

청년 취업자의 직무불일치의 원인, 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략

- 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로 -

노 일 경¹⁾ · 임 언²⁾

요약

본 논문에서는 전문대를 졸업한 여성 취업자의 직무불일치 실태 및 원인을 확인하고, 각 직무불일치가 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략에 어떻게 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 하였다. 우선 불일치의 결정 요인과 관련해서는, 전문대를 졸업한 여성 취업자 집단의 경우 직무불일치에 가정 배경이 주요하게 영향을 미치고 있었으며, 사적인 네트워크를 통해 입직할 경우 직무불일치 가능성이 높아졌다. 또한 노동시장 결과인 월평균 소득과 직장만족도에는 전공불일치, 교육과잉, 숙련과잉의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 한편, 불일치 적응 전략과 관련하여 능력과 기술에의 불일치가 일어날 경우에는 보다 즉시적인 적응 전략을, 교육 수준에서의 불일치가 일어날 경우에는 보다 장기적인 적응 전략을 취하고 있음을 알 수 있었다. 아울러 전문대 졸업 여성 취업자의 경우 계속교육훈련기회에 접근할 가능성이 상당 정도 떨어져 계속교육훈련으로 불일치를 극복할 수 있는 여지가 매우 부족해 보이며, 이로써 불일치가 지속될 가능성도 높음을 발견할 수 있었다.

I. 서론

최근의 노동력 수급 문제는 얼마나 많은 사람이 노동시장에 결합되어야 하는가의 양적인 관심보다는 적재적소의 사람(the right people)이 해당 일에 결합되고 있는가의 질적인 부분에 관심이 모아지고 있다. 그리고 이와 같이 적재적소의 사람을 길러내는 일은 현재의 교육시스템에 주요한 당면 과제로 부과되고 있기도 하다. 이에 교육 시스템과 노동시장 시스템 간의 긴밀한 연계와 이행을 위한 실천 전략의 도출이 다각도로 경주되고 있다.

그런데 교육 시스템에서 노동시장 시스템으로의 이행(school to work transition)의 과정을 공학적 설계 및 실천으로 접근하기에는 다소 무리가 있다. 왜냐하면 두 시스템간의 이행 과정에는 다양하고 복잡한 시스템의 하부 요인들이 서로 얽혀 있기 때문이다. 즉, 교육 시스템은 그 나름의 ‘사람 길러내기’의 이유, 내용, 방식들을 형성해 왔고, 노동시장 시스템

1) 한국직업능력개발원
2) 한국직업능력개발원

은 시장의 근본적 동인, 내용, 방식으로 필요로 하는 노동력의 상을 구축, 변화시켜 왔기 때문에 두 시스템간의 매끄러운 이동은 근본적으로 어려운 측면이 있다고 볼 수 있다. 그러므로 이 두 시스템 사이의 이행의 문제는 ‘어떻게 이행에 성공할 것인가’ 보다는 ‘왜 이행하기 어려운가’에 대한 질문에 보다 체계적으로 답하는 것이 우선적으로 필요하다.

이러한 점에서 직무불일치(job mismatch)의 연구는 이행의 문제에 보다 실질적으로 접근하고 있다고 볼 수 있다. ‘교육의 어떤 결과들이 실제 직무와 연계되고 있는가’와 관련된 직무불일치의 질문들은 ‘교육 시스템에서 노동시장 시스템으로 이행되어야 할 실제적 내용은 어떤 것이 되어야 하는가’의 문제의식과 맞닿아 있기 때문이다. 즉, 이행 및 연계의 실질적 내용을 어떤 것으로 설정했을 때 각 시스템 및 이행의 당사자들에게 유의미한 영향을 미칠 수 있을 것인가에 대한 관심이 직무불일치의 연구에서 드러나고 있는 것이다³⁾.

기존의 직무불일치 연구에서 가장 빈번하게 다루어져왔던 주제 중의 하나는 고학력 노동자의 교육불일치, 특히 교육과잉(overeducation)에 관한 것이었다(Alba-Ramirez, 1993; Hartog, 2000; Rumberger, 1987; Sloan, 2003; 김주섭, 2005; 박성준, 2005; 신선미·손유미, 2008). 이의 주제가 직무불일치 논의의 중심에 설 수 있었던 것은, 고등교육을 이수한 노동력이 대량으로 양산되면서 이들 인력수급의 양적, 질적 불일치 문제가 국가 및 산업 분야의 주요한 정책적, 실제적 이슈로 대두되었기 때문이다. 그 가운데에서도 특히 4년제 대학의 졸업자들이 연구의 주된 대상으로 설정되었는데, 그 이유는 교육과잉 논의가 주로 고등교육의 투자회수율의 논의와 연계되어 이루어지면서(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991), 대학 졸업자들의 교육투자회수율에 대한 기대가 상대적으로 높아졌기 때문이었다. 이에 교육의 투자회수율의 정도가 상대적으로 낮게 기대되는 집단의 직무불일치 문제는 논의의 중심에서 일정 정도 떨어져 있게 되었다.

기존 직무불일치 연구의 또 다른 특징은 교육불일치, 숙련불일치, 전공불일치가 각각 별도로 탐색되어 왔다는 점이다(Buchel, F. & Martens, 2004; Dolton & Vignoles, 2000; Groot, 1996). 이 세 가지 불일치 연구는 학력, 능력 및 기술, 전공을 각각 불일치의 준거로 삼고 있다. 그런데, 이 세 가지 불일치 모두 직무의 내용 및 수준과 연계되어 불일치 여부가 결정된다는 점에서, 그리고 이 세 가지 불일치가 유사한 변인들에 의해 설명되고 있다는 점에서 이들은 상호 관련되어 발생할 가능성이 높다. 그러나 선행연구들에서는 각 불일치의 개별 연구에 치중하여, 이와 같은 불일치 간의 상호 영향에 대해서는 주되게 언급하고 있지 못하였다.

한편, 기존의 직무불일치 연구에서는 불일치의 원인과 효과에 대해서는 많이 보고하고 있으나, 불일치를 극복하기 위한 개인, 그리고 시스템 수준에서의 노력에 대해서는 크게 다루지 못하였다. 직무불일치 극복의 적응 전략으로는 크게 일자리 이동과 계속교육훈련의 경험 등이 언급되고 있는데, 이 가운데 일자리 이동에 관한 연구는 다소 이루어진 반면, 계

3) 물론 이점에서 현재까지는 노동시장 성과에 중심을 둔 직무불일치의 논의가 주되게 이루어져 온 것이 사실이다. 성공적 이행의 준거를 노동시장 생산성 향상에 두고 있다는 점에서 그렇게 볼 수 있는데, 성공적 이행의 준거를 시스템이 아닌 개인 수준에 두게 된다면 이행 및 직무불일치의 논의도 상당 정도 다르게 전개될 수 있을 것이라 본다. 개인 수준에서는 이행의 성공이 비교적 시간을 두고 확인되기도 하고, 또 때로는 비경제적 가치로 전환되어 확인될 수도 있기 때문이다.

속교육훈련에 대한 연구는 상대적으로 부족했다(Sicherman, 1991; Alba-Ramirez, 1993; Wolbers, 2003). 특히 국내 연구에서는 이와 같은 내용을 거의 발견하기 어려웠다.

이상과 같은 선행연구의 특징에 터하여, 본 논문은 다음의 내용에 중점을 두고 연구를 수행하고자 하였다. 첫째, 본 논문에서는 그동안의 연구에서 크게 다루어지지 못했던 대상 집단의 직무불일치 문제를 살펴보고자 하였다. 이에 분석에 표본이 된 대상은 전문대 졸업의 여성 신규 취업자들이다. 전문대 졸업자들은 고등교육 단계에서 불일치 수준이 비교적 높게 보고되고 있는 집단임에도 불구하고, 이들의 불일치 문제는 전면적으로 다루어지지 못한 측면이 있었다. 게다가 신규 취업자 역시 선행 연구에서 불일치 정도가 높은 집단으로 보고되고 있어, 불일치 정도가 가중될 가능성이 높다는 점에서 이들 집단의 직무불일치 특성을 차별적으로 살펴볼 필요가 있었다.

둘째, 본 논문에서는 전문대 졸업 여성 신규 취업자의 직무불일치 발생의 전반적 실태를 파악하고, 동시에 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략에 각각의 직무불일치가 어떻게 상호 관련되어 있는지를 확인하기 위하여 교육, 숙련, 전공의 세 가지 직무불일치 양태를 모두 살펴보았다.

셋째, 본 논문에서는 그동안 간과되어 왔던 불일치 적응 전략, 특히 계속교육훈련 경험에 의 접근 정도를 주요하게 살펴보고자 하였다. 이에 분석 대상들이 직무 불일치를 극복하기 위해 어떤 적응 전략을 마련하고 있으며, 각 적응 전략에 주요하게 영향을 미치고 있는 불일치 유형은 어떤 것인지를 밝히고자 하였다.

이와 같은 문제의식에 근거하여, 본 논문에서는 주요하게 제기하고 있는 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 전문대 졸업의 여성 청년 취업자의 직무불일치 발생에 영향을 미치는 결정요인에는 어떤 것들이 있는가?

둘째, 전문대 졸업의 여성 청년 취업자의 직무불일치 여부가 노동시장 결과인 임금과 직장만족도에 미치는 효과는 어떠한가?

셋째, 전문대 졸업의 여성 청년 취업자는 불일치 극복을 위해 어떤 적응 전략을 보이고 있으며, 직무불일치 여부가 이와 같은 적응 전략에 미치는 효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 직무불일치(job mismatch)의 의미 및 측정방법

가. 직무불일치의 의미

직무불일치(job mismatch)를 다루고 있는 연구들은 일차적으로 개인이 획득한 교육의 결과가 직무의 내용 및 수준과 일치하고 있는지의 여부를 주되게 보고자 한다. Duncan과

Hoffman(1981)의 연구 이래로 확대되기 시작한 직무불일치 연구는 크게 세 가지의 불일치 개념을 발전시켰는데, 교육불일치(educational mismatch), 숙련불일치(skill mismatch), 전공 불일치(subject mismatch)의 개념이 바로 그것이다.

교육불일치의 개념에서 주목하는 변인은 학교교육의 수준, 즉 학력이다. 이에 교육불일치는 학교교육 졸업자들이 실제 보유한 학력(acquired education)과 직무에서 요구되는 학력(required education) 사이의 차이로 규정된다. 이에 직무에서 요구되는 교육 수준보다 더 높은 교육 수준을 획득한 경우를 교육과잉(overeducation)이라고 하고, 그 반대 상황을 교육부족(undereducation)이라고 한다⁴⁾. 이 가운데 교육불일치의 연구는 교육과잉의 문제를 중심으로 전개되어 왔다. 왜냐하면, 중등 이후 교육이 대중화되고 고학력의 졸업자들이 대량으로 양산되면서, 이들의 인력수급문제가 국가 및 산업적으로 이슈가 되어 왔기 때문이다. 게다가 고등교육의 투자회수율이 점점 감소하고 있다는 것이 밝혀지면서 교육과잉, 특히 고학력자들의 교육과잉에 대한 관심은 더욱 커졌다(Alba-Ramirez, 1993).

그런데, 일에서 요구되는 교육 수준이 검토되어야 한다는 것은 형식적 자격(qualification) 그 자체가 중요해라기보다는 그 자격이 담고 있는 실제의 내용, 즉 일을 하는데 필요한 지식, 기술, 능력의 유형 및 수준이 그 자격에 표현되어 있다고 믿기 때문이다. 그러므로 자격이 실제 담고 있어야 할 내용을 제대로 표현하지 못할 경우 불일치의 측정은 그 타당성을 잃게 된다. 예컨대, ‘교육자격이 그 사람의 교육과 학습의 결과를 잘 표현해 주고 있는가?’가 바로 그런 문제를 제기한 것이라 할 수 있는데, 이러한 질문과 함께 등장한 불일치 개념이 바로 숙련불일치(skill mismatch)이다(Allen & Velden, 2001; Allen & Weert, 2007). 숙련불일치는 개별 노동자가 보유하고 있는 인적자본으로서의 숙련 수준(possess skill)과 직무에서 요구되는 직무 특성으로서의 숙련 수준(require skill)과의 불일치를 의미한다(Spenner, 1985 참조).

한편, 고등교육이 대중화되고, 교육과잉의 문제가 강조되면서 더불어 부각된 불일치 개념이 있는데, 전공불일치(subject mismatch)가 바로 그것이다. 전공불일치의 연구는 교육불일치나 숙련불일치의 연구보다 상대적으로 부족하게 이루어지고 있지만(김기현, 2005), 졸업자의 전공과 직무 내용간의 합치 정도를 파악함으로써, 고등교육 전공 교과와 직무 관련 타당성 정도 등을 탐색하는 데 유용한 연구 분야로 자리 잡고 있다(Wolbers, 2003 참고).

나. 직무불일치의 측정방법

직무불일치의 측정 방법은 크게 세 가지로 보고되고 있다(Hartog, 2000). 첫 번째는 직무 분석(job analysis)에 근거한 객관적 방법으로서, 특정 직종의 직무 수준을 체계적으로 측정하여 불일치를 파악하는 방법이다(Hartog, 1980; Rumberger, 1987 참조). 이 방법은 보통 표준직업사전의 정보에 근거하여 실시된다. 직무분석의 방법은 직무 내용 및 수준의 체계

4) 선행연구에서는 overeducation은 교육과잉, 과잉교육, 학력과잉, 과잉학력 등으로, undereducation은 과소교육으로 skill underutilization은 과소활용 등으로 번역되어 사용되었다. 본 논문에서는 세 불일치 유형의 의미 전달의 용이함을 기하고, 불일치가 완료된 결과라기보다는 진행 과정 중의 상태라는 의미를 강조하기 위하여 교육과잉, 교육적합, 교육부족, 숙련과잉, 숙련적합, 숙련부족 등의 용어를 사용하였다.

적 측정이 가능하여 비교적 신뢰성이 높다는 장점을 지니고 있다. 그러나 기술 수준의 변화에 따른 직업 정보의 지속적인 업데이트가 보장되지 않는 한 이와 같은 신뢰성이 지속되기 어려우며⁵⁾, 업데이트에 따른 비용도 많이 소요된다는 단점이 보고되기도 한다. 국내에서는 김주섭, 이상준(2000), 박성준(2005) 등의 연구에서 객관적 방법을 도입하였는데, 「임금구조기본통계조사」와 한국고용정보원의 「직업사전」의 정보를 결합시켜 교육불일치, 특히 교육과잉실태 및 교육과잉실태가 임금에 미치는 영향 등을 파악하였다.

두 번째는 직무 수준에 대한 응답자들의 자기 평가(self-assessment)에 기초하고 있는 주관적 측정의 방법이다(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991; Alba-Ramirez, 1993 참조). 이 방법은 응답자에게 직접 질문을 던져 본인의 판단에 따라 불일치 여부를 측정한다. 일례로 Sicherman(1991)의 경우 “당신이 하고 있는 일에 취업하는데 어느 정도의 형식 교육이 필요합니까?”라는 질문으로, Alba-Ramirez(1993)의 경우에는 “당신이 하고 있는 일을 수행하는 데에는 어떤 종류의 교육이 필요합니까?”라는 질문으로 교육불일치를 측정하였다. 주관적 방법은 객관적 방법에 비해 사용하기가 용이하다는 장점이 있으나, 측정의 엄격함이 부족하다는 단점이 있다. 특히 응답자들이 자신의 수준을 높여서 보고할 가능성이 높다는 것이 주요한 단점으로 보고된다. 국내에서는 박천수(2005), 김주섭(2005) 등이 각각 한국고용정보원의 청년패널과 한국노동연구원의 노동패널의 설문을 이용하여 교육과잉 실태를 분석하였다.

불일치 측정의 세 번째 방법은 경험적 방법(realized matches)으로서, 실제 응답자의 분포 정도로 교육과잉자와 교육부족자의 비율을 측정하는 방법이다. 예컨대, 특정 응답자의 교육수준이 응답자 평균보다 제 1 표준편차 위에 있을 때 교육과잉으로 분류된다(Groot, 1996). 이는 실제 필요로 하는 교육 수준에 근거한 측정 방식이라기보다는 노동시장에 진입한 노동력의 배치 분포에 근거한 방식이라 할 수 있다. 이 방법을 사용할 경우, 교육과잉과 과소교육의 빈도는 대상자 분포 수준에 따라 결정되므로, 둘의 수치가 비교적 대칭적으로 나타나게 된다(Groot, 1996 참조).

그렇다면 이 세 가지 방법 가운데 어떤 것이 더 적합한 방법이라 할 수 있을까? 이에 대해 Hartog는 정답은 없으며, 자료의 가용 정도에 따라 결정하는 것이 적절하다고 하고 있다. 또한 만약 연구 설계 선택의 자유가 충분히 주어지고 있는 상황이라면, 직무분석에 근거한 객관적 방법을 사용하는 편이 낫다고 밝히고 있다(Hartog, 2000). 한편, 연구 목적에 따라 각각의 방법을 혼용하여 사용하기도 하는데, 김기현(2003)의 연구에서 한국직업사전의 GED 코드와 주관적 평가 문항을 결합하여 사용한 것, 신선미, 손유미(2008)의 연구에서 2006년 산업별·직업별 고용구조조사를 활용하여 주관적, 객관적 방법으로 혼합 측정한 것 등이 그 예이다.

5) 만약 특정 직업의 기술 수준이 상승했는데도 여전히 이전 수준에서 필요로 했던 교육수준을 기준으로 불일치를 측정할 경우, 특히 교육과잉의 경우는 과대 추정하여 측정할 가능성이 있게 되는 것이다.

2. 직무불일치의 원인 및 효과에 관한 주요 이론적 관점

직무불일치의 논의는 일차적으로 노동력의 수요·공급의 불일치를 다루는 논의이다. 그러므로 직무불일치의 원인 및 효과 역시 노동력의 공급 측면과 수요 측면, 그리고 수급의 연계 측면에 근거하여 설명되어 왔다. 이에 이하에서는 이 세 가지 측면에 각각 관심을 두고 있는 논의들을 살펴보고자 한다.

우선, 노동력의 공급 입장에서 불일치를 설명하고 있는 논의는 인간자본론의 입장을 견지한 논의들이다. 인간자본론자들은 개인이 보유한 인적자본의 양이 많을수록 개인의 사회경제적 지위의 수준, 특히 경제적 소득 수준이 높아진다는 기본적인 믿음을 갖고 있다. 이러한 점에서 볼 때 직무불일치는 개인이 보유한 인적자본의 양이 적거나(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991), 혹은 부적합한 인적자본을 획득했을 때(Rumberger, 1987; Sloane, 2003) 일어난다. 특히 후자와 관련하여, 일반적으로 교육 결과와 임금 사이에는 생산성이라는 매개 요소를 두어 설명되는데, 단순히 교육 수준이 높아진다고 생산성이 높아지는 것이 아니라, 실제 해당 일과 관련된 교육(기술)만이 생산성과 임금을 보전해 준다는 의견이 주목받고 있다. 그리고 이러한 이유로 교육불일치가 숙련불일치를 설명해 주고 있는지를 확인하는 연구(Allen & Velden, 2001) 등이 이루어지고 있다. 또한 교육과잉자의 임금 손실 정도가 적정교육자들에 비해 높음에도 불구하고, 교육부족자들보다는 여전히 낮을 뿐만 아니라 이직률의 상승 등 비임금 분야에서 임금 손실이 보완될 가능성이 여전히 높음을 보고하거나(Hartog, 2000), 근속연수가 늘수록 임금 상승 속도 역시 빠르다고 보고함으로써(Kiker et al., 2000), 인간자본론의 유효함을 지지하기도 한다.

한편, 노동력의 수요 입장에서 불일치를 설명하고 있는 것은 제도론(institutional theory)과 배치론(assignment theory) 등의 관점이다. 이러한 관점을 견지한 논의들은 노동시장에 배치된 일자리의 특성에 일차적으로 관심을 갖고 있다. 조직론의 입장을 취할 때, 임금의 차이는 개별 노동자의 인적자본의 차이보다 형식 교육 수준 및 이에 결합된 직무의 특성에 의해 할당된 차이이다. 제도론에 따르면, 사용자는 직무의 특성 또는 노동자의 객관적 특성에 따라 임금의 하한선을 정해 놓았기 때문에, 개인이 보유한 인적 자본의 수준, 예컨대 교육 수준이 임금에 영향을 미치는 정도는 비교적 적게 된다(Thurow, 1975). 한편, 배치론의 시각에서는, 노동시장에는 비교적 다양한 이종의 일자리(heterogeneous job)가 존재하고 있으며, 이들 다양한 일자리는 다양한 유형과 수준의 숙련을 보유한 노동력(heterogeneous worker)과 연계되고 있다. 그런데 만약 일의 직무 수준과 노동자의 숙련 수준이 합치되지 않으면 불일치가 일어난다는 것이다(Sattinger, 1993; Allen et al., 2001). 또한 임금과 관련해서는, 높은 수준의 기술을 갖고 있는 노동자가 낮은 수준의 일에 배치될 경우 생산성 증가에 한계를 보일 수밖에 없으며, 낮은 생산성은 곧 낮은 임금을 불러오게 된다고 설명하고 있다. 이때 교육불일치의 상태는 숙련불일치의 상태를 내포하고 있으며, 그 때문에 교육불일치의 임금에 대한 효과로 노동자의 기술과 일자리의 불일치를 설명할 수 있게 된다.

마지막으로 불일치의 원인을 노동력의 공급과 수요의 연계 과정 자체에서 찾고자 하는

입장이 있다. 이의 관점은 불일치를 노동시장 적응(adjustment) 과정에서 일어나는 비교적 일시적 사건으로 보고 있다. 즉, 적절한 일자리를 찾는 과정(searching and matching)에서 불충분한 정보를 제공받아 불일치가 나타난다는 것이다(Wolbers, 2003; Logan, 1996). 이러한 입장은 연령이 증가하고, 경험이 확대되면서 교육과잉의 빈도가 줄어든다는 연구 결과에 의해 뒷받침되고 있다. 특히 일터 경험은 불일치 해소에 효과가 있지만, 근속기간(tenure)과는 관련이 없는 것으로 나타나, 불일치가 노동시장의 적응 과정의 일부임을 강조한다. 또한 임금을 높이기 위해 경력 이동 활동을 활발하게 수행하는 자발적 이직의 상황에서 이와 같은 적응 과정으로서의 불일치 논의가 힘을 얻고 있다(Hartog, 2000).

3. 직무불일치와 관련한 선행연구 검토

가. 직무불일치의 결정 요인 연구

위와 같은 세 가지 주요한 입장들은 직무불일치를 설명하는 다양한 결정요인들의 해석에 근거를 제공한다. 선행연구에서 발견되고 있는 직무불일치의 결정요인은 교육 변인, 노동시장 및 직무 변인, 학교-일터 연계 변인, 그리고 개인 특성 변인 등으로 구분할 수 있다⁶⁾.

우선 교육 변인으로는 학력, 전공 프로그램의 특성⁷⁾ 등이 발견된다. 이 가운데 학력은 주로 교육불일치, 특히 교육과잉을 설명하는 변수로, 그리고 전공프로그램의 특성은 전공불일치를 설명하는 변수로 나타난다. 우선 학력과 교육과잉의 관계와 관련하여, Groot(1996)과 박성준(2005) 등은 고학력자에게서 교육과잉이 더 많이 나타나고 있다고 보고하고 있다. 또한 김주섭(2005)은 2-3년제 대학 졸업자가 불일치에서 일치 상태로 변화될 가능성이 높다고 보았다. 전공 특성을 변인으로 삼고 있는 연구는 해당 전공이 일반 교육으로서의 특성을 더 갖고 있는가, 직업 교육으로서의 특성을 더 갖고 있는가에 따라 불일치에 미치는 영향이 다르다고 보는 연구들이다. 국내 연구의 경우에는 인문계열이 타 전공계열에 비해 전공불일치가 많이 일어나며(김기현, 2005; 김주섭, 2005; 정태화, 1994), 의료나 교육 등 직업과 보다 직접적으로 연계된 전공 계열 분야의 졸업자들에게서는 전공불일치 정도가 비교적 낮게 나타나는 것으로 보고되고 있다(김기현, 2005; Wolbers, 2003).

노동시장 및 직무 변인으로는 근속기간, 근속기간 중 OJT 경험, 종사자상의 지위, 직장 규모, 경기변동 등을 들 수 있다. 종사자상 지위와 관련해서는 정규직보다 비정규직이 전공 불일치(Wolbers, 2003) 및 학력과잉의 상태(김주섭, 2005; 신선미·손유미, 2008)에 놓일 가능성이 높았으며, OJT 경험이 있을 경우에는 숙련불일치 정도가 낮은 것으로 나타났다

6) 제시되고 있는 선행 연구들은 연구 대상, 변인의 종류 및 수, 불일치 측정 방법, 불일치 종류, 설계 모형 등을 각각 달리하고 있어서, 엄밀하게는 같은 논의 선상에서 다루기는 어려울 수 있으나, 일반적인 경향에 대한 정보를 제공한다는 차원에서 연구 결과를 함께 제시하였음을 밝힌다.

7) 전공 프로그램의 특성과 관련하여, 직업 관련 전공 분야의 경우 학교교육의 경험 내용이 학교 기반의 것인지, 아니면 일터 기반 학습(work-based learning)이나 인턴십 프로그램에 의한 것인지에 따라 불일치에 미치는 영향이 달라진다는 연구 결과도 있다(Wolbers, 2003).

(Sicherman, 1991). 경기변동은 직무불일치와 상대적으로 높은 관련이 있으며(Wolbers, 2003), 근속기간은 큰 관련이 없는 것으로 나타났다(Groot, 1996). 일터 규모와 관련해서는 조사의 특성에 따라 규모가 작을수록(김주섭, 2005; 박천수, 2004; 오호영, 2005; 신선미·손유미, 2008), 또 때로는 규모가 클수록(김주섭·이상준, 2000; 박성준, 2005) 교육과잉자의 비율이 높은 것으로 보고되었다.

또한 연계 변인으로는 구직 또는 취업의 방식 등이 주된 변수로 활용되었다. 연계 변인을 이용한 김주섭(2005)의 연구에서는 개인 네트워크를 이용하여 취업한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 학력과잉이 될 가능성이 높다고 밝히고 있다.

개인 변인으로는 성별과 연령이 대표적으로 활용되었다. 성별과 관련해서는 대체적으로 여성보다는 남성이 불일치, 특히 교육과잉이 나타날 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다(Groot, 1996; 김기현, 2005; 김주섭, 2005; 박성준, 2005). 이에 비해 전공불일치는 여성 쪽에서 나타날 가능성이 높다고 Wolbers(2003)의 연구는 밝히고 있다. 한편, 연령의 경우에는 연령이 낮을수록 교육과잉이 더 많이 나타난다는 입장(김기현, 2005; 정태화, 1994)과 연령이 높을수록 교육과잉이 나타날 확률이 높다는 입장(김주섭, 2005; 박성준, 2005)으로 구분되고 있다.

나. 직무불일치의 효과 연구

직무불일치의 결과 어떤 부분에 영향이 미치는지를 알아보는 것도 직무불일치 연구의 주된 관심 분야이다. 불일치의 효과에 대한 연구는 대체적으로 임금에 대한 효과, 직무만족도에 미치는 효과, 그리고 일자리이동에 미치는 효과 등이 다수를 이루고 있다(Alba-Ramirez, 1993; Alba-Ramirez & Segundo, 1995; Daly et al., 2000; Büchel & Merterns, 2004; Allen and Van der Velden, 2001)⁸⁾.

임금 효과의 경우 많은 연구에서 교육과잉자들의 임금회수율은 양의 상관으로 나타나지만, 교육적합자들에 비해 회수율의 정도는 낮으며, 반대로 교육부족자들은 교육적합자들에 비해 회수율이 높다고 보고하고 있다(Hartog, 2000; Alba-Ramirez, 1993; Groot, 1996). 특히 교육불일치가 임금에 영향을 미친다고 밝히고 있는 연구들이 많은데(Allen & Van der Velden, 2001; 박천수, 2004; 김주섭, 2005; 박성준, 2005), 국내 연구의 경우 교육과잉자의 임금손실 정도는 박천수는 10.5% 정도로, 김주섭은 5.7%로 설명하고 있다.

둘째, 직무불일치가 직무만족도에 미치는 영향에 대해서는 일반적으로 교육과잉자의 경우 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다(박천수, 2004). 이때, 교육 수준 그 자체가 직무만족도를 설명한다기보다는, 교육수준이 높을수록 좋은 직장으로의 진입을 희망하기 때문에 불

8) 이외에 아주 드물기는 하지만, 불일치가 노동자의 인지능력 저하(cognitive decline)에 미치는 영향을 연구한 결과도 있다(Grip et al., 2008). Grip 등은 교육과잉자들이 적정교육자 또는 교육부족자들에 비해 상대적으로 인지능력, 특히 단기기억력, 인지적 유연성(cognitive flexibility), 언어유창성(verbal fluency) 등의 능력이 저하될 가능성이 높다고 보고 있으며, 그 이유로 획득된 능력 및 숙련의 노후(skill obsolescence)에 따른 능력의 저하(use-it-or-lose-it), 지적인 도전감(intellectual challenge)의 상실 등을 들고 있다. 이러한 경우 교육과잉 현상은 비교적 지속적으로 나타나게 됨은 물론이거니와, 이로 인해 다시 해당 능력이 저하되는 악순환을 거듭하게 될 가능성이 있음을 보여주고 있다.

일치가 일어날 경우 반대 급부로 직무만족도는 낮아질 수밖에 없다고 해석되고 있다(김주섭, 2005). 한편, 교육불일치보다 숙련불일치의 중요성을 강조한 Allen 등은 직무만족도와 이직 활동의 여부 문제는 교육불일치보다 숙련불일치로 더 잘 설명할 수 있다고 보고하고 있다(Allen & Van der Velden, 2001).

직무불일치 효과의 연구 중에는 불일치를 극복하기 위한 적응 기제(adjustment strategy)에의 영향을 설명하고자 하는 연구도 존재한다. 이러한 불일치 극복의 적응 기제로는 크게 일자리 이동을 위한 구직 활동(job search) 및 경력 이동(career mobility)과 부족한 자격 및 숙련을 보충하기 위한 추가교육훈련(additional training)의 두 가지로 보고된다(Wolbers, 2003).

우선 구직 활동 및 경력 이동과 관련하여, 인간자본론의 견해에서는 낮은 수준의 직업이 높은 수준의 직업으로의 전환을 위한 투자의 기회가 될 수 있기 때문에 교육과잉은 종종 계획된 선택으로 해석된다. 이에 교육과잉자들이 더 높은 수준의 직업으로 전환할 가능성이 높다고 보고하고 있다(Sicherman, 1991). 특히 Alba-Ramirez(1993)는 교육과잉자들은 회사를 옮길 때 일자리도 바꿀 가능성이 높은 반면, 교육부족자들은 동일한 직무의 다른 일터로 이동할 가능성이 더 높다고 보고하고 있어서, 교육과잉자들이 일자리 변동에 보다 우위적 위치에 있음을 시사하고 있다. 그는 교육과잉이 보다 일반적인 능력을 향상시키기 위해 투자한 결과인 반면, 교육부족은 보다 특정한 능력 및 기술을 향상시키기 위해 투자한 결과라고 보고 있으며, 이러한 차이가 경력 이동에 있어서도 차이를 가져온다고 보고 있다.

또한 구직 활동보다는 설명력이 적기는 하지만(Wolbers, 2003), 계속교육훈련 기회에의 참여 역시 주요한 불일치 적응 기제로 발견된다. 계속교육훈련 기회의 참여는 인간자본론의 입장에서 교육과잉보다는 교육부족의 측면에서 더 설득력 있게 논의된다. 이에 교육부족자들이 교육과잉자들보다 기술교육훈련 등에 결합될 가능성이 높으며(Alba-Ramirez, 1993), 근속 연수가 길수록 전공에 맞는 일자리 이동을 위해 교육훈련 및 자기계발의 노력을 더 많이 하고 있다고 보고되기도 한다(Wolbers, 2003).

III. 연구방법

1. 분석자료

본 논문에서는 한국직업능력개발원에서 2004년도부터 실시하고 있는 「한국교육고용패널 조사(Korean Education and Employment Panel, KEEP)」의 2007년(4차년도) 자료를 기본적으로 활용하였다. 또한 개인 및 학교 관련 특성 변인을 확인하기 위해서 2004~2006년도 자료의 관련 변인들을 결합하여 사용하였다. 분석의 표본이 된 대상은 2007년도의 ‘한국교육고용패널’⁹⁾ 설문에 응답한 전문대 졸업의 여성 취업자 362명이다.

2. 분석 방법

본 논문의 분석은 크게 네 가지로 이루어졌다.

첫 번째는 직무불일치의 전반적인 실태를 파악하기 위하여, 각 변수를 기준으로 과잉, 적합, 부족 또는 불일치, 일치 집단의 기술통계량을 살펴보았다.

두 번째는 교육과잉여부, 숙련과잉여부, 전공불일치여부를 종속변수로 하고, 과잉 또는 불일치 여부에 영향을 미칠 수 있는 독립변수들의 효과를 추정하기 위하여 이항 로지스틱 회귀분석(binary logistic regression)을 실시하였다. 이때 사용된 독립 변수는 월평균가구소득, 부의 학력, 출신고 유형, 고등학교 성적, 재학 중 총 근로시간, 대학 전공 계열, 취업경로, 직장규모, 근무 형태 등이다.

세 번째는 직무불일치 여부가 노동시장 결과인 임금과 직장만족도에 미치는 효과를 추정하기 위하여 월평균소득과 직장만족도를 종속변수로 하는 회귀분석이 사용되었다. 세 번째 분석에 사용된 독립 변수는 출신고 유형, 기업규모(소기업, 중기업), 근무형태, 전공불일치 여부, 교육과잉여부, 숙련과잉여부 등이다. 이 부분에서는 세 가지 불일치 유형 가운데 어떤 불일치가 더 주요하게 영향을 미쳤는지 알아보기 위하여 각각의 불일치 변수를 조합한 4가지 분석 모형을 적용하여 결과를 추정하였다.

마지막으로 직무불일치 여부가 직무불일치 적응 기제로 보고되고 있는 구직활동 여부, 영어교육경험여부, 취업·창업교육훈련경험여부에 미치는 영향을 추정하기 위해 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석에 사용된 설명 변인은 교육불일치여부, 숙련불일치여부, 전공불일치여부, 취업실직 및 진로진학 고민, 월평균소득, 직장만족도이다.

3. 변수 구성

본 분석에 활용된 변수 및 각 변수의 측정 방법은 <표 1>과 같다.

<표 1> 변수에 관한 설명 및 측정방법

변수	설명 및 측정방법	N(%)
교육불일치	교육과잉 더미, 과잉=1	117(37.7)
	적합=0	193(62.3)
직무 불일치	숙련과잉 더미, 과잉=1	113(36.5)
	적합=0	197(63.5)
전공불일치	전공일치 더미, 불일치=1	126(34.8)
	일치=0	236(65.2)

9) '한국교육고용패널'은 기존 2·3차년도 대학생 설문과 취업자·비진학자 설문 내용을 통합하여 구성한 설문이다

청년 취업자의 직무불일치의 원인, 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략

변수	설명 및 측정방법	N(%)	
고등학교성적	2004년 담임교사 평가 (%)	45.1(25.6)	
출신고 유형	교급 더미, 인문계=1	177(48.9)	
	실업계=0	185(51.1)	
재학중 교육 경험 특성	대학전공계열 더미, 인문계열	40(11.0)	
	사회계열	103(28.5)	
	교육계열	24(6.6)	
	대학계열	공학계열	39(10.8)
	자연계열	47(13.0)	
	의약계열	13(3.6)	
	예체능계열, 기준 범주	83(22.9)	
	취업경로	취업경로 더미, 공개채용	62(17.1)
	소개나 추천	166(45.9)	
	스카우트	12(3.3)	
	직접 직장에 찾아가서	85(23.5)	
	기타, 기준범주	36(9.9)	
재학중 총근로시간	2005년 6월~2006년 6월 총 근로시간(자연로그 값)	4.27(2.92)	
가정 배경 특성	부 학력 더미, 중졸이하	98(27.1)	
	부 학력	고졸	177(48.9)
		전문대졸	9(2.5)
		대졸이상, 기준범주	51(14.1)
월평균 가구소득	2004년~2007년 월평균 가구소득 평균(자연로그 값)	5.35(0.53)	
직장 특성	직장규모 더미, 소기업(10명 이내)	148(40.9)	
	직장규모	중기업(10 ~ 299명)	143(39.5)
		대기업(300명 이상), 기준범주	59(16.3)
	근무형태	근무형태 더미, 비정규직=1	39(10.8)
	정규직=0	156(43.1)	
노동시장 결과특성	월평균소득	2007년 월평균 임금(자연로그 값)	4.31(0.65)
	직장만족도	5점 척도 평균값① (7분항 $\alpha = .814$)	3.24(0.61)
개인 특성	취업·실직 & 진로·진학 고민	4점 척도 (2분항 $\alpha = .738$)	1.95(0.88)
적응 전략 특성	구직활동여부	구직활동경험더미, 경험 있음=1	118(32.6)
		없음=0	244(67.4)
	영어교육경험여부	영어교육경험더미, 경험 있음=1	48(13.3)
		없음=0	314(86.7)

변수	설명 및 측정방법	N(%)
취업·창업교육훈련 여부	취·창업교육훈련경험더미, 경험 있음=1 없음=0	22(6.1) 340(93.9)

주 1) 연속변인은 평균(표준편차)임.

2) 직장만족도=(F3Y05032+F3Y05033+F3Y05034+F3Y05035+F3Y05036+F3Y05037+F3Y05040)/7

우선, 직무불일치에 관련된 변수에는 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치의 변수가 포함되었다. 직무불일치의 측정은 2007년 ‘한국교육고용패널’ 설문에서 포함된 불일치 관련 문항을 활용하여 이루어졌다. 2007년 ‘한국교육고용패널’ 설문에서 포함된 직무불일치 관련 문항은 교육불일치, 숙련불일치, 전공불일치의 3가지 유형이다. 각각의 불일치를 확인하는데 활용된 질문은 ‘현재 직장에서 요구하는 교육수준이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?’, ‘현재 직장에서 요구하는 기술과 능력이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?’, ‘현재 직장에서 하고 있는 일이 나의 전공과 잘 맞는다고 생각합니까?’이며, 문항에 대한 답은 5점 척도로 구성되어 있다. 분석을 위해 교육불일치와 숙련불일치의 경우에는 수준이 낮으면 과잉(내 수준보다 매우 낮다와 낮다), 수준이 같으면, 적합(내 수준과 비슷하다), 수준이 높으면 부족(내 수준보다 높다와 매우 높다)의 3점 척도로 변환하였다. 그리고 교육과잉 및 숙련과잉의 경우 과잉과 적합의 범주로만 변수를 생성하였다. 또한 전공일치의 경우 일치와 보통을 일치로 결합하여 일치와 불일치의 변수로 변환하였다.

재학 중 교육 경험 특성 변수로서 고등학교 성적은 응답자의 2004년도, 즉, 고3년도의 학급 담임이 평정한 백분율 수치이며, 출신고 유형은 실업계와 인문계로, 대학계열은 KEEP에서 제시되고 있는 전공 대분류(2004년 교육통계연보 분류)를 적용하여 측정하였다. 재학 중 총 근로시간은 대학 재학 시기로 예측할 수 있는 2005년 6월부터 2006년 6월까지 경험한 총 근로시간을 자연로그값으로 변환하여 측정하였다.

가정배경 특성으로는 부의 학력과 월평균 가구 소득을 변수에 포함시켰다. 월평균가구소득은 2004년부터 2007년까지의 월평균 가구 소득의 산술 평균을 자연로그를 취하여 측정하였다. 선행연구에서는 이와 같은 가정 배경 특성의 변수를 발견하기 어려웠으나, 본 논문의 분석 대상이 전문대학 졸업 후 1년 정도의 신규 입직자라는 점에서, 가정 배경 변인이 불일치에 영향을 미쳤을 수도 있었을 것이라는 가정 하에 이의 변수를 포함시켰다.

직장 특성으로는 직장규모와 근무형태의 변수가 활용되었다. 직장규모는 종업원 10명 이내의 경우를 소기업으로, 10~299명의 경우를 중기업으로, 300명 이상을 대기업으로 범주화하여 분석하였다. 근무형태는 정규직 여부로 측정하였다.

노동시장결과 특성 변수에는 월평균소득과 직장만족도가 포함되었다. 월평균소득은 2007년의 월평균임금에 자연로그(natural log)를 취한 로그임금값이며, 직장만족도는 직무만족도, 근무환경만족도, 근무시간만족도, 의사소통 및 인간관계만족도, 임금만족도, 개인의 발전가능성만족도, 복지후생만족도, 직장의 안정성만족도 등 직무 수행과 관련된 7개 항목의 만족도 점수를 합산하여 평균을 낸 값이다.

취업과 실직, 진학과 진로에 대한 고민의 변수는 응답자의 현재 고민 및 걱정거리 가운

데 진학·진로문제, 취업·실직에 대한 문제의 두 가지 문항을 결합시켜서 구성하였다. 4점 척도로 제시된 이 문항은 ‘고민이 없다’, ‘보통이다’, ‘심각하다’(심각하다와 매우 심각하다)의 3점 척도로 처리하여 측정하였다.

구직활동여부, 영어교육경험여부, 취업·창업교육훈련여부는 직무불일치 후 불일치를 극복하기 위해 응답자들이 어떤 노력을 하고 있는지를 살펴보기 위한 변수이다. 이 가운데 구직활동여부는 현재 일을 대신 할 다른 일자리 찾기 경험의 유무로, 영어교육경험여부는 2006년 7월부터 2007년 6월까지 영어교육을 받은 경험의 유무로, 취업·창업교육훈련여부는 동 시기 취업이나 창업을 위한 교육훈련을 받은 경험의 유무로 변수를 구성하였다.

IV. 분석 결과

1. 직무불일치의 전반적 실태

기술통계 결과 나타난 대상 표본의 직무불일치 실태는 <표 2>, <표 3>과 같다. 우선 전체적인 불일치 규모는 교육불일치의 경우 과잉 집단이 32.3%, 부족 집단이 14.4%, 숙련불일치의 경우는 과잉 집단이 31.2%, 부족 집단이 14.4%로 유사한 비율을 보이고 있으며, 전공불일치의 경우는 불일치 집단이 34.8%이었다. 주관적 방법으로 측정한 선행연구에서 청년층의 교육과잉 비율이 대략 20~28%로 보고되고 있는 점에서 볼 때(손유미·신선미, 2008), 본 분석의 과잉집단 비율은 높은 편이라 할 수 있다. 특히 전문대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자를 구분하여 과잉 실태를 분석한 채창균(2005)의 연구(전문대학 졸업자 20.7%, 4년제 대학 졸업자 19.0%)와 비교해서도 더 높은 비율이라 할 수 있다.

교육 및 숙련과잉 집단의 비율이 상대적으로 더 높게 나타나는 이유는 이들이 신규 입직자라는 점과 함께 여성이라는 점에서 찾아볼 수 있다. 신규 입직자 및 이행 시기의 청년층에게 불일치 비율이 높게 나타나는 것은, 적절한 일자리를 찾아가는 과정 중에 일시적인 불일치 상황이 다소 존재할 수 있기 때문이다(Wolbers, 2003). 또한 기존의 선행 연구들이 여성보다는 남성이 과잉이 일어날 가능성이 높다고 밝히고 있는 것과 달리, 전문대 졸업 여성의 경우 고졸의 여성이 하고 있는 일과 거의 유사한 일을 할 수 있다는 점에서 과잉 집단의 비율이 더 높게 나타날 것이라고 추정할 수 있다.

〈표 2〉 기술통계치(명목변인)

변인명	교육불일치				숙련불일치				전공불일치				전체	
	부족	적합	과잉	χ^2	부족	적합	과잉	χ^2	불일치	보통	일치	χ^2		
	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)			빈도 (%)
전체	52 (14.4)	193 (53.3)	117 (32.3)		52 (14.4)	197 (54.4)	113 (31.2)		126 (34.8)	113 (31.2)	123 (34.0)		362 (100.0)	
부 학력	중졸 이하	13 (13.3)	54 (55.1)	31 (31.6)	2.662	16 (16.3)	49 (50.0)	33 (33.7)	7.847	30 (30.6)	37 (37.8)	31 (31.6)	4.002	98 (100.0)
	고졸	27 (15.3)	95 (53.7)	55 (31.1)		20 (11.3)	104 (58.8)	53 (29.9)		65 (36.7)	51 (28.8)	61 (34.5)		177 (100.0)
	전문대졸	2 (22.2)	4 (44.4)	3 (33.3)		3 (33.3)	5 (55.6)	1 (11.1)		3 (33.3)	3 (33.3)	3 (33.3)		9 (100.0)
	대졸 이상	7 (13.7)	23 (45.1)	21 (41.2)		9 (17.6)	23 (45.1)	19 (37.3)		19 (37.3)	12 (23.5)	20 (39.2)		51 (100.0)
	출신고 유형	32 (17.3)	108 (58.4)	45 (24.3)		11.570***	34 (18.4)	108 (58.4)		43 (23.2)	13.036***	47 (25.4)		67 (36.2)
인문계	20 (11.3)	85 (48.0)	72 (40.7)	18 (10.2)	89 (50.3)		70 (39.5)	79 (44.6)	46 (26.0)	52 (29.4)		177 (100.0)		
대학 전공 계열	인문 계열	4 (10.0)	16 (40.0)	20 (50.0)	18.652*	6 (15.0)	20 (50.0)	14 (35.0)	19.849*	21 (52.5)	14 (35.0)	5 (12.5)	20.688*	40 (100.0)
	사회 계열	12 (11.7)	63 (61.2)	28 (27.2)		12 (11.7)	62 (60.2)	29 (28.2)		36 (35.0)	33 (32.0)	34 (33.0)		103 (100.0)
	교육 계열	4 (16.7)	13 (54.2)	7 (29.2)		2 (8.3)	16 (66.7)	6 (25.0)		6 (25.0)	7 (29.2)	11 (45.8)		24 (100.0)
	공학 계열	9 (23.1)	17 (43.6)	13 (33.3)		12 (30.8)	15 (38.5)	12 (30.8)		15 (38.5)	13 (33.3)	11 (28.2)		39 (100.0)
	자연 계열	8 (17.0)	20 (42.6)	19 (40.4)		5 (10.6)	24 (51.1)	18 (38.3)		22 (46.8)	12 (25.5)	13 (27.7)		47 (100.0)
	의약 계열	1 (7.7)	11 (84.6)	1 (7.7)		1 (7.7)	11 (84.6)	1 (7.7)		2 (15.4)	6 (46.2)	5 (38.5)		13 (100.0)
	예체능계	13 (15.7)	44 (53.0)	26 (31.3)		13 (15.7)	40 (48.2)	30 (36.1)		22 (26.5)	25 (30.1)	36 (43.4)		83 (100.0)
	공개 채용	10 (16.1)	41 (66.1)	11 (17.7)		13 (21.0)	39 (62.9)	10 (16.1)		14 (22.6)	25 (40.3)	23 (37.1)		62 (100.0)
	소개나 추천	32 (19.3)	84 (50.6)	50 (30.1)		29 (17.5)	81 (48.8)	56 (33.7)		49 (29.5)	53 (31.9)	64 (38.6)		166 (100.0)
	취업 경로	0 (0.0)	7 (58.3)	5 (41.7)		18.549**	1 (8.3)	7 (58.3)		4 (33.3)	15.469**	4 (33.3)		2 (16.7)
직접찾아가서	7 (8.2)	41 (48.2)	37 (43.5)	6 (7.1)	47 (55.3)		32 (37.6)	43 (50.6)	21 (24.7)	21 (24.7)		85 (100.0)		
기타	3 (8.3)	20 (55.6)	13 (36.1)	3 (8.3)	22 (61.1)		11 (30.6)	16 (44.4)	11 (30.6)	9 (25.0)		36 (100.0)		

청년 취업자의 직무불일치의 원인, 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략

변인명	교육불일치				숙련불일치				전공불일치			전체		
	부족	적합	과잉	χ ²	부족	적합	과잉	χ ²	불일치	보통	일치		χ ²	
	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)			
재학중 근로 경험	있다 없다	35 12	135 41	85 21	0.751	36 9	133 45	86 20	1.753	90 23	84 21	81 30	1.980	255 74
직장 규모	소기업 중기업 대기업	17 22 12	72 81 34	59 40 13	8.900*	20 20 11	70 85 36	58 38 12	9.620**	57 46 18	38 46 27	53 51 14	8.668*	148 143 59
근무 형태	정규직 비정 규직	29 10	109 14	18 15	19.849***	30 8	102 17	24 14	9.192***	30 15	51 13	75 11	7.798**	156 39
구직활 동여부	있다 없다	22 30	51 142	45 72	7.410**	21 31	51 146	46 67	8.854**	48 78	36 77	34 89	3.136	118 244
영어교 육경험 여부	있다 없다	8 44	15 178	25 92	11.945***	8 44	20 177	20 93	3.794	21 105	12 101	15 108	2.078	48 314
취업교 육훈련 여부	있다 없다	4 48	13 180	5 112	1.051	5 47	12 185	5 108	1.681	5 121	6 107	11 112	2.868	22 340

주) *:p<0.1, **:p<0.05, ***:p<0.01

<표 3> 기술통계치(연속변인)

변인명	전체 N	교육불일치				F	숙련불일치				F	전공불일치			F
		부족	적합	과잉	F		부족	적합	과잉	F		불일치	보통	일치	
		평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)			평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)			평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)	
ln재학 중 총근로시간	254	6.1 (1.00)	6.1 (1.06)	5.9 (1.03)	0.509	6.2 (1.13)	6.0 (1.06)	5.9 (0.99)	1.146	6.1 (1.02)	6.1 (0.96)	5.9 (1.15)	0.613		
ln월평균 가구소득	335	5.4 (0.52)	5.3 (0.52)	5.3 (0.53)	0.776	5.3 (0.48)	5.3 (0.54)	5.2 (0.52)	0.755	5.3 (0.51)	5.2 (0.51)	5.4 (0.55)	1.294		

변인명	전체 N	교육불일치				숙련불일치				전공불일치			
		부족	적합	과잉	F	부족	적합	과잉	F	불일치	보통	일치	F
		평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)		평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)		평균 (SD)	평균 (SD)	평균 (SD)	
ln월평균소득	336	4.5 (0.64)	4.4 (0.63)	4.0 (0.59)	15.163***	4.5 (0.65)	4.3 (0.62)	4.0 (0.63)	10.210***	4.0 (0.61)	4.3 (0.58)	4.4 (0.68)	10.587***
직장만족도	361	3.2 (0.72)	3.3 (0.55)	3.0 (0.58)	11.577***	3.2 (0.71)	3.3 (0.57)	3.0 (0.57)	6.296***	3.0 (0.61)	3.2 (0.51)	3.5 (0.58)	24.403***
취업실직&진로· 진학고민	361	1.8 (0.87)	1.8 (0.88)	2.1 (0.84)	4.778***	2.0 (0.84)	1.8 (0.88)	2.0 (0.87)	2.945**	2.2 (0.90)	2.0 (0.86)	1.6 (0.74)	18.382***

주) *: $p \leq 0.1$, **: $p \leq 0.05$, ***: $p \leq 0.01$

각 변인과 관련하여 살펴본 불일치 실태는 다음과 같다. 우선 교육 특성 가운데, 출신고별로는 실업계보다는 인문계 출신이 교육, 숙련 과잉 및 전공 불일치의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 대학전공계열로는 인문, 자연, 공학 계열 순으로 교육과잉 집단 비율이 높게 나타났으며, 숙련과잉의 경우에는 자연, 예체능, 인문의 순으로 높게 나타났다. 전공불일치는 인문, 자연, 공학, 사회 계열의 순으로 나타났다. 교육 및 의약 등의 계열은 다른 전공에 비해 상대적으로 과잉 및 부족 집단의 비율이 낮아서, 선행연구 결과와 일치함을 보이고 있다(김기현, 2005; Wolbers, 2003).

취업경로에서는 공개채용의 방식보다는 직접 찾아가거나, 스카우트, 소개나 추천의 방식에서 과잉 집단의 비율이 높게 나타났으며, 전공불일치에서도 비슷한 경향을 보이고 있다.

직장 특성으로서 직장 규모에 따라서는 직장규모가 작을수록 교육 및 숙련 과잉 집단의 비율이 높게 나타났으며, 전공불일치 집단의 비율도 높았다. 또한 정규직보다는 비정규직의 경우에서 과잉과 불일치의 비율이 2~3배가량 높게 나타났다.

노동시장 결과의 주요 변수인 월평균 가구소득을 기준으로 볼 때, 과잉 및 불일치 집단의 임금 정도가 다른 집단에 비해 낮게 나타났다. 반면 교육과 숙련에서 부족이라고 응답한 집단은 가장 높은 임금 수준을 보였다. 직장만족도 역시 비슷한 경향을 보이고 있어서 과잉 집단 및 불일치 집단의 만족도가 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

요컨대, 여성 전문대 졸업의 취업자의 경우, 선행연구에서 나타난 직무불일치의 일반적 경향과 비교적 일치하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 과잉 및 불일치 집단의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있어서, 여성 전문대 졸업의 취업자가 불일치 상황에 상대적으로 더 취약함을 알 수 있다. 이들의 경우 일에 적합한 교육 수준 및 능력을 갖추기에 불리한 위치에 있을 뿐만 아니라, 이들이 진입하게 되는 노동시장 역시 불일치를 더 많이 양산하는 노동 조건이 형성되고 있음을 가정할 수 있다.

2. 직무불일치의 결정요인

<표 4>는 직무불일치 여부에 대한 변수들의 효과를 로지스틱 회귀분석으로 추정한 결과이다. 이에 따르면 각 불일치를 설명하는 변수에는 몇 가지 차이가 있는 것을 알 수 있다.

가. 교육과잉의 결정요인

우선 교육과잉 여부는 월평균가구소득, 재학 중 총근로시간, 대학전공계열, 취업경로, 직장규모, 근무형태 등이 전체의 54% 정도를 설명해 주고 있다. 전체적인 경향을 보면, 가구소득이 낮을수록, 재학 중에 근로 경험을 한 시간이 적을수록, 전공 계열에서는 자연계열의 경우에 교육과잉이 나타날 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 취업 경로가 스카우트 및 소개나 추천의 경우에, 대기업보다는 소기업과 중기업의 경우에, 정규직보다는 비정규직의 경우에 교육과잉이 나타날 가능성이 높은 것으로 나타났다.

월평균가구소득의 경우, 5% 수준에서 유의한 음(-)의 방향을 보이고 있어, 가구소득이 높을 경우 교육과잉이 나타날 가능성이 낮은 것으로 추정되었다. 앞서 기술 통계상에서는 이와 같은 집단 간 차이가 나타나지 않았지만, 다른 변인을 통제했을 때 가정의 경제적 배경 특성이 교육과잉 여부에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이는 자신의 교육 수준에 맞는 일자리를 찾는 데, 부모 및 가정의 사회경제적 배경이 영향을 미치고 있음을 보여준다. 특히 본 분석의 대상 집단이 입직한지 1년여 정도 된 신규 입직자들이라는 점을 감안할 때, 가정 배경의 영향을 인정하는 것이 타당하다 할 것이다.

재학 중 총근로시간도 음의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타나, 학교 재학 중의 근로 경험이 자신의 교육 수준에 적합한 일을 찾는 데 영향을 미칠 수 있음을 보이고 있다.

대학전공계열에서는 공학과 자연계열이 통계적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 공학계열의 경우에는 예체능계열을 기준 집단으로 삼았을 때 교육과잉이 나타날 확률이 적었으며, 자연계열의 경우에는 상대적으로 높았다. KEEP의 분류상 자연계열에는 농업·수산, 생물·화학·환경, 생활과학, 수리·물리·천문, 지리 등이 포함되어 있는데, 본 분석의 대상 집단이 여성이라는 점에서 상당수가 생활과학 쪽에 몰려 있을 것으로 추정할 수 있다. 이에 이들 전공 출신자들이 자신의 교육 수준에 맞는 일을 찾기 어려웠을 것이라 해석할 수 있다.

〈표 4〉 직무불일치 여부와 결정요인간의 이항 로지스틱 회귀분석 결과

	교육과잉/적합		숙련과잉/적합		전공불일치/일치	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
ln월평균가구소득	-2.065**	0.854	-2.197***	0.816	-0.509	0.495
부학력(기준집단: 대졸이상)						
중졸이하	19.918	9527.185	21.093	10777.878	2.282	1.451
고졸	20.676	9527.185	21.586	10777.878	3.091**	1.383
전문대졸	1.748	27682.579	1.288	41612.949	-18.804	19309.415
출신고유형(기준집단: 실업계)						
인문계	1.184	0.853	1.682**	0.742	0.425	0.539
고등학교성적	-0.019	0.013	-0.026**	0.013	0.004	0.009
ln재학중 총 근로시간	-0.371**	0.153	-0.063	0.110	-0.112	0.084
대학계열(기준집단: 예체능)						
인문계열	-0.570	1.485	-1.841	1.523	2.090*	1.079
사회계열	-0.355	0.785	-1.422*	0.787	0.046	0.585
교육계열	-18.518	16700.253	0.490	1.301	-20.166	13597.314
공학계열	-2.952*	1.621	-4.652***	1.781	0.116	0.874
자연계열	3.088**	1.417	-0.213	1.038	0.255	0.875
의약계열	-20.281	15008.267	-21.386	15025.092	0.890	1.064
취업경로(기준집단: 기타)						
공개채용	2.301	1.790	-0.910	1.469	-0.325	1.044
소개나 추천	4.304**	1.818	1.686	1.348	0.234	0.987
스카우트	6.989**	2.770	-18.276	21792.412	-19.465	22723.064
직접 직장에 찾아가서	2.911*	1.736	1.147	1.439	0.547	1.031
직장규모(기준집단: 대기업)						
소기업	2.217*	1.308	0.554	1.111	0.588	0.843
중기업	2.642**	1.290	1.312	1.089	0.260	0.783
근무형태(기준집단: 정규직)						
비정규직	3.227***	1.004	2.265***	0.872	0.464	0.618
상수항	-8.939	9527.186	-8.772	10777.879	-1.603	3.405
	$\chi^2(df) = 44.529***(20)$		$\chi^2(df) = 47.884***(20)$		$\chi^2(df) = 27.835 (20)$	
	-2 Log likelihood=63.737		-2 Log likelihood=75.729		-2 Log likelihood=121.762	
	$R^2 = .536$		$R^2 = .525$		$R^2 = .279$	

주 1) *: $p \leq 0.1$ **: $p \leq 0.05$ ***: $p \leq 0.01$

2) R^2 은 Nagelkerke R^2

취업 경로의 경우 스카우트 및 소개나 추천의 경우는 5% 수준에서 유의미한 양의 관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 스카우트의 경우 취업한 집단에 비해 교육과잉에 빠질 확률이 가장 높은 것으로 나타났다. 이의 결과로 볼 때 전문대 여성 졸업자의 경우 스카우트 되어 입직한 경우에도 자신의 교육 수준보다는 낮은 일에 배치될 가능성이 높으며, 이는 동시에 이들의 경우 직무에 대한 불만족이 가장 높을 것이라는 추정을 할 수 있다. 사적인 네트워크를 통해 취업한 경우 에 교육과잉 비율이 높은 것은 이들과 관계하고 있는 사적 네트워크의 보유 정보가 부적절했거나, 사적 네트워크 방식에 의존한 취업자의 경우 취업 자체의 중요성 때문에 직무불일치 관련 요인들은 비교적 등한시켰기 때문이라고 해석할 수 있다. 이는 사적 네트워크에 의존하여 취업할 경우 정보 비대칭성의 문제로 불일치가 더 커질 수 있다는 기존 연구 결과의 해석(김주섭, 2005)과도 맞물리는 결과이다.

나. 숙련과잉의 결정요인

숙련과잉의 경우에는 월평균가구소득, 출신고유형, 고등학교 성적, 대학전공계열, 근무형태 등의 변수가 설명력이 있는 것으로 나타났다. 전체적인 경향을 보면, 가구소득이 높을수록, 인문계보다는 실업계 출신의 경우가, 고등학교 때 성적이 높을수록, 비정규직보다는 정규직의 경우에 자기 수준보다 낮은 숙련 및 능력의 일을 할 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

교육과잉 여부의 경우와 마찬가지로 월평균가구소득과 숙련과잉과는 1% 수준에서 유의미한 관계를 보이는 것으로 나타났다. 또한 숙련과잉 여부에서는 다른 불일치 유형과 다르게 출신고 유형과 고등학교 성적의 변수가 통계적으로 유의미하게 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 실업계보다는 인문계에서, 고등학교 성적은 낮을수록 숙련과잉이 나타날 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 특히 인문계 출신의 경우 실업계 출신보다 숙련과잉에 빠질 확률이 5.4배 정도나 되는 것으로 나타났는데, 전문대 졸업자의 경우 고등학교 졸업자와 유사한 일을 할 가능성이 높고, 인문계 출신 집단의 경우 실업계 출신에 비해 학업성취도가 높았을 것이라는 점을 가정할 때, 이들이 숙련과잉 상태에 놓여 있다고 응답할 가능성이 높았을 것이라 해석할 수 있다.

대학계열로는 예체능계열을 기준 집단으로 삼았을 때, 사회계열과 공학계열이 통계적으로 숙련과잉이 나타날 확률이 낮은 것으로 나타났다. 특히 공학계열의 경우 교육과잉의 경우와 마찬가지로 과잉상태가 나타날 확률이 낮은 것으로 나타나, 전문대학 전공에서 공학 분야 출신 집단이 자신의 교육 수준 및 숙련 수준에 적합한 일을 선택할 가능성이 높은 것을 알 수 있다.

다. 전공불일치의 결정요인

교육과잉 여부와 숙련과잉 여부의 변인의 전체 설명력(R^2)이 53% 정도인 것에 비해, 전공불일치 여부의 경우에는 28% 정도이어서 변인들의 설명력이 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 전공불일치 여부에서는 두 가지 변수가 불일치에 영향을 미치는 것으로 나타났는

데, 부의 학력과 대학 전공계열이 그에 해당된다. 부의 학력은 대졸 이상을 기준 집단으로 삼았을 때, 고졸 부모를 둔 집단의 경우는 오즈비가 21.989로 전공불일치 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 앞의 두 불일치 유형의 평균가구소득의 경우에서처럼 가정의 배경이 자녀의 전공 선택 및 진로 선택에 영향을 미칠 수 있음을 추정하게 하게 하는 부분이다.

3. 직무불일치의 노동시장 결과에의 효과

<표 5>는 직무불일치가 월평균소득에 미치는 영향을 각 변수가 결합된 차이에 따라 보여주고 있다.

월평균소득에 전공불일치, 교육과잉여부, 능력과잉여부가 미치는 효과를 분석하기 위해 다음의 네 가지 모형을 설계하여 추정하였다. 우선 모형 I은 교육 특성 변수 및 직장변수에 전공불일치 변수만을 포함시킨 모형이고, 모형 II는 모형 I에 교육과잉여부 변수를 추가한 모형이다. 또한 모형 III은 모형 I에 능력과잉여부 변수를 포함시켰으며, 마지막으로 모형 IV는 세 가지 직무불일치 변수를 모두 포함시킨 모형이다. 우선 모형 IV에 근거해 볼 때, 월평균소득에 일차적으로 영향을 미치는 직무불일치 유형은 전공불일치와 교육과잉여부인 것으로 나타났다. 각 직무불일치 변수들의 영향 정도를 표준화계수의 상대적 크기로 비교해 보면, 전공불일치의 영향이 가장 큰 것으로 나타나고 있으며($\beta = -0.26$), 교육과잉($\beta = -0.24$), 숙련과잉($\beta = 0.19$)의 순으로 영향을 미치고 있다. 이때 전공불일치와 교육과잉의 경우 월평균소득과 음의 관계를 보이는 반면, 숙련과잉의 경우에는 양의 관계를 보였다.

<표 5> 월평균소득과 직무불일치간의 회귀 분석 결과

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
출신고유형	-0.054	0.073	0.010	0.074	-0.006	0.075	-0.046	0.078
소기업	-0.276***	0.096	-0.320***	0.099	-0.314***	0.100	-0.305***	0.103
중기업	-0.173*	0.095	-0.165*	0.096	-0.146	0.097	-0.153	0.100
근무형태	-0.266***	0.082	-0.359***	0.098	-0.405***	0.099	-0.369***	0.105
전공불일치여부	-0.351***	0.091	-0.279***	0.088	-0.314***	0.086	-0.305***	0.092
교육과잉여부			-0.153*	0.090			-0.277**	0.116
능력과잉여부					0.061	0.086	0.210*	0.111
상수항	5.597***	0.170	5.876***	0.226	5.513***	0.224	5.802***	0.241
	$R^2 = .189$		$R^2 = .283$		$R^2 = .247$		$R^2 = .310$	
	$R^2_{adj} = .166$		$R^2_{adj} = .252$		$R^2_{adj} = .215$		$R^2_{adj} = .272$	
	$N = 134$		$N = 134$		$N = 134$		$N = 134$	

주1) *: $p \leq 0.1$ **: $p \leq 0.05$ ***: $p \leq 0.01$

다음으로 각 불일치 유형간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 우선 모형 I에서는 소기업, 근무형태와 함께 전공불일치 여부가 월평균소득과 음의 영향에 있는 것으로 나타났다. 교육과잉여부를 포함시킨 모형 II에서는 설명력(R^2_{adj})이 16.6%에서 25.2%로 증가하여, 교육과잉여부는 효과가 있는 것으로 나타났으나, 교육과잉여부 대신 숙련과잉여부를 포함시킨 모형 III에서는 숙련과잉여부의 효과가 나타나지 않았다. 그런데 교육과잉여부와 숙련과잉여부가 함께 고려된 모형 IV에서는 두 변수의 효과가 모형 II 및 모형 III에 비해 크게 증가한 것으로 나타나, 교육과잉여부와 함께 숙련과잉여부도 월평균소득에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 숙련과잉여부의 영향은 교육과잉여부와 상당 정도의 관련을 갖고 나타난 것이라 추정할 수 있다.

한편, 직장만족도에 대한 직무불일치의 영향의 4개 모형 회귀분석 결과는 <표 6>에 나타나 있다. 직무불일치가 직장만족도에 미치는 영향은 월평균소득의 경우와 마찬가지로 전공불일치($\beta = -0.20$), 교육과잉($\beta = -0.19$), 숙련과잉($\beta = -0.05$)의 순으로 음의 영향 관계를 보이고 있다. 특히 전공불일치와 교육과잉의 경우에는 다른 변수들과 비교했을 때에도 직장만족도에 상대적으로 높은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 다만, 숙련과잉의 경우에는 모형 III에서는 직장만족도에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났지만, 교육과잉여부 변수가 통제된 모형 IV에서는 유의미한 영향이 없는 것으로 나타나 숙련과잉의 효과는 교육과잉의 효과로 대체될 수 있음을 보이고 있다.

<표 6> 직장만족도와 직무불일치간의 회귀 분석 결과

	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
출신고 유형	0.230**	0.093	0.185	0.104	0.242**	0.102	0.193*	0.110
소기업	-0.072	0.124	-0.003	0.139	0.015	0.138	0.033	0.144
중기업	-0.138	0.121	-0.052	0.135	-0.005	0.132	0.027	0.138
근무형태	-0.131	0.113	-0.122	0.135	-0.048	0.128	-0.037	0.141
전공불일치여부	-0.441***	0.103	-0.307**	0.119	-0.314***	0.115	-0.286**	0.123
교육과잉여부			-0.271**	0.127			-0.278*	0.162
능력과잉여부					-0.221*	0.118	-0.071	0.157
상수항	3.713***	0.214	4.103***	0.312	3.852***	0.302	4.109***	0.330
	$R^2 = .118$		$R^2 = .124$		$R^2 = .113$		$R^2 = .310$	
	$R^2_{adj} = .095$		$R^2_{adj} = .088$		$R^2_{adj} = .078$		$R^2_{adj} = .272$	
	$N = 142$		$N = 142$		$N = 142$		$N = 142$	

주1) *: $p \leq 0.1$ **: $p \leq 0.05$ ***: $p \leq 0.01$

4. 직무불일치의 불일치 적응 전략

이하에서는 본 분석의 대상 집단이 직무불일치 적응 전략(adjustment strategy)으로 어떤 것을 주되게 활용하고 있으며, 각 적응 전략들은 직무불일치 여부와 어떤 관련이 있는지를 확인해 보고자 하였다.

우선, 전문대 졸업의 여성 신규 취업자의 경우 숙련과잉의 경우에는 일자리 이동의 가능성이, 그리고 교육과잉의 경우에는 영어교육 기회에 접근할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이에 능력과 기술에의 불일치가 일어날 경우에는 보다 즉시적인 적응 전략을, 교육 수준에서의 불일치가 일어날 경우에는 보다 장기적인 적응 전략을 취하게 됨을 추정할 수 있다. 한편 전공불일치가 일어날 경우에는 유의미한 적응 전략이 나타나지 않았다.

각 적응 전략별로 보다 자세히 살펴보면, 우선 구직활동 여부에서는 숙련과잉 여부가 유의미한 양의 영향 관계를 보였다. 즉, 숙련과잉 집단일수록 현 직장이 아닌 다른 직장으로의 이동을 추구한다는 것인데, 해당 집단의 경우 적합 집단의 경우보다 구직활동 추구 가능성이 약 2배 가량 높은 것으로 나타났다. 이는 직장만족도가 낮을수록 구직 활동을 추구한다는 결과와도 연관이 있어 보이는데, 숙련과잉은 낮은 직장만족도와 관련이 있고, 그 결과 다른 일을 찾을 가능성이 높아진다는 것으로 해석할 수 있다. 이는 구직활동이 교육불일치보다 숙련불일치에 의해 나타난다고 한 기존 선행연구 내용(Allen & Van der Velden, 2001)과도 일치하는 결과이다. 또한 취업과 실직, 진로와 진학의 고민이 상대적으로 높은 집단에서 구직활동이라는 보다 직접적인 적응 전략을 취하는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 구직활동여부, 영어교육경험여부, 취업·창업교육훈련여부와 직무불일치간의 로지스틱 회귀분석 결과

	구직활동 유/무		영어교육경험 유/무		취업·창업교육경험 유/무	
	B	SE	B	SE	B	SE
교육과잉여부	-0.246	0.387	1.449***	0.526	-0.232	0.762
숙련과잉여부	0.709*	0.381	-0.423	0.509	0.021	0.741
전공불일치여부	-0.405	0.338	0.345	0.423	-0.339	0.672
취업·실직 & 진로·진학 고민	0.515***	0.163	0.203	0.212	0.038	0.303
ln월평균소득	-0.164	0.231	-0.339	0.293	-0.120	0.410
직장만족도	-1.059***	0.272	1.007***	0.360	0.271	0.477
상수항	1.695	1.834	-7.263***	2.406	-2.297	3.403
	$X^2(df) = 35.964***(6)$		$X^2(df) = 20.717***(6)$		$X^2(df) = 1.259(6)$	
	-2 Log likelihood=303.467		-2 Log likelihood=195.626		-2 Log likelihood=120.443	
	$R^2 = .174$		$R^2 = .134$		$R^2 = .013$	

주) * $p \leq 0.1$ ** $p \leq 0.05$ *** $p \leq 0.01$

R^2 은 Nagelkerke R^2

영어교육경험여부에서는 교육과잉 여부가 유의미한 양의 관계의 영향이 있는 것으로 나타났다. 오즈비에 따르면, 교육과잉의 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 영어 교육 기회에 접하게 될 가능성이 4.3배 정도 높다. 또한 직장만족도와도 유의미한 양의 관계를 보이고 있어서, 영어교육경험은 직장 불안도가 적을 경우에 접하게 되는 교육훈련의 유형이라고 해석할 수 있다. 즉, 본 분석의 대상 집단이 영어교육 기회에 접하게 되는 것은 보다 즉시적으로 불일치에 대처하기 위해서라기보다는, 보다 장기적인 준비의 차원에서 실시하는 것이라 볼 수 있다

한편 취업 및 창업교육경험여부에서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 직무불일치 유형이 발견되지 않았으며, 기타 변수의 경우에도 역시 통계적으로 의미있는 영향 관계를 보이지 않았다. 이는 앞서 기술 통계치에서도 확인할 수 있었듯이, 취업·창업교육훈련 경험의 경우 경험을 해 본 집단이 362명 가운데 22명(6.1%)으로 규모 자체가 적어, 전문대 졸업의 청년 취업층의 숙련향상을 위한 교육 기회가 절대적으로 부족함을 알 수 있다¹⁰⁾.

V. 논의 및 결론

본 논문은 전문대를 졸업한 여성 취업자들의 직무불일치 실태 및 원인을 확인하고, 각 직무불일치 유형이 노동시장 결과 및 불일치 적응 전략에 어떻게 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 하였다. 이에 다음과 같은 결과들을 도출할 수 있었다.

첫째, 전문대 졸업 여성 취업자의 교육과잉 및 숙련과잉의 비율은 선행연구에서 밝혀진 것보다 더 높은 수치를 보이고 있어 비교적 과소활용될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 최근의 고학력 노동력 공급의 확대 추세에 비추어 볼 때, 이들 대상의 과소활용 정도는 더욱 심화될 것이며, 그에 따라 이들의 일에 대한 만족도 역시 더욱 낮아질 가능성이 있어 보인다.

둘째, 불일치의 결정 요인과 관련해서 주목해 볼 만한 것은 전문대를 졸업한 여성 취업자 집단의 경우, 직무불일치에 가정 배경이 주요하게 영향을 미치고 있다는 점이다. 교육과잉과 숙련과잉의 경우에는 가구의 월평균소득이, 전공불일치의 경우에는 부의 학력이 주요한 영향 변인이었다. 이는 가정의 사회, 경제적 배경이 이미 보고되고 있는 자녀의 학업성취도 뿐만 아니라, 청년층의 입직 과정에도 주요한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 특히 사적인 네트워크에 의존하여 입직하게 될 경우 교육과잉의 가능성이 높다는 결과와 맞물려 생각해 볼 때, 개별 가정의 사적 네트워크가 갖고 있는 정보의 비대칭성이 구직 및 직무불일치에 주요한 영향을 미칠 것임을 추측케 한다. 그러므로 이들을 위한 구직 정보 및 직업

10) 선행연구를 통해서 볼 때, 숙련 향상을 위한 교육 훈련 경험에의 접근이 교육 및 숙련 부족 집단에서 나타나고 있지만(Alba-Ramirez, 1993; Wolbers, 2003), 본 분석에서는 절대적인 빈도수 자체의 부족 등으로 인하여 이 역시도 유의미하게 확인되지 못하였다.

안내 정보가 공적 수준에서 보다 더 체계적으로 전달될 필요성이 있다. 한편, 대학 전공으로는 공학계열 출신자들의 불일치 확률이 상대적으로 적은 반면, 자연계열, 인문계열 등의 불일치 가능성이 높게 나타나 이들 전공의 출신자들의 진로개발 및 취업 연계 과정에 더 깊은 관심이 기울여져야 할 필요성을 제기하고 있다.

셋째, 월평균소득과 직장만족도 모두의 경우에서 전공불일치, 교육과잉, 숙련과잉의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때, 월평균소득의 경우에 교육과잉과 전공불일치는 음의 영향 관계가 있었던 반면, 숙련과잉은 양의 영향 관계가 있는 것으로 나타나, 개인의 능력 수준이 높을수록 임금 수준도 높아지게 된다는 인간자본론의 관점에 다소 가까운 결과를 보였다.

마지막으로, 직무불일치 적응 전략과 관련하여 숙련과잉의 경우에는 일자리 이동의 가능성이, 그리고 교육과잉의 경우에는 영어교육 기회에 접근할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이에 능력과 기술에의 불일치가 일어날 경우에는 보다 즉시적인 적응 전략을, 교육 수준에서의 불일치가 일어날 경우에는 보다 장기적인 적응 전략을 취하고 있음을 알 수 있었다. 한편, 전문대 졸업의 여성 취업자의 경우, 계속교육에의 접근 자체가 상당히 부족함을 발견할 수 있었다. 이는 불일치 적응 기제로서 계속교육훈련의 유인가가 상당히 떨어지고 있음을 의미한다. 이의 원인은 후속 연구로 보다 상세하게 파악되어야 할 것이나, 경력 개발을 위한 계속교육훈련 기회에 상당 정도 덜 노출되어 있다는 것은 현재 처하고 있는 불일치의 문제를 지속시킬 가능성이 있다는 점에서 관심을 기울일 필요가 있다. 특히 숙련불일치와 직접적으로 연계될 수 있는 취업·창업교육훈련 경험이 상당히 부족하다는 점에서, 전문대 졸업자와 연계되는 교육훈련 프로그램의 적절성 및 접근성의 문제를 검토해 볼 필요가 있다. 또한 노동시장의 분절성의 엄격함 정도가 노동자들의 계속교육의 기회를 진작하는 데 영향을 줄 수 있다는 데커 등(Dekker et al., 2002)의 연구 결과를 고려할 때, 직무불일치, 계속교육훈련경험, 노동시장이동의 유연성 등의 요소가 어떻게 관련되어 있는지에 대해 관심을 기울이는 것도 이의 문제를 접근하는 데 유의미할 것으로 보인다.

본 연구는 다음의 점에서 후속 연구의 필요성을 제기하고 있다.

첫째, 본 연구는 입직한지 1년 이하의 신규 취업자들을 대상으로 직무불일치 양태를 분석하고 있다는 점에서, 직무불일치 발생 정도가 과대추정될 가능성이 높다. 왜냐하면, 이 시기의 취업자들은 자신에게 맞는 일자리를 찾아가는 과정에서 자연스럽게 직무불일치 상황을 처하게 될 가능성이 높으며, 또한 이러한 불일치는 빠른 시일 내에 극복될 수 있는 불일치이기도 하기 때문이다. 이에 후속 연구를 통하여 본 분석의 대상자들이 어느 정도의 시점 후에 불일치를 극복하고 있는지를 살펴봄으로써 본 논문 분석 내용을 추가적으로 검증할 필요가 있다.

둘째, 보다 심층적인 직무불일치 연구 수행의 필요성이 요구된다. 논문 서두에서도 언급했듯이 직무불일치 연구가 보다 효과적으로 수행되기 위해서는 교육시스템과 노동시장시스템의 특징뿐만 아니라 이행의 당사자들 특성까지 충분히 고려된 후에 불일치 여부 및 원인, 효과 등이 측정되어야 한다. 직무불일치가 각 시스템 및 이행의 당사자들의 어떤 점 때

문에 나타나고 있으며, 반대로 직무불일치의 결과 각각에 어떤 영향을 주고 있는지에 대한 논의로 전개될 필요가 있는 것이다. 예컨대, 교육시스템의 경우 일반교육(**general education**) 중심 교육기관과 직업교육(**vocational education**) 중심 교육기관에 따라, 형식교육기관과 비형식교육기관에 따라, 교육 수요 확대의 주요 원인에 따라, 그리고 노동시장 시스템의 경우 직종의 생성 및 소멸 주기에 따라, 직무 숙련의 특성에 따라, 마지막으로 이행 당사자의 경우 학력 수준에 따라, 경력 유무에 따라 각기 달라질 수 있는 불일치의 양상 및 효과 등을 분석하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 김기현(2003). 하향취업 실태 및 과잉교육 노동자의 특성, KLIPS Research Brief, 제3호, pp. 1~12. 한국노동연구원.
- 김기현(2006). 과잉교육과 전공불일치-노동시장 결과에 미치는 영향, 한국노동패널학술대회 자료집. 한국노동연구원.
- 김주섭, 이상준(2002). 학력과잉에 따른 노동시장 불균형 실태 분석, 한국직업능력개발원.
- 김주섭(2005). 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석. 노동정책연구, 5(2). pp. 1-29.
- 박성준(2005). 청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향, 한국경제연구원.
- 박천수(2004). 청소년의 과잉학력 현상이 인적자본 형성에 미치는 영향, 제3차 산업. 직업별 고용구조 조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원.
- 신선미·손유미(2008). 대졸 청년층 하향취업의 결정요인, 직업능력개발연구, 11(1), pp. 1-20.
- 오호영(2005). 교육에서 노동시장으로의 이행지표-학력과잉, HRD Index 개발 심포지엄, 한국직업능력개발원.
- 정진호·이규용·최강식(2004). 학력간 임금격차의 변화와 요인분석, 한국노동연구원.
- 정태화(1994). 한국의 교육과잉 현상에 관한 실증적 연구, 박사학위 논문.
- 채창균(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I) : 대졸청년층의 노동이동, 한국직업능력개발원.
- Alba-Ramirez, A.(1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?, The Journal of Human Resources, 28(2), pp. 259-278.
- Alba-Ramirez, A. & Segundo, M.J.S.(1995). The returns to Education in Spain, Economics of Education Review, 14(2), pp. 155-166.
- Allen, J. & Van der Velden, R.(2001). Educational mismatch versus skill mismatch: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. Oxford Economic Papers, 3, pp. 434-452.
- Allen, J. & Weert, E.(2007). What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A Cross-country analysis, European Journal of Education, 42(1), pp. 59-73.
- Büchel, F. & Mertens, A.(2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility, Applied Economics, 36, pp. 803-816.
- Daly, M.C., Büchel, F. & Duncan, G.J.(2000). Premiums and penalties for surplus and deficit education : Evidence from the United States and Germany, Economics of Education Review, 19, pp. 169-178.
- Dekker, R., Grip, A. & Heijke, H.(2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. International Journal of Manpower, 23(1), pp. 106-125.
- Dolton, P. & Vignoles, A.(2000). Incidence and effects of overeducation in the UK graduate labor market, Economics of Education Review, 19, pp. 179-198.
- Duncan, G. & Hoffman, S.D.(1981). The incidence and wage effects of overeducation, Economics of Education Review, 1, pp. 75-86.
- Grip, A., Bosma, H., Willems, D. & Van Boxtel, M.(2008). Job-worker mismatch and cognitive

- decline, *Oxford Economic Papers*, 60, pp. 237-253.
- Groot, W.(1996). The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28, pp. 1345-1350.
- Hartog, J.(2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?, *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.
- Kiker, B.F., Santos, M.C., & De Oliveira, M.M.(2000). The role of human capital and technological change in overeducation, *Economics of Education Review*, 19(2), pp. 199-206.
- Logan, J.(1996). Opportunity and choice in socially structured labor market. *American Journal of Sociology*, 101, pp. 114-160.
- Rumberger, R.W.(1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings, *The Journal of Human Resources*, 22(1), pp. 24-50.
- Sattinger, M.(1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Education Literature*. 31(2). pp. 851-880.
- Sicherman, N.(1991). Overeducation in the labor market, *Journal of Labor Economics*, 9, pp. 101-122.
- Sloane, P.J.(2003). Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us, in Büchel, F., Grip, A., & Metens, A.(eds). *Overeducation in Europe, Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 11-45.
- Spenner, K.I.(1985). The upgrading and downgrading of occupations: Issues, evidence and implications for Education, *Review of Educational Research*, 55(2), pp. 125-154.
- Teulings, C.N.(1995). The wage distribution in a model of the assignment of skill to jobs, *Journal of Political Economy*, 103(2), pp. 280-315.
- Wolbers, M.H.J.(2003). Job mismatches and their labor-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review* 19(3), pp. 249-266.

Abstract

In this article, we investigated job mismatches among women of two year college graduates, the effect of three job mismatch types on labor market outcome and mismatch adjustment strategies by using the data from Korean Education and Employment Panel(KEEP). The determinants for overeducation are found to be monthly house income, total labor hours in school, field of education, job finding route, size of work place, and employment type. For skill underutilization, monthly house income, school type, records at highschool, field of education, and employment type are statistically meaningful determinants. Father's education level and field of education are important determinant for subject mismatch. Interestingly, background of family gives strong influence on job mismatch. The effect on wage and job satisfaction increases in this order : skill underutilization, overeducation, and subject mismatch. The analysis also shows that, for women of two year college graduates, the access to a further education and training is quite limited. Even though the possibility of english education is high for the group of overeducation, vocational education and training are insufficient in overall, which requests more social effort to promote successive education for two-year college women school leavers.