

職業能力開發研究
第21卷(2), 2018. 7. pp. 1~30
© 韓國職業能力開發院

대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계

최지원*

이 연구의 목적은 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계를 분석하는 데 있었다. 이를 위해 대졸자직업이동경로조사(GOMS)의 2013년도 대졸자 3,214명을 분석에 활용하였으며 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성 분석 결과, 성별은 학력 및 스킬 미스매치와 무관하였으나 대학 유형은 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 반면 대학 소재지는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 취업준비 특성 분석 결과, 취업소요기간, 진로취업교과목, 인턴경험, 자격증 소지 여부는 학력 및 스킬 미스매치와 무관하였다. 진로 관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험, 학교만족도는 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었으며 직업훈련 및 교육경험, 전공만족도는 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 반면 어학연수는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 모두 영향이 있었다. 셋째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 특성의 분석 결과, 기업규모, 종사상 지위, 주당정규근로시간은 학력 및 스킬 미스매치와 무관하였고 고용상태, 전공일치도, 전공유용도는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다. 넷째, 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 성과 분석 결과, 업무만족도, 월평균 근로소득은 학력 미스매치 집단 결정에 영향이 있었으며 직장만족도는 학력 및 스킬 미스매치 집단 결정에 영향이 있었다.

- 주제어: 대졸자, 첫 일자리, 학력 미스매치, 스킬 미스매치, 청년층

투고일: 2018년 3월 30일, 심사일: 2018년 5월 17일, 게재확정일: 2018년 6월 8일

* 대한상공회의소 선임연구원(gohrdworld@gmail.com)

I. 서 론

한정된 파이를 두고 경쟁해야 하는 상황에서 파이가 누구에게 어떻게 나누어지는가를 확인하는 것은 보다 합리적인 배분을 위해 우선되어야 한다. 물론 파이를 만족할 만한 수준으로 키우는 해법이 존재하나 이는 일종의 구호(catchphrase)에 가까운 형편일 것이다. 청년층의 일자리 역시 한정된 일자리로 인해 실업률이 9.9%에 달할 만큼 매우 높고 일자리의 질 측면에서도 학력 및 스킬 미스매치 현상이 두드러지고 있다. 청년층 일자리의 양과 질이 제대로 확보되지 못한 상황 속에서 청년층 일자리의 특성과 미스매치 현상의 파악은 거시적으로는 향후 인력 수요와 공급 조정(특히 인력의 공급 측면에서) 등에서, 협의적으로는 학력 및 스킬 미스매치 일자리 문제점의 단계적 해소 방안 마련 등을 위해 선결되어야 할 것이다.

이러한 상황에서 이 연구는 미스매치 개선을 위한 구조적 대안을 제안하기는 어려우나 어떠한 특성을 갖춘 청년층이 미스매치를 경험하는지, 미스매치가 어떠한 조건일 때 발생하는지, 미스매치의 결과는 구체적으로 어떻게 드러나는지에 대한 심도있는 분석을 실시하고자 하였다. 이와 같은 연구는 청년층의 일자리 미스매치 현상에 대한 정확한 이해를 돕고, 미스매치의 해소를 위한 개인, 대학, 노동시장 차원의 다양한 조치에 있어 우선순위에 대한 정보를 일면 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

특히 이 연구에서는 대졸자의 일자리에서 발생하는 미스매치를 확인하고자 하였다. 일자리가 한정되어 있는 상황에서 사회·정책적 요인에 의한 대졸자의 증가는 곧 대졸자 일자리의 미스매치 논의와 직결되기 때문이다. 실제 대졸자의 미스매치는 심각한 것으로 보고되고 있고(고용노동부, 2017) 특히 하향취업으로 대변되는 학력 및 스킬 미스매치는 심리적 좌절감과 함께 생산성의 저하 등 그 파급효과가 개인적 차원을 넘어 전체 노동시장 차원까지 미친다고 보고되고 있다. 때문에 대졸자의 미스매치에 대한 다양한 자구책들이 마련되고 있는 상황이다. 대학 차원에서는 대학 내의 체계적 진로지도 및 취업지원에 대한 조치가 취해지고 있는 실정이고 노동시장에서는 이중구조 개선을 위해 고용, 근로시간, 임금 등에서의 조치가 취해져오고 있다. 그럼에도 불

구하고 노동시장의 규제 개선 및 구조적 개혁은 묘연한 상황이며 대졸자의 증가 추세에 대해서도 간접적 해법만이 존재하고 있는 상황이다.

또한 청년층으로서의 특성도 함께 가지고 있는 대졸자는 대학 졸업 이후 노동시장으로 진입하게 되며 이때 첫 일자리에 대한 인상을 갖게 된다. 때문에 첫 일자리는 한 사람이 일생을 통해 얻게 되는 사회적 지위의 결정과 노동시장에 대한 인상을 남기는 단초가 된다(장기영, 2008). 그러나 대졸자의 첫 일자리에 관한 연구는 대체적으로 희망적이기 보다는 노동시장의 경직성과 부정적 파급 효과를 확인하게 되었다. 특히 청년층이 좌절감을 느꼈던 일자리나 상대적으로 좋은 일자리와 거리가 있는 일자리 경험은 청년층의 노동시장 전체에 부정적인 영향을 미치는 경향이 크다고 보고되고 있다. 이는 노동시장의 경직성으로 인해 첫 일자리의 부정적 경험이 마치 첫 단추를 잘못 끼워버린 것처럼 이후의 일자리에 연쇄적으로 부정적인 영향을 미친다고 보기 때문이다.

때문에 이 연구는 대졸자가 직면하는 첫 일자리의 파급효과와 그에 발생하는 학력 및 스킬 미스매치가 대졸 청년층이 경험하게 되는 노동시장의 경직성과 부정적 경험을 강화하게 되는 전제 조건으로 보았다. 또한 첫 일자리의 미스매치 현상에 관한 정확한 파악은 첫 일자리에서의 학력 및 스킬 미스매치에 대한 정보 및 향후 대안의 의사결정에 도움이 될 것으로 판단하게 되었다. 따라서 이 연구의 목적은 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계를 분석하는 데 있었다. 이를 위해 학력 및 스킬 미스매치를 과잉/일치/부족 집단으로 구분하고 첫 일자리와 관련 변인들 간의 관계를 구명하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 학력 및 스킬 미스매치의 개념 및 의의

미스매치는 통상 불일치를 의미하는 보통명사이나 무엇이 불일치하느냐에 따라 경제, 부동산 분야 등에서 활용되며 노동시장 분야에서도 일자리와 관련되어 지역·산업·노동시간 일자리 미스매치 등으로 활발하게 차용되고 있다. 특히 노동시장에서는 인

력의 수요·공급과 관련하여 직무와 실제 역량 간의 연관성을 고려한 학력·스킬 미스매치에 관한 논의도 활발하다.

학력 미스매치는 개인의 학력과 직무를 수행하는데 필요한 학력이 매치되지 않음을 의미한다. 직무 수행에 필요한 학력 수준보다 개인의 학력 수준이 높으면 학력과잉(over qualification)으로, 개인의 학력 수준보다 직무 수행에 요구되는 학력 수준이 높은 경우 학력부족(under qualification)으로 분류된다. 스킬 미스매치 또한 동일한 맥락에서 개인의 스킬이 직무를 수행하는데 필요한 스킬과 매치되지 않음을 의미하는 것이며, 직무 수행에 필요한 스킬 수준보다 개인의 스킬 수준이 높으면 스킬과잉(over skill)으로, 개인의 스킬 수준보다 직무 수행에 요구되는 스킬 수준이 높은 경우 스킬부족(under skill)으로 분류된다(OECD, 2011).

학력 및 스킬 미스매치의 원인은 한정된 노동시장에서 지속적인 고학력화의 증가가 심화되기 때문이다(임언, 현진실, 박재현, 2012). 전 세계적으로 청년층이 고등교육기관으로의 진학을 통해 노동시장에서의 신호기제를 갖추려는 노력은 계속되어왔고, 우리나라에서도 마찬가지로 경제위기와 함께 대학설립준칙주의가 맞물리면서 실제 고등교육기관으로의 진학자가 대폭 증가한 바 있다. 이처럼 고등교육이 확대되면 고학력의 일자리가 그만큼 증가되어야 하나 우리나라는 외환위기를 겪으며 경제성장률이 둔화되었고, 이후 지속적인 저성장을 경험하면서 청년층을 위한 일자리의 양적, 질적 저하가 나타난 것으로 파악된다(박성재, 반정호, 2007). 이로 인해 한정된 일자리를 놓고 대학교육을 받은 졸업자가 직면하는 일자리의 양과 질이 화두가 될 수밖에 없었고 미스매치 현상에 대한 파악과 대응 마련이 필요한 상황이 되었다.

2. 학력 및 스킬 미스매치에 대한 가치 판단

가. 학력 및 스킬 미스매치 관련 주체 관점

학력 및 스킬 미스매치 관련 선행연구를 살펴보았을 때, 전체 노동시장, 사업주 및 개인 측면에서 학력 및 스킬 미스매치에 대해 충돌되는 몇 가지 논의점이 있다고 생각된다. 즉 전체 노동시장, 사업주 및 개인이 각각 '인력수급 및 일자리'에 대해 어떠한 생각의 프레임을 가지느냐에 따라 미스매치에 대한 다양한 해석과 논의를 불러일으킬 수 있을 것이다. 이러한 시각과 가치판단의 차이는 현재의 학력 및 스킬 미스매

치의 입체적인 성격을 형성한다고 판단된다.

첫째, 전체 노동시장 측면에서 바라보는 미스매치에 대한 기본적인 입장은 '원활하지 못한 인력수급으로 인해 발생하는 노동력의 전반적인 비효율에 대한 비판'에 초점을 두고 있다. 즉 미스매치는 인적자원의 비효율적인 활용과 축적되지 못하는 불안정한 인적자본 형성을 의미하는 것이다(박성재, 반정호, 2007). 때문에 노동시장 측면에서는 노동력을 제공하는 교육기관 및 교육활동에 대한 비판으로 이어지며 구체적으로는 노동시장의 수요를 고려하지 않은 무분별한 교육 확대에 비판의 초점을 두고 있다. 즉 경기전망이나 대학교육의 수월성을 고려하지 않은 상태에서 일시적인 노동 수요의 충족과 정치적 이해에 의한 고등교육 확대가 노동시장의 불균형을 초래하게 되었다고 보기 때문이다. 특히 학력 과잉으로 인해 전문직 분야의 인력 과잉 공급이 국가 인력의 낭비를 초래하며 낮은 수준 또는 저숙련 노동자를 밀어내는 효과만을 초래한다고도 비판하고 있다(정진호, 이규용, 최강식, 2004).

둘째, 사업주 측면에서는 무엇보다도 자신의 사업장에서 활용할 수 있는 '우수한 인력을 선별하고자 하여 상대적으로 뛰어난 인력의 선제적 확보를 우선시'한다. 즉 동일한 조건일 때 잠재적으로 활용가치가 우수하고 상대적으로 역량이 뛰어난 인력을 확보하는 것이 우월전략이기 때문이다. 그러나 직무의 수준보다 높은 학력·기술을 가진 인력을 확보할 경우 잠재적 이직 가능성을 가지고 있어 인력 손실을 염두에 둘 수밖에 없으며 임금 등 보상에서의 문제도 이슈가 될 가능성이 있다. 또한 직무의 수준보다 낮은 학력·기술을 가진 인력을 확보할 경우 추가적인 교육·훈련의 비용 등의 추가적인 지출하게 될 가능성이 있다.

셋째, 개인의 심리적 측면에서 바라보는 미스매치에 대한 기본적인 입장은 '개인의 성취 욕구를 기반으로 한 상향취업에 대한 기대와 하향취업에 대한 불만족으로 표출'된다. 즉 미스매치는 직무 상황에서 심리적 변화를 겪게 하는 요인으로 해석될 수 있다. 상향취업의 경우 개인은 노동시장의 성공적 진입으로 인한 만족감을 가질 가능성이 크다. 본래적으로 개인은 생애소득을 극대화하고자 하는 욕망을 가지고 있어 궁극적으로 자신의 학력수준에 맞는 일자리로 이동하거나 더 높은 수준의 일자리로 이동하기 때문이다. 특히나 우수한 구직자일수록 임금, 보상 등이 높은 상향취업을 기대하게 된다. 반면 하향취업의 경우, 개인이 습득한 역량을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 갖지 못하게 됨을 의미하고 결과적으로 생산성과 직무만족도를 떨어뜨리고 더 나은 일자리로의 노동이동을 촉진하게 되기도 한다(박성재, 반정호, 2007).

나. 학력 및 스킬 미스매치 관련 학문 영역 관점

학문 영역인 교육학, 진로교육, 인적자원개발(HRD), 경제학 각각의 측면에서도 미스매치에 대한 해석을 더욱 풍요롭게 한다. 첫째, 교육학 측면에서 미스매치는 개인의 학력과 스킬이 노동시장에서 요구하는 자질이나 능력을 충분히 반영하지 못하였음을 의미한다(김기현, 2005; 임언 외, 2012). 이는 곧 산업현장을 현장성있게 반영하지 못한 교육과정에 대한 반성으로 이어지기도 한다.

둘째, 진로교육의 주된 목적은 자신에 대한 이해와 직업세계에 대한 이해를 바탕으로 노동시장에 성공적으로 정착하여 자아실현을 이루어가는 것이다. 이와 같은 목적 아래 진로교육 측면에서의 미스매치의 발생 원인은 개인에 대한 파악, 직업세계, 직업정보 등에 대한 정보가 적절히 제공/파악되지 못하여 합리적으로 진로와 관련된 의사결정을 내리지 못하였음을 의미한다. 이와 같은 과정에 대해 Belfield(2000)는 직업탐색의 효율성 관점에서 불충분한 정보, 부족한 신뢰, 차별 등에 의해서 일자리가 충분함에도 매치되는 일자리에 취업하지 못하는 현상과 관련된다고 보았다. 따라서 진로교육 차원에서 미스매치를 줄이기 위해서는 진로와 관련된 의사결정 훈련, 의사결정에 필요한 충분한 정보 제공 및 고려 등과 같은 교육에 초점을 두고 있다.

셋째, 인적자원개발 측면에서 미스매치는 주로 개인의 능력 수준과 직무 수행에 요구되는 능력 수준이 일치되지 않음을 말한다. 이때 개인의 능력과 직무의 수행 수준이 일치되지 않음은 곧 인적자원개발의 대상과 범위가 됨을 의미한다. 가령 개인의 능력이 부족할 경우 그 능력을 개발하거나, 직무 수행 수준이 개인의 능력보다 낮을 경우 직무의 전환, 크게는 경력의 전환 등의 적절한 개입으로 이어질 수 있기 때문이다. 따라서 인적자원개발 측면에서 적절한 개입을 위해 미스매치의 현상을 정확히 파악하는 것은 선결적으로 필요한 과정으로 판단된다.

넷째, 경제학 측면에서 교육에 대한 투자회수율(ROI)은 대학교육이 개인의 미래 소득과 보다 나은 사회적 지위를 획득하기 위한 투자행위로 해석된다. 그러나 미스매치가 발생하는 경우 이는 교육에 대한 투자 대비 회수율이 낮음을 의미한다. 즉 학력 및 스킬 과잉과 같은 미스매치는 투자에 대한 회수가 실패한 상태이며 이는 곧 교육의 실패를 의미한다(김기현, 2005; 임언 외, 2012). 반면 학력 및 스킬 부족과 같은 상향취업인 경우 투자 대비 회수율이 높은 것으로 해석되기도 한다.

<표 1> 학력 및 스킬 미스매치에 대한 가치판단 종합

구분	주체 및 영역	미스매치에 대한 관점
학력 및 스킬 미스매치 관련 주체	전체 노동시장	<ul style="list-style-type: none"> • 원활하지 못한 인력수급으로 인해 발생하는 노동력의 전반적 비효율 • 노동시장 수요를 고려하지 못한 교육기관의 고등교육 확대가 문제를 더욱 심화
	사업주	<ul style="list-style-type: none"> • 상대적으로 우수한 인력의 선제적 확보에 주력 • 우수한 인력을 확보하더라도 잠재적 이직 가능성 및 보상·처우 수준의 이슈 발생 • 우수한 인력을 확보하지 못한다면 추가 교육·훈련 등 추가 비용 지출 발생
	개인	<ul style="list-style-type: none"> • 상향취업에 대한 기대와 하향취업에 대한 불만족 • 우수한 구직자일수록 높은 보상이 주어지는 상향취업 기대 • 하향취업의 경우 생산성, 직무만족도 하락 및 이직 강구
학력 및 스킬 미스매치 관련 학문 영역	교육학	<ul style="list-style-type: none"> • 미스매치는 노동시장에서 요구하는 자질/능력을 교육을 통해 갖추지 못한 상태 • 산업현장을 현장성있게 반영하지 못한 교육과정에 반성
	진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 합리적으로 진로 관련 의사결정을 내리지 못함을 의미 • 직업탐색 효율 측면에서 진로 의사결정 관련 정보 파악 부족이 원인
	인적자원개발 (HRD)	<ul style="list-style-type: none"> • 미스매치는 곧 인적자원개발의 대상과 범위 • 미스매치가 발생한 영역은 적절한 HRD 개입을 통해 해소
	경제학	<ul style="list-style-type: none"> • 교육에 대한 투자 대비 회수율 판단 • 하향취업은 교육 투자 대비 회수율이 낮은 상황이며 상향취업은 투자 대비 회수율이 높은 상황

3. 학력 및 스킬 미스매치 관련 연구 경향

가. 연구의 주제

미스매치 연구는 일자리 대비 학력이나 스킬의 과잉상태, 매치상태, 부족상태 중 주로 과잉상태에 대한 연구를 중심으로 이루어졌다(Frei & Sousa-Poza, 2011). 즉 자신의 학력이나 스킬보다 낮은 직무를 수행하는 하향취업에 초점을 맞추었고 미스매치의 대표적인 현상으로서 하향취업과 하향취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 규명하고자 하였다. 김종성, 이병훈, 신재열(2012)의 연구에서는 청년층의 학력 하향취업 여부에 대한 영향요인을 분석한 바 있으며, 이상호(2012)의 연구에서는 대졸자의 학력 하향취업 여부와 그에 영향을 미치는 요인을 규명한 연구를 수행하였다.

대부분의 선행연구들은 주로 하향취업 여부인 학력 및 스킬 과잉에 초점을 둬으로써 이항 로지스틱 분석 또는 콕스 비례위험률 분석 등을 통해 하향취업을 결정짓는 요인을 찾아 현상의 문제들을 밝혀내는 데 주력하였다.

하향취업과 달리 상향취업에 대한 연구자의 관심은 상향취업만을 단독으로 전면에 내세우기 보다는 하향취업과 매치취업과의 비교를 통해서 일부 드러나는 경향이 있다. 이와 같은 연구 경향은 미스매치와 관련된 현상이 한정된 일자리와 고등교육의 확대라는 2가지의 현상에서 비롯된 결과이므로 확률적으로 상향취업의 비율 및 문제 제기가 주목받지 않았기 때문이라 판단내릴 수 있다. 그럼에도 불구하고 상향취업이 가지는 의미와 해석에 대해서는 지속적으로 매치취업과 하향취업이 함께 논의되어야 할 필요가 있다.

나. 미스매치의 측정 및 분석

미스매치의 측정에 대해서는 다양한 의견이 분분하지만 일반적으로 미스매치는 분석할 자료의 성격에 따라 세 가지 방식으로 측정이 가능하다(Hartog, 2003). 가장 보편적으로 활용되는 측정 방법은 주관적 측정으로 응답자들의 자기 보고에 근거하여 직무와의 미스매치 정도를 응답하는 방법이다. 이와 같은 방법은 실제 직무를 하고 있는 응답자의 주관성과 심리적 반응을 높게 반영하는 반면 측정의 엄밀성과 객관성은 다소 결여된다는 단점을 가지고 있다. 객관적 측정 방법으로는 직무분석 기반의 표준직업사전을 활용하는 방법과 종사자 비율을 확인하는 방법이 있다. 먼저 표준직업사전에 근거하는 방식은 표준직업사전 내 특정 직업에서 요구하는 직무 내용 및 수준에 대한 자료를 활용하여 미스매치를 확인하는 방법이다. 반면 종사자 비율을 확인하는 방법은 특정 직무 수행자의 전체 비율에서 학력/스킬과잉자와 학력/스킬부족자의 비율을 측정하는 방법이다. 표준직업사전이나 종사자의 비율을 확인하는 것은 전체 노동시장 측면에서 인력수급을 확인하는 거시적 차원의 분석 과정에 속한다고 볼 수 있다. 각각의 측정 방법의 장단이 있으며 Hartog(2003)은 이에 대해 상대적으로 더 정교하고 적합한 측정이 무엇인지를 가려내는 논의보다, 특정한 상황에서 어떠한 측정 자료를 활용할 수 있는지에 따라 측정과 분석 방법을 선택해야 한다고 보았다.

우리나라의 학력 및 스킬 매스매치 연구에서는 미스매치의 측정을 주관적 인식으로 측정하는 방법이 다수를 이루고 있으며(차성현, 주휘정, 2010; 진선미, 공정석,

2011; 김종우 외, 2014; 김주섭, 2005; 이만기, 2009; 김효정, 꺾선화, 2016) 일부 개인의 교육년수와 한국직업사전에서 제공하고 있는 직업의 평균 교육년수를 비교하여 미스매치를 확인하는 방법도 실시되고 있다(이상호, 2012; 김종성, 이병훈, 신재열, 2012). 최근 국제 성인역량조사(PIAAC)에서는 학력 미스매치의 경우에는 여타의 방법과 다르지 않게 일자리에서 요구하는 학력과 응답자의 학력의 비교에 따른 주관적 보고를 통해 측정하고 있으나 스킬 미스매치의 경우에는 보다 정교한 자기 보고식 방법을 취하고 있다. 가령 스킬미스매치에서는 “귀하는 현재 하는 일보다 더 어려운 일을 해낼 수 있는 능력을 가지고 있습니까?”, “귀하는 현재 업무를 무리없이 수행하기에는 능력이 부족해서 추가적인 훈련을 받아야 한다고 생각합니까?”라는 2가지 질문에 대해 “모두 아니요”라고 응답한 경우에는 스킬 매치로, 2가지 질문에 하나라도 “예”라고 응답한 경우에는 적정 스킬 집단 역량 값의 상위 5%에 속하면 스킬 과잉으로, 하위 5%에 속하면 스킬 부족으로 분류하는 방법을 취하고 있다(류기락, 2014).

분석 방법에 있어서는 미스매치가 일반적으로 명목변수임으로 분석 시 더미변수로 처리되고 주로 로지스틱 회귀분석을 활용하게 된다. 이상호(2012)의 연구에서는 하향취업 여부에 대한 결정요인 분석을 위해 프로빗 모형과 콕스 비례위험률을 분석한 바 있으며, 김종성 외(2012), 진선미, 공정석(2011)의 연구에서도 이항 로지스틱 분석을 통해 하향취업 여부에 영향을 미치는 요인을 분석한 바 있다. 또한 김종우 외(2014)의 연구에서처럼 미스매치 현상을 과잉/일치/부족으로 구분하여 미스매치를 3개의 명목변수로 처리함으로써 다항로지스틱 회귀분석을 실시하기도 하였다(〈표 2〉 참조).

<표 2> 학력 및 스킬 미스매치 연구 동향 종합

연구자	대상	미스매치 구분	미스매치 측정	미스매치 분석 방법
이상호 (2012)	대졸자	하향취업 (학력)	주관적 인식 측정	하향취업 여부에 대한 결정요인 분석 (프로빗 모형 분석) 하향취업 여부에 따른 성과요인 분석 (콕스 비례위험률 분석)
			개인 교육년수-직업의 평균 교육년수 비교	
			개인 교육년수-직업의 최빈값 교육년수 비교	
김종성, 이병훈, 신재열 (2012)	청년층	하향취업 (학력)	주관적 인식 측정 개인 교육년수-한국직업사전 직종 교육년수	하향취업 여부에 대한 영향요인 분석 (이항 로지스틱 회귀분석)

연구자	대상	미스매치 구분	미스매치 측정	미스매치 분석 방법
차성현, 주희정 (2010)	대졸자	교육/기술불일치	과잉/일치/부족 선택에 대한 주관적 인식 측정	불일치가 관련변인에 미치는 영향 분석 (OLS 회귀분석)
진선미, 공정석 (2011)	대졸자	교육/전공/기술불일치	불일치/일치에 대한 주관적 인식 측정	불일치 영향요인 분석 (차이분석, 이항로지스틱분석)
김중우, 최수정, 김경인 (2014)	마이스터 고교 졸업생	학력/스킬 불일치	과잉/일치/부족 선택에 대한 주관적 인식 측정	불일치 집단 간 영향 요인 차이 분석 (차이분석)
				불일치 집단 결정 영향요인 분석 (다항 로지스틱 회귀분석)
김주섭 (2005)	청년층	학력 불일치	과잉/적합/과소 선택에 대한 주관적 인식 측정	학력과잉 상태 결정 영향요인 분석 (계량경제학적 분석)
이만기 (2009)	대졸자	일자리 적합도	교육수준, 기술, 전공 대비 일자리 적합도에 대한 주관적 인식	자격보유에 따른 일자리적합도 분석 (로지스틱 회귀분석)
김효정, 박선화 (2016)	청년층	교육/기술불일치	과잉/일치/부족 선택에 대한 주관적 인식 측정	불일치 영향요인 분석 (패널회귀분석)

4. 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성의 관계

가. 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성의 관계

학력 및 스킬 미스매치에는 성별, 학력, 전공분야 등 개인적 특성이 주요하게 영향을 미친다(Wolbers, 2003). 성별의 경우 남성보다 여성의 학력 미스매치 비율이 더 높다고 보고되는 것이 일반적이다(박성재, 반정호, 2007). 학력에 있어 전문대일 경우 하향취업의 가능성이 큰 것으로 보고되고 있고(황남희, 정주연, 2011) 학력이 낮을수록 미스매치 수준이 높은 것으로 나타난다. 대학의 소재지에 따라서는 수도권 학교 졸업 청년층일 경우 하향취업을 하는 것으로 보고되고 있다(진선미, 공정석, 2011).

나. 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 취업준비 특성의 관계

청년층이 첫 일자리를 얻기까지 소요되는 시간이 길어지는 것에 대해 오호영 외(2012)의 연구에서는 청년층이 주변부 일자리로 빨리 취업하기 보다는 양질의 일자리를 위해 대기하는 성향이 크기 때문이라고 보았다. 이와 같은 현상은 첫 일자리가 개인의 사회적 지위결정에 중요한 역할을 한다고 믿기 때문이다(장기영, 2008). 그러나 취업소요기간이 길어질수록 실업이 청년층의 경력에 오점을 남기게 된다는 의견도 지배적이다(Corcoran, 1982; Ellwood, 1982). 때문에 취업소요기간이 결과적으로 미스매치를 줄이는지 또는 높이는지에 대해서는 다소 상반되는 의견이 존재한다.

미스매치와 직업훈련경험의 관계를 직접적으로 살펴본 것은 아니지만 노경란, 허선주(2011)의 연구에서는 대졸자의 직업훈련경험은 일을 통한 소득이나 복리후생 조건에 영향을 미치지 않는다는 보고가 있다. 일반적으로 직업교육훈련이 청년실업을 해소할 것이라는 연구는 다수이나(추문식, 2015) 직업교육을 받을 경우 오히려 하향 취업하거나 직무 불일치가 발생한다는 연구도 있다(김두순, 2008). 따라서 직업교육훈련이 미스매치에 어떠한 영향을 주는지에 대해서는 다소 추가적인 연구가 필요한 상황이라 판단된다.

인턴십에 관해서는 인턴십을 경험한 전문대졸자의 직무일치가 더 높은 것으로 나타났다(최윤미 외, 2013). 그러나 인턴십에 대한 부정적인 견해도 존재하며 특히 인턴의 고용 위치를 악용하여 허드렛일, 심부름을 시켜 직무 경험보다는 보조 인력으로 활용하는 경우도 보고되고 있다. 이는 단정할 수 없으나 일부 기업에서 다수 나타나는 현상이며 결과적으로 이러한 인턴십을 경험한 청년층의 경우 향후 첫 일자리를 취득할 때 여러 악조건들을 피하여 취업하는 경향도 나타나고 있다(권성일, 2013).

자격의 경우 취업효과, 임금효과에 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(이동임, 김덕기, 2002). 그러나 자격보유여부가 교육수준 대비 일자리 적합도에 영향을 주지 못한다는 연구도 일부 존재하여(이만기, 2009) 자격의 효과 및 영향 범위에 대한 논의가 활발하다. 또한 어학연수가 미스매치에 영향이 있는지에 대해서는 구체적인 연구가 진척되었다고 보기 어려우나, 어학연수가 취업 자체에 영향을 미치는지에 대해서는 연구가 진행되어왔다. 채창균, 김태기(2009)의 연구에서는 어학연수가 취업 자

체에는 영향을 미치지 않는다고 보고한 바 있다. 한편, 전공만족도가 높은 경우 직무매치의 가능성이 높았으며(구성우, 김병주, 2015) 대학 교육에 대한 만족도 또한 직무일치 가능성을 높이는 것으로 판단된다(서화정, 김병주, 2016).

다. 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 특성의 관계

대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리의 부정적 관련성은 기본적으로 노동시장의 이중구조에서 기인한다. 즉 노동시장 분절로 인한 기업규모, 종사상 지위, 고용 상태, 근로시간에 대한 불평등이 나타나는 것이다. 실제 노동시장이 분절되어 있는 상황에서 제한된 좋은 일자리로 대졸자들이 지원함으로써 인해 하향취업이 보다 심화되는 것이다. 실제 연구에서도 대졸자의 하향취업이 주요한 문제이며 기업 규모가 작을수록 하향취업하는 것으로 보고되고 있다(진선미, 공정석, 2011). 또한 비정규직의 교육과잉 상태가 높게 나타나는 등 (김주섭, 2005; 진선미, 손유미, 2008) 노동시장의 불평등 요소로 대변되는 기업규모, 종사상 지위, 고용상태, 근로시간에 따른 학력 및 스킬 미스매치가 나타나는 것으로 알 수 있다.

전공일치도 및 전공유용도 또한 학력 및 스킬 미스매치와 관련이 있다고 보고되고 있다. 일반적으로 학력, 스킬, 전공 미스매치가 서로 관련이 있으며 학력 및 스킬 미스매치가 수준에 대한 접근이라면, 전공 미스매치는 직무 및 산업 영역과의 관련성에 대한 접근이라 할 수 있다. 따라서 전공 미스매치와 학력·스킬 미스매치를 구분하여 판단할 필요가 있다. 일반적으로 전공불일치는 경제적 보상뿐만 아니라 심리적 보상에서도 취업자들에게 불이익을 주는 것으로 나타나며(김기현, 2006) 이는 곧 학력 및 스킬 미스매치 현상의 출현으로 나타날 수 있다. 그러나 취업에 대한 전공지식의 중요도가 높을수록 직무매치의 가능성이 높게 나타나는 경우도 있어(구성우, 김병주, 2015) 개인의 학력 및 스킬 미스매치에는 전공일치도 및 전공유용도가 주요한 요인이 될 가능성이 있다고 판단된다.

라. 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 성과 특성의 관계

지금까지 미스매치와 관련된 연구들은 주로 하향취업이 임금에 미치는 영향력이 어

떠한가를 밝히는데 주력해왔다. 일반적으로 하향취업의 경우 동일 학력, 기술 근로자에 비해 임금 처우가 낮으며 동시에 직무만족도, 직장만족도가 낮다고 알려져 있다(차성현, 주희정, 2010). 구체적으로 보면 임금이 200만원 이상인 청년층에 비해 100만원 미만에 있는 청년층의 경우 학력 및 스킬 미스매치가 크고 특히 하향취업을 할 가능성이 높다고 보고되고 있다(진선미, 공정석, 2011).

또한 학력 및 기술 미스매치에 있어 적정수준의 매치를 보이는 근로자의 직무 및 직장 만족도가 가장 높으며, 상향취업의 경우는 만족도의 크기가 적정수준보다 낮으나 큰 차이는 없다고 보고되고 있다. 반면 하향취업자의 경우 뚜렷하게 직업 만족도가 낮고 직업 전반에 대한 불만족이 높은 것으로 보고되고 있다(박천수, 2004; 김주섭, 2005).

Ⅲ. 연구방법

1. 분석 자료 및 대상

대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과 변인의 관계를 구명하기 위해 한국고용정보원에서 실시하는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 패널 자료를 활용하였다. 대졸자직업이동경로조사는 전문대(2~3년제), 4년제, 교육대 대졸자를 모집단으로 교육에서 노동시장으로의 이행 성과, 직무 미스매치, 교육 투자수익률 분석 등 광범위한 자료를 수집하고 있다.

이 연구에서는 2013년도 대졸자 18,159명을 대상으로 첫 일자리가 아르바이트인 경우, 조사 당시 청년층(19~34세)이 아닌 경우, 교대생인 경우, 졸업 1년 전 이상 취업자인 경우, 첫 일자리가 자영업자, 무급가족종사자, 일용직 근로자인 경우, 일거리가 생기면 일하는 근로자인 경우 연구 대상에서 제외하여 최종적으로 3,214명을 분석 대상으로 선정하였다.

2. 변인 및 자료 분석

대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과 변인의 관계를 구명하기 위해 선정된 변인은 <표 3>과 같다. 개인 특성으로는 성별, 대학유형, 대학소재지 변인이 활용되었고, 취업준비 특성으로는 취업소요기간(월), 직업훈련 및 교육 경험, 진로취업교과목 수강 여부, 진로관련 개인 및 집단상담 프로그램 참여 경험, 인턴 경험, 자격증 소지 여부, 어학연수 경험, 전공만족도 및 학교만족도 변인이 활용되었다. 첫 일자리 특성에는 기업규모, 종사상 지위, 고용상태, 주당정규근로시간, 전공일치도 및 전공유용도가 활용되었으며, 첫 일자리 성과에는 직장만족도, 업무만족도, 월평균근로소득이 활용되었다.

<표 3> 변인의 구성 및 측정내용

변인		측정내용
개인 특성	성별	1=남자, 0=여자
	대학유형	1=4년제, 0=전문대
	대학소재지	1=서울권, 2=경기인천권, 3=비수도권
취업준비 특성	취업소요기간(월)	첫 일자리취업년월-대학졸업년월
	직업훈련 및 교육 경험	1=예, 0=아니오
	진로취업교과목 수강 여부	1=예, 0=아니오
	진로관련 개인 및 집단상담 프로그램 참여 경험	1=예, 0=아니오
	인턴 경험	1=예, 2=아니오
	자격증 소지 여부	1=예, 0=아니오
	어학연수 경험	1=예, 0=아니오
	전공만족도	1=매우 불만족한다~5=매우 만족한다
	학교만족도	1=매우 불만족한다~5=매우 만족한다
첫 일자리 특성	기업규모	1=영세기업(1~9인), 2=소기업(10~49인), 3=중기업(50~299인), 4=중견기업(300인~999인), 5=대기업(1,000인 이상)
	종사상지위	1=상용근로자, 0=임시근로자
	고용상태	1=정규직, 0=비정규직
	주당정규근로시간	1=40시간 미만, 2=40시간, 3=40시간 초과
	전공일치도	1=전혀 맞지 않았다~5=매우 맞았다
	전공유용도	1=전혀 도움이 되지 않았다~5=매우 도움이 되었다
첫 일자리 성과	직장만족도	1=전혀 만족하지 않는다~5=매우 만족한다
	업무만족도	1=전혀 만족하지 않는다~5=매우 만족한다
	월평균근로소득	월평균근로소득 로그값
학력·스킬 미스매치	학력 미스매치	1=학력과잉, 2=학력일치, 3=학력부족
	스킬 미스매치	1=스킬과잉, 2=스킬일치, 3=스킬부족

자료 분석에 있어 학력 및 스킬 미스매치, 개인특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 수준 및 비율을 구명하는 데에는 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등의 기술적 통계 방법을 사용하였고 학력 및 스킬 미스매치와 관련 변인의 영향 관계를 구명하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 관찰변인의 일반적 특성

관찰 변인의 일반적 특성은 <표 4>와 같다. 개인 특성에 있어 성별은 대체적으로 비율이 유사하나 대학유형의 경우 4년제(66.2%), 대학소재지의 경우 비수도권(56.3%)의 비율이 높은 것으로 나타났다. 취업준비 특성에서는 취업소요기간이 평균 2.19개월이나 표준편차가 3.43로 취업소요기간의 개인 간 차이가 다소 있음을 확인할 수 있다. 진로취업교과목 수강 여부는 대체적으로 수강여부의 비율이 유사하나, 직업훈련 및 교육 미경험(86.5%), 진로관련 개인 및 집단상담 프로그램 참여 미경험(65.2%), 인턴 미경험(75.6%), 어학연수 미경험(87.4%)의 비율이 다소 높았으며, 자격증 소지 여부의 경우 소지자(62.5%)의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 첫 일자리 특성에서는 소기업(26.4%), 상용근로자(67.9%), 주당정규근로시간 40시간(62.8%)이 높은 것으로 나타났으나, 고용상태에 있어 정규직과 비정규직의 비율은 유사한 것으로 나타났다. 또한 첫 일자리와의 전공일치도는 2.98로 다소 낮았고 전공유용도는 3.01로 보통 수준이었다. 첫 일자리 성과에서는 직장만족도는 2.91로 다소 낮았으며, 업무 만족도는 3.07로 보통 수준이었으며, 월평균근로소득(로그)은 5.03이었다. 학력 미스매치에 있어서는 학력일치 비율이 54.9%로 높았으며, 다음으로 학력과잉 33.2%, 학력부족 11.9% 순으로 나타났다. 스킬 미스매치 역시 스킬일치 비율이 56.3%로 높았으며, 다음으로 스킬과잉 31.5%, 스킬부족 12.1% 순으로 나타났다.

<표 4> 관찰변인의 기술적 통계량

		변인	빈도	백분율	평균	표준편차
개인 특성	성별	1: 남자	1,538	47.9	-	-
		0: 여자	1,676	52.1	-	-
	대학유형	1: 4년제	2,128	66.2	-	-
		0: 전문대	1,086	33.8	-	-
	대학소재지	1: 서울권	633	19.7	-	-
		2: 경기인천권	773	24.1	-	-
3: 비수도권		1,808	56.3	-	-	
		취업소요기간(월)	-	-	2.19	3.43
취업준비 특성	직업훈련 및 교육 경험	1: 예	433	13.5	-	-
		0: 아니오	2,781	86.5	-	-
	진로취업교과목 수강 여부	1: 예	1,618	50.3	-	-
		0: 아니오	1,596	49.7	-	-
	진로관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험	1: 예	1,118	34.8	-	-
		0: 아니오	2,096	65.2	-	-
	인턴 경험	1: 예	783	24.4	-	-
		0: 아니오	2,431	75.6	-	-
	자격증 소지 여부	1: 예	2,010	62.5	-	-
		0: 아니오	1,204	37.5	-	-
어학연수 경험	1: 예	405	12.6	-	-	
	0: 아니오	2,809	87.4	-	-	
		전공만족도	-	-	3.44	0.88
		학교만족도	-	-	3.32	0.87
첫 일자리 특성	기업규모	1: 영세기업	706	22.0	-	-
		2: 소기업	847	26.4	-	-
		3: 중기업	727	22.6	-	-
		4: 중견기업	357	11.1	-	-
		5: 대기업	577	18.0	-	-
	종사상지위	1: 상용근로자	2,181	67.9	-	-
		0: 임시근로자	1,033	32.1	-	-
	고용상태	1: 정규직	1,782	55.4	-	-
		0: 비정규직	1,432	44.6	-	-
	주당정규근로시간	1: 40시간 미만	244	7.6	-	-
2: 40시간		2,018	62.8	-	-	
3: 40시간 초과		952	29.6	-	-	
		전공일치도	-	-	2.98	1.24
		전공유용도	-	-	3.01	1.19
첫 일자리 성과	직장만족도		-	-	2.91	0.95
	업무만족도		-	-	3.07	0.93
	월평균근로소득(로그)		-	-	5.03	0.36
학력/스킬 미스매치	학력 미스매치	1: 학력과잉	1,066	33.2	-	-
		2: 학력일치	1,764	54.9	-	-
		3: 학력부족	384	11.9	-	-
	스킬 미스매치	1: 스킬과잉	1,014	31.5	-	-
		2: 스킬일치	1,810	56.3	-	-
		3: 스킬부족	390	12.1	-	-

2. 학력 및 스킬 미스매치 집단 영향 요인 검증

가. 학력 미스매치 집단 영향 요인 검증

이 연구에서는 학력매치 집단을 기준집단으로 삼아 학력과잉, 학력부족 집단과의 비교를 통해 기준집단 대비 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성, 첫 일자리 성과 변인이 비교집단에 가지는 영향 관계를 파악하였다. 학력 미스매치 집단에 대해 대학유형, 대학소재지, 진로관련 개인 및 집단상담프로그램 참여 경험, 어학연수 경험, 학교만족도, 전공일치도, 전공유용도, 직장만족도, 업무만족도, 월평균근로소득이 우도비 검정 결과에서 유의하게 나타났다(<표 5> 참조).

<표 5> 학력 미스매치 집단의 영향 요인에 대한 우도비 검정

변인		모델 맞춤 기준	우도비 검정			
		축소모형의 -2 Log 우도	χ^2	자유도	유의확률	
절편		5306.260	.000	0	.	
개인 특성	성별	5306.517	.257	2	.879	
	대학유형	5314.923	8.662	2	.013	
	대학 소재지	서울권	5318.477	12.217	2	.002
		경기인천권	5315.406	9.146	2	.010
취업준비 특성	취업소요기간(월)	5307.133	.873	2	.646	
	직업훈련 및 교육 경험	5306.601	.341	2	.843	
	진로취업교과목 수강 여부	5309.780	3.520	2	.172	
	진로관련 개인 및 집단상담프로그램 참여 경험	5312.964	6.704	2	.035	
	인턴 경험	5308.527	2.267	2	.322	
	자격증 소지 여부	5306.503	.243	2	.885	
	어학연수 경험	5314.309	8.049	2	.018	
	전공만족도	5311.653	5.392	2	.067	
	학교만족도	5317.803	11.543	2	.003	
첫 일자리 특성	기업 규모	영세기업	5307.111	.851	2	.653
		소기업	5306.505	.245	2	.885
		중기업	5306.745	.485	2	.785
		중견기업	5306.975	.715	2	.699
	중사상지위	5309.185	2.925	2	.232	
	고용상태	5312.240	5.979	2	.050	
	주당정규 근로시간	40시간 미만	5306.650	.390	2	.823
		40시간 초과	5307.795	1.535	2	.464
	전공일치도	5375.540	69.280	2	.000	
전공유용도	5331.918	25.658	2	.000		

변인		모델 맞춤 기준		우도비 검정		
		축소모형의 -2 Log 우도	χ^2	자유도	유의확률	
첫 일자리 성과	직장만족도	5344.640	38.380	2	.000	
	업무만족도	5322.969	16.709	2	.000	
	월평균근로소득	5312.668	6.408	2	.041	

학력일치 집단을 기준으로 학력과잉, 학력부족 집단과의 분석에서 개인 특성, 취업 준비 특성, 첫 일자리 특성, 첫 일자리 성과 변인의 모수 추정값 결과는 <표 6>과 같다. 개인 특성에서 서울권 소재 대졸자는 비수도권 소재 대졸자에 비해 학력과잉 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 67.4% 높았고, 경기인천권 소재 대졸자는 비수도권 소재 대졸자에 비해 학력과잉 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 75.3% 높았다. 취업준비 특성은 학력과잉 및 학력일치 집단 결정에 영향을 미치지 못했다. 첫 일자리 특성은 첫 일자리가 정규직인 대졸자는 비정규직 대졸자에 비해 학력일치 집단에 속할 확률보다 학력과잉 집단에 속할 확률이 26.2% 높았다. 또한 전공일치도가 높은 대졸자일수록 학력과잉 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 66.6% 높았고, 전공유용도가 높은 대졸자일수록 학력과잉에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 76.1% 높았다.

<표 6> 학력 미스매치 집단의 영향 요인의 모수 추정값

변인		학력과잉				학력부족			
		B	SE	P	Exp(B)	B	SE	P	Exp(B)
절편		5.253	.872	.000		-908	1.176	.440	
개인 특성	성별	-.030	.091	.744	.971	.037	.121	.761	1.037
	대학유형	-.136	.102	.181	.872	.288	.129	.025	1.334
	대학 소재지	-.395	.115	.001	.674	-.220	.159	.166	.803
	경기인천권	-.283	.110	.010	.753	-.306	.141	.030	.736
취업 준비 특성	취업소요기간(월)	.004	.013	.779	1.004	.016	.017	.346	1.016
	직업훈련 및 교육 경험	-.018	.127	.890	.983	-.098	.167	.557	.907
	진로취업교과목 수강 여부	-.054	.095	.570	.947	.207	.129	.108	1.230
	진로관련 개인 및 집단 상담프로그램 참여 경험	-.114	.097	.243	.893	-.327	.129	.011	.721
	인턴 경험	-.116	.106	.273	.890	-.176	.139	.204	.839
	자격증 소지 여부	-.034	.091	.708	.967	-.048	.121	.691	.953
	어학연수 경험	.095	.132	.473	1.100	.577	.215	.007	1.781
	진공만족도	.123	.065	.058	1.131	-.071	.084	.398	.931
	학교만족도	-.086	.066	.189	.917	-.287	.085	.001	.751

변인			학력과잉				학력부족			
			B	SE	P	Exp(B)	B	SE	P	Exp(B)
첫 일자리 특성	기업 규모	영세기업	.128	.146	.380	1.137	-.017	.202	.934	.983
		소기업	.033	.136	.808	1.034	-.070	.190	.715	.933
		중기업	.056	.138	.682	1.058	-.088	.193	.647	.916
		중견기업	.056	.165	.736	1.057	-.157	.230	.495	.855
	종사상지위		-.085	.116	.467	.919	-.272	.163	.096	.762
	고용상태		.233	.107	.030	1.262	-.083	.144	.563	.920
	주당정규 근로시간	40시간 미만	.055	.174	.753	1.056	.144	.245	.557	1.155
		40시간 초과	-.106	.099	.282	.899	.045	.130	.731	1.046
	전공일치도		-.406	.056	.000	.666	.141	.075	.060	1.151
	전공유용도		-.273	.057	.000	.761	.045	.077	.559	1.046
첫 일자리 성과	직장만족도		-.404	.065	.000	.667	-.138	.084	.101	.871
	업무만족도		-.264	.066	.000	.768	-.018	.089	.838	.982
	월평균근로소득		-.318	.143	.026	.727	.136	.194	.482	1.146

주: 참조집단(reference group)은 매치집단

첫 일자리 성과에 있어 학력과잉 보다 학력일치 집단에 속한 대졸자일수록 직장만족도가 높을 확률이 66.7%였고, 학력과잉 보다 학력일치 집단에 속한 대졸자일수록 업무만족도가 높을 확률이 76.8%였다. 또한 학력과잉 보다 학력일치 집단에 속한 대졸자일수록 월평균 근로소득이 높을 확률이 72.7%였다.

학력일치 집단과 학력부족 집단의 관계에서 개인 특성은 4년제 대졸자가 전문대 대졸자에 비해 학력일치 집단보다 학력부족 집단에 속할 확률이 33.4% 높았고, 경기인 천권 소재 대졸자는 비수도권 대졸자에 비해 학력부족 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 73.6% 높았다. 취업준비 특성에 있어 진로관련 개인 및 집단 상담프로그램 참여자는 비참여자에 비해 학력부족 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 72.1% 높은 것으로 나타났고, 학교만족도가 높은 대졸자일수록 학력부족 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 75.1%로 높은 것으로 나타났다. 반면, 어학연수 경험이 있는 대졸자는 비경험 대졸자에 비해 학력일치 집단보다 학력부족 집단에 속할 확률이 78.1% 높은 것으로 나타났다. 첫 일자리 특성에 있어 상용근로자 신분의 대졸자는 임시근로자 신분의 대졸자에 비해 학력부족 집단에 속할 확률보다 학력일치 집단에 속할 확률이 76.2%로 높은 것으로 나타났다. 그러나 첫 일자리 성과는 학력부족 집단과 학력일치 집단 결정에 영향을 미치지 못했다.

나. 스킬 미스매치 집단 영향 요인 검증

스킬 미스매치 집단에 대해서도 스킬일치 집단을 기준집단으로 삼아 스킬과잉, 스킬부족 집단과의 비교를 통해 기준집단 대비 비교집단의 영향 관계를 파악하였다. 스킬 미스매치 집단에 대해서 대학소재지, 어학연수 경험, 고용상태, 전공일치도, 전공 유용도, 직장만족도, 업무만족도가 우도비 검정 결과에서 유의하게 나타났다(<표 7 참조).

<표 7> 스킬 미스매치 집단의 영향 요인에 대한 우도비 검정

변인		모델 맞춤 기준	우도비 검정			
		축소모형의 -2 Log 우도	χ^2	자유도	유의확률	
절편		5370.465	.000	0	.	
개인 특성	성별	5370.947	.483	2	.786	
	대학유형	5374.535	4.070	2	.131	
	대학 소재지	서울권	5377.491	7.026	2	.030
		경기인천권	5390.294	19.829	2	.000
취업준비 특성	취업소요기간(월)	5371.105	.640	2	.726	
	직업훈련 및 교육 경험	5375.512	5.047	2	.080	
	진로취업교과목 수강 여부	5373.221	2.757	2	.252	
	진로관련 개인 및 집단 상담프로그램 참여 경험	5372.713	2.248	2	.325	
	인턴 경험	5371.076	.611	2	.737	
	자격증 소지 여부	5370.742	.277	2	.871	
	어학연수 경험	5380.915	10.450	2	.005	
	전공만족도	5374.610	4.145	2	.126	
	학교만족도	5373.193	2.729	2	.256	
	첫 일자리 특성	기업 규모	영세기업	5372.761	2.296	2
소기업			5374.183	3.718	2	.156
중기업			5371.644	1.179	2	.555
중견기업			5373.804	3.340	2	.188
종사상지위		5372.461	1.996	2	.369	
고용상태		5381.170	10.706	2	.005	
주당정규 근로시간		40시간 미만	5371.410	.945	2	.623
		40시간 초과	5372.402	1.937	2	.380
전공일치도		5443.082	72.618	2	.000	
전공유용도		5387.974	17.510	2	.000	
첫 일자리 성과	직장만족도	5403.480	33.016	2	.000	
	업무만족도	5382.708	12.243	2	.002	
	월평균근로소득	5374.298	3.833	2	.147	

스킬일치 집단을 기준으로 스킬과잉, 스킬부족 집단과의 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성, 첫 일자리 성과 변인의 모수 추정값을 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 스킬일치 집단과 스킬과잉 집단의 관계에서 관련 변인의 영향관계는 다음과 같다. 취업준비 특성에 있어 전공만족도가 높을수록 스킬일치 집단에 속할 확률보다 스킬과잉 집단에 속할 확률이 20.6% 높았다. 첫 일자리 특성에 있어 정규직 대졸자의 경우 비정규직 대졸자에 비해 스킬일치 집단에 속할 확률보다 스킬과잉 집단에 속할 확률이 46.9% 높은 것으로 나타났고, 전공일치도가 높을수록 스킬과잉 집단보다 스킬일치 집단에 속할 확률이 54.7% 높은 것으로 나타났으며, 전공유용도가 높을수록 스킬과잉 집단보다 스킬일치 집단에 속할 확률이 82.5% 높았다. 첫 일자리 성과에 있어 스킬과잉 보다 스킬일치 집단에 속한 대졸자일수록 직장만족도가 높을 확률이 82.5%로 나타났다.

스킬일치 집단과 스킬부족 집단의 관계에서 관련 변인의 영향관계는 다음과 같다. 개인 특성에 있어 경기인천권 대졸자는 비수도권 대졸자에 비해 스킬일치 집단에 속할 확률보다 스킬부족 집단에 속할 확률이 77.0% 높았다. 취업준비 특성에 있어서 직업훈련 및 교육경험을 이수한 대졸자는 비이수자에 비해 스킬일치 집단에 속할 확률보다 스킬부족 집단에 속할 확률이 42.6% 높은 것으로 나타났고, 어학연수 경험자의 경우 비경험자에 비해 스킬부족 집단에 속할 확률보다 스킬일치 집단에 속할 확률이 59.0% 높았다. 첫 일자리 특성에 있어 전공일치도가 높을수록 스킬부족 집단보다 스킬일치 집단에 속할 확률이 80.6% 높았다. 그러나 첫 일자리 성과는 스킬부족 집단과 스킬일치 집단 결정에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 8> 스킬 미스매치 집단의 영향 요인의 모수 추정값

변인		스킬과잉				스킬부족			
		B	SE	P	Exp(B)	B	SE	P	Exp(B)
절편		4.578	1.277	.000		1.117	1.151	.332	
개인 특성	성별	-.042	.133	.750	.958	-.078	.120	.516	.925
	대학유형	-.248	.145	.086	.780	-.069	.129	.591	.933
	대학 소재지	-.043	.172	.801	.958	.238	.156	.128	1.269
	경기인천권	.285	.153	.063	1.329	.571	.137	.000	1.770
취업 준비 특성	취업소요기간(월)	-.003	.018	.864	.997	-.011	.017	.519	.989
	직업훈련 및 교육 경험	.322	.174	.065	1.380	.355	.156	.023	1.426
	진로취업교과목 수강 여부	-.104	.140	.456	.901	.054	.127	.673	1.055
	진로관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험	.167	.141	.238	1.181	.191	.127	.133	1.211

변인		스킬과잉				스킬부족				
		B	SE	P	Exp(B)	B	SE	P	Exp(B)	
	인턴 경험	.062	.154	.686	1.064	-.021	.138	.880	.979	
	자격증 소지 여부	-.064	.132	.630	.938	-.060	.119	.616	.942	
	어학연수 경험	-.227	.223	.308	.797	-.528	.203	.009	.590	
	전공만족도	.188	.093	.043	1.206	.121	.083	.147	1.128	
	학교만족도	.138	.094	.141	1.148	.135	.084	.108	1.145	
첫 일자리 특성	기업규모	영세기업	.143	.216	.509	1.153	-.077	.197	.697	.926
		소기업	.206	.202	.308	1.229	-.054	.185	.771	.948
		중기업	.138	.205	.501	1.148	-.008	.187	.967	.992
		중견기업	.248	.249	.319	1.282	-.051	.227	.823	.950
	종사상지위	.084	.176	.632	1.088	.196	.161	.223	1.216	
	고용상태	.385	.157	.015	1.469	.058	.143	.685	1.060	
	주당정규 근로시간	40시간 미만	-.171	.260	.509	.843	-.011	.238	.963	.989
		40시간 초과	-.071	.142	.619	.932	.065	.128	.610	1.068
	전공일치도	-.604	.082	.000	.547	-.215	.074	.003	.806	
	전공유용도	-.192	.083	.021	.825	.048	.075	.525	1.049	
첫 일자리 성과	직장만족도	-.291	.093	.002	.748	.084	.083	.310	1.088	
	업무만족도	-.162	.096	.093	.851	.068	.088	.435	1.071	
	월평균근로소득	-.377	.212	.076	.686	-.154	.191	.419	.857	

주: 참조집단(reference group)은 매치집단

V. 결론 및 제언

1. 결론

가. 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성

학력 및 스킬 미스매치는 성별과 무관한 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구에서 보고되고 있는 여성의 노동시장 차별 결과(박성재, 반정호, 2007)와는 상반된 것으로 보다 주의 깊은 해석을 요한다. 노동시장의 이중구조 등으로 인해 성별에 따른 노동시장 차별은 수없이 포착되어 왔으나 학력 및 스킬 미스매치에 한정하여 볼 때 성별의 영향력은 그리 유의미하지 않기 때문이다. 이와 같은 현상에 대해서는 첫째, 노동시장 이중구조의 개선으로 해석되어야 할지 또는 둘째, 연구 대상의 특성 및 미스매치에 대한 주관적 응답 방식의 특성에 기인한 것인지에 셋째, 미스매치가 남성과

여성 청년층 모두에게서 공통적으로 발견되는 특징인 것인지에 대해 추가적인 해석이 필요하다고 판단된다.

4년제 대졸자일수록 전문대졸에 비해 학력일치취업보다 학력상향취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 스킬 미스매치는 대학 유형과 무관한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 미스매치에 있어 전문대졸의 경우 하향취업의 가능성이 높다는 박성재, 반정호(2007)의 연구를 지지하는 결과로 나타났다. 이는 일반적으로 노동시장에서 높은 학력이 여전히 유효한 신호기제로서 기능하고 있음을 확인할 수 있다(Weiss, 1995).

서울권 소재 대졸자일수록 비수도권 소재 대졸자에 비해 학력하향취업보다 학력일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 경기인천권 소재 대졸자일수록 비수도권 소재 대졸자에 비해 학력하향취업보다 학력일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 역으로 비수도권 소재 대졸자일수록 서울권 및 경기인천권 소재 대졸자에 비해 학력일치취업보다 학력하향취업을 하는 것을 의미한다. 또한 경기인천권 소재 대졸자일수록 비수도권 소재 대졸자에 비해 스킬하향취업보다 스킬일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이 역시 역으로 비수도권 소재 대졸자일수록 경기인천권 소재 대졸자에 비해 스킬하향취업의 가능성이 더 크다는 것을 의미한다. 이처럼 대학의 소재지에 따른 학력 및 스킬 미스매치가 유효하게 나타나는 것은 노동시장의 미스매치도 지역의 노동시장이나 공간의 지배를 받는다는 구조적 지역노동시장 미스매치를 반영하는 연구 결과이다(이성균, 2015).

나. 학력 및 스킬 미스매치와 취업준비 특성

학력 및 스킬 미스매치는 취업소요기간과는 무관한 것으로 나타났다. 취업소요기간이 길어질수록 실업 기간이 청년층 경력에 오점이 된다는 연구(Corcoran, 1982; Ellwood, 1982)가 있는 반면, 첫 일자리가 사회적 지위결정에 미치는 영향력을 고려하여 양질의 일자리를 찾기까지 대기하는 경우도 있어 미스매치와 관련이 없다(장기영, 2008)는 견해가 존재하였다. 이 연구의 결과 학력 및 스킬 미스매치는 취업소요기간과는 무관하여 취업소요기간이 경력에 오점이 된다는 결과와는 무관하였다.

직업훈련 및 교육경험을 이수한 대졸자는 비이수자에 비해 스킬일치취업 보다 스킬상향취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 직업훈련 및 교육경험을 이수한

대졸자가 노동시장에서 보다 매력적인 것으로 판단되어 오히려 사용자에게 선호되거나, 보다 더 수준 있는 직무에 배치될 가능성이 높다고 판단된다. 이와 같은 결과는 직업훈련 및 교육경험을 받은 대졸자가 노동시장의 사용자에게 오히려 매력적인 능력으로 신호되어 상향취업을 하게 되는 것으로 해석해 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 직업교육을 받을 경우 오히려 직무 불일치가 발생한다는 김두순(2008)의 연구를 지지하는 결과이기도 하다.

진로취업교과목 수강 여부는 학력 및 스킬 미스매치와 관련이 없는 것으로 나타났다. 일반적으로 진로교육은 학생의 경력개발 및 취업에 도움이 되는 것으로 보고되고 있어 이와 같은 결과는 다소 기존 연구와는 상반되는 결과이다. 그러나 연구 결과 해석에 있어 진로취업교과목 수강 자체에 대한 판단은 진로취업교과목의 특성, 수강목적에 따라 상이할 수 있다고 판단된다. 진로관련 개인 및 집단 상담프로그램 참여 경험 대졸자의 경우 비참여 대졸자에 비해 학력상향취업보다 학력일치취업에 속할 확률이 더 높은 것으로 나타났기 때문이다. 즉 진로취업교과목 수강 여부 자체는 학력 및 스킬 미스매치에서 유의미하지 않았으나, 보다 적극적인 참여의 개념이 포함된 진로관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여는 스킬 미스매치에는 유의하지 않았으나 학력일치 집단에 속할 확률이 더 높은 것으로 나타났기 때문이다.

인턴경험은 학력 및 스킬 미스매치와 무관한 것으로 나타났다. 인턴십에 대해서는 취업에 대한 유용성이 있는 반면 오히려 노동시장의 부정적 경험을 하게 한다는 상반된 견해가 있는 만큼(최윤미 외, 2013; 권성일, 2013) 대졸자의 경험에도 경험치의 차이가 큰 것으로 파악된다. 즉 인턴십 경험이 취업의 가능성을 높이기도 하며 동시에 부정적 인턴십 경험을 할 경우 보다 나은 고용환경을 궁극적으로 추구해가는 현상으로 이어지는 것이다. 때문에 인턴십 경험은 학력 또는 스킬 미스매치와 영향 관계가 뚜렷하지 않은 것으로 판단할 수 있다. 오히려 인턴십 경험은 전공 일치에 영향이 더 크다는 선행연구를 참고해볼 수 있다고 판단된다(최윤미 외, 2013).

자격증 소지 여부 또한 학력 및 스킬 미스매치와 무관한 것으로 나타났으며 자격의 보유 여부가 일자리 적합도에 영향을 주지 못한다는 이만기(2009)의 연구를 지지하는 것으로 나타났다. 이에 대해서는 자격증의 종류와 분야별 접근이 향후 분석에 필요할 것으로 판단된다. 어학연수 경험이 있는 대졸자일수록 학력일치취업보다 학력상향취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났고 그에 반해 스킬상향취업보다 스킬일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 채창균, 김태기(2009)의 연구에서는 어학

연수가 취업 성과에 영향을 미치지 않는다고 보았으나 어학연수의 경우 사용자 입장에서 글로벌 역량을 신호하는 어학연수 경험자를 선호할 가능성이 높을 것으로 볼 수 있어 상향취업이 될 가능성이 높다고 볼 수 있다.

전공만족도가 높은 대졸자일수록 스킬일치취업보다 스킬하향취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 전공에 대한 만족도와 자신감이 있다는 것이 해당 전공에 대한 이해도 높다는 것으로 판단할 수 있어 일면 스킬과잉의 결과도 존재할 것으로 판단할 수 있다. 즉 전공만족도는 전공에 대한 이해도에 근거하여 개인이 전공을 파악해가는 과정에서 형성되는 것으로 볼 수 있으며, 높은 전공만족도는 곧 높은 전공 이해도를 반영할 가능성이 매우 클 것으로 예상해볼 수 있다. 또한 학교 만족도가 높은 대졸자일수록 학력상향취업보다 학력일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 반면 스킬 미스매치에 있어 학교 만족도는 집단 영향 요인은 아닌 것으로 나타났는데 이는 스킬의 경우 학교 만족도 자체는 직무와 스킬의 미스매치와는 무관하다는 것을 반증하는 결과라고 판단된다.

다. 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 특성

학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 특성의 관계에서 기업규모, 종사상 지위, 주당 정규 근로시간은 학력 및 스킬 미스매치와 모두 무관한 것으로 나타났다. 일반적으로 기업규모가 작을수록, 종사상 지위 및 처우가 좋지 않을수록, 주당정규 근로시간이 많을수록 하향취업의 가능성이 높은 것으로 나타났으나(진선미, 공정석, 2011) 이 연구에서는 관련이 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 학력 및 스킬 미스매치는 조직의 환경과 고용 여건에 영향을 받기 보다는 타 요인에 의한 것이라 판단할 수 있다. 즉 고용 여건과 환경이 아닌 수행하고 있는 직무 자체와의 관련성에 의거하여 학력 및 스킬 미스매치의 여부가 결정될 가능성도 가지고 있다고 판단된다.

한편 첫 일자리가 정규직인 대졸자는 비정규직 대졸자에 비해 학력일치취업보다 학력하향취업일 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 정규직 대졸자의 경우 비정규직 대졸자에 비해 스킬일치취업보다 스킬하향취업일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이에 대해서는 보다 세밀한 해석이 필요하나 정규직 대졸자의 경우 정규직 고용상태에 보다 초점을 두어, 고용안정 등의 근로여건에 대한 충족을 위해 직무의 수준에 대해서는 타협한 결과로도 해석될 가능성이 있다.

전공일치도가 높은 대졸자일수록 학력하향취업보다 학력일치취업 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 전공일치도가 높을수록 스킬하향취업 스킬일치취업 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 전공일치도가 높을수록 스킬상향취업보다 스킬일치취업의 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해 전공일치도가 높으면 해당 직무와의 학력 및 스킬 미스매치가 없다고 볼 수 있다. 이는 전공지식의 중요도가 높을수록 직무매치의 가능성이 높게 나타난다는 선행연구의 결과를(구성우, 김병주, 2015) 지지하는 결과이기도 하다.

전공유용도가 높을수록 스킬하향취업보다 스킬일치취업에 속할 가능성이 높았으며 전공유용도가 높은 대졸자일수록 학력하향취업보다 학력일치취업에 속할 가능성이 높았다. 이와 같은 결과는 노동시장에서 전공유용도는 곧 노동시장에서의 매력도와 연결되어 학력 및 스킬과 정확히 매치하는 직무를 수행하게 될 가능성을 높이는 것으로 판단된다.

라. 학력 및 스킬 미스매치와 첫 일자리 성과

학력하향취업보다 학력일치취업한 대졸자일 경우 직장만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 스킬하향보다 스킬일치취업한 대졸자일수록 직장만족도가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 학력 및 스킬의 수준이 일치하는 직무를 수행하는 대졸자의 경우 직장에 대한 만족도가 높다는 차성현, 주휘정(2010)의 연구 결과를 지지하는 결과이다.

학력하향취업보다 학력일치취업한 대졸자가 업무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직장만족도와 유사하게 자신의 학력 수준에 적합한 직무를 수행하는 대졸자의 경우 업무에 대한 만족도가 높다는 박천수(2004), 김주섭(2005)의 연구 결과를 지지하는 것으로 나타났다.

또한 학력하향취업보다 학력일치 취업한 대졸자일수록 월평균 근로소득이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 하향취업의 경우 동일 학력, 기술 근로자에 비해 임금 처우가 낮으며 동시에 직무만족도, 직장만족도가 낮다는 차성현, 주휘정(2010)의 결과를 지지하는 결과라고 볼 수 있다.

2. 제언

이 연구의 결과를 바탕으로 한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구의 결과 진로교과목을 수강한 대졸자보다 진로관련 개인 및 집단 상담 프로그램 참여 경험이 있는 대졸자들이 일자리와 학력 및 스킬이 매치되는 것으로 나타났다. 이는 보다 실천적이고 개별 상담학적 접근이 동반된 진로교육이 보다 미스매치를 해소하는 것이라 판단할 수 있다. 따라서 대학 차원에서 학생들을 위한 개별화된 진로 상담 프로그램이 더욱 활성화 되어야 하며, 진로교과목을 운영하는 데 있어서도 이론 중심의 교육이 아닌 보다 실천적 진로교육의 내용으로 개선할 필요가 있을 것으로 판단된다.

둘째, 학력 이외에도 노동시장에서 고용주 및 사용자에게 직업훈련 및 교육과정은 추가적인 신호기제로서 사용자에게 매력적일 것으로 판단된다. 즉 추가적인 직업훈련 및 교육과정을 이수한 대졸자가 상대적으로 스킬상향 취업을 한 것으로 볼 때, 사용자 측면에서는 상대적으로 우수한 인적자원을 확보하기 위해 추가적으로 직업훈련 및 교육과정을 검토하며, 실제로 이를 이수한 자가 우수한 인적자원으로 분류될 가능성이 크다고 볼 수 있다. 따라서 노동시장으로의 진입에 있어 직업훈련 및 교육과정은 보다 내실화되어 노동시장으로의 이행 과정과 이행 후 직무 수행에 있어 유용할 수 있도록 더욱 활성화 될 필요가 있다.

셋째, 취업에 있어 서울권 대졸자와 지역권 대졸자의 격차가 심화되고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 대학 서열화 문제와 직결되며 비수도권 대졸자의 노동시장 이행과 일자리의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 노동시장 이행에 있어 대학의 소재지 및 지역공간에 따른 차별 요소들을 사회적 차원에서 반드시 개선되어야 할 것이다.

넷째, 전공과 관련된 개인의 긍정적 인식은 결과적으로 학력 및 스킬이 일치되는 직무를 수행하게 되는 것으로 나타났다. 이는 대학의 전공교육이 보다 내실화 되어야 함을 의미하고 전공교육의 내실화는 노동시장으로의 이행 이후 직무를 수행함에 있어 실무적, 심리적 긍정적 효과를 줄 수 있음을 의미한다.

다섯째, 후속 연구 제안에 있어서 패널 연구 수행 시 미스매치의 첫 일자리를 넘어 종단적 효과에 대한 추가적 검토도 필요할 것으로 판단된다. 다만 종단적 효과를 규명하는 데 있어서는 미스매치의 측정을 주관적 방식으로 취하기보다는 보다 객관적인 방식을 통해 데이터를 수집할 필요가 있다. 이를 위해서는 패널 기관 차원에서 미스매치의 객관적 측정을 위한 도구 개발 및 활용이 필요할 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2017). 『17년 청년고용정책 추진방향』. 내부자료.
- 구성우·김병주(2015). 『직무일치에 영향을 미치는 대학생의 특성 변인』. 『교육재정경제연구』, 제24권 제3호, 187~210쪽.
- 권성일(2013). 『인턴십의 효과가 채용에 미치는 영향 및 전략적 활성화 방안: 효과성의 객관적 요인, 주관적 요인을 중심으로』. 성균관대학교 석사학위논문.
- 김기현(2005). 『교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로』. 『교육사회학연구』, 제15권 제3호, 51~77쪽.
- _____(2006). 『업무내용과 대학(원) 전공의 불일치』. 『한국노동연구』, 2006(1), 92~103쪽.
- 노경란·허선주(2011). 『대졸 청년층의 직업훈련과 인턴경험이 경제적 효과 및 일자리 만족에 미치는 영향』. 『직업교육연구』, 제30권 제3호, 93~109쪽.
- 류기락(2014). 『학력 및 스킬 미스매치와 노동성과』, 『KRIVET Issue Brief』, 제19권 (2013.05.15.), 한국직업능력개발원.
- 박성호·반정호(2007). 『청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과』. 『사회보장연구』, 제23권 제4호, 1~28쪽.
- 서화정·김병주(2016). 『취업준비프로그램과 대학교육만족도가 직무일치를 매개로 직무만족도에 미치는 영향』. 『교육행정학연구』, 제34권 제3호, 51~75쪽.
- 이동임·김덕기(2002). 『노동시장에서 자격의 효과분석』. 『직업교육연구』, 제21권 제2호, 183~201쪽.
- 이만기(2009). 『대졸자의 자격보유가 산업현장에서의 일자리적합과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구』. 『진로교육연구』, 제22권 제2호, 167~180쪽.
- 이성균(2015). 『지역노동시장의 구조적 미스매치-서울과 울산의 비교』. 『경제와사회』, 108, 137~165쪽.
- 임언·현진실·박재현(2012). 『청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이』. 『직업교육연구』, 제31권 제3호, 177~197쪽.

- 임언·서유정·이지은(2012). 『청년층의 학력과잉과 스킬불일치 측정방법 연구』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장기영(2008). 『대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로』. 한양대학교 박사학위논문.
- 정진호·이규용·최강식(2004). 『학력 간 임금격차의 변화와 요인분석』. 서울: 한국노동연구원.
- 채창균·김태기(2009). 『대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석』. 『직업교육연구』, 제28권 제2호, 89~107쪽.
- 최윤미·김영식·길혜지·주현준(2013). 『전문대학 입학사정관제가 졸업자의 일과 전공 일치도 및 업무만족도에 미치는 영향』. 『한국교육고용패널』, 제32권 제6호, 111~132쪽.
- 추문식(2015). 『청년실업해소를 위한 직업교육훈련에 관한 탐색적 연구』. 중부대학교 박사학위논문.
- 황남희·정주연(2011). 『대졸청년층의 하향취업: 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교』. 『정책분석평가학회보』, 제21권 제2호, 271~292쪽.
- Belfield, Clive R.(2000). “Economic Principles for Education - Theory and Evidence”. Edward Elgar.
- Frei, C. & Sousa-Poza, A.(2011). “Overqualification: Permanent or transitory”. Applied Economics, First published on: 01 April 2011(iFirst),
- OECD(2011). “OECD Employment Outlook 2011”, OECD Publishing.
- Wolbers, M. H. J.(2003). “Job mismatches and their labor-market effects among school-leavers in Europe”, *European Sociological Review*, Vol.19 No.3, pp. 249~266.

Abstract

Qualification and skill mismatch in university graduates' first job, with respect to personal details, job-seeking traits, first job particularities and performance

Jiwon Choi

This study examines the relationship between university graduates' qualification and skill mismatch with their first job, with respect to personal details, job-seeking traits, first-job particularities, and first-job performance. This study uses 3,214 data sets from the 2013 Graduate Occupational Mobility Survey. First, examination of graduates' personal details and mismatch found that university type affected qualification mismatch via group-decision. University location affected both qualification and skill mismatch. Second, examination of job-seeking traits with respect to the first-job mismatch found that participation in career counseling programs for individual and groups, and school satisfaction affected qualification mismatch via group-decision. Vocation training and education, satisfaction with major affected skill mismatch via group-decision. Language training affected both qualification and skill mismatch via group-decision. Third, examination of first-job particularities found that enterprise size, entry position, working hours per week were not significant to the mismatch. Employment type, alignment with major area of study, and usefulness of studied major affected qualification and skill mismatch. Fourth, examination of first-job performance analysis found that job satisfaction and average monthly earned income affected qualification mismatch via group-decision. Job satisfaction affected both qualification and skill mismatch via group-decision.

key words: first job, qualification mismatch, skill mismatch, youth, university