

재학 중 일자리 경험이 취업성과에 미치는 영향 연구: 임금과 직무불일치 해소 효과를 중심으로*

정기덕**·조민호***

본 연구는 「대졸자 직업이동 경로조사」 2010년도 1차 자료를 활용하여 대학생 재학 중 일자리 경험이 취업성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 특히 재학 중 일자리와 전공의 일치 여부를 고려하여 어떤 재학 중 일자리가 취업성과에 영향을 미치는지 분석하였다. 또한 취업성과는 월 평균 임금과 지금까지 정책 영역에서 소홀하였던 직무불일치로 구성하였다. 분석결과 재학 중 전공과 일치한 일자리만 경험한 경우, 전공과 일치한 일자리를 전혀 경험하지 않은 경우보다 임금이 높았고 직무불일치 상태에 놓일 가능성이 낮았다. 한편 재학 중 일자리 개수가 증가할수록 직무불일치가 오히려 심화되었다. 이는 무분별한 재학 중 일자리가 취업성과에 부정적인 영향을 줄 수도 있음을 보여주며, 재학 중 일자리를 전공과 연계하여 대학생들에게 제공해야 함을 시사하는 바이다.

주제어: 재학 중 일자리, 취업성과, 직무불일치, 다중 회귀분석, 로짓 모형

I. 서론

한국의 대학진학률은 지난 25년간 급격히 증가해 고등학생의 70-80%가 고등교육에 진학하고 있다(교육부, 2014). 그러나 이렇게 팽창한 고등교육은 대학졸업자 인력수급의 양적, 질적 불일치 문제를 심화시켰다(노일경·임연, 2009; 이주호·정혁·홍성창, 2014). 한국고용정보원의 보도자료에 따르면 청년 취업자의 45.4%가 자신의 전공과 다른 직무에 종사하고 있다고 응답한 것으로 나타났다(주무현, 2007). 이와 같은 현상은 최근 청년취업난이 심화되면서 대학졸업자들이 자신의 전공을 고려하지 않고 일단 취업만을 목표로 직업을 선택하고 있음을 보여

* 본 논문은 2016년 한국정책분석평가학회 학술대회에서 발표한 논문을 수정·보완한 것임.
이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2013S1A3A2055042).

** 주저자, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정(zzjkd@skku.edu)

*** 교신저자, 성균관대학교 행정학과 부교수(chomh@skku.edu)

준다고도 할 수 있다(최영순, 2008).

취업에 성공하기만 하면 모든 문제가 해결되는 것은 아니다. 전공과 다른 직무에 종사하는 경우, 직무만족도가 낮고(김기현, 2005; 강순희·안준기, 2014) 임금수준에 부정적 효과가 발생하는 것으로 나타났다(박소영·민병철, 2008). 또한 전문대생은 직무불일치에 따른 임금손실이 4.8%인 반면, 4년제 졸업생은 15%로 약 3배나 임금손실이 더 많은 것으로 나타났다(주무현, 2005). 이는 학력수준이 높을수록 직무불일치에 따른 임금손실이 증가하기 때문에 직무불일치가 과잉학력 문제도 내포하고 있음을 보여준다. 게다가 이러한 직무불일치 문제는 빈번한 이·전직으로까지 이어져 개인뿐만 아니라 사회적으로도 비용낭비를 초래하고 있다. 한국고용정보원의 자료에 따르면 대졸취업자의 10명 중 6명이 2년 후 첫 일자리를 그만둔 것으로 나타났다(김하영, 2015).

흔히 직무불일치는 개인이 보유한 인적자본의 양이 부족하거나(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991) 부적합한 인적자본을 획득했을 때(Rumberger, 1987; Sloane, 2003) 일어나게 되는 현상이다. 대체로 대학 전공분야와 산업계의 요구 사이의 상이성이 직무불일치를 야기하는 원인이 되는데 직업을 경험하여 전문성 및 적응능력을 키우는 것이 대안으로 제시된다. 오늘날 정부가 실시하고 있는 다양한 취업지원제도들과 직업체험 정책들이 이러한 맥락에서 제시되었다고 볼 수 있다. 학계에서 직업체험은 재학 중 일자리라는 주제로 연구되어져왔는데, 많은 연구들이 재학 중 일자리가 취업에 어떠한 영향을 미치는지에 집중하는 경향을 보였다(박성재 외, 2006; 채창균 외, 2012; 이찬영, 2013). 그러나 대부분의 기존 연구가 재학 중 일자리 경험을 살펴봄에 있어서 단순히 재학 중 근로 여부에만 주목하거나, 재학 중 일자리 경험이 청년실업을 해결하는데 도움을 주는지가 주된 연구주제로 자리하고 있다. 졸업 이후 취업여부 측면에 집중한 연구들은 취업성과를 일차원적인 기준인 취업 성공여부뿐만 아니라 살펴보았다는 문제점이 있다. 이와 비슷하게 고용노동부가 시행하는 취업성공패키지, 중소기업 청년인턴제, 청년 취업 아카데미 등 직업훈련 사업들이 직업적응능력을 높이기 위함보다는 저소득 청년 및 대졸자 미취업 청년에게 고용의 기회를 주는 데 그치고 있다. 이러한 정책들이 취업에는 어느 정도 효과를 보일 수 있지만 보다 포괄적인 의미의 취업성과, 특히 직무불일치에 대한 문제인식이 결여된 아쉬움이 있다.

따라서 본 연구의 목적은 대학생의 재학 중 일자리 경험이 취업성과로서 임금과 직무불일치에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 구체적으로, 본 연구는 재학 중 일자리 경험여부 뿐만 아니라 그 경험들의 전공일치 양상도 함께 고려하여 대졸자의 임금과 직무불일치에 미치는 영향을 살펴보려고 한다. 전공과 관계없는 단순일자리는 오히려 교육활동을 저해한다는 인식이 한국에 있지만, 이것을 실증적으로 분석한 선행연구는 미흡한 실정이다(이상록, 2004; 이승계, 2007). 이에 대학생의 다양한 재학 중 일자리 경험을 분석함에 있어서 일자리 경험 횟수뿐만

아니라 학부 전공과의 일치 정도에 주목하여 한국 대학 졸업자들에 관한 대표성 있는 최근 자료를 이용해 취업성가를 분석해보고자 한다. 만약 재학 중 일자리의 전공일치도가 취업성가에 유의미한 영향을 미친다면, 이를 고려하여 위에서 언급한 직업훈련 사업들을 전공에 맞게 수정하고 맞춤형 고용정책을 제공할 수도 있을 것이다.

II. 이론적 논의

1. 인적자본론의 교육 및 직업훈련 투자

인적자본론은 교육 및 직업훈련에 대한 투자 등을 통해서 인적자본의 향상에 대해 고찰하고 있다(윤주영·조민효, 2015). 인적자본론의 관점에서 교육행위로 축적한 지식, 기술, 정보는 개인의 생산성을 향상시켜 더 높은 수준의 소득으로 이어지기 때문에 합리적인 개인이 내리는 선택이다(Becker, 1964). 그런데 우리 사회가 지식정보화되면서 노동시장은 전문지식과 기술을 갖춘 노동력을 요구하게 되었으며 개인들은 시장이 요구하는 능력을 갖추기 위해 고등교육 기관에 더욱 의존하게 되었다(Wyn & Dwyer, 2000). 즉, 고등교육에 대한 투자를 통해 전문지식과 기술을 갖추게 된다면 개인의 소득이 높아지게 되는 것이다(Becker, 1964). 한편 고등교육 외에도 직장에서의 직무경험 혹은 직업훈련 등을 통해서 인적자본을 습득 할 수 있는 기회가 존재하기도 한다. Collins(1971)는 직장에서 필요한 기술과 능력은 교과교육보다 직장 내 교육을 통해 습득될 수 있다고 주장하였다. 그리고 이렇게 습득된 실무능력은 임금을 상승시키고 노동시장에서 그 가치를 오랫동안 인정받기도 한다(Lillard & Tan, 1992).

대학생의 재학 중 일자리에 관한 효과는 인적자본론을 바탕으로 두 가지 측면에서 이해할 수 있다. 먼저, 교육투자 측면에서 단순하게 생각했을 때 재학 중 일자리는 고등교육을 통한 전문지식과 기술의 습득을 방해하는 요소로 작용할 수 있다. 왜냐하면, 대학생의 시간 활용 맥락에서 정해진 시간 속에 학업과 일자리를 병행하는 것인 만큼 재학 중 일자리는 인적자본 습득을 위한 교육 활동 시간을 빼앗는 것으로서 취업 성과에 부정적인 영향을 줄 수 있는 것이다. 반면, 직업훈련의 투자 측면에서 재학 중 일자리는 앞서 설명한 직업 내 교육 및 실무능력 습득과 같은 효과를 가져와 기업체에서 요구하는 인적자본 취득에 도움을 줄 수 있을 것이다. 재학 중 일자리를 통해 개인의 생산성을 높이고, 상대적으로 부족한 직업 탐색의 기회로 작용할 수도 있음을 고려했을 때, 이러한 가능성은 더욱 클 것으로 추측된다(윤주영·조민효, 2015). 결국, 인적자본론의 관점에서 바라본 대학생의 재학 중 일자리는 두 가지 측면에 따라 취업 성과에 긍정적인 또는 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

2. 신호이론

신호이론은 교육투자가 개인의 생산성을 향상시켜 더 높은 수준의 소득으로 이어진다는 인적자본론의 주장을 비판하였다(Berg, 1971). 신호이론의 관점에서 교육수준은 단지 능력 있는 구직자를 선별할 수 있게 하는 선발장치일 뿐, 교육수준이 높다고 실제로 개인의 생산성이 높다는 것은 잘못된 주장이다(윤주영·조민효, 2015) 즉, 구직자의 교육수준은 실제 개인의 생산성의 수준을 나타내는 것이 아니라 노동시장에서 고용주에게 개인의 생산성을 보여주는 신호로 작용한다는 것이다.

노동시장에는 정보의 비대칭이 존재하기 때문에 고용주는 구직자에 대한 정보를 완벽히 알아내 구직자의 능력을 정확히 측정하기 어렵다(Spence, 1973). 따라서 고용주는 구직자의 교육수준을 나타내는 학위를 선발장치로 삼는데 이는 고학력자가 반드시 생산성이 높다는 의미가 아니라 고등교육을 이수한 사람이라면 권위에 대한 순종적인 태도, 책임감, 성취동기 등이 있다고 판단해 직무수행을 잘 해낼 것이라는 기대를 갖기 때문이다(Weiss, 1995). 그런데 고용주는 구직자에 대한 정보가 부족한 반면 구직자는 고용주가 학위를 선발장치로 사용한다는 것을 잘 알고 있다. 그러므로 구직자는 학위 획득을 통해 자신의 생산성의 상대우위를 고용주에게 보여주고자 교육투자에 더 많은 시간과 노력을 들이게 된다.

한편 노동시장에서 고용주에게 신호의 기능을 할 수 있는 것은 학위 뿐만이 아니다. 구직자의 경력 또한 신호의 기능을 할 수 있는데 재학 중 일자리와 같은 다양한 경험을 통해 체득된 태도, 기술 등이 취업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라고 예상한다(윤주영·조민효, 2015). 가령, 고용노동부는 2013년 30개 사에 ‘능력중심 채용모델’을 시범 도입했는데, 이는 학벌과 학점 등 스펙 위주에서 벗어나 직무능력 중심의 채용을 돕는 종합 채용시스템으로 기존 입사지원서 대신 직무능력을 기술하는 역량지원서와 역량테스트 등을 제공하는 제도이다. 그 이후 2015년에는 180개 사에 능력중심 채용모델이 보급되었고, 12개 직군에서 2017년까지 20여개 직군으로 확대될 예정이다(YTN, 2015.12.15.). 이러한 새로운 제도들의 도입은 실제로 재학 중 일자리 경험이 노동시장에서 신호로 작용하고 있음을 보여주는 사례라고 할 수 있다.

3. 직무불일치에 관한 이론적 논의

직무불일치(job mismatch)는 흔히 두 가지 유형으로 구분하여 논의한다. 첫째, 수직적 불일치는 받은 교육의 양과 직업 사이의 불일치를 의미하며, 이 때 직무에서 요구되는 교육수준보다 더 높은 수준의 교육을 획득한 상태를 과잉교육(over-education), 반대로 더 낮은 수준의 교육을 획득한 상태를 과소교육(under-education)이라고 한다. 둘째, 수평적 불일치는 전공과 직업 사이의 불일치를 의미하는데, 이 때 직무와 전공이 서로 맞으면 전공일치, 맞지 않으면

전공불일치라고 한다.

지금까지 직무불일치를 설명하기 위한 다양한 이론적 시도가 있었으며, 대표적으로 인적자본론과 신호이론을 중심으로 논의가 진행되어 왔다. 먼저 인적자본론의 관점에서 직무불일치는 개인이 보유한 인적자본의 양이 부족하거나(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991) 부적합한 인적자본을 획득했을 때(Rumberger, 1987; Sloane, 2003) 일어나게 된다. 즉, 전문지식 이수를 위한 고등교육에 대한 개인의 투자가 부족한 경우에는 수직적 불일치가 발생하며, 반면 기술진보가 급속하게 이루어짐에 따라 정규교육기관이 제공하는 교육이 기업체에서 요구하는 실무와 동떨어져 있는 경우에는 수평적 불일치가 발생한다고 보는 것이다(Collins, 1971). 이러한 관점에서 재학 중 일자리는 부족한 인적자본의 양을 채워줄 수 있을 뿐만 아니라 기업체에서 요구하는 실무에 적합한 인적자본을 획득하게하기 때문에 직무불일치를 감소시킬 가능성을 내포하고 있다고 볼 수 있다.

다음으로 신호이론의 관점에서 직무불일치는 개인이 보유한 학위가 노동시장에서 고용주에게 유효한 신호로 작동하지 못할 때 발생하는 현상이다. 처음 노동시장에 진입하는 청년층의 경우 정규교육기관의 학위가 거의 유일한 신호의 역할을 하는데, 오늘날과 같이 대졸 고학력자가 급증할 경우 정규교육수준의 신호 기능이 약화되고 학위의 상대적 가치가 하락하게 되는 것이다(신선미·손유미, 2008). 이러한 노동시장에서는 대학 졸업자들이 자신의 교육수준을 고려하지 않고 일단 취업만을 목표로 직업을 선택하기 때문에 직무불일치 중에서도 흔히 과잉교육이 발생하게 되며 이는 청년취업난을 심화시킨다. 결국 고능력자들은 학위 대신에 자신을 저능력의 경쟁자들로보터 차별화할 수 있는 신호를 모색하게 되며, 재학 중 일자리가 학위를 대신해 개인의 생산성을 나타내는 신호의 기능을 할 수 있는 것이다. 물론, 재학 중 일자리가 모두 동일한 신호로 작동하는 것은 아니며, 개인의 잠재된 능력과 상관성이 높은 일자리 경험 이 개인의 생산성을 나타내는 신호로서의 역할을 더 강하게 하게 될 것이다. 고능력자들이 저능력자들에 비해 더 적은 비용 (시간과 노력)으로 동일한 재학 중 일자리 경험을 취할 수 있을 것이며, 이러한 능력에 따른 차별적인 신호 선취비용으로 인해 재학 중 일자리는 유효한 신호로 작동하게 되는 것이다(Spence, 1974).

III. 선행연구 검토

1. 재학 중 일자리에 관한 선행연구

재학 중 일자리에 관한 연구들은 주로 재학 중 일자리가 취업성가에 미치는 영향을 살펴보

았다. 대체로 연구마다 상이한 결과를 보이고 있으나 전반적으로 재학 중 일자리가 노동시장으로의 이행 속도를 증가시킬 수는 있으나, 임금 등 취업의 질까지 향상시키는데 대해서는 결과가 혼재해 나타났다.

이와 관련된 선행연구들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 채창균·김태기(2009)는 대졸 청년층의 취업여부에 영향을 미치는 요인을 분석하면서 분석대상을 전문대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자로 나누어 분석하였다. 그 결과 재학 중 일자리 경험은 전문대졸자의 취업에는 긍정적인 효과를 미치지만 4년제 대학 졸업자들의 취업에는 반대의 효과를 갖는 것으로 나타났다. 황여정·백병부(2008)는 4년제 대졸자를 대상으로 취업 여부 및 대기업 정규직 취업에 영향을 미치는 요인을 이항 로짓 분석을 통해 살펴보았는데, 재학 중 일자리 경험이 취업 여부에 부정적인 영향을 미쳤으며 대기업 정규직 취업에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이병희(2003)는 재학 중 일자리 경험의 실태와 이후의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 그에 따르면 재학 중 일자리 경험이 상당한 수준에 이르고 있으며 이러한 일자리 경험이 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하기까지의 이행을 신속하게 하는 효과가 있지만 첫 일자리의 임금을 높이는 효과를 갖지는 않는 것으로 나타났다. 또한 이규용·김용현(2003)은 대졸 청년층의 첫 일자리에 초점을 맞추고 이들의 노동시장 성과를 결정하는 요인을 살펴보았는데, 구체적으로 미취업 탈출확률과 임금에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석결과 재학 중 일자리 경험은 미취업으로부터의 탈출확률을 높이는 것으로 나타났으나 임금에는 오히려 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 박성재·반정호(2006)는 대졸 청년들의 취업준비노력이 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지 분석하였는데, 노동시장 성과로서 첫 일자리로의 이행기간, 300인 이상 사업장 취업여부, 첫 일자리의 임금수준을 살펴보았다. 그 결과 재학 중 일자리 경험은 첫 일자리로의 탈출확률을 높였으나, 300인 이상 사업장 취업에는 영향을 미치지 못했으며 전문대졸자의 첫 일자리 임금수준에는 긍정적인 효과를 갖지만 4년제 졸업자들의 임금수준에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

재학 중 일자리가 취업성과에 미치는 영향을 살펴본 연구들은 주로 재학 중 일자리의 경험 여부만을 고려하는 수준에서 분석이 그쳤는데, 예외적으로 이찬영(2013)은 재학 중 일자리의 원인을 중심으로 재학 중 일자리를 생계형 근로, 용돈벌이형 근로, 그리고 직업탐색형 근로로 분류하고 근로유형에 따라 노동시장 성과에 미친 영향을 분석했다. 분석결과 생계형 근로 참여 학생과 근로경험이 없는 학생 간에는 노동시장으로의 이행에 차이가 없었으며 직업탐색형 근로는 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 안준기 외(2011)는 대학생이 생계를 목적으로 근로를 할 경우 늦춰진 졸업기간을 상쇄하기 위해 노동시장 이행은 신속하였으나 임금이 낮은 2차 노동시장으로 진입한다고 분석했다. 이외에도 윤주영·조민효(2015)는 대

학생의 경제적 자립경향이 미취업 기간과 초기 임금에 미치는 영향을 분석하였는데, 그 결과 부모로부터 용돈을 받지 않고 학업과 일을 병행한 높은 자립경향이 부모로부터 정기적으로 용돈을 받아 학업과 일을 병행하지 않은 의존경향보다 취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 초기 임금의 경우에는 높은 자립경향과 의존경향 간에 통계적으로 유의미한 차이가 도출되지 않았으며, 이는 학업과 일을 병행하는 것이 취업의 질에는 부정적인 영향을 주지 않았음을 시사한다. 이렇듯 근로유인요인 또는 경제적 자립정도를 고려하여 재학 중 일자리를 유형화하여 유형 간 차이를 파악한 선행연구들은 단순히 재학 중 일자리 경험 여부만을 고려한 연구들보다 의의가 있겠으나, 여전히 재학 중 일자리들 간 본질적인 특성 차이를 고려하지 못했다는 점에서 아쉬움이 있다. 즉, 실제 어떤 재학 중 일자리가 취업성가에 영향을 미치는지에 대한 고찰이 추가적으로 필요할 것으로 보인다. 따라서 본 연구는 재학 중 일자리와 전공 일치도를 고려하여 분석하고자 한다.

이와 비슷한 연구로 정지선·이수정·신정철(2011)은 「대졸자 직업이동 경로조사」 2007년도 자료를 이용하여 대졸청년층의 취업준비활동이 취업의 질적 수준에 미치는 영향을 분석하였고, 그 결과 재학 중 전공과 관련된 직장 경험 여부가 취업의 질적 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 2007년도 「대졸자 직업이동 경로조사」 자료는 재학 중 일자리 경험을 묻는 문항에 미흡한 점이 많아 본 연구가 살펴보고자 하는 전공과 관련된 재학 중 일자리의 효과를 완전하게 분석하지 못한 한계가 있다. 구체적으로, 재학 중 일자리 경험 여부를 묻지 않고 대신 재학 중 전공과 관련된 직장의 경험 여부만 물어보았으며, 이는 재학 중 일자리 경험이 전혀 없는 대졸자와 일자리 경험이 있지만 전공과 관련된 직장의 경험은 없는 대졸자를 식별하지 못한다. 그리하여 본 연구는 「대졸자 직업이동 경로조사」 2010년도 자료를 활용하였고, 이 자료의 설문 문항구조가 먼저 재학 중 일자리의 경험 유무를 물어보고, 다시 경험자만을 대상으로 재학 중 일자리와 전공의 일치 정도를 5점 리커트 척도로 응답하도록 설계되어 있다는 점에 착안하여 재학 중 일자리의 효과를 더욱 정밀하게 분석하고자 한다.

2. 직무불일치 관련 선행연구

직무불일치에 관한 선행연구 중 수직적 불일치에 관한 연구들은 특히 고학력 노동자의 과잉교육에 영향을 미치는 요인들을 파악하는데 집중되었다. 그 이유는 한국의 고등교육 팽창이 대졸취업자 인력의 양적, 질적 불일치 문제를 심화시켜 대졸자의 과잉교육이 중요한 사회적 이슈로 대두되었기 때문이다(노일경·임언, 2009). 또한 전공불일치도 최근에 중요한 이슈로 부각되고 있는데, 고등교육의 팽창으로 인해 청년층의 학력수준은 계속 상승하고 있으나 희망하는 직업에 종사하기는 어려워져 결국 전공과 관련성이 낮은 업무를 하는 경우가 많아졌기

때문이다(최영순, 2008). 대부분의 선행연구는 주로 어떠한 요인이 과잉교육과 전공불일치를 결정하는지 살펴보았으며, 직무불일치는 노동의 공급 측면과 수요 측면이 복합적으로 작용하여 결정된다고 나타난다(노일경·임언, 2009).

먼저 노동의 공급 측면과 관련된 변인들을 살펴보면, 학력과 전공계열 등을 들 수 있다. 박성준(2005)은 고학력자에게서 과잉교육이 더 많이 나타났다고 언급하였고, 김종성·이병훈·신재열(2012)은 고졸자를 기준으로 전문대 졸업자는 약 9배, 대졸 이상자는 약 36배 과잉교육 상태에 처할 확률이 큰 것으로 분석하였다. 반면 임찬영(2008)은 2년제 졸업자를 준거집단으로 삼고 4년제 졸업자와 석사 이상의 전공불일치를 분석했는데 학력이 높을수록 전공불일치할 가능성이 낮게 나타났다. 또한 전공불일치는 전공분야가 직업 특수적 분야일 때 일반 분야보다 나타날 가능성이 낮는데(Wolbers, 2003) 의료나 교육 등 직업과 직접적으로 연계된 전공계열에서 전공불일치가 비교적 적게 나타났다(Wolbers, 2003; 김기현, 2005). 그리고 일반 분야와 연계된 전공계열 중에서는 타 전공계열에 비해 인문계열에서 전공불일치가 많이 나타났다(김주섭, 2005; 김기현, 2005; 정지선·이수정·신정철, 2011).

다음으로, 노동의 수요와 관련된 변인들을 살펴보면, 종사상 지위, 사업체 규모 등을 언급할 수 있다. 종사상 지위의 경우 신선미·손유미(2008)는 정규직보다 비정규직 종사자가 과잉교육 상태에 놓일 가능성이 높다고 주장했는데, 이는 최근 기업들이 주요 핵심 업무에는 정규직을, 비 핵심 업무에는 비정규직을 배치하는 것과 밀접한 관련이 있다고 해석할 수 있겠다(김종성·이병훈·신재열, 2012). 물론 정규직 여부와 전공불일치 간에는 통계적 유의성이 발견되지 않는다고 주장하는 연구도 있다(임찬영, 2008; 노일경·임언, 2009). 그러나 고용형태를 중심으로 분류한 연구에서 상용직 근로자가 고용주나 자영업자에 비해 전공불일치할 가능성이 낮게 나타났으며(임찬영, 2008), 사업체 규모의 경우 연구마다 상이한 결과를 보였다. 연구들마다 규모가 작을수록(김주섭, 2005; 신선미·손유미, 2008) 혹은 규모가 클수록(박성준, 2005) 과잉교육 상태에 놓일 가능성이 높다고 주장했으며, 사업체 규모가 과잉교육에 영향을 미치지 못하는 것으로 분석하는 연구도 있었다(김종성·이병훈·신재열, 2012). 그리고 일반적으로 사업체 규모는 전공불일치에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(임찬영, 2008; 노일경·임언, 2009).

이렇듯 직무불일치 현상의 발생요인을 이해하고자 탐색하는 연구는 다수 존재하나, 대학생들의 다양한 취업준비활동, 특히 재학 중 일자리 경험이 직무불일치에 미치는 영향에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 황남희·정주연(2011)은 대졸 청년층의 과잉교육 결정요인에 대한 분석을 시도하였는데, 자격증 수의 증가가 과잉교육을 증가시키는 현상을 발견하였으며 이를 설명하기 위해 청년층의 취업준비활동이 실제 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 실증적인 분석이 필요함을 주장하였다. 정지선·이수정·신정철(2011)은 대졸 청년층의 취업준비활동이 취

업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 취업의 질적 수준은 역량, 전공일치도 등으로 구성하였다. 분석결과 재학 중 일자리가 전공일치에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구를 종합해서 살펴보면, 재학 중 일자리가 임금에 갖는 효과에 대하여 분석결과가 서로 상이하게 나타났다(이병희, 2003; 이규용·김용현, 2003; 박성재·반정호, 2006). 그러나 대다수의 선행연구가 재학 중 일자리 경험 여부만을 고려하였다는 점에서 한계를 지닌다. 또한 재학 중 일자리와 직무불일치 간의 관계까지 살펴본 연구는 미흡한 것으로 확인된다. 한편 직무불일치를 설명하기 위하여 다양한 이론적 시도가 있었으며, 인적자본론의 관점에서 재학 중 일자리는 부족한 인적자본의 양을 채워줄 수 있고 실무에 적합한 인적자본을 획득하게하기 때문에 직무불일치를 해소시킬 가능성을 내포하고 있다고 볼 수 있다. 또한 신호이론의 관점에서 재학 중 일자리는 노동시장에서 학위 외에 개인의 생산성을 나타내는 신호의 기능을 할 수 있기 때문에 역시 직무불일치를 감소시킬 가능성이 있다고 볼 수 있다. 실제로 정지선·이수정·신정철(2011)은 전공과 일치한 재학 중 일자리가 취업의 질적인 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였다. 이에 본 연구는 이론 및 선행연구 결과를 토대로 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

〈가설 1〉 전공과 일치한 재학 중 일자리 경험은 임금에 정(+)의 영향을 미친다.

〈가설 2〉 전공과 일치한 재학 중 일자리 경험은 수직적·수평적 불일치에 부(-)의 영향을 미친다.

〈가설 2-1〉 전공과 일치한 재학 중 일자리 경험은 과잉교육에 부(-)의 영향을 미친다.

〈가설 2-2〉 전공과 일치한 재학 중 일자리 경험은 전공불일치에 부(-)의 영향을 미친다.

IV. 연구 설계

1. 연구대상

본 연구는 전공과 일치한 재학 중 일자리가 임금 및 직무불일치에 미치는 영향을 살펴보기 위해 한국고용정보원에서 제공하는 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS) 2010년도 1차 자료를 활용하였다. 대졸자 직업이동 경로조사는 청년 실업 해소를 위한 정책수립을 목적으로 전년도 전문대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자 대상으로 조사가 이루어진다. 조사 내용은 교육과정, 구직활동, 일자리경험, 직업훈련, 자격증, 개인신상정보 및 가계배경 등 노동시장 진입 및 정착에 영향을 줄 수 있는 항목들을 포함하고 있어 교육시장에서 노동시장으로 이행의 성과, 직무불일치 등을 분석하는데 유용하다(한국고

용정보원 고용조사 홈페이지, 검색일:2016.01.05). 또한 대졸자 직업이동 경로조사는 국내에서 가장 큰 규모의 대졸자 코호트 조사로서 한국 대학 졸업자들에 관한 대표성을 가질 수 있는 자료라는 장점이 있다.

본 연구는 모집단 1만 8천 명 중 만 35세 이상의 응답자와 2년제 대졸자를 연구 대상에서 제외하였다. 4년제 대졸자를 대상으로 하는 이유는 2년제와 4년제 대학 간 교육목적이 달라 취업목표가 다르고 교육연한의 차이로 취업성가에 차이가 있기 때문이다(윤주영·조민효, 2015). 상대적으로 교육투자에 더 많은 시간을 할애하는 4년제 대학생을 대상으로 하여 전공과 일치한 재학 중 일자리가 취업성가에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 또한 졸업자 대부분이 전공계열로 진학하는 특수목적 형태의 교육기관이라고 볼 수 있는 교육·의약·체육계열자도 분석의 대상에서 제외하였다(길혜지·최윤미, 2014). 마지막으로, 직무불일치가 관측되지 않는 미취업 응답자와 자영업자를 제외한 임금근로자만을 대상으로 하였다. 이외에 통제변수에 대한 결측치는 단순대치법¹⁾을 사용하여 추정 값을 투입하였고 그 결과 총 7,208명을 표본으로 추출하였다.

최종 표본인 7,208명을 대상으로 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별의 경우 남성이 4,442명(61.6%)이고 여성이 2,766명(38.4%)이었다. 전공계열을 살펴보면 사회계열이 2,495명(33.78%)으로 가장 많고 그 다음으로 공학계열(33.55%), 자연계열(17.12%), 인문계열(15.55%) 순으로 나타났다. 이들의 47.68%가 전공에 만족하는 반면에 52.32%가 불만족한다고 답하였다. 연구대상의 월 평균 임금은 평균 204.13만원이었으며, 10명 중 2명 이상이(23.8%) 과잉교육 집단에 속하였고 10명 중 3명이(29.7%) 전공불일치 집단에 속하였다. 또한 재학 중 일자리를 경험하지 않은 집단이 1,638명(22.8%)이고 1개 이상 경험한 집단이 5,570명(77.2%)이었다. 즉, 10명 중 7명 이상의 대학생이 재학 중 일자리를 경험하고 있는 것이다.

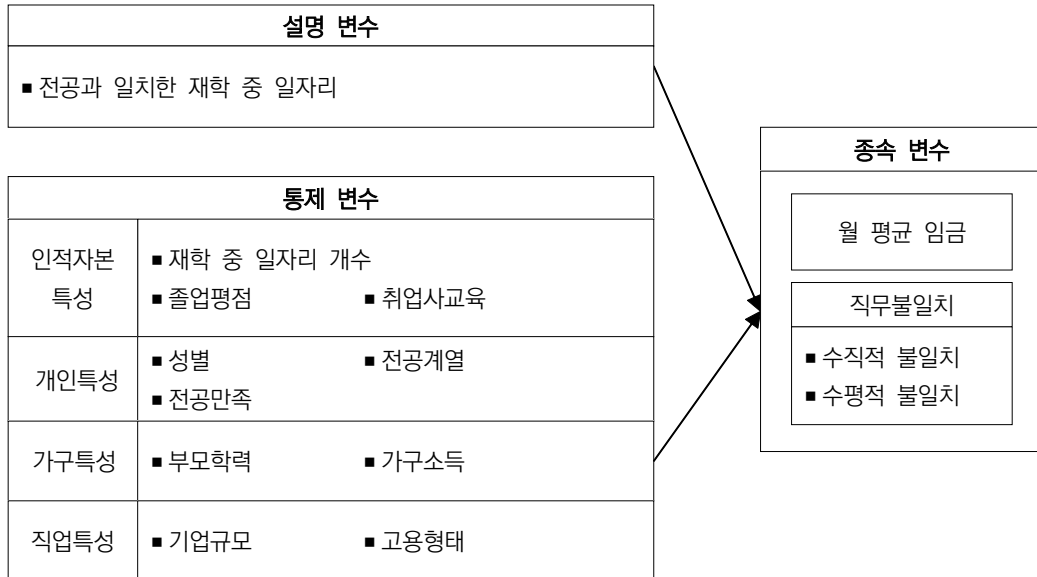
2. 연구모형 및 자료

본 연구는 먼저 전공과 일치한 재학 중 일자리가 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중 회귀분석을 실시한다. 이때, 최소제곱 방법으로 추정하되 오차항에 이분산성이 존재할 가능성을 고려하여 왜곡이 발생하는 추정계수 표준오차에 수정을 가해 robust standard error를 갖도록 한다(민인식·최필선, 2012). 다음으로, 전공과 일치한 재학 중 일자리가 직무불일치에 미치는 효과를 추정하기 위하여 범주형 종속변수(직무불일치=1, 직무일치=0)에 적합한 로짓 모형(Logistic Regression)을 사용하여 분석한다. 이때도 마찬가지로 robust standard error를

1) 단순대치법(Imputation)이란 유사한 조건을 가진 다른 레코드를 참고하여 결측치를 추정하는 방법이다. 본 연구는 STATA 통계 패키지 ice 명령문을 사용하여 추정 값을 결측치와 대체하였다(윤성철, 2004).

갖도록 한다. 이를 바탕으로 본 연구의 연구모형을 <그림 1>과 같이 제시한다.

<그림 1> 연구 모형



본 연구의 분석모형에는 설명변수와 종속변수, 이외에 통제변수들이 포함된다(<표 1> 참조). 설명변수인 ‘전공과 일치한 재학 중 일자리’를 조작화하기 위해서 졸업자가 경험한 총 재학 중 일자리 개수 중 전공과 일치한 재학 중 일자리 개수의 비율을 계산하고 변수화하였다. 구체적으로 설문 문항이 최근 순서부터 최대 3개까지 재학 중 경험한 각 일자리가 전공과 일치하는 정도를 5점 리커트 척도로 응답하도록 설계되어 있는데 그 중 ‘전혀 맞지 않는다’와 ‘잘 맞지 않는다’고 응답한 경우를 전공불일치, ‘그럭저럭 맞는다’와 ‘잘 맞는다’, ‘매우 잘 맞는다’고 응답한 경우를 전공일치로 구분하였다. 그리고 재학 중 일자리를 경험하지 않은 경우를 0으로 포함하였다.

종속변수인 취업성과는 임금 및 직무불일치로 파악한다. 임금은 취업자의 월 평균 임금을 나타내며, 자연로그를 취하여 단위를 표준화하였다. 이를 통하여 추정계수 값의 해석을 용이하게 하였고 결측치는 분석에서 제외하였다. 직무불일치는 수직적 불일치와 수평적 불일치로 구성된다. 수직적 불일치는 GOMS의 설문 문항에 포함되어 있으며, 현 직장(또는 일자리)에서 하고 있는 일의 수준을 교육수준과 비교하여 5점 리커트 척도로 응답하도록 설계되어 있다. 그 중 ‘일의 수준이 매우 낮다’와 ‘수준이 낮다’고 응답한 경우를 과잉교육으로 구분했다. 수평적 불일치도 설문 문항에 포함되어 있는데, 현 직장(또는 일자리)에서 하고 있는 일의 업무 내용이 전공과 일치하는 정도를 5점 척도로 응답하도록 구성되어 있다. 그 중 ‘전혀 맞지 않는다’와

‘잘 맞지 않는다’고 응답한 경우를 전공불일치로 간주하였다. 그리고 과잉교육 또는 전공불일치 상태에 놓였으면 1, 그렇지 않았으면 0인 이항변수를 생성하였다.

분석의 정확성을 위해 개인의 인적자본 특성, 개인특성 및 가구특성, 대학특성, 직업특성 등을 통제변수로 모형에 추가하였다. 인적자본특성 변수는 재학 중 일자리 개수, 졸업평점, 취업사교육으로 구성하였다. 전공과 일치한 재학 중 일자리의 효과를 단순히 재학 중 취업경험 효과로부터 분리하고자 재학 중 일자리 개수를 통제하였으며 연속변수로 구성하였다. 졸업평점은 4.0, 4.3, 4.5 만점 구분 별로 평균과 표준오차를 산출해 표준화하였다. 취업사교육은 영어성적, 어학연수 횟수, 자격증 개수로 구성하였다. 그 중 영어성적은 취득=1, 미취득=0으로 가변수화 하였고 어학연수 횟수, 자격증 개수는 연속변수로 구성하였다.

개인특성 변수는 성별, 전공계열, 전공만족으로 구성하였다. 성별은 남성=1, 여성=0으로 가변수화 하였다. 전공계열은 인문, 사회, 자연, 공학계열로 구분하고 공학계열(=0)을 준거변수로 하여 나머지 계열을 각각 가변수화 하였다. 전공만족은 전공을 다시 선택할 수 있다면 동일 전공학과를 선택할지 여부에 대한 응답을 바탕으로 더미화 하였다.

가구특성 변수는 부모학력, 가구소득으로 구성하였다. GOMS에서는 부모의 최종학력과 이수여부가 각각 조사되고 있는데, 최종학력을 졸업한 경우는 응답한 최종학력을 그대로 분석에 사용하였으나 그 외 재학, 휴학, 중퇴한 경우는 응답한 최종학력보다 한 단계 낮은 학력을 사용하였다. 부모의 최종학력 중 더 높은 학력을 추출하였으며 초등학교 졸업 이하(=0)를 준거변수로 하고 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 대학교 졸업, 대학원 졸업을 가변수화 하였다. 가구소득은 졸업대학 입학 당시 부모의 월평균 소득을 100만원 미만, 100~200만원 미만, 200~300만원 미만, 300~400만원 미만, 400~500만원 미만, 500~700만원 미만, 700~1,000만원 미만, 1,000만 원 이상으로 구분하였다.

대학특성 변수는 대학설립유형, 대학소재지로 구성하였다. 대학설립유형은 국·공립대학을 0, 사립대학을 1로 가변수화 하였다. 대학소재지는 서울, 인천·경기, 수도권 외 지역으로 구분하고 서울(=0)을 준거변수로 하여 나머지 지역을 가변수화 하였다. 직업특성 변수는 기업규모와 고용형태로 구성하였다. 기업규모는 종사자 수를 기준으로 100명 미만, 100~300명 미만, 300~1,000명 미만, 1,000명 이상으로 구분하였다. 고용형태는 ① 상용직 ② 임시직 ③ 일용직으로 구분하고 일용직(=0)을 준거변수로 하여 나머지를 각각 가변수화 하였다.

〈표 1〉 변수측정

변수		측정	
		변수 설명	척도
종속변수			
취업성과	임금	월 평균 임금의 상용로그	연속변수
	수직적 불일치	과잉교육 여부	해당=1, 비 해당=0
	수평적 불일치	전공불일치 여부	
설명변수			
재학 중 일자리	전공과 일치한 재학 중 일자리	전공일치한 일자리 개수/총 일자리 개수	연속변수
통제변수			
인적자본 특성	재학 중 일자리 개수	재학 중 경험한 일자리 개수	연속변수
	인적자본 특성	졸업평점	표준화점수
	취업사교육	영어성적 취득 여부	취득=1, 미취득=0
		어학연수 횟수	연속변수
개인특성	성별	남성, 여성	남성=1, 여성=0
	전공계열	공학계열(준거), 인문계열, 사회계열, 자연계열	해당=1, 비 해당=0
	전공만족	전공 재선택 여부	재선택=1, 비선택=0
가구특성	부모학력	초등학교 졸업 이하(준거)	해당=1, 비 해당=0
		중학교 졸업	
		고등학교 졸업	
		전문대학 졸업	
		대학 졸업	
		대학원 졸업	
	가구소득	졸업대학 입학 당시 부모 월 평균 소득 100미만(준거)/100이상-200미만/200이상-300미만/300이상-400미만/400이상-500미만/500이상-700미만/700이상-1,000미만/1,000이상	해당=1, 비 해당=0
대학특성	대학유형	국·공립(준거), 사립	해당=1, 비 해당=0
	대학소재지	서울(준거), 경인권, 수도권 외	해당=1, 비 해당=0
직업특성	기업규모	100미만/100이상-300미만/300이상-1,000미만/1,000이상(준거)	해당=1, 비 해당=0
	고용형태	일용직(준거), 임시직, 상용직	해당=1, 비 해당=0

V. 분석결과

1. 월 평균 임금 분석

전공과 일치한 재학 중 일자리가 취업자 월 평균 임금에 미치는 영향에 대한 분석결과(표 2)에서 분석모형(1)과 같다. 총 취업자 7,208명 중 임금에 결측치가 있는 응답자를 제외한 후 7,188명을 대상으로 분석을 시도하였다. 먼저, 총 재학 중 일자리 개수 중 전공과 일치한 일자리 개수의 비율이 0에서 1로 증가할 때 월 평균 임금이 4.7%($p<0.01$) 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 전공과 일치한 일자리를 전혀 경험하지 않은 경우(0)보다 전공과 일치한 일자리만 경험한 경우(1)에 월 평균 임금이 4.7% 상승하였다. 또한 재학 중 일자리의 개수가 1개 늘어날수록 임금에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 임금에 미치는 영향의 크기가 0.4%($p<0.5$)로 매우 작게 나타났다. 이는 단순히 재학 중 많은 일자리를 경험하는 것보다 전공과 일치한 양질의 일자리를 경험하는 것이 졸업 후 청년들의 임금에 더욱 긍정적인 영향을 주는 것으로 해석할 수 있겠다.

이 외 통제변수 중에서 월 평균 임금에 영향을 미치는 변수로는 취업사교육, 성별, 전공계열, 가구소득, 대학유형, 대학소재지, 기업규모, 고용형태 등이 있다. 취업사교육은 임금을 높이는 효과를 가지는 것으로 나타났는데, 영어성적을 취득한 집단이 취득하지 않은 집단보다 임금이 4.1%($p<0.01$) 더 높았다. 또한 어학연수 횟수가 1단위 늘어날수록 임금이 약 7.4%($p<0.01$) 더 높았고 자격증이 1단위 늘어날수록 0.8%($p<0.01$) 임금이 더 높았다. 이는 취업사교육이 임금이 높은 노동시장으로의 이행에 긍정적인 영향을 미치는 것을 가리킨다. 성별의 경우, 남성이 여성보다 16.8%($p<0.01$) 월 평균 임금이 더 높았다. 이러한 결과는 한국의 남녀 임금 격차를 보여준다고 할 수 있다.

전공계열은 인문, 사회, 자연계열의 월 평균 임금이 공학계열보다 8.3%($p<0.01$), 3.5%($p<0.01$), 9.5%($p<0.01$) 각각 낮아 인문사회계열 졸업자뿐만 아니라 자연계열 졸업자들도 취업에 어려움을 겪고 있음을 보여주기도 한다(이자형 외, 2012). 가구소득의 경우, 100만원 미만일 때보다 500만 원 이상일 때 자녀의 임금이 더 높았다. 또한 가구소득이 500만 원 이상일 때, 가구소득이 더 높을수록 자녀 임금의 상승폭이 더 크게 나타났다. 이는 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 취업성과와 밀접한 연관이 있음을 보여주고 있다. 대학유형은 사립대학 출신자가 국·공립대학 출신자보다 임금이 4.4%($p<0.01$) 낮았고 대학소재지는 경·인권과 수도권 외 지방대학 출신자가 서울의 대학 출신자보다 임금이 각각 14.0%($p<0.01$), 17.1%($p<0.01$) 더 낮았다. 기업규모의 경우, 100명 미만, 100명 이상 300명 미만, 300명 이상 1,000명 미만 기업체 근로자 모두 1% 유의수준에서 1,000명 이상 기업체 근로자보다 임금이 더 낮았으며 기업규모가 작

을수록 임금 감소폭이 더 크게 나타났다. 고용형태는 상용직 근로자가 일용직 근로자보다 임금이 96.8%($p<0.01$) 더 높았다.

2. 직무불일치 분석

직무불일치에 대한 분석결과는 <표 2>와 같다. 분석모형(2)에서 수직적 불일치를 분석하고 분석모형(3)에서 수평적 불일치를 분석하였다. 전공과 일치한 재학 중 일자리가 과잉교육과 전공불일치에 어떤 영향을 미치는지 각각 살펴보았다. 그 결과 전공과 일치한 일자리를 전혀 경험하지 않은 경우보다 전공과 일치한 일자리만 경험한 경우, 과잉교육 상태에 놓일 승산비가 17.6%($p<0.05$) 더 낮았고, 전공불일치할 승산비도 48.6%($p<0.01$) 더 낮았다. 반면, 재학 중 일자리 개수가 1개 늘어날수록 과잉교육 또는 전공불일치 집단에 속할 승산비가 모두 1% 유의수준에서 더 높았다. 이는 전공과 일치하는 재학 중 일자리만이 직무불일치를 해소하는 효과가 있으며, 대학생의 전공과 일치하지 않는 일자리 경험들은 오히려 졸업 후 직무불일치를 증가시키고 있음을 시사한다.

기타 통제변수 중에서 직무불일치에 영향을 미친 변수는 취업사교육, 성별(수직적 불일치), 전공계열, 전공만족, 가구소득(수평적 불일치), 기업규모, 고용형태 등이 있다. 취업사교육의 경우, 어학연수 횟수가 1단위 늘어날수록 과잉교육 집단에 속할 승산비가 13.3%($p<0.05$) 더 낮았고 전공불일치 집단에 속할 승산비가 0.99%($p<0.05$) 더 낮았다. 또한 영어성적을 취득한 집단이 취득하지 않은 집단보다 전공불일치할 승산비가 11.7%($p<0.05$) 더 낮았다. 반면에 자격증 개수는 직무불일치에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 성별은 과잉교육에만 유의미한 영향을 미쳤는데, 남성이 여성보다 과잉교육 집단에 속할 승산비가 27.9%($p<0.01$) 더 낮았다.

전공계열의 경우 인문, 사회, 자연계열 모두 1% 유의수준에서 공학계열보다 과잉교육 또는 전공불일치 집단에 속할 승산비가 더 높았다. 공학계열은 대학교육 기간 동안 전문기술을 습득하고 전공과 직무의 연계 폭이 넓은 반면에 인문, 사회, 자연계열은 그렇지 못한 것으로 나타났다. 한편 전공에 만족한 집단이 1% 유의수준에서 전공에 불만족한 집단보다 과잉교육 또는 전공불일치할 승산비가 더 낮았다.

가구소득은 전공불일치에만 유의미한 영향을 미쳤는데, 700만 원 이상일 때 100만 원 미만일 때보다 자녀의 전공불일치할 승산비가 더 높았다. 기업규모의 경우 100명 미만과 100명 이상 300명 미만 기업체 근로자가 1% 유의수준에서 1,000명 이상 기업체 근로자보다 과잉교육 집단에 속할 승산비가 더 높았다. 이는 대졸자들이 중·소기업보다 대기업에 취업하기를 더 원하기 때문인 것으로 추측된다. 즉, 희망한 대기업에 취업하지 못한 경우 차선으로 중·소기업에 취업하기 때문에 자신이 과잉교육 상태에 놓였다고 간주할 수 있다는 것이다. 또한 100명 미

〈표 2〉 분석결과

종속변수	(1)월 평균 임금(log)		(2)수직적 불일치		(3)수평적 불일치	
	Coef.	S.E.	승산비	S.E.	승산비	S.E.
설명변수						
전공일치한 일자리 비율	0.047***	0.013	0.824**	0.066	0.514***	0.043
통제변수						
재학 중 일자리 개수(미경험)	0.004**	0.002	1.054***	0.011	1.035***	0.010
졸업평점	0.004	0.004	0.975	0.027	0.958	0.025
취업사교육						
영어성적 취득 여부(미취득)	0.041***	0.009	1.094	0.066	0.883**	0.051
어학연수 횟수	0.074***	0.008	0.867**	0.050	0.901**	0.047
자격증 개수	0.008***	0.003	0.988	0.016	0.981	0.016
성별(여성)	0.168***	0.010	0.721***	0.044	0.931	0.056
전공계열(공학)						
인문계열	-0.083***	0.015	1.644***	0.149	2.558***	0.223
사회계열	-0.035***	0.011	1.514***	0.113	1.442***	0.102
자연계열	-0.095***	0.014	1.337***	0.119	1.376***	0.115
전공 재선택 여부(비선택)	0.007	0.009	0.586***	0.034	0.363***	0.021
부모학력(초졸이하)						
중학교 졸업	0.006	0.022	1.144	0.167	1.166	0.163
고등학교 졸업	-0.011	0.019	1.025	0.133	1.178	0.145
전문대학 졸업	0.005	0.025	1.042	0.171	1.113	0.173
대학 졸업	-0.012	0.021	0.907	0.126	1.126	0.150
대학원 졸업	-0.063	0.025	0.881	0.141	0.990	0.150
가구소득(100미만)						
100이상-200미만	-0.028	0.025	1.027	0.163	1.046	0.158
200이상-300미만	0.000	0.022	0.886	0.129	1.114	0.154
300이상-400미만	0.008	0.022	0.983	0.143	1.040	0.144
400이상-500미만	0.027	0.023	0.987	0.149	1.063	0.153
500이상-700미만	0.058**	0.025	0.986	0.157	1.094	0.165
700이상-1,000미만	0.101***	0.028	1.233	0.224	1.588***	0.270
1,000이상	0.120***	0.031	1.254	0.244	1.424*	0.263
대학유형(국·공립)	-0.044***	0.011	1.012	0.072	0.960	0.064
대학소재지(서울)						
경인권	-0.140***	0.014	1.125	0.096	1.084	0.088
수도권 외	-0.171***	0.012	1.121	0.085	1.113	0.080
기업규모(1,000이상)						
100미만	-0.247***	0.028	1.529***	0.196	1.446***	0.187
100이상-300미만	-0.199***	0.019	1.474***	0.167	0.930	0.108
300이상-1,000미만	-0.133***	0.014	1.137	0.109	0.951	0.087
고용형태(일용직)						
상용직	0.968***	0.112	0.134***	0.042	0.253***	0.077
임시직	0.140	0.114	0.234***	0.075	0.321***	0.100
(1)월 평균 임금 cons 4.382389*** Number of obs=7188 Prob>F=0.000 R-squared=0.4595	(2)수직적 불일치 Number of obs=7208 Wald chi2(31)=361.97 Prob > chi2=0.000 Pseudo R2=0.0502		(3)수평적 불일치 Number of obs=7208 Wald chi2(31)=585.02 Prob > chi2=0.000 Pseudo R2=0.0769			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, ()는 준거집단을 의미함.

만의 기업체 근로자가 1,000명 이상 기업체 근로자보다 전공불일치 집단에 속할 승산비가 44.6%($p<0.01$) 더 높았다. 이외에 상용직과 임시직 근로자 모두 1% 유의수준에서 일용직 근로자보다 과잉교육 또는 전공불일치 집단에 속할 승산비가 더 낮았다. 이는 종사상 지위가 높을수록 기업의 핵심 업무를 수행하는 반면 종사상 지위가 낮을수록 비전문적이고 간단한 업무를 수행하기 때문에 자신이 과잉교육 상태에 놓였다고 간주하기 때문일 것으로 추측된다.

임금과 직무불일치 분석을 통해 전반적인 취업성가를 분석한 결과, 전공과 일치한 재학 중 일자리가 취업성가에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구의 가설대로 전공과 일치한 재학 중 일자리는 임금에 정(+)의 영향을 미쳐 <가설 1>을 채택하였으며, 과잉교육과 전공불일치에 부(-)의 영향을 미쳐 <가설 2>도 모두 채택하였다.

VI. 결론 및 논의

한국의 급증한 대학진학률은 대졸자의 실업 문제뿐만 아니라 직무불일치 문제도 야기하였다. 직무불일치는 크게 수직적 불일치와 수평적 불일치로 구성된다. 먼저 수직적 불일치는 교육수준과 직무 간 불일치를 의미하며, 과잉교육과 과소교육으로 구분된다. 다음으로 수평적 불일치는 전공과 직무 사이의 불일치를 의미하는데, 전공일치와 전공불일치로 나뉜다.

직무불일치는 고등교육과 노동시장의 요구 간 상이성으로부터 발생하는데, 이를 해결하기 위하여 2015년 1월 고용노동부는 대학형 일학습병행제를 도입하였다. 대학형 일학습병행제는 4년제 대학 3-4학년 재학생이 실무경험을 쌓고 학점도 이수할 수 있는 정책으로 이를 통하여 산업현장에서 요구하는 실무형 인재로 길러질 수 있기 때문에 직무불일치를 해소시킬 수 있으리라고 기대된다. 그러나 학계에서 재학 중 일자리 경험이 직무불일치에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구는 미흡한 실정이며, 대부분 연구들은 재학 중 일자리 경험이 취업여부와 임금 등에 미치는 영향을 분석하는 데 집중한 경향이 있었다. 또한 재학 중 일자리와 관련한 기존연구들은 단순히 재학 중 일자리 경험 여부만 고려하는 수준에서 분석이 그쳤다는 점에서 한계를 지닌다. 즉, 실제로 어떤 재학 중 일자리가 취업성가에 영향을 미치는지에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 보인다. 따라서 본 연구는 재학 중 일자리가 취업성가로서 임금뿐만 아니라 직무불일치에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였으며, 그 과정에서 재학 중 일자리와 대학 전공의 일치도를 주요 설명변수로 고려하였다. 이를 통하여 고용노동부가 현재 시행하고 있는 대학형 일학습병행제의 직무불일치 해소 효과를 간접적으로 확인할 수 있으리라 생각된다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 재학 중 전공과 일치한 일자리를 전혀 경험

하지 못한 경우보다 전공과 일치한 일자리만 경험하였을 때 임금이 상승하였고 과잉교육 또는 전공불일치 상태에 놓일 승산비가 낮았다. 이는 정지선·이수정·신정철(2011)의 연구결과와 비슷한 결과라고 할 수 있다. 인적자본론의 관점에서 재학 중 일자리에 관한 효과는 두 가지 측면에서 이해할 수 있는데 먼저 재학 중 일자리가 교육 활동 시간을 빼앗아서 인적자본 습득을 방해할 수 있는 반면, 실무에 적합한 인적자본 취득에 도움을 줄 수도 있다. 따라서 재학 중 일자리가 갖는 효과는 재학 중 일자리의 질에 따라서 다르게 나타날 수 있으며, 전공과 일치한 재학 중 일자리를 경험한 대학생이 일치하지 않은 일자리를 경험한 학생에 비하여 더 높은 성적을 취득한 것으로 나타났다(Augenblick, et al., 1987). 또한 전공과 일치한 재학 중 일자리는 졸업 후 일자리 획득에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Pascarella, E. T., et al., 2005). 이와 유사한 관점에서 전공과 일치한 재학 중 일자리가 임금과 직무불일치 해소에 긍정적인 효과를 갖는 것으로 이해할 수 있다.

따라서 본 연구의 <가설 1>과 <가설 2>를 모두 채택하였다. 이러한 가운데 주목할 점은 재학 중 일자리 개수가 증가할수록 직무불일치는 오히려 심화된다는 점이다. 이는 이승계(2007)의 연구결과를 지지하는 것으로 판단할 수 있다. 이승계(2007)는 재학 중 일자리 유형이 졸업 후 직업 선택과 상관관계가 있다고 분석하였으며, 대학생의 재학 중 일자리가 주로 전공과 무관한 비전문적인 분야에서 이루어지기 때문에 직무일치가 어렵다고 주장하였다. 인적자본론의 관점에서 수직적 불일치는 인적자본이 부족한 경우에 발생하며, 수평적 불일치는 직무에 부적합한 인적자본을 획득하였을 때 일어나게 된다. 앞서 살펴본 국외 연구들을 토대로 전공과 일치한 재학 중 일자리가 부족한 인적자본을 채워줄 수 있고, 실무에 적합한 인적자본을 획득하게하기 때문에 직무불일치 해소 효과를 갖는 것으로 생각되며, 본 연구의 분석결과를 통하여 역시 무분별한 재학 중 일자리가 직무불일치에 부정적인 영향을 줄 수 있음을 추론해 볼 수 있다. 이외에 통제변수 중에서 전공만족, 전공계열 등이 유의미하게 취업성가에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 분석결과를 통한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 재학 중 일자리를 장려하는 사업을 전공과 연계하여 제공할 필요가 있다. 본 연구의 분석결과에 따르면 전공과 일치한 재학 중 일자리는 직무불일치 해소에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 재학 중 일자리 개수는 부정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 정부는 무분별하게 직업훈련의 기회를 제공하여서는 안 되며, 직업훈련사업을 전공을 중심으로 체계화하고 학생마다 전공과 일치한 재학 중 일자리를 다르게 연계해주는 것이 필요하다. 이러한 맥락에서 대학형 일학습병행제는 전공과 관련한 직무분야에서 교육훈련을 받기 때문에 직무불일치 해소에 긍정적인 효과를 가질 것으로 예상하며, 후에 이에 대한 정책분석평가가 기대된다.

둘째, 대학 진학 전에 전공 선택에 관한 진로교육이 수반되어야 한다. 분석결과에 따르면

전공에 만족한 집단이 전공에 불만족한 집단보다 직무불일치할 승산비가 더 낮았다. 본 연구의 표본을 살펴보면 10명 중 5명 이상이 동일 전공을 다시 선택하지 않겠다고 응답하였는데, 동일 전공을 다시 선택하지 않겠다는 이유를 살펴보면 ‘적성에 맞지 않아서’ 또는 ‘관심분야가 바뀌어서’가 49.2%로 크게 나타났다. 이는 대학 진학 전, 전공에 관한 안내 및 교육을 실질적으로 받지 못했다는 이유에 따른 것이라 추측된다. 박근혜 정부는 2016년에 자유학기제를 전면 도입하고, 중학교 단계의 학생들이 직업탐방, 일터체험 등을 통하여 다양한 진로를 탐색할 수 있도록 노력하고 있다. 또한 직업교육을 통한 실무형 인재 양성을 목표로 하는 특성화고와 마이스터고의 활성화를 강조하였다. 이는 과도한 대학 진학을 억제하고 산업수요에 맞는 인력을 공급한다는 점에서 의의가 있으나, 반면에 대학에 진학하고자 하는 학생들에 대한 정책적 노력이 부재하다는 한계가 있다. 따라서 중등교육과정에서 대학 진학 시 전공 선택에 대한 체계적인 진로교육을 수립하는 것이 전공 만족도를 향상시키고 취업성가를 높일 것임을 짐작할 수 있겠다.

셋째, 인문, 사회, 자연계열에 집중적으로 양질의 직업훈련사업을 제공할 필요가 있다. 본 연구의 분석결과에 따르면 인문, 사회, 자연계열 모두 공학계열에 비하여 임금이 낮았고 직무불일치에 처할 승산비가 높았다. 조사 대상 집단이 모두 4년제 대졸자이며 다양한 변수들을 통제하였음에도 불구하고 인문, 사회, 자연계열이 취업성가에 부정적인 영향을 미친다는 것은 인문, 사회, 자연계열이 제공하는 대학교육과 노동시장의 수요가 상이할 가능성을 시사한다. 따라서 본 연구결과와 관련하여 이를 해결하기 위해 인문, 사회, 자연계열이 재학 중 실무경험을 쌓을 수 있도록 적극적으로 지원할 필요가 있으며, 이 때 각 전공에 맞는 직업훈련프로그램을 제공하여야 한다. 이와 관련하여 고용노동부는 대학형 일학습병행제의 수혜대상을 2016년에 이공·상계열에서 인문·사회계열까지 확대하기로 결정하였다(이투데이, 2015.12.09.). 이 같은 정부의 결정은 인문, 사회계열의 취업성가를 높이는 데 도움이 될 것으로 예상되나, 자연계열에 대한 고려가 부재하였다는 점에서 여전히 아쉬움이 있다. 따라서 대학형 일학습병행제의 수혜대상을 자연계열까지 확대할 필요성이 요구되어진다. 한편 정부의 정책적 노력과 함께 대학교 차원의 노력이 동반되어야 한다. 공학 외 다른 전공계열의 취업성가가 좋지 않은데, 공학계열은 타 전공계열에 비하여 직업 특수적이라는 점을 감안하면 공학계열의 취업성가가 더 좋음을 당연하게 받아들일 수도 있다. 이에 대학교 차원에서 전공계열 간의 융합 등을 통하여 인문, 사회, 자연계열이 제공하는 대학교육을 융통성 있게 노동시장의 수요에 맞추도록 노력하여 기존 직업훈련과정들과 연계시키는 것도 방법일 수 있겠다.

이상의 정책적 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 본 연구는 지금까지 주로 재학 중 일자리 경험 여부만을 고려한 기존연구들과 달리 실제 어떤 재학 중 일자리가 취업성가에 긍정적인 영향을 미치는지 분석하였다는 점에서 의의가 있으나, 일자리의 직종

이나 고용형태 등에 따른 재학 중 일자리의 효과를 통제하지 못하였다는 점에서 여전히 아쉬움이 있다. 재학 중 일자리에 관한 효과는 재학 중 일자리의 질에 따라서 달라질 수 있는데, 이러한 일자리의 질은 다양한 요인들의 영향을 받는다는 점에서 전공과의 일치 정도만 고려한 본 연구의 결과는 한계를 지니고 있다. 향후 연구에서는 재학 중 일자리를 더욱 정밀하게 분류하여 재학 중 일자리가 취업성과에 갖는 효과에 대하여 논의할 필요가 있다.

참고 문헌

- 강순희·안준기. (2014). 학력별 노동시장 이행 미스매치가 직무만족도에 미치는 영향. 한국고용정보원.
- 길혜지·최윤미. (2014). 대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구. 「직업교육연구」, 33(6): 1-26.
- 김기현. (2005). 교육과 직무의 불일치-한·일 대학졸업자들을 중심으로. 「교육사회학연구」, 15(3): 51-77.
- 김종성·이병훈·신재열. (2012). 청년층 구직활동과 하향취업. 「노동정책연구」, 12(2): 51-73.
- 김주섭. (2005). 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석. 「노동정책연구」, 5(2): 1-29.
- 김하영. (2015). 대졸 취업자의 노동이동 현황과 시사점. 「고용동향브리프」, 한국고용정보원.
- 김흥균·박승준. (2014). 과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS 중심으로. 「응용경제」, 16(2): 171-203.
- 노일경·임언. (2009). 직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. 「직업교육연구」, 28(2): 1-18.
- 노일경·임언. (2009). 직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. 「직업교육연구」, 28(2): 1-18.
- 민인식·최필선. (2012). 패널데이터 분석 STATA. 한국STATA학회.
- 박성재·반정호. (2006). 대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과. 「한국인구학」, 29(3): 29-50.
- 박성준. (2005). 청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향. 한국경제연구원.
- 박소용·민병철. (2008). 진로결정 시기가 임금과 직무만족도에 미치는 영향: 일반계고등학생을 중심으로. 「제1회 대졸자직업이동경로조사 심포지엄 논문집」, 한국고용정보원.
- 신선미·손유미. (2008). 대졸 청년층 하향취업의 결정요인. 「직업능력개발연구」, 11(1): 1-21.
- 안준기·배호중. (2011). 대학 재학시절 근로활동이 노동시장 이행에 미치는 영향: 생계형 근로를 중심으로. 「교육사회학연구」, 21(4): 149-180.
- 윤성철. (2004). 결측값의 대처법. 「예방의학회지」, 37(3): 209-211.
- 윤주영·조민효. (2015). 대학생 경제적 자립경향이 미취업 기간과 초기 임금에 미치는 영향 분석. 「정책분석평가학회보」, 25(1): 165-192.
- 이규용·김용현. (2003). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. 「노동정책연구」, 3(2): 69-93.
- 이병희. (2003). 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과. 「노동경제논집」, 26(1): 1-22.
- 이상록. (2004). 지방대학생의 재학 중 근로경험 실태 및 진로준비에의 효과 분석. 「지역발전연구」,

- 4(1): 129-152.
- 이승계. (2007). 대학생의 노동경험과 직업선택의 관련성 연구. 「인적자원관리연구」, 14(2): 123-141.
- 이주호·정혁·홍성장. (2014). 한국은 인적자본 일등 국가인가? 교육거품의 형성과 노동시장 분석. 「KDI Focus」, 통권 제46호.
- 이찬영. (2013). 근로유형에 따른 재학 중 근로의 노동시장 초기성과. 「경제연구」, 31(1): 85-106.
- 이찬영. (2013). 근로유형에 따른 재학 중 근로의 노동시장 초기성과. 「경제연구」, 31(1): 85-106.
- 이투데이. (2015.12.09.). 현장 실습하는 4년제 대학 재학생 더 늘다... IPP형 일학습병행제, 내년 25곳으로 확대.
- 임찬영. (2008). 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 8(1): 95-123.
- 정지선·이수정·신정철. (2011). 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공계열별 차이를 중심으로. 「직업능력개발연구」, 14(3): 53-78.
- 주무현. (2007). 학력별 직무 불일치 추정 연구. 한국고용정보원.
- 채창균·김태기. (2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. 「직업교육연구」, 28(2): 89-107.
- 채창균·장홍근·오은진·이병희·이주호·이만희. (2012). 청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계강화 방안. 한국직업능력개발원.
- 최영순. (2008). 전공-업무 불일치 재직자 특성: GOMS 자료를 중심으로. 한국고용정보원.
- 한국경제. (2015.08.28.). 경제 침체·노동경직성... 청년 실업률 高高.
- 황남희·정주연. (2011). 대졸청년층의 하향취업. 「정책분석평가학회보」, 21(2): 271-292.
- 황여정·백병부. (2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. 「직업능력개발연구」, 11(2): 1-23.
- YTN. (2015.12.15.). 능력중심 채용기업 3년간 390곳... '스펙 타파' 확산.
- Augenblick, V. D. W., & Van de Water, A. (1987). Working while studying: Does it Matter? An examination of the Washington work study program. Denver, Colorado: AVA Education Policy/Planning Services.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. 「Psychological Review」, 84: 191-215.
- Becker, Gary S. (1964). Human Capital. National Bureau of Economic Research.
- Berg, I. (1971). Education and Jobs: The Great Training Robbery. Boston: Beacon Press.
- Collins Randall. (1971) Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. 「American Sociological Review」, 36(6): 1002-1019.
- Duncan, G. & Hoffman, S. (1981). The economic value of surplus education. 「Economics of Education Review」, 1(1): 75-86.
- Dwyer, P. & Wyn, J. (1998). Post-compulsory Education Policy in Australia and Its Impact on Participant Pathways and Outcomes in the 1990s. 「Journal of Education Policy」, 13: 285-300.
- Lillard, L. A. & Tan, H. W. (1992). Private Sector Training: Who Gets It and What Are Its Effects?. 「Research in Labor Economics」, 13: 1-62.
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). How college affects students (Vol. 2). K. A. Feldman (Ed.). San

- Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. 「Journal of Human Resources」, 22(1): 24-50.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the Labor Market. 「Journal of Labor Economics」, 9(2): 101-122.
- Sloane, P. J. (2003). Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us. Overeducation in Europe, 11-45.
- Spence, A. M. (1973). Market Signalling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge, Mass: Havard University Press.
- Weiss, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wages. 「The Journal of Economic Perspectives」, 9(4): 133-154.
- 통계청. www.kostat.go.kr
- 고용노동부. www.moel.go.kr

A Study on the Effect of Working Experience while in College on the Labor Market Outcomes: Focused on the Wage and Job Mismatch

Jung, Kiduck & Cho, Minhyo

Using data from the Graduates Occupational Mobility Survey (2010), this study analyses the effect of work experience while in college on labor market outcomes upon graduation focusing on whether the type of work matches the student's college major or not. Labor market outcomes were measured as monthly wage and the degree of job mismatch of which the latter is an outcome that had been neglected in the field of public policy. Results indicated that only experiencing work which matched one's college major led to higher wage and less job mismatch compared to those who had never experienced work which matched their majors. On the other hand, we found that the probability of experiencing job mismatch increased as the number of work experience increased. This indicates that work experience irrelevant to one's college major could have a negative effect on labor market outcomes. Policy implications are discussed.

[Key Words: Working experience while in college, Labor market outcomes, Multiple regression analysis, Logistic regression model]