

고졸청년의 좋은 일자리 이행가능성 영향요인 분석: 남성과 여성 비교

임 유 진* · 정 영 순**

요약

본 연구에서는 고졸청년들의 좋은 일자리로의 이행 추이와 이행가능성에 영향을 미치는 요인을 남녀로 구분하여 비교 분석하였다. 카플란-마이어 분석결과, 좋은 일자리 이행기간이 여성 27개월(중위수 3개월), 남성 46개월(중위수 53개월)로 남녀 간 이행률에 상당한 차이를 보였다. 이행 추이 패턴도 달라, 남녀 모두 졸업 후 6개월 이전 시점에서 이행률은 매우 높았으나 6개월 이후 낮아진 이행률이 여성의 경우 지속된 반면에 남성의 경우 4년 시점부터 오히려 해마다 급격히 늘어나는 양상을 띠었다. 또한 콕스 비례적 위험회귀모형 분석결과, 남녀 공통적으로 실업률, 지역, 부모학력이 좋은 일자리로의 이행가능성에 영향을 미쳤지만, 그 외의 예측변인들은 남녀 간 차이를 보였다. 여성의 경우 결혼, 직업체험, 전일제 일경험이 이행가능성에 영향을 미치는 반면 남성의 경우 성격, 졸업 후 직업훈련 경험, 재학 시 일경험이 영향을 미치는 변인으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 성별에 따라 좋은 일자리로의 이행 촉진 전략시점이 달라져야 하며 이행전략 수립 시 공통적인 지원방안과 병행하여 남녀로 차별화된 지원방안이 포함되는 것이 효과적임을 시사해주는 것이다.

* 이화여자대학교 사회복지학과 박사과정 수료, 주저자(1009bluei@naver.com)

** 이화여자대학교 사회복지학과 교수, 교신저자(yschung@ewha.ac.kr)

주제어: 남성 고졸 청년, 여성 고졸 청년, 좋은 일자리로의 이행추이, 이행가능성 영향 요인

1. 문제제기

최근 청년들의 고용 문제가 다른 연령층에 비해 매우 심각해져, 20~24세의 실업률이 2014년 현재 전체 실업율의 3배인 10.8%에 달하고 있다. 청년 고용문제에 영향을 미치는 다양한 요인 가운데 일자리 이행문제는 학교 졸업 후 일자리 이행이 늦어질수록 일자리에 취업할 기회가 급격히 줄어든다는 점(OECD, 1998; Margolis et al., 1999)에서 청년고용 문제와 직결되는 것으로 보인다. 무엇보다도 일자리 이행이 장기화되면 장기실업과 비경제활동 사이를 오가는 비정착상태(정인수·남재량·이승우, 2006; 김안국·신동준, 2007)로 이어질 위험이 있기에 학교 졸업 후 일자리로 빠르게 이행하도록 하기 위한 관심이 고조되고 있다.

학교 졸업자 중 대졸 청년보다 고졸 청년의 일자리 이행이 더 어렵기(안주엽·홍서연, 2002; 이병희, 2003; 김안국·신동준, 2007) 때문에 고졸 청년이 일자리로 빠르게 이행할 수 있도록 집중적인 관심을 기울일 필요가 있다. 고졸 청년들은 고학력자를 선호하는 노동시장 구조에서 인적자원 축적과 자기개발이 상대적으로 덜 된 것으로 평가되어 좋은 일자리 보다 시간제 등 불안정한 일자리를 선택하게 되는 경향이 있으며, 이러한 불안정한 일경험이 이후 좋은 일자리로의 진입을 더 어렵게 하는 것으로 보고되고 있다(이병희, 2003; Meager & Carta, 2008; Erhel & Guergoat-Larivière, 2010). 따라서 고졸 청년들의 일자리 이행에서 빠른 일자리 이행뿐 아니라 불안정 일자리가 아닌 좋은 일자리로의 이행 연구에 중점을 둘 필요가 있다. 그럼에도 고졸 청년을 대상으로 한 연구는 김안국과 신동준(2007)의 연구가 유일하며 이마저도 좋은 일자리로의 이행 연구가 아닌 시간제, 무급가족종사자 등을 포함한 일자리를 연구한 것이다. 이로 인해 고졸 청년이 학교를 졸업한 이후 시간이 경과함에 따라 좋은 일자리로 어떻게 이행하고 이행에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지에 대한 이해가 부족한 상황이다. 이에 고졸 청년의 좋은 일자리 이행전략에 대한 실천적 시사점을 도출하기 위해 고졸 청년만을 대상으로 좋은 일자리로의 이행을 분석한 연구가 중요시된다.

좋은 일자리 이행 연구들 중 다수 연구들(김태홍·김종숙, 2002; 최문경·이기엽,

2008; 전주용 외, 2012; 권태희·남재량, 2013)에서 남성 청년과 여성 청년이 이행기간뿐 아니라 이행경로가 다르다고 보고하고 있다. 실제 남성의 경우 고등학교 졸업 직후 군복 무라는 한국의 특수한 상황(권태희·남재량, 2013)이 존재하고, 여성의 경우 출산과 양육이라는 역할을 주도(김태홍·김종숙, 2002)해야 하기 때문에 좋은 일자리 이행추이뿐 아니라 이행 영향요인이 다를 것으로 추정된다. 이러한 맥락에서 보면 두 집단을 동일한 집단으로 보기 어렵기에 고졸 청년이 좋은 일자리로의 성공적인 직업이력을 갖도록 하기 위해서는 남성과 여성 청년으로 구분하여 좋은 일자리 이행추이와 이행에 영향을 주는 요인들을 별도로 분석하는 것이 필수적으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 남녀 집단에 맞춤형된 좋은 일자리 이행전략에 대한 함의를 도출하기 위해 고졸 청년을 남성과 여성으로 구분하여 시간이 경과함에 따라 변화되는 이행확률이 남녀 집단 간 차이가 있는지 비교분석하고, 이 이행확률에 영향을 미치는 개인적 요인, 인적자본 요인, 노동시장 요인도 남녀 집단 간 차이가 있는지 비교분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 좋은 일자리로의 이행에 관한 논의

청년의 일자리로의 이행이란 일반적으로 졸업 후 탐색과정을 거쳐 성공적인 직업이력의 기반이 되는 일자리에 진입하는 것으로 정의된다(Bratberg & Nilsen, 1998; Nguyen & Taylor, 2003). 여기에서 성공적인 직업이력의 기반이 되는 일자리란 고용안정성이 보장되면서 보상수준이 높은 좋은 일자리로 보고 있다. 왜냐하면 고용의 질을 고려하지 않은 불안정한 일자리가 장기화되면 종사상 지위나 임금 수준이 변화하지 않아(이성균, 2011) 직업경력에 오히려 위협요인으로 작용(Meager & Carta, 2008; Erhel & Guergoat-Larivière, 2010)하기 때문이다. 이에 본 연구에서 성공적인 직업이력의 기반이 되는 일자리는 좋은 일자리를 의미하며, 좋은 일자리로의 이행은 고등학교를 졸업 한 후 시간이 경과함에 따

라 실업이나 미취업 상태 또는 저임금의 고용안정성이 낮은 나쁜 일자리에서 이탈하여 좋은 일자리를 얻는 것을 말한다.

좋은 일자리의 조작적 정의는 학자마다 다르지만 일반적으로 고용안정성이 있고, 보상수준이 높은 일자리로 정의하는 경향이 있다(방하남 · 이상호, 2006; 송영남, 2010; 이성균, 2011; Jencks, Perman & Rainwater, 1988; Clark, 1998). 고용안정성은 미래 고용의 지속에 대한 확실성을 말하는 것으로, 고용안정성을 측정하는 척도로 국외연구(Betts, Ferrall & Finnie, 2000; Correles & Rodriguez, 2004; Nguyen & Taylor, 2005)는 6개월 이상 지속되는 전일제가, 국내 연구에서도 전일제와 상용직(최문경 · 이기엽, 2008; 이성균, 2011), 정규직(최문경 · 이기엽, 2008; 이성균, 2011) 여부가 사용된다. 장기간의 고용유지가 보장되더라도 보수가 낮을 경우 일 만족도가 낮아지기에, 고용안정성과 더불어 높은 보상수준을 함께 적용한다. 보상수준이 높은 일자리는 빈곤선 200% 이상(송영남, 2010; Ahlburg, Song & Leitz, 1995) 또는 평균소득의 100% 또는 60%(이성균, 2011) 이상으로 조작적으로 정의하는 경향을 보인다. 본 연구에서 성공적인 직업이력의 기반이 되는 좋은 일자리는 근무시간이 전일제이고 종사상지위가 상용직¹⁾으로 고용 안정적이고, 청년을 대상으로 하기에 평균소득 100%보다 다소 낮은 60% 이상인 임금을 가진 일자리로 조작적으로 정의하겠다.

금재호(2002)의 연구에 의하면 노동시장 구조에서 남성들은 비교적 안정적인 노동조건과 임금수준이 보장되는 노동시장 상층부에 포진해 있으나, 여성들은 불안정한 고용조건, 낮은 임금 조건하에 있는 노동시장 하층부에 주로 포진해 있다고 하였다. 이렇게 노동시장의 불리한 위치에 있기 때문에 여성들은 남성에 비해 일자리로의 이행에서 불리한 것으로 조사되었다(금재호, 2002; 박수미, 2002). 이러한 연구결과들과는 일관되지 않게 고졸 이하 여성들이 남성보다 일자리 이행기간이 짧은 것으로 나타났으며(고용정보원, 2012), 여성들이 고용보험 가입 사업장으로 이행하는 데 걸리는 기간이 남성보다 짧은 것으로 조사되었다(김형만 외, 2007).

1) 전일제는 주당 40시간 이상을 근무하는 일자리이며, 상용직은 고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상인 일자리로서 특별한 사유가 없는 한 계속 일할 수 있는 일자리를 말한다.

2) 좋은 일자리 이행에 영향을 미치는 요인

대부분의 연구들(김기현, 2003; 장상수, 2008; Bradley & Taylor, 1991; Bratberg & Nilsen, 1998; Mortimer et al., 2008)에서는 청년의 일자리 이행에 영향을 미치는 요인으로 노동공급측면을 중요시하는 개인적 요인과 인적자본 요인, 그리고 노동수요측면을 중요시하는 노동시장 요인을 포함하고 있다. 공급차원의 개인적 요인과 인적자본 요인에 주목하는 이유는 개인의 기술과 능력, 일에 대한 태도 및 의지에 따라 이행이 달라질 수 있고, 인적자본 개발을 통해 이행이 촉진될 수 있기 때문이다. 수요차원의 노동시장 요인(장상수, 2008; Bradley & Taylor, 1991; Bratberg & Nilsen, 1998)은 개인적 요인과 인적자본 요인이 동일한 경우에는 개인 스스로가 통제할 수 없는 시장의 지배를 받기 때문에 공급측면의 요소 외에 주요 요인으로 포함된다.

개인적 요인에는 일을 찾으려는 태도 및 의지와 관련된 성실성, 성격, 진로성숙도, 직업상담 경험, 직업체험 경험과 인적자본 축적 및 일자리 선택에 영향을 주는 부모의 학력, 본인의 결혼여부를 포함하는 경향이 있다. 일에 대한 성실성을 반영하는 변수로 출석이나 시간엄수(Bradley & Taylor, 1991)를 대리변수로 사용하기도 한다. Ashton과 Maguire (1980)에 의하면 고등학교 시절의 출석률은 일자리에 대한 개인의 태도 및 흥미를 반영하기에 고용주의 선택에서 중요한 요소가 된다고 주장된다. 성실성은 성별 간 이행확률에 차이를 보였는데, Bradley와 Taylor(1991)의 이행확률 연구에서 여성은 출석률이 이행확률에 영향을 미치지 못했으나 남성은 출석을 잘 하지 못하는 경우 실업기간이 길어지는 것으로 나타났다. 학창시절 성격은 취업 시 직장적응, 의무이행 등에 있어 중요한 요소가 되기에 이행확률에 영향을 미치는 요인으로 논의되는데, 이행연구는 아니지만 이길환, 이덕로, 이상석(2012)은 성격이 외향적이고 친화적일수록 첫 일자리로의 진로행동에 정의 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다. 그러나 성격의 영향은 성별 간 차이를 보여, 나쁜 어울림 능력을 가진 남성은 실업기간이 길어진 반면, 여성은 영향이 없는 것으로 나타났다(Bradley & Taylor, 1991). 이와 더불어 개인의 노력을 반영하는 진로성숙도가 높은 사람이나 직업상담, 직업체험 경험 등을 통해 구직노력을 한 사람이 일자리 이행을 빠르게 할 것으로 추론된다. 실제 대졸 청년을 대상으로 한 최문경과 이기엽(2008)은 구직활동을 한 사람이 취업에 유리한 것으로 밝혔다. Betts 외(2000)의 연구에서는 혼인상태가 책임감의

측면에서 일자리를 빠르게 찾으려는 동기가 될 수 있다고 보았다. 그러나 국내연구에서 성별을 분리한 연구를 보면, 남성은 국외연구와 같이 기혼일수록 더 빨리 이행하거나(성효용·김민경, 2003; 채창균, 2008), 영향이 없었으나(장지연·호정화, 2001), 여성은 기혼일수록 오히려 이행확률이 낮아지는 것으로 나타났는데(장지연·호정화, 2001; 성효용·김민경, 2003), 이는 출산 및 양육에 대한 책임 때문으로 논의(정연순, 2008)된다. 또한 부모의 학력도 인적자본 축적에 영향을 준다는 점(Blau & Duncan, 1967)에서 일자리 이행의 잠재적인 영향요인으로 논의되고 있다. 전체 청년을 대상으로 한 연구(Corrales & Rodriguez, 2004)에서는 부모의 학력이 낮을수록 직업성취 기회를 덜 주는 것으로 조사되었다. 그러나 여성을 대상으로 한 이행확률 연구(김태홍·김종숙, 2002; 박수미, 2002)에서 부모의 학력은 유의미한 변인이 아닌 것으로 나타나 전체집단을 대상으로 한 연구와 차이를 보였다.

인적자본 요인은 개인이 소유하고 있는 지식, 기술, 경험이 교육 및 훈련을 통해 향상될 수 있다고 보기에(Schultz, 1961), 고등학교 유형, 직업훈련, 일 경험이 주요한 요인으로 논의된다. 학교시스템에서 기업에서 활용할 수 있는 기술 등을 교육할 경우 일자리 이행에 도움이 될 것으로 Shavit와 Müller(2000)는 보고하고 있는데, 실제 전체집단의 첫 일자리 이행확률 연구(김안국·신동준, 2007)에서 일반고 졸업 청년은 실업계 졸업 청년보다 이행이 어려운 것으로 나타났다. 여성의 첫 일자리 이행연구에서도 동일하게 인문계 고졸자의 취업 이행확률이 실업계 및 공업계 고졸자에 비해 유의미하게 어려운 것으로 나타났다(김태홍·김종숙, 2002). 직업훈련은 경험이 취약한 청년의 미숙련 노동자로의 전락하는 것을 막는 주요 안전망으로 논의되는데(Shavit & Müller, 2000) 전체집단 연구에서 직업훈련의 영향의 방향은 일치하지 않았다. 성별 간 영향도 일관되지 않는데, Nguyen과 Taylor(2003)의 연구에 따르면 보통 학교프로그램에 비해 재학 시 직업훈련 프로그램은 남녀 집단 모두에서 빠른 이행에 도움이 되는 것으로 나타났으며, 최문경과 이기업(2008)에서도 남녀 집단 모두에서 직업교육 및 훈련이 안정된 일자리 이행을 빠르게 하는 변인으로 조사되었다. 그러나 여성의 첫 일자리 이행확률을 연구한 김태홍과 김종숙(2002)의 연구에서는 졸업이전 직업훈련 경험은 미취업기간을 단축하는데 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 재학 당시 아르바이트 경험은 전체집단 연구(김안국·신동준, 2007; 채창균, 2008)에서 영향이 일관되지 않았다. 성별 간 영향도 일관되지 않아, 남성의

경우 아르바이트가 대학졸업 후 안정된 일자리에 정적인 영향을 미쳤다는 연구(최문경 · 이기엽, 2008)와 영향이 없다는 연구도 있었으나(Bradley & Taylor, 1991) 여성의 경우 아르바이트가 정적인 영향(최문경 · 이기엽, 2008; Bradley & Taylor, 1991)을 미치는 것으로 나타났다. 졸업 이후의 일경험은 경험여부와 성격에 따라 달리고 있는데, 전체 집단에서 일경험이 없는 경우 이행이 어려운 것으로 나타났다(Vanoverberghe et al., 2008). 성별을 분리하면, 장지연과 호정화(2001)의 연구의 경우 비정규직 일경험이 남녀 집단 모두에서 이행에 부적인 영향을 미치는 반면, 성효용과 김민경(2002)의 연구에서는 남성의 경우 비정규직 일경험의 영향이 없고 여성은 비정규직 일경험이 이행을 촉진하는 것으로 나타났다.

노동시장 요인에는 대표적으로 실업률, 지역을 영향변인으로 포함하는 경향이 있다. 국외 연구(Bradley & Taylor, 1991; Vanoverberghe et al., 2008)에서는 실업률이 높을 경우 전체집단에서 이행을 어렵게 하는 것으로 나타났다. 반면, 국내의 안주엽과 홍서연(2002)의 연구에서는 외환위기 이후 실업률이 높을수록 오히려 이행이 빠른 것으로 나타났다. 장지연과 호정화(2001)의 연구에 따르면 남성 집단에는 실업률이 유의미한 영향을 미치지 못했으나 여성 집단에는 실업률이 높을수록 정규직 임금근로자로의 이행확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 실업률 외에 지역의 노동공급 상황을 반영하기 위해 지역실업률을 활용하는데, 실질적으로 모든 년도의 지역 실업률을 적용하기에 한계가 있어 거주지역을 지역실업률 대신 사용하기도 한다. Swell(1964)은 대도시에 거주하는 경우 다양한 일자리를 경험하며, 정보획득에 유리하므로 거주지 규모가 클수록 직업획득 확률이 유리한 것으로 보고하고 있다. 그러나 대체로 지역은 성별 간 차이를 보이지 않았는데, Bradley와 Taylor(1991)에 따르면 남녀 모두에서 박탈된 지역(빈곤지역)에 거주하는 것이 이행기간에 영향을 미치지 않았으며, 장기영(2008)의 연구에서도 지역은 성별과 관계없이 취업여부에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 그러나 최문경과 이기엽(2008)의 연구에서는 남성 대졸 청년의 경우 비수도권에 비해 서울과 수도권의 이행확률이 높은 반면, 여성은 지역의 영향이 없는 것으로 나타났다.

상기의 선행연구결과들에서 청년의 개인적 요인, 인적자본 요인, 노동시장 요인이 고졸청년의 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미치는 요인이 될 수 있음을 보여주므로 본

연구에서는 고졸 청년의 일자리 이행확률의 영향요인으로 세 가지 요인을 포함시키도록 하겠다. 개인적 요인에서는 일을 찾으려는 태도와 의지를 반영하는 개인의 성실성, 성격, 직업상담경험, 직업체험 경험과 함께 성별에 따라 극명한 차이를 보이는 결혼여부, 부모의 학력을 포함하였고, 인적자본 요인으로는 학교유형, 직업훈련 경험, 일자리 경험을 포함하되, 직업훈련 경험과 일자리 경험은 재학 당시와 졸업 이후로 분리하였으며, 노동시장 요인은 실업률, 지역을 포함시켜 분석하겠다.

3. 연구방법

1) 연구모형

상기의 선행연구에 기초하여, 본 연구에서는 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미치는 각 요인이 성별 간 차이를 보이는지 알아보기 위해 비교분석하였다. 본 연구에서 종속변수는 좋은 일자리 이행확률이고, 독립요인들은 개인적 요인, 인적자본 요인, 노동시장 요인이다. 독립변수로는 개인적 요인에 성실성, 성격, 진로성숙도, 직업상담 경험, 직업체험 경험, 부모 학력, 결혼여부, 인적자본 요인에 학교유형, 재학 시 직업훈련 경험, 재학 시 아르바이트 경험, 직업훈련 경험, 일 경험, 그리고 노동시장 요인인 실업률, 지역을 포함시켰다.

각각의 요인들이 성별 간 이행확률에 어떻게 영향을 미치는지 분석하기 위해 분석모형을 다음과 같이 네 단계로 구조화하였다. 분석모형 I에서는 개인적 요인이, 분석모형 II에서는 인적자본 요인이, 분석모형 III에서는 노동시장 요인이 좋은 일자리로의 이행에 어떠한 영향을 미치는지 남성과 여성 집단에서 분석하였고, 분석모형 IV에서는 개인적 요인, 인적자본 요인, 노동시장 요인을 모두 투입하여 좋은 일자리 이행확률에 어떻게 영향을 미치는지를 남성과 여성 집단에서 분석하였다.

2) 분석자료 및 분석대상

본 연구는 고등학교를 졸업한 비진학 취업자이거나 취업예정자인 여성과 남성을 분석 대상으로 하였다. 취업자의 경우 좋은 일자리를 구성하는 기준인 고용안정성과 임금수준을 현실적으로 적용 할 수 있는 집단인 임금근로자만을 분석대상으로 삼았다. 이러한 분석 대상을 연구하기 위해 전국 중·고등학생을 대상으로 2004년부터 1년 주기로 재학당시의 교육경험 및 진로, 졸업 이후의 고용 이행 및 직장 정보를 조사한 한국교육고용패널 자료를 사용하였다. 이 자료 중 1차년도(2004년)의 고등학교 3학년생 4,000명 가운데 이듬해인 2차년도 비진학취업자·미취업자 Data Set²⁾의 전수인 1,022명에 대한 1차년도(2004년)부터 9차년도(2012)까지의 코호트 자료를 분석에 활용하였다. 분석대상을 추출하기 위해 가장 먼저 비진학취업자·미취업자 Data Set에서 2차년도(2005년) 시점에 고등학교 중퇴자 및 미졸업자, 대학중퇴자를 제외한 순수 고등학교 졸업자 948명을 추출하였고, 추출된 948명 중 대학진학예정인자 313명을 제외한 취업자 및 취업의사자 635명을 추출한 후 임금근로자 592명만을 본 연구의 분석대상으로 삼았다. 임금근로자 중 좋은 일자리의 구성항목인 종사상 지위, 근로시간, 월평균 소득, 입직기간 변수 중 한 변수라도 응답하지 않은 282명은 분석대상에서 제외하는 한편 좋은 일자리 이행의 시점이 명확하지 않은 36명도 분석대상에서 제외하여 274명을 최종 분석대상으로 삼았다.

3) 변수정의 및 측정도구

본 연구의 종속변수는 고등학교를 졸업 한 후 좋은 일자리로 이행할 확률(hazard rate)이다. 이행확률은 각 일자리의 이행여부와 이행하는 데까지 걸린 기간으로 구성되는데, 졸업 후 미이행이 지속(censored)되면 '0', 이행이 발생(events)하면 '1'로 측정하였다. 이행기간은 졸업 시점부터 일자리를 얻게 되는 시점 사이의 기간으로, 2004년 8월에서 2005년 1월 사이에 취업한 자의 이행기간은 0개월로 처리하였다. 자료병합방식은 일자리 조건을

2) 고등학교 3학년인 조사대상자의 졸업시점인 2005년(2차년도) 자료는 진학자(2,456명) Data Set과 비진학·미취업자(1,022명) Data Set으로 구분되어 있다.

만족하는 선행 달을 기준으로 하였으며, 마지막 조사차수까지 모든 차수에서 미취업이거나 일자리 조건을 만족하지 못한 경우 또는 중간차수에 결측이 있더라도 9차년도에 미취업이거나 조건을 만족하지 못한 경우는 미이행으로 포함하였다. 미이행 상태에서 일자리 이행까지 단 한 번의 전환과정만 존재하는 것으로 상정하여 복수주기는 인정하지 않았다.

독립변수는 시간 변동의 영향을 받지 않는 시간고정변수와 이행시점의 변화에 따라 정보가 변하는 시간변동변수로 구분하였다. 1차년도(2004년) 자료를 활용하는 시간고정변수는 개인적 요인에 성실성, 성격, 진로성숙도, 직업상담 경험, 직업체험 경험, 부모의 학력이, 인적자본 요인에 학교유형, 재학 시 직업훈련 경험, 재학 당시 아르바이트 경험 변수가 포함된다. 개인적 요인 중 성실성은 결석횟수이며, 결석 없는 경우 0으로 처리하였고, 성격은 본인의 성격문제에 대한 주관적인 인식이며 4점 리커트 척도를 사용하였다. 진로성숙도는 진로 탐색 및 결정단계에서 자신에 대한 이해, 진로계획, 결정 및 행동 등에 대하여 개인이 도달한 수준을 묻는 6개 항목 값으로 5점 리커트 척도를 사용하였다. 직업상담 경험과 직업체험 경험은 재학 중 경험 있음과 경험 없음으로 범주화하였다. 부모학력은 중졸이하, 고졸, 대졸 이상으로 범주화하였으며, 부(父)를 우선순위로 하되 부(父)가 없는 경우 모(母)의 학력으로 대체하였다. 인적자본 요인 중 학교유형은 전문계와 일반계로 구분하였고, 재학 시 직업훈련 경험은 취·창업 교육 및 훈련으로 취미나 학교교육은 제외하였고, 훈련 받음과 받지 않음으로 범주화하였다. 재학 시 아르바이트 경험은 경험 있음과 경험 없음으로 범주화하였다.

이행시점과 이행 직전 해의 정보를 활용한 시간변동변수는 개인적 요인에 결혼여부, 인적자본 요인에 직업훈련 경험, 시간제 일경험, 전일제 일경험, 노동시장 요인에 실업률, 지역이 포함된다. 최종까지 미이행자인 경우 마지막 차수인 9차년도(2012년)의 자료를 활용하였다. 개인적 요인 중 결혼여부는 졸업 후부터 이행한 해까지 이혼이나 사별을 한 경우를 포함하여 기혼과 미혼으로 범주화하였다. 인적자본 요인 중 직업훈련 경험은 취·창업 또는 업무능력향상을 위한 교육 및 훈련으로 졸업 후부터 이행까지의 누적자료를 활용하였고, 훈련 받음과 받지 않음으로 범주화하였다. 일경험은 전일제 일경험, 시간제 일경험, 일경험 없음으로 구성하였는데, 이행시점 1개월 이상 일자리의 근로시간과 이행직전 시점의 현재 일자리 근로시간 변수를 활용하였다. 노동시장 요인 중 실업률은 응답자가 이행한 해의 국가 실업률을 말하며, 지역은 응답자가 이행한 해에 거주하고 있는

지역으로 특별시, 광역시, 시, 군으로 범주화되어 있으며 군 지역을 기준변수로 하였다.

4) 분석방법

본 연구에서는 청년들의 일자리로의 이행추이와 이행에 미치는 영향요인을 밝히고자 사건사분석에 기반한 카플란-마이어 방법(Kaplan-Meier method)과 콕스 비례적 위험 회귀 모형(Cox-proportional hazards regression model)을 사용하였다. 사건사분석은 어떤 사건이 발생할 때까지의 시간을 기초자료로 하여 사건발생 위험률을 계산하는 것인데, 본 연구에서 사건은 좋은 일자리의 경우 미취업, 실업, 나쁜 일자리의 중단, 즉 좋은 일자리 진입이며, 위험률은 단위시간당 ‘좋은 일자리 진입’을 경험할 조건적 확률을 의미한다. 먼저, 고등학교 졸업 청년의 일자리로의 이행까지 걸리는 시간과 이행확률을 파악하기 위해 카플란-마이어 분석을 실시하였다. 카플란-마이어 분석방법은 특정시점에서 일자리로의 이행할 확률인 1-생존함수, 즉 이행함수가 계산된다. 이 이행함수를 사용하여 9개월 관찰기간의 각 단위개월당 발생하는 이행확률분석에 기반하여 좋은 일자리 이행확률 추이를 분석하고자 한다. 다음으로, 어떤 변수가 일자리로의 이행확률에 더 큰 영향을 미치는지 분석하기 위해 콕스 비례적 위험 회귀모형을 사용하였다. 콕스 비례적 위험 회귀 모형은 특정 분포를 가정하지 않고도, 기본 해저드를 기반으로 매시점의 해저드에 미치는 영향을 추정할 수 있는 장점이 있다.

4. 분석결과

1) 조사대상자의 남녀별 특성 비교

조사대상은 274명인데, 그중 여성 60.9%(167명), 남성 39.1%(107명)로 여성이 남성보다 많은 것으로 나타났다. 개인적 요인 중 고용주가 선호하는 요소 중 하나로 간주되는 성실

성의 대리변수인 결석상황은 여성이 남성에 비해 유의미($p < .1$)하게 좋은 반면 일에 대한 적극적인 자세 및 태도를 반영하는 진로성숙도의 경우 남성이 여성보다 유의미($p < .05$)하게 약간 높은 것으로 나타났다. 그러나 성격, 직업상담, 직업체험의 경우 남녀 간 유의미한 차이를 보이지 않았다. 남성에게는 부양책임, 여성에게는 경력단절을 가져오는 것으로 추정되는 결혼상태도 유의미한 차이를 보이지 않았지만 여성(5.4%)이 남성(2.8%)보다 더 많이 결혼한 것으로 밝혀졌다.

[표 1] 조사대상자의 남녀별 특성

(단위: %, 회, 점, 명)

		전체		남성		여성		t/x2
전체		100.0	(274)	36.1	(107)	60.9	(167)	
개인 요인	성실성	평균(N)	2.80 (274)	3.99 (107)	2.04 (167)			1.862+
		중위수(SD)	.00 (7.87)	.00 (9.46)	.00 (6.58)			
	성격	평균(N)	3.23 (274)	3.30 (107)	3.19 (167)			1.381
		중위수(SD)	3.00 (.66)	3.00 (.68)	3.00 (.66)			
	진로성숙도	평균(N)	20.00 (274)	20.55 (107)	19.65 (167)			2.157*
		중위수(SD)	20.00 (3.39)	20.00 (3.10)	20.00 (3.52)			
	진로상담 경험	있음	48.9 (134)	48.6 (52)	49.1 (82)			.007
		없음	51.1 (140)	51.4 (55)	50.9 (85)			
	진로체험 경험	있음	17.5 (48)	20.6 (22)	15.6 (26)			1.125
		없음	82.5 (226)	79.4 (85)	84.4 (141)			
	결혼여부	기혼	4.4 (12)	2.8 (3)	5.4 (9)			1.041
		미혼	95.6 (262)	97.2 (104)	94.6 (158)			
부모학력	중졸이하	54.1 (145)	57.8 (59)	51.8 (86)			.937	
	고졸	41.8 (112)	38.2 (39)	44.0 (73)				
	대졸이상	4.1 (11)	3.9 (4)	4.2 (7)				
인적 자본 요인	학교유형	전문계	89.4 (245)	84.1 (90)	92.8 (155)			5.219*
		일반계	10.6 (29)	15.9 (17)	7.2 (12)			
	재학 시 직업훈련	있음	10.9 (30)	5.6 (6)	14.4 (24)			5.137*
		없음	89.1 (244)	94.4 (101)	85.6 (143)			
	직업훈련 경험	있음	18.2 (50)	18.7 (20)	18.0 (30)			.023
		없음	81.8 (224)	81.3 (87)	82.0 (137)			

			전체		남성		여성		t/x2
전체			100.0	(274)	36.1	(107)	60.9	(167)	
인적 자본 요인	재학 시 아르바이트 경험	있음	64.2	(176)	61.7	(66)	65.9	(110)	.497
		없음	35.8	(98)	38.3	(41)	34.1	(57)	
	일 경험	전일제	19.7	(54)	15.9	(17)	22.2	(37)	4.561
		시간제	11.3	(31)	15.9	(17)	8.4	(14)	
		없음	69.0	(189)	68.2	(73)	69.5	(116)	
노동 시장 요인	실업률	평균(N)	3.53	(274)	3.50	(107)	3.54	(167)	-1.656+
		중위수(SD)	3.70	(.22)	3.60	(.23)	3.70	(.22)	
	거주지역	특별시	13.1	(35)	14.4	(15)	12.3	(20)	.825
		광역시	19.9	(53)	18.3	(19)	20.9	(34)	
		시	34.5	(92)	36.5	(38)	33.1	(54)	
		군	32.6	(87)	30.8	(32)	33.7	(55)	

+p<.1, *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

인적자본 요인 중 학교유형을 보면 전문계를 졸업한 남성(84.1%)에 비해 여성(92.8%)이 유의미(p<.05)하게 많았으며, 재학 시 직업훈련도 여성(14.4%)이 남성(5.6%) 보다 유의미(p<.05)하게 많았다. 직업훈련과 달리 조사대상자의 64.2%가 재학 중 아르바이트 경험을 하였는데, 남녀 간 차이는 유의미하지 않았다. 졸업 후 일자리 이행 전의 일 경험은 약30%로 있는 편이나 남녀 간 차이를 보이지 않았다. 그러나 전일제와 시간제로 구분 시 흥미롭게도 전일제의 경우 여성(22.2%)이 남성(15.9%)보다 많았으나 시간제의 경우 남성(15.9%)이 오히려 여성(8.4%) 보다 많은 것으로 나타났다.

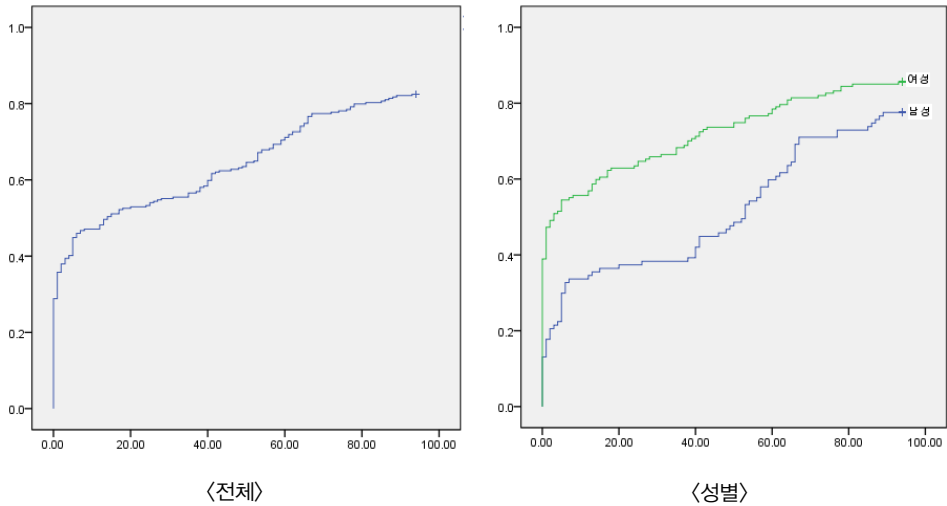
노동시장 요인 중 실업률의 경우 여성(3.54%)이 남성(3.50%) 보다 유의미(p<.1)하게 높아 여성들이 실업률이 높은 시기에 남성보다 더 잘 취업하는 것으로 나타났다. 그러나 거주지역을 보면 남녀 각각의 약67%가 시·군 지역에 거주하는 경향을 보였다. 흥미롭게도 시군지역 중 남성들은 시지역, 여성들은 군지역에 더 거주하는 것으로 나타났다.

2) 남녀별 좋은 일자리 이행확률 추이

본 연구에서 좋은 일자리는 전일제이고 상용직이며 임금이 평균소득의 60% 이상인 일자리를 의미한다. 년도별 좋은 일자리 이행확률 추이를 보면 평균 이행기간은 34.2개월(중위수 14개월)이나, 남녀로 구분하였을 때 여성 26.6개월(중위수 3개월), 남성 46.1개월(중위수 53개월)로 남녀 간 유의미한 차이($t=4.38, p<.001$)를 보였다. 이를 통해 남성 고졸 청년들의 좋은 일자리로의 이행이 여성에 비해 훨씬 늦다는 것을 확인할 수 있었는데, 이는 20대 여성 청년들이 남성에 비해 일자리 이행확률이 높다는 연구결과(안주엽·홍서연, 2002; 김안국·신동준, 2007; 우해봉·윤인진, 2008; 최문경·이기엽, 2008)를 지지해주는 것이다.

누적생존함수 그래프를 통해서 시간이 경과함에 따른 좋은 일자리 이행확률 추이를 [그림 1]에서 보면 여성의 이행률과 이행패턴은 남성과 확연한 차이를 보였다. 졸업 직후 6개월 간 이행패턴은 남녀가 비슷하였지만, 남성에 비해 여성의 이행률은 상당히 높아 졸업 전에 여성 38.9%에 비해 남성 13.1%만이 좋은 일자리로 취업하였으며 졸업 후 6개월 내에서도 여성 54.5%에 비해 남성 32.7%만이 좋은 일자리로 진입한 것으로 나타났다. 이행률과 마찬가지로 이행패턴도 졸업 후 6개월부터 남녀 간 차이를 보였는데, 여성의 경우 졸업 6개월 이후 급격히 떨어진 이행률이 지속되다가 6년 시점부터 더 떨어지는 반면에 남성의 경우 졸업 6개월 이후 이행률이 거의 없다가 졸업 4년 이후부터 다시 이행률이 해마다 높아지는 양상을 보였다. 남성의 이행률이 늦게 높아졌지만 군제대 후 꽤 지난 졸업 9년 시점에서도 여성 14.4%에 비해 남성의 미이행률이 22.4%로 남성의 좋은 일자리로의 이행이 쉽지 않음을 보여주고 있다. 미이행한 청년들 중 남성 54.2%, 여성 50.0%가 일하지 않고 있으며 일을 하더라도 남성의 100.0%, 여성 83.3%가 시간제이거나 임시직인 것으로 나타났다. 이는 미이행자들을 위한 별도의 이행전략이 향후 모색되어야 함을 시사해주는 것이다.

[그림 1] 남녀별 좋은 일자리 이행확률 추이



3) 좋은 일자리로 이행한 청년들의 남녀별 일자리 특성 비교

고등학교 졸업 후 8년에 걸쳐 좋은 일자리로 진입한 남녀 청년 일자리의 특징을 보면, 종사하는 직장의 규모는 상당히 다양하게 분포되어 있었지만 남성의 경우 10인 이하 사업장에 28.0%가 종사하는 반면에 여성의 경우 47.1%가 1,000인 이상 사업장에 종사하여 남녀 간 유의미한 차이($\chi^2=23.679, p<.001$)를 보였다. 종사하는 직종도 남녀 간 유의미한 차이($\chi^2=14.995, p<.01$)를 보였는데, 가장 많이 종사하는 직종은 남녀 모두 생산직이지만 남성(67.1%)에 비해 여성(61.1%)이 생산직에 덜 종사하였으며 그 다음으로 종사하는 직종은 남성의 경우 판매서비스직이나 여성의 경우 관리사무직인 것으로 나타났다.

임금수준에서도 남녀 간 유의미($t=4.024, p<.001$)한 차이를 보였는데, 좋은 일자리로의 이행이 늦은 남성의 평균임금(157.5만 원, 중위수 150.0만 원)이 오히려 여성(136.2만 원, 중위수 130.0만 원)보다 높은 것으로 나타났다. 이는 남성과 달리 여성의 반이 대기업에 근무하지만 임금이 낮다는 것은 대기업 사업장들의 임금이 소규모 사업장보다 좋지 않다는 것을 보여주는 것으로, 질적 수준이 열악한 일자리가 기업규모와 무관하게 광범하게 확산되는 것이 최근 한국 노동시장의 현실이라는 이성균(2011)의 주장을 뒷받침해 주는 것이다. 이를 통해 여성들의 좋은 일자리 진입이 빠른 이유 중 하나가 여성들의 요구

임금이 남성들보다 낮기 때문으로 추론된다.

[표 2] 좋은 일자리로 이행한 청년들의 남녀별 일자리 특성

(단위: %, 점, (명))

		전체	남성	여성	t/x2
전체		100.0(226)	36.7(83)	63.3(143)	
도시근로자 평균임금 60/100	60%~99%	91.6(207)	83.1(69)	96.5(138)	12.193**
	100% 이상	8.4(19)	16.9(14)	3.5(5)	
임금	평균	144.0	157.5	136.2	4.024***
	중위수(SD)	132.5(37.3)	150.0(41.4)	130.0(32.3)	
	최소값	110.0	110.0	110.0	
	최대값	420.0	300.0	420.0	
직장 규모	10인이하	20.2(44)	28.0(23)	15.0(21)	23.679***
	11~49인	18.3(37)	20.7(17)	14.3(20)	
	50~299인	16.9(32)	20.7(17)	10.7(15)	
	300~999인	12.4(30)	14.6(12)	12.9(18)	
	1,000인 이상	32.3(79)	15.9(13)	47.1(66)	
직종	관리/사무직	19.1(42)	7.3(6)	26.1(36)	14.995**
	생산직	63.6(140)	67.1(55)	61.6(85)	
	판매서비스직	17.3(38)	25.6(21)	12.3(17)	

+ .p<.1, * .p<.05, ** .p<.01, *** .p<.001

4) 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미치는 요인 분석

고졸 청년들의 좋은 일자리 이행확률에 개인적 요인, 인적자본 요인, 노동시장 요인의 영향력과 설명력이 성별 간 차이가 있는지 알아보기 위해 남성과 여성을 구분하여 콕스 비례적 회귀분석을 실시하였다. 모형에서 사용된 독립변수들의 다중공선성을 살펴본 결과 분산팽창계수(VIF)가 모두 2 이하이고, 공차가 1에 근접하여 문제가 없는 것으로 확인되었다.

(1) 남성 청년들의 좋은 일자리 이행확률 영향 요인 분석

남성 고졸 청년의 개인적 요인만을 투입한 분석모형 I의 카이제곱값이 10.17로 작아 모형이 적합하지 않았지만 성격이 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미치는 영향변인으로 나타났다. 인적자본만을 투입한 모형 II의 카이제곱값은 11.21($p < .1$)로 작았지만 유의하여 모형 I과 달리 모형적합도가 있었으며, 직업훈련 경험과 시간제 일경험만이 유의미한 영향 요인으로 밝혀졌다. 노동시장 요인만을 투입한 분석모형 III의 카이제곱값은 71.82 ($p < .001$)로 다른 모형에 비해 모형적합도가 좋은 것으로 나타났다. 개별적 영향력을 보면, 실업률이 강력한 예측변인으로 나타났으며, 군 지역에 비해 서울특별시, 시가 부적으로 영향을 주는 예측변인으로 밝혀졌다.

세 요인을 모두 투입한 분석모형 IV의 카이제곱값은 89.29($p < .001$)로 요인 간의 중첩 효과가 약간 있지만 영향력이 없던 개별적 영향력이 오히려 부상되는 것으로 나타났다. 개인적 요인 중 성격(1.40배, $p < .1$)의 영향력은 여전히 유의미하였고 영향을 미치지 않았던 부모학력이 중졸이하에 비해 고졸(1.73배, $p < .1$), 대졸 이상(3.61배, $p < .05$)이 오히려 유의미한 예측변인으로 새롭게 추가되었다. 인적자본 요인의 경우 직업훈련 경험(.30배, $p < .01$)은 여전히 유의미한 반면에 시간제 일경험의 영향력은 사라지나 유의미한 영향을 미치지 않았던 재학 시 아르바이트 경험(1.89배, $p < .05$)의 영향력이 유의미한 변인으로 부상되었다. 노동시장 요인은 다른 요인 통제 시 오히려 실업률(165.89배, $p < .001$)의 영향력, 그리고 서울특별시(.10배, $p < .001$), 시(.32배, $p < .01$)의 영향력이 더 커진 것으로 나타났다.

[표 3] 남성 고졸 청년의 좋은 일자리 이행확률에 미치는 영향요인

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)
개인적 요인								
성실성(결석횟수)	-.01 (.01)	.99					-.02 (.02)	.98
성격	.38 (.17)*	1.47					.34 (.21)+	1.40
진로성숙도	.00 (.04)	1.00					-.04 (.06)	.96
직업상담 경험								
있음	.27 (.25)	1.30					.33 (.29)	1.40
(준거)없음								
직업체험 경험								
있음	-.03 (.31)	.97					.34 (.40)	1.41
(준거)없음								

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		
	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	
결혼여부									
결혼함	-1.44	(1.02)	.24				-1.12	(1.12)	.33
(준거)결혼 안 함									
부모 학력									
고졸	-.39	(.26)	.68				.55	(.30)+	1.73
대졸 이상	.33	(.53)	1.39				1.29	(.70)+	3.61
(준거)중졸 이하									
인적자본 요인									
학교유형									
전문계			.31	(.34)	1.37		.03	(.42)	1.03
(준거)일반계									
재학 시 직업 훈련 경험									
있음			.70	(.46)	2.02		.59	(.55)	1.81
(준거)없음									
직업훈련 경험									
있음			-.71	(.32)*	.49		-1.21	(.38)**	.30
(준거)없음									
재학 시 아르바이트 경험									
있음			.07	(.24)	1.07		.64	(.29)*	1.89
(준거)없음									
일 경험									
전일제			-.15	(.30)	.87		-.58	(.34)	.58
시간제			-.66	(.37)+	.52		-.55	(.50)	.56
(준거)없음									
노동시장 요인									
실업률						5.06 (.75)***	158.19	5.11 (.86)***	165.89
지역									
특별시						-.97 (.38)*	.38	-2.34 (.60)***	.10
광역시						-.47 (.32)	.62	-.37 (.36)	.69
시						-.68 (.28)*	.51	-1.15 (.33)**	.32
(준거)군									
-2Log-Likelihood	629.28		674.94		582.61		513.22		
chi-square	10.17		11.21+		71.82***		89.29***		
degree of freedom	8		6		4		17		
N	102		107		104		99		

+p<.1, *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

상기 분석에 의하면 남성 집단의 좋은 일자리 이행확률을 예측할 수 있는 변인이 다른 요인 통제 시 성격, 부모의 학력, 직업훈련, 재학 시 아르바이트 경험, 실업률, 지역변수임을 확인할 수 있었다. 성격이 좋을수록 이행확률이 높다는 연구결과는 좋은 어울림능력을 가진 경우 실업기간이 짧아 졌다는 연구(Bradley & Taylor, 1991)와 일치하는 것이며, 부모의 학력이 고졸이거나 대졸일수록 이행확률이 높다는 연구결과는 교육수준이 낮을수록 성취기회를 덜 준다는 전체집단 연구결과(Corrales & Rodriguez, 2004)와도 일치하였다. 또한 재학 시 아르바이트 경험이 있을수록 이행확률이 높다는 본 연구결과는 남성 집단의 이행확률 높인다는 연구결과(최문경·이기업, 2008)를 지지하는 것이다. 반면에 직업훈련 경험이 없을수록 이행확률이 높다는 결과는 전체집단에서 직업훈련이 이행에 도움을 준다는 결과(Bratberg & Nilsen, 1998)와는 상반되는 결과를 보였고, 실업률이 높을수록 이행확률이 높아지는 연구결과는 남성 집단의 경우 실업률의 영향을 받지 않는다는 장지연과 호정화(2001)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 또한 서울특별시와 시에 비해 군지역일수록 남성들의 좋은 일자리로의 이행확률이 높다는 연구결과는 비수도권에 비해 서울과 수도권의 남성 대졸 청년의 이행확률이 높다는 최문경과 이기업(2008)의 연구결과와 일치하지 않았다.

(2) 여성 청년들의 좋은 일자리 이행확률 영향 요인 분석

개인적 요인만을 투입한 분석모형 I의 카이제곱값은 23.22($p < .01$)로 크지 않았지만 남성에 비해 모형적합도가 좋은 것으로 확인되었다. 개별 변인의 영향력을 보면, 남성과 달리 성실성, 직업상담 경험, 결혼여부가 유의미한 예측변인으로 밝혀졌다. 인적자본 요인만을 투입한 분석모형 II의 카이제곱값은 개인적 요인과 비슷한 22.20($p < .01$)로 모형적합도가 남성에 비해 좋은 것으로 나타났다. 개별 영향력을 보면, 직업훈련의 영향력이 남성과 마찬가지로 유의미하였고 남성과 달리 전일제 일경험이 좋은 일자리 이행에 부적 영향을 주는 것으로 나타났다. 노동시장 요인만을 투입한 분석모형 III의 카이제곱값은 95.56($p < .001$)으로 모형적합도가 남성에 비해 좋은 것으로 나타났다. 개별적 영향력을 보면, 노동시장 요인 중 실업률은 강력한 영향요인이었으나 남성에 비해 영향력이 다소 낮은 것으로 나타났다. 군지역에 비해 시가 좋은 일자리 이행에 부적인 영향력을 미치나 남성과 달리 서울특별시는 영향을 미치지 않았으나 광역시는 유의미한 예측변인으로 밝혀졌다.

분석모형 IV의 카이제곱값은 113.27($p < .001$)로 남성 보다 모형적합도가 좋았으나 요인들 간 중첩효과가 남성보다 커서 다른 요인들 통제 시 개별적 영향력에 차이를 보였다. 개인적 요인 중 영향을 주었던 성실성과 직업상담 경험의 영향력은 사라진 반면 결혼여부(.31배, $p < .01$)의 영향력은 여전히 유의미한 변인으로 나타난 반면에 직업체험 경험(.61배, $p < .1$)이 유의미한 변인으로 새롭게 부상하였다. 또한 부모의 학력이 중졸이하에 비해 고졸(1.39배, $p < .1$) 역시 유의미한 예측변인으로 새롭게 추가되었다. 인적자본 요인의 경우 직업훈련 경험의 영향력은 사라진 반면, 전일제 일경험(.63배, $p < .1$)의 영향력은 여전히 유의미하였다. 노동시장 요인은 다른 요인 통제 시 실업률(123.64배, $p < .001$)의 영향력이 남성과 달리 상당히 감소하였지만 여전히 강력한 예측변인이었고, 군에 비해 광역시(.52배, $p < .05$)는 변함없이 유의미한 예측변인인 반면 시의 영향력은 사라졌으나 유의하지 않던 특별시(.50배, $p < .05$)가 유의미한 예측변인으로 새롭게 추가되었다.

상기 분석에 의하면, 여성 집단은 남성과 마찬가지로 부모학력, 실업률, 지역이 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미쳤고, 남성과 달리 직업체험, 결혼여부, 전일제 일경험, 지역이 좋은 일자리 이행확률에 영향을 미친 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과들은 기존의 연구결과들과 거의 일치하지 않았다. 예를 들면, 부모의 학력이 중졸이하에 비해 고졸일수록 이행확률이 높다는 본 연구결과는 여성의 경우 부모의 학력이 유의미하지 않다고 분석한 기존 연구결과들(김태홍·김종숙, 2002; 박수미, 2002)과 일치하지 않았고, 직업체험 경험이 없을수록 이행확률이 높다는 연구결과는 적극적인 구직 활동을 한 대학졸업자일수록 이행확률이 높다는 최문경과 이기엽(2008)의 연구결과와도 일치하지 않는 것이다. 또한 실업률이 높을수록 이행확률이 높다는 연구결과도 실업률이 높을수록 정규직으로 이행이 어렵다는 장지연과 호정화(2001)의 연구결과와 다르며, 서울특별시에 비해 군지역일수록 여성의 좋은 일자리 이행확률이 높다는 연구결과도 지역이 여성의 이행확률에 영향을 미치지 못한다는 선행 연구결과들(장기영, 2008; 최문경·이기엽, 2008; Bradely & Taylor, 1991)과 일치하지 않는 것이다. 반면에 미혼일수록 이행확률이 높다는 결과는 기존 연구결과들(장지연·호정화, 2001; 성효용·김민경, 2003)을 지지해주었고, 전일제 일경험이 없을수록 일자리 이행이 높다는 연구결과는 비정규직 일경험이 있는 경우 오히려 정규직으로의 이행이 어렵다는 장지연과 호정화(2001)의 연구결과와 일치하는 것이다.

[표 4] 여성 고졸 청년의 좋은 일자리 이행확률에 미치는 영향요인

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)
개인적 요인								
성실성(결석횟수)	-.06 (.03)*	.94					-.03 (.03)	.97
성격	.20 (.15)	1.22					.06 (.15)	1.06
진로성숙도	-.01 (.03)	.99					.03 (.03)	1.03
직업상담 경험								
있음	.32 (.17)+	1.38					.23 (.20)	1.26
(준거)없음								
직업체험 경험								
있음	-.32 (.25)	.74					-.49 (.27)+	.61
(준거)없음								
결혼여부								
결혼함	-1.49 (.59)*	.23					-1.18 (.63)+	.31
(준거)결혼 안 함								
부모 학력								
고졸	.11 (.18)	1.12					.33 (.19)+	1.39
대졸 이상	-.66 (.44)	.52					-.86 (.54)	.42
(준거)중졸 이하								
인적자본 요인								
학교유형								
전문계			.32 (.37)	1.38			.19 (.40)	1.21
(준거)일반계								
재학 시 직업훈련 경험								
있음			.22 (.24)	1.25			-.20 (.27)	.82
(준거)없음								
직업훈련 경험								
있음			-.64 (.25)**	.53			.10 (.27)	1.10
(준거)없음								

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)	β (SE)	EXP(β)
재학 시 아르바이트경험								
있음			.11 (.19)	1.12			.18 (.21)	1.19
(준거)없음								
일 경험								
전일제			-.70 (.22)**	.50			-.46 (.26)+	.63
시간제			-.55 (.34)	.58			-.59 (.37)	.56
(준거)없음								
노동시장 요인								
실업률					4.98 (.59)***	145.93	4.82 (.67)***	123.64
지역								
특별시					-.41 (.29)	.67	-.69 (.31)*	.50
광역시					-.56 (.26)*	.57	-.65 (.28)*	.52
시					-.40 (.21)+	.67	-.19 (.24)	.83
(준거)군								
-2Log-Likelihood	1261.80		1280.32		1152.16		1114.62	
chi-square	23.22**		22.20**		95.56***		113.27***	
degree of freedom	8		6		4		18	
N	166		167		163		162	

+p<.1, *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

5. 결론

고졸 남녀 청년들의 일자리 이행추이를 비교분석한 결과, 추정했던 대로 좋은 일자리로의 이행률과 이행패턴의 남녀 간에 확연한 차이가 있음을 확인시켜 주었다. 고졸이하의 여성은 일자리로 이행하는 데 있어 전주용 외(2012)의 조사결과와 비슷하게 졸업 후 평균적으로 약2년 걸리나 남성들은 약4년 후에야 좋은 일자리로 진입하는 것으로 확인되었다. 뿐만 아니라 좋은 일자리로의 이행률은 남녀 모두 졸업 전후 6개월 내에서 가장 높았

으나, 6개월 후 급격히 낮아진 이행률이 쭉 계속되는 여성과는 달리 남성의 경우 이행이 거의 없다가 군제대 시기인 졸업 4년 시점부터 이행률이 오히려 해마다 높아지는 양상을 보였다. 이러한 이행패턴은 남녀 모두 고등학교 졸업 전후 6개월 이내에 빠르게 일자리로 이행 할 수 있도록 하는 지원전략이 중요시되지만 남성의 경우 군입대라는 특수상황을 고려하여 졸업 후 4년 시점 이후에서도 이행전략을 적극적으로 펼치는 것이 중요함을 시사해주고 있다. 또한 졸업 후 9년 시점에서도 좋은 일자리로 이행하지 못 하는 남성이 22.4%, 여성이 14.4%라는 연구결과는 졸업 후 9년 시점 이후에도 이들을 위한 이행전략이 지속적으로 추진되어야 함을 시사해주고 있다.

좋은 일자리에 영향을 미치는 이행요인들도 콕스 비례적 위험회귀모형 분석결과, 기존 연구결과들(김태홍·김중숙, 2002; 최문경·이기엽, 2008)과 마찬가지로 남녀 간 상당한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 남성의 경우 개인적 요인 중 성격, 인적자본 요인 중 직업훈련 경험과 재학 시 아르바이트 경험이 영향을 미치는 반면에, 여성의 경우 개인적 요인 중 직업체험과 결혼, 인적자본 요인 중 전일제 일경험이 영향을 미치는 예측변인으로 밝혀졌다. 그 외의 개인적 요인 중 부모학력, 노동시장 요인 중 실업률과 지역은 공통적으로 좋은 일자리로의 이행확률에 영향을 미치는 예측변인인 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 고등학교 졸업 후 청년들의 좋은 일자리 이행가능성을 높이기 위해 남녀별로 차별화된 개인적 및 인적자본 지원전략을 펼치는 동시에 성별에 상관없이 공통적인 노동시장 지원 전략을 병행하는 것이 효과적임을 시사해주는 것이다.

상기의 남녀 간 이행추이가 상당히 다르다는 연구결과를 통해 얻어진 가장 중요한 실천적 함의는 좋은 일자리로의 빠른 이행을 위해 성별에 따라 전략추진 시점이 달라야 함을 명백히 보여주고 있다. 남성의 경우 좋은 일자리로의 이행 전략은 군제대 전후 시기인 졸업 후 3-4년 시점에 중점적으로 추진되어야 하나, 군입대 전 시간제 일경험이 향후 좋은 일자리 이행에 유리하지 않다는 점을 감안하여 졸업 후 짧은 기간이라도 가능한 좋은 일자리에 취업할 수 있도록 이행전략이 제공되어야 할 것이다. 여성의 경우에는 남성과 달리 좋은 일자리로 빨리 정착할 수 있도록 졸업 전후 6개월 내 시점에 집중적으로 이행전략을 펼치도록 하되, 임금수준이 낮지 않은 직종 등에 대한 정보를 제공할 필요가 있을 것으로 보인다. 본 연구에서 좋은 일자리로 이행한 여성들의 평균 임금수준은 남성의 86.5%로, 1,000인 이상 사업장에 취업한 여성의 임금수준도 남성의 87.9%로 평균과 비슷

하였으며, 여성의 임금수준이 가장 낮은 직종은 전문/관리/사무직으로 남성의 74.2%인 것으로 조사되었다.

좋은 일자리 이행에서 남녀에 영향을 미치는 공통적인 인적자본 변인이 없다는 실천적 함의는 인적자본 요소에 대해서는 남녀에 맞춤형 전략을 세워야 함을 시사해주고 있다. 남성의 경우에 좋은 일자리로의 이행과 연계될 수 있는 아르바이트 자리를 개발하여 연결하는 전략을 펼쳐야 할 것이다. 또한 남성들에게 졸업 후 직업훈련이 좋은 일자리 이행에 부정적인 영향을 미친다는 점을 유념하여 군입대 시기가 늦어질 경우 직업훈련보다 좋은 일자리로 이행할 수 있도록 지원하고 졸업 전 또는 군복무 기간에 직업훈련을 노동수요와 연계해서 제공하는 것이 효과적일 것으로 보인다. 여성의 경우에는 졸업 후 전일제 일경험이 부정적으로 영향을 미친다는 점을 유념해서 학교 졸업 후 임시적인 전일제 일자리를 연계하는 노력을 하기 보다는 가능한 한 좋은 일자리로 탐색기간 없이 빠르게 이행되도록 지원하는 전략을 펼치는 것이 중요할 것이다. 예상했던 것과 달리 많은 인적자본 변인들이 좋은 일자리 이행에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났는데, 특히 국외 연구들(Shavit & Müller, 2000; Nguyen & Taylor, 2003)에서 상당히 영향을 미치는 것으로 보고된 전문계 교육과 직업훈련이 남녀 모두에게 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 우리나라의 전문계 교육 및 직업훈련 내용들이 관련 산업과 동떨어지기 때문으로 해석되는데, 향후 전문계 교육과 직업훈련 내용을 내실화하는 실효성 있는 정책들이 마련되어야 할 것이다.

좋은 일자리 이행에 영향을 미치는 개인적 변인들도 부모학력만 제외하고 남녀 각각 다르기 때문에 개인적 요소에 대해서도 남녀별로 차별화된 전략을 세워야 할 것이다. 남성의 경우 고용주들이 대인관계가 원만한 성격을 선호하기에 졸업 전 사회적 기술(social skills) 발달을 위한 교육을 학교에서 실시할 필요가 있을 것으로 보인다. 여성의 경우 경력 단절 없이 가정과 일을 양립할 수 있도록 가정친화적인 직장환경을 조성할 필요가 있다. 한편 일자리 이행에 오히려 부정적인 영향을 주는 직업체험이 여성들의 좋은 일자리 이행에 도움이 될 수 있도록 그 원인을 밝힐 필요가 있다. 다른 개인적 변인들과 달리 부모의 학력이 낮은 가정이 남녀 모두 좋은 일자리 이행에 부정적으로 영향을 미친다는 연구 결과는 낮은 학력의 부모를 가진 남녀 청년들을 더 타겟하여 이행 전략을 추진할 필요가 있음을 시사해주고 있다.

남녀에 공통적으로 영향을 주는 변인은 많지 않지만 노동시장 변인인 실업률과 지역은 좋은 일자리 이행에 가장 큰 영향을 미치는 공통예측요인이라는 결과가 주는 실천적 함의는 남녀의 차별화된 전략보다 노동시장 요소에 중점을 둔 전략이 좋은 일자리 이행 가능성을 높이는 가장 효과적인 방법임을 시사해주고 있다. 남녀 실업율이 높을수록 이행확률이 낮은 것으로 나타난 연구결과들(Bradley & Taylor, 1991; Vanoverberghe et al., 2008)과 달리 남녀 모두 실업율이 높을수록 이행확률이 높은 것으로 나타난 본 연구결과는 청년 대상으로 한 안주엽과 홍서연(2002)의 연구결과와 일치하는 것이다. 높은 실업률이 청년의 일자리 이행확률에 반대로 작용하는 것은 노동수요가 적어 제의된 임금이 낮아져도 청년의 요구임금이 다른 연령층에 비해 탄력적으로 더 낮아지기 때문으로 추론되기에 실업율의 의미를 유념하여 전략을 수립할 필요가 있다. 즉 임금이 낮아지는 고실업률 상황에서는 청년의 요구임금이 다른 연령층에 비해 탄력적으로 더 낮아져 이행률이 높아진다는 점을 감안하여 청년의 실제 임금 수준을 낮추지 않으면서 노동수요를 높이는 청년 채용에 대한 보조금 정책 등이 마련될 필요가 있다. 군지역에 비해 서울특별시의 이행확률이 낮다는 연구결과는 비수도권에 비해 서울, 수도권이 유리하다(안주엽·홍서연, 2003; 최문경·이기엽, 2008)는 연구결과들과 일치하지 않았다. 실업률이 높은 지역인 서울특별시, 광역시, 시에 비해 군 지역에서 남녀 모두 좋은 일자리로의 이행이 쉬운 것으로 나타난 연구결과는 청년들이 많이 몰리는 서울, 광역시 등의 지역보다 취업기회는 적지만 청년들이 선호하지 않아 오히려 청년 인력난이 발생하는 기타 지역에서 고졸 청년들의 노동시장 이행이 더 원활해진 것으로 해석될 수 있다. 이에 실업율과 마찬가지로 지역의 의미를 잘 해석해서 전략을 세워야 하는데, 서울특별시, 광역시보다 비교적 안정적 일자리가 많으나 청년 동원이 어려운 군지역의 일자리에 청년들을 연계하는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 지역별 노동수요와 공급의 미스매치를 막기 위해 지역 노동수요에 대한 자료를 구축하여 청년들에게 지역별 취업정보를 제공할 뿐 아니라 지역 일자리와의 연계를 적극적으로 추진하여야 할 것이다.

본 연구에서는 9차에 걸친 패널 자료 사용과 종속변수인 좋은 일자리를 구성한 여러 항목 사용으로 발생하는 결측 사례를 제외함으로 대표성이 약화되는 문제가 있으나 고등학교를 졸업한 남녀 청년의 좋은 일자리 이행에 대한 연구가 전무한 상황에서 남녀로 구분한 자료를 구축하였다는 데 의의가 있다. 본 패널 자료의 특성상 청년이행에 영향을 미

칠 것으로 추론되는 다양한 변인들을 모두 반영하지 못하는 한계점을 가지고 있으며, 진학을 선택하는 일반계 고등학교 출신보다 전문계 고등학교 출신이 다수를 이루고 있기 때문에 분석결과를 일반화하는 데 주의를 요한다.

K C I

■ 참고문헌 □

- 권태희, 남재량 (2013). 고졸청년의 채용실태와 취업성과 실증연구. 서울: 한국고용정보원.
- 금재호 (2002). 여성 노동시장의 현상과 과제. 서울: 한국노동연구원.
- 김기현 (2003). 학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로. *교육사회학연구*, 13(2), 65-93.
- 김안국, 신동준 (2007). 노동시장: 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. *산업노동연구*, 13(2), 125-148.
- 김태홍, 김종숙 (2002). 여성 청년층 집단의 취업이행 형태 연구. *한국인구학*, 25(2), 41-67.
- 김형만 (2007). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발. 서울: 한국직업능력개발원.
- 박수미 (2002). 한국 여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. *한국사회학*, 36(2), 145-174.
- 방하남, 이상호 (2006). 좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. *한국사회학*, 40(1), 93-126.
- 성효용, 김민경 (2003). 여성의 미취업탈출요인에 대한 연구: 성별비교를 중심으로. *여성연구*, 65(2), 117-148.
- 송영남 (2010). '좋은 일자리'의 결정요인과 지역 간 분포의 변화에 관한 연구. *지방행정연구*, 24(4), 209-234.
- 안주엽, 홍서연 (2002). 청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교. *노동경제논집*, 25(1), 47-74.
- 우해봉, 윤인진 (2008). 경쟁리스크 생존모형을 통한 청년층의 첫 일자리 획득 분석. *한국청소년연구*, 19(2), 225-250.
- 이길환, 이덕로, 박상석 (2012). 성격5 요인이 진로행동에 미치는 영향. *경영과 정보연구*, 31(4), 397-432.
- 이병희 (2003). 청년층 노동시장 분석. 서울: 한국노동연구원.
- 이성균 (2011). '좋은' 일자리의 지역별 비교 및 요인 분석-고용안정성과 임금수준을 중심으로. *지역사회학*, 12(2), 5-29.
- 장기영 (2008). 대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로. *한양대학교 박사학위논문*.
- 장상수 (2008). 청년층의 학교-직장 이행. *한국사회학*, 42(6), 106-139.
- 장지연, 호정화 (2001). 여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출과정. *한국사회학*, 35(4), 159-188.
- 전병유, 이상일 (2003). 고졸 미진학 청년층의 고용·실업 현황과 정책 과제. 서울: 한국노동연구원.
- 전주용, 강순희, 김미란, 남기곤, 민주홍 (2012). 청년층 노동시장정책 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 정연순 (2008). 한국형 니트 취업지원연구. 서울: 한국고용정보원.
- 정인수, 남재량, 이승우 (2006). 고졸이하 청년층 실업 실태과악 및 정책과제. 서울: 한국노동연구원.

- 채창균 (2008). *유휴청년연구*. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최문경, 이기엽 (2008). 대학졸업에서 첫 직장까지. *직업능력개발연구*. 11(3). 23-48.
- Ahlburg, D. A., Song, Y. & Leitz, S. (1995). *Are good jobs disappearing? Evidence for Minnesota from the 1980 and 1990 censuses*. MN: Center for urban and regional affairs.
- Ashton, D. N., & Maguire, M. J. (1980). The function of academic and non-academic criteria in employers' selection strategies. *British journal of guidance and counselling*. 8(2), 146-157.
- Betts, J., Ferrall, C. & Finnie, R. (2000). The transition to work for Canadian university graduates: Time to first job, 1982-1990. *Research paper series 141*. Ottawa: Statistics Canada.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York: John Wiley.
- Bradley, S. & Taylor, J. (1991). An Empirical analysis of the unemployment duration of school-leavers. *Applied Economics*. 24, 89-101.
- Bratberg, E., & Nilsen, Ø. A. (1998). Transition from school to work: Search time and job duration. *IZA Discussion paper series*. 27, 1-26.
- Clark, A. E. (1998). Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries. *OECD labour market and social policy occasional paper 34*.
- Corrales, H. & Rodriguez, B. (2004). Transition from education to first significant job in Spain: the influence of educational attainment. The 58th international atlantic economic conference. Chicago, Illinois, 7-10.
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2010). *Job quality and labour market performance*. 330. Brussels: Centre for european policy studies.
- Jencks, C., Perman, L., & Rainwater, L. (1988). What is a good job? A new measure of labor-market success. *American journal of sociology*. 93(6), 1322-1357.
- Margolis, D. N., Plug, E., Simonnet, V., & Vilhuber, L. (1999). *The role of early career experiences in determining later career success: An international comparison*. CREST: mimeographed.
- Meager, N., & Carta, E. (2008). *Labour market experiences of people with seeing difficulties*. Institute for employment studies, London: RNIB.
- Mortimer, J. T., Vuolo, M., Staff, J., Wakefield, S., & Xie, W. (2008). Tracing the timing of "Career" acquisition in a contemporary youth cohort". *Work and occupations*. 35(1), 44-84.
- Nguyen, A. N. & Taylor, J. (2003). Transition from school to first job: the influence of educational attainment. Working paper 9. Lancaster: Lancaster university.
- OECD. (1998). *Employment outlook*, OECD.

- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The american economic review*, 15(1), 1-17.
- Shavit, Y., & Müller, W. (2000). *Vocational secondary education, European societies*, 2(1), 29-50.
- Vanoverberghe, J., Verhaest, D., Verhofstadt, E., & Omeij, E. (2008). The transition from school to work in flanders: a duration analysis. *Journal of education and work*, 21(4), 317-331.

K C I

Influential Factors for transition probability from school to good job of high school graduates: comparison of men and women

Im, Yujin* · Chung, Youngsoon**

This study provides a comparative analysis on factors affecting the pattern of transition from school to good job and its transition probability of high school graduates, separately for the men and women. The result of Kaplan-Meier analysis shows that the pattern of transition from school to good job between women and men considerably differ by indicating the mean of the transition period to good job for women is 27 months (median 3 months), while 46 month (median 53 months) for men. The transition pattern is also different. The transition rate for both men and women are significantly high for six months after graduating. However, the rate for two sectors show a substantial difference after 6 months: the lowered rate during those 6 months had lasted in case of women as it had surged each year after 4 years later from graduating. The results of Cox Proportional Hazards regression confirm that the unemployment rate, region, education levels of parents affect the transition probability of both men and women, but other prediction factors are different between the two sectors. For women, marriage, career experience and full-time career experience affect the transition probability while personality, job training experience after graduating and working experience in school are factors affecting it. This suggests that optimal implementation timing for transition strategies need to be different based on gender and it is more effective to include differentiated support strategies separately for men and women along with common support strat-

* Doctoral Candidate, Dept of Social Welfare, Ewha Womans University(1009bluei@naver.com)

** Professor, Dept of Social Welfare, Ewha Womans University(yschung@ewha.ac.kr)

egies when establishing implementation strategies.

Key Words: male high school graduates, female high school graduates, transition rate to good jobs, influential factors of transition probability

K C I

◆ 2015.02.16. 접수 / 2015.03.09. 1차 수정 / 2015.03.16. 게재 확정