

노동정책연구
2021. 제21권 제1호 pp.165~195
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.1.006>

연구논문

대졸자의 정규직 취업에서 첫 직장 선택의 중요성*

정도범**

오늘날 대졸자의 일자리 문제는 사회적으로 심각한 이슈가 되고 있으며, 한번 비정규직으로 취업하면 쉽게 비정규직을 벗어나기 어려운 함정도 존재한다. 그러므로 본 연구는 대졸자의 정규직 취업과 관련하여 어떤 요인들이 중요한 영향을 미치는지 살펴보았다.

실증 분석을 위해 한국고용정보원의 「2018년 대졸자직업이동경로조사(2017 GOMS)」 데이터를 활용하여 총 5,141개의 표본을 선정하였다. 분석 결과, 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 길수록 현재 직장에서의 정규직일 가능성이 높고 월평균 근로소득도 높은 것으로 나타났다. 이는 구직 기간이 길어 지더라도 자신이 희망하는 일자리에 취업하는 것이 바람직한 선택일 수 있음을 의미한다.

그리고 여러 차례 직장 경험을 한 근로자를 대상으로 분석했을 경우 첫 직장에서의 정규직이었으면 현재 직장에서도 정규직일 가능성이 높고, 첫 직장에서의 월평균 근로소득이 높을수록 현재 직장에서도 월평균 근로소득이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 첫 직장 선택이 향후 취업에도 큰 영향을 미치므로, 첫 직장을 잘 선택하는 것이 매우 중요함을 시사한다.

본 연구 결과를 통해 향후 대졸자들이 첫 직장을 합리적으로 선택하는 데 도움을 줄 수 있을 것이며, 국가 차원에서도 양질의 일자리 제공, 비정규직 처우 개선 등을 위한 정책 방향을 마련하는 데 기여할 것이다.

핵심용어 : 대졸자, 정규직, 비정규직, 구직 기간, 월평균 근로소득, 첫 직장

논문접수일: 2020년 10월 26일, 심사의뢰일: 2020년 10월 26일, 심사완료일: 2020년 11월 12일

* 이 논문은 2020 고용패널조사 학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완하여 작성하였다.

** 한국과학기술정보연구원 책임연구원(dbchung@kisti.re.kr)

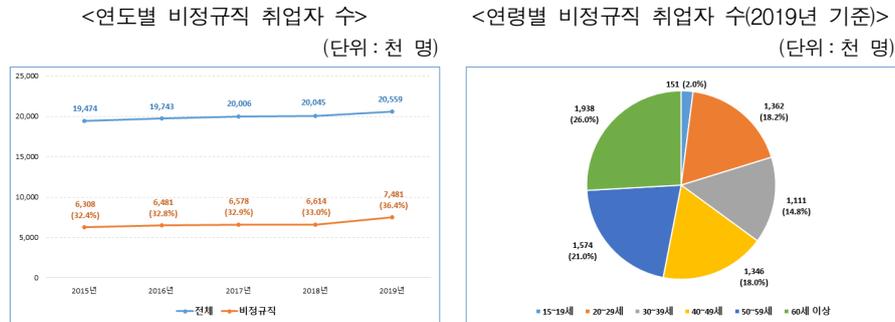
I. 서론

최근 대졸자의 일자리 문제(취업난)는 사회적으로 매우 심각한 이슈가 되고 있다. 대학 졸업 후 미취업으로 인한 불이익을 피하기 위해 졸업을 미루기도 하고, 직장을 탐색하는 과정에서 임금(연봉)이나 직장 규모, 근무거리(근무지), 주당근무시간, 육아휴직제도 및 유연근무제도 시행 여부 등을 고려하여 취업을 포기하는 경우도 있다(이양희·오인하, 2019; 조상섭·여용수, 2017). 이처럼 대졸자는 구직 기간이 길어짐에 따라 아르바이트를 하거나 고용노동부의 청년 구직활동지원금 등을 받으면서 생계를 유지하고 있다.

또한 많은 대졸자들은 괜찮은 일자리(decent job)를 얻기 위한 ‘디딤돌’ 역할로서 비정규직으로 처음 노동시장에 참여하기도 한다. 하지만 비정규직 취업은 정규직 취업보다 임금, 복지 혜택, 교육훈련 등과 같은 근로조건이 상대적으로 열악하고, 정해진 계약 기간으로 인해 지속적인 고용 불안을 야기하는 것으로 알려져 있다(문영만, 2013; 정도범, 2018). 따라서 비정규직은 다양한 어려움에 직면할 뿐만 아니라, 한번 비정규직으로 취업하면 쉽게 비정규직에서 벗어날 수 없는 ‘함정’에 빠지기도 한다(김승완·정상희, 2014). 특히 대졸자들은 노동시장에 처음 참여하는 출발선상에 있는 경우가 많기 때문에, 첫 직장(일자리)을 선택하는 데 합리적인 의사결정이 요구된다.

통계청의 『경제활동인구조사』를 살펴보면 [그림 1]과 같이 전체 취업자 수는 2015년 1,947만 4,000명에서 2019년 2,055만 9,000명으로 꾸준히 증가하였고, 전체 취업자 중 비정규직 취업자 수도 2015년 630만 8,000명에서 2019년 748만 1,000명으로 증가하였다. 연도별 비정규직 취업자의 비율은 2015년부터 2018년까지 약 32%대를 유지하다가 2019년 36.4%로 크게 높아지는 것으로 나타나, 여전히 비정규직이 높은 비율을 차지하고 있었다. 그리고 2019년을 기준으로 연령별 비정규직 취업자 수에서 20~30대가 33.0%를 차지하는 것으로 나타나, 첫 직장을 비정규직으로 선택하는 경우가 많다고 볼 수 있다.

(그림 1) 비정규직 취업자 현황



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』.

이처럼 비정규직 문제는 앞으로도 노동시장에서 지속적인 이슈가 될 것이다. 직장에서 차별받지 않고 고용 안정성을 보장할 수 있는 정규직 취업을 ‘괜찮은 일자리’라고 가정했을 때 대졸자의 첫 직장에서의 비정규직 취업 경험이 향후 정규직 취업에 어떤 영향을 미치는지 고려할 필요가 있다. 즉, 재학 기간(휴학, 졸업유예 등)이나 구직 기간의 장기화를 방지하기 위해 고용 형태에 관계없이 우선 취업 경험을 쌓는 것이 대졸자들에게 옳은 선택인지 등을 살펴봐야 한다. 하지만 비정규직에 관한 기존의 많은 연구들은 주로 정규직과 비정규직 간의 조직몰입이나 직장만족도, 삶의 질 등의 차이를 설명하고 있다(신승배, 2017; 이상록 외, 2017; 정도범, 2018; Miller and Terborg, 1979; Park and Kang, 2017). 또한 일부 연구들이 정규직 취업과 관련하여 과거의 직장 경험을 분석하고 있지만, 아직까지 상반된 결과들을 제시하고 있다. 예를 들어, Chalmers and Kalb(2001)는 구직자들이 정규직으로 취업할 때 비정규직 경험이 도움이 될 수 있다고 설명하였다. 반면, 류기철(2001)은 이전 직장에서의 비정규직으로 근무한 근로자들의 경우 정규직보다 비정규직으로 재취업할 가능성이 높다고 주장하였다. 이와 비슷하게, 이병희(2002)도 비정규직 경험이 누적된다면 향후 취업에 불리하게 작용할 수 있으며, 직장 경험이 많을수록 임금에도 부정적인 영향을 미친다고 언급하였다. 물론 류기철(2001)이나 이병희(2002)의 연구에는 1997년 경제위기 이후 노동시장의 유연화로 인해 실업자나 비정규직 근로자가 크게 증가한 시대적인 특성이 존재할 수도 있다. 이에 따라, 앞으로 비정규직

문제를 보다 면밀히 논의하기 위해서는 비정규직에 관한 다양한 연구들이 수행되어야 하며, 일치된 결과를 제시할 수 있어야 할 것이다.

따라서 본 연구는 대졸자의 정규직 취업과 관련하여 어떤 요인들이 중요한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 즉, 직장을 체험할 수 있는 인턴 경험이나 원하는 직장을 얻기 위한 구직 기간이 현재 직장에서의 정규직 여부 및 월평균 근로소득에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 그리고 여러 차례 직장 경험을 한 근로자를 대상으로 첫 직장에서의 경험(정규직 여부 및 월평균 근로소득)이 현재 직장 선택에도 지속적으로 영향을 미치는지 확인하였다. 이를 바탕으로 직장을 탐색하는 차원에서 일단 취업 후 괜찮은 일자리를 찾아나가야 하는지, 아니면 고용 형태나 임금 수준을 고려하여 첫 직장을 잘 선택해야 하는지 등에 대해 논의해 보고자 한다. 실증 분석을 위해 한국고용정보원의 「2018년 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS)」 데이터를 활용하였다.

II. 연구 배경

1. 정규직과 비정규직 근로자

오늘날 노동시장의 유연성 확대, 단기적인 비용 절감 등의 이유로 비정규직 근로자가 확산되고 있으며, 낮은 고용 안정성, 정규직 근로자와의 차별 대우로 인해 사회적으로 갈등이 야기되고 있다(윤명수·조민수, 2017; 정도범, 2018). 보통 전일제(full-time)로 근무하며 정년까지 고용이 보장되는 정규직 근로자와 달리, 비정규직 근로자는 고용이 불안정하고 임금이나 복지 혜택 등 각종 근로 조건이 열악한 것으로 알려져 있다(문영만, 2013). 비정규직 근로자의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없지만, 우리나라의 통계청에서는 고용 형태에 근거하여 한시적 근로자나 기간제 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자를 모두 비정규직 근로자에 포함하고 있다. 즉, 비정규직 근로자는 고용의 지속성이 보장되지 않고 근로기간이 처음부터 정해진 근로자라고 설명할 수 있을 것이다(정도범, 2019). 그리고 비정규직으로의 취업은 대부분 괜찮은 일자리보다 나쁜

일자리(bad job)인 경우가 많고(Kalleberg et al., 2000; McGovern et al., 2004), 비정규직에서 정규직으로의 전환 가능성이 매우 낮다는 측면에서 노동시장의 양극화를 심화시킬 수 있다(이시균·윤진호, 2007).

따라서 정규직과 비정규직 간의 차이에 관한 많은 연구들이 수행되고 있다. 신승배(2009)와 이상록 외(2017)는 비정규직이 정규직보다 임금이나 제반 근로 조건에서 차별을 받고 있다고 설명하였고, 백학영(2013)도 임금 등의 불평등을 완화하기 위해서는 비정규직에 대한 차별을 해소해야 한다고 주장하였다. 이와 같이 비정규직은 상대적으로 열악한 근무 환경에서 승진의 기회도 없이 주로 단순한 직무를 수행하기 때문에 정규직에 비해 직장만족도, 삶의 질 등이 낮은 것으로 나타났다(신승배, 2017; 이상록 외, 2017; 정도범, 2018; Metcalfe et al., 2003; Miller and Terborg, 1979; Park and Kang, 2017). 결국 비정규직의 경우 정규직보다 직장 또는 직무에 대해 비호의적인 태도를 가지게 되고, 이는 고용 불안과 함께 잦은 이직을 준비하는 주요 요인이 될 것이다(정원식·정한식, 2013; Van Dyne and Ang, 1998). 따라서 비정규직의 빈번한 이직은 기업에서 비정규직을 위한 교육훈련 등에 대한 투자비용을 줄이게 하고 국가 차원에서도 전체적으로 인적 자원의 수준이 낮아지는 결과를 초래하기 때문에(정도범, 2019), 많은 연구들에서 비정규직의 처우 개선이 필요함을 지적하고 있다.

반면, 비정규직의 긍정적인 측면을 살펴본 연구들도 있다. 비정규직은 여성, 청년층, 이민자 등의 취약계층이 노동시장에 보다 쉽게 접근할 수 있는 기회를 제공하고, 비정규직을 자발적으로 선택했을 경우 근로자에게 유연성을 줄 수 있는 이점도 있다(윤명수·조민수, 2017). 예를 들어, 가사와 육아로 인해 정규직을 감당할 수 없는 여성 근로자, 자아실현을 추구하고 여가에 대한 선호가 높은 청년 근로자, 고숙련(high-skilled) 근로자 등의 경우 정규직으로 근무하기를 원하지 않을 수 있다(이시균·윤진호, 2007). 실제로, 정도범(2018)은 최종 학력이 높거나 고숙련 기술을 보유한 집단에서 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 크게 영향을 미치지 않는다고 설명하였다. 그리고 같은 비정규직이라도 자발적으로 비정규직을 선택했을 때 직무만족도가 더 높다는 연구 결과도 일부 제시되고 있다(김동호·성상현, 2016; 이주형·이영면, 2015; Ellingson et al., 1998; Thorsteinson, 2003).

하지만 전체 비정규직 중에서 자발적으로 비정규직을 선택할 수 있는 고숙련 근로자는 소수에 불과하며, 대부분의 근로자는 정규직 취업이 어려운 상황에서 비자발적으로 비정규직을 선택했을 가능성이 높을 것이다. 다시 말해, 저숙련 근로자와 같이 비정규직을 자발적으로 선택하지 않은 경우 여전히 비정규직의 부정적인 측면이 크다고 설명할 수 있다(Autor and Houseman, 2010). 정규직과 비정규직 근로자에 관한 논의는 앞으로도 계속될 것이기 때문에, 다양한 관점에서 추가적인 연구들이 활발히 수행되어야 할 것이다.

2. 첫 직장에 관한 연구

대졸자에게 첫 직장은 경제적인 독립뿐만 아니라 노동시장에 처음으로 참여한다는 점에서 그 의미가 매우 크다. 보통 대졸자는 첫 직장을 시작으로 자신의 경력을 개발해 나가며, 직장 이동을 통해 자신에게 적합한 일자리를 탐색하고 찾아나가는 과정을 거치게 된다(문영만·홍장표, 2017). 따라서 첫 직장에 관한 연구들은 학교에서 노동시장으로 이행(school to work)하는 과정에 주목하고 있다. 채창균·김태기(2009)는 가구소득이나 출신 대학, 전공과 같이 대학 재학 중 노력으로 바꾸기 힘든 요인들이 취업에 큰 영향을 미친다고 주장하였으며, 재학 중 스스로의 노력에 의해 달라질 수 있는 요인으로는 학점이 유일하다고 제시하였다. 심재휘·김경근(2015)도 좋은 대학에 입학해 우수한 학점을 유지하면서 어학연수, 취업교육, 인턴 경험 등 ‘스펙 쌓기’를 적극적으로 하는 것이 취업하는 데 유리하다고 언급하였다. 또한 우해봉·윤인진(2008)은 대학 졸업 후 청년층의 미취업 기간이 길어질 경우 취업 가능성이 낮아질 수 있다고 설명하였으며, 단순히 취업 여부만을 분석하기보다 첫 직장의 질도 함께 고려해야 함을 강조하였다.

그리고 대졸자의 첫 직장은 학교에서 노동시장으로 처음 이행한다는 측면을 넘어 향후 직장을 이동하는 과정까지 고려했을 때 매우 중요한 의미가 있다. 최윤선·이호섭(2014)은 첫 직장에서의 일정 기간 동안 근무하는 것이 향후 경력 개발과 직장 이동에 도움이 된다고 제시하였으며, 이병희(2002)도 첫 취업 후 빈번한 직장 이동이 경력 개발로 이어지지 않을 수도 있음을 설명하였다. 최근

에는 비정규직의 고용불안이나 차별 심화, 비정규직의 정규직 전환 등과 같은 비정규직 문제가 지속적으로 제기됨에 따라, 일부 연구들은 비정규직 경험과 직장 이동 간에 어떤 관계가 있는지 초점을 맞추고 있다(이시균·윤진호, 2007). 먼저, 비정규직 경험이 향후 정규직 취업을 위한 ‘디딤돌’ 또는 ‘가교’ 역할을 수행한다는 주장이 있다. 즉, 정규직 취업을 희망하는 구직자가 일시적으로 직장 경험을 쌓기 위해 비정규직으로 취업하게 된다는 것이다. 비정규직으로 근무하는 동안 경력을 개발하거나 기술을 숙련할 수 있기 때문에, Chalmers and Kalb(2001)은 구직자들이 정규직으로 취업하는 과정에서 비정규직 경험이 큰 도움이 된다고 언급하였다. 또한 구직자는 비정규직 취업을 통해 재정적인 어려움을 해결할 수 있을 뿐만 아니라, 향후 취업 과정에서 불이익이 발생할 수 있는 ‘미취업자’, ‘실업자’라는 낙인효과(stigma effect)를 방지할 수도 있다(강순희·안준기, 2010; Vishwanath, 1989). 따라서 미취업(실업)보다는 비정규직으로의 취업이 종종 정규직으로 취업하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 설명한다(de Graaf-Zijl et al., 2011).

반면, 한번 비정규직으로 근무하면 벗어나기 어려울 뿐만 아니라, 비정규직 경험이 향후 정규직 취업에 별로 도움이 되지 않는 ‘함정’ 역할을 수행한다는 주장도 존재한다. 중심-주변부 모형(core/periphery model)에 의하면 정규직과 비정규직이 조직 내에서 각각 중심 부문과 주변부 부문을 담당한다고 설명하고 있다(김승완·정상희, 2014; 이시균·윤진호, 2007; Atkinson, 1984). 보통 중심 부문은 좋은 일자리에 해당하고 주변부 부문은 나쁜 일자리에 해당한다고 볼 수 있으며(이시균, 2006; Doeringer and Piore, 1971), 주변부 부문을 담당하는 비정규직의 경우 교육훈련 기회가 상대적으로 부족하고 언제든지 대체 가능한 낮은 수준의 직무를 주로 수행하게 된다. 참고로, 부분적 몰입 이론(partial inclusion theory)에서도 비정규직의 조직 몰입, 직무만족도 등이 낮게 나타나는 원인으로 비정규직의 직무가 정규직보다 중요하지 않기 때문이라는 점을 제시하였다(한권희 외, 2009; Wittmer and Martin, 2011). 그러므로 정규직과 달리 비정규직은 기술을 숙련하기 어려운 범용적인 수준의 직무만 수행하여 정규직 취업에 큰 도움이 되지 않는다는 것이다. 또한 비정규직으로 근무하면 정규직 직장을 탐색하는 시간과 노력 등이 제한되어, 정규직 취업에 부정적으로 작용

할 수도 있을 것이다(이시균·윤진호, 2007). 실제로, 류기철(2001)은 비정규직 경험이 향후 정규직보다 비정규직으로 재취업하게 되는 비정규직의 지속 가능성을 주장하였다. 이병희(2002)도 비정규직 경험이 향후 취업하는 데 계속 불리하게 작용할 수 있기 때문에, 경력 개발을 동반하지 않는 비정규직 일자리의 부정적인 측면을 언급하였다.

기존의 많은 연구들을 통해 대졸자를 포함한 청년층에게 첫 직장의 중요성이 꾸준히 강조되고 있으며, 고용 형태(정규직과 비정규직)뿐만 아니라 첫 직장의 임금이나 규모(대기업과 중소기업) 차이 등과 관련해서도 많은 연구들이 수행되고 있다(김성환·박상우, 2008; 박재민 외, 2011; 황남희·김철희, 2012; Coles, 2001). 이처럼 대졸자의 첫 직장 선택과 관련하여 다양한 논의가 지속적으로 이루어지고 있으며, 대체로 첫 직장을 잘 선택해야 함을 강조하고 있다.

Ⅲ. 연구 질문 및 방법

1. 연구 질문

정규직과 비정규직 근로자, 첫 직장에 관한 연구 배경을 바탕으로, 본 연구는 대졸자의 정규직 취업에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴보고자 한다. 취업 준비를 위한 노력이 괜찮은 일자리에 취업하거나 임금 수준을 높이는 데 유의한 영향을 미친다고 볼 수 있기 때문에(이규용·김용현, 2003), 본 연구에서는 현재 직장에서의 인턴 경험 여부나 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 현재 직장에서의 정규직 여부 및 월평균 근로소득에 실제로 어떤 영향을 미칠 것인지에 대한 연구 질문을 제시하였다. 인턴은 정식으로 취업한 것은 아니지만 학교가 아니라 현장에서 직무 경험을 얻을 수 있다는 측면에서 대학 재학 중의 인턴 경험이 취업을 준비하는 데 중요한 요인으로 인식되고 있다(최수빈 외, 2018; Tovey, 2001). 실제로, 심재휘·김경근(2015)은 인턴 경험 등 스펙을 쌓는 노력이 취업하는 데 유리하다고 설명하였다. 이에 따라, 본 연구는 비정규직 경험과는 다른 인턴 경험이 정규직 취업 등에 미치는 영향에 대해 살펴보았고,

특히 일반적인 인턴 경험이 아닌 현재 직장에서의 인턴 경험을 중심으로 분석하였다. 그리고 구직 기간의 장기화에도 불구하고 정규직으로 취업하는 것이 바람직한 선택이 될 수 있다는 점을 고려하여(황남희·김철희, 2012), 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간에 대해서도 분석하였다.

또한 대졸자 중 여러 차례 직장 경험을 한 근로자를 대상으로 첫 직장에서의 경험(정규직 여부 및 월평균 근로소득)이 현재 직장을 선택하는 데 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 기존의 연구들에서는 비정규직 경험이 향후 취업하는 데 큰 도움이 되는 ‘디딤돌’ 역할을 수행한다는 주장과 취업에 별로 도움이 되지 않거나 비정규직을 벗어나기 어렵게 하는 ‘함정’ 역할을 수행한다는 상반된 주장이 모두 존재한다. 그리고 첫 직장에서의 정규직 여부뿐만 아니라 첫 직장의 임금 수준도 향후 취업 시 임금 수준 결정에 지속적인 영향을 미칠 수 있다(박재민 외, 2011). 따라서 본 연구는 첫 직장에서의 정규직 여부 및 월평균 근로소득이 현재 직장에서의 정규직 여부 및 월평균 근로소득에 어떤 영향을 미칠 것인지에 대해서도 분석하였다. 분석 결과를 통해 첫 직장을 선택해야 하는 대졸자들이 일단 빨리 취업한 후 괜찮은 일자리를 탐색하여 찾아나가야 하는지, 아니면 고용 형태나 임금 수준 등을 고려하여 첫 직장부터 잘 선택해야 하는지 등에 대한 합리적인 의사결정 방향을 모색해 보고자 한다.

2. 자료 수집

본 연구는 한국고용정보원에서 제공하는 「대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey : 이하 ‘GOMS’)」 데이터를 수집 및 분석하였다. GOMS 데이터는 매년 전년도에 졸업자를 표본으로 추출하여 1회 조사를 실시하는 횡단면 조사로서, 대졸자의 교육과정, 구직활동, 일자리 경험 등 노동시장 진입 및 정착에 대한 결과를 제공하고 있다. 본 연구에서는 가장 최근에 공개된 「2018년 대졸자직업이동경로조사(2017 GOMS)」 데이터를 활용하였다.

2017 GOMS 데이터는 2016년 8월과 2017년 2월에 졸업한 대졸자를 포함한 1만 8,081개 표본으로 구성되었다. 대졸자 중에서 학교유형 또는 전공계열에 따라 특수성이 존재할 수도 있기 때문에 학교유형이 교육대이거나 전공계열이

교육, 의약, 예체능일 경우 분석에서 제외하였다. 또한 아르바이트를 제외하고 현재 직장에 취업한 대졸자만을 대상으로 선정하였으며, 조사 시점(2018년)을 기준으로 40세 미만으로 대졸자의 연령을 한정하였다. 마지막으로, 변수 설정 시 ‘무응답’, ‘모름’ 등의 결측값도 분석에서 제외하였다. 따라서 본 연구는 총 5,141개의 표본을 선정하여 실증 분석을 수행하였다.

3. 변수 측정

본 연구는 2017 GOMS 설문지를 통해 실증 분석을 위한 변수를 <표 1>과 같이 설정하였다. 종속변수는 크게 ‘현재 직장에서 정규직 여부’와 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’으로 구성하였다. 먼저, ‘현재 직장에서 정규직 여부’는 “현재 일자리에 귀하는 정규직입니까?”라는 문항에 대해 정규직일 경우 1, 아니면(비정규직이면) 0으로 측정하였다. 그리고 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’은 “현재 일자리에 근로소득은 얼마나 됩니까?”라는 문항에 대해 급여 형태별(연봉, 주당, 일당 등) 근로소득을 월평균 근로소득으로 환산하여 응답한 값(만 원 단위)에 자연로그를 취해 측정하였다.

다음으로, 독립변수의 경우 ‘현재 직장에서 인턴 경험 여부’와 ‘현재 직장을 얻기 위한 구직 기간’으로 구성하였다. 먼저, ‘현재 직장에서 인턴 경험 여부’는 “현재 일자리에 인턴으로 일했던 경험이 있습니까?”라는 문항에 대해 인턴 경험이 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정하였다. ‘현재 직장을 얻기 위한 구직 기간’은 “현재 일자리를 얻기 위해 구직활동을 한 실제 기간은 얼마나 됩니까?”라는 문항에 대해 주 단위로 응답한 값으로 측정하였다. 예를 들어, 10월 첫째 주부터 넷째 주까지 약 4주간의 기간이 지났으나, 추석 명절로 인해 1주 동안 구직활동을 하지 않았다면 구직활동을 한 실제 기간은 3주로 응답하였다.

또한 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자를 대상으로 ‘첫 직장에서 정규직 여부’와 ‘첫 직장에서 월평균 근로소득’이란 추가적인 독립변수를 구성하였다. ‘첫 직장에서 정규직 여부’는 “첫 일자리 종료 당시 귀하는 정규직이었습니까?”라는 문항에 대해 정규직이었을 경우 1, 아니면(비정규직이었으면) 0으로 측정하였고, ‘첫 직장에서 월평균 근로소득’은 “첫 일자리에 근로소득은 얼마나

〈표 1〉 변수의 측정 방법

변수		측정 방법
종속변수	현재 직장에서 정규직 여부	1: 현재 일자리에 정규직, 0: 현재 일자리에 비정규직
	현재 직장에서 월평균 근로소득	월평균 근로소득(만 원 단위)에 자연로그를 취해 측정
독립변수	현재 직장에서 인턴 경험 여부	1: 현재 일자리에 인턴 경험 있음, 0: 현재 일자리에 인턴 경험 없음
	현재 직장을 얻기 위한 구직 기간	현재 일자리를 얻기 위해 구직활동을 한 실제 기간(주 단위)
	첫 직장에서 정규직 여부	1: 첫 일자리에 정규직, 0: 첫 일자리에 비정규직 ※ 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자 대상
	첫 직장에서 월평균 근로소득	월평균 근로소득(만 원 단위)에 자연로그를 취해 측정 ※ 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자 대상
통제변수	성별	1: 남성, 0: 여성
	연령	‘2018년(조사 시점) - 출생년도 + 1’의 값으로 측정
	학교유형	1: 4년제 대학, 0: 2~3년제 대학
	전공계열	1: 공학/자연, 0: 인문/사회
	전공 지식의 업무 도움 정도	‘1점(전혀 도움이 안 된다)’부터 ‘5점(매우 도움이 된다)’까지 5점 척도로 측정
	졸업 후 직장 경험	현재 직장이 대학 졸업 이후 몇 번째 직장인지 응답한 값 (현재 직장이 첫 번째 직장일 경우 1의 값으로 측정)
통제변수 (더미변수)	학교 소재지	1: 서울권, 2: 경기권, 3: 충청권, 4: 경상권, 5: 전라권
	산업 대분류	제10차 한국표준산업분류(대분류)를 기준으로 현재 직장이 해당되는 산업 구분 (1: 제조업, 2: 건설업, 3: 도매 및 소매업~14: 기타)

되었습니까?”라는 문항에 대해 급여 형태별 근로소득을 월평균 근로소득으로 환산하여 응답한 값(만 원 단위)에 자연로그를 취해 측정하였다.

마지막으로, 통제변수는 ‘성별’, ‘연령’, ‘학교유형’, ‘전공계열’, ‘전공 지식의 업무 도움 정도’, ‘졸업 후 직장 경험’, ‘학교 소재지’ 및 ‘산업 대분류’를 활용하였다. ‘성별’은 남성이면 1, 여성이면 0으로 측정하였으며, ‘연령’은 ‘2018년(조사 시점) - 출생년도 + 1’의 값으로 측정하였다. 그리고 ‘학교유형’은 4년제

대학일 경우 1, 2~3년제 대학일 경우 0으로 측정하였으며, ‘전공계열’은 공학/자연일 경우 1, 인문/사회일 경우 0으로 측정하였다. ‘전공 지식의 업무 도움 정도’는 “대학에서 배운 전공 지식이 현 직장에서 업무를 수행하는 데 얼마나 도움이 됩니까?”라는 문항에 대해 ‘1점(전혀 도움이 안 된다)’부터 ‘5점(매우 도움이 된다)’까지 5점 척도로 측정하였고, ‘졸업 후 직장 경험’은 현재 주된 직장이 대학 졸업 후 몇 번째 직장인지 응답한 값으로 측정하였다. 예를 들어, 현재 직장이 첫 번째 직장일 경우 1의 값으로 측정된다. ‘학교 소재지’와 ‘산업 대분류’의 경우에는 더미변수로 설정하였다. ‘학교 소재지’는 학교 위치에 따른 효과를 통제하기 위해 서울권, 경기권, 충청권, 경상권 및 전라권에 대해 각각 더미변수를 구성하였다. ‘산업 대분류’의 경우 현재 직장이 해당된 산업에 따른 효과를 통제하기 위해 제10차 한국표준산업분류(대분류)를 기준으로 각각 더미변수를 구성하였다. 참고로, 더미변수를 구성하는 과정에서 대분류별 빈도가 100개 미만인 산업은 모두 ‘기타’로 구분하여 처리하였다.

4. 분석 방법

본 연구의 종속변수는 크게 ‘현재 직장에서 정규직 여부’와 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’이다. 먼저, ‘현재 직장에서 정규직 여부’는 0 또는 1로 측정된 이항변수(binary variable)이기 때문에, 선형 회귀분석에서 요구되는 등분산 등 기본적인 가정을 충족하지 않는 것으로 알려져 있다(이창한 외, 2014). 따라서 0 또는 1로 이루어진 비선형 모형을 분석하는 데 적합한 로지스틱(logistic) 회귀분석을 실시하였다. 다음으로, ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’은 연속변수로 이루어져 있기 때문에, 선형(linear) 회귀분석을 실시할 수 있을 것이다. 하지만 본 연구의 표본이 현재 직장에 취업한 대졸자만을 대상으로 선정하여 표본 선택편의(sample selection bias)가 발생할 가능성이 있다. 예를 들어, 대졸자의 취업 여부는 임금(월평균 근로소득)과 크게 관련이 있으며, 자신이 원하는 임금보다 제안된 임금이 낮을 경우 아예 취업하지 않을 수도 있기 때문이다. 이를 위해 1단계에서 취업 여부에 대한 선택방정식(selection equation)을 분석하고 2단계에서 1단계의 추정 결과를 반영한 회귀방정식(regression equation)을 분석

하는 헤크만(Heckman)의 2단계 선택 모형을 고려할 수 있다(민인식·최필선, 2019; Heckman, 1979). 헤크만의 2단계 선택 모형을 사용하기 위해 선택방정식(취업 여부)에 유의한 영향을 미치지만 회귀방정식(현재 직장에서 월평균 근로소득)에 영향을 미치지 않는 도구변수가 요구되므로, 서열 척도(0: 소득 없음, 1: 100만 원 미만, 2: 100만~200만 원 미만~8: 1,000만 원 이상)로 측정된 ‘현재(2018년) 부모님의 월평균 소득’을 도구변수로 활용하였다.

그리고 본 연구는 전체 근로자, 현재 직장이 첫 직장인 근로자, 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자를 대상으로 각각 분석을 수행하였으며, ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’과 관련해 헤크만의 2단계 선택 모형의 적절성을 나타내는 inverse Mill’s ratio 값을 살펴보았다. inverse Mill’s ratio 값이 유의하게 나타난 전체 근로자 및 현재 직장이 첫 직장인 근로자를 대상으로 Heckman 모형을, inverse Mill’s ratio 값이 유의하지 않게 나타난 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자를 대상으로 OLS 모형을 실시하였다. 실증 분석을 위한 통계 패키지는 STATA 14.2를 활용하였다.

전체 근로자, 현재 직장이 첫 직장인 근로자 및 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자를 대상으로 변수의 기술적인 통계를 제시하면 <표 2>~<표 4>와 같다.

<표 2> 변수의 기술적인 통계(전체 근로자 대상)

변수	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
현재 직장에서 정규직 여부	5,141	0.844	0.363	0	1
현재 직장에서 월평균 근로소득	5,141	5.458	0.330	2.996	7.090
성별	5,141	0.611	0.488	0	1
연령	5,141	27.307	2.004	22	39
학교유형	5,141	0.862	0.345	0	1
전공계열	5,141	0.560	0.496	0	1
전공 지식의 업무 도움 정도	5,141	3.175	1.140	1	5
졸업 후 직장 경험	5,141	1.307	0.558	1	6
현재 직장에서 인턴 경험 여부	5,141	0.158	0.365	0	1
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간	5,141	17.973	21.013	1	288

주: ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

〈표 3〉 변수의 기술적인 통계(현재 직장이 첫 직장인 근로자 대상)

변수	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
현재 직장에서 정규직 여부	3,786	0.859	0.348	0	1
현재 직장에서 월평균 근로소득	3,786	5.479	0.337	2.996	7.090
성별	3,786	0.627	0.484	0	1
연령	3,786	27.368	2.004	22	39
학교유형	3,786	0.875	0.330	0	1
전공계열	3,786	0.574	0.495	0	1
전공 지식의 업무 도움 정도	3,786	3.229	1.130	1	5
현재 직장에서 인턴 경험 여부	3,786	0.166	0.372	0	1
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간	3,786	19.209	21.564	1	288

주: ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

〈표 4〉 변수의 기술적인 통계(현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자 대상)

변수	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
현재 직장에서 정규직 여부	1,337	0.802	0.399	0	1
현재 직장에서 월평균 근로소득	1,337	5.401	0.300	2.996	7.090
성별	1,337	0.564	0.496	0	1
연령	1,337	27.130	1.986	22	38
학교유형	1,337	0.826	0.379	0	1
전공계열	1,337	0.521	0.500	0	1
전공 지식의 업무 도움 정도	1,337	3.022	1.153	1	5
졸업 후 직장 경험	1,337	2.163	0.433	2	6
현재 직장에서 인턴 경험 여부	1,337	0.135	0.342	0	1
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간	1,337	14.497	18.997	1	192
첫 직장에서 정규직 여부	1,337	0.540	0.499	0	1
첫 직장에서 월평균 근로소득	1,337	5.128	0.489	2.639	6.310

주: ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

IV. 분석 결과

<표 5>는 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과를 제시하였다. <표 5>에서 ‘성별’과 ‘연령’ 간의 상관관계 계수가 0.49, ‘첫 직장에서 정규직 여부’와 ‘첫 직장에서 월평균 근로소득’ 간의 상관관계 계수가 0.46으로 다소 높게 나타난 반면, 다른 변수들 간의 상관관계는 매우 낮게 나타났다. 기존의 연구들에서 ‘성별’과 ‘연령’은 보통 통제변수로 함께 활용하고 있으며, 많은 연구들을 통해 정규직 여부와 임금 간에는 어느 정도 상관관계가 나타난다고 제시하고 있다 (백학영, 2013; 이은우, 2009). ‘현재 직장에서 정규직 여부’와 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’ 간의 상관관계 계수도 0.36으로, 다른 변수들 간의 상관관계 보다 조금 높게 나타남을 확인할 수 있다.

<표 5> 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	0.36	1										
3	0.12	0.27	1									
4	0.15	0.29	0.49	1								
5	0.05	0.15	-0.04	0.33	1							
6	0.06	0.10	0.28	0.02	-0.07	1						
7	-0.01	0.04	0.05	0.01	0.02	0.10	1					
8	-0.07	-0.11	-0.05	-0.04	-0.05	-0.05	-0.08	1				
9	0.03	0.03	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	-0.04	1			
10	0.13	0.14	0.02	0.14	0.15	-0.02	-0.03	-0.09	0.01	1		
11	0.18	0.15	0.16	0.08	-0.05	0.17	-0.03	-0.06	-0.11	-0.15	1	
12	0.06	0.32	0.24	0.13	-0.02	0.13	0.01	-0.11	-0.08	-0.15	0.46	1

주: 1) 1: 현재 직장에서 정규직 여부, 2: 현재 직장에서 월평균 근로소득, 3: 성별, 4: 연령, 5: 학교유형, 6: 전공계열, 7: 전공 지식의 업무 도움 정도, 8: 졸업 후 직장 경험, 9: 현재 직장에서 인턴 경험 여부, 10: 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간, 11: 첫 직장에서 정규직 여부, 12: 첫 직장에서 월평균 근로소득.

2) ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

그리고 모든 변수들의 분산팽창계수(Variance Inflation Factor : 이하 ‘VIF’) 값을 살펴봤을 때 10보다 매우 작게 나타났다. 일반적으로, VIF값이 10 미만이면 다중공선성 문제를 고려하지 않아도 되는 것으로 알려져 있다(Cohen et al., 2003). 따라서 본 연구는 모든 변수를 활용하여 분석을 수행하였다.

〈표 6〉 분석 결과(전체 근로자 대상)

	현재 직장에서 정규직 여부		현재 직장에서 월평균 근로소득	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	-0.808 (0.799)	-0.762 (0.794)	6.139*** (0.423)	5.959*** (0.389)
성별	0.029 (0.112)	0.053 (0.113)	0.090*** (0.018)	0.091*** (0.017)
연령	0.154*** (0.031)	0.137*** (0.030)	-0.004 (0.009)	-0.006 (0.008)
학교유형	0.262† (0.137)	0.182 (0.137)	0.079** (0.023)	0.070** (0.021)
전공계열	0.094 (0.095)	0.096 (0.096)	0.008 (0.017)	0.007 (0.015)
전공 지식의 업무 도움 정도	0.059 (0.038)	0.070† (0.039)	0.014** (0.005)	0.014** (0.004)
졸업 후 직장 경험	-0.306*** (0.071)	-0.271*** (0.072)	-0.039*** (0.009)	-0.031*** (0.008)
현재 직장에서 인턴 경험 여부		-0.065 (0.125)		-0.002 (0.013)
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간		0.021*** (0.003)		0.001** (0.001)
현재 직장에서 정규직 여부				0.175*** (0.014)
N	5,141	5,141	5,141	5,141
Log Likelihood	-1783.594	-1756.046		
LR chi2	877.94***	933.03***		
Pseudo R2	0.198	0.210		
Wald chi2			898.47***	1234.56***
mills lambda			-0.593*	-0.545*
rho			-1.000	-1.000
sigma			0.593	0.545

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 표시하였으며, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임.

2) Heckman 모형 중에서 선택방정식 결과는 생략하였으며, ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나 표시하지 않음.

3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

<표 6>은 연구 질문에 대한 실증 분석을 위해서 전체 근로자(총 5,141명)를 대상으로 회귀분석을 수행한 결과이다. 모델 1~2에서는 종속변수인 ‘현재 직장에서 정규직 여부’에 대해 분석하였고, 모델 3~4에서는 종속변수인 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’에 대해 분석하였다. 그리고 모델 1과 모델 3은 통제변수만을 분석하였고, 모델 2와 모델 4는 통제변수와 함께 독립변수(‘현재 직장에서 인턴 경험 여부’, ‘현재 직장을 얻기 위한 구직 기간’)를 포함하여 분석하였다. 모델 1~2의 LR chi2 값과 모델 3~4의 Wald chi2 값을 살펴보면 분석 모형은 통계적으로 적절한 것으로 확인되었다.

<표 6>의 분석 결과, 모델 2에서 현재 직장에서 인턴 경험 여부는 현재 직장에서 정규직 여부와 관련이 없는 것으로 나타났지만, 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간의 경우 현재 직장에서 정규직 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 즉, 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 길수록 현재 직장에서 정규직일 가능성이 높다고 볼 수 있다. 또한 모델 4에서도 현재 직장에서 인턴 경험 여부는 현재 직장에서 월평균 근로소득과 관련이 없는 것으로 나타났지만, 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간은 현재 직장에서 월평균 근로소득에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 그러므로 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 길수록 현재 직장에서 월평균 근로소득이 높다고 볼 수 있다. 인턴 경험의 경우 대졸자의 취업에 큰 영향을 미치지 못한다는 연구도 있지만(채창균·김태기, 2009), 보통 인턴 경험은 현장에서 직무 경험을 쌓을 수 있을 뿐만 아니라 경력 탐색 및 초기 경력 적응 등에 도움이 된다고 제시하고 있다(최수빈 외, 2018; Gault et al., 2000). 하지만 본 연구는 스펙 쌓기를 위한 수단으로의 인턴 경험이 아니라, 현재 직장에서 인턴 경험 여부가 현재 직장에서 정규직 여부 또는 월평균 근로소득에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 다시 말해, 구직자는 직무 경험을 통해 괜찮은 일자리에 취업하기 위해 인턴을 지원하는 것이며, 인턴을 수행한 직장에 반드시 취업하겠다는 목적이 아닐 것이다. 또한 아직까지 기업에서 인턴은 한시적인 업무 지원으로 인식되고 있고 인턴을 정규직으로 채용하는 제도가 명확하게 정립되지 않았다는 측면을 고려할 때, 현재 직장에서 인턴 경험 여부가 현재 직장에서 정규직 여부 또는 월평균 근로소득에 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다.

〈표 7〉 분석 결과(현재 직장이 첫 직장인 근로자 대상)

	현재 직장에서 정규직 여부		현재 직장에서 월평균 근로소득	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	-1.104 (0.983)	-0.967 (0.973)	6.058*** (0.371)	5.838*** (0.342)
성별	0.049 (0.137)	0.076 (0.138)	0.083*** (0.018)	0.085*** (0.017)
연령	0.158*** (0.038)	0.138*** (0.037)	-0.002 (0.007)	-0.004 (0.007)
학교유형	0.284† (0.171)	0.195 (0.171)	0.065* (0.025)	0.057* (0.023)
전공계열	0.030 (0.118)	0.021 (0.118)	-0.005 (0.017)	-0.004 (0.015)
전공 지식의 업무 도움 정도	0.049 (0.048)	0.065 (0.048)	0.013** (0.004)	0.013** (0.004)
현재 직장에서 인턴 경험 여부		0.124 (0.157)		-0.001 (0.012)
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간		0.021*** (0.004)		0.001*** (0.001)
현재 직장에서 정규직 여부				0.197*** (0.014)
N	3,786	3,786	3,786	3,786
Log Likelihood	-1191.136	-1172.559		
LR chi2	694.84***	731.99***		
Pseudo R2	0.226	0.238		
Wald chi2			1273.22***	1629.52***
mills lambda			-0.483**	-0.429**
rho			-1.000	-0.976
sigma			0.483	0.439

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 표시하였으며, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임.

2) Heckman 모형 중에서 선택방정식 결과는 생략하였으며, ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나 표시하지 않음.

3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

〈표 7〉은 전체 근로자 중에서 현재 직장이 첫 직장인 근로자 3,786명을 대상으로 회귀분석을 수행한 결과이다. 현재 직장이 첫 직장인 근로자와 첫 직장이 아닌 근로자 간에 차이가 발생할 수 있기 때문에 전체 근로자 중 현재 직장이

첫 직장인 근로자만을 선별하여 분석을 수행하였다. 모델 1~2에서 종속변수인 ‘현재 직장에서 정규직 여부’에 대해 분석하였으며, 모델 3~4에서 종속변수인 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’에 대해 분석하였다. 전체적인 분석 방법은 <표 6>과 동일하지만, 현재 직장이 첫 직장인 근로자만을 선별하였다는 점에서 통제변수 중 ‘졸업 후 직장 경험’은 모두 1로 나타나 분석 시 제외되었다. 모델 1~2의 LR chi2 값과 모델 3~4의 Wald chi2 값을 살펴보면 분석 모형은 통계적으로 적절한 것으로 확인되었다.

<표 7>의 분석 결과는 <표 6>과 거의 비슷하였다. 현재 직장에서 인턴 경험 여부는 모델 2에서 현재 직장에서 정규직 여부와 관련이 없는 것으로 나타났고, 모델 4에서 현재 직장에서 월평균 근로소득과도 관련이 없는 것으로 나타났다. 그리고 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간은 모델 2에서 현재 직장에서 정규직 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 모델 4에서 현재 직장에서 월평균 근로소득에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 따라서 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 길수록 현재 직장에서 정규직일 가능성이나 월평균 근로소득이 높다고 볼 수 있으며, 전체 근로자와 현재 직장이 첫 직장인 근로자를 구분하여 분석했을 때 차이가 없었다.

<표 8>은 첫 직장에서의 경험(정규직 여부, 월평균 근로소득)이 현재 직장 선택하는 데 어떤 영향을 미치는지 실증 분석하기 위해 현재 직장이 첫 직장인 아닌 근로자 1,337명을 대상으로 회귀분석을 수행한 결과이다. 모델 1~2에서는 종속변수인 ‘현재 직장에서 정규직 여부’에 대해 분석하였고, 모델 3~4에서는 종속변수인 ‘현재 직장에서 월평균 근로소득’에 대해 분석하였다. 또한 모델 1과 모델 3에서는 통제변수와 기존의 독립변수(‘현재 직장에서 인턴 경험 여부’, ‘현재 직장을 얻기 위한 구직 기간’)를 포함하여 분석하였으며, 모델 2와 모델 4는 추가적인 독립변수(‘첫 직장에서 정규직 여부’, ‘첫 직장에서 월평균 근로소득’)까지 포함하여 분석하였다. 모델 1~2의 LR chi2 값과 모델 3~4의 F 값을 살펴보면 분석 모형은 통계적으로 적절한 것으로 확인되었다.

<표 8>의 분석 결과를 살펴보면 모델 2에서 첫 직장에서 정규직 여부는 현재 직장에서 정규직 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만($p < 0.001$), 첫 직장에서 월평균 근로소득은 현재 직장에서 정규직 여부와 관련이 없었다.

〈표 8〉 분석 결과(현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자 대상)

	현재 직장에서 정규직 여부		현재 직장에서 월평균 근로소득	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	-1.522 (1.474)	-0.275 (1.807)	5.071*** (0.134)	4.229*** (0.154)
성별	-0.032 (0.206)	-0.002 (0.214)	0.089*** (0.020)	0.058** (0.019)
연령	0.148** (0.055)	0.131* (0.056)	0.015** (0.005)	0.012* (0.005)
학교유형	0.143 (0.234)	0.207 (0.239)	0.071** (0.023)	0.068** (0.021)
전공계열	0.294† (0.171)	0.202 (0.175)	0.044** (0.016)	0.034* (0.016)
전공 지식의 업무 도움 정도	0.094 (0.068)	0.103 (0.069)	0.018** (0.006)	0.015* (0.006)
졸업 후 직장 경험	-0.145 (0.168)	-0.140 (0.170)	-0.039* (0.017)	-0.018 (0.016)
현재 직장에서 인턴 경험 여부	-0.493* (0.216)	-0.397† (0.219)	-0.029 (0.021)	-0.007 (0.020)
현재 직장을 얻기 위한 구직 기간	0.020*** (0.006)	0.023*** (0.006)	0.001† (0.001)	0.001** (0.001)
첫 직장에서 정규직 여부		0.970*** (0.175)		-0.018 (0.016)
첫 직장에서 월평균 근로소득		-0.260 (0.187)		0.152*** (0.017)
현재 직장에서 정규직 여부				0.127*** (0.019)
N	1,337	1,337	1,337	1,337
Log Likelihood	-554.861	-538.787		
LR chi2	221.67***	253.82***		
Pseudo R2	0.167	0.191		
F			17.03***	21.76***
R-squared			0.245	0.318

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 표시하였으며, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임.

2) ‘학교 소재지’, ‘산업 대분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

또한 모델 4에서 첫 직장에서 정규직 여부는 현재 직장에서 월평균 근로소득과 관련이 없었지만, 첫 직장에서 월평균 근로소득은 현재 직장에서 월평균 근로소득에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 다시 말해, 첫 직장에서 정규직이었을 경우 현재 직장에서 정규직일 가능성이 높고, 첫 직장에서 월평균 근로소득이 높을수록 현재 직장에서 월평균 근로소득도 높다고 볼 수 있다. 따라서 첫 직장에서의 고용 형태는 현재 직장에서의 고용 형태에 영향을 미치고, 첫 직장의 임금 수준은 현재 직장의 임금 수준에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 대졸자의 정규직 취업 등과 관련하여 첫 직장의 선택이 매우 중요함을 시사한다.

참고로, <표 6>~<표 8>에서 모델 4를 살펴보면 모델 1~2의 종속변수인 ‘현재 직장에서 정규직 여부’도 독립변수에 함께 포함하여 분석하였는데, 현재 직장에서 정규직 여부가 현재 직장에서 월평균 근로소득에 모두 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 이는 정규직 여부가 임금이 크게 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 비정규직이 정규직보다 임금에서 차별을 받는다는 기존의 연구 결과들과도 일치하였다(백학영, 2013; 신승배, 2009; 이은우, 2009).

추가적으로, 현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자를 대상으로 첫 직장과의 현재 직장에서의 고용 형태 변화를 <표 9>와 같이 살펴보았다. 첫 직장에서 비정규직이었을 때 현재 직장에서 정규직으로 근무하는 근로자가 72.5%(446명)로 나타났다. 첫 직장에서 정규직이었을 때 현재 직장에서도 정규직으로 근무하는 근로자는 86.7%(626명)로 조금 더 높게 나타났다. 따라서 <표 9>의 교차분석

<표 9> 첫 직장과 현재 직장에서의 고용 형태 변화

(단위: 명, %)

		현재 직장에서 정규직 여부		전 체
		비정규직	정규직	
첫 직장에서 정규직 여부	비정규직	169 (27.5)	446 (72.5)	615 (100.0)
	정규직	96 (13.3)	626 (86.7)	722 (100.0)
전 체		265 (19.8)	1,072 (80.2)	1,337 (100.0)

주: Pearson $\chi^2=42.039(p < 0.001)$.

결과를 통해서도 첫 직장에서 정규직 여부가 현재 직장의 정규직 여부에 어느 정도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

또한 <표 9>를 통해 첫 직장에서 정규직이었음에도 불구하고 현재 직장에서 비정규직인 근로자가 96명임을 확인할 수 있다. ‘비정규직 → 비정규직’, ‘비정규직 → 정규직’, ‘정규직 → 정규직’에 비해 ‘정규직 → 비정규직’은 일반적이지 않은 고용 형태 변화로 판단되어, 정규직에서 비정규직으로 선택한 이유에 대해 살펴보았다. <표 10>에서 ‘경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’가 29.2%, 그리고 ‘근로조건에 만족해서’가 28.1%로 높은 비율을 차지하였다. 아마 이와 같이 응답한 비정규직의 경우 자발적으로 정규직에서 비정규직을 선택한 고숙련 근로자일 가능성이 높을 것으로 판단된다. 하지만 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’가 12.5%, 그리고 ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’가 9.4%와 같이 비자발적으로 비정규직을 선택한 경우도 존재하였다. 이는 첫 직장에서 정규직이었음에도 불구하고 위와 같은 이유로 현재 직장에서 비정규직으로 근무한다는 측면을 고려했을 때 정규직이라고 하더라도 반드시 괜찮은 일자리가 아닐 수 있음을 의미한다. 향후 연구에서는 비정규직에 관한 논의뿐만 아니라, 정규직 일자리의 질적 수준에 대해서도 함께 고려할 필요가 있을 것이다.

<표 10> 정규직(첫 직장)에서 비정규직(현재 직장)으로 선택한 이유

(단위: 명, %)

	빈도	비율
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	28	29.2
근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족해서	27	28.1
생활비 등 당장 수입이 필요해서	12	12.5
안정적인 일자리이기 때문에	9	9.4
원하는 분야의 일자리가 없어서	9	9.4
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	5	5.2
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서	4	4.2
기타	2	2.0
전 체	96	100

V. 결론 및 시사점

본 연구는 대졸자의 정규직 취업 및 월평균 근로소득에 영향을 미치는 요인들에 대해 실증적으로 분석하였고, 첫 직장에서의 경험(정규직 여부 및 월평균 근로소득)이 현재의 직장 선택과 관련하여 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 이를 통해 대졸자의 비정규직 경험 등이 향후 취업에 긍정적인 역할을 하는지, 아니면 부정적인 역할을 하는지 논의해 보고자 하였다. 분석 결과를 바탕으로, 결론 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

먼저, 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간이 길수록 현재 직장에서 정규직일 가능성이 높고 월평균 근로소득도 높은 것으로 나타났다. 이는 재학 기간, 실업 기간 등을 포함하여 구직 기간이 다소 길어지더라도 자신이 희망하는 괜찮은 일자리에 취업하는 것이 바람직한 선택임을 의미한다고 볼 수 있다. 즉, 졸업 시점에 구직자들이 일단 실업을 회피하기 위해 자신의 적성이나 나쁜 일자리 여부 등에 관계없이 무조건 취업하는 것은 지양해야 한다. 나쁜 일자리에 취업했을 경우 차별 문제나 일자리 미스매치 등으로 인해 대졸자는 이직이나 조기 퇴사를 고민할 것이며(정도범, 2019), 이러한 잦은 이직은 취업난과 함께 노동 시장에서 또 다른 심각한 이슈가 될 것이다. 또한 황남희·김철희(2012)도 중소기업 등의 취업 경험이 노동시장에서 차별을 초래하는 부정적인 효과가 발생한다면 구직 기간의 확대에도 불구하고 괜찮은 일자리에 취업하는 것이 합리적인 선택이 될 수 있다고 설명하였다. 물론 실업으로 인한 불이익을 피하기 위해 재학 기간을 연장하는 것이 상당히 불합리한 선택이 될 수 있다는 일부 연구도 있지만(심재휘·김경근, 2015; 우해봉·윤인진, 2008), 자신이 명확한 비전과 목표를 가지고 취업을 위한 노력을 성실하게 수행한다면 구직 기간이 조금 길어지더라도 정규직 취업 등을 위해 옳은 결정이 될 것으로 판단된다. 따라서 대졸자들은 단지 취업하는 것이 목적이 아니라 취업 시 어떤 일자리에 취업할 것인지를 중요하게 고려해야 하며, 국가 차원에서도 일자리 제공보다 양질의 일자리가 창출될 수 있는 정책 방향을 제시해야 할 것이다.

다음으로, 대졸자 중에서 여러 차례 직장 경험을 한 근로자(현재 직장이 첫 직장이 아닌 근로자)를 대상으로 분석한 결과에서 첫 직장에서 정규직이었으면 현재 직장에서도 정규직일 가능성이 높으며, 첫 직장에서 월평균 근로소득이 높으면 현재 직장에서도 월평균 근로소득이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 첫 직장의 고용 형태나 임금 수준이 현재 직장의 고용 형태와 임금 수준에도 크게 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 첫 단추를 잘 끼우는 것이 매우 중요하다는 오늘날의 현실을 반영한다. 오늘날, ‘실업자’라는 낙인을 방지하기 위해 비정규직이나 임금 수준이 낮더라도 취업하는 경우를 종종 볼 수 있는데, 첫 직장에서의 ‘비정규직’이나 ‘낮은 임금 수준’ 등의 요인들이 오히려 향후 노동시장에서 낙인으로 작용하여 지속적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이에 따라, 대졸자들은 비정규직 경험을 통해 정규직 취업을 의도하지만, 현실에서는 비정규직을 반복하게 되는 ‘함정’에 빠지게 되는 것이다. 실제로 비정규직 경험이 다시 비정규직으로 취업할 가능성을 높인다는 연구들도 있으며(류기철, 2001; 이병희, 2002), 강순희(2016)도 기존의 연구들을 분석했을 때 첫 직장의 임금 수준이 현재 직장의 임금 수준에 미치는 영향이 크고, 지속적인 효과를 보인다고 제시하였다. 본 연구의 분석 결과 역시 첫 직장의 선택이 중요함을 시사하고 있다. 위에서 언급한 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간도 첫 직장을 잘 선택하기 위해 길어지는 것으로 설명할 수 있으며, 정규직 여부나 월평균 근로소득에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이러한 첫 직장의 중요성을 감안하여 대졸자들은 첫 직장을 선택할 때 향후 취업에 미칠 영향까지도 고려하여 좀 더 신중할 필요가 있다. 또한 국가 차원에서 비정규직의 정규직 전환 등과 같이 비정규직에서 정규직으로 원활하게 이동할 수 있는 다양한 기회를 제공하고 비정규직의 임금 수준이나 교육훈련 등의 처우를 지속적으로 개선해 나가야 할 것이다.

향후 연구에서는 현재 직장을 얻기 위한 구직 기간에 대해 추가적인 분석이 요구된다. 기존의 많은 연구들은 미취업 기간이 길어질수록 취업에 부정적인 영향을 미친다고 제시하였다. 괜찮은 일자리를 탐색하고 취업하기 위해 무작정 구직 기간이 장기화되는 것도 결코 바람직하지 않기 때문이다. 따라서 취업 시 적절한 구직 기간을 도출해야 하며, 구직 기간 동안의 노력에 따라 취업에 긍정

적인 영향을 미칠 수 있는 요인들도 고려해야 한다. 이를 통해 대졸자들이 직장 선택과 관련하여 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 또한 본 연구에서 현재 직장에서의 인턴 경험 여부는 현재 직장에서 정규직 여부 및 월평균 근로소득과 관련이 없는 것으로 나타났는데, 인턴 경험이 있는 대졸자를 대상으로 인턴 경험의 효과를 분석할 필요가 있다. 기업에서 인턴에 대한 인식이나 평가, 인턴을 정규직으로 채용 및 전환하는 제도 등을 분석함으로써 현재 직장에서의 인턴 경험이 단순히 한시적인 업무 경험으로만 그치는 것이 아니라, 정규직 채용에 실질적으로 도움이 될 수 있는 방향을 모색해야 할 것이다. 마지막으로, 앞으로는 4차 산업혁명에 대응하기 위해 노동시장의 유연성이 강조되고 고숙련 근로자가 요구될 것이다(이찬구 외, 2018). 이와 함께 정규직보다 필요에 따라 독립계약자, 프리랜서, 임시직 등을 일시적으로 고용하는 경제 방식인 깃 경제(gig economy)가 크게 성장할 것으로 예측된다. 따라서 국가 차원에서도 무조건 정규직 채용을 강화하는 정책보다는 정규직 여부에 관계없이 고숙련 근로자를 증가시킬 수 있고 임금 등 근로조건에서 발생하는 차별을 완화하는 방향으로 나아가야 할지도 모른다. 이와 같이 미래 사회의 변화까지 고려한 다양한 연구들을 통해 적절한 정책 방향을 마련해야 할 것이다.

한편, 본 연구의 한계점을 다음과 같이 지적할 수 있다. 본 연구가 2012년 이후로 횡단면 조사만 실시된 GOMS 데이터를 활용하였기 때문에 대졸자의 첫 직장부터 현재 직장까지 지속적인 추적 조사가 이루어지지 못했다. 향후 연구에서는 패널 데이터를 통해 노동시장 진입부터 정착 과정까지 면밀히 분석해야 할 것이다. 또한 추가적인 변수들을 포함하여 첫 직장 등과 관련된 다양한 요인들을 분석해야 하며, 분석 결과를 보다 정확하게 해석하기 위해서는 대졸자 인터뷰 등의 정성적인 분석 방법을 병행할 필요도 있을 것이다. 마지막으로, 본 연구는 실증 분석 시 구직 기간 동안 발생할 수 있는 기회비용에 대해 고려하지 못한 측면이 있다. 위에서 언급한 것과 같이 기회비용 등을 측정하여 적절한 구직 기간을 도출하기 위한 지속적인 노력이 요구된다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 대졸자의 정규직 취업 등과 관련된 요인들을 파악하였고 첫 직장의 선택이 왜 중요한지에 대해 논의하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구 결과를 통해 향후 대졸자들이 첫 직장을 합리적으로 선택하는

데 도움을 줄 수 있을 것이며, 국가 차원에서도 양질의 일자리 제공뿐만 아니라 비정규직의 처우 개선을 위한 정책 방향을 마련하는 데 기여할 수 있을 것이다. 앞으로도 다양한 연구들이 수행되기를 기대한다.

참고문헌

- 강순희(2016). 「취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성」. 『한국청소년연구』 27(4): 5~29.
- 강순희·안준기(2010). 「대졸자의 실업경험의 낙인효과」. 『한국경제연구』 28(2): 201~231.
- 김동호·성상현(2016). 「비정규직 근로자의 직무적합성 지각이 직무태도에 미치는 영향과 선택자발성의 조절효과」. 『산업관계연구』 26(1): 51~73.
- 김성환·박상우(2008). 「기업규모에 따른 청년층의 직장 이행과정 분석: 첫 직장 규모를 중심으로」. 『산업경제연구』 21(4): 1479~1501.
- 김승완·정상희(2014). 「비정규직 기혼여성의 정규직 이행에 관한 연구」. 『국가정책연구』 28(2): 27~48.
- 류기철(2001). 「취업형태의 지속성에 관한 연구」. 『노동경제논집』 24(1): 207~230.
- 문영만(2013). 「고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」. 『산업노동연구』 19(1): 139~175.
- 문영만·홍장표(2017). 「청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」. 『산업노동연구』 23(2): 195~230.
- 민인식·최필선(2019). 『STATA 고급통계분석』. (주)지필미디어.
- 박재민·김영규·전재식(2011). 「대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과」. 『노동정책연구』 11(4): 29~53.
- 백학영(2013). 「정규직과 비정규직의 임금격차와 불평등 그리고 빈곤: 연령 집단별 차이를 중심으로」. 『사회복지정책』 40(3): 75~105.
- 신승배(2009). 「한국 노동시장에서 비정규직 노동자의 임금차별 영향분석」. 『한국사회』 10(2): 93~123.

- 신승배(2017). 「한국 정규직과 비정규직 노동자의 삶의 질」. 『인문사회 21』 8(1): 925~956.
- 심재휘·김경근(2015). 「대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로」. 『한국교육학연구』 21(1): 113~138.
- 우해봉·윤인진(2008). 「경쟁리스크 생존모형을 통한 청년층의 첫 일자리 획득 분석」. 『한국청소년연구』 19(2): 225~250.
- 윤명수·조민수(2017). 「청년층 비정규직의 정규직 전환의 성별 차이」. 『여성 경제연구』 14(1): 43~81.
- 이규용·김용현(2003). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」. 『노동정책 연구』 3(2): 69~94.
- 이병희(2002). 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책 연구』 2(1): 1~18.
- 이상록·도윤희·조은미(2017). 「정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로」. 『한국자치행정 학보』 31(1): 141~166.
- 이시균(2006). 「비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구」. 『노동정책연구』 6(2): 29~76.
- 이시균·윤진호(2007). 「비정규직은 정규직으로 전환할 수 있는가?」. 『경제발전 연구』 13(2): 81~107.
- 이양희·오인하(2019). 「일·가정양립제도가 대학생의 직장선택에 미치는 영향」. 『한국혁신학회지』 14(2): 77~101.
- 이은우(2009). 「정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석」. 『경제 연구』 27(3): 55~78.
- 이주형·이영면(2015). 「조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무 만족에 미치는 영향」. 『조직과 인사관리연구』 39(2): 35~61.
- 이찬구·이장재·고영주·최병철·황규희·황병상 외(2018). 『한국 제4차 산업 혁명 연구: 기술·경제·사회·정책 혁신의 통합적 접근』. 임마누엘.
- 이창한·이완희·황성현·이강훈·김상원(2014). 『STATA를 활용한 사회과학 자료분석』. 피앤씨미디어.

- 정도범(2018). 「정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교」. 『노동정책연구』 18 (4): 105~130.
- _____ (2019). 「대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석」. 『노동정책연구』 19 (3): 93~127.
- 정원식 · 정한식(2013). 「공공부문 비정규직의 조직몰입 및 이직의도의 영향요인에 관한 연구: 정규직과의 비교분석」. 『한국공공관리학보』 27 (1): 27~54.
- 조상섭 · 여용수(2017). 「취업탐색기간 및 직업선택에 관한 실증연구」. 『산업경제연구』 30 (3): 873~897.
- 채창균 · 김태기(2009). 「대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석」. 『직업교육연구』 28 (2): 89~107.
- 최수빈 · 지형주 · 김상준(2018). 「교육에서 고용으로: 인턴십의 사후적 의미변화 과정 고찰」. 『경영학연구』 47 (4): 837~864.
- 최윤선 · 이호섭(2014). 「대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석」. 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』 4 (2): 331~346.
- 통계청. 「경제활동인구조사」.
- 한국고용정보원. 「2018년 대졸자직업이동경로조사(2017 GOMS)」.
- 한권희 · 이영환 · 복홍석(2009). 「비정규직의 정규직화의 조직효과성에 대한 연구」. 『한국행정연구』 18 (3): 53~75.
- 황남희 · 김철희(2012). 「대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차」. 『정책분석평가학회보』 22 (4): 217~236.
- Atkinson, J.(1984). “Manpower Strategies for Flexible Organisations.” *Personnel Management* 16 (8): 28~31.
- Autor, D. H. and S. N. Houseman(2010). “Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from ‘Work First’.” *American Economic Journal : Applied Economics* 2 (3): 96~128.
- Chalmers, J. and G. Kalb(2001). “Moving from Unemployment to Permanent Employment: Could a Casual Job Accelerate the Transition?” *The Australian Economic Review* 34 (4): 415~436.

- Cohen, J., P. Cohen, S. G. West, and L. S. Aiken(2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. London : Erlbaum.
- Coles, M. G.(2001). “Equilibrium Wage Dispersion, Firm Size, and Growth.” *Review of Economic Dynamics* 4(1) : 159~187.
- de Graaf-Zijl, M., G. J. van den Berg, and A. Heyma(2011). “Stepping stones for the unemployed : the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work.” *Journal of Population Economics* 24(1) : 107~139.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington MA : DC Health.
- Ellingson, J. E., M. L. Gruys, and P. R. Sackett(1998). “Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees.” *Journal of Applied Psychology* 83(6) : 913~921.
- Gault, J., J. Redington, and T. Schlager(2000). “Undergraduate Business Internships and Career Success : Are They Related?” *Journal of Marketing Education* 22(1) : 45~53.
- Heckman, J.(1979). “Sample selection bias as a specification error.” *Econometrica* 47(1) : 153~161.
- Kalleberg, A. L., B. F. Reskin, and K. Hudson(2000). “Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.” *American Sociological Review* 65(2) : 256~278.
- McGovern, P., D. Smeaton, and S. Hill(2004). “Bad Jobs in Britain : Nonstandard Employment and Job Quality.” *Work and Occupations* 31(2) : 225~249.
- Metcalfe, C., G. D. Smith, J. A. C. Sterne, P. Heslop, J. Macleod, and C. Hart (2003). “Frequent job change and associated health.” *Social Science & Medicine* 56(1) : 1~15.
- Miller, H. E. and J. R. Terborg(1979). “Job attitudes of part-time and full-time employees.” *Journal of Applied Psychology* 64(4) : 380~386.
- Park, M. and J. Kang(2017). “Job satisfaction of non-standard workers in Korea :

focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity.”
Work, Employment and Society 31 (4) : 605~623.

Thorsteinson, T. J.(2003). “Job attitudes of part-time vs. full-time workers : A meta-analytic review.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76 (2) : 151~177.

Tovey, J.(2001). “Building Connections between Industry and University : Implementing an Internship Program at a Regional University.” *Technical Communication Quarterly* 10 (2) : 225~239.

Van Dyne, L. and S. Ang(1998). “Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore.” *Academy of Management Journal* 41 (6) : 692~703.

Vishwanath, T.(1989). “Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment.” *Journal of Labor Economics* 7 (4) : 487~502.

Wittmer, J. L. S. and J. E. Martin(2011). “Effects of scheduling perceptions on attitudes and mobility in different part-time employee types.” *Journal of Vocational Behavior* 78 (1) : 149~158.

abstract

The Importance of Choosing the First Job in the Regular Employment for College Graduates

Chung Do-bum

Today, the job problem of college graduates has socially become a serious issue, and there is a trap that it is difficult to get out of non-regular workers easily once they are employed as irregular workers. Therefore, this study investigated which factors have an important influence on the regular employment of college graduates.

For the empirical analysis, 5,141 samples were finally selected using data from 2017 GOMS (Graduates Occupational Mobility Survey) of the Korea Employment Information Service. As a result of the analysis, the longer the job search period to get the current job, the higher the probability of being a regular worker at the current job and the higher the monthly average earned income. This means that even if the job search period is prolonged, it may be a good option to get a job at the job college graduates want.

In addition, when analyzing workers with multiple work experiences, it was found that if they were regular workers at their first job, they were more likely to be regular workers at the current job. And the higher the monthly average earned income at their first job, the higher the monthly average earned income at the current job. These results emphasize the importance of choosing the first job well because the choice of the first job has a great influence on future employment.

The results of this study will help college graduates to choose their first job rationally in the future, and will contribute to establishing policy directions for providing decent jobs and improving labor conditions of non-regular workers at the national level.

Keywords : college graduates, regular worker, irregular worker, job search period, monthly average earned income, first job