

## 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석\*

채 구 목

(원광대학교)

### [요 약]

본 연구는 중앙고용정보원의 청년패널 자료(2003-2005)를 이용하여 신규대졸자의 취업 및 임금수준에 영향을 미치는 요인을 분석해 본 후, 신규대졸자 실업완화 및 임금격차 해소에 도움이 될 수 있는 방안을 탐색해보았다.

분석결과, 첫째 취업여부 결정요인의 경우 학교소재지에서 경기·인천지역, 학교성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업관련 정도가 높을수록 취업가능성을 높이도록, 학교군에서 비수도권 사립대는 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째 취업형태 분석결과 (1) 정규직 결정요인의 경우 학교소재지에서 경기·인천지역, 학교성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업관련 정도가 높을수록, 의약간호보건계열·사범계열은 취업가능성을 높이도록, 학교군에서 비수도권 사립대, 수도권 전문대, 비수도권 전문대는 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치며, (2) 비정규직 결정요인의 경우 학력에서 전문대, 학교군에서 수도권 전문대, 비수도권 전문대는 취업가능성을 높이도록, 비수도권 사립대는 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째 임금수준 결정요인의 경우 남자가, 연령이 많을수록, 의약간호보건계열, 사범계열은 임금수준을 높이도록, 비정규직, 학교소재에서 경기·인천지역, 전라지역은 임금수준을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다.

신규대졸자 실업완화 및 임금격차 해소를 위한 시사점으로는, 첫째 대학교육을 전문인력 양성 및 산업현장의 요구에 부응하도록 개선해야 하고, 둘째 노동시장에서 성차별을 완화할 수 있는 대안이 마련되어야 하며, 셋째 자격증이 실질적으로 업무수행능력 및 생산성 향상과 연결될 수 있도록 자격증 취득과정을 개선해야 하고, 넷째 산업의 지방분산을 통한 지역균형발전정책이 이루어져야 하며, 다섯째 신규대졸자 취업을 촉진하기 위한 체계적·종합적인 지원 프로그램이 마련되어야 한다.

주제어: 청년취업, 청년실업, 신규대졸자 취업, 신규대졸자 실업, 신규대졸자 임금

\* 본 논문은 2007년도 원광대학교 교비지원에 의해 연구되었음.

## 1. 서론

1997년 경제위기로 높아진 청년실업률, 특히 신규대졸자 실업률은 좀처럼 개선되는 기미를 보이지 않고 있다. 2005년 청년실업률은 8.0%이며(통계청, 2005), 신규대졸자 실업률은 24.6%에 달하고 있다(교육인적자원부, 2005).<sup>1)</sup> 1995년 대학설립 준칙주의에 의해 고등학교 졸업자의 대학진학률이 급격히 증가하여 2005년 현재 82.1%에 이르며(교육인적자원부, 2005), 대학원원 미달 등으로 앞으로 고등학교 졸업자의 대학진학률은 더욱 높아질 전망이다. 이와 같이 대학진학률 및 학교졸업자 중 대졸자 비중이 높아지는 상황에서 신규대졸자의 높은 실업률은 커다란 사회·경제적 문제가 되지 않을 수 없다.

신규대졸자 실업은 실직에 직면한 개인에게 뿐만 아니라 사회전체에 여러 가지 부정적인 영향을 미친다. 개인적 측면에서 시장진입 초기에 직면하는 신규대졸자 실업은 오점효과(scarring effects)를 겪도록 한다. 즉 청년들이 노동시장 진입초기에 겪게 되는 미취업은 잠재적인 노동수요자들에게 부적절한 노동자(inappropriate workers)라는 인식을 갖게 해 취업을 하는데 더욱 어려움을 겪도록 해준다. 또한 미취업이 장기화될 경우 미취업기간 중 인적자본의 미활용, 노동력의 근착성(labor force attachment) 결여에 따른 미래의 높은 실직가능성 등에 의해 평생소득의 감소를 겪게 한다(Ellwood, 1982: 350-351; Corcoran, 1982: 392-393). 한편 노동시장 진입초기에 직면하는 신규대졸자 실업은 실직 당사자들에게 자존감 상실 및 좌절을 경험케 하고, 직장에서의 학습기회를 박탈하여 개인의 생산 잠재력에 손상을 가져다준다. 일반적으로 사람들은 젊은 시기에 보다 적응성이 높고, 훈련을 쉽게 받을 수 있으며, 젊은 시기에 형성된 행동양식은 일생동안 지속되는 경향이 있기 때문에 초기의 실업상태는 개인의 장기적인 고용전망 및 소득에 부정적인 영향을 줄 수 있다(O'Higgins, 2001: 52).

사회적 측면에서 신규대졸자 실업은 생산능력이 있는 유휴인력의 증가를 가져오고 사회적 총생산의 손실을 초래하게 된다. 높은 신규대졸자 실업률은 중장기적으로 일정 연령계층의 노동력수급의 구조적 불균형을 초래하고, 노동력의 신기술·신산업에 대한 동태적 적응력 감소를 초래해 국가경쟁력을 약화시킬 수 있다(전재식, 2002: 5-6). 또한 근로소득 과세대상 및 세액 감소에 따른 정부재정의 손실, 사회복지비용 증가에 따른 재정부담의 증가로 정부재정의 불건전화를 초래해 중장기적으로 경제의 침체를 초래할 수 있다. 한편 신규대졸자 실업이 장기화 될 경우 알코올, 마약 남용이나 범죄와 연관될 수도 있다는 점에서 사회복지비용은 그만큼 더 커질 수 있다.

청년실업이 사회문제로 대두됨에 따라 최근 국내에서도 이에 대한 상당한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 청년실업에 대한 대부분의 연구들은 경제학적인 거시적 관점에서 청년실업의 원인과 대책을 다루고 있으며(이병희, 2001; 전병유, 2002; 전재식, 2002; 최영섭, 2003; 한승준, 2003; 채구목, 2004),

1) 신규대졸자 실업률은 '각 연도 4월 1일 이전에 전문대학 또는 대학을 졸업한 자 중에서 해당연도 4월 1일 현재 취업, 상급학교 진학, 군입대를 하지 않은 자를 총 졸업자 수로 나눈 것'으로 다음과 같이 계산할 수 있다. 신규대졸자 실업률 = (각 연도 4월 1일 이전 전문대학 또는 대학 졸업자 - 취업자 - 상급학교 진학자 - 군입대자) ÷ 해당연도 총 졸업자 × 100.

미시적 관점에서 청년층, 특히 신규대졸자들의 취업에 영향을 미치는 개인적 특성 및 노동 환경적 요인을 분석한 연구들은 미미한 편이다. 최근 대학 입학정원이 고등학교 졸업자를 초과하게 되면서 고등학교 졸업자의 대부분이 대학에 진학할 가능성이 높은 실정인으로서, 대졸자들이 졸업과 동시에 경험하게 되는 취업에 영향을 미치는 개인적 및 노동 환경적 요인을 분석해 보는 것은 학교교육-직장이행의 원활한 수행에 매우 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 한국산업인력공단 중앙고용정보원에서 실시한 2003-2005년 청년패널 자료를 이용하여 신규대졸자 취업여부 및 취업형태(정규직, 비정규직)에 영향을 미치는 요인을 분석해보고자 한다. 본 연구는 또한 신규대졸자의 임금수준에 영향을 미치는 요인을 검토해 보고자 한다. 이는 취업에 영향을 미치는 요인들이 실제로 인적자본의 상승, 즉 생산성의 증가를 가져와 임금상승에도 영향을 미치는가를 비교·분석하기 위해서이다. 이러한 연구결과를 바탕으로 신규대졸자 실업완화 및 임금격차 해소에 도움이 될 수 있는 방안을 제시해 보고자 한다.

## 2. 이론적 고찰 및 기존연구에 대한 논의

고용 및 임금 결정을 설명하는 이론은 청년층과 장년층에 모두 적용되는 이론과 청년층에게만 적용되는 이론이 있을 수 있는데, 여기서는 이러한 이론들을 함께 기술하고자 한다. 고용 및 임금 결정에 관한 이론은 크게 노동공급적 측면인 근로자의 인구사회학적 특성, 노동수요적 측면인 근로자 주변의 노동시장환경, 노동공급적 측면과 노동수요적 측면의 불일치를 설명하는 이론으로 집약될 수 있다. 이를 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

노동공급적 측면인 인구사회학적 특성에 중점을 두는 이론 중 교육의 중요성을 설명하는 이론으로 인적자본이론, 선별이론, 후발성이론 등이 있다. 인적자본이론은 인적자본에 대한 투자인 교육이 인지능력을 제고시키거나 지식 및 기술을 습득시킴으로써 생산을 높일 수 있기 때문에 좋은 일자리에 쉽게 취업할 수 있고 높은 임금을 받게 된다는 것이다(Mincer, 1974). 선별이론은 1970년대 인적자본이론에 대한 반론으로 제기된 이론으로 교육이 사람들의 능력을 제고시키는 능력은 없고 다만 능력이 있는 사람을 가려내는(screening) 역할을 한다고 주장한다(이정우, 1999: 110). 즉 학교의 졸업장은 생산을 반영하는 것이 아니라 차별의 도구로 사용된다는 것이다. 후발성(late development)이론은 경제발전을 시작하는 시기가 늦은 국가의 경우에는 졸업장이 취직을 하는데 널리 이용되고, 학위 인플레이션 속도가 빠르며, 진정한 교육대신 시험위주로 가는 경향이 있다고 주장한다. 이런 국가에서는 초등교육보다 중등 및 대학교육이 더 빨리 발달하고, 추리력, 창의력, 상상력 등을 기르기 보다는 암기력 개발에 치중한다. 이와 같은 후진국의 교육병폐를 학위병(diploma disease)이라 부른다(Dore, 1976). 선별이론이나 후발성이론은 한국과 같이 학벌, 학교서열화가 중시되는 사회에서는 신규대졸자의 고용과 임금 결정을 설명하는 주요이론이 될 수 있다.

한편 교육과 관련된 이론이 노동시장에서 차별성을 충분히 설명하지 못한다는 비판과 함께 성별, 인종, 연령 등이 고용과 임금 결정에 중요한 영향을 미친다는 주장이 제기되고 있다. 고용 및 임금에

서 성차별을 설명하는 이론으로 인적자본이론, 과밀이론, 통계적 차별이론, 분단노동시장이론 등이 있다. 인적자본이론은 여자들이 남자들보다 인적자본에 대한 투자를 적게 했기 때문에 소득이 낮아진다는 것뿐만 아니라, 투자의 연속성에서도 남녀 간에 차이가 있다고 본다. 여성의 경우 노동시장에 진입한 후 출산, 양육기간 동안 직장을 그만두는 경우가 많은데, 이것은 인적자본의 중단으로 해석할 수 있다는 것이다(이정우, 1999: 235-236). 과밀이론은 여성들이 일부직종에 밀집된다는 이론으로, 남녀 차별은 고급직종에서 여성을 배제하는 형태를 띠기 때문에 여기서 밀려난 여성들이 나머지 직종에 과밀현상을 보여 공급과잉으로 저임금을 받게 된다는 것이다(Bergmann, 1986). 통계적 차별이론은 고용주는 채용시 노동자들에 관한 정보가 부족한 상태에서 의사결정을 할 수 밖에 없는데, 이때 채용비용과 장래의 훈련비용 등을 절약하기 위해 작은 정보라도 이용하고자 한다. 이 경우 성별은 비용이 전혀 들지 않는 정보를 제공해준다. 고용주는 과거 자신의 경험이나 소문 또는 통계에 의해 여성의 생산성, 훈련비용, 장기간 회사에서 일할 확률 등에 대한 판단을 갖고 있는데, 고용주의 불리한 인식이 여성의 고용 및 임금에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다는 것이다(이정우, 1999: 237-238). 분단노동시장이론은 20세기 이후 노동의 단순화, 동질화가 진행되면서 노동계급의 단결이 용이해지고 노동운동이 고양되자 자본가들이 노동자들을 통제하기 위한 전략으로 노동시장분절을 이용한다는 것이다. 독점대기업에서는 내부노동시장이 발달하여 남성노동자들에게는 승진에 대해 서로 경쟁시킴으로서 계급의식의 발달을 막으며, 외부노동시장에서는 여성을 값싼 노동력으로 이용하여 계급적 단합을 막는다는 것이다(Braverman, 1974).

인종에 대한 차별도 여성과 마찬가지로 통계적 차별이론, 분단노동시장이론 등에 의해 설명될 수 있다. 즉 고용주가 과거의 경험이나 통계적 자료에 의해 소수민족에 대해 좋지 않은 인식을 가지고 있어 고용과 임금에서 차별이 일어날 수 있으며, 자본가가 소수민족을 노동시장 분단으로 이용하여 고용 및 임금에서 차별이 일어날 수 있다는 것이다.

연령이 고용에 영향을 미친다는 주장은 대다수의 선진국에서 청년층 실업률이 장년층실업률에 비해 두 배정도 많으며, 십대 청소년(15-19세)의 실업률이 이십대 청소년(20-24세)의 실업률보다 높다는 사실에 의해 잘 설명되고 있다. 청년층 고용은 장년층 고용에 비해 노동시장의 총수요 변화에 의해 더 민감하게 영향을 받는다. 특히 경기후퇴기에 청년층 고용은 장년층 고용보다 더 크게 영향을 받는다. 이는 경기후퇴기에 대응한 구조조정 시 기업이 비용이 많이 드는 해고를 진행시키기 전에 신규채용을 감소시키기 때문이다. 또한 연령이 적을수록 가족부양에 대한 책임이 적기 때문에 취업에 대한 노력이 더 적고 취업률이 더 낮아지게 된다(O'Higgins, 2001: 40-41).

노동수요적 측면인 노동시장환경 관련 요인으로 지방(region: 수도권·비수도권, 산업발달지역·산업미발달지역, 동부·서부 등), 지역(area: 대도시·중소도시·읍면지역 등) 등이 고용과 임금 결정에 영향을 미치는 요인으로 고려될 수 있다. 대학이 산업이 발달된 지역에 소재할 경우 산학협동연구를 촉진시켜 대학교육의 현장성을 높이고, 일자리가 많아 신규대졸자에게 취업기회를 많이 제공해주며, 거주지와 일자리의 근접성으로 거주지를 바꾸지 않고도 쉽게 직장을 잡을 수 있도록 해주는 장점이 있다. 한편 대도시의 경우 각종 기업의 본사, 공공기관, 금융기관, 정보통신기관 등 고급직장이 밀집되어 있어 상대적으로 높은 임금을 받을 수 있는 일자리를 잡을 수 있는 기회를 많이 제공해주는 장점

이 있다.

노동시장의 수요와 공급의 불일치가 청년층의 고용과 임금에 영향을 미칠 수 있다는 주장은 두 가지로 파악될 수 있다. 첫째는 지식, 기술의 급격한 발달로 학교의 교육내용이 산업에서 요구하는 기술 수준을 잘 반영하지 못해 청년실업, 특히 신규대졸자의 실업이 증가한다는 것이다(Levin, 1983). 학교 교육과 기업에서 요구하는 지식 기술의 차이로 기업들은 즉시 업무투입이 가능한 경력직을 선호하게 되고 이는 청년실업으로 이어진다. 이러한 설명은 학교에서 직장으로서의 원활한 이행을 강조하는 논의와 연결되며, 자격증 등이 고용과 임금 결정의 요인이 될 수 있다는 것을 의미한다. 둘째, 학력수준의 향상, 특히 대졸자 비중의 증가로 신규대졸자들이 원하는 직업과 산업에서 제공하는 일자리 간에 불일치가 발생할 수 있다. 즉 학력향상으로 눈높이가 높아져 노동조건이 좋은 일자리는 수요가 부족하고 노동조건이 좋지 못한 일자리는 공급이 부족한 현상이 나타나게 된다(최영섭, 2003: 37-38).

위에서 언급한 모든 요인들이 청년층 고용과 임금 영향을 분석하는데 활용되는 것은 아니며, 학자에 따라 사용하는 변수들이 차이가 있다. 청년취업 영향요인을 다룬 국내연구들은 주로 한국노동연구원의 『노동패널 청년층 부가조사』(2000)나 한국산업인력공단 중앙고용정보원의 『청년패널』(2001-2005) 자료를 활용하고 있다.

안주엽·홍서연(2002), 홍서연·안주엽(2002), 정용욱(2003), 이병희(2002) 등은 한국노동연구원의 『청년층 부가조사』를 이용하여 청년취업에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 안주엽·홍서연(2002)은 미취업상태가 길어질수록 실업에서 탈출할 확률이 낮아지며, 여성의 실업 탈출확률이 남성보다 높으며, 학력수준은 IMF 경제위기 이전에는 유의미한 영향을 미치지 않았으나 경제위기 이후에는 유의미한 영향을 미치고, IMF 경제위기 이전 졸업자표본은 높은 실업률이 실업 탈출확률을 낮추는 반면 경제위기 이후 졸업자표본은 높은 실업률이 실업 탈출확률을 높이는 것으로 나타났다고 설명하고 있다. 홍서연·안주엽(2002)의 연구는 첫 일자리에 진입하는 청년층 표본과 실직경험자 표본을 추출하여 분석했는데, 청년층 표본과 실직경험자 표본 모두에서 미취업기간이 길어질수록 실업 탈출확률이 낮아지며, 청년층 표본에서는 여성의 실업 탈출확률이 남성보다 높은 반면 실직경험자 표본에서는 남성의 실업 탈출확률이 여성보다 높게 나타났고, 청년층 표본의 경우 경제위기 이전에는 학력이 실업 탈출확률에 유의미한 영향을 미치지 않았으나 경제위기 이후에는 유의미한 영향을 미침을 보여주고 있다. 이러한 연구결과는 안주엽·홍서연(2002)의 연구결과와 거의 같게 나타났다. 정용욱(2003)은 여성이 남성보다, 저학력일수록, 건강상태가 좋지 않을수록 청년층 취업에 부적으로 영향을 미친다고 설명함으로써 성별이 청년층 취업에 미치는 영향에 대해 위의 두 논문과 다른 결과를 제시하고 있다. 이병희(2002)의 연구는 노동시장 이행과정에서 경험하는 불안정성이 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석했는데, 첫 일자리로 이행하는 기간이 길수록 이후의 임금수준에 부적으로 영향을 미치고, 직업세계 정착과정에서의 불안정한 노동시장 경험의 누적 이후에도 지속적으로 부정적인 영향을 미친다고 분석하고 있다.

한국노동연구원 자료의 경우 본격적인 청년패널이 아니고 2000년 한 차례 실시된 부가조사이고, 자료가 제공하는 정보도 미흡한 사항(학교명, 학교성적, 취득자격증의 전공 및 취업 일치도 등)이 많아 이 자료를 이용한 연구들은 신규대졸자 취업 영향을 면밀히 검토하기에는 일정한 한계를 가지고 있다

고 볼 수 있다.

한국산업인력공단 중앙고용정보원의 청년패널 자료를 이용하여 청년취업에 미치는 영향을 분석한 연구로 김우영(2003), 김안국(2003), 최바울·김성환(2004), 이기중·김은주(2006) 등이 있다. 2001년 청년패널 자료를 이용한 김우영(2003)의 연구에서는 학력과 자격증은 청년층의 취업확률을 높이는 것으로 나타났지만 훈련경험은 취업확률에 영향을 미치지 않으며, 아르바이트 경험은 오히려 취업확률을 낮추는 것으로 나타났다. 또한 학력, 훈련, 아르바이트, 자격증이 임금에 미치는 효과를 분석한 결과, 학력을 제외한 다른 변수는 임금에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 김안국(2003)은 청년층이 취업, 실업, 비경제활동을 선택하는데 영향을 미치는 요인을 분석했는데, 연령이 많을수록, 자격증을 소지할수록, 가구주일수록 취업을 선택할 확률이 높고, 여성일수록, 타가구원소득이 있을수록, 첫 직장경험이 있을수록 취업을 선택할 확률이 낮음을 보여주고 있다. 최바울·김성환(2004)은 대학졸업자들의 노동시장 이행과정과 성과를 수도권과 비수도권으로 나누어 분석했는데, 수도권 졸업생들이 비수도권 졸업생들에 비해 임금수준이 높으며, 노동시장 진입률이 높고, 규모가 큰 사업체에 취업하는 비율이 높으나, 고용유지율은 낮은 것으로 나타났다고 설명하고 있다. 이기중·김은주(2006)는 청년층의 취업과 미취업을 구분하는 요인을 판별분석을 통해 분석했는데, 최종학교 생활에 관한 변수 중 외국어 능력변수만 취업과 미취업을 구분하는데 유의미한 영향을 미치며, 그 외 최종학교 생활에 관한 다른 변수들, 진로상담에 관한 변수들, 일자리 경력에 관한 변수들, 직업교육훈련에 관한 변수들, 자격증에 관한 변수들은 취업과 미취업을 구분하는데 유의미한 영향을 미치지 않는다고 설명하고 있다.

한국산업인력공단 중앙고용정보원 패널자료를 이용한 연구들은 학교를 졸업한 모든 청년층, 또는 대학을 졸업한 모든 청년층을 연구대상으로 하고 있으며, 연구자마다 일정하게 한정된 독립변수만 사용하고 있다는 제한점을 가지고 있다. 현재까지 신규대졸자만을 대상으로 그들의 취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 국내 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 신규대졸자의 취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 본 연구는 다른 연구들과 차별적인 의미가 있다 할 수 있다.

청년취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 외국의 연구로 Lynch, (1989), Eckstein과 Wolpin(1995), Bratberg and Nilsen(1998), Fougere, Kramarz와 Magnac(2000), O'Higgins(2001) 등이 있다.

Lynch(1989)는 미취업 상태에 있는 청년집단과 취업상태에 있는 노동자집단을 비교하여 청년집단의 첫 일자리 진입과 노동자집단의 재취업확률을 분석했는데, 모두 실업기간이 길수록 취업률이 낮아지고, 직업교육을 받을수록 취업률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 지역노동시장의 수요조건과 인적자본투자가 취업률에 영향을 미치는 중요한 요인인 것을 보여주고 있다. Eckstein과 Wolpin(1995)은 남성청년의 학교교육 종료후 첫 취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 인종, 학력 등이 중요한 영향을 미침을 발견했으며, Bratberg와 Nilsen(1998)은 고학력일수록 더 빨리 취업을 하고, 첫 직장에 오래 근무하며, 여성이 노동시장 진입초기에 남성보다 의중임금(reservation wage)이 낮아 취업이 빠르고, 임금도 낮으며, 첫 직장에 오래 근무함을 보여주고 있다. Fougere, Kramarz와 Magnac(2000)은 프랑스 청년실업자들을 대상으로 한 연구에서 직업훈련과정이 훈련 후 취업가능성 및 임금에 영향을 미치지 않는다고 설명하고 있다.

O'Higgins(2003)는 OECD 여러 국가들의 자료를 비교·분석하여 청년층 취업에 영향을 미치는 개인적 특성을 여섯 가지로 나누어 자세히 설명하고 있다. 첫째, 청년층을 십대청소년(teenagers, 15-19세)과 청년성인(young adults, 20-24세)으로 분류했을 때 청년성인의 실업률이 십대청소년의 실업률보다 낮게 나타났다. 즉, 나이가 많을수록 실업률이 낮아지는 경향이 있다. 둘째, 여성과 남성의 실업률은 별 차이가 없으나, 채용기회가 남성보다 여성에게 훨씬 제한적인 것으로 나타났다. 셋째, 출신민족에 따라 실업률에 차이가 있는데 소수민족일수록 주류민족에 비해 실업률이 높은 것으로 나타났다. 넷째, 장애를 가진 청년층은 정상적인 청년층에 비해 낮은 노동참여율과 높은 실업률을 가지고 있다. 즉 장애를 가진 청년층은 노동시장 진입에 있어 상당한 어려움을 겪고 있다. 다섯째, 청년층 실업률은 지역적불균형과 관련되어 있는데, 산업이 발달한 지역의 청년층 실업률은 덜 발달한 지역의 실업률보다 낮다. 여섯째, 청년층 실업률은 개인의 교육적 성취수준과 기술수준에 따라 차이가 있는데, 교육수준과 기술수준이 높은 청년층일수록 실업률이 낮다.

본 연구에서는 다른 연구들이 제시한 사항과 한국의 상황을 고려하여 청년취업에 영향을 미치는 요인으로 성별, 연령, 학력, 취득자격증, 학교군, 학교소재지, 전공계열, 학교성적을 이용하고자 한다. 다른 연구들에서 많이 이용된 성별, 연령, 학력, 자격증 외에 학교군, 학교소재지, 전공계열, 학교성적을 더 포함하였다. 학교군을 독립변수에 포함시킨 이유는 매년 수능성적이 발표되면 대학의 서열화구조가 수도권 상위권대학(서울대·연대·고대 등), 수도권 중위권대학, 지방국공립대, 지방사립대 순으로 이루어지고 있는데, 이러한 서열화가 취업 및 임금수준에 영향을 미칠 수 있다고 사료되었기 때문이며, 학교소재지를 포함시킨 이유는 지역경제의 불균형이 취업 및 임금수준에 영향을 미칠 수 있다는 생각 때문이다. 전공계열을 독립변수에 포함시킨 이유는 학생들이 선호하는 전공계열과 취업 및 임금수준과의 관계를 분석해 보기 위해서이고, 학교성적을 포함시킨 이유는 최근 기업체에서 신규채용 시 학교성적을 고려하는 경우가 많아지고 또 학교생활을 충실히 수행하는 것이 취업 및 임금수준에 영향을 미치는가를 파악해보는 것이 의미 있다고 생각되었기 때문이다. 한편 소수민족과 장애인에 해당 사례수가 많지 않아 제외했고, 직업훈련은 대부분의 국내연구에서 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 제공되는 정보도 미흡해 제외했다.

### 3. 연구방법

#### 1) 분석자료

본 연구는 한국산업인력공단 중앙고용정보원에서 실시한 『청년패널』의 3차년도(2003년)부터 5차년도(2005년)까지의 3년간의 자료를 결합하여 분석자료로 이용하였다. 청년패널조사는 전국의 15-29세 청년층을 대상으로 1년에 1회 그들의 가계배경, 학력관련 사항, 사회·경제활동 등에 대해 추적조사 하는 종단면조사(longitudinal survey)이다. 청년패널조사는 산업·직업별 고용구조조사(occupational

employment survey)의<sup>2)</sup> 부가조사로서, 산업·직업별 고용구조조사를 위해 선정된 5만 가구 중에서 약 20%를 무작위추출법으로 뽑아 조사대상자를 선정했기 때문에 전국적 대표성을 갖추고 있을 뿐 아니라(김안국, 2003: 177; 중앙고용정보원, 2005: 1-2), 조사대상의 일반적 사항, 학교생활 및 취업준비 사항, 졸업 후 경제활동 상태에 대한 상세한 정보를 포함하고 있어 본 연구의 목적에 부합한 자료라 할 수 있다. 2003년 이전 패널조사의 경우에는 졸업년도에 대한 설문문항이 없어 이에 대한 정확한 정보를 얻기가 어려워 본 연구에서는 2004년 이후, 즉 2004년과 2005년에 전문대학 및 대학을 졸업한 신규대졸자만을 연구대상으로 선정하였다. 2004년과 2005년에 전문대학 및 대학을 졸업한 연구대상은 742명이었으며, 이중 비임금근로자(종업원을 둔 고용자, 종업원이 없는 자영업자, 무급가족종사자)와 분석에 사용되는 변수의 정보가 미비한 사례를 제외하고 676명을 최종 연구대상으로 선정하였다. 비임금근로자를 연구대상에서 제외한 이유는 비임금근로자의 경우 취업과 소득에 영향을 미치는 요소가 다를 수 있고, 이들 수가 12명밖에 되지 않았기 때문이다. 2004년 졸업자의 취업 및 임금수준 결정요인을 분석하기 위해 2003년과 2004년 자료를 결합해서 사용했으며, 2005년 졸업자의 취업 및 임금수준 결정요인을 분석하기 위해 2004년과 2005년 자료를 결합해서 사용했다. 즉 2004년 졸업생의 경우 취업여부, 취업형태, 임금수준 등에 관한 자료는 졸업연도(2004년)의 자료를 사용했고, 학교관련 사항 및 취업준비를 위한 활동 등에 관한 자료는 졸업전년도(2003년) 자료를 사용했으며, 2005년 졸업생이 경우도 같은 방법을 사용했다.

## 2) 변수정의 및 측정

### (1) 종속변수

본 연구의 종속변수로 취업여부, 취업형태, 임금수준이 사용되었다.

#### ① 취업여부

취업여부는 취업, 미취업으로 분류했으며, 취업은 중앙고용정보원의 청년패널에서 정의하고 있는 “지난 일주간 수입을 목적으로 일한 적이 있거나 일을 하지 않았지만 직장이나 일자리를 가지고 있는 자”를 기준으로 했다. 통계분석을 위해 취업은 1, 미취업은 0을 부여하였다.

#### ② 취업형태

취업형태는 정규직, 비정규직, 미취업으로 분류했으며, 정규직은 중앙고용정보원의 청년패널에서 정의하고 있는 “고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상으로 특별한 사유가 없는 한 본인이 원하면 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 직업을 가진 경우,” 비정규직은 “정규직 이외에 해당하는 경우”를 기준으로 했다. 통계분석을 위해 정규직은 1, 비정규직은 2, 미취업은 3을 부

2) 산업·직업별 고용구조조사(OES)는 산업소분류별, 직업세분류별 고용인원 추정을 주목적으로 하는 조사로서 1995년도 인구주택 총조사의 10%인 5만 가구를 표본으로 한 조사이다(김안국, 2003: 177).



여하였다.

③ 임금수준

임금수준은 월평균임금을 그대로 사용했으며 연속적변수로 사용하였다.

(2) 독립변수

① 성

성은 남성과 여성의 범주를 갖는 더미변수로, 남성은 1, 여성은 0을 부여하였다.

② 연령

연령은 졸업연도에서 출생연도를 빼서 만 나이를 계산해 연속적변수로 사용하였다.

③ 학력(교육수준)

학력은 전문대졸업과 4년제 대학졸업으로 분류되는 더미변수로, 전문대졸업은 1, 대학졸업은 0을 부여하였다.

④ 학교군

학교군은 수도권 국공립대, 수도권 사립대, 비수도권 국공립대, 비수도권 사립대, 수도권전문대, 비수도권 전문대 6개 군으로 분류하여 더미변수로 처리했으며, 수도권 사립대를 기준범주로 하였다.<sup>3)</sup>

⑤ 학교소재지(지역)

학교소재지를 서울, 경기·인천, 충청, 전라, 경상, 강원·제주 6개 지역으로 분류하여 더미변수로 처리했으며, 서울을 기준범주로 하였다.

⑥ 전공계열

전공계열을 인문계열, 사회계열, 이공학계열, 의약간호보건계열,<sup>4)</sup> 예체능계열, 사범계열 6개 계열로 분류하여 더미변수로 처리했으며, 인문계열을 기준범주로 하였다.

⑦ 학교성적

청년 패널조사의 ‘학교성적 문항’ 범주가 ‘① 하위권, ② 중하위권, ③ 중위권, ④ 중상위권, ⑤ 상위

3) 수도권 국공립대, 수도권 사립대를 수도권 상위권대학(예, 서울대·연대·고대 등), 수도권중위권 대학으로 분류할 수도 있으나, 상위권과 중위권 분류기준이 임의적이고 비교육적·윤리적인 문제가 제기될 수 있으며, 상위권대학 졸업자 수가 매우 적어 수도권 국공립대, 수도권 사립대로 분류하였다.

4) 청년패널조사에서는 ‘의약학계열’로 분류했으나, 전공에 대한 응답을 검토한 결과 ‘의약학계열’에 응답한 사람 중 상당수가 간호학이나 보건관련학을 전공한 사람이 있어 본 연구에서는 ‘의약간호보건계열’로 계열명칭을 바꾸었다.

권'으로 되어 있는데, 각각 1, 2, 3, 4, 5의 점수를 부여한 후 이를 연속적 변수로 사용하였다.

#### ⑧ 자격증

청년패널조사의 '취득한 자격증 문항'에서 전공 관련정도에 따라 '① 전혀 관련 없다, ② 어느 정도 관련 있다, ③ 매우 관련 있다'로 되어 있는데, 각각 0, 1, 2의 점수를 부여하고, 취업 관련정도에 따라 '① 전혀 도움이 되지 않는다, ② 대체로 도움이 되지 않는다, ③ 어느 정도 도움이 된다, ④ 매우 도움이 된다'로 되어 있는데, 각각 0, 1, 2, 3의 점수를 부여한 후, 2개의 점수를 합산한 것을 각 개인의 점수로 하여 이를 연속적 변수로 사용하였다.<sup>5)</sup>

### 3) 분석방법

본 연구는 교차분석, 로지스틱회귀분석(Logistic Regression), 다항명목 로지스틱회귀분석(Multinomial Logistic Regression), 다중회귀분석(Multiple Regression)을 사용했다. 독립변수에 따라 취업여부, 취업형태, 졸업 후 취업까지의 기간, 임금수준이 어떻게 다른가를 분석하기 위해 교차분석을 사용했으며, 신규대졸자 취업여부 결정요인을 분석하기 위해 로지스틱회귀분석을 사용했고, 취업형태 결정요인을 분석하기 위해 다항명목 로지스틱회귀분석을 사용했으며, 임금수준 결정요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 사용했다.

## 4. 분석결과

### 1) 기술적 분석

#### (1) 취업여부 및 취업형태

독립변수에 따른 취업여부 및 취업형태를 정리하면 <표 1>과 같다. 총 연구대상자의 취업률은 63.9%이며, 이중 정규직 취업률은 50.9%, 비정규직 취업률은 13.0%인 것으로 나타났다. 연도별 취업률을 비교해 보면 2004년 63.1%에서 2005년 64.8%로 1.7% 증가했으며, 정규직과 비정규직에서도 각각 0.8%, 0.9% 증가한 것으로 나타났다. 성별의 경우 여성의 취업률이 65.8%로 남성의 취업률 60.7%보다 높게 나타났으며, 특히 비정규직에서 3.7%나 더 높게 나타났다. 이는 국내 다른 연구들(안주엽·홍서연, 2002; 홍서연·안주엽, 2002)의 결과와 같은 것으로, 여성이 노동시장에 들어갈 때 남성보다 의중임금(reservation wage)이 낮아 고용조건이 좋지 않은 직업을 쉽게 받아들이기 때문이라 해석할 수 있다. 연령의 경우 23세 이하의 취업률이 66.9%로 24세 이상의 취업률 61.1%보다 높게 나타났으

5) 자격증이 있으나 전공과 전혀 관련이 없고, 취업에도 전혀 도움을 되지 않는 경우는 0점을 주어 자격증이 없는 경우와 같이 취급하였다.

나, 정규직에서는 23세 이하의 취업률이 오히려 0.6% 낮게 나타난 반면 비정규직에서는 6.4%나 높게 나타났다. 즉 연령이 낮은 층의 취업률이 높은 것은 비정규직과 같이 근로조건이 열악한 직업에의 취업률이 높기 때문이라고 볼 수 있다. 학력의 경우 전문대 취업률이 68.5%로 대학 취업률 61.1%보다 높으며, 정규직에서는 1.8%, 비정규직에서는 5.6% 높은 것으로 나타났다. 전문대의 취업률이 더 높은 이유는 전문대의 전공들이 노동시장의 수요에 부합된 것들이 많고, 전문대의 교육이 이론뿐 아니라 실무적인 부분을 결합하고 있어 졸업 후 바로 직장에서의 활용이 가능하기 때문인 것으로 볼 수 있다.

학교군별 취업률의 경우 수도권 전문대(73.3%), 수도권 국공립대(72.7%), 비수도권 국공립대(71.1%), 수도권 사립대(69.4%), 비수도권 전문대(66.3%), 비수도권 사립대(45.6%) 순으로 나타났다. 수도권이 비수도권보다, 국공립대가 사립대보다 취업률이 높게 나타났으며, 특히 비수도권 사립대의 취업률이 낮게 나타났다. 이는 1995년 대학설립 준칙주의와 비수도권지역의 정원자율화에 의해 비수도권 사립대 학생수의 대폭적인 증가, 낮은 학력수준 학생의 입학, 대학 교육여건 열악이 대학졸업생들의 질적수준 저하와 현장적합성 취약으로 이어지기 때문이라 할 수 있다(이병식, 2004: 59). 학교소재지별 취업률의 경우 경기·인천(77.9%), 강원·제주(68.4%), 서울(63.5%), 경상(62.4%), 전라(57.8), 충청(53.4%) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 그 지역의 산업의 발달, 즉 노동수요와 대체로 일치한다고 볼 수 있다. 전공계열별 취업률의 경우 의약간호보건계열(86.4%), 이공학계열(78.2), 사범계열(71.4%), 예체능계열(67.7%), 사회계열(58.6%), 인문계열(55.4%) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 이공학계열이 약간 높게 나타난 것을 제외하고는 사회에서 통념적으로 받아들이는 것과 대체로 일치한다고 볼 수 있다. 학교성적에 따른 취업률의 경우 상(65.9%), 중(61.7%), 하(46.2%)순으로 나타나 학교성적이 취업과 상당히 관련이 있음을 보여주고 있다. 자격증에 따른 취업률의 경우 상(81.3%), 중(59.2%), 하(58.4%) 순으로 나타나 취득자격증의 전공 및 취업 관련정도가 취업과 관련이 있음을 보여주고 있다.

<표 1> 독립변수에 따른 취업 및 취업형태

(단위: 명, %)

변수		취업			미취업	합계
		정규직	비정규직	소계		
졸업 연도	2004	184(50.5)	46(12.6)	230(63.1)	134(36.8)	364(100.0)
	2005	160(51.3)	42(13.5)	202(64.8)	110(35.3)	312(100.0)
성별	남	122(50.0)	26(10.7)	148(60.7)	96(39.3)	244(100.0)
	여	222(51.4)	62(14.4)	284(65.8)	148(34.3)	432(100.0)
연령	23세 이하	168(50.6)	54(16.3)	222(66.9)	110(33.1)	332(100.0)
	24세 이상	176(51.2)	34 (9.9)	210(61.1)	134(39.0)	344(100.0)
학력	전문대	132(52.0)	42(16.5)	174(68.5)	80(31.5)	254(100.0)
	대학교	212(50.2)	46(10.9)	258(61.1)	164(38.9)	422(100.0)
학교군	수도권국공립대	16(72.7)	0 (0.0)	16(72.7)	6(27.3)	22(100.0)
	수도권사립대	82(54.7)	22(14.7)	104(69.4)	46(30.7)	150(100.0)
	비수도권국공립대	54(60.0)	10(11.1)	64(71.1)	26(28.9)	90(100.0)
	비수도권사립대	60(38.0)	12 (7.6)	72(45.6)	86(54.4)	158(100.0)
	수도권전문대	48(53.3)	18(20.0)	66(73.3)	24(26.7)	90(100.0)

변수	취업			미취업	합계	
	정규직	비정규직	소계			
비수도권전문대	84(50.6)	26(15.7)	110(66.3)	56(33.7)	166(100.0)	
학교소재지	서울	64(50.8)	16(12.7)	80(63.5)	46(36.5)	126(100.0)
	경기·인천	82(60.3)	24(17.6)	106(77.9)	30(22.1)	136(100.0)
	충청	52(44.8)	10 (8.6)	62(53.4)	54(46.6)	116(100.0)
	전라	46(51.1)	6 (6.7)	52(57.8)	38(42.2)	90(100.0)
	경상	80(47.1)	26(15.3)	106(62.4)	64(37.6)	170(100.0)
	강원·제주	20(52.6)	6(15.8)	26(68.4)	12(31.6)	38(100.0)
전공계열	인문계열	46(35.4)	26(20.0)	72(55.4)	58(44.6)	130(100.0)
	사회계열	56(48.3)	12(10.3)	68(58.6)	48(41.4)	116(100.0)
	이공학계열	142(67.7)	28(10.5)	170(78.2)	96(36.1)	266(100.0)
	의약간호보건계열	34(77.3)	4 (9.1)	38(86.4)	6(13.6)	44(100.0)
	예체능계열	32(51.6)	10(16.1)	42(67.7)	20(32.3)	62(100.0)
	사범계열	18(64.3)	2 (7.1)	20(71.4)	8(28.6)	28(100.0)
학교성적	기타계열	16(53.3)	6(20.0)	22(73.3)	8(26.7)	30(100.0)
	하	8(30.8)	4(15.4)	12(46.2)	14(53.8)	26(100.0)
	중	108(52.9)	18 (8.8)	126(61.7)	78(38.2)	204(100.0)
자격증	상	228(51.1)	66(14.8)	294(65.9)	152(34.1)	446(100.0)
	하	190(45.5)	54(12.9)	244(58.4)	174(41.6)	418(100.0)
	중	44(44.9)	14(14.3)	58(59.2)	40(40.8)	98(100.0)
전체	상	110(68.8)	20(12.5)	130(81.3)	30(18.8)	160(100.0)
	중	344(50.9)	88(13.0)	432(63.9)	244(36.1)	676(100.0)

주: 연속적 변수로 사용했던 3개 변수는 범주화해 사용했다. 즉 연령은 23세 이하와 24세 이상으로, 학교성적은 하(1-2점), 중(3점), 상(4-5점)으로, 자격증은 하(0점), 중(1-3점), 상(4-5점)으로 범주화했다.

## (2) 졸업 후 취업까지의 기간

독립변수에 따른 졸업 후 취업까지의 기간을 정리하면 <표 2>와 같다. 2005년 졸업자의 경우 당해 연도(2005년) 취업여부만 파악할 수 있고 다음해(2006년) 취업여부를 파악할 수 없어 취업기간을 분석할 수 없기 때문에 분석대상에서 제외했으며, 2004년 졸업자만을 분석대상으로 했다. 2004년 졸업자 364명 중 2005년 조사에 응하지 않은 16명을 제외한 348명을 최종 분석대상으로 하였다. 졸업 후 1년 이내에 취업한 경우는 1년, 1-2년 사이에 취업한 경우는 2년, 2년 이후에 취업한 경우는 3년으로 취급했기 때문에 정확한 기간과는 약간의 차이가 있다고 볼 수 있다.<sup>6)</sup> 특히 2년 이후의 취업여부, 즉 2006년 이후의 취업여부에 대한 자료를 구할 수 없어(우측절단의 문제) 모두 3년 내에 취업한 것으로 간주했기 때문에 실제기간과는 차이가 있다고 할 수 있다.

전체 연구대상자의 졸업 후 취업까지의 평균기간은 1.51년으로 나타났다. 졸업 후 취업까지의 기간을 성에 따라 비교해보면, 여자(1.48년)가 남자(1.57년)보다 짧으며, 연령에 따라 비교해보면 23세 이하(1.46년)가 24세 이상(1.56년)보다 짧고, 학력에 따라 비교해보면 전문대(1.35년)가 대학교(1.60년)

6) 중앙고용정보원에서는 매년 7-12월 사이에 조사를 하기 때문에 졸업 후 1년 이내에 취업 한 경우의 취업까지의 기간을 1년으로 한 것은 졸업 후 취업까지의 실제기간과는 약간 차이가 있다.

보다 짧게 나타났다. 학교군별 졸업 후 취업까지의 기간은 수도권 전문대(1.21년), 수도권 국공립대(1.29년), 수도권 사립대(1.38년), 비수도권 국공립대(1.40년), 비수도권 전문대(1.43년), 비수도권 사립대(1.95년) 순으로 짧게 나타났다. 이는 수도권일수록, 국공립대일수록, 전문대일수록 짧게 나타났다는 것을 의미한다. 학교소재지별 취업까지의 기간은 경기·인천(1.27년), 서울(1.35년), 강원·제주(1.36년), 경상(1.62년), 전라(1.63년), 충청(1.81년) 순으로, 전공계열별 기간은 의약간호보건계열(1.18년), 이공학계열(1.46년), 예체능계열(1.47년), 사범계열(1.50년), 인문계열(1.65년), 사회계열(1.71년) 순으로 나타났다. 학교성적별 기간은 상(1.46년), 중(1.52년), 하(2.25년) 순으로, 취득자격증에 따른 기간은 상(1.18년), 중(1.60년), 하(1.64년) 순으로 짧게 나타났다. 이러한 결과는 대체로 <표 1>의 취업률 결과와 역으로 관련되어 있음을 보여주고 있다.

<표 2> 독립변수별 졸업 후 취업까지의 기간

(단위: 연)

변수		졸업 후 취업까지의 기간	표준편차	변수	졸업 후 취업까지의 기간	표준편차		
성별	여자	1.48	.737	전공계열	인문계열	1.65	.884	
	남자	1.57	.837		사회계열	1.71	.897	
연령	23세 이하	1.46	.739		이공학계열	1.46	.691	
	24세 이상	1.56	.808		의약간호보건	1.18	.405	
학력	전문대	1.35	.633		예체능계열	1.47	.834	
	대학	1.60	.828		사범계열	1.50	1.000	
학교군	수도권국공립대	1.29	.756		기타	1.30	.675	
	수도권사립대	1.38	.721		학교성적	하	2.25	.886
	비수도권국공립대	1.40	.764			중	1.52	.804
	비수도권사립대	1.95	.861			상	1.46	.737
	수도권전문대	1.21	.509	자격증	하	1.64	.826	
	비수도권전문대	1.43	.689		중	1.60	.824	
			상		1.18	.446		
학교소재지	서울	1.35	.661					
	경기·인천	1.27	.652					
	충청	1.81	.833					
	전라	1.63	.770					
	경상	1.62	.861					
	강원·제주	1.36	.745					
N=348		졸업 후 취업까지의 평균기간=1.51						

주: 졸업 후 2년까지 취업하지 못한 경우 졸업 후 3년 내에 취업하는 것으로 처리해서 계산한 것이기 때문에 졸업 후 취업까지의 실제기간은 약간 더 길어질 수 있다.

한편 졸업 후 취업까지의 연 단위 취업률, 누적취업률, 탈출률을 살펴보면 <표 3>과 같다. 총 졸업자의 66.1%는 졸업한 첫 해에 취업을 하며, 17.2%는 졸업 후 1-2년 사이에 취업을 하고, 나머지 16.7%는 졸업 후 2년 이후에 취업하는 것으로 나타났다. 졸업한 첫 해의 취업확률(탈출률)은 66.1%이고, 졸업 첫 해 미취업자 중 1-2년 사이의 취업확률(탈출률)은 50.8%로 졸업 후 취업까지의 기간이 길어질수록 취업확률(탈출률)이 낮아진다. 즉, 졸업 후 취업까지의 기간이 길수록 취업이 점점 어려워짐을 알 수 있다.

&lt;표 3&gt; 취업률, 누적취업률, 탈출률

(단위: 명, %) (N=348)

취업까지 걸린 기간(연)	취업자	취업률	누적 취업률	미취업자	탈출률
1년 이내	230	66.1	66.1	118	66.1
1년 이후 -2년 이내	60	17.2	83.3	58	50.8
합계	290				

### (3) 임금수준

독립변수에 따른 임금수준을 정리하면 <표 4>와 같다. 전체 대상자의 취업 첫 해 임금수준은 평균 121.9만원인 것으로 나타났다. 졸업연도별 임금수준을 비교해 보면 2005년에 121.2만원으로 2004년 122.5만원보다 1.3만원 낮아진 것으로 나타났다. 이는 노동시장에 진입하는 신규대졸자들이 일자리 취득에 애로가 많다는 경제상황을 고려하여 나쁜 일자리 제의를 쉽게 받아들이고, 또한 2005년에 비정규직 취업비율이 증가했기 때문이라 볼 수 있다. 종사지위별 임금수준은 정규직이 130.2만원으로 비정규직 89.5만원보다 월등히 높은 것으로 나타나 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 심하게 나타남을 알 수 있다. 그러나 정규직과 비정규직의 평균근무시간이 고려되지 않았기 때문에 시간당 근무시간의 차이는 파악할 수 없었다. 이에 대한 연구는 더 정확한 자료를 통해 분석해 볼 필요가 있다고 사료된다. 성별 임금수준은 남자가 155.2만원으로 여자의 104.5만원보다 매우 더 높은 것으로 나타났다. 이는 앞에서 논의한 대로 여자의 경우 의증임금이 낮아 쉽게 임금수준이 낮은 일자리에 취업할 수 있다는 점과 군복무기간의 임금산정 차이 때문이라고 볼 수 있다. 연령별 임금수준은 24세 이상이 150.7만원으로 23세 이하의 94.6만원보다 매우 더 높은 것으로 나타났으며, 학력별 임금수준은 대학교 졸업자가 143.2만원으로 전문대 졸업자의 90.2만원보다 매우 더 높은 것으로 나타나 학력별 임금격차가 심함을 알 수 있었다.

학교군별 임금수준은 수도권 국공립대(177.5만원), 수도권 사립대(148.4만원), 비수도권 국공립대(147.8만원), 비수도권 사립대(126.6만원), 수도권 전문대(96.4만원), 비수도권 전문대(86.0만원) 순으로 높게 나타났다. 이는 일반적으로 사회에서 평가하는 학교서열과 일치하는 것으로 임금수준이 높은 대기업들이 신입사원 채용 시 이러한 학교서열을 고려하고 있음을 보여주고 있다. 학교소재지별 임금수준은 서울(158.1만원), 강원·제주(134.6만원), 충청(118.7만원), 경기·인천(113.0만원), 전라(112.7만원), 경상(106.7만원) 순으로 높게 나타났다. 이는 서울에 대기업 본사들이 집중되어 있고 이러한 대기업들이 서울출신 대학생들을 선호하거나 많이 채용하기 때문이라고 볼 수 있다. 전공계열별 임금수준은 사범계열(161.0만원), 이공학계열(130.9만원), 의약간호보건계열(130.8만원), 사회계열(119.2만원), 인문계열(110.5만원), 예체능계열(96.9만원) 순으로 나타났다. 의약간호보건계열의 임금수준이 낮게 나타난 것을 제외하고는 대체로 사회에서 인식하고 있는 것과 같게 나타났다. 예상과 달리 의약간호보건계열의 임금수준이 낮게 나타난 것은 이 계열에 의약학 졸업자보다는 간호보건관련학 졸업자가 많이 포함되었기 때문이다. 학교성적별 임금수준은 상(125.1만원), 중(117.2만원), 하(94.2만원) 순으로 나타나 학교성적이 좋을수록 임금수준이 높음을 알 수 있다. 취득자격증에 따른 임금수준은 상

(126.9만원), 중(126.5만원), 하(118.2만원)순으로 나타나 전공 및 취업관련 자격증 취득이 임금수준과 관련이 있기는 하나 관련정도가 미미함을 알 수 있다.

<표 4> 독립변수별 임금수준

(단위: 만원)

변수		월평균 소득	표준 편차	변수		월평균 소득	표준 편차	
졸업 연도	2004	122.5	53.9	학교소 재지	서울	158.1	58.9	
	2005	121.2	50.8		경기·인천	113.0	43.4	
종사 지위	비정규직	89.5	37.7	학교 소재지	충청	118.7	38.4	
	정규직	130.2	52.3		전라	112.7	49.2	
성별	여자	104.5	39.8	학교 소재지	경상	106.7	50.3	
	남자	155.2	57.2		강원·제주	134.6	81.0	
연령	23세 이하	94.6	34.3	학교 소재지	인문계열	110.5	44.2	
	24세 이상	150.7	52.6		사회계열	119.2	57.1	
학력	전문대	90.2	26.5	학교 소재지	이공학계열	130.9	51.9	
	대학	143.2	54.5		의약간호보건	130.8	54.1	
학교군	수도권국공립대	177.5	60.2	학교 소재지	예체능계열	96.9	38.3	
	수도권사립대	148.4	55.6		사범계열	161.0	62.3	
	비수도권국공립대	147.8	57.4		기타	95.5	43.7	
	비수도권사립대	126.6	43.8		학교 성적	하	94.2	38.8
	수도권전문대	96.4	27.4			중	117.2	56.3
	비수도권전문대	86.0	25.5			상	125.1	50.7
			하	118.2		53.3		
			자격증	중	126.5	43.8		
				상	126.9	54.0		
N=432		전체 월평균소득=121.9만원						

주: 임금수준 분석은 취업을 한 사람만을 대상으로 했기 때문에 분석대상자가 432명임.

## 2) 취업여부 및 취업형태 결정요인 분석

취업여부 결정요인에 대한 분석결과는 <표 5>와 같다. 분석결과 학교군에서 비수도권 사립대, 학교 소재지에서 경기·인천지역, 학교성적, 자격증이 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교군에서 수도권 사립대(기준범주)에 비해 비수도권 사립대는 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치고, 학교소재지에서 서울(기준범주)에 비해 경기·인천지역은 취업가능성을 높이도록 영향을 미치며, 학교성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업 관련정도가 높을수록 취업가능성을 높이도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이는 비수도권 사립대의 무분별한 신설과 학생증원, 교육여건의 열악이 질적수준이 낮은 대량의 졸업생들을 배출하고, 이런 현상이 취업가능성을 낮추도록 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 또한 기업의 경기·인천지역 집중으로 노동수요가 많은 이 지역에서 취업가능성이 높으며,7) 학교성적이나 자격증 취득과 같은 성실한 취업준비 활동이 취업가능성을 높이는데 기여했다고

7) 일자리는 경기·인천, 서울지역 모두 많다고 볼 수 있으나, 서울지역은 전국의 모든 졸업자들이

볼 수 있다. 한편 각 변수의 영향력(Wald)을 비교해보면,<sup>8)</sup> 자격증 취득, 경기·인천지역, 학교성적, 비수도권 사립대 순으로 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 5> 취업여부 결정의 로지스틱 회귀분석

변수		B(표준오차)	Wald	P
성별	남자(여자)	.059 (.325)	.033	.855
연령		-.042 (.070)	.353	.553
학력	전문대(대학)	-.196(4.019)	.002	.998
학교군	수도권국공립대	.434 (.764)	.323	.570
	비수도권국공립대	.244 (.545)	.201	.654
	비수도권사립대	-.906 (.453)	3.997	.046 <sup>*</sup>
	수도권전문대	.194 (.402)	.233	.631
	비수도권전문대	-.193 (.421)	.210	.647
	(수도권사립대)			
학교 소재지	경기·인천	.971 (.442)	4.822	.028 <sup>*</sup>
	충청	-.085 (.395)	.046	.829
	전라	.077 (.433)	.031	.859
	경상	.469 (.378)	1.534	.215
	강원·제주	.346 (.612)	.319	.572
	(서울)			
전공 계열	사회계열	-.156 (.379)	1.534	.215
	이·공학계열	.083 (.321)	.066	.797
	의약간호보건계열	.940 (.725)	1.683	.195
	예체능계열	.278 (.476)	.342	.558
	사범계열	.248 (.690)	.129	.719
	( 인문계열)			
성적		.304 (.150)	4.096	.043 <sup>*</sup>
자격증		.170 (.072)	5.488	.019 <sup>*</sup>
상수		.057(1.791)	.001	.975
N=338		Chi-square=40.263	Sig=.003	

주: 1) 더미변수(성별, 학력, 학교군, 학교소재지, 전공)의 경우 ( )안은 기준범주임.

2) \* : p<0.05.

취업형태 결정요인에 대한 분석결과는 <표 6>과 같다. 먼저 정규직 결정요인을 살펴보면, 학교군에서 수도권 전문대, 비수도권 전문대, 학교소재지에서 경기·인천지역, 학교성적, 자격증이 유의미하게 영향을 미치며, 학교군에서 비수도권 사립대, 전공계열에서 의약간호보건계열·사범계열이 낮은 유의수준(p<0.1)에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교군에서 수도권 사립대(기준범주)에 비해 비수도권 사립대, 수도권 전문대, 비수도권 전문대는 정규직 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 <표 5>의 정규직과 비정규직을 합한 경우의 취업여부 결정요인보다 대학

일자리를 잡고자 선호하는 지역이기 때문에 상대적으로 경기·인천지역이 취업을 하기에는 더 쉬울 수 있다.

8) 로지스틱 회귀분석에서 Wald 값은 각 독립변수의 계수인 B를 표준오차로 나눈 것을 제곱한 값(즉  $Wald=(B\div\text{표준오차})^2$ )으로, 각 독립변수의 종속변수에 대한 영향력의 상대적 크기를 나타낸다고 볼 수 있다.



의 서열화 영향이 더 분명하게 나타나고 있음을 보여주고 있다. 학교소재지에서 서울지역(기준범주)에 비해 경기·인천지역이 취업가능성을 높이도록 영향을 미치며, 성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업 관련정도가 높을수록 정규직 취업가능성을 높이도록 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 <표 5>의 결과와 같음을 알 수 있다. 전공계열의 경우 인문계열(기준범주)에 비해 의약간호보건계열·사범계열이 정규직 취업가능성을 높이는 것으로 났는데, 이는 <표 5>의 결과에서는 영향을 미치지 않았던 변수가 정규직 취업가능성에는 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 각 변수의 영향력(Wald)을 비교해 보면, 자격증, 비수도권 전문대, 수도권 전문대, 경기·인천지역, 성적, 비수도권 사립대, 의약간호보건계열·사범계열 순으로 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6> 취업형태 결정의 다항명목 로지스틱회귀분석

변 수		정 규 직			비 정 규 직		
		B(표본오차)	Wald	P	B(표본오차)	Wald	P
성별	남자(여자)	.084(.341)	.060	.806	.011(.504)	.000	.983
연령		-.051(.074)	.468	.494	-.010(.106)	.009	.923
학력	전문대(대학)	-.757(.476)	2.525	.112	1.679(.804)	4.361	.037*
학교군	수도권국공립대	.741(.775)	.915	.339	-1.588(.000)	-	-
	비수도권국공립대	.335(.568)	.390	.532	-.119(.876)	.018	.892
	비수도권사립대	-.991(.533)	3.457	.063#	-1.502(.789)	3.625	.057#
	수도권전문대	-1.355(.608)	4.966	.026*	1.702(.836)	4.145	.043*
	비수도권전문대	-1.241(.526)	5.566	.020*	1.647(.826)	3.976	.051#
	(수도권사립대)						
학교 소재지	경기·인천	1.029(.466)	4.883	.027*	.858(.608)	1.990	.158
	충청	-.101(.449)	.051	.801	-.087(.765)	.013	.907
	전라	.103(.449)	.052	.819	-.118(.823)	.020	.886
	경상	.348(.398)	.764	.382	.983(.634)	2.402	.121
	강원·제주	.194(.644)	.091	.763	.951(.919)	1.071	.301
	(서울)						
전공 계열	사회계열	.096(.403)	.057	.811	-.931(.588)	2.502	.114
	이·공학계열	.345(.344)	1.008	.315	-.765(.481)	2.532	.112
	의약간호보건계열·사범계열	1.267(.739)	2.939	.086#	-.256(1.053)	.059	.808
	예체능계열	.494(.505)	.955	.328	-.313(.662)	.224	.636
	(인문계열)						
성적		.326(.158)	4.253	.039*	.238(.230)	1.069	.301
자격증		.186(.075)	6.255	.012*	.085(.112)	.574	.449
상수		2.934(2.799)	1.099	.294	-2.643(3.656)	.523	.470
N=338		Chi-square=61.802		Sig=.009			

- 주: 1) 더미변수(성별, 학력, 학교군, 학교소재지, 전공)의 경우 ( )안은 기준범주임.  
 2) 전공계열의 경우 의약간호보건계열과 사범계열의 비정규직 수가 각각 4명, 2명으로 많지가 않아 두 계열을 하나로 범주화해서 분석하였음.  
 3) #: p<0.1, \*: p<0.05.

다음으로 비정규직 결정요인을 살펴보면, 학력에서 전문대, 학교군에서 수도권 전문대가 유의미하

게 영향을 미치며, 학교군에서 비수도권 사립대, 비수도권 전문대가 낮은 유의수준( $p < 0.1$ )에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력의 경우 전문대는 비정규직 취업가능성을 높이도록 영향을 미치며, 학교군의 경우 수도권 사립대(기준범주)에 비해 수도권 전문대와 비수도권 전문대는 비정규직 취업가능성을 높이도록 영향을 미치고, 비수도권 사립대는 비정규직 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 각 변수의 영향력(Wald)을 비교해보면, 전문대, 수도권 전문대, 비수도권 전문대, 비수도권 사립대 순으로 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3) 임금수준 결정요인 분석

임금수준 결정요인에 대한 분석결과는 <표 7>과 같다. 분석결과 성별, 연령, 종사지위, 학교소재지에서 경기·인천지역, 전공계열에서 의약간호보건계열이 유의미하게 영향을 미치며, 학교소재지에서 전라, 전공계열에서 사범계열이 낮은 유의수준( $p < 0.1$ )에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남자는 임금수준을 높이도록 영향을 미치고, 연령이 많을수록 임금수준을 높이도록 영향을 미치며, 비정규직은 임금수준을 낮추도록 영향을 미치고, 학교소재지에서 서울지역(기준범주)에 비해 경기·인천지역, 전라지역이 임금수준을 낮추도록 영향을 미치며, 전공계열에서 인문계열(기준범주)에 비해 의약간호보건계열, 사범계열이 임금수준을 높이도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 각 변수의 영향력( $\beta$ )을 비교해보면, 종사지위, 의약간호보건계열, 경기·인천지역, 연령, 성별, 사범계열, 전라지역 순으로 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7> 임금수준 결정의 다중회귀분석

변수		$\beta$ (베타)	t	t유의도
성별	남자(여자)	.175	2.593	.010*
연령		.205	2.611	.010*
종사지위	비정규직(정규직)	-.239	-4.636	.000***
학교군	전문대(대학)	-.049	-.133	.894
	수도권국공립대	.044	.803	.423
	비수도권국공립대	.064	1.117	.265
	비수도권사립대	.043	.728	.467
	수도권전문대	-.039	-.573	.568
	비수도권전문대 (수도권사립대)	-.042	-.715	.485
학교 소재지	경기·인천	-.209	-2.881	.004**
	충청	-.070	-1.340	.182
	전라	-.096	-1.743	.083#
	경상	-.082	-1.500	.135
	강원·제주 (서울)	-.070	-1.340	.182
	전공 계열	사회계열	.047	.742
이·공학계열		.037	.526	.600

변수	$\beta$ (베타)	t	t유의도
의약간호보건계열	.215	3.488	.001**
예체능계열	-.065	-1.121	.263
사범계열 ( 인문계열)	.109	1.940	.054#
성적	.077	1.479	.141
자격증	-.014	-.244	.808
상수		.780	.436
N=216      Adj. R <sup>2</sup> =.484      F=11.082      F유의도=.000			

주: 1) 더미변수(성별, 종사지위, 학력, 학교군, 학교소재지, 전공)의 경우 ( )안은 기준범주임.

2) #: p<0.1, \*: p<0.05, \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001.

임금수준 결정요인 분석결과와 취업여부 및 취업형태 결정요인 분석결과를 비교해보면 몇 가지 의미 있는 차이가 있음을 알 수 있다. 첫째 성별은 취업 결정요인 분석에서는 유의미하게 영향을 미치는 요인이 아니었지만, 임금수준 결정요인에서는 남자가 임금수준을 높이도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 아직도 한국의 노동시장에 성차별의 벽이 높게 존재하고 있음을 보여주고 있다. 즉 여성들의 의중임금이 낮아 취업에서는 성차별이 나타나지 않지만 임금수준이 높은 좋은 일자리에서는 성차별이 존재하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 연령은 취업 결정요인에서는 유의미한 영향을 미치지 않았지만 임금수준에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 종사지위는 임금수준 결정요인에서만 독립변수로 사용되었는데, 정규직과 비정규직간의 임금수준에 심한 차이가 존재하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 정규직과 비정규직간의 평균 근무시간이 고려되지 않았기 때문에 시간당 임금수준에 미치는 영향을 파악할 수 없었다. 넷째, 취업 결정요인에서 경기·인천지역은 취업가능성을 높이도록 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 임금수준 결정요인에서는 경기·인천지역이 임금수준을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경기·인천지역이 노동수요가 많아 이 지역 졸업자들이 쉽게 취업을 할 수 있지만 높은 임금수준을 보장하는 일자리는 많지 않다는 것이다. 즉 높은 임금수준의 일자리는 서울(기준범주)에 많이 집중되어 있다는 것이다. 또한 취업에는 영향을 미치지 않았던 전라지역이 임금수준을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전라지역 졸업자의 임금수준이 다른 지역, 특히 서울(기준범주)에 비해 낮다는 것을 의미한다. 다섯째, 전공계열의 의약간호보건계열, 사범계열은 취업 결정요인에서는 유의미한 영향을 미치지 않았지만 임금수준에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전공계열 간에 임금차이가 많이 존재하고 있으며, 이러한 현상이 우수한 학생들도 하여금 의약간호보건계열, 사범계열을 선택하도록 하는 요인이 되고 있음을 설명해주고 있다. 여섯째, 학교성적과 자격증은 취업에는 유의미한 영향을 미치지 않지만 임금수준에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 성적이나 자격증이 선별요인(screening factor)으로 작용해 취업에는 영향을 미쳤으나 인적자본의 상승, 즉 생산성의 증가와는 연관되지 않는다는 것을 의미한다.

## 5. 요약 및 시사점

### 1) 요약

신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석을 통해 파악된 주요내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 취업여부 결정요인 분석결과, 학교군에서 비수도권 사립대는 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치고, 학교소재지에서 경기·인천지역, 학교성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업 관련정도가 높을수록 취업가능성을 높이도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이는 비수도권사립대의 무분별한 신설과 학생증원, 열악한 교육여건이 질적수준이 낮은 졸업생을 대량 배출해 취업가능성을 낮추도록 하고, 기업의 경기·인천지역 집중으로 노동수요가 많은 이 지역 졸업생의 취업이 용이하며, 좋은 학교성적이나 자격증 취득과 같은 성실한 취업준비 활동이 취업에 기여한다는 것을 의미한다.

둘째, 정규직 결정요인 분석결과, 학교군에서 비수도권 사립대, 수도권 전문대, 비수도권 전문대는 정규직 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치며, 학교소재지에서 경기·인천지역, 학교성적이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업 관련정도가 높을수록, 전공계열에서 의약간호보건계열·사범계열이 취업가능성을 높이도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 정규직과 비정규직을 합한 취업 결정요인에서는 유의미한 영향을 미치지 않았던 수도권 전문대, 비수도권 전문대가 정규직취업 결정요인에서 부적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 점은 정규직 취업의 경우 대학의 서열화가 더 많이 반영되고 있다는 것을 의미한다. 또한 정규직과 비정규직을 합한 취업 결정요인에서는 유의미한 영향을 미치지 않았던 의약간호보건계열·사범계열이 정규직 취업결정요인에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 점은 상대적으로 좋은 일자리인 정규직에서 의약간호보건계열·사범계열의 취업가능성이 높다는 것을 의미한다.

셋째, 비정규직 결정요인 분석결과, 학력에서 전문대, 학교군에서 수도권 전문대와 비수도권 전문대는 비정규직 취업가능성을 높이도록 영향을 미치며, 비수도권 사립대는 비정규직 취업가능성을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이는 전문대는 정규직에서는 취업가능성이 낮지만 비정규직에서는 취업가능성이 높다는 것을 의미하며, 비수도권 사립대는 정규직뿐만 아니라 비정규직에서도 취업가능성이 낮다는 것을 의미한다.

넷째, 졸업 후 취업까지의 연 단위 취업확률(실업 탈출률)을 살펴본 결과 졸업 후 취업까지의 기간이 길어질수록 취업이 점점 더 어려워짐을 알 수 있었다.

다섯째, 임금수준 결정요인 분석결과, 남자, 연령이 많을수록, 의약간호보건계열, 사범계열은 임금수준을 높이도록 영향을 미치며, 비정규직, 경기·인천지역, 전라지역은 임금수준을 낮추도록 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노동시장에 아직도 성차별이 심하게 존재하고 있으며, 종사지위에 따라 임금수준에 심한 차이가 존재하고 있음을 의미한다. 또한 의약간호보건계열, 사범계열은 취업결정요

인에서는 유의미한 영향을 미치지 않았지만 임금수준에서는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경기·인천지역은 노동수요가 많아 쉽게 취업할 수 있지만 높은 임금수준을 보장하는 일자리는 많지 않아 임금수준은 낮으며, 전라지역은 취업가능성도 높지 않으며 임금수준도 낮다는 것을 의미한다. 즉 높은 임금수준의 일자리는 서울(기준범주)에 많이 집중되어 있다는 것이다. 한편 학교성적과 자격증은 취업에는 유의미한 영향을 미치지만 임금수준에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## 2) 시사점

취업 및 임금수준 결정요인 분석결과를 바탕으로 신규대졸자 실업완화 및 임금격차 해소에 도움이 될 수 있는 시사점을 제시해보고자 한다.

첫째, 대학교육을 전문인력을 양성할 수 있고, 산업현장의 요구에 부응할 수 있도록 개선해야 한다. 특히 그동안 무분별하게 신설된 비수도권 사립대의 교육환경 및 교육과정이 개선되어야 한다. 이러한 개선방안으로는, 첫째 질 높은 대학교육이 이루어질 수 있도록 대학시설의 확충, 교수진 확보 등 대학의 인프라 구축이 이루어져야 한다. 대학 측이 정원미달 등 미래의 불확실성으로 인해 결원된 교수를 채용하지 않아 심도 있는 전공교육이 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 또한 학부제 등 모집단위 광역화가 추진되고 적절한 진로지도가 결여된 상태에서 복수전공을 한 학생이 많아지게 되었으며, 이들이 중요한 기초과목을 수강하지 않고 학점취득이 용이한 과목 위주로 최소한의 과목만 수강을 하게 되어 체계적인 전공교육이 이루어지지 못하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 지방의 몇 개 대학을 연합대학 체계로 구축하는 방안 등을 생각해 볼 수 있으며, 의무적으로 학생수 대비 일정 수 이상 전공교수를 채용하도록 하는 제도<sup>9)</sup> 광역단위 모집화가 불필요한 경우 전공위주로 모집하는 제도, 전공기초 및 필수과목을 의무적으로 수강하도록 하는 제도, 복수전공 및 취업과 관련된 진로지도를 받을 수 있는 제도 등이 마련될 필요가 있다. 둘째 정부기관 또는 연구단체 등으로 하여금 미래의 직업상황 등을 정밀하게 분석해서 제시하도록 함으로써 대학으로 하여금 전공분야 정원을 장래의 노동수요에 맞추어 적절하게 조정하도록 할 필요가 있다. 즉 노동수요적 측면과 노동공급적 측면의 불일치를 완화할 수 있는 방안이 마련될 필요가 있다. 셋째, 대학교육의 현장성을 강화하기 위해 산학연계 활성화 방안이 마련되어야 한다. 산업수요에 부응하는 교육이 이루어지기 위해서는 산업계의 요구가 체계적이고 주도적으로 반영될 수 있는 유기적 관계가 마련되어야 한다. 한편 산학연계가 활성화 되기 위해서는 지방에 대학과 연결될 수 있는 적절한 산업이 육성되어야 한다. 따라서 필요한 산업이 육성되어 있지 않은 지방의 경우는 광역단위로 산학연계정책을 추진하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

둘째, 노동시장에서 성차별을 완화할 수 있는 대안이 마련되어야 한다. 임금수준에서 남녀간 차이

9) 교육인적자원부는 ‘2004년 하계 대학총장세미나’에서 ‘대학 경쟁력 강화를 위한 구조개혁 재정지원방안’으로 2006년부터 교수 1인당 학생수가 40명을 초과하는 대학을 ‘후기두뇌한국21’ 등 재정지원사업 신청자격 대상에서 제외하며, 교수 1인당 학생수 기준을 해마다 1명씩 줄여나가 2010년에는 36명 이하의 대학만 재정지원 대상에 포함시키기로 했다(한겨레, 2004).

가 심하게 존재하는 것은 정규직의 좋은 일자리에서 성차별의 벽이 높게 존재하고 있다는 것을 의미한다. 정규직의 좋은 일자리에서 여성고용을 확대할 수 있는 방안을 노동수요적 측면과 노동공급적 측면으로 나누어 검토해 볼 수 있다. 노동수요 확대정책으로 ① 성별직종분화, 즉 남성은 높은 기술숙련이 요구되고 정규직 비율이 높은 직업에 비교우위가 있으며, 여성은 높은 기술숙련이 요구되지 않고 정규직 비율이 낮은 직업에 비교우위가 있다는 인식을 전환시키기 위한 활동의 전개, ② 좋은 일자리에 여성할당제를 적극적으로 유도하여 이를 실현하는 기업에 대해 인센티브를 제공하는 제도 도입, ③ 출산과 양육, 가사 등으로 남성보다 업무능률이 떨어진다는 인식 때문에 여성의 정규직 채용을 기피하는 현상을 완화시키기 위해 정부지원의 직장 및 공공택아소 신설·확충, ④ 여성의 좋은 일자리 취업을 지원하는 전문상담기관 및 상담인력 양성, ⑤ 성차별 구조 타파를 추진하기 위한 민주노총 또는 한국노총 산하의 여성노동연맹(가칭) 신설 등을 들 수 있다. 공급노동의 경쟁력 강화대책으로는 ① 남성 중심적이고 정규직 비율이 높은 직업에 여성 진출을 확대할 수 있도록 대학에서 여성의 전공 다양화 촉진, ② 육아휴직 후 재취업 전에 이용할 수 있는 직업능력개발 훈련제도 도입 등을 들 수 있다.

셋째, 자격증이 실질적으로 업무수행능력 및 생산성 향상과 연결 될 수 있도록 자격증 취득과정을 개선할 필요가 있다. 자격증은 취업에는 도움을 주나 임금상승 효과는 없는 것으로 나타났다. 이는 자격증이 하나의 선별도구(screening device)로만 작용하고 있으며, 실제 직무수행에 필요한 숙련을 제공하지 못하는 것으로 생각할 수 있다. 만약 이러한 해석이 맞다면 자격증을 따는 것은 개인적으로는 취업을 위한 편익이 될 수 있으나 사회적으로는 낭비일 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 자격증 취득과정에 실제 기업이 필요로 하는 기술을 습득하도록 하는 직업훈련과정 등이 포함되도록 해야 할 것이며, 자격증에 관한 질을 정부가 관리할 필요가 있다. 또한 자격증 소지자가 가지고 있는 기술이 그것을 필요로 하는 기업에 잘 연결되도록 자격증과 연관된 직업·산업 공시, 자격증 소지자와 기업의 연계 등 적극적 노동시장정책이 강화될 필요가 있다. 이렇게 될 때, 자격증은 취업을 위한 선별수단으로서 뿐만 아니라 실제 직무의 생산성을 높이는 인적자본에의 투자로서 역할을 할 것이다(김우영, 2003; 105-106).

넷째, 산업의 지방분산을 통한 지역균형발전정책이 마련되어야 하며, 지방발전을 위한 지역혁신시스템이 구축되어야 한다. 산업·교육·문화시설의 수도권 집중은 지방인재와 자본의 수도권으로의 유출을 유도하고, 인재와 자본의 유출은 지방의 자생력을 약화시켜 수도권과 지방의 격차를 더욱 심화시키는 악순환 구조를 가지고 있다.<sup>10)</sup> 이러한 현실은 지방대학의 산학협동연구·교육을 어렵게 하고, 지방대출신 졸업자들로 하여금 일자리를 잡는데 어려움을 겪도록 하고 있다. 지방발전과 지방대학의 육

10) 수도권(서울·경기·인천)의 면적은 국토의 11%에 불과하나, 인구의 약 절반 이상이 거주하고 있다. 2000년을 기준으로 국가 공공기관, 대기업 본사, 정보통신업체, 외국기업 등의 약 80% 이상, 금융거래 비중의 70.4%, 조세수입의 70.9%, 100대 기업 본사의 91%, 10대 명문대학의 80%, 기업부설연구소의 72.1%가 수도권에 집중되어 있다. 지난 30년간 수도권 인구는 2.5배, 기업체수는 73배, 금융기관의 수는 300배나 증가하여, 해가 갈수록 수도권 집중화, 지방공동화 현상이 뚜렷해지고 있다. 수도권은 전국의 자본과 인재를 무차별적으로 집중시키는 블랙홀과 같은 하나의 거대한 흡인체로 변해 버렸다(우동기, 2004: 31-32).

성 및 지방대출신 졸업자의 취업촉진을 위해 다음과 같은 방안이 모색될 필요가 있다. 첫째, 산업의 지방분산이 이루어 질 수 있도록 지역균형발전정책이 마련되어야 한다. 지역균형발전을 위해서는 국가의 정책과 지방자치단체의 노력이 병행해서 이루어져야 한다. 참여정부는 국가 균형발전을 국정최대 과제로 설정하고 지방분권, 분산, 분업의 3분정책과 함께 이를 위한 제도적 방안으로 '신행정수도 건설 특별법,' '국가균형발전 특별법,' '지방분권 특별법'을 제정·공포함으로써 지역균형발전에 노력하고 있다(임승달, 2004: 28). 그러나 중앙정부의 노력에도 불구하고 산업의 지방분산에 대한 가시적인 효과는 나타나지 않고 있다. 산업유치를 위해서는 중앙정부의 노력과 함께 지방정부도 기업의 입지비용최소화, 생산품에 대한 수요지원정책 등 다양한 정책을 개발·촉진해야 할 것이다. 둘째, 지역 자체의 혁신능력배양을 통해 지역경제의 내생적 발전전략을 추구할 필요가 있다. 내생적 발전전략은 외부로부터 기업을 유치하고자 하는 외생적 발전전략이 한계가 있다는 판단 하에 일본 등 선진국에서 채택된 정책이다. 내생적 기술혁신전략은 지역 내 대학, 연구기관, 기업, 지방정부가 네트워크와 파트너십을 형성하여 기술혁신 지향적 성장정책을 추구하는 것이다. 지역 내 기술혁신체계를 통한 신기술 개발을 통해 관련기업을 유치하고 지역경제를 활성화하여 지역의 실업률을 감소시킬 수 있다는 것이다(우동기, 2004: 33).

다섯째, 졸업 후 취업기간이 길어질수록 취업이 점점 더 어려워질 수 있다는 점은 신규대졸 실업자에 대해 정부가 가능한 한 빠른 시일 내에 체계적으로 개입·지원해 줄 필요가 있다는 것을 시사해주고 있다. 청년실업을 다루고 있는 여러 연구들(Ellwood, 1982; Corcoran, 1982; Freeman and Wise, 1982)은 청년층은 매우 제한된 정보를 가지고 있어 적절한 일자리를 찾는데 많은 시간을 투자하고 있다는 점을 지적하고 있다. 현재 한국에서는 각 부처별로 소관사업 및 예산 범위 내에서 기획, 입안된 다양한 프로그램이 있으나, 신규대졸자들이 쉽고 명확하게 다가갈 수 있는 종합적인 프로그램이 없다. 앞으로는 부처별로 실업대책을 개별적으로 추진하기보다는 영국의 뉴딜(New Deal)과 같이 청년실업 문제를 체계적, 종합적으로 지원할 수 있는 통일된 프로그램을 만들 필요가 있다. 뉴딜프로그램은 근로연계복지(welfare to work) 구상으로 1998년 4월부터 영국에서 전국적으로 실시했던 정책이다. 뉴딜프로그램은 도입단계(Gateway), 뉴딜옵션(New Deal Options), 사후관리서비스(Follow-through) 3단계로 구성되어 있다. ① 도입단계는 최장 4개월까지 지속될 수 있는데, 이 기간동안 개별상담가는 참여자에게 직장을 알선하는데 주력하고, 직장을 구하는데 실패하면 참여자의 특성에 적합한 뉴딜옵션을 선택하도록 지원한다. ② 옵션단계는 최장 6개월까지 지속될 수 있으며, 직장을 구하지 못한 청년들에게 선택된 뉴딜옵션을 제공한다. 제공되는 옵션은 크게 임금보조 취업, 자원봉사활동, 환경감시단활동, 전일제 교육훈련 등으로 구성되는데, 이 기간동안 참여자는 개별상담가와 계속 연락하도록 하고, 주중 하루는 훈련을 받아야 한다. ③ 사후관리서비스 단계에서는 뉴딜옵션이 종료되는 마지막 달에 적합한 일자리를 구할 수 있도록 집중적인 지원이 이루어지며, 직장을 구하지 못할 경우 개별상담가와 면담하여 다시 뉴딜옵션의 하나를 선택하도록 하고 구직급여가 연장된다(이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연, 2002: 117-119).

## 참고문헌

- 교육인적자원부. 2005. 『교육통계연보』.
- 김기현. 2003. “학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로.” 『교육사회학연구』 13(2): 65-93.
- 김안국. 2003. “청년층 미취업의 실태와 원인 분석.” 『제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원. pp. 175-200.
- 김우영. 2003. “아르바이트, 자격증의 경제적 효과.” 『제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원. pp. 85-109.
- 반정호·김경희·김경휘. 2005. “청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.” 『한국사회복지학』 57(3): 73-103.
- 안주엽·홍서연. 2002. “청년층 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교.” 『노동경제론집』 25(1): 47-74.
- 우동기. 2004. “지방의 침체와 지방대학의 역할과 과제.” 『도시문제』 39(423): 30-44.
- 윤대식. 2004. “첨단산업도시 건설과 지방대학의 육성 과제.” 『도시문제』 39(423): 45-55.
- 이기중·김은주. 2006. “청년층의 취업과 미취업을 구분하는 요인 탐색.” 『제4회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원. pp. 25-43.
- 이병식. 2004. “청년실업과 지방대학 졸업생의 취업문제.” 『도시문제』 39(423): 56-65.
- 이병희. 2001. “최근 국내 청년실업의 원인과 대책.” 『경제정책연구』 3(4): 47-93.
- \_\_\_\_\_. 2002. “노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구.” 『노동정책연구』 2(1): 1-18.
- 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연. 2002. 『학교로부터 노동시장으로 이행실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 이정우. 1999. 『소득분배론』. 비봉출판사.
- 임승달. 2004. “지역균형발전과 지방대학 육성.” 『도시문제』 39(423): 13-29.
- 전병유. 2002. “청년실업 현황과 정책과제.” 『청년실업의 실태와 극복방안(제1회 GYT 포럼 자료집)』. pp. 8-47.
- 전재식. 2002. “청년층 실업과 정책과제.” 『직업과 인력개발』 5(1): 1-9.
- 정용욱. 2003. “한국청년의 실업확률 결정요인 분석.” 연세대학교 석사학위논문.
- 중앙고용정보원. 2003-2005. 『청년패널자료』.
- \_\_\_\_\_. 2005. 『청년패널 기초분석보고서』.
- 채구묵. 2004. “청년실업과 신규대졸자 실업의 실태, 원인분석 및 과제.” 『한국사회복지학』 56(3): 159-181.
- 최바울·김성환. 2004. “대졸자의 노동시장 이행 실태와 성과 분석.” 『제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원. pp. 45-69.
- 최영섭. 2003. 『청년실업문제의 구조적 원인분석과 증장기 정책방향』. 산업연구원.
- 통계청. 2005. 『경제활동인구연보』.
- 한겨레. 2004. “교수당 학생수 40명 초과 대학 2006년부터 정부지원 중단.” 3월 19일자.
- 한승준. 2003. “우리나라 청년실업의 특성 및 대책에 관한 연구.” 『정책분석평가학회보』 13(1): 85-109.
- 홍서연·안주엽. 2002. “청년의 학교 졸업후 구직기간의 분석.” 『노동정책연구』 2(1): 19-46.
- Bergmann, Barbara. 1986. *The Economic Emergence of Women*. Basic Books.
- Bratberg, E. and O. A. Nilsen. 1998. “Transition from School to Work: Search Time and Job



- Duration." *Discussion Paper*: No. 27. University of Bergen.
- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital, the Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Corcoran, Mary. 1982. "The Employment and Wage Consequences of Teenage Women's Nonemployment." pp. 391-419 in *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.
- Dore, Ronald. 1976. *The Diploma Disease: Education, Qualification, and Development*. University of California.
- Eckstein, Z. and K. I. Wolpin. 1995. "Duration to First Job and the Return to Schooling: Estimates from a Search-Matching Model." *Review of Economic Studies* 62(211): 263-286.
- Ellwood, David T. 1982. "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes?" pp. 349-385 in *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.
- Fougere, Denis, Francis Kramarz, and Thierry Magnac. 2000. "Youth Employment Policies in France." *European Economic Review* 44: 928-942.
- Freeman, Richard B. 1982. "Economic Determinants of Geographic and Individual Variation in the Labor Market Position of Young Persons." pp. 115-148 in *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.
- Freeman, Richard B. and David A. Wise. 1982. "The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences." pp. 1-16 in *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.
- Levin, Henry M. 1983. "Youth Unemployment and its Educational Consequences." *Educational Evaluation and Policy Analysis* 5(2): 231-247.
- Lynch, L. M. 1989. "The Youth Labor Market in the Eighties: Determinants of Re-Employment Probabilities for Young Men and Women." *The Review of Economics and Statistics*, 71(1): 37-45.
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press
- O'Higgins, Niall. 2001. *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*. Geneva: ILO.

## An Analysis of the Determinants of Employment and Wage of New College Graduates

Chai, Goo-Mook  
(Wonkwang University)

This study examines the determinants of employment and wage of new college graduates by using Youth Panel Data(2003-2005) of the Work Information Center, and seeks assignments for mitigating unemployment and wage disparities of new college graduates.

Results are summarized as follows. First, an analysis of the determinants of employment shows that the Kyunggi·Inchon district in school locations, higher school records, and qualification certificates positively affect the employment rate, while the private college group in the non-capital area negatively affects the employment rate. Second, an analysis of determinants of standard employment demonstrates that the Kyunggi·Inchon district in school locations, higher school records, qualification certificates, and the major group of medical science, pharmacy, nursing science and health science, and the major group of education positively affect the employment rate, while the private college group in the non-capital area, the junior college groups in the capital and non-capital areas negatively affect the employment rate. Third, an analysis of determinants of nonstandard employment shows that the junior college graduation in scholarly attainments, the junior college groups in the capital and non-capital areas positively affect the employment rate, while the private college group in the non-capital area negatively affects the employment rate. Fourth, an analysis of the determinants of wages demonstrates that male in sex, the older in ages, the major group of medical science, pharmacy, nursing science and health science, and the major group of education positively affect the wages, while nonstandard employment, Kyunggi·Inchon and Cholla districts in school locations negatively affect the wages.

These results suggest several implications. First, college education should be reformed to cultivate professional manpower who are required by industries. Second, alternative measures to mitigate sex discrimination in labor markets

should be prepared. Third, the process of attaining qualification certificates should be reformed in order that it is actually connected to the abilities of work performances and the improvement of productivity. Fourth, a locally balanced development must be realized through the decentralization of industries. Fifth a systematic and comprehensive program need to be prepared to promote the employment of new college graduates.

Keywords: youth employment, youth unemployment, new college graduate employment, new college graduate unemployment, new college graduate wage.

[논문 접수일 : 07. 04. 05 게재확정일 : 07. 10. 04]