

한국 노동시장 내 미스매치와 직장과 삶에서의 만족도

이수현 한국직업능력연구원 부연구위원

김재은 한국직업능력연구원 연구원

스킬 미스매치는 개인이 보유한 기술 수준과 직무가 요구하는 기술 수준 간의 불일치를 광범위하게 지칭하는 개념으로, 노동시장 성과와 인적자원 활용의 핵심 개념으로 자리 잡고 있다. 이 개념은 Freeman(1976)과 Thurow(1975)의 이론에서 기초를 찾을 수 있다. Freeman(1976)은 고등교육 확산 이후 학력 과잉 현상이 구조적 문제임을 지적하며 교육 수준이 실제 직무 요구를 초과할 경우 인적자원이 비효율적으로 활용될 수 있음을 경고하였다. 그는 학위를 노동시장 신호로 보는 관점에서 자격 인플레이션과 기대 불일치를 설명하였다(Freeman, 1976). 한편 Thurow(1975)는 직무경쟁 이론을 통해 노동시장을 능력 위계에 따라 구성된 대기열로 설명하고 기업은 훈련비용이 적은 인재를 선호한다고 보았다. 이로 인해 고학력자가 반드시 고숙련 직무에 배치되는 것은 아니며 학력 과잉이나 미스매치가 발생할 수 있다고 분석하였다. 이후 이러한 논의는 Becker(1964)의 인적자본 이론과 결합하면서 스킬 미스매치는 ‘과잉’과 ‘과소’로 구분되는 보다 체계적인 개념으로 발전하였다. 최근에는 OECD가 주도하는 국제성인역량조사(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 이하 PIAAC)를 통해 학력 미스매치, 스킬 미스매치, 전공 분야 미스매치 등 세분화된 방식으로 이 현상을 측정하고 있으며 노동시장에서 인적자원이 어떻게 배치되고 있는지를 진단하는 데 중요한 자료로 활용되고 있다.

한국 노동시장은 높은 교육열과 학력 인플레이션으로 인해 미스매치 위험이 상대

적으로 높은 국가로 평가된다. OECD(2019)에 따르면, 한국의 고등교육 이수율은 50%를 상회하여 OECD 평균(약 38%)보다 현저히 높지만 상당수의 고학력자가 자신의 교육 수준보다 낮은 직무에 종사하는 학력 과잉 상태에 놓여 있다. 이러한 스킬 미스매치는 개인의 임금 저하, 직무 만족도 감소, 경력 지속성 약화뿐만 아니라 노동 시장 전반의 생산성 저하와 인적자원의 비효율적 배분이라는 구조적 문제로 이어질 수 있다(OECD, 2024). 그럼에도 불구하고 한국 노동시장에서 미스매치의 실태와 그 영향에 대한 실증적 분석은 아직 제한적인 수준이며 특히 스킬 미스매치가 직무 만족도 및 삶의 만족도에 미치는 영향을 다룬 연구는 드문 실정이다. 이 글에서는 PIAAC 2주기 데이터를 활용하여 한국 노동인구의 미스매치 분포를 살펴보고 직장 만족도 및 삶의 만족도와와의 관련성을 구체적으로 분석하고자 한다.

1. PIAAC 2주기 미스매치의 측정 방식

PIAAC 2주기에서는 노동시장 내 미스매치를 학력, 스킬, 전공 분야라는 세 가지 차원에서 측정하였다. 세 가지 미스매치 지표는 각기 다른 관점에서 노동시장 내 인적자원의 배치와 활용 수준을 진단하는 데 유용하게 활용될 수 있다.

먼저 학력 미스매치(qualification mismatch)는 응답자의 최종 학력 수준과 해당 직무를 수행하기 위해 일반적으로 요구되는 자격 수준 간의 차이를 통해 판단한다. 이때 ISCED 2011 기준에 따라 학력 수준을 ① 중등 이하(ISCED 0-2), ② 고졸(ISCED 3), ③ 중등교육 이후 비학위(ISCED 4), ④ 고등교육(ISCED 5-8)의 4개 범주로 재분류한 후 실제 학력과 요구되는 학력을 비교하여 차이를 산출한다. 따라서 실제 마이크로데이터상의 원자료(ISCED 세부 코드)를 단순히 차감하여 계산한 빈도와 PIAAC 공식 통계에서 제시하는 학력 미스매치 결과 간에는 차이가 발생할 수 있다. 응답자의 실제 학력이 요구 학력보다 높으면 학력 과잉(over-qualification), 낮으면 학력 부족(under-qualification), 일치하면 적정 학력(required qualification)으로 분류된다. 이러한 방식은 직장에서 요구되는 학력에 대한 응답자의 주관적 해석

이 개입되나 직무 단위에서의 요구 수준을 반영하고 있다는 점에서 직업군 평균 자격 수준을 일괄적으로 적용하는 기존 통계적 접근보다 현실성이 높은 방식으로 평가된다.¹⁾

스킬 미스매치(skill mismatch)는 자기보고형 문항을 통해 측정된다. 응답자는 자신의 직무에 요구되는 수준과 본인이 보유한 능력 수준을 비교하여 스스로 평가하며, 이에 따라 각각 스킬 부족(under-skilling), 스킬 일치(required skills), 스킬 과잉(over-skilling)으로 분류된다. 이 방식은 응답자의 인식에 기반하므로 과신 또는 과소평가와 같은 주관적 편향이 개입될 수 있지만 응답자가 자신의 직무와 기술 요구를 가장 잘 인지하고 있다는 점에서 실질적 적합성이 있다고도 볼 수 있다(OECD, 2024). PIAAC 2주기는, 스킬 부족이라고 응답한 경우 추가 질문을 통해 어떤 영역(예: 컴퓨터, 외국어, 의사소통 등)이 부족하다고 느끼는지를 파악함으로써 미스매치의 세부 양상까지 포착할 수 있도록 설계되었다.

셋째, 전공 분야 미스매치(field of study mismatch)는 응답자의 최종 학력에서의 전공 분야가 현재 종사하는 직업 분야와 얼마나 관련 있는지를 기준으로 판단한다. 조사에서는 각 전공 분야별로 적합하다고 간주되는 직종 목록(ISCO 세 자리 기준)에 기반하여 전공-직업 간의 정합성을 판단하며, 해당 전공에 적절하지 않은 직종에 종사하는 경우 전공 불일치로 분류된다. 본 조사는 총 16개의 전공 정보를 수집하였으나 1주기와외의 비교 가능성 확보를 위해 이를 9개 전공 분야(① 일반 분야, ② 교육학, ③ 인문·언어·예술, ④ 사회과학·경영·법률, ⑤ 자연과학·수학·컴퓨터, ⑥ 공학·제조·건설, ⑦ 농업·수의학, ⑧ 보건·복지, ⑨ 서비스)로 통합하였다. 이 중 “일반 분야”는 제외하였으며, 전공과 직업 분야가 관련이 없다고 응답한 경우는 전공 불일치, 관련이 있다고 응답한 경우는 전공 일치(well-matched)로 분류된다.

1) 학력 미스매치를 측정하는 방법 중 동일 직종 내 근로자의 최빈 학력 수준을 기준으로 삼는 통계적 접근법(statistical approach)도 있다. 이 방식은 개별 응답자의 주관적 인식에 기반한 자기보고 방식의 학력 미스매치를 보완하기 위해 병행하여 사용하기도 한다. 그러나 PIAAC 2주기 국제보고서(OECD, 2024)에서는 통계적 접근법은 사용하지 않았으며, 자기보고 문항에 의존하여 학력 미스매치를 산출하였다.

표 1. PIAAC 노동시장 내 미스매치 측정 기준

미스매치 유형	개념	측정 기준
학력 미스매치	학력 과잉	개인의 최종 학력 수준이 직무에서 요구되는 자격 수준보다 높은 경우
	학력 부족	개인의 최종 학력 수준이 직무에서 요구되는 자격 수준보다 낮은 경우
	적정 학력	“귀하의 현재 업무에 대해 계속 질문을 드리겠습니다. 오늘 지원한다면, 이러한 직장에 취직 하기 위해 일반적으로 어떤 학력을 갖추어야 합니까?”라는 질문에 대한 응답이 실제 최종 학력 수준과 일치한 경우
스킬 미스매치	스킬 과잉	개인이 보유한 능력 수준이 현재 직무에서 요구되는 수준보다 높은 경우
	스킬 부족	개인이 보유한 능력 수준이 현재 직무에서 요구되는 수준보다 낮아 추가 개발이 필요한 경우
	적정 스킬	개인이 보유한 능력 수준이 현재 직무에서 요구되는 수준과 일치한 경우
전공 분야 미스매치	전공 불일치	개인의 최종 학력 전공 분야가 현재 직무와 가장 관련 있는 분야가 아닌 경우
	전공 일치	개인의 최종 학력 전공 분야가 현재 직무와 가장 관련 있는 분야인 경우

2. OECD 평균 대비 한국 노동인구에서의 미스매치 분포

한국은 고등교육 이수율이 매우 높음에도 불구하고 많은 노동자가 자신의 학력 수준보다 낮은 직무에 종사하는 학력 과잉 현상이 두드러진다. 학력 과잉 비율은 31%로 OECD 평균인 23%를 상회한다. 반면 학력 부족 비율은 4%로 OECD 평균인 10%보다 현저히 낮다. 학력 과잉이 학력 부족에 비해 두드러지는 것은 고학력 인력이 단순·저숙련 일자리로 유입되는 경향이 강하며 고숙련 일자리의 공급이 상대적으로 부족함을 시사한다.

스킬 미스매치는 근로자가 자신의 능력 수준과 직무 요구 간의 차이를 어떻게 인식하는지를 보여 준다. 스킬 과잉은 보통 직무 설계나 기술 활용의 한계로 인해 개인의 역량이 충분히 발휘되지 못하는 구조적 문제를 반영한다. 한국의 스킬 과잉(over-skilling) 비율은 24%, 스킬 부족(under-skilling) 비율은 11%로, OECD 평균(각각 26%, 10%)과 비교했을 때 큰 차이는 없는 수준이다. 전체의 65%는 자신의 능력 수준이 직무에서 요구되는 수준과 잘 맞는다고 답해, OECD 평균과 비교했을 때 상대적으로 스킬 수준에 따른 인력 배치의 안정성은 있다고 볼 수 있다.

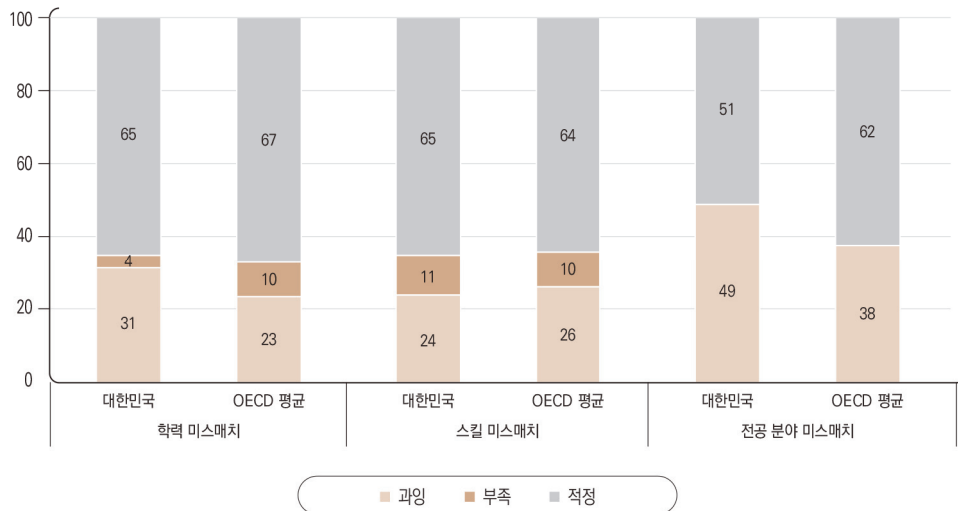
전공 분야 미스매치는 PIAAC 2주기 조사에서 드러난 한국 노동시장의 문제라 할 수 있다. 한국 대졸자의 약 절반이 자신이 전공한 분야와 무관한 직종에 종사하고 있으며, 이는 OECD 평균인 38%보다 10%p 이상 높은 수치다. 최종 학위를 마친

교육기관에서의 전공 선택이 실제 취업에 미치는 영향이 제한적인데, 이는 직업 선택의 비효율성을 초래하고 교육 투자 대비 직무 활용도를 저하시킬 수 있다.

종합적으로 볼 때 한국의 노동시장 미스매치는 고학력자의 학력 과잉과 전공 분야 불일치가 두드러지며, 이는 개인의 역량이 충분히 활용되지 못하는 구조적 한계로 이어질 수 있다. 이러한 미스매치는 개인 차원에서는 직무 만족도 저하와 경력 발전의 제약으로, 사회적 차원에서는 생산성 손실과 인적자원의 비효율적 배분으로 이어질 수 있다. 따라서 교육·훈련 시스템과 노동시장 간의 정합성을 높이기 위한 정책적 개입이 절실히 요구된다.

그림 1. OECD 평균 대비 한국 노동인구에서의 미스매치 분포

(단위: %)



주: 해당 비율은 전집 대표 가중치(final weight)를 적용하여 산출한 값으로 전체 모집단을 대표하는 추정치임.
 자료: OECD(2024) 부록 A의 표 A.4.12를 바탕으로 재구성하였음.

3. 한국 노동시장에서의 미스매치: 연령, 성별, 교육 수준 및 직종별 비교

한국 노동시장 내 미스매치 비율은 성별, 연령, 학력, 직업군에 따라 상이하게 나타난다(〈표 2〉 참조). 우선 성별에 따른 차이는 거의 나타나지 않았다. 학력 미스매치의 경우 남성과 여성 모두 학력 과잉 비율이 31%, 적정 비율은 64~65%로 유사하였다. 스킬 미스매치 또한 남성의 스킬 과잉이 26%, 여성은 24%이며, 적정 비율은 각각 남성이 63%, 여성이 65%로 근소한 차이를 보이지만, 전반적으로 성별에 따른 유의미한 차이는 확인되지 않았다. 이는 한국 노동시장에서 성별에 따른 학력 및 스킬 미스매치가 구조적으로 존재하지 않거나 매우 미미함을 시사한다.

한국 노동시장 내의 미스매치 비율은 연령에 따라 뚜렷한 차이를 보인다. 먼저, 학력 미스매치를 연령별로 살펴보면, 45~54세에서 학력 과잉 비율이 32%로 높아지고, 55세 이상에서는 34%로 최고치를 기록한다. 이는 중장년층에서 과거보다 교육 수준이 높아졌지만, 현재 종사하고 있는 직무에는 이미 정착되어 있어 본인의 학력이 과잉이라고 느끼는 경향이 있기 때문으로 해석된다. 한편 학력 부족 비율은 전 연령대에서 낮게 나타나지만, 노동시장 진입 초기 단계에 있는 24세 이하 청년층에서만 8%로 다소 높게 나타났다. 이는 청년층이 직무에서 요구하는 학력을 갖추지 못한 상태로 직무에 종사하는 경우가 일부 존재함을 보여준다.

다음으로, 스킬 미스매치를 연령별로 살펴보면 학력 미스매치와는 다소 다른 양상이 나타난다. 24세 이하 청년층에서 스킬 과잉(33%)과 스킬 부족(17%) 비율이 모두 가장 높게 나타났는데, 이는 노동시장 초기 단계에서 청년층이 자신의 능력에 비해 단순하거나 낮은 수준의 직무에 종사하거나, 요구 기술을 충분히 갖추지 못해 진입한 사례가 많음을 시사한다. 한편, 35~44세 연령대는 스킬 과잉(22%)과 부족(11%)의 비율은 상대적으로 낮고 적정(67%)의 비율은 상대적으로 높아, 전반적으로 가장 안정적인 연령층으로 평가할 수 있다.

한국 노동시장에서 학력 미스매치 현상은 모든 학력 수준에서 나타나고 있지만, 그 양상은 학력 수준에 따라 상이하게 나타난다. 특히 학력 과잉 비율은 고학력 집단보다는 오히려 중간 학력 수준에서 더 높은 경향을 보였는데, 전문대 졸업자의 학력 과잉 비율이 56%로 가장 높았고, 고졸도 33%로 상대적으로 높았다. 반면, 4년제

대학 졸업자는 28%, 대학원 졸업자는 10%로 학력 과잉 비율이 오히려 낮아, 고학력일수록 학력 과잉이 빈번하다는 일반적인 가정과는 다른 결과를 보였다. 전문대 졸업자 집단의 적정 자격 비율이 44%로 절반에 미치지 못하는 현상에도 주목할 수 있는데, 이는 전문대 졸업자들이 학력 수준에 걸맞는 직무를 충분히 배정받지 못하고 있음을 시사한다. 한편 중졸 이하 집단에서는 학력 과잉이 전혀 없고 오히려 학력 부족 비율이 11%로 가장 높게 나타나, 저학력자가 직무 요건을 충족하지 못하는 경우가 상대적으로 많다는 점도 확인할 수 있다.

스킬 미스매치의 경우 고학력 집단과 중간 학력 집단 모두에서 스킬 과잉 비율이 높게 나타났는데, 특히 대학원 졸업자와 고졸자의 스킬 과잉 비율이 각각 28%로 가장 높았다. 대학원 졸업자의 경우 높은 학력 수준과 숙련도에도 불구하고 자신의 역량보다 활용도가 낮은 직무에 배치되는 사례가 많으며, 고졸자의 경우 직업 현장에서 요구되는 기술 수준을 초과하여 자신의 숙련도를 충분히 활용하지 못하는 경우가 있는 것으로 해석된다. 또한 중졸 이하 집단에서도 스킬 과잉 비율이 22%로, 학력과 실제 직무에서의 숙련 요구 수준이 반드시 비례하지는 않음을 시사한다. 반면 중졸 이하 집단의 스킬 부족 비율은 7%로 다른 학력 집단과 유사하거나 오히려 낮아, 저학력 집단에서 스킬 부족이 학력 부족만큼 뚜렷하게 나타나지 않음을 알 수 있다. 이처럼 학력 미스매치와 스킬 미스매치는 학력 수준별로 다른 양상을 보이고 있으며, 학력 과잉이 반드시 고학력 집단에서만 높다고 볼 수 없다는 점에서 학력 수준별로 차별화된 노동시장 전략이 필요함을 시사한다.

직업분류²⁾별 학력 미스매치 분석 결과, 전문가 직군은 학력과 직무 간 적합성이 가장 뛰어난 것으로 나타났다. 이 집단의 적정 학력 비율은 89%로 매우 높고, 학력 과잉은 8%에 불과해 대부분이 자신의 학력 수준에 맞는 직무에 종사하고 있다. 반면 입법자·고위공무원 및 관리자 직군에서는 학력 부족 비율이 15%로 전체 직업군 중 가장 높게 나타난다. 이는 일부 인력이 직무 요구 수준보다 낮은 학력으로 해당 직업에 진입하고 있음을 보여 주며, 승진이나 배치 과정에서 학력보다는 경력이나 연공 중심의 인사체계가 작동하고 있을 가능성을 시사한다. 숙련된 농업 및 어업 종사자는

2) 국제노동기구(ILO)가 개발한 국제표준직업분류(ISCO) 체계의 10개 대분류에 따라 분석하였다.

학력 과잉 비율이 74%에 달해, 실제 학위 수준보다 낮은 수준의 직무에 종사하는 대표적인 집단으로 꼽힌다. 기능직, 장치·기계 조작용, 단순노무 종사자 등 전통적 블루칼라 직무에서도 학력 과잉 비율이 38~58%로 높아, 이들 직군에서 학력 mismatch 문제가 두드러진다. 스킬 mismatch의 경우, 입법자·고위공무원 및 관리자 직군은 스킬 과잉 비율이 37%로 가장 높다. 이는 해당 직무에서 요구되는 기술 수준보다 더 높은 역량을 가진 인력이 많다는 것을 의미한다. 농업 및 어업 종사자는 스킬 부족 비율이 19%로 가장 높아, 현장 기술 습득이 충분히 이루어지지 않았거나 기존 교육이 실제 직무에 필요한 기술을 충족시키지 못했을 가능성이 있다. 한편 기계조작용과 단순노무 종사자는 스킬 적정 비율이 64~66%로 높고, 과잉과 부족 모두 비교적 낮아 일관된 기술 활용 구조를 보인다. 전문가 직군은 스킬 적정 비율이 66%로 가장 높으며, 과잉(21%)과 부족(13%)이 비교적 균형 있게 분포해, 전반적으로 직무와 기술 간의 매칭이 양호한 편이다.

한국 노동시장에서 학력 과잉 현상은 매우 광범위하게 나타나며, 특히 전문대졸 학력자와 비전문 직무군에 집중되고 있다. 이는 전반적인 교육 수준이 지속적으로 상승했음에도 불구하고 이에 걸맞은 직무가 충분히 창출되지 못한 구조적 문제로 해석된다. 특히 전문대졸자(56%)의 경우 학력 과잉 비율이 가장 높으며, 농업, 기능직, 단순직 등 일부 직무 영역에서도 고학력 인력이 직무 요구 수준에 비해 학력 과잉 상태로 종사하는 사례가 많아, 인적자원의 효율적 배치 측면에서 문제가 제기된다. 반면 관리자 직군과 일부 저학력 집단에서는 학력 부족 현상도 확인되는데, 이는 승진이나 배치 과정에서 학력보다 경험·연공 중심의 인사체계가 작동하고 있을 가능성을 시사한다.

스킬 mismatch 측면에서는 청년층과 일부 저학력·비전문 직군에서 스킬 과잉과 부족이 동시에 두드러지며, 고위직과 관리자 직군에서도 스킬 과잉 문제가 나타난다. 이는 개인의 학력이나 연령보다도 직업군별 기술 활용 구조가 스킬 mismatch의 주요 결정 요인임을 보여 준다. 특히 청년층은 과잉 숙련과 스킬 부족이 동시에 높은 이중적 mismatch 문제를 안고 있어, 초기 경력 설계 지원과 직무 기반 실무 훈련 강화가 절실하다. 이러한 현상은 고학력자의 노동시장 공급 증가와 직무 수요 간 불균형, 그

리고 산업 및 직업별 기술 활용 차이에서 비롯된 것으로, 교육과 노동시장 간 연계 강화와 맞춤형 훈련 정책이 필요함을 시사한다.

표 2. 연령, 성별, 학력 및 직종별 분류에 따른 학력·스킬 미스매치 분포

(단위: %)

구 분		학력 미스매치			스킬 미스매치		
		과잉	적정	부족	과잉	적정	부족
성별	남	31	64	5	26	63	11
	여	31	65	3	24	65	11
연령	24세 이하	31	61	8	33	50	17
	25~34세	29	68	3	20	64	16
	35~44세	30	67	2	22	67	11
	45~54세	32	64	4	26	64	10
	55세 이상	34	59	6	28	65	7
학력	중졸 이하	0	89	11	22	71	7
	고졸	33	58	10	28	62	10
	전문대졸	56	44	0	24	66	10
	대졸	28	72	0	22	65	13
	대학원졸	10	90	0	28	59	13
직업분류	군인	25	75	0	12	88	0
	입법자, 고위공무원 및 관리자	20	65	15	37	50	12
	전문가	8	89	2	21	66	13
	기술직 및 준전문가	25	70	5	20	66	14
	사무 종사자	27	70	4	25	62	13
	서비스 종사자 및 판매 종사자	44	53	4	29	62	10
	숙련된 농업 및 어업 종사자	74	26	0	31	50	19
	기능원 및 관련 종사자	38	56	6	25	68	7
	장치 및 기계조작원, 조립원	44	52	5	26	66	8
	단순 노무 종사자	58	38	4	29	64	8

주: 1) 앞서 설명한 바와 같이 학력 미스매치의 경우 PIAAC 2주기 국제보고서에서 측정한 방식에 따라 ISCED 2011 기준으로 학력 수준을 4개 범주로 재분류한 후 실제 학력과 요구되는 학력을 비교하여 미스매치 여부를 산출하였으며, 이에 따라 실제 한국 마이크로데이터상의 원자료를 단순히 차감하여 계산한 비율과는 차이가 있음.

2) 소수점 반올림으로 인해, 전체 비율의 합이 100이 아닐 수 있음.

3) 해당 비율은 전집 대표 가중치(final weight)를 적용하여 산출한 값으로 전체 모집단을 대표하는 추정치임.

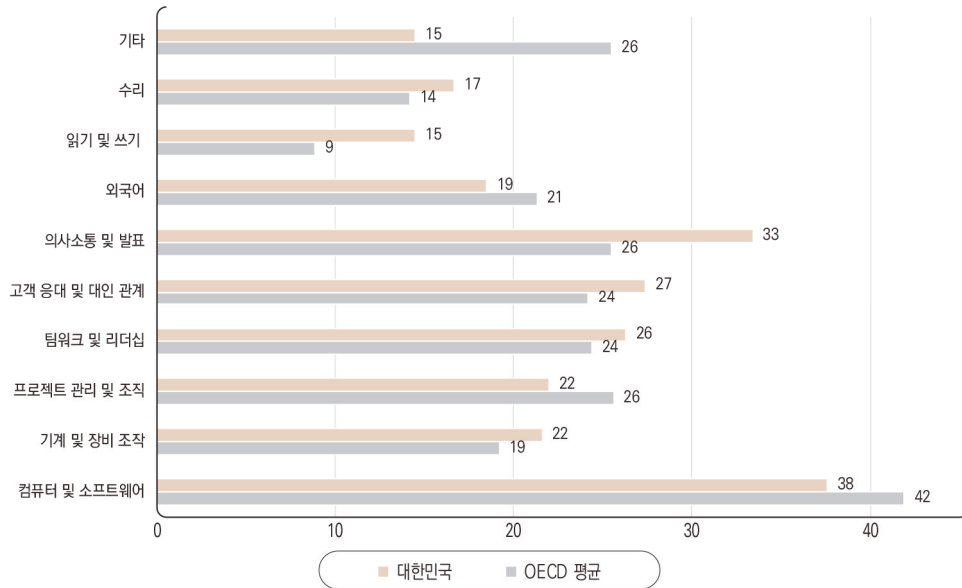
1. 한국 스킬 부족의 세부 양상

PIAAC 2주기 자료에서는 응답자가 업무를 수행하는 데 요구되는 능력이 실제 보유한 능력보다 높은 경우, 후속 질문을 통해 자신의 부족한 능력 분야가 무엇인지 응답하도록 하였다. [그림 2]는 한국과 OECD 평균 간의 비교 결과를 보여 준다. 전반적으로 한국은 대부분의 기술 영역에서 스킬 부족 인식 비율이 OECD 평균과 유사하거나 낮은 수준을 보였다. 그러나 일부 핵심 역량에서는 뚜렷한 차이가 확인된다. 가장 두드러진 차이는 의사소통 및 발표 능력에서 확인된다. 이 영역에서 한국 응답자의 33%가 스킬 부족을 호소했는데, 이는 OECD 평균(26%)보다 상당히 높은 수치이며, 한국 직장 내 커뮤니케이션 환경, 발표 중심의 업무 수행, 자신감 부족과 같은 요인과 연관이 있을 가능성이 있다. 이와 유사하게, 고객 응대 및 대인관계 기술에서도 한국(27%)이 OECD 평균(24%)을 웃돌았다. 읽기 및 쓰기(한국 15%, OECD 9%), 수리(한국 17%, OECD 14%) 영역에서도 한국 노동자들의 스킬 부족 인식이 다소 높게 나타났다. 반면, 컴퓨터 및 소프트웨어 기술(한국 38%, OECD 42%), 프로젝트 관리 및 조직(한국 22%, OECD 26%), 외국어(한국 19%, OECD 21%) 영역에서는 한국 노동자가 OECD 평균보다 스킬 부족 인식이 낮은 것으로 나타났다.

요약하자면, 한국은 언어 기반의 소통 역량(예: 발표, 대인관계, 읽기·쓰기)에서 OECD 평균보다 더 높은 스킬 부족 인식을 보이고 있으며, 이는 직장 내 비인지적 역량에 대한 수요 증가와 그에 비해 부족한 실제 역량 수준 간의 간극을 반영하는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 단순히 기술 수준의 문제를 넘어서 교육·훈련과 직무 요구 간의 일치가 미흡함을 시사하며, 향후 재교육 및 직무 기반 훈련 설계에 있어 세부 기술 영역에 대한 근로자의 인식 데이터를 적극 활용할 필요가 있음을 보여 준다.

그림 2. 한국 스킬 부족 세부 양상: OECD 평균과의 비교

(단위: %)



자료: OECD(2024) 부록 A의 표 A.4.13을 바탕으로 재구성하였음.

2. 스킬 미스매치와 직장 및 삶의 만족도

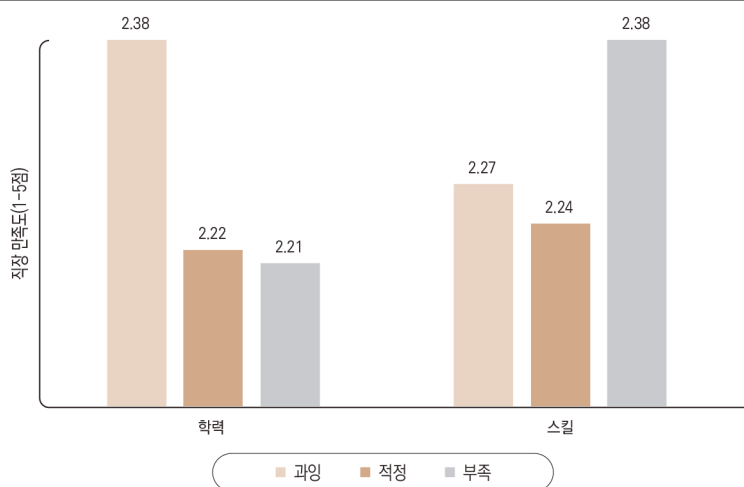
[그림 3]은 학력 및 스킬 미스매치 유형에 따라 직장 만족도(1~5점 척도)가 어떻게 달라지는지를 보여 준다. 학력 미스매치의 경우 학력 과잉 집단이 평균 2.38점으로 가장 높은 직장 만족도를 보였고, 적정 학력(2.22점), 학력 부족(2.21점) 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하다($F = 19.92, p < 0.001$). 한편 스킬 미스매치의 경우, 스킬 과잉 집단(2.27점)과 스킬 일치 집단(2.24점)은 비슷한 수준의 만족도를 보인 반면, 스킬 부족 집단은 2.38점으로 가장 높은 만족도를 보고하였다($F = 16.04, p < 0.001$). 직장에서 요구되는 능력에 비해 자신이 인지하는 능력 수준은 부족한 상태임에도 만족도가 높게 나타난 점은 단순히 “능력이 부족하니 직장에서의 만족도가 낮을 것이다”라는 직관적 가정과는 다르게 해석될 수 있다. 예컨대 능력이 부족하다고 인식하더라도 과분한 직장에 속해 있다는 인식과 그에 따르는 소속감, 안정감, 심리적 보상 등이 만족도로 이어질 수 있다. 이는 기대-실현 격차 이론(Oliver, 1980)에 의해 설명될 수 있는데, 자신의 능력 부족에 기인해 낮은 기대

수준을 가진 경우라면 실제 직무 경험은 의외로 수월할 수 있고, 반대로 자신의 능력이 충분하거나 넘친다고 기대하는 경우 보상이 낮거나 기대보다 낮은 경험을 하게 될 수 있다.

PIAAC 2주기 국제보고서(OECD, 2024)에 따르면, 학력 과잉자는 평균적으로 삶의 만족도가 약 4%p 낮은 경향을 보였으며, 특히 미국, 이스라엘, 벨기에 플랑드르 지역, 스위스에 이어 한국의 경우 학력 과잉자는 8~12%p 낮은 삶의 만족도를 보고하는 것으로 나타났다. 국제 비교 결과와 비교해 볼 때, 한국에서는 역설적으로 학력 과잉과 스킬 부족 모두 직장 만족도가 상대적으로 높게 나타났다는 점에서 문화적 또는 조직적 요인의 영향이 크다고 해석할 수 있다. 즉, 학력 과잉자가 오히려 안정적이고 자율성이 높은 직무를 선호하거나, 스킬 부족자가 기대 수준이 낮아 실제 직무 경험에 대해 만족감을 느낄 수 있는 가능성이 있다. 이러한 결과는 미스매치를 단순히 문제로만 보는 관점을 넘어, 개인의 직무 경험과 인식, 조직의 포용성 등 맥락적 요소를 함께 고려하는 정책적 접근이 필요함을 시사한다. 한국의 경우, 특히 직무 기반 인사관리, 역량 개발 기회 보장, 기대 조절을 위한 경력상담 및 경력관리 시스템 강화 등을 통해 미스매치 상황에서도 개인의 직무 만족을 유지하고 삶의 질을 높일 수 있는 전략이 모색될 필요가 있다.

그림 3. 학력 및 스킬 미스매치에 따른 한국 노동자의 직장 만족도 수준

(단위: 점)

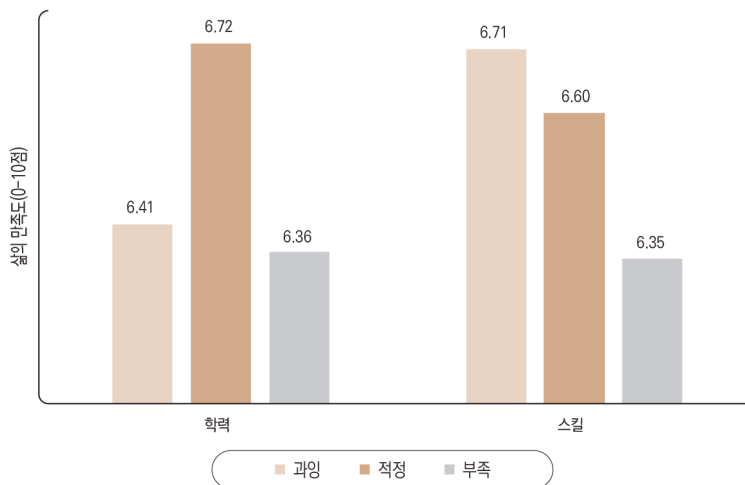


[그림 4]는 학력 및 스킬 미스매치에 따른 삶의 만족도(0~10점) 수준을 보여 준다. 학력 미스매치의 경우, 적정 학력 집단이 평균 6.72로 가장 높은 삶의 만족도를 보였고, 학력 과잉은 6.41, 학력 부족은 6.36으로 상대적으로 낮은 수준을 나타냈다($F = 6.33, p = 0.0018$). 스킬 미스매치에 따른 삶의 만족도는 또 다른 양상을 보였다. 스킬 과잉 집단은 평균 6.71로 가장 높은 삶의 만족도를 보였고, 스킬 적정은 6.60, 스킬 부족은 6.35로 가장 낮은 수준을 나타냈다($F = 16.04, p < 0.001$). 이러한 결과는 스킬이 직무 매력뿐만 아니라 삶의 전반에 걸쳐 긍정적 영향을 미치는 요소로 작용할 수 있음을 보여 준다.

학력의 경우 직무 요구와의 일치가 높을 때 삶의 만족도가 가장 높은 반면, 스킬의 경우에는 자신의 능력이 직무보다 높다고 인식될 때 만족도가 더 높아지는 경향이 나타난다. 이는 학력과 스킬 미스매치가 삶의 질에 미치는 영향이 상이한 작동 원리를 가질 수 있음을 시사한다. 특히 스킬 부족 집단은 삶의 만족도에서 가장 낮은 점수를 보였는데, 이는 역량 부족에 따른 직무 스트레스, 불안정감, 낮은 자기효능감 등이 삶의 질 전반에 부정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 단순한 직무 배치의 적합성뿐만 아니라, 근로자의 주관적 역량 인식과 그에 따른 심리적 자원의 강화가 함께 고려되어야 할 필요가 있음을 시사한다.

그림 4. 학력 및 스킬 미스매치에 따른 한국 노동자의 삶의 만족도 수준

(단위: 점)



스킬 미스매치는 단순히 직무와 능력 간의 부조화를 의미하는 것에 그치지 않고, 개인의 삶의 질과 사회 전반의 효율성에 심각한 영향을 미친다. PIAAC 2주기 분석 결과에 따르면 스킬 부족 상태는 삶의 만족도와 직장 만족도를 모두 저하시킬 수 있으며, 이는 자기효능감 저하, 직무 스트레스 증가, 고용 불안의 심화로 이어질 수 있다. 스킬 과잉 상태 역시 직무 도전의 결여와 경력 정체감 등으로 인해 생산성 저하와 조직 이탈 가능성을 높일 수 있으며, 사회적 차원에서는 이러한 미스매치가 인적 자원의 비효율적 배치를 유발하고, 이는 노동시장 생산성 손실, 직업훈련의 성과 미흡, 사회적 자원의 낭비 등으로 귀결된다. 특히 고학력자가 반복적·단순 업무에 종사하거나 역량을 활용하지 못한 채 노동시장에서 소외될 경우 이는 교육투자 대비 수익이 감소하는 구조적 손실로도 연결되는 것은 자명하다.

한국의 노동시장은 고학력자 과잉 공급, 직무 기반 인사관리 부족, 비정규직 중심의 고용 구조, 그리고 산업과 교육 간 연계 부족이라는 구조적 문제를 안고 있다. 특히 PIAAC 분석 결과, 한국은 OECD 평균 대비 학력 및 스킬 미스매치 수준이 모두 높고 특히 비정규직 근로자에서 스킬 과잉 현상이 집중적으로 나타나는 경향을 보인다. 이는 고용 형태가 스킬 활용을 제한하고 있으며 기업의 직무 설계가 역량 중심으로 운영되지 않는다는 것을 의미한다. 또한 현재의 직업훈련 시스템은 재직자의 역량 제고보다는 단기 취업 알선 중심으로 운영되고 있으며 기업 현장에서 실제 요구되는 기술과 교육훈련 프로그램 간의 괴리가 크다. 이로 인해 직업훈련이 스킬 미스매치를 해소하는 데 실질적으로 기여하지 못하고 있다는 한계를 보인다.

스킬 미스매치로 인한 직장 및 삶의 만족도 저하는 단지 개인의 문제에 그치지 않고 직무 몰입도 감소와 조직 생산성 저하로 이어지므로 정책적 개입이 필요하다. 우선, 직무 기반 채용 및 역량 중심 보상 체계를 강화함으로써 스킬이 실제로 활용될 수 있는 구조를 마련해야 한다. 특히 중소기업 및 비정규직 고용에서 스킬 활용 가능성과 경력개발 기회를 확대하는 정책이 필요하다. 또한 교육기관과 산업체 간의 협력을 통한 전공-직무 연계 강화, 직업교육 커리큘럼의 유연화, 현장 기반 훈련 확대 등을 통해 미스매치 발생 자체를 예방할 수 있다. 나아가 직무 내 재학습과 자기계발을 지원하기 위한 직장 기반 훈련과 중장년층 대상 맞춤형 역량 강화 프로그램이 병행되

어야 한다.

스킬 미스매치의 원인과 결과를 보다 정밀하게 분석하기 위해서는 앞서 작성한 바와 같이 현재의 자기보고 기반 데이터의 한계를 보완할 필요가 있다. 예컨대 PIAAC에서 활용된 미스매치 측정은 대부분 응답자의 주관적 인식에 기반하고 있으므로 직무 자체의 요구 수준에 대한 객관적 평가나 직무내용 분석 데이터와 결합되어야 보다 신뢰할 만한 실증적 분석이 가능하다. 또한 스킬 미스매치가 노동시장 성과, 정신건강, 경력 경로에 미치는 종단적 영향을 분석할 수 있는 패널형 데이터 구축이 요구된다. 한국의 경우 기업 규모, 산업별 직무 성격, 지역별 고용 특성 등과 연계된 다층적 미스매치 모형을 개발하여 입체적인 정책 분석이 가능하도록 해야 한다. 나아가 미스매치 완화를 위한 개입의 효과를 실험적으로 평가할 수 있는 실험 기반 연구도 함께 병행할 필요가 있다.

한국 노동시장 내 미스매치는 단지 개인의 취업 여부나 일자리 질에 영향을 주는 문제가 아니라 사회 전체의 효율성과 지속가능성에 영향을 미치는 과제이다. 교육과 노동시장, 개인의 기대와 조직의 제도 간 연결을 설계하는 것이 향후 한국 노동시장의 질적 전환을 위한 핵심 열쇠가 될 것이다.

- Becker, G. S.(1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Freeman, R. B.(1976). The overeducated American. Academic Press.
- Oliver, R. L.(1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.
<https://doi.org/10.1177/002224378001700405>.
- Thurow, L. C.(1975). Generating inequality: Mechanisms of distribution in the U.S. economy. Basic Books.
- OECD(2019). OECD Employment Outlook 2019: The future of work. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- OECD(2024). Do adults have the skills they need? Results from the Survey of Adult Skills (PIAAC), Cycle 2. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264991902-en>.