

노동정책연구
2011. 제11권 제3호 pp.25-51
© 한국노동연구원

연구논문

하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과*

남성일**
전재식***

본 논문은 불일치의 중요한 현상으로서 하향취업에 주목하여 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과를 추정하였다. 또한 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 근로조건 개선을 통해 얼마만큼 낮출 수 있을 것인가도 분석하였다. 이를 위해 한국고용정보원 『대졸자 직업경로조사』의 2005년도 졸업생과 2008년도 졸업생을 주요 분석대상으로 하되, 조사시점 기준으로 임금근로자로 고용되어 있는 자만을 대상으로 실증분석하였다.

추정 결과는 다음과 같다. 첫째, 하향취업은 유의한 수준에서 직장이동 성향을 높이는 것으로 나타났다. 둘째, 현 직장에서의 임금수준이 높거나, 고용이 안정적이거나, 전공-직무일치도가 높아질 경우 하향취업은 직장이동 가능성을 높이지는 하지만 추정치의 절대 크기는 줄어들었다. 따라서 이러한 근로조건들은 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 완화하는 완충 역할을 하고 있음을 알 수 있었다. 그러므로 하향취업 상태에 있더라도 이러한 근로조건을 개선시킬 수 있다면 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 낮출 수 있다는 결과를 도출할 수 있었다.

핵심 용어: 하향취업, 직장이동 성향, 임금격차, 불안정 고용, 전공-직무일치도

논문접수일: 2011년 6월 14일, 심사의뢰일: 2011년 6월 15일, 심사완료일: 2011년 7월 19일

* 본 논문은 저자들이 한국고용정보원의 의뢰를 받아 수행한 「학력별 취업구조 변화와 영향에 관한 연구(2011년)」 중 일부 내용을 논문 형식으로 수정·보완한 것이다. 유익한 논평을 해 주신 익명의 심사자들에게 감사드리며, 본 연구에 남아 있을 수 있는 오류 등에 대한 모든 책임은 진적으로 필자들에게 있음을 밝힌다.

** 서강대학교 경제학부 교수(sina@sogang.ac.kr)

*** (교신저자) 한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 부연구위원(jjs@krivet.re.kr)

I. 문제의 제기

하향취업은 인적자원의 저활용 문제를 야기한다는 점에서 사회·경제에 미치는 부정적 효과가 크다. 많은 교육투자를 통해 양성한 인력을 능력에 맞게 활용하지 못하는 것은 경제적 관점에서 볼 때 큰 손실이다. 무엇보다도 하향취업은 적정취업에 비해 직무만족도를 떨어뜨리며, 낮은 직무만족도는 근로의욕을 저하시킨다. 또 하향취업은 낮은 교육투자 수익률 및 불안정 고용과도 연결된다는 점에서 노동시장의 불안정성을 더욱 높인다(Bender & Heywood, 2006; 이찬영, 2008). 이처럼 하향취업으로 인한 낮은 직무만족도, 근로의욕의 저하, 낮은 임금수준, 고용의 불안정 등은 해당 근로자의 직장이동 성향을 높이는 요인으로 작용할 수 있다.

근로자들은 생애경력경로를 노동시장에서 실현하고자 하는 경우, 직장이동이 일어나기 마련이고, 이는 개인의 이익을 추구하는 과정이 된다. 근로자는 현재 직장에서 다른 직장으로 이동할 때의 순편익을 계산하여 직장이동 여부를 결정하게 될 것이다. 여기서 순편익은 비경제적 요건 이외에 고용 및 근로조건, 교육-노동시장 연계 조건 등에 영향을 받게 되는데, 특히 학력 수준과 업무 수준 간 하향불일치, 즉 하향취업은 직장이동을 유인하는 중요한 요인이 된다. 하향취업은 정보의 비대칭과 구직과정에 존재하는 비용으로 인하여 근로자가 자신의 학력수준에 비해 낮은 일자리를 받아들이기 때문에 나타나는 현상으로서 근로자는 하향취업 상태를 벗어나기 위해 (자발적이든 비자발적이든) 직장이동 유인을 갖는다.

본 논문은 고학력화에 따른 질적 미스매치의 중요한 현상으로서 하향취업에 주목하여 i) 하향취업이 직장이동의 유인을 어떤 조건에서, 어느 정도 높이는가를 실증적으로 살펴보고자 한다. 즉, 하향취업이 여러 부정적 문제를 과생할 것이라 판단할 때 하향취업을 하고 있는 (또는 자기 자신이 하향취업을 하고 있다고 주관적으로 인식하고 있는) 근로자들은 직장이동을 통해 하향취업 상태에서 벗어나려 하는데 어떤 경우에 그 성향이 강해지는지 등을 보고자 한다.

이와 관련하여 근로자가 하향취업 상태라도 해당 기업에서 임금수준, 고용조건, 전공-직무일치 등 다양한 근로조건 개선과 아울러 근로자의 상향이동(upward mobility) 기회를 제공한다면 이들의 직장이동 성향은 감소할 수 있다. 따라서 ii) 근로조건 개선을 통해 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 얼마만큼 낮출 수 있을 것인가도 본 연구의 주요 질문이 된다.

본 논문의 내용은 다음과 같이 구성한다. 제II장에서는 하향취업의 개념 및 측정을 둘러싼 그간의 논의를 정리하고, 하향취업이 직장이동에 미치는 효과 관련 선행연구를 검토한다. 제III장에서는 대졸 이상 하향취업자의 직장이동 경향을 기초통계 중심으로 분석한 후, 제IV장에서는 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과에 대해 실증연구를 수행한다. 그리고 마지막 장에서는 실증연구 결과에 대한 결론 및 시사점을 도출한다.

II. 선행연구 검토

1. 하향취업의 개념과 측정

하향취업이란 일반적으로 근로자가 자신의 교육수준보다 낮은 교육수준의 직무에서 일하는 경우를 일컫는다. 하향취업과 관련해서는 두 가지의 문제가 계속적으로 쟁점화되고 있다.

첫째는 용어 선택의 문제다. 선행연구들에서는 연구자의 연구 목적에 따라 하향취업(김기현, 2003; 박성재 · 반정호, 2007; 신선미 · 손유미, 2008; 이찬영 2008; 신선미 · 민무숙, 2010) 이외에도 과잉학력(또는 학력과잉)(이병희 외, 2005; 박성준, 2005; 박성준 · 황상인, 2005; 김주섭, 2005) 또는 과잉교육(오호영, 2005)이라는 용어를 면밀한 구분 없이 사용하여 왔다. 그러나 이 용어들은 어느 관점에서 보느냐에 따라 선택이 달라질 수 있다.

하향취업은 근로자의 관점, 혹은 노동공급의 관점에서 사용할 수 있는 개념이다. 근로자의 관점에서는 자신이 획득한 인적자본을 제대로 활용할 수 없는 취업이라는 점에서 하향취업이다. 반면 과잉학력은 일자리, 혹은 노동수요의

관점에서 사용할 수 있는 개념이다. 일자리의 관점에서 보면 현재 그 일에 필요한 인적자본보다 과다한 투자를 한 근로자로 자리를 채운다는 점에서 과잉학력 또는 과잉교육이라 말할 수 있다.

본 논문에서는 인적자본의 저활용이 직장이동 성향에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 하므로 하향취업이라는 용어를 선택한다. 즉, 근로자들의 이직형태를 분석한다는 관점에서 하향취업의 용어 선택이 적절하다 하겠다.

둘째는 하향취업 측정의 문제다. 하향취업에 관한 선행연구들은 나름대로의 측정 방법을 동원하고 있으며, 최근 들어 하향취업에 관한 연구가 활발해지면서 측정 방법 또한 다양하게 개발되었다. 그런데 측정 방법에 따라 분석 결과가 큰 차이를 보이자, 측정 방법을 달리했을 때 같은 자료로도 분석 결과가 달라질 수 있다는 연구들이 수행되기도 하였다(Giret & Hatot, 2001; Nauze-Fichet & Tomasini, 2002; Verhaest & Omey, 2006; 김기현, 2003).

오호영(2005)과 신선미·손유미(2008)는 Rumberger(1981), Sicherman(1991), Verhaest and Omey(2006) 등의 외국 선행연구들을 인용하여 하향취업의 측정 방법과 각각의 장단점에 관하여 잘 정리하고 있다. 이들 연구에 따르면, 우리나라의 하향취업은 다음과 같이 크게 3가지 방법으로 측정이 가능하다.

첫째, 주관적 자기평가(subjective self-assessment) 방식으로, 직무수행에 최종학위 과정에서 배운 숙련을 사용하는 정도를 질문하거나, 직업에 비추어 자신의 교육수준이 얼마나 적절한가에 대한 질문을 통해 하향취업을 측정한다. 일반적으로 직업에 비해 교육수준이 ‘높다’, ‘적절하다’, ‘낮다’ 등과 같이 세 개의 척도로 질문하여 각각 하향취업, 적정취업, 상향취업으로 간주한다. 이 방식은 조사의 용이성은 크나 응답자의 주관적 판단에 의존하기 때문에 직무수행에 요구되는 교육수준과는 별개로 직무에 대한 불만이 많을 때 교육수준에 비해 직무수준이 낮다고 응답할 가능성이 있다는 문제가 있다.

둘째, 특정 직종에서의 평균학력과 표준편차를 이용하여 하향취업을 판정하는 방식이다. 통계청의 『경제활동인구조사』나 고용노동부의 『임금구조기본통계조사』 등과 같은 대규모 조사 자료를 이용하여 계산한 ‘직종별 평균교육연수 ± 표준편차’를 필요학력으로 정의하고, 해당 직종 근로자의 실제 교육연수가 이를 초과하는 경우 하향취업으로 식별하게 된다. 이 방식은 필요 고학력화 추세

에 따라 학력수준도 함께 증가하기 때문에 하향취업을 식별하는 기준으로서의 일관성이 약하다는 한계가 있다. 아울러 세분화된 직종별로 근로자의 실제 교육연수 평균과 분산을 계산할 수 있는 충분한 관측치가 존재하지 않는다는 점도 분석에 제약이 된다.

셋째, 직무분석(job analysis) 방식으로서, 해당 직업이 요구하는 교육수준과 실제 교육수준을 비교하여 하향취업 여부를 측정한다. 일반적으로 직업사전에 정의되어 있는 직종별 GED(General Educational Development)¹⁾ 척도를 활용한다. GED 척도를 각 직업별 필요학력으로 정의한 후 실제학력과 비교하여 필요학력이 실제학력보다 낮을 경우 과잉교육으로 식별된다. 이 방식은 객관적으로 필요학력을 정의할 수 있다는 측면에서 장점을 가지나 GED 척도가 기술 및 숙련 변화에 따라 그때그때 수시로 조정되는 것이 아니라 상당한 시차를 두고 조정됨에 따라 실제 필요학력 수준을 반영하지 못하고, 따라서 GED 학력이 모든 직업에 대해 입직을 보장하는 교육수준을 의미하지는 못하게 된다는 제약을 가진다. 특히 우리나라에서는 직업사전상의 GED 학력을 한국표준직업분류와 결합하는 과정에서 직종분류체계가 상이하기 때문에 자료 구성상의 난점도 존재한다. 더구나 본 작업에는 방대한 시간이 소요되어야 한다는 점도 간과할 수 없다.

하향취업에 대해 주관적 자기평가 방식을 택한 국내의 선행연구들로는 김주섭(2005), 오호영(2005), 박성재 · 반정호(2007), 이찬영(2008), 신선미 · 민무숙(2010) 등이 있으며, 특정 직종에서의 평균학력과 표준편차를 이용한 논문들로는 박성준 · 황상인(2005), 신선미 · 손유미(2008) 등이 있다. 또한 직무분석 방식으로서 GED 척도를 이용한 선행연구들로는 김주섭 · 이상준(2000), 김기현(2003), 박성준(2005) 등이 있다.

본 논문에서는 상기 방식의 장단점과 기존 선행연구들을 감안함과 동시에 본 연구를 위한 이용 가능한 데이터 등을 고려하여 첫 번째 방식인 주관적 자기평가 방식을 적용한다.

1) 한국직업사전에 제시되어 있는 학력은 직무수행을 위한 직업별 필요교육 수준으로서 이는 해당 직업을 갖기 위해 필요한 최소한의 교육(입직을 하는 데 요구되는 교육 정도) 수준을 의미한다. 따라서 이것은 직무를 수행하는 데 필요한 일반적인 정규교육 수준으로서 해당직업 종사자의 평균학력과는 구분된다.

2. 하향취업의 효과에 대한 국내 선행연구

하향취업에 대한 초기의 국내 연구는 주로 과잉교육의 관점에서 진행되었다. 즉, 박세일(1983)이 1980년의 졸업정원제가 하향취업 현상을 초래할 것을 경고한 이래 어수봉(1990), 이주호(1994) 등의 연구가 있어 왔다. 그러나 이러한 초기의 연구들은 서술적 분석 수준에 그쳤다. 이후 어수봉(1994)의 연구부터 개인별 자료를 이용한 심층연구가 시도되기 시작한다.²⁾

2000년대에 들어서면서 하향취업 관련 연구가 본격화된다. 이 기간 국내의 선행연구들은 개인별 자료를 이용한 하향취업 결정요인 분석과 임금효과 추정 이 대다수를 차지한다. 하향취업 결정요인 추정에 있어서는 인적 특성별로는 남성일수록, 미혼일수록, 연령이 낮을수록, 고용 특성별로는 비정규직일수록, 사업체 규모가 작을수록 하향취업이 커진다는 결과를 도출하였다(김기현, 2003; 이찬영, 2008; 신선미·손유미, 2008). 하향취업의 임금효과 추정에 있어서는 분석 기간 및 분석 데이터, 분석 대상을 달리하더라도 계수값의 크기만 다를 뿐 하향취업은 유의한 수준에서 임금이 부정적인 효과를 미친다는 결과로 귀결되고 있다(김주섭·이상준, 2000; 오호영, 2005; 박성준·황상인, 2005; 박성재·반정호, 2005; 이찬영, 2008).

한편, 본 연구의 주제인 하향취업이 직장이동에 미치는 효과에 대해 연구한 논문들은 그리 많지 않다. 직장이동의 원인을 주로 근로자가 자신의 낮은 근로 조건과 불안정한 고용형태를 해소하기 위한 자발적인 행동으로 보았기 때문이다. 그러나 근래에 접어들면서 고학력 신규인력들의 교육-노동시장 이행 과정에서 잦은 직장이동이 발생하자 그 원인으로 하향취업에 주목하기 시작한다. 김주섭·이상준(2000)은 학력일치와 노동이동 간의 관계를 알아보기 위해 로짓 분석을 시도하였으며, 하향취업자의 경우는 노동이동이 빈번하게 이루어지는 반면에 상향취업자는 임금프리미엄의 영향으로 오히려 노동이동이 적다는 결과를 보였다. 오호영(2005)은 노동시장 진입 이후 노동이동 과정을 통해 하향취업이 해소되는지 여부를 분석하였다. 이를 위해 현재 취업자를 이직 경험이

2) 2000년 이전의 선행연구들에 대한 현황은 오호영(2005)의 논문에서 발췌, 인용하였다. 세부적인 연구 내용은 상계서를 참조하기 바란다.

있는 자와 없는 자로 나누어 추정을 시도하였으며, 그 결과 첫 직장에서 하향취업 상태가 이직 결정에는 영향을 미치나 노동이동을 통한 하향취업 해소 규모는 외국에 비해 미약한 것을 보였다. 이찬영(2008)은 대졸 근로자를 대상으로 2000년에 하향취업 상태에 있었던 자의 경우 이후 일자리 이동이 가속화된 것으로 분석하였으며, 또한 고용형태와 연계하여 비정규직 근로자의 일자리 이동 확률이 정규직 근로자에 비해 12.6배나 높음을 보였다. 마지막으로 신선미 · 민무숙(2010)은 신규 대졸 취업자 중에서 하향취업자 수는 졸업 후 시간이 경과할수록 감소하는 것으로 나타났으나 그 폭은 크지 않은 것으로 보아 하향취업이 장기화되는 경향이 있음을 보였다.

이상의 국내의 선행연구들을 종합하면, 하향취업이 직장이동(또는 직장이동 성향)에 영향을 미친다는 결과를 얻을 수 있다.

〈표 1〉 하향취업의 직장이동 효과 관련 국내 선행연구 정리

연구자	분석 자료	분석대상	분석 주제 및 추정 방법
김주섭 · 이상준 (2000)	· 임금구조기본통계조사 · 한국직업사전(1995)	· 대졸이상 학력 383,456명	· 학력일치와 학력불일치에 따른 임금손실액 규모, 학력일치와 노동이동 분석 · OLS추정
김주섭 (2005)	· 한국고용정보원 청년패널 (1차년도(2001), 3차년도(2003))	· 1차연도에 취업상태에 있던 1,808명 중 3차연도에 취업상태에 있는 885명	· 청년층의 학력과잉 발생빈도 결정요인과 학력과잉으로 인한 임금손실 OLS추정
오호영 (2005)	· 전문대 및 대학 졸업생 경제활동상태 추적조사(2005) · 고등교육기관 교육시설 현황	· 전문대졸 10,467명, 대졸 9,907명	· 과잉교육 확률에 관한 이항로짓 추정 · OLS를 통해 임금함수 추정 · 과잉교육이 직장이동에 미치는 효과 추정
이찬영 (2008)	· KLIPS(2000, 2005)	· 18~35세 임금근로자 1,644명	· 하향취업의 결정요인과 양기간의 하향취업이 임금손실에 미친 영향 분석 · 하향취업의 직장이동 여부 추정 · OLS 추정
신선미 · 민무숙 (2010)	· 대졸자 직업이동 경로조사 패널자료 (2006~2008년)	· 4년제 대학교 졸업자 중 2008년에 취업상태를 유지하고 있는 자 2,257명	· 하향취업의 규모를 추정 · 이항로짓 회귀분석

주: 선행연구는 연도별로 정리하여 제시함.

본 논문은 큰 흐름에서는 상기 선행연구의 흐름을 받아들이되, 다만, 몇 가지 점에서 선행연구들과 차별성을 갖는다. 먼저 기존 연구들과 같이 노동시장에 진입한 신규인력을 대상으로 분석하지만 본 연구에서는 2005년 및 2008년도의 2개 졸업 코호트별로 구분하여 각각 코호트별 실증분석을 시도하고 그 결과를 비교함으로써 하향취업의 변화 정도와 이러한 변화가 직장이동 성향에 또한 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 비교하고 있다는 점이다. 다음으로 기존 연구들은 주로 인적 특성과 노동시장 특성만을 통제하였던 것과는 달리 본 연구에서는 이에 더하여 교육적 특성까지도 고려한다는 점이다. 마지막으로 낮은 임금수준, 고용형태의 불안, 전공-직무 불일치 등으로 인하여 발생하는 직장이동 성향들을 통제하고 순수하게 하향취업만으로 인하여 발생할 수 있는 직장이동 성향을 분석한다는 점이다.

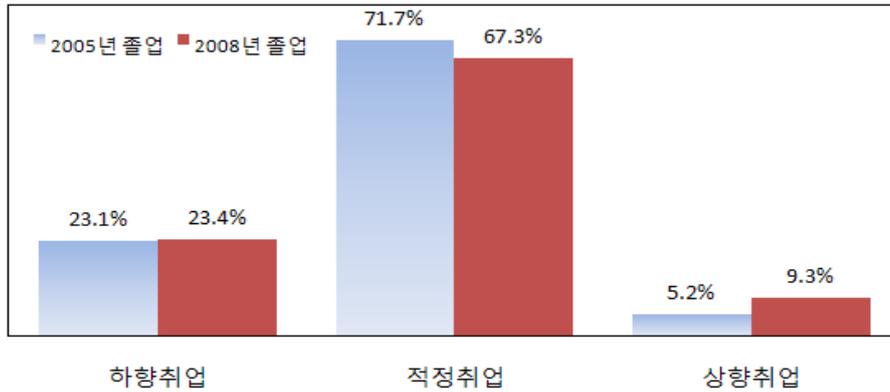
Ⅲ. 하향취업의 규모 및 직장이동과의 관계

1. 대졸 인력의 하향취업 규모 및 변화

현재 우리나라에서는 전체 취업자를 대상으로 주관적 자기평가 방식을 이용하여 하향취업 규모 및 추세를 보여주는 국가 수준의 집계통계는 거의 존재하지 않는다. 다만, 한국고용정보원에서 매년 조사하는 「산업·직업별 고용구조조사」의 2006년도 자료가 유일하다. 본 자료에 의하면, 2006년 기준으로 대졸 이상 취업자 중 23.1%에 해당하는 2,051천 명이 자신이 하향취업을 하고 있다고 인식하고 있었고, 나머지 72.2%는 적정취업을, 4.7%는 상향취업을 하고 있다고 인식하고 있었다.

그러면 하향취업 규모는 시간이 경과됨에 따라 어떻게 변화하여 왔을까? 하향취업 규모 변화는 크게 두 갈래로 분류하여 분석할 수 있다. 첫째는 대학 졸업 후 노동시장 첫 진입 단계에서 신규인력들의 하향취업의 존재 및 변화다. 졸업 당시 신규 노동시장 진입과정에서 하향취업이 어떻게 변화하여 왔는지를 각 졸업 코호트별로 분석하는 것이다. [그림 1]은 2005년과 2008년에 대학교를 졸

(그림 1) 대졸 신규인력의 하향취업 변화



자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.
한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

업한 신규인력들의 취업 당시 하향취업의 변화 여부를 분석한 것이다.³⁾ 이에 따르면, 2005년 졸업자의 경우 취업 당시 자신의 업무에 대해 하향취업을 하고 있다고 주관적으로 인식하고 있는 비중이 23.1%였으나 3년 후인 2008년 졸업자의 경우는 23.4%로서 3년 만에 약 0.3%p 높아졌다. 반면에 적정취업을 하고 있다고 주관적으로 인식하고 있는 비중은 2005년 졸업자에 비해 2008년 졸업 코호트에 와서는 낮아졌다.

둘째는 노동시장 진입 후 직장이동 과정에서 하향취업의 동태적 변화다. 졸업 후 직장을 이동하면서 하향취업이 지속되었는지, 아니면 적정취업 또는 상향취업으로 이동하였는지, 반대로 적정취업 내지 상향취업에서 하향취업으로 이동하였는지에 대한 분석이다. 이는 개인패널 자료를 장기간에 걸쳐 연결하여 분석하여야 하지만, 현재 집계통계 수준에서는 관련 자료가 없다.⁴⁾ 이의 대안으로서 현 직장에서의 조사자별 대학 졸업연도를 파악하여 졸업 코호트별로 현

3) 2000년대 중반 이후 들어서야 졸업 후 노동시장 신규 진입자들을 대상으로 한 ‘교육-노동 시장 이행’ 관련 조사가 시작되었기 때문에 현재로서는 1990년대를 포함하여 분석할 수 있는 장기 시계열 자료는 존재하지 않는다.

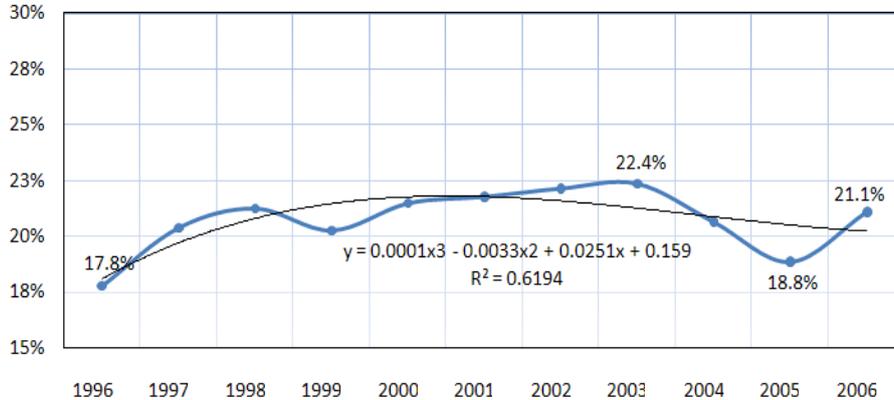
4) 한국노동연구원의 「한국노동패널」 자료가 존재하기는 하지만 필자들의 판단으로는 이 자료는 집계용 자료가 아니라 분석용 자료로서, 하향취업의 변화를 단순한 통계로 집계하기에는 한계가 있다는 생각이다. 또한 이러한 분석을 하기에는 조사 대상자 수가 충분히 확보되지 못한다는 한계도 있다.

재 직장에서의 하향취업 유무를 파악하는 방식을 사용할 수 있다.⁵⁾ 졸업연도별 하향취업 비중 현황을 추적 분석한 결과에 따르면, [그림 2]에서 볼 수 있는 것처럼 1996년 졸업자의 17.8%에서 2003년까지는 지속적으로 상승하여 22.4%로서 정점을 이룬 후 2005년에는 18.8%로 빠르게 감소하였다가 2006년에는 다시 21.2%로 빠르게 상승하였다.

상기의 두 변화 유형을 비교해 보면, 신규인력의 노동시장 첫 진입 단계에서의 하향취업 비중과 현재 직장 기준에서의 각 졸업연도별 하향취업 비중이 17.8~23.4% 사이에서 큰 변화 없이 움직임을 고려할 때 노동시장 첫 진입과정에서 하향취업 상태에 빠지면 하향취업이 지속될 수 있다는 점을 조심스럽게 유추할 수가 있다. 이에 대한 심층적인 연구는 추후 연구로 제안한다.

물론 위와 같이 노동시장 진입과정에서 하향취업 변화의 원인을 대졸 이상 졸업자의 급격한 증가, 즉 노동공급의 증가에서만 찾을 수는 없을 것이다. 최근

[그림 2] 졸업연도별 대졸자의 하향취업 추이



주: 1) 최종학력 졸업연도 기준임.

2) —는 추세선(trend line)임.

자료: 한국고용정보원(2006), 「산업·직업별 고용구조조사」.

5) 다만, 본 방식은 근속연수에 관계없이 현재 근무하고 있는 직장을 기준으로 하기 때문에 노동시장 진입 당시를 기준으로 졸업 코호트별 하향취업의 변화를 파악하였다고는 할 수 없다. 예를 들어 만약 2000년 졸업자와 2005년 졸업자를 동시에 현 시점에서 하향취업 여부를 파악할 경우 근속연수가 높은 2000년 졸업자가 근속연수가 적은 2005년 졸업자보다 하향취업의 가능성이 낮을 수 있는데, 이를 통제하지 못한다.

채용시장에서 나타나고 있는 현상 중 하나로서 고등교육 졸업자들이 선호하는 소위 ‘괜찮은 일자리’만으로는 풀림 현상과 대졸 신규진입자들의 일자리를 기존 채용인력들이 차지하는 현상이 발생하고 있다는 점 등 노동수요 측면에서도 원인을 찾을 수 있다. 특히 최근 기업의 채용 패턴이 대규모 공채위주에서 수시 채용 위주로 바뀌면서 신규직과 경력직 노동시장이 과거에는 나뉘어져 있었으나 지금은 경쟁관계에 있다. 기타 노동수급 이외의 원인으로서 교육의 양적 확대 과정에서 신규입직자의 질에 대한 우려도 제기할 수 있다.

2. 하향취업과 직장이동 성향

가. 하향취업과 직장이동 성향 현황

하향취업은 근로자의 직장 및 업무 만족도를 떨어뜨리고 직장이동을 유인할 수 있다. 또한 노동시장 전체로 보면 하향취업은 항상적으로 존재하는 현상일 수 있지만, 다수의 근로자가 일시적으로 하향취업을 경험하는 경우 (정확하게는 일시적으로 경험한다고 생각하는 경우) 해당 근로자는 직장이동을 통해 하향취업 상태를 해결하려 할 것이다(오호영, 2005). 이러한 현상은 근로자들의 직장이동(나아가 노동이동까지)을 증대시키는 방향으로 작용할 것이다.

<표 2>에서 보듯이 2008년 대학졸업 후⁶⁾ 노동시장에 신규로 진입한 취업자 중 27.8%는 직장이동 계획을 갖고 있는 것으로 나타난다.⁷⁾ 이 중 적정취업 내지 상향취업이라고 인식하고 있는 신규인력들에게는 직장이동 계획이 있는 비중이 21%대를 약간 상회하는 수준인 반면에, 현재 직장이 하향취업이라고 주관적으로 인식하고 있는 신규 취업자의 경우는 직장이동 계획이 이보다 2배 이상인 47.9%에 이르고 있어 향후 하향취업자의 직장이동이 그렇지 않은 취업계층보다 빈번하게 발생할 수 있을 것이라는 예측이 가능하다.⁸⁾

6) 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사」에는 직장 이동 계획에 대한 질문 문항이 없어 기간별로 비교하기가 불가능하다.

7) 한국고용정보원의 「대졸자 직업이동 경로조사」에 따르면, ‘향후 1년 이내 귀하의 계획은 무엇입니까?’의 질문을 통해 직장이동 계획을 묻고 있다.

8) 2005년 신규 졸업자의 경우도 절대적 비중은 다르지만 변화 패턴은 동일하다.

〈표 2〉 하향취업과 직장이동 계획(2008년 신규 졸업자 기준)

(단위: %)

	전체	직장이동 계획 있음	직장이동 계획 없음
전체	100.0(100.0)	27.8(100.0)	72.2(100.0)
하향취업	100.0(24.4)	47.9(42.0)	52.1(17.6)
적정취업	100.0(67.7)	21.3(51.9)	78.7(73.8)
상향취업	100.0(8.0)	21.5(6.1)	78.5(8.7)

주: () 안의 수치는 직장이동 계획 유무를 기준으로 한 취업수준별 각각의 비중임.
 자료: 한국고용정보원(2009), 「대졸자 직장이동 경로조사」.

그러나 상기 통계를 이용한 분석은 이후 추적조사(follow-up survey)가 진행되지 않았기 때문에 이들이 직장이동 계획을 실제로 실현하였는지에 대해서는 알 수가 없다. 따라서 이를 보완하기 위해 현재 직장 기준으로 하향취업 상태에 있는 취업자를 대상으로 직업력(job history) 개수를 분석하여 보았다. 이는 앞서 유추하였듯이 일단 하향취업 상태에 빠지면 하향취업이 지속될 수 있다는 가정하에 현재 하향취업 상태면 이전 직장에서도 하향취업 상태에 있었을 것이라고 본 것이다. <표 3>에서 보듯이 1982년 및 1992년 대학졸업자 모두 하향취업자는 적정취업 및 상향취업자에 비해 직장이동 횟수가 많은 것으로 나타나서⁹⁾ 학력수준 대비 취업수준과 직장이동 간의 관계는 음(-)의 관계가 성립함을 파악할 수 있다.

〈표 3〉 현재 하향취업자의 직장이동 횟수

(단위: 회)

	1982년 대졸자	1992년 대졸자
전체	2.83(1.69)	3.21(1.73)
하향취업	2.94(1.14)	3.48(1.91)
적정취업	2.81(1.86)	3.15(1.71)
상향취업	2.81(1.09)	3.27(1.60)

주: () 안의 수치는 표준편차임.
 자료: 한국직업능력개발원(2009), 「교육-노동시장 생애경로조사」.

9) 본 조사에는 2002년 대학 졸업 코호트도 포함되어 있으나 본 논문에서는 분석 대상에서 제외하였다. 이는 2002년 대졸자의 경우 졸업 후 직장경력이 7년 남짓밖에 되지 않기 때문에 직장이동 횟수를 비교하는 것은 큰 의미가 없다고 판단하였기 때문이다.

그렇다면 다음과 같은 질문을 던질 수 있다. i) 취업자들은 근로조건 및 교육조건과의 관계에 있어서 본인이 원하는 경우와 어떻게 다를 때 자기 자신이 하향취업을 하고 있다고 주관적으로 인식할까? ii) 임금수준, 고용형태, 그리고 전공-직무일치도 등 근로조건들과 하향취업에 대한 인식 정도 사이에는 어떤 관련이 있을까? 또한 iii) 하향취업자들 사이에서도 이러한 근로조건들에 따라 직장이동 패턴이 다르지 않을까?

이하에서는 임금수준, 고용형태 및 전공-직무일치도 등의 근로조건을 조절요인으로 정하고, 이러한 요인들이 ‘하향취업→직장이동 성향’에 어떠한 관련성을 갖는지에 대해 분석하도록 한다.

나. 직장이동 성향을 유인하는 하향취업 조절요인들

1) 임금수준

경제 내에 존재하는 직무의 수와 종류가 상당기간 일정하기 때문에 하향취업이 발생하더라도 직무내용 조정은 쉽게 발생하지 않고 인력의 저활용을 초래하게 된다. 따라서 하향취업 상태에 놓인 근로자는 저숙련 직종에서의 혼잡효과(congestion effect)에 의해 임금저하의 문제에 직면하게 된다. 특히 급격한 고학력화로 인해 노동시장의 자율적 조정기능이 제대로 작동하지 못한 작금의 우리나라 상황에서는 하향취업으로 인한 임금저하의 문제가 나타날 개연성은 높다(오호영, 2005).

<표 4>는 하향취업자의 임금수준이 그렇지 않은 계층과의 임금수준과 비교하여 어느 정도 격차를 나타내고 있는지를 제시한 것이다. 분석 결과, 취업수준과 임금수준 사이에 역의 관계가 존재하였다. 즉, 하향취업자의 임금수준은 적정 및 상향취업자보다 낮았다. 그 차이를 구체적으로 살펴보면, 전체 대졸 이상 취업자에 있어서 현재 취업시점 기준의 월 평균 임금수준은 하향취업자는 적정취업자 대비 69.3% 수준, 그리고 상향취업자 대비 65.7% 수준이다. 또한 2005년 및 2008년 대학 졸업 후 신규입직자 기준 역시도 하향취업자의 월 평균 임금수준은 적정취업자 대비 80%대 수준이다.

〈표 4〉 하향취업과 임금격차

(단위: 만원, %)

	신규 입직자		현재 취업자
	2005년 졸업	2008년 졸업	
평균	190.6	163.1	247.1
하향취업	168.7(85.9)	142.0(83.8)	183.6(69.3)
적정취업	196.5(100.0)	169.4(100.0)	265.0(100.0)
상향취업	206.8(105.2)	177.6(104.8)	279.7(105.6)

주: 1) 현재 취업자는 2006년도 월평균 임금수준이고, 신규 입직자는 입직 당시 시점 기준임.

2) () 안의 수치는 적정취업=100으로 기준한 격차임.

자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2006), 「산업·직업별 고용구조조사」.

그러면 하향취업자들의 경우 직장이동 계획은 임금수준에 따라 어떠한 관계를 가질 것인가? 이미 앞의 [그림 1]을 통해 2005년과 2008년 대졸 신규 입직자 기준으로 23% 내외가 하향취업을 하고 있음을 분석하였다. 이들을 대상으로 직장이동 계획 여부에 따라 임금수준이 어떻게 차이가 나고 있는지를 살펴본 결과, 하향취업자들 사이에서도 임금수준과 직장이동 계획 사이에 역의 관계가 존재함을 알 수 있었다. 즉, <표 5>에서 보듯이 2005년과 2008년 대졸 신규입직자로서 하향취업자의 경우 직장이동 계획이 있는 하향취업자의 임금수준은 직장이동 계획이 없는 하향취업자 대비 80%대 초반 수준에 지나지 않는다.

〈표 5〉 하향취업자의 직장이동 계획 여부별 임금수준

(단위: 만원)

	2005년 졸업	2008년 졸업
하향취업자 전체	164.7(75.0)	142.0(451.8)
직장이동 계획 있음	149.4(74.6)	127.4(305.8)
직장이동 계획 없음	180.8(72.1)	158.4(540.8)

주: () 안의 수치는 표준편차임.

자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

〈표 6〉 하향취업자의 직장이동 계획 여부별 고용형태

(단위: %)

	종사상 지위				사업체 규모			
	2005년 졸업		2008년 졸업		2005년 졸업		2008년 졸업	
	정규 직	비정 규직	정규 직	비정 규직	중소 기업	대기 업	중소 기업	대기 업
하향취업자 전체	81.3	18.7	74.1	25.9	76.5	23.5	85.2	14.8
직장이동 계획 있음	75.0	25.0	65.9	34.1	79.8	20.2	82.3	17.7
직장이동 계획 없음	87.6	12.4	82.3	17.7	73.0	27.0	87.8	12.2

주: 1) 정규직에는 상용근로자가, 비정규직에는 임시 및 일용근로자가 포함됨.

2) 전체 대비 각각의 비중임.

자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

2) 고용형태

하향취업자들에 있어서 직장이동 계획은 고용형태에 따라서는 어떠한 관계를 가질 것인가? 동일한 하향취업자라 할지라도 보다 괜찮은 일자리에서 근무할수록 직장이동 유인은 낮을 것임은 일반적으로 유추가 가능하다. 이를 검증하기 위해 하향취업자들을 대상으로 고용형태 및 사업체 규모별 직장이동 계획 비중을 살펴보았다. <표 6>에서 나타나듯이 직장이동 계획이 있는 하향취업자의 경우 정규직 비중이 그렇지 않은 하향취업자의 정규직 비중보다 높았으며, 반대로 비정규직 비중은 직장이동 계획이 있는 하향취업자가 그렇지 않은 하향취업자보다 높게 나타났다. 또한 사업체 규모별로는 직장이동 계획이 없는 하향취업자의 경우는 대기업 근무 비중이, 반대로 직장이동 계획이 있는 하향취업자의 경우는 중소기업 근무 비중이 상대적으로 높았다.

3) 전공-직무일치도

많은 교육투자를 통해 양성한 인력을 능력에 맞게 활용하지 못하는 것은 경제적 관점에서 볼 때 개인적으로나 국가적으로나 큰 손실이다. 특히 본인이 최소 대학 4년간 공부한 전공과 일치하지 않는 직무를 수행함으로써 발생하는 인적자본투자의 손실은 매우 크다. <표 7>에서 나타나듯이 직장이동 계획이 있는 하향취업자가 직장이동 계획이 없는 하향취업자보다 전공-직무일치도가 낮게

〈표 7〉 하향취업자의 직장이동 계획 여부별 전공-직무일치도

(단위: 점)

	2005년 졸업	2008년 졸업
하향취업자 전체	2.36(1.30)	2.42(6.87)
직장이동 계획 있음	2.26(1.25)	2.30(6.69)
직장이동 계획 없음	2.45(1.33)	2.52(6.98)

주: 1) 5점 척도 기준이며, 1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족임.

2) () 안의 수치는 표준편차임.

자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

나타나고 있어, 전공-직무일치 정도와 직장이동 계획과는 역의 관계에 있음을 알 수 있다.

IV. 실증분석

1. 추정모형

앞 장의 분석 결과를 개략하자면, 하향취업은 직장이동 유인을 높이며, 같은 하향취업자들 내에서도 하향취업의 조절 요인으로서 낮은 임금수준, 불안정한 고용형태, 전공-직무불일치 등이 직장이동 유인을 높임을 단순한 기초통계 및 상관관계 분석을 통해 알 수 있었다.

이하에서는 이러한 결과들이 과연 인적 특성 및 교육적 특성, 그리고 노동시장적 특성 등을 통제한 이후에도 하향취업이 직장이동 성향을 유인할 것인가에 대한 분석을 시도한다. 이를 위해 다음과 같이 로짓모형(logistic regression)을 사용한다.

$$Prob(M_i = 1) = \alpha + X_i' \beta + Z_i' \delta + \gamma D_i + \epsilon_i \quad (1)$$

단, ϵ_i 는 logistic c.d.f.

여기서 X_i 는 개인 i 의 성, 연령(제곱항 포함), 혼인여부 등 개인적 특성 집합 뿐만 아니라 전공, 자격증 보유, 재학 중 일자리 등 개인의 교육(자격)적 특성 집합, 그리고 사업체규모, 산업, 직업 등의 노동시장적 특성 집합을 나타낸다. 또한 Z_i 는 하향취업의 매개 변수로서, 임금수준, 고용형태, 전공-직무일치, 직장 만족도 등을 포함한다. 마지막으로 D_i 는 개인 i 의 하향취업 여부를 나타낸다. 종속변수로서 직장이동 계획 있음($M_i=1$)과 직장이동 계획 없음($M_i=0$)의 이항 로짓(binomial logit)으로 구분한다.

2. 데이터 및 변수

본 논문의 실증분석에 이용된 데이터들은 대학졸업자의 경력개발 및 직장이동 경로를 조사하여 교육·노동시장 간 인력수급 불일치 완화를 도모하기 위한 정책 수립의 기초자료 제공을 목적으로 이루어진 한국고용정보원의 2006년도 및 2009년도 「대졸자 직업이동 경로조사」다. 먼저 2006년도 「대졸자 직업이동 경로조사」는 2005년도 전문대 및 대학교 졸업자 26,544명(전문대 9,981명, 대학교 16,562명)을 대상으로 졸업 후 1년이 경과한 시점인 2006년도에 조사한 자료다. 또한 2009년도 「대졸자 직업이동 경로조사」 역시도 2008년도 전문대 및 대학교 졸업자 18,066명(전문대 5,239명, 대학교 12,827명)을 대상으로 졸업 후 1년이 경과한 시점인 2009년도에 조사한 자료다.

본 논문에서 주요 실증분석 대상으로 삼고자 하는 범위는 2005년 및 2008년도에 대학교를 졸업하고 조사 시점 기준으로 직장에 취업한 임금근로자다. 비임금근로자는 학력수준-직무수준 간 불일치에 대한 정확한 판단을 할 수 없으며, 또한 직장이동과 하향취업 간의 관계를 통제하기 위한 설명변수로서 체계적인 유형화를 할 수가 없어 분석 대상에서 제외하였다. 최종적으로 2005년 대학졸업자는 7,699명, 2008년 대학졸업자는 7,943명이 분석 대상이다.

한편, 본 논문에서 설명변수로 사용하는 직장이동 계획 여부 변수로는 취업자들에게 ‘향후 1년 이내 진로 변경 계획’을 질문하여 만약 “직장 옮김, 취업, 개인사업 및 창업 예정”이라고 응답한 경우는 직장이동이라고 판단하였고, 반대로 “구체적인 계획이 없음”이라 응답한 경우는 직장이동이 없다고 판단하였

다. 따라서 엄밀한 의미에서는 직장이동이 이루어진 것은 아니고 직장이동 계획이라 규정하는 것이 맞지만 본 연구에서는 ‘직장이동 계획 있음=1’, ‘직장이동 계획 없음=0’으로 더미변수화하였다.¹⁰⁾

또한 설명변수로서 하향취업 여부에 대해서는 ‘현 직장(일자리)에서 하고 있는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떠한가?’라는 질문을 하여, “일의 수준이 낮다”고 응답한 경우는 하향취업(=1), “일의 수준이 알맞거나 높다”고 응답한 경우는 적정·상향취업(=0)으로 분류하였다. 따라서 학력-업무수준과의 관계는 응답자의 주관적 판단에 따른 것이다.

다음으로 직장이동을 유인하는 근로조건 변수들로서 임금수준, 고용형태, 그리고 전공-직무일치 여부 변수를 사용하였다. 임금수준은 로그시간당임금을 사용하였고, 고용형태는 종사상 지위 기준으로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하여 더미변수화하였다. 전공-직무일치 여부는 ‘대학에서 배운 전공 지식이 현재의 일의 업무 내용과 어느 정도 일치하나?’는 질문을 하여 ‘전혀 일치하지 않음=1’에서부터 ‘매우 일치=5’까지 5점 척도 기준의 변수를 사용하였다.

마지막으로 통제변수(control variable)로서 성, 연령(제곱항 포함), 혼인 여부, 자격증 보유 여부, 대학재학 중 아르바이트 경험, 전공더미를 사용하였다. 이때 전공더미는 전공(학과) 분류상 대분류 기준으로 구분하였다. 다만, 부모의 학력, 직업, 가구소득 등 가족적 배경도 중요한 통제변수로 추가될 수 있으나, 본 변수를 포함하기에는 본 값들에 대한 결측치가 너무 많아 상당수의 분석 대상자의 손실이 발생하기 때문에 분석 대상에서 제외하였다. 또한 취업 특성을 모형에 반영하기 위해 산업은 한국표준산업분류상 대분류 기준으로 총9개로 구분하여 제조업을 기준으로 더미변수화하였고, 직업은 고용직업분류상 대분류 기준으로 총 6개로 구분하여 경영·재무직을 기준으로 더미변수화하였다. 사업체 규모는 1~4인, 5~9인, 10~299인, 300인 이상 등 4개로 구분한 후 300인 이상 대기업을 기준으로 더미변수로 처리하였다. 구체적인 분석 대상 변수 현황은 <표 8>과 같다.

10) 다만, 2005년도 졸업자를 대상으로 2007년도에 추적 조사한 결과 2006년도 첫 조사 당시 직장이동 계획을 갖고 있었던 취업자 중 상당 비중이 실제로 직장이동을 한 것으로 조사되었다.

<표 8> 분석대상 변수 현황

	2005년 졸업		2008년 졸업	
	표본수	평균(s.d)	표본수	평균(s.d)
학력-업무수준관계(하향취업=1, 적정·상향취업=0)	7,704	0.24(0.42)	7,943	0.23(0.42)
직장이동 계획 여부(있음=1, 없음=0)	7,704	0.69(0.46)	7,943	0.71(0.45)
로그시간당임금	7,678	9.10(0.45)	7,943	7.59(0.62)
중사상지위(상용=1, 임시=2, 일용=3)	7,704	1.13(0.36)	7,943	1.10(0.31)
전공-직무일치 ¹⁾	7,704	2.08(0.72)	7,941	3.24(1.31)
성별(남성=1, 여성=0)	7,704	0.55(0.50)	7,943	0.61(0.49)
연령	7,699	26.62(2.86)	7,943	26.99(3.28)
혼인 여부(기혼=1, 미혼=0)	7,704	0.12(0.33)	7,943	0.08(0.28)
자격증보유(있음=1, 없음=0)	7,704	0.67(0.47)	7,943	0.73(0.44)
재학 중 일자리 경험(있음=1, 없음=0)	7,704	0.70(0.46)	7,943	0.80(0.40)
전공 ²⁾	7,704	3.44(1.69)	7,943	3.61(1.73)
사업체규모 ³⁾	7,697	2.65(0.97)	7,943	2.57(0.93)
산업(한국표준산업분류 대분류 기준)	7,703	6.78(2.32)	7,943	7.02(2.35)
직업(고용직업분류 대분류 기준)	7,704	3.22(1.18)	7,943	3.18(1.16)

주: 1) 5점 척도 기준이며, 1=전혀 불일치, 2=거의 불일치, 3=보통, 4=일치, 5=매우 일치

2) 대분류 기준이며, 1=인문, 2=사회, 3=교육, 4=공학, 5=자연, 6=의약, 7=예체능계열

3) 1=1~4인, 2=5~99인, 3=100~299인, 4=300인 이상

자료: 한국고용정보원(2006), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

한국고용정보원(2009), 「대졸자 직업이동 경로조사」.

3. 실증분석 결과

<표 9>는 상기의 절차에 따라 하향취업이 직장이동 계획에 어느 정도 영향을 미치는지에 대해 임금수준 및 고용형태, 전공-직무일치 등의 조절 요인을 통제하지 않은 상태에서 이항 로짓모형으로 추정된 결과를 보고하고 있다. 즉, 각각 2005년도 및 2008년도에 대학졸업 후 1년이 경과한 후 노동시장에서 취업한 신규 입직자들을 대상으로 학력수준-업무수준 간 관계가 (구체적으로 하향취업의 여부가) 직장이동 계획에 어느 정도 영향을 미치는지에 대해 개인적 특성 및 교육·노동시장적 특성 변수들을 통제한 후 실증분석하였다.

추정 결과, 2005년도(제1열) 및 2008년도(제2열) 졸업 코호트 모두에서 추정

〈표 9〉 하향취업의 직장이동 성향 효과 추정 결과: 조절요인을 통제하지 않은 경우

	2005년 졸업		2008년 졸업	
	Coef. (s.e)	dy/dx	Coef. (s.e)	dy/dx
상수항	1.272 (1.436)		-2.461 (0.964)**	
학력-업무수준 관계(하향취업=1, 적정·상향취업=0)	1.098 (0.058)***	2.999	1.313 (0.059)***	3.718
성별(여성=0 기준)	0.169 (0.079)**	1.184	0.079 (0.073)	1.082
연령	-0.077 (0.094)	0.926	0.147 (0.058)**	1.158
연령의 제곱	0.002 (0.001)	1.002	-0.002 (0.001)*	0.998
혼인 여부(미혼=0 기준)	0.300 (0.095)***	1.350	0.353 (0.120)***	1.423
자격증 보유(없음=0 기준)	0.009 (0.058)	1.010	-0.021 (0.061)	0.979
재학 중 일자리 경험(없음=0 기준)	-0.157 (0.059)***	0.855	-0.220 (0.070)***	0.802
전공 더미(사회계열 기준)				
· 인문계열	-0.162 (0.089)*	0.850	-0.061 (0.093)	0.941
· 교육계열	0.741 (0.128)***	2.098	0.871 (0.123)***	2.390
· 공학계열	-0.024 (0.085)	0.976	-0.058 (0.087)	0.943
· 자연계열	-0.293 (0.090)***	0.746	-0.232 (0.090)***	0.793
· 의약계열	0.385 (0.153)**	1.470	0.699 (0.156)***	2.012
· 예체능계열	-0.406 (0.108)***	0.667	-0.222 (0.106)**	0.801
사업체 규모 더미(300인 이상 기준)				
· 1~4인	-0.721 (0.114)***	0.486	-0.401 (0.112)***	0.669
· 5~99인	-0.303 (0.067)***	0.739	-0.167 (0.062)***	0.847
· 100~299인	-0.378 (0.087)***	0.685	-0.092 (0.075)	0.913
산업 더미(제조업 기준)				
· 농림어업	-0.800 (0.657)	0.449	0.352 (0.708)	1.422
· 광업			-1.896 (1.476)	0.150
· 전기·가스·수도업	0.886 (0.338)***	2.426	-0.256 (0.332)	0.774
· 건설업	-0.367 (0.131)***	0.693	0.276 (0.145)*	1.318
· 도소매 및 음식숙박업	-0.061 (0.109)	0.941	-0.014 (0.118)	0.986
· 운수·창고·통신업	0.009 (0.099)	1.009	-0.194 (0.103)*	0.823
· 금융·보험·부동산·사업서비스업	0.009 (0.086)	1.009	0.473 (0.127)***	1.604
· 기타 서비스업	-0.115 (0.088)	0.891	-0.374 (0.082)***	0.688
직업 더미(경영·재무직 기준)				
· 관리직	0.655 (0.579)	1.925	1.406 (0.770)	4.079
· 사회서비스직	-0.098 (0.079)	0.907	-0.093 (0.078)	0.911
· 판매 및 개인서비스직	-0.184 (0.100)*	0.832	0.002 (0.101)	1.002
· 건설·생산직	-0.073 (0.085)	0.930	0.251 (0.088)***	1.285
· 농림어업직	1.547 (1.223)	4.698	1.215 (1.155)	3.371
<i>Likelihood Ratio</i>	4405.96		4298.97	
<i>N</i>	7,699		7,943	

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함.

치가 유의한 수준에서 정(+)의 관계를 보여 대학 졸업 후 신규 입직자들에 있어서 개인 및 교육·노동시장 특성을 통제하더라도 하향취업은 직장이동 성향을

크게 높이는 것을 알 수 있었다. 이는 기초통계 수준에서 분석한 <표 2>의 결과와 일치한다. 특히 졸업 코호트 간 추정치의 절대크기에 있어서는 2008년도 졸업생이 2005년도 졸업생보다 한계효과(marginal effects)가 약 71.9%p나 크게 나타났으며, 이를 통해 최근년도의 대학 졸업생들에 있어서 하향취업으로 인한 직장이동의 유인이 더욱 커졌음을 유추할 수 있었다.

그러면 근로조건들을 통제할 경우 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과의 크기는 달라질 것인가? 우선 앞의 기초통계를 비교해 보더라도 주관적인 판단기준 하에 본인들이 하향취업하고 있다는 느끼는 이유는 낮은 임금수준, 고용의 불안정성, 대기업 취업에 대한 선호 등 노동시장적 사유뿐만 아니라 본인들의 대학 전공과 직무 간 불일치 등이 종합적으로 혼합된 결과로서 해석할 수 있으며, 이러한 불일치들이 해소되지 않는 한 계속적인 하향취업과 이로 인한 직장이동 유인은 감소하지 않을 것이다.

<표 10>은 하향취업으로 인식할 수 있는 근로조건들을 통제할 경우 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과를 추정한 결과다. 각 근로조건들을 개별적으로 통제한 결과가 제1열부터 제3열까지에 제시되어 있고, 상기 근로조건들을 모두 통제한 상태에서의 추정 결과가 제4열에 제시되어 있다. 결론부터 말하자면, 2005년 졸업 코호트 및 2008년 졸업코호트 모두 근로조건들을 통제하더라도 추정치는 유의한 수준에서 정(+)¹¹⁾의 부호를 보여 하향취업은 직장이동 성향을 높이는 것을 알 수 있었다.

다음으로 살펴볼 것은 추정치의 크기인데, 근로조건들을 통제할 경우는 통제하지 않을 경우와 비교하여 추정치의 절대 크기가 2005년 졸업생의 경우는 0.045~0.155까지(한계효과로는 0.150~0.518%), 2008년 졸업생의 경우는 0.068~0.183(한계효과로는 0.227%~0.612%)까지 작아짐을 알 수 있었다. 더욱이 임금수준, 고용조건, 전공-직무일치 등 근로조건들에 대한 계수 값이 모두 유의한 수준에서 부(-)의 결과를 보임에 따라 근로조건들은 직장이동 성향을 직접적으로도 완화하는 역할도 수행하고 있음을 확인할 수 있었다.¹¹⁾

11) 하향취업자만을 대상으로 각 근로조건들이 직장이동 성향에 미치는 효과를 추정한 결과, 2005년도 및 2008년도 졸업코호트 모두 임금수준이 낮을수록, 근로조건이 낮을 경우, 전공-직무일치도가 낮을수록 유의한 수준에서 직장이동 성향을 높이는 것으로 나타났다. 이를 보건대, 학력수준-업무수준 간 하향불일치가 발생하고 있더라도 근로조건들만 개선

이 중 임금수준이 하향취업자의 직장이동 성향을 완화하는 완충 역할로서 가장 크게 기여한다. 특히 각 근로조건들을 개별적으로 통제할 때보다 동시에 통제할 때 추정치의 절대 크기가 유의한 수준에서 줄어들고 있어 상기 근로조건들이 해당 직장에서 유기적인 관계를 가질 때 하향취업자들의 직장이동 성향은 더욱 크게 감소시킬 수 있다는 것을 알 수 있었다. 이러한 차이는 2005년 졸업자보다는 2008년 졸업자에게서 더욱 커져 최근 졸업년도로 올수록 직장 내에서의 임금수준 및 고용형태, 전공-일치 등의 근로조건이 하향취업으로 인한 직장이동의 완충 역할을 수행함을 알 수 있었다.

<표 10> 하향취업의 직장이동 성향 효과 추정 결과 : 조절 요인을 통제할 경우

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	Coef.(s.e)	Coef.(s.e)	Coef.(s.e)	Coef.(s.e)
<2005년 졸업>				
학력-업무수준관계(하향취업=1, 적정·상향취업=0)	1.024(0.059)***	1.027(0.059)***	1.053(0.060)***	0.939(0.058)***
로그 시간당임금	-0.649(0.036)***			-0.570(0.036)***
중사상지위 더미(상용근로자 기준)				
· 임시근로자		-0.606(0.042)***		-0.573(0.042)***
· 일용근로자		-0.780(0.145)***		-0.770(0.147)***
전공-직무일치도			-0.108(0.041)***	-0.068(0.044)*
<i>Likelihood Ratio</i>	8503.59	5907.63	6640.56	8386.17
<i>N</i>	7,673	7,699	7,699	7,673
<2008년 졸업>				
학력-업무수준관계(하향취업=1, 적정·상향취업=0)	1.245(0.052)***	1.219(0.061)***	1.238(0.061)***	1.130(0.063)***
임금수준	-0.657(0.051)***			-0.499(0.053)***
중사상지위 더미(상용근로자 기준)				
· 임시근로자		-0.697(0.044)***		-0.583(0.046)***
· 일용근로자		-1.244(0.381)***		-1.378(0.390)***
전공-직무일치도			-0.105(0.023)***	-0.071(0.024)***
<i>Likelihood Ratio</i>	8383.82	5635.87	6928.03	8160.76
<i>N</i>	7943	7943	7941	7,941

주: 1) 기타 추정에 사용된 설명변수는 <표 9>와 동일하며, 보고의 간결성을 위해 추정결과 제시는 생략

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1%의 신뢰구간에서 유의함.

할 수 있다면 하향취업자의 직장이동 성향을 어느 정도 낮출 수 있음을 유추할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 논문에서는 대졸 학력계층을 대상으로 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과 및 근로조건 개선을 통한 하향취업으로 인한 직장이동 성향 변화를 추정하였다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과에 대한 추정 결과, 추정치가 유의한 수준에서 정(+)의 부호를 보여 하향취업은 직장이동 성향을 높이는 것으로 나타난다. 졸업 코호트 간 비교 결과를 보면, 2005년도 졸업생보다 2008년도 졸업생에게서 추정치의 절대 크기가 크게 나타남에 따라 최근 연도의 대학 졸업생들에게 하향취업으로 인한 직장이동의 유인은 더욱 커졌음을 알 수 있었다.

둘째, 하향취업이 직장이동 성향을 높이는 가운데, 임금수준, 고용형태, 전공-직무일치 등 근로조건들은 그 정도를 완화하는 완충 역할을 할 수 있다는 점을 분석하였다. 특히 근로조건을 개별적으로 통제할 때보다는 동시에 통제할 때가 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 더욱 크게 낮추고 있어, 근로조건들이 해당 직장에서 유기적인 관계를 가질 때 하향취업자들의 직장이동 성향은 더욱 크게 감소시킬 수 있다는 것을 분석할 수 있었다.

셋째, 하향취업자들 내에서도 상기 근로조건들의 개선은 직장이동 성향을 감소시키는 것으로 나타남에 따라 하향취업 상태에 있다 하더라도 근로조건들만 개선할 수 있다면 (자발적이든 비자발적이든) 하향취업으로 인한 직장이동을 어느 정도 감소시킬 수 있는 것으로 분석되었다.

최근 심각해지고 있는 하향취업의 문제는 빠르게 증가한 대졸인력의 노동시장 진입 등 노동공급 측면뿐만 아니라 노동수요, 그리고 교육-노동 연계 과정에서의 불일치 등 다방면의 요인들이 복합적으로 작용한 결과다. 그렇기 때문에 하향취업의 현황과 문제를 다루는 과정에서 노동시장 전반에서 벌어지는 상기 문제들도 부차적으로 점검할 수 있는 것이다.

하향취업은 최근의 급격한 고학력화로 인한 고학력 노동공급의 압박이 심한 상황에서 실업발생의 완충역할을 하였을 것이다. 하지만 동시에 근로자의 직장

이동 성향을 높이는 요인으로도 작용하였다. 개인 입장에서 볼 때 직장이동은 효율적 인적자원 배분을 이루는 긍정적 역할을 할 수도 있다. 향상된 숙련과 일자리로 찾아감으로써 자원의 적재적소 배치도 가능하다. 하지만 직장이동이 단순히 하향취업 상태를 탈출하기 위한 것이라면 이 과정에서 낮은 직무만족도 및 근로의욕 저하와 나아가 하향취업의 고착화 등 많은 부작용도 우려된다. 기업으로서도 하향취업자의 직장이동으로 인한 공석(vacancies)을 채우기 위해 탐색비용이 수반된다. 결국 하향취업으로 인한 직장이동 성향을 줄이기 위해서는 임금 등 근로조건 개선과 자신의 전공과 맞는 일자리로의 재배치 등의 노력이 선행되어야 할 것이다.

이상의 결과에도 불구하고 본 논문은 여전히 많은 한계점을 지닌다. 우선, 주요 변수로 사용한 직장이동 성향은 실제 일어난 것이 아니라 개인의 계획에 근거하였다. 또 장기적인 관점에서 학력수준-업무수준 간 변화를 분석하지 못하였다는 점도 한계다. 특히 중장기적으로 일단 하향취업 상태에 빠지면 하향취업이 지속되는 고착화(trap) 현상인지, 아니면 자신의 학력수준과 맞는 일자리로 찾아가는 일시적 과정으로서의 가교(bridge) 역할을 하는 것인지에 대해서는 자료의 한계로 분석하지 못하였다. 이에 대한 연구는 추후 과제로 남는다.

참고문헌

- 김기현. 「하향취업 실태 및 과잉교육 노동자의 특성」. 『KLIPS Research Brief』 3 (2003): 1~12.
- 김주섭. 「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석」. 『노동정책연구』 5 (2) (2005): 1~29.
- 김주섭 · 이상준. 『학력과잉에 따른 노동시장 불균형 실태분석』. 한국직업능력개발원, 2000.
- 박성재 · 반정호. 『청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과』. 『사회보장연구』 23 (4) (2007): 1~28.

- 박성준. 『청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향』. 한국경제연구원, 2005.
- 박성준 · 황상인. 『청년층 학력과잉이 임금에 미치는 영향에 대한 분석: 경제 위기 전 · 후를 중심으로』. 『노동경제논집』 28 (3) (2005): 141~165.
- 박세일. 『고등교육 확대가 노동시장에 미치는 영향』. 『한국개발연구』 5 (1) (1983): 26~52.
- 신선미 · 손유미. 『대졸 청년층 하향취업의 결정요인』. 『직업능력개발연구』 11 (1) (2008): 1~21.
- 신선미 · 민무숙. 『대졸 청년층 하향 취업자의 하향취업 상태 변화 요인』. 『직업능력개발연구』 13 (2) (2010): 47~66.
- 어수봉. 『노동시장 변화와 정책과제』. 한국노동연구원, 1990.
- _____. 『우리나라의 일궁합 실태와 노동이동』. 『노동경제논집』 17 (2) (1994): 89~124.
- 오호영. 『과잉교육의 원인과 경제적 효과』. 『노동경제논집』 28 (3) (2005): 1~37.
- 이병희 · 김주섭 · 안주엽 · 정진호 · 남기곤 · 류장수 · 장수명 · 최강식. 『교육과 노동시장 연구』. 한국노동연구원, 2005.
- 이주호. 『인력수급 전망과 고등교육 개혁과제』. 『한국개발연구』 16 (4) (1994): 3~25.
- 이찬영. 『청년층 임금근로자의 하향취업 행태』. 『직업능력개발연구』 11 (3) (2008): 49~69.
- 전재식 · 민주홍 · 변종석. 『교육과 노동시장 연계와 성과 (I): 교육-노동시장 생애경로조사 결과보고서』. 한국직업능력개발원, 2009.
- Bender, A.K., and S.J. Heywood. “Educational Mismatch among Ph.D’s: Determinants and Consequences”. NBER Working Paper No.12693, National Bureau of Economics Research, 2006.
- Giret, J.F., and C. Hatot. “Mesurer le Déclassement à L’embauche: L’exemple des DUT et des BTS”. *Formation-Emploi* No.75. Marseilles: CEREQ, 2001, pp.59~73.
- Nauze-Fichet, E., and M. Tomasini. “Diplôme et Insertion sur le Marché du

Travail: Approches Socioprofessionnelle et Salariale du Déclassement”.
Economie et Statistique No.354. Paris: INSEE, 2002, pp.21~48.

Rumberger, Russell W. *Overeducation in the US Labor Market*. New York:
Praeger, 1981.

Sicherman, Nachum. “Overeducation in the Labor Market.” *Journal of Labor
Economics* 9 (2) (1991): 101~122.

Verhaest, D., and E. Omev. “The Impact of Overeducation and Its Measurement”.
Social Indicators Research 77 (3) (2006) : 419~448.

abstract

Effects of Down-graded Employment on the Tendency of Job Mobility

Sungil Nam · Jaesik Jun

This study empirically investigates the effect on the tendency job mobility of educationally down-graded employment (taking job of lower qualification than one's academic standing), using the information from Graduates Occupational Mobility Survey of the Korea Employment Information Service. We took as sample the 2005 graduate cohorts and 2008 graduate cohorts among whom only wage earners were analyzed.

The empirical findings are summarized as following. First, educationally down-graded employment increases the tendency for job quit or transfer. Second, some job conditions are found to mitigate the tendency for job transfer of those down-graded employment. They are high wages, stable employment, high fitness between academic major and job. Therefore, it could be inferred that improvement on these job conditions can decrease the propensity of unproductive job transfer of those down-graded employment.

Keywords : down-graded employment, tendency of job mobility, wage differentials, employment unstability, major-job mismatch