

# 골드소프 계급 도식의 타당성 검증: 잠재적 계급 분석(Latent Class Modelling)을 중심으로

이윤석\* · 신인철\*\*

본 연구는 골드소프 계급 도식이 우리나라에 적용될 수 있는지 알아보았다. 이를 위해 본 연구는 한국노동패널 3차년도 자료를 이용하여 직무 특성의 잠재적 구조가 골드소프 계급 도식과 얼마나 유사한지 살펴보았다. 분석 결과 골드소프 계급들의 직무특성들은 영국의 경우와 달리 위계적이라기 보다 대칭적인 유형을 나타내고 있으며 직무 특성의 잠재 구조가 골드소프의 계급도식과는 정확하게 일치하지 않음을 알 수 있었다.

## 1. 연구의 목적

사회계급은 많은 경험적 연구에서 예측변수 또는 종속변수로서 이용되고 있다. 따라서 개인이나 집단의 계급적 위치따라서, 타당성 있게 측정된 사회계급은 사회학의 발전을 위해 필요하다. 만약, 이러한 검증 없이 수행되지 못한다면 계층연구는 신뢰성을 얻지 못하고, 오히려 자의적인 척도로 평가 절하되거나 오용될 수 있을 것이다. 그러나, 사회계급의 가치를 검증하고자 하는 많은 연구자들<sup>1)</sup>이 진행되어왔음에도 불구하고, 직접적으로 계급도식의 타당성을 검증하는 논의들은 몇몇 연구자들(대표적으로 Marshall et al., 1988 ; Evans, 1992 ; Evans and Mills, 1998a, 1998b, 2000)에 의해서만 수행되었을 뿐이고, 이들 연구 역시 영국과 같은 일부 유럽국가의 경우에만 한정되어왔다.

최근 많은 연구들에서 가장 많이 이용되고 있는 계급분류도식은 크게 두 가지로 볼 수 있다. 맑스주의의 지적 배경하에서 개발되고 발전된 라이트(Wright, 1985)의 계급도식과 골드소프 등이 고용관계에 의한 노동시장과 생산단위 안에서의 위치를 구분하기 위해 만든 계급도식((Erikson and Goldthorpe, 1992 : 37)이 그것이다. 특히, 후자는 국가간 계급구조와 사회이동연구를 위한 많은 연

---

\*성균관대학교 서베이리서치센터

\*\*성균관대학교 사회학과 석사과정

1) 사회계급과 관련하여 자의성이 짙은 척도들은 그 동안 많이 개발되어 왔다. 그러나, 이러한 척도들은 많은 비판의 대상이 되어왔다. 대표적으로, 시장조사도식은 계급범주의 정의와 그것들의 배열하는 원리에 있어 정확성이 결여되어 있고(Bland, 1979 ; Marsh, 1986 ; Marshall et al., 1988), 육체-정신 노동자의 구분은 육체노동자와 정신노동자 범주 내에서의 중요한 구분을 할 수 없다(Heath et al., 1985 ; Evans et al., 1991)는 평가를 받고 있다.

구들에서 이용되어왔으며, 이 계급도식은 유럽을 중심으로 논의되어왔었지만, 최근 미국사회학자들에 의해서도 유용한 계급도식으로 평가받고 있다(Manza et al., 1995). 그러나, 한국의 경우에는 몇몇 연구자들(차중천, 1988 ; 방하남, 이성균, 1996 ; 장상수, 1998, 2003 ; 박현준, 1999)에 의해서만 부분적으로 논의되고 있을 뿐이며, 더욱이 한국사회에서 이 계급도식의 타당성과 관련된 논의는 이루어지지 못하고 있다.

이에 본 연구에서는 국가간 비교연구를 위해 많이 논의되고 있는 골드소프의 계급도식이 한국사회의 계급과 관련하여 그 타당성을 가지고 있는가를 검증해보고자 한다. 이를 위한 분석은 크게 두 부분으로 구분된다. 첫 번째는 골드소프가 고용관계에 따라 계급을 구분함에 있어서 이용하였던 직무특성들이 그의 계급들과 어떠한 연관성을 가지고 있는가를 분석해보고자 한다. 특히, 선진화된 유럽 사회 특히 영국과 비교하였을 때, 한국의 계급들이 각 직무특성에 따라 어떻게 분포되어 있으며, 그 차이는 무엇인가를 구체적으로 살펴볼 것이다. 비록, 골드소프 계급도식이 국가간 비교연구에 유용한 도식으로 받아들여지고 있으나, 한국사회의 독특한 계급특성에 의해 기인하는 차이를 간과할 수 없기 때문이다. 다음으로, 이 직무특성들이 어떠한 잠재적 구조를 가지고 있으며, 이것들이 실제 계급구조와는 어느 정도 유사성을 가지고 있는가를 살펴보고자 한다. 이를 위해서 잠재적 계급분석을 이용하고자 하는데, 기존의 연구결과에 의하면, 골드소프의 계급도식은 선진사회의 계급을 분류하고 측정하는데 타당성있는 것으로 논의되고 있다. 그러나, 이러한 결과가 한국사회에도 동일하게 적용될 수 있는가를 살펴보고자 한다.

## II. 기존문헌 검토

### 1. 골드소프 계급도식의 특징

대부분의 계급 구분 방식은 사람을 직업에 따라 고용자, 자영업자 그리고 피고용자로 나눈다. 이 중 가장 큰 논란은 피고용자들을 어떻게 구분하는가 하는 점이다. 에릭슨과 골드소프는 피고용자를 크게 고용자와 서비스관계(service relationship)를 맺고 있는 피고용자와 노동계약(labor contract)에 의해 규제되는 고용관계(employment relationship)를 맺고 있는 피고용자로 구분한다(Erikson and Goldthorpe, 1992). 노동계약은 피고용자의 노력에 대한 돈(임금)의 교환(specific exchange of money)을 수반한다. 주로 노동계약에 의해 지배를 받는 피고용자들은 고용주나 그들의 대리인들의 관리하에서 다소 분절적인 노동을 공급하고 시간에 따라 계산된 봉급을 보상으로 받는다. 반면, 서비스관계에 의해 고용자와 관련을 맺는 피고용자는 일의 내용에 있어서 어느 정도 자율성이 있으며 임금은 일하는 시간과 크게 관계가 없다. 골드소프의 도식을 구성하는 원리는 직무수행의 내용과 역할 또는 권위구조에서의 위치라기보다는 고용관계의 특성임을 알 수 있다(cf. Dahrendorf, 1959).

골드소프 계급 구분에서 서비스직업은 고용주와 높은 수준의 신뢰를 수반하지만, 노동계약의 직

업은 거의 규정된 일과 임금계약과 관련된다. 또한, 서비스계급의 피고용자들로부터 얻을 수 있는 충성심을 통제하는 기제는 승진과 특권에 의한 것이다. 만약, 이들이 직무를 정확하게 수행하지 않는다면, 서비스계급고용을 특징짓는 승진과 같은 장기적인 이익을 받지 못할 것이다. 반면에, 노동자 계급 피고용자들은 그들의 일에 대한 단기적인 보상을 받으며, 확실한 직무수행을 위해 관리감독을 받는다. 따라서, 서비스계급 피고용자들은 장기적인 이익이라는 '당근'에 의해 통제되는 반면, 노동자들은 폐쇄적인 규제와 노동계약의 '채찍'에 의해 통제된다고 할 수 있다.

그러나, 골드소프는 이러한 사회계급이 이산적이고 비서열적임을 강조하면서, 사회계급을 위계적인 척도를 사용하여 모형화하는 것의 부적합성을 주장하였다는 것을 주목할 필요가 있다. 이러한 표준화된 계급분류를 기반으로, 골드소프를 중심으로 산업사회의 계급의 사회이동연구를 위해 13개 산업국가의 세대간 이동 유형을 분석한 일명 CASMIN 프로젝트(Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations)가 수행되었다. 물론, CASMIN 프로젝트에서 계급에 기반한 사회이동 연구를 수행하기 위해 계급을 분류함에 있어 다소 문제점이 있다는 주장<sup>2)</sup>들이 제기되었으나, EGP계급도식은 직업에 기반한 유용한 계급분류로서 타당성과 신뢰성을 인정받아 최근 많은 연구에서 이 도식이 이용되고 있다.

## 2. 골드소프 계급도식의 타당성 논의

골드소프의 계급도식에 대한 평가는 크게 비판적인 견해와 계급분류의 타당성을 인정하는 견해로 구분된다. 우선, 전자의 입장에 대한 논의를 살펴보기로 하겠다. Ahrne(1990)는 비록 골드소프가 자신의 계급모형이 위계적 형식을 가진 것으로 취급되거나 기대되어서도 안된다는 주장하였지만, 그의 계급정의에는 관계적 계급정의와 등급적 계급정의의 요소<sup>3)</sup> 모두를 담고 있다고 보았다. 이러한 비판은 골드소프 계급도식의 타당성을 주장하고 있는 에반스(Evans and Mills, 2000)도 어느 정도 인정하고 있다.

다음으로 제기되는 비판은 골드소프가 분류한 서비스계급과 관련된다. 서비스계급의 중요성을 효과적으로 강화하는 과정에서 이들과 자본가 계급의 분명한 차이를 제대로 보지 못 한다는 점이다(Penn, 1981 ; Seavage et al., 1992). 골드소프의 구분에서 서비스업에 종사하는 사람들은 상당한

---

2) 특히, 간즈붐 등(Ganzeboom and Treiman, 1996)은 국가간 비교분석을 위한 표준화된 계급분류를 위해 본래 에릭슨과 골드소프가 분류하였던 11개 또는 10개의 계급분류와 일치하는 방법을 제시하면서 CASMIN 계급분류법의 문제점을 비판하였다.(Ganzeboom, Treiman and, Ultee, 1991 ; Ganzeboom, Treiman, 1996)

3) 오소스키(Qsowski, 1969)에 의하면, 관계적 계급정의는 전형적으로 둘 사이의 관계가 한쪽의 희생으로 다른 한쪽의 이익을 얻는 것과 같은 정반대의 두 계급으로 특징지어지는 본질적으로 양분된 계급구조와 관련된다. 반면에, 등급적 계급정의는 전형적으로 그 각각이 한가지 이상의 차원에서 다른 것들보다 높거나 낮다고 간주되는 많은 분파에 의해 특징지어지는 최소한 삼분적 구조에 관련된다는 것이다. (Edgell, 1993 : 57)

자율권과 교섭권을 갖고 있는 것처럼 묘사되지만 그렇지 않은 경우가 많다는 지적이다.

마지막으로는 관계적 화이트칼라 피고용자와 소소유자를 ‘중간적’이라고 명명하여 넓은 계급범위에 포함시킨 것과 관련된다(Penn, 1981). 즉, 관계적 화이트칼라 피고용자들이 사적 영역과 공적 영역 중 어느 부문에 속하는가에 따라서 소소유주들과 비교하였을 때 계급상황이 불리하거나 유리할 수 있기 때문에 이러한 통합분류는 모순적이며 혼란을 야기한다는 것이다.<sup>4)</sup>

이러한 비판적 견해와는 달리 골드소프의 계급도식의 타당성을 주장하는 논의들 역시 최근 많은 지지를 받고 있다. 특히, 에반스(Evans, 1992 ; Evans and Mills, 1995, 1997, 1998, 2000)는 직무특성을 고용조건, 승진가능성 그리고 직무자유성이라는 세 가지 차원으로 구분하여 도식의 타당성을 검증하였다. 이러한 특성 중 처음 두 가지는 골드소프 도식의 기초를 이루고 있는 중심적인 개념이다. 그러나, 직무자율성이 골드소프의 계급 개념의 핵심적인 요소를 나타내는 지표라기보다는 계급위치의 부산물로서 보는 것이 옳지만, 고용관계, 승진 가능성 그리고 골드소프 도식 자체와 강한 경험적인 연관성을 가지고 있다.(Evans and Mills, 1998b : 277 ; 1999 : 27)<sup>5)</sup> 더욱이, 에반스는 이러한 세 가지 차원의 직무특성을 이용하여 골드소프의 계급도식의 타당성을 검증하였을 뿐만 아니라(Evans and Mills, 1998a), 도식의 성별 타당성 검증((Evans and Mills, 1998b), 골드소프 계급 도식과 사회경제적 집단(SEG)과의 연관성 및 전문가와 관리자의 고용계약이 상당히 유사함을 발견하였다.(Evans and Mills, 2000). 더 나아가, 후기 산업사회에서 계급분석(class analysis)과 관련하여 제기되고 있는 일명 ‘계급의 죽음(death of class) 또는 ‘계급의 쇠퇴(decline of class)’문제와 관련하여 골드소프의 계급도식을 이용함으로써 계급의 유의미성을 검증하였다.(Evans and Mills, 1999)<sup>6)</sup>

물론, 이러한 에반스의 연구 이외에도 버클랜드, 굤먼 그리고 로즈(Birkelund, Goodman and Rose, 1996)가 앞에서 논의하였던 직무특성들을 이용하였으나, 골드소프의 계급도식의 타당성을 검증하기보다는 남성과 여성의 잠재적인 직무특성을 비교하기 위해 사용하였을 뿐이다. 이와 같은 에반스의 연구에 대해 마셜(Marshall)은 그의 연구가 골드소프 계급도식의 경험적 타당성을 검증하였을 뿐만 아니라, 계급이 직무특성들을 통해 상당히 강한 예측을 할 수 있음을 보여주었음을 지적하였다. 더욱이 그 동안 골드소프 계급도식에 대해 제기되었던 비판 중 하나는 국가간 비교분석 등을 위해 계급범주들을 합하여 적은 범주로 축소시킴으로써 도식의 타당성에 문제가 발생한다

---

4) 이러한 비판 이외에도 계급에 대한 골드소프의 접근은 계급 접근에서 가구단위의 남성가장을 특히 고려하고, 특히 그의 초기 이동연구에서는 적용범위의 정도에서 남성에 집중한 경향이 있었던 것으로 인해 ‘여성해방론적 비판’의 대상이 되어왔다.(Heath and Britten, 1984 :489) 이에 대한 것은 Edgell(1993)이 자세히 논의하고 있다.

5) 상이한 고용관계가 일상의 작업활동의 수행에 있어 고용자에 의한 차등적인 통제의 정도를 함의하는 것처럼, 직무자율성 역시 도식에서 위치를 연결시키고(Goldthorpe, 1987 : 39 ; Marshall et al., 1988 참조), 개인의 심리학적 복리와 생활기회에 대한 계급위치의 효과를 설명할 수 있을 것으로 생각할 수 있다.

6) 이러한 에반스 등의 연구에 대해 프랜디 등(Prandy and Blackburn, 1997)은 직업들간의 위계를 나타내는 캠브리지 척도와 비교하면서, 내적으로 동질적이고, 다른 계급집단과 분명한 경계를 지을 수 있는 계급분류는 불가능함을 지적하였다.

는 것이었다. 하지만, 에반스의 연구를 통해서 축소도식 역시 타당성을 가지고 있음을 보여주었을 뿐만 아니라, 골드소프의 도식이 남성과 여성의 계급 위치에 대한 타당한 측정자임을 입증하였다고 평가하였다.(Marshall, 1997 : 20)

### III. 자료

#### 1. 자료 및 변수

본 연구에서는 한국노동연구원이 1998년부터 실시하고 있는 한국노동패널데이터(Korean Labor and Income Panel Study 이하 KLIPS)를 사용하였다. 이 KLIPS는 가구조사에 근거한 자료로서 각 개인의 인구통계학적 특성과 직업, 고용형태 및 고용관계 등을 포함하고 있기 때문에 본 연구의 목적에 부합하는 자료이다. 특히, 제 3차 KLIPS는 고용관계에 대한 자세한 문항들을 포함하고 있어서 본 연구에 적합하다.

에반스 등은 골드소프 계급도식의 기준-관련 타당도를 검증하기 위해 고용관계가 성립되는 임금노동자만을 대상으로 분석하여 그 타당성을 입증하였다. 앞에서 살펴본 바와 같이 한국 역시 산업화된 사회로서 영국과 유사한 경향을 나타내는가를 살펴보고자 이들의 분석과정과 동일한 표본을 대상으로 분석해보고자 한다. 따라서, 16세에서 64세까지의 노동자 중 주당 30시간이상 전일제로 근무하는 임금노동자만을 분석하였으며, 자영업과 농업에 종사하는 응답자들은 분석에서 제외되었다. 그 결과 전체 10,739명 중 2,678명(임금노동자의 약 73%)을 대상으로 분석하였다.

본 연구에서 이용하고자 하는 변수들은 크게 지표변수와 계급분류변수로 구분된다. 먼저, 골드소프의 계급도식의 기준-관련 타당도(criterion-related validity)을 검증하기 위해 사용되는 지표변수들을 살펴보자. 앞에서 살펴본 바와 같이 골드소프가 고용관계와 노동조건을 기준으로 계급을 분류하는 과정에서 다양한 지표들을 분류기준으로서 제시하였다. 우선, 고용관계(employment condition)를 측정하는 변수들로서, 본 연구에서는 임금결정방식과 초과근무여부를 이용하였다. 임금결정방식은 연봉제, 월급제 그리고 기타 지급방식(주급제, 일당제 등)으로 나누고, 초과근무여부는 근무와 비근무로 구분하였다. 두 번째 지표들은 가능성(prospect)을 나타내는 것으로 에반스 등(Evans, 1992 ; Evans and Mills, 1998, 2000)의 연구에서는 크게 4가지의 변수들을 이용하고 있으나, 제 3차 KLIPS에서는 단지 승진가능성여부만을 측정하고 있기 때문에 이 변수만을 사용하였다. 세 번째 지표변수들은 직무와 작업환경에 대한 자율성과 통제의 정도를 측정하는 문항들로 구성된다. 기존의 논의(Marshall et al. 1988:116-21)에서 자율성과 통제와 관련된 변수들은 6개정도가 이용되어왔다. 본 연구에서는 직업의 채용과 해고, 참여 여부, 그리고 업무상문책 능력이라는 세 개의 변수를 이용하여 자율성을 측정하였다. 마지막 지표는 관리자의 역할을 수행하는가를 측정하는 것이다. 여기서 말하는 관리자의 역할은 누구를 관리하느냐의 문제라기보다는 관리자의 역할을 수행하고 있는가를 측정하는 것이다. 물론, 이러한 관리역할에 대한 변수는 직접적으로 도식의 타당

성을 평가하는 것은 아니지만, 다른 고용관계들을 구분하는 것과 관련될 것으로 생각되는 특성들에 대한 유용한 측정치로 간주되기 때문에 포함하였다.

<표 1> 지표변수 별 각 계급분포 N=2,678

지표변수	측정변수	범주	빈도(%)
고용조건	임금지급방식	연금제	111 (4.1)
		월급제	2,358 (88.1)
		기타	209 (7.8)
가능성	초과근무여부	유	938 (35.0)
		무	1,740 (65.0)
		가능	1,275 (47.6)
자율성 및 통제	승진가능성	불가능	1,403 (52.4)
		참여	208 (7.8)
		불참	2,470 (92.2)
관리자역할	직원 채용-해고	유	466 (17.4)
		무	2,212 (82.6)
		유	583 (21.8)
계급	업무상문책능력	무	2,095 (78.2)
		I	214 (8.0)
		II	533 (20.0)
계급	지시-감독	III	698 (26.0)
		V	85 (3.2)
		VI	432 (16.1)
		VII	716 (26.7)
		폴드소프계급	

이러한 지표변수들 이외에 이용되는 또 다른 변수는 골드소프의 계급도식에 의해 분류한 계급들이다. 단, 여기서 이용된 직업 특성들을 나타내는 질문들은 표본의 특성에 대한 논의에서 제시한 바와 같이 고용상태에 있는 사람들에게만 적용되는 것이기 때문에 자영업자와 농민계급인 IV<sub>a</sub>, IV<sub>b</sub> 그리고, IV<sub>c</sub> 계급은 분석에서 제외하였다.<sup>7)</sup>

## 2. 자료분석방법

본 연구에서 이용하는 주된 분석방법은 잠재적 계급분석(Latent Class analysis)이다. 이 기법은 질적 또는 범주형 변수의 잠재 구조를 분석하기 위한 것으로(Goodman, 1974a, 1974b, 1987 ;

7) 본 연구는 골드소프의 계급을 분류하기 위해 간즈붐과 트라이먼(Ganzeboom and Treiman, 1994)의 방법을 사용하였다. 왜냐하면, 노동패널데이터는 국제 표준 직업분류인 ISCO-88에 의해 직업을 분류하였기 때문에 이 분류법이 오차를 최소화할 수 있는 방법이었던 때문이다. 직업들을 계급으로 재분류하기 위해, 먼저 각 직업들을 8개의 계급으로 분류하였는데, 여기서 유의해야 할 것은 간즈붐 등이 지적한 바와 같이 ISCO-88에 의한 직업분류에서는 자영업자 계급을 분류할 수 없을 뿐만 아니라 각 계급들을 명확하게 나눌 수 없다는 것이다. 따라서, 2차적인 변환과정을 통해서 자영업자 계급뿐만 아니라, 각 계급을 재분류하였다. 이를 위해 간즈붐 등은 SPSS를 이용하였으나, 본 연구에서는 동일한 변환과정을 STATA를 이용하였다.(참고 : <http://www.fss.uu.nl/soc/hg/isko88>)

Clogg 1977, 1995 ; Hagenaars and McCutcheon, 2002), 원래 이 분석기법은 라자스펠드(Lazarsfeld)에 의해 태도 측정시 잠재적 변인들의 특징을 나타내기 위한 수학적 모형을 설명하기 위해 만들어졌다(Henny, 1983). 이 기법은 양적 변수를 분석하기 위한 요인분석과 상당히 유사한 기법(Green, 1952)이지만, 요인분석과는 달리 잠재 계급모형에 의해 특징지어지는 잠재적 변인은 단일 차원적이거나 다차원적일 수 있다. 즉, 몇 개의 이항 또는 다항 관찰변수들간의 관찰된 관계를 하나 또는 그 이상의 잠재변인들을 통해 설명할 수 있다(Goodman et al, 1996). 따라서 이 기법은 연구자로 하여금 관찰된 이산형 변수들의 교차분류 안에서 발생하는 각 케이스들의 분포를 설명하는 상호 배타적인 잠재 계급군들을 분석할 수 있게 함으로서 유형분석을 할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 이러한 특성은 사회과학의 연구에서 유형학의 유용성과 잠재구조의 증명과 검증의 어려움에 비취볼 때 상당히 중요하다고 할 수 있다.(McCutcheon, 1987 : 7-8)

이러한 특성을 가지고 있는 잠재 계급 모형은 1990년대 이후로 새로운 강력한 분석방법으로 등장하였으며, 최근 많은 연구에서 이용되고 있다. 본 연구에서도 직무특성을 나타내는 6개의 지표변수들이 어떠한 잠재적 구조를 가지고 있으며, 각 잠재계급들의 분포와 특징은 무엇인가를 살펴봄과 동시에, 실제 골드소프의 계급들과의 연관성을 알아보기 위해 이 기법을 이용하였다.

이를 위해서는 크게 두 단계의 분석과정이 필요하다. 먼저, 앞에서 제시하였던 직무특성을 나타내는 6개의 지표변수들과 골드소프의 계급을 나타내는 변수들이 어떻게 교차 분포되어있는가를 알아보아야 한다. 즉, 7개 변수들의 다원-교차표(Multi-Cross Table :  $3 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 4$ )를 산출하여야 한다. 다음으로, 이렇게 얻어진 다원 교차표를 이용하여 잠재 구조 분석을 실시하였다. 이 기법에 사용된 통계 패키지는 CDAS(Categorical Data Analysis System)이다.

### 3. 분석결과

골드소프 계급도식의 기준-관련 타당성을 검증하기에 앞서 각 지표변수들의 범주들에 따른 6계급들의 분포를 살펴보도록 하자.

<표 2> 지표변수 별 각 계급분포

(%)

지표변수		골드소프계급									
		6계급						4계급			
		I	II	III	V	VI	VII	I+II	III	V	VI+VII
임금지급방식	연금제	12.6	9.0	2.9	1.2	1.6	1.1	10.0	2.9	1.1	1.3
	월급제	85.5	88.6	92.7	92.9	80.3	88.0	87.7	92.7	93.0	85.1
	기타	1.9	2.4	4.4	5.9	18.1	10.9	2.3	4.4	5.9	13.6
초과근무여부	유	39.2	43.3	28.7	48.2	36.3	31.4	42.2	28.7	48.2	33.3
	무	60.8	56.7	71.3	51.8	63.7	68.6	57.8	71.3	51.8	66.7
승진가능성	가능	82.7	76.9	43.0	71.8	28.0	28.8	78.6	43.0	71.8	28.5
	불가능	17.3	23.1	57.0	28.2	72.0	71.2	21.4	57.0	28.2	71.5
직업채용/해고	참여	36.0	10.1	2.6	24.7	1.6	4.3	17.5	2.6	24.7	3.3
	불참	64.0	89.9	97.4	75.3	98.4	95.7	82.5	97.4	75.3	96.7
문책능력	유	73.8	32.7	1.3	72.9	0.7	8.4	44.4	1.3	72.9	5.5
	무	26.2	67.3	98.7	27.1	99.3	91.6	55.6	98.7	27.1	94.5
지시감독	유	81.3	41.3	1.7	98.8	1.6	12.0	52.7	1.7	98.8	8.1
	무	18.7	58.7	98.3	1.2	98.4	88.0	47.3	98.3	1.2	91.9

\* N=2,678

임금지급방식은 다른 계급에 비해 I 계급에서는 연금제, 그리고 VI계급에서는 기타 지급방식이 다소 높게 나타나지만, 대부분 월급제로서 계급간의 차이가 없음을 알 수 있으며, 이러한 특징은 초과근무여부와 관련해서도 유사한 형태를 띄고 있다. 그러나, 가능성, 자율성 및 통제 그리고 관리자의 역할의 측면에서 I, II 그리고 V계급들이 다른 세 계급(III, VI, 그리고 VII)에 비해 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 특히, 여기서 주목해야 할 점은 V계급의 특징이다. 이 계급은 임금지급방식만을 제외하고는 I 계급과 유사한 특징을 가지고 있다. 이로 인해, 계급간 차이를 나타내는 지표변수들을 사용하여 양 계급(I과 V)을 구분함에 있어 다소 모호하다는 것이다. 이러한 분포는 1984년 영국의 사회계급조사(Social Class in Britain survey)에서 얻어진 결과(Marshall et al., 1988 ; Evans, 1992)와는 많은 차이를 나타내고 있다. 즉, 영국의 경우에는 지표변수에 대한 각 계급의 분포가 위계적인 형태를 나타내고 있는 반면에, 한국의 경우에는 계급 I과 계급 V를 기준으로 대칭적인 분포를 보인다.

골드소프 계급도식의 기준-관련 타당성을 검증하는 가장 직접적인 방법은 이 도식과 귀납적으로 얻어진 잠재 계급간의 연관성을 살펴보는 것이다. 만약, 측정하고자 하는 것을 정확히 측정하고 있다는 관점에서 그 도식이 타당하다면, 밀접한 대응관계를 발견할 수 있을 것이다. 이에 잠재계급분석을 통해서 6개의 지표변수들이 어떠한 잠재 구조를 가지고 있는가를 살펴본 결과는 <표3>에 제시된 바와 같다. 분석 결과, 통계적으로 가장 유의미하면서 간명한 모형은 잠재 계급이 4개인 4계급모형임을 알 수 있었다. 이 결과는 기존의 연구들과 맥락을 같이 하고 있다.



<표 3> 6개의 지표변수와 골드소프계급의 잠재구조

N=2,678

모형	$\chi^2$	$G^2$	BIC <sup>2)</sup>	d.f
독립모형	25681.14	4663.948	1640.99	382
2계급모형	1257.42	920.77	-1944.59	363
3계급모형	499.51	391.91	-2410.31	355
4계급모형	551.84	325.48	-2429.38	349

1)  $G^2$  : Likelihood Ratio Chi-square Statistics

2) BIC : Bayesian Information Criteria

이러한 4계급모형의 각 잠재계급들의 특징을 살펴보면 다음과 같다. <표4>에 제시된 바와 같이 잠재계급확률<sup>8)</sup>이 각각 0.38, 0.07, 0.14, 그리고 0.41로서 임금노동자집단의 계급분포가 이질적임을 알 수 있다. 즉, 임금노동자 중 잠재계급4가 가장 넓게 분포하고 있으며, 잠재계급2가 가장 적게 분포하고 있음을 알 수 있다. 다음으로, 각각의 잠재계급과 지표변수들간의 조건부확률<sup>9)</sup>을 살펴보도록 하자.

먼저, 임금결정방식과 각 잠재계급간의 조건부확률을 살펴보면, 대체적으로 지급방식은 월급제방식이 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나, 연금제지급방식의 확률이 가장 높은 것은 잠재계급3이며, 잠재계급1이 그 다음으로 나타났다. 반면, 잠재계급2와 4는 연금제지급방식보다는 기타지급방식(주당, 일당제 등)의 확률이 높게 나타났다. 다음으로, 초과근무여부와 관련하여 잠재계급1과 3, 그리고 잠재계급2와 4가 비슷한 확률값을 가지고 있음을 알 수 있다. 그리고, 승진가능성에 있어서는 잠재계급3이 가장 높았으며, 잠재계급4는 가능성이 거의 없는 것으로 분석되었다.

직업채용 및 해고 가능성과 관련해서는 잠재계급2의 확률이 가장 크게 나타났으며, 이에 비해 잠재계급4는 거의 영향력을 미치지 못함을 알 수 있다. 그리고, 업무상 문책 능력 소유 유무에 있어서 잠재계급3이 가장 큰 확률값을 가지고 있었으며, 잠재계급1과 4는 거의 영향을 가지지 못하는 것으로 분석되었다. 이러한 유형은 관리감독 능력과 관련되어서도 동일하게 나타나고 있다.

이처럼, 각 잠재계급들간에는 어떤 위계적인 확률값을 가지기보다는 대칭적인 형태를 가지고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 기존의 연구결과 즉, 각 잠재계급과 지표변수들간의 위계적인 형태를 가진다는 결과와는 다소 차이를 나타내고 있음을 알 수 있다.

8) 잠재계급확률은 서로 (부분적으로) 독립인 관찰된 측정치들 내에서의 잠재계급들의 분포를 나타낸다. 여기서, 중요한 두 가지는 계급들의 수와 각 계급들의 상대적 크기이다. 먼저, 잠재변인내의 계급들의 수는 잠재계급모형에 의해 정의되는 잠재 형태들의 수를 나타낸다. 그리고, 각 계급들의 상대적 크기는 잠재적 계급 확률의 해석을 위한 유의미한 정보를 제공한다. 즉, 이러한 잠재적 계급 확률의 상대적 크기를 통해 모집단이 각 계급들 내에서의 분포된 유형을 알 수 있다.

9) 조건부확률은 요인분석에서 요인부하량(factor loading)과 대비될 수 있는 것으로서, 이것을 통해 각각의 잠재계급들에 의해 정의되는 유형들의 특징, 그리고 잠재적 변수들의 특징을 살펴볼 수 있다.

<표 4> 최종모형의 계급확률과 조건부확률의 추정값

(%)

			잠재계급			
			1	2	3	4
잠재계급확률			0.38	0.07	0.14	0.41
고용조건	임금지급방식	연금제	0.07	0.00	0.11	0.00
		월급제	0.90	0.92	0.89	0.85
		기타	0.03	0.08	0.00	0.15
가능성	초과근무여부	유	0.48	0.23	0.58	0.18
		무	0.52	0.77	0.42	0.82
자율성 및 통제	승진가능성	가능	0.79	0.53	1.00	0.00
		불가능	0.21	0.47	0.00	1.00
관리자역할	직원 채용-해고	참여	0.03	0.36	0.26	0.01
		불참	0.97	0.64	0.74	0.99
		업무상문책능력	유	0.00	0.72	0.89
	지시-감독	무	1.00	0.28	0.11	1.00
		유	0.01	1.00	1.00	0.01
			0.99	0.00	0.00	0.99

※ N=2,678

다음으로 각 잠재계급들이 실제로 골드소프의 4계급분류와 어느 정도의 유사성을 가지고 있는가를 알아보기 위해 잠재계급과 골드소프4계급들간의 조건부확률을 살펴보았다. 먼저, 잠재계급3은 골드소프의 4계급 중 I+II계급에 속할 조건부확률값이 0.73으로서 제일 높으며, 잠재계급4는 골드소프의 4계급 중 VI+VII계급에 속할 조건부확률이 0.67로서 가장 크다. 다시 말해서, 잠재계급3은 I+II계급의 속성을, 잠재계급4는 VI+VII계급의 속성을 나타내주는 잠재구조임을 알 수 있다.

이 두 계급과는 달리 잠재계급1은 골드소프 4계급 중 V계급만 제외하고 조건부 확률값은 거의 유사하지만, 나머지 세 계급 중에서는 III와의 조건부 확률값이 가장 높았다. 잠재계급2의 이러한 특징은 골드소프 III계급의 속성을 나타내주는 것이라고 하겠다. <표1>와 <표4>에서 살펴본 바와 같이 이 계급은 승진가능성에서는 I과 V 계급의 특징을 나타내지만, 자율성과 통제 그리고 관리자의 역할 측면에서는 VI과 VII계급의 특징을 나타내고 있기 때문이다.

<표 5> 잠재계급과 골드소프 4계급들간의 조건부확률

N=2,678

골드소프4계급	잠재계급			
	1	2	3	4
I + II	0.32	0.63	0.72	0.03
III	0.35	0.00	0.03	0.30
V	0.00	0.25	0.10	0.00
VI+VII	0.33	0.12	0.15	0.67

분석결과를 살펴보면 기존의 연구결과와는 달리 골드소프의 계급 중 V계급의 특성을 나타내는 잠재계급은 존재하지 않음을 알 수 있다. <표5>에 제시된 바와 같이 잠재계급2는 골드소프 계급 V보다는 계급 I+II와의 조건부 확률이 높음을 알 수 있다. 즉, 이것은 잠재계급2가 계급 I + II일 가능성이 크다는 것을 나타낸다. 이러한 결과는 앞에서 논의했었던 V계급의 특징과도 맥락을 같이한다고 판단된다. 즉, 이 계급과 관련된 지표변수들의 분포를 살펴보았을 때, 계급 I 과 거의 유사한 특징을 공유하고 있다는 것이다. 따라서, 본 연구에서 사용된 지표변수들을 이용해서는 이 계급 V과 I 또는 I+II계급을 명확히 구분하기 어렵다는 것을 알 수 있다.

또한, 지표변수들에 대한 각 잠재계급들의 분포를 살펴보았을 때, 영국의 결과와는 달리 위계적이라기보다는 I+II과 V를 기준으로 대칭적인 분포를 나타내고 있음을 알 수 있다. 더욱이, 골드소프 각 계급들과 지표변수들간의 분포를 살펴보았을 때 계급 I 과 V의 분포의 유사성이 보다 극명히 드러남을 알 수 있다.

#### 4. 결론 및 제언

본 연구에서는 잠재계급분석을 이용하여 직무특성들과 골드소프계급들간의 연관성에 대해 살펴보았고, 더 나아가 직무특성들의 잠재구조가 실제 골드소프계급들과 유사성을 가지고 있는가를 분석해보았다. 즉, 직무특성이라는 지표변수들을 이용하여 골드소프계급도식의 기준-관련 타당성에 대한 검증을 실시하였다.

그 결과, 한국사회에서 골드소프 계급들의 직무특성들은 영국의 경우와는 달리 위계적이라기 보다는 대칭적인 유형을 나타내고 있었으며, 각 직무특성들의 잠재구조가 골드소프의 계급도식과 정확하게 일치하지 않음을 알 수 있었다. 다시 말해서, 계급 I+II, 계급III, 그리고 계급VI+VII는 독특한 직무특성들을 가지고 있기 때문에 기존의 연구결과와 같이 직무특성들을 이용한 기준-관련 타당성을 가지고 있음을 알 수 있었으나, 한국사회에서 계급V는 직무특성에 있어 계급 I+II와 비슷한 특성을 공유하고 있고, 자료의 한계로 인해 명확하게 구분되지 못하는 것으로 나타났다.

그러나, 이러한 분석결과가 골드소프계급도식의 기준-관련 타당성이 존재하지 않는다는 성급한 결론을 도출하는 것은 문제가 있다고 판단된다. 이와는 달리, 한국 사회에서 이 계급도식이 기준-관련 타당성을 가지고 있다는 주장을 함에 있어서도 역시 신중을 기해야 한다고 본다. 먼저, 전자의 결론이 가지고 있는 위험성의 이유로 두 가지 측면에서 제시해보고자 한다. 첫째, 본 연구에서

이용한 지표변수들 중 골드소프계급들을 구분하는 데 반드시 포함되어야 할 신뢰변수가 제외되었다. 즉, 고용조건을 측정하는 변수 중 고용주가 피고용자를 신뢰하는 정도를 측정하는 변수가 본 연구에서 이용하는 자료에서는 측정되지 않았기 때문에 분석에서 제외될 수밖에 없었다. 하지만, 이 신뢰개념은 피고용자를 서비스관계와 노동계약의 고용조건에 종사하는 계급으로 구분하는 중요한 지표이다. 기존의 연구에서는 이 신뢰개념을 측정하는 변수로서, '출-퇴근시간 확인 유무'를 이용하여 측정하였는데, 계급 I 과 계급 V는 명확한 차이를 보여주었다( Evans, 1992 : 217). 따라서, 이 신뢰변수를 포함시켰을 경우에는 양 계급을 보다 극명히 구분할 수 있을 것으로 생각된다. 두 번째로, 분석 결과 지표변수들이 계급 V만을 제외하고는 각 계급들의 특징을 나타내는 잠재계급들로 구분되었기 때문이다. 결국, 기존의 논의와는 달리 4개의 잠재계급으로 분류된 것은 자료의 한계에서 기인한 것이지 골드소프 계급도식의 기준-관련 타당성을 부정하는 것은 아닐 가능성이 있다는 것이다. 따라서, 이후의 연구에서 이러한 점을 보완하고 분석할 필요성이 있다.

다음으로, 두 번째 결론과 관련된 문제점과 그 대안에 대해 살펴보자. 비록, 분석결과 각 직무특성들에 따라 잠재계급들이 계급 I+II와 계급 VI+VII로 명확하게 나뉘지만, 고용관계에 있어서 독특한 직무특성을 가지고 있는 계급 V이 분류되지 못했음을 반드시 주지하여야 한다. 따라서, 골드소프 계급도식의 기준-관련 타당성을 주장하는 것은 문제가 될 수 있다. 따라서, 이후의 연구에서는 이 두 가지 문제점을 수정·보완하여야 할 것이며, 이를 위해서는 무엇보다도 골드소프계급들의 직무특성들을 나타내는 지표변수들이 포함되어있는 자료가 필요성이 절실하다고 하겠다.

## 참고문헌

### <국내문헌>

- 박현준. 1999. '한국에서의 산업화와 사회이동'. 동향과 전망 41 : 137-54.
- 방하남, 이성균. 1996. '신흥 개발국에서의 구조변동과 세대간 계급이동 : 한국과 대만의 경우'. 한국 사회학 30 : 575-604.
- 장상수. 1998. '한국 사회의 세대간 계급 이동의 양상과 그 변화 : 절대적 이동을 중심으로'. 담론 201 : 45-74.
- \_\_\_\_\_. 2003. '세대내 계급이동'. 한국사회학 37 : 21-49.
- 차종천. 1988. '경제발전과 사회이동의 관계에 대한 대수선형모형 분석의 검토 ; Goldthorpe비교사회이동논의 일관성과 비일관성'. 한국사회학 21 : 187-208.

### <국외문헌>

- Bland, R. 1979. 'Measuring "Social Class"'. Sociology 13:283-91.
- Brikelund, G. E. Goodman, L. A. and Rose, D. 1996. 'The Latent Structure of Job Characteristics for Men and Women'. American Journal of Sociology 102:80-113.
- Clogg, C. C. 1977. 'Unrestricted and Restricted Maximum Likelihood Latent Structure Analysis : A Manual for Users'. Working Paper 1997-09, Population Issues Research Office, The Pennsylvania State University, University Park, PA.
- \_\_\_\_\_. 1995. 'Latent Class Models' in Arminger, G. M., Clogg, C. C. and Sobel, M. E.(ed.), Handbook of Statistical Modeling for the Social Behavior Sciences. New York : Plenum.
- Erikson, R. and Goldthorpe, J. H. 1992. The Constant Flux : A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Clarendon Press, Oxford.
- Dahrendorf, R. 1959. Class and Class Conflict in Industrial Society. London : Routledge &

- Kegan Paul.
- Edgell, S. 1993. *Class*. London : Routledge.
- Evans, G., 1992. 'Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema'. *European Sociological Review* 8:211-32.
- \_\_\_\_\_. 1996. 'Putting Men and Women into Classes : An Assessment of the Cross-sex Validity of the Goldthorpe Class Schema'. *Sociology* 30:209-34.
- Evans, G., and Mills, C. 1998a. 'Identifying Class Structure : A Latent Class Analysis of the Criterion-related and Construct Validity of the Goldthorpe Class Schema'. *European Sociological Review* 14:87-106.
- \_\_\_\_\_. 1998b. 'The Structure of Job Characteristics for Men and Women : A Latent Log Linear Approach'. *Quality & Quantity* 32:275-96.
- \_\_\_\_\_. 1999. 'Are There Classes in Post-Communist Societies? A New Approach to Identifying Class Structure'. *Sociology* 33(1):23-46.
- \_\_\_\_\_. 2000. 'In Search of the Wage-Labour/Service Contract : New Evidence on the Validity of the Goldthorpe Class Schema'. *British Journal of Sociology* 51(4):641-661.
- Ganzeboom, Harry B.G. and Treiman, Donald J., 1994. 'International Stratification and Mobility, File: Conversion Tools' Utrecht: Department of Sociology,  
(<http://www.fss.uu.nl/soc/hg/ismf>. Date of last revision)
- Goldthorpe, J. H. 1987. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Goodman, L. A. 1974a. 'The Analysis of Systems of Qualitative Variables When Some of the Variables are Unobservable. Part I: A Modified Latent Structure Approach'. *American Journal of Sociology* 79:1179-1259.
- \_\_\_\_\_. 1974b. 'Exploratory Latent Structure Analysis Using both Identifiable and Unidentifiable Models'. *Biometrika* 61:215-31. .
- \_\_\_\_\_. 1987. 'New Methods for Analyzing the Intrinsic Character of Qualitative Variables using Cross-Classified Data'. *American Journal of Sociology* 93:529-83
- Hagenaars, J. and McCutcheon, A. L. 2002. *Applied Latent Class Analysis*. Cambridge University Press.
- Heath, A. F., and Treiman, D. W. 1985. 'Class Identification in the United States'. *American Journal of Sociology* 73:535-47.
- Manza, J., Hout, M. and Brooks, C. 1995. 'Class Voting in Capitalist democracies since World War II: Dealignment, Realignment, or Trendless Fluctuation?' *Annual review of Sociology* 21:137-162.

- Marsh, C. 1986. 'Social Class and Occupation', in Burgess, R.(ed.), Key Variables in Social Investigation. London : Routledge.
- Marshall, G., Newby, H., Rose, D. and Vogler, C. 1988. Social Class in Modern Britain. London: Hutchinson.
- McCutcheon, A. L. 1987. Latent Class Analysis. Newbury Park, CA:Sage.
- Prandy, K. and Blackburn, R. M. 1997. 'Putting Men and Women into Classes: But is That where They Belong? A Comment on Evans'. Sociology 31:143-52.