

노동정책연구
2012. 제12권 제2호 pp.51~73
© 한국노동연구원

연구논문

청년층 구직활동과 하향취업

김종성*
이병훈**
신재열***

본 연구에서는 한국노동패널조사 6~11차 자료를 활용하여 구직활동 방식이 청년층의 하향취업에 미치는 영향요인을 검토하였으며, 하향취업을 객관적 하향취업과 주관적 하향취업으로 구분하여 분석하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 학력은 객관적 하향취업에만 영향을 미쳤으며, 학력이 높을수록 객관적 하향취업의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 정규직 유무는 주관적 하향취업에만 영향을 미쳤으며, 비정규직일수록 주관적 하향취업을 하는 경향이 있는 것을 확인할 수 있었다. 셋째, 구직활동 변수는 객관적 하향취업 여부에만 영향을 미쳤으며, 제도적인 방법으로 일자리를 획득한 경우 하향취업의 가능성이 낮아지는 결과를 확인할 수 있다. 넷째, 하향취업 방식에 관계없이 남자들이 하향취업을 하는 경향이 나타났으며, 비수도권에 거주할수록 하향취업자의 비중이 높을 것을 확인할 수 있었다.

핵심 용어 : 구직활동, 하향취업, 개인적 연결망, 제도적 연결망

논문접수일: 2011년 12월 12일, 심사의뢰일: 2012년 3월 23일, 심사완료일: 2012년 4월 28일

* 한국고용정보원 연구원(01041603713@daum.net)

** 중앙대학교 사회학과 교수(bhlee@cau.ac.kr)

*** 중앙대학교 사회학과 석사졸업(rec419@hanmail.net)

I. 머리말

최근 들어 고졸 학력의 직무에 대졸구직자들이 입직하는 ‘학력(education)과 직업불일치(job mismatch)’ 현상이 사회적으로 이슈화되면서 청년층의 하향취업에 대한 관심이 증대하고 있다(이찬영, 2008; 김준영·윤정혜, 2010; 신선미·민무숙, 2010). 1980년대 초 대학정원 자율화 조치가 시행되고 1996년에 ‘대학설립 준칙주의’가 마련되면서, 대학진학률과 대졸자의 인구 비중이 크게 증가하였고,¹⁾ 노동시장에 고등교육자들의 공급이 급증하였다. 그러나 정작 1997년 외환위기로 인한 경기 침체로 인해 기업의 신규인력 채용이 감소하면서 청년층의 노동시장 진입 기회는 줄어들었고 오히려 청년층의 취업난은 가중되었다.²⁾ 무엇보다 고등교육 졸업자들이 선호하는 30대 대기업, 금융업, 공공 부문에서 제공하는 소위 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’가 외환위기 이후 감소하면서, 대졸자들의 ‘학력과 직업불일치 현상’이 두드러지게 나타났다(이병희 외, 2005).

이와 같이 학력과 직업불일치 현상이 우리 사회에 팽배해짐에 따라 1990년 중반 이후 ‘하향취업(Overeducation)’이라는 큰 연구 주제 속에서 하향취업의 규모 및 결정요인, 하향취업에 따른 개인적·사회적 결과를 중심으로 최근까지 꾸준한 연구가 진행되어 왔다(정태화, 1994; 김주섭·이상준, 2000; 김기현, 2003; 신선미·손유미, 2008; 김준영·윤정혜, 2010). 우리 사회에 하향취업자가 늘어남에 따라 직무만족도 저하에 따른 기업 생산성 감소, 잦은 이직에 따른 사회적 비용 발생, 임금 손실 등 여러 가지 문제점이 지적되면서 하향취업에

1) 대학진학률은 1970년 26.9%, 1990년 33.2%, 2000년 68.0%, 2010년 79.0%로 증가하였고, 이에 따라 15세 이상 인구 중 대졸 이상 인구 비중이 1980년 4.8%, 1990년 10.4%, 2000년 19.4%, 2010년 30.7%로 꾸준히 상승하고 있다(통계청, 2010).

2) 이와 관련하여 청년층 실업률을 살펴보면 1980년 8.1%, 1990년 4.9%, 2000년 7.5%, 2010년 7.8%로 2000년대 이후 통상 7%대를 유지했는데, 전체 실업률이 1980년 5.2%, 1990년 2.4%, 2000년 4.4%, 2010년 3.7%인 점을 감안해 보면 청년실업률의 심각성을 쉽게 짐작할 수 있다(통계청, 2010).

대한 연구는 최근까지 활발히 진행되고 있으며(박상준·황상인, 2005; 권영소, 2007; 강순원, 2010), 특히 2000년 이후 하향취업의 규모 및 실태, 그리고 하향취업이 노동시장에 미치는 부정적 효과 등은 국가 인력수급계획 수립 및 대학 구조개혁 등 주요 정책방향 설정에 있어서 핵심 쟁점이 되어 왔다(김주섭, 2005). 그러나 청년층 노동시장에서 청년들의 구직활동 중요성이 점점 높아지고 있음에도 불구하고 하향취업의 결정요인에 관한 선행연구에서 구직활동의 중요성을 언급한 연구는 아직 미비하다. 본 연구의 목적은 한국노동패널조사 6~11차 자료를 사용하여, 구직활동 방식을 중심으로 청년층의 하향취업의 결정요인을 검토하고 이와 관련된 정부 정책을 제언하는 데 있다.

II. 선행연구 문헌 검토

분석에 앞서 ‘학력(education)과 직업불일치(job mismatch)’에 관한 국내의 선행연구에서 하향취업을 어떻게 정의하였는가를 검토하고, 하향취업에 관한 여러 이론 및 실증연구 동향을 간략히 살펴보겠다. 우선 하향취업에 대한 협의된 개념은 없으며, 연구 목적에 따라 개별 연구자별로³⁾ Overeducation, Under-utilization, Education Jobs Gap, Occupational Mismatch, Unemployment, 학력 과잉, 초과학력, 과잉학력, 하향취업 등 다양한 표현을 사용하고 있다(Coulon, 2002). 다만, 통상 하향취업이라는 개념은 거시적으로는 ‘고등교육 체계와 노동시장 간의 상관관계’라는 뜻으로, 미시적으로는 ‘학력과 직업 간의 상호관계’를 내포하는 개념으로 사용되고 있기 때문에(Jenkins, 1988), 이에 근거하여 본 연구에서는 ‘학력과 직업의 불일치’를 ‘하향취업’이라는 용어로 통일하고 이를 “자신이 획득하고 있는 학력보다 낮은 수준의 학력을 필요로 하는 직업(직무)에 취업해 있는 상태”로 정의하고자 한다.

3) Rumberger(1980)는 하향취업을 “개인의 학력과 같은 직무를 수행하고 있는 사람들의 학력불일치”로 정의하였고, Halaby(1994)는 “직원의 교육수준과 일반적으로 요구는 직무요건의 객관적 부조화”로 정의하였는데, 이는 모두 본인의 연구 목적에 맞게 조작화하여 사용한 것이다.

하향취업을 측정하는 단일한 정의는 없으며, 일반적으로 ‘주관적 평가방식’, ‘통계적 평가방식’, ‘직업사전을 사용한 평가방식’ 세 가지를 주로 사용하고 있다(Verdugo & Verdugo, 1989; Verhaest & Omney, 2006; 김기현, 2003; 신선미·손유미, 2008; 김준영·윤정혜, 2010). 먼저 주관적으로 평가하는 방식은 직접적 자기평가방식과 간접적 자기평가방식으로 나뉘는데, 직접적 자기평가방식은 본인이 수행하고 있는 직무가 자신의 학력에 비추어 보았을 때 그 수준이 어떠한지를 직접적으로 묻는 방식이고, 간접적 자기평가방식은 자신의 직무에 요구되는 학력수준과 본인의 실제 학력을 따로 물어본 후에 하향취업 여부를 측정하는 방식이다. 주관적 측정방식은 손쉽게 하향취업을 측정할 수 있기 때문에, 국내외 하향취업에 관한 실증연구에서 일반적으로 자주 사용된 방식이지만(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991; Alba-Ramirez, 1993; Sloanne, Battu & Searman, 1999; Buchel, 2002; 어수봉, 1994; 김주섭, 2005; 박찬수, 2004; 박지선·권태식, 2005; 오호영, 2005), 자신의 학력수준이 직무가 요구하는 학력수준보다 높다고 대답할 가능성이 높아 하향취업이 과대하게 잡히는 단점을 가지고 있다(Clogg & Shockey, 1984).

다음으로 통계적 평가방식은 직종별 교육연수를 평균과 표준편차를 사용하여 조작화한 개념으로, 일반적으로 직종별로 그 직종에 종사하는 근로자의 평균 교육수준을 산출하여 그 평균값을 직업에서 요구되는 교육수준으로 정의한 후 직업에 요구되는 교육수준보다 높은 교육수준의 집단을 하향취업 집단으로 정의한다(Verdugo & Verdugo, 1989; Groot & Van den Brink, 2000; 박성준·황상인, 2005). 그러나 Kilker et al.(1997)은 직무에 따라 직종별 평균 교육수준의 편차가 클 수 있음을 주장하고, 직종별 교육수준의 최빈값(직종별로 교육수준이 가장 많이 나타나는 값)으로 교육수준을 정의할 것을 제안하였다. 마지막으로 직업사전에 기록된 GED(General Educational Development)을 이용하는 방식이 있다. GED는 만족스러운 직무수행을 위해 직업에서 요구하는 최소한의 지식, 기능, 직무수행 요건을 규정한 척도다. 이 척도는 논리적·수학적·언어적 발달 사항을 포함하고 있으며, 각자는 개인이 교육받은 기간(학력)을 기준으로 1수준에서 6수준까지 제시하고 있다(Hartog, 2000; 정태화, 1994). 국내 실증연구에서는 통상 한국직업사전의 GED와 응답자의 직업을 비교하는 방식으

로 하향취업을 측정했다(정태화, 1994; 김주섭·이상준, 2005; 박성준, 2005).

하향취업을 설명하는 이론으로는 크게 인적자본이론(Human Capital Theory), 직무경쟁이론(Job Competition Theory), 경력이동이론(Career Mobility Theory), 직업탐색이론(Job Search Theory), 사회적 자본이론(Social Capital Theory)을 들 수 있다(Mcguiness, 2003, 2006; 김기현, 2003; 신선미·손유미, 2008; 김준영·윤정혜, 2010). 우선 인적자본이론에서는 수요가 고정된 상태에서 고학력자들의 공급이 늘어나면 경쟁에서 도태한 고학력자들은 하향취업을 하지만, 향후 직업경험과 경력을 쌓아나가면서 하향취업을 벗어나게 된다는 논리로 하향취업을 설명하고 있다. 이와는 달리 직무경쟁이론은 하향취업을 노동시장이라는 공간에서 같은 직무(직업)에 대해 구직자가 서로 경쟁을 한다는 것을 가정한다. 구인자는 교육수준이 높을수록 향후 직업훈련이 적게 들 것으로 예상함에 따라 교육수준이 높은 구직자를 선호하고, 이에 따라 고학력은 직업을 획득하기 위한 필수조건이고 고학력자가 늘어날수록 학력에 대한 인센티브는 더 커진다. 따라서 학력이 동일한 경우 다른 조건(직업훈련 경험, 경력 등)이 떨어지는 구직자가 결국 하향취업을 한다.

직업탐색이론은 구직자와 구인자 사이의 정보의 비대칭성과 탐색비용의 존재로 인해 일시적 하향취업이 발생하나 일자리이동을 통해 이러한 하향취업이 해결된다고 본다. 이는 하향취업의 원인을 취업정보에 대한 비대칭성으로 보고 있는 것인데, 이는 결국 하향취업의 원인을 구직자의 구직활동 결과로 간주하는 것이다. 구직활동 방식에 관한 사회학적 논의는 사회자본이론을 중심으로 전개되어 왔는데(김종성·이병훈, 2009), 이는 노동시장에서의 경제 행위가 단순히 원자화된 개인 행동이 아니라 사회적 맥락(social contexts) 혹은 사회적 관계 속에서 이루어짐을 강조하는 미국의 사회학자 그라노베터(Granovetter)의 논의에서 시작되었다(이병훈, 2002). 직업탐색에 비해 사회적 연결망이 정보의 우월성을 가지고 있는 것으로 분석한 것으로, 먼저 천편일률적인 정형화된 정보를 담고 있는 신문 광고나 고용사무소의 단순 정보(직업탐색)에 비해 친지와 전·현직 직장 동료들에 의해 획득된 정보(사회적 연결망)는 직장 분위기, 동료들의 특성 등 새로운 직장에 대한 세세한 내용들이 포함되어 있어, 구직자들에게 더 많은 직장정보를 제공해 준다. 또한 친지나 과거의 동료들이 소개하는

직장은 소개해 줄 사람의 능력과 소개할 직업이 요구하는 직무수준에 관한 사전 이해 없이 선불리 소개하지 않기 때문에 구직자에 적합한 일자리를 제공해 준다(Granovetter, 1974, 1985, 1986; 이병훈, 2002). 이후 사회적 자본은 구직 활동과 같은 노동시장에서의 개인 행위에 관한 분석을 비롯하여 사회자본이 경제조직에 미치는 효과, 국가의 경제발전에 관한 논의에 이르기까지 가장 널리 사용되고 있는 사회학적 개념 중 하나로 발전해 왔다. 사회적 자본을 구분하는 방식은 학자마다 매우 상이한데, 개인의 구직활동과 관련된 사회적 자본은 일반적으로 개인적 사회자본(Personal Social Capital)과 제도적 사회자본(Institutional Social Capital)으로 구분된다(안재희, 2005; 최준호, 2007). 개인적 사회자본이 부모, 형제, 친구, 스승 등 비공식적인 개인적 관계망에 의해서 획득할 수 있는 자본이라면 제도적 사회자본은 행위자가 제도화된 기관에 소속/관계함으로써 얻을 수 있는 자본을 의미한다(Brinton & Kariya, 1998; 안재희, 2005). 예를 들면 학교나 직업훈련기관 등 개인이 참여한 조직에 의해서 직무탐색이 이루어 졌고, 그 제도 안에서 알게 된 사람들로 부터 도움을 받았다면 그것은 제도적 사회자본에 의해 영향을 받았다고 볼 수 있다.

하향취업에 대한 국내외 연구동향을 살펴보면 다음과 같다. 우선 해외연구는 1960년대 이후 선진국을 중심으로 전개되었으며, 대학진학률이 높아지고 하향취업에 대한 사회적 이슈가 형성되면서 본격적인 논의가 시작되었다. 연구초기에는 하향취업의 원인 및 규모에 관한 논의⁴⁾(O'Toole, 1975; Freeman, 1976)에서 하향취업이 사회적·개인적으로 어떠한 결과(임금, 직무만족, 이직 등)를 초래하는가에 연구로 확대되어 갔다(Tsang & Levin, 1985; Sicherman, 1991; Alba-Ramirez, 1993; Buchel, 2002, Bender & Heywood, 2006; Fleming & Kler, 2008). 국내연구는 1980년대 초반 하향취업의 개념 및 가설을 소개하여 논의하거나 부분적으로 실증연구를 통해 하향취업이라는 상황이 한국 사회 내에 존재하고 있음을 인식하는 데 크게 공헌하였으나, 구체적인 개념과 방법론을 활용한 활발한 논의는 희소했다(박동준·차갑부, 1983; 황원철, 1987; 이호수, 1989). 1990년대 중반 이후 하향취업에 대한 본격적인 논의가 이루어졌으

4) O'Toole(1975)의 연구에 의하면 미국 노동자의 80%가 본인의 학력보다 낮은 직무에서 일하고 있다고 주장하면서 하향취업의 사회적 심각성을 제기했다.

며, 해외연구에서 이루어졌던 연구동향과 비슷한 맥락으로 하향취업의 측정과 규모, 결정요인에 관한 연구에서 최근에는 하향취업이 미치는 사회적·개인적 결과를 중심으로 이루어져 왔다(강순원, 1993; 어수봉, 1994; 김기현, 2003; 김주섭, 2005; 이찬영, 2008; 강희정, 2010; 신선미·민무숙, 2010). 하향취업의 규모에 관한 연구는 하향취업을 어떻게 정의하고 측정하는가에 따라 차이가 있는데(김기현, 2003; 박천수, 2004; 김주섭, 2005; 박지선·권대식, 2005), 예를 들어 신선미·손유미(2008)의 연구를 보면 산업·직업별 고용구조조사(2006)를 분석한 결과 하향취업을 주관적 평가방식으로 측정할 때 22.0%였지만 통계적 방식으로 측정할 때는 42.7%로 나타남에 따라 약 20%의 큰 차이가 있었다.

하향취업의 결정요인과 관련된 변수 중에서도 연령, 교육수준, 고용상태, 산업, 사업체 규모 등이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 알려져 있으며(김기현, 2003; 오호영, 2005; 김주섭, 2005; 박성준, 2005; 박성재·반정호, 2007; 이찬영, 2008; 신선미·손유미, 2008), 연령이 낮을수록, 교육수준이 높을수록, 비정규직일수록, 서비스업일수록, 중소기업일수록 하향취업 확률이 높은 것으로 조사되고 있다. 이러한 하향취업한 집단은 그렇지 않은 집단(적정취업 및 상향취업)에 비해 직무만족 및 조직몰입이 떨어지는 것으로 알려져 있으며(이은수, 2005; 강희정, 2010), 이는 기업의 노동생산성을 저하시키고(Levin, 1985; Tsang, Rumberger, & Levin, 1991; Bender & Heywood, 2006), 이직률을 높이는 결과를 가져왔다(정태화, 1995; Tsang & Levin, 1985; Hersh, 1991; Verhaest & Omey, 2006; Buchel & Mertens, 2004; Fleming & Kler, 2008). 또한 하향취업한 집단은 적정취업자에 비해 임금수준이 낮은 것으로 보고되고 있다(Battu et al., 2000; Ying, 2001; Buchel & Mertenz, 2004). 최근 연구에서는 ‘하향취업의 덫(Trap)’이라는 맥락에서 하향취업의 위험성에 대한 연구가 꾸준히 진행되고 있는데, 하향취업 근로자는 일정 기간이 경과한 후에도 하향취업 상태에 머무를 가능성이 높다는 것이다(김주섭, 2005; 오호영, 2005; 이찬영, 2008). 예를 들어 김준영·윤정혜(2010)의 연구를 보면 하향취업을 평균 교육연수 기준, 최빈도 기준, 주관적 응답 기준 등 다양한 방식으로 측정 후 확률 효과 프로빗 모형의 분석 결과 모든 측정에서 하향취업의 경험이 비하향 일차리에 취업할 확률에 통계적으로 높은 유의수준에서 부정적인 효과를 미치는 것

으로 나타났다.

Ⅲ. 연구 모형과 분석 변수

1. 연구 대상

청년층의 하향취업 결정요인을 분석하기 위해서 한국노동패널조사 6차년도 자료에서 11차년도 자료 중에서 일자리이동 경험이 있는 15~29세 임금근로자를 연구 대상으로 하였다⁵⁾. <표 1>은 각 연도별 분석에 활용된 패널조사 표본 규모를 나타내고 있는데, 성별·학력별로 살펴보면 먼저 성별로는 남자의 경우 6~11차까지 각각 279명, 250명, 212명, 231명, 218명, 188명이고, 여성의 경우 각각 292명, 232명, 202명, 254명, 201명, 188명을 차지하고 있으며, 남녀 성비가 비슷하게 구성되어 있다. 학력별로는 모든 차수에서 고졸 이하가 가장 높은 분포를 보이고 있으며, 전문대졸이 가장 낮은 분포를 보였다.

<표 1> 각 연도별 분석에 활용된 패널조사 표본 규모

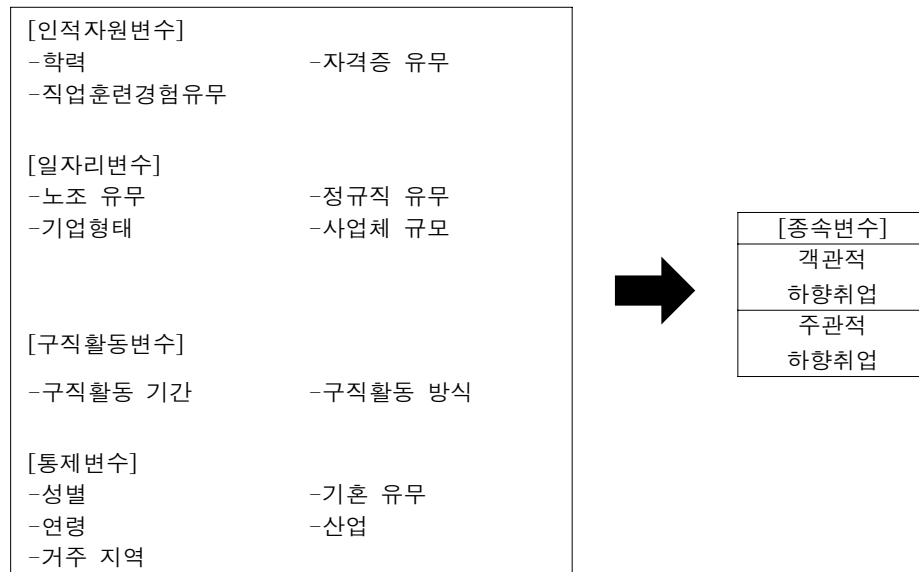
		6차 (2003)	7차 (2004)	8차 (2005)	9차 (2006)	10차 (2007)	11차 (2008)
성별	남성	279	250	212	231	218	188
	여성	292	232	202	254	201	188
	전 체	571	482	414	485	419	376
학력	고졸 이하	307	249	211	220	195	172
	전문대졸	130	106	105	131	108	95
	대졸 이상	132	127	98	134	116	109
	전 체	569	482	414	485	419	376

5) 청년층의 하향취업 연구에 대한 대상 연령은 연구자의 목적에 따라 각기 다르게 설정하고 있는데, 박천수(2004)는 17~31세, 박성준(2005)은 15~29세, 이찬영(2008)은 18~35세로 정의했다. 본 연구에서는 통상적으로 정부 통계지표에서 가장 많이 활용되는 청년층 분류 방식인 15~29세를 청년층으로 분류하고 연구 대상으로 하였다. 15~29세의 연령층이 일자리이동을 연구하기 위한 적절한 연령층인지 재고해 보라는 논평자의 의견에 따라 15~34세로 연령을 확대해서 분석을 시도했으나 결과는 현재와 유사하게 도출되었다.

2. 연구 모형 및 분석 변수

청년층의 하향취업의 규모 및 결정요인을 실증분석하기 위해 [그림 1]과 같은 연구 모형을 설정했다. 하향취업에 관한 측정은 국·내외 하향취업에 관한 실증연구에서 가장 흔히 사용한 방식인(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991; Sloanne, Battu & Searman, 1999; Buchel, 2002; 어수봉, 1994; 박천수, 2004; 김주섭, 2005; 오호영, 2005, 신선미·민무숙, 2010) 주관적 응답방식과 한국직업사전에 기재되어 있는 각 직종별로 요구되는 교육연수와 본인의 교육연수의 차이를 이용해서 만든 객관적 측정방식을 사용했다.⁶⁾

[그림 1] 하향취업 분석 모형



6) 한국직업사전에서 제시한 교육연수와 응답자의 교육연수가 일치하면 ‘적정취업’, 응답자의 교육연수가 더 높으면 ‘하향취업’, 응답자의 교육연수가 더 낮으면 ‘상향취업’으로 코딩했다. 그러나 이러한 차이에 의한 하향취업의 측정방식은 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 한국직업사전에서 제시한 교육연수와 본인의 교육연수의 차이가 소수점에서 차이가 날 경우를 이를 어떻게 처리하느냐에 따라 하향취업자의 규모에서 많은 차이를 보인다. 본 연구에서는 .5 이상 차이가 날 경우에는 모두 하향취업자로 구분하였는데, 향후 연구에서는 이에 대한 보다 엄밀한 기준을 설정해야 하향취업자의 규모를 엄밀하게 측정할 수 있을 것이다.

〈표 2〉 분석 변수들의 기초통계

변인	사례수	평균	표준편차	비고
[인적자원변수]				
고졸 이하	2745	.49	.50	준거집단: 고졸 이하
전문대졸	2745	.25	.43	
대졸 이상	2745	.26	.44	
자격증 유무	2746	.09	.28	무=0, 유=1
직업훈련 경험 유무	2745	.12	.32	무=0, 유=1
[일자리 관련변수]				
노조 유무	2747	.12	.33	무=0, 유=1
정규직 유무	2663	.68	.47	비정규직=0, 정규직=1
기업형태	2742	.06	.24	준거집단: 사기업
사업체규모 100인 미만	2452	.67	.47	준거집단: 사업체규모 100~300
사업체규모 100~300인	2452	.10	.31	
사업체규모 300인 이상	2452	.23	.42	
[구직활동변수]				
구직활동 기간	2736	.97	2.47	
구직방법: 개인적 연결망	1161	0.31	0.46	준거집단: 기타 연결망
구직방법: 제도적 연결망	1161	0.07	0.25	
구직방법: 기타 연결망	1161	0.62	0.49	
[통제변수]				
성별	2747	.50	.50	준거집단: 남성
연령	2747	24.80	2.93	
기혼 유배우	2747	.17	.38	준거집단: 미혼/사별/이혼
관리직	2737	.00	.03	준거집단: 재화생산부문
전문직	2737	.34	.47	
사무직	2737	.23	.42	
서비스	2737	.11	.31	
판매직	2737	.09	.29	
생산/기능직	2737	.23	.42	
재화생산부문	2738	.27	.45	
도소매숙박음식업	2738	.24	.43	
운수업	2738	.02	.15	
서비스업총괄	2738	.46	.50	
거주 지역: 수도권	2747	.48	.50	
거주 지역: 광역시	2747	.27	.44	
거주 지역: 시도	2747	.25	.43	
[종속변수]				
주관적 학력적합도	2725	.28	.45	하향=1
객관적 학력적합도	2688	.49	.50	적정/상향=0

“직장(일자리)의 업무 내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?”라는 질문의 응답에 ‘수준이 매우 낮다’, ‘수준이 낮다’는 하향취업, ‘수준이 적절하다’는 적정취업, ‘수준이 높다’, ‘수준이 매우 높다’라고 대답한 것은 상향취업으로 판단했다. 종속변수는 하향취업 여부이며, 주관적 측정방식과 객관적 측정방식으로 각 조사연도 임금근로자의 하향취업 여부를 측정 후 6개년도 데이터를 통합하여 분석하였다. 청년층의 하향취업에 영향을 미칠 것으로 추정되는 설명변수들로서는 선행연구의 결과를 고려하여 ① 인적자원변수 ② 일자리 관련변수 ③ 구직활동변수를 포함시켰다.

인적자원변수는 인적자본이론(Human Capital Theory) 및 직무경쟁이론(Job Competition Theory)에 근거해서 학력, 자격증 유무, 직업훈련 경험 유무로 구성하였다. 학력은 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상 세 집단으로 구분한 뒤 고졸 이하 집단을 준거집단(Reference Group)으로 해서 투입했다. 이외에 직업훈련 경험이 없는 경우는 0, 있는 경우는 1로, 자격증을 취득한 것이 없으면 0, 있으면 1로 한 가변수(Dummy Variable)로 사용했다. 둘째, 일자리 관련변수는 하향취업자들이 자신들의 경력을 쌓기 위해 일단 본인들의 학력보다 낮은 일자리로 취업을 한다는 경력이동이론(Career Mobility)에 근거해서 정규직 유무, 노조 유무, 기업형태, 사업체 규모의 변수를 사용했다. 구체적으로 살펴보면 비정규직일 경우 0, 정규직일 경우 1로 가공해 가변수의 형태로 사용했으며, 본인의 직장에 노조가 없으면 0, 있으면 1로 투입했다. 기업형태는 사기업일 경우 0, 공기업일 경우 1로 투입했으며, 사업체 규모는 100인 미만, 100~300인 미만, 300인 이상으로 구분했고, 분석 시에는 100~300인 미만을 준거변수로 사용했다. 셋째, 청년층의 하향취업에 영향을 미쳤을 것으로 추정되는 변수는 직업 탐색론 및 사회적 자본이론(사회연결망이론)에 의하여 입직에 성공한 구직활동방식을 사용했다. 통상 개인이 직업성취 및 일자리이동에 사용하는 사회적 자본은 개인적 사회자본(개인적 연결망)과 제도적 사회자본(제도적 연결망)으로 구분할 수 있으며(안재희, 2005; 최준호, 2007), 실제로 입직에 성공한 구직방식을 개인적 연결망(학교/학원 선생님의 소개나 추천, 가족이나 친지의 추천, 그 직장에 근무하고 있는 사람의 소개), 제도적 연결망(공공직업알선기관, 민간직업알선기관, 취업박람회), 기타 방식(회사 공채, 기타)로 구분한 후, 기타 방식

을 준거집단으로 하여 가변수로 사용하였다. 그 외 통제변수로는 성별, 연령, 기혼유배우, 직업, 산업, 거주 지역을 사용했다. <표 1>은 분석 대상 변수들의 기초통계를 제시하고 있다.

IV. 분석 결과

1. 하향취업자 규모

하향취업자의 규모를 파악하기 위해서 6차~11차년도 각각의 취업자를 객관적 측정방식과 주관적 측정방식으로 하향취업자, 적정취업자, 상향취업자로 구분했다. <표 3>은 연도별 하향취업자 규모를 나타내고 있는데 먼저 객관적 측정방식으로 하향취업자를 분류해 본 결과 2003년에는 34.2%의 하향취업자가 존재하다가 2008년까지 각각 34.6%, 35.6%, 28.8%, 33.3%, 28.4%로 20% 후반에서 30% 중반의 분포를 보이고 있다. 적정취업자는 이보다 많은 40% 초반에서 중반의 분포를 보이고 있으며, 상향취업자는 매우 낮은 20% 초반에서 후반의 분포를 보이고 있다. 다음으로 주관적 측정방식으로 하향취업자를 분석해 본 결과 2003년에는 28.2%였다가 2008년까지 각각 28.9%, 22.3%, 27.8%, 30.4%, 31.5%로 20% 초반에서 30% 초반까지 다양한 분포를 보이고 있다. 이는 객관적 측정방식이 20% 후반에서 30% 중반인 점을 감안해 보면 다소 높은 결과라 하겠다.

<표 3> 연도별 하향취업자 규모

	객관적			주관적		
	하향	적정	상향	하향	적정	상향
2008	159(28.4)	238(42.5)	163(29.1)	180(31.5)	385(67.4)	6(1.1)
2007	157(33.3)	207(43.9)	108(22.9)	146(30.4)	330(68.6)	5(1.0)
2006	117(28.8)	191(47.0)	98(24.1)	115(27.8)	290(70.2)	8(1.9)
2005	167(35.6)	183(39.0)	119(25.4)	106(22.3)	361(75.8)	9(1.9)
2004	143(34.6)	190(46.0)	80(19.4)	119(28.9)	284(68.9)	9(2.2)
2003	126(34.2)	162(44.0)	80(21.7)	105(28.2)	261(70.2)	6(1.6)

적정취업의 경우 객관적 측정방식의 결과물보다 훨씬 높은 60% 후반에서 70% 중반의 분포를 보이고 있으며, 이에 반해 상향취업자는 1~2%로 객관적 측정방식의 분포인 19.4~29.1%보다 상당히 낮은 수치다.

분석 결과를 종합해 보면 하향취업 규모는 주관적 측정방식과 객관적 측정방식에서 비슷한 것으로 나타났으나, 적정취업자는 주관적 측정방식에서 높게 나타났으며, 상향취업자는 객관적 측정방식이 상당히 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 청년층의 취업근로자 중에서 주관적인 인식으로는 본인이 상향취업을 하고 있다는 것을 잘 인식하지 못하지만 이를 객관적으로 분석해 보면 상당히 상향취업하고 있는 사례도 많다는 것을 의미한다고 할 수 있겠다.⁷⁾

2. 구직방법 및 사업체 규모에 따른 하향취업자 규모

<표 4>와 <표 5>는 구직방법 및 사업체 규모를 중심으로 객관적/주관적 하향취업자의 규모를 정리한 결과다. 먼저 객관적 측정방식에 근거해서 하향취업자를 분석해 본 결과 개인적 연결망을 통해 취업한 경우 100~300인 규모의 사업체에서 하향취업자가 48.6%로 가장 높은 수치를 기록했으며, 100인 미만 사업체와 300인 이상 대규모 사업체에서의 하향취업자는 각각 30.9%, 33.9%로 적정취업자의 뒤를 이었다.

이에 반해 제도적 연결망을 통한 취업자는 100인 미만 사업체의 경우 하향취업자는 36.4%로 적정취업자(33.3%) 및 상향취업자(30.3%)에 반해 다소 높게 나타났으며, 100~300인 사업체, 300인 이상 사업체에서 하향취업자는 각각 42.9%, 28.6%인 것으로 분석되었다. 여기서 눈여겨볼 것은 제도적 연결망을 이용해서 취업할 경우 100~300인 사업체, 300인 이상 사업에서 각각 57.1%,

7) 논평자는 객관적 측정방식에서 상향취업자가 다수 존재하는 원인을 한국직업사전이 특정 직업에 대해 낮은 학력연수를 제시했을 가능성에 대해 언급했는데, 이를 직업위세점수를 중심으로 검토했다. 그 결과 객관적으로는 하향취업이지만 주관적으로 상향취업한 사람들의 직업위세점수는 37.79인 반면, 주관적으로는 하향취업이지만 객관적으로는 상향인 사람들의 직업위세점수는 47.33인 것으로 나타났다. 이는 객관적 측정방식에서 상향취업자가 높게 나타난 것은 한국직업사전의 낮은 학력연수 제시에서 기인하기보다는 직업위세점수가 높은 직업지위에 있는 취업자들이 본인의 취업상태를 하향취업으로 인식하고 있어서 오는 결과라고 할 수 있겠다.

〈표 4〉 구직방법 및 사업체 규모에 따른 하향취업자 규모 : 객관적

	사업체 규모	객관적		
		하향	적정	상향
개인적	100인 미만	73(30.9)	105(44.5)	58(24.6)
	100~300인	17(48.6)	13(37.1)	5(14.3)
	300인 이상	20(33.9)	26(44.1)	13(22.0)
제도적	100인 미만	12(36.4)	11(33.3)	10(30.3)
	100~300인	6(42.9)	8(57.1)	0(0.0)
	300인 이상	6(28.6)	13(61.9)	2(9.5)
기 타	100인 미만	130(30.9)	188(44.7)	103(24.5)
	100~300인	28(40.6)	22(31.9)	19(27.5)
	300인 이상	78(46.2)	64(37.9)	27(16.0)

〈표 5〉 구직방법 및 사업체 규모에 따른 하향취업자 규모 : 주관적

	사업체 규모	주관적		
		하향	적정	상향
개인적	100인 미만	90(38.6)	138(59.2)	5(2.1)
	100~300인	11(30.6)	25(69.4)	0(0.0)
	300인 이상	16(26.2)	45(73.8)	0(0.0)
제도적	100인 미만	8(24.2)	24(72.7)	1(3.0)
	100~300인	3(20.0)	12(80.0)	0(0.0)
	300인 이상	5(23.8)	16(76.2)	0(0.0)
기 타	100인 미만	138(32.7)	279(66.1)	5(1.2)
	100~300인	12(17.6)	55(80.9)	1(1.5)
	300인 이상	33(19.2)	135(78.5)	4(2.3)

61.9%의 취업자가 적정취업을 하고 있다는 것이다. 이는 제도적 연결망을 통한 적절한 일자리 알선이 취업자를 적정취업으로 유도한 것으로 판단된다. 그러나 주관적 측정방식에 근거해서 하향취업자를 분석해 본 결과 개인적 연결망과 제도적 연결망을 통해 취업한 경우 모두 대부분이 사업체 규모에 상관없이 대부분이 적정취업자로 나타나고 있다.

3. 하향취업 결정요인 분석 결과

대졸청년층의 하향취업에 관한 결정요인을 패널 실증분석하기 위해 한국노동패널의 6~11차년도 자료를 통합한 뒤(pooled data) 하향취업 결정요인에 관한

로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 예측 변수군의 값을 기준으로 결정되는 특성이나 결과가 있는지 예측 여부를 예측하려는 상황에서 유용한 통계분석 기법으로 선형 회귀분석 모형과 유사하나 종속변수가 본 연구의 주제와 같이 이분형인 모형에 적합하다. 통상 로지스틱 회계계수는 모형의 각 독립변수에 대한 승산비를 추정하는 데 사용된다(한국사회학회, 1999).

<표 6>은 로지스틱 회귀분석 결과로서, 하향취업 여부를 종속변인으로, 인적자원변수, 일자리 관련변수, 구직활동변수를 독립변수로 투입하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 인적자원변수는 주로 객관적 측정방식에서 통계적 유의성을 확인할 수 있었으며, 학력이 높을수록 하향취업을 하게 될 확률이 커지는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 고졸자를 기준으로 전문대 졸업자는 약 9배, 대졸 이상자는 36배 정도 하향취업을 하게 될 확률이 큰 것으로 나타났다. 이는 앞에서 설명하였던 ‘대학졸업자의 증가에 따른 하향취업자의 증대’ 맥락에서의 해석이 가능하겠다. 일정한 요건만 갖추면 누구나 쉽게 대학을 설립할 수 있는 ‘대학설립준칙주의’가 1996년에 시행된 이후 우리 사회에 고등교육의 기회를 확대시키는 계기가 되었고, 이에 따라 고등학교 졸업자의 대학진학률은 1970년 26.9%, 1990년 33.2%, 2000년 68.0%, 2010년 79.0%로 증가하였다. 따라서 ‘고용없는 성장’이 최근 지속되고 있는 상황에서 전문대졸 이상의 학력을 가진 15~29세 청년층이 증가함에 따라 하향취업의 증가는 이에 상응하는 결과로 볼 수 있을 것이다.

둘째, 일자리 관련변수에서는 주관적/객관적 측정방식에 관계없이 정규직일수록 하향취업의 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며, 이는 최근 기업들이 주요 핵심 업무에는 정규직을, 비핵심 업무에는 비정규직을 배치하는 것과 밀접한 관련이 있다고 해석할 수 있다.

셋째, 본 연구에서의 주된 관심 변수인 구직활동 관련변수에서는 객관적 측정방식에서 기타 구직방식에 비해 제도적 연결망으로 구직활동을 했을 때 하향취업할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 제도적 연결망의 중요성을 다시 한번 상기시켜 주는 분석 결과로서, 고용노동부의 고용지원센터나 민간

〈표 6〉 하향취업 결정요인에 관한 로지스틱 회귀분석

변수명	객관적		주관적	
	B	Odds	B	Odds
[인적자원변수]				
전문대출	2.22***	9.27	.13	1.14
대출 이상	3.59***	36.34	.12	1.13
자격증 유무	.64	.52	.34	1.41
직업훈련 경험 유무	.15	1.16	-.12	.88
[일자리 관련변수]				
노조 유무	-.23	.78	-.35	.70
정규직 유무	-.23	.79	-1.05***	.34
기업형태	.71	2.04	-1.29	.27
사업체 규모 100인 미만	-.26	.76	.48	1.61
사업체 규모 300인 이상	-.16	.84	-.01	.98
[구직활동변수]				
구직활동 기간	-.01	.98	-.01	.98
구직방법 : 개인적 연결망	-.08	.91	.25	1.28
구직방법 : 제도적 연결망	-.96**	.38	-.15	.85
[통제변수]				
성별	1.15***	3.16	.48**	1.63
연령	-.05	.94	-.05	.94
기혼 유배우	.18	1.19	-.21	.81
도소매숙박음식업	.05	1.05	.92***	2.51
운수업	-.72	.48	.12	1.12
기타서비스업	-1.28***	.27	-.34	.71
거주지역(수도권)	-.45**	.63	-.45***	.63
[연도변수]				
2008	.01	1.01	-.24	.78
2007	.21	1.24	-.07	.92
2006	.53	1.70	-.37	.68
2005	.02	1.02	-.21	.80
2004	.27	1.31	.01	1.01
상수	-.60	.54	.73	2.09
-2ll	952.49		1058.26	
Cox & Snell	.30		.16	
Nagelkerke	.42		.23	
N	1,021		1,025	

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1.

취업알선센터에서는 본인의 학력, 교육연수, 과거 직업 등 종합적인 면을 고려해서 취업알선을 하기 때문에 객관적 측정방식으로 하향취업 여부를 측정했을 때 하향취업을 하게 될 확률이 상대적으로 낮은 것으로 이해할 수 있겠다.

마지막으로 통제변수에서는 객관적 측정방식과 주관적 측정방식 모두에서 남성일수록 하향취업할 승산비가 높았고, 기타 서비스업에 비해 재화생산 영역에서 하향취업할 승산비가 높았으며, 거주 지역이 비수도권일수록 하향취업할 승산비는 높아지는 것으로 분석되었다. 이때 비수도권 거주자들의 하향취업 확률이 높은 것은 그만큼 수도권에 좋은 일자리가 몰려 있다는 것을 반증하는 결과라고 할 수 있으며, 정책적으로 지역 간 균형발전이 필요함을 의미한다고 볼 수 있겠다.

V. 맺음말 : 연구 시사점과 정책적 함의

이제까지 청년층 하향취업 결정요인을 구직활동 방식을 중심으로 살펴본 주요 결과를 요약해 보면 다음과 같다. 먼저 인적자원변수 관련해서는 객관적 측정방식에서 고졸 학력집단에 비해 전문대졸, 대졸 이상 학력으로 갈수록 하향취업을 하게 될 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 일자리 관련변수에서는 주관적 측정방식에서 비정규직들이 하향취업을 하게 될 가능성이 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 본 연구의 주요 관심 변수인 구직활동 관련변수에서는 객관적 측정방식에서 기타 구직방식에 비해 제도적 연결망으로 구직활동을 했을 때 하향취업의 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며, 이는 제도적 연결망의 중요성을 다시 한번 상기시켜 주는 연구 결과라고 할 수 있겠다.

상기의 연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 정책 제언을 하고자 한다. 첫째, 과잉학력 자체를 해소하기 위해 대졸자의 수요와 공급을 조절하여 최대한 시장 균형을 이룰 수 있도록 해야 한다. 현재 하향취업이 심각한 사회문제로 전면에 등장하게 된 것은 수요를 웃도는 대졸자의 공급 때문이다. 따라서 이를 해결하기 위해서는 수요 측면에서는 기술집약적 산업 위주로 산업구조를 재편하여 대졸자들을 수용할 수 있는 직무의 절대수를 증가시키고, 공급

측면에서는 부실 대학을 과감히 정리하여 한 해 배출되는 대졸자의 수를 제한할 필요가 있겠다. 둘째, 청년층의 하향취업자 해결을 위해 공공부문과 민간부문의 고용서비스의 협력적 연계 강화를 추구해야겠다. 최근 고용서비스는 고객지향(client-oriented)적인 서비스, 그리고 선진적인 관리 기법의 적극적인 발굴 등의 차별화된 요소가 민간 고용서비스를 중심으로 확산되면서 대부분의 선진국에서 공공과 민간 고용서비스의 연계를 강화하는 추세가 나타나고 있다. 즉 보다 다양한 고용서비스기관의 출현과 다채로운 프로그램의 도입이 가능한 방향으로의 제도 및 환경을 조성하는 동시에 공공 고용서비스기관과 민간 고용서비스기관의 연계를 통해 국가의 고용서비스 역량을 극대화하는 방향으로 진행되고 있다(김승택, 2011). 본 연구 결과에 의하면 제도적 연결망(고용지원센터 등)을 통해서 노동시장에 입직한 청년 구직자가 하향취업하는 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과의 시사점을 고려하여 향후 고용서비스에 관한 공공과 민간의 유기적 협력관계가 구축된다면 청년층은 보다 고품질의 고용서비스를 제공받을 것이고 이는 하향취업 문제를 해결하는 데 일조할 것으로 판단된다. 마지막으로 진로교육 강화 및 중·고등학교에 산학 연계를 통한 직업체험 활성화방안이 수립되어야 한다. 하향취업 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 청소년 시절의 진로교육이 체계적으로 실시되어야 하는데, 이를 위해서는 정부와 학교의 노력이 절실히 요구된다. 산학 연계를 통해 중·고등학생 때부터 직업체험 프로그램이 활성화되어 본인의 적성이 무엇인지 청소년 시기에 찾을 수 있는 기회와 여건을 조성해 주어야겠다. 특히 정부 당국에서 기업들로 하여금 산학협력담당 부서 혹은 최소 담당 직원이라도 배치하도록 각종 세제 혜택과 같은 인센티브를 제공함으로써 중·고등학생들의 직업체험의 효과성을 높여야겠다.

참고문헌

강순원(1993). 「1990년대 상대적 과잉교육의 일반적 추이와 그것의 정치경제

- 학적 귀결」. 『한신논문집』 10: 107~129.
- 강희정(2010). 「호텔직원의 초과학력, 지각된 과잉자격, 조직유효성간의 영향 관계」. 세종대학교 관광대학원 석사학위 논문.
- 권영소(2007). 「청년층의 고학력화 실태분석과 임금에 미치는 영향」. 건국대학교 대학원 경제학과 석사논문.
- 김승택(2011). 「고용서비스 선진화를 위한 진단」. 『노동리뷰』 1: 60~67.
- 김종성·이병훈(2009). 「대졸자의 일자리 진입성공의 결정요인에 관한 연구: 구직활동 방식의 효과성 비교를 중심으로」. 한국고용정보원 고용동향 조사 심포지엄 발표논문집.
- 김주섭·이상준(2000). 『학력과잉에 따른 노동시장 불균형 실태분석』. 한국직업능력개발원.
- _____ (2005). 「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태분석」. 『노동정책연구』 5 (2): 1~29.
- 김준영·윤정혜(2010). 「하향취업의 지속성: 청년층의 하향취업 경험이 비하향취업으로의 이행에 미치는 효과분석」. 『산업노동연구』 16 (1): 173~199.
- 김기현(2003). 「하향취업 실태 및 과잉교육 노동자의 특성」. 『KLIPS Research Brief』 3: 1~12.
- 박동준·차갑부(1983). 「고학력 사회 형성에 대한 교육경제학적 분석」. 『교육개발연구논총』 4: 65~90.
- 박성준(2005). 「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태분석」. 『노동정책연구』 5 (2): 1~29.
- 박성준·황상인(2005). 「청년층 과잉학력이 임금에 미치는 영향에 대한 분석: 경제위기 전·후를 중심으로」. 『노동경제논집』 28 (3): 1~37.
- 박성재·반정호(2007). 「청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과」. 『사회보장연구』 23 (4): 1~28.
- 박지선·권태식(2004). 「청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향」. 제4회 산업직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄.
- 박천수(2003). 「학력과잉 현상이 인적자본형성에 미치는 영향: 취업자를 중심

- 으로」. 제3회 산업직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 논문.
- _____ (2004). 「우리나라 노동시장과 직무경쟁이론」. 제4회 산업직업고용구조 조사 및 청년패널 심포지엄 논문.
- 신선미·손유미(2008). 「대졸청년층 하향취업의 결정요인」. 『직업능력개발연구』 11 (1): 1~21.
- 신선미·민무숙(2010). 「대졸청년층 하향취업자의 하향취업 상태변화 요인」. 『직업능력개발연구』 13 (2): 47~66.
- 이규용·김용현(2003). 「대졸청년층의 노동시장 성과 결정요인」. 『노동정책연구』 3 (2): 1~23.
- 이병훈(2002). 「직업탐색의 사회적 영향요인에 관한 연구」. 『노동경제논집』 25 (1).
- 안재희(2005). 「대학교육을 통한 제도적 사회자본의 형성 및 활용과 대졸여성의 취업」. 숙명여자대학교 교육학과 박사학위 논문.
- 오호영(2005). 「과잉교육의 원인과 경제적 효과」. 『노동경제논집』 28 (3): 1~37.
- 어수봉(1994). 「우리나라 일공합 실태와 노동이동(I)」. 『노동경제논집』 17 (2): 89~124.
- 이병희(2005). 『교육과 노동시장연구』. 한국노동연구원.
- 이은수(2005). 「호텔산업의 과잉교육, 불완전취업과 직무만족」. 『관광학연구』 29 (2): 466~486.
- 이찬영(2008). 「청년층 임금근로자의 하향취업 행태」. 『직업능력개발연구』 11 (3): 49~69.
- 이효수(1989). 「고학력 실업문제와 대책」. 『한국 고학력화 현상의 진단과 대책』. 한국교육개발원.
- 정태화(1994). 「한국의 과잉교육 현상에 관한 실증적 연구」. 성균관대학교 박사학위 논문.
- _____ (1995). 「과잉교육 현상, 왜 문제인가?」. 『교육개발』. 교육개발연구원.
- 통계청(2010). 『한국의 사회지표 및 경제활동인구조사 자료』.
- 최준호(2007). 「한국 고졸 청년층의 사회자본과 직업성취」. 전북대학교 사회학과 박사학위 논문.

- 한국사회학회(1999). 『SPSS 사회조사분석』. SPSS 아카데미사.
- 황원철(1987). 「과잉학력의 노동시장론적 분석」. 『경남대학교 논문집』.
- Alba-Ramirez, A(1993). “Mismatch in the Spanish Labour Market : Overeducation?”
Journal of Human Resource 27: 259~278.
- Battu, H., Belfield, C. R., and P. J. Sloane(1999). “Overeducation among
Graduates: A cohort view.” *Education Economics* 7 (1): 21~38.
- Buchel, F(2002). “The Effects of Overeducation on Productivity in Germany: The
firms' viewpoint.” *Economic of Education Review* 21: 263~275.
- Buchel, F. and F. Mertenz(2004). “Overeducation and Skill Endowments: The
role of school achievement and vocational training quality.” *International
Journal of Manpower* 25 (2): 150~166.
- Clogg, C. C. and J. W. Shockey(1984). “Mismatch between Occupation and
Schooling: A prevalence measure, recent trends, and demographic analysis.”
Demography 21 (2): 235~257.
- Cohn, E., and S. Khan(1995). “The Wage Effects of Overschooling Revisited.”
Labour Economics 2: 67~76.
- Fleming, C. M. and Kler. P(2008). “I'm Too Clever for this Job: A bivariate
probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia.” *Applied
Economics* 40: 1123~1138.
- Granovetter, M(1974). *Getting a Job: A study of contacts and career*. Cambridge:
Harvard University Press.
- _____(1985). “Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness.”
American Journal of Sociology 91 (3): 481~510.
- _____(1986). “Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching: A comparison
of the sociological and economic approach.” In R. Robinson(ed.), *Research
in Social Stratification and Mobility* 5: 3~39.
- Groot, W., and Van den M. H. Brink(2000). “Skill Mismatches in the Dutch
Labor Market.” *International Journal of Manpower* 21 (8): 584~593.

- Halaby, C(1994). "Overeducation and Skill Mismatches." *Sociology of Education* 67: 47~59.
- Hersch, J(1991). "Education Match and Job Match." *Review of Economics and Statistics* 73: 140~144.
- Jenkins, C. S(1988). *Overeducation: Job satisfaction, job security, and attitudes toward education*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Kentucky.
- Kilker, B., Santos, M. and Mendes de Oliveira, M(1997). "Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal." *Economics of Education Review* 16 (2): 111~125.
- McGuinness, S(2003). "Graduate Overeducation as a Sheepskin Effect: Evidence from Northern Ireland." *Applied Economics* 35: 597~608.
- _____(2006). "Overeducation in the Labour Market." *Journal of Economic Surveys* 20 (3): 387~418.
- O'Toole, J(1977). *Work, Learning and the American Future*. Sanfrancisco.
- Rumberger, R. W(1981). *Overeducation in the U.S. Labour Market*. New York: Praeger.
- Sicherman, N(1991). "Overeducation in the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 9 (2): 101~122.
- Sloane, P. J., Battu, H. and P. T. Searman(1999). "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market." *Applied Economics Letter* 3 (8): 511~515.
- Tsang, M. and H. Levin(1985). "The Economics of Overeducation." *Economics of Education Review* 4: 93~104.
- Verhaest, D. and E. Omey(2006). "The Impact of Over-education and its Measurement." *Social Indicators Research* 77 (3): 419~448.
- Verdugo, R. and N. Verdugo(1989). "The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some additional findings." *Journal of Human Resources* 24: 629~643.
- Ying, C. N(2001). "Overeducation and Undereducation and Their Effect on Earnings: Evidence from Hong Kong, 1986~1996." *Pacific Economic Review* 6 (3): 401~418.

abstract

Job Seeking Method and Overeducation of Young People

Jong-sung Kim · Byoung-Hoon Lee · Jae-youl Shin

This study examines the casual mechanism between job seeking method and overeducation of young people , by drawing upon the panel data of the KLIPS(Korean Labor & Income Panel Stedy) 6th~11th. Main research findings can be summarised as belows. First, education only affects to objective overeducation, and has been confirmed that possibility of overeducation is higher for higher education. Second, work status only affects to subjective overeducation, and a regular worker has more possibility than irregular workers to be overeducated. Third, job seeking method only affect to objective overeducation. When workers get a job by institutional job matching networks, have low possibility to be overeducated. Finally, regardless of overeducation class, gender and living area exercise significant influence. Tendency of overeducation is higher for male than female, and non-capital area resident have high tendency to be overeducation.

Keywords : job seeking, overeducation, personal job matching networks, institutional job matching networks