

괜찮은 일자리 지수 변화 궤적 유형화 연구: 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수를 중심으로

박 자 경*

이 연구는 국내 근로자의 괜찮은 일자리 지수를 객관적 지표와 주관적 지표로 구분하여 년도에 따른 변화를 확인하고 이를 유형화하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 한국노동패널 16차부터 25차년도 자료를 활용하여 잠재계층성장분석과 차이분석을 실시하였다. 분석결과 객관적 괜찮은 일자리 지수는 코로나19 이후 급격히 감소한데 반해 주관적 괜찮은 일자리 지수는 코로나19로 인한 영향이 없었음을 확인할 수 있었다. 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 변화 궤적에 따라 각각 높은집단, 중간집단, 낮은집단의 세 집단으로 유형화할 수 있었다. 각 유형에 따라 성별, 학력, 거주지역, 혼인상태의 개인적 특성에 차이가 있는 것으로 분석되었다. 연구 결과에 따라 괜찮은 일자리 지수의 측정에 있어서 객관적 지표와 함께 주관적 지표가 함께 고려해야 한다는 점을 제언하였다. 또, 괜찮은 일자리 지수 변화 유형에 따른 노동시장 정책과 코로나19로 변화된 근로환경의 다양화에 대한 논의와 정책적 지원이 필요하다는 제언을 하였다.

주요용어 : 괜찮은 일자리, 객관적 괜찮은 일자리, 주관적 괜찮은 일자리, 코로나19, 잠재계층성장분석

1. 서 론

일자리(work)는 생계를 위한 경제적인 도구이기도 하지만 직업인으로서 그 사람의 사회적 지위 수준을 나타내고, 인격체로서 느끼는 직무에 대한 만족도의 근원이 되기도 한다(방하남, 이상호, 2006). 그러한 점에서 일자리는 인간다운 삶을 유지하고 나아가 행복에도 연관될 수 있는 인생의 주요한 수단이다. 이러한 일자리의 질에 대한 논의는 지속적으로 이루어지고 있다. 특히 일자리의 개념에 ‘괜찮은(Decent)’이라는 의미를 포함시켜 일자리의 질에 대한 논의가 확장되고 있다. 괜찮은 일자리(Decent Work)는 인간이 최소한의 삶을 유지하기 위해 존엄성의 조건이 존중되는 상태에서의 노동으로 사회적으로 보장되고 경제적으로 안정된 일자리를 의미한다(손지아, 박순미, 2011).

괜찮은 일자리에 대한 논의는 ILO가 해당 개념을 처음 제시한 1999년 이후 현재까지도 지속적으로 논의되어져 오고 있다. 특히 어떤 관점에서 일자리의 질을 측정할지에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있다. 일반적으로 일자리의 질은 여러 가지 객관적인 조건들로 측정되는데, 주로 임금, 정규직 여부, 4대 보험 가입 여부, 지속가능 여부 등을 지표로 측정되곤 한다(손지아, 박순미, 2011;

* 서울대학교 농산업교육과 연구원

최옥금, 2005). Anker et al.(2002)는 11가지 조건을 지표로 괜찮은 일자리를 측정할 수 있는 기준을 제시하였고 국내의 여러 연구에서도 해당 지표를 기준으로 근로자들의 괜찮은 일자리를 측정하고 이에 영향을 미치는 요인들을 분석하곤 하였다(방하남, 이상호, 2006; 방하남 외, 2007; 최옥금, 2006; 민지식 외, 2021). 일자리의 질에 대한 논의들이 연구되기 시작한 이후 일부 연구에서는 임금과 정규직 등의 객관적 지표 뿐 아니라 직무만족도와 같은 주관적 인식이 포함되어야 한다는 주장이 나오기 시작하였다. 이에 따라 국내에서도 근로자의 일자리의 질을 논의할 때 직장만족도, 직무만족도 등의 변인을 추가적으로 포함시켜 분석하기도 하였다(최지훈 외, 2022; 이한성 외, 2022). 특히 Duffy et al.(2016)이 제시한 일의 심리학 이론(The Psychology of Working Theory; PWT)을 중심으로 주관적으로 인식된 괜찮은 일자리 측정지표 연구가 확장되기 시작하였다. 일의 심리학 이론은 다양한 소외집단을 중심으로 개인의 삶에서 일이 가지는 의미가 중요해짐에 따라 일의 역할을 심리학과 사회학적 관점에서 살펴보고자 한다. 해당 이론에서는 괜찮은 일자리를 인간으로서 갖추어야 할 최소한의 일자리의 조건에 대하여 개인이 인식하는 주관적 점수로 측정하고자 하였다(Duffy et al., 2017). 이렇듯 괜찮은 일자리의 측정과 관련해서는 학자마다 관점에 따라 다양한 접근을 취하고 있다. 괜찮은 일자리의 측정 방식에 대한 탐색적 연구가 필요한 시기라고 생각된다.

또한, 2019년 발생한 코로나19의 장기화로 인해 국내 노동시장에 상당한 타격이 있었다. 코로나19 발생 직후인 2020년도에 취업자 수가 크게 감소하였고(이재준, 2020), 경제활동 참가율 역시 현재까지도 코로나19 이전 수준을 하회하고 있다(황수빈, 이종하, 2022). 코로나19로 인한 노동시장 충격은 특히 취약계층에게 강하게 나타났으며(황광훈, 조용운, 2021), 실업률 뿐 아니라 근로자들의 임금 지연, 일시 휴직률 증가, 원격근무 증가 등 다양한 변화를 가져오기도 하였다. 실제로 임금근로자의 임금소득이 크게 하락하였고(황광훈, 조용운, 2021), 원격근무가 늘어나며 근무시간은 오히려 증가하기도 하였다(송상윤, 김하은, 2021). 코로나19가 여전히 계속되고 있는 현재, 코로나19로 인한 노동시장의 변화를 면밀히 분석해보아야 한다. 특히 객관적으로 보여지고 있는 일자리 질의 하락이 실제 주관적 일자리 질에도 영향을 주었는지 등 근로자의 일자리 현황에 대해 실제 데이터를 기반으로 분석해보아야 할 것이다.

따라서 이 연구에서는 괜찮은 일자리를 객관적 지표와 주관적 지표를 활용하여 각각 산출하고, 년도에 따른 괜찮은 일자리 지수의 변화 과정을 확인하는 것을 목적으로 한다. 특히, 코로나19 발생 전후 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수의 변화를 중점적으로 확인하고자 한다. 10년의 자료를 기반으로 괜찮은 일자리 지수의 객관적 및 주관적 지수에 따라 변화 궤적을 유형화하고 각 유형에 속한 근로자들의 개인특성을 파악하고자 한다. 이 연구 결과를 통해 괜찮은 일자리 측정 방식에 대한 논의를 확장할 수 있을 것이라 기대된다. 또 코로나19를 전후로 국내 근로자들의 괜찮은 일자리의 변화 양상을 확인하고 팬데믹 시대에 노동시장의 변화와 이를 위한 대처 방안을 제안할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 괜찮은 일자의 개념 및 측정

괜찮은 일자리는 영어로 Decent work이라고 제시되는데 이 개념은 국제노동기구(ILO; International Labor Organization)에서 처음으로 제안되었다(ILO, 1999). 1999년 ILO 총회에서 제시된 괜찮은 일자리를 “자유, 공평성, 안정성 그리고 인간의 존엄성의 조건이 실현되고 존중되는 상태에서 사람이 노동을 한다는 것”이라고 정의하였다. 고용의 양적인 측면을 목표로하는 당시의 시대상에서 벗어나 고용 자체가 가지는 일자의 질(Quality of Work)을 고려해야 한다는 접근이 시작된 것이다(손지아, 박순미, 2011). ILO에서 제시하는 괜찮은 일자의 개념은 인간에게 걸맞는 노동을 정하는 핵심적인 조건과 원칙, 가치를 다 가지고 있는 상태를 의미하는 것이다(윤영모, 2013). ILO에서 괜찮은 일자리라는 명칭을 처음 제안한 이후, 많은 학자들이 이와 관련된 유사한 정의들을 제시하였다. Anker et al.(2002)은 자유와 공평, 안전, 인간의 존엄성이라는 조건에서 성별에 상관 없이 모두 사회적 기준에 맞는 생산적 노동을 획득할 수 있는 기회로 정의하였다. 이와 함께 괜찮은 일자리를 측정할 수 있는 다양한 지표를 제안하였다. 고용기회, 적합하지 않은 노동, 적절한 임금과 생산적 노동, 적절한 노동시간, 고용의 보장과 안정성, 일과 가정의 양립, 고용의 공평성, 안전한 작업환경, 사회보장, 노사관계와 사회적 타협, 괜찮은 일자리에 대한 사회경제적 맥락의 11가지 기준을 제시하였다. 이 지표들은 소외계층을 포함하는 모든 계층을 대상으로 종합적이고 포용적인 관점에서 접근하였다는 점에서 의의가 있다(손지아, 박순미, 2011). 제시된 11가지의 지표 중에서 고용기회와 적합하지 않은 노동은 인간으로서 갖추어야 할 기본적인 노동조건 적합성을 나타내는 것이라고 볼 수 있다(최옥금, 2005). 나머지 지표들은 기본적인 노동조건이 갖추어진 하에서 일자의 질을 구분할 수 있는 지표로 볼 수 있다.

국내에서도 괜찮은 일자리와 관련한 연구가 꾸준히 진행되어 오고 있다. 가장 먼저 ‘괜찮은 일자리’라는 개념을 도입한 연구는 최옥금(2005)의 연구이다. 근로빈곤층을 대상으로 그들의 임금일자에 대해 분석하기 위해 괜찮은 일자의 개념을 활용하였는데 해당 연구에서는 괜찮은 일자리를 월 평균 임금 약 40만원 이상, 전일제 일자리, 상용직 일자리, 국민연금과 건강보험, 고용보험에 가입된 정도로 측정하였다. 최옥금(2006)의 연구에서는 일반 근로자를 대상으로 비슷한 지표인 임금, 고용안정성, 사회보장(4대보험 가입여부)으로 분석하였다. 방하남, 이상호(2006)는 좋은 일자리란 노동시장 자체에서 근로자들의 성취를 알려주는 개념으로 임금을 강조하는 경제학적 접근과 직업 위세의 관점의 사회학적 접근, 주관적 만족의 심리학적 접근으로 이루어진다고 말하였다. 이 논의의 연장선상으로 방하남 외(2007)은 기존 고용의 질에 대한 논의를 비판적인 시각으로 바라보며 한국적 맥락에서 활용될 수 있는 지표를 제안하였는데, 거시-중위-미시의 차원으로 구분하면서 고용의 질을 평가하기 위한 지표로 고용여건, 최소한의 고용안정, 임금 수준, 복지 수준, 교육 및 훈련의 제공, 건강하고 안전한 일터의 제공, 차별이 없는 고용과 평등의 기회 제공과 기본적인 인권 보장을 제시하였다.

ILO(1999)의 이니셔티브를 바탕으로 좋은 일자리, 일자의 질, 괜찮은 일 등 모든 사람들이 일

할 수 있는 일자리의 질을 측정하기 위한 노력은 다양한 연구에서 진행되어 왔다(Anker et al., 2002; 최옥금, 2005; Bonnet et al., 2003, 방하남, 이상호, 2006). 그러나 괜찮은 일자리에 대한 정의와 측정에 있어서 주의를 가져야 한다는 비판이 제기되기 시작하였고 이러한 논의는 몇몇 학자들을 중심으로 견고해지기 시작한다. 기존의 여러 심리학적 이론에서 개인의 진로선택과 일자리를 연결 시키려는 노력은 지속적으로 이루어져 왔었다. 일이 개인에게 가지는 의미를 심리학적 관점에서 본격적으로 논의하기 시작한 것은 Blustein(2008)이 제시한 일의 심리학 관점(PWF)에서이다. PWF에서는 일이 삶의 주요한 영역이자 정신 건강의 핵심 구성요소라고 보고일과 일 외적인 경험들이 서로 밀접된다고 보았다. 때문에 개인의 일에 대해 논의할 때에는 인간의 생존 뿐만 아니라 사회적 연결, 자기실현 욕구, 사회 경제적 요인들이 모두 포함되어 논의되어야 한다(안진아, 정애경, 2019).

Blustein et al.(2016)은 특히 21세기에 괜찮은 일자리를 얻기 위한 투쟁이 사회의 큰 과제 중 하나일 것이라고 제안하며 거시적 수준의 괜찮은 일자리의 정의와 노동 생활에서의 질, 사회적 정의 및 인간 행동의 관점에 대한 심리적 연구 사이의 연계가 필요하다고 주장하였다(Prilleltensky, 1997; Blustein, 2013; Hammer, Zimmerman, 2011). 괜찮은 일자리의 본질을 이해하기 위해서는 사회·철학적 관점(Deranty, MacMillan, 2012), 경제적 관점(Burchell et al., 2013), 공중 보건학(Di Ruggerio et al., 2015) 및 사회학(Standing, 2008) 등 다양한 관점에서 괜찮은 일자리에 대한 비판에 주목하였다. 다양한 학문 분야에서 괜찮은 일자리의 정의와 요소에 대해 비판이 쏟아지는 것을 Blustein et al.(2016)은 심리학적 관점이 필요한 이유라고 보았고 심리적 관점에서의 괜찮은 일자리의 개념을 제안하였다. 개인에게 직장과의 일이 가지는 의미가 포함되어야 하고 이는 기존의 심리학적 이론에서 접근해야만 한다고 하였다. 심리적 건강의 관점에서도 일자리에 대한 논의가 이어지는데 세계 보건기구(WHO)는 2014년 모든 개인이 복지의 상태에 있다는 것은 자신의 잠재력을 깨닫고 정상적인 삶의 스트레스에 대처하면서 생산적이고 유익한 일을 하며 사회에 공헌할 수 있다는 상태를 의미한다고 하였다(WHO, 2014). 즉, 개인의 보건에 일이 가지는 개념을 설명하면서 일과 심리적 건강 사이의 관계를 설명하였다. 이러한 선행연구들을 바탕으로 Duffy et al.(2017)은 괜찮은 일자리를 심리적 구인으로서 측정하고자 하였고 이를 위한 도구를 개발하여 타당화를 분석하였다. Duffy et al.(2017)은 괜찮은 일자리의 척도로 총 다섯 가지 하위요인을 구성하였다. 각 요인은 신체적·대인관계적으로 안전한 근무 조건, 의료서비스 접근성, 적절한 보상, 자유 시간 및 휴식시간, 가족 및 사회적 가치와 부합하는 조직 가치이다. 이 측정도구는 기존의 객관적인 지표가 아닌 개인이 자신의 일에 대해 직접 평가하도록 구성하고 있어 주관적인 관점에서의 괜찮은 일자리를 측정한다는 점에서 특징적이다.

괜찮은 일자리(Decent work)를 어떠한 관점을 활용하여 측정해야 하는지에 대해서는 개념이 제시된 이후 현재까지도 논의되어오고 있는 문제이다. 객관적인 지표와 주관적인 지표 중 어떤 기준이 개인의 괜찮은 일자리를 대표할 수 있는 지표일지에 대해서 다양한 학자들이 많은 연구를 통해 논쟁을 이어나가고 있다. 같은 조건의 일자리일지라도 개인이 가지는 상황과 기준에 따라 일자리의 수준을 인식하는 점이 다를 수 있다는 점에서 어떠한 관점이 적절한 측정 방식일지 지속적인 논의가 필요하다고 본다.

2. 코로나19 이후 국내 노동시장 변화

2019년 발생한 코로나19는 전세계적인 확산을 통해 세계적 대유행, 팬데믹(pandemci) 선언을 하게하였다. 코로나19 발생으로 기존에 당연하게 여기던 일상이 무너지기 시작하였는데, 학교와 기업 등 많은 곳들이 문을 닫았고 사람과 사람이 마주하는 사회가 아닌 비대면 사회가 시작되게 되었다(박자경, 서예린, 2021). 특히 코로나19로 발생하게 된 경제위기는 앞선 경제에선 경험해보지 못하였던 형태의 침체를 가져오게 되었고, 일자리 감소 및 고용상황의 위기를 심화시키곤 하였다. 실제로 코로나19 발생 직후인 2020년도에는 취업자 수가 크게 감소하였다(이재준, 2020). 이러한 감소추세는 2022년까지도 지속되었는데, 코로나19의 장기화로 정부에서 다양한 극복 정책을 제시하면서 취업자 수는 상당부분 회복하였지만 경제활동참가율은 코로나19 이전 수준을 상당폭 하회하고 있었다(황수빈, 이종하, 2022). 2021년에 들어서면서 취업자 수의 증가와 고용률 상승 등 고용지표의 일부가 개선되는 국면의 전환을 이루었지만 경제 성장의 침체와 코로나19의 장기화는 여전히 노동시장에 큰 타격으로 자리잡았다(황광훈, 조용운, 2021). 코로나19로 인한 노동시장의 타격은 특히 취약계층에서 두드러지게 나타났다. 남성보다는 여성에게 고용충격이 더 크게 작용하였고, 60세 이상의 고령 취업자보다는 청년들의 취업자 감소 현상이 두드러졌다. 학력의 경우 고졸이하 학력층과 전문대졸 이상 학력층의 편차가 극명하게 나타나 코로나19로 인한 노동시장의 충격은 취약계층에 훨씬 민감하게 작용한 것을 확인할 수 있었다(박자경, 서예린, 2021; 황광훈, 조용운, 2021).

코로나19의 발생 이후 근로자의 일자리의 질에도 상당부분 많은 변화가 일어났다. 특히 실업자들이 늘어나고 산업현장의 봉쇄가 강화되면서 임금이 지연되거나 코로나19로 인한 병가가 늘어나는 등 근무현장의 많은 변화가 일어났다. 실제 코로나19 이후 근로시간을 분석한 연구 결과를 살펴보면, 비정규직은 정규직보다 노동시간이 감소한데 반해 정규직의 근로시간은 오히려 늘어난 결과를 보였다. 또 임금격차의 경우에는 코로나19 이전보다 훨씬 더 커졌으며 고용안정성이 낮은 인력의 노동조건이 더욱 열악해진 현실을 확인할 수 있었다(이용관, 2021). 코로나 사태는 고용뿐만 아니라 임금소득에도 큰 영향을 미쳤는데, 2020년 시간당임금 증가율이 전년도 대비 6.1% 하락하였고, 2021년에도 2.5% 상승한 것에 그쳐 하락폭을 여전히 유지하고 있었다. 임금의 차이도 취약계층에서 훨씬 두드러지게 나타났는데 여성이나 임시직, 일용직 노동자들의 경우 코로나19로 인한 큰 타격을 받은 것을 확인할 수 있다(황광훈, 조용운, 2021).

코로나19로 인한 노동시장의 변화는 고용률, 실업률 뿐만 아니라 일을 하는 방식으로도 변화 등 다양하게 나타났다. 코로나19는 산업현장의 자동화를 가속화하였는데 자동화 고위험 직업군의 경우 코로나19로 인한 고용충격에 더 취약하였다. 대면서비스업에 속한 직업군의 경우 취업자 수가 두드러지게 감소하였고 반면, 원격근무가 가능한 직장의 경우 기존보다 더 많은 근무시간을 요구하는 등 일하는 방식의 새로운 변화를 맞이하였다(송상운, 김하은, 2021). 이러한 변화는 일자리에 대한 개인의 인식 변화로도 이어질 수 있다. 이렇듯 코로나19로 인해 국내 노동시장의 구조 및 근무 환경의 상당한 변화가 일어났고 이러한 변화가 괜찮은 일자리로의 변화에 어떤 영향을 미쳤는지 확인해 볼 필요가 있다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 변수구성

이 연구에서는 국내 근로자의 괜찮은 일자리 지수의 변화 과정을 확인하기 위하여 한국노동연구원의 한국노동패널(Korean Labor & Income Panel Study; KLIPS)의 10년간의 자료를 활용하였다. 한국노동패널조사는 비농촌지역에 거주하는 국내의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 1년에 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 패널 자료이다(한국노동연구원, 2023). 코로나19가 발생한 이후엔 2020년에도 조사가 이루어졌으며 현재 2022년까지 조사가 완료된 상태이다. 이 연구에서는 개인의 괜찮은 일자리 지수 변화를 확인하기 위하여 2013년에 조사된 16차년도 데이터부터 2022년에 조사된 25차년도 데이터까지 분석에 활용하였다. 년도에 따른 일자리 지수의 변화 과정을 확인하기 위하여 16차년도부터 25차년도까지 지속적으로 근무하는 주된 일자리가 있는 사람을 연구대상으로 설정하였다.

16차년도 데이터를 기준으로 총 13,000명의 자료 중 주된 일자리를 가진 사람들의 정보만을 남기고 나머지는 삭제하였다. 16차년도 기준으로 임금 정보 등이 충분한 근로자는 4,411명이었다. 16차년도부터 25차년도까지 10년 동안 주된 일자리 정보가 꾸준히 제공되는 근로자의 정보를 남기고 난 후, 1,607명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 10년 동안의 주된 일자리 정보가 꾸준히 제공된 근로자만을 분석에 활용한 이유는 괜찮은 일자리 지수 산출을 위해서 탈락한 패널 정보를 활용할 수 없었기 때문이다. 따라서 노동시장에서 완전 이탈하게 된 실업자의 정보를 분석에 활용하지 못하였다는 점은 연구의 한계로 남을 수 있다.

연구에 사용된 변인은 다음과 같다. 먼저 종속변수로 활용된 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수는 근로자의 주된 일자리 정보를 활용하였다. 괜찮은 일자리 지수는 손지아, 박순미(2011)과 민지식 외(2021)의 연구에서 활용한 괜찮은 일자리 지수 계산 방법을 활용하였다. 괜찮은 일자리는 ILO에서 처음 제안한 개념으로 Anker et al.(2002)가 ILO의 기준을 지표로 측정지표를 계산하여 11가지 구성 요소를 제시하였다. 그 중 개인 단위의 측정 지표가 아닌 내용을 제외한 10가지 구성 요소를 활용하여 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수를 산출하였다. 구체적으로 살펴보면 ① 적합한 노동, ② 적절한 임금과 생산적 노동, ③ 적절한 노동시간, ④노동의 보장성과 안정성, ⑤ 일과 가정의 양립, ⑥ 고용의 공평성, ⑦ 안전한 작업환경, ⑧ 사회보장, ⑨ 사회적 대화와 작업장 관계, ⑩ 교육훈련 제공이다. 객관적 괜찮은 일자리의 경우 각 구성요소를 0과 1로 코딩하여 총합을 객관적 괜찮은 일자리 지수로 활용하였다. 주관적 괜찮은 일자리 지수는 각 구성요소에 대한 개인의 만족도의 평균값을 활용하였다.

구체적으로 살펴보면 먼저 객관적 괜찮은 일자리 지수의 경우 <표 1>의 방식을 활용하여 분석하였다. 적합한 노동은 현재 하는 일은 교육수준과 기술 수준의 적합도의 평균값이 각 년도별 전체 평균값 이상이면 1, 그렇지 않을 경우 0으로 코딩하였다. 적절한 임금과 생산적 노동은 월평균

소득값이 각 년도별 전체 근로자 월평균 임금의 50% 이상인 경우 1로 분석하였다. 적절한 노동시간은 주 평균 근무시간이 각 년도별 전체 근로자의 평균 근무시간 이하인 경우 1로 코딩하였고, 정규직인 경우 노동의 보장성과 안정성을 1로 분석하였다. 일과 가정의 양립은 출산휴가와 육아휴직이 제공되는 직장인 경우 1로 분석하였으며, 사회보장은 건강보험, 고용보험, 산재보험에 모두 가입한 경우 1로 코딩하였다. 사회적 대화와 작업장 관계는 회사 내에 노동조합이 설립되어 있을 경우 1로 코딩하였고, 교육훈련 제공은 직업훈련을 경험했을 경우 1로 분석하였다. 고용의 공평성과 안전한 작업환경의 경우 한국노동패널 자료를 활용하여 분석할 변인이 충분하지 않아 객관적 팬찮은 일자리 지수 분석에서 제외되었다. 각 구성요소별 값의 전체 합을 객관적 팬찮은 일자리 지수로 계산하여 분석에 활용하였다.

<표 1> 객관적 팬찮은 일자리 지수 계산 방법

팬찮은 일자리 구성요소	KLIPS 활용 변수명	척도	지수 계산방법
1	적합한 노동	현재 하는 일 교육 수준 적합도 p*4401	각 년도별 평균값 이상 = 1
		현재 하는 일 기술 수준 적합도 p*4402	
2	적절한 임금과 생산적 노동	월평균 소득 p*1642	각 년도별 전체 근로자 월평균 임금의 50% 이상인 경우 = 1
3	적절한 노동시간	주 평균 근무시간 p*1006	각 년도별 전체 근로자의 주평균 근무시간 이하인 경우 = 1
4	노동의 보장성과 안정성	정규직 여부 p*0317	정규직인 경우 = 1
5	일과 가정의 양립	출산휴가 제공 여부 p*4109	출산휴가 및 육아휴직 둘 중 하나라도 제공될 경우 = 1
		육아휴직 제공 여부 p*4113	
6	사회보장	사회보험 가입 여부 p*2103~2105	건강보험, 고용보험, 산재보험 모두 가입한 경우 = 1
7	사회적 대화와 작업장 관계	노동조합 설립 여부 p*2501	노동조합이 있을 경우 = 1
8	교육훈련제공	직업훈련 경험 여부 p*4501, p*4801	직업훈련을 경험한 경우 = 1

주: p*의 *에는 년도별 분석 차수가 포함됨.

주관적 팬찮은 일자리 지수는 개인의 응답한 일자리의 요인별 만족도 값의 평균값을 활용하였다. 팬찮은 일자리 구성요소 10개에 대하여 한국노동패널에서 조사된 변수를 활용하여 매칭해보면 <표 2>와 같다. 적합한 노동은 현재 하고 있는 일의 내용에 대한 만족도 값을 활용하였고, 적절한 임금과 생산적 노동은 임금 또는 보수에 대한 만족도, 적절한 노동시간은 근로시간 만족도 값을 활용하였다. 노동의 보장성과 안정성은 취업의 안정성 만족도, 고용의 공평성은 인사고과의 공정성

만족도 값을 분석하였다. 안전한 작업환경과 사회보장은 근무환경 만족도 값을 활용하였고, 사회적 대화와 작업장 관계는 의사소통 및 인간관계 만족도 값을 분석하였다. 마지막으로 교육훈련제공의 경우에는 개인의 발전 가능성 만족도 값을 활용하였다. 각 구성 요소별 만족도 값의 전체 평균 값을 주관적 웰빙은 일자리 지수로 계산하여 분석에 활용하였다.

<표 2> 주관적 웰빙은 일자리 지수 계산 방법

웰빙은 일자리 구성요소		KLIPS 활용 변수명	척도
1	적합한 노동	하고있는 일의 내용 p*4313	1-5
2	적절한 임금과 생산적 노동	임금 또는 보수 만족도 p*4311	1-5
3	적절한 노동시간	근로시간 만족도 p*4314	1-5
4	노동의 보장성과 안정성	취업의 안정성 만족도 p*4312	1-5
5	일과 가정의 양립	복지후생제도 만족도 p*4319	1-5
6	고용의 공평성	인사고과의 공정성 만족도 p*4318	1-5
7	안전한 작업환경	근무환경 만족도 p*4314	1-5
8	사회보장		
9	사회적 대화와 작업장 관계	의사소통 및 인간관계 만족도 p*4317	1-5
10	교육훈련 제공	개인의 발전가능성 만족도 p*4316	1-5

주:p*의 *에는 년도별 분석차수가 포함됨.

웰빙은 일자리 지수 이외에 집단별 특성 분석을 위해 활용된 변수는 <표 3>과 같다. 성별은 남성과 여성으로 구분되었고, 학력은 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 대학교 졸업, 대학원 졸업 이상의 4개의 집단으로 구분하였다. 거주지역은 서울과 경기도, 인천을 묶어 1로 코딩하고 나머지 지역은 비수도권으로 분류하였다. 혼인상태의 경우에는 미혼, 기혼으로 구분하고 나머지는 이혼 및 별거, 사별로 분류하였다.

<표 3> 기타 분석 변인의 구성

구분	변수명	측정내용
개인 특성 변수	성별	0=남성, 1=여성
	학력	1=고등학교 졸업, 2=전문대학 졸업, 3=대학교 졸업, 4=대학원 졸업
	거주지역	1=수도권(서울, 경기, 인천), 2=비수도권
	혼인상태	1=미혼, 2=기혼, 3=이혼 및 별거, 사별

2. 분석 방법

이 연구에서는 크게 세 단계의 분석 절차를 거쳐서 분석되었다. 먼저 웰빙은 일자리 지수를 객관적 지표와 주관적 지표로 나누어 각각 계산하였다. 객관적 지표는 임금이나 근로시간, 근로환경과 관련한 다양한 정보 등의 객관적인 자료를 활용하여 계산하였다. 주관적 지표는 개인이 본인의

임금이나 근로환경, 근로시간, 직무 등에 느끼는 만족도 점수의 평균 값을 활용하였다. 이렇게 계산된 개인의 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수를 년도별로 분석하여 특히 코로나19 발생 전후에 어떠한 차이를 보였는지 확인하였다.

다음으로 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수의 변화 궤적을 각각 잠재계층성장분석(Latent Class Growth Analysis; LCGA)을 통해 유형을 구분하였다. 잠재계층성장분석은 종단적 데이터의 변화 패턴을 분석하고자 할 때 사용하는 방법으로 집단 간의 변화 패턴을 밝히는 것을 목적으로 한다. 잠재계층성장분석은 한 표본 내에서 서로 다른 모집단을 가정하여 다양한 변화 궤적을 찾아내기 위한 방법으로 종단적 성격의 자료를 집단화하기 위해 주로 사용된다(유현주 외, 2021; 민지식 외, 2019; Muthen, 2004; Muthen, 2008). 잠재성장모형을 기반으로 하는데 기울기와 초기값을 잠재변인으로 설정하고 각 자료의 시점의 자료들을 측정변인으로 구성하여 분석을 실시한다. 여기서 잠재계층으로 볼 수 있는 계층변수를 추정하는 방식을 취하고 있다(유현주 외, 2021). 이 연구에서는 2013년부터 2022년까지 10년에 걸쳐 근로자의 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수의 변화 궤적을 유형화하였다. 잠재계층의 수를 결정할 때에는 AIC와 BIC의 적합도 값을 활용하였고, 엔트로피 값과 잠재집단 한계확률을 구하여 적절한 집단의 수를 판단하였다. 마지막으로 분류된 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수 변화 유형별 개인특성 변수의 차이분석을 실시하였다. 집단 간 차이분석은 χ^2 분석을 실시하였다. 이 연구에서의 모든 분석은 STATA 17.0 프로그램을 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 괜찮은 일자리 지수 및 주요 변수의 기술통계

이 연구는 국내 근로자의 괜찮은 일자리 지수를 객관적 지표와 주관적 지표로 구분하여 확인하고 년도에 따른 일자리 지수의 변화를 확인하고자 하였다. 이를 위해 먼저 객관적 괜찮은 일자리 지수와 주관적 괜찮은 일자리 지수의 년도별 평균값을 확인하였다(<표 4> 참조). 2013년 자료부터 코로나19 발생 이후인 2022년도 자료까지 총 10년의 자료를 분석하였다. 객관적 괜찮은 일자리 지수의 경우 2013년도에는 4.78점에서 점차 증가하여 2019년 5.03점으로 가장 높은 평균 값을 보였다. 그러나 코로나19 발생 이후인 2020년 4.33으로 급격히 감소하였고, 2021년 4.33, 2022년 4.35점으로 낮은 수준을 지속적으로 유지하고 있는 것으로 나타났다. 이 점수는 10년전 평균 값인 4.78점보다도 낮은 값으로 코로나19로 인하여 노동시장에 근로하는 근로자들의 괜찮은 일자리 지수에 큰 타격을 미쳤다는 점을 확인해볼 수 있다.

이에 반해 주관적 괜찮은 일자리 지수의 경우에는 상반되는 결과를 보였다. 2013년 평균 3.33점을 시작으로 점차 증가하여 2022년 3.42점으로 가장 높은 점수를 나타냈다. 특히 코로나19 발생 이후인 2020년, 2021년 2022년에도 주관적 괜찮은 일자리 지수 값은 지속적으로 증가하고 있는 것으로 확인되었다. 전체 평균값의 변화 과정을 통해 확인할 수 있듯이 객관적 지표로 살펴보는 괜찮

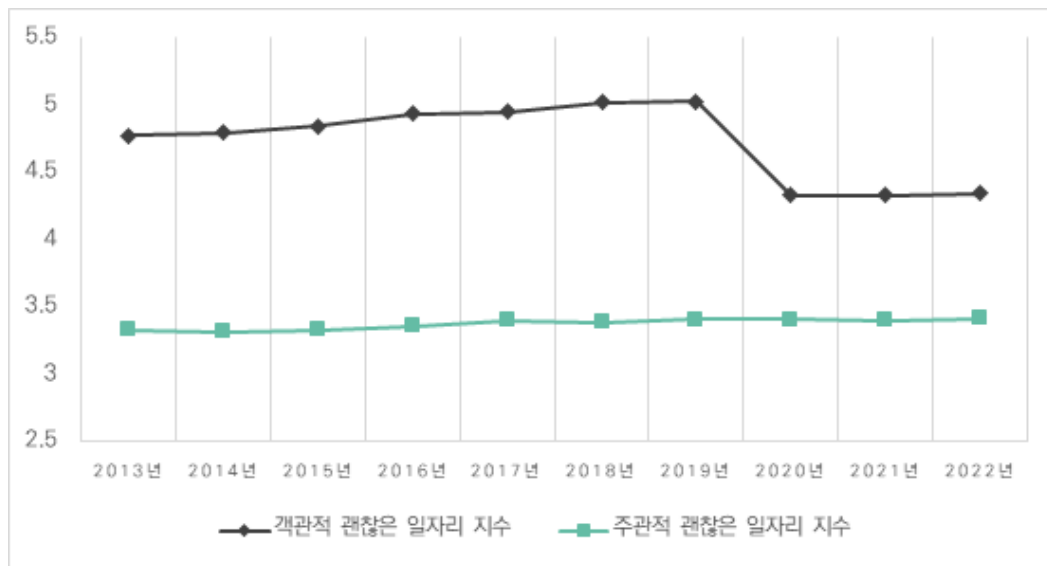
<표 4> 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 지수 연도별 기술통계

년도	객관적 관찮은 일자리 지수		주관적 관찮은 일자리 지수	
	평균	표준편차	평균	표준편차
2013년	4.78	1.81	3.33	0.51
2014년	4.80	1.75	3.32	0.49
2015년	4.85	1.72	3.33	0.49
2016년	4.94	1.67	3.36	0.47
2017년	4.95	1.69	3.40	0.47
2018년	5.02	1.66	3.39	0.47
2019년	5.03	1.59	3.41	0.45
2020년	4.33	1.36	3.41	0.44
2021년	4.33	1.36	3.40	0.46
2022년	4.35	1.33	3.42	0.49

주 : n=1,750

은 일자리 지수와 주관적 지표로 구성된 관찮은 일자리 지수 사이에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 코로나19와 같은 팬데믹 상황의 발생으로 전세계 노동시장에 큰 영향이 미쳤음에도 불구하고 주관적 관찮은 일자리 지수는 별 영향이 없었음을 알 수 있다. 이는 노동시장에서 이탈하게 된 실업자들의 자료가 아닌 지속적인 근로를 하는 근로자들의 정보만을 분석하였다는 점을 생각해볼 때, 코로나19로 인하여 업무 방식의 다양화가 일어난 점이 근로자들의 직장 및 일에 대한 만족도를 오히려 증가시킨 것이 아닌지 생각해볼 수 있다(송상윤, 김하은, 2021; 이성은, 2022).

[그림 1] 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 변화 궤적



2022년도 자료를 기준으로 객관적 괜찮은 일자리 지수의 기술통계 결과를 살펴보면 <표 5>와 같다. 최소값은 0점이었으며 최대값은 8개의 요인의 합인 8점으로 나타났다. 평균은 4.35점이었으며 표준편차 1.33으로 분석되었다. 객관적 괜찮은 일자리 지수를 구성하는 각 요인별 평균값을 살펴보면 다음과 같다. 적합한 노동은 평균 0.94, 적절한 임금 역시 평균 0.94로 나타났다. 적절한 노동시간은 평균 0.04점으로 매우 낮게 나타났다. 이는 코로나19 발생 이후 근로자들의 노동시간이 일부 증가한 것이 원인으로 보여진다(이용관, 2021). 노동의 보장성과 안정성은 평균 0.80, 일과 가정의 양립은 평균 0.47로 나타났다. 사회보장은 평균 0.75, 사회적 대화와 작업장 관계 평균 0.30, 교육훈련 제공은 평균 0.10으로 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

<표 5> 객관적 괜찮은 일자리 지수 기술통계 결과 (25차년도, 2022년)

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
객관적 괜찮은 일자리	0.00	8.00	4.35	1.33	-0.44	3.17
적합한 노동	0.00	1.00	0.94	0.23	-3.81	15.53
적절한 임금	0.00	1.00	0.94	0.24	-3.60	13.98
적절한 노동시간	0.00	1.00	0.04	0.19	4.88	24.82
노동의 보장성과 안정성	0.00	1.00	0.80	0.40	-1.54	3.36
일과 가정의 양립	0.00	1.00	0.47	0.50	0.11	1.01
사회보장	0.00	1.00	0.75	0.44	-1.13	2.29
사회적 대화와 작업장 관계	0.00	1.00	0.30	0.46	0.87	1.76
교육훈련 제공	0.00	1.00	0.10	0.31	2.59	7.68

주 : n=1,750

객관적 괜찮은 일자리 지수와는 달리 개인의 만족도로 구성된 주관적 괜찮은 일자리 지수에 대한 2022년도 자료의 기술통계 결과는 <표 6>과 같다. 주관적 괜찮은 일자리 지수의 최소값은 1.33이고 최대값은 5점으로 나타났다. 2022년도 주관적 괜찮은 일자리 지수의 평균 값은 3.42, 표준편차는 0.49로 분석되었다. 주관적 괜찮은 일자리 지수를 구성하는 세부 요인들의 값을 확인해보면 먼저 하고 있는 일의 내용 만족도의 평균이 3.61로 나타났고, 임금 또는 보수 만족도는 3.25였다. 근로시간 만족도는 3.53으로 객관적 괜찮은 일자리 지수에서는 가장 낮았던 근로시간 기준이 만족도 측면에서는 오히려 다른 요인보다 높은 값을 보이는 것을 알 수 있었다. 취업의 안정성은 3.66으로 가장 높은 값을 보였고, 복지후생제도 만족도는 3.09점으로 나타났다. 인사고과 공정성 만족도는 평균이 3.27, 근무환경 만족도 평균은 3.52로 나타났다. 의사소통 및 인간관계 만족도의 평균은 3.50, 개인의 발전가능성 만족도는 3.36으로 분석되었다. 객관적 괜찮은 일자리 지수와 요인별 만족도 값이 1대1로 매칭될 수는 없겠지만 유사한 요인들을 비교해볼 때 객관적인 지수로 분석된 값과 주관적 만족도를 나타내는 평균값 사이의 상당한 차이를 보이는 것을 확인할 수 있다.

<표 6> 주관적 관찮은 일자리 지수 기술통계 결과 (25차년도, 2022년)

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
주관적 관찮은 일자리	1.33	5.00	3.42	0.49	-0.02	3.12
하고있는 일의 내용 만족도	1.00	5.00	3.61	0.64	-0.36	3.36
임금 또는 보수 만족도	1.00	5.00	3.25	0.68	-0.32	2.98
근로시간 만족도	1.00	5.00	3.53	0.66	-0.35	2.99
취업의 안정성 만족도	1.00	5.00	3.66	0.67	-0.43	3.32
복지후생제도 만족도	1.00	5.00	3.09	0.80	-0.46	3.14
인사고과의 공정성 만족도	1.00	5.00	3.27	0.63	0.08	3.15
근무환경 만족도	1.00	5.00	3.52	0.64	-0.14	2.86
의사소통 및 인간관계 만족도	1.00	5.00	3.50	0.62	-0.19	2.90
개인의 발전가능성 만족도	1.00	5.00	3.36	0.65	-0.03	3.15

주: n=1,750

2. 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 지수에 따른 잠재계층성장 분석

관찮은 일자리 지수 변화에 따른 유형을 구분하기 위하여 국내 근로자의 10년간 관찮은 일자리 지수를 계산하여 잠재계층성장분석을 실시하였다. 유형화에 적절한 집단의 수를 결정하기 위하여 집단의 수를 늘려가며 적합도 지수와 집단 크기를 확인하였다. 먼저 객관적 관찮은 일자리 지수값의 변화에 따른 집단 수별 적합도 지수 값은 <표 7>과 같다. 주요 지표로는 AIC, BIC 및 엔트로피 값을 확인하였다. AIC와 BIC 값은 그 값이 작을수록 모델이 적합하다고 판단할 수 있으며, 엔트로피 값은 1에 가까울수록 적합한 모델이라고 볼 수 있다. 집단의 수가 2개부터 6개일 때를 기준으로 분석한 결과 집단의 수가 늘어날수록 AIC, BIC의 적합도 지수는 적합해지는 것으로 분석되었다. 엔트로피 값의 경우에는 집단 수가 3개일 때 .664로 가장 큰 값을 가지며 이 값이 1에 가장 가깝다고 판단될 수 있다.

추가적으로 집단의 수에 따라 분석된 모델별 잠재집단 한계확률(Latent class marginal probabilities)값을 살펴보았다(<표 8> 참조). 집단별 한계확률을 살펴보면 집단이 2개의 경우 한

<표 7> 집단 수에 따른 적합도 지수

구분	집단 수	AIC	BIC	엔트로피
모델 1	2	15708.87	15875.72	.609
모델 2	3	14393.96	14620.01	.664
모델 3	4	13903.67	14188.92	.606
모델 4	5	13606.73	13951.18	.506
모델 5	6	13477.60	13881.26	.509

주: 1) AIC, BIC 값은 작을수록 적합한 모형임.

2) Entropy 값은 1에 가까울수록 적합함.

<표 8> 집단 수에 따른 잠재집단 한계확률

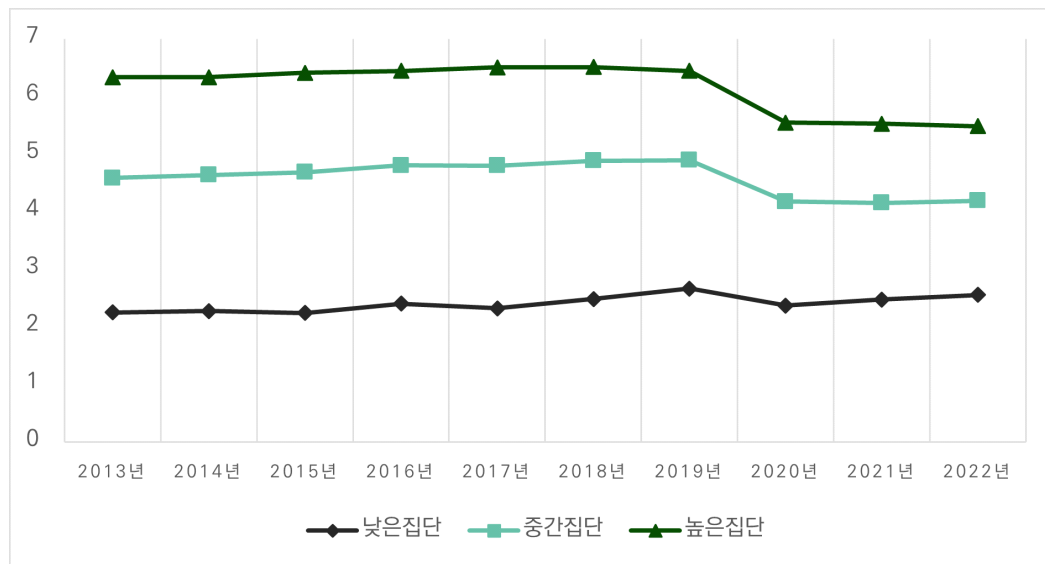
(단위 : %)

구분	집단 수	집단 1	집단 2	집단 3	집단 4	집단 5	집단 6
잠재집단 한계확률	모델1	2	29.79	70.20			
	모델2	3	18.10	47.25	33.75		
	모델3	4	6.50	22.90	55.55	15.05	
	모델4	5	10.37	13.57	30.09	29.06	16.89
	모델5	6	10.50	13.71	27.23	0.502	26.87

집단의 확률이 70%가 넘어 적절하지 않은 것으로 판단된다. 4개 집단의 경우도 집단 1이 10% 미만으로 적은 확률을 보였고, 모델 5의 경우 집단 4가 0.5%로 매우 낮은 것으로 나타났다. 모델 2와 모델 4가 적절한 확률로 집단이 구분된 것으로 판단할 수 있었다.

객관적 관찰은 일자리 지수에 따른 잠재프로파일 유형의 수를 결정하기 위해서 적합도 지수와 잠재집단 한계확률을 확인해보았다. 그 결과 가장 적절한 모델은 모델 2로 집단이 3개인 모델인 것으로 판단하였다. 모델 2의 경우 가장 높은 엔트로피 값을 가졌으며 잠재집단 한계확률의 분포 역시 고르게 나타나 적절한 유형이라고 판단할 수 있었다. 객관적 관찰은 일자리 지수에 따른 3개 집단의 구분된 결과를 토대로 추후 집단간 차이 분석을 실시하여 각 집단의 특성을 확인하고자 하였다. 먼저 각 집단별로 2013년부터 2022년동안 개인의 객관적 관찰은 일자리 지수의 변화 값 평균을 그래프로 나타내보았다([그림 2] 참조).

[그림 2] 객관적 관찰은 일자리 지수 유형화 결과



2013년부터 2022년까지 전반적으로 객관적 관찮은 일자리 지수가 낮은 집단은 ‘낮은 집단’으로 명명하였다. 이 집단은 약 18.9%의 근로자들이 포함되는 것으로 나타났다. 다음으로 객관적 관찮은 일자리 지수가 4~5점대의 중간 값을 가지는 ‘중간 집단’은 약 710명으로 47.25%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 마지막으로 객관적 관찮은 일자리 지수가 6점 이상으로 높은 점수를 10년간 유지한 ‘높은 집단’은 33.75%로 나타났다. 특히, 2019년에서 2020년으로 넘어가는 해에 모든 집단의 객관적 관찮은 일자리 지수고 급격히 감소하는 것을 확인할 수 있다. 객관적 관찮은 일자리 지수가 높은 집단의 감소 폭이 매우 큰 것을 알 수 있다.

이를 정확히 확인하기 위하여 2019년도와 2020년도 각 해의 집단별 관찮은 일자리 지수 산출을 위한 각 지표별 평균값을 확인해보았다(<표 9> 참조). 코로나19 발생 이전엔 2019년에는 객관적 관찮은 일자리 지수의 값은 높은집단은 6.52, 중간집단 4.87, 낮은집단 2.65였다. 코로나19 발생 이후 높은집단은 5.61로 거의 1점의 점수가 낮아진 것으로 나타났다. 중간집단은 4.16으로 0.7점 정도 낮아졌고 낮은집단은 0.3점 정도 낮아진 2.34였다. 코로나19로 인한 관찮은 일자리 지수의 감소 폭은 높은집단에서 훨씬 높게 나타났던 것을 확인할 수 있었다. 그렇다면 어떠한 요인이 코로나19 발생 이후 객관적 관찮은 일자리 지수를 낮추는데 영향을 미친 것인지 확인해보고자 하였다. 세부 요인별로 살펴보니 대부분의 요인 점수들은 코로나19 발생 전후 큰 차이가 없었던 것으로 나타났다. 가장 큰 차이를 보인 요인은 적절한 노동시간 이었다. 특히 높은 집단의 경우 2019년에 평균 0.89에서 2020년 0.01로 매우 급격한 감소를 한 것을 확인할 수 있었다.

<표 9> 2019년과 2020년의 객관적 관찮은 일자리 지수

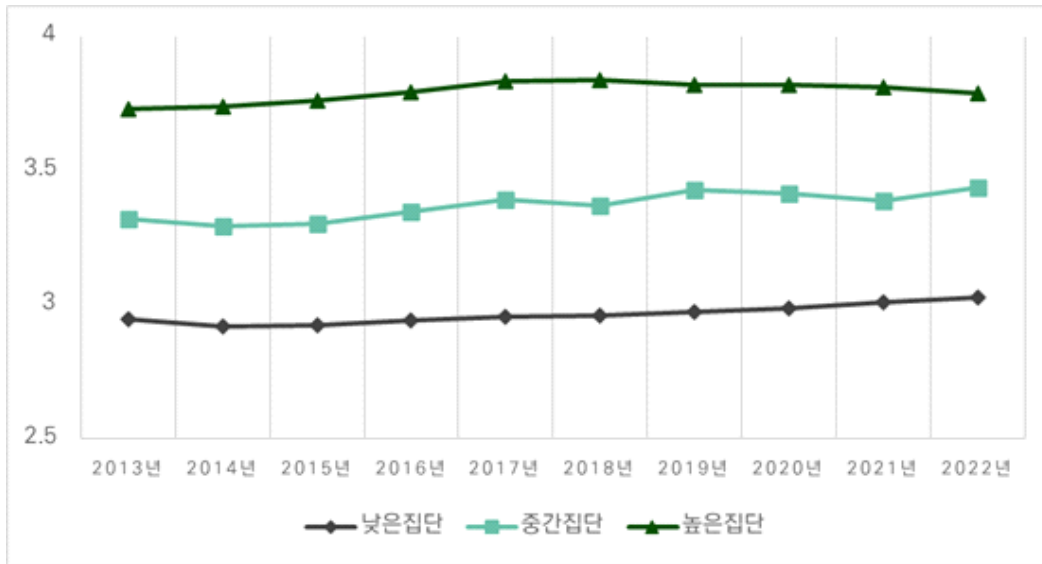
변인	2019년			2020년		
	높은집단	중간집단	낮은집단	높은집단	중간집단	낮은집단
객관적 관찮은 일자리	6.52	4.87	2.65	5.61	4.16	2.34
적합한 노동	0.96	0.92	0.83	0.97	0.94	0.83
적절한 임금	1.00	0.98	0.67	1.00	0.98	0.66
적절한 노동시간	0.89	0.71	0.43	0.01	0.15	0.12
노동의 보장성과 안정성	0.99	0.87	0.21	0.99	0.87	0.22
일과 가정의 양립	0.90	0.37	0.03	0.90	0.36	0.04
사회보장	0.84	0.84	0.36	0.82	0.83	0.39
사회적 대화와 작업장 관계	0.63	0.10	0.01	0.66	0.09	0.01
교육훈련 제공	0.28	0.05	0.05	0.24	0.05	0.04

주: n=1,750

다음으로 주관적 관찮은 일자리 지수의 10년 간의 변화 값을 기준으로 유형을 구분하였다. 앞선 객관적 지표와 같은 방법을 활용하여 분석을 실시하였다. 잠재계층성장분석을 실시한 결과 3개의 집단으로 구분될 때, AIC, BIC의 적합도 지수와 엔트로피 값이 가장 적절하게 나타났다. 특히, 3개의 집단이 30%대로 비슷한 비중으로 나뉘는 확률을 가져 객관적 일자리 지수와 마찬가지로 3개의 집단으로 구분하는 것으로 판단하였다. 구분된 세 집단의 주관적 관찮은 일자리 지수의 연도별 평

균값을 그래프로 나타내면 [그림 3]과 같다. 최고점이 5점인 주관적 팬찮은 일자리 지수가 3.5 이상의 평균 값을 지속적으로 유지한 집단을 ‘높은집단’으로 명명하였다. 주관적 팬찮은 일자리 지수가 3~3.5점의 점수를 유지하고 10년간 약간의 상승 추세를 보이는 집단을 ‘중간집단’으로 명명하였다. 주관적 팬찮은 일자리 지수가 3점 이하의 값을 유지하는 집단은 ‘낮은집단’으로 명명하였다.

[그림 3] 주관적 팬찮은 일자리 지수 유형화 결과



코로나19 발생 전후로 팬찮은 일자리 지수의 급격한 차이를 보였던 객관적 지표와는 달리 주관적 지표의 경우에는 2019년과 2020년 사이의 값에 큰 차이를 보이지 않았다. 코로나19 발생 전후인 2019년과 2020년도의 주관적 팬찮은 일자리 지수의 값을 살펴보면 <표 10>과 같다.

<표 10> 2019년과 2020년의 주관적 관찮은 일자리 지수

변인	2019년			2020년		
	높은집단	중간집단	낮은집단	높은집단	중간집단	낮은집단
주관적 관찮은 일자리	3.82	3.43	2.97	3.82	3.41	2.98
하고있는 일의 내용 만족도	3.93	3.63	3.16	3.93	3.61	3.20
임금 또는 보수 만족도	3.56	3.22	2.73	3.59	3.17	2.79
근로시간 만족도	3.88	3.54	3.08	3.89	3.53	3.10
취업의 안정성 만족도	3.95	3.67	3.10	3.92	3.67	3.10
복지후생제도 만족도	3.73	3.17	2.58	3.73	3.15	2.56
인사고과의 공정성 만족도	3.70	3.24	2.92	3.70	3.23	2.93
근무환경 만족도	3.90	3.53	3.05	3.91	3.52	3.06
의사소통 및 인간관계 만족도	3.89	3.51	3.11	3.88	3.49	3.11
개인의 발전가능성 만족도	3.83	3.36	2.97	3.81	3.37	2.99

주: n=1,750

3. 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 지수 변화 유형별 차이분석

앞서 분석된 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 지수의 변화 유형에 따른 개인특성 변수의 차이분석을 실시하였다. 이는 각 집단에 어떤 특성을 가지는 근로자들이 포함되는지를 확인하기 위한 분석이다. 먼저 객관적 관찮은 일자리 지수 변화에 따른 세 가지 유형의 차이분석 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 객관적 관찮은 일자리 변화 집단별 개인특성 변수 차이분석

변수명	구분	객관적 관찮은 일자리 높은집단 (n=510)	객관적 관찮은 일자리 중간집단 (n=714)	객관적 관찮은 일자리 낮은집단 (n=287)	차이검정 분석 결과
성별	남성	369 (72.35)	512 (71.71)	170 (59.23)	$\chi^2=17.88^{***}$
	여성	141 (27.65)	202 (28.29)	117 (40.77)	
학력	고졸	99 (19.41)	255 (35.71)	209 (72.82)	$\chi^2=241.65^{***}$
	전문대졸	126 (24.71)	179 (25.07)	30 (10.45)	
	대졸	228 (44.71)	247 (34.59)	39 (13.59)	
	대학원졸	57 (11.18)	33 (4.62)	9 (3.14)	
거주지역	수도권	217 (42.55)	348 (48.74)	145 (50.52)	$\chi^2=6.35^*$
	비수도권	293 (57.45)	366 (51.26)	142 (49.48)	
혼인상태	미혼	25 (4.90)	69 (9.66)	31 (10.80)	$\chi^2=49.94^{***}$
	기혼	460 (90.20)	587 (82.21)	207 (72.13)	
	이혼 및 별거	25 (4.90)	58 (8.12)	49 (17.07)	

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

세 집단 모두 여성보다 남성이 더 많았지만 남성의 비중이 더 높은 집단은 객관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단이었다. 높은 집단은 72.35%, 중간집단도 71.71%로 남성의 비중이 더 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 객관적 관찰은 일자리 지수가 낮은 집단은 남성의 비중이 59.23%로 상대적으로 여성의 비중이 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 집단 간의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다($\chi^2=17.88^{***}$). 학력의 경우 집단에 따른 차이가 더욱 확연하게 드러났다($\chi^2=241.65^{***}$). 객관적 관찰은 일자리 지수가 가장 높은 집단은 대졸자가 44.71%로 가장 많았고, 전문대졸 24.71%, 고졸 19.41%, 대학원졸 11.18%였다. 객관적 관찰은 일자리 지수가 중간인 집단은 고졸자가 35.71%로 가장 많았고, 대졸자가 34.59%였다. 객관적 관찰은 일자리 지수가 가장 낮은 집단의 경우에는 대부분의 비중을 고졸자가 차지하였는데 72.82%가 고졸자로 대학원 졸업자는 3.14%에 그치는 것으로 나타났다. 관찰은 일자리 지수를 결정하는데 있어서 특히 학력이 주요한 영향을 미친다는 기존의 논문들과 유사한 결과를 보였다(방하남, 이상호, 2006; 박은하, 2011; 오유진, 김교성, 2019). 거주지역에 따른 차이는 객관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단이 비수도권에 많이 거주하는 것으로 나타났고, 객관적 관찰은 일자리 지수가 낮은 집단은 수도권에 더 많이 거주하는 것으로 분석되었다. 마지막으로 혼인상태의 경우 모든 집단에서 기혼자의 비중이 높은 것으로 나타났는데, 특히 객관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단이 90% 이상의 근로자가 기혼인 것으로 나타났다. 객관적 관찰은 일자리 지수가 낮은 집단에서는 이혼 및 별거의 비중이 높았고, 미혼의 비중도 다른 집단에 비해 10.80%로 높은 정도로 나타났다. 혼인상태에 따른 집단 간의 차이 역시 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 분석되었다($\chi^2=49.94^{***}$).

다음으로 주관적 관찰은 일자리 변화 집단별 개인특성 변수의 차이 분석 결과는 <표 12>와 같다. 앞선 분석과 다르게 성별의 경우 집단 간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 객관적 지표와 주관적 지표에 따른 개인 간의 차이가 다르다는 점을 명확히 보여주는 결과로 볼 수 있다. 객관적 관찰은 일자리 지수에 따라 개인이 속하게 되는 집단과 주관적 관찰은 일자리 지수에 따라 속하게 되는 집단이 다르다는 점으로 해석해 볼 수 있다. 학력은 객관적 관찰은 일자리 지수와 유사한 분포를 보였다. 주관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단은 역시 대졸자가 가장 많았고(45.81%), 대학원졸업자도 15.95%로 높은 비중을 보였다. 반면 주관적 관찰은 일자리 지수가 중간집단과 낮은 집단에서는 고졸자가 가장 높은 비중을 차지하였다. 주관적 관찰은 일자리 지수가 낮은 집단에서는 대학원졸업자가 1.23%로 매우 낮은 수치를 보였다. 학력에 따른 주관적 관찰은 일자리 지수의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다($\chi^2=194.65^{***}$). 거주지역의 경우에는 주관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단과 중간집단 모두 비수도권에 거주하는 사람이 더 많았고, 낮은 집단은 수도권 거주자가 더 많은 것으로 나타났다. 혼인상태는 모든 집단에서 기혼자가 많았으며, 주관적 관찰은 일자리 지수가 높은 집단에 비해 낮은 집단일수록 미혼자와 이혼 및 별거의 비중이 높은 것으로 나타났다. 혼인상태에 따른 주관적 관찰은 일자리 지수의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다($\chi^2=18.05^{***}$).

<표 12> 주관적 관찮은 일자리 변화 집단별 개인특성 변수 차이분석

변수명	구분	주관적 관찮은 일자리 높은집단 (n=489)	주관적 관찮은 일자리 중간집단 (n=629)	주관적 관찮은 일자리 낮은집단 (n=489)	차이검정 분석 결과
성별	남성	320 (65.44)	438 (69.63)	350 (71.57)	$\chi^2=4.52$
	여성	169 (34.56)	191 (30.37)	139 (28.43)	
학력	고졸	92 (18.81)	225 (35.77)	260 (53.17)	$\chi^2=194.65^{***}$
	전문대졸	95 (19.43)	147 (23.37)	108 (22.09)	
	대졸	224 (45.81)	223 (35.45)	115 (23.52)	
	대학원졸	78 (15.95)	34 (5.41)	6 (1.23)	
거주지역	수도권	210 (42.94)	275 (43.72)	263 (53.78)	$\chi^2=14.86^{***}$
	비수도권	279 (57.06)	354 (56.28)	226 (46.22)	
혼인상태	미혼	28 (5.73)	53 (8.43)	50 (10.22)	$\chi^2=18.05^{***}$
	기혼	434 (88.75)	521 (82.83)	385 (78.73)	
	이혼 및 별거	27 (5.52)	55 (8.74)	54 (11.04)	

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

객관적 관찮은 일자리 지수와 주관적 관찮은 일자리 지수에 따라서 개인특성 변수의 차이가 다르게 나타남을 확인할 수 있었다. 이는 각 집단에 속하는 근로자가 다르게 나타날 수 있다는 점을 보여준다. 따라서 마지막으로 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 지수의 변화 유형에 따른 근로자의 비중을 확인해보았다. 객관적 관찮은 일자리 지수가 높으면서 주관적 관찮은 일자리 지수도 높은 근로자는 전체의 15.74%였다. 그러나 객관적 관찮은 일자리 지수가 높지만 주관적 관찮은 일자리 지수는 낮은 집단에 속하는 근로자도 3.65%로 분석되었다. 중간집단에 속하는 경우도 10.26%로 상당한 비중을 차지하였다. 객관적 관찮은 일자리 지수는 낮은 집단에 속하지만 주관적 관찮은 일자리 지수는 높은 집단에 포함되는 근로자도 1.62% 있었으며, 중간집단인 경우도 4.85%로 나타났다. 이러한 결과는 관찮은 일자리 지수의 계산에 있어서 객관적 지표와 주관적 지표가 모두 고려되어야 한다는 점을 보여준다.

<표 13> 객관적 및 주관적 관찮은 일자리 유형별 집단 차이분석

구분		주관적 관찮은 일자리 지수			차이검정 분석 결과
		높은집단	중간집단	낮은집단	
객관적 관찮은 일자리 지수	높은집단	224 (15.74%)	146 (10.26%)	52 (3.65%)	$\chi^2=323.68^{***}$
	중간집단	146 (10.26%)	326 (22.91%)	242 (17.01%)	
	낮은집단	23 (1.62%)	69 (4.85%)	195 (13.70%)	

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

V. 결론 및 제언

이 연구는 국내 근로자의 괜찮은 일자리 지수를 객관적 지표와 주관적 지표로 구분하여 년도에 따른 변화를 확인하고 이를 유형화하는 것을 목적으로 한다. 연구 목적에 따른 결론은 다음과 같다. 첫째, 객관적 괜찮은 일자리 지수는 2013년부터 꾸준히 증가하여 2019년 가장 높은 값을 나타냈고, 2020년에 급격히 감소하여 낮은 수준을 유지하는 것으로 나타났다. 요인별로 살펴보면, 2019년 이후 적절한 노동시간에 대한 평균 점수가 크게 낮아지며 전체 일자리 지수를 감소시킨 것으로 분석되었다. 반면, 주관적 괜찮은 일자리 지수는 2013년부터 10년간 꾸준히 증가해온 것으로 분석되었다. 즉, 객관적 괜찮은 일자리 지수는 코로나19로 인한 타격으로 급격히 감소하였지만 개인이 인식하는 일자리에 대한 만족 정도는 큰 영향을 받지 않은 것으로 해석될 수 있다. 코로나19와 같이 팬데믹 상황에서도 주관적 괜찮은 일자리 지수의 변화에는 큰 영향이 없었던 것이다. 이는 실업자들의 정보가 배제되었음을 고려해보더라도 객관적 지표와는 상당한 차이를 보였다고 해석할 수 있다. 또 재택근무의 확장 및 원격근무가 가능해지면서 업무 방식이 다양해진 점이 오히려 근로자의 만족도를 높인 것이 아닌지 추측해 볼 수 있다(이성은, 2022; 배영임, 신혜리, 2020; 송지희, 김윤주, 2022).

둘째, 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수의 변화 궤적에 따른 잠재계층성장분석 결과 적합도 지수와 엔트로피, 잠재집단 한계확률의 적절성을 통해 집단의 수를 결정하였다. 두 지표 모두 높은 집단, 중간집단, 낮은집단의 세 집단으로 유형화할 수 있었다. 객관적 괜찮은 일자리 지수의 경우 코로나19로 인한 감소 폭이 높은집단에서 가장 높았고 노동시간의 증가 폭이 가장 높은 것으로 나타났다. 코로나19 발생 이후 실업률이 급격히 증가한데 비해 기존에 일하고 있는 근로자의 경우에는 오히려 근로시간이 증가한 것이다(이용관, 2021). 반면, 주관적 괜찮은 일자리 지수의 경우에는 세 집단이 모두 큰 변화폭을 보이지 않는 것으로 분석되었다. 코로나19 발생 전후의 비교 역시 비슷한 값을 보였고, 오히려 코로나19 발생 이후 증가한 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 열악해진 노동시장에서 근로를 지속적으로 유지하는 근로자들의 주관적 만족이 포함된 것으로 유추해볼 수 있으며, 근무형태의 다양화 등으로 인해 오히려 근로환경에 대한 만족이 증가한 것을 확인할 수 있다(이성은, 2022; 송지희, 김윤주, 2022; 정윤진, 김다니, 2022).

셋째, 객관적 괜찮은 일자리 지수 변화 유형에 따라 성별, 학력, 거주지역, 혼인상태 모두 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 특히 학력에 따른 집단 간의 차이가 두드러졌는데 학력이 노동의 질에 주요한 영향을 미친다는 기존의 연구와 유사한 결과로 나타났다(방하남, 이상호, 2006; 박은하, 2011). 혼인상태 역시 객관적 괜찮은 일자리 지수가 낮은 집단일수록 미혼과 이혼 등의 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 주관적 괜찮은 일자리 지수 유형에 따라서는 학력, 거주지역, 혼인상태만 유의미한 차이를 보였다. 이는 객관적 괜찮은 일자리 지수에 따라 개인이 속하는 집단이 주관적 지표와는 다를 수 있음을 시사하였다. 추가로 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 유형별 집단 차이 분석을 실시한 결과, 객관적 괜찮은 일자리 지수가 높음에도 주관적 괜찮은 일자리 지수가 낮은 근로자와 객관적 지표는 낮지만 주관적 지표는 높은 근로자 등 상반되는 결과를 보이는

근로자들이 상당수 존재하는 것으로 분석되었다.

이상의 연구 결론에 따른 제언은 다음과 같다. 첫째, 괜찮은 일자리의 측정에 있어서 객관적 지표와 함께 일자리에 대한 주관적인 개인의 인식이 포함되어야 한다. 연구결과를 통해 확인할 수 있었던 것이 괜찮은 일자리를 측정하는데 있어서 접근 방법에 따라서 확연히 다른 궤적을 보이는 것을 알 수 있었다. 특히 코로나19로 인한 노동시장의 충격이 객관적 지표에서는 큰 감소로 보였지만 주관적 지표에서는 그 영향이 미비한 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 괜찮은 일자리의 측정에 있어서 객관적 지표 뿐 아니라 주관적인 개인의 인식도 함께 고려해야 한다는 점을 강조하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 일자리의 질을 측정하는데 있어서 개인이 인식하는 일자리의 만족 등을 추가적으로 고려한 지수 개발이 필요할 것이다.

둘째, 괜찮은 일자리 지수 변화 유형에 따른 노동시장 정책 마련이 필요하다. 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수 모두 변화 궤적의 유형에 따라서 서로 다른 집단적 특성을 가지고 있었다. 특히 낮은 집단의 경우 낮은 학력을 가진 사람들이 많았으며 혼인상태 역시 상이한 것으로 나타났다. 따라서 일자리의 질을 높이기 위한 정책방안 마련 시 집단별 특성을 고려한 지원을 시행해야 할 것이다. 코로나19로 인한 노동시장의 영향 역시 집단의 유형에 따라서 상이하게 나타났다. 특히 객관적 괜찮은 일자리 지수는 오히려 높은 집단에서 코로나19로 인한 감소폭이 더 크게 나타났다. 때문에 그들의 근로시간 감소 및 괜찮은 일자리 지수 향상을 위한 정책 지원 시 그 집단의 특성을 고려하여 맞춤형 지원이 제공되어야 할 것이다.

마지막으로, 코로나19로 변화된 근로환경의 다양화에 대한 논의와 적절한 정책적 지원이 필요하다. 코로나19 발생 이후 가장 큰 변화를 보인 지표는 근로시간의 증가였다. 이는 실업률의 증가 등으로 기존에 노동시장에 근무하는 근로자들의 근로시간의 증가를 초래하였음을 짐작해볼 수 있다(이용관, 2021). 이렇게 늘어난 근로시간은 코로나19로 인해 원격근무가 가능해지면서 일하는 방식의 변화를 가져오기도 하였다. 이런 재택근무, 원격근무 등에 대한 개인의 인식은 근로자에 따라 상이할 수 있으며(이성은, 2022; 정윤진, 김다니, 2022), 근로환경의 다변화가 노동시장에 미치는 영향에 대한 추가적인 분석과 이에 대한 정책적 지원이 필요할 것이다.

참고문헌

- 민지식, 하재영, 유현주, 박자경, 최수정. (2019). 대졸청년취업자의 임금변화 궤적 유형화 및 결정요인. **농업교육과 인적자원개발**, 51(1), 53-76.
- 민지식, 유현주, 박자경. (2021). 지역별 임금근로 장애인의 괜찮은 일자리 분석. **장애와 고용**, 31(1), 47-72.
- 박은하. (2011). 성별에 따른 '양질의 일자리'결정요인 연구. **한국여성학**, 27(3), 1-38.
- 박자경, 서예린. (2021). 코로나19 시대, 청년들의 고용취약성은 보장되는가?. **직업과 자격연구**, 10(1), 91-114.
- 방하남, 이상호. (2006). '좋은 일자리'(Good job) 의 개념구성 및 결정요인의 분석. **한국사회학**, 40(1), 93-126.
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호. (2007). 고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.
- 배영임, 신혜리. (2020). 코로나 19, 언택트 사회를 가속화하다. **이슈 & 진단**, 1-26.
- 손지아, 박순미 (2011). '괜찮은 일자리 (Decent Job)'의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구. **노동정책연구**, 11(1), 131-165.
- 송상윤, 김하은. (2021). 코로나19의 상흔: 노동시장의 3가지 이슈. **한국은행 BOK 이슈노트**, 2021-18호, 1-14.
- 송지희, 김윤주, (2022). 팬데믹 상황에서 직장인 재택근무 경험에 대한 현상학적 연구. **인문사회** 21, 13(5), 261-276.
- 안진아, 정애경. (2019). 일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용 방안. **상담학연구**, 20(2), 207-227.
- 오유진, & 김교성. (2019). 성별· 학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교. **노동정책연구**, 1-35.
- 유현주, 박자경, 민지식. (2021). 청년층의 생애 숙련변화 궤적 유형화 및 특성 분석. **노동정책연구**, 21(2), 1-36.
- 윤영모. (2013). 괜찮은 일자리(DECENT WORK)를 찾아서!. **뉴스레터 제95호**. 한국노동사회연구소.
- 이성은. (2022). 코로나 19 로 인한 재택근무 경험이 삶의 만족도에 미치는 영향: 근무환경 만족도와 근로시간 만족도의 다중매개효과 검증. **융복합지식학회논문지**, 10(3), 49-57.
- 이용관. (2021). 코로나-19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향. - 고용형태별 차이를 중심으로-. **노동경제논집**, 44(2), 71-90.
- 이재준. (2020). **코로나19에 따른 고용시장 영향**. KDB 산업은행 이슈브리프.
- 이한성, 문혜진, 이태현. (2022). 대졸 청년층 고용의 질 유형에 따른 이직 관련성 연구: 잠재프로파일 분석의 적용. **조사연구**, 23(2), 35-70.
- 정윤진, 김다니. (2022). 코로나 19 (COVID-19) 시기 일하는 방식 변화에 대한 조직지원인식과 공무원의 이직의도: 조직동일시 매개효과를 중심으로. **한국인사행정학회보**, 21(4), 267-291.

- 최옥금. (2005). 근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리 (Decent Job)’이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로. *노동정책연구*, 5(1), 1-42.
- 최옥금. (2006). 괜찮은 일자리(Decent job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태과약을 중심으로. *사회보장연구*, 22(2), 227-252.
- 최지훈, 고귀영, 유현주, 서예린. (2022). COVID-19 시기의 청년층 고용의 질 변화 유형화 연구. *농업교육과 인적자원개발*, 54(4), 113-139.
- 한국노동연구원. (2023). *한국노동패널 1-25차년도 조사자료 유저 가이드*. 동기관.
- 황광훈, 조용운. (2021). 2020-21년 코로나 시기의 노동시장 동향 및 특징. 한국고용정보원 주요 고용이슈 심층분석.
- 황수빈, 이종하. (2022). 코로나19 이후 경제활동참가율 변동요인 분석: 경제위기별 비교를 중심으로. *한국은행 BOK 이슈노트*, 2022-5호, 1-16.
- Anker, R., Chernyshe, I., Egger, P., Mehran, F., and J. Ritter. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group*, Working Paper No 2. Geneva: ILO
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The career development quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 213.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., and Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Camb. J. Econ.* 38, 459 - 477.
- Di Ruggerio, E., Cohen, J. E., Cole, D. C., and Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Soc. Sci. Med.* 133, 120 - 127.
- Deranty, J. P., and MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work." *J. Soc. Philos.* 43, 386 - 405.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127 - 148
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... &

- Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology, 64*(2), 206.
- Hammer, L. B., and Zimmerman, K. L. (2011). "Quality of work life," in *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization*, ed. S. Zedeck (Washington, DC: American Psychological Association), 399 - 431.
- International Labor Organization [ILO] (1999). Report of the director-general: decent work. *Proceedings of the International Labour Conference, 87 Session* (Geneva: International Labor Organization).
- Muthén, B. (2004). *Latent variable analysis, In D. Kaplan (eds.), The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences*. CA : Sage Publications. 345-368.
- Muthén, B. (2008). *Latent variable hybrids : Overview of old and new models*. Advances in latent variable mixture models 1, 1-24.
- Prilleltensky, I. (1997). Values, assumptions, and practices: assessing the moral implications of psychological discourse and action. *Am. Psychol. 52*, 517 - 535.
- Standing, G. (2008). The ILO: an agency for globalization? *Dev. Change 39*, 355 - 384.
- World Health Organization [WHO] (2014). *Mental Health: A State of Well-Being*. Available at: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

