

## 청년층 취업선호도 잠재집단과 노동시장 성과에 대한 종단적 연구: ‘취업눈높이 맞추기’에 대한 비판적 고찰을 중심으로

이왕원<sup>1)</sup>

### 요약

본 연구는 한국교육고용패널 자료를 활용하여, 한국 청년층의 취업선호도와 노동시장 성과 간의 관계를 살핀 연구이다. 특히 본 연구는 취업선호도를 취업눈높이의 개념으로 재해석하고, 이를 비판적으로 고찰하였다. 이중노동시장구조가 완고한 한국사회에서 청년층에게 취업눈높이를 낮추어 취업하라는 사회분위기와 관련 정책기조는 청년들의 20대 최고의 목표이자, 희망인 직업세계 진입에 대한 꿈을 억누르는 것일지도 모른다. 이러한 문제제기에 기초하여 본 연구는 잠재집단분석을 활용하였다. 즉 15개 문항의 최적의 이질적 분포가 내재되어 있을 것이라고 가정하고, 통계적 검증을 통해 총 4개의 최적 잠재집단으로 분류됨을 확인하였다. 이후 잠재집단의 특성을 파악하고, 다층성장모형을 활용하여 청년층의 2010년 임금과 이후 4년 간 임금변화율에 대한 영향력을 확인하였다. 최종적으로는 대기업과 중소기업으로 모형을 분리하여 취업눈높이의 효과에 대한 비판적 고찰을 시도한다.

### I. 서론

2014년 12월, 청년 실업률이 9%로 역대최고치를 ‘달성’했다. 청년층 950만명 중 경제활동 참가율은 44.3%, 고용률은 40.5%로 조사되어 ‘이태백(이십대 태반이 백수)’도 무색한 상황이 되었다. 청년층이 졸업한 후 자리를 잡기까지는 평균 12개월이 걸려 ‘장미족(장기 미취업 졸업생)’도 나날이 증가하고 있다(통계청, 2014). 더불어 적절한 시기에 취업을 하지 못한 청년들은 경제적 곤궁 속에서 사회적 삶과 관계도 포기하게 되는 ‘삼포세대’, 혹은 ‘오포세대’로 이어지며 사회적 삶도 곤궁에 처하게 된다.

청년층 취업이 나날이 어려워지는 상황 속에서 청년들은 가끔, 혹은 빈번하게 ‘취업눈높이’를 낮추라는 말을 듣곤 한다. 이를 정치권에서 강변하든, 혹은 사회생활 중 듣게 되었던, 취업눈높이에 숨겨있는 의미는 중소기업과 3D직종에는 일자리가 넘쳐나는데, 우리 청년들은 눈높이만 높아져서 대기업만 찾고 있다는 질책이 걱정 뒤에 숨어있다. 그리고 만약 취업눈높이를 맞추게 되면, 취업을 하게 될 것이고 그 이후는 아무런 걱정이 없어질 것이라고 말한다.

1) 고려대학교 사회학과 박사수료(sanha22c@naver.com)

본 연구는 이와 같은 '취업높이 맞추기'에 대한 비판적 문제제기로 시작되며, 비판의 요지는 취업높이 맞추기의 논리가 사회와 노동시장의 구조적 문제를 해결하지 않은 채, 청년들에게 전가시키는 무책임성이 그 기저에 있다는 것이다. 만약 취업높이 맞추기 논리에 따르면, 청년층이 취업을 하지 못하는 것은 눈높이가 높아진 그들 스스로에게 책임이 있다는 것이다. 결국 이러한 논리에 따라 수많은 이태백과 장미족들은 자신의 구직마저도 책임을 다하지 못하는 사회적 죄인이 된다.

하지만 현 청년층 취업난은 세계화와 신자유주의적 경제기조에 따른 유연적 고용의 증가, 수출중심적 대기업 발전전략으로 대표되는 대기업과 중소기업의 양극화, 80%에 달했던 대학진학률에 기인한 고학력 청년층 증가와 같이 노동공급과 노동수요의 복합적 불일치(complex mismatch)에 따른 사회구조적 이유가 근본적 원인이다(정봉근, 2004; 박성준, 2005; 전병유, 2009; 이병희, 2011; 오호영, 2012). 즉 현 청년층 취업난 문제는 구조적 이유들의 복합적 누적이 표출되고 있는 것이라 할 수 있는데, 이에 대한 해결방안에서는 간혹 구조와 개인의 수준이 혼재되고 있는 것으로 보인다. 이는 구조적 이유에서 비롯된 청년층의 실업에 대해서 청년들에게 눈높이를 맞추라고 강제하는 것으로 나타나며, 이러한 기조는 눈높이 조절을 위한 중소기업 취업유도, 지원금, 세제혜택, 노동시장 정보제공 등 인력수급 정책에 초점을 집중시킨다(이병희, 2011; 오호영·송창용, 2010).

물론 중소기업의 인력부족 현실 속에서 우수한 인재들이 중소기업에 가서 기업을 발전시키며 동반성장을 이루는 것이 가장 이상적인 청사진일 것이며, 관련 사회정책들도 이러한 기대에 부응하여 이루어진 것으로 보인다. 그러나 우리는 이와 같은 기대에서 청년들의 입장과 생각이 반영되고 있는지 진지한 질문을 던져보아야 한다. 즉, 취업높이 개념이 사회와 정부, 그리고 기업의 차원에서만 다루어지진 않았는가라는 질문을 말이다.

청년층에게 첫 취업은 성인기로 이행하는 과정으로 이는 그들의 이후 사회경제적 삶의 경로와 정체성 전반을 결정짓는 핵심사건이다(Aemtt, 2000; 이병희, 2002; 변금선, 2013). 청년층이 첫 취업에 가지는 기대인 취업선호도, 혹은 취업높이는 20대로서의 지상과제이자, 목표이고 희망이다. 하지만 '취업높이 맞추기'가 청년층들의 희망과 목표를 압박하고 있으며, 더 나아가 좌절시킬지도 모른다는 점에서 본 연구의 심각성을 더한다. 물론 '취업높이 맞추기'는 사회와 노동시장의 구조적 현실에서 어쩔 수 없이 조정되어지는, 혹은 조정되어야만 하는 문제일지 모른다. 하지만, 그렇다고 해서 이 문제를 단순히 받아들이는 것과 비판적으로 고찰하고 보다 면밀한 접근 전략을 세우는 것은 분명히 다르다. 본 연구는 취업높이를 청년층의 입장에서 접근해보고, 해당 문제의 층위와 초점을 보다 명세히 살피는 것에 목표를 둔다.

이상의 문제제기를 토대로 본 연구는 한국교육고용패널(KEEP) 7차(2010)부터 10차(2013)년 자료를 활용하여 청년층 임금근로자들의 취업높이, 즉 취업선호도와 노동시장 성과의 관계를 살피려 한다. 교육고용패널에서는 7차 조사부터 취업선호도(job preference)를 15개의 세부 영역으로 측정/조사하고 있는데, 해당 문항은 경제적 취업높이를 의미하는 의중임금(reservation wage)뿐만 아니라, 직업위세, 기업평판, 근로환경 등 비경제적 차원에서의 취업선

호도 면밀히 측정되고 있다.

본 연구에서는 이러한 15개 세부문항에서 숨어있는 최적의 잠재집단(Latent Class)를 찾아내는 잠재집단분석(Latent Class Analysis, 이하 LCA)을 활용하였다. 이는 취업선호도가 높은 집단과 낮은 집단을 구별할 수 있게 해주며, 본 연구에서는 이를 취업능력의 개념과 밀접히 연관시킨다. 잠재집단분석(LCA)을 통해 취업선호도의 잠재집단을 찾아낸 이후, 본 연구는 기존 연구들이 고려해온 청년층 취업결정기제의 변인들과의 관계를 ANOVA 및 다항로지회귀분석을 통하여, 취업선호도와 청년층의 인구사회적 특성, 직업특성의 관계를 살펴본다.

다음으로 본 연구는 다층성장모형(Multi Growth Model, 이하 MGM)을 활용하여 기존 청년층 취업결정 변인 및 취업선호도 잠재집단과 노동시장 성과와의 관계를 살피고 있다. 즉 취업선호도가 개인들의 임금 초기치와 변화율에 어떠한 영향을 미쳤는지 파악한다. 추가적으로 본 연구는 대기업과 중소기업 종사 근로자를 분리하여 취업선호도와 초기임금과 임금변화율의 관계도 살피고 있다. 이는 본 연구의 비판적 문제제기를 검증하는 단계라고 할 수 있다. 이는 취업선호도의 평균적 효과만을 산출하는 것이 아니라, 대기업과 중소기업의 각각의 현실 속에서 취업능력이 높은 집단과 낮은 집단이 어떤 결과를 산출 할 것인지를 확인하는 것이다.

만약 위 모형을 통해 ‘취업능력을 갖추서 노동시장에 진입한 개인’과, 반면에 ‘취업능력과 노동시장의 현실이 일치하지 않는 개인’ 사이에서는 어떠한 차별적 효과가 드러난다면, 이는 취업능력이 맞추기가 개인에게 어떠한 의미를 지니는지 파악하는 한 단초가 될 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 청년층의 취업선호도와 노동시장의 관계를 이론적으로 논구하고, 이를 종단적 연구모델로 구성하여 확인한다.

## II. 이론적 논의 및 선행연구

일반적으로 청년층의 취업능력에 대한 연구는 노동시장에서 청년들의 구직과 기업들의 구인이 불일치(mismatch)되고 있는 현상을 설명하며 등장한다. 청년들의 구직 기대치에 걸 맞는 노동시장 수요가 희소해진 것, 즉 청년층이 근 20년 동안 학습해오며 바래온 이상(취업선호도)과 그 이상에 걸맞지 못한 현실(취업의 질) 사이의 괴리가 청년실업과 미스매치의 현상적 원인이다. 하지만, 청년실업과 미스매치 현상은 청년들의 취업능력이 그 자체 보다는 한국사회의 사회 및 기업체계에서 기인하고 있으며, 이에 개인의 행위와 심리 전반이 상응되고 있는 구조적 문제로 봐야한다(박성준, 2005; 전병유, 2009; 이병희, 2011; 오호영, 2012).

선행연구들은 청년실업을 노동공급과 수요의 측면에서 개괄하고 있는데, 가령 노동공급 측면에서는 한국사회의 과잉학력화로 인한 고학력자 증가가 주요 원인으로 지목된다(윤진호, 2010; 오호영·송창용, 2010). 또한 대졸자의 양적증증뿐만 아니라 대학서열 위주의 학력주의 관행으로 인해, 산업수요에 부응하지 못하는 대학교육의 질에 대한 문제도 지적된다(정봉근, 2004; 이병희 외, 2005; 조영하 외, 2008). 노동수요 측면에서는 경제성장 둔화와 저성장기조,

신자유주의와 세계화로 인한 글로벌 경쟁격화, 기업양극화 심화, 노동유연성 증대로 인해 고학력 인력수요 자체가 축소되었음을 지적한다. 김대일(2004)은 일자리에서 노동력에 대한 질적수요와 노동력 공급의 질적구성을 비교함으로써 질적 수급불일치를 측정하였는데, 분석에 따르면 경제활동인구 대비 94년부터 2003년까지 대졸자 공급에 비해 대졸학력에 적합한 일자리는 항상 부족했음을 보고한다. 또한 일자리의 질적 차원에서도 선행연구들은 청년층의 고용형태가 비정규직으로 대부분 재편되었으며, 기업의 채용방식이 경력직 위주 채용으로 변모됨으로써 청년층의 취업난이 가중되었음을 보고한다(박성준, 2012).

본 연구는 노동시장 공급측면과 수요측면을 연결하는 교량적 개념으로 대기업과 중소기업 간 격차, 즉 이중노동시장론(dual labor market theory)에 주목한다. 기실 한국의 이중노동시장 구조는 노동공급과 수요와 긴밀히 연계된다. 가령 노동수요의 측면에서 국가주도-대기업 중심의 발전전략을 견지해온 한국사회에서는 과거부터 정책적 시혜 및 유착구조로 인해 기업 간 불평등이 잉태되어왔지만, 경제발전의 고성장기에는 대기업 성장의 낙수효과(trickle down effect)로 중소기업에서도 수용할만한 일자리가 제공되어왔다. 하지만 1987년 체제를 전후로 노동시장의 기업별 분절이 강화되었으며(송호근, 1991). IMF를 전후로 자유시장의 논리와 유연성 강화, 고용안정성 약화, 더 나아가 한국 고용체제 체질 전반을 변화시켰다(최장집, 2005; 정이환, 2008). 더불어 2008년 금융위기를 통해 대기업과 중소기업의 이중적 분절은 더 넓어졌으며, 노동유연성 강화 등 일자리의 질과 안정성은 크게 낮아졌다. 노동공급의 차원에서도 대학교육의 급격한 양적 증가는 경제발전을 위한 고급노동력 확충이라는 측면이 내재되어있다.

중소기업이 한국 기업체의 99.8%를 차지하며 고용의 총 80%를 담당하는 상황 속에서, 이중노동시장구조는 금융 및 물적차원을 넘어서, 핵심기술, 인재유치와 같은 여러 층위에서 중소기업의 성장가능성을 가로막고 있다(지식경제부, 2010; 이왕원·김문조, 2013). 이는 곧 80%의 일자리는 임금 및 근로조건의 개선을 기대할 수 없음을 의미하며, 보다 거시적인 차원에서 중소기업의 구인난은 경제성장과 국가경쟁력을 악화시킨다. 따라서 정부는 노동력 유도 정책 등을 이를 해소하려한다(이병희, 2011; 황남희 외, 2012).

하지만 이러한 정책의 대상이 되는 청년층들에게 중소기업에서 첫 초직을 얻는 것은 단순한 구직 문제가 아니다. 기업 간의 분절이 완고한 가운데 청년 입장에서 중소기업에 들어간다는 것은 이후 노동시장 전반에서 차별을 받게 되는 낙인(scar)을 찍히게 되는 것일지도 모르기 때문이다(류기철, 2000; 채창균, 2006; 황남희 외, 2012). 이러한 상황 속에서 청년은 중소기업 취업을 유보하고, 대기업 취업을 위해 취업준비를 하는 것이 더욱 합리적인 선택일 것이다. 물론 중소기업으로의 진입과 잦은 이직을 통한 매칭의 질 향상으로 노동성과가 증가할 것이라는 낙관론도 존재한다(Ryan, 2001; 채창균, 2006). 하지만 대체로 국내의 연구들은 초직의 기업규모가 이후 노동시장 성과에 대해서는 부정적인 영향을 미친다는 회의론을 지지하는 편이다(류기철, 2000; 황남희, 2012). 하지만 최근 장기미취업자와 취업준비기간이 늘어나는 현실을 고려해볼 때, 청년층은 대기업, 공무원과 같은 안정적인 초직을 준비하는 것을 합리적 선택으로 인식하는 것 같다.

본 연구는 이 지점에서 취업준비가 개념을 적용한다. 청년층에게 초직은 성인으로서의 정체성과 지위를 얻는 이행과정이자, 경제적 자립을 통해 이후의 사회적 삶을 결정하는 중요한 생애사건이다 따라서 청년들은 그들의 진로와 초직을 결정하는데 심사숙고하며 탐색한다(Donovan and Oddy, 1982; Hannan et al., 1997; Aemtt, 2000; 이병희, 2002; 변금선, 2013). 직업탐색이론(job search theory)은 이와 같은 상황에서 유용한 이론적 틀을 제공하는데, 이 이론은 불완전한 정보 하에서 일자리를 찾는 구직자의 행위를 설명하는 것으로서 취업, 실업, 비정규직에 관한 개인의 선택에 대한 설명도구를 제공하며 환경이나 정책변화의 효과를 분석할 수 있는 유용성을 지닌다(Mortensen, 1986, 오호영, 2012에서 재인용)

기존 취업준비 및 취업선호도에 대한 연구들은 직업탐색이론에 기초하여 의중임금(reservation wage)을 분석하는데 초점을 맞추고 있다(어수봉, 1994; 김안국, 2003; 이성림, 2004; 류지영·신동준, 2010; 이병희 외, 2009; 이병희, 2011; 오호영, 2012). 여기서 의중임금이란 근로자가 기업에 일정시간 노동을 공급하기 위해서 보상받고자 하는 최소수준의 주관적 임금을 의미한다(박천수, 2013). 청년층 노동시장은 노동시장에 초기 진입하는 청년층들의 착오와 실수가 반복되면서, 노동시장 정착을 하게 되는 매우 유동성이 높은 특징을 갖는다. 이와 같은 과정에서 청년층은 수용할만한 직장, 직업을 찾을 때까지 취업을 유보하며, 기업의 제시임금이 의중임금을 넘어설 때 취업을 한다.

대체로 선행연구들은 의중임금을 일종의 취업준비로 가정하고 의중임금의 변화 및 결정요인(determinants of reservation wage)을 파악하는 것에 목표를 두고 있다(어수봉, 1994; 이병희 외, 2009; 이병희, 2011). 혹은 실제임금과 의중임금의 차분 및 비율을 기대임금충족률에 설정하고, 이에 대한 결정요인을 찾는다(김안국, 2003; 이성림, 2004; 박천수, 2013). 결정요인들로는 남성, 저연령, 학력 및 소재지를 기준으로 한 학벌, 배우자유무 등이 정의 효과를 미치고 있음을 공통적으로 보고한다.

의중임금 및 기대임금충족률을 독립변수로 고려하여 이후 노동시장 성과를 살펴본 선행연구들도 존재하는데, 해당 연구들은 노동시장 성과로 임금이나, 실업기간, 첫 직장 근속기간 등을 고려한다. cox 회귀분석을 사용한 김동규(2011)의 결과에서는 기대임금충족률이 높을수록 첫 직장 근속기간이 높아지거나, 퇴직확률을 낮추었으며, 남성의 경우에는 재학 중 취업목표도 퇴직확률을 낮추는 것으로 보고되었다 이와 유사한 국외연구로 Federico et al.,(1976)은 보상기제의 개인 간 차이를 중심으로 근속기간에 대한 분석을 수행하였는데, 결과에서는 남성보다 여성의 기대임금 충족이 근속기간에 정의 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김동규, 2011에서 재인용). 노동패널 청년부가조사를 활용한 이병희(2011)는 첫 일자리 이행 기간에 따라 의중임금이 조정됨으로써 청년들의 취업준비가 경직적이지 않음을 보고한다. 또한 임금에 대한 노동시장 진입과정, 정착과정, 최근 일자리 특성의 영향을 확인하고 있으며, 첫 일자리가 비정규직이거나, 중소기업, 잦은 이직 등은 임금에 부적인 영향을 미침을 보고한다. 반면 첫 일자리 이행기간은 성과 유의미한 영향을 미치지 않았음을 보고하는데, 이는 노동시장 초기진입 시 열악한 일자리에 고용되면, 더 나은 일자리로의 이행이 어려울 것임을 함의한다. 이는 이중노동

시장의 현실 속에서 취업높이를 낮추고, 일찍 취업하는 것은 이후 노동시장 성과에 낙인으로 작용함을 보여준다. 즉 한국사회의 이중노동시장구조에서는 사회로서의 최선이, 곧 개인에게는 최악이 되는 딜레마가 존재하는 것이다.

최근 한국직업능력개발원(이하, 직능원)을 중심으로 취업선호도의 비경제적 차원을 살피는 연구들이 진행되고 있는 것은 주목할 만하다. 가령 취업높이를 접근하는 기존 연구들이 의중임금과 기대임금충족률이라는 경제적 차원에서 일면적으로 접근하였다면, 직능원에서는 한국교육고용패널 7차(2010)조사부터 수도권이나 서울소재 기업, 사회적 인정, 대기업과 공기업, 중소기업등과 같은 직장의 비경제적 특성뿐만 아니라 학벌, 학력수준, 전공분야, 주5일 근무, 육체노동기피, 사무직, 정규직, 통근수월, 근무시간 준수 등 근로조건과 근로환경을 측정 조사하고 이에 대한 연구를 발표하고 있다(신동균·류지영, 2010; 신동준·류지영, 2011; 오호영·송창용, 2010; 오호영, 2012; 박천수, 2013; 오계택·박은선, 2013). 이러한 문항은 근로조건과 환경뿐만 아니라 한국사회의 독특한 특징들, 가령 도시와 지방간 기피현상, 사회적 평판, 공무원/공기업, 사무직 선호 등을 조사하고 있어 중요하다고 보인다.

관련 연구들을 살펴보면, 오호영(2012)은 2010년 취업선호도 지표에서 근무시간, 정규직, 통근 용이성이 약 60% 정도로 나타났으며, 중소기업 기피는 14.8%로 나타났음을 보고하며 중소기업 기피는 단순히 중소기업이기 때문에 기피하는 것이 아니라, 근무시간이나, 통근용이성, 주5일제 등 근로환경의 열악함에 기인하는 것으로 분석하였다. 또한 취업선호도 15개 문항을 합산한 취업높이 지수는 평균 5.03으로 나타났으며, 취업높이 결정요인으로 남성은 여성보다 취업높이가 낮았으며, 가구소득, 남성보호자 교육년수, 학력이 유의미한 정의 영향을 미치고 있었음을 보고한다. 또한 체질량지수(bmi)가 특히 취업높이 지수에 부적인 영향을 미치고 있음을 보고해 한국사회에서 외모에 대한 호감도가 취업높이에 내면화되고 있는 것으로 본다. 류지영과 신동준(2010)도 유사한 결과를 도출하나, 대학재학생의 경우 전공계열에서 예체능 계열보다 사회, 교육계열이, 그리고 수도권 대학소재지가 유의미한 영향을 미치고 있음을 보고한다. 또한 취업선호도와 이후 노동시장 성과에 대한 연구에서 오호영(2012)와 박천수(2012)는 취업선호도가 의중임금 및 실제임금에 유의미한 영향을 미치고 있음을 보고한다. 하지만 상용직 임금근로자만을 고려하거나, 횡단적 연구모형 구성 등으로 인해 한계를 지닌다.

본 연구에서는 위와 같은 한계점을 보완하여, 취업선호도와 노동시장 성과의 관계를 살핀다. 직업탐색가설이 가정하는 바와 같이 청년들은 자신의 진로에 대해 생각하고, 최대한 합리적 행위를 취하려 한다. 청년은 자신의 여러 상황을 종합적으로 비교 판단하여 의중임금 및 취업선호도를 결정하게 된다. 이때 청년들은 단순히 객관적 요소만을 파악하는 것이 아니라, 심리적 혹은 정서적 요인들처럼 무형적 요소들도 종합적으로 판단한다. 따라서 취업선호도는 구직자가 어떤 직업 및 직장을 선호하는지, 보다 면밀한 정보를 제공하며, 구인과 구직과정에서 중요한 정보로 작용할 수 있다(Clark, 1988; Hackert and Wallis, 1998; 오계택·박은선, 2012). 임금과 같은 경제적 성과 이외에도 고용안정성과 같이 바람직한 직무특성이 존재하거나(Browne, 1997), 업무가치와 대한 지향이나 주관적 감정(Timothy et al., 1992), 혹은 고용안정성과 미래계

획성과 같은 다양한 가치들이 취업선호도에 내포·반영되어 있다고 볼 수 있다.

따라서 어떤 청년(집단)이 어떤 취업선호도를 지녔는지를 살펴보는 것은 단순한 경제적 이익의 교환관계가 아닌, 사회구성원으로서 반영되는 여러 무형의 가치 및 분포를 확인할 수 있게 한다. 이후 취업선호도가 노동시장 성과에 미친 효과를 살펴보는 분석에서는 기존 연구들이 고려해온 객관적 요인들뿐만 아니라, 청년층의 노동시장 진입과 성과에 영향을 미치는 여타 무형적 효과들을 취업선호도를 통해 확인한다. 마지막으로 대기업과 중소기업 근로자들을 분리하여, 현실과 이상의 괴리, 즉 취업눈높이가 개인에게 가져오는 효과도 확인해본다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구자료

본 연구는 직업능력개발원에서 생산·배포하는 한국교육고용패널(KEEP)을 활용하였다. 한국교육고용패널은 한국직업능력개발원에서 2004년부터 학생·가구·교사·학교행정가를 대상으로 한 조사로 2004년 중학교 3학년 2000명 및 일반계, 실업계고 3학년을 각각 2000명씩 표집하여 지속적인 조사와 보완을 통해 한국 중고, 고교의 면밀한 상황과 더불어, 이들의 대입과 노동시장 진입까지 한국사회의 교육-고용차원을 상세한 정보를 제공하고 있다.

모집단(population)과 관련하여 한국교육고용패널은 1단계에서 전국을 지역별로 층화(stratification)하고(전문고는 학교유형별로 층화), 2단계에서는 지역별 학생 수 비중에 따라(전문고는 학교유형별 학생수) 학교를 선정하고, 선정된 학교에서 학급 및 학생을 추출하는 층화집락추출(stratified cluster sampling)으로 선정하여 2004년 한국 중·고교 학생들을 모집단(population)으로 삼았으며, 이를 10차(2013년)에 이르기까지 지속적으로 추적하였다. 단, 본 연구의 추적패널인 고교생 패널의 경우, 병역의무로 인해 지속적인 남성표본 유실이 발생하는 바, 교육고용패널에서는 7차(2010)조사부터 2년제 전문대 및 4년제 대학졸업자 남성 757명이 보정패널로 추가되었다.

본 연구에서는 고교생 패널 7차 조사를 활용하였으며, 취업선호도 문항이 최초로 조사된 7차(2010) 조사를 중심으로 독립 및 통제변수들이 구성되었다. 하지만 학력정보, 첫 직업 진입 시기(근속년수)등을 조사하기 위해 각각 해당되는 변수에 이전 조사자료를 결합하는 방식으로 구성되었으며, 종속변수인 임금의 경우 10차(2013)년 까지의 자료가 활용되었다.

#### 2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 우선 7차 조사(2010)년에 임금근로자를 기준으로 하며, 이후 3년 동안

임금근로 경험을 1번 이상 한 표본들로 선정되었다. 즉 7차(2010년)부터 10차(2013년)까지 임금근로자 지위를 2번 이상 유지한 표본들로, 이는 본 연구의 종속변수인 임금의 시간변화율(change over time)을 측정하기 위해서는 임금을 받은 년도가 2번 이상 되어야하기 때문이다. 세부적으로 본 연구는 2010년 25살 청년층 임금근로자를 연구대상으로, 이들을 이후 4년 간 추적하여 29살까지의 임금변화를 종속변수로 설정한다. 따라서 본 연구결과의 일반화에서는 상기 표본구성을 염두에 두어야 하며, 세부적인 내용은 결론에서 논의한다. 이하 <표 1>에서는 각 조사년도 표본 구성을 자세히 보여준다.

**<표 1> 조사년도 별 임금근로자의 표본구성**

조사년도(분석시점)				n(%)
2010(t0)	2011(t1)	2012(t2)	2013(t3)	
0	0	0	0	989(69.1)
0	0	0	x	98(6.8)
0	0	x	0	74(5.2)
0	0	x	x	70(4.9)
0	x	0	0	129(9.0)
0	x	0	x	31(2.2)
0	x	x	0	41(2.9)

### 3. 변수설명

#### 가. 독립(통제)변수

<표 2>에서는 앞의 이론적 논의 및 선행연구들을 통해 고려된 독립/통제변수에 대한 측정 및 설명을 보여준다. 세부적으로는 인적, 학력, 직장특성, 근로환경, 취업선호도 차원이 고려되었다.

**<표 2> 독립(통제)변수 측정 및 설명**

차원(변수 측정기간)	변수명	변수 정의 및 설명
인적차원	성별	응답자의 성별 =0)여성, 1)남성
	군 전역여부	응답자의 군 전역여부 =0)비전역, 1)전역
	거주지	응답자의 (7차) 거주지역 =1)서울, 2)지방광역시, 3)시, 4)지방
	주거지출	응답자의 주거관련(하숙/자취/기숙) 월평균 생활비용
	(가족)동거여부	응답자 (7차) 동거여부 =0)비동거, 1)동거

<표 계속>



차원(변수 측정기간)	변수명	변수 정의 및 설명
학력차원	학력	응답자의 학력수준(7차 및 이전 조사활용) =0) 고졸, 1) 2/3년제 전문대, 2) 4년제 대학이상
	대학소재지	응답자의 대학소재지(7차 및 이전 조사활용) =0)고졸, 1)서울권, 2)수도권(경인지역) 3)지방광역시, 4)지방
직장(기업)차원	취업경로	응답자의 첫 직업취업경로(구직방법) =0)공개채용(취업시험), 1)소개추천, 2)스카우트, 3)직접 방문, 4)기타
	직군(전공관련)	응답자 현 직업(전공관련구분-KECO중분류 참조) =1)경제/금융관련 직군, 2)사회/인문관련 직군 3)직업/기능관련 직군, 4)공학/자연관련 직군 5)임농업/식품/기타(환경/군인)관련 직군
	직장규모	응답자 현 직장규모(근로자수) 1)1~4명, 2)5~9명, 3)10~29명, 4)30~49명, 5)50~69명, 6)70~99명, 7)100~299명, 8)300~499명, 9)500~999명, 10)1000명 이상
근무환경차원	정규직여부	응답자 현 직업 정규직 여부 =0) 아니다, 1)예
	근속년수	첫 직업 이후, 근속년수
	(주당)평균 총 근무시간	응답자 일주일 총 근무시간
	(주당)평균 근로일수	응답자 일주일 평균 근무일수
	전공일치도	일과 전공 일치도 1)전혀 그렇지 않다, 2)그렇지 않다, 3)보통이다, 4)그렇다, 5)매우 그렇다
	능력일치도	일과 기술/능력 수준 일치 1)내 수준보다 아주 높다, 2)내 수준보다 높다 3)내 수준과 비슷하다, 4)내 수준보다 낮다 5)내 수준보다 아주 낮다
	학력일치도	일과 교육수준 일치 1)내 수준보다 아주 높다, 2)내 수준보다 높다 3)내 수준과 비슷하다, 4)내 수준보다 낮다 5)내 수준보다 아주 낮다
	평생직업생각 여부	평생직장으로 생각
취업선호차원	이직(활동) 여부	구직활동 여부
	의중임금(만원)	나는 월급이 최소 “(의중임금)”이 되지 않으면 취업하고 싶지않다 (본 변인은 기술통계, ANOVA, T-검증에서만 활용)
	로그의중임금	Log 의중임금 (본 변인은 다항로짓 및 다층성장모형에서만 활용)

<표 계속>

차원(변수 측정기간)	변수명	변수 정의 및 설명
	수도권에 있는 직장이 아니면*	
	강남에 있는 직장이 아니면*	
	도시에 있는 직장이 아니면*	
	사회적으로 인정받는 기업이 아니면*	
	중소기업에는*	나는 "(각 측정영역)" 취업하고 싶지 않다. (해당 조건이 충족되지 않을 시, 취업하지 않겠다) = 0) 아니오, 1)예
	대기업/외국계가 아니면*	
	공기업/공무원이 아니면*	
	육체적 힘든 일에는*	
	학벌/학력 적합하지 않는 일에는*	이후, 잠재집단분석(LCA)를 통해 15개 세부 취업선호도의 최적잠재집단을 확인
	전공분야와 일치하지 않는*	
	정규직이 아니면*	
	사무직이 아니면*	
	주5일 근무가 아니면*	
	통근이 수월하지 않은*	
	근무시간이 준수되지 않는*	

\*=해당 문항은 잠재집단분석(LCA) 지표변수(indicator variable)로 활용되었음.

## 나. 종속변수

본 연구는 청년층의 취업선호도와 그들의 노동시장 성과의 관계를 다룬다. 청년층의 노동시장 성과에 대해서는 첫 취업시기, 대기업여부, 직무만족, 업무만족, 전공일치 등을 다룬 다수의 연구들이 존재하나, 본 연구에서는 노동시장 성과의 대표적 지표로 고려되는 임금을 종속변수로 설정한다.

여기서 임금은 인적자본이론(Human capital theory)에 따르면 근로자의 인적자본 및 노동생산성에 대한 보상(reward)으로, 기업의 이윤과 밀접한 연관을 가진다(Becker, 1964). 노동생산성-이윤-임금 간의 상관성은 단순히 한 개인의 임금뿐만 아니라, 그 개인이 속한 기업체의 속성까지도 일부 반영한다는 점에서 기업 간의 분절도 드러낼 수 있는 지표이다(Dobb, 1946; Sraffa, 1960; 황남희·김철희, 2012; 김문조·김두환·이왕원, 2013). 즉, 대기업과 중소기업에 입사한 개인들의 정성적 지표인 직무 및 업무만족도의 차이보다는, 정량적 지표인 임금이 한국사회의 기업 간 분절을 담지 할 가능성이 높으며, 이는 한국사회의 이중노동시장구조의 확인을 보다 용이하게 할 것으로 기대된다.

세부적으로는 본 연구는 2010년(7차)부터 이후 2013년(10차)까지 4년 동안의 월 평균 임금을 종속변수로 고려한다. 특기사항으로는 7차에만 4,200만원의 임금을 보고한 이상치(outlier)를 제거하였으며, 왜도와 첨도는 모두 정상적 수준이었다.

〈표 2-1〉 종속변수 측정 및 설명

변수	측정 영역	변수 정의 및 설명
임금	(7차 년도) 월 평균 임금	각 년도 (첫 번째 일자리) 임금근로자의 월 평균 임금
	(8차 년도) 월 평균 임금	
	(9차 년도) 월 평균 임금	
	(10차 년도) 월 평균 임금	

#### 4. 분석방법 개요 및 과정

##### 가. 취업선호도의 최적 잠재집단 및 특성확인(Latent Class Analysis, LCA)

본 연구는 청년층 취업선호도 잠재유형을 파악하기 위하여 잠재집단분석(Latent Class Analysis)를 활용하였다. 잠재집단분석은 한 집단내의 관측된 분포가 두 개 이상의 이질적 기저분포로 혼합·구성되어 있음을 가정하고, 최적의 잠재집단을 탐색적으로 확인해내는 기법이다. 기존의 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)로 대표되는 선행연구 및 분석방법은 동질적인 모집단을 가정, 지표변수들의 관계를 살피며, 변수들(items)의 그룹화를 시도하는 변수중심접근(variable-centered approaches)분석방법이다. 반면에 잠재집단분석(LCA)는 관찰되지 않는 모집단의 분포, 즉 모집단 내에 존재하는 잠재적인 이질적 혼합분포를 가정, 탐색하는 사람중심접근(person-centered approaches)의 분석방법이다(Nagin, 1995; 2005; Muthen, 2001; 2002). 잠재집단분석은 통계적 차원에서는 잠재집단 내의 변량은 최소화함으로써 잠재집단 간의 차이를 극명하게 드러내 최적의 모집단 혼합분포를 찾아낸다. 이는 단일분포에서 각 개인들에게 동일하게 가정되는 이론적 가상체인 변수(variable)가 아니라, 해당 변수들의 이질적 분포를 가정한 실제 집단을 다룬다는 점에서 의의가 있다

본 연구에서는 교육고용패널에서 조사된 취업선호도 총 15개 세부사항에 대하여 잠재집단의 수를 순차적으로 늘려 잠재집단분석을 시행한다. 최적의 잠재집단 수를 정하기 위해서 본 연구는 AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Baysian Information Criteria) 정보적합도 지수를 고려하고, 순차적으로 투입된 잠재집단 유형수(k)이 최적인지를 확인하기 위해 LMR-LRT (Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test), ALRT(Lo-Mendell-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test) B-LRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test)를 실시한다. 이는 현재 k개의 잠재집단 유형의 모형(H1)과 현재 모형보다 1개 잠재집단유형 수가 적은(k-1) 모형(H0)을 비교하여 유의미한 수준에서 모형적합도가 개선되었는지 확인한다. 또한 잠재집단의 수가 확인되면, 각각의 개별사례들이 얼마나 정확히 집단에 분류되었는지를 평가하는 엔트로피(Entropy)를 확인한다. 엔트로피지수는 0에서 1의 범위를 가지며, 1에 가까울수록 정확히 분류가 되었음을 의미한다. 잠재집단의 수는 분석절차는 잠재집단 수의 순차적 증가에 따라 상기 지수들이 얼마나 적합한지를 비교, 평가하여 결정된다. AIC와 BIC지수는 작은 값을 가질수록 모형적합도가 좋은 것을 의미하며, LRT와 ALRT, BLRT검정은 유의미할 때 k개의 잠재집단 유형이 적합함을 의

미한다.

이상, 해당 분석과정은 다음과 같다. 첫째, 잠재집단분석(LCA)를 통해 취업선호도 문항의 최적 잠재집단 유형을 확인한다. 둘째, 도출된 잠재집단들을 기준으로 일원배치분산분석(ANOVA)를 통해 잠재집단의 특성을 확인한다. 셋째, 잠재집단 소속에 대해 기존 청년층 취업 결정 연구들에서 고려되어온 독립 및 통제변인들이 취업선호도의 잠재집단에 어떤 영향(소속 확률)을 지니는지를 다항로지스틱분석(Multi-Nominal Logistic Regression analysis)를 통해 살펴본다.

#### 나. 청년층 노동시장 성과에 대한 종단분석(MGM)

본 연구는 조사대상 에서 보고된, 2010년 조사부터 2013년까지 매년 간격으로 측정된, 총 4년 동안의 임금근로자 임금을 각 개인에게 내재(nested)하는 다층적 자료로 이해하고, 다층성장모형(MGM)을 활용하였다.

다층성장모형은 1수준인 개인 내(Within Individual) 모형과 2수준인 개인 간(Between Individual) 모형으로 나누어질 수 있다. 먼저 개인 내 모형에서는 개인별 반복측정치들로부터 개인의 변화나 성장을 나타내는 모수치들을 추정하게 된다. 이후 개인 간 모형에서는 1수준 모형에서 추정된 초기치와 변화율 모수치에 대한 개인 차이를 개인수준 변수들을 통해 설명한다(상경아, 2007). 세부적으로 본 연구에서는 개인 내(분석대상 개인의 7차(2010년) 조사시점을 임금 초기 값으로 설정, 이후 4년 간 임금의 시계열 변동을 변화율로 설정한다. 이후 개별 개인 차이를 설명하는 변수들을 고려하고, 이를 모형화하여 개별 개인들이 초기 값과 변화 값에서 보이는 차이에 대한 설명을 시도한다.

<표 3>에서는 연구모형의 명료한 이해를 위해 연구순서에 따른 연구모형과 공식, 그리고 이를 통해 확인하고자 하는 가설이 제시된다. 세부적으로 이를 설명한다면, 기초모형(Unconditional model)에서는 먼저 1수준(개인 내)모형으로 본 연구의 최종 종속변수인 개인의 임금( $Y_{it}$ )을 7차(2010)년도 임금의 초기치( $\pi_{0i}$ )과 변화량( $\pi_{1i}$ )을 추정한다. 여기서 변화량( $\pi_{1i}$ )은 연구대상이 2010년부터 2013년까지 총 4번 측정시점동안의 임금변화율을 의미한다.

둘째, 초기치 모형(random intercept model)에서는 기초모형에서 추정된 1수준 변량(개인 내) 중, 초기치( $\pi_{0i}$ )에 대하여 앞서 이론적 논의를 통해 도출된 변인들을 도입하여 초기치( $\pi_{0i}$ )에 대한 개인 간 차이를 규명한다. 즉 초기치인 2010년도 임금에 대해서 개별 개인들에게서 측정된 인적, 학력, 직장, 근로환경, 취업선호도 각 차원의 독립변수( $\beta_{qi}$ )들을 투입하고 이에 따라 초기치의 잔차(residual)인  $r_{oi}$ 의 분산이 감소하는지, 즉 설명하는지를 확인한다. 만약 본 연구에서 고려된 독립변인( $\beta_{qi}$ )들이 유의미하다면, 초기치 잔차( $r_{oi}$ )의 분산은 줄어들 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 임금 변화율 모형(random slope model)에서는 기초모형에서 추정된 1수준 변량(개인 내) 중, 변화율( $\pi_{1i}$ )에 대하여 앞서 이론적 논의를 통해 도출된 변인들을 도입하여 변화율( $\pi_{1i}$ )에 대한 개인 간 차이를 규명한다. 분석과정은 상기 초기치 모형과 같이 변화율에 대해 각 차

원의 독립변수( $\beta_{qi}$ )들을 투입하며, 변화율의 잔차(residual)인  $r_{1i}$ 의 분산을 설명한다. 따라서 본 모형에서는 7차 조사시점 임금근로자의 특성들이 이후 임금 변화율에 어떤 영향을 미치는지 확인한다.

마지막으로 연구모형2-1에서는 앞서 논의한 이중노동시장론(dual labor market theory)을 토대로 취업준비가 개인에게 가져오는 효과를 실증해본다. 본 연구에서는 이를 실증적으로 검증하기 위해 7차 조사시점 임금근로자의 직장 기업규모 300인 기준으로 대기업과 중소기업을 분리하여 상기 다층성장모형을 재-적용하였다. 기본적인 분석모형은 위 통합 다층성장모형과 동일하나, 대기업과 중소기업의 분리를 의미하는 첨자 j가 각 모형에 투입된 것을 확인할 수 있다.

〈표 3〉 다층성장모형 투입순서 및 세부산식 설명

연구모형 순서	연구모형 세부산식
1-1> 기초모형 (Unconditional Model)	<p><u>Level-1: 개인 내 모형(Individual within Model)</u></p> $Y_{ij} = \pi_{0i} + \pi_{1i} * Year + e_{ij} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>단, Year : 2010년도부터 2013년도까지의 ‘조사시점’ (timepoint : 0~3)</p>
	<p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1i} = \beta_{10} + r_{1i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$
1-2> 임금 초기치 모형 (Random Intercept Model)	<p><u>Level-1: 개인 내 모형은 base모형(1-1)과 동일</u></p> <p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0i} = \beta_{00} + \sum_{q=1}^{Q_0} \beta_{0q} (predictor^*)_{qi} + r_{0i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1i} = \beta_{10} + r_{1i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*여기서, <math>\beta_{0q}</math>는 2010년 임금 초기치를 설명하기 위해 고려된 독립변수들을 의미한다.</p>
	<p><u>Level-1: 개인 내 모형은 base모형(1-1)과 동일</u></p> <p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0i} = \beta_{00} + \sum_{q=1}^{Q_0} \beta_{0q} (predictor^*)_{qi} + r_{0i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1i} = \beta_{10} + \sum_{q=1}^{Q_1} \beta_{1q} (predictor^{**})_{qi} + r_{1i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*여기서, <math>\beta_{1q}</math>는 2010년 임금 초기치를 설명하기 위해 고려된 독립변수들을 의미한다.</p>
1-3> 임금 변화율 모형 (Random Slope Model)	<p><u>Level-1: 개인 내 모형은 base모형(1-1)과 동일</u></p> <p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0i} = \beta_{00} + \sum_{q=1}^{Q_0} \beta_{0q} (predictor^*)_{qi} + r_{0i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1i} = \beta_{10} + \sum_{q=1}^{Q_1} \beta_{1q} (predictor^{**})_{qi} + r_{1i} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*여기서, <math>\beta_{1q}</math>는 2010년 임금 초기치를 설명하기 위해 고려된 독립변수들을 의미한다.</p>
	<p><u>Level-1: 개인 내 모형(Individual within Model)</u></p> $Y_{ij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij} * Year + e_{ij} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*단, j는 기업근로자수 300명을 기준으로 한 대기업(G1)과 중소기업(G2)를 의미한다.</p> <p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0ij} = \beta_{00j} + \sum_{q=1}^{Q_0} \beta_{0q} (predictor^*)_{qij} + r_{0ij} \quad r_{0ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1ij} = \beta_{10j} + \sum_{q=1}^{Q_1} \beta_{1q} (predictor^{**})_{qij} + r_{1ij} \quad r_{1ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*단, j는 기업근로자수 300명을 기준으로 한 대기업(G1)과 중소기업(G2)를 의미한다.</p>
2-1> 대기업/중소기업 분리모형	<p><u>Level-1: 개인 내 모형(Individual within Model)</u></p> $Y_{ij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij} * Year + e_{ij} \quad r_{ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*단, j는 기업근로자수 300명을 기준으로 한 대기업(G1)과 중소기업(G2)를 의미한다.</p> <p><u>Level-2: 개인 간 모형(Individual between Model)</u></p> $\pi_{0ij} = \beta_{00j} + \sum_{q=1}^{Q_0} \beta_{0q} (predictor^*)_{qij} + r_{0ij} \quad r_{0ij} \sim N(0, \delta^2)$ $\pi_{1ij} = \beta_{10j} + \sum_{q=1}^{Q_1} \beta_{1q} (predictor^{**})_{qij} + r_{1ij} \quad r_{1ij} \sim N(0, \delta^2)$ <p>*단, j는 기업근로자수 300명을 기준으로 한 대기업(G1)과 중소기업(G2)를 의미한다.</p>

## 5. 연구모형과 가설

앞의 분석개요와 과정에서는 통계·분석적 차원에서 연구모형과 설명이 이루어졌다면, 이 부분에서는 이론적 논의와 선행연구들을 통해 도출된 연구모형과 가설을 보다 이론적인 차원에서 명료히 정리한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같이 정리될 수 있다. <연구문제1>에서는 “어떤 청년이 어떠한 취업선호도를 지니고 있는지”를 파악한다. <연구문제2>에서는 “취업선호도가 실제 노동시장 성과와 어떤 영향을 지니는지”를 파악한다. 마지막으로 <연구문제3>에서는 취업높이를 맞춘 청년층, 즉 대기업/공기업과 같이 선호한 직장에 진입한 청년층과, 그렇지 못하고 중소기업과 같이 선호하지 않았던 직장에 진입한 청년층의 노동시장 성과를 비교해본다. 상기 연구문제의 정식화 및 연구가설을 간략히 정리하면 아래와 같다.

연구문제 1 : 청년층의 노동시장 결정요인과 취업선호도의 관계

-연구가설 1 : (기존 연구들이 고려해온) 우위적(優位的) 청년취업 결정요인은 취업선호도 잠재집단에 정의 영향을 미칠 것이다.

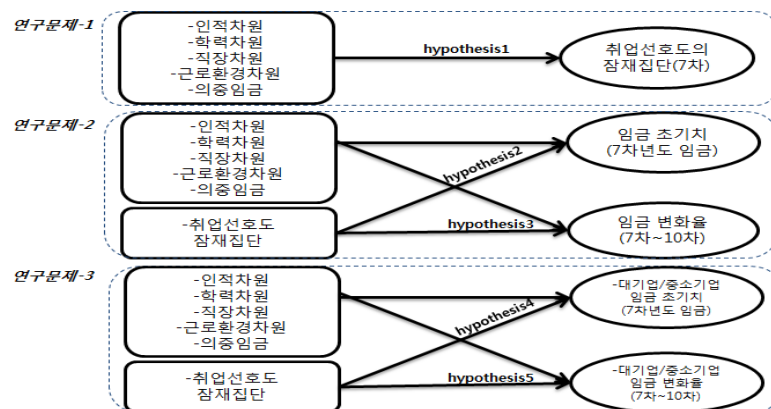
연구문제 2 : 청년층의 취업선호도와 노동시장 성과 간의 관계

-연구가설 2 : 우위적 취업선호도는 임금 초기치에 정의 영향을 미칠 것이다.  
 -연구가설 3 : 우위적 취업선호도는 임금 변화율에 정의 영향을 미칠 것이다.

연구문제 3 : 대기업과 중소기업에서 청년층의 취업선호도와 노동시장 성과 간의 관계

-연구가설 4 : 임금 초기치에 대한 우위적 취업선호도의 효과는 기업 간에 효과가 상이할 것이다.  
 -연구가설 5 : 임금 변화율에 대한 우위적 취업선호도의 효과는 기업 간에 효과가 상이할 것이다.

[그림 1]은 본 연구의 이론적 연구모형과 연구문제, 가설을 보다 명료히 보여준다.



[그림 1] 연구문제와 가설의 도식화

## IV. 분석 결과

### 1. 기술통계

#### 가. 독립(통제)변수 기술통계

<표 4>에서는 본 연구에서 고려된 독립 및 통제변수들 기술통계를 보여준다. 각 차원은 인적, 학력, 직장, 근로환경, 취업선호도이며, 세부 변인들에 대한 주요 기술통계치들이 제시된다.

**<표 4> 독립(통제)변수 기술통계**

차원	변수 명	N	최소값	최대값	평균	표준편차
인적차원	성별_(남성)	1432	0	1	.60	.489
	군전역_(예비군)	1432	0	1	.55	.498
	거주지_서울	1432	0	1	.23	.422
	거주지_광역시	1432	0	1	.26	.436
	거주지_시	1432	0	1	.40	.491
	거주지_지방	1432	0	1	.11	.314
	주거관련지출 (가족)동거여부	1432	0	200	11.91	21.723
	학력차원	학력_고졸	1432	0	1	.12
학력_전문대졸		1432	0	1	.46	.498
학력_4년제졸		1432	0	1	.42	.494
대학소재지_고졸		1432	0	1	.13	.336
대학소재지_서울소재		1432	0	1	.12	.325
대학소재지_수도권소재		1432	0	1	.19	.395
대학소재지_지방광역시소재		1432	0	1	.23	.420
대학소재지_지방소재		1432	0	1	.33	.470
직장차원	구직경로_공개채용	1431	0	1	.40	.490
	구직경로_소개추천	1431	0	1	.33	.472
	구직경로_스카우트	1431	0	1	.04	.207
	구직경로_직접 찾아감	1431	0	1	.15	.359
	구직경로_기타	1431	0	1	.07	.249
	직업_경영/경제관련 직군	1432	0	1	.27	.444
	직업_사회/인문관련 직군	1432	0	1	.22	.415
	직업_직업/기능관련 직군	1432	0	1	.21	.407
	직업_공학/자연관련 직군	1432	0	1	.23	.421
	직업_임농업/식품/기타 직군	1432	0	1	.05	.21
기업유형_민간기업	1426	0	1	.68	.465	

<표 계속>

차원	변수 명	N	최소값	최대값	평균	표준편차
	기업유형_정부(공무원)	1426	0	1	.03	.175
	기업유형_공기업	1426	0	1	.06	.234
	기업유형_외국계	1426	0	1	.02	.146
	기업유형_법인	1426	0	1	.16	.370
	기업유형_기타	1426	0	1	.04	.199
	직장규모(근로자수)	1404	1	10	5.51	3.286
근무환경 차원	정규직여부	1430	0	1	.74	.440
	근속년수	1421	-1	10	1.18	1.447
	(주당)평균 총 근로시간	1412	5	120	48.40	12.823
	(주당)평균 근로일수	1427	1	7	5.23	.777
	전공 일치도	1432	1	5	3.28	1.188
	능력 일치도	1430	1	5	3.02	.725
	학력 일치도	1429	1	5	3.05	.684
	평생직업생각 여부	1432	0	1	.21	.409
	이직(활동)여부	1431	0	1	.21	.405
취업선호 차원	의중임금(raw)	1403	0	3200	180.16	217.680
	취업선호도_잠재집단2	1430	0	1	.09	.290
	취업선호도_잠재집단1	1430	0	1	.20	.399
	취업선호도_잠재집단3	1430	0	1	.46	.498
	취업선호도_잠재집단4	1430	0	1	.25	.435
	유효표본	1374				

#### 나. 종속변수 기술통계 및 시계열 변화

<표 5>에서는 본 연구대상들의 2010년부터 2013년까지 총 4년간의 임금 평균이 제시되어 있다. 4년 동안의 임금을 단순평균화 할 때, 평균임금은 165.91만원으로 25-29세 청년층의 평균 임금수준을 보여준다. 또한 <표 5>에서는 연구대상들의 임금이 2010년 평균 임금은 약 142만원, 2011년 약 160만원, 2012년 약 174만원, 2013년 약 190만원으로 지속적으로 임금이 상승하고 있음을 보여준다.

해당 결과는 최근 통계청(2014)에서 발표한 29세 이하 월평균 임금 196만 4천원과 비교해볼 때, 약 30만원 정도 낮았는데, 이는 본 연구의 표본들은 25살에 노동시장을 진입하거나, 혹은 그 이전에 진입한 표본들로 정규 4년제 대학 졸업시점 및 평균 구직기간 12개월을 고려해볼 때 고졸 및 전문대졸의 저학력일 가능성이 높기 때문으로 보인다. 이 부분은 결론에서 한계점으로 다시 논의한다.



〈표 5〉 종속변수 기술통계 - 통합모형

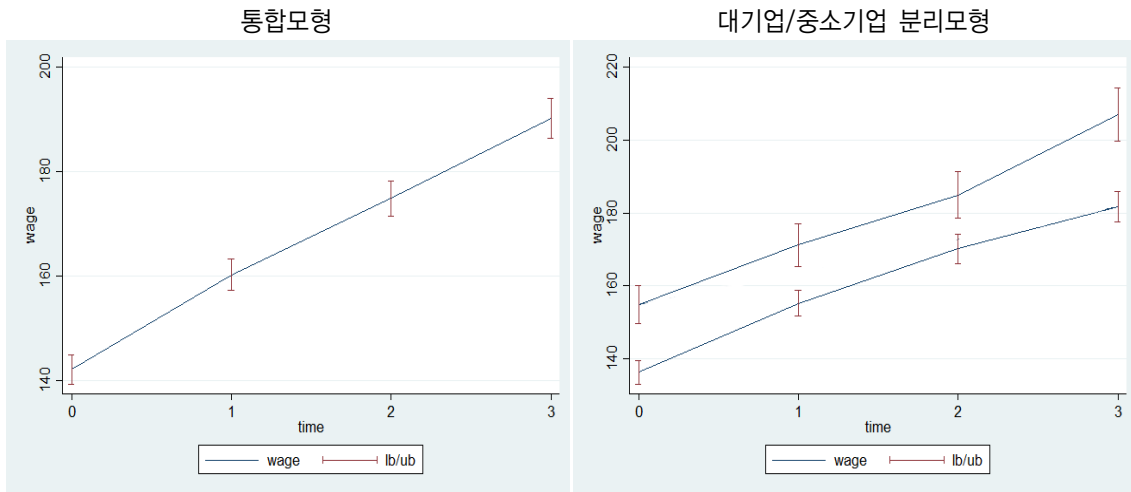
기업구분(j)	측정시점(t)	n	mean	ib	ub
	4년 평균	1412	165.91(59.44)	-	-
	0 (2010)	1292	142.0899	139.2545	144.9251
통합모형	1 (2011)	1123	160.2743	157.2244	163.3241
	2 (2012)	1140	174.9017	171.5201	178.2834
	3 (2013)	1101	190.2926	186.4907	194.0944

다음 <표 5-1>에서는 대기업 근속자와 중소기업 근속자를 분리하여, 평균 임금 및 시간에 따른 평균임금을 제시한다. 300인 이상 대기업의 4년 간 단순평균 임금은 약 180만원이었으며, 299인 이하 중소기업의 4년 간 단순평균 임금은 약 160만원으로 평균 20만원의 대기업과 중소기업 임금격차가 존재하였다. 2010년도 대비 2014년도 임금상승률( $(Wage_{2013}/Wage_{2010}) * 100$ )은 두 기업군 모두 약 133%로 나타나, 평균 임금상승율은 큰 차이가 없었다.

〈표 5-1〉 종속변수 기술통계-대기업/중소기업 분리모형

기업구분(j)	측정시점(t)	n	mean(se)	ib	ub
	4년 평균	457	178.78(66.02)	-	-
	0 (2010)	431	154.8515	149.6503	160.0527
대기업 (300인 이상)	1 (2011)	386	171.1996	165.2836	177.1153
	2 (2012)	397	184.8942	178.5219	191.2666
	3 (2013)	383	207.0261	199.6264	214.4258
	4년 평균	928	159.67(54.64)	-	-
	0 (2010)	845	136.2982	132.979	139.6174
중소기업 (299인 이하)	1 (2011)	720	155.2694	151.8278	158.711
	2 (2012)	723	170.1438	166.188	174.0997
	3 (2013)	695	181.7383	177.4878	185.9887

[그림 2]에서는 상기에서 논의된 임금의 시계열 변화를 통합모형과 대기업/중소기업 분리모형의 각 그래프로 보여준다.



[그림 2] (2010~2013년 간) 임금변화 그래프

## 2. 청년층 취업선호도 잠재집단(Latent Class) 및 특성

본 연구는 청년층 취업선호도 하위 15개 문항에 대해 잠재집단분석(LCA)을 진행하였다. 이 부분에서는 먼저 정보적합도 지수와 관련 통계적 검정을 통해 취업선호도의 최적 잠재집단의 수를 확인하고, 이후 ANOVA 및 다항로지회귀분석을 통해 잠재집단의 특성을 밝힘과 동시에, 그 의미를 확인해본다.

### 가. 취업선호도의 최적 잠재집단모형 결정

앞의 분석방법에서 상술한대로 잠재집단분석(LCA)은 잠재집단의 수(k)를 순차적으로 늘려가며, 모형적합도 지수 및 여러 검정 통계치의 값이 유의함과 동시에 이론적 및 개념적 모형과의 적합성을 종합적으로 판단으로 최적 잠재집단의 수를 결정하게 된다.

<표 6>은 취업선호도 최적 잠재집단 수의 결정을 위한 관련 통계치들을 각 잠재집단의 개수 별로 정리한 것이다. 분석결과를 살펴보면, 먼저 정보적합도 지수인 AIC와 BIC, ABIC 모두 모델의 순차적 투입에 따라 지속적으로 축소되고 있음을 파악할 수 있다. 해당 정보적합도 지수들은 값이 작아질수록 모델이 적합함을 의미하기 때문에 최적 잠재집단 수 결정의 기본적인 준거로 고려된다. 결과를 보면, 투입된 잠재집단의 수가 늘어날수록 정보적합도 지수가 지속적으로 떨어지고 있으나, 잠재집단의 수가 4개 이하부터 낙폭(落幅)이 크게 감소하였으며, 7개 이상부터는 BIC지수가 소폭 상승함을 확인할 수 있었다.

더불어 k-1개의 잠재집단 모형(H0)과 비교하여 k개의 잠재집단 모형(H1)의 적합도가 유의

미하게 개선되었는지를 확인하는 검정 결과를 살펴본다. LRT와 ALRT, BLRT의 모든 검정 결과에서는 잠재집단의 수가 4개 일 때,  $P < 0.001$ 수준에서 유의미하였다. 잠재집단 수 3개 모형은 검정결과가 크게 유의미하지 않았으며, 잠재집단 수 2개 모형을 제외하고는 다른 잠재집단 모형들은 모두  $P < .05$ 수준에서만 유의하였다. 잠재집단 수 2개 모형은 검정결과는 유의하였으나, 정보적합도 지수에서 잠재집단 4개 모형과 큰 차이를 보였다.

마지막으로 모형의 집단 분류정확도를 살피는 Entropy지수도 4개 잠재변인일 때 .762로 잠재집단 2개, 6개 모형보다는 낮았으나, 타 모형들보다는 높았다. 이상 정보적합도, 검정결과, Entropy지수를 종합했을 때, 잠재집단 4개 모형이 본 연구대상들의 취업선호도를 의미있게 설명할 수 있다고 보고, 이를 최적 잠재집단모형으로 결정하였다.

〈표 6〉 가구생활 긍정적 전망에 대한 LCA모형 결정을 위한 적합도 통계값

집단	AIC	BIC	ABIC	LRT	ALRT	BLRT	Entropy	집단별비율								
								1	2	3	4	5	6	7		
1	22388.102	22467.114	22419.465	-	-	-	-	1.00								
2	20216.208	20379.501	20281.025	2203.894 (0.000)	2185.102 (0.000)	2203.894 (0.000)	.774	.439.561								
3	19733.434	19981.008	19831.705	514.774 (0.3839)	510.385 (.3860)	514.774 (0.000)	.811	.094.348.558								
4	<b>19498.492</b>	<b>19830.347</b>	<b>19630.217</b>	<b>266.941</b> <b>(0.000)</b>	<b>264.665</b> <b>(0.000)</b>	<b>266.941</b> <b>(0.000)</b>	<b>.762</b>	<b>.092.199.456.253</b>								
5	19361.583	19777.718	19526.761	168.909 (0.0423)	167.469 (0.0433)	168.909 (0.000)	.752	.094.228.373.219.087								
6	19264.952	19756.367	19463.584	128.631 (0.0412)	127.534 (0.0423)	128.631 (0.000)	.753	.082.233.077.276.108.225								
7	19205.753	19790.448	19437.839	91.199 (0.0363)	90.421 (0.0375)	91.199 (0.000)	.785	.165.050.158.211.080.204.133								

\*AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Baysian Information Criteria), LMR-LRT(Vuong-Lo-Mendell Rubin Likelihood Ratio Test), ALRT(Lo-Mendell-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test), B-LRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test)

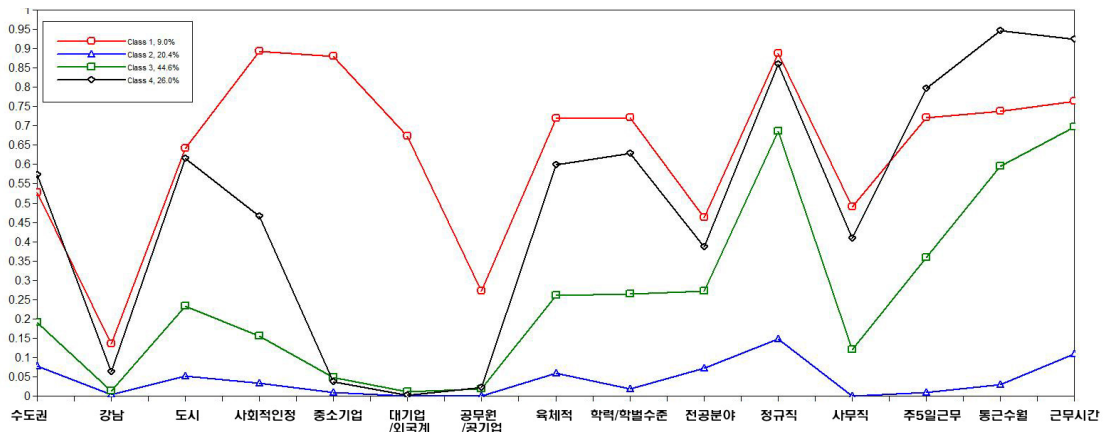
[그림 3]에서는 취업선호도 15개 세부문항에서 최적 잠재집단모형의 확률분포를 보여준다. 결과를 살펴보면, 먼저 모든 취업선호도 지표들에서 선호가 없는 [유형2] 집단과 타 잠재집단 유형에 비교하여 대부분에서 우위를 보이는 [유형1]이 명확히 구분된다. 세부적으로 [유형1]의 분포를 살펴보면, 수도권 취업선호는 0.55, 도시, 0.65, 사회적 인정 0.9, 비(非)중소기업 0.9, 대기업/외국계 0.7, 비(非)육체적 노동, 학력/학벌수준 일치 정규직, 주5일근무, 통근수월, 근무시간 등 거의 모든 영역에서 타 잠재집단보다 취업선호도가 높은 ‘전(全)영역-상위(上位)취업선호’ 집단임을 확인할 수 있었다.

[유형4] 잠재집단의 경우 통근수월, 주5일 근무, 근무시간 등 근로환경의 차원에서는 [유형1]보다 취업선호가 높았으며, 수도권, 도시권, 정규직, 육체, 사무직등은 유형1 취업선호도와 비슷하였다. 반면에 사회적인정, 비중소기업, 대기업/외국계, 공무원/공기업 등 위세/명예적 측면에

서는 취업선호가 낮았다. 따라서 [유형4] 잠재집단은 거주지나, 직무내용, 근로환경 등 취업선호를 중시하는 '실리적-중상위(中上位)취업선호'집단임을 확인하였다.

[유형3] 잠재집단은 [유형4]집단과 유사한 패턴을 보이나, 취업선호도가 다소 낮은 집단이다. 단, [유형3]과 [유형4]집단은 모든 영역에서 취업선호도가 낮은 [유형2]와 사회적 인정, 중소기업, 대기업/외국계, 공무원/공기업 영역에서 큰 차이가 없었다는 점에서 기업평판과 직업위세 보다는 직무내용, 근로환경을 중요시하였다. 따라서 [유형4]집단은 앞서 [유형3]집단과 정도(degree)에서만 차이를 보인다는 점에서 '실리적-중하위(中下位)취업선호'집단으로 명명하였다.

마지막으로 [유형2] 잠재집단은 모든 영역에서 낮은 취업선호를 보였다. '전(全)영역-하위(下位)취업선호'집단으로 명명하였다.



\*[그림]의 잠재집단 비율은 추정된 모델의 확률 분포를 기초로 제시된 것으로, 실제 개인들의 잠재집단 소속비율과는 미세한 차이가 있음을 밝힌다.

[그림 3] 취업선호도 최적 잠재집단 분포

#### 나. 취업선호도 잠재집단 특성 : 일원배치분산분석(ANOVA)

이상의 잠재집단분석은 취업선호도 지표변인들을 기초로 잠재집단을 산출하였기 때문에, 전망의 기저를 형성하는 사회-가구적 특성의 관련성을 살필 수 없었다. 하지만 앞서 논의한 바와 같이 청년층들의 취업선호도는 그들의 성별, 거주지, 학력, 첫 직업에서의 경험 등과 밀접한 연계를 맺고 있다. 따라서 취업선호 잠재집단의 특성과 사회경제적 특성의 연관성을 살펴보기 위해, 본 연구에서는 우선 ANOVA분석을 통해 집단 별 차이를 비교해본다.

<표 7>에서는 취업선호도 잠재집단 별 인적, 학력, 직장, 근로환경 차원의 세부 변인들과 의 중임금의 차이를 보여준다. 유의미한 결과를 보인 변수들을 중심으로 해석해본다면, 먼저 [유형1], '전영역-상취업선호'집단의 인적차원 특성에서는 성별의 경우 여성의 비중 .62로 높았으며, 서울이 .3, 시에 .43으로 수도권 근처에 사는 경향이 높았다. 또한 주거관련 지출은 평균 15.46(만원), 동거여부는 가장 낮았다.

학력차원에서는 4년제졸 비율이 .54로 가장 높았으며, 전문대 및 고졸의 비율이 가장 낮아,

타잠재집단에 비해 고학력 집단임을 확인할 수 있었다. 대학소재지는 서울소재에 .26으로 타 잠재집단과 극명히 차이가 존재했으며, 또한 지방거점국립대학 등이 많은 지방광역시에도 .24, 수도권도 .2로 나타났다. 반면 지방소재 대학비율은 .26으로 가장 낮았다. 구직경로에서는 공채 비율이 .64로 가장 높았으며, 비공식 구직은 매우 낮았다. 직업에서는 고르게 분포되었으나, 임 농업/식품/기타 직군은 .02로 가장 낮았다. 기업유형에서는 민간기업보다는 공무원/공기업, 외국계기업에서 주로 근무하고 있었다. 다니는 직장의 기업규모는 평균 7.45로 나타나 타 잠재집단의 기업규모의 평균이 5대인 것에 비하여 큰 차이가 있었다.

근로환경 차원에서는 직업형태에서는 정규직의 비율이 .83으로 나타났으며, 주당 평균 근로 일수는 5.02일로 타 잠재집단에 비해 적었다. 또한 평생 직장생각 여부에서는 .31로 나타났다. 경제적 취업선호도를 의미하는 의중임금 또한 273.42만원으로 타 잠재집단과 크게 구별되었다. 이상의 ANOVA결과를 통해 도출될 수 있는 [유형1] '전영역-상위취업선호'집단을 요약하면, 인적 차원에서는 여성의 비율이 높으며, 수도권에 거주하며, 고학력과 안정적인 직장환경을 가진 일종의 취업성공층으로 볼 수 있다.

다음으로 [유형2] '전영역-하위취업선호'집단을 살펴본다. 해당 잠재집단은 앞의 [유형1]과 극명히 비교되는 집단이다. 인적특성을 살펴보면, 남성 .74, 예비군 .64로 나타나 남성의 비율이 높으며, 거주지는 서울 거주비율은 최하위이며, 주로 시와 지방에 거주하는 것으로 나타났다. 학력차원에서는 고졸의 비율이 가장 높으며, 4년제졸은 가장 낮은 비율을 보였다. 대학소재지도 서울 및 수도권 소재 대학의 비율이 가장 낮은 집단이었다.

직장특성 중 구직경로에서는 공개채용비율이 가장 낮았으며, 소개나 추천, 스카우트 등 비공식적 구직경로를 활용하였다. 직업에서는 직업/기능 및 공학/자연계열 직군과 대부분 민간기업에서 근무하고 있었다. 근로환경차원에서는 정규직의 비율이 가장 낮았으며, 주당 평균근로시간 및 근로일수가 가장 높았다. 특이하게도 이와 같은 작업환경에서 평생직업 생각여부 비율이 .28로 높게 나타났으며, 이직활동 또한 가장 낮았었다. 의중임금은 174.85만원으로 나타나 앞서 [유형1] 집단과 거의 100만원 정도의 의중임금 격차를 보이고 있었다. 이상으로 [유형2] '전영역-하위취업선호'집단을 규정한다면, 주로 남성이며 고졸 및 전문대졸의 저학력과 직업/기능/공학계열의 비정규직 노동자층으로 보인다. 이들의 근로환경은 타 잠재집단에 비해 매우 열악하였으나, 특이한 점은 평생직장생각이 높고, 이직여부가 낮았다는 점이다. 이는 이들이 저학력이나, 지방권 대학 등 노동시장의 재진입이 어려운 집단이기 때문으로 생각된다. 결론적으로 이들은 이른 나이에 취업에는 성공하였지만, 목표와 선호를 가진 취업이기보다는 취업난의 현실에 맞춰 다소 일찍 취업한 집단으로 보인다.

앞서 잠재집단의 취업선호 분포를 통해 확인한 결과 [유형3]과 [유형4]은 기업평판, 직업위세보다는 직무내용, 도시소재, 근로환경과 같이 실리적 특성을 중시하고 있으며, 또한 잠재집단 분포가 패턴의 차이이기 보다는 정도의 차이임을 확인하였다. 따라서 ANOVA분석에서 두 집단의 차이를 비교함에서는 그 차이가 유의미함과 더불어, 집단간 특성의 차이가 비교적 명확한 경우를 우선적으로 살펴본다.

먼저 인적차원에서 [유형3]과 [유형4] 집단이 성별에서 크게 구분됨을 확인할 수 있었다. [유형3]집단의 경우는 남성비율이 .66이었으나, [유형4]집단은 남성비율이 .39로 두 집단이 성별에 따라 크게 구분되고 있었다. 또한 거주지에서도 서울과 광역시 거주에서 차이가 발견되었는데, 여성비율이 높았던 [유형4]집단은 서울에 거주하는 비율이 높았으며, [유형3]집단은 광역시에 거주하는 비율이 높았다.

학력차원에서는 대학소재지 차원에서 차이가 나타났는데, 가령 [유형4]집단의 경우 수도권 및 서울 소재지 대학비율이 높았으나, [유형3]집단의 경우에는 전문대졸 및 지방광역시, 지방소재 대학 비율이 높게 나타나고 있었다. 직장특성 차원에서는 [유형4]집단이 경영/경제, 사회/인문관련 직군에 종사비중이 높았으며, 기업유형에서도 법인 및 기타기업군의 비중이 높았다. 또한 기업규모가 5.04로 타 잠재집단들과 비교하여 가장 소규모 기업군에서 근무하고 있었다. 근로환경에서는 [유형4]가 평생직업 생각이 적었으며, 이직활동 또한 가장 활발하였다. 의중임금의 경우에는 두 집단 모두 약 180만원 정도로 나타나, 앞서 [유형1]집단과 구별되고 있었다.

이상 [유형4] '실리적-중상위취업선호' 집단과 [유형3] '실리적-중하위취업선호' 집단을 규정한다면, 먼저 [유형4]집단의 경우 여성의 비중이 높고, 수도권 및 서울소재 중하위권 대학을 다닌 중위-고학력집단으로 보인다. 따라서 직업도 상경계 및 사무직 계열에 근무하는 것으로 보인다. 단, 직장의 규모가 소규모 인 것으로 보아 학교를 일찍 졸업하고, 거주지 주변의 소규모 기업으로 취업한 단순사무직 계열로 집단으로 추정된다. 더불어 여성의 비중이 높은 점에서, 평생직장으로 근무를 하기 보다는 결혼 전, 혹은 경력직 이전을 위해 직업경력을 쌓고 있는 집단이었다.

마지막으로 [유형3]집단의 특성을 살펴보면, 우선 [유형4]집단과 유사한 취업선호도 분포를 지녔지만, 남성비중이 높고, 광역시 및 지방거주 비율이 높았다. 또한 전문대졸의 비중이 높았으며, 지방광역시 및 지방소재 대학을 주로 나온 집단이었다. 민간 중소기업 및 비정규직 비중이 높았으며, 근로환경은 타 잠재집단에 비해 중간정도 수준이었다. 따라서 해당 집단은 전문대 및 지방소재 대학을 주로 졸업한 집단으로, 대기업이나 외국계 기업 취업을 준비하기보다는, 직무적합성이나 근로환경을 보고 중소기업에 취업한 집단으로 보인다.

결론적으로 현 분석을 토대로 4개 집단에 대한 유형화를 간략히 해본다면, [유형1] '전영역-상위취업선호' 집단은 서울소재 4년제 고학력을 지니고, 졸업과 동시에 선호하던 직업 및 기업에 취업한 집단으로 추정된다. [유형2] '전영역-하위취업선호' 집단은 주로 고졸 및 지방소재 전문대를 졸업하고, 직업/기능계열 중소기업으로 취업한 남성중심 집단으로 추정된다. [유형3] '실리적-중하위취업선호' 집단은 지방광역시 및 지방소재 4년제 대학을 졸업한 남성중심 집단으로, 근로조건에 가장 부합하는 중소기업에 취업한 집단으로 추정된다. [유형4] '실리적-중상위취업선호' 집단은 주로 수도권 및 서울소재 중하위권 4년제 대학을 졸업한 여성중심 집단으로 법인/기타유형의 중소기업군에서 단순사무직 업무에 종사하는 집단으로 사료된다.

〈표 7〉 잠재집단 ANOVA분석결과(잠재집단 유형별)

종속변수		잠재집단 유형				F-value (sig)
차원	변수	[유형1] '전영역- 상취업선호'	[유형2] '실리적- 중상취업선호'	[유형3] '실리적- 중하취업선호'	[유형4] '전영역- 하취업선호'	
인적차원	성별_(남성)	.62	.74	.66	.39	35.880***
	군전역_(예비군)	.55	.66	.61	.34	32.272***
	거주지_서울	.30	.13	.21	.34	15.679***
	거주지_광역시	.19	.26	.29	.21	3.645*
	거주지_시	.43	.48	.39	.35	3.510*
	거주지_지방	.08	.14	.11	.10	1.383
	주거관련지출 (가족)동거여부	15.46	9.10	12.73	11.41	3.152*
		.67	.71	.71	.75	.932
학력차원	학력_고졸	.05	.20	.10	.12	8.292***
	학력_전문대졸	.42	.46	.48	.44	.757
	학력_4년제졸	.54	.34	.42	.44	5.433***
	대학소재지_고졸	.05	.22	.11	.12	10.702***
	대학소재지_서울소재	.26	.06	.10	.16	13.718***
	대학소재지_수도권소재	.20	.15	.17	.26	5.552***
	대학소재지_지방광역시소재	.24	.21	.25	.18	2.400
	대학소재지_지방소재	.26	.35	.36	.28	3.617*
직장차원	구직경로_공개채용	.64	.32	.39	.40	13.782***
	구직경로_소개추천	.19	.44	.33	.30	9.963***
	구직경로_스카우트	.02	.06	.04	.05	1.205
	구직경로_직접_찾아감	.10	.13	.17	.16	1.774
	구직경로_기타	.05	.04	.07	.09	2.730*
	직업_경영/경제관련 직군	.34	.19	.24	.36	10.115***
	직업_사회/인문관련 직군	.18	.15	.23	.28	5.713***
	직업_직업/기능관련 직군	.17	.27	.23	.13	7.824***
	직업_공학/자연관련 직군	.25	.29	.23	.17	4.745**
	직업_임농업/식품/기타 직군	.02	.06	.05	.04	1.329
	기업유형_민간기업	.60	.66	.73	.65	4.064**
	기업유형_정부(공무원)	.06	.02	.04	.02	2.342
	기업유형_공기업	.08	.06	.06	.05	.548
	기업유형_외국계	.05	.02	.02	.02	2.452
	기업유형_법인	.17	.20	.14	.19	2.595
	기업유형_기타	.05	.04	.02	.07	4.798**
	직장규모(근로자수)	7.45	5.61	5.34	5.04	18.752***

<표 계속>

종속변수		잠재집단 유형				F-value (sig)
차원	변수	[유형1] '전영역- 상취업선호'	[유형2] '실리적- 중상취업선호'	[유형3] '실리적- 중하취업선호'	[유형4] '전영역- 하취업선호'	
근무환경 차원	정규직여부	.83	.69	.73	.76	3.738*
	근속년수	1.33	1.20	1.18	1.12	.711
	(주당)평균 총 근로시간	48.61	49.33	48.80	46.88	2.400
	(주당)평균 근로일	5.02	5.28	5.28	5.17	5.728***
	전공 일치도	3.27	3.22	3.25	3.39	1.440
	능력 일치도	2.94	3.00	3.04	3.03	.789
	학력 일치도	3.05	2.99	3.05	3.09	1.193
	평생직업생각 여부	.31	.28	.19	.17	7.229***
취업선호 차원	이직(활동)여부	.20	.13	.22	.25	5.201***
	의중임금(만원)	273.42	174.95	177.17	186.89	7.628***
잠재집단 별 표본(n)		132	284	653	361	

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

#### 다. 취업선호도 잠재집단 영향요인 검증 : Multi-nominal Logit Regression

앞서 시행된 ANOVA분석에서는 각 변수들의 영향이 서로 통제(control)되지 않고 있다는 점에서, 각 잠재집단에 대한 변수들의 고유한 영향을 파악할 수 없다. 따라서 본 연구는 잠재집단분석(LCA)를 통해 산출된 4개 잠재집단을 종속변수로 설정, 이후 다항로짓분석(Multi-Nominal Logistic Analysis)을 통해 선행연구를 통해 고찰된 변수들이 각 집단의 소속에 어떤 영향(확률)을 가지는 지 확인해본다.

4개 잠재집단을 지니는 본 연구에서 각 잠재집단의 비교는 총 6가지 경우의 수를 지니게 된다. 따라서 본 연구에서는 취업선호도가 전영역에서 가장 낮았던 [유형2] 잠재집단을 준거집단(base group=0)으로 설정하고, 각 잠재집단을 비교집단(=1)로 설정하는 다항로짓회귀분석을 통해 취업선호도 잠재집단에 미치는 개별 변수들의 영향력을 확인한다. 이후 잔여 잠재집단들에게 간 다항로짓회귀분석을 통해 개별 변수들의 영향을 비교분석한다.

##### (1) '전영역-하위취업선호' 집단 대비 타 잠재집단 소속 영향요인

<표 8>에서는 [유형2] '전영역-하위취업선호' 집단을 준거집단으로 하고, 여타 잠재집단들을 비교집단으로 설정한 다항로짓회귀분석의 결과이다.

먼저 [유형2] 집단과 상반된 특성을 보였던 [유형1] '전영역-상위취업선호' 집단에 대한 분석결과를 살펴본다. 인적차원에서는 성별변수가  $p < .05$  수준에서 유의하였으며, 승산비(exp(b))는 .248로 확인되었다. 즉 남성일수록 [유형1]에 속할 승산이 약 75%로 감소한다는 결과이다. 이는 25살의 취업이라는 본 연구의 특수한 시점에 의한 결과로 보이는데, 가령 생애주기상 25살이라는 시점은 일반적인 남성의 경우에서는 병역의무를 이행하고 대학에 복학하는 경우이나,



여성의 경우 고학력, 학점, 취업준비 등이 우수한 경우 대기업/외국계 기업에 취업되는 경우가 많기 때문이다. 주거관련지출 또한  $p < .05$  수준에서 유의미한 영향을 미치고 있었는데, 이는 취업선호도가 높은 주요 대기업이 서울에 위치하는 경향이 많기 때문에 해당 기업의 취업을 위해서는 서울 및 수도권에서 거주를 해야 하기 때문으로 보인다.

학력차원에서는 지방소재 대학을 다닐수록 서울소재대학에 비해서 [유형1]에 속할 승산이 약 70%정도 감소되었다. 직장차원에서는 구직경로 중 소개추천 취업의 경우 [유형1]에 속할 승산을 공채대비 약 55%로 감소시키고 있었다. 이는 취업선호도가 높은 주요대기업으로의 취업이 주로 공채를 통해 이루어지기 때문이다. 근로환경 차원에서 유의미한 변수가 다수 발견되었다. 먼저 정규직 여부는 [유형1]에 속할 승산비를 약 1.5배 증가시키는 것으로 확인되었다. 특이한 점은 주당평균 총근로시간이 많을수록 [유형1]에 속할 확률을 증가시켰지만, 주당 평균 근로일수가 많은 것은 소속확률을 감소시키고 있다는 점이다. 이직활동여부도 소속 승산비를 약 1.8배 증가시키고 있었는데, 이는 취업선호도가 높은 사람일수록, 눈높이를 맞추기 위해 이직을 염두에 두고 있는 것으로 보인다. 마지막으로 경제적 취업선호도를 담지하는 의증임금도  $p < .001$ 수준에서 유의하였으며, 의증임금이 높을수록 [유형1]에 소속할 확률이 높았다.

다음으로 [유형2]와 [유형3] ‘실리적-중하위취업선호’집단에 대한 분석결과를 살펴본다. 인적차원에서는 주거관련지출이  $p < .05$ 수준에서 유의하였으며, 주거관련지출이 1(만원)씩 늘 때마다 [유형3]에 소속할 승산을 1.2%로 증가시켰다. 학력차원에서는 고졸 학력은 서울소재 대학 학력자 대비, [유형3]집단에 속할 승산이 약 80% 정도 낮았다. 직장차원에는 소개나 추천으로 구직한 사람이 공채로 구직한 사람에 비해 [유형3]에 소속될 승산이 약 40%정도 낮았다. 기업유형에서는 민간기업에 비해 법인에 근무할수록 [유형3]에 속할 확률이 낮아졌다. 근로환경 차원에서는 평생직장으로 생각할 경우, [유형3]에 소속될 확률이 낮아졌으며, 반대로 이직활동여부는 소속확률이 높고 있었다.

이상의 결과를 정리하면, [유형2]와 [유형3]집단의 구분에서는 앞서 살펴본 바대로 도시나, 거주지 특성의 선호가 높기 때문에 주거관련지출이 유의한 것으로 보인다. 학력의 결과는 흥미로운데, 앞서 [유형1]과 [유형2]의 구분에서 서울소재 대학과 지방소재 대학 사이에서 유의했다면, [유형3]사이에서는 고졸자는 서울소재 대학학력자에 비해서 [유형3]에 속할 확률이 낮아졌다. 이는 기업평판 및 직업위세를 담지하는 대기업/공기업에서는 학벌의 효과가 개입되는 반면, 보다 구체적인 근로환경과 직무차원에서는 학벌의 효과보다는 학력의 효과가 영향을 미치는 것으로 보인다. 평생직장생각과 이직활동 또한 앞의 [유형1]과 같은 맥락으로 해석되는데, 즉 취업선호도가 높은 개인일수록 이직을 염두에 더욱 두고 있는 것에서 밀접한 관련이 있다.

마지막으로 [유형2]와 [유형4] ‘실리적-중상위취업선호’집단에 대한 분석결과이다. 인적차원에서는 성별변수가  $p < .01$ 수준에서 유의하였으며, 남성일수록 [유형4]집단에 속할 확률이 감소하였다 흥미로운 점은 거주지의 효과가 유의했다는 점인데, 서울 거주에 비해서 광역시, 시, 지방에 거주할수록 [유형4]에 소속할 확률이 감소하였다. 학력차원에서는 서울소재 대졸자에 비해서 고졸학력자의 소속 승산이 약 85%정도 감소하였다.

직업차원에서는 소개나 추천을 통한 경우 공채에 비해서 [유형4]에 소속될 승산이 약 40%정도 감소하였으며, 직업에서도 경제/경영직군에 비해서 직업/기능직군에 속할 때 승산이 약 70%정도 감소되었다. 근로환경차원에서는 정규직여부가 소속확률에 정의 영향을 미치고 있으며, 학력이 일치한다고 생각할수록, 이직활동을 할수록 [유형4]에 소속할 확률이 높아졌다.

상기결과를 정리하면, 앞의 ANOVA분석에서 [유형4]집단의 특성과 비교해볼 때, 성별 및 거주지의 효과는 이해가능하다. 직업에 측면에서도 해당 잠재집단이 여성비중이 높고, 다소 고학력 집단으로 사무계열에 주로 종사한다는 점에서 직업/기능직군일수록 해당 집단으로의 소속확률이 낮지는 것으로 보인다. 근로환경에서도 정규직 및 이직활동, 학력일치도가 [유형4]에 대한 소속확률을 높였다.

〈표 8〉 [유형2] '전영역-하위취업선호' 집단과 타잠재집단 간 다항로지회귀분석

차원	변수	[유형1] (base2)			[유형3] (base2)			[유형4] (base2)		
		b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)
	constant	-5.301	2.177		1.483	1.647		-.943	1.841	
	성별_(남성)	-1.395*	.609	.248	-.562	.373	.570	-1.099**	.427	.333
	군전역_(예비군)	.250	.582	1.285	.225	.346	1.253	-.506	.408	.603
	거주지(base : 서울)									
인적차원	_광역시	-.599	.415	.549	-.263	.279	.769	-.906**	.313	.404
	_시	-.313	.352	.731	-.439	.251	.645	-1.016***	.272	.362
	_지방	-.778	.513	.459	-.255	.321	.775	-.793*	.361	.452
	주거관련지출 (가족)동거여부	.017*	.007	1.017	.012*	.005	1.012	.007	.006	1.007
	학력(base : 전문대졸)									
	_고졸	.724	1.706	2.062	.609	.599	1.839	.918	.811	2.504
	_4년제졸	.158	.279	1.171	.041	.185	1.042	.094	.213	1.098
학력차원	대학소재지(base: 서울소재대학)									
	_고졸	-2.899	1.741	.055	-1.549*	.655	.212	-1.844*	.859	.158
	_수도권	-.388	.465	.679	-.095	.371	.909	.239	.394	1.270
	_지방광역시	-.327	.476	.721	-.061	.374	.941	-.272	.415	.762
	_지방	-1.030*	.438	.357	-.262	.341	.769	-.479	.372	.620
	구직경로( base: 공개채용)									
	_소개추천	-.825**	.311	.438	-.515**	.192	.598	-.461*	.223	.631
	_스카우트	-.742	.700	.476	-.424	.385	.654	-.041	.440	.959
직장차원	_직접 찾아감	-.333	.426	.716	-.096	.259	.909	-.263	.304	.769
	_기타	-.411	.670	.663	.357	.407	1.429	.576	.445	1.779
	직업(base : 경영/경제관련 직군)									
	_사회/인문관련 직군	-.216	.388	.806	.278	.265	1.320	-.089	.288	.915

<표 계속>

차원	변수	[유형1] (base2)			[유형3] (base2)			[유형4] (base2)		
		b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)
	_직업/기능관련 직군	-.570	.365	.566	-.227	.235	.797	-1.104***	.284	.332
	_공학/자연관련 직군	-.346	.342	.708	-.177	.232	.838	-.522	.269	.593
	_임농업/식품/기타 직군	-1.245	.763	.288	-.280	.372	.756	-.645	.460	.524
	기업유형(base : 민간기업)									
	_정부(공무원)	1.282	.751	3.604	.654	.608	1.924	.056	.716	1.057
	_공기업	.213	.525	1.238	.035	.358	1.036	-.238	.436	.789
	_외국계	.857	.668	2.356	.168	.585	1.183	-.139	.717	.870
	_법인	-.348	.338	.706	-.618**	.219	.539	-.380	.246	.684
	_기타	.395	.622	1.485	-.683	.462	.505	.084	.464	1.087
	직장규모(근로자수)	.126**	.045	1.135	-.013	.028	.988	-.030	.033	.971
근무환경 차원	정규직여부	.954**	.347	2.597	.293	.195	1.341	.720**	.239	2.054
	근속년수	.033	.088	1.034	.052	.057	1.053	-.022	.067	.978
	(주당)평균 총 근로시간	.024*	.012	1.025	-.001	.008	.999	-.010	.009	.990
	(주당)평균 근로일	-.681***	.210	.506	.029	.128	1.029	-.074	.156	.929
	전공 일치도	.003	.110	1.003	.075	.072	1.078	.186*	.086	1.204
	능력 일치도	-.479*	.241	.619	-.102	.159	.903	-.303	.185	.739
	학력 일치도	.625*	.255	1.869	.136	.170	1.146	.484*	.199	1.623
	평생직업생각 여부	.416	.294	1.516	-.437*	.198	.646	-.301	.235	.740
	이직(활동)여부	1.040**	.347	2.828	.744**	.235	2.105	1.020***	.264	2.774
	취업선호 차원	로그의중임금	1.253***	.336	3.502	-.073	.286	.930	.564	.309
<b>[Multinomial logistic Analysis ]</b>				<i>n=1350</i>						
<b>-2LL Log Likelihood</b>				2907.2492386890262						
<b>Pesudo R-square(Nagelkerke)</b>				.306						

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

## (2) 기타 잔여 잠재집단 간 소속 영향요인

[유형2]를 준거집단으로 한 앞의 분석에서는 [유형2] 집단의 취업선호도가 전 영역에서 모두 낮았다는 점에서, 취업선호도의 정도(degree)에 대한 분석으로도 환원될 여지가 있다. 즉 취업선호도가 높은 집단과 낮은 집단 사이의 결정요인이 무엇인지를 밝히는 것이다. 반면에 기타 잔여 잠재집단 간 분석을 수행하는 이 부분에서는 취업선호도의 정도보다는 취업선호도 패턴 차이의 영향요인을 규명함에 목표를 둔다.

우선 [유형3]집단을 준거집단(=0)으로 하고 [유형1]집단을 비교집단(=1)으로 설정하여 영향요인을 확인하였다. 분석결과를 살펴보면, 인적차원에서는 유의미한 변수가 없었다. 학력차원에서는 지방소재 대학학력자가 서울소재 대학학력자에 비해서 [유형1]에 속할 승산이 약 50%정도 낮았다. 직장환경 또한 유의한 변수가 없었으며, 근로환경 차원에서는 직장규모가 클수록, [유형1]에 소속될 확률이 높아졌다.

특히 근로환경 차원이 [유형1]과 [유형3]을 구분짓고 있었는데, 정규직일수록, 주당 평균근로일이 적을수록 [유형1]에 소속될 확률을 높였다. 반면 주당 평균근로시간이 많을수록, 평생직장으로 생각할수록 소속확률이 높아졌다. 또한 경제적 차원의 취업선호 및 눈높이를 의미하는 의중임금 또한  $p < .001$ 수준에서 강한 정의 효과를 미치고 있었다.

상기 결과와 이어서 [유형4]집단과 [유형1]집단에 대한 분석결과를 살펴보면, 먼저 인적차원에서는 서울에 살기보다는 시지역에 살수록 [유형1]에 소속될 확률이 높았다. 학력차원에서는 유의한 변수가 없었으며, 직장차원에서는 기업규모가 클수록 [유형1]에 소속될 확률이 높았다. 근로환경과 의중임금은 [유형3]과 유사한 결과를 보여주었다.

이상으로 [유형3]과 [유형4]의 결과를 정리한다면, 위세와 평판이 강조되는 [유형1]집단과 그 정도는 다소 낮지만, 실리적 근무조건을 선호하는 [유형3]과 [유형4]는 기업규모가 강한 영향을 미치고 있었으며, 근로환경과 경제적 눈높이인 의중임금이 강한 영향을 미치고 있었다. 중요한 점은 앞서 살핀 대로 취업선호도가 노동시장 성과에 대한 개인의 인지와 판단을 담지한다는 점에서, 대기업과 중소기업이라는 이중노동시장 진입 그 자체가 각 개인들의 이후 노동시장 성과에 강한 영향을 미치고 있는 것으로 보인다는 점이다. 또한 경제적 취업선호도인 의중임금이 비경제적 취업선호도 잠재집단에 유의한 영향을 미친다는 점에서, 취업선호도가 반영하는 한국의 이중노동시장은 경제적 요소와 비경제적 요소가 매우 중첩된 완고한 분절이 있음을 함의한다. 이는 추후 결론에서 논의된다.

마지막으로 취업선호도의 패턴에서는 근로조건을 중요시 한다는 점에서는 매우 유사하지만, 인구사회적 특성이 매우 다른 것으로 확인된 [유형3](비교집단=1)과 [유형4](준거집단=0)의 분석결과이다. 해당 결과를 보면, 흥미롭게도 인적차원에서 예비군, 즉 병역의무가 [유형3]에 소속될 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본바와 같이 두 집단 사이의 가장 큰 차이가 성별에 기인하고 있기 때문으로 보인다. 또한 거주지의 효과에서도 광역시와 시에 거주할수록 서울거주자보다 [유형3]에 소속될 확률을 높였다.

직장차원에서는 직업/기능직군일수록 [유형3]에 소속될 확률이 높아졌으며, 기업유형이 기타일 때 소속확률이 낮았다. 근로환경 차원에서는 정규직 여부가  $p < .05$ 수준에서  $b = -.426$ 로 유의하였다. 이는 정규직여부가 해당 집단의 소속을 결정짓는 변수임을 의미한다. 학력일치도 또한  $p < .05$  수준에서  $b = -.348$ 로, 마지막으로 의중임금도  $p < .01$ 수준에서  $b = -.637$ 로 나타나 [유형3]집단으로의 소속확률을 감소시키고 있었다.

상기내용을 정리하면, [유형3]과 [유형4] 집단의 구분은 주로 성별이나, 거주지와 같은 인적차원에 기반하는 것으로 보이며, 또한 성별차이를 토대로 직군 및 기업유형의 차이가 파생되는 것으로 보인다. 더불어 병역의무로 인해 취업진입시기 까지 약 3년 정도 차이가 있다는 점에서, 25살 혹은 그 이전에 노동시장에 진입한 여성들은 남성에 비해서 졸업과 더불어 자격요건을 더욱 갖추고 있을 가능성이 높다. 따라서 근로환경 차원에서도 정규직 여부 및 학력일치, 의중임금의 영향이 유의한 것으로 보인다. 즉 25살 시점에서는 여성이 남성에 비해서 보다 높은 학력, 직장, 근로조건을 가지고 있기 때문에, 두 집단에 대한 차이는 성별과 병역의무가 기

저에 있을 가능성이 높다. 이는 앞서 ANOVA분석에서 도출된 결과와도 유사하다.

〈표 9〉 잔여 잠재집단 간 다항로지회귀분석

차원	변수	[유형1] (base3)			[유형1] (base4)			[유형3] (base4)		
		b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)
	constant	-6.784***	1.842		-4.358*	1.791		2.426	1.428	
	성별_(남성)	-.833	.563	.435	-.296	.582	.744	.537	.365	1.693
	군전역_(예비군)	.025	.542	1.026	.756	.570	2.130	.731*	.358	2.079
	거주지(base : 서울)									
인적차원	_광역시	-.336	.358	.714	.307	.377	1.359	.643**	.233	1.905
	_시	.126	.297	1.134	.703*	.307	2.020	.577*	.197	1.784
	_지방	-.523	.457	.593	.016	.478	1.016	.538	.278	1.716
	주거관련지출	.005	.005	1.005	.010	.006	1.010	.005	.004	1.005
	(가족)동거여부	.108	.281	1.114	.200	.300	1.222	.092	.193	1.101
	학력(base : 전문대졸)									
	_고졸	.114	1.686	1.121	-.194	1.728	.824	-.308	.771	.731
	_4년제졸	.117	.245	1.124	.064	.259	1.067	-.052	.165	.946
학력차원	대학소재지(base: 서울소재대학)									
	_고졸	-1.350	1.708	.259	-1.055	1.753	.348	.295	.791	1.358
	_수도권	-.293	.369	.746	-.627	.377	.534	-.334	.268	.719
	_지방광역시	-.267	.380	.766	-.056	.407	.946	.211	.296	1.240
	_지방	-.768*	.351	.464	-.552	.369	.576	.216	.259	1.247
	구직경로( base: 공개채용)									
	_소개추천	-.310	.284	.733	-.364	.298	.695	-.054	.181	.950
	_스카우트	-.318	.663	.728	-.701	.682	.496	-.383	.371	.681
	_직접 찾아감	-.238	.383	.788	-.071	.406	.932	.167	.234	1.185
	_기타	-.768	.587	.464	-.987	.594	.373	-.219	.301	.805
	직업(base : 경영/경제관련 직군)									
	_사회/인문관련 직군	-.493	.333	.610	-.127	.341	.881	.367	.207	1.438
	_직업/기능관련 직군	-.343	.326	.710	.534	.355	1.706	.877***	.233	2.402
직장차원	_공학/자연관련 직군	-.168	.305	.845	.177	.328	1.194	.345	.221	1.412
	_임농업/식품/기타 직군	-.965	.718	.381	-.600	.759	.549	.365	.391	1.438
	기업유형(base : 민간기업)									
	_정부(공무원)	.628	.556	1.873	1.226	.661	3.409	.599	.505	1.823
	_공기업	.178	.456	1.195	.451	.496	1.570	.273	.345	1.311
	_외국계	.689	.537	1.992	.996	.643	2.709	.307	.585	1.363
	_법인	.270	.311	1.310	.032	.321	1.032	-.238	.205	.789
	_기타	1.078	.567	2.940	.312	.546	1.366	-.767*	.387	.453
	직장규모(근로자수)	.139***	.041	1.149	.156***	.043	1.169	.017	.027	1.017

<표 계속>

차원	변수	[유형1] (base3)			[유형1] (base4)			[유형3] (base4)		
		b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)	b	S.E	exp (b)
근무환경 차원	정규직여부	.661*	.322	1.937	.235	.339	1.265	-.426*	.199	.653
	근속년수	-.018	.080	.982	.055	.086	1.056	.073	.055	1.076
	(주당)평균 총 근로시간	.026*	.011	1.026	.035**	.012	1.035	.009	.008	1.009
	(주당)평균 근로일	-.710***	.193	.492	-.607**	.206	.545	.103	.130	1.110
	전공 일치도	-.072	.098	.931	-.183	.106	.833	-.111	.069	.894
	능력 일치도	-.377	.211	.686	-.176	.223	.838	.201	.145	1.221
	학력 일치도	.489*	.222	1.631	.141	.237	1.151	-.348*	.155	.706
	평생직업생각 여부	.853***	.267	2.347	.717*	.287	2.049	-.136	.203	.874
	이직(활동)여부	.295	.291	1.344	.019	.304	1.019	-.276	.184	.759
취업선호 차원	로그의중임금	1.326***	.269	3.768	.690**	.235	1.993	-.637**	.236	.552
<i>[Multinomial logistic Analysis ]</i>				<i>n=1350</i>						
<i>-2LL Log Likelihood</i>				<i>2907.2492386890262</i>						
<i>Pesudo R-square(Nagelkerke)</i>				<i>.306</i>						

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

### 3. 청년층 노동시장성과에 대한 다층성장모형-통합모형

#### 가. 기초모형(unconditional model)

기초모형(unconditional model)에서는 개인 간(between individual) 수준 변수들을 포함하지 않는다. 해당 모형의 결과를 통해서 본 연구의 종속변수인 2010년 임금 초기치와 이후 4년간 임금 변화율 각각의 2수준 변산을 확인할 수 있다. 즉 임금 초기치와 변화율에서 개인 간의 차이가 있는지, 그리고 그 차이가 유의미한지를 확인할 수 있다. <표 10>에서는 이와 같은 결과를 보여주는데, 먼저 통합모형을 중심으로 살펴보면 임금 초기치( $\beta_{00}$ )는 141.87(만원)으로 나타났다으며, 임금 변화율( $\beta_{10}$ )은 15.45(만원)으로 확인되었다. 이는 t0시점인 2010년의 평균임금은 141.87(만원)이며, 이후 매년마다 약 평균 15.45(만원)씩 임금이 상승됨을 알려준다.

무선효과(random effect)를 살펴보면, 통합모형의 1수준 무선효과( $e_{ti}$ )의 표준편차는 29.7316로, 2수준 무선효과 중, 초기값 무선효과( $r_{0i}$ )는 42.14632로, 변화율 무선효과( $r_{1i}$ )는 13.06379로 확인되었다. 각 값들은 95% 신뢰수준에서 0을 포함하지 않기 때문에 통계적으로 유의함을 알려준다. 따라서 본 연구에서는 초기값과 변화율에서 존재하는 개인들 간의 차이를 본 연구에서 고려한 독립변인들을 투입하여 설명함에 목표를 둔다.

더불어, 대기업과 중소기업을 분리하여 살펴본 결과에서도 각 표본에서 임금 초기값과 변화율이 산출되었으며, 대기업의 초임은 평균 약 15만원, 임금변화율은 평균 약 2만원 정도 중소기업보다 높음을 살필 수 있다. 각 값들의 무선효과 또한 유의한 차이가 있음을 확인하였다.

〈표 10〉 임금초기치와 변화율에 대한 기초모형

고정효과	표본	회귀계수	표준오차	t-value
초기값 $\beta_{00}$	평균표본	141.87***	1.34	105.86
	-대기업표본	153.54***	2.53	60.80
	-중소기업표본	137.00***	1.55	88.53
변화율 $\beta_{10}$	평균표본	15.46***	.54	28.42
	-대기업표본	16.22***	1.11	14.67
	-중소기업표본	14.89***	.59	25.05
무선효과	사업체	표준편차	표준오차	95% 신뢰구간
초기값 무선효과 $r_{0i}$	평균표본	42.14632	1.152846	39.95~44.47
	-대기업표본	44.70369	2.207435	40.58~49.25
	-중소기업표본	39.54111	1.334884	37.01~42.25
변화율 무선효과 $r_{1i}$	평균표본	13.06738	.6305989	11.89~14.36
	-대기업표본	16.39181	1.169343	14.25~18.85
	-중소기업표본	10.52251	.7855218	9.09~12.18
1수준 무선효과 $e_{ii}$	평균표본	29.7316	.4736547	28.82~30.68
	-대기업표본	33.80942	.8948141	32.10~35.61
	-중소기업표본	27.53708	.5592858	26.46~28.66

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

#### 나. 임금 초기값 모형(random interceot model)

〈표 11〉에서는 대기업과 중소기업을 모두 포함한 표본들의 7차(2010) 임금, 즉 초기임금에 대한 2수준 변인, 즉 개인 간 변인들의 영향을 확인한다. 더불어 본 연구에서는 세부적으로 인적특성과 학력차원만을 고려한 Model-1, 직장특성과 근로환경 차원을 고려한 Model-2, 취업선호도 차원을 고려한 Model-3을 순차적으로 투입하여, 각 차원의 영향력 및 변수들의 효과양태를 보다 면밀히 살핀다.

결과를 살펴보면, 먼저 Model-1에서는 인적차원에서 성별(남성)의 효과가  $b=18.71(p<.001)$ 로 나타나, 남성은 여성보다 약 18만원 많은 초기임금을 받고 있었다. 거주지에서는 광역시 변속  $b=14.59(p<.001)$ 로, 시는  $b=-10.43(p<.01)$ 로 나타나, 서울에 거주하는 사람이 광역시와 시 거주자 보다 약 15~10만원의 임금을 많이 받고 있었다. 학력차원에서는 전문대졸에 비해서 고졸은 21만원, 4년제졸은 6.34만원 높이가 나타났다. 이는 고졸이 이른 시기에 노동시장에 진입하였기 때문으로 보이나, 4년제 대졸자의 효과 또한 유의미한 것으로 보아, 경력차이에도 불구하고 고졸과 전문대 간 학력차이는 다소 낮은 것으로 보인다. 학벌의 효과를 검증하기 위한 대학소재지 변인에서는 서울소재 대학에 비해서 여타 더미변수 모두가 낮게 나타났는데, 고졸은 약 40만원 임금이 적었으며, 이후 수도권, 지방광역시, 지방의 순으로 학벌의 효과가 나타나고 있는 것으로 확인되었다.

다음으로 근로자의 직장과 근로환경을 고려한 Model-2를 살펴본다. 우선 인적차원과 학력차

원에서는 큰 변화가 없으나, 학력 중 고졸의 효과가 사라졌음을 살필 수 있다. 직장차원에서는 구직경로와 직장규모가 유의미한 효과를 보이고 있었는데, 구직경로에서는 소개추천 및 직접 찾아가는 비공식경로가 공식경로에 비해서 낮은 임금을 받았다. 기업규모는 클수록 초기임금에 정의 효과를 미치고 있었다.

근로환경 차원에서는 우선 정규직 여부가  $b=16.87(p<.001)$ 로 나타나 정규직과 비정규직의 임금격차를 확인할 수 있었다. 근속년수 또한 임금 초기치에 유의미한 영향을 미치고 있었는데, 앞서 고졸의 효과는 근속년수에 매개(mediated)된 것으로 보인다. 성과급 및 수당으로 인하여 주당 총 근로시간 및 평균 근로일수가 높을수록 임금에 정의 효과를 미쳤으며, 전공을 일치도가 높을수록 생각할수록 초기 임금이 높았다.

마지막으로 취업선호도를 고려한 Model-3을 살펴보면, 우선 경제적 취업높이를 의미하는 의중임금이  $b=25.27(p<.001)$ 로 정의 효과를 미치고 있었다. 또한 비경제적 취업높이를 의미하는 취업선호도 잠재집단 변수에서는 [유형2] 전영역-하위취업선호 집단에 비해서 [유형1]과 [유형4]집단이  $b=15.09(p<.001)$ ,  $b=7.38(p<.05)$ 로 각각 영향을 미치고 있었다. 즉 경제적 취업높이 뿐만 아니라, 비경제적 차원의 취업선호도 노동시장 성과에 대해서 유의미한 효과를 미치고 있음을 확인할 수 있다.

이상, 임금초기치에 대한 다층성장모형의 결과로 기초모형 대비, 최종모형의 초기값 분산 감소율은 50.3%였다. 관련 연구가설 확인 및 함의는 결론에서 논한다.

<표 11> 임금초기치에 대한 다층성장모형(Random Intercept Model)

dimension	variable name	Model1		Model2		Model3	
		coef.	s.e	coef.	s.e	coef.	s.e
	Constant	149.71***	5.33	61.19***	12.37	-67.01***	19.21
	year	15.47***	0.54	15.60***	0.55	15.54***	0.55
	성별_(남성)	18.71***	5.42	15.33**	5.22	10.67*	5.17
	군전역_(예비군)	7.28	5.33	5.96	5.06	7.91	4.96
	거주지(base : 서울)						
인적차원	_광역시	-14.59***	3.91	-14.77***	3.49	-12.73***	3.40
	_시	-10.43**	3.33	-12.98**	3.03	-11.69***	2.96
	_지방	-5.80	4.59	-10.51	4.22	-8.04	4.11
	주거관련지출 (가족)동거여부	0.09	0.06	0.11	0.06	0.08	0.06
	(가족)동거여부	-4.84	3.11	0.92	2.80	0.37	2.72
	학력(base : 전문대졸)						
학력차원	_고졸	21.73*	10.45	14.77	9.66	11.98	9.59
	_4년제졸	6.34*	2.59	12.84***	2.44	11.48***	2.38
	대학소재지(base: 서울소재대학)						
	_고졸	-40.39***	10.69	-36.78***	9.94	-28.71**	9.92
	_수도권	-11.67*	4.57	-12.20**	4.16	-10.40**	4.06
	_지방광역시	-16.46***	4.79	-18.43***	4.34	-15.12***	4.25
_지방	-18.44***	4.24	-17.82***	3.89	-15.10***	3.80	

<표 계속>



dimension	variable name	Model1		Model2		Model3	
		coef.	s.e	coef.	s.e	coef.	s.e
	구직경로( base: 공개채용)						
	_소개추천			-7.06**	2.66	-5.25*	2.60
	_스카우트			6.37	5.57	6.03	5.39
	_직접 찾아감			-9.26**	3.44	-6.91*	3.35
	_기타			-8.43	4.71	-6.23	4.62
	직업(base : 경영/경제관련 직군)						
	_사회/인문관련 직군			3.25	3.24	3.73	3.16
	_직업/기능관련 직군			-1.78	3.26	-1.78	3.21
직장차원	_공학/자연관련 직군			4.68	3.19	5.81	3.11
	_임농업/식품/기타 직군			-5.76	5.43	-5.20	5.26
	기업유형(base : 민간기업)						
	_정부(공무원)			-9.47	6.68	-8.39	6.54
	_공기업			-8.02	4.82	-10.61*	4.67
	_외국계			-1.26	7.54	1.23	7.41
	_법인			-4.36	3.04	-4.26	2.97
	_기타			-10.76	5.88	-11.72*	5.83
	직장규모(근로자수)			1.92***	0.38	1.27***	0.38
	정규직여부			16.87***	2.81	14.76***	2.75
	근속년수			2.98***	0.79	2.61***	0.77
	(주당)평균 총 근로시간			0.39***	0.11	0.33**	0.11
	(주당)평균 근로일			8.27***	1.83	9.42***	1.79
근무환경 차원	전공 일치도			5.10***	0.98	4.51***	0.96
	능력 일치도			-1.38	2.13	-1.28	2.07
	학력 일치도			-3.30	2.25	-4.03	2.19
	평생직업생각 여부			3.73	2.83	3.14	2.76
	이직(활동)여부			-3.88	2.81	-5.27	2.75
	로그의증임금					25.27***	3.05
	취업선호 차원						
	취업선호(base:잠재집단2)						
	_잠재집단1					15.09***	4.40
	_잠재집단3					0.93	2.87
	_잠재집단4					7.38*	3.35
초기값(constant) 분산감소율(%)							
Variance components							
	-초기값 표준편차			39.91776		31.26372	29.72498
	-변화율(Year) 표준편차			13.08593		12.79208	12.86904
	-1 수준 잔차(Residual) 표준편차			29.75387		29.94869	30.01454
	모형별, 표본(n)			1412		1344	1322

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

다. 임금 변화율 모형(random slope model)

<표 12>에서는 연구대상들의 2010년부터 2013년까지, 총 4년 간 임금 변화에 대한 2수준 변인들의 영향력을 보여준다. 세부모델의 투입순서는 초기치 모형과 같으며, 각 세부모델 사이에서 변수들 효과의 매개나, 중첩이 보이지 않는바 Model-3을 기준으로 유의미한 변수들을 해석하였다.

인적차원에서는 우선 성별변수가 유의미한 영향을 미쳤으며, 이는 임금 초기치 뿐만 아니라 4년간의 임금변화에서도 남성이 높았음을 알려준다. 또한 거주지의 효과는 유의하지 않았다.

직장차원에서는 유의미한 변수가 없었으며, 근로환경차원에서는 정규직 여부가  $b=-4.30(p<.01)$ 로 나타났다. 즉 25살에 정규직이었던 개인은 이후 임금변화가 비정규직에 있던 사람들보다 적다는 결과로, 청년층 초기에 노동시장에 정착한 직업이 다소 질이 낮거나, 혹은 고용안정성은 높으나 임금수준은 낮은 공무원 및 공기업 취업에 기인하는 효과로 보인다. 더불어 주당 평균 근로일 또한 유의미한 부적 효과를 미치고 있었다.

마지막으로 취업선호 차원에서는 흥미롭게도 의증임금은 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 취업선호 잠재집단의 경우 [유형1] 잠재집단이  $b=4.38(p=.012)$ , [유형3] 잠재집단이  $b=3.31(p<.05)$  수준에서 각각 유의미한 영향을 미치고 있었다. 이는 경제적 취업높이가 보다는 근로조건이나 사회평판과 같은 비경제적 취업높이가 이후 노동시장 성과에 더욱 중요함을 알려준다. 기초 모형 대비, 최종모형의 변화율 분산 감소율은 29%였다. 관련 연구가설 확인 및 함의는 결론에서 논한다.

<표 12> 임금변화율에 대한 다층성장모형(Random Slope Model)

dimension	variable name	Model1		Model2		Model3	
		coef.	s.e	coef.	s.e	coef.	s.e
	Constant	151.12***	5.82	49.55***	13.23	-77.66***	20.86
	year	14.01***	2.42	30.72***	6.11	29.78**	9.78
	성별_(남성)	6.90**	2.46	7.34**	2.60	7.87**	2.66
	군전역_(예비군)	-2.20	2.42	-2.27	2.51	-2.52	2.55
	거주지(base : 서울)						
인적차원	_광역시	-1.26	1.76	-1.09	1.74	-1.02	1.76
	_시	-0.91	1.52	-0.56	1.52	-0.45	1.54
	_지방	-0.57	2.06	1.06	2.10	1.24	2.12
	주거관련지출 (가족)동거여부	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00	0.03
	(가족)동거여부	-1.24	1.40	-1.20	1.40	-1.34	1.41
학력차원	학력(base : 전문대졸)						
	_고졸	-1.24	4.86	-0.04	5.02	0.17	5.21
	_4년제졸	4.41***	1.16	2.98***	1.21	2.79*	1.22

<표 계속>

dimension	variable name	Model1		Model2		Model3	
		coef.	s.e	coef.	s.e	coef.	s.e
대학소재지(base: 서울소재대학)							
	_고졸	-4.19	4.95	-4.59	5.14	-4.17	5.37
	_수도권	-1.23	2.06	-0.37	2.07	-0.45	2.09
	_지방광역시	-1.04	2.13	0.66	2.12	0.59	2.15
	_지방	-1.83	1.89	-0.84	1.92	-0.65	1.94
구직경로( base: 공개채용)							
	_소개추천			-0.61	1.33	-0.50	1.35
	_스카우트			-0.72	2.74	-0.48	2.75
	_직접 찾아감			2.44	1.72	2.44	1.74
	_기타			3.96	2.40	4.13	2.43
직업(base : 경영/경제관련 직군)							
직장차원	_사회/인문관련 직군			-0.60	1.62	-0.25	1.65
	_직업/기능관련 직군			0.53	1.64	0.78	1.67
	_공학/자연관련 직군			1.40	1.57	1.68	1.59
	_임농업/식품/기타 직군			0.18	2.57	0.61	2.59
기업유형(base : 민간기업)							
	_정부(공무원)			2.95	3.25	2.31	3.28
	_공기업			-3.60	2.38	-3.76	2.39
	_외국계			3.80	3.80	3.36	3.86
	_법인			-0.02	1.49	-0.06	1.51
	_기타			-1.05	2.98	-0.06	3.08
직장규모(근로자수)							
	정규직여부			-3.78**	1.40	-4.30**	1.42
	근속년수			0.62	0.39	0.61	0.39
	(주당)평균 총 근로시간			-0.09	0.06	-0.11	0.06
	(주당)평균 근로일			-2.89**	0.92	-2.73**	0.94
근무환경 차원	전공 일치도			0.45	0.49	0.42	0.49
	능력 일치도			-0.31	1.06	-0.27	1.07
	학력 일치도			1.12	1.12	1.00	1.13
	평생직업생각 여부			-1.44	1.41	-1.32	1.42
	이직(활동)여부			1.34	1.41	0.84	1.43
로그의중임금							
취업선호 차원	취업선호(base:잠재집단2)					-0.27	1.56
	_잠재집단1					4.38*	2.23
	_잠재집단3					3.31*	1.47
	_잠재집단4					2.59	1.73
초기값(constant) 분산감소율(%)							
Variance components							
	-초기값 표준편차			38.97539	30.78939	29.19561	
	-변화율(Year) 표준편차			12.27446	11.08534	11.08359	
	-1 수준 잔차(Residual) 표준편차			29.79651	30.04273	30.1024	
	모형별, 표본(n)			1411	1344	1322	

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

#### 4. 대기업/중소기업 분리모형

##### 가. 대기업과 중소기업 간 청년층 특성 차이비교(t-검증)

<표 13>에서는 대기업과 중소기업을 분리하고 독립변인들의 특성을 비교분석하였다. 또한 독립표본 t-검증을 통해 그 차이의 유의미성을 확인하였다. 결과를 살펴보면, 중소기업에 비해 대기업은 여성 및 예비군의 비중이 높았다. 가족동거여부가 유의미한 영향을 보였는데, 대기업에 근무할수록 동거 비율이 낮았다. 이는 대기업이 수도권 혹은 주요 대도시에 밀집해있기 때문에 거주지를 이전했을 가능성이 높음을 함의한다.

학력차원에서는 대학소재지가 유의미했다. 서울소재 기업일수록 대기업에, 수도권 소재 기업일수록 중소기업에 취업하는 경향이 강했다. 직장차원에서는 우선 구직경로가 대부분 유의하게 나왔는데, 대도시는 공채의 비율이 중소기업보다 상당히 높았다. 중소기업에서는 소개추천, 직접방문의 방법이 높게 나왔다. 직업에서는 사회/인문, 직업/기능 직군은 중소기업 비중이 높았다. 반면 공학/자연 직군에서는 대기업의 비중이 높았다. 본 표본의 나이가 25살이라는 점에서 4년제 대졸자 남성의 배출은 아직 제한적인 시점으로, 이는 대기업의 취업이 주로 공장을 중심으로 한 기술직이 주(main)인 것으로 보인다. 기업유형에서는 중소기업에서는 민간 기업이 높은 비중을 차지했다. 직장규모를 기준으로 한 만큼, 대기업과 중소기업 간 기업규모 차이는 매우 크게 드러났다.

근로환경차원에서는 대기업의 근속년수가 중소기업에서보다 높았다. 이는 고용안정성과 보수가 낮은 중소기업에서 이직이 빈번하기 때문으로 보인다. 평균 근로일도 역시 중소기업이 더 높게 나타났다. 흥미롭게도 능력일치도와 학력일치도에서는 중소기업이 더 높게 나타났다. 이는 대기업과 중소기업의 업무난이도 및 주변인들에 대한 상대적 비교차이로 보인다. 평생직업 생각에서는 대기업이, 이직여부에서는 중소기업이 높게 나타났다.

마지막으로 취업선호도 차원에서 의증임금의 차이는 중소기업 174만원, 대기업 214만원으로 약 37만원 차이가 나고 있었다. 취업선호 잠재집단에서도 '전영역-상위취업선호'집단인 [유형1]이 대기업에 편중되어 있었다. 반대로 '전영역-하위취업선호'집단은 [유형2]는 중소기업에 편중되어 있었다. 경제적차원 뿐만 아니라 비경제적 차원의 취업선호 전반에서 대기업과 중소기업의 분절이 확인되었다.

**<표 13> 대기업과 중소기업 간 청년층 특성 비교(t-검증)**

차원	종속변수 변수	대기업/중소기업 독립표본 T검증		t-value
		중소기업 평균	대기업 평균	
인적차원	성별_(남성)	0.58	0.66	-3.137**
	군전역_(예비군)	0.52	0.6	-2.688**
	거주지_서울	0.24	0.22	.914
	거주지_광역시	0.28	0.22	2.103*

<표 계속>

종속변수		대기업/중소기업 독립표본 T검증		t-value
차원	변수	중소기업 평균	대기업 평균	
	거주지_시	0.38	0.44	-1.950(p=.051)
	거주지_지방	0.1	0.12	-1.107
	주거관련지출 (가족)동거여부	11.65	12.79	-0.917
		0.74	0.66	3.235***
학력차원	학력_고졸	0.12	0.12	-0.206
	학력_전문대졸	0.47	0.43	1.497
	학력_4년제졸	0.41	0.45	-1.375
	대학소재지_고졸	0.13	0.13	.184
	대학소재지_서울소재	0.1	0.16	-3.400***
	대학소재지_수도권소재	0.21	0.15	3.088**
	대학소재지_지방광역시소재	0.23	0.24	-0.484
	대학소재지_지방소재	0.33	0.33	.043
직장차원	구직경로_공개채용	0.31	0.6	-11.067***
	구직경로_소개추천	0.38	0.24	5.193***
	구직경로_스카우트	0.05	0.03	2.094*
	구직경로_직접_찾아감	0.19	0.08	5.479***
	구직경로_기타	0.07	0.05	1.661
	직업_경영/경제관련 직군	0.26	0.29	-1.525
	직업_사회/인문관련 직군	0.26	0.14	5.344***
	직업_직업/기능관련 직군	0.24	0.16	3.283***
	직업_공학/자연관련 직군	0.18	0.34	-6.636***
	직업_임농업/식품/기타 직군	0.04	0.06	-1.259
	기업유형_민간기업	0.73	0.6	4.873***
	기업유형_정부(공무원)	0.02	0.05	-2.624**
	기업유형_공기업	0.04	0.09	-3.058**
	기업유형_외국계	0.01	0.05	-4.637***
	기업유형_법인	0.15	0.19	-1.963*
	기업유형_기타	0.05	0.03	1.547
	직장규모(근로자수)	3.56	9.5	-60.212***
근무환경 차원	정규직여부	0.74	0.75	-0.312
	근속년수	1.04	1.49	-5.481***
	(주당)평균 총 근로시간	48.46	48.7	-0.345
	(주당)평균 근로일	5.28	5.15	3.052**
	전공 일치도	3.28	3.29	-0.114
	능력 일치도	3.07	2.93	3.522***
	학력 일치도	3.1	2.96	3.606***
	평생직업생각 여부	0.17	0.3	-5.550***
이직(활동)여부	0.23	0.14	3.915***	
취업선호 차원	의중임금(raw)	174.71	214.71	-3.436***
	LCA1	0.05	0.18	-7.856***
	LCA2	0.19	0.21	-0.648
	LCA3	0.48	0.42	2.142*
	LCA4	0.28	0.2	3.306***

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

## 나. 임금 초기값 모형-기업분리모형

<표 14>에서는 대기업과 중소기업 각각의 임금초기치에 대한 분석결과를 보여준다. 유의미한 변수를 중심으로 결과를 살펴보면, 우선 대기업과 중소기업 모형 모두에서 거주지의 효과가 유의미했다. 두 기업군 모두 서울에 대비하여 광역시 거주자가 약 14만원 낮은 임금을 받고 있었으며, 중소기업 기업군에서는 시와 지방도 각각 유의미한 효과를 보이고 있었다.

학력차원 결과를 보면, 대기업에서는 전문대졸에 비해서 4년제 대졸자는 약 20만원, 고졸은 약 42만원 높은 임금을 받고 있었다. 이는 고졸채용을 통해 입사한 근로자의 경력의 효과로 보인다. 반면 중소기업에서는 고졸의 효과가 유의하지 않았다. 이는 황남희 외(2012)와 이병희(2011)와 상통하는 결과로, 기업규모에 따라 임금격차가 존재하며 특히 고졸자에게 대기업에 취업하느냐, 혹은 중소기업에 취업하느냐는 노동성과에 큰 영향을 미치고 있었다.

또한 흥미롭게도 대학소재지의 효과가 대기업에서 유의미하게 나왔는데, 그 차이가 매우 컸다. 서울 소재 대학에 비해서 고졸은 약 67만원, 지방권 대학은 약 25만 정도 낮은 월급을 받았다. 반면 중소기업에서는 대학소재지의 효과는 발견되지 않았다. 이는 한국의 완고한 이중노동시장 구조를 다시금 보여주는 결과로, 학력과 대학소재지의 효과를 종합했을 때, 대기업에 입사한 4년제 서울 및 수도권 대졸자는 고졸보다는 거의 약 80만원 높은 금액을, 전문대졸보다는 약 40만원 높은 임금을, 지방대학생들 보다는 약 20만원 높은 초기 임금을 받고 있었다.

직장차원에서는 구직경로의 효과가 중소기업군에서 유의미하게 나타났다. 즉 공채에 비해서 비공식적 구직경로를 이용할 경우 평균 10만원 정도 낮은 임금을 받았다. 직장규모의 효과도 중소기업에서만 유의미했는데, 기업규모가 클수록 임금에 정의 영향을 미침을 확인할 수 있다. 이는 대기업 군에서는 어느 정도의 보상기준이 존재하는 반면, 중소기업 군에서는 규모에 따라 일자리의 질적 차이가 클 것임을 함의한다.

근로환경 차원에서는 대기업에서는 정규직 여부가 약 24만원 더 높은 임금을 받았으나, 중소기업에서는 약 10만원 더 높은 임금을 받고 있었다. 이는 대기업 내에서 정규직과 비정규직의 차별이 더 심각함을 알려준다. 근속년수 및 주당 평균 총 근로시간과 평균 총 근로일수는 중소기업에서만 그 효과가 유의미했다. 해당변수는 앞서 기술통계값에서는 대기업과 중소기업 간 차이가 비슷했음을 고려할 때, 대기업은 항상 높은 업무강도를 갖는 반면, 중소기업은 업무강도에 따라 성과가 증진될 수 있음을 알려준다.

마지막으로 취업선호 차원의 결과를 살펴보면, 로그의중임금은 대기업에서는  $b=17.13(p<.001)$ , 중소기업에서는  $b=33.59(p<.001)$ 로 각각 나타났다. 의중임금의 효과는 중소기업 근로자에게서 더 크게 나타났다. 해당 분석이 초기치 임금에 대한 분석이라는 점에서 대기업 근로자보다 중소기업 근로자들에게서는 경제적 차원에서 직업탐색과정에서 경제적 차원을 많이 고려하고 있음을 함의한다.

반면 취업선호 잠재집단에서는 대기업에서 [유형1] '전영역-상위취업선호'집단이 유의미하게 나타났다. 앞서 의중임금의 결과와 비교한다면, 중소기업 근로자들은 경제적 목표를 우선으로 임금 조정이 이루어진다면, 대기업에서는 비경제적 차원에서 노동시장 진입을 보다 고려하고

있을 가능성을 알려준다. 기초모형 대비, 각 모형의 초기값 분산 감소율은 대기업 56%, 중소기업 48%였다.

**<표 14> 임금초기치에 대한 다층성장모형(Random Intercept Model) – 기업분리모형**

dimension	variable name	대기업model(level-1)		중소기업model(level-1)	
		coef.	s.e	coef.	s.e
	Constant	-57.62	41.45	-101.43***	23.63
	year	16.53***	1.12	14.96***	0.61
	성별_(남성)	11.37	9.15	11.65	6.15
	군전역_(예비군)	15.50	8.48	0.95	5.97
인적차원	거주지(base : 서울)				
	_광역시	-14.00*	6.41	-13.49***	3.94
	_시	-9.08	5.59	-12.88***	3.40
	_지방	-5.71	7.47	-10.94*	4.83
	주거관련지출	0.23*	0.10	0.01	0.07
	(가족)동거여부	5.36	4.79	-2.01	3.23
학력차원	학력(base : 전문대졸)				
	_고졸	45.60*	17.92	-1.48	10.97
	_4년제졸	20.51***	4.18	5.74*	2.83
	대학소재지(base: 서울소재대학)				
	_고졸	-67.22***	18.67	-9.40	11.40
	_수도권	-12.55	6.91	-3.72	4.96
	_지방광역시	-24.08***	6.84	-5.96	5.35
	_지방	-26.43***	6.41	-4.11	4.72
직장차원	구직경로( base: 공개채용)				
	_소개추천	4.79	4.85	-9.01**	3.05
	_스카우트	9.67	11.54	4.11	5.96
	_직접 찾아감	-6.66	7.20	-9.19**	3.73
	_기타	-0.36	9.03	-10.53*	5.30
	직업(base : 경영/경제관련 직군)				
	_사회/인문관련 직군	10.55	6.47	3.41	3.57
	_직업/기능관련 직군	-9.55	5.93	2.12	3.75
	_공학/자연관련 직군	6.70	5.22	7.58	4.01
	_임농업/식품/기타 직군	-2.14	9.18	-4.24	6.30
기업유형(base : 민간기업)					
_정부(공무원)	-23.12*	10.07	5.50	8.59	
_공기업	-13.27	7.00	-9.96	6.19	
_외국계	-0.13	8.95	10.73	13.93	
_법인	-2.14	5.12	-4.39	3.57	
_기타	-9.66	12.22	-9.69	6.40	
	직장규모(근로자수)	3.65	2.61	1.68*	0.66

<표 계속>

dimension	variable name	대기업model(level-1)		중소기업model(level-1)	
		coef.	s.e	coef.	s.e
근무환경 차원	정규직여부	23.69***	5.10	10.57***	3.21
	근속년수	1.26	1.28	3.87***	0.95
	(주당)평균 총 근로시간	0.33	0.20	0.37**	0.12
	(주당)평균 근로일	4.72	3.57	10.14***	2.03
	전공 일치도	6.84***	1.70	3.32**	1.14
	능력 일치도	-0.07	3.84	-2.13	2.40
	학력 일치도	-2.55	4.20	-4.62	2.51
	평생직업생각 여부	0.96	4.42	4.59	3.46
	이직(활동)여부	-4.15	5.69	-5.39	3.06
취업선호 차원	로그의중임금	17.13***	4.72	33.59***	3.99
	취업선호 잠재집단(base:잠재집단2)				
	_잠재집단1	21.44***	6.48	5.66	6.50
	_잠재집단3	7.16	5.08	-2.25	3.39
	_잠재집단4	3.40	6.34	5.95	3.86
<i>초기값(constant) 분산감소율(%)</i>					
<i>Variance components</i>					
<i>-초기값 표준편차</i>		29.73488		27.40979	
<i>-변화율(Year) 표준편차</i>		16.25927		10.43045	
<i>-1 수준 잔차(Residual) 표준편차</i>		33.85704		27.50328	
모형별, 표본(n)		444		878	

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

#### 다. 임금 변화율 모형-기업분리모형

<표 15>에서는 연구대상들의 2010년부터 2013년까지, 총 4년 간 임금 변화에 대한 2수준 변인들의 영향력을 보여준다. 본 분석결과는 대기업과 중소기업 표본을 분리해서 분석되었다.

대기업 모형에서 유의미한 결과를 살펴보면, 4년 간 임금변화율을 설명하는 오직 성별만이 유의미하였다. 남성은 여성보다 11.14만원 더 많은 임금상승 효과를 지닌 것으로 보고되었다. 반면 중소기업 모형의 결과를 살펴보면, 구직경로 중, 직접 찾아가는 것이 약 4만원 기타경로가 공채에 비해서 약 7만원 더 높은 임금 상승이 있었다. 직업변수에서는 공학/자연관련 직군이 경영/경제 관련 직군보다 약 5만원 임금이 높아졌다. 직장규모에서는 규모가 클수록 임금이 하락했다. 근로환경차원에서 정규직 여부는 약 5만원 정도 임금이 저하되었으며, 평균 근로일도 많을수록 임금이 저하되었다. 상기 결과들은 중소기업에 지속적으로 남아있는 것이 청년층의 장기적 노동시장성과에는 지속적으로 부(-)의 효과를 미치고 있음을 알려준다. 이는 청년층의 초기노동시장 이행이 이후 노동시장 성과에 별다른 영향이 없었다는 이병희(2011)의 연구결과와 같은 맥락으로 사료된다.

마지막으로 취업선호도 차원의 결과를 살펴본다. 임금변화율에 대한 취업선호도 잠재집단의



효과는 중소기업에서만 유의미하였다. 이는 본 연구의 문제제기인 현실과 이상의 괴리에 대한 효과이기도 하다. 해당 변수는 ‘전영역-상취업선호[유형1]집단은 [유형2]집단에 비해서 약  $b=7.44(p=.012)$ 로 나타났으며, ‘실리적-중하위취업선호[유형3]집단도 약  $b=3.41(p<.05)$ 로 유의미하였다. 반면 대기업에서는 취업선호도의 효과가 유의미하지 않았다. 정리하면, 7차 시점에 현실적 여건이 열악한 중소기업 근로자 중에서 취업준비가 높았던 근로자는 4년 뒤에 취업준비가 낮았던 집단보다 임금이 상승했다는 것이다. 또한 임금변화율에 대한 기존의 객관적 변수들이 유의미하지 않은 가운데 취업선호도는 그 효과가 유의미했다는 점이 흥미롭다. 기초 모형 대비, 각 모형의 변화율 분산 감소율은 대기업 약 29%, 중소기업 약 50%였다.

**<표 15> 임금변화율에 대한 다층성장모형(Random Slope Model) – 기업분리모형**

dimension	variable name	대기업model(level-1)		중소기업model(level-1)	
		coef.	s.e	coef.	s.e
	Constant	-57.10	45.93	-114.00***	25.29
	year	16.40	23.92	32.48***	10.89
	성별_(남성)	11.14*	5.48	3.89	2.83
	군전역_(예비군)	-5.64	5.10	0.87	2.74
	거주지(base : 서울)				
인적차원	_광역시	3.59	3.74	-3.51	1.84
	_시	0.21	3.27	-0.59	1.60
	_지방	6.84	4.32	-1.64	2.26
	주거관련지출 (가족)동거여부	0.04	0.06	-0.03	0.03
		-3.88	2.82	0.46	1.52
	학력(base : 전문대졸)				
학력차원	_고졸	1.86	10.09	-1.27	5.70
	_4년제졸	3.70	2.48	2.24	1.30
	대학소재지(base: 서울소재대학)				
	_고졸	-5.03	10.51	-1.27	5.89
	_수도권	0.41	4.06	-0.04	2.30
	_지방광역시	-3.24	3.97	4.29	2.43
	_지방	-0.02	3.74	0.47	2.17
	구직경로( base: 공개채용)				
직장(기업) 차원	_소개추천	-4.41	2.89	1.51	1.42
	_스카우트	-3.90	6.67	1.01	2.73
	_직접 찾아감	-1.99	4.26	4.11*	1.73
	_기타	-1.90	5.47	7.39**	2.49
		직업(base : 경영/경제관련 직군)			
	_사회/인문관련 직군	-0.89	3.92	0.32	1.67
	_직업/기능관련 직군	1.42	3.49	-0.48	1.76

<표 계속>

dimension	variable name	대기업model(level-1)		중소기업model(level-1)	
		coef.	s.e	coef.	s.e
	_공학/자연관련 직군	-2.48	3.02	5.63**	1.87
	_임농업/식품/기타 직군	1.44	5.28	-1.57	2.74
	기업유형(base : 민간기업)				
	_정부(공무원)	3.68	5.84	-2.97	3.86
	_공기업	-6.58	4.14	-1.89	2.84
	_외국계	-0.04	5.33	11.37	6.66
	_법인	-3.46	3.04	2.34	1.62
	_기타	-2.98	7.42	1.17	3.03
	직장규모(근로자수)	1.04	1.55	-0.78*	0.31
근무환경 차원	정규직여부	-5.49	2.99	-4.66**	1.50
	근속년수	0.84	0.75	0.25	0.43
	(주당)평균 총 근로시간	-0.12	0.12	-0.10	0.06
	(주당)평균 근로일	-2.86	2.13	-2.40*	0.95
	전공 일치도	0.67	1.00	-0.27	0.53
	능력 일치도	-0.45	2.24	0.21	1.12
	학력 일치도	2.77	2.47	-0.09	1.16
	평생직업생각 여부	-1.91	2.57	-0.77	1.62
	이직(활동)여부	-2.02	3.41	0.97	1.42
	로그의중임금	0.51	2.78	-0.45	1.84
취업선호 차원	취업선호 잠재집단 (base:잠재집단2)				
	_잠재집단1	2.24	3.78	7.44*	3.01
	_잠재집단3	2.43	2.97	3.41*	1.57
	_잠재집단4	2.20	3.76	2.63	1.79
초기값(constant) 분산감소율(%)					
Variance components					
-초기값 표준편차		29.65521		26.8	
-변화율(Year) 표준편차		13.90969		7.492514	
-1 수준 잔차(Residual) 표준편차		33.90761		27.78651	
모형별, 표본(n)			444		878

\* =  $P < .05$ , \*\* =  $P < .01$ , \*\*\* =  $P < .001$

## V. 요약 및 결론

본 연구의 분석결과를 정리하면, 다음과 같다.

첫째, 한국교육고용패널에서는 7차 조사부터 취업선호도를 경제적 차원의 의중임금 뿐만 아니라, 직장과 근로조건의 비경제적 차원을 면밀히 조사하였다. 본 연구는 잠재집단분석(LCA)

를 활용하여 취업선호도 15개 측정문항의 최적 잠재집단 분포가 4개임을 확인하였다.

이후 ANOVA분석과 다항로지회귀분석을 통해 4개 잠재집단과 청년층의 인적, 학력, 직장, 근로환경 사이의 관계를 살펴보았다. 잠재집단은 총 4개의 집단으로 분류되었으며 15개 취업선호도 전반에서 타 잠재집단보다 높았던 [유형1] ‘전영역-상위취업선호’집단은 서울소재 4년제 고학력을 지니고, 졸업과 동시에 선호하던 직업 및 기업에 취업한 집단으로 추정된다. [유형2] ‘전영역-하위취업선호’집단은 주로 고졸 및 지방소재 전문대를 졸업하고, 직업/기능계열 중소기업으로 취업한 남성중심 집단으로 추정된다. [유형3] ‘실리적-중하위취업선호’집단은 지방광역시 및 지방소재 4년제 대학을 졸업한 남성중심 집단으로, 근로조건에 가장 부합하는 중소기업에 취업한 집단으로 추정된다. [유형4] ‘실리적-중상위취업선호’집단은 주로 수도권 및 서울소재 중하위권 4년제 대학을 졸업한 여성중심 집단으로 법인/기타유형의 중소기업군에서 단순사무직 업무에 종사하는 집단으로 분류하였다. 소결하면, 취업선호도의 잠재집단 및 의중임금은 청년들의 사회경제적 위계와 밀접히 상응되고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 본 연구는 비경제적-사회적 선호를 반영하는 취업선호 잠재집단을 중심으로 이후 노동시장 성과에 대한 종단분석을 시행하였다. 구체적으로 7차 조사의 임금을 초기치로, 그리고 이후 4년 동안의 임금변화율 변화율로 고려하고, 이를 설명할 수 있는 개인 간 변인들을 투입하였다. 해당 독립변인들은 청년층 임금결정기제를 중심으로 인적, 학력, 직장, 근로환경 차원이 고려되었으며, 특히 본 연구에서는 앞서 잠재집단분석(LCA)을 통해 추출된 취업선호 잠재집단을 더미변인으로 최종모형에서 투입하였다.

결과를 간략히 정리하면, 우선 임금초기값, 즉 7차조사 임금에 대한 분석 결과에선 인적차원에서는 남성이 초기임금을 더 많이 받았으며, 주거지에서도 서울지역의 임금수준이 높았었다. 학력차원에서는 서울권 4년제 대학생이 가장 많은 임금을 받는 것으로 나왔다. 근로자의 직장차원에서는 공식적 구직경로를 통한 취업이 비공식적 취업보다 더욱 높은 임금을 받았으며, 직장규모가 클수록 더욱 높은 임금을 받았었다. 근로환경 차원에서도 정규직이거나, 근속년수가 높을수록, 근로시간이 많을수록, 전공이 일치할수록 초기임금이 높았었다. 이와 같은 결과는 기존 청년층의 노동시장 성과관련 연구들과 상통한다. 본 연구의 주요 관심인 취업선호도 잠재집단과 의중임금도 초기임금에 정적인 영향을 주고 있었다. 이는 직업탐색이론(Job search theory)와 부합하는 결과로서, 근로자는 자신의 인적자본, 상황 등을 평가해서 의중임금, 취준기간을 결정하고 이는 실제 임금과 상당한 정합관계에 있는 것으로 보인다.

다음으로 이후 4년 간 임금변화율에 대한 결과를 살펴본다. 임금변화율에 대한 결과에서는 우선 남성이 여성에 비해 지속적으로 임금이 상승한 것을 확인할 수 있었다. 또한 학력차원에서 4년제 대졸자가 임금이 상승한 것을 확인할 수 있었다. 흥미로운 점은 기업관련 변수들에서 임금변화를 설명하는 변수들이 전무했다는 점이며, 근로환경 차원에서 정규직 여부와 근로일수가 많을수록 임금상승에는 부적인 영향을 미쳤다. 이는 청년층 노동시장의 특성이 시행착오를 지속적으로 겪으며, 양질의 일자리 매칭을 개선한다는 점에서 이러한 효과가 도출된 것으로 보인다. 흥미롭게도 취업선호도 [유형1] ‘전영역-상위취업선호’집단이 정의효과를 보이고

있었다. 이는 취업높이가 높은 개인들은 지속적으로 직업을 탐색하고, 임금수준을 향상시켜 나가기 때문으로 보인다. 더욱이 의중임금은 그 효과가 유의하지 않아, 경제적 여건보다는 비경제적-사회적 요건이 청년들의 취업높이로 더욱 적합한 지표로 사료된다.

마지막으로 본 연구에서는 서론에서 던졌던 질문, 즉 완고한 이중노동시장 구조가 정착된 한국사회에서 취업높이를 낮추라는 것이 청년들에게 가져오는 효과를 비판적으로 검증하였다.

이를 위해서 본 연구자는 7차 조사 때, 근로자 300인을 기준으로 대기업 군과 중소기업 군으로 표본을 분류하고 다층성장모형을 통해 재분석하였다. 결과는 흥미로웠는데, 우선 t-검증을 통한 대기업과 중소기업의 구분은 청년층의 위계적 특성과 밀접히 상응하고 있었다. 즉 남성, 학력과 학벌, 근무조건, 취업선호도, 대기업과 중소기업은 매우 밀접히 연관되어 한국사회의 이중노동시장 구조를 보여주었다.

다음으로 임금초기값에 대한 결과에서는 우선 대기업 근로자들은 양질의 일자리가 동질적으로 유지되는 것으로 보인다. 즉 대기업에 진입하게 되면, 높은 임금수준과 근로환경이 보장되었기에 여타 변수들의 유의미성이 감소되었다. 단, 4년제 대졸자의 효과가 여타 변수들의 효과를 잠식하는 것으로 보인다. 반면에 중소기업 근로자들에게서는 거주지나, 구직경로, 근로환경 차원에서 여러 변수들의 유의미성이 발견되었다. 취업선호도 차원에서는 대기업에서는 의중임금 뿐만 아니라 취업선호 잠재집단 [유형1]의 효과가 유의미했다. 이는 임금조정과 결정에서 경제적 차원과 더불어 비경제적 차원을 고려하는 것으로 사료된다. 반면 중소기업 근로자들에게서는 경제적 차원인 의중임금의 효과만 유의미했다. 그러나 의중임금의 효과가 대기업 근로자들의 효과보다 약 두 배로 나왔는데, 이는 중소기업 근로자들은 경제적 차원을 통해 임금조정을 하는 것으로 사료된다.

마지막으로 본 연구에서는 임금변화율에 대한 기업 분리모형을 적용, 분석하였다. 결과는 흥미롭다. 임금변화율, 즉 상승에 대해서 대기업 기업군에서는 성별을 제외하고 유의미한 변수가 전무하였다. 반면에 중소기업군에서는 구직경로 중 기타경로, 공학자연직군이 정의효과를, 직장규모와 정규직 여부, 평균 근로일수는 부적인 효과를 미치고 있었다. 더불어 취업선호 [유형1]과 [유형2]집단이 유의미했다. 이와 같은 결과는 다음과 같이 해석된다. 중소기업 근로자들 중에서 임금이 오른 사람은 구직경로를 여러 차원에서 다원화하고, 기술관련 직군에 종사하며, 기존 기업의 밀착에서 벗어난 정규직, 혹은 근로시간이 적을 때 임금이 오른 것이다. 더욱이 취업선호도, 즉 중소기업에 처한 현실 속에서 높은 취업높이를 지녔을 때, 그들의 임금은 상승하였다.

결론적으로 이는 청년층에 구조적 이유에 기인한 하향취업을 강요하기 보다는, 그들의 취업높이, 즉 꿈을 꾸었을 때 그들은 개인 스스로 발전을 이루었다는 점이다. 진정으로 청년층의 발전을 기원한다면, 구조에 적응하고 순응하라고 말하기보다는 그들의 꿈을 지원하고, 장려하는 정책. 더불어 그러한 꿈을 펼칠 수 있는 공간과 구를 만드는 것이 선행되어야 할 것이다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 김대일(2004). 경제위기 이후 청년실업 변화와 원인, 2004년 한국노동경제학회 동계학술대회.
- 김동규(2011). 대졸 청년층의 눈높이가 첫직장 근속기간에 미치는 영향, 고용과 직업연구 제 5권 2호.
- 김문조 · 김두환 · 이왕원(2013). 기업체 근로자의 임금에 대한 HRD효과 분석, 사회과학논집 제 44집 1호, pp1-2.
- 김안국(2003). 「청년층 미취업의 실태와 원인분석」, 노동경제논집 26권 1호, pp23-55.
- 류기철(2001). 취업형태의 지속성에 관한 연구. 노동경제논집 24권 1호.
- 류지영 · 신동준(2010). 청년층 취업눈높이에 영향을 미치는 요인분석, 제 7회 한국교육고용패널 학술대회 자료집. 한국직업능력개발원.
- 박성준(2005). 청년실업의 현황과 원인분석. 한국경제연구원 정책보고서 2005-02.
- 박천수(2012). 최근 청년층 의중임금과 실제 임금 결정요인 연구, 제 9회 한국교육고용패널 학술대회 자료집. 한국직업능력개발원.
- 변금선(2013). 「청소년기 빈곤이 청년기 노동시장 성취에 미치는 영향에 관한 연구」, 사회복지정책 40권 4호.
- 송호근(1991). 『한국노동시장의 구조변화:제조업 조직부문을 중심으로』, 나남.
- 신동준 · 류지영(2011). 대졸 청년층의 취업눈높이 분석, THE HRD REVIEW 2011년 여름호.
- 이병희(2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. 노동정책연구 제 2권 1호.
- 이병희 · 김주섭 · 안주엽 · 정진호 · 남기곤 · 류장수 · 장수명 · 최강식(2005). 교육과 노동시장 연구. 연구보고서 2005-2. 한국노동연구원.
- 이병희 · 윤은규 · 김주영 · 정성미(2009). 청년 비취업자의 눈높이 조정과정 연구, 노동부 · 한국노동연구원.
- 이병희(2011). 청년 고용문제 눈높이 때문인가?, 산업노동연구 제 17권, 1호, pp71-94.
- 이성림(2004). 미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구. 노동경제논집 제27권 1호.
- 어수봉(1994). 한국의 실업구조와 신인력정책. 한국노동연구원
- 이왕원 · 김문조(2013). 인적자원개발과 의사소통양식이 기업의 수익성에 미치는 효과, 한국사회 제 14권 2호.
- 오계택 · 박은선(2012). 취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인 분석, 제 9회 한국교육고용패널 학술대회 자료집. 한국직업능력개발원
- 오호영 · 송창용(2010). 청년층 취업눈높이 결정요인과 노동시장 성과, 한국직업능력개발원, 제 7회 한국교육고용패널학술대회 자료집, pp41-64.
- 오호영(2012). 청년층 취업난과 미스매치, 2012년도 한국취업진로학회 · 한국직업능력개발원 춘계 공동학술발표대회.
- 윤진호(2010). 신자유주의시대의 고용불안과 청년실업, 황해문화.
- 정봉근(2004) 청년실업을 대비한 교육정책. 한국진로교육학회 학술발표집.
- 정이환(2008). 신자유주의와 한국 고용체제, 한국사회 제 9집 2호.
- 정지선 · 이수정 · 신정철(2011). 「대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적수준 분석」, 직업능력개발 연구 14권 4호.

- 조영하 · 김병찬, 김봉준(2008). 대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석, *교육행정학연구* 제 26권 2호, pp437~462.
- 지식경제부(2010), *세계적 전문기업 육성전략*, 2010.
- 최장집(2005). 한국 민주주의의 취약한 사회경제적 기반, 최장집 편. <위기의 노동>, 후마니타스, pp13-34.
- 채창균 · 김태기(2009), 「대졸청년층의 취업성과 결정 요인 분석」, *직업교육연구* 28권 2호, pp89-107.
- 채창균 · 김안국 · 오호영(2005), 「대졸청년층의 노동이동, 한국직업능력개발원 연구총서
- 채창균(2006). 기업규모와 청년층 노동이동, *직업능력개발연구*, 9권 1호.
- 통계청(2014), 2014년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과
- 황남희 · 김철희(2012). 대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차. *정책분석평가학회보* 제 22권 4호, pp217~236.
- Amett, J, J(2000). "Emerging Adulthood: A Theory of Development From the Late Teens Through The Twenties", *American Psychologist* 55(5), pp469-480.
- Becker. G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Browne, B. A(1997). Gender and preferences for job attributes : A cross-cultural comparison. *Sex Roles*, Vol 37.
- Dobb, M(1946). *Studies in the Development of Capitalism*. RKP.
- Donovan, A, & M. Oddy(1982), "Psychological aspects of unemployment: an investigation into the emotional and social adjustment of school leavers", *Journal of Adolescence*, 5, 15-30.
- Heckert, T, M and Wallis, H. A(1998), Career and salary expectations of college freshmen and seniors : are seniors more realistic than freshmen?, *College Student Journal*, Vol 32(3),
- Hannan, D. F., S. ORiain, and C. T. Whelan(1997), "Youth unemployment and psychological distress in the Republic of Ireland", *Journal of Adolescence*, 20, 307-320.
- Ryan, Paul(2001). The School-to-Work Transition : A Cross-National Perspective, *Journal of Economic Literature*, Vol 39.
- Sraffa, P(1960). *Production of Commodities by Means of Commodities: Prelude to a Critique of Economic Theory*. Cambridge University Press.
- Muthén, B(2001). *Latent variable mixture modeling*. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (eds.), *New Developments and Techniques in Structural Equation Modeling* (pp.1-33). Lawrence Erlbaum Associates.
- Muthén, B(2002). *Beyond SEM: General latent variable modeling*. *Behaviormetrika*, 29(1), 81-117.
- Nagin, D(1999). Analyzing developmental trajectories: A semiparametric, group-based approach. *Psychological Methods*, 4(2), 139-157.

## ❖ Abstract ❖

### Longitudinal Study on Job Preference of Young Potential Group and Labor Market Performance

Lee, Wang Won(korea Univ, Dept of Sociology)

This study takes a look at Korean Education & Employment Panel data in order to understand how job preference of a rising generation of South Korea would be related to this particular labor market performance, wage. What should be especially focused here is that the study had reinterpreted the job preference as a concept of employment expectation on which the study developed a critical discussion. In other words, these arguments and systems of the South Korean society to force their youths to adjust their employment expectations are only oppressing the young generation to believe that there is no other options for them but only to lower an occupation level which is the greatest hope of the very generation. After all, this study argues that such acts are the proof of how selfish the South Korean society is to shift the responsibility of their structural problems on each individual of the rising generation.

In order to look into its intellectual concern described above, this study applied Latent Class Analysis to the investigation. To be more specific, as assuming that an optimal heterogeneous distribution of the 15 questions would exist, the study conducted a statistical analysis and confirmed that the questions were categorized into a total of four optimum potential groups. As a next step, by working on Multi Growth Model, the study discussed not only initial values of wages that the young generation had received in year 2010 but also how those values had influenced wage change rates over the last four years. In particular, the study designed separate models of major companies and other small and medium-sized enterprises and then, tried to proceed with some critical investigation on effects of the employment expectation.

**Key words:** Keep, job preference, LCA, MGM, Determints of wages