

노동정책연구
2019. 제19권 제3호 pp.1~35
한국노동연구원

연구 논문

성별·학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교*

오유진**
김교성***

본 연구는 청년기의 노동시장 경험이 동일하지 않고 일회성에 그치지 않는 점에 주목하여 청년집단별 노동이행 궤적을 관찰하였다. 일자리의 입체적인 특성을 종합적으로 살펴보기 위해 ‘괜찮은 일자리’를 통해 이행과정을 측정하고, 개인의 이행이 노동시장 내에서만 이뤄지지 않는다는 점에 착안하여 이행상태에 가사·양육을 포함하였으며, 성과 학력을 교차하여 4개 집단별로 고유한 궤적의 유형을 구하고자 하였다. 분석 결과, 학력에 따라 괜찮은 일자리 비율의 격차가 크고, 대졸여성은 대졸남성보다 세분화된 유형을 갖고 있었다. 고졸여성과 남성은 비슷한 유형을 보이지만, 고졸남성은 괜찮지 않은 일자리가 지속되는 반면, 고졸여성은 미취업상태와 가사·양육형태까지 나타나 복잡한 이행 궤적을 보였다. 이러한 결과는 청년정책의 대상을 단일한 청년으로 상정하지 않고 개별 청년이 지닌 특징과 그들이 처한 상황을 고려한 정책의 필요성에 대한 근거로 활용될 수 있다.

핵심용어 : 청년 노동시장, 일자리 이행, 괜찮은 일자리, 사건배열분석, 최적일치법

논문접수일: 2019년 4월 25일, 심사의뢰일: 2019년 5월 8일, 심사완료일: 2019년 6월 27일

* 이 논문은 제1 저자의 석사학위 논문인 「청년 노동시장의 이행 궤적과 유형: 성별·학력별 차이를 중심으로」(2019)의 일부를 수정·보완한 것이다.

** (제1 저자) 중앙대학교 사회복지학과 석사(mathoroi@hanmail.net)

*** (교신저자) 중앙대학교 사회복지학과 교수(kyoseong@cau.ac.kr)

I. 서론

청년을 떠올리면 연상되었던 졸업-취업-결혼(독립)이라는 흐름은 더 이상 자연스럽지 않다. 다른 세대에 비해 월등히 높은 청년실업률과 치열한 공무원 시험의 경쟁률은 비좁은 취업문을 대변하며, 지속적으로 감소하는 혼인건수는 결혼에 대한 거부 혹은 부담을 나타낸다(통계청, 2017; 국민일보, 2018.3.22). 성인으로서의 이행을 버거워하는 청년들은 ‘88만 원 세대’, ‘N포 세대’, ‘캥거루족’이 되었고, 젊은이들의 끈기 부족을 탓하며 일자리에 대한 눈높이를 낮출 것을 당부하는 ‘세대론’은 청년을 단일한 집단으로 상정한다. 그러나 실제 눈을 낮출 필요가 없는 청년이 있는가 하면 더 이상 낮출 눈높이가 없는 청년도 있다. 무언가를 포기해 온 청년은 과거부터 꾸준히 존재했고, 미래에도 졸업-취업-결혼을 순탄하게 가져갈 청년도 있다. 다만 일부 청년의 어려움이 최근 조명된 이유는 일자리 이행과 혼인 등의 과업이 청년 일반에 문제가 되기 시작했기 때문이다(정수남·권영인·박건·은기수, 2012), 이 문제는 요즘 세대가 만들어낸 현상이 아닌 지난 30년간 진행되어 온 산업구조 변화의 결과이다(김은정, 2014).

청년 일반에 닥친 위기라고 해서 모든 청년에게 동일하게 적용되지는 않는다. 우선 일자리에 대한 눈높이를 낮출 것을 요구받는 학력 미스매치(mismatch)가 청년문제의 핵심으로 자주 거론되지만, 고학력자들이 적절한 일자리를 찾지 못한 데 집중하다보니 ‘고졸’청년이 관련 정책의 주요한 대상이 되기는 쉽지 않다. 또한 성별 직종분리로 인한 여성의 저임금·저숙련 일자리 집중은 ‘남성’청년 입장에서 당면한 과제로 다가오기 힘들다. 이러한 청년 내부의 학력별, 성별 이질성은 정책수립 과정에서도 종종 간과되어 왔다. 고졸 이하 청년 취업준비자가 전문대 이상 청년에 비해 2배가량 높게 나타나지만, 청년고용 이슈와 정책은 대졸청년에 초점이 맞춰져 있는 것이 사실이다(김기현·한지형, 2017).¹⁾

1) 학력과 무관하게 지원받을 수 있는 내일배움카드, 취업성공패키지와 같은 고용지원 정책들은 소득활동 제한과 낮은 일자리의 질로 인해 정책의 실질적 효과를 기대하기 어려우며, 교육부에서 지원하는 대학생 창업 지원, 국가장학금, 학자금 대출 등은 대학생에게 집중되

다른 이질성은 제대로 인식조차 되지 못하고 있다. 사실 청년세대가 포기했다고 일컬어지는 연애, 결혼, 출산, 안정적 취업, 주택구입은 근대적 젠더관계에 기반을 둔 전형적인 ‘남성의 정상적 생애주기’의 표준이다. ‘여성 88만 원 세대’는 존재조차하지 않으며, 여성청년의 문제는 청년문제가 아닌 여성에 대한 과제로 다루어진다(배은경, 2015).²⁾

한편 청년은 장년층과 달리 노동시장에 대한 경험 없이 미숙련 상태로 노동시장에 진입해야 하기 때문에, 비정규직이나 실업, 안정된 고용을 위한 노동시장 진입 유예 등의 다양한 이행형태를 보인다. 따라서 청년층의 노동시장 이행은 ‘노동시장 진입’이라는 단일한 사건을 넘어 일정 기간 동안 역동적인 이행의 과정을 분석하는 것이 필요하다(권혁진·유호선, 2011; 박미희·홍백의, 2014). 일부 선행연구는 노동시장으로의 ‘이행(transition)’들을 연결하여 노동이행과정의 유형화를 시도하였으며, 각 유형에 영향을 미치는 인구·사회학적 요인으로 학력과 성별의 유의성을 도출하였다(권혁진·유호선, 2011; 김성남·최수정, 2012; 문혜진, 2013; 박미희·홍백의, 2014; 박지애·남춘호, 2015; 변금선, 2018). 이러한 결과는 성과 학력을 교차한 각 청년집단에서 청년 전체를 대상으로 한 유형화 결과와 다른 유형을 발견할 수 있는 가능성을 시사한다. 다만 상기의 연구들은 ‘노동이행상태’와 관련하여 단지 취업여부, 임금유무, 노동안정성 등의 기준만을 활용하고 있다(박미희·홍백의, 2014; 박지애·남춘호, 2015; 변금선, 2018). 노동상태를 확장한 경우도 노동진입의 직전단계인 교육과 훈련, 혹은 이탈의 한 형태인 니트(NEET)만을 포괄하고 있다(권혁진·유호선, 2011; 김성남·최수정, 2012). 그러나 이행노동시장 이론에 따르면 개인의 이행은 노동시장뿐 아니라 재교육이나 여가 또는 가사활동과 같은 사회적 측면과도 조응한다. 따라서 노동시장 측면과 사회적 측면을 총체적으로 고려한 접근이 필요하다(Schmid, 1998; 2003).

본 연구의 목적은 학력과 성별로 구분되는 ‘청년 집단별 노동이행 궤적의 유

어 있다(남재욱·김영민·한기명, 2018).

2) 여성청년의 일자리 문제는 이행의 각 단계에서 나타나는데, 이행 이전단계에서는 성 고정관념을 반영한 성별 전공분리가 진행되며, 이행단계에서는 성차별적 면접과 성비를 정해 놓고 채용하는 관행으로 인해 낮은 고용률로 이어진다. 이행 이후에는 남성보다 낮은 임금, 불안정한 고용형태, 근로복지상의 격차뿐 아니라, 사내 분위기로 인해 결혼과 출산 이후 노동시장 이탈까지 경험하는 경우가 빈번하다.

형은 어떠한지’, 그리고 ‘각 청년집단 간 노동이행 궤적의 유형은 서로 어떤 차이를 보이는지’를 분석하여, 청년층 내부의 이질성을 규명하고 각 청년집단이 가진 고유한 맥락과 취약성을 부각하며, 그에 따른 정책적 대안을 제시하는 데 있다. 보다 정교한 분석을 위해 성과 학력의 특성은 두 특성을 교차한 세부수준(대졸남성, 대졸여성, 고졸남성, 고졸여성)에서 분석하였다. 추가로 노동이행상태의 사회적 측면인 ‘가사·양육’ 상태를 포함하고, 노동시장에 진입한 상태는 일자리의 질을 반영하여 ‘괜찮은 일자리’, ‘괜찮지 않은 일자리’, ‘미취업’, ‘가사·양육’으로 구분하였다.

II. 이론적 배경

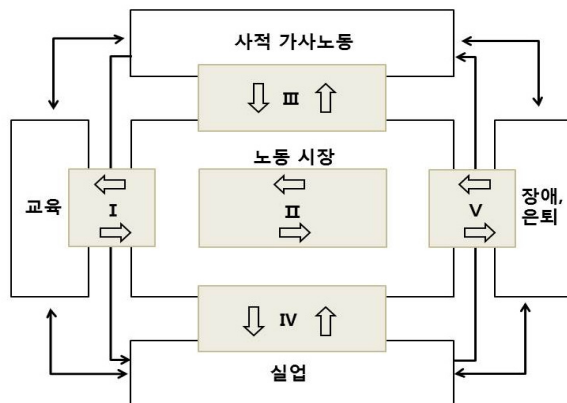
1. 이행노동시장이론(Transitional Labour Market)

이행노동시장이론은 1990년대 초반에 등장한 이후 국제협동연구를 통해 수정된 완전고용의 확대, 기존의 유럽 노동시장정책에 대한 평가, 사회통합 달성, 사회적 위험관리 순으로 발전되어 왔다(정원호·나경선·류기락·박경순, 2011). 수정된 완전고용은 생애주기 동안 지속적이고 의존적인 전일제 노동으로 남성 생계부양자를 유도했던 과거의 완전고용과 달리, 다양하고 독립적이며 남성과 여성 모두가 참여하는 노동을 지지함으로써 여성의 노동참여 증가라는 변화를 반영한다(Schmid, 1998). 이를 위해 내부노동자들의 희생을 동반한 유연안정성(flexicurity)을 받아들이는 동시에 평생교육, 노동시간 유연성, 노동의 공간적 자율성 등을 지원해 사회적 배제를 예방할 것을 제안한다. 동시에 기존의 노동시장정책은 실업에만 집중하기 때문에 새로운 생애주기를 만드는 세계화, 새로운 경제환경, ‘새로운 가족’의 출현에 적절히 대응하기 어렵다는 점을 지적하며, 실업보험에서 고용보험으로의 전환, 노동시장 내의 이행뿐 아니라 가사·은퇴 등과 같은 비시장영역과 노동시장 간의 이행도 통합해야 함을 주장한다(Schmid, 2003).

하나의 유용한 분석적 틀로서 이행노동시장이론에서 규정하는 이행은 총 다

섯 가지로 구분된다. 이론이 발전함에 따라 각각의 이행은 각 단계에서 직면하게 되는 위험에 더해 그에 따른 해결방안도 함께 제시되었다.³⁾ 청년들에게는 위의 다섯 가지 유형 중 교육·훈련과 노동시장 간의 이행, 즉 학교에서 노동으로의 진입이 전체 생애과정에 상당한 영향을 끼친다는 점에서 중요하게 여겨진다(Korpi et al., 2003; Brzinsky-Fay, 2007에서 재인용). 한편, 사적 가사노동과 노동시장 간의 이행 측면에서 여성은 노동지속 기간이 짧고, 파트타임 노동에 종사하는 비율이 높아 직장 내 훈련에 대한 접근성이나 기간이 남성에 비해 부족하다. 노동시장 내 경쟁이 치열한 상황에서 좋은 교육과 훈련은 노동시장 통합에 중요한 결정요인이 되지만, 이를 축적할 수 있는 기회는 성별 격차가 발생하기 때문에 성 중립적 위험(gender-neutral risk)의 공유가 사회보호와 고용정책의 최우선 과제가 되어야 한다(Schmid, 2003).

(그림 1) 이행노동시장의 개념



자료: Schmid(2003: 78)에서 재구성.

3) 첫 번째 유형은 교육·훈련과 고용 간의 이행으로 인적자본과 소득역량 부족의 위험이 존재한다. 이에 평생에 걸쳐 지원되는 훈련과 소득역량의 개발 및 지속적 지원이 필요하다. 두 번째 유형은 다양한 고용관계 간의 이행 또는 피고용과 자영업 간의 이행이다. 수요변동이나 이행을 위한 공백으로 인해 불안정한 소득의 위험이 발생하며, 이행기간 동안 안정적 소득이 제공되어야 한다. 세 번째 유형인 고용과 가사노동 간의 이행에서는 소득역량이 제약되기 때문에 시장소득 역량의 공백 기간 동안 소득지원이 요구되며, 네 번째 유형인 고용과 실업 간 이행에는 일시적 소득상실에 따라 소득유지 보장이 필요하다. 마지막 유형으로 고용과 은퇴로 인한 실업으로의 이행은 소득역량이 영구적으로 감소하거나 상실될 수 있기 때문에 소득대체가 필요하다(Schmid & Schömann, 2004; Schmid, 2008; Schmid, 2011: 정원호 외, 2011에서 재인용; Schmid, 2003).

이 이론의 가장 큰 기여 중 하나는 시장영역과 개인의 삶 전반을 포괄하여 분석의 틀을 확장했다는 데 있다. 이행과정에서의 위험을 사회적 차원에서 예방할 수 있는 정책을 제시했다는 점에서 생애과정이론의 정치학적 보완물이라는 평가를 받는다(Brzinsky-Fay, 2010; 정원호 외, 2011). 이행노동시장이론이 다루는 사회적 차원의 변화에 가족구성의 변화와 여성의 지위변화가 명시되며, 이에 대한 정책적 대응의 필요를 제안한다는 점도 주목할 만하다.

2. 청년 노동시장의 실태와 이행과정

노동으로 인한 경제적 독립은 청년의 다른 과업인 주거 독립, 새로운 가정 형성 등의 밑거름이 되며, 이때 형성되는 노동지위가 지속될 가능성이 높기 때문에 많은 청년들은 적절한 노동지위를 획득하기 위해 노동시장으로의 진입을 유예한다(이병희, 2002). 학교교육 후 취업, 결혼, 출산과 양육으로 비교적 단선적이었던 이행은 최근 비선형적이고 다양하게 변화하였으며(안선영 · 김희진 · 박현준 · 김태령, 2011), 취업의 단계에서 새로운 인구집단인 청년 니트가 등장하였다. 이들(15~29세)의 규모는 9.9%로 2008년 이후 증가 추세에 있다(김종욱, 2017). 특히 구직의사가 없는 비구직 니트는 계속 증가하고 있으며, 니트 상태 기간이 장기화되는 양상을 보여 문제의 심각성을 더한다(남재량 · 김세움, 2013; 김종욱, 2017). 다른 국가에서도 청년층은 경제적 곤란과 불확실한 미래에 처한 새로운 취약집단이 되어왔다(Arnett, 2004; 김수정, 2010에서 재인용; 박권일, 2009; 김문길 · 이주미, 2017). 교육과 구직기간의 증가, 저임금과 불안정고용의 위험은 20세기 후반부터 선진 국가들이 공통적으로 겪어온 청년의 문제이다(Aassave, Iacovou & Mencarini, 2006). 청년들은 글로벌 경기침체에 가장 큰 영향을 받는 집단으로, 지난 20년 동안 세계적으로 청년실업은 성인실업의 평균 3배에 달하며, 괜찮은 일자리로의 진입 역시 크게 감소하고 있다(ILO, 2012). 청년기에 겪는 실업이 일시적인 노동공백 상태로 지나가지 않고 낙인효과(scarring effect)로 남아 생애소득 감소는 물론 장기적으로 노동시장 참여를 저해할 수 있기 때문에, 청년실업에 대한 국가적 해결방안 마련이 촉구된다(Matsumoto et al., 2012; Schmid, 2013).

우리나라의 청년실업 문제도 매우 심각한 수준이다. <표 1>을 보면, 전체 실업률은 3.8%로 OECD의 5.9%보다 2%p가량 낮지만, 연령집단별 실업률을 비교했을 때 청년층에 해당한다고 볼 수 있는 15~34세 집단 모두 전체 실업률보다 높은 수치를 보인다. 우리나라에서는 상당수의 무급가족종사자와 학원통학을 하는 취업준비자를 비경제활동인구로 분류하고, ‘소극적 구직활동’을 구직활동으로 인정하지 않는 등 실업률이 과소평가되는 부분을 고려하면, 실제 청년실업 문제는 더욱 심각할 것으로 보인다(황수경, 2010). 또한 노동시장에 진입했다 하더라도 상당수는 저임금·비정규직 일자리에 취업하거나 단시간 근로를 반복하고 있다(변금선, 2018). 신규 채용되는 청년들의 비정규직 비중은 2011년의 55.0%에서 2015년의 64.0%로 가파르게 상승하고 있으며(김복순·정현상, 2016), 연령별 저임금근로자 비중도 15~24세(46.1%)에서 가장 높게 나타나고 있다(통계청, 2017).

<표 1> 한국과 OECD의 연령집단별 고용률과 실업률

(단위: %)

		15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	15~64세
고용률	한국	8.4	45.3	68.7	74.7	66.6
	OECD	23.6	58.3	74.5	77.5	67.8
실업률	한국	8.7	10.6	9.5	4.1	3.8
	OECD	14.5	10.9	7.6	5.8	5.9

자료: OECD(2018).

이렇듯 노동시장에서 열악한 위치를 가진 청년들의 학교에서 직장으로의 이행은 하나의 사건으로 끝나지 않기 때문에, 각 이행단계에서의 전환을 이상의 총체적인 관점이 필요하다(권혁진·유호선, 2011; 이병희, 2002; 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연, 2002). 이에 청년층의 학교에서 직장으로의 이행에 대한 연구는 노동시장 이행과정(process)에 대한 필요성과 중요성에 주목해 왔다(강순희, 2014, 2016; 권혁진·유호선, 2011; 김성남·최수정, 2012; 문혜진, 2013; 박미희·홍백의, 2014; 박성재·반정호, 2012; 박지애·남춘호, 2015; 김진주·조민효, 2016; 박미경·김진주·정기덕·조민효, 2016; 변금선, 2018).

연구들은 배열(sequence)을 활용하여 연구목적에 따라 청년과 ‘노동시장 이행’에 대한 개념을 다르게 상정하였으며, 연구를 통해 코호트별 혹은 동시대의 다른 특성을 가진 청년들에 대한 노동시장 이행의 유형을 살펴거나 이행의 원인을 분석하였다.

대표적으로 권혁진·유호선(2011)은 1972~1981년에 출생한 청년들의 성별과 학력별 집단을 교차하여 각 집단의 졸업 후 4년간의 이행을 추적하였다. 이들은 학력 인플레이션에 따른 니트의 증가에 주목하였는데, 분석 결과 니트를 경험하는 비율은 대졸자들이 많지만, 니트에 머무르는 기간은 고졸자들에게서 더 길게 나타났다. 분석 기간 내에 경험하는 이행 변화의 수 또한 대졸 이상이 3.2개로 고졸의 2.5개보다 많았지만, 대졸 이상이 안정적인 일자리로 진입하는 확률이 높게 나타난다는 점을 들어 대졸자의 잦은 이행은 일종의 기회로 간주된다고 판단하였다. 박미희·홍백의(2014)는 최종학력 졸업 이후 48개월 동안의 노동 및 교육 상태를 유형화하여 노동시장과 관련된 이론들을 검토하였다. 분석의 결과로 인적자본(학력, 직업훈련 경험, 자격증)이 높을수록 취업이 포함된 이행유형에 속한다고 발표하고 있다.

이상의 연구들은 성별과 학력 혹은 두 변수 모두가 노동시장 이행에 유의미한 영향을 끼친다고 보고하고 있다(권혁진·유호선, 2011; 문혜진, 2013; 박미희·홍백의, 2014; 변금선, 2018). 성별과 학력에 대한 유의미한 격차는 성별·학력별 집단의 상이함을 나타내며, 이는 청년 전체를 대상으로 한 유형화에서 발견되는 유형과 다른 새로운 유형이 나타날 가능성을 시사한다. 그러나 청년 집단별 이행을 분석한 경우는 존재하지만(권혁진·유호선, 2011), 이행과 궤적에 대한 유형화를 시도한 사례는 없었다. 단지 전 세대를 대상으로 한 일자리 이행 유형화 연구에서 성별과 학력 집단에 따른 고유한 유형을 발견한 바 있다(한준, 2001; 최옥금, 2008; 이순미, 2015).⁴⁾

이처럼 노동시장의 이행을 분석한 연구들은 이행의 궤적과 유형화를 통해 분석대상들이 어떤 상태를 얼마나 빈번하게, 그리고 얼마나 오래 경험하는지 분

4) 특히 최옥금(2008)은 근로빈곤층의 직업력을 성별로 분류할 경우 남성 근로빈곤층은 총 6개 유형이 지속형, 이동형, 혼합형으로 묶이는 반면, 여성근로빈곤층은 혼인·출산 등으로 인해 총 4개 유형이 지속형, 단절형, 재진입형으로 묶여, 성별에 따라 상이한 이행 유형이 나타날 수 있음을 보여주었다.

석하고 있다. 그러나 대상의 세대와 무관하게 ‘노동’과 직접적으로 관련된 상태인 취직과 실직, 교육 또는 훈련 상태에 집중하고 있기 때문에, 개인의 삶과 연결된 다른 사회적 측면을 살펴보지 못하고, 이는 가사·양육 상태로 빈번하게 편입되는 여성의 삶을 제대로 반영하지 못하는 결과를 낳는다. 따라서 노동이 행연구라 하더라도 교육이나 여가 또는 가사활동과 같은 사회적 영역 또한 생애 이행과정으로 반영하여야 하며, 생활수준을 총체적으로 파악한다는 측면에서 일자리의 질 역시 고려할 필요가 있다.

3. 청년 노동시장 내 학력과 성별 격차

다수의 청년들은 적절한 노동지위를 획득하기 위해 노동시장 진입을 유예하지만, 취업을 미룰 만한 여력이 없는 청년들은 졸업 후 곧바로 괜찮지 않은 일자리에 들어서기도 한다(이병희, 2002). 일반적으로 실업상태를 유지할 여유가 없는 상황은 저학력 청년들과 관련이 깊다(Matsumoto et al., 2012).⁵⁾ 후기산업사회 들어 괜찮은 일자리가 감소하는 동시에 학력 인플레이션은 지속되어 일자리 경쟁은 더욱 치열해졌고, ‘비대졸자’들은 괜찮은 일자리 경쟁에서 밀려나게 되었다. 그러나 우리사회의 관심은 특정 학력을 취득했음에도 불구하고 적절한 임금을 받지 못하게 된, 그래서 노동시장으로의 진입을 유예하는 대졸자들에게 쏠려 있다. 유럽 국가들에서도 대졸 이상 청년들의 전일제 노동시장 진입이 과거에 비해 늦거나 축소되었지만, 정부는 고졸청년의 취약성에 더욱 주목하는 것과 상반되는 경향이다(권혁진·유호선, 2011; Blanchflower and Freeman, 2000a; 김안국·신동준, 2007에서 재인용).

우리나라 고졸 이하 청년들도 다른 학력집단의 청년들에 비해 노동시장 진입에 취약하다. 채창균·양정승(2015)이 2003~2014년도 만 15~29세 청년에 대한 학력별 고용률 추세를 분석한 결과, 고졸청년은 2003년 64.2%에서 2014년 59.3%로 크게 떨어진 반면, 전문대졸청년은 75.4%에서 77.7%로 상승하였고, 4년제 대졸청년은 73.6%에서 71.7%로 소폭 하락하였다. 다른 연구에서도 고졸

5) 대체로 보편적인 실업급여제도가 부족한 국가에서 이러한 현상이 주로 나타난다(Matsumoto et al., 2012).

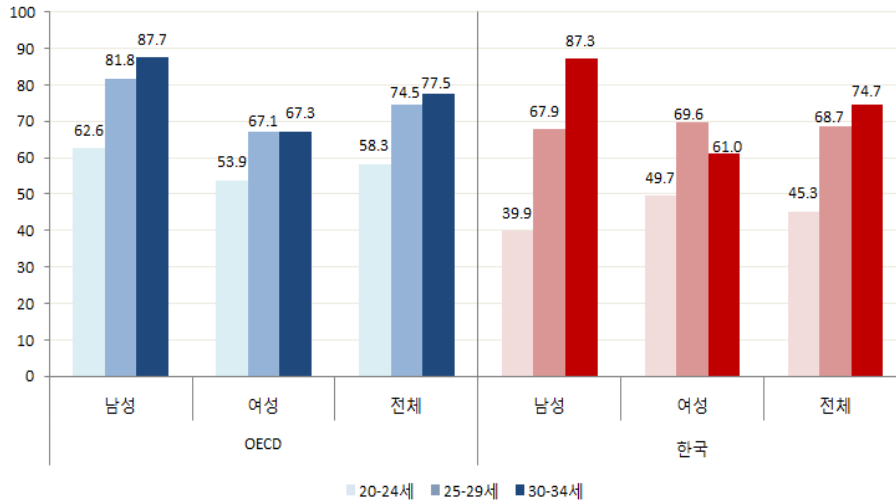
청년과 다른 학력집단 청년의 두드러진 고용률 격차는 유사하게 관찰된다(장상수, 2008; 남재량·이철인·전영준·우석진, 2011; 최동선, 2017). 정규직 취업 비율 또한 대졸 이상 청년은 증가하는 데 반해 고졸청년은 감소하는 경향을 보였으며(최동선, 2017), 정규직을 유지할 확률도 대졸이상청년이 고졸청년보다 높게 나타난다(강순희, 2016). 화이트칼라 상층 직업 진입에 있어서도 4년제 대졸자의 학력효과는 조금씩 증가하고 있다(장상수, 2008). 임금수준의 차이 역시 심각한데, 2014년 기준으로 전문대졸청년과 4년제 대졸청년의 시간당 임금이 고졸청년에 비해 각각 1.2배와 1.7배가 더 높은 등 상대적 임금격차가 벌어지고 있다(채창균·양정승, 2015; 최동선, 2017). 이러한 학력차이는 가구소득과도 연관될 여지가 크다는 점 또한 유의할 필요가 있다(김성식, 2008; 노혜진, 2012; 김종성, 2013; 김종성·이병훈, 2014).

한편 여성청년들의 경우, 취업에 본격적으로 뛰어드는 시점에 ‘사회적인 역할’과 끈기를 이유로 채용차별이 가해진다(송민영·이승윤, 2018). 이는 여성의 M자 고용곡선, 유리천장, 높은 성별 임금격차와 연결되어 남성과는 다른 노동이행 궤적을 갖게 한다.⁶⁾ 청년층(20~29세)의 경우, 남성(55.9%)과 여성(59.6%)의 고용률에는 큰 차이가 없고, 심지어 실업률은 남성(11.6%)에 비해 여성(8.4%)이 더 낮게 나타나기도 한다(통계청, 2017). 그러나 공식실업자, 시간 관련 추가취업가능자,⁷⁾ 잠재경제활동인구를 포함한 고용보조지표에서 여성은 시간 관련 추가취업가능자가, 남성은 공식실업자와 잠재경제활동인구가 상대적으로 높게 나타난다. 남성청년은 정규직 일자리를 얻을 때까지 취업준비에 몰두하는 반면, 여성청년은 파트타임으로 일하면서 구직활동을 하는 경향이 많기 때문이다(이준협, 2016). 대부분의 OECD 회원국에서는 남녀 모두 연령이 높을수록 고용률이 상승하는 경향을 보인다. 반면 우리나라의 남성 고용률은 군복무 기간인 20~24세를 최저점으로 꾸준히 상승하지만, 여성 고용률은 20~24세에만 남성에 비해 높고, 25~29세에 유사한 수준을 보이며, 30~34세 이후 하락하여 해당 연령의 남성과 25%p가 넘는 격차를 갖게 된다.

6) 우리나라 성별 임금격차는 해를 거듭할수록 악화되어 2017년 남성 대비 여성 임금이 64.7%로 OECD 회원국 중 압도적으로 1위를 차지한 바 있다.

7) 추가적인 일을 원하고 추가적으로 일하는 것이 가능하며 실제 근로시간이 기준시간(36시간)보다 적은 사람을 의미한다(이준협, 2016).

(그림 2) 2017년 OECD 회원국 평균과 한국의 연령집단별 고용률



자료: OECD(2018).

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료와 분석대상

본 연구는 청년층을 주요 대상으로 자료를 수집하는 청년패널(YP2007)자료를 사용한다. 청년패널은 만 15~29세 청년 10,206명을 표본으로, 2016년(10차년도)까지 자료가 축적되어 있다. 본 연구에서는 청년층의 일자리 이행 과정을 살펴보는 데 목적이 있기 때문에, 고졸청년이 상용직으로 노동시장에 진입할 수 있는 만 19세를 하한연령으로 설정한다. 상한연령은 표본의 상당수를 차지하는 4년제 대졸청년의 노동시장 진입이 늦어지는 점을 고려하여 만 34세로 정한다. 고졸청년은 고등학교 졸업 이후 조사시점 동안 대학에 진학하지 않은 청년을 말하며, 대졸청년 또한 졸업 이후 노동시장에서 이행을 겪고 있는 청년을 대상으로 삼았다. 고졸남성의 경우 졸업 후 분석기간인 7년 내에 입대한 경우는 제대를 졸업시점으로 간주한다. 한편 임유진·정영순(2015)의 연구에서 여

성의 노동이행률이 노동시장 진입 6년 후에 감소한다는 점에 착안하여, 6년에 1년을 더한 총 7년을 분석기간으로 삼았다. 결과적으로 본 연구는 2007년부터 2010년에 대학이나 고등학교를 졸업한 청년의 졸업 후 7년을 병합(merge)하고 덧붙여(append) 분석에 활용한다. 졸업시점부터 7년 동안 필요한 문항을 모두 응답하여 분석에 포함된 사례는 총 742명이다.

2. 개념의 정의

가. 이행과정 상태와 코드값

본 연구에서 정의한 이행과정 상태는 ‘괜찮은 일자리’, ‘괜찮지 않은 일자리’, ‘미취업’, ‘가사·양육’의 총 네 가지로 <표 2>와 같다. 가사·양육 상태는 이행노동시장이론에서 규정하는 사적 가사노동에 해당하는 영역으로, 이 부분을 이행상태로 포함할 경우 이행노동시장이론에서 규정한 5개의 상태(교육, 노동시장, 사적 가사노동, 실업, 장애·은퇴) 중 청년기에 경험하기 어려운 장애·은퇴를 제외한 모든 영역을 포괄하게 된다.⁸⁾

<표 2> 이행과정 상태와 코드값

코드값	1	2	3	4
상태	괜찮은 일자리	괜찮지 않은 일자리	미취업	가사·양육

나. 괜찮은 일자리의 정의와 측정

본 연구는 일자리의 질을 다각적으로 파악하기 위해 국내에서 선행된 괜찮은 일자리(또는 좋은 일자리) 관련 연구를 바탕으로 ‘괜찮은 일자리’에 관한 조작화를 시도하였다. 선행연구에서는 일반적으로 임금 기준을 임금근로자 월평균 중위임금의 50%이상으로 측정하였으며(박정우, 2018; 이성균, 2008; 최옥금, 2005), 고용안정성은 대부분 상용직으로 같음하였다(김범식·김묵한·황민영,

8) 각 상태는 「청년패널 2007」의 ‘지난 1주간 주로 한 활동’의 응답을 바탕으로 하였기 때문에 가사·양육과 미취업은 모두 비경제활동상태이면서 상호배타적이다.

2014; 박상현, 2011; 박정우, 2018; 임유진·정영순, 2016; 최옥금, 2005). 근로 시간 항목을 포함하는 연구는 근로시간을 임금산정의 기초로 보아 전일제 일자리를 기준으로 삼는 경우(임유진·정영순, 2016; 최옥금, 2005)와 일과 생활이 공존되는 적절한 노동시간을 고려하는 경우(김범식 외, 2011; 박상현, 2011)로 구분된다. 본 연구에서는 선행연구에서 가장 많이 활용된 임금, 노동시간, 고용안정성을 ‘괜찮은 일자리’의 측정항목으로 삼고자 한다. 따라서 괜찮은 일자리란 ‘월평균 중위임금의 50% 이상이며, 주당 근로시간이 15시간 이상 49시간 이하인 상용직’을 의미한다. 이 중 하나라도 만족시키지 못하는 일자리는 괜찮지 않은 일자리로 간주하며, 자영업(창업), 무급가족종사자 등은 위에서 상정한 임금과 노동시간 기준만 적용하여 분류하였다.

3. 분석방법

본 연구는 일자리 이행을 나열하고 분류하기 위해 사건배열분석과 최적일치법을 사용하였다. 사건배열분석은 배열들에 존재하는 패턴을 찾아내어 해석하는 탐색적 방법으로 선형적 가정을 전제하지 않고, 연속적인 사건에서 경험에 근거한 분류틀을 작성하는 것이다(이순미, 2017; 최옥금, 2008). 이러한 분석의 장점은 다음과 같다. 첫째, 분석의 단위가 개별 사건이 아니라 시계열적으로 관찰되는 연속적인 사건연쇄이므로 전체적인 조망이 가능하다. 둘째, 동일한 취업상태라도 경로유형에 따라 다른 의미가 부여된다. 예를 들어 ‘비정규직 → 정규직’은 가교(bridge)의 의미이지만 ‘비정규직 → 비정규직’은 함정(trap)의 의미를 갖는다. 셋째, 수많은 배열들을 분류하고 간결하게 유형화할 수 있다. 이와 같이 배열분석은 총체적 맥락에서 사건을 이해할 수 있도록 돕는 방법이다(Abbott and Tsay, 2000; 박지애·남춘호, 2015에서 재인용).

최적일치법의 기본은 각기 다른 상태의 배열을 지닌 자료에 대해, 각 시점에서 교체(substitution), 삽입(insertion), 삭제(deletion)하는 조작을 몇 번이나 해야 각 쌍의 사례들이 동일하게 만들어지는지를 계산하는 것이다. 최적일치법에서는 각각의 교체, 삽입, 삭제가 비교의 대상이 되는 계열의 쌍에 대해 비용을 초래한다고 가정하기 때문에, 교체, 삽입, 삭제의 빈도가 늘어날수록 비용은 늘

어나게 되며, 이는 각 사례 간의 거리가 멀어지는 결과를 초래한다. 결국 최적 일치법은 계산되는 각 쌍 간의 거리에 수반되는 비용이 가장 적은 일련의 조합을 찾아 이들 배열 간에 전반적인 거리의 값을 부여하는 것이다(한준, 2001). 본 연구에서는 각 상태 간의 거리 값을 1로, 삽입 값을 1.5로 입력하였다. 유형화를 위한 방법으로 wards 연결법(wards linkage)을 이용한 군집분석을 수행하였고, 최적군집 수에는 Pseudo-F 검증이 사용되었다. 분석의 전 과정에 사용한 통계패키지는 Stata 13이다.

IV. 연구결과

1. 사건배열분석

가. 일반적 특성

연구의 전체 분석대상은 742명이며, 남성은 347명(46.77%), 여성은 395명(53.23%)으로 여성이 5%p가량 많다. 성별과 학력을 모두 고려한 집단의 구분은 대졸여성 329명(40.57%), 대졸남성 301명(44.34%), 고졸여성 66명(8.89%), 고졸남성 46명(6.20%) 순으로 나타났다. 전체 연령평균은 25.09세로 분석 종료 지점의 연령은 30대 초반이다. 성별과 학력을 모두 고려하면, 대졸남성은 평균 27.01세, 대졸여성 24.61세, 고졸남성 23.37세, 고졸여성 19.88세 순으로 나타난다.)

나. 집단별 구성요소 수와 에피소드 변화

분석대상의 배열들이 가지는 구성요소(상태)의 수와 에피소드 변화(이행)의 수는 <표 3>와 같다. 전체 청년들은 7년 동안 약 2개의 상태를 경험하였으며, 평균적으로 약 3번의 이행을 겪었다. 구성요소 수와 에피소드 변화는 학력 내

9) 고졸여성에서 20세보다 낮은 연령이 나타나는 이유는 당시 정규교육과정에 조기 입학한 1, 2월생들이 포함되어 있기 때문이다.

〈표 3〉 집단별 구성요소 수와 에피소드 변화

		n	구성요소 수	에피소드 변화
전 체		742	2.17	2.84
성별	남성	347	2.04	2.68
	여성	395	2.69	2.97
학력	대졸	630	2.15	2.79
	고졸	112	2.29	3.09
성별 × 학력	대졸남성	301	2.04	2.68
	대졸여성	329	2.25	2.89
	고졸남성	46	2.04	2.70
	고졸여성	66	2.45	3.36

성별, 성별 내 학력에 대해 모두 유의한 차이를 가지며(부표 1), 남성 내 학력에 대해서만 유의한 차이가 없었다. 평균적으로 여성이 남성에 비해 많은 상태와 이행을 갖는데, 이는 여성에게만 가사·양육 상태가 나타나기 때문인 것으로 추정된다. 학력별로는 고졸청년이 대졸청년보다 많은 상태와 이행을 경험하는 것으로 나타나 고졸청년의 더욱 복잡한 이행이 유추된다. 한편 여성 내에서 고졸이 대졸보다 유의하게 많은 에피소드 변화를 겪는 반면, 남성 내에서는 학력에 따른 차이가 발견되지 않는다. 이를 통해 고졸남성과 달리 고졸여성은 경험하는 상태와 경험에 있어 성별과 학력의 영향을 모두 받고 있다는 것을 알 수 있다.

다. 집단별 상태(element) 길이

다음으로 연구에서 상정한 괜찮은 일자리, 괜찮지 않은 일자리, 미취업, 가사·양육이라는 상태가 배열에서 얼마만큼 유지되는지를 나타내는 상태 길이는 <표 4>과 같다. 전체에서 괜찮은 일자리가 차지하는 기간이 3.55년으로 가장 길고, 그다음으로 괜찮지 않은 일자리 1.79년, 미취업 1.46년, 가사·양육 0.2년 순으로 나타난다. 통계검정 결과를 먼저 살펴보면, 괜찮은 일자리는 고졸 내 성별차이를 제외한 대졸 내 성별, 남성 내 학력, 여성 내 학력에서 모두 유의한 차이를 보였고, 괜찮지 않은 일자리와 미취업은 모든 집단에서 그 차이가

〈표 4〉 집단별 상태(element) 길이

		n	괜찮은 일자리	안 괜찮은 일자리	미취업	가사· 양육
전 체		714	3.55	1.79	1.46	0.20
성별	남성	347	3.68	1.97	1.35	0.00
	여성	395	3.43	1.63	1.57	0.37
학력	대졸	630	3.79	1.65	1.36	0.21
	고졸	112	2.19	2.58	2.08	0.15
성별 × 학력	대졸남성	301	3.90	1.80	1.30	0.00
	대졸여성	329	3.68	1.51	1.41	0.40
	고졸남성	46	2.22	3.09	1.70	0.00
	고졸여성	66	2.17	2.23	2.35	0.26

유효했다. 남성의 가사·양육 상태는 한 사례도 발견되지 않았기 때문에 성별 비교가 포함된 집단에서 모두 유의미한 차이를 보였으며, 여성 내 학력별 유의한 차이도 발견된다(부표 2). 대졸인 경우 고졸보다 가사·양육 상태를 지속하는 기간이 길었는데, 이는 대졸자들의 평균연령이 높기 때문인 것으로 추정된다. 종합하면 괜찮은 일자리는 성별보다 학력에서 더 큰 차이를 나타내며, 가사·양육은 남성의 배열에서 나타나지 않는 특이성 때문에 성별 차이를 보인다.

집단별로 각 상태의 요소의 길이를 살펴보면, 성별의 경우 남성이 여성에 비해 괜찮은 일자리와 괜찮지 않은 일자리 모두에서 더 긴 기간 동안 머물렀다. 즉 노동의 질과 상관없이 남성이 여성에 비해 노동시장에 오래 머무르며, 미취업 상태도 남성에 비해 여성이 오래 경험한다. 이때 미취업은 첫 취업 이전일 수도 있고 퇴사 후 미취업일 수도 있다. 학력에 따라서는 대졸집단의 괜찮은 일자리 기간(3.79년)이 고졸집단(2.19년)에 비해 1.6년 더 길게 나타나고, 고졸집단(2.58년)에서 괜찮지 않은 일자리가 대졸집단(1.65년)보다 0.9년가량 길게 나타나, 학력에 따라 괜찮은 일자리와 괜찮지 않은 일자리에서 머무는 기간이 확연히 다를 수 있다. 이러한 학력에 따른 괜찮은 일자리 이행의 차이는

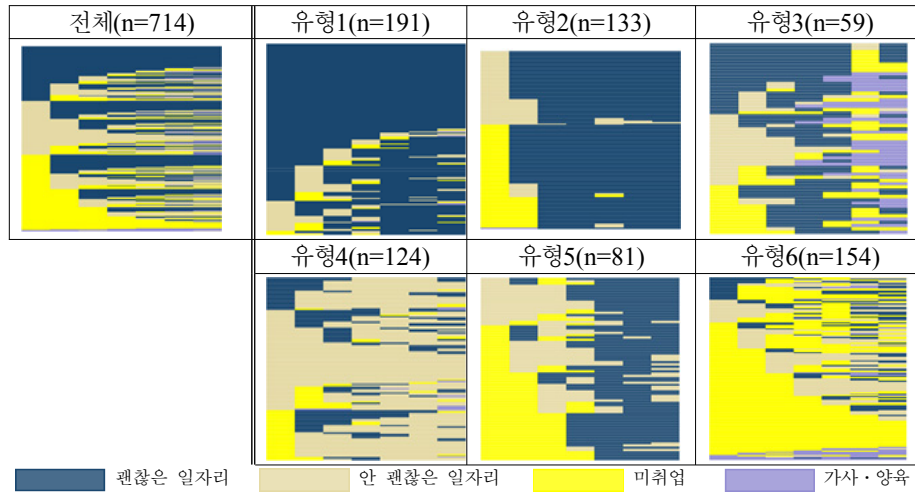
학력에 영향을 미치는 주요한 요인인 가구소득과도 깊은 관련이 있을 것으로 보인다. 노혜진(2012)의 연구에서 저소득가구 청년은 고소득가구 청년에 비해 대학진학률이 낮았으며, 일자리 이행에 있어서도 고소득가구 청년이 실제로 괜찮은 일자리로 이행하는 비율이 높았다(노혜진, 2012; 박미희·홍백의, 2014).¹⁰⁾ 세부집단별로 살펴볼 경우, 괜찮은 일자리의 길이는 대졸남성(3.90년), 대졸여성(3.68년), 고졸남성(2.22년), 고졸여성(2.17년) 순으로 나타나 고졸여성이 괜찮은 일자리에 머무는 길이가 가장 짧은 것을 알 수 있다. 미취업상태에 있는 기간을 비교해 보면, 고졸여성이 2.35년으로 다른 집단에 비해 긴 수치를 보이고 있는데, 이는 전반적으로 고졸여성이 노동시장에 머무르는 기간이 짧다는 것을 의미한다. 한편 가사·양육은 학력을 불문하고 남성에게 단 한 시점에서 나타나지 않았다. 남성청년의 돌봄제공자로서의 역할이 전혀 관찰되지 않았다는 의미이며, 이는 강력하게 고착화된 성별분업의 존재를 확인시켜 주고 있다.

2. 괜찮은 일자리 이행과정의 유형

앞서 살펴본 배열분석을 바탕으로 괜찮은 일자리를 기준으로 한 이행과정과 궤적을 유형별로 살펴보면 [그림 3]과 같다. 총 여섯 개의 유형으로 구분되는데, 전체의 25.74%를 차지하는 ‘유형 1’은 주로 괜찮은 일자리를 지속하고 있으며, 졸업 후 초반에 약간의 미취업 또는 괜찮지 않은 일자리로 이행했거나, 괜찮은 일자리가 아닌 다른 상태로 이행하더라도 대체로 괜찮은 일자리 상태를 유지하는 이상적인 유형이다. 전체의 17.92%인 ‘유형 2’는 초반에 괜찮지 않은 일자리 또는 미취업을 경험한 후 오랜 시간 괜찮은 일자리를 유지하였다. 이는 사회에서 자주 일컬어지는 괜찮은 일자리로 진입하는 전형적인 방식에 가까우며, ‘유형 1’과 마찬가지로 안정적인 괜찮은 일자리 유형에 가깝다. 7.95%를 차지하는 ‘유형 3’은 대부분 괜찮은 일자리로 이행한 경험이 있지만, 2번 이상의 이행을 경험하고 있다. 분석 시작 후 4년차부터 가사·양육 또는 미취업이 나

10) 본 연구에서 사용한 ‘괜찮은 일자리’와 유사한 개념으로 노혜진(2012)은 ‘정규직’을 사용하였고, 박미희·홍백의(2014)는 일자리 이행 유형으로써 ‘상용지속형’을 활용하였다.

(그림 3) 전체 유형



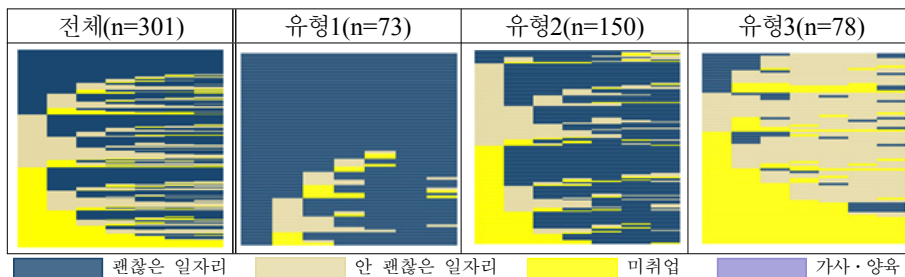
타나는 배열들이 증가하여 괜찮은 일자리에서 이탈하는 경향을 보였다. ‘유형 4’는 전체의 16.71%로 다른 상태로 이행하는 경우도 있지만, 대부분 괜찮지 않은 일자리를 지속하는 ‘괜찮지 않은 일자리’ 유형이라 할 수 있다. ‘유형 5’는 전체의 10.92%로 ‘유형 2’보다 상대적으로 긴 괜찮지 않은 일자리 또는 미취업 상태를 이행 후 괜찮은 일자리로 진입하는 경우가 다수를 차지했다. 괜찮지 않은 일자리에서 경력을 쌓아 괜찮은 일자리로 진행하는 경우가 여기에 포함되어 ‘유형 1’, ‘유형 2’와 마찬가지로 ‘괜찮은 일자리’ 유형으로 볼 수 있다. 마지막으로 ‘유형 6’은 전체의 20.75%를 차지하며, 미취업상태를 오래 유지하는 경우가 많으며, 일자리로 진입하더라도 괜찮지 않은 일자리이거나 이행이 빈번한 배열들이 발견되었다. 닛트나 고용이 지속되지 않는 불안정한 상태를 경험하는 청년들이 여기에 속할 것으로 생각된다. 한편 각 유형에 속한 성별·학력별 집단의 비율은 다르게 나타났다. 대졸남성은 괜찮은 일자리 이행에 속하는 ‘유형 1’(30.23%)과 ‘유형 2’(22.92%)에서 가장 높은 비율을 보였으며, 대졸여성은 괜찮은 일자리 이행인 ‘유형 1’(26.14%)과 가사·양육 상태가 존재하며, 불안정한 상태를 경험하는 것으로 보이는 ‘유형 6’(20.97%)에서 높은 비율이 나타났다. 고졸집단은 남성과 여성 모두 ‘유형 4’(34.78%, 21.21%)와 ‘유형 6’(26.09%, 39.39%)의 비율이 높았다.

〈표 5〉 유형별 성별·학력별 비중

		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	전체
대졸	%	30.23	22.92	3.65	17.28	10.30	15.61	100
남성	(n)	(91)	(69)	(11)	(52)	(31)	(47)	(301)
대졸	%	26.14	16.72	12.16	12.77	11.25	20.97	100
여성	명	(86)	(55)	(40)	(42)	(37)	(69)	(329)
고졸	%	15.22	10.87	0.00	34.78	13.04	26.09	100
남성	명	(7)	(5)	(0)	(16)	(6)	(12)	(46)
고졸	%	10.61	6.06	12.12	21.21	10.61	39.39	100
여성	명	(7)	(4)	(8)	(14)	(7)	(26)	(66)

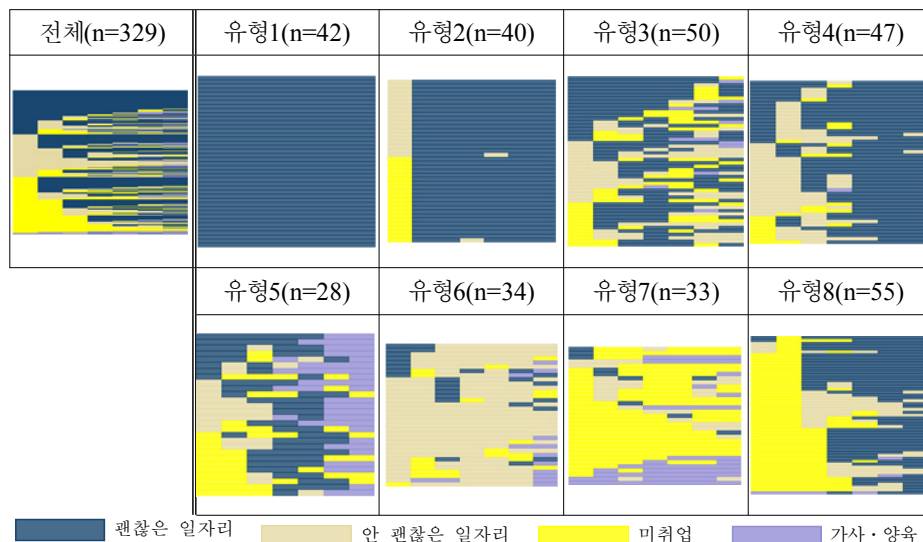
성별과 학력이 교차된 집단별로 일자리 궤적과 유형화를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 대졸남성의 일자리 궤적과 유형화 결과는 [그림 4]에 제시되어 있다. 유형은 총 3개이며, ‘유형 1’은 24.25%를 차지하는 괜찮은 일자리 지속형이다. 2년차에서 4년차 사이에 미취업 또는 괜찮지 않은 일자리가 나타나는 경우도 일부 존재하지만, 대체로 괜찮은 일자리를 7년차까지 지속하는 안정적인 유형이다. 한편 49.83%를 차지하는 ‘유형 2’ 또한 괜찮은 일자리가 지속되는데, 첫 시점부터 괜찮은 일자리로 진입한 ‘유형 1’과 달리 미취업 또는 괜찮지 않은 일자리를 경험한 후 괜찮은 일자리로 이행하여 해당 상태를 유지한다. 마지막 ‘유형 3’은 25.91%로 대부분 괜찮지 않은 일자리를 지속하거나 미취업 상태를 거쳐 괜찮지 않은 일자리에 진입하게 된다. 일부는 7년 내내 미취업 상태가 유지되지만 전반적으로 괜찮지 않은 일자리 유형으로 분류할 수 있다. 대졸남성 청년 집단은 표본수가 전체의 42%를 차지하는데도 유형이 상대적으로 단순하게 분류되고 있다.

[그림 4] 대졸남성 유형



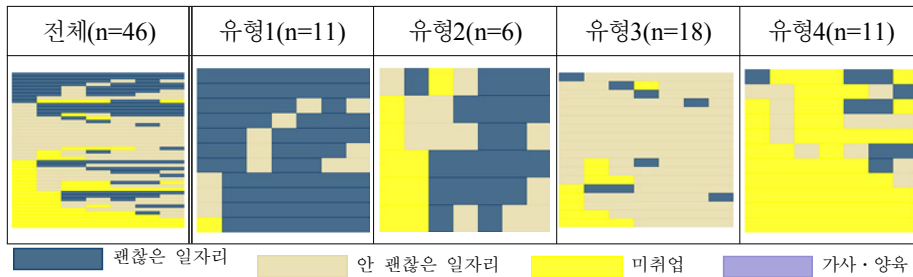
둘째로, 대졸여성에 대한 일자리 궤적과 유형화는 [그림 5]와 같다. ‘유형 1’은 전체의 12.77%로 조사기간의 처음부터 끝까지 괜찮은 일자리만 지속하고, ‘유형 2’는 12.16%로 괜찮지 않은 일자리 혹은 미취업을 짧게 경험한 후 괜찮은 일자리를 지속하여 두 유형 모두 안정적인 괜찮은 일자리 유형으로 분류된다. ‘유형 3’은 전체의 15.20%를 차지하며, 대부분 괜찮은 일자리를 경험은 하지만 지속하지는 못하고 빈번한 이행을 보였다. ‘유형 4’는 14.29%로 ‘유형 2’보다 괜찮지 않은 일자리를 비교적 길게 경험한 후 괜찮은 일자리를 지속하여 안정적인 일자리 유형으로 분류된다. ‘유형 5’는 8.51%로 대부분 괜찮은 일자리를 경험한 적이 있으며, 관측 5~6년차에 가사·양육 상태가 나타나, 전체 유형에서 발견되지 않았던 가사·양육 유형으로 분류되었다. ‘유형 6’은 괜찮지 않은 일자리가 지속되며 일부 배열에서 가사·양육 상태를 경험하였다. ‘유형 7’은 10.03%로 대부분 미취업 상태를 지속하며, 긴 가사·양육 상태가 일부 보인다. 전체의 16.72%인 ‘유형 8’은 ‘유형 1’, ‘유형 2’, ‘유형 4’와 마찬가지로 괜찮은 일자리 상태로 종결되는 유형이지만, 앞선 유형들과 다르게 미취업 상태를 2~3년간 경험한 후, 바로 괜찮은 일자리에 진입하는 배열이 다수 포함되어 있다.

[그림 5] 대졸여성 유형



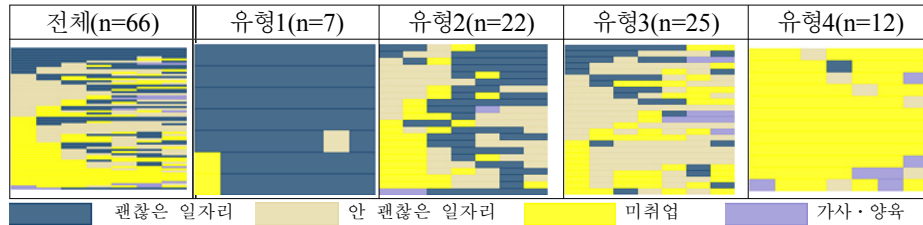
셋째로 고졸남성의 일자리 궤적과 유형화는 [그림 6]과 같다. ‘유형 1’은 전체의 23.91%로 대체로 괜찮은 일자리가 지속되고 있어 안정적인 일자리 유형으로 분류될 수 있다. ‘유형 2’는 13.04%로 미취업 또는 괜찮지 않은 일자리를 경험한 후 괜찮은 일자리로 진입하였지만, 배열 사례 중 절반(3개)은 다시 괜찮지 않은 일자리로 이탈하였다. ‘유형 3’은 39.13%로 고졸남성청년 집단 중 가장 큰 비율을 차지하며, 대체로 괜찮지 않은 일자리를 지속하는 모습이 나타나고 있다. ‘유형 4’는 23.91%로 미취업 상태를 지속하거나 긴 미취업상태를 가졌으며, 이 중 절반은 일자리에 진입한 상태로 종결되었다. 각 유형은 적은 배열 수를 갖고 있으며, 각 배열들은 대체로 단순한 이행순서를 보이고 있다.

[그림 6] 고졸남성 유형



마지막으로 고졸여성의 일자리 궤적과 유형화는 [그림 7]과 같다. 총 유형은 4개로 나타나 대졸여성청년 집단보다 적은 수의 유형으로 분류되었다. 이는 대졸여성보다 사례 수가 적어서이기도 하지만, 관찰대상의 연령이 상대적으로 낮아 가사·육아와 같은 경험이 나타나기 이른 시기이기 때문인 것으로 보인다. ‘유형 1’은 전체의 10.61%로 괜찮은 일자리를 지속하는 유형으로 분류될 수 있다. ‘유형 2’는 33.33%로 대부분 괜찮은 일자리를 경험은 하였으나, 괜찮은 일자리로 종결하는 수는 절반에 그쳤다. ‘유형 3’은 37.88%로 대부분 괜찮지 않은 일자리를 경험하는 동시에 미취업상태로 이행한 경험이 있으며, 다른 유형에 비해 잦은 상태이동을 가지고 있다. ‘유형 4’는 대체로 미취업상태가 지속된다. 한편 ‘유형 1’을 제외한 모든 유형에서 가사·양육 상태가 일부 포함되어 있다.

(그림 7) 고졸여성 유형



이상을 종합하여 각 유형에서 나타난 주요한 이행형태를 기준으로 분류하면 <표 6>과 같다. 7년의 관찰기간 동안 靑靑지 靑은 일자리로의 이행이 종결되면 ‘靑靑은 일자리’로, 주로 靑靑지 靑은 일자리가 지속되거나 미靑업이 지속될 경우 각각 ‘靑靑지 靑은 일자리’, ‘미靑업’으로, 여러 이행이 혼재되어 나타나면 ‘혼합’으로, 가사 또는 육아로 이행이 종결되는 경우는 ‘가사·육아’로 정리하였다. ‘靑靑은 일자리’를 기준으로 보면 전체 중에서는 ‘靑靑은 일자리’ 유형이 54.6%로 3가지 유형이 포함된다. 대졸남성은 靑靑은 일자리 유형이 2개뿐이지만, 전체의 74.1%로 가장 많은 靑靑은 일자리 배열을 가지고 있으며, 대졸여성의 靑靑은 일자리 유형은 4개이지만 그 비율이 55.9%로 대졸남성에 비해 약 20%p 가까이 낮았다. 고졸자의 靑靑은 일자리 배열은 대졸여성에도 한참 못 미치는 비율로, 고졸남성은 23.9%, 고졸여성은 10.6%로 나타나 대졸자와 큰 일자리 격차를 보였다. 선행연구에서 밝혀진 바와 같이 학력과 성별이 결합된 서열이 靑靑은 일자리에도 반영되었다고 할 수 있다. 다음으로 ‘靑靑지 靑은 일자리’ 배열은 대졸집단이 남성 25.9%, 여성 10.3%인 데 비해 고졸집단은 남성 39.1%, 여성 37.9%로 훨씬 높게 나타났다. 이는 학력에 따라 일자리의 질이 나뉘는 현상을 방증한다고 할 수 있다. 한편 대졸남성은 가장 적은 유형으로 분류된 동시에 모두 일자리 유형에 속해 있는 반면, 대졸여성은 가장 많은 유형으로 분류되는 동시에 ‘가사·육아’라는 다른 집단에는 없는 유형이 생성되었다. 관측 종료시점에 대졸여성의 연령이 30대 초반에 이르는 것을 고려하면, 여성의 경력단절 현상을 그대로 반영하고 있는 것으로 보인다. 고졸여성의 경우 관측 종료시점의 연령이 약 27세로 대졸여성에 비해 젊기 때문에 이러한 배열이 비교적 적게 관측되었지만, 시간의 흐름에 따라 같은 문제에 직면할 가능성이 크다.

〈표 6〉 이행형태에 따른 유형 분류

분류		괜찮은 일자리	안 괜찮은 일자리	미취업	혼합	가사· 양육	전체
전체	유형	1, 2, 5	4	6	3		100
	%(n)	54.6(405)	16.7(124)	20.8(154)	8.0(59)		(742)
대졸 남성	유형	1, 2	3				100
	%(n)	74.1(223)	25.9(78)				(301)
대졸 여성	유형	1, 2, 4, 8	6	7	3	5	100
	%(n)	55.9(162)	10.3(34)	10.0(33)	15.2(50)	8.5(28)	(329)
고졸 남성	유형	1	3	4	2		100
	%(n)	23.9(11)	39.1(18)	23.9(11)	13.0(6)		(46)
고졸 여성	유형	1	3	4	2		100
	%(n)	10.6(7)	37.9(25)	18.2(12)	33.3(22)		(66)

V. 결론 및 한계

본 연구는 청년들이 최종학력 졸업 후 7년간 경험하는 노동시장 이행에서의 노동이행 과정 유형을 성과 학력 집단으로 구분하여 분석해 보았다. 배열에 나타나는 구성요소 수와 에피소드 변화를 먼저 짚어보면, 여성이 남성에 비해 갖는 구성요소 수가 많다는 점을 알 수 있다. 이는 모든 시점과 배열을 통틀어 여성에게만 가사·양육 상태가 나타나기 때문이다. 여성의 배열에서 에피소드 변화가 많은 이유 중 하나로 가사·양육을 들 수도 있지만, 가사·양육 상태가 더 적은 고졸여성이 대졸여성에 비해 유의하게 많은 에피소드 변화를 갖고 있다는 점에서 가사·양육은 빈번한 에피소드에 대해 충분한 설명이 되기 어렵다. 이는 고졸여성이 노동시장에서 경험하는 빈번한 상태이동에 성별뿐 아니라 학력도 영향을 미친다는 사실을 의미한다. 집단별로 각 상태(괜찮은 일자리, 괜찮지 않은 일자리, 미취업, 가사·양육)가 배열 내에서 평균적으로 유지되는 기간도 유사한 경향을 보인다. 괜찮은 일자리는 대졸남성(3.90년), 대졸여성(3.68년), 고졸남성(2.22년), 고졸여성(2.17년) 순으로, 괜찮지 않은 일자리와 합친 일자리 유지 기간도 대졸남성(5.7년), 고졸남성(5.31년), 대졸여성(5.19년), 고졸여

성(4.4년) 순으로 나타나, 고졸여성이 노동시간에 머무르는 기간이 다른 집단에 비해 매우 짧다는 사실이 확인되었다. 일자리 유지기간에서는 고졸남성이 대졸여성을 앞지르는 양상도 볼 수 있다.

이러한 분석을 바탕으로 학력과 성별로 구분되는 집단별 노동이행의 유형화 결과는 다음과 같다. 먼저 전체 집단에서 ‘괜찮은 일자리 지속’, ‘짧은 미취업 또는 괜찮지 않은 일자리 후 괜찮은 일자리 지속’, ‘일자리 경험 후 미취업 또는 가사·양육’, ‘괜찮지 않은 일자리 지속’, ‘중기(中期) 괜찮지 않은 일자리 또는 미취업 경험 후 괜찮은 일자리’, ‘미취업 지속’의 총 6가지 유형이 나타났다. 세부집단에서는 이 유형과 유사하거나, 각 유형의 변주가 생성되었다. 대졸여성은 대졸남성에 비해 세분화된 유형을 가지는데, 이는 대졸여성의 배열에서 보다 빈번한 이행이 나타나기 때문이다. 고졸남성과 고졸여성은 괜찮은 일자리의 비중이 적고, 유형의 수와 그 특성이 비슷하다. 특징적인 부분은 ‘괜찮은 일자리’ 배열의 비중이 대졸남성, 대졸여성, 고졸남성, 고졸여성 순으로 큰 격차를 보인다는 점이다. 또한 대졸여성에게서 다른 집단에서는 나타나지 않은 ‘가사·육아’ 유형이 생성되어 30대 초반 여성들의 경력단절이 반영된 반면, 남성의 배열에서는 단 한 시점도 가사·육아 상태가 관찰되지 않았다. 종합하면 청년집단 내에서 성별과 학력에 따라 노동성과와 노동시장 이행 궤적에 큰 차이가 존재함을 확인할 수 있다.

이상의 분석을 바탕으로 괜찮은 일자리로의 이행과정이 취약한 집단에 대해 다음과 같은 정책적 함의를 제시할 수 있다. 먼저 대졸여성 집단은 ‘괜찮은 일자리’ 경험을 기준으로 두고 보았을 때 대졸남성 다음으로 양호한 일자리 이행을 겪고 있다. 그러나 대졸여성 유형화의 특이사항은 ‘일자리 지속 후 가사·양육’ 유형이 발견된다는 점에서 여성청년이 경험하는 경력단절을 보여준다. 이행노동시장이론에서는 노동시장과 사적 가사노동의 이행을 원활하게 하기 위한 소득지원 및 소득역량 제고의 필요를 강조하였으나, 여성이 남성보다 4.5배 더 많은 가사노동을 할애하는 우리사회의 현실은 보다 근본적인 개입을 필요로 한다(통계청, 2018). 후기산업사회에 변화하는 노동시장과 가족구조에 대응하기 위해 Fraser(1994)는 일찍이 보편적양육자모델(the universal caregiver model)을 제안한 바 있다. 여성에 대한 적극적인 노동시장 참여 지원(예: 보육)

과 현금 보상(예: 아동수당)이 여성에게 임금노동과 가사노동이라는 ‘이중의 부담’을 부과하거나 돌봄노동을 선택하게 하는 ‘마미트랙’(mommy track)에 빠질 수 있다는 문제의식에서 제기된 모델이다. 우리 정부에서도 ‘아빠육아휴직 보너스제’와 ‘첫 3개월 급여인상’ 등의 소득감소 보전조치를 마련해 왔으나, 우리나라 남성의 육아휴직 비중은 13.4% 수준으로, 아이슬란드와 스웨덴(약 45% 수준) 등과 비교해 볼 때, 아직도 크게 낮은 수준이다(조규준, 2018). 또한 첫째 아를 출산한 여성의 40%만 육아휴직을 사용하고, 40%가 노동시장에서 이탈하며, 종사상 지위에 따라 격차가 잔존해있기 때문에(박중서, 2016), 여성과 남성 모두의 육아휴직 사용을 제도적으로 더욱 강화할 필요가 있다.

고졸집단은 ‘괜찮지 않은 일자리’를 지속하는 비중이 높아 미래에 대한 안정적인 대비를 기대하기 힘들다. 고졸청년이 경력을 쌓아도 괜찮은 일자리에 진입하기 어려운 암울한 현실은 고졸청년들이 진입하는 일자리가 대부분 저임금·비숙련 일자리인 데 기인한다(남재욱·김영민·한기명, 2018; 이병희, 2003; 임유진·정영순, 2015). 저임금을 보충하기 위해서는 긴 노동시간이 필연적이며, 이는 근로빈곤이나 시간빈곤 혹은 둘 모두를 초래한다(복지국가청년네트워크, 2015; 남재욱·김영민·한기명, 2017). 고졸청년에 있어 노동시장 이행은 빈곤으로까지 이어질 수 있는 ‘괜찮지 않은 일자리’의 연속에 불과하기 때문에 단순한 일자리 알선은 무의미해 보이기까지 하다. 따라서 고졸청년의 노동시장 이행에 대한 지원은 두 가지 측면에서 이뤄져야 한다. 첫째는 현재 있는 괜찮은 일자리에 진입할 수 있는 역량을 기르는 것이다. 지금도 취업성공패키지에서 훈련과 직업알선을 지원하고 있지만, 훈련에 해당하는 2단계에서는 5~50% 수준의 자부담이 존재하며 고용보험에 가입되지 않는 주 15시간 미만의 초단시간 아르바이트만 가능하다. 취업성공패키지가 직업훈련을 적극적으로 장려하기 위해서는 청년들이 훈련기간 동안 집중할 수 있는 실질적인 생계수당을 제공할 필요가 있다. 이러한 점에서 최근 특정 지방정부를 중심으로 청년기본소득을 제공하는 현실은 바람직한 변화라고 할 수 있다. 둘째는 장기적으로 ‘괜찮지 않은 일자리’ 자체를 줄이고 안정적인 이행을 지원하는 것이다. 2019년 신설된 근로감독정책단은 근로기준에 미달하는 저임금과 노동시간을 규제하는 데 기여할 것으로 기대된다. 한편 고졸청년들이 주로 진입하는 저임금·비숙련·비

상용직은 그 자체로도 불안정한 일자리지만, 그중에서도 중소기업의 비정규직은 고용보험의 사각지대에 존재하여 미취업 기간 동안 다음 일자리를 준비할 기회를 갖기 어렵다(장지연, 2017). 비정규직을 포괄하고 적절한 소득대체를 가능하게 하는 고용보험의 확대는 노동시장내의 안정적 이행을 지원할 것이다. 2020년도 도입 예정인 한국형 실업부조는 고용보험에 포괄되지 않은 청년들을 지원할 하나의 방안이 될 수 있으나, 이는 고용보험과 기초생활보장제도 사이의 간극을 메우는 제도로서 괜찮지 않은 일자리에 있는 청년들의 안정적인 이행을 지원하는 데는 일정 부분 한계가 있을 것으로 예상된다.¹¹⁾

고졸청년 중에서도 여성은 다른 집단들에 비해 괜찮은 일자리 비중, 빈번한 이행 등에 대해 유의하게 열악한 수치를 보이고 있다. 고졸여성은 관찰기간의 평균연령이 대졸여성보다 낮아 가사·양육 상태의 출현 빈도가 낮은 데도 대졸여성보다 빈번한 이행이 나타났다. 즉 고졸여성의 불안정한 일자리 이행은 성별뿐 아니라 학력의 영향을 받는다고 할 수 있다. 대표적인 원인으로 생각할 수 있는 것은 고졸여성청년의 취업선호 분야와 실제 해당 구인수요의 mismatch, 고졸여성청년의 낮은 일자리 수준이다. 진로를 일찍 선택하는 특성화고의 여학생은 보건·복지, 미용·관광·레저 등의 학과에, 남학생은 건설, 기계, 재료 등의 학과에 다수가 포진해 있으며(최동선, 2017), 직업훈련 내용도 여성은 서비스, 경영·사무, 보건·의료, 교육·사회복지 분야에, 남성은 기계, 건설, 전기·전자, 컴퓨터 분야에 주로 참여하고 있다(신선미·김영옥·김종숙·안준기, 2017). 특성화고에서 여학생들이 기계, 전기·전자 등의 학과에 진학하여 원활한 취업까지 이뤄질 수 있도록 대졸자 이상에서 이뤄지는 여성과학기술인 육성 및 지원 사업과 같은 제도가 개발될 필요가 있다(박미경·김진주·정기덕·조민호, 2016). 또한 같은 직군에 있다 하더라도 여성의 임금수준은 남성보다 낮게 나타나고 있다(임유진·정영순, 2015). 위 문제들은 사회 전반에 퍼져 있는 고정된 성역할과 편견이 차별에 기인한 것이므로 전통적인 성별 역할분업

11) 『한국형 실업부조 법제화 방안 연구』에서는 청년에 대한 별도의 가구소득요건을 설정할 것을 제안하고 있으나, 주요 정책대상은 근로빈곤층이다. 또한 적극적 취업 프로그램에 대한 참여를 통한 국가와 수급자간 상호의무 원칙을 기반으로 하고 있기 때문에 자활사업, 직접일자리사업, 취업성공패키지 등과의 조정이 필요할 수 있으며 참여에 대한 강제 문제도 심도 있게 논의되어야 한다(이병희 외, 2018).

을 적극적으로 개선해나가는 것이 필요하다(김미성·전경옥·문경희, 2007). 고정된 성역할을 개선하기 위해서는 장기적으로 정규교육과 평생교육을 통해 동등한 노동자와 돌봄자를 재정립하는 성평등 교육과 홍보를 강화해나가야 한다. 정부의 강력한 의지와 정책적 뒷받침이 필요한 부분이다.

한편 본 논문은 다음과 같은 한계를 가진다. 먼저 선행연구에서 청년의 이행에 영향을 미칠 수 있다고 나타난 훈련경험, 부모학력, 가구소득, 대학위세도, 거주지역, 고교계열, 전공계열, 사업체 등(김성남·최수정, 2012; 노혜진, 2012; 김중성·이병훈, 2014; 박미희·홍백의, 2014; 정재우, 2014; 박미경·김진주·정기덕·조민호, 2016)의 여러 변인들이 통제되지 못해 각 집단의 이행에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 어렵다. 노동이행상태를 정하는 부분에 있어서는 분석상의 용이성을 위해 자영업(창업), 무급가족종사자, NEET 등 청년기에 나타날 수 있는 다양한 이행형태를 하나의 기준(임금, 노동시간, 상용직 여부)으로 분류하였기 때문에 청년층의 다양한 이행을 살펴볼 수 없었다. 또한 7년간의 분석기간은 청년기의 이행을 살펴보기에 다소 짧은 측면이 있다. 이상의 한계들은 추후연구를 위한 과제로 남겨놓고자 한다.

참고문헌

- 강순희(2014). 「청년여성의 초기 노동시장 이행실태와 결정요인」. 『여성연구』 87 (2) : 317~347.
- _____(2016). 「취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성」. 『한국청소년연구』 27 (4) : 5~29.
- 국민일보(2015). 「[세태기획]아픈 청춘…5포→7포 넘어 ‘n포 세대’ 좌절」. (2015년 8월 28일자). <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923219431>
- 권혁진·유호선(2011). 「청년층의 학교에서 고용으로의 이행 특성: 성·학력별 이행과정의 차이를 중심으로」. 『사회복지정책』 38 (1) : 1~31.
- 김기현·한지형(2017). 『청년 삶의 질 개선을 위한 청년정책 방향과 과제: 2017년 청년정책포럼』. 대통령직속청년위원회·한국청소년정책연구원.

- 김문길 · 이주미(2017). 「청년 고용 및 빈곤의 국제적 조망과 시사점」. 『보건 복지포럼』 244 : 20~37.
- 김미성 · 전경옥 · 문경희(2007). 「한국과 스웨덴의 여성고용과 남녀고용평등정책 비교」. 『아시아여성연구』 46 (2) : 85~128.
- 김범식 · 김목한 · 황민영(2014). 『서울시 괜찮은 일자리 실태분석과 정책방향』. 서울 : 서울연구원.
- 김복순 · 정현상(2016). 「최근 비정규직 노동시장의 변화」. 『노동리뷰』 130 : 91~108.
- 김성남 · 최수정(2012). 「청년기의 교육 및 노동시장 이행경로 유형화: 고교계열에 따른 차이를 중심으로」. 『직업교육연구』 31 (3) : 227~249.
- 김성식(2008). 「학생 배경에 따른 대학진학 기회의 차이」. 『아시아교육연구』 9 (2) : 27~47.
- 김수정(2010). 「청년층의 빈곤과 이행의 곤란」. 『사회보장연구』 26 (3) : 49~72.
- 김안국 · 신동준(2007). 「고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태」. 『산업노동연구』 13 (2) : 125~147.
- 김은정(2014). 「20대 청년층의 새로운 생애발달단계로서 ‘성인모색기’(Emerging Adulthood)에 관한 탐색 연구」. 『담론 201』 17 (3) : 83~129.
- 김중성(2013). 「청년층 노동시장 이행의 계층화에 관한 연구: 사회계층별 부모의 개입 전략을 중심으로」. 중앙대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.
- 김중성 · 이병훈(2014). 「부모의 사회계층이 자녀의 노동시장 성과에 미치는 효과」. 『동향과 전망』 90 (0) : 296~330.
- 김중욱(2017). 「최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화」. 『노동리뷰』 145 : 97~110.
- 김진주 · 조민효(2016). 「대졸 미취업자의 노동시장 이행유형 분석: 집단중심 추세분석을 중심으로」. 『현대사회와 행정』 26 (4) : 35~65.
- 남재량 · 이철인 · 전영준 · 우석진(2011). 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』. 한국노동연구원.
- 남재량 · 김세움(2013). 『우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과

- 연구』. 한국노동연구원.
- 남재욱·김영민·한기명(2017). 『고졸 청년 근로빈곤층 사례연구를 통한 정책 대안. 17년 센터 기획연구』. 서울: 서울시청년활동지원센터.
- _____(2018). 「고졸 청년 노동자의 노동시장 불안정 연구」. 『사회복지연구』 49 (1) : 221~262.
- 노혜진(2012). 「빈곤가구 자녀의 노동시장 진입과정 유형화」. 『사회복지정책』 39 (4) : 109~134.
- 문혜진(2013). 「외환위기 전후 청년 코호트의 노동경력 비교」. 『한국사회복지학』 65 (1) : 201~226.
- 박권일(2009). 「청년빈곤, 세대의 문제냐 성장의 단계냐」. 『황해문화』 64 : 63~76.
- 박미경·김진주·정기덕·조민호(2016). 「중등직업교육 정책 대상자의 노동시장 이행유형 분석」. 『정책분석평가학회보』 26 (2) : 59~93.
- 박미희·홍백의(2014). 「청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인」. 『사회복지정책』 41 (4) : 21~49.
- 박상현(2011). 『청년층의 괜찮은 일자리 추이분석 및 정책과제. 2011 고용동향조사 심포지엄』. 서울: 한국고용정보원. pp.100~123.
- 박성재·반정호(2012). 「청년 취업자의 저임금근로 진입과 탈출에 관한 연구: 노동이동의 효과를 중심으로」. 『사회보장연구』 28 (1) : 163~190.
- 박정우(2018). 「돌봄 일자리의 질 개선 가능성-돌봄 시장 내 ‘괜찮은 일자리’ 이동」. 『사회복지정책』 45 (2) : 39~66.
- 박종서(2016). 「취업여성의 일·가정양립 실태와 정책적 함의」. 『보건복지포럼』 236 : 18~36.
- 박지애·남춘호(2015). 「학교-직장 이행과정의 직업경력 배열분석: 출신학교 소재지별 차이를 중심으로」. 『지역사회학』 16 (3) : 149~189.
- 배은경(2015). 「‘청년 세대’ 담론의 젠더화를 위한 시론: 남성성 개념을 중심으로」. 『젠더와 문화』 8 (1) : 7~41.
- 변금선(2018). 「학교에서 노동시장으로의 이행과정 변화: 1960~1980년대 청년 코호트의 노동 궤적(work trajectory) 비교」. 서울대 대학원 사회복지학

과 박사학위 논문.

복지국가청년네트워크(2015). 『청년 워킹푸어 질적 연구보고서』. 장하나 의원실 연구용역.

송민영 · 이승윤(2018). 『후기 산업사회의 여성노동시장과 부모휴가제도 : 유럽과 동아시아 국가 비교』. 프리드리히에버트재단 연구용역.

신선미 · 김영옥 · 김종숙 · 안준기(2017). 『청년여성의 직업훈련 참여실태와 정책과제』. 한국여성정책연구원.

안선영 · 김희진 · 박현준 · 김태령(2011). 『청년기에서 성인기로의 이행과정 연구 II』. 한국청소년정책연구원.

이병희(2002). 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 2(1) : 1~18.

_____(2003). 『청년층 노동시장 분석』. 서울 : 한국노동연구원.

이병희 · 안주엽 · 전병유 · 장수명 · 홍서연(2002). 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』. 한국노동연구원.

이병희 · 길현중 · 김근주 · 김혜원 · 정영훈 · 오상훈(2018). 『한국형 실업부조 법제화 방안 연구』. 고용노동부.

이성균(2008). 「중장년층의 취업과 “괜찮은 일자리”」. 『한국사회정책』 15(2) : 181~216.

이순미(2015). 「외환위기 이후 노동시장의 성불평등 - 노동경력 및 임금 체계의 성별 차이를 중심으로」. 『한국여성학』 31(2) : 91~129.

_____(2017). 「노동경력과 가족경로 분석을 통해 본 청년기 연장(long youth)의 젠더 차이」. 『한국여성학』 33(2) : 181~244.

이준협(2016). 「청년 고용보조지표의 특징과 개선방안」. 『현대경제연구원 VIP Report』 658 : 1~17.

임유진 · 정영순(2015). 「고졸청년의 좋은 일자리 이행가능성 영향요인 분석 - 남성과 여성 비교」. 『한국사회정책』 22(1) : 403~433.

_____(2016). 「고졸 청년의 좋은 일자리 이행추이와 이행확률 영향요인 분석 : 전문계와 일반계 비교」. 『사회보장연구』 32(4) : 153~181.

장상수(2008). 「청년층의 학교-직장 이행」. 『한국사회학』 42(6) : 106~139.

- 장지연(2017). 「고용보험 확대와 실업부조 도입」. 『월간 복지동향』 222 : 25~32.
- 정수남·권영인·박건·은기수(2012). 「‘청춘’ 밖의 청춘, 그들의 성인기 이행과 자아정체성 - 빈곤 청년을 대상으로」. 『문화와사회』 12 : 35~103.
- 정원호·나경선·류기락·박경순(2011). 『이행노동시장 연구: 이론과 정책과제』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정재우(2014). 「청년층 노동시장의 변화」. 『노동리뷰』 111 : 47~64.
- 조규준(2018). 「한국 남성 육아휴직 현황」. 『노동리뷰』 164 : 95~98.
- 채창균·양정승(2015). 「고졸 청년의 취업 추이와 향후 과제」. 『THE HRD Review』 19 (1) : 58~75.
- 최동선(2017). 「고졸 청년의 취업 실태」. 『The HRD Review』 20 (3) : 26~40.
- 최옥금(2005). 「근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’ 이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로」. 『노동정책연구』 5 (1) : 1~42.
- _____(2008). 「근로빈곤층의 직업력분석-비빈곤층과의 비교를 중심으로」. 『한국사회복지학』 60 (4) : 55~77.
- 통계청(2017). 『교육수준별 출생·사망·혼인·이혼 분석: 2000~2015년 보도자료』 사회통계국 인구동향과.
- _____. 「생활시간조사」. http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxMainPrint.do?idx_cd=4033&board_cd=INDX_001(2019년 1월 9일 검색).
- 한준(2001). 「최적일치법을 이용한 남녀 간 직업 배열의 분석」. 『노동경제논집』 24 (1) : 149~176.
- 황수경(2010). 「실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구」. 『노동경제논집』 33 (3) : 89~127.
- Aassave, A., M. Iacovou and L. Mencarini(2006). “Youth Poverty and Transition to Adulthood in Europe.” *Demographic Research* 15 (2) : 21~50.
- Abbott, A. and A. Tsay(2000). “Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect.” *Sociological Methods & Research* 29 (1) : 3~33.
- Blanchflower, D. G. and R. B. Freeman(2000). “Introduction.” In Blanchflower,

- D. G. and R. B. Freeman(eds.). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. The University of Chicago Press. pp.1~16.
- Brzinsky-Fay, C.(2007). “Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe.” *European Sociological Review* 23 (4) : 409~422.
- _____(2010). “The Concept of Transitional Labour Markets A Theoretical Inventory.” *Discussion Paper SPI 2010-507*(Berlin : Social Science Research Center, WZB).
- Fraser, N.(1994). “After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State.” *Political Theory* 22 (4) : 591~618.
- ILO(2012). “Report V The Youth Employment Crisis: Time for Action.” *ILC 101*. Geneva : ILO.
- Korpi, T., P. de Graaf, J. Hendrickx and R. Layte(2003). “Vocational Training and Career Employment Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden.” *Acta Sociologica* 46 (1) : 17~30.
- Schmid, G.(1998). “Transitional Labour Markets : A New European Employment Strategy.” *Discussion Paper FSI 98-206*. Berlin : Social Science Research Center, WZB. pp.1~39.
- _____(2003). “Activating Labour Market Polity : ‘Flexicurity’ through Transitional Labour Markets.” In J. P. Touffüt (ed.), *Institutions, Innovation and Growth*. Cheltenham: Edward Elgar. pp.68~96.
- _____(2008). *Full Employment in Europe : Managing Labour Market Transitions and Risks*. Cheltenham: Edward Elgar.
- _____(2011). *Übergänge am Arbeitsmarkt : Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern*. Edition Sigma.
- _____(2013). “Youth Unemployment in Korea : From a German and Transitional Labour Market Point of View.” *IZA Policy Paper* 63 : 1~28.
- Schmid, G. and K. Schömann(2004). “Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets : Towards a European Social Model.” TLM. NET Working Paper No.2004-01.

Matsumoto, M., M. Hengge and I. Islam(2012). “Tackling the Youth Employment Crisis : A Macroeconomic Perspective.” *Employment Working Paper*. 124. Geneva : ILO.

OECD(2018). OECD Employment Outlook 2018. Paris : OECD.

_____. Stat_LFS by Sex and Age-indicators, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R(검색일 : 2018.9.26).

〈부표 1〉 구성요소와 에피소드 변화 통계 검정

	구성요소 수		에피소드 변화	
	t	p	t	p
대졸 내 성별	-10.1885	0.0000***	-5.3938	0.0000***
고졸 내 성별	-7.5839	0.0000***	-6.4835	0.0000***
남성 내 학력	0.1833	0.8546	0.1966	0.8441
여성 내 학력	5.1485	0.0000***	6.7896	0.0000***

주: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

〈부표 2〉 집단별 상태길이 통계 검정

	괜찮은 일자리		괜찮지 않은 일자리	
	t	p	t	p
대졸 내 성별	3.1016	0.0019**	5.2112	0.0000***
고졸 내 성별	0.3069	0.7590	5.6704	0.0000***
남성 내 학력	-12.1801	0.0000***	10.5836	0.0000***
여성 내 학력	-12.8902	0.0000***	7.8688	0.0000***

	미취업		가사·양육	
	t	p	t	p
대졸 내 성별	-2.2406	0.0251*	-17.6155	0.0000***
고졸 내 성별	-4.2733	0.0000***	-7.0098	0.0000***
남성 내 학력	3.6922	0.0002***	-	-
여성 내 학력	10.6773	0.0000***	-2.7602	0.0058**

주: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

abstract

Trajectories and Types of Youth Labor Market Transition : Focusing on Differences by Gender and Educational Level

Oh Yujin · Kim Kyo-seong

This study observed the trajectories and types of youth labor market transition in four groups according to the differences of gender and educational backgrounds. Because individual transition does not only take place in the labor market, this study includes housework or care work in the analysis, and labor status is measured by decent jobs. As a result of analysis, there is a wide gap in the ratio of decent jobs depending on their educational background, while female college graduates have more subdivided types than male college graduates. High school graduates showed similar patterns, however, male high school graduates continue to have not decent jobs, while female high school graduates have a complicated transition trajectory including vacancies and housework. These results can be used as a basis for the youth policy which should be approached differently depending on the characteristics and situations of individual youth rather than assuming a single youth.

Keywords : youth labor market, labor market transition, decent job, sequence analysis,
optimal matching algorithm