

## 공간적 요인이 청년 대졸자의 하향취업에 미치는 효과\*

Overeducation in Youth Labor Markets: Focusing on Spatial Effects

이상호\*\*

이 연구는 『2009년 대졸자직업이동경로조사』 자료를 이용하여 공간적 요인이 청년 대졸자의 첫 일자리 하향취업에 어떤 영향을 미치는지 분석하고 있다. 하향 취업의 척도는 주관적 기준과 객관적 기준에 따라 다양하게 구성하였다. 노동시장의 공간적 효과를 측정하기 위해 고교 및 대학 소재지와 직장소재지 정보를 이용하여 청년층의 공간적 이동성향과 관련된 척도를 구성하는 한편, 인구센서스 원자료를 이용하여 지역노동시장의 특성과 관련된 변수를 결합하였다. 마지막으로 공간적 요인의 효과가 대학서열화 효과로 설명될 수 있는지를 파악하기 위해 대학 수능점수 척도를 구성하였다.

선택편의를 고려한 프로빗 모형 분석결과, 공간적 요인은 대학 서열화 효과를 통제한 후에도 청년대졸자의 첫 일자리 하향취업에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 점이 확인되었다. 그러나 주요 변수들의 효과는 하향취업 척도를 구성하는 방식에 따라 각기 다른 방향으로 도출되었다. 우선 공간적 유연성의 효과와 관련해서는 이동의 물리적 거리뿐만 아니라 방향성도 중요한 요소라는 점이 확인되었다. 지역노동시장의 조건 역시도 모형에 따라 정도의 차이는 있지만 하향취업에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 모든 모형에서 지역노동시장의 크기가 클수록 하향취업에 양의 효과를 미쳤으며, 지역 고용률은 객관적 기준의 하향취업에 역시 양의 효과를 미쳤다.

이와 같은 분석결과를 토대로 대졸 청년층의 노동시장 진입과정을 이해함에 있어서 대학의 공간적 위계 못지않게 일자리의 공간적 위계가 중요한 요인이라는 함의를 도출하였다. 아울러 고용정책 차원에서 지역단위에서 청년 대졸자에 대한

\* 본 연구가 가능하도록 GOMS 자료의 대학소재지 정보를 기꺼이 제공해주시고 관련 문의에 정성껏 답변해주신 한국고용정보원의 연구진들께 감사를 드린다.

\*\* 한국노동연구원 책임연구원(shlee@kli.re.kr)

양질의 일자리를 창출하고 기존 일자리에 대한 노동조건을 개선하는 것이 필요하다는 정책적 함의를 도출하였다.

주요어: 공간적 위계, 대학 서열화, 지역 고용, 지역 노동시장, 하향취업, 청년층 노동시장.

## 1. 서론

최근 고용노동부의 발표에 따르면, 향후 10년 동안 전문대졸 이상 고학력자의 초과공급이 약 50만 명에 이르러 인력수급의 불일치로 인한 청년 대졸자의 하향취업이 심각한 문제로 대두될 것이라는 전망이 제시된 바 있다(고용노동부, 2012). 하향취업(overeducation)이란, 어떤 취업자가 자신의 일자리에 요구되는 것보다 더 많은 교육을 받은 상태를 말한다. 하향취업은 일종의 노동력 저활용 상태로서 인적자원 배분의 비효율성을 초래하여 생산성은 물론이고 경제성장에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Linsley, 2005). 지금까지 국내외의 다수 연구들에서도 대체로 청년층의 하향취업이 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미친다는 결과가 제출되었다(이병희, 2003; 박성재·반정호, 2007; 김준영·윤정혜, 2010; 신선미·민무숙, 2010). 지방대 졸업자의 경우 하향취업의 문제가 더욱 심각할 수 있다. 학벌 사회로 일컬어지는 한국에서 지방대 출신이란 명예가 일종의 사회적 낙인으로 작용하여 취업에서 불이익을 받을 뿐만 아니라, 설령 취업에 성공하더라도 일자리의 질이 떨어질 수 있다. 이른바 ‘취업 스펙’을 쌓기 위해 졸업을 연기하여 각종 자격증이나 시험에 몰두하거나 심지어는 서울소재 대학으로 편입 혹은 대학원 진학을 선택하기도 하지만 지방대 출신이라는 낙인은 쉽게 지워지지 않는다.

하향취업이 발생하는 이유에 대해서는 몇 가지 설명방식이 존재한다.

고학력 인력의 일시적인 초과공급에서 발생하는 단기적인 노동시장 불균형으로 보는 인적자본론의 입장, 신규 노동시장 참여자가 상위 수준의 일자리를 획득하기 위한 경력 획득의 목적으로 하향취업을 선택한다는 경력이동론의 입장, 사용자가 취업자의 능력을 사전에 확인할 수 없기 때문에 학력과 같은 정보들을 일종의 능력대 대한 지표로 활용한다는 신호이론의 입장, 정규교육 수준이나 자격수준이 높을수록 상위 서열의 일자리를 획득하게 된다는 직무경쟁론의 입장 등이 대표적이다(Linsley, 2005; McGuinness, 2006).<sup>1)</sup> 국내의 연구들이 대학 입학시 수능점수로 대표되는 대학서열화, 즉 학벌을 청년층 노동시장 성과의 주요 요인으로 다루고 있는 이유 역시도 신호이론이나 직무경쟁론으로 설명할 수 있다. 지방대의 경우 대학 서열상의 낮은 위치와 더불어 노동시장 차별로 이어지게 된다면 하향취업을 포함하는 취업성고가 더욱 낮아지게 된다. 최근에 제출된 실증 연구들을 살펴보더라도 각 연구자들마다 강조점은 다르지만, 지방대 출신자의 노동시장 성과가 상대적으로 낮다는데 이견이 없음을 확인할 수 있다(류장수, 2005; 오호영, 2007; 김희삼, 2010; 장수명, 2011 등).

그러나 국내에서 노동시장의 공간적 구조가 하향취업에 어떤 효과를 미치는지에 대해서는 크게 주목을 받지 못했다.<sup>2)</sup> 이와 관련하여 공간적 요인에 주목하는 접근법이 유용한 설명방식을 제공하고 있다.<sup>3)</sup> 이 가설에서는 개인이 지역노동시장이라는 특정한 공간적 범위 내에서 구직활동을 수행한다고 가정한다. 그런데 일자리와 구직자의 공간적 분포가 불

1) 하향취업을 설명하는 각 이론적 입장들에 대한 상세한 설명은 김준영·윤정혜(2010), 이정우(2010)의 3장 「교육과 불평등」을 참조하기 바란다.

2) 공간 불일치가 기혼여성의 하향취업에 미치는 효과를 다룬 박진희(2012)의 연구가 사실상 유일하다.

3) 연구자들이 취하는 입장에서 따라서 공간적 제약(spatial constraint) 공간적 유연성(spatial flexibility), 혹은 지리적 이동성(geographical mobility), 공간적 불일치(spatial mismatch), 노동시장의 공간적 분단(spatial segmentation of labour market) 등 다양한 용어들이 사용되고 있다.

균등하게 이루어져 있다면 공간적 불일치가 발생하게 된다. 만일 어떤 구직자가 자신의 교육수준에 적합한 일자리를 찾을 수 없다면 다음과 같은 세 가지 선택이 존재한다. 실업 혹은 비경황 상태로 남아있거나, 더 낮은 교육 수준을 필요로 하는 일자리를 수용하거나, 다른 지역으로 구직활동을 하는 것이다. 이 가설에서는 지역노동시장의 조건 역시도 중요한 요인으로 다루어진다. 지역노동시장의 크기, 산업구성, 지역 실업률 등과 같은 요인들은 노동시장 경쟁에 영향을 미치기 때문이다(van Ham, 2002; Jauhiainen, 2006, 2009; McGuinness, 2006).

이 연구는 그 동안 국내에서 중요하게 다루지 않았던 노동시장의 공간적 조건이 청년 대졸자의 첫 직장 하향취업에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 분석을 위해 『2009GOMS1』 자료를 이용하여 주관적 및 객관적 기준에 따른 하향취업 척도를 구성하였다. 본 연구의 핵심적인 관심사인 공간적 요인의 효과를 측정하기 위해 고등학교 소재지와 대학소재지, 그리고 직장소재지 정보를 이용하여 청년층의 공간적 이동성향과 관련된 척도를 구성하였다. 또한 인구센서스 자료를 이용하여 지역의 인구, 고용률, 산업특성과 관련된 척도를 결합하였다. 공간적 요인이 학교 서열화의 효과로 설명될 수 있는지를 살펴보기 위해서 학과별 수능점수를 이용하여 대학 서열화 척도를 구성하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 선행연구에 대한 검토결과를 토대로 공간적 요인이 어떻게 하향취업에 영향을 미치는지를 살펴본다. 3장은 실증 연구를 위한 자료의 구성, 하향취업 및 공간적 요인을 비롯한 주요 척도의 구성에 대해 다룬다. 4장은 주요 변수 및 척도들에 대한 기초분석을 실시하는 한편, 하향취업 요인에 대한 모형분석 결과를 제시한다. 마지막으로 5장은 연구결과를 요약하고 정책적 함의를 도출할 것이다.

## 2. 선행 연구

지역적 특성과 같은 공간적 요소가 하향취업에 중요한 역할을 한다는 점은 Frank(1978)의 연구에서 처음으로 제기되었다. 그는 더 작은 노동시장에 거주하는 기혼여성의 하향취업 확률이 높은 이유가 남성 배우자의 구직활동에 종속되기 때문이라는 것을 발견하였다. 남성은 자신의 구직활동을 통해 입지 선정을 최적화하는 반면, 여성은 배우자의 취업선택에 종속되어 구직활동을 수행한다. 따라서 더 적은 노동시장에 거주할수록 자신의 자격에 적합한 일자리를 찾기가 더욱 어려워지고 이로 인해 ‘자격과잉의 차등화(differential overqualification)’가 발생하는 것이다.

프랭크의 선구적인 문제제기에 더하여 몇몇 연구자에 의해 공간적 요인의 효과에 대한 세부적인 검토가 이어졌다. 예컨대 McGoldrick and Robst(1996)은 노동시장의 크기와 같은 일부 변수의 경우 기혼여성의 하향취업 확률에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 제시하기도 하였다. Büchel, F. and H. Battu(2002)는 통근(commuting)이나 일자리 확산(job sprawls)이라는 요소를 핵심적인 공간적 요인으로 추가하였다. 즉 기혼여성의 경우 가사활동이나 자녀양육 부담 등으로 인해서 남성보다 통근거리가 더 짧을 수 있으며, 도시 확장으로 인해서 교외 지역의 일자리가 증가할 경우 교외 거주자들의 일자리 연계가 개선되기도 한다는 점을 보였다.

이러한 연구들이 축적되면서 이 가설은 공간적 제약하의 구직활동에 대한 보다 일반화된 논의로 발전되었다. 예컨대 Büchel and van Ham(2003)은 구직자가 다른 지역노동시장의 일자리를 얻는데 있어서 정보 및 이동 비용이 발생한다고 가정한다. 이때 공간적 제약 하에서 구직자의 선택은 탐색비용과 이동비용을 최소화하기 위해 가능한 한 거주지로부터 가까운 일자리를 선택하고자 한다. 만일 거주지역 내 자신이 획득한 숙련에 적합한 일자리가 없다면 실업이나 하향취업을 선택하게 된다. 그런데 개별 구직자의 일자리 획득 가능성은 다시 두 가지 요소에

의해서 제약된다. 첫째, 일자리가 양적으로나 질적으로 공간적으로 균등하게 분포되어 있지 않다는 점, 즉 고용기회의 공간적 차이가 구조적으로 존재한다. 둘째, 지역노동시장의 크기는 모든 구직자에게 동일한 것이 아니라 개인에 따른 공간적 유연성(spatial flexibility)의 정도, 즉 개별 구직자의 이주성향이나 통근범위에 따라 달라질 수 있다.

주요 실증연구들을 살펴보면 지역노동시장의 조건 및 개인의 공간적 유연성의 통계적 유의성에 대해 대체로 동의하고 있지만, 하향취업 척도, 지역 변수, 개인의 공간적 유연성 척도 등 각 요인의 세부적인 효과에 대해서는 다양한 결과들이 도출되고 있다.

Büchel and van Ham(2003)은 독일의 가구패널자료인 GSOEP 1998년 자료에 76개 서독지역 노동시장 특성 변수를 결합하여 주관적 척도로 구성된 하향취업 요인을 분석한 바 있다. 선택편의를 고려한 헤크만 2단계 프로빗모형 분석에서 지역실업률은 개인의 취업에 음의 효과를 미쳤지만, 하향취업에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 그러나 지역내 산업집적지로의 통근시간이 길수록 하향취업 확률은 감소하였다.

네덜란드의 사례를 다룬 van Ham(2002)의 연구에서는 지역효과의 유의미성뿐만 아니라 일자리 접근성이 높을수록 높은 숙련 수준의 일자리를 가질 확률이 높아진다는 점이 발견되었다. 일자리 접근성은 거주지 반경 30분 이내에 존재하는 일자리의 개수로 측정되었는데, 노동력조사(LFS)자료를 이용한 누적로짓모형 분석에서 일자리에 요구되는 숙련수준이 중등수준에 취업할 확률이 더 낮은 숙련 수준의 일자리 취업확률보다 보다 2배 정도 더 높은 것으로 분석되었다. 뿐만 아니라, 이들은 청년층 고학력 구직자의 공급이 상당한 수준일 때 대규모 지역노동시장에서도 하향취업이 발생할 수 있음을 보이기도 하였다.

플랑드르의 사례를 다룬 Verhaest and Omey(2002)의 연구에서는 하향취업의 척도를 어떻게 정의하는가에 따라 지리적 이동성의 효과가 달리 나타났다. 주관적 척도를 이용한 경우 지리적 이동성이 클수록 하향취업

확률이 떨어지지만, 객관적 척도를 이용한 하향취업 모형에서는 4년제 대졸자의 지리적 이동성이 오히려 양의 효과가 나타났다. 이에 대해 저자들은 지리적 이동성의 척도가 타 지역 취업여부로 구성되었기 때문에 개인의 이동성향을 적절하게 반영하지 못했을 가능성을 언급하고 있다. 이에 반해 Hensen et al.(2009)는 개인의 이동성이 높을수록 교육수준에 적합한 일자리를 찾게 될 확률이 높다는 것을 보였다.

이 외에 호주의 사례를 다룬 Linsley(2005)의 연구, 핀란드의 사례를 다룬 Jauhainen(2010)의 연구, 이탈리아의 사례를 다룬 Croce et al.(2011)의 연구, 스페인의 사례를 다룬 Ramos and Sanroma(2011)의 연구, 영국의 사례를 다룬 Lenton(2011)의 연구 등은 대체로 통근시간이 길거나, 자가용과 같은 원거리 통근수단을 보유한 경우, 타 지역으로 이주한 경우, 지역 인구규모, 도시지역 등 공간적 유연성이 크고 구직 기회가 높은 지역일수록 하향취업 확률을 낮춘다는 점을 발견하였다. 다만 지역실업률은 앞서 Büchel and van Ham(2003)과 마찬가지로 Ramos and Sanroma(2011)의 연구에서도 취업률에만 부정적인 영향을 미치고 하향취업에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

서론에서 언급한 바 있듯이 국내에서도 이미 하향취업의 효과에 대한 상당한 연구들이 수행된 바 있다. 그러나 많은 연구들이 공간적 요인을 고려하지 않거나, 이를 고려하더라도 단순한 통제변수 형태로만 다루고 있다. 예컨대 GOMS 1~3차 자료를 이용하여 하향취업 탈출확률을 분석한 신선미·민무숙(2010)의 연구는 출신대학의 소재지가 서울권인 집단에 비해서 지방인 집단이 1.3~1.5배 정도 더 높다는 것을 밝힌바 있다. 역시 GOMS 자료를 이용하여 국공립대학 졸업생의 노동시장을 분석한 장수명(2010)의 연구에서는 직접적으로 하향취업을 다루지는 않았지만 지방사립대 출신자의 교육·직무 불일치 정도가 가장 높다는 점을 분석한 바 있다. 한편 김희삼(2010)의 경우 서울소재 대학 졸업자와 비서울지역 대학 졸업자 간의 직무와 전공 불일치 차이의 상당부분이 수능점수 차이에 의해서 설명된다는 결론을 도출하였다.

박진희(2012)는 여성가족패널을 이용하여 공간적 불일치와 기혼여성의 하향취업 간의 관계를 분석하였다. 이 연구는 기혼여성의 하향취업에서 공간적 요소를 모형설정에 본격적으로 도입했다는 점과 하향취업과 통근시간이 서로 음의 상관관계를 갖는다는 점을 밝혔다는 점에서 의의가 있으나, 하향취업과 통근시간의 인과관계가 불명확하다는 점과 하향취업의 내생성 문제를 고려하지 않았다는 점에서 한계가 존재한다.

### 3. 자료 및 주요 척도

#### 1) 자료

분석에 사용할 자료는 한국고용정보원이 2010년에 실시한 2009 대졸 자취업이동경로조사 1차 조사(Graduates Occupational Mobility Survey, 이하 『2009GOMS1』) 자료이다. 본 조사는 2006년부터 매년 전국의 2-3년제 대학 이상 졸업자들을 표집하여 1차 조사를 실시하고, 2년 후 다시 추적조사하고 있다. 『2009GOMS1』는 2008년 8월 및 2009년 2월 졸업자 중 약 30%에 해당하는 154,640명을 조사모집단으로 구성하여 18,274명을 조사하는데 성공하였다. 대학 유형별 조사 성공표본은 2~3년제 졸업생 37.4%(6,843명), 4년제 60.3%(11,025명), 교육대학 2.2%(406명)로 구성되었다(한국고용정보원, 2011). 주요 조사 내용은 개인의 속성, 졸업한 대학의 특성(학교 유형, 공사립 여부, 주야간, 학과 및 계열, 입학 시기), 졸업 후 첫 직장부터 현재 일자리까지의 다양한 특성(사업체 유형, 규모, 고용형태, 중사상 지위, 근로시간, 임금, 노동조합, 사회보험 등), 그리고 가족배경(배우자 관련 항목, 부모의 교육 수준 및 직업, 가구소득 등)을 포함하고 있다. GOMS 자료가 이 연구를 수행함에 있어서 갖는 장점 중 하나는 현재 거주지, 과거 및 현재 직장의 소재지, 고등학교 소재지, 출생지, 대학 소재지 등을 시군구 단위까지 조사하고 있기 때문에 다양한 형태의 공간적 변수를



자료 내에서 혹은 다른 자료와 결합하여 구성할 수 있다는 점이다. 또한, 이미 몇몇 선행연구에서 다른 바 있듯이 대학 및 학과별 코드를 제공하기 때문에 수능점수 자료를 결합하여 대학서열 효과를 고려한 경우에도 공간적 요인이 유의미한 효과를 갖는지도 분석할 수 있다.

## 2) 주요 척도의 구성

### (1) 하향취업 척도

선행연구들에 따르면 하향취업의 효과는 척도의 구성에 따라 매우 다른 결과를 가져올 수 있다. 하향취업은 통상 주관적 기준과 객관적 기준으로 구분된다. 객관적 기준은 다시 직업사전에 제시되어 있는 일반교육 수준(GED)을 이용하는 방법과 직업별 근로자의 평균교육년수나 최빈값을 이용하는 통계적 방법으로 구분된다<sup>4)</sup>(김준영·윤정혜, 2010; Battu et al., 2000; McGuinness, 2006; Jauhiamen, 2009 등 다수). 이 연구에서는 김준영·윤정혜(2010)에서 사용된 방법을 준용하여 세 가지 형태의 하향취업 변수를 구성하였다. 첫 번째 기준은 응답자의 주관적 평가에 기초한 하향취업 지표로 ‘현 직장에서 하고 계시는 일의 기술(기능) 수준이 자신의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까?’라는 질문에 대해 5가지 응답항목 중 ‘일의 수준이 매우 낮다’ 혹은 ‘일의 수준이 낮다’라고 응답한 경우를 하향취업(=1)으로 정의한 것이다(주관적 기준). ‘객관적 척도를 이용한 하향취업 변수는 『산업·직업별 고용구조조사』(이하 OES) 자료를 이용하여 산출하였다. OES 7~9차년도 원자료를 이용하여 15~64세 임금근로자 177,410 명의 자료를 풀링한 다음 KECO 직업소분류 상의 138개 직업별 ‘교육년수의 평균값’과 ‘교육년수의 표준편차’, 그리고 ‘교육년수의 최빈값’을 계산(가중치 적용)하여 GOMS자료의 개인별 첫 직장 직업을 기준으로 결합하였다.<sup>5)</sup> 이때 개인의 교육년수(4년제는 16년, 2~3년제는 14년)가 직업

4) 김준영·윤정혜(2010)은 하향취업을 구성하는 척도로 총 다섯 가지 척도를 제시하고 상세한 측정방법과 각각의 장단점을 상세하고 기술하고 있다.

별 평균교육년수에서 표준편차를 더한 값보다 높을 경우 하향취업으로 정의하였다(평균교육년수 기준). 마지막 기준은 직업별 ‘교육년수의 최빈값’보다 개인의 교육년수가 높은 경우로 정의하였다(최빈값 기준).

## (2) 지역노동시장의 특성

한국에서 노동시장의 공간적 구조와 관련된 논의를 전개함에 있어서 우선 ‘청년 대졸자에게 지역노동시장이라는 것이 유의미한 개념인가?’라는 질문에 대한 답변이 필요하다. 만일 청년층의 일상적인 노동시장 행태가 공간적 조건과 무관하게 이루어진다면 기본적인 전체 자체가 흔들릴 수 있기 때문이다. 노동시장에 대한 기능적 접근법에 따르면 일반적으로 지역노동시장은 ‘주거 이전(migration)을 수반하지 않는 범위에서 다수의 노동공급자가 갖는 구직범위와 기업의 채용 범위가 일치하는 공간적 단위’로서 상호 배타적인 지리적 경계로 정의된다. 1995~2005년까지의 인구센서스 자료를 이용한 이상호(2008)의 연구에 따르면 통근권(travel-to-work areas)에 기초하여 측정한 한국의 지역노동시장이 시간 및 학력 집단에 따라 그 크기가 다르다는 점을 밝히고 있다. 2005년 센서스 자료를 이용한 분석에서 전체 취업자의 지역노동시장권(70~75% 노동수급 자급률 기준)은 122개인 반면, 전문대 이상 고학력자의 노동시장은 63개, 중졸 이하의 노동시장은 150개인 것으로 각각 확인되었다. 전문대 이상 고학력자의 노동시장 중 수도권 노동시장은 서울과 인천, 경기지역 대부분을 포괄하였으며, 나머지 광역대도시의 경우에도 인접도의 시군 지역 다수를 포함하는 것으로 확인되었다(<부록 1> 참조).

지역특성 변수는 2005년 인구센서스 마이크로데이터를 이용하여 이상호(2008)에서 산출된 63개 지역노동시장권별 인구규모, 고용률, 청년층 인구비중 변수를 구성하였다. 이들 변수들은 각각 노동시장의 크기와 지역노동시장의 경쟁정도에 대한 척도들이다. 지역특성 변수를 GOMS 자

5) OES 138개 직업 소분류 집계자료에서 직업당 평균 사례 수는 1,279명, 직업별 사례수가 가장 적은 직업은 24명, 가장 많은 직업은 14,072명으로 나타났다.

료에 결합하는 기준은 개인의 출신대학 시군구별 소재지 정보를 이용하였다. 일반적으로 지역노동시장권은 거주 지역을 기준으로 정의되지만, GOMS의 경우 첫 일자리 취업당시의 거주지 정보가 조사되지 않은데다 청년 대졸자의 경우 구직활동의 공간적 범위가 넓기 때문에 대학 소재지를 기준으로 하더라도 큰 무리가 없을 것이라고 판단하였다.

### (3) 공간적 유연성 척도

청년대졸자가 직면하는 공간적 조건은 개별 구직자가 갖는 공간적 유연성에 따라서 다를 수 있다. 기존 연구에서는 통근성향(통근시간, 자가용 여부 등)과 이동성향(과거 이주경험, 취업시 다른 노동시장권으로의 이주 여부) 등을 주된 변수로 사용하고 있다. GOMS 자료에서는 통근시간이나 자가용 여부와 같은 정보에 대해서는 조사하지 않기 때문에 통근성향에 대한 직접적인 지표구성은 어렵다. 이런 점을 고려하여 이 연구에서는 다음과 같은 변수들을 공간적 유연성의 척도로 구성하였다.

첫째, 출신대학의 소재지(서울, 비서울 수도권, 그 외 지역)와 첫 일자리 소재지 정보(서울, 비서울 수도권, 그 외 지역)를 연계하여 경우의 수에 따라 9개의 더미변수를 구성하였다. 선행연구에 따르면 비수도권 대학을 졸업하여 비수도권 일자리에 취업한 경우 하향취업의 가능성이 가장 높을 것으로 예상된다. 비수도권에서 수도권으로 이동하여 취업한 경우에는 서로 상반된 요인이 작용할 수 있다. 교육수준에 적합한 일자리가 상대적으로 많을 가능성이 높은 지역으로 이주를 수반하는 원거리 이동을 했다는 것 자체가 높은 이동성향을 반영하는 반면, 원거리 이동에 수반되는 정보비용이나 사회적 네트워크의 단절 등은 하향취업 확률을 높이는 요인으로 작용할 수 있기 때문이다.

이동성향을 나타내는 두 번째 변수는 고등학교 소재지와 대학 소재지를 연계하여 구성하였다. 청년층의 과거 이동경험은 향후 노동시장 이행 과정에서 공간적 입지를 선택하는데 제약으로 작용할 수 있다. 청년층이 부모와 분리되어 독립적인 사회생활 주체로서 최초의 이동경험을 하게

되는 것이 바로 고등학교 졸업 후 대학을 진학하는 시점이다. 여기서 관건은 어느 수준까지를 타지역으로의 이동으로 볼 것인가이다. 우리나라에서는 통상 광역대도시를 중심으로 지역의 대학들이 분포되어 있으므로 광역대도시와 인접한 도지역 범위에서의 지리적 이동은 역내 이동으로 보는 것이 타당하다. 이런 판단에 기초하여 전국을 9개 권역(서울권, 경기권, 경북권, 경남권, 전라권, 충청권, 강원권, 제주권)으로 구분한 후 고등학교 소재지와 동일권역의 대학에 진학한 경우를 과거이동경험의 지표로 구성하였다.<sup>6)</sup>

#### (4) 대학 서열화 척도

이 연구에서 공간적 요인이 대학서열화의 효과와 별도로 구분될 수 있는지 여부는 핵심적인 관심사 중의 하나이다. 만일 공간적 요인과 관련된 변수들의 효과가 존재하더라도 학벌 효과에 의해서 상당수가 설명된다면 분석결과가 갖는 정책적 함의 자체가 퇴색될 수밖에 없기 때문이다.

국내의 선행연구들은 대체로 입시학원의 학교 및 학과별 수능점수를 이용하여 대학서열화 척도를 구성하고 있다. 오호영(2006)은 대학졸업 5년전(4년제) 및 3년전(전문대) 수능점수를 이용하여 10분위로 환산한 다음 개인자료와 결합한 반면, 장수명(2010)은 대학 학과별 점수에 과별 학생수를 가중 평균한 대학별 성적자료를 결합한 후 하위권, 중위권, 상위권, 최상위권 더미로 나누어 분석하였다. 또한 GOMS 조사에서 자체적으로 파악한 대학교 입학성적 역시도 변수화하여 사용하였다. 김희삼(2010)의 경우 대학 및 학과별 평균 수능점수(원점수)를 입학시기별로 세분화하여 결합하였다. 이 연구에서는 A 입시학원의 2009년 4년제 대학 및 학과별

6) 선행연구에서는 여성의 기혼 여부와 (미취학) 자녀유무도 통근성향을 나타내는 주요 변수로 사용하고 있다. 그러나, 이 연구의 분석대상이 청년 대졸자의 첫 직장이라는 점을 고려할 때 첫 일자리 취업 당시 기혼여성의 비중 자체가 거의 없는 것으로 확인되었다. 이들 변수들은 일반적으로 전 연령층을 대상으로 하는 하향취업 연구에서 주로 사용되므로 이 연구에서는 제외하기로 한다.

수능점수(원점수 및 백분위 점수)를 학생 수로 가중평균하고 이를 다시 백분위로 전환하였다. 학과별 점수가 아닌 대학별 점수는 몇 년 사이에 크게 변하지 않을 것이라는 가정 하에 공사립 여부, 계열 더미 등을 통해서 학교 및 학과별 세분화된 특성차이를 반영할 수 있을 것이라 판단하였다.

### (5) 노동시장 성과 변수 등

선행연구에 따르면 하향취업은 최종적으로 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치게 된다. 이를 확인하기 위해서 세 가지 형태의 노동시장 성과 변수-월평균임금, 직무만족도, 재직기간-를 구성하였다. 월평균임금은 개인의 월평균임금에 로그를 취하였으며, 직무만족도는 11가지 요인별 만족도 척도(임금, 고용안정성, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 인간관계, 복리후생, 인사체계, 사회적 평가, 일의 자율성)를 요인분석을 통해 전반적 직무만족도의 표준점수로 환산하여 구성하였다.<sup>7)</sup> 마지막으로 재직기간(월)은 첫 일자리가 지속된 경우 조사시점에서 입사시점을 뺀 값(추출단)으로, 첫 일자리를 이직한 경우 이직시점에서 입사시점을 뺀 값으로 구성하였다.

### 3) 분석모형 및 요약통계량

실증 분석을 위한 분석모형은 두 가지 단계의 접근법을 취하였다.

첫 번째 단계는 공간적 요인이 하향취업에 어떤 영향을 미치는가이다. 하향취업 결정요인 분석은 대부분의 선행연구가 그러하듯이 취업선택 편의를 고려한 프로빗 모형(probit model with selection)을 이용하였다. 주요 변수로는 앞서 구성된 공간적 요인척도와 대학서열화 척도 외에 연령과

7) 요인분석(주성분분석)에서 요인 1에 해당하는 고유치(eigenvalue)는 5.71, 총요인에서 차지하는 비중은 51.9%로 나타났으며, 최종적으로 1개 요인만 추출되었다.

<표 1> 요약통계량

구분	변수 명	사례 수	평균	표준편차	최소값	최대값
하향 취업	주관적 기준	13,899	0.198	0.398	0	1
	평균교육년수 기준	13,759	0.219	0.414	0	1
	최빈값 기준	13,759	0.335	0.472	0	1
취업여부	임금근로자 취업	16,834	0.751	0.432	0	1
노동시장 성과	로그월평균임금	12,513	5.120	0.400	2.303	6.908
	직무만족도(표준점수)	12,647	0.042	0.956	-3.544	2.327
	일자리지속기간(월)	12,634	16.431	14.575	0	201
인적 특성	여성	16,834	0.459	0.498	0	1
	연령	16,834	26.361	2.371	20.750	34.917
	연령제곱/100	16,834	7.005	1.266	4.306	12.192
대학소재지 → 직장소재지	서울 → 서울	12,647	0.157	0.364	0	1
	서울 → 경기	12,647	0.047	0.211	0	1
	서울 → 비수도권	12,647	0.019	0.138	0	1
	경기 → 서울	12,647	0.142	0.349	0	1
	경기 → 경기	12,647	0.123	0.329	0	1
	경기 → 비수도권	12,647	0.041	0.197	0	1
	비수도권 → 서울	12,647	0.069	0.254	0	1
	비수도권 → 경기	12,647	0.049	0.215	0	1
비수도권 → 비수도권	12,647	0.354	0.478	0	1	
고교동일소재대학진학		16,834	0.613	0.487	0	1
대학 특성	2~3년제대학	16,834	0.319	0.466	0	1
	4년제대학	16,834	0.661	0.473	0	1
	교육대학	16,834	0.019	0.137	0	1
	국립대학	16,834	0.190	0.392	0	1
	분교/캠퍼스	16,834	0.073	0.261	0	1
	야간대학	16,834	0.093	0.290	0	1
	인문계열	16,834	0.103	0.304	0	1
	사회계열	16,834	0.236	0.424	0	1
	교육계열	16,834	0.079	0.269	0	1
	공학계열	16,834	0.270	0.444	0	1
	자연계열	16,834	0.124	0.329	0	1
	의약계열	16,834	0.062	0.241	0	1
예체능계열	16,834	0.127	0.333	0	1	
지역	지역_인구	16,834	0.143	0.138	0.035	0.969
노동시장 특성	지역_고용률	16,834	0.708	0.073	0.638	0.901
	지역_청년인구 비중	16,834	0.498	0.071	0.321	0.657
수능점수	수능점수(백분위)	16,834	0.411	0.376	0	1
대학소재지	대학소재지-서울권	16,834	0.227	0.419	0	1

(취업모형)	대학소재지-경기권	16,834	0.297	0.457	0	1
	대학소재지-충청권	16,834	0.145	0.353	0	1
	대학소재지-경상권	16,834	0.201	0.400	0	1
	대학소재지-전라권	16,834	0.130	0.336	0	1
일자리 특성 (취업모형)	주당 평균근로시간	12,647	46.673	10.126	1	125
	비정규직	12,647	0.313	0.464	0	1
	유노조사업체	12,647	0.297	0.457	0	1
	노조 가입	12,647	0.069	0.254	0	1
	사업체 10인 미만	12,647	0.207	0.405	0	1
(취업모형)	사업체 10~49인	12,647	0.320	0.467	0	1
	사업체 50~99인	12,647	0.129	0.336	0	1
	사업체 100~299인	12,647	0.125	0.331	0	1
	사업체 300인 이상	12,647	0.218	0.413	0	1

같은 인적 특성 변수, 대학 특성(전문대, 4년제, 교육대, 국공립, 분교/캠퍼스, 주야간, 전공계열 등) 등을 통제하였다.

두 번째 단계는 하향취업이 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 분석이다. 노동시장 성과의 척도로 사용된 세 가지 변수 중 월평균임금과 직무만족도에 대한 분석은 역시 취업선택 편의를 고려한 회귀분석 모형을 사용하였고, 이직(재직기간)에 대한 분석은 콕스 비례위험률모형(cox proportional hazard model)을 사용하였다. 통제 변수로는 앞서 하향취업 결정모형에서 사용된 변수들 외에 일자리특성과 관련된 변수들(비정규직 여부, 노조유무, 사업체 규모)을 추가로 통제하였다.

주요 변수의 요약통계량은 <표 1>과 같다. 최종적인 분석대상 표본은 19세 이상 35세 미만 대졸자 16,834명이며, 이중 첫 일자리 취업경험이 있는 취업자(아르바이트 제외, 임금근로만 포함)는 12,647명(75.1%)<sup>8)</sup>로 나

8) 하향취업자의 추정에 편이가 발생할 가능성을 줄이기 위해서 다음의 경우는 취업자에서 제외하였다. 첫째, 일자리가 아르바이트라고 응답한 표본 908명은 미취업자로 처리하였다. 둘째, 자영업 및 가족종사자와 같은 비임금근로 형태로 취업한 응답자 324명도 취업자에서 제외하였다. 셋째, 졸업 시점 1년 이전에 취업한 표본 역시도 취업자표본에서 제외하였다.

<표 2> 하향취업 척도의 비교 (단위: %)

	주관적 기준(A) vs. 평균교육년수 기준(B)	주관적 기준(A) vs. 최빈값 기준(B)	평균교육년수 기준(A) vs. 최빈값 기준(B)
비하향(A)-비하향(B)	67.0	57.6	66.8
하향(A)- 하향(B)	5.6	8.7	20.6
소 계	72.6	66.3	87.4
비하향(A)- 하향(B)	15.1	24.0	12.5
하향(A)- 비하향(B)	12.3	9.3	0.0
소 계	27.4	33.7	12.5
합 계	100.0	100.0	100.0

주: 객관적 기준의 척도는 결측값이 포함되어 있으므로, 본문에서 제시된 하향취업 규모가 다를 수 있음.

타났다. 취업자 중 조사시점 당시(2010년 9월)에도 첫 일자리가 지속된 경우가 74.2%(9,383명), 첫 일자리를 그만두고 새로운 일자리를 지속하고 있는 경우는 25.8%(3,264명)로 나타났다.

#### 4. 분석결과

##### 1) 기초분석

GOMS 자료에서 파악된 청년 대졸자의 하향취업자 규모(가중치 적용)를 살펴보면, 주관적 기준 17.8%, 평균교육년수 기준 20.6%, 최빈값 기준 33.2%로 각각 나타났다. 그럼에도 불구하고 주관적 척도와 객관적 척도간의 포함관계가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. <표 2>에서도 볼 수 있듯이, 주관적 기준과 평균교육 기준 사이의 하향-비하향간 불일치 정도는 27.4%, 주관적 기준과 최빈값 기준간의 불일치 정도는 33.7%, 평균교육년수와 최빈값 기준간의 불일치 정도는 12.5%로 나타났다. 특히 주



&lt;표 3&gt; 취업자의 출신대학 소재지와 직장 소재지의 관계 (단위: %)

		직장 소재지								
		서울	경기권	경남권	경북권	전라권	충청권	강원	제주	합계
대학 소재 지	서울	71.8	20.7	2.4	0.9	0.9	2.4	0.7	0.1	100.0
	경기권	49.5	44.6	1.7	0.6	1.0	2.0	0.4	0.1	100.0
	경남권	7.2	3.8	84.9	2.0	0.7	1.0	0.2	0.1	100.0
	경북권	12.5	8.7	14.5	59.0	0.9	3.6	0.7	0.1	100.0
	전라권	10.0	6.6	2.6	0.6	76.4	3.2	0.8	0.0	100.0
	충청권	24.9	18.9	2.6	1.8	2.3	48.3	1.2	0.2	100.0
	강원	36.3	21.8	0.9	1.6	0.8	2.8	35.5	0.3	100.0
	제주	12.5	5.4	2.1	1.3	2.6	0.4	0.9	74.8	100.0

주 1: 백분위 환산점수는 최대값이 1, 최소값이 0임.

주 2: 권역별의 구성은 다음과 같음. 경기권은 경기 및 인천, 경남권은 부산·울산·경남, 경북권은 대구·경북, 전라권은 광주·전북·전남, 충청권은 대전·충북·충남임.

관적 기준에서 하향취업으로 분류된 표본의 절반 이상이 평균교육년수 기준 혹은 최빈값 기준으로 측정하였을 때 비하향 취업으로 구분되는 것으로 나타났다. 즉 하향취업 척도 간의 불일치 정도가 주관적 기준과 객관적 기준 사이에서 상대적으로 크게 나타난다. 이러한 결과는 주관적 기준과 객관적 기준에 의한 척도가 질적으로 상이한 성격을 가질 수 있음을 의미한다. 이에 관해서는 뒤의 실증분석에서 보다 상세하게 논의할 것이다.

<표 3>은 청년 대졸자의 출신대학 소재지와 졸업 후 첫 직장 소재지를 교차분석한 결과이다. 여기서 행렬의 대각원소는 각 권역 내에서 대학을 졸업하고 취업한 청년층의 비중을 의미한다. 표에서 역내 취업자 비중이 가장 높은 지역은 경남권(84.9%)이며, 그 다음이 전라권(76.4%), 제주(74.8%) 순으로 나타났다. 반대로 역내 취업자가 가장 낮은 지역은 강원(36.3%) > 경기권(44.7%) > 충청권(48.5%) 순으로 나타났다. 특징적인 점은 충청권과 강원의 경우 청년대졸자의 노동력 이동에 있어서 수도권과의 공간적 의존성이 높다는 것이다. 충청권의 경우 역외 취업자의

<표 4> 고등학교 및 대학소재지별 백분위 환산 평균수능점수(4년제 대학)  
(단위: 점수, %)

		대학 소재지							
		서울(행 %)		경기권(행 %)		비수도권(행 %)		전 체(열 %)	
고등 학교 소재지	서울	0.79	(51.6)	0.51	(32.0)	0.43	(16.4)	0.64	(20.4)
	경기권	0.78	(32.6)	0.54	(41.8)	0.43	(25.6)	0.59	(17.6)
	비수도권	0.85	(11.8)	0.54	(9.1)	0.54	(79.1)	0.57	(62.0)
	전 체	0.80	(23.6)	0.53	(19.5)	0.52	(56.9)	0.59	(100.0)
		직장 소재지							
		서울(행 %)		경기권(행 %)		비수도권(행 %)		전 체(열 %)	
대학 소재지	서울	0.80	(70.5)	0.80	(20.3)	0.83	(9.2)	0.80	(23.3)
	경기권	0.51	(47.7)	0.52	(34.9)	0.54	(17.4)	0.52	(20.2)
	비수도권	0.47	(17.0)	0.47	(10.8)	0.54	(72.2)	0.52	(56.5)
	전 체	0.63	(35.5)	0.58	(17.9)	0.55	(46.6)	0.58	(100.0)

주 : 백분위 환산점수는 최대값이 1, 최소값이 0임.

43.8%(서울 24.9% + 경기 18.9%)가 수도권으로 취업하였으며, 강원권의 경우 역대취업자보다 수도권 취업자의 비중이 58.1%(서울 36.3% + 경기 21.8%)로 더 높게 나타났다. 반면 영남권과 호남권은 상대적으로 역대 취업자의 비중이 낮게 나타났다. 경북권의 역대 취업자는 59.0%에 불과하지만 최대 역외 취업지가 서울이 아닌 경남(14.5%)으로 확인되었다. 즉 서울에서 원거리에 위치한 권역일수록 초광역권 단위에서 역대 취업이 상당한 규모로 관찰되고 있으며, 이는 청년 대졸자의 일자리 이행(school-to-work)과정에서 공간적 요소가 무시하지 못할 정도의 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

<표 4>는 4년제 대졸자의 출신학교 및 직장 소재지별 평균점수를 보여주고 있다. 우선 대학 소재지별로는 상위권 대학이 많이 위치한 수도권 대학 졸업자의 평균수능점수(0.80)가 비서울지역 대학 졸업자의 수능점수(0.52~0.53)보다 높게 나타난다. 그러나 응답자의 고등학교 소재지별 수능점수를 살펴보면, 0.57~0.64점 사이로 분포되어 있어서 서울지역

졸업자의 점수가 상대적으로 높지만, 그 격차가 그리 크지는 않다는 점을 확인할 수 있다. 고등학교까지 지역별 수능점수 편차가 크지 않은데 비해 대학 진학과정에서 지역별 수능점수 편차가 확대된다는 것은 비수도권 고교졸업자의 수도권 유입에 따른 인적자원의 공간적 재배치가 발생한다는 것을 의미한다. 서울 및 경기에서 비수도권 대학으로 진학하는 학생들은 상대적으로 수능점수가 낮은 학교로 진학(0.43)하는 반면, 비수도권 고등학교에서 서울의 대학으로 진학하는 학생들은 오히려 수능점수가 높은 학교로 진학(0.85)하는 것이다.

취업자(임금근로)의 직장 소재지별 출신대학 평균 수능점수를 살펴보면, 서울(0.63) > 경기권(0.58) > 비수도권(0.55)로 나타났지만, 출신 대학 소재지별로 뚜렷한 차이가 나타났다. 서울지역 대학을 졸업한 후 비수도권으로 취업한 대졸자의 수능점수(0.83)는 서울→서울 및 서울→경기 취업자(0.80)보다 오히려 높은 반면, 비수도권에서 수도권(서울 포함)으로 취업한 대졸자(0.47)는 비수도권→비수도권 취업자(0.53)보다 더 낮은 수능점수를 보였다. 즉 대학진학과정에서 발생했던 청년층의 1차적 공간적 재배치는 취업과정을 통해서 2차적인 공간적 재배치 과정을 거치게 되는 것이다. 그러나, 이러한 과정이 반드시 출신 고등학교 소재지의 회귀로 이어지는 것은 아니다. 표에는 제시되지 않았지만 고등학교 소재지-대학교 소재지-직장 소재지를 결합하여 분석한 결과 비수도권(고교)→서울(대학교)의 16.6% 만이 다시 비수도권 직장으로 회귀한 반면, 서울(고교)→비수도권(대학)의 62.0%는 다시 서울의 직장으로 회귀하였다. 청년 대졸자들이 취업가능한 일자리의 다수가 서울을 포함하는 수도권에 집중되어 있기 때문에, 수도권으로의 인재유출이 결국은 청년층 노동시장의 비대칭적 공간 재배분으로 귀결되는 것이다.

마지막으로 청년 대졸자의 이동성향 및 출신학교의 수능점수 순위에 따른 하향취업 비중을 분석하였다(<표 5>). 우선 주관적 기준에 따른 하향취업의 비중을 살펴보면 대체로 직장소재지가 비수도권인 경우 가장 낮았으며, 진학한 대학의 소재지별로는 출신 고등학교와 다른 권역의 대

&lt;표 5&gt; 이동성향 및 수능점수 분위별 하향취업 비중 (단위: %)

		하향취업 척도		
		주관적 기준	평균교육년수 기준	최빈값 기준
전 체		17.8	20.6	33.2
대학소재지 → 직장소재지	서울→서울	22.6	13.9	21.1
	서울→경기	19.6	15.8	23.4
	서울→비수도권	15.5	22.6	27.3
	경기→서울	20.6	16.3	33.1
	경기→경기	20.6	16.5	40.0
	경기→비수도권	16.9	24.4	36.7
	비수도권→서울	18.0	18.4	23.7
	비수도권→경기	16.5	27.2	34.9
	비수도권→비수도권	14.9	24.9	37.6
고교→대학	타권역대학 진학	19.0	18.8	28.2
	동일권역대학 진학	17.2	21.6	36.0
4분위 수능점수	2~3년제	17.9	16.6	44.5
	4년제 0~25%(최하위)	19.9	33.7	34.9
	4년제 25~50%	16.9	30.2	30.9
	4년제 50~75%	19.8	25.8	26.1
	4년제 75~100%(최상위)	16.5	17.6	17.7

학으로 진학한 경우가 동일권역으로 진학한 경우보다 높았다. 졸업한 대학의 서열에 따라 하향취업 비중 분포의 규칙성이 나타난다고 보기도 어렵다. 전체적으로 주관적 기준에 따른 하향취업 비중은 선행연구를 통해 예상할 수 있는 결과와 반대로 나타났다.

반면 객관적 기준에 따른 하향취업 비중은 대체로 선행연구와 비슷한 것으로 확인되었다. 평균교육년수 기준에 따른 하향취업의 분포를 살펴 보면, 비서울(경기권 및 비수도권) 대학을 졸업하고 비수도권 지역에 취업한 청년층의 하향취업이 가장 높게 나타난 반면, 서울지역 대학을 졸업하고 서울에 취업한 청년층의 하향취업이 가장 낮은 것으로 나타났다.

하향취업은 대학소재지보다는 직장소재지와 보다 큰 관련성을 갖는데, 비서울(경기권 및 비수도권) 대학에서 서울지역 직장으로 취업한 경우에는 상대적으로 하향취업 비중이 낮은 반면, 서울지역 대학을 졸업했다라도 비수도권으로 취업한 경우에는 하향취업이 높게 나타났다. 고등학교 소재지와 동일한 권역의 대학에 진학한 경우에도 다른 권역의 대학으로 진학한 경우보다 하향취업이 높게 나타났으며, 4년제 대학졸업자의 경우 수능점수가 높을수록 하향취업 비중이 낮아지는 것으로 확인되었다. 최빈값 기준의 하향취업 척도 역시 다른 두 척도와 차별화된 결과가 도출되었다. 하향취업률이 가장 높은 경우는 경기→경기로 취업한 경우였으며, 비수도권→비수도권으로 취업한 경우가 그 다음을 차지하였다. 그러나 하향취업률이 가장 낮은 지역은 앞서 평균교육년수 기준과 마찬가지로 서울→서울로 취업한 경우로 나타났다. 고등학교 소재지와 동일한 권역의 대학에 진학한 경우에도 평균교육년수 기준과 동일한 결과가 나타났다. 4년제 대학 졸업자의 경우 수능점수가 높을수록 하향취업 비중이 높아진다는 점에서는 평균교육년수 기준과 차이가 없지만, 2~3년제 대졸자의 결과는 반대의 결과가 도출되었다. 즉 평균교육년수 기준에서는 2~3년제 졸업자의 하향취업 비중이 가장 낮았으나, 최빈값 기준에서는 하향취업 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

## 2) 실증모형 분석결과

### (1) 하향취업 결정요인 분석

공간적 요인이 하향취업에 어떤 효과를 미치는지에 대한 분석결과는 <표 6>과 같다. 종속변수인 하향취업 척도의 종류(주관적 기준, 평균수능점수 기준, 최빈값기준)×수능점수 통제여부에 따라 (1)에서 (6)까지의 모형이 구성되었다. 모든 모형은 취업단계에서의 선택편의를 고려한 프로빗 모형을 사용하였으며, 개인들을 지역노동시장권역별로 묶어서 로버스트 표준오차를 산출하는 방식으로 지역효과를 포함시켰다.<sup>9)</sup>

우선 취업 선택모형의 분석결과를 살펴보면 지역특성과 관련된 변수들- 출신대학의 소재지와 지역의 인구, 고용률, 청년층 비중—의 효과는 대부분 통계적으로 유의하지 않았다. 대학 유형과 관련된 변수들—4제 대학, 교육대학, 국공립대학, 분교/캠퍼스, 야간대학—은 모두 수능점수를 통제하기 전까지 통계적으로 유의미한 효과를 나타내었으나, 수능점수를 통제한 후에는 교육대학 더미와 야간대학 더미를 제외하고 통계적 유의성을 상실하였다. 그러나, 대학계열 효과는 수능점수의 통제여부와 관계없이 거의 동일한 결과를 산출하였다.

하향취업 모형의 경우 수능점수의 통제 여부에 따라 일부 변수들의 통계적 유의성에 약간의 영향을 미치기는 하였지만, 계수의 부호 자체를 변화시키거나 핵심적인 변수의 통계적 유의성을 상실하게 할 만큼의 영향은 미치지 않는 것으로 분석되었다. 오히려 주관적 기준의 하향취업 척도를 분석한 모형에서는 수능점수를 통제함에 따라 이동성향을 나타내는 더미 변수들의 통계적 유의성이 대폭 향상되었다.

수능점수를 통제한 상태에서 공간적 요인과 관련된 핵심변수들이 하향취업 확률에 미치는 효과를 보다 정확하게 표현하기 위해 추정된 계수 값을 이용하여 한계 효과(marginal effects)를 별도로 산출하였다. <그림 1>과 <그림 2>는 각각 주관적 기준(<표 6>의 모형 2)과 객관적 기준(<표 6>의 모형 4와 모형 6)의 하향취업 척도에 대한 지역특성 변수 및 공간적 유연성 척도의 한계효과를 계산한 것이다.

분석결과에서 드러나는 가장 두드러진 특징은 하향취업 척도에 따라 공간적 요인의 효과가 매우 상이한 방향으로 나타나고 있다는 점이다. 주관적 기준의 하향취업 척도에서 개인의 이동성향과 관련된 더미 변수들은 대부분 음(-)의 효과를 갖는 반면, 객관적 기준의 하향취업 척도에

9) STATA에서 선택편의 프로빗모형(probit model with selection)은 ML방식으로 추정되므로 헤크만 2단계 방식과는 달리 취업선택모형과 하향취업모형이 동시추정된 것이다. 지역효과로 인해 표준오차의 과잉 혹은 과소추정을 방지하기 위해 지역노동시장권 ID를 클러스터링 하여 로버스트 표준오차를 산출하였다.

< 표 6 > 하향취업 모형 분석결과

	주관적 척도		평균교육년수기준 척도				최빈값기준 척도					
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.
여성	0.114**	(0.029)	0.014	(0.018)	-0.134**	(0.023)	-0.127**	(0.023)	-0.162**	(0.036)	-0.154**	(0.035)
연령	0.094	(0.071)	0.020	(0.063)	0.030	(0.091)	0.022	(0.093)	-0.280**	(0.087)	-0.269**	(0.087)
연령제곱/100	-0.167	(0.121)	-0.068	(0.117)	-0.121	(0.168)	-0.102	(0.170)	0.416*	(0.162)	0.404*	(0.164)
서울 → 경기	-0.073**	(0.007)	-0.048**	(0.005)	0.062**	(0.015)	0.051**	(0.010)	0.073**	(0.019)	0.073**	(0.018)
서울 → 비수도	-0.164**	(0.009)	-0.088**	(0.013)	0.248**	(0.041)	0.237**	(0.032)	0.340**	(0.046)	0.374**	(0.047)
경기 → 서울	-0.043	(0.028)	-0.083**	(0.017)	0.075 <sup>+</sup>	(0.039)	0.020	(0.022)	0.101**	(0.029)	0.024	(0.017)
경기 → 경기	-0.014	(0.019)	-0.064**	(0.014)	0.145**	(0.050)	0.080 <sup>+</sup>	(0.032)	0.284**	(0.039)	0.207**	(0.025)
경기 → 비수도	-0.134 <sup>+</sup>	(0.076)	-0.146**	(0.044)	0.272**	(0.083)	0.194**	(0.056)	0.338**	(0.083)	0.254**	(0.073)
비수도 → 서울	-0.176 <sup>+</sup>	(0.086)	-0.084 <sup>+</sup>	(0.033)	0.062	(0.039)	0.011	(0.041)	-0.007	(0.045)	-0.093 <sup>+</sup>	(0.053)
비수도 → 경기	-0.166 <sup>+</sup>	(0.075)	-0.077 <sup>+</sup>	(0.044)	0.342**	(0.082)	0.268* <sup>+</sup>	(0.063)	0.370**	(0.079)	0.285**	(0.070)
비수도 → 비수도	-0.238**	(0.050)	-0.106**	(0.035)	0.305**	(0.067)	0.245**	(0.063)	0.324**	(0.045)	0.260**	(0.059)
고교동일 소재대학	-0.005	(0.019)	-0.004	(0.012)	0.038 <sup>+</sup>	(0.023)	0.034 <sup>+</sup>	(0.018)	0.070**	(0.022)	0.070**	(0.021)
4년제 대학	-0.067**	(0.019)	0.015	(0.024)	0.377**	(0.058)	0.424**	(0.059)	-0.492**	(0.073)	-0.315**	(0.052)
교육대학	-0.212 <sup>+</sup>	(0.085)	-0.428**	(0.058)	-0.891**	(0.250)	-0.713**	(0.204)	-2.020**	(0.375)	-1.833**	(0.382)
국공립 대학	-0.062 <sup>+</sup>	(0.036)	-0.022	(0.031)	-0.067	(0.042)	-0.034	(0.035)	-0.076 <sup>+</sup>	(0.039)	-0.012	(0.035)
분교/ 캠퍼스	0.040	(0.068)	0.108 <sup>+</sup>	(0.050)	-0.091	(0.070)	-0.048	(0.061)	-0.149 <sup>+</sup>	(0.071)	-0.094 <sup>+</sup>	(0.052)
야간대학	0.048	(0.051)	-0.100	(0.069)	0.023	(0.048)	-0.008	(0.035)	0.136**	(0.045)	0.110**	(0.042)
사회계열	0.014	(0.054)	-0.152* <sup>+</sup>	(0.032)	-0.097 <sup>+</sup>	(0.042)	-0.103* <sup>+</sup>	(0.038)	0.014	(0.054)	0.027	(0.059)
교육계열	-0.281**	(0.050)	-0.245**	(0.047)	-0.494**	(0.114)	-0.456**	(0.119)	-0.685**	(0.100)	-0.684**	(0.095)
공학계열	-0.100 <sup>+</sup>	(0.048)	-0.252**	(0.024)	-0.231**	(0.042)	-0.228**	(0.033)	-0.175**	(0.038)	-0.159**	(0.031)
자연계열	-0.058	(0.045)	0.001	(0.030)	0.075 <sup>+</sup>	(0.033)	0.081 <sup>+</sup>	(0.034)	-0.030	(0.031)	-0.008	(0.031)
의약계열	-0.149**	(0.033)	-0.529**	(0.047)	-0.912**	(0.096)	-0.872**	(0.101)	-1.330**	(0.081)	-1.303**	(0.084)
예체능 계열	-0.023	(0.040)	0.043	(0.031)	0.025	(0.027)	0.032	(0.031)	-0.147 <sup>+</sup>	(0.060)	-0.143 <sup>+</sup>	(0.057)
지역_인구	0.130	(0.096)	-0.002	(0.061)	0.261 <sup>+</sup>	(0.119)	0.216 <sup>+</sup>	(0.096)	0.326**	(0.113)	0.295**	(0.103)
지역_고용률	0.090	(0.300)	-0.018	(0.116)	0.689**	(0.214)	0.580**	(0.222)	1.005**	(0.214)	0.921**	(0.279)
지역_청년층 비중	-0.143	(0.327)	0.038	(0.134)	-0.086	(0.189)	-0.014	(0.197)	-0.445 <sup>+</sup>	(0.211)	-0.309	(0.215)

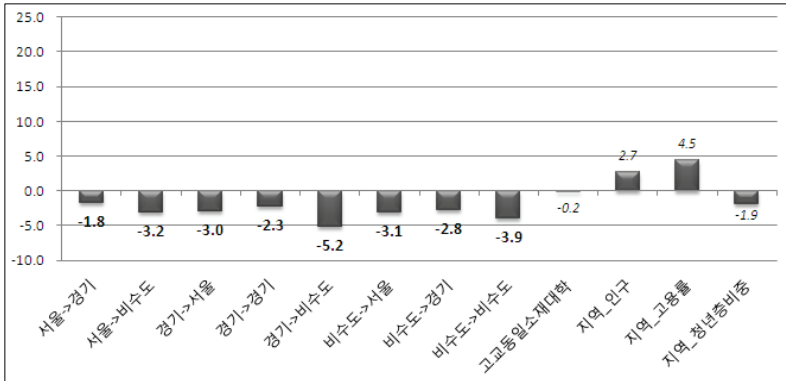
공간적 요인이 청년 대졸자의 하향취업에 미치는 효과 61

수능점수 (백분위)		0.100** (0.038)		-0.147** (0.052)		-0.369** (0.108)
상수	-2.233* (1.121)	-0.161 (0.810)	-0.994 (1.369)	-0.757 (1.370)	3.975** (1.130)	3.820** (1.119)
취업선택 모형						
여성	0.064* (0.033)	0.074* (0.033)	0.100** (0.032)	0.105** (0.031)	0.101** (0.031)	0.106** (0.030)
연령	0.039 (0.094)	0.046 (0.085)	0.099 (0.085)	0.107 (0.082)	0.106 (0.087)	0.114 (0.085)
연령제곱 /100	-0.029 (0.164)	-0.038 (0.148)	-0.128 (0.148)	-0.139 (0.144)	-0.141 (0.152)	-0.152 (0.149)
경기권	0.104** (0.012)	0.041* (0.017)	0.107** (0.012)	0.051** (0.017)	0.106** (0.011)	0.048** (0.015)
충청권	0.029 (0.052)	-0.074 (0.047)	0.026 (0.053)	-0.036 (0.052)	0.032 (0.055)	-0.033 (0.052)
경상권	-0.030 (0.045)	-0.058 (0.046)	-0.021 (0.049)	-0.064 (0.042)	-0.026 (0.047)	-0.072+ (0.039)
전라권	0.038 (0.074)	-0.085 (0.058)	0.054 (0.080)	0.009 (0.072)	0.046 (0.087)	0.000 (0.082)
4년제 대학	-0.132** (0.042)	-0.024 (0.047)	-0.152** (0.041)	-0.034 (0.046)	-0.150** (0.043)	-0.034 (0.048)
교육대학	0.322** (0.068)	0.441** (0.066)	0.314** (0.069)	0.453** (0.066)	0.309** (0.070)	0.440** (0.065)
국공립 대학	-0.038+ (0.022)	0.007 (0.029)	-0.043* (0.022)	-0.003 (0.030)	-0.042+ (0.021)	0.003 (0.027)
분교/ 캠퍼스	-0.118* (0.058)	-0.080 (0.057)	-0.124* (0.058)	-0.086 (0.057)	-0.124* (0.058)	-0.085 (0.057)
야간대학	0.191** (0.045)	0.163** (0.047)	0.180** (0.046)	0.160** (0.051)	0.180** (0.048)	0.160** (0.051)
사회계열	0.188** (0.033)	0.200** (0.032)	0.192** (0.032)	0.198** (0.032)	0.192** (0.032)	0.200** (0.032)
교육계열	0.104+ (0.060)	0.115* (0.055)	0.108+ (0.062)	0.110* (0.055)	0.113+ (0.067)	0.117* (0.059)
공학계열	0.228** (0.029)	0.234** (0.028)	0.232** (0.029)	0.243** (0.026)	0.233** (0.029)	0.245** (0.026)
자연계열	-0.046 (0.051)	-0.026 (0.046)	-0.040 (0.052)	-0.022 (0.047)	-0.042 (0.050)	-0.026 (0.047)
의약계열	0.567** (0.057)	0.578** (0.054)	0.576** (0.056)	0.594** (0.049)	0.574** (0.057)	0.590** (0.053)
예체능 계열	-0.068 (0.051)	-0.063 (0.049)	-0.062 (0.052)	-0.063 (0.050)	-0.059 (0.052)	-0.059 (0.050)
지역 _인구	0.095 (0.092)	0.090 (0.067)	0.106 (0.092)	0.069 (0.083)	0.113 (0.092)	0.081 (0.084)
지역 _고용률	-0.092 (0.318)	0.168 (0.262)	-0.096 (0.339)	-0.148 (0.301)	-0.094 (0.351)	-0.139 (0.321)
지역_청 년층 비중	-0.216 (0.242)	-0.108 (0.204)	-0.167 (0.254)	-0.064 (0.223)	-0.192 (0.250)	-0.081 (0.225)
수능점수 (백분위)		-0.229** (0.056)		-0.237** (0.055)		-0.235** (0.054)
상수	-0.083 (1.356)	-0.406 (1.203)	-1.008 (1.245)	-1.112 (1.209)	-1.104 (1.261)	-1.215 (1.239)
/athrho	1.835** (0.457)	-2.312** (0.615)	-1.222** (0.415)	-1.522** (0.393)	-0.469 (0.365)	-0.474 (0.361)
하향취업 모형 N						
취업모형 N	16,833	16,833	16,695	16,695	16,695	16,695

주 : 유의확률은 + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01 임.



<그림 1> 주관적 기준 하향취업에 대한 한계효과

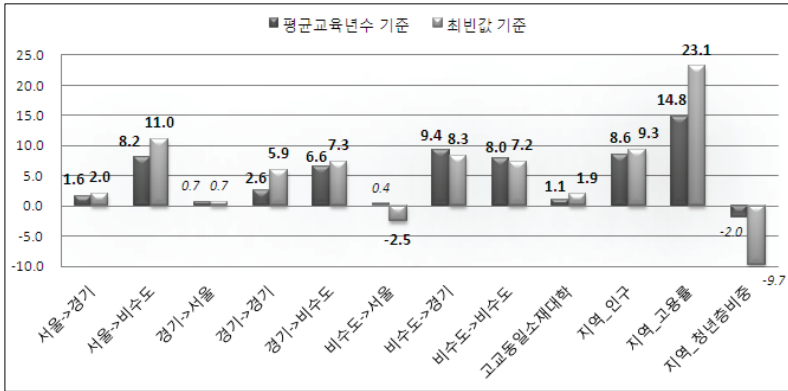


서는 대부분 양(+의 효과는 갖는 것으로 확인되었다.

주관적 기준의 하향취업 모형에서 경기권(인천 포함)의 대학을 졸업하고 비수도권으로 취업한 대졸자는 서울 → 서울 대졸자(기준 더미)에 비해 하향취업 확률이 5.2% 포인트 낮았으며, 비수도 → 비수도 대졸자도 하향취업 확률이 3.9% 포인트가 낮은 것으로 확인되었다. 반대로 평균교육년수 기준의 하향취업 모형에서는 비수도 → 경기(9.4% 포인트) > 서울 → 비수도(8.2% 포인트) > 비수도 → 비수도(8.0% 포인트) 경기 → 비수도(6.6% 포인트) 순으로 하향취업 확률이 서울 → 서울보다 높았다. 그러나 출신대학이 비서울이라 하더라도 서울에 취업한 대졸자(경기 → 서울 및 비수도 → 서울)의 경우에는 서울 → 서울과 하향취업 확률에서 통계적으로 유의한 차이가 발생하지 않았다. 마지막으로 최빈값 기준의 하향취업 모형에서는 서울 → 비수도(11.0% 포인트) > 비수도 → 경기(8.3% 포인트) > 경기 → 비수도(7.3% 포인트) > 비수도 → 비수도(7.2% 포인트) 순으로 하향취업 확률이 서울 → 서울보다 높았다.

공간적 유연성의 또 다른 척도인 고교소재지와 동일권역 대학 졸업 여부 변수의 경우 주관적 기준의 하향취업에 대해서는 통계적으로 유의

<그림 2> 객관적 기준 하향취업에 대한 한계효과



한 효과를 보이지 않았지만, 객관적 기준의 하향취업에 대해서는 양(+)의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. 마찬가지로 지역노동시장의 특성과 관련된 변수들 역시 객관적 기준의 하향취업에 대해서는 청년층비중을 제외하고 모두 하향취업에 양(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 즉 청년층이 속한 지역노동시장권의 인구규모가 클수록, 고용률이 높을수록 하향취업 확률도 높은 것이다. 요컨대 이들 지역특성 관련 변수들은 더 많은 고용기회를 의미하기 보다는 노동시장 경쟁의 정도를 의미하는 것으로 해석하는 것이 더욱 타당하게 보인다.

전체적으로 주관적 척도의 분석결과는 공간적 요인의 효과가 선행연구를 통해 예측된 것과 반대이거나 통계적 유의성이 낮은 것으로 나타났다. 특히 서울 → 비수도권 취업자의 하향취업 확률이 가장 낮게 낮은 것은 대기업 및 공공기관 지사로의 발령 등에 기인한 주관적 만족도 평가가 상당부분 반영된 것으로 보인다. 앞서 <표 4>에서도 제시된 바 있듯이 서울 → 비수도권 취업자는 평균수능점수가 가장 높은 집단일 뿐만 아니라, 300인 이상 대기업 종사자 비중 역시도 40.1%로 다른 집단에 비해서 월등하게 높았기 때문이다.<sup>10)</sup>

객관적 척도에 대한 분석결과에서도 한국의 경우 공간적 유연성과 하향취업 간에 단순히 양(+) 혹은 음(-)의 상관관계로만 볼 수 없는 측면이 존재한다는 것을 확인할 수 있다. 이동의 물리적 거리뿐만 아니라 방향성 역시도 중요한 요소이기 때문이다. 청년 대졸자의 일자리 중심이라고 할 수 있는 비수도권 → 서울로의 이동(경기 → 서울, 비수도 → 서울)은 서울 → 서울 취업자와 하향취업 확률에 있어서 거의 편차가 발생하지 않지만, 서울 → 비수도의 역이동은 평균적(평균교육년수와 최빈값 기준 한계효과의 평균값)으로 가장 높은 하향취업 확률을 보였다. 즉 청년층 일자리에 공간적 위계가 존재하는 상황에서, 서울 소재 일자리의 취업에 실패한 차선의 선택으로 비수도권으로의 역이동이 발생했을 가능성이 존재한다. 여기서 경기지역은 비수도권보다는 서울과의 상대적 거리(상대적 동질성)가 더욱 가까운 것으로 해석된다. 서울 → 경기 취업자의 경우 서울 → 서울 취업자와 하향취업 확률이 거의 비슷하였지만, 비수도권 → 경기 취업자는 하향취업확률이 9% 포인트 내외로 더 높았다. 마지막으로 동일권역 내 취업자, 즉 상대적으로 공간적 유연성이 낮은 취업자의 경우 비수도 → 비수도 취업자의 하향취업 확률이 서울의 역내취업자(서울 → 서울)보다 약 7-8% 포인트 높게 나타났다. 비수도권의 경우 서울보다 상대적으로 노동시장의 공간적 범위가 협소한 반면, 청년층 일자리는 적기 때문에 하향취업 확률이 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

## (2) 하향취업이 노동시장 성과에 미치는 효과

청년대졸자의 노동시장 진입 과정에서 하향취업이 심각한 문제로 인식되는 이유는 결과적으로 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치기 때문이다. <표 7>은 세 가지 노동시장 성과변수들 — 월평균임금, 직무만

10) 주관적 척도의 하향취업자 중 종사자 규모 300인 이상 사업체 종사자 비중은 다음과 같다. 서울 → 서울 28.2%, 서울 → 경기 22.5%, 서울 → 비수도권 40.1%, 경기 → 서울 14.7%, 경기 → 경기 12.3%, 경기 → 비수도권 17.5%, 비수도권 → 서울 15.3%, 비수도권 → 경기 20.7%, 비수도권 → 비수도권 13.0%.

<표 7> 하향취업이 노동시장 성과에 미치는 효과

	월평균임금			직무만족도			이직(재직기간)		
	(2)	(3)	(4)	(2)	(3)	(4)	(2)	(3)	(4)
주관적기준 _하향취업	-0.122**			-0.838**			0.767**		
평균교육년수 _하향취업		-0.080**			-0.139**			0.420**	
최빈값기준 _하향취업			-0.071**			-0.128**			0.362**
수능점수	0.100	0.116	0.110	-0.072	-0.070	-0.082	0.586**	0.653**	0.647**

주: 월평균임금에 대한 회귀분석(부표 1), 직무만족도에 대한 회귀분석(부표 2), 이직가능성에 대한 헤저드모형 분석(부표 3) 결과로부터 핵심변수만 선별적으로 재구성한 결과임.

족도, 이직 — 을 대상으로 하향취업의 효과를 분석한 결과이다.

우선 출신대학의 서열, 즉 수능점수는 앞서 취업선택모형이나 하향취업 모형에서 나타났던 결과와는 달리 월평균임금과 직무만족도에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 이직확률에만 양(+)의 효과를 보였다. 즉 입직과정에서는 대학 서열이 중요한 요소로 작용하지만, 일단 취업에 성공한 후에는 적어도 초기단계에서 근로조건 질적 차이를 발생시키는 주요한 요소는 아닌 것으로 해석할 수 있다.<sup>11)</sup>

그럼에도 불구하고 하향취업 변수는 어떤 기준의 척도를 사용했는가에 관계없이 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉 하향취업자는 비하향취업자에 비해서 상대적으로 낮은 임금과 직무만족도를 보였으며, 이직가능성은 상대적으로 높은 것으로 확인되었다. 각 척도의 부정적 효과의 정도는 주관적 기준 > 평균교육년수 기준 > 최빈값 기준 순으로 높게 나타났다.<sup>12)</sup>

11) 주의할 점은 이 결과가 취업 후 1~2년 기간 동안에 발생하는 임금 및 직무만족도에 대한 것이라는 점이다. 근무기간이 지남에 따라 승진과정에서 겪게 되는 차별이나 업무능력의 차이가 발생할 수 있으며, 이러한 과정에 대해서는 별도의 분석이 필요하다는 점을 밝혀둔다.

## 5. 결론

본문의 분석결과를 종합하면, 출신대학의 서열화 효과 외에도 지역노동시장의 조건이나 공간적 유연성과 같은 공간적 요인이 청년 대졸자의 첫 일자리 하향취업에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 점을 확인할 수 있었다. 그러나 주요 변수들의 효과는 하향취업 척도를 구성하는 방식에 따라 각기 다른 방향으로 도출되었다.

우선 공간적 유연성의 효과와 관련해서는 이동의 ‘물리적 거리’뿐만 아니라 ‘방향성’역시도 중요한 요소라는 점이 확인되었다. 특히 객관적 기준의 하향취업 척도에 대한 분석결과에서 비수도권 → 서울 취업자는 서울 → 서울 취업자와 하향취업 확률에 큰 차이를 보이지 않았지만, 서울 → 비수도권으로 역이동을 한 경우 하향취업 확률이 8~11% 포인트 정도 높은 것으로 나타났다. 역내 취업자의 경우에는 비수도권 > 경기권 > 서울 순으로 하향취업 확률이 높게 나타났다. 지역노동시장의 조건 역시도 모형에 따라 정도의 차이는 있지만 하향취업에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 모든 모형에서 지역노동시장의 크기가 클수록 하향취업에 양의 효과를 미쳤으며, 지역 고용률은 객관적 기준의 하향취업에 역시 양의 효과를 미쳤다. 이러한 결과는 청년층 고학력 구직자의 공급이 상당한 수준일 때 대규모 지역노동시장에서도 하향취업이 발생할 수 있다는 van Ham(2002)의 주장과 일맥상통하는 것으로 해석될 수 있다.

이상의 분석결과는 한국의 청년층의 노동시장 구조를 이해하는데 있어서 대학의 공간적 서열화 못지않게 일자리의 공간적 서열화 역시도 요인으로 고려되어야 한다는 점을 의미한다. 대학 진학과정에서 발생하는

12) 부표에서 제시된 지역노동시장의 특성 및 공간적 유연성과 관련된 변수들에 대해서는 해석하지 않기로 한다. 설명변수에는 비정규직 여부, 노조유무, 사업체규모와 같이 고용의 질과 관련된 다양한 변수들이 통제되었기 때문에 공간적 요인과 관련된 변수들의 효과의 상당부분이 교란되었을 가능성이 크기 때문이다. 따라서 여기서의 분석의 목적에 맞게 하향취업의 효과를 살펴보는 데 주력하기로 한다.

청년층의 1차적인 공간적 배치는 이른바 서울-수도권-비수도권으로 이어지는 대학의 공간적 서열화를 낳게 된다. 다음으로 노동시장 진입과정에서는 서울-수도권-비수도권 사이에 일종의 공간적 조정(spatial coordination) 내지는 재배분이 발생하지만 이는 애초 성장지로의 회귀가 아니라 비대칭적인 재배분으로 귀결되는 것이다. 요컨대 하향취업을 통해 드러나는 공간적 요인의 효과는 대학진학과과정에서 ‘형성’된 청년층의 공간적 위계(spatial hierarchy)를 ‘유지’ 혹은 ‘강화’하는 방식으로 작용한다는 것이 이 연구의 주된 함의다.

추가적인 검증이 필요하겠지만, 만일 이러한 가설이 타당하다면 청년 대졸자에 대한 정책적 개입의 방향 자체가 근본적으로 재고될 수 있다. 지금까지 청년대졸자에 대한 정책적 관심은 주로 고등학교 졸업 후 대학진학과과정에서 수도권으로의 인재유출이나 지방대 차별과 같은 문제들에 주로 초점이 맞추어져 왔다. 물론 교육정책 차원에서 서울로의 인재유출을 방지하고 전략적으로 지방대학을 지원하는 것, 즉 1차적인 공간적 위계를 완화하는 것이 매우 중요하다는 점에 대해서는 이의가 없다. 그러나 고용정책의 측면에서는 청년 대졸자에 대한 지역차원의 접근이 필요한지에 대해 의문이 제기되어 왔던 것 또한 사실이다. 이 같은 주장은 청년층은 고령자나 여성과 달리 노동시장 이동에 제약이 없고 사실상 전국단위의 노동시장권을 형성하고 있기 때문에 지역차원의 접근이 갖는 정책적 유효성이 현저하게 떨어진다는 판단에 기초하고 있다. 그러나 본 연구의 분석결과와 같이 노동시장 진입과정에서 공간적 요인이 작용한다면 고용측면에서의 체계화된 정책적 개입 없이는 이러한 공간적 위계 구조를 실질적으로 변화시키기 어려울 수 있다는 결론으로까지 나아갈 수 있다. 따라서 구인구직 간 불일치를 해소하는 것<sup>13)</sup>보다는 청년층이

13) 지자체 혹은 기초지자체(시군구)에서 실시하고 있는 취업 박람회나 대표적인 예라고 할 수 있다. 필자는 이러한 접근의 필요성 자체를 부정하지 않지만, 대졸 청년층 실업문제를 해결하는 브랜드 정책으로서의 효과에 대해서는 회의적이다. 특히 대졸 청년층의 노동시장 범위를 고려할 때 이들 집단에 대한 기초지자체 단위의 정책의 효과성은 재고가 필요하다.

일할 수 있는 ‘양질의 일자리(decent jobs)’를 지역에 유치하고 기존의 일자리에 대한 노동조건을 개선하는 것이 청년층의 유출을 방지하고 더 나아가서는 지역발전의 잠재력을 향상시키기 위한 보다 근본적인 대안이 될 수 있다. 다만 이러한 정책을 설계함에 있어서 한 가지 고려할 점은 양질의 일자리를 창출하는 것 못지않게, 창출된 일자리로 목표집단(역내 청년층)이 잘 연계될 수 있도록 유도하는 것이다. 자칫 일자리 창출 자체에만 매달릴 경우 역내 청년층이 다시 일자리 대기열 상 후순위로 밀려나면서 의도하지 않았던 결과를 초래할 수 있기 때문이다.

마지막으로 이 연구가 갖는 한계들 역시도 짚고 넘어가지 않을 수 없다. 본문에서 구축한 척도들이 구현하고자 했던 개념들을 잘 표현하고 있는지 여부, 지역노동시장권 설정의 타당성 및 시의성 여부, 분석 모형의 엄밀성 여부 등은 여전히 개선의 여지가 존재한다. 무엇보다 대졸 청년층의 하향취업이 이후의 경력형성과정에서 고착화되는지, 아니면 일종의 징검다리로 작용하는지에 대해서 추가적인 연구가 필요하다. 또한 고졸 미진학자의 노동시장은 어떤 공간적 구조를 갖고 있는지를 규명하는 것 역시 청년층 노동시장 전반을 이해함에 있어서 중요한 과제이다. 필자의 부족함에서 비롯된 이상의 한계와 개선점들은 향후 해결해야 할 과제로 남겨둔다.

❖ Abstract

Spatial Effects on Overeducation of Youth Labor Markets

Lee, Sang-Ho

In this study, we examine the importance of spatial effects on overeducation in the school-to-work transition of youth labor markets in Korea using the Graduates Occupational Mobility Survey (2009GOMS1) data. Overeducation is measured using both subjective and objective sources of information. In order to ascertain whether spatial effects are determined by university hierarchies, CSAT(college scholastic ability test) scores are used. Using a probit model with selection, we find that spatial effects retain statistically significant explanatory power even after controlling for university hierarchy effects.

However, other key explanatory variables had varying effects depending on how overeducation was specified. First, in terms of spatial flexibility, we find that in addition to geographical distance, direction of movement also plays an important role. Regional labor market conditions, although with variations across models, were shown to effect overeducation. In all models, larger regional labor markets were associated with higher overeducation probabilities, while regional employment rates also positively impacted overeducation (objective measure).

Our results suggest that, in understanding the school-to-work transition of youth graduating from college, the spatial hierarchy of jobs is at least as important as the spatial hierarchy of universities.



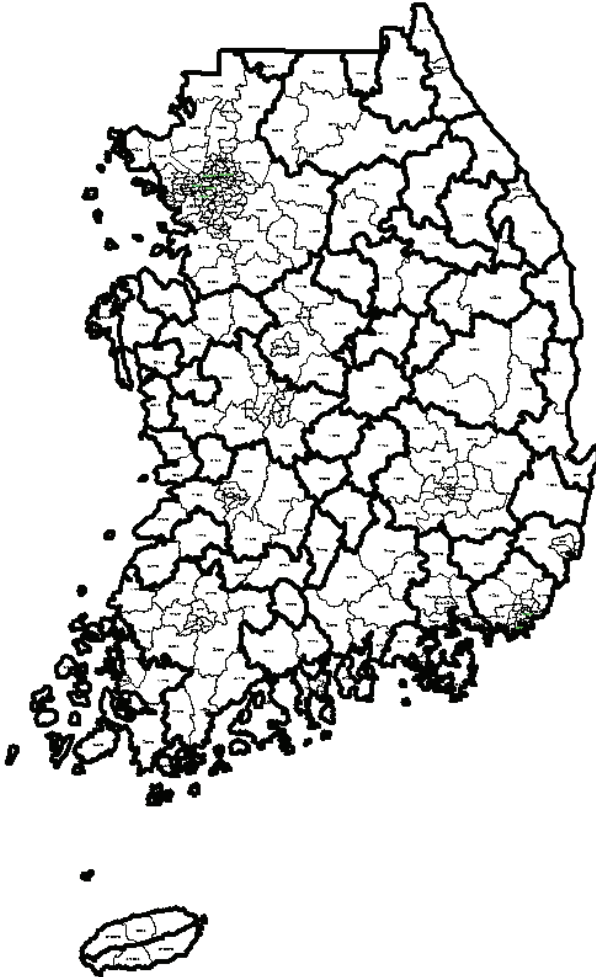
Keywords: spatial hierarchy, university hierarchy, regional employment, local labor markets, school-to-work transition

## 참고문헌

- 고용노동부. 2012. 《2011~2020 중장기 인력수급전망과 정책과제》. 고용노동부 4월 3일자 보도자료.
- 김준영·윤정혜. 2010. 『하향 취업의 지속성: 청년층의 하향 취업 경험이 비하향 취업으로의 이행에 미치는 효과 분석』. 《산업노동연구》 제16권, 1호, 173~199.
- 김희삼. 2010. 『지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차』. 《한국개발연구》 제32권, 2호, 58~92.
- 류장수. 2005. 『지방대학 졸업생의 노동시장 성과 분석: 수도권대학 졸업생과의 비교』. 《노동경제논집》 제28권, 2호, 1~27.
- 박성재·반정호. 2007. 『청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과』. 《사회보장연구》 제23권, 4호, 1~28.
- 박진희. 2012. 『기혼여성 취업자의 공간적 미스매치와 임금』. 2012 경제학공동학술대회, 한국노동경제학회 제1분과회의의 발표문.
- 서옥순·서민재. 2011. 『부산지역 청년고용 활성화 방안에 관한 연구』. 《지역고용연구》 제3권, 2호, 79~114.
- 신선미·민무수. 2010. 『대졸 청년층 하향취업자의 하향취업 상태 변화 요인』. 《직업능력개발연구》 제13권, 2호, 47~66.
- 오호영. 2007. 『대학서열과 노동시장 성과-지방대생 임금차별을 중심으로-』. 《노동경제논집》 제30권, 2호, 87-118.
- 이병희. 2003. 《청년층 노동시장 분석》. 한국노동연구원 연구보고서 2003-01.
- 이상호. 2008. 『지역노동시장권(LLMAs)의 측정과 적용 가능성에 관한 연구』, 《노동정책연구》 제8권, 4호, 147~182.
- 이정우. 2010. 《불평등의 경제학》, 후마니타스.
- 장수명. 2010. 『국·공립대학 졸업생의 노동시장 분석』. 《2010 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄》 자료집, 538~567.
- 한국고용정보원. 2011. 《2009 대졸자 직업이동 경로조사 1차년도 기초분석 보고서》. 고용노동부·한국고용정보원.
- Battu, H., C. R. Belfield and P. J. Sloane. 2000. "How Well Can We Measure Graduate Over-Education and Its Effects?," *National Institute Economic Review*, 171(1): 82~93.
- Bourdet, Yves and Inga Persson. 2008. "Overeducation Among Swedish Youth: Background, Incidence and Effects," *S-Work(Scandinavian Working Papers in Economics)*.
- Büchel, F. and H. Battu. 2002. "The Theory of Differential Overqualification: Does It Work?," *IZA Discussion Paper Series*, No. 511.
- Büchel, F. and M. van Ham. 2003. "Overeducation, Regional Labor Markets, and Spatial

- Flexibility,” *Journal of Urban Economics*, 53, pp. 482~493.
- Croce, G. and E. Ghignoni. 2011. “Overeducation and Spatial Flexibility in Italian Local Labour Markets,” *MPRA(Munich Personal RePEc Archive) Paper*, No. 29670.
- Dolton, P. and M. Silles. 2001. “Over education in the graduate labour market: some evidence from alumni data,” *CEP Discussion Paper*, No. 9.
- Frank, R. 1978. “Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification,” *American Economic Review*, 68(3): 360~373.
- Hensen, M. M., M. Robert de Vries and Frank Corvers. 2009. “The Role of Geographic Mobility in Reducing Education-Job Mismatches in the Netherlands,” *ROA Research Memorandum Series*, 9/2009, Maastricht University.
- Jauhainen, Signe. 2006. “Regional Differences in Overeducation,” *ERSA 2006 46th Congress of the European Regional Science Association*.
- \_\_\_\_\_. 2010. “Overeducation in the Finnish Regional Labour Markets,” *Papers in Regional Science*, 90(3): 573~588.
- Lenton, Pamela. 2011. “Over-education Across British Regions,” *Regional Studies*, pp. 1-15.
- Leuven, E. and H. Oosterbeek. 2011. “Overeducation and Mismatch in the Labour Market,” *IZA Discussion Paper Series*, No. 5523.
- Linsley, Ingrid. 2005. “Causes of Overeducation in the Australian Labour Market,” *Australian Journal of Labour Economics*, 8(2): 121-143.
- McGoldrick, M. and J. Robst. 1996. “Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification,” *American Economic Review*, 86, pp. 280-285.
- McGuinness, Seamus. 2006. “Overeducation in the Labour Market,” *Journal of Economic Surveys* 20(3), pp. 387-418.
- Ramos R. and E. Sanromá. 2002. “The Theory of Differential Overqualification: Does It Work?,” *IZA Discussion Paper Series*, No. 511.
- Verhaest, D. and E. Omey. 2002. “Overeducation in the Flemish Youth Labour Market,” *Universiteit Gent, Working Paper*, 141/2002.
- van Ham, M. 2002. *Job access, workplace mobility and occupational achievement*. PhD thesis, Eburon Publishers, Delft.

<부록 1> 전문대졸 이상 고학력자의 지역노동시장(70~75% 자급률 기준)



&lt;부표 1&gt; 월평균임금 모형 분석결과

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.
여성	0.004**	(0.000)	0.005**	(0.000)	0.005**	(0.000)	0.005**	(0.000)
연령	-0.105**	(0.008)	-0.091**	(0.010)	-0.115**	(0.008)	-0.116**	(0.009)
연령제곱/100	0.056*	(0.023)	0.064**	(0.021)	0.047*	(0.023)	0.038	(0.024)
서울→경기	-0.060	(0.044)	-0.070+	(0.039)	-0.048	(0.044)	-0.031	(0.045)
서울→비수도	0.008**	(0.002)	0.011**	(0.002)	0.011**	(0.002)	0.011**	(0.002)
경기→서울	0.036**	(0.002)	0.028**	(0.003)	0.057**	(0.002)	0.057**	(0.002)
경기→경기	-0.088**	(0.016)	-0.083**	(0.019)	-0.086**	(0.015)	-0.088**	(0.015)
경기→비수도	-0.091**	(0.013)	-0.087**	(0.014)	-0.088**	(0.013)	-0.087**	(0.013)
비수도→서울	-0.087+	(0.047)	-0.090+	(0.048)	-0.084	(0.053)	-0.085	(0.053)
비수도→경기	-0.023	(0.019)	-0.036*	(0.017)	-0.024	(0.019)	-0.026	(0.019)
비수도→비수도	-0.042*	(0.018)	-0.050**	(0.019)	-0.028	(0.019)	-0.029	(0.019)
고교동일	-0.087**	(0.019)	-0.102**	(0.019)	-0.079**	(0.019)	-0.080**	(0.019)
소재대학								
4년제대학	-0.002	(0.006)	-0.001	(0.006)	-0.000	(0.006)	0.000	(0.006)
교육대학	0.023	(0.016)	0.024+	(0.014)	0.040**	(0.015)	0.017	(0.015)
국공립대학	0.079**	(0.026)	0.138**	(0.027)	0.094**	(0.024)	0.074**	(0.024)
분교/캠퍼스	0.008	(0.019)	0.008	(0.018)	0.009	(0.019)	0.009	(0.019)
야간대학	0.054**	(0.012)	0.046**	(0.011)	0.055**	(0.011)	0.056**	(0.012)
사회계열	0.003	(0.009)	0.022*	(0.010)	0.007	(0.009)	0.008	(0.009)
교육계열	0.040**	(0.014)	0.065**	(0.012)	0.038**	(0.013)	0.040**	(0.014)
공학계열	0.088**	(0.013)	0.095**	(0.011)	0.077**	(0.014)	0.074**	(0.014)
자연계열	0.053**	(0.008)	0.080**	(0.007)	0.046**	(0.007)	0.047**	(0.007)
의약계열	0.035*	(0.017)	0.030*	(0.012)	0.036*	(0.017)	0.034+	(0.018)
예체능계열	0.115**	(0.007)	0.173**	(0.009)	0.099**	(0.007)	0.088**	(0.008)
지역_인구	-0.045**	(0.008)	-0.055**	(0.006)	-0.048**	(0.008)	-0.051**	(0.008)
지역_고용률	-0.067*	(0.031)	-0.054+	(0.028)	-0.059*	(0.029)	-0.061*	(0.030)
지역_								
청년층비중	-0.158**	(0.048)	-0.149**	(0.042)	-0.139**	(0.048)	-0.139**	(0.049)
수능점수(백분위)	0.109	(0.082)	0.100	(0.074)	0.116	(0.085)	0.110	(0.085)
근로시간	-0.158**	(0.008)	-0.159**	(0.007)	-0.155**	(0.008)	-0.153**	(0.008)
비정규직	-0.026+	(0.015)	-0.034*	(0.016)	-0.032*	(0.015)	-0.031*	(0.014)
직장노조_미가입	0.199**	(0.017)	0.204**	(0.019)	0.199**	(0.017)	0.198**	(0.017)
노조가입	0.091**	(0.006)	0.091**	(0.007)	0.088**	(0.006)	0.087**	(0.006)
사업체 10~49인	0.136**	(0.007)	0.137**	(0.006)	0.135**	(0.007)	0.135**	(0.007)
사업체 50~99인	0.148**	(0.013)	0.152**	(0.013)	0.150**	(0.013)	0.149**	(0.013)
사업체 100~299인	0.246**	(0.021)	0.242**	(0.022)	0.252**	(0.020)	0.251**	(0.020)
사업체 300인 이상	0.182**	(0.026)	0.149**	(0.025)	0.173**	(0.025)	0.175**	(0.025)
주관적기준_하향취업			-0.122**	(0.005)				

평균교육년수			-0.080** (0.004)	
_하향취업				
최빈값기준				
_하향취업				-0.071** (0.004)
상수	3.944** (0.271)	3.669** (0.253)	4.072** (0.270)	4.234** (0.282)
/athrho	-0.933** (0.057)	0.000 (0.020)	-0.927** (0.057)	-0.928** (0.056)
하향취업 모형 N	12,513	12,512	12,375	12,375
취업모형 N	16,700	16,699	16,562	16,562

주 1: 유의확률은 + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01 임.

주 2: 취업선택 모형의 결과는 생략. 취업선택 모형에서 선택된 변수는 하향취업모형에서 선택한 변수와 동일함.

<부표 2> 직무만족도 모형 분석결과

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.
여성	-0.013** (0.001)		-0.011** (0.001)		-0.013** (0.001)		-0.013** (0.001)	
연령	-0.142** (0.045)		-0.111** (0.039)		-0.153** (0.048)		-0.155** (0.048)	
연령제곱/100	-0.099 (0.068)		-0.076 (0.053)		-0.086 (0.075)		-0.103 (0.077)	
서울→경기	0.172 (0.114)		0.135 (0.092)		0.142 (0.126)		0.172 (0.129)	
서울→비수도	0.156** (0.007)		0.139** (0.006)		0.161** (0.006)		0.161** (0.006)	
경기→서울	0.230** (0.010)		0.197** (0.009)		0.283** (0.010)		0.284** (0.010)	
경기→경기	-0.039** (0.013)		-0.063** (0.017)		-0.035** (0.012)		-0.037** (0.013)	
경기→비수도	0.015 (0.017)		-0.004 (0.014)		0.018 (0.016)		0.021 (0.016)	
비수도→서울	0.074 (0.048)		0.027 (0.041)		0.063 (0.048)		0.061 (0.047)	
비수도→경기	0.042 (0.042)		-0.016 (0.038)		0.041 (0.043)		0.039 (0.043)	
비수도→비수도	0.022 (0.046)		-0.031 (0.045)		0.034 (0.049)		0.032 (0.050)	
고교동일소재대학	0.063 (0.039)		-0.001 (0.040)		0.071 <sup>+</sup> (0.040)		0.069 <sup>+</sup> (0.040)	
4년제대학	0.007 (0.015)		0.007 (0.015)		0.016 (0.016)		0.017 (0.016)	
교육대학	-0.008 (0.030)		-0.006 (0.027)		0.017 (0.030)		-0.023 (0.027)	
국공립대학	0.218** (0.064)		0.245** (0.063)		0.228** (0.060)		0.194** (0.060)	
분교/캠퍼스	0.025 (0.029)		0.018 (0.026)		0.027 (0.027)		0.027 (0.027)	
야간대학	0.065 (0.040)		0.082 <sup>+</sup> (0.033)		0.066 <sup>+</sup> (0.040)		0.068 <sup>+</sup> (0.040)	
사회계열	-0.069** (0.019)		-0.058** (0.022)		-0.061** (0.019)		-0.058** (0.019)	
교육계열	0.034 (0.043)		0.040 (0.033)		0.030 (0.042)		0.034 (0.043)	
공학계열	0.256** (0.045)		0.187** (0.035)		0.244** (0.052)		0.237** (0.050)	
자연계열	0.010 (0.043)		-0.004 (0.032)		-0.002 (0.040)		-0.000 (0.040)	
의약계열	0.077* (0.034)		0.061* (0.030)		0.076* (0.033)		0.072* (0.033)	
예체능계열	-0.021 (0.039)		-0.037 (0.036)		-0.049 (0.041)		-0.068 (0.043)	
지역_인구	0.003 (0.047)		-0.012 (0.041)		-0.004 (0.045)		-0.011 (0.045)	

지역_고용률	-0.146 (0.097)	-0.129 (0.087)	-0.126 (0.094)	-0.129 (0.095)
지역_청년층비중	0.370 (0.286)	0.370 (0.299)	0.407 (0.290)	0.409 (0.292)
수능점수(백분위)	-0.073 (0.185)	-0.072 (0.169)	-0.070 (0.192)	-0.082 (0.195)
근로시간	-0.238** (0.034)	-0.177** (0.034)	-0.233** (0.036)	-0.230** (0.036)
비정규직	0.198** (0.018)	0.189** (0.019)	0.193** (0.020)	0.194** (0.019)
직장노조_미가입	0.156** (0.029)	0.144** (0.030)	0.156** (0.028)	0.155** (0.028)
노조가입	-0.001 (0.018)	-0.017 (0.017)	-0.010 (0.018)	-0.010 (0.017)
사업체 10~49인	0.025 (0.030)	0.003 (0.029)	0.019 (0.029)	0.019 (0.028)
사업체 50~99인	0.032 (0.027)	0.004 (0.028)	0.026 (0.025)	0.026 (0.025)
사업체 100~299인	0.162** (0.026)	0.120** (0.022)	0.163** (0.028)	0.162** (0.027)
사업체 300인 이상	0.207** (0.040)	0.179** (0.044)	0.192** (0.042)	0.193** (0.043)
주관적기준_하향취업		-0.838** (0.017)		
평균교육년수_하향취업			-0.139** (0.021)	
최빈값기준_하향취업				-0.128** (0.024)
상수	1.981 <sup>+</sup> (1.124)	1.673 <sup>+</sup> (0.877)	1.822 (1.225)	2.107 <sup>+</sup> (1.250)
/athrho	-0.768** (0.038)	-0.585** (0.066)	-0.763** (0.040)	-0.758** (0.040)
하향취업 모형 N	12,638	12,637	12,499	12,499
취업모형 N	16,825	16,824	16,686	16,686

주 1: 유의확률은 + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01임.

주 2: 취업선택 모형의 결과는 생략. 취업선택 모형에서 선택된 변수는 하향취업모형에서 선택한 변수와 동일함.

<부표 3> 이직(재직기간) 모형 분석결과

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.	Coef.	Robust S.E.
여성	0.120* (0.049)		0.091 <sup>+</sup> (0.049)		0.076 (0.050)		0.080 (0.050)	
연령	0.418** (0.135)		0.381** (0.135)		0.308* (0.136)		0.349* (0.136)	
연령제곱/100	-0.865** (0.250)		-0.806** (0.249)		-0.677** (0.252)		-0.749** (0.252)	
서울→경기	-0.199* (0.100)		-0.164 (0.100)		-0.196 <sup>+</sup> (0.100)		-0.190 <sup>+</sup> (0.100)	
서울→비수도	-0.629** (0.189)		-0.621** (0.189)		-0.616** (0.189)		-0.623** (0.189)	
경기→서울	0.022 (0.067)		0.061 (0.067)		0.009 (0.067)		0.013 (0.067)	
경기→경기	-0.090 (0.070)		-0.054 (0.070)		-0.100 (0.070)		-0.108 (0.070)	
경기→비수도	-0.412** (0.116)		-0.380** (0.116)		-0.375** (0.116)		-0.364** (0.116)	
비수도→서울	-0.075 (0.091)		-0.008 (0.092)		-0.084 (0.091)		-0.071 (0.091)	
비수도→경기	-0.202 <sup>+</sup> (0.105)		-0.146 (0.105)		-0.190 <sup>+</sup> (0.105)		-0.178 <sup>+</sup> (0.105)	
비수도→비수도	-0.381** (0.073)		-0.300** (0.073)		-0.406** (0.073)		-0.397** (0.073)	

고교동일소재대학	-0.008 (0.040)	-0.009 (0.040)	-0.022 (0.040)	-0.026 (0.040)
4년제대학	0.066 (0.063)	0.074 (0.064)	0.013 (0.064)	0.140* (0.064)
교육대학	-0.431 <sup>+</sup> (0.226)	-0.428 <sup>+</sup> (0.226)	-0.411 <sup>+</sup> (0.227)	-0.305 (0.227)
국공립대학	-0.013 (0.057)	-0.005 (0.057)	-0.008 (0.057)	-0.009 (0.057)
분교/캠퍼스	-0.095 (0.078)	-0.129 <sup>+</sup> (0.078)	-0.080 (0.078)	-0.086 (0.078)
야간대학	-0.253** (0.065)	-0.239** (0.065)	-0.244** (0.065)	-0.252** (0.065)
사회계열	-0.184** (0.064)	-0.184** (0.064)	-0.192** (0.064)	-0.203** (0.064)
교육계열	-0.285** (0.094)	-0.213 <sup>+</sup> (0.094)	-0.247** (0.094)	-0.224 <sup>+</sup> (0.094)
공학계열	-0.252** (0.067)	-0.230** (0.067)	-0.243** (0.067)	-0.251** (0.067)
자연계열	-0.079 (0.074)	-0.074 (0.074)	-0.111 (0.074)	-0.095 (0.074)
의약계열	-0.041 (0.085)	-0.008 (0.085)	0.010 (0.086)	0.066 (0.086)
예체능계열	-0.015 (0.070)	-0.000 (0.070)	-0.027 (0.070)	-0.006 (0.070)
지역_인구	0.210 (0.132)	0.174 (0.132)	0.130 (0.133)	0.143 (0.133)
지역_고용률	-0.078 (0.310)	-0.061 (0.309)	-0.193 (0.310)	-0.206 (0.310)
지역_청년층 비중	-0.583 <sup>+</sup> (0.305)	-0.571 <sup>+</sup> (0.304)	-0.613 <sup>+</sup> (0.305)	-0.557 <sup>+</sup> (0.306)
수능점수(백분위)	0.643** (0.036)	0.586** (0.037)	0.653** (0.036)	0.647** (0.036)
비정규직	-0.188** (0.050)	-0.177** (0.050)	-0.201** (0.050)	-0.208** (0.050)
직장노조_미가입	-0.712** (0.112)	-0.693** (0.112)	-0.706** (0.112)	-0.697** (0.112)
노조가입	-0.151** (0.047)	-0.119* (0.047)	-0.128** (0.047)	-0.128** (0.047)
사업체 10~49인	-0.200** (0.062)	-0.162** (0.062)	-0.182** (0.062)	-0.182** (0.062)
사업체 50~99인	-0.329** (0.064)	-0.280** (0.065)	-0.305** (0.064)	-0.303** (0.064)
사업체 100~299인	-0.551** (0.061)	-0.488** (0.061)	-0.519** (0.061)	-0.513** (0.061)
사업체 300인 이상	-0.264** (0.086)	-0.258** (0.086)	-0.205* (0.086)	-0.212* (0.086)
주관적기준 _하향취업		0.767** (0.039)		
평균교육년수 _하향취업			0.420** (0.042)	
최빈값기준 _하향취업				0.362** (0.039)
Failloc	3243	3243	3237	3237
전체 사례 수	12,619	12,618	12,481	12,481

주 1: 유의확률은 + p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01 임.

주 2: 첫일자리 재직기간에 대한 Cox Proportional Harzard Models 분석결과임.