

교육학 석사 학위논문 계획서

청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석
:첫 일자리 고용의 질을 중심으로

The Effectiveness of Educational Level and Type
for Korean Youth
:Focusing on the Job Quality Index of the First Job

2022년 4월

서울대학교 대학원

농산업교육과

최 지 훈

[첨부 1-1] 석사 학위논문 계획서 수정사항 및 처리사항 표

■ **논문명:** 청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석: 첫 일자리 고용의 질을 중심으로

■ **저자명:** 석사과정 최 지 훈

■ **검토자:** 박사 박 자 경 (1차)

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
1	<p>[연구 제목]</p> <p>현재의 연구 제목은 ‘청년취업자의 교육 특성과 첫 일자리 고용의 질 지수 간의 관계 분석: 성향점수 접근법을 활용하여’로 제시되어 있습니다. 첫 장에는 한국어의 제목과 함께 영문 제목도 함께 표시되어야 합니다. 다만, 현재의 제목을 영문으로 수정할 때 활용하는 용어들이 학술적으로 자주 쓰이는 용어들인지 확인이 필요할 것 같습니다. 예를 들어 일자리를 job으로 정의할지, work으로 정의할지 등의 고민이 필요합니다.</p> <p>제목에 있어서 ‘교육특성’이 어떠한 특성을 의미하는지 명확하지 않습니다. 학력을 의미하는지 추가적인 교육을 받은 경험을 의미하는지 등 명확한 용어로 기술해야 합니다. 또 ‘첫 일자리 고용의 질’에서 일자리와 고용이 중복되는 용어로 보입니다. ‘첫 일자리의 질’로 수정하는 것을 추천드립니다. 마지막으로 성향점수 접근법을 부제로 활용하여 제시하고 있습니다. 연구의 주된 방법이 제목에 드러나는 것이 필요하긴 하나 성향점수 접근법이 연구 방법의 핵심으로 보이지는</p>	<p>교육경제 및 사회학 분야의 고용의 질 관련 연구에서 일자리를 지칭할 때 사용하는 ‘Job’를 사용하여 영문제목을 표기하였음. ‘교육특성’이라는 표현 대신 내포된 교육수준 및 교육유형으로 명확하게 기재하였음.</p> <p>아울러 ‘첫 일자리 고용의 질’은 ‘첫 일자리의 질 지수’로 수정하였음. 부제의 경우 제목과의 연관성을 고려하여 유지하였으며, 첫 일자리를 중심으로 내용이 전개되기 때문에 이 점을 반영하여 수정하였음.</p>	-

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	않습니다. 제목에 제시해야하는 당위성이 더 필요해보입니다.		
2	<p>[연구의 목적]</p> <p>연구목적에서는 연구자가 수행하고자 하는 연구 내용이 종합적으로 제시되어야 합니다. 현재 제시된 연구 목적에서는 연구의 내용이 모두 포함되지 못한 것 같습니다. 연구자가 확인하고자 하는 연구 내용을 모두 포괄할 수 있는 목적으로 수정해야 할 필요가 있습니다. 즉, 청년취업자의 고용의 질 지수를 산출하는 내용이 첫 번째 목표로 추가되어야 할 것 같습니다. 또, 개인특성이 구체적으로 어떤 변인들을 의미하는지도 명확히 기술해줄 필요가 있습니다.</p>	고용의 질 산출과 관련된 연구목적에 추가 기술하였으며, 개인, 기업, 직업과 관련된 특성이 무엇을 의미하는지 상세히 기술하였음.	4
3	<p>[연구의 제한]</p> <p>연구의 제한의 경우 연구자가 물리적으로 불가능한 경우가 아니라면 작성하지 않는 것을 추천드립니다. 다만, 패널데이터의 한계로 인해서 연구의 결과에 주요하게 작용할 수 있는 경우에는 그 한계를 명확히 작성해야 합니다.</p>	연구의 제한점은 패널데이터 활용 및 인과추론을 위한 역확률가중기법에 내재한 한계점을 중심으로 추가 서술하였음.	8
8	<p>[이론적 배경 - 2. 고용의 질의 개념 및 특성]</p> <p>고용의 질과 관련한 절은 다른 절에 비해 비교적 구체적으로 잘 작성되어 있습니다. 다만, 첫 문단이 한 개의 문장으로 구성되어 있습니다. 수정이 필요합니다.</p> <p>목차의 구성을 고용의 질의 개념과 고용의 질 측정으로 수정하는 것을 제안합니다. 나와 다의 절로 구성하고 있는 내용의 차별성이 모호해 보입니다. 고용의 질의 구성요</p>	<p>세 부분으로 이루어진 2절의 목차를 두 부분으로 수정하였으며, 각각 개념과 측정으로 축약하였음.</p> <p>고용의 질 측정 및 구성요소와 관련한 선행연구의 결과를 6개의 항목으로 분류하였으며, 표에 해당내용을 반영하여 제시하였음.</p>	14

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	<p>소와 지수의 차이가 명확히 구분되는 것 같아 보이지 않아 이 둘을 합쳐서 측정의 절로 서술하는 것이 어떨까 싶습니다.</p> <p>연구자가 정리한 선행연구들의 내용을 표로 다시 정리해주는 것이 필요할 것 같습니다. 표 II-1의 경우 구성요소의 축을 다시 구분하여 시각화하여 한눈에 들어오게 보여주는 것이 가독성을 높이기에는 좋을 것 같습니다.</p>		
9	<p>[연구 설계]</p> <p>연구 설계의 부분에 연구의 단계별 문제를 상세하게 잘 기술하였습니다. 그러나 어떤 변인들을 활용할 것이라는 것이 명확히 드러나지 않습니다. 측정변인에 자세히 기술되어 있기는 하지만 연구 설계에서 연구에서 활용하는 변인들에 대해서 서술하는 것이 필요합니다. 이는 연구의 목적 및 연구 문제와도 연결되어야 합니다.</p>	<p>연구설계 단계에서 활용되는 변인에 대한 설명을 추가적으로 기재하였으며, 연구의 목적 및 연구문제와 적절하게 연결되도록 수정하였음.</p>	28
10	<p>[측정 변인]</p> <p>측정변인에서 연구에서 활용하고자 하는 변인을 구체적으로 잘 기술하고 있습니다. 고용의 질 지수 측정에서 구체적인 수식을 활용하여 연구에서 어떻게 측정될 수 있는지 서술하고 있습니다. 수식을 기술할 때 약어에 대한 설명과 각 용어들이 무엇을 의미하는지 구체적으로 추가해주어야 할 것 같습니다.</p> <p>변인의 구성과 측정 내용에 있어서도 각 변인별로 하나씩 설명하는 것이 필요해 보입니다. 또, 원인변수로 구분하고 있는 개인특성, 가구특성, 주관적 인식이 모두 2개씩으로 구성되어 있습니다. 이를 특성으로 묶는</p>	<p>수식을 기술함과 동시에 수식에 포함된 각 구성요소들이 무엇을 의미하는지 추가적으로 기술하였음.</p> <p>또한 분석에 활용한 변인별로 어떠한 문항을 활용하였는지, 측정은 어떤식으로 되어있는지 상세히 기술하였으며, 분석 시 어떻게 변수를 변환하여 투입하였는지에 대해서도 서술하였음.</p> <p>변인의 속성별로 묶은 기존의 내용은 개인배경특성, 학업·진로특성, 직장특성으로 재구분하여 분류하였음.</p>	32

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	<p>것이 의미가 있을지 좀 더 생각해보는 것이 좋을 것 같습니다. 예를 들어 고등학교 당시 성적은 이 연구에서 중요하게 다루는 변인 중 하나로 보여지는데 개인특성으로 구분되어 들어가다보니 연구의 목적에서도 드러나지 못하고 전반적으로 그 중요성이 반감되어 보이는 것 같습니다. 교육포부와 학교생활 만족도도 주관적 인식이라는 명칭으로 묶기 어려운 속성으로 보입니다.</p>		

[첨부 1-2] 석사 학위논문 계획서 수정사항 및 처리사항 표

■ **논문명:** 청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석: 첫 일자리 고용의 질을 중심으로

■ **저자명:** 석사과정 최 지 훈

■ **검토자:** 박사수료 민 지 식(1차)

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
1	<p>[서론]</p> <p>두 번째 문단, “고용의 양적 측면에서~” 이후 내용이 맥락에 맞게 수정되어야 함, 우리나라의 상황이 타 선진국들에 비해 어떻게 다른지에 대한 부분이 강조되어야 함. 그 외에도 현재 내용이 ‘실제 근로자의 삶의 질이 낮다’는 내용을 설명하고 있는데, 근거 자료가 상당히 오래 된 것이라 실질적으로 이를 뒷받침하기 위한 논리가 부족해 보임. 최근에는 실질적인 노동의 질 향상보다 청년층의 노동의 질 향상에 대한 욕구가 더 높아 사회적인 충돌과 문제가 생긴다는 견해도 있음. 따라서 파악하기 어려운 실제 현상보다는 ‘기존의 연구들’이 여전히 우리나라가 질적 측면에서의 논의가 부족하다(학술적으로)는 식의 문제제기를 하고 있다는 식으로, 가급적 최근 연구들을 확인하여 여전히 우리가 파악하고 있지 못한 질적 측면이 있는지를 언급하는 것이 보다 연구의 필요성을 강화해 줄 것으로 보임.</p>	<p>타 선진국에 비해 국내 고용의 질 현황이 어떠한가에 대하여 비교적 최신 연구자료 및 문헌을 토대로 재기술할 예정임.</p> <p>특히 기존연구에서 파악하지 못한 경제적 요인 이외의 비금전적 요인에 대한 중요성을 강조함과 동시에, 이와 관련한 소수의 연구물을 토대로 연구의 필요성을 보강할 예정임.</p>	1
2	<p>3쪽 “고학력사회로와~” 부분에서 보다 연구의 방향성이 명확히 제시되어야 함. 이 문단에서 언급하는 안정적인 노동시장 진입, 적합한 수준의 일자리, 삶의 질, 일자리 고</p>	<p>고학력사회와 노동시장의 분절된 구조가 고착화됨에 따라 노동시장 내에 취약계층으로 여겨지는 청년층의 첫 일자리 진입은 더욱 어려워지고 있는 상</p>	3

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	<p>용의 질은 상당히 다른 맥락에서 이해될 수 있는 것임. 특히 이 연구에서 관심을 가지는 것이 '일자리 고용의 질' 이기 때문에, 이 일자리 고용의 질이 무엇을 의미하는 것인지 분명히 할 필요가 있음. 현재 작성된 내용에서는 '일자리의 질'이 경제적인 부분을 포함하는 것인지 아닌지를 파악하기 어려움.</p> <p>'용어의 정의'에서 제시된 내용을 토대로 살펴보았을 때는 경제적 보상에 대한 내용이 일자리 질 지수의 계산에 포함되기 때문에, 경제적인 부분과 그 외적인 부분을 구별하여 논의하기 어려움. 따라서 이에 대한 부분이 명확히 구분되도록 일부 내용의 수정이 필요함. 이후 연구 방법이나 결과 작성 시에도 이러한 부분이 명확히 드러나면 좋을 것임.</p>	<p>항임. 구체적으로, 노동시장의 진입이 어려운 것은 이들의 교육투자 대비 임금소득은 증가했을지라도, 그 이외의 요소에서는 질적 수준이 감소했을 것이라는 추론에 기반하는 것임. 따라서 이러한 부분을 추가적으로 기술하여 연구의 목적을 보다 명료하게 드러낼 것임.</p>	
3	<p>청년취업자, 청년층 취업인구 등으로 용어를 다르게 사용하고 있어 가급적 통일하는 것이 좋아 보임.</p>	<p>'청년층 취업인구' 등으로 혼용된 용어를 '청년취업자'로 통일하여 기술하였음.</p>	-
8	<p>가. 청년층의 개념 부분은 잘 작성되어 있으나, 청년층의 개념보다는 청년취업자의 개념으로 수정하거나, 나. 학교에서 노동시장으로의 이행과 합쳐 학교 특성이 영향을 미칠 수 있는 가능성에 대해 강조하는 것이 좋아 보임(가능하다면).</p>	<p>'가. 청년층의 개념'은 '청년취업자의 개념'으로 제목을 수정하였으며, '나. 학교에서 노동시장으로의 이행'에 있어 학교유형이 미치는 영향에 대한 선행연구를 추가적으로 제시하였음.</p>	9
9	<p>상기 언급했던 것처럼, 고용의 질을 경제적인 부분과 그 외의 부분으로 구별하여 보는 것이 어떤지 고려해볼 가치가 있음. 개인적인 의견으로는 다음과 같은 발상이 가능할</p>	<p>기존의 연구들에서 다루어졌던 고용의 질에서 금전적인 측면 이외에 비금전적인 측면을 따로 분리해서 분석하는 내용을 추가기술할 예정임.</p>	5

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	것으로 보임. 기존의 연구들(경제적 보상 중심) → 일자리의 질 강조(보상 외적 측면 포함) → 보상과 일자리의 질을 함께 분석(이 연구) 하는 방향으로 개선이 이루어질 수 있다고 생각함. 예를 들어 경제적인 보상 외의 측면에서만 일자리의 질이 높은 경우가 있는 지(선행연구 확인이 필요), 또는 경제적인 보상이 동반되어야지만 일자리의 질이 높아질 수 있는지 등에 대한 부분이 상당히 흥미롭다고 생각함.	특히 경제적인 보상이 낮더라도 전반적인 고용의 질이 높은 일자리가 있는가의 여부를 선행연구를 통해 분석하고, 두 영역의 고용의 질을 분리하여 조명할 필요성을 추가적으로 기술하고자 함.	
10	‘5. 인적자본투자의 결정요인’ 부분의 내용 작성이 조금 부족함. 연구자가 투입하고자 하는 부분에 대한 내용들이 충분히 다루어지지 않고 있음. 개인적으로는 5절에 개인 수준 요인, 학교 및 가정 수준 요인 등으로 작성하지 말고, ‘2. 고용의 질의 개념 및 특성’ 부분의 제목을 조금 수정하고(고용의 질의 개념 및 영향요인) 관련 영향요인들을 이 부분에 작성하는 것이 좋지 않을까 생각함.	‘5. 인적자본투자의 결정요인’은 하위 목으로 재편하여 내용을 추가적으로 기술하였음. 청년층의 고용의 질 향상에 영향을 미치는 요인과 함께 작성하는 방향으로 진행될 예정임.	25
11	연구 방법의 첫 번째 목차인 ‘연구 설계’ 부분의 내용과 표에서 성향점수 접근법과 루빈 인과모형 등에 대한 언급이 있어야 함. 전반적으로 내용의 보충이 필요함.	성향점수 접근법은 연구설계 부분으로 구성을 개편하였으며, 연구분석에 기반이 되는 부분이므로 보다 상세히 기술하였음.	28

[첨부 1-3] 석사 학위논문 계획서 수정사항 및 처리사항 표

■ **논문명:** 청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석: 첫 일자리 고용의 질을 중심으로

■ **저자명:** 석사과정 최 지 훈

■ **검토자:** 박사 박 자 경 (2차)

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
1	<p>[연구의 필요성]</p> <p>고용의 질이 개인의 삶에 있어서 어떤 의미를 가지고 왜 중요한지에 대해서 자세히 잘 서술하고 있습니다. 다만 왜 청년 취업자의 고용의 질에 관심을 가져야하는지에 대한 내용이 부족해보입니다. 노동시장 취약계층으로 보여지는 여성, 장애인, 청년층 중에서 청년층의 고용의 질에 관심을 가져야 하는 근거에 대해서 조금 더 설명해주는 것이 필요해보입니다.</p> <p>이 연구에서 고용의 질과 함께 중요한 키워드는 ‘교육’입니다. 연구 제목에서도 이야기하였지만 연구의 필요성에서도 교육이 무엇을 의미하는지 명확히 제시되지 않습니다. 청년층의 고용과 관련하여 고학력화 현상이 문제라고 제시하는 것으로 비추어볼 때 학력을 교육특성으로 의미하는 것 같습니다. 청년층의 어떠한 교육의 특성인지 학교 교육인지, 고등교육인지, 중등교육인지 등등을 명확히 설명할 필요가 있습니다.</p>	<p>관련 논문과 보고서를 바탕으로 취약계층으로서 청년층 고용의 질에 관심을 가져야 하는 근거에 대하여 추가적으로 서술하였음.</p> <p>본 연구의 목적은 우리나라의 고학력화 현상과 노동시장의 분절로 인해 청년층의 교육투자에도 불구하고 이들의 고용의 질이 과연 나아졌는가를 분석하는 데에 있음. 따라서 연구의 필요성에는 고학력화에도 불구하고 나타나는 고용성과의 저하에 관한 내용과 진학 이외의 조기 취업을 선택했을 때 당면하는 낮은 수준의 일자리에 관한 내용을 추가적으로 기술하였음.</p>	1
2	<p>[용어의 정의]</p> <p>용어의 정의가 전반적으로 이론적배경과 구분되지 않는 것 같습니다. 용어의 정의에</p>	<p>전반적으로 용어의 조작적 정의를 기술하는 방향으로 수정하였음.</p>	6

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	<p>서는 간략하게 기존 선행연구에서 정의하는 내용과 이 연구에서 의미하는 조작적 정의를 제시해주어야 합니다.</p> <p>청년취업자의 정의의 경우 고용촉진특별법에서 제시하는 기준과 연구자가 정의한 조작적 정의가 구분되지 않습니다. 또, 임금근로자로 정의하고 분석에서 제외하였다 등의 표현은 연구방법에서 제시하는 것이 적절해 보입니다.</p> <p>고용의 질 역시 어떤 지표들을 활용하여 산출한 값이 아닌 용어 자체의 ‘고용의 질’이 무엇을 의미하는지를 기술해야 합니다. 선행연구들을 참고하여 이 연구에서 ‘고용의 질’을 조작적으로 어떻게 정의할지 재기술해야 합니다.</p>	<p>청년취업자의 경우 청년층에 대한 조작적 정의를 연령을 기준으로 서술하였으며, 취업자는 본 연구의 대상집단인 상용직 임금근로자로 한정하여 지정하였음을 서술하였음.</p> <p>고용의 질의 경우 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 어떠한 의미를 갖는지를 중심으로 재기술하였음.</p>	
3	<p>[이론적 배경 - 1. 청년층의 개념 및 특성]</p> <p>연구의 대상이 청년취업자이기 때문에 청년층이 아닌 청년취업자의 개념 및 특성으로 수정하고 내용 역시 청년층의 내용을 포함한 청년취업자의 내용으로 수정해야 합니다. 현재 청년층의 내용과 취업자의 내용이 섞여있는 것으로보이므로 연구에서 정의하는 청년취업자의 개념이 무엇인지 명확히 서술할 필요가 있습니다.</p> <p>나와 다의 목적은 목차이름을 다시 구성할 필요가 있어보입니다. 특히 다의 ‘우리나라’보다는 국내의 청년층의 노동시장 특성 등 다른 용어로 서술하는 것이 좋을 것 같습니다.</p>	<p>2장 1절의 경우 ‘청년층의 개념 및 특성’에서 ‘청년취업자의 개념 및 특성’으로 수정하였으며, 이에 따라 가목의 내용 또한 적절히 수정하였음.</p> <p>나목의 ‘학교에서 노동시장으로의 이행’은 청년취업자의 특성으로 서술하여 주된 생애사건으로써 학교에서 노동시장 이행을 다루었으며, 다목은 ‘국내 청년층 노동시장의 특성’으로 수정하였음.</p>	9
8	[이론적 배경 - 3. 4. 5.]	고용의 질 관련 이론과 관련하여 청년취업자의 고용의 질에 영향을 미칠	9

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	<p>교육과 고용의 질의 절에서는 관련 이론들을 설명하고 있습니다. 따라서 목차의 제목을 교육과 고용의 질 관련 이론 정도로 명확하게 수정하는 것을 제안합니다.</p> <p>각 이론에 대한 설명이 자세히 잘 서술되어 있습니다. 다만, 이 논문에서 이 이론이 어떠한 측면에서 연관이 있으며 필요한지에 대한 내용이 추가되면 더 좋을 것 같습니다.</p> <p>4절과 5절은 하나로 합쳐도 무방해보입니다. 청년취업자의 고용의 질에 대한 영향변인을 4절로 하고 그 하위 목차로 교육의 영향요인 관련 연구를 추가하는 것이 좋을 것 같습니다.</p>	<p>수 있는 요인을 중심으로 이론을 재정리하였으며, 4,5절은 하나의 절로 병합하였음.</p>	
9	<p>[연구 대상, 분석자료]</p> <p>이 연구는 연구자가 설문을 통해 직접 표집을 수행하여 연구를 수행하는 방법을 따르지 않고 기존에 조사된 2차 데이터를 활용하여 분석을 실시하고자 합니다. 따라서 연구 대상과 분석자료를 별도로 제시할 필요는 없을 것 같습니다. 분석 자료의 절 안에 YP자료에 대한 모집단과 표집의 내용을 넣는 것이 적절할 것 같습니다.</p>	<p>YP2007의 모집단 및 표집 방식에 대한 내용을 상세히 기술하였으며, 추가적으로 분석에 활용될 데이터에 대한 내용을 추가할 예정임.</p>	30

[첨부 1-4] 석사 학위논문 계획서 수정사항 및 처리사항 표

■ **논문명:** 청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석: 첫 일자리 고용의 질을 중심으로

■ **저자명:** 석사과정 최 지 훈

■ **검토자:** 박사수료 민 지 식 (2차)

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
1	<p>세 번째 문단과 네 번째 문단, 다섯 번째 문단을 맥락에 맞게 재구성하는 것이 필요해 보임. 논리적인 순서를 수정할 필요 있음. 현재 내용에는 아래 3가지 내용의 근거로 들 수 있는 내용들이 섞여 있는 느낌임.</p> <p>(기존 연구들이 고학력화와 청년실업을 연결시켜 논의해 왔음 → 이러한 논의가 나오게 된 이유(왜 연결하여 보고 있었는지) → 고학력화 현상이 노동시장 진입과 정말 직접적인 연관성이 있는지는 불분명)</p>	<p>연구의 필요성 중 세 번째~다섯번째 문단 간의 논리적 유기성을 고려하여 제시한 논리를 바탕으로 수정, 보완하였음.</p>	1
2	<p>연구의 목적은 비교적 독자들이 이해하기 쉽도록 일반적인 용어를 사용하는 것이 더 좋을 것으로 보임. 또한 '연구의 목적'에서 첫째 목적은 첫 일자리에서의 고용의 질 지수를 단순히 파악하는 것이 아니라 개인 특성과 직업 특성, 코호트에 따른 비교가 이루어져야 할 것으로 보임. '고용의 질 지수'와 같은 표현은 구체적인 연구문제에서만 언급해도 될 것으로 보임.</p> <p>따라서 다음과 같이 수정이 가능함. 참고한 기존 패널 연구들의 연구 목적, 또는 연구문제에 대한 서술을 참고하여 수정 바람.</p>	<p>연구의 목적의 경우 비교적 쉬운 용어로 이해할 수 있도록 수정하여 작성하였으며, 고용의 질 지수와 같은 구체적인 용어는 제외하였음.</p>	4

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	‘청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에서 나타나는~’ → ‘청년취업자의 첫 일자리에서 나타나는 고용의 질이 어떤 특징을 가지는지 살펴보고 개인 특성과 직업 특성, 출생 코호트에 따라 이를 비교한다.’		
3	세 번째 연구목적은 ‘~ 인과관계를 구명한다’ 로 수정 가능함. 이론적 배경에서 인과관계에 대한 가정을 이미 뒷받침할 수 있는 근거를 제시할 것이기 때문임.	검토내용을 반영하여 세 번째 연구목적을 ‘~ 인과관계를 구명한다’로 수정하였음.	5
8	연구의 제한점은 크게 패널 데이터 활용에서의 문제점(선행연구에서 파악된 변수들을 충분히 포함하지 못하는 경우), 이 연구에서 제시하고 있는 편향 보정을 위한 특성이 충분히 편향 보정을 하지 못했을 경우(즉, 내생성에 관여하는 다른 요인의 가능성이 있을 경우) 등이 있음. 특히 패널 데이터를 활용하는 경우 발생할 수 있는 다른 문제점들이 있을 수 있음. 참고 바람.	연구의 제한점은 크게 패널데이터 활용 및 성향점수 추정에 있어 발생할 수 있는 누락변수에 의한 편향을 중심으로 기술하였음.	8
9	청년 노동시장의 특성에 대해 전반적인 내용들은 전부 다루기보다는 특정 내용에 집중하여 논의를 강화할 필요가 있음. 이 부분은 연구자가 예상하고 있는 연구결과와 연계되는 것이 가장 적절함. 예를 들어 편향을 보정하고 코호트를 비교하였을 때, 기존의 연구 결과에서 제시되던 어떤 부분이 변화가 일어났는지를 생각해 보아야 함. 개인적인 생각으로는 그러한 부분을 중심으로 논의가 이루어지는 것이 이 연구의 가치를 높이기 위해 필요하며, 이론적 배경에서 그에 대한	청년 노동시장의 특성 중 교육유형과 연령에 따른 분석을 중점적으로 수행할 예정이며, 이에 따라 이론적 배경에서도 해당 부분의 내용을 보강하는 작업을 수행중에 있음.	9

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
	내용이 제시되어야 이후 결론부에서 풍부한 논의가 이루어질 수 있기 때문이다.		
10	<p>3. 교육과 고용의 질 → ‘관련 이론’ 이 들어가도록 수정 필요</p> <p>각 이론을 잘 정리해 준 점은 좋다고 생각함. 다만 각 목차 마지막에 연구자의 관점이나 이러한 이론들을 고찰한 이유가 정리될 필요성이 있음. 예를 들어 다음과 같은 내용을 추가할 수 있음.</p> <p>“인적자본이론의 관점에서는 교육에 투자한 시간이 늘어날수록 인적자본이 늘어나고 인적자본이 소득과 같은 경제적 성과와 직결된다고 보기 때문에 연령, 교육연한 등의 변수가 편향을 일으킬 것이며, 결과적으로 일자리 질에도 정적으로 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 기존의 연구들에서는 이러한 변수가 일자리 질에 미치는 영향이 과대추정되었을 가능성이 있다.”</p>	<p>해당 검토의견을 반영하여 수정하였음. 추가적인 검토의견을 반영하여 고찰한 이론을 기반으로 본 연구에 줄 수 있는 시사점을 도출하여 추가 기술하였음.</p>	20
11	<p>분석의 첫 단계는 개인 특성, 직업 특성, 코호트에 따른 분석인데, 이 부분에서 도출된 내용이 이후 분석과정(사실상 핵심적이라고 보이는)에 어떻게 반영될 수 있는지가 의문임. 현재 작성된 내용은 기술통계 - 패널 회귀 - 보정 후 처치효과 분석으로 구성되어 있는데, 각 단계가 유기적으로 어떻게 연결될지 고민이 필요해 보임.</p>	<p>단계별 유기성을 논리적으로 서술할 수 있는 내용을 연구설계 파트에 보완하여 기술하였음.</p>	28

[첨부 2] 지도교수님 및 세미나 검토: 계획서 수정사항 및 처리사항 표

■ **논문명:** 청년취업자의 교육수준과 교육유형의 효과 분석: 첫 일자리 고용의 질을 중심으로

■ **저자명:** 석사과정 최 지 훈

■ **검토자:** 최 수 정 교수님

연번	피드백 내용	수정 및 조치내용	해당 쪽
1	교육수준에 따라 구조적으로 존재하는 임금의 격차를 감안하여 고용의 질을 분석할 필요가 있어보임. 학력수준은 개인의 경력의 측면에서 임금에 반영될 수 있기 때문에, 이러한 특성을 고려하여 분석할 필요가 있음.	학력에 따라 발생하는 구조적인 임금 격차는 통계청(2020)등의 자료를 통해 확인할 수 있었음. 고용의 질과 교육특성 간의 영향관계를 추정하는 과정에서 이러한 임금격차 수준을 보정한 지수를 투입하는 방안을 강구 중임.	-
2	성향점수를 활용한 분석기법 이외에 추가적인 분석을 추가할 필요가 있음. 특히 인과추론을 위한 분석의 강건성을 높일 수 있는 방법론을 추가적으로 고려할 필요가 있음.	교육특성과 개인의 고용의 질 수준 간의 인과적 관계를 분석하는 것과 더불어, 개인이 지닌 다양한 배경적 특성이 이들의 고용의 질에 어떠한 영향을 줄 수 있는지 다중회귀분석 기법을 활용하는 방안을 추가하였음. 또한 역확률가중기법의 경우 추가적인 강건성 검증이 어려운 기법이기 때문에, 이러한 단점을 일정 부분 보완할 수 있는 증강된 역확률가중 기법을 분석에 추가하였음.	45
3	코호트분석을 수행할 경우 코호트별 표본수가 적절히 도출됨과 동시에, 이들의 첫 일자리 취득 시기에 큰 격차가 있을 경우 당시 최저임금 등을 고려하여 근로소득을 적절히 보정하여 사용할 필요가 있음.	지속적인 최저임금의 상승 등 다양한 경기변동 요인으로 인해 최근 코호트 집 단일수록 첫 일자리에서의 근로소득이 높게 추정될 여지가 있음. 따라서 청년취업자의 출생코호트의 첫 일자리 취득 시기가 크게 상이할 경우, 연도별 소비자물가지수를 반영한 실질임금을 재고당하여 활용할 예정임.	35

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 연구문제	5
4. 용어의 정의	6
5. 연구의 제한	8
II. 이론적 배경	9
1. 청년취업자의 개념 및 특성	9
2. 고용의 질의 개념 및 특성	14
3. 교육과 고용의 질 관련 이론	20
4. 청년취업자와 고용의 질	25
III. 연구 방법	28
1. 연구설계	28
2. 연구대상	30
3. 분석자료	31
4. 측정변인	32
5. 자료분석 방법	44
참고문헌	46

표 차례

[표Ⅱ-1] 고용의 질에 관한 개념적 구성요소	18
[표Ⅲ-1] 연구의 전체적 설계	28
[표Ⅲ-2] 출생코호트별 표본 특성	32
[표Ⅲ-3] 고용의 질 지수 하위 지표 구성 및 측정내용	35
[표Ⅲ-4] 다중회귀분석을 위한 변인구성 및 측정내용	41
[표Ⅲ-5] 인과적 영향관계 분석을 위한 변인구성 및 측정내용	43

그림 차례

[그림Ⅲ-1]	0
---------	-------	---

I. 서론

1. 연구의 필요성

직업은 개인의 삶의 안녕과 행복을 구성하는 핵심적인 요소로, 대부분의 사람들은 학교에서의 교육 이후 직장으로 이동하여 직업 생활을 영위하는 일련의 과정을 거친다(유홍준, 김월화, 2006). 직업에 따라 주어지는 물질적 보상인 임금은 개인의 생활 수준의 차이를 결정하며, 어떠한 환경에서 직업 생활을 영위하는지에 따라 개인의 삶이 달라질 수 있다는 점에서 직업은 개인의 인생 전반의 삶의 질과 만족도에 큰 영향을 준다고 볼 수 있다. 그러나 장애인, 청년, 여성 등으로 대표되는 노동시장 취약계층은 국가나 지역을 막론하고 높은 실업율과 저임금 등 불안정한 고용환경에 지속해서 처해 있는 것으로 나타난다(Stapleton & Burkhauser, 2003; 유동철, 2008).

과거 근로환경 개선에 관한 관심 수준에서 머무르던 고용의 질에 관한 논의는 21세기에 접어들며 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD) 등을 중심으로 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’ 나 ‘일자리 질(Quality of Work)’ 등의 개념화를 통해 정립되었다. 우리나라 또한 사회의 저성장 추세의 진입과 노동시장의 유연화가 진행됨에 따라 취업률이나 실업률 등 고용 여부와 관련된 양적인 지표를 중심으로 논의되던 노동 분야의 문제의식은 고용의 안정성이나 근로자의 작업환경, 직업에 대한 만족도 등 고용의 질적인 측면으로 재편되었다(배민근, 2008; 김범식 외, 2015). 일례로 고용의 양적 측면에서 높은 성과를 보여왔던 미국과 영국 등의 선진국들의 고용의 질의 경우 노동의 질적 측면에서는 근로자의 고용 불안정성이나 소득불평등의 심화, 그리고 사회적 대화의 부재로 인해 전반적으로 낮은 수준을 보이고 있다(방하남 외, 2007). 그러나 우리나라 또한 선진국과 비교하였을 때 금전적 보상과 관련된 일부 지표를 제외하고는 근로자의 직업적 삶에서의 질은 하위권에 머무르는 수준인 것으로 나타났다(방하남, 2007). 그러나 이러한 양상은 청년층 고용상황이 지속적으로 악화·정체됨에도 상용직·정규직 근로자의 비중, 평균근속기간, 실질임금 및 사회보험 등의 측면에서 전반적으로 개선된 모습을 보이지만(금재호, 2012), 개인의 성별,

학력 등의 이질성을 고려하였을 때 청년 일자리의 양극화는 오히려 심화되고 있는 모습이 나타났다(강순희, 2016).

한편, 청년층의 고용상황과 관련된 논의는 그간 지속적으로 제기되어 온 사회의 고학력화 현상과 청년실업의 문제를 바탕으로 진행할 수 있다. 우리 사회가 학력과 학벌이 명백하게 강조되는 사회임과 동시에 전통적으로 교육에 중요성을 둔 이유는, 교육을 통한 개인의 계층이동과 삶의 질 향상 등의 성취를 얻고자 하는 욕구에 기인한다. 개인의 교육 성취는 자신의 역량을 사회적으로 발휘할 기회와 자격을 얻는 것을 의미하며, 이러한 영향력은 사회적 발전의 토대가 된다는 믿음으로 굳어졌다. 급격한 산업화 과정을 거쳐온 우리나라에서 교육의 역할은 다른 국가에 비해 특히 강조되었으며, 학교에서 고용으로의 이행 행태 또한 타 선진국과는 다른 모습을 보인다. 우리나라는 OECD 국가 중 가장 빠르게 고학력사회로 진입한 국가 중 하나이며(권혁진, 2011), 대학 진학률이 70% 이상으로 현재 청년층 인구 전반에서의 고학력화 현상이 두드러지게 나타나고 있다(통계청, 2020). 과거 1990년대 대학 진학률이 30% 초반에 머물렀던 것에 비하여 2011년에는 72.5%, 2021년 기준 73.7%를 기록하며, 고교졸업자가 지속적으로 감소했음에도 불구하고 대학 진학을 선택하는 이들의 비율은 여전히 증가하는 모습을 보이고 있다. 그러나, 이러한 청년층 인구의 고학력화 양상이 이들의 노동시장으로의 진입을 더욱 원활하였는지, 그리고 청년취업자의 전반적인 일자리의 질을 향상시켰는지는 불분명한 상황이다. 우리나라 노동시장에서 초대졸 및 대졸자의 공급은 80년대와 비교했을 때 5~8배가량 증가했으나, 고졸 공급과 대비하여 초대졸의 상대수요는 감소하고 있으며, 대졸자의 수요는 정체되는 상황이다(고영선, 2019). 이러한 교육 이수자의 수요와 공급의 균형이 변화됨에 따라 임금으로 대표되는 일자리의 질의 불평등 수준은 90년대 중반을 기점으로 심화되고 있으며, 현재에 들어서는 대졸 및 초대졸의 상대임금이 하락함과 동시에 동일한 학력 수준에서의 임금격차 또한 좁혀지지 않는 상황인 것을 나타낸다(한국경영자총협회, 2021).

청년 노동시장에서의 구조적 문제가 심화됨에 따라 우리나라 정부는 지난 2003년 청년실업 종합대책을 추진한 이후 지속적으로 청년고용 문제를 해결

하기 위한 정책을 펼쳐 왔음에도 불구하고(오호영, 2016), 2000년대에 들어 7~8%를 유지하던 청년실업률이 2017년 9.8%대로 증가하였고, 청년고용률은 40% 초반에서 정체된 상황이다(통계청, 2021). 이러한 통계 결과에서 알 수 있듯이, 그동안의 정부 정책 등 제도적 노력에도 불구하고 청년 노동시장 문제는 이미 구조적인 문제로 고착화되어 쉽게 해결되지 않는 문제로 자리잡게 되었다. 일례로, 대학을 졸업한 이후에도 취업을 위한 사교육을 받는 사례가 늘고 있으며(청년위원회, 2015), 대학 졸업 이후에도 취업난에 의해 불안정한 근로상태에 머물거나 구직을 단념하는 등 노동시장으로의 이행과정에서의 어려움으로 인한 다양한 사회적 부작용이 발생하는 상황이다. 보다 구체적으로, 청년층 인구의 학력 인플레이션은 청년 구직자들의 고학력에 따른 일자리의 불일치(job mismatching) 현상을 심화시킴으로써 개인이 획득한 학력보다 낮은 수준의 학력을 필요로 하는 직업에 취업하는 하향취업을 선택하거나, 대기업과 더 나은 일자리로 대표되는 1차 노동시장에서의 취업을 위해 구직을 대기하는 청년을 증가시키는 결과로 귀결될 수 있다. 이러한 구조적 불일치 현상은 중소기업으로 대표되는 2차 노동시장에서의 인력난은 심화시킬 수 있으며, 취업 눈높이에 상응하는 직업을 얻는데 지속적으로 실패한 청년을 구직단념으로 이어지게 하여 초기 노동시장에서 이탈하는 결과를 낳을 수 있다. 청년층 인구의 감소와 은퇴 예정자의 증가로 인해 우리나라 노동 생산인구의 급격한 감소는 예정된 일임에도 불구하고, 청년층은 여전히 구직 눈높이에 상응하는 직장을 구하기 위한 경쟁에 치열하게 참여하는 반면 그들의 더 높은 학력과 스펙으로부터 얻을 수 있는 장기적 노력의 성과는 더욱 불투명해진 상황이다. 결과적으로 현재 청년층의 노동궤적은 이전 시대와 비교했을 때 더욱 다양하게 분화하였으며, 이는 청년층의 불안정한 노동 상태가 더욱 다양한 조합과 수준으로 다변화되었음을 의미한다(오유진·김교성, 2019; 박나리, 2021).

고학력사회로의 진입에 따른 노동시장의 구조적 불일치가 고착화된 현재 상황에서 청년층의 교육투자가 이들의 안정적인 노동시장 진입을 도모하고, 적합한 일자리로 안착하여 안정적인 노동궤적으로 오를 수 있게 하는가에 대해선 비판적으로 검토해볼 필요가 있다(문혜진, 2013). 이러한 맥락에서 본 연구는 청년층이 이수한 교육수준과 교육유형이 과연 이들의 첫 일자리의 질에 실질적으로

어떠한 영향을 미치는지 고용의 질 지수를 통해 살펴보고자 한다. 고용의 질은 임금과 상용직 여부 등의 객관적인 지표뿐만 아니라 근로환경 및 직업 자체에 대한 근로자의 만족도를 포함하는 복합적인 개념으로, 청년취업자의 첫 일자리에서 포착할 수 있는 질적 수준을 다양한 측면에서 분석할 수 있다는 특징이 있다. 따라서 연구는 청년취업자를 대상으로 하여 이들이 이수한 교육의 수준과 유형에 따라 첫 일자리 질적 수준을 추정하고자 하며, 이들의 개인배경과 관련된 특성과 학업 및 진로와 관련된 특성, 그리고 직장과 관련된 특성이 첫 일자의 질과 어떠한 영향관계를 갖는지도 구명하고자 한다. 특히, 개인의 교육특성이 첫 일자의 질에 미치는 인과적인 효과를 분석하기 위해 고등학교 졸업 이후의 선택에 영향을 미칠 수 있는 공변량을 활용하여 개인의 특성을 균일하게 보정하는 성향점수 접근법을 활용하였다. 이를 통해 첫 일자리 질에 미치는 교육수준의 인과적 효과와 동일한 수준의 학력에서 교육의 유형에 인과적인 효과를 구분하여 분석하고자 한다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 청년취업자의 다양한 특성을 조사한 청년패널을 활용하였으며, 최종학력이 고졸이거나 초대졸, 또는 대졸인 사람 중 상용직 임금근로자를 분석의 대상으로 선정하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 청년취업자의 첫 일자리에서의 고용의 질을 추정함과 동시에 하위요소인 직무특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전 가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계의 영역에서 어떠한 양상을 보이는지 분석하는 것에 있다. 또한, 개인의 배경특성과 학업·진로특성, 그리고 직장 특성에 따라 고용의 질이 어떠한 양상을 보이는지 관계를 분석함과 동시에, 이들의 교육특성과 고용의 질 간의 인과적 관계를 추론하는 데 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 청년취업자의 직무특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전 가능성, 경제적 보상, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계의 수준을 파악하고, 이를 바

탕으로 첫 일자리의 질을 추정한다.

둘째, 개인배경특성, 학업·진로특성, 직장특성에 따라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에서 나타나는 특징과 영향관계를 살펴본다.

셋째, 청년취업자의 교육수준 및 교육유형과 첫 일자리의 고용의 질 지수간의 인과관계를 구명한다.

3. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수 분포에서 나타나는 특징은 무엇인가?

연구문제 1-1. 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 전반적인 분포는 어떠한가?

연구문제 1-2. 고용의 질 구성요소 중 금전적 요소(임금, 부가급여)에 따른 우리나라 청년취업자의 분포는 어떠한가?

연구문제 1-3. 고용의 질 구성요소 중 비금전적 요소(직무특성, 고용안정성, 숙련향상 및 발전 가능성, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 관계)에 따른 우리나라 청년취업자의 분포는 어떠한가?

연구문제 2. 우리나라 청년취업자의 특성에 따라 첫 일자리 고용의 질 지수에서 나타나는 양상은 어떠한가?

연구문제 2-1. 개인배경 특성은 우리나라 청년층 취업인구의 첫 일자리 고용의 질 지수에 어떠한 영향을 나타내는가?

연구문제 2-2. 학업·진로 특성은 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에 어떠한 영향을 나타내는가?

연구문제 2-3. 직장 특성은 우리나라 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질

지수에 어떠한 영향을 나타내는가?

연구문제 3. 교육 선택과 관련된 개인의 이질성을 균형 있게 보정하였을 때, 우리나라 청년취업자의 교육특성과 첫 일자리의 고용의 질 지수는 어떠한 인과적 관계를 보이는가?

연구문제 3-1. 우리나라 청년취업자의 교육수준은 이들의 첫 일자리의 고용의 질 지수에 대한 인과적 효과는 어떠한가?

연구문제 3-2. 우리나라 청년취업자의 교육유형은 이들의 첫 일자리의 고용의 질 지수에 대한 인과적 효과는 어떠한가?

4. 용어의 정의

가. 청년취업자

청년취업자는 정규교육기관을 졸업하고 노동시장에 진입하여 일자리에 취업한 사람 중 19~29세에 해당하는 자를 의미한다. 본 연구에서 청년취업자는 고등학교 또는 전문대학, 4년제 대학으로 대표되는 정규교육기관을 졸업한 뒤 2008~2020년 사이의 기간에 노동시장에 진입하여 첫 일자리를 취득한 1978~2000년생 출생자를 의미한다.

나. 고용의 질

고용의 질은 자유롭고 공평하며, 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일자리의 속성과 가치 등을 총칭한다(ILO, 2001). 본 연구에서의 고용의 질은 미시적 수준에서 접근한 개념으로, 개별 일자리의 내재적, 외재적 특성을 바탕으로 개인 고용의 질을 파악한다. 개인 수준의 고용의 질은 직무/직업의 특성과 고용안정, 발전가능성과 보상, 근무조건과 관계의 하위영역으로 구성되며, 요소별 상대적 중요도를 고려한 가중치를 부여하여 단일한 지수로써 산출된다.

다. 교육특성

교육특성은 청년취업자의 학력으로 대표되는 교육수준과 일반교육과 직업교육으로 이루어진 교육유형으로 구성된다. 연구에서 교육수준은 개인의 학력 수준을 나타내는 것으로, 고등학교 졸업자와 전문대학 졸업자, 4년제 대학 졸업자로 구분된다. 교육유형의 경우, 일반고 및 4년제 대학으로 대표되는 일반교육 영역과 특성화고, 마이스터고로 구성된 직업계고 및 전문대학으로 대표되는 직업교육 영역으로 구분된다.

라. 개인배경특성

개인배경특성은 교육참여 선택으로 대표되는 개인의 인적자본투자 결정에 영향을 미치는 배경적 요인을 의미한다. 고등학교 졸업 이후 고등교육 진학 또는 노동시장 진입의 결정을 선택하는데 영향을 미칠 수 있는 요인으로는 성별, 아버지의 학력수준, 가구의 월평균 소득 수준을 선정하여 활용하였다.

마. 학업·진로특성

학업·진로특성은 고등학교 수준에서의 학업 및 학교생활, 진로지도와 관련된 요인을 의미한다. 학업영역과 관련된 특성으로는 고등학교 성적이 있으며, 연구에서는 고등학교 당시의 수능성적의 언어, 수리, 영어 영역 점수의 평균치를 활용하였다. 학교생활 관련 요인으로는 학교생활 만족도를 활용하였으며, 진로지도와 관련된 요인으로는 진로지도만족도와 교육포부 수준을 포함하였다.

바. 직장특성

직장특성은 정규교육과정 이수 후 개인이 노동시장에 처음으로 진입하여 취직한 일자리의 배경적 요인을 의미한다. 고용의 질과 연관이 있는 직장특성으로는 직장소재지와 기업규모, 기업부문을 선정하여 활용하였다. 직장소재지는 첫 일자리의 지리적 위치로, 서울과 경기도, 그 외의 지역으로 구성하였다. 기업규모는

첫 일자리의 사업체 내 종사자 수로 1~49명 사이의 인원부터 1000명 이상의 인원으로 구분하여 활용하였다. 기업부문은 첫 일자리의 속성으로 민간회사 또는 개인사업체, 공공기관 및 공기업, 정부부터 및 기타로 구성하였다.

5. 연구의 제한

본 연구는 청년패널을 활용하여 청년취업자의 개인 및 직업특성과 교육특성에 따른 고용의 질 지수에서 나타나는 특징을 파악하고, 인과적 관계를 분석하는 것에 목적을 두고 있다.

연구의 제한점은 다음과 같다. 패널데이터를 활용하여 교육특성과 고용의 질 간의 인과적 관계를 구명하기 위해 교육특성 선택에 관한 성향점수 추정에 있어서 충분한 변수를 투입하지 못할 여지가 존재한다. 성향점수 산출을 위해 적절한 수준의 변수를 투입하지 않은 경우 누락된 변수에 의해 분석 결과에 추가적인 편향이 발생할 수 있으며, 이러한 점을 고려하여 분석 결과를 해석할 필요가 요구된다.

기존 성향점수 기반의 매칭 및 층화기법은 민감도분석을 통해 누락변수에 의한 편향 수준을 파악하는 강건성 검증절차가 존재하지만, 성향점수 가중 및 역확률가중 기법의 경우 유사한 방법이 현재까지 정립되지 않은 것으로 나타난다. 따라서 성향점수를 통한 추정치의 강건성을 추가적으로 확보하기 위해 증강된 역확률가중(AIPW) 기법을 통해 분석에 추가적인 강건성을 확보하고자 하였다. 그러나 해당 기법을 활용한 분석을 제외한 역확률가중(IPTW) 추정치에는 모든 영향요인을 고려하지 못한 것에서 기인한 편향이 일부 존재할 여지가 있다.

II. 이론적 배경

1. 청년취업자의 개념 및 특성

가. 청년취업자의 개념

청년층 연령집단에서의 취업자를 일컫는 ‘청년취업자’의 개념은 청년층의 정의하는 과정에 따라 그 의미와 범위가 상이하게 될 수 있다. 청년층은 개인이 보유한 자원을 바탕으로 학교 교육의 종료, 노동시장으로의 이행, 결혼 등의 생애 사건으로 특징되는 성인기로의 이행(transition to adulthood)을 경험하는 집단이다(변금선, 2018). 사회의 발전에 있어 핵심적인 역할을 수행하는 청년층은 보편적으로 연령을 기준으로 정의·분류될 수 있으나, 사회경제적 구조의 변화에 따라 발생하는 다양한 특성이 주목됨에 따라 개인의 생애과정이나 경력단계의 측면에서 청년층을 정의하려는 시도가 진행되었다(김소영, 2016; 변금선, 2018). 성인기로 이행하는 과도기적 성격을 지닌 청년에 대한 연령 차원의 구분은 사회적 맥락마다 상이하다. 유럽의 경우 청소년 혹은 청년은 15-24세로 규정하고 있으며, 미국을 비롯한 북미권과 비유럽권 국가 또한 이와 유사한 연령구분을 따른다. 국내의 경우 이보다 다소 연령의 상한이 높은 모습을 보인다. 국내법 중 「청년고용촉진특별법 시행령」의 연령기준에 따르면 청년은 통상 만 15세에서 29세 사이의 연령집단으로 정의되고 있으며, 통계청의 경제활동 인구조사나 한국고용정보원의 청년패널조사 또한 이러한 연령기준을 동일하게 활용하는 것으로 나타난다. 한편 일부 법률의 경우 30대의 연령까지 청년의 범주로 보는 것으로 나타나는데, 「청년기본법」 및 「조세특례제한법」에서는 15세 이상 34세 이하인 자를 청년의 범주에 포함함을 알 수 있다.

한편, 연령에 따른 청년층의 구분과 정의는 이들이 지닌 다양한 특성을 포괄적으로 설명하지 못한다는 한계가 존재한다. 이에 따라 청년층을 둘러싼 개인적, 심리적, 사회적 맥락 등 복합적인 관점을 조망할 수 있는 진로발달과정 및 심리사회적 측면의 이론적 정의는 청년취업자의 특성을 이해하고 파악하는 데 도움이 될 수 있다(탁진국, 2002). 복합적인 맥락의 영향요인을 바탕으로 청소년기에서 청년층으로의 과도기적 단계를 설명한 연구는 Super(1957)와 Erikson

(1968)이 대표적이다. 이들의 연구는 인간의 생애단계별로 주어지는 다양한 진로선택의 과업과 사회·심리적 발달과정을 복합적으로 아우를 수 있는 이론적 관점을 제시하였다. Super(1957)의 전생애발달이론은 개인의 삶의 성장과정과 진로의 발달과정을 포괄적으로 다룬 이론으로, 전 생애에 걸친 개인의 진로발달 과업을 전생애(life-span), 생애역할(life role), 자아개념(self-concept)의 주요 개념을 통해 설명한다. Super에 따르면 개인의 진로발달 단계는 크게 성장기(0~14세), 탐색기(15~24세), 확립기(25~44세), 유지기(45~64세), 그리고 쇠퇴기(65세 이후)로 구분되어 설명될 수 있는데, 이 중 19~29세 사이의 청년층과 관련된 시기에는 탐색기와 확립기가 있다. 학교, 여가활동, 기간제 일 등을 통해 직업적 탐색 활동을 수행하는 탐색기는 잠정기와 전환기, 시행기의 세 가지 하위단계로 구성된다. 먼저 잠정기는 자신의 욕구나 흥미, 능력 및 취업 기회 등을 고려하여 잠정적으로 진로를 선택하고 외부 경험을 통해 시험하는 시기로, 이 시기를 거쳐 실제 직업세계에 필요한 교육이나 훈련 등을 통해 현실적 요소를 준비해 나가는 전환기로 이어지게 된다. 이러한 준비과정을 통해 탐색기의 청년은 적합하다고 판단되는 직업을 선택하며, 개인의 일생에서 최초의 직업을 획득하면서 노동시장에 진입하게 된다. 최초의 직업을 획득한 이후의 청년취업자는 적합한 일을 발견하기 위해 지속해서 변화를 시도하게 되며, 이러한 과정을 통해 직장의 이동을 계획하기도 한다.

한편, Erickson(1968)은 개인이 지닌 정서적 욕구를 기반으로 사회적 환경에서 성장해나가며, 8단계로 이루어진 발달단계마다 다음 단계로의 성공적인 이행을 위해 성취해야 할 심리적 과제를 제시하였다. 이 중 청년층의 심리·사회적 발달단계는 ‘친밀감 대 고립감’, 그리고 ‘생산성 대 침체성’이 대립하는 단계이다. 청소년기 후기에서 초기 성인기에는 타인과의 관계를 통한 친밀감과 고립감의 대립이 일어나는 과정을 통해 자신이 통제할 수 있는 영역의 경계가 점차 분명해지면서 청소년기의 추상적인 신념이 점차 구체화하는 과정을 겪게 된다. 초기 성인기 이후에는 자신을 필요로 하는 이에게 도움을 줄 수 있는 시기로, 타인과의 교류를 통해 자신의 정체성의 범위를 확립하는 것을 넘어 이타적인 영향력을 발휘함으로써, 계속해서 배우는 존재이자 가르치는 존재로 성장하게 된다. 이러한 선행연구를 종합하면 청년취업자는 학교교육을 통해 자신에 대

한 이해와 직업세계에 대한 지식을 쌓고, 이를 바탕으로 자아를 확립해가며 직업을 탐색하고 결정하는 과정에 놓여 있으며, 노동시장에 진입하여 다양한 직업에서의 일을 통해 자아정체감과 자신에게 적합한 일을 찾아나가는 과정을 지나는 사람으로 요약할 수 있다.

상기 청년층과 관련된 법률적·이론적 논의를 바탕으로 본 연구는 19-29세 사이의 연령집단 중 상용직 임금근로자인 자를 청년취업자로 정의하였다. 우리나라는 고등학교 진학률이 95%를 상회하는 국가 중 하나로 15-19세 연령층에서 노동시장으로 이행하는 사례가 적고, 해당 연령대가 법적으로 미성년자이기 때문에 근로활동에 참여하기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있다. 뿐만 아니라, 진로발달과정 이론과 심리사회모델에서 제시하는 십대 후반과 이십대 초반의 특성을 고려했을 때, 청소년기(adolescence)와 청년기(young adulthood)의 이질적 특성에 따라 연령의 하한은 19세로 설정하였다. 한편, 연령 상한인 29세는 보편적으로 받아들여질 수 있는 기준이면서 청년 대상의 법률 및 정책에서 제시하는 연령 상한과도 부합하는 것이기 때문에 19세에서 29세 사이의 취업자를 청년취업자의 기준으로 채택하였다.

나. 청년취업자의 특성

청년취업자의 주된 특성은 학교에서 노동시장으로의 이행(school to work transition)이라는 생애과정을 겪는 시기라는 점이다. 학교에서 노동시장으로의 이행은 교육을 마친 청년층이 노동시장에 진입하여 취업자로서 정착하는 일련의 과정을 의미한다(변금선, 2018). 생애발달과정의 관점에서 청년층의 노동시장 이행은 청년기에 일어나는 주요한 생애 과업 중 하나로 다른 연령집단과 청년을 구분짓는 요소로 볼 수 있다. 청년들의 노동시장 이행은 청소년에서 성인으로의 이행(transition to adulthood)의 과정 중에 수행하게 되는 부모로부터의 독립, 자가 소유, 결혼 등과 함께 생애 단계의 중간에 들어서는 기점으로 볼 수 있다(Furstenberg, Rumbaut, & Settersten, 2005; Brzinsky-Fay, 2013). 청년기의 노동시장 이행 과정에서 발생하는 문제는 개인의 경제적 자립의 지체를 야

기할 수 있을 뿐만 아니라, 안정적인 생애과정과 직업적 삶을 영위하는데 장기적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있다(변금선, 2018). 한편, 개인의 경력개발의 관점에서 바라보았을 때, 청년층의 노동시장 이행은 초기 직업경력의 형성 과정을 구체적으로 보여줌과 동시에, 이후의 노동시장에서의 정착과 경력형성, 조건에 영향을 미친다는 점에서 중요하게 다루어질 필요성이 있다(Mroz & Savage 2006; Bell & Blanchflower, 2010; 한요셉, 2017).

청년층의 노동시장 이행은 다른 연령집단과 차이점을 보이는 것뿐만 아니라, 청년집단 안에서의 다양한 이질성으로부터 이행과정과 일자리의 다양한 양상이 포착된다. 이러한 청년층 노동시장 이행에서의 이질성은 성별, 교육수준, 전공 계열, 졸업여부에 따라 발생하는 것으로 나타난다(이상직, 김이선, 권현지, 2018; 김창환, 오병돈, 2019; 박나리, 김교성, 2021; 함선유, 이원진, 김지원, 2021). 4년제 대졸자들의 노동시장 이행과정을 연구한 이상직, 김이선, 권현지(2018)는 남성 청년과 여성 청년 사이에서 나타나는 이질적인 특성을 확인하였다. 코호트별 비교에 따르면, 남성 청년의 경우 상대적으로 불안정한 이력 유형에 해당하는 비중이 늘어났으며 여성 청년 또한 그러한 양상이 나타났으나, 남성과는 대조적으로 안정된 노동이력이 현저히 낮고 비취업으로 이어지는 경우가 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 성별 차이가 심화됨과 동시에, 청년층에게 보편적으로 나타나는 현상은 졸업 이후 구직기간이 장기화됨에 따라 비교적 안정성이 낮은 중소기업으로 진입하는 이력의 비중이 높아진 것으로 나타났다(이상직 외, 2018). 이행과정에서 나타나는 이러한 차이는 남성과 여성이 노동시장 내에서 서로 다른 일자리와 근로조건에 배치되어 있다는 점과도 연결된다. 김창환·오병돈(2019)은 군복무로 인한 연령 격차 이외의 다른 인적자본의 차이가 없는 청년층의 대학 졸업 이후 2년간의 임금격차를 분석하였다. 연구는 대졸 여성의 소득이 동등한 수준의 남성 대졸자에 비해 19.8%가량 낮음을 확인하였으며, 가족 배경이나 세부 전공, 출신 대학의 순위를 통제하더라도 이러한 격차는 17.4%로 비슷한 수준임을 확인하였다. 이는 기존에 논의되는 성별 일자리 선호의 차이나 노동시간의 차이 등을 고려해도 큰 차이가 없는 결과로, 노동시장에는 불평등한 할당이 있음을 함의한다. 이러한 결과는 성별 임금격차에 관한 논

의가 대부분 출산과 육아에 따른 경력단절로 인해 주로 발생하는 것에 집중하지만, 실제로는 초기노동시장 진입 시점부터 존재하는 남녀 간 차이가 이후 여성의 노동시장 이탈에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

한편, 연령에 따라 성별과 학력에 따른 고용의 차이를 주목한 정성미(2012)의 연구는, 고졸 이하의 저학력 여성의 경우 30대 초반 노동시장에서 퇴장한 이후 30대 중반에 재진입하는 특성이 있는 반면, 고학력 여성에서는 이러한 재진입이 나타나지 않았다. 성별과 학력에 따라 저임금근로 일자리 특성을 분석한 결과, 도소매업 및 음식숙박업의 분포가 높았으며, 특히 저학력 여성은 대부분의 산업에서 저임금으로 근로하는 비중이 높게 나타났다. 이러한 결과는 노동시장이 직종과 산업, 근속연수 및 근로시간 등을 특징으로 양극화되어 있을 가능성이 있음을 시사함과 동시에, 특히 여성이 이러한 이중적인 구조에서 팽팽한 일 자리를 확보하기 어려운 계층임을 암시한다. 성별과 학력과 관련된 개인 특성에 따른 청년층의 노동시장 불안정성 궤적을 유형화한 박나리, 김교성(2021)은 여성 청년의 경우 남성 청년에서 관측되지 않는 ‘노동시장 이탈형’과 ‘만성 불안정형’ 노동궤적이 보편적으로 관측되었음을 보고하였다. 학력 수준에 따른 이질성은 각각 대졸 청년과 전문대졸 청년, 고졸 청년에게 각각 상이하게 나타났는데, 대졸 이상은 교육기간 및 취업기간의 장기화에 따른 유형이 특징적으로 관측되었다. 반면 전문대졸의 경우 비경제활동인구로의 전환과 상위학교로의 이동을 위한 노동시장 이탈유형이 특징적으로 관측되었으며, 40% 이상의 관측치가 저임금과 불안정한 소득으로 특징적으로 나타나는 유형인 것으로 나타났다. 고졸 청년의 경우 다른 교육수준 집단에 비해 높은 수준의 고용 및 소득 불안정성이 초기 노동시장 궤적을 지속적으로 유지하는 것으로 나타났다.

2. 고용의 질의 개념 및 특성

가. 고용의 질의 개념

고용의 질의 개념은 최근 30년간 다양한 연구와 정책, 제도적 방안 등을 통해 대두되었으며, 특히 좋은 일자리(good job)와 괜찮은 일자리(decent work), 또는 노동의 질(quality of work)적 측면에서 다루어져 왔다(남춘호, 2011; OECD, 2015). 고용의 질은 표현 자체에 존재하는 개념적 상대성으로 인해 단일한 개념으로 정의되기 어렵다는 특징이 존재한다. 고용의 질에 관한 선행연구는 고용 또는 일자리의 질(quality)이나 괜찮은 수준(decent), 좋은 정도(good)의 맥락에서 진행되었으며, 이러한 개념적 상이함은 통일되지 않은 용어의 다양성으로부터 기인하는 것으로 여겨진다. 괜찮은 일자리(decent work)의 개념적 논의를 펼친 이상현(2005)이 지적하듯이, 괜찮음(decent)라는 정도가 각 사회마다의 경제성장이나 사회발전의 수준에 따라 상이할 수 있다는 점으로부터 개념적 모호함이 존재한다는 시각이 존재한다. Ghai(2005) 또한 고용의 질 자체의 개념적 복잡성뿐만 아니라 측정을 위한 주요 지표들의 정확성이나 주관성에 대한 문제를 지적한 바 있다. 그럼에도 불구하고, 고용의 질은 상대적이면서 다차원적인 개념이기 때문에 일자리의 객관적·주관적 특성을 복합적으로 고려할 필요가 있으며, 궁극적으로는 사회적 상황과 맥락에 따라 지향되어야 할 고용의 방향성을 제시하는 것에 목적을 두고 있다(이상현, 2005).

고용의 질에 대한 구체적인 논의는 2000년대 초부터 진행 중인 유럽 일자리 질 지수(European Job Quality Index: JQI)의 개발을 통해 진행되었으며, 이는 28개의 EU 회원국 전체의 일자리 질을 다차원적으로 측정하기 위한 목적으로 수행되었다. 임금, 고용의 형태 및 안정성, 근로시간과 일과 삶 균형, 근로조건, 기술과 경력 개발, 집단 이익의 대표성이라는 6개의 차원으로 구성된 일자리 질 지수는 각 차원의 정도를 점수화하여 국가 간 일자리 질의 평균을 비교하는 것을 목적으로 한다(Piasna, 2017). OECD 역시 일자리 질을 ① 소득의 질(직장에서 근로자가 받는 소득이 자신의 복지에 기여하는 정도) ② 노동시장 안정성(실직의 가능성을 포함하는 경제적 안정의 측면) ③ 노동환경의 질(직무의

특성과 내용, 노동시간 및 직장 내 관계, 업무의 자율성 등 비경제적 측면)을 기준으로 개념화하여 각 나라의 일자리 수준을 비교하고 있다(OECD, 2014).

우리나라의 경우 일자리의 질적 수준에 대해 주로 사회학과 사회복지, 노동·고용의 영역에서 주로 다루어지고 있으며, 교육학 영역의 경우 대졸자의 일자리를 중심으로 연구가 진행되어 왔다(김영재, 2014; 정지선 외, 2010; 최기성 외, 2015). 고용의 질은 ‘decent work’, ‘good job’ 등 원문을 그대로 활용하거나, ‘괜찮은 일자리’, ‘좋은 일자리’, ‘양질의 노동’ 등으로 번역되어 사용되기도 하는 한편, ‘고용의 질(quality of employment)’, ‘취업 성과(employment outcomes)’, ‘노동시장 성과(labor market outcomes)’로 통칭하여 보는 연구 또한 존재한다. 이는 구직자가 취업을 통해 달성할 수 있는 다양한 영역의 성과를 종합적으로 일컫는 것으로, 고용이나 일자리의 단일한 특성을 지칭하기보다 다양한 하위개념을 포괄하는 개념으로 사용되고 있다(정상훈·김찬근, 2017).

위 논의를 종합하면 고용의 질은 다양한 측면으로 고려될 수 있으며, 복합적으로 구성된 요인들의 복잡성과 상대성을 고려했을 때 단일한 개념으로 명료화하기 어려운 개념이라 할 수 있다. 고용의 질의 구성요인은 사회경제적 맥락이나 시대적 맥락이 변화함에 따라 그 중요성에 변동이 발생할 수 있으며, 이러한 특성은 60년대부터 이어진 연구를 통해 체계적으로 서술되고 보완되었다. 이에 따라 최근의 논의는 고용의 질에 대한 구성요인 구명 및 개념적 틀을 바탕으로 단일한 고용의 질을 어떻게 명료하게 나타낼 것인가로 이어지고 있다. 이를 위한 접근법 중 하나로, 고용의 질에 관한 지수화 작업은 다양한 영역을 개별적 지수를 통해 파악하는 방법과 각각의 구성요소의 중요도에 따라 가중치를 통해 단일한 지수로 산출해내는 방법으로 여겨진다. 고용의 질에 관한 현재까지의 논의는 다음의 내용을 통해 구성요소에 대한 명료화 연구과 단일 또는 복합적인 고용의 질 지수화 연구를 통해 추가로 살펴볼 필요가 있다.

나. 고용의 질의 측정

고용의 질과 관련된 개념적 틀은 직업 또는 고용 자체의 다양한 측면을 주목하는 방향으로 발전되어 왔으며, 일부는 근로자의 역할 수행이나 근로환경 내의 관계 등 보다 광범위한 맥락의 정보를 포함하고자 하였다(ILO, 2012; UNECE, 2015). 일반적으로 경제학 분야의 연구는 직업활동을 통해 얻을 수 있는 경제적 보상인 임금을 중심으로 고용의 질을 측정하였으나, 직업심리학 분야의 Locke(1976), Lawler(1983)은 직무만족도를, 사회학 분야의 Blau & Duncan(1967), Ganzeboom(1992) 등은 직업 위세를 중심으로 고용의 질을 구성하였다. 고용의 질을 구성하는 지표에서 나타나는 다양성은 단일한 개념으로써 고용의 질의 개념화와 측정을 어렵게 하는 요인으로 작용하였으나, 이러한 개념적 구성요인을 바탕으로 진행된 측정 연구는 결과적으로 고용의 질의 개념적 명료화와 확장에 기여하였다(남춘호, 2011).

Jencks et al.(1988)은 고용의 질에 대한 담론을 처음으로 구체화한 연구로, 바람직한 일자리의 구성요소를 객관적, 주관적 요소로 제시하고 요소별 가중치를 부여하여 하나의 지수로써 산출해내었다. 이들이 제시한 고용의 질의 구성요소는 임금과 부가임금 등의 금전적 요소와 더불어 근로자의 노동시간, 직업위세, 훈련 및 승진의 기회, 자율성, 조직환경 등의 비금전적 요소 또한 주요한 구성요소로써 주목하였으며, 이들의 집합적인 효과 내의 비금전적 요소의 중요성을 강조하였다. 한편, 좋은 일자리와 나쁜 일자리를 구분하는 특성에 대해 OECD국가 내 근로자를 바탕으로 수행된 Clark(1998)의 연구는 기존의 제시된 임금, 근로시간, 고용안정과 승진가능성, 일의 난이도 등을 주된 요소로 제시하여 각 특성별 중요도를 분석하였다. 탐색적 요인분석을 통해 확인된 고용의 질 영향요인은 임금과 같은 금전적 요소보다는 고용안정성과 일에 대한 흥미, 사회적 인식, 독립성 등의 비금전적 요소가 더 중요한 요인으로 작용함을 보고하였다.

이후 ILO는 괜찮은 일자리(decent work)의 개념을 도입, 노동의 질적 요소를 측정하는 지표와 국제비교를 위한 보편적인 준거를 개발하기 위한 작업을 착수하였다(Anker et al.(2002). ILO가 제시하는 괜찮은 일자리의 측정 기준은 고용기회, 적당한 수입, 적절한 노동시간, 고용안정성, 일과 가정의 양립, 고용평

등, 고용평등, 사회보장 등 11개 영역으로 이루어져 있으며, 이는 노동기회와 고용선택의 자유, 생산적인 노동, 노동에서의 평등, 고용안정, 노동에서의 인간 존엄성, 거시경제에 대한 사회적 합의라는 7개의 개념적 영역에 포함되게 된다. 이는 궁극적으로 노동에서의 권리 향상과 고용의 질 향상, 사회적 보장과 대화의 확보를 통해 생산적인 측면에서의 고용의 질 증대 뿐만 아니라 질적인 측면의 고용의 질 향상이라는 하나의 목표를 추구함을 알 수 있다(황준욱, 2005).

이러한 개념적 틀을 바탕으로 국내에도 2000년대 이후 고용의 질에 관련된 논의가 활발하게 진행되었다. 한국노동연구원의 방하남 외(2007)은 미시적 수준에서의 고용의 질을 구성하는 구성요인을 금전적 요소인 급여와 부가급여 외에도 직업의 질적인 측면을 조망하는 자율성, 권한, 고용안정성, 숙련향상가능성 등을 포함하여 단일한 지수를 산출해내는 연구를 수행하였다. 배민근(2008)은 고용의 질을 구성하는 11개의 지표를 단순화하여 고용의 안정성과 안전성, 근로환경, 전문성 제고, 소득분배와 기회의 평등을 선정하였으며, 각 영역을 대표할 수 있는 핵심지표를 통해 근로자 집단의 고용의 질 특성을 분석하였다. 고용의 질의 개념적 명료화를 위한 구성요소들은 아래 [표Ⅱ-1]을 통해 주요 영역별로 제시할 수 있다.

[표 II -1] 고용의 질에 관한 개념적 구성요소

	직무직업 특성	고용 인정	발전 가능성	금전적 보장	근무 조건	관계
Jencks et al.(1988)	자율성 권한 사회적 지위	고용 위험	훈련기회 승진기회	급여 부가급여	근무시간 근무여건	조직환경
Clark (1998)	독립성 위세 흥미		미래의 전망	수입 임금	근무시간 작업 난이도	인간관계
Anker et al.(2002)	자율성· 독립성		숙련향상 가능성 승진기회	수입· 임금 부가급여		
방하남 외(2007)	자율성 권한 위세	고용 인정성 정규고용	숙련향상 가능성 승진 가능성	급여 부가급여	근무시간 작업환경	인간관계 참여와 발언
배민근 (2008)	고용 안전성 기회의 평등	고용 인정성	전문성 제고	소득분배	근로환경	
변경희 (2010)	직업위세 직장배려			임금	직무만족	
최기성 외(2015)	고용기회	고용 안전성 노동시장 안정성		보상의 형평성 및 적절성	근로시간 산업안전	

한편, 고용의 질에 관한 선행연구는 좋은 일자리(good job), 괜찮은 일자리(decent work), 또는 노동의 질(quality in work) 등의 관점에서 이를 개념적으로 구체화하고, 단일한 지수로 산출하기 위한 노력이 이루어져 왔다. 단일화된 고용의 질 지수에 대한 초기적 접근은 Jencks et al.(1988)의 일자리 지수(Index of Job Desirability)가 대표적이다. 근로자의 입장에서 바라본 바람직

한 일자리의 구성요소를 구명하고 이를 지수화한 작업은 고용의 질을 구성하는 하위 요소로써 금전적 영역뿐만 아니라 근로시간, 훈련 및 승진의 기회 등 직업의 다양한 특성 등을 포함하여 일자리의 전반적인 특성을 나타낼 수 있는 척도 형태로 지수를 구성하였다. 한편, Bonnet et al.(2003)은 고용 안정성을 보장하고 개인의 발전을 도모할 수 있는 법률이나 규제, 제도 등과 관련된 거시적 수준, 근로자에게 기업 단위에서 그들의 창의성과 효율성을 도모하는 중범위 수준, 그리고 근로자 개인의 수준에서 고용과 관련된 모든 종류의 안정성을 적절한 수준에서 제공하는 기회와 관련된 미시적 수준에 따라 괜찮은 일자리를 측정하는 지표를 세부적으로 제시하였다. 이중 미시적 수준에서 개인의 고용의 질을 측정할 수 있는 지표로는 고용안정성 지수(employment security index)와 일자리 안정성지수(job security index), 작업환경 안정성지수(work security index)와 기술재생산 안정성지수(skills reproduction security index), 그리고 소득보장지수(income security index)와 마지막으로 의견표현 보장지수(voice representation security index) 등을 제시하였다.

고용의 질을 지수화하는 연구는 2000년대 이후부터 국내에서 활발하게 논의되었다. 한국노동연구원의 방하남 외(2007)는 고용의 질과 관련된 개념적인 지표를 국내의 노동시장의 맥락에서 활용할 수 있도록 사회적 수준, 그리고 기업, 개인 맥락에서의 고용의 질 지수(QWI)를 개발하였다. 한국노동연구원의 고용의 질 지수는 한국노동패널(KLIPS)과 산업별·직업별 고용구조조사(OES)자료를 통해 개별근로자의 직업적 삶의 수준을 실증적으로 파악한 바 있으며, 개인 수준에서의 고용의 질 지표로 자율성, 권한, 위세, 고용안정성, 정규고용 여부, 승진가능성, 숙련향상가능성, 근무시간, 작업환경, 인간관계, 참여와 발언을 활용하여 지수화 작업을 수행하였다. 한편, 남춘호(2011)는 이러한 고용의 질 지수를 통해 2001년부터 2008년 사이의 노동시장의 불평등과 양극화 추세를 분석하였으며, 이때의 지수화 작업에는 직무·직업특성, 경제적 보상, 고용안정성, 숙련형성 및 발전가능성, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 작업장내 관계의 6개 영역의 변수를 수정하여 활용하였다. 마지막으로 16개 시·도별 고용의 질 지수 분석을 통해 서울시 고용의 질적 수준을 평가하기 위해 2008년부터 2013년 사이의 고용의 질 지수를 추산한 김범식 외(2015)는 임금, 근로시간, 사용직 여부,

직업의 사회적 위세 등을 활용한 바 있다.

3. 교육과 고용의 질 관련 이론

인적자본이론, 신호·선별이론, 경력개발이론, 이중노동시장이론은 교육참여나 직업훈련 등 개인의 역량 향상을 위한 투자가 노동시장에서의 성과로 이어질 것인가에 대한 예측을 포함한다. 인적자본이론, 신호·선별이론, 그리고 경력개발이론은 전통적으로 교육이나 직업훈련과 같은 교육투자가 고용 또는 임금과 같은 노동시장의 성과를 향상시킬 것이라고 제시하는 반면, 일부 신호·선별이론의 견해는 개인의 교육수준이나 출신학교와 같은 특정한 신호만이 고용주에게 긍정적으로 받아들여진다고 주장하고 있다(김강호, 2009). 마지막으로, 이중노동시장이론은 노동시장의 분절된 구조, 또는 상황에 따라 인적자본에 대한 개인의 투자가 노동시장의 성과로 반드시 이어지지 않을 수도 있다는 시사점을 제시하고 있다(정이환·김유선, 2011).

가. 인적자본이론

인적자본(human capital)은 물적자본(physical capital)처럼 유형의 자본은 아니지만, 생산에 중요한 역할을 하는 자본으로서 사람에 대한 투자를 통해 형성되고 축적된다(강순희 외, 2011). 인적자본은 물적 자본이 장기간에 걸쳐 형성되는 것과 유사하게, 개인이 장기간 학교나 학습, 훈련을 통해 습득한 교육·기술·숙련·지식 등이 내재화된 것을 통칭하는 개념이다(조우현·황수경, 2016). 인적자본의 축적 또는 투자의 방법은 전통적인 정규교육(formal education and schooling)과 직업교육훈련(vocational education and training), 그리고 이주(migration) 등으로 제시된다. 이러한 방법은 개인이 자신의 인적자본을 향상시키기 위해 접근할 수 있는 대표적인 투자 방법 중 하나로 여겨지며, 이를 통해 개인은 근로소득의 향상을 통해 불평등을 해소할 수 있는 우선적인 방법으로 여겨진다.

Schultz(1961)과 Becker(1962)는 1960년대 인적자본의 개념을 이론적

으로 정립함으로써 교육의 사회적 효과와 숙련된 기술자들이 형성되는 과정, 그리고 생산의 전통적 요소가 활용되는 방식을 제시하였다. 인적자본이론에 따르면, 모든 근로자의 선천적인 재능 차이는 없는 동질성을 전제로 교육과 훈련에 의한 능력개발이 개인의 생산성의 차이를 발생시키는 요인으로 제시된다. 따라서 교육이라는 형태의 체계적 투자를 통해 획득할 수 있는 지식과 숙련은 개인에게 귀속되는 특징을 지님과 동시에 노동의 자본 산출량을 증가시키는 중요한 요소로써 인식된다. 이러한 인적자본이론은 개인의 생산성과 임금수준, 사회의 경제발전에서 설명되지 않은 부분에 해결할 수 있는 주된 접근법으로 여겨져 왔고, 교육은 개인의 생애소득을 향상시키고 경제성장에 기여한다는 관점에서 실증적인 연구가 진행되었다(Healy, 1998; Blair & Kochan, 2000).

개인의 인적자본 수준을 추정할 수 있는 지표로는 평균교육년수를 사용하는 것이 일반적이다(Barro and Lee, 1993; 1996; 2001). 평균교육년수는 근로자가 보유한 능력과 지식을 오랜 기간에 걸쳐 비교할 수 있는 객관적인 추정치로 제시된다. 그러나 개인이 교육에 투자한 총량이 같더라도 이수한 교육의 질에 따라 생산성에 미치는 교육의 효과가 상이할 수 있기 때문에, 이러한 질적인 차이를 고려하기 위해 시험성적 등을 교육의 질을 나타내는 지표로 사용할 수 있다(Hanusheck and Kimko, 2000; Lee and Barro, 2001). 국제학업성취도평가(PISA)의 개인 시험성적 결과를 토대로 장래 노동시장의 생산성을 예측한 Hanusheck & Kimko(2000)의 연구에 따르면, 국가별 학생 개인의 평균 시험성적은 각국의 경제성장률과 매우 높은 상관관계를 가지고 있었으며, 교육의 질적 측면은 개인의 인적자본 형성에 중요한 요소임을 나타냈다. 이와 유사하게, 문해력과 수리력, 문제해결능력으로 대표되는 성인의 직무능력은 근로자의 임금수준과 밀접한 관계가 있다는 연구결과는 교육의 총량과 질적 수준으로 형성되는 인적자본이 개인의 생산량과 밀접한 연관이 있음을 시사한다(Hanushek, Schwerdt, Wiederhold and Woessmann, 2015). 이러한 인적자본이론의 관점에서는 교육에 투자한 시간이 늘어날수록 인적자본이 늘어나고, 인적자본이 소득과 같은 경제적 성과와 직결된다고 보기 때문에 개인의 교육연한 증가에 따른 연령 변수는

교육투자성장에 편향을 일으키는 요인으로 작용할 수 있으며, 결과적으로 일자리의 질에도 정적으로 유사한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 기존의 연구들에서는 이러한 변수로 인해 일자리 질에 미치는 영향이 과대추정되었을 가능성이 있으며, 이를 적절히 통제하는 방식을 통해 인과적인 관계를 구명할 필요가 있다.

나. 신호 · 선별이론

개인의 노동생산성과 노동소득의 격차가 개인의 인적자본에 대한 투자 및 축적의 수준에 기인한다는 인적자본이론과는 다르게, 신호 및 선별이론은 교육이라는 투입을 통해 근로소득이라는 산출시키는 매개체가 개인의 노동생산성의 향상이 아닌 학위 또는 신용장(letter of credit)의 획득에 따른 효과(sheepskin effect)라고 주장한다(강순희 외, 2011). 신호 및 선별효과는 개인의 소득격차를 야기하는 요인으로 교육의 차이를 지목하는 점에서 인적자본이론과 유사하지만, 교육 또는 훈련이 개인의 노동생산성 향상에 유의한 영향을 주지 못할 수 있음을 지적한다. 즉, 교육 또는 훈련프로그램에 참여하여 더 높은 학력이나 교육수준을 지닌 사람들을 선발하는 고용주의 선택은 개인의 노동생산성에 대한 직접적인 고려보다 학력이나 학벌 등을 개인의 능력 및 태도의 간접적으로 파악하는데 활용함을 나타낸다(Spence, 1978; Weiss, 1995; Acemoglu et al., 2009; Caplan, 2018).

Spence(1973)은 교육이 선별 또는 신호(signaling)의 수단이며, 교육의 총량이나 질적 수준과 근로소득이 높은 상관관계를 갖는 것이 인적자본이론의 적합성을 나타내는 것은 아니라고 주장하였다. 따라서 교육수준은 개인의 내재적 특성보다는 배경적 특성으로써 활용되며, 가정배경이나 거주지역, 출신대학 등의 다양한 요소들과 함께 고려될 수 있다(이지영, 고영선, 2019). 그러나 전생애 수준에서의 노동소득이 근로자의 교육수준과 정(+)적인 관계가 지속적으로 관측됨을 제시한 Layard & Pascharpulos(1974)는 신호 · 선별이론의 모순을 드러냄과 동시에, 학력과 학벌과 같은 간접적인 기제보다 직접적으로 개인의 역량을 드러내고 판별할 수 있는 기준의 개발이 진

행되어야 했음을 지적하였다. 이러한 비판은 근로자의 교육성취와 직장에서의 성취 간의 정적인 관계를 구명한 Wise(1975)에 의해서도 유사하게 제시된 바 있다. 한편, 신호·선별이론에 따르면 개인의 교육연한이나 직업교육 및 일반교육 등의 교육유형은 개인의 고용의 질을 추정하는데 유의한 영향을 미치지 못할 수 있을 것이다. 대신, 개인의 학력뿐만 아니라 졸업한 학교의 명성 등 분석에 투입되지 않은 변수가 고용의 질과 유의한 관계를 가질 수 있음을 추론할 수 있다.

다. 이중노동시장이론

우리나라를 비롯한 일본 등 동아시아 국가는 급속한 산업화와 불균등한 경제발전 등으로 인하여 도시와 농촌, 제조업과 서비스업, 공공과 민간 부문의 다양한 영역에 걸쳐 노동시장 분절이 전개되고 있으며, 그 양상은 매우 복잡하게 나타나고 있다(정이환, 2011). 노동시장 구조는 청년층이 노동시장에 정착하는 과정에 막대한 영향력을 미치고 있지만, 이에 대한 연구는 제한적으로 이루어져 왔다는 특징이 있다(문혜진, 2013). 이는 청년층의 노동생애를 파악할 때, 취업 시 종사 지위나 사업장 특성, 혹은 이직 시 특징들만으로는 청년층 노동생애에 내재된 노동시장 구조를 파악하는데 어려움이 존재하기 때문이다. 결과적으로 청년층 노동생애에 관한 다수의 연구는 취업과 이직을 단편적으로 포함하는 데 그치고 있다(반정호 외, 2005; 윤윤규, 2010; 김은석, 2014; 김태운, 민인식, 2015). 그러나 청년들의 노동생애 과정에는 노동시장의 분절된 구조가 내재되어 있기 때문에, 노동궤적의 차원에서 노동생애가 관찰될 때만이 노동시장의 구조적 특수성을 이해할 수 있다(이승윤, 2017).

분절된 노동시장 하에서는 사업장 규모에 따라, 복지수준(보험)에 따라, 종사상 지위에 따라, 사업체의 노조의 유무에 따라 노동시장은 이분화될 수 있다(David, 1990; Rachel, 1992). 각 요소들은 안정적인 고용을 보장받기 위해 필수적인 요소들로, 구직자들은 각 요소가 잘 갖추어진 직장으로 이동하길 희망하지만, 그러한 직장은 포화상태에 있으므로 조건을 만족하지 못하

는 직장에 우선적으로 취업하게 된다. 이러한 현상은 첫 취업을 앞둔 청년층에게서 특징적으로 발생하는데, 부족한 조건의 직장을 가진 후에는 1차 노동시장의 고용보호 구조상 2차 노동시장에서의 이직자가 1차 노동시장으로 진입하기는 어려운 것으로 나타난다.

이병희(2002)는 노동시장 구조 속에서의 청년층의 노동생애를 파악하기 위해 청년층의 노동 이행과정을 분석하였다. 청년층의 직장이동은 다른 연령 집단에 비해 더 빈번하게 발생했으며, 이들의 근속연수는 다른 집단에 비해 비교적 짧은 것으로 나타났으며, 잦은 직장이동은 낮은 임금과 연관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 청년층의 노동경력 변화는 1차 노동시장 같은 양질의 좋은 일자리로의 이행이라기보다 낮은 수준의 일자리에서 맴돌고 있는 것으로 추론할 수 있다. 반면, 청년층이 2차 노동시장에서의 시기는 ‘좋은’ 일자리로의 징검다리 역할을 한다는 연구도 있다(남재량, 2008). 청년층의 경우 첫 시작을 비정규직으로 취업할 가능성이 높지만, 이들 중 다수가 정규직으로 이동하기 때문에 비정규직에서 비정규직으로 전전하는 악순환에 빠지기보다 ‘좋은’ 일자리를 위한 준비기간이라고 보는 견해 또한 존재한다.

그러나 진입장벽이 높은 1차 노동시장의 특성으로 인해 청년층은 더 긴 시간을 소요하여 구직준비를 하거나, 첫 취업을 2차 노동시장으로 시작할 가능성이 높다. 이러한 과정을 통해 대부분의 청년층은 2차 노동시장에서 노동생애를 시작하게 되며 그 중 상당수는 1차 노동시장에서 외부화되게 된다. 최근 청년층은 직업적 안정성을 갖춘 기성세대에 비해 직업 이동이 빈번하게 발생하는데, 이는 곧 청년층이 2차 노동시장에 머물며 2차 노동시장을 전전하게 되는 것을 의미한다(이병훈, 김유선, 2003; 이병희, 2008). 따라서 이중노동시장이론에 따르면, 청년취업자 개인의 고용의 질은 개인의 학력 수준이나 교육유형 이외에도 취업한 첫 일자리의 특성에 의해서도 일정부분 설명될 것이다. 즉, 개인이 이수한 교육의 수준이나 유형보다는 개인이 속해 있는 직장이 1차 노동시장 내에 존재하는지, 2차 노동시장 내에 존재하는지에 따라 고용의 질이 결정될 가능성이 높으며, 이러한 경우 고용의 질은 교육특성에 의한 인과적 효과보다는 직업 또는 직장 자체의 속성에 더 많이

영향받을 수 있음을 시사한다.

4. 청년취업자와 고용의 질

가. 청년취업자의 고용의 질 특성

우리나라의 청년 고용문제는 양질의 일자리 부족, 청년들의 취업준비의 증가, 학교교육과 산업현장 사이의 미스매치 등 다양한 요인들로부터 기인한다(김유빈·전우용, 2014). 그리고 이러한 문제는 구체적으로 청년들의 노동시장 진입과정에서의 직무 또는 숙련의 불일치로 인한 구직기간의 장기화를 야기할 뿐만 아니라, 불안정한 초기 노동시장 진입에 따른 불안정한 노동계약의 악순환과 고용 불안정성의 심화를 야기할 수 있다(강순희, 2016). 이러한 상황 속에서 청년들의 고학력화와 취업준비 활동을 통한 인적자본의 축적은 그 자체의 능동적 역할을 수행하기 보단, 오히려 이들의 취업준비 기간을 장기화시킴으로써 초기 노동시장의 이행을 지연시키는 등의 부작용을 낳고 있다(김유빈, 2015).

청년취업자의 고용의 질과 관련된 특징은 이들이 학교를 졸업한 뒤 나타나는 노동시장으로의 이행 과정에서 살펴볼 수 있다. 청년층의 첫 일자리 취득과 관련된 연구는 우리나라 노동시장의 경직성을 조명하였으며, 특히 개인의 첫 일자리 수준이 개인의 노동계약 전반에 걸쳐 영향을 미치는 주요한 요인임을 나타냈다(최지원, 2014). 청년층이 노동시장 진입 초기에 겪는 청년실업이나 구직기간 장기화 등의 현상은 결과적으로 첫 일자리의 질의 하락을 초래할 가능성이 크며, 이러한 영향은 장기간에 걸쳐 이루어질 수 있다는 견해가 지배적이다(문혜진, 2013). 문혜진(2013)은 한국노동패널조사의 1998~2008년 자료를 활용하여 정규 교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 시점을 노동시장 진입시점으로 판단하고, 노동시장 진입 이후 첫 일자리로 이행하는 기간이 1990년대 코호트와 2000년대 코호트가 어떻게 다른지를 살펴보았다. 연구결과, 외환위기 이후 첫 일자리로 이행하는 기간은 이전보다 장기화되었으며, 첫 일자리의 질은 고용형태와 사업장 규모 측면에서 악화하였음을 확인하였다. 이와 유사하게, 외환위기 전후 코호트를 대상으로 청년층의 초기 경력 유형을 연구한 최지원(2014)은 경제위기에

따른 고용 동결로 인해 전반적인 첫 일자리 이행 기간은 장기화되었으나, 사무직과 전문직이나 국가 신산업 및 주력 산업의 고용은 오히려 활성화됨에 따라 그 수준에는 영역별로 차이가 있음을 드러냈다.

청년취업자의 고용의 질에서 나타나는 특징은 근속연수 감소의 측면에서도 조명할 수 있다. 류기락(2009)의 연구에서는, 2000년대에 근속연수를 주요한 변인으로 설정하여 분석한 결과 2000년대 근로자의 근속연수 곡선 전체가 하향 이동하는 경향이 나타남을 보였다. 특히 1990년대 후반과 비교했을 때 전 연령 집단에서 평균 근속연수가 감소한 것이 특징적인데, 이는 1990년대 중반 이후 진행된 노동 유연화 정책 혹은 외부화 전략과 금융위기 등의 경제적 위기에 의한 복합적인 결과로 해석된다. 이와 유사하게, 한국노동패널 자료를 통해 1990년대 이후 대졸자 코호트를 5년 주기로 관찰한 권현지(2017)의 연구에 의하면, 경제위기에 직접적으로 영향을 받은 1990년대 후반 이후 코호트는 첫 일자리의 유지기간이 짧아지는 양상을 관측하였다. 성별에 따른 격차가 특징적으로 나타났는데, 남성은 여성에 비해 경제위기 이후로 일자리 유지기간의 감소 추이가 더욱 명확하게 포착되었다. 한편, 여성의 노동궤적은 더욱 복잡한 양상으로 분화됨을 확인할 수 있었고, 외환위기와 금융위기 직후 일자리 유지기간이 더 큰폭으로 감소하여 경제위기에 더 취약한 집단인 것으로 나타났다. 또한, 2010~14년의 비교적 최근 관측치에서 나타난 성별 첫 일자리 유지기간의 감소는 청년취업자의 전반적인 고용 안정성 자체가 하락했음을 함의한다(권현지, 2017).

나. 청년취업자의 인적자본투자 결정요인

대학 또는 대학원 진학 등 고등교육으로의 진학을 통한 교육투자 결정요인에 관한 연구는 개인수준과 가족수준, 학교수준의 세가지 차원으로 요약하여 제시할 수 있다. 먼저 개인수준의 요인으로는 성별, 학교생활 만족도, 그리고 성적 등이 제시될 수 있다. 성별에 따른 교육격차의 문제를 EMI(effectively maintained inequality) 가설을 통해 구체화 시킨 Lucas(2001)에 따르면, 성별에 따른 고등교육 진학비율의 격차는 양적인 측면의 격차에서 질적인 차별화로 분화하는 것으로 대체됨을 제시하였다. 이는 Bradley(2000)의 연구결과를 통해

구체적으로 설명될 수 있는데, 고등교육단계 진학과 관련한 남학생의 이점은 20세기 이후부터 대부분의 국가에서 사라지는 모습을 보였으나, 이러한 성별격차는 일반대학 진학 여부에서 일반대학 또는 전문대학 진학 결정으로 분화되어 남학생은 여전히 여학생에 비해 질적인 우위를 갖는 4년제 대학으로의 진학에 이점을 가진 것을 확인하였다. 한편, 성별 이외에도 개인의 학교생활만족이나 학교 성적 등의 교육성과는 대학이나 대학원 등 고등교육 진학에 공통적으로 주요한 결정요인으로 파악되었다(김경근·변수용, 2006; 오창환·정철영, 2009). 대학 진학 결정과 관련하여 고교단계에서의 성적이나 SAT점수는 대학 지원을 결정하는데 최선의 예측 요인으로 나타났으며(Fuller et al., 1982), 학업성적은 대학진학 결정에 6.8%에서 8.1%를 설명하는 요인인 것으로 나타났다(Jackson, 1982). 이러한 양상은 우리나라에서도 동일하게 유지되는데, 대학수능시험과 같은 표준화된 시험 결과는 대학진학과 뚜렷한 정적 관계가 존재하는 것으로 나타났으며(김경근·변수용, 2006), 대학원 진학에 있어서도 학부과정에서의 학점은 상위 교육과정으로의 진학 결정에 유의한 결정요인으로 나타났다(Bedard & Herman, 2008).

한편, 가족수준의 영향요인으로서는 부모의 교육수준, 부모의 사회경제적 지위, 교육포부 수준은 모두 상위 교육으로의 진학 결정에 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. 부모의 학력은 자녀의 고등학교 및 대학에서의 성취수준과 유의한 연관이 있음을 확인하였으나, 대학원 이상의 진학 여부나 성취수준에는 그 영향력이 미미한 것으로 나타났다(Mullen et al., 2003). 우리나라의 경우, 고등교육의 수준을 전문대와 일반대학으로 나누어 개인의 배경적 요인의 영향 수준을 분석한 김기현·방하남(2005)의 연구는 개인의 성별뿐만 아니라 가구의 소득수준, 부모의 학력수준이 자녀의 상위 학교 진학에 더욱 큰 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이와 유사하게 김성식(2006) 또한 부모의 학력이나 소득 수준이 높을수록 자녀의 교육선택의 기회가 더 넓게 주어지는 것으로 확인되었으며, 이는 2년제 대학보다 4년제 대학으로 진학하는 방향으로 작용함을 제시하였다. 이러한 양상은 대학원 진학 양상에도 유사하게 나타났으며, 개인의 가족배경은 교육투자 결정에 유의한 변인 중 하나인 것으로 여겨진다(채창균, 2007; 오창환·정철영, 2009; 임정연, 2011).

III. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구의 목적은 청년취업자의 첫 일자리에서의 고용의 질이 이들의 개인 특성과 직업 특성, 출생 코호트에 따라 어떠한 양상과 영향관계를 보이는지 분석함과 동시에, 교육특성과 첫 일자리의 질 간의 인과적 관계를 추론하는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 세 단계로 연구의 절차를 설계하였으며, 먼저 청년취업자의 일반적인 특성에 따른 이들의 고용의 질 지수에서 나타나는 특성을 분석하고자 한다. 두 번째로 개인의 일반적인 특성에 따라 고용의 질 지수에서 나타나는 관계를 파악하고자 하며, 청년취업자의 다양한 특성 중 교육특성을 중심으로 이들의 첫 일자리의 질에서 나타나는 인과적 관계를 분석하고자 한다. 이상의 내용은 [표 III-1]과 같다.

[표 III-1] 연구의 전체적 설계

내용	분석방법
1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 양상 분석	
1.1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 전반적인 분포 분석	기술통계, 캐널밀도함수 (Joy Plot)
1.2. 고용의 질 구성요소 중 금전적/비금전적 요소에 따른 청년취업자 첫 일자리의 분포 분석	
2. 청년취업자의 특성과 첫 일자리 고용의 질 지수 간의 영향 관계 분석	
2.1. 개인배경특성, 학업·진로특성, 직장특성에 따른 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 영향관계 분석	다중회귀분석, 코호트 분석
2.2. 출생코호트에 따른 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수의 영향관계 분석	
3. 청년취업자의 교육특성과 첫 일자리 고용의 질 지수 간의 인과적 관계 분석	
3.1. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에 대한 교육수준별 평균처치효과 분석	역확률가중(IPW)
3.2. 청년취업자의 첫 일자리 고용의 질 지수에 대한 교육유형별 평균처치효과 분석	증강역확률가중 (AIPW)

개인이 이수한 특정한 교육수준 및 유형에 따라 얻을 수 있는 노동시장 성과는 특정 교육을 이수한 대상자의 성과와 동일한 대상자가 동일한 교육을 이수하지 않았을 경우 얻을 수 있는 잠재적인 성과 간의 차이로 정의할 수 있다(김지하, 김정은, 2009; 최수정, 김성남, 2015). 그러나 특정한 교육을 이수한 대상자의 성과와 그 교육에 참여하지 않았을 경우의 성과의 차이로 추정될 수 있는 인과적 효과는 관측될 수 없는 잠재적인 결과(potential outcome)를 통해서만 가능하게 된다. 이러한 반사실적인(counterfactual) 가정을 토대로 한 인과모형은 실험조작과 무작위배치를 활용한 실험연구를 통해 설계될 수 있지만, 사회과학 분야의 관측연구에서는 현실적·윤리적 이유로부터 이러한 연구방법론을 채택하기 어렵다는 한계가 있다. 그러나 응답자의 자기선택 편향으로 인해 무작위배치가 이루어질 수 없는 관측연구의 상황에서도 자기선택 편향을 일으키는 요인을 판별하고 해당 요인을 바탕으로 처치집단에 배치될 확률을 계산한다면, 무작위배치와 동일하거나 매우 가까운 준-실험 상황을 설계할 수 있다.

따라서 본 연구는 청년취업자의 교육특성에 관한 자기선택 편의(self-selection bias)를 고려하여 무작위배치와 유사한 상황을 조성하여 고용의 질에 대한 교육의 인과적 효과를 추정하기 위해 성향점수 기법을 활용하였다. 성향점수는 처치여부와 관련하여 자기선택에 의한 편향을 야기할 수 있는 공변량을 독립변수로 하고, 특정집단에 배치될 여부를 0과 1의 값으로 부여한 종속변수로 구성된 로지스틱 회귀모형을 통해 개별 관측치가 처치집단에 배치될 확률을 계산해내는 과정으로부터 도출된다. 일반화된 성향점수의 경우, 2개 이상의 다수준으로 구성된 처치·통제집단으로 구성되기 때문에, 이러한 경우에는 다항 로지스틱모형을 통해 일반화된 성향점수를 추정해낼 수 있다.

성향점수의 활용은 잠재적인 결과와 원인변수 간의 독립적인 관계를 전제로 하며(Rosenbaum & Rubin, 1983), 이는 무작위배치화 가정(the ignorable treatment assignment assumption)과 사례별 안정처치효과 가정(the stable unit treatment value assumption)을 통해 무작위배치 실험(randomized control trial)과 유사한 상황을 비실험적으로 구현할 수 있다. 무작위배치화 가정은 무교란성(unconfoundedness) 가정 또는 조건부독립 가정(conditional

independence assumption)과 동일한 맥락에서 이해할 수 있는데, 적절한 이론적 기반을 바탕으로 자기선택 편향을 발생시키는 공변량을 활용한 성향점수는 자기선택 편향으로 인한 교란효과를 조절할 수 있고 관측연구 데이터일지라도 실험연구 데이터와 유사하게 변환될 수 있다는 의미로 해석할 수 있다(Rosenbaum & Rubin, 1983). 사례별 안정처치효과 가정은 표본 내 특정 개체가 원인처치에 노출되었을 때, 그 개체에 대한 처치 메커니즘과는 별개로, 그리고 다른 개체의 원인처치 배치 여부와는 독립적으로 그 개체의 잠재적인 결과는 동일하다는 가정을 의미한다(Rubin, 1986). 이는 의도하지 않은 부수적인 효과를 통제하는 가정으로, 인과모형 내에 존재하는 잠재적 결과는 관측치에 대한 처치효과 외의 다른 관측치의 처치여부 및 의도하지 않은 다른 요인과는 무관하다는 것을 전제로 한다. 이러한 가정을 바탕으로 성향점수 접근법은 연구문제에 집단 내 관측치의 자기선택에 의한 편향이 존재한다고 의심되는 경우, 내생성(endogeneity)의 문제를 해결하기 위한 적절한 방법론이 될 수 있다.

2. 연구대상

본 연구는 청년취업자의 교육적 배경에 따른 첫 일자리 질의 관계를 분석하기 위해 노동시장 이행 전 재학 중 조사된 자료와 노동시장 이행 후에 조사된 자료를 동시에 활용할 필요가 있다. 청년패널조사(Youth Panel)은 한국고용정보원에서 2007년 당시 15~29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적조사하는 종단조사(longitudinal survey)로, 우리나라 청년층을 대상으로 하는 가장 대표적인 패널조사이다(한국고용정보원, 2020). 2001년 청년패널조사가 시작된 이후로 2007년 새롭게 구축한 청년패널조사(YP 2007)은 전국 청년 거주 가구를 대상으로 표본을 구축, 2007년 기준 만15~29세의 청년층 10,206명을 조사하였으며, 조사 차수의 증가에 따라 표본의 연령이 2020년 기준 26~42세로 증가함에 따라 빠져나간 연령대인 15~22세의 청년층 3,516명을 추가 조사하여 2013년 2차 웨이브를 구성하였다.

YP2007의 청년 표본은 이중추출(double sampling)에 의한 층화추출법을 통해 수집되었다. 이중추출법의 1단계 표본추출 과정은 2005년 인구주택총조사의

90% 전수조사자료를 바탕으로 3,750개의 조사구를 추출하여 총 75,276가구를 추출하였으며, 이 중 32,335가구에 거주하는 48,048명의 청년 가구원을 대상으로 스크린 조사를 통해 2단계 표본추출틀을 마련하였다. 2단계 표본추출틀은 조사구 당 평균 8.62가구에 청년층이 거주함을 확인하였으며, 평균 청년 가구원수는 12.81명인 것으로 나타났다. 그러나 산술적으로 940개 정도의 조사구를 추출할 경우 한정된 조사구에 대해서만 표본이 추출되기 때문에 집락효과(cluster effect)가 발생할 수 있으며, 이에 따라 층화·계통표집(내재적 층화 적용)을 통해 9,000가구를 선별하여 총 12,000명 수준의 청년패널을 구축하였다. YP2007의 원표본의 1차 조사 표본은 10,206명으로 집계되었다. 한편, 2015년 기준 만 15세에서 만 22세에 해당하는 청년층이 기존 원패널 표본의 연령증가로 인해 빠져나가게 됨으로써 해당 연령층에 대한 추가표본을 추출하여 패널의 규모를 확장하였다. 추가표본 추출은 원표본 추출과 유사한 과정으로 진행되었으며, 조사구를 추출하는 1차 표본추출과정과 가구를 추출하는 2차 추출과정을 통해 진행되었다. 표본추출을 위해 전국을 8개의 지역으로 재구분하여 1,000개의 표본 조사구, 2,000개의 대체조사구를 선정하였으며, 총 3,516명 규모로 추가표본의 1차 조사표본이 구성되었다.

3. 분석자료

본 연구는 1978~2000년생이 만19~29세의 기간에 경험한 첫 일자리의 고용의 질 지수를 분석한다. 교육수준과 교육유형으로 특징지어지는 개인배경과 학업·진로 특성은 상위학교로의 진학 또는 노동시장으로의 이행 결정에 영향을 미칠 수 있으며, 산업 및 직종, 기업 규모로 대표되는 첫 일자리의 특성은 고용의 질에 영향을 미칠 수 있다. 청년패널조사(Youth Panel)는 2001년을 기점으로 패널조사의 형태로 청년층 고용의 구조와 변화의 추세를 분석할 수 있는 데이터를 수집·정제하고 있다. 연구는 YP2007의 원패널과 추가패널 자료를 모두 활용하였으며, 2008년(2차)~2020년(14차)까지의 패널자료를 사용하였다. 다만 직장만족도 및 수능성적 등 주요 항목의 가용성을 감안하기 위해 2007년(1차) 자료는 분석에서 제외되었다.

추가적으로, 연구는 코호트 비교 방식을 통해 학교에서 노동시장으로의 이행에 따른 결과를 비교하여 분석하고자 한다. 다양한 사회변동 연구들은 코호트 비교를 통해 사회변화를 포착하며, 학교에서 노동시장으로 이행에 관한 연구 또한 코호트 비교 방식을 채택하고 있다. 코호트 연구는 코호트의 계승(succession)과 대체(replacement)를 통해 이루어지는 사회의 구조적 전환 과정을 조명한다는 점에서, 사회의 변화구조를 확인하는 유효한 전략이 될 수 있다(Ryder, 1965; Hardy, 1997). 특히 출생코호트는 동일한 시기의 사회경제적 경험을 바탕으로 교육과 고용 등 청년기의 핵심적인 기회와 제약을 공유하는 집단이기 때문에(이병희 외, 2010), 코호트 간 비교에서 발견되는 학교에서 노동시장으로 이행 결과의 유사성과 차이는 시대적 변화에 따라 청년층 노동시장의 진입 경험에 대한 변화와 특성을 포착하는데 유용하게 활용될 수 있다. 이에 따라 연구데이터에 수집된 22개년에 해당하는 출생년도 관측치를 두 집단의 출생코호트를 구분하였으며, 1980년대 출생코호트와 1990년대 출생코호트로 구성하였다([표 III-2] 참조).

[표 III-2] 출생코호트별 표본 특성

구분	출생	19세 시점	29세 시점
1980 코호트	1978-87년생	1997-2006년	2007-2016년
1990 코호트	1988-98년생	2007-2017년	2018년~

4. 측정변인

가. 고용의 질 측정 변인

본 연구는 개인의 첫 일자리의 고용의 질 수준을 지수화하여 개별적으로 분석하고, 교육특성과 고용의 질 지수 간의 인과적인 관계를 살펴보고자 한다. 한국노동연구원은 고용의 질과 관련된 개념적인 지표들 국내의 노동시장의 맥락에서 활용할 수 있도록 사회적, 그리고 기업, 개인 수준에서의 고용의 질 지수(QWT)를 개발하였다(방하남 외, 2007). 한국노동연구원의 고용의 질 지수는 한국노동

패널(KLIPS)과 산업별·직업별 고용구조조사(OES)자료를 통해 개별근로자의 직업적 삶의 수준을 실증적으로 파악한 바 있다. 노동패널을 바탕으로 제시되는 고용의 질 구성 요인은 ①직무/직업특성, ②고용안정, ③발전 가능성, ④보상, ⑤근무조건, ⑥관계로 이루어져 있으며, 이를 참고로 하여 YP2007에서 고용의 질 측정을 위해 활용한 문항은 다음과 같다([표Ⅲ-3] 참조).

YP2007에서 직무/직업특성 중 자율성과 권한은 “현직장 만족도 측정항목 중 일의 자율성과 권한은 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻고, 이에 대해 ①매우 불만족, ②불만족, ③보통, ④만족, ⑤매우 만족, ⑥해당 없음이라 답변하도록 하고 있다. 직업위세는 Ganzeboom(2010)의 사회경제지수(ISEI-08)를 활용하였으며, 국제표준직업분류(ISCO-08)를 기준으로 직업소분류별 부여된 지수를 한국고용직업분류(KSCO)에 맞게 수정하여 활용하였다. 고용안정성 영역 중 정규고용은 상용직이면 1, 임시·일용직이면 0의 값을 부여하여 측정하였다. 고용안정성은 취업자 개인의 현직장 만족도 측정항목 중 고용의 안정성 문항을 활용하였으며, “현직장 만족도 측정항목 중 고용의 안정성은 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻는다. 이에 대해 측정방식은 ①매우 불만족, ②불만족, ③보통, ④만족, ⑤매우 만족, ⑥해당 없음이라 답변하도록 하고 있다.

숙련향상 및 발전 가능성 영역의 경우, 숙련향상 가능성은 취업자 개인의 현직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구 문항을 활용하였으며, “현직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구는 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻고, 이에 대해 6개의 동일한 구성으로 답변하도록 하고 있다. 이와 유사하게, 승진 가능성 영역은 현직장 만족도 측정항목 중 장래가 유망한 창의적이고 도전적인 직장 문항을 활용하였으며, “현직장 만족도 측정항목 중 장래가 유망한 창의적이고 도전적인 직장의 측면에서 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻고, 이에 대해 위와 동일하게 답변하도록 하고 있다. 경제적 보상의 영역은 월평균 임금을 그대로 사용하거나 연봉을 월 기준으로 변환하여 월 소득수준을 구하였으며, 이를 로그임금으로 변환하여 사용하였다. 부가급여의 경우 현장 만족도 측정항목 중 복리후생 문항을 활용하였으며, “현직장 만족도 측정항목 중 자기발전의 추구는 어느 정도 만족하고 있습니까?”로 묻고, 위와 동일한 답변방식을 따른다.

근무조건 및 작업환경 영역의 경우, 근무시간은 취업자 개인의 주당 정규 근로시간을 활용하였으며, 주당 15시간~49시간 이하인 경우 1의 값을 부여하였으며, 이 외의 근로시간에는 0의 값을 부여하였다. 작업환경의 영역은 취업자 개인의 현직장 만족도 측정항목 중 사무실(작업장)의 물리적 근로환경 문항을 활용하였으며, 문항 구성 및 응답은 위와 동일하다. 마지막으로 참여 및 관계 영역 중 인간관계는 취업자 개인의 현직장에서의 직장동료(상사포함)간 의사소통 및 인간관계(사회적 근로환경)의 수준을 묻는 문항을 활용하였다. 참여·발언은 직장 내 노동조합의 존재 유무를 기준으로 노동조합이 있을 경우 1의 값을, 없는 경우 0의 값을 부여하였다.

[표Ⅲ-3] 고용의 질 지수 하위 지표 구성 및 측정내용

구분	세부지표	측정내용
직무/직업 특성(J)	자율성	일의 자율성과 권한에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1)
	권한	
	직업위세	한국표준직업분류(KSCO)의 세분류 별 Ganzeboom(2010)의 사회경제지위점수(ISEI-08)를 결합하여 활용
고용안정성(E)	정규고용	상용직 여부(상용직=1, 임시·일용직=0)
	고용안정성	고용의 안정성에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1)
숙련향상 및 발전 가능성(D)	숙련향상가능성*	장래가 유망하면서 창의적이고 도전적인 직장 (매우불만=0 ~ 매우만족=1)
	승진가능성*	자기발전의 추구에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족=1)
경제적 보상(I)	급여	로그 월평균임금(소비자물가지수를 반영한 실질임금)
	부가급여	복리후생에 대한 만족도(매우불만=0 ~ 매우만족 =1)
근무조건 및 작업환경(C)	근무시간*	주당 평균 정규근로시간 (15~49시간=1, 그 외=1)
	작업환경	사무실(작업장)의 물리적 근로환경에 대한 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족 =1)
참여 및 관계(R)	인간관계	직장동료 간 의사소통 및 인간관계 만족도 (매우불만=0 ~ 매우만족 =1)
	참여/발언	노동조합 존재 유무(없음=0, 있음=1)

주:*표시는 YP2007 문항 활용으로 인해 KLIPS 원문항과 다소 차이가 있을 수 있는 내용임.

단일한 고용의 질 지수를 추산하는 방법에는 단순합산법, 요인분석법, 독립적으로 구성된 가중치 부여방법이 있다(남춘호, 2011). 본 연구는 방하남 외(2007)에서 시행한 전문가집단 의견조사와 분석적 계층화 절차(AHP)를 통하여 도출해낸 영역별 가중치를 활용하여 개별 하위요소에 가중하여 합산하는 방식을 채택하였으며, 이는 아래 식과 같이 표현된다.

$$QW\bar{I}_i = 15.13J_i + 19.49E_i + 24.85D_i + 18.59I_i + 11.34C_i + 10.59R_i \quad (1)$$

J_i 는 직무 및 직업에 관한 특성으로 자율성 및 권한($auto_i$)과 직업위세($pres_i$)의 세부요소로 구성되며, 각각 85.14와 14.86의 가중치를 부여함으로써 산출된다. E_i 는 고용안정에 관한 특성으로 상용직 여부($regu_i$)와 고용안정성($safe_i$)에 대한 만족도로 구성되며, 각각 60.39, 39.64의 가중치를 부여한 값을 합산하여 계산된다. D_i 는 발전가능성에 대한 특성으로, 숙련향상가능성($skill_i$)에 49.99의 가중치가, 승진가능성($deve_i$)에 50.01의 가중치를 부여하여 산출된다. 경제적 보상인 I_i 는 급여($wage_i$)에 83.39, 부가급여(add_i)에 16.61의 가중치를 부여함으로써 산출되며, 근무조건(C_i)는 근무시간($time_i$)에 40.16, 작업환경($viro_i$)에 59.64의 가중치가 부여된다. 마지막으로 참여 및 관계(R_i)는 인간관계(pa_i)에 48.62, 참여 및 발언(re_i)에 51.38의 가중치를 부여함으로써 산출된다. 이상의 세부영역에 대한 가중치 부여 방식은 아래 식(2)와 같다.

$$\begin{aligned}
 J_i(\text{직무/직업특성}) &= (85.14auto_i + 14.86pres_i)/100 \\
 E_i(\text{고용안정}) &= (60.39regu_i + 39.64safe_i)/100 \\
 D_i(\text{발전가능성}) &= (49.99skill_i + 50.01deve_i)/100 \\
 I_i(\text{보상}) &= (83.39wage_i + 16.61add_i)/100 \\
 C_i(\text{근무조건}) &= (40.16time_i + 59.64viro_i)/100 \\
 R_i(\text{관계}) &= (48.62pa_i + 51.38re_i)/100
 \end{aligned} \tag{2}$$

한편, 고용의 질 지수 산출을 위한 6개의 하위요소 내 세부항목은 가중치를 적용하기에 앞서 응답이 0과 1사이의 범위 내에 존재하도록 정규화될 필요가 있다. 세부항목의 정규화 과정은 아래 식(3)과 같으며, 정규화된 변수(z)는 관측치의 응답과 문항의 최소값 간의 차이를 구한 후 이를 응답의 최대값과 최소값의 범위로 나누는 방법을 통해 산출된다. 응답이 이분변수로 되어 있는 상용직 여부 또는 노조 유무 변수는 값을 그대로 활용하였다. 반면, 세부영역의 응답 중 5점 척도로 조사되어 있는 고용안정성, 부가급여, 근무시간 등은 0과 1사이

의 값을 가지도록 변환하였으며, 연속변수의 형태로 측정된 직업위세, 급여 또한 0과 1사이의 값을 가지도록 정규화하였다.

$$z = \frac{x_i - \text{Min}(x)}{\text{Max}(x) - \text{Min}(x)} \quad (3)$$

나. 독립변인

연구는 청년취업자가 지닌 다양한 영역의 특성이 이들의 첫 일자리 고용의 질 지수에 미치는 영향관계를 분석함과 동시에, 교육특성이 이질적인 집단을 균일하게 보정했을 때의 교육효과를 인과적으로 구명하는 것을 목표로 한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 청년취업자의 고용의 질 지수를 종속변수로, 교육특성 변수는 독립변수로 활용하였으며 세부적인 설명은 아래와 같다.

교육특성은 청년취업자가 이수한 교육의 수준과 유형에 따라 나타나는 특성으로, 관측치의 과거 졸업 학교의 유형 중 고등학교 또는 대학교에 해당하는 문항을 활용하였다. YP2007 원표본 패널 문항 중 고등학교의 유형을 묻는 문항은 ①일반계/인문계, ②특목고(과학고, 외고, 자립형 사립고), ③상업계, ④공업계, ⑤기타 전문계(농업계, 가사/해양 등), ⑥예체능계, ⑦기타로 구성되며, 추가표본이 추가된 9차 조사 이후에서는 ①일반계/인문계, ②특목고(과학고, 외고), ③자율형 고등학교, ④특성화고(상업계), ⑤특성화고(공업계), ⑥특성화고 기타계열(농업계, 가사/해양 등), ⑦예술·체육고교, ⑧마이스터고, ⑨기타로 이루어져 있다. 상기 고등학교 유형 중 연구에서는 일반교육 영역의 일반계/인문계 고등학교와 직업교육 영역의 특성화고(상업계, 공업계, 기타계열), 그리고 마이스터고를 응답으로 활용하였으며, 일반교육 및 직업교육의 유형에 따라 각각 재코딩하였다. 고등교육 수준의 전문대학 및 대학교의 유형을 묻는 질문으로는 ①일반 4년제 대학, ②2~3년제 대학, ③산업대학, ④교육대학, ⑤방송통신대학, ⑥사이버(디지털) 대학, ⑦기능대학(폴리텍), ⑧기타가 있었으며, 이중 일반교육 영역의 일반 4년제 대학과 직업교육 영역의 2~3년제 대학과 기능대학(폴리텍)에 해당하는 응답을 재코딩하여 활용하였다.

다. 통제변인

개인 및 직장 특성에 존재하는 이질성을 통제하기 위해 개인 수준의 배경변인과 학업·진로 관련 변인, 그리고 직장과 관련된 배경변인을 통제변인으로 투입하여 분석을 수행하였다. 해당 내용에 대한 요약은 [표Ⅲ-4]와 같다.

1) 성별

청년취업자의 성별은 범주형 변수로 측정되었으며, 분석에 투입하기에 앞서 남성은 0의 값을, 여성은 1의 값을 부여하는 더미코딩을 진행한 후에 활용하였다.

2) 출생코호트

청년취업자의 출생코호트는 개별 관측치의 출생년도를 기준으로 분류하였다. 분류는 80년생 코호트와 90년생 코호트로 구성되며, 80년생 코호트에는 1978년생부터 1987년생까지의 관측치가, 90년생 코호트에는 1988년생부터 2000년생까지의 관측치가 포함된다. 80년생 코호트에는 0의 값을, 90년생 코호트에는 1의 값을 부여한 더미코딩을 진행한 후 분석에 활용하였다.

3) 부(父)학력

YP2007에는 양 부모의 학력에 관한 응답이 모두 존재하나, 그중 아버지의 학력만을 변수로 활용하였다. 아버지의 최종학력은 ①무학, ②초등학교, ③중학교, ④고등학교, ⑤2~3년제(전문대), ⑥4년제 대학, ⑦석사과정, ⑧박사과정으로 측정되며, 8개의 수준은 3수준으로 재코딩하여 고졸 이하인 경우 1의 값을, 초대졸 또는 대졸인 경우 2의 값을, 그리고 대학원졸 이상인 경우에는 3의 값을 부여하여 활용하였다.

4) 가구소득 수준

가구소득 수준과 관련된 문항은 근로소득과 금융소득, 부동산소득 및 기타소득으로 구성되어 있으며, 1년 기준의 총소득을 추산한다. 분석에는 위 4가지 가구소득을 합산한 값을 활용하였으며, 14차 조사 기간 중 관측치가 첫 일자리를 갖기 직전 차수의 가구소득을 로그 변환한 값을 활용하였다.

5) 고등학교 성적

고등학교 성적은 청년취업자의 고등학교 시절 전반적인 학업성취능력을 평가할 수 있는 문항을 선정하였었다. YP2007에는 전반적인 학업수준을 묻는 시험 성적과 대학수학능력시험 성적을 측정하는 문항이 존재한다. 이 중 대학수학능력시험 점수를 활용하였으며, 이는 개인별 응답 표준백분위점수를 기준으로 ①상위권(~10%), ②중상위권(11~30%), ③중위권(31~70%), ④중하위권(71~90%), ⑤하위권(91~100%), ⑥해당사항 없음으로 구성되어 있다. 고등학교 성적은 언어영역과 외국어영역, 수리영역의 수능성적 백분위를 평균화한 값을 추산하여 연속변수 형태로 활용하였다.

6) 학교생활만족도

학교생활만족도는 청년취업자의 고등학교 또는 대학교 시절의 학교생활에서의 전반적인 만족도를 묻는 문항을 활용하였다. 문항의 응답은 ①전혀 만족하지 못함, ②만족하지 못함, ③보통, ④만족함, ⑤매우 만족함으로 기록되었다. 고졸취업자의 경우 고등학교에서의 학교생활 만족도 응답을 활용하였으며, 대졸취업자의 경우 대학교 시절의 학교생활 만족도를 매칭하여 분석에 활용하였다.

7) 진로지도만족도

진로지도만족도는 청년취업자의 전공선택, 진학, 취업 등을 결정하기에 앞서 참여한 진로지도 상담 및 프로그램에 대한 만족도를 측정하는 문항을 활용하였다. 진로지도 상담 및 프로그램의 범위에는 개인상담, 구조화된 프로그램을 통한 집단상담, 직업·진로 관련 체험학습, 심리검사, 직업 및 진로 관련 영상 시청, 진로·지도 관련 전문가 강의 등이 있다. 개인이 복수의 프로그램을 참여한 경우 전체 만족도의 평균값을 연속변수의 형태로 활용하였으며, 참여하지 않은 경우에는 0의 값을 부여하여 분석에 투입하였다.

8) 교육포부

교육포부는 청년취업자가 희망하는 최종학력을 측정한 문항으로 각 관측치 당

1회의 응답치만이 존재한다. 교육포부의 수준은 ①고등학교 졸업, ②2~3년제 졸업, ③4년제 졸업, ④석사 졸업, ⑤박사 졸업, ⑥기타로 구성되어 있으며, 해당 응답치를 가공없이 동일하게 활용하였다.

9) 직장소재지

직장소재지는 청년취업자들의 첫 일자리를 기준으로 일하였던 사업체의 위치를 나타낸다. 직장소재지는 시/도 단위와 구/군 단위의 텍스트 데이터로 기록되며, 이를 범주형 변수로 가공하여 서울지역의 산업체일 경우 0의 값을, 경기도 지역 내의 산업체일 경우 1의 값을, 그 외의 지역인 경우 2의 값을 부여하여 활용하였다.

10) 기업규모

기업규모는 청년취업자의 첫 일자리를 기준으로 일하였던 사업체의 총 종사자 수를 측정하는 문항을 활용하였다. 종사자 수는 ①1~4명, ②5~9명, ③10~29명, ④30~49명, ⑤50~99명, ⑥100~299명, ⑦300~499명, ⑧500~999명, ⑨1000명 이상으로 총 9개의 수준으로 측정된다. 분석에서는 4수준으로 재코딩하여 1~49명 사이인 경우 1의 값을, 50~299명인 경우 2의 값을, 300~999명인 경우 3의 값을 부여했으며, 1000명 이상인 사업체의 경우 4의 값을 부여하였다.

11) 기업부문

기업부문은 청년취업자의 첫 일자리로 종사한 직장의 속성을 묻는 문항을 활용하였다. 기업부문은 ①민간회사 또는 개인사업체, ②외국인회사, ③공공기관 및 공기업, ④법인단체, ⑤정부부처, ⑥사회적 기업, ⑦특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않음으로 구성되어 있다. 분석에는 7개의 범주 중 가장 빈도가 높은 민간회사 또는 개인사업체에 0의 값을, 공공기관 및 공기업에 1의 값을, 정부부처에는 2의 값을 부여하였으며, 그 외의 기업부문은 기타로 처리하여 3의 값을 부여하여 활용하였다.

[표Ⅲ-4] 다중회귀분석을 위한 변인구성 및 측정내용

구분	변인명		측정내용
종속 변인	고용의 질 지수(QWI)		직무/직업특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계의 6개 영역의 요소별 가중치를 부여하여 추정된 값
독립 변인	교육특성		이수한 교육의 수준과 유형에 따른 특성 (0*=특성화고졸, 1=일반고졸, 2=전문대졸, 3=4년제대졸)
통제 변인	개인 배경	성별	0*=남성, 1=여성
		출생코호트	출생년도에 따른 코호트 특성 (0*=80년생 코호트, 1=90년생 코호트)
		부(父)학력	아버지의 학력 (1*=고졸 이하, 2=초대졸 또는 대졸, 3=대학원졸(석사) 이상)
		가구소득 수준	월평균 가구소득을 로그값으로 변환한 값
	학업· 진로 특성	고등학교 성적	고등학교 2학년 2학기 당시 시험성적 수준 (1*=하위권, 2=중하위권, 3=중위권, 4=중상위권, 5=상위권)
		학교생활 만족도	고등학교 당시의 전반적인 학교생활 만족도 (1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)
		진로지도 만족도	취업 전 개인이 받은 진로지도에 대한 만족도 (1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)
		교육포부	희망하는 최종학력 (1*=고졸, 2= 초대졸, 3=4년제대졸, 4=대학원졸)
	직장 특성	직장소재지	첫 직장의 위치 (0*=서울, 1=경기도, 2=그 외 지역)
		기업규모	첫 일자리의 종사자 수 (1=1~49명, 2=50~299명, 3=300~999명, 4=1000명 이상)
		기업부문	첫 일자리의 기업체 속성 (0*=민간회사 또는 개인사업체, 1=공공기관 및 공기업, 2=정부부처, 3=기타)

주:*표시는 더미변수 생성시 기준집단(reference group)

라. 교육특성과 고용의 질 지수 간의 인과적 관계 분석

청년취업자의 교육특성을 중심으로 이들의 고용의 질 지수에서 나타나는 인과적 관계를 분석하기 위한 변인의 구성 및 내용은 [표Ⅲ-5]와 같다. 개인의 교육특성에 따른 고용의 질 지수간의 인과적 관계는 개인이 선택할 수 있는 교육수준에 따른 잠재적 결과로부터 추정될 수 있으며, 한편으로는 동등한 교육수준에서 어떠한 교육유형을 선택하느냐에 따른 잠재적 결과로부터 추정될 수 있다. 이러한 점을 고려했을 때, 전자의 문제에 접근하기 위해서 개인의 교육수준을 고졸, 초대졸, 대졸 수준으로 두고 고용의 질에 대한 교육수준의 인과적 효과를 추정하였다. 한편, 후자의 문제에는 개인의 교육수준을 동일하게 고정한 뒤에, 직업교육과 일반교육으로 구분하여 후기중등교육 단계에서의 직업계고 졸업자와 일반고 졸업자와 직업계고 졸업자 간의 비교, 그리고 고등교육 단계에서 전문대 졸업자와 4년제 대학 졸업자를 비교하는 방식을 채택하였다.

성향점수를 추정을 위한 원인변수로는 교육특성 변수를 활용하였으며, 교육특성의 하위영역에 배치될 확률인 성향점수를 추정하기 위한 공변량에는 개인배경 특성과 학업·진로 관련 특성 변인을 활용하였다. 개인배경 변인에는 성별과 부(父)학력, 가구소득 수준을 활용하였으며, 학업·진로특성 변인에는 고등학교 성적, 학교생활 만족도, 진로지도 만족도와 교육포부를 사용하였다. 직장수준에 따른 고용의 질 수준의 이질성을 통제하기 위해 투입한 통제변인으로는 직장특성 변인을 활용하였으며, 이에는 직장소재지, 기업규모, 기업부문으로 구성된 변인군을 활용하였다.

[표Ⅲ-5] 인과적 영향관계 분석을 위한 변인구성 및 내용

구분	변인명		측정내용
결과 변수	고용의 질 지수(QM)		직무/직업특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계의 6개 영역의 요소별 기중치를 부여하여 추정한 값
원인 변수	교육수준		이수한 교육의 수준(후기중등교육 또는 고등교육) (0*=고등학교 졸업, 1=전문대 졸업, 2=4년제 대학 졸업)
	교육유형		교육수준별 개인이 이수한 교육의 유형 (0*=직업계고 졸업, 1=일반고 졸업) (0*=전문대 졸업, 1=4년제 대학 졸업)
공변량	개인 배경	성별	0*=남성, 1=여성
		부(父) 학력	아버지의 학력 (1*=고졸 이하, 2=초대졸 또는 대졸, 3=대학원졸(석사) 이상)
		가구소득 수준	월평균 가구소득을 로그값으로 변환한 값
	학업· 진로 특성	고등학교 성적	고등학교 2학년 2학기 당시 시험성적 수준 (1*=하위권, 2=중하위권, 3=중위권, 4=중상위권, 5=상위권)
		학교생활 만족도	고등학교 당시의 전반적인 학교생활 만족도 (1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)
		진로지도 만족도	취업 전 개인이 받은 진로지도에 대한 만족도 (1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)
		교육포부	희망하는 최종학력 (1*=고졸, 2= 초대졸, 3=4년제대졸, 4=대학원졸)
	통제 변수	직장 특성	직장 소재지
기업규모			첫 일자리의 종사자 수 (1=1~49명, 2=50~299명, 3=300~999명, 4=1000명 이상)
기업부문			첫 일자리의 기업체 속성 (0*=민간회사 또는 개인사업체, 1=공공기관 및 공기업, 2=정부부처, 3=기타)

주:*표시는 더미변수 생성시 기준집단(reference group)

5. 자료분석 방법

가. 역확률가중 기법

인과추론을 위해 성향점수를 활용하는 방법은 관측치가 처치에 참여할 확률을 의미하는 성향점수를 사후의 자료를 통해 추정하여 처치집단과 통제집단의 성향점수를 조정하여 비교 가능하게 만들어 처치효과를 추정한다(Rosenbaum, Rubin, 1983). 처치집단과 통제집단의 성향점수를 조정하는 방법에는 처치집단과 동등한 통제집단 사례를 짝짓는 매칭(matching)기법과 처치집단의 사례들을 다수준의 집단으로 분류해 동일한 범위를 갖는 통제집단 사례를 비교하는 층화(subclassification)기법 등이 있으며, 성향점수를 통한 역확률가중치를 부여하여 집단 간 차이를 균질하게 만드는 가중(weighting)기법 등이 존재한다(Austin, 2011; 백영민, 박인서, 2021). 루빈 인과모형에 근거한 기존의 성향점수분석 기법은 처치집단과 통제집단만을 구분하는 이분변수 형태의 원인배치 상황에만 제한적으로 사용될 수 있다. 연구에 따라서는 원인배치의 수준이 세 개 이상일 수 있으며, 두 개 이상의 범주형 원인변수(categorical treatment)에 대한 성향점수분석 기법은 일반화성향점수 기반 처치역확률가중 기법(Imbens, 2000; McCaffrey et al., 2013), 일반화성향점수 매칭기법(Lechner, 2002), 층화기반 주변부평균가중기법(Hong, 2012) 등이 제시된 바 있다.

이 중 성향점수를 활용한 역확률가중(inverse probability weighting) 기법은 관측치가 처치집단에 배치될 확률을 추정하여 역확률가중치를 구하고, 이를 각 관측치에 부여하여 집단 간 이질성을 보정하는 방법이다(Hirano, Imbens, 2001). 일반적인 관측 데이터의 경우 특정한 처치여부를 기준으로 처치집단에는 처치확률이 높은 관측치가 참여하는 경향이 존재하는 반면, 통제집단에는 처치확률이 낮은 관측치가 분포하는 경향이 존재한다. 역확률가중치는 처치·통제 집단 간 공변량에 존재하는 이질성을 균일하게 보정함으로써 집단배치 확률에 존재하는 불균형을 개선하는데 활용될 수 있다. 역확률가중 기법은 매칭 또는 층화기법과는 달리 관측치의 표본 탈락이 적고 다양한 처치변수의 형태에도 유연하게 적용될 수 있다는 장점을 지닌다(Curtis et al., 2007). 또한 독립변수와 종속변수에 동시에 영향을 미칠 수 있는 공변량을 연구모형에 직접 투입하는 방

법에 비해서 1차원적으로 요약한 점수를 통해 집단 간 이질성을 통제할 수 있기 때문에, 모형의 추정모수가 증가하지 않으면서 공변량들을 포괄적으로 고려할 수 있다는 장점을 지닌다(이진실, 2021).

한편, 본 연구에서는 네 가지의 경우로 구성된 교육특성을 원인변수로 활용하였기 때문에 일반화된 성향점수(generalized propensity score) 기반 역확률가중 기법을 활용하였다. 이분변수를 원인변수로 활용하는 처치역확률가중 기법과는 다르게 모든 잠재적인 결과의 독립성을 가정하지 않으며 비교대상이 되는 집단 간의 쌍별 잠재결과에 대해서만 독립적인 처치효과를 가정할 수 있기 때문에, 결과를 해석하는 과정에서 이를 고려할 필요가 있다.

나. 이중 강건성 모형

역확률가중치를 활용한 회귀조정 기법은 Wooldrige(2007, 2010)와 Imbens & Wooldrige(2009)에 제시된 바 있으며, 이는 관측할 수 없는 잠재적 결과(potential outcome)를 개인의 특성에 기인한 성향점수의 역수항을 가중함으로써 모든 관측치의 잠재적 결과에 대한 추정을 가능케 한다는 점에서 장점을 가진다(Brunello & Rocco, 2017). AIPW는 전통적인 성향점수매칭과 비교했을 때 보다 더 다양한 교육수준에 대한 자기선택의 문제를 해결하는데 활용될 수 있으며, 이중적으로 강건(doubly-robust)하다는 특징이 있다(Kang et al., 2021). 크게 두가지 단계로 구성되는 AIPW는 처치집단에 배치될 확률을 구하여 가중치를 추정해내는 다항로지스틱 모형과, 가중치가 부여된 데이터를 활용한 OLS 회귀모형으로 구성된다. AIPW가 이중적으로 강건할 수 있는 것은 상기된 두 모형 중 하나 이상이 정확하게 추정됨으로써 가능하게 된다. 다시 말해서, AIPW 추정치의 강건성을 담보하는 것은 첫 번째 단계의 역확률가중치를 추정하는 모형과 두 번째 단계인 회귀모델 중 하나라도 정확하게 설정되었다면, 조건부 독립 가정에 의해서 이러한 가중모델은 전체집단에 대한 평균처치효과로써 인과적 효과를 도출해낼 수 있다. 이러한 추가적인 분석은 일반화 성향점수 기반 역확률가중 기법의 민감도분석이 존재하지 않는 점에서 기인한 강건성 검증을 일정 부분 보완할 수 있는 방안으로 활용될 수 있다.

참고문헌

- Anker R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. Ritter. (2002), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group Working Paper No.2, ILO, Geneva.
- Barro, Robert J., and Lee. JongWha. (1993). International Comparisons of Educational Attainment, *Journal of Monetary Economics*, 32, 3, 363–394.
- Barro, Robert J., and Lee. JongWha. (1996). International Measures of Schooling Years and Schooling Quality, *American Economic Review*, 86, 2, 218–223.
- Barro, Robert J., and Lee. JongWha. (2001). International Data on Educational Attainment: Updates and Implications, *Oxford Economic Papers*, 53, 3, 541–563.
- Blair, M. M. and Kochan, T. A.(2000), *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Washington: Brookings Institution Press.
- Bonnet, Florence and Jose, B. Figuerredo and Guy Standing. (2003). A family of decent work indexes, *International Labour Review* 142(2): 213–238.
- Clark, A. C. 1998. "Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from
- Dharam Ghai. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International*

- Labour Review, 142(2), 113–145.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: youth and crisis*. Norton & Co.
- Ganzeboom, H. B., (2010) A new international socio-economic index (isei) of occupational status for the international standard classification of occupation 2008 (isco-08) constructed with data from the issp 2002–2007, In , Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon
- Giorgio Brunello & Lorenzo Rocco, (2017). The effects of vocational education on adult skills, employment and wages: What can we learn from PIAAC?, *Journal of the Spanish Economic Association*, 8(4), 315–343
- Hanushek, Eric A., and Kimko, Dennis D. (2000). Schooling Labor-Force Quality and the Growth of Nations, *American Economic Review*, 90, 5, 1184–1208.
- Healy, J. M. (1998), *Failure to Connect: How Computers Affect Our Children's Minds—for Better and Worse*, New York: Simon & Schuster.
- ILO-International Labour Organization (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*, ILO Manual, First edition, Geneva.
- Jencks, C., L Perman, Lee Rainwater. 1988. “What is a Good Job?” *American Journal of Sociology*, 93(6): 1322~1357.
- Lili Kang, Fei Peng & Yu Zhu. (2021) Returns to higher education subjects and tiers in China: evidence from the China Family Panel

- Studies, *Studies in Higher Education*, 46(8), 1682–1695
- OECD (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 174.
- OECD Countries". *Labor Market and Social Policy—Occasional Papers* No. 34. OECD.
- PAUL R. ROSENBAUM, DONALD B. RUBIN. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects, *Biometrika*, 70(1), 41–55.
- Rubin, D. B., & Schenker, N. (1986). Multiple Imputation for Interval Estimation From Simple Random Samples With Ignorable Nonresponse. *Journal of the American Statistical Association*, 81(394), 366–374.
- Spence, M.(1973), “Job Market Signaling” , *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 335~374.
- Stapleton, D. C., & Burkhauser, R. V. (2003). *The decline in employment of people with disabilities: A policy puzzle*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper & Bros.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

- 강순희. (2011). 한국의 인적자본투자 성과분석. 한국노동연구원.
- 강순희. (2016). 취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성. 한국청소년연구, 27(4), 5~29.
- 고영선. (2019). 임금격차는 어떻게, 왜 변해왔는가?. KDI 정책포럼, 274, 1-8.
- 금재호. (2012). 청년취업난의 악화(Ⅱ): 일자리의 질은 개선되었는가?, 월간 노동리뷰, 89, 39~57.
- 김강호. (2009). 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과. 농업교육과 인적자원개발, 41(3), 123-151.
- 김기현, 방하남. (2005). 고등교육 진학에 있어 가족배경의 영향과 성별 격차: 한국과 일본의 경우, 한국 사회학, 39(5), 119-151.
- 김유빈 · 전우용. (2014). 청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점.
- 김창환, 오병돈. (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?: 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석. 한국사회학, 53(1), 167-204.
- 남춘호. (2011). 고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석. 경제와 사회, 305-350
- 박나리, 김교성. (2021). 청년 불안정성의 궤적과 유형: 20대 청년의 고용, 소득, 부채를 중심으로. 한국사회정책, 28(3), 45-74.
- 배민근. (2008). 고용의 길 아직 갇길 멀다, 「LG Business Insight」, 2008년 1월.
- 변경희. (2010). 임금근로장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인. 장애와 고용, 20(2), 190-212.

- 변금선(2018). 학교에서 노동시장으로의 이행 과정 변화: 60-80년대 청년 코호트의 노동체적 비교. 서울대학교 박사학위 논문.
- 오창환, 정철영. (2009). 4년제 대학 졸업예정자의 대학원 진학 선택 결정요인. 농업교육과 인적자원개발, 2009, 41(4), 199-218.
- 유동철 (2008). 장애인 취업알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향. 장애와 고용, 18(1), 5-26.
- 이병희. (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. 노동정책연구, 2(1), 1-18.
- 이상직, 김이선, 권현지. (2018). 변한 것과 변하지 않은 것: 남녀 대졸자 노동이력으로 본 위기 전후 한국 청년 노동시장의 구조 변화. 경제와 사회, 118, 139-181.
- 이상직, 김이선, 권현지. (2018). 변한 것과 변하지 않은 것: 남녀 대졸자 노동이력으로 본 위기 전후 한국 청년 노동시장의 구조 변화. 경제와 사회, 118, 139-181.
- 이상현. (2005). Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?. 국제노동브리프, 3(7), 4-11.
- 이유우. (2019). 산업별 특성과 근로자 연령 및 직업교육이 임금에 미치는 효과. 직업교육연구, 38(1), 127-149.
- 이지영, 고영성. (2019). 대학서열과 생애임금격차. KLI패널 워킹페이퍼. 2019(1). 1-37.
- 이진실. (2021). 매개효과 분석에서 오차 간 상관을 고려한 경향점수 역확률가중치 활용방법. Journal of The Korean Data Analysis Society,

23(2), 971-984.

정성미. (2012). 학력별 저임금 노동시장. 노동리뷰. 93. 67-80.

정이환, 김유선. (2011). 노동시장 유형분류와 한국 노동시장체제의 성격. 경제와 사회. 92, 275-304.

최기성, 어수봉, 조세형. (2015). 대학 교육성과의 새로운 평가방안 연구: 취업 통계조사의 취업률을 중심으로. 조사연구, 16(2), 59-88.

한국경영자총협회. (2021). 우리나라 대졸초임 분석 및 한·일 대졸초임 비교와 시사점. 한국경영자총협회

한요셉. (2017). 청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점. 세종: 한국개발연구원.

함선유, 이원진, 김지원. (2021). 코로나19의 확산과 청년노동시장 변화. 세종: 한국보건사회연구원

황준욱. (2005). ILO의 '일다운 일(decent work)'에 대한 발전적 논의. 한국노동연구원.