

직무불일치 전환에 따른 임금 및 직장만족도 변화: 고졸·전문대졸 청년 여성 취업자를 중심으로

임 언¹⁾·노 일 경²⁾·정 혜 령³⁾

요 약

본 논문에서는 고졸 및 전문대졸 청년 여성 취업자의 직무불일치 지속에 따른 노동시장에서의 결과를 검토하였다. 「한국교육고용패널조사(Korean Education and Employment Panel, KEEP)」의 2007년(4차년도)과 2008년(5차년도) 자료를 활용하여 직무불일치가 지속되고 전환하는 양상이 어떠하며, 직무불일치전환 유형에 따라서 직장만족도와 소득이 어떻게 변화하는가를 검토하였다. “교육 부족” 및 “능력 부족” 직무불일치 상태에서 벗어나 일치 상태로 전환한 경우 직장만족도 증가 폭이 가장 컸다. 소득 증가 폭도 직무불일치전환 유형에 따라서 차이가 있었다. 직무에서 요구하는 교육 수준보다 자신의 교육 수준이 높은 “교육 과잉” 상태에서 “일치” 상태로 전환한 경우 소득이 가장 큰 폭으로 증가한 반면, “교육 부족” 상태가 지속된 경우 소득 증가 폭이 가장 적었다. 불일치 전환과 일자리 이동의 관련성을 검토한 결과, “능력 부족” 불일치의 경우 직장 이동이 아닌 방식으로 직무불일치를 해소하는 반면, “능력 과잉”, “교육 부족” 또는 “교육 과잉” 인 경우 직장 이동이 직무불일치 해소와 관련성이 있음을 확인하였다.

I. 서 론

대학진학률이 지속적으로 상승하는 가운데, 고등교육 학위를 가진 청년층은 학력 수준에 걸맞는 괜찮은 일자리를 기대한다. 하지만 ‘고용없는 성장’의 흐름 속에 괜찮은 일자리의 증가는 낙관적이지 않으며, 따라서 신규 취업자들이 기대에 맞는 직업을 갖기는 갈수록 어려운 상황이다. 이에 많은 청년층이 취업을 유보하고 교직과 공무원 등 안정적 직업을 위한 시험 준비를 하거나 대학원에 진학하는 것을 선택한다. 한편, 취업을 한 경우 많은 청년 취업자는 자신의 교육수준과 능력 그리고 전공이 직무에서 요구하는 것과 맞지 않는 직무 불일치를 경험하게 된다.

직무불일치는 학력, 근속기간, OJT 경험, 종사자상의 지위, 직장규모, 경기변동과 관련성

1) 한국직업능력개발원 연구위원
2) 한국방송통신대학교 연구원
3) 한국직업능력개발원 위촉연구원

이 있음을 선행 연구를 통해서 확인되었다. 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 프로그램의 특성과 관련해서는, 일반계열이 타 전공계열에 비해 전공불일치가 많이 일어나며(김기현, 2006; 김주섭, 2005), 의료나 교육 등 직업과 보다 직접적으로 연계된 전공 계열 분야의 졸업자들에게서는 전공불일치 정도가 비교적 낮게 나타나는 것으로 보고되고 있다(김기현, 2006; Wolbers, 2003). 종사자상 지위와 관련해서는 정규직보다 비정규직이 전공불일치(Wolbers, 2003) 및 학력과잉의 상태(김주섭, 2005; 신선미·손유미, 2008)에 놓일 가능성이 높았으며, OJT 경험이 있을 경우에는 숙련불일치 정도가 낮은 것으로 나타났다(Sicherman, 1991). 경기변동은 직무불일치와 상대적으로 높은 관련이 있으며(Wolbers, 2003), 일터 규모와 관련해서는 일관된 결론이 나오지 않았다. 조사의 특성에 따라 규모가 작을수록(김주섭, 2005; 박천수, 2004; 신선미·손유미, 2008), 또 때로는 규모가 클수록(김주섭·이상준, 2000; 박성준, 2005) 교육과잉의 가능성이 높은 것으로 보고되었다. 또한 개인 네트워크를 이용하여 취업한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 학력과잉이 될 가능성이 높다고 밝히고 있다(김주섭, 2005; 노일경·임언, 2009).

직무불일치가 노동시장에서의 성과에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 직무불일치와 임금의 관계를 검토한 많은 연구에서 특히, 교육불일치가 임금에 영향을 미치는 것을 밝히고 있다(Allen & Van der Velden, 2001; 박천수, 2004; 김주섭, 2005; 박성준, 2005; 노일경·임언, 2009).

직무불일치의 원인 및 결과만이 아니라, 그러한 상태가 얼마나 지속되며, 그것이 전환되는 데 작용하는 요인이 무엇인가도 중요한 질문이다. 일자리 이동을 위한 구직활동 및 경력 이동과 부족한 자격 및 숙련을 보충하기 위한 교육훈련이 대표적인 직무불일치 해결을 위한 활동이라 하겠다(Wolbers, 2003). 직무불일치의 상태가 얼마나 지속되고 그것이 전환되는 것에 따른 노동시장에서의 성과가 어떠한가에 대한 선행 연구는 많지 않다. 김주섭(2005)은 한국고용정보원의 청년패널조사 1차년도 및 3차년도 자료를 활용하여, 학력과잉(교육과잉)의 지속 비율을 검토하고, 기혼자의 경우 학력과잉 상태에서 탈출한 가능성이 적고, 근속연수가 긴 근로자들은 학력과잉 상태에서 벗어날 확률이 높은 것으로 확인하였다. 또한 한편, 전문대졸자의 경우 학력 과잉 상태에서 적정 학력 상태로 전이될 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

직무불일치 상태의 변화는 한 직장에서 근속기간이 늘어남으로써 일어나기도 하지만, 다른 한편으로 직장 이동을 통해 일어나는 경우도 고려해 볼 수 있다. 그런데, 이에 대하여 채창균(2005)은 전문대학 및 대학 모두에서 첫 직장의 과잉교육상태가 직장이동을 통해 해소된 근로자는 12.9%에 불과한 것으로 확인하였다. 그는 첫 직장에서의 과잉교육 상태가 이직 결정에 유의한 영향을 미치지 않지만, 현 직장에서의 학력 일치를 높이는 효과는 매우 제한적이라고 설명하고 있다.

기존의 직무불일치 연구에서 가장 빈번하게 다루어져왔던 주제 중의 하나는 고학력 노동자의 교육불일치, 특히 교육과잉에 관한 것이었다(김주섭, 2005; 박성준, 2005; 신선미·손

유미; 2008). 이들 연구는 대부분 4년제 대학의 졸업자들이 연구의 주된 대상으로 설정되었다. 전문대생이나 여성의 직무불일치에 대한 연구는 상대적으로 찾기 어렵다. 본 연구에서는 전문대졸 이하의 학력을 가진 젊은 여성이 직무불일치를 겪고 있는 정도를 파악하고, 이러한 불일치가 지속되는 양상을 살펴보고 그러한 양상의 지속과 관련되는 변인을 알아보 고자 한다.

한국 여성의 경제활동참가율은 지난 몇 년간 50%대를 유지해오고 있으며, 최근에는 그나마 감소하는 추세를 보이고 있다. 또한 고용의 양적인 측면만이 아니라 질적인 면에서 볼 때도 성별 임금 격차는 증가하는 추세이다. 여성 근로자의 낮은 고용의 질은 고졸 및 전문대졸 청년 여성에게도 예외가 아니다. 20~24세의 여성의 경제활동인구는 2005년 112만 명(62.6%)에서 2009년 81만 명(53%)으로 감소하고, 비경제활동인구 역시 동기간에 67만 명에서 71만8천명으로 증가하여, 결과적으로 경제활동참가율은 9.6%나 하락한 것으로 나타났다. 또한 취업자는 2005년 102만3천명(57.2%)에서 2009년 74만3천명(48.6%)으로 감소하여, 8.6%가 감소하였다. 이러한 수치는 동 기간 전체 여성 고용 구조와 비교해 볼 때 훨씬 급격한 감소치이다. 김태홍(2009)은 최근 경기침체로 인해 일자리 감소효과가 가장 큰 여성 집단이 신규로 노동시장에 진입하는 20대 초반의 여성 청년층이라 보고 있다.

본 연구에서는 한국교육고용패널 4차(2007년)와 5차(2008년) 자료를 이용하여 고졸 및 전문대졸 여성 청년 취업자의 직무불일치의 현황 및 그것의 지속 및 전환 실태, 직무불일치 전환에 따른 노동시장에서의 성과 변화, 직무불일치 전환과 관련된 요인이 무엇인가에 대하여 검토하고자 한다.

본 연구의 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 2007년에 취업 상태에 있던 청년 여성의 2008년도의 취업 상태와 직무불일치 상태는 어떠한가? 학력에 따른 차이가 있는가? 둘째, 2007년도의 직무불일치가 2008년도에도 이어지는 경우는 얼마나 되는가? 셋째, 직무불일치의 유지 및 변화 유형은 고졸 여성과 전문대졸 여성 간에 차이가 있는가? 넷째, 2007년도에 직무불일치를 인식한 집단 중에서 불일치 상태를 유지한 경우와 일치 상태로 전환한 집단간에는 소득과 직장만족도 변화에 어떠한 차이가 있는가? 학력에 따라서 직무불일치전환이 소득이 직장만족도와 갖는 관련성이 차이가 있는가? 다섯째, 직무불일치전환과 직장이동은 어떠한 관련이 있는가?

II. 선행 논의

1. 직무불일치의 의미 및 측정 방법

통상적으로 ‘직무불일치’에는 숙련불일치(skill mismatch), 교육불일치(education mismatch), 전공불일치(subject mismatch) 등의 개념이 포함된다. 우선, 교육불일치는 학교교육 졸업자

들의 교육적 성취인 학력과 직무에서 필요로 하는 학력 사이의 차이로 파악된다. 이때 직무에서 필요로 하는 교육 수준보다 더 높은 교육 수준을 획득한 경우를 과잉교육이라고 하고, 그 반대 상황을 교육부족이라고 한다. 한편, 고등교육이 대중화되고, 과잉교육의 문제가 강조되면서 더불어 부각된 불일치 개념이 바로 전공불일치이다.

직무불일치를 측정하는 하나의 방법은 직무분석에 근거한 객관적 방법으로서, 특정 직종의 직무 수준을 체계적으로 측정하여 불일치를 파악하는 방법이다. 이는 직무 내용 및 수준의 체계적 측정이 가능하여 비교적 신뢰성이 높다는 장점을 지니고 있다. 그러나 직업정보의 지속적인 업데이트가 보장되지 않는 한 이와 같은 신뢰성이 지속되기 어려우며, 업데이트에 따른 비용도 많이 소요된다는 단점이 보고되기도 한다. 국내에서는 김주섭·이상준(2000), 박성준(2005) 등의 연구에서 이의 방법을 도입하여 교육과잉실태 및 교육과잉실태가 임금에 미치는 영향 등을 파악하였다.

직무불일치를 측정하는 또 다른 방법은 응답자들의 자기 평가에 기초하고 있는 주관적 측정의 방법이다(Duncan & Hoffman, 1981). 이 방법은 응답자에게 직접 질문을 던져 본인의 판단에 따라 불일치 여부를 측정한다. 주관적 방법은 객관적 방법에 비해 사용하기가 용이하다는 장점이 있으나, 측정에서의 엄격함이 부족하다는 단점이 있다. 특히 응답자들이 자신의 수준을 과대 추정하여 보고할 가능성이 높다는 것이다. 국내에서는 박천수(2004), 김주섭(2005), 노일경·임언(2008) 등이 각각 한국고용정보원의 청년패널, 한국노동연구원의 노동패널, 한국직업능력개발원의 교육고용패널의 설문을 이용하여 직무불일치 실태를 분석하였다.

2. 직무불일치의 지속

가. 직무불일치 지속 기간

직무불일치를 바라보는 이론적 견해에 따라 직무불일치가 일어나는 원인은 크게 3가지로 설명된다. 우선 인력의 공급 입장에서 불일치를 설명하고 있는 논의로서, 인간자본론)의 견해를 들 수 있는데, 이들 논의에서는 인적 자본의 축적의 비대칭으로 불일치가 일어난다고 설명하고 있다. 두 번째 입장의 대표적인 것은 배치이론으로, 인력의 수요측 입장에서 일자리 직무 수준과 노동자의 능력 수준이 합치되지 않을 경우에 불일치가 일어난다고 보고 있다. 마지막으로 불일치의 원인을 노동력의 공급과 수요의 연계 과정 자체에서 찾고자 하는 입장이 있는데, 이의 관점에서는 불일치를 노동시장에의 적응과정에서 일어나는 비교적 일시적인 상황으로 보고, 적절한 일자리를 찾는 과정에서 불충분한 정보를 제공받아서 불일치가 일어난다고 보고 있다(노일경·임언, 2009).

이와 같은 직무불일치가 일어나는 원인에 대한 다양한 입장의 차이는 불일치의 지속기간을 설명하는 데에도 공히 적용되고 있다. 우선, 인적자본론이나 적응론의 관점을 견지하고 있는 논자들의 경우에는 불일치, 특히 과잉교육의 상태가 비교적 단기적으로 나타난다고

본다(Duncan and Hofman, 1981). 이들은 고학력의 노동력 공급이 증가함에 따라 중장기적으로 이들 고학력 노동자의 수요도 증가할 것이므로, 특히 고학력자의 과잉교육 현상은 일시적 문제라고 본다. 이에 비해 노동시장의 구조적 문제가 주요하게 제기되는 배치론의 경우, 과잉교육은 비교적 장기적 문제로 발전될 수 있다고 보고 있다(Sloane et al., 1999; Dolton & Vignoles, 2000).

과잉교육 현상이 경제 내에서 영구적인 문제인지 혹은 일시적 현상인지에 대한 검토는 고용 정책의 방향과 관련하여 중요한 사항으로 파악될 수 있으므로, 각국에서는 과잉교육의 지속에 대한 문제가 주요하게 다루어진다. 과잉교육의 지속여부는 국가별로 과잉교육 경험자에 대한 불이익이나 노동시장의 상황과 제도에 따라 다르게 보고되고 있다(박천수, 2004).

나. 직무불일치 상태의 전환 요인

불일치 상태의 전환과 관련하여 국내에서 실시한 대표적인 연구로 김주섭(2005)의 연구를 들 수 있다. 그는 중앙고용정보원의 청년패널조사 1차년도 및 3차년도 자료를 활용하여, 학력과잉(교육과잉)의 지속기간을 분석한 결과, 2년 사이에 적정학력에서 과잉학력으로 변화한 경우는 16.7%로, 과잉학력에서 적정학력으로 이동한 경우는 65.8%로 나타났다. 그는 이러한 결과가 노동시장에서 학력과잉으로 인한 비효율이 비교적 빠른 속도로 극복되고 있다는 것을 시사하는 것이라고 언급하고 있다. 또한 그는 학력과잉 변화를 결혼여부별, 근속연수별, 학력별로 살펴보았는데, 그 결과는 다음과 같다. 우선 기혼자의 경우 학력과잉 상태에서 탈출한 가능성이 적은 것으로 나타났는데, 그 이유는 기혼자는 학력과잉 상태를 벗어나기 위해 선택해야 할 위험부담(예컨대 전직 등의 행동)을 감당할 수 있는 여지가 상대적으로 적기 때문이라고 설명하고 있다. 또한 근속연수가 긴 근로자들은 학력과잉 상태에서 벗어날 확률이 높은 것으로 나타나, 기업 내 직무전환의 기회가 근속기간과 정(+)의 관계에 있음을 시사하고 있다.

한편, 전문대졸자의 경우 학력 과잉 상태에서 적정 학력 상태로 전이될 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과에 대해 연구자는 2~3년제 대학졸업자들이 수행할 수 있는 직무의 폭이 넓기 때문이라고 보고 있다. 즉, 전문대졸자가 수행하는 직무는 고졸자가 수행하는 직무수준과 대졸자들이 수행하는 직무수준을 거의 다 아우를 수 있을 정도로 범위가 넓어서, 학력과잉 상태에 있는 전문대 학력 근로자들이 적정 학력 직무로 이동할 기회도 그만큼 넓기 때문이라는 것이다.

직무불일치 상태의 변화는 한 직장에서 근속기간이 늘어남으로써 일어나기도 하지만, 다른 한편으로 직장 이동을 통해 일어나는 경우도 고려해 볼 수 있다. 그런데, 이에 대하여 채창균(2005)은 전문대학 및 대학 모두에서 첫 직장의 과잉교육상태가 직장이동을 통해 해소되는 비율이 낮았다는 결과를 보이고 있다. 그에 따르면, 전문대학 졸업자 10467명 중 직장 이동 경험이 있는 취업자는 27.6%인 2,902명이며, 첫 직장에서의 과잉교육 상태에 놓여 있던 취업자 1,054명 중 28.7%인 302명이 직장이동을 경험하였다. 그리고 직장이동을 통해

과잉교육이 해소된 근로자 수는 136명이었는데, 이는 과잉교육 취업자의 12.9%에 불과한 수치였다. 그는 첫 직장에서의 과잉교육 상태가 이직 결정에 유의한 영향을 미치지만, 현 직장에서의 학력 일치율을 높이는 효과는 매우 제한적이라고 설명하고 있다.

이상의 내용에서와 같이, 직무불일치 상태의 변화를 가져올 수 있는 것에는 여러 가지들을 들 수 있겠지만, 취업자의 보다 적극적인 직무불일치 극복의 노력이라는 차원에서는, 일자리 이동을 위한 구직활동 및 경력 이동과 부족한 자격 및 숙련을 보충하기 위한 추가교육 훈련 등을 대표적으로 들 수 있다(Wolbers, 2003).

우선 구직활동 및 경력 이동과 관련하여, 인간자본론의 견해에서는 낮은 수준의 직업이 높은 수준의 직업으로의 전환을 위한 투자의 기회가 될 수 있기 때문에 과잉교육은 종종 계획된 선택으로 해석되기도 한다. 예컨대 Sicherman(1991)은 과잉교육자들이 더 높은 수준의 직업으로 전환될 가능성이 높음을 보고하고 있다. Alba-Ramirez(1993)의 경우에도 과잉교육자들은 회사를 옮길 때 일자리도 바꿀 가능성이 높은 반면, 과소교육자들은 동일한 직무의 다른 일터로 이동할 가능성이 더 높다고 보고하고 있어서, 과잉교육자들이 일자리 변동에 보다 우위적 위치에 있음을 시사하고 있다. 그는 과잉교육자들은 보다 일반적인 능력 향상의 투자 결과이며 과소교육자들은 보다 특정 능력 및 기술 향상에의 투자 결과이기 때문에 이와 같은 차이가 나타난다고 설명한다.

구직 활동보다는 설명력이 적기는 하지만(Wolbers, 2003), 계속교육훈련 기회의 참여 역시 주요한 직무불일치 극복 전략이다. 계속교육훈련 기회의 참여는 인간자본론의 입장에서 과잉교육보다는 과소교육의 측면에서 더 설득력 있게 논의된다. 이에 과소교육자들이 과잉교육자들보다 기술 훈련 및 더 많은 경험과 결합될 가능성이 높으며(Alba-Ramirez, 1993), 근속연수가 길수록 전공에 맞는 일자리 이동을 위해 교육훈련 및 자기개발의 노력이 많이 이루어졌다고 보고되기도 한다(Wolbers, 2003).

3. 여성 청년층의 고용 구조

여성의 경제활동참여 및 고용의 정도와 질이 남성이 그것과 비교할 때 상대적으로 저조하다는 것은 이미 많이 알려진 사실이다. 또한 최근 들어 여성의 경제활동인구가 1천만 명을 넘긴 것은 여성의 경제참여도가 과거보다는 매우 높아진 것을 보여주고 있지만, 이 역시 OECD 국가와 비교할 때는 여전히 낮은 수치임을 알 수 있다(김태홍, 2009). 여성 경제활동인구는 2005년 1,968만3천명(50.1%)에서 2009년에 2,049만6명(49.2%)으로 81만3천명이 증가하였으나, 동시에 비경제활동인구가 동 기간에 982만3천명에서 1,042만명으로 59만7천명이 증가하여, 전체 참가율은 0.9%p 떨어진 것으로 나타났다. 또한 취업자 수 역시 952만6천명(48.4%)에서 1,373만4천명(47.7%)으로 0.7%p 감소함으로써, 최근의 전반적인 취업 감소세의 흐름을 엿볼 수 있다.

이러한 여성 고용의 양적인 취약점 이외에 고용의 질적인 면에 있어서도 한계가 여전히 보고되고 있는데, 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 성별간 임금 격차가 지속되고 있다. 임금계

층별로 살펴보면 여성근로자는 대부분이 저임금계층에 집중적으로 분포되어 있다. 또한 남녀 임금 수준의 측면에서도, 2008년 기준(통계청 자료)으로 월급여총액이 남성 근로자는 233만2천원, 여성 근로자는 158만6천원으로 나타나, 여성근로자의 임금 수준이 남성 근로자의 68% 수준을 기록하고 있다. 둘째, 고용 지위 면에서 여성의 비정규직화가 가속화되고 있다. 특히 이들의 경우 실업 후에 재취업의 경로로 이행할 경우 낮은 고용의 질이 지속될 가능성이 매우 높아 이의 문제를 가중시키고 있다. 셋째, 취업자의 경우에는 취업 지속성이 높은 반면, 비경제활동인구의 상태지속성은 높게 나타나 여성 경제활동인구 분포에서 양극화를 보인다. 여성인력 활용에 대한 정책이 주로 실업자 위주로 이루어져 왔던 현실을 고려할 때, 취업자와 비경제활동인구에 대한 보다 세분화된 관심이 필요하다 할 수 있다. 또 다른 양극화는 여성노동시장의 계층화로 드러나는데, 특히 하위 일자리 취업 여성의 경우 빈곤화가 심화되고 있다. 그런데 우리나라 여성노동시장에서 저학력, 고연령대의 비율이 높다는 점을 감안할 때, 이러한 하위 일자리에 치우친 여성노동시장의 일자리 분포 및 증가 추세는 여성 근로자들 전반에 걸쳐 빈곤화의 확대를 초래할 위험이 있다(김영옥 외, 2006).

이상의 내용처럼 여성 근로자의 낮은 고용의 질은 본 연구에서 주목하고 있는 고졸 및 전문대졸 여성, 즉 연령대로 보면 20~24세의 여성의 통계치에서도 잘 드러나고 있다. 이들의 경우 경제활동인구는 2005년 112만 명(62.6%)에서 2009년 81만 명(53%)으로 감소하고, 비경제활동인구 역시 동기간에 67만 명에서 71만8천명으로 증가하여, 결과적으로 경제활동 참가율은 9.6%나 하락한 것으로 나타났다. 또한 취업자는 102만3천명(57.2%)에서 74만3천명(48.6%)으로 감소하여, 8.6%가 감소하였다. 이러한 수치는 동 기간 전체 여성 고용 구조와 비교해 볼 때 훨씬 급격한 감소치이다. 특히 전체 여성 실업률의 추이와 비교할 때, 상대적으로 높은 실업률 수치는 20~24세의 여성의 고용 상태가 훨씬 더 열악하다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다(통계청, 경제활동인구조사)

이와 관련하여 김태홍(2009)은 최근 경기침체로 인해 일자리 감소효과가 가장 큰 여성 집단이 신규로 노동시장에 진입하는 20대 초반의 여성 청년층이라는 것이다. 일반적으로 취업난이 장기화되면 여성 청년층 실직자의 상당수는 결혼 등으로 비경제활동인구로 전환되거나, 혹은 비정규직으로 일정기간 일하다가 비경제활동인구로 전환된다고 한다. 또한 이들 세대 여성인력들의 대부분은 다시는 노동시장에 진입하지 않고 사장될 가능성 또한 높다. 육아, 가사를 사유로 한 여성 비경제활동인구가 증가하고, 취업을 위해서 학원, 기관에 통학하는 비경제활동여성이 감소하며, 여성 구직단념자가 증가하는 등의 현상은 경기침체가 장기화되기 시작하는 초기에 전형적으로 나타나는 여성 고용의 특징이라는 것이다(김태홍, 2009).

다음으로 임금(월 급여 총액) 수준을 살펴보면, 고졸 남성은 133만4천원, 고졸 여성은 133만5천원, 전문대졸 남성은 141만4천원, 전문대졸 여성은 133만8천원으로 나타나고 있다(통계청, 2008). 고졸 취업자의 경우 남녀 간 차이가 나타나지 않는 반면, 전문대졸 취업자의 경우에는 남성이 여성보다 높은 임금을 받고 있다. 즉, 여성의 경우 학력 간 차이, 즉 고졸과 전문대졸 간의 차이가 크지 않은 것을 알 수 있으며, 이는 상대적으로 전문대 졸업의 여성층의 임금 수준이 더 열악할 수 있음을 간접적으로 시사하고 있다.

이상의 내용으로 볼 때, 20~24세의 여성 취업자는 여성과 청년이라는 두 가지의 고용에서의 주요한 장애물을 중복적으로 경험함으로써 고용 불안정의 사각지대에 놓이게 될 가능성이 더욱 더 높아지고 있다고 할 수 있다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 표본의 특성

본 연구에서는 한국직업능력개발원에서 2004년도부터 실시하고 있는 「한국교육고용패널조사(Korean Education and Employment Panel, KEEP)」의 2007년(4차년도) 자료와 2008년(5차년도) 자료를 활용하였다. 4차 조사(2007년) 시 여성 취업자 461명(고졸: 244, 전문대졸 217명)명 중에서 2008년도 조사에 응답한 373명(고졸: 188명, 전문대졸: 185명)이 본 연구의 표본이다. 2007년도에 직장에 다닌 여성 근로자 중에서 2008년도에 재직 중인 여성은 73%에 해당하는 총 274명(고졸: 133명, 전문대졸: 141명)이며 이들 중에서 학교도 안다니며 취업도 하지 않은 경우는 80명(고졸: 41명, 대졸: 39명)으로 전체의 21.5%에 달한다. 본 연구에서는 2007년과 2008년 조사에서 일관되게 취업자의 상태에 있는 274명을 대상으로 그들의 직무불일치의 변화 양상을 검토하였다.

〈표 1〉 2007년도 여성 취업자의 학력에 따른 2008년도 재학 및 취업 상황

재학 상황	학력						전체
	고졸			대졸			
	현재 일자리 유무			현재 일자리			
일자리유무	예	아니오	전체	예	아니오	전체	
학교에 안 다님	120	41	161	136	39	175	336
2년제 전문대학	4	6	10	2	1	3	13
3년제 전문대학	2	3	5	3	3	6	11
4년제 대학교	7	5	12	0	1	1	13
전체	133	55	188	141	44	185	373

2. 직무불일치전환 유형 구분

본 연구에서 직무불일치는 능력불일치와 교육불일치를 포함한다. 각 불일치별로 전환유형은 5개 집단으로 나뉜다. 불일치유형이 2년 동안 교차되는 유형은 모두 9가지(부족→부족, 부족→일치, 부족→과잉, 일치→부족, 일치→일치, 일치→과잉, 과잉→부족, 과잉→일치,

과잉→과잉)가 있다. 본 연구에서는 이 중에서 2007년도에 불일치를 경험한 집단 중에서 그것이 유지되거나 일치로 전환한 4 집단(부족→부족, 부족→일치, 과잉→과잉, 과잉→일치)을 주된 비교 대상으로 하며, 비교 준거를 위하여 일치→일치 집단을 추가로 포함하여 총 5개 집단을 비교하였다.

3. 변수 구성

분석에 활용된 변수 및 각 변수의 측정 방법은 <표 2>와 같다. 직무불일치를 확인하는데 활용된 질문은 ‘현재 직장에서 요구하는 교육수준이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?’, ‘현재 직장에서 요구하는 기술과 능력이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?’, 이다. 5점 척도 상에서 “아주 높다”와 “높다”를 ①부족으로, “내 수준과 비슷하다”를 ②일치로, “낮다”와 “아주 낮다”를 과잉으로 구분하였다.

월평균소득은 월평균임금에 초과근로수당, 특별급여를 더한 결과이다. 직장만족도는 직무만족도, 근무환경만족도, 근무시간만족도, 의사소통 및 인간관계만족도, 임금만족도, 개인의 발전가능성만족도, 복지후생만족도, 직장의 안정성만족도 등 직무 수행과 관련된 7개 항목의 만족도 점수를 합산하여 평균을 낸 값으로서 신뢰도는 .8을 넘는다.

<표 2> 변수에 관한 설명 및 측정방법

변수		설명 및 측정방법	해당 문항
직무 불일치	능력_직무불일치	①부족, ②일치, ③과잉	F3Y05030(2007년) F4Y05030(2008년)
	교육_직무불일치	①부족, ②일치, ③과잉	F3Y05031(2007년) F4Y05031(2008년)
직무불일치 전환 유형	교육_직무불일치 전환 유형	①부족→부족, ②부족→일치, ③과잉→과잉, ④과잉→일치, ⑤일치→일치	2007년 유형구분과 2008년 구분을 동시에 적용
	능력_직무불일치 전환 유형	①부족→부족, ②부족→일치, ③과잉→과잉, ④과잉→일치, ⑤일치→일치	2007년 유형 구분과 2008년 구분을 동시에 적용
노동시장 결과	월평균소득	월평균 임금, 초과근로수당, 특별급여의 합계	F3Y05023+F3Y05024+F3Y05025 (2007년) F4Y05023+F4Y05024+F4Y05025 (2008년)
	직장만족도	2007년 (7문항 $\alpha=.814$) 2008년 (7문항 $\alpha=.811$)	F3Y05032+F3Y05033+F3Y05034+ F3Y05035+F3Y05036+F3Y05037+ F3Y05040 F4Y05033+F4Y05034+F4Y05035+ F4Y05036+F4Y05037+F4Y05038+ F4Y05039
	학력	고졸, 전문대졸	F4Y02001(2008년)
	근속기간	현 직장에서 근무 월 수	F4Y05004(2008년)

IV. 분석 결과

1. 학력에 따른 직무불일치 유형 분포 차이

직무불일치 유형별 분포가 학력에 따라서 차이가 있는가를 살펴본 결과 2007년도의 직무 불일치 유형 분포가 전문대졸 여성과 고졸 여성 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 드러났다. 고졸 여성 취업자 일수록 자신의 능력과 직장에서 요구하는 능력이 일치한다고 인식하는 비율이 높으며, 전문대 졸업 취업자는 고졸 취업자에 비하여 자신의 능력이 과잉이라고 인식하는 비율이 높은 경향을 보였다. 교육수준의 불일치에서도 비슷한 경향을 확인할 수 있었으나 그 차이가 통계적으로 유의미하지는 않았다.

그러나 학력과 직무불일치 분포간의 이와 같은 관계는 2008년도 자료에서는 확인되지 않았다. 즉, 능력과 교육 두 측면에서 모두 학력별 교차분석 결과 통계적으로 유의미하지 않았다. 2007년도는 전문대졸 여성이 신규로 노동시장에 진입하는 해였으므로 전문대졸 여성은 대부분 신규취업자인 반면, 고졸 여성은 노동시장 경험이 상대적으로 길어서 불일치가 나타나는 양상에 차이가 있었던 반면, 2008년도에는 전문대졸 여성이 직장생활 경험을 통하여 불일치를 상대적으로 더 많이 해소하여 고졸 여성과의 차이가 완화된 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 3〉 학력에 따른 직무불일치 유형 분포 교차분석 결과

			2007년			2008년			
			고졸	전문대졸	전체	고졸	전문대졸	전체	
능력_직무 불일치 유형	부족	빈도	18	28	46	15	29	44	
		%	10%	17%	13%	12%	21%	17%	
	일치	빈도	138	100	238	96	87	183	
		%	78%	60%	69%	74%	64%	69%	
	과잉	빈도	22	38	60	19	20	39	
		%	12%	23%	17%	15%	15%	15%	
	전체	빈도	178	166	344	130	136	266	
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
				$\chi^2=12.104(df=2), p=.002$			$\chi^2=4.790(df=2), p=.091$		
	교육_직무 불일치 유형	부족	빈도	24	30	54	17	24	41
%			13%	18%	16%	13%	18%	15%	
일치		빈도	133	106	239	89	92	181	
		%	75%	64%	69%	68%	68%	68%	
과잉		빈도	21	30	51	24	20	44	
		%	12%	18%	15%	18%	15%	17%	
전체		빈도	178	166	344	130	136	266	
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			$\chi^2=4.892(df=2), p=.087$			$\chi^2=1.474(df=2), p=.479$			

2. 직무불일치 상태의 유지 및 변화

가. 직무불일치 유형이 변하지 않은 경우

2007년도의 직무불일치 상태가 2008년에 어떻게 변화하는가에 대하여 교차분석을 하였다. 능력불일치의 측면에서 보면, 116명(51%)은 4차와 5차 조사에서 일관되게 자신의 능력과 직업에서 요구하는 능력이 일치하는 것으로 인식하고 있었다. 한편 4차 때 능력이 부족하다고 인식하고 5차 조사에서도 여전히 자신의 능력이 직업에서 요구하는 능력에 비하여 부족하다고 인식하고 있는 경우는 13명으로서 전체의 6%에 해당된다. 반면 11명(5%)은 일관되게 자신의 능력이 직업에서 요구하는 능력에 비하여 과잉된 상태라고 인식하고 있었다. 전체의 61%(140명)이 능력상의 직무불일치 유형이 일치→일치, 부족→부족, 과잉→과잉으로 변함없이 지속되었음을 알 수 있다.

교육수준의 일치라는 측면에서 보면, 일치 또는 불일치의 유지 비율이 능력불일치와 비슷한 규모의 일관성을 보이고 있다. 전체 응답자의 중에서 119명(52%)이 일관되게 일치 상태를 유지하고 있으며, 12명(5%)은 부족한 상태를, 12명(5%)은 과잉 상태를 일관되게 유지하고 있었다. 전체의 63%(143명)이 교육 수준면에서의 직무불일치 유형이 일치→일치, 부족→부족, 과잉→과잉으로 유지되었다.

나. 직무불일치 유형이 변한 경우

2007년도와 2008년도 사이에 불일치 유형이 변화한 경우도 적지 않았다. 능력_직무불일치 유형에서는 전체의 49%가 일치에서 불일치로 또는 불일치에서 일치 상태로 변화하였다. 교육_직무불일치 유형에서는 전체의 37%(80명)이 일치에서 불일치로, 불일치에서 일치로 유형이 변화하였다. 2007년도에는 능력 부족 또는 과잉으로 불일치 상태에 있었으나 2008년에 능력과 직무가 일치하는 것으로 전환된 경우는 43명 (20 +23)이며, 교육 수준이 직무와 일치하는 것으로 전환된 경우는 41명 (24 +17)이다. 이들은 각각 전체 응답자의 19%, 18%이다.

2007년도에 직무에 비하여 능력이 부족했다고 인식한 집단에서 2008년도에 일치로 전환한 비율은 34%이며, 2007년도에 자신의 능력이 과잉이라고 인식한 사람 중에서 2008년도에 일치로 전환한 비율은 59%에 이른다. 2007년도에 교육수준이 부족하다고 인식한 사람 중에서 2008년도에 일치로 전환한 경우는 57%이며, 교육과잉이었던 사람들 중에서 일치로 전환한 경우는 53%로서 적지 않은 사람들이 시간이 경과함에 따라서 불일치에서 일치 상태로 전환하는 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 2007년도와 2008년도, 직무불일치 유형의 변화

		2008년도 직무불일치 유형								
		능력불일치				교육불일치				
		부족	일치	과잉	전체	부족	일치	과잉	전체	
2007년도 직무 불일치 유형	부족	빈도	13	20	1	34	12	24	6	42
		전체 %	6%	9%	0%	15%	5%	11%	3%	18%
	일치	빈도	19	116	20	155	18	119	17	154
		전체 %	8%	51%	9%	68%	8%	52%	7%	68%
	과잉	빈도	5	23	11	39	3	17	12	32
		전체 %	2%	10%	5%	17%	1%	7%	5%	14%
	전체	빈도	37	159	32	228	33	160	35	228
		전체 %	16%	70%	14%	100%	14%	70%	15%	100%

3. 직무불일치전환과 소득 및 직장만족도 변화

가. 직무불일치전환 유형

2007년도에서 2008년의 직무불일치 유형이 교차하는 유형은 모두 9가지 유형이 있으나⁴⁾, 그 중에서 2007년도와 2008년도 직무불일치 유형이 유지된 집단(부족→부족, 과잉→과잉)과 직무불일치 상태에서 일치 상태로 전환한 집단(부족→일치, 과잉→일치)을 주요 비교 대상으로 하였다. 아울러 이들의 변화 양상의 비교 준거집단으로 2007년과 2008년 일관되게 직 무가 일치된 집단(일치→일치)을 포함하였다. 불일치라는 점에서는 동일하지만 “부족”과 “과잉”은 속성에서 차이가 있으므로 동일한 집단으로 합치지 않고, 별개로 분리하여 집단을 비교하였다.

나. 직무불일치전환 유형별 직장만족도 변화 차이

직무불일치가 변화한 유형별, 학력별 2007년도와 2008년도의 직무만족도 평균은 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 2007년도와 2008년도의 직무불일치전환 유형에 따른 학력별 직장만족도 평균

		직장만족도						
		2007년			2008년			
		평균	sd	N	평균	sd	N	
유형	학력	〈능력_직무불일치전환 유형에 따른 직장만족도〉						
		부족→부족						
		고졸	24.8	5.9	4	20.3	5.1	4
		전문대졸	22.1	4.3	9	24.1	6.3	9
전체		22.9	4.7	13	22.9	6.0	13	

4) 일치→일치, 일치→부족, 일치→과잉, 부족→부족, 부족→일치, 부족→과잉, 과잉→과잉, 과잉→일치, 과잉→부족

〈능력_직무불일치전환 유형에 따른 직장만족도〉

		직장만족도					
		2007년			2008년		
유형	학력	평균	sd	N	평균	sd	N
부족→일치	고졸	23.1	3.8	9	25.6	5.3	9
	전문대졸	24.5	3.9	11	24.0	3.2	11
	전체	23.9	3.8	20	24.7	4.2	20
과잉→일치	고졸	20.9	3.6	10	23.7	3.8	10
	전문대졸	21.5	3.6	13	20.3	2.7	13
	전체	21.3	3.6	23	21.8	3.6	23
과잉→과잉	고졸	17.5	5.0	6	21.0	4.0	6
	전문대졸	21.4	4.0	5	24.0	2.9	5
	전체	19.3	4.8	11	22.4	3.7	11
일치→일치	고졸	23.5	3.8	64	24.2	3.5	64
	전문대졸	23.0	4.3	52	23.3	4.0	52
	전체	23.3	4.0	116	23.8	3.8	116
전체	고졸	22.9	4.2	93	23.9	3.9	93
	전문대졸	22.8	4.1	90	23.1	4.1	90
	전체	22.8	4.2	183	23.5	4.0	183

〈교육_직무불일치전환 유형에 따른 직장만족도〉

		직장만족도					
		2007년			2008년		
유형	학력	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N
부족→부족	고졸	25.2	5.2	5	22.8	4.4	5
	전문대졸	25.3	3.6	7	25.9	6.0	7
	전체	25.3	4.1	12	24.6	5.4	12
부족→일치	고졸	23.5	4.3	11	25.6	4.4	11
	전문대졸	23.0	4.0	13	22.5	2.8	13
	전체	23.3	4.1	24	24.0	3.9	24
과잉→일치	고졸	20.2	3.2	9	23.4	3.0	9
	전문대졸	21.4	3.8	8	21.0	2.9	8
	전체	20.8	3.4	17	22.3	3.1	17
과잉→과잉	고졸	20.0	4.6	6	22.2	2.4	6
	전문대졸	20.8	3.9	6	23.0	3.6	6
	전체	20.4	4.1	12	22.6	2.9	12
일치→일치	고졸	23.9	4.0	61	24.0	3.8	61
	전문대졸	23.0	4.2	58	23.5	4.0	58
	전체	23.4	4.1	119	23.8	3.9	119
전체	고졸	23.3	4.2	92	24.0	3.8	92
	전문대졸	22.9	4.1	92	23.3	4.0	92
	전체	23.1	4.1	184	23.6	3.9	184

직장만족도는 2007년도에서 2008년으로 가면서 적은 규모지만 증가하였다. 이러한 변화가 통계적으로 유의미한지를 알아보고, 직무불일치를 유지하는 집단과 변화된 집단 간에 차이가 있는가, 그러한 변화가 학력에 따라서 차이가 있는가를 반복측정분석을 통하여 검토하였다.

【표 6】 직무불일치전환 유형별, 학력별 직장만족도 변화 반복측정 분석 결과

	오차원	능력_직무불일치				교육_직무불일치			
		제공합	df	평균 제공	F	제공합	df	평균 제공	F
개체내 효과	시간	28.4	1	28.4	3.2*	26.2	1	26.2	2.89*
	시간 * 불일치전환유형	53.8	4	13.4	1.5	38.2	4	9.5	1.05
	시간 * 학력	1.4	1	1.4	.1	3.5	1	3.5	.39
	시간 * 불일치전환유형 * 학력	117.6	4	29.4	3.3**	60.4	4	15.1	1.66
	오차(시간)	1528.6	173	8.8		1578.1	174	9.0	
개체간 효과	불일치전환유형	292.8	4	73.2	3.2**	265.0	4	66.2	2.98**
	학력	6.0	1	6.0	.2	.9	1	.913	.04
	불일치전환유형 * 학력	105.8	4	26.4	1.1	57.6	4	14.4	.64
	오차	3951.1	173	22.8		3866.6	174	22.2	

* $p < .1$, ** $p < .05$

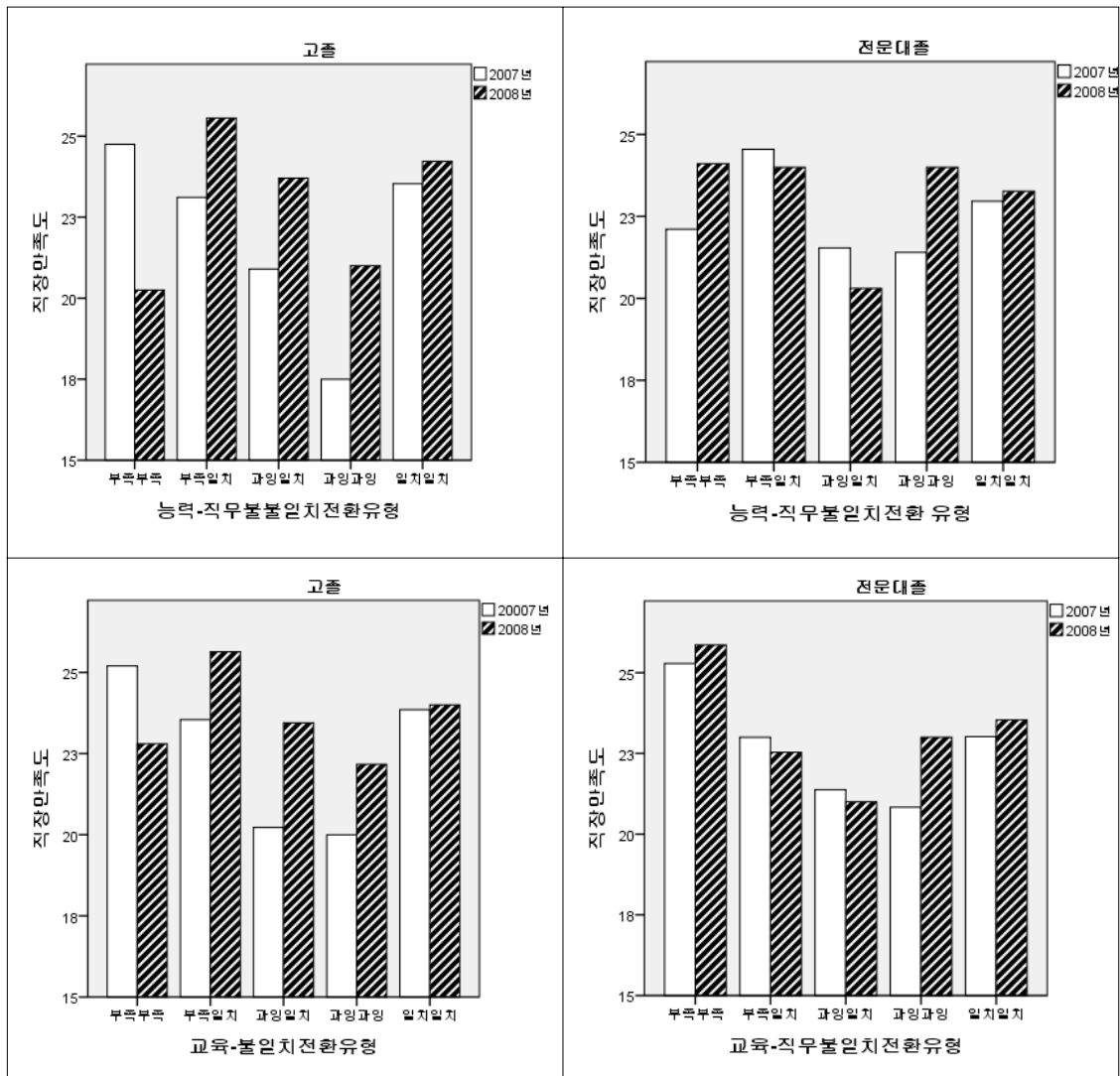
시간에 따른 변화와 그러한 변화 양상이 집단에 따라서 차이가 있는가를 알 수 있는 개체내 효과를 보면, 직장만족도가 2007년도와 2008년도 사이에 증가하기는 했으나 그 변화의 통계적 유의성은 유의도 $p=.1$ 수준에서만 의미가 있었다. 만족도가 증가하는 양상이 학력과 직무불일치전환 유형에 따라서 차이가 없었다. 그러나 시간, 불일치변화유형, 학력 간 상호작용이 능력불일치에서 통계적으로 유의미하였다.

집단 간에 직장만족도 차이가 있는가를 검토하는 개체간 효과에서 직무불일치전환 유형에 따라서 직장만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 능력_직무불일치와 교육_직무불일치에서 모두 동일하게 확인되었다. 불일치전환 유형별 직장만족도는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 직장만족도의 학력별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

고졸과 전문대졸을 구분하여 직무불일치전환 유형별 직장만족도 평균을 나타낸 것이 <그림 1>이다. 직장만족도가 증가하는 것이 일반적인 추세임에도 불구하고, 하위 집단에 따라서는 오히려 감소하는 현상이 나타났다. 그러한 현상이 두드러진 집단은 고졸 부족→부족 집단이다. 즉 2007년과 2008년 조사 시 일관되게 자신의 능력이 직무에서 요구되는 능력보다 부족하다고 인식하는 경우에는 직장만족도가 감소하였다. 반면, 부족→일치로 전환한 집단의 경우 증가폭도 크며 만족도 수준도 다른 집단에 비해서 높아서 대조를 이룬다. 비록 통계적 유의미성은 없으나 그림 상에서 주목할 만 한 점은 고졸 집단에서만 능력_직무불일치와 교육_직무불일치에서 일관되게 이와 같은 현상이 확인된다는 점이다. 전문대 집단의 경우 부족→부족 집단의 경우 가장 높은 직장만족도를 보이고 있으며 그러한 만족도가 1년 사이에 증가하였다. 이러한 사실은 고졸로서 인식하는 능력 혹은 학력 부족과 전문대졸이 인식하는 것과는 질적으로 다른 것임을 시사하고 있다.

과잉집단은 대체로 가장 만족도가 낮은 편이지만, 과잉→일치로 돌아선 경우와 지속적으로 과잉상태인 과잉→과잉 집단의 만족도 변화 패턴은 학력별로 차이가 있었다. 고졸의 경우에는 과잉→일치로 전환한 집단의 만족도가 더 높지만, 전문대의 경우 과잉 상태를 지속적으로 유지한 과잉→과잉 집단이 과잉→일치 집단에 비하여 만족도가 높은 것으로 나타났다.

이러한 사실은 앞에서 논의한바 ‘부족’의 개념이 학력에 따라서 다른 의미를 갖듯이, ‘과잉’의 의미도 질적인 차이가 있는 개념이라는 것을 시사한다. 이 표본에서의 학력 간 차이를 해석함에 있어서 주의할 사항은 전문대졸 집단은 2007년도에 신규취업이었다는 점과 작용한 결과일 수도 있다고 본다. 즉 학력 차이가 아니라 신규취업과 직장경력이 있는 집단 간 차이일 수도 있다는 점이다. 아울러 직장만족도의 불일치전환 유형별 차이 패턴에 있어서 학력 간의 이러한 차이는 향후 보다 큰 표본을 대상으로 재확인이 필요하며 신중한 해석이 요청된다.



〈그림 1〉 직무불일치전환 유형별, 학력별 직장만족도 변화

다. 직무불일치전환 유형별 소득 변화 차이

직무불일치전환 유형별, 학력별로 2007년도와 2008년도의 월평균소득 평균은 <표 7>과 같다. 전문대졸 고졸 여성 근로자 월평균 소득이 2007년도에는 120만원 내외이었으나 2008

년도에는 133만원을 약간 넘는 정도로 증가하였다. 학력별로는 고졸의 경우 126만원에서 138만원으로 변화하였으며, 전문대졸인 경우 112만원에서 127만원으로 변화하였다. 고졸 여성이 전문대졸 여성보다 임금이 더 높은 것은 고졸 여성의 근무기간이 더 길다는 것과 함께 노동시장에서 젊은 여성의 경우 전문대졸과 고졸간의 학력에 따른 프리미엄이 적은 것에 기인한다.

2007년도와 2008년도 월평균소득 변화가 통계적으로 유의미한가, 직무불일치를 유지하는 집단과 전환한 집단 간에 차이가 있는가, 그리고 그러한 변화가 학력에 따라서 차이가 있는가를 반복측정분석을 통하여 검토하였다(<표 8 참조>). 시간에 따른 변화와 관련된 개체 내 효과를 보면, 월평균소득은 2007년도와 2008년도 사이에 증가하였으며, 이는 통계적으로 유의미하다. 교육_직무불일치전환 유형에 따라서 소득 증가 폭에 차이가 있는 것으로 나타났다. 능력_불일치변화 유형에서는 소득 증가폭에 차이가 없었다. 시간, 불일치변화유형, 학력 간 상호작용은 통계적으로 유의미하지 않았다.

집단 간 차이를 의미하는 개체간 효과에서 능력_불일치 유형에서 직무불일치전환 유형과 학력 간의 상호작용이 통계적으로 의미 있었다. 반면, 교육_직무불일치 유형에 따른 집단구분에서는 학력에 따라서 월평균소득에 유의미한 차이가 있었으며 직무불일치전환 유형과 학력 간의 상호작용은 유의미하지 않았다.

〈표 7〉 2007년도와 2008년도의 직무불일치전환 유형별, 학력별 월평균 소득

(단위: 만원)

〈능력_직무불일치전환 유형에 따른 월평균소득〉

유형	학력	2007년			2008년		
		평균	표준편차	N	평균	표준편차	N
부족부족	고졸	147.0	45.6	4	152.5	55.2	4
	전문대졸	107.1	66.9	8	115.5	31.0	8
	전체	120.4	61.7	12	127.8	42.1	12
부족일치	고졸	135.6	29.7	9	160.0	43.9	9
	전문대졸	126.9	61.0	10	133.4	60.9	10
	전체	131.0	47.7	19	146.0	53.8	19
과잉일치	고졸	115.9	40.6	10	139.2	54.6	10
	전문대졸	110.0	59.9	12	124.2	42.7	12
	전체	112.7	50.9	22	131.0	47.8	22
과잉과잉	고졸	111.8	37.9	6	108.0	30.9	6
	전문대졸	99.0	30.5	5	110.4	39.3	5
	전체	106.0	33.7	11	109.1	33.1	11
일치일치	고졸	126.9	32.3	56	136.8	36.3	56
	전문대졸	111.5	35.2	47	130.0	33.0	47
	전체	119.9	34.4	103	133.7	34.8	103
전체	고졸	126.4	34.1	85	138.2	40.7	85
	전문대졸	112.0	45.6	82	127.0	38.5	82
	전체	119.3	40.7	167	132.7	39.9	167

<교육_직무불일치전환 유형에 따른 월평균소득>

유형	학력	2007년			2008년		
		평균	표준편차	N	평균	표준편차	N
부족부족	고졸	173.2	16.4	5	164.0	43.5	5
	전문대졸	113.1	72.1	7	120.3	43.4	7
	전체	138.2	62.4	12	138.5	47.2	12
부족일치	고졸	135.3	32.5	11	155.0	41.2	11
	전문대졸	115.8	59.8	12	127.9	43.3	12
	전체	125.1	48.7	23	140.9	43.6	23
과잉일치	고졸	126.0	43.9	9	155.8	52.3	9
	전문대졸	91.3	35.7	6	130.0	24.3	6
	전체	112.1	43.2	15	145.5	44.1	15
과잉과잉	고졸	118.5	47.3	6	108.0	36.8	6
	전문대졸	87.5	39.2	6	113.7	36.0	6
	전체	103.0	44.5	12	110.8	34.8	12
일치일치	고졸	128.1	34.9	55	135.9	35.7	55
	전문대졸	119.9	35.6	53	130.7	35.5	53
	전체	124.1	35.3	108	133.3	35.5	108
전체	고졸	130.8	36.7	86	140.1	40.1	86
	전문대졸	114.4	43.8	84	128.2	36.2	84
	전체	122.7	41.1	170	134.2	38.6	170

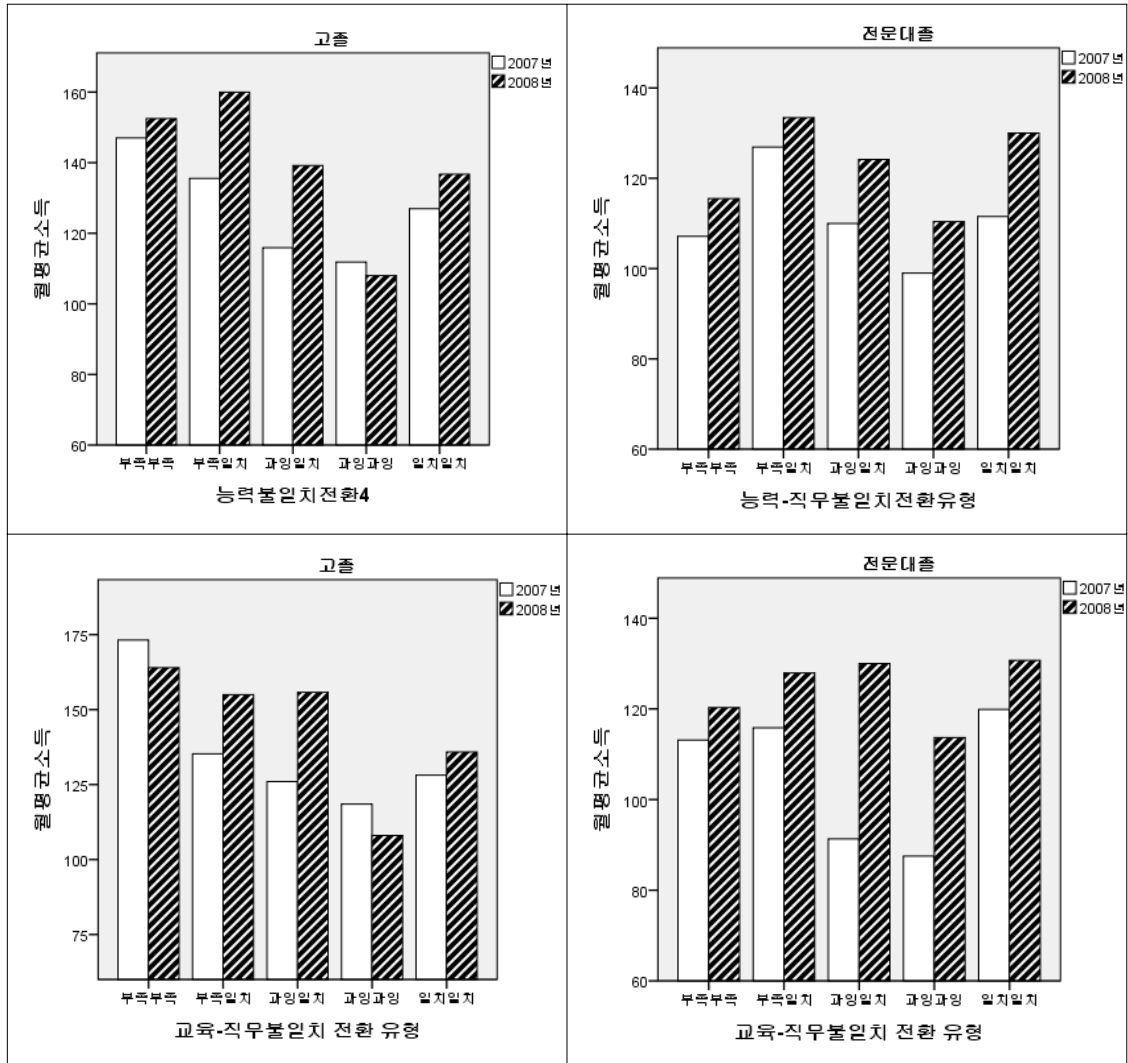
<표 8> 월평균소득 변화 반복측정 분석 결과

	오차원	능력_직무불일치				교육_직무불일치			
		제곱합	df	평균 제곱	F	제곱합	df	평균 제곱	F
개체내 효과	시간	5938.51	1	5938.51	9.79***	7524.32	1	7524.32	11.63***
	시간 * 불일치전환유형	1096.39	4	274.09	.45	5202.74	4	1300.68	2.01*
	시간 * 학력	.03	1	.03	.00	1411.64	1	1411.64	2.18
	시간 * 불일치전환유형 * 학력	2055.56	4	513.90	.844	2222.37	4	555.59	.86
	오차(시간)	95641.99	157	609.19		103521.17	160	647.01	
개체간 효과	불일치전환유형	2662611.52	1	2662611.52	1027.30	17225.16	4	4306.29	1.81
	학력	15020.15	4	3755.04	1.44	26700.16	1	26700.16	11.26***
	불일치전환유형 * 학력	11678.78	1	11678.78	4.50**	14127.68	4	3531.92	1.49
	오차	4238.50	4	1059.62	.40	379392.91	160	2371.20	

* $p < .1$, ** $p < .05$ *** $p < .001$

학력별, 직무불일치전환 유형별로 월평균 소득변화는 <그림 2>와 같다. 여성 근로자들의 소득은 거의 대부분의 집단에서 1년이 경과함에 따라서 증가하는 것으로 나타났다. 능력불일치 불일치 전환 유형별로 증가하는 폭에 차이가 있으며, 특히 교육_직무불일치 유형에 따라서 소득 증가폭 차이가 통계적으로 유의미하다는 것이다. 위의 그림에서 소득 증가폭이 가장 큰 집단은 전문대생 교육_직무불일치전환 유형이 과잉→일치인 경우이다. 고졸 교

육_직무불일치 유형이 과잉→일치인 경우도 하위 집단 중에서는 가장 큰 폭으로 소득이 증가하였다. 전반적으로 소득 수준이 가장 낮은 집단은 과잉→과잉 유형이다.



〈그림 2〉 직무불일치전환 유형별, 학력별 월평균 소득 변화

4. 직장이동과 직무불일치 전환

직무불일치를 전환과 직장이동의 관련성을 알아보기 위하여 근로자의 현 직장에서의 근무월수에 따른 누적백분율을 계산하였다. 현 직장에서의 근무 월수가 12개월 이내인 경우 직장을 이동한 경우라고 볼 수 있다.

능력_직무불일치와 관련하여, 2007년도와 2008년도에 일관되게 부족하다고 인식한 집단이 12개월 내에 직장을 이동한 경우는 36%이며, 이는 기준 집단(2007년도와 2008년도에 모두 불일치를 인식하지 않은 경우)의 32%에 비하여 큰 차이가 없었다. 능력부족 상태에

서 일치하는 상태로 전환한 경우는 기준집단보다 낮은 24%로 나타나, 능력의 불일치는 반드시 직장이동을 통해서가 아니라 그 동안의 학습을 통하여 능력이 부족하다는 불일치 상태를 벗어났을 가능성이 있음을 시사한다. 한편 능력이 일관되게 과잉이라고 인식한 집단에서 12개월 내에 직장을 이동한 경우가 36%에 불과한 반면, 능력과잉에서 능력일치로 전환한 집단에서는 48%가 12개월 내에 직장을 이동한 것으로 나타나 능력과잉이라고 인식한 경우는 직장을 이동하여 불일치를 해소하고 있음을 나타낸다.

한편 교육_직무불일치 유형에 따라서는 근속기간이 12개월 미만인 근로자의 비율을 보면, 지속적으로 부족 상태로 인식하고 있는 집단(부족→부족)에서 직장을 이동한 비율이 전체의 18%인데 반하여 부족상태에서 일치로 전환한 집단(부족→일치)은 직장 이동을 한 경우가 48%로서 교육 수준이 부족하다고 인식한 경우, 직장 이동이 이루어졌음을 알 수 있다. 한편 과잉→일치, 과잉→과잉 집단에서 직장을 이동한 경우는 모두 50%로 기준 집단의 29%보다 높다.

종합하자면, 능력이 부족한 상태에서 직장이동이 아닌 다른 방식으로 전환이 일어난 것으로 볼 수 있다. 그 원인이 교육훈련인지 아니면 업무 내용의 변경인지는 후속 과제를 통하여 확인할 필요가 있다. 능력 과잉과 교육 부족, 교육 과잉의 경우 직장이동을 통하여 직무불일치 문제를 해소했을 가능성이 높음을 알 수 있다.

〈표 9〉 교육_직무불일치 유형별 근속기간 빈도 및 누적 백분율

〈능력_직무불일치전환 유형별 근속 기간〉

근무 월수	빈도						누적백분율				
	부족 부족	부족 일치	과잉 일치	과잉 과잉	일치 일치	전체	부족 부족	부족 일치	과잉 일치	과잉 과잉	일치 일치
1.00	1	0	6	3	10	20	9%	0%	29%	27%	9%
3.00	0	1	2	0	2	5	9%	6%	38%	27%	11%
4.00	0	1	1	1	1	4	9%	12%	43%	36%	12%
5.00	0	0	0	0	3	3	9%	12%	43%	36%	15%
6.00	1	1	1	0	1	4	18%	18%	48%	36%	16%
7.00	0	0	2	1	0	3	18%	18%	57%	45%	16%
8.00	0	0	0	0	4	4	18%	18%	57%	45%	20%
9.00	0	0	0	0	5	5	18%	18%	57%	45%	25%
10.00	1	1	0	0	1	3	27%	24%	57%	45%	25%
11.00	1	0	0	0	4	5	36%	24%	57%	45%	29%
12.00	0	0	0	0	3	3	36%	24%	57%	45%	32%
.
.
.
51.00	0	0	0	0	1	1	100%	100%	100%	100%	100%
전체	11	17	21	11	106	166					

〈교육_직무불일치전환 유형별 근속 기간〉

근무 월수	빈도						누적 백분율				
	부족 부족	부족 일치	과잉 일치	과잉 과잉	일치 일치	전체	부족 부족	부족 일치	과잉 일치	과잉 과잉	일치 일치
1.00	1	2	3	3	10	19	9%	10%	21%	25%	9%
3.00	0	0	2	1	2	5	9%	10%	36%	33%	11%
4.00	0	1	1	1	1	4	9%	14%	43%	42%	12%
5.00	0	0	1	0	1	2	9%	14%	50%	42%	13%
6.00	0	1	0	0	2	3	9%	19%	50%	42%	15%
7.00	0	1	0	1	0	2	9%	24%	50%	50%	15%
8.00	0	0	0	0	4	4	9%	24%	50%	50%	19%
9.00	0	1	0	0	5	6	9%	29%	50%	50%	23%
10.00	1	1	0	0	1	3	18%	33%	50%	50%	24%
11.00	0	3	0	0	2	5	18%	48%	50%	50%	26%
12.00	0	0	0	0	3	3	18%	48%	50%	50%	29%
.
.
.
51.00	0	0	0	0	1	1	100%	100%	100%	100%	100%
전체	11	21	14	12	107	165					

V. 결 론

본 연구에서는 고졸 및 전문대졸 청년 여성 취업자의 직무불일치가 지속되거나 전환하는 양상과 그것이 직장만족도 및 소득 변화와 어떠한 관련이 있는가를 검토하고자 하였다. 교육고용패널 2007년 및 2008년 자료를 바탕으로 직무불일치유형(부족, 일치, 과잉)을 능력_불일치와 교육_불일치 두 가지 측면에서 살펴보고 다음과 같은 사항을 확인하였다.

첫째, 2007년도에는 능력_직무불일치 유형별 분포가 학력에 따라서 차이가 있었다. 고졸 여성 취업자는 자신의 능력이 직무와 일치한다고 인식하는 비율(78%)이 전문대졸 여성(60%)에 비하여 높았다. 반면, 전문대졸 취업자는 자신의 능력이 과잉이라고 인식하는 비율(23%)이 고졸 여성(12%)에 비하여 높게 나타났다. 그러나 이와 같이 학력에 따라서 불일치 유형 분포가 다른 현상은 2008년도에는 나타나지 않았다. 따라서 이러한 차이는 학력에 따른 것이 아니라 교육고용패널 자료에서 2007년도 전문대졸 여성은 신규취업인 경우가 대부분이므로 신규취업자의 특징이 혼재한 결과로 추정할 수 있다. 향후 패널 자료가 축적된 상태에서 학력 효과와 신규취업의 효과를 분리하는 연구가 필요하다.

둘째, 2007년도에 직무에 비하여 능력이 부족하다고 인식한 취업자 중 2008년도에 능력이 일치하는 것으로 전환한 비율은 34%이며, 2007년도에 자신의 능력이 과잉이라고 인식한 사람 중에서 2008년도에 일치로 전환한 비율은 59%에 이른다. 2007년도에 교육수준이

부족하다고 인식한 사람 중에서 2008년도에 일치로 전환한 경우는 57%이며, 교육과잉이었던 사람들 중에서 일치로 전환한 경우는 53%로서 적지 않은 청년 취업자들이 시간이 경과함에 따라서 불일치에서 일치 상태로 전환하는 것을 확인하였다. 그러나 전반적인 일치 비율은 69%로서 2007년도와 2008년도에 차이가 없다. 이는 불일치에서 일치로 전환한 경우와 그 동일한 수의 청년 취업자가 일치에서 불일치 상태로 전환하였음을 나타낸다.

셋째, 직무불일치전환이 노동시장에서의 성과와 어떠한 관련이 있는가를 알아보기 위하여 직무불일치전환 유형을 ①부족→부족, ②부족→일치, ③과잉→과잉, ④과잉→부족, ⑤일치→일치로 구분하고 이들 간의 소득 및 직장만족도 증가 폭을 비교하였다. 직장 만족도의 증가폭이 능력_직무불일치전환 유형 및 학력과 상호작용하는 것으로 나타났다. 즉 직장만족도 증가폭이 학력과 직무불일치전환 유형의 배합에 따라서 달라진다는 것이다. 구체적으로는 고졸 여성 중에서 능력이 부족한 불일치 상태를 지속적으로 유지한 집단의 경우 여타 다른 집단에서 직장만족도가 증가한 것과 달리 직장만족도가 오히려 감소했으며, 이러한 현상은 전문대졸 여성에서는 확인되지 않았다. 또한 불일치 전환 유형에 따른 만족도 차이가 확인되었다. 만족도가 가장 낮은 집단은 과잉→과잉 집단으로 2년 동안 지속적으로 자신의 능력 혹은 교육 수준이 현 직무에서 요구하는 것보다 높다고 인식하는 경우 직장만족도가 가장 낮게 나타났다. 직장만족도가 가장 높은 집단은 부족→일치로 전환한 경우이다. 자신의 능력이 부족하다고 인식하였으나 그 다음 해에 일치로 전환한 집단이 일관되게 직장만족도가 가장 높게 나타났다.

넷째, 직무불일치전환 유형에 따라서 소득의 증가폭에 차이가 있는 것으로 나타났다. 가장 큰 폭으로 소득이 증가된 집단은 교육과잉인 상태에서 일치 상태로 전환한 경우이며, 소득 증가폭이 가장 적은 집단은 교육수준이 부족한 상태가 지속된 경우이다. 고졸 여성 취업자 중에서 지속적으로 교육 부족 상태를 유지한 경우는 소득이 감소하는 경향마저 보이고 있다.

다섯째, 직무불일치 전환의 방법의 하나로 직장이동이 어느 정도 작용했는가를 알아보기 위하여 집단별로 현 직장 근무 기간이 12개월 미만인 취업자의 비율을 검토하였다. 능력 부족에서 일치로 전환한 경우, 직장 이동 비율(24%)이 능력 부족 상태를 2년간 유지한 집단(36%)보다 낮아서 직장 이동을 통하여 직무불일치를 해소한 것으로 보기 어렵다. 이는 직장 이동이 아니라 훈련 등을 통한 역량제고를 통하여 해소한 경우가 더 많음을 시사한다. 반면에 능력이 과잉인 경우 지속적으로 과잉인 집단에서 직장을 이동한 경우가 36%인 반면, 과잉에서 일치로 전환한 집단에서는 48%가 직장을 이동하여 기준집단(일치→일치 집단)의 직장 이동 비율 32%보다 훨씬 높게 나타났다. 또한 교육 수준이 부족한 상태가 유지된 집단은 직장을 이동한 비율이 18%에 불과한 반면, 부족에서 일치로 전환한 경우는 직장 이동 비율이 48%로서 기준집단(일치→일치 집단)의 직장이동 비율 29%보다 훨씬 높아서 교육 부족의 문제를 직장 이동을 통하여 해결하였음을 나타낸다. 또한 교육 과잉에서 일치로 전환한 집단은 직장 이동 비율이 50%로 높아서 직장 이동을 통하여 과잉문제를 해결한 경우가 많음을 나타낸다. 정리하면, 능력이 부족한 불일치의 경우는 직장 이동이 아닌 방식으로 불일치를 해소하는 반면, 능력 과잉, 교육수준 부족 또는 과잉이라고 인식한 경우

직장 이동을 통하여 불일치를 해소하는 경우가 많음을 알 수 있다.

본 연구는 고졸 및 전문대졸 여성 취업자의 직무불일치의 지속 및 전환 정도, 그로 인한 노동시장에서의 성과, 직무불일치전환의 요인을 부분적으로 밝혔다라는 점에서의 의미가 있으나 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 아직 5차 조사만을 완료한 패널 자료의 한계로 인하여 불일치 전환 유형별 사례수가 적어서 불일치 지속 또는 전환의 원인 및 결과에 관련된 다양한 변인들을 함께 고려한 분석을 하지 못했다는 점이다. 향후 패널 자료 속에 포함된 취업자 수가 증가했을 때, 선행 연구에서 불일치와 관련이 있다고 밝혀진 학력, OJT 경험, 종사상 지위, 직장규모, 취업경로, 가정 배경 등의 요인을 고려한 분석을 시도하는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구에서 논의된 학력 간 차이는 재직 기간의 효과와 혼재하고 있으나 이를 명확히 분리해 내지 못한 점이다. 2007년도가 전문대졸 여성으로서는 대부분이 신규취업이므로 이로 인한 특이성이 반영되어 고졸과 전문대졸 취업자간에 차이가 나타났을 가능성이 높다는 점이다. 후속 연구를 통하여 이를 분리해 내는 것이 필요하다.

셋째, 2007년도 전문대졸 여성 취업자의 직무불일치 실태를 조사한 노일경·임연(2009)의 연구에서는 교육수준이 자신의 교육수준과 일치한다고 인식한 사람의 비율이 53.3%, 능력이 일치한다고 인식한 경우는 54.4%이었다. 본 연구에서 전문대졸 여성 중 2007년도에 능력 및 교육 수준이 일치한다고 인식한 비율은 둘 다 69%로 나타났다. 이러한 차이는 본 연구의 표본이 두 조사 기간 동안 취업 상태인 응답자만을 포함하는데 기인한다. 향후 연구에서 불일치를 경험하고 노동시장을 이탈한 응답자에 대한 추가 분석이 요청된다.

넷째, 교육고용패널 자료에서 현재로서는 남성 취업자 수가 제한적이므로 성별 비교를 포함하지 못하여 여성 청년 취업자의 특성을 분명하게 드러내는 데 한계가 있다. 향후 자료가 축적된 후에 동일한 조건 속의 남성 청년 취업자와 비교하여 보다 선명하게 여성 청년 취업자의 직무불일치와 관련된 특성을 규명할 수 있을 것으로 기대해 본다.

❖ 참고문헌 ❖

- 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): 1-29.
- 김영옥 · 민현주 · 김복순(2006). **여성노동시장의 양극화 추이와 과제**. 한국여성개발원.
- 노일경 · 임언(2009). 직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. **직업교육연구** 28(2). pp. 1~18.
- 김태홍(2009). **최근 여성 일자리 창출 현황과 정책과제**. 한국노동연구원.
- 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): 1-20.
- 채창균 외(2005). **청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발**. 한국직업능력개발원.
- Alba-Ramirez, A.(1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?. *The Journal of Human Resources*, 28(2):259-278.
- Dolton, P. & Vignoles, A.(2000). Incidence and effects of overeducation in the UK graduate labor market. *Economics of Education Review*, 19:179-198.
- Duncan, G. & Hoffman, S.D.(1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1:75-86.
- Groot, W.(1996). The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28:1345-1350.
- Sicherman, N.(1991). Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9:101-122.
- 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.
- Wolbers, M.H.J.(2003). Job mismatches and their labor-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review* 19(3):249-266.

❖ Abstract ❖

The change of job mismatches and labour market effects: Focusing on wage and job satisfaction of youth female employees

Lim, Eon

Korea Research Institute for Vocational Education and Training

Noh, Il-Kyoung

Korea NaKorea Research Institute for Vocational Education and Training

Jung, Hyeryung

Open University

The purpose of this study was to explore the change of job mismatches of among women of high school graduates and of two year college graduates, and to examine the labour market effects of the change of job mismatches. Using the data from Korean Education and Employment Panel(KEEP) 2007 and 2008, this study focused how the job mismatches of youth female employees have changed and how the types of changes related to the change of wage and job satisfaction. The findings are that the distribution of the type of job mismatches are different depending on education level and the increase in wage was higher for the group who change from deficit-mismatches to match than for the other groups. In terms of income, consistent under-education group showed the lowest income increase and the increase in wage was the highest for the group who change from over-education to match.