

## 취업 눈높이에 따른 청년 구직자 유형분석

조 성 은<sup>1)</sup> · 이 영 민<sup>2)</sup>

### 요 약

본 연구에서는 한국교육고용패널조사(KEEP) 데이터를 활용하여, 취업 눈높이를 중심으로 청년 구직자를 유형화하고 유형별 특성을 분석하고 이들의 유형 분류에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 청년 구직자의 취업 눈높이 변수를 회사위치, 직장위세, 선호직장의 세 가지로 구분하였고, 각 눈높이변수의 중시 정도를 중심으로 잠재계층분석을 실시하였다. 취업 눈높이를 중심으로 한 청년 구직자의 취업 눈높이 분석 결과, 청년 구직자의 유형을 ‘낮은 눈높이 유형’, ‘선호직장 중시 유형’, ‘직장위세 우선 유형’의 세 가지 유형으로 구분하였다. 전체 중 가장 많은 비중을 차지하는 집단은 ‘낮은 눈높이 유형’이었고 이들의 희망임금과 학력수준은 다른 집단보다 모두 낮았다. ‘선호직장 중시 유형’은 회사위치나 선호직장에 대한 요구가 비교적 높았으나, 직장위세에 대한 요구는 낮은 유형으로서, 세 집단 중 구직기간이 가장 짧고 여성이 많은 특성이 있었다. ‘직장위세 우선 유형’은 세 집단 중 취업 눈높이가 가장 높은 집단으로 학력, 선택에 의한 재학 중 일 경험, 자격증 보유 등 적극적 취업노력을 가장 많이 한 집단으로 나타났다. 본 연구는 취업눈높이를 중심으로 청년 구직자의 유형을 구분하고, 각 유형분류에 영향을 미치는 요인파악을 바탕으로 효과적인 청년 구직자 지원을 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

## I. 서론

2018년 8월 기준, 통계청에서 발표한 청년 실업률은 9.3%, 청년 실업자는 40만 9천명이다. 또한, 2분기 체감실업률은 23.2%를 기록하며 2분기 연속 상승하였다. 최근 몇 년간 청년고용 상황은 매우 심각한 위기상황이라는 인식이 높아지고 있다. 이와 같이, 청년 실업률이 지속적으로 높아지고 있는데 반해, 기업은 구인난을 호소하는 인력수급의 불일치 상황이 심화되고 있다. 또한, 구인처와 구직자의 유효구인배율은 지속적으로 낮아지고 있다. 특히, 구직과 구인 불일치 상황의 주된 원인으로는 임금격차, 대중소 원하청관계, 중소기업의 낙인효과 등이 지목되고 있는데, 가장 주목을 받고 있는 원인은 청년의 취업 눈높이이다.

취업 눈높이는 임금, 통근거리, 직장선호도, 근로조건, 고용형태, 장기근속 전망, 성별 차별 등 직장을 선택하는 기준이자 취업의 선호도를 의미하는 개념이다. 즉, 청년 구직자가 어떤 환경에서 일하기를 원하는지, 취업을 희망할 수 있는 최소한의 기본적인 요건은 무엇인지, 직장 만족도와 장기근속을 장려하기 위한 영향변인이 무엇인지 등에 관한 의미를 포함한다. 교육고

1) 숙명여자대학교 인력개발정책전공 박사과정

2) 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 교수



용패널의 질문지에서는 수도권 직장, 서울 강남권 직장, 도시권 직장, 중소기업 기피, 사회적 인정, 학벌·학력수준 적합도, 정규직, 사무직 등의 다양한 변인들을 취업 눈높이 영향변인으로 설정하여 선호 여부에 관한 조사를 실시하고 있다(김혜진, 오호영, 2016).

취업 눈높이에 관한 기존 연구들은 취업 눈높이 변인을 다양한 방식으로 설정하고, 이의 수준을 측정하거나, 취업 눈높이 수준에 영향을 미치는 변인들을 탐색하거나, 취업 눈높이 해소를 위한 정책적인 방안들을 제안하는 형태로 수행되어 왔다. 예컨대, 청년을 채용한 기업에게는 추가고용에 대한 장려금을 지원하고, 중소기업에 재직하는 청년에게는 소득세 면제, 산업단지 교통비 지원, 전월세 보증금 저리지원, 목돈마련을 위한 공제지원 등의 정책적인 수단을 제시하는데 초점을 맞추어왔다. 또한 취업 눈높이를 해소하는 정책적인 목적을 중소기업 취업 혹은 양질의 일자리로 한정하여 대안을 제시해왔다(예, 김혜진, 오호영, 2016; 이왕원, 김문조, 2016).

그러나 청년 구직자의 취업 눈높이 조사를 통해 실태를 파악하거나 이들을 지원하는 효과적인 정책을 수립하기 위해서는, 단순히 취업 눈높이 양태를 파악하는 것보다, 취업 눈높이 변인들을 토대로 청년 구직자들을 유형화하여 적극적인 취업대책을 수립하는 것이 효과적이라는 주장도 있다(문영만, 김종호, 2017; 문영만, 홍장표, 2017; 성필석 외, 2018; 조상철, 2018). 다시 말해, 청년들을 동질적인 집단으로 간주하여 보편적인 취업대책을 수립하기보다, 청년 구직자의 요구에 기반한 취업 눈높이 변인들을 토대로, 청년 구직자를 유형화하고 특성에 맞는 적극적인 취업대책을 수립하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 취업 눈높이라는 개념을 중심으로, 청년 구직자를 유형화하고, 이러한 유형들을 집단으로 간주한 후, 각 집단의 특성을 축약하여 제시하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 청년 구직자의 취업 눈높이는 무엇이고, 어떤 특성들로 이루어져 있는가? 둘째, 취업 눈높이를 중심으로 청년 구직자의 유형을 어떻게 구분할 수 있는가? 셋째, 분류된 각 유형에 따른 청년 구직자의 특성은 무엇인가? 넷째, 청년 구직자의 유형분류에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II. 선행연구 검토

### 1. 취업 눈높이

취업 눈높이의 개념은 직업지위를 개인이 획득하고자 하는 직업의 수준으로 보는 ‘직업포부’에서 출발하였다(Sewell & Straus, 1957). 직업포부는 직업지위 획득에 사회심리적 요인이 영향을 미치고 있다. Gottfredson(1981)은 직업포부는 개인의 자아상을 반영하는 것이며 직업에 대한 자신의 생각을 반영하여 만들어지는 것이라 주장하였다. 이러한 포부에는 개인적 배경이 영향을 미치는데, 개인의 성격, 관심사, 사회배경, 사회경제적 위치, 능력, 사회 내 성역할, 개인의 자아개념 형성에 영향을 주는 가치와 흥미 등이 포함된다. 이러한 개인적 배경은 직업을 갖는

각 단계의 선택에도 반영된다(Gottfredson, 1981). Johanson(1995)은 직업포부에 대해 이상적 희망이 반영된 직업적 선호와 현실적 조건을 반영한 직업 기대로 구분할 수 있다고 하였다.

국내에서는 청년 취업 문제가 본격적으로 심화되기 시작한 최근에서야 관련 연구가 시행된 바 있다. 이병희 외(2009)는 의중임금을 중심으로 청년 비취업자의 눈높이를 연구하였다. 이병희(2011)의 연구에서는 취업의 눈높이를 의중임금으로 볼 때, 눈높이를 낮추어 빠르게 노동시장에 진입하는 것이 이후의 직업경력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 결과가 나타났다. 오호영 외(2012)는 청년층의 취업 눈높이 실태파악을 통해 정책과제를 도출하고자 한 연구에서 취업 눈높이를 ‘개인이 특정시점에서 갖고 있는 직업에 대한 선호, 현실적 노동시장 여건, 장래 경력개발 계획 등을 고려하여 선택한 가장 좋은 직업적 대안’으로 정의하였다. 오호영(2012)의 다른 연구에서는 취업 눈높이를 ‘구직자가 취업하고자 하는 일자리에 대해 생각하는 최소 기준’으로 정의하였다.

기존 연구에서 취업 눈높이의 구성요소로 가장 중요하게 다뤄지는 것은 의중임금이다. 그러나 의중임금 외 비경제적 차원에서 개인의 취업선호가 취업 눈높이에 반영되어야 한다는 주장이 제기된 바 있다. 오호영(2012)은 취업의 눈높이를 구성하는 가장 중요한 요소는 임금이며, 직장의 소재지, 기업 규모, 공공부문 여부, 정규직 여부 등이 다른 요소로 작용한다고 하였다. 이 연구에서는 청년층의 취업 눈높이가 주로 유보임금의 측면에서만 연구되었음을 지적하였고, 경제적 보상 외 취업 눈높이에 영향을 줄 수 있는 다양한 결정요인을 중심으로 포괄적 관점에서 분석을 시행하고자 하였다.

류지영, 신동준(2012)는 기존의 취업눈높이를 다룬 연구들이 의중임금 효과만을 분석하여 다양한 측면에서 취업눈높이를 제시하지 못했다는 한계를 지적하며 한국교육고용패널(KEEP)의 자료를 사용하여 청년층의 취업눈높이를 실제로 측정하고자 하였다. 김혜진, 오호영(2016)의 연구 또한 취업 눈높이의 결정 요인으로 유보임금 외 다른 요인과 계층에 따른 분석이 미진하였음을 지적하며 청년층의 기대수준을 파악하는 것이 중요하다고 하였다. 이 외에도 취업 눈높이에 영향을 미치는 다양한 요소가 있다. 또한, 이왕원, 김문조(2015)의 연구는 청년층의 취업 눈높이에 경제적, 비경제적 요소가 교차적으로 연루되어 있을 가능성이 높음을 지적하며 경제적 차원(의중임금)과 비경제적 차원(취업선호도)을 동시에 고려하여 취업 눈높이를 산정하였다.

## 2. 취업 눈높이 구성요소

궁극적으로 취업 눈높이를 (금전적 제외하고) 가고자하는 직장의 기준으로 볼 때, 청년층이 희망하는 직장의 수준을 취업 눈높이라고 간주할 수 있다. 본 절에서는 선행연구들을 통해 취업 눈높이에 해당하는 요건에는 어떠한 것이 있는지 살펴보고자 한다. 우선, 권찮은 일자리(ILO, 1999)의 요건을 중심으로 취업 눈높이에 해당하는 요건을 찾을 수 있다. 이영민 외(2014)의 연구는 대학생의 취업준비행동을 중심으로 이들의 선호직장과 선호직장으로 취업하기 위한

행동을 분석하였다. 연구에서는 청년층의 선호직장의 요건으로 고용안정성, 임금, 사회적 인지도(평판, 위세)를 중요한 요인으로 보았다. 직장의 사회적 위세는 1,000인 이상 대기업, 외국계 기업, 공기업, 공공기관에 해당할 경우 충족된다고 보았으며, '정규직'일 때 고용의 안정성, 임금이 선호직장 요건에 충족된다고 보았다.

이만기, 김호원(2015)의 연구는 대졸자의 괜찮은 일자리에 대하여 취업준비활동의 영향을 분석하였다. 해당 연구는 선행연구를 통해 대졸자가 만족할만한 괜찮은 일자리를 중위수 이상의 임금, 정규직, 대규모 기업, 노조가 있는 사업장으로 보았다. 신선미(2013)의 연구는 대졸자직업이동경로조사를 활용하여 대학에서의 취업준비활동이 좋은 일자리 취업에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였다. 연구에서는 임금근로자의 좋은 일자리 조건을 고용계약 1년 이상의 상용직, 교육수준에 비해 직무수준이 낮은 하향취업이 아닐 것, 사회보험 2종(국민연금 혹은 특수직연금, 건강보험) 모두 가입, 교육수준 같은 동년배집단의 월평균 근로소득 중앙값 이상 임금을 받는 일자리로 정의하였다.

오애란 외(2017)의 연구는 비서울 소재 대학생의 괜찮은 일자리 진입과정을 연구하였다. 연구에서는 비서울 소재 대학생이 괜찮은 일자리로 진입했다고 볼 수 있는 기준으로 임금(중위 임금 수준), 종사상 지위(정규직, 안정적 비정규직), 4대보험 적용, 전문성 향상을 위한 훈련과정 및 자격증제도 보유가 해당한다고 보았다. 청년구직자의 취업준비과정에 대해 연구한 공수연, 양성은(2012)의 연구에서는 청년구직자가 인식하는 괜찮은 일자리를 연봉, 복지, 적성의 세 가지 요소가 복합적으로 만족되는 일자리로 보았다.

괜찮은 일자리에 대한 기준 외에도, 직장까지의 거리, 지역 및 공간의 이동 또한 취업 눈높이에 영향을 줄 수 있는 요소이다. 이상호(2012)의 연구는 국내에서 노동시장 내 공간적 이동이 대졸자의 하향취업에 미치는 효과에 대하여 분석하였다. 분석 결과, 대졸자의 첫 일자리 하향취업에는 공간적 요인이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 특히, 공간의 이동은 물리적 거리 뿐 아니라 방향이 중요한 요소임을 확인하였다. 서울권 대졸자가 비수도권으로 이동한 경우, 하향취업을 할 확률이 8~11%포인트 높은 것으로 나타나는 등 청년층 노동시장 구조 이해에 일자리의 공간적 서열을 고려해야 함을 주장하였다.

심재현과 김의준(2012)의 연구 또한 청년층 취업에 있어 공간의 중요성을 강조하며 대졸자 취업 시 지역이동을 수도권과 비수도권 간 이동유형을 역내완결형, 잔류형, 회귀형, 유출형으로 구분하여 각 유형별 특성과 영향요인을 분석하였다. 연구 결과, 수도권 졸업자가 비수도권으로 취업하는 경우 높은 월급, 대기업여부 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비수도권 대학 졸업자들이 비수도권에서 일자리를 구할 경우는 대기업일 확률이 높으나 급여와 정규직일 확률이 낮은 것으로 나타나 안정적 일자리를 원하는 비수도권 대학 졸업자가 수도권으로 유출되는 현상이 심각한 것으로 나타났다. 선행연구에서 청년층의 취업 눈높이에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 임금 외 요인으로 고용의 안정성 및 종사상 지위, 직장의 규모, 직장의 위세, 공간적 요인 등이 있는 것으로 정리할 수 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 분석 대상

본 연구에서는 연구대상 표본 추출을 위해 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 15차 자료를 활용하였다. 분석대상은 전문대와 4년제 이상 대학 졸업자 중 경제활동에 참가하고 있지 않은 청년 구직자이다. 분석대상의 인구학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성이 57.1%, 여성이 42.9%였고, 조사시점 당시 학력을 기준으로 전문대(2~3년제) 졸업자가 35.9%, 대학교(4~6년제)졸업자가 64.1%였다. 거주지역은 대부분이 과반 이상(59.8%)의 청년이 서울, 경기, 인천을 포함한 수도권에 거주하고 있었으며, 경상권(19.8%), 충청권(10.6%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상 기술통계

		빈도	%
성별	남성	383	57.1
	여성	288	42.9
학교유형	2년제~4년제 전문대졸업	241	35.9
	4년제~6년제 대학교졸업	430	64.1
거주지역	수도권	401	59.8
	충청권	71	10.6
	경상권	133	19.8
	전라권	50	7.5
	강원제주권	16	2.4
계		671	100.0

#### 2. 변수 설명

본 연구는 청년 구직자의 취업 눈높이에 따른 유형분석을 목적으로 하며, 이를 위해 잠재계층분석을 실시하였다. 잠재계층분석에는 ‘회사위치’, ‘직장위세’, ‘선호직장’을 취업 눈높이 변수로 활용하였다. 각 취업 눈높이는 개별 문항의 선호여부에 따라 최대 4점으로 구성되어 있으며 구체적인 세부항목은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 취업 눈높이 변수 구성

취업 눈높이 변수	문항
회사위치	수도권에 있는 직장 취업 희망
	서울 강남에 있는 직장 취업 희망
	도시에 있는 직장 취업 희망
	통근이 수월한 회사에 취업 희망
직장위세	사회적으로 인정받는 회사에 취업 희망
	중소기업에 취업 희망하지 않음
	대기업, 외국계 기업에 취업 희망
	공기업, 공무원에 취업 희망
선호직장	육체적으로 힘든 일 취업 희망하지 않음
	정규직으로 취업 희망
	사무직으로 취업 희망
	주 5일 근무 직장 취업 희망

잠재계층분석을 통한 청년 구직자의 유형분석 이후, 각 유형 구분에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 유형구분 영향변수는 개인변수, 학교변수, 구직변수로 구분하였다. 개인변수는 성별, 거주지, 혼인상태를 포함한다. 학교변수는 학력, 졸업평점, 졸업유예여부, 재학 중 현장실습경험을 포함하였다. 구직변수는 구직기간, 희망임금, 직업훈련, 자격증보유여부, 취업부탁경험유무, 학교지원 취업서비스 이용여부, 면접교육 참여여부, 적성흥미검사 시행여부, 취업박람회 참여여부, 취업스터디 참여여부를 의미한다.

〈표 3〉 유형구분 영향요인 분석 변수설명

변수범주	항목	설명
개인 변수	성별	1=남성, 2=여성
	거주지	1=수도권, 2=비수도권
	혼인상태	1=혼인상태, 2=혼인상태 아님
학교변수	학력	1=2~4년제 전문대 졸업, 2=4~6년제 대학교 졸업
	졸업평점	100점 만점 변환
	재학중실습	1=의무, 2=선택, 3=없음
	졸업유예	1=예, 2=아니오
구직변수	구직기간	단위: 주
	희망임금	희망 월 임금(단위: 만원)
	직업훈련	1=예, 2=아니오
	자격증보유	1=예, 2=아니오
	취업부탁경험	1=예, 2=아니오
	학교지원서비스 이용	1=예, 2=아니오
	면접교육	1=예, 2=아니오
	적성흥미검사	1=예, 2=아니오
	취업박람회	1=예, 2=아니오
취업스터디	1=예, 2=아니오	

### 3. 분석 방법

본 논문은 청년 구직자의 취업 눈높이에 따른 유형을 구분하기 위하여 잠재계층분석(Latent Class Analysis)를 실시하였다. 잠재계층분석은 개인에게 측정된 하나 이상의 드러나지 않은 특성에 기초하여 분석 대상을 유형화할 수 있는 방법이다(Lanza & Rhoades, 2013; Nylund, Asparouhov & Muthen, 2007). 잠재계층분석은 연구대상의 특성에 따라 연구대상의 유형화가 가능하다는 점에서 군집분석과 유사한 점이 있으나, 분석방법의 특성에 따라 몇 가지 장점을 지닌다.

첫째, 잠재계층분석은 활용 자료의 정규성, 분산의 동질성, 선형성 등 특정한 가정을 요구하지 않는다(김사현, 홍경준, 2010). 둘째, 잠재계층 분류에 범주형 지표를 활용할 수 있다. 범주형 지표의 사용은 범주형 지표의 관찰여부가 명확하기 때문에 계층선택을 논리적으로 할 수 있다는 장점이 있다(김범구, 조아미, 2013). 셋째, 잠재계층분석은 모형 검증치를 통해 계층의 개수를 결정할 수 있다. 군집분석은 사전에 군집 수를 결정해야 한다면, 잠재계층분석은 모형 적합도를 판단할 수 있는 지수(IC, Information Criteria)를 활용할 수 있다. 잠재계층의 개수를 결정하는 모형적합도 판단 지수는 AIC, BIC, adjusted BIC 등을 활용할 수 있다(Akaike, 1987; Schwartz, 1978; Scolve, 1987). 적합도 지수는 각 값이 낮을수록 잠재유형의 개수가 최적임을 나타낸다(Tofighi & Enders, 2008).

모형의 개수 결정에 각 IC 값 외, LMR값을 활용할 수 있다. LMR값은 k개의 계층 수가 k-1개보다 적합한지를 파악할 수 있는 도구이다. LMR값이 통계적으로 유의한 경우, 계층 수는 k-1개보다 k개가 더 적합하다는 것을 의미한다(Tofighi & Enders, 2008). 계층 개수 결정 후, 모형의 분류가 정확히 이루어졌는가를 확인하기 위해서는 Entropy 값을 활용할 수 있다. Entropy는 0과 1사이의 값이 나타나며, 1에 가까울수록 모형의 계층분류가 정확히 이루어졌음을 의미한다(Muthen & Muthen, 2000). 본 연구는 위의 모형적합도 판단지수를 사용하여 모형의 적합도, 적합 잠재계층의 수를 결정하고 그 결과에 따라 각 유형의 특성을 파악하고자 하였으며, 해당 분석에는 Mplus 6.0을 사용하였다.

잠재계층분석을 통한 취업 눈높이 유형에 따른 청년 구직자의 유형분류 이후, 교차분석, 일원분산분석을 통해 각 계층의 특성을 파악하고자 하였다. 이후, 각 계층분류에 영향을 줄 수 있는 요인들을 파악하고자 하였으며, 이에선 다항 로지스틱 회귀분석을 사용하였다. 일반적인 로지스틱 회귀분석은 이항변수인 종속변수의 영향요인 파악을 위해 사용되나, 본 연구에서는 종속변수가 이항이 아닌 세 개 이상의 집단이므로 이를 확장한 다항 로지스틱 회귀분석을 활용한다. 로지스틱 회귀분석이 사건발생(사건발생확률 p)이나 사건이 발생하지 않을 확률(사건발생확률 1-p)을 두고 둘 간의 비교를 통해 종속변수에 대한 독립변수의 영향력을 회귀식으로 계산한다.

다항 로지스틱 회귀분석은 3개 이상 집단을 비교해야 하므로 종속변수를 두 개씩 짝지어 비교하는 방법으로 독립변수의 영향력을 분석한다. 예컨대, 종속변수가 A, B, C의 세 개인 경우

기준집단을 설정하고 A와 B, A와 C를 비교한다. 이 때의 기준은 A이며 필요한 회귀식은 종속변수 집단 개수 k개 에서 1개가 적은 k-1개 이다. 다항 로지스틱 회귀분석은 로지스틱 회귀분석의 확장이기에 로지스틱 회귀분석과 동일하게 승산비(odds ratio)를 해석에 적용할 수 있다(채구목, 2014). 본 연구의 교차분석, 일원분산분석, 다항로지스틱 회귀분석에는 SPSS 22.0을 활용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 청년 구직자 유형 분석

#### 가. 잠재계층분석

취업 눈높이에 따른 청년 구직자 유형분석을 위해 잠재계층분석(LCA, Latent Class Analysis)을 실시하였다. 잠재계층분석의 적절한 계층 수를 파악하기 위하여 모형적합도 판단 지수로 AIC, BIC, Adjusted BIC, Entropy, LMR 값을 종합적으로 확인하였다. 이 중, AIC, BIC, Adjusted BIC 값은 낮을수록 잠재계층 분류가 적합하다는 것을 나타낸다. 위 세 가지 지수에 의해 본 연구의 잠재계층 수는 2개 보다 3개일 때 분류가 적합하게 이루어져 있음을 알 수 있다. 잠재계층의 수가 4개일 때 각 지수 값은 낮아지나 이전 개수와 현재 계층 수 간 적합도를 나타내는 LMR 값이 유의하지 않았다. 이에 따라, 본 연구는 잠재계층의 수를 3개로 분류할 때 가장 적합한 것으로 판단하였다. Entropy 값은 계층분류의 정확성을 나타내는 지표로 1에 가까울수록 계층분류가 정확하게 이루어 있음을 의미한다. 계층을 3개로 나누었을 때 Entropy 값은 0.812로 1에 가까워 비교적 정확한 계층 분류가 이루어졌다 .

〈표 4〉 잠재계층 모형 적합도 및 모형 분류율

잠재 계층수	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR	LMR P-Value	잠재계층 분류율(%)			
							1	2	3	4
1	6182.66	6209.71	6190.66	N/A	N/A	N/A	100.0			
2	5566.33	5611.42	5579.67	0.995	601.23	0.000	89.3	10.7		
3	5367.46	5430.58	5386.13	0.812	199.22	0.000	48.6	40.7	10.7	
4	4424.01	4505.16	4448.01	1.000	649.61	0.2369	17.3	4.2	72.0	6.6

위에서 살펴본 잠재계층 수에 대하여, 사후계층 소속확률을 통해 계층분류의 질을 파악할 수 있다. 사후계층 소속확률은 각 계층에 대한 분류율이 1에 가까울수록 정확한 분류가 이루어짐을 나타낸다. 그러나, 계층분류가 오차 없이 정확히 이루어졌음을 나타내는 값인 1은 나타나기 어려워 일부의 오분류가 발생할 수 있다. 이에, 통상적으로 사후계층 소속확률은 0.7 이상일 때



비교적 정확한 분류가 이루어졌다고 본다(Nagin, 2005). 본 연구에서 잠재계층을 3개로 구분할 때, 각 계층의 사후계층 소속확률은 0.880 이상으로 비교적 정확한 분류가 이루어졌다.

〈표 5〉 사후계층 소속확률

	계층 1	계층 2	계층 3
계층 1	0.880	0.120	0.000
계층 2	0.071	0.929	0.000
계층 3	0.004	0.006	0.990

#### 나. 잠재계층 유형구분 및 유형별 특성

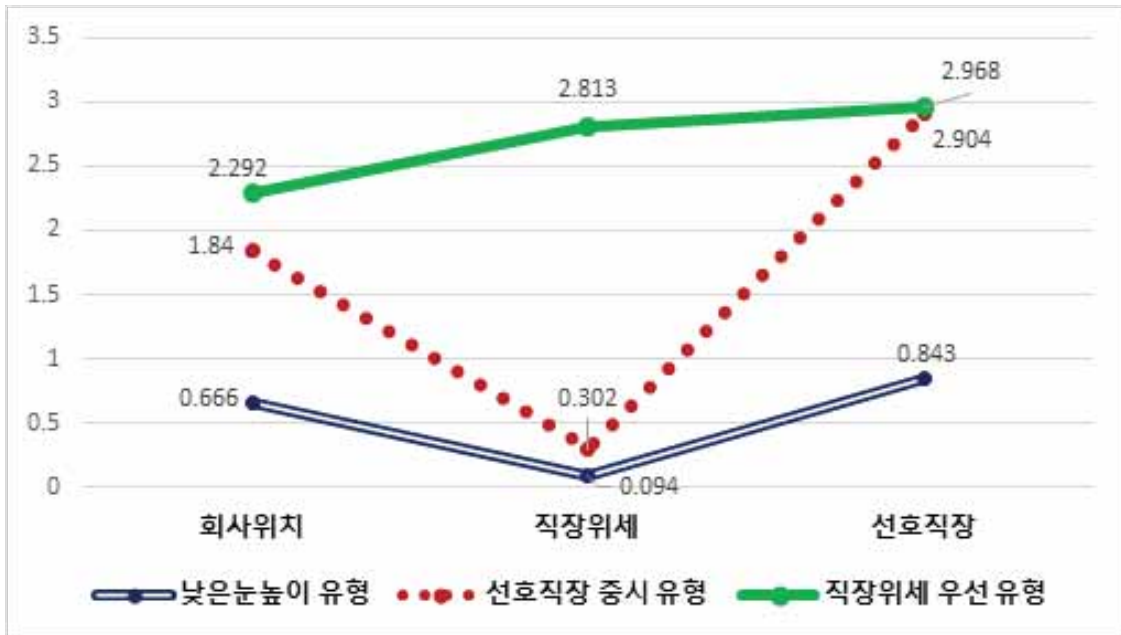
취업 눈높이에 따른 청년 구직자 유형을 회사위치, 직장위세, 선호직장을 중심으로 살펴본 결과는 [그림 1] 및 <표 6>과 같다. 첫 번째 잠재계층은 세 가지의 취업 눈높이 변수가 모두 낮은 집단으로, 다른 계층에 비해 취업희망 직장에 대한 요구가 높지 않았다. 각 하위영역의 평균은 회사위치 0.666(SD=.069), 직장위세 0.094(SD=.018), 전공일치 0.843(SD=.075)이며, 이 집단은 전체 중 가장 많은 48.6%를 차지한다. 첫 번째 집단은 희망직장에 대한 요구정도가 모두 낮은 특징이 있어 ‘낮은 눈높이 유형’으로 명명하였다.

두 번째 집단은 첫 번째 집단과 직장위세에 대한 눈높이수준은 비슷하나 회사위치, 선호직장에 대한 요구가 높은 것을 알 수 있다. 각 하위영역의 평균은 회사위치 1.840(SD=.077), 직장위세 0.302(SD=.030), 전공일치 2.904(SD=.082)이며, 이 집단은 전체의 40.7%를 차지한다. 이 집단은 선호직장에 대한 요구가 가장 높고, 회사위치에 대한 요구는 중간정도 수준, 직장위세에 대한 요구는 가장 낮은 수준을 보이므로 ‘선호직장 중시 유형’으로 명명하였다.

세 번째 집단은 첫 번째와 두 번째 유형에 비해 모든 영역의 요구수준이 높은 집단이다. 모든 영역의 점수가 영역별 만점의 절반인 2점을 넘는 유일한 집단이다. 각 하위영역의 평균은 회사위치 2.292(SD=.140), 직장위세 2.813(SD=.092), 전공일치 2.968(SD=.141)이며, 이 집단은 전체의 10.7%를 차지한다. 이 유형은 다른 두 유형집단에 비해 직장위세에 대한 요구가 높은 특성을 갖고 있으며, 선호직장에 대한 요구도 높은 특성을 지닌다. 이에 세 번째 계층을 ‘직장위세 우선 유형’으로 명명하였다.

〈표 6〉 잠재계층별 평균 및 표준편차

구분	집단 1 (낮은 눈높이 유형)	집단 2 (선호직장 중시 유형)	집단 3 (직장위세 우선 유형)
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
회사위치	0.666 (.069)	1.840 (.077)	2.292 (.140)
직장위세	0.094 (.018)	0.302 (.030)	2.813 (.092)
선호직장	0.843 (.075)	2.904 (.082)	2.968 (.141)



[그림 1] 잠재계층분석 결과

## 2. 청년 구직자 잠재계층별 차이분석

잠재계층분석을 통해 분류된 청년 구직자의 유형에 대하여 개인, 학교, 구직변수의 차이를 통해 각 계층유형의 특성을 파악하고자 일원분산분석, 교차분석을 실시하였다. 먼저, 일원분산 분석 결과는 <표 7>과 같다. 잠재계층에 따른 일원분산분석은 학교변수 중 졸업평점, 구직변수 중 구직활동 기간과 희망임금에 대하여 시행하였다. 계층유형에 따라 졸업평점(F=0.833)과 구직활동 기간(F=1.108)의 평균은 표면적 차이를 보이거나 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않으나, 졸업 평점은 눈높이 수준이 높은 집단 3(직장위세 우선 유형)으로 갈수록 졸업평점이 높아지는 것을 알 수 있다. 구직활동 기간은 눈높이 수준이 가장 높은 집단 3(직장위세 우선 유형)이 가장 긴 기간을 보이며, 집단 1(낮은눈높이 유형), 집단 2(선호직장 중시 유형) 순으로 나타난다.

희망임금(F=3.559)의 경우 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 희망임금의 Scheffe 사후분석 결과, 세 번째 집단(직장위세 우선 유형)은 첫 번째 집단(낮은 눈높이 유형)과 두 번째 집단(선호직장 중시 유형)에 비해 높은 것을 알 수 있다. 월 희망임금의 평균은 눈높이수준이 높은 유형일수록 높은 것을 알 수 있다. 이는 눈높이수준이 높은 계층에 속한 구직자의 경우 취업 눈높이가 높은 만큼 희망하는 임금도 높게 나타났다.

〈표 7〉 잠재계층별 차이분석 결과

		집단 1 (낮은 눈높이 유형)	집단 2 (선호직장 중시 유형)	집단 3 (직장위세 우선 유형)	F (Scheffe)
학교변수	졸업 평점 (100점 만점)	80.00	80.63	81.57	0.833
구직변수	구직활동 기간	15.25	14.39	17.44	1.108
	희망임금	301.51	372.54	453.82	3.559* (집단3>집단1, 집단3>집단2)

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

개인, 학교, 구직변수에 따라 계층별 교차분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 교차분석 결과 학교변수 중 졸업유예 여부, 구직변수 중 직업훈련 여부, 학교지원 서비스 이용여부, 적성흥미검사 여부를 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의한 차이를 발견하였다. 개인변수 중 성별( $x^2=41.262$ ,  $p < .001$ )의 분포는 집단 1(낮은 눈높이 유형)과 집단3(직장위세 우선 유형)에서 비슷한 분포를 보이나, 집단2(선호직장 중시 유형)은 타 집단에 비해 여성의 비율이 높다. 거주지( $x^2=15.290$ ,  $p < .001$ )는 집단1(낮은 눈높이 유형)일 때, 타 집단에 비해 수도권 비율이 낮고, 비수도권 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 취업 눈높이 관련 변수에 직장위치가 포함된 것과 무관하지 않을 것으로 판단된다.

학교변수에 중 학력( $x^2=20.579$ ,  $p < .001$ )과 재학 중 실습여부( $x^2=13.505$ ,  $p < .01$ )는 눈높이가 높다고 볼 수 있는 선호직장 우선 유형에서 타 집단과 다른 양상을 보인다. 학력은 눈높이가 높아질수록 4년제 이상 대학교 졸업자의 비중이 증가하며, 재학 중 실습은 자신이 선택하여 실습에 참여한 사람의 비중이 증가함을 알 수 있다. 재학 중 실습에 관하여, 재학 중 일 경험을 한 청년은 일경험 자체를 취업을 위한 하나의 스펙으로 생각하기 때문에 취업 눈높이가 높다고 볼 수 있다. 또한, 자신의 선택을 통한 현장실습을 통해 취업하고자 하는 직장의 분위기를 파악하고 중소기업보다 대기업, 좋은 직장으로 대표되는 선호직장을 희망하게 되었다.

구직변수 중 취업부탁경험( $x^2=18.628$ ,  $p < .001$ )은 눈높이수준이 가장 낮은 집단 1(낮은 눈높이 유형)에서 경험비율이 높게 나타났다. 낮은 눈높이를 지닌 청년 구직자는 지인에 대한 취업 부탁으로 대표되는 비공식 경로를 통해 입직하고자 하는 생각이 더 많으나, 눈높이 수준이 높아질수록 비공식 경로보다 공식경로를 통해 선망되는 일자리로 진입하기를 희망하기 때문이다. 면접교육( $x^2=13.832$ ,  $p < .01$ ), 취업박람회( $x^2=9.960$ ,  $p < .01$ ), 취업스터디( $x^2=83.775$ ,  $p < .001$ ) 등 적극적 구직노력은 눈높이수준이 높은 집단에서 적극적으로 참여하는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 잠재계층별 교차분석 결과

			집단 1 (낮은 눈높이 유형)		집단 2 (선호직장 중시 유형)		집단 3 (직장위세 우선 유형)		$x^2$
			N	%	N	%	N	%	
개인 변수	성	남성	223	68.4	116	42.5	44	61.1	41.262***
		여성	103	31.6	157	57.5	28	38.9	
	거주지	수도권	170	52.1	183	67.0	48	66.7	15.290***
		비수도권	156	47.9	90	33.0	24	33.3	
	혼인상태	혼인상태	34	10.4	44	16.1	3	4.2	9.277*
		비혼인상태	292	89.6	229	83.9	69	95.8	
학교 변수	학력	전문대	143	43.9	84	30.8	14	19.4	20.579***
		4년제	183	56.1	189	69.2	58	80.6	
	재학중실습	없음	161	49.4	151	55.3	38	52.8	13.505**
		의무	109	33.4	77	28.2	12	16.7	
		선택	56	17.2	45	16.5	22	30.6	
	졸업유예	예	24	7.4	29	10.6	9	12.5	2.906
		아니오	302	92.6	244	89.4	63	87.5	
	구직 변수	직업훈련	예	52	16.0	35	12.8	14	19.4
아니오			274	84.0	238	87.2	58	80.6	
자격증		예	101	31.0	76	27.8	30	41.7	5.112 <sup>†</sup>
		아니오	225	69.0	197	72.2	42	58.3	
취업부탁		예	134	41.1	67	24.5	22	30.6	18.628***
		아니오	192	58.9	206	75.5	50	69.4	
학교지원 서비스		예	41	12.6	31	11.4	14	19.4	3.369
		아니오	285	87.4	242	88.6	58	80.6	
면접교육		예	52	16.0	49	17.9	25	34.7	13.832**
		아니오	274	84.0	224	82.1	47	65.3	
적성흥미검사		예	69	21.2	49	17.9	19	26.4	2.716
		아니오	257	78.8	224	82.1	53	73.6	
취업박람회		예	49	15.0	39	14.3	21	29.2	9.960**
		아니오	277	85.0	234	85.7	51	70.8	
취업스터디		예	22	6.7	29	10.6	33	45.8	83.775***
		아니오	304	93.3	244	89.4	39	54.2	

주: † p<.1 p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

### 3. 청년 구직자 잠재계층 예측요인 분석

청년 구직자의 취업 눈높이에 따른 잠재계층을 파악하고, 각 계층유형 구분에 영향을 줄 수 있는 예측변수를 파악하기 위하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 다항로지스틱 회귀 분석은 집단 1(낮은 눈높이 유형)과 집단 2(선호직장 중시 유형)를 각각 준거집단으로 하여 실시하였다. 먼저, 집단 1을 준거집단으로 한 다항로지스틱 회귀분석 결과, 성별이 남성일수록 (2.96배), 학력이 낮을수록(1.66배) 집단 1보다 집단 2에 속할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 거주지가 수도권일수록(1.97배), 기혼일수록(1.58배) 집단 2에 속할 확률은 높다.

집단 1에 비해 집단 3(직장위세 우선 유형)에 속할 확률을 높이는 것은 취업스터디 참여(13.781

배)와 같은 적극적 구직활동이다. 반면, 대학교 졸업에 비해 전문대 졸업자일수록(2.15배), 소극적 구직활동이라 할 수 있는 적성흥미검사 경험이 있을수록(3.55배) 집단3에 속할 확률이 낮았다. 즉, 적극적 구직활동을 하는 사람들이 취업의 눈높이가 높을 것으로 예상할 수 있다.

집단 2와 집단3을 비교한 결과, 성별이 남성일수록(2.45배), 재학 중 현장실습을 한 사람일수록(2.02배), 적극적 구직활동이라 할 수 있는 취업스터디에 참여한 경험이 있을수록(9.42배) 집단 2 보다 눈높이가 높은 집단 3에 속할 확률이 높았다. 반면, 졸업유예 경험(2.54배), 적성흥미검사(2.24배) 등은 집단 3에 비해 취업 눈높이 중 직장위세에 대한 눈높이가 낮은 집단 2로의 소속확률을 높이는 것으로 나타났다. 즉, 졸업유예를 경험하며 장기간 구직하는 청년일수록 직장위세에 대한 눈높이는 낮아져 현실에 타협하는 모습이 나타났다.

〈표 9〉 다항 로지스틱 회귀분석 결과

변인		준거집단: 집단1(낮은 눈높이 유형)				준거집단: 집단2 (선호직장 중시 유형)	
		집단 2 (선호직장 중시 유형)		집단 3 (직장위세 우선 유형)		집단3 (직장위세 우선 유형)	
		Odds ratio	표준오차	Odds ratio	표준오차	Odds ratio	표준오차
절편			.837		1.517		1.528
개인 변수	성별	.337***	.192	.827	.320	2.453**	.318
	거주지	1.968***	.189	1.669	.321	.848	.325
	혼인상태	1.576†	.273	.466	.675	.296†	.672
학교 변수	학력	.602*	.202	.463*	.368	.770	.375
	졸업평점(100점 만점)	1.005	.009	1.023	.017	1.018	.017
	졸업유예여부	1.435	.337	.564	.519	.393†	.505
	재학 중 실습여부 (기준: 없음)	선택	0.721	.261	1.457	.367	2.022†
의무		0.743	.217	.639	.399	.860	.404
구직 변수	구직기간	.991	.006	1.007	.010	1.016	.010
	희망임금	1.000	.000	1.001	.000	1.000	.000
	직업훈련	.946	.276	1.028	.422	1.086	.427
	자격증보유	.779	.218	.549	.372	.705	.373
	취업부탁경험	.546**	.199	.666	.325	1.218	.333
	학교지원서비스이용	1.053	.305	1.030	.449	.979	.454
	면접교육참여	1.235	.283	1.580	.416	1.279	.412
	적성흥미검사	.631†	.271	.281**	.476	.445†	.477
	취업박람회	1.073	.306	1.185	.442	1.105	.445
	취업스터디	1.462	.371	13.781**	.457	9.424***	.447

Nagelkerke R2=0.267; -2 로그 우도 값=1066.445( $x^2=166.846$ ,  $p<0.001$ )

주: †  $p<.1$ ,  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

## V. 정책적 시사점

본 연구에서는 한국교육고용패널 데이터를 활용하여, 청년 구직자의 취업 눈높이를 파악하고, 특성에 따라 그 유형을 분류하였으며, 유형분류에 영향을 미치는 요인들을 파악하였다. 이를 통해, 청년 구직자의 유형을 낮은 눈높이 유형집단, 선호직장 중시 유형집단, 직장위세 우선 유형집단의 3개 집단으로 구분하였고, 각 집단 유형의 구분에 영향을 미치는 요인들을 파악하였다. 이와 같은 집단 유형특성과 영향분석을 통해 다음과 같은 점들에 관해 정책적인 시사점을 제안하고자 한다. 첫째, 청년 구직자 대상 취업상담 시 이들의 특성을 프로파일링하여 적절한 상담개입을 실시하는 것이 바람직하다. 대체로 초기상담에서는 취업처와 같은 특정요소에 바탕을 둔 상담 실시나 적극적인 알선취업과 정보제공이 이루어질 가능성이 있는데, 본 연구에서처럼 취업 눈높이를 고려하여 초기 취업상담의 경로를 3가지 유형으로 분류하여 상담을 실시하는 것도 바람직할 것이다.

둘째, 청년 구직자의 취업 눈높이를 토대로, 구인처 정보발굴과 정보제공이 적절하게 이루어질 필요가 있다. 취업정보 검색 시, 기업 소재지, 고용형태, 임금 수준 등과 같은 특정한 요인들을 중심으로 구인처 정보가 제공되고 있는데, 현재 분석내용으로 활용한 취업 눈높이를 바탕으로 특정 정보들을 열거하여 제시하거나, 취업 눈높이 지수 등을 개발하여 이들의 취업 눈높이 수준에 맞게, 구인처 정보를 매칭하여 적절하게 제공하는 것도 바람직할 것이다. 또는, 구인처 정보를 일괄적으로 제공하기보다, 취업 눈높이의 수준이나 단계를 구분하여 구인처 정보를 제공하는 것도 바람직할 것이다. 예컨대, 취업 눈높이 요인들도 그 자체로 가중치나 의미 부여가 구직자마다 다를 수 있기 때문이다.

셋째, 취업 눈높이 자체가 청년 구직자의 눈높이에 바탕을 둔 취업선호도 혹은 요구사항에 바탕을 두고 있으므로, 기업이 필요로 하는 인재상이나 기업의 '채용 눈높이'를 조사하여, 청년 구직자의 취업 눈높이와 기업의 채용 눈높이를 비교하거나 격차를 주기적으로 조사하여 공개하는 것도 필요하다. 청년 구직자의 취업 눈높이 수준이 기업의 채용 눈높이 수준과 그 격차가 넓어질수록 취업률 제고가 어려운 상황이라는 점을 인식하고, 그 격차를 축소할 수 있는 방안들을 마련하는 것이 필요하다. 또한 기업의 채용 눈높이도 단순한 임금정보 수준에서 벗어나, 청년 구직자의 취업 눈높이와 연관된 지표 혹은 요인들을 발굴하여 제시하는 것이 필요하다.

넷째, 저학년 진로교육이나 취업설계 교과목 수강 의무화 등과 같이 대학생들이 노동시장 정보를 충분히 파악하고, 자신의 진로를 설계하며, 노동시장에 조응할 수 있는 적절한 눈높이 수준을 설정하도록 교육하는 것이 필요하다. 본인의 취업 눈높이에 부응하지 않는 지역노동시장의 특성, 일자리정보, 부족한 일자리 수 등과 같은 노동시장 정보를 조기에 파악할 수 있다면, 취업 눈높이를 적절하게 설정하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 정부에서는 청년 구직자 및 대학생을 위한 취업 눈높이 교육 프로그램을 개발하거나, 적절한 진단도구를 개발하여 제공하는 것이 필요하다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 공수연, 양성은 (2012). 청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석. 한국가정관리학회지, 30(2), 47-64.
- 김범구, 조아미(2013). 잠재계층분석(LCA)를 이용한 학업중단 청소년의 유형과 특성. 한국청소년 연구, 24(3), 5-31.
- 김사현, 홍경준(2010). 잠재집단분석방법을 통한 서울시민의 복지태도 연구. 사회복지정책, 37(2), 95-121.
- 김혜진, 오호영(2016). 청년층의 취업 눈높이 패널 분석. 노동경제논집, 39(3), 1-32.
- 류지영, 신동준(2012). 청년층 취업눈높이에 영향을 미치는 요인 분석. 제7회 한국교육고용패널 학술대회 자료집.
- 문영만, 김종호(2017). 청년층의 중소기업 정착요인 및 임금효과에 관한 연구. Journal of the Korean Data Analysis Society, 19(2), 809-826.
- 문영만, 홍장표(2017). 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과. 산업노동연구, 23(2), 195-230.
- 성필석, 김영필, 김양균(2018). 중소기업 일자리 창출 활성화를 위한 전략적 방안에 관한 연구. 취업진로연구, 8(1), 91-114.
- 신선미(2013). 대학생의 취업준비활동이 졸업 후 “좋은 일자리” 안착에 미치는 영향. 2013 고용패널 학술대회 자료집.
- 심재현, 김의준(2012). 대학 졸업자의 지역 간 취업 이동 요인 분석: 수도권과 비수도권 간의 취업 이동을 중심으로. 국토연구, 75, 37-51.
- 오애란, 송영선, 이희수(2017). 비서울소재 대학생의 초기 경력탐색과 괜찮은 일자리로의 진입과정. 직업교육연구, 36(5), 1-29.
- 오호영(2012). 청년층 취업 눈높이, 무엇이 문제인가. 2012 한국취업진로학회·직업능력개발원 춘계 공동학술발표대회 자료집.
- 오호영, 송창용, 송경모(2012). 청년층의 취업 눈높이 실태 파악을 통한 진로정책 과제. 한국직업능력개발원.
- 이만기, 김호원(2015). 대졸자의 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석. 취업진로연구, 5(4), 115-138.
- 이병희(2011). 청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?. 산업노동연구, 17(1), 71-95.
- 이병희, 윤윤규, 김주영, 정성미(2009). 청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구. 한국노동연구원.
- 이상호(2012). 공간적 요인이 청년 대졸자의 하향취업에 미치는 효과. 공간과 사회, 40, 38-77.
- 이영민, 이수영, 임정연(2014). 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석. 사회과학연구, 53(1), 337-374.
- 이왕원, 김문조(2015). 한국 청년층의 취업 눈높이와 노동시장 성과에 관한 연구. 국정관리연구, 10(1), 187-223.



- 조상철(2018). 워라벨 시대(Work and Life Balance), 산업단지 정주환경 개선과제. 국토정책 Brief, 2018년 2월호, 1-8.
- 채구묵(2014). SPSS와 AMOS를 이용한 고급통계학. 파주: 양서원.
- Akaike, H.(1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317 - 332.
- Gottfredson, L. S.(1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.
- ILO(1999). Report of the Director General of the 87th session of the International Labour Conference. ILO), Geneva, Switzerland.
- Johnson, L.(1995). A multidimensional analysis of the vocational aspirations of college students. *Measurement and Evaluation in Counseling Psychology*, 28(1), 25-44.
- Lanza, S. T., & Rhoades, B. L.(2013). Latent class analysis: An alternative perspective on subgroup analysis in prevention and treatment. *Prevention Science*, 14(2), 157-168.
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O.(2010). Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide (pp. 1998-2007). Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Nagin, D.(2005). Group-based modeling of development. Harvard University Press.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthen, B. O.(2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling*, 14(4), 535-569.
- Schwartz, G.(1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, 6, 461 - 464.
- Sclove, L.(1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis.
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Straus, M. A.(1957). Social status and educational and occupational aspiration. *American sociological review*, 22(1), 67-73.
- Tofighi, D., & Enders, C. K.(2008). Identifying the correct number of classes in growth mixture models. *Advances in latent variable mixture models*, (Information Age Publishing, Inc), 317-341.



## ❖ Abstract ❖

### Classification of Youth Job Seekers according to Employment Expectation

Sung-Eun Cho, Young-Min Lee  
(Sookmyung Women's University)

We used data from the Korean Educational Employment Panel (KEEP) to classify youth job seekers based on employment expectation. For classifying youth job seekers, latent class analysis was conducted to clarify the three employment expectation, 'company location', 'job status', and 'preferred jobs'. According to the analysis of employment expectation of youth job seekers, the types of youth job seekers were divided into "low-eye level type," "preferred job priority type," and "job status priority type." The 'low-eye level type' is the largest group, with lower levels of reservation wage and low education. The "preferred job priority type" is relatively high in demand for company positions or preferred jobs, while the demand for job status is low, showing the shortest job-seeking period among the three groups and the most female characteristics. Among the three groups, the "job status priority type" was the group with the highest level of efforts for job, including academic background, job experience at school by choice, certificates and etc..

**Key words:** Youth Employment, Employment Expectation, Youth Job Seeker, Latent Class Analysis