

청년층 노동시장에서 직무-교육, 직무-전공 매치(match) 및 미스매치(mismatch): 취업선호도와 직업교육훈련 참여의 영향

이 정 우*

본 연구의 목적은 청년층 노동시장에서 노동수요와 노동공급의 요인들이 청년층의 첫 일자리의 매치 및 미스매치에 영향을 미치는 분석하였다. 특별히 개인 인적자원, 취업준비능력 등의 노동수요와 첫 일자리 특성으로 대변되는 노동공급을 통제한 상황에서 청년층의 취업선호도와 직업교육훈련의 참여 여부가 직장 업무와 교육 수준, 직장 업무와 전공 간 미스매치와의 관계 분석에 주안점을 두었다. 이를 위하여 기초통계분석과 다항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 청년층의 취업선호도는 일자리 미스매치에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 이 통계 분석 결과를 토대로 정책적 함의를 도출하였다.

주요용어 : 청년 노동시장, 일자리 매치와 미스매치, 취업선호도, 직업교육훈련

I. 들어가는 글

우리나라 청년층(15-29세) 실업률은 2012년에 7.5%를 기록한 이후 지속적으로 증가한 가운데, 2017년 기준 9.8%에 이르렀다(김유빈, 2018). 또한 한국노동패널 분석에 따르면 지난 10년간 (2006년~2015년) 4년제 대졸 청년층의 고용률, 정규직 취업률, 선망직장 취업률은 각각 4.6%, 10.6%, 9.3% 감소한 것으로 나타났다(양재승, 2017). 국제수준과 비교해 보면, 2017년 기준으로 우리나라 청년층(15~24세, 25~34세) 고용률은 OECD 국가 평균 고용률과 비교 시 각각 약 14%, 4% 하회하는 것으로 나타났다(OECD, 2018). 이러한 통계수치가 말해 주듯 청년 고용 및 실업은 한국사회에서 큰 정치적, 경제적, 사회적 이슈로서 대두되고 있고, 실제 정부의 고용노동정책기조의 한 축을 담당하고 있다. 신규 일자리 창출 부족과 노동시장으로 수요 공급의 불일치가 한국 청년실업의 근본적인 문제라고 전제한다면 청년층 수요와 일자리 공급 간의 양적 불균형을 해소하고, 중장기적인 일자리 창출 방안이 필요하다(신유란, 2017). 실제 2016년 정부차원에서 청년실업 해소 및 청년고용 촉진을 위한 일환으로 ‘청년고용촉진특별위원회’를 정부산하 조직으로 결성하여 운영하고 있으며, 기업에 청년 고용 시 인센티브 제공 등과 같은 방안을 다각도로 모색하고 있다. 현 정부가 들어서서 청년고용대책의 방안으로 청년추가고용장려금(기업의 청년일자리 창출 인센티브), 청년내

* 부산대학교 교육학과 BK21+ 미래지향적 교육디자이너 양성사업단 연구교수

일채움공제(중소·중견기업 취업 인센티브), 청년구직촉진수당 등을 뼈대로 하는 청년층 일자리 대책을 발표했다(정부관계부처 합동, 2018).

대졸 이상 고학력 청년층의 취업난이 우리나라 청년고용 문제의 핵심이라는 측면에서 청년층의 고용 및 실업을 이해할 때 정량적인 취업여부 자체도 중요하지만 질적 측면의 고용 흐름에 대한 복합적인 접근도 필요하다. 질적 측면의 청년 취업 이해의 중요성은 어려운 관문을 뚫고 취업에 성공한 청년들 가운데, 특별히 중소기업에 취업한 청년들 중에서, 조기 퇴직이 또 다른 문제로 부각되고 있기 때문이다. 이는 극심한 취업난 속에서 ‘일단 취업하고 보자’는 소위 일컫는 ‘묻지 마 취업’으로 취업에 성공하였지만 이후 ‘취업 반수 혹은 재수’를 고민하면서 조기 퇴사 혹은 이직으로 이어지는 현상을 말하는 것이다. 실제 취업 난 속에서 임금근로자로서 취업에 성공한 청년층(15-29세)의 첫 직장 근속기간은 2018년 기준 17.9개월이며, 첫 직장을 그만 둔 경우의 근속기간은 이 보다 더 낮은 13.9개월로 나타났다(통계청, 2018). 이는 2016년 기준 각각 18.7개월, 14.8개월보다 낮은 수치이다(통계청, 2017). 또한 2015년 기준으로 ‘묻지 마 취업자’ 중 이직을 준비하는 비율은 17.7%로 이는 2006년보다 9.3%가 증가한 수치이다(양재승, 2017). 아울러 중소기업 취업 기피 등 인력수급 미스매치가 고학력 청년 취업난의 원인 중 높은 비중을 차지하고 있다(김유빈, 2018)는 점을 고려하면, 질적 측면의 청년취업에 대한 이해는 정부의 청년 취업정책기조를 선정하는데 있어서도 중요한 의미를 내포하고 있다고 할 수 있다.

질적 측면의 청년취업은 다양한 관점에서 살펴볼 수 있다. 기존 연구들은 주로 고용형태(정규직 취업률), 대기업 취업률, 직장만족도, 임금 등과 같은 취업 성과, 구직경로에 따른 취업 효과성, 하향취업하지 않은 비율 및 전공 취업률 등과 같은 매치 및 미스매치 등을 중심으로 진행되었다(김종성·이병훈, 2009; 최경수, 2017; 최율·이왕원, 2015; 채창균, 2010). 기존 연구들의 공통적인 인식은 일자리 미스매치는 청년실업의 주요한 원인으로 작용하고 있다는 것이다(최경수, 2017). 특히 우리나라 청년층(15-29세)의 노동시장에서의 미스매치는 국제 수준으로 볼 때, 2013년 기준으로 OECD 24개 국가 중 연령대별 미스매치와 학력별 미스매치 지수가 각각 8번째, 13번째로 높은 것으로 나타났다(김현재·최영준, 2015). 이러한 맥락에서 본 연구는 청년층 노동시장에서 일자리 매치 및 미스매치(이하 미스매치) 특히 직장 업무내용과 취업자의 교육수준(역량 및 기술 수준) 및 전공과의 일치 여부에 초점을 두고 청년취업의 질적 측면에 대해서 논하고자 한다.

직무-교육과 직무-전공 미스매치 논의의 중요성은 크게 세 가지 측면에서 논할 수 있다. 첫째, 노동시장에서 요구하는 교육 및 역량과 취업자가 이를 보유하고 있는 정도를 객관적으로 파악하는 것은 미스매치 해결방안을 모색하는데 첫 걸음이다. 대졸자, 특히 4년제 졸업자가 노동시장으로 과잉 공급되는 현상은 청년 실업, 대학교육과 사회 수요 간의 미스매치 등의 다양한 문제를 야기하고 있다(이재성, 2016). 청년 실업의 주요 요인으로 지속적인 고학력 및 신규 대졸 노동력의 공급 확대가 지목되고 있다(조준모, 2012). 4년제 대졸자의 직장-전공의 미스매치 실태를 살펴보면, 2008년 34.9%에서 2011년 38.5%로 분석기간 중 최고 수준을 보였으며, 2015년 37.4%로 약간 감소하였지만, 여전히 높은 수준을 보이고 있다(이재성, 2016). 결국 노동시장에서 청년층의 일자리 미스매치 수준에 대한 제고는 사회가 요구하는 직무 역량 요구를 이해하고, 학교에서 노동시장으로의 순

조로운 이행을 촉진하면서 비효율적인 인력 활용의 폐단을 줄이는데 기여할 것으로 기대된다.

둘째, 취업자가 자신의 교육 수준과 전공을 바탕으로 취업을 통해 얻게 될 개인적·사회적 기대수익이 존재하고 이 기대수익에 대한 개인차가 존재한다는 사실을 전제한다면 기대수익과 실제수익과의 괴리 정도는 조기 퇴직으로 연결될 수 있다고 가정할 수 있다. 이 괴리를 줄이는 정책적 접근이 필요한데, 앞서 언급된 청년층의 짧은 첫 일자리 근속기간은 첫 일자리 근로조건 등이 기대수익에 미치지 못했음을 의미한다고 할 수 있다. 실제 청년들이 첫 일자리를 그만둔 가장 큰 이유는 보수, 근로시간 등 근로여건 불만족으로 이는 51%를 차지하며, 전망 불투명, 전공·지식·기술·적성 등의 미일치가 약 13.7%로 나타났다(통계청, 2018). 결국 청년 취업자 중 이직을 준비하고 비율은 2006년 8.4%에서 2015년 17.7%로 2배가량 증가한 것으로 나타났다(양정승, 2017). 또한 교육수준에 맞는 일자리로의 취업 비율은 구직자가 생각하는 미래 전망 다시 말하면 기대수익과 취업선호도로 이해할 수 있는데, 하향취업을 피하면서 전공분야와 관련된 일자리로의 취업은 대학 교육의 당연한 결과가 되어야 한다(채창균, 2010). 결국 이러한 괴리의 정도를 이해하는 것은 청년층이 선호하는 일자리 종류와 특성을 파악하고 나아가 조기 퇴직으로 인한 인적자원 손실 방안을 모색하는데 있어서도 중요한 정보를 제공한다고 할 수 있다.

셋째, 질적 측면의 미스매치는 인적자원 개발을 통한 국가경쟁력 제고라는 거시적인 관점으로도 접근해야 한다. 고용시장에서 특히 정규직 취업률의 정체 또는 하락은 취업의 눈높이를 낮추는 하향취업 또는 전공과 무관한 직종에 취업을 하는 미스매치를 유발하고, 노동 생산 활동에 참여하지 않는 노동력 증가와 구직기간의 장기화로 인한 고용 조정 속도로 인한 경제성장률 저하를 야기한다. ‘묻지 마 취업’하에서 나타나는 개별 근로자의 인적 자원 수준과 일자리에서 요구하는 역량 수준의 차이는 인적 자원의 비효율적인 활용이라는 문제를 야기하고, 거시경제 성과에도 부정적인 영향을 미친다. 실제 직장-전공일치 취업률이 4년제 대졸, 전문대졸 각각 73.8%, 70.7%이지만 전공일치 취업을 ‘잘 맞음’과 ‘매우 잘 맞음’으로 보다 엄격하게 해석할 경우 전공일치 취업률은 4년제 대학 50.4%, 전문대학 49.8%로 감소한다. 상위 10위권 대학의 전공일치 취업률은 77.2%, 수도권 대학은 74.8%, 지방대학은 72.7%로 대학 서열에 따라 전공일치 취업률에 차이가 나타난다(채창균, 2016). 이러한 통계지표를 국제수준과 비교하면, 예를 들면 대학 진학 없이 직업교육만을 이수한 경우 전공과 직무 미스매치 비율이 9.8%에 불과한 독일의 경우(신유란, 2017), 미스매치로 인한 부정적인 영향은 상당하다고 할 수 있다. 이러한 사실은 우리나라의 교육과 직무, 전공과 직무 미스매치에 대한 논의는 심도 있게 이루어져야 함을 의미하고, “노동시장에서 필요로 하는 인력 수요를 교육 시스템이 잘 뒷받침하고 있는가?”하는 문제로 귀결될 수 있다. 실제 노동 현장에서도 정규 교육을 통해서 습득된 신규 근로자들의 시대에 뒤쳐진 직무기술과 역량 때문에 채용 후 상당한 비용을 부담하면서 이루어진 재교육 이후 실제 직무에 투입하는 불필요한 지출과 교육의 비효율성에 대한 고용자 측의 불만이 상당하다(김세윤·김진영·조영준, 2011). 숙련된 인적자원과 노동기술은 지속적이며 안정적인 경제발전을 토대로 세계시장의 경쟁에서 살아남기 위한 필수적 요소이며, 기술(skills)을 바탕으로 하는 첨단기술의 변화속도에 유연하게 적응하는 노동력의 필요성을 고려하면 이러한 문제는 시급하다고 할 수 있다.

II. 연구 목적 및 연구 질문

본 연구의 목적은 청년층 노동시장에서 노동 수요와 공급의 요인들이 특별히 첫 일자리에서 직무-교육과 직무-전공 미스매치에 어떠한 영향을 미치는지 동시에 분석하는데 있다. 미스매치는 크게 두 가지 관점에서 살펴볼 수 있다. 첫째, 개인의 개별적인 선택에 따른 미스매치 여부다. 노동 수요의 영향이 절대적이라고 할 수 있지만, 특정 직업에 대한 선호도와 실제 종착점을 비교함으로써 개별적인 선택에 의한 미스매치 여부와 정도를 구분해 낼 수 있다. 개인 선호도와 선택의 매치 여부는 향후 직장 및 직장업무 만족도에 영향을 미친다는 점에서 의미가 있는 이슈이다. 따라서 본 연구는 취업 선호도가 미스매치에 어떠한 영향을 미치는지 분석한다. 둘째, 조금 더 거시적 관점에서 미스매치는 노동시장에서 요구하는 교육 수요에 대한 적절한 공급의 맥락에서 이해될 필요가 있다. 수요와 공급 간의 관계는 제한적인 재화의 효율적인 사용과 투자라는 측면에서 중요한 의미를 지닌다. 노동수요의 구조적 변화에 부적절하게 대응하는 우리나라 교육제도가 청년층 실업 및 취업, 더 나아가 노동시장 진입 이후 안정적 정착에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김유빈, 2015). 이와 더불어 지식과 정보의 폭발적인 증가와 급속한 기술 발전으로 유명무실화된 기존의 기술과 지식의 유용성 및 효용성은 새로운 직업능력개발의 필요성을 의미하지만, 이러한 필요성에 대한 인식 부족과 이를 구조적으로 지원해야 할 대학교육과 교육훈련제도의 역량부족은 구조적 노동시장 미스매치의 요인으로 작용하고 있다(유길상, 2016). 결국 노동시장 수요의 변화에 적절하게 반응하는 직무역량강화에 중심을 둔 인적자원 양성에 기여하는 직업교육훈련 체계의 필요성이 대두되고 있다. 이러한 맥락에서 취업자들의 직업교육 및 훈련(이하 직업교육훈련) 참가패턴을 살펴보고, 취업과정에서 직업교육훈련의 참여가 미스매치에 어떠한 영향을 미치는지 확인한다. 이는 직업교육훈련이 학교교육을 보완하는 보완재 혹은 대체하는 대체재로의 역할을 수행하면서 미스매치를 줄이는지 이해하는데 도움이 된다. 본 연구는 구체적인 인과관계가 아니라 이 두 요인들과 미스매치와의 관련성의 정도를 살펴보는 데 주안점을 두고 이 두 가지를 중점적으로 살펴보는 데 목적을 둔다. 구체적으로 본 연구는 다음과 같은 연구 질문을 설정하였다.

1. 직장업무와 취업자의 교육 수준 및 전공과 어떤 관계성을 나타내는가?
2. 특정 직업에 대한 선호도와 실제 직장 종착점은 어떠한 패턴을 보이는가?
3. 취업자들 간의 직업교육훈련의 참여는 어떠한 패턴을 보이는가?
4. 2번과 3번의 변수들은 1번의 직무-교육 및 직무-전공 미스매치에 어떠한 영향을 미치는가?
5. 1-4번의 연구를 통해서 도출해 낼 수 있는 정책적 함의는 무엇인가?

III. 선행 연구 분석

1. 매치 및 미스매치

노동시장에서 미스매치는 교육과 노동시장을 포함한 경제 전체의 맥락에서 비효율적으로 이루어진 인적자원의 양성 혹은 배분의 결과로서 이해할 수 있다. 노동시장의 미스매치는 학력, 전공, 기술 등 조건의 불일치로 인한 노동 수요와 공급의 구조적인 불균형이 나타나는 현상을 가리킨다. 환언하면 고용조건별로 상이한 노동 수요와 공급이 노동시장 미스매치의 주요 요인으로 이해되고 있다(이정섭, 2011, 최창곤 2013). 구체적으로 청년층의 일자리 미스매치의 원인을 고학력자 과잉공급과 같은 노동경제학적 관점, 시장 수요에 부합하지 못하는 공급자 중심의 교육훈련, 개인 취업선호도 등 다양한 관점에서 찾을 수 있다(김을식, 2012; 송영조·이연우, 2017).

먼저, 청년층의 미스매치는 세부적으로 구분하여 개인과 구조적 수준에서 이해할 수 있다. 단순한 이분법적 분류가 아닌 미스매치를 줄이기 위한 방안을 다각도에서 강구한다는 측면에서 두 수준으로 구분하여 이해할 필요가 있다. 개인 차원의 미스매치는 크게 자격, 스킬 및 전공과 직무와의 미스매치로 구분할 수 있다(김문희, 2015). 자격 미스매치는 개인 구직자의 공식적으로 인정되는 보유 자격이 자신이 종사하는 직업에서 요구하는 것과 부합하지 않는 경우 발생하는 현상으로, 전자가 후자보다 높은 수준인 자격과잉과 전자가 후자보다 낮은 수준인 자격미달로 구분된다. 전공 미스매치는 자신의 전공이 아닌 타 분야에 고용될 때 발생하는 현상으로, 전공 미스매치로 인해 자격과잉이 유발 되거나 특정 직업에서 필요로 하는 스킬이 미활용 되는 경우 전공 미스매치로 인해 발생하는 문제점이 더 커질 수 있다(김문희, 2015). 이와 유사하게 양적과 질적 미스매치로 구분할 수 있다. 양적 미스매치는 노동시장에서 노동력에 대한 총량적인 노동 수요와 공급 간에 불일치 현상이다(유길상, 2016). 이는 학력-직무(학력 단위 양적 미스매치)와 전공-직무(전공 단위 양적 미스매치)로 구분할 수 있다(김세움 외, 2011). 학력별 양적 미스매치는 감소 추세이지만 직종별 미스매치는 증가 추세로 나타나고 있다(최창곤, 2013). 반면에 질적 미스매치는 신규 취업자가 학교에서 배운 내용과 직무 간의 불일치를 의미한다(김세움 외, 2011). 중소기업, 제조업·생산직 일자리, 질 낮은 서비스업 등을 기피하는 청년층의 특정 취업 선호도도 질적 미스매치의 한 단면이라고 할 수 있다. 특히 중소기업은 노동시장 구조변화의 영향을 강하게 받으면서 인력수급에 상당한 어려움을 겪고 있고 이는 시간이 지날수록 악화되고 있는 실정이다(박성재, 2014).

반면에 구조적 미스매치는 지식정보화사회 등장, 급속한 기술발전 등에 의한 경제사회구조 변화, 증가하는 경제의 불확실성으로 인한 노동수요 저하, 노동시장 경직성 등에 의해 야기된 거시적인 미스매치 현상을 의미한다(김현재·최영준, 2015). 이는 특정 교육 수준 또는 스킬의 공급 과잉 혹은 공급 부족 등에 의한 노동시장의 전체적인 수요와 공급 불균형으로 이해할 수 있기 때문에, 구조적인 원인에 의해 발생하는 미스매치가 더욱 우려스럽다 할 수 있다(김문희, 2015). 특별히 취업에 미치는 구조적 요인은 크게 세 가지, 즉 노동 공급(개인적 요인), 노동 수요(노동시장 특성), 수요와 공급을 연계시켜 주는 과정으로 구분하여 이해할 수 있고, 노동 수급 균형 불일치의 형태로

나타나는 일자리 미스매치는 청년 실업의 주요한 원인으로 지목되고 있다(송영조·이연우, 2017).

노동시장에서 청년층의 미스매치는 중장년층과 다른 양상을 보인다. 첫째, 청년층에서 미스매치가 장년층보다 더 높게 나타나는데, 이는 교육 수준이 높을수록 더 높아진다(OECD, 2015). 이러한 양상은 청년층의 직장 선택기준이 선호도, 독창성, 자율성이 아닌 대기업, 고임금, 고용안정성 등에 치우친 결과일 수 있다(김유빈, 2015). 이는 노동공급 측면에서 구직자들의 교육수준을 높이는 방안은 부분적으로만 미스매치를 해결할 수 있다고 이해할 수 있음을 의미한다. 둘째, 청년층의 미스매치는 노동시장 진입 초기단계에서 불가피하게 발생하는 일시적인 현상일 수 도 있기 때문에 필연적으로 청년 구직자 개인에게 부정적인 영향을 미치지 않을 수도 있다(김문희, 2015). 취업-비경제적활동-실업 간의 경계가 불분명하고 그 이동 또한 매우 활발한 가운데 만족할 만한 일자리를 얻을 때까지 시행착오를 거치며 매칭을 중요하게 고려한다(오호영, 2012). 셋째, 스킬과 역량의 측면에서 동질적으로 양성된 수많은 청년층이 저숙련 일자리를 기피하는 현상이 두드러진다(최경수, 2017). 따라서 청년층은 스펙 쌓기와 미래 비전을 우선시하여 임금이 높더라도 3D 업종은 피하고, 비정규직이더라도 대기업 취업을 목표로 중소기업 등에 하향 취업보다는 구직활동을 지속하는 대기실업(wait unemployment)을 자발적으로 선택하는 경향이 있다(최경수, 2017). 실제 인천광역시의 경우 대기실업은 지속적으로 증가 추세에 있으며 2012년 기준으로 구직 청년층의 69.1%가 대기실업 상태에 있는 것으로 나타났다(최강식·박철성·장기표, 2014). 결국 이러한 관점에서 청년층의 일자리 미스매치는 다양한 각도에서 이해해야 하는 다소 복잡한 문제라고 할 수 있다.

2. 인적자본 변수

여러 가지 노동시장 이론 중 인적자본이론은 개인적인 특성 및 배경에 초점을 두고 미스매치를 설명한다. 이는 인적자본의 축적, 다시 말하면 일정 수준으로 개발되고 향상된 개인의 능력, 스킬, 지식은, 취업 가능성과 임금 증가와 같은 노동시장성과 향상으로 이어진다는 이해를 바탕으로 한다(반가운, 2015). 따라서 이는 개인 구직자의 스킬과 능력을 강화함으로써 노동시장에서 미스매치를 줄이는 노동공급 중심 정책의 토대로서 사용될 수 있다. 노동시장에서 낮은 인적자본 수준은 저임금과 고용불안정을 야기하는 것처럼 인적자본 수준은 청년층의 노동시장 성과를 결정하는 주요 요소라 할 수 있다(변금선, 2015). 실제 인적자본 변수가 노동시장 성과에 미치는 영향은 많은 연구에서 확인되고 있는데 청년 취업 혹은 일자리 이행에 대한 연구들은 성별, 교육수준, 취업 준비노력이 유의미한 영향을 미친다고 설명한다. 예를 들면 여성이면서 인턴경험이 있는 경우, 남성 이면서 어학연수 경험이 있는 경우 취업할 가능성이 높다(임병인·김성태·김명규, 2012).

가. 취업선호도

취업선호도는 개인의 주관적 성향으로서 청년층의 일자리 미스매치와 청년실업의 주된 요인 중 하나로 고려되고 있다(오호영, 2012; 송영조·이연우, 2017). 취업선호도는 취업준비가 즉 구직자가

갖고 있는 자신의 직업이 가져야 할 특징에 대한 기준으로서, 실제 취업을 결정할 때 우선적으로 고려하는 최소한의 요소로써 이해할 수 있다(오호영, 2012). 취업선호도는 경제적 및 비경제적 요소를 포함한 다양한 측면에서 이해할 수 있다. 유보임금, 미래비전, 근무환경(근무편의성, 주5일제), 사회적 평판, 생활환경, 전망직장, 직장의 위치, 학력 및 전공이 취업선호도의 구성요소로서 일자리 미스매치에 영향을 주는 것으로 나타났다(박지승, 2017; 오호영·송창용·송경모, 2012). ‘좋은 일자리’ 즉 수도권, 공기업 또는 공무원직, 대기업을 선호하는 청년층의 취업선호도를 심리적 요인으로 구분하기도 하였는데, 청년층은 ‘좋은 일자리’라면 지역적 선호도를 배제하고 지방에서도 취업할 의사가 있는 것으로 나타났다(박지승, 2017). 이러한 다면적인 취업선호도가 모든 청년층에게 동일하게 나타나고, 동일한 노동시장 성과를 가져오는 것은 아니다. 예를 들면 임금을 제외한 다른 취업선호도의 요소들에서 여성은 남성보다 높은 취업준비도를 갖고 있는 것으로 나타났다(오호영, 2012). 또한 높은 취업준비도가 청년층 실업에 주요 요인이라고 사회적으로 받아들여지고 있지만 오히려 좋은 직장으로 취업할 확률을 높일 수 있으며 이는 높은 취업선호도를 가진 개인들이 전략적으로 취업과정에 임한다는 것을 의미한다(최율·이왕원, 2015). 따라서 청년층이 선호하는 맞춤형 일자리 창출과 더불어 이를 위한 인력 양성으로 일자리 미스매치를 줄여 나가야 한다는 주장이 힘을 얻고 있다.

나. 직업교육훈련 참여

직업교육훈련이란 구직자가 직업생활에 필요한 자격획득, 기술적 능력과 직무수행능력(직업적 기능과 지식) 향상을 목적으로 이루어지는 일련의 교육과 훈련을 일컫는다(김미숙·류지영, 2005). 적극적인 평생학습 참여가 일자리 미스매치를 낮추는 효과를 가져 오는 것으로 분석되었는데, 이는 정규교육 이외 직업교육 및 훈련은 변화하는 노동시장의 요구, 즉 업무에서 요구하는 교육 및 기술 수준을 따라잡는데 기여하기 때문이다(김문희, 2015). 직업교육훈련은 특별히 저학력자, 청년층, 훈련과 취업한 일자리의 직종이 유사한 경우 노동성장에 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이승렬, 2018). 노동시장 진입 시의 청년층의 고용형태가 단순 임시 일용직 비율이 높고, 취업까지의 노동시장 이행이 장기화되어 인적자본 형성에 부정적인 영향을 끼칠 수 있음을 감안할 때, 직업교육훈련은 큰 의미가 있다(김유빈·전주용, 2014). 아울러 지난 10년간(2006-2015) 직장 업무가 자신의 교육과 기술 수준에 비해 낮다고 응답한 비율은 각각 11.9%, 18.6% 감소한 반면, 높다는 비율은 각각 10.8%, 9.9% 증가하였고, 업무와 전공의 불일치 비율은 24.9%에서 25.1%로 0.2% 증가에 그치는 거의 변화가 없는 것으로 나타났다(양정승, 2017). 직장 업무가 자신의 교육과 기술 수준에 비해 높다고 인식하는 비율의 증가는 대학교육과 직업교육훈련이 기술 변화의 속도를 따라가지 못하고 있고, 업무와 전공 불일치 비율은 산업 수요에 부합하는 전공교육훈련 개선의 필요성을 단적으로 보여준다는 측면에서 직업교육훈련의 의의는 더욱 강조된다.

그러나 직업교육훈련 참여가 취업에 주는 긍정적인 효과는 일관되게 나타나지 않고 있다. 유의한 결과(김강호, 2009, 박가열·천영민, 2009; 이승근·손경옥·권재기, 2013; 최충·김남주·최광성,

2018)와 무의한 결과(이영민 · 이수영 · 임정연, 2014, 최선미, 2015)가 동시에 보고되고 있다. 예를 들면 직업교육훈련 참여여부가 취업확률을 높이지는 못하지만, 훈련분야에 따라서 그 영향은 달라질 수 있는데(김주섭 · 박성재, 2004), 공공훈련기관과 대학에서 이루어진 직업교육훈련은 청년고용의 개선효과, 즉 평균취업률 상승효과를 가져온 것으로 나타났다(최충 · 김남주 · 최광성, 2018). 반면에 취업준비 노력의 일환으로 직업교육훈련이 첫 일자리로의 이행 기간을 단축시킴으로 취업 촉진을 시킬 수 있지만, 취업의 질을 보장하는 것은 아닌 것으로 나타났다(변금선, 2015). 이러한 상반된 결과는 기존의 각 연구들이 분석한 세부 정책의 차이점이 존재하고, 직업교육훈련의 참여자와 미참여자 간의 이질적인 특성을 적절하게 고려하지 못한 연구방법론상의 문제에서 기인한 것이라고 볼 수 있다(이승렬, 2018). 따라서 노동 현장에서 요구하는 전문 인력 수요에 부응하기 위한 직업교육훈련 시스템과 프로그램을 확충하는 것이 중요하다(김현재 · 최영준, 2015).

다. 개인배경요인

개인배경요인은 개인의 특성을 바탕으로 하는 귀속적 요인으로서 일반적으로 노동시장에서 선발, 즉 성공적인 취업, 기준으로 활용되고 있는 변수들을 포함한다(박가열 · 천영민, 2009). 성별과 같은 인구통계학적 요소, 학력과 사회적 지위 등과 같은 사회경제적 배경이 이에 포함된다. 구체적으로 살펴보면, 성별의 경우에 있어서 출산·양육과 같은 전통적인 여성의 역할은 노동시장에서 여성의 노동생산성 저하를 유발하고, 중국적으로는 남성에 비해서 직장에서의 중도 이탈할 가능성이 높다고 여겨지면서 상대적으로 차별을 받고 있다. 더욱이 여성의 고학력은 노동시장에서 종사상지위와 임금 등에서 성별격차 해소에도 미비한 영향을 미치는 것으로 분석된다(김유빈, 2015). 한편 학력은 일반적으로 노동생산성을 예측하는 지표이자 능력을 나타내는 요소인 인적자본의 맥락에서 이해할 수 있다(이종화, 2016). 고학력은 정규직 취업, 고임금 등의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타난다(김민경, 2003; 조민수, 2008).

라. 취업준비노력

취업준비노력은 직업세계로의 이행을 위한 제반 준비활동을 일컫는 것으로 취업목표 수립부터 설정된 목표 달성을 위한 실천까지 포함한다. 김봉환(1997)이 정의한 진로준비행동 즉 정보수집, 필요한 도구 구비, 수립된 목표 달성 위한 노력 등의 행동적 측면으로 이어지는 과정으로도 이해할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 취업을 위한 직접적인 준비활동(지원서 제출, 면접 실시, 취업경로 접근, 직업 탐색 등), 취업 관련 교육 참여(취업프로그램 참여, 국내외 현장 실습 및 인턴십, 진로 및 취업교과목 수강 등), 스펙 관리(외국어 성적, 외국어 어학연수, 자격증 취득 등)과 같은 활동으로 이해할 수 있다(박성재 · 반정호, 2006; 신선미, 2013; 이만기 · 김호원, 2015). 취업준비 과정에서 개인들이 투자한 시간 등과 같은 취업준비강도도 고려해야 한다(이만기 · 김호원, 2015). 치열한 노동공급 경쟁에서 이겨내기 위한 차별화 수단으로서 실제로 청년층은 이처럼 다양한 취업준비

노력을 기울이고 있다(김유빈, 2015).

취업준비노력이 전반적으로 볼 때 취업, 특히 좋은 일자리에 미치는 긍정적인 영향은 4년대졸과 전문대졸 구분 없이 모두에게 나타났다(이만기·김호원, 2015; 신선미, 2013; 최선미, 2015). 특히 스펙관리를 위한 노력은 일반적으로 취업에 긍정적인 효과를 보이는 것으로 나타났다. 직무관련 자격증 취득 여부가 취업에 미치는 영향은 취득자의 특성(성별과 교육수준)에 따라 정도의 차이가 있지만 취업률을 높이는 데 도움이 되는 것으로 나타났다(강순희·박성재, 2002; 임천순·유진봉, 2004). 해외 연수경험을 포함한 외국어 능력 변수가 채용의 결정요인으로서 취업을 결정짓는 영향 요인으로 분석되었는데, 이러한 중요성은 특별히 대기업 취직에 결정적인 요소로 작용한 것으로 나타났다(이기중·김은주, 2006; 장원섭·김형만·옥준필, 2000).

그러나 일련의 모든 취업준비노력이 취업에 긍정적인 영향을 주는 것은 아니다. 양·질적으로 확대된 취업준비노력이 인적자본축적을 위한 능동적인 활동이 아닌, 단순히 취업재수, 즉 졸업은 했지만 미취업 상태로 지속적인 취업준비활동을 함으로써 받을 수 있는 불이익을 회피하기 위한 활동으로 국한되면서 개인적·사회적 기회비용을 과도하게 발생시킨다는 비판적 시각이 상당하다(김유빈, 2015). 자격증 취득은 해외 연수 경험, 취업재수 동안의 직업교육훈련 참여 경험과 더불어 취업성공에 미치는 영향은 미비한 것으로 나타났다(채창균 외, 2005).

3. 노동시장 특성(첫 일자리 특성)

이론적으로 노동시장 특성이 일자리 미스매치에 미치는 영향은 노동 수요의 측면에서 이해할 수 있다. 특히 직업의 특성과 같은 제도 혹은 구조에 초점을 둔 직업경쟁 및 노동시장분절이론의 관점에서 설명할 수 있다. 직업경쟁이론은 근로자들은 사회적 관습과 제도에 의해 이미 결정된 임금이 수반된 일자리를 놓고 경쟁하는 상황에 놓이게 되므로, 학력, 성별 등과 같은 직무 대기열에 따라 효율적으로 선별해야 한다고 주장한다(). 대졸자의 급증은 노동공급 중 숙련인력 비중의 증가를 의미하지만 노동수요의 숙련구성의 변화에 미치는 영향은 미비하므로 자신의 숙련수준에 비해 낮은 직무를 수행할 가능성이 높아지는 구조적 문제가 발생할 수 있다(강순희·안준기, 2014). 한편 노동시장분절이론에 따르면 노동시장은 열려있는 개방체계로서 구조적으로 분절된 체계를 지니고 있고, 노동시장을 향한 취업자의 진입 방식에 따라 개인의 특성들이 취업에 미치는 영향이 다르다(박가열·천영민, 2009). 노동시장 분절은 노동시장 내에서 노동력의 수요와 공급, 배치와 활용을 결정하는 경계로서 성별, 연령 등과 같은 인적 속성과 고용형태, 임금노동 등과 같은 구조적 요인 때문에 발생할 수 있다(류기락, 2014). 이는 거시적 수준에서 인적자원의 배치 및 활용의 효율성과 미시적 수준에서 임금 혹은 일자리의 질과 같은 노동시장 성과에 영향을 준다(류기락, 2014). 결국 청년들이 마주하는 노동시장은 교육수준 간 임금격차가 분명하고 이후 노동경로가 단절되었다는 것이다(변금선, 2015).

IV. 연구방법

1. 자료 및 표본

본 연구는 한국노동연구원에서 1998년부터 2017년까지 총 20차례에 걸쳐서 실시한 노동관련 가구패널조사인 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)을 통합하여 분석에 활용하였다. 특별히 제19차 청년층을 대상으로 하는 부가설문조사 자료가 본 연구가 실시하는 첫 일자리의 경험에 대한 정보를 제공하므로 이를 중점적으로 분석하였다. 단 각 응답자마다 취업시기가 다르므로 패널데이터의 구성은 각 시점마다 관측치가 상이한 불균형 패널데이터 형태로 구축되었다. 아울러 본 연구의 표본은 첫째, 연구 목적상 취업 즉 첫 일자리를 경험한 청년층만을 표본대상으로 한다. 첫 일자리에서 이미 퇴사하여 현재 무직 상태이거나 혹은 이직을 하여 제2의 일자리에서 직장생활을 한다 하더라도 본 연구가 분석하려는 항목에 대한 정보를 제공하므로 본 연구의 표본으로 포함되었다. 둘째, 노동통계에서는 15-29세 연령 집단을 청년이라고 일반적으로 구분하지만, 본 연구는 현 정부의 ‘청년 일자리 대책’과 ‘청년창업 활성화를 위한 세금감면 혜택 대상’이 15-34세 연령층으로 구분된 사실을 근거로 청년층을 15-34세 연령으로 규정하였다. 셋째, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자 등 비임금근로자를 제외하고 상용직, 임시직, 일용직 등 피고용 상태로 첫 일자리를 경험한 임금근로자만을 분석대상으로 하였다. 실제 KLIPS의 19차 부가설문조사 자료에 따르면 첫 일자리를 경험한 취업자 1,094명 중 비임금근로자 청년층은 1.37%에 불과하다. 이 세 가지 요건에 부합한 응답자 1,075명이 최종분석대상으로 선정되었다.

2. 변수와 분석 모형

가. 종속변수

본 연구에서 종속변수는 청년층 노동시장에서 미스매치로, 이는 직무와 교육, 직무와 전공 간 미스매치 2가지로 구분된다. 세부적으로 직무-교육 미스매치는 직무가 자신의 교육보다 높은 경우(과잉 교육), 직무와 교육이 일치한 경우(적정 교육), 직무가 자신의 교육보다 낮은 경우(과소 교육)으로, 직무-전공 미스매치는 ‘매우 일치’, ‘약간 일치’, ‘별로 혹은 전혀 일치하지 않는’ 경우 각각 세 가지로 구분된다. ‘교육일치’와 ‘약간 일치’는 직무-교육과 직무-전공 미스매치 분석을 위한 비교 기준 집단으로 선별되었다.

나. 독립 및 통제변수

주요 독립변수는 앞서 언급된 것처럼 취업선호도와 직업교육훈련 참여이다. 취업선호도는 학교 졸업 전 희망하던 직업을 실제 첫 일자리로 갖게 되었는지 여부를 묻는 이분형(binary) 변수이다.

직업교육훈련도 마찬가지로 이분변수로서 취업, 창업 또는 업무능력 향상을 목적으로 지난 설문조사 이후, 즉 당해년 설문 조사 직전 한 해 동안 실제로 참여한 경험이 있는지 혹은 현재 참여하고 있는지 여부를 의미한다. 모든 응답자의 취업년도가 상이하기 때문에, 각 응답자의 취업년도와 취업 직전 1년 동안 직업교육훈련에 참여했거나 혹은 참여 중인 상태를 확인하였다.

아울러 주요 독립변수의 미스매치에 미치는 영향을 분석하는데 있어서 선행 연구의 고찰을 토대로 통제변수를 설정하였는데, 이는 인적자원과 노동시장 등 두 가지 변수 군으로 구분하였다. <표 1>에서 나타나는 것처럼 인적자원 변수는 다시 개인배경(성별, 사회경제적 지위, 교육수준)과 취업준비노력(입사지원서 제출 횟수, 면접 횟수, 취업관련 정보 수집, 국내외 현장실습 및 인턴십 참여, 외국어 능력 개발, 각종 자격증 취득) 두 가지 변수 군으로 구분하였고, 노동시장 변수는 종사상 지위, 근무형태, 직장 규모 등 총 세 가지의 변수로 구성되었다. 통제변수들은 모두 이분형 혹은 범주형 변수이다.

다. 분석모형

본 연구는 기술적 통계(빈도분석과 평균)와 다항 로지스틱 회귀분석 모형을 적용하여 노동시장에서 미스매치 정도에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보았다. 다항로지스틱 회귀분석은 몇 가지의 전제를 충족하는 경우 일반적으로 사용된다. 첫째, 종속변수가 3개 이상의 범주로 구성되어 있는 범주형 변수다. 둘째, 데이터는 정규분포, 선형관계, 분산의 동등성을 충족시킬 필요는 없다(Starkweather·Moske, 2011). 셋째, 다중공산성이 존재하지 않아야한다. 이에 따라 다중공산성을 진단하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 계산한 결과, 각 변수들이 1.03(최소) - 2.50(최대) 범위 안에서 나타났으므로 이 조건도 충족한다 할 수 있다.

먼저, 두 개의 독립변수들의 미스매치에 미치는 영향을 탐색하기 위해 각각의 독립변수만을 분석모형에 포함하여 분석을 실시하였다. 다음으로 문헌연구를 토대로 선별된 연관성이 있는 변수들을 통제한 상황에서, 즉 통제변수들을 모형에 포함한 이후, 이들의 영향력을 분석하였다. 이에 따라 인적자원 변수, 즉 개인에게 귀속되는 배경요인과 개인이 취업준비를 위해 노력한 변수들을 우선적으로 포함하였고, 순차적으로 노동시장 변수들을 추가로 포함하여 직무-교육과 직무-전공 미스매치에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다.

V. 분석결과

1. 기초분석 결과

<표 2>는 분석변수로 선정한 변수들에 대한 빈도(%)와 평균값을 나타낸 것으로 각 범주별로 미스매치 정도를 비교하여 살펴볼 수 있다. 청년층의 직무-교육 미스매치 현황은 <표 2>가 보여주

는 것처럼 적정 교육수준은 전체의 62.7%, 과잉교육은 28.7%, 과소교육은 8.6%로 각각 나타났는데, 이는 국제성인역량조사(PIAAC) 자료를 활용하여 16-65세 성인을 분석대상으로 한 류기락(2014)의 분석 결과와 유사하다(적정교육수준 61%, 과잉교육 27%, 과소교육 11.9%).

분석결과, 개인인적자원 측면에서 과잉교육은 희망하지 않는 직장에 취업을 한 경우와 취업 전 국내외 현장실습 혹은 인턴십 참여를 하지 않는 경우 높게 나타난다. 취업선호도가 낮은 경우 3배 이상, 현장실습 및 인턴십 미경험자는 2.5배 이상 과잉교육을 받은 것으로 나타났다. 이는 선호도가 떨어지지만 다른 이유로 취업을 하는 경우와 취업 전 직무와 유사한 경험 부족이 미스매치를 유발할 수 있음을 보여준다고 할 수 있다. 반면에 과잉교육은 교육수준별로 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 과잉교육의 비율은 고졸이하 28.5%, 전문대졸 25.4%, 4년대졸 이상이 27.9%로 유사하다는 사실을 알 수 있다. 노동시장 특성의 측면에서는 임시직·일용직, 시간제 근무, 소기업에 취업한 청년층에게서 과잉교육 비율이 높다. 임시직·일용직 근무자는 상용직보다 2배 이상, 시간제 근무자는 전일제보다 3배 이상의 과잉교육을 받은 것으로 나타났다. 이를 통해 과잉학력은 일자리의 질과 밀접하게 연관되어 있다는 사실을 재확인할 수 있다. 이와 반대의 결과가 과소교육에서 나타나고 있다. 다시 말하면, 취업선호도가 존재하고 현장실습 및 인턴십 경험이 있음에도 불구하고, 또한 좋은 일자리, 즉 상용직, 전일제, 큰 기업규모에서 취업한 청년 구직자들이 오히려 교육수준의 부족을 더 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 추가적으로 직무능력향상을 위한 교육이 취업 이후에도 지속적으로 이루어져야 한다는 사실을 방증하는 것이라 할 수 있다.

직무-전공 미스매치가 직무-교육 미스매치보다 조금 더 우려할 만한 수준인 것으로 나타났다. <표 2>에 따르면 직무와 전공이 매우 일치한 경우는 취업자 중의 3분의 1 수준(31.7%)에 불과하다. 또한 조금 보수적으로 분석한다면, 전공이 직무와 ‘약간 일치’와 그 이하인 경우가 68.3%인 것으로 나타났다. ‘별로 혹은 전혀 일치 않다’고 응답한 비율도 44%에 이른다. 이는 취업을 하더라도 업무 수행을 위한 교육을 필요로 하는 취업자의 비율이 높다는 것을 의미한데, 이는 즉 기존 전공 교육 혹은 직업교육훈련 내용이 유명무실하게 버려지는 것으로 이해할 수 있다. 이를 반증하듯 취업을 목적으로 전공을 재 선택하기를 희망하는 비율이 전문대졸, 4년제졸 각각 48.8%, 50.3%이며, 4년제 대학 재학생의 경우는 이를 약간 더 상회하는 55.8%로 나타났는데, ‘성적에 맞춰 전공을 선택한 응답’군으로 범위를 좁힐 경우 그 비율이 73.6%에 달하는 것으로 나타났다(주영재, 2015; 채창균, 2013). 또한 취업에 도움이 될 것 같다는 이유로 부전공을 선택한 대학생들도 44.6%에 이르는 것으로 나타났다(주영재, 2015).

세부적으로 살펴보면, 희망하는 직장에 취직을 하였고, 국내외 현장실습 및 인턴십 경험이 있고, 고학력 등인 경우 직무-전공 매치가 상대적으로 높게 나타난 반면, 그 반대의 경우, 예를 들면 희망하지 않는 직장에 취직한 경우 직무-전공 매치가 낮게 나타나고 있다. 또한 상용직, 전일제, 규모가 큰 회사에 취업한 경우 직무-전공 매치도 상대적으로 높은 비율을 보이고 있다. 결국 전체적으로 볼 때, 취업을 위한 준비가 어느 정도 된 상태에서 고용의 안정성이 담보된 직장에 취업한 청년층의 경우 직무-전공 매치가 높게 나타나고 있다고 말할 수 있다.

2. 직무-교육, 직무-전공 미스매치 영향 요인 검증

가. 취업 선호도와 직업교육훈련 참여

<표 3>은 취업선호도와 직업교육훈련 참여를 각각의 독립변수로 포함한 기본모형의 모수 추정 값 결과를 각각 보여주고 있다. 직업교육훈련 참여 자체는 직무-교육 및 직무-전공 미스매치에 통계적으로 유의한 영향력을 발휘하지 못한 반면, 취업선호도는 유의한 결과를 보이고 있다. 원하는 첫 일자리를 갖게 된 청년층은 그렇지 못한 청년층에 비해 직무-교육이 '과소교육' 집단에 속할 확률보다 '적정교육' 집단에 속할 확률이 13% 높은 것으로 나타났다. 또한 원하는 첫 일자리를 갖게 된 청년층은 그렇지 못한 청년층에 비해 직무-전공이 '별로 혹은 전혀 일치하지 않는' 집단에 속할 확률보다 '약간 일치'하는 집단에 속할 확률이, '약간 일치'하는 집단보다 '매우 일치'하는 집단에 속할 확률이 각각 16%, 297% 높은 것으로 나타났다. 이는 원하는 직장으로서의 취업 여부는 직무-교육과 직무-전공이 일치하는 첫 일자리를 갖게 될 가능성과 관련이 있음을 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

나. 통제변수의 통제 하의 취업 선호도와 직업교육훈련 참여

<표 4>는 '적정 교육'과 '약간 일치' 집단을 기준집단으로 삼아, 다른 두 집단들과의 비교를 통해 기준집단 대비 앞서 언급된 독립 및 통제 변수들이 비교집단에 가지는 직무-교육과 직무-전공 미스매치에 미치는 영향의 관계를 보여준다. 직무-교육 미스매치 집단에 대해 취업선호도, 사회경제적 지위, 직장 규모가, 직무-전공 미스매치 집단에 대해서는 취업선호도, 사회경제적 지위, 교육수준, 입사지원서 제출 횟수, 국내외 현장실습 및 인턴십 참여 여부가 각각 우도비 검정 결과에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 직업교육훈련 참여는 <표 3>에서 마찬가지로 두 가지의 미스매치에 대해 유의한 결과를 갖지 못한 것으로 나타났다.

<표 5>와 <표 6>은 직무-교육 일치와 직무-전공 일치 분석결과를 보여준다는 점에서 <표 3>과 동일하지만, 개인 특성, 취업 준비 특성, 노동시장 특성을 나타내는 통제변수를 추가하여 측정된 모수 추정 값 결과를 보여주고 있다. 직무-교육 미스매치의 경우에 있어서, 즉 <표 5>에 따르면, 통제 변수들과 다른 독립변수를 통제한 상황에서, 원하는 첫 일자리를 갖게 된 청년층은 그렇지 못한 청년층에 비해 직무-교육이 '과소교육'집단에 속할 확률보다 '적정교육' 집단에 속할 확률이 15% 높은 것으로 나타났다. 또한 다른 모든 변수들을 통제한 상황에서 직업교육훈련을 참여한 청년층은 그렇지 못한 청년층에 비해 직무-교육이 '과잉교육' 집단에 속할 확률이 '적정교육' 집단에 속할 확률보다 128% 높은 것으로 나타났다. 두 번째 결과는 <표 3>에서 나타나지 않았는데, 이는 '과잉훈련'에 속한 집단에게 있어서 직업교육훈련 참여는 직무와 교육이 매치하는 일자리를 갖는데 일조하였지만, 다른 의미에서 보면 하향취업을 하면서 직업교육훈련 참여를 불필요하게 낭비했다는 것을 의미한다고 말할 수 있다. 참고로 취업선호도는 과잉교육 집단과 적정교육 집단 결정을,

직업교육훈련 참여는 과소교육과 적정교육 집단 결정에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

모든 통제변수를 통제한 상황에서 취업선호도의 영향력은 <표 3>에서 나타난 기본 모형의 결과에 비해 조금 감소하였지만, 여전히 통계적으로 유의한 영향력을 발휘하고 있음을 알 수 있다. <표 6>에 따르면, 원하는 첫 일자리를 갖게 된 청년층은 그렇지 못한 청년층에 비해 직무-전공이 ‘별로’ 혹은 전혀 일치하지 않는’ 집단에 속할 확률보다 ‘약간 일치’하는 집단에 속할 확률이, ‘약간 일치’하는 집단보다 ‘매우 일치’하는 집단에 속할 확률이 각각 14%, 154% 높은 것으로 나타났다. 직무-교육 일치와 마찬가지로, 취업선호도는 직무-전공이 일치하는 첫 일자리를 얻는데 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 아울러 중산층 이상의 청년층, 입사원서를 3-5회 제출한 청년층, 국내외 현장실습 및 인턴ship에 참여를 한 경험이 있는 청년층 집단은 각각의 비교 기준의 그룹에 비해서 직무-전공이 ‘약간 일치’하는 집단보다 ‘매우 일치’하는 집단에 속할 확률이 각각 109%, 144%, 118% 높은 것으로 나타났다. 반면에 고졸이하 청년층, 외국어 능력을 개발한 청년층 집단은 오히려 ‘약간 일치’하는 집단보다 ‘매우 일치’하는 집단에 속할 확률이 각각 27%, 48% 낮은 것으로 나타났다. 참고로 직업교육훈련 참여는 직무-전공 일치 집단 결정에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

VI. 토론 및 정책적 함의

위의 분석결과, 취업선호도가 일자리 미스매치에 통계적으로 유의한 결과를 미친다는 사실을 고려하면, 청년층이 선호하는 양질의 일자리를 창출하는 것은 의심의 여지없이 중요한 사실이다. 하지만 청년층 노동시장 미스매치를 완화시키기 위해서는 정부의 정책적 노력과 더불어 취업선호도와 관련하여 노동에 대한 사회적 인식의 변화도 절실하다. 노동 공급의 양극화, 즉 대기업으로 쏠리는 청년층의 강한 취업선호도와 여전히 인력난에 시달리고 있는 중소기업의 현실은 청년층 노동시장의 또 다른 문제점이다. 이는 앞서 언급된 것처럼 청년층의 직장 선택기준이 대기업과 높은 임금 등 ‘남 보여주기 식’의 특징지표와 사회적 분위기에 의해 결정되기 때문이라고 이해할 수 있다(김유빈, 2015). 이러한 주장은 <표 7>에서 보여주는 결과와 어느 정도 부합하다고 할 수 있다. 61.2%는 외적인 조건(임금, 고용안정성, 사회적 인식)을, 38.8%는 내적인 조건(장래성, 적성, 자율성)을 좋은 일자리로 규정하고 있음을 알 수 있다. 외적인 조건에 대한 지나친 선호도는 일자리 미스매치 완화를 위한 정책의 효과성에 한계점으로 작용할 가능성이 높다. 양질의 일자리 창출을 위한 노력과 더불어 좋은 일자리에 대한 사회적 인식의 변화, 학력 등으로 대변되는 외적 조건이 아닌 내적 조건이 강조되면서 능력이 중요시 되는 능력중심사회로의 이동도 동반되어야 한다.

아울러 청년층 노동시장에서 미스매치는 전반적인 노동 수요와 노동 공급의 차이로 인한 문제이지만, 노동수요자로 대변되는 기업들과 노동 공급자로 대변되는 직업교육훈련을 포함한 학교교육도 노동시장 미스매치를 완화시키기 위한 노력을 경주해야 한다. 채용 및 선발, 근로조건, 직무향상을 위한 교육훈련을 포함한 인적자원관리 제도 강화, 즉 기업의 미래에 대한 구체적인 비전 및 장

기적인 발전 가능성 제시 등을 통한 인력관리가 청년층 고용에 막대한 영향력을 미친다는 사실을 고려하여 청년 고용 문제에 접근할 필요가 있다(오계택, 김영생, 2013). 이는 단순히 기업이 양질의 노동공급을 받는 수동적 입장이 아니라 능동적 노동수요자로서 청년층 노동시장 mismatch에 노력을 기울인다는 측면이다. 한편, 앞서 언급된 것처럼 상당한 비중의 청년 취업자들이 자신의 전공과 관련이 없는 직종에 취업하는 것으로 나타나는데, 이는 상당한 비용을 필요로 하는 대학교육이 낭비되고 있다는 우려를 낳기에 충분하다. 이에 따라 초·중·고 단계에서부터 진로지도 교육을 강화하고, 대학정원을 사회수요에 맞게 조정하는 노력 등을 바탕으로 대학교육의 낭비를 최소화함과 동시에 효율성을 강화시킬 필요성이 대두된다(채창균, 2016). 이와 더불어 평생교육의 맥락에서 자기 주도적인 직업능력개발의 필요성이 강조되는 양질의 교육과정을 바탕으로 한 직업교육훈련이 제공되어야 한다. 직업교육훈련이 정규학교교육의 대안 혹은 보충재로써 기대되지만 실제 노동시장으로의 진입을 용이하게 하는 역할 이외에는 다른 성과가 아직은 뚜렷하게 나타나지 않고 있고 취업 이후의 직무역량강화를 통한 노동생산성 향상에 크게 기여하지 못하고 있는 실정이다. 취업의 선별도구로서의 역할을 담당하는 직업교육훈련에 대한 인식은 결국 청년층의 취업 전 소위 일컬어지는 스펙을 강화하기 위한 노력으로 연결되고 있다. 그러나 직업교육훈련이 노동생산성을 향상시킬 수 있는 효율적이고 실질적인 기술습득을 위한 과정으로 인식되어야 한다.

마지막으로 청년층 노동시장에서 일자리 mismatch는 노동시장으로부터의 청년층의 자의적 혹은 타의적 도태는 사회경제적인 잠재적 불안요소로 작용하여 사회적 통합과 지속적인 경제발전을 도모하기 위한 맥락에서 이해되어야 하는 중요한 사안이라고 할 수 있다. 직무-교육과 직무-전공 mismatch에 대한 원인을 분석하여 이에 대한 대비책을 강구하는 것이 우선적으로 필요할 것이다. 본 연구도 이러한 원인을 취업선호도와 직업교육훈련 참여라는 주요 변수를 중심으로 분석하였다. 이러한 분석과 더불어 주의가 필요한 부분은 mismatch로 인해 파생되는 이차적인 결과들이다. 환원하면 파생되는 결과들이 부정적이라면 mismatch의 원인분석의 중요성이 더 크다는 것을 말한다.

일자리 mismatch가 결국에는 조기 퇴직과 이직을 야기하고 있다는 문제를 인식해야 한다. <표 8>에서 보이는 것처럼 첫 일자리로부터 조기 퇴직을 하는 비중이 높게 나타나고 있다. 입사 후 2년 내 퇴직률이 69.3%인데, 이는 지식경제부가 발표한 중견기업과 중소기업에서의 입사 후 2년 내 이직률인 72.7%와 유사한 수치이다. 5년 내 퇴직률은 89.5%에 이르는 것으로 나타난다. 이러한 높은 퇴직률은 청년 개인뿐만 아니라 사회적 차원에서도 문제가 될 여지가 크다. 특히 이는 특정분야의 전문성 제고 약화와 숙련된 노동력 유지의 어려움 등을 야기하면서 국가경쟁력 강화의 저해요소가 될 수 있다. <표 9>에서 나타난 조기 퇴직한 이유를 살펴보면 업무가 일시적이거나 장래성이 없거나 혹은 적성, 지식, 기능이 맞지 않는 이유로 조기 퇴직한 비율은 약 24%이다. 이 두 가지 사유의 절대적인 비중은 상대적으로 저조하다고 할 수 있지만 이를 보다 중요한 관점에서 해석할 수 있다. 직무-전공이 매우 일치한 경우에는 업무가 임시적이거나 장래성이 낮은 이유로 또한 적성, 지식, 기능의 mismatch 때문에 퇴직을 하는 비율은 각각 15.1%, 8.3%로 상대적으로 낮은 반면에 적정교육을 받았다 하더라도 동일한 이유로 퇴직을 하는 비율은 각각 44.2%, 67.5%로 상대적으로 높다. 이는 교육수준 자체보다는 전공이 얼마나 직무와 일치하는지가 일자리 mismatch를 줄이

면서 조기 퇴직률을 낮추는 효과, 즉 일자리의 질적인 측면의 중요성을 강조하는 것이다. 이는 또한 노동수요자인 기업에서 여전히 구직자의 교육수준, 즉 학력을 근로자의 생산성을 가늠하는 기준으로 활용하고 있다고 추측할 수 있는 근거가 될 수도 있다.

참고문헌

- 강순희·안준기(2014). 『학력별 노동시장 이해 미스매치가 직무만족도에 미치는 영향』, 2014년 고용패널 학술대회. 한국고용정보원.
- 김강호(2009). 『학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과』, *농업교육과 인적자원개발* 41(3): 123~151쪽.
- 김문희(2015). 『OECD의 스킬 미스매치 관련 연구 정리』, *The HRD Review* 9월. 82~93쪽.
- 김미숙·류지영(2005). 『청년층의 구직활동, 직업훈련 실태 및 직무만족과의 관계』, 제4회 한국교육고용패널 학술대회 논문집. 한국직업능력개발원. 447~465쪽.
- 김봉환(1997). 『대학생의 진로결정 수준과 진로준비 행동의 발달 및 이차원적 유형화』, 서울대학교 대학원 박사학위 논문
- 김세음·김진영·조영준(2011). 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제 - 고등교육기관 및 전문계고를 중심으로』, 한국노동연구원 정책연구보고서 2011-04.
- 김유빈(2015). 『청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책』, *월간 노동리뷰* 7월호. 5~14쪽.
- _____(2018). 『청년고용의 현황 및 대응방안』, *월간 노동리뷰* 3월호. 9~22쪽.
- 김을식·김군수·김태경·김점산·이수진(2012). 『한국의 고용현황과 일자리 미스매치』, 『이슈&진단』 제 49호. 경기개발연구원.
- 김종성·이병훈(2009). 『대졸자의 일자리 진입결정요인에 관한 연구: 구직활동방식의 효과성 비교를 중심으로』, 2009 한국고용정보원 고용동향조사(OES, YP, GOMS) 심포지엄.
- 김주섭·박성재(2004). 『청년층의 노동시장 이행에 있어 직업교육훈련 효과』, 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 김현재·최영준(2015). 『주요국 노동시장의 미스매치 현황 및 시사점』, *BOK 이슈 리뷰* 4(4): 77~104쪽.
- 류기락(2014). 『학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과』, *KRIVET Issue Brief*, 51호, 한국직업능력개발원.
- _____(2014). 『노동시장 제도와 미스매치가 노동시장 성과에 미치는 영향: 국제 성인역량조사(PIAAC)를 통한 주요 국가의 비교』, *한국사회정책*, 21(4): 103~136쪽.
- 박가열·천영민(2009). 『대졸자 취업 영향요인 분석』, *고용직업연구* 3(1): 29~59쪽.
- 박성재(2014). 『중소기업 미스매치 관련 고용영향평가 현장점검 보고서』, 고용노동부, 한국노동연구원.
- 박성재·반정호(2006). 『대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과』, *한국인구학* 29(3): 29~50쪽.
- 박지승(2017). 『청년의 일자리 vs. 시니어의 일자리』, 삼성생명 은퇴연구소.
- 반가운(2016). 『한국의 스킬 미스매치와 노동시장 성과 국제비교』, *The HRD Review* 3월, 현대경제연구소. 6~19쪽.
- 변금선(2015). 『가구 소득계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이: 취업 이행기간 및 임금수준을 중심으로』, *고용직업능력개발연구* 18(1): 129~161쪽.

- 손현경(2017). '묻지마 취업', 빠른 퇴직으로 이어져... 청년 취업난 악순환. 조선에듀. 2017.08.07.
http://edu.chosun.com/site/data/html_dir/2017/08/07/2017080701910.html
- 송영조 · 이연우(2017). 「청년 일자리 미스매치 원인으로서는 취업선호도 요인에 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향」, *고용직업능력개발연구* 20(2): 61~88쪽.
- 신선미(2013). 「대학생의 취업준비활동이 졸업 후 “좋은 일자리” 안착에 미치는 영향」, 2013 고용패널학술대회 발표.
- 양정승(2017). 「지난 10년간 4년제 대졸자 노동시장의 변화」, *KRIVET Issue Brief*, 126호, 한국직업능력개발원.
- 오계택 · 김영생(2013). 「청년 고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황 분석 및 개선방안」, *The HRD Review* 11월, 88~99쪽.
- 오호영(2012). 「청년층 취업난과 미스매치」, *The HRD Review* 3월, 6~35쪽.
- 오호영 · 송창용 · 송경모(2012). 「청년층의 취업준비활동이 실업률에 미치는 영향」, *기본연구* 2012-24, 한국직업능력개발원.
- 이만기 · 김호원(2015). 「대졸자의 팬클럽은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석」, *취업진로연구*, 5(4): 115~138쪽.
- 이상은(2005). 「청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과」, *사회복지정책* 23, 5~28쪽.
- 이승렬(2018). 「청년층 대상 노동시장정책의 변천과 평가: 문헌 연구를 중심으로」, *월간 노동리뷰* 3월호, 23~45쪽.
- 이영민 · 이수영 · 임정연(2014). 「대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석 - 취업준비행동의 역할을 중심으로」, *사회과학연구* 53:1 337~374쪽.
- 이정섭(2011). 「일자리 수급 불균형과 불일치의 지역 간 차이에 관한 연구」, *국토지리학회지* 45(3): 439~453쪽.
- 이재성(2016). 「4년제 대졸 청년층의 전공-직장 미스매치와 노동시장 성과」, *고용동향 브리프*. 한국고용정보원.
- 유길상(2016). 「노동시장 미스매치를 완화하려면」, *The HRD Review* 19(2): 1~5쪽.
- 이승근 · 손경옥 · 권재기(2013). 「전문대 졸업생의 취업결정 및 취업유지 결정요인」, *농업교육과 인적자원개발* 45(1): 25~49쪽.
- 이종화(2016). 「인적자본과 경제발전」, *경제논집*, 55(2): 269~276쪽.
- 장원섭 · 김형만 · 옥준필(2000). 「학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(II) - 고등교육 단계를 중심으로」, 한국직업능력개발원 기본연구 00-37.
- 정부관계부처 합동(2018). 「청년고용촉진방안 - 기업·청년에 대한 인센티브 강화 중심으로」, Policy information POINT 정책정보포털.
- 주영재(2015). 「대학생 10명중 5명 이상이 “전공 바꾸고 싶다”」, *경향비즈*. 2015.07.29.
http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201507291541451&code=920507
- 채창균(2010). 「대학 졸업생 취업률 지표의 질적 수준 연계 방안 연구」, 교육과학기술부.
- _____(2013). 「대학생의 실제전공과 희망전공 간 불일치 실태와 과제」, *KRIVET Issue Brief*,

- 32호, 한국직업능력개발원.
- _____(2016). 「대졸 청년의 전공일치 취업 실태 분석」, *KRIVET Issue Brief*, 91호, 한국직업능력개발원.
- 최강식 · 박철성 · 장기표(2014). 「청년-중소기업 미스매치 완화를 위한 정책과제 연구」, 연구보고서, 고용노동부.
- 최경수(2017). 「대졸 청년의 전공일치 취업 실태 분석」, *KDI Focus*, 88호, 한국개발연구원.
- 최선미(2015). 「전문대학생의 취업준비활동이 취업에 미치는 영향」, *한국산학기술학회논문지*, 16(4): 2256~2263쪽.
- 최윌 · 이왕원(2015). 「청년층 취업선호도와 노동시장 진입의 관계-잠재집단분석과 생존 분석을 통한 접근」, *한국사회학*, 49(5): 1~44쪽.
- 최창곤(2013). 「노동시장 미스매치의 현황과 일자리 정책」, *경제연구* 31(4): 91~116쪽.
- 최충 · 김남주 · 최광성(2018). 「직업훈련이 청년취업률 제고에 미치는 영향」, *BOK경제분석* 24(2): 1~27쪽.
- 통계청(2017). 「2017년 5월 경제활동인구조사. 청년층 부가조사 결과」, 보도자료. 사회통계국 고용통계과, 통계청.
- _____(2018). 「2018년 5월 경제활동인구조사. 청년층 부가조사 결과」, 보도자료. 사회통계국 고용통계과, 통계청.
- OECD(2015). *OECD skills outlook 2015: Youth, skills and employability*, Paris: OECD Publishing.
- _____(2018). OECD.Stat. (Accessed 2018.08.20.) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196>
- Starkweather, J., & Moske, A. K.(2011). *Multinomial logistic regression*. Retrieved from https://it.unt.edu/sites/default/files/mlr_jds_aug2011.pdf

<표 1> 분석에 포함된 변수

변수		변수 값 설명	비고
구분	내용		
종속변수	직무 - 교육 미스매치	1: 직무보다 높은 수준 (과소 교육) 2: 직무와 동일한 수준 (적정 교육) 3: 직무보다 낮은 수준 (과잉 교육)	각 개인별 주관적 인식
	직무 - 전공 미스매치	1: 매우 일치 2: 약간 일치 3: 별로/전혀 일치하지 않음	
독립변수	취업 선호도	1: 예; 2: 아니오	희망하던 직종으로 취업 여부 첫 일자리 얻기 직전 1년 동안 참여 여부
	직업교육훈련 참여	1: 예; 2: 아니오	
개인 배경	성별	1: 남성; 2: 여성	빈도수 적은 상류층은 중간층 이상에 포함 석·박사 수료·학위 취득은 대졸이상에 포함
	사회경제적 지위	1: 하류층; 2: 중간층 이상	
통제 변수	교육 수준	1: 고졸 이하; 2: 전문대졸; 3: 4년대졸 이상	어학연수 준비 및 실제 연수 이행도 포함
	입사 지원서 제출 횟수	1: 1-2회; 2: 3-4회; 3: 5회 이상	
	면접 횟수	1: 1회; 2: 2-3회; 3: 4회 이상	
	취업 관련 정보 수집	1: 예; 2: 아니오	
	국내외 현장실습 / 인턴십 참여	1: 예; 2: 아니오	
	외국어 능력개발	1: 예; 2: 아니오	
	각종 자격증 취득	1: 예; 2: 아니오	
노동 시장 특성	종사상 지위	1: 상용직; 2: 비상용직	비상용직은 임시직 및 일용직을 포함 전체 종업원 수
	근무형태	1: 시간제; 2: 전일제	
	직장 규모	1: 1-49 2: 50-299 3: 300 이상	

<표 2> 분석변수의 분포: 매치와 미스매치 정도(%)

변수	구분	전체	직무 - 교육 일치			직무 - 전공 일치		
			과소 교육	적정 교육	과잉 교육	매우 일치	약간 일치	별로 / 전혀
			8.6	62.7	28.7	31.7	24.2	44.1
취업 선호도	예	68.6	10.3	76.1	13.6	45.8	28.6	25.6
	아니오	31.2	4.9	40.2	54.9	5.1	15.0	79.9
직업교육훈련 참여	예	12.4	5.9	72.0	22.1	36.7	27.1	36.1
	아니오	87.6	9.0	61.1	29.9	30.9	23.6	45.5
성별	남성	44.8	10.2	58.3	31.5	41.4	47.1	54.8
	여성	55.2	7.0	69.8	23.2	58.6	52.9	45.2
사회경제적 지위	하류층	28.1	7.7	57.1	24.2	19.23	24.4	36.6
	중간층 이상	71.9	8.9	67.0	35.1	80.8	75.6	63.4
교육 수준	고졸 이하	18.3	7.1	64.4	28.5	6.1	12.2	27.5
	전문대졸	33.0	9.2	65.4	25.4	33.9	30.2	29.2
	4년대졸 이상	48.7	8.6	63.5	27.9	60.0	57.6	43.3
입사 지원서 제출 횟수	1 - 2회	41.3	7.1	65.5	27.4	33.7	22.5	43.8
	3 - 5회	34.9	9.4	64.3	26.4	33.4	24.4	42.2
	6회 이상	23.8	10.5	55.8	33.7	27.4	25.2	47.3
면접 횟수	1회	40.1	7.8	62.0	30.2	29.8	23.5	46.7
	2 - 3회	40.7	8.3	68.8	22.9	36.0	23.8	40.1
	4회 이상	19.2	10.6	56.4	33.0	28.8	27.6	43.7
취업관련 정보 수집	예	22.6	12.5	59.3	28.2	34.0	28.1	37.9
	아니오	77.4	7.2	63.8	28.9	31.0	22.8	46.2
국내외 현장실습 / 인턴십 참여	예	8.1	15.4	71.6	13.0	55.3	28.3	16.4
	아니오	91.9	8.0	62.0	30.0	29.9	23.8	46.3
외국어 능력개발	예	16.0	9.4	69.4	21.2	36.1	34.4	29.5
	아니오	84.0	8.4	61.3	30.3	30.8	22.1	47.1
각종 자격증 취득	예	25.5	6.6	65.4	28.1	45.4	22.7	31.8
	아니오	74.5	9.2	61.8	29.0	27.1	24.6	48.3
종사상 지위	상용직	79.1	9.8	69.2	21.0	36.0	26.2	37.8
	비상용직	20.9	4.2	47.4	48.3	20.0	17.1	62.9
근무형태	시간제	6.9	1.8	28.9	69.3	18.4	12.1	69.5
	전일제	93.1	9.2	67.6	23.2	33.7	25.2	41.0
직장 규모	1-49	43.6	6.2	63.0	30.8	24.0	30.9	45.2
	50-299	24.7	10.8	75.7	13.5	43.7	22.2	34.1
	300 이상	31.7	11.1	65.8	23.2	33.8	26.7	39.5

자료: 한국노동패널 1-19차 조사.

비고: 매치 및 미스매치 수치는 첫 일자리를 획득한 경험이 있는 청년층 1075명을 대상으로 함.

<표 3> 다중 로지스틱 회귀분석의 미스매치 정도 분석, 직무 - 교육 및 직무-전공 일치

변수	구분	직무 - 교육 일치					
		과잉 교육			과소 교육		
		β	SE	OR	β	SE	OR
취업 선호도 직업교육훈련 참여	예	-.07	.28	.94	-2.04 ***	.16	.13
		.09	.33	1.10	-.10	.22	.90
변수	구분	직무 - 전공 일치					
		매우 일치			별로/전혀 일치		
		β	SE	OR	β	SE	OR
취업 선호도 직업교육훈련 참여	예	1.38 ***	.29	3.97	-1.85 ***	.18	.16
		.16	.24	1.17	-.25	.24	.78

자료: 한국노동패널 1-19차 조사.

비고: β 는 β 추정값, SE는 표준오차, OR은 오즈비(odds ratio). 비교기준: 적정 교육(직무-교육)와 약간 일치(직무-전공). 취업선호도와 직업교육훈련 참여는 독립변수로서 독립적으로 각각의 모형을 통해서 분석되었지만 편집 목적상 <표 3>으로 같이 포함되었다. 통계적 유의도: * $p < .05$ ** $p < .01$, *** $p < .001$

<표 4> 직무-교육 및 직무-전공 일치의 영향 요인에 대한 우도비 검정

변수		직무 - 교육 일치		직무-전공 일치	
		모형 적합기준	우도비 검정	모형 적합기준	우도비 검정
		축소모형의 -2 로그 우도	χ^2	축소모형의 -2 로그 우도	χ^2
절편		707.207		871.006	
독립 변수	취업 선호도	768.618	61.41 ***	980.821	109.82 ***
	직업교육훈련 참여	711.828	4.62	873.349	2.34
개인 배경	성별	708.375	1.17	871.106	.10
	사회경제적 지위	714.821	7.61 *	885.581	14.58 ***
	교육 수준	711.218	4.01	886.055	15.05 **
취업 준비 노력	입사지원서 제출 횟수	708.217	1.01	880.970	9.97 *
	면접 횟수	711.509	4.30	875.965	4.96
	취업관련 정보 수집	709.445	2.24	874.280	3.27
	국내외 현장실습 / 인턴십 참여	708.260	1.05	879.407	8.40 *
	외국어 능력개발	708.067	.86	876.541	5.54
	각종 자격증 취득	709.402	2.20	873.684	2.68
노동 시장 특성	종사상 지위	709.226	2.02	871.964	.96
	근무형태	709.126	1.92	871.917	.91
	직장 규모	718.404	11.20 *	879.347	8.34

자료: 한국노동패널 1-19차 조사.

비고: 통계적 유의도: * p<.05 ** p<.01, *** p<.001

<표 5> 다중 로지스틱 회귀분석의 미스매치 정도 분석, 직무-교육 일치

변수	구분	과잉 교육			과소 교육			과잉 교육			과소 교육		
		β	SE	OR	β	SE	OR	β	SE	OR	β	SE	OR
취업 선호도	예	-.13 *	.30	.88	-.201 ***	.18	1.34	-.26	.38	.78	-1.88 ***	.25	.15
	직업교육훈련 참여	.09	.35	1.09	.09	.27	1.09	.82 *	.40	2.28	.41	.35	1.50
성별	남성	.31	.25	1.36	.31	.18	1.36	-.04	.32	.96	.25	.24	1.29
	하류층	.12	.29	1.13	-.37	.20	.69	-.23	.39	.79	-.75 **	.27	.47
사회경제적 지위	고졸 이하	.04	.38	1.04	-.67 *	.27	.51	.24	.48	1.28	-.64	.37	.53
	전문대졸	.13	.28	1.13	-.09	.20	.91	.23	.37	1.26	-.14	.28	.87
입사 지원서 제출 횟수	1-2회	-.21	.48	.81	-.06	.34	.95	-.22	.66	.81	.04	.52	1.04
	3-5회	.00	.39	1.00	-.09	.29	.91	.15	.55	1.16	.22	.44	1.25
면접 횟수	1회	.06	.49	1.06	.14	.36	1.15	.22	.68	1.24	.24	.52	1.27
	2-3회	-.21	.41	.81	-.03	.30	.97	-.52	.58	.59	-.20	.45	.82
취업관련 정보 수집	예	.65 *	.28	1.92	.38	.22	1.46	.48	.38	1.62	.31	.29	1.36
	현장실습·인턴십 참여	.63	.37	1.87	-.46	.38	.63	.10	.52	1.10	-.43	.45	.65
외국어 능력개발	예	-.12	.35	.89	-.56 *	.28	.57	.07	.45	1.08	-.32	.37	.73
	각종 자격증 취득	-.59	.31	.55	-.13	.22	.88	-.61	.43	.55	-.06	.30	.95
종사상 지위	상용직							-.15	.46	.86	-.45	.31	.64
	근무형태							-.27	1.11	.77	.66	.52	1.93
직장 규모	1-49							-.77	.41	.46	.20	.28	1.23
	50-299							-.04	.38	.96	-.51	.34	.60

자료: 한국노동패널 1-19차 조사.

비고: β 는 β 추정값, SE는 표준오차, OR은 오즈비(odds ratio). 직무-교육 일치에 대한 비교기준: 적정 교육, 독립 및 통제변수의 비교기준은 <표2>에서 생략된 변수들인데 이는 공간의 제약상 생략되었다. 통계적 유의도: * $p < .05$ ** $p < .01$, *** $p < .001$.

<표 6> 다중 로지스틱 회귀분석의 미스매치 정도 분석, 직무-전공 일치

변수	구분	매우 일치			별도/전혀 일치			매우 일치			별도/전혀 일치		
		β	SE	OR	β	SE	OR	β	SE	OR	β	SE	OR
취업 선호도	예	1.45***	.32	4.25	-1.84***	.20	.16	.93*	.41	2.54	-1.95***	.27	.14
	예	.06	.26	1.06	-.06	.28	.94	.45	.36	1.56	.47	.35	1.60
직업교육훈련 참여	남성	-.19	.19	.83	.19	.19	1.20	.08	.25	1.08	.02	.24	1.02
	성별	.32	.22	1.38	-.44*	.21	.64	.74*	.32	2.09	-.45	.27	.64
사회경제적 지위	하류층	-.91**	.32	.40	.52*	.27	1.69	-1.32**	.45	.27	.18	.34	1.19
	교육 수준	-.17	.20	.85	.08	.22	1.08	.09	.28	1.09	.22	.28	1.24
입사 지원서	전문대졸	.19	.36	1.21	-.49	.36	.61	.71	.49	2.03	-.43	.49	.65
	1-2회	.19	.30	1.21	-.19	.31	.82	.89*	.42	2.44	.35	.42	1.41
제출 횟수	3-5회	-.02	.38	.98	.45	.38	1.57	-.56	.54	.57	.64	.53	1.89
	면접 횟수	.11	.31	1.12	.23	.32	1.26	-.39	.44	.68	.22	.45	1.24
취업관련 정보 수집	1회	-.32	.22	.73	-.20	.23	.82	-.52	.29	.59	-.27	.29	.77
	2-3회	.58	.30	1.78	-.48	.39	.62	.78*	.38	2.18	-.39	.47	.68
현장실습·인턴쉽 참여	예	-.66**	.25	.52	-.90***	.28	.41	-.73*	.34	.48	-.58	.35	.56
	예	.59**	.21	1.81	.13	.23	1.14	.47	.29	1.59	.20	.29	1.22
외국어 능력개발	예												
	예												
각종 자격증 취득	예												
	예												
총사상 지위	상용직							.38	.39	1.47	.13	.34	1.14
	시간제							.21	.64	1.23	-.39	.55	.68
근무형태	1-49							-.17	.29	.84	-.40	.28	.67
	50-299							.51	.32	1.66	-.25	.32	.78
직장 규모	예												
	예												

자료: 한국노동패널 1-19차 조사.

비고: β 는 β 추정값, SE는 표준오차, OR은 오즈비(odds ratio). 직무-진공 일치도의 비교기준: 약간 일치, 독립 및 통제변수의 비교기준은 <표2>에서 생략된 변수들인데 이는 공간의 제약상 생략되었다. 통계적 유의도: * $p < .05$ ** $p < .01$, *** $p < .001$

<표 7> 좋은 일자리의 조건

조건	1순위		2순위	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
안정적인 일자리	470	42.96	213	19.51
자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	211	19.29	330	30.22
장래의 발전 가능성이 높은 일자리	195	17.82	170	15.57
사회적으로 인정받는 일자리	106	9.69	97	8.88
임금 또는 수입이 많은 일자리	93	8.50	235	21.52
자율성이 보장되는 일자리	19	1.74	47	4.30

자료: 한국노동패널 19차조사.

비고: 전체 표본집단(1,094명)을 대상으로 구분되어 합산 됨.

<표 8> 첫 일자리에서의 고용기간

고용 기간(년)	빈도	비율(%)
0	103	16.9
1	193	31.6
2	127	20.8
3	65	10.7
4	34	5.6
5	24	3.9
6	20	2.5
7 이상	44	4.9

자료: 한국노동패널 19차 조사.

비고: 이 수치는 저자가 조기 퇴직한 610명을 대상으로 하여 계산함.

<표 9> 첫 일자리에서 조기 퇴직한 이유(%)

퇴직 사유	평균	직무 - 교육 일치			직무 - 전공 일치		
		과소교육	적정교육	과잉교육	매우 일치	약간 일치	별로/전혀
낮은 소득 또는 보수	22.7	2.4	61.0	36.5	33.7	23.0	43.3
사적 이유	21.3	10.1	70.1	19.8	46.1	14.7	39.2
임시적 업무·낮은 장래성	17.7	2.0	44.2	53.8	15.1	10.5	74.4
근무 환경	17.5	8.0	62.9	29.1	35.7	23.7	40.6
적성, 지식, 기능 미스매치	11.6	4.7	67.5	27.7	8.3	28.9	62.8
강제퇴직	9.2	9.5	57.4	33.2	15.2	37.1	47.6

자료: 한국노동패널 19차 조사.

비고: 이 수치는 조기 퇴직자 중 퇴직 사유 질문에 응답한 610명을 대상으로 함.

사적이유는 창업, 건강, 이사, 결혼, 육아 등을 포함; 근무환경은 일거리 부족, 열악한 근로시간, 회사 내 인간 관계 문제, 전근 및 발령 포함; 강제 퇴직은 직장 파산·폐업·휴업, 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계약기간 만료 포함