

행 사 일 정

14 : 00~14 : 30	등 록
14 : 30~14 : 40	개 회 국민의례 개 회 사 : 김장호(한국직업능력개발원 원장)
사 회: 박기성(성신여자대학교 교수)	
14 : 40~15 : 00	주제발표 I : 기업규모와 청년층 노동이동 발 표: 채창균(한국직업능력개발원 연구위원)
15 : 00~15 : 20	주제발표 II : 과잉교육과 청년층 노동이동 발 표: 오호영(한국직업능력개발원 부연구위원)
15 : 20~15 : 40	주제발표 III : 대졸청년층의 계속교육훈련 발 표: 최지희(한국직업능력개발원 연구위원)
15 : 40~15 : 50	휴 식 & Coffee Break
15 : 50~16 : 50	지정토론 고상원(정보통신정책연구원 박사) 황규희(한국직업능력개발원 부연구위원) 장원섭(연세대학교 교수) 박성준(한국경제연구원 박사) 김상용(노동부 사무관) 장홍근(한국직업능력개발원 연구위원)
16 : 50~17 : 10	종합토론
17 : 10	폐 회

주 제 발 표 I

기업규모와 청년층 노동이동

- 발표자 : 채 창 균(한국직업능력개발원 연구위원)

목 차

I. 문제 제기	6
II. 이용자료	7
III. 기업규모별 노동이동의 유형화	10
IV. 중소기업에서 대기업으로 이동 가능성	14
V. 요약 및 시사점	23

주 제 발 표 I

채 창 균 / 한국직업능력개발원 연구위원

이 연구에서는 청년층의 대기업 또는 중소기업으로의 취업과 중소기업에서 대기업의 노동이동을 위시한 기업규모간 노동이동 실태를 보다 명확히 분석해보고자 하였다. 특히 중소기업에서 대기업으로 이동하는 가능성이 얼마나 되는지, 다시 말해 중소기업 취업 경험이 대기업 입사시에 유리한 경력으로 작용하는지 아니면 낙인(scar)으로 작용하게 되는지 분석하였다. 분석결과에 의하면, 중소기업 취업이후 대기업으로 이동하는 경로가 그다지 제한적이지 않고 일상적으로 일어나고 있는 것으로 판단된다. 또 중소기업에서의 취업경력이 대기업 입사시 임금에 반영되어, 예를 들어 중소기업 취업경력이 1년인 졸업생의 경우 미취업자보다 5%내외의 임금을 더 받고 있다. 이는 미취업 상태에서 대기업 취업을 기다리기보다는 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업해서 경력을 쌓은 후 이동하는 것이 더 합리적일 수 있음을 의미한다.

청년층의 높은 눈높이가 청년실업 문제를 심화시키는 하나의 요인으로 작용하고 있다는 지적이 많다. 대학교육을 마친 청년들은 중소기업에 잘 취업하려고 하지 않는 반면, 중소기업은 적당한 인력을 구하지 못해 구인난에 허덕이고 있다¹⁾. 만약 청년층이 눈높이를 낮춰 중소기업에 취업하려 한다면, 청년층의 취업난과 중소기업의 구인난이라는 두 마리 토끼를 동시에 잡을 수 있는 길일 것이다. 그러나 주지하다시피 중소기업의 근로조건은 대기업에 비해 크게 열악하므로, 청년층의 중소기업 기피 현상은 지극히 합리적인 경제행위의 결과로 볼 수 있다²⁾. 따라서 눈높이를 낮추도록 도덕적으로 설득하는 식의 대책은 의미가 없다. 대기업이나 중소기업으로

-
- 1) 노동부의 『노동력수요동향조사보고서』에 따르면, 2004년 현재 부족인원은 약 18.0만명인데, 그 대부분인 16.8만명이 중소기업에서 발생하고 있다.
 - 2) 2002년에 대학이나 전문대학을 졸업하고 중소기업에 취업한 청년층의 월평균 임금은 134만원으로 대기업 취업 청년층(173만원)의 77%에 불과하다. 반면 미취업 청년층의 의중임금(reservation wage)은 162.4만원으로 중소기업 취업자 평균임금의 20% 이상 높은 수준이다. 중소기업에서의 취업제의를 청년 취업 희망자가 거절할 가능성이 높음을 시사한다 할 것이다. (한국직업능력개발원, 2003)

의 취업, 나아가 이들 기업간의 노동이동 문제 등에 대한 종합적인 실태 분석을 통해 청년층이 현재의 노동시장 상황에서 어떤 식으로 대응하는 것이 합리적인지를 밝혀내고, 이렇게 밝혀진 사실들(facts)을 사회적으로 공유하며, 이를 전제로 바람직한 대책을 제시하는 것이 오히려 이 문제에 대한 올바른 대응 방식일 것으로 생각된다.

본 연구는 바로 이런 문제의식에 입각해있다. 이를 위해 청년층의 대기업 또는 중소기업으로의 취업과 중소기업에서 대기업의 노동이동을 위시한 기업규모간 노동이동 실태를 보다 명확히 분석해보고자 한다.³⁾ 먼저 1절에서는 이 장의 이러한 문제의식을 보다 구체화한다. 2절에서는 분석에 주로 활용된 자료의 특성에 대해 개괄한다. 3절에서는 청년층의 노동이동이 기업규모별로 어떻게 유형화될 수 있는지, 또 실제의 이동 유형은 어떠한지에 대해 구체적으로 분석해보기로 한다. 4절에서는 중소기업에서 대기업으로 이동하는 가능성이 얼마나 되는지, 다시 말해 중소기업 취업 경험이 대기업 입사시에 유리한 경력으로 작용하는지 아니면 낙인(scar)으로 작용하게 되는지 분석할 것이다. 끝으로 5절에서는 지금까지의 분석 결과를 요약하고, 정책적 시사점을 모색해본다.

I. 문제 제기

본 연구의 문제의식은 기업규모를 중심으로 청년층의 취업과 노동이동 실태를 구체적으로 분석하는 것에 있다. 본고에서 분석하고자 제기하는 구체적인 문제는 다음의 몇 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 4년제 대학 졸업생들이 졸업후에 대기업과 중소기업으로 취업해가는 비중은 어떠한가? 주지하다시피 대부분의 4년제 대학 졸업생들이 중소기업보다는 대기업을 선호하지만, 실제 대기업에 취업할 수 있는 가능성은 얼마나 되는가 하는 점이다.

둘째, 기업규모를 중심으로 청년층의 노동이동패턴을 어떻게 유형화할 수 있으며, 또 유형화했을 때 각 유형의 비중은 어떠한가 하는 점이다.

3) 대기업과 중소기업의 구분은 통상적인 분류기준을 적용하여, 종업원수 300인 이상은 대기업, 299인 이하를 중소기업으로 간주하였다. 또 여기에서는 사업장 단위가 아닌 기업체 단위로 대기업과 중소기업을 구분하였다.

셋째, 중소기업에서 경력을 쌓고 대기업으로 이동하는 것이 현실적으로 얼마나 가능한지, 다시 말해 중소기업 취업 경력이 대기업 취업에 도움이 되는 유용한 경력으로 작용하는지, 아니면 오히려 대기업 취업에 걸림돌로 작용하는 낙인효과(scar effect)가 존재하는 것인지를 살펴보고, 나아가 이렇게 이동할 경우 새롭게 취업한 대기업에서 과거 중소기업에서의 경력을 인정받을 수 있는가 하는 점이다. 만약 중소기업을 거쳐 대기업으로 이동하는 가능성에 별다른 제약이 없고, 또 중소기업의 경력을 대기업 입사시 인정받을 수 있다면, 무작정 대기업 입사를 기다리며 미취업 상태로 취업준비를 하는 것보다는 중소기업에서 실무경력을 쌓는 것이 더 바람직 할 수도 있는 것이다.

II. 이용자료

본 연구에서는 채창균 외(2004)에서 구축된 자료(2001년 2월 4년제 대학 및 전문대학 졸업생 명단과 수능성적 및 고용보험DB의 피보험자와 사업장 정보를 결합한 직업력 자료) 중 4년제 대학 졸업생만을 대상으로 분석을 진행한다.

4년제 대학의 경우 분석에 활용된 자료는 2001년 2월 졸업생 전수 명단이 아니며, 그 중 일부이다. 25개 학교의 졸업생 명단이 확보되었는데, 졸업생수는 58,574명이며 졸업생수를 기준으로 모집단과 비교하면 대략 1/5 규모로 표집되었다고 볼 수 있다.

졸업생의 출신 학교명과 학교소재지, 학과명 등이 파악되었고, 학과의 경우 한국교육개발원(2001)의 분류체계에 따라 대분류와 중분류, 소분류, 세분류로 나누어 입력하였다. 전공 대분류는 인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열 및 예체능계열의 7개로 구분된다.

모집단과 본 연구에서 활용된 표본의 구성을 보면 <표 1>과 같다. 표본에서의 수도권과 지방의 대학수 및 졸업생수 분포가 모집단의 분포와 대체로 일치한다. 그러나 대학 수나 졸업생수의 측면에서 모두 국공립대학이 과소 표집되어 있다. 모집단에서 국공립대학의 비중은 대학 수나 졸업생수로 볼 때 약 1/4 정도인데, 우리의

표본에는 10% 미만만이 포착되었다. 이 점은 추후의 분석 과정에서 유념해야 할 문제라 할 것이다. 하나의 예로 지방 국립대학이 과소하게 포착되었기 때문에, 수도권과 지방 대학간의 격차가 과대하게 나타날 가능성이 있는 것이다. 성별 분포나 전공 대분류별 분포를 보면 대체로 모집단과 일치되는 모습을 보이고 있다. 전체의 약 60% 가까이가 남성이며 전공 대분류별로는 4년제 대학의 경우 공학계열이 45% 정도로 가장 많고 사회계열 28%, 인문계열 14%의 순이다.

한편 4년제 대학 개별 졸업생의 자질이나 능력을 보여주는 지표로 입학 시 수능 점수를 고려하였다. 수능점수는 고려학력평가연구소의 자료를 활용하였는데⁴⁾, 여기에서의 수능점수는 각 학교별 학과별 평균 수능점수이다. 자료상에 학과별 평균 수능점수가 제시되어 있는 경우에는 그대로 활용하였으며, 그렇지 않고 학과별 수능점수대별 빈도수만 제시되어 있는 경우는 수능점수대의 중간 값을 이용, 각 빈도로 가중 평균하여 평균수능점수를 계산하였다.

2001년 졸업생의 입학시점은 군 문제 등으로 인한 휴학기간이 없었다면, 97년이었을 것으로 간주하였다⁵⁾. 그런데 일부 휴학생이 있을 것으로 보고 휴학이 없었다고 가정할 경우의 정상적인 입학시점의 수능성적과 그 입학시점의 2년 전 수능성적을 가중 평균하였다.

2개년 수능점수 간의 평균값 계산을 위한 가중치를 구하기 위해 교육통계연보를 통해 휴학율을 계산해 보았는데, 97~01년간 각년도의 평균 휴학율이 약 20%로 나타났다. 따라서 95년 20%, 97년 80%의 비중으로 가중 평균값을 계산하였다. 이렇게 계산된 점수를 특정 학교의 특정 학과에 입학한 개별 졸업생의 입학 시 수능성적의 대리변수(proxy variable)로 간주하였다.⁶⁾

앞에서 기술한 졸업생 명단의 주민등록번호를 활용하여, 고용보험DB상의 피보험자 자료 및 사업장 자료와 결합하는 작업이 이루어졌다. 이를 통해 개별 졸업생의 직업력에 대한 파악이 가능했다.

개별 취업기간(job spell)에 대해서는 고용보험 피보험 자격 취득일 및 상실일,

4) 이 수능점수를 통해 개별 학생들에 대한 대학 입학 진로지도가 이루어지므로, 상당히 신뢰성이 높은 자료일 것으로 판단된다.

5) 4년제 대학의 일부 6년제 학과에 대해 특별한 조정을 해주지는 않았다.

6) 일부 4년제 대학에 대해서는 수능점수를 확보하지 못하였는데, 수능점수가 포함된 형태로 분석이 진행되는 경우 이들 학교는 분석 대상에서 제외되었다.

사업장 업종, 사업장 상시근로자수, 직종, 월급여액, 주소정근로시간 등의 정보가 제공된다. 여기에서 업종은 5자리 산업코드(신분류)이며, 직종코드(구분류)는 대분류 수준으로만 구분되어져 있다. 월급여액은 고용보험 자격 취득시의 임금이다. 한편 사업장 단위보다는 기업 단위의 종업원수가 임금 등에 중요한 영향을 미칠 것으로 판단하여, 동일 기업 내에 속하는 사업장을 모두 파악하고, 이를 합산하여 기업 단위의 종업원수를 계산, 활용하였다. 이와 같은 개별 취업기간이 개개인의 고용보험 가입 사업장 취업 횟수만큼 누적되어, 개별 졸업생의 직업력이 구성되는 것이다.

<표 1> 모집단과 표본 대학 및 졸업생의 분포

(단위 : 개교(%))

구 분	학교수		학생수	
	모집단	표본	모집단	표본
수도권대학	71 (36.6)	10 (40.0)	105,412 (39.1)	24,061 (41.1)
지방대학	123 (63.4)	15 (60.0)	163,874 (60.9)	34,513 (58.9)
국공립대학	46 (23.7)	2 (8.0)	69,337 (25.7)	3,584 (6.1)
사립대학	148 (76.3)	23 (92.0)	199,949 (74.3)	54,990 (93.9)
남자			148,662 (55.2)	1,325 (67.9)
여자			120,624 (44.8)	24,320 (41.5)
인문계열			37,750 (14.0)	73743 (12.6)
사회계열			66,024 (24.5)	14,901 (25.4)
교육계열			18,527 (6.9)	4,768 (8.1)
공학계열			74,259 (27.6)	16,097 (27.5)
자연계열			39,787 (14.8)	8,477 (14.5)
의약계열			10,535 (3.9)	2,974 (5.1)
예체능계열			22,404 (8.3)	3,983 (6.8)
전체	194 (100.0)	25 (100.0)	269,286 (100.0)	58,576 (100.0)

자료: 교육인적자원부·한국교육개발원(2001). 『교육통계연보』

Ⅲ. 기업규모별 노동이동의 유형화

4년제 대학 졸업생의 첫직장의 기업규모별 분포를 보면 고용보험가입 사업장 중 대기업에 취업한 비율이 29.2%이며 나머지는 중소기업에 취업한 것으로 나타났다. 대기업 취업자의 비율이 생각보다 높게 나타나는데, 이는 본 자료의 한계, 다시 말해 고용보험 미가입 사업장 취업자나 자영업자가 포착되지 않기 때문으로 생각된다.

현직장을 기준으로 할 경우 취업자의 35.1%가 대기업, 나머지 64.9%가 중소기업에 취업하고 있는 상황이다.⁷⁾ 첫직장을 기준으로 했을 때에 비해 대기업 취업자의 비중이 상대적으로 높아졌다. 이는 졸업후 취업했으나 현재 미취업상태로 바뀐 경우가 8,075명으로 상당히 많으며, 그 중 다수(6,458명)가 중소기업 취업자였기 때문일 것이다. 다시 말해 대기업 취업자의 수가 증대된 것이 아니라 중소기업에 다니다가 미취업 상태로 바뀐 졸업생이 많았기 때문이다. 졸업후 중소기업에 취업해 있다가 현재는 미취업 상태로 남아 있는 경우가 많다는 사실은 중소기업 고용의 불안정성을 여실히 보여준다.

특기할 만한 사실은 졸업 후 3년 반의 시점이 경과하면서 4년제 대학 졸업생의 경제활동상태가 악화되고 있다는 점이다. 물론 취업자로 잡히지 않는 졸업생 중에는 고용보험 미가입 사업장에 취업하거나 자영업을 하는 등 미취업상태로 전락하지 않은 경우도 있을 수 있기 때문에 단정적으로 주장할 수는 없다. 그러나 청년층의 자영업자 비중이 높지 않고 고용보험 미가입 사업장의 영세성 등을 감안하면 2001년 2월 4년제 대학 졸업생의 고용 상태가 시간이 지나면서 악화되고 있다고 간주할 수 있는 여지도 존재한다. 이는 부분적으로 경기침체에 따른 청년실업의 심각화 추세와도 부합하는 것이라고 볼 수 있다.

7) 여기에서는 종업원수 300인 이상을 대기업, 300인 미만을 중소기업으로 간주하였다. 일부 산업에 따라 중소기업과 대기업의 구분 기준이 다를 수 있지만, 기준의 통일성을 위해 본고에서는 이런 측면을 고려하지 않았다.

<표 2> 4년대 대졸자의 기업규모별 취업 상황

(단위: 명(%))

구 분	첫직장	현직장
대기업 취업	8,437(29.2)	7,317(35.1)
중소기업 취업	20,500(70.8)	13,545(64.9)

고용보험 DB상에 한번도 취업자로 잡히지 않는 청년층을 제외하고 첫직장과 현직장을 중심으로 청년층의 노동이동을 기업규모에 따라 유형화해보면 크게 8가지로 구분이 가능하다.

우선 첫직장으로 취업한 대기업에 현재까지도 계속 근무하고 있는 경우를 들 수 있다. 그러나 현재의 대기업에 근속한 기간이 천차만별이기 때문에, 이들이 모두 그 기업에 안정적으로 정착했다고 판단하기는 힘들다. 여기에서는 근속년수 2년을 기준으로 하여⁸⁾ 2년 이상 현재의 대기업에 근속한 경우 ‘대기업 정착형’으로 구분하기로 한다.⁹⁾

첫직장과 현직장 모두 대기업이지만, 첫직장과 현직장이 서로 다른 경우, 다시 말해 다른 대기업으로 이동한 경우는 ‘대기업 전직형’으로 구분한다.

마찬가지로 첫직장으로 취업한 중소기업에 2년 이상 현재까지도 계속 근무하고 있는 경우는 ‘중소기업 정착형’, 첫직장과 현직장 모두 중소기업이지만, 첫직장과 현직장이 서로 다른 경우, 다시 말해 다른 중소기업으로 이동한 경우는 ‘중소기업 전직형’으로 구분한다.

또 하나의 유형으로 고려할 수 있는 것은 첫직장이 중소기업이었는데 현재는 대기업으로 전직한 경우이다. 이 경우에는 전반적인 근로조건 상승이 이루어졌을 것으로 판단되므로 ‘상향이동형’으로 유형화할 수 있을 것이다.

8) 이 기준에 대한 객관적인 근거가 있는 것은 아니다. 다만 현재의 분석 대상 청년층이 졸업후 3년 6개월 정도밖에 경과하지 않았다는 점을 감안하였다.

9) 근속년수가 2년이 안된 경우에는 유형을 확정짓기 어렵다. 향후 시간의 경과에 따라 그 기업에 정착할 수도 있고, 또는 다른 기업으로 이직하거나 미취업 상태로 바뀌는 등 상황이 변화하게 될 것이다. 따라서 이하의 유형 구분에서는 이들 청년층을 배제하고 논의를 진행하기로 한다.

한편 상향 이동형에 대응되게 ‘하향이동형’도 있을 수 있다. 여기에서 ‘하향이동형’은 취업해 있다가 미취업 상태로 바뀐 경우, 또 대기업에 취업해 있다가 중소기업으로 이동한 경우를 모두 포괄한다. 따라서 하향이동형은 다시 3가지 유형으로 나눌 수 있다. 대기업에 취업했다가 중소기업 취업으로 하향이동한 경우(‘하향이동형: 대기업 → 중소기업’)와 대기업에 취업했다가 미취업상태로 전락한 경우(‘하향이동형: 대기업 → 미취업’), 그리고 중소기업에 취업해있다가 미취업으로 전락한 경우(‘하향이동형: 중소기업 → 미취업’)로 구분된다.¹⁰⁾

각 유형별 비율은 [그림 1]에 제시되어 있다.

졸업이후 미취업이 지속되거나(보다 엄밀하게는 고용보험 가입 사업장 취업경험이 없거나) 유형이 확정되기 어려운 졸업생을 제외하고, 각 유형별 분포를 보면 하향이동형이 37.2%로 가장 많다. 하향이동형 중에서는 첫직장이 중소기업인 경우가 다수다. 대기업에 취업했다가 중소기업으로 전직하거나¹¹⁾ 미취업 상태가 된 경우는 10.9% 수준인 반면, 중소기업에 취업했다가 미취업 상태가 된 경우는 26.3%에 달한다. 중소기업 근로자의 고용이 매우 불안정한 상황을 여실히 보여주고 있다. 중소기업간에 이동하는 중소기업 전직형의 비율도 25.3%로 매우 높다. 대기업 정착형과 중소기업 정착형이 전체에서 차지하는 비율은 각각 14% 내외로 유사한 수준이다.

한편 중소기업에 취업했다가 대기업으로 전직할 수 있는 가능성은 얼마나 되는가? 첫직장으로 중소기업에 취업했던 졸업생을 기준으로 할 경우 그 비율은 10명 중 1명꼴에 불과하다.¹²⁾ 이런 점에서는 그 비율이 높지 않다고 볼 수도 있는데, 현재 대기업 취업자를 기준으로 할 경우에는 26.1%로 그 비율이 작지 않다.¹³⁾

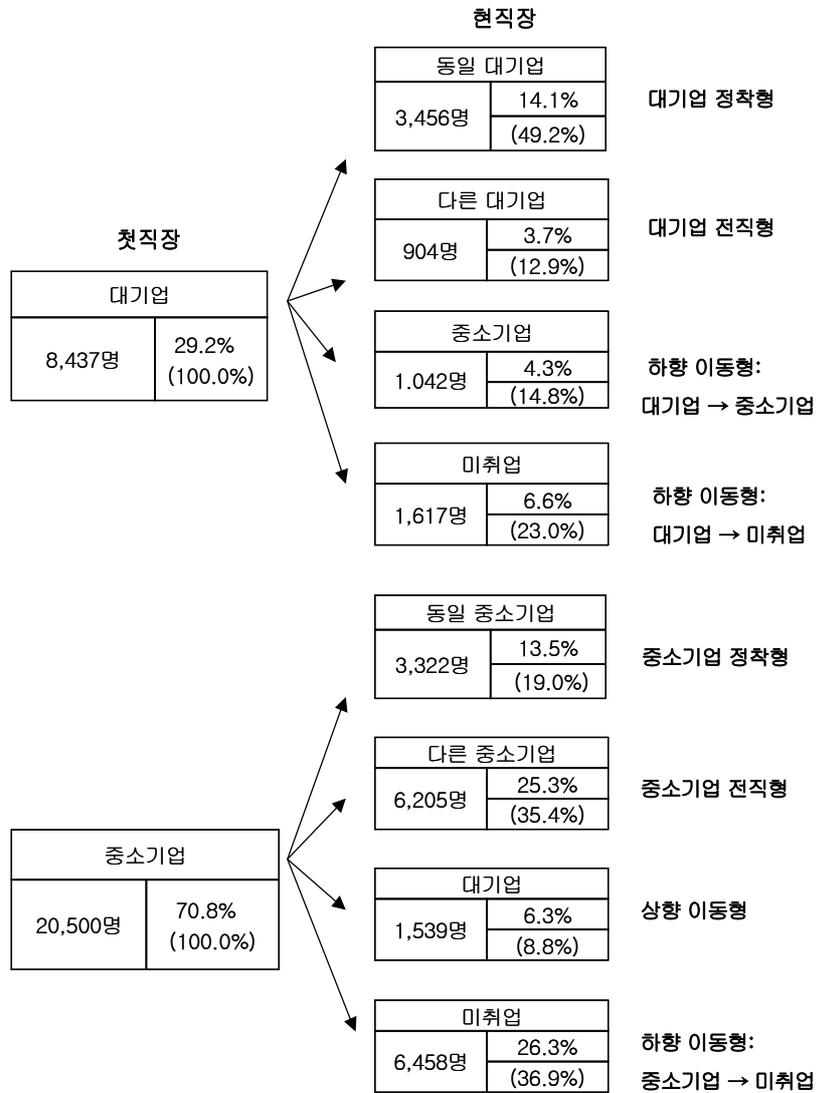
10) 물론 단순히 기업규모의 구분만으로 상향이동이나 하향이동을 규정하기에는 한계가 있다는 점에 유념해야 한다. 경우에 따라서는 중소기업의 근로조건이 반드시 대기업보다 나쁘지 않을 수도 있으며, 보다 양질의 취업을 위해 일시적으로 미취업 상태에 머무를 수도 있는 것이다.

11) 만약 대기업과 중소기업을 구분짓는 기준의 경계선 주변에서의 이동이라면, 하향이동형으로서의 의미가 퇴색될 것이다. 그러나 이런 경계선 주변에서의 이동은 무시해도 좋을 것으로 보인다. 종업원수 300~349인 기업에서 250~299인 기업으로 이동한 청년층은 7명에 불과하다.

12) 이 경우에도 앞의 각주에서 언급했던 경계선 주변에서의 이동자수가 5명에 불과하다.

13) 이런 점에서는 중소기업에서 대기업으로의 취업 가능성이 제한적이라고 보기 힘들 것으로 보이는데, 이 문제와 관련된 보다 깊이 있는 논의는 4절에서 진행하기로 한다.

[그림 1] 노동이동유형과 그 비율



주: 첫직장에는 유형 확정 불가 취업자가 포함되어 있으므로, 각 유형에 속하는 현직장 취업자 수의 합이 첫직장 취업자와 일치하지 않음에 유의

그런데 첫직장으로 중소기업에 취업한 졸업생 중에 현재까지도 그 기업에 계속 근무하고 있는 중소기업정착형의 비율은 중소기업 취업자의 19.0%에 불과하다. 중소기업에 취업해서 정착하는 비율이 10명 중 2명에 지나지 않는 상황으로 중소기업이 평생직장으로서 위치 지워지고 있지 못한 현실을 말해주는 것 같다. 반면 첫직장이 대기업인 경우 그 기업에 정착하는 비율이 49.2%로 상대적으로 높아 대조적이다. 10명 중 5명이 그 대기업에 계속 고용되어 있는 것이다. 중소기업과 대기업간의 근로조건 격차 및 장래 비전의 차이 등을 반영하는 것으로 생각된다. 중소기업 정착형의 비율이 높지 않은 대신, 중소기업 전직형이나 하향이동형의 비율이 대단히 높다. 중소기업 취업자의 35.4%가 다른 중소기업으로 전직했고, 36.9%는 현재 미취업 상태에 있다.

물론 대기업에 취업하는 것만으로 노동시장에 안정적으로 정착하게 되는 것은 아니다. 10명 중 5명은 어떤 형태든 노동이동을 경험하고 있다. 첫직장으로 대기업에 취업한 졸업생의 12.9%가 현재 다른 대기업으로 전직한 상태이다. 또 14.8%는 중소기업으로 전직했으며, 23.0%는 미취업상태에 있다.

IV. 중소기업에서 대기업으로 이동 가능성

이 절에서는 중소기업에서 대기업으로 이동하면서 경력을 형성하는 것이 현실적으로 가능한 길인지, 또 중소기업에서의 경력을 대기업에서 인정받고 있는지에 대해 보다 엄밀하게 검토해보기로 한다.

대기업으로의 취업 경로는 크게 4가지로 나누어 볼 수 있다. 우선 아무 경력이 없이 학교 졸업후 바로 입사하는 경우를 들 수 있다. 또 다른 경로는 다른 대기업에서의 취업경력을 토대로 취업하는 경우이다. 다른 하나는 중소기업 취업 이후 대기업으로 이동하는 경로라 할 것이다. 특히 이 경우는 다시 2가지, 즉 중소기업 취업 경험만 있는 경우와 중소기업과 대기업을 동시에 경험한 경우로 나누는 것이 가능하다.

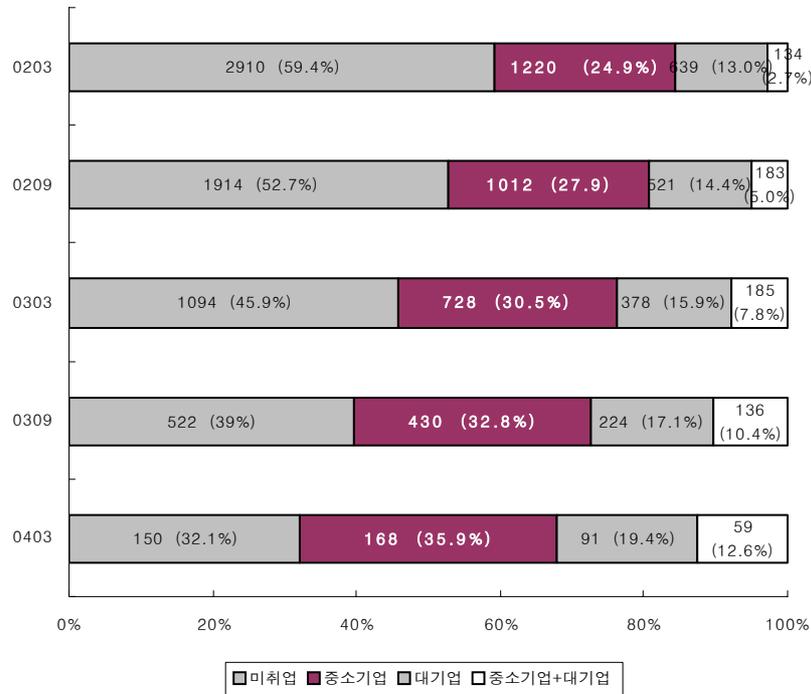
먼저 현재 대기업 취업자가 이들 4가지 취업경로로 어떻게 나뉘는 지 살펴보자. 2002년 2월 졸업이후 1년이 지난 시점부터, 1년반, 2년, 2년반, 3년이 지난 시점 이후로 나누어 이들 비율을 보면, [그림 2]와 같다.

가장 많은 비율을 차지하고 있는 것은 미취업자이다. 졸업후 1년이 지난 시점 이후를 기준으로 보면, 현재 대기업 취업자의 59.4%에 달한다. 이 비율은 졸업후 시간 경과에 따라 줄어든다. 하지만 졸업후 3년이 지난 시점에도 그 비율이 32.1%로 적지 않다. 대기업 입사를 위해 미취업 상태로 오랫동안 대기하는 있는 청년층이 많다는 사실을 시사한다.

한편 중소기업 취업 경험자의 비율도 적지 않다. 졸업후 1년이 경과한 시점 이후를 기준으로 할 경우, 그 비율이 24.9%이며 대기업 취업도 경험한 졸업생까지 포함할 경우 그 비율이 27.6%에 달한다. 이 비율은 졸업후 경과기간이 길어짐에 따라 늘어나 졸업후 3년이 경과된 시점 이후에는 35.9%(대기업 취업 경험자까지 포함시 48.5%)로 4가지 취업경로 중 다수를 차지한다. 이는 중소기업 취업이후 대기업으로 이동하는 경로가 그다지 제한적이지 않고 일상적으로 일어나고 있는 사실이라는 점을 시사한다. 다시 말해 중소기업에 취업한 경력 자체가 대기업 취업시에 일종의 낙인(scar)으로 작용하고 있는 것은 아니라 할 것이다. 만약 중소기업에 취업한 사람의 취업능력이 떨어진다는 믿음이 기업 사이에 널리 퍼져있다면, 중소기업 취업 경력자에 대한 통계적 차별 관행이 나타날 가능성이 있는데, 현실에서 이러한 경향은 확인되지 않는다. 따라서 대기업 입사를 위해 대학 졸업후 미취업 상태로 취업준비를 하는 길만이 능사가 아니라고 볼 수 있다. 중소기업 입사후 대기업으로 이동하는 경로도 대학 졸업생의 현실성 있는 대안이 될 수 있는 것이다.

그런데 과연 중소기업에서의 취업경력이 대기업에서 인정받고 있는가? 다시 말해 중소기업에서의 경력이 높은 생산성으로 연결된다면, 다른 조건이 동일하더라도 중소기업 취업경험자는 미취업자에 비해 더 높은 임금을 받게 될 것인데, 과연 그러한가? 이 문제를 실증적으로 분석해보기 위해 현재 취업한 대기업에서의 월평균 임금의 로그값을 종속변수로 하는 임금함수를 추정해 보았다.

[그림 2] 졸업후 시간 경과에 따른 현재 대기업 취업자의 입사경로



임금에 영향을 미칠 수 있는 설명변수로는 우선 남성 여부 더미(여자가 기준)와 수도권 대학 여부 더미(지방대학이 기준), 대학에서의 전공계열 대분류 더미(인문계열이 기준), 졸업생의 잘 관찰되지 않는 능력을 대변하는 변수로서의 대학입학 당시의 수능점수와 산업더미(제조업을 기준으로 전기·가스·수도·운수·통신업, 건설업, 도소매·숙박음식점업, 금융보험업, 사업·개인·공공서비스업으로 구분), 직종더미(기능원·장치기계조작및조립종사자·단순노무종사자를 기준으로 전문가·기술공및준전문가, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자로 구분), 주소정근로시간이 포함되었다. 또 이 자료에서의 임금이 입사 당시의 초임이라는 한계를 고려하여, 입사시점을 설명변수로 고려하였다. 예를 들어 2002년 3월이후 대기업 입사자에 대한 임금함수 추정에서는 2002년 하반기 취업자와 2003년 상반기 취업자 및 하반기 취업자, 2004년 상반기 취업자에 대한 더미변수를 설명변수로 포함시켰다. 다른 조건이 동일할 경우 이 더미변수들은 양의 유의한 값을 가질 것이다.

한편 취업회수가 설명변수로 사용되었는데, 이는 잦은 이동 자체가 대기업 취업에 부정적 시그널(조직에 대한 로열티 부족이나 부적응 등)로 작용할 수 있는 가능성을 고려하기 위해서이다.

우리가 관심을 갖는 변수는 중소기업취업기간(개월수)과 대기업취업기간(개월수)이다. 만약 중소기업 취업경력이 대기업에서 인정받는다면, 이 변수에 대한 추정치는 양의 유의한 값을 갖게 될 것이다. 그렇지 않다면 중소기업의 취업경력이 대기업에서의 업무생산성 제고와 연결되지 못하는 단절적인 것임을 의미하게 된다. 중소기업 취업경력이 대기업에서 인정받는다면, 대기업 취업을 위해 미취업 상태로 대기하는 것이 결코 합리적인 선택이라고 볼 수 없다.¹⁴⁾

한편 대기업 취업경험과 중소기업 취업경험 중 어느 쪽이 현재의 대기업 입사시에 경력으로 인정받는 정도가 더 큰 지도 관심사이다. 대기업 입사 경험자일 경우 중소기업 입사 경험자에 비해 보다 우수한 능력을 보유하고 있었을 가능성이 높고, 그렇다면 대기업취업기간의 계수 추정치의 값이 중소기업취업기간보다 더 클 가능성이 있다. 그러나 졸업생이 보유한 능력이 통제된다면, 둘 사이의 차이가 별로 나타나지 않게 될 것이다. 이러한 비교가 가능하도록 여기에서의 임금함수는 수능성적이 포함된 모형과 그렇지 않은 모형의 두가지로 추정되었다.

이와 더불어 첫직장 이행기간이 설명변수로 포함되었다. 다른 조건이 동일하다면 첫직장 이행기간이 길수록 중소기업이나 대기업에서의 취업경력 자체가 보다 현재 시점에 가까운 경험임을 의미하게 되고, 현재 시점에 가까운 업무경험일수록 당연히 대기업 입사시에 경력으로 인정받을 가능성이 커지게 될 것이다. 만약 그렇다면 첫직장 이행기간에 대한 계수 추정치는 양의 유의한 값을 갖게 될 가능성이 높다.

임금함수에 대한 추정 결과는 <표 3>~<표 6>에 제시되어 있다. <표 3>과 <표 4>는 수능점수가 설명변수로 고려된 모형이며, <표 5>과 <표 6>은 수능점수가 포함되지 않은 모형이다.

추정결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 우선 기대대로 남자 졸업생의 임금수준이 여자 졸업생에 비해 25% 정도

14) 물론 보다 엄밀한 분석이 가능하기 위해서는 다른 조건이 통제된 상태에서의 대기업 취업 가능성을 중소기업 경력자와 미취업자간에 비교해야 하는데, 현재의 자료 상태에서는 이를 시도하기가 어렵다. 이는 추후의 연구과제로 삼기로 한다.

높게 나타난다. 또 수도권 대학 졸업생의 임금수준이 더 높다. 수도권 대학 졸업생의 수능성적이 높기 때문에, 수도권 대학과 지방대학 졸업생간의 임금격차는 수능성적을 통제할 경우 크게 축소된다(20~28%에서 6~8% 수준으로). 한편 다른 조건이 통제되더라도 수능성적이 높을수록 임금수준이 높아진다. 수능성적이 10점 높을 경우 임금은 약 6~7% 정도 높아진다. 또 인문계열 졸업생에 비해 의약계열 졸업생의 임금수준이 20~30% 높게 나타나는 등 전공계열별로도 임금격차가 존재한다.¹⁵⁾

둘째, 산업별, 직종별로도 임금수준이 유의하게 상이하다. 제조업과 건설업간에는 별다른 임금격차가 존재하지 않는 반면, 전기·가스·수도·운수·통신업과 금융보험업은 제조업과 비교하여 유의하게 임금수준이 높게 나타난다. 도소매·숙박음식점업과 사업·개인·공공서비스업은 제조업에 비해 유의하게 임금수준이 낮다. 직종별로는 기능원·장치기계조작및조립종사자·단순노무종사자에 비해 전문가·기술공및준전문가, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자의 임금수준이 모두 유의하게 높게 나타나는데, 전문가·기술공및준전문가, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자의 순서로 임금이 높게 나타난다. 한편 대기업에 속할 경우 기업규모에 따른 임금격차는 별로 확인되지 않는다.

셋째, 입사시점은 기대대로 임금수준에 양의 유의한 영향을 미치지, 취업회수는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 첫직장 이행기간에 대한 계수의 추정치는 기대대로 양의 값을 보이며 수능점수가 포함되지 않을 경우 대체로 통계적으로 유의하다.

넷째, 우리가 관심을 갖는 변수인 중소기업취업기간과 대기업취업기간 모두 대체로 통계적으로 유의하게 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 중소기업이나 대기업 취업기간이 1년이라면, 적게는 5%에 못미치는 수준으로 많게는 10%가까이 임금을 더 받는다. 이렇게 미취업 상태에서의 취업에 비해, 특히 중소기업에서 일정한 직장 경험을 거친 후에 입사하는 경우 임금수준이 더 높아진다는 사실은, 대기업 취업을 위해 미취업 상태에서 대기하기보다는 눈높이를 낮추어 일단 중소기업에 취업한 후 경력을 쌓고 대기업으로 이동하는 것이 보다 합리적인 선택일 수 있음을 시사한다.

15) 수능성적을 통제할 경우 기대와 달리 예체능계열 졸업생의 임금수준이 인문계열 졸업생보다 유의하게 높게 나타나는데, 이러한 양상은 수능성적을 설명변수에 포함시키지 않을 경우 사라진다.

<표 3> 임금함수 추정1(수능점수 포함)

변수	2002년 3월이후 대기업 취업		2002년 9월이후 대기업 취업		2003년 3월이후 대기업 취업	
	β 값	s.e	β 값	s.e	β 값	s.e
상수항	12.069 ***	0.172	12.029 ***	0.209	12.191 ***	0.251
성별	0.199 ***	0.018	0.199 ***	0.023	0.215 ***	0.029
수도권	0.063 ***	0.020	0.060 **	0.026	0.068 **	0.034
수능점수	0.006 ***	0.001	0.006 ***	0.001	0.006 ***	0.001
전공계열 (인문기준)						
사회	0.013	0.027	0.024	0.033	-0.008	0.042
교육	0.048	0.063	0.039	0.078	0.014	0.092
공학	0.011	0.027	0.010	0.034	-0.027	0.044
자연	0.001	0.028	0.021	0.036	-0.014	0.045
의약	0.180 ***	0.047	0.206 ***	0.063	0.179 **	0.076
예체능	0.203 ***	0.067	0.286 ***	0.083	0.344 ***	0.102
산업더미 (제조업 기준)						
전기가스,수도,운수, 통신업	0.060 *	0.031	0.048	0.039	0.012	0.049
건설업	-0.028	0.039	-0.029	0.051	-0.006	0.063
도소매,숙박,음식 점업	-0.054 *	0.028	-0.050	0.038	-0.080	0.050
금융 및 보험업	0.038	0.025	0.019	0.033	-0.010	0.043
사업,개인,공공서 비스업	-0.103 ***	0.020	-0.130 ***	0.026	-0.137 ***	0.032
업종더미 (기능,노무직)						
전문직	0.331 ***	0.043	0.430 ***	0.055	0.465 ***	0.067
사무직	0.237 ***	0.040	0.337 ***	0.052	0.370 ***	0.062
서비스직	0.179 ***	0.035	0.263 ***	0.045	0.292 ***	0.052
판매직	0.095 **	0.040	0.184 ***	0.052	0.235 ***	0.063
기업규모 (300-499인)						
500-999인	0.020	0.021	0.025	0.028	0.019	0.035
1000인 이상	0.017	0.018	0.019	0.023	0.023	0.029
중소기업경력	0.003 **	0.001	0.003 *	0.002	0.005 **	0.002
대기업경력	0.004 ***	0.001	0.003	0.002	0.003	0.002
현취업시점 (02년 상반기)						
02년 하반기	0.024	0.024	-	-	-	-
03년 상반기	0.112 ***	0.025	0.110 ***	0.029	-	-
03년 하반기	0.124 ***	0.030	0.113 ***	0.033	0.001	0.031
04년 상반기	0.113 ***	0.032	0.092 ***	0.036	-0.024	0.033
취업횟수	0.014	0.016	0.016	0.019	-0.002	0.022
첫직장 이행기간	0.001	0.001	0.002	0.001	0.002	0.002
근로시간	0.021 ***	0.003	0.019 ***	0.004	0.017 ***	0.005
Asj R-Sq	0.2796		0.2415		0.2391	

<표 4> 임금함수 추정2(수능점수 포함)

변수	2003년 9월이후 대기업 취업		2004년 3월이후 대기업 취업	
	β 값	s.e	β 값	s.e
상수항	12.068 ***	0.349	11.416 ***	0.385
성별	0.219 ***	0.044	0.234 ***	0.047
수도권	0.076	0.050	0.076	0.050
수능점수 (인문기준)	0.007 ***	0.002	0.007 ***	0.002
사회	-0.012	0.067	0.022	0.067
교육	-0.035	0.138	-0.148	0.157
공학	-0.048	0.070	0.090	0.069
자연	-0.016	0.070	0.087	0.073
의약	0.063	0.116	0.239 **	0.113
예체능	0.395 ***	0.151	0.526 ***	0.177
산업더미 (제조업 기준)				
전기가스,수도,운수, 통신업	-0.023	0.071	-0.038	0.077
건설업	-0.000	0.089	0.148	0.092
도소매,숙박, 음식점업	-0.170 **	0.077	-0.034	0.086
금융 및 보험업	-0.111	0.069	-0.064	0.082
사업,개인, 공공서비스업	-0.207 ***	0.048	-0.029	0.052
업종더미 (기능, 노무직)				
전문직	0.524 ***	0.095	0.373 ***	0.101
사무직	0.410 ***	0.087	0.221 **	0.091
서비스직	0.284 ***	0.072	0.240 ***	0.075
판매직	0.172 **	0.087	0.104	0.091
기업규모 (300-499인)				
500-999인	0.020	0.053	-0.005	0.053
1000인 이상	0.043	0.045	0.007	0.047
중소기업경력	0.006 **	0.003	0.005 *	0.003
대기업경력	0.006 *	0.003	0.007 ***	0.003
현취업시점 (03년 하반기)				
04년 상반기	-0.019	0.039		
취업횟수	-0.032	0.028	0.043	0.027
첫직장 이행기간	0.003	0.002	0.003	0.002
근로시간	0.018 ***	0.006	0.029 ***	0.007
Asj R-Sq	0.2414		0.4252	

<표 5> 임금함수 추정3(수능점수 불포함)

변수	2002년 3월이후 대기업 취업		2002년 9월이후 대기업 취업		2003년 3월이후 대기업 취업	
	β 값	s.e	β 값	s.e	β 값	s.e
상수항	12.664 ***	0.122	12.669 ***	0.139	12.814 ***	0.159
성별	0.215 ***	0.014	0.219 ***	0.017	0.237 ***	0.022
수도권	0.179 ***	0.012	0.197 ***	0.015	0.210 ***	0.018
전공계열 (인문기준)						
사회	0.008	0.022	0.027	0.027	-0.008	0.034
교육	0.036	0.035	0.040	0.043	0.000	0.051
공학	0.011	0.022	0.010	0.027	-0.020	0.034
자연	-0.029	0.023	-0.018	0.029	-0.053	0.036
의약	0.256 ***	0.036	0.226 ***	0.045	0.266 ***	0.054
예체능	-0.024	0.040	0.004	0.048	0.026	0.058
산업터미 (제조업 기준)						
전기가스,수도, 운수, 통신업	0.062 **	0.025	0.047	0.030	-0.005	0.038
건설업	-0.022	0.031	-0.013	0.038	0.009	0.047
도소매,숙박, 음식점업	-0.044 *	0.023	-0.046	0.030	-0.073 **	0.037
금융 및 보험업	0.049 **	0.020	0.036	0.025	0.010	0.032
사업,개인, 공공서비스업	-0.089 ***	0.016	-0.112 ***	0.019	-0.124 ***	0.024
업종터미 (기능,노무직)						
전문직	0.387 ***	0.033	0.450 ***	0.041	0.481 ***	0.048
사무직	0.241 ***	0.032	0.308 ***	0.039	0.337 ***	0.046
서비스직	0.206 ***	0.028	0.261 ***	0.034	0.281 ***	0.039
판매직	0.094 ***	0.032	0.152 ***	0.040	0.187 ***	0.047
기업규모 (500인 미만)						
500-999인	0.014	0.017	0.016	0.021	0.024	0.025
1000인 이상	0.023	0.014	0.020	0.018	0.020	0.022
중소기업이력	0.004 ***	0.001	0.003 **	0.001	0.005 ***	0.002
대기업이력	0.005 ***	0.001	0.004 ***	0.001	0.005 ***	0.002
현취업시점 (02년 상반기)						
02년 하반기	0.034 *	0.020	-	-	-	-
03년 상반기	0.125 ***	0.020	0.111 ***	0.022	-	-
03년 하반기	0.132 ***	0.024	0.113 ***	0.025	0.004	0.024
04년 상반기	0.124 ***	0.026	0.101 ***	0.027	-0.010	0.025
취업횟수	0.008	0.013	0.007	0.015	-0.006	0.016
첫직장						
이행기간	0.002 **	0.001	0.002 *	0.001	0.003 **	0.001
근로시간	0.022 ***	0.003	0.020 ***	0.003	0.020 ***	0.003
Asj R-Sq	0.2774		0.2519		0.2597	

<표 6> 임금함수 추정4(수능점수 불포함)

변수	2003년 9월이후 대기업 취업		2004년 3월이후 대기업 취업	
	β 값	s.e	β 값	s.e
상수항	12.802 ***	0.216	12.549 ***	0.280
성별	0.244 ***	0.031	0.232 ***	0.037
수도권	0.216 ***	0.027	0.184 ***	0.032
전공계열 (인문기준)				
사회	0.006	0.051	0.071	0.059
교육	-0.021	0.074	-0.084	0.090
공학	-0.034	0.051	0.059	0.059
자연	-0.061	0.053	-0.019	0.064
의약	0.180 **	0.082	0.299 ***	0.087
예체능	0.054	0.080	0.135	0.091
산업더미 (제조업 기준)				
전기가스, 수도, 운수, 통신업	-0.042	0.054	-0.087	0.067
건설업	0.015	0.063	0.087	0.076
도소매, 숙박, 음식점업	-0.118 **	0.054	-0.110 *	0.066
금융 및 보험업	-0.064	0.048	-0.208 ***	0.068
사업, 개인, 공공서비스업	-0.167 ***	0.034	-0.074 *	0.041
업종더미 (기능, 노무직)				
전문직	0.559 ***	0.065	0.473 ***	0.075
사무직	0.386 ***	0.062	0.281 ***	0.070
서비스직	0.312 ***	0.051	0.263 ***	0.058
판매직	0.140 **	0.064	0.034	0.076
기업규모 (300~499인)				
500~999인	0.007	0.036	-0.051	0.042
1000인 이상	0.021	0.032	-0.050	0.038
중소기업경력	0.006 ***	0.002	0.003	0.002
대기업경력	0.006 ***	0.002	0.007 ***	0.002
현취업시점 (03년 하반기)				
04년 상반기	-0.011	0.028	-	-0.022
취업횟수	-0.023	0.020	0.018	0.002
첫직장 이행기간	0.003 *	0.002	0.002	0.006
근로시간	0.019 ***	0.005	0.025 ***	
Asj R-Sq	0.2634		0.4223	

한편 수능성적이 통제될 경우에는 중소기업 취업경험과 대기업 취업경험간에 영향력의 차이가 별로 나타나지 않는다. 다시 말해 수능성적이 개개인의 보이지 않는 능력을 대변한다고 본다면, 능력이 동일할 경우 중소기업 취업 경험이건 대기업 취업 경험이건 그 경험이 대기업 입사시에 별 차이없이 반영된다는 점을 시사한다. 대신 수능성적이 통제되지 않을 경우에는 대기업 취업경험이 현직장에서의 임금에 미치는 긍정적 영향의 정도가 중소기업 취업경험에 비해 다소 크게 나타난다. 이는 대기업 취업경험자가 중소기업 취업경험자에 비해 상대적으로 우수한 능력을 보유하고 있다는 것을 의미한다 할 것이다.

V. 요약 및 시사점

본고의 분석결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 4년제 대학 졸업생 첫직장의 기업규모별 분포를 보면 고용보험가입 사업장 중 대기업에 취업한 비율이 29.2%이며 나머지는 중소기업에 취업한 것으로 나타났다. 현직장을 기준으로 할 경우 취업자의 35.1%가 대기업, 나머지 64.9%가 중소기업에 취업하고 있는 상황인데, 이렇게 대기업 취업자의 비중이 증대된 것은 대기업 취업자의 절대수가 증가했기 때문이 아니라 졸업후 취업했으나 현재는 미취업 상태로 바뀐 경우(그 중 다수는 중소기업 취업자)가 많았기 때문이다. 이는 부분적으로 청년층, 특히 중소기업 취업 청년층의 고용의 불안정성을 여실히 보여주는 것이다.

둘째, 기업규모를 중심으로 첫직장과 현직장간의 이동을 유형화하면, ‘대기업 정착형’, ‘대기업 전직형’, ‘중소기업 정착형’, ‘중소기업 전직형’과 더불어 ‘하향이동형: 대기업 → 중소기업’, ‘하향이동형: 대기업 → 미취업’, ‘하향이동형: 중소기업 → 미취업’의 8가지 유형으로 구분이 가능한데, 각 유형별 분포를 보면 하향이동형이 37.2%로 가장 많다. 특히 중소기업에 취업해있다가 미취업으로 전락한 경우가 하향이동형의 다수를 차지하는 것으로 나타나, 이 역시 중소기업 취업 청년층의 고용이 불안정한 상태에 있음을 보여준다. 한편 중소기업에 취업했다가 대기업으로 전

직할 수 있는 가능성은 그렇게 제한적이지는 않은 것으로 보인다. 현재 대기업 취업자를 기준으로 할 경우 첫직장이 중소기업이었던 졸업생이 26.1%이다.

셋째, 중소기업 취업경력이 대기업 취업에 그렇게 부정적으로 작용하지는 않는 것으로 보인다. 현재 대기업 취업자 중 중소기업 취업 경험자의 비율이 적지 않다. 졸업후 1년이 경과한 시점 이후를 기준으로 할 경우, 그 비율이 24.9%이며 대기업 취업도 경험한 졸업생까지 포함할 경우 그 비율이 27.6%에 달한다. 이 비율은 졸업후 경과기간이 길어짐에 따라 늘어나 졸업후 3년이 경과된 시점 이후에는 35.9%(대기업 취업 경험자까지 포함시 48.5%)에 달해 4가지 취업경로(미취업자, 중소기업에서만 취업경험, 대기업에서만 취업경험, 대기업과 중소기업 모두에서 취업경험) 중 다수를 차지한다. 이는 중소기업 취업이후 대기업으로 이동하는 경로가 그다지 제한적이지 않고 일상적으로 일어나고 있는 사실이라는 점을 시사한다. 또 중소기업에서의 취업경력이 대기업 입사시 임금에 반영되어, 예를 들어 중소기업 취업경력이 1년인 졸업생의 경우 미취업자보다 5%내외의 임금을 더 받고 있다. 이는 미취업 상태에서 대기업 취업을 기다리기보다는 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업해서 경력을 쌓은 후 이동하는 것이 더 합리적일 수 있음을 의미한다.

참 고 문 헌

- 교육인적자원부·한국교육개발원(2001). 『교육통계연보』.
- 노동부(2004). 『노동력수요동향분석보고서』.
- 채창균 외(2004). 『청년층 교육·훈련과 고용(I)- 교육훈련기관 유형별 분석』, 한국
직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2003). 『전문대 및 대학교 졸업생의 취업실태조사』.
- Light, A. and K. McGarry(1998), "Job Change Patterns and the Wages of Young
Men". *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, No. 2, pp. 276-286.
- Ryan, Paul(2001). "The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective".
Journal of Economic Literature, Vol. 39, pp. 34-92.
- Topel, R. H. and M. P. Ward(1992). "Job Mobility and the Careers of Young
Men," *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107, No. 2, pp. 439-479.

주 제 발 표 Ⅱ

과잉교육과 청년층 노동이동

- 발표자 : 오 호 영(한국직업능력개발원 부연구위원)

목 차

I. 연구배경 및 목적	31
II. 이론적 배경 및 선행연구 검토	35
1. 과잉교육의 정의 및 측정방법	35
2. 이론적 배경 및 선행연구 검토	37
III. 자료 및 변수의 구성	40
1. 자료 구성방법	40
2. 변수의 구성 및 표본의 특성	43
IV. 실증분석 결과	45
1. 대학교육의 질과 과잉교육	45
V. 결론 및 정책적 시사점	64

I. 연구배경 및 목적

1980년 졸업정원제 실시이후 우리사회는 급속한 고학력화를 경험하고 있다. 대표적으로 대학진학률은 1981년 35.3%에서 2004년 80.7%로 급속히 높아져 불과 20여년 만에 세계최고수준에 이르게 되었고, 4년제 대학 재학생수는 1981년 535,876명에서 2004년 1,836,649명으로 3.4배 증가하였다. 이에 따라 25세 이상 인구중 전문대졸이상 인구비중은 1980년 7.7%에서 2000년 24.3%로 전문대졸이상의 고학력자가 약 1/4가량에 달하게 되었다. 우리나라에서 고등교육이 단기간 내에 급속히 확대된 것은 정부가 대학정원확대를 통해 경제성장과 더불어 늘어나는 고급인력 수요를 해소하고자 하는 노력과 교육을 통해 계층상승을 이루려는 국민의 높은 교육열이 상승작용을 일으킨 결과라 할 수 있다.

시장기능이 원활히 작동할 경우 대졸자 공급증가속도가 노동시장의 대졸자 수요 증가 속도를 상회하는 불균형 현상은 시장에서의 자율적 조정과정을 거쳐 해소될 수 있다. 즉, 대졸자에 적합한 직업의 수가 증가하거나, 대졸인력 공급이 경제 내에 존재하는 대졸자에 적합한 직업의 수에 맞춰 감소하는 두 가지 힘이 작용할 것이기 때문이다. 그러나, 이러한 조정과정은 정보의 불일치, 조정비용 등으로 인하여 단기간 내에 원활히 이루어지기 어렵기 때문에 과잉교육(overeducation)¹⁾은 통상 장기간 지속되는 경향을 나타낸다. 과잉교육은 직무수행을 위해 일반적으로 필요한 학력수준보다 해당직무를 수행하는 근로자의 실제학력이 더 높을 때 발생하게 되

1) 용어와 관련하여 기존연구에서 overeducation을 과잉교육, 과잉학력, 학력과잉 등 다양하게 사용하고 있으나, 본 논문에서는 과잉교육으로 정의하고자 한다. 학력(學力)의 사전적 의미는 “학문상의 실력”, “학습으로 쌓은 능력의 정도”를 의미함에 반하여 교육은 “성숙하지 못한 사람의 심신을 발육시키기 위하여 일정한 기간 동안 계획적·조직적으로 행하는 교수적(教授的) 행동”으로 정의되고 있음에 비추어 실력보다는 학습기간의 의미에 가깝다고 보았기 때문이다.

는데, 우리나라와 같이 단기간내에 고학력화가 진행되는 경우 과잉교육의 증가는 불가피하다. 이와 관련하여 인력공급측면에서 진행되고 있는 고학력화에 대응하여 인력수요측면에서 과연 이들을 제대로 흡수하여 활용하고 있는가에 대한 논의가 일찍부터 진행되어 왔으며, 과잉교육에 대한 우려로 나타났다(박세일, 1983; 어수봉, 1990; 이주호, 1994).

지식기반사회의 진전에 따라 산업의 중심이 기술 및 지식집약산업으로 이행하는 한편으로 산업내에서의 기술, 지식으로의 생산요소 대체가 진행됨에 따라 고학력자에 대한 노동수요가 높아지고 있는 것은 사실이다. 그러나, 기존연구에서는 공통적으로 고학력자에 대한 노동수요 증가에도 불구하고 고학력층의 노동공급 증가가 더욱 빠르게 진전됨으로써 학력불일치가 상당규모 존재하는 것으로 보고하고 있다(어수봉, 1994; 김주섭 · 이상준, 2000; 전근하, 2004; 김주섭, 2005).

학력불일치에서 특히 문제가 되는 것은 과잉교육(overeducation)이다. 교육을 인적자원에 대한 투자로 본다면 과잉교육은 투자된 자본의 과소사용을 가져와 개인적, 사회적 차원 모두에서 경제적 비효율을 초래하기 때문이다. 우선 개인적 차원에서 살펴보면, 과잉교육 상태인 근로자는 자신의 실제학력보다 낮은 숙련수준의 직무를 수행함에 따라 직무 불만족도가 높아짐으로써 생산성 저하를 초래할 수 있다. 과잉교육 상태에 놓인 근로자의 임금역시 학력수준에 비해 숙련수준이 낮은 직무를 수행함에 따라 해당학력에 대한 사회의 평균임금수준보다 낮을 가능성이 높다. 또한 사회적으로도 과잉교육은 대졸자가 보유하고 있는 인적자원을 제대로 활용하지 못하여 대졸자 양성을 위해 사회가 지불한 막대한 교육투자가 회수되지 못한다는 점에서 자원의 비효율적 배분을 초래하게 된다. 교육은 도덕성 함양, 자아 실현 등 다양한 가치를 갖고 있기 때문에 경제학적 관점에서 평가하는 것은 일정한 한계를 지닐 수밖에 없다. 그러나, 1960년대 인적자본론(human capital theory)의 등장 이후 각국이 경제성장을 위한 투자대상으로 교육을 재인식하게 되면서 경제적 관점에서 교육을 바라보는 것은 이제 더 이상 낫설지 않게 되었다. 따라서 본 논문에서는 노동경제학적 관점에서 인적자원개발을 위한 투자라는 관점에서 교육을 파악하고, 과잉교육 현상의 원인과 경제적 귀결을 분석하고자 한다.

본 논문은 고학력화에 따른 직장불일치(job mismatch)의 중요한 지표로서 과잉교육에 주목하여 과잉교육의 원인, 노동시장에 미치는 영향, 그리고 과잉교육의 해소과정에 대한 다양한 분석을 시도한다. 이를 통하여 교육과 노동시장간의 연계성을 높이기 위한 대학정책의 추진방향을 모색하고 우리나라 노동시장의 효율성을 진단하고자 한다. 즉, 고학력화가 최근 청년층 노동시장에서 관찰되는 변화의 주요한 특징이라는 인식하에 고학력화에 따른 과잉교육의 수준을 추정하고, 과잉교육의 원인을 분석하며, 과잉교육의 경제적 효과와 과잉교육이 노동이동을 통해 해소되는가를 살펴봄으로써 교육투자 및 노동시장 정책에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 이를 위하여 본 논문에서 다루고자 하는 구체적인 연구범위 및 내용은 다음과 같다.

첫째, 대학의 질과 하향취업간의 관계에 대해 분석한다. 대학간 질적 수준차이가 존재하는 상황 하에서 대학교육을 통해 축적한 인적자본의 양과 질은 어느 대학을 졸업했느냐에 따라 상이할 수 있다. 만약 교육의 질이 낮은 대학을 졸업한 사람이 낮은 인적자본 수준을 갖게 된다면, 설사 그 근로자가 과잉교육의 특성을 나타내더라도 실제로는 해당 직무를 수행하는데 있어서 과잉자격(over-qualification)이 아닐 수 있다. 해외 기존연구에서는 학교교육의 질과 과잉교육의 관계가 중요한 연구주제로 다루어져 왔으나(Card and Kruger, 1992; Robst, 1995; Grogger, 1996; Bedard, 2003), 국내에서는 자료상의 제약으로 이에 대한 분석이 충분히 이루어지지 못했다²⁾. 질 낮은 학교교육을 받은 사람이 과잉교육에 놓일 확률이 높은 경우에는 교육투자의 증대를 통해 교육의 질을 높이는 것이 중요하겠지만, 교육의 질과 무관하게 과잉교육이 나타난다면 그것은 구조적인 문제로서 고등교육의 정원축소를 통해 해소될 수밖에 없을 것이다. 대학의 질과 과잉교육 근로자가 될 확률간의 관계를 분석함으로써 과잉교육의 원인을 진단하고 이를 토대로 대학정책 방향에 대한 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 본 논문에서는 노동시장의 성과로서 임금에 초점을 맞추어 과잉교육의 영향을 분석한다. 인적자본이론에서는 근로자의 임금이 직업의 특성보다는 근로자가 갖고 있는 인적자본에 의해 결정된다고 본다(Becker, 1975). 인적자본이론에 따르면 기업은 이윤극대화를 위하여 고용하고 있는 근로자를 최대한 효율적으로 활용

2) 대학의 질과 임금간의 관계에 대해서는 장수명(2002) 참조.

하기 때문에 노동공급 측면에서 고학력화와 같은 학력구성의 변화가 발생할 경우 생산기술을 신속하게 변화시켜 적응하는 것으로 가정한다. 이 경우 과잉교육은 노동시장의 조정과정에서 나타나는 일시적 불균형 상태에 지나지 않게 되며, 임금은 근로자의 과잉교육 여부가 아니라 근로자의 생산성, 즉 인적자본에 의해 결정되게 된다. 인적자본이론에 따라 임금이 근로자의 생산성에 의해 결정되는 것으로 가정한다면, 과잉교육 여부가 근로자의 임금에 미치는 영향을 분석함으로써 과잉교육인 근로자와 적정교육인 근로자간의 생산성 격차를 포착할 수 있을 것이다. 만약 과잉교육이 임금에 유의한 영향을 미치지 못하는 결과가 관찰된다면, 과잉교육에 따른 생산성 격차는 존재하지 않는다는 의미가 된다. 이러한 결과는 기업내부의 조정과정을 통해 과잉교육이라는 불균형 현상이 해소되고 있기 때문에 나타날 수 있다. 따라서 임금격차 분석을 통해 과잉교육에 대한 기업의 대응방식을 추론할 수 있을 것이다.

셋째, 고학력화에 따라 과잉교육이 나타나고 있다면 이것이 노동시장 진입이후 노동이동과정을 통해 해소되는지 여부를 분석한다. 과잉교육은 경제전체로 보면 항상적(permanent)으로 존재하는 현상일 수 있지만, 다수의 근로자가 일시적(temporary)으로 하향취업을 경험하는 경우와 특정 근로자집단에게 지속되는 경우에 있어서 정책적 시사점은 다를 수 있다. 노동시장 진입초기의 과잉교육이 근로자의 경력형성과 노동이동과정을 통해 해소된다면 정책적 개입을 하지 않더라도 시장력에 의한 자율조정과정이 가능하겠지만, 특정근로자 집단에게 장기적으로 지속될 경우에는 시장의 실패로서 정부개입의 필요성을 제기하게 된다.

외환위기 이후 우리나라 청년층 노동시장은 정규직, 고임금 일자리의 창출이 둔화되고 비정규직의 증가추세에 따라 일자리의 불안정성이 강화되고 있다. 이에 대하여 대졸이상 청년층 취업행태에서 나타나고 있는 이른바 하향취업이 직장정착과 경력형성의 일환으로 노동시장 성과를 향상시키는 과정이라는 낙관적 견해와 노동시장 진입 초기 불안정한 직장정착이 고착화되어 경력형성을 저해한다는 비관적 견해가 공존하고 있다. 청년층 과잉교육과 이후의 노동이동 과정을 분석함으로써 하향취업의 경제적 귀결에 대한 평가가 가능하리라고 판단된다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 과잉교육의 정의 및 측정방법

과잉교육이 처음 논의되던 1970년대에는 과잉교육을 사회에서 필요한 규모 이상의 대학졸업자들이 노동시장에 공급되는 현상을 의미하는 ‘고학력자의 공급과잉’과 동일한 용어로 사용하였다. 그러나, 이후에는 개념구분이 이루어지면서 과잉교육의 개념을 구체화하는 노력이 진행되었다. 대표적으로 Rumberger(1981)는 과잉교육의 정의를 다음과 같이 내리고 있다.³⁾

정의 1 : 과잉교육은 대학교육 이수에 대한 금전적 보상이 과거의 그것에 대한 수준보다 감소할 때 존재한다.

정의 2 : 과잉교육은 대학교육에 대한 투자를 통해 노동시장에서 실현될 것으로 기대하였던 개인들의 다양한 기대가 실현되지 않을 때 존재한다.

정의 3 : 과잉교육은 대학졸업자들이 자신의 학력보다 낮은 학력을 필요로 하는 직업에 취업함으로써 대학에서 받은 교육을 최대한 활용하지 못할 때 존재한다.

과잉교육에 대한 세 가지 정의 가운데 주로 세 번째 정의에 기초하여 선행연구가 진행되어 왔으며, 본 연구에서도 이에 따른다. 과잉교육을 정의하는 세 번째 방법은 다시 필요학력수준을 어떻게 규정하느냐에 따라 크게 3가지로 나누어진다. 첫째로, 필요학력수준을 응답자의 주관적 판단에 기초하여 규정하는 방법이다. Hartog(2000)에 따르면 이 방법은 응답자의 주관적 판단에 의존하기 때문에 직무에 대한 불만을 과잉교육으로 응답하는 경우가 발생하기 때문에 과대추정되는 문제를 안고 있다. 논문에서는 근로자에게 ‘현재 하고 있는 직장에서의 업무내용이 본인의 학력수준에 비해 어떠합니까’라는 질문을 주고 ‘학력수준이 업무내용에 비

3) 정의와 관련한 이하의 논의는 정태화(1994)의 논문 참조.

해 높음'으로 응답한 경우를 과잉교육으로, '학력수준이 업무내용에 비해 적당함'을 적정교육으로, '학력수준이 업무내용에 비해 낮음'을 과소교육으로 각각 정의하고 있다.

둘째로, 직업사전상 정의되어 있는 각 직종별 'GED(General Educational Development)⁴⁾' 척도를 활용하는 방법이다. GED 척도는 만족스러운 정도의 직무수행을 위해 '전형적으로' 요구되는 기능요건을 정하기 위해 개발되었다. 한국산업인력공단 중앙고용정보원(2003)에서 발간한 한국직업사전에 수록된 GED 학력은 중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대학교졸, 대학원졸의 5단계 척도로 구성되어 있다. GED 척도를 각 직업별 필요학력으로 정의한 후 실제학력과 비교하여 필요학력이 실제학력보다 낮을 경우 과잉교육으로 식별된다. GED 척도는 객관적으로 필요학력을 정의할 수 있다는 측면에서 과잉교육을 측정하는 세 가지 방법 중 가장 우월한 것으로 평가받고 있으나 역시 한계를 안고 있다. 즉, GED 척도가 기술 및 숙련변화에 따라 그때그때 수시로 조정되는 것이 아니라 상당한 시차를 두고 조정됨에 따라 실제 필요학력 수준을 반영하지 못하고, 따라서 GED 학력이 모든 직업에 대해 입직을 보장하는 교육수준을 의미하지는 못하게 된다. 또한, 한국직업사전상의 GED 학력을 한국표준직업분류와 결합하는 과정에서 직종분류체계가 상이하기 때문에 자료구성상의 난점도 존재한다.

셋째로, 특정 직종에서의 평균학력과 표준편차를 이용하여 과잉교육을 판정하는 방법이다. 이것은 『경제활동인구조사』, 『임금구조기본통계조사』 등과 같은 대규모 개인별 원자료를 이용하여 계산한 (직종별 평균교육년수 \pm 1 표준편차)를 필요학력으로 정의하고 해당직종 근로자의 실제교육년수가 이를 초과하는 경우 과잉교육으로 식별하게 된다. 이 방법은 필요학력수준이 고학력화 추세에 따라 함께 증가하기 때문에 과잉교육을 식별하는 기준으로서의 일관성이 약하다는 한계가 있다. 아울러 세분화된 직종별로 근로자의 실제교육년수 평균과 분산을 계산할 수 있는 충분한 관측치가 존재하지 않는다는 점도 분석에 제약이 된다. 『경제활동인구조사』의 경우 33,000개 표본가구에 대한 조사로서 표본수가 작다는 제약점이 있고,

4) 한국직업사전에 제시되어 있는 학력은 직무수행을 위한 직업별 필요교육수준으로서 이는 해당 직업을 갖기 위해 필요한 최소한의 교육(입직을 하는데 요구되는 교육정도)수준을 의미한다. 따라서 이것은 직무를 수행하는데 필요한 일반적인 정규교육 수준으로서 해당직업종사자의 평균학력과는 구분된다.

『임금구조기본통계조사』의 경우 표본수는 많으나 상용근로자만을 조사하고 있어 필요학력수준이 상향편의를 일으킬 수 있다⁵⁾. 본 연구에서는 이러한 점을 감안하여 근로자의 주관적 응답과 객관적 GED 척도를 사용하는 두 가지 방법을 함께 적용하여 비교분석한다⁶⁾.

2. 이론적 배경 및 선행연구 검토

과잉교육 현상을 설명하는 대표적 이론으로는 인적자본이론(human capital theory), 직무경쟁이론(job competition model), 직업탐색모델(job search model) 등이 있다.

인적자본이론에서는 고학력자가 저숙련 직종을 선택하는 것이 개인의 합리적 선택의 결과라고 설명한다. 즉, 교육은 인적자원의 대표적 형태이기는 하지만 개인이 축적한 인적자본의 총량은 아니며, 따라서 교육년수 이외에 교육의 질, 경력 등을 포함한 총인적자본(total human capital)으로 평가했을 때 과잉자격(over-qualification)이 아닐 수 있다는 것이다(Sicherman, 1991; Groot, 1996; Maassen van den Brink, 1996). 따라서 특정 직종에 종사하는 근로자의 실제학력이 해당 직종에서 요구하는 필요학력보다 높을 경우에는 과잉교육으로 식별되겠지만, 실제로는 해당 직종의 생산성을 결정하는 교육이외의 여타 요인들이 모두 측정되지 않았기 때문에 이들을 모두 고려하면 과잉자격이 아니라 직무에서 요구하는 숙련수준에 적합할 수 있다. 경제전체적으로도 과잉교육이라는 노동시장의 불균형 현상이 일시적(temporary)으로는 존재할 수 있지만, 노동시장의 수요공급법칙에 따라 학력별 임금구조가 변화하고 기업내부의 생산요소 대체, 신기술도입, 직무내용의 변화 등과 같은 조정과정이 진행된다면 근로자의 교육선택 행동과 기업의 학력별 인력수요구조가 함께 변화하기 때문에 지속적(permanent)으로 존재할 수는 없다고 본다.

직무경쟁이론(Thurow, 1975)에서는 우리나라에서 나타난 바와 같이 대졸자가 단기간 내에 급증하는 경우 노동공급중 숙련인력 비중은 증가하겠으나, 이것이 노동

5) 『임금구조기본통계조사』를 이용한 연구는 과잉교육의 추세분석에 유용하게 활용될 수 있을 것이나, 이는 본고의 연구범위를 벗어나는 것으로서 추후의 연구과제로 남겨둔다.

6) 직종별 평균교육년수를 사용하는 방법은 논문에서 사용하고 있는 특정년도 졸업자 코호트(cohort) 자료의 특성상 과잉교육이 과대추정될 수 있기 때문에 분석에 포함하지 않았다.

수요의 숙련구성에는 별다른 영향을 미치지 어렵기 때문에 과잉교육이 장기적으로 지속되는 구조적 문제로 파악한다. 직무경쟁이론에서는 기업들이 생산기술을 선택한 결과로서 학력별 인력수요가 결정되기 때문에 숙련별 인력수요는 학력별 공급구조의 변화보다는 주어진 생산기술의 제약을 받는 것으로 본다. 따라서, 고학력화가 진행되더라도 생산방식이 단기간 내에 크게 변화되거나, 직무수행의 수준이 높아진다고보다, 상당수 고학력 근로자는 그들의 숙련수준에 비해 낮은 직무를 수행하게 될 것이다. 이러한 견해에 따를 경우 직무별 생산성과 임금수준은 기술적 제약에 의해 사전적으로 결정되기 때문에 근로자의 임금은 인적자본이 아닌 직무단위별로 이미 결정되어 있는 생산성에 의해 결정된다. 이 경우 과잉교육이라는 노동시장의 불균형은 시장의 조정기능을 통해 해소되지 못하고 구조적으로 고착화되는 경향을 갖는다.

직업탐색이론(job search model)에서는 과잉교육을 정보의 비대칭성과 구직과정에서 존재하는 비용으로 인하여 근로자가 일시적으로 자신의 학력수준에 비해 낮은 일자리를 받아들이기 때문에 나타나는 현상으로 설명한다. 따라서 과잉교육은 각 개인의 입장에서는 단기적으로 나타날 수 있는 현상이지만, 경제 전체로 보면 과잉교육을 거쳐 적정교육으로 이동하는 현상이 항상적으로 존재하게 된다. Sicherman(1991)은 실증분석을 통하여 노동시장 신규진입자가 경력형성을 위해 낮은 숙련수준의 직업을 받아들이지만, 이후 재직중 훈련(on-the-job training)과 구직활동 등을 통해 직장일치(job match)의 질을 높이는 결과를 제시하였다.

과잉교육에 대한 실증연구는 1970년대 이후 선진국을 중심으로 대학진학률이 높아지고 과잉교육에 대한 사회적 관심이 모아지면서 시작되었다. Freeman(1976)은 미국의 과잉교육 문제를 본격적으로 다루었는데, 대졸자에 대한 수요증가가 공급의 증가속도를 쫓아가지 못함에 따라 대졸자의 하향취업이 야기된다고 보았다. 미국 남성 근로자중 과잉교육 비율은 연구자에 따라 다소 차이는 있으나 11%(Verdugo and Verdugo, 1989)에서 40%(Duncan and Hoffman, 1981)까지 다양하게 나타나고 있다. Dolton and Vignoles(2000)은 1980년 영국 대졸 근로자 실태조사를 사용한 분석에서 첫직장 기준으로 38%가 과잉교육이며, 이중 30%가 6년후까지 과잉교육상태로 남는다는 결론을 도출하였다. 최근 Groot and Maassen(2000)이 수행한

메타분석에 따르면, 고등교육 이수자중 과잉교육 상태에 놓이는 비율은 대략 26%이며, 과잉교육에 대한 투자수익률은 적정교육에 대한 수익률보다 훨씬 낮은 2.6%에 불과한 것으로 보고하였다.

과잉교육에 대한 국내연구는 박세일(1983)이 1980년의 졸업정원 확대조치가 하향취업 현상을 초래할 것을 경고한 이래 어수봉(1990), 이주호(1994) 등의 연구가 있어 왔으나 서술적 분석(descriptive analysis)에 그쳤다. 개인별 자료를 이용한 심층연구는 정태화(1994)와 어수봉(1994)이후 본격적으로 시도되었는데, 이들은 과잉교육 규모가 각각 25.2%, 35.4%인 것으로 분석하였다. 이러한 차이는 과잉교육 추정방식의 차이에서 비롯되는 것으로 보이는데, 정태화는 객관적 필요학력을 의미하는 GED 방식을 사용한 반면, 어수봉은 응답자의 주관적 판단에 의한 방식을 사용하였다. 최근의 연구로 전근하(2004)는 중앙고용정보원의 OES 자료를 사용하여 GED 방식을 적용하여 전체근로자중 과잉교육 비율이 27.9%라는 결과를 제시하였고, 김주섭(2005)은 응답자의 주관적 평가에 기초하여 과잉교육을 식별하는 방법으로 같은 수치가 22.8%라는 결과를 제시하였다.

본 연구는 기존의 연구와 비교하여 다음과 같은 점에서 차이가 있다.

첫째로, 전문대 및 대학 졸업코호트(cohort) 자료를 사용한 자료상의 차이점이다. 기존연구는 전체 취업자 혹은 청년층 등 다양한 학력계층을 포함하는 소규모 자료를 이용하여 심층적인 분석에 한계가 있었던 것에 비해 본 연구에서는 표본규모 26천명의 '전문대 및 대학 졸업생 경제활동상태 추적조사' 실태조사 자료를 사용하고 있기 때문에 선행연구에서 나타나는 자료상의 제약을 상당부분 극복할 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 교육과 노동시장의 연계성에 분석의 초점을 맞춘 점이다. 선행연구에서 사용하고 있는 자료에는 근로자의 출신대학, 교육의 질, 전공, 수능점수 등에 대한 정보가 포함되어 있지 않기 때문에 교육시장과 노동시장의 연계성의 관점에서 과잉교육의 원인과 경제적 귀결에 대한 심층적인 분석을 진행할 수 없었다. 본 연구에서는 졸업생조사자료에 대학자료, 대학·학과별 수능성적 등을 결합하는 방식으로 자료를 구축하여 수능점수, 대학의 질, 구직활동 등이 과잉교육에 미치는 영향을

분석한다. 대학의 질을 나타내는 대리변수로는 교수1인당 학생수 및 그 변동, 학생 1인당 학교건물 면적 및 그 변동 등을 사용한다.

셋째, 과잉교육의 식별방법상의 차이에 따른 효과를 추정한 점이다. 기존연구에서는 GED 방법과 주관적 응답에 기초한 방법 중 하나만을 사용하고 있기 때문에 과잉교육을 측정하는 방법상의 차이에 따른 효과를 알 수 없었으나, 본 연구에서는 두 방법을 동시에 사용하여 과잉교육 식별방법론상의 차이에 따른 효과를 비교분석한다.

Ⅲ. 자료 및 변수의 구성

1. 자료 구성방법

본 논문에서는 한국직업능력개발원에서 2003년부터 격년으로 실시하고 있는 ‘전문대 및 대학 졸업생 경제활동상태 추적조사’(이하 졸업생 조사) 2005년 자료를 기본적으로 사용한다. 여기에 교육개발원의 고등교육기관 교육시설현황 자료를 결합하여 학교교육의 질에 관한 정보를 추가하고, 과잉교육을 객관적으로 식별하기 위하여 중앙고용정보원의 ‘한국직업사전’에 수록된 GED 자료를 결합한다. 아울러 고려학력평가의 ‘대학별 입시요강’을 이용하여 학교·학과별 수능평균입학점수 자료를 결합한다.

우선 졸업생조사의 개요를 살펴보면 다음과 같다. 졸업생조사는 전문대 및 대학 졸업생의 학교교육, 직업세계 이행을 위한 준비, 이행과정, 경제활동상태, 노동시장 성과 등에 대한 실태조사를 바탕으로 학생, 학부모, 근로자 등에게 노동시장상태에 관한 신호를 제공하고 인력수급정책 수립에 활용하는 것을 목적으로 수행되었다. 표본추출 과정을 살펴보면, 전국의 지역과 학교·급, 그리고 학과개설 현황 등을 고려하여 전문대 129개교와 대학교 159개교 등 총 288개 기관을 1차로 선정하였다. 1단계를 통하여 추출된 기관을 대상으로 교육인적자원부의 협조를 얻어 이들 전문

대 및 대학교에 2003년도 졸업생 명부제공 협조요청을 한 결과⁷⁾ 총 237,993명의 졸업생 명부가 확보되었다.⁸⁾ 이중 전공(소분류 기준)과 성별을 고려하여 층화계층 추출방법에 의하여 목표표본 1개 그룹과 대체표본 4개 그룹으로 표본을 추출하여 26,041명의 전문대 및 대학교, 대학원 졸업생을 대상으로 경제활동상태 추적조사를 실시하였다. <표 1>에 따르면, 전문대 졸업생은 12,721명으로 추출률 5.15%를, 대학교는 13,320명으로 4.22%로 각각 나타났다. 설문지 설계는 학교교육에서 노동시장으로의 이행을 '준비→과정→결과' 등 3단계로 구분하여 이루어졌다. 주요 설문문항으로는 성, 연령, 학력, 결혼, 입학년도 등의 개인정보, 경제활동상태, 첫직장 취업까지의 소요기간, 첫직장 및 현 직장의 산업, 직종, 임금수준 등의 직업정보, 그리고 하향취업, 전공일치도 등의 교육-직업 연계성에 관한 정보를 포함하고 있다.

<표 1> 고등교육기관의 표본추출 현황

(단위 : 명, %)

구 분	모집단	표본	표본추출률
전 체	562,231	26,041	4.63
전 문 대 학	246,789	12,721	5.15
4년제 대 학	315,442	13,320	4.22

주: 대학교에는 4년제 일반대학교와 교육대학교가 포함됨.

다음으로 대학별 교육의 질을 측정하기 위하여 교육개발원의 고등교육기관 교육 시설현황 자료를 '졸업생 조사'자료와 결합하였다. 교육개발원의 고등교육기관 교육 시설현황 자료에는 1998년 이후 매년도의 전국 전문대 및 대학별 교수학생비율, 학생 1인당 건물면적 등이 포함되어 있다⁹⁾. 자료구성을 위하여 이 변수들의 입학당시 수준, 그리고 입학이후 졸업시점까지의 변동을 계산하여 자료를 구성하였다. 입학이후 졸업시점까지의 변동을 포함한 것은 각 대학들의 교육의 질 개선을 위한

7) 각 해당 학교의 졸업생 중 학번의 끝자리 수가 홀수인 졸업생 요청하였다.

8) 세부적인 명부 확보사항은 전문대 총 129개교 107,674명, 대학교 총 159개교 130,319명이다.

9) 이밖에도 교육의 질을 측정(measure)하는 대리변수로는 흔히 학교별 교수의 평균연봉, 학생1인당 장학금 지급액, 대학별 평가순위 등이 함께 고려된다. 본 연구에서는 이들 변수를 모두 파악할 수 없었기 때문에 교육의 질을 가장 잘 측정할 수 있는 변수로서 교수학생비율과 학생1인당 건물면적을 사용한다.

투자증대가 졸업생의 노동시장 성과에 어떤 영향을 미치는가를 측정하기 위함이다. 이 변수는 본 논문의 핵심변수로서 선행연구에서 다루지 못한 대학의 교육투자 증가가 미치는 경제적 효과를 포착하는 할 것으로 기대한다.

또한 학교별 학생능력의 차이를 감안하기 위하여 대학·학과별 신입생의 대학수학능력시험(이하 수능) 평균입학점수를 ‘졸업생 조사’에 결합하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 개인의 능력에 따라 동일한 교육을 받더라도 인적자원의 축적은 상이할 수 있기 때문에 개인별 능력차이에 따른 효과를 통제하기 위하여 개인능력의 대리 변수로서 수능성적을 포함시켰다. 이를 위하여 고려학력평가의 『1999 대학 안내 및 대학별 입시요강』 자료를 활용하여, 대학 1998학년도, 전문대학 2000학년도 입학생의 수능평균입학성적을 각각 결합시켰다¹⁰⁾. 한편 수능평균입학성적은 개인의 능력을 나타내주는 동시에 동료그룹 효과(peer group effect)를 포착하여 대학의 질을 나타내는 변수로 사용되기도 한다. 따라서 본 연구에서 수능평균입학성적은 개인의 능력을 통제하는 변수이자, 대학의 질을 측정하는 변수로 동시에 사용된다.

끝으로 과잉교육을 객관적으로 식별하기 위하여 중앙고용정보원의 한국직업사전(2003) GED자료를 결합하였다. GED 수치를 졸업생조사와 결합하기 위해서는 고용직업분류 세세분류 자료가 필요한데 졸업생조사는 세분류 수준에서 조사가 이루어졌기 때문에 조정이 필요하다. 논문에서는 고용직업분류 세분류를 기준으로 자료를 결합하였는데, 과잉교육은 한국직업사전의 고용직업분류 세분류기준 필요학력중에서 최대값을 추출하여 실제학력과 비교하는 방식으로 식별하였다. 따라서 본 논문에서 식별된 과잉교육 비중은 최저수준에 해당하는 제약을 갖게 된다. 이와 같은 방식으로 자료를 구성하여 분석에 최종사용한 표본수는 전문대학 졸업생 10,467명, 4년제 대학 졸업생 9,907명 등 총 20,374명이다¹¹⁾.

10) 이와 같은 방식으로 수능평균입학성적을 구성한 이유는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 사용한 자료는 2003학년도 전문대 및 대학 졸업생을 대상으로 하고 있지만, 졸업생에 따라 입학시점이 상이하기 때문에 중간치에 해당하는 입학년도를 선택하여 대학은 졸업 5년전, 전문대학은 졸업 3년전 수능성적을 사용하였다. 예를 들면, 대학의 경우 2003학년도 졸업자 10,605명중 1995년 이전 입학자가 1,489명(14.0%), 1996년도 입학자가 2,271명(21.4%), 1997-1998년도 입학자가 2,410명(22.7%), 1999년도 입학자가 3,455명(32.6%) 등이다. 둘째, 졸업생의 능력을 보다 정확하게 측정하려면 개인별 입학시점에 맞춰 학교·학과별 수능평균성적을 사용해야 할 것이다. 그러나, 각 학년도간 수능성적의 절대치 비교가 곤란하다는 점과 학교·학과별 수능평균성적은 단기간 내에는 비교적 안정적일 것이라는 점을 감안한다면 특정입학년도의 수능성적을 사용하더라도 추정결과에는 큰 영향을 미치지 않을 것으로 보였다.

11) 4년제 대학교 졸업생중 방송통신대학 졸업생(705명)은 입학생중 상당수가 이미 직업세계에 진입한 계

2. 변수의 구성 및 표본의 특성

분석에 사용될 변수들의 정의, 평균 및 표준편차는 <표 2>에 제시되어 있다.

표본의 주요 특성을 살펴보면, 우선 과잉교육 규모는 주관적 응답에 기초할 경우 전문대학 20.7%, 대학 18.8%로 나타났으며, 직업사전 필요학력에 의할 경우에는 전문대학 10.1%, 대학 18.8%인 것으로 각각 나타났다. 여기서 주목해야 할 점은 대학의 경우에는 과잉교육 규모가 측정방식과 무관하게 동일하게 나타났으나, 전문대학에서는 객관적 지표가 훨씬 높다는 사실이다. 이것은 객관적 지표가 한국직업사전의 고용직업분류 세분류기준 필요학력 중에서 최대값을 추출하여 실제학력과 비교하는 방식을 취하고 있기 때문으로 보인다. 아울러 주관적 지표가 과잉교육을 과대추정할 가능성도 배제할 수 없다. 따라서, 이후의 분석결과를 해석할 때에는 이 점에 유의할 필요가 있다.

연령은 전문대졸이 25.6세로서 대졸의 27.45세에 비해 1.85세 낮았으며, 성별로는 전문대졸의 54%가 여성으로서 대졸의 45%에 비해 더 높았고, 수능점수는 전문대졸이 248.1점으로 대졸의 278.66점에 비해 30.56점 낮았다. 교수1인당 학생수는 전문대학이 83.85명으로 대학의 46.13명에 비해 많으며, 교수1인당 학생수 변동(졸업시점-입학시점)은 전문대학이 2.19명 감소하였으나, 대학은 1.67명 증가하였다. 재학생 1인당 학교시설면적은 전문대학이 3.83㎡로서 대학의 5.55㎡에 비해 좁았으며, 재학생 1인당 학교시설면적 변동(졸업시점-입학시점)은 전문대학이 0.38㎡ 증가한 반면 대학은 0.33㎡ 증가하는데 그쳤다. 이로부터 분석기간중 전문대학은 교수충원과 학교시설확충이 동시에 이루어진 반면, 대학은 학교시설투자보다 교수충원에 더 집중하였음을 확인할 수 있다.

첫직장 입사시점까지의 면접횟수는 전문대 2.16회, 대학 2.99회이며, 졸업후 첫직장 취업시까지의 이행기간은 전문대 3.53개월, 대학 4.53개월로서 전문대졸의 취업여건이 대학에 비해 다소 유리하였다. 취업자중 비정규직 비율은 전문대학 19%, 대학 20%였으며, 첫직장 평균 근속기간은 전문대학 24.43개월, 대학 20.81개월 이었

층이고 일반 대학교와 구분되는 특성-예를 들면 교수1인당 학생비율이 지나치게 높다는 점-등을 감안하여 분석에서 제외하였다.

다. 첫직장의 연봉의 자연로그값은 전문대학 7.42로서 대학의 7.64에 비해 낮은 특성을 보였다¹²⁾.

<표 2> 변수명의 정의, 평균 및 분산

변수명	변수설명	전문대		대학교	
		평균	표준편차	평균	표준편차
y1	학력 더미변수(기타=0, 과잉교육=1), 주관적 응답기준	0.207	(0.41)	0.188	(0.39)
y2	학력 더미변수(기타=0, 과잉교육=1), 직업사건 필요학력 기준	0.101	(0.30)	0.188	(0.39)
age	연령	25.60	(4.10)	27.45	(3.21)
gender	성 더미변수(남자=0, 여자=1)	0.54	(0.50)	0.45	(0.50)
marri	결혼 더미변수(미혼=0, 기혼=1)	0.15	(0.35)	0.15	(0.35)
point	수능점수	248.10	(44.09)	278.66	(47.71)
loca1	대학지역 더미변수(기타=0, 수도권=1), 비교기준	0.48	(0.50)	0.44	(0.50)
loca2	대학지역 더미변수(기타=0, 충청권=1)	0.10	(0.30)	0.19	(0.39)
loca3	대학지역 더미변수(기타=0, 경상권=1)	0.32	(0.47)	0.23	(0.42)
loca4	대학지역 더미변수(기타=0, 전라권=1)	0.08	(0.27)	0.11	(0.31)
loca5	대학지역 더미변수(기타=0, 기타권=1)	0.02	(0.14)	0.03	(0.18)
human	전공 더미변수(기타=0, 인문계열=1), 비교기준	0.06	(0.24)	0.13	(0.34)
social	전공 더미변수(기타=0, 사회계열=1)	0.20	(0.40)	0.21	(0.41)
tutor	전공 더미변수(기타=0, 사법계열=1)	0.03	(0.18)	0.08	(0.27)
engin	전공 더미변수(기타=0, 공학계열=1)	0.36	(0.48)	0.30	(0.46)
nsci	전공 더미변수(기타=0, 자연계열=1)	0.07	(0.26)	0.14	(0.35)
medi	전공 더미변수(기타=0, 의학계열=1)	0.09	(0.28)	0.04	(0.20)
art	전공 더미변수(기타=0, 예능계열=1)	0.19	(0.40)	0.09	(0.29)
st_ratio1	교수학생비율(재학생수/교수수)	83.85	(14.75)	46.13	(15.35)
st_ratio2	교수학생비율의 변동 (대학=2003값-1999값, 전문대=2003값-2001값)	-2.19	(8.11)	1.67	(4.81)
st_build1	재학생1인당 학교시설면적(학교시설면적/재학생수)	3.83	(1.32)	5.55	(2.28)
st_build2	재학생1인당 학교시설면적의 변동 (대학=2003값-1999값, 전문대=2003값-2001값)	0.38	(0.99)	0.33	(1.52)
interv	첫직장까지 면접횟수	2.16	(3.94)	2.99	(4.79)
dura	졸업후 첫직장 이행기간(월), 졸업이전 취업은 0으로 계산	3.53	(6.32)	4.53	(7.24)
manuf	산업 더미변수(기타=0, 제조업=1), 비교기준	0.22	(0.42)	0.23	(0.42)
const	산업 더미변수(기타=0, 건설업=1)	0.07	(0.25)	0.06	(0.23)
resta	산업 더미변수(기타=0, 도소매/숙박/음식=1)	0.14	(0.35)	0.09	(0.29)
elec	산업 더미변수(기타=0, 전기운수창고및금융업=1)	0.07	(0.26)	0.09	(0.28)
service	산업 더미변수(기타=0, 사업개인및공공서비스=1)	0.48	(0.50)	0.52	(0.50)
clerk	직업 더미변수(기타=0, 사무직=1), 비교기준	0.33	(0.47)	0.30	(0.46)
profe	직업 더미변수(기타=0, 관리/전문/준전문=1),	0.51	(0.50)	0.65	(0.48)
sale	직업 더미변수(기타=0, 판매직=1)	0.08	(0.28)	0.03	(0.17)
work	직업 더미변수(기타=0, 조작및단순노무직=1)	0.08	(0.28)	0.02	(0.12)
fsize	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자10인 이하=1), 비교기준	0.29	(0.46)	0.17	(0.38)
fsize1	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자10~29=1)	0.20	(0.40)	0.17	(0.38)
fsize2	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자30~49=1)	0.09	(0.28)	0.09	(0.28)
fsize3	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자50~99=1)	0.09	(0.28)	0.11	(0.32)
fsize4	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자100~299=1)	0.10	(0.30)	0.11	(0.32)
fsize5	사업체규모 더미변수(기타=0, 근로자300~=1)	0.11	(0.31)	0.15	(0.36)
type	고용형태 더미변수(정규직=0, 비정규직=1)	0.19	(0.39)	0.20	(0.40)
lnwage	연봉의 로그값	7.42	(0.41)	7.64	(0.39)
tenure	근속기간(월)	24.43	(32.86)	20.81	(26.72)
N	관찰수	10,467		9,907	

12) 전문대졸과 4년제 대졸의 평균연봉은 각각 1,835.5만원, 2,236.3만원이다.

IV. 실증분석 결과

1. 대학교육의 질과 과잉교육

가. 요약통계의 특성

본격적 분석에 앞서 전반적인 과잉교육의 실태를 살펴보기 위하여 객관적 지표에 의한 <표 3>과 주관적 지표에 의한 <표 4>를 중심으로 요약통계상의 특징을 살펴보기로 한다.

첫째, <표 3>에서 전문대학의 경우에는 남성의 과잉교육 비율이 높았던 반면, 대학에서는 여성의 과잉교육 비율이 높게 나타났다. 개인능력의 대리변수인 수능점수를 살펴보면 과잉교육의 수능점수가 낮게 나타났다. <표 3>의 객관적 지표에 따른 경우 전문대졸의 과잉교육 계층 수능점수는 229.6점으로 적정교육의 251.5점, 과소교육의 243.3점에 비해 낮았으며, 대학에 있어서도 과잉교육 계층의 수능점수가 273.8점으로 적정교육의 276.2점, 과소교육의 290.7점보다 역시 낮게 나타났다. 이러한 경향은 <표 4>의 주관적 지표에 따른 수능점수 분포에 있어서도 동일한 패턴을 보였다. 이것은 인적자본이론에서 예측하는 바와 마찬가지로 학력이 동일하다 할지라도 개인의 능력에 따라 인적자본의 축적에 격차가 존재하기 때문에 과잉교육은 개인능력이 취약한 계층에 있어서 특히 문제가 될 수 있음을 시사해주는 것이다.

둘째, 직업의 특성에 따른 과잉교육의 분포를 살펴보면 산업별로는 전문대학에서는 전기·운수·창고·금융업, 대학에서는 도소매·숙박·음식업에서 높게 나타났다. <표 3>을 중심으로 결과를 해석해보면 직업별로는 전문대학 및 대학 모두에서 조작및단순노무직에서 과잉교육 비율이 높았으며, 대학의 경우에는 사무직, 판매직 등도 과잉교육 비율이 높게 나타났다. 사업체 규모별로는 대학에서는 29인 이하와 100인 이상에서 과잉교육 비율이 높게 나타난 반면, 전문대학의 경우에는 9인 이하 사업장에서 과잉교육 비율이 높게 나타났다. 한편 <표 4>의 주관적 지표에 따른 결과에서 한가지 주목할 사실은 대학의 경우에 기업규모가 증가할수록 과잉교육 비율이 낮아지는 경향이다. 이것은 대기업일수록 임금, 근로조건 등이 유리하기 때문

으로 보이는데, 앞서 지적하였듯이 주관적 응답에 기초한 과잉교육 지표는 현 직업에 대한 만족도의 영향을 받을 수 있다.

셋째, <표 3>을 살펴보면, 대학의 경우 과잉교육 계층에 있어서 교육의 질의 대리변수인 입학시점의 교수1인당 학생비율이 가장 높았다. 입학시점의 학생 1인당 기본시설면적은 대학에서는 과잉교육의 경우에 가장 낮았으나 전문대학에서는 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 한편, 졸업생의 재학기간중 교육투자의 증가가 과잉교육에 미치는 영향을 포착하는 교수1인당 학생비율 변동, 학생 1인당 기본시설면적 변동은 전문대학과 대학 모두에서 교육일치여부와 무관한 것으로 나타났다.

교수1인당 학생비율과 학생1인당 기본시설면적에 관한 요약통계로부터 과잉교육이 재학중의 교육투자증가에는 큰 영향을 받지 않는 반면, 입학시점의 학교의 질에 의해 주로 결정됨을 추론할 수 있다. 이것은 다음과 같은 두 가지 측면에서의 해석이 가능하다. 첫째, 대학 서열화가 뿌리 깊은 우리 사회의 현실에서 교육의 질을 개선하기 위한 대학들의 교육투자 증대가 노동시장에서 받아들여지지 못하는 통계적 차별의 가능성이다. 둘째, 교육의 기능과 관련하여 선별가설(screening hypothesis)에서 주장하듯 교육기관은 인적자원 개발기능을 담당하는 것이 아니라 개인의 능력에 대한 신호를 제공하는 기능을 수행하기 때문에 대학의 서열이 곧 입학생의 개인능력에 대한 대리변수 역할을 하고 노동시장에서는 이 신호를 그대로 받아들여 구직자의 출신대학에 따라 졸업생의 능력을 평가할 가능성이다. 좀 더 심층적인 분석이 필요하겠으나, 두 가지 해석 중 어느 것에 따른다 할지라도 대학의 교육투자 증대가 졸업생의 노동시장 성과를 개선하는데 별다른 기여를 하지 못하는 것으로 잠정적인 결론을 내릴 수 있다.

<표 3> 객관적 지표에 따른 과잉교육 실태

변수명		전문대학			대 학		
		과소교육	적합교육	과잉교육	과소교육	적합교육	과잉교육
(범주형 변수)							
계		1,546 (14.8)	7,867 (75.2)	1,054 (10.1)	1,998 (20.2)	6,048 (61.0)	1,861 (18.8)
성별	남 자	911 (18.9)	3,362 (69.8)	546 (11.3)	1,426 (26.0)	3,044 (55.5)	1,014 (18.5)
	여 자	635 (11.2)	4,505 (79.8)	508 (9.0)	572 (12.9)	3,004 (67.9)	847 (19.2)
군대	군 필	830 (19.0)	3,041 (69.8)	489 (11.2)	1,212 (24.5)	2,804 (56.7)	932 (18.8)
	군미필	716 (11.7)	4,826 (79.0)	565 (9.3)	786 (15.9)	3,244 (65.4)	929 (18.7)
대학교 지 역	수도권	732 (14.6)	3,903 (77.6)	395 (7.9)	866 (20.0)	2,609 (60.2)	857 (19.8)
	충청권	173 (16.0)	792 (73.3)	116 (10.7)	357 (19.1)	1,179 (63.0)	335 (17.9)
	경상권	447 (13.5)	2,476 (74.8)	388 (11.7)	499 (21.5)	1,401 (60.2)	426 (18.3)
	전라권	165 (19.6)	554 (65.6)	125 (14.8)	220 (21.0)	642 (61.2)	187 (17.8)
	기타권	29 (14.4)	142 (70.7)	30 (14.9)	56 (17.0)	217 (66.0)	56 (17.0)
국공립 여 부	국공립	35 (22.2)	112 (70.9)	11 (7.0)	401 (22.9)	1,105 (63.2)	242 (13.8)
	비국공립	1,511 (14.7)	7,755 (75.2)	1,043 (10.1)	1,597 (19.6)	4,943 (60.6)	1,619 (19.8)
전공 계열	인문계열	104 (16.6)	479 (76.5)	43 (6.9)	105 (8.1)	911 (70.5)	277 (21.4)
	사회계열	236 (11.5)	1,640 (79.6)	184 (8.9)	121 (5.8)	1,290 (61.6)	684 (32.7)
	사범계열	23 (6.9)	219 (65.4)	93 (27.8)	21 (2.6)	702 (86.6)	88 (10.9)
	공학계열	783 (20.8)	2,661 (70.8)	316 (8.4)	1,164 (39.2)	1,476 (49.7)	331 (11.1)
	자연계열	53 (7.1)	580 (78.0)	111 (14.9)	306 (22.2)	798 (58.0)	273 (19.8)
	의학계열	46 (5.1)	830 (92.0)	26 (2.9)	206 (48.8)	179 (42.4)	37 (8.8)
	예능계열	301 (14.8)	1,458 (71.5)	281 (13.8)	75 (8.0)	692 (73.8)	171 (18.2)
산업	제조업	117 (5.0)	1,959 (83.7)	266 (11.4)	516 (22.4)	1,328 (57.6)	463 (20.1)
	건설업	275 (39.1)	399 (56.7)	30 (4.3)	269 (49.2)	207 (37.8)	71 (13.0)
	도소매숙박음식	186 (12.6)	1,216 (82.1)	80 (5.4)	64 (7.0)	526 (57.3)	328 (35.7)
	전기운수창고및금융업	30 (3.8)	638 (81.3)	117 (14.9)	69 (8.2)	516 (61.0)	261 (30.9)
	사업개인및공공서비스	925 (18.6)	3,501 (70.3)	551 (11.1)	1,065 (20.8)	3,363 (65.5)	705 (13.7)
직업	관리/전문/준전문	1,427 (26.8)	3,598 (67.6)	297 (5.6)	1,998 (30.9)	4,120 (63.8)	345 (5.3)
	사무직	0 (0.0)	3,291 (96.7)	112 (3.3)	0 (0.0)	1,849 (61.8)	1,141 (38.2)
	판매직	108 (12.5)	523 (60.5)	233 (27.0)	0 (0.0)	55 (18.8)	238 (81.2)
	조작및단순노무	11 (1.3)	448 (51.5)	411 (47.2)	0 (0.0)	24 (15.4)	132 (84.6)
사업체 종사자 수	1 ~ 4인	259 (19.1)	928 (68.4)	169 (12.5)	102 (14.6)	471 (67.5)	125 (17.9)
	5 ~ 9인	269 (15.7)	1,247 (72.6)	201 (11.7)	142 (14.5)	637 (64.9)	202 (20.6)
	10 ~ 29인	344 (16.6)	1,525 (73.5)	206 (9.9)	258 (15.2)	1,119 (66.0)	319 (18.8)
	30 ~ 49인	157 (17.4)	681 (75.5)	64 (7.1)	129 (15.1)	582 (68.0)	145 (16.9)
	50 ~ 99인	149 (16.5)	683 (75.6)	71 (7.9)	180 (16.2)	787 (70.8)	145 (13.0)
	100 ~ 299인	138 (12.9)	857 (79.9)	78 (7.3)	248 (21.9)	653 (57.7)	230 (20.3)
근무 형태	정규직	1,081 (13.4)	6,239 (77.0)	779 (9.6)	1,503 (19.5)	4,695 (61.0)	1,504 (19.5)
	비정규직	297 (15.4)	1,371 (71.1)	261 (13.5)	424 (22.6)	1,118 (59.5)	337 (17.9)
(연속형 변수)							
연 령(세)		26.6 (5.11)	25.4 (3.92)	25.3 (3.51)	28.0 (3.37)	27.3 (3.24)	27.3 (2.87)
수능점수(점)		243.3 (44.31)	251.5 (43.20)	229.6 (45.11)	290.7 (47.74)	276.2 (46.84)	273.8 (48.48)
교수1인당 학생비율(명)		85.0 (14.69)	83.5 (14.74)	84.6 (14.77)	45.5 (15.76)	45.9 (15.11)	47.2 (15.62)
교수1인당 학생비율변동(명)		-2.4 (7.89)	-2.0 (8.09)	-3.1 (8.45)	1.4 (4.77)	1.7 (4.78)	1.6 (4.91)
학생1인당 기본시설면적(m ²)		3.9 (1.36)	3.8 (1.32)	3.8 (1.32)	5.6 (2.26)	5.6 (2.40)	5.3 (1.81)
학생1인당 기본시설면적변동(m ²)		0.3 (0.96)	0.4 (0.98)	0.4 (1.05)	0.4 (1.52)	0.3 (1.59)	0.4 (1.30)
첫직장을 얻기까지 면접회수(회)		1.8 (2.36)	2.2 (3.52)	2.3 (7.28)	2.7 (3.91)	3.0 (5.06)	3.3 (4.73)
첫직장 이행기간(월)		3.5 (6.40)	3.5 (6.25)	3.9 (6.65)	5.3 (8.22)	4.4 (7.08)	4.0 (6.56)
로그임금		7.5 (0.44)	7.4 (0.41)	7.4 (0.42)	7.7 (0.39)	7.6 (0.39)	7.6 (0.39)

주: 범주형 변수는 인원수, ()내는 백분율을, 연속형 변수는 평균, ()내는 표준편차를 각각 나타냄.

<표 4> 주관적 지표에 따른 과잉교육 실태

변수명		전문대학			대학		
		과소교육	적합교육	과잉교육	과소교육	적합교육	과잉교육
(범주형 변수)							
계		1,345 (12.8)	6,951 (66.4)	2,171 (20.7)	1,184 (12.0)	6,864 (69.3)	1,859 (18.8)
성별	남 자	756 (15.7)	3,118 (64.7)	945 (19.6)	745 (13.6)	3,815 (69.6)	924 (16.9)
	여 자	589 (10.4)	3,833 (67.9)	1,226 (21.7)	439 (9.9)	3,049 (68.9)	935 (21.1)
군대	군 필	677 (15.5)	2,845 (65.3)	838 (19.2)	646 (13.1)	3,463 (70.0)	839 (17.0)
	군미필	668 (10.9)	4,106 (67.2)	1,333 (21.8)	538 (10.8)	3,401 (68.6)	1,020 (20.6)
수도권 여부	수도권	635 (12.6)	3,415 (67.9)	980 (19.5)	511 (11.8)	3,057 (70.6)	764 (17.6)
	비수도권	144 (13.3)	705 (65.2)	232 (21.5)	231 (12.3)	1,285 (68.7)	355 (19.0)
국공립 여부	수도권	431 (13.0)	2,148 (64.9)	732 (22.1)	299 (12.9)	1,558 (67.0)	469 (20.2)
	충청권	110 (13.0)	546 (64.7)	188 (22.3)	105 (10.0)	729 (69.5)	215 (20.5)
	경상권	25 (12.4)	137 (68.2)	39 (19.4)	38 (11.6)	235 (71.4)	56 (17.0)
	전라권	15 (9.5)	102 (64.6)	41 (26.0)	201 (11.5)	1,219 (69.7)	328 (18.8)
	기타권	1,330 (12.9)	6,849 (66.4)	2,130 (20.7)	983 (12.0)	5,645 (69.2)	1,531 (18.8)
전공 계열	인문계열	72 (11.5)	397 (63.4)	157 (25.1)	135 (10.4)	896 (69.3)	262 (20.3)
	사회계열	217 (10.5)	1,398 (67.9)	445 (21.6)	256 (12.2)	1,398 (66.7)	441 (21.1)
	사범계열	55 (16.4)	247 (73.7)	33 (9.9)	59 (7.3)	638 (78.7)	114 (14.1)
	공학계열	544 (14.5)	2,468 (65.6)	748 (19.9)	440 (14.8)	2,038 (68.6)	493 (16.6)
	자연계열	100 (13.4)	467 (62.8)	177 (23.8)	170 (12.3)	932 (67.7)	275 (20.0)
	의학계열	124 (13.8)	603 (66.9)	175 (19.4)	57 (13.5)	303 (71.8)	62 (14.7)
산업	예능계열	233 (11.4)	1,371 (67.2)	436 (21.4)	67 (7.1)	659 (70.3)	212 (22.6)
	제조업	332 (14.2)	1,521 (64.9)	489 (20.9)	322 (14.0)	1,605 (69.6)	380 (16.5)
	건설업	103 (14.6)	476 (67.6)	125 (17.8)	63 (11.5)	387 (70.8)	97 (17.7)
	도소매숙박음식	150 (10.1)	877 (59.2)	455 (30.7)	119 (13.0)	537 (58.5)	262 (28.5)
	전기운수창고및금융업	86 (11.0)	531 (67.6)	168 (21.4)	97 (11.5)	584 (69.0)	165 (19.5)
직업	사업개인및공공서비스	651 (13.1)	3,423 (68.8)	903 (18.1)	563 (11.0)	3,650 (71.1)	920 (17.9)
	관리/전문/준전문	766 (14.4)	3,672 (69.0)	884 (16.6)	764 (11.8)	4,653 (72.0)	1,046 (16.2)
	사무직	327 (9.6)	2,302 (67.7)	774 (22.7)	349 (11.7)	1,972 (66.0)	669 (22.4)
	판매직	99 (11.5)	470 (54.4)	295 (34.1)	45 (15.4)	162 (55.3)	86 (29.4)
사업체 종사자	조작및단순노무	151 (17.4)	503 (57.8)	216 (24.8)	25 (16.0)	76 (48.7)	55 (35.3)
	1 ~ 4인	164 (12.1)	860 (63.4)	332 (24.5)	81 (11.6)	426 (61.0)	191 (27.4)
	5 ~ 9인	243 (14.2)	1,140 (66.4)	334 (19.5)	107 (10.9)	646 (65.9)	228 (23.2)
	10 ~ 29인	270 (13.0)	1,394 (67.2)	411 (19.8)	195 (11.5)	1,154 (68.0)	347 (20.5)
	30 ~ 49인	98 (10.9)	627 (69.5)	177 (19.6)	97 (11.3)	613 (71.6)	146 (17.1)
	50 ~ 99인	117 (13.0)	611 (67.7)	175 (19.4)	116 (10.4)	805 (72.4)	191 (17.2)
근무 형태	100 ~ 299인	128 (11.9)	722 (67.3)	223 (20.8)	147 (13.0)	781 (69.1)	203 (18.0)
	300인 이상	168 (14.4)	751 (64.4)	247 (21.2)	189 (12.7)	1,030 (69.3)	268 (18.0)
(연속형 변수)	정규직	1,047 (12.9)	5,558 (68.6)	1,494 (18.5)	936 (12.2)	5,454 (70.8)	1,312 (17.0)
	비정규직	237 (12.3)	1,105 (57.3)	587 (30.4)	214 (11.4)	1,210 (64.4)	455 (24.2)
연령(세)		25.6 (3.55)	25.7 (4.24)	25.4 (3.96)	27.4 (2.97)	27.5 (3.25)	27.2 (3.19)
수능점수(점)		245.8 (44.30)	249.5 (43.42)	244.9 (45.88)	280.4 (47.27)	279.8 (47.77)	273.2 (47.44)
교수1인당 학생비율(명)		84.2 (14.17)	83.9 (14.81)	83.6 (14.91)	45.6 (15.21)	46.1 (15.39)	46.5 (15.28)
교수1인당 학생비율변동(명)		-2.0 (8.47)	-2.1 (8.01)	-2.7 (8.19)	1.5 (4.87)	1.6 (4.75)	1.8 (4.95)
학생1인당 기본시설면적(m ²)		3.8 (1.21)	3.8 (1.31)	3.9 (1.44)	5.4 (1.74)	5.5 (2.31)	5.6 (2.42)
학생1인당 기본시설면적변동(m ²)		0.4 (0.95)	0.4 (0.96)	0.4 (1.07)	0.4 (1.19)	0.3 (1.54)	0.3 (1.66)
첫직장 얻기까지 면접회수(회)		2.4 (4.36)	2.1 (3.86)	2.3 (3.92)	3.3 (4.70)	2.9 (4.65)	3.0 (5.35)
첫직장 이행기간(월)		3.5 (6.20)	3.4 (6.23)	4.0 (6.64)	4.4 (7.15)	4.5 (7.29)	4.6 (7.15)
로그임금		7.4 (0.43)	7.4 (0.40)	7.4 (0.44)	7.7 (0.40)	7.6 (0.38)	7.5 (0.43)

주: 범주형 변수는 인원수, ()내는 백분율을, 연속형 변수는 평균, ()내는 표준편차를 각각 나타냄.

넷째, 구직행동과 과잉교육간의 관계를 살펴보기 위하여 첫직장을 얻기까지의 면접횟수를 <표 3>의 객관적 지표를 중심으로 살펴보면 전문대학 및 대학모두에서 과잉교육의 경우에 가장 높게 나타났으며, 졸업이후 첫직장까지의 이행기간은 대학에서는 과잉교육의 경우에 가장 낮은 반면, 전문대학에서는 과잉교육이 가장 높았다. 이로부터 하향취업을 한 대졸근로자는 첫직장 취업시까지 왕성한 구직활동을 했지만, 교육수준에 적합한 일자리를 구할 가능성이 낮아 구직을 포기하고 비교적 조기에 취업하였음을 추론할 수 있다. 반면, 전문대졸의 경우에는 면접회수와 이행기간의 측면에서 충분한 구직활동을 하였지만, 적합한 일자리를 찾을 수 없었기 때문에 하향취업으로 귀결되었다는 추론이 가능하다.

나. 과잉교육의 원인에 대한 실증분석 모형

학교교육의 질과 과잉교육 간의 관계를 분석하기 위하여 다음과 같은 이항 로짓 모형(binary logit model)을 추정하고자 한다. 학교의 질과 과잉교육간의 관계를 분석한 선행연구는 크게 다항로짓 모형을 적용하여 과잉교육, 적정교육, 과소교육 각각의 확률을 분석하는 방식과 이항로짓 모형을 적용하여 과잉교육 확률을 분석하는 방식으로 대별된다. 다항로짓 모형을 적용하는 경우에는 비교의 준거가 적정교육이 되지만, 이항로짓 모형을 적용하는 경우에는 적정 및 과소교육이 기준이 되기 때문에 추정계수에 차이가 존재한다. 본 논문에서는 실증분석 방법으로 이항로짓 모형을 채택하고 있는데, 그 이유는 분석의 주된 관심이 과소교육을 포함하는 학력 불일치에 있는 것이 아니라 과잉교육의 원인과 영향분석에 있기 때문이다.

$$\log\left(\frac{\pi_{ij}}{\pi_{ij}}\right) = \beta_j X_i + \gamma_j S_i + \epsilon_i, \quad j = 0, 1 \quad \text{-----}$$

(식 1)

(식 1)에서 j 는 범주로서 적정교육 및 과소교육($=0$), 과잉교육($=1$)을 각각 의미하며, i 는 설명변수의 수이다. X 는 과잉교육에 영향을 미치는 인적속성, 개인의 능력, 교육배경, 직업특성 등의 변수이며, S 는 학교의 질을 포착하는 변수에 해당된

다. 변수선정은 인적자본이론에 따라 과잉교육 여부가 인적숙성, 교육배경, 구직행위, 학교의 질 등과 같은 개인의 능력 및 인적자본투자에 의해 결정되는 것으로 보았기 때문이다. 교육투입 변수들이 포함된 이론적인 근거로는 인적자본이론을 교육과 노동시장의 연계성 측면에서 분석을 시도한 사회학자 Coleman(1966)의 교육생산함수(education production function) 논의이다. 즉, 균등한 교육기회의 제공을 통하여 소외된 집단의 학업성취도를 높일 수 있다면, 이들이 높은 생산성을 갖게 되어 노동시장에서 높은 소득으로 이어지고 궁극적으로 소득분배의 불균등성이 제거될 수 있다는 것이다. 교육생산함수는 다니는 학교, 동료학생, 개인의 능력, 가족배경 등의 교육투입요소가 언어능력, 수학능력 등과 같은 학업성취도에 어떤 영향을 미치는가를 분석하기 위하여 개발되었다. 이것이 오늘날에는 학업성취도 뿐만 아니라, 개인소득, 국민소득, 생산성 등 다양한 경제적 성과를 교육의 산출물로 규정하고 교육투입요소와의 관계를 분석하는 것이 보편화되었다.(Haveman and Wolfe, 1984)

학교의 질은 본 논문의 핵심적인 변수로서 입학당시의 교수1인당 재학생 비율, 입학당시의 재학생1인당 학교시설면적, 그리고 두 변수의 입학시점과 졸업시점간 변동치를 포함한다. 본 논문에서는 교육투자 증가의 대부분이 교수충원과 학교건물 투자에 사용된다는 점을 감안하여 교수1인당 재학생 비율과 재학생1인당 학교시설면적을 포함하였다. 이를 통하여 한정된 투자재원을 어느 곳에 투자하는 것이 졸업생의 노동시장 성과를 높이는데 보다 효과적인가를 포착할 수 있을 것이다. 인적숙성에는 연령, 결혼여부 등을, 개인의 능력을 대리하는 변수로는 학과별 수능평균합격점수를, 교육배경에는 수도권대학 여부, 전공 등을, 구직행위¹³⁾에는 첫직장 구직시까지의 면접횟수, 졸업후 첫직장 이행기간 등을 포함하였다. 직업특성에는¹⁴⁾ 산업, 직업, 사업체규모, 고용형태 등을 포함하였으며, ϵ_i 는 교란항이다.

13) 직업탐색이론(job search model)에 따르면 구직행위는 기회소득, 구직비용 등이 소요되는 투자로서 구직자-일자리 일치(match)를 높이는 역할을 하게 되므로 변수에 포함하였다.

14) 직업특성은 과잉교육이 직업세계로의 이행이후에 관찰되는 변수라는 점을 감안하여 직업특성에 따른 차이를 통제하기 위하여 포함하였다.

다. 실증분석 결과

(식 1)에 따른 과잉교육 확률에 관한 이항로짓 추정결과가 <표 5> 및 <표 6>에 제시되어 있다. 학교의 질을 나타내는 변수인 교수1인당 학생비율, 학생1인당 학교 건물면적 그리고 그 변동을 조합하여 총 5가지의 모형을 추정한 결과 모형은 전체적으로 유의한 것으로 나타났다. 추정계수 역시 대부분 유의하였으며 변수조합에 따라 값이 크게 변화하지 않아 모형의 견고성(robustness)를 확인하여 주었다. <표 5> 및 <표 6>에서 인적숙성 및 교육변수를 중심으로 과잉교육에 미치는 효과를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 전문대학의 경우에는 성(여성=1) 더미의 추정계수가 1% 수준에서 유의하고 양의 부호를 나타내 여성이 과잉교육에 놓일 확률이 남성에 비해 높았지만, 대학의 경우에는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 모형 5를 기준으로 할 때 전문대학 성 더미의 오즈비(odds ratio)는 1.370으로서 전문대졸 여성이 과잉교육 상태에 놓일 오즈는 전문대졸 남성에 비해 37.0% 더 높게 나타났다. 이것은 숙련수준이 높지 않은 전문대졸의 경우에는 기업들이 남녀차별적 채용관행을 아직도 고수하고 있지만, 대졸의 경우에는 외환위기 이후 기업들의 채용관행이 바뀌면서 채용단계에 있어서 성차별이 축소되고 있음을 반영하는 것으로 해석된다.

둘째, 수능점수의 추정계수는 전문대학 및 대학 모두에서 음으로 나타나 수능점수가 높을수록 과잉교육 상태에 놓일 확률이 낮아지는 특성을 보였다. 추정계수는 전문대학 및 대학 모두에서 1% 수준에서 유의하였으며 추정계수의 절대값은 전문대학이 대학에 비해 더 높게 나타났다. 이것은 학교 및 학과선택시의 기준이 학교 급별로 상이하기 때문으로 해석된다. 즉 전문대학의 경우 현장중심의 직업교육적 성격이 강하기 때문에 수능점수가 높은 학생이 취업전망이 밝은 학교 및 학과위주로 지원하는데 반해서 대학의 경우에는 대학서열화로 인하여 취업전망보다는 대학서열을 기준으로 학교 및 학과선택이 이루어질 가능성이 있다.

셋째, 구직기간 및 강도가 과잉교육에 미치는 영향은 전문대학과 대학에서 상이하게 나타났다. 전문대학에서는 졸업이후 첫직장 취업시까지의 면접횟수와 이행기간이 모두 유의하지 않았으나, 대학에서는 면접횟수는 유의하지 않았지만 이행기간

은 1%수준에서 유의하였다. 즉, 대학의 경우에는 구직기간의 오즈가 0.980로 나타나 구직기간 1개월 증가시 과잉교육에 놓일 확률이 2.0% 낮아지는 효과가 있었다. 이것은 직업탐색이론에서 예견하는 바와 같이 구직자의 구직기간이 길어질수록 직업일치(job match)의 질이 높아져 과잉교육에 놓일 확률을 낮추는 효과가 실증적으로 확인된 것이다.

넷째, 교육의 질을 개선하기 위한 대학의 노력이 과잉교육 감소에 미치는 영향은 학생1인당 학교시설면적이 유의한 것으로 나타났다. 우선 <표 5>에서 전문대학을 살펴보면, 모형 4에서 학생1인당 학교시설면적의 추정계수는 음의 값을 보여 입학시점에 비해 졸업시점의 학생1인당 학교시설면적이 증가할 경우 과잉교육에 놓일 확률이 감소하였다. 학교의 질과 관련된 변수를 모두 포함하는 모형 5에서는 학생1인당 학교시설면적과 그 변동이 모두 유의하며 과잉교육을 낮추는 효과가 있었다.

대학의 경우를 살펴보면, <표 6>의 모형 2에서 교수1인당 학생수 변동의 추정계수는 음의 값을 보여 입학시점에 비해 졸업시점의 교수1인당 학생수가 감소할 경우 해당학교 졸업생이 과잉교육에 놓일 확률은 감소하지 않고 오히려 증가하였다. 또한 학생1인당 학교시설면적이 넓을수록 과잉교육에 놓일 확률은 감소하나(모형 3), 입학시점에 비해 졸업시점의 학생1인당 학교시설면적이 증가할 경우에는 오히려 과잉교육에 놓일 확률을 높이는 것으로 나타났다(모형4). 종합적으로 평가했을 때 교수신규채용을 통해 교수학생비율을 낮추는 것보다 학교시설에 투자하는 것이 졸업생의 과잉교육을 낮추는데 더 효과적이었다.

<표 5> 전문대학 과잉교육확률 로짓추정결과

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
상수항	-1.2005* (0.6195)	-0.8734 (0.5558)	-0.7786 (0.5629)	-0.6689 (0.5603)	-0.3273 (0.6724)
연령	-0.0191 (0.0139)	-0.0192 (0.0139)	-0.0212 (0.0139)	-0.0193 (0.0139)	-0.0203 (0.0140)
성(여성=1)	0.3184*** (0.1151)	0.3017*** (0.1141)	0.3021*** (0.1143)	0.2959*** (0.1141)	0.3152*** (0.1156)
결혼여부(기혼=1)	0.0873 (0.1359)	0.0819 (0.1359)	0.1032 (0.1360)	0.0918 (0.1363)	0.0867 (0.1365)
수능점수	-0.0100*** (0.0012)	-0.0101*** (0.0012)	-0.0099*** (0.0012)	-0.0108*** (0.0013)	-0.0110*** (0.0013)
충청권	-0.3049** (0.1517)	-0.2778* (0.1558)	-0.2442 (0.1565)	-0.3680** (0.1540)	-0.3128* (0.1646)
경상권	-0.3289*** (0.1104)	-0.2891** (0.1155)	-0.3009*** (0.1084)	-0.2856*** (0.1087)	-0.2913** (0.1163)
전라권	-0.4638** (0.1922)	-0.4961*** (0.1901)	-0.4392** (0.1914)	-0.5142*** (0.1925)	-0.5035*** (0.1949)
기타지역	-0.5690* (0.2973)	-0.6103** (0.2949)	-0.5590* (0.2988)	-0.5826** (0.2940)	-0.3761 (0.3065)
사회계열	0.1517 (0.2130)	0.1629 (0.2126)	0.1691 (0.2129)	0.1723 (0.2128)	0.1873 (0.2137)
사범계열	1.9967*** (0.2439)	2.0096*** (0.2436)	2.0043*** (0.2437)	2.0355*** (0.2441)	2.0416*** (0.2444)
공학계열	-0.4629** (0.2138)	-0.4485** (0.2132)	-0.4372** (0.2133)	-0.4354** (0.2133)	-0.4282** (0.2146)
자연계열	0.6003*** (0.2323)	0.6089*** (0.2320)	0.6273*** (0.2324)	0.6053*** (0.2322)	0.6376*** (0.2336)
의학계열	-0.7413** (0.2993)	-0.7443** (0.2992)	-0.7285** (0.2997)	-0.7148** (0.3003)	-0.6513** (0.3018)
예능계열	0.6546*** (0.2096)	0.6653*** (0.2091)	0.6804*** (0.2094)	0.6665*** (0.2094)	0.6779*** (0.2104)
첫직장면접횟수	-0.0003 (0.0087)	-0.0001 (0.0087)	-0.0002 (0.0087)	-0.0002 (0.0087)	0.0001 (0.0088)
첫직장이행기간	-0.0029 (0.0065)	-0.0028 (0.0065)	-0.0030 (0.0066)	-0.0030 (0.0065)	-0.0027 (0.0066)
건설업	-0.6238*** (0.2375)	-0.6178*** (0.2373)	-0.6171*** (0.2378)	-0.6164*** (0.2377)	-0.6103** (0.2379)
도소매/숙박/음식	-1.5502*** (0.1817)	-1.5486*** (0.1818)	-1.5412*** (0.1821)	-1.5444*** (0.1824)	-1.5448*** (0.1827)
전기운수창고및금융업	1.4429*** (0.1715)	1.4365*** (0.1714)	1.4829*** (0.1722)	1.4848*** (0.1723)	1.5134*** (0.1732)
사업개인및공공서비스	0.4369*** (0.1132)	0.4376*** (0.1133)	0.4424*** (0.1135)	0.4414*** (0.1135)	0.4495*** (0.1138)
관리/전문/준전문	0.4662*** (0.1472)	0.4609*** (0.1470)	0.4819*** (0.1478)	0.4662*** (0.1476)	0.4890*** (0.1485)
판매직	3.0810*** (0.1650)	3.0814*** (0.1650)	3.0944*** (0.1657)	3.1054*** (0.1659)	3.1312*** (0.1671)
조작및단순노무직	4.0391*** (0.1648)	4.0278*** (0.1646)	4.0577*** (0.1656)	4.0438*** (0.1653)	4.0684*** (0.1667)
근로자 10~29인	-0.2012* (0.1072)	-0.2005* (0.1072)	-0.2121** (0.1073)	-0.2026* (0.1074)	-0.2121** (0.1076)
근로자 30~49인	-0.4695*** (0.1718)	-0.4690*** (0.1718)	-0.4775*** (0.1720)	-0.4722*** (0.1719)	-0.4766*** (0.1720)
근로자 50~99인	-0.2446 (0.1637)	-0.2513 (0.1637)	-0.2563 (0.1639)	-0.2569 (0.1635)	-0.2493 (0.1636)
근로자 100~299인	-0.4912*** (0.1577)	-0.4958*** (0.1577)	-0.4929*** (0.1579)	-0.4971*** (0.1581)	-0.4952*** (0.1585)
근로자 300인 이상	-0.3794*** (0.1431)	-0.3788*** (0.1430)	-0.4011*** (0.1438)	-0.3966*** (0.1437)	-0.3997*** (0.1440)
고용형태(비정규직=1)	0.2939*** (0.0983)	0.2931*** (0.0983)	0.2990*** (0.0985)	0.2934*** (0.0985)	0.3030*** (0.0987)
근속기간	0.0008 (0.0015)	0.0007 (0.0015)	0.0006 (0.0015)	0.0005 (0.0015)	0.0005 (0.0015)
교수1인당학생수	0.0035 (0.0031)	- (-)	- (-)	- (-)	0.0014 (0.0035)
교수1인당학생수변동	- (-)	0.0023 (0.0058)	- (-)	- (-)	-0.0026 (0.0065)
학생1인당학교시설면적	- (-)	- (-)	-0.0374 (0.0319)	- (-)	-0.1085*** (0.0396)
학생1인당학교시설면적변동	- (-)	- (-)	- (-)	-0.1160*** (0.0442)	-0.2026*** (0.0553)
Log likelihood	6,231.7	6,231.7	6,224.8	6,224.8	6,224.8
N	9,411	9,411	9,399	9,399	9,399

주: 1. ()내는 표준오차.

2. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 각각 의미.

<표 6> 대학 로짓추정결과

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
상수항	1.0055* (0.5630)	1.3024** (0.5199)	1.2403** (0.5266)	1.1366** (0.5252)	1.2490** (0.6080)
연령	-0.0197 (0.0149)	-0.0188 (0.0149)	-0.0159 (0.0152)	-0.0148 (0.0152)	-0.0151 (0.0152)
성(여성=1)	-0.0433 (0.0809)	-0.0452 (0.0812)	-0.0270 (0.0815)	-0.0246 (0.0819)	-0.0247 (0.0819)
결혼여부(기혼=1)	-0.1615 (0.1016)	-0.1645 (0.1018)	-0.1695* (0.1025)	-0.1715* (0.1027)	-0.1723* (0.1028)
수능점수	-0.0025** (0.0010)	-0.0032*** (0.0009)	-0.0026*** (0.0009)	-0.0032*** (0.0009)	-0.0030*** (0.0011)
충청권	-0.3928*** (0.1030)	-0.3925*** (0.1050)	-0.3393*** (0.1048)	-0.3541*** (0.1064)	-0.3376*** (0.1071)
경상권	-0.3393*** (0.0896)	-0.3584*** (0.0890)	-0.3483*** (0.0890)	-0.3519*** (0.0892)	-0.3531*** (0.0905)
전라권	-0.4331*** (0.1305)	-0.4742*** (0.1308)	-0.3910*** (0.1326)	-0.4419*** (0.1306)	-0.4217*** (0.1351)
기타지역	-0.4863** (0.2036)	-0.5379*** (0.1992)	-0.4693** (0.1997)	-0.4688** (0.1998)	-0.4628** (0.2071)
사회계열	0.4501*** (0.0997)	0.4536*** (0.1003)	0.4655*** (0.1002)	0.4563*** (0.1007)	0.4623*** (0.1010)
사범계열	0.7557*** (0.1653)	0.7615*** (0.1658)	0.8114*** (0.1665)	0.7919*** (0.1665)	0.8090*** (0.1671)
공학계열	-0.1436 (0.1155)	-0.1470 (0.1161)	-0.0950 (0.1163)	-0.1088 (0.1169)	-0.1045 (0.1172)
자연계열	0.2769** (0.1175)	0.2533** (0.1179)	0.3086*** (0.1185)	0.2593** (0.1187)	0.2750** (0.1194)
의학계열	0.5343** (0.2246)	0.5426** (0.2252)	0.5924*** (0.2253)	0.5677** (0.2259)	0.5874*** (0.2260)
예능계열	0.9130*** (0.1551)	0.8888*** (0.1550)	0.9515*** (0.1558)	0.8984*** (0.1556)	0.9207*** (0.1570)
첫직장면접횟수	-0.0069 (0.0063)	-0.0070 (0.0064)	-0.0074 (0.0064)	-0.0070 (0.0064)	-0.0072 (0.0064)
첫직장이행기간	-0.0206*** (0.0052)	-0.0206*** (0.0052)	-0.0207*** (0.0052)	-0.0209*** (0.0052)	-0.0207*** (0.0052)
건설업	-0.2720 (0.1682)	-0.2692 (0.1688)	-0.3170* (0.1718)	-0.3136* (0.1723)	-0.3147* (0.1724)
도소매/숙박/음식	0.0424 (0.1106)	0.0381 (0.1112)	0.0344 (0.1108)	0.0265 (0.1114)	0.0277 (0.1116)
전기운수창고및금융업	-0.1958* (0.1083)	-0.2114* (0.1088)	-0.2084* (0.1087)	-0.2256** (0.1093)	-0.2244** (0.1093)
사업개인및공공서비스	0.2540*** (0.0896)	0.2527*** (0.0901)	0.2594*** (0.0902)	0.2547*** (0.0906)	0.2573*** (0.0907)
관리/전문/준전문	-2.6136*** (0.0884)	-2.6281*** (0.0889)	-2.6349*** (0.0890)	-2.6554*** (0.0896)	-2.6531*** (0.0896)
판매직	1.9718*** (0.1713)	1.9749*** (0.1715)	1.9714*** (0.1722)	1.9774*** (0.1725)	1.9836*** (0.1730)
조작및단순노무직	2.5031*** (0.2510)	2.5056*** (0.2512)	2.5441*** (0.2619)	2.5355*** (0.2622)	2.5390*** (0.2622)
근로자 10~29인	-0.0889 (0.0959)	-0.0937 (0.0964)	-0.1075 (0.0965)	-0.1073 (0.0970)	-0.1103 (0.0970)
근로자 30~49인	-0.3041** (0.1240)	-0.3333*** (0.1250)	-0.3071** (0.1250)	-0.3285*** (0.1260)	-0.3316*** (0.1262)
근로자 50~99인	-0.5303*** (0.1204)	-0.5343*** (0.1206)	-0.5429*** (0.1214)	-0.5377*** (0.1217)	-0.5417*** (0.1217)
근로자 100~299인	-0.2694** (0.1047)	-0.2718*** (0.1049)	-0.2666** (0.1052)	-0.2654** (0.1055)	-0.2674** (0.1055)
근로자 300인 이상	-0.2852*** (0.0967)	-0.2944*** (0.0972)	-0.2794*** (0.0970)	-0.2834*** (0.0975)	-0.2844*** (0.0976)
고용형태(비정규직=1)	-0.1900** (0.0906)	-0.1808** (0.0908)	-0.2004** (0.0909)	-0.1847** (0.0912)	-0.1871** (0.0912)
근속기간	-0.0024 (0.0015)	-0.0022 (0.0015)	-0.0024 (0.0015)	-0.0022 (0.0015)	-0.0022 (0.0015)
교수1인당학생수	0.0018 (0.0026)	- (-)	- (-)	- (-)	-0.0001 (0.0030)
교수1인당학생수변동	- (-)	-0.0134* (0.0072)	- (-)	- (-)	-0.0053 (0.0078)
학생1인당학교시설면적	- (-)	- (-)	-0.0470*** (0.0177)	- (-)	-0.0260 (0.0230)
학생1인당학교시설면적변동	- (-)	- (-)	- (-)	0.0721*** (0.0250)	0.0487 (0.0312)
Log likelihood	8,779.6	8,734.1	8,698.6	8,653.1	8,653.1
N	8,943	8,897	8,841	8,795	8,795

주: 1. ()내는 표준오차.

2. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 각각 의미.

라. 대학의질, 과잉교육, 그리고 임금

1) 분석모형의 설정

임금함수 추정을 통해 살펴보고자 하는 것은 다음의 두 가지이다.

첫째 근로자의 생산성이 과잉교육 상태여부에 의해 영향을 받는가와 둘째 학교의 질이 임금에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 첫 번째 문제는 과잉교육의 경제적 효과를 파악하기 위한 것으로서 과잉교육이라는 불균형 현상이 노동시장에서 어떤 방식으로 조정되고 있는가를 살펴볼 수 있다는 점에서 분석의 필요성이 있다. 인적자본이론에서는 기업이 실제로 필요로 하는 학력수준보다 높은 학력을 가진 근로자를 채용하였을 때 노동과 자본간의 생산요소 대체, 신규기술의 채용, 직무수행의 내용변화 등과 같은 조정과정이 발생한다고 본다. 이를 통해 해당근로자가 갖고 있는 지식과 숙련 등이 활용됨으로써 과잉교육은 임금조정과 기업 및 근로자의 조정과정을 통해 스스로 해소되는 것이다. 반면, 직무경쟁이론에서는 경제내 존재하는 직무의 수와 종류가 상당기간 일정하기 때문에 과잉교육에 따라 하향취업이 발생할 경우 직무내용의 조정은 쉽게 발생하지 않고 인력의 저활용을 초래하는 것으로 본다. 따라서, 과잉교육 상태에 놓인 근로자는 저숙련 직종에서의 혼잡효과(congestion effect)에 의해 임금저하의 문제에 직면하게 된다.

논문에서는 인적자본이론에서 주장하는 바와 같이 임금을 생산성의 대리변수라고 가정하였을 때 과잉교육의 임금효과가 과연 존재하는가를 살펴본다. 만약 과잉교육의 임금효과가 존재하지 않는다면 이것은 다른 요인들을 통제하였을 때 과잉교육 여부가 임금에 유의한 영향을 미치지 못하고, 따라서 생산성 격차는 존재하지 않음을 의미한다. 반면, 과잉교육이 임금에 부정적인 영향을 미친다면 직무경쟁이론의 예측이 보다 현실설명력이 높은 것으로 볼 수 있다. 과잉교육의 임금효과분석을 통하여 우리나라 노동시장이 조정과정을 통해 불균형을 해소하는데 효율적으로 작동하고 있는가에 대한 평가를 내릴 수 있을 것이다.

둘째, 학교의 질이 임금에 미치는 영향은 각 대학들이 교육내실화를 위하여 막대한 재원을 투자하고 있는 노력이 실제 시장에서는 어떻게 받아들여지고 있는가를 평가할 수 있다는 점에서 분석의 의의가 있다. 노동경제학적 관점에서 교육은 미래 직업세계를 준비하기 위한 현재의 투자행위라 할 수 있으며, 노동시장 성과는 국민

의 교육투자 선택에 있어서 중요한 기준이 된다. 만약 교육투자를 확대한 대학의 노력에 의해 졸업생의 노동시장 성과가 높아지게 되면, 이것은 해당학교가 질적으로 우수하다는 평판을 획득하는데 중요한 역할을 할 수 있다. 대학들 역시 이러한 효과를 기대하고 교육투자 확대에 노력하고 있는 것으로 볼 수 있으나, 대학서열화의 폐단으로 인하여 투자확대에 노력하는 대학과 그렇지 않은 대학간에 졸업생의 노동시장 성과에 있어서 차이가 존재하는가는 판단하기 어렵다. 노동시장 성과를 가장 명확하게 드러내주는 대표적 지표는 임금이며, 따라서 졸업생의 임금을 기준으로 대학별 교육투자 확대의 임금효과를 분석함으로써 경제성에 대한 평가가 가능할 것이다. 이것은 앞서 설명한 교육생산함수 논의와 맥을 같이한다.

이를 위하여 다음과 같은 임금함수모형을 설정하고 회귀분석(OLS) 기법을 적용하여 추정하고자 한다.

$$\log(W_i) = \beta X_i + \gamma O_i + \delta S_i + \epsilon_i \quad \text{-----}$$

(식 2)

(식 2)는 통상적인 임금함수로서 종속변수 $\log(W_i)$ 는 임금 연봉액에 자연로그를 취한 값이다.¹⁵⁾ 설명변수 X에는 성, 연령, 결혼여부, 수능점수, 수도권대학 여부, 전공계열, 첫직장 취업시까지의 면접횟수, 첫직장 취업시까지의 이행기간, 산업, 직종, 기업규모, 고용형태, 근속기간 등의 변수가 포함된다. O는 과잉교육 더미변수를, S는 학교의 질을 나타내주는 교수1인당 학생수 및 그 변동, 학생1인당 학교시설면적 및 그 변동을, 그리고 ϵ 은 오차항이다.

2) 임금함수 추정결과

<표 7>과 <표 8>에는 전문대학 및 대학의 임금함수 추정결과가 각각 4개 모형별로 제시되어 있다. 모형1-모형3은 과잉교육 더미를 객관적 지표에 따라 구성한 것

15) 연봉임금액은 첫직장 취업연도가 상이하기 때문에 소득과약시점의 차이에 따른 효과를 보정하기 위하여 민간임금상승률 『매월노동통계조사보고서』상의 비농전산업 명목임금상승률을 곱하여 2005년 값으로 수정하여 사용한다. 근로시간의 차이에 따른 임금차이를 감안하기 위해서는 임금을 사용하는 것이 바람직하겠으나 근로시간에 대한 자료가 없기 때문에 본 연구에서는 연봉임금을 적용한다.

이고, 모형 4는 주관적 지표에 따라 구성된 점에서 구분된다. 그리고 모형1-모형3은 또 다시 학교의 질과 관련된 변수의 조합에 따라 각각 나누어진다. 전체적으로 모형의 적합도는 높게 나타나고 있으며, 대부분의 추정계수값이 1% 수준에서 유의하고 모형에 따라 안정된 계수값을 보이고 있다. 과잉교육 더미변수와 학교의 질 관련 변수를 중심으로 결과를 살펴보면 다음과 같다.

<표 7> 전문대학 임금함수 추정결과

	모형1	모형2	모형3	모형4
상수항	7.2149*** (0.0472)	7.1828*** (0.0450)	7.2011*** (0.0514)	7.2092*** (0.0513)
과잉교육(=1)	0.0092 (0.0119)	0.0094 (0.0119)	0.0095 (0.0119)	-0.0245*** (0.0079)
연령	0.0123*** (0.0011)	0.0124*** (0.0011)	0.0124*** (0.0011)	0.0124*** (0.0011)
성	-0.2237*** (0.0080)	-0.2231*** (0.0079)	-0.2238*** (0.0080)	-0.2231*** (0.0080)
결혼	0.1346*** (0.0108)	0.1336*** (0.0108)	0.1330*** (0.0108)	0.1328*** (0.0108)
수능점수	0.0001 (0.0001)	0.0001 (0.0001)	0.0001 (0.0001)	0.0001 (0.0001)
충청권	-0.0622*** (0.0125)	-0.0757*** (0.0126)	-0.0689*** (0.0131)	-0.0692*** (0.0131)
전라권	-0.0729*** (0.0088)	-0.0788*** (0.0083)	-0.0731*** (0.0088)	-0.0730*** (0.0088)
경상권	-0.0817*** (0.0162)	-0.0813*** (0.0161)	-0.0818*** (0.0163)	-0.0815*** (0.0163)
기타지역	-0.0522* (0.0280)	-0.0569** (0.0283)	-0.0563** (0.0285)	-0.0578** (0.0285)
사회계열	0.0142 (0.0152)	0.0134 (0.0151)	0.0137 (0.0152)	0.0135 (0.0152)
사범계열	-0.1211*** (0.0230)	-0.1219*** (0.0229)	-0.1205*** (0.0229)	-0.1203*** (0.0228)
공학계열	0.0034 (0.0149)	0.0026 (0.0148)	0.0030 (0.0148)	0.0028 (0.0148)
자연계열	-0.0122 (0.0180)	-0.0130 (0.0180)	-0.0132 (0.0180)	-0.0126 (0.0180)
의약계열	0.1215*** (0.0178)	0.1218*** (0.0179)	0.1211*** (0.0179)	0.1216*** (0.0179)
예술계열	-0.0631*** (0.0156)	-0.0639*** (0.0155)	-0.0632*** (0.0156)	-0.0625*** (0.0156)
첫직장면접횟수	-0.0043*** (0.0008)	-0.0043*** (0.0008)	-0.0043*** (0.0008)	-0.0043*** (0.0008)
첫직장이행기간	-0.0014*** (0.0005)	-0.0015*** (0.0005)	-0.0014*** (0.0005)	-0.0014*** (0.0005)
건설업	0.0029 (0.0139)	0.0011 (0.0139)	0.0023 (0.0139)	0.0011 (0.0139)
도소매숙박음식	-0.0288** (0.0117)	-0.0302*** (0.0117)	-0.0292** (0.0117)	-0.0287** (0.0117)
전기운수장고및금융업	0.0900*** (0.0136)	0.0882*** (0.0136)	0.0885*** (0.0136)	0.0885*** (0.0136)
사업개인및공공서비스	-0.0592*** (0.0086)	-0.0608*** (0.0085)	-0.0597*** (0.0086)	-0.0603*** (0.0086)
관리/전문/준전문	-0.0174** (0.0083)	-0.0180** (0.0083)	-0.0182** (0.0083)	-0.0196** (0.0083)
판매직	-0.0417*** (0.0138)	-0.0423*** (0.0138)	-0.0416*** (0.0138)	-0.0378*** (0.0134)
조작및단순노무직	-0.0373*** (0.0141)	-0.0382*** (0.0141)	-0.0392*** (0.0141)	-0.0344*** (0.0131)
근로자 10~29인	-0.0052 (0.0087)	-0.0047 (0.0087)	-0.0048 (0.0087)	-0.0051 (0.0087)
근로자 30~49인	0.0197* (0.0118)	0.0197* (0.0118)	0.0196* (0.0118)	0.0192 (0.0118)
근로자 50~99인	0.0571*** (0.0119)	0.0578*** (0.0119)	0.0571*** (0.0119)	0.0564*** (0.0119)
근로자 100~299인	0.0772*** (0.0110)	0.0777*** (0.0110)	0.0776*** (0.0110)	0.0768*** (0.0110)
근로자 300인 이상	0.1328*** (0.0107)	0.1327*** (0.0107)	0.1325*** (0.0107)	0.1315*** (0.0107)
고용형태(비정규직=1)	-0.1825*** (0.0084)	-0.1825*** (0.0084)	-0.1822*** (0.0084)	-0.1792*** (0.0085)
근속기간	0.0029*** (0.0001)	0.0029*** (0.0001)	0.0029*** (0.0001)	0.0029*** (0.0001)
교수1인당학생수	-0.0002 (0.0003)	-	-0.0002 (0.0003)	-0.0002 (0.0003)
교수1인당학생수변동	0.0009* (0.0005)	-	0.0008 (0.0005)	0.0008 (0.0005)
학생1인당학교시설면적	-	0.0035 (0.0031)	0.0035 (0.0032)	0.0035 (0.0032)
학생1인당학교시설면적변동	-	-0.0045 (0.0042)	-0.0026 (0.0044)	-0.0025 (0.0044)
Adj-R ²	0.4169	0.4162	0.4164	0.4170
N	8,637	8,626	8,626	8,626

주: 1. ()내는 표준오차.

2. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 각각 의미.

<표 8> 대학교 임금함수 추정결과

	모형1	모형2	모형3	모형4
상수항	6.9834*** (0.0578)	6.9110*** (0.0536)	6.9817*** (0.0613)	6.9978*** (0.0609)
과잉교육(=1)	-0.0003 (0.0098)	-0.0006 (0.0099)	-0.0006 (0.0099)	-0.0594*** (0.0085)
연령	0.0088*** (0.0015)	0.0084*** (0.0015)	0.0087*** (0.0015)	0.0086*** (0.0015)
성	-0.1507*** (0.0084)	-0.1488*** (0.0084)	-0.1492*** (0.0084)	-0.1469*** (0.0084)
결혼	0.0593*** (0.0103)	0.0573*** (0.0104)	0.0577*** (0.0104)	0.0579*** (0.0103)
수능점수	0.0018*** (0.0001)	0.0019*** (0.0001)	0.0018*** (0.0001)	0.0018*** (0.0001)
충청권	-0.0225** (0.0106)	-0.0142 (0.0108)	-0.0155 (0.0108)	-0.0158 (0.0107)
전라권	-0.0457*** (0.0092)	-0.0407*** (0.0090)	-0.0443*** (0.0092)	-0.0438*** (0.0092)
경상권	-0.0371*** (0.0128)	-0.0292** (0.0129)	-0.0298** (0.0131)	-0.0292** (0.0130)
기타지역	-0.0072 (0.0200)	0.0116 (0.0196)	0.0004 (0.0202)	-0.0008 (0.0201)
사회계열	0.0356*** (0.0117)	0.0338*** (0.0118)	0.0351*** (0.0118)	0.0359*** (0.0117)
사범계열	0.1596*** (0.0155)	0.1612*** (0.0156)	0.1623*** (0.0156)	0.1598*** (0.0156)
공학계열	0.0620*** (0.0119)	0.0596*** (0.0119)	0.0612*** (0.0120)	0.0624*** (0.0119)
자연계열	0.0216* (0.0128)	0.0237* (0.0129)	0.0226* (0.0129)	0.0233* (0.0129)
의약계열	0.1851*** (0.0195)	0.1865*** (0.0195)	0.1879*** (0.0195)	0.1864*** (0.0195)
예술계열	0.0285* (0.0162)	0.0323** (0.0163)	0.0305* (0.0163)	0.0316* (0.0162)
첫직장면접횟수	-0.0019*** (0.0007)	-0.0019*** (0.0007)	-0.0019*** (0.0007)	-0.0019*** (0.0007)
첫직장이행기간	-0.0001 (0.0005)	0.0000 (0.0005)	0.0000 (0.0005)	0.0000 (0.0005)
건설업	-0.0286* (0.0154)	-0.0294* (0.0156)	-0.0287* (0.0156)	-0.0273* (0.0156)
도소매숙박음식	-0.0338** (0.0134)	-0.0350*** (0.0134)	-0.0346** (0.0134)	-0.0309** (0.0134)
전기운수창고및금융업	0.1003*** (0.0134)	0.0983*** (0.0134)	0.0988*** (0.0134)	0.0983*** (0.0134)
사업개인및공공서비스	-0.0880*** (0.0091)	-0.0881*** (0.0092)	-0.0880*** (0.0092)	-0.0871*** (0.0092)
관리/전문/준전문	-0.0047 (0.0092)	-0.0063 (0.0093)	-0.0058 (0.0093)	-0.0100 (0.0086)
판매직	-0.0260 (0.0210)	-0.0248 (0.0211)	-0.0248 (0.0211)	-0.0239 (0.0206)
조작및단순노무직	-0.1249*** (0.0280)	-0.1224*** (0.0286)	-0.1216*** (0.0286)	-0.1153*** (0.0281)
근로자 10~29인	-0.0599*** (0.0099)	-0.0586*** (0.0100)	-0.0582*** (0.0100)	-0.0580*** (0.0100)
근로자 30~49인	0.0056 (0.0125)	0.0085 (0.0126)	0.0090 (0.0126)	0.0072 (0.0126)
근로자 50~99인	0.0270** (0.0114)	0.0284** (0.0115)	0.0287** (0.0115)	0.0283** (0.0115)
근로자 100~299인	0.0031 (0.0113)	0.0041 (0.0113)	0.0044 (0.0113)	0.0034 (0.0113)
근로자 300인이상	0.0567*** (0.0101)	0.0568*** (0.0102)	0.0566*** (0.0102)	0.0556*** (0.0101)
고용형태(비정규직=1)	-0.2408*** (0.0088)	-0.2404*** (0.0089)	-0.2410*** (0.0089)	-0.2372*** (0.0089)
근속기간	0.0029*** (0.0002)	0.0030*** (0.0002)	0.0030*** (0.0002)	0.0030*** (0.0002)
교수1인당학생수	-0.0007*** (0.0003)	-	-0.0008** (0.0003)	-0.0008** (0.0003)
교수1인당학생수변동	-0.0007 (0.0007)	-	0.0002 (0.0008)	0.0002 (0.0008)
학생1인당학교시설면적	-	0.0006 (0.0019)	-0.0021 (0.0022)	-0.0018 (0.0022)
학생1인당학교시설면적변동	-	0.0107*** (0.0029)	0.0090*** (0.0030)	0.0093*** (0.0030)
Adj-R2	0.3942	0.3951	0.3954	0.3991
N	8,068	7,973	7,973	7,973

주: 1. ()내는 표준오차.

2. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 각각 의미.

첫째, 과잉교육은 전문대학 및 대학 모두에서 임금효과가 존재하지 않는 것으로 나타났다. 객관적 지표를 사용한 모형1-모형3 모두에 있어서 과잉교육 더미변수의 추정계수는 유의하지 않았으나¹⁶⁾, 주관적 지표를 사용한 모형4에서만 과잉교육이

임금을 유의하게 감소시키는 효과가 나타났다. 주관적 지표에 따를 경우 과잉교육의 임금감소 효과는 전문대학 2.45%, 4년제 대학 5.94%로서 대학이 다소 높기는 하나, 고졸과 대졸간의 임금격차에 비하면 그 크기가 미약하다고 볼 수 있다. 따라서 전문대학 및 대학모두에서 과잉교육의 임금효과는 존재하지 않거나 매우 미약하다고 할 수 있으며, 이로부터 과잉교육의 생산성 효과는 매우 제한적임을 추론할 수 있다. 이것은 기업들이 필요학력 수준보다 높은 근로자를 채용하더라도 인력을 저활용하기보다 학력수준에 맞춰 기업내부적으로 조정하는 과정이 상당부분 작동하고 있기 때문으로 해석된다.

둘째, 학교의 질이 임금에 미치는 효과는 전문대학에서는 존재하지 않으나, 대학에서는 교수1인당 학생수가 유의한 영향을 미치고 있다. 즉, 대학에서는 교수1인당 학생수가 적을수록 졸업생의 임금을 상승시키는 효과가 나타났다. 대학의 임금함수 추정결과를 보면, 모형 1에서는 교수1인당 학생수가, 모형 2에서는 학생1인당 학교시설면적의 변동이 각각 1% 유의수준을 통과하였다. 이로부터 대학에서 교육관련 변수중 임금효과를 가지는 것은 입학시점의 교수1인당 학생수, 학생1인당 학교시설면적의 변동임을 알 수 있다. 사실, 대학이 교육투자를 확대하여 교육의 질을 개선하는 노력이 시장에서 받아들여지기까지는 시차가 존재하기 때문에 한 코호트(cohort)가 입학해서 졸업까지의 짧은 기간을 기준으로 평가하기에는 지나치게 이른 감이 있다. 그럼에도 불구하고, 전문대학에서는 학교의 질 변수가 임금에 미치는 효과가 존재하지 않고, 대학에서도 임금효과가 제한적이라는 점에서 적어도 현 시점에서는 대학의 교육투자 확대가 노동시장에서는 제대로 평가받지 못한다는 잠정적인 결론을 내릴 수 있다.

마. 노동이동과 과잉교육

1) 노동이동 실태

청년층 노동시장은 활발한 직장이동의 특징을 보인다는 점에서 여타 노동시장과 뚜렷이 구분된다. 이론적으로 노동이동은 근로자-직장간 일치(match)의 질을 높임

16) 과잉교육의 효과가 직종, 산업, 고용형태 등의 변수에 의해 압도되고 있을 가능성을 상정하여 이들 변수를 제외하고 추정하였을 경우에도 역시 과잉교육의 임금효과는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

으로써 경제전체적으로 효율성을 증진시키는 역할을 하게 되는데, 특히 직장이동(job mobility)은 과잉교육이 해소되는 주된 경로이다. 직장이동을 학력불일치 해소의 기재로 설명하는 것으로는 직장일치(job match)이론과 경력이동(career mobility)이론이 있다. 직장일치이론에서는 근로자와 직장간의 일치의 질이 생산성을 결정하기 때문에 근로자는 직장일치의 질을 개선하기 위하여 구직행동에 나서는 것으로 본다. 따라서 현재 나쁜 직장일치 상태에 놓은 근로자는 구직행동에 나설 확률이 높고 궁극적으로 직장이동을 통해 학력불일치가 개선된다.

또한, 경력이동이론에서는 근로자가 학력불일치를 수용하는 이유로, 노동시장 신참자는 경력형성을 통해 더 좋은 일자리로 이동하기 위하여 일시적으로 하향취업을 받아들인다고 설명한다(Rosen, 1972; Sicherman and Galor, 1990). 양이론에 따를 경우 과잉교육이 단기적인 노동시장 불균형 현상으로서 노동이동을 통해 해소될 것이라는 낙관적인 전망이 가능하다. 반면, 앞서 설명하였듯이 직무경쟁이론에서는 직무의 종류와 수가 결정되어 있기 때문에 학력불일치가 단기간내에 해소될 수 있는 현상이 아니며 지속되는 경향을 갖는다고 본다. 직장이동 분석을 통해 첫 직장에서의 학력일치상태가 과연 이직행동에 어떤 영향을 미치는가를 파악하고, 이직을 통해 학력일치상태가 개선되는가를 살펴보고자 한다. 이를 통하여 과잉교육이 특정근로자 계층에게 장기적으로 지속하는 현상인지, 아니면 일시적 불균형 현상으로서 직장이동을 통해 해소되고 있는가에 관한 평가가 가능할 것이다.

여타 요인들을 통제한 후에 과잉교육이 근로자의 이직행위에 미치는 영향을 분석하기 위하여 현재 취업자를 이직경험이 한번 이상 있었던 취업자와 한 번도 없었던 취업자로 나누어 로짓분석을 시도하였다. 종속변수는 직장이동이 있었던 경우를 '1'로, 그렇지 않은 경우를 '0'으로 놓고 분석하였으며, 추정계수는 직장이동 경험에 미치는 확률을 포착하게 된다. 참고로 분석에 사용하고 있는 자료에는 직전직장에 대한 정보가 없기 때문에 첫직장과 현직장을 비교하였다.¹⁷⁾ 추정시 주의해야 할 것은 이직행위가 첫직장 요인에 의해 영향을 받기 때문에 과잉교육, 직장

17) 대략 80%의 졸업생이 이직경험이 없거나, 1회의 이직경험을 갖고 있기 때문에 분석결과는 크게 달라지지 않을 것으로 보인다.

<표 9> 과잉교육의 이직경험 유무에 대한 이항로짓분석 결과

구 분	이직경험 유무(이직=1)			
	전문대학		대학	
상수항	3.6817***	(0.4759)	6.7032***	(0.6732)
과잉교육(=1)	-0.0840	(0.0997)	0.2329**	(0.0917)
연령	-0.0908***	(0.0113)	-0.0705***	(0.0175)
성(여성=1)	0.0450	(0.0694)	0.1577*	(0.0845)
결혼(기혼=1)	-0.1982*	(0.1032)	0.0085	(0.1020)
수능점수	0.0004	(0.0008)	-0.0052***	(0.0011)
충청권	0.0250	(0.1084)	-0.0466	(0.0998)
전라권	-0.0236	(0.0729)	-0.0191	(0.0874)
경상권	-0.0643	(0.1361)	-0.1414	(0.1246)
기타지역	-0.3068	(0.2364)	-0.1760	(0.1879)
사회계열	-0.1384	(0.1283)	-0.2836***	(0.1092)
사범계열	0.0466	(0.1832)	-0.5255***	(0.1484)
공학계열	-0.0379	(0.1250)	-0.2920***	(0.1122)
자연계열	-0.0858	(0.1514)	-0.0764	(0.1165)
의약계열	-0.1917	(0.1472)	-0.4163**	(0.1912)
예술계열	0.3748***	(0.1303)	-0.3050**	(0.1477)
첫직장면접횟수	0.0573***	(0.0091)	0.0210***	(0.0068)
첫직장이행기간	-0.1962***	(0.0055)	-0.2654***	(0.0068)
건설업	0.1243	(0.1178)	0.0748	(0.1496)
도소매숙박음식	0.2582***	(0.0963)	0.2033*	(0.1235)
전기운수창고및금융업	-0.1659	(0.1186)	-0.6569***	(0.1464)
사업개인및공공서비스	0.0441	(0.0717)	0.0693	(0.0877)
관리/전문/준전문	0.3399***	(0.0694)	-0.0416	(0.0870)
판매직	0.0991	(0.1136)	-0.1995	(0.2092)
조작및단순노무직	0.3130***	(0.1210)	-0.6931**	(0.3001)
근로자 10~29인	0.3955***	(0.0712)	1.1383***	(0.0956)
근로자 30~49인	0.3024***	(0.0974)	0.7800***	(0.1187)
근로자 50~99인	0.2058**	(0.0982)	0.6943***	(0.1111)
근로자 100~299인	0.0570	(0.0923)	0.7649***	(0.1098)
근로자 300인 이상	0.7980***	(0.0893)	1.2233***	(0.0982)
고용형태(비정규직=1)	0.6180***	(0.0693)	0.6915***	(0.0824)
근속기간	-0.1180***	(0.0032)	-0.2082***	(0.0051)
교수1인당학생수	0.0027	(0.0021)	0.0045	(0.0029)
교수1인당학생수변동	-0.0013	(0.0043)	0.0143**	(0.0073)
학생1인당학교시설면적	0.0147	(0.0261)	-0.0226	(0.0219)
학생1인당학교시설면적변동	0.0358	(0.0365)	-0.0092	(0.0290)
Log likelihood	12,854.1		11,487.6	
N	9,399		8,795	

주: 1. ()내는 표준오차.

2. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 각각 의미.

관련 변수는 모두 첫직장의 값들을 사용해야 한다는 점이다. 학교교육관련 변수들이 포함된 이유는 분석대상 집단이 2003년 졸업생 코호트로서 비교적 최근에 노동시장에 진입하였다는 점을 고려하여 학교요인에 영향을 통제하기 위함이다. 이직

행위에 대한 분석과 더불어, 이직이 이루어졌을 때 첫직장에서의 과잉교육 상태가 이직에 의해 어떻게 변화하는가를 살펴보기 위하여 첫직장과 현직장간의 학력일치 상태 이행행렬을 작성하였다.

우선 이직행위에 대한 로짓분석 결과를 <표 9>에서 살펴보면, 전문대학의 경우에는 첫직장의 과잉교육 상태(y_{218})가 이직경험 확률에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 대학의 경우에는 이직경험 확률을 높이는 것으로 나타났다. 한편, 학교의 질 관련 변수는 전문대학에서는 유의한 영향이 없었던 반면, 대학에서는 교수1인당 학생수가 증가할수록, 그리고 입학시점과 비교한 졸업시점의 교수1인당 학생수가 증가할수록 이직경험 확률을 높이는 효과가 있었다.

다음으로 <표 10>의 첫직장과 현직장의 학력일치 상태의 이행행렬을 살펴보면, 전문대학 및 대학 모두에서 첫직장의 과잉교육상태가 직장이동을 통해 해소되는 비율은 낮은 것으로 나타났다. 첫직장과 현직장이 모두 관찰되는 전문대학 10,467명, 대학 9,907명을 대상으로 분석한 결과는 다음과 같다. 전문대학 10,467명중 직장 이동 경험이 있는 취업자는 28.1%인 2,938명으로 나타났으며, 첫직장에서 과잉교육 상태에 놓여있던 취업자 1,054명중 28.7%인 302명이 직장이동을 경험하였다. 그리고 직장이동을 통해 과잉교육이 해소된 근로자수는 136명으로서 전문대학 전체 첫직장 과잉교육 취업자 1,054명중 12.9%에 불과하였다. 대학에도 비슷한 경향이 나타났다는데, 9,907명의 취업자중 직장이동 경험이 있는 취업자는 23.0%인 2,279명으로 나타났으며, 첫직장에서 과잉교육 상태에 있었던 취업자 1,861명중 24.8%인 461명이 직장이동을 경험하였다. 그리고 첫직장 과잉교육 취업자 1,861명중 직장이동을 통해 적정교육으로 개선된 경우는 전문대학보다 낮은 195명 10.5%에 그쳤다.

18) 과잉교육에 관한 객관적지표를 사용하여 분석하였으며, 적정학력=0, 과잉교육=1의 값을 가진다는 점에 유의.

<표 10> 첫직장과 현직장의 학력일치 상태의 이행행렬

(단위 : 명, %)

구 분		현직장							
		전문대학				대학			
		전체	이직자합 계	적정교육	과잉교육	전체	이직자합 계	적정교육	과잉교육
첫 직 장	적정교육	9,413 (100.0)	2,636 (28.0)	2,495 (26.5)	141 (1.5)	8,046 (100.0)	1,818 (22.6)	1,623 (20.2)	195 (2.4)
	과잉교육	1,054 (100.0)	302 (28.7)	136 (12.9)	166 (15.7)	1,861 (100.0)	461 (24.8)	195 (10.5)	266 (14.3)
	계	10,467 (100.0)	2,938 (28.1)	2,631 (25.1)	307 (2.9)	9,907 (100.0)	2,279 (23.0)	1,818 (18.4)	461 (4.7)

주: 1. 적정교육은 적정교육과 과소교육의 합한 수치임.
 2. 과잉교육 여부는 객관적 지표를 기준으로 작성.

노동이동에 따른 학력일치의 변화를 다룬 외국의 선행연구중 상시인구조사(CPS:Current Population Survey) 자료를 사용하여 미국의 1990년대를 분석한 Rubb(2003)의 결과와 비교해 보면 미국의 경우 과잉교육 상태인 농인 취업자중 약 20%정도가 1년 이내에 적정교육에 해당하는 직업으로 이동하는 것으로 나타났다. 이로부터 우리나라에 있어서 노동이동은 과잉교육 해소의 통로로서 매우 제한적인 역할에 그치고 있음을 알 수 있다.

이직경험에 대한 분석결과와 직장이동의 학력일치 효과에 대한 분석결과로부터 첫직장에서의 과잉교육 상태가 이직결정에 유의한 정(正)의 영향을 미치지만, 현직장에서의 학력일치를 높이는 효과는 매우 제한적이라는 사실을 확인할 수 있다. 또한 과잉교육의 임금효과에 대한 앞의 분석을 통해 과잉교육에 따른 생산성 저하가 매우 제한적이라는 사실도 밝혀졌다. 추적자료를 이용한다면 한 기업에 계속 근무하는 취업자의 과잉교육 상태변화를 포착할 수 있겠지만, 횡단면 자료의 특성상 이를 파악할 수 없는 한계가 존재한다. 그럼에도 불구하고 과잉교육의 임금효과와 이직경험 분석결과를 종합해보면 우리나라에서 과잉교육 해소가 직장이동보다는 기업내부의 조정과정에 주로 의존할 가능성을 제기하였다.

V. 결론 및 정책적 시사점

세계에서 유례를 찾아보기 힘들 정도로 높은 80%를 상회하는 대학진학률에서 나타나듯 우리나라의 대학교육은 대중화, 보편화 단계에 놓여 있다. 이주호(2005)에 따르면 모집인원의 80%를 채우지 못한 대학이 2005년에만 51개교(전체 대학의 25.2%)에 달하며, 등록률은 89.6%로 불과한 것으로 보고하고 있다. 대학이 신입생 확보난을 겪을 정도로 대학진학이 용이해진 것은 사실이지만 대학이 과연 인적자원개발을 통해 노동시장에서 필요로 하는 양질의 인력을 공급하고 있는가에 대해서는 논란이 존재하는 것이 사실이다. 본 논문은 고학력화에 따른 직장불일치의 중요한 지표로서 과잉교육에 주목하여 과잉교육의 원인, 노동시장에 미치는 영향, 그리고 과잉교육의 해소과정에 대한 다양한 분석을 시도하고, 이를 바탕으로 교육과 노동시장간의 연계성을 높이기 위한 대학정책의 추진방향을 모색하고 우리나라 노동시장의 효율성을 진단하고자 하였다. 본 논문의 분석을 통해 얻은 주요 결론과 정책적 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 과잉교육에 대한 주관적 지표와 객관적 지표를 동시에 적용하였을 때, 과잉교육의 규모는 전문대학에서는 10.1%-20.7%, 대학에서는 18.8%임이 확인되었다. 다만, 주관적 지표에 의한 전문대학의 과잉교육 규모는 20.7%로서 전문대졸의 과잉교육도 상당규모 존재할 가능성을 제기하였다. 일반적으로 학력수준이 높을수록 과잉교육 비율이 상승하는 경향을 감안한다면, 전문대졸의 높은 과잉교육규모는 이례적인 것이다. 이는 대졸자와 고졸자의 중간적 위치에 놓여 있는 전문대학 졸업자의 경우 실제 현업에서 주어지는 업무가 고졸의 업무와 차별화되지 못하고 있는 데 따른 것으로 해석될 수 있다. 즉, 지식기반사회의 진전과 노동절약적 기술진보가 이루어지면서 고숙련 직종과 저숙련 직종의 일자리는 증가하지만, 중간수준의 숙련 수요는 오히려 감소하는 숙련구조의 양극화가 심화되면서 전문대졸의 숙련지위가 고졸과 차별화되지 못하고 있음을 반영한다. 이것은 중간기술인력 양성이라는 전문대학의 설립취지와 배치되는 결과로서 앞으로 더욱 가속화될 지식기반사회에서 전문대학의 역할재정립에 관한 정책적 대응의 필요성을 제기한다.

둘째, 학교의 질이 과잉교육에 미치는 영향은 학생1인당 학교시설면적이 유의한 것으로 나타났다. 즉, 대학에서는 입학시점의 재학생1인당 학교시설면적이, 전문대학에서는 그 변동이 각각 유의하였다. 전반적으로 우리 대학들의 교육의 질 개선을 위한 노력이 적어도 현시점에서는 졸업생의 노동시장 성과로 연결되지 못하는 것으로 판명되었다. 본 연구는 비교적 단기를 대상으로 교육투자의 효과를 분석하고 있지만, 교육투자의 효율성을 높이고 성과에 기반한 교육투자가 이루어지게 하려면 본 논문에서 사용한 졸업생조사 등을 매년 실시하여 통계인프라를 구축하고 다양한 지표를 활용한 성과측정이 가능하도록 하여야 할 것이다.

셋째, 과잉교육은 근로자의 임금에 유의한 영향이 없거나 제한적으로만 존재하였다. 과잉교육에 관한 객관적 지표를 사용한 경우 과잉교육의 임금효과는 없었으며, 주관적 지표를 사용한 경우에는 전문대학 2.45%, 대학 5.94%의 임금감소 효과가 있었다. 인적자본이론에 따라 임금을 생산성의 대리지표로 파악한다면, 이러한 결과는 과잉교육이 기업내부의 조정과정을 통해 해소되고 있음을 시사하는 것이다. 이와 같이 해석할 경우 과잉교육은 생산성의 저하를 수반하지 않는다는 점에서 경제전체의 효율성을 떨어뜨린다고 보기 어렵고, 개인적으로나 사회적으로 심각한 문제가 아닐 수 있다.

넷째, 학교의 질이 임금에 미치는 효과는 전문대학에서는 존재하지 않고 대학에서는 입학당시의 교수1인당 학생수, 학생1인당 학교시설 면적의 변동이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 추정계수의 절대값이 작게 나타나 교육투자의 증대가 노동시장 성과로 연결되는 효과는 매우 미약하였다.

다섯째, 노동이동은 과잉교육 해소의 중요한 통로로서 노동시장의 효율성을 판단하는 중요한 기준이 되는데, 첫직장에서 과잉교육 상태가 이직결정에 유의한 영향을 미치나 노동이동을 통한 과잉교육 해소의 규모는 미약한 것으로 나타났다. 첫직장에서 과잉교육 상태에 놓은 취업자중 노동이동을 통해 과잉교육을 해소한 비율은 전문대학 12.9%, 대학 10.5%로 나타나 미국의 20%에 비해 낮은 결과를 보였다. 이상의 결과를 종합적으로 평가해보면 우리나라의 과잉교육의 수준이 외국과 비교하여 특별히 높다고는 보기 어려우며, 학교급별로는 대학보다 오히려 전문대학에서 과잉교육이 심각할 가능성을 제기하였다. 이러한 결과는 21세기 지식기반사회를 맞

이하에 중간기술자의 양성이라는 전문대학의 기능과 역할에 근본적인 의문을 제기하는 것이다. 또한, 과잉교육의 임금효과는 거의 없거나 미미하였으며, 직장이동이 과잉교육 해소의 주된 통로가 아닌 것으로 밝혀졌다. 이것은 과잉교육이 하향취업에 따른 인력의 낭비로 귀결되는 것이 아니라 기업내부의 조정과정을 통해 상당부분 해소되고 있을 가능성을 제기하는 것이다. 결론적으로 대학진학률이 세계적으로 유례없이 높음에도 불구하고 과잉교육의 규모가 외국에 심각하다는 징후는 없으며, 인적자본투자가 낭비되고 있다는 증거는 발견할 수 없었다.

참 고 문 헌

- 김주섭(2005). 「고학력화에 따른 학력과잉 실태」. 이병희 편저, 『교육과 노동시장 연구』, pp. 68-91. 서울: 한국노동연구원.
- 김주섭·이상준(2000). 『학력과잉과 노동시장 불균형 실태분석』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 박세일(1983). 「고등교육 확대가 노동시장에 미치는 영향」. 『한국개발연구』 5권 1호 : pp. 26-52.
- 어수봉(1990). 『노동시장 변화와 정책과제』. 서울: 한국노동연구원.
- _____(1994). 「우리나라의 일궁합 실태와 노동이동(I)」. 『노동경제논집』, 17권 2호 (1994. 12), pp. 89-124.
- 이주호(1994). 「인력수급 전망과 고등교육 개혁과제」. 『한국개발연구』, 16권 4호 (1994. 겨울): pp. 3-25.
- 장수명(2002). 「대학교육의 경제학」. 『노동정책연구』, 2권 1호, (2002. 3): pp. 47-79.
- 전근하(2004). 「노동시장의 학력과잉과 고학력화 현상」. 중앙고용정보원 편저, 『한국의 고용구조』, pp. 163-210. 서울: 한국산업인력공단 중앙고용정보원.
- 정태화(1994). 「한국의 과잉교육 현상에 관한 실증적 연구」. 박사학위논문, 성균관대학교.
- 중앙고용정보원(2003). 『한국직업사전』. 서울: 한국산업인력공단 중앙고용정보원.
- Becker, Gary S(1975). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2d ed. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bedard, Kelly(2003). "School Quality and the Distribution of Male Earnings in Canada." *Economics of Education Review*, 22 (4) (August 2003): 395-407.
- Card, David., and Krueger, Alan B(1992). "Does School Quality Matter? Returns to Education and the Characteristics of Public Schools in the United States." *Journal of Political Economy*, 100 (1) (February 1992): 1-40.

- Coleman, J. S. et al(1996). *Equality of Educational Opportunity*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Dolton, P., and Vignoles, A(2000). "The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labor Market." *Economics of Education Review*, 19 (2) (April 2000): 179-198.
- Duncan, Greg. J., and Hoffman, Saul D(1981). "The Incidence and Wage Effects of Overeducation." *Economics of Education Review*, 1 (1) (Winter 1981): 75-86.
- Freeman, R. B(1976). *The Over-Educated American*. New York: Academic Press.
- Grogger, Jeff(1996). "Does School Quality Explain the Recent Black/White Wage Trend?" *Journal of Labor Economics*, 14 (2) (April 1996): 231-253.
- Groot, W(1996). "The Incidence of, and Returns to Over-Education in the U.K.." *Applied Economics*, 28 (1996): 1345-1350.
- Groot, W. and H. Maassen van den Brink(2000). "Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis." *Economics of Education Review*, 19 (2) (April 2000): 149-158.
- Hartog, Joop(2000). "Over-Education and Earnings: Where are we, where should we go?" *Economics of Education Review*, 19 (2) (April 2000): 131-147.
- Haveman, R. H. and Wolfe, B. L(1984). "Schooling and Economic Well-being: The Role of Non-market Effects." *Journal of Human Resources*, 19 (3) (1984): 377-407.
- Robst, John(1995). "College Quality and Overeducation." *Economics of Education Review*, 14 (3) (September 1995): 221-228.
- Rosen, Sherwin(1972). "Learning and Experience in the Labor Market." *Journal of Human Resources*, 7 (3) (Summer 1972): 326-342.
- Rubb, Stephen(2003). "Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?" *Economics of Education Review*, 22 (August 2003): 389-394.

- Rumberger, R. W(1981). *Overeducation in the U.S. Labor Market*. New York: Praeger.
- Sicherman, N(1991). "Overeducation in the Labor Market." *Journal of Labor Economics*, 9 (2), pp. 101-122.
- Sicherman, N. and Galor, Oded(1990). "A Theory of Career Mobility." *Journal of Political Economy*, 98 (1) (February 1990): 169-192.
- Thurow, Lester C(1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Verdugo, R. R. and Verdugo, N. T(1989). "The Impact of Surplus Schooling on Earnings." *Journal of Human Resources*, 24 (4), pp. 629-643.

주 제 발 표 Ⅲ

대졸청년층의 계속교육훈련

- 발표자 : 최 지 희(한국직업능력개발원 연구위원)

목 차

I. 서 문	75
II. 대학 졸업 후 계속교육훈련참여에 영향을 미치는 요인들	76
III. 계속교육훈련의 내용	83
1. 이수기관 및 이수과정의 내용	83
2. 재정부담의 주체와 이수 시간	86
3. 이수의 목적 및 효과	89
IV. 요약 및 시사점	93

I. 서 문

흔히들 말하는 평생학습의 시대에 최근 대졸자들은 과연 취업을 위해 그리고 취업 전후로 교육훈련에 어느 정도 참여하고 있는지 궁금한 과제라 아니할 수 없다. 특히 우리나라의 평생교육훈련참여율이 OECD 국가 중에서도 매우 저조한 것으로 밝혀진 가운데 고등교육 이수자의 노동시장으로의 이행과정에서 교육훈련참여의 정도(magnitude)와 질(quality)은 과연 개인이 또는 국가가 학교교육의 부족한 점을 어떠한 방식으로 메워 나가고 있는가에 대한 궁금증을 풀어준다는 점에서 큰 의미를 지닌다. 대학졸업 후의 계속교육훈련 참여는 학교에서 배운 내용과 일터에서 요구하는 능력간의 격차를 메울 기회를 제공하기 때문이다. 대학이 졸업생들에게 현장에서 필요한 능력을 가르쳐주지 못할 경우 또는 대학이 학생들에게 노동시장과의 격차를 메울 수 있는 교육기회를 제공하지 못할 경우, 학생 스스로의 판단에 따라 교육훈련에 참여할 수밖에 없게 되고 이러한 계속교육훈련참여는 학교에서 습득한 능력의 수준, 노동시장에서 요구되는 능력의 수준 등 여러 가지 요인의 영향을 받을 것으로 기대된다.

이 연구에서는 2005년도 한국직업능력개발원이 실시한 2001년도 대졸자의 ‘대학교육 만족도 조사’ 중 졸업 후 계속교육훈련 참여와 관련된 문항을 중심으로 이들의 졸업 후 계속교육훈련 참여에 영향을 미치는 요인이 무엇이며, 참여한 교육훈련 과정의 주요 특성과 내용은 어떠한지, 그리고 계속교육훈련의 목적과 효과는 어떠한지를 살펴보았다.

II. 대학 졸업 후 계속교육훈련참여에 영향을 미치는 요인들

먼저 대학졸업 후의 계속교육훈련이수에 영향을 미칠 수 있는 주요 요인들을 중심으로 계속교육훈련참여 여부를 살펴보면 다음과 같다.

<표 1>은 2001년 졸업자의 성별, 출신대학 소재지 및 전공계열 등 기초 배경변인에 따른 졸업 후 계속교육훈련참여율을 보여주고 있다. 2001년 졸업자 중 졸업 후 취업이나 창업, 또는 업무능력 향상을 위해 교육훈련을 이수한 경험이 있느냐는 질문에 대해 '예'라고 답한 비율은 전체적으로 25.6%에 이른다.¹⁾ 이들 졸업생의 기본적인 배경에 따라 참여율의 차이를 살펴보면, 먼저 성별로는 큰 차이는 아니지만 여자가 남자보다 교육훈련이수경험이 높다. 또 학부성적을 기준으로 볼 경우 대학평균학점이 C이하인 졸업생들의 교육훈련 참여율이 B나 A인 학생들보다 더 높게 나타난다. 출신 고등학교의 계열에 따라 참여율을 살펴보면 실업계고 출신이 일반계고 출신보다 교육훈련이수경험이 훨씬 더 높다. 한편, 이같은 결과는 대체로 노동시장에서 상대적으로 경쟁력이 약하거나 혹은 통계적 차별에 의해 그렇게 간주되는 특성을 지닌 청년층의 교육훈련 참여가 더 높음을 보여주는 것으로서, 이같이 상대적으로 취약한 계층일수록 훈련 참여를 통해 취업능력을 제고해야 할 필요성이 높기 때문으로 볼 수 있다.

그러나 출신대학 소재지별로는 수도권 대학 출신자가 비수도권 대학 출신자보다 참여율이 높으며 수능성적이 높을수록 두드러지게 교육훈련 참여율이 높아지고 있음도 확인할 수 있는데, 이는 앞서의 결과와 반대로 노동시장에서 상대적으로 경쟁력이 있거나 혹은 통계적 차별에 의해 그렇게 간주되는 특성을 지닌 청년층의 교육훈련 참여가 더 높음을 보여주는 것이다. 이들 청년층의 경우 앞의 연구에서 살펴본 바와 같이 미취업 상태에 있기보다는 취업상태에 있을 가능성이 높고 취업의 질도 상대적으로 좋을 것으로 보이는데, 이 경우 직장에서 제공되는 훈련의 혜택을 많이 누릴 수 있기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다.

1) 여기에는 교양을 목적으로 한 교육훈련 이수가 제외되므로 계속직업교육훈련 이수율로 볼 수 있다.

<표 1> 배경변인과 졸업 후 계속교육훈련 참여

(단위: 명, %)

구분		참여	불참	계	비고
전체		486(25.6)	1413(74.4)	1899(100)	
성별	남자	325(25.2)	966(74.8)	1291(100)	$\chi^2=0.370$, df=1, p=0.543
	여자	161(26.5)	447(73.5)	608(100)	
출신대학 소재지	수도권	279(27.1)	752(72.9)	1031(100)	$\chi^2=2.555$, df=1, p=0.110
	비수도권	207(23.8)	661(76.2)	868(100)	
전공계열	인문	59(26.6)	163(73.4)	222(100)	$\chi^2=2.789$, df=6, p=0.835
	사회	112(25.4)	329(74.6)	441(100)	
	교육	23(21.1)	86(78.9)	109(100)	
	공학	206(26.2)	579(73.8)	785(100)	
	자연	57(24.4)	177(75.6)	234(100)	
	의약	9(21.4)	33(78.6)	42(100)	
예체능	예체능	20(30.3)	46(69.7)	66(100)	
	C 이하	40(29.4)	96(70.6)	136(100)	
	B	321(25.0)	961(75.0)	1282(100)	
	A	125(26.0)	356(74.0)	481(100)	
학부성적	하위 30%	106(21.2)	395(78.8)	501(100)	$\chi^2=6.423$, df=2, p=0.040
	중위 40%	171(25.7)	495(74.3)	666(100)	
	상위 30%	140(27.9)	361(72.1)	501(100)	
출신 고등학교	일반계	471(25.5)	1375(74.5)	1846(100)	$\chi^2=0.178$, df=1, p=0.673
	실업계	13(28.3)	33(71.7)	46(100)	

물론 단순 빈도의 비교만으로는 상대적으로 취업능력이 부족한 청년층이 대학 졸업 후 교육훈련에 적극적으로 참여하고 있는지, 그렇지 않고 교육훈련이 오히려 취업능력이 높은 청년층에 더 집중되는지가 명확하게 드러나지는 않는다. 이에 대한 보다 심층적인 논의는 후술하는 로짓분석에서 시도될 것이다. 한편, 대학 때 전공계열별로는 예체능계열, 인문계열, 공학계열의 참여율이 높고, 교육계열과 의약계열이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 2>는 현재 취업여부 및 형태에 따라 교육훈련참여율이 어떻게 다른지 보여 준다. 먼저 현재의 취업상태에 따른 교육훈련참여율의 차이를 살펴보면 현재 취업자의 참여율은 27.7%로서 현재 미취업자보다 참여율이 높다. 보다 흥미 있는 것은 현재 미취업자 중 과거 취업경험이 있는 집단과 그렇지 못한 집단의 비교 결과이다. 현재 미취업자 중 과거 취업경험이 있는 집단의 경우 참여율이 26.6%로 취업자에 비해 약간 낮은 반면, 과거 취업경험이 전혀 없는 집단의 경우 참여율이

11.4%로 현재 취업자의 참여율에 절반도 미치지 못하는 낮은 비율을 보여주고 있다. 이같이 취업경험이 있는 집단의 높은 교육훈련 참여는 두 가지로 해석이 가능하다. 즉 취업능력이 높아 빨리 취업한 집단이 교육훈련의 기회가 많아 더 많이 교육훈련에 참여했다고 볼 수도 있고, 다른 한 가지 해석은 교육훈련참여가 높은 집단이 취업능력이 높아져 그 결과로 취업에 성공했다고 보는 것이다. 이같은 해석에 대한 결론은 다음에 기술할 로짓분석에서 논의될 것이다. 한편, 일단 취업한 경우에는 비정규직보다 정규직의 교육훈련 참여율이 높게 나타난다. 일반적으로 지적되는 비정규직 근로자의 훈련기회가 제한적이라는 지적이 노동시장 경험이 일천한 청년층의 경우에도 그대로 나타나고 있음을 알 수 있는데, 그 격차가 그렇게 현저한 것은 아니다.

<표 2> 취업상태와 계속교육훈련참여

(단위: 명, %)

구 분		참여	불참	계	비고
현재 취업상태 (과거 취업경험)	취업	391(27.7)	1020(72.3)	1411(100)	$\chi^2=27.856,$ df=2, p=0.000
	미취업(취업경험 유)	69(26.6)	190(73.4)	259(100)	
	미취업(취업경험 무)	26(11.4)	203(88.6)	229(100)	
현재 취업형태	정규직	359(27.8)	932(72.2)	1291(100)	$\chi^2=0.487,$ df=2, p=0.784
	비정규직	31(26.3)	87(73.7)	118(100)	
첫직장 이행기간	6개월 미만	246(28.7)	612(71.3)	858(100)	$\chi^2=0.497,$ df=1, p=0.481
	6개월 이상	204(27.1)	549(72.9)	753(100)	

첫직장 이행기간이 6개월 미만인 경우와 6개월 이상인 경우를 비교하면, 6개월 미만인 졸업생의 교육훈련 참여율이 더 높게 나타난다. 첫직장 이행기간이 짧은 청년층의 취업능력이 더 높다고 한다면, 훈련이 취업능력이 높은 계층에게 더 집중되고 있음을 의미한다. 혹은 앞서와 유사한 해석도 가능하다. 첫직장 이행기간이 짧다는 것은 다른 조건이 동일할 경우 취업기간이 길다는 것을 의미하며, 따라서 기업에서 제공되는 훈련기회가 많기 때문에 교육훈련 참여율이 높게 나왔을 가능성도 있다. 아니면 반대의 인과관계로 대학 졸업후 교육훈련에 적극적으로 참여한 청

년층의 취업성과가 더 높다는 것을 의미할 수도 있다.

<표 3>에는 대학교육 만족도 및 졸업시 능력과 교육훈련 참여간의 관계에 대한 교차분석결과가 제시되어 있다. 여기서 제시하고자 한 대학교육만족도는 졸업생들이 자신들이 받은 대학교육의 질에 대해 전반적으로 평가한 것을 수치화한 것으로서, 특징적인 점은 대학교육 만족도가 높을수록 오히려 교육훈련 참여율이 높게 나타난다는 사실이다. 뿐만 아니라 대학생의 졸업시의 전반적 능력을 개인별로 평가한 값의 평균치인 '졸업시 능력'에 따른 교육훈련참여도를 볼 경우에도 졸업시 능력수준이 보통(=3)이상인 졸업생이 보통 미만인 사람보다 교육훈련참여도가 높다.

이같은 결과는 교육훈련이 졸업생들이 받은 대학교육과 졸업시 부족한 능력을 보완하는 역할을 할 것이라는 당초의 기대와 상반된다. 한편, 대학교육 만족도와 졸업시 능력이 높을수록 졸업생의 취업능력 형성에 대학이 긍정적으로 작용했을 것이라고 전제한다면, 이러한 결과는 취업능력이 우수한 청년층에게 오히려 교육훈련의 기회가 더 많이 제공되고 있는 현실을 보여준다고도 할 수 있다. 물론 이들 청년층의 취업성과가 좋고 취업한 기업에서 제공되는 훈련기회가 많기 때문일 것이다. 교육훈련이 청년층 사이의 취업능력 격차를 메워주는 역할을 하기보다는 오히려 취업능력의 격차를 확대시키는 기제로 작용하고 있을 가능성이 크다는 점을 시사한다 할 것이다.

<표 3> 대학교육만족도 및 별도교육훈련의 필요성과 교육훈련참여

(단위: 명, %)

구 분		참여	불참	계	비고
*대학교육 만족도	보통이하	420(25.3)	1,237(74.7)	1,657(100)	$\chi^2=0.696$, df=1, p=0.404
	만족	65(27.9)	168(72.1)	185(100)	
**졸업시능력	보통이하	116(24.3)	362(75.7)	1419(100)	$\chi^2=0.567$, df=1, p=0.452
	충분	369(26.0)	1050(74.0)	478(100)	

주: * 만족도 관련 각 항목의 5점척도 응답 점수의 평균값을 기준으로 4 미만을 보통이하, 4 이상을 만족으로 처리

** 졸업시 능력은 37개 직업능력항목(5점 척도)에 대한 각 졸업생의 능력 수준을 평균한 값으로서 평균값이 3 미만이면 보통 이하, 3 이상이면 충분으로 처리

지금까지의 기초통계 분석 결과에 따르면, 교육훈련 참여에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 명확한 일관된 경향이 확인되지는 않는다. 교육훈련이수 여부에 영향을 미치는 요인들을 보다 엄밀히 살펴보려면 다른 조건들을 통제해 줄 필요가 있다. 이를 위해 본 절에서는 주요 변인들이 대졸자의 졸업 후 계속교육훈련이수에 미치는 요인을 로짓분석을 통해 살펴보았다. 특히 취업능력이 높은 졸업생이 낮은 졸업생보다 참여율이 높은지, 또 대학교육을 잘 받았거나 졸업시 직업능력이 높은 졸업생이 그렇지 못한 학생보다 참여율이 높은지를 알아보고자 하였다.

<표 4>에서는 로짓분석에 사용된 변수들의 정의를 제시하였다. 졸업생의 성별, 연령, 출신대학 소재지, 전공계열, 고용형태 등이 통제변수로 사용되었으며 졸업생의 대학입학시의 수능성적, 학부 때 성적, 그리고 대학교육전반에 대한 만족도와 졸업시 능력 등이 설명변수로 고려되었다.

<표 4> 로짓분석을 위한 변수의 정의

변수	정의	평균(표준편차)
이수여부	계속교육훈련 이수이면 1; 그렇지 않으면 0;	0.26(0.436)
성별	남자면 1; 그렇지 않으면 0;	0.68(0.466)
대학소재지	수도권 대학이면 1; 그렇지 않으면 0;	0.54(0.498)
수능성적	하위 30%=0(기준)	111.07(16.222)
	중위 40%	138.77(6.333)
	상위 30%	164.61(12.416)
대학성적	C학점 이하=0(기준)	0.07(0.258)
	B학점	0.67(0.468)
	A학점	0.25(0.435)
전공계열	인문계열=0(기준)	0.12(0.320)
	사회계열	0.23(0.422)
	교육계열	0.06(0.233)
	공학계열	0.41(0.493)
	자연계열	0.12(0.329)
	의약계열	0.02(0.147)
	예체능계열	0.03(0.183)
고용형태	미취업=0(기준)	0.13(0.333)
	정규직	0.80(0.400)
	비정규직	0.07(0.260)
졸업시능력	졸업당시의 직업능력(37개 항목, 각 1-5척도)에 대한 개인별 평균값	
	평균 이하=3(기준)	2.75(0.261)
	평균 초과	3.56(0.381)
대학교육 만족도	대학에서 배운 교육내용 및 교육방식(16개 항목)에 대한 만족도(1-5)의 평균값: 1-5사이의 값을 지님	3.33(0.528)

<표 5>에는 졸업생의 계속교육훈련참여에 대한 로짓분석 결과가 4가지 모델을 통해 제시되어 있다. 먼저 식 1에서는 졸업생의 취업상태와 대학교육만족도가 설명 변수로 사용되었고, 식 2에서는 졸업생의 졸업시 능력과 대학교육만족도가, 식3에서는 연령, 성별, 출신대학소재지, 수능성적 및 대학성적, 전공계열 등 졸업생의 취업능력에 영향을 미칠 수 있는 여타 변수들과 대학교육만족도가, 그리고 식 4에서는 앞에서 언급한 모든 설명변수들이 모델에 포함되어 분석되었다. 식4에 제시된 결과를 중심으로 계속교육훈련참여와 주요 변수들과의 관계를 설명해 보면 다음과 같다. 먼저, 이미 교차분석에서 확인된 바와 같이 여자와 수도권 출신의 참여가 더 높고, 특히 수능성적이 높을수록 교육훈련 참여 가능성이 통계적으로 유의하게 높아진다. 한편, 학부 때 성적의 영향은 교차분석에서와 같이 대학 평균학점이 C 이하 집단의 성취도가 낮은 집단이 A, B와 같이 평균이상의 성취도를 가진 집단에 비해 참여도가 더 높은 것으로 나타난다. 또한 취업형태별로는 현재 취업자가 미취업자보다 참여도가 높고, 특히 정규직 취업자의 경우 비정규 취업자나 미취업자보다 참여도가 높고 통계적 유의도도 높게 나타난다. 학교 때 얼마나 충실히 교육을 받았는가에 대한 척도로서 사용된 대학교육만족도의 경우 유의도는 낮지만 교육훈련참여에 미치는 영향은 정적인 것으로 나타나며, 졸업 당시 졸업생의 종합적 직업능력 수준을 나타내는 척도인 '졸업시 능력' 또한 유의도는 높게 나타나지 않으나 계속교육훈련참여에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다.

교육훈련참여에 대한 로짓분석 결과를 분석해 보면 다음과 같은 사실이 드러난다. 먼저 수능성적, 대학때 성적 등 취업능력에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 통제된 후에도 역시 취업상태에 따라 교육훈련참여도에 커다란 격차가 존재한다는 사실은 어쨌든 취업자가 미취업자보다 교육훈련을 받을 기회와 가능성이 훨씬 더 높음을 시사해 준다. 다음으로 여러 가지 변수를 통제된 상태에서도 수능성적과, 대학교육만족도, 졸업시 능력 등의 영향이 정적으로 드러나는 것은 취업능력이 높고, 대학교육을 잘 받은 이들, 그래서 졸업시 직업능력이 높은 이들이 교육훈련에 참여할 가능성이 높음을 보여준다. 다시 말해서 수능성적과 직업능력이 높은 이들, 즉 양질의 교육을 받고 그래서 취업능력이 높은 것으로 예상되는 이들이 계속교육훈련에 참여할 가능성이 더 높게 나타나며, 또한 이같은 결과는 취업상태를 통제할 경우에도 여전히 지속되어 이같은 현상이 취업 전뿐 아니라 취업 후에도 지속적으로 나타나고 있음을 보여준다.

<표 5> 계속교육훈련참여 결정요인에 대한 이항로짓 분석결과

변 수	식1		식2		식3		식4	
	β 값	s.e	β 값	s.e	β 값	s.e	β 값	s.e
상수항	-1.481	0.351	-1.184	0.337	-1.950	1.286	-1.719	1.303
남자=1					-0.240	0.172	-0.216	0.175
연령					0.026	0.043	0.008	0.044
수도권(=1)					0.136	0.122	0.123	0.123
수능성적								
하위 30%=0								
중위 40%					0.388	0.165**	0.359	0.166**
상위 30%					0.325	0.148**	0.309	0.149**
대학성적								
C 이하=0								
B					-0.364	0.233	-0.398	0.236*
A					-0.399	0.210*	-0.453	0.212**
전공계열								
인문계열=0								
사회계열					0.056	0.210	0.055	0.212
교육계열					-0.219	0.306	-0.231	0.307
공학계열					0.103	0.204	0.072	0.207
자연계열					0.023	0.234	0.027	0.236
의약계열					-0.063	0.423	-0.129	0.425
예체능계열					0.514	0.333	0.526	0.336
고용형태								
미취업=0								
정규직	0.451	0.130***					0.522	0.143***
비정규직	0.341	0.241					0.388	0.263
졸업시능력 (평균이상=1)			0.080	0.128			0.019	0.139
대학교육만족도	0.022	0.101	0.018	0.104	0.057	0.111	0.050	0.116
사례수	1890		1888		1660		1658	
L-ratio	2139.412***		2148.816		1849.691		1832.790**	

주: *는10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

이러한 결과를 받아들인다면 대졸자의 교육훈련이수에 대해 다음과 같은 설명이 가능하다. 즉, 대졸자의 교육훈련참여의 주요 목적이 대학에서 배운 능력의 부족을 채우는데 있다고 볼 때 학교에서 배운 내용이 부실할수록 그리고 졸업생의 취업 및 직업능력이 낮을수록 이들의 교육훈련참여가 높아지는 것이 당연하다. 그러나 본 분석결과에서는 오히려 취업능력이 높을 것으로 보이는 집단일수록, 그리고 대

학에서 교육을 잘 받은 집단일수록 교육훈련참여가 높은 것으로 나타난다. 이같은 결과는 졸업 후 취업전후로 취업 및 직업능력이 높은 집단과 그렇지 못한 집단의 격차를 메워주어야 할 역할을 할 계속교육훈련이 오히려 취업능력이 높고, 대학교육을 잘 받은 집단을 중심으로 이루어짐으로서 자칫 격차를 증폭시키는 방향으로 작용할 가능성을 시사해준다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 계속교육훈련의 내용

본 연구의 2장에서는 대졸자의 계속교육훈련에 영향을 미치는 주요 요인들을 살펴보고 그 결과 교육훈련참여 단계에서 상대적으로 능력이 높은 집단이 대학교육에서 소외된 집단 그래서 교육훈련이 보다 절실히 필요한 집단보다 참여도가 높음을 확인하였다.

한편, 계속교육훈련의 참여에 있어서의 이같은 빈익빈 부익부의 격차가 일단 계속교육훈련에 참여한 이들이 경험하게 되는 계속교육훈련의 주요 내용에 있어서도 지속적으로 존재하는지 알아볼 필요가 있다. 본 절에서는 이에 대한 분석결과를 살펴보기로 한다.

1. 이수기관 및 이수과정의 내용

먼저 이들이 교육훈련을 이수하는 기관에 대해 알아보았다. <표 6>에는 이들이 주로 이용한 교육훈련기관의 분포에 대한 결과가 제시되어 있는데, 이 결과에 의하면 이들 졸업생이 가장 많이 이용하는 기관은 주로 학원과 같은 민간직업교육훈련 기관으로서 전체 이수자의 35.3%에 이른다. 다음으로 직업전문학교와 같이 정부의 보조를 받아 운영되는 공공직업교육훈련기관과, 기업 또는 기업부설연수원 이용률이 비슷하게 높게 나타나며, 4년제 대학과 같은 학교에서 계속교육훈련을 이수한 이들의 비율도 전체의 10%를 넘게 높게 나타난다.

이수기관 유형을 성별로 살펴볼 경우, 여자가 남자보다 학원 등 민간훈련기관 이용률이 월등히 높고, 남자는 여자보다 기업연수원 이용률이 월등히 높으며, 공공훈련기관 이용률 또한 여자보다 높다. 또 출신대학 소재지별로 살펴볼 경우 수도권 대학 졸업자가 기업연수원이나 민간훈련기관 이용률이 높은 반면, 비수도권 소재 대학 졸업자의 경우 공공훈련기관 이용률이 상대적으로 높다. 학부성적에 따라서도 다소의 차이가 확인되는데, 학부성적이 좋은 경우 기업연수원의 이용률이 상대적으로 높게 나타나는 반면, 학부성적이 낮은 경우 민간훈련기관의 이용률이 높다. 수능점수의 경우에도 양상은 비슷하다. 수능성적이 상위 30%에 속하는 졸업생의 경우 기업연수원의 이용률이 상대적으로 높은 반면, 수능성적이 낮을수록 민간훈련기관의 이용률이 높게 나타난다. 교육훈련 이수당시의 취업상태는 이수기관에 영향을 미치는 주요 요인이므로 이를 살펴보면, 이수당시 취업자의 기업연수원 이용률이 상대적으로 높는데 이는 취업한 이들이 주로 기업에서 제공하는 교육을 받기 때문으로 여겨지며, 미취업자의 경우는 민간기관 이용률이 상대적으로 높는데 이는 이들이 자비 또는 가외로 교육훈련에 참여하고 있음을 보여준다 할 수 있다.

한편, 이 같은 성별, 대학소재지별 이수기관의 격차가 성별, 소재지별 당시 취업상태의 차이일 수도 있으므로 이러한 격차를 취업자들을 중심으로 살펴보면, 우선 성별로 보면 공공훈련기관 이용률의 남녀격차는 별로 발견되지 않는 반면 기업 및 민간기관 이용률에 있어서는 전체를 보았을 때 나타난 남녀격차가 여전히 발견된다. 즉, 여전히 남자가 기업연수원 이용률이 상대적으로 여자보다 높고, 여자는 민간직업훈련기관 또는 대학부설기관 이용률이 남자보다 훨씬 더 높다. 이는 취업상태에서도 남자가 회사가 제공하는 교육훈련에 참여할 가능성이 높은 반면, 여자의 경우 자신이 비용을 투자해 교육훈련에 참여할 가능성이 높음을 보여주는 것이다. 또한 취업자들 중에서도 여전히 수도권 대학 졸업자가 기업연수원 및 민간기관 이용률이 상대적으로 더 높게 나타나는데, 이는 수도권 대학 졸업생의 경우 보다 좋은 직장에 취업되어 직장에서 제공하는 훈련을 받을 기회가 많은 반면, 지방대학 졸업생의 경우 그렇지 못한 현실을 반영한다고 볼 수 있다. 학부성적이 좋거나 수능점수가 높을수록 기업연수원 이용률이 높아지는 것으로 나타났는데, 이 역시 이들 졸업생이 훈련 기회가 보다 풍부하게 제공되는 직장에 취업되었을 가능성이 높기 때문일 것이다.

<표 6> 계속교육훈련 이수기관

(단위: 명, %)

구 분		이수기관							전체	비고	
		전문대	4년제	기업	공공	민간	원격	기타			
전체		6(1.2)	53(10.9)	78(16.0)	82(16.9)	172(35.4)	29(6.0)	66(13.6)	486		
전체	성별	남	3(0.9)	34(10.5)	65(20.0)	58(17.8)	106(32.6)	23(7.1)	36(11.1)	325	$\chi^2=19.061$, df=6, p=0.004
		녀	3(1.9)	19(11.8)	13(8.1)	24(14.9)	66(41.0)	6(3.7)	30(18.6)	161	
	대학 소재지	수도권	1(0.4)	20(7.2)	55(19.7)	39(14.0)	103(36.9)	17(6.1)	44(15.8)	279	$\chi^2=23.639$, df=6, p=0.001
		비수도권	5(2.4)	33(15.9)	23(11.1)	43(20.8)	69(33.3)	12(5.8)	22(10.6)	207	
	학부 성적	C이하	0(0.0)	5(12.5)	5(12.5)	7(17.5)	14(35.0)	4(10.0)	5(12.5)	40	$\chi^2=9.127$, df=12, p=0.692
		B	4(1.2)	33(10.3)	53(16.5)	52(16.2)	123(38.3)	19(5.9)	37(11.5)	321	
		A	2(1.6)	15(12.0)	20(16.0)	23(18.4)	35(28.0)	6(4.8)	24(19.2)	125	
	수능 점수	하위 30%	2(1.9)	16(15.1)	7(6.6)	17(16.0)	41(38.7)	3(2.8)	20(18.9)	106	$\chi^2=21.440$, df=12, p=0.044
		중위 40%	4(2.3)	19(11.1)	28(16.4)	24(14.0)	67(39.2)	10(5.8)	19(11.1)	171	
		상위 30%	0(0.0)	12(8.5)	29(20.6)	21(14.9)	46(32.6)	13(9.2)	20(14.2)	141	
	당시 취업 상태	취업	1(0.9)	26(8.2)	71(22.4)	55(17.4)	96(30.3)	27(8.5)	41(12.9)	317	$\chi^2=52.001$, df=6, p=0.000
		미취업	5(3.0)	27(16.0)	7(4.1)	27(16.0)	76(45.0)	2(1.2)	25(14.8)	169	
취업자 (이수 당시)	성별	남	0(0.0)	15(6.8)	60(27.4)	38(17.4)	59(26.9)	22(10.0)	25(11.4)	219	$\chi^2=17.541$, df=6, p=0.007
		녀	1(1.0)	11(11.2)	11(11.2)	17(17.3)	37(37.8)	5(5.1)	16(16.3)	98	
	대학 소재지	수도권	1(0.5)	10(5.1)	51(26.2)	28(14.4)	63(32.3)	16(8.2)	26(13.3)	195	$\chi^2=13.073$, df=6, p=0.042
		비수도권	0(0.0)	16(13.1)	20(16.4)	27(22.1)	33(27.0)	11(9.0)	15(12.3)	122	
	학부 성적	C이하	0(0.0)	3(11.5)	5(19.2)	4(15.4)	7(26.9)	4(15.4)	3(11.5)	26	$\chi^2=6.863$, df=12, p=0.867
		B	1(0.5)	15(7.4)	47(23.2)	31(15.3)	67(33.0)	17(8.4)	25(12.3)	203	
		A	0(0.0)	8(9.1)	19(21.6)	20(22.7)	22(25.0)	6(6.8)	13(14.8)	88	
	수능 점수	하위 30%	0(0.0)	9(14.1)	4(6.3)	14(21.9)	21(32.8)	2(3.1)	14(21.9)	64	$\chi^2=24.419$, df=12, p=0.018
		중위 40%	1(1.0)	9(8.7)	26(25.0)	13(12.5)	33(31.7)	10(9.6)	12(11.5)	104	
		상위 30%	0(0.0)	5(4.7)	28(26.4)	17(16.0)	33(31.1)	12(11.3)	11(10.4)	106	

다음으로 <표 7>에는 이들이 이수한 과정의 주요 내용이 제시되어 있는데, 이들이 이수한 교육훈련과정의 주요 내용은 ‘분석방법의 습득’, ‘전공분야의 최신지식’, ‘컴퓨터 활용능력’ 등이 1, 2, 3위로 비슷하게 높게 나타나며 ‘경영 방법의 습득’, ‘대 고객 서비스’ 등 현장중심적인 내용에 대한 응답도는 매우 낮다. 이수 과정의 내용을 주요 기초변수에 따라 살펴볼 경우, 전공지식 내용에 관한 내용은 남자가 여자보다 비중이 높으며, 특히 뚜렷한 성별격차가 나타나는 것은 경영능력과 의사소통 분야이다. 즉, 경영능력에 관한 과정의 이수는 남자가 더 비율이 높고 의사소통분

야 등은 여자가 더 높게 나타난다. 출신대학소재지별로는 전공지식에 관한 내용이 나, 컴퓨터에 관한 내용의 경우 비수도권 대학 출신 쪽이 높고, 일과 관련된 분석 방법, 의사소통에 관한 내용은 수도권 쪽이 높다. 이수당시의 취업상태에 따라 보면 당시 취업자의 경우가 ‘일과 관련된 분석방법’이라는 응답이 미취업자보다 2배 정도 높게 나타나며, 컴퓨터에 관한 내용은 미취업자가 훨씬 더 높다.

<표 7> 계속교육훈련 과정의 주요내용

(단위: 명, %)

구 분	전체	성별		대학소재지		당시 취업상태	
		남	녀	수도권	비수도권	취업	미취업
전공지식	101(20.8)	71(21.8)	30(18.6)	55(19.7)	46(22.2)	68(21.5)	33(19.5)
전공외지식	31(6.4)	20(6.2)	11(6.8)	14(5.0)	17(8.2)	21(6.6)	10(5.9)
분석방법	108(22.2)	71(21.8)	37(23.0)	70(25.1)	38(18.4)	86(27.1)	22(13.0)
경영능력	26(5.3)	21(6.5)	5(3.1)	20(7.2)	6(2.9)	21(6.6)	5(3.0)
수작업기능	5(1.0)	4(1.2)	1(0.6)	1(0.4)	4(1.9)	2(0.6)	3(1.8)
외국어	32(6.6)	20(6.2)	12(7.5)	18(6.5)	14(6.8)	23(7.3)	9(5.3)
컴퓨터	98(20.2)	69(21.2)	29(18.0)	51(18.3)	47(22.7)	49(15.5)	49(29.0)
의사소통	21(4.3)	9(2.8)	12(7.5)	15(5.4)	6(2.9)	13(4.1)	8(4.7)
고객서비스	11(2.3)	8(2.5)	3(1.9)	2(0.7)	9(4.3)	7(2.2)	4(2.4)
법률지식	5(1.0)	4(1.2)	1(0.6)	3(1.1)	2(1.0)	3(0.9)	2(1.2)
사회이슈	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
환경문제	1(0.2)	1(0.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)	0(0.0)	1(0.6)
기타	47(9.7)	27(8.3)	20(12.4)	30(10.8)	17(8.2)	24(7.6)	23(13.6)
계	486(100)	325(100)	161(100)	279(100)	207(100)	317(100)	169(100)
비고		$\chi^2=12.566$, $df=11$, $p=0.323$		$\chi^2=23.533$, $df=11$, $p=0.015$		$\chi^2=31.181$, $df=11$, $p=0.001$	

2. 재정부담의 주체와 이수 시간

다음으로 교육훈련의 비용을 누가 부담하며, 계속교육훈련의 참여가 근무시간 중에 이루어졌는지 또는 가외의 시간을 내어 교육훈련에 참여하였는지는 교육훈련 참여율에 영향을 미칠 수 있을 뿐더러, 교육훈련참여가 이루어졌을 경우 참여집단 내에서의 이차적 격차를 만들어내는 요소이므로 중요하다.

<표 8>에는 졸업 후 교육훈련의 이수 비용을 누가 주로 부담하였는지에 대한 결과가 제시되어 있는데, 교육훈련 참여시 비용을 본인이 주로 부담하였는가, 기업이

주로 부담하였는가, 정부 지원금으로 이뤄졌는가, 무료과정이었는가를 물어본 결과에서는 전체적으로 ‘주로 본인 부담’ 또는 ‘주로 회사 부담이라는 응답이 각각 약 35%에 이르러 전체의 70%를 차지하고 있다. 이 같은 결과를 성별로 살펴보면 여자는 상대적으로 본인 부담이라는 응답이 높고, 남자는 회사 부담이라는 응답이 상대적으로 높아 교육훈련에 참여한 졸업생 집단 내에서도 성별격차가 나타남을 보여준다. 한편 이러한 격차는 출신대학 소재지별로도 발견된다. 즉, 수도권 대학 출신자가 회사 부담으로 교육훈련을 이수하는 경우가 상대적으로 높은 반면, 비수도권 대학 출신자의 경우에는 본인부담 또는 정부지원을 이용하는 사례가 상대적으로 많다. 학부성적이 좋거나 수능점수가 높은 졸업생일수록 교육훈련 비용을 본인이 부담하기보다는 주로 기업이 부담하는 경우가 많은데, 이 역시 이들 졸업생의 취업가능성이 높을 뿐만 아니라 나아가 보다 좋은 직장에 취업되었을 소지가 크기 때문일 것이다.

한편, 비용부담의 주체가 누구인가는 취업상태의 영향을 받으므로 이수당시 취업자들을 중심으로 성별, 출신대학 소재지별 격차를 살펴보다도 결과는 유사하게 나타난다. <표 8>에서 이수당시 취업자 중심으로 볼 경우, 여자는 여전히 본인 부담률이 훨씬 높은 반면 남자는 회사부담률이 훨씬 높게 나타나는데 이는 다른 조건이 동일하다고 볼 때 회사에서 주어지는 교육훈련의 기회에 있어서 성별격차가 존재함을 보여주는 것이다. 이러한 기회에 있어서의 성별격차는 앞에서 살펴본 이수기관 유형에서도 발견된 바 있다. 또한 취업자를 중심으로 수도권과 비수도권 졸업생을 비교할 경우에도 회사 보조를 받는 비중이 수도권 대학 출신자가 비수도권 대학 출신자보다 높아 출신대학별로도 교육훈련기회의 격차가 나타나고 있음을 다시 한번 확인시켜 준다. 학부성적이 좋거나 수능점수가 높을수록 교육훈련 비용을 본인이 부담하기보다는 회사가 부담하게 되는 경향이 명확히 확인되는데, 이는 이들 졸업생이 보다 좋은 직장에 취업해있거나, 이들 지표가 졸업생의 능력을 보여준다고 전제한다면 동일 기업 내에서도 우수한 종업원에게 상대적으로 교육훈련기회가 많이 부여되기 때문일 것이다.

<표 8> 계속교육훈련 비용부담의 주체

(단위: 명, %)

구분		무료	주로 본인	주로 회사	주로 정부	기타	계	비고	
전체	전체	53(10.9)	173(35.6)	170(35.0)	73(15.0)	17(3.5)	486(100)		
	성별	남	36(11.1)	98(30.2)	131(40.3)	49(15.1)	11(3.4)	325(100)	$\chi^2=16.192$, df=4, p=0.03
		녀	17(10.6)	75(46.6)	39(24.2)	24(14.9)	6(3.7)	161(100)	
	대학 소재지	수도권	33(11.8)	89(31.9)	115(41.2)	33(11.8)	9(3.2)	279(100)	$\chi^2=14.900$, df=4, p=0.005
		비수도권	20(9.7)	84(40.6)	55(26.6)	40(19.3)	8(3.9)	207(100)	
	학부 성적	C이하	7(17.5)	15(37.5)	12(30.0)	5(12.5)	1(2.5)	40(100)	$\chi^2=9.452$, df=8, p=0.306
		B	31(9.7)	123(38.3)	107(33.3)	54(16.8)	6(1.9)	321(100)	
		A	15(12.0)	35(28.0)	51(40.8)	14(11.2)	10(8.0)	125(100)	
	수능 점수	하위 30%	13(12.3)	41(38.7)	25(23.6)	22(20.8)	5(4.7)	106(100)	$\chi^2=19.144$, df=8, p=0.014
		중위 40%	19(11.1)	61(35.7)	58(33.9)	26(15.2)	7(4.1)	171(100)	
상위 30%		15(10.7)	48(34.3)	64(45.7)	9(6.4)	4(2.9)	140(100)		
당시 취업상태	취업	32(10.1)	82(25.9)	168(53.0)	30(9.5)	5(1.6)	317(100)	$\chi^2=137.747$, df=4, p=0.000	
	미취업	21(12.4)	91(53.8)	2(1.2)	43(25.4)	12(7.1)	169(100)		
취업자 (이수 당시)	성별	남	22(10.0)	43(19.6)	130(59.4)	20(9.1)	4(1.8)	219(100)	$\chi^2=16.415$, df=4, p=0.003
		녀	10(10.2)	39(39.8)	38(38.8)	10(10.2)	1(1.0)	98(100)	
	대학 소재지	수도권	20(10.3)	44(22.6)	115(59.0)	14(7.2)	2(1.0)	195(100)	$\chi^2=9.338$, df=4, p=0.053
		비수도권	12(9.8)	38(31.1)	53(43.4)	16(13.1)	3(2.5)	122(100)	
	학부 성적	C이하	3(11.5)	7(26.9)	12(46.2)	3(11.5)	1(3.8)	26(100)	$\chi^2=9.452$, df=8, p=0.306
		B	17(8.4)	58(28.6)	106(52.2)	21(10.3)	1(0.5)	203(100)	
		A	12(13.6)	17(19.3)	50(56.8)	6(6.8)	3(3.4)	88(100)	
	수능 점수	하위 30%	10(15.6)	18(28.1)	25(39.1)	9(14.1)	2(3.1)	64(100)	$\chi^2=12.137$, df=8, p=0.145
		중위 40%	7(6.7)	27(26.0)	57(54.8)	11(10.6)	2(1.9)	104(100)	
		상위 30%	11(10.4)	25(23.6)	64(60.4)	5(4.7)	1(0.9)	106(100)	

다음으로 계속교육훈련 과정의 이수가 근무시간 중에 이루어졌는지 아니면 근무시간 외에 이루어졌는지를 살펴보면 <표 9>에 나타난 바와 같이 전 과정을 근무시간 중에 이수한 사람의 비율과, 전 과정을 근무시간외 가외로 이수한 이들의 비중이 각각 42.6% 41.6%로 동등하게 높게 나타난다. 한편 계속교육훈련참여의 근무시간 중 또는 근무시간외 이수여부에 있어서도 성별격차와 출신대학별 격차는 여전하다. 여자의 경우 '전 과정 근무시간외'라는 응답이 남자의 2배에 이르는 반면, 남자는 '전과정 근무시간중'이라는 응답이 여자의 3배에 이른다. 한편, 이 같은 결과는 앞에서 비용부담에 있어서의 성별격차와 일관성을 지니는 것으로서 남자가 근무시간 중 회사부담으로 교육훈련을 이수하는 반면, 여자는 상대적으로 자비로 근무시간외 교육훈련을 이수할 가능성이 높음을 보여준다. 또한 출신대학 소재지별로 이러

한 격차를 살펴볼 경우 수도권 대학 출신자는 ‘전과정 근무시간내’ 비중이 상대적으로 높고, 비수도권 대학 출신자는 ‘전과정 근무시간외’ 비중이 상대적으로 훨씬 더 높게 나타났다. 수능점수가 높은 졸업생의 경우에 그렇지 않은 졸업생에 비해 교육훈련의 전과정이나 과정의 일부를 근무시간중에 이수하는 비율이 높아지는데, 이 역시 이들 졸업생이 보다 좋은 직장에 취업해있거나 동일 기업 내에서도 회사의 배려를 보다 많이 받고 있기 때문일 것이다. 그런데 학부성적의 경우에는 오히려 반대의 양상이 나타나는데, 학부성적 C이하인 취업생이 많지 않아 이 수치의 신뢰성에 한계가 있음에 유념할 필요가 있을 것이다.

<표 9> 계속교육훈련의 근무시간 중 이수여부

(단위: 명, %)

구분		전 과정 근무시간 내	과정일부 근무시간 내	전 과정 근무시간 외	계	비고
전체		135(42.6)	50(15.8)	132(41.6)	317(100)	
성별	남	117(53.4)	29(13.2)	73(33.3)	219(100)	x ² =34.155, df=2, p=0.000
	녀	18(18.4)	21(21.4)	59(60.2)	98(100)	
대학 소재지	수도권	87(44.6)	36(18.5)	72(36.9)	195(100)	x ² =5.520, df=2, p=0.063
	비수도권	48(39.3)	14(11.5)	60(49.2)	122(100)	
학부 성적	C이하	12(46.2)	7(26.9)	7(26.9)	26(100)	x ² =7.390, df=4, p=0.117
	B	92(45.3)	31(15.3)	80(39.4)	203(100)	
	A	31(35.2)	12(13.6)	45(51.1)	88(100)	
수능 점수	하위 30%	25(39.1)	11(17.2)	28(43.8)	64(100)	x ² =2.092, df=4, p=0.719
	중위 40%	41(39.4)	17(16.3)	46(44.2)	104(100)	
	상위 30%	51(48.1)	15(14.2)	40(37.7)	106(100)	

3. 이수의 목적 및 효과

교육훈련이수의 목적과 교육훈련이수의 효과에 대한 평가 역시 교육훈련참여에도 영향을 미칠 수 있는 요소로서 이 또한 집단 간의 차이가 드러난다. <표 10>에 제시된 교육훈련이수 응답결과를 보면 이수의 주요 목적이 무엇이였는가 하는 질문에 전체적으로 ‘업무능력 향상’이라는 응답이 57%로 가장 높은 반면, 취업 또는 전직을

위해서라는 응답도 28.6%에 달하고 있다. 한편, 이수목적에 있어서도 성별격차는 여전히 드러나 남자가 ‘업무능력 향상’이라는 응답이 높은 반면, 여자는 ‘취업/창업/전직’이라는 응답이 높다. 출신대학 소재지별로는 수도권 대학 출신자의 경우 업무능력 향상이라는 응답이 높고 비수도권 대학 출신자의 경우에는 ‘취업/창업/전직’이라는 응답이 높다. 학부성적이 좋거나 수능점수가 높을수록 교육훈련의 목적이 업무능력향상에 있는 경우가 많은 반면, 그렇지 않은 졸업생의 경우 취업/창업/전직을 목적으로 하는 경우가 상대적으로 많은 편이다. 또한 교육훈련이수의 목적은 이수당시 취업상태의 영향을 많이 받는데, 이수당시 취업자는 업무능력 향상이라는 응답이 주를 이루며, 취업/창업/전직을 위해서라는 응답도 전체의 11%를 차지한다. 한편, 미취업자의 경우 ‘취업 또는 창업, 전직’이라는 응답이 주를 차지하고 있다.

<표 10> 계속교육훈련의 이수목적

(단위: 명, %)

구분		업무능력 향상	업무의 능력향상	승진/보수 향상	취업/창업/전직	계	비고	
전체		277(57.0)	58(11.9)	12(2.5)	139(28.6)	486(100)		
성별	남	192(59.1)	36(11.1)	8(2.5)	89(27.4)	325(100)	$\chi^2=1.857$, df=3, p=0.603	
	녀	85(52.8)	22(13.7)	4(2.5)	50(31.1)	161(100)		
대학소재지	수도권	176(63.1)	27(9.7)	6(2.2)	70(25.1)	279(100)	$\chi^2=10.146$, df=3, p=0.017	
	비수도권	101(48.8)	31(15.0)	6(2.9)	69(33.3)	207(100)		
학부 성적	C이하	18(45.0)	5(12.5)	2(5.0)	15(37.5)	40(100)	$\chi^2=13.989$, df=6, p=0.030	
	B	176(54.8)	36(11.2)	6(1.9)	103(32.1)	321(100)		
	A	83(66.4)	17(13.6)	4(3.2)	21(16.8)	125(100)		
수능 점수	하위 30%	47(44.3)	17(16.0)	2(1.9)	40(37.7)	106(100)	$\chi^2=16.611$, df=6, p=0.011	
	중위 40%	101(59.1)	19(11.1)	3(1.8)	48(28.1)	171(100)		
	상위 30%	93(66.4)	11(7.9)	6(4.3)	30(21.4)	140(100)		
당시 취업상태	취업	225(71.0)	45(14.2)	12(3.8)	35(11.0)	317(100)	$\chi^2=139.853$, df=3, p=0.000	
	미취업	52(30.8)	13(7.7)	0(0.0)	104(61.5)	169(100)		
취업자 (이수 당시)	성별	남	162(74.0)	30(13.7)	8(3.7)	19(8.7)	219(100)	$\chi^2=4.640$, df=3, p=0.200
		녀	63(64.3)	15(15.3)	4(4.1)	16(16.3)	98(100)	
	대학 소재지	수도권	147(75.4)	22(11.3)	6(3.1)	20(10.3)	195(100)	$\chi^2=5.371$, df=3, p=0.147
		비수도권	78(63.9)	23(18.9)	6(4.9)	15(12.3)	122(100)	
	학부 성적	C이하	14(53.8)	4(15.4)	2(7.7)	6(23.1)	26(100)	$\chi^2=13.226$, df=6, p=0.040
		B	140(69.0)	31(15.3)	6(3.0)	26(12.8)	203(100)	
		A	71(80.7)	10(11.4)	4(4.5)	3(3.4)	88(100)	
	수능 점수	하위 30%	34(53.1)	14(21.9)	2(3.1)	14(21.9)	64(100)	$\chi^2=18.852$, df=6, p=0.004
		중위 40%	78(75.0)	14(13.5)	3(2.9)	9(8.7)	104(100)	
		상위 30%	83(78.3)	10(9.4)	6(5.7)	7(6.6)	106(100)	

이수당시 취업자만을 살펴볼 경우는 이수목적에 있어서 성별격차가 더욱 뚜렷하게 드러나며, 대학소재지별 이수목적의 격차도 여전하다. 이러한 결과 역시 앞에서 살펴본 비용부담 및 근무시간 내/외 이수에서 나타난 결과들과 일관성을 지니는 것이다. 즉, 여성 또는 비수도권 대학 출신자의 경우 자신의 부담으로, 근무시간 외에 교육훈련에 참여할 비율이 높으며 이수 목적 역시 상대적으로 업무의 능력향상이나 전직 등이 높은 것이다. 같은 취업자라고 하더라도 학부성적이 좋거나 수능점수가 높은 졸업생과 그렇지 않은 졸업생간에 교육훈련의 이수 목적에 확연한 차이가 존재한다. 전자의 경우에는 업무능력 향상을 목적으로 하는 교육훈련이 많은 반면, 후자의 경우에는 취업/창업/전직의 비율이 상대적으로 높은 편이다. 이는 학부성적이 좋지 못하거나 수능점수가 낮은 졸업생의 경우 취업했다 하더라도 그 직장에 만족하지 못하는 경우가 많다는 것을 의미한다고 생각된다.

이수의 효과 또한 지속적인 계속교육훈련이수에 중요한 영향을 줄 수 있는 중요한 요소로서 <표 11>에 나타난 이수의 효과에 대한 만족도에 대한 응답결과를 보면, 전체적으로 만족도는 3.6(3='보통')으로 나타나 교육훈련의 효과에 대해 만족하는 쪽이 더 많음을 보여주며, 주요 배경변인별로는 남자가 여자보다 약간 높고, 비수도권대학 출신이 수도권보다 약간 높지만 큰 차이라고 보기는 어렵다. 당시 취업상태는 만족도에 큰 차이를 주는 요소로서 취업자의 만족도가 훨씬 높다.

이수당시 취업상태를 통제할 경우 성별로는 여전히 취업자와 미취업자 모두 남자의 만족도가 약간 높으나 큰 차이는 아니다. 출신대학소재지별로는 취업자 중에서는 수도권 대학 출신자의 만족도가 높고, 미취업자 중에서는 비수도권 대학 출신자의 만족도가 훨씬 더 높게 나타나 어떤 일관된 경향을 확인하기 어렵다. 한편, 학부성적이 좋거나 수능점수가 높은 졸업생의 경우 그렇지 못한 졸업생에 비해 교육훈련의 효과에 대한 평가가 다소 높게 나타났는데, 이러한 경향은 이들의 취업상태와 무관하게 확인된다.

<표 11> 계속교육훈련 이수 효과

(단위: 명, %)

구분		평균 (표준편차)*	응답자수 (명)	
전체	전체	3.62(0.846)	486	
	성별	남	3.63(0.827)	325
		녀	3.58(0.884)	161
	대학 소재지	수도권	3.60(0.875)	279
		비수도권	3.63(0.807)	207
	학부 성적	C이하	3.45(1.131)	40
		B	3.60(0.846)	321
		A	3.70(0.730)	125
	수능 점수	하위 30%	3.59(0.943)	125
		중위 40%	3.64(0.770)	167
상위 30%		3.63(0.840)	125	
당시 취업상태	취업	3.70(0.769)	317	
	미취업	3.46(0.957)	169	
취업자 (이수당시)	성별	남	3.71(0.788)	219
		녀	3.67(0.729)	98
	대학 소재지	수도권	3.72(0.770)	195
		비수도권	3.66(0.769)	122
	학부 성적	C이하	3.69(1.09)	26
		B	3.68(0.783)	203
		A	3.73(0.620)	88
	수능 점수	하위 30%	3.65(0.854)	81
중위 40%		3.67(0.757)	98	
상위 30%		3.77(0.736)	95	
미취업자 (이수당시)	성별	남	3.47(0.886)	106
		녀	3.44(1.074)	63
	대학 소재지	수도권	3.32(1.032)	84
		비수도권	3.60(0.862)	85
	학부 성적	C이하	3.00(1.109)	14
		B	3.458(0.930)	118
		A	3.65(0.950)	37
	수능 점수	하위 30%	3.48(1.089)	44
중위 40%		3.59(0.792)	69	
상위 30%		3.20(0.997)	30	

주: * 1 전혀 효과 없음 2 대체로 효과 없음 3 보통 4 대체로 효과 5 매우 효과

이상에서 살펴본 바에 의하면 교육훈련을 이수한 졸업생 내에서도 이수기관, 비용부담 및 근무시간중 이수여부, 이수목적과 (스스로 평가한) 효과 등의 전반적인

측면에서 졸업생 집단의 특성에 따라 뚜렷한 격차가 존재함을 발견할 수 있다. 즉, 여자와 비수도권 대학 출신자 및 학부성적이 좋지 못하거나 수능점수가 낮은 졸업생과 같이 상대적으로 취업능력이 부족하거나 통계적 차별에 의해 부족할 것으로 간주되는 집단의 경우 취업했다하더라도 회사의 지원보다는 자비로, 근무시간 외 가외시간을 투자해 교육훈련에 참여하며, 업무능력 향상보다는 취업/창업/전직을 목적으로 훈련을 받는 경우가 적지 않고 훈련의 효과에 대해서도 상대적으로 더 부정적이다.²⁾ 2장에서 살펴보았던 것처럼 교육훈련 참여 자체가 위에서 언급한 특성에 의해 제약되는 측면이 있을 뿐만 아니라, 일단 참여한 후에도 특히 취업자의 경우 회사로부터 적극적인 교육훈련에 대한 배려를 제대로 받고 있지 못하는 상황인 것이다.

IV. 요약 및 시사점

본 연구에서는 대졸자의 졸업 후 계속교육훈련참여에 어떠한 요인들이 주요한 영향을 미치며, 계속교육훈련에 참여한 졸업생들 간에 세부적인 이수내용에 있어서 어떠한 차이가 존재하는지 살펴보았다.

이미 언급한 바와 같이 대졸자의 계속교육훈련 참여는 계속교육훈련 자체가 이들 졸업생에게 이들이 대학을 통해 또는 대학 재학 중에 취득한 직업능력과 현장에서 요구하는 능력간의 격차(gap)를 메울 기회를 제공한다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 이러한 의미에서 볼 때 대학 때 직업세계를 위한 준비를 제대로 하지 못한 집단 또는 취업능력이 취약한 집단의 경우 그렇지 못한 집단보다 더 적극적으로 교육훈련에 참여하여 학교교육과 일터와의 격차를 줄여야 한다는 당위성도 생겨난다.

그러나 본장의 1절에서 살펴본 졸업생의 교육훈련참여에 관한 관련변수의분석 결과는 이와는 상반된 메시지를 전달해 준다. 수능점수가 높을수록, 대학에서 받은

2) 물론 예외가 전혀 없는 것은 아니다.

교육의 질이 높을수록, 그리고 졸업시의 전반적 직업능력이 평균 이상일수록 졸업 후 교육훈련참여가 높게 나타나 전반적으로 졸업당시 취업능력이 높은 집단일수록 계속교육훈련에 참여할 가능성이 높음을 확인해 준다. 한편 이같은 결과는 이들 취업능력이 높은 졸업생이 먼저 취업함으로써 교육훈련의 기회를 더 많이 갖게 된 것인지, 아니면, 취업능력이 높은 졸업생이 더 많이 교육훈련에 참여하여 더 빨리 취업하게 된 것인지에 대한 의문을 갖게 한다. 이와 관련해서는, 로짓분석 결과 졸업생의 취업상태를 통제한 후에도 동일한 결과가 발견됨으로 능력이 높은 집단이 교육훈련에 더 많이 참여하는 성향이 취업전후로 동일하게 존재함을 확인할 수 있었다. 다만, 취업능력이 동일한 집단이 계속교육훈련 참여를 통해 더 빨리 취업에도달할 수 있었는지, 즉 계속교육훈련 참여의 실효성과 효과에 대한 분석은 본 조사 자료를 통해서는 확인이 불가능하며 이것은 본 분석의 한계로 남는다.³⁾

한편, 계속교육훈련 참여에 있어서의 이 같은 격차는 참여 후 이들 참여자들 간의 참여 형태에 있어서도 지속적으로 발견됨을 확인할 수 있었다. 본 연구에서는 성별, 출신대학의 소재지, 학부성적 및 수능점수를 중심으로 교육훈련참여자들 간의 비용부담, 이수시간대, 이수기관, 이수목적과 (스스로 평가한) 교육훈련의 효과 등의 차이를 살펴보았는데, 여자 졸업생과 비수도권 대학 졸업생, 그리고 학부성적이 좋지 못하거나 수능성적이 낮은 졸업생이 남자 졸업생과 수도권 대학 졸업생, 그리고 학부성적이 좋거나 수능성적이 높은 졸업생에 비해, 같은 취업자라고 하더라도 자비로 근무시간이외에 취업/창업/전직을 목적으로 훈련에 참여하는 경우가 상대적으로 많았고 훈련의 효과성에 대한 부정적인 경향이 확인되었다. 이같은 결과는 졸업 후 계속교육훈련참여에 있어서의 집단 간 격차가 계속교육훈련에 참여한 집단 간에 더욱 증폭되고 있음을 보여준다. 즉, 취업자와 미취업자간의 차이, 성별 격차, 수도권과 비수도권의 격차, 그리고 대학교육 성취도와 취업능력이 높은 집단과 그렇지 못한 집단 간의 격차가 교육훈련에 참여한 이들 간의 교육의 질과 기회에 있어서 더욱 뚜렷하게 나타나고 있음을 볼 수 있다.

결론적으로 볼 때 대졸 졸업생의 노동시장 이행과정에서 계속교육훈련 참여에 있어서의 부익부 빈익빈의 조짐은 일차적으로는 참여 여부에서, 그리고 이차적으로

3) 졸업생별로 계속교육훈련을 받은 시점에 대한 자료가 부재

는 교육훈련에 참여한 이들 간의 참여방식이나 내용 측면에서 나타나고 있다 할 것이다. 이러한 연구 결과는 대학교육과 직업의 요구간의 괴리를 메워줄 보정 수단으로서의 교육훈련이 제 기능을 발휘하려면 상대적으로 취업능력이 취약한 계층에게 보다 많이 제공될 수 있도록 정책적 노력이 요청됨을 시사해 준다. 이를 위해서는 대학졸업 후 미취업 상태에 있는 청년층에게 제공되는 교육훈련의 양과 질을 개선하는 것과 더불어, 기업에 의한 훈련의 배분이 직업능력개발의 부익부빈익빈을 심화시키는 측면이 있는 만큼, 취업한 청년층의 자기주도적 직업능력개발이 가능하도록 관련 제도적 장치가 더욱 강화될 필요가 있다 할 것이다.

지 정 토 론

- 토론자 : 고 상 원(정보통신정책연구원 박사)
황 규 희(한국직업능력개발원 부연구위원)
장 원 섭(연세대학교 교수)
박 성 준(한국경제연구원 박사)
김 상 용(노동부 사무관)
장 홍 근(한국직업능력개발원 연구위원)

고 상 원 / 정보통신정책연구원 박사

본 논문은 청년층이 노동시장에 진입함에 있어, 중소기업으로의 취업이 대기업으로 취업에 디딤돌(steping stone)이 되는지 혹은 낙인(stigma)으로 작용하는 지에 대해 실증분석하고 있다. 이를 위하여 본 논문은 2001년 졸업생 명부(주민등록번호 기준), 수능성적(학교학과 기준), 고용보험 DB의 세 가지 자료를 결합하여 다양한 분석을 시도하고 있다.

구체적으로 본 논문이 제기하는 문제는 다음의 세 가지이다.

- 첫째, 4년제 대졸자들이 중소기업과 대기업에 어떠한 비중으로 취업하고 있는가?
 둘째, 기업규모를 중심으로 청년층의 노동이동패턴은 어떻게 유형화 될 수 있으며, 유형화된 패턴의 비중은 어떠한가?
 셋째, 중소기업의 취업경력은 대기업으로 취업함에 있어 디딤돌(steping stone)이 되는지 혹은 낙인(stigma)이 되는가?

세 가지 질문에 대한 본 논문의 분석에 대해서 몇 가지 한계점과 분석의 개선방향을 제시하고자 한다.

첫 번째 질문에 대해서, 본 논문은 2001년 2월 대졸자의 첫 직장과 현 직장에 대한 기업규모별 취업현황을 해답으로 제시하고 있다. 논문에는 현재 시점이 언제인지 명시적으로 서술되어 있지 않지만 분석의 내용으로부터 추론해 볼 때 2004년 중반인 것으로 보인다.

- i) 그러나 이러한 정보보다는 시점별 중소기업과 대기업 취업자의 수 및 비중을 시점별로 그래프로 나타내는 것이 보다 유용한 정보인 것으로 보인다. 2001년 2월 대졸자의 첫 직장을 가지는 시점은 개인마다 매우 다르게 나타날 것이다. 예를 들어, 2001년 2월에 대기업을 첫 직장으로 찾은 자와 2004년 12월에 대기업을 첫 직장으로 구한 자는 다르게 취급될 필요가 있다.

- ii) 본 논문에서 대기업 취업자의 비중이 상대적으로 높게 나오는 원인 중의 하나는 석사학위 취득자들이 포함되었기 때문일 것이다. 2001년 2월 대졸자 중 상당 수는 진학을 하였을 것이고, 이들 중 석사학위를 취득하고 구직에 성공한 자들도 있을 것이다. 고용보험DB 만으로는 이들의 학력에 대한 정보는 알 수가 없다. 다만 석사학위 취득자로 인한 대기업 취업자 비중 확대는 2003년 2월 이전과 이후에 비중이 상당한 변화가 있었던 지를 확인함으로써 검증될 수 있을 것이다.
- iii) 본 논문의 분석에 따르면 명부를 확보한 2001년 대졸자 58,576명 중에 현재 고용보험사업장에 취업하고 있는 자는 20,862명에 지나지 않는다. 즉 졸업한 지 3년 반이 경과한 시점에서 고용보험사업장 취업자의 비중은 35.6%에 지나지 않고 있다. 진학자, 입대자, 비구직자 등의 비경제활동인구에 속하는 자들을 제외하고, 고용보험 미가입 사업장이나 자영업자를 제외한다고 해도 상당히 낮게 느껴지는 수치이다. 혹시 표본이 모집단을 대표하지 못하고 있는 지는 검토해보아야 한다. <표 4-1>에 따르면 수도권 대학은 모집단의 14%, 지방대학은 모집단의 12%가 표집되었고, 국공립대학은 모집단의 4%, 사립대학은 모집단의 16%가 표집되어 표본이 취업률을 과대 혹은 과소추정하게 설계되었을 가능성도 배제할 수 없다. 특히 대기업의 경우 상위 몇 개 대학에서의 취업률이 높다면, 이들 대학을 포함시켰는지의 여부가 연구결과를 바꿀 수도 있을 것이다.

두 번째 질문에 대해서, 본 논문은 노동이동의 유형을 첫 직장과 현 직장으로서의 이동패턴을 기준으로 8가지로 분류하고 있으며, 중소기업에서 대기업으로 이동하는 상향이동도 상당히 발생하고 있다고 수치로 보여주고 있다.

- i) 본 논문에서 묻고 있는 것은, 대기업에 취업하기를 원하는 특정인이 중소기업을 거쳐 대기업에 취업하는 것과 보다 활발한 구직활동을 통하여 대기업에 직접 취업하는 것 중 어떤 것이 적정 전략이냐는 것이다. 이러한 질문은 직업탐색이론(Job Search Theory)과 관련된 연구들에서 이미 다루어졌던 문제들이다. 이들 이론과 실증분석에 따르면 의중임금(reservation wage)이 아주 높은 자들은 구직활동을 fully하면서 대기업에 취업하려 하고, 의중임금 어느 정도 높은 자들은

우선 중소기업에 취업하여 on-the-job search를 통해서 대기업으로 이직하려는 직업탐색전략(job search strategy)을 구사한다.

- ii) 우리는 data를 통해서 구직자들이 어떠한 전략을 구사하는지는 알 수 없고, 다만 구직에 성공한 자들이 어떠한 전략을 사용했는지는 파악할 수 있다. 대기업으로 직접 취업한 자는 fully search하는 전략을 사용한 것이고, 중소기업을 거쳐서 대기업에 취업한 자는 on-the-job search의 전략을 사용한 것이다. 본 고에서 노동이동을 분류하는 기준은 첫 직장이 대기업인 자와 중소기업인자를 우선 구분하고 이로부터 현 직장으로 이동하는 유형에 따라 8가지로 나누고 있다. 그러나 이보다는 현 직장을 대기업과 중소기업으로 분류하고 과거 직장이 어디였는지에 따라 유형을 분류하는 것이 더 유용한 정보인 것으로 판단된다. 본 논문에서 상향이동형으로 구분한 1,539명은 첫 직장을 기준으로 하면 6.3%에 지나지 않지만, 현 직장을 기준으로 하면 26%에 이른다(현재 대기업 취업자 중 첫 직장이 중소기업인 자의 비중).
- iii) 이 부분 역시 job duration과 관련된 기초통계들을 제시해 주는 것이 바람직하다.

세 번째 질문인 중소기업의 취업경력은 대기업으로 취업함에 있어 디딤돌(steping stone)이 되는지 혹은 낙인(stigma)이 되는 지에 대해서, 본 논문은 실증분석을 통해 중소기업 취업경력이 대기업에 취업한 자들의 임금을 5~10% 높이기 때문에 디딤돌이 된다고 결론짓고 있다. 또한 수능점수를 감안한 모형에서는 중소기업 취업경력과 대기업 취업경력의 영향력이 차이가 나타나지 않는 것으로 추정되었기 때문에, 취업경험은 중소기업이건 대기업이건 간에 별 차이 없이 대기업 취업시 반영된다고 결론 내리고 있다.

- i) 우선 자료가 충분히 제시되지 않아 정확히 판단할 수는 없지만, 입사시점의 초봉만을 제시하는 고용보험 DB로 경력을 감안한 임금분석을 하는 것은 무리가 있다고 사료된다.
- ii) 본 논문은 현재 대기업 취업자만을 대상으로 임금함수 추정을 하고 있는데, 대상이 현재 대기업 취업자인지 대기업 취업경력이 있는 자인지도 불분명하다. 취

업기간을 6개월 단위로 나누어 2002년 3월부터 2004년3월까지 5개식의 임금합수를 추정하였는데, 수능점수를 포함한 경우와 포함하지 않은 경우를 모두 고려하였다.

- iii) 본 논문에 따르면 중소기업경력이 년 5~10% 대기업에서의 임금을 증가시킨다고 결론을 내리고 있는데 이는 두 가지 문제점이 있다. 우선 추정의 대상이 되는 sample이 대기업으로 중소기업에서 대기업으로 이직한 자들만을 대상으로 하고 있기 때문에 경력에 따른 이들의 임금수준이 높은 것은 어쩌면 당연한 일이다. 많은 자들은 대기업으로 이직을 하고 싶지만 중소기업에 남아있는 것이다. 두 번째로 자료의 한계상 현직장 진입시 초임만을 기준으로 하고 있다. 또한 만약 중소기업에서 이직한 자들이 승진 등에서 불리한 처우를 받는다면 경력임금 profile이 대기업에 직접진입한 자들보다 flat할 가능성을 배제할 수 없다. 이 경우 임금증가효과는 상당부분 상쇄될 것이다. 결론적으로 초임만을 제공하는 고용보험 DB를 통해 경력과 연계된 임금분석을 하는 것은 무리가 있다고 판단된다.

본 논문은 중소기업에서의 경력이 대기업에서 인정을 받으니 미취업 상태에서 대기업 취업을 기다리기 보다는 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업해서 경력을 쌓은 후 이동하는 것이 더 합리적일 수 있다고 결론짓고 있다.

그러나 이러한 결론은 본 연구의 결과만으로는 지지될 수 없다고 판단된다. 우선 본 연구에서 실증분석의 대상으로 삼은 자들은 현재 대기업에 종사하는 자들로 성공적으로 중소기업으로부터 대기업으로 이직한 자들만을 포함하고 있으며, 중소기업에 계속남아 있는 자들은 포함하지 않고 있다. 대기업 대신 중소기업을 우선적으로 택할 때 나의 평생임금은 $\alpha W_{SME} + (1 - \alpha) W_{Large}$ 이다.

α : 중소기업에 계속 근무할 확률

W_{SME} : 중소기업에서 근무하는 동안의 임금

W_{Large} : 대기업에서 근무하는 동안의 임금

이에 비해 대기업의 일자리만을 구한다면 나의 평생임금은 βW_{Large2} 로 표시될 수 있는데,

β : 대기업 일자리 구직에 성공할 확률

W_{Large2} : 구직에 성공할 경우 받는 평생임금이다.

본 논문이 입증한 것은 중소기업에서 근무하며 대기업 구직에 성공한 일부 근로자들에 대해 W_{Large} 가 올라갈 수 있다는 점이다. 미취업 상태에서 대기업 취업을 기다리기 보다는 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업해서 경력을 쌓은 후 이동하는 것을 권고하기 위해서는 $\alpha W_{SME} + (1 - \alpha) W_{Large} > \beta W_{Large2}$ 인 것을 보여야만 한다.

1. 논문의 의의

본 논문의 목적은 기업규모(대기업/중소기업)를 기준으로, 청년층의 노동이동 실태를 실증적으로 분석함으로써 청년층 취업행태의 최적화 경로를 밝히고자 한 것으로 보인다.

이는 청년층이 현재의 노동시장 상황에서 어떤 식으로 대응하는 것이 합리적인지를 밝혀내며, 이러한 경험적 사실들(facts)을 사회적으로 공유함으로써, 청년실업문제에 대한 최적 대응을 모색하도록 유도하고자 하는 문제의식에서 기인한 것으로 여겨진다.

청년실업문제에 대한 그간의 대응정책이 구체적인 실증분석에 기초하지 못한 채 규범적으로 제시되어 온 것에 대하여, 그 구체적 근거를 실증적으로 분석한 것은 매우 시의성 있는 연구이다.

2. 실증분석 방법

본 연구의 작업가설은 <중소기업보다 대기업으로의 취업이 좋다는 가정 아래, 미취업 상태로 취업준비를 하는 것보다는 중소기업에서 실무경력을 쌓는 것이 유리하다>는 것으로 여겨지며,

이용자료로서 2001년 2월 대학(4년제) 졸업생 58,574명 (모집단과 비교하면 대략 1/5 규모, 단, 지방 국립대학이 과소하게 포착)의 입학시 수능점수 (학교별 학

과별 평균 수능점수), 개별 졸업생의 직업력 (업종, 직종, 임금, 기업 단위의 종업원수) 등을 활용하며,

분석방법으로는,

대기업/중소기업 이동유형별 기초통계를 비교하고

대기업 취업자에 대한 임금함수 추정을 통해 대기업/중소기업 경력의 임금효과 추정하는 방식을 채택하였다.

3. 기초분석 검토

- 1) "첫 직장의 기업규모별 분포: 대기업에 취업한 비율이 29.2%. 고용보험 미가입 사업장 취업자나 자영업자가 포착되지 않기 때문."
- 2) "현 직장을 기준으로 할 경우 취업자의 35.1%가 대기업 취업: 대기업 취업자의 수가 증대된 것이 아니라 중소기업에 다니다가 미취업 상태로 바뀐 졸업생이 많기 때문"

	첫직장	현직장
대기업 취업	8,437(29.2)	7,317(35.1)
중소기업 취업	20,500(70.8)	13,545(64.9)

전체 논지에는 큰 영향은 없을 것이나, 현 직장을 기준으로 한 대기업 취업비율 35.1%는 과대 계산된 것으로 여겨진다. 현재의 계산은 현직장의 분류가 유형확정 불가 부분을 제외하고 있으나, 이들을 고려하는 한편 이들의 구성이 이미 분류된 부분보다 대기업으로 간주될 수 있는 부분이 작다고 여겨지기 때문이다.

$$\begin{aligned} \text{수정 대기업 취업비율} &= 28.3\% + \alpha \\ &= 5,899 (=904+1,539+3,456) / 20,862 (= 28,937 - 8,075) + \alpha \end{aligned}$$

첫 현	대	동일	중소	미취업	기타	계
대	904	3,456	1,042	1,617	1,418	8,437
중소	1,539	3,322	6,205	6,458	2,976	20,500
계	2,443	6,778	7,247	8,075	4,394	28,937

3) “졸업 후 3년 반의 시점이 경과하면서 4년제 대학 졸업생의 경제활동상태가 악화. 경기침체에 따른 청년실업의 심각화 추세와도 부합”이라는 해석의 근거는 주의를 요한다고 여겨진다. 본문은 첫 직장 취업 전체규모보다 일정 시점에서의 취업규모가 작은 것에서 이러한 해석을 유도하고 있으나, 첫 직장 취업 전체규모가 일정시점에서의 취업규모보다 큰 것은 당연하기 때문이다.

한편, 중소기업 종사자에서 대기업 종사자에서 보다 미취업으로의 전환 비율이 높은 것으로 나타나는 것은 대체로 중소기업의 불안정성이 대기업보다 큰 것으로 해석할 수 있을 것이다.

또한, 중소기업에서의 전직(대기업으로의 전직 포함)이 대기업에서의 전직(중소기업으로의 전직 포함) 보다 큰 것으로 나타난 것은 흥미롭다. 다른 한편, [대기업 → 중소기업], [중소기업 → 대기업]으로의 전환의 상대적 크기에서, [대 →중소] ($12\%=1,042/8,437$)이 [중소 →대] ($8\%=1,539/20,500$)보다 큰 것으로 나타나고 있다.

종합적으로 청년층 취업의 불안정성이 증폭되고 있는 것을 시사한다고 여겨지며, 이러한 해석이 본문 주장의 근거가 될 수 있을 것이다.

4. 실증분석 검토

본문중 “졸업후 1년이 지난 시점 이후를 기준으로 보면, 현재 대기업 취업자의 59.4%에 달한다. 이 비율은 졸업후 시간 경과에 따라 줄어든다. 하지만 졸업후 3년이 지난 시점에도 그 비율이 32.1%로 적지 않다. 대기업 입사를 위해 미취업 상태로 오랫동안 대기하는 있는 청년층이 많다는 사실을 시사한다”는 것은 해석

상 오해의 소지가 있다고 여겨진다. 계속 취업자가 구분 1에 포함될 것이기 때문이다.

중소기업에서의 취업경력이 대기업에서 인정받고 있는가?

“중소기업에서의 경력이 높은 생산성으로 연결된다면, 다른 조건이 동일하더라도 중소기업 취업경험자는 미취업자에 비해 더 높은 임금을 받게 될 것인데, 과연 그러한가?”

Test1) $\ln W = \beta * \text{취업경험(기간)} + \text{타 설명변수}$

실증) β 가 통계학적으로 유의하게 0보다 큼 \rightarrow 취업경력이 대기업에서 인정

대기업 취업경험과 중소기업 취업경험에 대한 비교

“대기업 입사 경험자일 경우 중소기업 입사 경험자에 비해 보다 우수한 능력을 보유하고 있었을 가능성이 높고, 그렇다면 대기업취업기간의 계수 추정치의 값이 중소기업취업기간보다 더 클 가능성이 있다. 그러나 졸업생이 보유한 능력이 통제된다면, 둘 사이의 차이가 별로 나타나지 않게 될 것이다”

Test 2) $\ln W = \beta_1 * \text{중소기업취업경험(기간)} + \beta_2 * \text{대기업취업경험(기간)} + \text{타 설명변수}$

실증) 수능성적(개인능력의 대리변수로 봄)을 통제 않으면, $\beta_2 > \beta_1$

수능성적을 통제 하면, 차이 사라짐

\rightarrow 대기업 취업과 개인능력이 관계있을 수 있다는 것 암시

실증분석 결과는 다음과 같이 해석된다.

- 1) 대기업 취업자보다 중소기업 취업자의 불안정성이 높다.
- 2) 미취업 상태에서 대기업 취업을 기다리기보다는 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업해서 경력을 쌓은 후 이동하는 것이 유리하다.

5. 종합적 의견

본 연구는 대기업취업을 못하였다면 중소기업에라도 먼저 취업을 하는 것이 취업경로에서 유리함을 실증적으로 명확하게 보임으로써, 그간의 청년층 취업촉진 정책에 대한 구체적 근거를 잘 제공하는 것으로 여겨진다.

다만, 중소기업보다는 대기업 취업이 선호되는 것을 전제로 [중소기업(대기업)→대기업] 이동에 대한 분석만 제시되고 있는데, 추후 연구에서는 다음의 사항에 대하여 분석범위가 확장되길 기대한다.

[대기업→중소기업], [중소기업→중소기업]에 대한 부분이 함께 분석되면, [중소기업(대기업)→대기업] 이동에 대한 해석이 보다 구체적인 의미를 가지게 될 것이라고 여겨진다.

현실적으로 중소기업보다 대기업 취업이 선호되는 것이 우리 사회의 일반적인 현상이기는 하나, 중소기업내에서 기술부문별, 기술수준별 유형화를 도모하고 이에 기초하여 대기업에서 중소기업으로의 노동이동, 중소기업에서 중소기업으로의 노동이동에 대한 분석을 수행함으로써, 정책유용성이 더욱 높은 분석결과를 제시할 수 있을 것으로 여겨진다.

특히 중소기업에 대해 보다 세부적인 분석이 마련될 필요가 있다. 청년실업의 문제 및 사회적 양극화 문제를 완화하기 위해서는 중소기업 부문의 확충을 통한 새로운 일자리 창출이 요구되는 한편, 기술혁신의 확산에서도 소규모 모험기업의 증대가 중요한 상황에서, 중소기업으로의 취업이 대기업으로의 진입을 위한 매개고리 이상의 역할을 해야 하기 때문이다.

우리사회는 빠르게 고학력화되고 있다. 미국에서 “모든 이를 위한 대학교육(college for all)”은 국가의 중요한 정책목표이다(Rosenbaum, 2001). 반면, 우리나라에서는 정부가 굳이 나서지 않더라도 아주 쉽게 달성하고 있다. 학교교육을 통한 사회적 성공의 복음과 신화가 훨씬 더 강하기 때문이다(Grubb & Lazerson, 2004). 여기서 한 가지 더 중요하게 고려할 것이 있다. 그것은 교육과 일의 세계 사이의 관계에서 나타나는 학력주의(credentialism)적 경향이다(Bills, 2004).

이미 오래전에 Freeman(1976)은 “과잉교육(overeducation)”의 문제를 제기하면서 시장 기능의 작동에 전제로 이 문제가 자연스럽게 해소될 것으로 기대하였다. 그 문제는 1980년대 후반부터 지금까지 여전히 우리 사회에서 교육과 일 사이의 불일치라는 심각한 논란거리가 되고 있다. 오호영 박사의 연구는 이런 논란의 중요한 실증적 증거를 제시하였다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 문제의 원인과 경제적 효과, 그리고 그 해소방식에 대한 주요한 측면들을 잘 제시하였다. 그럼에도 불구하고, 나는 교육과 일의 관계에서 나타나는 학력주의적 경향을 부각하면서 이 문제를 더 생각해 보고자 한다.

먼저, “과잉교육” 개념의 문제이다. 오박사는 논문에서 “과잉교육”이라는 용어를 사용한 이유를 제시하였고 그것을 조작적으로 정의하였다. 그럼에도 불구하고, 나는 여전히 더 논의할 필요가 있다고 본다. 나는 엄밀히 말해서 과잉교육이라는 개념은 성립하지 않는다고 생각한다. “과잉”이라는 부정적 개념은 “교육”이라는 가치와 어울리지 않는다. 오박사가 각주1에서 교육 개념을 사전적으로 제시한 것을 보아도 그렇고, 2쪽에서 “교육은 도덕성 함양, 자아실현 등 다양한 가치를 갖고 있”다고 적절하게 지적한 것을 보아도 그렇다. 아무리 경제학적 관점으로 직업과의 합치 수준으로 교육의 한 측면만을 관련지어 본다고 하더라도 그렇다. 그 대신 과잉학력 또는 과잉숙련이라는 개념이 더 적절하다. GED같은 객관적 지표와 관련지어

학교교육의 수준을 본다면 “과잉학력(學歷)”이 더 적합하고, 자신이 하는 일과 기술 수준을 개인적인 판단에 근거한 주관적 지표로 파악한다면 “과잉숙련”이 더 맞는 것 같다.

이와 관련하여, 오박사의 논문의 범위 - 교육과 직업의 합치와 그 단기적인 경제 효과 검토 - 를 넘어서는 문제일수 있지만, 고학력(學力) 또는 교육수준 증가에 따른 교육투자회수는 단기적인 경제성과로서 임금을 통해 측정하기 보다는 사회규범과 도덕성, 문화적 성숙 같은 사회문화적 측면과 지속적 성장 역량을 더 고려하여야 한다. 그래야만 교육에 대한 정당한 평가가 가능하고 진정한 의미의 교육투자회수라고 할 수 있다. Coleman(1988)의 말대로, “사회적 자본 없는 인적 자본보다는 인적 자본 없는 사회적 자본이 더 생산적”이라고까지 할 수도 있다. 교육은 장기적이고 미래적인 가치를 갖는다. 오박사의 논문이 제시하듯이, 과잉학력 또는 과잉숙련이 경제적으로 비효율적이지 않고 개인과 사회적으로 심각한 문제가 아닐 수 있다는 결론은 고학력화가 경제적으로도 큰 문제가 아니며 오히려 사회문화적으로는 더욱더 중요한 효과가 있을 수 있다는 유추마저 가능하다. 그러나 이에 대해서는 더 장기적이고 심층적인 연구가 필요하다.

오박사 논문에서 몇 가지 의문을 해소하거나 보다 더 명확히 할 필요가 있는 부분이 있다. 고등학교까지의 학업을 측정한 수능성적을 개인능력의 대리변수로 사용한 것은 대학교육을 통한 실력의 향상이 전혀 또는 거의 없다는 가정이 성립되어야 대졸 취업의 문제에 적용할 수 있다. 또한 과잉교육자의 낮은 수능점수에 대한 해석도 능력의 차이로 보다는 오히려 사회적 평판이 낮은 대학의 졸업생이 열악한 일자리로 들어가는 학교명성의 효과가 반영된 결과로 해석될 수도 있다.

오박사도 인식했지만, 대학별 교육의 질을 측정하기 위한 대리변수도 의문이다. 교수1인당 학생수의 변화와 재학생 1인당 학교시설면적 변동을 분석대상자의 졸업시점에서 입학시점의 변화로 측정한 것은 너무 단기적인 변화이기 때문에 그것이 경제적 성과로 시장에서 반영되기까지는 더 긴 기간 동안의 관찰이 필요하다. 특히, 전문대학은 약 2년간의 변화일 뿐이고, 게다가 입학정원미달과 그에 따른 정원 축소 대학이 다수 있다는 점을 고려하면, 학생1인당 학교시설면적의 변화는 교육투자를 나타내는 좋은 변수라기보다는 오히려 대학의 사회적 평판이 낮은 결과를 반

영하는 것일 수 있다. 이런 이유 때문에 전문대학생 분석결과가, 일반대학과는 달리, 임금효과에 영향을 미치지 않은 결과로 나타났을 수 있다.

또한 노동이동을 통한 과잉학력의 해소는 미미하고, 기업 내부적 조정의 과정이 작동한다는 연구결과는 우리나라의 노동시장이 토너먼트식 이동과 학력별 채용을 한다는 점을 반영한 것이라고 할 수 있다(장원섭, 1997). 대졸자를 채용했기 때문에 그에 맞는 일자리의 수준은 아닐지라도 대졸에 맞는 임금을 지불하는 것은 아닌지, 또는 과잉학력자의 직무내용의 변화가 있게 되지는 않는지를 검토할 필요가 있다. 아무튼 기업내부의 조정과정이 무엇인지를 밝히는, 즉 블랙박스를 해명하는 후속 연구가 필요하다. 이때 단순히 일자리의 교육적 수준(예, GED)을 주어진 것으로 보기 보다는 교육에 따라 일자리의 수준과 일의 특성도 함께 변화할 수 있다는 가능성을 열어두어야 한다. 변화하는 교육과 변화하는 일 사이의 복잡하게 얽히고 상호작용하는 합치와 불합치의 과정을 고려하여야 한다.

다시 말하지만, 나는 우리 사회에서의 더 큰 문제는 과잉교육으로 표현되기 보다는 과잉학력(學歷)의 문제라고 생각한다. 과잉학력화(over-credentialed)되었다는 것은 많은 함의를 갖는다. 특히, 대학졸업장은 노동시장에서 공급자와 수요자 모두에게 중요한 의사결정의 기초 자료가 된다. 이때, 특정 졸업장이 그것을 가진 사람의 실력을 제대로 반영하는지, 또는 단순히 졸업장효과 또는 양피효과(sheepskin effect)만을 갖는 것은 아닌지 숙고해야 한다(참고: Bills, 2004). 너무 쉽게 학력(credential)이 곧 실력(merit)이라고 가정하는 것은 곤란하다. 학력주의의 증거를 찾고, 학력과 실력의 불일치의 현실적 문제를 심각하게 고려하면서, 교육과 일의 관계, 그리고 과잉학력의 문제를 다루는 교육학적 통찰력이 요청된다.

박 성 준 / 한국경제연구원 박사

1. 우리나라는 1980년대 초 대학의 졸업정원제 실시 이후 고학력화에 따른 부작용의 하나로 과잉학력에 대한 우려가 있어왔다. 그러나 경제위기 이전까지는 경제가 그나마 지속적으로 성장함으로써 고학력자를 흡수할 여지가 많았으나 경제위기 이후 경제 침체 및 경제 전반에 걸친 구조조정의 여파로 고학력자의 취업이 어려워지면서 과잉학력에 대한 논란이 사회적 이슈로 떠오르게 됐다. 한 예로 과거에는 고졸자들이 주로 응시하던 9급 공무원직에 대졸자는 물론 대학원졸업자까지 대거 몰렸다는 등 신문기자가 심심치 않게 나오고 있다.
2. 따라서 그동안 학계에서는 과잉학력에 대한 연구가 꾸준히 이어 왔으나 과잉학력의 원인, 노동시장에 미치는 영향 및 해소과정 등 종합적이며 다각적으로 검토한 연구는 본 연구가 처음이 아닌가 싶다.
3. 본 연구는 과잉학력의 원인과 과잉 학력의 임금(생산성)에 미치는 효과를 궁극적으로 학교의 질적인 측면에서 찾고 있는데 본인의 생각도 이에 동의한다.
4. 기실 알다시피 경제 위기 이후 우리 경제에는 많은 변화가 있었다. 이미 많은 제조업은 해외로 나아가고 있는 가운데 우리 경제가 먹고 살 길은 IT를 중심으로 첨단 지식기반 산업으로의 전환이다. 그러나 이러한 미래 산업의 전환은 고도의 기술을 요구하기 때문에 자연히 고학력을 요구한다. 따라서 과잉학력은 비효율적이라기보다는 어찌 보면 향후 우리 경제 성장의 원동력이라고 볼 수도 있다. 문제는 학력과잉을 어떻게 성장 잠재력으로 전환할 수 있느냐가 과제로 남게 된다. 따라서 산업고도화에 부응할 수 있게 교육의 질을 높이는 한편 산·학간 연계 그리고 교육시장과 노동시장의 연계를 통하여 고학력의 수요·공급 간의 불일치(mismatch)를 해소할 수 있는 방안 등을 모색해야 할 것이다.

M E M O

A large empty rectangular box intended for writing a memo.

M E M O

A large empty rectangular box, likely intended for a memo or notes.

M E M O

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large empty rectangular box intended for a memo or handwritten notes.

M E M O

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

KRIVET HRD 정책포럼

대졸 청년층의 노동이동

2006년 4월 일 인쇄
2006년 4월 일 발행

발행인 김 장 호

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지 : <http://www.krivet.re.kr>

전 화 : (02) 3485-5050, 5031

팩 스 : (02) 3485-5049

등 록 제16-1681호(1998. 6. 11)

인쇄처 범 신 사 (02) 503-8737

보고서 내용의 무단 복제를 금함

비매품