

비정규직 경험이 청년층의 정규직 취업에 미치는 영향

•

*The Impact of Non-Regular Employment Experience
on Regular Employment among Youth*

비정규직 경험이 청년층의 정규직 취업에 미치는 영향

유다경^a 부산대학교
경제학과
박사과정

원두환^b 부산대학교
경제학부
교수

The Impact of Non-Regular Employment Experience on Regular Employment among Youth

Da-Gyeong Yoo, Doo-Hwan Won

Department of Economics, Pusan National University, South Korea
Department of Economics, Pusan National University, South Korea

Received 22 April 2026, Revised 17 May 2026, Accepted 23 May 2026

Abstract

This study examines the impact of various non-regular employment experiences—including internships, part-time work, and fixed-term contracts—on the likelihood of securing regular employment among college-educated youth. Utilizing data from the Graduates Occupational Mobility Survey (GOMS) and employing a multinomial logit model, this research aims to derive practical policy implications for enhancing employment stability. The empirical results reveal that internship experience, a higher GPA, and the completion of vocational or job-seeking training programs significantly increase the probability of transitioning into regular employment. Conversely, prior experience in part-time jobs or fixed-term contracts was found to have a negative effect, often leading to a “scarring effect” that increases the likelihood of remaining in non-regular positions or becoming unemployed. These findings underscore that not all early work experiences serve as effective stepping stones. To improve long-term labor market outcomes for the younger generation, it is essential to move beyond simple job creation and instead focus on expanding high-quality internship opportunities and specialized vocational training. Such targeted interventions are crucial for bridging the gap between temporary work and stable, permanent career paths.

Keywords: Non-Regular Employment, Regular Employment, Youth Labor Market, Multinomial Logit Model

a First author(주저자), E-mail: calmnp@pusan.ac.kr

b Corresponding author(교신저자), E-mail: doohwan@pusan.ac.kr

I. 서론

비정규직은 청년층을 포함한 다수의 근로자들이 경험하는 대표적인 고용형태이다. 우리나라의 경제 불확실성이 증가하면서 기업은 고용유연성 확보와 인건비 절감을 위해 비정규직을 고용하고 있다(안주엽, 홍서연, 2001). 2023년 고용노동통계에 따르면 전체 임금근로자 중 비정규직 비중은 2010년 33.2%에서 2022년 37.5%로 증가한 반면, 15-29세 청년층의 비정규직 비중은 같은 기간 33.3%에서 40.8%로 더 크게 증가하였다(한국노동연구원, 2023). 특히 대학교(2-4년제) 졸업자 중 약 40%가 비정규직 상태에 있으며, 2024년 상반기 기준 대학교 졸업 비경제활동인구는 406만 명으로 관련 통계 집계 이후 최대치를 기록하였다. 또한, 청년 구직자의 기대와 실제 일자리 조건 간 ‘일자리 미스매치’로 인해 구직 기간이 길어지고 고용 계약 기간은 짧아지는 경향이 심화되고 있어 청년층의 장기적 고용 안정성에 대한 우려가 높아지고 있다(안현수, 2020).

한편, 최근 채용시장에서는 학력, 자격증, 영어 성적 등 정량적인 스펙보다 업무와 관련된 경험이 중요한 요소로 평가되고 있다. 이에 청년층은 인턴, 아르바이트, 단기 계약직 등의 비정규직 근로를 통해 실무 경험을 쌓는다. 반면, 일부 청년층은 생계 유지 목적으로 정규직보다 진입장벽이 낮은 비정규직에 근로하기도 한다. 이러한 비정규직 경험은 정규직 취업을 위한 발판이 되기도 하지만, 경우에 따라서는 정규직으로의 전환이 이루어지지 않고 비정규직 또는 무직 상태에 머무르게 하는 요인이 되기도 한다(Doeringer & Piore, 1971; 최요한, 2018).

비정규직은 정규직에 비해 임금 수준이 낮고 복지 혜택 및 고용보험 적용 등에 제약이 많아 근로자의 삶의 질을 떨어뜨린다는 문제가 있다(유재은, 2018). 낮은 임금과 고용 불안정성은 결국 정규직과 비정규직 사이의 소득 격차와 계층화 문제를 악화시키며, 노동시장의 이중구조화와 근로빈곤 증가 현상을 초래한다(김교성, 반정호, 2004). 이러한 상황에서 청년층의 비정규직 경험이 단순히 실무 경험 축적이라는 긍정적 기능만을 하는지, 아니면 장기적으로 노동시장 내 불안정성을 고착화시키는 부정적 경로로 이어질 수 있는지를 구체적으로 분석할 필요가 있다.

본 연구는 청년층 비정규직 경험을 인턴, 계약직, 아르바이트로 구분하여 각각이 정규직 취업에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 위해 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 데이터를 활용하고 다항로짓모형을 이용하였으며, 청년층의 고용 안정성을 높이기 위한 실질적인 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 비정규직 경험에 대한 이론적 논의 및 선행연구를 검토하고, 제3장에서는 본 연구에서 사용하는 데이터와 모형 및 방법론을 설명한다. 제4장에서는 실증 분석 결과를 제시하고, 제5장에서는 연구 결과를 종합하여 시사점과 정책적 함의를 도출한다.

II. 선행연구

비정규직 경험의 역할에 대한 이론적 논의는 크게 가교론과 함정론으로 나뉜다. 가교론은 Becker(1964)의 인적자본론을 기반으로, 비정규직 근무가 훈련 및 기술 습득의 기회를 제공하여 정규직 전환 가능성을 높인다고 주장한다(Addison & Surfield, 2009; Scherer, 2004). 기업 입장에서 비정규직은 고용 리스크를 줄이는 선별 장치로 활용되며, 근로자에게는 인적자본 축적 및 사회적 네트워크 형성의 기회를 제공한다(Baranowska, 2011). 함정론은 이중노동시장론(Doeringer & Piore, 1971; Piore & Sabel, 1984)에 근거하며, 비정규직 근로자는 차별적 장벽으로 인해 정규직으로 편입되기 어렵다고 본다(Amuedo-Dorantes, 2000; Gash, 2008). 이른바 상흔효과(Scarring effect)는 반복된 비정규직 경험이 능력 부족의 신호로 작용하여 정규직 취업에 부정적인 낙인을 남기는 현상을 말한다(Boyce et al., 2007).

비정규직 유형별로는 각기 다른 역할이 기대된다. 인턴은 이론과 실무의 격차를 줄이는 경력 개발 수단으로, 정규직 고용 가능성과 임금 수준에 긍정적인 영향을 미친다(양인준, 정진철, 2021). 계약직은 노동시장 진입 문턱을 낮추는 기능을 하지만(남재량, 김태기, 2000), 낮은 고용 안정성과 사회적 차별이라는 문제를 내포한다. 아르바이트는 생계 수단이자 실무 경험 축적의 통로로 활용되기도 하나, 과도한 아르바이트는 취업 준비 시간을 감소시켜 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(김동규, 2015).

국내 선행연구들은 대체로 비정규직 경험이 함정에 가깝다고 분석하였다. 비정규직은 정규직 전환보다 실업 및 미취업 상태로의 이동 경향이 강하며(남재량, 김태기, 2000; 정동일, 권순원, 2016), 정규직 전환율 하락과 노동시장 분절화의 심화가 지속되고 있다(최은영, 2014). 특히 여성은 남성에 비해 비정규직 상태의존성이 높아 고착화 문제가 더 심각한 것으로 나타났다(김우영, 권현지, 2008). 반면, 미국과 유럽 연구에서는 상반된 결과도 보고되었다. 비정규직이 취약계층에게 가교 역할을 한다는 연구(Ichino et al., 2008)와 반복적 불안정 고용으로 이어지는 함정이라는 연구(Amuedo-Dorantes, 2000; García-Pérez et al., 2019)가 공존하며, Gash(2008)는 정규직 전환 여부가 국가적·제도적 맥락에 따라 크게 좌우된다고 주장하였다.

청년층만을 대상으로 한 연구에서도 비정규직 이후 정규직 이행 확률이 낮고 미취업 상태로의 이행이 더 흔하게 나타났으며(최요한, 2018; 이용호, 김민수, 2022), 남성이 여성에 비해 정규직 전환율이 6.1%p 높은 것으로 분석되었다(윤명수, 조민수, 2017). 그러나 인턴 경험은 예외적으로 정규직 취업 및 임금 상승에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(이상준, 김미란, 2010; 박재용, 2016; 양인준, 정진철, 2021). 이처럼 기존 연구들은 비정규직 경험을 포괄적으로 다루는 경향이 있으며, 인턴·아르바이트·계약직을 동시에 비교한 연구는 거의 없다. 본 연구는 이 세 유형을 세분화하여 각각이 정규직 취업에 미치는 차별적 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

III. 모형 및 방법론

1. 자료

본 연구에서 사용한 데이터는 대학 졸업자를 대상으로 실시하는 설문조사인 대졸자 직업이동 경로조사(Graduate Occupational Mobility Survey, GOMS)이다. GOMS는 2-3년제 대학 이상의 고등교육 과정을 이수한 졸업자를 대상으로, 대학 졸업 이후 청년층의 일자리 및 취업실태, 구직활동의 변화 등과 같은 노동시장 진입 및 정착 과정을 조사하는 국내 최대 규모의 조사이다. 2006년 조사 시작 당시에는 매년 실시하는 패널조사로 설계되었으나 2012년 이후로는 횡단면 조사만 실시하였다. 본 연구에서는 가장 최근에 공개된 2020년 GOMS 데이터를 이용한다. 이는 2022년에 공개되었으며, 이후 조사 개편을 이유로 조사를 잠정 중단한 상태이다.

본 연구는 2020년 GOMS의 표본인 2018년 8월부터 2019년 2월까지의 졸업자 18,271명을 대상으로 분석한다. 종속변수는 현재 고용상태로, 정규직, 비정규직, 무직 상태를 범주화하여 설정하였다. 고용상태 여부는 현재 일하는 일자리가 정규직이라 답변했으면 1, 아니면 0의 값을 부여하는 더미변수와 비정규직이라 답했으면 1, 아니면 0인 더미변수를 각각 생성하였다. 그 후 분석 모형에 맞춰 하나의 변수로 표현하기 위해 정규직이면 0, 비정규직이면 1, 무직이면 2의 값을 갖는 범주형 변수를 생성하였다. 이때, 정규직이라 답했지만 계약기간을 따로 설정했다고 답하였거나, 현재 일자리가 아르바이트이지만 정규직이라 답한 경우 등의 답변들은 모두 제거하였다.

설명변수로써는 인턴 경험, 아르바이트 경험, 계약직 경험, 연령, 성별, 학력, 대학 소재지, 졸업 학점, 직업 및 취업 관련 교육 이수 여부, 부모 소득을 고려하였다. 인턴, 아르바이트, 계약직 경험은 과거 일자리 경험과 관련된 설문 문항의 답변을 이용하였다. 다만, 인턴의 경우 다른 변수들과 다르게 대학 재학 시절 중 인턴 경험 여부를 추가로 설문하여 아르바이트와 계약직 경험 변수들과의 설문 항목 수가 달라 각 경험을 횡수로 측정하지 않고 경험 여부만 고려하였다. 계약직 경험 변수는 과거 일자리가 아르바이트 및 정규직이 아니면서 계약기간을 따로 정한 경우에는 1 아니면 0으로 설정하였다. 학점의 경우 출신 학교에 따라 만점 기준이 4.0, 4.3, 4.5 등으로 서로 상이하여 이를 4.5 만점 기준으로 통합하여 환산한 점수를 이용하였다.

분석은 만 19세부터 만 34세까지의 청년층만을 대상으로 하였으며, 결측값과 이상치 제거 후 총 표본 수는 10,954명이다. 변수의 기초통계량은 <표 1>에 나타나있다. 종속변수인 고용 상태의 경우 하나의 변수로 통합하여 나타냈기 때문에 평균값으로는 그 분포를 알기 어렵다. 따라서 해당 변수의 각 빈도를 확인한 결과 정규직은 4,936명으로 45.06%, 비정규직은 2,006명으로 18.31%, 무직은 4,012명으로 36.63%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 1> 주요 변수의 기초 통계량

변수	변수명 (영문)	변수설명	Mean	Std. Dev.	Min	Max
고용상태	working_state	정규직=0, 비정규직=1, 무직=2	0.92	0.89	0	2
인턴 경험	intern	있음=1, 없음=0	0.39	0.49	0	1
아르바이트 경험	part_time	있음=1, 없음=0	0.17	0.38	0	1
계약직 경험	contract	있음=1, 없음=0	0.09	0.29	0	1
연령	age	연령	25.56	2.01	20	35
성별	gender	남자=1, 여자=0	0.51	0.50	0	1
학력	school	4년제 졸업=1, 2~3년제 졸업=0	0.81	0.39	0	1
대학 소재지	school_area	수도권=1, 그 외=0	0.43	0.49	0	1
학점	score	졸업 학점(4.5 만점 기준)	3.61	0.43	1.5	4.5
직업 교육	job_train	직업 및 취업 관련 교육 이수 여부	0.16	0.37	0	1
부모 소득	income	1=100만원 미만, 2=100~200만원, 3=200~300만원, 4=300~400만원, 5=400~500만원, 6=500~700만원, 7=700~1000만원, 8=1000만원 이상	4.55	1.78	1	8

2. 분석 모형

분석에 사용한 모형은 다항로짓모형이다. 다항로짓모형은 선택형 대안이 3개 이상 일 때 특정 대안을 선택할 확률을 추정하기 위해 사용되는 이산선택모형의 한 형태이다. 종속변수가 명목형 이산변수일 때 주로 사용되는 모형이며 종속변수의 범주가 2개이면 이항로짓, 3개 이상이면 다항로짓의 형태가 된다. 이산선택모형은 각 개인은 주어진 대안 중에서 가장 큰 효용을 얻는 대안을 선택함을 전제로 하며 관측 가능한 결정적 효용(Deterministic Utility)과 관측 불가능한 확률적 효용(Random Utility)의 합으로 표현된다(McFadden, 1972). 이를 식으로 나타내면 아래와 같다.

$$U_{n,i} = V_{n,i} + e_{n,i} \quad (1)$$

여기서 U 는 개인 n 이 대안 i 를 선택할 때 느끼는 총 효용을 의미하고 $V_{n,i}$ 는 관측 가능한 효용이며 $e_{n,i}$ 는 관측 불가능한 확률적 효용, 즉 오차항을 의미한다. 결정적 효용 $V_{n,i}$ 는 아래와 같이 표현할 수 있다.

$$V_{n,i} = \alpha + \beta x_{1n,i} + \beta 2' x_{2n,i} + \dots \quad (2)$$

다음으로 선택 확률은 식 (3)과 같이 정의되며, 로짓모형은 확률적 효용 $e_{n,i}$ 가 독립적으로 동일하다는 Gumbel 분포를 따른다고 가정한다. 이에 선택확률을 로짓 함수의 형태로 나타내면 식 (4)와 같다.

$$P_{n,i} = P(U_{n,i} > U_{n,j}) = P(V_{n,i} - V_{n,j} > e_{n,j} - e_{n,i}) \quad (3)$$

$$P_{n,i} = \frac{e^{V_{n,i}}}{\sum_j e^{V_{n,j}}} \quad (4)$$

다항로짓모형은 종속변수에 미치는 설명변수의 영향을 분석하기 위해서 종속변수의 하나의 범주를 기준 범주(Base outcome)으로 설정한다. 그리고 추정된 계수는 기준 범주 대비 상대적인 영향을 의미한다. 위에서 나타낸 효용함수의 계수 추정을 위해 최대우도추정법(Maximum Likelihood Estimation, MLE)을 이용하여 로그우도함수의 최대값을 추정한다. 선택확률을 나타내는 로그우도 함수식은 아래와 같다.

$$L(\beta) = \prod_{n=1}^N (P_{n,i})^{y_{n,i}} \quad (5)$$

$$LL(\beta) = \sum_{n=1}^N [y_{n,i} \ln P_{n,i}] \quad (6)$$

모형의 적합도는 McFadden Pseudo- R^2 값으로 평가하며 이는 아래와 같이 표현된다. ρ^2 의 값은 0과 1 사이이며 1에 가까울수록 모형의 설명력이 높다고 할 수 있다.

$$\rho^2 = 1 - \frac{LL(\beta)}{LL(C)} \quad (7)$$

이 모형을 통해 계산된 계수추정치를 바탕으로 설명변수의 변화가 선택 확률에 미치는 한계 효과를 분석할 수 있다. 한계효과의 계산식은 식(8)과 같다.

$$\frac{\partial P_{n,i}}{\partial x_{n,i,k}} = \beta_{j,k} P_{n,i} (1 - P_{n,i}) \quad (8)$$

본 연구에서는 전체 표본에서 일반화된 설명변수의 영향을 알아보기 위해 특정 설명변수를 제외한 나머지 설명변수의 값이 평균이라 가정하고 해당 변수의 변화를 알 수 있는 평균한계효과(Average Marginal Effects, AME)를 이용하였다. 평균한계효과

는 아래와 같이 계산된다.

$$AME = \frac{1}{N} \sum_{n=1}^N \frac{\partial P_{n,i}}{\partial x_{n,i,k}} \quad (9)$$

여기서 N 은 총 관측치 수이며, $\frac{\partial P_{n,i}}{\partial x_{n,i,k}}$ 는 각 관측치 n에서 계산된 한계효과를 의미한다.

IV. 분석결과

다항로짓모형을 이용한 분석결과는 <표 2>에 나타나있다. Base outcome은 정규직, Outcome 1은 비정규직을, Outcome 2는 무직 상태를 의미한다. 인턴 경험은 정규직 상태에 비해 비정규직과 무직 상태에 있을 가능성을 낮추는 것으로 나타났으며, 이와 반대로 아르바이트와 계약직 경험은 정규직 상태와 비교하여 비정규직과 무직 상태에 있을 확률을 높이는 것으로 나타났다.

보다 자세히 살펴보기 위해 추정한 변수별 평균한계효과는 <표 3>에 제시되어 있다. 먼저, 인턴 경험의 경우 정규직 확률을 7.3% 증가시키고, 무직 상태에 있을 확률을 7.9% 감소시키는 것으로 나타났으나, 비정규직 확률에는 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다. 즉, 인턴 경험은 정규직 취업 가능성을 높이고 무직 가능성을 줄이는 데 긍정적인 영향을 미친다. 이를 통해 인턴 경험은 실무 경험이 부족한 청년층에게 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공함으로써 청년층의 노동시장 진입에 긍정적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

반면, 아르바이트 경험은 정규직 확률을 43% 감소시키고, 비정규직 확률과 무직 확률을 각각 26.1%, 16.8% 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 아르바이트의 경우 청년층의 시간을 뺏아 취업 준비 및 구직 시간을 감소시켜 정규직 취업에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구의 결과가 일치한다. 계약직 경험은 정규직 확률을 27% 감소시키는 반면, 비정규직 확률을 4.9%, 무직 확률을 22.1% 증가시키는 것으로 나타났다. 즉, 계약직 경험은 비정규직 및 무직 상태에 있을 가능성을 높이고, 정규직 확률에 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

<표 2> 다항로짓모형 분석 결과

Variable	Outcome 1 (비정규직)		Outcome 2 (무직)	
	Coefficient	P> z	Coefficient	P> z
intern	-0.1748	0.005	-0.4104	0.000
part_time	2.9731	0.000	1.6903	0.000
contract	1.1267	0.000	1.3403	0.000
age	-0.1142	0.000	-0.0846	0.000
gender	-0.1528	0.027	-0.0612	0.235
school	0.2713	0.001	0.1569	0.012
school_area	-0.1565	0.011	-0.1270	0.006
score	-0.2167	0.001	-0.2417	0.000
job_train	-0.7976	0.000	-0.5257	0.000
income	-0.0286	0.089	-0.0270	0.033
Constant	2.3736	0.000	2.8778	0.000
Log likelihood	-10193.553	Number of observations		10,954
LR chi2(20)	2352.400	Prob < chi2		0.0000
Pseudo R ²	0.1034			

주: Base outcome은 정규직(기준 범주).

다음으로 개인별 특성을 살펴보면, 연령이 높을수록 정규직 가능성이 높아지고 (1.9%), 비정규직과 무직 상태에 있을 확률은 각각 0.9%, 1.1% 감소하는 것으로 나타났다. 성별은 각 모든 상태에서 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며, 학력이 4년제 대학 이상일 경우는 정규직 확률이 3.9% 감소했고 비정규직 확률은 2.4% 증가하는 것으로 나타났다. 이는 학력이 높을수록 정규직에 근무할 가능성이 높다는 기존의 연구(이용호, 김민수, 2022)와 상반된 결과이다. 본 연구의 데이터는 대학 졸업한지 1-2년밖에 지나지 않은 졸업자를 대상으로 진행한 설문조사이기 때문에 최근 문제로 제기되고 있는 일자리 미스매치로 인해 4년제 졸업생들의 구직기간이 길어진 것을 원인으로 꼽을 수 있다. 더욱이 취업을 목표로 입학한 2-3년제 전문대 졸업생과 4년제 졸업생 간 구직기간에는 차이가 있을 수 있다(강순희, 2018). 대학 소재지의 경우에는 수도권 소재 대학 출신이면 정규직 확률이 2.8% 증가하지만, 비정규직과 무직 확률에는 유의한 영향을 주지는 않는 것으로 나타났다. 수도권 소재 대학 출신의 경우 상대적으로 다양한 취업 기회와 정보에 접근할 수 있어 정규직 취업에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다. 이와 비슷하게 학점은 높을수록 정규직 확률을 5% 증가시키는 것으로 나타났고, 무직 상태에 있을 확률은 3.9% 감소시켰으나 비정규직일 확률에는 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다.

<표 3> 평균한계효과

Variable	Predict 1 (정규직)		Predict 2 (비정규직)		Predict 3 (무직)	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
intern	0.073	0.000	0.007	0.351	-0.080	0.000
part_time	-0.430	0.000	0.261	0.000	0.168	0.000
contract	-0.270	0.000	0.049	0.000	0.221	0.000
age	0.020	0.000	-0.009	0.000	-0.011	0.000
gender	0.018	0.075	-0.015	0.060	-0.003	0.784
school	-0.040	0.001	0.024	0.017	0.016	0.211
school_area	0.028	0.002	-0.011	0.122	-0.017	0.064
score	0.050	0.000	-0.011	0.175	-0.039	0.000
job_train	0.126	0.000	-0.065	0.000	-0.061	0.000
income	0.006	0.021	-0.002	0.372	-0.004	0.120
Number of obs	10,954					

취업 및 직업 관련 교육을 이수하면 정규직 확률이 12.6% 증가하고, 비정규직 확률과 무직 확률을 각각 6.5%, 6.1% 감소하는 것으로 나타나 취업 및 직업 관련 교육의 중요성을 확인할 수 있었다. 한편, 가정환경을 나타낼 수 있는 부모 소득의 경우 높을수록 정규직 확률을 0.6% 증가시키는 것으로 나타났으나 비정규직과 무직 상태에 있을 확률에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 부모의 경제적 지원이 정규직 취업에 있어 양(+)의 영향을 미칠 수 있음을 의미하지만, 그 영향을 상대적으로 미미하다는 것을 보여준다. 다만, 본 연구는 고등학교 졸업 이하의 학력을 가진 사람이 아닌 대학교를 졸업한 사람만을 대상으로 분석했기 때문에 부모의 소득이 이미 대학 입학 자체에 연관되어 있을 수 있어 해석에 주의할 필요가 있다.

주요 변수들의 결과를 요약하자면, 인턴 경험은 정규직 취업 가능성을 높이고, 무직 가능성을 낮춘다. 이는 인턴 경험이 정규직 취업에 긍정적인 신호로 작용할 수 있음을 시사한다. 반면, 아르바이트 및 계약직 경험은 정규직 취업 가능성을 낮추고, 비정규직 및 무직 가능성을 높인다. 이는 파트타임과 계약직 경험이 오히려 노동시장에서의 안정성을 약화시킬 수 있음을 보여준다. 학점, 취업 및 직업 교육 이수는 정규직 취업 가능성을 높이고, 무직 가능성을 낮춘다. 이는 개인의 학문적 성취 및 추가적인 교육이 노동시장에서 중요한 경쟁 요소임을 강조한다.

V. 결론

본 연구는 인턴, 아르바이트, 계약직 각 비정규직 경험이 정규직 취업에 미치는 영향을 알아 보고자 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 데이터를 이용하여 다항로짓분석을 실시하였다. 이 결과를 통해 청년층의 정규직 취업 가능성을 높여 청년층의 고용안정성을 제고할 수 있는 실질적인 정책적 함의를 도출하고자 하였다. 분석결과, 인턴 경험, 높은 학점, 직업 및 취업 교육 이수 는 정규직 취업 가능성을 높이는 데에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 아르바이트 경험과 계약직 경험은 정규직 취업에 부정적인 영향을 미쳤으며 비정규직이나 무직 상태로 남을 가능성을 증가시키는 것으로 나타났다.

이를 통해 청년층의 고용 안정성을 높일 수 있는 정규직 취업을 위해선 인턴 경험 제공, 직업 교육 확대 등이 필요함을 알 수 있다. 아르바이트 경험은 선행연구들에서 지적한 바와 같이 생계비 마련을 위해서 근무하는 경우가 많으며, 때문에 취업 준비에 필요한 시간을 부족하게 한다. 따라서 취약 계층 지원에 대한 고려가 필요해 보인다. 구체적으로, 직업 및 취업 교육 이수의 효과가 유의미했기 때문에 취약 계층에 대한 직업 및 취업 교육 제공할 수 있는 정책을 고려할 수 있다. 계약직의 경우에는 비정규직 고착화 문제가 가장 잘 반영된 결과를 보였는데, 이 문제는 노동시장의 구조적 요인과 관련이 있다. 노동시장 구조의 개혁 및 고용경직성 개선을 위한 정책 시행은 기업의 고용 감소 등 노동시장에 미치는 과급력이 클 수 있다는 문제가 있다. 따라서 본 연구에서는 노동시장 정책 논의에 필요한 추가적인 정보를 제공하는 데에 의의를 두고자 한다.

본 연구의 한계점과 향후 연구 과제는 다음과 같다. 먼저, 본 연구의 한계는 종속변수의 범주가 독립적이라는 가정 하에 분석을 진행했지만, 정규직과 비정규직이 '취업'이라는 한 그룹으로 묶을 수 있다는 문제와 설명변수 간 내생성 문제이다. 또한, 연구 설계 당시 근무기간 및 무직 기간에 따른 정규직 취업 경로 분석, 패널데이터를 활용한 고용안정성을 분석하고자 하였으나 횡단면 자료인 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS)를 분석에 이용함에 따라 연구 모형이 단순화되었다. 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용하여 패널 데이터를 구축할 수도 있었으나 한국노동패널조사(KLIPS)에는 인턴 경험을 정부 일자리 대책인 청년인턴 경험만 설문하여 사기업에서의 인턴 경험 여부를 알 수 없었다. 본 연구에서는 인턴 경험 자체에 초점을 맞춰 모든 형태의 기업에서의 인턴 경험을 다루고자 하였기 때문에 대졸자 이동경로 조사(GOMS) 데이터를 이용하였으나, 향후 연구에서는 한국노동패널조사(KLIPS) 데이터를 이용하여 기간 변수, 패널데이터, 가중치 등을 보충하고자 한다. 이를 바탕으로 과거의 비정규직 경험이 어떠한 경로를 통해 현재 고용 상태에 미치는 영향을 추적하고, 나아가 20대와 30대 각 연령대에서의 비정규직 경험이 미치는 영향을 추가적으로 살펴보고자 한다.

References

- 강순희(2018), “대졸 청년 노동시장 이행의 코호트 간 비교연구”, 노동정책연구, 18(4), 1-29.
- 김교성, 반정호(2004), “고용상태와 빈곤경험이 빈곤이행에 미치는 영향에 관한 연구”, 사회 복지정책, 18, 31-54.
- 김동규(2015), “대학생의 아르바이트 경험이 졸업 후 노동시장 성과에 미치는 영향”, 2015 고용패널 학술대회, 761-780.
- 김우영, 권현지(2008), “비정규 일자리 결정의 동태성과 성별 비정규직 비중의 격차분석”, 여성연구, 74(1), 5-43.
- 남재량, 김태기(2000), “비정규직: 가교(Bridge)인가 함정(Trap)인가?”, 노동경제논집, 23(2), 81-106.
- 박재용(2016), 청년인턴정책이 고용성과에 미치는 영향(박사학위논문), 서울, 한양대학교.
- 안주엽, 홍서연(2001), “청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교”, 한국노동연구원.
- 안현수(2020), 대졸자 관측은 일자리 취업결정요인의 비중 변화 분석: 능력중점 채용제도 변화 전후를 중심으로(석사학위논문), 서울, 고려대학교.
- 양인준, 정진철(2021), “대졸 청년층의 인턴 활동 경험에 따른 노동시장 성과분석”, 기업교육 과 인재연구, 23(4), 1-34.
- 유재은(2018), 부모의 소득과 학력에 따른 구직 이전의 근로활동 경험이 청년 취업 고용 형태에 미치는 영향 연구(석사학위논문), 서울, 서울대학교.
- 윤명수, 조민수(2017), “청년층 비정규직의 정규직 전환의 성별 차이”, 여성경제연구, 14(1), 43-81.
- 이상준, 김미란(2010), “인턴제 근로자의 노동시장 이행에 관한 연구: 비정규직 근로형태로서의 인턴제를 중심으로”, 직업능력개발연구, 13(1), 1-25.
- 이용호, 김민수(2022), “청년층 고용형태의 상태의존성 분석”, 한국사회복지학, 74(4), 241-264.
- 정동일, 권순원(2016), “가교 혹은 함정: 노동시장 구조와 비정규직 근로자의 고용형태 전환에 대한 연구”, 인사조직연구, 24(2), 9-41.
- 최요한(2018), “청년층 비정규직의 고용형태 이행확률의 추정”, 노동정책연구, 18(4), 31-50.
- 최은영(2014), “비정규직 고착화에 대한 비판적 검토”, 생활과학연구논총, 18(1), 13-23.
- 한국노동연구원(2023), 2023년 고용노동통계.
- Addison, J. T. and C. J. Surfield (2009), “Atypical Work and Employment Continuity”, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 48(4), 655-683.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), “Work Transitions into and out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain”, ILR Review, 53(2), 309-325.

- Baranowska, A. (2011), "Does Horizontal Differentiation Make Any Difference", In Making the Transition: Education and Labor Market Entry in Central and Eastern Europe, 216–239.
- Becker, G. S. (1964), Human Capital, New York, NY: National Bureau of Economic Research.
- Boyce, A. S., A. M. Ryan, A. L. Imus and F. P. Morgeson (2007), "Temporary Workers, Permanent Losers? A Model of the Stigmatization of Temporary Workers", Journal of Management, 33(1), 5–29.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore (1971), Internal Labor Market and Manpower Analysis, Lexington, MA: Heath.
- Garcia-Perez, J. I., I. Marinescu and J. Vall Castello (2019), "Can Fixed-Term Contracts Put Low-Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain", Economic Journal, 129(620), 1693–1730.
- Gash, V. (2008), "Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract", European Sociological Review, 24(5), 651–668.
- Ichino, A., F. Mealli and T. Nannicini (2008), "From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity?", Journal of Applied Econometrics, 23(3), 305–327.
- McFadden, D. (1972), "Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior."
- Piore, M. J. and C. F. Sabel (1984), The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity, New York, NY: Basic Books.
- Scherer, S. (2004), "Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Career in West Germany, Great Britain and Italy", Work, Employment and Society, 18, 369–394.