

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.5.307>

JCCT 2022-9-38

청년층 취업자 및 미취업자 노동시장 이동 연구

A Study on the Movement of the Young Employed and Unemployed in the Labor Market

장유미*

Yu Mi Jang*

요약 우리나라 청년층에서는 경제활동참가와 실업이 동시에 나타나면서 더욱 심각한 문제를 안고 있어 노동시장 이동에 대한 연구는 청년층의 실업을 극복하기 위한 연구라 볼 수 있다. 본 연구는 고용패널 중 청년패널조사 자료를 통해 청년층 취업자와 미취업자의 노동이동이 어떻게 진행되었는지 살펴보고, 취업자와 미취업자의 이동 경로와 이동에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하였다. 취업자의 경우 전문자격증을 소지하고 있었고, 안정적이지 않은 종사상 지위의 경우 취업 후에도 안정적인 지위 변화를 위해 노동이동 노력하였으며, 정규직이어도 적성과 일치하지 않으면 비정규직을 택하기도 하였으며, 평균임금이 노동이동의 중요한 요인으로 나타났다. 미취업자의 경우 일자리 경험이 없거나, 구직활동기간이 길어질수록, 취업노력을 하지 않을수록 미취업 가능성이 큰 것으로 나타났다. 미취업의 경우 개인을 위한 지속적인 노력도 중요하지만 동시에 부모의 학력이 영향을 미치는 것으로 나타나 가정환경이 직·간접적으로 노동시장 이동에 영향을 미치고 있다는 사실은 여전하였다. 한편 학력이 높을수록 안정형이 많은 것으로 나타났으며, 수도권지역에 안정형이 가장 많았다. 이는 정부 및 지방자치단체 및 지역의 산업체, 지역대학의 유기적인 관계를 통한 지역노동시장의 활성화 전략이 지역균형발전과 더불어 어느 때 보다 시급하게 모색되어야 한다.

주요어 : 청년, 노동시장, 시장이동, 취업자, 미취업자

Abstract In Korea, youth participation in economic activities and unemployment appear at the same time, which is a more serious problem, so a study on the labor market movement can be viewed as a study to overcome youth unemployment. The purpose of this study is to examine how labor movement between the employed and the unemployed is progressing through the survey data of the youth panel among the employment panel and to identify the factors affecting the movement path and movement of the employed and the unemployed. In the case of the employed, they possessed professional qualifications, and in the case of unstable occupational status, they attempted to move to a stable position after being employed. In the case of the unemployed, the probability of failing to find a job was higher as they had no job search experience, the longer the job search period, and the less effort they made. The fact that the home environment directly or indirectly influences the movement of the labor market remains unchanged. On the other hand, the higher the educational level, the more stable, and the most stable the metropolitan area. Therefore, more urgently than ever, a plan to revitalize the local labor market through the organic relationship between the government, local governments, local industry, and local universities and balanced regional development should be sought.

Key words : The Youth, Labor Market, Labor Movement, Employed, Unemployed

*정희원, 인제대학교 디자인연구소 전임연구원 (제1저자)
접수일: 2022년 8월 16일, 수정완료일: 2022년 8월 28일
게재확정일: 2022년 9월 9일

Received: August 16, 2022 / Revised: August 28, 2022

Accepted: September 9, 2022

*Corresponding Author: jangyoume@hanmail.net

Dept. of Design, Inje Univ, Korea

I. 서론

1. 연구의 필요성

실업에 대한 사회적 관심이 증가하는 가운데 노동시장에 새로이 진입하는 청년층의 실업문제와 미취업자들의 노동시장 진입에 관한 관심이 그 어느 때보다도 높아지고 있다. 이러한 경제위기 속에서 노동시장에 나타난 주요 현상은 노동시장의 비정규직화와 구조조정이다. 특히 우리 사회가 직면한 청년실업문제와 관련된 연구동향 및 정책적 이슈는 청년층의 안정성을 가진 취업에 그 관심이 집중되어 있다.

최근 산업구조의 변화, 고학력자의 증가, 연중 수시 채용의 확산, 학교교육과 산업체간의 연계 불일치 등의 요인이 작용하여 청년층의 고실업을 더욱 초래하고 있다. 실업에 대한 사회적 관심이 증가하는 가운데 노동시장에 새로이 진입하는 청년층의 실업문제와 미취업자들의 노동시장 진입에 관한 관심이 그 어느 때보다도 높아지고 있다. 이러한 경제위기 속에서 노동시장에 나타난 주요 현상은 노동시장의 비정규직화와 구조조정이다. 특히 우리 사회가 직면한 청년실업문제와 관련된 연구동향 및 정책적 이슈는 청년층의 안정성을 가진 취업에 그 관심이 집중되어 있다고 해도 과언이 아니다. 학교교육을 마치고 노동시장에 진입하는 청년들에게 노동의 안정성은 매우 중요한 부분임에도 불구하고 그동안 취업 청년층의 노동시장이동 경로에 관한 연구는 있어도 미취업자의 노동시장 진입과 경로과정은 실태 조사에만 그쳐 취업여부에 따른 청년층의 노동시장이동 연구는 부족한 편이라 할 수 있다. 최근 경향을 살펴보면 산업구조의 변화, 고학력자의 증가, 연중 수시 채용의 확산, 학교교육과 산업체간의 기능 불일치 등의 요인이 작용하여 청년층의 고실업을 더욱 초래하고 있다. 우리나라 청년층에서는 경제활동참가와 실업이 동시에 나타나면서 더욱 심각한 문제를 안고 있다. 따라서 청년층 실업자의 노동시장이동과 청년층 취업자의 노동시장이동에 대한 연구는 청년층의 실업을 극복하기 위한 주요한 영역이라고 할 수 있다[1].

청년층 노동시장의 불안정성은 현실에서 더욱 심각하다. 청년층은 근로생애 시작 시기인데 노동시장의 악화는 노동력 유희화나 근로의욕 상실을 가져와 인적자본을 감가 상각시키는 것이다. 또한 근로경험을 통한 인적자본 축적의 기회를 상실케 함으로서 장기적으로

노동시장의 정착도를 저하시켜 노동력의 유희화를 더욱 가속화시키며 악순환을 초래할 수 있기 때문이다[2]. 한 사회의 핵심인력인 청년층에게 기존의 사회제도나 정책이 비정규직 고용자에 대한 체계적인 변화 없이 현 상황이 유지되거나 실행된다고 가정했을 때, 사회제도나 정책에 참여하거나 기여할 수 있는 능력을 가지지 못하게 되고 결국 사회적 배제 계층으로 남게 될 가능성이 높아처럼 국내 노동시장은 불안정한 취업자의 비중이 커지는 상황과 그 피해가 청년층에게 주로 가해지고 있는 현실을 비취볼 때, 불안정한 고용상황이 지속될 경우 경제적 균열과 양극화는 더욱 심화될 것이다. 이러한 시점에서 청년층의 노동시장이동에 관한 연구와 영향을 주는 요인 또는 청년층의 취업 및 미취업의 결정요인을 밝히는 연구는 중요하다[3].

이처럼 국내 노동시장이 불안정한 취업자의 비중이 커지는 상황과 그 피해가 청년층에게 주로 가해지고 있는 현실을 비취볼 때, 불안정한 고용상황이 지속될 경우 경제적 균열과 양극화는 더욱 심화될 것이다. 이러한 시점에서 청년층의 노동시장이동에 관한 연구와 이에 영향을 주는 요인 또는 청년층의 취업 및 미취업의 결정요인을 밝히는 연구는 여전히 중요하다고 볼 수 있다.

2. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 취업자와 미취업자의 노동시장이동 실태와 취업자의 고용형태 유형의 변화는 어떠한가?

둘째, 취업자와 미취업자의 노동시장이동 결정요인은 무엇인가?

II. 이론적 고찰

1. 노동이동 이론

국가 노동이동이란 및 지역 간의 이주뿐만 아니라, 산업간 이동, 직종간 이동, 직업간 이동 및 기업간 이동 등 매우 포괄적인 개념이다. 동일 직업내에서 일자리 이동이 이루어지기도 하고, 직업이동을 동반하여 노동이동이 이루어지기도 한다. 이러한 노동이동은 이동 원인에 따라 평가의 차이가 있다. 노동이동은 노동자의 자발적 의사에 의해 일어나는 자발적 노동이동과 사용자의 강제에 의해 일어나는 비자발적 이동으로 나눌 수

있다. 자발적으로 임금이 높거나 고용안정성이 높은 노동이동은 사회적으로 긍정적인 의미를 지닌다. 그러나 해고와 같은 비자발적인 노동이동의 경우 고용불안정 증가를 의미하거나 노동력과 일자리의 부적절한 결합 정도가 높다는 것을 의미한다. 따라서 노동이라고 하는 것은 직장이동을 포괄하는 광의의 개념으로 본다[4].

2. 직업탐색 이론

이동을 위한 직업탐색의 연구는 순차적 정지모형(sequential stopping model)에 기원을 두고 있다. 이 모형에 따르면 구직자들은 차례로 구직대상의 사용자들에 의한 임금 제의를 본인의 의중임금(reservation wage)과 비교하여 이직 또는 취업여부를 결정한다는 것이다[5]. 최근 직업탐색모형은 연속적 탐색모형(sequential search model)으로, 구직자들이 노동시장의 불완전 상황에서 채택하는 전략은 매번 일자리가 제시될 때 그 직장이 받아들일 수 있는가를 파악하는 것이라는 것이다. 최저임금수준을 사전에 정해 놓고, 직장 중 최저임금 이상의 직장은 받아들이고 그렇지 않은 직장은 거절하면서 지속적으로 탐색한다는 것이다.

3. 사회네트워크 이론

노동이동에 영향을 미치는 요인을 알 수 있는 사회네트워크이론은 사람들이 네트워크를 통해 직장을 이동하며, 그들 중 대다수는 적극적인 구직활동에 나서지도 않는다는 것이다. 노동시장 정보의 양과 질이 노동자나 고용주가 처한 사회적 관계의 구조 즉 사회적 네트워크의 성격에 크게 영향을 받는다는 것이다[6].

4. 인적자본 이론

인적자본이론은 1960년대를 전후로 미국의 시카고학파에 속하는 경제학자들이 발전시킨 이론이다. 교육과 건강 및 이들에 대한 직접적인 지출, 교육과 훈련으로 인해 포기된 소득, 기능과 지식의 향상을 위한 여가시간의 사용 등을 인적자본에 대한 투자라 하였다. 즉 교육과 훈련 등에 대한 투자지출에 의해 형성되어 인간에게 구체화된 지식과 기능을 인적자본으로 보는 것이다. 결국 인적자본은 생산활동과 소비활동에 대해 유용한 서비스를 제공하는 생산적인 역량이라 할 수 있다[7]. 학교교육을 통한 지식과 기술 습득, 직업훈련을 통한 기능 습득, 근무경력을 통한 전문지식 습득 등은 노동

시장 이동을 위한 대표적인 사례라 볼 수 있다[8].

III. 연구방법

1. 변수설명

표 1에서와 같이 노동이동 유형을 안정형, 불안정형, 브릿지형, 트랩형으로 취업자는 정규직 유무 즉 고용형태 유형에 따라 확인하였다.

표 1. 주요 변수
 Table 1. Definition of variables

| Variable | Explanation |
|----------|---|
| 취업 | 2017년 취업→2018년 취업 |
| 안정형 | 정규직→정규직 |
| 불안정형(A) | 정규직→비정규직 |
| 브릿지형 | 비정규직→정규직 |
| 트랩형(A) | 비정규직→비정규직 |
| 미취업 | 2017년 취업→2018년 미취업 2017년 미취업→2018년 미취업 |
| 불안정형(B) | 정규직/비정규직 취업→미취업 |
| 트랩형(B) | 미취업→미취업 |

2. 연구대상

본 연구에서는 청년패널자료의 2017년과 2018년 자료를 사용하였다. 각 연도의 개인자료를 재구성하였다. 분석대상자 중 취업자는 2017년 첫 일자리로 2018년도 취업자이며 정규직과 비정규직으로 구분하였고, 비임금 근로자는 제외하였다. 미취업자는 2017년 미취업자이나 2018년 취업한 응답자와 2차년도 여전히 미취업자인 응답자를 대상이다. 정규직이나 비정규직으로 2차년도 모두 취업자는 1,472명으로 남자가 695명(47.2%), 여자가 777명(52.8%)이었다. 즉, 만 18세에서 만 29세의 대상 중 고용주, 자영업자, 무급가족종사자를 제외한 취업자가 2017년은 정규직이 1,128명(76.6%), 비정규직이 344명(23.4%), 2018년에는 정규직이 1,150명(78.1%), 비정규직이 322명(21.9%)이었다.

표 2에서 보는 바와 같이 연구 대상자의 노동시장 이동 경로를 안정형, 불안정형, 브릿지형, 트랩형으로 나누고 취업자는 정규직 유무 즉 고용형태에 따라 확인하였다. 취업자와 관련된 노동이동 패턴을 크게 4가지로 구분해 본 결과 2018년 안정형은 1057명(71.8%)이며, 불안정형(A)은 71명(4.8%), 브릿지형은 93명(6.3%),

트랩형(A)은 251명(17.1%)로 각각 나타났다. 2018년은 안정형이 가장 많이 분포하였으며, 다음으로 트랩형(A), 브릿지형, 불안정형(A)의 순이었다.

표 2. 취업자
Table 2. Employed person

| Years | 2017 | | 2018 | |
|---------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| | employ | N(%) | employ | N(%) |
| 안정형 | 정규직 | 1128 (76.6) | 정규직 | 1057 (71.8) |
| 불안정형(A) | | | 비정규직 | 71 (4.8) |
| 브릿지형 | 비정규직 | 344 (23.4) | 정규직 | 93 (6.3) |
| 트랩형(A) | | | 비정규직 | 251 (17.1) |
| Total | 1472(100) | | 1472(100) | |

2018년에 미취업자 중에서 2017년에도 미취업인 경우를 트랩형(B)라고 명하였고, 2018년에는 취업상태였는데 2017년에는 미취업인 경우를 불안정형(B)로 하였다. 불안정형(B) 510명(41.3%), 트랩형(B) 725명(58.7%)이었다.

3. 연구모형

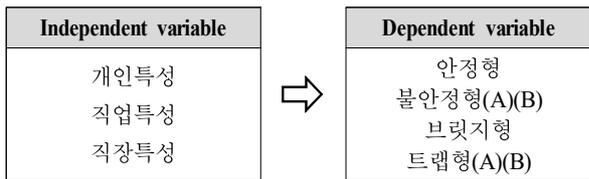


그림 1. 연구모형
Figure 1. Research model

IV. 연구결과

1. 취업자

고용형태이동 유형별 각 변인들(개인특성, 직무특성, 직장특성)의 차이를 교차분석을 통해 살펴보았다. 개인특성 중 자격증 소지(p<.05), 직업훈련(p<.05), 최종학력(p<.01), 결혼여부(p<.05), 직업노력(p<.05)에 대해서 유의한 차이가 나타났으며 그 외 변인은 고용형태 전환유형에 따라서는 차이가 없었다. 구체적으로, 자격증 소지가 안정형이 58.4%로 자격증을 가장 많이 소지하며, 불안정형(A)가나 브릿지형인 대상자들이 직업훈련을 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 최종학력에서는 브릿지형과 트랩형(A)의 경우 고졸대상자가 많았으며, 안정형은

대졸자가, 불안정형(A)는 전문대졸자가 많은 것으로 나타났다. 결혼여부에 따라서 트랩형(A)는 미혼자가 많았으며, 직업노력에서 불안정형(A), 브릿지형, 트랩형(A)는 구직노력을 하는 것으로 나타났다.

직무특성에 대해서는 고용형태 전환유형에 따라 구직경로(p<.01), 업무내용일치도 중 교육수준일치도(p<.001), 기술수준일치도(p<.001), 전공일치도(p<.001), 이직의사(p<.001)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 구체적으로, 구직경로의 경우 안정형과 브릿지형이 공식적인 형식의 구직을 한 경우가 많으며, 불안정형(A)과 트랩형(A)는 비공식적인 형식으로 구직한 경우가 많았다. 업무내용일치도의 경우는 교육수준과의 일치도와 전공과의 일치도에서는 안정형이 가장 높았으며 브릿지형과 트랩형(A)가 비교적 낮았다. 기술수준일치도에서는 안정형이 가장 높았으며, 트랩형(A)가 가장 낮았다. 이직의사에서는 브릿지형이 가장 강하며 다음으로 트랩형(A)인 것으로 나타났다. 근무시간은 전혀 유의한 차이가 없었으나 현직장규모(p<.01), 평균임금(p<.001), 직장만족도(p<.001)에 대해서는 유의한 차이가 나타났다. 직장특성인 현직장규모에서는 안정형과 불안정형(A)이 큰 반면, 브릿지형과 트랩형(A)는 낮은 규모로 나타났다. 평균임금은 안정형이 가장 높았고, 트랩형(A)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 직장만족도의 경우는 불안정형(A)가 가장 높았으며, 트랩형(A)이 가장 낮았다.

정규직 유무에 따른 개인특성, 직무특성, 직장특성의 영향력을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴보았다.

2018년 기준으로 정규직과 비정규직에 대한 세 변인의 영향력을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴본 결과는 아버지의 학력(p<.05), 혼인상태(p<.05), 업무의 교육수준과의 일치도(p<.01), 평균임금(p<.001)이 긍정적인 정(+)의 효과를 주며, 어머니 학력(p<.01)은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 모형은 상당히 적합한 모형인 것으로 나타났으며(모형의 $\chi^2=160.468$, df=19, p=.000), 모형의 설명력은 Cox & Snell의 R²=.103, Nagelkerke의 R²=.159로 나타났다. 직무특성 중 업무의 교육수준일치도가 매우 강한 영향력을 주는 요인으로 나타났으며 직장특성 중 평균임금이 가장 중요한 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

각 고용형태 전환유형에 대한 개인특성, 직무특성,

직장특성의 영향력을 로지스틱 회귀분석을 통해 분석한 결과는 다음과 같다. 불안정형은 개인특성 중 자격증이 있는 경우($p<.05$), 어머니 학력이 낮을수록($p<.05$) 불안정형이 많으며, 직무특성 중 업무의 교육수준과의 일치도($p<.01$), 이직준비를 하지 않을수록($p<.001$) 불안정형이 많으며, 직장특성 중 평균임금수준이 높을수록($p<.001$) 더욱 불안정형이 많은 것으로 나타났다. 이 모형의 설명력은 Cox & Snell의 $R^2=.124$, Nagelkerke의 $R^2=.178$ 로 나타났다. 불안정형(A)는 개인특성, 직장특성 중에서는 전혀 유의한 영향력을 주는 변인이 없으며, 직무특성 중에서는 직장만족도가 높을수록($p<.05$), 업무의 기술수준과의 일치도가 떨어질수록($p<.05$) 불안정형(A)가 더 많은 것으로 나타났다. 이 모형의 설명력은 Cox & Snell의 $R^2=.014$, Nagelkerke의 $R^2=.048$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 브릿지형은 개인특성 중 직업훈련($p<.01$)을 할수록 브릿지형이 많으며, 직무특성 중 구직경로에서 공식적인 형식과 비공식적인 형식을 모두 이용한 대상자들이 가장 적으며, 이직준비를 하는 대상자들이 브릿지형에서 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 직장특성은 전혀 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 이 모형의 설명력은 Cox & Snell의 $R^2=.036$, Nagelkerke의 $R^2=.096$ 로 나타났다. 트랩형(A)는 개인특성 중 부학력이 낮을수록, 모학력이 높을수록, 직무특성 중 업무의 교육수준과의 일치도가 낮을수록 많은 것으로 나타났다. 또한 직장특성 중 평균임금이 낮을수록 더 많은 것으로 나타났다. 이 모형의 설명력은 Cox & Snell의 $R^2=.127$, Nagelkerke의 $R^2=.212$ 로 나타났다.

2. 미취업자

개인특성 중 불안정형(B)는 평균 23.2세이었으며 트랩형(B)는 평균 26.0세로 평균연령이 높은 것으로 나타났다($p<.001$). 불안정형(B)보다 트랩형(B)의 대상자들이 고학력자가 많은 것으로 나타났다($p<.001$). 트랩형(B)가 불안정형(B)보다 자격증 보유수준이 낮으며($p<.001$), 트랩형(B)가 경제적 지원이 어려운 것으로 나타났다($p<.001$). 부모특성에 대해서는 부학력과 모학력에서 트랩형(B)보다 불안정형(B) 부모의 학력이 더욱 높으며 구직경험특성에 대해서는 직장체험프로그램 참여와 직업훈련은 비교적 차이가 없었으나 일자리 경험의 경우는 트랩형(B)는 단지 5.1%만이 경험이 있는 것

으로 나타났다($p<.001$). 일자리 경험이 있는 대상자 118명의 경우 미취업자 유형에 따라 차이가 없었으나 불안정형(B)가 다소 전일제 일자리 경험이 많음을 알 수 있었다. 구직실패경험에 대해서는 불안정형(B)가 실패경험이 더 많았으며($p<.001$), 구직활동기간은 불안정형(B)이 평균 7.6개월인데 비해 트랩형(B)는 평균 14.8개월로 트랩형(B) 구직활동기간이 더 긴 것으로 나타났다($p<.001$). 트랩형(B)보다 불안정형(B)가 구직노력을 더 많이 하였다($p<.001$).

불안정형(B)과 트랩형(B)에 대해 취업유무에 따라 개인특성, 부모특성, 구직경험특성 세 변인의 영향력을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴본 결과 개인특성에서 연령($p<.001$), 학력($p<.001$)이 높을수록 트랩형(B)이 많았고, 자격증을 소지하지 않은 경우($p<.001$) 트랩형(B)인 경우가 많은 것으로 나타났다. 부모특성 중 어머니의 학력의 영향력보다는 아버지의 학력의 영향력이 더욱 강하였고 아버지의 학력이 낮을수록 트랩형(B)가 많은 것으로 나타났다($p<.05$). 구직경험특성 중 일자리 경험이 없거나($p<.001$), 구직활동기간이 길어질수록($p<.01$), 취업노력을 하지 않는 경우($p<.001$) 트랩형(B)가 될 가능성이 더욱 높아지는 것으로 나타났다. 이 모형은 적합한 모형인 것으로 나타났으며(모형의 $\chi^2=396.724$, $df=13$, $p=.000$), 모형의 설명력은 Cox & Snell의 $R^2=.275$, Nagelkerke의 $R^2=.370$ 로 나타났다.

V. 결 론

청년패널자료를 통한 취업자와 미취업자의 노동시장 이동에 대한 본 연구의 시사점과 제언은 다음과 같다.

첫째, 학교교육을 마치고 처음 직장으로 이행하는 과정에 있는 청년층은 상대적으로 다른 계층에 비해 높은 실업률을 보이는 편이다. 이 문제는 단편적인 것만이 아니라 정치, 경제, 사회적으로 미치는 파급효과는 더욱 심각하다고 할 수 있다. 장기적인 관점에서 청년층 인적 자본을 제대로 활용하지 못한다는 것은 큰 문제가 아닐 수 없다. 따라서 청년층을 위한 차별적인 정책이 요구되는데, 지속적인 취업훈련의 기회를 제공하고, 청년층 전담 취업관련 센터를 활성화하는 것이 필요하다 [9]. 오프라인 활용을 통한 구직활동 활성화를 위해 정책적인 노력도 필요하며, 이를 위해서는 각 취업처들과의 적절한 파트너십 관계를 구축하여 그 성과에 대한

인센티브를 제공하는 시책도 마련되어야 한다.

둘째, 청년층 취업자의 노동이동과 일반적인 특성을 중심으로 살펴볼 때, 2017년과 2018년 자료만으로는 성별과 고용형태에 따른 변화추이를 보는 것은 어렵다. 따라서, 연대별 비교를 위해 고용형태별로 나누어 살펴 보았는데, 안정형의 경우가 가장 큰 비중을 차지하였다. 안정형인 경우 그에 따른 전문자격증을 많이 소지하고 있었고, 기타 고용형태는 여전히 취업 후에도 지위상의 변화를 위해 많은 노력을 하는 것으로 나타났다. 하지만 정규직인 경우에도 본인의 적성과 일치하지 않을 경우에는 비정규직을 택하는 청년층이 나타나기도 하였다. 정규직인 대상자들의 개인특성 중 아버지 학력과 본인이 배우자가 있는 경우가 많으며, 직무특성 중 업무의 교육수준과의 일치도가 매우 강한 영향력을 주는 요인으로 나타났다. 또한 직장특성 중에서는 평균임금이 가장 중요한 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이에 대해 각 사업체에서는 청년층의 교육수준과 기능수준에 맞는 업무배치와 적절한 임금수준을 위한 노력이 요구되어 진다[10].

셋째, 특징적으로 취업자 중 브릿지형은 개인특성 중 직업훈련을 할수록 많으며, 직무특성 중에서는 구직경로에서 공식적인 방법과 비공식적인 방법을 모두 이용한 대상자들 중에 브릿지형이 가장 적었다. 정규직으로 이동하였음에도 여전히 이직준비를 하는 대상자들이 가장 많았으며, 직장특성은 전혀 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이전 선행연구에서는 비공식적인 경로가 취업경로에 결정요인으로 작용하였으나 본 연구에서는 취업경로는 별로 영향력을 미치지 못하였다. 이는 아마도 청년층을 위한 공식적인 취업알선 기관과 대학별 취업 활성화 작업이 어느 정도 영향을 미친 것으로 보인다.

넷째, 미취업자의 경우에서 특히 지속적으로 미취업자로 남아있는 경우를 살펴보면, 개인특성에서는 본인의 연령, 본인의 학력이 높은 대상일수록 트랩형(B)가 많으며, 거주지역이 광역시가 아니거나 자격증 소지하지 않은 경우도 트랩형(B)인 경우가 많았다. 또한 부모 특성 중에서는 어머니의 학력의 영향력보다는 아버지의 학력의 영향력이 더욱 강하며 아버지의 학력이 낮을수록 트랩형(B)가 많은 것으로 나타났다. 구직관련 경험 특성 중에서는 일자리 경험이 없거나, 구직활동기간이 길어질수록, 취업노력을 하지 않는 경우 트랩형(B)가

될 가능성이 더 높아짐을 알 수 있다. 개인을 위한 지속적인 노력도 중요하지만 동시에 부모의 학력으로 알 수 있듯이 가정의 사회경제적 배경의 효과가 직·간접적으로 노동시장 이동에 영향을 미치고 있다는 불변적 측면의 영향력이 공존하고 있는 것은 사실이다[11]. 취업자의 경우 일자리의 경험이 실제 취업과의 유기적인 연계가 되고 있지 못하며, 미취업자의 경우에는 일자리의 경험 기회 조차 없는 경우가 많았다. 이를 개선하기 위해 청년층을 위한 인턴제도에 대한 양질 프로그램의 효과적인 활성화 방안이 모색된다[12]. 청년층은 인턴제도를 통한 제도적인 사회적 자본을 확충하면서 안정적인 고용형태를 미리 체험할 수 있으며, 사업체는 인력수급과 적절한 인적자본 확보에 도움이 된다. 다만 여기서는 공정성과 그에 대한 신뢰가 바탕이 되어야 할 것이다.

마지막으로, 학력의 서열화 문제 해결과 지역 노동시장 활성화의 중요성이다. 본 연구에서는 학력이 높을수록 안정형이 많은 것으로 나타났으며, 구체적으로는 취업자 중 수도권지역에 안정형이 가장 많았다. 비수도권 지역의 주변화 현상으로 인해 지역노동시장의 여건이 청년층의 노동시장 진입 및 지위변화에 긍정적이지 않은 것이다. 따라서 정부 및 지방자치단체 및 지역의 산업체, 지역대학의 유기적인 관계를 통한 지역노동시장의 활성화 전략이 지역균형발전과 더불어 어느 때 보다 시급하게 모색되어야 한다.

References

- [1] B. H. Lee, "A study on the continuity of early experiences of labor market transition", Quarterly Journal of Labor Policy, Vol.2, No.1, pp. 1-18, 2002.
- [2] B. H. Lee, "Changes in the structure of youth jobs before and after the economic crisis", Quarterly Journal of Labor Policy, Vol.2, No.4, pp. 1-16, 2002.
- [3] S. W. Sim, "Growth of Non-standard Employment and the Labour Welfare System in Korea", Korean journal of labor studies, Vol.5, No.2, pp. 149-184, 1999.
- [4] Y. H. Joo, "Analysis of Married Women's Return to the Workforce Following First Childbirth", Korean Journal of Labor Economics, Vol.26, No.3, pp. 181-207, 2003. UCI : G704-0004 42.2003.26.3.003Y.

- [5] G. Stigler, Information in the Labor Market: A chapter in Investment in Human Beings, National Bureau of Economic Research, Inc, pp. 94-105, 1962.
- [6] M. Granovetter, "The strength of Weak Ties", American Journal of Sociology, Vol.76, No.6, pp. 1360-1380, 1973.
- [7] T. W. Schultz, "Reflections on Investment in Man". Journal of Political Economy, Vol.70, No.5, pp. 1-8.
- [8] K. H. Hwang, "Analysis of Determinants of Employment Quality of Youth in Seoul: Focused on Population Movement Labor Market Trends, Job Duration and Wages", LHI Journal, Vol.13, No.1, pp. 39-54, 2022.
- [9] M. S. Jun, "A Study on the Regional Labor Market Experiences of Young Women in Jeollanam-do Province: Focusing on the Labor Mobility", Korean Journal of Labor Studies, Vol.24, No.2, pp. 215-245, 2018.
- [10] J. H. Ban, "A Study on Factors Affecting Youth Employee's Labor Mobility and Employment Status Transition", Korean Journal of Social Welfare, Vol.57, No.3, pp. 73-104, 2005. UCI : G704-000330.2005.57.3.007
- [11] N. H. Park and M. W. Bae, "Determinants of the Labor Mobility of the Working Poor", Health and Social Welfare Review, Vol.29, No.2, pp. 151-185, 2009. DOI : 10.15709/hswr.2009.29.2.151
- [12] T. G. Kim, "Inter-Industry Labor Mobility and Changes of Labor Productivity in Korea", Journal of Industrial Economics and Business, Vol.31, No.1, pp. 113-131, 2018. DOI : 10.22558/jieb.2018.02.31.1.113

※ 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국
연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NR
F-2020S1A5C2A02092454).