

雇 備 職 業 能 力 開 發 研 究
 第17卷(2), 2014. 8. pp. 153~177
 © 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

지방대학 졸업생의 지방중소기업 취업과 이직결정요인 분석

양정승*

본 연구에서는 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들의 지방중소기업 취업 결정요인과 이직결정요인을 각각 분석하였다. 먼저 지방중소기업 취업결정요인을 분석한 결과 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들 모두 지방중소기업 취업에 가장 결정적인 요인은 출신 고등학교의 지역이었다. 즉 수도권 고등학교를 졸업하고 대학을 지방대학으로 진학한 경우 졸업 이후 대부분이 수도권으로 돌아간다고 볼 수 있었다. 다음으로 지방대학 졸업자들의 첫 직장에서의 이직결정요인을 분석하였는데, 분석대상을 재직기간 3년 이상과 3년 미만으로 나누어서 분석하였다. 분석결과 4년제 대학 졸업자들의 경우 두 집단 간에 노동시장 정착성에서 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 그러나 지방 전문대학 졸업자들의 경우 재직기간이 3년을 초과한 이들의 경우 대부분 변수에 대해 3년 미만 재직자들보다 직장에 정착하려는 더 높은 성향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한, 이들의 이직결정에서 임금과 근로시간을 통제한 상태에서도 일자리에 대한 만족도가 가장 중요하였다. 따라서 이들의 직장 정착성을 지속적으로 높이기 위해서는 임금과 근로시간 외에도 일자리의 질을 높이기 위한 다방면의 정책적 노력이 필요할 것으로 생각된다.

- 주제어 : 지방대학 졸업생, 취업결정요인, 지방 중소기업 취업, 이직결정요인, 노동시장 정착성

투고일: 2014년 05월 29일, 심사일: 06월 10일, 게재확정일: 07월 30일

* 한국직업능력개발원 부연구위원 (jseyang@krivet.re.kr)

I. 서론

15~64세 고용률의 최근 상승 추이에도 불구하고 15~29세 인구로 정의되는 청년층의 고용률은 2013년 현재 39.7%로 외환위기 직후인 1998년의 40.6%에도 미치지 못하고 있다. 2012년도에 40.4%였음을 고려하면 청년층 노동시장의 상황이 개선되고 있다는 징후는 보이지 않고 있다고 할 수 있다. 이렇게 노동시장이 상황이 좋지 않다면 청년층이 눈높이를 낮추어서라도 취업을 하고자 할 것이라고 기대할 수 있을 것이다. 그러나 현실은 여전히 대다수의 많은 중소기업은 인력난을 호소하고 있다. 정부는 청년층 노동시장을 활성화하고 취업을 지원하기 위해 다양한 정책들을 마련하여 운영하고 있지만, 청년층의 취업난과 중소기업의 인력부족, 대졸 학력의 과잉공급으로 표현되는 청년층 노동시장의 악순환과 일자리의 미스매치(mismatch) 문제 등은 아직도 개선되기를 기대하기 어려운 상황이다(양정승 외, 2013).

한편 1990년대 후반 외환위기를 경험하면서 기존의 중앙집권적 산업육성정책에서 벗어나 분권적 지역산업정책으로 전환되었고(윤윤규·이재호, 2004), 이를 반영하여 참여정부 시절 국가균형발전을 핵심적인 국정과제의 하나로 추진하였다. 국가균형발전이 핵심과제로 주목받음에 따라 지역고용정책의 필요성에 대한 관심이 고조되었고, 지역 맞춤형 일자리 창출 지원사업, 지역 노·사·민·정 협력 활성화 사업 등이 추진되었고, 최근에는 지역 일자리 목표 공시제를 도입하여 추진하고 있다.

기본적으로 지역에서 필요한 인력이 지역에서 우선으로 공급되는 구조가 정착되는 것이 탐색비용과 거래비용을 최소화할 수 있다는 측면에서 인력수급의 불균형을 해소하는데 효율적이라고 할 수 있다. 그러나 수도권과 지방의 불균형 성장 과정에서 지방대학이 배출하는 인력의 다수는 수도권에서 일자리를 찾는 인력배출 문제가 심각한 것이 아닌가는 우려가 사회의 한편에 존재하고 있다. 지역 인력의 수도권 유입에 따른 지방 중소기업의 인력 부족이 심화되고, 이는 다시 수도권과 지방 경제의 격차 고착화 및 확대라는 악순환 구조가 존재하는 것이 아닌가 하는 우려이다. 이는 지역경제의 입장에서는 인재 유출(brain drain)에 의한 지역 인적자본(human capital)의 감소라는 측면에서 지역

경제의 성장을 저해할 우려가 있다(양정승 외, 2013).

본 연구는 대학졸업생의 공급과잉과 중소기업의 구인난이 지속되고, 국토균형발전을 위한 지속적인 정책이 추진되어 오고 있음에도 불구하고 구체적인 성과가 나타나지 않고 있는 상황 속에서, 지방대학 졸업생들의 지방 중소기업 취업결정요인과 노동시장 정착요인을 살펴봄으로써 정책적 함의를 도출하기 위한 기초연구로서의 성격을 가진다. 기존의 연구들이 주로 대졸자 노동시장을 다루면서 지방대학 졸업자와의 임금격차 혹은 차별 등의 문제들을 다룬 반면, 본 연구는 지방대학 졸업생들에게 초점을 맞추어 지방 중소기업 취업 결정요인과 이직 결정요인을 명시적으로 다룬 최초의 연구라는 측면에서 그 의의를 찾을 수 있다.

연구의 구성은 먼저 지방대학 졸업생들의 노동시장에 관한 기존 선행연구들을 간략히 살펴본 후 본 연구에서 사용한 분석모형을 설명하였다. 이후 연구에서 사용한 데이터를 설명하고 분석결과를 제시하였다. 마지막으로 연구의 결과를 요약하고 한계를 지적하면서 연구를 마무리하였다.

II. 본 론

1. 선행연구 및 분석모형

가. 선행연구

그동안의 지방대학 졸업자와 관련한 연구들 대다수는 수도권대학 졸업자들과 비수도권 대학 졸업자들을 비교 분석하여, 노동시장 조건에서 차이가 있는 지, 수도권 소재 대학을 졸업한 임금프리미엄이 존재하는지의 여부와 그 정도는 어느 정도인지를 추정하는 문제에 집중되어 있었다.

류장수(2003a, 2003b, 2005)는 지방대 졸업생의 현 직장 특성을 수도권대학 졸업생의 그것과 비교분석을 한 결과, 수도권대학 졸업생의 경우 PC 통신 및 인터넷을 통해 현 직장에 관한 구직정보를 얻은 비중이 상대적으로 높았으며 지방대학 졸업생은 생활정보지를 통해 구직정보를 상대적으로 많이 얻고 있는 것으로 나타났다. 종사상 지위에서

지방대 졸업생은 큰 차이는 아니지만 수도권대학 졸업생보다 정규직에 취업한 비율이 낮았으며 진로분석에서 현 상태에 대한 지방대 졸업생의 불만 수준이 높았다. 노동시장 성과분석에서는 지방대 졸업생은 첫 일자리로의 이행기간이 더 길었고, 첫 일자리의 사업체 규모도 작았으며, 임금수준 역시 낮은 것으로 나타났다. 또한, 지방 간에도 차이가 존재하여 충청권의 경우 수도권대학 졸업생과 유사한 결과를 보였다.

박성재(2005)는 첫 번째 일자리를 중심으로 지방대 졸업생과 수도권 졸업생과의 노동시장 성과 차이를 비교하였는데, 지방대 졸업자일수록 취업사업장의 규모가 작고, 학력과 적성에 맞지 않는 일자리에 진입하는 비율이 높고, 하향취업 정도가 높았으며, 임금수준 역시 격차가 존재하는 것으로 나타나, 지방대 졸업자의 첫 번째 일자리의 질은 수도권 지역 출신자에 비해 낮은 것으로 나타났다.

김진영(2007)은 지방대 졸업자들의 취업확률과 임금이 수도권과의 거리에 어떤 영향을 받는지를 분석하였는데, 비록 지방대학 출신 졸업생들의 낮은 연 소득과 취업 가능성의 상당 부분은 수능성적 저하로 설명할 수 있었으나, 수능점수를 통제하고도 수도권과의 거리는 임금이 어느 정도 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 수능점수 저하 정도도 서울에서부터의 거리라는 변수에 크게 의존하고 있었다.

김희삼(2010)은 대졸자 직업이동 경로 조사(GOMS) 자료를 이용하여 출신대학 소재지가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 비서울지역 대학교 졸업자는 서울 소재 대학교 졸업자와 비교하면 16% 정도 낮은 임금을 받고 있으나, 이 중 3분의 2가량이 입학 당시의 학과 평균 수능점수의 차이로 설명될 수 있음을 보였다. 또한, 사업체 규모나 직무와 전공의 일치도의 차이 역시 수능격차에 의해 상당 부분 설명될 수 있다는 것을 보였다.

박환보·김성식(2011)은 위계적 선형모형 분석을 통하여 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 개인배경과 취업준비노력, 대학서열유형의 영향력을 추정하였는데, 분석결과 서울 4년제 대학일수록 직업지위와 임금수준이 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 선행연구들이 주로 노동시장 성과에 초점을 맞추어 지방대학 졸업생들의 성과를 수도권 소재 대학 졸업생들과 비교하는 것이었다면, 최근 들어 몇몇 연구들은 노동시장 성과 이외에 핵심역량의 차이, 인력유출 결정요인, 취업 의식 조사 등의 형태로 분석영역을 확장하고 있다.

김기승·정민수(2013)는 부산지역의 인력유출 현황을 살펴보고, 부산지역 청년층의 인력유출 결정요인을 분석하였다. 대도시로 분석을 한정할 경우 기대임금 수준이 중요한

요인으로 나타났으며, 16개 시도로 대상을 확장하면 의료환경, 취업 가능성, 일자리의 질이 중요한 역할을 하는 것으로 추정되었다. 한편 수도권 소재 대학을 졸업한 데 따른 임금프리미엄이 존재하고 있으며 특히 최근 졸업생일수록 임금프리미엄이 더 커지고 있음을 확인하였다.

진미석(2013)은 한국대학생핵심역량진단 시스템(K-CESA)의 결과 자료를 활용하여 수도권 대학생과 지방 대학생 간의 격차를 분석하였는데, 결과는 지방 대학생들이 수도권 대학생들과 비교하면 핵심역량의 수준이 낮은 편이지만, 학년이 높아갈수록 격차의 정도가 줄어들어 대학과정을 통하여 지방 학생들의 격차가 감소하는 것으로 나타났다.

양정승 외(2013)는 지역별 일자리 수요와 대졸 청년층 일자리의 양적·질적 현황을 살펴보고, 지방대학 졸업자의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식을 조사하였다. 분석결과 수도권과 지역 간에 직장이동이 활발히 이루어지지 않아 첫 직장의 소재지 내에서 이동이 이루어지는 고착화된 시장인 것으로 나타났다. 또한, 중소기업에 대한 이해도가 높을수록 중소기업 취업을 실제로 고려하는 것으로 나타나 대학교육에서 중소기업에 대한 교육과 홍보가 잘 이루어질 필요가 있음을 보였다.

본 연구는 지방대학 졸업생들의 취업유형과 이직결정요인을 분석한 최초의 연구라는 측면에서 선행연구들과 차별성이 있으며 연구의 의의를 찾을 수 있다.

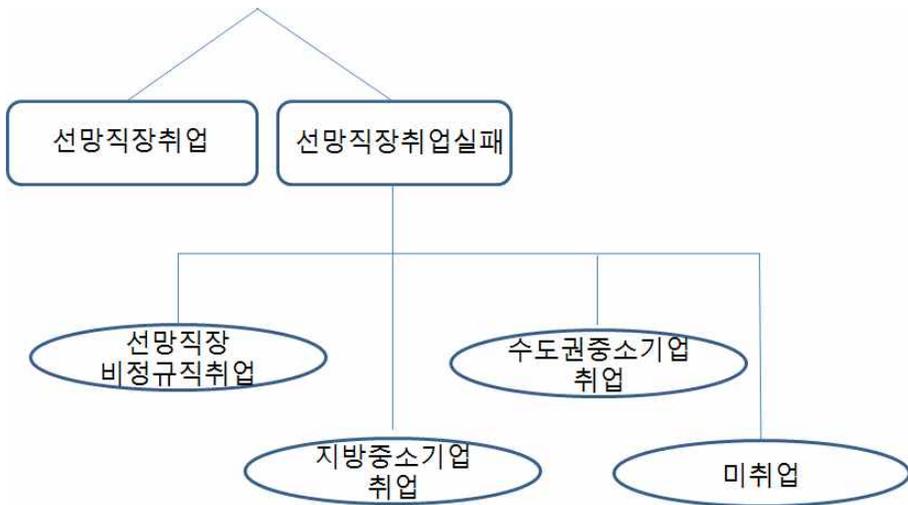
나. 분석모형

지방대학 졸업자의 취업 의사결정과정을 그림으로 나타내면 [그림 1]과 같은 나무구조로 표현할 수 있다. 먼저 대학졸업자는 취업을 계획하고 있는 한, 될 수 있으면 선망직장 취업을 목표로 한다. 따라서 먼저 선망직장 취업 성공과 실패 여부로 첫 번째 의사결정과정이 구분되게 된다. 한편 선망직장 취업에 실패한 이들만이 선망직장에 비정규직으로 취업할 것인지, 아니면 수도권 중소기업에 취업할 것인지, 혹은 지방중소기업에 취업할 것인지, 미취업 상태로 남아있을 것인지를 결정한다고 할 수 있다. 따라서 지방대학졸업자의 취업의사결정 과정은 전형적인 2단계의 의사결정 구조를 가진다고 할 수 있다.

취업의사결정 과정처럼 선택사항이 다양한 경우 이러한 선택사항의 결정요인을 분석하기 위해 가장 일반적으로 사용되는 분석모형은 다항로짓분석(multinomial logit analysis)이다. 그러나 분석하고자 하는 대상이 [그림 1]과 같은 취업의사결정 과정을 따른다면 다항로짓분석은 부적절하다. 전형적인 나무 모양의 의사결정 구조를 가지므로

다항로짓모형이 필요로 하는 IIA(independence of irrelevant alternative) 가정에 위배되기 때문이다.¹⁾ 이러한 경우 Nested Logit 모형이나 다항프로빗(multinomial probit) 분석이 적절하다. 그러나 Nested Logit 모형의 경우 각 단계를 결정하는 변수들을 연구자가 구분해 주어야 한다. 즉 선망직장 취업 성공 여부를 가르는 변수와 2단계의 취업유형을 구분하는 변수들을 지정해 주어야 한다. 그러나 아직 청년노동시장의 취업결정요인이 충분히 알려지지 않았으므로 이를 사전적으로 구분하는 것은 어려운 문제라고 판단하여 본 연구에서는 이러한 특정한 나무구조의 가정을 필요로 하지 않는 다항프로빗 분석(multinomial probit analysis)을 수행하였다. 즉 다항프로빗 모형을 사용하여 지방대학 졸업자가 선망직장 취업, 선망직장 비정규직 취업, 수도권 중소기업 취업, 지방중소기업에 취업하도록 하는 요인들을 분석하였다.

[그림 1] 지방대학 졸업자의 취업 의사결정 과정



한편 지방대학 졸업자들의 이직결정요인을 파악하기 위해서는 생존분석(survival analysis)을 실시하였다. 아직 이직하지 않은 경우에는 우측절단(right censoring)이 되어있다고 할 수 있으므로, 이러한 문제를 해결하기 위해 가장 일반적으로 사용하는 분석모형인 콕스비례위험모형(cox proportional hazard model)을 분석하였다. 콕스비

1) j 가 선택될 확률을 P_j , k 가 선택될 확률을 P_k 라 할 때, P_j/P_k 는 다른 선택사항들의 확률과 독립적이라는 가정을 IIA 가정이라고 부른다(Green, 2003).

례위험모형은 다음과 같은 위험함수를 가정한다.

$$h(t|X) = h_0(t)\exp(\beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k) = h_0(t)\exp(\beta' X) \quad (1)$$

위 식에서 X 는 설명변수들의 벡터이고 $h_0(t)$ 는 기본위험함수(baseline hazard function)이다. 이 때 서로 다른 개인 i 와 j 의 위험함수 비율을 구하면,

$$\begin{aligned} \frac{h_i(t)}{h_j(t)} &= \frac{h_0(t)\exp(\beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_k x_{ik})}{h_0(t)\exp(\beta_1 x_{j1} + \dots + \beta_k x_{jk})} \\ &= \exp\{\beta_1(x_{i1} - x_{j1}) + \dots + \beta_k(x_{ik} - x_{jk})\} \end{aligned} \quad (2)$$

이 된다. 따라서 서로 다른 개인 i 와 j 의 위험함수 비율은 시간 t 와 독립적으로 된다.

본 연구에서는 재직기간에 따라 이직 가능성에 영향을 주는가를 살펴보기 위해 재직기간 3년 이상 그룹과 재직기간 3년 미만 그룹으로 구분하여 각각 콕스비례위험모형을 분석함으로써 각 그룹 간에 차이가 있는지를 살펴보았다.²⁾

2. 자료 및 분석결과

가. 자료

본 연구에서 분석을 위해 사용한 데이터는 2009년 대졸자 직업이동경로조사(2009 Graduates Occupational Mobility Survey; 이하 2009 GOMS) 1차년도와 3차년도 자료이다. 대졸자 직업이동경로조사는 졸업 이후 1년 6개월 혹은 2년이 되는 시점에 1차년도 조사를 시행하고 2년 후 추적조사를 시행하는 조사이다. 본 연구에서 사용한 2009 GOMS의 경우 2008년 8월과 2009년 2월 졸업자들을 대상으로 2010년 9월 1일 기준으로 1차 조사를 시행하고 2012년 9월 1일 기준으로 추적조사를 하였다. 2010 GOMS와 2011 GOMS가 보다 최신의 자료이지만 현재 추적조사까지 공개된 자료는

2) 양정승 외(2013)에서 지방중소기업 인사담당자들을 심층인터뷰(Focus Group Interview; FGI)한 결과에 따르면, 재직기간이 3년을 넘으면 이직률이 낮아진다고 생각하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 이에 따라 재직기간 3년을 그룹을 구분하는 기준으로 삼았다.

2009 GOMS가 최신자료이다. 1차년도 조사자료만을 사용하면 현재의 청년층 노동시장 상황이 좋지 않기 때문에 상당수의 청년층이 아직 노동시장에 진입하지 않고 여전히 일 자리를 찾고 있는 상태에 있어서 표본선택문제가 커진다는 문제가 발생한다. 그러나 추적조사가 시행된 시점은 졸업 이후 3년 6개월~4년이 되는 시점이므로 상당수가 노동시장에 이행한 상태이므로 표본 선택 문제를 최소화할 수 있다. 본 연구의 분석대상은 2009 GOMS 응답자 중 지방대학을 졸업한 이들이다.

분석을 위한 변수생성을 위해서는 먼저 일자리 정보로부터 첫 일자리 취업 정보를 구 축하였다. 이때 해당 일자리에서 6개월 이상을 근로한 경우에만 정식으로 취업한 것으로 간주하였다. 따라서 계속해서 6개월 미만의 근로만을 하면서 직장을 옮겨 다닌 경우, 아직 정식으로 취업하지 않은 것으로 간주하였다. 즉 본 연구에서 사용한 일자리 정보는 6개월 이상 근로한 첫 일자리이다. 또한, 시간제 근로와 돈을 벌기 위하여 임시로 일하는 아르바이트는 정식취업으로 간주하지 않았다. 취업은 임금근로 만을 대상으로 하였으며 자영업과 무급가족종사자 또한 일자리에 취업한 것으로 간주하지 않았다. 만약 3차년도 추적조사의 현재 일자리에서 아직 6개월 이상 근무하지 않았다면 해당 응답자는 분석대상에서 제외하였다.

지방대학은 대학의 소재지가 서울, 인천, 경기 지역인 경우 수도권 대학으로 분류하였고 그 이외의 지역 소재 대학을 지방대학으로 분류하였으며, 출신 고등학교의 소재지 또한 동일한 지역구분에 따랐다. 한편 교육대학과 4년제 대학 중 의약계열은 일반적인 대졸자 노동시장과 다르다는 판단 하에 분석대상에서 제외하였다.³⁾

취업유형 분류는 '정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업', '정부기관(공무원, 군인 등)', '교육기관(대학/초/중/고 등)', '연구기관(국립/사립)'이나 대기업에 정규직으로 근무하고 있는 경우 '선망직장 취업'으로 분류하였고, 이들 직장에 비정규직으로 근로하고 있는 경우 '선망직장 비정규직 취업'으로 분류하였다. 수도권과 지방의 구분은 대학의 지역구분과 동일하게 하였으며, 수도권 소재 중소기업에 취업한 경우 '수도권 중소기업 취업'으로, 지방 중소기업에 취업한 경우 '지방 중소기업 취업'으로 분류하였다.⁴⁾

3) 따라서 4년제 대학과 전문대학의 교육계열, 전문대학의 의약계열은 분석대상에 포함된다.

4) 사업체 종사자 수 300인 이상인 경우 '대기업'으로 분류하였고 나머지를 '중소기업'으로 정의 하였다. 방하남 외(2007)은 선행 연구들에서 제시된 항목들을 종합하여 ① 직무/직업 특성, ② 고용안정, ③ 발전 가능성, ④ 보상, ⑤ 근무조건, ⑥ 관계라는 6가지 미시지표를 제안하였다. 분석결과는 대기업과 외국인 회사, 정부투자 출연기관, 정부기관이 좋은 일자리 분포가 40%를 상회하는 것으로 나타났다.

이러한 규칙에 3차년도 추적조사 당시 학교에 재학하고 있는 응답자들을 제외한 미취업자들은 총 292명(4년제 대학 232명, 전문대학 60명)으로 전체 6,956명(4년제 대학 4,916명, 전문대학 2,040명) 중 4.2%(4년제 대학 4.72%, 전문대학 2.94%)에 불과하여 마지막으로 분석대상에서 제외하였다. 따라서 본 분석의 대상이 되는 인원은 총 6,664명(4년제 대학 4,684명, 전문대학 1,980명)으로 선망직장 취업자 1,168명(4년제 대학 892명, 전문대학 276명), 선망직장 비정규직 취업자 924명(4년제 대학 775명, 전문대학 149명), 수도권 중소기업취업자 1,355명(4년제 대학 1,057명, 전문대학 298명), 지방중소기업취업자 3,217명(4년제 대학 1,960명, 전문대학 1,257명)이다.

이들에 대하여 본 연구에서 분석에 사용한 주요한 변수들의 기술통계량을 요약하면 <표 1>과 같다.⁵⁾

<표 1> 주요 변수의 기술통계량

변수명		관측치수	평균	표준편차	최소값	최대값
주당근로시간		6,652	46.74	9.40	4	125
월평균임금		6,621	168.22	62.43	19	941
일자리만족도		6,664	3.46	0.76	1	5
교육수준대비 일의 수준		6,664	2.95	0.58	1	5
기술수준대비 일의 수준		6,663	2.95	0.56	1	5
전공과 일의 적합도		6,664	3.21	1.15	1	5
취업유형	선망직장	6,664	0.18	0.38	0	1
	선망직장 비정규직	6,664	0.14	0.35	0	1
	수도권중소기업	6,664	0.20	0.40	0	1
	지방중소기업	6,664	0.48	0.50	0	1
전공계열	인문계열	6,664	0.09	0.29	0	1
	사회계열	6,664	0.24	0.43	0	1
	교육계열	6,664	0.08	0.27	0	1
	공학계열	6,664	0.28	0.45	0	1
	자연계열	6,664	0.14	0.34	0	1
	의약계열	6,664	0.06	0.24	0	1
	예체능계열	6,664	0.11	0.31	0	1

<표 계속>

- 5) 변수들 중 '청년고용대책 들어본 경험'은 청년 고용을 촉진하기 위하여 정부가 추진하고 있는 중소기업 청년인턴제, 행정인턴제(중앙행정기관, 공공기관 등), 청년층 뉴스타트 프로젝트, 청년 직장체험 프로그램, 글로벌 청년리더 양성 사업(해외취업연수, 해외인턴, 해외자원봉사), 실업자훈련(직업능력개발계좌제 등), 고용지원센터에서의 직업상담(CAP, YES, 취업캠프 등)을 들어보았다고 답한 경우 1점으로 하여 각 항목을 합산한 변수이고, '청년고용대책 참여경험'은 해당프로그램의 참여여부를 1점으로 하여 각 항목을 합산한 변수이다. '청년고용대책 관심정도'는 각 프로그램에 대한 관심도의 5점 척도를 합산한 변수이다.

변수명		관측치수	평균	표준편차	최소값	최대값
성별	남성	6,664	0.57	0.50	0	1
	여성	6,664	0.43	0.50	0	1
졸업당시 연령		6,664	24.49	2.13	19	30
사립대학		6,664	0.72	0.45	0	1
지방 고등학교		6,645	0.85	0.36	0	1
학점평균이상 ⁶⁾		4,684	0.41	0.49	0	1
토익		6,615	148.03	297.69	0	990
영어성적없음		6,664	0.79	0.41	0	1
제2외국어 성적여부		6,664	0.03	0.16	0	1
휴학경험		6,664	0.39	0.49	0	1
재학 중 근로개월 수		6,654	6.84	11.06	0	96
해외 어학연수 경험		6,664	0.13	0.34	0	1
결혼여부		6,664	0.07	0.26	0	1
부모와 동거여부		6,664	0.65	0.48	0	1
가구원 수		6,664	2.83	1.42	1	9
아버지 학력	중졸이하	6,630	0.20	0.40	0	1
	고졸	6,630	0.52	0.50	0	1
	전문대졸	6,630	0.06	0.25	0	1
	대졸이상	6,630	0.22	0.41	0	1
가족으로부터의 월평균지원금액		6,659	1.80	10.59	0	200
가족에 대한 월평균 보조액		6,622	10.76	26.86	0	1,000
주당 일자리 탐색 시간		6,653	2.66	5.75	0	70
훈련경험		6,664	0.12	0.32	0	1
총 훈련시간		6,617	22.19	158.39	0	5,840
자격증 유무		6,664	0.68	0.47	0	1
자격증 개수		6,664	1.38	1.54	0	20
시험준비연수		6,664	0.21	0.68	0	8
시험 준비	시험준비경험없음	6,664	0.87	0.34	0	1
	고시	6,664	0.01	0.08	0	1
	공무원시험	6,664	0.12	0.32	0	1
	전문자격시험(회계사, 세무사 등)	6,664	0.00	0.06	0	1
	기타	6,664	0.00	0.06	0	1
인턴경험		6,664	0.11	0.31	0	1
청년고용대책 들어본 경험		6,664	2.94	2.33	0	7
청년고용대책 참여경험		6,664	0.17	0.48	0	5
청년고용대책 관심정도		6,664	19.15	5.97	7	35

6) Humburg et al.(2013)은 9개 유럽연합국가를 대상으로 한 연구를 통해 GPA 자체 보다 는 GPA가 평균이상인지 여부가 취업에 유의한 영향을 준다고 주장하였는데, GPA에 대한 보상보다는 GPA가 평균이하일 경우에 대한 징벌효과(penalty)가 큰 것을 보였다. 이는 GPA가 평균이상인지의 여부가 해당 대졸자의 능력과 생활태도에 대한 일종의 신호(signal)로 해석할 수 있음을 의미한다. 본 연구에서는 표본의 평균 GPA 점수를 계산한 후 이에 근거하여 평균 이상인지 여부를 판정하였다.

나. 분석결과

1) 지방대학 졸업자의 취업결정요인

먼저 4년제 지방대학을 졸업한 학생들의 취업결정요인을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 전공계열별로는 사회계열일 경우 선망직장에 비정규직으로 취업할 가능성이 적은 것으로 나타났으며 예체능계열의 경우 수도권 중소기업에 취업할 확률이 다른 모든 취업유형보다 높은 것으로 나타났다. 공학계열의 경우 수도권 중소기업에 취업할 확률보다 선망직장에 비정규직으로 취업하거나 지방 중소기업에 취업할 확률이 낮았으며 통계적으로 유의하였다. 따라서 선망직장 취업률에서 차이가 없는 것을 제외하고는 예체능계열처럼 수도권 중소기업에 취업할 가능성이 높은 것으로 볼 수 있었다. 이는 지방대학공대 졸업생의 상당수가 수도권 중소 제조업체 취업을 선호하고 이 때문에 제조업 지방 중소기업이 숙련인력을 구하는데 상대적으로 애로를 겪고 있을 가능성이 있음을 시사하고 있다.

성별로는 여성의 경우 수도권 중소기업 취업을 선호하였으며, 졸업 당시 연령이 높을수록 선망직장에 비정규직으로 취업하기보다는 중소기업에 취업하길 선호하였으며 수도권과 지방 중소기업 간의 선호도 차이는 없었다. 사립대학 졸업자들이 국립대학 졸업자들보다 상대적으로 수도권 중소기업취업을 선호하는 것으로 나타났으며, 지방고등학교 출신들이 수도권 고등학교 출신 지방대학졸업자들보다 수도권 중소기업취업에 대한 선호도가 낮은 것으로 나타나 수도권 중소기업 취업자의 상당수는 수도권 고등학교 출신의 지방대학 졸업자임을 시사하였다.⁷⁾ 학점이 평균이상이거나 토익성적이 높을 경우 선망직장에 취업할 가능성이 높았다. 이는 실제로 선망직장이 학점과 토익성적 등의 소위 스펙을 요구하고 있음을 보여준다. 그러나 영어 외 제2외국어 성적 보유 여부는 통계적으로 유의한 효과를 나타내지 않았다. 해외어학연수경험은 선망직장 취업에 도움이 되지 않는 것으로 나타났는데 이는 해외어학연수경험을 통한 영어성적이 중요하고 경험 그 자체는 도움이 되지 않음을 의미한다. 그러나 어학연수 경험자는 지방 중소기업보다 수도권 중소기업 취업을 선호하는 것으로 나타나 어학연수 경험이 졸업 이후 수도권으로 거주지를 이동하려는 의도에 일정 정도 영향을 줄 가능성이 있음을 시사하였다.

7) 양정승·류지영(2014)에 따르면, 2011년 '대졸자직업이동경로조사(2010 GOMS1)' 1차 조사 자료를 분석한 결과 지방 대학 졸업자의 62.7%는 지방 소재 기업에 취업하며, 이 중 지방 고등학교 출신은 94.8%임. 수도권 고등학교 출신 지방 대학 졸업자는 83.2%가 수도권으로 되돌아가 취업하였다.

재학 중 휴학경험은 선망직장에 비정규직으로 취업할 가능성을 낮추었으며, 재학 중 근로 개월 수는 유의미한 영향을 주지 않았다. 가구배경 변수 중 부모와의 동거여부는 수도권 중소기업보다 다른 취업유형을 선택할 가능성을 높였는데, 이는 부모와 동거하지 않을 경우 좀 더 자유롭게 거주지를 이동할 수 있기 때문으로 생각된다. 선망직장의 경우 부모와의 동거여부가 선망직장 취업을 위한 안정적인 지원을 일부 반영하기 때문으로 보인다. 가구원 수는 선망직장 취업확률을 높이지는 않았으나 선망직장에 비정규직으로 취업하거나 지방중소기업에 취업할 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 부모와의 동거여부와 마찬가지로 거주지 선택에서의 제약과 가구원들 상호 간의 효과를 반영한다고 할 수 있다.

아버지의 학력은 개인의 관측되지 않는 능력과 아버지의 양육(nurturing)을 통한 효과를 통제하기 위하여 포함하였다. Altonji and Pirret(2001)의 연구에 따르면 미국의 경우 개인의 능력변수로서 통용되는 AFQT(Armed Forces Qualification Test) 점수를 사용하여 임금방정식을 추정한 결과와 아버지의 교육수준을 사용한 것과 유사한 결과를 도출하였다. 그러나 본 연구에서의 추정결과는 아버지의 학력수준은 취업유형결정에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 모형의 설명변수로 학점, 영 어성적, 학교의 지역, 사립대학 여부⁸⁾ 등을 통제하였으므로 이들 변수 또한 개인의 관측되지 않는 능력과 관련성이 있으므로 아버지의 학력수준의 통계적 유의성을 떨어뜨리기 때문으로 생각된다.

직업훈련 경험은 취업유형 구분에 중요하지 않았으며 총 훈련시간은 선망직장과 선망직장 비정규직 취업 비중을 낮추고 중소기업 취업 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련 활성화를 통하여 지방대학 졸업생들을 중소기업 노동시장으로 유인할 수 있음을 의미한다.

자격증이 있을 경우 선망직장 비정규직 취업가능성이 높은 것으로 나타나 이들이 선망직장으로의 전직을 위해 자격증을 취득했을 가능성이 있거나 혹은 자격증이 있을 경우 선망직장으로의 이직을 위해 첫 단계로 비정규직으로 취업할 가능성이 있음을 보여주었다. 그러나 자격증의 수는 중요하지 않았다.

시험 준비 여부 자체는 중요하지 않았으나 공무원시험을 준비한 이들의 경우 선망직장

8) 사립대학을 졸업하였는지 여부는 지방대학의 경우 국립대학이 일반적으로 지역의 우수한 인재들을 먼저 유치하는 서열화가 형성되어 있다는 측면에서 개인의 측정되지 않는 능력의 일부를 포함하고 있다고 할 수 있다.

취업과 선망직장 비정규직 취업가능성이 유의미하게 높았다. 이는 실제로 이들 중 공무원 시험에 합격한 이들이 있기 때문에 선망직장 취업률이 높을 것으로 나타난 것으로 추정되며, 실패한 이들도 중소기업에 대한 기피로 비정규직이라도 선망직장에 종사하고 있는 경우가 빈번함을 의미한다.

졸업을 전후 한 인턴경험은 선망직장에 비정규직으로 취업할 가능성을 높이는 것으로 나타나 인턴경험이 선망직장 취업으로 연결되거나, 중소기업 노동시장으로의 유입을 유인하는 효과는 없는 것으로 나타났다.

중소기업 청년인턴제, 행정인턴제, 청년층 뉴스타트 프로젝트, 청년 직장 체험 프로그램, 글로벌 청년리더 양성사업, 실업자훈련, 고용지원센터에서의 직업 상담 등의 7가지 청년 고용대책에 대하여 들어본 경험과 참여 경험은 유의미한 효과가 있지 않는 것으로 나타났으며, 이러한 대책에 대한 관심정도만이 유의미한 것으로 나타났다. 관심정도가 높을수록 선망직장 취업과 선망직장 비정규직 취업, 지방중소기업 취업을 수도권 중소기업보다 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 상대적으로 그 크기가 작아서 전반적으로 청년고용대책에 대한 이해와 참여는 중요한 변수가 아닌 것으로 판단할 수 있었다.

<표 2> 4년제 지방대학 졸업자의 취업결정요인(base equation=수도권 중소기업 취업):
다항프로빗 추정결과

변수명		선망직장	선망직장비정규직	지방중소기업
		계수값(표준오차)	계수값(표준오차)	계수값(표준오차)
전공계열 (base=인문 계열)	사회계열	0.0518(0.1385)	-0.2932**(0.1361)	0.0364(0.1255)
	교육계열	0.4669**(0.1976)	0.7997*** (0.1890)	0.1446(0.1891)
	공학계열	0.0634(0.1398)	-0.4047*** (0.1398)	-0.2234*(0.1280)
	자연계열	-0.2094(0.1513)	-0.0716(0.1433)	-0.1176(0.1355)
	예체능계열	-0.7185*** (0.1775)	-0.5348*** (0.1630)	-0.4174*** (0.1479)
여성		-0.4066*** (0.1219)	-0.2439** (0.1210)	-0.2206* (0.1134)
졸업당시연령		-0.0191(0.0333)	-0.1421*** (0.0340)	-0.0216(0.0313)
사립대학		-0.4953*** (0.0864)	-0.3129*** (0.0889)	-0.1924** (0.0807)
지방고등학교		1.0273*** (0.1112)	0.7209*** (0.1075)	1.8567*** (0.1061)
학점평균이상		0.4183*** (0.0791)	0.1160(0.0804)	0.0831(0.0733)
토익		0.0027*** (0.0005)	-0.0001(0.0005)	-0.0000(0.0005)
제2외국어성적여부		-0.3756(0.2402)	0.1458(0.2159)	0.0607(0.2032)
해외어학연수경험		-0.2410** (0.1056)	-0.1719(0.1092)	-0.2189** (0.0974)
휴학경험		-0.0664(0.0874)	-0.1454* (0.0882)	-0.1214(0.0800)

(표 계속)

변수명		선망직장	선망직장비정규직	지방중소기업
		계수값(표준오차)	계수값(표준오차)	계수값(표준오차)
재학 중 근로개월 수		0.0021(0.0033)	0.0045(0.0032)	0.0039(0.0030)
결혼여부		0.0935(0.1471)	0.0343(0.1586)	0.0663(0.1372)
부모와 동거여부		0.2170*(0.1118)	0.3275*** (0.1148)	0.5556*** (0.1038)
가구원 수		0.0571(0.0392)	0.1079*** (0.0394)	0.1916*** (0.0361)
아버지학력 (base=중졸이하)	고졸	0.0567(0.1029)	0.1081(0.1043)	0.0692(0.0933)
	전문대졸	0.2526(0.1810)	-0.2126(0.1972)	0.1031(0.1663)
	대졸이상	0.1125(0.1147)	0.0600(0.1166)	-0.1588(0.1064)
주당일자리탐색시간		-0.0252*** (0.0063)	-0.0095(0.0061)	-0.0102* (0.0056)
훈련경험		-0.0443(0.1292)	-0.0955(0.1340)	-0.1940(0.1182)
총 훈련시간		-0.0005* (0.0003)	-0.0010** (0.0004)	-0.0002(0.0002)
자격증 유무		0.1229(0.1017)	0.2298** (0.1035)	0.0650(0.0930)
자격증 개수		-0.0271(0.0330)	0.0323(0.0314)	0.0272(0.0296)
시험준비연수		0.0106(0.0818)	0.0082(0.0816)	-0.1221(0.0831)
시험종류 (base= 시험준비경험 없음)	고시	0.8525(0.5816)	0.7428(0.6025)	1.0459* (0.5638)
	공무원시험	0.8973*** (0.1646)	0.5074*** (0.1660)	0.2125(0.1641)
	전문자격시험 (회계사, 세무사 등)	-1.1409* (0.6818)	-0.2505(0.5593)	-0.4791(0.5092)
	기타	0.0674(0.5082)	-0.2726(0.5463)	-0.3405(0.4955)
인턴경험		0.0144(0.1455)	0.4096*** (0.1350)	-0.2037(0.1333)
청년고용대책 들어 본 경험		-0.0222(0.0173)	0.0047(0.0177)	0.0045(0.0160)
청년고용대책 참여경험		-0.0274(0.1000)	0.1204(0.0910)	0.0465(0.0892)
청년고용대책 관심 정도		0.0277*** (0.0065)	0.0161** (0.0065)	0.0200*** (0.0060)
상수항		-2.1762** (0.9707)	2.6713*** (0.9769)	-0.7179(0.9063)
관측치수		4,555		
Log-Likelihood		-4,841.20		
chi2		1,832.4122		

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 추가로 학교 지역, 출신고등학교 계열, 영어성적 유무, 학비마련 방법을 통제.

한편 지방전문대학 졸업자의 취업결정요인을 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 4년제 대학졸업자와 차이가 있는 것을 중심으로 설명하면 다음과 같다.

먼저 성별의 경우 여성이 지방중소기업 취업가능성이 높은 것으로 나타나 4년제 대학 졸업생과는 달랐다. 또한, 졸업 당시 연령이 높을수록 지방중소기업 취업 가능성이 높았

다. 학점은 취업유형 구분에 중요하지 않았으며, 휴학경험은 선망직장 취업 가능성을 낮추었다. 자격증 유무는 중요하지 않았으며 자격증이 많을수록 지방중소기업보다는 수도권 중소기업을 선호하는 것으로 나타났다.

청년고용대책 관련하여서는 참여경험이 많을수록 선망직장 취업가능성이 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 전문대학 졸업자의 경우 중소기업 노동시장으로 졸업생들을 유인하는데 청년고용대책이 매우 효과적인 가능성이 높음을 시사하였다.

4년제 대학 졸업자와 마찬가지로 수도권 중소기업과 지방중소기업 취업여부를 가르는 가장 중요한 변수는 출신 고등학교의 지역이었다. 이러한 결과에 비추어 볼 때 지방대학 졸업자들 중 수도권 중소기업으로 취업하는 경우는 대부분 원 거주지로 복귀하는 경우로 볼 수 있고, 인재유출 측면에서 수도권 중소기업과 지방중소기업이 강한 경쟁 관계에 있는 것으로는 보이지 않았다. 따라서 지방대학 졸업자들을 지역 내 중소기업 취업으로 유인하기 위해서는 효과적인 청년고용대책 프로그램과 더불어 선망직장에 준하는 고용안정성과 임금을 통하여 일자리의 질을 높이도록 유도하는 것이 바람직할 것이다.

<표 3> 지방 전문대학 졸업자의 취업결정요인(base equation=수도권 중소기업 취업):
다항프로빗 추정결과

변수명		선망직장	선망직장비정규직	지방중소기업
		계수값(표준오차)	계수값(표준오차)	계수값(표준오차)
전공계열 (base=인문계열)	사회계열	-0.6751*(0.3755)	0.1774(0.4690)	-0.0841(0.3556)
	교육계열	-0.7086(0.5075)	0.2317(0.5775)	0.5100(0.4542)
	공학계열	-0.1742(0.3691)	0.3214(0.4660)	-0.1110(0.3520)
	자연계열	-1.0117**(0.4085)	-0.1676(0.4983)	-0.4156(0.3773)
	의약계열	-0.5888(0.3733)	-0.0445(0.4710)	-0.3557(0.3549)
	예체능계열	-1.1509*** (0.3907)	-0.4871(0.4927)	-0.3698(0.3633)
여성		0.2716(0.1766)	0.2207(0.1968)	0.3389**(0.1588)
졸업당시연령		0.0429(0.0379)	-0.0172(0.0435)	0.0613**(0.0348)
사립학교		-0.1293(0.3077)	0.1345(0.3504)	0.1414(0.2829)
지방고등학교		1.7224*** (0.1918)	1.6167*** (0.2137)	3.1655*** (0.1839)
학점평균이상		0.0424(0.1299)	0.0646(0.1454)	-0.1557(0.1160)
휴학경험		-0.4017**(0.1803)	-0.1208(0.1937)	-0.0741(0.1538)
재학 중 근로개월 수		-0.0132(0.0081)	-0.0040(0.0086)	-0.0094(0.0069)
결혼여부		0.6165** (0.2674)	0.2863(0.3116)	0.3004(0.2470)

<표 계속>

변수명		선망직장	선망직장비정규직	지방중소기업
		계수값(표준오차)	계수값(표준오차)	계수값(표준오차)
부모와 동거 여부		0.4886**(0.1927)	0.6080*** (0.2163)	0.8056*** (0.1709)
가구원 수		-0.0300(0.0661)	0.1210*(0.0706)	0.1591*** (0.0584)
아버지학력 (base=중졸이하)	고졸	0.0960(0.1607)	-0.2017(0.1743)	-0.2173(0.1414)
	전문대졸	0.3679(0.3030)	-0.6150(0.3920)	0.0567(0.2770)
	대졸이상	0.1158(0.2242)	-0.3851(0.2586)	-0.2374(0.2004)
주당일자리탐색시간		-0.0049(0.0132)	-0.0088(0.0156)	-0.0157(0.0117)
훈련경험		0.0233(0.2394)	-0.3539(0.2748)	-0.3215(0.2200)
총 훈련시간		0.0003(0.0007)	0.0003(0.0008)	0.0004(0.0007)
자격증 유무		-0.0267(0.1767)	0.1117(0.1928)	0.2379(0.1560)
자격증 개수		-0.0576(0.0543)	-0.0134(0.0493)	-0.0773*(0.0441)
인턴경험		0.4239(0.3653)	1.0148*** (0.3430)	0.4499(0.3067)
청년고용대책 들어본 경험		0.0071(0.0310)	0.0991*** (0.0338)	0.0022(0.0275)
청년고용대책 참여경험		-0.4355*(0.2419)	-0.1898(0.2313)	-0.1063(0.1852)
청년고용대책관심정도		-0.0049(0.0113)	0.0112(0.0126)	0.0159(0.0100)
상수항		-1.8584*(1.0879)	-2.7388** (1.2595)	-4.0587*** (1.0020)
판측치수		1,944		
Log-Likelihood		-1,665.80		
chi2		591.7335		

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 추가로 학교 지역, 출신고등학교 계열, 학비마련방법 계열을 통제.

2) 지방대학 졸업자의 이직 결정요인

4년제 지방대학 졸업자의 첫 직장에서의 이직 결정요인을 살펴보면 <표 4>와 같다. 주당근로시간의 경우 재직기간 3년 이상인 경우 주당근로시간이 1시간 증가하면 이직가능성을 1.5% 높이는 효과가 있고 재직기간 3년 미만의 경우 이 효과는 0.6%에 불과하였다. 월평균임금의 경우 10% 증가하면 재직기간 3년 이상자의 경우 이직확률을 4%, 3년 미만자의 경우 4.5% 감소시켰다. 일자리 만족도의 경우 만족도 척도가 1 증가할 때 3년 이상 재직자는 34% 이직률이 낮아졌고 3년 미만자는 28% 낮아졌다. 취업유형별로는 3년 이상 재직자는 선망직장에 비정규직으로 취업한 경우 선망직장 취업자보다 이직가능성이 137% 더 높았으며, 지방중소기업 취업자는 76% 더 높았다. 반면 수도권 중소기업취업자는 선망직장취업자와 이직확률에 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다.

재직기간 3년 미만자의 경우 선망직장 비정규직 취업자가 66%, 수도권 중소기업취업자가 50%, 지방중소기업취업자가 40%로 지방중소기업취업자의 이직가능성이 가장 낮게 나타났다. 가족으로부터 받은 월평균 경제적 지원금의 10% 증가는 재직기간 3년 미만 근로자의 이직 가능성을 1.3% 증가시켰고, 가족에 대한 월평균 지원금의 10% 증가는 3년 이상 근로자의 이직 가능성을 1% 증가시킨 반면, 3년 미만 근로자는 0.3% 감소시켰고 통계적으로 유의했으나 그 크기가 작아 큰 의미는 없었다.⁹⁾

전체적인 결과를 살펴보면 재직기간 3년 이상자가 재직기간 3년 미만인 재직자들보다 각 변수들에 반응하는 정도가 낮다는 증거는 보이지 않았다. 즉, 재직기간이 3년 이상이 되었다고 해서 특별히 해당 기업에 정착하려는 성향을 보이지는 않는다고 할 수 있다. 따라서 일반적으로 재직기간 3년 이상자의 이직가능성이 낮아진다는 인식은 이직성향이 낮거나 현 일 자리에 만족하는 사람들이 주로 3년 이상 장기근속을 해서 나타나는 결과로 해석된다.

<표 4> 4년제 지방대학 졸업자의 첫직장 이직결정요인: 콕스 비례위험 모형 추정결과

변수명		재직기간 3년 이상	재직기간 3년 미만	전체
		Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)
주당근로시간		1.0153*(0.0092)	1.0056**(0.0028)	1.0088*** (0.0025)
로그월평균임금		0.6001*(0.1728)	0.5480*** (0.0438)	0.5075*** (0.0380)
일자리 만족도		0.6608*** (0.0853)	0.7200*** (0.0257)	0.6645*** (0.0223)
교육수준대비 일의 수준		1.1586(0.2577)	1.1273*(0.0760)	1.0481(0.0657)
기술수준대비 일의 수준		0.8393(0.1905)	0.7905*** (0.0533)	0.8647** (0.0556)
전공과 일의 적합도		0.9250(0.0809)	0.9894(0.0245)	0.9619* (0.0227)
취업유형 (base = 선망직장 취업)	선망직장 비정규직	2.3740*** (0.7709)	1.6606*** (0.1681)	2.1647*** (0.2048)
	수도권 중소기업	1.4749(0.4767)	1.5019*** (0.1582)	1.9604*** (0.1943)
	지방 중소기업	1.7624** (0.4846)	1.4006*** (0.1312)	1.7392*** (0.1530)

(표 계속)

9) 익명의 심사자는 일자리 만족도에 임금, 근로시간, 교육수준대비 일의 수준, 기술수준대비 일의 수준 등의 변수들이 복합적으로 작용할 것이므로, 일자리 만족도의 강한 설명력으로 인하여 교육수준대비 일의 수준, 전공과 일의 적합도 등의 유의성이 사라질 가능성을 제기하였다. 그러나 일자리 만족도 변수를 제거하고 분석하여도 결과에 실질적인 차이는 없었다.

변수명		재직기간 3년 이상	재직기간 3년 미만	전체
		Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)
전공계열 (base = 인문계열)	사회계열	1.3996(0.4961)	1.0128(0.0887)	0.9637(0.0813)
	교육계열	0.8024(0.4685)	0.9613(0.1200)	0.9779(0.1185)
	공학계열	1.5186(0.6053)	0.8496(0.0867)	0.8072**(0.0779)
	자연계열	1.2307(0.4797)	0.9854(0.0971)	0.9379(0.0879)
	예체능계열	0.9758(0.4436)	1.0083(0.1128)	0.9526(0.1014)
여성		0.6976(0.1859)	0.9178(0.0788)	0.7868*** (0.0630)
졸업당시 연령		0.7811*** (0.0596)	0.9777(0.0233)	0.9411*** (0.0213)
사립대학		1.3160(0.2640)	1.0135(0.0609)	1.1042* (0.0625)
지방 고등학교		0.6925(0.1983)	1.2414*** (0.1032)	1.0826(0.0852)
학점평균이상		1.0475(0.1826)	0.8474*** (0.0453)	0.8561*** (0.0431)
토익		1.0018(0.0015)	0.9996(0.0003)	0.9995(0.0003)
제2외국어 성적여부		0.6420(0.5145)	0.8442(0.1161)	1.0534(0.1424)
휴학경험		0.9888(0.1855)	1.2111*** (0.0703)	1.1386** (0.0618)
재학 중 근로개월 수		1.0035(0.0068)	0.9992(0.0021)	0.9986(0.0020)
해외 어학연수 경험		1.4799(0.3602)	0.9705(0.0704)	0.9531(0.0660)
결혼여부		0.8928(0.3422)	0.9447(0.1098)	0.9059(0.1005)
부모와 동거여부		0.7889(0.2502)	0.8527** (0.0693)	0.9390(0.0745)
가구원 수		1.0882(0.1095)	1.0887*** (0.0288)	1.0660** (0.0276)
아버지학력(base = 중졸이하)	고졸	1.3386(0.3183)	1.0891(0.0758)	1.1679** (0.0772)
	전문대졸	1.9242* (0.7025)	0.9220(0.1098)	1.1049(0.1225)
	대졸이상	2.2623*** (0.6089)	1.0119(0.0802)	1.1590** (0.0868)
가족으로부터의 월평균지원금액의 로그		1.0570(0.1367)	1.1328*** (0.0308)	1.1471*** (0.0302)
가족에 대한 월평균 보조액의 로그		1.0971* (0.0594)	0.9685* (0.0168)	0.9580*** (0.0156)
주당 일자리 탐색 시간		1.0165(0.0142)	1.0098** (0.0041)	1.0045(0.0039)
훈련경험		0.5141* (0.1993)	1.0192(0.0881)	1.0915(0.0861)
총 훈련시간		0.9994(0.0010)	1.0002(0.0002)	0.9998(0.0001)
자격증 유무		1.3377(0.3316)	1.0778(0.0737)	1.0791(0.0706)
자격증 개수		0.9037(0.0798)	1.0212(0.0203)	1.0128(0.0200)

〈표 계속〉

변수명		재직기간 3년 이상	재직기간 3년 미만	전체
		Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)
시험준비연수		1.4486(0.3348)	1.0126(0.0584)	1.0177(0.0537)
시험종류 (base=시험 준비 경험 없음)	고시	0.0000(-)	0.6266(0.2047)	0.7760(0.2533)
	공무원시험	0.6248(0.2811)	0.9646(0.1062)	1.0530(0.1098)
	전문자격시험 (회계사, 세무사 등)	0.2257(0.2637)	0.8562(0.3500)	0.6018(0.2237)
	기타	2.1514(2.4122)	1.2700(0.4390)	1.3377(0.4344)
인턴경험		1.3461(0.5116)	1.0591(0.0963)	1.0558(0.0923)
청년고용대책 들어본 경험		1.0076(0.0365)	1.0059(0.0121)	1.0101(0.0111)
청년고용대책 참여경험		0.3959*** (0.1395)	0.9806(0.0579)	1.0402(0.0599)
청년고용대책 관심정도		1.0074(0.0159)	0.9982(0.0044)	1.0014(0.0041)
관측치수		1,256	3,225	4,481
Log-Likelihood		-1,054.74	-12,529.30	-14,737.80
chi2		235.4678	577.1781	987.4756

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 추가로 첫 직장의 산업, 첫 직장의 직업, 학교 지역, 출신고등학교 계열, 영어성적 유무, 학비마련 방법을 통제.

지방전문대학 졸업자의 첫 직장 이직결정요인을 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 4년제 대학졸업자들을 분석한 이전의 결과와 두드러진 차이는 재직기간 3년 이상자의 경우 3년 미만 재직자들보다 직장 정착성이 높은 것으로 보인다. 주당근로시간의 1시간 증가는 재직기간 3년 미만 근로자의 이직가능성을 0.8% 높였지만 재직기간 3년 이상인 근로자에게는 유의미한 영향을 주지 않았다. 월평균임금 또한 10% 증가는 재직기간 3년 미만 근로자에게는 4.3%의 이직가능성을 낮추는 것으로 나타났으나 재직기간 3년 이상 근로자에게는 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다. 다만 일자리 만족도 수준의 1수준 증가는 재직기간 3년 이상 근로자의 이직가능성을 55%, 재직기간 3년 미만 근로자의 이직가능성을 27% 낮추는 것으로 나타나 일자리 만족도가 재직기간 3년 이상 근로자의 직장 정착에 매우 중요함을 보여주었다. 취업유형별로도 재직기간 3년 미만 근로자의 경우 선망직장 비정규직으로 취업한 경우와 수도권 중소기업에 취업한 경우 이직할 가능성이 각각 61%, 54% 높았으나 지방중소기업취업자의 경우 그 효과가 통계적으로 유의하

지 않았으며, 재직기간 3년 이상 근로자는 취업유형을 불문하고 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않았다. 가족으로부터 경제적 지원금의 10% 증가는 재직기간 3년 미만 근로자의 이직 가능성을 2.4% 증가시켰으며, 가족에 대한 경제적 지원금의 10% 증가는 재직기간 3년 이상 근로자의 이직가능성을 1.7% 낮추었다.

전반적으로 지방전문대학 졸업자의 경우 한 직장에 3년 이상 근무한 경우 높은 직장 정착성을 보여주고 있어 재직기간 3년 미만 근로자와 차별적인 것으로 나타났으며 이러한 측면에서 지방 4년제 대학 졸업자들과 큰 차이가 있었다.

<표 5> 지방전문대학 졸업자의 첫직장 이직결정요인: 콕스 비례위험 모형 추정결과

변수명	재직기간 3년 이상	재직기간 3년 미만	전체
	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)
주당근로시간	1.0107(0.0145)	1.0075*(0.0042)	1.0082**(0.0039)
로그월평균임금	0.6165(0.3168)	0.5734*** (0.0813)	0.4360*** (0.0564)
일자리 만족도	0.4474*** (0.0932)	0.7261*** (0.0377)	0.6567*** (0.0326)
교육수준대비 일의 수준	0.8624(0.3970)	0.9042(0.0978)	0.9396(0.0924)
기술수준대비 일의 수준	1.7772(0.7999)	1.0254(0.1142)	0.9948(0.0997)
전공과 일의 적합도	1.2412(0.1713)	1.0003(0.0364)	1.0149(0.0349)
취업유형 (base = 선망직장 취업)	선망직장 비정규직	1.0380(0.6697)	1.6081** (0.3045)
	수도권중소기업	1.7353(1.1017)	1.5357** (0.2623)
	지방중소기업	1.7252(0.7079)	1.2755(0.1898)
전공계열 (base = 인문계열)	사회계열	2.0040(1.8639)	1.2569(0.2667)
	교육계열	1.6956(1.9704)	1.5014(0.4121)
	공학계열	1.8511(1.7608)	1.2559(0.2779)
	자연계열	1.6043(1.7507)	1.4322(0.3400)
	의약계열	4.0013(4.2590)	1.2750(0.3083)
	예체능계열	2.1018(2.1951)	1.1610(0.2581)
여성	1.2875(0.4719)	1.0206(0.1189)	0.8665(0.0891)
졸업당시 연령	0.9256(0.0637)	0.9908(0.0236)	0.9398*** (0.0197)
사립대학	0.6062(0.3064)	1.3302(0.2796)	1.1943(0.2234)
지방 고등학교	0.7349(0.4295)	0.8183(0.1226)	0.8572(0.1214)
학점평균이상	0.8311(0.2284)	1.0453(0.0803)	0.9829(0.0699)

(표 계속)

변수명	재직기간 3년 이상	재직기간 3년 미만	전체
	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)	Haz. Ratio(표준오차)
휴학경험	1.1672(0.4352)	1.1012(0.1077)	1.1510(0.1048)
재학 중 근로개월 수	1.0083(0.0162)	1.0056(0.0047)	1.0032(0.0044)
결혼여부	0.9656(0.4722)	1.3041(0.2158)	1.3167*(0.1989)
부모와 동거여부	0.7927(0.3470)	1.2399*(0.1465)	1.1526(0.1333)
가구원 수	0.9688(0.1432)	0.9157**(0.0344)	0.9147**(0.0343)
아버지학력 (base= 중졸이하)	고졸	1.3198(0.4395)	1.2536**(0.1178)
	전문대졸	0.7063(0.4354)	1.1988(0.2013)
	대졸이상	0.9341(0.4624)	1.1611(0.1616)
가족으로부터의 월평균지원금액의 로그	1.0965(0.1976)	1.2377*** (0.0547)	1.1737*** (0.0495)
가족에 대한 월평균 보조액의 로그	0.8277*(0.0849)	0.9591(0.0251)	0.9569*(0.0237)
주당 일자리 탐색 시간	0.9883(0.0373)	0.9999(0.0076)	1.0105(0.0066)
훈련경험	0.6956(0.4057)	1.0195(0.1334)	1.1043(0.1328)
총 훈련시간	1.0034(0.0022)	1.0002(0.0002)	1.0002(0.0002)
자격증 유무	1.9602*(0.7135)	1.1168(0.1220)	1.2568**(0.1201)
자격증 개수	1.0090(0.0839)	1.0450(0.0336)	0.9978(0.0241)
인턴경험	0.4753(0.4023)	0.9449(0.1617)	0.6694**(0.1119)
청년고용대책 들어본 경험	0.9880(0.0619)	1.0285(0.0177)	1.0233(0.0165)
청년고용대책 참여경험	0.9631(0.5935)	1.0432(0.1032)	1.2144**(0.1169)
청년고용대책 관심정도	1.0231(0.0237)	1.0091(0.0069)	1.0037(0.0063)
관측치수	509	1,410	1,919
Log-Likelihood	-468.85	-5,400.42	-6,428.38
chi2	109.7313	262.8441	434.0244

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 추가로 첫 직장의 산업, 첫 직장의 직업, 학교 지역, 출신고등학교 계열, 학비마련 방법을 통제.

Ⅲ. 결 론

본 연구에서는 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사 2009년 졸업자의 1차 년도 조사자료와 3차년도 조사자료를 사용하여 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들의 지방중소기업 취업결정요인과 이직결정요인을 각각 분석하였다.

먼저 취업결정요인을 분석한 결과 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들 모두 지방중소기업 취업에 가장 결정적인 요인은 출신 고등학교의 지역이었다. 즉 수도권 고등학교를 졸업하고 대학을 지방대학으로 진학한 경우 졸업 이후 대부분이 수도권으로 돌아간다고 볼 수 있었다. 따라서 지방대학 졸업생들을 지역 내 중소기업 취업으로 유인하기 위해서는 수도권 중소기업과 비교한 지방 중소기업 육성정책이 아니라 선망직장과 비교되는 일자리의 질을 높이는 정책이 가장 효과가 클 것임을 보여주고 있었다. 지방대학을 졸업하고 수도권 중소기업으로 취업하는 이들의 대다수는 수도권 출신이므로 이들의 수도권 취업을 막기는 어려울 것으로 판단된다. 오히려 수도권으로 유출되는 지방출신 인원은 상대적으로 소수이므로 결국 지방에서 자란 지방대학 졸업자들의 경우 다수가 선망직장 취업과 지방 중소기업 취업 간의 선택문제 놓여 있다고 할 수 있다. 따라서 지방 중소기업 취업을 장려하기 위해서는 선망직장과 비교한 지방중소기업 일자리의 질을 높이는 것이 가장 중요할 것이다.

다음으로 지방대학 졸업자들의 첫 직장에서의 이직결정요인을 분석하였는데, 이직이 주로 재직기간 3년 미만 근로자들에서 발생한다는 기존의 보고서들에 근거하여 분석대상을 재직기간 3년 이상과 3년 미만으로 나누어서 분석하였다. 분석결과 4년제 대학 졸업자들의 경우 두 집단 간에 노동시장 정착성에서 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 그러나 지방 전문대학 졸업자들의 경우 재직기간이 3년을 초과할 이들은 대부분 변수에 대해 3년 미만 재직자들보다 직장에 정착하려는 더 높은 성향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한, 이들의 이직 결정에서 임금과 근로시간을 통제한 상태에서도 일자리에 대한 만족도가 가장 중요하였다. 따라서 이들의 직장 정착성을 지속해서 높이기 위해서는 임금과 근로시간 외에도 일자리의 질을 높이기 위한 다방면의 정책적 노력이 필요할 것으로 생각된다. 가령 직장 내에서의 민주적 의사결정구조 강화라든지, 교육훈련 투자를 통한 인적자본 향상과 같은 측면에서의 개선도 효과가 있을 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

- 김기승·정민수(2013). 「청년층 인재유출 결정요인 분석과 정책과제: 부산지역을 중심으로」, 『경제연구』, 제31권 제2호, 103~130쪽, 한국경제통상학회.
- 김진영(2007). 「대학서열과 노동시장」, 『한국경제의 분석』, 제13권 제3호, 1~72쪽, 한국금융연구원.
- 김희삼(2010). 「지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차」, 『한국개발연구』, 제32권 제2호, 55~92쪽, 한국개발연구원.
- 류장수(2003a). 「지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 특성 : 수도권대학 졸업생과의 비교」, 『직업능력개발연구』, 제6권 1호, 1~25쪽, 한국직업능력개발원.
- _____(2003b). 「지방대학 졸업생의 노동시장 이행 실태와 성과 분석 : 수도권 대학 졸업생과의 비교」, 『산업노동연구』, 제9권 제1호, 171~196쪽, 한국산업노동학회.
- _____(2005). 「지방대학 졸업생의 노동시장 성과 분석: 수도권대학 졸업생과의 비교」, 『노동경제논집』, 제28권 제2호, 1~27쪽, 한국노동경제학회.
- 박성재(2005). 「지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과 : 첫 번째 일자리를 중심으로」, 『노동정책연구』, 제5권 제4호, 65~99쪽, 한국노동연구원.
- 박환보·김성식(2011). 「개인배경, 취업준비노력, 대학서열유형이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 영향 분석」, 『교육사회학연구』, 제21권 제3호, 77~98쪽, 한국교육사회학회.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007). 「고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가」, 한국노동연구원.
- 양정승·류지영(2014). 「지방 대학 졸업생의 취업 행태 분석」, KRIVET Issue Brief 44호, 한국직업능력개발원.
- _____. 황성수·류지영(2013). 『지역 대학생들의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식 조사』, 한국직업능력개발원.
- 윤윤규·이재호(2004). 『지역산업 육성정책과 지역혁신체제 구축에 관한 연구』, 한국

개발연구원.

진미석(2013). 「수도권 및 지방대학생 핵심역량의 격차에 관한 탐색적 연구」, 『교육 사회학연구』, 제23권 제1호, 105~127쪽, 한국교육사회학회.

Altonji, Joseph G. and Charles R. Pierret(2001). “Employer Learning and Statistical Discrimination”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.116 No.1, pp. 313~350.

Green, William H.(2003). *Econometric Analysis*, 5th edition, Prentice Hall: New Jersey.

Humburg, Martin, Rolf van der Velden, and Annelore Verhagen(2013). *The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective*, European Union.

Abstract

An analysis on the determinants that lead provincial college graduates to get jobs at regional small and medium enterprises and leave the jobs

Yang Jung-Seung

This study analyzes the job choices of provincial college graduates and their decisions to leave jobs. The analysis on job choices reveals that the high school region of graduates is very important. Many graduates from high schools near Seoul go back to Seoul after completing college. Next, we studied their decisions to leave jobs by dividing them into two groups. One was those who have worked for more than three years, and the other was those who worked less than three years. There was no difference between two groups among college graduates. However, for vocational college, the former group's adherence to current jobs is stronger. In addition, the level of job contentment is the most important in their decision to leave jobs, even after controlling for wages and working hours. This means that improving job quality, not just wages and working hours, is good way to increase their job retention.

Key words: Provincial college graduates, Determinants on employment, Employment in regional SMEs, Determinants on leaving jobs, Retention in Labor Market

