry, *Journal of Urban Economics*, 64, pp.590-600.
- Gabe, T., Abel, J. R., & Florida, R., 2019, Can workers in low-end occupations climb the job ladder?, *Economic Development Quarterly*, 33(2), pp.92-106.
- Gervais, M., Jaimovich, N., Siu, H., & Yedid-Levi, Y., 2016, What should I be when I grow up? Occupations and unemployment over the life cycle, *Journal of Monetary Economics*, 83, pp. 54-70.
- Gordon, I., Champion, T., & Combes, M., 2015, Urban escalators and interregional elevators: The difference that location, mobility, and sectoral specialisation make to occupational progression, *Environment and Planning A: Economy and Space*, 47(3), pp.588-606.
- Haller, P., & Heuermann, D. F., 2020, Opportunities and competition in thick labor markets: Evidence from plant closures, *Journal of Regional Science*, 60, pp.273-295.
- Hauser, R. M., & Warren, J. R., 1997, Socioeconomic indexes for occupations: A review, update, and critique, *Sociological Methodology*, 27, pp.177-298.
- Jarvis, B. F., & Song, X. 2017, Rising intragenerational occupational mobility in the United States, 1969 to 2011, *American Sociological Review*, 82(3), pp. 568-599.
- Kalleberg, A. L., & Mouw, T., 2018, Occupations, Organizations, and Intragenerational Career Mobility, *Annual Review of Sociology*, 44(1), pp.283-303.
- King, R., Lulle, A., Parutis, V., & Saar, M., 2018, From peripheral region to escalator region in Europe: Young Baltic graduates in London, *European Urban and Regional Studies*, 25(3), pp.284-299.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z., 2020, The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility, *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
- Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J., 2013, Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), pp.1123-

- 1167.
- Laurijssen, I., & Glorieux, I. 2015. Early career occupational mobility of Turkish and Moroccan second-generation migrants in Flanders, Belgium. *Journal of Youth Studies*, 18(1), pp.101-117.
- Le Grand, C., & Tählin, M., 2002, Job Mobility and Earnings Growth., *European Sociological Review*, 18(4), pp.381-400.
- Lulle, A., Janta, H., & Emilsson, H., 2021, Introduction to the special issue: European youth migration: human capital outcomes, skills and competences, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(8), pp.1725-1739.
- McCollum, D., Liu, Y., Findlay, A., Feng, Z., & Nightingale, G., 2018, Determinants of occupational mobility: the importance of place of work, *Regional Studies*, 52(12), pp.1612-1623.
- Mitnik, P. A., Cumberworth, E., & Grusky, D. B., 2016, Social mobility in a high-inequality regime, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 663(1), pp.140-184.
- Newbold, K. B., & Brown, W. M. 2012, Testing and extending the escalator hypothesis: Does the pattern of post-migration income gains in Toronto suggest productivity and/or learning effects? *Urban Studies*, 49(15), pp.3447-3465.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C., 2007, Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), pp.363-386.
- Pizzinelli, C., Theodoridis K., & Zanetti, F., 2020, State dependence in labor market fluctuation. *International Economic Review*, 61(3), pp.1027-1072.
- Pohlig, M., 2021, Occupational mobility in Europe during the crisis: Did the social elevator break? *Research in Social Stratification and Mobility*, 72, 100549.
- Sacchi, S., Kriesi, I., & Buchmann, M. 2016, Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland, *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, pp.10-21.
- Sicherman, N., 1990, Education and occupational mobility. *Economics of Education Review*, 9(2), pp.163-179.
- Sicherman, N., & Galor, O., 1990, A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), pp.169-192.
- Sørensen, A. B., 1975, The structure of intragenerational mobility, *American Sociological Review*, pp.456-471.
- Stier, H., & Endeweld, M., 2015, Employment transitions and labor market exits: Age and gender in the Israeli labor market, *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 92-102.
- Torche, F., 2015, Analyses of intergenerational mobility: An interdisciplinary review, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 657(1), pp.37-62.
- van Ham, M., Findlay, A., Manley, D., & Feijten, P., 2012, Migration, occupational mobility, and regional escalators in Scotland. *Urban Studies Research*, 2012, 827171.
- Wilkins, R., & Wooden, M., 2013, Gender differences in involuntary job loss: Why are men more likely to lose their jobs?, *Industrial Relations*, 52, pp. 582-608.

게재신청 2023.08.02

심사일자 2023.09.11

게재확정 2023.09.11

주저자: 송창현, 교신저자: 임업