

## 청년층의 입직경로 변화와 특징에 관한 연구

김수원<sup>1)</sup>

### 요약

본고는 한국교육고용패널(KEEP) 자료의 4-8차 웨이브를 이용하여 구직활동 상태, 취업 준비 방법, 취업정보 취득경로 등을 체계적으로 분석함으로써 구직활동의 변화와 인구 구조적으로 어떠한 특성을 지니는지 확인하고, 앞으로 청년층이 용이하게 노동사회로 진출할 수 있는 방안을 마련하였다.

그 결과, 직업탐색활동에서 '사설취업사이트 검색'은 매년 증가하는 것으로 나타났고, '워크넷 검색'과 '면접 훈련' 그리고 '직업훈련 참여'는 2008년을 제외하고는 매년 증가하는 것으로 나타났다. 반면에 '자격증 취득'은 2008년 이후 매년 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 구직행동에서 '취업박람회 참여'와 '구직정보 인터넷 등재'는 매년 점진적으로 증가하는 것으로 나타났다. 적성·흥미검사, 워크넷 검색, 사설취업사이트 등 직업탐색활동은 대체적으로 '여성'이 '남성'보다, '고졸 이하'가 '대졸 이상'보다, '비수도권' 지역이 '수도권' 지역보다 많은 편이었다. 그러나, 직업탐색활동 이후 실질적인 행동으로 나타나는 고용센터 상담, 친·인척 취업 부탁, 구직정보 인터넷 등재 등 구직행동은 대체적으로 '남성'이 '여성'보다, '대졸 이상'이 '고졸 이하'보다, '수도권' 지역이 '비수도권' 지역보다 많은 편이었다.

구직활동의 결과인 구직 경험의 비율은 매년 감소하는 것으로, 구직활동기간은 측정한 5년 평균이 17개월 정도이고 그 기간이 매년 증가하는 것으로, 구직실패횟수도 측정한 5년 평균이 년 3회 정도이지만 그 횟수는 매년 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 성별로는 여성, 학력별로는 고졸 이하, 지역별로는 수도권 지역에서 두드러진 것으로 나타났다.

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

최근 경기 침체로 인해 기업의 신규인력 채용이 감소하면서 청년층의 노동시장 진입 기회는 줄어들었고 오히려 청년층의 취업난은 가중되고 있다. 인간에게 있어서 직업 혹은 일이란 가족의 생계를 유지하는 수단일 뿐만 아니라 개인의 사회적 위치를 정의해 주고 타인과 상호작용하면서 다양한 사회적 욕구를 충족시킬 수 있는 기회를 제공해 주는 것이다(김병숙, 1999).

현재 격심한 취업난을 겪고 있는 20대 청년층들이 이러한 변화에 맞추어 취업 준비 방법이

1) 한국직업능력개발원 연구위원

나 취업정보 취득경로 등의 변화에 요구되고 있다. 노동시장에서의 직업 관련 정보를 탐색하고 실제적으로 직업을 찾는 행위가 중요해지고 있는데, 이러한 노동시장에서 잠재적인 일자리에 관한 정보를 수집하는 과정을 구직(job search)이라고 하며, 대부분의 직장은 이러한 구직행위를 한 이후에야 비로소 발견되어진다.

Wanberg & Watt & Rusmy(1996)의 연구에서 구직행동은 구직의지와 구직활동의 결합으로 보고 개인이 정해진 기간 동안 구직자원을 활용하여 얼마나 구직활동을 하였는가에 대한 빈도와 반드시 취업하고자 하는 의지를 구직행동으로 보았다. Blustein(1989)의 연구에서는 진로탐색행동이 어떠한 요인에 의해서 나타나는지, 그리고 어떠한 요인이 진로탐색행동의 촉매 역할로 작용하는지를 연구한 결과에서 개인차가 존재하며, 이러한 개인차가 탐색행동에 영향을 미치는 여러 요인들에 의해 나타난다는 관련성을 검토하였다. 또한, 노동시장에서의 정보탐색의 중요성을 강조하고, 노동시장에서 정보를 찾기 위한 행위와 그에 수반되는 비용에 관해 연구한 결과를 살펴보면(Lippman & McCall, 1979). 노동시장에서 개인이 갖고 있는 정보는 언제나 불완전할 수밖에 없지만 노동시장에서의 정보는 불확실성을 감소시킴으로써 거래비용을 줄일 수 있기 때문에 그들은 계속해서 보다 완벽한 정보를 얻기 위한 노력을 하지 않으면 안 된다고 주장하였다.

그러나, 우리나라는 매년 고등학교 졸업자의 대학 진학률이 증가하고(2010년 대학 진학률 79.0%), 15세 이상 인구 중 대졸 이상 인구비중도 꾸준히 증가(2010년 대졸 이상 비중 30.7%)하고 있다. 또한, 과거에 기업들은 필기시험으로 구직자들의 성실성을 평가했다면 최근에는 지원자들의 창의성이나 끼 등을 평가 위해 면접 전형 등이 강화되고 학점이나 영어점수, 경력 등 소위 ‘스펙’이 중요해지고 있다. 또한, 진로 준비 행동은 개인이 올바른 진로 결정을 위해서 얼마나 노력을 하고 있는지, 그리고 진로 목표를 달성하기 위해서 구체적으로 얼마나 충실하게 행위적인 노력을 하고 있는지에 관한 것으로 진로 관련 의사결정과 함께 진로 준비 행동은 개인의 진로행위를 이해하는 중요한 개념으로 실제로 행동으로 전환되는 중요성에도 불구하고, 이 분야에 대한 연구는 미약한 실정이었다.

본 연구에서는 이러한 차원에서 2007~2011년에 실시한 4~8차 한국교육고용패널 자료를 이용하여 20대 청년층의 취업정보 획득경로, 취업 준비과정과 경험, 구직활동 결과 등을 체계적으로 분석함으로써 구직활동의 변화와 인구 구조적으로 어떠한 특성을 지니는지 확인하고, 앞으로 청년층이 용이하게 노동사회로 진출할 수 있는 방안을 마련하기 위한 시사점을 도출하고자 한다.

## 2. 연구내용

첫째, 관련 선행연구 등 문헌 및 자료 조사를 통해 20대 청년층들의 노동사회 진출을 위한 취업정보 획득경로, 취업 준비과정과 경험, 즉 직업탐색활동과 구직행동, 그리고 구직활동의 결과 등에 대한 구성요소를 추출하고자 한다.

둘째, 추출된 구성요소를 이용하여 최근 5년간 취업정보 취득경로, 취업 준비과정과 경험, 구직활동의 결과 등의 변화와 성별, 학력별, 지역별 등 인구구조적 차이 등 특성을 분석하고자 한다.

셋째, 청년층들의 구직탐색활동과 구직행동이 구직활동 결과, 즉 취업 여부, 구직활동기간, 구직실패횟수 등과의 상호관계를 살펴봄으로써 구직활동 결과에 미치는 요인 추출하고 특성을 분석하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 노동시장 진입 및 지위에 관한 접근방법

#### 가. 구조적인 접근 : 노동시장 분절론(labor market segmentation theory)

청년층의 일부는 노동시장으로의 진입이 원활히 이루어지고, 다른 일부는 원활히 이루어지지 못하는 구조적인 차이의 원인은 크게 세 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 즉, 노동 수요자의 차별적인 관행에서 비롯된 차별구조, 노동시장의 지역 간 불균등구조 및 노동시장 자체의 분절구조가 청년층 노동시장 진입에 있어 구조적인 차이를 발생시키는 원인이 된다. 각 구조적인 원인에 대한 이론적 접근을 살펴보면 다음과 같다.

Phelps(1972), Aigner & Cain(1977)에 의해 발전된 통계적 차별이론은 한 개인이 그 자신의 개인적 특성이 아닌 소속 집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 이론이다. 즉, 고용주가 고용을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성(sex)이나 인종, 장애, 출신대학 등으로 구분된 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생하는 것이다(유동철, 2002). 한국사회의 대학의 서열구조에 따른 특정 학벌을 소유한 집단의 생산성에 대한 사전적인 믿음이 견고하게 구축되어 있는데, 이는 과거의 통계적인 경험에 의한 것이다. 다시 말해, 특정집단에 대한 기업의 사전적 믿음(prior belief)이 채용에 영향을 미치게 된다고 보는 것이다(김종숙, 2003). 이러한, 사전적 믿음 즉, 선입견에 의해 차별 받는 집단일수록 고용기회도 적고 임금수준도 낮게 된다. 청년층의 노동시장 진입 및 지위는 다양한 요인들에 의해 결정되나, 통계적 차별이론에서는 청년층 개인의 특성 및 (지역)노동시장의 구조적인 분절 현상이 청년층의 노동시장 진입 및 지위특성에 대해 설명하지 못하고 있는 한계가 있다.

다음으로, 통계적 차별이론이 노동의 수요측면에서 접근하는 대표적인 이론이라면, 공간발전이론은 지역 노동시장의 분절된 구조를 설명하는 대표적인 이론이다. 공간발전이론은 ‘공간’이라는 지리적 개념과 노동시장이론을 통합한 이론으로 본 연구와 연관된 분극론적 접근법은 생산요소의 구비에 있어 원초적으로 존재하는 지역적 차이, 그 부분적인 부동성, 그리고 과점적



이나 독점적인 권력구조의 존재를 강조한다. 기존의 지역적 차이는 신고전학이 예견하고 있는 것처럼 균등화로 나아가는 것이 아니라 누적적 발전과정으로 인하여 오히려 강화되거나 늘 반복하여 새롭게 구조화된다는 것이 분극론의 핵심이라고 할 수 있다. 이 이론은 수도권 집중형 상으로 인한 지역 간 불균등 현상이 심각한 한국사회의 특성을 설명하는데 적합한 이론인 것으로 판단된다. 즉, 중심부(수도권 지역)와 주변부(비수도권 지역) 노동시장 간 격차를 설명하는데 적절한 것으로 판단된다. 즉, 중심부로의 자원의 집중으로 인해 인적·물적 자원이 중심부로 이동하면서 청년층이 대거 이동하게 됨으로써 지역 간 격차가 발생하였고, 그 결과 주변부의 경제적 자원부족으로 인해 주변부에 거주하고 있는 청년층의 노동시장 진입 및 지위특성에 부정적인 결과를 초래하게 된다는 것이다. 그러나 분극론에 의한 청년층의 노동시장 진입 및 지위특성은 청년층 개인의 인적자본 수준에 따른 차이 및 분절된 노동시장의 구조에 대해서는 충분히 설명하지 못하는 한계가 있다.

다음으로, 노동시장의 분절구조와 청년층의 노동시장 지위의 관계를 설명하는 이중노동시장 이론(dual labor market theory)은 청년층의 노동시장 진입에 대한 설명력은 부족한 것으로 판단된다. 왜냐하면, 이중노동시장이론은 시장 자체가 분절되어 있어 임금과 노동시장 지위의 차이가 발생한다고 보는 입장이기 때문이다. 즉, 노동시장 진입 이전부터 진입하기까지의 특성을 설명하기보다 진입 이후의 노동시장 지위를 설명하는데 적합한 이론이라고 할 수 있다. 이중노동시장이론에서는 노동시장 지위에 있어서의 차등은 노동시장에서 완전경쟁이 이루어지고 있지 않음을 드러내는 증표이며, 이러한 차이는 노동자 개인의 인적 특성에 의해서가 아니라 시장의 구조적 특성에 의해 생긴다고 주장한다. 이중노동시장이론가들은 임금분석에 대한 비개인주의 적인 방법을 대안으로 제시하여 집단들 간의 소득 차이나 빈곤의 차등적 분포가 경쟁적 시장에서 개인적 '실패'의 차등적 비율 때문이라기보다는 시장의 구조가 집단성원들을 경제 질서의 부분화된 구조에 차등적으로 배치한 결과일 수 있음을 제시하였다(남궁명희, 1997). 이중노동시장이론에 근거한 노동시장 진입 및 지위의 차이에 대한 설명은 분절된 시장 간 특성의 차이에 대한 설명은 가능하나, 동일 시장 내에 존재하는 차이에 대한 설명을 하지 못하고, 노동시장 지위의 차이를 구조적적인 측면에서 찾기 때문에 인적자본수준과 같은 개인의 능력이나 자질의 차이에 대해서는 설명하지 못하며, 지역노동시장의 분절구조에 대해서는 설명하지 못하는 한계가 있다.

#### 나. 개인적인 접근 : 인적자본이론

인적자본이론(human capital theory)은 개인의 능력과 자질에 의해 취업이 좌우된다는 것에 기초하여 1960년대 전후의 Schultz, G. S. Becker, Mincer 등 미국의 경제학자들이 발전시킨 이론이다.

인적자본의 선두주자인 Becker는 학력, 지능, 기술습득 등의 개인적 차이가 사회경제적으로 상이한 보상을 초래하는 원인이라고 주장하였다(유홍준, 2006). 즉, 인적자본론적 노동시장은 신고전주의 경제학파의 주장을 따라 효용극대화를 추구하는 합리적 경제인 가설을 취하고, 수

요와 공급의 균형에 의해 시작이 갖는 자동조절 메커니즘을 논리적 근거로 하고 있다.

Schults는 교육과 건강 및 이들에 대한 직접적인 지출, 교육과 훈련으로 인해 포기된 소득, 기능과 지식의 향상을 위한 여가시간의 사용 등을 인적자본에 대한 투자로 파악한다(최성재 외, 1994). 즉, 교육과 훈련 등에 대한 투자지출에 의해 형성되어 인간에게 구체화된 지식과 기능을 인적자본으로 보는 것이다. 학교 교육을 통한 지식과 기술의 습득, 직업훈련을 통한 기능의 습득, 직장에서의 근무경력을 통한 전문지식의 습득 등은 인적자본의 대표적인 예라 하겠다.

인적자본이론에 의하면, 인적자본 수준이 낮은 청년층은 인적자본 수준이 높은 청년층에 비해 노동시장 진입 및 지위특성이 긍정적이지 못하다고 주장한다. 즉, 교육과 훈련 등에 대한 투자는 개인의 생산성을 높이고, 이러한 높은 생산성은 높은 임금과 안정적인 노동시장 지위를 갖게 된다는 입장이기 때문에 청년층의 노동시장 진입 및 지위 특성의 차이는 충분히 정당화된다고 본다. 그러나 청년층의 개인차를 설명하는데 유용한 인적자본이론은 노동시장 진입에 있어서의 구조적인 원인에 대해서는 설명하지 못하는 한계가 있다. 동일한 인적자본 수준을 가지고 있다하더라도 노동시장 내에서의 구조적인 차별현상이나, 분절된 노동시장의 구조적인 문제, 제한된 일자리로 인한 실업의 문제 등은 인적자본이론에 의해 충분히 설명되지 못하는 한계가 있다.

#### 다. 사회적 연결망 이론

사회적 연결망 이론(social network theory)은 Granovetter(1974)가 발표한 “많은 사람들이 연결망을 통해 직장을 이동하며 또 그들 중 대다수는 적극적인 구직활동에 나서지 않았다”는 내용에서 그 출발점을 찾을 수 있다. 이 이론에 의하면 노동시장 정보의 양과 질이 노동자나 고용주가 처한 사회적 관계의 구조, 즉 사회적 연결망의 성격에 크게 영향을 받는다. 비공식적인 방식, 특히 사회적 연결망에 의한 직장이동이 효과적인 이유는 이렇게 획득된 노동시장 정보가 공식적 방식에 의해 획득된 것에 비해 두 가지 점에서 우월하기 때문이다(이정규, 2001). 첫째, 정형화된 내용을 담고 있는 신문광고나 고용사무소의 정보에 비해 친지와 전·현직 직장 동료들에 의해 획득된 직업정보는 매우 다양한 내용을 포함하고 있다. 둘째, 사람들은 친지나 과거의 동료들을 새 직장에 소개할 때, 그들의 능력과 특성은 물론 새 직장의 특성에 대해 정확히 파악하지 않고서는 선불리 나서려 하지 않는다. 즉, 소개해줄 사람의 생산성과 소개할 직업이 요구하는 기술수준에 대한 사전 이해없이 쉽게 연결시켜주지 않는 경향이 있다.

연결망 이론은 연결망을 다양하고 이질적인 관계들로 이루어진 것으로 파악한다. 도구적 수단으로서의 연결의 속성이 강조되는 경우에 그 관계의 이질성은 일반적으로 ‘연결의 강도’라는 측면에서 파악되며, 이 때 연결망의 강도는 시간, 정서적 강도, 친밀감, 상호적 서비스의 조합으로 정의된다. 따라서 개인적 연결망은 그 관계의 강도에 따라 강한 연결과 약한 연결로 나뉘어진다(김명심, 2003). 구직에 있어 약한 연결망은 지역적인 소식과 친한 친구들의 의견에 제한된다. 이것은 그들을 최근의 생각과 유행으로부터 유리시킬 뿐만 아니라 노동시장에서 불리한 위치에 놓이게 된다. 반면에 빈곤층들은 사회적 지지와 조력을 위해 강한 연결에 의존하



는 비율이 높으며, 노동시장에 처음 진입하는 사람들에게도 강한 연결이 더욱 효과적이라고 한다.

최근 사회적 연결망과 관련하여 새롭게 제시되고 있는 견해는 ‘제도적 사회자본(institutional social capital)’에 대한 것이다. Brinton(2000)에 따르면 최근까지 사회적 연결망에 관한 논의에서 주로 다루어졌던 것은 개인들이 자신의 사적인 연결망을 통해 접근 가능한 사회적 자본이었다. 이러한 사적인 사회적 자본과는 구분되는 제도적 사회적 자본은 개인들이 특정한 제도 혹은 조직 속에 몸담게 되면서 얻게 되는 것이다. 이것은 개인이 어떤 특정한 제도 혹은 조직의 일원이 되거나 접촉 없이는 얻을 수 없는 사회적 자본이라는 점에서 제도적이다. Rosenbaum(2001) 역시 개인들의 사적 연결망에 관한 연구에 비해서 청년층 노동시장의 결과에 영향을 미치는 학교와 기업간의 제도적 연결망에 관한 연구가 그 동안 무시되어 왔음을 지적하고 있다. 사적인 접촉을 통한 일자리 이행에 주목해왔던 Granovetter(1985) 역시 첫 일자리에 취업하는 경우, 사적인 접촉보다는 공식적인 기제에 기초한 연결망이 중요하다고 지적한 바 있다. 왜냐하면 직장 경험이 전혀 없는 학교 졸업생들은 직장 동료들과의 접촉을 통한 연결망을 갖고 있지 못하는 등 사적 연결망의 크기와 폭에 있어서 대단히 제한적일 수밖에 없기 때문이다.

## 2. 노동시장에서 정보의 탐색과 획득

구직 준비 행동은 인지나 정서의 차원이 아닌 실제적이고 구체적인 행위의 차원을 의미한다. 이는 개인이 올바른 진로 결정을 위해서 얼마나 노력을 하고 있는지, 그리고 구직 목표를 달성하기 위해서 구체적으로 얼마나 충실하게 행위적인 노력을 하고 있는지에 관한 것이다. 진로 의사결정과 함께 구직 준비 행동은 개인의 구직행위를 이해하는 주요한 개념이라고 볼 수 있다.

김봉환·김계현(1997)도 구직 준비 행동이 진로 관련 연구에 필수적임을 강조하며 구직 준비 행동을 몇 가지 측면에서 나누어 설명하고 있다. 첫째는 정보 수집 활동이다. 이에는 자신의 능력, 적성, 흥미, 성격과 같은 자기 자신에 관한 정보는 물론이고 직업현황, 전망, 입직방법, 필수조건, 승진경로, 작업환경과 같은 자신이 관심을 가지고 있는 직업세계에 관한 정보도 포함된다. 둘째는 필요한 도구를 갖추는 활동이다. 자신이 목표한 직업에 입직하기 위한 준비 과정에서 필요한 장비나 기자재 혹은 교재 등을 구입하는 것이다. 셋째는 설정된 목표를 달성하기 위한 실천적 노력이다. 이는 달리 표현하면 목표 달성에 필요한 도구와의 상호작용 과정이라고 볼 수 있다.

구직이란 잠재적인 취업에 관한 정보를 수집하는 과정이다(Staft, Shaw & Neo, 1989). 실업은 개인에게 많은 스트레스를 주고 이러한 스트레스적인 실업상황은 재취업에 이르러서야 종료된다고 할 수 있는데 개인의 재취업을 예측할 수 있는 중요한 요인은 구직행동으로 나타날 수 있다. Wanberg & Watt & Rusmy(1996)은 연구에서 구직행동은 구직 의지와 구직 활동의

결합으로 보고 개인이 정해진 기간 동안 구직자원을 활용하여 얼마나 구직활동을 하였는가에 대한 빈도와 반드시 취업을 하고자 하는 의지를 구직행동으로 보았다. Taris & Heesink & Feij(1994)는 구직행동을 3가지 차원으로 구분 하였데, 일정기간 동안에 이력서등 취업관련 서류를 제출하는 구직활동의 횟수, 자원 노력의 범위, 직업을 구하기 위해 사용하는 전략의 수가 그것이다.

이를 종합해 보면, 실업자의 구직행동을 측정하는 데에 공통적으로 제시되는 요인은 재취업을 위해 일정한 기간 동안 구직자원을 활용하여 구직활동을 하는 것으로 구직행동의 개념을 이해할 수 있다. 청년실업자의 구직행동이 어떠한지 살펴보는 것이 중요한 이유는 청년기는 직업에 대한 탐색이 빈번한 시기이며, 이때 인적자본 축적의 기회가 상실될 경우 장기적으로 노동시장 정착도(labor market attachment)를 저하시키기 때문이다.

노동시장에서 직업에 관한 정보를 획득하는 것은 성공적인 직업적 성취를 위해서 매우 중요한 문제이다. Stigler(1961)는 노동시장에서의 정보탐색의 중요성을 강조하였고, 이후 많은 연구자들은 노동시장에서 정보를 찾기 위한 행위와 그에 수반되는 비용에 관해 연구하였다(Lippman & McCall, 1976). 그 연구들은 노동시장에서 개인이 갖고 있는 정보는 언제나 불완전할 수밖에 없지만 노동시장에서의 정보는 불확실성을 감소시킴으로써 거래비용을 줄일 수 있기 때문에 그들은 계속해서 보다 완벽한 정보를 얻기 위한 노력을 하지 않으면 안 된다고 주장한다.

결국, 노동시장에서의 성공적인 결과는 어떻게 적절한 구직행위를 통해서 양질의 정보를 얻는가에 달려있다. 그리고, 구직방법에 관한 많은 연구들에 의하면 이와 같은 양질의 정보의 획득은 적절한 구직방법의 사용에 달려 있다.

### 3. 구직행동에 영향을 미치는 요인

구직행동에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구를 살펴보면, 주로 경제적인 측면에서의 접근과 심리적인 측면에서의 접근이며, 이 두 접근 간에 중복되는 부분도 있어 최근에는 두 시각으로 부터 나온 각각의 요인들을 통합하려는 시도가 계속되고 있다(Darity & Goldsmith, 1996; Clark & Oswald, 1994). 더불어, 대표적인 것으로 사회정책·제도적인 측면에서의 접근에 관한 연구가 있다.

경제학적 측면에서의 접근은 유효성이론(utility theory)에 근거하여 유보임금과 실업기간과의 관계에서 구직활동에 미치는 영향에 대해 논의되어진다. 실직기간에서의 이익(실업급여)보다 상대적으로 매력적인 임금이 제시되지 않으면 취업 제의가 있어도 이를 거절하게 되므로 Feldstein(1978)은 실업급여는 오히려 실업률 상승에 미치는 영향이 크며, Kaliski(1985)도 실업급여 수급자격을 가진 자의 실업기간이 그렇지 못한 자보다 상당히 길다는 것을 보여주었다. Mcfadyen & Thomas(1997)은 실직기간이 구직행동에 미치는 영향에 대해 연구한 결과, 탐색이론 모형(search theoretic model)에서는 실직기간이 길수록 정확한 고용정보로 유보임금이

감소되어 효과적인 직업선택을 할 수 있지만 흔적 모형(scarred model)에서는 개인의 동기 감소로 오히려 구직행동이 줄어든다고 하였다.

구직행동에 대한 심리학적 접근으로는 주로 가치-기대이론(value-expectancy theory)과 태도-행동이론(attitude-behavior theory)에 기초하고 있다. 가치-기대 이론에서 실직한 개인이 취업에 대한 기대를 많이 가지고 있고 일에 대한 가치를 높게 가지고 있다면 이것이 구직에 대한 동기로 작용하여 구직행동을 더 많이 할 것으로 예측한다. Lynd-Stevenson(1999)은 200여명의 실직한 젊은이를 대상으로 취업에 대한 기대와 일에 대한 가치를 측정한 후 10달 후 고용상태를 조사한 결과 취업에 대한 기대와 일에 대한 가치가 높을수록 전일제 일자리를 많이 갖는 것으로 나타나 가치와 기대간의 상호작용은 구직행동에 대한 더 강력한 예측요인이 된다고 보았다. Van Ryn & Vinokur(1992)는 실직자 900여명을 대상으로 구직 효능감을 강화하기 위한 구직기술, 실패에 대한 대처 등의 내용으로 실험집단에 개입하고 4개월 후 실험집단과 통제집단을 비교해 본 결과 구직효능감이 실험집단에서 높아 구직효능감이 구직의지와 구직행동에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

사회정책·제도적인 측면에서는 구직행동과의 직접적 연구보다는 재취업 결정요인으로 정책적 요인이 미치는 영향에 대한 연구들이 있다. 실업자의 재취업에 영향을 미치는 제도적 요인 중 대표적인 요인으로 실업급여를 들 수 있다. 경제학적 측면에서도 언급했듯이 일반적으로 실업급여의 경우 실업자의 의중임금 수준을 높이게 되므로 재취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 본다. 그러나, 대부분 실업급여가 실업기간과 실업 탈피률에 부정적인 영향을 미친다고 하지만 실증적으로는 국가 또는 기간에 따라 상당한 차이를 보이고 있다. 또 다른 요인으로 직업훈련을 들 수 있다. 비록 그 효과성에 대해서는 많은 회의가 존재하지만 개인에게 있어 직업훈련은 인적자본(human capital) 투자로 간주되어 근로자의 한계생산성을 증대시켜 임금 상승을 가져오고 구직자에게는 취업 기회의 확대를 제공해줄 수 있다고 생각한다. 특히, 직업훈련은 생산과정에서 요구되는 기술 및 숙련과 개인이 소지한 기술 및 숙련의 불일치에 의해 발생하는 구조적 실업에 적합한 정책수단으로 간주되고 있다. 직업훈련 효과에 대한 연구로 Korpi(1995)는 스톡홀름의 청년층 실업자 조사자료(survey of unemployed youth in stockholm)를 이용하여 고용 전환률을 측정해 본 결과 직업훈련 프로그램이 부적기간 의존성이 나타나지 않는 핵심적 요인임을 밝혔고, Lynch(1989)의 연구에서도 직업훈련이나 기술훈련이 재취업 가능성을 높이고 있다는 결과를 보여주었다.



### Ⅲ. 연구의 방법

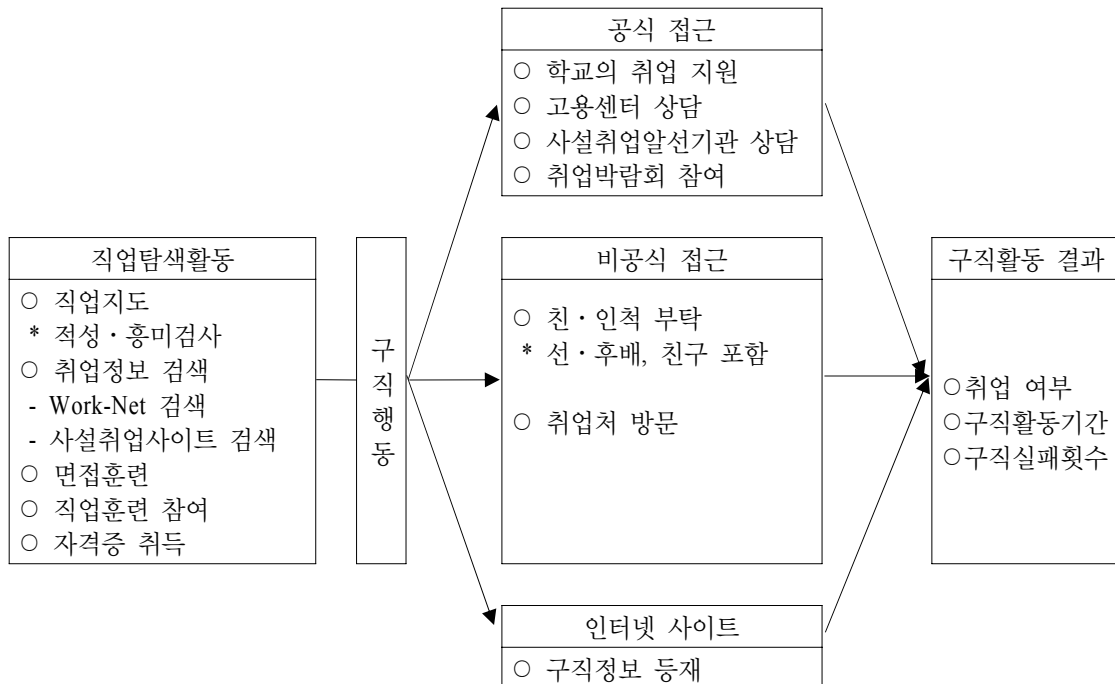
#### 1. 조사 설계

본 연구에서는 앞의 2장에서 제시한 노동시장 진입 및 지위에 관한 접근방법으로 구조적인 접근(노동시장 분절론)과 개인적인 접근(인적자원이론), 사회적 연결망 이론 등과 노동시장에서 정보의 탐색과 획득, 그리고 구직행동에 영향을 미치는 요인 등을 통해 관련 변수를 추출하여 [그림 1]과 같은 연구의 모형을 설정하였다.

먼저, 직업탐색활동 변수에는 앞의 2장 1절과 2절의 노동시장 분절론과 사회적 연결망 이론, 그리고 노동시장에서 정보의 탐색과 획득 등에서 제시한 직업지도(적성·흥미검사), 취업정보 탐색(Work-Net 검색, 사설취업사이트 검색), 면접훈련, 직업훈련 참여, 자격증 취득 등에 해당하는 변수를 설정하였다.

그리고, 구직행동 변수에는 앞의 2장 2절과 3절의 노동시장에서 정보의 탐색과 획득, 구직행동에 영향을 미치는 요인에서 공식적 접근 방법으로 학교의 취업 지원, 고용센터 상담, 사설취업알선기관 상담, 취업박람회 참여, 비공식적 접근방법으로 친·인척 부탁(선·후배, 친구 포함), 취업처 방문, 인터넷사이트에서의 구직정보 등재 등에 해당하는 변수를 설정하였다.

그리고, 구직활동 결과 변수에는 앞의 2장 3절의 구직행동에 주로 영향을 미치는 요인에서 1회 이상 구직 여부, 구직활동기간, 구직실패횟수 등에 해당하는 변수를 설정하였다.



[그림 1] 연구의 모형

## 2. 분석 대상

본 연구에서는 연구 목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하여 실시하였는데, 실증연구에서 사용한 패널조사지는 성인 대상 한국교육고용패널(KEEP) 조사지를 사용하였다.

사용 패널조사지는 20대 청년층(고3 코호트)용으로서 사용 주요변수로는 직업적성·흥미검사, 취업정보 검색, 취업훈련 참여 등의 직업탐색 활동과 학교의 취업 지원, 고용센터 상담, 사설 취업알선기관 상담, 친·인척 부탁, 구직정보 등재 등 직업탐색 활동 이후 실적적인 행동으로 옮겨지는 구직행동, 구직 여부, 그리고 구직활동기간, 구직실패횟수 등 구직활동 결과, 응답자의 성별, 학력별, 지역별(수도권 여부) 등이다.

설문조사는 2007년 ~ 2011년 사이의 20대 청년층을 대상으로 실시하였는데, 이들의 인구통계적 분포를 살펴보면 <표 1>과 같다. 성별로는 2007년의 경우 ‘여성’이 80.2%로서 대부분을 차지하였으나 2009년부터는 ‘남성’이 절반 이상을 차지하였다. 또한, 학력별로는 2009년까지 ‘대재 이상’이 절반 이상을 차지하였으나 2010년부터 ‘고졸 이하’가 절반 이상을 차지하였다. 또한, 지역별(수도권 여부)로는 ‘비수도권’이 70% 이상으로 대부분을 차지하고 그 비율도 매년 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 응답자의 일반적인 사항

(단위: %, 명)

특성	분류 (변수 설명)	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
성별	남성(=1)	19.8 (316)	45.9 (976)	55.1 (1422)	55.8 (1379)	56.9 (1370)
	여성(=0)	80.2 (1281)	54.1 (1152)	44.9 (1158)	44.2 (1092)	43.1 (1038)
	계	100.0 (1597)	100.0 (2128)	100.0 (2580)	100.0 (2471)	100.0 (2408)
학력별	대재 이상(=1)	61.1 (975)	64.0 (1361)	55.5 (1433)	47.6 (1174)	35.9 (865)
	고졸 이하(=2)	38.9 (622)	36.0 (767)	44.5 (1147)	52.5 (1295)	64.0 (1540)
	계	100.0 (1597)	100.0 (2128)	100.0 (2580)	100.0 (2469)	100.0 (2405)
지역별	수도권(=1)	26.1 (417)	21.4 (456)	21.7 (559)	17.4 (429)	13.4 (323)
	비수도권(=0)	73.9 (1180)	78.6 (1672)	78.3 (2021)	82.6 (2042)	86.6 (2085)
	계	100.0 (1597)	100.0 (2128)	100.0 (2580)	100.0 (2471)	100.0 (2408)

### 3. 분석 방법

분석방법으로는 측정변수에 대하여 빈도분석에 의한 최근 5년간 년도별 변화,  $X^2$  분석에 의한 성별·학력별·지역별 차이, 회귀분석에 의한 구직활동 결과에 대한 영향정도 등이다.

측정자료는 SPSS PC+ 프로그램으로 전산처리하였고, 사용된 통계적 분석기법과 분석내용은 다음과 같다.

첫째, 구직탐색활동과 구직행동, 구직활동 결과에 대한 최근 5년간 년도별 변화를 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 구직탐색활동과 구직행동, 구직활동 결과에 대한 성별·학력별·지역별 차이를 알아보기 위하여  $X^2$  분석을 활용하였다.

셋째, 구직탐색활동과 구직행동이 구직활동 결과에 미치는 영향정도를 알아보기 위하여 이항 로지스틱 회귀분석과 다중회귀분석을 활용하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 취업정보 획득 경로

20대 청년층들이 본격적인 구직에 앞서 취업정보를 획득하는 주요 경로의 순위에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 2> 참조).

전반적으로 ‘인터넷 사이트(공공+사설)’이 가장 많고 다음으로 ‘학교(교수/교사/계시관)’와 ‘친구 또는 선·후배’, ‘신문/TV 등 언론매체’와 ‘부모 또는 친척’과 ‘생활정보지’등의 순으로 나타났다. 반면에, ‘공공취업알선기관(고용센터 등)’과 ‘사설취업알선기관’, ‘학원(교사/계시관 등)’과 ‘직업훈련기관(직업학교 등)’, ‘취업 박람회(설명회)’ 등은 비교적 활용이 낮은 편으로 나타났다.

이를 년도별로 살펴보면, ‘인터넷 사이트(공공+사설)’은 매년 활용정도가 증가하고 있는 반면, 폐이퍼형태의 ‘신문/TV 등 언론매체’와 ‘생활정보지’, 주로 단기간 훈련을 실시하는 ‘학원(교사/계시관 등)’과 ‘직업훈련기관(직업학교 등)’ 등은 매년 활용정도가 낮아지는 것으로 나타났다.

**<표 2> 취업정보 경로 1순위**

(단위: %, 명)

구분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
학교(교수/교사/계시관 등)	14.9(89)	10.2(63)	12.4(113)	10.5(109)	10.7(97)
신문/TV 등 언론매체	5.2(31)	5.2(32)	7.0(64)	5.8(60)	4.9(44)
인터넷 사이트(공공+사설)	49.2(293)	55.8(346)	58.4(532)	65.9(683)	62.9(569)
부모 또는 친척	5.0(30)	5.5(34)	5.3(48)	3.2(33)	4.1(37)

<표 계속>

구분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
친구 또는 선·후배	13.8(82)	16.9(105)	12.1(110)	9.9(103)	11.2(101)
생활정보지	5.5(33)	4.0(25)	1.4(13)	1.3(13)	1.0(9)
공공취업알선기관(고용센터 등)	1.3(8)	.2(1)	1.2(11)	1.3(13)	1.4(13)
사설취업알선기관	.2(1)	0(0)	.1(1)	0(0)	.4(4)
학원(교사/계시관 등)	1.2(7)	1.1(7)	.8(7)	.4(4)	.6(5)
직업훈련기관(직업학교 등)	.5(3)	.2(1)	.2(2)	0(0)	.3(3)
취업 박람회(설명회)	.2(1)	.3(2)	.7(6)	.4(4)	.4(4)
기타	3.0(18)	.6(4)	.4(4)	1.4(15)	2.0(18)

## 2. 취업 준비과정과 경험

취업 준비과정에 대한 변화를 알아보기 위해 취업 준비과정의 형태별 경험 여부를 살펴보면 다음과 같다(<표 3> 참조).

직업탐색활동에서는 ‘취업정보 탐색’이 가장 많고 다음으로 ‘사설취업사이트 검색’, ‘자격증 취득’ 등의 순으로, 구직행동에서는 ‘친·인척 등 부탁’, ‘구직정보 인터넷 등재’, ‘취업처 방문’ 등의 순으로 나타났다.

이를 년도별로 살펴보면, 직업탐색활동에서 ‘공공사설취업사이트 검색’은 매년 증가하는 것으로 나타났고, ‘워크넷 검색’과 ‘면접훈련’ 그리고 ‘직업훈련 참여’는 2008년을 제외하고는 매년 증가하는 것으로 나타났다. 반면에 ‘자격증 취득’은 2008년 이후 매년 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 구직행동에서 ‘취업박람회 참여’와 ‘구직정보 인터넷 등재’는 매년 점진적으로 증가하는 것으로 나타났다.

**<표 3> 취업 준비 경험 여부**

(단위: %, 명)

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
직업 탐색 활동	적성·흥미검사	19.8(118)	14.0(88)	18.3(166)	18.1(188)	18.2(164)
	취업정보 검색	58.3(347)	57.5(362)	63.7(578)	61.4(637)	73.6(665)
	워크넷 검색	15.2(91)	13.5(85)	22.1(202)	25.4(264)	29.0(262)
	사설취업사이트 검색	41.8(250)	45.1(284)	48.8(446)	50.0(520)	53.9(488)
	면접훈련	12.8(76)	9.2(58)	13.8(125)	15.1(157)	15.6(141)
	직업훈련 참여	10.1(60)	5.7(36)	8.9(81)	10.5(109)	10.9(98)
	자격증 취득	23.7(141)	22.2(140)	28.5(259)	27.7(287)	26.1(235)
구직 행동	학교의 취업 지원	15.0(89)	13.0(82)	14.5(131)	13.9(144)	16.8(152)
	고용센터 상담	6.4(38)	3.8(24)	6.8(62)	8.0(83)	7.6(69)
	사설취업알선기관 상담	5.7(34)	3.8(24)	8.4(77)	7.7(80)	7.5(68)
	취업박람회 참여	8.1(48)	6.2(39)	10.6(96)	10.6(110)	11.3(102)
	친·인척 등 부탁	27.4(163)	31.1(196)	34.9(316)	30.9(321)	35.2(318)
	취업처 방문	23.9(142)	22.1(139)	24.3(220)	19.3(200)	20.2(182)
구직정보 등재	20.2(120)	21.0(132)	30.4(275)	30.3(314)	30.6(276)	

그리고, 취업 준비 경험별 도움 정도를 살펴보면(<표 4> 참조), 적성·흥미검사 경험, 취업 정보 검색 경험, 사설취업사이트 검색 경험, 취업박람회 참여 경험, 구직정보 등재 경험 등은 도움정도가 매년 증가하는 반면 고용센터 상담 경험, 사설취업알선기관 상담 경험 등은 매년 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 취업 준비 경험별 도움 정도

(단위: 점, 명)

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
직업 탐색 활동	적성·흥미검사	3.23(118)	3.23(88)	3.34(165)	3.33(188)	3.38(164)
	취업정보 검색	3.31(346)	3.51(360)	3.56(577)	3.61(636)	3.76(664)
	워크넷 검색	3.20(91)	3.07(85)	3.27(200)	3.35(264)	3.31(262)
	사설취업사이트 검색	3.38(250)	3.48(284)	3.45(1)	3.47(520)	3.61(488)
	면접훈련	3.46(76)	3.72(58)	3.68(124)	3.57(157)	3.70(141)
	직업훈련 참여	3.75(60)	3.64(36)	3.75(81)	3.41(109)	3.62(97)
	자격증 취득	3.59(140)	3.62(139)	3.81(259)	3.61(285)	3.79(235)
구직 행동	학교의 취업 지원	3.27(89)	3.46(82)	3.53(130)	3.56(144)	3.65(152)
	고용센터 상담	3.00(38)	3.29(24)	3.24(62)	3.22(83)	3.16(69)
	사설취업알선기관 상담	3.26(34)	3.00(24)	3.34(2)	3.29(79)	3.04(68)
	취업박람회 참여	2.92(48)	3.15(39)	3.20(95)	3.29(110)	3.48(101)
	친·인척 등 부탁	3.20(163)	3.63(195)	3.55(315)	3.47(321)	3.68(318)
	취업처 방문	3.54(142)	3.59(137)	3.53(220)	3.56(199)	3.62(181)
구직정보 등재	3.36(120)	3.40(131)	3.38(274)	3.43(313)	3.53(276)	

주: 5점 척도(1= 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)

이상의 결과로 보아 취업 준비 경험 비율에 대한 년도별 증가 또는 감소의 변화는 취업 준비 경험별 도움 정도에 대한 년도별 높고 낮음의 변화에 어느 정도 상관적으로 영향을 받고 있음을 알 수 있다.

### 3. 구직활동 결과

20대 청년층의 구직활동 결과에 대한 년도별 변화를 알아보기 위해 구직 경험 여부, 구직활동기간, 구직실패횟수에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 5> 참조).

1회 이상 구직 경험은 매년 70% 이상을 차지하였으나, 그 비율은 점차 감소하는 것으로 나타났다. 구직활동기간은 측정한 5년 평균이 17개월 정도이고 그 기간이 매년 증가하고 있다. 구직실패횟수도 측정한 5년 평균이 3회 정도 이지만 그 횟수는 매년 증가하고 있다.

이상의 결과로 보아 20대 청년층의 구직이 매년 해를 거듭할수록 어려움이 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 구직활동 결과 상태

구분 (단위)	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
구직 여부(%)	86.7(517)	85.1(536)	77.5(708)	73.9(767)	72.0(651)
구직활동기간(개월)	16.30(593)	17.12(616)	17.14(889)	18.53(994)	17.31(872)
구직실패횟수(회)	2.33(79)	2.66(93)	3.66(205)	4.70(266)	5.44(246)

주: ( )는 빈도수임.

#### 4. 입직경로의 특성별 변화

구직 준비과정에서 취업 준비 경험 유형별로 분석년도 내에서 20대 청년층들은 어떠한 특성을 갖고 있는지 확인하기 위해 성별, 학력별, 지역별(수도권 여부)로 살펴보면 다음과 같다 (<표 6> 참조).

먼저, 적성·흥미검사 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘남성’과 ‘여성’의 비율이 비슷하나 ‘여성’의 경우 매년 감소하는 경향이 있었고, 학력별로는 ‘대졸 이상’이 ‘고졸 이하’보다 많은 편이고 특히, ‘고졸 이하’는 매년 감소하는 경향이 있었으며, 지역별로는 ‘수도권’ 지역이 ‘비수도권’ 지역보다 많은 편이고 ‘수도권’ 지역은 매년 증가하는 경향이 있었다.

다음으로, 취업정보탐색 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편이지만 ‘남성’과 ‘여성’ 모두 매년 증가하는 경향이 있었고, 학력별로는 ‘고졸 이하’가 ‘대졸 이상’보다 많은 편이고 2010년을 제외하고는 매년 증가하는 경향이 있었으며, 지역별로는 2010년까지 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이지만 2011년에는 ‘수도권’ 지역이 많은 편이고 매년 증가하는 경향이 있었다.

다음으로, 워크넷 검색 경험 여부와 사설취업사이트 검색 여부에 대해서 성별로는 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편이지만 ‘남성’과 여성 모두 증가하는 경향이 있었고, 학력별로는 ‘고졸 이하’가 ‘대졸 이상’보다 많은 편이고 매년 증가하는 경향이 있었으며, 지역별로는 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이고 매년 증가하는 경향이 있었다.

다음으로, 면접훈련 경험 여부에 대해서 성별로는 2008년까지 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편인 반면 2010년부터 ‘남성’이 많은 편이었고, 학력별로는 2008년까지 ‘고졸 이하’가 ‘대졸 이상’보다 많은 편인 반면 2009년부터 ‘대졸 이상’이 많은 편이었으며, 지역별로는 2007년에 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이었으나 2008년부터 ‘수도권’ 지역이 많은 편이고 매년 증가하는 경향이 있었다.

다음으로, 직업훈련 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편이고 매년 증가하는 경향이 있었고, 학력별로는 ‘고졸 이하’가 ‘대졸 이상’보다 많은 편이고 2008년부터 매년 증가하는 경향이 있었으며, 지역별로는 2008년과 2009년을 제외하고는 ‘비수도권’ 지역이 많은 편이었다.

다음으로, 자격증 취득 여부에 대해서 성별로는 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편이었고, 학력별로

는 ‘대재 이상’이 ‘고졸 이하’보다 많은 편이고 2008년 이후 매년 증가하는 경향이 있었으며, 지역별로는 2008년까지 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편인 반면 2009년부터 ‘수도권’ 지역이 많은 편이었다.

다음으로, 학교의 취업 지원 경험 여부에 대해서 성별로는 2009년까지 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편인 반면 2010년부터 ‘남성’이 많은 편이었고, 학력별로는 2009년까지 ‘고졸 이하’가 ‘대재 이상’보다 많은 편인 반면 2010년부터 ‘대재 이상’이 많은 편이었으며, 지역별로는 2008년까지 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편인 반면 2009년부터 ‘수도권’ 지역이 많은 편이었다.

다음으로, 고용센터 상담 경험 여부와 사설취업알선기관 상담 경험 여부에 대해서 성별로는 고용센터 상담은 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편인 반면 사설취업알선기관 상담은 ‘남성’이 ‘여성’보다 많은 편이었고, 지역별로는 고용센터 상담과 사설취업알선기관 상담 모두 2008년을 제외하고는 ‘고졸 이하’가 ‘대재 이상’보다 많은 편이었으며, 지역별로는 고용센터 상담에서 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이었다.

다음으로, 취업박람회 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘남성’이 ‘여성’보다 많은 편이었고, 학력별로는 2007년을 제외하고는 ‘대재 이상’이 ‘고졸 이하’보다 많은 편이었으며, 지역별로는 2007년을 제외하고는 ‘수도권’ 지역이 ‘비수도권’ 지역보다 많은 편이었다.

다음으로 친·인척 등 부탁 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘남성’이 ‘여성’보다 많은 편이었고, 학력별로는 ‘고졸 이하’가 ‘대재 이상’보다 많은 편이었으며, 지역별로는 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이었다.

다음으로, 취업처 방문 경험 여부에 대해서 성별로는 ‘남성’이 ‘여성’보다 많은 편이었고, 학력별로는 2008년까지 ‘고졸 이하’가 ‘대재 이상’보다 많은 편인 반면 2009년부터 ‘대재 이상’이 많은 편이었으며, 지역별로는 2009년까지 ‘비수도권’ 지역이 ‘수도권’ 지역보다 많은 편이었으나 2010년부터 ‘수도권’이 많은 편으로 나타났다.

다음으로, 구직정보 등재 경험 여부에 대해서 성별로는 2007년을 제외하고는 ‘여성’이 ‘남성’보다 많은 편이었고, 학력별로는 ‘고졸 이하’가 ‘대재 이상’보다 많은 편이었으며, 지역별로는 ‘수도권’ 지역이 매년 증가하는 경향이 있었다.

〈표 6〉 성별·학력별·지역별 취업 준비 경험 여부

(단위: %)

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
<b>【적성·흥미검사 경험 여부】</b>						
성별	남	20.0	12.0	17.4	18.0	21.1**
	여	19.8	14.8	19.2	18.3	14.9**
학력별	대재 이상	23.4**	16.4*	21.7*	23.6***	29.7***
	고졸 이하	16.8**	12.1*	15.8*	15.4***	14.4***
지역별	수도권	26.4**	18.6*	23.2*	23.0*	38.9***
	비수도권	18.1**	13.0*	17.4*	17.4*	15.7***

<표 계속>

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
<b>【취업정보 탐색 여부】</b>						
성별	남	40.0***	44.5***	56.8***	57.4***	71.8
	여	61.4***	63.1***	70.2***	65.4***	75.7
학력별	대재 이상	51.5***	47.1***	59.2**	58.7	71.6
	고졸 이하	64.2***	65.4***	67.1**	62.9	74.2
지역별	수도권	46.3***	51.3*	58.3*	59.0	76.8
	비수도권	61.4***	58.8*	64.7*	61.8	73.3
<b>【워크넷 검색 경험 여부】</b>						
성별	남	11.8	12.0	16.3***	21.2***	25.8**
	여	15.8	14.1	27.6***	29.6***	32.5**
학력별	대재 이상	9.7***	10.6**	19.1	15.1***	20.2***
	고졸 이하	19.9***	15.7**	24.3	30.6***	32.0***
지역별	수도권	5.0***	10.6	20.9	19.3**	16.8***
	비수도권	17.8***	14.1	22.3	26.3**	30.4***
<b>【사설취업사이트 검색 경험 여부】</b>						
성별	남	37.6	44.0	43.7***	45.8***	53.8
	여	42.5	45.6	53.6***	54.1***	54.1
학력별	대재 이상	36.1***	39.8**	44.4**	42.6***	52.0
	고졸 이하	46.7***	49.2**	52.2**	53.8***	54.3
지역별	수도권	38.8	42.5	43.1*	48.6	51.6
	비수도권	42.6	45.6	49.9*	50.2	54.2
<b>【면접훈련 경험 여부】</b>						
성별	남	9.4	5.2*	13.8	15.4	16.1
	여	13.3	10.9*	13.8	14.8	15.1
학력별	대재 이상	10.2*	7.7	15.0	17.0	19.8
	고졸 이하	15.0*	10.4	12.9	14.1	14.1
지역별	수도권	9.1	11.5	14.6	18.0	20.0
	비수도권	13.7	8.7	13.6	14.7	15.1
<b>【직업훈련 경험 여부】</b>						
성별	남	10.6	2.6*	8.1	10.3	8.8**
	여	10.0	7.1*	9.7	10.8	13.2**
학력별	대재 이상	7.3**	5.5	8.3	9.0	8.1
	고졸 이하	12.5**	5.9	9.4	11.2	11.7
지역별	수도권	6.6	7.1	11.9	9.4	10.5
	비수도권	10.9	5.4	8.3	10.7	10.9
<b>【자격증 취득 여부】</b>						
성별	남	24.7	16.2**	25.3**	26.5	24.0*
	여	23.5	24.8**	31.5**	28.8	28.4*
학력별	대재 이상	23.3	22.6	32.8**	32.4***	34.2***
	고졸 이하	24.0	21.9	25.3**	25.2***	23.1***
지역별	수도권	23.1	18.6	35.8**	33.8*	44.2***
	비수도권	23.8	23.0	27.0**	26.7*	23.9***

<표 계속>



구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
<b>【학교의 취업 지원 경험 여부】</b>						
성별	남	4.7***	4.2***	10.6***	16.2**	19.0**
	여	16.7***	16.9***	18.1***	11.5**	14.4**
학력별	대재 이상	8.0***	8.0***	14.0	15.6	23.0***
	고졸 이하	20.9***	16.9***	14.9	12.9	14.1***
지역별	수도권	6.6***	11.5	20.5**	18.0*	28.4***
	비수도권	17.1***	13.3	13.2**	13.2*	15.5***
<b>【고용센터 상담 경험 여부】</b>						
성별	남	3.5	5.2	6.5	6.9	6.5
	여	6.8	3.2	7.1	9.0	8.9
학력별	대재 이상	4.7*	4.4	5.9	4.6**	2.7***
	고졸 이하	7.8*	3.4	7.5	9.6**	9.4***
지역별	수도권	1.7***	3.5	6.5	6.4	2.1**
	비수도권	7.5***	3.9	6.8	8.2	8.3**
<b>【시설취업알선기관 상담 경험 여부】</b>						
성별	남	11.8**	5.8*	9.6	8.7	7.3
	여	4.7**	3.0*	7.3	6.7	7.8
학력별	대재 이상	3.2**	4.0	6.6***	5.4	4.5
	고졸 이하	7.8**	3.7	9.8***	8.7	8.4
지역별	수도권	2.5*	3.5	9.8	7.9	6.3
	비수도권	6.5*	3.9	8.1	7.7	7.7
<b>【취업박람회 경험 여부】</b>						
성별	남	14.1**	6.3	11.1	10.8	14.8***
	여	7.1**	6.2	10.1	10.4	7.3***
학력별	대재 이상	6.6	7.3	12.9	14.1**	20.3***
	고졸 이하	9.3	5.3	8.9	8.7**	8.1***
지역별	수도권	6.6	9.7*	15.2**	12.2	20.0***
	비수도권	8.4	5.4*	9.7**	10.4	10.3***
<b>【친·인척 등 부탁 경험 여부】</b>						
성별	남	30.6	39.8***	42.4***	37.8***	43.4***
	여	26.9	27.3***	27.7***	24.0***	25.9***
학력별	대재 이상	20.4***	27.7*	29.3***	26.5*	38.7
	고졸 이하	33.3***	33.7*	39.1***	33.2*	34.3
지역별	수도권	13.2***	19.5***	19.2***	21.6***	33.7
	비수도권	31.0***	33.7***	38.0***	32.4***	35.4
<b>【취업처 방문 경험 여부】</b>						
성별	남	25.9	25.1	28.0***	24.3***	23.8***
	여	23.5	20.7	20.7***	14.2***	16.1***
학력별	대재 이상	23.4	21.5	24.7	21.9	21.6
	고졸 이하	24.3	22.5	24.0	17.8	19.5
지역별	수도권	24.0	15.9*	23.7	23.7*	22.1
	비수도권	23.8	23.4*	24.4	18.6*	20.0
<b>【구직정보 등재 경험 여부】</b>						
성별	남	22.4	19.4	28.0*	29.9	30.3
	여	19.8	21.6	32.7*	30.6	30.9
학력별	대재 이상	12.4***	17.5**	26.7**	25.1**	24.3**
	고졸 이하	26.8***	23.6**	33.1**	32.8**	33.0**
지역별	수도권	17.4	25.7	30.0	34.5	30.5
	비수도권	20.9	19.9	30.5	29.6	30.6

주: 유의도 \*\*\*<0.01, \*\*<0.05, \*<0.1

성별, 학력별, 지역별로 구직활동 결과인 구직활동기간, 구직실패 횟수, 구직 여부에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 7> 참조).

먼저, 구직활동기간에 대해서 성별로는 '여성'이 '남성'보다 긴 편이지만 남성과 여성 모두 매년 증가하는 경향이 있었고, 학력별로는 '고졸 이하'가 '대재 이상'보다 긴 편으로 나타났으며, 지역별로는 2008년까지 '수도권'이 긴 편이었다가 2009년부터 '비수도권'이 긴 편으로 나타났다.

다음으로, 구직실패횟수에 대해서 성별로는 2009년까지 '남성'이 '여성'보다 많은 편이었으나 2010년부터 '여성'이 많은 경향이 있었고, 학력별로는 '고졸 이하'가 '대재 이상'보다 많은 편이었고 매년 증가하는 경향이 있었으며, 지역별로는 2010년까지 '수도권'이 많은 반면 2011년에는 '비수도권'이 많은 편으로 나타났다.

다음으로, 1회 이상 구직 여부에 대해서 '남성'이 '여성'보다 많은 편이지만 '남성'과 '여성' 모두 감소하는 경향이 있었고, 학력별로는 '대재 이상'이 '고졸 이하'보다 많은 편이지만 '대재 이상'과 '고졸 이하' 모두 감소하는 경향이 있었으며, 지역별로는 '수도권'이 '비수도권'보다 많은 편이지만 '수도권'과 '비수도권' 모두 감소하는 경향이 있었다.

**<표 7> 성별·학력별·지역별 구직활동 결과 상태**

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
<b>【구직 여부】 (%)</b>						
성별	남	82.1	86.4	80.0**	78.7***	74.1*
	여	87.5	84.5	75.2**	69.1***	69.6*
학력별	대재 이상	95.6***	91.6***	86.7***	82.0***	80.2***
	고졸 이하	79.1***	80.1***	70.7***	69.7***	68.9***
지역별	수도권	97.5***	89.4*	84.2**	79.3*	78.9*
	비수도권	84.0***	84.1*	76.2**	73.1*	71.2*
<b>【구직활동 기간】 (개월)</b>						
성별	남	11.92**	12.35***	14.96***	17.37**	15.50***
	여	17.03**	19.14***	19.25***	19.69**	19.32***
학력별	대재 이상	15.25	15.44**	14.52***	16.27**	14.89*
	고졸 이하	17.20	18.39**	19.12***	19.67**	17.91*
지역별	수도권	17.55	20.50**	16.97	17.02	15.41
	비수도권	15.97	16.38**	17.17	18.76	17.53
<b>【구직실패 횟수】 (회)</b>						
성별	남	3.67*	2.72	3.93	3.49*	3.88*
	여	2.02*	2.63	3.45	5.55*	6.92*
학력별	대재 이상	3.17	2.55	5.31**	4.6	3.37
	고졸 이하	2.18	2.69	3.10**	4.73	5.88
지역별	수도권	2.67	3.18	3.67	6.31	3.65
	비수도권	2.32	2.59	3.66	4.51	5.60

주: 유의도 \*\*\*<0.01, \*\*<0.05, \*<0.1

### 5. 구직활동 결과에 미치는 영향

본 연구의 처리과정에서의 영향력을 살펴보기 위하여 입력(entrance) 투입방법을 이용한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)와 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression Analysis)을 실시한 결과는 다음과 같다(<표 8> 참조).

종속변수인 1회 이상 '구직 여부'에는 독립변수인 '취업정보 검색', '워크넷 검색', '사설취업사이트 검색', '사설취업알선기관 상담', '취업처 방문' 등이 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 통제변수인 지역, 즉 수도권 여부에 따라 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

종속변수인 '구직활동기간'에는 독립변수인 '고용센터 상담'은 정적(+) 영향을 미치는 반면 독립변수인 '취업정보 탐색'과 '사설취업사이트 검색'이 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 통제변수인 성별, 즉 남성 여부에 따라 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

종속변수인 '구직실패횟수'에는 독립변수인 '워크넷 검색', '면접훈련', '학교의 취업 지원', '사설취업알선기관 상담' 등은 정적(+) 영향을 미치는 반면 독립변수인 '취업처 방문'은 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**<표 8> 구직활동 결과에 미치는 영향(2011년 기준)**

구분	구직 여부	구직활동 기간	구직 실패 횟수
상수항(상수)	2.766 (15.901)***	25.370 (18.566)***	-1.493 (1.017)
성별 (남자)	.122 (1.129)	-3.618 (-2.923)***	-2.326 (-1.630)
학력별 (대재 이상)	-.039 (.961)	-.138 (-.081)	-2.750 (-1.162)
지역별 (수도권 여부)	.704 (2.022)***	-.276 (-.119)	.529 (.163)
적성·흥미검사	.186 (1.204)	.515 (.292)	-1.813 (-1.006)
취업정보 검색	-.386 (.680)**	-5.598 (-3.651)***	.879 (.341)
워크넷 검색	-.976 (.377)***	.669 (.494)	2.557 (1.705)*
사설취업사이트 검색	-.308 (.735)*	-4.956 (-3.797)***	-.605 (-.367)
면접훈련	-.231 (.794)	3.286 (1.850)*	5.575 (2.974)***
직업훈련 참여	-.076 (.927)	-1.834 (-.955)	.031 (.015)
자격증 취득	.040 (1.041)	-1.141 (-.819)	1.609 (1.076)

<표 계속>

구분	구직 여부	구직활동 기간	구직 실패 횟수
학교의 취업 지원	-.151 (.860)	-.258 (-.157)	3.660 (2.041)**
고용센터 상담	-.034 (.967)	5.094 (2.201)**	-.099 (-.045)
사설취업알선기관 상담	-.633 (.531)***	1.872 (2.271)	8.033 (3.828)***
취업박람회 참여	-.268 (.765)	-2.596 (-1.234)	-.112 (-.055)
친·인척 등 부탁	.051 (1.052)	-.867 (-.702)	.680 (.486)
취업처 방문	-.933 (.370)***	-.645 (-.444)	-2.994 (-1.819)*
구직정보 등재	-.207 (.813)	-.138 (-.081)	.866 (.613)
-2 Log 우도( $R^2$ ) $X^2$ (F값)	908.023 (158.052)***	.076 (4.112)***	.208 (3.501)***

주: 유의도 \*\*\*<0.01, \*\*<0.05, \*<0.1

## V. 결론

본 연구는 직업탐색활동과 구직행동, 그리고 구직활동 결과와 관련한 이론 및 사회적 흐름에 대한 검증차원에서 청년층의 직업탐색활동과 구직행동, 그리고 구직활동 결과에 대한 변화와 특징, 그리고 상호관계를 실증적으로 검증하기 위하여 직업지도, 취업정보 검색, 직업훈련 참여 등 직업탐색활동과 학교의 취업지원, 고용센터 상담, 친·인척 등 취업 부탁 등 구직행동의 세부적인 독립변수 그리고 1회 이상 취업 여부, 구직활동기간, 구직실패횟수 등의 종속변수를 추출하여 연구모형을 설계하였다. 이를 토대로 취업정보 획득 경로, 취업 준비 과정과 경험, 구직활동 결과에 대한 변화와 주요 특성을 확인하고자 하였으며, 이를 통하여 청년층의 구직 결정에 도움을 주는 관련 요인에 대한 특성을 분석하고 청년층이 노동시장이 원활히 진입하는 경로를 제공하고자 하였다.

먼저, 20대 청년층들이 본격적인 구직에 앞서 취업정보를 획득하는 주요 경로에 대해 살펴보면, 전반적으로 ‘인터넷 사이트(공공+사설)’이 가장 많고 다음으로 ‘학교(교수/교사/계시판)’와 ‘친구 또는 선·후배’, ‘신문/TV 등 언론매체’와 ‘부모 또는 친척’과 ‘생활정보지’등의 순으로 나타났다. 반면에, ‘공공취업알선기관(고용센터 등)’과 ‘사설취업알선기관’, ‘학원(교사/계시판 등)’과 ‘직업훈련기관(직업학교 등)’, ‘취업 박람회(설명회)’ 등은 비교적 활용이 낮은 편으로 나타났다. 연도별로 살펴보면, ‘인터넷 사이트(공공+사설)’은 매년 활용정도가 증가하고 있는 반면, 폐이퍼형태의 ‘신문/TV 등 언론매체’와 ‘생활정보지’, 주로 단기간 훈련을 실시하는 ‘학원(교사/계시

관 등)과 '직업훈련기관(직업학교 등)등은 매년 활용정도가 낮아지는 것으로 나타났다.

다음으로, 직업탐색활동에서 '사설취업사이트 검색'은 매년 증가하는 것으로 나타났고, '워크넷 검색'과 '면접훈련' 그리고 '직업훈련 참여'는 2008년을 제외하고는 매년 증가하는 것으로 나타났다. 반면에 '자격증 취득'은 2008년 이후 매년 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 구직행동에서 '취업박람회 참여'와 '구직정보 인터넷 등재'는 매년 점진적으로 증가하는 것으로 나타났다. 적성·흥미검사, 워크넷 검색과 사설취업사이트 검색, 면접훈련, 직업훈련 참여 등 직업탐색활동은 대체적으로 '여성'이 '남성'보다, '고졸 이하'가 '대졸 이상'보다, '비수도권' 지역이 '수도권' 지역보다 많은 편이었다. 그러나, 직업탐색활동 이후 실질적인 행동으로 나타나는 고용센터 상담과 사설취업알선기관 상담, 친·인척 취업 부탁 등 구직행동은 대체적으로 '남성'이 '여성'보다, '대졸 이상'이 '고졸 이하'보다, '수도권' 지역이 '비수도권' 지역보다 많은 편이었다.

다음으로, 구직 경험은 매년 70% 이상을 차지하였으나, 그 비율은 매년 감소하는 것으로, 구직활동기간은 측정한 5년 평균이 17개월 정도이고 그 기간이 매년 증가하는 것으로, 구직실패 횟수도 측정한 5년 평균이 3회 정도이지만 그 횟수는 매년 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 성별로는 여성, 학력별로는 고졸 이하, 지역별로는 수도권 지역에서 두드러진 것으로 나타났다.

마지막으로, 구직 경험 여부에 '취업정보 검색', '워크넷 검색', '사설취업사이트 검색', '사설취업알선기관 상담', '취업처 방문' 등이 부정(-) 영향을 미치고, 이는 지역이 수도권일수록 정적(+ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 구직활동기간에 '고용센터 상담'은 정적(+ ) 영향을 미치는 반면 '취업정보 탐색'과 '사설취업사이트 검색'은 부정(-) 영향을 미치며, 이는 남성일수록 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. '구직실패횟수'에 '워크넷 검색', '면접훈련', '학교의 취업 지원', '사설취업알선기관 상담' 등은 정적(+ ) 영향을 미치는 반면 독립변수인 '취업처 방문'은 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 20대 청년층의 구직활동 상태, 취업 준비 방법, 취업정보 획득경로 등의 변화와 이러한 변화 어떠한 특성을 지니는지를 추적 조사를 통하여 구체적으로 분석했다는 점에서 의의가 있다.

그러나, 본 연구를 수행하는데 있어 분석 자료의 특성과 방법상의 제약으로 다음과 같은 한계점이 있었다. 첫째, 많은 청년층 중에서 극히 일부로 국한하고 있기 때문에 분석결과의 불충분성과 해석상의 보편성을 지니기에 어렵다는 한계가 있다. 둘째, 직업탐색활동과 구직행동, 그리고 구직결과에 영향을 미치는 변수는 매우 다양하기 때문에 다른 요인에 의해 제대로 측정되지 않을 수 있다는 한계가 있다.

그러나, 최근 5년간 장기 추적을 통하여 20대 청년층의 구직활동에 대한 변화와 특성을 확인했다는 점에서는 다른 선행연구들과 차별성을 지닌다고 할 수 있다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 김명심(2003). 성별에 따른 청년층의 학교-직업 이향의 차이 - 교육수준과 취업경로를 중심으로 -, 경희대학교 대학원 고학논집, 제33집, pp.111-132.
- 김봉환·김계현(1997). 대학생의 진로결정 수준과 진로 준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 심리학연구, 제9권 제1호, 한국심리학회.
- 김병숙 외(1999). 직업심리학, 박문각.
- 김종숙(2003). 여성청년층 집단의 취업이행에서 나타난 학벌차별과 해소방안. 젠더리뷰, 한국여성정책연구, 제2권 제6호, pp.11-15.
- 남궁명희(1997). 성별 직종 분절화 추세와 남녀 임금 격차. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 원지영(2011). 학력과 구직경로가 청년들의 첫 일자리 임금수준과 전공 일치에 미치는 영향. 청소년학연구, 제18권 제12호, pp.1-27.
- 유동철(2002). 장애인 실업의 원인 : 생산성 또는 차별?(Causes of high unemployment among the people with disabilities : productivity or discrimination?). 한국사회복지학, 제48권, pp.333-358.
- 유홍준(2006). 직업사회학, 경문사.
- 이정규(2001). 학교-직업 이행에 있어서 사회적 자본과 직업탐색의 효과. 한국노동연구원.
- 정민욱(2007). 청년층 취업 활성화 방안에 관한 연구. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 최성재(1994). 21세기를 향한 한국의 노인문제와 노인복지의 방향. 사회복지연구 제4권, pp.30-44.
- Aigner, D. J., Cain, G. G.(1977). *Industrial & Labor Relations Review*, Vol.30 No.2, pp.175-187.
- Becker, G. C.(n.d). Human capital. Retrieved March 5, 2010 from <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.htm>.
- Blustein, D. L., Devenis, L. E., Kidney, B. A.(1989). *Journal of Counseling Psychology*, Vol.36, pp.196-202.
- Caplan, R., A. D. Vinokur, R. H. Price and van M. Ryn(1989). Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied psychology*, Vol.74, p.759.
- Clark, A. E., Oswald, A. J.(1994). *Economic Journal*, Vol.104, pp.648-659.
- Darity, W. Jr. and Goldsmith, A. H.(1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, Vol.10, pp.121-140.
- Feldstein, M.(1978). *American Economic Review*, Vol.68 No.5, pp.834-846.
- Granovetter, M(1974). Getting a job: A study of contacts and career. Cambridge : Havard University Press.
- \_\_\_\_\_ (1985). Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, Vol.91 No.3, pp.481-510.
- James L. Phelps, Thomas C. Jones(1972). A proposal for state aid distribution. *Theory Into Practice*, Vol.11 No.2, pp.102-107.
- Lippman, S. A. and McCall, J. J. (1979). *Studies in the economics of search*, Amsterdam ; New York

- : North-Holland.
- Lynch, K.(1989). *Irish Education Policy : Process and Substance*, Institute of Public Administration, Dublin.
- Mary C. Brinton(2000). Social capital in the Japanese youth labor market : Labor market policy, schools, and norms. *Policy Sciences*, Vol.33 No.3-4, pp.289-306.
- Rosenbaum, J.(2001). *Beyond College for All : Career Path for the Forgotten Half*. Russell Sage Foundation, New York.
- Ryn, M. V., and A. D. Vinokur(1992). “How Dit it Work? An examination of the mechanic through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior”. *American Journal of Community Psychology*, Vol.20 No.5, p.577.
- Stevenson, J.(1999). *Journal of Vocational Education & Training*, Vol.51 No.3, pp.355.
- Stumpf, S., Colarelli, S., and Hartman, K.(1983). Development of the career Exploration Survey(CES). *Journal of Aocational Behavior*, Vol.22, pp.191-226.
- Thomas, S.(1997). *Journal of International Affairs*, Vol.50 No.2, pp.505-518.
- Toon W. Taris, José A. M. Heesink, Jan A. Feij(1995). The Evaluation of Unemployment and Job-Searching Behavior: A Longitudinal Study. *The Journal of Psychology*, Vol.129 No.3, pp.301-314.
- Wanberg, C., Watt, J., Rumsey, D.(1996). *Journal of Applied Psychology*, Vol.81 No.1, pp.76-87.
- Walter Korpi(1995). Mehr Risiken - Mehr Ungleichheit? : Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen.

## ❖ Abstract ❖

### Research on the Changes and Characteristics of Occupation Entry Path for the Youth Class

Kim Su-Won(KRIVET)

This paper analyzed job-seeking activity status, employment preparation, employment information acquisition path systematically by the data of the Korea Education and Employment Panel (KEEP) 4-8 wave, and confirmed any changes in job-seeking activities and population structural characteristics prepared, and laid schemes that the youth class can be easy to enter into the labor society in the future.

As at result of that, ‘Work-Net search’ and ‘private employment site search’, ‘interview training’, ‘participation of vocational training’ in job search activities were increased annually. On the other hand, ‘qualifications acquisition’ were decreased annually since 2008. ‘Participation of job fairs’ and ‘job information internet listing’ in job-seeking behaviors were increased annually. Job search activities, such as ‘aptitude and interest test’, ‘Work-Net search’, ‘private employment site search’ were more ‘female’ than ‘male’, ‘high school or less’ than ‘college graduates’, ‘non-metropolitan’ region than ‘metropolitan’ region generally. However, job-seeking behaviors appeared to be practical activities after job exploration activities, such as ‘Employment Center’s counseling’, ‘parent and relatives employment’, ‘job information internet listing’ were more ‘men’ than ‘women’, ‘college graduates’ than ‘high school or less’, ‘metropolitan’ region than ‘non-metropolitan’ region generally.

The results of the job-seeking activities, namely job-seeking experience was reduced annually. The duration of the job-seeking activities was 17 months per year, and the period was increased annually. The number of job-seeking failure was three times per year, and the number was increased annually. These phenomena were appeared to ‘women’ by sex, ‘high school or less’ by education, ‘non-metropolitan’ by region prominently.

**Key words:** keep, youth class, occupation entry path, job search activities, job -seeking behaviors