

노동정책연구
2018. 제18권 제2호 pp.1~25
© 한국노동연구원

연구논문

사업체 고용의 질에 따른 잠재프로파일 분류와 매출액과의 관련성 검증*

오승연**
김효진***
홍세희****

본 연구의 목적은 사업체의 고용의 질에 따른 하위집단을 분류하고, 하위 집단에 따라 노동시장의 성과인 매출액에 차이가 있는지 관련성을 검증하는 것이다. 이를 위해 사업체패널조사 6차년도 자료를 이용하여 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 분석 결과, 고용의 질에 따라 네 가지 잠재프로파일, 구체적으로 고수준-안전보장형 집단, 중간 집단, 저수준-고용평등형 집단, 저수준 집단으로 구분되었다. 잠재프로파일에 따른 매출액의 차이 검증 결과, 당기 매출액에서 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났으며, 당기 매출액은 고수준-안전보장형 집단, 중간 집단, 저수준 집단, 저수준-고용평등형 집단 순으로 높게 나타났다. 본 연구는 기존의 고용의 질 지표들을 포괄적으로 다루었다는 점에서 의의가 있으며, 본 연구를 통해 우리나라 사업체의 고용의 질을 개선시키기 위한 정책적 방향을 제시하는 데 도움이 될 것으로 기대된다.

핵심용어 : 고용의 질, 잠재프로파일 분석, 사업체패널조사

논문접수일: 2018년 4월 3일, 심사의뢰일: 2018년 4월 12일, 심사완료일: 2018년 6월 4일

* 이 논문은 저자의 제9회 사업체패널 학술대회의 논문을 수정·보완하여 작성된 것이다.

** (주저자) 고려대학교 교육학과 석사과정(syohxx@naver.com)

*** (공동저자) 고려대학교 교육학과 박사과정(breakdew@naver.com)

**** (교신저자) 고려대학교 교육학과 교수(seehong@korea.ac.kr)

I. 서론

최근 경제협력개발기구(OECD)는 선진국이 2008년 글로벌 금융위기 이전의 고용률을 회복했지만 고용의 질에 대한 개선은 미흡하다고 보고하였다. OECD는 이에 대한 이유를 새로 창출된 일자리가 불안정한 고용 특성을 가지며, 양극화와 불평등에 대한 노동자들의 불만도 동반 상승했기 때문이라고 지적하였다. 한국의 경우 고용의 질이 좋아지고는 있으나 2013년 한국 고용의 질 지수는 38.8로 OECD 회원국 평균인 55.8보다 현저히 낮다고 보고되었으며, 근로 안정성, 근로시간, 산업안전 부문이 특히 취약한 것으로 나타났다(OECD, 2013). 2017년 OECD 보고서에 의하면 한국의 고용률과 전일제 고용률이 증가하였고 앞으로는 증가할 추세인 점은 긍정적으로 비춰지나 근로자의 오직 13.6%만이 대기업¹⁾에 근로하는 점은 저소득, 불안정한 고용, 사회보장 가입률에 대한 격차 등의 문제로 이어질 것이라 여겨진다. 또한 소득의 질이나 노동시장 불안정성은 감소추이를 보이지만 여전히 OECD 평균보다 상당히 뒤처지고 있는 점이 문제로 지적된다.

이렇듯 고용의 양적 측면만을 고려하는 것은 노동시장의 성과를 판단하기에 어려움이 많기 때문에 양질의 일자리 확대를 통하여 고용의 질적 수준을 개선해야 한다는 점이 부각되고 있다. 많은 국제기구들과 국가들은 노동환경의 급격한 변화에 대응하여 노동사회의 지속적인 발전과 성과를 얻기 위해 고용의 질에 대한 새로운 시각을 갖게 되었고, 질적 차원에 대한 분석이 필요하다고 판단하였다. 이에 따라 1999년 국제노동기구(ILO)는 ‘괜찮은 일자리(Decent work)’의 개념을 공표하였고, 이후 2003년 OECD는 ‘더 많은, 더 좋은 일자리(more and better jobs)’의 창출을 21세기 고용정책 테마로 설정하였다.

이러한 정책적, 전략적 개발과 더불어 국내외 각 기관과 다양한 연구들은 고용의 질의 중요성을 보고하고 있다. OECD(2014)는 고용의 양적, 질적 수준이

1) 근로자 300인 이상 기업.

모두 제고되어야 폭넓고 지속적인 경제성장이 가능하다고 평가하였으며, 한국은행은 고용의 질 개선은 노동생산성을 향상시키고 성장을 제고시키며 소비의 증대를 이끄는 선순환 구조를 강화시킬 수 있다는 점에서 중요하다고 보고하였다(조병수·김민혜, 2015). 이 외에도 고용의 질의 중요성을 보고하는 다양한 연구들이 있다. 권순식(2004)은 비정규직 고용은 1인당 영업이익에 부(-)적인 영향을 미친다고 보고하였고, 이는 정규직 근로자들이 비정규직 근로자에 비해 숙련도나 업무지식이 높기 때문에 안정성 및 능력개발 측면의 고용의 질 개선이 노동생산성을 향상시키기 때문으로 해석할 수 있다. Blanchard et al.(2013)은 근로대비 임금수준이 높을수록 기업이 고용관련 비용을 유지하기 위해 시설에 대한 투자를 확대함으로써 노동생산성이 높아진다고 하였고, Paul and Anantharaman (2003)는 인적자원개발, 보상, 경력개발, 직원친화적 업무환경 등이 판매성장률, 순이익, 투자수익률로 측정된 재무적 성과에 영향을 미친다고 보고하였다. 즉 고용안정이 보장되거나 근로시간이 단축되어 여가시간이 늘어날 경우 노동생산성 제고에 긍정적이며(Betcherman, 2012), 안전성이 높은 작업장은 사고로 인한 노동손실을 막기 때문에 노동생산성을 향상시킬 수 있다.

고용의 질을 향상시켜야 하는 초기 이유 중 하나는 취업률은 높이고 실업률을 낮춰야 하기 때문이었다. 하지만 고령화사회로 전환됨에 따라 조기퇴직, 장기결근 등이 발생하면서 사회보장제도에 대한 필요성이 대두되었고 그 외에도 임금 격차, 복지 격차 등의 축소를 위한 이유들이 계속적으로 강조되고 있다. 2000년대 초반부터 국내에서는 한국의 실정에 맞는 고용의 질 측정방식 개발이 다양하게 연구되고 있다. 고용의 질에 대한 개념은 주관적이고 다차원적으로 구성되기 때문에 다양한 검사도구, 지표, 지수가 개발되고 있다. 이러한 측정방식의 발달은 고용의 질의 개선을 위해 반드시 필요한 연구이지만, 현존하는 기업들의 고용의 질에 대한 실태조사와 평가에 관련된 다양한 연구도 동시적으로 필요하다고 판단된다. 따라서 본 연구는 사업체패널조사에서 수집된 사업체를 대상으로 고용의 질에 따라 하위계층을 분류하고, 분류된 계층별로 어떠한 특성을 갖는지와 계층에 따라 매출액에 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 고용의 질의 핵심개념과 발전

고용의 질은 임금, 전망, 근무조건, 대인관계 등 직업과 관련한 다양한 요인들과 연계되어 정의되기 때문에 이에 대한 개념은 다양하게 존재한다. Green (2005)은 고용의 질의 정의와 측정은 결코 쉽지 않으며, 일 자체에 초점을 두는 내인적인 측면이나 임금, 승진 등에 초점을 두는 외인적인 측면 중 어느 측면이 더 중요하다 단정 짓는 것은 어렵다고 기술한다. 따라서 본 연구에서는 다양한 국제기구에서 정의한 고용의 질 개념과 발전 방향에 대해 제시하고자 한다.

국제노동기구(ILO)는 인간다운 노동의 조건을 확립하기 위하여 고용의 질에 대한 개념을 주로 경제수준이 낮은 국가에서의 노동권을 보호하기 위한 관점에서 정의하고 있다. ILO는 1999년에 근로기준을 보호하고 노동의 질을 높이기 위해 괜찮은 일자리(Decent work)에 대한 지표를 11가지 차원에 따라 제시하였다. 해당 지표는 고용기회에 대한 세부 지표를 경제활동참가율, 고용률, 실업률, 청년 고용률, 비농업부문 임금노동 비율과 같이 다양하게 제안하고 있으며, 특히 고용평등, 미취학 아동의 고용비율, 그리고 미취학 아동을 둔 여성의 취업률 등을 세부 지표로 제안했다는 특징이 있다. 반면 유럽연합(EU)은 성장, 경쟁, 사회통합 차원에서의 접근을 보인다(황준욱, 2005). EU는 2001년에 노동과 고용의 질(Quality of work and employment)을 결정하는 지표로 10가지 기준을 제안하였고, 이는 ILO에서 측정하지 않은 교육훈련 참가율과 노동생산성 증가율을 고려하였다는 특징이 있다. 2005년 국제사회에서는 고용의 질에 대하여 통일된 지표의 마련이 필요하다고 인식하게 되었고 이에 UNECE, ILO, Eurostat을 중심으로 TF(Task Force)팀을 결성하여 고용의 질에 대한 공동지표를 구축하였다. 해당 지표에는 7가지 차원이 있으며, 이는 직장 내 관계와 직무동기라는 차원을 추가하여 노동자의 직무만족에 대한 측정을 중요하게 고려하였다.

국내의 연구로는 방하남 외(2007), 배민근(2008), 박현정(2010), 이규용 외

(2015) 등이 있으며, 해당 연구들은 앞서 언급한 국제기구들의 고용의 질 지표를 배경으로 국내의 실정에 맞게 지표를 수정 및 보완하였다. 방하남 외(2007)는 ILO, EU, 그리고 Bonnet et al.(2003)의 연구를 바탕으로 고용기회, 고용안정, 능력개발, 소득불평등, 근로조건, 고용평등, 일과 가정의 양립, 참여발언, 사회보장의 9개 차원을 제시하였다. 특히 해당 지표는 ILO의 체계와 가장 근접하면서도 한국적 맥락에 맞게 개발되었다(방하남 외, 2007). 이에 ‘철폐되어야 할 노동’에 관한 항목을 삭제하고 국가적 차원, 기업적 차원, 개인적 차원에서의 고용의 질에 대한 지표개발과 실증적 연구를 하였다. 배민근(2008) 역시 한국 현실에 맞는 고용의 질에 대한 개념 정립을 시도하였다. 이는 ILO의 개념체계를 참고하여 고용안정성, 고용안전성, 근로환경, 전문성제고, 소득분배, 기회평등의 6개 차원으로 고용의 질 지표를 구성하되 보다 간략하고 명료한 척도를 제시하였다. 박현정(2010)의 연구는 국내 노동시장의 변화에 대처하기 위하여 TF팀의 논의를 바탕으로 우리나라 실정에 맞는 고용의 질 개념을 정립하는 것을 목표로 하였다. 그 결과 고용의 안정성과 윤리성, 수입과 복지혜택, 근로시간과 일과 생활의 조화, 고용의 보장과 사회적 보고, 사회적 대화, 기술개발 및 교육훈련, 직장 내 관계 및 직무동기의 7개 차원으로 지표를 구성하였다. 또한 해당 연구는 각 항목의 시산작업을 통하여 지표의 공정성과 타당성을 확보하였다. 이규용 외(2015)는 기업 혹은 사업체 단위에서 고용의 질을 분석하는 데 최적화된 자료인 사업체패널조사를 이용하여 사업체 수준에서 측정된 고용의 질이 어떻게 변화하는지 고용의 질 지수(Quality of Employment Index : QEI)를 통해 살펴보았다. 해당 지수는 근무여건, 고용안정성, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템의 6가지로 구성된다.

국내에는 고용률과 실업률의 증감 등에 관한 양적 지표는 다양하게 존재하지만 고용의 질을 살펴볼 수 있는 자료는 미흡한 실정이다. 이에 통계청은 「일자리창출과제 세부 이행계획」에 2017년 12월까지 고용의 지표체계를 마련할 계획이라고 보고하였다. 통계청은 ILO와 OECD 등의 공동 지표 외에 저출산고령화, 청·장년실업, 장시간 근로, 비정규직 문제 등 국내의 특수한 상황을 지표에 반영하기 위해 지속적인 연구를 진행하고 있다.

이렇듯 고용의 질에 대한 일관적이고 정확한 개념 정의가 부족한 실정이기

때문에 각 기관의 목적과 관점에 따라 이질적인 지표를 구축하여 고용의 질을 정의하고 평가하고 있다는 한계점이 있다. 또한 세계화, 지식정보화, 고령화 등 노동을 둘러싼 환경이 급변하고 있는 상황에서 고용의 질에 대한 개념은 계속적으로 변화하고 있으며, 이에 대한 측정도구 역시 끊임없이 논의되고 있다.

2. 본 연구의 고용의 질

본 연구는 우리나라 사업체를 대상으로 고용의 질에 따른 잠재프로파일 분석을 진행하기 위해 사업체패널조사의 자료를 활용하여 사업체 수준에서 고용의 질을 측정한 한국노동연구원 이규용 외(2015)의 고용의 질 지수(QEI)를 준거로 사용하였다. 해당 지수는 사업체패널조사에서 2005년부터 2013년까지 5개 시점에 모두 조사한 변수들만을 고려하여 만들어졌으며, 고용의 질에 대한 범주를 근로여건, 고용안정성, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템의 여섯 가지로 나누었다. 여섯 가지 범주에 대한 세부 항목은 <표 1>과 같다.

먼저, 근로여건은 사업체 규모, 초과근로시간, 교대제 여부로 구성되어 있다. 근로시간은 근로자들의 근로조건, 근로의 질, 삶의 질, 일과 가정의 양립과 같은 문제와 관련되기 때문에 중요한 요소로서 고려되었다. 교대제 여부는 설비의 최대 가동을 위해 적용되는 제도로서 장시간 노동을 재생산하는 구조적 요인 중 하나이기 때문에 세부 지표로 사용하였다.

고용안정성의 세부 지표는 직접고용 비정규직 비율, 이직률, 그리고 정규직 근로자에 대한 감축 여부를 포함한다. 고용안정성은 근로자들이 직업선택 시 가장 중요하게 여기는 항목 중 하나이다. 비정규직 근로자 비율과 이직률은 고용안정성을 대표하는 측정지표라 할 수 있으며, 평균근속연수가 길다는 의미는 비교적 안정적인 고용이 이루어진다는 간접적 지표로 사용할 수 있다.

임금과 복리후생은 일자리를 통해 윤택한 삶을 영위할 수 있는지를 가늠할 수 있는 소득의 질에 관한 유용한 지표라 할 수 있다. 이에는 동종업계 대비 상대적 임금수준과 직접고용 비정규직의 사회보험 적용률, 법정 외 복리후생제도의 도입 개수를 포함하였다.

교육과 훈련은 근로자의 업무능력을 향상시키고 보다 원활한 직무수행을 하게 한다. 따라서 교육훈련의 기회가 주어지는 정도는 일자리의 질을 높이는 요소이다. 해당 차원의 세부 지표로는 교육훈련 실시 여부, 핵심인재 정의 여부, 핵심인재에 대한 별도의 인사제도 존재 여부를 고려하였다.

〈표 1〉 이규용 외(2015)의 고용의 질 지수(QEI) 구성 항목

지표	세부항목	내용
근로여건	사업체 규모	99인 이하 '0' 100~299인 이하 '50' 300인 이상 '100'
	초과근로시간	0시간 '100', 0~8시간 '75' 8~12시간 '50', 12~16시간 '25' 16시간 '0'
	교대제 여부	교대제 미적용 '100'
고용안정성	직접고용 비정규직 비율	0% '100', 0~5% '75' 5~10% '50', 10~15% '25' 15% '0'
	이직률	0~5% '100', 5~10% '75' 10~15% '50', 15~20% '25' 20% '0'
	정규직 근로자 감축 여부	감축하지 않음 '100'
임금과 복리후생	임금수준	5 척도, 25씩 부여
	직접고용 비정규직 4대보험 적용 정도	적용 '100'
	도입한 법정 외 복리후생 수	2개 이하 '0', 3~5개 '25' 6~8개 '50', 9개 이상 '100'
교육훈련	교육훈련 여부	훈련함 '100'
	핵심인재 정의 여부	정의함 '100'
	핵심인재에 대한 별도 인사제도 여부	있음 '100'
고용평등	여성 관리자 비중	10% 이상인 경우 '100' 그 외는 비중*10
	50세 이상 근로자 비중	10% 이상인 경우 '100' 그 외는 비중*10
	장애인 근로자 비중	2% 이상 '100', 1.5~2% '80' 1~1.5% '60', 0.5~1% '40' 0~0.5% '20', 0% '0'
공정한 갈등해결 시스템	노사협의회 설치 여부	설치함 '100'
	징계위원회 설치 여부	설치함 '100'

자료: 이규용 외(2015), p.63.

고용평등은 여성 관리자, 50세 이상 고령자, 장애인 근로자의 고용 비율로 구성되어 있다. 근로자가 능력 외적인 다른 요인에 의해 차별을 받지 않고 공정한 기회를 제공받는 것은 중요한 권리이며, 과도한 불평등은 근로자의 의욕을 떨어뜨려 생산성 하락을 야기하는 원인이 된다는 점에서 고용평등은 고용의 질을 논하는 데 있어 필요한 항목이다. 여성 관리자의 비율은 유리천장의 문제를 대표하는 측정지표로 사용되며, 고령자와 장애인 근로자 고용 비율을 통해 소수자의 고용평등을 측정한다.

마지막으로 공정한 갈등해결 시스템은 노사협의회 및 징계위원회 설치 여부를 포함한다. 이는 근로자들이 직장생활에서 겪는 다양한 갈등을 효과적으로 해결하고 관리하는 체계가 존재하는가를 측정한다. 노사협의회와 징계위원회가 존재한다는 것만으로 공정한 갈등해결이 이루어진다고 할 수는 없지만, 최소한의 제도적 틀이 갖추어져 있다는 측면에서 이해될 수 있는 지표이다.

본 연구는 이러한 배경으로 정립된 QEI를 잠재프로파일 분석에 대한 측정도구로 사용하되, 2015년 조사에서 이전과 달리 설문에 포함되지 않은 문항은 유사한 다른 문항으로 변경하였다. 또한 한국의 고용의 질 지표 중 산업안전 부문이 특히 취약한 것으로 보고되었으므로(OECD, 2013), 해당 차원에 대한 검증의 필요성에 의해 EU와 ILO에서 고려한 안전한 작업환경 차원을 추가하였다.

3. 고용의 질과 매출액의 관계

고용의 질은 사업체의 고용 수준을 평가하는 것만으로 멈추기보다 고용의 질이 기업의 최종적 목표인 생산이나 매출과 어떠한 관계가 있는지를 규명할 필요가 있다. 고용의 질적 개선은 기업의 생산성의 관계를 증진시키는 긍정적인 요인이 된다는 다수의 연구가 존재한다. 고은정·양동훈(2016)은 K-GWPI(Korea Great Work Place Index)를 활용하여 고용의 질과 기업성장에 관한 연구에서 노동생산성이 고용의 질과 재무적 성과 간의 관계를 긍정적으로 부분매개함을 검증하였다. 이영면·이동진(2011)은 이영면·박상언(2007)의 고용의 질 평가 지표안을 토대로 고용의 질을 측정하였으며, 연구 결과, 고용의 질 변수는 재무성과, 노동생산성, 제품품질 등과 양(+)의 관계를 보였다. 조병수·김민혜(2015)

는 고용안정성, 임금, 근로시간, 능력개발, 산업안전과 같이 5개의 요인을 고용의 질 지수 구성항목으로 하여 고용의 질과 노동생산성의 관계를 살펴보았고, 그 결과 고용의 질은 생산성 향상과 함께 장기적 경제성장률 제고에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이론적으로 고용과 기업성과의 관계는 긴밀한 것으로 드러나 있으나 고용의 질과 기업성과 간 관계를 검증한 실증 연구는 그 수가 매우 적다. 특히 고용의 질적 측면과 매출액의 관계의 경우 대부분의 연구는 고용의 질 지표의 하위영역인 근로여건, 임금, 교육훈련과 같은 변인과 기업이익의 관계를 독립적으로 보고하고 있다는 한계가 있다. 따라서 본 연구는 고용의 질에 따라 분류된 잠재계층별로 사업체의 매출액에 차이가 있는지 추가적으로 살펴보으로써 통합적 관점에서의 고용의 질과 매출액의 관계를 규명하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 자료와 분석대상

본 연구는 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)를 사용하였다. 사업체패널조사는 우리나라 기업의 노동수요와 인적자원관리 실태를 점검하고 나아가 정부의 다양한 고용 및 인적자원개발 정책의 효과성을 높이기 위해 수집된 자료로서 2005년 1차 자료를 시작으로 2년마다 실시되어 현재 총 6차년도 자료가 수집되었다. 본 연구에서는 사업체의 고용의 질 유형을 파악하기 위해 최신 자료인 6차 자료(2015년)를 사용하여 횡단연구를 진행하였다. 해당 자료는 우리나라 사업체 중 민간부문 3,331개와 공공부문 100개 사업장을 대상으로 조사된 대규모 표본이기 때문에 우리나라 사업체에 대한 대표성이 확보되며 본 연구의 일반화에 적합하다고 판단된다. 이에 본 연구에서는 모든 고용의 질 문항에 응답하지 않은 사업체를 제외한 총 3,381개의 사업체를 분석대상으로 하였다.

2. 측정 도구

가. 고용의 질

사업체의 고용의 질 유형을 분류하기 위한 지표들은 사업체패널조사의 5차 자료를 이용하여 개발된 한국노동연구원 이규용 외(2015)의 연구를 기반으로 하였다. 본 연구에서는 기존의 척도에 안전한 작업환경에 대한 항목을 추가하고 세부 지표를 수정하여 새로운 척도를 구성하였다. 본 연구의 고용의 질 측정 도구는 근로여건, 고용안정, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등 해결 시스템, 안전한 작업환경의 일곱 가지로 구성되어있으며, 세부지표는 <표 2>와 같다.

근로여건은 사업체 규모, 연장근로시간, 교대근무제 실행 여부로 측정하였고, 고용안정은 직접고용 비정규직의 비율, 이직률, 정규직 근로자의 감축 여부에 20년 이상 장기 근속자의 비율과 정년제도 실행 여부를 추가하여 분석을 실시하였다. 한국노동연구원의 연구에서 임금과 복리후생을 측정하기 위해 사용하던 종업계 대비 상대적 임금 수준과 직접고용 비정규직의 사회보험 적용률이 6차년도에는 측정되지 않았기 때문에 본 연구에서는 임금 수준을 측정하기 위해 객관적 임금 수준인 1인당 인건비를 사용하였다. 또한 복리후생 수준을 측정하기 위해서는 선행연구에서 고려한 법정 외 복리후생제도²⁾의 도입 개수에 모성보호제도³⁾의 도입 개수를 함께 고려하여 측정하였다. 교육훈련을 측정하기 위해 선행연구에서 사용한 핵심인재 정의 여부 및 핵심인재에 대한 별도의 인사제도 여부 문항 역시 6차년도에 측정되지 않았기 때문에 핵심 인재와 관련하여 핵심인력을 확보·유지·육성하기 위한 프로그램을 실행하고 있는가에 대한 문항을 사용하였으며, 기존의 다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자 비율, 교육훈련 실시 여부에 교육훈련 전담부서의 존재 여부를 추가하여 교육훈련 지표를 구성하였다. 고용평등은 여성 관리자의 비율, 55세 이상 중고령 근로자의 비율, 장애인 근로자의 비율을 고려하였으며, 공정한 갈등해결시스템은 노사협의

- 2) 법정 외 복리후생제도는 주거비보조, 건강보전에 관한 비용 지출, 식사비보조, 문화·체육·오락비용 보조, 보험료지원, 경조비, 저축장려금, 자녀학비보조, 사내복지기금, 보육지원, 간병휴업제도, 근로자휴양, 종업원지주제, 통근비용, 자기계발지원, 근로자상담을 포함한다.
- 3) 모성보호제도는 산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가를 포함한다.

회 및 징계위원회 설치 여부를 통해 측정하였다. 안전한 작업환경은 안전보건 관리업무를 전담하는 부서의 설치 여부와 산업재해 인정비율을 포함한다.

〈표 2〉 본 연구의 고용의 질 지표 및 측정 항목

지표	세부 항목	내용
근로여건	사업체 규모	300인 미만=25 300인 이상~999인 미만=50 1,000인 이상~2,000인 미만=75 2,000인 이상=100
	연장근로시간	{100-(연장근로시간/연장근로시간 최대값)*100}
	교대근무제 실행 여부	실행=0, 미실행=100
고용안정	직접고용 비정규직 비율	{100-(직접고용 비정규직 근로자 수/전체 근로자 수)*100}
	이직률	{100-(이직자 수/전체 근로자 수)*100}
	장기근속 근로자 비율	(20년 이상 근속자 수/전체 근로자 수)*100
	정년제도 실행 여부	미실행=0, 실행=100
	정규직 근로자 감축 여부	감축함=0, 감축하지 않음=100
임금과 복리후생	1인당 인건비	(1인당 인건비/1인당 인건비 최대값)*100
	법정 외 복리후생제도 도입 개수	없음=0, 1개=5.88, 2개=11.76, 3개=17.65, 4개=23.53, 5개=29.41, 6개=35.29, 7개=41.18, 8개=47.06, 9개=52.94, 10개=58.82, 11개=64.71, 12개=70.59, 13개=76.47, 14개=82.35, 15개=88.23, 16개=94.11, 17개=99.99
	모성보호제도 도입 개수	0개=0, 1개=33.33, 2개=66.66, 3개=99.99
교육훈련	교육훈련 실시 여부	미실시=0, 실시=100
	교육훈련 전담부서 존재 여부	없음=0, 있음=100
	다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자 비율	없음=0 20% 미만=16.66 20% 이상~40% 미만=33.32 40% 이상~60% 미만=49.98 60% 이상~80% 미만=66.64 80% 이상~100% 미만=83.30 100%=99.96
	핵심인력확보·유지·육성 프로그램 실행 여부	미실행=0, 실행=100

〈표 2〉의 계속

지표	세부 항목	내용
고용평등	여성관리자 비율	(여성 관리자 수/전체 관리자 수)*100
	55세 이상 중고령 근로자 비율	(55세 이상 근로자 수/전체 근로자 수)*100
	장애인 근로자 비율	(장애인 근로자 수/전체 근로자 수)*100
공정한 갈등해결 시스템	노사협의회 설치 여부	미설치=0, 설치=100
	징계위원회 설치 여부	미설치=0, 설치=100
안전한 작업환경	안전보건관리업무 전담부서 설치 여부	미설치=0, 설치=100
	산업재해 인정비율	(산업재해로 인정받은 근로자 수/산업재해를 경험한 근로자 수)*100

본 연구에서 고려한 고용의 질 지표를 구성하는 세부 문항들의 척도가 각기 다르기 때문에 분석을 위해 모두 100점 척도를 기준으로 계산하였으며, 각 지표는 세부 문항들의 평균으로 측정하였다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 해당 지표에 대한 고용의 질이 높다는 의미로 해석하였으며, 이를 위해 연장근로 시간, 교대근무제 실행 여부, 직접고용 비정규직 비율, 이직률, 정규직 근로자 감축 여부는 역산하여 처리하였다.

나. 당기 매출액

당기 매출액은 2015년 동안 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익) 총액으로 측정한 항목으로서, 데이터의 정규분포화를 위해 자연로그를 취한 값을 사용하였다. 분석 대상의 전체 평균은 10.58, 표준편차는 1.95이다.

3. 분석방법

가. 고용의 질에 따른 잠재프로파일 분석

고용의 질 유형을 바탕으로 잠재프로파일을 도출하기 위하여 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis : LPA)을 실시하였으며, 완전정보 최대우도법(Full

Information Maximum Likelihood : FIML)을 이용하여 결측치를 처리하였다. 잠재프로파일 분석이란 확률적 군집분석 방식으로, 잠재된 하위 집단을 분류하며 자료가 연속형일 때 사용하는 분석방법이다. 본 연구에서 적용한 잠재프로파일 분석은 사업체의 고용의 질 유형과 관련하여 가장 적합한 잠재프로파일의 수를 추출하고, 분석 대상이 확률적으로 어떠한 하위 집단에 속하게 될지 분석할 수 있다는 장점이 있다.

일반적으로 잠재프로파일의 수를 추출하는 것은 탐색적인 절차를 통해 이루어진다. 이를 위해 통계적 기준으로 모형 비교 검증, 정보지수, 그리고 분류의 질을 평가하여 최종 모형을 선택하였다. 먼저 잠재프로파일 수에 따른 모형을 비교하기 위한 검증 방법으로는 LMR LRT(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test; Lo, Mendell & Rubin, 2011)와 BLRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test; McLachlan & Peel, 2000)를 활용하였다. LMR LRT와 BLRT는 잠재프로파일이 k개인 경우와 k-1개인 경우를 비교하는 방법으로, 잠재프로파일이 k개인 경우 p값이 유의하면 잠재프로파일의 수를 k개로 결정하고 p값이 유의하지 않으면 k-1개로 결정한다.

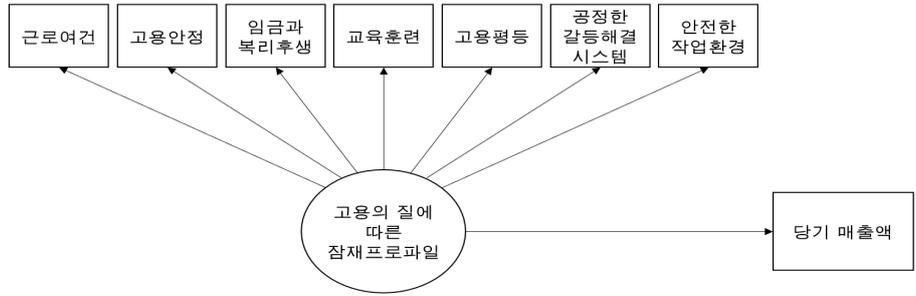
두 번째로 정보지수(Information index)는 AIC(Akaike Information Criterion; Akaike, 1983), BIC(Baysian Information Criterion; Schwartz, 1978), SABIC (Sample-size Adjusted Bayesian Information Criterion)를 이용하였다. 해당 정보지수는 각각 $AIC = -2\ln(L) + 2p$, $BIC = -2\ln(L) + p[\ln(n)]$, $SABIC = -2\ln(L) + p\{\ln[(n+2)/24]\}$ 로 계산되며, 이때 $\ln(L)$ 은 log likelihood 값, p는 추정 모수의 수, n은 표본 크기를 의미한다.

세 번째로 분류의 질은 Entropy 값으로 확인하였다. Entropy 값은 하나의 잠재프로파일에 속할 확률이 1에 가깝고 그 외 잠재프로파일에 속할 확률이 0에 가까울수록 증가한다. 범위는 0~1 사이이며, 약 0.8 이상이면 좋은 분류가 이루어졌다고 할 수 있다(Muthén, 2004).

나. 연구모형

본 연구에서는 먼저 종속변수를 포함하지 않은 무조건 모형을 설정하여 잠재프로파일분석을 통해 최종모형을 결정한 후, 최종모형에 매출액 변수를 투입한

(그림 1) 본 연구의 연구모형



조건모형을 분석함으로써 집단별로 매출액에 차이를 보이는지를 살펴보았다. 즉 근로여건, 고용안정, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템, 안전한 작업환경의 7개 지표로 구성된 고용의 질을 통해 잠재 프로파일을 분류한 후, 모형의 종속변수(distal outcome)로 설정된 당기 매출액과의 관계를 살펴보았다. 본 연구의 연구 모형은 [그림 1]과 같으며, 분석을 위해 SPSS 21.0과 Mplus 7.0을 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계

본 연구에서 사용한 고용의 질 측정도구의 세부 지표에 대한 기술통계치는 <표 3>과 같다. 우선, 근로여건의 세부 지표 중 연장근로시간에 대한 평균이 91.1로 매우 높음을 알 수 있다. 고용안정의 세부 지표 중 직접고용 비정규직 비율, 이직률, 그리고 정규직 근로자 감축 여부에 대한 평균이 90점에 가까운 값을 나타냄을 알 수 있다. 반면 20년 이상 장기근속 근로자 비율의 평균은 6.14점으로 매우 낮은 값을 보인다. 임금과 복리후생의 세부 지표를 살펴보면, 모성보호제도 도입의 평균은 약 70점으로 비교적 평이한 수준임을 알 수 있다. 교육훈련의 경우, 세부 지표인 교육훈련 실시 여부와 교육훈련 전담부서 존재

여부는 50점 이상의 값을 보이는 반면, 다기능 교육훈련의 실행이나 핵심인력 육성에 관한 항목의 평균은 15.5점으로 현저히 낮은 값을 보였다. 고용평등은 다른 여섯 가지 차원에 비해 가장 낮은 평균을 보였으며, 이를 통해 여성 관리자, 중고령 근로자, 장애인 근로자의 비율이 매우 낮음을 알 수 있다. 공정한 갈등해결시스템의 경우 노사협의회 설치에 대한 평균점수는 75.2점으로 높은 반면, 징계위원회의 설치 여부는 13.3점으로 낮은 수치를 보였다. 마지막으로 안전한 작업환경 차원에서는 산업재해 인정비율의 평균이 5.0점으로 매우 낮은 수치를 보였다.

〈표 3〉 문항의 기술통계치

		평균	표준편차	N
근로여건	사업체 규모	30.98	13.21	3380
	연장근로시간	91.10	12.47	3320
	교대근무제 실행 여부	36.11	48.04	3381
고용안정	직접고용 비정규직 비율	88.83	24.19	3381
	이직률	83.55	17.83	3381
	장기근속 근로자 비율	6.14	12.16	3381
	정년제도 실행 여부	71.01	45.38	3381
	정규직 근로자 감축 여부	92.55	26.27	3381
임금과 복리후생	1인당 인건비	29.13	14.08	2226
	법정 외 복리후생제도 도입 개수	28.02	14.93	3381
	모성보호제도 도입 개수	69.99	34.43	3381
교육훈련	교육훈련 실시 여부	75.95	27.39	3381
	교육훈련 전담부서 존재 여부	53.52	30.78	3381
	다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자 비율	14.85	29.76	3381
	핵심인력 확보·유지·육성프로그램 실행 여부	15.50	36.19	3381
고용평등	여성 관리자 비율	19.36	19.46	3380
	55세 이상 중고령 근로자 비율	18.05	21.44	3381
	장애인 근로자 비율	1.73	5.14	3381
공정한 갈등해결 시스템	노사협의회 설치 여부	75.24	43.17	3381
	징계위원회 설치 여부	13.29	33.96	2234
안전한 작업환경	안전보건관리업무 전담부서 설치 여부	39.93	48.98	3381
	산업재해 인정비율	5.00	21.12	3370

2. 고용의 질에 따른 잠재프로파일 수 결정

사업체의 고용의 질에 따른 잠재프로파일의 수를 결정하기 위해 잠재프로파일 수를 2개에서 5개까지 증가시키면서 모형 비교 검증, 정보 지수, 분류의 질의 변화를 살펴보았다. 잠재프로파일의 수가 5개 이상일 때에는 추정에 실패하여 2개에서 4개까지의 잠재프로파일 분석 결과를 제시하였다. 분석 결과는 다음 <표 4>와 같다.

분석 결과, 모형 비교 검증인 LMR LRT는 잠재프로파일의 수가 2개인 모형에서 p값이 유의하게 나타났으나, 잠재프로파일의 수가 3개, 4개인 모형에서는 p값이 유의하지 않게 나타났다. 반면 BLRT는 잠재프로파일 수가 2개인 모형부터 4개인 모형까지 p값이 모두 유의하게 나타났다. 정보지수 AIC, BIC, SABIC는 잠재프로파일의 수가 2개에서 4개로 증가함에 따라 지속적으로 감소하는 것으로 나타났다. 분류의 질을 나타내는 Entropy는 잠재프로파일의 수가 3개, 2개, 4개인 순으로 높게 나타났으며, 모두 0.9 이상의 값으로 좋은 분류가 이루어졌다고 판단된다.

결과적으로 LMR LRT에서는 잠재프로파일을 2개로 분류하는 것이 적절하였지만 나머지 분류 기준인 BLRT, 정보지수, Entropy를 모두 고려하였을 때 잠재프로파일을 4개로 분류하는 것이 가장 적합하다고 판단되었으며, 이에 따라 잠재프로파일의 수가 4개인 모형을 최종모형으로 결정하였다.

<표 4> 잠재프로파일 분류 기준

분류 기준		잠재프로파일 수		
		2	3	4
정보지수	AIC	148303.202	142605.407	141958.127
	BIC	148432.227	142781.351	142180.989
	SABIC	148362.327	142686.032	142060.252
모형 비교 검증	LMR LRT	0.002	0.085	0.099
	BLRT	0.000	0.000	0.000
분류의 질	Entropy	0.998	0.999	0.953
분류율(%)	1	0.573	0.573	0.024
	2	0.427	0.403	0.492
	3		0.024	0.081
	4			0.403

주: LMR LRT와 BLRT는 p값을 제시하였음.

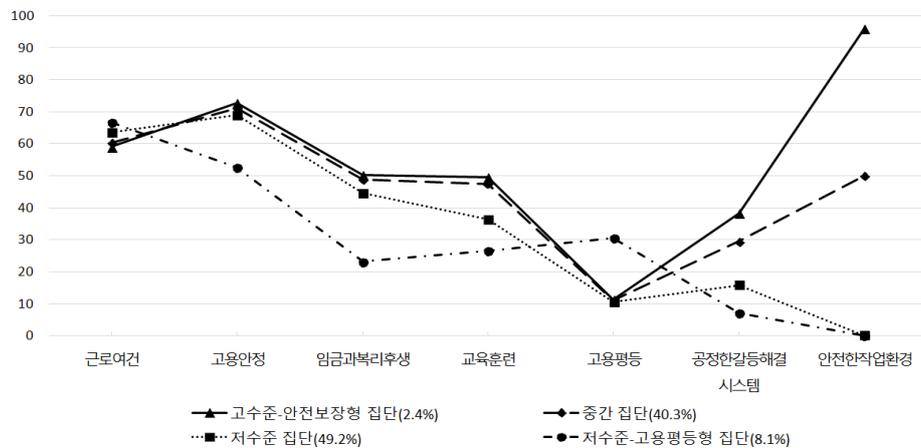
3. 고용의 질에 따른 잠재프로파일의 특성 분석

최종모형으로 선정된 4개 잠재프로파일의 형태는 [그림 2]와 같다. 각 잠재프로파일의 특성을 살펴보면, 첫 번째 잠재프로파일은 고용안정, 임금과 복리후생, 교육훈련, 공정한 갈등해결의 질이 높게 나타났으며, 특히 안전한 작업환경의 질에 있어 다른 집단들에 비해 가장 높은 수준을 보였다. 따라서 이 집단은 나머지 집단에 비해 고용의 질이 높으며 노동자의 안전보건과 산업재해를 잘 관리하고 보장해준다고 판단하여 ‘고수준-안전보장형 집단’이라고 명명하였으며, 전체 사업체 중 2.4%가 이 집단에 속하였다.

두 번째 잠재프로파일은 첫 번째 잠재프로파일과 유사한 양상을 보이지만 공정한 갈등해결과 안전한 작업환경에서 첫 번째 잠재프로파일보다 낮은 수준을 보였으며, 대부분의 지표에서 중간수준을 보이는 것으로 판단된다. 따라서 이 집단은 ‘중간 집단’으로 명명하였으며, 전체 중 40.3%가 이 집단에 속하였다.

세 번째 잠재프로파일은 고용안정, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결, 안전한 작업환경에서 고수준-안전보장형 집단과 중간 집단에 비해 낮은 수준을 보였다. 따라서 이 집단은 고용의 질이 낮다고 판단되어 ‘저수준 집단’이라고 명명하였으며, 전체 중 49.2%로 과반에 가까운 사업체가 이 집단에 속하였다.

[그림 2] 분류된 잠재프로파일의 형태



네 번째 잠재프로파일은 임금과 복리후생의 질과 함께 고용안정, 교육훈련, 공정한 갈등해결, 안전한 작업환경의 질은 낮으나 고용평등의 질은 다른 사업체에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이 집단은 전반적으로 저임금 사업체로, 여성이나 고령자의 비율이 높아 고용평등의 질이 높게 나타났을 것이라 판단하여 ‘저수준-고용평등형 집단’이라고 명명하였으며, 전체 중 8.1%가 이 집단에 속하였다.

다음으로 <표 5>에 제시된 잠재프로파일에 따른 집단의 평균을 비교해보면, 근로여건의 경우, 저수준-고용평등형 집단의 평균값이 가장 높게 나타난 것에 대한 해석이 필요하며 이는 논의에서 다루도록 한다. 고용안정의 경우, 고수준-안전보장형 집단의 평균이 72.7점으로 가장 높았고, 저수준-고용평등형 집단의 평균이 52.5점으로 가장 낮았다. 임금과 복리후생의 경우, 저수준-고용평등형 집단의 평균이 23.2점으로 현저히 낮은 값을 보임을 알 수 있다.

교육훈련의 평균을 살펴보면, 고수준-안전보장형 집단과 중간 집단은 40점 이상이지만 저수준 집단과 저수준-고용평등형 집단은 40점 미만으로 차이가 있음을 알 수 있다. 고용평등은 고용의 질이 준수한 편으로 분류되는 집단도 10점대의 낮은 점수를 보유한 것으로 나타났으나 저수준-고용평등형 집단의 평균은 30.5로 다른 집단에 비해 높게 나타났다. 이에 대한 해석은 논의에서 다루도록 한다.

<표 5> 잠재프로파일에 따른 고용의 질의 평균과 표준편차

항목	고수준-안전보장형 집단		중간 집단		저수준 집단		저수준-고용평등형 집단	
	M	S.D	M	S.D	M	S.D	M	S.D
근로여건	59.10	2.10	60.41	0.52	63.62	0.48	66.72	1.41
고용안정	72.73	1.54	71.20	0.38	68.91	0.53	52.53	1.49
임금과 복리후생	50.33	2.48	48.90	0.54	44.61	0.70	23.16	1.33
교육훈련	49.60	3.14	47.50	0.63	36.36	0.62	26.56	1.23
고용평등	11.29	1.02	11.15	0.28	10.53	0.25	30.49	2.35
공정한 갈등해결 시스템	38.24	3.82	29.51	1.04	15.86	0.86	7.15	1.63
안전한 작업환경	96.02	1.12	50.09	0.06	0.15	0.05	0.08	0.08

공정한 갈등해결 시스템의 가장 높은 평균값은 고수준-안전보장형 집단의 평균인 38.2점으로 전체적으로 다소 낮은 수준의 값을 가짐을 알 수 있으며, 안전한 작업환경의 경우는 저수준 집단과 저수준-고용평등형 집단의 평균값이 약 0.1점으로 매우 작은 값을 나타내는 반면, 고수준-안전보장형 집단은 96.0점, 중간 집단은 50.1점으로 집단 간 평균격차가 가장 큰 항목임을 알 수 있다.

4. 잠재프로파일에 따른 매출액 비교

사업체의 고용의 질 유형에 따라 확인된 네 개의 잠재프로파일별로 당기 매출액에 차이가 있는지 살펴보기 위해 추가 분석을 실시하였다. 분석 결과, 고수준-안전보장형 집단의 로그매출액 평균은 약 11.3, 중간 집단은 약 11.2, 저수준 집단은 약 10.3, 저수준-고용평등형 집단은 약 8.7로 나타났다(표 6 참고).

〈표 6〉 잠재프로파일에 따른 매출액의 평균 및 표준편차

	평균	표준편차
고수준-안전보장형 집단	11.292	0.371
중간 집단	11.202	0.075
저수준 집단	10.342	0.057
저수준-고용평등형 집단	8.669	0.151

또한 <표 7>에 제시된 잠재프로파일에 따른 매출액 차이 검증 결과, 당기 매출액은 사업체의 고용의 질 유형에 따라 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다

〈표 7〉 잠재프로파일에 따른 매출액 차이 검증 결과

기준집단	비교집단	당기 매출액 차이 검증 χ^2 , (p-value)
고수준-안전보장형 집단	저수준 집단	6.392(.011)
	저수준-고용평등형 집단	42.809(.000)
	중간 집단	.056(.812)
저수준 집단	저수준-고용평등형 집단	99.637(.000)
	중간 집단	83.147(.000)
저수준-고용평등형 집단	중간 집단	225.409(.000)
Overall test		255.208(.000)

($\chi^2 = 255.208, p = 0.000$). 구체적으로 살펴보면, 고수준-안전보장형 집단과 중간 집단의 당기 매출액 차이를 제외한 나머지 집단들 간 당기 매출액의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

지속적인 경제성장과 노동시장의 성과 판단을 위해 고려되고 있는 고용의 질은 노동생산성과 성장을 향상시키고 소비를 증대시킨다는 점에서 중요하게 여겨지고 있다. 이에 따라 현존하는 우리나라 사업체들의 고용의 질에 대한 실태 조사와 평가의 필요성이 대두되고 있는 실정이다. 이에 본 연구는 사업체패널 조사 6차 자료를 이용하여 우리나라 사업체를 대상으로 고용의 질에 따른 잠재프로파일을 분류하고, 분류된 잠재프로파일과 매출액의 관계를 규명하였다.

먼저, 잠재프로파일은 4개의 집단으로 분류한 모형이 가장 적절한 것으로 나타났다. 각각의 집단은 잠재프로파일의 형태에 따라 고수준-안전보장형 집단, 중간 집단, 저수준-고용평등형 집단, 저수준 집단으로 명명하였다. 고수준-안전보장형 집단은 다른 집단에 비해 고용평등을 제외한 모든 고용의 질 지표에서 높은 수준의 응답 패턴을 보였으며, 특히 안전한 작업환경의 질이 가장 높게 나타났다. 중간 집단은 대부분의 고용의 질 지표에서 중간 수준을 보였으며, 전체 중 40.3%가 이 집단에 속하였다. 저수준-고용평등형 집단은 고용평등의 질은 상대적으로 가장 높은 수준으로 나타났으나 나머지 지표에서 대부분 낮은 수준을 보였다. 이는 이 집단이 저임금 사업체로, 여성이나 중고령자의 비율이 높아 고용평등의 질이 높게 나타났을 것이라 판단된다. 저수준 집단은 대부분의 고용의 질 지표에서 낮은 수준을 보였으며, 전체 사업체 중 절반 가까이가 이 집단에 속하였다. 이를 통해 우리나라 사업체의 경우 저수준 집단과 중간 집단이 주를 이루고 있으며, 고수준-안전보장형 집단의 비율이 전체의 2.4%로 비중이 가장 적은 유형이라는 것을 알 수 있다.

본 연구는 앞서 연구결과에서 제시된 저수준-고용평등형 집단의 높은 근로여건과 고용평등의 평균에 대한 해석을 위해 추가분석을 실시하였다. 그 결과 저

수준-고용평등형 집단에 초과근로를 하지 않고 교대제 근무도 하지 않는 사업체가 70% 이상을 차지함을 확인할 수 있었고, 이에 따라 근로여건의 점수가 높아졌음을 예측할 수 있다. 또한 여성 관리자의 비율 평균이 36.7점, 중고령 근로자 비율이 57.4점, 장애인 근로자 비율이 3.86점으로 전체 평균에 비해 높은 값을 보임으로써 고용평등 평균점수가 상향되었음을 알 수 있다. 따라서 중고령 근로자와 장애인 근로자의 비율이 높아 저임금 현상이 자연스럽게 발생한 것으로 보인다. 해당 집단의 임금과 복리후생 평균은 23.16으로 나머지 집단보다 현저히 낮게 나타나, 임금뿐만 아니라 법정 외 복리후생제도 도입과 모성보호제도 도입 수준 역시 낮은 것을 확인할 수 있다. 이에 사회적 약자 계층을 고용하는 기업일수록 법정 외 복리후생제도의 도입과 모성보호제도의 도입 수준을 높여 충분한 복지를 제공하여 근로자의 복리후생 수준을 향상시킬 것을 제언하는 바이다.

다음으로 잠재프로파일별로 매출액에 차이가 있는지 분석한 결과, 고수준-안전보장형 집단과 중간 집단 간 차이를 제외한 모든 집단 간 당기 매출액 차이가 유의하였으며, 당기 매출액은 고수준-안전보장형 집단, 중간 집단, 저수준 집단, 저수준-고용평등형 집단 순으로 높게 나타났다. 이를 통해 전반적인 고용의 질이 높은 수준을 보이며 노동자의 안전을 보장하는 경우 다른 집단들보다 당기 매출액이 높은 것을 알 수 있고, 높은 수준의 고용의 질이 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

이렇듯 높은 수준의 고용의 질은 노동생산성 향상을 통해 선순환구조를 이끈다는 점에서 중요하다. 그러나 본 연구의 분석대상 중 약 2.4%만이 고용의 질이 높은 고수준-안전보장형 집단에 속한다는 점을 살펴볼 때 사업체 고용의 질 수준의 전반적인 향상을 위해 정부차원의 개입이 필요하다. 어려운 고용여건 속에서 양질의 고용환경을 갖추는 우수기업을 발굴해 다양한 인센티브를 제공한다면 양질의 일자리를 계속해서 확산시켜 나갈 수 있을 것이다. 구체적으로는 작업장, 휴게실 등의 근무환경 개선, 직원의 복지 향상을 위한 지원비 제공, 기업 홍보, 인력 채용 및 금리 우대 등의 제공을 생각해볼 수 있다.

고용의 질 지수에 대한 추정 결과, 고용평등과 공정한 갈등해결의 경우 네 집단이 모두 40점 이하의 낮은 평균을 보였으며, 이를 통해 우리나라의 사업체

가 임금과 근로시간에 관련한 근로여건보다는 고용평등, 공정한 갈등해결, 안전한 작업환경에 대한 부문이 더욱 취약하다는 결과를 도출하였다. 고용평등은 무조건적인 등비고용을 의미하는 것이 아닌 각 기업의 상황에 맞게 기준을 세우되 그러한 기준을 적용할 만한 합리적 이유가 존재하는가를 기업 스스로 중요하게 고찰하고 시행하여 개인의 이익형평이 이루어지는 것을 의미한다. 더불어 노사협의회 등의 참여와 정보교류, 단체협약 등 사회적 대화를 통해 노동자가 자신의 의사를 표현하고 근로환경을 개선하는 데 참여하는 일은 고용의 질을 향상시키는 수단이 된다(방하남 외, 2007). 노동권에 대한 평등은 경제의 지속적인 성장과 발전을 위한 중요한 요소이다. 따라서 노동자와 운영자의 교섭과 조정이 원활이 이루어질 수 있도록 하는 것이 우리나라의 현 상황에 매우 필요함을 시사하는 바이다. 다만, 본 연구에서 사용된 징계위원회 설치 여부 지표에서 자료의 결측으로 인한 측정오차가 존재한다는 점에서 보다 면밀한 후속연구가 필요하다.

본 연구는 사업체패널조사의 6차년도 자료를 활용하여 사업체 고용의 질에 따른 잠재프로파일을 분류하는 횡단연구를 수행하였지만, 후속연구에서는 종단자료를 사용하여 사업체 고용의 질이 어떻게 변화해가고 있는지에 대해 알아보고 영향 요인들을 추가로 투입하여 연구를 수행한다면 더욱 의미 있는 결과를 도출해낼 수 있을 것이라 생각한다. 또한 본 연구는 자료의 특성상 기업적 측면의 변인만 고려하였지만 본 연구의 결과를 토대로 직원의 직무만족을 비롯한 내인적 측면까지 고려한 고용의 질 후속연구가 요구되는 바이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 잠재프로파일 분석이라는 새로운 시각으로 우리나라 사업체의 고용의 질을 분석하였으며, 다양한 연구에서 정의한 고용의 질 지표를 포괄하여 다루었다는 점에서 학문적 의의가 있다. 또한 각 집단의 특성이 어떠한지 구체적으로 파악하고 일부 취약 집단이 개선해야 할 점을 제안하여 사회적 논의를 형성하는 데 도움을 줄 것으로 여겨진다.

마지막으로, 데이터의 조사항목에 의거한 고용의 질 측정도구는 분석자료에 따라 항시 다르기 때문에 다양한 기업의 현황을 파악하기는 어렵다는 한계가 있다. 국가와 정부기관 차원에서 고용의 질 척도를 개발하고 이에 대한 세부사항이 여러 통계조사에서 동일하게 측정된다면, 국내 기업을 대상으로 고용의

질을 파악할 수 있으며 기업 간 고용의 질에 대한 비교·분석 또한 가능해질 것이다. 따라서 국가 수준에서의 고용의 질 척도 개발이 필요함을 제언하는 바이다.

참고문헌

- 고은정·양동훈(2016). 「한국형 일하기 좋은 기업지표와 노동생산성, 기업성과 간의 관계」. 『고객만족경영연구』 18(4): 75~95.
- 권순식(2004). 「비정규직 고용과 기업의 이익: 유인과 공헌 균형 이론의 적용」. 『조직과 인사관리연구』 28(3): 79~109.
- 박현정(2010). 『고용의 질 측정방법 연구』. 통계개발원.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007). 『고용의 질 - 거시·기업·개인 수준에서의 지표개발 및 평가』. 한국노동연구원.
- 배민근(2008). 『고용의 길 아직 갈 길 멀다』. LG경제연구원.
- 이규용·권현지·김동배·김기민·김정우·노용진·부가청·오계택·홍민기(2015). 『사업장 단위의 노동시장 구조 변화 분석』. 한국노동연구원.
- 이영면·박상언(2007). 「고용의 질」에 관한 글로벌 기준과 측정지표. 『조직과 인사관리연구』 31(2): 149~177.
- 이영면·이동진(2011). 「고용의 질과 기업성과의 관계에 대한 실증연구」. 『조직과 인사관리연구』 25(4): 169~198.
- 조병수·김민혜(2015). 『고용의 질적 수준 추정 및 생산성 파급효과 분석』. 한국은행.
- 황준욱(2005). 『노동과 고용에 대한 질적인 접근』. 한국노동연구원.
- 통계청(2017). 2017년 통계청 일자리창출과제. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_pi/6/1/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=363350&ord=1
- Akaike, H.(1983). "Information measures and model selection." *International Statistical Institute* 44: 277~291.

- Betcherman, G.(2012). “Labor Market Institutions : A Review of the Literature.” World Bank, 2012.
- Blanchard, O. and D. Leigh(2013). “Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers.” IMF.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., and G. Standing(2003). “A family of decent work indexes.” *International Labour Review* 142 (2) : 213~238.
- Green, F.(2005). 『선진국에서의 ‘고용의 질’ 개념의 발전』. 한국노동연구원.
- ILO(1999). “Decent Work.” Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva.
- Lo, Y., Mendell, N., and D. Rubin(2001). “Testing the number of components in a normal mixture.” *Biometrika* 88 : 767~778.
- McLachlan, G. J., and D. Peel(2000). *Finite Mixture Models*. New York : Wiley.
- Muthén B.(2004). “Latent Variable Analysis: Growth Mixture Modeling and Related Techniques for Longitudinal Data.” In : D. Kaplan(ed.). *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- OECD(2013). *OECD Employment Outlook 2013*.
- _____(2014). *OECD Employment Outlook 2014*.
- _____(2017). *OECD Employment Outlook 2017*.
- Paul, A. K., and R. N. Anantharaman(2003). “Impact of people management practices on organizational performance : analysis of a causal model.” *International Journal of Human Resource Management* 14 (7) : 1246~1266.
- Schwartz, G.(1978). “Estimating dimensions of a model.” *Annals of Statistics* 6 : 461~464.

abstract

Latent Profile Analysis Based on the Quality of Employment and Testing Relationship with Sales Accounts

Oh Seungyeon · Kim Hyojin · Hong Sehee

The purpose of this study was to classify distinct groups (i.e., latent profiles) based on qualities of business employment and to test whether sales accounts differ depending on the subgroups. We used the survey of Workplace Panel Survey in 2015 by the Korea Labor Institute. Results indicated that there were four different latent profiles (i.e., high level-security group, low level group, low level-employment equity group, middle group) and sales accounts were significantly different according to the profiles. Sales accounts were higher in the order of the high level-security group, the middle group, the low level group, and the low level-employment equity group. This study is significant in that it covers existing qualities of employment indicators in a comprehensive way and further this study can help present policy directions to improve qualities of employment of Korean companies.

Keywords : quality of employment, latent profile analysis, workplace panel survey