

## 대졸 청년층의 직업경력 배열분석: 출신대학 소재지별 차이를 중심으로

박 지 애\*

본 연구의 목적은 외환위기 이후 변화한 노동시장에 최초 진입한 대졸 청년층의 직업경력을 유형화하고 비교함으로써 이들의 최종학교 소재지(서울, 경기/인천, 비수도권)에 따라 나타나는 차이를 밝히는 데 있다. 이를 위해 한국노동패널 1차-12차(1998~2009년) 자료와 11차 직업경력 자료, 3차·9차 부가자료를 결합하여 활용하였다. 배열분석을 통해 분석한 결과, 첫째, 청년들의 직업경력에는 사업장 규모와 직종 배열에서 두드러진 차이를 보인다. 비서울 집단은 상대적으로 사업장 규모가 작은 곳으로 이행하고, 비수도권 집단은 블루칼라직으로 이행한다. 둘째, 고용불안정성의 노출 정도는 서울 집단(특히 남성)이 낮고 비수도권 집단(특히 여성)이 높아 청년층 내 이질화가 확인된다. 따라서 청년층 내부 이질성을 고려하여 각 집단의 취약 부분을 중심으로 제도적 지원이 설계되어야 할 것이다.

### I. 서론

1997년 이전 비교적 안정적이던 청년층(15-29세)의 경제활동참가율은 외환위기 직후 45~46%대로 감소하였고, 2000년대 초반 다소 회복하는 추세를 보이다가 2006년을 기점으로 다시 지속적으로 감소하여 2013년 2월 현재 최저 참가율(42.9%)을 기록하였다. 실업률 또한 5%를 유지하다가 외환위기 직후 12.2%로 솟구친 이래 여전히 6~7%를 상회하고 있으며, 고용률 역시 1998년 40.6%로 급감한 후에 외환위기 이전의 수치로 회복하는 추세를 보이다가 2013년 2월 현재 39.0%로 오히려 외환위기 직후보다도 심각한 수치를 보이고 있다(통계청, 2013a, 2013b). 매년 2월이 대체로 청년층이 학교교육을 종료함과 동시에 노동시장으로의 신규 진입을 위하여 적극적으로 구직 활동을 할 시기라는 것을 감안하면 이와 같은 고용률의 감소와 비경제활동인구의 증가는 매우 심각한 문제이다. 이처럼 경제위기 이후 급격히 증가했던 실업률은 경기 회복에 따라 다소 나아졌지만 IMF 이전의 취업률 수준을 회복하지 못하는(이병희, 2002) 현상은 단순히 외환위기라는 경기적 요인보다는 변화한 한국노동시장의 구조적 요인에 기인하고 있고, 그 영향이 청년노동시장에 미치고 있는 것이라 판단된다.

---

\* 전북대학교 대학원 사회학과 석사

본 연구자는 이에 기반하여 이 연구를 설계함에 있어 기준 시점을 외환위기 직후로 보았다. 한국의 내부노동시장 및 노동시장분절을 둘러싼 논의들은 그 시각 차에도 불구하고 한국노동시장의 구조적 변동의 분수령으로 1987년과 1997년을 꼽는 데 대체로 동의하고 있으며(김영미·한준, 2008), 한국노동시장이 경제위기를 경과하면서 무시할 수 없는 구조적 변화를 겪었다(남춘호, 2011)는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 한국 노동시장은 80년대 중반 이후부터 이미 임금·노동조건의 차이를 기본 축으로 한 독점/비독점부분의 분단적 노동시장 구조 형태를 띄었고, 점차 내부노동시장이 강화되는 경향을 보였으나(정이환, 2007), 외환위기 이후 노동시장의 유연화에 따라 비정규직, 소규모 사업체, 저임금 등으로 대표되는 2차노동시장이 팽창하고 1차노동시장과는 더욱 현격해진 차이를 보이는 균열된 이중적 구조로 변하였다. 즉 노동시장의 구조적 변화가 가속화되고 노동이동과 임금불평등, 노동시장 분절화의 양상에 질적인 변화가 발생하였기(김영미·한준, 2008) 때문에 외환위기를 노동시장 구조변동 시점으로 판단한 것이다.

15-29세는 학교교육을 마치고 노동시장으로 진입하는 이행기(transition period from school to work)로써, 청년층은 이 시기에 취업을 통해 경제적 독립을 실현하고 평생에 걸쳐 지속될 개인의 노동이력의 초기 경험을 형성한다. 청년층이 노동시장으로 원활하게 이행한다면 사회 안정과 경제성장의 토대가 되지만, 이행이 지체되거나 불안정성(churning)이 높아지면 개인적으로는 지속적인 차별을 경험하게 되고 더 나아가서는 노동빈곤층(working poor)의 퇴적으로 인한 소득양극화 심화, 부모에의 경제적 종속의 지속, 결혼의 지연, 저출산 등의 다양한 사회적 문제가 야기된다(이병희 외, 2010). 또한 청년층의 유희인력으로의 전환은 기존의 인적자본을 감가상각할 뿐만 아니라 근로경험을 통한 인적자본축적의 기회를 상실함으로써 장기적으로 노동시장 정착도(labor market attachment)를 저하시켜 노동력의 유희화를 가속시키는 악순환을 초래한다(이병희, 2003). 그러므로 청년층이 근로생애 시작 시기에 겪는 고용불안정성은 개인적인 관점에서든, 사회적인 관점에서든 중요한 의의를 갖는다. 한편 청년층은 노동시장에 새로이 진입해야 하는 연령층이기 때문에 이전의 노동시장 경험이 후속 노동경력에 영향을 미치는 상태의존성을(Arulampalam, 2001: 문혜진, 2012에서 재인용) 배제한 직업경력의 패턴을 비교해 볼 수 있고, 기업들의 경력자 채용 선호, 수량적 유연화에 의한 신규 일자리의 감소(남재량, 2006; 박성재·반정호, 2007) 등 경기변동에 민감하게 반응하는 청년층의 고용구조는 청년층이 다른 연령층에 비해 경기변동에 의한 구조변화 양상을 잘 나타내준다 점에서 적절한 연구대상이라고 생각된다.

1960년대 본격화된 정부 주도의 경제개발계획으로 인하여 수도권에 대기업, 첨단 IT기업, 외국인 투자기업 등 성장 잠재력이 높고 고용에 파급효과가 큰 업종이 집중되었기 때문에 지방대생은 출신 지역에서 제공받을 수 있는 좋은 일자리(decent job)가 제한되어 있다(박성재, 2005)는 점에서 지역에 따른 구조적 불완전경쟁 상황과 차별 양상을 찾아볼 수 있다. 더불어 외환위기 이후 기업의 채용 동결 또는 상시·경력직 위주의 채용전략으로 인한 청년층 노동수요의 감소는 청년층 간 경쟁을 심화시켰으며, 이 과정에서 고등교육 졸업자의 과잉공급으로 대졸자 노동시장에서 학력이 아닌 학벌이 선별기제로 등장하였고(방하남·김기현, 2001), 대졸 학력 자체보다는 상대적으로 좋은 직장에 취업할 기회가 많은 수도권 대학의 명성이나 위상이 중요해지는 경향(김희삼, 2010) 역

시 지역 차별을 내포하고 있다. 이러한 지방대 출신자에 대한 차별이 사회문제로 꾸준히 제기되어 왔음에도 불구하고 기존 연구들은 많지 않다. 게다가 대부분 학교-직장 초직 이행에 초점을 두고 있어 청년층 노동시장의 성격을 규명하는 데 많은 한계를 가지고 있다고 생각된다. 청년층이 일정 기간동안 빈번한 노동이동을 한 후 노동시장에 정착하는 특징을 가진다는 점을 고려하면 직업 경력(career pathway)을 분석해야 한다. 직업경력은 단순한 일자리 이동(job mobility)과 달리 노동시장의 연속적 배열(sequence)과 순서적이고 위계적인 직업의 변화 과정, 개인의 성과 등 다양한 방법으로 개념화되고 조작화될 수 있는 포괄적 개념(Han & Moen, 1999)이므로 보다 총체적으로 이해할 수 있게 도와준다. 외환위기 이후 계속 악화되고 있는 청년 실업의 문제를 완화하기 위하여 청년들의 학교에서 고용으로의 노동시장 이행과정을 고찰할 필요가 있으며(권혁진 외, 2011), 많은 거시적 연구들이 청년층의 노동시장 이행과정이나 청년층의 고용불안 및 빈번한 직장이동과 같은 미시적인 문제에 대한 보다 심층적인 연구의 필요성을 제기함(엄미정·박재민, 2007)에도 불구하고 직업경력을 중점적으로 분석하여 외환위기를 전후한 노동시장의 구조적 변화가 청년층에 미치는 영향을 미시적으로 논의한 연구는 다뤄지지 않은 편이다. 이를 분석하기 위하여 채택한 연구방법은 배열분석이다. 이 방법은 역사적 시간과 개인의 시간(연령)을 연계(linkage)시킴으로써 각 상태의 진행을 전체적인(holistic) 관점에서 해석이 가능하도록 해주기 때문에 졸업과 취업이라는 단편적이고 이분법적인 이해를 넘어서 청년층의 노동시장 이행의 다양한 경로, 다시 말해 잦은 이직, 노동시장 진입과 퇴장의 반복 등의 과정을 다차원적이고 동태적으로 분석할 수 있도록 도와준다.

본 연구는 외환위기 이후 노동시장의 구조 변화 상황에서 지역 차별이 청년층 노동시장에 어떻게 나타나는지 고찰하는 데 목적을 두고 있으며, 이를 위해 배열분석을 활용하여 노동시장에 최초 진입한 대졸 청년층의 직업경력을 유형화하고 비교함으로써 청년층 내에서 최종학교 소재지에 따라 나타나고 있는 궤적의 차이를 살펴보고자 한다. 특히 이러한 직업경력의 비교를 통해 노동시장으로 진입하는 과정에서 비수도권 대학 출신 청년들이 NEET 상태를 더 오래 지속하는지, 노동시장 진입 후에도 2차 노동시장을 전전하는 불안정한 패턴을 보이는지 관찰하고자 한다. 이를 통해 같은 청년층 집단일지라도 출신학교의 소재지에 따라 매우 이질적인 집단으로 분류될 수 있고, 차별이 현존하고 있음을 밝힐 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 외환위기 이후 청년층의 직업경력 형성

크게 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 노동시장 진입과정과 첫 일자리 이후 직장 이동을 통한 노동시장 정착과정으로 나눌 수 있는 학교에서 노동시장으로의 이행과정은 이행노동시장이론(transitional labor market theory)에서 살펴볼 수 있듯이 교육(education)→노동(work)→은퇴(inactivity)로 표현되었던 전형적인 이행경로가 노동시장 유연성 확대, 글로벌화와 기술혁신이라

는 경제적 요인 등에 따라 개인의 생애에 걸쳐 다양화되고 있고, 불확실성과 위험으로의 노출도 증대하고 있다(이병희 외, 2010). Blossfeld et al.(2005)의 연구에서 도출할 수 있듯이 이러한 위험은 일자리 경험이 없는 청년층에게 더욱 높은 강도로 집중되어 나타난다. 더욱이 한국의 노동시장은 90년대 중반부터 보이던 구조적 변화의 조짐들이 경제위기를 계기로 전면적으로 발현되었는데, 이에 대한 다양한 연구들은 80년대 이후 진행되어 온 이중노동시장이론(dual labor market theory)의 연장선에 위치한다. 경제위기 상황에서 기업은 우선적으로 신규 채용을 하지 않거나 그 규모를 축소한다(이병희 외, 2010). 청년층은 가장 마지막에 채용되고, 가장 빨리 해고되는 계층으로 고려되고, 비교적 임금이 높고 양호한 노동조건에 고용안정성을 갖춘 1차노동시장의 입직구를 통과하는 대신 중소기업이나 비정규직을 중심으로 구성된 2차 노동시장을 전전하기에 이르렀다. 남춘호(2010) 역시 지구화에 따른 노동시장 유연화의 압력이 중소기업, 비정규직과 같은 외부시장 노동자에게 집중되어 나타나고 있음을 실증적으로 밝힌 바 있다. 즉, 외환위기 이후 이 같은 한국노동시장의 구조적 변화가 청년층의 노동시장 진입과 정착에 심대한 영향을 끼친 것이다. 이 연장선에서 노동시장의 분절에 따른 노동시장 불평등의 주된 요인이 무엇이나에 대한, 구체적으로는 고용형태별(정규/비정규직) 불평등과 기업규모별 불평등 중 어느 것이 주된 요인인가에 대한 쟁점이 있다(문혜진, 2012). 최장집(2005)은 비정규직 노동자들이 정규직에 비해 현격하게 낮은 임금, 높은 고용불안정성, 낮은 조직률, 기업복지 및 노동보호입법으로부터 배제의 대상이 되고 있는 현실에서, 정규-비정규직 차이는 단순한 고용형태 상의 차이를 넘는 의미를 가지고 있다고 언급한 바 있고, 한준·장지연(2000)은 비정규직이 정규직으로 이행하는 '가교'가 아니라 고착화되는 '함정'임을 밝혔다. 정이환(2007)은 1987년 전후를 계기로 노동시장이 분절되었을 때 제기된 불평등은 기업규모별 불평등이었으나 외환위기 이후에는 고용형태별 불평등이 더 큰 문제인 것으로 여겨지고 있다고 역설하여 고용형태별 불평등을 주된 요소로 꼽았다. 그러나 노동시장에서의 불평등 구조는 공존하므로 단편적인 사실의 나열에서 벗어나 보다 종합적으로 노동시장의 분절 현상을 살펴볼 필요성이 제기된다. 일례로 이병훈(2005)은 노사관계와 노동시장을 포괄하는 노동체제 전반에 있어 고용형태·기업규모·성별의 3중 분절선이 중첩적으로 고착화되어 노동 분단성의 문제가 엄중하게 제기되고 있으며, 특히 지난 외환위기 이후 대기업 정규직 노동자와 여타 노동자 집단 간에 임금 및 복지차우, 직업훈련, 고용조건 그리고 법적·조직적 보호 등에서의 분절선이 고착·심화되어 왔음을 설명했다.

한편 학교-노동시장 이행과정이 청년층 노동시장의 성격을 규정할 뿐만 아니라 성인기로의 이행에도 주요한 영향을 미치기(이병희 외, 2010) 때문에 청년층의 노동시장으로의 이행은 개인의 경력이 초기 선택과정에서부터 나중에 이르기까지 누적적이고 지속적인 영향을 미친다는 생애주기 관점(life course perspective)에서 논의되어야 한다. 또한 청년층은 학교를 졸업한 후 한 번에 만족스러운 일자리를 찾기보다는 일정한 기간 동안 여러 번의 시행착오를 겪은 후 비로소 만족스러운 일자리를 찾는 경향이 있기 때문에(Brzinsky-Fay, 2007), 학교에서 고용으로의 이행은 한 번의 사건(event)이 아니라 일정 기간(period)동안 나타나는 과정(process)으로 인식되어야 한다(권혁진 외, 2011). 그러나 Brzinsky-Fay(2007)가 대학 졸업 후 5년간 일어나는 경력이동을 유형화하고 유럽 10

개국의 자료를 활용하여 각국의 특징을 비교분석한 것과는 달리 국내의 기존 문헌들은 학교-직장 이행에 관한 개별적인 이행에만 관심을 두고 있을 뿐 전체적인 궤적을 그려 청년층의 이행과정을 종합적으로 이해하고 있지 못하다. 이들은 청년층이 노동시장으로 최초로 진입하는 과정에 대해 기술하였거나(권혁진 외, 2011; 김기현, 2003; 박성재, 2005; 안주엽·홍서연, 2002; 우해봉·윤인진, 2008; 이병희, 2003; 장상수, 2008), 첫 일자리와 노동이동 간 영향 및 관계를 밝히는(김동규·어수봉, 2010; 남성일·전재식, 2011; 이병희, 2001; 이시균, 2010; 채창균, 2006; 한준·장지연, 2000) 것에 초점을 두고 있다. 이에 본 연구자는 주어진 시점에서의 상태보다 일자리의 배열(sequence of job)에 초점을 두어 사업장 규모별, 고용형태별, 사업장 규모\*고용형태별 통합 배열을 구성하여 선행연구의 한계에서 벗어나고자 한다. 다만 사무직-생산직 간에 노동시장 구조 변화가 상이하게 이루어지고 있다는 점(김영미·한준, 2008; 정이환·전병유, 2001)은 노동시장의 분절 양상에 접근하기 위해서는 사업체 규모와 고용형태 뿐만 아니라 직종도 연구설계에 반영되어야 함을 시사하기(문혜진, 2012) 때문에, 직종배열, 사업장 규모\*고용형태\*직종 통합 배열을 추가적으로 분석하여 외환위기 이후 청년층 노동시장구조의 변화가 직업경력 형성에 어떠한 영향을 끼쳤는지 고찰하고자 한다.

## 2. 노동시장에서의 지역 차별

노동시장에서의 차별(discrimination)은 동일한 생산성을 가진 근로자가 성, 인종 등과 같은 인구학적 속성으로 인하여 보상을 달리 받는 것으로 정의된다(Ehrenberg and Smith, 1994: 오호영, 2007에서 재인용). 우리나라 노동시장에서 출신 대학은 개인의 능력에 대한 일종의 신호(signal)로 작동하고 있으며(장수명, 2002), 진입 단계인 취업에서부터 노동시장 진입 이후의 승진, 배치, 임금 등에 이르기까지 출신대학에 따른 차별 문제는 지속적으로 제기되어 오고 있다(오호영, 2007).

외환위기 이후 노동시장이 유연화되는 구조는 고용주로 하여금 위험(risk)이 보다 적은 편의 행동(action)을 취하도록 유도하였고, 신규채용을 해야 하는 상황에 놓여 있을 때 정보비대칭(information asymmetry)의 제약 하에서 구직자의 실제 능력이 아니라 구직자가 속해 있던 집단의 평균적 특성을 통해 개인의 능력을 예측하는 통계적 차별(statistical discrimination)을 행하게 된다. 이 이론은 현재 노동시장에서의 차별을 설명하는 가장 영향력있는 이론으로, 지방대학 졸업생 차별은 이 이론에 근거하여 용이하게 설명될 수 있다. 사용자가 수도권대학 출신과 지방대학 출신의 평균적 속성을 근거로 채용 결정을 할 경우, 지방대학을 졸업한 특정인의 능력이 아무리 우수하더라도 그가 속한 집단의 평균적 속성이 열위에 있을 경우 채용 과정에서 차별에 직면하게 될 것(오호영, 2007)이기 때문이다. 청년층 내에서의 이러한 차별때문에 경력직 우선 채용 관행의 확산으로 인한 취업난은 지방대학 신규 졸업생들의 경우 더욱 심화될 것이고, 대규모 신입사원 채용에 의존해 왔던 이전의 대졸노동시장 상황에서도 수도권대학 졸업생들에 비해 지방대학 졸업생들의 취업률이나 취업의 질이 낮았다는 평가가 지배적인 점을 감안할 때, 결국 경력직 우선 채용 관행의 정착·확산으로 가장 피해를 많이 받을 층이 지방대 졸업생이라는 점은 명확하다(류장수, 2003a).

외환위기 이후 청년층의 학교-직장 이행의 문제가 더욱 심화되고, 지방대 출신자에 대한 차별이 사회문제로 꾸준히 제기되어 왔음에도 불구하고 청년층 내의 불평등에 관한 선행연구는 그리 많지 않다. 류장수(2003a), 박성재(2005)는 지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 그 특성에 관한 문제를 논하였고, 김희삼(2010), 최바울·김성환(2003), 류장수(2003b)가 지방대학 졸업자의 노동시장 이행실태를 수도권대학 졸업자와 비교 분석하였으며, 오호영(2007)이 지방대생 임금차별을 분석한 바 있다.

류장수(2003a)는 「제1차 청년패널조사」를 활용하여 만 15-29세의 청년층을 대상으로 지방대학 졸업생의 노동시장 이행 실태와 성과를 수도권 대학 졸업생과 비교 분석하였다. 그는 IMF 이후 기업의 채용동결과 감소로 인해 청년 노동수요가 감소하였고, 경력직 노동자를 우선적으로 채용하는 관행이 확산되면서 지방대 출신이 노동시장에서 불리한 대우를 받는 현상이 있음을 지적한다. 지방대학 졸업생의 첫 일자리 경험률은 83.8%로 수도권대학 졸업생(87.9%)에 비해 낮았으며, 첫 일자리로의 이행기간 역시 수도권대학 졸업생의 평균기간이 졸업 후 7.9개월임에 반하여 지방대학 졸업생은 10.5개월이 소요되어 지방대학 졸업자의 노동시장으로의 이행이 더욱 장기화된다는 점을 확인하였다. 더불어 지방대 졸업생의 대규모 사업체 취업 비율은 12.5%로 수도권대학 졸업생이 대규모 사업체에 21.5% 취직하는 것에 비해 크게 낮았고, 임금 수준 역시 수도권 대학 출신자에 비해 월평균 16만원 정도 낮아 첫 일자리의 질에서 차별을 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 박성재(2005)의 연구에서도 비슷하게 나타났다. 그는 한국직업능력개발원의 졸업자조사를 활용하여 지방대 졸업자의 학교-노동시장 이행과 성과를 첫 번째 일자리를 중심으로 논하였다. 대학 간 위계서열이 분명해지고, 학벌을 고용전략으로 채택하는 기업의 채용 구조 변화로 지방대 졸업자의 초직 사업장의 규모가 서울 지역 출신자에 비해 작다는 것을 재확인하였으며, 지방대 졸업자일수록 첫 일자리의 종사상 지위가 임시·일용직일 가능성이 높았다. 또한 본인의 학력 및 적성에 맞지 않는 일자리에 진입하는 비율도 지방대 출신자들이 더 높았다. 성·연령·학력 등 인적 특성, 부모님 직업 등의 가족 배경, 전공, 취업 사업장의 임금과 위치, 고교출신지역을 통제하였음에도 불구하고 최종학교 소재지에 따른 임금 격차는 통계적으로 유의하였는데, 서울 지역 출신에 비해 지방대학 출신은 약 36만원 정도의 낮은 임금을 받아 류장수(2003a)보다 더 큰 임금차별을 보였다.

김희삼(2010)은 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 출신대학 소재지가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 서울과 비서울로 소재지별 집단을 나눠 분석한 결과 비서울지역 대졸자는 소규모 업체나 전공과 맞지 않는 직장에 다닐 확률이 상대적으로 높았고, 서울지역 대졸자에 비해 월평균 임금이 약 16% 정도 낮다는 것을 밝혔지만 이는 평균 수능점수의 차이로 설명되었고, 평균 수능점수 차이가 출생지와 14세 성장지, 고교 소재지에 따라 나타나는 점을 감안할 때 노동시장의 선별은 입시시장에서의 조기 선별에 영향을 받는다고 말했다. 오호영(2007) 역시 「전문대 및 대학 졸업생 경제활동상태 추적조사」 2005년 자료를 활용하여 지방대학 졸업생의 월평균 임금이 수도권대학 졸업생에 비해 11.5% 낮지만, 이는 학교효과라기 보다는 수능점수 차이에 기인한다고 밝혔다.

류장수(2003b)는 「제1차 청년패널조사」를 이용하여 지방대학 졸업생이 친구나 선후배 등 비공

식적 경로인 인적 네트워크를 통해 첫 일자리 구직정보를 얻는 데에 반해 수도권 대학 졸업생들은 주로 인터넷을 통한 공식적 구직정보를 얻는다는 구직정보의 경로 차이를 밝혔다. 또한 첫 일자리 월평균 임금이나 첫 일자리의 사업체 규모 등에서 수도권대학 졸업생들에 비해 차별을 받고 있음을 재확인하였다. 이 같은 결과는 관찰기간을 2001-2002로 늘린 최바울·김성환(2003)의 연구에서도 동일하게 확인된다.

지금까지의 선행연구를 종합해보면, 출신대학별로 취업에 미치는 효과를 연구한 결과 공통적으로 지방대학 졸업생이 수도권대학 졸업생에 비해 첫 일자리 이행기간, 임금, 첫 일자리의 질, 기업 규모 등에서 차별을 받고 있음을 실증적으로 밝히고 있다.

그러나 이상의 연구들은 여러 면에서 한계를 가지고 있다. 첫째, 첫 일자리만을 대상으로 하여 연구를 진행하였을 뿐만 아니라 관찰 기간 역시 짧다는 것이다. 이러한 연구는 불평등의 횡단면적인 모습은 잘 보여줄 수 있지만 종단적 측면은 부각시킬 수 없다는 단점을 지니고 있다. 청년층은 장년층과 달리 학교를 졸업한 후 노동시장의 참여 경험이 없는 미숙련 상태에서 바로 노동시장으로 진입해야하는 특성을 가지고 있기 때문에, 비정규직이나 취업을 준비하는 비경험 혹은 실업상태를 경험한 이후 안정된 고용으로 이행하는 패턴을 가지게 된다. 따라서 청년층의 학교에서 고용으로의 이행은 한 시점에서 고용으로의 이행에 미치는 변수를 분석하는 것도 중요하지만, 이와 동시에 일정 기간 동안 그들의 역동적인 이행행태를 분석하는 것 역시 중요하다(권혁진 외, 2011). 이와 같은 청년층의 특성을 고려할 때 청년층 노동시장은 보다 긴 이행 과정의 직업배열로 구성되어야 하지만 기존 연구들은 개인의 직업력(job history)에 대한 불충분한 자료의 제약과 충분치 못한 관심들로 인하여 역동적인 연구로 설계되지 못하였다고 판단된다. 더욱이 지방대학 졸업생에 초점을 맞추거나 최종학교 소재지에 따른 청년층의 직업경력,의 배열유형이 어떤지, 배열유형을 통해 본 지역 차별의 양상이 어떤지 비교 분석하여 검토한 연구는 전무하다.

둘째, 대부분의 연구는 사업체 규모만을 고려하고, 고용형태나 직업 등을 함께 고려하지 않았다. 외환위기를 거치면서 더욱 견고한 이중 구조가 된 노동시장은 고용형태별 불평등과 기업규모별 불평등이 공존하고 있다. 2차노동시장이 소규모, 비정규직, 저임금, 높은 고용불안정성, 복지로부터의 배제의 성격을 가지고 있고, 비정규직 노동자들이 정규직에 비해 현격하게 낮은 임금, 높은 고용불안정성, 낮은 조직몰입, 기업복지 및 노동보호입법으로부터 배제의 대상이 되고 있다는 점(최장집, 2005)과 생산직-사무직 간의 노동시장 구조 변화가 상이하게 이루어진다는 점(김영미·한준, 2008; 정이환·전병유, 2001)을 염두에 두면 노동시장에서의 불평등을 논할 경우 기업규모만을 연구대상으로 두는 것뿐만 아니라 그 외에도 고용형태, 직업 등 다양한 원인을 종합적으로 고려해야 불평등의 양상을 보다 복합적으로 이해할 수 있음을 시사한다.

셋째, 기존 연구들은 주로 수도권과 비수도권 간의 비교에 중점을 두었다. 그러나 박성재(2005)의 연구를 보면 수도권과 비수도권 간의 비교보다 서울과 비서울 간의 비교에서 통계적으로 유의하기도 하였고, 김희삼(2010)은 수도권 내에서 경기/인천은 서울과 여러 차원에서 차이가 존재한다는 점을 명확히 밝혀두기도 하였다. 이러한 학자들의 견해도 불구하고 경기/인천을 서울과 함께 묶어 비수도권과 일률적으로 비교한 것은 자칫 서울과 경기/인천 또는 서울과 비수도권 간의 차별

의 정도를 잘 드러내지 못하거나 차별의 양상을 왜곡할 수 있는 위험이 존재한다.

따라서 본 연구자는 관찰 기간을 최종학교를 졸업한 후 노동시장으로 이행하는 72개월로 넓혀 직업경력, 배렬유형을 연구하고자 하고, 사업체 규모와 더불어 고용형태, 직종, 이들 간의 통합배열을 추가적으로 분석하여 외환위기 이후 청년층 노동시장구조의 변화가 직업경력 형성에 어떠한 영향을 끼쳤는지, 이를 통해 본 지역차별의 양상이 어떤지를 고찰하고자 한다. 이 때의 지역은 서울과 경기/인천을 분리한 수도권-서울, 수도권-경기/인천, 비수도권 세 집단이며, 이와 같이 세분화한 분석은 수도권 내에서의 차이도 반영하여 선행연구의 한계를 극복할 수 있을 것으로 기대한다.

### III. 연구 방법

#### 1. 분석대상과 자료

이 연구는 한국노동연구원에서 매년 조사하는 「한국노동패널」 1998년~2009년까지의 자료 중 11차 직업력 및 매년 조사가 이뤄진 개인자료, 2000년과 2006년에 실시한 3차, 9차 청년층 부가조사 자료를 결합하여 활용하였다. 본 연구에서 관찰하고자 하는 대상자가 1998년부터 2003년 사이에 대학이상의 최종학교를 졸업한 청년층이고, 관찰하고자 하는 기간이 졸업 후 72개월인 점을 고려해 볼 때, 실질적인 분석 기간인 1998년부터 2009년까지를 모두 포괄하고 원표본 유지율도 75%가 넘게 유지되고 있는 유일한 패널 조사인 한국노동패널이 본 연구에 가용할 수 있는 최적의 자료라고 판단하였기 때문이다.

본 연구에서 분석대상을 추출한 과정은 다음과 같다. 우선 1998년부터 2003년 사이에 정규 교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층(15~34세)을 추출하였다. 청년층의 규정은 15세~29세가 일반적으로 사용되긴 하지만 대학 이상의 청년층 중에 대학원을 졸업한 청년층이 제외될 가능성이 있고, 잦은 휴학 등으로 인하여 학업의 기간이 길어지고 노동시장 진입 시기가 점점 지연되고 있는 현실을 고려하여 15~34세를 관찰 연령으로 설정하였다. 한국노동패널의 개인자료에서 연령, 학력, 성 등의 기본적 정보를 추출하였고, 이를 11차 직업력 자료와 결합하여 분석에 활용하였다. 또한 조사기간이 72개월에 채 미치지 못하는 청년층은 제외하였으며, 취업시기와 졸업시기의 누락되거나 오기된 자료를 제외하여 최종적으로 690명의 표본을 얻었다.

<표 1> 표본의 특성 및 분포(명, %)

지역	성별		학력		전체
	남	여	전문대	4년제이상	
서울	98 (28.3)	84 (24.4)	34 (11.4)	148 (37.7)	182 (100.0)
경기/인천	61 (17.6)	65 (18.9)	80 (26.9)	46 (11.7)	126 (100.0)
비수도권	187 (54.0)	195 (56.7)	183 (61.6)	199 (50.6)	382 (100.0)
소계	346 (100.0)	344 (100.0)	297 (100.0)	393 (100.0)	690 (100.0)



청년층은 기본적으로 항시 일자리를 구하는 탐색 과정에 있다고 볼 수 있으므로(안주엽·홍서연, 2002) 비경제활동 상태와 실업 상태를 따로 구분하지 않고 미취업 상태로 보았고, 72개월 내내 취업 경험이 없는 청년층도 포함시켰다. 이렇게 남은 개인들을 최종학력을 기준으로 전문대 졸업자와 4년제 대학이상 졸업자로 구분하였고, 최종학교 교육 종료 시점 이후 72개월의 이행과정의 상태를 월별 단위로 구축하였다.

본 연구는 정규 교육과정을 마치거나 중퇴한 청년들의 직업경력을 유형화하여 비교분석을 통해 최종학교 소재지가 미치는 차별의 양상을 분석하고자 하므로, 고용형태를 정규직, 비정규직, 비임금근로, 미취업으로 구분하고 사업장의 규모를 소규모, 중규모, 대규모로 구분한 후 이를 통합하여 정규직 중소기업 근로, 정규직 대기업 근로, 비정규직 중소기업 근로, 비정규직 대기업 근로, 비임금근로, 그리고 미취업 등 6가지 상태로 구분하였다. 직종은 전문관리직, 사무직, 서비스판매직, 생산직<sup>1)</sup> 등 네 가지 상태로 구분하였고 사업장 규모\*고용형태와 통합하여 총 10가지의 상태로 구분하였다. 이와 같은 상태에 영향을 미치는 통제변수에는 성, 학력 등의 인구학적 기준과 노동시장 진입연도의 경기상황을 짐작하게 하는 최종학교 졸업년도를 고려하였다. 다만, 이들의 직업경력 구성은 노동패널의 고용형태 조사가 자기선언적 규정에 따라 비정규직 규모가 과소추정되는 것으로 알려져 있기 때문에 이를 고려하여 해석하여야 한다.

<표 2> 직업경력 구성 정의

구분		조작적 정의
최종학교 소재지		서울 / 경기·인천 / 비수도권
일 자 리 배 열	사업장 규모	소규모(10인 미만) 중규모(10인~300인 미만) 대규모(300인 이상)
	고용형태	정규직 / 비정규직 / 비임금근로
	직종	전문관리직 / 사무직 / 서비스판매직 / 생산직
	사업장 규모*고용형태	정규직 중소기업 / 정규직 대규모 / 비정규직 중소기업 / 비정규직 대규모 / 비임금근로
	사업장 규모* 고용형태*직종 <sup>2)</sup>	W정규중소규모 / W정규대규모 / W비정규중소규모 / W비정규대규모 / W비임금근로 / B정규중소규모 / B정규대규모 / B비정규중소규모 / B비정규대규모 / B비임금근로
	공백	NEET(실업 또는 미취업, 비취업 상태)

- 1) 본 연구에서 생산직은 농림어업직을 포함하고 있다. 농림어업직에 종사하는 비율은 관찰 기간(72개월) 내내 채 1%가 되지 않았기 때문이다. 졸업 후 1개월-4개월에 1명, 5개월-8개월에 2명, 9개월-14개월 3명, 15-25개월 2명, 26개월-30개월 3명, 31개월-36개월 4명, 37개월-43개월 3명, 44개월-56개월 2명, 57개월-72개월 3명이 관찰되었다.
- 2) 본 연구자는 통합배열에서의 직종을 화이트칼라와 블루칼라로 2군 분류하였고 편의상 전자를 W, 후자는 B로 표기하였으며 이후에도 동일한 표기방법을 사용하였다. 화이트칼라는 관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무종사자의 3개 직종이 포함되고, 블루칼라는 서비스판매, 농림어업, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무종사자가 포함된다. 이는 유홍준 외(2013)에서 1985년 당시 관리자와 나머지 직군으로 나뉘어지던 직업 분류가 1995년을

## 2. 연구가설

사업체 규모는 직장의 안정성, 사회적 인지도 등 비금전적 혜택을 반영하는 지표(김희삼, 2010)로써, 1차노동시장이 대기업, 고임금, 높은 고용안정성으로 대표되는 내부노동시장이라는 것에 입각하여 볼 때 대기업 직장으로의 이행은 단지 사업체 규모의 의미를 넘어 1차 노동시장의 좁은 입직구를 통과한 것을 의미한다. 비슷한 의미로, 비정규직 노동자들이 정규직 노동자들에 비해 저임금, 높은 고용불안성의 차별을 받고 있는 현실은 고용형태가 단순한 정규-비정규직의 차이를 넘는 중대한 의미를 가지고 있음을 암시하며, 생산직과 사무직 간의 격차가 노동시장 구조 변동에 따라 커진 것은 직종 역시 불평등의 지표로 해석될 수 있는 가능성이 있다는 것을 말한다. 따라서 일자리의 질은 고용형태, 사업장 규모, 직종 등을 종합적으로 고려해야 한다. 더욱이 청년층의 일자리는 시간에 따라 역동적으로 변화하므로 다양한 측면들이 동시에 복합적으로 논의될 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 시간의 흐름에 따라 노동이동 패턴을 종합적으로 고려하여 일자리 배열을 구성하고, 청년층의 직업경력에 접근을 시도하여 차별을 파악하고자 한다. 청년층의 최종학교 소재지에 따른 집단 간 직업경력에는 어떠한 차이가 있는지 보기 위한 연구 가설은 다음과 같다.

[연구가설 1] 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 내에서 최종학교 소재지에 따라 직업경력 배열유형이 상이할 것이다.

[연구가설 1-1] 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 중 최종학교 소재지가 비수도권인 청년층이 가장 NEET를 전전하는 직업경력 배열의 특성을 보일 것이다.

[연구가설 1-2] 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 중 최종학교 소재지가 비수도권인 청년층이 중소기업, 비정규직으로 대표되는 2차노동시장에 전전하는 직업경력 배열의 특성을 가장 많이 보일 것이다.

[연구가설 1-3] 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 중 최종학교 소재지가 비수도권인 청년층이 블루칼라직을 전전하는 직업경력 배열의 특성을 가장 많이 보일 것이다.

외환위기 이후 변화된 노동시장 구조는 노동시장에 신규 진입해야 하는 청년층에게 불리하게 작용하고 있다는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 청년층에 대한 노동수요 감소와 고학력화가 맞물려 입직의 문은 더욱 좁아지고 있고, 하향취업을 통한 만족도 하락과 축소되었지만 여전히 견고한 내

---

기점으로 전문가·준전문가·사무직이 한 직군, 서비스판매 및 생산이 한 직군으로 높은 동질성을 보이게 되었다는 데 기초를 둔 것이다. 여기서 말하는 높은 동질성은 유사 직업군이란 의미로, 종합해보면 사무직·전문직, 기능조작·단순노무생산직·판매서비스직의 2군 분류가 가능하다는 것이다. 이는 김영모(1982: 유홍준, 2000에서 재인용)의 계급판별 이론모델에서 직업범주를 전문직, 관리직 및 사무직을 신중산층, 판매서비스, 농림어업 등의 나머지 직군을 노동자계급으로 분류한 것과 비슷하다. 이상의 연구 결과에 기대어 본 연구자는 직종을 2군 분류하여 통합 배열을 구성하였다.

부노동시장으로 인해 회전문을 통과하는 것처럼 청년층은 실업상태와 취업상태를 반복하고 있다. 그러나 수도권 소재지의 학교를 졸업한 청년층은 비교적 좋은 신호를 고용주에게 보낼 수 있거나 정보 격차로 인해 보다 긍정적인 입지를 선점하고 있다고 여겨지므로 미취업 상태를 탈출할 확률, 1차노동시장으로 진입할 가능성이 높을 것으로 생각된다. 청년층 내에서도 최종학교 소재지에 따른 차별이 있을 것으로 판단하는 바, 비수도권 소재지의 학교를 졸업 또는 중퇴한 청년층의 대기업 고용 감소, 비정규직 증가 등의 경향이 보일 것이다.

청년층은 자신에게 맞는 직장을 탐색하고 반복적으로 이직을 실행하는 단계에 놓여 있기 때문에 첫 일자리를 제외하고도 지속적인 직업경력을 연구해야 한다. 이 과정에서 상향이동을 하였는지, 하향이동을 하였는지는 사회적 구조의 영향을 받게 된다. 비수도권 또는 경기·인천에서 학교를 졸업하거나 중퇴한 청년층에게 더욱 부(-)적인 사회적 구조가 작용하고 있다면 고용불안정성은 상대적으로 클 것으로 예상된다. 이에 관한 연구가설은 다음과 같다.

[연구가설 2] 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 중 최종학교 소재지가 비수도권인 청년층의 직업경력이 이상적인 준거배열로부터 가장 먼 거리에 있을 것이다.

### 3. 분석 방법: 배열 분석(Sequence analysis)

본 연구에서는 한국노동패널의 각 년도 개인 자료와 직업력에 대한 정보를 통합하여 직업의 배열(job sequence)을 구성한 후 이를 통해 한국 사회에서 나타나고 있는 지역 차별을 논하고자 한다. 이를 위해 배열분석을 활용하여 청년층의 직업경력을 유형화하고 지역별로 비교하였다.

통상적으로 이 방법론은 DNA 혹은 단백질의 배열을 연구하는 분자생물학자들에 의해 종종 진화의 계통을 재구성하는 도구로서 이용되어 왔던 일련의 기법들인데, 사회과학 분야에서는 시간적 배열을 총체적(holistic)으로 구성한 후 그 유형을 구분할 목적으로 Abbott가 처음으로 활용하기 시작하였다. 배열 분석은 배열 간의 거리를 기초로 이루어지며, 거리 측정에는 다양한 알고리즘이 활용될 수 있으나 사회과학 분야의 배열분석에서는 최적일치법(optimal matching algorithm)이 가장 널리 활용되고 있다(문혜진, 2012). 최적일치법은 각각의 상태 요소(element)를 몇 번이나 교체(substitution), 삽입(insertion), 혹은 삭제(deletion)하는 조작을 할 때, 임의의 두 배열이 일치할 수 있는지를 계산함으로써 두 배열 간의 근접성 혹은 거리를 평가하는 것이다(권혁진 외, 2011). 결국 최적일치법은 각각의 짝 지워진 배열들을 일치시키는 '가장 저렴한 비용이 드는' 일련의 조작을 찾아서, 그 조작에 들어간 비용을 토대로 이들 배열간의 전반적인 거리의 값을 부여함(한준, 2001)으로써 서로 다른 집단이 경험하는 이행과정을 비교할 수 있게 해 준다. 예를 들어 '청년 A'가 졸업 후 8개월이 경과한 시점에 취업(E)을 했다가 65개월 시점에 퇴직(N)을 한 경우와 '청년 B'가 졸업 후 곧바로 취업(E)을 했다가 10개월이 경과한 시점에서 퇴직(N), 다시 12개월 쯤에 재취업(E) 후 40개월 시점에 퇴직(N), 72개월 시점에 재취업(E)을 한 경우는 생애과정 상에서 서로 다른 배열의 특성을 보인다. 따라서 두 배열은 각기 다른 유형에 속할 것이다. 또한 가장 이상적인 타입의

유형이 졸업 후 곧바로 취업(E)하여 72개월 내내 같은 상태를 유지한 '청년 C'라고 할 경우 '청년 A'와 '청년 C'의 배열이 같아지려면 '청년 A'가 N을 E로 몇 번 교체해야 하는지, 같은 의미로 '청년 B'와 '청년 C'의 배열이 같아지려면 '청년 B'가 N을 E로 몇 번 교체해야 하는지 계산함으로써 두 배열 간의 거리를 비교해볼 수 있을 것이다.

<표 3> Sequence의 예

	1	2	3	...	8	9	10	11	12	...	40	41	...	65	66	...	72
A	N	N	N	N	E	E	E	E	E	E	E	E	E	N	N	N	N
B	E	E	E	E	E	E	N	N	E	E	N	N	N	N	N	N	E
C	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

위의 예와 같이, 최종학교를 마친 청년들의 학교-직장 이행은 매우 다양한 상태를 지니는 특성을 보인다. 졸업과 동시에 노동시장으로 진입하여 지속적으로 근로하는 청년들도 있지만, 노동시장 진입 후 실업과 고용을 반복하다가 일정 기간이 지난 후에야 비로소 안정된 일자리를 찾기도 하고 졸업 후 미취업 상태로 오랜 기간동안 구직 활동만 하는 경우도 있다. 또는 졸업 후 직업훈련을 통해 일자리를 구할 수도 있고, 바로 취업을 했지만 새로운 직장으로 이직을 하거나 다시 실업상태로 되돌아 올 수도 있을 것이다. 실제로 이러한 이행과정은 최근에 점점 더 다양하고 복잡해지고 있다. 따라서 학교를 갓 졸업한 청년들이 노동시장으로 통합되는 과정은 첫 직장으로의 이행으로 완성되는 것이 아니기 때문에, 학교에서 고용으로의 이행은 하나의 사건이 아닌 일정 기간에 이루어지는 하나의 과정으로 인식하여 접근할 필요가 있다(권혁진 외, 2011). 이러한 맥락에서 본 연구자는 개인의 경력을 사건 혹은 각 시점 단위로 쪼개어 분석하는 사건사 분석(event history analysis), 사건주계 분석(event count analysis) 등의 방법론보다 일정한 기간 동안 개인의 연속적인 경력을 총체적(holistic)으로 살펴볼 수 있는 배열분석 방법이 더욱 유용하다고 판단한다. 왜냐하면 배열분석이 대상을 분류하고 유형화함으로써 일정한 사건 배열들 간에 일정한 패턴이 존재하는지를 확인할 수 있는 탐색적 연구방법(Brziensky-fay, Kohler and Luriale, 2006; 노혜진, 2012에서 재인용)이라는 점에서 최근 다양화되고 있는 청년층의 직업경력 배열을 파악하고 구분짓기에 가장 적합하기 때문이다.

본 연구에서는 이상적 배열로부터 비수도권 소재의 학교를 졸업한 청년층이 다른 집단들에 비해 가장 멀리 위치해 있는지 알아보기로 한다. 이상적 배열은 졸업과 동시에 대규모 직장에 취업하여 72개월 간 상태를 지속한 청년, 졸업과 동시에 정규직에 취업하여 72개월 간 상태를 지속한 청년, 졸업과 동시에 전문관리직으로 취업하여 72개월동안 상태를 지속한 청년 등으로 설정하였다.

한편 최적일치법에서 계산된 거리값을 상이성(dissimilarity)값으로 간주하여 집락분석(cluster analysis)을 적용하면, 여러 배열들 간에 서로 비슷한 배열들의 유형이 존재하는가, 존재한다면 몇 개나 존재하는가, 이들 각 유형의 전형적인 배열은 어떠한가 등의 질문에 대한 대답을 얻을 수 있다(한준, 2001). 따라서 본 연구자는 집락화(clustering)를 통해 이상적인 집락에 속하는 집단이 어느 집단인지를 살펴보고자 하며, 로지스틱 회귀분석을 통해 결과가 통계적으로 유의한지를 검토할

것이다. 이를 위해 삽입/삭제 비용은 1로 주었으며, 대체비용은 상태간 전이율로 설정하였다. 군집화에는 사회과학 분야에서 주로 활용하는 Wards 링크지를 사용하였고, 평균 군집 내 거리와 평균 군집 간 거리를 비교하여 적정 집단수를 결정하였다(Aisenbery and Fasang, 2010).

본 연구에서 표본 추출과 데이터 구성은 SAS 9.1과 SPSS 19.0을 활용하였고, 배열분석에는 STATA 11.0의 SQ ado-package, TraMineR 등 다양한 프로그램을 활용하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 직업경력 배열의 주된 특성

본 연구에서는 노동시장의 분절로 인한 고용불안정성으로의 노출을 보다 복합적으로 이해하기 위하여 청년층이 최종학교를 마친 후 72개월 동안 월별로 경험한 일자리 배열의 총합인 직업경력을 고찰하고자 한다. 이를 위해 사업장 규모와 고용형태, 직종 배열 3가지와 사업장 규모\*고용형태, 사업장 규모\*고용형태\*직종 통합 배열 2가지를 추가하여 최종적으로 5가지 차원을 분석하였다.

전체적으로 청년층은 졸업한 지 72개월이 지난 시점까지도 노동시장으로 진입하지 못하거나 이직 준비 또는 실직으로 인해 NEET 상태를 1회 이상 경험하는 등 청년실업의 위험에 직면해 있는 한편 고용불안정성의 위험에도 직면해 있는 것으로 나타난다. 비록 화이트칼라계열 일자리로의 이행이 블루칼라계열 일자리로의 이행보다 많이 관찰되었고<sup>3)</sup>(직종 배열), 정규직 일자리로의 이행이 비정규직 일자리로의 이행보다 많이 관찰되었지만<sup>4)</sup>(고용형태 배열, 사업장 규모\*고용형태 배열, 사업장 규모\*고용형태\*직종 배열), 전반적으로 관찰 기간동안 비정규직 상태를 경험하는 횟수가 상당히 적은 것은 주지하다시피 한국노동패널의 고용형태 조사가 자기선언적 규정에 의존하고 있어 비정규직 규모가 과소추정된 것에 비롯되었다고 판단되며, 정규직으로 근로하는 기간(평균 34.64개월)에 못지않게 NEET 기간(30.23개월)이 길어 정규직으로의 이행 과정이 그리 순탄해 보이지 않는다. 또한 모든 배열에서 직접적인 상향이동이 관찰되지 않았으며, 특히 노동시장으로 이행한 청년들의 다수가 중소기업 일자리로 이행하는 모습을 보여(사업장 규모 배열, 사업장 규모\*고용형태 배열<sup>5)</sup>, 사업장 규모\*고용형태\*직종 배열) 저임금과 높은 고용불안정성 등을 일방적으로 수용해야 하는 2차노동시장을 전전하거나 주변화되고 있음을 유추해볼 수 있다.

3) 전문직(0.53회), 사무직(0.36회)을 상대적으로 많이 경험하고, 서비스판매직(0.18회)과 생산직(0.17회)은 덜 경험하며, 전문직에 18.39개월로 가장 길게 머무르고, 생산직에는 4.98개월로 가장 짧게 머무른다.

4) NEET를 제외하면 중소기업 사업장에 정규직으로 취업하는 경우(0.70회)와 대규모 사업장에 정규직으로 취업하는 경우(0.28회)가 가장 많다. 직종을 함께 고려해보면 W중소기업에 정규직으로 입사하는 경우(0.54회, 17.22개월)와 W대기업에 정규직으로 입사하는 경우(0.21회, 9.88개월)가 많이 관찰된다.

5) 비록 정규직으로 이행하더라도 이 일자리는 중소기업이 많은 것으로 확인된다(각주 6 참조).

그러나 이러한 청년실업의 위험과 고용불안정성으로의 노출은 모든 청년에게 동질적으로 나타나지는 않는다. 청년층 내에서도 고용불안정성에 노출된 강도에 따라 이질적 특성을 보일 수 있는 것이다. 5가지 배열에서 공통적으로 발견되는 최종학교 소재지 간 상대적 차이를 살펴보면, 서울 집단은 NEET가 평균 33.30개월로 가장 길지만 이는 2차노동시장 진입보다는 구직 활동에 전념하는 합리적 선택에 기인한다고 보여진다.<sup>6)</sup> 또한 남성이 크게 보호를 받는 면에서 성 차별이 두드러졌으며, 평균 2.43회의 단순한 이행경로를 보인다. 반면 경기/인천 집단은 NEET가 28.99개월로 가장 짧아 노동시장 진입 속도가 빠르다는 것을 유추할 수 있다. 성 차별이 가장 적은 데에서도 서울 집단과의 차이를 확인할 수 있으며, 2.60회의 이행경로를 보인다. 비수도권 집단은 NEET의 기간은 29.17개월로 서울 집단보다는 짧지만, 경험하는 횟수가 1.41회로 가장 많다. 특히, 비수도권-여성의 경우 1.55회로 가장 잦은 경험을 한다. 이로써 노동시장의 입·퇴장이 활발하여 경력 단절의 위험에 가장 노출되어 있음을 알 수 있다. 또한 2.76회의 역동적인 이행 경로를 그린다는 점에서 앞선 두 집단과의 차이를 찾을 수 있다.

다음으로 각 배열별 최종학교 소재지에 따른 상대적 차이를 살펴보도록 하자. 먼저 사업장 규모 배열에서는 서울 집단이 대규모(15.49개월) > 중규모(13.69개월) > 소규모(6.31개월) > 비임금근로(3.20개월) 순으로 경력을 형성하고 있어 대규모 직장으로의 이행을 보다 많이 하고 있음을 알 수 있다. 특히 서울-남성은 'NEET→대규모' 패턴이 가장 많고, 21.45개월을 근로하여 청년층 중에서도 가장 보호받는 집단에 속한다. 경기/인천 집단은 졸업 후 구직활동을 한 뒤 중규모 직장으로 이행하거나 이행 후 실직하는 패턴을 가장 많이 보이며 18.95개월동안 중규모 직장에서 경력을 형성한다는 점에서 서울 집단과의 차이를 보인다. 한편 비수도권 집단은 소규모 상태를 0.37회 겪고, 8.35개월동안 머무르는 등 세 지역 중 소규모 직장으로의 이행이 가장 많이 관찰된다. 특히 비수도권-여성의 경우 소규모 상태를 0.46회나 경험하며 10.32개월동안 전전한다는 점에서 서울 집단과의 두드러진 차이를 보인다. 다음으로 고용형태 배열에서는 뚜렷한 지역별 차이가 나타나지 않았으나 서울 집단이 비정규직으로의 이행을 0.11회 경험하고 2.74개월만 머무는 데 반해 경기/인천 집단은 0.25회 경험하고 5.82개월 머무는 데에서 경기/인천 집단의 비정규직으로의 이행이 보다 잦다는 것을 확인할 수 있고, 서울 집단이 정규직으로의 이행을 0.88회 경험하고, 32.76개월 머무르는 데 반해 비수도권 집단은 0.97회 경험하고, 35.74개월동안 머무르는 데에서 오히려 비수도권 집단의 정규직 이행이 보다 잦다는 것이 밝혀졌다. 특히 비수도권-남성의 경우 정규직으로의 이행을 가장 많이 경험(1.01회)하고 41.11개월동안 경력을 형성하고 있어 고용형태 면에서 가장 보호받고 있음을 알 수 있다. 청년층의 특성 상 비임금근로로의 이행은 거의 관찰되지 않았지만 세 지역 중에서는 비수도권 집단이 가장 많이 경험(0.13회, 3.81개월)하고 있다. 한편 직종 배열에서 흥미로운 결과가 관찰된다. 서울 집단은 전문직으로의 이행을 0.63회 경험하며 23.25개월동안 경력을 형성하지만 경기/인천 집단은 사무직으로의 이행 경험이 0.46회로 가장 많고 16.96개월동안 경력을 형성한다는

6) 일례로 사업장규모 배열에서의 주요 상태요소는 'N'이 'N, 소규모'보다 많아 경기/인천 또는 비수도권 집단과의 차이를 보였고, 고용형태 배열에서도 'N'이 'N, 비정규직' 또는 'N, 정규직, 비정규직'보다 많았으며, 직종 배열에서도 'N, 전문직' 다음으로 'N'이 많은 점에서 'N, 사무직', 'N, 서비스직'이 'N'보다 많은 경기/인천 또는 비수도권 집단과의 차이를 보였다.

점에서 같은 화이트칼라계열에서도 직종별 차이가 지역별로 나타난다는 것을 알 수 있다. 반면에 비수도권 집단은 블루칼라계열로의 이행이 잦아 서울, 경기/인천 집단과의 두드러진 차이를 보인다. 서비스판매직으로의 이행은 0.22회 경험하고 6.52개월동안 근로하며, 생산직은 0.23회 경험하고 6.10개월동안 근로한다. 특히 서비스판매직은 비수도권-여성이 0.25회 겪고 6.39개월 머무르는 것에, 생산직은 비수도권-남성이 0.39회 겪고 10.41개월 머무르는 것에 기인하고 있어 비수도권 지역 내 성별로 인한 직종 차이도 확인된다. 서울 집단이 블루칼라계열로의 이행이 거의 관찰되지 않은 점(서비스판매직 0.07회, 생산직 0.09회)과 앞선 결과들을 함께 고려하면 비수도권에서 학교를 마친 청년들은 고용형태 면에서 차별을 받지 않더라도 적어도 직종이나 사업장 규모 면에서 차별을 받고 있는 것이다. 이와 같은 결과는 통합 배열들에서도 동일하게 나타난다. 사업장규모\*고용형태 배열을 먼저 보면, 서울 집단은 대규모\*정규직으로의 이행을 0.31회 겪는 반면에 경기/인천 집단은 0.25회, 비수도권 집단은 0.27회만 경험하고 있어 서울과 비서울 집단(경기/인천, 비수도권) 간 차이를 확인할 수 있다. 특히 서울-남성의 경우 0.44회로 가장 잦은 경험을 하고 20.14개월이라는 짧지 않은 시간동안 근로하는 양상을 보인다. 이와는 대조적으로 사업장 규모를 막론하고 비정규직으로의 이행은 경기/인천 집단이 많이 하고 있어 가장 이행이 적은 서울 집단과의 차이가 확인된다. 중소기업\*비정규직의 경우 경기/인천 집단은 0.16회(2.96개월) 경험하는 데 반해 서울 집단은 0.06회(1.32개월)에 그치고 있고, 대규모\*비정규직의 경우 경기/인천 집단은 0.09회(2.86개월) 겪는 데 반해 서울 집단은 0.05회(1.42개월)에 그치고 있는 것이다. 이와 같은 결과가 가시적으로 큰 차이는 아닐지라도 비정규직으로의 이행이 거의 관찰되지 않은 자료의 특성을 고려하면 고용형태 면에서 2차노동시장으로의 노출 정도는 경기/인천 집단이 강한 것으로 사료된다. 한편 중소기업\*정규직으로의 이행은 비수도권 집단이 0.75회 경험하고, 23.90개월동안 근로하고 있어 세 집단 중에서는 가장 빈도가 잦다. 마지막으로 사업장규모\*고용형태\*직종 배열을 보면, 서울 집단은 대규모\*정규직\*W에서의 근로 기간이 11.99개월에 달해 동일한 일자리에서 4.74개월만 근로하는 비수도권 집단과의 두드러진 차이를 보인다. 특히 서울-남성의 경우 16.29개월동안 경력을 형성하고 있다는 점에서 다른 집단과의 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다. 또한 직종 간 차이도 관찰되었는데, 같은 비임금근로일지라도 화이트칼라계열은 서울 집단이 가장 오랜 기간(2.12개월), 블루칼라계열은 비수도권 집단이 가장 오랜 기간(2.04개월) 머무르는 것으로 관찰된다. 한편 경기/인천 집단은 고용형태 면에서 가장 차별받고 있음이 지속적으로 관찰된다. 중소기업\*비정규직\*W는 1.73개월, 대규모\*비정규직\*W는 2.15개월 머무르고 있으며, 중소기업\*비정규직\*B는 1.23개월, 대규모\*비정규직\*B는 0.71개월 머무르고 있어 세 집단 중 가장 오랜 기간 머무르는 특성이 발견된다. 이와 같은 결과는 전자는 경기/인천-여성이, 후자는 경기/인천-남성이 주로 머무르는 데에 기인하는 것인데, 경기/인천-여성의 경우 중소기업\*비정규직\*W에 3.29개월, 대규모\*비정규직\*W에 4.17개월 종사하고 있고, 경기/인천-남성의 경우는 중소기업\*비정규직\*B에 2.13개월, 대규모\*비정규직\*B에 1.46개월 종사하고 있어 경기/인천 집단 내 성별에 따른 직종 차이를 확인할 수 있다. 한편 비수도권 집단의 경우 중소기업\*정규직\*B를 0.24회(6.25개월), 대규모\*정규직\*B를 0.10회(3.37개월) 경험하고 있어 세 집단 중 블루칼라로 가장 많은 이행을 하는 집단임을 알 수 있다. 또한 중소기업\*정규직\*W에도 세 집단 중 가

장 긴 시간동안(17.65개월) 종사하고 있다. 종합해보면, 서울과 비서울 지역(경기/인천, 비수도권) 간 사업장 규모 차별이 확인된다. 즉, 대규모 직장과 중소기업으로 분절된 노동시장에서 출신 학교의 소재지별 차이가 있다는 것인데, 이와 같은 결과는 기존의 연구 결과(류장수, 2003a, 2003b; 박성재, 2005; 김희삼; 2010)를 지지하는 것이다. 또한 청년층이 동일한 조건이라면 화이트칼라계열의 직종을 더욱 선호하고, 직업지위점수도 블루칼라계열 직종보다 화이트칼라계열 직종이 높다는 점을 감안하면 수도권 집단(서울, 경기/인천)이 화이트칼라 직종으로 이행하고, 비수도권 집단이 블루칼라 직종으로 이행하는 것과 같은 직종 간 뚜렷한 차이는 비수도권 집단이 불평등을 겪고 있다는 사실을 함의하는 것이다. 게다가 경기/인천 집단은 고용형태 면에서 비정규직을 가장 많이 수용하고 있음이 관찰되어 이들의 빠른 노동시장 진입은 하향 취업에 기인할 수도 있다는 점이 우려스럽다. 이처럼 경기/인천 집단은 사업장 규모와 고용형태 면에서, 비수도권 집단은 사업장 규모와 직종 면에서 서울 집단에 비해 상대적으로 복합적인 차별을 받고 있다. 이와는 대조적으로 서울에서 학교를 마친 청년층, 특히 서울-남성 집단이 1차 노동시장으로 이행할 가능성이 가장 높고, 고용불안정성에 가장 적게 노출되는 집단임이 확인되었다.

<표 4> 집단별 최적일치값 비교

	배열	서울					경기/인천					비수도권					전체
		전체	성		학력		전체	성		학력		전체	성		학력		
			남	여	전문대	4년제이상		남	여	전문대	4년제이상		남	여	전문대	4년제이상	
대체 비용 (가)	a	1.57	1.40	1.76	1.72	1.53	1.57	1.61	1.53	1.59	1.55	1.63	1.50	1.75	1.67	1.60	1.60
	b	1.09	0.94	1.27	0.93	1.13	1.06	0.88	1.22	1.06	1.04	1.01	0.86	1.15	0.97	1.04	1.04
	c	1.35	1.26	1.46	1.62	1.29	1.53	1.40	1.66	1.63	1.36	1.54	1.53	1.55	1.66	1.43	1.49
	d	1.61	1.44	1.81	1.78	1.57	1.65	1.65	1.65	1.67	1.61	1.67	1.52	1.82	1.71	1.63	1.65
	e	1.67	1.55	1.81	1.89	1.62	1.69	1.70	1.69	1.74	1.61	1.76	1.66	1.87	1.80	1.73	1.73

a: 사업장규모 b: 고용형태 c: 직종 d: 사업장규모\*고용형태 e: 사업장규모\*고용형태\*직종

<표 4>는 집단별 최적일치값을 비교한 결과로, 최적일치값은 작을수록 가장 이상적인 배열에 가깝고 값이 클수록 이상적인 상황과 실제 처한 상황 간 갭이 크다는 것을 의미한다. 본 연구자는 가장 이상적인 배열로 대규모 직장(사업장 규모 배열), 정규직(고용형태 배열), 전문직 일자리(직종 배열), 정규직 대규모 직장(사업장규모\*고용형태 배열), 화이트칼라직 정규직 대규모 직장(사업장규모\*고용형태\*직종 배열)에 졸업과 동시에 이행하여 72개월 내내 노동이동없이 같은 상태를 유지한 각 배열을 선택하였다.

그 결과, 사업장 규모 면에서 서울과 경기/인천(각 1.57)이 비수도권(1.63)보다 이상적 배열에 가까웠다. 이를 성별과 교차시켜보면, 서울-남성 > 비수도권-남성 > 경기/인천-여성 > 경기/인천-남성 > 비수도권-여성 > 서울-여성 순으로 이상적 배열에 가까웠다. 여기서 흥미로운 점은 경기/



인천-여성의 경우 오히려 경기/인천-남성에 비해 이상적 배열에 가깝다는 것이다. 서울 지역 남성은 사업장 규모 면에서 유리한 위치에 있지만 같은 지역 여성은 가장 불리한 위치에 있는 것처럼 노동시장에서 성 차별이 자명한 것은 사실이지만 꼭 여성이라는 이유로 모든 지역에서 차별이 발생하지는 않는다는 해석도 가능하다. 이 외에도 모든 지역에서 4년제 이상의 대학을 졸업한 청년층이 전문대학을 졸업한 청년층에 비해 이상적 배열로부터 거리가 가까웠는데, 지역과 학력 교차에서도 성 격차에서와 같이 서울 집단의 경우에 격차가 가장 크고, 경기/인천 집단의 경우에 격차가 가장 작았다. 고용형태 면에서는 비수도권(1.01) > 경기/인천(1.06) > 서울(1.09) 순으로 이상적인 배열에 가깝다고 해석된다. 특이한 점은 전문대를 졸업한 청년들이 4년제 이상의 대학을 졸업한 청년들에 비해 경기/인천을 제외하고는 이상적 배열에 더 가깝다는 점이다. 한편 직종 면에서는 서울 집단이 이상적인 배열에 가장 가깝고(1.35), 경기/인천 집단(1.53)이나 비수도권 집단(1.54)은 비슷한 거리만큼 이상적 배열로부터 거리가 멀다. 그 중 서울-남성이 1.26으로 이상적 배열에 가장 가까웠고, 경기/인천-여성이 1.66으로 가장 불리한 배열을 보였다. 다음으로 사업장규모\*고용형태 면에서도 서울 집단이 이상적인 배열로부터 1.61만큼 떨어져 있어, 경기/인천 집단(1.65)이나 비수도권 집단(1.67)보다 유리한 위치에 있음이 확인된다. 마찬가지로 사업장규모\*고용형태\*직종 면에서도 서울(1.67) > 경기/인천(1.69) > 비수도권(1.76) 순으로 이상적 배열에 가깝다. 그러나 이와 같은 결과를 성과 교차해보면 서울-남성 > 비수도권-남성 > 경기/인천-여성 > 경기/인천-남성 > 서울-여성 > 비수도권-여성 순으로 거리가 가까워지기 때문에 서울-남성이 가장 유리하고, 비수도권-여성이 가장 불리한 것은 맞지만, 서울-여성이 유리하거나 비수도권-남성이 불리한 집단이라고 해석해서는 안 된다. 한편 특이한 점은 서울이나 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 여성보다 남성이 이상적 배열에 가까웠지만, 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 여성이 미세하게나마 남성보다 이상적 배열에 가깝다는 것이다. 학력 부분은 세 지역 모두에서 4년제 이상 대학을 마친 청년층이 전문대를 졸업한 청년층보다 이상적 배열에 가까운 것으로 확인되었다. 즉, 대규모\*정규직\*W의 일 자리라 할 수 있는 1차 노동시장으로의 진입과 정착 과정에서 서울에서 학교를 마친 청년층, 특히 그 중에서도 고학력 남성이 가장 유리한 위치를 선점하고 있고, 비수도권에서 학교를 마친 청년층, 특히 그 중에서도 전문대를 졸업한 여성이 가장 불리한 위치에 놓여 있는 것이다.

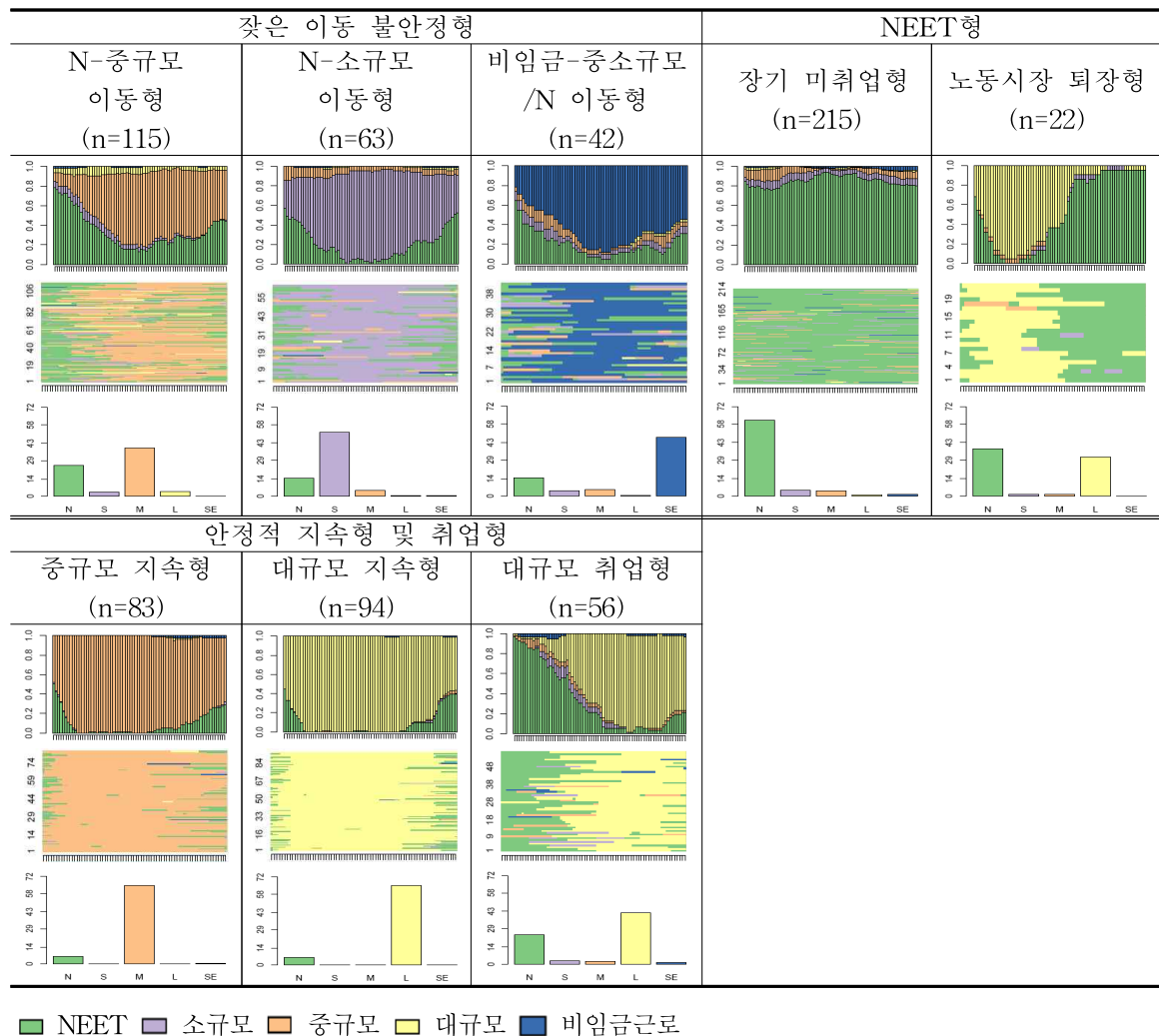
## 2. 직업경력 유형

지금까지는 직업경력 배열을 사업장 규모, 고용형태, 직종 및 이들의 통합 배열로 구성하여 이들 배열에서 나타나는 특성을 지역별로 비교해보았다. 다음 단계에서 최적일치법을 활용하여 이행구조의 특성이 유사한 개인들을 그룹화하는 군집분석(cluster analysis)을 시도한다. 이를 기초로 직업경력 배열을 각 요소별로 유형화하고, 다항로지트분석(multinomial logistic analysis)을 활용하여 집단별로 어떤 군집에 속할 상대적 위험률이 높은지를 검증하여 구조의 차이를 알아보고자 한다.

### 가. 사업장 규모 배열

군집분석을 시행한 결과, 사업장 규모 배열에서는 8개의 적정 군집수<sup>7)</sup>를 선택하였고, 이를 다시 비슷한 유형끼리 3개의 그룹으로 묶어 이해해보고자 한다. [그림 1]은 각 군집의 특성을 보다 가시적으로 파악할 수 있는 그래프이다. 첫 번째 그래프는 시간 경과에 따른 상태별 분포를 보여주는 것(distribution plot)이고, 그 아래는 군집에 속한 모든 청년들의 각각의 배열을 쌓아올린 것(index plot)이며, 마지막 그래프는 각 상태에 머문 평균 경과기간을 나타내는 것(meantime plot)이다.

[그림 1] 사업장 규모 군집들의 특성



첫 번째 그룹에 속하는 세 군집은 상태 간 잦은 이동을 보이는 불안정한 유형의 군집들이다.

7) 적정군집수는 군집화 인덱스인 pseudo-F값이 전후보다 높거나 pseudo-T<sup>2</sup>값이 낮아진 단계에서 결정된다. 이와 관련된 텐드로그램과 지표는 부록에 수록하였으며(각 [부록 그림 1], <부록 표 1> 참조), 이하의 배열 분석들의 경우도 마찬가지로 각각의 텐드로그램과 지표를 부록에 첨부하였다.

"N-중규모 이동형"은 노동시장으로 진입하는 청년층 중 가장 많은 수인 115명이 속해 있는 군집으로, 주로 NEET 상태(24.92개월)와 중규모 상태(39.37개월) 간 이동을 경험하는데 8개 군집 중 가장 역동적인 이동(3.55회)을 하고, 미취업 상태를 경험하는 횟수(1.77회)가 중규모 상태를 경험하는 횟수(1.25회)보다 많아 불안정한 직업경력을 형성하고 있음을 알 수 있다. "N-소규모 이동형"을 구성하는 청년들 중 약 60%는 N→소규모→N의 이행경로를 그린다. 소규모 직장에서의 평균 51.54개월 근로하지만 이들 역시 미취업 상태를 경험하는 횟수(1.51회)가 소규모 직장을 경험하는 횟수(1.32회)보다 많아 평균 3.19회 발생하는 상태 간 이동은 불안정한 직업경력을 형성을 의미한다. "비임금-중소규모/N 이동형"은 2.60개의 가장 다양한 상태요소를 겪는 군집으로, 졸업 이후 NEET 상태로 있다가 주로 비임금근로로 이행하지만 중규모 직장에서의 이행을 거치기도 하고, 다시 NEET 상태로 돌아가기도 하는 등 3.12회의 잦은 이동을 한다.

두 번째 그룹은 "NEET형"이다. 215명에 달하는 많은 수의 청년들이 61.15개월이라는 긴 시간동안 노동시장에 진입하지 못하는 "장기 미취업형"으로 분류되었다는 점에서 청년들의 학교-직장 이행 문제의 심각성을 다시금 인식할 수 있다. 이들은 졸업 직후부터 72개월 내내 미취업 상태에 머무르거나 구직활동을 통해 중소기업으로 취업한 후 실직하는 이행경로를 보여준다. 그러나 중소기업에서 근로하는 기간이 채 5개월이 되지 않는 점을 고려하면 경력 형성이라기보다는 단순히 취업을 경험한 정도에 그치고 있는 것으로 해석된다. "노동시장 퇴장형"은 대기업→N 이행경로를 그린다. 대규모 상태 경험(1.05회, 31.59개월)보다 NEET 경험(1.86회, 37.86개월)이 더 많다는 점에서 불안정한 직업경력을 확인할 수 있다. 앞선 "잦은 이동 불안정형" 군집들과 비교해 볼 때, 중소기업으로 이행한 경우는 잦은 노동시장 입·퇴장을 통해 중소기업을 전전하는 배열을 보이는 반면 대기업으로 입사한 경우 실직을 경험하면 지속적으로 노동시장 밖에 놓여 있다는 차이점이 발견된다. 마지막으로 "안정적 지속형 및 취업형" 그룹이다. "중규모 지속형"은 모든 상태 중에서 중규모 상태만 1회 이상(1.11회, 64.66개월) 경험하고 있어 상대적으로 안정적이다. 다만 중규모로 이행하는 다른 군집인 "N-중규모 이동형"에 비해 적은 수의 청년들이 속해 있어 청년들이 중규모 직장으로 이행할 경우 경력을 지속적으로 축적하는 유형보다는 불안정한 직업경력을 형성하는 경우가 많다는 것을 알 수 있으며, 이는 청년들의 고용불안정성을 일부 보여주는 결과이다. "대규모 지속형"은 NEET 상태를 가장 적게 경험(0.90회)하고 대규모 직장에서의 65.09개월 근로하는 가장 안정적인 군집으로, 졸업과 동시에 혹은 짧은 구직 활동 후 대기업에 입사하여 별다른 노동이동없이 지속적으로 직업 경력을 쌓는 이행 경로를 보인다. "대규모 취업형"은 주로 구직활동 이후 대규모 직장으로 이행하는데, NEET 상태에 머무는 기간(24.16개월)보다 대기업 상태에 머무는 기간(41.59개월)이 더 길긴 하지만 미취업 상태를 경험하는 횟수(1.38회)가 대기업 상태를 경험하는 횟수(1.07회)보다 많아 안정성이 높지는 못하다.

본 연구자가 임의로 분류한 그룹이지만 8개의 군집 중에 5개가 불안정형이나 NEET형에 속한다는 점에서 청년의 직업경력 형성이 얼마나 어려운지를 가늠할 수 있는데, 이 5개 군집 모두 다른 상태들보다도 NEET 상태를 경험하는 횟수가 많아 청년 실업 혹은 실직 후 재취업하는 노동이동과정의 고용불안정성을 파악할 수 있다.

<표 5>는 사업장 규모 군집별 구성을 보여준다. "N-소규모 이동형"과 "비임금-중소/N 이동형"에 비수도권에서 학교를 마친 청년층의 각 10.7%, 6.5%가 속해 있어 서울에서 학교를 마친 청년층(각 7.1%, 5.5%)과 경기/인천에서 학교를 마친 청년층(각 7.1%, 5.6%)보다 많은 비율이 관찰되어 비수도권 집단이 직업경력 형성에 있어 다른 지역에서 학교를 마친 청년층보다 잦은 이동을 하는 불안정한 패턴을 보인다고 해석할 수 있다. 한편, "장기 미취업형"에는 서울에서 학교를 마친 청년층(35.7%)이 가장 많이 속해 있지만 지역을 막론하고 청년층의 약 30~35%가 졸업 후 72개월 동안 구직을 하지 못한다는 것은 청년 실업의 심각성을 주지시킨다. "노동시장 퇴장형"에는 비수도권에서 학교를 마친 청년층(3.7%)이 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층(서울 2.7%, 경기/인천 2.4%)에 비해 많이 포함된다. 불안정형 군집들에 이어 노동시장 퇴장형에서도 높은 비율을 보이는 비수도권 집단을 통해 지역 차별을 알 수 있다. 마지막으로 "안정적 지속형 및 취업형"을 보면, "중규모 지속형"과 "대규모 취업형"에는 경기/인천에서 학교를 졸업한 청년층이 다른 두 지역의 청년층보다 많이 포함되어 있으며, "대규모 지속형"에는 서울에서 학교를 마친 청년층이 가장 많이 포함되어 있다. 비수도권에서 학교를 마친 청년층에 비해 경기/인천이나 서울에서 학교를 마친 청년층이 보다 안정적인 직업경력 형성을 보여주고 있지만, 중규모 직장이 2차 노동시장임을 감안하면 서울에서 학교를 마친 청년층이 가장 고용불안정성에 덜 노출되어 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 통계적으로 0.1 수준에서 유의하다.

<표 5> 사업장 규모 군집별(8) 구성(빈도, %)

군 집		지역 ( $\chi^2=20.835^*$ )			전 체
		서울	경기/인천	비수도권	
불 안정 형	N-중규모 이동형	36 (19.8)	16 (12.7)	63 (16.5)	115 (16.7)
	N-소규모 이동형	13 (7.1)	9 (7.1)	41 (10.7)	63 (9.1)
	비임금-중소/N 이동형	10 (5.5)	7 (5.6)	25 (6.5)	42 (6.1)
NEET형	장기 미취업형	65 (35.7)	37 (29.4)	113 (29.6)	215 (31.2)
	노동시장 퇴장형	5 (2.7)	3 (2.4)	14 (3.7)	22 (3.2)
안정형, 취업형	중규모 지속형	12 (6.6)	23 (18.3)	48 (12.6)	83 (12.0)
	대규모 지속형	31 (17.0)	18 (14.3)	45 (11.8)	94 (13.6)
	대규모 취업형	10 (5.5)	13 (10.3)	33 (8.6)	56 (8.1)
전 체		182 (100.0)	126 (100.0)	382 (100.0)	690 (100.0)

<sup>†</sup> p<0.1

<표 6>은 각 군집에 속할 상대위험률을 보기 위하여 가장 안정적인 경력 유형인 "대규모지속형"을 기준으로 다항로짓 회귀분석을 실시한 것이다. 비수도권에서 학교를 졸업한 청년들은 서울에서 학교를 졸업한 청년들에 비해 대규모보다 중규모 직장을 지속할 확률이 57.7% 높았고, 경기/인천에서 학교를 졸업한 청년들에 비해 N-소규모 이동형에 속할 확률이 54.4% 높아 비수도권에서 학교를 졸업한 청년들이 다른 지역에서 학교를 마친 청년들보다 작은 규모의 사업장에서 근로할 확률이 높다는 것을 알 수 있다. 이는 각각 0.05 수준, 0.1 수준에서 유의하다. 따라서 비수도권에서 학교를 졸업한 청년들은 중소기업으로 대표되는 2차 노동시장을 전전하는 직업경력을 형성하

는 차별을 받고 있는 것이다. 지역과 성을 교차한 독립변수를 추가한 모형 2를 보면 경기/인천 지역에서 학교를 졸업한 청년층은 비수도권에서 학교를 졸업한 청년들에 비해 대규모보다 중규모 직장을 지속적으로 경험할 확률이 남성은 93.5%, 여성은 59.7%만큼 낮다. 또한 경기/인천 지역에서 학교를 졸업한 청년층이 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층에 비해 대규모 지속형보다 N-소규모 이동형에 속할 확률이 남성은 57.258배 낮고, 여성은 84.9%만큼 낮다는 점에서 비수도권에서 학교를 졸업한 청년 집단이 대규모 직장보다는 중소규모 직장에 전전하고 있음을 재확인할 수 있다.

<표 6> 사업장 규모 군집별 상대 위험률: 대규모지속형 기준

군 집		독립변수		모형 1		모형 2	
				회귀계수	Exp(B)	회귀계수	Exp(B)
불 안 정 형	N-중규모 이동형	지역	서울	0.046	1.048	-0.016	0.984
			경기/인천	-0.565	0.568	-1.452*	0.234
		지역*성	서울*남			-0.121	0.886
			경기/인천*남			-1.641*	0.194
	N-소규모 이동형	지역	서울	-0.418	0.658	-0.396	0.673
			경기/인천	-0.784 <sup>†</sup>	0.456	-1.893**	0.151
		지역*성	서울*남			0.080	1.083
			경기/인천*남			-2.202*	0.111
	비임금-중소 /N 이동형	지역	서울	-0.537	0.585	-0.897	0.408
			경기/인천	-0.336	0.714	-2.299*	0.100
		지역*성	서울*남			-0.613	0.542
			경기/인천*남			-3.070*	0.046
N E E T 형	장기 미취업형	지역	서울	-0.026	0.974	0.042	1.043
			경기/인천	-0.269	0.764	-0.861 <sup>†</sup>	0.423
		지역*성	서울*남			0.237	1.268
			경기/인천*남			-0.970	0.379
	노동시장 퇴장형	지역	서울	-0.511	0.600	-1.053	0.349
			경기/인천	-0.661	0.516	-1.063	0.345
		지역*성	서울*남			-1.130	0.323
			경기/인천*남			15.064	3.48+E6
안 정 형, 취 업 형	중규모 지속형	지역	서울	-0.861*	0.423	-0.857	0.424
			경기/인천	0.110	1.116	-0.910	0.402
		지역*성	서울*남			-0.018	0.982
			경기/인천*남			-1.818*	0.162
	대규모 취업형	지역	서울	-0.690	0.502	-16.875***	0.000
			경기/인천	-0.094	0.910	-0.603	0.547
		지역*성	서울*남			-16.540	0.000
			경기/인천*남			-0.971	0.379
Loglikelihood				919.759		897.543	
LR Ch <sup>2</sup>				123.884***		146.100***	
Pseudo R <sup>2</sup>				0.164		0.191	

주 1: 지역: 비수도권=0, 성별: 여성=0, 학력: 4년제이상=0, 졸업연도: 2003년=0

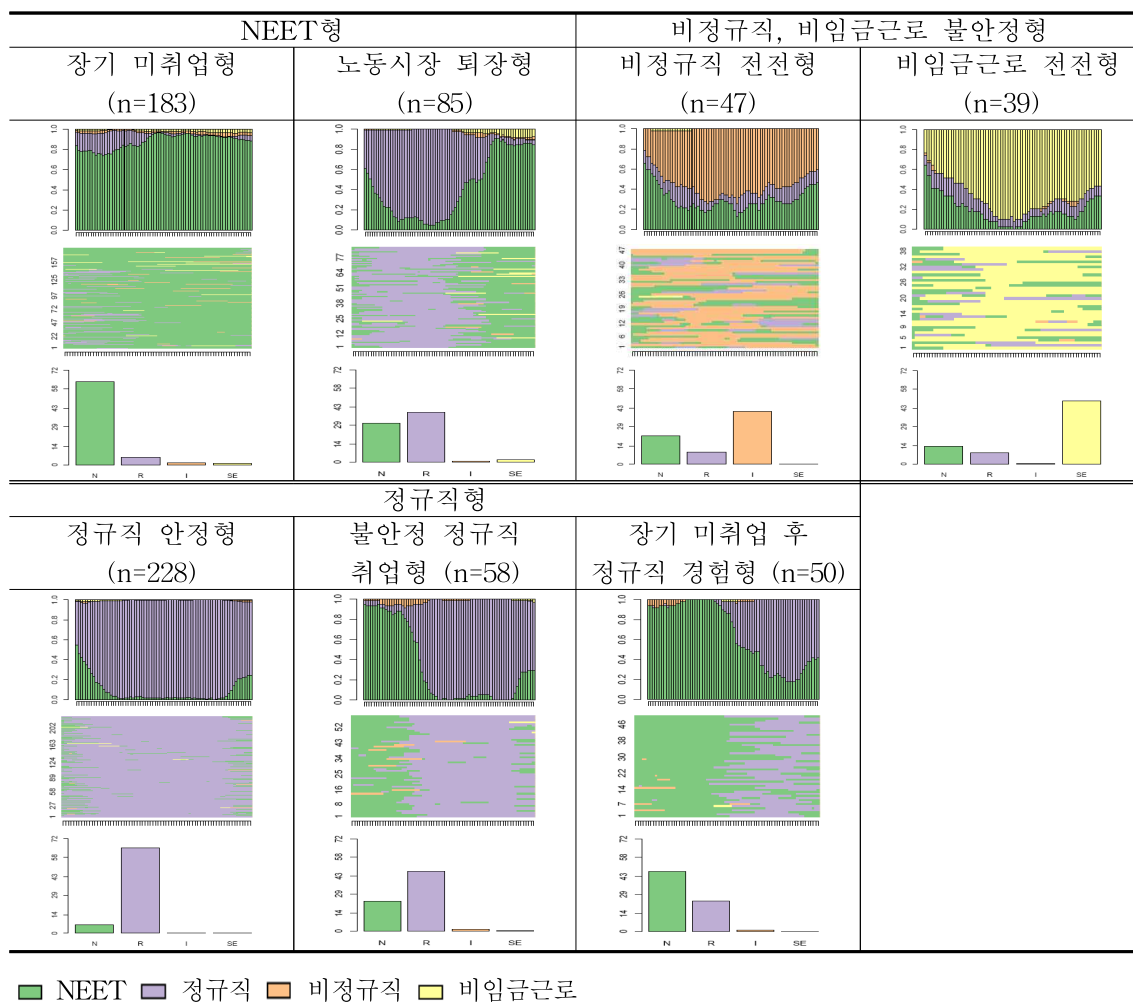
주 2: 전체 로지스틱 회귀분석 표는 <부록 표 2> 참조

† p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## 나. 고용형태 배열

군집분석을 시행한 결과, 고용형태 배열에서 적정 군집수로 7개를 선택하였고([부록 그림 2]와 <부록 표 3> 참조), 이를 다시 3개의 그룹으로 유형화하였다([그림 2] 참조). 전체적으로 졸업 후 바로 노동시장으로 이행하기보다는 일정 기간 구직 활동을 통해 노동시장으로 이행하는 경로를 보이고 있고, 각 군집별로 다르지만 평균적으로 1회 이상의 NEET 상태를 경험하는 것으로 관찰되며 특히 “정규직 안정형”을 제외한 모든 군집에서 다른 상태보다 NEET 상태를 경험하는 횟수가 더 많아 청년층의 고용불안정성이 매우 높다는 것을 알 수 있다.

[그림 2] 고용형태 군집들의 특성



“장기 미취업형”은 정규 학교를 마친 이후 평균 63.21개월 동안 NEET 상태에 머무르는 183명의 청년들로 구성되어 있는데, 평균 2.14회로 7개 군집 중 가장 적은 상태 간 이동을 보인다. “노동시장 퇴장형”은 대체로 NEET 상태와 정규직 상태 간 이동을 3.45회 반복하는 역동적인 이행 경로를

그리는데, NEET 상태를 경험하는 횟수(1.91회)보다 정규직 상태를 경험하는 횟수(1.32회)가 적고, 정규직 근로 기간(38.88개월)과 NEET 기간(30.39개월)이 큰 차이를 보이지 못하는 점을 고려하면 이러한 역동성은 불안정한 직업경력 형성의 의미를 의미하는 것이다.

다음으로 "비정규직, 비임금근로 불안정형"이다. "비정규직 전전형"은 주로 NEET 상태(1.68회, 21.64개월)와 비정규직 상태(1.19회, 40.57개월)를 경험하며 평균 3.47회의 가장 역동적인 상태 간 전환을 하는 군집이다. 비정규직이 대표적인 2차 노동시장의 특성이라고 볼 때 지속적인 직업경력 형성보다는 조각보(patch work) 직업경력을 형성하고 있으며, 실적이 잦은 고용불안정성에 직접적으로 노출되어 있다고 보여진다. "비임금근로 전전형"은 비임금근로에 48.87개월동안 종사함에도 불구하고 NEET 상태(1.31회)를 비임금근로(1.10회)보다 많이 겪는다. 비임금근로를 하는 독립적인 군집에 39명의 청년만이 포함된 것은 자본이나 경험이 부족한 청년들이 임금근로를 더 선호하는 경향이 반영된 것으로 판단된다.

마지막으로 "정규직형" 그룹에는 우려했던 것보다는 많은 수의 청년들이 포함되었다. 이상적인 타입에 가장 가까운 "정규직 안정형"은 7개 군집 중에서 가장 많은 수의 청년들(228명)이 속해 있다. 이들은 정규직으로 이행한 후 별다른 노동이동없이 평균 65.14개월동안 지속적으로 경력을 쌓는 안정적인 패턴을 보인다. "불안정 정규직 취업형"과 "장기 미취업 후 정규직 경험형"은 대체로 졸업 후 일정 기간 구직 활동을 거쳐 정규직으로 이행하는 이행 경로를 보이며 약 3회에 가까운 상태 간 이동을 겪는 군집들로 비록 "정규직형" 그룹에 포함되었지만 다소 불안정한 직업경력을 형성한다. 다만 "불안정 정규직 취업형"은 "장기 미취업 후 정규직 경험형"에 비해 구직 활동 기간이 짧고 정규직 근로 기간(46.78개월)이 긴 반면 "장기 미취업 후 정규직 경험형"은 NEET에 머무는 기간(46.86개월)이 정규직 근로 기간(23.98개월)보다 훨씬 길다.

<표 7> 고용형태 군집별(7) 구성(빈도, %)

군 집		지역 ( $\chi^2=16.172$ )			전 체
		서울	경기/인천	비수도권	
NEET형	장기 미취업형	53 (29.1)	34 (27.0)	96 (25.1)	183 (26.5)
	노동시장 퇴장형	20 (11.0)	15 (11.9)	50 (13.1)	85 (12.3)
불안정형	비정규직 전전형	9 (4.9)	13 (10.3)	25 (6.5)	47 (6.8)
	비임금근로 전전형	10 (5.5)	5 (4.0)	24 (6.3)	39 (5.7)
정규직형	정규직 안정형	49 (26.9)	45 (35.7)	134 (35.1)	228 (33.0)
	불안정 정규직 취업형	22 (12.1)	8 (6.3)	28 (7.3)	58 (8.4)
	장기 미취업 후 정규직 경험형	19 (10.4)	6 (4.8)	25 (6.5)	50 (7.2)
전 체		182 (100.0)	126 (100.0)	382 (100.0)	690 (100.0)

<표 7>은 고용형태 군집별 구성을 보여준다. 규모가 가장 큰 군집은 "정규직 안정형"으로 전체 관찰 대상의 33%가 이 군집에 속하고, "장기 미취업형"에 26.5%, "노동시장 퇴장형"에 12.3%가 속해 있어 이들이 대표적 군집이라 할 수 있다. 먼저 "장기 미취업형"과 "노동시장 퇴장형"에 각각 서울에서 학교를 졸업한 청년층과 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층이 많이 속해 있는 것을 확인할 수 있다. 그러나 지역을 막론하고 "NEET형" 그룹에 약 40%가 포함되어 있는 것은 청년층이

노동시장으로 이행하는 것이 실질적으로 정말 어렵고, 회전문을 통과하듯이 노동시장 밖으로 퇴장하는 경우도 상당하다는 것을 의미한다. 다음으로 "비정규직 전전형"에는 경기/인천에서 학교를 졸업한 집단이 10.3%로 다른 집단(서울 4.9%, 비수도권 6.5%)에 비해 많이 포함되어 있고, "비임금근로 전전형"에는 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층이 6.3%로 다른 지역에서 학교를 마친 청년층(서울 5.5%, 경기/인천 4.0%)보다 많이 속해 있지만 그 격차가 크지는 않다. 한편 "정규직 안정형"에는 경기/인천에서 학교를 졸업한 청년층(35.7%)과 비수도권에서 학교를 마친 청년층(35.1%)이 보다 많이 포함되어 있는 반면 "불안정 정규직 취업형"이나 "장기 미취업 후 정규직 경험형"에는 서울에서 학교를 마친 청년층이 각각 12.1%, 10.4%로 가장 많이 속한다. 다시 말해 서울에서 학교를 마친 청년층은 졸업 후 곧바로 정규직으로 이행하기보다는 일정 기간동안 구직활동을 하다가 정규직으로 이행하는 경로를 그린다.

종합해보면 경기/인천과 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 서울에서 학교를 마친 청년층에 비해 정규직 안정형과 노동시장 퇴장형이라는 서로 상반되는 군집에 많이 포함되어 있고, 서울에서 학교를 마친 청년층은 장기 미취업형이나 정규직 취업형에 많이 포함되어 있어 어느 한 집단이 고용형태 면에서 유리하다고 단언할 수 없다. 그러나 이 결과들은 통계적으로는 유의하지 않다.

#### 다. 직종 배열

직종 배열에서의 적정 군집수로 선택한 9개의 군집은([부록 그림 3], <부록 표 4> 참조) 3개의 그룹으로 재분류될 수 있다([그림 3] 참조). 먼저 "장기 미취업형"은 고용형태 배열에서 전술한 것처럼 평균 64.39개월동안 NEET 상태에만 머무르며 노동시장으로 이행하는 경험을 거의 하지 못하는 183명의 청년들로 구성되어 있다. 이와 함께 "NEET형" 그룹으로 묶인 "노동시장 퇴장형"은 전문직 직장에 취업하여 평균 37.31개월 근로하지만 이후 경력이 단절된 형태이다. NEET에 머무르는 기간(32.81개월)과 노동시장에 진입해 있는 기간이 별 차이가 없고, NEET 경험(1.86회)을 전문직 경험(1.21회)보다 많이 한다는 점이 우려스럽다.

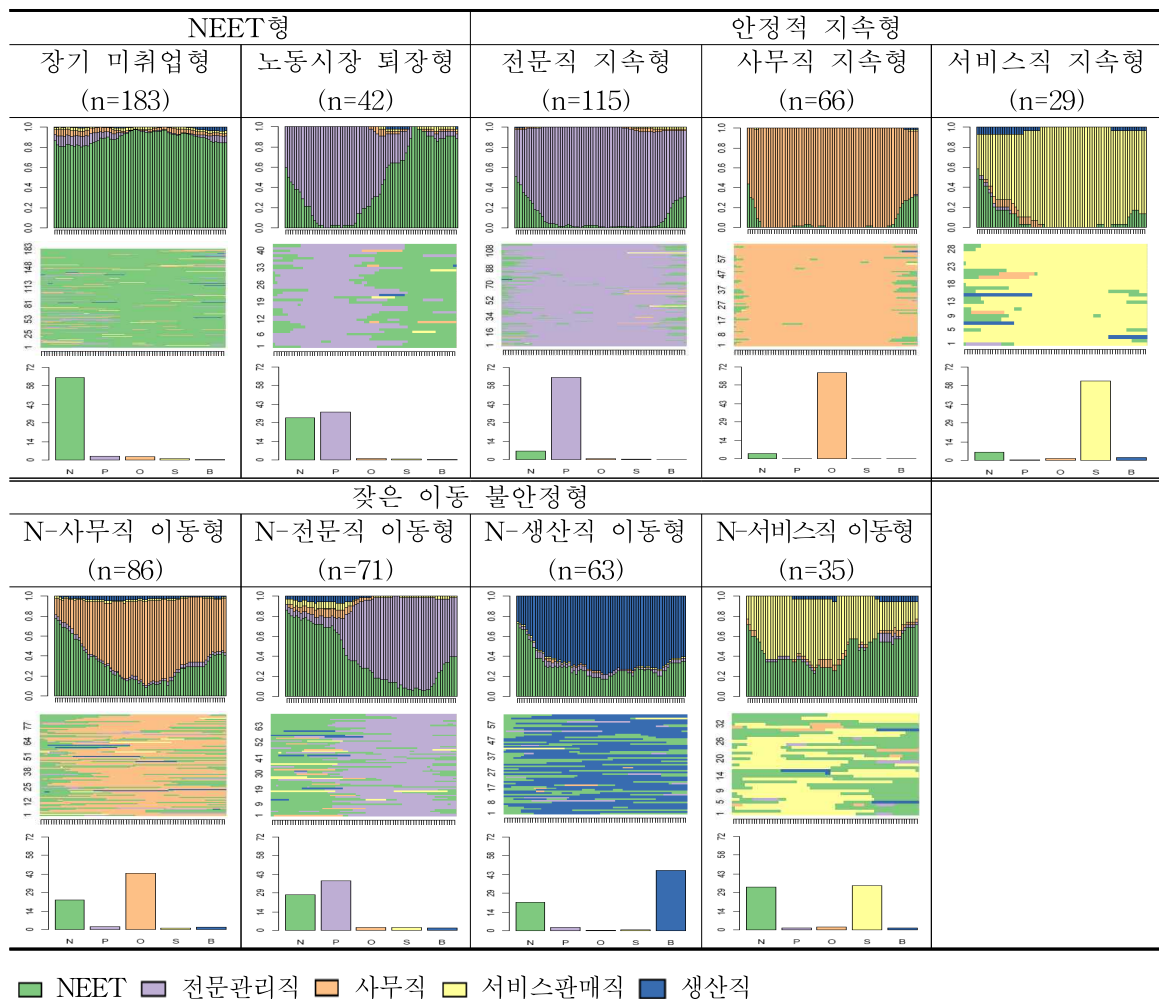
두 번째 그룹은 상대적으로 고용안정성이 높은 "안정적 지속형"이다. "전문직 지속형"은 주로 짧은 구직 활동 후 또는 졸업과 동시에 전문직 직장으로 이행하여 64.26개월동안 근로를 지속한다. 전문직 상태 경험(1.15회)도 NEET 상태 경험(1.02회)보다 많다. "사무직 지속형"은 다른 상태는 거의 경험하지 않고 사무직 직장으로 이행하여 67.64개월동안 꾸준히 경력을 형성하는 패턴을 보이고, "서비스직 지속형" 역시 정규 교육을 마친 후 서비스직 직장으로 이행하여 61.24개월동안 근로하는 패턴을 보인다. 그러나 상대적으로 안정적이라 볼 수 있는 이 군집들에서도 관찰 기간이 끝나는 시점에 NEET 상태인 청년들이 발견되기도 한다.

"N-사무직 이동형"은 사무직 직장에서 짧지 않은 기간동안(43.73개월) 경력을 형성함에도 불구하고 3.15회 상태 간 이동을 하는데, 이 경로는 구직 활동→사무직 근로→실직으로 관찰된다. "N-전문직 이동형"은 NEET(1.72회, 27.59개월)와 전문직 상태(1.30회, 38.31개월)를 반복적으로 이동하는 경로를 그리고, "N-생산직 이동형"은 NEET(1.48회, 21.90개월)와 생산직 상태(1.24회, 46.33개월) 간



이동을 보이는데, 평균 3.02회의 잦은 이동을 한다. 마지막으로 "N-서비스직 이동형"은 서비스직 상태(34개월)와 NEET(32.89개월) 간 반복적 이동을 하는 패턴을 그리는데 관찰 종료 시점에 대부분이 미취업 상태에 놓여 있다는 점이 눈에 띈다. 3.60회의 가장 잦은 이동을 경험하며, NEET 상태 경험도 1.94회로 9개 군집 중 가장 많다. "잦은 이동 불안정형" 그룹의 네 군집들은 NEET를 경험하는 횟수가 각 상태를 경험하는 횟수보다 많으며 이동이 잦아 조각보 직업(patch work) 경력을 형성하고 있음을 확인할 수 있다. 물론 자신에게 적합한 일자리를 찾기까지 탐색 활동을 지속하는 청년층의 특성을 잘 반영하는 결과일 수도 있지만 NEET 상태의 잦은 경험은 평생 이력에 영향을 미칠 초기 직업 경력의 높은 불안정성으로의 노출을 의미하기도 한다. 한편 서비스직과 생산직의 경우 전문직이나 사무직에 비해 상대적으로 더 불안정한 경력 형성을 보이고 있어 직종 간 분리 현상을 잘 나타내고 있다.

[그림 3] 직업 군집들의 특성



직종 군집별 구성을 보면(<표 8> 참조), 청년층은 전체적으로 "장기 미취업형"을 제외하면 전문

직 지속형이나 NEET와 전문직 또는 사무직 간 이동형의 직업 경력을 많이 형성하는데, “N-전문직 이동형”은 서울에서 학교를 마친 청년층이, “N-사무직 이동형”은 경기/인천이나 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 주로 이행한다. 즉, 서울 집단이 보다 전문직 직종으로의 이행을 많이 하고 있음을 알 수 있다. 이는 0.01 수준에서 통계적으로 유의하다.

군집별로 상대적인 지역 차이를 살펴보면, NEET형 그룹에는 서울에서 학교를 졸업한 청년층이 많이 포함되어 있다. 특히 “장기 미취업형”에는 31.9%나 포함되어 있다. 반면 안정적 지속형 그룹을 보면 “전문직 지속형”에는 서울에서 학교를 마친 청년층이 19.2%로 가장 많고, “사무직 지속형”에는 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이(12.7%), “서비스직 지속형”에는 비수도권에서 학교를 마친 청년층이(5.0%) 가장 많이 포함되어 있음이 관찰된다. 이는 서울에서 학교를 마친 청년층은 전문직 직장애 초기에 이행하거나 이에 실패한 경우 다른 직업군으로 이행하기보다는 미취업 상태에서 구직 활동에 전념하는 성격을 띠는다고 해석된다. 이와 같은 해석은 잣은 이동 불안정형 그룹을 보면 더 잘 드러난다. “N-전문직 이동형”에 서울에서 학교를 마친 청년층이(15.9%) 가장 많이 포함되고 다른 지역들과의 격차는 작지 않다. 한편 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 “N-사무직 이동형”(18.3%), 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 “N-생산직 이동형”(11.0%), “N-서비스직 이동형”(6.8%)에 가장 많이 포함된다. 종합해보면 9개 군집 중에서 전문직으로 이행하는 “전문직 지속형”과 “N-전문직 이동형”에 서울에서 학교를 마친 청년층이 35.1%로 가장 많이 속하고, 사무직으로 이행하는 “사무직 지속형”과 “N-사무직 이동형”에는 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이 31.0%로 가장 많이 속해 있어 화이트칼라직 중에서 서울 집단은 전문직, 경기/인천 집단은 사무직으로 주로 이행한다는 것을 알 수 있다. 반면 비수도권 집단은 서비스직(12.0%)과 생산직(11.0%)에 가장 많이 포함되어 있어 블루칼라직에 보다 많이 이행하고 있음을 파악할 수 있다.

<표 8> 직업 군집별(9) 구성(빈도, %)

군 집		지역 ( $\chi^2=36.116^{**}$ )			전 체
		서울	경기/인천	비수도권	
NEET형	장기 미취업형	58 (31.9)	32 (25.4)	93 (24.3)	183 (26.5)
	노동시장 퇴장형	14 (7.7)	4 (3.2)	24 (6.3)	42 (6.1)
안정적 지속형	전문직지속형	35 (19.2)	23 (18.3)	57 (14.9)	115 (16.7)
	사무직지속형	11 (6.0)	16 (12.7)	39 (10.2)	66 (9.6)
	서비스직지속형	4 (2.2)	6 (4.8)	19 (5.0)	29 (4.2)
잣은이동 불안정형	N-사무직 이동형	15 (8.2)	23 (18.3)	48 (12.6)	86 (12.5)
	N-전문직 이동형	29 (15.9)	8 (6.3)	34 (8.9)	71 (10.3)
	N-생산직 이동형	12 (6.6)	9 (7.1)	42 (11.0)	63 (9.1)
	N-서비스직 이동형	4 (2.2)	5 (4.0)	26 (6.8)	35 (5.1)
전 체		182 (100.0)	126 (100.0)	382 (100.0)	690 (100.0)

\*\*p<0.01

다시 말해, 서울에서 학교를 마친 청년층은 상대적으로 안정적인 경력을 형성하는 전문직에, 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 사무직에, 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 블루칼라 직종에

많이 종사하고 있다. 이처럼 지역별로 주로 이행하는 직업군이 나뉘어져 있다는 점이 매우 흥미롭다. 비교적 불안정한 경력을 형성하는 블루칼라 계열에 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 많이 포함되어 있는 것은 직종 배열에서의 지역 차별을 보여주는 결과라고 생각된다.

## 라. 통합 배열

지금까지 사업장 규모, 고용형태 및 직종 배열을 유형화하고 각 군집에 특정 집단이 속할 확률을 통해 이들의 직업경력 배열로 본 차별을 출신학교 소재지를 통해 살펴보았다. 그러나 본 연구자가 고려한 세 가지 차원들은 서로 완전히 독립적인 것이 아니라 복합적인 배열을 형성할 수 있기 때문에 이를 통합하여 분석하고자 한다.

### 1) [사업장 규모\*고용형태]의 통합

사업장 규모\*고용형태 배열에서는 적정 군집수로 9개의 집단을 선택하였고([부록 그림 4], <부록 표 5> 참조), 유사한 성격을 가지고 있는 군집끼리 묶어 3개로 그룹화하였다([그림 4] 참조). "NEET형" 그룹의 "노동시장 퇴장형"과 "장기 미취업형"은 NEET 상태를 주로 경험한다. 먼저 "노동시장 퇴장형"은 대부분이 중소기업에 정규직으로 취업하지만 28.52개월만 근로한 후 실직하는 이행 경로를 그린다. NEET 상태에 머무르는 기간은 40.02개월에 달하고, 상태 경험도 NEET가 1.95회로 가장 많다. "장기 미취업형"에도 165명의 많은 청년들이 속해 있는데, 이 중 80%에 육박하는 이들은 졸업 직후부터 관찰 기간 종료시점까지 노동시장 밖에 놓여 있다. 비록 소수가 중소기업에서 정규직으로 근로하는 경험을 하기도 하지만 65.24개월동안 NEET에 머무는 것으로 보아 노동 경험은 거의 없다. "비정규대기업 실직형"은 이들과는 약간 다른 경력 배열을 보이긴 하지만 NEET 상태의 경험(1.52회)이 대기업에서 비정규직으로 근로하는 경험(1.09회)보다 많고, N→대기업\*비정규직→N의 이행경로를 주로 그린다는 점에서 "NEET형" 그룹으로 분류하였다. 이들은 NEET 상태에 22.78개월동안 머무르고, 43.48개월동안 대기업에 비정규직으로 근로한다.

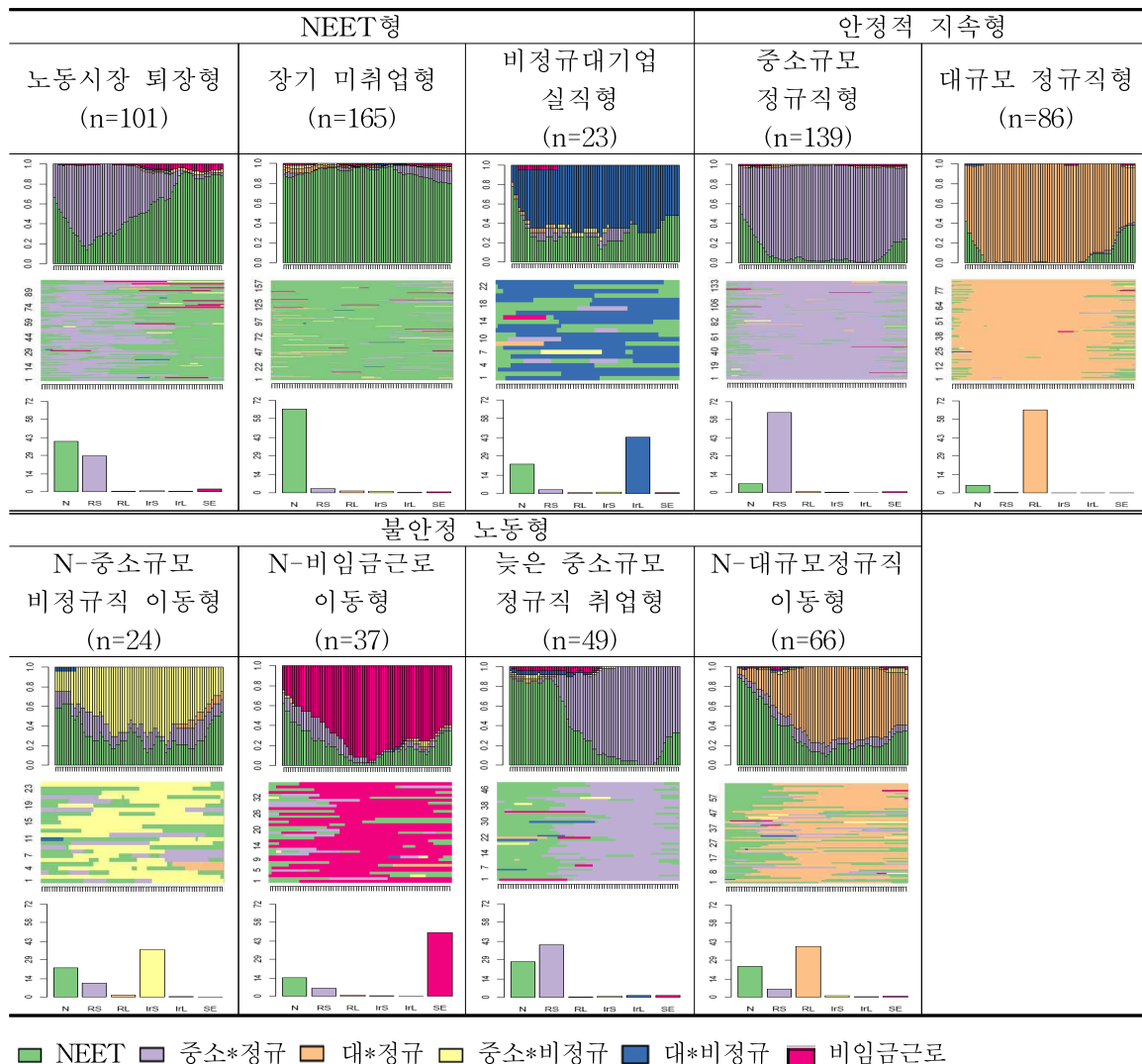
"중소규모 정규직형"은 NEET 상태(1.11회 경험)보다 중소기업에 정규직으로 근로하는 경험(1.26회)을 많이 하며, 63.35개월이라는 긴 시간동안 직업경력을 형성한다. 이들은 정규직으로 근로하고 있을지라도 규모가 작은 직장에 종사하고 있어 고용안정성이 높다고 볼 수는 없으나, 비교적 근로기간이 길고 노동이동도 거의 없어 "안정적 지속형" 그룹으로 분류하였다. "대규모 정규직형"은 빠른 시간 내에 노동시장으로 진입하여 65.19개월동안 대기업에서 정규직으로 근로하는 매우 안정적인 군집으로, 9개 군집들 중 NEET 상태를 가장 조금 경험(0.87회)하는 특징이 있다.

마지막으로 "불안정 노동형" 그룹이다. "N-중소규모 비정규직 이동형"은 사업장 규모와 고용형태 면에서 모두 2차 노동시장의 성격을 띠는 것을 그대로 보여주듯 상태 간 이동을 4.04회나 하는 9개 군집들 중 가장 역동적인 군집이다. 즉 안정적으로 한 상태를 지속하지 못하고 중소기업에서 비정규직으로 근로하는 상태(1.33회, 36.75개월)와 NEET 상태(1.92회, 22.63개월) 간에 이동하는 경

로를 보인다. 소수의 청년들이 중소기업에서 정규직으로 근로하는 상태는 10개월 남짓에 불과하다.

다음 군집은 비임금근로를 49.92개월동안 지속하는 특징을 보인다. 비록 NEET 상태에 14.51개월만 머무르지만 NEET 또는 중소기업에서 정규직으로 근로하는 상태에서 비임금근로로 전향했다가 다시 NEET 상태로 전환하는 이행경로도 다수 그리고 있어 “N-비임금근로 이동형”이라 이름붙였다. 이들이 1회 이상 경험하는 상태는 NEET(1.30회)와 비임금근로(1.11회)인데, 그 중에서도 NEET를 약간 더 경험하고 있어 안정적인 직업 경력은 아니라 하겠다. “늦은 중소기업정규직 취업형”은 졸업 후 꽤 오랫동안 구직 활동을 하다가 중소기업에 정규직으로 취업하는 이행 경로를 주로 그리는데, 49명 중 약 40%는 관찰 기간 말미에 실직하기도 한다. 40.59개월동안 중소기업에서 정규직으로 근로(1.18회)하지만 이보다 NEET 상태(1.59회)를 더 많이 겪는 특징이 있다. “N-대규모정규직 이동형”은 NEET(1.52회, 24.29개월) 후 대기업에서 정규직으로 종사하는(1.03회, 39.60개월) 패턴을 주로 보인다. 66명 중 약 40%는 관찰 종료 시점에 노동시장에서 퇴장한 모습이다.

[그림 4] 사업장 규모\*고용형태 군집들의 특성



종합해보면, 총 9개의 군집 중에 무려 7개의 군집에 속하는 청년들은 NEET 상태를 다른 어떤 상태들보다도 많이 경험하고 있어 청년층의 불안정한 직업 경력 형성을 확인할 수 있다. 또한 전체 관찰 대상 중 약 1/4(176명)이 불안정 노동형에 포함되고, 많은 수의 청년들이 정규직이더라도 2차 노동시장의 중소기업 직장으로 이행하고 있어 높은 고용불안정성으로의 노출이 우려스럽다.

<표 9>는 사업장규모\*고용형태 군집의 구성을 보여준다. 지역별로 비교해보면, 서울 집단은 장기 미취업형 > 대규모 정규직형 > 노동시장 퇴장형 순으로 많이 속하고, 경기/인천 집단은 중소기업 정규직형 > 장기 미취업형 > 노동시장 퇴장형, 대규모 정규직형 순으로 많이 속하며, 비수도권 집단은 장기 미취업형 > 중소기업 정규직형 > 노동시장 퇴장형 순으로 많이 속한다. 이를 볼 때, 경기/인천과 비수도권 집단은 같은 정규직이지만 중소기업 직장으로 이행하는 경우가 많은 반면 서울 집단은 대규모 직장으로 이행하는 경로를 더 많이 보여 고용불안정성으로의 노출 정도가 다르다는 것을 알 수 있다. 한편 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층보다 노동시장으로 빠르게 진입하는데, 이 때 진입한 직장은 중소기업이고, 고용형태는 정규직이다. 다시 말해 경기/인천에서 학교를 졸업한 청년층은 2차 노동시장으로의 진입을 감수하더라도 미취업 상태에서 구직 활동을 하는 것보다 노동시장으로 이행하는 것을 더 선호하는 것이다.

<표 9> 사업장 규모\*고용형태 군집별(9) 구성(빈도, %)

군 집		지역 ( $\chi^2=28.030^*$ )			전 체
		서울	경기/인천	비수도권	
NEET형	노동시장 퇴장형	26 (14.3)	16 (12.7)	59 (15.4)	101 (14.6)
	장기 미취업형	49 (26.9)	28 (22.2)	88 (23.0)	165 (23.9)
	비정규 대기업 실직형	5 (2.7)	6 (4.8)	12 (3.1)	23 (3.3)
불안정 노동형	N-중소규모비정규직 이동형	4 (2.2)	7 (5.6)	13 (3.4)	24 (3.5)
	N-비임금근로 이동형	9 (4.9)	5 (4.0)	23 (6.0)	37 (5.4)
	낮은 중소기업정규직 취업형	23 (12.6)	6 (4.8)	20 (5.2)	49 (7.1)
	N-대규모 정규직 이동형	15 (8.2)	11 (8.7)	40 (10.5)	66 (9.6)
안정적 지속형	중소규모 정규직형	22 (12.1)	31 (24.6)	86 (22.5)	139 (20.1)
	대규모 정규직형	29 (15.9)	16 (12.7)	41 (10.7)	86 (12.5)
전체		182(100.0)	126(100.0)	382(100.0)	690(100.0)

\* p<0.05

군집별로 살펴보면 다음과 같다. “NEET형” 그룹을 보면 “노동시장 퇴장형”에는 비수도권 집단이 가장 많고, “장기 미취업형”에는 서울 집단이, “비정규대기업 실직형”에는 경기/인천 집단이 가장 많이 속해 있다. 앞선 결과들과 종합해 볼 때 비수도권과 경기/인천 지역에서 학교를 마친 청년들은 서울 집단에 비해 빠르게 노동시장으로 진입하지만 그만큼 일찍 노동시장에서 퇴장하는 패턴을 보이고 있으며, 서울에서 학교를 마친 청년들은 2차 노동시장으로 진입하기보다는 미취업 상태에서 구직 활동에 전념하는 모습을 보인다. 고용될 기회도 상대적으로 많고, 눈높이도 그만큼 높기 때문인 것으로 판단된다. 유일하게 중소기업에 비정규직으로 근로하는 이행 패턴을 보이는 “N-중

소규모비정규직 이동형”은 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이 5.6%로 서울(2.2%)이나 비수도권(3.4%)에서 학교를 마친 청년층보다 많이 포함되고, “N-비임금근로 이동형”에는 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층보다 많이 포함되어 있다. 또한 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 “N-대규모 정규직 이동형”에도 많이 포함되어 있는데, 가장 안정적이라고 볼 수 있는 “대규모 정규직형”에는 가장 적게 포함되어 있어 비수도권 집단이 노동시장 입·퇴장을 반복하는 고용불안정성에 노출되어 있음을 파악할 수 있다. 반면에 서울에서 학교를 마친 청년층은 “대규모 정규직형”에 가장 많이 포함되어 있어 같은 청년층 내에서는 보호받는 계층임을 알 수 있다. 한편 중소기업에 정규직으로 취업하는 이행 경로는 “늦은 중소기업정규직 취업형”과 “중소규모 정규직형”이 있는데, 서울 집단은 구직 활동을 하다가 중소기업에 정규직으로 늦게 이행하는 경우가 많은 반면 졸업과 동시에 중소기업에 정규직으로 취업하여 근로를 지속하는 경우는 경기/인천 집단에게서 많이 발견된다. 따라서 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이 서울에서 학교를 마친 청년층에 비해 노동시장으로 일찍 진입하고, 하향 취업을 할 것이라는 예상이 가능하다. 이는 0.05 수준에서 통계적으로 유의하다.

<표 10>은 각 군집에 속할 상대위험률을 보기 위하여 “늦은 중소기업정규직 취업형”을 기준으로 다항로짓 회귀분석을 실시한 결과이다. 서울에서 학교를 마친 청년층은 비수도권에서 학교를 마친 청년들에 비해 “늦은 중소기업정규직 취업형”보다 모든 클러스터에 포함될 확률이 낮고, 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 “노동시장 퇴장형”, “N-비임금근로 이동형”, “N-대규모정규직 이동형”에 포함될 확률만 낮다. 그러나 지역과 성을 교차한 변수를 통제해보면 결과가 달라진다. 특히 서울 집단이 비수도권 집단에 비해 “장기 미취업형”에 포함될 확률이 높은 것은 서울-여성 집단에 의한 것이다. 서울-남성 집단은 오히려 비수도권에서 학교를 마친 청년층에 비해 “장기 미취업형”보다 “중소규모 정규직 취업형”에 포함될 확률이 높다. 이는 “대규모 정규직형”에서도 동일하게 나타난다. 모형 1에서는 서울 집단이 비수도권 집단에 비해 대기업보다 중소기업에 정규직으로 이행할 확률이 높다고 나왔는데, 서울-남성 집단은 이와 반대로 중소기업보다 대기업에 정규직으로 이행할 확률이 더 높다. 다만 통계적으로 유의하지는 않다.

종합해보면 서울-남성 집단과 경기/인천 집단이 비수도권에서 학교를 마친 청년들보다 상대적으로 노동시장에서 보호받고 있음을 알 수 있으며, 1차 노동시장으로 진입할 확률도 비교적 높다고 할 수 있다.

<표 10> 사업장 규모\*고용형태 군집별 상대 위험률: 낮은 중소기업정규직 취업형 기준

군집		독립변수		모형 1		모형 2	
				회귀계수	Exp(B)	회귀계수	Exp(B)
NET형	노동시장 퇴장형	지역	서울	-0.709 <sup>†</sup>	0.492	-0.617	0.540
			경기/인천	-0.191	0.826	-0.876	0.416
		지역*성	서울*남			-0.095	0.910
			경기/인천*남			-1.652	0.192
	장기 미취업형	지역	서울	-0.711 <sup>†</sup>	0.491	-0.343	0.710
			경기/인천	0.055	1.057	0.415	1.514
		지역*성	서울*남			0.725	2.065
			경기/인천*남			0.960	2.611
	비정규 대기업 실직형	지역	서울	-0.769	0.464	-0.861	0.423
			경기/인천	0.378	1.459	0.391	1.479
		지역*성	서울*남			-0.740	0.477
			경기/인천*남			-0.125	0.882
불안정 노동형	N-중소규모 비정규직 이동형	지역	서울	-1.183 <sup>†</sup>	0.306	-0.603	0.547
			경기/인천	0.557	1.745	0.878	2.407
		지역*성	서울*남			1.382	3.985
			경기/인천*남			0.801	2.229
	N-비임금근로 이동형	지역	서울	-1.156 <sup>*</sup>	0.315	-1.321	0.267
			경기/인천	-0.268	0.765	-1.199	0.301
		지역*성	서울*남			-0.347	0.707
			경기/인천*남			-1.439	0.237
	N-대규모 정규직 이동형	지역	서울	-1.019 <sup>*</sup>	0.361	-1.786 <sup>†</sup>	0.168
			경기/인천	-0.150	0.861	0.109	1.115
		지역*성	서울*남			-0.968	0.380
			경기/인천*남			0.424	1.528
안정적 지속형	중소규모 정규직형	지역	서울	-1.313 <sup>**</sup>	0.269	-0.877	0.416
			경기/인천	0.078	1.081	-0.164	0.848
		지역*성	서울*남			0.751	2.119
			경기/인천*남			-0.435	0.648
	대규모 정규직형	지역	서울	-0.557	0.573	-0.272	0.762
			경기/인천	0.287	1.332	1.185	3.270
		지역*성	서울*남			0.421	0.632
			경기/인천*남			1.480	0.206
Loglikelihood				1021.457		992.930	
LR Ch <sup>2</sup>				144.245 <sup>***</sup>		172.772 <sup>***</sup>	
Pseudo R <sup>2</sup>				0.189		0.222	

주 1: 지역: 비수도권=0, 성별: 여성=0, 학력: 4년제이상=0, 졸업연도: 2003년=0

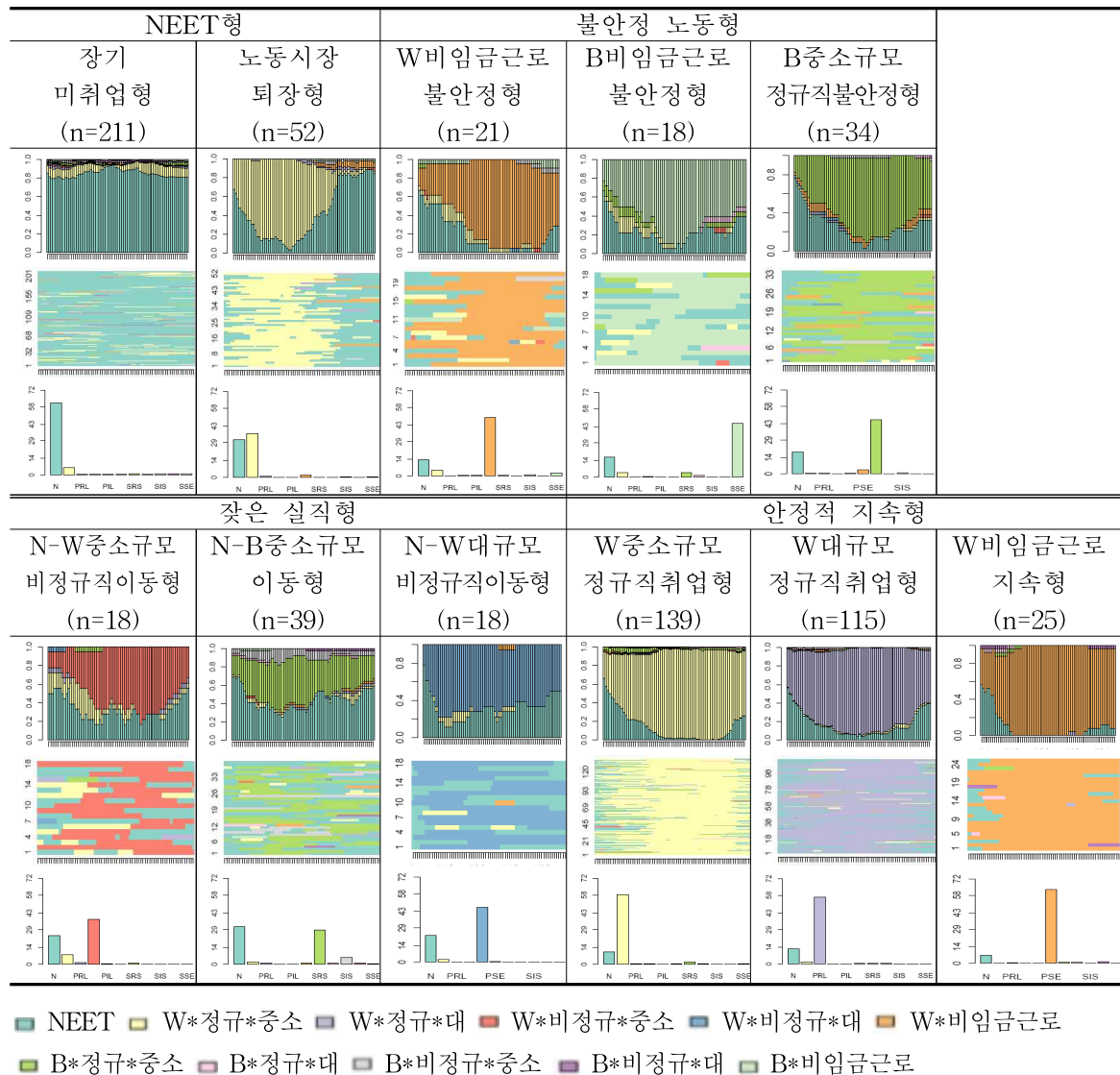
주 2: 전체 로지스틱 회귀분석 표는 <부록 표 6> 참조

† p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## 2) [사업장 규모\*고용형태\*직업]의 통합

본 연구자는 사업장 규모\*고용형태\*직종 배열에서 적정 군집수로 11개를 선택하였고([부록 그림 5], <부록 표 7> 참조), 이를 유사한 유형끼리 묶어 4개의 그룹으로 재분류하였다([그림 5] 참조).

[그림 5] 사업장 규모\*고용형태\*직종 군집들의 특성



“NEET형” 그룹은 청년실업의 심각성을 보여주는 군집들로 구성된다. 특히 “장기 미취업형”은 211명의 많은 수가 이루는 군집으로 이들의 약 80%는 정규 교육을 마친 후 관찰 종료 시점까지 노동시장으로 진입하지 못하고 미취업 상태에 머무른다. 1회 이상 경험하는 상태는 NEET밖에 없고 61.10개월이란 긴 시간동안 NEET 상태에서 탈출하지 못한다. 이처럼 꾸준한 구직 활동에도 불구하고 오랜 기간 취업하지 못하면 실망실업자로 돌아설 가능성이 높아진다. 주지하다시피 청년층은 개인의 직업 이력의 초기 경력을 형성하는 중요한 시기에 있으므로 이 시기에 실망실업자로 돌아설 경우 청년 개인적으로 평생에 걸쳐 삶에 크고 작은 영향을 미치기도 하고, 인적 자본이 제대로 활용되지 못해 사회적으로도 다양한 문제가 야기된다. 한편 “노동시장 퇴장형”은 주로 N→중소\*정규\*W→N의 이행경로를 그린다. 화이트칼라직 중소기업에 정규직으로 근로하는 기간은 36.67개



월이지만 NEET에 머무르는 기간도 31.31개월로 짧지 않아 경력 단절의 우려가 있고, NEET의 경험(2.02회)도 11개의 군집 중 가장 많다.

다음은 "불안정 노동형" 그룹이다. 주로 NEET 상태 경험(1.14회) 후 화이트칼라직 비임금근로(1.05회)를 시작하는 "W비임금근로 불안정형"은 평균 2.86회 이동을 통해 경력을 형성한다. 소수가 중도에 화이트칼라직 중소기업에 비정규직으로 취업하거나 노동시장에서 퇴장하는 경로를 그리기도 하지만 화이트칼라직 비임금근로를 하는 기간은 49.52개월로 짧지 않다. 이와 유사하게 "B비임금근로 불안정형"은 화이트칼라직 중소기업에서 정규직으로 근로하는 경험을 하기도 하고, 직종만 블루칼라로 다를 뿐 NEET 상태에서 블루칼라직 비임금근로로 일을 시작하거나 이후 노동시장에서 퇴장하는 등의 이행 경로를 그린다. 블루칼라직 비임금근로를 하는 기간은 45.72개월로 역시 짧지 않지만 NEET의 경험(1.44회)이 블루칼라직 비임금근로 경험(1.11회)보다 많다. "B중소규모 정규직 불안정형"은 극히 일부가 3.50개월동안 화이트칼라직 비임금근로를 하기도 하지만 대다수가 46.50개월동안 블루칼라직 중소기업에서 정규직으로 근로(1회 경험)한다. 이들이 NEET를 경험하는 횟수(1.35회)는 다른 상태들보다 많고, 18.71개월동안 구직 활동을 하는 것으로 나타난다.

"찾은 실직형" 그룹은 상대적으로 상태 간 이동이 잦은 3개의 군집들로 묶인다. "N-W중소규모 비정규직 이동형"은 3.89회의 잦은 이동을 하는 유동적인 군집으로, 주로 경험하는 상태는 NEET(1.83회)와 W중소규모 비정규직(1.28회)이다. 8개월 정도 화이트칼라직 중소기업에 정규직으로 근로하기도 하지만 같은 일자리에서 비정규직으로 근로하는 상태(37.44개월)와 NEET 상태(23.78개월) 간 이동을 통해 불안정한 경력을 형성한다. 한편 39명의 청년들은 주로  $N \rightarrow \text{중소} * \text{정규} * B \rightarrow N$ 의 이행 경로를 그리거나,  $N \rightarrow \text{중소} * \text{정규} * B$ 로 상당히 긴 구직 활동을 통해 블루칼라직 중소기업에 정규직으로 이행한다. 이처럼 다수가 블루칼라직 중소기업에 정규직으로 근로하고 소수만이 비정규직으로 근로하지만 블루칼라직 중소기업에서 비정규직으로 근로하는 유형의 군집이 따로 설정되지 않았기 때문에 포괄적인 설명을 위하여 "N-B중소규모 이동형"이라 이름붙였다. NEET에 머무르는 기간은 31.74개월로 블루칼라직 중소기업 정규직 상태에 있는 28.74개월보다 길고 11개의 군집 중 가장 잦은 상태 간 이동(3.90회)을 겪는다. "N-W대규모 비정규직 이동형"의 주된 이행경로는 미취업 상태에서 화이트칼라직 대기업에 비정규직으로 취업하는 것과 그 후 실직하는 것인데 다만 졸업 직후 구직활동의 유무는 개인차가 있다. 이 과정에서 NEET 경험(1.50회)을 W대규모 비정규직 경험(1.06회)보다 많이 하며 W대규모 비정규직 상태에 평균 46.39개월 머무른다.

마지막으로 "안정적 지속형" 그룹에는 화이트칼라직만 포함되었다는 것이 흥미롭다. 적어도 이를 근거로 하여 블루칼라직보다 화이트칼라직이 고용안정성이 높으며 직종 간 분리 현상이 있는 것이라 해석할 수 있다. "W중소규모 정규직 취업형"은 대체로 졸업 직후 또는 구직 활동을 통해 화이트칼라직 중소기업에 정규직으로 이행하여 평균 58.19개월동안 근로를 지속한다. 약 30%가 관찰 종료 시점에 실직을 겪기도 하지만 NEET 경험(1.23회)과 화이트칼라직 중소기업에서 정규직으로 근로하는 경험 횟수(1.22회)가 비슷하다. 이와 매우 유사한 이행 경로를 그리는 "W대규모 정규직 취업형"은 주로 겪는 상태가 화이트칼라직 대기업 정규직이라는 데서 사업장 규모 간 차이가 있다. 화이트칼라직 대기업에서 정규직으로 56.62개월 근로하고 NEET 상태에는 12.63개월로 상대적으로

짧은 기간만 머무른다. 한편 화이트칼라직 비임금근로를 주로 하고 있는 "W비임금근로 지속형"은 62.96개월이라는 긴 시간동안 같은 상태를 유지한다. 11개의 군집 중 유일하게 1회 미만의 NEET를 경험(0.72회)하며, 6.56개월의 짧은 기간만 머무른다.

<표 11> 사업장 규모\*고용형태\*직종 군집별(11) 구성(빈도, %)

군 집		지역 ( $\chi^2=26.052$ )			전 체
		서울	경기/인천	비수도권	
NEET형	장기 미취업형	70 (38.5)	36 (28.6)	105 (27.5)	211 (30.6)
	노동시장 퇴장형	10 (5.5)	8 (6.3)	34 (8.9)	52 (7.5)
불안정 노동형	W비임금근로 불안정형	6 (3.3)	5 (4.0)	10 (2.6)	21 (3.0)
	B비임금근로 불안정형	4 (2.2)	1 (0.8)	13 (3.4)	18 (2.6)
	B중소규모 정규직 불안정형	6 (3.3)	4 (3.2)	24 (6.3)	34 (4.9)
잡은 실직형	N-W중소규모비정규직 이동형	4 (2.2)	5 (4.0)	9 (2.4)	18 (2.6)
	N-B중소규모 이동형	5 (2.7)	7 (5.6)	27 (7.1)	39 (5.7)
	N-W대규모비정규직 이동형	4 (2.2)	5 (4.0)	9 (2.4)	18 (2.6)
안정적 지속형	W중소규모 정규직 취업형	33 (18.1)	27 (21.4)	79 (20.7)	139 (20.1)
	W대규모 정규직 취업형	37 (20.3)	23 (18.3)	55 (14.4)	115 (16.7)
	W비임금근로 지속형	3 (1.6)	5 (4.0)	17 (4.5)	25 (3.6)
전체		182(100.0)	126(100.0)	382(100.0)	690(100.0)

<표 11>는 사업장 규모\*고용형태\*직종 군집 11개의 구성을 보여준다. 규모가 가장 큰 군집은 "장기 미취업형"으로 전체의 30.6%가 이 군집에 속한다. 다음으로는 20.1%가 속하는 "W중소규모정규직 취업형"과 16.7%가 속하는 "W대규모정규직 취업형"이 있다. 이외의 다른 여덟 가지의 군집의 분포는 각각 채 10%가 되지 않는다.

지역별 대표 군집을 보면, 서울 집단은 장기 미취업형 > W대규모정규직 취업형 > W중소규모정규직 취업형 순으로 많이 속하지만 경기/인천과 비수도권 집단은 장기 미취업형 > W중소규모정규직 취업형 > W대규모정규직 취업형 순으로 많이 속한다. 즉 서울에서 최종 학교를 마친 청년층이 경기/인천이나 비수도권에서 학교를 마친 청년층에 비해 같은 화이트칼라 직종이고 정규직이더라도 대기업으로 이행한다. 다른 어떤 부분보다 사업장 규모 면에서 1차 노동시장으로의 이행을 경험할 확률이 높다는 의미일 것이다.

그룹별로 상세하게 살펴보면, NEET 상태를 가장 많이 경험하는 집단은 서울에서 학교를 마친 청년층인데 이는 "장기 미취업형"에 38.5%나 속하기 때문이다. 오히려 "노동시장 퇴장형"에는 서울 집단이 제일 적게 포함되어 있고, 대신에 비수도권 집단이 8.9%로 가장 많이 속해 있다. 앞선 결과들과 일관되게 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이 NEET 그룹에 포함되는 비율은 34.9%로 서울(44.0%)과 비수도권(36.4%) 집단에 비해 낮다. 즉 이들은 취업의 기회가 오면 분절된 노동시장 중 어느 곳에 속하더라도 직장으로의 이행을 가장 망설이지 않는다고 볼 수 있다. 불안정 노동형 그룹에는 비수도권 집단이 많이 분포하는데 이는 이 그룹에 블루칼라직 군집이 두 개나 포함되어 있고, 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 바로 이 블루칼라직으로의 이행을 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층보다 많이 하기 때문으로 생각된다. 잡은 실직형 그룹에서 "N-B중소규모 이동형"에

비수도권 집단이 다른 두 곳에서 학교를 마친 청년층보다 많이 포함되어 있는 것도 마찬가지 이유일 것이다. 블루칼라 직종은 총 3개의 군집이 있는데 모두 고용불안정성이 높은 것으로 확인되었다. 따라서 상대적으로 이 군집들에 많이 이행하는 비수도권 집단이 고용불안정성에 강하게 노출되어 있음을 짐작할 수 있다. 한편 화이트칼라직에서 고용불안정성에 노출되어 있는 군집은 "W비임금근로 불안정형"과 "N-W 중소기업 비정규직 이동형", "N-W 대규모 비정규직 이동형"이다. 이 세 개의 군집 모두에 가장 많이 포함된 집단은 경기/인천에서 학교를 마친 청년층이다. 이들은 노동시장으로 빠르게 진입하는 걸 택하는 대신에 비정규직이나 중소기업 등 2차 노동시장으로 대표되는 고용불안정성을 수용하는 형태의 직업 경력을 형성한다. 따라서 이 결과도 이러한 형태의 연장선에 있다고 보여진다. 한편 안정적 지속형 그룹 중 "W중소규모 정규직 취업형"에는 경기/인천 집단이, "W대규모 정규직 취업형"에는 서울 집단이, 그리고 "W비임금근로 지속형"에는 비수도권 집단이 다수 포함된다. 특히 화이트칼라직 대기업에 정규직으로 취업하는 안정적 형태에 서울 > 경기/인천 > 비수도권 순으로 많이 속한 것을 보면 같은 청년층 중에선 서울에서 학교를 마친 청년층이 보호받는 계층이라고 보이며, 이와 같은 결과는 청년 노동시장 내에 최종학교 소재지별로 차별이 있음을 알려주는 것이다. 그러나 지역 변수는 통계적으로는 유의하지 않다.

종합해 볼 때, 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 노동시장으로 빠르게 진입하지만 비정규직이나 중소기업의 2차 노동시장으로의 진입도 보다 적극적으로 수용하는 반면에 서울에서 학교를 마친 청년층은 1차 노동시장으로의 진입이 상대적으로 많거나 NEET 상태에서 구직 활동에 전념하는 이행 경로를 보인다. 또한 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 정규직으로는 많이 이행하고 있으나 중소기업 또는 블루칼라직, 비임금근로 등으로의 이행을 보인다는 특징이 있다. 게다가 11개의 군집 중에는 NEET형이 2개, 고용불안정성이 높은 군집이 6개 포함되어 있고 나머지 3개 중에서도 1차 노동시장으로 여길 수 있을 만한 군집이 1개뿐이라는 점에서 견고하게 분리된 노동시장에서 청년층이 주로 놓여 있는 곳은 2차 노동시장이라는 것을 유추해볼 수 있다.

## V. 요약 및 결론

외환위기 이후 노동시장의 유연화에 따라 노동시장의 구조는 다방면에서 변화가 수반되었다. 내부노동시장이 유지되고, 2차노동시장이 팽창하면서 더욱 현격해진 균열된 이중적 구조가 되는 질적인 변화가 있었고, 수량적 유연성에 의존하다보니 경력자 채용을 선호하게 되어 청년층 노동수요가 감소되기도 하였다. 이와 같은 노동시장의 분절 심화 양상은 불평등의 증가를 야기하는데, 이러한 불안정성이 모두에게 동질적으로 적용되지는 않는다. 노동이력의 초기 경험을 형성하는 청년들이 경험과 직업 교육 부족, 구조적 한계 등을 이유로 중·장년층에 비해 불안정성에 보다 노출되는 계층에 속하기 때문이다. 게다가 한국은 정부 주도의 수도권 중심 경제 개발계획과 학벌을 중요시하는 사회적 관습이 맞물려 구조적으로 지역으로 인해 분절된 체계가 고착되어 있어 청년층 내에서도 특히 비수도권 소재의 학교를 졸업한 청년층의 취업난이 더욱 심화될 위험이 높다. 따라

서 본 연구자는 구조적으로 변화한 노동시장 내 차별과 분절화 심화 현상이 지방에서 학교를 졸업한 청년층에게 상대적으로 더 직접적이고, 더 강한 영향을 줄 것이라고 생각하여 신규 진입자인 대졸 청년층의 최종학교 소재지 간 비교를 통해 이들의 직업경력이 지역별로 차이를 보이는지, 차이를 보인다면 어떠한 차이를 보이는지 밝히는 데 목적을 두었다. 이를 위해 한국노동패널 11차 직업력 자료, 1-12차 개인자료, 3차 및 9차 청년층 부가자료를 결합하여 정규 교육기관을 졸업 또는 중퇴한 15-34세 청년층을 대상으로 졸업 후 72개월의 직업 경력 배열을 구성하였다. 사업장 규모, 고용형태, 직종, 사업장 규모\*고용형태, 사업장 규모\*고용형태\*직종 통합 배열을 기반으로 대졸 청년층의 직업경력이 최종학교 소재지별로 어떠한 차이를 보이는지 관찰하였으며, 최적일치법을 통해 준거배열로부터의 거리를 비교하였다. 또한 직업경력 유형에 차이가 있는지 보기 위하여 집락 분석을 실시하고 각 유형에 포함될 상대적 확률을 비교 분석하여 이상적 집단에 어느 집단이 많이 속하는지, 직업경력 상 나타나는 지역 불평등이 포착되는지 분석하였으며 로지스틱 회귀분석을 통해 이를 검증하였다.

전체적으로 모든 직업 경력 배열에서 청년층 중 상당수가 졸업 이후 NEET 상태를 경험한 후 초직으로 이행하거나 관찰 기간인 72개월 내내 NEET 상태를 유지하고 있는 것이 발견되어 청년 실업의 심각성을 알 수 있다. 이들은 평균적으로 72개월 동안 1번 이상의 NEET 상태를 경험하였다. 게다가 블루칼라 직종보다는 화이트칼라 직종으로 이행하고, 정규직 일자리를 갖음에도 불구하고 대체로 중소기업으로 고용되고 있으며, 노동시장 안팎에 있는 기간에 큰 차이가 없어 고용불안정성으로의 노출 정도를 확인할 수 있다. 또한 노동이동을 할 경우 직접 이동을 하기 보다는 중간에 NEET 상태를 거쳐서 옮겨가는 경력 배열을 보여 조각보 일자리(patch work) 경력 형성의 위험으로의 노출도 관찰되었다. 하지만 이러한 불안정성으로의 노출 정도는 최종학교 소재지에 따라 차이를 보인다. 사업장 규모 면에서는 서울과 비서울 집단(경기/인천, 비수도권) 간 차이가 있는데, 서울에서 학교를 졸업한 청년층이 대규모 직장으로 대표되는 1차노동시장으로의 진입을 보다 많이 하고 있는 반면 경기/인천이나 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층은 중소기업으로 대표되는 2차노동시장으로의 진입을 보다 많이 하고 있으며 특히 비수도권 집단의 경우 소규모 직장으로의 이행이 세 집단 중 가장 많이 관찰된다. 직종 면에서는 수도권(서울, 경기/인천)과 비수도권 집단 간 차이가 있다. 서울 집단이 전문직으로 많이 이행하고 경기/인천 집단이 사무직으로 많이 이행하는 반면 비수도권 집단은 블루칼라 계열인 서비스판매직과 생산직으로의 이행이 관찰되는 것이다. 고용형태 면에서는 큰 차이를 확인할 수 없었으나, 경기/인천 집단이 다른 지역들에 비해 비정규직을 수용하는 양상을 보였다. 따라서 경기/인천 집단은 사업장 규모와 고용형태 면에서, 비수도권 집단은 사업장 규모와 직종 면에서 서울 집단에 비해 차별을 받고 있는 것이다. 한편 서울에서 학교를 졸업한 청년층보다 경기/인천, 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층의 직업경력 배열이 보다 다양하고 역동적이었는데, 이러한 결과는 서울 집단이 2차 노동시장으로 대표되는 비정규직, 소규모 직장 또는 불평등을 함의하고 있는 블루칼라직으로의 이행보다 차라리 미취업상태로 구직활동을 하는 것을 선호하는 합리적 선택을 하고 있는 것으로 판단된다. 다른 지역에서 학교를 졸업한 청년층이 NEET 기간이 상대적으로 짧고 2차노동시장임을 감안하면서도 노동시장으로 이행하는

것은 아마도 직업경력을 형성할 수 있는 기회의 차이가 원인이거나 눈높이가 하향 조정된 것에 기인하는 것이라고 생각된다.

최종학교 소재지에 따른 직업경력의 차이를 각각의 배열로 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 사업장 규모 배열에서 가장 이상적 배열에 가까운 집단은 서울에서 학교를 마친 청년층이다. 이들은 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층에 비해 300인 이상의 대규모 직장으로 이행하는 경우를 보다 많이 보인다. 비록 졸업 직후부터 졸업 후 72개월 시점까지 노동시장에 진입하지 못하는 "장기 미취업형"에도 35.7%나 속해 있긴 하지만 이는 서울에서 학교를 마친 여성에 의해 설명되며, 서울에서 학교를 마친 남성은 "대규모 지속형"에 가장 많이 속한다. 이처럼 서울에서 학교를 마친 청년층이 "대규모 지속형"에 많이 속하는 것은 경기/인천이나 비수도권에서 학교를 마친 청년층과 대비되는 결과이다. 비서울 지역(경기/인천, 비수도권)에서 학교를 마친 청년층은 중소기업으로 이행하는 특징을 보였다. 그러나 중규모 직장으로 이행할 경우 "중규모 지속형"보다 "N-중규모 이동형"에 속할 확률이 높아 지속적인 경력 형성보다는 노동시장의 입·퇴장을 반복하며 2차 노동시장에 전전하는 것으로 해석된다. 한편 비수도권에서 학교를 마친 청년층의 직업경력에서는 소규모 직장으로 이행하는 배열이 발견된다는 점에서 앞선 두 지역과 차이를 찾을 수 있다. 이들은 "N-소규모 이동형"에 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층보다 많이 속해 있어 잦은 실직을 하면서 소규모 직장에 전전하는 이행 경로를 그렸다. 특히 비수도권-여성 집단은 "N-중규모 이동형"과 "N-소규모 이동형"에 많이 속해 있어 "대규모 지속형" 또는 "N-중규모 이동형", "대규모 취업형"에 많이 속해 있는 서울-남성 집단과의 가장 극심한 차별을 보인다. 게다가 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 "노동시장 퇴장형"에도 세 지역 가운데 가장 많이 속해 있어 매우 유동적이고 불안정한 직업 경력을 형성하는 집단임을 확인할 수 있다. 즉, 사업장 규모 배열에서 가장 차별받고 있는 집단은 비수도권에서 학교를 마친 청년층, 특히 비수도권-여성 집단임을 알 수 있다.

직종 배열에서는 전체적으로 전문직 직장이나 사무직 직장으로 이행하는 경우가 많았다는 점에서 청년층이 블루칼라 직종보다는 화이트칼라 직종으로 이행하고 있음을 알 수 있다. 그러나 지역별로 차이를 살펴보면, 서울에서 학교를 마친 청년층은 "전문직 지속형"에 19.2% 속해 있어 경기/인천(18.3%), 비수도권(14.9%)에서 학교를 마친 청년층에 비해 안정적인 직업 경력을 형성하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 이보다는 불안정한 배열이지만 "N-전문직 이동형"에도 가장 많이 포함되어 있으며, 전자에 속한 비율이 더 높다. 즉, 화이트칼라직 중에서도 전문직 직장에서의 직업 경력을 형성하는 것이다. 반면에 경기/인천과 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 고용불안정성에 더 노출되어 있는 직업 경력을 보인다. 경기/인천 집단은 상대적으로 사무직으로 이행하는 배열을 많이 그리는데, 학교를 졸업한 후 사무직 종사자로 72개월동안 근로하기보다는 노동시장 입·퇴장을 반복하며 직업 경력을 형성한다. 이는 특히 경기/인천-여성 집단에 의한 것이다. 한편 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 서비스판매직이나 생산직으로의 이행을 겪는다. 비수도권-남성 집단은 "N-생산직 이동형", 비수도권-여성 집단은 "N-서비스직 이동형"에 속하는 특징이 발견되는데, 이와 같이 비수도권 집단이 블루칼라 직종으로 많이 이행하는 것은 수도권(서울, 경기/인천)에서 학교를 마친 청년들이 화이트칼라 직종으로 많이 이행하는 것과 상반되는 결과이다. 즉, 직종별로 최

중학교 소재지 간 차이가 두드러지는 것이다.

고용형태 배열에서는 "정규직 안정형"이 전체적으로 많이 관찰되었지만 지역별로 나타나는 직업 경력 배열의 차이도 관찰된다. 서울에서 학교를 마친 청년층은 "장기 미취업형"에 가장 많이 속해 있으며, "불안정 정규직 취업형", "장기 미취업 후 정규직 경험형"의 직업 경력을 보인다는 점에서 이들이 졸업 후 곧바로 노동시장으로 진입하기보다는 일정 기간 구직 활동을 하는 특성이 있음을 유추해 볼 수 있다. 그러나 서울-남성 집단은 "정규직 안정형"에 가장 많이 속해 있어 높은 불안정성은 서울-여성 집단에 의한 것이라고 보여진다. 서울 집단의 성별 간 직업경력 불평등이 큰 것이다. 한편 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 "정규직 안정형"에 가장 많이 속하나, 비정규직 경험도 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년들에 비해 많았는데, 이 때의 비정규직은 "비정규직 전전형"으로 노동시장 입·퇴장을 반복하며 2차 노동시장을 전전하는 형태이다. 이들은 이 군집에 10.3% 속해 서울, 비수도권 집단(각 4.9%, 6.5%)에 비해 훨씬 비정규직으로 근로할 확률이 높았다. 비수도권에서 학교를 마친 청년층은 "노동시장 퇴장형"이나 "비임금근로 전전형"에 포함될 확률이 높은 반면 이상적인 준거배열인 72개월 내내 정규직 직장에서의 근로하는 직업 경력에도 가장 가깝다. 비수도권-여성 집단이 상대적으로 열악한 입장에 놓여 있음에도 불구하고 비수도권-남성 집단이 정규직으로 많이 이행하기 때문이다. 즉, 같은 청년층일지라도 고용형태 면에서 서울-남성 집단과 비수도권-남성 집단이 가장 보호받고 있는 것이다.

통합 배열을 보면, 사업장 규모\*고용형태에서는 경기/인천과 비수도권에서 학교를 마친 청년들이 졸업 직후 중소기업에 정규직으로 취업하여 72개월동안 같은 상태를 안정적으로 유지하는 직업 경력을 형성하는 것과 다르게 서울에서 학교를 마친 청년층은 졸업 직후 대기업에 정규직으로 취업하여 72개월동안 노동이동없이 안정적으로 근로하는 직업 경력을 형성하는 것을 확인할 수 있다. 이러한 차이에서 고용형태보다 사업장 규모 면에서 서울 집단이 2차 노동시장으로 이행할 위험으로부터 보호받고 있음을 가늠해 볼 수 있다. 이는 반대로 경기/인천이나 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 사업장 규모 면에서 서울 집단에 비해 차별받고 있다는 것을 보여준다. 특히 앞선 고용형태 배열분석 결과에서는 비수도권 집단이 정규직으로 많이 이행하여 유리한 입장에 있는 듯하였는데, 이와 같은 직업경력은 중소기업으로 대표되는 2차 노동시장을 전전하며 형성한 것이라는 점이 밝혀져 노동시장의 불평등 구조에 직접적으로 노출되어 있음을 파악할 수 있다. 한편 서울에서 학교를 마친 청년층이 졸업 후 일정 기간 구직 활동을 하다가 조금 늦게 취업할지라도 꽤 안정적인 직업 경력을 보이는 것과 다르게 경기/인천에서 학교를 마친 청년층은 빠르게 노동시장으로 진입하지만 "비정규대기업 실직형", "N-중소규모비정규직 이동형" 등 2차 노동시장으로 이행하여 노동시장 진입과 퇴장을 반복하거나 근로 도중 실직하여 미취업 상태로 머무르는 특성을 보였다.

마지막으로 사업장 규모\*고용형태\*직종 배열을 보면, 서울에서 학교를 마친 청년층은 화이트칼라 직종에서 정규직으로 근로하는 직업 경력을 주로 형성하고 있는데, 서울-여성 집단은 중소기업에서, 서울-남성 집단은 대기업에서 각각 직업 경력을 형성하고 있는 것으로 확인되었다. 이와는 대조적으로 경기/인천 집단은 잦은 실직을 동반하는 화이트칼라직 비정규직으로, 비수도권 집단은 블루칼라직 정규직으로 사업장 규모와 관계없이 직업 경력을 형성하고 있는 모습을 보였다. 특히, 비

수도권에서 학교를 마친 청년층은 화이트칼라 대기업에 정규직으로 근로하는 직업 경력보다 블루칼라직 중소기업에 정규직으로 근로하는 직업 경력을 더 많이 쌓고 있다. 그런데 이 때 블루칼라직은 미취업 상태를 경험하는 횟수가 더 많거나 노동시장 입·퇴장을 반복적으로 겪는다는 측면에서 고용 불안정성에 상대적으로 많이 노출되어 있다고 볼 수 있다.

종합해보면, 같은 청년층일지라도 고용불안정성으로의 노출 정도에 따라 매우 이질적인 집단으로 분류될 수 있다. 본 연구자는 앞서 외환위기 이후 노동시장에 진입한 대졸 청년층 내에서 최종 학교 소재지에 따라 직업 경력 배열유형이 상이할 것이라는 연구 가설을 세우고 이를 검증했다. 비수도권에서 학교를 마친 청년층이 NEET를 전전하는 경력 배열을 가질 것이라는 것은 서울 집단이 장기 미취업형에 많이 속한다는 것을 확인하면서 기각되는 것처럼 보였으나 비수도권 집단이 노동시장에서 퇴장하는 배열을 많이 보이고, NEET 경험도 많이 한다는 점에서 부분적으로 수렴되었다. 또, 비수도권 집단이 다른 두 지역에서 학교를 마친 청년층에 비해 중소기업으로 대표되는 2차 노동시장을 전전하고, 블루칼라직에 종사하면서 상대적으로 불안정한 직업경력을 형성하고 있기 때문에 연구가설 1-2, 1-3도 대체로 수렴된다. 그러나 비수도권에서 학교를 마친 청년들은 비정규직보다는 정규직으로의 이행을 주되게 하고 있다. 마지막으로 비수도권에서 학교를 졸업한 청년층일수록 이상적 준거 배열에서 먼 거리를 보였다는 점에서 연구가설 2가 수렴되었다.

본 연구는 청년층의 직업경력을 생애주기 관점에서 전체적으로 조망한 첫 연구라는 점에 그 의의가 있다. 또한 이러한 관점의 연장선에서, 지역 차별이 꾸준히 사회적 문제로 제기되어 왔음에도 불구하고 이를 연구한 선행 연구는 그리 많지 않으며 그나마도 개인의 직업력에 대한 불충분한 자료와 충분히 못한 연구자들의 관심으로 인해 초직만을 대상으로 하여 왔기 때문에 역동적 이행행태를 분석단위로 하여 지역 차별을 검증한 선행연구는 거의 전무하다. 그러나 본 연구는 최종학교를 지역별(서울-경기/인천-비수도권)로 구분하고 직업경력을 연구 단위로 하여 지역 차별을 검증하였으며, 기존에 수도권과 비수도권으로만 구분지어 비교하던 단위의 문제를 직시하여 비교단위를 세 집단으로 좀 더 세분화한 데서 또 다른 의의를 찾을 수 있다. 경기/인천과 서울 간에 차이가 분명히 존재하기 때문에 이들을 하나의 집단으로 묶어 수도권이라고 분석할 경우 지역별 차이를 정확히 드러내지 못하기 때문이다. 덧붙여 노동시장의 중첩된 불평등 양상을 포착하기 위하여 사업장 규모, 고용형태, 직종 등 다양한 배열을 구성하여 비교한 데 마지막 의의가 있다고 할 수 있다. 기존의 선행연구들은 사업장 규모만 고려한 경우가 많아 불평등 양상을 다차원적으로 이끌어 내지 못했기 때문이다.

그러나 본격적인 인과적 분석보다는 경력의 유형화와 지역별 비교에 초점을 두고 있기 때문에 어떠한 요인이 작용하였는지 심도있게 밝히지 못한 데에서 본 연구의 한계를 찾을 수 있다. 다만 이는 방법론적인 한계이기도 하다. 배열분석은 최적일치법에 근거하여 배열 간 거리를 산출하고, 이 거리를 활용하여 유형을 구분하는 것이다(문혜진, 2012). 따라서 인과적 분석보다는 경력별 차이를 살펴보는 데 목적을 둔 탐색적인 연구라는 점에서 차이를 만들어내는 기제에 대한 연구가 이뤄지지 못했다. 덧붙여, 지역별 격차를 제외하고도 여전히 성별 격차가 뚜렷하게 나타나는 점을 감안하면 다각적인 방면에서 추가적으로 여성이 받고 있는 차별의 메커니즘을 조명할 필요성도 제기

된다. 이와 같은 연구들은 향후 후속 연구를 통해 보완되어야 할 것이다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구자는 다음과 같은 정책 제안을 하고자 한다. 청년층이 평생에 걸쳐 지속될 개인의 노동이력의 초기 경험을 형성해야 하고, 만일 안정적으로 이행하지 못할 경우 다양한 사회적 문제가 야기되는 것을 염두에 두면 청년층의 직업경력 형성이 개인적으로, 또 사회적으로 얼마나 중요한지 쉽게 가늠할 수 있다. 따라서 청년층의 NEET 기간이 길어 실망실업자로 편입되거나 2차노동시장에서 경력단절 현상을 겪으며 인적자본축적의 기회를 잃게 하지 않으려면 고용의 기회를 보장하고 경력을 축적하는 제도적 지원을 해야 한다. 다만 이러한 제도적 지원은 청년층 내 이질성을 고려하여 각 집단의 취약 부분을 중심으로 설계되어야 한다. 경기/인천 집단은 사업장 규모와 고용형태 면에서 고용불안정성에 노출되어 있기 때문에 이들이 비정규직의 함정에 빠지지 않도록 하는 제도가 필요하고, 비수도권 집단은 사업장 규모와 직종 면에서 고용불안정성에 노출되어 있으므로 이를 고려한 제도가 마련되어야 할 것이며 조기에 노동시장에서 퇴장하지 않고 직업경력을 꾸준히 형성할 수 있도록 도와야 한다. 게다가 가장 열악한 위치에 비수도권-여성 집단이 놓여 있으므로 이들을 위한 차등적인 제도 지원이 시급하다고 보여진다. 따라서 본 논문은 불완전경쟁을 하고 있는 청년층 내 이질적 집단별로 고용불안정성으로의 노출 정도를 고려하여 제도적 지원의 양과 질이 다르게 마련되어야 함을 시사한다.



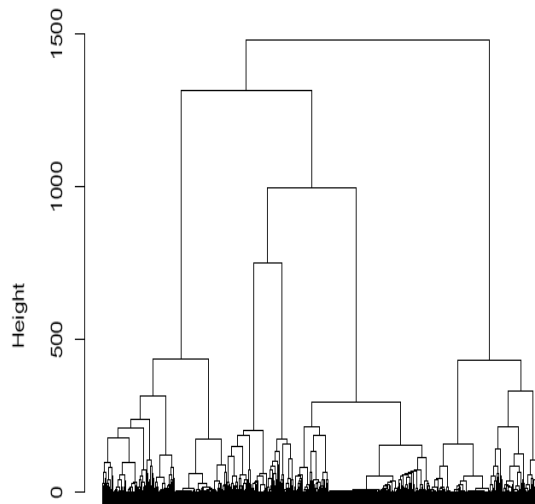
## 참고문헌

- 권혁진·유호선. 2011. "청년층의 학교에서 고용으로의 이행 특성: 성·학력별 이행과정의 차이를 중심으로." 『사회복지정책』 38(1): 1-31.
- 김기현. 2003. "학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로." 『교육사회학연구』 13(2): 65-93.
- 김동규·어수봉. 2010. "대졸 청년층의 경력변동과 임금효과." 『경영연구』 25(2): 135-161.
- 김영미·한준. 2008. "내부노동시장의 해체인가 축소인가." 『한국사회학』 42(7): 111-145.
- 김희삼. 2010. "지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차." 『한국개발연구』 32(2).
- 남성일·전재식. 2011. "하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과." 『노동정책연구』 11(3): 25-51.
- 남재량. 2006. "청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점." 『노동리뷰』 22-23.
- 남춘호. 2010. "지구화와 고용불안정: 외환위기 이후 직장유지율 및 이직률 추세 분석을 중심으로." 『지역사회학』 12(1): 5-41.
- \_\_\_\_\_. 2011. "일자리 양극화와 이동에 대한 사회학적 연구." 『사회과학연구』 35(1): 26-69. 전북대학교 사회과학연구소.
- 노혜진. 2012. "빈곤가구 자녀의 노동시장 진입과정 유형화." 『사회복지정책』 39(4): 109-134.
- 류장수. 2003a. "지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 특성-수도권대학 졸업생과의 비교-" 『직업능력개발연구』 6(1): 1-25.
- \_\_\_\_\_. 2003b. "지방대학 졸업생의 노동시장 이행 실태와 성과 분석- 수도권 대학 졸업생과의 비교." 『산업노동연구』 9(1): 171-196.
- 문혜진. 2012. "노동경력의 변화와 노동성과 -노동시장 진입 코호트 비교를 중심으로-" 서울대학교 대학원 사회복지학박사학위논문.
- 박성재. 2005. "지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과: 첫 번째 일자리를 중심으로." 『노동정책연구』 5(4): 65-99.
- 박성재·반정호. 2007. "청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과." 『한국사회복지학』 23(4): 1-28.
- 방하남·김기현. 2001. "변화와 세습." 『한국사회학』 35(3): 73-103.
- 안주엽·홍서연. 2002. "청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교." 『노동경제논집』 25(1): 47-74.
- 엄미정·박재민. 2007. 『청년층의 숙련 불일치와 직장이동』. 경제·인문사회연구회 협동연구총서.
- 오호영. 2007. "대학서열과 노동시장 성과-지방대생 임금차별을 중심으로-" 『노동경제논집』 30(2): 87-118.
- 우해봉·윤인진. 2008. "경쟁리스크 생존모형을 통한 청년층의 첫 일자리 획득 분석." 『한국청소년연구』 19(2): 225-250.

- 유홍준. 2000. 『직업사회학』. 서울: 경문사.
- 유홍준 · 김기현 · 정태인. 2013. "한국의 직업구조: 직업군별 인구집단의 변화 추이." 『한국인구학』 36(1): 101-123.
- 이병훈. 2005. "노동 양극화와 운동의 연대성 위기." 『위기의 노동』. 최장집 편.
- 이시균. 2010. 「청년의 초기 노동시장 경험이 향후 고용에 미치는 효과」. 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄 발표문.
- 이병희. 2001. "청년 실업과 경력 형성." 『산업관계연구』 11(2): 153-176.
- \_\_\_\_\_. 2002. "경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화." 『노동정책연구』 2(4): 1-16.
- \_\_\_\_\_. 2003. 『청년층 노동시장 분석』. 한국노동연구원.
- 이병희 외. 2010. "청년기에서 성인기로의 이행과정 연구 I: 우리나라의 청년기에서 성인기로의 이행 실태." 한국청소년정책연구원 12: 1-232.
- 장상수. 2008. "청년층의 학교-직장 이행." 『한국사회학』 42(6): 106-139.
- 장수명. 2002. "대학교육의 경제학." 『노동정책연구』 2(1): 47-79.
- 정이환. 2007. "기업규모인가 경영형태인가- 노동시장 불평등의 요인 분석-." 『경제와사회』 335.
- 정이환 · 전병유. 2001. "1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가." 『경제와사회』 52: 156-183.
- 채창균. 2006. "기업규모와 청년층 노동이동." 『한국직업능력개발원』 9(1): 81-103.
- 최바울 · 김성환. 2003. "대졸자의 노동시장 이행 실태와 성과 분석 - 수도권 vs 지방대학 -. 제 2회 산업 · 직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 발표문.
- 최장집 편. 2005. 『위기의 노동』. 서울: 후마니타스.
- 통계청. 2013a. 「고용동향」.
- \_\_\_\_\_. 2013b. 「경제활동인구조사」.
- 한 준. 2001. "최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석." 『노동경제논집』 24(1): 149-176.
- 한 준 · 장지연. 2000. "정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정." 『노동경제논집』 23: 33-53.
- Aisenberg, S. and Fasang, A. E. 2010. "New Life for Old Ideas: The "Second Wave" of Sequence Analysis Bringing the "Course" Back into the Life Course." *Sociology Method & Research* 38(3): 420-462.
- Blossfeld, H. P., E. Klijzing, M. Mills and K. Kruz. (eds.). 2005. *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in Globalizing World*. Routledge Chapman & Hall.
- Brzinsky-Fay, C. 2007. "Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe." *European Sociological Review* 23(4): 409-422.
- Han, S. K. & Moen, P. 1999. "Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement." *American Journal of Sociology* 105(1): 191-236.

## 부록

[부록 그림 1] 사업장 규모 덴드로그램



<부록 표 1> 사업장규모 적정군집수 지표

Number of clusters	Duda/Hart		Calinski/Harabasz pseudo-F
	Je(2)/Je(1)	pseudo T-squared	
5	0.9948	0.99	0.13
6	0.9997	0.05	0.34
7	0.9951	1.06	0.28
8	0.9958	0.41	0.43
9	0.9915	0.85	0.49
10	0.9813	1.51	0.48
11	0.9905	0.81	0.65
12	0.9998	0.01	0.80
13	0.9757	1.55	0.74
14	0.9672	1.22	0.76
15	0.9923	0.39	0.71

<부록 표 2> 사업장규모 군집별(8) 상대 위험률: 대규모지속형 기준

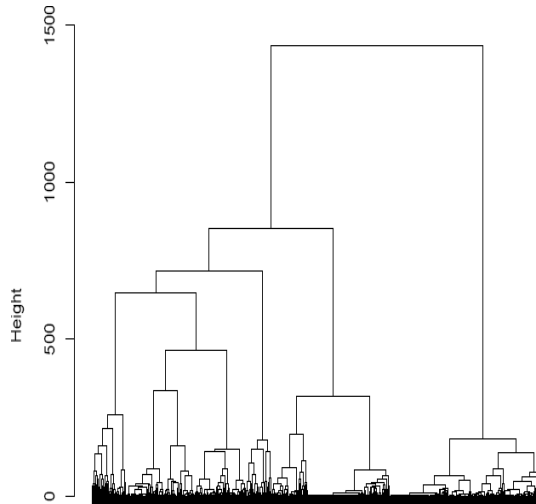
클러스터	독립변수		모형 1		모형 2	
			회귀계수	Exp(B)	회귀계수	Exp(B)
N-중규모 이동형	지역	서울	0.046	1.048	-0.016	0.984
		경기/인천	-0.565	0.568	-1.452*	0.234
	지역*성	서울*남			-0.121	0.886
		경기/인천*남			-1.641*	0.194
	학력	전문대	0.609 <sup>†</sup>	1.839	0.633*	1.884
	졸업 연도	1998	0.210	1.234	0.175	1.191
		1999	0.113	1.119	0.087	1.091
		2000	-0.353	0.703	-0.349	0.706
		2001	0.821	2.273	0.797	2.220
		2002	0.035	1.036	0.053	1.054
중규모 지속형	지역	서울	-0.861*	0.423	-0.857	0.424
		경기/인천	0.110	1.116	-0.910	0.402
	지역*성	서울*남			-0.018	0.982
		경기/인천*남			-1.818*	0.162
	학력	전문대	0.273	1.314	0.304	1.355
	졸업 연도	1998	-0.172	0.842	-0.221	0.802
		1999	0.315	1.371	0.286	1.331
		2000	-0.170	0.843	-0.164	0.849
		2001	1.050 <sup>†</sup>	2.859	1.022 <sup>†</sup>	2.779
		2002	0.262	1.299	0.286	1.332
N-소규모 이동형	지역	서울	-0.418	0.658	-0.396	0.673
		경기/인천	-0.784 <sup>†</sup>	0.456	-1.893**	0.151
	지역*성	서울*남			0.080	1.083
		경기/인천*남			-2.202*	0.111
	학력	전문대	0.874**	2.397	0.897*	2.452
	졸업	1998	-1.070 <sup>†</sup>	0.343	-1.116 <sup>†</sup>	0.328

	연도	1999	-0.470	0.625	-0.511	0.600
		2000	-1.373*	0.253	-1.367*	0.255
		2001	-0.236	0.790	-0.264	0.768
		2002	-0.218	0.804	-0.196	0.822
장기 미취업형	지역	서울	-0.026	0.974	0.042	1.043
		경기/인천	-0.269	0.764	-0.861 <sup>†</sup>	0.423
	지역*성	서울*남			0.237	1.268
		경기/인천*남			-0.970	0.379
	학력	전문대	0.112	1.118	0.134	1.144
	졸업 연도	1998	-1.15	0.891	-0.147	0.863
		1999	0.438	1.549	0.413	1.512
		2000	-0.343	0.710	-0.337	0.714
		2001	0.559	1.748	0.541	1.718
		2002	0.039	1.040	0.056	1.058
비임금-중 소/N 이동형	지역	서울	-0.537	0.585	-0.897	0.408
		경기/인천	-0.336	0.714	-2.299*	0.100
	지역*성	서울*남			-0.613	0.542
		경기/인천*남			-3.070*	0.046
	학력	전문대	-0.264	0.768	-0.232	0.793
	졸업 연도	1998	-0.583	0.558	-0.644	0.525
		1999	0.154	1.167	0.145	1.156
		2000	-0.559	0.572	-0.561	0.571
		2001	0.692	1.999	0.653	1.921
		2002	0.234	1.264	0.262	1.299
대규모 취업형	지역	서울	-0.690	0.502	-16.875***	0.000
		경기/인천	-0.094	0.910	-0.603	0.547
	지역*성	서울*남			-16.540	0.000
		경기/인천*남			-0.971	0.379
	학력	전문대	0.446	1.562	0.461	1.585
	졸업 연도	1998	0.498	1.646	0.486	1.627
		1999	0.640	1.897	0.652	1.919
		2000	0.294	1.342	0.290	1.336
		2001	0.412	1.510	0.404	1.497
		2002	-0.086	0.918	-0.078	0.925
노동시장 퇴장형	지역	서울	-0.511	0.600	-1.053	0.349
		경기/인천	-0.661	0.516	-1.063	0.345
	지역*성	서울*남			-1.130	0.323
		경기/인천*남			15.064	3.48+E6
	학력	전문대	0.046	1.047	0.052	1.054
	졸업 연도	1998	-1.837	0.159	-1.834	0.160
		1999	-1.588	0.204	-1.577	0.207
		2000	-2.354*	0.095	-2.366*	0.094
		2001	-0.279	0.756	-0.289	0.749
		2002	-0.298	0.742	-0.310	0.734
Loglikelihood			919.759		897.543	
LR Ch <sup>2</sup>			123.884***		146.100***	
Pseudo R <sup>2</sup>			0.164		0.191	

주 1: 지역: 비수도권=0, 성별: 여성=0, 학력: 4년제이상=0, 졸업연도: 2003년=0

<sup>†</sup> p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\*p<0.001

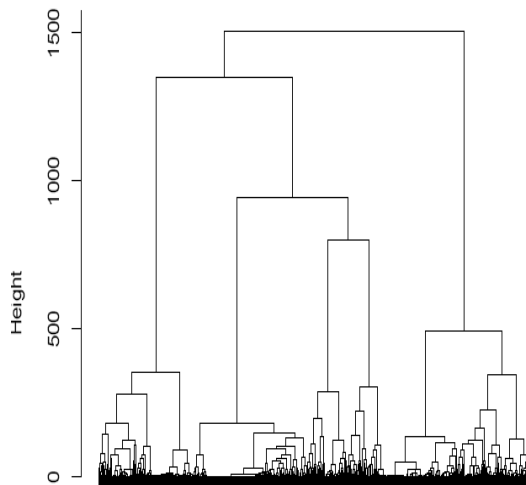
[부록 그림 2] 고용형태 덴드로그램



<부록 표 3> 고용형태 적정 군집수 지표

Number of clusters	Duda/Hart		Calinski/Harabasz pseudo-F
	Je(2)/Je(1)	pseudo T-squared	
5	0.9897	1.63	2.70
6	0.9935	0.85	2.26
7	0.9947	0.23	1.89
8	0.9826	1.08	1.62
9	0.9832	0.86	1.41
10	0.9955	0.15	1.26
11	0.9979	0.12	1.13
12	0.9982	0.14	1.10
13	0.9938	0.58	1.00
14	0.8581	5.79	0.95
15	0.9436	1.08	0.88

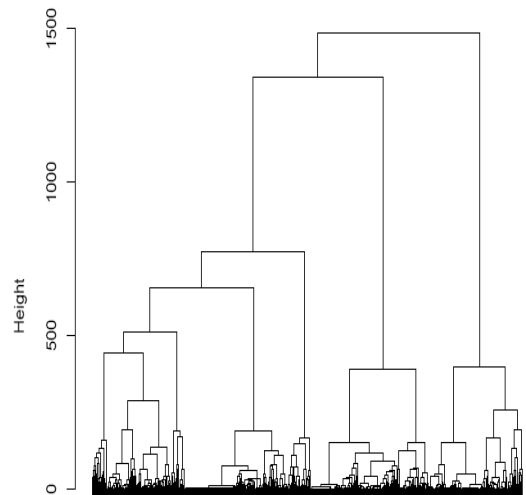
[부록 그림 3] 직종 덴드로그램



<부록 표 4> 직종 적정군집수 지표

Number of clusters	Duda/Hart		Calinski/Harabasz pseudo-F
	Je(2)/Je(1)	pseudo T-squared	
5	0.9946	0.85	0.85
6	0.9982	0.17	0.73
7	0.9765	2.22	0.61
8	0.9780	1.26	0.65
9	0.9945	0.63	0.73
10	0.9950	0.25	0.88
11	0.9991	0.06	0.79
12	0.9803	1.87	0.72
13	0.9888	0.63	1.06
14	0.9942	0.22	0.98
15	0.9609	1.02	0.91

[부록 그림 4] 사업장규모\*고용형태 덴드로그램



<부록 표 5> 사업장규모\*고용형태 적정군집수 지표

Number of clusters	Duda/Hart		Calinski/Harabasz pseudo-F
	Je(2)/Je(1)	pseudo T-squared	
5	0.9999	0.02	1.56
6	0.9914	0.95	1.25
7	0.9459	2.40	1.08
8	0.9792	1.79	1.29
9	0.9948	0.65	2.15
10	0.9432	2.35	1.91
11	0.9982	0.10	1.71
12	0.9988	0.05	1.56
13	0.9469	1.23	1.42
14	0.9668	2.78	1.31
15	0.9658	1.31	1.22

<부록 표 6> 사업장규모\*고용형태 군집별(9) 상대 위험률: 낮은 중소기업정규직 취업형 기준

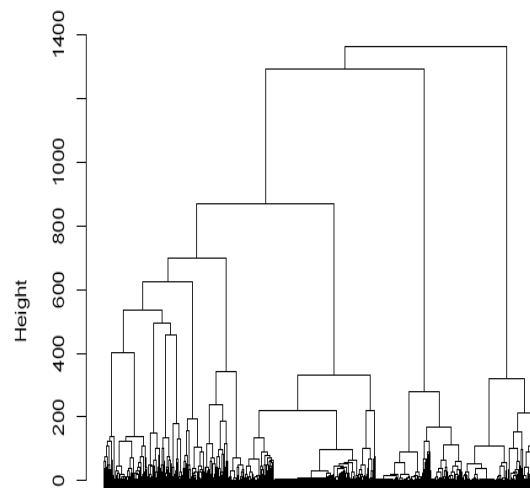
클러스터	독립변수		모형 1		모형 2	
			회귀계수	Exp(B)	회귀계수	Exp(B)
N-중소규모 비정규직 이동형	지역	서울	-1.183 <sup>+</sup>	0.306	-0.603	0.547
		경기/인천	0.557	1.745	0.878	2.407
	지역*성	서울*남			1.382	3.985
		경기/인천*남			0.801	2.229
	학력	전문대	0.094	1.099	0.081	1.084
	졸업 연도	1998	-0.792	0.453	-0.791	0.453
		1999	-0.184	0.832	-0.191	0.826
		2000	-0.116	0.891	-0.106	0.899
		2001	0.159	1.173	0.164	1.178
		2002	-0.446	0.640	-0.439	0.644
중소규모 정규직형	지역	서울	-1.313 <sup>**</sup>	0.269	-0.877	0.416
		경기/인천	0.078	1.081	-0.164	0.848
	지역*성	서울*남			0.751	2.119
		경기/인천*남			-0.435	0.648
	학력	전문대	0.240	1.271	0.244	1.277
	졸업 연도	1998	-0.615	0.540	-0.645	0.525
		1999	1.139	3.215	1.113	3.044
		2000	0.732	2.079	0.735	2.086
		2001	0.847	0.160	0.839	2.313
		2002	0.301	0.558	0.313	1.367
노동시장 퇴장형	지역	서울	-0.709 <sup>+</sup>	0.492	-0.617	0.540
		경기/인천	-0.191	0.826	-0.876	0.416
	지역*성	서울*남			-0.095	0.910
		경기/인천*남			-1.652	0.192
	학력	전문대	0.294	1.342	0.311	1.365
	졸업 연도	1998	-1.309 <sup>*</sup>	0.270	-1.347 <sup>*</sup>	0.260
		1999	0.333	1.395	0.294	1.342
		2000	-0.546	0.579	-0.544	0.581
		2001	0.500	1.649	0.488	1.629
		2002	-0.437	0.646	-0.420	0.657
장기 미취업형	지역	서울	-0.711 <sup>+</sup>	0.491	-0.343	0.710
		경기/인천	0.055	1.057	0.415	1.514
	지역*성	서울*남			0.725	2.065
		경기/인천*남			0.960	2.611
	학력	전문대	-0.352	0.703	-0.360	0.698
	졸업 연도	1998	-0.226	0.798	-0.222	0.801
		1999	1.092	2.981	1.079	2.942
		2000	0.752	2.122	0.760	2.138
		2001	0.394	1.483	0.404	1.498
		2002	0.109	1.115	0.112	1.119
N-비임금근로 이동형	지역	서울	-1.156 <sup>*</sup>	0.315	-1.321	0.267
		경기/인천	-0.268	0.765	-1.199	0.301
	지역*성	서울*남			-0.347	0.707
		경기/인천*남			-1.439	0.237
	학력	전문대	-0.666	0.514	-0.660	0.517
	졸업	1998	-0.935	0.393	-0.968	0.380

	연도	1999	0.777	2.176	0.787	2.197
		2000	0.278	1.320	0.267	1.306
		2001	-0.001	0.999	-0.015	0.985
		2002	0.146	1.157	0.155	1.168
대규모 정규직형	지역	서울	-0.557	0.573	-0.272	0.762
		경기/인천	0.287	1.332	1.185	3.270
	지역*성	서울*남			0.421	0.632
		경기/인천*남			1.480	0.206
	학력	전문대	-0.376	0.686	-0.403	0.668
	졸업 연도	1998	-0.210	0.811	-0.177	0.838
		1999	0.629	1.876	0.638	1.893
		2000	0.747	2.111	0.750	2.118
		2001	0.036	1.037	0.058	1.059
		2002	0.053	1.054	0.043	1.044
N-대규모 정규직 이동형	지역	서울	-1.019*	0.361	-1.786 <sup>†</sup>	0.168
		경기/인천	-0.150	0.861	0.109	1.115
	지역*성	서울*남			-0.968	0.380
		경기/인천*남			0.424	1.528
	학력	전문대	0.032	1.032	0.016	1.016
	졸업 연도	1998	-0.302	0.739	-0.283	0.753
		1999	0.998	2.714	1.020	2.774
		2000	0.617	1.853	0.615	1.850
		2001	0.462	1.587	0.472	1.603
		2002	-0.390	0.677	-0.395	0.674
비정규 대기업 실직형	지역	서울	-0.769	0.464	-0.861	0.423
		경기/인천	0.378	1.459	0.391	1.479
	지역*성	서울*남			-0.740	0.477
		경기/인천*남			-0.125	0.882
	학력	전문대	0.402	1.494	0.419	1.520
	졸업 연도	1998	-1.619	0.198	-1.615	0.199
		1999	-0.554	0.574	-0.563	0.570
		2000	1.050	2.857	1.057	2.877
		2001	0.015	1.015	0.015	1.015
		2002	0.318	1.374	0.325	1.384
Loglikelihood			1021.457		992.930	
LR Ch <sup>2</sup>			144.245***		172.772***	
Pseudo R <sup>2</sup>			0.189		0.222	

주 1: 지역: 비수도권=0, 성별: 여성=0, 학력: 4년제이상=0, 졸업연도: 2003년=0

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01, \*\*\*\*p<0.001

[부록 그림 5] 사업장규모\*고용형태\*직종 덴드로그램 <부록 표 7> 사업장규모\*고용형태\*직종 적정군집수 지표



Number of clusters	Duda/Hart		Calinski/Harabasz pseudo-F
	Je(2)/Je(1)	pseudo T-squared	
5	0.9986	0.15	1.05
6	0.9900	0.76	0.91
7	0.9965	0.47	1.17
8	0.9851	0.80	1.11
9	0.9786	0.74	1.43
10	0.8867	7.54	1.85
11	0.9990	0.12	2.05
12	0.9985	0.10	1.86
13	0.9760	2.24	1.70
14	0.9772	2.38	1.82
15	0.9856	0.58	1.69