



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사 학위논문

청년취업자 고용의 질 격차와 영향요인

Differences in Korean Youth Employees'
Quality of Work and its Influencing Factors

2023년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

최지훈

청년취업자 고용의 질 격차와 영향요인

지도교수 최수정

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함
2023년 2월

서울대학교 대학원
농산업교육과
최지훈

최지훈의 석사 학위논문을 인준함
2023년 2월

위원장 _____ (인)

부위원장 _____ (인)

위원 _____ (인)

국문초록

청년취업자 고용의 질 격차와 영향요인

교육학석사 학위논문

서울대학교 대학원, 2023년

최지훈

이 연구의 목적은 청년취업자의 고용의 질을 추정하고 이들의 배경적 변인과 고용의 질 지수 및 하위요인과의 영향 관계를 구명하는 데 있으며, 초기 일자리에서의 고용의 질 유형의 장기적 효과를 구명하는 데 있었다. 세부적인 연구목표는 다음과 같다. 첫째, 청년취업자의 직무특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계 수준을 파악하고, 이를 바탕으로 첫 일자리 고용의 질 지수를 추정한다. 둘째, 청년취업자의 배경적 특성에 따른 고용의 질 이질성을 검증하고 일반적 특성과 학업 특성, 그리고 일자리 특성과의 영향관계를 구명한다. 셋째, 청년취업자의 고용의 질에 따른 잠재 프로파일을 분류하여 개인의 배경적 특성과 고용의 질 잠재집단 간의 영향관계를 구명한다. 넷째, 청년취업자의 초기 일자리 고용의 질 유형 배치에 따른 초기 경력 이후 고용의 질 지수에의 장기적 영향관계를 구명한다.

연구대상은 한국고용정보원에서 실시한 청년패널조사에 참여한 응답자 중 고등학교, 전문대학, 또는 4년제 대학으로 대표되는 정규교육기관을 졸업한 뒤 노동시장에 진입하여 첫 일자리를 취득한 청년취업자이다. 이들의 직업력 자료를 활용하여 취업 경험이 있는 자를 중심으로 첫 일자리의 데이터를 추출하였으며, 학교유형과 입학연령, 근로시간 등을 고려하여 분석을 위한 표본을 구축하였다.

자료 분석은 R 4.2.1 프로그램으로 청년취업자의 배경적 특성과 고용의 질 관련 변인에 대한 기술통계 및 상관 분석, 다중회귀분석, 잠재 프로파일 분석을

실시하였다. 통계적 유의수준은 0.05였으며, 잠재 프로파일 모형은 통계적 판단 기준과 해석상의 간명성을 고려하여 가장 적합한 모형을 선택하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 청년취업자의 고용의 질 지수는 방하남 외(2007)가 제시한 고용의 질 지수의 하위요인을 바탕으로 추정될 수 있으며, 이러한 고용의 질 지수는 청년취업자의 성별, 교육수준, 최종학교 성적, 직종, 기업규모에 따라 유의한 수준의 차이가 있는 것으로 확인되었다. 둘째, 개인 수준의 특성 중 청년취업자의 교육수준과 성별, 아버지 학력 및 가구소득수준, 그리고 최종학교 성적 및 학교생활 만족도는 고용의 질 하위요인인 직업자율성 및 권한, 스킬향상 및 발전가능성, 로그 월평균 임금에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일자리 수준의 특성의 경우, 연구직·공학 기술직과 보건·의료직은 정적 영향을 나타낸 반면, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직과 영업·판매·운전·운송직, 설치·정비·생산직은 고용의 질 지수 및 하위요인에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장규모가 클수록, 공공부문일수록 고용의 질 지수 및 하위요인에 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 잠재 프로파일 분석을 통해 5개의 프로파일이 청년취업자의 고용의 질 양상을 포착하는데 가장 적합한 모형으로 확인되었다. 잠재 프로파일별 영향요인의 경우 성별과 최종학교 성적, 학교생활 만족도, 직종 및 기업규모가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 초기 입직 시점의 고용의 질 유형은 5년 후 고용의 질 지수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 집단에 비해 낮은 수준의 고용의 질을 나타낸 유형 집단은 장기적인 부적 영향관계가 나타났으나, 초기 저수준 고용의 질 집단의 장기적 부적 효과는 대졸 이상의 교육수준에 의한 조절효과에 의해 상당 부분 상쇄되었다.

주요 결론은 다음과 같다. 첫째, 고용의 질 하위요소인 직무/직업 특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계 수준을 바탕으로 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 지수를 추정할 수 있으며, 청년취업자의 고용의 질은 일반적 특성, 학업 특성, 일자리 특성에 따라 그 수준의 차이가 존재하는 것으로 나타난다. 우리나라의 고용 형태에 따른 노동시장 분절구조를 고려한다면 고용의 질 하위요인으로써 상용직 여부 이외에도 비정규직 여부의 활용을 재고해볼 수 있다. 또한, 전반적인 고용의 질

은 일자리 자체의 특성뿐만 아니라 일자리 진입 시점 이전에 형성된 개인 수준의 배경적 특성까지 직·간접적인 관계가 있다고 결론 내릴 수 있다. 둘째, 청년 취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성과 일자리 특성은 고용의 질 지수와 주요 하위요인인 직업자율성 및 권한, 스킬향상 및 발전가능성, 월평균 임금 수준에 유의한 수준의 영향을 미친다. 특히 근로자가 속해있는 업종 및 직종 특성은 입직 초기의 개인이 인식하는 업무수행에서의 자율성이나 스킬향상 가능성 수준에 일정 수준 영향을 미친다는 것을 고려했을 때, 저숙련 직종에 대한 직업 능력개발 기회를 확대·보장하는 형태로 초기 경력자들의 장기적 측면의 경력개발 기반을 마련할 필요가 있을 것이다. 셋째, 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 수준에 대한 잠재집단을 분류한 결과, 5개의 잠재 프로파일 모형을 바탕으로 청년취업자의 고용의 질의 유형화가 가능하며, 분류된 집단은 집단 여섯 개의 고용의 질 하위요인에 따라 서로 구분되는 이질성을 나타낸다. 잠재 프로파일 분석을 통한 초기 일자리의 고용의 질 유형화 분석은 우리 사회에 존재하는 중간 수준의 일자리에 대한 다양한 특성을 보다 세부적으로 포착하는데 유용한 접근법일 수 있으며, 중간 수준의 일자리의 개별 하위요인에 따라 어떻게 세부적인 개입이 이루어져야 하는지에 대한 논의의 뒷받침이 될 수 있을 것이다. 넷째, 청년취업자의 입직 시점의 고용의 질 프로파일은 5년 후 고용의 질 지수에 유의한 수준의 영향을 미치며, 고용의 질 유형에 따른 부적 효과는 근로자의 높은 교육 수준을 조건부로 하여 상당 부분 상쇄된다. 이는 대졸 취업자와 그 외 취업자 간 고용지표 상의 격차가 감소했음에도, 학력의 증장기적 고용의 질 프리미엄은 일정 수준 유지되고 있음을 시사한다.

연구의 결과 및 결론을 바탕으로 청년취업자의 고용의 질 유형화와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 고용의 질 지수를 바탕으로 청년취업자의 초기 일자리의 고용의 질과 관련된 다각적인 분석은 초기 노동시장 이행과정에서 다양한 영향요인에 따른 일자리 배치 양상과 초기경력자들의 경력개발에 대한 인식 등을 이해할 수 있는 기초적인 근거로 활용될 수 있을 것이다. 둘째, 청년취업자와 같은 초기 경력자의 경력개발을 위해 이들의 직종과 기업규모, 직장소재지 등을 고려한 포괄적인 경력개발 기회를 제도적으로 마련할 필요가 있고, 특히, 저숙련 직종과 영세기업, 비수도권 일자리에서 나타나는 특성을 고려하여

해당 직업 내 근로자들에 대한 포괄적인 역량개발 방안이 제시되어야 할 것이다. 셋째, 후속연구에서는 다양한 패널자료를 바탕으로 개별 근로자들의 고용의 질의 변화양상을 추적하는 형태의 시계열 분석이 이루어질 필요가 있다. 특히 초기 노동시장 이행 시기 뿐만 아니라 근로자의 경력단계에 따른 고용의 질 변화 양상을 주목할 필요가 있으며, 노동시장 이탈 및 경력단절 이후 재취업자에 대한 고용의 질 변화 여부 또한 후속 연구를 통해 검토될 수 있을 것이다.

주요어 : 고용의 질, 청년취업자, 노동시장 이행, 잠재프로파일 분석
학 번 : 2021-29551

목 차

| | |
|--|----|
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 | 1 |
| 2. 연구 목적 | 4 |
| 3. 연구 문제 | 5 |
| 4. 용어의 정의 | 6 |
| II. 이론적 배경 | 9 |
| 1. 청년취업자의 개념 및 특성 | 9 |
| 2. 고용의 질의 개념 및 측정 | 14 |
| 3. 고용의 질 관련 이론 | 21 |
| 4. 청년취업자의 고용의 질 현황 및 영향요인 | 26 |
| III. 연구 방법 | 32 |
| 1. 연구설계 | 32 |
| 2. 분석자료 및 대상 | 33 |
| 3. 측정변인 | 37 |
| 4. 자료분석 절차 및 방법 | 47 |
| IV. 연구 결과 | 54 |
| 1. 청년취업자의 고용의 질 특성 | 54 |
| 2. 청년취업자의 배경적 특성과 고용의 질 하위요인의 관계 | 63 |
| 3. 청년취업자의 고용의 질 유형화 및 영향요인 분석 | 68 |
| 4. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 5년 후 시점의 고용의 질 지수의 관계 | 79 |

| | |
|----------------------|----|
| V. 요약, 결론 및 제언 | 81 |
| 1. 요약 | 81 |
| 2. 결론 | 82 |
| 3. 제언 | 84 |
| | |
| 참고문헌 | 86 |

표 차례

| | |
|---|----|
| [표Ⅱ-1] 고용의 질에 관한 개념적 구성요소 | 19 |
| [표Ⅲ-1] 연구 설계 | 32 |
| [표Ⅲ-2] 연구 활용 변인 | 37 |
| [표Ⅲ-3] 고용의 질 지수 하위요인 구성 및 측정 | 40 |
| [표Ⅲ-4] 일반적 특성 구성 및 측정 | 42 |
| [표Ⅲ-5] 학업 특성 구성 및 측정 | 44 |
| [표Ⅲ-6] 일자리 특성 구성 및 측정 | 46 |
| [표Ⅲ-7] 직업지위 점수 코딩을 위한 직업분류 활용 목록 | 48 |
| [표Ⅳ-1] 청년취업자의 일반적 특성 | 55 |
| [표Ⅳ-2] 고용의 질 하위요인의 기술통계량 | 56 |
| [표Ⅳ-3] 고용의 질 하위요인 간 상관계수 | 58 |
| [표Ⅳ-4] 성별에 따른 고용의 질 차이 분석 결과 | 59 |
| [표Ⅳ-5] 교육수준에 따른 고용의 질 차이 분석 결과 | 60 |
| [표Ⅳ-6] 최종학교 성적에 따른 고용의 질 차이 분석 결과 | 60 |
| [표Ⅳ-7] 직종에 따른 고용의 질 차이 분석 결과(1) | 61 |
| [표Ⅳ-8] 직종에 따른 고용의 질 차이 분석 결과(2) | 62 |
| [표Ⅳ-9] 기업규모에 따른 고용의 질 차이 분석 결과 | 62 |
| [표Ⅳ-10] 청년취업자의 교육수준과 배경적 특성이 고용의 질 하위요인 및 고용의 질 지수에 미치는 영향 | 66 |
| [표Ⅳ-11] 잠재프로파일 분석결과의 적합도 비교 | 69 |
| [표Ⅳ-12] 고용의 질 유형별 결정요인 기술통계 | 70 |
| [표Ⅳ-13] 고용의 질 유형별 영향요인 기술통계 | 73 |
| [표Ⅳ-14] 고용의 질 유형에 대한 다항로지스틱 회귀분석 결과 | 77 |
| [표Ⅳ-15] 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 학력의 상호작용항이 초기경력 이후 고용의 질 지수에 미치는 장기적 효과 | 80 |

그림 차례

| | |
|--------------------------------|----|
| [그림Ⅲ-1] 연구대상 추출 과정 | 34 |
| [그림Ⅳ-1] 잠재 프로파일 모형 추정 결과 | 69 |

I. 서론

1. 연구의 필요성

직업은 개인의 삶의 안녕과 행복을 구성하는 핵심적인 요소로, 대부분의 사람들은 학교에서의 교육 이후 직장으로 이동하여 직업 생활을 영위하는 일련의 과정을 거친다(유홍준, 김월화, 2006). 직업에 따라 주어지는 물질적 보상인 임금은 개인의 생활 수준 차이를 결정하며, 직업 생활을 영위하는 환경에 따라 개인의 삶이 달라질 수 있다는 점에서 직업은 개인의 인생 전반의 삶의 질과 만족도에 큰 영향을 준다고 볼 수 있다. 그러나 장애인, 청년, 여성 등으로 대표되는 노동시장 취약계층은 국가나 지역을 막론하고 높은 실업율과 저임금, 열악한 근로조건 등 불안정한 고용환경에 처해 있는 것으로 나타난다(Stapleton & Burkhauser, 2003; 유동철, 2008).

고용의 질에 관한 논의는 과거 근로환경 개선에 관한 관심을 촉구하는 수준에서 21세기에 접어들어 따라 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD) 등을 필두로 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’ 나 ‘일자리 질(Quality of Work)’ 등의 개념화를 통해 정립되었다. 우리나라의 고용의 질 논의 또한 사회의 저성장 추세의 진입과 노동시장의 유연화가 지속적으로 요구됨에 따라 취업률이나 실업률 등 양적인 지표를 중심으로 논의되던 노동 분야의 문제의식이 고용안정성이나 근로자의 작업환경, 직업에 대한 만족도 등 질적인 측면으로 확대되었다(배민근, 2008; 김범식 외, 2015). 일례로 고용의 양적 측면에서 높은 성과를 보여왔던 미국이나 영국과 같은 선진국들의 고용 실태는 노동의 질적 측면에서 근로자의 고용 불안정성이나 소득불평등의 심화, 그리고 사회적 대화의 부재 등 전반적으로 열악한 수준을 보이는 것으로 나타났다(방하남 외, 2007). 이와 유사하게, 우리나라 또한 선진국과 비교했을 때 금전적 보상과 관련된 일부 지표를 제외하고는 근로자의 직업적 삶에서의 질은 하위권에 머무르는 수준인 것으로 나타났다(방하남 외, 2007). 이러한 양상은 청년층 고용상황이 지속적으로 악화되는 추세 속에서 일부 상용직·정규직 근로자의 비중, 평균 근속기간, 실질임금 및 사회보험 등의 측면에서 개선된 모습이 보여져 왔다(금재호,

2012). 그러나 일각에서는 이러한 전반적 지표의 개선은 근로자의 성별, 학력 등의 관측되지 않은 이질성을 고려했을 때 청년층의 고용 양극화로 인한 피상적인 현상으로, 취약계층에 속하는 집단의 일자리 수준은 더욱 낮아지고 있음을 비판하고 있다(강순희, 2016).

우리나라의 청년층의 고용상황에 존재하는 문제의식은 그간 지속적으로 제기되어 온 사회의 고학력화 현상과 청년실업을 중심으로 논의될 수 있다. 우리 사회에서 학력과 학벌이 명백하게 강조됨과 동시에 전통적으로 교육의 중요성을 강조한 이유는, 교육을 통한 개인의 계층이동과 삶의 질 향상 등의 성취를 얻고자 하는 욕구에 기인한다(이혜영, 1995). 교육을 통한 성취는 자신의 역량을 사회적으로 발휘할 기회와 자격을 얻는 것을 의미하며, 이는 곧 더 높은 지위와 계층으로의 이동할 수 있다는 사회적 믿음으로 굳어졌다. 특히 급격한 산업화 과정을 거처온 우리나라의 경우, 교육의 역할은 다른 국가에 비해 특히 강조되었으며 학교에서 고용으로의 이행 행태 또한 타 선진국과는 다른 모습을 보인다. 우리나라는 OECD 국가 중 가장 급진적으로 고학력사회로 진입한 국가 중 하나이며(권혁진, 2011), 평균 대학 진학률이 70%를 웃돌며 현재 청년층 인구 전반에서의 고학력화 현상이 두드러지게 나타나고 있다(교육부, 2020). 과거 1990년대 대학 진학률이 30%대 초반에 머물렀던 것과는 대조적으로, 2011년에는 72.5%, 2021년 기준 73.7%의 수치를 기록하며 고졸졸업자가 지속적으로 감소하는 추세임에도 불구하고 대학 진학을 선택하는 이들의 비율은 여전히 증가하는 모습을 보인다. 그러나, 이러한 청년층 인구의 고학력화가 이들의 노동시장 진입을 더욱 원활하게 하였는지, 그리고 청년취업자의 전반적인 일자리의 질 향상에 긍정적인 영향을 주었는지 단정적으로 판단하기 어려운 상황이다.

우리나라 노동시장에서 초대졸 및 대졸자의 공급은 80년대와 비교했을 때 5~8배가량 증가하였으나, 고졸공급과 대비한 초대졸 및 대졸자의 상대수요는 감소하거나 정체해 있는 것으로 나타난다(고영선, 2019). 교육 이수자의 수요와 공급의 균형 변화는 근로소득으로 대표되는 일자리 질에서의 불평등 수준을 90년대 중반을 이후 지속적으로 악화시킨 것으로 나타난다. 대졸 및 초대졸 취업자의 상대임금은 하락한 반면, 동일 학력 수준에서의 임금격차는 여전히 좁혀지

지 않는 것으로 나타난다(한국경영자총협회, 2021). 이는 곧 학력에 따른 임금 수준이 전반적으로 하락했음을 시사함과 동시에 동질한 학력 내에서의 격차는 여전히 유지되고 있음을 나타낸다. 청년 노동시장에서의 구조적 문제가 심화됨에 따라 우리나라 정부는 지난 2003년 청년실업 종합대책을 추진과 더불어 청년고용 문제를 해결하기 위한 지속적인 정책을 펼쳐 왔음에도 불구하고(오호영, 2016), 2000년대에 들어 7~8%를 유지하던 청년실업률이 2017년 9.8%대로 증가하였으며 청년고용률은 40% 초반대에서 정체된 상황이다(통계청, 2021). 이러한 통계 결과에서 알 수 있듯이, 그동안 지속된 정부 정책 등 제도적 노력에도 불구하고 청년 노동시장 문제는 우리 사회에 구조적인 문제로 고착화되어 쉽게 해결되지 않는 문제 중 하나로 자리 잡게 되었다. 일례로, 대학을 졸업한 이후에도 취업을 위한 사교육을 받는 사례가 늘고 있으며(청년위원회, 2015), 대학 졸업 이후에도 취업난에 의해 비자발적으로 불안정한 근로 상태에 머물러있거나 구직을 단념하는 등 노동시장으로의 이행 과정에서의 어려움으로 인한 청년층 뿐만 아니라 보편적인 사회적 부작용을 야기하는 것으로 나타난다. 청년층 인구의 학력 인플레이션은 청년 구직자들의 고학력화에 따른 일자리의 불일치(job mismatching) 현상을 심화시킴으로써 개인이 획득한 학력보다 낮은 수준의 학력을 요구하는 직업에 하향취업하거나, 대기업과 더 나은 일자리로 대표되는 1차 노동시장에서의 취업을 위해 구직을 장기화하는 청년을 증가시키는 결과로 귀결될 수 있다. 한편, 청년층 노동시장의 구조적 불일치 현상은 중소기업 또는 비정규직 등의 특성으로 대표될 수 있는 2차 노동시장에서의 인력난을 심화시킬 수 있으며, 취업 눈높이에 상응하는 직업을 얻는데 실패한 청년을 구직단념으로 이어지게 하여 노동시장에서 조기 이탈하게끔 결과를 낼 수 있다(함선유, 이원진, 김지원, 2021). 청년층 인구의 감소와 은퇴예정자의 증가로 인해 우리나라 노동 생산인구의 급격한 감소는 예정된 일임에도 불구하고, 청년층은 여전히 구직 눈높이에 상응하는 직장을 구하기 위한 경쟁에 치열하게 참여하는 반면, 그들의 더 높은 학력과 스펙으로부터 얻을 수 있는 장기적 노력의 성과는 더욱 불투명해진 상황이라 할 수 있다.

고학력사회로의 진입에 따른 노동시장의 구조적 불일치가 고착화된 현재 상황에서 청년층의 교육투자가 이들의 안정적인 노동시장 진입을 도모하고, 적합한

일자리로 안착하여 안정적인 노동계적으로 오를 수 있게 하는가에 대해서 비판적으로 검토해볼 필요가 있다(문혜진, 2013). 이러한 맥락에서 본 연구는 청년층이 이수한 교육수준과 이들의 배경적 특성이 이들의 첫 일자리에에서의 고용의 질에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 고용의 질은 임금과 상용직 여부 등의 객관적인 지표뿐만 아니라 근로환경 및 직업 자체에 대한 근로자의 만족도를 포함하는 복합적인 개념으로, 청년취업자의 첫 일자리에에서 포착할 수 있는 질적 수준을 다양한 측면에서 분석할 수 있다는 특징을 지닌다. 연구는 청년취업자를 대상으로 이들이 이수한 교육의 수준과 유형에 따라 첫 일자리 질적 수준을 추정하는 것과 함께, 이들의 일반적 특성과 학업 및 진로와 관련된 특성, 그리고 직장과 관련된 특성이 첫 일자리의 질과 어떠한 영향관계를 갖는지 구명하는 것에 목적이 있다. 특히, 개인의 첫 일자리의 고용의 질 하위요인에서 나타나는 다양한 양상을 바탕으로 이질적인 집단 간 특성을 고려한 유형화를 잠재프로파일 분석을 통해 수행하고자 한다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 청년취업자의 다양한 특성을 조사한 청년패널을 활용하였으며, 최종학력이 고졸이거나 초대졸, 또는 대졸인 사람 중 상용직 임금근로자를 분석의 대상으로 선정하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 청년취업자의 첫 일자리에에서의 고용의 질 지수를 방하남 외(2007)가 제안한 여섯 가지 하위요소로부터 추정하며, 개인의 일반적 특성과 학업적 특성, 그리고 일자리 특성에 따라 이들의 잠재적 집단 배치에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고, 초기 고용의 질 유형의 장기적 효과를 구명하는 데 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 청년취업자의 직무특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전 가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계의 수준을 파악하고, 이를 바탕으로 첫 일자리의 고용의 질 지수를 추정한다.

둘째, 청년취업자의 일반적 특성과 학업적 특성, 일자리 특성에 따른 고용의 질의 이질성을 검증하고 이러한 배경적 특성과 고용의 질 간의 영향관계를 구명한다.

셋째, 청년취업자의 고용의 질에 따른 잠재 프로파일을 분류하여 개인의 배경적 특성과 고용의 질 잠재 집단 간의 영향관계를 구명한다.

넷째, 청년취업자의 초기 일자리의 고용의 질 유형 배치에 따른 초기경력 이후 고용의 질 지수에의 장기적 영향관계를 구명한다.

3. 연구 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에서 나타나는 특징은 무엇인가?

연구문제 1-1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수 하위요인에서 나타나는 특징은 무엇인가?

연구문제 1-2. 우리나라 청년취업자의 일반적 특성과 학업 특성, 일자리 특성에 따른 첫 일자리 고용의 질 지수의 유의미한 차이가 존재하는가?

연구문제 2. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 하위요인과 고용의 질 지수에 영향을 미치는 특성은 무엇인가?

연구문제 2-1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리에서의 직업자율성 및 권한 수준에 영향을 미치는 특성은 무엇인가?

연구문제 2-2. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리에서의 스킬향상 및 발전가능성 수준에 영향을 미치는 특성은 무엇인가?

연구문제 2-3. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리에서의 임금수준에 영향을 미치는 특성은 무엇인가?

연구문제 2-4. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리에서의 고용의 질 지수에 영향을 미치는 특성은 무엇인가?

연구문제 3. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질은 어떠한 잠재집단으로 분류될 수 있으며, 개인의 배경적 특성과 갖는 영향관계는 어떠한가?

연구문제 3-1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질은 어떠한 잠재 집단으로 분류될 수 있는가?

연구문제 3-2. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 이들의 배경적 특성은 어떠한 영향관계를 보이는가?

연구문제 4. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 초기 경력 이후의 고용의 질 지수가 갖는 영향관계는 어떠한가?

4. 용어의 정의

가. 청년취업자

청년은 청년기본법 제 3조에 따라 “19세 이상 34세 이하인 사람”으로 정의될 수 있다. 청년취업자는 위 정의에 따르는 청년에 해당하는 사람 중 정규교육기관을 졸업하고 노동시장에 진입하여 일자리에 취업한 사람 중 19~34세에 해당하는 자를 의미한다. 이 연구에서는 특히 고등학교, 전문대학, 또는 4년제 대학으로 대표되는 정규교육기관을 졸업한 뒤 2007~2016년 사이의 기간에 노동시장에 진입하여 첫 일자리를 취득한 1978~1998년생 출생자를 청년취업자로 정의한다.

나. 고용의 질

고용의 질은 자유롭고 공평하며, 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일자리의 속성과 가치를 총칭한다(ILO, 2001). 연구에서 정의하는 고용의 질은 미시적 수준에서 접근한 개념으로, 개별

일자리의 내재적, 외재적 특성을 바탕으로 개인 고용의 질을 파악한다. 개인 수준의 고용의 질은 직무 및 직업의 특성과 고용안정, 발전가능성과 보상, 근무조건과 관계의 하위영역으로 구성되며, 청년패널 1~14차 조사자료를 바탕으로 요소별 상대적 중요도를 고려한 가중치를 부여하여 단일한 지수로써 산출된 값을 의미한다.

직무/직업 특성: 직업의 내재적 특성으로 자율성과 권한, 위세로 구성된다. 자율성은 일상 업무수행에서 허용되거나 요구되는 직무와 관련된 독립성, 주도성, 자유의 크기이며(Slavitt, 1978), 권한은 무엇을 해야할 것인지를 결정하고, 그 일을 하거나 시킬 수 있는 권리로 정의된다(Kahn & Kram, 1994). 직업위세는 직업에 대해 사회구성원들이 보편적으로 갖고 있는 권위, 중요성, 가치, 존경에 대한 인식의 수준 또는 평가로(Broom & Salznick, 1973), Ganzeboom(2010)의 사회·경제적 지위점수(ISEI-08)를 통해 측정된 값을 의미한다.

고용안정성: 현재 하는 일을 지속해서 할 수 있는지에 대한 객관적 여부와 계속해서 할 수 있는지에 대해 주관적으로 느끼는 정도를 의미한다(Bonnet et al., 2003). 정규고용 여부는 현재 하고 있는 일을 계속할 수 있는지에 대한 객관적 의미의 고용형태이며, 고용안정성은 주관적 측면에서 직장을 계속해서 다닐 수 있을 것이라고 느끼는 수준 또는 가능성을 의미한다.

숙련향상 및 발전가능성: 직무를 수행하는 환경에서 숙련수준을 향상할 수 있는지에 대한 여부와 승진에 대한 가능성의 인식 수준으로 구성된다. 숙련향상 가능성은 업무 수행을 통해 업무능력이 향상되거나 그러한 기회를 가지는 경우, 또는 기업에서 업무능력 향상을 위한 교육훈련을 제공하는지에 대한 인식 수준을 의미한다. 승진 가능성은 본인의 일자리에서의 승진 가능성에 대한 주관적 인식 수준을 의미한다.

보상: 현재 하는 일을 통해 얻을 수 있는 금전적 형태의 보상 수준과 급여 이외의 일을 통해 얻을 수 있는 간접적이고 비가시적인 혜택인 복리후생에 대한 만족도 수준으로 구성된다.

근무조건: 개인의 직업에서 일주일 평균 직무를 수행하는 정규근로시간과 직

무를 수행하는 물리적 근로환경에 대한 만족도 수준을 의미한다.

참여 및 관계: 직무를 수행하는 기업환경에서 노동조합과 같이 노동자의 의사를 피력하거나 전달할 수 있는 창구가 존재하는지의 여부와 직장 내 상사 및 동료와의 인간관계 등에서 느끼는 만족도 수준으로 구성된다.

II. 이론적 배경

1. 청년취업자의 개념 및 특성

가. 청년취업자의 개념

청년층 연령집단에서의 취업자를 일컫는 ‘청년취업자’의 개념은 청년층을 정의하는 관점에 따라 그 의미와 범위가 상이하게 될 수 있다. 청년층은 개인이 보유한 자원을 바탕으로 학교 교육의 종료, 노동시장으로의 이행, 결혼 등의 생애 사건으로 특징되는 성인기로의 이행(transition to adulthood)를 경험하는 집단이다(변금선, 2018). 사회의 발전에 있어 핵심적인 역할을 수행하는 청년층은 보편적으로 연령을 기준으로 정의·분류될 수 있으나, 사회경제적 구조의 변화에 따라 연령 이외의 다양한 특성이 주목됨에 따라 개인의 생애과정이나 경력 단계의 측면에서 청년층을 정의하려는 시도가 진행되었다(김소영, 2016; 변금선, 2018). 성인기로의 이행과정에 놓인 청년기는 과도기적 성격을 지니며, 이러한 시기에 대한 연령 차원의 구분은 사회적 맥락마다 상이하다. 유럽의 경우 청소년 혹은 청년은 15-24세로 규정하고 있으며, 미국을 비롯한 북미권과 비유럽권 국가 또한 이와 유사한 연령 구분을 따른다. 국내의 경우 이보다 다소 높은 연령 상한을 채택하는 것으로 나타나는데, 국내법 중 「청년고용촉진특별법 시행령」의 연령기준에 따르면 청년은 통상 만 15세에서 29세 사이의 연령집단으로 정의되고 있으며, 통계청의 경제활동인구조조사나 한국고용정보원의 청년패널조사 또한 이러한 연령기준을 동일하게 활용하는 것으로 나타난다. 한편 일부 법률의 경우 30대 연령까지 청년의 범주로 보는 것으로 나타난다. 「청년기본법」 및 「조세특례제한법」에서는 15세 이상 34세 이하인 자를 청년의 범주에 포함하여 보다 포괄적인 연령 상한을 채택하는 것을 확인할 수 있다.

한편, 연령에 따른 청년층의 구분과 정의는 이들이 지닌 다양한 특성을 포괄적으로 설명하지 못한다는 한계가 존재한다. 이에 따라 청년층을 둘러싼 개인적, 심리적, 사회적 맥락 등 복합적인 관점을 조망할 수 있는 진로발달과정 및 심리사회적 측면의 이론적 정의는 청년취업자의 내재적인 특성을 이해하고 파악하는데 도움이 될 수 있다(탁진국, 2002). 복합적인 맥락의 영향요인을 바탕으로 청

소년기에서 청년층으로의 과도기적 단계를 설명한 연구는 Super(1957)와 Erikson (1968)이 대표적이다. 이들의 연구는 인간의 생애단계별로 주어지는 다양한 진로선택의 과업과 사회·심리적 발달과정을 복합적으로 아우를 수 있는 이론적 관점을 제시한다. Super(1957)의 전생애발달이론은 개인의 삶의 성장 과정과 진로의 발달과정을 포괄적으로 다룬 이론으로, 전 생애에 걸친 개인의 진로발달 과업을 전생애(life-span), 생애역할(life role), 자아개념(self-concept)의 주요 개념을 통해 설명한다. Super에 따르면 개인의 진로발달 단계는 크게 성장기(0~14세), 탐색기(15~24세), 확립기(25~44세), 유지기(45~64세), 그리고 쇠퇴기(65세 이후)로 구분되어 설명될 수 있는데, 이 중 19~29세 사이의 청년층과 관련된 시기에는 탐색기와 확립기가 있다. 학교, 여가활동, 기간제 일 등을 통해 직업적 탐색 활동을 수행하는 탐색기는 잠정기와 전환기, 시행기의 세 가지 하위단계로 구성된다. 먼저 잠정기는 자신의 욕구나 흥미, 능력 및 취업 기회 등을 고려하여 잠정적으로 진로를 선택하고 외부 경험을 통해 시험하는 시기로, 이 시기를 거쳐 실제 직업세계에 필요한 교육이나 훈련 등을 통해 현실적 요소를 준비해 나가는 전환기로 이어지게 된다. 이러한 준비과정을 통해 탐색기의 청년은 적합하다고 판단되는 직업을 선택하며, 개인의 일생에서 최초의 직업을 획득하면서 노동시장에 진입하게 된다. 최초의 직업을 획득한 이후의 청년취업자는 적합한 일을 발견하기 위해 계속해서 변화를 시도하게 되며, 이러한 과정을 통해 직장의 이동을 계획하기도 한다.

Erickson(1968)은 개인이 지닌 정서적 욕구를 기반으로 사회적 환경에서 성장해나가며, 8단계로 이루어진 발달단계마다 다음 단계로의 성공적인 이행을 위해 성취해야 할 심리적 과제를 제시한다. 이 중 청년층의 심리·사회적 발달단계는 ‘친밀감 대 고립감’, 그리고 ‘생산성 대 침체성’이 대립하는 단계이다. 청소년기 후기에서 초기 성인기에는 타인과의 관계를 통한 친밀감과 고립감의 대립이 일어나는 과정을 통해 자신이 통제할 수 있는 영역의 경계가 점차 분명해지면서 청소년기의 추상적인 신념이 점차 구체화하는 과정을 겪게 된다. 초기 성인기 이후에는 자신을 필요로 하는 이에게 도움을 줄 수 있는 시기로, 타인과의 교류를 통해 자신의 정체성의 범위를 확립하는 것을 넘어 이타적인 영향력을 발휘함으로써, 계속해서 배우는 존재이자 가르치는 존재로 성장하게 된다. 위 주

요 학자들의 선행연구를 종합하면 청년취업자는 학교교육을 통해 자신에 대한 이해와 직업세계에 대한 지식을 쌓고, 이를 바탕으로 자아를 확립해가며 직업을 탐색하고 결정하는 과정에 놓여 있으며, 노동시장에 진입하여 다양한 직업에서의 일을 통해 자아정체감과 자신에게 적합한 일을 찾아 나가는 과정을 지나는 사람으로 요약할 수 있다.

상기 청년층과 관련하여 연령에 대한 제도적 맥락과 진로·사회 발달의 이론적 논의를 종합하면 19세부터 34세 사이의 연령집단 중 직장에 취업한 임금근로자인 자를 청년취업자로 정의할 수 있다. 우리나라는 고등학교 진학률이 95%를 상회하는 국가 중 하나로 15-19세 연령층에서 노동시장으로 이행하는 사례가 적고, 해당 연령대의 집단이 미성년자이기 때문에 근로활동에 본격적으로 참여하기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있다. 또한, 진로발달과정 이론과 심리사회 모델에서 제시하는 청소년기(adolescence)와 청년기(young adulthood)의 이질적 특성을 고려한다면, 연령의 하한은 19세로 그 수준이 정해질 수 있다. 한편, 연령 상한은 청년 대상의 법률 및 정책 등 국가에서 제시하는 청년의 연령 상한과 부합하는 29세에서 34세 사이의 연령이 청년이라는 연령집단의 다면적 특성을 반영하는 기준이 될 수 있다.

나. 청년취업자의 특성

청년취업자는 학교에서 노동시장으로의 이행(school to work transition)이라는 생애과정을 겪는다는 공통적인 특성을 공유한다. 이 중, 학교에서 노동시장으로의 이행은 교육을 마친 청년층이 노동시장에 진입하여 취업자로서 정착하는 일련의 과정을 의미한다(변금선, 2018). 생애발달과정의 관점에서 청년층의 노동시장 이행은 청소년에서 성인으로의 이행(transition to adulthood)의 과정 중에 수행하게 되는 주요한 사건 중 하나로, 다른 연령집단과 청년을 구분 짓는 요소 중 하나로 볼 수 있다(Furstenberg et al., 2005). 한편, 청년기의 노동시장 이행 과정에서 발생하는 문제는 개인의 초기 경제적 자립의 지체를 야기할 수 있을 뿐만 아니라, 안정적인 생애과정과 직업적 삶을 영위하는데 장기적으로

부정적인 영향을 미칠 수 있다(변금선, 2018). 특히 개인의 경력개발의 관점에서, 청년층의 노동시장 이행은 초기 직업경력 형성 과정을 구체적으로 보여줌과 동시에, 이후의 노동시장에서의 정착과 경력형성, 조건에 영향을 미친다는 점에서 중요하게 다루어질 필요성이 있다(Mroz & Savage 2006; Bell & Blanchflower, 2010; 한요셉, 2017).

청년층의 노동시장 이행은 다른 연령집단과 차이점을 보이는 것뿐만 아니라, 청년집단 안에서의 다양한 이질성으로부터 이행과정과 일자리의 다양한 양상이 포착된다. 청년층 노동시장 이행에서의 이질성은 성별, 교육수준, 전공계열, 졸업여부에 따라 발생하는 것으로 나타난다(이상직, 김이선, 권현지, 2018; 김창환, 오병돈, 2019; 박나리, 김교성, 2021; 함선유, 이원진, 김지원, 2021). 먼저 성별의 측면에서, 4년제 대졸자들의 노동시장 이행과정을 연구한 이상직, 김이선, 권현지(2018)는 남성 청년과 여성 청년 사이에서 나타나는 이질적인 특성을 확인하였다. 코호트별 비교에 따르면, 남성 청년의 경우 상대적으로 불안정한 이력 유형에 해당하는 비중이 늘어났으며 여성 청년 또한 그러한 양상이 나타났으나 남성과는 대조적으로 안정된 노동 이력이 현저히 낮고 비취업으로 이어지는 경우가 증가하는 것으로 관측된다. 이러한 성별 차이는 최근 코호트일수록 분명하게 드러났으며, 이러한 현상은 청년층들의 졸업 이후 구직기간이 길어짐에 따라 비교적 안정성이 낮은 중소기업으로 진입하는 이력의 비중이 높아진 것을 확인할 수 있다(이상직 외, 2018).

이행과정에서의 성별에 따른 이질성은 남성과 여성이 노동시장 내에서 서로 다른 일자리와 근로조건에 배치되어 있다는 점과도 연결된다. 김창환·오병돈(2019)은 군복무로 인한 연령 격차 이외의 다른 인적자본의 차이가 없는 청년층의 대학 졸업 이후 2년간의 임금격차를 분석하였다. 연구는 대졸 여성의 소득이 동등한 수준의 남성 대졸자에 비해 19.8%가량 낮음을 확인하였으며, 가족배경이나 세부 전공, 출신 대학의 순위를 통제하더라도 이러한 격차는 17.4%로 비슷한 수준임을 제시한다. 이는 기존에 논의되는 성별 일자리 선호의 차이나 노동시간의 차이 등을 고려해도 큰 차이가 없는 결과로, 노동시장에는 불평등한 할당이 있음을 함의한다. 이러한 결과는 성별 임금격차에 관한 논의가 대부분

출산과 육아에 따른 경력단절로 인해 주로 발생하는 것에 집중하지만, 실제로는 초기노동시장 진입 시점부터 존재하는 남녀 간 차이가 이후 여성의 노동시장 이탈에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

한편, 연령에 따라 성별 및 학력에 따른 고용의 차이를 주목한 정성미(2012)의 연구는, 고졸 이하의 저학력 여성의 경우 30대 초반 노동시장에서 퇴장한 이후 30대 중반에 재진입하는 특성이 있지만, 고학력 여성에서는 이러한 재진입이 나타나지 않았다. 성별과 학력에 따라 저임금근로 일자리 특성을 분석한 결과, 도소매업 및 음식숙박업의 분포가 높았으며, 특히 저학력 여성은 대부분의 산업에서 저임금으로 근로하는 비중이 높게 나타났다. 이러한 결과는 노동시장이 직종과 산업, 근속연수 및 근로시간 등을 특징으로 양극화되어 있을 가능성이 있음을 시사함과 동시에, 특히 여성이 이러한 이중적인 구조에서 괜찮은 일자리를 확보하기 어려운 계층임을 암시한다.

성별과 학력과 관련된 개인 특성에 따른 청년층의 노동시장 불안정성 궤적을 유형화한 박나리, 김교성(2021)은 여성 청년의 경우 남성 청년에서 관측되지 않는 ‘노동시장 이탈형’과 ‘만성 불안정형’ 노동궤적이 보편적으로 관측되었음을 보고하였다. 학력 수준에 따른 이질성은 각각 대졸 청년과 전문대졸 청년, 고졸 청년에게 각각 상이하게 나타나는데, 대졸 이상은 교육기간 및 취업기간의 장기화에 따른 유형이 특징적으로 관측된다. 반면 전문대졸의 경우 비경제활동 인구로의 전환과 상위학교로의 이동을 위한 노동시장 이탈유형이 특징적으로 관측되었으며, 40% 이상의 관측치가 저임금과 불안정한 소득으로 특징적으로 나타나는 유형인 것으로 나타난다. 고졸 청년의 경우 다른 교육수준 집단에 비해 높은 수준의 고용 및 소득 불안정성이 나타났으며, 이는 초기 노동시장 궤적에서 지속적으로 유지되는 것으로 확인된다.

위의 연구 결과를 종합하면 청년취업자의 특성은 학교 졸업 이후 노동시장 이행의 과정에서 나타나는 결과를 바탕으로 추정될 수 있으며, 그러한 결과는 이들의 성별, 연령, 학력 등에 따라 주요하게 영향을 받는 것으로 나타난다. 특히, 성별과 교육수준은 이들의 초기 진입에 따른 단기적인 노동시장 성과 뿐만 아니라 30대 이후의 경력 형성에도 장기적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라

서 청년취업자의 노동시장 이행과 그 예후를 추정하는 과정에는 이들의 노동시장 진입 이전의 특성과 노동시장 성과 간의 관계를 더욱 면밀하게 분석하는 것이 수반될 필요가 있다.

2. 고용의 질의 개념 및 측정

가. 고용의 질의 개념

고용의 질의 개념은 최근 30년간 다양한 연구와 정책, 제도적 접근 등을 통해 대두되었으며, 특히 좋은 일자리(good job)와 괜찮은 일자리(decent work), 또는 노동의 질(quality of work)의 측면에서 다루어져 왔다(남춘호, 2011; OECD, 2015). 고용의 질은 표현 자체에 존재하는 개념적 상대성으로 인해 단일한 개념으로 정의되기 어렵다는 특징이 존재한다. 고용의 질에 관한 선행연구는 고용 또는 일자리의 질(quality)이나 괜찮은 수준(decent), 좋은 정도(good)의 측면에서 진행되었으며, 이러한 개념적 상이함은 통일되지 않은 용어의 다양성으로부터 기인하는 것으로 여겨진다. 괜찮은 일자리(decent work)의 개념적 논의를 펼친 이상헌(2005)이 지적하듯이, 괜찮음(decent)라는 정도가 각 사회마다의 경제성장이나 사회발전의 수준에 따라 상이할 수 있다는 점으로부터 개념적 모호함이 존재한다는 시각이 존재한다. Ghai(2005) 또한 고용의 질 자체의 개념적 복잡성뿐만 아니라 측정을 위한 주요 지표들의 정확성이나 주관성에 대한 문제를 지적한 바 있다. 그럼에도 불구하고, 고용의 질은 상대적이면서 다차원적인 개념이기 때문에 직업, 고용상황 등 개인의 일자리와 관련된 객관적·주관적 특성을 복합적으로 고려할 필요가 있으며, 궁극적으로는 사회적 상황과 맥락에 따라 지향되어야 할 일자리, 또는 고용의 방향성을 제시하는 것에 목적을 둔다고 할 수 있다(이상헌, 2005).

고용의 질에 대한 구체적인 논의는 2000년대 초부터 진행 중인 유럽 일자리 질 지수(European Job Quality Index: JQI)의 개발을 통해 진행되었다. 이는 28개의 EU 회원국 전체의 일자리 질을 다차원적으로 측정하기 위한 목적으로 수행되었다(Leschke & Watt, 2008). 임금, 고용의 형태 및 안정성, 근로시간

및 일과 삶의 균형, 근로조건, 기술과 경력개발, 집단 이익의 대표성이라는 6개의 포괄적 차원으로 구성된 유럽 일자리 질 지수는 각 차원의 정도를 점수화하여 국가 간 일자리 질의 평균을 비교하는 것을 목적으로 한다(Piasna, 2017). OECD 역시 유럽 일자리 질 지수와 유사하게 직장에서 근로자가 받는 소득이 자신의 복지 향상에 기여하는 정도를 의미하는 소득의 질, 실직 등을 고려한 경제적 안정성의 측면을 나타내는 노동시장 안정성, 근로자의 직무 특성과 내용, 노동시간 및 직장 내 관계, 업무에서의 자율성 등 근로의 비경제적 측면을 고려한 노동환경의 질의 세 가지 주요한 영역을 개념화하여 국가별 일자리 수준을 비교·분석하는 연구를 진행하고 있다(OECD, 2014).

우리나라의 경우, 일자리의 질적 수준은 주로 사회학과 사회복지, 노동·고용의 영역에서 주로 다루어지고 있으며, 교육학 영역에서는 대졸자의 일자리를 중심으로 연구가 진행되어 왔다(김영재, 2014; 정지선 외, 2010; 최기성 외, 2015). 이러한 연구는 괜찮은 일자리(decent work) 또는 좋은 일자리 등의 측면에서 근로자의 고용 또는 일자리의 질적 수준에 대해 탐구하는 것으로 나타난다. 한편, 일자리 자체에 대한 관점에서 더 나아가 고용의 질(quality of employment)이나 취업 성과(employment outcomes), 노동시장 성과(labor market outcomes) 등 일자리 자체의 특성 뿐만 아니라 일자리로부터 제공받을 수 있는 부가적인 요소를 포괄적으로 접근한 연구 또한 존재함을 알 수 있다. 이러한 관점의 연구들은 근로자가 직업을 통해 달성할 수 있는 다양한 영역의 성과와 목표를 종합적으로, 그리고 정량적으로 측정하려는 시도라 할 수 있다. 위의 접근법은 고용이나 일자리의 단편적인 상태 또는 특성을 강조하기보다 이를 구성하는 다양한 하위개념을 포괄하는 방법으로 직업에 대한 포괄적인 고찰을 수행한다고 할 수 있다.

위 논의를 종합하면 고용의 질은 다양한 측면에서 고려될 수 있으며, 복합적으로 구성된 요인들의 복잡성과 상대성을 고려했을 때 단일한 개념으로 명료화하기 어려운 개념이라 할 수 있다. 특히 고용의 질의 구성요인은 사회경제적 맥락이나 시대적 맥락이 변화함에 따라 그 중요성에 변동이 발생할 수 있으며, 이러한 특성은 60년대부터 이어진 연구를 통해 최근까지의 연구를 바탕으로 체계

적으로 서술되고 보완됐다. 이러한 흐름에 따라 최근의 논의는 고용의 질의 구성 요인을 구명하고, 개념적 틀을 바탕으로 고용의 질을 어떻게 간명하게 구성하고 측정할 것인가로 이어지고 있다. 이를 위한 접근법 중 하나로, 고용의 질에 대한 지수화 작업은 다양한 영역을 개별적 지수를 통해 파악하는 방법과 각각의 구성요소의 중요도에 따라 가중치를 통해 단일한 지수로 산출해내는 방법 등을 통해 수행되고 있다. 고용의 질에 관한 현재까지의 논의는 다음의 내용을 통해 구성요소에 대한 명료화 연구과 단일 또는 복합적인 고용의 질 지수화 연구를 통해 추가적으로 살펴볼 필요가 있다.

나. 고용의 질의 구성요소 및 측정

고용의 질과 관련된 개념적 틀은 직업 또는 고용 자체의 다양한 측면을 주목하는 방향으로 발전되어 왔으며, 일부는 근로자의 역할 수행이나 근로환경 내의 관계 등 보다 광범위한 맥락의 정보를 포함한다(ILO, 2012; UNECE, 2015). 일반적으로 경제학 분야의 연구는 직업활동을 통해 얻을 수 있는 경제적 보상인 임금을 중심으로 고용의 질을 측정하였으나, 직업심리학 분야의 Locke(1976), Lawler(1983)은 직무만족도를, 사회학 분야의 Blau & Duncan(1967), Ganzeboom(1992) 등은 직업 위세를 중심으로 고용의 질을 구성한다. 고용의 질을 구성하는 지표에서 나타나는 다양성은 단일한 개념으로써 고용의 질의 개념화와 측정을 어렵게 하는 요인으로 작용하지만, 이러한 개념적 구성요인을 바탕으로 진행된 측정 연구는 결과적으로 고용의 질의 개념적 명료화와 확장에 기여했다는 의의가 있다(남춘호, 2011).

Jencks et al.(1988)은 고용의 질에 대한 담론을 처음으로 구체화한 연구로, 바람직한 일자리의 구성요소를 객관적, 주관적 요소로 제시하고 요소별 가중치를 부여하여 하나의 지수로써 고용의 질을 추정한다. 이들이 제시한 고용의 질의 구성요소는 임금과 부가임금 등의 금전적 요소와 더불어 근로자의 노동시간, 직업위세, 훈련 및 승진의 기회, 자율성, 조직환경 등의 비금전적 요소 또한 주요한 구성요소로써 주목하였으며, 이들의 집합적인 효과 내의 비금전적 요소의 중요성을 강조한다. 한편, 좋은 일자리와 나쁜 일자리를 구분하는 특성에 대해

OECD 국가 내 근로자를 바탕으로 수행된 Clark(1998)의 연구는 기존의 제시된 임금, 근로시간, 고용안정과 승진가능성, 일의 난이도 등을 주된 요소로 제시하여 각 특성별 중요도를 고려한다. 탐색적 요인분석을 통해 확인된 고용의 질 영향요인은 임금과 같은 금전적 요소보다는 고용안정성과 일에 대한 흥미, 사회적 인식, 독립성 등의 비금전적 요소가 일자리의 질적 구분에 더 중요한 요인으로 작용함을 구명하였다(Clark, 1998).

이후 ILO는 괜찮은 일자리(decent work)의 개념을 도입하여 노동의 질적 요소를 측정하는 지표와 국제비교를 위한 보편적인 준거를 개발하기 위한 작업을 착수하였다(Anker et al., 2002). ILO가 제시하는 괜찮은 일자리의 측정 기준은 고용기회, 적당한 수입, 적절한 노동시간, 고용안정성, 일과 가정의 양립, 고용평등, 고용평등, 사회보장 등 11개 영역으로 이루어져 있으며, 이는 노동기회와 고용선택의 자유, 생산적인 노동, 노동에서의 평등, 고용안정, 노동에서의 인간 존엄성, 거시경제에 대한 사회적 합의라는 7개의 개념적 영역에 포함되게 된다. 이는 궁극적으로 노동에서의 권리 향상과 고용의 질 향상, 사회적 보장과 대화의 확보를 통해 생산적인 측면에서의 고용의 질 증대 뿐만 아니라 질적인 측면의 고용의 질 향상이라는 하나의 목표를 추구함을 알 수 있다(황준옥, 2005).

이러한 개념적 틀을 바탕으로 국내에도 2000년대 이후 고용의 질에 관련된 논의가 활발하게 진행되었다. 한국노동연구원의 방하남 외(2007)은 미시적 수준에서의 고용의 질을 구성하는 구성요인을 금전적 요소인 급여와 부가급여 외에도 직업의 질적인 측면을 조망하는 자율성, 권한, 고용안정성, 숙련향상가능성 등을 포함하여 개인 수준의 단일한 고용의 질 지수를 산출해내는 연구를 수행하였다. 배민근(2008)은 고용의 질을 구성하는 11개의 지표를 단순화하여 고용의 안정성과 안전성, 근로환경, 전문성 제고, 소득분배와 기회의 평등을 선정하였으며, 각 영역을 대표할 수 있는 핵심지표를 통해 근로자 집단의 고용의 질 특성을 분석한 바 있다. 변경희(2010)의 연구에서 다루어진 고용의 질은 임금근로 장애인을 대상으로 측정한 것으로, 이들의 일자리가 노동시장 내에서 어느 수준의 바람직성을 지니는지 임금, 직업 위세, 직업 배려, 직무만족도의 하나로 혼합하여 고용의 질을 측정하였다. 그러나 임금근로 장애인이라는 대상의 특수성으

로 인해 직업 배려의 요소를 추가하여 이러한 집단의 고용의 질을 추정함을 알 수 있다. 마지막으로 최기성 외(2015)의 경우 대학교육을 이수한 졸업자의 노동시장 성과를 측정하기 위해 이들의 고용의 질을 추정하였으며, 고용의 기회, 고용의 안정성, 보상의 형평성 및 근로시간 등 고용과 관련된 다양한 속성을 바탕으로 질적 수준을 측정하고자 했음을 알 수 있다.

고용의 질의 개념적 명료화를 위한 구성요소들은 아래 [표Ⅱ-1]을 통해 주요 영역별로 제시할 수 있다. 고용의 질은 Jencks et al.(1988)의 개념적 틀과 2000년대 이후 ILO에서 제시한 고용의 질 구성 요인을 중심으로 연구의 대상의 특성과 연구의 목적을 고려하여 각 영역에 해당되는 다양한 하위요소를 바탕으로 추정되었음을 알 수 있다. 근로자의 직업 또는 수행하는 일에서 나타나는 특성 중 금전적 보상, 근무조건은 객관적 측면의 요소로 대부분의 연구에서 활용한 모습을 보인다. 한편, 비금전적 요소이면서 주관적 성격을 지닌 요소에는 직무나 직업에서 나타나는 자율성이나 독립성, 위세 등의 요소가 고려됨을 알 수 있으며, 직무를 수행함에 있어 개인 경력의 발전가능성, 교육·훈련 등의 기회 제공 여부와 근무환경의 질적 수준, 그리고 인간관계 등 다차원적 측면의 요소 또한 고려되었음을 확인할 수 있다. 결과적으로 고용의 질은 근로자의 직업 또는 일의 수행에서 나타나는 객관적, 주관적 측면의 요소를 포괄적으로 고려함으로써 측정될 수 있다. 그러나 중요한 것은 급여와 근무시간 등 정량적으로 측정할 수 있는 요소뿐만 아니라 개인이 인식하는 일자리의 정성적 측면을 고려할 필요가 있다는 것이며, 연구의 대상 및 목적에 따라서 부가적인 고용안정, 직장 배려 등의 부가적인 하위요인의 투입을 고려할 수 있을 것이다.

[표 II-1] 고용의 질에 관한 개념적 구성요소

| | 직무작업 특성 | 고용 안정 | 발전 가능성 | 금전적 보장 | 근무 조건 | 관계 |
|------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| Jencks et al.(1988) | 자율성 권한 사회적 지위 | 고용 위험 | 훈련기회 승진기회 | 급여 부가급여 | 근무시간 근무여건 | 조직환경 |
| Clark (1998) | 독립성 위세 흥미 | | 미래의 전망 | 수입 임금 | 근무시간 작업 난이도 | 인간관계 |
| Anker et al.(2002) | 자율성· 독립성 | | 숙련향상 가능성 승진기회 | 수입 임금 부가급여 | | |
| 방하남 외(2007) | 자율성 권한 위세 | 고용 안정성 정규고용 | 숙련향상 가능성 승진 가능성 | 급여 부가급여 | 근무시간 작업환경 | 인간관계 참여와 발언 |
| 배민근 (2008) | 고용 안전성 기회의 평등 | 고용 안정성 | 전문성 제고 | 소득분배 | 근로환경 | |
| 변경희 (2010) | 직업위세 직장바려 | | | 임금 | 직무만족 | |
| 최기성 외(2015) | 고용기회 | 고용 안정성 노동시장 안정성 | | 보상의 형평성 및 적절성 | 근로시간 산업안전 | |

한편, 고용의 질에 관한 선행연구는 좋은 일자리(good job), 괜찮은 일자리(decent work), 또는 노동의 질(quality in work) 등의 관점에서 이를 개념적으로 구체화하고, 단일한 지수로 산출하기 위한 노력이 이루어져 왔다. 단일화된 고용의 질 지수에 대한 초기적 접근은 Jencks et al.(1988)의 일자리 지수(Index of Job Desirability)가 대표적이다. Jencks et al.(1988)는 근로자의

입장에서 바라본 바람직한 일자리의 구성요소를 구명하였으며, 이를 지수화한 작업은 고용의 질을 구성하는 하위요소로써 금전적 영역뿐만 아니라 근로시간, 훈련 및 승진의 기회 등 직업의 다양한 특성 등을 포함하여 일자리의 전반적인 특성을 나타낼 수 있는 척도 형태로 지수를 구성한다. 한편, Bonnet et al.(2003)은 고용 안정성을 보장하고 개인의 발전을 도모할 수 있는 법률이나 규제, 제도 등과 관련된 거시적 수준, 근로자에게 기업 단위에서 그들의 창의성과 효율성을 도모하는 중범위 수준, 그리고 근로자 개인의 수준에서 고용과 관련된 모든 종류의 안정성을 적절한 수준에서 제공하는 기회와 관련된 미시적 수준에 따라 괜찮은 일자리를 측정하는 지표를 세부적으로 제시한다. 그 중, 미시적 수준에서 개인의 고용의 질은 안정적인 고용기회의 제공과 관련된 고용안정성(employment security), 지속적인 경력개발 가능 여부와 관련된 일자리 안정성(job security index), 안전하고 지속가능한 업무환경과 결부된 작업환경 안정성(work security), 계속적인 스킬 개발을 지원하는 기술재생산 안정성(skills reproduction security), 적절한 수준의 임금 지급과 관련된 소득보장(income security), 그리고 개인의 의견 및 노동자의 권리보장과 관련된 의견표현 보장(voice representation security)의 지표로부터 각각의 지수(index)가 도출된다. 이러한 Bonnet et al.(2003)의 연구는 이전 연구에서 논의된 고용의 질 하위요인을 보다 구체화함과 동시에, 각각의 영역에 부합하는 요소를 바탕으로 개별 지표에 대한 지수화 작업을 수행하였다는 의의가 있다.

고용의 질 지수화 연구는 2000년대 이후부터 국내에서도 활발하게 논의되었다. 한국노동연구원의 방하남 외(2007)는 고용의 질과 관련된 개념적인 지표를 국내의 노동시장의 맥락에서 활용할 수 있도록 사회적 수준, 기업, 개인 맥락 수준에서의 고용의 질 지수(QWI)를 개발하였다. 한국노동연구원의 고용의 질 지수는 한국노동패널(KLIPS)과 산업별·직업별 고용구조조사(OES)자료를 통해 개별근로자의 직업적 삶의 수준을 실증적으로 파악한 바 있으며, 개인 수준에서의 고용의 질 지표로 자율성, 권한, 위세, 고용안정성, 정규고용 여부, 승진가능성, 숙련향상가능성, 근무시간, 작업환경, 인간관계, 참여와 발언을 활용하여 지수화 작업을 수행하였다. 한편, 남춘호(2011)는 동일한 고용의 질 지수 프레임워크를 바탕으로 2001년부터 2008년 사이의 노동시장의 불평등과 양극화 추세

를 분석하였으며, 이때의 지수화 작업에는 직무·직업특성, 경제적 보상, 고용안정성, 숙련형성 및 발전가능성, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 작업장내 관계의 6개 영역의 변수를 수정하여 활용하였다. 마지막으로 16개 시·도별 고용의 질 지수 분석을 바탕으로 지역 수준의 고용의 질 수준을 평가하기 위해 2008년부터 2013년 사이의 고용의 질 지수를 추산한 김범식 외(2015)는 임금, 근로시간, 사용직 여부, 직업의 사회적 위세를 활용하여 개별 가중치를 부여하는 방식으로 지수화 작업을 수행한 바 있다.

3. 고용의 질 관련 이론

인적자본이론, 신호·선별이론, 경력개발이론, 이중노동시장이론은 교육참여나 직업훈련 등 개인의 역량 향상을 위한 투자가 노동시장에서의 성과로 이어질 것인가에 대한 예측을 포함한다. 인적자본이론, 신호·선별이론, 그리고 경력개발이론은 전통적으로 교육이나 직업훈련과 같은 교육투자가 고용 또는 임금과 같은 노동시장의 성과를 향상시킬 것이라고 제시하는 반면, 일부 신호·선별이론의 견해는 개인의 교육수준이나 출신학교와 같은 특정한 신호만이 고용주에게 긍정적으로 받아들여진다고 주장한다(김강호, 2009). 마지막으로, 이중노동시장이론은 노동시장의 분절된 구조, 또는 상황에 따라 인적자본에 대한 개인의 투자가 노동시장의 성과로 반드시 이어지지 않을 수도 있다는 시사점을 제시한다(정이환·김유선, 2011).

가. 인적자본이론

인적자본(human capital)은 물적자본(physical capital)과 같이 유형의 자본은 아니지만, 생산에 중요한 역할을 하는 자본으로서 사람에 대한 투자를 통해 형성되고 축적된다(강순희 외, 2011). 인적자본은 물적자본이 장기간에 걸쳐 형성되는 것과 유사하게, 개인이 장기간 학교나 학습, 훈련을 통해 습득한 교육·기술·숙련·지식 등이 내재화된 것을 통칭하는 개념이다(조우현·황수경, 2016). 인적자본의 축적 또는 투자의 방법은 전통적인 정

규교육(formal education and schooling)과 직업교육훈련(vocational education and training), 그리고 이주(migration) 등으로 제시된다. 이러한 방법은 개인이 자신의 인적자본을 향상하기 위해 접근할 수 있는 대표적인 투자 방법의 하나로 여겨지며, 이를 통해 개인은 근로소득의 향상을 통해 불평등을 해소할 수 있는 우선적인 방법으로 여겨진다.

Schultz(1961)과 Becker(1962)는 1960년대 인적자본의 개념을 이론적으로 정립함으로써 교육의 사회적 효과와 숙련된 기술자들이 형성되는 과정, 그리고 생산의 전통적 요소가 활용되는 방식을 제시한다. 인적자본이론에 따르면, 모든 근로자의 선천적인 재능 차이는 없는 동질성을 전제로 교육과 훈련에 의한 능력개발이 개인의 생산성의 차이를 발생시키는 요인으로 제시된다. 따라서 교육이라는 형태의 체계적 투자를 통해 획득할 수 있는 지식과 숙련은 개인에게 귀속되는 특징을 지님과 동시에 노동의 자본 산출량을 증가시키는 중요한 요소로써 인식된다. 이러한 인적자본이론은 개인의 생산성과 임금수준, 사회의 경제발전에서 설명되지 않은 부분에 해결할 수 있는 주된 접근법으로 여겨져 왔고, 교육은 개인의 생애소득을 향상하게 하고 경제 성장에 기여한다는 관점에서 실증적인 연구가 진행되었다(Healy, 1998; Blair & Kochan, 2000).

개인의 인적자본 수준을 추정할 수 있는 지표로는 평균교육년수를 사용하는 것이 일반적이다(Barro & Lee, 1993; 1996; 2001). 평균교육년수는 근로자가 보유한 능력과 지식을 오랜 기간에 걸쳐 비교할 수 있는 객관적인 추정치로 제시된다. 그러나 개인이 교육에 투자한 총량이 같더라도 이수한 교육의 질에 따라 생산성에 미치는 교육의 효과가 상이할 수 있기 때문에, 이러한 질적인 차이를 고려하기 위해 시험성적 등을 교육의 질을 나타내는 지표로 사용할 수 있다(Hanushek & Kimko, 2000; Lee & Barro, 2001). 국제학업성취도평가(PISA)의 개인 시험성적 결과를 토대로 장래 노동시장의 생산성을 예측한 Hanushek & Kimko(2000)의 연구에 따르면, 국가별 학생 개인의 평균 시험성적은 각국의 경제성장률과 매우 높은 상관 관계를 가지고 있었으며, 교육의 질적 측면은 개인의 인적자본 형성에 중요

한 요소임을 나타냈다. 이와 유사하게, 문해력과 수리력, 문제해결능력으로 대표되는 성인의 직무능력은 근로자의 임금수준과 밀접한 관계가 있다라는 연구결과는 교육의 총량과 질적 수준으로 형성되는 인적자본이 개인의 생산량과 밀접한 연관이 있음을 시사한다(Hanushek et al., 2015). 이러한 인적자본이론의 관점에서는 교육에 투자한 자원이 늘어날수록 인적자본이 늘어나고, 인적자본은 개인의 근로소득과 같은 금전적 성과와 직결되는 것으로 볼 수 있다. 따라서 개인의 학력 수준은 초기 일자리에서 나타나는 고용성과에 일정 수준 영향을 주는 요인 중 하나로 고려할 수 있다.

나. 신호·선별이론

개인의 노동생산성과 노동소득의 격차가 개인의 인적자본에 대한 투자 및 축적의 수준에 기인한다는 인적자본이론과는 다르게, 신호 및 선별이론은 교육이라는 투입을 통해 근로소득이라는 산출시키는 매개체가 개인 노동생산성의 향상이 아닌 학위 또는 신용장(letter of credit)의 획득에 따른 효과(sheepskin effect)라고 주장한다(강순희 외, 2011). 신호 및 선별효과는 개인의 소득격차를 야기하는 요인으로 교육의 차이를 지목하는 점에서 인적자본이론과 유사하지만, 교육 또는 훈련이 개인의 노동생산성 향상에 유의한 영향을 주지 못할 수 있음을 지적한다. 즉, 교육 또는 훈련프로그램에 참여하여 더 높은 학력이나 교육수준을 지닌 사람들을 선발하는 고용주의 선택은 개인의 노동생산성에 대한 직접적인 고려보다 학력이나 학벌 등을 개인의 능력 및 태도의 간접적으로 파악하는 데 활용함을 나타낸다(Spence, 1978; Acemoglu et al., 2009; Caplan, 2018).

Spence(1973)은 교육이 선별 또는 신호(signaling)의 수단이며, 교육의 총량이나 질적 수준과 근로소득이 높은 상관관계를 갖는 것이 인적자본이론의 적합성을 나타내는 것은 아니라고 주장하였다. 따라서 교육수준은 개인의 내재적 특성보다는 배경적 특성으로써 활용되며, 가정배경이나 거주지역, 출신대학 등의 다양한 요소들과 함께 고려될 수 있다(이지영, 고영선, 2019). 그러나 전생애 수준에서의 노동소득이 근로자의 교육수준과 정적인 관계가

지속적으로 관측됨을 제시한 Layard & Pascharpulos(1974)는 신호·선별 이론의 모순을 드러냄과 동시에, 학력과 학벌과 같은 간접적인 기제보다 직접적으로 개인의 역량을 드러내고 판별할 수 있는 기준의 개발이 진행되어야 했음을 지적하였다. 이러한 비판은 근로자의 교육성취와 직장에서의 성취간의 정적인 관계를 구명한 Wise(1975)에 의해서도 유사하게 제시된 바 있다. 한편, 신호·선별이론에 따르면 개인의 학력 수준이나 이수한 교육유형은 개인의 고용의 질에 유의한 영향을 미치지 못하는 변인일 수 있다. 반면, 개인의 학력뿐만 아니라 졸업한 학교의 명성, 전공계열 등 분석에 투입되지 않은 변수가 고용의 질과 유의한 수준의 영향관계를 가질 수 있다.

다. 이중노동시장이론

우리나라는 급속한 산업화와 불균등한 경제발전 등으로 인하여 도시와 농촌, 제조업과 서비스업, 공공과 민간 부문 등 다양한 영역에 걸친 노동시장 분절현상이 나타나며, 그 양상은 매우 복잡적이다(정이환, 2010). 노동시장 구조는 청년층이 노동시장에 정착하는 과정에 상당한 수준의 영향을 미치고 있지만, 이러한 구조적 특성을 고려한 연구는 제한적으로 이루어져 왔다는 특징이 있다(문혜진, 2013). 이는 청년층의 노동생애를 파악할 때, 취업 시 종사 지위나 사업장 특성, 혹은 이직 시 특징들만으로는 청년층 노동생애에 내재된 노동시장 구조를 파악하는데 어려움이 존재하기 때문이다. 결과적으로 청년층의 노동생애에 관한 다수의 연구는 이들의 취업과 이직이라는 생애과정을 단편적으로 조망한다는 한계가 존재한다(반정호 외, 2005; 윤운규, 2010; 김은석, 2014; 김태운·민인식, 2015). 그러나 청년층의 노동시장 진입 과정은 노동시장의 분절된 구조 속에서 일어나는 것이기에, 그러한 특성을 고려하여 이들의 진입과정을 관찰함으로써 노동시장의 구조적 특수성을 분석할 수 있다(이승윤, 2017).

분절된 노동시장은 다양한 요인으로부터 그러한 구조적 특성을 나타낼 수 있으며, 이에선 사업장 규모, 복지수준(보험), 종사상 지위, 사업체 내 노조의 유무 등의 요인이 작용할 수 있다(Card, 1990; Connelly, 1992). 각각

의 영향요인은 근로자들의 안정적인 고용 보장과 밀접하게 연관된 요소들로, 대다수의 구직자들은 이러한 요소가 잘 갖추어진 직장으로의 진입 또는 이동을 희망하지만 그러한 직장은 소수의 인원만을 채용 또는 충원하기 때문에 진입에 실패한 인원은 조건을 만족하지 못하는 직장에 우선적으로 취업하게 된다. 이러한 불완전 고용은 노동시장으로의 초기 진입을 앞둔 청년층에게서 특징적으로 나타나는데, 자신이 받은 교육·훈련이나 경제적 요구에 비해 부적절한 일자리에 고용된 이후에는 1차 노동시장의 고용보호 구조에 따라 2차 노동시장에서의 이직자가 1차 노동시장으로의 진입하는 것은 자유롭다고 하기 어렵다(장민, 2019).

이병희(2002)는 노동시장 구조 속에서의 청년층의 노동생애를 파악하기 위해 청년층의 노동 이행과정을 분석하였다. 청년층의 직장이동은 다른 연령 집단에 비해 더 빈번하게 발생했으며, 이들의 근속연수는 다른 집단에 비해 비교적 짧은 것으로 나타났다. 이는 곧 낮은 직장이동이 낮은 임금과의 상당한 연관성을 시사하는 결과로, 청년층의 노동계적은 1차 노동시장과 같은 양질의 좋은 일자리로의 이행이라기보다 낮은 수준의 일자리에서 맴돌고 있는 것으로 추론할 수 있다. 반면, 청년층이 2차 노동시장에서의 시기는 ‘좋은’ 일자리로의 징검다리 역할을 한다는 연구도 있다(남재량, 2008). 청년층의 경우 첫 시작을 비정규직으로 취업할 가능성이 높지만, 이들 중 다수가 정규직으로 이동하기 때문에 비정규직에서 비정규직으로 전전하는 악순환에 빠지기보다 ‘좋은’ 일자리를 위한 준비기간이라고 보는 견해 또한 존재한다.

그러나 진입장벽이 높은 1차 노동시장의 특성으로 인해 청년층은 더 긴 시간을 소요하여 구직준비를 하거나, 첫 취업을 2차 노동시장으로 시작할 가능성이 높다. 이러한 과정을 통해 대부분의 청년층은 2차 노동시장에서 노동생애를 시작하게 되며 그 중 상당수는 1차 노동시장에서 외부화되게 된다. 최근 청년층은 직업적 안정성을 갖춘 기성세대에 비해 직업 이동이 빈번하게 발생하는데, 이는 곧 청년층이 2차 노동시장에 머물며 2차 노동시장을 전전하게 되는 것을 의미한다(이병훈, 김유선, 2003; 이병희, 2008). 따라

서 이중노동시장 이론에 따르면, 청년취업자 개인의 고용의 질은 개인의 학력수준이나 교육유형 이외에도 취업한 첫 일자리의 특성에 의해서도 일정부분 설명될 것이다. 즉, 개인이 이수한 교육의 수준이나 유형보다는 개인이 속해있는 직장이 1차 노동시장 내에 존재하는지, 2차 노동시장 내에 존재하는지에 따라 고용의 질이 결정될 가능성이 높으며, 이러한 경우 고용의 질은 교육특성에 의한 영향보다는 직업 또는 직장 자체의 특성에 의해 더 많이 영향받을 수 있음을 시사한다.

4. 청년취업자의 고용의 질 현황 및 영향요인

가. 청년취업자의 고용의 질 현황

우리나라의 청년의 고용에서 나타나는 문제점은 양질의 일자리 부족, 취업준비의 증가와 일자리 미스매치 등 다양한 요인들로부터 기인한다(김유빈·전우용, 2014). 이러한 문제 상황은 청년들의 노동시장 진입과정에서의 직무 또는 숙련 불일치로 인해 자발적으로 취업연기를 함으로써 구직기간이 장기화되는 효과를 야기할 뿐만 아니라, 하향취업 등 불완전한 초기 노동진입에 기여함으로써 지속적인 불안정 노동계적의 악순환과 고용 불안정성의 심화를 야기할 수 있다(강순희, 2016). 이러한 상황 속에서 청년들은 추가교육이나 취업준비 기간을 확대시킴으로써 인적자본을 축적하려 하나, 외부적인 경제위축이 심화되는 근래의 상황에서 인적자본의 축적은 본연의 역할을 수행하기 보단 오히려 이들의 취업준비 기간을 장기화시키는 부작용을 낳고 있다. 단기적으로는 노동시장 이행의 시점을 지연시키거나 일자리의 미스매치를 유지·심화시키는 것뿐만 아니라, 장기적 관점에서 개인의 경력형성과 임금손실 측면에서 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(김유빈, 2015; 성재민, 2018; 한국경영자총협회, 2021).

청년취업자의 고용의 질에서 나타나는 특징은 이들이 학교를 졸업한 뒤 첫 일자리 취득과 초기 노동경력을 포함한 노동시장으로의 이행과정에서 살펴볼 수 있다. 청년층 노동시장 이행은 우리나라 노동시장의 경직성과 깊은 관련이 있는데, 특히 개인의 노동시장 초기경험 또는 첫 일자리의 수준은 이후의 개인 노동

계적 전반에 걸쳐 지속적인 영향을 미치는 주요한 요인임을 나타냈다(이병희, 2002; 문혜진, 2013; 성재민, 2018; 최지원, 2014). 이를테면 청년층이 노동시장 진입 초기에 겪는 실업상태나 구직기간 장기화와 같은 현상은 결과적으로 이들의 첫 일자리의 질의 하락을 초래할 가능성이 크며, 이는 개인의 노동계약에 장기간에 걸친 악영향을 줄 수 있다는 견해가 지속적으로 제기되어 왔다(문혜진, 2013; 성재민, 2018). 문혜진(2013)은 한국노동패널조사의 1998~2008년 자료를 활용하여 정규 교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 시점을 노동시장 진입시점으로 판단하고, 노동시장 진입 이후 첫 일자리로 이행하는 기간이 1990년대 코호트와 2000년대 코호트가 어떻게 다른지를 살펴보았다. 연구결과에 따르면, 외환위기 이후 첫 일자리로 이행하는 기간은 이전보다 장기화되었으며, 첫 일자리의 질은 고용형태와 사업장 규모 측면에서 악화하였음을 확인하였다. 이와 유사하게, 외환위기 전후 코호트를 대상으로 청년층의 초기 경력 유형을 연구한 최지원(2014)은 경제위기에 따른 고용 동결로 인해 전반적인 첫 일자리 이행기간은 장기화되는 양상을 보였으나, 그 수준은 사무직이나 전문직과 같은 직종 및 산업별 고용 활성화에 따라 영역별 차이가 있는 것으로 나타났다. 한편, 성재민(2018)은 한국노동패널조사 2009~2016년 자료를 바탕으로 25~50세 남성 표본의 노동시장 진입을 위한 초기경험이 향후 개인 노동시장 성과와의 관계를 분석하였다. 연구의 주된 결과는 졸업 후 취업준비 기간의 장기화가 개인의 추후 장기간에 걸친 임금손실과 유의미한 연관성이 있음을 지시했으나, 첫 일자리 진입 후 몇 차례의 이직을 통한 안정된 일자리로의 경력형성 과정은 8년 이내의 경우에 한하여 장기적인 측면의 임금손실로 귀결되지 않았음을 제시하였다. 결과적으로 오늘날의 청년층은 이전 세대 청년에 비해 구직기간의 측면에서 더 많은 시간을 할애하는 것으로 나타났으나, 이러한 투자의 효과는 긍정적인 결과를 가져오지 않았을뿐더러 오히려 이직을 통한 경력형성과 같은 방안이 적절한 대안이 될 수 있음을 시사한다.

한편, 청년취업자의 고용의 질에서 나타나는 특징은 이들의 근속연수 감소의 측면에서도 다뤄질 수 있다. 류기락(2009)의 연구에서는, 2000년대에 근속연수를 주요한 변인으로 설정하여 분석한 결과 2000년대 근로자의 근속연수 곡선 전체가 하향 이동하는 경향이 나타남을 보였다. 특히 1990년대 후반과 비교했

을 때 전 연령집단에서의 평균 근속연수가 감소가 특징적으로 나타났는데, 이는 1990년대 중반 이후 진행된 노동 유연화 정책 혹은 외부화 전략과 금융위기 등의 경제적 위기에 의한 복합적인 결과로 해석된다. 이와 유사하게, 한국노동패널 자료를 통해 1990년대 이후 대졸자 코호트를 5년 주기로 관찰한 권현지(2017)의 연구에 의하면, 경제위기에 직접적인 타격을 받은 1990년대 후반 이후 코호트는 첫 일자리의 유지기간이 짧아지는 양상이 관측되었다. 특히 성별에 따른 격차가 특징적으로 나타났는데, 남성은 여성에 비해 경제위기 이후로 일자리 유지기간의 감소 추이가 더욱 명확하게 포착된 반면, 여성의 노동궤적은 더욱 복잡한 양상으로 분화됨을 확인할 수 있었다. 이러한 근속연수의 감소 양상을 일자리변동성과 고용안정성의 측면에서 분석한 강순희(2016)의 연구는 여성이거나 고졸자, 비정규직일 경우 고용형태 및 일자리 변동에 취약한 특징을 지니고 있었으며, 초기 일자리 유지확률은 더 높은 임금과 유의한 수준의 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 청년취업자는 외환위기와 금융위기를 거치면서 일자리의 변동성과 고용안정성의 측면에서 상당한 수준의 변화를 겪었으나, 이러한 변화는 성별이나 학력과 같은 개인 수준의 특성 뿐만 아니라 고용형태 및 산업과 같은 노동시장의 구조적 격차를 고려했을 때, 저학력 집단이나 여성 등의 취약계층에 한해서만 전반적으로 더 큰 악영향을 미친 것으로 여겨진다.

나. 청년취업자의 고용의 질 영향요인

청년취업자의 고용의 질과 관련된 실증적인 연구는 이들의 초기 일자리에서 나타나는 고용의 질에 영향을 주는 원인을 크게 개인 수준과 일자리 수준으로 구분하는 모습을 보인다. 아래 제시된 연구가 공통적으로 시사하는 바는 개인 수준에서 나타나는 초기 일자리에서 나타나는 질적 수준의 이질성은 성별과 교육특성과 같은 개인에 국한된 특성뿐만 아니라 이들이 위 산업이나 직종, 직장 소재지에 따라서도 설명될 수 있음을 나타낸다.

고용의 질과 교육특성의 관계는 개인이 이수한 교육수준이나 전공계열을 중심으로 살펴보는 경향이 존재한다. 대학생의 취업성과를 고용형태, 전공과 일치하는 직장 여부, 임금으로 두었을 때, 전반적인 대졸자의 취업성과는 인문계열에

사회계열, 교육계열, 의약계열의 학생들이 더 나은 수준을 나타냈으며, 성별을 고려할 경우 남학생은 정규직 취업가능성의 측면에서 여학생보다 우위에 있는 것으로 나타났다(윤수경·한유경, 2014). 한편, 한국노동연구원의 KLIPS 자료를 바탕으로 고용의 질적 측면에서 노동시장 불평등 및 양극화 추세를 분석한 남춘호(2011)의 연구는 학력수준별 집단에 따라 고용의 질의 분포가 특화되어 있는 추세가 나타나며, 특히 더 나은 고용조건은 대졸자 이상 집단에게 두드러지게 증가한 것으로 관측되었다. 즉, 고용의 질적 측면에서 학력효과는 일자리의 양극화를 심화시키기보다 고급화로 귀결되었다는 특징이 존재하며, 최근 자료일수록 고학력자이더라도 낮은 수준의 고용의 질 집단에 속할 확률이 증가하는 것으로부터 과잉학력에 따른 하향취업현상 일부분 관측된 것이 특징적이다.

개인의 교육과 관련된 특성 이외에도 성별이나 출생년도는 개인의 고용의 질에 영향을 미칠 잠재적 가능성이 있는 것으로 여겨진다(박소영, 2015). 청년패널조사자료를 바탕으로 2015년부터 2019년간 청년 저임금 근로자의 노동시장 특성 및 지속성을 분석한 황광훈(2021)의 연구는 5년간 청년취업자 중위임금의 2/3 미만의 임금을 받는 저임금 근로자는 7.4%~9.1% 수준을 유지하였으며, 남성의 중위임금은 250만원으로 여성 중위임금에 비해 20만원가량 높은 수치를 보고하였다. 성별 임금격차는 2015년부터 지속적인 감소세를 보였으나, 성별에 따른 저임금근로자 비중 내 여성취업자의 비중은 12.4%로 여전히 남성 저임금 근로자 비중 5.9%에 비해 매우 높은 비중을 차지할 뿐만 아니라, 지속적으로 저임금근로상태에 처한 집단 내 여성의 비중은 남성에 비해 4배가량 높은 수준인 것으로 나타났다. 한편, 청년기 여성의 일자리 안정성을 중심으로 이들의 고용의 질을 분석한 장지연(2020)은 청년취업자 중 여성의 일자리 안정성은 여전히 남성에 비해 낮았지만, 이러한 양상은 최근 코호트일수록 성별 격차가 감소하고 있는 것으로 관측된다. 성별 격차 감소의 주된 추동은 여성 일자리 안정성의 증대보다는 남성 일자리 불안정성 심화에 의한 것이었으며, 일자리 안정성 측면의 성별 격차는 2차 노동시장보다 1차 노동시장에서 뚜렷하게 관측되며, 이는 분절된 노동시장 구조 내에도 성별에 따른 이질성이 분명하게 내재되어있음을 시사한다. 청년층의 성별에 따라 나타나는 이질성과 유사하게, 출생 코호트 또한 사회 및 문화의 변화양상에 따라 고용의 질의 추세 변화에 일부 기여하는

것으로 여겨진다. 출생 코호트에 따라 고졸미만 및 고졸이하의 학력집단 내 고용상태 및 노동시장 성과를 분석한 반정호(2013), 강순희(2018)의 연구는 이들의 노동시장성과가 외환위기와 카드대란 등 연달아 일어난 경제위기 이후 임시일용직과 미취업자 비중이 증가하는 양상으로 종사상 지위 측면의 고용의 질 악화가 더욱 심화되었음을 보고하였다. 특히 저학력 청년층의 근로소득 규모는 코호트 구분을 막론하고 고학력층과 대비했을 때 더 낮은 수준을 보였으며, 이러한 학력별 소득격차는 최근 코호트로 올수록 더욱 뚜렷하게 확대되는 것으로 나타났다. 반면, 전문대 및 4년제 대졸자를 중심으로 청년패널 1차 웨이브(2001년) 자료와 2차 웨이브(2007년) 자료를 통해 코호트별 노동시장 이행 특성을 비교한 강순희(2018)의 연구는 최근 코호트일수록 과거에 비해 취업으로의 이행이 뚜렷하게 증가한 것으로 나타났으며, 특히 전문대졸자와 4년제 대졸자에게서 취업 소요기간이 단축되는 양상을 제시하였다. 그러나 코호트에 따른 취업 소요기간이나 고용의 질에서 나타나는 이질성은 이들의 초기 경력유형에 따라 유의한 차이가 나타나는 점을 고려했을 때, 단순히 코호트별 효과뿐만 아니라 경력유형을 감안하여 이질성을 세부적으로 분석할 필요성이 있다(최지원, 2014).

고용의 질 부문별 특화지수를 바탕으로 산업 및 직업, 기업규모의 구성효과를 분해한 남춘호(2011) 연구결과에 따르면, 산업 간 고용의 질 양극화는 농업, 건설업, 전체 서비스업 중 개인서비스업 등 특정 산업부문에 의해 주로 추동되는 양상이 나타난다. 양극화의 경우 전반적인 제조업 쇠퇴 기조는 해당 부문 내 중간층의 감소와 상하층의 증대 형태로의 분화에 기여하였으며, 대기업이거나 노동조합이 존재하는 경우, 그리고 사무직 및 정규직의 형태로 근무하고 있을 경우 이들의 고용의 질은 그렇지 않은 집단에 비해 상당한 수준의 차이가 보인다. 한편 직장의 지리적 위치의 경우, 2000년부터 2010년간의 인구센서스 마이크로데이터를 바탕으로 우리나라 고용의 질의 공간적 변화를 수도권과 비수도권 지역, 그리고 수도권 내의 노동시장 권역으로 살펴본 이상호(2013)의 연구를 바탕으로 논의를 전개할 수 있다. 우리나라의 지리적 고용의 질 분포는 2000년대를 들어서면서 양적·질적으로 우수한 고용환경의 수도권 집중 현상이 점차 완화되거나 정체되는 모습을 보였지만, 상위 10% 이내의 우수한 일자리의 수도

권 집중 현상은 더욱 심화하였으며 특히 수도권 북부지역보다 남부지역에서의 뚜렷한 집중 현상이 관측된다. 이러한 연구결과와 유사하게, 서울시를 중심으로 국내 16개 시·도별 고용의 질 지수를 전국적으로 비교·분석한 김범식 외(2015)는 임금수준과 고용안정성, 근로시간, 사회적 위세로 구성된 고용의 질적 측면에서 전반적으로 평균 이상의 고용의 질을 나타내는 지역은 서울시가 유일함을 제시한다. 뿐만 아니라, 직업의 사회적 위세 측면에서 평균 수준을 상회하는 지역은 서울과 대전 2개 지역뿐이었으며, 결과적으로, 수도권과 일부 주요 광역시에 한정되어 고용의 질 지수 하위영역이 특화된 불균형성이 관측된다.

III. 연구 방법

1. 연구설계

이 연구는 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질을 추정하고 잠재프로파일 분석을 통해 잠재집단의 특성을 구명하는 것에 목적을 둔다. 연구목적을 달성하기 위해 만 18세 이상에서 34세 미만의 청년층 취업자 중, 2008년에서 2015년 기간 중 첫 번째 일자리에 진입한 자를 연구 대상으로 한정하였다. 연구는 네 가지 단계를 바탕으로 청년취업자의 특성과 고용의 질에서 나타나는 다양한 양상을 분석하였다. 먼저 청년취업자의 배경적 특성과 이들의 고용의 질 지수에서 나타나는 특성과 영향관계를 분석하였다. 다음으로 개인별 고용의 질의 양상을 유형화하고, 개인의 배경적 특성에 따른 고용의 질 유형과의 관계를 구명하였다. 마지막으로, 개인의 초기 고용의 질 유형 배치에 따른 초기경력 이후 고용의 질에 미치는 영향관계를 구명하였다([표 III-1] 참조).

[표 III-1] 연구 설계

| 내용 | 분석방법 |
|---|---------------|
| 1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 양상 분석 | |
| 1.1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 하위요인의 전반적 분포 분석 | 기술통계 |
| 1.2. 청년취업자의 배경적 특성에 따른 고용의 질 지수 차이 분석 | ANOVA, t-test |
| 2. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 및 하위요인 영향요인 분석 | |
| 2.1. 청년취업자의 일반적, 학업, 일자리 특성과 고용의 질 하위요인 간의 관계 분석 | 다중회귀분석 |
| 2.2. 청년취업자의 일반적, 학업, 일자리 특성과 고용의 질 지수 간의 관계 분석 | |
| 3. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 잠재프로파일 탐색 및 영향요인 분석 | |
| 3.1. 청년취업자의 고용의 질 구성 요소에 따른 잠재프로파일 분류 및 유형화 | 잠재프로파일분석 |
| 3.2. 청년취업자의 고용의 질 잠재 프로파일별 영향요인 분석 | 다항로지스틱분석 |
| 4. 청년취업자의 입직 시 고용의 질 유형에 따른 초기 경력 이후의 고용의 질 영향관계 분석 | |
| 4.1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 초기 경력 이후 고용의 질의 영향관계 분석 | 다중회귀분석 |

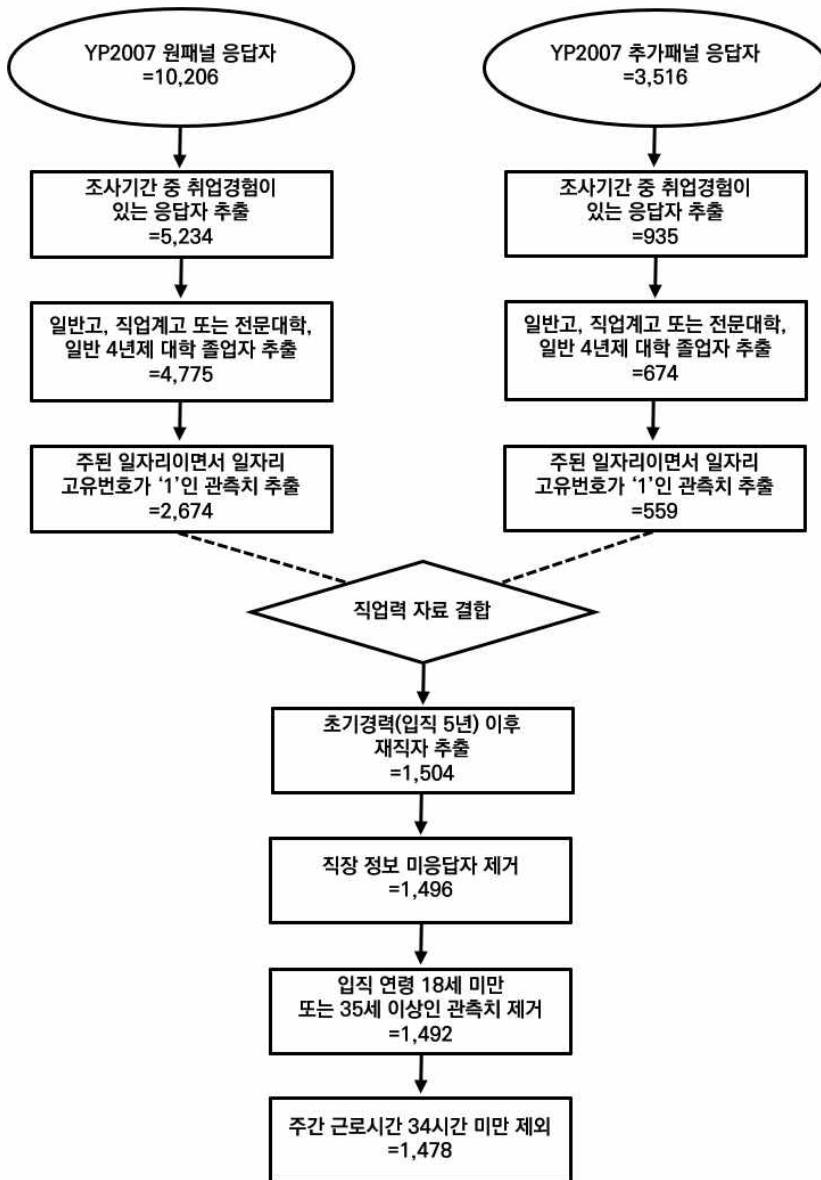
첫 번째 단계에서는 청년 취업자의 배경적 특성의 전반적 분포를 분석하고 초기 고용의 질을 추정하여 청년취업자의 전반적인 고용 특성을 분석하였다. 두 번째 단계에서는 방하남 외(2007)의 고용의 질 하위지표를 준거로 하여 잠재 프로파일 분석을 수행하였으며, 이를 통해 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 잠재유형을 도출하였다. 3단계에서는 도출된 청년 취업자의 초기 고용의 질 유형에 따른 초기경력 이후의 고용의 질 지수에의 장기적 영향관계를 구명하고자 다중회귀분석 및 상호작용 효과를 분석하였다.

2. 분석자료 및 대상

청년패널조사(Youth Panel)은 한국고용정보원에서 2007년 당시 15~29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적조사하는 종단조사(longitudinal survey)로, 우리나라 청년층을 대상으로 하는 가장 대표적인 패널조사이다(한국고용정보원, 2020). 2001년 청년패널조사가 시작된 이후로 2007년 새롭게 구축한 청년패널조사(YP 2007)는 전국 청년 거주 가구를 대상으로 표본을 구축하여 2007년 기준 만15~29세의 청년층 10,206명을 조사하였으며, 조사 차수의 증가에 따라 표본의 연령이 2020년 기준 26~42세로 증가하여 빠져나간 연령대인 15~22세의 청년층 3,516명을 추가 조사하여 2013년 2차 웨이브를 구성하였다. 해당 데이터는 성별과 연령 등을 고려한 층화·계통표집을 통해 9,000가구를 선별하여 총 12,000명 수준의 청년패널을 구축하였으며, YP2007 추가표본은 2015년 기준 만 15세에서 만 22세에 해당하는 청년층이 기존 원패널 표본의 연령증가로 인해 빠져나가게 됨으로써 해당 연령층에 대한 추가표본 3,516명을 구축하여 전체적인 패널의 규모를 확장하였다.

연구는 1978~2000년생의 청년층이 만19~29세의 기간에 경험한 첫 일자리의 고용의 질 지수를 추정하기 위해 상기 특징을 지닌 청년패널조사를 활용하여 청년층 고용의 구조와 변화의 추세를 분석하였다. 청년패널조사(YP2007)의 원패널 자료와 추가패널 자료, 그리고 직업력 자료를 활용하여 첫 일자리 데이터를 추출하여 분석자료를 재구성하였다. 청년층의 첫 일자리 데이터는 초기 노동시장 진입 시점을 중심으로 이들의 고용의 질 구성요소

와 일반적 특성, 학업적 특성, 그리고 일자리와 관련된 특성을 추출하였다. 이에 대한 자료 처리의 단계와 방법, 단계에 따른 표본 수는 다음과 같다(그림 [Ⅲ-1]).



[그림 Ⅲ-1] 연구대상 추출 과정

청년패널조사에서 청년취업자의 첫 일자리에 대한 정보는 두 가지 경로로부터 획득할 수 있다. 첫 번째 방법은 1차년도와 9차년도에 추가로 편성된 추가패널을 대상으로 수집된 첫 직장 관련 회고 조사 문항이며, 두 번째 방법은 초기 조사시점에서 중학생이거나 고등학생, 또는 대학생 등의 해당하는 응답자가 조사시점이 경과됨에 따라 미취업 상태에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 포착되는 첫 일자리 관련 응답이다. 첫 번째 경로를 통해 획득할 수 있는 첫 일자리 정보는 첫 직장에 대한 전반적인 정보를 제공하나, 고용의 질 하위요인에 대한 문항이 제한적으로 수집되어 활용상의 어려움이 있었다. 한편, 두 번째 경로를 통해 첫 일자리 자료를 구축하는 것은 일반적인 패널 분석에서 조사연도를 기준으로 시간 행렬(matrix of time)을 구성하는 것을 의미한다. 다만 청년패널조사의 경우 응답자의 첫 번째 일자리를 지시하는 별도의 변수가 존재하지 않기 때문에, 노동시장에 진입하여 첫 번째 일자리를 획득하는 것에 대한 정보는 일자리 고유번호(jobseq) 변수를 바탕으로 추정할 수 있다. 즉, 기존까지 학생 또는 취업한 이력이 없는 응답자가 취업자로 전환되는 조사연도에서 첫 번째 일자리는 일자리 고유번호가 '1' 인 직장이 되며, 이는 응답자의 첫 일자리로 볼 수 있다. 그러나 이러한 첫 일자리는 아르바이트와 같은 임시 일자리 또한 포함될 수 있으며, 주된 일자리에 해당하지 않는 자료일 여지가 존재한다. 따라서 주당 평균 근로시간과 근로시간 형태 등을 고려하여 비공식 고용 여부를 확인하여 제거하는 방식으로 주된 일자리를 고려한 첫 번째 일자리 자료를 구축하였다.

상기 과정을 바탕으로, 원표본 패널과 추가표본 패널의 직업력 자료를 활용하여 미취업자이거나 교육기관에 재학중인 비경제활동 인구를 제외한 노동시장 진입 경험이 존재하는 표본을 각각 5,234명, 935명을 추출하였다. 이 중, 최종 졸업학교가 고등학교, 전문대학, 또는 일반 4년제 대학교를 제외한 유형의 졸업자는 분석에서 제외하였다. 졸업자 중 노동시장 진입 이후의 연속적인 직업력 자료에서 첫 번째 일자리의 정보만을 획득하기 위해 주된 일자리 여부와 일자리 고유번호를 확인하여 패널 데이터를 재추출하였다. 이러한 절차를 통해 확보된 인원은 원표본 중 2,674명, 추가표본 중 559명이었으며, 직업력 자료를 결합하여 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의

질 추정을 위한 데이터를 구축하였다. 이 중, 입직 이후 5년 시점의 노동시장 이탈 등의 사유로 직업력 정보가 제외하지 않는 표본을 제거하여 총 1,504명의 인원을 추출하였다. 최종적으로 고용의 질 하위요인에 응답하지 않은 인원과 입직연령이 18세 미만 또는 34세 이상인 자, 그리고 근로기준법 상 주간 근로시간이 34시간 미만인 비공식 노동인구를 제외한 1,478명이 최종적인 분석 대상으로 선정되었다.

3. 측정변인

연구에서는 국내 청년 취업자의 고용의 질 하위지표에 해당하는 변인(직무·직업특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계)과 일반적 특성 변인(성별, 교육특성, 아버지 학력, 가구소득수준), 학업특성 변인(최종졸업학교 성적, 학교생활 만족도, 교육포부), 일자리 특성 변인(직장소재지, 기업규모, 기업부문)을 조작적으로 정의하고, 이를 측정하기 위해 다음의 절차를 수행하였다.

[표Ⅲ-2] 연구 활용 변인

| 구분 | 변인명 | 문항코드 | |
|-------------|--------------|-----------|---------|
| 고용의 질 측정 변인 | 직무/직업특성 | 자율성 및 권한 | y**b234 |
| | | 직업위세 | y**b156 |
| | 고용안정성 | 정규고용 | y**b161 |
| | | 고용안정성 | y**b233 |
| | 숙련향상 및 발전가능성 | 숙련향상가능성 | y**b236 |
| | | 승진가능성 | y**b231 |
| | 경제적 보상 | 급여 | y**b225 |
| | | 부가급여 | y**b240 |
| | 근무조건 및 작업환경 | 근무시간 | y**b220 |
| | | 작업환경 | y**b237 |
| | 참여 및 관계 | 인간관계 | y**b238 |
| | | 참여 및 발언 | y**b276 |
| 일반적 특성 변인 | 성별 | gender | |
| | 부(父)학력 | y09g008 | |
| | 가구소득 수준 | y09g702 | |
| 학업 특성 변인 | 교육특성 | y**a030~1 | |
| | 최종졸업학교 성적 | y**a059 | |
| | 학교생활만족도 | y**a039 | |
| | 교육포부 | y09a058 | |
| 일자리 특성 변인 | 직종 | y**b156 | |
| | 직장소재지 | y**b157z | |
| | 기업규모 | y**b159 | |
| | 기업부문 | y**b158 | |

주)**표시는 07~15년도 자료를 의미하며, 노동시장 진입 시점에 따라 상이한 연도의 자료를 활용함.

가. 고용의 질 측정 변인

한국노동연구원은 고용의 질과 관련된 개념적인 지표를 국내의 노동시장의 맥락에서 활용할 수 있도록 사회적, 그리고 기업, 개인 수준에서의 고용의 질 지수(QWI)를 개발하였다(방하남 외, 2007). 한국노동연구원의 고용의 질 지수는 한국노동패널(KLIPS)과 산업별·직업별 고용구조조사(OES)자료를 통해 개별 근로자의 직업적 삶의 수준을 실증적으로 파악한 바 있다. 노동패널을 바탕으로 제시되는 고용의 질 구성 요인은 ①직무/직업특성, ②고용안정, ③발전 가능성, ④보상, ⑤근무조건, ⑥관계로 이루어져 있으며, 이를 바탕으로 YP2007에서 고용의 질 측정을 위해 활용한 문항은 다음과 같다([표Ⅲ-3] 참조).

1) 직무/직업특성

직무/직업특성 중 자율성과 권한은 청년패널 설문 문항에서 “현직장 만족도 측정항목 중 일의 자율성과 권한은 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻고, 이에 대해 ①매우 불만족, ②불만족, ③보통, ④만족, ⑤매우 만족, ⑥해당 없음이라 답변하도록 하고 있다. 직업위세는 Ganzeboom(2010)의 사회경제지수(ISEI-08)을 활용하였으며, 국제표준직업분류(ISCO-08)를 기준으로 직업소분류별 부여된 지수를 한국고용직업분류(KECO)에 맞게 수정하여 활용하였다. 고용안정성 영역 중 정규고용은 상용직이면 1, 임시·일용직이면 0의 값을 부여하여 측정하였다.

2) 고용안정성

고용안정성은 취업자 개인의 현직장 만족도 측정항목 중 고용의 안정성 문항을 활용하였으며, “현 직장 만족도 측정항목 중 고용의 안정성은 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻는다. 이에 대해 측정방식은 ①매우 불만족, ②불만족, ③보통, ④만족, ⑤매우 만족, ⑥해당 없음이라 답변하도록 하고 있다.

3) 숙련향상 및 발전 가능성

숙련향상 및 발전 가능성 영역의 경우, 숙련향상 가능성은 취업자 개인의 현 직장 만족도 측정항목 중 장래가 유망한 창의적이고 도전적인 직장 문향을 활용하였으며, “현 직장 만족도 측정항목 중 장래가 유망한 창의적이고 도전적인 직장의 측면에서 어느 정도 만족하고 있습니까?” 로 묻고, 이에 대해 6개의 동일한 구성으로 답변하도록 하고 있다. 이와 유사하게, 발전 가능성 영역은 현 직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구 문향을 활용하였으며, “현 직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구는 어느 정도 만족하고 있습니까?” 로 묻고, 이에 대해 위와 동일하게 답변하도록 하고 있다.

4) 경제적 보상

경제적 보상의 영역은 근로자의 월평균 임금을 그대로 사용하거나 연봉을 월 기준으로 변환하여 월 소득수준을 구하였으며, 이를 로그임금으로 변환하여 사용하였다. 부가급여의 경우 현 직장 만족도 측정항목 중 복리후생 문향을 활용하였으며, “현 직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구는 어느 정도 만족하고 있습니까?” 로 묻고, 위와 동일한 답변방식을 따른다.

5) 근무조건 및 작업환경

근무조건 및 작업환경 영역의 경우, 근무시간은 취업자 개인의 주당 정규 근로시간을 활용하였으며, 주당 34시간~52시간 이하인 경우 1의 값을 부여하였으며, 이 외의 근로시간에는 0의 값을 부여하였다. 작업환경의 영역은 취업자 개인의 현 직장 만족도 측정항목 중 사무실(작업장)의 물리적 근로환경 문향을 활용하였으며, 문항 구성 및 응답은 위와 동일하다.

6) 참여 및 관계

참여 및 관계 영역 중 인간관계는 취업자 개인의 현직장에서의 직장동료(상사 포함)간 의사소통 및 인간관계(사회적 근로환경)의 수준을 묻는 문항을 활용하였다. 참여·발언은 직장 내 노동조합의 존재 유무를 기준으로 노동조합이 있을 경우 1의 값을, 없는 경우 0의 값을 부여하였다.

[표Ⅲ-3] 고용의 질 지수 하위요인 구성 및 측정

| 구분 | 세부지표 | 측정내용 |
|------------------|----------|--|
| 직무/직업 특성(J) | 자율성 | 직무와 관련된 독립성, 주도성과 업무에 대해 내릴 수 있는 결정, 권리에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1) |
| | 권한 | |
| | 직업위세 | 한국고용직업분류(KECO)의 세분류 별 Ganzeboom(2010)의 사회경제지위점수(ISEI-08)를 매칭한 값을 활용 |
| 고용안정성(E) | 정규고용 | 상용직 여부(임시·일용직=0, 상용직=1) |
| | 고용안정성 | 고용의 안정성에 대한 주관적 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1) |
| 숙련향상 및 발전 가능성(D) | 숙련향상가능성* | 장래가 유망하고 창의적이며, 도전적인 업무수행에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1) |
| | 발전가능성* | 승진이나 개인발전 등 자기발전의 추구에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1) |
| 경제적 보상(I) | 급여 | 로그 월평균임금(소비자물가지수를 반영한 실질임금) |
| | 부가급여 | 급여 이외에 일을 통해 얻을 수 있는 간접적이고 비가시적인 혜택에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족 =1) |
| 근무조건 및 작업환경(C) | 근무시간* | 주당 평균 정규근로시간 (그 외=0, 34~52시간=1) |
| | 작업환경 | 사무실(작업장)의 물리적 근로환경에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족 =1) |
| 참여 및 관계(R) | 인간관계 | 직장동료 간 의사소통 및 인간관계 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족 =1) |
| | 참여/발언 | 노조 및 노사협의회 등 기타 의사소통 통로의 유무(없음=0, 있음=1) |

주:*표시는 YP2007 문항 활용으로 인해 KLIPS 원문항과 차이가 있음.

나. 일반적 특성 변인

개인 및 직장 수준에 존재하는 이질성을 통제하기 위해 투입한 통제변인 중 개인 수준의 일반적 특성은 성별, 아버지 학력수준, 가구소득 수준에 관한 변인을 선정하여 활용하였다. 해당 내용에 대한 요약은 [표Ⅲ-4]와 같다.

1) 성별

청년취업자의 성별은 분석에 투입하기에 앞서 남성은 0의 값을, 여성은 1의 값을 부여하는 방식으로 이분형 범주변수로 변환하여 분석에 활용하였다.

2) 부(父)학력

YP2007에는 부모의 학력에 관한 응답이 모두 존재하나, 그중 아버지의 학력만을 변수로 활용하였다. 아버지의 최종학력은 ①무학, ②초등학교, ③중학교, ④고등학교, ⑤2~3년제(전문대), ⑥4년제 대학, ⑦석사과정, ⑧박사과정으로 측정되며, 8개의 수준은 3수준으로 재코딩하여 고졸 이하인 경우 1의 값을, 고졸인 경우 2의 값을, 초대졸일 경우 3의 값을, 그리고 4년제 대학 졸업 이상인 경우 4의 값을 부여하여 활용하였다.

3) 가구소득 수준

가구소득 수준과 관련된 문항은 근로소득과 금융소득, 부동산소득 및 기타소득으로 구성되어 있으며, 1년 기준의 총소득을 추산한다. 분석에는 위 4가지 가구소득을 합산한 값을 활용하였으며, 14차 조사 기간 중 관측치의 합산 가구소득의 평균값을 로그 변환하여 분석에 활용하였다.

[표Ⅲ-4] 일반적 특성 구성 및 측정

| 변인명 | | 측정내용 |
|-----------|--------|---|
| 일반적 특성 | 성별 | 1=남성, 2*=여성 |
| | 부(父)학력 | 아버지의 학력 1=고졸 미만, 2*=고졸, 3=전문대졸, 4=4년제대졸 이상 |
| | 가구소득수준 | 월평균 가구소득을 로그값으로 변환한 값 |

주:*표시는 더미변수 생성시 기준집단(reference group)

다. 학업 특성 변인

1) 교육수준

교육수준은 청년취업자가 이수한 최종학력의 수준을 나타내는 변수로, 관측치의 졸업학교의 유형 중 고등학교 또는 대학교에 해당하는 문항을 활용하여 재구성하였다. YP2007 원표본 패널 문항 중 고등학교의 유형을 묻는 문항은 ①일반계/인문계, ②특목고(과학고, 외고, 자립형 사립고), ③상업계, ④공업계, ⑤기타 전문계(농업계, 가사/해양 등), ⑥예체능계, ⑦기타로 구성되며, 추가표본이 추가된 9차 조사 이후에서는 ①일반계/인문계, ②특목고(과학고, 외고), ③자율형 고등학교, ④특성화고(상업계), ⑤특성화고(공업계), ⑥특성화고 기타계열(농업계, 가사/해양 등), ⑦예술·체육고교, ⑧마이스터고, ⑨기타로 이루어져 있다. 상기 고등학교 유형 중 일반교육 영역의 일반계/인문계 고등학교와 직업교육 영역의 특성화고(상업계, 공업계, 기타계열), 그리고 마이스터고교를 응답값을 고졸 수준의 교육수준으로 활용하였다. 고등교육 수준의 전문대학 및 대학교의 유형을 묻는 질문으로는 ①일반 4년제 대학, ②2~3년제 대학, ③산업대학, ④교육대학, ⑤방송통신대학, ⑥사이버(디지털) 대학, ⑦기능대학(폴리텍), ⑧기타가 있었으며, 이중 일반 4년제 대학과 2~3년제 대학에 해당하는 응답을 교육수준으로 활용하였으며, 해당 변수는 범주형 변수로 변환하여 분석에 투입하였다.

2) 최종학교 성적

고등학교 성적은 청년취업자의 최종학력에서의 전반적인 학업성취능력을 평가할 수 있는 문항을 선정하여 활용하였다. YP2007에는 소속 교육기관에서의 전반적인 학업성취수준을 묻는 문항과 대학수학능력시험 성적을 측정하는 문항이 존재한다. 이 중 전반적인 학업성취 수준에 대한 응답을 활용하였으며, 이는 개인별 응답값을 기준으로 ①상위권(~10%), ②중상위권(11~30%), ③중위권(31~70%), ④중하위권(71~90%), ⑤하위권(91~100%), ⑥해당사항 없음으로 구성되어 있다. 해당 변수의 분포를 고려하여 상위권과 중위권, 하위권의 3 수준으로 재구성한 범주형 변수를 분석에 활용하였다.

3) 학교생활만족도

학교생활만족도는 청년취업자의 고등학교 또는 대학교 시절의 학교생활에서의 전반적인 만족도를 묻는 문항을 활용하였다. 문항의 응답은 ①전혀 만족하지 못함, ②만족하지 못함, ③보통, ④만족함, ⑤매우 만족함으로 기록되었다. 고졸취업자의 경우 고등학교에서의 학교생활 만족도 응답을 활용하였으며, 전문대 및 대졸 취업자의 경우 대학교에서의 학교생활 만족도를 분석에 활용하였다.

4) 교육포부

교육포부는 청년취업자가 희망하는 최종학력을 측정한 문항으로 각 관측치 당 1회의 응답치만 존재한다. 교육포부의 수준은 ①고등학교 졸업, ②2~3년제 졸업, ③4년제 졸업, ④석사 졸업, ⑤박사 졸업, ⑥기타로 구성되어 있으며, ⑥기타 응답을 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원졸 이상의 4 수준으로 가공하여 분석에 투입하였다.

[표Ⅲ-5] 학업 특성 구성 및 측정

| 변인 | | 측정내용 |
|----------|-------------|---|
| 학업 특성 | 교육수준 | 이수한 최종학력 수준 1*=고졸, 2*=전문대졸, 3=4년제대졸 |
| | 최종학교 성적 | 최종 졸업학교에서의 전반적 학업 성취 수준 1=하위권, 2*=중위권, 3=상위권 |
| | 학교생활 만족도 | 최종학교 재학 당시의 전반적인 학교생활 만족도 1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족 |
| | 교육포부 | 희망하는 최종학력 1*=고졸, 2= 전문대졸, 3=4년제대졸, 4=대학원졸 |

주:*표시는 더미변수 생성시 기준집단(reference group)

라. 일자리 특성 변인

1) 직종

직종은 청년취업자들의 첫 일자리를 기준으로 일하였던 직업의 종류를 의미한다. 청년패널에서 조사한 청년취업자의 직종은 한국고용직업분류 2018 (KECO-2018)을 기반으로 하며 10개의 대분류와 35개의 중분류, 136개의 소분류, 그리고 450개의 세분류 직업명에 대한 개별 코드를 제공한다. 직종 변인의 경우 대분류 수준의 코드를 8 수준의 범주형 변수로 가공하여 분석에 투입하였다. 이 중 표본 내 관측치 수가 5명 미만인 건설·채굴직과 농림·어업직은 자료에서 제외하였다.

2) 직장소재지

직장소재지는 청년취업자들의 첫 일자리를 기준으로 종사했던 사업체의 위치를 나타낸다. 직장소재지는 시/도 단위와 구/군 단위의 텍스트 데이터로 기록되며, 이를 범주형 변수로 가공하여 서울을 포함한 수도권 지역의 산업체일 경우 0의 값을, 그 외의 지역은 1의 값을 부여하여 분석에 활용하였다.

3) 기업규모

기업규모는 청년취업자의 첫 일자리를 기준으로 일하였던 사업체의 총 종사자 수를 측정한 문항을 활용하였다. 종사자 수는 ①1~4명, ②5~9명, ③10~29명, ④30~49명, ⑤50~99명, ⑥100~299명, ⑦300~499명, ⑧500~999명, ⑨1000명 이상으로 총 9개의 수준으로 측정된다. 분석에서는 4수준의 범주형 변수로 재코딩하여 1~49명 사이인 경우 1의 값을, 50~299명인 경우 2의 값을, 300~999명인 경우 3의 값을 부여했으며, 1000명 이상인 사업체의 경우 4의 값을 부여하였다.

4) 기업부문

기업부문은 청년취업자의 첫 일자리로 종사한 직장의 속성을 묻는 문항을 활용하였다. 기업부문은 ①민간회사 또는 개인사업체, ②외국인회사, ③공공기관 및 공기업, ④법인단체, ⑤정부부처, ⑥사회적 기업, ⑦특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않음으로 구성되어 있다. 분석에는 7개의 기업부문 범주를 재구성하여 가장 빈도가 높은 민간회사 또는 개인사업체와 공공기관 및 공기업, 정부부처에 해당하는 기업부문을 선별하여 활용하였다. 기업부문에 대한 더미변수는 민간부문을 준거집단으로 설정하였으며, 공공기관 및 공기업, 정부부처 등을 공공부문으로 구성하여 분석에 활용하였다.

[표 III-6] 일자리 특성 구성 및 측정

| 변인명 | | 측정내용 |
|-----------|-------|--|
| 일자리 특성 | 직종 | 한국고용직업분류 2018(KECO-2018) 대분류에 해당하는 첫 일자리의 직업코드 1*=경영·사무·금융·보험직, 2=연구직 및 공학 기술직, 3=교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 4=보건·의료직, 5=예술·디자인·방송·스포츠직, 6=미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 7=영업·판매·운전·운송직, 8=설치·정비·생산직 |
| | 직장소재지 | 첫 직장의 위치 1*=수도권(서울 및 경기도), 2=그 외 지역(비수도권) |
| | 기업규모 | 첫 일자리의 종사자 수 1=5명 미만, 2*=5~49명, 3=50~299명, 4=300명 이상 |
| | 기업부문 | 첫 일자리의 기업체 속성 1*=민간회사 또는 개인사업체, 2=공공기관 및 공기업 |

주:*표시는 더미변수 생성시 기준집단(reference group)

4. 자료분석 절차 및 방법

연구의 목적을 달성하기 위해 네 단계의 연구절차를 구성하였다. 단계별 연구문제에 따른 주요 분석절차 및 방법은 다음과 같다.

가. 고용의 질 추정

고용의 질 추정을 위한 첫 번째 단계는 고용의 질 하위요인의 값을 코딩하는 것이다. 청년패널은 고용의 질 하위요인 중 직업위세에 해당하는 문항을 별도로 조사하지 않기 때문에 청년취업자의 초기 일자리에서 나타나는 직업위세의 수준을 별도로 추정할 필요가 있다. 이를 위해서는 개별 관측치의 직업코드를 바탕으로 직업위세점수를 연계하는 방식의 절차를 추가적으로 수행했다.

사회·경제적 지위점수(International Socio-Economic Index of Occupational Status)은 Ganzeboom & Treiman(1992)의 연구를 바탕으로 산출된 ISEI -88과 Ganzeboom(2008)의 연구를 바탕으로 개정된 ISEI-08의 형태로 존재한다. ISEI-08은 특정 직업에 종사하는 재직자의 평균 교육수준과 임금수준을 바탕으로 직업의 지위를 측정하는 지수 중 하나로, 42개국의 200,000명의 남성과 여성 재직자를 바탕으로 2002년부터 2007년까지 조사된 국제사회조사프로그램(International Social Survey Programme)의 데이터를 바탕으로 구축되었다. ISEI-08은 2008년 국제표준직업분류(ISCO-08)의 3~4자리 단위에 대한 개별 점수를 제공하며, 이러한 자료간 매칭의 유용성은 임금, 정규직/비정규직, 또는 종사상 지위와 같은 지표 이외의 직업적 위신(occupational prestige), 일자리 미스매치 등의 다양한 고용지표를 바탕으로 노동시장 성과에 대한 연구에서 통용되고 있다(백원영·이재성, 2020).

연구에서는 개별 관측치의 직업지위 점수 코딩을 위해 청년패널에서 제시하는 고용직업분류(KECO 2018)를 7차 한국직업분류(KSCO 2017)와 연계하는 작업을 수행하였다. 이러한 작업은 한국직업분류와 국제표준직업분류를 연계하기 위한 것으로, 사회·경제적 지위점수는 한국직업분류에 제시된 코드와 직접적으로 연계되지 않기 때문에 추가적인 연계를 필요로 한다. 결과적으로 한국고용직업분류에 따라 조사된 개인의 직업코드는 국제표준직업분류로 재분류되었으며,

각 관측치별 직업코드와 Ganzeboom(2008)의 사회·경제적 지위점수를 매칭하여 최종적인 직업위세의 수준을 추정하였다.

[표Ⅲ-7] 직업지위 점수 코딩을 위한 직업분류 활용 목록

| 한국고용직업분류 (KECO 2018) | 한국표준직업분류 7차 개정 (KSCO 2017) | 국제표준직업분류 (ISCO 08) |
|--|---|--|
| 0 경영·사무·금융·보험직 1 연구직 및 공학 기술직 2 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 3 보건·의료직 4 예술·디자인·방송·스포츠직 5 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 6 영업·판매·운전·운송직 7 건설·채굴직 8 설치·정비·생산직 9 농림어업직 | 1 관리자 2 전문가 및 관련 종사자 3 사무종사자 4 서비스 종사자 5 판매 종사자 6 농림·어업 숙련 종사자 7 기능원 및 관련 기능 종사자 8 장치·기계 조작 및 조립 종사자 9 단순노무 종사자 | 1 관리자, 고위임원 및 의회의원 2 전문가 3 기술공 및 준전문가 4 사무 종사자 5 서비스직 및 판매 종사자 6 숙련 농어업 종사자 7 기능원 및 관련 기능 종사자 8 장치·기계 조작 및 조립 종사자 9 단순노무 종사자 0 군인 |

직업위세 점수를 추정하고 난 뒤, 단일한 고용의 질 지수를 추산은 각 하위요인에 대한 단순합산법, 요인분석법, 독립적으로 구성된 가중치 부여방법 등을 통해 진행될 수 있다(남춘호, 2011). 연구에서는 방하남 외(2007)에서 수행한 전문가집단 의견조사와 분석적 계층화 절차(AHP)를 통해 도출해낸 영역별 가중치를 활용하여 개별 하위요인에 가중하여 합산하는 방식을 채택하였으며, 이는 아래 식과 같이 표현된다.

$$QWI_i = 15.13J_i + 19.49E_i + 24.85D_i + 18.59I_i + 11.34C_i + 10.59R_i \quad (1)$$

J_i 는 직무 및 직업에 관한 특성으로 자율성 및 권한($auto_i$)과 직업위세($pres_i$)의 세부요소로 구성되며, 각각 85.14와 14.86의 가중치를 부여함으로써 산출된다. E_i 는 고용안정에 관한 특성으로 상용직 여부($regu_i$)와 고용안정성($safe_i$)에

대한 만족도로 구성되며, 각각 60.39, 39.64의 가중치를 부여한 값을 합산하여 계산된다. D_i 는 발전가능성에 대한 특성으로, 숙련향상가능성($skill_i$)에 49.99의 가중치가, 승진가능성($deve_i$)에 50.01의 가중치를 부여하여 산출된다. 경제적 보상인 I_i 는 급여($wage_i$)에 83.39, 부가급여(add_i)에 16.61의 가중치를 부여함으로써 산출되며, 근무조건(C_i)는 근무시간($time_i$)에 40.16, 작업환경($viro_i$)에 59.64의 가중치가 부여된다. 마지막으로 참여 및 관계(R_i)는 인간관계(pa_i)에 48.62, 참여 및 발언(re_i)에 51.38의 가중치를 부여함으로써 산출된다. 이상의 세부영역에 대한 가중치 부여 방식은 아래 식(2)와 같다.

$$\begin{aligned}
 J_i(\text{직무/직업특성}) &= (85.14auto_i + 14.86pres_i)/100 \\
 E_i(\text{고용안정}) &= (60.39regu_i + 39.64safe_i)/100 \\
 D_i(\text{발전가능성}) &= (49.99skill_i + 50.01deve_i)/100 \\
 I_i(\text{보상}) &= (83.39wage_i + 16.61add_i)/100 \\
 C_i(\text{근무조건}) &= (40.16time_i + 59.64viro_i)/100 \\
 R_i(\text{관계}) &= (48.62pa_i + 51.38re_i)/100 \tag{2}
 \end{aligned}$$

한편, 고용의 질 지수 산출을 위한 6개의 하위요소 내 세부항목은 연속형 변수 또는 범주형 변수로 측정되거나 5점 리커트 척도로 측정되었기 때문에 별도의 정규화 과정을 통해 응답값을 0과 1사이의 범위 내에 존재하도록 한 뒤 가중치가 부여되어야 한다. 세부항목에 대한 정규화는 방하남 외(2007)와 남춘호(2011)에서 수행한 식(3)의 방법에 따라 진행하였다. 정규화된 변수(z)는 관측치의 응답과 문항의 최소값 간의 차이를 구한 후 이를 응답의 최대값과 최소값의 범위로 나누는 방법을 통해 산출된다. 응답이 이분형 범주 변수로 되어 있는 상용직 여부 또는 노조 유무 변수는 값을 그대로 활용하였다. 반면, 세부영역의 응답 중 5점 척도로 측정된 고용안정성, 부가급여, 근무시간 등은 0과 1사이의 값을 가지도록 변환하였으며, 연속변수의 형태로 측정된 직업위세, 급여 또한 동

일한 방법을 통해 0과 1사이의 값을 가지도록 정규화하였다.

$$z = \frac{x_i - \text{Min}(x)}{\text{Max}(x) - \text{Min}(x)} \quad (3)$$

나. 청년취업자의 특성과 고용의 질 하위요인의 관계 구명

연구의 두 번째 단계에서는 청년취업자의 배경적 특성과 이들의 초기 일자리에서의 고용의 질 하위요인 중 가중치를 중심으로 주요한 세 가지 요인과의 영향관계를 파악하였다.

직무자율성 및 권한을 종속변인으로 하는 다중회귀분석은 청년취업자의 일반적 특성과 학업특성, 그리고 일자리 특성과 고용의 질을 구성하는 주요 하위요인과의 관계를 구명하기 위해 실시하였다. 종속변인은 고용의 질 하위요인 중 직무/직업 특성을 구성하는 세부항목에 해당하는 직무자율성 및 권한에 대한 만족도 수준이며 독립변인은 청년취업자의 교육수준으로, 통제변인은 나머지 일반적특성과 학업특성, 그리고 일자리 특성에 해당하는 변인을 투입하여 모형을 구성하였다.

$$\begin{aligned} auto_i = & \beta_0 + \beta_1 Education_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 FEdu_i + \beta_4 Income_i + \beta_5 Grade_i \\ & + \beta_6 Satis_i + \beta_7 Asp_i + \beta_8 KECCO_i + \beta_9 Location_i + \beta_{10} Firmsize_i \\ & + \beta_{11} Firmtype_i + \epsilon_i \end{aligned}$$

두 번째로 스킬향상 및 발전가능성을 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 수행하였다. 스킬향상 및 발전가능성은 고용의 질 하위요인 중 스킬향상 가능성과 발전가능성의 두 세부항목의 평균값을 추산하여 변수로 투입하였다. 직무자율성 및 권한에 대한 다중회귀분석과 마찬가지로, 독립변인은 청년취업자의 교육수준이며 통제변인으로 일반적 특성 및 학업적 특성 변인, 그리고 일자리 특성 변인을 투입하여 분석을 수행하였다.

$$\begin{aligned}
deve_i = & \beta_0 + \beta_1 Education_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 FEdu_i + \beta_4 Income_i + \beta_5 Grade_i \\
& + \beta_6 Satis_i + \beta_7 Asp_i + \beta_8 KECO_i + \beta_9 Location_i + \beta_{10} Firmsize_i \\
& + \beta_{11} Firmtype_i + \epsilon_i
\end{aligned}$$

세 번째로 개인의 월평균 임금을 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 수행하였다. 임금수준의 경우 로그임금의 형태로 변환하여 종속변수로 투입하였으며, 개인 수준의 일반적 특성 및 학업 특성 변인, 그리고 개인의 일자리 수준의 특성을 투입하여 분석을 수행하였다. 이에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
\ln(wage)_i = & \beta_0 + \beta_1 Education_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 FEdu_i + \beta_4 Income_i \\
& + \beta_5 Grade_i + \beta_6 Satis_i + \beta_7 Asp_i + \beta_8 KECO_i + \beta_9 Location_i \\
& + \beta_{10} Firmsize_i + \beta_{11} Firmtype_i + \epsilon_i
\end{aligned}$$

마지막으로 개인의 고용의 질 지수를 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 수행하였다. 고용의 질 지수는 0점부터 100점 사이의 값을 가진 연속형 변수를 종속변인으로 투입하였으며, 독립변인은 청년취업자의 교육수준이다. 통제변인은 다른 모형과 동일하게 개인 수준의 일반적 특성과 학업 특성 변인, 그리고 일자리 특성을 투입하여 모형을 구성하였다. 이에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
QWI_i = & \beta_0 + \beta_1 Education_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 FEdu_i + \beta_4 Income_i \\
& + \beta_5 Grade_i + \beta_6 Satis_i + \beta_7 Asp_i + \beta_8 KECO_i + \beta_9 Location_i \\
& + \beta_{10} Firmsize_i + \beta_{11} Firmtype_i + \epsilon_i
\end{aligned}$$

다. 고용의 질 유형화 및 영향요인 구명

다음 단계는 청년취업자의 첫 일자리의 고용의 질의 양상이 어떠한 잠재적 집단으로 유형화될 수 있는지 여섯 가지 하위요인을 준거로 분석하였으며, 개인의 배경적 특성 요인의 초기 일자리 질에 대한 영향관계를 분석하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 청년취업자의 고용의 질 프로파일은 직무/직업 특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계로 구성된 6가지 영역의 표준화된 점수를 바탕으로 추정하였다. 다항 로지스틱 회귀분석의 경우 개인배경특

성의 성별, 아버지 학력, 가구소득수준과 학업·진로 특성의 고등학교 성적, 학교생활만족도, 진로지도 만족도, 교육포부, 직장특성의 직장소재지, 기업규모, 기업부문을 투입하여 각 요인의 영향 수준을 살펴보았다.

청년취업자의 첫 일자리에에서의 질은 고용의 질 지수(QWI)와 같이 다차원적 요소를 1차원으로 압축하여 살펴볼 수 있지만, 한편으로는 고용의 질을 구성하는 다양한 요소들에게서 나타나는 일반적인 양상을 분석하는 접근법 또한 유효할 수 있다. 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis)은 관찰된 변인을 바탕으로 잠재적인 하위집단을 확률적으로 분류해내는 군집분석의 일종으로, 이분형 변수 이외에도 연속형 변수인 관측변수(indicator)에 대한 개별 관측치의 반응 패턴을 바탕으로 관측되지 않은 잠재 변수의 프로파일로 분류하는 통계적 기법이다(Berlin et al., 2014; Lanza & Rhoades, 2011). 잠재프로파일 분석은 연속형으로 측정된 변수를 통해 수행될 수 있다는 장점이 있지만, 일반적인 군집 분석과 비교했을 때 통계적 모형을 바탕으로 개인이 특정한 잠재 프로파일에 배치될 확률적 정보를 제공한다는 추가적인 장점이 존재한다(Porcu & Giambona, 2016).

잠재프로파일 분석은 탐색적 분석방법의 일종으로, 잠재프로파일의 수를 늘려가는 방식으로 최적의 모형을 설정하게 된다(Nylund et al., 2007). 모형에서 나타나는 적합성을 판단은 정보 기준(information criterion)과 우도비 기반 검정(likelihood-based test), 분류의 질과 모형 해석의 용이성과 간명성을 기준으로 이루어질 수 있다. 정보기준에는 AIC(Akaike Information Criterion)와 BIC(Baysian Information Criterion), SABIC(sample-sized adjusted Baysian Information Criterion) 등을 고려하며, 정보기준 값은 작을수록 개별 모형의 적합도가 최적화되었음을 의미한다(Schwartz, 1978; Akaike, 1983). 잠재 프로파일의 분류집단의 개수에 따른 모형 간 적합성을 비교하기 위한 기준으로는 잠재 프로파일이 k 개인 경우와 $k-1$ 개인 경우를 비교하는 부트스트랩 방식의 우도비 검정(Bootstrap Likelihood Ratio Test)을 활용하였다(McLachlan & Peel, 2000). 유의수준은 k 개의 잠재 프로파일 모형과 $k-1$ 개의 잠재 프로파일 모형에 대한 선정 기준을 제공하며, 유의미하지 않은 p 값은 $k-1$ 개의 모형의 적절성을 지지한다. 마지막으로 집단에 따른 분류의 질을 파악

하기 위해 엔트로피 지수를 확인하였다. 엔트로피는 잠재 프로파일 모형의 사후 분류에 대한 불확실성을 나타내는 지표로 0부터 1사이의 값을 갖는다. 잠재 프로파일의 수가 늘어날수록 엔트로피는 줄어드는 경향이 존재하는데, 보편적으로 0.8 이상의 엔트로피 값은 분류의 적절성을 지지하는 보조적 판단 기준으로 활용될 수 있다(Muthen, 2004).

다음으로 잠재프로파일 분석을 통해 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 구성 요인에 따른 개인별 양상을 군집화하였으며, 이를 개인의 특성에 따라 각 집단에 배치될 확률을 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 추정하였다. 다항 로지스틱 회귀분석의 적절성은 우도비 검정(Likelihood Ratio Test)과 Nagelkerke (1991)가 고안한 의사결정계수(Pseudo- R^2)를 활용하였으며, 변수 투입에 따른 설명량 변동과 모형 적합성을 파악하였다.

IV. 연구 결과

1. 청년취업자의 고용의 질 특성

가. 청년취업자의 일반적 특성

청년취업자에 해당하는 연구대상의 일반적 특성은 <표 IV-1>과 같다. 일반적 특성에서 청년취업자의 성별은 여성(51.1%)이 남성(48.9%)보다 많았으나 비중에서 그 차이는 크지 않았다. 첫 일자리 입직 시점은 23세 이상 28세 미만(62.7%)인 경우가 가장 많았으며, 18세 이상 23세 미만인 경우(30.7%)와 28세 이상 32세 미만(6.6%)이 나머지 비중을 차지하였다. 최종학력의 수준은 4년제 대학 졸업자(63.6%)가 대부분의 비중을 차지하였으며, 전문대학 졸업(32.1%)과 고등학교 졸업(4.3%)의 순서대로 나머지 비중을 차지하였다. 이들의 가구소득 수준은 연평균 2,000만원 이상 4,000만원 미만(51.6%)이 절반 이상을 차지하였으며, 4,000만원 이상 6,000만원 미만(28.7%)이 그 다음을, 나머지 6,000만원 이상(11.2%)과 2,000만원 미만(8.5%)이 각각 10% 내외의 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

청년취업자의 학업특성 측면에서의 일반적 특성은 다음과 같다. 최종학교에서의 학업성취 수준의 경우 중위권(30.5%)에 해당하는 취업자가 가장 높은 비중을 보였으며, 상위권(51.0%)과 하위권(28.4%)의 순서대로 나머지 비중을 차지하였다. 학교생활에 대한 만족도의 경우 만족(66.4%)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 교육포부 수준의 경우 일반대졸 수준(66.8%)의 학력을 희망하는 절반 이상으로 대부분의 비중을 점유하였다.

직장특성의 경우 가장 높은 비중을 차지한 것은 경영·사무·금융·보험직(32.9%)이었으며, 그 외에도 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(12.3%)과 연구직·공학 기술직(12.2%), 보건·의료직(11.5%)이 주로 분포해 있는 직종으로 나타났다. 직장소재지의 경우 절반 이상이 수도권(56.8%)에 위치해있었으며, 5명 이상 50명 미만의 중소기업(41.7%)이 기업규모 상 가장 높은 비중을 차지하였다. 기업부문의 경우 민간부문(78%)이 공공부문에 비해 주된 기업부문의 특성을 나타냈다.

[표Ⅳ-1] 청년 취업자의 일반적 특성

| 구분 | | 빈도 | 백분율(%) |
|---------|------------------------|------|--------|
| 성별 | 남성 | 718 | 48.9 |
| | 여성 | 760 | 51.1 |
| 입직 시기 | 18세 이상 23세 미만 | 454 | 30.7 |
| | 23세 이상 28세 미만 | 926 | 62.7 |
| | 28세 이상 32세 미만 | 98 | 6.6 |
| 최종학력 | 고졸 | 63 | 4.3 |
| | 전문대졸 | 475 | 32.1 |
| | 일반대졸 | 940 | 63.6 |
| 부학력 | 고졸 미만 | 139 | 9.3 |
| | 고졸 | 848 | 57 |
| | 전문대졸 | 100 | 6.7 |
| | 대졸 이상 | 400 | 26.9 |
| 가구소득수준 | 2,000만원 미만 | 98 | 8.5 |
| | 2,000만원 이상 4,000만원 미만 | 594 | 51.6 |
| | 4,000만원 이상 6,000만원 미만 | 330 | 28.7 |
| | 6,000만원 이상 | 129 | 11.2 |
| 고등학교 성적 | 하위권 | 421 | 28.4 |
| | 중위권 | 754 | 51.0 |
| | 상위권 | 303 | 30.5 |
| 학교생활만족도 | 불만족 | 56 | 3.8 |
| | 중간 | 441 | 29.8 |
| | 만족 | 981 | 66.4 |
| 교육포부 | 전문대졸 이하 | 246 | 16.6 |
| | 일반대졸 | 988 | 66.8 |
| | 석사 이상 | 244 | 16.5 |
| 직종 | 경영·사무·금융·보험 | 487 | 32.9 |
| | 연구직·공학 기술직 | 181 | 12.2 |
| | 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 | 182 | 12.3 |
| | 보건·의료직 | 170 | 11.5 |
| | 예술·디자인·방송·스포츠직 | 61 | 4.1 |
| | 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 | 105 | 7.1 |
| | 영업·판매·운전·운송직 | 129 | 8.7 |
| | 설치·정비·생산직 | 163 | 11 |
| 직장소재지 | 수도권 | 839 | 56.8 |
| | 비수도권 | 639 | 43.2 |
| 기업규모 | 5명 미만 | 110 | 7.4 |
| | 5~49명 | 617 | 41.7 |
| | 50~299명 | 428 | 29 |
| | 300명 이상 | 323 | 21.9 |
| 기업부문 | 민간부문 | 1153 | 78 |
| | 공공부문 | 325 | 22 |

나. 청년취업자의 고용의 질 특성

1) 고용의 질 하위요인 특성

청년취업자의 고용의 질 하위요인인 직무/직업 특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계에 대한 기술통계량과 정규성 분석 결과는 <표Ⅳ-2>와 같다.

[표Ⅳ-2] 고용의 질 하위요인의 기술통계량

| 구분 | 하위요인 | | 평균 | 표준편차 | 왜도 | 첨도 |
|-----------------|------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 직무/직업 특성 | 자율성 및 권한 | | 3.572 | 0.717 | -0.456 | -0.456 |
| | 직업위세 | | 50.616 | 18.004 | 0.130 | 2.019 |
| 고용안정성 | 정규 고용* | 정규고용 | 1,224 | 82.8% | - | - |
| | | 비정규고용 | 254 | 17.2% | - | - |
| | 고용안정성 | | 3.662 | 0.761 | -0.638 | 3.785 |
| 숙련향상 및 발전가능성 | 숙련향상가능성 | | 3.459 | 0.758 | -0.424 | 3.534 |
| | 승진가능성 | | 3.541 | 0.752 | -0.568 | -0.568 |
| 경제적 보상 | 급여 | | 178.96 | 65.20 | 1.700 | 9.357 |
| | 부가급여 | | 3.466 | 0.775 | -0.392 | 3.385 |
| 근무조건 및 작업환경 | 근무시간 | | 45.563 | 45.563 | 1.532 | 6.136 |
| | 작업환경 | | 3.585 | 0.723 | -0.613 | 3.765 |
| 참여 및 관계 | 인간관계 | | 3.699 | 3.699 | -0.682 | 4.399 |
| | 참여/ 발언* | 노조 있음 | 287 | 19.4% | - | - |
| | | 노조 없음 | 1,191 | 80.6% | - | - |

주)*는 이항변수로 빈도수와 비중(%)을 표기함

청년취업자들의 하위요인의 평균값은 3.45~3.69에 해당하며, 직업위세는 평균 50.616점으로 나타났다. 청년취업자 급여의 평균값은 178.96만 원이었으며, 주당 평균 근로시간은 45.56시간인 것으로 나타났다. 이분변수로 측정된 정규고용 여부 및 노조 여부의 경우, 정규고용(82.8%)의 형태와 노조가 없는 기업

(80.6%)에 해당하는 취업자가 대부분의 비중을 차지하였다.

2) 고용의 질 하위요인 간의 상관관계 분석

청년취업자의 고용의 질 하위요인 간의 상관관계는 <표 IV-3>와 같다. 하위요인 간 상관계수는 통계적으로 모두 유의하였으며($p < .01$), 각 하위요인의 세부항목 간 상관계수는 다른 하위요인의 세부항목 간의 상관계수보다 비교적 큰 값을 나타냈으나, 그 값이 .8을 넘지 않으므로 하위요인 간 관계를 분석하는데 적절한 수준인 것으로 판단하였다. 그러나 숙련향상가능성과 발전가능성은 다른 하위영역의 세부항목에 비해 비교적 높은 상관계수를 나타내기 때문에 이러한 특성을 고려하여 결과 해석 시 주의를 기할 필요가 있다.

[표Ⅳ-3] 고용의 질 하위요인 간 상관계수

| 하위요인 | 세부항목 | 1-1 | 1-2 | 2-1 | 2-2 | 3-1 | 3-2 | 4-1 | 4-2 | 5-1 | 5-2 | 6-1 | 6-2 |
|-------------------|------------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|-----|
| 1.직무/직업 특성 | 1)자율성 및 권한 | 1 | | | | | | | | | | | |
| | 2)직업위세 | .126** | 1 | | | | | | | | | | |
| 2.고용안정성 | 1)정규고용* | .079** | .136** | 1 | | | | | | | | | |
| | 2)고용안정성 | .461** | .123** | .179** | 1 | | | | | | | | |
| 3.숙련향상 및 발전가능성 | 1)숙련향상가능성 | .457** | .124** | .047** | .369** | 1 | | | | | | | |
| | 2)승진가능성 | .464** | .113** | .059** | .353** | .614** | 1 | | | | | | |
| 4.경제적보상 | 1)급여 | .134** | .240** | .202** | .199** | .142** | .132** | 1 | | | | | |
| | 2)부가급여 | .357** | .116** | .129** | .375** | .460** | .428** | .179** | 1 | | | | |
| 5.근무조건 및 작업환경 | 1)근무시간* | .081** | .139** | .072** | .101** | .081** | .081** | -.035** | .135** | 1 | | | |
| | 2)작업환경 | .460** | .109** | .061** | .412** | .518** | .455** | .144** | .430** | .098** | 1 | | |
| 6.참여 및 관계 | 1)인간관계 | .437** | .062** | .074** | .391** | .433** | .450** | .110** | .376** | .060** | .511** | 1 | |
| | 2)참여/발언* | -.008** | .011** | .078** | .124** | -.004** | -.002** | .281** | .111** | .018** | -.007** | .000** | 1 |

주)**p<.01

다. 배경적 특성에 따른 차이

이 절에서는 청년취업자의 배경적 특성에 따라서 이들의 초기 일자리에서의 고용의 질 지수에 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는지 확인하였다. 일반적 특성 중 청년취업자의 성별, 학력 수준, 최종학교 성적, 직종, 기업규모를 선정하여 분석을 진행하였다. 두 집단의 차이 분석은 집단 간 평균 차이를 검정하는 t검정을 활용하였으며, 세 집단 이상이면 집단간 및 집단내 분산 차이를 검정하는 One-way ANOVA를 적용하였다. 추가적으로 동질성 검정을 위해 동질적인 집단에 대해서는 Dunnett T3 검정을, 이질적 집단은 Scheffe 검정을 활용하였다.

1) 성별에 따른 차이

청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 수준에서 나타나는 성별 차이는 아래 표<IV-4>와 같다. 남성(60.309)은 여성(58.059)에 비해 초기 일자리에 서 더 높은 수준의 고용의 질 지수를 나타냈다. 이러한 성별에 따른 차이는 임금의 측면에서 여전히 존재한다는 선행연구의 결과와 더불어(김주영 외, 2008), 보다 포괄적인 측면에서의 고용의 질 지표에서 또한 성별에 따른 유의한 차이가 나타나는 것을 확인하였다.

[표 IV-4] 성별에 따른 고용의 질 차이 분석 결과

| | | 남성(n=718) | 여성(n=760) | t |
|-------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 고용의 질 지수 | <i>M</i> | 60.309 | 58.059 | -2.978** |
| | <i>SD</i> | 12.852 | 12.156 | |

2) 교육수준에 따른 차이

교육수준에 따라 고용의 질 수준을 분석했을 때, 대졸(60.462), 전문대졸(56.553), 고졸(55.698) 집단 순으로 고용의 질 수준이 높았다. 특히 대졸 집

단과 고졸 집단간의 고용의 질 차이가 유의하게 나타났으며, 이는 학력 수준에 따른 전반적인 고용성과 차이가 존재한다는 선행연구와도 일치하는 결과이다(정진호 외, 2004; 김은숙·전봉걸, 2014). 그러나 고졸 집단과 전문대졸 집단 간 고용의 질 수준에서 나타나는 차이는 유의하지 않은 점을 특징적으로 고려할 필요가 있다.

[표Ⅳ-5] 교육수준에 따른 고용의 질 차이 분석 결과

| | | ①고졸 (n=63) | ②전문대졸 (n=475) | ③대졸 (n=940) | F | Scheffe/ Dunnet T3 |
|-------------|----|---------------|------------------|----------------|----------|-----------------------|
| 고용의 질 지수 | M | 55.698 | 56.553 | 60.462 | 18.03*** | 3>1 |
| | SD | 11.298 | 12.113 | 12.596 | | |

3) 최종학교 성적에 따른 차이

최종학교에서의 성적 수준에 따라 고용의 질 수준 차이를 검정했을 때, 상위권(61.930), 중위권(59.214), 하위권(56.513) 순으로 높았다. 이는 개인의 학업성취수준에 따라 더 나은 노동시장 성과를 기대할 수 있다는 연구결과와 유사한 양상을 나타낸다(민인식·최필선, 2013). 특히 최종학교에서의 성적은 중위권 또는 상위권 집단이 하위권 집단보다 유의하게 높은 수준의 고용의 질 수준을 지닌 것으로 나타났다.

[표Ⅳ-6] 최종학교 성적에 따른 고용의 질 차이 분석 결과

| | | ①하위권 (n=421) | ②중위권 (n=754) | ③상위권 (n=303) | F | Scheffe/ Dunnet T3 |
|-------------|----|-----------------|-----------------|-----------------|----------|-----------------------|
| 고용의 질 지수 | M | 56.513 | 59.214 | 61.930 | 17.04*** | 3,2>1 |
| | SD | 12.256 | 12.256 | 12.623 | | |

4) 직종에 따른 차이

직종에 따라 고용의 질 수준 차이를 검정했을 때, 연구직·공학 기술직(65.281), 보건·의료직(62.227), 경영·사무·금융·보험직(59.458), 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(59.431), 예술·디자인·방송·스포츠직, 설치·정비·생산직(55.874), 영업·판매·운전·운송직(54.023), 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(51.105) 순으로 높은 양상을 나타냈다.

[표Ⅳ-7] 직종에 따른 고용의 질 차이 분석 결과(1)

| | | ①경영· 사무 (n=487) | ②연구· 기술 (n=181) | ③교육· 법률 (n=182) | ④보건· 의료 (n=170) | F | Scheffe/ Dunnet T3 |
|-------------|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|
| 고용의 질 지수 | M | 59.458 | 65.281 | 59.431 | 62.227 | 20.22 *** | 2>1 |
| | SD | 12.281 | 10.082 | 11.704 | 9.44 | | |

남춘호(2011)의 연구는 개인의 직종은 직장에서의 고용형태나 기업규모와 같은 일자리 특성과 같이 고용의 질의 불평등을 설명하는 주요한 요인임을 제시하였는데, 그러한 결과와 유사하게 직종에 따른 고용의 질 차이가 분명하게 나타났다. 특히 연구직·공학 기술직과 같이 비교적 고학력, 고숙련의 직종은 경영·사무·금융·보험직에 비해 유의한 수준으로 높은 고용의 질을 보였으나, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직과 영업·판매·운전·운송직과 같은 저숙련 직종의 경우 경영·사무·금융·보험직과 비교했을 때 유의한 수준으로 낮은 고용의 질 지수 분포를 확인할 수 있었다.

[표Ⅳ-8] 직종에 따른 고용의 질 차이 분석 결과(2)

| | | ⑤예술· 디자인 (n=61) | ⑥미용· 여행 (n=105) | ⑦영업· 판매 (n=129) | ⑧설치· 장비 (n=163) | F | Scheffe/ Dunnet T3 |
|-------------|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|
| 고용의 질 지수 | M | 58.94 | 51.105 | 54.023 | 55.874 | 20.22 *** | 6,7,8<1 |
| | SD | 11.111 | 12.346 | 14.886 | 13.271 | | |

5) 기업규모에 따른 차이

기업규모에 따른 고용의 질 수준 차이를 살펴보면, 기업규모가 클수록 전반적인 고용의 질이 향상하는 양상을 확인할 수 있다. 기업규모에 따라 5인 미만(49.393), 5-40명(57.092), 50-299명(59.501), 300명 이상(65.262) 순으로 고용의 질이 증가하는 추세를 보였다. 특히 남춘호(2011)의 연구에서 제시된 결과와 유사하게, 30인 미만 기업이 고용의 질에 관한 집단 간 불평등 기여도가 높다는 기존 연구결과는 아래 5인 미만 기업에서의 낮은 수준의 고용의 질 지수에서 재확인할 수 있다. 이는 IMF 금융위기 이후 근로소득의 불평등이 일자리의 다른 특성보다 기업규모 간 차이에 의해 주도되었다는 연구결과와 일치하는 것으로, 기업규모에 따른 전반적 고용의 질 차이가 점차 고착화되고 있는 것으로도 일부 해석될 수 있다.

[표Ⅳ-9] 기업규모에 따른 고용의 질 차이 분석 결과

| | | ①5인 미만 (n=810) | ②5- 49명 (n=303) | ③50- 299명 (n=365) | ④300명 이상 (n=365) | F | Scheffe/ Dunnet T3 |
|-------------|----|----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|---------|-----------------------|
| 고용의 질 지수 | M | 49.393 | 57.092 | 59.501 | 65.262 | 59.8*** | 2,3,4>1 |
| | SD | 12.697 | 11.974 | 11.939 | 11.153 | | |

주)*는 이항변수로 빈도수와 비중(%)을 표기함

2. 청년취업자의 배경적 특성과 고용의 질 하위요인의 관계

가. 배경적 특성과 직업자율성 및 권한과의 관계

청년취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성, 그리고 일자리 특성에 따라 이들의 초기 일자리에서 인식하는 직업자율성 및 권한에 미치는 영향관계는 다음과 같다.

개인 수준의 교육수준과 일반적 특성, 그리고 학업특성, 그리고 직장과 관련된 특성을 통제변인으로 모형의 결과에 따르면, 성별($B=0.133$, $p<.01$)과 학교생활 만족도($B=0.139$, $p<.01$)는 여전히 초기 일자리에서의 직업자율성과 권한의 인식 수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일자리 특성의 경우 경영·사무·금융·보험직과 비교했을 때 설치·정비·생산직일 경우 자율성과 권한에 대해 유의한 부적 영향을 나타내는 것으로 추정되었다($B=-0.219$, $p<.01$). 또한 직장소재지가 비수도권일 경우, 수도권 지역의 직장에 종사할 경우보다 직업에서의 자율성과 권한 수준을 낮게 인식하는 것으로 나타났다($B=-0.099$, $p<.01$).

나. 배경적 특성과 스킬향상 및 발전가능성과의 관계

청년취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성, 그리고 일자리 특성에 따라 이들의 초기 일자리에서 인식하는 직업자율성 및 권한에 미치는 영향관계는 다음과 같다.

청년취업자의 일반적 특성과 학업 특성 및 직장과 관련된 특성을 통제변인으로 투입한 모형에 따르면, 성별($B=0.133$, $p<.01$)과 학교생활 만족도($B=0.130$, $p<.01$)는 여전히 초기 일자리에서의 직업자율성과 권한의 인식 수준에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직종의 경우 경영·사무·금융·보험직과 비교했을 때 연구직·공학 기술직($B=0.203$, $p<.01$)과 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인($B=0.141$, $p<.05$), 보건·의료직($B=0.213$, $p<.01$), 그리고 예술·디자인·방송·스포츠 직($B=0.207$, $p<.05$)은 스킬향상 및 발전가능성에 유의한 정적 효과를 미치는

것으로 나타났다. 이와는 대조적으로, 설치·정비·생산직은 자율성과 권한에 대한 인식 수준에 유의한 부정 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=-0.163$, $p<.01$). 또한 직장소재지가 비수도권일 경우, 수도권 지역의 직장에 종사할 경우보다 직업에서의 자율성과 권한 수준을 낮게 인식하는 것으로 나타났다($B=0.197$, $p<.01$).

다. 배경적 특성과 임금수준과의 관계

청년취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성, 그리고 일자리 특성에 따라 이들의 초기 일자리에서의 월평균 임금수준에 대한 영향관계는 다음과 같다.

청년취업자의 일반적 특성과 학업 특성, 직장과 관련된 일자리 특성을 통제변인으로 투입한 회귀모형의 경우, 교육포부를 제외한 교육수준, 성별, 아버지 학력, 가구소득수준, 최종학교에서의 성적은 모두 임금수준에 유의한 수준의 정적 효과를 나타냈다. 직종의 측면에서 연구직·공학 기술직($B=0.097$, $p<.01$) 및 보건·의료직($B=0.117$, $p<.05$)은 임금수준에 유의한 정적 효과를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직은 임금수준에 유의한 부정 영향을 나타냈으며($B=-0.078$, $p<.05$), 기업규모가 5인 미만인 경우에도 유의한 수준의 부정 영향을 확인할 수 있었다($B=0.051$, $p<.01$). 반면, 기업규모가 50~299명($B=0.06$, $p<.01$) 또는 300명 이상인 경우($B=0.238$, $p<.01$)는 모두 유의한 수준의 정적 효과를 나타냈으며, 직장이 공공부문일 경우 또한 임금수준에 유의한 정적 효과를 나타냄을 확인하였다($B=0.155$, $p<.01$).

라. 배경적 특성과 고용의 질 지수와의 관계

청년취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성 및 일자리 특성에 따른 초기 일자리에서의 고용의 질 지수에 대한 영향관계는 다음과 같다.

청년취업자의 일반적 특성, 학업 특성 및 일자리와 관련된 특성을 통제변인으로 투입한 모형은 아버지 학력을 제외하고 청년취업자의 성별, 가구소득수준, 최종학교 성적 및 학교생활 만족도가 이들의 초기 일자리 고용의 질 지수에 유의한 수준의 영향관계를 갖는 것으로 나타났다. 한편, 일자리 특성 중 직종의 측면

에서는 연구직·공학 기술직($B=4.201, p<.001$) 및 보건·의료직($B=4.109, p<.001$)은 초기 일자리에에서의 고용의 질 지수에 유의한 정적 효과를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직($B=-5.891, p<.001$)과 영업·판매·운전·운송직($B=-3.202, p<.05$), 그리고 설치·정비·생산직($B=-3.536, p<.05$)은 초기 일자리에의 고용의 질 지수에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업규모의 측면에서 5인 미만인 경우 유의한 수준의 부적 영향을 확인할 수 있었다($B=-5.891, p<.001$). 반면, 기업규모가 50~299명($B=1.497, p<.05$)일 경우 유의한 정적 효과를 나타냈으며, 특히 300명 이상인 경우($B=6.777, p<.001$) 그 효과가 가장 두드러지게 나타났다. 한편, 직장이 공공부문일 경우 민간부문보다 고용의 질 지수에 유의한 정적 효과를 나타냄을 확인하였다($B=1.944, p<.05$)

<표 IV-10> 청년취업자의 교육수준과 배경적 특성이 고용의 질 하위요인 및 고용의 질 지수에 미치는 영향

| 변인 | | 종속변수 | 직업자율성 및 권한 | | 스킬향상 및 발전가능성 | | 로그 월평균 임금 | | 고용의 질(QM) | | |
|----------------|-----------------------------|----------------------------|------------|----------|--------------|----------|-----------|--------|-----------|----------|-------|
| | | | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. | |
| | 교육수준 (ref.고졸) | 전문대졸 | 0.113 | 0.099 | -0.157 | 0.099 | 0.055 | 0.038 | -1.041 | 1.566 | |
| | | 일반대졸 | 0.085 | 0.101 | -0.128 | 0.101 | 0.152*** | 0.039 | -0.029 | 1.591 | |
| 인적 자본 특성 | 성별 (ref.여성) | 남성 | 0.133*** | 0.040 | 0.133*** | 0.040 | 0.173*** | 0.015 | 2.994*** | 0.635 | |
| | | 부 학력 (ref.고졸) | 고졸 미만 | -0.019 | 0.065 | 0.012 | 0.065 | -0.015 | 0.025 | -0.343 | 1.042 |
| | 전문대졸 | | -0.036 | 0.075 | -0.007 | 0.075 | 0.013 | 0.029 | -0.343 | 1.193 | |
| | 대졸 이상 | | 0.050 | 0.045 | 0.075 | 0.045 | 0.053** | 0.017 | 1.159 | 0.720 | |
| 가구소득수준 | | | -0.019 | 0.041 | 0.110** | 0.041 | 0.043** | 0.016 | 2.216*** | 0.663 | |
| 학업 특성 | 최종학교 성적 (ref.중위권) | 하위권 | 0.123 | 0.097 | 0.026 | 0.097 | -0.015 | 0.037 | -0.755 | 0.710 | |
| | | 상위권 | 0.076 | 0.044 | 0.070 | 0.044 | 0.058*** | 0.017 | 1.662* | 0.772 | |
| | 학교생활 만족도 | | | 0.128*** | 0.030 | 0.130*** | 0.030 | 0.009 | 0.012 | 2.373*** | 0.491 |
| | 교육포부 | | | -0.003 | 0.026 | -0.008 | 0.026 | 0.035 | 0.010 | 0.305 | 0.413 |
| 일자리 특성 | 직종 (ref.경영·사무·금융· 보험) | 연구직·공학 기술직 | 0.105 | 0.062 | 0.203*** | 0.062 | 0.097*** | 0.024 | 4.201*** | 0.996 | |
| | | 교육 법률·사회복지· 경찰·소방직 및 군인 | -0.062 | 0.065 | 0.141* | 0.065 | 0.034 | 0.025 | 1.560 | 1.033 | |
| | | 보건·의료직 | -0.076 | 0.066 | 0.213*** | 0.066 | 0.117*** | 0.026 | 4.109*** | 1.061 | |
| | | 예술·디자인·방송· 스포츠직 | 0.054 | 0.096 | 0.207* | 0.096 | -0.062 | 0.037 | 0.597 | 1.531 | |
| | | 미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직 | -0.145 | 0.079 | -0.037 | 0.079 | -0.078* | 0.031 | -5.891*** | 1.265 | |
| | | 영업·판매·운전· 운송직 | 0.009 | 0.074 | -0.106 | 0.074 | -0.009 | 0.028 | -3.202** | 1.177 | |
| | | 설치·정비·생산직 | -0.219** | 0.070 | -0.163* | 0.070 | -0.052 | 0.027 | -3.536** | 1.127 | |

| 변인 | 종속변수 | | 직업지율성 및 권한 | | 스킬향상 및 발전가능성 | | 로그 월평균 임금 | | 고용의 질(QW) | | |
|--------------------|---------------------|---------|------------|--------|--------------|--------|-----------|----------|-----------|-----------|-------|
| | | | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. | |
| 직장소재지 | 비수도권 | | -0.099** | 0.038 | -0.073* | 0.038 | 0.051*** | 0.015 | 0.038 | 0.614 | |
| | | | | | | | | | | | |
| | 기업규모 (ref.5~49명) | 5명 미만 | | -0.017 | 0.075 | -0.130 | 0.075 | -0.094** | 0.029 | -5.891*** | 1.197 |
| | | 50~299명 | | -0.044 | 0.045 | -0.013 | 0.045 | 0.096*** | 0.017 | 1.497* | 0.724 |
| | 300명 이상 | | 0.029 | 0.050 | 0.197*** | 0.050 | 0.238*** | 0.019 | 6.777*** | 0.810 | |
| 기업부문 (ref.민간부문) | 공공부문 | | -0.042 | 0.050 | -0.030 | 0.050 | 0.155*** | 0.019 | 1.944* | 0.807 | |
| | | | | | | | | | | | |
| 상수 | | | 2.944*** | 0.362 | 3.168*** | 0.371 | 4.140*** | 0.144 | 26.579*** | 5.926 | |
| F | | | 4.311*** | | 3.224*** | | 29.66*** | | 17.28*** | | |
| Adj R2 | | | 0.24 | | 0.334 | | 0.308 | | 0.202 | | |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 청년취업자의 고용의 질 유형화 및 영향요인 분석

가. 고용의 질 하위요인에 대한 잠재프로파일 분석

청년취업자의 고용의 질 하위요인을 바탕으로 이들을 잠재적인 집단으로 분류하고, 그러한 집단의 양상을 파악하기 위해 잠재 프로파일 분석을 수행하였다. 잠재 프로파일 분석의 결정요인은 고용의 질 하위요인인 직무/직업특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 그리고 참여 및 관계 수준으로 설정하였다. 분석은 분류 프로파일 개수를 2개부터 지정하여 하나씩 늘려갔으며, 프로파일의 수가 증가함에 따라 고용의 질의 양상을 가장 잘 설명하는 모형을 검증하여 최적 모형을 결정하였다.

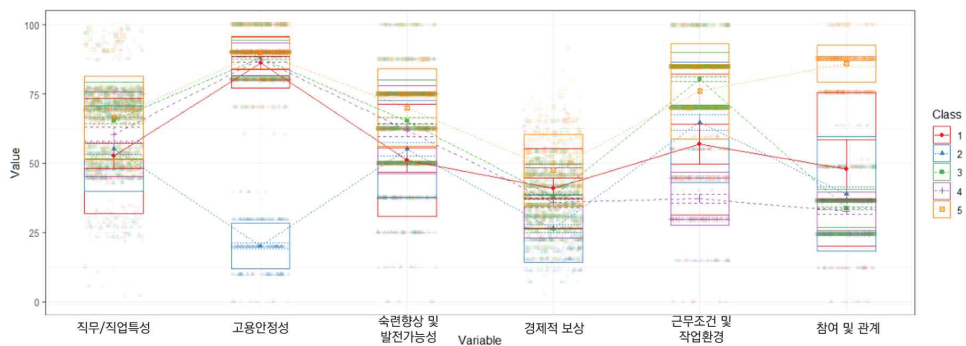
<표IV-11>은 프로파일 개수를 2개에서 5개로 증가하면서 나타나는 적합성의 수준을 나타낸다. 우도비 기반 통계 검정결과에 따라 BLRT의 경우 모든 모형에서 유의한 값을 나타냈다. 한편, AIC, BIC, SABIC의 정보기준을 바탕으로 적합성을 판단할 경우, 잠재 프로파일의 개수가 증가함에 따라 그 값이 증가하는 양상을 보이며 모형 적합도가 개선됨을 나타냈다. 분류의 질을 판단하는 기준인 Entropy의 값이 통상 0.8 이상일 경우 좋은 분류의 질로 판단할 수 있다는 점에서(Clark & Muthen, 2009), 모든 잠재 프로파일 모형은 적절한 분류의 질을 갖는다고 볼 수 있다.

잠재 프로파일의 모형 적합도와 분류의 질 기준을 고려할 경우 5개의 프로파일로 구성된 모형이 가장 적절한 것으로 나타났다. 또한 가장 적은 비중을 차지하는 프로파일의 비율이 5% 미만일 경우 이는 오분류의 가능성을 지니고 있기 때문에(Masyn, 2013), 5개 프로파일의 모형은 전체적인 통계적 기준에서 적절한 모형으로 판단할 수 있다. 통계적 적절성과 함께 모형에 대한 해석 자체도 간명하게 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 최종적으로 5개의 프로파일로 구성된 모형을 분석 모형으로 설정하였다.

<표 IV-11> 잠재프로파일 분석결과와 적합도 비교

| 분류기준 | | 잠재프로파일의 수 | | | |
|------------------|---------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | 2개 | 3개 | 4개 | 5개 |
| 정보지수 | AIC | 72953 | 71263 | 70568 | 70336 |
| | BIC | 73165 | 71544 | 70918 | 70754 |
| | SABIC | 73038 | 71376 | 70708 | 70504 |
| 분류의 질 | Entropy | 0.99 | 0.99 | 0.99 | 0.93 |
| | BLRT | <.000 | <.000 | <.000 | <.000 |
| 집단별 관측치 분류 | 집단 1 | 254 (17.18%) | 254 (17.18%) | 254 (17.18%) | 104 (7.03%) |
| | 집단 2 | 1,224 (82.82%) | 976 (66.03%) | 708 (47.90%) | 676 (45.73%) |
| | 집단 3 | - | 248 (16.77%) | 269 (18.20%) | 254 (17.18%) |
| | 집단 4 | - | - | 247 (16.71%) | 236 (15.96%) |
| | 집단 5 | - | - | - | 208 (14.07%) |

<그림IV-1>에 따르면, 각 잠재 집단은 여섯 가지 하위지표에서 전반적으로 상이한 분포의 양상이 확인되며 질적, 양적 차이가 모두 관찰되기 때문에 잠재 프로파일의 이상적 형태로 볼 수 있다(Hickendorff et al., 2018).



[그림 IV-1] 잠재 프로파일 모형 추정 결과

<표IV-12>에 따르면, 1번 프로파일(7.03%)은 다른 고용의 질 잠재집단에

비해 낮은 수준의 직무·직업특성을 지닌 것을 확인할 수 있다. 또한 숙련향상 및 발전가능성 또한 모든 집단 중 가장 낮은 수준을 보이고 있으며, 근무조건 및 작업환경에서도 전체 평균에 비해 밀도는 수준으로 나타났다. 이러한 특성을 고려하여 1번 프로파일은 저수준-저발전가능형 집단으로 명명하였다. 2번 프로파일(17.18%)의 경우 낮은 고용안정성이 특징적으로 나타났다. 경제적 보상 수준과 참여 및 관계의 측면에서 다른 잠재집단과 비교했을 때 낮은 수준으로 나타났으며, 특히 경제적 보상 수준이 모든 잠재집단 중 가장 낮은 수치를 기록하여 저수준 집단이라 명명하였다. 3번 프로파일(45.73%)의 경우 가장 많은 관측치를 포함하는 집단으로, 고용의 질에 관한 6개의 하위요인에서 전체 집단 평균에 근접한 값을 나타냄과 동시에, 고용안정성과 근무 및 작업환경은 집단 평균을 약간 웃도는 수준을 보였다. 이러한 특성을 고려하여 3번 프로파일은 고수준-저관계형 집단이라 명명하였다. 4번 프로파일(15.96%)의 경우 다른 영역의 경우 전체 집단평균과 유사했으나, 근무조건 및 작업환경과 참여 및 관계의 영역에서 모든 집단 중 가장 낮은 수준을 기록했기 때문에 저수준-저근무환경 집단이라 명명하였다. 마지막으로 5번 프로파일(14.07%)은 고용의 질의 모든 하위영역에서 가장 높은 수준의 값을 나타냈으며, 다차원적으로 가장 높은 고용의 질 수준을 지닌 집단으로 고수준 집단이라 명명하였다.

<표 IV-12> 고용의 질 유형별 결정요인 기술통계

| 하위요인 | 잠재 프로파일 | | | | | 전체 평균 |
|--------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 직무/직업 특성 | 0.526 | 0.552 | 0.654 | 0.603 | 0.664 | 0.619 |
| 고용안정성 | 0.863 | 0.201 | 0.880 | 0.875 | 0.899 | 0.763 |
| 숙련향상 및 발전가능성 | 0.511 | 0.551 | 0.652 | 0.618 | 0.700 | 0.624 |
| 경제적 보상 | 0.411 | 0.263 | 0.380 | 0.357 | 0.476 | 0.372 |
| 근무조건 및 작업환경 | 0.568 | 0.648 | 0.803 | 0.370 | 0.761 | 0.684 |
| 참여 및 관계 | 0.478 | 0.389 | 0.337 | 0.327 | 0.858 | 0.428 |
| 소속된 관측치 | 104 (7.03%) | 254 (17.18%) | 677 (45.73%) | 236 (15.96%) | 207 (14.07%) | 1478 (100%) |

상기의 분석과정을 통해 도출해낸 청년취업자의 고용의 질 유형에 따른 관측치의 일반적 특성과 학업 특성, 그리고 일자리 특성에 관한 기술통계 분석결과는 아래 표와 같다. 전체 유형별 고용의 질 지수의 경우, 저수준 집단이 42.35로 가장 낮은 수준을 나타냈으며, 고수준 집단이 71.51로 가장 높은 수준을 나타냈다. 저수준-저발전가능형 집단과 저수준-저근무환경 집단은 55점으로 다른 유형과 비교했을 때 중간 수준인 것으로 해석할 수 있었으며, 고수준-저관계형 집단은 중간 수준을 다소 웃도는 고용의 질 지수를 나타냈다. 5년 후 시점의 고용의 질 지수의 경우, 고수준 집단을 제외한 모든 유형에서 증가세를 보였으나, 결과적인 지수의 양상은 초기 일자리에서의 유형별 차이와 유사한 모습을 나타냈다. 성별의 경우 저수준-저발전가능형 집단과 저수준 집단에서 비슷한 수준을 나타냈으나, 고수준-저관계형 집단에서는 여성이 더 많은 비중을 보였으나, 저수준-저근무환경 집단과 고수준 집단에서는 남성의 비중이 더 높은 것으로 나타났다. 유형별 교육수준의 비중을 살펴보면, 모든 유형에서 고졸, 전문대졸, 일반대졸 순으로 높은 비중을 보였으나, 저수준-저근무환경 집단과 고수준-저관계형 집단, 그리고 저수준 집단은 다른 유형에 비해 높은 수준의 전문대졸자 비중이 나타났다. 그러나 고수준 집단의 경우 다른 집단에 비해 높은 일반대졸자 비중이 특징적으로 나타났다. 아버지의 학력수준의 경우 모든 집단에서 고졸 수준이 절반 이상을 차지하였으나, 고수준 집단에서는 대졸 이상 학력이 다른 집단에 비해 높은 비중으로 나타났다. 가구소득수준의 경우 모든 유형에서 2,000~4,000만원 수준인 경우가 절반 정도의 비중을 차지하였으나, 고수준 집단과 저수준-저발전가능형 집단의 경우 다른 유형과 대비했을 때 6,000만원 이상의 상대적 고소득 가정이 높은 비중을 차지하였다.

학업 특성을 중심으로 유형별 분포를 살펴보면, 대부분의 유형에서 중위권이었던 경우가 과반 수준을 차지하였으나, 고수준 집단과 저수준-저발전가능형 집단에서는 다른 집단에 비해 비교적 더 많은 비중의 상위권 학업성취자가 존재하는 것으로 나타났다. 학교만족도의 경우 저수준 집단에서 가장 낮은 수준인 3.57점이 나타났으나, 고수준 집단에서는 가장 높은 수준인 3.73점으로 확인되었다. 이와 유사하게, 교육포부는 저수준 집단과 저수준-저근무환경 집단에서 각각 2.99, 2.93점으로 낮은 수준을 나타냈으나, 이와 비교했을 때 저수준-저

발전가능형 집단에서는 비교적 높은 점수인 3.10점을 나타냈다.

직종의 경우 모든 유형 집단에서 경영·사무·금융·보험직이 가장 높은 비중을 차지하였다. 고용의 질 지수가 낮은 편에 속하는 저수준 집단의 경우 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직의 비중이 상대적으로 높았으며, 저수준-저근무환경 집단의 경우엔 영업·판매·운전·운송직의 비중이 상대적으로 높음을 확인하였다. 한편, 고용의 질 수준이 높은 고수준 집단의 경우 연구직 및 공학기술직과 보건·의료직이 주된 비중을 차지하였다. 직장소재지의 경우 저수준-저발전가능형 집단 취업자는 수도권보다 비수도권에 비교적 높은 비중으로 배치되어 있었으며, 저수준 집단은 이와 대조적으로 수도권에 더 많은 취업자가 속해있는 것으로 나타났다. 직장 규모의 경우 고용의 질 수준이 상대적으로 낮은 저수준 집단과 저수준-저근무환경 집단은 50명 미만의 기업규모인 기업에 속해있는 취업자의 비중이 과반을 넘는 것으로 나타났다. 그러나, 고용의 질 수준이 가장 높게 추정된 고수준 집단의 경우 300명 이상 비교적 규모가 큰 기업에 재직하는 취업자의 비중이 과반을 넘는 것으로 나타났다. 마지막으로 기업부문의 경우 민간부문이 모든 유형에서 과반 이상을 차지하는 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 고용의 질 유형별 영향요인 기술통계

| 변수 | 유형 | 저수준·저발전가능형 집단 | 저수준집단 | 고수준-저관계형 집단 | 저수준·저근무환경 집단 | 고수준집단 |
|-----------------|--------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| N | | 104(7.03%) | 254(17.18%) | 677(45.73%) | 236(15.96%) | 207(14.07%) |
| 고용의 질 지수 | | 55.575(10.789) | 42.359(11.121) | 63.041(7.723) | 55.867(8.766) | 71.511(7.943) |
| 5년후 이후 고용의 질 지수 | | 64.986(9.62) | 61.991(11.102) | 64.902(9.743) | 62.112(10.181) | 70.344(9.988) |
| 개인특성 | | | | | | |
| 성별 | 남성 | 54(51.9%) | 121(47.6%) | 295(43.6%) | 133(56.4%) | 115(55.6%) |
| | 여성 | 50(48.1%) | 133(52.4%) | 382(56.4%) | 103(43.6%) | 92(44.4%) |
| 입직연령 | | 24.096(3.192) | 23.449(2.951) | 23.75(3.154) | 23.28(3.257) | 24.353(3.332) |
| 교육수준 | 고등학교 졸업 | 3(2.9%) | 10(3.9%) | 24(3.5%) | 16(6.8%) | 10(4.8%) |
| | 전문대 졸업 | 23(22.1%) | 83(32.7%) | 226(33.4%) | 99(41.9%) | 44(21.3%) |
| | 일반대 졸업 | 78(75%) | 161(63.4%) | 427(63.1%) | 121(51.3%) | 153(73.9%) |
| 부학력 | 고졸미만 | 12(11.5%) | 23(9.1%) | 58(8.6%) | 30(12.7%) | 16(7.7%) |
| | 고졸 | 54(51.9%) | 147(57.9%) | 392(57.9%) | 138(58.5%) | 112(54.1%) |
| | 전문대졸 | 8(7.7%) | 17(6.7%) | 40(5.9%) | 22(9.3%) | 13(6.3%) |
| | 대졸이상 | 30(28.8%) | 67(26.4%) | 187(27.6%) | 46(19.5%) | 66(31.9%) |
| 가구소득수준 | 2000만원 미만 | 11(13.9%) | 26(13.5%) | 35(6.5%) | 18(10.4%) | 8(5%) |
| | 2000~4000만원 | 36(45.6%) | 97(50.5%) | 296(54.6%) | 93(53.8%) | 69(43.4%) |
| | 4000~6000만원 | 22(27.8%) | 55(28.6%) | 156(28.8%) | 43(24.9%) | 53(33.3%) |
| | 6000만원 이상 | 10(12.7%) | 14(7.3%) | 55(10.1%) | 19(11%) | 29(18.2%) |
| 학업특성 | | | | | | |
| 졸업학교 성적 | 하위권 | 30(28.8%) | 83(32.7%) | 170(25.1%) | 78(33.1%) | 60(29%) |
| | 중위권 | 49(47.1%) | 122(48%) | 378(55.8%) | 114(48.3%) | 91(44%) |
| | 상위권 | 25(24%) | 49(19.3%) | 129(19.1%) | 44(18.6%) | 56(27.1%) |
| 학교만족도 | | 3.635(0.608) | 3.575(0.677) | 3.677(0.616) | 3.636(0.628) | 3.734(0.523) |
| 교육포부 | | 3.106(0.762) | 2.996(0.783) | 3.047(0.742) | 2.936(0.783) | 3.082(0.775) |
| 일자리 특성 | | | | | | |
| 직종 | 경영·사무·금융·보험직 | 34(32.7%) | 88(34.6%) | 233(34.4%) | 48(20.3%) | 84(40.6%) |
| | 연구직 및 공학 기술직 | 9(8.7%) | 11(4.3%) | 105(15.5%) | 25(10.6%) | 31(15%) |

| | | | | | | |
|--------|------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 | 16(15.4%) | 27(10.6%) | 103(15.2%) | 32(13.6%) | 4(1.9%) |
| | 보건·의료직 | 13(12.5%) | 15(5.9%) | 82(12.1%) | 30(15.7%) | 30(14.5%) |
| | 예술·디자인·방송·스포츠직 | 4(3.8%) | 11(4.3%) | 38(5.6%) | 6(2.5%) | 2(1%) |
| | 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 | 5(4.8%) | 37(14.6%) | 30(4.4%) | 28(11.9%) | 5(2.4%) |
| | 영업·판매·운전·운송직 | 8(7.7%) | 35(13.8%) | 37(5.5%) | 36(15.3%) | 13(6.3%) |
| | 설치·정비·생산직 | 15(14.4%) | 30(11.8%) | 49(7.2%) | 31(13.1%) | 38(18.4%) |
| 직장 소재지 | 수도권 | 44(42.3%) | 159(62.6%) | 389(57.5%) | 135(57.2%) | 112(54.1%) |
| | 비수도권 | 60(57.7%) | 95(37.4%) | 288(42.5%) | 101(42.8%) | 95(45.9%) |
| 기업규모 | 5명 미만 | 3(2.9%) | 42(16.5%) | 30(4.4%) | 33(14%) | 2(1%) |
| | 5명~50명 미만 | 37(35.6%) | 101(39.8%) | 331(48.9%) | 119(50.4%) | 29(14%) |
| | 50명~300명 미만 | 28(26.9%) | 73(28.7%) | 210(31%) | 56(23.7%) | 61(29.5%) |
| | 300명 이상 | 36(34.6%) | 38(15%) | 106(15.7%) | 28(11.9%) | 115(55.6%) |
| 기업부문 | 공공부문 | 27(26%) | 75(29.5%) | 137(20.2%) | 37(15.7%) | 49(23.7%) |
| | 민간부문 | 77(74%) | 179(70.5%) | 540(79.8%) | 199(84.3%) | 158(76.3%) |

주) 연속형 변수는 평균과 표준편차를 표기함

나. 일반적 특성과 학업 특성, 일자리 특성과 잠재 프로파일의 관계

청년취업자의 일반적 특성과 학업 특성, 그리고 일자리 특성과 잠재프로파일 간의 관계를 알아보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 활용하여 영향관계를 분석하였다. 청년취업자의 고용의 질에서 나타나는 다양한 유형을 파악하고 질적 차이를 구명하기 위해 다항 로지스틱 분석의 준거집단은 3유형으로 설정하였다. 분석에서는 일반적 특성 중 성별과 교육수준, 아버지의 학력수준과 가구소득수준을 투입하였으며, 학업 특성으로는 최종학교 성적, 학교만족수준, 교육포부를, 일자리 특성으로는 직종과 직장소재지, 기업규모 및 기업부문을 선정하여 이러한 배경적 변인들이 잠재 프로파일에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이에 대한 계수와 표준오차, 유의확률은 <표IV-14>에서 확인할 수 있다.

준거집단인 고수준-저관계형 집단을 기준으로, 설치·정비·생산직 ($B=1.213, p<.05$)과 비수도권 직장($B=0.751, p<.01$), 그리고 300명 이상의 기업 특성($B=1.073, p<.001$)은 저수준-저발전가능형 집단에 배치되는 것에 유의한 정적 효과를 나타냈다. 저수준 집단의 경우 가구소득수준($B=-0.436, p<.05$)과 학교만족수준이 높을수록 해당 잠재집단에 속할 확률이 낮았으며 ($B=-0.249, p<.05$), 일자리 특성 중 연구직·공학 기술직($B=-1.172, p<.01$), 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인($B=-0.798, p<.01$), 보건·의료직($B=-0.893, p<.01$)일 경우 저수준 집단 배치에 유의한 수준의 부적 효과를 나타냈다. 그러나 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직($B=1.503, p<.001$), 영업·판매·운전·운송직($B=0.980, p<.01$), 설치·정비·생산직 ($B=0.744, p<.05$), 그리고 기업 규모가 5명 미만($B=1.392, p<.001$)일 경우 저수준-저발전가능형 집단에 비해 저수준 집단에 배치될 확률에 유의한 수준의 정적 효과를 보이는 것으로 나타났다. 기업부문의 측면에서 민간부문에 비해 공공부문일 경우 저수준 집단에 속할 확률에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($B=-1.108, p<.001$).

다음으로 저수준-저근무환경 집단의 경우 남성일수록 고수준-저관계형 집단에 비해 해당 잠재집단에 속할 확률에 정적 영향을 미쳤으며($B=0.476, p<.01$), 직종의 경우 보건·의료직($B=0.679, p<.05$), 미용·여행·숙박·음식·경비·

청소직(B=0.290, $p<.001$), 영업·판매·운전·운송직(B=1.191, $p<.001$), 설치·정비·생산직(B=0.833, $p<.05$)일수록, 그리고 5명 미만의 기업규모(B=0.797, $p<.05$)일 경우 저수준-저근무환경 집단에 배치될 확률에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 고수준 집단의 경우 남성(B=0.392, $p<.05$)이거나 최종학교에서의 성적이 중위권(B=0.478, $p<.05$) 또는 상위권(B=0.432, $p<.05$)일수록 고수준-저관계형 집단에 비해 고수준 집단에 속할 확률에 유의한 정적 효과를 나타냈다. 직종의 경우, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(B=-2.176, $p<.001$)이거나 예술·디자인·방송·스포츠직(B=-1.681, $p<.05$)일 경우 고수준 집단에 속할 확률에 유의한 부적 영향을 나타냈으며, 설치·정비·생산직일 경우에는 고수준 집단에 속할 확률에 유의한 정적 효과를 나타냄을 확인하였다(B=1.008, $p<.01$). 기업규모의 경우 50명 이상의 기업일수록(B=1.159, $p<.001$) 고수준 집단 배치에 유의한 정적 효과를 나타냈으며, 특히 300명 이상의 기업규모인 경우 그러한 확률을 더욱 증가함을 확인할 수 있었다(B=2.333, $p<.001$).

〈표 IV-14〉 고공의 질 유형에 대한 다항로지스틱 회귀분석 결과

| 구분 | | 저수준-저발전가능형 집단 | | 저수준 집단 | | 저수준-저근무환경 집단 | | 고수준 집단 | |
|------------------------------|----------------------------|---------------|-------|----------|-------|--------------|-------|-----------|-------|
| | | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. | B | S.E. |
| 상수 | | -0.380 | 2.099 | 3.559* | 1.542 | 0.373 | 1.556 | -5.686** | 1.817 |
| 일반적특성 | | | | | | | | | |
| 성별 | 남성 | 0.265 | 0.118 | 0.018 | 0.084 | 0.476** | 0.086 | 0.392* | 0.096 |
| 교육수준 (ref.고졸) | 전문대졸 | 0.407 | 0.453 | 0.414 | 0.288 | -0.082 | 0.251 | 0.060 | 0.306 |
| | 일반대졸 | 1.221 | 0.266 | 0.737 | 0.168 | 0.095 | 0.149 | 0.685 | 0.190 |
| 부학력 (ref.고졸) | 고졸미만 | 0.375 | 0.178 | 0.032 | 0.133 | 0.236 | 0.126 | -0.084 | 0.151 |
| | 전문대졸 | 0.478 | 0.280 | 0.190 | 0.222 | 0.575 | 0.201 | 0.343 | 0.257 |
| | 대졸이상 | 0.137 | 0.316 | 0.184 | 0.240 | -0.117 | 0.221 | 0.106 | 0.276 |
| 로그 가구소득수준 | | -0.407 | 0.240 | -0.436* | 0.179 | -0.268 | 0.179 | 0.252 | 0.203 |
| 교육특성 | | | | | | | | | |
| 최종학교 성적 (ref.하위권) | 중위권 | 0.214 | 0.219 | 0.150 | 0.178 | 0.198 | 0.178 | 0.478* | 0.189 |
| | 상위권 | 0.302 | 0.317 | 0.259 | 0.298 | 0.252 | 0.298 | 0.432* | 0.294 |
| 학교만족수준 | | -0.084 | 0.177 | -0.249* | 0.131 | 0.038 | 0.131 | 0.100 | 0.154 |
| 교육포부 | | 0.016 | 0.150 | -0.041 | 0.110 | -0.053 | 0.110 | 0.034 | 0.125 |
| 일자리 특성 | | | | | | | | | |
| 직종 (ref.경영·사무· 금융·보험직) | 연구직·공학 기술직 | -0.717 | 0.215 | -1.172** | 0.172 | -0.001 | 0.172 | -0.500 | 0.193 |
| | 교육·법률·사회복지· 경찰·소방직 및 군인 | 0.251 | 0.343 | -0.798** | 0.225 | 0.432 | 0.225 | -2.176*** | 0.250 |
| | 보건·의료직 | 0.449 | 0.312 | -0.893** | 0.224 | 0.679* | 0.224 | 0.145 | 0.494 |
| | 예술·디자인·방송· 스포츠직 | -0.211 | 0.327 | -0.070 | 0.228 | -0.313 | 0.228 | -1.681* | 0.274 |
| | 미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직 | 0.684 | 0.487 | 1.503*** | 0.398 | 0.290*** | 0.398 | -0.053 | 0.667 |
| | 영업·판매·운전·운송직 | 0.654 | 0.454 | 0.980** | 0.255 | 1.191*** | 0.255 | 0.373 | 0.469 |
| | 설치·정비·생산직 | 1.213* | 0.379 | 0.744* | 0.236 | 0.833* | 0.236 | 1.008** | 0.339 |
| 직장소재지 (ref.수도권) | 비수도권 | 0.751** | 0.114 | -0.209 | 0.082 | 0.131 | 0.082 | 0.149 | 0.092 |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------|------------|-------|-----------|------|---------|-------|----------|-------|
| 기업규모 (ref.5명~49명) | 5명 미만 | -0.178 | 0.217 | 1.392*** | 0127 | 0.797 * | 0.127 | -0.383 | 0.242 |
| | 50명~300명 미만 | 0.226 | 0.472 | 0.180 | 0215 | -0.210 | 0.215 | 1.159*** | 0.559 |
| | 300명 이상 | 1.073*** | 0.229 | 0.191 | 0148 | -0.251 | 0.148 | 2.333*** | 0.225 |
| 기업부문 (ref.민간부문) | 공공부문 | -0.152 | 0.149 | -1.108*** | 0104 | 0024 | 0.121 | -0186 | 0.117 |
| N | | 1478 | | | | | | | |
| Log likelihood | | -1302.821 | | | | | | | |
| LR Chi-square | | 428.227*** | | | | | | | |
| Pseudo R-square | | 0.302 | | | | | | | |

주1) 준거집단은 고수준-저관계형 집단

주2) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 5년 후 시점의 고용의 질 지수의 관계

마지막으로, 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 잠재 프로파일 배치와 입직 5년 이후 고용의 질 지수와의 관계를 구명하기 위해 다중회귀분석 수행 및 상호작용 효과를 분석하였다.

초기 일자리에서의 고용의 질 유형 배치와 초기 경력 이후 고용의 질 지수의 영향관계를 살펴본 모형 1에 따르면, 전체 유형에서 중간 수준의 특성을 보인 고수준-저관계형 집단과 비교했을 때, 저수준 집단($B=-2.910$, $p<.001$)과 저수준-저근무환경 집단($B=-2.789$, $p<.001$)에서의 초기 노동계적은 초기 경력 이후의 고용의 질 지수에서의 유의한 부적효과를 나타냈다. 이와 대조적으로, 상대적으로 모든 측면의 고용의 질 하위요인에서 우수한 특징을 보인 고수준 집단에의 배치는 초기 경력 이후의 고용의 질에서 다른 집단에 비해 유의한 수준의 정적 효과를 나타냄을 확인할 수 있다($B=5.393$, $p<.001$).

초기 일자리에서의 고용의 질 유형 배치와 학력과의 상호작용 항의 투입한 모형 2의 결과는 다음과 같다. 모형 1과 동일하게, 저수준 집단($B=-8.790$, $p<.005$)과 저수준-저근무환경 집단($B=-8.695$, $p<.001$)은 초기 경력 이후의 고용의 질 지수에 유의한 부적 효과를 미치는 것으로 나타났으나, 고수준 집단은 대조적으로 유의한 정적 효과를 미치는 것으로 확인되었다($B=3.760$, $p<.001$). 그러나 학력과의 상호작용항을 살펴보면, 저수준 집단이면서 대졸자이거나($B=7.374$, $p<.005$) 저수준-저근무환경이면서 대졸자인 경우($B=8.269$, $p<.001$), 고졸 집단과 비교했을 때 초기 경력 이후의 고용의 질 지수에 있어 유의한 정적 효과를 나타냄을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 비교적 열악한 환경에서의 초기 노동계적을 형성하더라도 취업자의 학력 수준은 초기경력에서 나타나는 특정한 유형의 부적 효과를 상당 부분 상쇄하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-15〉 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 유형과 학력의 상호작용항이 초기경력 이후 고용의 질 지수에 미치는 장기적 효과

| 구분 | | 모형 1 | | | | 모형 2 | | | |
|--------------------------------|--------------------|-----------|-------|---------|---------|-----------|--------|---------|---------|
| | | B | S.E. | t값 | p-value | B | S.E. | t값 | p-value |
| 상수 | | 64.901 | 0.387 | 167.456 | .000*** | 64.902 | 0.383 | 169.425 | .000*** |
| 고용의 질 유형 (ref. 3유형) | 1유형(저수준-저발전가능형 집단) | 0.084 | 1.062 | 0.079 | 0.936 | 3.086 | 5.767 | 0.535 | 0.592 |
| | 2유형(저수준 집단) | -2.910 | 0.742 | -3.923 | .000*** | -8.790 | -8.790 | -2.769 | .005** |
| | 4유형(저수준-저근무환경 집단) | -2.789 | 0.762 | -3.659 | .000*** | -8.695 | 2.521 | -3.449 | .000*** |
| | 5유형(고수준 집단) | 5.393 | 0.799 | 6.747 | .000*** | 3.760 | 3.175 | 3.175 | .000*** |
| 고용의 질 유형 ×교육수준 (ref. 고졸) | 1유형×교육수준(전문대졸) | | | | | -9.075 | 6.118 | -1.483 | 0.138 |
| | 1유형×교육수준(대졸) | | | | | -1.327 | 5.864 | -0.226 | 0.820 |
| | 2유형×교육수준(전문대졸) | | | | | 3.689 | 3.336 | 1.106 | 0.268 |
| | 2유형×교육수준(대졸) | | | | | 7.374 | 3.248 | 2.270 | 0.023* |
| | 4유형×교육수준(전문대졸) | | | | | 3.970 | 2.685 | 1.479 | 0.139 |
| | 4유형×교육수준(대졸) | | | | | 8.269 | 2.651 | 3.119 | 0.001** |
| | 5유형×교육수준(전문대졸) | | | | | -1.037 | 3.491 | -0.297 | 0.766 |
| | 5유형×교육수준(대졸) | | | | | 2.502 | 3.252 | 3.252 | 0.441 |
| F | | 64.901*** | | | | 64.902*** | | | |
| Adj R ² | | 0.059 | | | | 0.081 | | | |

주1) 준거집단은 3유형으로, 고수준-저관계형 집단임.

주2) N=1,478

주3) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 청년취업자의 고용의 질을 추정하고 이들의 배경적 변인과 고용의 질 지수 및 하위요인과의 영향 관계를 구명하는데 있으며, 초기 고용의 질의 잠재적 유형을 분석하고 장기적 효과를 구명하는 데 있었다. 연구목적을 달성하기 위해 청년취업자의 개념과 특성, 고용의 질의 개념과 측정 방법, 관련 이론과 청년취업자의 고용의 질 현황 및 영향요인에 대한 선행연구를 고찰하여 다음과 같은 세부 연구목표를 설정하였다. 첫째, 청년취업자의 고용의 질 지수의 하위지표 수준을 파악하고, 이를 바탕으로 첫 일자리의 고용의 질 지수를 추정한다. 둘째, 청년취업자의 일반적 특성과 학업적 특성, 일자리 특성에 따른 고용의 질의 이질성을 검증하고, 이러한 배경적 특성과 고용의 질 간의 영향관계를 구명한다. 셋째, 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질에 대한 잠재 프로파일을 분류하여 개인의 배경적 특성과 고용의 질 잠재 집단 간의 영향관계를 구명한다. 넷째, 초기 일자리의 고용의 질 유형 배치에 따른 5년 이후 고용의 질 지수에서의 장기적 영향 관계를 구명한다.

연구대상은 청년패널에 조사된 응답자 중 고등학교, 전문대학, 또는 4년제 대학으로 대표되는 정규교육기관을 졸업한 뒤 2007~2016년 사이의 조사기간에 노동시장에 진입하여 첫 일자리를 취득한 1978~1998년생 청년취업자이다. 표본은 직업력 자료를 바탕으로 첫 일자리 취득 경험이 있는 자를 중심으로 입직 시점의 시간행렬을 구성하여 첫 일자리의 데이터를 추출하는 방식으로 구축하였다. 노동시장 진입 경험이 존재하는 표본 중 일반고등학교, 직업계고등학교, 전문대학, 일반 4년제 대학 이외의 교육기관의 졸업자는 분석에서 제외하였으며, 입직 이후 5년 이후 시점의 직업력 정보가 존재하지 않거나 첫 일자리 입직 연령이 18세 미만 또는 35세 이상인 자, 그리고 근로시간이 34시간 미만인 비공식 노동인구를 제외한 1,478명을 분석에 활용하였다.

자료 분석은 R 4.2.1 프로그램을 통해 청년취업자의 배경적 특성 및 고용의 질 관련 변인의 기술통계 및 상관 분석, 다중회귀분석, 잠재 프로파일 분석을 실

시하였다. 통계적 유의수준은 0.05였으며, 잠재 프로파일 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 AIC, BIC, SABIC에 해당하는 정보기준, 부트스트랩 기반 우도비 검정값, 그리고 Entropy값을 활용하였다. 잠재 프로파일 모형의 적합도는 통계적 판단기준 외에도 해석상의 간명성을 고려하여 가장 적합한 모형을 선택하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 청년취업자의 고용의 질 지수는 방하남 외(2007)이 제시한 고용의 질 지수의 하위요인을 바탕으로 추정될 수 있으며, 이러한 고용의 질 지수는 청년취업자의 성별, 교육수준, 최종학교 성적, 직종, 기업규모에 따라 유의한 수준의 차이가 있는 것으로 확인되었다. 둘째, 개인 수준의 특성 중 청년취업자의 교육수준과 성별, 아버지 학력 및 가구소득수준, 그리고 최종학교 성적 및 학교생활 만족도는 고용의 질 하위요인인 직업자율성 및 권한, 스킬향상 및 발전가능성, 로그 월평균 임금에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일자리 수준의 특성의 경우, 연구직·공학 기술직과 보건·의료직은 정적 영향을 나타내는 반면, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직과 영업·판매·운전·운송직, 설치·정비·생산직은 고용의 질 지수 및 하위요인에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장규모가 클수록, 공공부문일수록 고용의 질 지수 및 하위요인에 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 잠재 프로파일 분석을 통해 5개의 프로파일이 청년취업자의 고용의 질 양상을 포착하는데 가장 적합한 모형으로 확인되었다. 잠재 프로파일별 영향요인의 경우 성별과 최종학교 성적, 학교생활 만족도, 직종 및 기업규모가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 초기 입직 시점의 고용의 질 유형은 5년 후 고용의 질 지수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 집단에 비해 낮은 수준의 고용의 질을 나타낸 저수준 집단과 저수준-저근무환경 집단의 경우 장기적인 부적 영향관계가 나타났다. 그러나 초기 저수준 고용의 질 집단의 장기적 부적 효과는 대졸 이상의 교육 이수자에 한정하여 조절효과에 의해 상당 부분 상쇄됨이 확인되었다.

2. 결론

첫째, 고용의 질 하위요소인 직무/직업 특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전가

능력, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계 수준을 바탕으로 청년 취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 지수를 추정할 수 있으며, 청년취업자의 고용의 질은 일반적 특성, 학업 특성, 일자리 특성에 따라 그 수준의 차이가 존재하는 것으로 나타난다. 우리나라의 고용형태는 상용직과 그 외의 임시직 및 일용직의 형태로 분류될 수 있으며, 상용직 임금근로자 중에서도 정규직과 비정규직으로 나뉠 수 있다. 우리나라의 고용 형태에 따른 노동시장 분절구조를 고려한다면 고용의 질 하위요인으로써 상용직 여부 이외에도 비정규직 여부의 활용을 재고해볼 수 있다. 한편, 고용의 질 지수의 수준 차이를 설명하는 변인에는 개인 수준의 성별과 같은 일반적 특성 이외에도 교육수준과 최종학교 수준 등 학업 특성이 있음을 확인할 수 있고, 직종과 기업규모와 같은 일자리 특성 또한 지수 상의 차이를 설명하는 요인으로 나타난다. 즉, 전반적인 고용의 질은 일자리 자체의 특성뿐만 아니라 일자리 진입 시점 이전에 형성된 개인 수준의 배경적 특성 과도 직·간접적인 관계가 있다고 결론 내릴 수 있다.

둘째, 청년취업자의 교육수준과 일반적 특성, 학업 특성과 일자리 특성은 고용의 질 지수와 주요 하위요인인 직업자율성 및 권한, 스킬향상 및 발전가능성, 월평균 임금수준에 유의한 수준의 영향을 미친다. 특히 직종 중 설치·정비·생산직으로의 입직은 청년취업자가 인식하는 첫 일자리에서의 스킬향상 및 발전가능성에 유의한 부적 영향을 미쳤으나, 연구직·공학 기술직이나 보건·의료직과 같은 보편적 고속런 직종으로의 입직은 개인이 인식하는 스킬향상 및 발전가능성에 대한 유의한 정적 영향을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 근로자가 속해있는 업종 및 직종 특성이 입직 초기의 개인이 인식하는 업무 수행에서의 자율성이나 스킬향상 가능성 수준에 일정 수준 영향을 미친다는 것을 시사한다. 특히 저숙련 직종에 대한 직업능력개발 기회를 확대·보장하는 형태로 초기 경력자들의 장기적 측면의 경력개발 기반을 마련할 필요가 있을 것이다.

셋째, 청년취업자의 초기 일자리에서의 고용의 질 수준에 대한 잠재집단을 분류한 결과, 5개의 잠재 프로파일 모형을 바탕으로 청년취업자의 고용의 질의 유형화가 가능하며, 분류된 집단은 집단 여섯 개의 고용의 질 하위요인에 따라 서로 구분되는 이질성을 나타낸다. 고용의 질 집단의 분류는 여섯 가지 하위요인에서 모두 높거나 낮은 수준을 보이는 집단이 있는 한편, 중간 수준의 일자리

유형은 하위요인에 따라 서로 구분되는 특성을 지닌다. 잠재 프로파일 분석을 통한 초기 일자리의 고용의 질 유형화 분석은 우리 사회에 존재하는 중간 수준의 일자리에 대한 다양한 특성을 보다 세부적으로 포착하는데 유용한 접근법일 수 있으며, 중간 수준의 일자리의 개별 하위요인에 따라 어떻게 세부적인 개입이 이루어져야 하는지에 대한 논의의 뒷받침이 될 수 있을 것이다.

넷째, 청년취업자의 입직 시점의 고용의 질 프로파일은 5년 후 고용의 질 지수에 유의한 수준의 영향을 미치며, 고용의 질 유형에 따른 부적 효과는 근로자의 높은 교육 수준을 조건부로 하여 상당 부분 상쇄된다. 이는 대졸 취업자가 입직 시점에서 낮은 수준의 고용의 질 유형에서 노동계적을 형성하더라도 고졸 취업자에 비해 고용의 질적 측면의 상승 이동의 여력을 지녔음을 나타낸다. 즉, 우리나라 청년층에서의 학력수준에 따른 다양한 고용지표 상의 격차가 과거에 비해 감소하였음에도, 학력의 중장기적 고용의 질 프리미엄은 일정 수준 유지되고 있음을 시사한다.

3.제언

이 연구의 결론을 바탕으로 도출한 제언은 다음과 같다.

첫째, 고용의 질 지수를 바탕으로 청년취업자의 초기 일자리 고용의 질과 관련된 다각적인 분석은 초기 노동시장 이행과정에서 다양한 영향요인에 따른 일자리 배치 양상과 초기 경력자들의 경력개발에 대한 인식 등을 이해할 수 있는 기초적인 근거로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 청년취업자와 같은 초기 경력자의 경력개발을 위해 이들의 직종과 기업 규모, 직장소재지 등을 고려한 포괄적인 경력개발 기회를 제도적으로 마련할 필요가 있다. 특히, 저숙련 직종과 영세기업, 비수도권 일자리에서 나타나는 특성을 고려하여 해당 직업 내 근로자들에 대한 포괄적인 역량개발 방안이 제시되어야 할 것이다.

셋째, 후속연구에서는 다양한 패널자료를 바탕으로 개별 근로자들의 고용의 질의 변화양상을 추적하는 형태의 시계열 분석이 이루어질 필요가 있다. 특히 초기 노동시장 이행 시기 뿐만 아니라 근로자의 경력단계에 따른 고용의 질 변

화 양상을 주목할 필요가 있으며, 노동시장 이탈 및 경력단절 이후 재취업자에 대한 고용의 질 변화 여부 또한 후속연구를 통해 검토될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강순희. (2011). **한국의 인적자본투자 성과분석**. 한국노동연구원.
- 강순희. (2016). 취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성. **한국청소년연구**, 27(4), 5~29.
- 강순희. (2018). 대졸 청년 노동시장 이행의 코호트 간 비교연구. **노동정책연구**, 18(4), 1-29.
- 고영선. (2019). 임금격차는 어떻게, 왜 변해왔는가?. **KDI 정책포럼**, 274, 1-8.
- 교육부. (2020). **교육통계연보**, 교육부 · 한국교육개발원
- 권혁진. (2011). 청년층의 학교에서 고용으로의 이행 특성: 성 · 학력별 이행과정의 차이를 중심으로. **사회복지정책**, 38(1), 1-31.
- 김재호. (2012). 청년취업난의 악화(II): 일자리의 질은 개선되었는가?, **월간 노동리뷰**, 89, 39-57.
- 김강호. (2009). 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과. **농업교육과 인적자원개발**, 41(3), 123-151.
- 김기현, 방하남. (2005). 고등교육 진학에 있어 가족배경의 영향과 성별 격차: 한국과 일본의 경우, **한국 사회학**, 39(5), 119-151.
- 김소영. (2016). 남성 청년의 노숙진입 시기에 따른 노숙 경로. **사회복지연구**, 49(4), 151-181.
- 김유빈, 전우용. (2014). **청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점**. 한국노동연구원

- 김은석. (2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. **진로교육연구**, 27(3), 47-64.
- 김은숙, 전봉걸. (2014). 학력과 전문성에 따른 임금격차 분석. **경제분석**, 19(3), 53-82.
- 김주영, 조동훈, 이변송, 조준모, 이인재. (2009). **한국의 임금격차**. 한국노동연구원.
- 김창환, 오병돈. (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?: 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석. **한국사회학**, 53(1), 167-204.
- 김태운, 민인식. (2015). 미취업 청년층의 취업전환에 관한 연구: 다중상태 이산시간 해저드 모형. **한국사회복지조사연구**, 46, 195-222.
- 남재량. (2008). **노동시장의 동태적 특성에 관한 연구**. 한국노동연구원
- 남춘호. (2011). 고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석. **경제와 사회**, 305-350
- 류기락. (2009). 일자리 이동과 내부노동시장: 한국노동패널(1998~2005) 분석을 중심으로. **한국사회학**, 43(4), 37-76.
- 박나리, 김교성. (2021). 청년 불안정성의 궤적과 유형: 20대 청년의 고용, 소득, 부채를 중심으로. **한국사회정책**, 28(3), 45-74.
- 반정호, 김경희, 김경휘. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국사회복지학**, 57(3), 73-103.
- 방하남, 이상호. (2006). 좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. **한국사회학**, 40(1), 93-126.
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호. (2007). **고용의 질: 거시·기업·개인**

수준에서의 지표개발 및 평가, 한국노동연구원.

배민근. (2008). **고용의 길 아직 같길 멀다**, 「LG Business Insight」, 2008년 1월.

백원영, 이재성. (2020). **직업지위점수를 활용한 대졸자의 노동시장 성과**. 2020 한국교육고용패널 학술 대회.

변경희. (2010). 임금근로장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인. **장애와 고용**, 20(2), 190-212.

변금선. (2018). **학교에서 노동시장으로의 이행 과정 변화: 60-80년대 청년 코호트의 노동계적 비교**. 서울대학교 박사학위 논문.

오창환, 정철영. (2009). 4년제 대학 졸업예정자의 대학원 진학 선택 결정요인. **농업교육과 인적자원개발**, 41(4), 199-218.

유동철. (2008). 장애인 취업알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향. **장애와 고용**, 18(1), 5-26.

유홍준, 김월화. (2006). 한국 직업지위 지수. **한국사회학**, 40(6), 153-186

윤수경, 한유경. (2014). 대학생의 취업성과 영향 요인 분석. **교육재정경제연구**, 23(4), 131-160.

윤윤규. (2010). 이직사유별 일자리 이행경로 및 결정요인 분석. **노동경제논집**, 33(2). 91-134.

이병훈, 김유선. (2003). 노동생활 질의 양극화에 관한 연구: 정규, 비정규의 분절성을 중심으로. **비판사회학회**, 60, 129-149.

이병희. (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구**, 2(1), 1-18.

- 이병희. (2008). 최저임금의 고용유지 및 취업 유입 효과. **산업노동연구**, 14(1), 1-23.
- 이상직, 김이선, 권현지. (2018). 변한 것과 변하지 않은 것: 남녀 대졸자 노동이력으로 본 위기 전후 한국 청년 노동시장의 구조 변화. **경제와 사회**, 118, 139-181.
- 이상현. (2005). Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?. **국제노동브리프**, 3(7), 4-11.
- 이승윤. (2017). 한국 청년노동시장의 불안정성 분석. **비판사회정책**, 54, 487-521.
- 이유우. (2019). 산업별 특성과 근로자 연령 및 직업교육이 임금에 미치는 효과. **직업교육연구**, 38(1), 127-149.
- 이지영, 고영성. (2019). 대학서열과 생애임금격차. **KLI패널 워킹페이퍼**, 2019(1), 1-37.
- 이혜영. (1995). 학력주의와 청소년의 삶. **한국청소년연구**, 20, 30-45.
- 장민. (2019). 노동시장 이중구조가 청년실업에 미치는 영향. 한국금융연구원.
- 정성미. (2012). 학력별 저임금 노동시장. **노동리뷰**, 93, 67-80.
- 정이환. (2010). 비정규 노동과 한국 고용체제의 성격. **산업관계연구**, 20(2), 41-66.
- 정이환, 김유선. (2011). 노동시장 유형분류와 한국 노동시장체제의 성격. **경제와 사회**, 92, 275-304.
- 정진호, 이규용, 최강식. (2004). 학력간 임금격차의 변화와 요인 분석. 한국노동연구원

- 조우현, 황수경. (2016). **새로운 노동경제학**. 법문사.
- 최기성, 어수봉, 조세형. (2015). 대학 교육성과의 새로운 평가방안 연구: 취업 통계조사의 취업률을 중심으로. **조사연구**, 16(2), 59-88.
- 최필선, 민인식. (2013). 수능성적이 초기 노동시장 성과에 미치는 효과: 일반화 성향점수 접근법. **노동정책연구**, 13(1), 139-162.
- 탁진국. (2002). **경력개발 및 관리**, 시그마프레스.
- 통계청 보도자료 (2022.1.12.). 『2021년 12월 및 연간 고용동향』.
- 한국경영자총협회. (2021). **우리나라 대졸초임 분석 및 한·일 대졸초임 비교와 시사점**. 한국경영자총협회
- 한요셉. (2017). **청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점**. 한국개발연구원.
- 함선유, 이원진, 김지원. (2021). **코로나19의 확산과 청년노동시장 변화**. 한국보건사회연구원
- 황준욱. (2005). ILO의 '일다운 일(decent work)'에 대한 발전적 논의. 한국노동연구원.
- Acemoglu, D. (1996), Credit Constraints, Investment Externalities and Growth, Acquiring Skills, *Cambridge University Press*, 43-62.
- Akaike, H. (1973). *Information theory and an extension of the maximum likelihood principle*. Akademiai Kiado.
- Andrew E. Clark. (1998). Measures of Job Satisfaction: What Makes a

Good Job? Evidence from OECD Countries, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. 34.

Anker R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. Ritter. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group Working Paper No.2, ILO, Geneva.

Barro, Robert J. & Lee. JongWha. (1993). International Comparisons of Educational Attainment, *Journal of Monetary Economics*, 32, 3, 363–394.

Barro, Robert J. & Lee. JongWha. (1996). International Measures of Schooling Years and Schooling Quality, *American Economic Review*, 86, 2, 218–223.

Barro, Robert J. & Lee. JongWha. (2001). International Data on Educational Attainment: Updates and Implications, *Oxford Economic Papers*, 53, 3, 541–563.

Becker, G. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9–49.

Bell, D. N. F. & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267.

Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R. (2013). An introduction to latent variable mixture modeling: Overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 174–187.

- Blair, M. M. and Kochan, T. A.(2000), *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Brookings Institution Press.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). The American occupational structure. John Wiley & Sons.
- Bonnet, Florence and Jose, B. Figuerredo and Guy Standing. (2003). A family of decent work indexes, *International Labour Review* 142(2): 213–238.
- Broom, L. & P. Selznick (1973), *Sociology*(5th ed.), Harper and Row Publishers
- Caplan, B. D. (2019). *The case against education: Why the education system is a waste of time and money*. Princeton University Press.
- Card, D. (1990). The impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2), 245–257.
- Clark, S.L. and B. Muthen. (2009). *Relating Latent Class Analysis Results to Variables not Included in the Analysis*.
- Connelly, R. (1992). The effect of child care costs on married women's labor force participation, *The Review of Economics and Statistics*, 74(1), 83–90.
- Dharam Ghai. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: youth and crisis*. Norton & Co.
- Ganzeboom, H. B. (2010) A new international socio–economic index

(isei) of occupational status for the international standard classification of occupation 2008 (isco-08) constructed with data from the issp 2002–2007, Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon

Giorgio Brunello & Lorenzo Rocco. (2017). The effects of vocational education on adult skills, employment and wages: What can we learn from PIAAC?, *Journal of the Spanish Economic Association*, 8(4), 315–343

Hanushek, E., Schwerdt, G., Wiederhold, S. & Woessmann, L. (2013). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73, 103–130.

Hanushek, Eric A., Kimko & Dennis D. (2000). Schooling Labor-Force Quality and the Growth of Nations, *American Economic Review*, 90, 5, 1184–1208.

Harry B. G. Ganzeboom, Paul M. De Graaf & Donald J. Treiman. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status, *Social Science Research*, 21(1), 1–56.

Healy, J. M. (1998), *Failure to Connect: How Computers Affect Our Children's Minds—for Better and Worse*, Simon & Schuster.

Hickendorff, M., P. A. Edelsbrunner, J. McMullen, M. Schneider & K. Trezise. (2018). Informative Tools for Characterizing Individual Differences in Learning: Latent Class, Latent Profile, and Latent Transition Analysis. *Learning and Individual Differences*, 66, 4–15.

- International Labour Organization (2001). World employment report 2001, ILO
- International Labour Organization (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions* (1st ed.), ILO.
- Jencks, C. & L Perman, Lee Rainwater. (1988). What is a Good Job?. *American Journal of Sociology*, 93(6): 1322~1357.
- Kahn, W. A. & Kram, K. E. (1994). Authority at work: Internal models and their organizational consequences. *Academy of Management Review*, 19(1), 17–50.
- Lanza, S. T. & Rhoades, B. L. (2011). Latent class analysis: An alternative perspective on subgroup analysis in prevention and treatment. *Prevention Science*, 14(2), 157–168.
- Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. In J. R. Hackman, E. E. Lawler, L. W. Porter (Eds.), *Perspectives on Behavior in Organizations*. McGraw–Hill.
- Layard, P. R. G. & Psacharopoulos, G. (1974), The Screening Hypothesis and the Returns to Education, *Journal of Political Economy*. 82(5), 985~988.
- Leschke, J. & Watt, A. (2008). Job quality in Europe. Brussels.
- Lili Kang, Fei Peng & Yu Zhu. (2021). Returns to higher education subjects and tiers in China: evidence from the China Family Panel Studies, *Studies in Higher Education*, 46(8), 1682–1695.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Masyn, K. E. (2013). *Latent Class Analysis and Finite Mixture Modeling*. in T. Little (ed.), *The Oxford Handbook of Quantitative Methods*. Oxford University Press.
- McLachlan, D. & Peel, D. (2000). *Finite mixture models*. John Wiley & Sons.
- Mroz, T. A. & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259-293.
- Nagelkerke N. (1991). A note on a general definition of the coefficient of determination. *Biometrika*, 78, 691-692.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T. & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo Simulation Study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
- OECD (2014). *OECD Employment outlook 2014*, OECD Publishing.
- OECD (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, 174.
- Porcu, M. & Giambona, F. (2016). Introduction to latent class analysis with applications. *The Journal of Early Adolescence*, 37(1), 129-158.

- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, 6(2). 461–464.
- Settersten, R. A., Furstenberg, F. F. & Rumbaut Rubén G. (2005). *On the frontier of adulthood theory, research, and public policy*. University of Chicago Press.
- Slavitt D. B., Stamps P. L., Piedmont E. B. & Haase A.M.. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 27(2), 114–120.
- Spence, M. (1973), Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 335–374.
- Stapleton, D. C., & Burkhauser, R. V. (2003). *The decline in employment of people with disabilities: A policy puzzle*. Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper & Bros.
- Wise, D. A.(1975), Academic Achievement and Job Performance, *The American Economic Review*. 65(3), 350–366.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

Abstract

Differences in Korean Youth Employees' Quality of Work and its Influencing Factors

By Ji Hoon Choi

*Thesis for the Master of Education in the Graduate School
of Seoul National University, Republic of Korea, 2023*

Major Advisor: Sujung Choi, Ph. D.

This study aims to estimate the quality of work index (QWI) of youth employees, investigate the relationship between their background attributes and the quality of work index and its sub-factors, and investigate the long-term effects of their initial quality of work. The detailed research goals are as follows. The first goal is identifying sub-factors of the quality of work index, job characteristics, employment stability, skill improvement and developmental potential, economic compensation, working conditions and working environment, participation and relationship levels, and estimating the quality of work index in the first job of the youth employees. The second goal is to investigate the relationship between the quality of work index and sub-factors according to the

youth employees' general, educational, and occupational characteristics. The third goal is categorizing latent groups on their first job's quality of work sub-factors and investigating the relationship between latent group assignments and background attributes. The fourth goal is estimating the long-term impact on the quality of work index five years after entering the initial job according to the initial job quality group assignment.

Among the respondents surveyed by the Youth Panel (YP), the study subjects were young workers who entered the labor market and obtained their first job after graduating from a regular educational institution represented by a high school, a junior college, or a four-year university. Based on occupational history data, data on the first job was extracted and centered on those with employment experience. A sample was constructed considering the school type, employed age, and working hours. For data analysis, the R 4.2.1 program was utilized for descriptive statistics and correlation analysis, multiple regression analysis, and latent profile analysis of the variables related to the background characteristics and quality of work index. The statistical significance level was 0.05, and for the latent profile model, the most suitable model was selected considering the statistical criteria and clarity of interpretation.

The main research results are as follows. First, the quality of work index of the youth employees can be estimated based on the sub-factors of the quality of work index suggested by Bang et al. (2007). There was a significant difference in the level of quality of work according to gender, educational level, final school grades, occupation, and company size. Second, among the characteristics of the individual level, the educational level, and gender, the father's educational level and household income, and final school grades and

satisfaction with school life of the youth employees significantly influence sub-factors of employment quality; professional autonomy and authority, skill improvement and development potential, and log monthly wage. Regarding occupational characteristics, research · engineering · technical jobs and health · medical jobs showed a positive effect on the quality of work. In contrast, beauty · travel · lodging · food · security · cleaning jobs, and sales · driving · transport jobs, and installation · maintenance · production jobs have a negative effect on the quality of work and its sub-factors. In addition, there were more positive effects on the work quality and sub-factors according to the company's attributes; larger size and public sector. Third, through latent profile analysis, five profiles were identified as the most suitable model to capture youth employees' quality of work. As for the influencing factors for each latent profile, gender, final school grades, school-life satisfaction, occupation, and company size had a significant effect on assignment of each latent profile. Finally, the latent profiles of quality of work at the time of initial employment significantly affected the quality of work index after five years of first employment. The long-term negative impact relationship was found in the specific type of latent groups, which showed a low quality of work compared to other groups. However, the long-term negative effect of the initial low-level quality group was substantially offset by the moderating effect of the educational level with a college degree or higher.

The main conclusions are as follows. First, the quality of work index in the initial job of youth employees was successfully estimated based on job characteristics, job stability, skill improvement and developmental potential, economic compensation, working conditions and work environment, and participation and

relationship level, which are sub-factors of quality of work index proposed by Bang et al. (2007). Youth employees' quality of work appears to have a significant difference in level depending on general, educational, and occupational characteristics. Considering the attributes of the dual labor market structure in Korea, it is possible to reconsider the use of non-regular workers in addition to regular workers as a sub-factor of employment quality. In addition, it can be concluded that the overall quality of work is directly or indirectly related not only to the characteristics of the occupation itself but also to the background characteristics of the individual level formed before the time of entry into the labor market. Second, youth employees' educational level and general characteristics, academic characteristics, and job characteristics significantly affect the quality of work index and its major sub-factors: occupational autonomy and authority, skill improvement and development potential, and monthly average wage. In particular, considering that the characteristics of the industry and occupation to which the worker belongs have a certain level of influence on the level of autonomy in job performance and the possibility of skill improvement perceived by individuals at the initial stage of employment, expand opportunities for vocational competency development for low-skilled occupations. It will be necessary to prepare a basis for long-term career development for those with early careers in the form of a guarantee. Third, as a result of classifying the latent profiles for the quality of work level in the initial job, it was possible to classify youth employees' quality of work based on the five latent profile models. It indicates heterogeneity that is differentiated according to the quality of work sub-factors. Analysis of the latent group assignment of quality of work through latent profile analysis can be a useful

approach to capture more detailed characteristics of middle-level jobs in our society. It may support the discussion of detailed interventions for enhancing the overall job quality of early-career workers. Fourth, the quality of work profile when entering the job significantly affects the employment quality index after five years. The high level of education of the workers largely offsets the negative effect according to the type of quality of work. This suggests that the mid-to-long-term employment premium of educational attainment still exists at a certain level, even though the gap in employment indicators between university graduates and other educational-level employees has decreased.

Based on the results and conclusions of the study, youth employees' types of quality of work and suggestions for follow-up research are as follows. First, based on the quality of work index, a multi-faceted analysis related to the youth employees' quality of work in their early days can be used as a fundamental basis for understanding the job placement patterns according to various influencing factors in the early labor market transition phase and the perceptions of career development of early-career workers. Second, it is necessary to systematically prepare comprehensive career development opportunities considering their occupation, company size, and location of work for the career development of early-career workers. Considering the characteristics of the job, a comprehensive competency development plan for the workers can be suggested. Third, in the follow-up study, it is necessary to conduct a time series analysis to track changes in individual workers' quality of work based on various datasets. In particular, it is necessary to pay attention to the changes in the quality of work according to the career stage of workers and the initial labor market transition phase.

In addition, it is also necessary to review whether the quality of work for re-employed workers after leaving the labor market and career interruption is changed through follow-up studies.

keywords : Quality of Work Index, youth employees,
labor market transition, latent profile analysis

Student Number : 2021-29551