

정책연구
2018-02

고용·직업 안정성의 노동시장 효과 연구

김유빈·최 충

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(김유빈) 1
제2장 고용·직업 안정성 및 만족도 실태와 변화양상 (김유빈)	4
제1절 고용·직업 안정성	4
1. 고용형태	4
2. 근속기간	9
제2절 기술발전에 따른 고용안정성 변화	14
제3절 직업 및 삶의 만족도	27
제3장 고용·직업 안정성의 개별 노동시장 효과 분석 (김유빈)	47
제1절 고용형태별 노동시장 이행 차이 분석	47
1. 연구방법론	47
2. 분석자료 및 기초통계량	48
3. 분석결과	54
제2절 첫 일자리 근속기간 결정요인 분석	58
제3절 만족도의 결정요인 분석	62
제4장 비정규직보호법 시행과 직업만족도	(최 충) 68
제1절 고용형태와 직업만족도	68

제2절 비정규직보호법의 시행	71
제3절 분석방법	72
제4절 분석자료 및 기초통계량	76
제5절 분석결과	79
제6절 소결 및 연구의 한계점	88
제5장 요약 및 결론	(김유빈) 97
참고문헌	101

표 목 차

<표 2- 1> 노사정합의/자기선언적 정규직·비정규직 근로자 수 (2016년)	9
<표 2- 2> 컴퓨터 대체확률 95% 이상 직종목록 및 대체확률	14
<표 2- 3> 컴퓨터 대체확률 90% 이상 직종 기초통계	18
<표 2- 4> 컴퓨터 대체확률 5% 이하 직종목록 및 대체확률	19
<표 2- 5> 컴퓨터 대체확률 5% 미만 직종 기초통계	24
<표 2- 6> 한국노동패널조사 만족도/행복도 관련 항목	28
<표 3- 1> 분석대상 관측치	49
<표 3- 2> 분석대상의 기초통계량	50
<표 3- 3> 고용형태별 비중	50
<표 3- 4> 고용형태별 기초통계량	51
<표 3- 5> 고용형태별 거주지역 분포	52
<표 3- 6> 고용형태 지속 및 전환 확률	53
<표 3- 7> 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 전체 표본	55
<표 3- 8> 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 남성	56
<표 3- 9> 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 여성	57
<표 3-10> 생존함수 분포	60
<표 3-11> Cox proportional hazard 결과	61
<표 3-12> 성별 생활만족도	63
<표 3-13> 연령별 생활만족도	64
<표 3-14> 학력별 생활만족도	64
<표 3-15> 지역별 생활만족도	65
<표 3-16> 전반적 생활만족도 서열로짓 분석결과	66

<표 4- 1> 사업체 상시 근로자 규모별 비정규직보호법 시행일	72
<표 4- 2> 성향점수 매칭 전후의 관측치 변화	77
<표 4- 3> 성향점수 매칭 전후의 직업만족도	77
<표 4- 4> 처치 여부에 따른 직업만족도(평균)	78
<표 4- 5> 기초통계량(평균)	79
<표 4- 6> 이중차분법 분석결과: 모형 1(기본모형)	80
<표 4- 7> 이중차분법 분석결과: 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)	81
<표 4- 8> 이중차분법 분석결과: 모형 3(연도별 모형)	82
<표 4- 9> 이중차분법 분석결과: 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)	83
<표 4-10> 삼중차분법 분석결과: 모형 1(기본모형)	84
<표 4-11> 삼중차분법 분석결과: 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)	85
<표 4-12> 삼중차분법 분석결과: 모형 3(연도별 모형)	86
<표 4-13> 삼중차분법 분석결과: 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)	87

그림목차

[그림 2- 1] 비정규직 근로자 변화 추이	5
[그림 2- 2] 비정규직 유형별 변화 추이	6
[그림 2- 3] 시간제 근로자 고용안정성 비율 변화 추이	6
[그림 2- 4] 성별 비정규직 변화 추이	7
[그림 2- 5] 연령별 비정규직 변화 추이	8
[그림 2- 6] 임금근로자 평균 근속기간	10
[그림 2- 7] 임금근로자 평균 근속기간(고용형태별)	10
[그림 2- 8] 임금근로자 평균 근속기간(객관적/주관적)	11
[그림 2- 9] 근로형태별 평균 근속기간	12
[그림 2-10] 임금근로자 평균 근속기간 국제비교(2017년)	13
[그림 2-11] 임금근로자 평균 근속기간 국제비교(2015년)	13
[그림 2-12] 대체확률 95% 이상/5% 이하 직종 비정규직 비중 추이 ...	26
[그림 2-13] 대체확률 95% 이상/5% 이하 직종 근속기간 변화 추이 ...	26
[그림 2-14] 현재 하고 있는 일에 대한 만족도(성별)	29
[그림 2-15] 현재 하고 있는 일에 대한 만족도(고용형태별)	30
[그림 2-16] 취업의 안정성에 대한 만족도(성별)	30
[그림 2-17] 취업의 안정성에 대한 만족도(고용형태별)	31
[그림 2-18] 전반적 생활만족도(성별)	32
[그림 2-19] 전반적 생활만족도(고용형태별)	32
[그림 3- 1] 생존분석 기초통계(근속기간)	59
[그림 3- 2] 생존분석 기초통계(근속기간 분포)	59
[그림 3- 3] 생존함수 분포	60
[그림 3- 4] 한국노동패널조사 생활만족도 문항	62
[그림 4- 1] 비정규직 근로자 규모와 비중의 변화 추이	69

요 약

1. 서론

노동시장 안정성 문제는 경제·사회·정치학 등 여러 학문의 영역에 있어 주요 연구과제로 자리 잡고 있다. 노동시장 안정성은 경기변동, 기술발전, 정치·제도, 사회적 관행 등의 거시적 요인과 더불어 가구 및 개인 차원에서의 미시적 경제·노동시장 상태와 밀접한 연관성을 가지고 있다.

고용안정성은 일반적으로 ‘근로자 자신이 희망하는 만큼 일자리에 머물 수 있는지를 반영하는 척도’를 의미한다. 본 연구는 고용안정성의 개념을 정의하는 데 있어, 소득수준, 근속기간·복지 수혜 등 근로조건과 더불어 고용형태·종사상 지위 등 일자리 특성을 고려하는 한편, 경기변동·기술발전·제도 및 정책의 변화 등 거시적 측면을 포괄하여 정의한다.

한국의 노동시장 안정성 문제는 다른 국가들에 비해 더욱 특별한 사회·경제·정치적 함의를 내포하고 있다고 볼 수 있다. 1997년과 2007년, 두 번에 걸친 금융위기는 고용 및 직업 안정성, 개인의 만족도와 행복도에 유의미한 충격을 남긴 바 있다. 광범위한 경기침체로 인해 고용안정에 균열이 발생하여, 비정규·간접 고용 및 정리해고, 외주화의 증가 등 전례를 찾아보기 힘든 수준의 노동시장 분절화가 진행되었다. 이에 본 연구는 노동시장 안정성을 다각적 관점에서 정의하고 이들의 상관관계를 살펴보는 한편, 개별 노동시장의 파급효과를 분석하였다.

2. 고용·직업 안정성 및 만족도 실태와 변화양상

한국의 비정규직은 임금근로자의 규모 증가추세와 더불어 전반적으로 증가하는 경향을 보이고 있다. 전체 임금근로자 대비 비정규직 근로자 비중의 경우 2004년 이래 감소추세를 보였으나, 2016년 이후 다시 증가추세를 보이고 있다. 비정규직 일자리 중에서도 특히, 시간제 일자리의 비중 증가세가 두드러진다. 시간제 근로자 수는 지난 10년간 2배 이상의 증가세를 보이고 있다. 다만, 고용안정성이 일정 부분 보장됨을 의미하는 시간제근로자의 고용안정성 비율은 증가세에 있음을 염두에 둘 필요가 있다. 성별로는, 여성 비정규직 비중의 증가추세가 두드러진다. 여성 비정규직의 비중은 2008년 이후 지속적으로 50%를 상회하고 있으며, 2018년 8월 기준 여성 비정규직의 비중은 55.6%이다. 연령별로는 50대 이상 비정규직 근로자의 증가추세가 두드러지게 나타난다. 특히, 60세 이상 비정규직 근로자의 비중은 지난 10년간 2배가량 증가하였다. 청년층(15~29세) 비정규직 근로자 비중은 최근 수년간 정체되어 있지만, 청년 비정규직 근로자의 비중이 임금근로자 중 청년 임금근로자의 비중을 상회함을 감안할 때, 타 연령대 대비 높은 수준을 유지하고 있다고 볼 수 있다.

한국 임금근로자의 평균 근속기간은 전반적 증가추세를 보이고 있다. 임금근로자의 평균 근속기간은 1999년 외환위기를 계기로 크게 감소한 이후, 지속적인 증가추세를 보이고 있다. 경제활동인구조사로 분석한 한국 임금근로자의 평균 근속기간은 2018년 기준 6.08년이다. 임금근로자의 평균 근속기간을 고용형태별로 살펴보면, 비정규직의 근속기간이 정규직에 비해 현저히 짧은 것으로 나타나며, 그 격차가 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 정규직과 비정규직의 근속기간 격차는 2018년 기준 5.17년 수준이다.

한국 임금근로자의 고용안정성은 국제수준에 비해 현저히 짧은 수준을 보이고 있다. 한국의 평균 근속기간은 2017년 5.9년에서 2018년 6.1년으로 증가했지만, 근속기간 통계를 발표하는 OECD 가입국

중 여전히 가장 짧은 근속기간수준을 유지하고 있다. 한국과 OECD 가입국의 평균 근속기간의 격차는 2017년 기준 4.3년이다.

노동시장 안정성은 경기변동·기술발전·정책의 변화 등 거시적 요소에 있어서도 영향을 받는다. 다만, Frey and Osborne(2013)의 컴퓨터 대체확률에 따른 직종별 근로조건의 변화 추이는 시계열적으로 아직 나타나지 않고 있다. 기술발전에 따른 직종의 대체가 점진적으로 이루어지는 만큼, 노동시장의 단기효과에는 아직 그 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대체확률이 현재 일자리의 특성을 일정 부분 반영하고 있는 만큼, 대체확률에 따른 직종 간 근로조건 격차는 현재에 있어서도 확인된다.

고용 및 직업 안정성과 별개로, 임금근로자의 일에 대한 만족도는 전반적인 증가추세를 보이고 있으며, 남성에 비해 여성 임금근로자의 만족도가 높은 경향을 보인다. 고용형태에 있어서는 정규직과 비정규직 간의 격차가 나타나, 성별에 의한 만족도 격차 외 고용형태에 따른 만족도의 차이가 일정 부분 유지되고 있음을 확인할 수 있다. 만족도의 전반적 증가 경향은 취업의 안정성에 대한 만족도, 전반적 생활만족도에 있어서도 유사하게 나타난다.

3. 고용·직업 안정성의 개별 노동시장 효과 분석

제3장에서는 노동시장 안정성의 개별 노동시장 효과를 분석하였다. 이전 고용형태의 종속성을 살펴보면, 임시 근로자 지위를 유지할 확률은 남성에 비해 여성이 높은 반면, 미취업자로의 전환확률은 여성이 더 낮은 것으로 나타난다. 상용직 근로자로의 이행에 있어서는, 임시직 근로자와 비임금근로자의 상용 근로자 전환확률이 미취업자에 비해 낮은 수준을 보이는 등, 상대적으로 취약한 임시직 일자리가 더 나은 일자리로 이행함에 있어 트랩(trap)으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

첫 일자리의 고용형태에 따른 근속기간을 살펴보면, 정규직과 비

정규직 간의 고용안정성 격차가 현저히 드러난다. 근속분포를 살펴 보면, 정규직의 근속확률이 근속 77개월 시 평균 약 43% 수준을 유지하는 데 비해, 비정규직의 경우 동일시점 비교 시 약 17%만이 근속을 유지하고 있는 것으로 나타난다. 생존분석 결과에 있어서도, 상대적으로 고용안정성이 낮은 고용형태 및 종사상 지위에 따른 근속기간의 단축효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타난다. 생활만족도에 있어 역시 비정규직은 정규직에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타나며, 이는 고용형태에 따른 고용안정성의 차이가 생활 만족도 격차로 이어지고 있음을 의미한다.

4. 비정규직보호법 시행과 직업만족도

제4장에서는 2007년 시행된 비정규직보호법이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 비정규직보호법은 기간제 근로자 및 단시간 근로자, 파견 근로자 등 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 고용안정, 권익 보호를 주요 목적으로 한다. 비정규직보호법은 비정규직 근로자의 고용안정과 관련된 규정, 그리고 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 관련한 규정으로 구분된다. 비정규직 근로자를 사용할 수 있는 기간을 최대 2년으로 제한하고, 2년을 초과할 경우 정규직 근로자로 전환해야 할 의무를 사용자에게 부담케 하는 내용을 포함하고 있다. 또한, 정규직 근로자와 비교하여 비정규직 근로자에게 임금이나 근로조건 등에 있어 차별적인 대우를 금지하여 기존에 존재하던 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 근로조건 차이를 해소하고 근로조건을 개선하고자 하는 목적을 가지고 있다.

비정규직보호법이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 비정규직보호법이 직업만족도를 높이는 긍정적인 효과는 통계적으로 유의하지 않은 정의 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이중차분법과 삼중차분법 모두 근무환경, 고과공정성, 복리후생 및 일자리 전반에 관한 만족도에 대해서는 통계적으로 유의하지

않은 결과가 나타나, 비정규직보호법이 비정규직 근로자의 만족도 개선까지는 아직 미치지 못하고 있는 것으로 나타난다.

5. 요약 및 결론

한국의 비정규직 비중은 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 규모 및 비중뿐 아니라, 정규직 전환률이 20% 내에 그치는 등 비정규직 일자리는 개인의 노동시장 이행에 있어 덫(trap)으로 작용할 가능성이 매우 크다. 한국 노동시장의 분절구조는 노동시장 내 불평등과 차별을 심화시켜 막대한 사회적 비용을 발생시키는 한편, 사회구성원 내 갈등을 증폭시켜 사회통합을 저해하고 있다. 노동시장 내 고용안정 문제를 바라보는 정부의 정책기조가 노동시장 안정성에 가져올 시장효과를 면밀히 관찰할 필요가 있다.

유연안정성(flexicurity)은 이러한 고용안정성 제고와 유연성에 대한 양측의 요구를 동시에 충족시킬 수 있는 대안으로 여겨져 왔지만, 한국의 유연안정성은 여전히 그 개념조차 명확하지 않다고 볼 수 있다. 유연안정성 성공사례의 배경과 시스템 차이를 면밀히 검토하고, 유연성과 안정성의 균형점을 찾는 데 있어 가장 중요한 역할을 수행해야 할 사회적 합의기구의 역할 제고가 요구된다.

제 1 장 서 론

노동시장 내 안정성 문제는 경제·사회·정치학 등 여러 학문의 영역에 있어 주요 연구과제로 자리 잡고 있다. 노동시장 안정성은 경기변동, 기술발전, 정치·제도, 사회적 관행 등의 거시적 요인과 더불어 가구 및 개인 차원에서의 경제상황과 노동시장 상태와 밀접한 연관성이 있는 만큼, 안정성을 바라보는 관점뿐만 아니라 분석대상 또한 다양한 영역으로 나누어 볼 수 있다. 본 연구에서 다루고자 하는 노동시장 안정성의 영역은 고용·직업 안정성과 더불어 개인 차원에서의 주관적 만족도이다.

일반적으로 고용안정성은 ‘근로자 자신이 희망하는 만큼 일자리에 머물 수 있는지를 반영하는 척도’로 받아들여진다. 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 경우, 고용안정성을 ‘실직으로 인한 소득 변동성에 대응한 보장·보호 수준’에 관한 것으로 밝히고 있지만, 이 역시 단일화된 공식정의라 보기는 힘들다¹⁾. 본 연구는 고용안정성의 개념을 정의하는 데 있어 소득뿐만 아니라 근속기간·복지수혜 등의 근로조건과 더불어, 고용형태·종사상 지위 등 일자리의 특성을 규정짓는 다양한 변인을 포괄하여 살펴보고자 한다. 더불어, 고용 및 직업 안정성의 범위는 노동시장 공급 측면의 미시적 요인을 넘어선 경기변동·기술발전·제도 및 정책의 변화 등 거시적 차원의 논의를 포함한다. 이는 장기적 관점에서 기술발전에 따른 해당 직업의 발전·지속가능성 여부와 함께 직

1) ILO(2018. 11. 5 기준) 홈페이지, Employment security is about the protection of workers against fluctuations in earned income as a result of job loss.

업훈련, 공공근로 및 취업알선 등 정부의 정책대응에 따른 안정성의 변화로 요약된다.

직업만족도는 앞서 살펴본, 개인이 주관적으로 느끼는 고용·직업 안정성이 반영된 결과로, 해당 일자리 혹은 직업에 대한 근로자 본인의 만족도를 의미한다. 한국노동패널조사(KLIPS : Korean Labor and Income Panel Studies)의 경우, 현재의 업무·직무에 대한 전반적 만족도와 더불어 임금·소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간 등 주된 일자리의 각 요건들에 대한 만족도를 설문하고 있다.

노동시장 안정성은 우리나라의 경우 다른 국가들에 비해 더욱 특별한 사회·경제·정치적 함의를 가지고 있다고 볼 수 있다. 1997년과 2007년, 두 번에 걸친 금융위기로 인한 가계소비와 기업투자 위축 등 경제 전반의 부정적 파급효과는 노동시장 안정성과 개인의 만족도 및 행복에 유의미한 변화를 초래한 바 있다. 광범위한 경기침체로 인한 내수경제 여건 악화로 고용보호의 취약성이 높아졌으며, 비정규·간접 고용 및 정리해고, 외주화의 증가 등 노동시장의 유연성 확대추세는 세계적으로 전례를 찾아보기 힘든 한국 노동시장의 이중구조 고착의 계기로 작용하였다.

이에 본 연구는 노동시장 내 안정성을 고용·직업 안정성과 주관적 만족도로 구분하여 다각적 관점에서 정의하고, 이들의 상관관계를 살펴보는 한편, 노동시장 안정성의 각 척도에 따른 개인의 경제활동 및 노동시장 행태(취업 및 고용형태, 근로조건, 소득·소비 등)에 대한 파급효과를 분석하는 것을 목적으로 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 제2장에서는 본 연구의 분석대상인 고용·직업 안정성, 직업 및 삶의 만족도를 개념적으로 정의하고 시계열적 변화양상을 살펴보는 한편, 이들 간의 상관관계를 분석하여 노동시장 내 안정성과 만족도를 다각적 관점에서 살펴보도록 한다. 제3장에서는 노동시장 이행에 있어 고용형태의 지속 영향과 첫 일자리에서의 근속기간 결정요인, 생활만족도의 결정요인 등 노동시장 내 안정성이 근로자 개인에 미치는 개별 노동시장 효과를 분석한다. 제4장은 비정규직보호법의 시행이 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석한다. 비정규직보호법이 2007년 이후 기업의 상시 근로자 규모별로 단계적 시

행이 된 점을 이용하여 이중차분법과 삼중차분법을 적용해 분석한다. 제 5장에서는 본 연구의 주요 결과를 요약하고, 노동시장 안정성에 대한 정책 시사점과 방향을 제언하고자 한다.

제 2 장

고용·직업 안정성 및 만족도 실태와 변화양상

본 장에서는 본 연구의 분석대상인 고용·직업 안정성, 직업 및 삶의 만족도를 개념적으로 정의하고 시계열적 변화양상을 살펴보는 한편, 이들 간의 상관관계를 분석하여 노동시장 내 안정성과 만족도를 다각적 관점에서 살펴보도록 한다.

제1절 고용·직업 안정성

1. 고용형태

경제활동인구조사는 비정규직을 정의하는 데 있어 노사정위원회 비정규직근로자대책특별위원회의 합의안에 근거한 정의를 따르고 있다. 노사정위원회 합의안에 근거한 비정규직은 한시적 근로자²⁾, 시간제 근로자³⁾와 더불어 비전형 근로자에 해당하는 파견 근로자⁴⁾, 용역 근로자⁵⁾, 특수

2) 근로계약을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 근로계약이 반복·갱신되며, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제 근로자)를 포함

3) 고용 당시 1주에 근무하도록 정해진 시간이 36시간 미만으로 설정된 근로자

4) 근로자파견업체에 고용되고 다른 사업장에 파견되어 사용자업주의 지휘, 명령을 받아 일하는 근로자

5) 청소용역·경비용역 등 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역

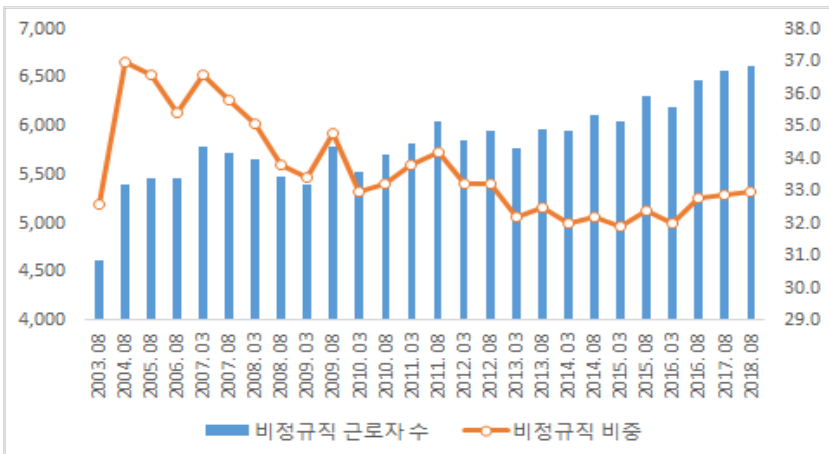
형태 근로종사자⁶⁾, 가정 내 근로자⁷⁾, 일일(단기) 근로자⁸⁾를 포함한다.

경제활동인구조사로 한국의 비정규직 규모 및 비중의 변화 추이를 살펴보면, 한국의 비정규직 근로자 규모는 임금근로자의 전반적 증가추세와 더불어 동반 증가하는 경향을 보이고 있다. 다만, 전체 임금근로자 대비 비정규직 근로자 비중의 경우 2004년 이래 감소추세를 보였으나 2016년 이후 다시 증가추세를 보이고 있다(그림 2-1 참조).

비정규직 일자리를 한시적·시간제·비전형의 세부 고용형태별로 그 추이를 살펴보면, 이 중 시간제 일자리 근로자의 비중 증가세가 두드러진다. 2008년 1,231명 수준이었던 시간제 근로자는 2018년 2,709명으로, 지난 10년간 2배 이상의 증가세를 보이고 있다(그림 2-2 참조).

(그림 2-1) 비정규직 근로자 변화 추이

(단위: 천 명, %)



주: 좌축은 비정규직 근로자 수, 우축은 비정규직 비중임.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 3월, 8월.

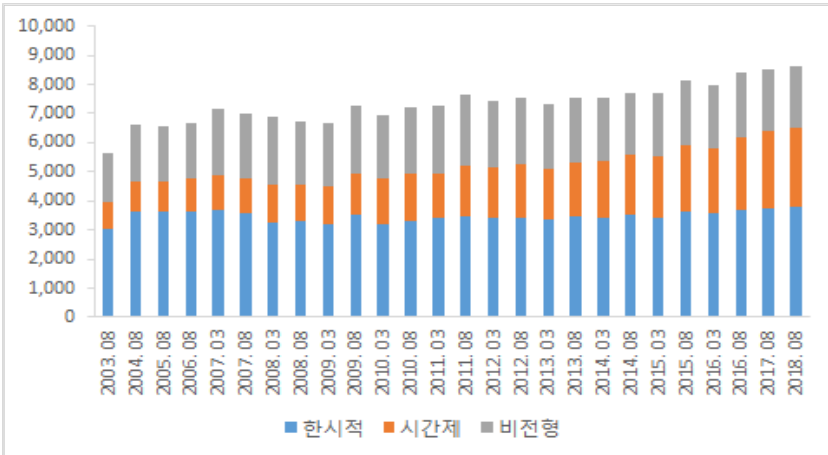
계약을 맺은 다른 업체에서 일하는 근로자

- 6) 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 캐디 등 특수계약관계 종사자
- 7) 재택근무, 가내하청과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장에서 일하지 않고 주로 가정 내에서 근무하는 근로자
- 8) 고용계약기간을 별도로 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 근로자

6 고용·직업 안정성의 노동시장 효과 연구

(그림 2-2) 비정규직 유형별 변화 추이

(단위: 천 명)

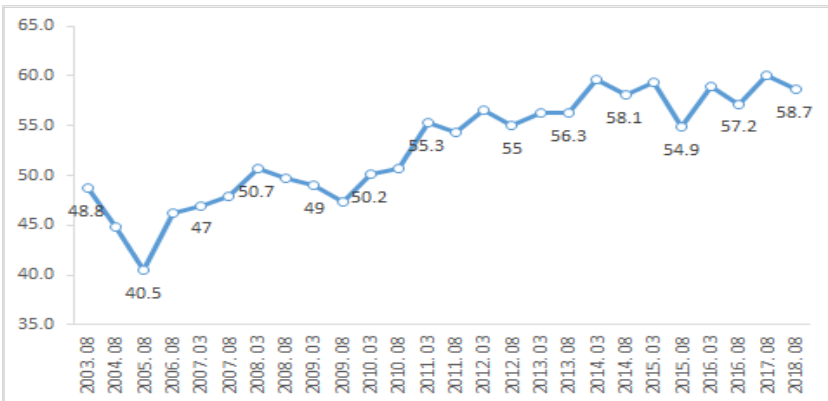


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

다만, 시간제 근로자 중 고용안정성이 있다고 판단되는 근로자 비중을 의미하는 시간제 근로자 고용안정성 비율의 경우, 어느 정도 증가세에 있음을 고려할 필요는 있다. [그림 2-3]에서 보듯이 2018년 기준 시간제 근로자의 고용안정성 비율은 58.7%이다.

(그림 2-3) 시간제 근로자 고용안정성 비율 변화 추이

(단위: %)



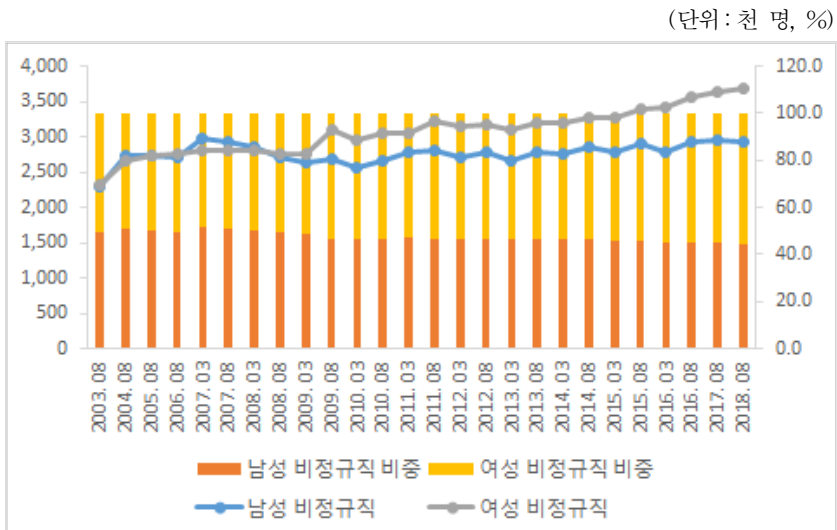
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

비정규직 일자리의 성별 비중을 살펴보면 전체 일자리 중 여성 비정규직의 비중 증가추세를 확인할 수 있으며, 이는 고용안정성에 있어서 성별 격차의 한 단면을 보여주는 것이라 할 수 있다. 여성 비정규직의 비중은 2008년 이후 지속적으로 50%를 상회하고 있으며, 2018년 8월 기준 55.6%이다(그림 2-4 참조).

[그림 2-5]에서 비정규직 일자리의 연령대별 비중을 살펴보면, 50대 이상 비정규직 근로자의 증가추세가 두드러지게 나타난다. 특히 60세 이상 비정규직 근로자의 비중은 2000년대에 지속적인 증가추세를 보여, 비정규직 비중이 지난 10년간 2배가량 증가하였다. 청년층(15~29세) 비정규직 근로자 비중은 2018년 20.3%로 지난 수년간 정체되어 있지만, 임금근로자 중 청년 임금근로자의 비중인 18.3%를 상회하는 것을 감안하면 타 연령대의 비정규직 비중에 비해 높은 수준을 유지하고 있다고 볼 수 있다.

고용형태 분류를 통해 노동시장 안정성을 측정하는 데 있어 노사정위원회 합의안에만 의존하는 것은 근로자들이 실제 체감하는 고용안정성을 측정하는 데 한계가 존재할 수 있다. 한국노동패널조사의 자기선언적

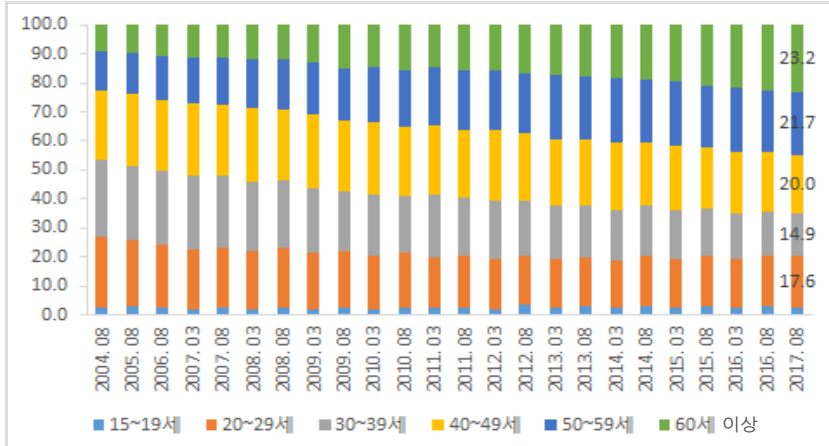
(그림 2-4) 성별 비정규직 변화 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

(그림 2-5) 연령별 비정규직 변화 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

비정규직 문항은 비정규직에 대한 최소한의 정의만을 제시한 채 비정규직 여부를 설문한다는 점에서, 실제 근로자가 체감하고 있는 고용형태에 가깝다는 장점이 있다. <표 2-1>은 노사정위원회 합의안에 따른 비정규직 근로자와 자기선언적으로 비정규직임을 응답한 근로자의 규모를 비교하여 나타낸 것이다.

2016년 한국노동패널조사 응답자 중 노사정합의안에 따라 정규직으로 분류되었으나 자기선언적으로 비정규직이라 응답한 임금근로자는 996,865명으로, 노사정합의에 따른 정규직 규모의 11.52%에 달한다. 이는 근로자가 실제 체감하는 자신의 근로조건(임금수준, 근로시간, 복지 수혜 등)이 통상적 정규직의 근로조건에 못 미치는 수준이라고 인식함을 의미한다. 자기선언적 비정규직의 비중은 전체 임금근로자의 37.33% 수준이며, 이는 노사정합의안에 의한 비정규직의 비중(35.60%)보다 높은 수준이다. 다만, 노사정합의안에 따른 비정규직으로 분류되었더라도 자기선언적으로 정규직이라 응답한 근로자의 비중 역시 적지 않음을 고려할 필요는 있다. 자기선언적으로 비정규직이라 응답하였으며, 노사정합의안에 의해서도 비정규직으로 분류된 근로자는 4,018,674명으로 전체 임금근로자의 29.91%를 차지한다.

〈표 2-1〉 노사정합의/자기선언적 정규직·비정규직 근로자 수(2016년)

(단위: 명)

노사정합의 \ 자기선언적	정규직	비정규직	합계
정규직	7,655,121	996,865	8,651,986
비정규직	763,549	4,018,674	4,782,223
합계	8,418,670	5,015,539	13,434,209

주: 횡단면 가중치 적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 98표본 19차」 원자료.

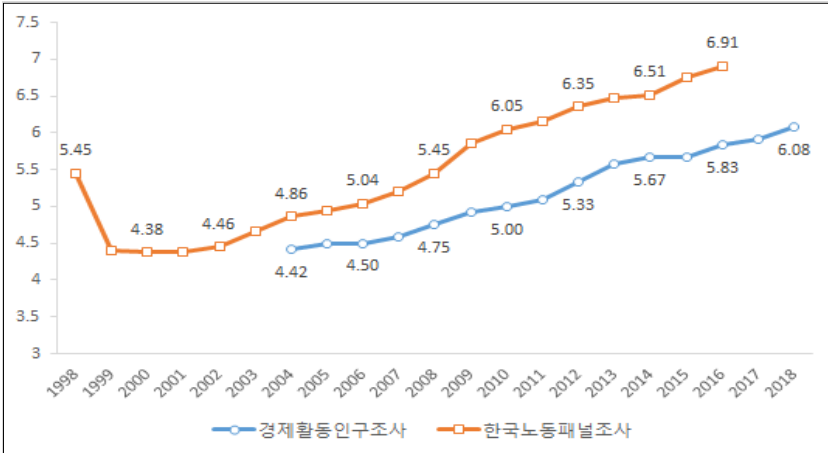
2. 근속기간

고용안정성 측면을 측정하는 데 있어 대표적으로 제시되는 지표 중 하나는 근속기간이다. [그림 2-6]은 경제활동인구조사와 한국노동패널조사를 이용하여 분석한 임금근로자의 평균 근속기간을 나타내고 있다. 한국 임금근로자의 평균 근속기간은 경제활동인구조사와 한국노동패널조사 모두 증가추세를 나타내고 있다. 경제활동인구조사를 기준으로 외환위기가 있었던 1999년에 근속기간이 크게 감소하였으며(1.07년), 이후 지속적인 증가추세를 보이고 있다. 경제활동인구조사를 이용하여 분석한 근속기간이 한국노동패널조사에 비해 더 긴 것으로 나타나며, 경제활동인구조사에 의한 평균 근속기간은 2018년 기준 6.08년이다.

[그림 2-7]은 임금근로자의 평균 근속기간을 고용형태별로 구분하여 살펴본 것이다. 예상되는 바와 같이, 통상 고용안정성이 떨어진다고 판단되는 비정규직의 근속기간은 정규직에 비해 현저히 짧은 것으로 나타나며, 그 격차가 지속적으로 증가하는 추세에 있다. 경제활동인구조사 기준으로 정규직과 비정규직의 근속기간 격차는 2018년 5.17년까지 벌어져 있는 상황이다. 한국노동패널조사를 기준으로 정규직과 비정규직의 근속기간이 경제활동인구조사로 분석한 결과에 비해 모두 긴 것으로 나타나며, 특히 비정규직의 근속기간이 높게 추정되어 정규직-비정규직 간 근속기간 격차가 경제활동인구조사에 비해 상대적으로 적게 나타나고 있다.

(그림 2-6) 임금근로자 평균 근속기간

(단위: 년)

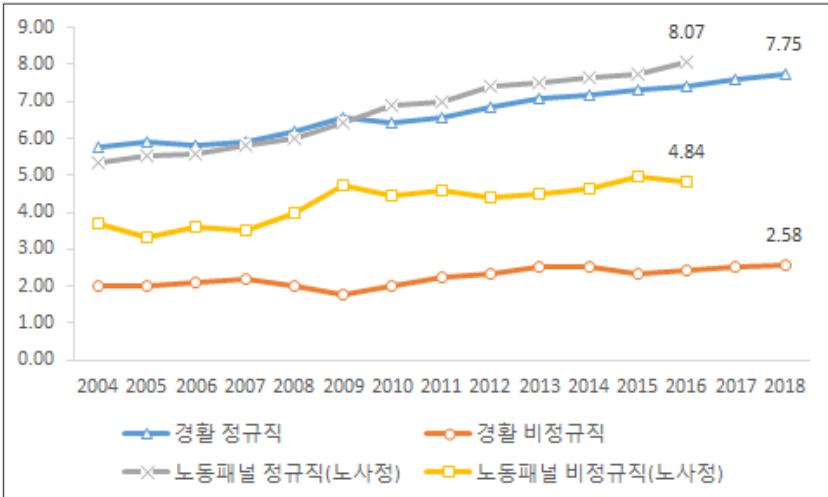


주: 세부 수치는 <부표 2-1> 참조.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 8월; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

(그림 2-7) 임금근로자 평균 근속기간(고용형태별)

(단위: 년)



주: 세부 수치는 <부표 2-2> 참조.

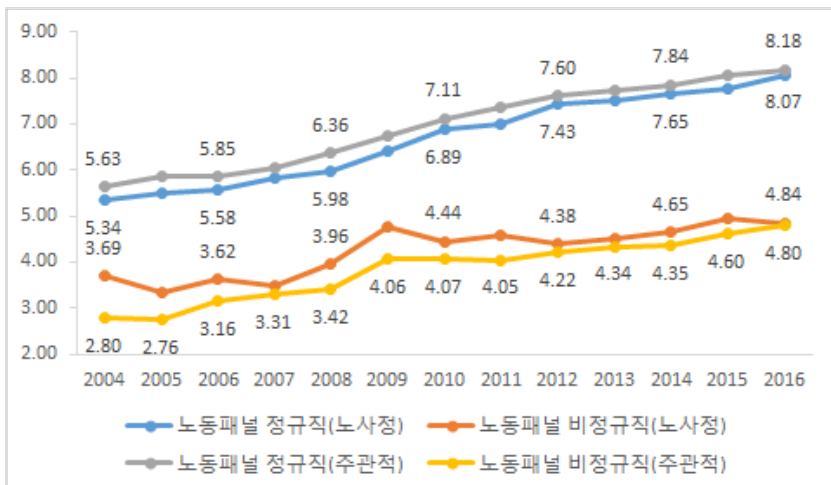
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 8월; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 2-8]은 한국노동패널조사를 이용하여 분석한 노사정합의안에 따른 고용형태 분류와 자기선언적 고용형태 분류에 따른 근속기간 격차를 나타낸 것이다. 앞서 살펴보았듯이, 노사정합의안에 따른 정규직 근로자로 분류되었더라도 자기선언적으로 비정규직이라고 응답한 근로자의 비중이 적지 않기 때문에, 노사정합의안에 따른 고용형태 분류에 비해 자기선언적 고용형태 분류에 따른 근속기간의 격차는 더 크게 나타난다. 자기선언적 분류에 따른 근속기간은 노사정합의안에 따른 고용형태별 근속격차에 비해 정규직 근속기간이 더 길게, 비정규직의 근속기간은 더 짧게 나타난다.

[그림 2-9]는 비정규직 근로자의 세부 근로형태별 평균 근속기간을 나타낸 것이다. 비정규직 근로자의 평균 근속기간은 모든 근로형태에 있어 전반적인 증가추세를 보이고 있다. 평균 근속기간은 글로벌 외환위기가 있었던 2009년을 전후로 감소하였다가 이후 증가추세를 보였으며, 2014~2016년 기간 다시 감소추세를 보이다 최근 증가하는 모습을 보이고 있다. 2018년 8월 기준, 비기간제의 평균 근속기간은 44개월, 한시적 근로

(그림 2-8) 임금근로자 평균 근속기간(객관적/주관적)

(단위: 년)

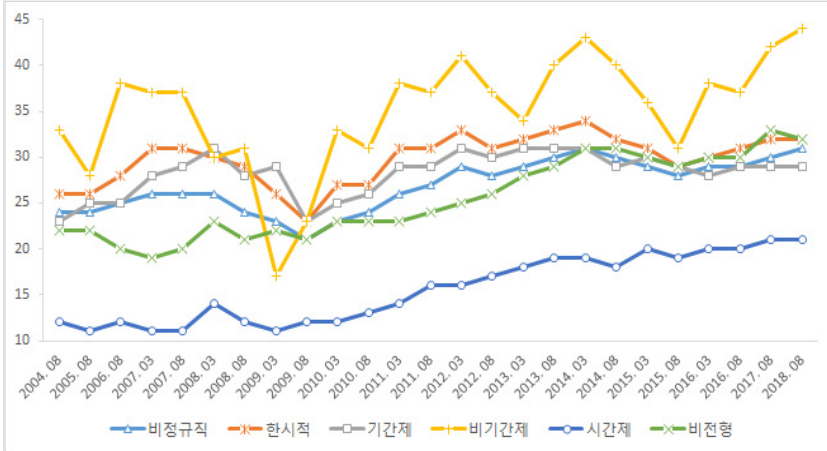


주: 세부 수치는 <부표 2-3> 참조.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

(그림 2-9) 근로형태별 평균 근속기간

(단위: 개월)



주: 세부 수치는 <부표 2-4> 참조.
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』.

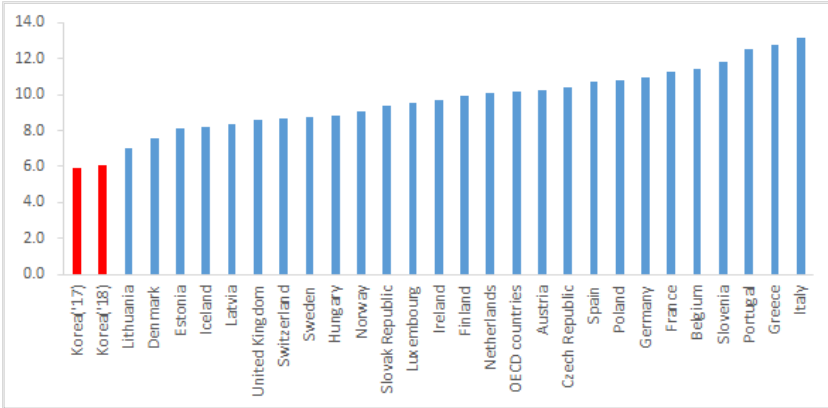
자와 비전형 근로자의 평균 근속기간이 32개월, 기간제근로자의 경우 29개월이며, 이 중 시간제 근로자의 평균 근속기간이 19개월로 가장 낮게 나타난다.

한국 임금근로자의 고용안정성은 평균 근속기간이 증가추세에 있음에도, 국제비교에 있어 여전히 가장 짧은 국가 중 하나라는 점에서 그 취약성이 단적으로 드러난다. 한국의 평균 근속기간은 2017년 5.9년에서 2018년 6.1년으로 증가하였지만, 근속기간 통계를 발표하는 OECD 가입국 중 가장 짧은 근속기간을 나타내고 있다. 한국과 OECD 가입국의 평균 근속기간의 격차는 2017년 기준 4.3년으로 그 격차가 작지 않다(그림 2-10 참조).

[그림 2-11]에서 보듯이 한국의 짧은 근속기간은 근속기간별 근로자의 분포로 볼 때 더 명확히 드러난다. 2015년을 기준으로 각 국가의 근속기간별 근로자의 분포를 살펴보면, 한국의 근속기간 1년 미만 근로자의 비중은 31.9%로 콜롬비아와 터키에 이어 3번째로 높은 수준이며, 근속기간 3년 이상 근로자의 비중 역시 콜롬비아와 터키 다음으로 낮은 수준을 기록하고 있다.

[그림 2-10] 임금근로자 평균 근속기간 국제비교(2017년)

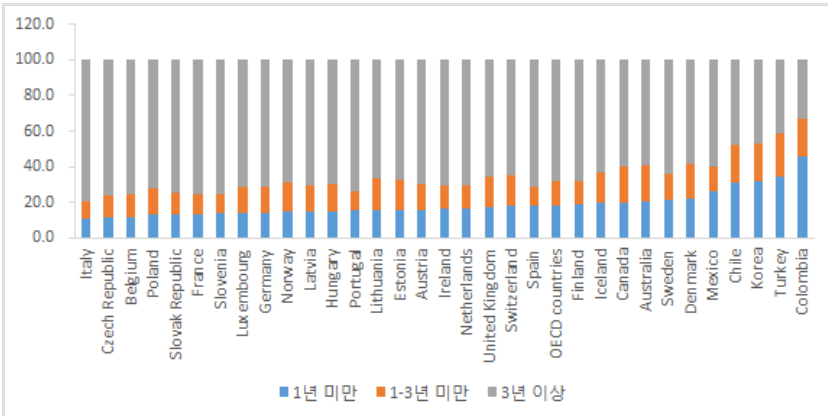
(단위: 년)



주: 세부 수치는 <부표 2-5> 참조.
 자료: OECD Stats; 한국은 통계청, 「경제활동인구조사」.

[그림 2-11] 임금근로자 평균 근속기간 국제비교(2015년)

(단위: 년)



주: 세부 수치는 <부표 2-6> 참조.
 자료: OECD Stats; 한국은 통계청, 「경제활동인구조사」.

제2절 기술발전에 따른 고용안정성 변화

서론에서 언급하였듯이, 노동시장 안정성은 경기변동, 기술발전, 정책 및 제도의 변화 등 거시적 측면에 있어 역시 영향을 받을 가능성이 있다. 일례로, 기술발전에 의한 일자리의 발전가능성 및 전망의 변화는 노동시장의 수요와 공급측면 모두에 영향을 미쳐 해당 일자리의 근로조건 변화를 야기할 수 있다. Autor, Levy, and Mumane(2003), Acemoglu and Autor(2010) 등은 기술진보로 인해 인간이 수행하는 업무가 루틴화가 쉬운 직종 및 업종을 중심으로 고용비중의 변화가 일어날 수 있음을 밝혔고, 나아가 Frey and Osborne(2013)은 향후 20년간 컴퓨터에 의한 고용 대체로 인해 일자리의 비중이 변화할 확률을 702개 직종을 대상으로 전망한 바 있다. 김세움(2015)은 Frey and Osborne(2013)의 직종별 대체확률을 한국표준직업분류 및 한국고용직업분류를 기준으로 매칭하여 한국 일자리의 대체확률을 추정하였다. 본 연구는 이를 바탕으로 일자리 전망이 실제 고용 및 직업 안정성에 변화를 가져왔는지 살펴보기 위해, 김세움(2015)이 제시한 직종별 일자리 전망 중 대체확률이 95%를 상회하는 직종과 대체확률이 5% 이하인 일자리를 대상으로 이들 직종의 2013년 이래 근로조건을 변화를 살펴보도록 한다. 대체확률이 95%를 상회하는 직종과 해당 직종의 대체확률은 다음과 같다.

〈표 2-2〉 컴퓨터 대체확률 95% 이상 직종목록 및 대체확률

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Weighers, Measurers, Checkers, and Samplers, Recordkeeping	3123	0.95
Textile Cutting Machine Setters, Operators, and Tenders	8211	0.95
Bill and Account Collectors	3132	0.95
Nuclear Power Reactor Operators	2351	0.95
Gaming Surveillance Officers and Gaming Investigators	4129	0.95

〈표 2-2〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Library Assistants, Clerical	3142	0.95
Operating Engineers and Other Construction Equipment Operators	8750	0.95
Print Binding and Finishing Workers	8921	0.95
Animal Breeders	6139	0.95
Molding, Coremaking, and Casting Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic	8411	0.95
Electrical and Electronic Equipment Assemblers	7611	0.95
Adhesive Bonding Machine Operators and Tenders	8914	0.95
Landscaping and Groundskeeping Workers	6122	0.95
Grinding, Lapping, Polishing, and Buffing Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic	8415	0.95
Postal Service Clerks	3126	0.95
Jewelers and Precious Stone and Metal Workers	2852	0.95
Dispatchers, Except Police, Fire, and Ambulance	8720	0.96
Receptionists and Information Clerks	3922	0.96
Office Clerks, General	3142	0.96
Compensation and Benefits Managers	1120	0.96
Switchboard Operators, Including Answering Service	3922	0.96
Counter Attendants, Cafeteria, Food Concession, and Coffee Shop	4422	0.96
Rock Splitters, Quarry	7741	0.96
Secretaries and Administrative Assistants, Except Legal, Medical, and Executive	3141	0.96
Surveying and Mapping Technicians	2315	0.96
Model Makers, Wood	7911	0.96
Textile Winding, Twisting, and Drawing Out Machine Setters, Operators, and Tenders	8211	0.96
Locomotive Engineers	8710	0.96
Gaming Dealers	4329	0.96
Fabric Menders, Except Garment	7224	0.96
Cooks, Restaurant	4411	0.96
Ushers, Lobby Attendants, and Ticket Takers	9422	0.96

〈표 2-2〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Billing and Posting Clerks	3132	0.96
Bridge and Lock Tenders	8740	0.97
Woodworking Machine Setters, Operators, and Tenders, Except Sawing	8911	0.97
Team Assemblers	8541	0.97
Shoe Machine Operators and Tenders	8222	0.97
Electromechanical Equipment Assemblers	8640	0.97
Farm Labor Contractors	1390	0.97
Textile Bleaching and Dyeing Machine Operators and Tenders	8212	0.97
Dental Laboratory Technicians	2453	0.97
Crushing, Grinding, and Polishing Machine Setters, Operators, and Tenders	8433	0.97
Grinding and Polishing Workers, Hand	8510	0.97
Pesticide Handlers, Sprayers, and Applicators, Vegetation	7991	0.97
Log Graders and Scalers	7301	0.97
Ophthalmic Laboratory Technicians	8431	0.97
Cashiers	5213	0.97
Camera and Photographic Equipment Repairers	7619	0.97
Motion Picture Projectionists	2837	0.97
Prepress Technicians and Workers	8921	0.97
Counter and Rental Clerks	5220	0.97
File Clerks	3142	0.97
Real Estate Brokers	2745	0.97
Telephone Operators	2240	0.97
Agricultural and Food Science Technicians	2395	0.97
Payroll and Timekeeping Clerks	3132	0.97
Credit Authorizers, Checkers, and Clerks	3203	0.97
Hosts and Hostesses, Restaurant, Lounge, and Coffee Shop	4422	0.97
Models	2832	0.98
Inspectors, Testers, Sorters, Samplers, and Weighers	7999	0.98
Bookkeeping, Accounting, and Auditing Clerks	3132	0.98
Legal Secretaries	3301	0.98
Radio Operators	2240	0.98
Driver/Sales Workers	9223	0.98

〈표 2-2〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Claims Adjusters, Examiners, and Investigators	2725	0.98
Parts Salespersons	5211	0.98
Credit Analysts	3203	0.98
Milling and Planing Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic	8510	0.98
Shipping, Receiving, and Traffic Clerks	3123	0.98
Procurement Clerks	3123	0.98
Packaging and Filling Machine Operators and Tenders	8990	0.98
Etchers and Engravers	7911	0.98
Tellers	3201	0.98
Umpires, Referees, and Other Sports Officials	2863	0.98
Insurance Appraisers, Auto Damage	3202	0.98
Loan Officers	3203	0.98
Order Clerks	3991	0.98
Brokerage Clerks	3203	0.98
Insurance Claims and Policy Processing Clerks	3202	0.98
Timing Device Assemblers and Adjusters	8640	0.98
Data Entry Keyers	3910	0.99
Library Technicians	3142	0.99
New Accounts Clerks	3203	0.99
Photographic Process Workers and Processing Machine Operators	8922	0.99
Tax Preparers	2713	0.99
Cargo and Freight Agents	3126	0.99
Watch Repairers	7619	0.99
Insurance Underwriters	3202	0.99
Mathematical Technicians	2112	0.99
Sewers, Hand	7219	0.99
Title Examiners, Abstractors, and Searchers	2745	0.99
Telemarketers	5303	0.99

자료: 김세움(2015) 재인용.

위 직종별 대체확률을 표준직업분류 세 자리까지 제공하는 한국노동패널조사와 매치하기 위해 표준직업분류코드를 세 자리로 변환하여 자료를 병합하였다.

〈표 2-3〉 컴퓨터 대체확률 90% 이상 직종 기초통계

(단위: 명)

직 종	표준직업 분류코드	2012	2013	2014	2015	2016
기업 고위임원	112	1	1			
기타 전문서비스관리자	139	5	8	11	10	7
생명 및 자연과학 관련 전문가	211	13	15	11	9	13
통신 및 방송 송출장비기사	224	2	1	2	2	2
화학공학 기술자 및 시험원	232	12	13	10	9	8
전기·전자 및 기계 공학 기술자 및 시험원	235	91	91	107	111	117
치료사 및 의료기사	245	31	31	35	37	46
인사 및 경영 전문가	271	10	14	12	11	14
상품기획·홍보 및 조사 전문가	273	25	27	20	22	21
연극·영화 및 영상 전문가	283	9	14	12	9	8
화가·사진가 및 공연예술가	284	8	10	7	10	10
디자이너	285	47	40	41	43	48
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	286	19	24	23	22	22
경영 관련 사무원	312	510	552	549	606	618
회계 및 경리 사무원	313	151	140	137	138	161
비서 및 사무 보조원	314	48	42	47	47	54
금융 및 보험 관련 사무 종사자	320	88	90	83	83	81
법률 및 감사 사무 종사자	330	13	16	20	24	23
통계 관련 사무원	391	6	7	5	4	6
여행·안내 및 접수 사무원	392	23	23	22	19	24
고객 상담 및 기타 사무원	399	40	40	32	35	33
주방장 및 조리사	441	131	139	146	146	143
매장 판매 종사자	521	281	279	254	285	296
상품 대여 종사자	522	5	6	6	5	5
방문·노점 및 통신 판매 관련 종사자	530	46	49	49	54	51
원예 및 조경 종사자	612	5	6	7	6	4
의복 제조 관련 기능 종사자	722	7	7	3	4	4
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능 종사자	730	21	17	14	14	14
전기 및 전자기기 설치 및 수리원	761	32	37	33	40	42
전기공	762	65	69	66	69	72
채굴 및 토목 관련 기능 종사자	774	5	4	2	1	2
공예 및 귀금속 세공원	791	7	8	5	7	6
기타 기능 관련 종사자	799	6	6	8	9	6
섬유 제조 및 가공 기계조직원	821	18	16	10	8	7
직물 및 신발 관련 기계조직원 및 조립원	822	7	9	11	10	7
주조 및 금속 가공 관련 기계조직원	841	38	32	28	31	28

〈표 2-3〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	2012	2013	2014	2015	2016
도장 및 도금기 조작용	842	14	11	16	17	10
비금속 제품 생산기 조작용	843	10	13	10	11	12
금속공작기계 조작용	851	48	66	65	76	75
운송 차량 및 기계 관련 조립원	854	108	95	85	95	91
전기·전자 부품 및 제품 조립원	864	64	53	47	48	51
철도 및 전동차 기관사	871	3	2	3	2	2
화물열차 차장 및 관련 종사원	872	1	1	1	1	1
물품이동장비 조작용	874	26	24	25	22	24
건설 및 채굴 기계운전원	875	6	6	8	8	10
목재 및 종이 관련 기계조작용	891	15	13	11	11	9
인쇄 및 사진현상 관련 기계조작용	892	13	12	12	12	14
기타 제조 관련 기계조작용	899	20	22	19	21	20
배달원	922	63	69	79	62	71
경비원 및 검표원	942	110	108	102	107	104
관측치	-	2,442	2,469	2,411	2,551	2,622

자료: 김세움(2015) 재인용, 수치는 「한국노동패널조사 15~19차」 원자료 가공.

반면, 컴퓨터 대체확률이 5% 이하인 직종과 해당 직종의 대체확률은 <표 2-4>와 같다.

〈표 2-4〉 컴퓨터 대체확률 5% 이하 직종목록 및 대체확률

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Recreational Therapists	2459	0.0028
First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers	7531	0.003
Emergency Management Directors	3121	0.003
Mental Health and Substance Abuse Social Workers	2459	0.0031
Audiologists	2459	0.0033
Occupational Therapists	2456	0.0035
Orthotists and Prosthetics	2453	0.0035
Healthcare Social Workers	2471	0.0035
Oral and Maxillofacial Surgeons	2414	0.0036
First-Line Supervisors of Fire Fighting and Prevention Workers	4112	0.0036

〈표 2-4〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Dietitians and Nutritionists	2440	0.0039
Lodging Managers	4322	0.0039
Choreographers	2847	0.004
Sales Engineers	2743	0.0041
Physicians and Surgeons	2411	0.0042
Instructional Coordinators	2591	0.0042
Psychologists, All Other	2121	0.0043
First-Line Supervisors of Police and Detectives	4111	0.0044
Dentists, General	2414	0.0044
Elementary School Teachers, Except Special Education	2522	0.0044
Medical Scientists, Except Epidemiologists	2111	0.0045
Education Administrators, Elementary and Secondary School	3127	0.0046
Podiatrists	2411	0.0046
Clinical, Counseling, and School Psychologists	2459	0.0047
Mental Health Counselors	2459	0.0048
Fabric and Apparel Patternmakers	2852	0.0049
Set and Exhibit Designers	2853	0.0055
Human Resources Managers	2711	0.0055
Recreation Workers	2864	0.0061
Training and Development Managers	2711	0.0063
Speech-Language Pathologists	2459	0.0064
Computer Systems Analysts	2221	0.0065
Social and Community Service Managers	1332	0.0067
Curators	2821	0.0068
Athletic Trainers	2864	0.0071
Medical and Health Services Managers	1331	0.0073
Preschool Teachers, Except Special Education	2530	0.0074
Farm and Home Management Advisors	2132	0.0075
Anthropologists and Archeologists	2121	0.0077
Special Education Teachers, Secondary School	2523	0.0077
Secondary School Teachers, Except Special and Career/Technical Education	2521	0.0078
Clergy	2481	0.0081
Foresters	6122	0.0081
Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors	2473	0.0085
Career/Technical Education Teachers, Secondary School	2543	0.0088

〈표 2-4〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Registered Nurses	2430	0.009
Rehabilitation Counselors	2459	0.0094
Teachers and Instructors, All Other	2599	0.0095
Forensic Science Technicians	4111	0.0095
Makeup Artists, Theatrical and Performance	4224	0.01
Marine Engineers and Naval Architects	2353	0.01
Education Administrators, Postsecondary	3127	0.01
Mechanical Engineers	2353	0.011
Pharmacists	2420	0.012
Logisticians	3123	0.012
Microbiologists	2131	0.012
Industrial-Organizational Psychologists	2121	0.012
Coaches and Scouts	2891	0.013
Sales Managers	1511	0.013
Hydrologists	2112	0.014
Marketing Managers	1202	0.014
Marriage and Family Therapists	2459	0.014
Engineers, All Other	2353	0.014
Training and Development Specialists	2711	0.014
First-Line Supervisors of Office and Administrative Support Workers	1209	0.014
Biological Scientists, All Other	2111	0.015
Public Relations and Fundraising Managers	2733	0.015
Multimedia Artists and Animators	2843	0.015
Computer and Information Research Scientists	2211	0.015
Chief Executives	1120	0.015
Education Administrators, Preschool and Childcare Center/Program	3127	0.015
Music Directors and Composers	2845	0.015
First-Line Supervisors of Production and Operating Workers	1413	0.016
Securities, Commodities, and Financial Services Sales Agents	2724	0.016
Conservation Scientists	2112	0.016
Special Education Teachers, Middle School	2523	0.016
Chemical Engineers	1711	0.017
Architectural and Engineering Managers	1411	0.017

〈표 2-4〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Aerospace Engineers	2353	0.017
Natural Sciences Managers	1311	0.018
Environmental Engineers	2341	0.018
Architects, Except Landscape and Naval	2311	0.018
Physical Therapist Assistants	4219	0.018
Civil Engineers	2312	0.019
Health Diagnosing and Treating Practitioners, All Other	2459	0.02
Soil and Plant Scientists	2341	0.021
Materials Scientists	2331	0.021
Materials Engineers	2331	0.021
Fashion Designers	2852	0.021
Physical Therapists	2456	0.021
Photographers	2842	0.021
Producers and Directors	2831	0.022
Interior Designers	2853	0.022
Orthodontists	2414	0.023
Art Directors	2854	0.023
First-Line Supervisors of Correctional Officers	4113	0.025
Directors, Religious Activities and Education	2489	0.025
Electronics Engineers, Except Computer	2351	0.025
Biochemists and Biophysicists	2111	0.027
Chiropractors	2459	0.027
Occupational Therapy Assistants	2459	0.028
Child, Family, and School Social Workers	2459	0.028
Health and Safety Engineers, Except Mining Safety Engineers and Inspectors	2361	0.028
Industrial Engineers	3124	0.029
First-Line Supervisors of Transportation and Material-Moving Machine and Vehicle Operators	1413	0.029
Veterinary Technologists and Technicians	2352	0.029
Industrial Production Managers	1413	0.03
Industrial Engineering Technicians	3124	0.03
Network and Computer Systems Administrators	2225	0.03
Database Administrators	2224	0.03
Purchasing Managers	3123	0.03
Postsecondary Teachers	2511	0.032

〈표 2-4〉의 계속

직 종	표준직업 분류코드	컴퓨터 대체확률
Environmental Scientists and Specialists, Including Health	2112	0.033
Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors	2459	0.033
Lawyers	2612	0.035
Craft Artists	7911	0.035
Operations Research Analysts	2715	0.035
Computer and Information Systems Managers	2221	0.035
Commercial and Industrial Designers	2851	0.037
Biomedical Engineers	2111	0.037
Meeting, Convention, and Event Planners	2735	0.037
Veterinarians	2415	0.038
Writers and Authors	2811	0.038
Advertising and Promotions Managers	2733	0.039
Political Scientists	2122	0.039
Credit Counselors	3204	0.04
Social Scientists and Related Workers, All Other	2122	0.04
Astronomers	2112	0.041
Ship Engineers	2353	0.041
Software Developers, Applications	2223	0.042
Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators	2841	0.042
Psychiatric Technicians	2459	0.043
Landscape Architects	2313	0.045
Health Educators	2620	0.045
Mathematicians	2112	0.047
Floral Designers	7911	0.047
Farmers, Ranchers, and Other Agricultural Managers	6132	0.047
Forest Fire Inspectors and Prevention Specialists	9910	0.048
Emergency Medical Technicians and Paramedics	2461	0.049

자료: 김세움(2015) 재인용.

이를 다시 한국노동패널조사가 제공하는 표준직업분류코드와 병합한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-5〉 컴퓨터 대체확률 5% 미만 직종 기초통계

(단위: 명)

	표준직업 분류코드	2012	2013	2014	2015	2016
행정 및 경영 지원 관리자	120	13	11	8	6	6
연구, 교육 및 법률 관련 관리자	131	5	8	10	8	9
보건 및 사회복지 관련 관리자	133	1	3	5	5	5
건설·전기 및 생산 관련 관리자	141	14	23	23	23	29
판매 및 운송 관리자	151	6	8	8	7	6
생명 및 자연 과학 관련 전문가	211	13	15	11	9	13
인문 및 사회 과학 전문가	212	2	3	3	4	6
생명 및 자연 과학 관련 시험원	213	6	6	3	5	4
컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	221	13	10	8	10	12
정보시스템 개발 전문가	222	74	73	75	86	94
건축 및 토목 공학 기술자 및 시험원	231	59	53	50	56	56
금속·재료 공학 기술자 및 시험원	233	3	7	7	6	4
환경공학 기술자 및 시험원	234	7	9	7	9	8
전기·전자 및 기계 공학 기술자 및 시험원	235	91	91	107	111	117
안전관리 및 검사원	236	22	19	21	28	28
의료진료 전문가	241	16	13	10	11	10
약사 및 한약사	242	2	2	3	3	5
간호사	243	67	78	79	85	89
영양사	244	9	9	9	8	11
치료사 및 의료기사	245	31	31	35	37	46
보건의료 관련 종사자	246	48	42	42	46	53
사회복지 관련 종사자	247	95	98	102	107	109
종교 관련 종사자	248	24	24	24	25	24
대학 교수 및 강사	251	24	23	26	29	26
학교 교사	252	138	125	124	134	133
유치원 교사	253	28	22	23	21	17
문리·기술 및 예능 강사	254	106	95	87	92	99
기타 교육 전문가	259	17	20	16	17	19
법률 전문가	261	4	6	4	4	3
행정 전문가	262	15	19	15	19	15
인사 및 경영 전문가	271	10	14	12	11	14
금융 및 보험 전문가	272	12	19	13	15	14
상품기획·홍보 및 조사 전문가	273	25	27	20	22	21

〈표 2-5〉의 계속

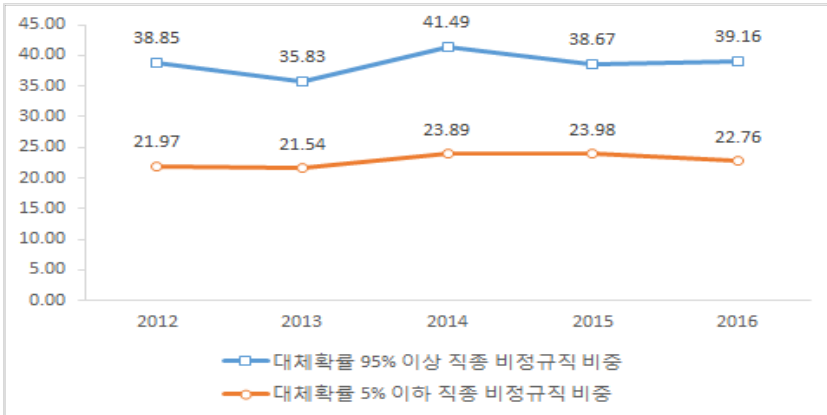
	표준직업 분류코드	2012	2013	2014	2015	2016
기술영업 및 중개 관련 종사자	274	64	61	68	71	70
작가·기자 및 출판 전문가	281	18	11	13	9	11
큐레이터·사서 및 기록물관리사	282	5	7	6	6	6
연극·영화 및 영상 전문가	283	9	14	12	9	8
화가·사진가 및 공연예술가	284	8	10	7	10	10
디자이너	285	47	40	41	43	48
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	286	19	24	23	22	22
매니저 및 기타 문화·예술 관련 종사자	289	1	1	1	1	1
경영 관련 사무원	312	510	552	549	606	618
금융 및 보험 관련 사무 종사자	320	88	90	83	83	81
경찰·소방 및 교도 관련 종사자	411	44	45	43	46	53
의료·복지 관련 서비스 종사자	421	77	85	93	115	119
이·미용 및 관련 서비스 종사자	422	36	37	29	27	28
여가 및 스포츠 관련 종사자	432	22	32	28	34	36
원예 및 조경 종사자	612	5	6	7	6	4
축산 및 사육 관련 종사자	613	5	5	3	2	4
기계장비 설치 및 정비원	753	52	59	55	63	73
공예 및 귀금속 세공원	791	7	8	5	7	6
농림어업 관련 단순 종사원	991	38	32	41	33	34
관측치		2,056	2,126	2,097	2,252	2,337

자료: 김세움(2015) 재인용, 수치는 「한국노동패널조사 15~19차」 원자료 가공.

직종별 대체확률이 95% 이상인 직종과 5% 미만인 직종을 대비하여 이들의 근로조건 변화를 살펴보면 다음과 같다. [그림 2-12]는 컴퓨터 대체확률로 구분한 두 직종의 비정규직 비중 변화 추이를 살펴본 것이다. 두 직종 모두 2012년 이후 비중의 변화가 두드러지게 나타나지는 않지만, 컴퓨터 대체확률이 5% 이하인 직종의 비정규직 비중이 95% 이상인 직종에 비해 지속적으로 낮은 모습을 보이고 있다.

[그림 2-12] 대체확률 95% 이상/5% 이하 직종 비정규직 비중 추이

(단위: %)

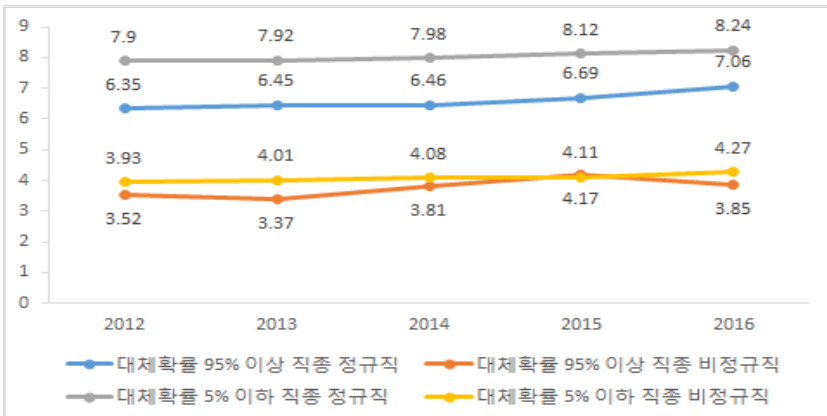


자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 15~19차」 원자료.

두 직종의 근속기간은 고용형태별로 살펴봐도, 직종 간 차이가 발견된다. 대체확률 5% 이하 직종 근로자의 근속기간이 95% 이상 직종 근로자에 비해 긴 것으로 나타나며, 정규직 근로자의 경우 근속기간 격차가 1년 이상 유지되고 있는 것으로 나타난다. 다만, 비정규직 비중과 마찬가지로 근속기간의 변화는 단기간에 있어 두드러지게 나타나지는 않고 있다.

[그림 2-13] 대체확률 95% 이상/5% 이하 직종 근속기간 변화 추이

(단위: 년)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 15~19차」 원자료.

다만, Frey and Osborne(2013)이 전망한 직업의 컴퓨터 대체확률이 아직까지는 직종별 시계열 변화 추이에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. Frey and Osborne(2013)이 전망한 직종별 대체확률은 향후 20년 내의 대체확률인 만큼, 컴퓨터에 의한 대체가 급격히 이루어지지 않는 이상 단기간의 변화를 반영하기는 어려운 측면이 있다. 더불어 직종별 대체확률은 현 시점의 일자리 특성이 일정부분 반영된 결과인 만큼, 살펴본 두 직종 간 근로조건의 격차는 미래의 대체전망이 끼친 영향이라기보다 현재의 일자리 특성이 발현된 결과에 가깝다고 볼 수 있다. 다만 Frey and Osborne(2013)의 전망치가 유지된다는 가정하에, 대체확률에 따른 직종의 근로조건을 향후 지속적으로 관찰함으로써 컴퓨터 대체에 따른 노동시장 안정성의 변화를 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

제3절 직업 및 삶의 만족도

개인의 고용사정은 소득안정성과 일자리로부터의 효용을 매개로 전반적 삶의 수준 및 질에 영향을 미치고 있다. 이러한 측면에서, 만족도 및 행복도의 개념은 고용 및 직업 안정성과는 별개로 개인이 체감하는 일자리의 안정도를 추정할 수 있다는 점에 의의가 있다. 이에 본 절에서는 한국노동패널조사를 이용하여 일자리 및 생활수준과 관련한 분야별 만족도와 삶의 전반적 만족도를 살펴보도록 한다.

한국노동패널조사는 만족도 및 행복도와 관련하여 다음과 같은 문항을 포함하고 있다. 한국노동패널조사의 만족도/행복도 설문은 크게 업무·직무에 관한 유형별 가치 만족도, 주된 일에 대한 세부영역별 만족도, 생활과 건강에 대한 만족도로 구분할 수 있다.

본 절에서는 만족도/행복도 설문 중 고용안정성 및 직업안정성과 연계가 높다고 여겨지는 몇 가지 항목을 추려 그 변화 추이를 살펴보도록 한다. 고용안정성, 직업안정성과 만족도/행복도의 연계성을 살펴보기 위해, 분석의 대상은 임금근로자로 제한하였다. 한국노동패널조사의 만족도 및

행복도는 5점 척도 문항이며, 만족도에 대해 ‘1: 아주 그렇다’, ‘2: 그런 편이다’, ‘3: 보통이다’, ‘4: 그렇지 않은 편이다’, ‘5: 전혀 그렇지 않다’로 구성되어 있다. 본 절에서는 분석상의 편의를 위해 만족도 척도를 역으로 변환하여 분석에 이용하였다.⁹⁾

<표 2-6> 한국노동패널조사 만족도/행복도 관련 항목

	내 용	변수명	조사차수
업무·직무 만족도	현재 하고 있는 일에 만족하고 있다.	p_4301	5~19차
	현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	p_4302	5~19차
	현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	p_4303	5~19차
	나는 현재 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	p_4304	5~19차
	현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.	p_4305	5~19차
주된 일에 대한 직무만족도	임금 또는 소득	p_4311	1~19차
	취업의 안정성	p_4312	1~19차
	하고 있는 일의 내용	p_4313	1~19차
	근로환경	p_4314	1~19차
	근로시간	p_4315	1~19차
	개인의 발전가능성	p_4316	1~19차
	의사소통 및 인간관계	p_4317	1~19차
	인사고과의 공정성	p_4318	1~19차
	복지후생	p_4319	1~19차
	주된 일자리의 전반적 만족도	p_4321	3~19차
	주된 일의 전반적 만족도	p_4322	9~19차
생활과 건강에 대한 만족도	가족의 수입	p_6501	1~19차
	여가생활	p_6502	1~19차
	주거환경	p_6503	1~19차
	가족관계	p_6504	1~19차
	친인척관계	p_6505	3~19차
	사회적 친분관계	p_6506	3~19차
	전반적 생활만족도	p_6508	1~19차
	전반적 삶에 대한 만족도	a_8138	18차부가
	전반적 행복도	a_8141	18차부가

자료: 한국노동연구원(2017), 『1~19차년도 한국노동패널 통합설문지』.

9) 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

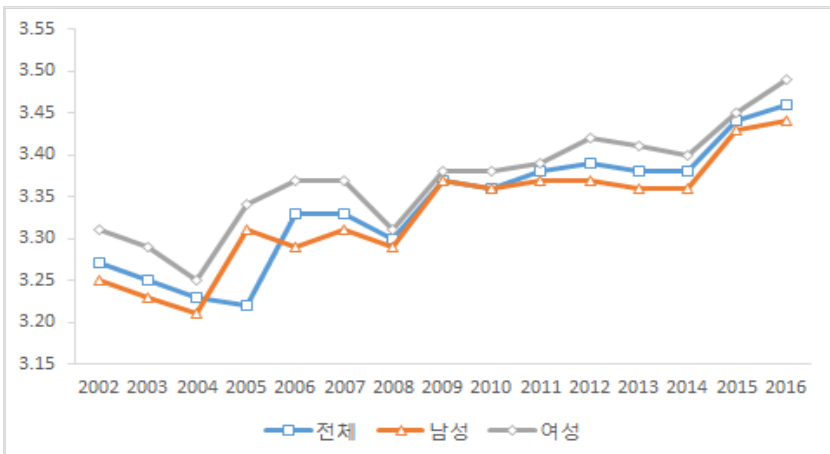
전체 임금근로자를 대상으로 현재 하고 있는 일에 대한 만족도의 변화 추이를 살펴보면, 그 증가폭은 작지만 만족도가 전반적인 증가추세를 보임을 확인할 수 있다. 성별로 구분하면, 여성의 일에 대한 만족도가 남성에 비해 높은 경향을 보이고 있다(그림 2-14 참조).

일에 대한 만족도를 고용형태별로 구분하여 보면 [그림 2-15]와 같다. 2016년을 기준으로 현재 하고 있는 일의 만족도는 여성 정규직 근로자가 3.61로 가장 높고, 남성 정규직 근로자 3.55, 여성 비정규직 근로자 3.36, 남성 비정규직 근로자 3.20의 순을 보이고 있다. 따라서 일에 대한 만족도에는 성별에 의한 격차 외 고용형태에 따른 만족도의 차이가 일정 부분 존재한다고 볼 수 있다.

다만, 일에 대한 만족도는 근속기간과는 높은 상관성을 보이지 않는다. 일에 대한 만족도와 근속기간 간 스피어만(spearman) 상관계수는 0.13으로 상관성이 높지 않게 나타난다.

[그림 2-16]은 취업의 안정성에 대한 만족도 변화추이를 살펴본 것이다. 취업의 안정성에 대한 만족도는 앞서 살펴본 현재 일에 대한 만족도와 마찬가지로 증가추세에 있다. 성별에 따른 만족도의 차이 역시 남성

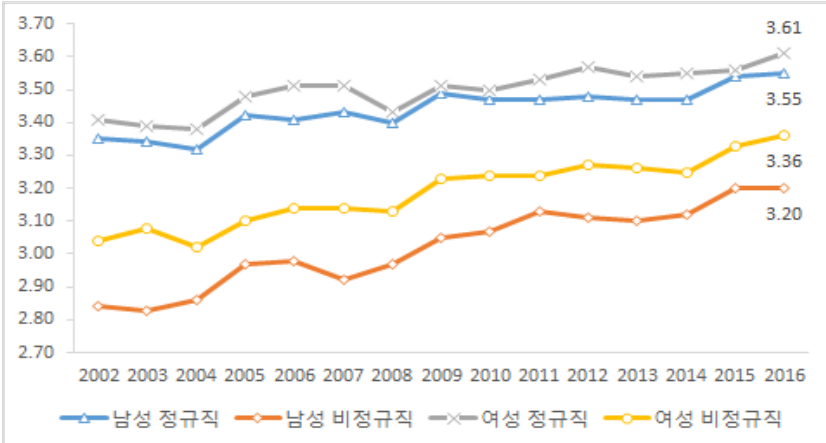
[그림 2-14] 현재 하고 있는 일에 대한 만족도(성별)



주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 2-15] 현재 하고 있는 일에 대한 만족도(고용형태별)

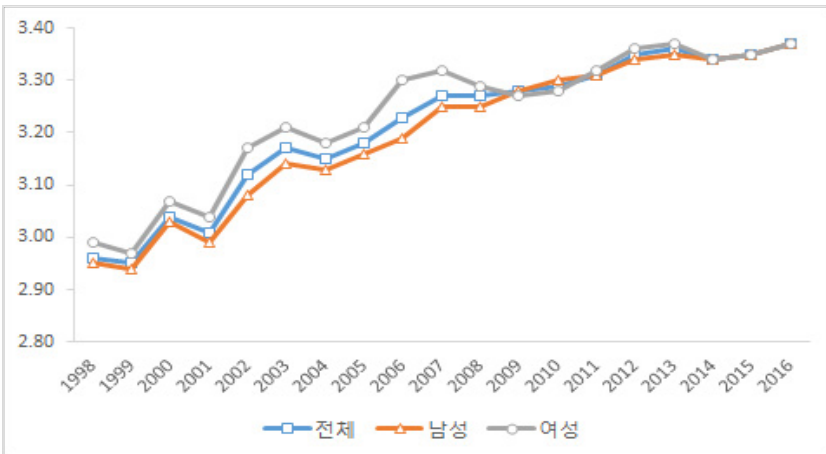


주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

에 비해 여성의 취업안정성에 대한 만족도가 전반적으로 높은 경향을 보이고 있다.

[그림 2-16] 취업의 안정성에 대한 만족도(성별)



주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

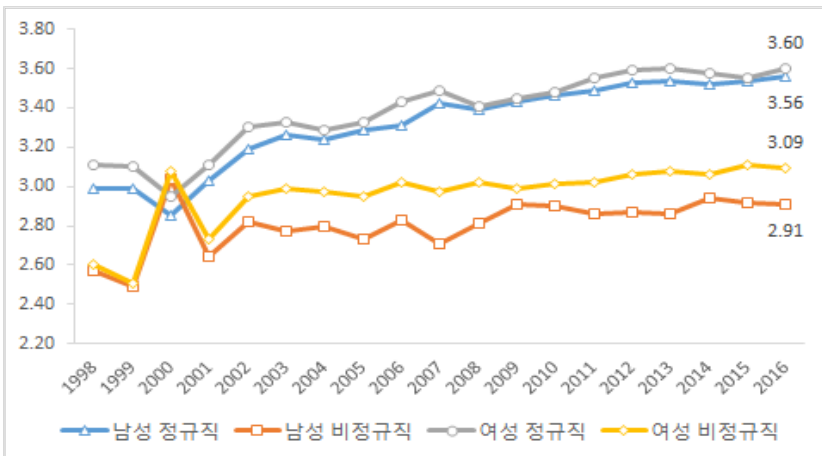
자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

취업의 안정성에 대한 만족도를 고용형태별로 구분하여 보면, 앞서 살펴본 만족도의 성별 격차와 고용형태별 격차가 유사하게 드러난다. 2016년을 기준으로, 여성 정규직의 취업안정성에 대한 만족도가 3.60으로 가장 높으며, 다음으로 남성 정규직, 여성 비정규직, 남성 비정규직의 순으로 나타난다(그림 2-17 참조).

전반적 생활만족도의 전체 변화 추이를 살펴보면, 앞서 살펴본 일에 대한 만족도 및 취업의 안정성에 대한 만족도의 변화 추이와 역시 크게 다르지 않다. 다만, 여성의 만족도가 남성에 비해 높은 경향을 보였던 앞선 두 만족도와 달리, 전반적 생활만족도는 여성에 비해 남성이 높은 경향을 보이고 있다는 점에서 차별된다(그림 2-18 참조).

[그림 2-19]에서 전반적 생활만족도를 고용형태별로 구분하여 살펴보면, 2000년대 초반까지는 고용형태에 따른 경향성이 뚜렷하게 드러나지 않으나, 이후 고용형태에 따른 만족도 격차가 점차 커지는 경향을 보이고 있다. 2016년을 기준으로 남성 정규직의 전반적 생활만족도는 여성에 비해 높은 수준을 보이고 있으나, 비정규직에 있어서는 여성 비정규직 근로자의 전반적 생활만족도가 남성에 비해 높은 수준을 보이고 있다.

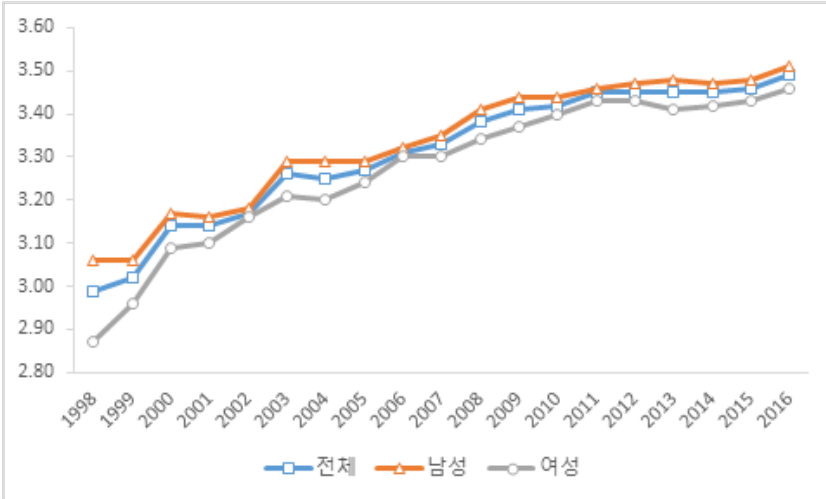
(그림 2-17) 취업의 안정성에 대한 만족도(고용형태별)



주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

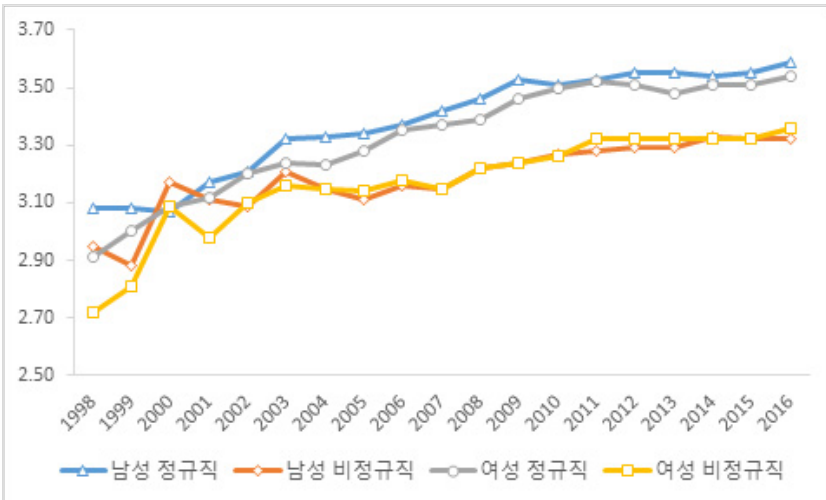
[그림 2-18] 전반적 생활만족도(성별)



주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 2-19] 전반적 생활만족도(고용형태별)



주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-1〉 임금근로자 고용형태별 근로자 수(비중)

(단위: 천 명, %)

	임금근로자		정규직		비정규직	
	N	비중	N	비중	N	비중
2003. 08	14,195	100.0	9,573	67.4	4,622	32.6
2004. 08	14,618	100.0	9,211	63.0	5,407	37.0
2005. 08	14,948	100.0	9,480	63.4	5,469	36.6
2006. 08	15,420	100.0	9,956	64.6	5,465	35.4
2007. 03	15,844	100.0	10,046	63.4	5,798	36.6
2007. 08	16,006	100.0	10,274	64.2	5,732	35.8
2008. 03	16,138	100.0	10,472	64.9	5,667	35.1
2008. 08	16,258	100.0	10,770	66.2	5,488	33.8
2009. 03	16,210	100.0	10,803	66.6	5,407	33.4
2009. 08	16,609	100.0	10,826	65.2	5,783	34.8
2010. 03	16,744	100.0	11,220	67.0	5,524	33.0
2010. 08	17,189	100.0	11,475	66.8	5,715	33.2
2011. 03	17,252	100.0	11,427	66.2	5,825	33.8
2011. 08	17,715	100.0	11,662	65.8	6,053	34.2
2012. 03	17,645	100.0	11,782	66.8	5,863	33.2
2012. 08	17,941	100.0	11,987	66.8	5,954	33.2
2013. 03	17,905	100.0	12,138	67.8	5,767	32.2
2013. 08	18,403	100.0	12,426	67.5	5,977	32.5
2014. 03	18,615	100.0	12,654	68.0	5,960	32.0
2014. 08	18,992	100.0	12,869	67.8	6,123	32.2
2015. 03	18,989	100.0	12,935	68.1	6,055	31.9
2015. 08	19,474	100.0	13,166	67.6	6,308	32.4
2016. 03	19,359	100.0	13,168	68.0	6,191	32.0
2016. 08	19,743	100.0	13,262	67.2	6,481	32.8
2017. 08	20,006	100.0	13,428	67.1	6,578	32.9
2018. 08	20,045	100.0	13,431	67.0	6,614	33.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

〈부표 2-2〉 비정규직 유형별 근로자 수 변화 추이

(단위: 천 명)

	한시적	시간제	비전형
2003. 08	3,028	929	1,681
2004. 08	3,611	1,069	1,947
2005. 08	3,612	1,037	1,896
2006. 08	3,649	1,127	1,918
2007. 03	3,675	1,228	2,234
2007. 08	3,580	1,199	2,204
2008. 03	3,272	1,300	2,338
2008. 08	3,322	1,231	2,147
2009. 03	3,202	1,320	2,177
2009. 08	3,528	1,428	2,288
2010. 03	3,220	1,529	2,186
2010. 08	3,298	1,623	2,300
2011. 03	3,400	1,540	2,334
2011. 08	3,474	1,708	2,452
2012. 03	3,424	1,710	2,282
2012. 08	3,427	1,828	2,304
2013. 03	3,349	1,758	2,226
2013. 08	3,446	1,883	2,234
2014. 03	3,426	1,921	2,177
2014. 08	3,529	2,035	2,137
2015. 03	3,437	2,095	2,171
2015. 08	3,655	2,236	2,229
2016. 03	3,589	2,226	2,159
2016. 08	3,671	2,488	2,245
2017. 08	3,725	2,663	2,112
2018. 08	3,823	2,709	2,071

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

〈부표 2-3〉 성별 비정규직 변화 추이

(단위: 천 명, %)

	남성 비정규직	남성 비정규직 비중	여성 비정규직	여성 비정규직 비중
2003. 08	2,295	49.7	2,327	50.3
2004. 08	2,739	50.7	2,668	49.3
2005. 08	2,727	49.9	2,741	50.1
2006. 08	2,710	49.6	2,755	50.4
2007. 03	2,986	51.5	2,811	48.5
2007. 08	2,928	51.1	2,804	48.9
2008. 03	2,859	50.5	2,807	49.5
2008. 08	2,722	49.6	2,766	50.4
2009. 03	2,639	48.8	2,768	51.2
2009. 08	2,690	46.5	3,092	53.5
2010. 03	2,563	46.4	2,961	53.6
2010. 08	2,659	46.5	3,055	53.5
2011. 03	2,773	47.6	3,052	52.4
2011. 08	2,819	46.6	3,234	53.4
2012. 03	2,712	46.3	3,151	53.7
2012. 08	2,779	46.7	3,175	53.3
2013. 03	2,668	46.3	3,099	53.7
2013. 08	2,776	46.4	3,201	53.6
2014. 03	2,762	46.3	3,198	53.7
2014. 08	2,852	46.6	3,271	53.4
2015. 03	2,779	45.9	3,276	54.1
2015. 08	2,903	46.0	3,405	54.0
2016. 03	2,775	44.8	3,416	55.2
2016. 08	2,919	45.0	3,562	55.0
2017. 08	2,946	44.8	3,632	55.2
2018. 08	2,936	44.4	3,678	55.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

〈부표 2-4〉 연령별 비정규직 비중 변화 추이

(단위: %)

	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2004. 08	2.7	23.9	26.7	23.8	13.5	9.4
2005. 08	3.0	22.9	25.3	24.9	14.1	9.7
2006. 08	2.6	21.3	25.8	24.3	15.2	10.8
2007. 03	1.8	20.9	25.2	25.2	15.8	11.3
2007. 08	2.7	20.4	24.8	24.6	16.3	11.3
2008. 03	1.9	20.2	23.6	25.8	16.8	11.8
2008. 08	2.5	20.3	23.5	24.6	17.1	12.0
2009. 03	1.7	19.5	22.5	25.5	18.1	12.8
2009. 08	2.5	19.2	20.7	24.7	17.9	15.0
2010. 03	2.0	18.3	21.4	24.7	19.2	14.4
2010. 08	2.6	18.6	19.8	24.0	19.6	15.4
2011. 03	2.4	17.5	21.4	24.1	20.2	14.4
2011. 08	2.6	18.0	19.6	23.8	20.3	15.7
2012. 03	2.1	17.0	20.0	24.4	20.8	15.6
2012. 08	3.3	17.0	19.0	23.2	20.6	16.8
2013. 03	2.5	16.5	18.7	22.9	22.2	17.1
2013. 08	2.9	16.8	18.1	22.5	21.9	17.7
2014. 03	2.4	16.4	17.4	23.1	22.1	18.7
2014. 08	3.0	17.5	17.3	21.8	21.3	19.1
2015. 03	2.3	16.7	17.3	22.0	22.1	19.5
2015. 08	3.0	17.4	16.3	20.9	21.6	20.7
2016. 03	2.2	16.8	16.2	21.2	22.1	21.5
2016. 08	3.0	17.2	15.4	20.3	21.6	22.5
2017. 08	2.7	17.6	14.9	20.0	21.7	23.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 3월, 8월.

〈부표 2-5〉 임금근로자 평균 근속기간

(단위: 년)

	경제활동인구조사	한국노동패널조사
1998	-	5.45
1999	-	4.40
2000	-	4.38
2001	-	4.39
2002	-	4.46
2003	-	4.66
2004	4.42	4.86
2005	4.50	4.93
2006	4.50	5.04
2007	4.58	5.20
2008	4.75	5.45
2009	4.92	5.86
2010	5.00	6.05
2011	5.08	6.15
2012	5.33	6.35
2013	5.58	6.47
2014	5.67	6.51
2015	5.67	6.75
2016	5.83	6.91
2017	5.92	
2018	6.08	

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 8월; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-6〉 임금근로자 평균 근속기간(고용형태별)

(단위: 년)

	경찰 정규직	경찰 비정규직	경찰 근속격차	노동패널 정규직	노동패널 비정규직	노동패널 근속격차
2004	5.75	2.00	3.75	5.34	3.69	1.65
2005	5.92	2.00	3.92	5.51	3.32	2.19
2006	5.83	2.08	3.75	5.58	3.62	1.96
2007	5.92	2.17	3.75	5.83	3.50	2.33
2008	6.17	2.00	4.17	5.98	3.96	2.02
2009	6.58	1.75	4.83	6.40	4.75	1.65
2010	6.42	2.00	4.42	6.89	4.44	2.45
2011	6.58	2.25	4.33	6.98	4.57	2.41
2012	6.83	2.33	4.50	7.43	4.38	3.05
2013	7.08	2.50	4.58	7.49	4.50	2.99
2014	7.17	2.50	4.67	7.65	4.65	3.00
2015	7.33	2.33	5.00	7.76	4.96	2.80
2016	7.42	2.42	5.00	8.07	4.84	3.23
2017	7.58	2.50	5.08			
2018	7.75	2.58	5.17			

주: 비정규직 정의 - 노사정위원회 합의안 기준, 한국노동패널조사 자기선언적 비
정규직 정의

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 8월; 한국노동연구원, 「한국
노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-7〉 임금근로자 평균 근속기간(객관적/주관적)

(단위: 년)

	정규직 (노사정 합의안)	정규직 (자기 선언적)	정규직 근속격차	비정규직 (노사정 합의안)	비정규직 (자기 선언적)	비정규직 근속격차
2004	5.34	5.63	-0.29	3.69	2.80	0.89
2005	5.51	5.87	-0.36	3.32	2.76	0.56
2006	5.58	5.85	-0.27	3.62	3.16	0.46
2007	5.83	6.03	-0.2	3.50	3.31	0.19
2008	5.98	6.36	-0.38	3.96	3.42	0.54
2009	6.40	6.75	-0.35	4.75	4.06	0.69
2010	6.89	7.11	-0.22	4.44	4.07	0.37
2011	6.98	7.35	-0.37	4.57	4.05	0.52
2012	7.43	7.60	-0.17	4.38	4.22	0.16
2013	7.49	7.71	-0.22	4.50	4.34	0.16
2014	7.65	7.84	-0.19	4.65	4.35	0.3
2015	7.76	8.06	-0.3	4.96	4.60	0.36
2016	8.07	8.18	-0.11	4.84	4.80	0.04

주: 비정규직 정의 - 노사정위원회 합의안 기준, 한국노동패널조사 자기선언적 비
정규직 정의

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 8월; 한국노동연구원, 「한국
노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-8〉 임금근로자 평균 근속기간 국제비교

(단위: 년)

국 가	평균 근속기간
Korea(2017)	5.9
Korea(2018)	6.1
Lithuania	7.0
Denmark	7.6
Estonia	8.1
Iceland	8.2
Latvia	8.4
United Kingdom	8.6
Switzerland	8.7
Sweden	8.8
Hungary	8.8
Norway	9.1
Slovak Republic	9.4
Luxembourg	9.5
Ireland	9.7
Finland	9.9
Netherlands	10.1
OECD countries	10.2
Austria	10.2
Czech Republic	10.4
Spain	10.7
Poland	10.8
Germany	10.9
France	11.3
Belgium	11.4
Slovenia	11.8
Portugal	12.5
Greece	12.8
Italy	13.1

자료: OECD Stats; 한국은 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈부표 2-9〉 근속기간별 근로자 분포 국제비교

(단위: 개월)

	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상
Italy	11.1	9.3	79.6
Czech Republic	11.6	12.2	76.2
Belgium	11.9	12.4	75.7
Poland	13.1	15.0	71.9
Slovak Republic	13.1	12.6	74.3
Greece	13.2	11.8	75.0
France	13.4	11.0	75.6
Slovenia	13.8	10.7	75.5
Luxembourg	14.1	14.5	71.4
Germany	14.2	14.2	71.5
Norway	14.7	16.6	68.7
Latvia	15.1	14.6	70.3
Hungary	15.2	14.9	69.9
Portugal	15.7	10.6	73.7
Lithuania	15.9	17.4	66.8
Estonia	16.0	17.0	67.1
Austria	16.1	14.1	69.8
Ireland	16.4	13.2	70.4
Netherlands	16.8	12.8	70.4
United Kingdom	17.6	16.5	65.9
Switzerland	17.8	17.2	65.0
Spain	18.1	10.6	71.3
OECD countries	18.2	13.5	68.3
Finland	19.1	13.0	68.0
Iceland	19.6	16.9	63.5
Canada	20.0	20.0	60.0
Australia	20.2	20.3	59.5
Sweden	21.2	14.5	64.2
Denmark	22.1	19.3	58.5
Mexico	26.0	14.0	60.0
Chile	31.3	20.9	47.8
Korea	31.9	21.4	46.7
Turkey	34.7	24.1	41.2
Colombia	45.4	21.8	32.7

자료: OECD Stats; 한국은 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈부표 2-10〉 현재 하고 있는 일에 대한 만족도

	전체	남성	여성
2002	3.27	3.25	3.31
2003	3.25	3.23	3.29
2004	3.23	3.21	3.25
2005	3.22	3.31	3.34
2006	3.33	3.29	3.37
2007	3.33	3.31	3.37
2008	3.30	3.29	3.31
2009	3.37	3.37	3.38
2010	3.36	3.36	3.38
2011	3.38	3.37	3.39
2012	3.39	3.37	3.42
2013	3.38	3.36	3.41
2014	3.38	3.36	3.40
2015	3.44	3.43	3.45
2016	3.46	3.44	3.49

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-11〉 현재 하고 있는 일에 대한 만족도(고용형태별)

	남성 정규직	남성 비정규직	여성 정규직	여성 비정규직
2002	3.35	2.84	3.41	3.04
2003	3.34	2.83	3.39	3.08
2004	3.32	2.86	3.38	3.02
2005	3.42	2.97	3.48	3.10
2006	3.41	2.98	3.51	3.14
2007	3.43	2.92	3.51	3.14
2008	3.40	2.97	3.43	3.13
2009	3.49	3.05	3.51	3.23
2010	3.47	3.07	3.50	3.24
2011	3.47	3.13	3.53	3.24
2012	3.48	3.11	3.57	3.27
2013	3.47	3.10	3.54	3.26
2014	3.47	3.12	3.55	3.25
2015	3.54	3.20	3.56	3.33
2016	3.55	3.20	3.61	3.36

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-12〉 취업의 안정성에 대한 만족도

	전체	남성	여성
1998	2.96	2.95	2.99
1999	2.95	2.94	2.97
2000	3.04	3.03	3.07
2001	3.01	2.99	3.04
2002	3.12	3.08	3.17
2003	3.17	3.14	3.21
2004	3.15	3.13	3.18
2005	3.18	3.16	3.21
2006	3.23	3.19	3.30
2007	3.27	3.25	3.32
2008	3.27	3.25	3.29
2009	3.28	3.28	3.27
2010	3.29	3.30	3.28
2011	3.31	3.31	3.32
2012	3.35	3.34	3.36
2013	3.36	3.35	3.37
2014	3.34	3.34	3.34
2015	3.35	3.35	3.35
2016	3.37	3.37	3.37

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-13〉 취업의 안정성에 대한 만족도(고용형태별)

	남성 정규직	남성 비정규직	여성 정규직	여성 비정규직
1998	2.99	2.57	3.11	2.60
1999	2.99	2.49	3.10	2.51
2000	2.85	3.04	2.95	3.08
2001	3.03	2.64	3.11	2.73
2002	3.19	2.82	3.30	2.95
2003	3.26	2.77	3.33	2.99
2004	3.24	2.80	3.29	2.97
2005	3.29	2.73	3.33	2.95
2006	3.31	2.83	3.43	3.02
2007	3.42	2.71	3.49	2.97
2008	3.39	2.81	3.41	3.02
2009	3.43	2.91	3.45	2.99
2010	3.46	2.90	3.48	3.01
2011	3.49	2.86	3.55	3.02
2012	3.53	2.87	3.59	3.06
2013	3.54	2.86	3.60	3.08
2014	3.52	2.94	3.58	3.06
2015	3.54	2.92	3.55	3.11
2016	3.56	2.91	3.60	3.09

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-14〉 전반적 생활에 대한 만족도

	전 체	남 성	여 성
1998	2.99	3.06	2.87
1999	3.02	3.06	2.96
2000	3.14	3.17	3.09
2001	3.14	3.16	3.10
2002	3.17	3.18	3.16
2003	3.26	3.29	3.21
2004	3.25	3.29	3.20
2005	3.27	3.29	3.24
2006	3.31	3.32	3.30
2007	3.33	3.35	3.30
2008	3.38	3.41	3.34
2009	3.41	3.44	3.37
2010	3.42	3.44	3.40
2011	3.45	3.46	3.43
2012	3.45	3.47	3.43
2013	3.45	3.48	3.41
2014	3.45	3.47	3.42
2015	3.46	3.48	3.43
2016	3.49	3.51	3.46

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

〈부표 2-15〉 전반적 생활에 대한 만족도(고용형태별)

	남성 정규직	남성 비정규직	여성 정규직	여성 비정규직
1998	3.08	2.95	2.91	2.72
1999	3.08	2.88	3.00	2.81
2000	3.07	3.17	3.09	3.09
2001	3.17	3.11	3.12	2.98
2002	3.21	3.09	3.20	3.10
2003	3.32	3.21	3.24	3.16
2004	3.33	3.15	3.23	3.15
2005	3.34	3.11	3.28	3.14
2006	3.37	3.16	3.35	3.18
2007	3.42	3.15	3.37	3.15
2008	3.46	3.22	3.39	3.22
2009	3.53	3.24	3.46	3.24
2010	3.51	3.27	3.50	3.26
2011	3.53	3.28	3.52	3.32
2012	3.55	3.29	3.51	3.32
2013	3.55	3.29	3.48	3.32
2014	3.54	3.33	3.51	3.32
2015	3.55	3.32	3.51	3.32
2016	3.59	3.32	3.54	3.36

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않은 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

제 3 장

고용 · 직업 안정성의 개별 노동시장 효과 분석

제1절 고용형태별 노동시장 이행 차이 분석

본 절에서는 노동시장 이행에 있어 고용형태별 차이, 혹은 격차가 존재할 수 있다는 가정하에, 이전 시점의 취업 유무 및 고용형태가 현 시점의 고용형태에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

1. 연구방법론

본 연구는 근로자의 노동시장 이행에 있어 고용형태의 지속 영향을 분석하기 위해 다항로짓모형(multinomial logit model)을 이용해 추정하였다. 전체 표본과 더불어 성별에 따른 고용형태의 지속 여부 차이를 살펴 보기 위해 남성 표본 및 여성 표본에 대한 분석을 별도로 실시하였다. 근로자의 고용형태는 임금근로자의 경우 상용직 근로자와 임시직 근로자로 구분하였으며, 그 외 비임금근로자(고용주/자영업자)와 미취업자로 구분하였다. 고용형태를 고려한 관측치 i 의 잠재성과변수 y^* 에 대한 일반적 다항로짓모형은 다음 식 (3-1)과 같다.

$$y_{ijt}^* = x_{it}\beta_j + y_{it-1}\gamma_j + \varepsilon_{ijt} \quad (3-1)$$

위 식에 더해, 이전 시점의 고용형태가 현재 시점에 있어 지속되는지를 추정하기 위해 이전 기($t-1$)의 고용형태(y_{it-1})를 더미변수 형태로 모형에 추가하면 식 (3-2)와 같으며, 비교집단(base category)은 미취업자로 설정하였다.

$$y_{ijt}^* = x_{it}\beta_j + d_{it-1}^1\gamma_j^1 + d_{it-1}^2\gamma_j^2 + d_{it-1}^3\gamma_j^3 + \varepsilon_{ijt} \quad (3-2)$$

이때 관측치 i 가 대안 j 를 선택할 확률은 다음과 같으며, 비교집단에 대한 계수는 식별할 수 없기 때문에 0으로 가정하도록 한다(Mosthaf et al., 2009; 민인식·최필선, 2012).

$$P(y_{ijt}) = \frac{\exp(x_{it}\beta_j + d_{it-1}^1\gamma_j^1 + d_{it-1}^2\gamma_j^2 + d_{it-1}^3\gamma_j^3 + \varepsilon_{ijt})}{\sum_{k=1}^4 \exp(x_{it}\beta_k + d_{it-1}^1\gamma_k^1 + d_{it-1}^2\gamma_k^2 + d_{it-1}^3\gamma_k^3 + \varepsilon_{ikt})} \quad (3-3)$$

각 대안에 대한 선택확률함수를 의미하는 식 (3-3)을 이용하여 우도함수를 설정해 최우추정법(maximum likelihood estimation)으로 추정을 실시하였다.

2. 분석자료 및 기초통계량

본 장에서 분석에 이용한 조사자료는 한국노동패널조사(KLIPS: Korean Labor and Income Panel Study) 1차(1999년)~19차(2016년) 자료이다. 1998년 1차 조사가 시작된 한국노동패널조사는 한국의 가구 및 가구원을 대상으로 그들의 경제활동 및 노동시장 이동, 소득·소비행태, 교육 및 직업훈련 등에 대하여 가구 및 개인을 매년 추적 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)이다.

본 연구에서는 고용형태의 지속성을 추정하기 위해 분석대상에 대한 직업력 자료를 구축해 분석하였으며, 조사에 2번 이상 참여한 개인의 주된 일자리를 기준으로 분석을 실시하였다. 한국노동패널조사 응답자 중

〈표 3-1〉 분석대상 관측치

(단위: 명, %)

	관 측 치	비 중	누적비중
1999	3,794	4.05	4.05
2000	3,927	4.19	8.24
2001	3,926	4.19	12.43
2002	4,211	4.50	16.93
2003	4,431	4.73	21.66
2004	4,768	5.09	26.75
2005	4,968	5.30	32.05
2006	5,077	5.42	37.47
2007	5,109	5.45	42.93
2008	5,078	5.42	48.35
2009	5,063	5.41	53.75
2010	6,206	6.63	60.38
2011	6,307	6.73	67.11
2012	6,402	5.83	73.95
2013	6,338	6.77	80.71
2014	6,183	6.60	87.32
2015	5,980	6.38	93.70
2016	5,902	6.30	100.00
전 체	93,670	100.00	-

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 1~19차』 원자료.

이 조건을 충족하는 개인은 총 13,638명으로, 분석에 이용된 관측치는 총 93,670개이다.

분석에 사용된 자료의 기초통계량을 살펴보면 다음과 같다. 고용형태별로는 전체 관측치 중 상용직 근로자가 50%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 비임금근로자가 34%, 임시직 근로자가 14%의 비중을 차지하고 있다. 여성의 비중은 38%이며, 평균연령은 45세 수준이다. 분석대상의 교육수준을 살펴보면, 고등학교 졸업자가 38%로 가장 많았으며, 중학교 졸업 이하 27%, 대학교(4년) 졸업 이상 22%, 대학교(2년) 졸업 13% 순으로 나타난다. 낮은 교육수준의 비중이 높게 나타나는 것은 분석대상의 연령대를 한정하지 않았기 때문으로, 고령의 근로자가 포함되었기에 나타나는 현상으로 보인다. 결혼 여부의 경우, 기혼유배우자가 76%, 기혼무배우자가 9%로, 기혼자(85%)가 미혼자(15%)보다 높은 비중을 차지하고 있다.

〈표 3-2〉 분석대상의 기초통계량

	평균	표준편차	최소값	최대값
상용직 근로자	0.50	0.50	0	1
임시직 근로자	0.14	0.35	0	1
비임금근로자	0.34	0.48	0	1
미취업자	0.02	0.13	0	1
여성 여부	0.38	0.49	0	1
연령(년)	45.37	12.66	17	90
교육수준				
중졸 이하	0.27	0.44	0	1
고졸	0.38	0.49	0	1
대졸(2년)	0.13	0.34	0	1
대졸(4년) 이상	0.22	0.41	0	1
결혼 여부				
미혼	0.15	0.36	0	1
기혼유배우자	0.76	0.43	0	1
기혼무배우자	0.09	0.28	0	1

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

다음은 분석대상 관측치의 성별 고용형태별 비중을 나타낸 것이다. 남성 상용직 근로자의 비중은 52.75%로 여성(45.18%)에 비해 7.6%p 높으며, 임시직 근로자의 비중은 여성이 17.29%로 남성(11.89%)에 비해 높아 고용안정성의 성별 격차를 드러내고 있다. 자영업자 및 미취업자 비중은 성별에 따른 격차가 크지 않으며, 미취업자의 비중은 전체 근로자뿐 아니라 남성과 여성에 있어 그 비중이 낮게 나타난다.

〈표 3-3〉 고용형태별 비중

(단위: 명, %)

	전체		남성		여성	
	관측치	비중	관측치	비중	관측치	비중
상용직 근로자	46,714	49.87	30,621	52.75	16,093	45.18
임시직 근로자	13,060	13.94	6,903	11.89	6,157	17.29
비임금근로자	32,288	34.47	19,485	33.57	12,803	35.94
미취업자	1,608	1.72	1,041	1.79	567	1.59
계	93,670	100.00	58,050	100.00	35,620	100.00

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

분석대상의 기초통계량을 본 연구의 주요 관심변수인 고용형태별로 살펴보면 다음과 같다. 평균 연령의 경우, 임시직 근로자(48.21세)와 자영업자(51.76세)가 상용직 및 임시직 근로자에 비해 다소 높은 것으로 나타난다. 교육수준은 고용형태별로 일정 수준의 격차를 드러내고 있다. 상용직 근로자의 대학교(4년) 졸업 이상 근로자 비중은 32%로 전체(22%)보다 10%p 정도 높은 수준을 보이는 반면, 중학교 졸업 이하 학력의 근로자 비중은 12%로 전체(27%)보다 낮은 비중을 나타내어 상용직 근로자의 학력수준이 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 반면 임시직 근로자의 경우, 중학교 졸업 이하 근로자의 비중이 42%로 매우 높게 나타났으며, 대학교(2년) 졸업과 대학교(4년) 졸업 이상 학력소지자의 비중은 각각 7%와 9%에 그치고 있다. 자영업자 역시 중학교 졸업 이하의 비중이 41%로 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다.

결혼 여부에 있어서는 상용직 근로자와 임시직 근로자가 큰 차이를 보이지 않는 반면, 자영업자의 경우 기혼자의 비중이 95% 수준이며, 미취업자의 미혼자 비중이 37%로 상대적으로 높은 비중을 보이고 있다. 고용형태별 기초통계량의 성별 차이는 <부표 3-1>을 참조하기 바란다.

<표 3-4> 고용형태별 기초통계량

	전 체	상용직	임시직	비임금근로자	미취업자
여성 여부	0.38	0.34	0.47	0.40	0.35
연령(년)	45.37	40.35	48.21	51.76	39.84
교육수준					
중졸 이하	0.27	0.12	0.42	0.41	0.21
고졸	0.38	0.37	0.42	0.38	0.44
대졸(2년)	0.13	0.19	0.07	0.07	0.18
대졸(4년) 이상	0.22	0.32	0.09	0.13	0.16
결혼 여부					
미혼	0.15	0.22	0.15	0.05	0.37
기혼유배우자	0.76	0.73	0.68	0.85	0.54
기혼무배우자	0.09	0.05	0.17	0.10	0.09

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

분석대상의 거주지역(광역시도)은 고용형태별로 큰 차이가 나타나지 않는다. 다만 전체 근로자의 47%가 서울, 경기, 인천을 포함한 수도권 지역에 거주하고 있는 만큼 수도권의 밀집도가 높게 나타난다. 상용직 근로자의 경우, 수도권 거주자가 51%로 고용형태 중 가장 높은 비중을 나타내고 있으며, 비임금근로자는 40%가 수도권에 거주하고 있어 다른 고용형태에 비해 자영업자의 수도권 집중 현상이 상대적으로 약한 것으로 나타난다(표 3-5 참조).

본 분석에 앞서 분석대상의 시점 간 고용형태 유지확률 및 전환확률을 살펴보면 <표 3-6>과 같다. 이전 시점($t-1$)과 현재 시점(t) 사이의 고용형태 유지 및 전환 확률을 살펴보면, 모든 고용형태에 있어 기본적으로 이전 시점의 고용형태가 현재 시점에 유지될 확률이 가장 높게 나타난다.

전체 관측치에 대한 고용형태 유지 및 전환 확률을 나타내는 Panel A를 살펴보면, 상용직 근로자의 고용형태 유지확률은 93.99%로 매우 높은

<표 3-5> 고용형태별 거주지역 분포

	전 체	상용직	임시직	비임금근로자	미취업자
서울	0.20	0.21	0.23	0.16	0.22
부산	0.09	0.09	0.10	0.08	0.12
대구	0.05	0.05	0.05	0.04	0.08
대전	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04
인천	0.06	0.07	0.04	0.06	0.06
광주	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02
울산	0.03	0.04	0.02	0.02	0.01
경기	0.21	0.23	0.22	0.18	0.22
강원	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02
충북	0.03	0.03	0.03	0.03	0.02
충남	0.04	0.03	0.04	0.06	0.03
전북	0.04	0.03	0.04	0.05	0.03
전남	0.04	0.02	0.04	0.06	0.01
경북	0.06	0.04	0.04	0.08	0.04
경남	0.08	0.08	0.06	0.09	0.07
제주	0.005	0.002	0.005	0.008	0.002

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

수준이며, 임시직 근로자 역시 이전 시점 대비 현 시점에서 임시직 근로자일 확률이 83.72%로 나타난다. 비임금근로자의 경우, 현재 지위를 유지할 확률이 95.41%로 임금근로자에 비해서도 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다. 이는 임금근로자에 비해 상대적으로 많은 자본과 비용을 투자해야 하는 비임금근로자(자영업자)의 특성상 다른 고용형태로의 전환비용이 상대적으로 크기 때문인 것으로 보인다. 뒤에서 보다 상세히 논의하겠지만, 비임금근로자의 상대적으로 낮은 노동시장 이행확률은 타 고용형태로의 전직지원서비스의 한계에서도 일정부분 기인한다고 볼 수 있다.

미취업자의 경우에는 20.16%가 현재 시점(t)에서도 미취업 상태를 유지하였으며, 43.52%는 상용직 근로자, 26.14%는 임시직 근로자로, 10.18%는 자영업으로 전환된 것으로 나타났다. 고용형태 유지 및 전환 확률의 성별에 따른 차이는 크지 않은 것으로 나타난다.

〈표 3-6〉 고용형태 지속 및 전환 확률

(단위: %)

Year $t-1$	Year t			
	상용직 근로자	임시직 근로자	자영업자	미취업자
Panel A: 전체				
상용직 근로자	93.99	1.98	2.47	1.56
임시직 근로자	10.45	83.72	3.49	2.34
자영업자	2.40	1.64	95.41	0.55
미취업자	43.52	26.14	10.18	20.16
Panel B: 남성				
상용직 근로자	94.13	1.63	2.63	1.61
임시직 근로자	10.32	83.57	3.80	2.30
자영업자	2.69	1.54	95.11	0.67
미취업자	42.68	25.55	11.53	20.25
Panel C: 여성				
상용직 근로자	93.73	2.67	2.15	1.45
임시직 근로자	10.58	83.88	3.15	2.38
자영업자	1.97	1.79	95.86	0.38
미취업자	45.07	27.25	7.68	20.00

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

3. 분석결과

<표 3-7>에서 다항로짓모형 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 기초 통계에서 본 바와 같이 기본적으로는 조건변수들의 통제 이후에도 이전 시점의 고용형태를 유지할 확률이 가장 높은 것으로 나타난다. 미취업자의 경우에 있어서는 이전 시점의 근로자(상용직, 임시직 및 비임금근로자)가 미취업자가 될 확률이 미취업자 지위를 유지할 확률보다 낮게 나타난다. 임시직 근로자일 확률은 여성이 남성에 비해 높은 반면, 미취업자가 될 확률은 남성에 비해 여성이 다소 낮은 것으로 나타났다.

상용직 근로자로의 이행과정을 살펴보면, 임시직 근로자와 비임금근로자의 상용 근로자 전환확률이 미취업자에 비해 낮은 것으로 나타난 반면, 현 시점 상용직 일자리와 비임금 일자리에 있는 근로자는 미취업자에 비해 임시직 근로자로 전환될 확률이 낮은 것으로 나타난다. 이는 상대적으로 노동시장 안정성이 취약하다고 볼 수 있는 임시직 일자리의 진입이 더 나은 일자리로의 이행에 있어 부정적 영향을 미침을, 즉 임시직 일자리가 노동시장의 이행에 있어 트랩(trap)으로 작용할 수 있음을 의미한다.

교육수준별로는, 교육수준이 가장 높은 대학교(4년) 졸업 이상 학력소지자의 상용직 근로자 전환확률이 가장 높은 것으로 나타났으며, 반대로 임시직 근로자와 미취업자로의 전환확률은 타 학력소지자에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타난다. 결혼 여부에 있어서는, 기혼자의 자영업 전환확률이 미혼자에 비해 높았으며, 반대로 미취업자로의 전환확률은 기혼자가 더 낮게 나타났다.

대부분의 분석결과 있어서는 성별에 따른 격차가 크게 나타나지 않고 있다. 그러나 <표 3-8>과 <표 3-9>의 비교에서 알 수 있듯이 임시직 유지확률은 남성에 비해 여성이 다소 높은 것으로 추정되었으며, 반대로 비임금근로자 유지확률은 여성에 비해 남성이 다소 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7〉 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 전체 표본

	상용직 근로자	임시직 근로자	자영업자	미취업자
상용직 근로자 _{t-1}	0.155*** (0.003)	-0.090*** (0.002)	-0.035*** (0.003)	-0.031*** (0.001)
임시직 근로자 _{t-1}	-0.049*** (0.003)	0.088*** (0.002)	-0.020*** (0.003)	-0.020*** (0.001)
자영업자 _{t-1}	-0.086*** (0.003)	-0.056*** (0.003)	0.160*** (0.003)	-0.019*** (0.002)
미취업자 _{t-1}	(base)			
여성 여부	-0.001 (0.002)	0.006*** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.004*** (0.001)
연령(년)	-0.0006 (0.0005)	0.0011*** (0.0004)	0.00009 (0.0004)	-0.0006** (0.0002)
연령제곱/100	-0.0006 (0.0005)	-0.0004 (0.0004)	0.0006* (0.0003)	0.0004 (0.0003)
교육수준				
중졸 이하	-0.048*** (0.003)	0.034*** (0.003)	0.003 (0.002)	0.011*** (0.002)
고졸	-0.032*** (0.002)	0.024*** (0.002)	-0.001 (0.002)	0.008*** (0.001)
대졸(2년)	-0.009*** (0.003)	0.007** (0.003)	-0.004 (0.002)	0.007*** (0.002)
대졸(4년) 이상	(base)			
결혼 여부				
미혼	(base)			
기혼유배우자	0.004 (0.003)	-0.010*** (0.002)	0.016*** (0.002)	-0.010*** (0.001)
기혼무배우자	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.003)	0.006** (0.003)	-0.004** (0.002)
거주지역(시도)	Y			

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

〈표 3-8〉 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 남성

	상용직 근로자	임시직 근로자	자영업자	미취업자
상용직 근로자 _{t-1}	0.155*** (0.004)	-0.082*** (0.003)	-0.041*** (0.003)	-0.032*** (0.002)
임시직 근로자 _{t-1}	-0.040*** (0.004)	0.079*** (0.002)	-0.018*** (0.004)	-0.020*** (0.002)
자영업자 _{t-1}	-0.091*** (0.004)	-0.053*** (0.003)	0.163*** (0.004)	-0.019*** (0.002)
미취업자 _{t-1}	(base)			
연령(년)	-0.0009 (0.0007)	0.0014*** (0.0005)	0.00002 (0.0005)	-0.0005 (0.0003)
연령제곱/100	-0.0002 (0.0007)	-0.0009* (0.0005)	0.007 (0.0004)	0.0004 (0.0003)
교육수준				
중졸 이하	-0.055*** (0.004)	0.040*** (0.003)	0.004 (0.003)	0.011*** (0.002)
고졸	-0.034*** (0.003)	0.026*** (0.003)	0.001 (0.002)	0.007*** (0.002)
대졸(2년)	-0.011*** (0.003)	0.006* (0.003)	-0.001 (0.003)	0.007*** (0.002)
대졸(4년) 이상	(base)			
결혼 여부				
미혼	(base)			
기혼유배우자	0.005 (0.003)	-0.008*** (0.003)	0.015*** (0.003)	-0.012*** (0.002)
기혼무배우자	-0.007 (0.005)	0.006 (0.004)	0.006 (0.005)	-0.005* (0.003)
거주지역(시도)	Y			

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

〈표 3-9〉 다항로짓모형 분석결과(한계효과) : 여성

	상용직 근로자	임시직 근로자	자영업자	미취업자
상용직 근로자 _{t-1}	0.152*** (0.005)	-0.100*** (0.005)	-0.023*** (0.005)	-0.028*** (0.002)
임시직 근로자 _{t-1}	-0.064*** (0.005)	0.103*** (0.004)	-0.019*** (0.005)	-0.019*** (0.002)
자영업자 _{t-1}	-0.078*** (0.006)	-0.058*** (0.005)	0.154*** (0.005)	-0.018*** (0.003)
미취업자 _{t-1}	(base)			
연령(년)	0.0004 (0.0008)	0.0002 (0.0007)	-0.00008 (0.0005)	-0.0006 (0.0004)
연령제곱/100	-0.0022*** (0.0008)	0.0011 (0.0007)	0.0008 (0.0005)	0.0003 (0.0004)
교육수준				
중졸 이하	-0.034*** (0.005)	0.021*** (0.005)	0.001 (0.003)	0.012*** (0.003)
고졸	-0.026*** (0.004)	0.020*** (0.004)	-0.002 (0.003)	0.009*** (0.002)
대졸(2년)	-0.005 (0.005)	0.006 (0.005)	-0.009** (0.004)	0.007*** (0.002)
대졸(4년) 이상	(base)			
결혼 여부				
미혼	(base)			
기혼유배우자	-0.001 (0.005)	-0.007 (0.005)	0.016*** (0.004)	-0.007*** (0.002)
기혼무배우자	0.00009 (0.006)	-0.004 (0.006)	0.005 (0.005)	-0.001 (0.003)
거주지역(시도)	Y			

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

제2절 첫 일자리 근속기간 결정요인 분석

제2절에서는 한국노동패널조사 1~19차 자료를 토대로 첫 일자리에서의 근속기간 결정요인에 대해 생존분석(survival analysis)을 이용하여 분석한다. 분석대상은 1~19차 한국노동패널조사에 있어 첫 일자리에 대한 정보를 응답한 모든 임금근로자이다. 종속변수는 첫 일자리에서의 근속기간이며, 이에 영향을 미치는 공변량(covariate)은 고용안정성의 대리변수인 고용형태(정규직, 비정규직) 및 종사상 지위(상용직, 임시직, 일용직), 평균 근로시간과 자산보유액, 근로소득 외 성별, 가구원 수, 학력수준, 기혼 여부 등의 인구학적 변수들이다.

생존분석에는 Cox proportional hazards model을 이용한다. Cox proportional hazards model은 어떠한 일이 발생할 확률에 특정 요인들이 동시적으로 미치는 영향을 시점별로 분석하는 모형이며, 해당 확률은 통상 위험률(hazard rate)로 정의한다. 생존분석의 해저드 함수(hazard function)는 다음과 같다.

$$h(t) = h_0(t) \times \exp(\beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$$

위의 식에서 t 는 생존시점을, $h(t)$ 는 k 개의 공변량 벡터(vector)인 해저드 함수, β 는 공변량의 계수, h_0 은 모든 공변량 x_k 가 0일 때의 기준 위험률(baseline hazard)을 의미한다. Cox 회귀함수는 각 그룹 간의 위험비율이 시간의 흐름에 따라 일정하게 유지된다는 가정을 전제로 한다. 다음표는 생존분석을 통한 근속기간과 관련한 기초통계를 나타낸다.

생존분석의 분석대상은 총 10,859명 중 이직/퇴직(failure)이 발생한 8,473명이며, 이들의 평균 근속기간은 80.4개월, 중위값은 41개월 수준이다(그림 3-1 참조).

[그림 3-1] 생존분석 기초통계(근속기간)

```

failure _d: quit
analysis time _t: tenure
id: pid
    
```

Category	total	per subject			
		mean	min	median	max
no. of subjects	8473				
no. of records	8473	1	1	1	1
(first) entry time		0	0	0	0
(final) exit time		80.34887	1	41	615
subjects with gap	0				
time on gap if gap	0				
time at risk	680796	80.34887	1	41	615
failures	8473	1	1	1	1

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

[그림 3-2]에서 근속기간에 따른 이직/퇴직 비율분포를 살펴보면, 첫 일자리에 취업한 근로자의 25%가 15개월 내 직장을 떠나며, 41개월 내 50%가, 107개월 내 75%가 이직 혹은 퇴직을 하는 것으로 나타난다.

<표 3-10>은 첫 일자리 특정 근속시점의 생존확률(survival function)을 고용형태별로 구분하여 나타낸 것이다. 근속분포를 살펴보면, 정규직의 근속확률이 근속 77개월 시 평균 약 43%수준을 유지하는 데 비해, 비정규직의 경우 동일시점 비교 시 약 17%만이 근속을 유지하고 있는 것으로 나타난다. 생존함수의 근속분포를 나타내면 [그림 3-3]과 같다.

[그림 3-2] 생존분석 기초통계(근속기간 분포)

```

failure _d: quit
analysis time _t: tenure
id: pid
    
```

	time at risk	incidence rate	no. of subjects	Survival time		
				25%	50%	75%
total	680796	.0124457	8473	15	41	107

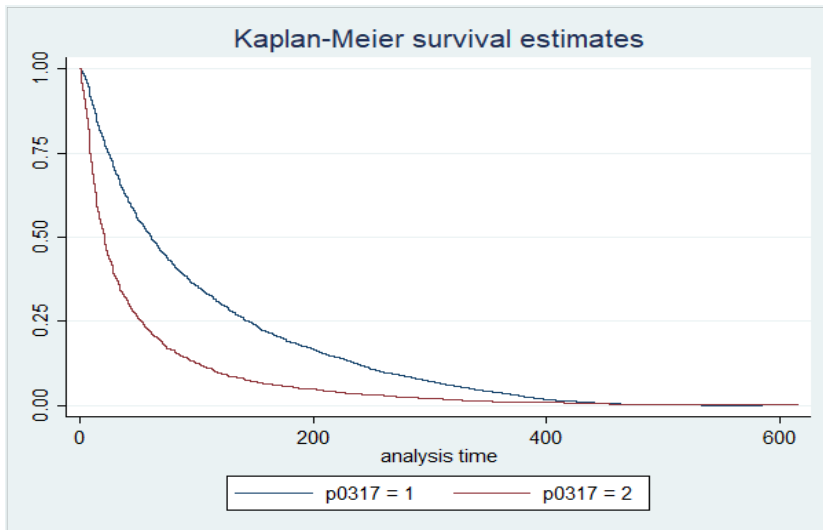
자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

〈표 3-10〉 생존함수 분포

시 점	Function	
	정규직	비정규직
1	0.9969	0.9844
77	0.4297	0.1675
153	0.2297	0.0679
229	0.1331	0.0357
305	0.0679	0.0194
381	0.0246	0.0092
457	0.0048	0.0037
533	0.0002	0.0014
609	.	0.0003
685	.	.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 1~19차』 원자료.

〈그림 3-3〉 생존함수 분포



주: p0317=1: 정규직, p0317=2: 비정규직.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 1~19차』 원자료.

〈표 3-11〉은 근속기간에 대한 통제변인의 Cox proportional hazard 분석의 결과를 나타낸 것이다. $_t$ 는 기준(base hazard)에 대한 비교그룹의 해저드 비율에 로그(log)를 취한 값, 즉 $\log\left(\frac{\text{group hazard}}{\text{baseline hazard}}\right)$ 를 의

미하며, 이를 지수화한 $\exp(_t)$ 가 상대적 해저드 비율(hazard ratio)을 의미한다. 노동시장 관련 변수를 대상으로 주요 분석결과를 살펴보면, 상용직에 비해 임시직과 일용직의 이직/퇴직 위험률이 각각 33%, 40%가량 높으며, 정규직에 비해 비정규직의 위험률이 58%가량 높은 것으로 나타나, 상대적으로 고용안정성이 떨어진다고 볼 수 있는 고용형태 및 종사상 지위에 따른 근속기간의 단축효과가 있는 것으로 보인다. 이 외 인구학적 특성으로는 유배우자 및 무배우자의 위험률이 미혼 근로자에 비해 낮고, 남성에 비해 여성의 위험률이 상대적으로 높은 것으로 나타난다.

〈표 3-11〉 Cox proportional hazard 결과

	Coeff.		S.D
	_t	exp(_t)	
자산보유액	-1.10e-05*	0.999989*	(6.40E-06)
부채보유액	2.28E-06	1.000002	(2.34E-06)
근로소득	-2.42e-05**	0.999976**	(1.17E-05)
가구원 수	0.00179	1.00179	(0.0225)
학력(기준: 무학)			
고졸 미만	-0.218	0.803848	(0.3)
고졸	0.204	1.226673	(0.289)
대재 및 중퇴	0.383	1.467095	(0.296)
전문대 졸	0.155	1.167437	(0.29)
대학원 이상	0.101	1.105922	(0.29)
평균 근로시간	-0.00017	0.999835	(0.00177)
종사상 지위(기준: 상용직)			
임시직	0.285**	1.329423**	(0.113)
일용직	0.334**	1.396422**	(0.154)
혼인상태(기준: 미혼)			
유배우자	-0.804***	0.44749***	(0.0623)
무배우자	-1.001***	0.367461***	(0.201)
성별(기준: 남성)			
여성	0.392***	1.480348***	(0.0567)
고용형태(기준: 정규직)			
비정규직	0.458***	1.580519***	(0.101)
관측치	1,458		

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

제3절 만족도의 결정요인 분석

제3절에서는 한국노동패널조사 19차(2016년) 자료를 이용하여 제2장에서 살펴본 고용안정성과 직업안정성이 전반적 생활만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 전반적 생활의 만족도에 영향을 미치는 변인은 고용형태 및 근속기간 외 소득과 자산·부채 등 생활수준과 관련한 변수와 함께 성별, 교육수준, 혼인상태, 연령(연령제곱 포함), 거주지역 등의 인구학적 변수를 포함한다.

종속변수인 생활만족도는 1~5(매우 만족~매우 불만족)까지의 서열 범주형 변수로, 본 연구에서는 해석상의 편의를 위해 해당 척도를 1(매우 불만족)~5(매우 만족)으로 변환하여 분석하였다.

[그림 3-4] 한국노동패널조사 생활만족도 문항

사1-1 그렇다면, _____ 님께서는 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?

p:6508

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

- (1) 매우 만족스럽다
- (2) 만족스럽다
- (3) 보통이다
- (4) 불만족스럽다
- (5) 매우 불만족스럽다

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 1-19차년도 통합설문지』.

분석방법론은 종속변수가 서열형인 경우에 일반적으로 사용되는 서열 로짓모형(ordered logit model)을 이용한다. 서열로짓모형은 회귀계수값이 종속변수의 각 범주에서 동일(constant)한 공변량의 선형함수라고 가정한다(parallel lines assumption). 분석모형은 다음과 같다.

$$H = X\beta + Z\gamma + \epsilon,$$

H : 생활만족도, X : 고용형태, 근속기간, Z : 소득, 자산, 부채, 성별, 교육수준, 혼인상태, 연령, 거주지역

<표 3-12>에는 분석대상의 전반적 생활만족도 분포가 나타난다. 가중치를 적용하지 않은 경우 분석대상 전체의 평균 생활만족도는 3.45이며, 남성의 생활만족도가 3.45로 여성에 비해 조금 높게 나타난다. 횡단면 가중치를 사용할 경우에도 평균 및 비중의 차이는 크지 않다.

생활만족도를 10세 단위 5개 연령대별로 살펴보면, 연령대별로 큰 격차가 나타나지는 않지만 30~39세의 생활만족도가 3.56으로 가장 높고, 60세 이상의 생활만족도가 3.37로 가장 낮게 나타난다(표 3-13 참조).

<표 3-12> 성별 생활만족도

(단위: 명, %)

	빈도	매우불만족		불만족		보통		만족		매우만족		평균
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전체	13481	16	0.12	393	2.92	6667	49.45	6355	47.14	50	0.12	3.45
남성	6459	8	0.12	181	2.80	3165	49.00	3082	47.72	23	0.36	3.45
여성	7022	8	0.11	212	3.02	3502	49.87	3273	46.61	27	0.11	3.44

주: 가중치 미적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

	빈도	매우불만족		불만족		보통		만족		매우만족		평균
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전체	31594395	25020	0.08	889364	2.81	15622197	49.45	14932245	47.26	125568	0.12	3.45
남성	15567099	7849	0.05	383278	2.46	7855289	50.46	7258966	46.63	61717	0.40	3.45
여성	16027296	17171	0.11	506086	3.16	7766908	48.46	7673280	47.88	63851	0.11	3.45

주: 횡단면 가중치 적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

〈표 3-13〉 연령별 생활만족도

(단위: 명, %)

	빈도	매우불만족		불만족		보통		만족		매우만족		평균
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전 체	13481	16	0.12	393	2.92	6667	49.45	6355	47.14	50	0.12	3.45
20~29	1383	2	0.14	28	2.02	711	51.41	638	46.13	4	0.12	3.44
30~39	2273	3	0.13	29	1.28	939	41.31	1297	57.06	5	0.22	3.56
40~49	2588	1	0.04	68	2.63	1219	47.10	1283	49.57	17	0.11	3.48
50~59	2319	2	0.09	79	3.41	1200	51.75	1033	44.55	5	0.12	3.41
60세 이상	4108	7	0.17	168	4.09	2253	54.84	1667	40.58	13	0.32	3.37

주: 가중치 미적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

생활만족도 수준을 학력별로 살펴보면 <표 3-14>와 같다. 생활만족도는 학력이 높을수록 높아지는 경향이 두드러지게 나타난다. 대졸 이상의 생활만족도가 3.62로 가장 높고, 전문대졸 이하 3.52, 고졸 이하 3.41, 중졸 이하 3.30의 순이다.

생활만족도는 지역수준에 있어서도 편차가 크지 않게 나타난다. <표 3-15>를 보면 시군구 단위 지역 중에서는 제주도 거주자의 생활만족도가 3.73으로 가장 높은 반면, 충청남도 거주자의 생활만족도가 3.28로 전국에서 가장 낮은 수준이다.

〈표 3-14〉 학력별 생활만족도

(단위: 명, %)

	빈도	매우불만족		불만족		보통		만족		매우만족		평균
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전 체	11804	15	0.13	351	2.97	5878	49.80	5517	46.74	43	0.12	3.44
중졸 이하	3682	8	0.22	181	4.92	2185	59.34	1304	35.42	4	0.11	3.30
고졸 이하	3752	5	0.13	102	2.72	1994	53.14	1645	43.84	6	0.12	3.41
전문대졸 이하	1549	1	0.06	27	1.74	688	44.42	830	53.58	3	0.19	3.52
대졸 이상	2821	1	0.04	41	1.45	1011	35.84	1738	61.61	30	0.12	3.62

주: 가중치 미적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

〈표 3-15〉 지역별 생활만족도

(단위: 명, %)

지역 코드	지 역	빈 도	비 중	평균 생활만족도
1	서 울	2,349	17.42	3.40
2	부 산	1,054	7.82	3.38
3	대 구	626	4.64	3.42
4	대 전	357	2.65	3.38
5	인 천	826	6.13	3.39
6	광 주	322	2.39	3.46
7	울 산	413	3.06	3.49
8	경기도	3,194	23.69	3.55
9	강원도	373	2.77	3.46
10	충 북	454	3.37	3.35
11	충 남	580	4.30	3.28
12	전 북	517	3.84	3.61
13	전 남	527	3.91	3.39
14	경 북	717	5.32	3.42
15	경 남	1,030	7.64	3.45
16	제주도	109	0.81	3.73
17	세 종	33	0.24	3.51
전 체		13,481	100.00	3.44

주: 가중치 미적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

〈표 3-16〉은 생활만족도의 결정요인 분석을 위한 서열로짓 분석의 결과이다. 지역변수가 결과에는 포함되었으나 대부분의 지역에 있어 생활만족도에 대한 유의성이 낮게 나타나 제시하지는 않았다. 분석결과에 따르면, 비정규직은 정규직에 비해 통계적으로 유의하게 만족도가 낮은 것으로 나타났으며, 근속기간의 경우 일정기간 만족도가 증가하다가 이후 감소하는 2차 함수의 형태를 띠는 것으로 나타났다. 생활만족도는 근속기간이 23.9년에 다다를 때까지 증가하다 이후 감소하는 것으로 추정되며, 한계효과는 근속 1년당 0.03805이다.

소득과 자산은 생활만족도에 있어 통계적으로 유의한 정의 효과를 미치는 것으로 나타나며, 자산보다는 소득의 효과가 큰 것으로 추정된다. 다른 조건(변수)들이 동일하다면, 부채와 성별, 학력은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타난다. 혼인상태에 있어서는 미혼 임금근로자

에 비해 배우자가 있는 기혼자의 경우 통계적으로 유의하게 생활만족도가 높은 것으로 추정되었으며, 별거의 경우에는 생활만족도가 크게 떨어지는 것으로 나타난다. 연령의 경우, 연령이 높아질수록 생활만족도가 낮아지다가 일정 연령 후 다시 높아지는 U자형 커브를 띄는 것으로 나타났다. 생활만족도는 19세에서 63.2세까지 낮아지다가 이후 증가하는 것으로 나타났으며, 한계효과는 -0.0198 수준이다.

〈표 3-16〉 전반적 생활만족도 서열로짓 분석결과

변 수	Coef.	Std. Err.
고용형태(기준: 정규직)		
비정규직	-0.222**	0.0948
근속기간	0.0430***	0.0111
근속기간 제곱	-0.000944***	0.00028
소득(천만 원)	0.101***	0.013
자산(천만 원)	0.00952***	0.00116
부채(천만 원)	-0.00213	0.00198
여성	-0.0806	0.079
학력(기준: 중졸 이하)		
고졸 이하	0.023	0.13
전문대졸 이하	0.331**	0.159
대졸 이상	0.646***	0.147
혼인상태(기준: 미혼)		
기혼, 배우자 유	0.787***	0.143
별거	-1.338**	0.577
이혼	-0.0429	0.266
배우자 사망	0.351	0.278
연령	-0.0885***	0.0236
연령 제곱	0.000732***	0.00024
상수 1	-4.997***	-0.549
상수 2	-0.551	-0.527
상수 3	6.528***	-0.68
Observations	3,319	
Standard errors in parentheses		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

주: 가중치 미적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차년도」 원자료.

〈부표 3-1〉 고용형태별·성별 기초통계량

	전 체	상용직	임시직	비임금근로자	미취업자
Panel A : 남성					
연령(년)	45.44	41.12	48.45	51.43	40.76
교육수준					
중졸 이하	0.21	0.10	0.40	0.33	0.19
고졸	0.41	0.38	0.46	0.43	0.45
대졸(2년)	0.13	0.18	0.06	0.08	0.18
대졸(4년) 이상	0.25	0.35	0.08	0.16	0.18
결혼 여부					
미혼	0.14	0.19	0.17	0.06	0.36
기혼유배우자	0.81	0.78	0.72	0.89	0.58
기혼무배우자	0.05	0.03	0.11	0.05	0.06
Panel A : 여성					
연령(년)	45.24	38.88	47.95	52.25	38.16
교육수준					
중졸 이하	0.36	0.18	0.45	0.55	0.25
고졸	0.35	0.36	0.38	0.31	0.42
대졸(2년)	0.13	0.20	0.08	0.05	0.20
대졸(4년) 이상	0.17	0.26	0.09	0.09	0.13
결혼 여부					
미혼	0.17	0.29	0.13	0.03	0.38
기혼유배우자	0.68	0.61	0.63	0.79	0.47
기혼무배우자	0.15	0.10	0.24	0.18	0.14

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 1~19차」 원자료.

제 4 장

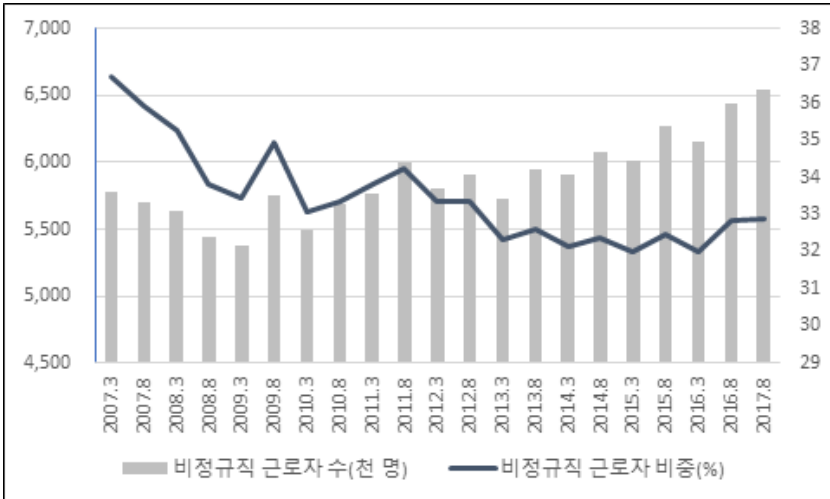
비정규직보호법 시행과 직업만족도

제1절 고용형태와 직업만족도

2017년 기준으로 우리나라 임금근로자 중 비정규직 근로자의 비중은 약 33%에 이른다. 2007년 37%를 기록한 이후 최근까지 다소 하락하여 2013년 이후 33% 수준을 유지하고 있으나, 비정규직 근로자 비중이 하락함에도 비정규직 근로자 규모는 지속적으로 증가하고 있다(그림 4-1 참조). 우리나라는 1997년 IMF 외환위기 이후 기업들이 경쟁력 강화를 이유로 기간제 및 단시간 근로자 등 비정규직 근로자를 크게 증가시켰고, 이러한 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 열악한 근무환경에 놓여 있어 노동시장이 이중구조를 이루게 되었다.

비정규직보호법은 이렇게 급증한 비정규직 근로자를 보호하고 고용을 안정시키기 위해 도입되었다. 비정규직보호법은 크게 두 부분으로 구분될 수 있는데, 첫 번째는 비정규직 근로자의 고용안정과 관련된 규정, 두 번째로 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 관련된 규정이다. 비정규직 보호법에서는 비정규직 근로자를 사용할 수 있는 기간을 최대 2년으로 제한하고 2년을 초과할 경우 정규직 근로자로 전환해야 할 의무를 사용자에게 부담시킨다. 뿐만 아니라 정규직 근로자와 비교하여 비정규직 근로자에게 임금이나 근로조건 등에 있어 차별적인 대우를 금지하여 기존에 존재하던 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 근로조건 차이를 해소

[그림 4-1] 비정규직 근로자 규모와 비중의 변화 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』.

하고 근로조건을 개선하고자 시행되었다.

비정규직 근로자의 고용안정 및 근로조건 개선을 목적으로 하는 비정규직보호법의 시행으로 인해 비정규직 근로자의 직업만족도가 높아졌을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 2007년부터 실시된 비정규직보호법의 시행이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

비정규직보호법의 시행 이후 많은 선행연구들은 비정규직보호법 시행이 노동시장에 미치는 다양한 효과에 대해 연구를 진행하였다. 유경준·강창희(2013)는 통계청의 경제활동인구조사 자료를 이용하여 비정규직보호법의 시행이 비정규직 근로자의 고용률에 미치는 영향을 분석하였다. 비정규직보호법은 만 55세 이상의 근로자에게 적용되지 않는 점을 이용하여 만 55세 전후 연령대로 표본을 한정한 후 비정규직보호법 시행 전후를 비교하는 회귀단절모형과 이중차분법의 결합모형을 적용하였다. 분석결과, 비정규직보호법의 시행으로 인해 근로자의 취업확률이 시간의 흐름에 따라 감소하다가 다시 증가하는 형태를 보였다. 다만 이러한 연구는 분석 표본을 만 55세 전후 연령대로 한정하였기 때문에 갖게 되는

한계가 있다. 추정된 결과가 해당 연령대에만 국한되고, 우리나라 전체에서 비정규직보호법이 어떠한 영향을 미쳤는지를 직접적으로 알기는 어렵다는 것이다. 이보다 앞서 남재량·박기성(2010) 역시 한국노동패널 자료를 이용하여 유사한 연구를 진행하였다. 이들 또한 유경준·강창희(2013)와 같이 비정규직보호법이 적용되는 만 55세 연령대를 기준으로 회귀단절모형과 이중차분법을 결합한 모형을 사용하였는데, 분석결과 비정규직 근로자의 고용확률이 오히려 감소하는 부정적인 효과가 나타났다.

비정규직보호법의 고용효과를 고용확률에 한정하지 않고 다양한 효과로 구분한 연구들도 존재한다. 이병희(2011)는 비정규직보호법의 시행으로 인한 고용효과를 고용안정성, 고용구성의 변화, 고용량에 미치는 효과 등으로 구분하여 분석을 실시하였다. 다른 선행연구들과 마찬가지로 만 55세 전후로 분석 표본을 한정하는 회귀단절모형과 이중차분법의 결합 모형을 적용하였으며, 분석결과 비정규직보호법의 사용기간제한규정이 근로자의 고용불안에 미치는 영향과 총 고용에 미치는 효과는 발견되지 않았다. 그러나 비정규직보호법의 시행이 정규직 전환율을 높이는 긍정적인 효과를 미치는 것으로 분석되었다.

근로자의 법적 지위나 근로조건에 대한 제도의 변화는 국내에서 뿐만 아니라 해외에서도 발생하고 있다. Busk et al.(2017)은 독일의 임시직 파견 근로자 고용에 관한 규제 변화가 임시직 파견근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 독일은 우리나라와 달리 임시직 파견 근로자의 비중이 높지 않기 때문에 이중차분법을 적용함에 있어 처치집단인 임시직 파견근로자 집단과 통제집단인 정규직 근로자 집단이 공통의 시간추세를 갖는다는 가정이 약화된다. 또한 표본 내에서 처치집단의 관측치 비중이 낮기 때문에 매 연도마다 처치집단과 통제집단의 구성이 변화하여 발생할 수 있는 오차를 통제해야 할 필요성이 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위해 성향점수매칭법과 이중차분법을 결합한 모형을 사용하여 분석을 실시하였다. 독일에서는 기업이 임시직 파견근로자의 고용을 보다 유연하게 할 수 있도록 규제가 완화되었는데, 이러한 규제완화는 근로자의 직업만족도를 감소시키는 부정적인 영향이 있는 것으로 분석되었다.

이상에서 살펴본 다수의 국내 선행연구들은 비정규직보호법 시행의 효과를 분석하고는 있으나 주로 취업확률이나 고용량 등 객관적인 노동 시장성과에 미치는 영향에 주목한다. 이에 반해 본 연구는 기존의 선행 연구들과 달리 비정규직보호법의 시행이 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 비정규직보호법이 2007년 이후 기업의 상시근로자 규모별로 단계적 시행이 된 점을 이용하여 이중차분법과 삼중차분법을 적용한다. 또한 처치집단과 유사한 특성을 갖는 통제집단을 구성하기 위해 성향점수매칭법을 통해 매칭된 통제집단만을 분석에 사용하였다. 이러한 분석을 통해 이중차분법 및 삼중차분법 분석에 필요한 처치집단과 통제집단의 공통추세 가정을 강화시킬 수 있으며, 관측되지 않은 특성도 처치집단과 통제집단 사이에 일정 부분 균형을 갖는다고 가정할 수 있어 추정된 처치효과에 대한 신뢰도 역시 높아질 것으로 기대된다.

제2절 비정규직보호법의 시행

비정규직보호법은 1997년 이후 급격하게 늘어난 기간제 근로자 및 단시간 근로자, 파견 근로자 등의 근로조건을 개선하고 권익을 보호하기 위해 시행된 법률을 말한다. 비정규직보호법은 2007년부터 기업규모에 따라 점진적으로 시행되었으며, 구체적으로 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「노동위원회법」이 비정규직보호법의 범주에 포함된다. 비정규직보호법은 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 고용안정을 주요 내용으로 하고 있다. 비정규직보호법의 시행으로 인해 사용자는 임금이나 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 비정규직 근로자와 정규직 근로자를 차별해서는 안 되며(차별대우금지 관련 규정), 2년을 초과하여 비정규직 근로자를 사용하는 경우에는 해당 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환해야 한다(고용안정 관련 규정).

「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」을 비롯한 비정규직보

〈표 4-1〉 사업체 상시근로자 규모별 비정규직보호법 시행일

상시 근로자 규모	고용안정 관련 규정 시행일	차별대우금지 관련 규정 시행일
300인 이상	2007. 7. 1.	2007. 7. 1.
100인 이상 300인 미만	2007. 7. 1.	2008. 7. 1.
5인 이상 100인 미만	2007. 7. 1.	2009. 7. 1.

호법은 2007년 7월 1일부터 시행되었다. 비정규직보호법의 조항들 중 고용안정 관련 규정은 비정규직 근로자의 최대사용기간을 2년으로 제한하고 있으며, 해당규정은 사업체 규모와 관계없이 2007년 7월 1일부터 일괄적으로 적용되었다. 하지만 비정규직보호법 중 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 차별대우금지와 관련된 규정들은 사업체의 상시 근로자 규모에 따라 유예기간이 적용되어 점진적으로 시행되었다. 상시 근로자 300인 이상의 대규모 기업은 2007년 7월 1일부터 차별대우금지 관련 규정이 적용되었으나, 상시 근로자 100인 이상 300인 미만 기업은 1년 뒤인 2008년 7월 1일부터 적용되었고 상시 근로자 5인 이상 100인 미만 기업은 2009년 7월 1일부터 적용되기 시작하였다.

다만 비정규직보호법은 상시 근로자 5인 미만인 기업에는 적용되지 않는다. 뿐만 아니라 55세 이상의 근로자 역시 비정규직보호법의 적용 제외 대상에 해당한다. 한편, 고학력자로 분류되는 박사학위 보유자가 참여하는 노동시장의 특성은 일반적인 비정규직 근로자와 다소 상이할 것으로 예상되므로 비정규직보호법의 취지를 고려해 볼 때 특별히 보호할 필요성이 낮다고 인정되었다. 따라서 박사학위 보유자들 역시 비정규직보호법의 적용이 배제된다.

제3절 분석방법

비정규직보호법은 정규직 근로자에게는 적용되지 않고 비정규직 근로자에게만 적용되는 점을 이용하여 이중차분법을 통해 비정규직보호법이

직업만족도에 미치는 효과를 추정할 수 있다. 이중차분법을 통해 정확한 인과효과를 추정하기 위해서는 처치집단과 통제집단의 직업만족도가 공통의 시간추세를 갖는다는 가정이 필요하다. 본 연구에서는 처치집단과 통제집단이 공통의 시간추세를 갖는다는 가정을 더욱 강화하기 위해 성향점수매칭법과 이중차분법을 결합하여 분석을 실시하고자 한다.

첫 번째 단계에서 성향점수매칭법을 이용하여 각 처치집단 관측치와 유사한 특성을 갖는 통제집단 관측치를 매칭하여 통제집단을 구성한다. 성향점수매칭법에서는 조건부 독립성 가정이 필요한데, 이는 개인특성변수를 충분히 통제한다면 처치와 성과가 독립임을 의미한다. 따라서 성향점수매칭법을 통해 매칭된 통제집단의 성과를 처치집단의 반사실적 성과로 볼 수 있으며, 이후 단계에서 이중차분법을 이용하여 처치집단과 매칭된 통제집단의 성과를 비교하게 된다. 이렇게 성향점수매칭법과 이중차분법을 결합하여 분석하는 중요한 이유가 존재한다. 첫 번째로 처치집단과 통제집단의 공통추세 가정의 성립가능성이다(Busk et al., 2017; Abadie, 2005). 비정규직보호법의 시행은 외생적으로 결정되었다고 볼 수 있으나 처치집단인 비정규직 근로자와 통제집단인 정규직 근로자 사이에는 특성의 차이가 존재할 수 있다. 따라서 비정규직 근로자 여부를 종속변수로 하는 성향점수를 추정하여 처치집단과 통제집단을 매칭한다면 처치집단과 통제집단의 특성이 매우 유사하다고 볼 수 있으며, 두 집단이 공통의 시간추세를 갖는다고 가정할 수 있다. 두 번째는 성향점수매칭법을 이용하면 비정규직보호법 시행 전후로 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 구성이 변화하면서 발생하는 오차를 통제할 수 있다는 것이다(Busk et al., 2017). 연도별로 각각 매칭하여 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 상대적 구성이 연도에 따라 변하지 않도록 할 수 있다. 마지막으로, 성향점수매칭법을 통해 처치집단과 매칭된 통제집단을 이용하여 분석을 실시하면 관측 가능한 변수들뿐 아니라 관측할 수 없는 특성도 처치집단과 통제집단 간에 어느 정도 균형을 이룰 수 있다는 점이다(Caliendo, Mahlstedt, and Mitnik, 2014). 이에 따라 비정규직보호법이 처치집단과 통제집단에 비슷한 수준으로 영향을 미쳤을 것이라고 가정할 수 있다.

처치집단과 통제집단을 매칭하기 위해 최근거리매칭법(nearest-neighbor matching)을 사용한다. 최근거리매칭법은 각 처치집단 관측치별로 성향점수가 가장 근사한 통제집단 관측치를 매칭하는 방법이다. 이때 각 처치집단 관측치별로 1개 이상의 통제집단 관측치를 매칭할 수도 있으며, 성향점수가 가까운 순서대로 몇 번째 관측치까지 매칭할 것인지 결정해야 한다(Caliendo and Kopeinig, 2008). 본 연구에서는 처치집단과 통제집단의 관측치 수를 고려하여 처치집단 관측치와 성향점수가 가장 가까운 5번째 통제집단 관측치까지 매칭을 실시하였다¹⁰⁾.

두 번째 단계에서는 성향점수매칭법으로 매칭된 처치집단 및 통제집단 관측치를 이용하여 이중차분법 및 삼중차분법을 통해 비정규직보호법이 직업만족도에 미치는 효과를 추정할 수 있다. 비정규직보호법 중 2007년부터 일괄적으로 시행된 규정의 경우 이중차분법을 통해 직업만족도에 미치는 영향을 추정할 수 있으며, 2007년부터 2009년까지 기업규모에 따라 단계별로 실시된 규정의 경우에는 기업규모별 효과차이가 발생할 수 있으므로 삼중차분법을 도입하여 직업만족도에 미치는 영향을 추정한다. 먼저 이중차분법의 추정 모형은 아래 식 (4-1)과 같다.

$$JS_{it} = \alpha + \beta_1 NonReg_{it} + \beta_2 Reform_{it} + \delta Treat_{it} + \gamma X_{it} + \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (4-1)$$

여기서 $NonReg_{it}$ 는 비정규직 근로자 여부를 나타내는 더미변수이고, $Reform_{it}$ 는 비정규직보호법의 시행 여부를 나타내는 변수이다. 이중차분법에서는 비정규직보호법이 2007년에 일괄적으로 시행된 규정에 관련된 부분이므로 여기서 $Reform_{it}$ 는 2007년 이후에 1, 이전에는 0의 값을 가지는 더미변수이다. $Treat_{it}$ 는 처치변수로 $NonReg_{it}$ 와 $Reform_{it}$ 의 상호교차항(interaction term)이다. 2007년에 시행된 비정규직보호법의 효과는 $Treat_{it}$ 의 추정치인 δ 로 나타난다.

2007년에 비정규직보호법이 시행되었지만 이후 연도별로 효과가 상이

10) 각 관측치별로 매칭을 실시하는 과정에서 통제집단 관측치는 대체(replacement)를 허용하였다(Busk et al., 2017).

하게 나타날 수 있다. 연도별로 각각 상이하게 나타나는 비정규직보호법의 효과는 아래 식 (4-2)를 통해 살펴볼 수 있다.

$$JS_{it} = \alpha + \beta_1 NonReg_{it} + \sum_{t=2007}^{2010} \delta_t (\theta_t \times Treat_{it}) + \gamma X_{it} + \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (4-2)$$

한편 기업규모별로 2007년부터 단계적으로 시행된 비정규직보호법의 효과는 삼중차분법을 도입하여 분석할 수 있다. 즉 삼중차분법 모형은 비정규직보호법의 적용 여부가 근로자의 계약형태 · 연도별 · 기업규모별로 차이를 지닌다는 점을 이용한다(식 4-3).

$$JS_{ist} = \alpha + \delta Treat_{ist} + NonReg_{ist} + Year_t + Size_{ist} + (NonReg \times Year) + (Year \times Size) + (NonReg \times Size) + \gamma X_{it} + \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (4-3)$$

여기서 $Year_{ist}$ 는 연도를 나타내는 변수이며, $Size_{ist}$ 는 기업규모를 나타낸다. 기업규모는 300인 이상 기업을 기준집단으로 하여 $Size_2$ 는 100인 이상 300인 미만 기업, $Size_3$ 은 5인 이상 100인 미만 기업을 의미한다. 비정규직 근로자 여부를 나타내는 $NonReg_{ist}$ 와 함께 각각의 교차항을 모형에 포함하게 된다. $Treat_{ist}$ 는 해당 관측치가 해당시점에 비정규직보호법의 적용을 받는지의 여부를 나타내는 처치변수로, 비정규직보호법의 효과는 이중차분법과 마찬가지로 δ 로 식별될 수 있다. 삼중차분법은 비정규직보호법이 단계적으로 적용되므로 처치효과 역시 연도별로 상이하게 나타날 수 있는바, 이중차분법과 같이 연도별로 상이한 처치효과를 추정하기 위해 식 (4-4)를 추정한다.

$$JS_{ist} = \alpha + \sum_{t=2007}^{2010} \delta_t Treat_{ist} + NonReg_{ist} + Year_t + Size_{ist} + (NonReg \times Year) + (Year \times Size) + (NonReg \times Size) + \gamma X_{it} + \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (4-4)$$

이중차분법과 삼중차분법을 추정하는 식 (4-1)부터 (4-4)의 모형에서 직업만족도에 영향을 줄 수 있는 개인특성변수(X_{it})를 추가로 통제하였다. 근로자의 직업만족도는 여러 개인특성에 따라 영향을 받을 수 있는데, 본 연구에서는 나이 및 나이제곱(Clark et al., 1996), 성별(Clark, 1997), 학력 및 배우자 유무(Idson, 1990), 거주지역을 모형에 추가하였다. 더불어 근로자가 종사하는 일자리에 관한 특성으로, 종사하는 기업의 산업, 직종, 회사유형, 근속기간(Idson, 1990), 일-교육수준 적합 여부 및 일-기술수준 적합 여부(Belfield and Harris, 2002)를 고려하였다.

제4절 분석자료 및 기초통계량

본 연구는 한국노동패널 자료를 분석에 사용하였다. 비정규직보호법은 2007년부터 단계적으로 시행되었으므로 비정규직보호법 시행 전인 2006년부터 2010년을 분석대상으로 한정하였다. 더불어 비정규직보호법이 적용되지 않는 55세 이상인 근로자, 박사학위 보유자, 5인 미만 사업체 종사 근로자는 분석에서 제외하였다.

비정규직보호법의 적용을 받는 근로자는 비정규직 근로자이므로 처치집단은 비정규직 근로자로 설정하였다. 이때 비정규직 근로자인지를 구분하는 기준은 계약형태이다. 근로자가 사용자와 체결한 근로계약의 형태가 비정규적인 경우에는 비정규직 근로자로 판단하였으며, 정규적인 경우에는 정규직 근로자로 보았다¹¹⁾.

분석에 사용된 전체 관측치는 2006년부터 2010년까지 15,478개이다. 매칭은 각 연도별로 실시하였으며, 처치집단 관측치별로 성향점수가 가

11) 계약형태를 기준으로 비정규직 근로자 여부를 판단한 것은 객관적 기준에 의한 판단기준이다. 추가적으로 근로자가 스스로 판단할 때 고용안정성이 있는 경우 정규직 근로자, 고용안정성이 없는 경우 비정규직 근로자로 정의하였다. 이러한 주관적 기준에 의한 비정규직 근로자 판단기준을 적용한 분석결과는 부록에서 소개한다.

〈표 4-2〉 성향점수 매칭 전후의 관측치 변화

	성향점수 매칭 이전			성향점수 매칭 이후		
	Treated	Controls	Total	Treated	Controls	Total
2006	663	2,191	2,854	663	1,209	1,872
2007	667	2,240	2,917	667	1,219	1,886
2008	617	2,223	2,840	617	1,060	1,677
2009	784	2,620	3,404	784	1,283	2,067
2010	852	2,611	3,463	852	1,323	2,175
Total	3,593	11,885	15,478	3,593	6,094	9,687

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

장 유사한 통제집단 관측치를 5개씩 매칭한 결과 총 9,687개의 관측치가 최종적으로 분석에 사용되었다¹²⁾. 그중 약 37%(3,593개)가 처치집단인 비정규직 근로자인 것으로 나타났다(표 4-2 참조).

본 연구에서 살펴볼 성과변수는 직업만족도로, 한국노동패널에서는 다양한 관점의 직업만족도를 조사하고 있다. 비정규직보호법은 임금이나 근로조건, 취업안정성에 영향을 미치므로 한국노동패널 자료에서 조사하고 있는 다양한 관점의 만족도 중에서 ① 임금, ② 취업안정성, ③ 근무환경, ④ 고과공정성, ⑤ 복리후생제도, ⑥ 전반적인 일자리에 대한 만족도를 성과변수로 상정하였다. 직업만족도는 1점이 매우 불만족, 5점이 매우 만족을 의미하며, <표 4-3>을 보면 성향점수 매칭 전 각각의 만족도에

〈표 4-3〉 성향점수 매칭 전후의 직업만족도

	성향점수 매칭 이전		성향점수 매칭 이후	
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
임금	2.90	0.77	2.81	0.75
취업안정성	3.37	0.72	3.25	0.73
근무환경	3.31	0.71	3.22	0.72
고과공정성	3.10	0.64	3.01	0.62
복리후생제도	2.95	0.78	2.83	0.77
전반적인 일자리	3.33	0.64	3.24	0.64

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

12) 매칭 시 각 처치집단 관측치별로 통제집단 관측치의 대체(replacement)를 허용하였다. 다만 동일한 통제집단 관측치가 매칭 되었을 때에는 중복된 관측치는 제외하였다.

〈표 4-4〉 처치 여부에 따른 직업만족도(평균)

	성향점수매칭 이전		성향점수매칭 이후	
	Treated	Controls	Treated	Controls
임금	2.65	2.97	2.65	2.90
취업안정성	2.94	3.49	2.94	3.43
근무환경	3.09	3.38	3.09	3.30
고과공정성	2.84	3.17	2.84	3.11
복리후생제도	2.60	3.06	2.60	2.97
전반적인 일자리	3.06	3.41	3.06	3.34

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

대해 2.90~3.37의 만족도 수준을 보이고 있다. 반면 성향점수 매칭 후에는 만족도가 다소 낮아진 것을 알 수 있다. 이는 처치집단인 비정규직 근로자가 통제집단인 정규직 근로자보다 만족도가 낮을 것으로 예상되는바 처치집단과 유사한 통제집단 관측치들이 매칭되었기 때문으로 보인다.

〈표 4-4〉에서는 처치 여부에 따른 직업만족도가 매칭 전후로 비교되어 있다. 성향점수 매칭을 실시한 이후 매칭된 관측치들의 만족도 차이는 매칭되기 이전보다 감소하는 것을 알 수 있다. 대부분의 만족도에서 처치집단이 통제집단보다 평균적으로 0.3점 정도 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉는 분석모형에 포함된 설명변수들의 기초통계량을 나타낸다. 대부분의 변수들에 있어서 매칭 후 처치집단과 통제집단의 차이가 매칭 전에 비해 감소하였다. 이는 성향점수 매칭을 통해 처치집단과 유사한 통제집단이 매칭된 것으로 볼 수 있다. 여성비율은 비정규직 근로자인 처치집단에서 보다 높게 나타났다. 처치집단에서 여성은 54.5%를 차지한 반면, 통제집단에서는 44.1%에 그쳤다. 교육수준도 처치집단과 통제집단 사이에 차이가 나타났다. 처치집단은 중졸 이하인 비율이 21.4%, 고졸이 48.8%를 차지해 고졸 이하의 비중이 전체의 70%를 상회하였다. 반면 통제집단은 대졸이 44.6%를 차지하여 처치집단보다 평균적으로 교육수준이 높은 것을 알 수 있다. 처치집단과 통제집단은 일-교육수준 적합도와 일-기술수준 적합도에 있어서도 차이를 보였다. 일과 자신의 교육수준 및 기술수준이 적합하다고 느끼는 근로자의 비중은 처치집단이 통제집단보다 10%p 이상 적은 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 기초통계량(평균)

	성향점수 매칭 이전		성향점수 매칭 이후	
	Treated	Controls	Treated	Controls
나이	38.246	36.730	38.246	36.147
여성 여부	0.545	0.335	0.545	0.441
배우자 유무	0.611	0.670	0.611	0.595
일-교육수준 적합 여부	0.712	0.849	0.712	0.831
일-기술수준 적합 여부	0.726	0.860	0.726	0.840
근속기간(월)	3.533	6.879	3.533	4.587
교육수준				
중졸 이하	0.214	0.074	0.214	0.111
고졸	0.488	0.339	0.488	0.417
대졸	0.283	0.547	0.283	0.446
대학원졸	0.015	0.040	0.015	0.026
거주지역				
서울권	0.197	0.212	0.197	0.205
경인권	0.360	0.325	0.360	0.340
충청권	0.090	0.089	0.090	0.089
전라권	0.080	0.081	0.080	0.078
경상권	0.273	0.294	0.273	0.288

주: 서울권(서울), 경인권(인천/경기/강원), 충청권(대전/세종/충북/충남), 전라권(광주/전북/전남/제주), 경상권(부산/대구/울산/경북/경남)

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

제5절 분석결과

비정규직보호법이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 성향점수 매칭을 통해 처치집단과 통제집단을 구성한 뒤 이중차분법과 삼중차분법을 적용하였다. 이중차분법과 삼중차분법 모형을 추정함에 있어서 비정규직보호법의 시행은 외생적으로 결정된 것으로 볼 수 있어 개인특성변수를 포함하지 않은 모형을 기본모형으로 하였다(모형 1). 하지만 개인의 특성에 따라 만족도에 미치는 영향이 다를 수 있으

〈표 4-6〉 이중차분법 분석결과 : 모형 1(기본모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.0812** (0.0376)	0.0737* (0.0384)	0.0122 (0.0374)	0.004 (0.0321)	0.0205 (0.0385)	0.0345 (0.0322)
비정규직	-0.311*** (0.0352)	-0.545*** (0.0368)	-0.221*** (0.0359)	-0.279*** (0.0299)	-0.380*** (0.0356)	-0.304*** (0.0308)
법 시행 여부	0.0974*** (0.0257)	0.0210 (0.0240)	0.0715*** (0.0250)	0.0851*** (0.0209)	0.0042 (0.0264)	0.0842*** (0.0216)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.851*** (0.0210)	3.427*** (0.0195)	3.272*** (0.0207)	3.077*** (0.0169)	2.953*** (0.0209)	3.302*** (0.0180)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

므로 개인특성변수를 포함한 분석도 추가로 실시하였다(모형 2). 더불어 연도별로 상이한 처치효과가 존재함을 확인하기 위해 추가모형을 고려하였다(모형 3 및 모형 4).

모형 1 분석결과, 비정규직보호법의 시행으로 인해 임금 및 취업안정성에 관한 만족도가 상승하는 것으로 나타났다. 비정규직보호법의 시행으로 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 임금만족도 0.08점, 취업안정성만족도 0.07점 더 많이 증가하였다. 비정규직보호법의 주요 내용을 생각해 볼 때 이는 비정규직보호법이 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 다만 근무환경이나 고과공정성, 복리후생 등에 관한 만족도는 통계적으로 유의하지 않았으며, 일자리 전반에 대한 만족도 역시 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

〈표 4-7〉은 통제변수를 추가하여 추정한 모형 2의 결과이다. 개인특성을 통제한 경우에도 비정규직보호법은 임금만족도를 증가시키는 것으로 분석되었다. 나이가 많을수록 직업만족도는 감소하다가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 여성이 남성에 비해 만족도가 높게 나타났으며, 배우자가 있는 경우 직업만족도 역시 더욱 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-7〉 이중차분법 분석결과 : 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.0729** (0.0363)	0.0573 (0.0367)	-0.0021 (0.0344)	0.0095 (0.0365)	-0.0056 (0.0311)	0.0099 (0.0371)
비정규직	-0.2330*** (0.0343)	-0.4500*** (0.0354)	-0.0896*** (0.0325)	-0.0432 (0.0346)	-0.1970*** (0.0292)	-0.2740*** (0.0346)
법 시행 여부	0.101*** (0.0251)	0.0182 (0.0231)	0.0646*** (0.0236)	0.0519** (0.0255)	0.0873*** (0.0205)	0.0199 (0.0255)
나이	-0.0179** (0.0086)	-0.0254*** (0.0077)	-0.0254*** (0.0075)	-0.0196*** (0.0065)	-0.0363*** (0.0084)	-0.0227*** (0.0068)
나이제곱	0.0002 (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)
여성	0.1010*** (0.0199)	0.0993*** (0.0178)	0.0859*** (0.0171)	0.0170 (0.0155)	0.0055 (0.0195)	0.0547*** (0.0155)
배우자 유무	0.0552** (0.0220)	0.0727*** (0.0195)	0.0380** (0.0191)	0.0287* (0.0171)	0.0563*** (0.0216)	0.0442** (0.0176)
교육수준 적합 여부	0.134*** (0.0440)	0.0409 (0.0379)	0.152*** (0.0394)	0.0977*** (0.0360)	0.0884** (0.0427)	0.157*** (0.0351)
기술수준 적합 여부	0.107** (0.0444)	0.173*** (0.0389)	0.125*** (0.0404)	0.0819** (0.0368)	0.0864** (0.0439)	0.135*** (0.0360)
근속월수	0.0134*** (0.0022)	0.0145*** (0.0020)	0.0077*** (0.00186)	0.0098*** (0.0017)	0.0158*** (0.0023)	0.0083*** (0.0019)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.851*** (0.160)	3.613*** (0.142)	3.453*** (0.138)	3.236*** (0.121)	3.390*** (0.157)	3.391*** (0.127)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

〈표 4-8〉 이중차분법 분석결과 : 모형 3(연도별 모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.0811* (0.0447)	0.0409 (0.0461)	0.0184 (0.0434)	-0.0202 (0.0401)	0.0471 (0.0466)	0.0280 (0.0386)
T2008	0.0501 (0.0486)	0.0570 (0.0468)	0.0311 (0.0476)	0.0434 (0.0408)	0.0296 (0.0486)	0.0355 (0.0406)
T2009	0.0823* (0.0480)	0.0652 (0.0476)	0.0062 (0.0466)	-0.0037 (0.0408)	0.0350 (0.0496)	0.0146 (0.0415)
T2010	0.104** (0.0464)	0.122*** (0.0463)	-0.0015 (0.0460)	0.0017 (0.0387)	-0.022 (0.0478)	0.0579 (0.0394)
비정규직	-0.311*** (0.0352)	-0.545*** (0.0368)	-0.221*** (0.0359)	-0.279*** (0.0299)	-0.380*** (0.0356)	-0.304*** (0.0308)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.940*** (0.0199)	3.429*** (0.0179)	3.349*** (0.0190)	3.163*** (0.0156)	2.974*** (0.0212)	3.377*** (0.0163)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈표 4-8〉 및 〈표 4-9〉는 연도별 상이한 처치효과를 살펴보기 위한 모형 3 및 모형 4의 추정결과이다. 모형 3에서 임금에 대한 만족도를 보면, 2008년에는 유의한 효과가 나타나지 않았으나 시간이 흐를수록 긍정적인 효과가 확대되는 것이 보인다. 반면에 취업안정성에 대한 만족도는 비정규직보호법 시행 이전과 달리 2010년에 0.12점으로 높아지는 효과가 나타났다. 반면 근무환경, 고과공정성, 복리후생 및 일자리 전반에 관한 만족도는 비정규직보호법 시행으로 인한 효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 통제변수를 추가한 모형 4의 추정결과 역시 모형 3의 분석결과와 크게 다르지 않은 결과를 나타내고 있다. 임금만족도는 비정규직보호법 시행 이전과 비교하여 2007년 0.08점 증가에서 2010년에는 0.09점으로 증가폭이 확대되었다. 하지만 여전히 임금과 취업안정성을 제외한 다른 만족도는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 이중차분법 분석결과 : 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.0778* (0.0435)	0.0341 (0.0443)	0.0163 (0.0406)	-0.0256 (0.0392)	0.0427 (0.0452)	0.0226 (0.0361)
T2008	0.040 (0.0472)	0.0404 (0.0452)	0.0114 (0.0441)	0.0317 (0.0397)	0.0109 (0.0467)	0.0213 (0.0379)
T2009	0.0736 (0.0466)	0.0416 (0.0457)	-0.0124 (0.0432)	-0.0167 (0.0396)	0.0228 (0.0479)	-0.0040 (0.0388)
T2010	0.0927** (0.0451)	0.104** (0.0442)	-0.0182 (0.0421)	-0.0064 (0.0374)	-0.0305 (0.0463)	0.0434 (0.0367)
비정규직	-0.233*** (0.0343)	-0.450*** (0.0354)	-0.090*** (0.0325)	-0.197*** (0.0292)	-0.274*** (0.0346)	-0.194*** (0.0285)
나이	-0.018** (0.0086)	-0.025*** (0.0077)	-0.025*** (0.0074)	-0.020*** (0.0065)	-0.036*** (0.0084)	-0.023*** (0.0068)
나이제곱	0.0002 (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	0.0002*** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)
여성	0.101*** (0.0199)	0.0991*** (0.0178)	0.0861*** (0.0171)	0.0173 (0.0155)	0.0056 (0.0195)	0.0547*** (0.0155)
배우자 유무	0.0552** (0.0220)	0.0726*** (0.0195)	0.0380** (0.0191)	0.0287* (0.0171)	0.0564*** (0.0216)	0.0441** (0.0176)
교육수준 적합 여부	0.133*** (0.0440)	0.0395 (0.0378)	0.153*** (0.0394)	0.0980*** (0.0360)	0.0896** (0.0427)	0.157*** (0.0351)
기술수준 적합 여부	0.107** (0.0444)	0.174*** (0.0388)	0.124*** (0.0404)	0.0818** (0.0368)	0.0855* (0.0439)	0.136*** (0.0359)
근속월수	0.0134*** (0.0022)	0.0145*** (0.0020)	0.0077*** (0.0019)	0.0098*** (0.0017)	0.0158*** (0.0023)	0.0084*** (0.0019)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.945*** (0.161)	3.612*** (0.143)	3.524*** (0.139)	3.321*** (0.122)	3.427*** (0.157)	3.456*** (0.127)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

비정규직보호법이 기업의 상시 근로자 규모별로 단계적 시행이 된 점을 이용하는 삼중차분법의 분석결과는 아래와 같다. <표 4-10>은 통제 변수를 포함하지 않은 모형 1의 결과를 보여주며, <표 4-11>은 통제 변수를 포함한 모형 2의 결과를 나타낸다. 모형 1과 모형 2 모두 비정규직 보호법의 시행이 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이중차분법의 분석결과에서는 임금만족도에서 긍정적인 처치효과가 분석되었으며, 취업안정성에 관한 만족도 중 일부에서 처치효과가 발견되었다. 하지만 삼중차분법의 분석결과에서는 임금 및 취업안정성에 관한 만족도를 포함하여 모든 직업만족도에 대해 비정규직보호법이 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

다만 개인특성변수들이 직업만족도에 미치는 영향은 이중차분법과 큰 차이를 보이고 있지는 않다. 이중차분법의 개인특성변수를 포함한 모형 2의 결과(표 4-7)와 마찬가지로 <표 4-11>에서도 나이가 많아질수록 직업만족도가 감소하다가 다시 증가하는 것으로 나타났으며, 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직업만족도가 더 낮은 것으로 분석되었다. 여성이 남성에 비해 평균적으로 직업만족도가 높았으며 일-교육수준 및 일-기술수준이 적합하다고 생각할수록 만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 4-10> 삼중차분법 분석결과 : 모형 1(기본모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.0871 (0.0615)	0.0899 (0.0588)	0.0841 (0.0566)	0.0068 (0.0521)	0.0348 (0.0621)	0.0825 (0.0514)
비정규직	-0.455*** (0.0870)	-0.661*** (0.0825)	-0.270*** (0.0803)	-0.352*** (0.0730)	-0.617*** (0.0887)	-0.402*** (0.0705)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.111*** (0.0333)	3.671*** (0.0300)	3.537*** (0.0303)	3.226*** (0.0272)	3.285*** (0.0314)	3.565*** (0.0268)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈표 4-11〉 삼중차분법 분석결과: 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전환
Treat	0.0864 (0.0605)	0.0883 (0.0578)	0.0622 (0.0536)	0.0001 (0.0514)	0.0288 (0.0609)	0.0698 (0.0493)
비정규직	-0.400*** (0.0868)	-0.589*** (0.0820)	-0.162** (0.0776)	-0.274*** (0.0728)	-0.524*** (0.0882)	-0.307*** (0.0686)
나이	-0.0151* (0.0086)	-0.023*** (0.0076)	-0.021*** (0.0074)	-0.017*** (0.0065)	-0.031*** (0.0082)	-0.019*** (0.0068)
나이제곱	0.0001 (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0002** (0.0001)
여성	0.101*** (0.0198)	0.100*** (0.0177)	0.0846*** (0.0170)	0.0171 (0.0155)	0.0060 (0.0192)	0.0548*** (0.0155)
배우자 유무	0.0504** (0.0219)	0.0677*** (0.0195)	0.0345* (0.0189)	0.0247 (0.0171)	0.0465** (0.0213)	0.0400** (0.0175)
교육수준 적합 여부	0.128*** (0.0436)	0.0337 (0.0377)	0.146*** (0.0389)	0.0931*** (0.0359)	0.0768* (0.0420)	0.150*** (0.0348)
기술수준 적합 여부	0.106** (0.0439)	0.174*** (0.0388)	0.124*** (0.0399)	0.0816** (0.0367)	0.0860** (0.0433)	0.135*** (0.0356)
근속월수	0.011*** (0.0022)	0.012*** (0.0020)	0.006*** (0.0019)	0.008*** (0.0017)	0.011*** (0.0022)	0.006*** (0.0018)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.997*** (0.160)	3.722*** (0.142)	3.536*** (0.137)	3.286*** (0.121)	3.552*** (0.153)	3.499*** (0.126)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

비정규직보호법 시행이 직업만족도에 미치는 효과가 연도별로 상이할 수 있으며, 이러한 상이한 효과에 대해 분석한 결과는 아래 <표 4-12>와 <표 4-13>에 나타나고 있다. 모형 3과 모형 4에서는 각 처치변수와 연도더미의 상호교차항을 모형에 포함하여 연도별 처치효과를 각각 추정하고자 하였다.

〈표 4-12〉 삼중차분법 분석결과 : 모형 3(연도별 모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복지 후생	일자리 전반
T2007	0.0647 (0.0794)	0.149* (0.0781)	0.0941 (0.0742)	0.0540 (0.0699)	0.0645 (0.0809)	0.108 (0.0667)
T2008	0.110 (0.0794)	0.0284 (0.0716)	0.0736 (0.0738)	-0.0419 (0.0652)	0.0041 (0.0774)	0.0562 (0.0655)
T2009	0.0801* (0.0475)	0.0143 (0.0518)	0.0302 (0.0458)	-0.001 (0.0408)	0.0051 (0.0569)	-0.0001 (0.0480)
T2010	0.0996** (0.0464)	0.0692 (0.0500)	0.0265 (0.0450)	0.0043 (0.0387)	-0.0587 (0.0551)	0.0440 (0.0462)
비정규직	-0.467*** (0.0441)	-0.642*** (0.0572)	-0.213*** (0.0418)	-0.351*** (0.0369)	-0.524*** (0.0614)	-0.364*** (0.0511)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.111*** (0.0334)	3.671*** (0.0300)	3.537*** (0.0303)	3.227*** (0.0273)	3.286*** (0.0314)	3.565*** (0.0269)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

임금만족도에 대한 분석결과는 이중차분법의 결과와 유사하게 나타났다. 비정규직보호법 시행 초반인 2007년과 2008년에는 임금만족도에 미치는 영향이 미미하였으나, 5인 이상 100인 미만 기업들이 적용된 2009년과 2010년에는 임금만족도가 각각 0.08점, 0.10점 증가하였다. 반면 취업안정성은 300인 이상 기업이 우선 적용된 2007년에 0.15점 증가하여 큰 폭으로 상승하는 모습을 보였다. 하지만 이후에는 통계적으로 유의미한 효과가 발견되지 않았다.

개인특성변수를 포함한 모형 4 역시 비슷한 분석결과를 보이고 있다. 연도별 처치효과는 통계적 유의성이 다소 감소하였지만 임금만족도에 대해 2009년 0.07점, 2010년 0.08점 증가하였다. 취업안정성에 관한 만족도 역시 300인 이상 기업에서만 비정규직보호법이 시행된 2007년 0.13점 상승하였고 이후에는 처치효과가 나타나지 않았다.

〈표 4-13〉 삼중차분법 분석결과 : 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.0601 (0.0774)	0.132 * (0.0758)	0.0594 (0.0699)	0.0368 (0.0681)	0.0497 (0.0790)	0.0874 (0.0628)
T2008	0.114 (0.0783)	0.0433 (0.0711)	0.0651 (0.0700)	-0.0378 (0.0642)	0.0071 (0.0758)	0.0516 (0.0631)
T2009	0.0686 (0.0465)	0.0174 (0.0508)	0.0037 (0.0433)	-0.0172 (0.0398)	0.0173 (0.0561)	
T2010	0.0814* (0.0454)	0.0740 (0.0489)	-0.0025 (0.0421)	-0.0099 (0.0377)	-0.0483 (0.0547)	0.0405 (0.0440)
비정규직	-0.394*** (0.0442)	-0.576*** (0.0573)	-0.0974** (0.0398)	-0.265*** (0.0369)	-0.448*** (0.0614)	-0.278*** (0.0493)
나이	-0.015* (0.0086)	-0.023*** (0.0076)	-0.021*** (0.0074)	-0.017*** (0.0065)	-0.031*** (0.0082)	-0.019*** (0.0068)
나이제곱	0.0001 (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0002** (0.0001)
여성	0.101*** (0.0198)	0.100*** (0.0177)	0.0846*** (0.0170)	0.0172 (0.0155)	0.0060 (0.0192)	0.0548*** (0.0154)
배우자 유무	0.0505** (0.0219)	0.0675*** (0.0195)	0.0345* (0.0189)	0.0245 (0.0170)	0.0464** (0.0213)	0.0399** (0.0175)
교육수준 적합 여부	0.128*** (0.0435)	0.0335 (0.0378)	0.146*** (0.0389)	0.0930*** (0.0360)	0.0768* (0.0420)	0.150*** (0.0348)
기술수준 적합 여부	0.106** (0.0439)	0.175*** (0.0388)	0.124*** (0.0399)	0.0817** (0.0367)	0.0860** (0.0433)	0.136*** (0.0356)
근속월수	0.0105*** (0.0022)	0.0118*** (0.0020)	0.0064*** (0.0019)	0.0080*** (0.0017)	0.0114*** (0.0022)	0.0060*** (0.0018)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.997*** (0.160)	3.722*** (0.142)	3.536*** (0.137)	3.286*** (0.121)	3.552*** (0.153)	3.499*** (0.126)
관측치	9,673	9,672	9,674	9,639	9,654	9,674

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

제6절 소결 및 연구의 한계점

본 연구는 2007년부터 시행된 비정규직보호법이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 비정규직보호법은 2007년 이후에 비정규직 근로자에게만 적용되는 점을 이용하여 이중차분법을 적용하고자 하였다. 이중차분법을 이용한 분석에서 처치집단과 통제집단이 공통의 시간추세를 가진다는 가정을 더욱 강화하고, 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 구성 변화에 따른 오차를 통제하기 위해 성향점수매칭법을 통해 처치집단과 통제집단을 구성하였다. 이러한 성향점수매칭법과 이중차분법의 결합을 통해 관측할 수 있는 특성뿐 아니라 관측할 수 없는 특성에 있어서도 처치집단과 통제집단이 일정부분 균형을 이룬다고 가정할 수 있다.

비정규직보호법은 크게 비정규직 근로자의 사용기간을 최대 2년으로 제한하는 고용안정 관련 규정과 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 차별을 금지하는 규정으로 구분된다. 고용안정 관련 규정은 기업의 규모와 관계없이 2007년부터 모든 적용대상 기업에게 일괄적으로 시행되었다. 하지만 차별금지 관련 규정은 기업의 상시근로자 규모에 따라 2007년부터 2009년까지 단계적으로 시행되었다. 이러한 점을 이용하여 이중차분법 및 삼중차분법을 각각 적용하였다.

이중차분법과 삼중차분법의 분석결과, 비정규직보호법이 직업만족도를 높이는 긍정적인 효과가 존재하는 것으로 분석되었으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 다만 이러한 비정규직보호법의 효과는 연도별로 상이할 수 있으므로 연도별 모형을 추가적으로 분석하였다. 이중차분법의 연도별 모형의 분석결과 비정규직보호법은 임금만족도를 상승시키는 것으로 분석되었고, 시간이 흐를수록 임금만족도의 상승폭도 커졌다. 삼중차분법의 연도별 모형의 분석결과에서는 비정규직보호법이 5인 이상 100인 미만 기업에 적용되기 시작한 2009년과 2010년에 임금만족도가 증가하였다. 하지만 이중차분법과 삼중차분법 모두 근무환경, 고과공정성, 복

리후생 및 일자리 전반에 관한 만족도에 대해서는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타냈다.

본 연구는 비정규직보호법의 시행이 2007년에 시행되어 비정규직 근로자에게 적용되는 점을 이용하여 이중차분법 및 삼중차분법을 적용하였다. 또한 성향점수매칭법을 이용하여 처치집단과 유사한 특성을 가진 관측치들로 통계집단을 구성했다는 점에서 시사하는 바가 있다. 다만 비정규직보호법은 2007년 7월 1일에 처음 시행되었고, 기업의 상시근로자 규모에 따라 2008년과 2009년 7월 1일에 점진적으로 확대되었다. 분석에 사용된 한국노동패널 자료는 매년 4~11월에 조사되는데, 해당 연도의 비정규직보호법 시행시점과 조사시점이 다소 상이하다. 이어지는 후속연구에서 이러한 점을 보완한다면 더욱 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

〈부표 4-1〉 이중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 1(기본모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.152 * (0.0896)	0.221 ** (0.0875)	-0.0767 (0.0972)	-0.0025 (0.0784)	-0.188 * (0.0996)	0.0009 (0.0761)
고용 안정성	-0.345 *** (0.0842)	-0.745 *** (0.0837)	-0.0887 (0.0934)	-0.216 *** (0.0745)	-0.104 (0.0952)	-0.238 *** (0.0724)
법 시행 여부	0.126 *** (0.0410)	0.0374 (0.0388)	0.0215 (0.0379)	0.0611* (0.0333)	-0.0151 (0.0433)	0.0289 (0.0344)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.771 *** (0.0364)	3.309 *** (0.0349)	3.247 *** (0.0334)	3.014 *** (0.0293)	2.852 *** (0.0378)	3.258 *** (0.0305)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

〈부표 4-2〉 이중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.185** (0.0856)	0.251*** (0.0849)	-0.0257 (0.0887)	0.0209 (0.0758)	-0.163* (0.0953)	0.0388 (0.0679)
고용 안정성	-0.325*** (0.0802)	-0.721*** (0.0809)	-0.0757 (0.0846)	-0.196*** (0.0723)	-0.0829 (0.0914)	-0.215*** (0.0645)
법 시행 여부	0.149*** (0.0395)	-	-	0.111*** (0.0329)	0.0489 (0.0414)	0.0813*** (0.0311)
나이	-0.033*** (0.0114)	-0.027*** (0.010)	-0.023** (0.010)	-0.021** (0.0089)	-0.034*** (0.0111)	-0.026*** (0.0090)
나이제곱	0.0004** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0003** (0.0001)
여성	0.0383 (0.0275)	0.0259 (0.0242)	0.0411* (0.0238)	-0.0061 (0.0224)	-0.0450 (0.0275)	0.0054 (0.0212)
배우자 유무	0.0778*** (0.0296)	0.0771*** (0.0270)	0.0593** (0.0259)	0.0426* (0.0246)	0.0493 (0.0302)	0.0840*** (0.0235)
교육수준 적합 여부	0.0684 (0.0620)	0.0666 (0.0532)	0.125** (0.0582)	0.0348 (0.0540)	0.0003 (0.0640)	0.179*** (0.0484)
기술수준 적합 여부	0.154** (0.0640)	0.138** (0.0553)	0.125** (0.0602)	0.137** (0.0559)	0.133** (0.0652)	0.0994** (0.0501)
근속월수	0.017*** (0.0033)	0.0198*** (0.0028)	0.0098*** (0.0028)	0.0076*** (0.0027)	0.0189*** (0.0034)	0.0109*** (0.0025)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.141*** (0.212)	3.726*** (0.184)	3.562*** (0.188)	3.252*** (0.164)	3.346*** (0.208)	3.477*** (0.169)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

〈부표 4-3〉 이중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 3(연도별 모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.183 (0.113)	0.343*** (0.112)	0.003 (0.118)	0.0781 (0.103)	-0.0364 (0.121)	0.0746 (0.0969)
T2008	0.287** (0.113)	0.209** (0.106)	0.015 (0.114)	-0.0219 (0.0977)	-0.104 (0.118)	-0.0148 (0.0941)
T2009	0.0317 (0.102)	0.174* (0.0978)	-0.152 (0.106)	-0.0317 (0.0881)	-0.276** (0.111)	-0.113 (0.0861)
T2010	0.165* (0.0945)	0.214** (0.0919)	-0.0929 (0.102)	-0.0022 (0.0815)	-0.216** (0.105)	0.0567 (0.0809)
고용 안정성	-0.345*** (0.0842)	-0.745*** (0.0837)	-0.0887 (0.0934)	-0.216*** (0.0746)	-0.104 (0.0952)	-0.238*** (0.0725)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	2.894*** (0.0211)	3.348*** (0.0193)	3.273*** (0.0207)	3.075*** (0.0171)	2.844*** (0.0230)	3.273*** (0.0175)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈부표 4-4〉 이중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.201* (0.107)	0.358*** (0.107)	0.0336 (0.106)	0.0856 (0.0985)	-0.0379 (0.117)	0.0971 (0.0867)
T2008	0.307*** (0.109)	0.230** (0.103)	0.0521 (0.103)	-0.0117 (0.0952)	-0.0871 (0.113)	0.0131 (0.0848)
T2009	0.0716 (0.0980)	0.201** (0.0957)	-0.0952 (0.0977)	-0.0068 (0.0857)	-0.248** (0.107)	-0.0718 (0.0773)
T2010	0.202** (0.0906)	0.256*** (0.0893)	-0.0336 (0.0932)	0.0310 (0.0789)	-0.183* (0.100)	0.101 (0.0729)
고용 안정성	-0.325*** (0.0803)	-0.721*** (0.0809)	-0.0758 (0.0846)	-0.196*** (0.0723)	-0.0830 (0.0914)	-0.215*** (0.0645)
나이	-0.033*** (0.0114)	-0.027*** (0.0098)	-0.023** (0.0100)	-0.021** (0.00892)	-0.034*** (0.0111)	-0.026*** (0.0090)
나이제곱	0.0004** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0003** (0.0001)
여성	0.0386 (0.0275)	0.0259 (0.0242)	0.0414* (0.0238)	-0.0062 (0.0224)	-0.0444 (0.0275)	0.00496 (0.0212)
배우자 유무	0.0767*** (0.0296)	0.0768*** (0.0271)	0.0587** (0.0259)	0.0424* (0.0246)	0.0487 (0.0303)	0.0829*** (0.0235)
교육수준 적합 여부	0.0673 (0.0615)	0.0662 (0.0535)	0.125** (0.0581)	0.0341 (0.0539)	0.0007 (0.0640)	0.176*** (0.0484)
기술수준 적합 여부	0.154** (0.0635)	0.139** (0.0555)	0.125** (0.0602)	0.138** (0.0558)	0.133** (0.0652)	0.103** (0.0501)
근속월수	0.0167*** (0.0033)	0.0198*** (0.0028)	0.0098*** (0.0028)	0.0076*** (0.0027)	0.0189*** (0.0034)	0.0109*** (0.0025)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.287*** (0.213)	3.725*** (0.184)	3.563*** (0.188)	3.361*** (0.165)	3.396*** (0.208)	3.548*** (0.170)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈부표 4-5〉 삼중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 1(기본모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.0397 (0.125)	0.0144 (0.116)	-0.0159 (0.117)	0.0597 (0.107)	0.138 (0.123)	0.0042 (0.103)
고용 안정성	-0.325** (0.161)	-0.759*** (0.152)	-0.108 (0.151)	-0.390*** (0.137)	-0.659*** (0.162)	-0.240* (0.133)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.027*** (0.0575)	3.468*** (0.0522)	3.514*** (0.0479)	3.152*** (0.0442)	3.211*** (0.0541)	3.505*** (0.0444)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈부표 4-6〉 삼중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 2(기본모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
Treat	0.0319 (0.120)	0.0246 (0.112)	-0.0143 (0.107)	0.0669 (0.104)	0.153 (0.119)	0.0162 (0.0954)
고용 안정성	-0.258* (0.155)	-0.697*** (0.147)	-0.0475 (0.139)	-0.350*** (0.133)	-0.615*** (0.157)	-0.201 (0.125)
나이	-0.032*** (0.0115)	-0.027*** (0.0099)	-0.0208** (0.0101)	-0.0209** (0.0090)	-0.031*** (0.0111)	-0.024*** (0.0090)
나이제곱	0.0004** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0003* (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004** (0.0001)	0.0003** (0.0001)
여성	0.0373 (0.0275)	0.0257 (0.0240)	0.0396* (0.0237)	-0.0068 (0.0225)	-0.0464* (0.0273)	0.00341 (0.0211)
배우자 유무	0.0728** (0.0296)	0.0768*** (0.0270)	0.0557** (0.0257)	0.0393 (0.0246)	0.0421 (0.0302)	0.0783*** (0.0234)
교육수준 적합 여부	0.0556 (0.0608)	0.0579 (0.0536)	0.112* (0.0573)	0.0262 (0.0542)	-0.0157 (0.0624)	0.168*** (0.0476)
기술수준 적합 여부	0.167*** (0.0629)	0.154*** (0.0558)	0.126** (0.0594)	0.145*** (0.0561)	0.147** (0.0637)	0.108** (0.0496)
근속월수	0.0140*** (0.0033)	0.0172*** (0.0028)	0.0081*** (0.0028)	0.0060** (0.0027)	0.0144*** (0.0034)	0.0085*** (0.0025)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.306*** (0.218)	3.700*** (0.190)	3.618*** (0.187)	3.334*** (0.168)	3.570*** (0.210)	3.600*** (0.171)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

〈부표 4-7〉 삼중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 3(연도별 모형)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복지 후생	일자리 전반
T2007	0.227 (0.168)	0.238 (0.162)	-0.0933 (0.157)	0.0625 (0.151)	0.239 (0.166)	0.0058 (0.141)
T2008	-0.115 (0.159)	-0.171 (0.143)	0.0482 (0.144)	0.0575 (0.136)	0.0555 (0.154)	0.0028 (0.132)
T2009	0.0321 (0.0999)	0.147 (0.0987)	-0.120 (0.100)	-0.0362 (0.0880)		-0.112 (0.0826)
T2010	0.162* (0.0928)	0.176* (0.0933)	-0.0441 (0.0967)	-0.0197 (0.0816)	-0.235** (0.101)	0.0626 (0.0783)
고용 안정성	-0.450*** (0.0921)	-0.925*** (0.0918)	-0.0781 (0.0948)	-0.311*** (0.0821)	-0.287*** (0.0996)	-0.298 *** (0.0763)
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.027 *** (0.0575)	3.469 *** (0.0522)	3.514 *** (0.0480)	3.152 *** (0.0442)	3.211 *** (0.0541)	3.505 *** (0.0444)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 9~13차(2006~2010년)」.

〈부표 4-8〉 삼중차분법 분석결과(고용안정성) : 모형 4(연도별 모형, 통제변수 추가)

	임금	취업 안정성	근무 환경	고과 공정성	복리 후생	일자리 전반
T2007	0.204 (0.162)	0.228 (0.156)	-0.0910 (0.141)	0.0610 (0.146)	0.245 (0.165)	-0.0011 (0.130)
T2008	-0.110 (0.154)	-0.143 (0.139)	0.0492 (0.134)	0.0717 (0.135)	0.0779 (0.148)	0.0305 (0.124)
T2009	0.0664 (0.0978)	0.170* (0.0968)	-0.0735 (0.0961)	-0.0146 (0.0856)	-0.259** (0.106)	-0.0762 (0.0770)
T2010	0.190** (0.0905)	0.207** (0.0905)	-0.0024 (0.092)	0.0063 (0.0788)	-0.213** (0.0995)	0.0925 (0.0728)
비정규직	-0.420*** (0.0899)	-0.883*** (0.0898)	-0.0581 (0.0898)	-0.290*** (0.0807)	-0.250** (0.0973)	-0.277*** (0.0724)
나이	-0.032*** (0.0115)	-0.027*** (0.0098)	-0.021** (0.0100)	-0.021** (0.0090)	-0.031*** (0.0111)	-0.024*** (0.0090)
나이제곱	0.0004** (0.0001)	0.0003** (0.0001)	0.0003* (0.0001)	0.0002** (0.0001)	0.0004** (0.0002)	0.0003** (0.0001)
여성	0.0367 (0.0275)	0.0251 (0.0240)	0.0398* (0.0238)	-0.0068 (0.0225)	-0.0467* (0.0273)	0.0035 (0.0211)
배우자 유무	0.0727** (0.0295)	0.0768*** (0.0270)	0.0557** (0.0257)	0.0393 (0.0246)	0.0420 (0.0302)	0.0783*** (0.0234)
교육수준 적합 여부	0.0554 (0.0609)	0.0576 (0.0536)	0.112* (0.0573)	0.0262 (0.0542)	-0.0158 (0.0624)	0.168*** (0.0476)
기술수준 적합 여부	0.166*** (0.0629)	0.154*** (0.0557)	0.126** (0.0594)	0.145*** (0.0561)	0.147** (0.0637)	0.108** (0.0496)
근속월수	0.0139*** (0.0033)	0.0171*** (0.0028)	0.0081*** (0.0028)	0.0060** (0.0027)	0.0143*** (0.0034)	0.0085*** (0.0025)
교육수준	Y	Y	Y	Y	Y	Y
지역	Y	Y	Y	Y	Y	Y
산업	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업형태	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시점	Y	Y	Y	Y	Y	Y
기업규모	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Constant	3.308*** (0.218)	3.703*** (0.190)	3.617*** (0.187)	3.334*** (0.168)	3.571*** (0.210)	3.600*** (0.171)
관측치	4,388	4,388	4,389	4,375	4,380	4,389

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 9~13차(2006~2010년)』.

제 5 장

요약 및 결론

본 연구는 개별 근로자들이 경제·노동시장 활동을 영위하는 데 있어 직면하는 노동시장 안정성을 고용·직업 안정성과 생활만족도로 구분하여 개념 정의하고, 인구학적 요인 및 고용형태, 근로조건 등 개인 근로자 및 일자리의 특성을 규정짓는 변인들이 각 안정성 및 만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

고용·직업 안정성의 개념을 정의하는 데 있어서는 근로소득, 근속기간, 복지 수혜 등의 근로조건과 더불어, 고용형태·종사상 지위 등 일자리의 특성에 주목하였으며, 이에 미시적 접근을 넘어 경기변동·기술발전·제도 및 정책의 변화 등 거시적 차원에서의 안정성 변화를 살펴보았다. 직업 만족도는 개인이 주관적으로 느끼는 고용안정성, 직업안정성이 반영된 결과로, 해당 일자리 혹은 직업에 대한 근로자 본인의 만족도를 의미한다.

고용안정성을 비정규직 규모 및 비중의 변화추이를 통해 살펴보면, 한국의 비정규직 근로자 규모는 증가추세이나 임금근로자 중 차지하는 비중은 감소추세에 있다. 다만, 2016년 이후 다시 증가추세로 전환된 만큼 주의를 기울일 필요가 있다. 비정규직의 세부 고용형태 중에서는 시간제 일자리 근로자의 비중 증가가 두드러지게 나타난다. 시간제 근로자 수는 지난 10년간 2배 이상 증가하는 등 가파른 증가세를 보이고 있다.

비정규직 일자리의 인구학적 특성을 살펴보면, 여성 비정규직 근로자의 비중이 증가추세에 있고 50대 이상 연령층의 증가세가 두드러짐을 확

인할 수 있다. 더불어 청년층 비정규직 근로자의 비중은 정체되어 있으나, 임금근로자 중 청년 임금근로자의 비중에 비해서는 높은 수준을 유지하고 있어 여성·청년 등 노동시장 내 안정성 지표가 취약계층에 있어 더욱 악화되고 있음을 확인할 수 있다.

임금근로자의 근속기간은 외환위기가 있었던 1999년 크게 감소한 이래 지속적인 증가추세에 있다. 경제활동인구조사로 분석한 임금근로자의 2018년 평균 근속기간은 6.08년 수준이다. 근속기간을 고용형태별로 구분하여 살펴보면, 비정규직의 근속기간이 정규직에 비해 현저히 짧은 것으로 나타난다. 2018년 경제활동인구조사 기준으로 정규직과 비정규직 간의 근속기간 격차는 5.17년 수준에 이른다. 비정규직의 평균 근속기간을 세부 근로형태별로 구분하여 살펴보면, 비기간제 근로자, 한시적 근로, 비전형 근로, 기간제 근로자, 시간제 근로자의 순으로 낮게 나타난다.

한국 임금근로자의 고용안정성은 국제비교에 있어서도 가장 짧은 수준을 보이고 있다. 한국의 평균 근속기간은 증가추세에 있지만, 근속기간 통계를 발표하는 OECD 가입국 중 가장 짧은 근속기간을 나타내고 있다. 2018년 한국의 평균 근속기간은 6.1년 수준으로 OECD 가입국의 평균 근속기간과 4.3년의 격차를 보이고 있다.

고용·직업 안정성은 경기변동·기술발전·제도 및 정책의 변화 등 거시적 측면에 있어서도 영향을 받을 가능성이 있다. 본 연구는 기술발전에 의한 일자리의 발전가능성 및 전망을 바탕으로 해당 일자리의 근로조건 변화를 살펴보았다. Frey and Osborne(2013)의 연구결과를 바탕으로 컴퓨터 대체확률에 따른 직종별 근로조건 변화 추이를 살펴본 결과, 대체확률에 따른 근로조건 변화는 아직까지 두드러지지 않은 것으로 나타난다. 기술발전이 따른 직종의 대체는 점진적으로 이루어질 것인 만큼, 노동시장의 단기효과에는 아직 미치지 못하고 있는 것으로 보인다. 다만, 대체확률이 현재 일자리의 특성을 일정부분 반영하고 있는 만큼 대체확률에 따른 직종 간 근로조건 격차는 현 시점에 있어서도 확인된다.

개인의 고용사정은 소득안정성과 일자리로부터의 효용을 매개로 전반적 삶의 수준 및 질에도 영향을 미치고 있다. 한국노동패널조사를 이용

하여 일자리 및 생활수준과 관련한 분야별 만족도와 삶의 전반적 만족도를 살펴본 결과, 일에 대한 만족도, 취업안정성에 대한 만족도, 전반적 생활만족도 등 임금근로자의 전반적 만족도는 전반적으로 증가하는 경향을 보이고 있는 것으로 확인된다. 이들 만족도는 성별, 고용형태에 있어 격차를 드러내고 있는데, 전반적으로는 정규직이 비정규직에 비해, 여성이 남성에 비해 만족도가 높은 경향을 보이고 있다

제3장에서는 고용·직업 안정성의 개별 노동시장 효과를 분석하였다. 고용형태의 시점 간 종속성을 살펴보면, 이전 시점의 고용형태를 유지할 확률이 있어 임시근로자 지위를 유지할 확률은 남성에 비해 여성이 높았다. 반면에 미취업자가 될 확률은 여성이 더 낮은 것으로 나타났다. 상용직 근로자로의 이행에 있어서도 임시직 근로자와 비임금근로자의 상용근로자 전환확률이 미취업자에 비해 낮은 수준을 보이는 등, 상대적으로 취약한 임시직 일자리가 더 나은 일자리로의 이행에 있어 트랩(trap)으로 작용하고 있음을 드러내고 있다.

첫 일자리의 고용형태에 따른 근속기간을 살펴보면, 정규직과 비정규직 간의 고용안정성 격차가 현저히 드러난다. 근속분포를 살펴보면, 정규직의 근속확률이 근속 77개월 시 평균 약 43% 수준을 유지하는 데 비해, 비정규직의 경우 동일시점 비교 시 약 17%만이 근속을 유지하고 있는 것으로 나타난다. Cox proportional hazard 분석결과에 있어서도, 상대적으로 고용안정성이 떨어진다고 볼 수 있는 고용형태 및 종사상 지위에 따른 근속기간의 단축효과가 유의미한 것으로 나타난다. 생활만족도에 있어서도 비정규직은 정규직에 비해 통계적으로 유의하게 만족도가 낮은 것으로 나타나, 고용형태에 따른 고용안정성의 차이가 생활만족도 격차로 이어지는 것을 확인할 수 있다.

비정규직보호법은 기간제 근로자 및 단시간 근로자, 파견 근로자 등 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 고용안정, 권익 보호를 주요 목적으로 한다. 제4장에서는 2007년 시행된 비정규직보호법이 비정규직 근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 비정규직보호법이 직업만족도를 높이는 긍정적인 효과는 통계적으로 유의하지 않은 정도의 효를 가지는 것으로 나타났다. 이중차분법과 삼중차분법 모두 근무한

경, 고과공정성, 복리후생 및 일자리 전반에 관한 만족도에 대해서 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타내 비정규직보호법이 비정규직 근로자의 만족도 개선까지 미치지 못하는 것으로 보인다.

살펴보았듯이, 한국의 비정규직 비중은 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 노동시장 진입뿐 아니라, 일자리 이동에 있어서도 정규직 전환률이 20% 내에 그치는 등 비정규직 일자리는 개인의 노동시장 이행에 있어 덫(trap)으로 작용할 가능성이 매우 높다. 노동시장 이중구조로 대변되는 한국 노동시장의 분절구조는 노동시장 내 불평등과 차별을 심화시켜 막대한 사회적 비용을 발생시키는 한편, 사회구성원 내 갈등을 증폭시켜 사회통합을 저해하고 있다. 현 정부는 비정규직의 정규직화와 근로시간 단축, 최저임금 인상 등 비정규직 일자리 감축과 고용안정성 확보를 위한 기조를 이어가고 있지만, 기업과 노동계의 입장차는 여전히 크다. 노동시장 내 고용안정 문제를 바라보는 정부의 현 입장이 향후에도 견지될 가능성이 높은 이상, 정책의 변화가 가져올 노동시장 안정성의 효과를 면밀히 관찰할 필요가 있다.

유연안정성(flexicurity)은 고용안정성 제고와 유연성에 대한 양측의 요구를 동시에 충족시킬 수 있는 효과적 대안으로 여겨져 왔다. 이에 네덜란드, 덴마크 등 유연안정성의 성공사례로 꼽을 수 있는 국가들의 정책접근 방식이 각국의 학계 및 정계에 있어 지속적으로 제시되어 온 바 있다. 그러나 이에 비해 한국의 유연안정성은 여전히 그 개념조차 명확치 않은 것이 현실이다. 이는 사회·경제·정치 등 각 분야에 있어 유연안정성의 성공배경과 시스템 차이에 대한 이해부족에서 비롯되었다 볼 수 있다. 이들 북유럽 국가의 노동시장 유연성이 높음에도 고용불안정에 대한 우려가 높지 않은 것은 실업급여, 실업부조 등 보편적 사회안전망이 포괄하는 범위가 넓기 때문이며, 유연성과 안정성의 균형점을 찾는 데 있어 가장 중요한 역할을 수행해야 할 사회적 합의구조의 역할이 한국의 경우 매우 미흡하다는 점에 기인한 바 크다. 한국형 실업부조의 도입·확대 등 사회안전망 강화에 대한 사회적 요구를 면밀히 검토하는 한편, 사회적 합의의 전제조건이 될 노사정합의기구의 역할 제고가 절실히 요구된다.

참고문헌

- 김세움(2015), 『기술진보에 따른 노동시장 변화와 대응』, 한국노동연구원.
- 남재량·박기성(2010), 『비정규직법의 고용효과 연구』, 『노동정책연구』 10(4), pp.65~99.
- 유경준·강창희(2013), 『비정규직법의 고용효과 분석』, 『노동경제논집』 36(2), pp.67~94.
- 이병희(2011), 『비정규직법 시행 3년의 고용효과』, 『경제발전연구』, 17(2), pp.245~269.
- 민인식·최필선(2012), 『STATA 패널데이터 분석』, 한국STATA학회.
- 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료, 각 연도.
- 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 원자료, 각 연도.
- _____(2017), 『1~19차년도 한국노동패널 통합설문지』.
- Abadie, Alberto(2005), “Semiparametric Difference-in-Differences Estimators,” *Review of Economic Studies* 72, pp.1~19.
- Acemoglu, D., and D. Autor(2010), “Skills, Tasks and Technologies : Implications for Employment and Earnings,” *Handbook of Labor Economics* 4, Amsterdam : Elsevier.
- Autor, D. H., F. Levy, and R. J. Murnane(2003), “The Skill Content of Recent Technological Change : An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics* 118(4), pp.1279~1333.
- Belfield, C., and Harris, R.(2002), “How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates,” *Applied Economics* 34(5), pp.535~548.
- Busk, H., Dauth, C., and Jahn, E.(2017), “Do changes in regulation

- affect temporary agency workers' job satisfaction?," *Industrial Relation: A Journal of Economy and Society* 56(3), pp.514~544.
- Clark, A., and Oswald, A.(1996), "Satisfaction and comparison income," *Journal of Public Economics* 61, pp.359~381.
- Clark, A.(1997), "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?," *Labour Economics* 4, pp.341~372.
- Caliendo, Marco, and Kopeinig, Sabine(2008), "Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching," *Journal of Economic Surveys* 22(1), pp.31~72.
- Caliendo, Marco, Mahlstedt, Robert, and Mitnik, Oscar(2014), "Unobservable, but Unimportant? The influence of Personality Traits (and Other Usually Unobserved Variables) for the Evaluation of Labor Market Policies," DIW Berlin Discussion Paper No. 1407, Berlin: The German Institute for Economic Research(DIW).
- Frey, Carl Benedikt, and Osborne Michael A.(2013), "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?," *Technological Forecasting and Social Change* 114, January 2017, pp.254~280.
- Idson, T.(1990), "Establishment size, job satisfaction and the structure of work," *Applied Economics* 22, pp.1007~1018.
- Mosthaf, A., Schank, T., and Schnabel, C.(2009), "Low-Wage Employment versus Unemployment: Which One Provides Better Prospects for Woman?," IZA Discussion Paper, No. 4611, pp.1~2
- ILO(2018. 11. 5 기준) 홈페이지, Employment security is about the protection of workers against fluctuations in earned income as a result of job loss.
- OECD Stats.

◆ 執筆陣

- 김유빈(한국노동연구원 연구위원)
- 최 충(한양대학교 ERICA 교수)

고용·직업 안정성의 노동시장 효과 연구

- | | |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄
2018년 12월 28일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9 |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록 번호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2018 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0241-2