

職業能力開發研究  
 第14卷(3), 2011. 12, pp. 1~25  
 ©韓國職業能力開發院

## 대졸자 취업에 미치는 개인배경과 대학 특성의 영향\*

박 환 보\*\*

이 논문은 위계적 선형 모형(Hierarchical Linear Modeling, HLM)을 활용하여, 대졸자의 취업에 미치는 개인배경, 개인의 취업준비, 대학 특성, 대학의 취업지원 변인의 영향력을 분석하였다. 이를 위하여 한국고용정보원의 2008년도 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, 2008GOMS) 자료와 각 대학이 '대학알리미' 사이트에 게시한 2008년도 대학정보공시자료를 활용하였다. 분석 결과에 따르면, 성별, 가계소득, 출신고 등의 개인배경과 서열유형, 취업률, 준칙주의 여부 등의 대학 특성 변인이 영향을 미치고 있었다. 특히 고등교육기회 확대 정책의 핵심인 전문계고 출신과 준칙주의 이후 설립대학 출신자는 미취업 혹은 하위 노동시장에 진입할 확률이 높았다. 이러한 결과는 정부의 고등교육기회 확대 정책이 교육 기회의 확대라는 측면에서는 긍정적인 평가를 받을 수 있지만, 노동시장과 연계되지 못하고 대학 진학 수요를 수용하는 데에 머물렀다는 한계를 시사한다. 그리고 그 한계는 한국 사회의 가장 취약한 계층에서 드러나고 있다고 하겠다. 따라서 대학과 사회가 보다 적극적으로 협력하고, 대졸실업 문제에 대한 해결책을 함께 모색할 필요가 있다.

- 주제어: 고등교육, 보편화, 대졸취업, 청년실업, 불평등

투고일: 2011년 06월 21일, 심사일: 07월 11일, 게재확정일: 08월 31일

\* 이 논문은 한국연구재단의 '2010년도 대학원생 글로벌인턴십 사업'의 지원을 받아 수행된 것이며, '2011년 고용동향조사 심포지엄 대학원생 논문공모' 부문에서 수상한 것을 수정·보완한 것이다. 그리고 논문의 초고에 대해 유익한 논평을 해 주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

\*\* 서울대학교 교육학과 박사 수료 (hwanbo@gmail.com)

## I. 서론

오랫동안 한국 사회에서 고등교육은 성공과 출세의 지름길로 인식되어 왔다. 대학을 나오면 당연히 취직을 하고, 또 좋은 대학을 나오면 더 좋은 직장에 취직할 것이라는 믿음은 민중들의 교육 에너지로 작용하였다. 중등교육의 보편화와 거의 동시에 고등교육의 보편화가 이루어졌고, 만민고등교육(TEFA: Tertiary Education for All)이라는 새로운 현실이 도래하였다(김기석, 2008; Kim & Park, 2010). 이러한 급속한 고등교육 보편화는 고등교육기회 확대라는 측면에서 긍정적인 평가를 받는다. 그러나 한편으로는 과도민영화 방식의 보편화로 인해 고등교육의 질은 낮아지고 개별 교육기관도 뚜렷한 기능 분화 없이 진학 수요의 수용에만 급급했다는 비판을 받는다(김기석, 2008; Kim & Park, 2010). 또 노동시장 수급의 측면에서 볼 때, 사회나 직업세계의 다양한 요구에 적절하게 대응하지 못했다는 비판을 받는다(김기석, 2008; 김주섭, 2005; 이병희, 외 2005; Kim & Park, 2010). 특히 2000년부터 학령인구가 감소함에 따라 일부 대학들은 정원 미달 사태에 직면하게 되면서 대학의 과잉팽창 문제가 본격적으로 제기되었다.

이러한 현실 속에서 대졸자 취업에 관한 연구도 활발하게 진행되었다. 이 분야의 연구들은 주로 취업여부, 직업지위, 소득 등 개인의 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 밝히는 데 주목하였다. 그리고 성, 연령, 학력, 인턴 경험, 직업훈련 경험 등 다양한 변인의 영향력을 실증적으로 밝혔다(박가열·천영민, 2009; 박성재·반정호, 2006; 임천순·양병무, 2006; 조영하 외, 2008; 채구묵, 2007; 최문경·이기엽, 2008; 황여정·백병부, 2008). 그러나 이러한 연구들은 대졸자 취업에 영향을 미치는 개인수준의 변인을 밝히는 데에는 기여했지만, 고등교육기관의 특성이나 취업지원 프로그램 영향 등 대학 수준의 변인 탐색에는 소홀히 했다. 일부 연구들이 대학 소재지, 유형, 서열 등을 취업 성과 분석에 활용했지만(김희삼·이삼호, 2007; 박가열·천영민, 2009; 채구묵, 2007; 황여정·백병부, 2008), 대학 특성 변인을 개인수준의 변인으로 설정하여 분석했다는 방법론적 한계를 갖는다. 게다가 대학 특성 중에서 대학이 졸업생의 취업을 위해서 행하는 다양한 정책적 노력에 관해서는 고려하지 못했다. 때문에 현재 노동시

장 진입의 가장 주요한 루트인 대학의 어떠한 특성이 개인의 취업에 영향을 미치는지에 관한 문제는 여전히 베일에 쌓여 있다. 뿐만 아니라, 선행연구들은 1990년대 고등교육 기관 증가, 전문계고 출신자의 대학 진학을 급증 등 한국 고등교육 보편화와 그에 따른 대졸자의 증가라는 구조적 변화를 고려하지 못했다. 그러나 1990년대 이후 급속한 고등교육기회의 확대는 노동시장의 수요나 산업구조 변화에 부응하지 못하고 대졸자를 양산했다는 비판을 받기도 한다(이병희 외, 2005; Kim & Park, 2010). 따라서 이러한 한국 고등교육 보편화 현상의 특성을 고려한 분석이 요구된다.

대졸자의 취업이 전적으로 대학의 지원 정책 때문이 아닌 것처럼, 취업을 못하는 이유도 전적으로 개인이 무능하거나 노력이 부족한 탓으로 돌릴 수 없다. 따라서 좀 더 엄격한 분석을 통해서 대졸자의 노동시장 진입에 미치는 개인 요인과 대학 요인의 영향력을 검증할 필요가 있다. 이와 같은 문제의식을 바탕으로 이 논문은 대졸자의 취업에 미치는 개인배경, 개인의 취업준비, 대학 특성, 대학의 취업지원 변인의 영향력을 분석하고, 이를 통해서 대졸 청년실업 문제의 현상을 드러내고자 하였다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 대졸자의 노동시장 진입에 영향을 미치는 개인배경과 대학 특성 변인은 무엇인가?, 둘째, 개인의 취업준비 변인은 대졸자의 노동시장 진입에 어떠한 영향을 미치는가? 셋째, 개인수준의 변인과 대학 특성 변인을 통제한 후, 대학의 취업지원 변인은 어떠한 영향을 미치는가? 그리고 그 영향력은 취업의 질을 고려했을 때 어떻게 다른지를 논의하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 대졸자 취업에 미치는 영향 요인에 관한 연구

대졸자 취업에 관한 첫 번째 연구 경향은 취업여부, 직업지위, 소득 등 개인의 노동시장 성과에 영향을 미치는 다양한 요인을 찾는 연구이다. 즉, 어떠한 특성을 갖는 개인이 취직을 하고, 높은 임금을 받는지가 연구의 주된 관심사였다. 이러한 연구 경향은 주로 인적자본론, 신호이론, 통계적 차별이론 등 노동경제학 분야의 이론적 토대를 기반으로

전개되었다. 국내에서도 위와 같은 관점에 서서, 대졸자의 취업에 미치는 개인수준의 변인을 찾기 위한 연구가 활발하게 진행되었다(박가열·천영민, 2009; 박성재·반정호, 2006; 임천순·양병무, 2006; 조영하 외, 2008; 채구묵, 2007; 최문경·이기엽, 2008; 황여정·백병부, 2008). 선행연구들은 학력, 성, 연령과 같은 개인특성이 취업에 영향을 미친다고 보고하였다. 또 일부 연구들은 사회경제적 배경이 취업에 영향을 미친다는 연구결과를 도출함으로써 평등사회에 대한 믿음에 의문을 제기하기도 한다(방하남·김기현, 2001; 장상수, 2009; 황여정·백병부, 2008). 그러나 선행연구들은 성적, 어학연수, 직업훈련 경험과 같이 개인배경을 넘어서 정책적 시사점을 줄 수 있는 변인보다 많은 관심을 기울였다(박가열·천영민, 2009; 이병희 외, 2005; 임천순·양병무). 연구결과, 대학 성적은 대체로 대졸자의 취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 그리고 최근 대학생들 사이에서 취업의 필수요건으로 여겨지는 외국어 능력이나 어학연수 경험도 대졸자의 취업 가능성을 높이는 주요한 요인으로 보고되었다. 또 대학 재학 중의 일자리 경험이나 직업훈련 경험도 대졸자의 취업 가능성을 높이는 것으로 나타났다.

그러나 선행연구들은 대졸자 취업에 영향을 미치는 개인수준의 변인을 밝히는 데에는 기여했지만, 대학 수준의 변인 탐색에는 소홀히 했다는 한계를 갖는다. 이러한 한계를 극복하기 위해서 일부 연구들은 대학의 유형, 서열, 소재지, 전공영역과 같은 대학 수준의 변인을 탐색한다(김주섭, 2005; 김희삼·이삼호, 2007; 박가열·천영민, 2009; 신선미·손유미, 2008; 장수명, 2006; 채구묵, 2007; 황여정·백병부, 2008; Reimer & Kucel, 2008). 그리고 대학의 특성에 따라서 개인의 노동시장 성과가 다르다는 점을 밝혔다. 그러나 같은 대학에 소속된 구성원들은 대학 특성의 영향을 동일하게 받기 때문에, 같은 대학 내의 개인들 사이에는 높은 상관성이 존재할 가능성이 크다(Rumberger & Thomas, 1993). 그럼에도 불구하고, 선행연구들은 대학 특성을 개인수준의 변인으로 설정하여 단층적인 중다회귀분석을 수행했다는 방법론적 한계를 갖는다. 또한 대학 특성 중에서 대학이 졸업생의 취업을 위해서 행하는 다양한 정책적 노력에 관해서는 고려하지 못했다. 최근 각 대학들은 신입생 모집에 학문적 수월성보다는 높은 취업률을 강조하거나, 어학연수, 자격증 취득, 산학연계 등 취업을 위한 프로그램 제공 등을 홍보하고 있다. 그럼에도 이러한 대학의 취업지원 정책의 실효성에 관한 분석은 거의 없는 실정이다.

이와 같이 대졸자 취업에 미치는 영향 요인을 찾는 연구들은 주로 합리적인 개인을 전제로 하는 경제학 이론에 근거하였고, 그 결과 개인수준의 변인을 밝히는데 공헌하였다. 그러나 이러한 연구들은 취업을 개인의 노동시장 성과라는 측면에서, 지나치게 개인의

문제로 환원시켰다. 그리고 대학 특성을 고려한 연구들도 자료의 다층적 구조를 고려하지 못하고, 대학 수준의 변인을 개인수준의 변인으로 설정하여 분석했다는 방법론적 한계를 갖는다. 따라서 서열, 유형, 산학연계 프로그램 여부 등 고등교육기관의 특징과 대졸자 개인의 가정배경, 성적, 취업노력 등 개인 변인의 영향력을 구분하고, 각 변인들이 어떠한 관련을 맺고 있는지 확인할 필요가 있다.

## 2. 대졸취업에 관한 구조적 접근

대졸자 취업에 관한 두 번째 연구 경향은 취업 문제를 지나치게 개인의 문제로 환원시켰다는 비판을 수용하고, 제도적·사회구조적 요인에 주목하는 연구이다(김기현, 2003; Kerckhoff, 1995; Shavit & Müller, 1998; 荻谷·本田, 2010). 이 분야의 연구는 주로 교육정책이나 교육시스템이 서로 다른 국가 간의 비교를 통해서, 고등교육에서 직업세계로의 이행 문제를 다루었다. 연구결과에 따르면, 한 사회의 교육체계가 교육과정이 계층화된 국가들에서 학교-직업 이행이 보다 원활하게 이루어지며, 대졸자 취업도 이러한 교육제도 내의 기능분화, 교과과정 등 제도적 특수성에서 기인한다는 점을 밝혔다(Allmendinger, 1989; Maurice et al., 1986). 국내에서도 4년제 대학과 전문대학을 구분하여 각각 분석하거나, 이공계와 인문계열에 초점을 맞춘 연구가 진행되었다(김창환·김형석, 2006; 신선미·손유미, 2008; 이병희 외, 2005). 그리고 이러한 연구들은 대학 유형이나 전공에 따라서 취업에 영향을 미치는 영향 요인에 차이가 있음을 보여 주었다.

또 다른 연구들은 노동시장 구조를 포함한 경제구조 자체가 개인의 취업에 영향을 미칠 수 있음을 지적한다(Shavit & Müller, 1998; 장상수, 2009). 연구자들은 개인의 취업이 노동경제학에서 전제하고 있듯이, 합리적인 개인이 선택하는 개별 행위가 아니라 다양한 사회 구조를 통해서 이루어지는 사회적 행위라는 점에 주목한다. 노동시장은 이미 분절된 체계를 갖추고 있기 때문에 특정 노동시장에 진입하는 요건도 각기 다르다(금재호, 2004; 송호근, 2000; 정이환, 2002). 주로 고도의 기술을 필요로 하고 안정적인 임금을 보장 받는 1차 노동시장이 상위계층, 고학력, 남성이 주를 이루는 데 비해서, 저임금과 불안정한 신분의 2차 노동시장은 하위계층, 저학력, 여성이 주를 이루고 있다. 따라서 개인의 노동시장 성과도 개인이 축적한 인적자본의 총량이나 능력 여하에 따라 결정되는 것이 아니라 노동시장의 구조적인 모순에 기인한다. 이러한 관점에서 선행연구들은 대졸자 취업 문제에 관해 '정규직, 비정규직', '중소기업, 대기업 취업'이라는 노동시장

의 구조를 고려한 분석을 시도하였다(김기현, 2003; 박가열·천영민, 2009; 황여정·백병부, 2008).

또 경기변동이나 청년층 인구비율의 변화, 교육팽창과 그에 따른 졸업자의 증가 등 학교-직업 이행을 둘러싼 구조적 요인의 변화는 청년층의 직장 이행에 영향을 미친다(Shavit & Müller, 1998). 그러나 한국이 1990년대 이후 급속한 고등교육의 보편화라는 현실을 경험했음에도 불구하고, 보편화 과정의 특성이나 고등교육기회 확대 정책을 고려한 실증분석은 부족하다. 특히 이 시기에는 '대학설립준칙주의' 도입이 현실화되면서, 고등교육기관 수가 1996년 297개교에서 1999년 349개교로 폭발적으로 증가하였다(박환보, 2008). 그리고 전문계고의 대학 진학률도 1990년 8.3%에서 2000년 42.0%로, 그리고 2010년에는 71.1%까지 증가하였다(한국교육개발원, 2010). 따라서 이러한 구조적 변화가 대졸취업과 어떠한 관련을 맺고 있는가에 관한 분석이 요구된다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 분석 자료

이 논문은 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS) 중에서 2007년 8월과 2008년 2월 졸업자를 대상으로 한 2008년도 자료와 『교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법(일부개정 2008. 2. 29. 법률 제8852호)』과 그 시행령(2008. 11. 17. 대통령령 제21119호)에 근거하여, 각 대학이 '대학알리미' 사이트에 게시한 2008년도 대학정보공시자료를 활용하였다. GOMS 데이터는 한국고용정보원에서 2006년부터 매년 2~3년제 대학 이상 대학졸업자를 대상으로 실시하는 단기패널 조사 데이터이다. 특히 2008GOMS 데이터는 이전 데이터에 비해서 대학교 성적, 영어성적 등의 재학 중 경험에 대한 문항이 보다 세부적으로 제시되었고, 노동시장 성과에서도 비정규직 문항이 추가되었다. 또 대학정보공시자료의 최초 보고 시점인 2008년도 졸업자들의 정보라는 점에서 두 데이터 간의 연계성을 확보할 수 있다는 장점이 있다. 그리고 대학정보공시자료는 2008년부터 국내 소재 모든 대학들의 현

황을 ‘학생, 교육 및 연구 성과, 대학재정 및 교육비, 교육여건, 대학운영’의 5개 영역으로 구분하고, 대학의 세부 현황 자료들을 제시하고 있다.

대졸자 중에는 대학원 진학, 군 입대, 진학준비 등과 같이 취업이 불가능한 자가 존재한다. 이러한 사람들도 모두 미취업으로 분류한다면, 미취업자가 과대 추정될 문제가 있기 때문에, 한국교육개발원의 취업률 조사에서도 이들을 제외하고 취업률을 산정하고 있다. 따라서 이 논문에서도 ‘육아, 가사, 진학, 진학준비, 심신장애, 군 입대 대기, 결혼준비, 기타’의 활동을 한 2,090명을 취업 불가능자로 판단하고 분석대상에서 제외하였다. 그리고 ‘일하였음, 일시휴직, 발령대기’로 응답한 13,725명을 취업, ‘구직활동, 취업학원, 취업준비, 쉬었음’으로 응답한 2,251명을 미취업으로 분류하여, 15,976명을 1차로 추출하였다. 그러나 이 논문의 주된 관심은 대학 졸업 후 취업 또는 미취업 여부이기 때문에, 분석대상을 취업자 중에서는 조사 시점까지의 직장이 첫 직장인 임금근로자와 미취업자 중에서는 첫 직장이 없는 사람으로 한정하여 12,564명을 2차로 추출하였다. 그리고 본 연구의 관심 대상인 대졸 청년층의 직업 이행에 초점을 맞추기 위하여, 만 20~29세의 청년층 11,108명을 3차로 추출하였다<sup>1)</sup>. 마지막으로 학교 간 차이를 분석하기 위해서, 응답자 수가 3명 미만인 대학에 속한 졸업생과 졸업 후 진로를 특정한 특수목적의 고등교육기관인 교육대학, 한국교원대, 한국체육대 졸업생은 최종 분석에서 제외하고, 결측치가 하나라도 있는 사례를 제거한 306개교, 9,990명을 최종 분석대상으로 하였다.

## 2. 변인 구성

이 논문에서는 대졸자의 노동시장 이행에서 나타나는 개인배경, 취업준비, 대학 특성, 취업지원의 영향력을 검토하기 위하여 관련 변인들을 다음과 같이 구성하였다.

### 가. 종속변인

대졸자 노동시장 이행의 질적인 측면을 고려하여 ‘① 취업여부, ② 정규직여부, ③ 대기업 정규직여부<sup>2)</sup>’의 세 가지 종속변인을 구성하여 취업 성과를 분석하였다. 종속변인은

1) 청년층의 범주는 통계청에서 청년실업률을 계산하는 연령인 만 19~29세를 기준으로 하지만, GOMS 데이터에는 20세 미만 연령이 존재하지 않기 때문에 분석대상은 만 20~29세이다.

이분형 변인으로 미취업(0), 비정규직취업(0), 중소기업정규직취업(0)에 대해서 각각 취업(1), 정규직취업(1), 대기업정규직취업(1)으로 이행할 상대적인 확률의 비(log odds)를 추정하는 것이다. 이를 위하여, 각각의 변인에 1 또는 0의 값을 부여하였다.

## 나. 독립변인

노동시장 이행에 미치는 개인 및 대학 수준의 영향을 분석하기 위하여, 독립변인을 개인수준과 출신대학 수준으로 구분하였다. 그리고 개인수준의 변인은 다시 개인의 노력으로 변화 불가능한 개인배경과 개인의 구직 관련 활동을 포함하는 취업준비의 두 가지 영역으로 구분하였다. 개인배경은 선행연구에서 유의미한 영향을 갖는 성별, 연령, 어머니 학력<sup>3)</sup>, 월평균 가구소득을 포함하였다. 그리고 1990년대 후반 급속히 증가한 전문계고 졸업생의 고등교육 진학이 대학 졸업 이후의 취업 성과를 높이는 데 기여했는지를 살펴 보기 위하여 출신고교 변인을 구성하였다. 성별은 여성이 0의 값을 갖는 더미변인으로 구성하였고, 연령은 연속변인으로 그대로 투입하였다. 그리고 출신고교는 예체능계와 기타를 제외하고, 특목고, 전문계고, 인문계고로 재범주화하여 인문계고를 기준으로 한 더미변인을 구성하였다. 그리고 어머니 학력은 무학을 0으로, 각 교육단계를 졸업했을 경우에는 이수한 교육연한으로, 졸업 이외에 재학, 중퇴, 휴학은 이전 교육단계 졸업의 값에 해당 교육단계 졸업값의 1/2값을 합산하였다. 월평균 가구소득은 대학 입학 당시 월평균 가구소득을 200만 원 이하, 300~400만 원, 400만 원 이상으로 재범주화하여 200만 원 이하를 기준으로 한 더미변인을 구성하였다.

취업준비 변인은 응답자가 대학 재학 기간 중이나 구직활동 기간 중에 취업과 관련한 활동을 대변하는 변인으로, 선행연구에서 유의미한 결과가 나타난 학점, 어학연수비용,

2) 대기업과 중소기업의 구분은 중소기업기본법 시행령(대통령령 제21969호 2009. 12. 31)을 기준으로 하였다. 동법 시행령에서는 자산규모, 상시 근로자 수, 소유와 경영의 독립성 기준을 모두 갖춘 기업으로 규정하고 있다. 그러나 설문지에서는 규모만을 조사하고 있기 때문에, 동법 별표 1에 제시된 규모를 기준으로 하여 하수처리, 폐기물 처리 및 환경 복원업, 교육 서비스업, 수리 및 기타 서비스업은 100명까지, 부동산업 및 임대업은 50명까지, 그리고 기타 업종은 근로자 수 300명까지를 중소기업으로, 그 이상을 대기업으로 정의하였다. 단 200명까지를 중소기업으로 규정하는 업종의 경우에도 설문지에서 100~299명만을 조사하기 때문에 부득이하게 300명까지를 중소기업으로 정의하였다.

3) 선행연구들은 부모의 학력 또는 아버지의 학력을 활용하였다. 그러나 유목변인에 대한 평균치 사용은 오차 가능성을 높일 수 있다. 또 어머니의 학력은 아버지의 학력보다 사회계층의 영향을 더 크게 반영한다.

대학 취업준비 프로그램 참여여부, 직업훈련 참여여부를 포함하였다. 학점은 대학별로 상이한 기준을 4.0만점 기준으로 변환하여 연속변인으로 투입하였다. 그리고 현재 대학생들 사이에서 필수로 여겨지는 어학연수의 영향을 살펴보기 위하여, 자연로그로 변환한 어학연수비용을 연속변인으로 투입하였다. 학내 취업준비 프로그램 참여여부는 '진로선택 및 취업준비' 프로그램 참여여부를 묻는 8개 문항 중에서 한 가지라도 참여한 경험이 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여하고 더미변인으로 투입하였다. 학외 직업훈련 참여여부는 대학에서 제공하는 취업 프로그램 이외에 직업과 관련된 교육훈련 경험이 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여하였다.

대학수준 변인은 이 논문의 주요 관심으로 대학 특성 변인과 취업지원 변인의 두 가지로 구분하였다. 대학 특성 변인은 준칙주의, 신입생 충원율, 취업률, 정규직 취업률, 서열유형을 포함한다. 준칙주의는 고등교육기회의 양적 팽창에 기여한 대학들이 취업 성과에서는 어떤 결과를 보였는지 살펴보기 위하여, 1996년 대학설립준칙주의 적용 이전 설립대학에 0, 이후 설립대학에 1을 부여한 더미변인을 투입하였다. 신입생 충원율은 대학에 대한 학생들의 선호도를 대리 변인으로, 그리고 취업률과 정규직 취업률은 대학의 교육성과를 대변하는 변인으로 각각 투입하였다. 또 '서울 4년제'라는 표현에서 상징적으로 나타나는 이른바 대학의 유형과 소재지에 따른 취업 성과를 검토하기 위하여, 서열유형을 서울 4년제, 기타 4년제, 전문대로 구분하고, 서울 4년제를 기준으로 한 더미변인을 구성하였다.

대학수준에서 취업지원 변인은 대학이 학생들의 취업을 위해서 추진하는 정책적 노력의 영향력을 검증하기 위한 변인으로, 산학연계 교육과정 유무, 산업체 경력 전임교원 비율을 포함한다. 산학연계 교육과정 유무는 '기업 맞춤형 학과, 기업 맞춤형 교육과정, 기업 인턴십 프로그램' 중에서 어느 하나라도 개설한 대학과 그렇지 않은 대학의 더미변인으로 구성하였다. 그리고 산업체 경력 전임교원 비율은 연속변인으로 그대로 투입하였다. 이상의 변인들에 대한 기술 통계 자료는 부록의 <부표 1>에 제시하였다.

### 3. 분석 모형

이 논문에서는 대졸자 개인과 출신대학의 특성을 동시에 고려하기 위하여 위계적 선형 모형(hierarchical linear model, HLM)을 사용한다. 그리고 이 논문은 종속변인이 연속변인이 아니라, 취업여부, 정규직 취업여부, 대기업 정규직 취업여부의 범주형 변인

이기 때문에, 해당 경로에 진입할 확률의 비를 추정하였다. 그리고 연속변인(continuous variable)은 전체 평균으로 중심점을 교정(grand-mean centering)하였으며, 이분형의 더미변인(dummy variable)들은 중심점 교정을 하지 않았다. 분석 모형을 수식으로 표현하면 다음과 같다.

### [1 수준 모형]

$$Y_{ij} \sim \text{BIN}(\pi_{ij}, 1)$$

$$E(Y_{ij}|\pi_{ij}) = \pi_{ij}, \quad \text{Var}(Y_{ij}|\pi_{ij}) = \pi_{ij}(1 - \pi_{ij})$$

$$\log\ddot{y}(\pi_{ij}) = \eta_{ij}$$

$$\eta_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{qj} \sum_{q=1}^{11} (X_{qij})$$

$Y_{ij}$  : 노동시장 이행 결과

$\pi_{ij}$  : j 대학 출신 i 학생이 노동시장으로 이행할 확률

$\eta_{ij}$  : 노동시장으로 이행할 확률의 승산값(log-odds)

$X_{qij}$  : 대졸자 개인수준의 가정배경과 개인특성 변인

### [2 수준 모형]

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{0k} \sum_{s=1}^8 W_{sj} + u_{0j} \quad u_{0j} \sim N(0, \tau_{00})$$

$$\beta_{qj} = \gamma_{qj} \quad (q = 1, 2, 3, \dots, 11)$$

$W_{sj}$  : 대학수준의 독립변인

위의 분석 모형은 미취업, 비정규직 취업, 중소기업 정규직 취업이라는 노동시장 이행 결과에 비해서 각각 취업, 정규직취업, 대기업 정규직 취업으로 이행할 확률의 비(log-odds)를 추정하는 것이다. 그리고 1 수준 모형은 대졸자들의 노동시장 이행결과를 개인 수준 변인으로 설명하는 모형이며, 2 수준 모형은 이렇게 추정된 대학별 평균 이행결과를 대학수준 변인으로 설명하는 모형이다. 분석 모형은 각각의 노동시장 이행결과에 대하여, 세 가지 하위모형을 구성하였다. 모형 1은 대졸자의 노동시장 이행 결과에 미치는 개인배경과 대학 특성 변인의 영향력을 추정하기 위한 것이다. 그리고 모형 2는 개인배

경과 대학 특성 변인을 통제하였을 때, 취업준비 변인의 영향력을 추정하는 모형이다. 마지막으로 모형 3은 개인배경, 대학 특성, 취업준비 변인을 통제하였을 때, 대졸자의 노동 시장 이행에 영향을 미치는 대학의 취업지원 변인의 영향력을 추정하는 모형이다. 분석에는 HLM 6.0과 PASW 18.0을 사용하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 취업/미취업 모형 분석 결과

이 절에서는 누가 취업을 하고, 누가 취업에 실패하는지, 그리고 이러한 결과에 대졸자의 개인배경과 대학 특성 요인이 작용하고 있는지에 대하여 살펴보기로 한다. 취업/미취업 모형의 분석 결과는 <표 1>에 제시하였다. 우선 기초모형은 취업여부를 종속변인으로 하고, 개인과 대학수준의 독립변인을 투입하지 않은 모형이다. 모형에서 다른 변인들의 영향을 고려하지 않은 상태에서 대졸자가 취업할 로짓의 추정치는 1.45로, 대졸자가 취업할 확률은 약 81%라고 할 수 있다. 그리고 대학수준의 무선효과( $\tau_{00}$ )를 보면, 취업여부의 대학 간 차이가 존재하고, 그 차이는 통계적으로 유의미함을 알 수 있다. 이러한 결과를 토대로 대졸자가 취업할 로짓의 95% 신뢰구간을 구해 보면, 0.67에서 0.23임을 알 수 있다. 종합하면 대졸자의 취업 확률은 대학에 따라서 의미 있는 차이가 있으며, 95% 정도의 대학은 그 비율이 약 66.1~90.3%의 범위 내에서 변화하고 있다. 따라서 2 수준 로지스틱 회귀분석 모형을 설정하고, 대졸자의 취업에 영향을 미칠 것으로 예상되는 대학 특성 변인을 2 수준에 투입한 분석 모형은 충분한 타당성을 갖는다고 볼 수 있다.

모형 1은 취업여부에 영향을 미치는 개인배경과 대학 특성 변인을 살펴보기 위한 모형이다. 분석 결과, 개인배경 변인 중에서는 대졸자의 연령, 소득수준, 그리고 출신고교가 취업 결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령은 높을수록 취업 확률이 높다는 경향을 보였지만, 그 차는 크지 않았다. 이는 대학생의 연령별 분포가 크지 않은 우리나라의 특수성을 고려할 때, 연령 자체의 효과라기보다는 취업할 때까지 휴학이나 수료 등의 방법을 통해서 졸업을 연기(유예)하는, 이른 바 'NG족(No Graduation)'이 늘고 있는 현

실을 반영한다고 해석할 수 있다. 대졸자의 사회경제적 배경을 반영하는 변인 중에서 어머니 학력은 유의미한 영향이 없었지만, 가정의 소득수준은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학입학 당시 월소득 200만 원 이하의 저소득층에 비해서 400만 원 이상 고소득층 출신의 취업 확률이 1.2배 [=exp(0.192)] 정도 높았다. 이러한 결과는 선행연구와 유사하다. 게다가 이러한 가계소득의 영향력은 취업노력이나 대학의 취업지원을 통제하더라도 계속 유지된다. 이는 개인의 취업이 전적으로 개인의 노력이나 대학의 지원에 의한 것만은 아니라는 점을 시사한다. 전문계고 출신 대졸자의 취업 확률이 인문계고 출신에 비해서 약 0.8배 [=exp(-0.241)] 낮은 것으로 나타났다. 이는 개인배경과 대학 특성이 동일한 경우에, 전문계고 졸업자의 대학 진학이 졸업 후 취업 확률을 높이는 데에는 한계를 가지고 있음을 보여 준다.

<표 1> 취업/미취업 모형 분석 결과

변인	기초모형	모형 I (배경통제)	모형 II (취업준비)	모형 III (취업지원)
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
절편( $\beta_{00}$ )	1.448(0.037)***	1.767(0.120)***	1.751(0.129)***	1.787(0.140)***
<b>개인수준</b>				
여성		-0.084(0.073)	-0.192(0.074)*	-0.189(0.074)*
연령		0.066(0.020)**	0.064(0.020)**	0.065(0.020)**
어머니 학력		-0.000(0.009)	-0.003(0.009)	-0.003(0.009)
개인 배경	소득수준 400만 원 이상	0.193(0.083)*	0.193(0.083)*	0.192(0.083)*
	(0=200만 원 이하) 200~400만 원	-0.034(0.071)	-0.018(0.072)	-0.019(0.072)
출신고교	특목고	0.191(0.247)	0.187(0.249)	0.182(0.249)
	(0=인문계고) 전문계고	-0.239(0.083)**	-0.189(0.084)*	-0.189(0.084)*
성적			0.695(0.073)***	0.695(0.073)***
취업 준비	로그어학연수비용		0.046(0.011)***	0.046(0.011)***
학내 취업준비 프로그램			0.125(0.056)*	0.125(0.056)*
학외 직업훈련			0.072(0.064)	0.072(0.064)
<b>대학수준</b>				
준칙주의(1996년)		-0.094(0.149)	-0.118(0.151)	-0.132(0.155)
신입생 충원율		0.000(0.004)	0.000(0.004)	0.000(0.004)
대학 취업률		0.001(0.004)	0.000(0.004)	0.00(0.004)
특성	정규직 취업률	0.009(0.003)**	0.010(0.003)**	0.010(0.003)**
	서열유형 전문대	-0.335(0.131)*	-0.397(0.134)**	-0.406(0.136)**
(0=서울 4년제) 기타 4년제		-0.250(0.096)*	-0.287(0.105)**	-0.286(0.105)**
취업 지원	산학연계			-0.053(0.077)
산업체 경력 교원비율				-0.000(0.001)
무선희효과( $\tau_{00}$ )	0.159***	0.100***	0.106***	0.109***

\* < .05 , \*\* < .01 , \*\*\* < .001

대학 특성 변인 중에서는 정규직 취업률은 개인의 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났지만 영향력은 크지 않았다. 반면에 서열유형은 취업에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서울 4년제 대학에 비해서 전문대학 졸업자의 취업 확률은 0.7배[ $=\exp(-0.335)$ ]에 불과했고, 기타 4년제 대학도 0.8배[ $=\exp(-0.253)$ ]에 머물렀다. 이러한 결과는 대학소재지나 서열을 개인변인으로 투입한 선행연구 결과와도 일관된 것으로, 서열의 상위권 대학이 서울지역에 집중되어 있는 사실과 무관하지 않을 것이다.

모형 2는 개인과 대학수준의 배경변인을 통제한 후 개인의 취업준비 변인의 영향력을 살펴보기 위한 모형이다. 취업 준비 변인 중에서는 성적, 로고어학연수비용, 학내 취업준비 프로그램 참여가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성적은 평균수준의 학생들보다 한 단위 높은 대졸자의 취업 가능성이 2배[ $=\exp(0.694)$ ] 높았다. 그러나 성적변인이 자기 기입식이라는 점에서 성적의 영향력을 지나치게 확대해석하는 것은 경계할 필요가 있다. 그리고 로고어학연수비용은 취업 확률을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치지만 그 영향력은 크지 않았다. 또 개인의 취업준비 변인 중에서, 대학에서 제공하는 취업준비 프로그램에 참여한 대졸자의 취업 확률이 그렇지 않은 졸업자에 비해서 1.1배[ $=\exp(0.126)$ ] 높았다.

그러나 취업준비 변인을 통제해도 배경의 영향력은 여전히 존재한다. 즉 취업을 위해서 동일한 노력을 하더라도, 개인배경이나 대학 특성에 따라서 취업 확률에 차가 발생한다는 것이다. 게다가 배경변인만을 투입했을 때 나타나지 않았던 성별 효과가 오히려 취업준비 변인을 투입하고 나타났는데, 여성 대졸자의 취업 확률은 남성에 비해서 0.8배[ $=\exp(-0.191)$ ] 낮았다. 이러한 결과는 성적, 어학연수, 취업준비, 출신대학 등, 이른바 ‘스펙’이 동일한 경우에는 기업에서 여성보다 남성을 선호하고 있음을 보여 준다.

모형 3은 대졸자 취업에 미치는 대학의 취업지원 변인의 영향력을 살펴보기 위한 모형이다. 그러나 취업지원 변인은 개인의 취업 확률에 독립적인 영향을 미치지 못했다. 또한 취업지원 변인이 투입되었을 때 개인배경과 대학 특성 변인들에도 뚜렷한 변화가 나타나지 않았다. 이는 각 대학들이 졸업생의 취업을 위해서 산학연계 프로그램을 도입하거나, 산업체 경력 교원을 채용하는 정책이 실제로 대졸자의 취업에는 큰 영향을 미치지 못하고 있음을 의미한다.

## 2. 정규직/비정규직 취업 모형 분석 결과

취업자 중에서 정규직/비정규직 취업에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 2>에 제시하였다. 기초모형을 살펴보면, 대졸취업자가 정규직으로 취업할 로짓의 추정치는 0.80이고, 이를 확률로 계산하면 약 69%이다. 그리고 대학수준의 무선효과( $\tau_{00}$ )를 보면, 정규직 취업여부의 대학 간 차이가 존재하고, 그 차이는 통계적으로 유의미함을 알 수 있다. 이러한 결과를 토대로 대졸취업자가 정규직에 취업할 로짓의 95% 신뢰구간을 구해 보면, 0.05~1.55이다. 즉, 대졸취업자의 정규직 취업 확률은 대학에 따라서 의미 있는 차이가 있으며, 95% 정도의 대학은 그 비율이 약 51.2~82.5%의 범위 내에서 변화하고 있다.

<표 2> 정규직/비정규직 취업 모형

변인	기초모형	모형 I (배경통제)	모형 II (취업준비)	모형 III (취업지원)
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
절편( $\beta_{00}$ )	0.799(0.035)***	0.746(0.110)***	0.677(0.117)***	0.703(0.128)***
<b>개인수준</b>				
여성		-0.131(0.070)	-0.162(0.070)*	-0.161(0.070)*
연령		0.154(0.019)***	0.146(0.019)***	0.146(0.019)***
개인 배경	어머니 학력	0.004(0.009)	0.003(0.009)	0.003(0.009)
	소득수준 (0=200만 원 이하) 400만 원 이상	0.289(0.078)***	0.260(0.078)**	0.260(0.078)**
	200~400만 원	0.241(0.069)**	0.233(0.069)**	0.233(0.069)**
	출신고교 (0=인문계고) 특목고	-0.091(0.201)	-0.092(0.201)	-0.088(0.201)
	전문계고	0.023(0.086)	0.033(0.086)	0.035(0.086)
	성적		0.023(0.074)	0.023(0.074)
취업 준비	로그어학연수비용		0.034(0.009)**	0.034(0.009)**
	학내 취업준비 프로그램		0.033(0.055)	0.032(0.055)
	학외 직업훈련		0.262(0.061)***	0.262(0.061)***
<b>대학수준</b>				
	준칙주의(1996년)	-0.155(0.144)	-0.126(0.144)	-0.149(0.148)
	신입생 충원율	0.005(0.003)	0.005(0.003)	0.005(0.003)
대학 특성	취업률	-0.010(0.004)*	-0.010(0.004)*	-0.010(0.004)*
	정규직 취업률	0.019(0.003)***	0.018(0.003)***	0.018(0.003)***
	서열유형 (0=서울 4년제) 전문대	0.150(0.123)	0.187(0.123)	0.174(0.125)
	기타 4년제	-0.194(0.93)*	-0.184(0.093)*	-0.184(0.093)*
취업 지원	산학연계			-0.031(0.071)
	산업체 경력 교원비율			0.001(0.001)
	무선효과( $\tau_{00}$ )	0.146***	0.081***	0.080***
				0.081***

\* < .05 , \*\* < .01 , \*\*\* < .001

모형 1은 정규직 취업에 영향을 미치는 개인배경과 대학 특성 변수를 살펴보기 위한 모형이다. 분석 결과, 취업/미취업 모형과 마찬가지로 개인수준에서는 연령과 소득수준이 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학입학 당시 소득수준이 400만 원 이상 고소득 계층의 정규직 취업 확률은 저소득층에 비해서 약 1.3배(=exp(0.289)) 높은 것으로 나타났다. 특히 취업/미취업 모형에서 유의미한 차이가 나타나지 않았던 소득 200~400만 원의 중산층 출신의 정규직 취업 확률도 200만 원 이하 계층보다 1.3배(=exp(0.241)) 높았다. 반면에 취업/미취업 모형에서 나타났던 출신고교 변수의 영향력은 나타나지 않았다. 이는 전문계고 졸업생의 대학진학이 취업여부에는 부정적인 영향을 미치지만, 일단 취업에 성공하면 종사상 지위 결정에는 영향을 미치지 못함을 의미한다.

대학 특성 변수 중에서는 취업률, 정규직 취업률, 서열유형이 정규직취업에 부정(-)인 영향을 미치고, 정규직 취업률은 정적(+ )인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서울 4년제 대학에 비해서 기타 4년제 대학의 정규직 취업 확률이 0.8배(=exp(-0.183))에 불과했지만, 서울 4년제 대학과 전문대학의 차이는 나타나지 않았다. 오히려 통계적으로 유의하지는 않지만 전문대학이 서울 4년제 대학에 비해서 정규직 취업 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업의 질을 어떻게 구분하느냐에 따라서 서열유형의 효과가 다를 수 있음을 의미한다. 또한 정규직 취업률이 높은 대학 졸업자들은 다른 조건이 동일하더라도 정규직 취업 확률이 높았지만, 취업률에 있어서는 작지만 부정 효과를 보였다. 이는 취업률을 가지고 대학의 질적 수준을 가늠할 때에는 취업의 질을 고려할 필요가 있음을 시사한다.

다음으로 모형 2는 개인과 대학수준의 배경변인을 통제한 후 개인의 취업준비 변수의 영향력을 살펴보기 위한 모형이다. 취업 준비 변수 중에서는 로그어학연수비용, 학외 직업훈련 경험이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 로그어학연수비용은 작지만 여전히 유의미한 영향을 미치고 있고, 학외 직업훈련을 받은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해서 정규직 취업 확률이 1.3배(=exp(0.262)) 높았다. 이는 정규직 취업을 위해서는 대졸자 개인이 학내에서만뿐만 아니라 학외에서도 다양한 준비와 경험이 필요하다는 점을 보여 준다. 그리고 개인의 취업준비 변수를 통제한 후에도 개인배경의 영향력은 여전히 존재한다. 또한 여성 대졸취업자는 다른 조건이 동일한 경우에 남성 취업자에 비해서 정규직으로 이행할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로 대학수준의 취업지원 변수를 투입한 모형 3을 살펴보면, 취업지원 변수의 독립적인 효과도 없고, 다른 변수의 영향력도 앞의 모형과 큰 차이가 없는 것으로 나타났

다. 이는 각 대학의 취업지원 정책이 대졸취업자의 정규직 취업 확률을 높이는 데뿐만 아니라, 개인배경 요인들의 영향력을 극복하는 데에도 한계가 있음을 의미한다.

### 3. 대기업 정규직/중소기업 정규직 취업 모형 분석 결과

다음으로, 정규직 취업자 중에서 대기업 정규직/중소기업 정규직 취업에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 3>에 제시하였다. 기초모형을 살펴보면, 정규직 취업자가 대기업 정규직으로 취업할 로짓의 추정치는  $-0.37$ 이고, 이를 확률로 계산하면 약 41%이다. 그리고 대학수준의 무선효과( $\tau_{00}$ )를 보면, 대기업 정규직 취업여부의 대학 간 차이가 존재하고 그 차이는 통계적으로 유의미함을 알 수 있다. 이러한 결과를 토대로 정규직 취업자가 대기업에 취업할 로짓의 95% 신뢰구간을 구해 보면,  $-2.04 \sim 1.31$ 이다. 즉, 대졸 정규직 취업자의 대기업 정규직 취업 확률은 대학에 따라서 의미 있는 차이가 있으며, 95% 정도의 대학은 그 비율이 약 11.5~78.8%의 범위 내에서 변화하고 있다.

개인배경과 대학 특성 변인을 투입한 모형 1을 살펴보면, 여성과 전문계고 출신의 대기업 정규직 취업 확률은 남성이나 인문고 출신에 비해서 낮게 나타났다. 여성 대졸 정규직 취업자의 경우, 남성에 비해서 대기업 정규직으로 취업할 확률이 0.7배[ $=\exp(-0.414)$ ]에 그쳤다. 성별 차이는 취업/미취업 모형이나 정규직/비정규직 모형에 비해서 효과가 크게 나타나고, 다른 변인을 통제했을 때에도 여전히 존재한다. 이는 기존 선행연구들과 마찬가지로, 한국 사회에서 성에 따른 대졸자 취업 불평등이 취업의 질적인 차이를 고려했을 때, 보다 분명하게 드러나고 있음을 시사한다(황여정·백병부, 2008). 그리고 정규직 여부에서 효과가 나타나지 않았던 출신고교의 영향력이 다시 나타났는데, 전문계고 출신은 인문고 출신에 비해서 대기업 정규직으로 취업할 확률이 0.7배[ $=\exp(-0.301)$ ]에 그쳤다.

대학 특성 변인 중에서는 준칙주의 여부, 취업률, 서열유형이 부적(-)인 효과를 나타냈고, 정규직 취업률은 정적(+ )인 효과를 보였다. 이러한 결과는 정규직/비정규직 모형과 유사하지만, 서울 4년제 대학과 전문대학 간의 차이가 다시 나타났다는 점이 특징적이다. 전문대 졸업자는 서울 4년제 대학 졸업자에 비해서 대기업 정규직으로 취업할 확률이 0.3배[ $=\exp(-1.042)$ ], 기타 4년제 대학 졸업자는 0.5배[ $=\exp(-0.637)$ ]에 불과했다. 그리고 준칙주의 이후 설립된 대학 졸업자의 대기업 정규직 취업 확률은 준칙주의 이후 설립대학 졸업자에 비해서 0.6배[ $=\exp(-0.563)$ ] 낮았다. 이는 대학의 서열유

형이나 취업 성과가 동일하더라도 준칙주의 이후 설립여부가 대졸자의 대기업 정규직 취업에 영향을 미치고 있음을 의미한다.

<표 3> 대기업 정규직/중소기업 정규직 취업 모형

변인	기초모형	모형 I (배경통제)	모형 II (취업준비)	모형 III (취업지원)
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
절편( $\beta_{00}$ )	-0.366(0.061)***	0.592(0.162)**	0.530(0.170)**	0.319(0.203)
<b>개인수준</b>				
여성		-0.414(0.087)** *	-0.521(0.088)** *	-0.532(0.101)** *
연령		0.027(0.024)	0.020(0.024)	0.017(0.023)
개인 어머니 학력		0.000(0.010)	-0.000(0.010)	-0.000(0.009)
배경 소득수준	400만 원 이상	0.128(0.095)	0.110(0.096)	0.112(0.098)
	(0=200만 원 이하) 200~400만 원	-0.069(0.085)	-0.056(0.086)	-0.053(0.086)
출신고교	특목고	0.042(0.243)	0.060(0.245)	0.065(0.269)
	(0=인문계고) 전문계고	-0.301(0.106)**	-0.246(0.107)*	-0.254(0.111)*
성적			0.679(0.090)***	0.678(0.105)***
취업 준비	로그어학연수비용		0.053(0.011)***	0.053(0.011)***
	학내 취업준비 프로그램		0.017(0.066)	0.014(0.067)
	학외 직업훈련		0.405(0.069)***	0.403(0.071)***
<b>대학수준</b>				
	준칙주의(1996년)	-0.563(0.218)*	-0.549(0.219)*	-0.436(0.243)
	신입생 충원율	0.004(0.005)	0.004(0.005)	0.001(0.005)
	취업률	-0.028(0.006)** *	-0.030(0.006)** *	-0.030(0.007)** *
대학 특성	정규직 취업률	0.039(0.005)***	0.041(0.005)***	0.039(0.005)***
	서열유형	-1.042(0.186)** *	-1.093(0.187)** *	-1.018(0.191)** *
	(0=서울 4년제) 기타 4년제	-0.637(0.150)** *	-0.662(0.151)** *	-0.659(0.141)** *
취업 지원	산학연계			0.293(0.112)*
	산업체 경력 교원비율			0.001(0.001)
	무선효과( $\tau_{00}$ )	0.732***	0.363***	0.356***

\* < .05 , \*\* < .01 , \*\*\* < .001

다음으로 개인의 취업준비 변인을 투입한 모형 2를 살펴보면, 성적, 로그어학연수비용, 학외 직업훈련 경험이 정규직 취업자의 대기업 정규직 취업 확률을 높이는 것으로 나타났다. 성적이 전체 평균보다 한 단위 높은 대졸자가 대기업 정규직으로 취업할 확률은 평균 수준의 대졸자에 비해서 약 2배[=exp(0.679)] 정도 높았다. 성적은 정규직 여부에서 효과가 나타나지 않았지만, 대기업 정규직 여부에는 다시 큰 영향을 미쳤다. 또 학

외 직업훈련 경험이 있는 대졸자는 그렇지 않은 사람에 비해서 대기업 정규직 취업 확률이 약 1.5배( $=\exp(0.405)$ ) 높았다. 취업준비 변인을 통제해도 개인배경과 대학 특성의 영향력은 크게 변하지 않았다.

마지막으로 대학의 취업지원 변인을 투입한 모형 3을 살펴보면, 산학연계 교육과정 유무가 정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 산학연계 교육과정이 있는 대학 출신이 그렇지 않은 대학에 비해서 대기업 정규직으로 취업할 가능성이 1.4배( $=\exp(0.293)$ ) 높았다. 그리고 취업지원 변인을 투입하자 준칙주의 변인의 영향력이 사라졌다. 이러한 결과는 신설대학이라도 학과지원, 교육과정 개설, 인턴십 제공과 같이 보다 적극적인 형태로 협력할 경우, 대기업정규직 취업 확률을 높일 수 있음을 시사한다. 그러나 취업지원 변인을 통제해도 서열유형이나 출신고교, 성별과 같은 배경 변인은 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 성별 차이는 개인의 취업준비와 대학의 취업지원 변인을 투입했을 때, 오히려 0.6배( $=\exp(-0.532)$ )로 더 낮아졌다. 조건이나 능력이 동일한 남녀의 경우, 한국 사회에서는 여성보다 남성을 더욱 선호하고 있음을 보여 준다고 볼 수 있다.

## V. 논의와 결론

이 논문은 대졸자의 취업에 미치는 개인배경, 개인의 취업준비, 대학 특성, 대학의 취업지원 변인의 영향력을 분석하였다. 특히 개인배경과 대학 특성 변인이 대졸자 취업에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 개인의 취업준비 변인이나 대학의 취업지원 변인과 어떻게 연관되는지에 주목하였다. 분석 결과에 따르면, 개인배경 변인 중에서 성별과 연령, 대학 특성 변인 중에서는 정규직 취업률과 서열유형이 대졸자 취업에 영향을 미치고 있었다. 그리고 출신고교, 소득수준, 준칙주의 여부, 취업률은 분석 모형에 따라서 다른 결과를 보여 주었다. 또 취업준비 변인 중에서 성적과 어학연수비용은 취업 성과를 높이는 것으로 나타났지만, 학내 취업준비 프로그램 참여나 학외 직훈경험은 일관된 결과를 보이지 않았다. 취업지원 변인 중에서는 산학연계 프로그램 유무가 대기업 정규직 취업 모형에서만 긍정적인 영향이 나타났을 뿐 다른 분석에서는 의미 있는 차이가 나타나지 않

았다. 또 산업체 경력교원 비율은 개인의 노동시장 이행과 관련이 없는 것으로 나타났다.

분석 결과에서 주목할 만한 사실은 대졸자 취업에 개인배경과 대학 특성이 영향을 미치고 있으며, 이러한 배경변인의 영향력이 개인의 취업준비 변인이나 대학의 취업지원 변인을 통제해도 유지된다는 점이다. 이는 동일한 대졸 학력을 지닌 개인이 취업을 위해 똑같이 노력하더라도, 개인배경이나 출신학교의 특성에 따라서 취업 성과에 차이가 나타날 수 있다는 것이다. 즉, 교육기회가 고등교육까지 확대된 한국 사회에서 여전히 배경에 따른 취업 성과의 불평등이 존재한다는 점을 시사한다.

특히 배경변인 중에서도 고등교육기회 확대 정책의 핵심인 전문계고 출신과 준칙주의 이후 설립대학 출신자는 미취업 혹은 하위 노동시장에 진입할 확률이 높았다. 전문계고 졸업생은 더 나은 취업을 위해서 대학 진학을 선택한다. 각 대학에서도 다양한 특별전형 을 통해 전문계고 출신자를 유치하고 있다. 학령인구 감소라는 위기 상황을 맞이한 각 대학들에게 전문계고 졸업자는 기꺼이 수업료를 지불하려는 새로운 소비층이기 때문이다. 그러나 분석 결과에 따르면, 전문계고 출신자가 대학 졸업 단계에서 미취업 혹은 하위 노동시장에 진입할 가능성이 인문계고 출신자에 비해서 높았다. 게다가 전문계고 출신의 대학 진학은 임금상승에도 영향을 미치지 못한다(이병희 외, 2005). 그러나 이러한 분석을 근거로 전문계고 출신의 대학 진학을 억제하지는 형태로 논의가 진행되는 것은 경계해야 한다. 오히려 고등교육이 보편화된 현 시점에서 인문계, 전문계가 분화된 중등교육체제를 어떻게 정의할 것인가에 관한 보다 근본적인 논의가 필요하다.

또 준칙주의 여부는 대기업 정규직 취업에서 부정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이는 대학의 신설을 통한 고등교육기회 확대 정책이 노동시장의 변화나 향후 취업 수요를 고려하지 못하고, 단순히 상급학교 진학 수요를 수용하는 데에 머물렀다는 한계를 보여 준다. 게다가 전문계고와 신설대학에는 하위 계층의 진학 가능성이 높다는 점을 고려할 필요가 있다(김경근·변수용, 2010; 김성식, 2008; 김안나, 2003; 방하남·김기현, 2003). 여기서 교육계층화와 관련한 쟁점은 고등교육기회 확대 정책이 하위계층의 대학교육 기회 확대에는 기여했지만, 졸업 후 불평등 감소로 이어지지는 못했다는 점이다. 따라서 신설대학들의 통폐합을 통한 질적 제고 이외에도 이들 대학들이 가정배경의 영향력을 최소화하고, 실질적인 취업률을 제고할 수 있는 정부의 정책적 지원을 모색할 필요가 있다.

그리고 대학 특성 변인 중에서 대학의 서열유형은 대졸자의 취업 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모든 사람들이 대학을 졸업한 상황에서 대학의 질적 차이가 취업 성

과를 결정하는 중요한 변인으로 작용한다는 기존 연구 결과와 동일하다. 그런데 서울 4년제 대학의 효과는 취업여부와 대기업 정규직 여부에서는 지속적으로 나타나지만, 정규직여부에서는 일관되게 나타나지 않았다. 이는 대졸자 노동시장이 '정규직/비정규직'이라는 고용상태에 따라서 분절된 것이 아니라, '대기업/중소기업'의 기업 규모로 분절되었다는 선행연구 결과를 지지한다(김기현, 2003).

또 취업률은 취업여부에는 영향을 미치지 못하지만, 정규직 취업이나 대기업 정규직 취업에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일부 대학에서 홍보하는 높은 취업률도 취업의 질을 고려했을 때는 다른 해석이 가능하다는 사실을 의미한다. 따라서 취업률을 가지고 대학교육의 질을 평가하는 데는 주의가 요구된다. 그리고 학내 취업준비 프로그램 참여는 취업여부에서는 긍정적인 효과가 있었지만, 정규직 여부와 대기업 정규직 여부에서는 효과가 나타나지 않았다. 이는 학내 취업준비 프로그램 참여가 취업 확률은 높이지만, 취업의 질을 높이는 데는 한계가 있음을 시사한다.

이와 같이 한국 사회에서 대졸청년층의 실업은 '대학까지 나왔음에도 도전 정신이 약한 요즘 청년들' 개인만의 문제가 아니라, 무계획적인 고등교육 팽창의 구조적 한계가 드러난 것으로 해석할 수 있다. 그리고 그 한계는 여성, 저소득층, 전문계고 출신 등 한국 사회의 가장 취약한 계층에서 잘 드러나고 있음을 확인하였다. 따라서 대학과 사회가 보다 적극적으로 협력하고, 이 문제에 대한 해결책을 함께 모색할 필요가 있다. 그러한 점에서 이 논문의 분석 결과는 또한 대학이 대졸자의 취업에 영향을 미칠 수 있음을 보여 주고 있다. 각 분석 모형에서 대학 간의 변량을 나타내는 무선흐차가 의미 있는 차이가 있었고, 한계는 있지만 학내 취업준비 프로그램 참여나 산학연계 프로그램이 긍정적인 효과를 보였다는 점이다. 이러한 결과는 각 대학의 미션 설정에 있어서 졸업생의 취업이라는 뚜렷한 목적의식을 갖고, 기업과 함께 학과육성, 교육과정 개설, 인턴십 제공과 같이 적극적인 형태로 협력할 경우, 졸업자의 취업 가능성을 높일 수 있다는 점을 시사한다.

이 연구는 의미 있는 발견에도 불구하고 몇 가지 제한점을 갖고 있다.

첫째, 대학의 서열유형을 세 범주로 구분했기 때문에, 대학의 기능이나 서열에 따른 차이를 드러내는 데 한계를 가지고 있으며, 유형별 독립변인의 영향력을 다루지 못했다. 둘째, 대학교육의 성과는 학교유형뿐만 아니라 전공영역에서도 드러나지만 이와 같은 차이를 고려하지 못하였다. 셋째, 취업의 질을 고려하는 데 있어서, 직업지위나 소득과 같은 노동시장 성과를 다루지 못했다. 이러한 제한점은 후속 연구과제로 남겨 두고자 한다.

## 참 고 문 헌

- 금재호(2002). 「노동시장 이중구조와 성차별: 직종분리를 중심으로」, 『응용경제』, 제6권 제3호, 259~289쪽.
- 김기석(2008). 『한국고등교육연구』, 교육과학사
- 김경근·변수용(2010). 「한국사회 고등교육 계층화의 영향요인 분석: 일반계 고등학교 졸업생을 중심으로」, 『교육사회학연구』, 제20권 제1호, 73~102쪽.
- 김기현(2003). 「학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로」, 『교육사회학연구』, 제13권 제2호, 65~93쪽.
- 김성식(2008). 「학생 배경에 따른 대학진학 기회의 차이: 성별, 가정배경, 지역의 영향력을 중심으로」, 『아시아교육연구』, 제9권 제2호, 27~47쪽.
- 김안나(2003). 「대학입학 수능 성적 분포의 변화추이를 통해 본 고등교육의 서열화 구조」, 『교육사회학연구』, 제13권 제3호, 89~108쪽.
- 김주섭(2005). 「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석」, 『노동정책연구』, 제5권 제2호, 1~29쪽.
- 김창환·김형석(2006). 「대학졸업자의 전공계열별 직업노동시장 성과: 이공계 위기의 노동시장 원인론을 중심으로」, 『한국인구학』, 제29권 제3호, 1~27쪽.
- 김희삼·이삼호(2007). 『고등교육의 노동시장 성과와 서열구조 분석』, 한국개발연구원.
- 박가열·천영민(2009). 「대졸자 취업 영향요인 분석」, 『고용과 직업연구』, 제3권 제1호, 29~59쪽.
- 박성재·반정호(2006). 「대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과」, 『한국인구학』, 제29권 제3호, 29~50쪽.
- 박환보(2008). 「한국 고등교육 보편화 현상 분석」, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 방하남·김기현(2001). 「변화와 세습: 한국사회의 세대간 지위세습 및 성취구조」, 『한국사회학』, 제35권 제3호, 1~30쪽.
- 방하남·김기현(2003). 「한국사회의 교육계층화: 연령코호트간 변화와 학력단계별 차이」, 『한국사회학』, 제37권 제4호, 31~65쪽.

- 송호근(2000). 「노동시장 구조의 비교분석: 한국과 대만」, 『한국사회학』, 제34집 겨울호, 951~979쪽.
- 신선미·손유미(2008). 「대졸 청년층 하향취업의 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제1호, 1~20쪽, 한국직업능력개발원.
- 이병희·김주섭·안주엽·정진호·남기곤·류장수·장수명·최강식(2005). 『교육과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.
- 임천순·양병무(2006). 「대학졸업생의 직업세계로의 이행과 취업에 관한 연구」, 『교육행정학연구』, 제24권 제3호, 1~26쪽.
- 장상수(2009). 『교육과 사회이동』, 도서출판 그린.
- 장수명(2006). 「대학서열의 경제적 수익 분석」, 『한국교육』, 제33권 제2호, 75~107쪽.
- 정이환(2002). 「노동시장 불평등과 조직내 불평등: 1990년대 임금불평등 추세 연구」, 『한국사회학』, 제36집 제6호, 1~25쪽.
- 정지선·김훈호(2009). 「대학생의 사교육 참여 및 사교육비 지출에 영향을 미치는 변인 분석」, 『교육재정경제연구』, 제18권 제3호, 89~122쪽.
- 조영하·김병찬, 김봉준(2008). 「대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석」, 『교육행정학연구』, 제26권 제2호, 437~462쪽.
- 채구묵(2007). 「신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석」, 『한국사회복지학』, 제59권 제4호, 35~61쪽.
- 최문경·이기엽(2008). 「대학 졸업에서 첫 직장까지」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제3호, 23~48쪽, 한국직업능력개발원.
- 황여정·백병부(2008). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 1~23쪽, 한국직업능력개발원.
- 한국교육개발원 (각 연도). 『교육통계연보』, 한국교육개발원.
- Allmendinger, J.(1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*, Vol.5 No.3, pp. 231~250.
- Kerckhoff, A. C.(1995). "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies", *Annual Review of Sociology* No.21, pp. 323~347.
- Kim, Ki-Seok & Park, Hwanbo(2010). "A Historical Sociology of Tertiary Education for All in Korea". In Lazin, F., N. Jayaram and M. Evans (eds.) *Higher Education and Equality of Opportunity: Cross-National Perspectives*(pp. 145~

159). MD: Lexington Books.

Maurice, M., Sellier, F. & Silvertre, J. J.(1986). *The Social Foundations of Industrial Power*. MA: MIT.

Shavit, Y. & Müller, W.(1998). *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. NY: Oxford University Press.

Reimer, D., Noelke, C. & Kucel, A.(2008). Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology*, Vol.49 No.4-5, pp. 233~256.

Raudenbush, S. W. & Bryk, A. S.(2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Sage: U.K.

Rumberger, R. W. & Thomas, S. L.(1993). The Economic Returns to College Major, Quality and Performance: A Multilevel Analysis of Recent Graduates. *Economics of Education Review*, Vol.12 No.1, pp. 1~29.

荻谷剛彦, 本田由紀(2010). 『大卒就職の社會學データからみる変化』, 東京大學出版會.

abstract

---

## The Effects of Individual Background and School Factors on Employment Outcomes of College and University Graduates

Park Hwanbo

This study identifies and estimates the effects of individual background and school factors on employment outcomes of college and university graduates. Using hierarchical linear modeling (HLM), this study analyzes data from the Graduates Occupational Mobility Survey (2008GOMS) conducted in 2008 by the Korean Employment and Information Service and University Information Data posted by colleges and universities. The results show that the background factors have significant influence on employment outcomes for college and university graduates. Specially, the two factors that lead to the universalization of Korean higher education - being a vocational high school graduate and changes in university registration policy, are shown to have negative effects on their employment outcomes. This finding suggests that while recent changes in Korea's higher education policy can be applauded for increasing opportunity of higher education, they have a limit to causing mismatches between universities and a labor market. Moreover, it is evident that the lower class population is most prone to the negative impacts of universalization of higher education. Therefore, the society and higher education institutions need to collaborate and more aggressively approach the issue of high unemployment rates among college and university graduates.

**Key word:** Higher education, Universalization, Employment, Unemployment, Inequalities

<부 록>

<부표 1> 각 변인의 기술 통계

변인	취업/미취업 모형			정규직/비정규직 취업 모형			대기업 정규직/중소기업 정규직 취업 모형			비고					
	사례 수	평균	표준 편차	취속값	취속값	취속값	사례 수	평균	표준 편차		취속값	취속값	취속값		
<b>종속변인</b>															
취업	9,990	0.81	0.39	0.00	1.00							0=미취업			
정규직 취업												0=비정규직 취업			
대기업 정규직												0=중소기업 정규직			
<b>개인수준</b>															
여성	9,990	0.38	0.49	0.00	1.00	8,118	0.70	0.46	0.00	1.00	5,658	0.49	0.50	1.00	1=여성
연령	9,990	25.96	1.94	20.00	29.00	8,118	26.03	1.92	20.00	29.00	5,658	26.20	1.89	20.00	29.00
어머니 학력	9,990	11.04	2.99	0.00	18.00	8,118	11.07	3.00	0.00	18.00	5,658	11.09	3.01	0.00	18.00
소득수준 (0=200만 원 이하)	9,990	0.31	0.46	0.00	1.00	8,118	0.32	0.47	0.00	1.00	5,658	0.33	0.47	0.00	1.00
출신고교 (0=인문계고)	9,990	0.51	0.50	0.00	1.00	8,118	0.50	0.50	0.00	1.00	5,658	0.51	0.50	0.00	1.00
성적	9,990	0.02	0.13	0.00	1.00	8,118	0.02	0.13	0.00	1.00	5,658	0.02	0.13	0.00	1.00
로그어학연수비용	9,990	0.13	0.34	0.00	1.00	8,118	0.13	0.33	0.00	1.00	5,658	0.13	0.33	0.00	1.00
대학 취업준비 프로그램 학외 직업훈련	9,990	3.27	0.36	1.20	4.00	8,118	3.28	0.35	1.20	4.00	5,658	3.28	0.35	1.20	4.00
	9,990	1.29	2.70	0.00	9.39	8,118	1.38	2.77	0.00	9.39	5,658	1.49	2.86	0.00	9.39
	9,990	0.69	0.46	0.00	1.00	8,118	0.70	0.46	0.00	1.00	5,658	0.70	0.46	0.00	1.00
	9,990	0.23	0.42	0.00	1.00	8,118	0.23	0.42	0.00	1.00	5,658	0.25	0.43	0.00	1.00
<b>대학수준</b>															
준칙주의(1996년)	306	0.11	0.31	0.00	1.00	306	0.11	0.31	0.00	1.00	304	0.11	0.31	0.00	1.00
신입생 충원율	306	94.30	11.64	22.10	104.20	306	94.30	11.64	22.10	104.20	304	94.26	11.66	22.10	103.60
취업률	306	76.73	13.38	17.70	99.50	306	76.73	13.38	17.70	99.50	304	76.76	13.41	17.70	99.50
정규직 취업률	306	55.76	17.07	0.00	98.90	306	55.76	17.07	0.00	98.90	304	56.06	16.70	0.00	98.90
서열유형 (0=서울 4년제)	306	0.46	0.50	0.00	1.00	306	0.46	0.50	0.00	1.00	304	0.46	0.50	0.00	1.00
산학연계	306	0.42	0.49	0.00	1.00	306	0.42	0.49	0.00	1.00	304	0.41	0.49	0.00	1.00
산학연계	306	0.53	0.50	0.00	1.00	306	0.53	0.50	0.00	1.00	304	0.53	0.50	0.00	1.00
산업체 경력 교환비율*	306	27.93	27.49	0.00	104.41	306	27.93	27.49	0.00	104.41	304	27.95	27.57	0.00	104.41

\*산업체 경력 교환비율이 100%를 넘는 경우는 공시자료의 전임교원 수가 학부 전임교원 수인 반면에, 산업체 경력 전임교원 수는 대학원을 포함하기 때문임.

