

좋은 일자리 인식에 대한 주관적 인식의 차이 및 변화 연구

김형탁*, 이영면**

노동패널은 2003년 6차 조사에서부터 19차까지 좋은 일자리의 조건에 대한 인식을 조사해오고 있다. 하지만 노동패널을 활용하여 좋은 일자리 인식에 대한 연구는 쉽게 찾기 어렵다. 본 연구는 6차에서부터 19차까지의 패널 데이터를 활용하여 패널 개체들의 좋은 일자리에 대한 인식이 어떻게 변해 왔는지, 그리고 집단별로 좋은 일자리의 조건에 대한 인식에 차이가 있는지 확인하기 위한 것이다. 이를 위해 다항 로짓 회귀모형을 활용하였다. 전체적으로 패널 개체들은 좋은 일자리의 조건으로 안정적인 일자리를 가장 선호하는 경향을 보여주고 있으며, 특히 연령이 높아질수록 안정적인 일자리를 선택하는 확률이 높아짐을 확인할 수 있다. 이는 최근 고용의 위기를 반영하는 현상이라고 보여진다. 그러나 과도하게 안정적인 일자리만 찾는 경향은 다양하고 균형적인 일자리를 만들어 내는 노력에 부담이 될 수 있다. 일자리에 대한 객관적인 지표를 세우기 위한 노력과는 별개로 일자리에 대한 다양한 선택이 가능한 고용 환경을 만들어 내는 것이 대단히 중요한 과제가 되고 있다.

주요용어 : 좋은 일자리, 고용의 질, 안정적인 일자리

1. 들어가는 글

고용의 질에 대한 관심은 최근 국제기구와 선진국에서 본격적인 관심을 기울이고 있는 분야이다. ILO, OECD, UNECE 등에서는 고용의 질에 대한 지표 체계를 구축해 오고 있다. 하지만 고용의 질이 가지는 다면적인 특성 때문에 그 지표를 통일적으로 만들기가 쉽지 않다. 그런 까닭에 국제기구의 특성 및 작성 원칙에 따라 고용의 질 지표에도 차이가 있다.

ILO(2013)의 경우 고용기회, 적당한 수입과 생산적 노동, 적절한 근로시간, 일과 가정의 양립, 근절되어야 할 노동, 고용안정성, 고용평등, 안전한 작업환경, 사회보장, 사회적 대화, 경제사회적 맥락 등 11개 차원의 90여개 지표를 제시하고 있다. OECD(2015)는 임금의 질, 노동시장 안정성, 근로환경의 질 등 3개 차원 15개 지표를 제시하고 있으며, UNECE(2015)는 고용안전 및 윤리, 근로소득과 수당, 근무시간 및 일과 생활의 균형, 안정적 일자리와 사회보장, 사회적 대화, 기술개발 및 훈련, 고용 관련 관계 및 근무동기 등 7개 차원(12개 하위차원) 70여개 지표를 제시하고 있다. EU(2001)는 본질적인 일자리 노동시장 접근가능성과 통합, 평생교육 및 숙련개발, 작업조직 및 일과 생활의 균형, 양성평등, 사회적 대화와 근로자의 참여, 직장보건과 안전, 다양성과 차별, 유연성과 안정성, 전반적인 업무성과 및 생산성 등 10개 차원 17개 지표를 제시하고 있다.

* 제1저자, 동국대 경영학과 석박사통합과정 수료

** 교신저자, 동국대 경영학과 교수

국내에서도 방하남 등(2007)이 고용의 질 개념 체계를 고용기회, 고용안정, 능력개발, 소득불평등, 근로조건, 고용평등, 일과 가정의 양립, 참여·발언, 사회보장 등 9가지 차원으로 제시한 바 있다.

이들 지표들은 자료의 수집이 가능해야 하고, 또 국가별, 기관별로 비교 가능해야 하기 때문에 객관적 자료를 중심으로 만들어지게 된다. 그러나 일자리의 좋고 나쁨은 객관적인 자료만으로는 파악하는데 한계가 있다. 바람직한 일자리 지표는 근로자의 주관적인 판단과 평가도 포함하는 종합적인 것이어야 한다(Ritter and Anker, 2002).

일자리와 관련하여 경제학자들은 주로 임금과 부가급여(fringe benefits)를 연구하고, 심리학자들은 직무만족에 초점을 맞추어 개인적 욕구나 가치와 같은 좀 더 넓은 영역에서 직업을 평가해 왔다. 한편 사회학자와 제도경제학자들은 작업조직에서 일어나는 변화를 강조해 왔다(Arne L. Kalleberg, 2015). 하지만 좋은 일자리를 만들어 내기 위한 실제적인 관심을 해결하기 위해서는 일자리에 대한 다면적인 측면을 모두 고려해야 한다.

Jencks 등(1988)은 평균적인 직업에 비하여 근로자들이 자신의 직무가 얼마나 좋은지를 판단하는 정도에 따라 13가지의 비금전적 직무특성을 종합한 지수를 개발하였다. 그 연구에서 비록 임금이 원하는 일자리의 가장 중요한 단일 결정 요인이긴 하지만, 일의 내용과 성격, 업무수행의 자율성, 고용안정성, 기술습득 등과 같은 13가지 비금전적인 특성들의 집단효과가 임금요인보다 2배 이상 큰 영향력을 가지고 있다고 하였다. 직무만족의 측정과 관련하여 회원 국가들로부터 수집된 7,000명의 취업자들에 대한 조사자료 분석한 OECD 보고서에 따르면 ‘임금’보다는 ‘고용안정성’과 일의 ‘성격’이 가장 중요한 결정요인들로 나타났다(Clark, 1998).

이처럼 일자리의 질을 파악하기 위해서는 경제적 보상 중심의 접근법만으로는 한계가 있다. 그러나 경제적 보상과 같은 내용은 객관적으로 파악할 수 있지만, 업무의 자율성과 같은 내재적 보상은 측정하기 쉽지 않은 문제가 있다. 또한 일자리의 질에 대한 판단은 개인의 선택에 따라 달라질 수 있다. 더욱이 개인의 선택 가치는 그 개인의 성별, 연령, 교육 정도 및 속한 그룹에 따라 달라질 수 있다.

이러한 추세를 반영하여 서울시 청년일자리허브 청년허브 연구보고서(2014)는 청년들이 생각하는 좋은 일자리를 파악하기 위하여 심상지도분석법(mental mapping)이라는 질적인 방법을 도입한 바 있다. 청년들이 생각하는 좋은 일자리로 ‘안정된 삶을 살 수 있게 하는 일자리’, ‘신뢰와 존중을 바탕으로 하는 소통 가능한 일자리’, ‘여유가 있고 자기개발의 기회를 얻을 수 있는 일자리’, ‘일을 통해 자긍감과 자존감을 주는 일자리’를 들고 있다.

방하남 등(2006)은 5차 노동패널을 활용하여 ‘좋은 일자리’의 개념구성 및 결정요인을 분석한 연구에서 기존의 통상적인 지표들보다 ‘경제적 보상으로서의 임금’, ‘사회적 척도로서의 직업위세’, ‘심리적 주관적 척도로서의 직무만족도’ 등 세 가지 척도로 구성된 종합적 지표가 더 유용하게 이용될 수 있다고 하였다. 종합적 지표를 활용하여 추정한 결과 좋은 일자리가 성, 학력, 연령별로 불평등하게 분포하고 있음을 확인하였고, 또한 좋은 일자리에 취업할 확률이 근로생애의 연령단계에 따라서 변화하며 성별에 따라 그러한 생애 패턴이 서로 상이한 것으로 확인하였다.

5차 노동패널조사까지는 좋은 일자리의 조건에 대한 인식을 묻는 설문 내용이 없었다. 그래서 5

차 노동패널조사 자료를 활용한 방하남 등의 연구는 좋은 일자리에 대한 인식을 직접적으로 확인하는 대신에 세 가지 척도로 구성된 종합적 지표가 근로자들 범주 간의 차이를 더 잘 나타낸다는 분석으로 이루어져 있다. 2003년 6차 패널조사에서부터 좋은 일자리(직장)에 대한 조건을 응답자들에게 묻고 있다. 이로써 좋은 일자리에 대한 패널들의 인식을 직접적으로 확인할 수 있게 되었다. 하지만 노동패널을 활용하여 이를 직접적으로 분석한 연구는 찾기 어렵다. 본 연구는 좋은 일자리에 대한 설문자료를 활용하여 일자리에 대한 인식이 어떠한 추세로 변해 왔는지, 그룹 범주별로 좋은 일자리 인식에 대한 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

현 정부 들어 대통령 직속으로 일자리 위원회를 설치하고 일자리상황판을 마련하는 등 좋은 일자리를 만들어내는 것을 정부의 핵심 정책 목표로 삼고 있다. 일자리를 많이 만들어 내는 것도 중요한 과제이지만, 어떻게 양질의 일자리를 만들어낼 수 있는지가 더욱 중요한 문제이다. 현재 고용 문제의 핵심은 일자리가 없어서라기 보다는 갈만한 일자리가 없어서이기 때문이다. 그러한 점에서 본 연구는 일자리 정책 수립에 있어서도 일정한 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

II. 연구 주제

노동패널에서는 2003년 6차 조사에서부터 좋은 일자리(직장)에 대한 조건을 응답자들에게 묻고 있다. “어떤 일자리 또는 직장이 ‘좋은 일자리(직장)’이라고 생각하십니까?”라는 질문에 응답자는 1순위와 2순위를 응답하도록 하였다. 응답자의 선택지는 “① 안정적인 일자리, ② 사회적으로 인정받는 일자리, ③ 장래의 발전가능성이 높은 일자리, ④ 자신의 적성 취향에 맞는 일자리, ⑤ 임금 또는 수입이 많은 일자리, ⑥ 자율성이 보장되는 일자리”로 구성되어 있다. 일자리에 대한 주관적인 선호에 안정적 일자리와 임금이라는 전통적인 지표 외에 사회적 인정, 장래의 발전가능성, 자신의 적성과 취향, 자율성 보장 등을 묻고 있어 좋은 일자리에 대한 다양한 인식 선호를 살펴볼 수 있다.

좋은 일자리에 대한 인식은 개인의 주관적인 가치 판단에 따라 다를 것이다. 그러나 이 개인적 가치 판단은 개인이 속한 집단의 가치도 반영할 것이다. 또한 그 개인이 속한 사회의 시대적 상황 역시 개인의 선택에 영향을 미칠 수 있다. 본 연구는 집단별 차이가 좋은 일자리에 대한 주관적 인식에 실제로 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 집단 구분은 다양하게 이루어질 수 있지만, 본 연구에서는 연령, 성별, 학력, 고용형태(정규직-비정규직), 조합원여부를 범주로 하여 좋은 일자리 판단에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

그런데 종속변수가 연속변수가 아닌 질적 변수이므로 일반 선형 회귀 모형을 사용할 수 없다. 따라서 이산형 변수를 분석하기 위한 로지스틱 회귀모형을 사용하였다. 응답자의 선택지가 6가지로 이루어져 있으므로 다항 로짓 회귀 분석을 실시하였다. 하지만 종속변수가 6가지 범주로 이루어져 있어 분석에 어려움이 있다. 본 연구에는 우선 19차 패널만으로 6가지 범주를 다 활용한 분석을 실시하여 그 경향을 살펴보고, 그 다음 빈도수가 낮은 범주를 제외한 4가지 범주로 6차에서

19차까지의 패널 자료모두를 활용한 패널 다항 로짓 분석을 실시하였다. 패널 다항 로짓 회귀분석에서는 종속 변수에서 ‘사회적으로 인정받는 일자리’와 ‘임금 또는 수입이 많은 일자리’를 제외하고, 또한 설명변수에서도 ‘조합원 여부’를 제외하였다. 확인 결과 조합원의 빈도수가 비조합원에 비해 상당히 적고, 조합원 여부가 좋은 일자리 인식에 그다지 유의하지 않기 때문이다. 또한 조합원 여부로 인해 표본수가 적어진다는 점도 고려하였다.

앞서 방하남 등의 연구는 성, 학력, 연령별로 좋은 일자리가 불평등하게 분포하고, 좋은 일자리에 취업할 확률도 연령단계에 따라 변화하며 성별에 따라 그 패턴이 서로 상이한 것으로 확인하였다면, 본 연구는 성, 학력, 연령별로 좋은 일자리에 대한 인식에 있어서는 어떠한 차이가 나는지를 패널 자료를 통해 실증적으로 확인하는 연구이다.

III. 실증 분석

1. 표본

가. 한국노동패널

한국노동패널조사는 국내 유일의 노동관련 가구패널조사로서 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있다. KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000 가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1998년부터 매년 1회씩 조사하고 있다. 본 연구에 사용된 자료는 노동패널 6차에서 19차까지의 자료이다.

나. 표본의 선정 및 분석 방법

좋은 일자리(직장)에 대한 조건을 묻는 문항은 2003년 6차 패널조사 때부터 포함되었으며, 1차 선택과 1차 선택의 두 문항으로 이루어져 있다. 각 문항에 대하여 패널은 6가지의 선택지 중 하나를 선택할 수 있다. 본 연구는 두 문항 중 1차 선택한 응답을 자료로 하여 연구를 진행하였다. 또한 좋은 일자리에 대한 사회 전반의 인식을 파악하기 위하여 패널조사 응답자 전체를 대상으로 분석하였다. 분석은 두가지 방법으로 두 가지 방법으로 진행하였다.

먼저 가장 최근에 조사된 19차 노동패널을 활용하여 좋은 일자리 조건에 대한 6개 답변 범주 전체에 대하여 다항로짓 회귀분석을 실시하였다. 6개 답변 전체에 대한 경향을 두루 파악하기 위한 목적이었다. 연령, 성별, 학력, 고용형태, 노조가입여부를 설명변수로 하고, 좋은 일자리에 대한 인식을 종속변수로 하여 횡단 분석을 실시하였다. 연령은 연속변수이고 그 외 다른 변수는 질적 변수이다. 학력은 고졸 이하와 전문대졸 이상 두 개의 범주로 단순화 하였다. 고용형태는 정규직과

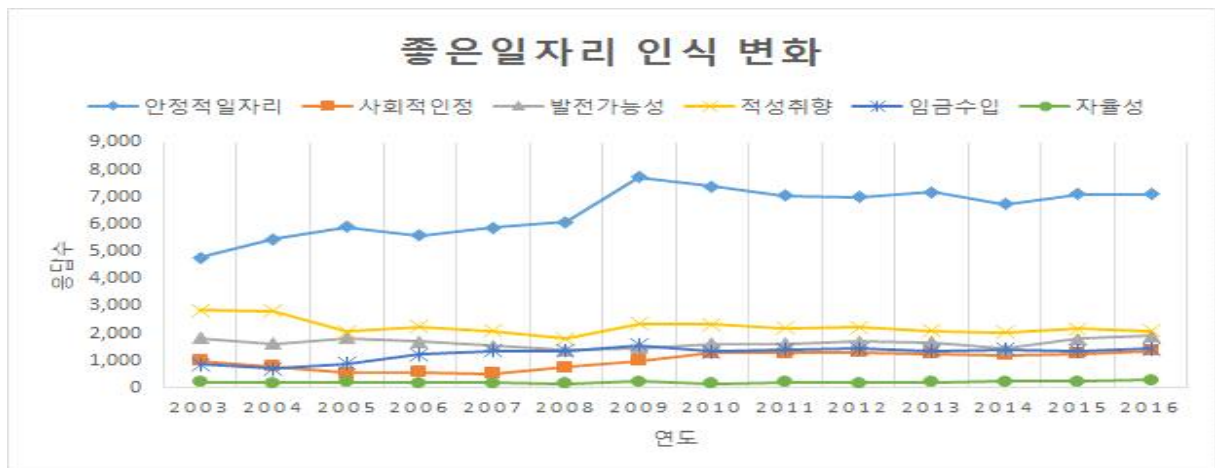
비정규직이며, 노조가입여부는 조합원과 비조합원으로 구분하였다. 분석 프로그램은 SPSS 21로 하였다.

다음 좋은 일자리 조건 선택지 중에서 빈도수가 낮은 ‘사회적으로 인정받는 일자리’와 ‘자율성이 높은 일자리’라는 답변을 제외한 4개의 범주를 종속변수로 하여 6차에서 19차까지의 패널자료를 활용하여 패널 횡단면 다항 로짓 회귀분석을 실시하였다. 설명변수에는 노조가입여부를 제외하고 연령, 성별, 학력, 고용형태를 포함시켰다. 분석 프로그램으로 Stata 12를 이용하였다.

2. 분석 결과

6차 패널부터 19차 패널 조사까지 좋은 일자의 조건에 대한 인식의 변화는 <표 1>에서 보는 바와 같다. 2003년도 6차 조사에서 좋은 일자의 조건으로 ‘안정적 일자리’(1번)를 선택한 비율은 41.5%였으나, 매년 조사에서 꾸준한 상승 경향을 보여 2009년 53.9%로 최고점을 찍고 다시 하향 안정화 추세를 보여 2016년에는 50.2%를 보여주고 있다. 반면 ‘자신의 취향과 적성에 맞는 일자리’(4번)를 선택한 비율은 2003년에는 24.7%를 차지하였으나, 2005년부터 급격히 하락하기 시작하여 2016년에는 14.7%로 첫 조사 시점 보다 10%포인트 하락하였다. ‘임금 및 수입이 높은 일자리’에 대한 선택(5번)은 2005년까지는 한 자리 수였으나, 2006년부터는 오르내림이 있긴 하지만 대략 10% 정도의 수준을 유지하고 있다. ‘장래 발전가능성이 있는 일자리’에 대한 선택(3번)도 처음 조사에서는 15.8%였으나, 전체적으로 12%대로 내려왔다. ‘사회적으로 인정받는 일자리’(2번)는 8.6%에서 시작하여 하락하였다가, 2010년부터 상승하여 9%대를 유지하고 있다. 그러나 ‘자율성이 보장되는 일자리’에 대한 선택(6번)은 첫 조사 때부터 최근 조사 때까지 1%대의 낮은 수준을 유지하고 있다. 빈도표를 전체적으로 보자면 고용위기가 심화되면서 자신의 취향이나 적성에 맞는 일자리보다는 안정적인 일자리나 급여수준이 높은 일자를 선호하는 경향을 확인할 수 있다.

[그림 1] 좋은 일자리 인식 변화



<표 1> (모든응답자)좋은일자리(직장)의 조건(1순위)

(단위: 명, %)

	1	2	3	4	5	6	Total
2003	4,782	990	1,820	2,847	859	214	11,512
	41.5	8.6	15.8	24.7	7.5	1.9	100.0
2004	5,470	788	1,615	2,822	719	189	11,603
	47.1	6.8	13.9	24.3	6.2	1.6	100.0
2005	5,898	558	1,832	2,076	883	199	11,446
	51.5	4.9	16.0	18.1	7.7	1.7	100.0
2006	5,593	577	1,709	2,260	1,218	187	11,544
	48.4	5.0	14.8	19.6	10.6	1.6	100.0
2007	5,871	513	1,531	2,101	1,366	178	11,560
	50.8	4.4	13.2	18.2	11.8	1.5	100.0
2008	6,099	768	1,394	1,811	1,370	164	11,606
	52.6	6.6	12.0	15.6	11.8	1.4	100.0
2009	7,725	987	1,458	2,352	1,575	236	14,333
	53.9	6.9	10.2	16.4	11.0	1.6	100.0
2010	7,385	1,294	1,615	2,314	1,327	161	14,096
	52.4	9.2	11.5	16.4	9.4	1.1	100.0
2011	7,046	1,284	1,630	2,188	1,409	210	13,767
	51.2	9.3	11.8	15.9	10.2	1.5	100.0
2012	7,011	1,315	1,699	2,211	1,427	185	13,848
	50.6	9.5	12.3	16.0	10.3	1.3	100.0
2013	7,180	1,256	1,672	2,099	1,367	212	13,786
	52.1	9.1	12.1	15.2	9.9	1.5	100.0
2014	6,729	1,204	1,444	2,049	1,420	227	13,073
	51.5	9.2	11.0	15.7	10.9	1.7	100.0
2015	7,102	1,249	1,793	2,173	1,366	235	13,918
	51.0	9.0	12.9	15.6	9.8	1.7	100.0
2016	7,106	1,350	1,899	2,083	1,432	280	14,150
	50.2	9.5	13.4	14.7	10.1	2.0	100.0
Total	90,997	14,133	23,111	31,386	17,738	2,877	180,242
	50.5	7.8	12.8	17.4	9.8	1.6	100.0

가. 19차 패널 다항로지스틱 회귀분석

먼저 19차 패널 자료로 좋은 일자리 조건 1순위에 대한 답변 6가지를 전부 범주로 하여 다항로지스틱분석을 실시하였다. 설명변수로는 연령, 성별, 학력, 고용형태, 조합원여부를 사용하였다. <표 2>는 각 독립변수의 집단들이 좋은 일자리의 조건에 대해 응답한 빈도표이다. 다항로지스틱분석에 처리된 케이스에 대한 요약표는 <표 3>과 같다. <표 4>는 회귀분석 결과이다.

로지트 회귀 모형은 0과 1사이의 확률을 갖는 범주형 종속 변수를 선형 모형으로 만들기 위해 먼저 확률을 승산으로 표현하고, 이를 다시 로그로 변환하는 과정을 거치는 모형이다. 승산은 음수를 표현할 수 없기 때문에, 로그를 취해주면 음수를 표현할 수 있다. $\log 0 = -\infty$ 이기 때문이다.

<표 2> 19차 패널 독립변수 빈도 교차표

		좋은일자리 조건 1순위(모든 케이스)						전체
		1	2	3	4	5	6	
학력	고졸이하	4,405	743	1,022	1,061	997	179	8,407
	전문대이상	2,701	607	877	1,022	434	101	5,742
전체		7,106	1,350	1,899	2,083	1,431	280	14,149
성별	남	3,363	626	926	1,051	709	119	6,794
	여	3,743	724	973	1,032	723	161	7,356
전체		7,106	1,350	1,899	2,083	1,432	280	14,150
고용형태	정규직	1,930	331	425	534	295	40	3,555
	비정규직	1,172	173	233	308	273	48	2,207
전체		3,102	504	658	842	568	88	5,762
조합원여부	조합원	347	40	56	79	46	9	577
	비조합원	2,758	466	603	765	522	79	5,193
전체		3,105	506	659	844	568	88	5,770

<표 3> 케이스 처리 요약

		N	주변 퍼센트
좋은일자리 조건 1순위(모든 케이스)	1	3,102	53.80%
	2	504	8.70%
	3	658	11.40%
	4	842	14.60%
	5	568	9.90%
	6	88	1.50%
남 1 여 2	1	3,358	58.30%
	2	2,404	41.70%
정규직 1 비정규직 2	1	3,555	61.70%
	2	2,207	38.30%
조합원 1 비조합원 2	1	575	10.00%
	2	5,187	90.00%
고졸이하 1 전문대이상 2	1	2,647	45.90%
	2	3,115	54.10%
유효		5,762	100.00%
결측		8,440	
합계		14,202	
부모집단		612 ^a	

a. 종속변수에는 166 (27.1%) 부모집단에 관측된 값이 하나만 있습니다.

<표 4> 회귀분석 결과

모형 적합 정보				
모형	모델 맞춤 기준	우도비 검정		
	-2 로그 우도	카이 제곱	자유도	유의 확률
절편 만	5530.880			
최종모형	5303.980	226.900	25	.000
Pseudo R-제곱				
Cox 및 Snell	.039			
Nagelkerke	.041			
McFadden	.014			

우도비 검정				
효과	모델 맞춤 기준	우도비 검정		
	축소모형의 -2 Log 우도	카이 제곱	자유도	유의확률
절편	5303.980 ^a	.000	0	.
연령	5371.663	67.683	5	.000
성별	5324.002	20.021	5	.001
고용형태	5333.085	29.104	5	.000
노조원	5317.401	13.421	5	.020
교육	5350.562	46.581	5	.000

카이제곱 통계량은 최종모형과 축소모형 사이의 -2 Log 우도 차입니다. 축소모형은 최종모형에서 효과 하나를 생략하여 만든 모형입니다. 영가설은 효과의 모든 모수가 0입니다.
a. 이 축소모형은 효과를 생략해도 자유도가 증가되지 않으므로 최종모형과 동일합니다.

모수 추정값									
좋은일자리조건1순위(모든케이스) ^a	B	표준오차	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)	Exp(B)에 대한 95% 신뢰구간		
							하한값	상한값	
2 사회적 인정	절편	-1.435	0.222	41.963	1	0			
	연령	-0.009	0.004	4.1	1	0.043	0.991	0.982	1
	남성	0.2	0.101	3.955	1	0.047	1.221	1.003	1.488
	여성	0 ^p	.	.	0
	정규직	0.032	0.113	0.079	1	0.779	1.032	0.827	1.288
	비정규직	0 ^p	.	.	0
	조합원	-0.481	0.179	7.222	1	0.007	0.618	0.435	0.878
	비조합원	0 ^p	.	.	0
	고졸이하	-0.152	0.116	1.721	1	0.19	0.859	0.685	1.078
전문대이상	0 ^p	.	.	0	
3 발전 가능성	절편	-0.28	0.19	2.161	1	0.142			
	연령	-0.028	0.004	46.92	1	0	0.973	0.965	0.98
	남성	0.277	0.091	9.374	1	0.002	1.319	1.105	1.575
	여성	0 ^p	.	.	0
	정규직	-0.183	0.099	3.383	1	0.066	0.833	0.686	1.012
	비정규직	0 ^p	.	.	0
	조합원	-0.341	0.154	4.889	1	0.027	0.711	0.526	0.962
	비조합원	0 ^p	.	.	0
	고졸이하	-0.167	0.104	2.592	1	0.107	0.846	0.69	1.037
전문대이상	0 ^p	.	.	0	
4 적성 취향	절편	-0.136	0.173	0.622	1	0.43			
	연령	-0.019	0.004	26.194	1	0	0.981	0.974	0.988
	남성	0.007	0.081	0.007	1	0.932	1.007	0.86	1.179
	여성	0 ^p	.	.	0
	정규직	-0.233	0.09	6.664	1	0.01	0.792	0.664	0.945
	비정규직	0 ^p	.	.	0
	조합원	-0.227	0.135	2.83	1	0.093	0.797	0.611	1.038
	비조합원	0 ^p	.	.	0
	고졸이하	-0.415	0.096	18.624	1	0	0.661	0.547	0.798
전문대이상	0 ^p	.	.	0	
5 임금 수	절편	-1.107	0.203	29.664	1	0			
	연령	-0.015	0.004	13.705	1	0	0.985	0.977	0.993
	남성	0.218	0.095	5.283	1	0.022	1.243	1.033	1.497

	여성	0 ^b	.	.	0
	정규직	-0.406	0.104	15.358	1	0	0.666	0.544	0.816
	비정규직	0 ^b	.	.	0
	노조원	-0.217	0.168	1.653	1	0.199	0.805	0.579	1.12
	비노조원	0 ^b	.	.	0
	고졸이하	0.425	0.109	15.115	1	0	1.53	1.235	1.896
	전문대이상	0 ^b	.	.	0
6 자율성	절편	-2.817	0.462	37.103	1	0			
	연령	0.001	0.01	0.014	1	0.906	1.001	0.982	1.02
	남성	-0.39	0.222	3.094	1	0.079	0.677	0.438	1.046
	여성	0 ^b	.	.	0
	정규직	-0.79	0.249	10.064	1	0.002	0.454	0.279	0.739
	비정규직	0 ^b	.	.	0
	노조원	0.188	0.37	0.259	1	0.611	1.207	0.585	2.491
	비노조원	0 ^b	.	.	0
	고졸이하	-0.399	0.268	2.221	1	0.136	0.671	0.397	1.134
	전문대이상	0 ^b	.	.	0

a. 참조 범주는 1(고용안정)입니다.

b. 이 모수는 중복되었으므로 0으로 설정됩니다.

로짓모형에서 회귀계수는 독립변수 1단위가 증가할 때 변화하는 log odds를 의미한다. 이를 보다 알기 쉽게 해석하기 위하여 익스포넨셜(Exp, 자연상수)을 취해 로그를 제거한다. 결과표에 나타난 Exp(b)는 로그를 제거한 값으로서 독립변수가 1단위 증가할 때 종속변수의 'odds 변화율'을 의미한다. 즉, 독립변수가 n값일 때의 odds와 n+1 값일 때의 odds의 비율(승산비)과 같은 개념이다. 독립변수가 1단위 증가할 때 종속변수의 오즈의 변화율은 공식 $100(e^b - 1)$ 로 나타낼 수 있다. 여기서 $e^b = \text{Exp}(b)$ 이다.

만약 독립변수가 질적변수라면 Exp(b)가 집단 간 odds의 비로 해석해주면 된다. 사회적 인정을 변수로 한 방정식에서 Exp(b)가 1.221로 나왔는데, 이는

$$\frac{\text{남성집단의 odds}}{\text{여성집단의 odds}} = 1.221 \quad \text{을 의미한다. 즉 남성집단의 승산이 여성집단의 승산에 비해}$$

1.221배가 많다는 의미로 남성은 여성에 비해 고용안정보다 사회적 인정을 선택할 확률이 높다.

유의한 결과가 나온 범주를 살펴보면 사회적인정 변수에는 연령, 성별, 노조원여부, 발전가능성 변수에는 연령, 성별, 노조원여부, 적성취향 변수에는 연령, 고용형태, 학력수준, 임금수입 변수에는 연령, 성별, 고용형태, 학력수준, 그리고 자율성 변수에는 고용형태 범주 하나이다.

<표 5> 안정적 일자리를 기준 범주로 한 범주별 비교

안정적인 일자리: 사회적으로 인정 받는 일자리	연령 높을수록 사회적 인정보다는 안정적 일자리를 선택할 확률이 높다. 고용안정보다 사회적 인정을 선택할 확률은 여성보다 남성이 높다. 조합원은 노조에 가입하지 않은 근로자들보다 사회적 인정보다는 안정적 일자리를 선택할 비율이 높다.
안정적인 일자리: 장래의 발전가능	사회적인정과 관계와 마찬가지로 연령이 높을수록, 남성보다 여성이, 비노조원보다는 노조원이 안정적 일자리를 선택할 비율이 더

성 있는 일자리	높다. 그러나 고용형태와 학력은 유의하지 않다.
안정적인 일자리: 자신의 취향적성 에 맞는 일자리	연령이 높을수록, 비정규직보다는 정규직이, 교육수준이 높을수록 안정적 일자리를 선택할 비율이 높다. 성별과 노조원여부는 유의하지 않다.
안정적인 일자리: 임금, 수입이 높 은 일자리	연령이 높을수록, 남성보다는 여성이, 비정규직보다는 정규직이, 학 력이 높을수록 임금보다는 안정적 일자리를 선택할 비율이 높다. 노 조원 여부는 유의하지 않다.
안정적인 일자리: 자율성이 보장되 는 일자리	비정규직보다 정규직이 안정적 일자리를 선택할 비율이 높다. 나머 지 범주는 모두 유의하지 않다.

<표 5>에서 볼수 있는 바와 같이 전반적으로 좋은 일자리의 조건에 대한 인식은 연령이 높을수록 안정적 일자리를 선택할 확률이 높고, 정규직 근로자, 조합원, 여성, 전문대졸 이상이 비교 집단에 비해 안정적 일자리를 선택할 확률이 높음을 알 수 있다.

기준 범주 외에 다른 범주들 간을 비교는 추정치를 비교해 보면 알 수 있다.

. 연령을 중심으로 살펴보면 먼저 사회적인정과 임금과의 관계는 사회적 인정의 회귀계수에서 임금수입의 회귀계수를 빼면 $-0.09 - (-0.015) = -0.075$ 가 되기 때문에 연령이 높을수록 사회적 인정보다는 임금을 선택할 비율이 높다.

발전가능성과 임금과의 관계를 보면 $-0.028 - (-0.015) = -0.013$ 로 연령이 높을수록 발전가능성보다 임금을 선택할 비율이 높다.

적성취향과 임금과의 관계는 $-0.019 - (-0.015) = -0.004$ 로 연령이 높을수록 발전가능성보다 적성취향을 선택할 비율이 높다.

마찬가지의 방식으로 성별의 경우에는 남성이 여성보다 사회적 인정보다는 발전가능성과 임금수입을 선택할 비율이 더 높다.

학력의 경우에는 적성취향과 임금수입 두 가지만 유의하게 나타났는데, 학력이 낮으면 적성취향보다 임금수입을 선택할 비율이 더 높다.

고용형태는 적성취향과 임금수입, 자율성에서 유의하게 나타났는데, 정규직은 비정규직에 비하여 임금수입보다는 적성취향을 더 높게 선택하고, 자율성을 선택할 비율은 낮다.

조합원여부는 사회적인정과 발전가능성에서 유의하게 나타났는데, 조합원은 비조합원에 비하여 사회적 인정보다는 발전가능성을 선택할 비율이 더 높다.

나. 6차~19차 패널 다항 로지스틱 회귀분석

다음으로 좋은 일자리 조건에 대한 설문을 처음 실시한 6차에서부터 19차까지의 자료를 모두 활용하여 패널 분석을 실시하였다. 좋은 일자리 조건 6가지 범주 중에서 빈도가 낮은 자율성과 사회적 인정 범주를 제외하였다. 또한 독립변수 중에서도 빈도가 높지 않은 노조원여부는 제외하였다.

<표 6> 종속변수 범주 빈도표

goodjob	Overall		Between		Within
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Percent
1(안정적 일자리)	39,606	66.99	5,152	99.69	66.87
2(발전가능성)	8,006	13.54	3,530	68.30	20.44
3(취향적성)	10,355	17.52	3,973	76.88	22.58
4(임금수입)	1,153	1.95	884	17.11	11.80
Total	59,120	100.00	13,539	261.98	38.17

(n= 5,168)

4가지 선택 범주에 대한 빈도표는 <표 6>과 같다. Overall은 전체 기간에 걸쳐 각각의 범주를 선택한 빈도수(전체 관측수)를 나타낸다. 안정적 일자리가 67%, 발전가능성이 13.5%, 취향적성이 17.5%, 임금수입은 2%를 차지하고 있다. Between은 전체 5,168명의 패널 개체들 중에서 각각의 범주를 적어도 한 번은 선택한 적이 있는 빈도수를 나타낸다. 즉, 전체 패널 개체들 중에서 단 한 번이라도 안정적 일자리를 선택해 본 적이 있는 사람은 5,152명으로 무려 99.69%에 달한다. 그 다음으로 적성취향이 76.88%, 발전가능성이 68.3%, 임금수입의 경우는 17.11%를 나타내고 있다. Within 상대빈도는 특정한 범주를 선택한 경험이 있는 사람들이 각 개체의 모든 선택 중에서 특정한 범주를 선택한 비율을 나타낸다. Within 상대빈도를 보면 전 기간 중 한 번이라도 좋은 일자리의 조건으로 안정적 일자리를 선택한 사람들의 경우 전체 선택 중에서 안정적 일자리를 선택한 비율이 66.87%에 이른다. 하지만 발전가능성의 경우에는 20.44%, 적성취향의 경우에는 22.58%, 임금수입의 경우에는 11.8%로 상당히 변동성이 높음을 알 수 있다.

<표 7> 조건부 전이 확률

좋은 일자리	좋은 일자리				Total
	1	2	3	4	
1(안정적일자리)	24,162	2,824	3,788	465	31,239
	77.35	9.04	12.13	1.49	100.00
2(발전가능성)	3,032	1,655	1,178	115	5,980
	50.70	27.68	19.70	1.92	100.00
3(적성취향)	4,178	1,252	2,636	191	8,257
	50.60	15.16	31.92	2.31	100.00
4(임금수입)	473	114	178	81	846
	55.91	13.48	21.04	9.57	100.00
Total	31,845	5,845	7,780	852	46,322
	68.75	12.62	16.80	1.84	100.00

Stata에서 xttrans는 패널 개체의 특징이 시간에 따라 어떻게 변했는지 살펴보기 위해 사용하는 명령어이다. 현재 상태가 s_h 로 주어졌을 때, 다음 기의 상태가 s_k 가 될 확률을 조건부 전이 확률(conditional transition probability)이라 한다. 조건부 전이확률을 식으로 표현하면 다음과 같다(민인식 외, 2009, p.66).

3	적성취향						
	연령	.9757892	.0017208	-13.90	0.000	.9724223	.9791676
	성별	1.022058	.037271	0.60	0.550	.9515571	1.097781
	교육	1.57049	.0621682	11.40	0.000	1.453249	1.697189
	고용형태	1.038104	.0429171	0.90	0.366	.9573055	1.125722
	_cons	.6712399	.0625469	-4.28	0.000	.5591932	.8057377
4	임금수입						
	연령	.9958501	.004795	-0.86	0.388	.9864964	1.005293
	성별	.6976823	.0729589	-3.44	0.001	.5683879	.856388
	교육	1.336343	.1616669	2.40	0.017	1.054247	1.693924
	고용형태	.5672583	.0641302	-5.01	0.000	.454517	.7079647
	_cons	.0474849	.0123456	-11.72	0.000	.0285267	.0790424

다른 범주들 간의 추정계수간의 차이는 다음과 같다.

<표 10> 범주 간 추정계수 비교

	발전가능성-적성취향 (2-3)	발전가능성-임금수입 (2-4)	적성취향-임금수입 (3-4)
연령	-0.008766	-0.02912	-0.02035
성별	0.279801	0.661611	0.381809
교육	-0.21599	-0.05454	0.161451
고용형태	-0.152495	0.451842	0.604336
_cons	0.051463	2.700177	2.648714

연령이 높을수록 발전가능성보다는 적성취향과 임금을 더 선호하고, 또 적성취향보다 임금을 선택할 가능성이 더 높다. 즉 연령이 높을수록 안정적 일자리가 가장 우선적으로 선택할 확률이 높지만, 일자리의 발전가능성이나 취향적성보다는 임금을 더 선택할 확률이 높다.

남성은 여성에 비하여 적성취향보다는 발전가능성을, 임금보다는 발전가능성과 적성취향을 더 선택할 확률이 높다.

학력이 높으면 발전가능성이나 임금보다는 적성취향을 선택할 확률이 더 높다.

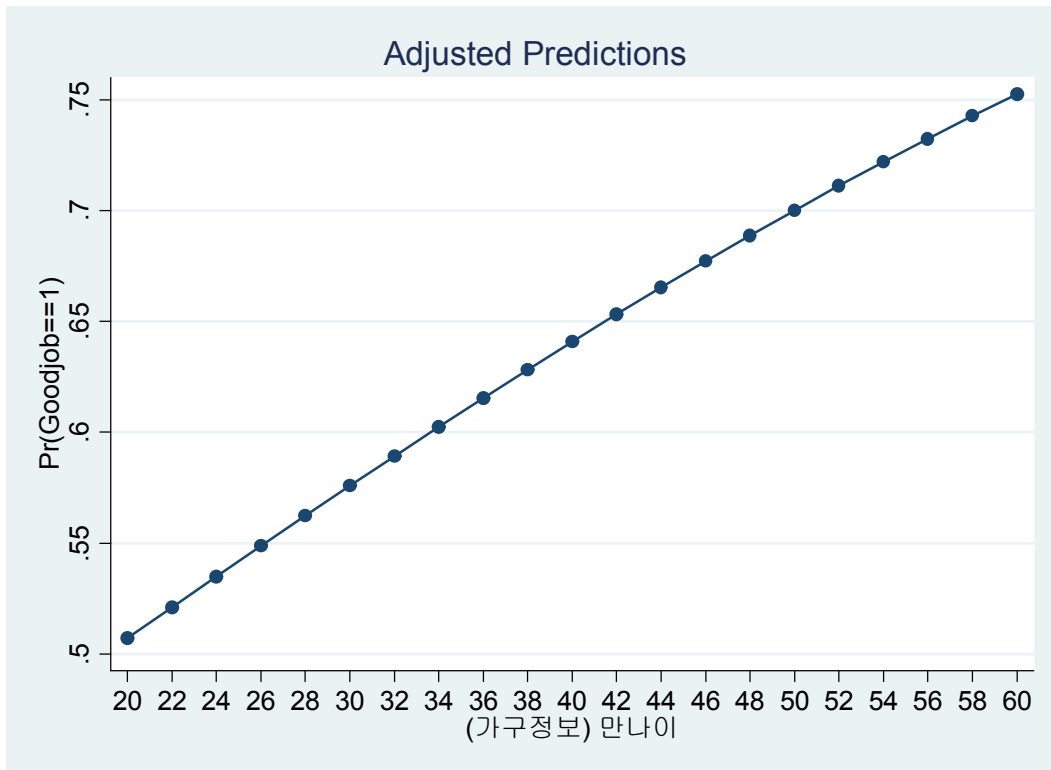
정규직은 비정규직에 비하여 임금보다는 발전가능성이나 취향적성을 선택할 가능성이 높다. 발전가능성과 취향적성을 비교하면 정규직은 취향적성을 선택할 확률이 더 높다.

연령을 기준으로 하여 고용안정을 선택할 확률을 추정하였다. 20세부터 60세까지 2년을 단위로 margin을 분석하였다. <표 11>은 도표의 중간을 생략하고 시작 부분과 끝 부분만 나타내었다. 이를 보다 쉽게 보기 위하여 [그림 2]와 같이 그래프로 나타내었다.

<표 11> 선택확률 추정

	Delta-method					[95% Conf. Interval]	
	Margin	Std. Err.	z	P> z			
_at							
1(20세)	.5072331	.0095522	53.10	0.000	.4885111	.5259551	
2(22세)	.5211418	.0088691	58.76	0.000	.5037587	.538525	
...	
20(58세)	.7425531	.0045461	163.34	0.000	.7336428	.7514634	
21(60세)	.7524376	.0048629	154.73	0.000	.7429065	.7619687	

[그림 2] 선택확률 추정 그래프



그래프를 보면 거의 직선에 가까운 선택확률 결과를 보여주고 있다. 즉, 연령이 증가할수록 고용 안정을 선택하는 경향이 뚜렷하게 나타난다.

다음으로 선택확률의 한계효과 계산을 하였다. 다른 조건이 평균에 있고 연령이 평균에서 1년 증가하면 안정적 일자리를 선택할 확률이 0.6% 증가한다. 연령이 평균에서 1년 증가하면 발전가능성을 선택할 확률이 0.3% 감소한다. 취향적성의 경우 0.2% 감소한다. 임금의 경우에는 0.007% 증가한다.

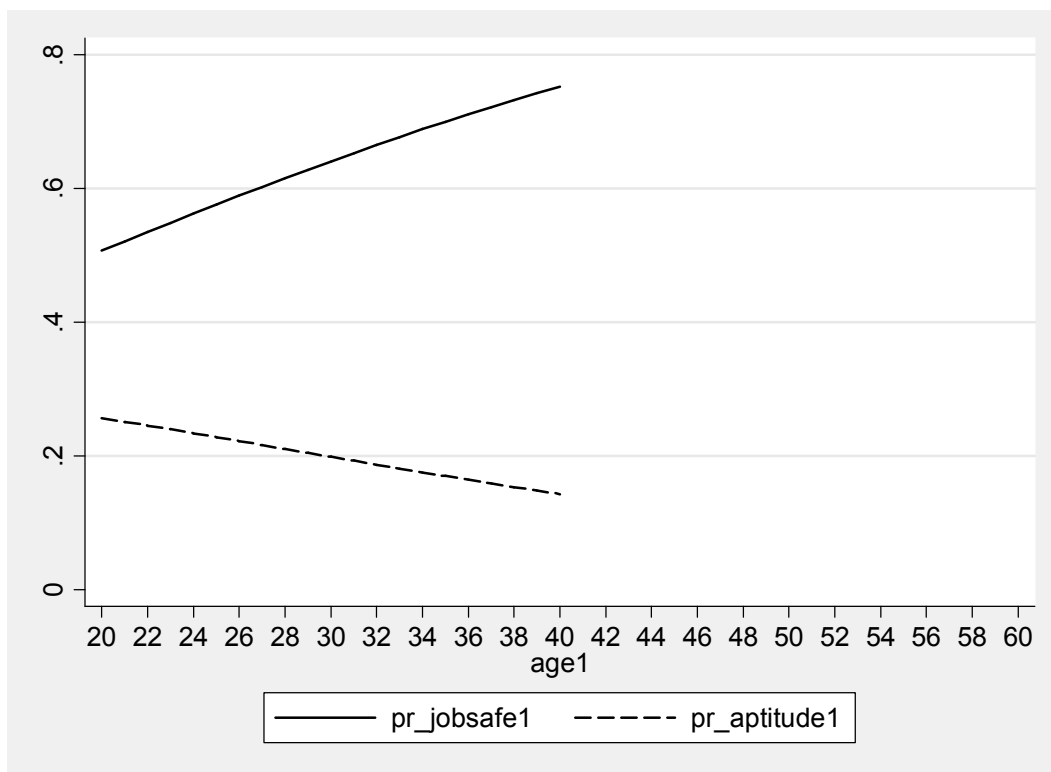
<표 12> 선택확률의 한계효과 계산

	Delta-method				[95% Conf. Interval]
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	

age Pr(outcome(1))	0.0058858	0.0003106	18.95	0	0.0052772	0.0064945
age Pr(outcome(2))	-0.003089	0.0002154	-14.34	0	-0.003511	-0.002667
age Pr(outcome(3))	-0.002874	0.0002547	-11.28	0	-0.003373	-0.002374
age Pr(outcome(4))	0.000077	0.0000796	0.97	0.333	-0.000079	0.000233

분석 결과 뚜렷이 대비되는 경향을 보여주고 있는 고용안정과 취향적성간의 관계를 그래프로 나타낸 결과는 [그림 3]에서 확인할 수 있다.

[그림 3] 연령에 따른 안정적 일자리와 적성취향에 맞는 일자리 선호 관계



IV. 결론

좋은 일자의 조건에 대한 패널조사가 시작된 2003년부터 19차 패널조사를 실시한 2016년까지 좋은 일자의 조건으로 안정적인 일자를 선택한 비율이 41.5%에서 50.2%까지 상승하였다. 반면 자신의 취향과 적성에 맞는 일자를 선택한 비율은 2003년 24.7%에서 2016년 14.7%로 10%포인트 하락하였다. 종속변수 범주간 Between 빈도 결과에서도 거의 모든 패널 개체들이 적어도 한 번은

안정적 일자리를 좋은 일자리로 선택한 경험이 있음을 보여주고 있다. 이는 고용의 위기가 심해지면서 가장 우선적으로 안정적인 일자리를 찾게 된 것으로 해석된다.

고용의 질에 대한 다면적인 평가와 지표들이 개발되고 있지만, 고용불안이 심각한 상황 속에서 사람들은 다른 측면들보다 고용안정을 가장 우선적인 조건으로 인식하고 있다. 패널 자료는 사람들이 자신의 취향과 적성도 뒤로 하고 안정적인 일자리를 우선적으로 찾는 경향이 높아지고 있음을 보여주고 있다.

집단별로 살펴보면 연령이 높을수록 일자리의 발전가능성이나 자신의 취향 적성보다는 안정적인 일자리를 선택할 확률이 더 높다는 것을 알 수 있다. 또한 연령이 높을수록 발전가능성이나 취향 적성보다는 높은 임금을 선호한다.

남성과 여성을 비교하면 남성은 여성에 비해 상대적으로 안정적인 일자리보다 일자리의 발전가능성이나 자신의 취향 적성에 맞는 일자리를 선택할 확률이 높다. 안정적 일자리와 임금 수입을 비교하면 여성이 상대적으로 안정적 일자리보다는 높은 임금 수입을 선택할 확률이 높다.

고졸이하와 전문대졸 이상 학력으로 구분하여 살펴 볼 경우 고졸 이하 학력자는 전문대졸 이상 학력자에 비해 다른 선택지들보다 안정적인 일자리를 선택할 확률이 높다. 정규직과 비정규직을 비교하면 정규직은 비정규직에 비해 일자리의 발전가능성과 임금수입보다는 안정적 일자리를 선택할 확률이 높다. 이는 역으로 비정규직은 정규직에 비해 발전가능성과 임금수입을 선택할 확률이 높다는 것을 의미한다.

그리고 남성은 여성에 비해, 전문대졸 이상은 고졸 이하에 비해, 정규직은 비정규직에 비해 임금수입이 높은 일자리 보다는 발전가능성이 높은 일자리, 취향적성에 맞는 일자리를 선택할 확률이 높다.

하지만 좋은 일자리의 조건에 대한 인식이 본인이 실질적으로 원하는 일자리가 아닐 수도 있다. 원하는 일자리를 찾기 어려운 시대적 환경이 상대적으로 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 조건으로 선택하도록 인식 강제했을 가능성이 있다. 이 연구는 그러한 시대적인 환경에 대한 인식을 반영하지는 못하였다. 현재 일하고 있는 일자리가 안정적인 일자리라는 것이 전제된다면 좋은 일자리에 대한 선택이 상당히 다르게 나올 수도 있다.

좋은 일자리의 조건으로 안정적인 일자리가 압도적으로 꼽힌다는 것은 향후 전통적으로 안정적인 일자리가 점차 사라지고 직무의 다양성과 유연성이 높아질 환경을 염두에 둔다면 사뭇 우려스러운 점도 있다. 자신의 취향과 적성에 맞는 일자리를 선택하여 일을 통해 보람과 기쁨을 느끼기 보다는 직장을 유지하는데 개인의 모든 자원을 투입해야 할 것이기 때문이다.

참고문헌

- 방하남·이상호(2006), '좋은 일자리'의 개념구성 및 결정요인의 분석, 한국노동연구원
서울시(2014), 서울시 청년일자리허브 청년허브 연구보고서, 연구수행기관 새사연, 2014.3
- 김순귀 외(2003), SPSS를 활용한 로지스틱 회귀모형의 이해와 응용, 한나래아카데미
- 김순귀(2014), 로지스틱 회귀모형의 이해, 교우사
- 김태근(2006), u-Can 회귀분석, 인간과 복지
- 민인식·최필선(2008), STATA 기초적 이해와 활용, 한국STATA학회
- 민인식·최필선(2009), STATA 패널데이터 분석, 지필미디어
- 민인식·최필선(2015), STATA 기초통계와 회귀분석, 지필미디어
- 민인식·최필선(2015), 고급 패널데이터 분석, 지필미디어
- Arne L. Kalleberg, Goodjobs(2011), Good jobs, Bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s, Russell Sage Foundation, New York
- Clark(1998) "Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries", OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers
- Jencks, Christopher, Lauri Perman, and Lee Rainwater (1988), "What is a good job? A New Measure of Labor Market Success." American Journal of Sociology 93(6): 1322-57.
- Ritter and Anker(2002) "Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries", International Labour Review, Vol.141, No.4