

연구논문

대학 명성이 졸업생 취업 질에 미치는 효과와 시사점

A Study of The Effects of University's Reputation on Graduates' Employment Quality and Its Implication

최기성^{a)} · 조민수^{b)}

Ki Sung Choi · Min Soo Cho

본 연구는 대학 명성이 졸업생의 취업 질에 미치는 효과를 실증적으로 분석하고, 대학 평가와 관련된 시사점을 제시하였다. 먼저, 취업 질에 관한 선행연구 검토를 통해 청년 대졸자의 첫 일자리에서의 취업 질을 6개 지표로 측정할 수 있음을 도출한 후, 각 지표별 측정 값을 합산한 값을 절대적인 고용의 질(0점~10점) 지수로 정의하였다. 다음으로 대졸자 직업이동경로조사 자료를 이용하여, 대졸자 취업 질에 영향을 줄 것으로 예상되는 인구사회적 특성(성별, 연령), 대학 요인(출신대학 유형, 전공), 직무역량 요인(대학평점, 어학연수, 자격증, 교육훈련, 일 경험, 취업지원 프로그램 참여), 지역 요인(대학소재지) 등을 통제한 상태에서 대학 명성(대학 노력)이 졸업생 취업의 질에 어떤 영향을 주는가를 분석하였다. 또한 대학별 졸업생의 취업 질과 대학별 취업률(유지취업률 포함) 간의 상관분석을 통해 취업 질을 별도의 대학 평가지표로 반영할 필요성이 있는가를 살펴보았다.

분석결과, 대졸 취업자의 취업 질에 영향을 주는 다른 요인을 통제한 상태에서, 대학 명성(대학 노력)이 좋을수록 첫 일자리의 취업 질도 좋아지는 것으로 나타났다. 이는 대학 노력(대학 명성)에 따라 졸업생의 취업 질이 달라짐을 의미하는 것으로 공정한 대학평가를 위해서는 취업 질을 반영할 필요가 있음을 시사한다. 또한 졸업생 취업률(유지취업률 포함)과 취업 질은 보통 수준의 양의

a) 교신저자(corresponding author): 한국고용정보원 부연구위원 최기성.

E-mail: ckisung92@keis.or.kr

b) 한국고용정보원 연구원.

상관관계를 보이고 있으므로, 취업률만으로 측정되지 않는 대학의 노력을 취업 질을 측정·반영함으로써 평가의 공정성을 제고할 필요성이 있다고 하겠다. 한편, 성별, 대학 설립유형(국·공립, 사립), 대학 소재지(수도권, 비수도권) 등과 같은 대학의 배경 변수들도 졸업생의 취업 질에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 대학 평가지표로 졸업생의 취업 질을 사용할 때는 이러한 특성을 평가시 고려함으로써 평가의 공정성을 확보할 필요가 있음을 시사한다.

주제어: 대학 명성, 대학 평가, 졸업생 취업 질

This study analyzed the effects of university's reputation on graduates' employment quality and presents implications for university evaluation. First, previous studies on employment quality were examined to derive six indices for measuring young graduates' first job quality, and the sum of values measured by each index was defined as the absolute employment quality index(0~10 points).

Next, using university graduates' job movement path survey data, how the university's efforts(university reputation) could influence the employment quality was analyzed after controlling factors -that could influence graduates' employment quality- including sociodemographic characteristics(gender, age), university factors(university type and major), employment capacity factor(grade point average, overseas language training, licenses, training, job experience, participation in employment support programs), and local factor(university location). Also, the correlation between graduates' employment quality by university and employment rate by university (including the retained employment rate) was analyzed to examine whether the employment quality needed to be additionally reflected as the evaluation index.

The analysis revealed that, with other factors that could influence university graduates' employment quality being controlled, universities with better reputation(university's efforts) improved the first landed job quality. This means that the graduates' employment quality varies according to the university's efforts(university reputation),

suggesting that, for a fair university evaluation, job quality needs to be reflected. Also, graduates' employment rate(including the retained employment rate), and employment quality have a fair-level positive correlation, indicating that the university's efforts -which cannot be measured by employment rate alone- should be evaluated by measuring and reflecting employment quality, thereby boosting the fairness of evaluation.

Meanwhile, university background variables, such as gender, university type(national, public and private), and university location (Seoul metropolitan area, and other areas), also influenced graduates' employment quality. Thus, when using graduates' employment quality as a university evaluation index, the fairness of such evaluation needs to be secured.

Key words: reputation of university, evaluation of universities, graduates' employment quality

I. 연구문제

1997년에 대학설립이 허가제에서 신고제로 변경됨과 더불어, 가구의 소득증가로 고등교육서비스에 대한 공급과 수요가 큰 폭으로 증가하였다. 그에 따라 2000년부터 대학 진학률이 지속적으로 상승하여 2010년에는 75.4%까지 상승하였다. 하지만 대학 등록금이 큰 폭으로 인상된 반면, 동일 기간 가구소득 증가폭은 이를 하회함으로서 대학 등록금 부담이 가중되고, 대졸자를 포함한 청년층의 고용상황이 개선되지 않음에 따라, 2010년 이후부터 대학 진학률이 지속적으로 감소하여 2014년 현재 70.9%까지 하락했으나 여전히 높은 수준이다.

고등교육서비스에 대한 투자는 청년들의 인적자본을 더 높은 수준으로 끌어올린다는 긍정적인 측면과 함께 고학력자에 대한 노동수요의 제약으로 청년층에

서 상대적으로 높은 실업률을 보이게 하는 부정적인 측면도 동시에 존재한다. 통계청 자료에 따르면 2000년 이후 한국의 청년(15-29세) 실업률은 연령별로 다소간의 차이가 있지만, 2002년(7.0%)에 가장 낮았다가 2014년에 9.0%로 상승하여 평균적으로 7.0~9.0%로 나타나 동기(同期) 전체 실업률(3.1~4.4%)보다 2~3배 정도 높다.

개인뿐만 아니라 사회·경제적으로 부정적 영향을 미치는 청년 대졸자의 실업 원인은 노동 공급자(대졸 신규 구직자)와 수요자(기업)간의 보상과 숙련 수준에 대한 불일치로 요약할 수 있다. 보상 수준 불일치에 의한 실업은 대졸자들이 취업할 수 있는 괜찮은 일자리가 절대적으로 부족하기 때문이라는 주장과 함께, 괜찮은 일자리 수보다 상대적으로 더 많은 대졸자가 노동공급을 희망하기 때문이라는 설명도 가능하다.¹⁾ 보상 수준 불일치에 의한 실업을 완화하기 위해서는 대학교육에 투입되는 비용과 편익 정보를 이해관계자(학생, 학부모, 대학 등)에게 제공하여 교육투자자에 관한 합리적 선택을 촉진할 필요가 있다. 그간 정부는 대학교육에 대한 이해관계자들의 합리적 선택을 돕기 위해 2001년부터 교육과학기술부와 한국교육개발원이 주관하여 고등교육기관별 취업실태 조사에서 졸업생 취업률을 파악하여 공표함으로써 개인들이 대학교육 투자에 대한 편익을 판단하는 정보로 활용하고, 정부는 부실대학 선정 및 대학역량강화사업의 선정 기준으로 활용하고 있다.

하지만, 해당 조사는 건강보험과 국세청 DB을 통해 취업 여부만을 확인하고 취업유지율도 일부 기간으로 한정함으로써 졸업생의 취업 질(임금, 정규직 여부, 기업규모, 사회보험 가입여부 등)을 판단할 수 없다는 한계점이 있다. 이로 인해 학생 및 학부모들이 해당 자료만으로 대학교육에 따른 편익을 충분히 파악하기 어렵고, 대학들로부터는 평가기준으로 취업률만을 고려함으로써 평가기준과 관련된 공정성이 부족하다는 문제제기로부터 자유롭지 못한 상황이다.

본 연구는 이러한 배경 아래 대학교육의 편익과 대학의 노력을 졸업자 취업률이라는 양적 측면만으로 평가하는 것의 한계점을 보완하기 위해 취업(고용)의

1) 숙련 수준 불일치에 의한 실업의 원인은 기업이 원하는 역량을 갖춘 대졸 구직자가 부족하기 때문에 발생하는데, 이는 대학교육, 직업훈련, 자격 등이 산업수요를 충분히 반영하지 못한 결과이다.

질적 측면을 평가에 반영할 필요가 있는가를 실증하고, 그에 따른 시사점을 제시하고자 한다. 구체적으로, 먼저 대학평가지표로서 졸업자 취업률에 취업 질을 반영할 필요성이 있는가를 검증하기 위해 선행연구를 통해 청년 대졸자의 취업 질(개념, 측정지표, 단일지수 산출방법)을 정의한다. 이때 고려사항으로는 모든 대학의 졸업자들을 대상으로 별도의 추가적인 조사 없이 객관성을 확보한 자료(예컨대, 고용보험 DB)에서 활용 가능한 변수들로 취업 질의 측정지표를 정의한다는 점이다. 이는 취업의 질이 대학평가에 활용됨에 있어 무엇보다도 공정성이 중요하기 때문이다. 이어서, 대졸자 직업이동경로조사(GOMS)를 사용하여 대졸자 취업 질에 영향을 주는 변수들을 통제된 상태에서 대학 명성(대학 노력)에 따른 취업 질의 차이를 실증적으로 검증한다. 끝으로 대학 평가기준으로 졸업자의 취업 질을 활용하는 방안을 제시한다.

II. 선행연구 분석

1. 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계조사

1) 조사목적 및 내용²⁾

고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계조사는 고등교육 정책에 필요한 기초 정보를 제공하여 정책수립에 기여하고, 연구자들에게는 학교에서 노동시장으로의 이행 등을 분석하여 인적자원 개발과 학력별 인력수급 전망 등의 연구에 활용하는 것을 주된 목적으로 한다. 또한 학생 및 학부모에게는 각 대학 및 전공별 진학률과 취업률 등 대학입시 관련 자료를 제공함으로써 국민들의 교육정보 수요를 충족시키는 목적을 갖는다.

이러한 목적 하에 2004년 첫 조사를 시작으로 2007년에 처음으로 고용보험DB와 연계하여 자료를 검증하고, 2008년에는 건강보험 DB와의 연계 검증을 실시하였다. 2012년부터는 건강보험 및 국세 DB를 연계하여 연 2회 조사를 실시해 오고

2) 2014 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계조사 지침 및 프로그램 매뉴얼의 내용을 연구자가 정리하였다.

있으며, 2013년부터는 건강보험 DB를 연계하여 유지취업률을 년2회에서 4회로 확대 조사해 오고 있다. 조사대상은 매년 2월(전기) 졸업자와 8월(후기) 졸업자가 있는 학교(대학, 교육대학, 산업대학, 전문대학, 전문대학과정, 기능대학, 일반대학원 등 580여개)이며, 기술대학, 방송통신대학, 사이버대학, 사내대학, 대학원(대학원대학, 전문대학원, 특수대학원) 등은 조사에서 제외된다.

조사의 주요 내용은 졸업자 인적 정보(이름, 주민등록번호, 휴대폰번호), 졸업 후 상황(취업자, 진학자, 입대자, 취업불가능자, 기타, 미상, 제외 인정자) 그리고 건강보험 가입 여부 등이다. 조사의 주요 용어, 정의 그리고 조사방법 등은 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB 연계 취업통계조사의 주요 용어 및 정의

취업구분	정 의		조사방법
취업자	건강보험 직장가입자	조사 기준일 당시 건강보험 직장가입자 단, 대학의 재정(교비, 산학협력단, 정부재정지원금 등을 포함한 대학의 모든 회계)으로 인건비(4대 보험료 포함)를 일부 또는 전부 지원받아 한시적으로 취업한 졸업자(교외취업자)는 직장건강보험에 가입하여도 취업자로 인정하지 않음	연계조사
	건강보험 직장가입자		
	교내취업자	조사 기준일 당시 건강보험 직장가입자 중 학교법인 및 관련 기관(산학협력단, 학교기업 등)에 1년 이상 계약한 자로써 최저임금(1,088,890 원) 이상의 월급여를 받는 자. 계약만료 이전에 사직한 교내취업자는 사직사유가 명확하지 않거나, 사직 후 후임자가 없을 경우 취업자로 인정하지 않을 수 있음.	학교조사
	해외취업자(산업인력공단 DB 확인 취업자)	조사 기준일 당시 해외에서 주당 15 시간 이상 일 하며 고용계약기간이 91 일 이상인 자	연계+ 학교조사
영농업 종사자	조사 기준일 당시 직장건강보험 미가입자 중 영농업에 종사하는 자	학교조사	

(계속)

(계속)

진학자	국내전문대학/국내대학/국내대학원	조사 기준일 당시 고등교육법(제 2 조)에서 인정하는 교육기관(대학(대학원), 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신대학, 사이버대학, 기술대학, 각종학교, 대학원대학)으로 진학한 자 및 그 밖에 다른 법률에서 인정하는 교육기관으로 진학한 자.	연계+추가자 학교조사
	국외전문대학/국외대학/국외대학원	조사 기준일 당시 학위취득을 목적으로 외국의 정규교육기관에 진학한 자	학교조사
입대자	-	조사 기준일 당시 군 입대자	연계+추가자 학교조사
취업불가능자	수형자	조사 기준일 당시 수형중인 자	학교조사
	사망자	조사 기준일 당시 사고, 질병, 여타의 사유로 사망한 자	연계조사
	해외이민자	조사 기준일 당시 해외이주신고를 통한 이민출국자 및 현지 이주자	학교조사
	6 개월 이상 장기입원자	조사 기준일 당시 6 개월 이상 장기입원중인 환자	학교조사
기타	-	조사 기준일 당시 건강보험 미가입자 중 취업, 진학, 입대, 취업불가능, 미상, 제외인정자에 해당되지 아니한 자.	학교조사
미상	-	조사 기준일 당시 졸업 후 상황을 파악할 수 없는 자	학교조사
제외인정자	의료급여 수급자	조사 기준일 당시 의료급여법 제 3 조에 의해 건강보험 가입 대상이 아닌 자	KEDI 일괄처리
	여자군인 중 임관 전 훈련생	조사 기준일 당시 여자군인 중 건강보험 직장가입자가 아닌 훈련생 신분인 자	학교조사
	항공종사자 전문교육기관 교육대상자	조사 기준일 당시 항공종사자 전문교육기관 교육훈련생	학교조사
	종교지도자 양성 관련학과 졸업자	별도의 학과 인정심의 절차를 거쳐 제외 인정된 학과 졸업자	KEDI 일괄처리

출처: 김창환, 2014, 고등교육기관 졸업자 건강보험DB연계 취업통계연보, pp. 5-9.

이러한 조사과정을 통해 산출되는 주요 지표는 건강보험 DB연계 졸업생 취업률³⁾ 및 유지취업률⁴⁾ 그리고 진학률 등이 있다.

2) 대학평가에서의 취업률 및 유지취업률 활용

고등교육기관 졸업자 취업통계조사를 통해 산출되는 취업률 및 유지취업률은 정부가 수행하는 대학평가 사업에 주요한 평가지표로 활용되고 있다. <표 2>에서 확인할 수 있듯이 평가 사업별로 취업률과 유지취업률에 대한 배점과 가중치에 다소 간의 차이는 존재하나 공통적으로 보면 취업률과 유지취업률과 같은 양적 측면만을 평가에 활용하고 있다.

<표 2> 대학평가 사업별 졸업생 취업률 산출식

대학평가명	산출식
2014 년 수도권 및 지방 대학특성화 사업(CK)	$0.4 \times ('13.6.1 \text{ 일자 취업률})$ $+ 0.2 \times ('12.12.31 \text{ 일자 건보 및 국세 DB 연계취업률})$ $+ 0.4 \times ('12.6.1 \text{ 일자 취업자의 9,12 월 유지취업률})$
2014 년 정부재정지원제한 평가	$= 0.6 \times ('13.6.1 \text{ 일자}$ $\text{취업률} + \text{국세 DB 취업률}) + 0.2 \times ('12.12.31 \text{ 일자 건보}$ $\text{DB 취업률} + \text{예체능계 인정취업률}) + 0.2 \times ('12.6.1 \text{ 일자}$ $\text{건보 DB 취업자의 '12.12 월 유지취업률})$
2015 년 대학 구조개혁 평가	$[2013 \text{ 년 취업률 지수}] 0.5 \times ('12.12.31 \text{ 건보 및 국세 DB}$ $\text{연계 취업률}) + 0.5 \times ('13.6.1. \text{ 건보가입취업자의 2 차}$ $\text{유지취업률})$ $[2014 \text{ 년 취업률 지수}] 0.5 \times ('13.12.31 \text{ 건보 및 국세 DB}$ $\text{연계 취업률}) + 0.5 \times ('14.6.1. \text{ 건보가입취업자의 2 차}$ $\text{유지취업률})$
2015 년 학부교육 선도대학 육성사업	$0.5 \times ('13.12.31. \text{ 건보 및 국세 DB 연계 취업률})$ $+ 0.5 \times ('14.6.1. \text{ 건보가입취업자의 2 차 유지취업률})$

3) 건강보험 DB연계 취업률

$$= \frac{\text{건강보험직장가입자} + \text{해외취업자} + \text{영농업종사자}}{\text{졸업자} - (\text{진학자} + \text{입대자} + \text{취업불가능자} + \text{외국인유학생} + \text{제외인정자})}$$

$$4) \text{ 유지취업률} = \frac{6\text{월 일정시점}(3,6,9,12\text{개월}) \text{ 후 건강보험직장가입자}}{6\text{월 건강보험직장가입자}} \times 100$$

3) 대학평가에서 졸업생 취업률 및 유지취업률이 갖는 한계점

대학평가에서 졸업생 취업률이 중요한 평가지표로 활용됨에 따라 조사방법과 활용에 관한 다양한 문제가 제기되었고 이에 대한 개선도 꾸준히 이루어져 왔다.

하지만 취업률과 유지취업률의 조사방법과 활용 측면에서 개선이 필요한 부분들이 아직 남아있다는 주장들이 존재한다. 구체적으로 취업률 조사방법과 관련해서는 취업률 산정 시 ‘기타’자 비율이 높은 것은 문제점이며 이에 대한 대안 마련이 필요하다거나, 진학자에서 ‘학점은행제 및 특정 학점인정기관-고용노동부 산하 직업 훈련기관, 평생교육원 등- 입학자 제외’에 대한 근거가 명확하지 않거나, 유지취업률을 졸업 후 9개월이나 1년 이상의 기간으로 연장하여 평가해야 한다는 것이다(김영재 2014; 최기성 외 2015).

또 다른 한편에서는 취업률 활용과 관련하여, 취업률 지표는 대학이 직면하는 내·외부 환경요인(지역, 성별, 계열)을 고려한 후 활용되어야 한다고 제안되어 왔다(여인권 2011; 황규희·유한구 2012; 최기성 외 2015). 최기성 외(2015)는 노동시장 특성(청년 실업률, 임금근로자 평균임금)뿐만 아니라 대학형태, 대학설립 목적, 졸업생 평균연령 등과 같은 대학특성을 고려했을 때 기대되는 평균적인 취업률(회귀분석의 예측치)과 실제 취업률을 비교하여 대학의 교육성과를 평가해야 한다고 밝혔다. 이러한 문제제기 및 개선방안 등을 반영하여 현재는 성, 지역, 계열을 고려한 취업률을 평가에 활용하고 있어 이와 관련된 문제는 어느 정도 해소되었다고 평가할 수 있다.

이러한 논의와 함께 우수한 인재를 배출해야 하는 대학의 책무를 고려했을 때, 졸업생 취업률이라는 취업의 양만으로 대학의 교육성과를 평가하기에는 부족하다면서 취업의 질도 함께 평가할 수 있도록 평가체계가 보완될 필요가 있다는 주장들이 있었다(김영재 2014; 최기성 외 2015).

최기성 외(2015)는 이와 관련하여, ILO의 ‘괜찮은 일자리(decent work)’는 실제로 관찰될 수 없는 추상적 개념이기 때문에 이를 사용하여 고용의 질을 직접 측정하는 것은 거의 불가능하다고 판단하고, 관찰 가능한 다른 변수를 사용하여 고용의 질을 간접적으로 측정할 수 있다고 하면서 다음의 8개 지표는 취업의 질을 측정하기 위하여 조사에 반영하는 것을 검토할 필요가 있다고 하였다.

<표 3> 대졸자 취업통계에 제안된 고용의 질 측정지표

측정분야	측정지표
고용기회	고용률
고용안정성	취업자 중 상용근로자 비율
노동시장 안정성	고용보험 적용률
근로시간의 적절성	주당 평균 근로시간
산업안전	재해율
근로시간	주당 평균 근로시간
보상의 형평성	평균임금 대비 임금수준
보상의 적절성	실질임금

출처: 최기성 외, 2015.

선행연구들이 대학평가에 취업 질을 반영할 필요성이 있다는 문제를 제기했지만 구체적인 근거와 방법은 제시하지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 대학평가에 취업률뿐만 아니라 취업의 질을 반영할 필요가 있는가를 과학적인 방법을 사용하여 검증하고 구체적인 방법을 제시하고자 한다. 이를 위해 먼저 대졸 취업자의 취업 질을 측정할 수 있는 지표를 선정하고 측정한다. 이어서, 취업 질에 영향을 주는 다른 요인을 통제한 후에도 대학 명성(대학의 노력)에 따라 취업 질에 차이가 있는가를 계량모형을 통해 검증하고자 한다.

2. 취업 질에 관한 선행연구 검토

취업(고용) 질에 관한 논의는 노동시장 현황과 대응방안을 마련하기 위해 고용의 양적 측면에서의 성과를 보완하기 위한 목적으로 진행되어 왔다. 그간 고용의 질에 대한 논의는 거시(국가)-중위(기업)-미시(개인) 차원에서의 측정지표(indicator) 구성, 단일지수(index) 산출방법 그리고 적용과 관련되어 진행되었다. 본 연구에서는 연구의 목적에 일치하는 미시(개인)차원에서의 선행연구들을 중점적으로 살펴보겠다.

미시(개인, 특정계층)수준에서의 고용의 질에 관한 초기 논의는 이를 다루는

학문 분야에 따라 핵심적인 측정지표에서 차이를 보였다. 먼저, 경제학자들은 보상적 임금격차 이론에 따라 핵심 측정지표를 임금수준으로 보았다. 보상적 임금격차 이론에서는 직업에 따라 작업의 쾌적함, 숙련의 난이도, 일의 지속성, 요구되는 책임의 크기, 직업에서의 성공가능성 등에 차이가 존재한다고 가정한다. 그리고 어떤 직업이 다른 직업에 비해 이와 같은 근로조건이 더 열악하다면 이를 보완할 만큼의 임금이 지불되어 개인들이 직업에 대해 느끼는 매력을 균등화시킨다는 것이다. 이러한 시각에서 보면, 임금은 좋은 일자리를 판별하는 가장 정확한 기준이자 단일지표로서의 성격을 갖는다는 것이다(방하남 외 2007).

이에 비해, 사회학자들은 사회적 지위라는 개념과 직업을 연계하면 직업의 좋고 나쁨을 가늠할 수 있다고 주장하였다. Max Weber에 따르면 사회적 지위는 사회적으로 주어지는 명예나 권위, 중요성이나 가치에 의해 결정되는데, 현대사회에서 직업이 사회적 지위를 대변하는 것이라면 직업이 갖는 사회적 지위의 정도에 따라 해당 직업의 좋고 나쁨을 평가할 수 있다는 것이다. 이러한 시각을 기초로 하여 직업이 갖는 사회적 지위를 직업위세점수(occupational prestige score), 사회경제지수(socio-economic index) 등으로 개발하여 직업의 좋고 나쁨을 판단하였다(Blau & Duncan 1967; Ganzeboom et al. 1992).

한편, Clark(1998)는 임금에 주목하는 경제학적 접근이나 직업의 사회적 지위에 주목하는 사회학적 접근이 직업의 좋고 나쁨을 판별하는 데 일정부분 한계가 있음을 지적하였다. 먼저, 보상적 임금격차 이론에서 가정하듯 임금이 직업의 여러 특성을 완벽하게 조정한 결과로 보기 어렵고, 이러한 금전적 보상이나 사회적 지위가 개인이 느끼는 직업 만족도와 같은 심리적 보상을 모두 포괄하거나 대체하지 못한다고 주장하였다. 이러한 지적에 따라 미시수준의 고용 질을 측정하는 지표에는 임금이나 직업위세와 같은 비교적 객관적 지표뿐만 아니라 취업자가 느끼는 직업 만족도와 같은 주관적 지표들도 포함하는 방향으로 발전되었다.

Jencks et al(1988)은 근로자들이 평가하는 직무만족에 영향을 주는 요인들로 좋은 일자리 지수를 개발하였다. 측정지표에는 급여, 부가급여, 근무시간, 직업의 사회적 지위, 훈련 및 승진 기회, 고용위험, 교육요건, 근무여건, 자율성, 권한, 조직환경 등이 포함된다. 이와 유사하게, Clark(1998)도 수입, 근무시간, 미래의 전망, 작업난이도, 직무에서의 흥미, 위세, 독립성, 인간관계 등으로 고용의 질을

측정하였다. Bonnet et al(2003)도 거시수준의 고용 질 논의를 확대하여 개인의 고용 질을 고용보장, 직무보장, 작업의 안전, 숙련 재생산의 보장, 표현의 보장, 수입의 보장 등으로 측정하였다. 한편, Ritter & Anker (2002)는 객관적 지표를 사용하지 않고 임금, 부가급여, 일의 특성, 자율성 또는 독립성, 승진기회, 숙련향상 가능성 등과 같은 6가지 영역에서 응답자들이 얼마나 만족하고 있는가에 따라 일자리의 질을 평가하였다.

미시수준에서의 고용 질에 관한 국내 연구는 측정지표 구성 및 지수 산출방법에 관한 내용을 시작으로 최근에는 장애인이나 시간제 근로자와 같은 특정 계층 취업자의 고용의 질을 분석하는 데까지 확장되어 왔다.

방하남·이상호(2006)의 연구는 미시수준에서의 고용의 질에 관한 최초의 국내연구로 판단된다. 연구자들은 ‘좋은 일자리(good job)’에 관한 이론적 검토를 통해 한국 실정을 반영한 좋은 일자리 측정지표로서 임금수준, 현 일자리의 직업위세 그리고 현 일자리에 대한 본인의 주관적 만족도를 선정하였다.⁵⁾ 연구자들이 사용한 고용의 질을 측정하는 절차와 방법은 다음과 같다. 먼저, 측정단위가 서로 다른 임금, 직업위세, 만족도 변수를 각각 표준화(평균 0, 분산 1) 한다. 이어서, 표준화된 세 변수에 대해 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하고 이를 통해 구해진 요인점수를 고용의 질을 나타내는 종합지수로 사용하게 된다. 이렇게 산출된 종합지수는 표준정규분포를 따르게 되며, 지표 간 가중치는 지표별 요인 적재값을 적용하였다.

다음으로 최옥금(2005)은 ILO의 괜찮은 일자리 지표를 참고하여 다음의 5가지 조건을 모두 만족하는 일자리를 괜찮은 일자리로 정의하였다. 첫 번째 조건은 임금수준과 관련하여 임금이 중위임금의 50% 이상인 일자리, 두 번째는 전일제 일자리 여부와 관련하여 노동시간이 1일 8시간, 1주 6일, 1년에 50주 이상인 일자리, 세 번째는 노동의 보장 및 지속성과 관련하여 임시와 일용직이 아닌 상용직 일자리, 네 번째로는 사회보호차원에서 4대 사회 보험이 모두 적용되는 일자리, 마지막으로 사회적 타협과 작업장 관계와 관련하여 노조가 존재하는 일자리로 제한하였다. 하지만 실제 분석에 사용한 한국노동패널자료가 갖는 한계로 인해 4대

5) 구체적으로 임금수준은 월평균임금을 사용하였고, 직업위세는 Ganzeboom et al.(1992)이 제안한 직업의 사회경제지수를, 일자리 만족도는 직장내 직무 만족도에 대한 주성분 분석값을 사용하였다.

사회보험 중 산재보험 가입여부와 유노조 사업장 여부는 분석에서 제외되었다.

방하남 외(2007)는 한국 실정에 맞는 거시(국가) 및 중위(기업) 수준의 고용 질을 측정할 수 있는 지표뿐 아니라 개인(미시) 일자리를 분석단위로 하는 “좋은 일자리 (Good Job)” 지수를 개발한 후 한국노동패널과 산업별 직업별 고용구조조사를 사용하여 실증적 적용결과를 제시하였다. 연구자들은 좋은 일자리를 직무/직업 특성, 고용안정, 발전 가능성, 보상, 근무조건, 관계 등의 6개 하위차원으로 구성하고, 이를 측정하는 13개의 세부지표와 구체적인 측정문항을 제시하였다(<표 4>). 또한, 개별 일자리에 대한 좋은 일자리 질 지수를 얻기 위해 6개 차원과 세부지표에 대한 중요도를 설문으로 조사한 후 계층적 분석방법(AHP: Analytic Hierarchical Process)으로 지표별 차원별 가중치를 도출하여 적용하였다.

<표 4> 방하남 외(2007)의 개인(미시)수준 좋은 일자리 측정지표

차원	세부지표	측정문항
직무/직업 특성	① 자율성	나의 작업내용이나 방법에 영향력을 행사하거나 작업일정에 영향력을 행사하는 정도
	② 권한	팀의 작업목표에 영향력을 행사하거나 팀에서 어 떤 훈련이 필요한지에 대해 영향력을 행사하거나 함께 일할 신입사원을 채용하는 데 영향력을 행사 하는 정도
	③ 위세	사회경제적 지수(Ganzeboom's Index)
고용안정	④ 정규고용	상용직 유무
	⑤ 고용안정성	취업안정성에 대한 만족도
발전 가능성	⑥ 숙련향상 가능성	일자리에서 배운 지식이나 기능, 기술이 다른 직장 에 들어갈 경우 유용한 정도
	⑦ 승진 가능성	개인의 발전가능성에 대한 만족도
보상	⑧ 급여	월평균 임금
	⑨ 부가급여	각종 복리후생 제공여부
근무조건	⑩ 근무시간	근로시간에 대한 만족도
	⑪ 작업환경	근로환경에 대한 만족도
관계	⑫ 참여/발언	노조 및 노사협의회 혹은 기타 의사소통 통로 유무
	⑬ 인간관계	의사소통 및 인간관계에 대한 만족도

출처 : 방하남 외. 2007. 고용의 질-거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가, p.167.

해당 연구는 방하남·이상호(2006)의 연구에서 사용한 지수산출방법상의 문제점을 보완했다고 할 수 있다. 즉, 기존의 연구에서는 고용 질 지수를 산출함에 있어 개별 지표들을 표준화(평균 0, 표준편차 1)함에 따라 종합지수의 평균이 항상 0이 되어 시점별 고용 질의 변화를 파악할 수 없다는 문제가 있었다. 하지만, 해당 연구에서는 UNDP의 표준화 방식⁶⁾에 따라 세부 지표 값을 모두 0에서 1 사이의 값을 갖는 순위변수로 전환 후 지표별 가중치를 부여하였다. 이를 통해 최종적으로 산출된 좋은 일자리 지수는 0부터 100 사이의 값을 갖게 된다. 이렇게 산출된 고용 질 지수는 특정 시점의 고용 질뿐만 아니라, 시계열적으로 고용의 질이 어떻게 변화했는지를 평가할 수 있다는 장점이 있다.

한편, 윤윤규 외(2007)는 산업구조의 변동에 따른 고용의 불균등구조 심화를 고용의 질적 측면에서 고찰하였다.

<표 5> 윤윤규 외(2007)의 고용 질 측정지표

범주	세부 구성 지표
법정 근로기준(4 개)	퇴직금, 시간외 수당, 유급휴가, 근로계약 작성
사회보험 가입(3 개)	국민연금, 건강보험, 고용보험
고용조건(4 개)	정규직, 시간당 LoWER 저임금, 5 년 이상 근속기간, 주 5 일제
인적자원 관리(2 개)	상여금, 교육훈련

연구자들은 2007년 경제활동인구조사의 부가조사에 포함된 13개 문항을 고용의 질을 평가하는 세부 구성지표로 선정하고 이를 합산하여 개인별 고용 질 지수를 산출하였다. 이때, 고용조건 범주에 속하는 시간당 임금은 유럽연합의 LoWER (Low Wage Employment Research Network)에서 제시하는 상대적 임금수준의 정의를 사용하였다. 즉, 고임금 수준을 ‘중위임금의 3/2 이상’, 중간임금은 ‘중위임금의 2/3이상에서 3/2미만’ 그리고 저임금은 ‘중위임금의 2/3미만’으로 정의하고, 근로시간을 고려한 시간당 중위임금으로 임금수준을 측정하였다. 지표별 점수는

6) 특정지표 표준화 값=[특정지표 값-전체 지표 최솟값]/[전체 지표 최댓값-전체 지표 최솟값]

LoWER 저임금집단에 해당되면 -1점, 해당되지 않으면 0점을 적용하였고, 나머지 12개 항목에 대해서는 해당되면 1점을 그렇지 않으면 0점을 부여하였다. 이에 따라 개인별 고용 질 지수는 최저 -1점부터 최고 12점 사이의 값을 갖는다.

이성균(2009)은 중장년층이 취업한 일자리 중에서 임금수준(중위임금의 절반 이상), 기업복지혜택(퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일/휴가 가운데 적어도 2가지 이상의 혜택을 받는 경우), 고용안정성(상용직, 고용주, 전일제), 사회보험(건강보험과 국민연금 모두 가입) 등의 4가지 조건을 모두 만족하는 일자리만을 괜찮은 일자리로 정의하고 결정요인을 분석하였다.

변경희(2010)는 임금근로 장애인들의 고용의 질을 개념화하는 데 있어 임금, 직업위세, 직무만족도와 함께 장애인 근로자의 특수성을 고려하여 추가적으로 고용주에 의한 '직업배려'를 측정지표에 포함하였다. 직업배려 지표는 사업체에서 직무조정과 시간조정에 대한 배려를 받은 경험을 조합하여 측정하였다. 이와 유사하게, 박은하(2011)는 성별에 따른 노동시장 경험에 차이가 있을 것이라는 가정 하에 성별에 따른 양질의 일자리 결정요인을 실증적으로 분석하였다. 연구자는 양질의 일자리를 규정함에 있어 분석가용 자료, 한국 노동시장 특성, 그리고 여성노동자의 상황을 감안하여 적절한 임금수준(중위임금의 60% 이상), 적절한 노동시간(근로시간 만족도), 고용안정성(취업안정성에 '그렇다'와 '매우 그렇다'), 사회보장(4대 사회보험 모두 가입자), 일-가족 양립 프로그램(유급휴가, 출산휴가, 육아휴직 등이 모두 이용 가능한 경우)과 같은 5가지 조건을 모두 충족하는 일자리를 양질의 일자리로 규정하였다.

끝으로, 이옥진(2013)은 한국 시간제 근로에 ILO가 제시한 괜찮은 일자리 개념이 적용될 수 있는지와 그렇다면 시간제 근로에서 괜찮은 일자리를 결정하는 요인이 무엇인가를 분석하였다. 연구자는 한국 시간제 근로가 비정규직에 속하는 취약한 노동계층인 점을 감안하여 괜찮은 일자리를 임금수준이 전체 임금근로자의 월평균 중위임금의 1/2이상인면서 근로 계약기간이 정해져있는 경우로 정의하였다.

위에서 살펴보았듯이 미시수준에서의 취업(고용)의 질에 관한 지금까지의 국내 연구들은 전체 또는 특정 계층(지역) 취업자를 대상으로 하는 측정지표 개발, 단일지수 산출방법, 시계열적 추이, 결정요인 분석 등 다양한 측면에서 진행되어

왔다. 하지만, 현재 우리 노동시장에서 가장 큰 이슈라고 할 수 있는 대졸청년 취업자의 고용 질에 관한 논의는 아직 보고되지 않았다. 그간 대졸청년 취업자의 임금수준, 정규직 여부, 대기업 여부 등과 같은 개별 지표별 성과와 결정요인을 분석한 다수의 선행연구가 존재하나(이규용·김용현 2003; 박성재·반정호 2006; 채구목 2007; 안준기 2009), 현재와 같은 다층적 노동시장 구조 하에서는 이러한 접근은 연구결과가 오도(誤導)되거나 그 의미가 제약될 수밖에 없다. 예컨대, 고용형태는 동일하게 정규직이지만 중·소기업에 재직 중인 경우와 중견기업 이상에 재직 중인 경우를 고용 질이 동일하다고 보기 어렵기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 대졸 취업자의 고용 질을 다각적인 지표를 사용하여 측정하고, 대학명성(대학 노력)이 졸업생 취업 질에 영향을 주는가를 실증함으로써 공정한 대학평가를 위해 졸업생 취업 질을 반영할 필요성이 있는가를 검증하고자 한다.

3. 대졸자 취업 결정요인에 관한 선행연구 검토

대졸자 취업의 질이 취업과 동시에 결정된다는 점을 고려하여, 취업결정 과정을 설명하는 이론들을 간략하게 살펴보겠다. 인적자본이론은 교육투자는 인지능력을 제고시키거나 지식 및 기술을 습득시킴으로써 근로자의 생산성을 향상시켜서 좋은 일자리에 쉽게 취업할 수 있고 높은 임금을 받게 한다는 것이다(Becker 1964). 신호이론은 교육투자가 인적자본이론과는 달리 생산성을 제고시키지는 못하지만 능력 있는 사람을 가려내는 데 활용하는 신호(signaling)로서의 역할은 한다는 것이다(Spence 1973). 통계적 차별이론은 노동시장의 불완전한 정보(imperfect information)로 인해 고용주가 채용 전에 개인의 실제적인 생산성을 알 수 없기 때문에 개인이 아닌 개인이 속한 집단(인종, 성별, 최종 학력 및 학교 등)의 정보를 이용하여 개인의 생산성을 예측함으로써 특정 계층의 취업이 어렵게 된다는 것이다(Cain, 1976). 이중노동시장(dual labor market) 이론은 노동시장 정보의 불완전성, 내부 노동시장(internal labor market), 성, 연령, 학력 등에 대한 차별, 문화와 관습 등과 같은 다양한 제도적인 힘(institutional forces)과 비경제적 장벽 때문에 노동시장이 핵심부(1차)와 주변부(2차)로 분절되어 있고, 분절된 노동시장 간에는 노동이동이 제한되어 있을 뿐만 아니라 채용, 임금, 그리

고 고용안정성 측면에서 큰 격차를 보인다는 것이다(Dickens & Lang 1985).

위에서 제시한 이론적 배경 하에 선행연구를 통해 밝혀진 대졸자 취업결정 요인들은 인구·사회학적 요인, 학교 요인, 취업역량 요인 그리고 지역 요인으로 구분할 수 있다.

1) 인구·사회학적 요인

대졸자 취업에 영향을 미치는 인구·사회학적 요인들은 성별, 연령, 부모의 사회·경제적 배경(학력과 가구소득) 등으로 알려져 있다. 먼저, 성별은 동일한 생산성을 갖는 경우라도 여성이 혼인, 출산 그리고 육아 등으로 인해 남성에게 비해 기대 근속기간이 짧아 기업들이 채용 과정에서 남성보다 여성을 덜 선호하는 것으로 알려져 있다(김안국 2005; 박가열·천영민 2009; 김정숙 2009). 다음으로 연령이 취업 질에 미치는 영향은 연구에 따라 차이를 보이고 있다. 구체적으로 청년층(15~29세)의 경우 연령이 높을수록 정규직 취업확률이 증가한다는 연구결과(남기곤 2009)가 있는 반면, 대졸자의 기타 취업영향 변수와 관찰되지 않은 이질성을 통제하면 남성은 연령이 높을수록 여성은 연령이 낮을수록 취업확률이 증가한다는 연구결과도 보고되었다(채창균·김태기 2009). 이와 같이 연령의 취업효과가 연구마다 상이한 이유는 분석대상이나 취업자 정의 그리고 분석방법상의 차이 때문으로 판단된다.

다음으로 부모의 사회·경제적 배경과 관련하여, 부모 학력과 가구소득이 높을수록 취업뿐만 아니라 양질의 일자리에 취업할 확률이 증가한다고 알려져 있다(조우현 1995; 채창균·김태기 2009; 신혜숙 외 2014). 이는 2가지로 설명가능하다. 첫째, 대졸 청년이 속한 가구의 소득이 높을수록 구직 대신 비경제활동상태로 남아 있을 가능성이 커서 가구소득이 낮은 청년층에서 상대적으로 실업확률이 높게 나타날 수 있다는 점이다. 두 번째는, 한국 청년층의 구직경로가 공식적인 경로보다 비공식적 경로(부모, 친인척 등)에 더 많이 의존하고 있다는 점과 연관되어 있다. 즉, 부모의 사회·경제적 배경이 좋을수록 더 많은 취업기회를 접할 뿐만 아니라 괜찮은 일자리 정보를 획득할 수 있어 그렇지 않은 경우보다 취업가능성이 증가한다는 설명이다.

2) 학교 요인

대졸자 취업에 영향을 미치는 학교 요인들은 최종학교, 대학유형, 전공, 명성 등으로 알려져 있다. 먼저, 최종학력이 취업에 미치는 효과는 대체적으로 전문대학 졸업자가 고졸자나 4년제 대졸자보다 취업확률이 높은 것으로 보고되었다(안주엽·홍서연 2002; 신종각·김정호 2008). 이는 2000년부터 4년제 대졸자에 대한 수요부족과 아울러 전문대 개설 전공 및 교육과정에 사업체 수요를 반영함으로써 졸업생 취업능력(employability)을 향상시킨 결과라고 판단된다. 대학 설립 유형의 경우 4년제 대졸자에 국한하여, 졸업 대학이 국·공립대인 경우가 사립대보다 취업확률이 높은 것으로 보고되었다(채창균·김태기 2009). 일반적으로 사립대가 국·공립대에 비해 졸업 후 취업이 어려운 전공에 대한 조정이 용이하다는 점을 고려하면 사립대의 취업확률이 더 높게 나타날 것으로 예상할 수 있으나 위 연구에서는 그와 반대되는 결과를 보인다. 이는 몇 개의 유명 사립대를 제외하면 국·공립대가 사립대에 비해 대학 입학 점수(수학능력평가, 내신)가 높은 점이 암시하듯이, 관찰되지 않지만 지능(IQ)이나 성실성과 같이 대학 입학 점수에 영향을 주면서 취업에도 영향을 주는 변수가 존재하기 때문으로 보인다.

다음으로 대학 전공은 인문·자연계열에 비해 사회·공학·교육·의약 계열의 취업확률이 더 높은 것으로 제시되어 있다(신종각·김정호 2008; 채창균·김태기 2009; 유홍준 외 2014). 이는 노동수요의 주체인 기업들의 선호가 반영된 결과이다. 즉, 기업들은 저성장 지속, 경쟁심화, 불확실성 증대와 같은 경영환경에 대응하기 위해 중·장기적 관점보다는 단기적 관점에 입각한 투자를 선호한다. 이러한 기업 선호가 채용에도 적용되어 사회·공학·의약 계열과 같이 채용 후 단기간에 성과를 창출할 수 있는 전공계열 졸업자가 그렇지 않은 경우보다 취업확률이 높다고 할 수 있다(최기성 2015).

출신 대학 명성의 취업효과는 대학 명성을 무엇으로 정의하는가에 따라 다소의 차이를 보이나 대체적으로 명성이 좋을수록 취업확률이 증가하는 것으로 알려져 있다. 이규용·김용현(2003)은 4년제 대학별 입학생의 대학입학 수능시험 성적을 고려하여 “가(서울 시내 상위권 대학)”군, “나(서울 시내 및 수도권)”군 그리고 “다(나머지 대학)”군으로 구분하여 대졸자의 미취업탈출확률에 미치는

영향을 분석하였다. 분석결과에 따르면, 다른 영향변수를 통제한 상태에서 “가” 군이 “나”와 “다”군에 비해 미취업탈출확률이 높았고 통계적으로도 유의하게 나왔다. 이와 유사하게, 채구목(2007)은 수능점수를 사용하여 수도권 국·공립대, 수도권 사립대, 비수도권 국·공립대, 비수도권 사립대, 수도권 전문대, 비수도권 전문대와 같이 대학 명성을 6개로 나눈 후 수도권 사립대를 기준그룹으로 분석한 결과 비수도권 사립대와 비수도권 전문대가 기준그룹에 비해 취업확률이 낮았으나 비수도권 사립대만이 통계적으로 유의하였다.

3) 취업역량 요인

대졸자 취업에 영향을 미치는 취업역량 요인들은 대학성적, 어학연수, 자격증, 교육훈련, 일 경험, 취업지원 프로그램 경험 등으로 밝혀져 있다. 먼저, 대학성적이 좋을수록 취업확률은 증가하는 것으로 보고되고 있다(채구목 2007; 채창균·김태기 2009; 김정숙 2009; 신혜숙 외 2014). 대학성적이 우수하다는 것은 전공에 대한 지식이 축적되었음을 의미하거나(인적자본이론), 학업에 성실히 임했다는 긍정적인 신호를 고용주에게 보냄으로써(신호이론) 취업에 유리하게 작용한 결과로 볼 수 있다(최기성 2015).

다음으로 어학연수 경험은 첫 취업까지의 기간을 단축시키고 일자리에서의 임금도 상승시키는 것으로 알려져 있다. 신종각·김정호(2008)는 대졸자 직업이동경로조사 자료를 분석하여 어학연수가 졸업 후 첫 취업 기간을 단축시키는 효과가 있다고 밝혔다. 유사하게, 안준기(2009)는 어학연수 경험과 관련된 자기선택 편의(self-selection bias)를 교정하기 위해 성향점수매칭법⁷⁾을 사용하여 어학연수 참여집단과 미참여집단을 구축 후 분석한 결과, 어학연수 경험이 졸업 후 첫 취업까지의 기간을 단축시키고 임금을 증가시킨다고 밝혔다.

7) 자기선택 편의는 특정 정책(제도)의 참여집단이 무작위적으로 선정되지 않고 개인의 관찰가능한 특성에 기초하여 선정된 경우에 참여여부를 더미변수로 포함하여 효과를 추정하는 경우 추정계수에 편의가 발생하는 문제이다. Rosenbaum & Rubin(1983)은 준실험적 방법인 성향점수매칭법(propensity score matching)을 사용하여 참여집단에 속하게 하는 특성이 최대한 유사하게 비교집단을 구축한 후 분석하면 이러한 편의를 교정할 수 있음을 밝혔다.

어학연수와 달리 자격증 취득이 취업에 미치는 효과는 연구에 따라 차이가 있다. 이규용·김용현(2003)은 취득 자격증 개수가 증가하면 졸업 후 첫 취업까지의 기간이 단축된다고 밝혔다. 한편 채구목(2007)은 2004년과 2005년에 수행된 청년패널 자료를 사용하여, 취득한 자격증이 전공 및 취업과 어느 정도 관련되었는가를 측정한 후 자격증 효과를 분석하였다. 분석에 따르면, 자격증 점수가 높아질수록 정규직 취업확률이 증가하였고 통계적으로도 유의미하였다. 이와 달리, 자격증 개수(또는 보유)가 취업확률에 영향을 주지 않거나 오히려 부정적인 영향을 준다는 연구도 존재한다. 박성재·반정호(2006)는 대졸자 자격증 취득이 대학 졸업 후 첫 취업까지의 기간을 단축시키는가를 생존분석으로 분석한 결과 자격증 취득이 기간단축에 별다른 영향을 주지 않았다. 최기성(2015)은 자격증이 취업에 영향을 주지 않거나 부정적 영향을 주는 이유로 3가지 정도를 들고 있다. 먼저, 자격검정 내용과 방법이 노동시장에서 신호기능을 제대로 발휘하지 못하는 경우이다. 두 번째는 스펙쌓기를 위해 통용성이 낮은 자격증을 취득하거나 유사 자격증을 여러 개 취득함으로써 취업에 실질적인 도움을 주지 않는 경우이다. 마지막으로 분석 시 자격증 취득과 관련된 자기선택 편의를 충분히 통제하지 못한 경우이다. 즉, 학력이나 취업역량이 상대적으로 부족한 개인들이 자격증을 취득할 경우, 적절한 방법으로 이러한 편의를 교정하지 않는다면 자격증 취득자가 취업역량 부족자로 해석되어 자격증 미취득자보다 취업확률이 낮게 나올 수 있다.

자격증과 유사하게 교육훈련에의 참여가 그렇지 않은 경우보다 취업확률이 낮은 것으로 제시되어 있다. 구체적으로, 박성재·반정호(2006)는 대학 졸업 후 첫 취업 전에 받은 직업훈련은 4년제 대졸자의 구직기간을 단축시키지만 대학 재학 중에 참가한 직업훈련은 긍정적인 영향을 주지 않았다고 밝혔다. 유사하게, 남기곤(2009)은 청년층의 직업훈련 참여가 남녀 모두에서 참여하지 않은 경우보다 취업확률이 낮다고 밝혔다. 이러한 결과는 교육훈련의 질을 충분히 통제하지 못했기 때문이거나 앞서 자격증 효과처럼 자기선택 편의를 통제하지 못한 결과일 가능성을 배제할 수 없다.

대학 재학 중에 경험한 일자리가 취업에 미치는 효과도 연구에 따라 차이가 있다. 신종각·김정호(2008)는 재학 중 직장경험이 첫 취업까지의 기간을 단축시

키는 긍정적인 효과가 있다고 밝힌 반면, 채창균·김태기(2009)는 전문대생의 경우에는 일자리 경험이 취업확률을 증가시키나 4년제 대학생에서는 오히려 일자리 경험이 취업확률을 낮춘다고 밝혔다. 일자리 경험이 취업에 미치는 효과는 일자리를 경험한 이유나 목적에 따라 다를 것이다. 즉, 졸업 후 취업을 위한 경험 쌓기를 목적으로 하는 인턴, 현장실습 등은 취업에 긍정적으로 작용하겠지만, 단순히 경제적인 목적만을 갖는 아르바이트 등은 취업에 영향을 주지 않을 것이다.

이어서 취업지원 프로그램 참여가 취업에 미치는 효과를 살펴보겠다. 일부 대학에서는 정부의 재정지원으로 재학생들의 취업 역량을 향상시키기 위해 대학 취업지원기능 확충사업, 대학취업 지원관사업, 대학 청년고용센터사업 등을 운영하고 있다. 여기에는 취업박람회, 취업 관련교육, 취업 캠프, 취업동아리와 커뮤니티 육성, 취업 준비 프로그램, 취업 멘토링, 직업체험 프로그램, 진로·취업 인·적성 및 심리검사, 진로·취업 상담 프로그램, 취업 인프라 구축 등이 포함되어 있다. 대학 취업지원 프로그램 참여가 졸업생 취업에 어떤 영향을 주는가를 분석한 선행연구에 따르면, 재학 중 경험이 유익했다고 인식할수록 취업 확률이 높아졌다는 연구(노경란 외 2011)가 있는 반면, 대학이 갖는 영향을 통제하면 취업지원 프로그램 참여가 취업확률에 긍정적인 영향을 주지는 못한다는 결과(신혜숙 외 2014)도 제시되어 있다.

4) 지역 요인

본 연구에서는 대졸자 취업에 영향을 주는 다양한 노동시장 요인 중 대졸자가 졸업 후 직면하는 지역 노동시장 여건을 고려하여 살펴보겠다. 채구목(2007)은 졸업한 대학의 소재지를 지역 노동시장 여건을 의미하는 대리변수로 사용하였다. 연구자는 서울을 기준그룹으로 하여 경기·인천, 충청, 전라, 경상, 강원·제주로 구분하여 분석한 결과 서울에 비해 경기·인천의 취업확률이 더 높고 통계적으로 유의미하였다. 한편, 수도권(서울·인천·경기) 소재 대학 졸업자가 비수도권 소재 졸업자보다 취업확률이 높거나 졸업 후 첫 취업까지의 기간이 더 짧다는 연구도 제시되었다(신종각·김정호 2008; 유홍준 외 2014).

Ⅲ. 분석자료 및 방법

1. 분석자료

대학 명성(대학 노력)이 졸업생의 취업 질에 어떤 영향을 주는가를 분석하기 위해 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(이하 “GOMS2012”) 자료를 사용하였다.

GOMS2012는 한국교육개발원이 보유한 2011년 8월과 2012년 2월에 2년제 이상 대학 졸업자 전체 명부를 모집단으로 설정하고 학과, 권역, 대학 설립유형, 성별 등을 층화변수로 사용하여 모집단의 3~4%인 18,250명을 표본으로 구축하였다. 조사는 2013년 9월 1일을 기준시점으로 하여 9월부터 11월까지 면접조사로 실시되었다.

GOMS2012의 주요 조사내용은 조사 시점에서의 경제활동 상태, 현 직장 및 첫 직장, 졸업 후 경험한 일자리, 학교생활, 재학 중 경험한 일자리, 취업준비, 취업관련 교육 및 훈련, 향후 진로, 인적 사항 등으로 구성되어 있다.

분석에 사용한 표본은 다음의 과정을 걸쳐 선정하였다. 먼저, 대학 졸업 시 연령이 35세 이상인 967명은 분석목적에 부합하지 않아 제외하였다. 또한 4년제(교육대학 포함) 대졸자만을 분석대상으로 삼기 때문에 전문대졸업자 4,168명을 제외하였다. 졸업 후 조사시점까지 첫 취업에 성공하지 못한 2,346명도 분석표본에서 제외하였다. 본 연구에서의 졸업 후 첫 취업은 임금근로자이면서 종사상 지위가 상용직과 임시직인 경우로 제한하였다. 마지막으로 주요변수의 응답 값이 모름/무응답인 경우를 제외하고 최종적으로 9,638명(전체표본 대비 52.81%, 4년제 대졸자 전체표본 대비 68.44%)을 분석표본으로 사용하였다.

2. 대졸자 첫 일자리에서 취업의 질 측정지표 및 지수 구성

대졸자 첫 일자리에서의 취업 질을 평가하기 위해서는 다음과 같은 3가지 사

항에 대한 고려가 필요하다. 먼저 취업 질을 무엇으로 측정할 것인가로 측정지표의 구성에 관한 것이다. 국내 선행연구들을 보면 특정 계층의 취업 질을 평가하기 위해서 방하남 외(2007)가 제시한 지표를 기준으로 해당 계층이 지닌 특성을 측정지표에 반영하고 있다(최옥금 2005; 변경희 2010; 박은하 2011; 이옥진 2013).

두 번째 고려사항은 측정된 취업 질을 어떻게(어느 수준까지) 구분할 것인가로 크게 보면 2가지 방법이 가능하다. 먼저, 취업 질을 구성하는 지표별 값을 측정하고 이를 사용하여 취업 질 지수를 도출하는 방법이다(방하남·이상호 2006; 방하남 외 2007; 윤윤규 외 2007; 변경희 2010). 이와 같은 방식으로 산출된 취업의 질 지수는 연속형 변수(continuous variable)로서 풍부한 해석이 가능하다는 장점이 있다. 다른 방법은 취업의 질을 구성하는 지표를 선정하고 이에 모두 해당하는 일자리를 괜찮은 일자리 또는 좋은 일자리로 규정하는 방법이다(최옥금 2005; 이성균 2009; 박은하 2011; 이옥진 2013). 이는 어떤 일자리가 괜찮은 일자리(좋은 일자리)에 속하는가만을 측정하는 것으로서 취업의 질적 차이를 충분히 포착할 수 없다는 한계를 지닌다.

세 번째 고려사항은 취업 질 지수를 산출하는 방법에 관한 것으로 두 번째 고려사항과 연관되어 있다. 특정 일자리가 괜찮은 일자리에 속하는가만을 평가한다면 취업 질 지수를 산출할 필요가 없다. 하지만 여러 개의 지표들을 종합하여 단일지수를 산출한다면 지표 또는 차원 간 가중치를 어떻게 산출할 것인가를 결정해야 한다. 선행연구들에서 사용한 가중치 산출방법은 크게 3가지로 구분된다. 먼저, 모든 지표에 동일한 가중치를 부여하는 방식이다(윤윤규 외 2007). 이러한 방식은 가중치 부여의 임의성(voluntariness)으로 취업의 질 지수가 올바른 방법으로 측정되었는가와 관련된 타당도(validity) 문제에서 자유롭지 못하다는 한계점을 갖는다. 두 번째 방법은 측정 단위가 상이한 지표들을 표준화 후 주성분 분석을 통해 구해진 지표별 요인 적재값을 가중치로 사용하는 것이다(방하남·이상호 2006; 변경희 2010). 세 번째 방법은 지표 또는 차원 간 가중치를 별도의 설문조사를 통해 도출한 후 이를 적용하는 방법이다(방하남 외 2007). 이 방법이 취업 질 지수를 산출하는 가장 합리적인 방법이라고 할 수 있으나, 평가가 필요한 시점마다 추가적인 시간과 비용을 들여야 한다는 단점이 있다.

본 연구에서는 이상의 고려사항에 대해 다음과 같이 처리하였다. 먼저, 대졸자의 취업 질을 측정하는 지표는 방하남 외(2007)가 제시한 “좋은 일자리”지표를 세 가지 원칙에 따라 준용하였다. 첫 번째 원칙은 객관적 통계를 사용한다는 점이다. 이는 측정지표들을 사용하여 산출하는 취업 질이 대학평가에 활용됨으로 무엇보다도 공정성이 중요하기 때문이다. 두 번째 원칙은 객관성을 유지하면서 추가적인 조사 없이 안정적으로 자료 활용이 가능해야 한다는 점이다. 이러한 기준에 부합하는 자료로는 고용보험 DB가 유일하다고 판단된다. 세 번째 원칙은 대졸 청년층의 특성이 평가지표에 반영되어야 한다는 점이다.

<표 6> 대졸자 첫 일자리 취업의 질 측정지표

차원	방하남 외(2007)	대졸자 첫 일자리 취업의 질 측정지표	
직무/ 직업 특성	① 자율성	제외	
	② 권한	제외	
	③ 위세	① 직업위세	사회경제적지수(Ganzeboom's Index)
취업 안정	④ 정규취업	② 취업형태	계약직 여부
	⑤ 취업안정성	제외	
발전 가능성	⑥ 숙련향상 가능성	제외	
	⑦ 승진 가능성	제외	
보상	⑧ 급여	③ 시간당 임금	월평균 임금기준 시간당 임금
	⑨ 부가급여	제외	
근무 조건	⑩ 근무시간	④ 근로시간	장시간 근로 (주당 52 시간 이상) 여부
	⑪ 작업환경	⑤ 근무환경	사업체 종사자 수
관계		제외	
	⑫ 참여/발언	⑥ 사회안전망	4 대 사회보험 가입여부
	⑬ 인간관계	제외	

이러한 원칙에 따라 먼저, 취업안정 차원에서 주관적 지표인 ⑤취업안정성(취업안정성에 대한 만족도)을 제외하고, ④정규취업(상용직 여부) 여부를 고용보험 DB에서 식별가능한 ②취업형태(계약직 여부)로 대체한다. 동일한 이유로 ⑩근무시간 만족도는 장시간 근로여부인 ④근로시간으로 대체한다. 또한 고용보험 DB에 포함되어 있지 않으면서 입직 초기에 결정된다고 보기 어려운 ①자율성, ②권한 그리고 ⑬인간관계 만족도 지표는 포함하지 않는다. 대신 대졸자를 포함한 청년층의 노동이동이 입직 초기에 매우 빈번하다는 특성을 반영하여 4대 사회보험 가입여부로 측정되는 ⑥사회안전망 지표를 추가하였다. 마지막으로 고용보험 DB에서 포착되지 않는 ⑥숙련향상 가능성과 ⑦승진 가능성, ⑨부가급여, ⑫참여/발언은 제외하고, ⑪작업환경(근로환경에 대한 만족도)은 사업체 종사자수로 측정되는 ⑤근무환경으로 대체한다. 여기에 ①직업위세, ③시간당 임금수준 지표를 포함하여, 최종적으로 대졸자 첫 일자리에서의 취업의 질은 5개 차원에 포함된 6개 지표로 측정한다.

6개 지표별 구체적인 측정방법과 변수 처리방법은 다음과 같다. ①직업위세는 Ganzeboom(2010)이 2008년에 개정된 국제표준직업별(ISCO-08)로 부여한 직업별 사회경제적지수(International Socio-Economic Index of Occupation; ISEI)를 사용하였다. 이를 위해 먼저 ISCO-08에 통계청의 한국표준직업세분류를 1대 1로 매칭하고, 이어서 한국표준직업세분류에 대졸자 직업이동경로조사에서 사용한 한국고용직업세분류를 1대 1로 매칭하여 직업별 ISEI(10-89점)를 산출하였다. 다음으로 직업별 ISEI를 표준정규분포(Z값)로 환산 후 Z값이 -1 미만이면 0, -1부터 0 이하이면 1, 0보다 크고 1 이하이면 2, 1보다 크면 3의 값을 최종적으로 부여하였다.

두 번째 지표인 ②취업형태는 종사상 지위가 임시직은 0, 상용직은 1의 값을 부여한다. 세 번째 지표인 ③시간당 임금수준은 먼저, 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나눈 시간당 임금을 산출 후, 시간당 임금이 2012년 최저임금(4,850원) 이하면 0, 최저임금 이상~최저임금의 2배 이하면 1, 나머지는 2의 값을 부여한다. 다음으로 네 번째 지표인 ④근로시간은 주당 근무시간이 52시간을 초과하면 0, 그렇지 않으면 1의 값을 부여한다. 다섯 번째 지표인 ⑤근무 환경은 사업체 종사자 수를 기준으로 하여 소기업(1~49명)은 0, 중기업(50~299명)은 1, 나머

지 중견기업 이상(300인 이상)은 2의 값을 부여한다. 마지막 여섯 번째 지표인 ⑥사회안전망은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등의 4대 사회보험에 모두 가입했으면 1, 그렇지 않으면 0을 부여한다.

두 번째와 세 번째 고려사항인 취업의 질을 어느 수준까지 구분할 것인가와 관련하여, 본 연구에서는 위에서 제시한 6개 지표별로 값을 측정하고 이를 표준화하여 취업의 질적 수준을 구분하고자 한다. 이와 관련된 구체적인 절차와 방법은 다음과 같다. 첫 번째 단계에서는 지표별로 측정된 값을 단순 합산하여 절대적인 취업 질(0점~10점)을 측정한다. 2단계에서는 지표별 측정값을 UNDP의 표준화 방식에 따라 0에서 1 사이의 값으로 전환한다. 3단계에서는 표준화된 지표 값들에 상관관계가 있는가를 검증한 후 주성분 분석을 실시한다. 주성분 분석을 통해 6개 지표가 하나의 요인으로 묶이면 지표별 요인 적재값을 지표별 가중치로 사용하여 얻어진 요인점수를 대졸 취업자의 취업 질 지수로 사용한다. 만약, 주성분 분석결과가 하나의 요인으로 묶이지 않으면 절대적인 취업 질 점수를 사용하여 취업의 질적 수준을 구분한다.

3. 대졸자 취업 질 결정요인 분석을 위한 모형 설정

설명변수에는 선행연구에서 밝혀진 대졸자 취업영향 요인들 중 연구목적에 부합되는 변수들을 선별하였다. 대졸자의 인구·사회적 특성요인에는 성별과 연령,⁸⁾ 대학 요인에는 대학 설립유형, 전공, 명성을 포함하였다. 취업역량 요인에는 대학성적, 어학연수경험, 자격증, 교육훈련, 일 경험, 취업지원 프로그램 경험, 지역 요인에는 졸업 대학 소재지를 포함하였다. 구체적으로 살펴보면, 성별은 여성을 기준그룹으로 하는 더미변수로 설정하였고, 연령은 2012년 1차 조사 기준 연령(2012~출생년)을 변수로 사용하였다.

학교 요인 중 대학 설립유형은 사립대를 기준그룹으로 하는 더미변수, 전공은 인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능 등 7대 계열로 측정하여 인문계열을 기준그룹으로 하는 더미변수로 분석하였다.

8) 추가적으로 부모의 사회경제적 지위를 고려할 수 있으나, 분석자료에 무응답이 많아 표본 손실을 막기 위해서 본 연구에서는 제외하였다.

<표 7> 대졸자 취업 질 결정요인 분석모형의 설명변수

취업의 질 영향 요인	설명변수	
인구사회적 요인	성별(남성=1)	
	연령	
취업역량 요인	대학평점	
	어학연수(경험자=1)	
	자격증(취득자=1)	
	교육훈련(참여자=1)	
	일 경험(경험자=1)	
	취업지원 프로그램 경험	
지역 요인	졸업대학 소재지(수도권=1)	
	출신대학 설립유형(국공립=1)	
대학 요인		사회
		교육
	전공계열 (기준그룹: 인문)	공학
		자연
		의약
		예체능
	대학 명성 (기준그룹: “나”그룹)	“가”그룹
		“다”그룹
		“라”그룹

대학 요인 중 대학 명성은 대학 자체의 노력을 의미하는 대리변수로 사용된 것이다. 대학 명성이 취업 질에 미치는 긍정적 효과는 “개인효과”, “학교효과” 그리고 “개인×학교효과”로 나뉘 볼 수 있다. “개인효과”는 취업능력이 뛰어난 학생이 대학 교육을 마친 뒤 본인이 원래부터 지닌 우수한 능력에 의해 양질의 일자리에 취업하는 것으로 신호이론과 연관되어 있다. “학교효과”는 취업능력이 부족하

더라도 대학이 교육을 통해 실질적으로 취업능력을 향상시켜 양질의 일자리에 취업하게 했다면 인적자본이론과 관련되어 설명되지만, 대학 교육이 실질적인 취업능력 향상을 가져오지 못했지만 취업 질이 향상되었다면 통계적 차별이론과 연관될 수 있다. 마지막으로 “개인×학교효과”는 취업능력이 뛰어난 학생에게 대학이 교육을 통해 취업능력을 더욱 향상시켜 취업 질을 더욱 양호하게 만드는 효과로 볼 수 있다. 따라서 대학 명성 중 대학의 노력에 의한 효과는 “학교효과”와 “개인×학교효과”만이 해당된다. 하지만, 현실적으로 이러한 변수를 찾기 어려워 본 연구에서는 대학 명성을 대학 자체의 노력을 의미하는 대리변수로 사용하였다.

국내 4년제 대학에 대한 명성측정은 크게 2단계에 걸쳐 진행하였다. 1단계에서는 중앙일보 대학종합평가 순위(2014년)⁹⁾와 Webometrics 대학 순위¹⁰⁾(2015년)를 고려하여 연구자가 1차 평가 순위를 정하였다.¹¹⁾ 두 평가는 단순히 대학의 이미지만 평가하는 것이 아니라 다양한 평가지표를 포함하고 있으므로 실제 대학의 우수성과 대중적 이미지가 함께 반영되어 있다고 할 수 있다. 2단계에서는

9) 중앙일보의 대학종합평가는 4년제 대학 중 종교관련 대학, 교육대, 체육대, 산업대 등을 제외한 100여개 대학의 교육여건 및 재정, 교수연구, 국제화, 평판·사회진출도 등을 조사하여 종합순위를 부여하고 있다. 하지만, 180여개의 4년제 대학 전체를 대상으로 평가하지 않는다는 한계가 있다.

10) 스페인 National Research Council의 Cybermetrics Lab에서는 Webometrics를 통해 매년 2차례에 걸쳐 전 세계 국가들의 2년제 이상 대학 모두에 대한 평가순위를 제공하고 있다. Webometrics의 대학 순위는 해당 대학의 Visibility와 Activity를 각각 50%씩 반영하여 결정된다. Visibility는 외부 웹사이트에서 해당 대학으로의 Link 수를 집계한 것으로, Visibility가 높다는 것은 대학의 명성, 학문적 성과, 정보가치 등이 높다는 것으로 이를 “virtual referendum”이라 부른다. Activity는 구글과 같은 검색 엔진에 나타나는 해당 대학의 웹페이지 수, 연구보고서 등의 파일 수 그리고 인용횟수가 상위 10%에 포함되는 저널에 게재된 학술연구 건수를 하위지표로 구성하고 있다. 현재 Webometrics에는 한국 387개 대학의 2015년 1월 기준 순위가 제시되어 있다.

11) 두 평가에서 같은 순위를 얻은 경우는 해당 순위를 1차 평가 순위로 정하였고, 그렇지 않은 경우에는 각 평가에서의 순위를 참고하여 2차 평가자의 검토를 통해 최종 순위를 정했다.

1차 평가 순위에 대하여 국내 유명 입시학원에 근무하는 입시분석가의 검토를 거친 후 최종적으로 대학의 명성 순위를 확정하였다. 실제적인 분석에서는 확정된 대학 명성 순위를 기준으로 1~40위까지를 “가”그룹, 41~80위까지를 “나”그룹, 81~120위까지를 “다”그룹, 121위 이하를 “라”그룹으로 구분한 후, “나”그룹을 기준그룹으로 하는 더미변수로 분석에 포함하였다. 한편, Webometrics(2015년 1월 기준)와 중앙일보(2014년) 대학평가 순위 그리고 분석에 사용한 표본들의 졸업 시점(2010~2012년) 간에는 짧게는 2년에서 길게는 5년의 시차가 존재하나, 대학 명성이 짧은 기간 동안 쉽게 변화하지 않는다는 점을 고려하면 큰 문제는 없다고 판단된다.

취업역량 요인에서, 대학성적은 졸업평점을 사용하였고, 취업지원 프로그램은 참여한 경험을 모두 합산한 값(0~7점)을 사용하였다. 어학연수(외국체류기간 1년 이상) 경험자, 자격증(1년 이상 시험 준비) 취득자, 교육훈련(6개월 이상) 경험자 그리고 재학 중 일(취업 경험쌓기) 경험자를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 하는 더미변수로 분석하였다.

끝으로, 지역 요인과 관련해서는 졸업한 대학의 소재지를 수도권(서울·인천·경기)과 비수도권으로 구분한 후 비수도권을 기준그룹으로 하는 더미변수로 포함하였다.

4. 분석방법

본 연구에서 종속변수로 사용한 취업의 질 등과 같은 연속변수를 종속변수로 하고 분석에 사용된 표본(취업자)이 모집단(취업자+미취업자)으로부터 비무작위적으로 선택된 경우에, 해당 표본을 대상으로 한 통상최소자승법(OLS)에 의한 추정량은 편의추정량이 되는데 이를 표본선택 편의(sample selection bias)라 한다. 일반적으로 표본선택 편의는 Heckman의 2단계 추정법으로 교정이 가능하다.

Heckman의 2단계 추정방법의 첫 단계는 모든 표본(취업자+미취업자)에 대해 먼저 프로빗(probit) 모형으로 취업결정 방정식을 추정한다. 이 때 종속변수 값으로는 취업자 1, 미취업자 0을 부여하고, 취업 질 함수와의 식별을 위해 취업

질에 영향을 주지 않지만 종속변수(취업 여부)에 영향을 주는 1개 이상의 설명변수를 포함해야 한다. 다음으로 선택방정식을 추정한 후 개인별 예측값을 사용하여 개인별 Inverse Mill's Ratio(이하 IMR)을 도출한다. 두 번째 단계에서는 선택(취업자) 표본들만을 대상으로 개인별 IMR와 다른 설명변수를 포함하여 OLS로 취업 질 함수를 추정하였다. 선택(취업 여부)방정식의 설명변수에는 성, 연령, 연령제곱, 전공, 대학성적, 취업지원 프로그램 경험 등과 함께 취업 질 함수와의 식별을 위해 배우자 유무¹²⁾를 포함하였다. 절대적 취업 질 점수를 종속변수로 한 통상최소자승법(OLS)에서는 앞에서 살펴본 취업의 질 설명변수들을 포함하였다.

IV. 분석결과

1. 기초통계

1) 취업 질 측정결과

6가지 지표별 값을 단순 합산한 취업 질(0점~10점) 측정결과는 <표 8>과 같다. 각 점수별 표본비율을 보면, 절대적 취업 질 값이 6점인 경우가 20.79%로 가장 많았으며, 그 다음으로 7점(20.53%), 5점(16.05%), 8점(14.55%) 등의 순이었다. 취업의 질의 전체평균은 6.23점(표준편차 1.87)이었다.

<표 9>에서는 6개 지표별 측정값을 UNDP의 표준화 방식에 따라 0에서 1 사이의 값을 갖는 순위변수로 전환한 후, 지표별로 상관관계가 있는가를 검증하였다. 분석에 따르면, 각 지표 간 상관관계는 가장 높은 경우가 0.33(시간당임금-상용직여부)으로 취업 질 측정지표 간 상관관계는 약한 것으로 볼 수 있다.

12) 남기곤(2009)은 청년층에서 배우자 유무가 미취업(실업) 확률에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 하지만, 배우자 유무가 취업 질에 영향을 준다는 이론이나 경험적 증거는 아직 보고된 바 없다.

<표 8> 절대적인 취업의 질(6개 지표 단순 합산 값)

절대적 취업의 질 값	빈도(명)	퍼센트(%)
0	8	0.08
1	58	0.60
2	226	2.34
3	476	4.94
4	915	9.49
5	1,547	16.05
6	2,004	20.79
7	1,979	20.53
8	1,402	14.55
9	657	6.82
10	366	3.80
전체	9,638	100.00

<표 9> 취업의 질 측정지표 간 상관관계

	사회경제적 지수	상용직	시간당 임금	장시간 근로	사업체 종사자	4대 사회보험
사회경제적 지수	1.00					
상용직여부	0.05***	1.00				
시간당 임금	0.13***	0.33***	1.00			
장시간 근로	0.00	-0.09***	0.26***	1.00		
사업체 종사자	0.10***	0.03***	0.14***	-0.01	1.00	
4대 사회보험	0.00	0.29***	0.22***	0.00	0.10***	1.00

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

2) 취업 질 측정지표에 대한 주성분 분석

취업의 질 측정지표 간 상관관계가 높은 수준은 아니었지만, 가중치 산출을 위한 주성분 분석을 시도하였다(<표 10>). 주성분 분석결과, 취업의 질을 나타내는 6개 지표가 3개의 성분으로 묶이고, 이에 의해 설명된 분산은 총 64.0%인 것으로 나타났다. 먼저 성분1에는 상용직여부(취업안정 차원), 시간당 임금(보상 차원), 4대 사회보험 가입여부(보상 차원) 등의 지표들이 포함되어 외재적 취업의 질로 볼 수 있는데, 이를 통해 상용직이면서 4대 사회보험의 혜택을 받는 취업자가 임금이 양호하다는 사실을 재확인할 수 있다. 한편, 성분2에서는 장시간근로여부(근무조건 차원)가, 성분3에서는 사회경제적 지수와 사업체 종사자수(근무조건 차원)가 각각 주성분으로 묶이는 것으로 나타났다.

<표 10> 취업의 질 측정지표에 대한 주성분 분석결과

취업의 질 측정지표(6 개)	성분		
	1	2	3
사회경제적 지수	0.20	0.19	0.69
상용직여부	0.53	-0.38	-0.15
시간당 임금	0.60	0.29	-0.10
장시간 근로여부	0.16	0.79	-0.33
사업체 종사자수	0.26	0.07	0.58
4 대 사회보험 가입여부	0.48	-0.32	-0.20

측정지표 간 상관관계 분석과 주성분 분석결과를 종합하면, 취업 질을 측정하는 6개 지표 간에는 약한 상관관계가 존재하나 각 측정지표가 하나의 성분으로 묶이지는 않았다. 따라서 본 연구에서는 각 지표별 가중치를 별도로 산출하지 않고, 6개 지표별 측정값을 단순 합산한 취업의 질 점수(0점~10점)를 최종적인 취업의 질 지수(종속변수)로 사용하였다.¹³⁾

13) 취업의 질 지수(0~10) 산출방식에는 지표별 변수화 방식에 따른 가중치가 적용되어 있는데, 이에 대한 심층적인 논의는 본 연구에서 다루지 않았고 별도의 연구가 필요하다.

3) 표본 및 절대적 취업 질 점수 분포

청년 대졸 취업자의 특성별 분포와 절대적 취업의 질 평균점수를 분석한 결과는 <표 11>과 같다. 먼저 인구·사회학적 특성인 성별, 연령별 분석결과를 살펴보면, 전체 표본인 9,637명 중 남성이 4,996명(51.8%)으로 여성의 4,642명(48.2%)보다 많았으며, 취업의 질 평균점수도 남성(6.48점)이 여성(5.95점)보다 높았다. 연령의 경우 25-29세가 6,119명(63.5%)로 가장 많았으며, 취업의 질 평균점수는 연령이 증가할수록 통계적으로 유의하게 더 우수한 것으로 나타났다.

학교요인별 분석결과를 살펴보면, 사립대 졸업자가 6,920명(71.8%)으로 국·공립대 졸업자 2,718명(28.2%)보다 많았으나, 취업의 질 평균점수는 국·공립대 졸업자(6.34점)가 사립대학 졸업자(6.18점)보다 더 높았다. 전공계열별로는 공학계열이 2,395명(24.8%)으로 가장 많은 반면, 의약계열이 435명(4.5%)으로 가장 적었다. 전공계열별 취업의 질은 공학계열 졸업자(7.03점)가 가장 높았으며, 인문계열(5.82점)과 예체능(5.21점) 졸업자가 가장 낮은 것으로 나타났다. 대학 명성의 경우 “가”그룹 졸업자가 3,643명(37.8%)으로 가장 많았고, “라”그룹 졸업자가 1,179명(12.2%)으로 가장 적었다. 대학 명성에 따른 취업 질의 평균점수는 “가”그룹(6.71점)이 가장 높았으며, 그 다음으로 “나”그룹(6.03점), “다”그룹(5.86점), “라”그룹(5.76점) 순으로 나타나 대학 명성이 좋을수록 취업의 질 평균점수도 높은 것으로 나타났다.

취업역량 요인과 관련하여 대학성적이 3.5~4.0점 미만인 5,749명(59.7%)으로 가장 많았으며, 평점이 높을수록 취업 질의 평균점수도 높았다. 어학연수(1년 이상) 경험자는 591명(6.1%), 자격증 취득자(1년 이상 준비)는 1,064명(11.0%), 교육훈련 경험자(6개월 이상)는 120명(1.3%)에 지나지 않아 장기에 걸친 취업역량 강화를 위한 투자는 많지 않음을 알 수 있다. 하지만, 어학연수 경험자와 자격증 취득자가 그렇지 않은 경우보다 취업 질의 평균점수가 통계적으로 유의미하게 더 높게 나왔다.

지역 요인으로 졸업대학 소재지가 비수도권이 5,302명(55.0%)으로 더 많았으나, 취업 질의 평균점수는 수도권 소재 대학 졸업자(6.49점)가 비수도권 소재 대학 졸업자(6.01점)보다 더 높았다.

<표 11> 대졸 취업자의 특성별 분포 및 취업의 질 점수

구분		표본수(명)	비율(%)	절대적 취업 질 평균점수	t-value/ F-value
전체		9,638	100.0	6.23(1.87)	-
성별	여성	4,642	48.2	5.95(1.74)	-14.17***
	남성	4,996	51.8	6.48(1.95)	
연령	21~24 세	3,122	32.4	5.93(1.74)	57.69***
	25~29 세	6,119	63.5	6.36(1.93)	
	30~34 세	397	4.1	6.45(1.74)	
대학 설립유형	사립	6,920	71.8	6.18(1.90)	-3.8122***
	국·공립	2,718	28.2	6.34(1.78)	
전공계열	인문계열	1,303	13.5	5.82(1.78)	160.57***
	사회계열	2,270	23.5	6.02(1.75)	
	교육계열	1,013	10.5	6.25(1.52)	
	공학계열	2,395	24.8	7.03(1.95)	
	자연계열	1,271	13.1	6.01(1.88)	
	의약계열	435	4.5	6.82(1.65)	
	예체능계열	951	9.8	5.21(1.62)	
대학 명성	“가”그룹	3,643	37.8	6.71(1.86)	143.82***
	“나”그룹	2,949	30.6	6.03(1.83)	
	“다”그룹	1,867	19.4	5.86(1.81)	
	“라”그룹	1,179	12.2	5.76(1.74)	
대학평점	3.5 점 미만	2,332	24.2	6.10(1.93)	7.28***
	3.5~4 점 미만	5,749	59.7	6.26(1.85)	
	4 점 이상	1,557	16.1	6.29(1.83)	
어학연수	미경험	9,047	93.9	6.21(1.87)	10.98***
	경험	591	6.1	6.47(1.83)	
자격증	없음	8,574	89.0	6.20(1.89)	-3.17**
	있음	1,064	11.0	6.40(1.72)	
교육훈련	없음	9,518	98.7	6.23(1.87)	0.89
	있음	120	1.3	6.08(1.75)	
졸업대학 소재지	비수도권	5,302	55.0	6.01(1.80)	-12.66***
	수도권	4,336	45.0	6.49(1.92)	

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

2. 취업 질 영향요인 추정결과

대졸자 첫 취업 질에 영향을 미치는 요인에 대한 Heckman의 2단계 추정결과는 <표 12>와 같다. Heckman의 취업 여부와 관련된 선택식(selection equation)의 추정결과는 <부록 1>에 제시하였다.

앞선 분석모형 설정에서 취업 여부와 관련하여 발생할 수 있는 표본선택 편의를 교정하기 위해 Heckman의 2단계 추정모형을 사용할 필요가 있다고 언급하였다. 취업 질에 영향을 주는 요인에 대한 추정결과를 살펴보기 전에 이러한 표본선택 편의가 잘 통제되었는가를 IMR (λ)의 추정계수에 대한 통계적 유의성 여부로 살펴보았다. IMR(λ)의 추정계수가 -2.43 으로 음(-)의 값을 갖고 통계적으로도 유의미함을 알 수 있다. 이는 현재의 대졸 미취업자들이 취업할 경우 현재 취업자보다 취업 질이 낮고, 이러한 표본선택 편의를 교정하는 Heckman의 2단계 추정모형이 OLS보다 적합함을 의미한다.

Heckman의 2단계 추정결과를 보면, 남성이 여성에 비해 취업 질이 더 양호한 것으로 나타났다. 이는 여성이 혼인, 출산, 육아 등으로 인해 남성보다 기대근속기간이 짧아 양질의 일자리를 구하기 위해 오랜 시간 동안 구직활동을 하는 대신 취업 질은 낮지만 상대적으로 채용 가능성이 높은 제안을 받아들이기 때문으로 추론된다.¹⁴⁾ 연령이 증가할수록 첫 일자리 질이 낮아졌으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 이를 취업결정 요인에 대한 추정결과(<부록 1>)와 함께 해석하면, 대졸자 연령이 증가할수록 취업확률은 증가하지만 취업 질이 더 좋아지거나 나빠지는 것은 아니다.

대학 요인에서는 출신대학 설립유형 변수는 통계적으로 유의하지 않으므로 국·공립 및 사립대학 출신에 따른 취업의 질 차이는 없는 것으로 볼 수 있다. 전공계열의 경우 인문계열에 비해 공학·자연·의약계열의 취업 질이 더 양호한 것으로 나타났으며, 예체능계열의 경우 인문계열에 비해 취업의 질이 더 낮았다.

14) 이는 <부록 1>에 제시된 취업 결정요인에서 다른 조건이 동일할 때, 여성이 남성보다 취업확률이 높게 나온 이유로도 생각할 수 있다.

<표 12> 대졸자 첫 일자리 취업의 질 영향요인 추정결과(Heckman 2단계 추정모형)

변수	계수값	표준오차
상수항	5.17***	0.75
성별(남성=1)	0.46***	0.08
연령	-0.03	0.02
출신대학 설립유형(국공립=1)	-0.05	0.04
전공계열(기준그룹: 인문)	사회	0.11
	교육	0.13
	공학	1.16***
	자연	0.47***
	의약	0.76***
	예체능	-0.46***
대학 명성(기준 그룹: “나”그룹)	“가”그룹	0.56***
	“다”그룹	-0.14***
	“라”그룹	-0.21***
대학평점	0.02***	0.00
어학연수(경험자=1)	0.26***	0.07
자격증(취득자=1)	0.21***	0.06
교육훈련(참여자=1)	-0.02	0.16
일 경험(경험자=1)	-0.04	0.04
취업지원 프로그램 경험	-0.05***	0.03
졸업대학 소재지(수도권=1)	0.28***	0.04
IMR(λ)	-2.43***	0.92
R^2	0.1535	
$adj - R^2$	0.1517	
표본 수	9,638	

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

이를 <부록 1>의 결과와 함께 해석하면, 인문계열 졸업자들이 취업의 양적 측면(취업확률)뿐만이 아니라 질적 측면에서도 상대적으로 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서 가장 중요한 설명변수인 대학 명성(대학의 노력)이 졸업생 취업의 질에 미치는 영향은, 대학 명성이 좋을수록 졸업생 첫 일자리 질도 좋아지는 것으로 나타났다. 이러한 효과(추정계수 값)의 크기는 대학 명성이 좋은 그룹(“가” 그룹과 “나” 그룹)간에서 더 큰 차이가 있는 것으로 나타났다.

취업역량 요인들이 첫 일자리 질에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보면, 어학연수 경험, 자격증 취득이 그렇지 않은 경우보다 취업 질이 높았고 통계적으로도 유의미하였지만, 교육훈련 참여와 일 경험은 통계적으로 유의하지 않았다. 대학 평점과 취업지원 프로그램 참여경험 변수는 통계적으로 유의하였으나 그 크기가 미미하여 실제적인 영향력으로 보기는 어렵다. 한편, 교육훈련 참여, 일 경험 그리고 취업지원 프로그램 참여가 그렇지 않은 경우보다 취업 질이 낮게 나온 것은 이른바 추정모형에서 자기선택 편의(self-selection bias)를 고려하지 못했기 때문일 가능성을 배제할 수는 없다. 하지만 6개월 이상의 교육훈련과 직무 경험을 쌓기 위한 일 경험 등에 많은 시간과 비용이 투자된다는 점을 고려하면 해당 제도의 개선이 필요함을 시사한다.

지역 요인인 졸업대학 소재지의 경우 수도권 소재 졸업자가 비수도권에 비해 취업 질이 더 높았고 통계적으로도 유의미하였다. 이는 대졸자의 취업 질에 영향을 주는 다른 요인이 동일하더라도, 대학의 선택과는 상관없는 외부요인(대학소재지)에 따라 졸업생 취업 질이 달라짐을 의미한다. 따라서 대학평가지표로 졸업생 취업 질을 사용할 때는 지역을 고려한 졸업생 취업률로 대학을 평가하는 것과 마찬가지로 소재지 변수를 고려하는 방식을 채택함으로써 평가의 공정성을 확보할 필요가 있다.

이상의 분석을 통해 대학 명성(대학 노력)에 따라 졸업생의 취업 질이 달라진다는 사실을 확인할 수 있으며, 공정한 대학평가를 위해서는 졸업생의 취업률뿐만 아니라 취업의 질도 평가지표에 반영할 필요가 있음을 확인하였다.

하지만, 대학별 졸업생 취업률(유지취업률 포함)과 취업 질이 매우 강한 양의 상관관계(상관계수 >0.8)를 갖는다면 굳이 취업 질을 추가적인 대학 평가지표로 사용할 필요는 없을 것이다. 이를 확인하기 위해 2012년 153개 대학의 졸업생

취업률과 취업 질 지수간의 상관분석을 실시한 결과가 <표 13>에 제시되어 있다.

<표 13> 대학별 취업률과 취업 질 간의 상관관계수

구 분	졸업생 취업률	졸업생 유지취업률
졸업생 유지취업률	0.226 ^{***}	1
졸업생 취업 질	0.416 ^{***}	0.440 ^{***}

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

졸업생 취업률과 취업 질 간의 상관관계수가 0.416, 졸업생 유지취업률과 취업 질 간의 상관관계수는 0.440으로 세 지표 간에는 보통 수준의 양의 상관관계를 갖고는 있으나, 취업률로 취업의 질을 대신할 만큼의 강한 양의 상관관계는 아니었다. 따라서 졸업생의 취업률만으로는 측정되지 않는 대학의 노력을 취업 질을 측정·반영함으로써 평가의 공정성을 제고할 필요성이 있다고 하겠다.

V. 요약 및 논의

본 연구는 대학 명성이 졸업생 취업 질에 미치는 효과를 실증적으로 분석하고, 대학 평가와 관련된 시사점을 제시하기 위해 수행되었다. 이를 위해, 먼저 선행연구 검토를 통해 청년 대졸자의 첫 일자리 취업 질을 ‘직업위세, 취업형태(상용직, 계약직), 시간당 임금수준, 주당 근무시간, 사업체 종사자 수 그리고 4대 사회보험 가입 여부’의 6개 지표로 측정하였다. 이어서, 6개 지표별 측정값을 UNDP의 표준화 방식을 사용하여 순위변수로 전환 후 지표별 가중치 산출을 위해 주성분 분석을 실시하였으나, 6개 지표가 하나의 요인으로 묶이지 않아 요인 적재값을 가중치로 사용하는 단일지수를 산출하지는 못하였다. 그 대신 각 지표별로 측정된 값을 단순 합산한 점수를 절대적인 취업의 질(0점~10점) 지수로 사용하였다.

이어서 대졸자 직업이동경로조사 자료를 이용하여 대졸자 첫 일자리 취업 질

을 측정하고, 이에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 4년제 대졸 취업자 첫 일자리에서 취업 질의 평균이 6.23점(표준편차 1.87)으로 가장 우수한 경우(10점)의 60% 수준이었고, 대졸 취업자 4명 중 1명만이 80%이상으로 나타났다. 이를 통해, 대졸 취업자의 평균적인 취업 질이 양호한 편은 아니라고 판단할 수 있다.

둘째, 여성이 남성에 비해 취업확률은 더 높았으나 취업의 질은 더 낮았다. 이는 여성이 남성보다 기대근속기간이 짧아 취업 질은 낮지만 상대적으로 채용 가능성이 높은 제안을 더 빨리 받아들이기 때문으로 추론된다. 한편 대졸자의 연령이 증가할수록 취업확률은 증가하지만, 취업의 질이 더 좋아지거나 나빠지는 것은 아니었다.

셋째, 대학 요인 중 출신대학 설립유형(국·공립, 사립)에 따른 취업자의 취업 질에는 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 반면, 전공계열의 경우 인문계열에 비해 공학·자연·의약계열의 취업의 질이 더 우수한 것으로 나타났으며, 예체능 계열의 경우 인문계열에 비해 취업의 질이 더 낮은 것으로 나타났다. 이를 통해 인문계열 졸업자들이 취업의 양적 측면(취업확률)뿐만 아니라 질적 측면에서도 상대적으로 어려움을 겪고 있음을 발견하였다.

넷째, 취업역량 요인 중 대학평점이 높을수록, 어학연수 경험자, 자격증 취득자가 그렇지 않은 경우보다 취업의 질이 높았고 통계적으로도 유의미하였다. 반면 교육훈련 참여, 일 경험 그리고 취업지원 프로그램 참여가 그렇지 않은 경우보다 취업의 질이 더 낮았다. 비록 추정모형과 관련된 자기선택 편의(self-selection bias) 문제를 감안하더라도 이에 투자되는 시간과 비용을 고려하면 이와 관련된 제도 개선이 필요하다고 판단된다.

다섯째, 대학소재지(수도권, 비수도권)에 따라 졸업생의 취업 질이 달라졌다. 이는 대학평가지표로 졸업생의 취업 질을 사용할 때 지역을 고려함으로써 평가의 공정성을 확보할 필요가 있음을 시사한다.

여섯째, 대졸자의 취업 질에 영향을 주는 다른 요인을 통제한 상태에서, 대학 명성(대학의 노력)이 좋을수록 첫 일자리의 취업 질도 좋아지는 것으로 나타났다. 이는 대학 명성(대학 노력)에 따라 졸업생의 취업 질이 달라짐을 의미한다.

또한 졸업생 취업률, 유지취업률과 취업 질은 보통 수준의 양의 상관관계를 보이고 있으므로, 취업률로 측정되지 않는 대학의 노력을 취업 질을 측정함으로써 보완할 필요성이 있다.

이상의 분석결과를 통해 대학평가지표에 졸업생 취업률과 취업 질을 모두 고려하되, 평가목적에 따라 두 지표 간 가중치를 달리하여 활용할 수 있을 것이다. 다만, 대학 소재지, 여성 비율, 설립유형 등과 같이 대학의 노력과 상관없지만 취업 질에 영향을 주는 변수들의 영향력을 고려함으로써 평가의 공정성을 기할 필요가 있다. 이에 대한 구체적인 방안은 최기성 외(2015)의 연구를 참고할 수 있을 것이다.

끝으로 본 연구의 한계점과 추후 연구주제는 다음과 같다. 먼저, 본 연구에서는 4년제 대졸 취업자의 취업 질 측정지표 선정과 지표 간 가중치 부여에 연구자의 주관적인 판단이 작용하였다. 대학평가의 중요성을 고려하면 향후 연구에는 이와 관련된 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴한 상황에서 보다 과학적인 방법을 사용하여 측정지표를 선정하고 가중치를 산출할 필요가 있다. 아울러, 대학의 노력에 따라 졸업생의 취업 질이 달라지는가를 보다 정치(精緻)한 모형으로 검증할 필요가 있다. 예컨대, 졸업생 취업 질 결정요인에 졸업생의 수능점수를 추가적으로 통제함으로써 순수한 “학교효과”만을 추정할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김안국. 2005. “대졸 청년층의 노동이동 분석-인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로.” 《노동경제논집》 28(3): 39-76.
- 김영재. 2014. “대학 취업률 평가의 문제점과 개선방향에 관한 소고.” 《취업진로연구》 4(1): 23-40.
- 김정숙. 2009. “대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과.” 《교육과학연구》 40(1): 141-165.
- 김창환·강영혜·이기준. 2014. 《고등교육기관 졸업자 건강보험DB연계 취업통계연보》. 한국교육개발원.
- 남기곤. 2009. “청년층 미취업자 특성에 관한 분석; 미취업결정요인 및 낙인효과

- 를 중심으로.” 《산업노동연구》 15(2): 99-123.
- 노경란·박용호·허선주. 2011. “진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청년의 능력 개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향.” 《직업능력개발연구》 14(2): 55-81.
- 박가열·천영민. 2009. “대졸자 취업 영향요인 분석.” 《고용과 직업 연구》 3(1): 29-59.
- 박성재·반정호. 2006. “대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과.” 《한국인구학》 29(3): 29-50.
- 박은하. 2011. “성별에 따른 ‘양질의 일자리’ 결정요인 연구.” 《한국여성학》 27(3): 1-38.
- 방하남·이상호. 2006. “좋은 일자리(good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석.” 《한국사회학》 40(1): 93-126.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호. 2007. 《고용의 질-거시·기업·개인수준에서 지표개발 및 평가》. 한국노동연구원.
- 변경희. 2010. “임금근로 장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인.” 《장애와 고용》 20(67): 189-212.
- 신종각·김정호. 2008. “대졸자 첫 취업기간분석.” 《한국고용정보원 고용이슈》 25(1): 1-22.
- 신혜숙·민병철·남수경. 2014. “취업지원 프로그램 참여 및 취업성과에 대한 '대학 취업지원기능 확충사업'의 효과분석.” 《아시아교육연구》 15(2): 201-223.
- 안주엽·홍서연. 2002. “청년층의 첫 일자리 진입 : 경제위기 전후의 비교.” 《노동경제논집》 25(1): 47-74.
- 안준기. 2009. “어학연수가 졸업 후 노동시장 진입에 미치는 영향.” 《교육행정학 연구》 27(2): 203-231.
- 여인권. 2011. “대학평가에 있어 취업률 지표의 한계점.” 《대학 교육》 11: 54-58.
- 유홍준·정태인·전은주. 2014. “한국 대졸 경제활동인구의 노동시장 성과.” 《한국인구학》 37(2): 49-69.
- 윤윤규 외. 2007. 《노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과 분석을 중심으로》. 한국보건사회연구원.
- 이규용·김용현. 2003. “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인.” 《노동정책연구》 3(2): 69-94.

- 이성균. 2009. “중장년층의 취업과“괜찮은 일자리.” 《한국사회정책》15(2): 181-216.
- 이옥진. 2013. “시간제 근로의 괜찮은 일자리 개념 적용가능성과 결정요인 탐색.” 《사회과학연구》 29(2): 135-153.
- 조우현. 1995. “청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석.” 《노동경제논집》 18(1): 107-128.
- 채구목. 2007. “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석.” 《한국사회복지학》 59(4): 35-61.
- 채창균·김태기. 2009. “대졸 청년층의 취업 성과 결정요인 분석.” 《직업교육연구》 28(2): 89-107.
- 최기성. 2015. “의중-시장임금 갭이 대학졸업 후 첫 취업까지의 기간에 미치는 효과.” 《한국고용정보원 고용패널 학술대회 자료집》.
- 최기성·어수봉·조세형. 2015. “대학 교육성과의 새로운 평가방안 연구: 취업통계 조사의 취업률을 중심으로.” 《조사연구》 16(2): 59-88.
- 최옥금. 2005. “근로빈곤층의‘괜찮은 일자리’ 이동에 관한 연구.” 《노동정책연구》 5(1): 1-42.
- 한국교육개발원. 2014. 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계조사 지침 및 프로그램 매뉴얼.
- 황규희·유한구. 2012. “전공특성을 고려한 대학취업률지표 개선방향 연구.” 《한국직업능력개발원 이슈페이퍼》 2012-18.
- Anker, R., I. Chemyshev, P. Egger, F. Mehran, and J. Ritter. 2002. Measuring Decent Work with Statistical Indicators, ILO
- Becker, G.S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago.
- Blau, P.M and O.D. Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley and Sons.
- Bonnet, F., Jose B. Figueiredo, and Guy Standing. 2003. “A Family of Decent Work Indexes.” *International Labour Review* 142(2).
- Cain, G. 1976. “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory.” *Journal of Economic Literature* 14(4): 1215-1257
- Clark, A.C. 1998. “Measures of Job Satisfaction, What Makes a Good Job?

- Evidence from OECD Countries.” *Labor Market and Social Policy, Occasional Papers* 34. OECD.
- Dickens, W.T and K. Lang. 1985. “A Test of Dual Labor Market Theory.” *American Economic Review* 75(4): 792-805.
- Ganzeboom, De Graaf and Treiman. 1992. “A Standard International Socioeconomic Index of Occupations”, Revised version of a paper presented at the annual meetings of the american sociological association, San Francisco.
- Ganzeboom, H.G. 2010. “A Standard International Socio-economic Index of Occupational Status for The International Standard Classification of Occupation 2008.” Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon.
- Jencks, C., L. Perman, and L. Rainwater. 1988. “What Is Good Job? A New Measure of Labor-Market Success.” *American Journal of Sociology* 93(6): 1322-1357.
- Rosenbaum, P.R. and D.B. Rubin. 1983. “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects.” *Biometrika* 70(1): 41-55.
- Spence, M. 1973. “Job Market Signaling.” *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355-374.

<접수 2016/1/11, 수정 2016/3/30, 게재확정 2016/4/21>

〈부록 1〉 4년제 대졸자의 취업결정 요인 추정결과(프로빗 모형)

		계수값	표준오차
상수항		-4.27 ***	1.57
성별(남성=1)		-0.18 ***	0.03
연령		0.37 ***	0.12
연령제곱		-0.01 ***	0.00
전공계열 (기준그룹: 인문)	사회	0.11 ***	0.04
	교육	0.22 ***	0.05
	공학	0.03	0.04
	자연	-0.18 ***	0.05
	의약	0.43 ***	0.08
	예체능	0.01	0.05
대학평점		0.00 ***	0.00
결혼 여부(기혼자=1)		0.13 **	0.06
취업지원 프로그램 경험		0.06 ***	0.01
표본 수		12,295	

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$