

## 인문사회예술분야 일자리의 입직요건과 보상\*

박 천 수\*\*

### 논문 초록

이 연구는 인문사회예술분야 재직자를 대상으로 전공, 자격, 외국어, 직업훈련, 실무경험 등 입직요건이 소득, 고용안정, 직업 만족수준 같은 일자리 보상에 미치는 영향을 파악하였다.

분석 결과를 보면, 임금수준은 입직요건 가운데 외국어, 자격, 전공, 직업훈련, 실무경험 순으로 긍정적인 관련성이 큰 것으로 분석되었다. 고용안정수준은 실무경험, 직업훈련, 자격, 전공 순으로 영향이 큰데, 자격은 남자를 중심으로 뚜렷한 편이다. 직업 만족수준은 실무경험, 외국어, 전공 순으로 긍정적인 영향을 보이나, 자격은 부정적인 영향을 보이고 있다.

이 연구 결과는 우리나라 노동시장이 직무경쟁이론(job competition theory)의 예측과 매우 유사하게 작동하고 있음을 시사한다. 아울러 취업을 준비하는 대학생들이 전공에 대한 전문지식보다는 외국어나 자격증 취득 등 스펙(SPEC)쌓기에 열중하는 현상을 설명하고 있다.

그러므로 정부는 직업별 노동시장으로 이행을 위한 체계적인 정책을 수립 추진하고, 구직자는 자신이 중요하게 생각하는 일자리 보상에 맞추어 취업준비에 효율적으로 접근할 필요성을 제기하고 있다.

**핵심 주제어:** 입직요건, 일자리 보상, 직업별 노동시장

**경제학문헌목록 주제분류:** J3, J6

투고 일자: 2018. 12. 23. 심사 및 수정 일자: 2019. 1. 18. 게재 확정 일자: 2019. 2. 15.

\* 이 연구는 2018년 한국직업능력개발원 기본과제 연구보고서 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2018)』에서 필자가 작성한 부분을 재정리한 것이다. 논문의 완성도 제고를 위하여 고견을 주신 익명의 심사위원들께 감사드린다.

\*\* 한국직업능력개발원 선임연구위원, e-mail: econodr@krivet.re.kr

## I. 서 론

국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행할 수 있기 위하여 요구되는 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude)를 개별 직무별로 체계적으로 제시하고 있다(<https://www.ncs.go.kr/>). 여기에서 지식은 직무수행을 위하여 요구되는 지적인 능력으로 특정한 학력이나 전공 이수를 중심으로 선별되며, 교육기관 졸업장이나 학위에 의해 증명될 수 있다. 기술은 특정한 수준을 갖는 서비스나 상품의 효율적인 또는 고도의 생산 능력을 말하며, 직무별로 주어진 도구나 기계를 이용하여 업무를 수행하는 과정에서 발휘되는 숙련수준이나 창의성과 연관되어 있다. 태도는 직무수행자의 심리적인 특성을 반영하는 것으로 특정 직무에 대한 긍정성, 적성과 흥미의 적합도, 그리고 직업가치관 등을 포함하는 것으로 해석된다(전영욱·김진모, 2005: 113).

개별 직업에 대한 정보도 지식·기술·태도(KSA)를 중심으로 정리하는 것이 일반적이다. 그런데 실제 정리된 개별 직업정보 자료는 그 직업정보가 지향하는 주된 목적이나 대상, 그리고 필요 항목에 따라 다양한 요소를 포함하고 있다(장현진 외, 2016a: 48).

기업 입장에서 여러 직무별 종사자의 효율적인 업무수행이 조직의 경쟁력을 좌우하므로, 특정한 업무별로 요구되는 지식·기술·태도를 기준으로 근로자를 채용하고 활용하는 것이 유용하다. 특히 직위별 인력활용이 일반화된 서구 여러 나라에서는 개별적인 직무단위로 인력을 채용하고 관리한다. 기업은 채용 단계부터 입사 지원자 가운데 특정 직무 분야의 업무수행능력을 중시하며, 채용 후에도 그 직무를 중심으로 활용한다. 반면에 우리나라를 포함한 아시아 여러 국가에서는 근로자가 수행하는 직무범위를 광범위하게 설정하여, 대기업일지라도 보통 5~6개 직군으로 구분하여 관리하고 있다(Lee, 1995). 이에 따라 개별 근로자는 실제로 수행하거나 향후에 담당해야 할 직무가 매우 다양하므로, 채용 단계에서 구체적인 직무를 특정하기가 용이하지 않다. 이에 따라 유사한 직무를 무난하게 수행할 수 있는 일반적인 업무 능력이나 조직에 대한 충성 등 구체적인 직무 이외의 사항을 우선 고려하는 경우가 많다(박천수 외, 2012: 16-18).

그런데 기업이 구직자의 특정분야 업무능력이 아닌 일반적인 업무능력을 파악하는 것은 매우 어려운 것이 현실이다. 이에 따라 기업은 채용단계에서 일반능력의 대리변수로 졸업한 학교의 명성이나 평균 학점과 자격 등을 중시하고 있으며, 일반상식과

인·적성 시험을 통하여 검증하기도 한다(채창균 외, 2016). 일반능력에 대한 대리 변수로 가장 많이 활용되는 것은 외국어 능력인데, 이는 외국어야말로 꾸준한 인내심과 성실함이 없이 성과를 보이기 어려운 분야로 여겨지기 때문이다(김희삼, 2011; 박천수, 2009). 개별 직군에서 요구되는 지식과 기술은 직군별 전공을 통하여 구현하고 있어, 기업은 직군별로 응시할 수 있는 전공 분야를 엄격하게 제한하는 것이 일반적이다. 이에 따라 우리나라 대학 졸업 구직자는 취업을 위한 준비에서 일반능력은 물론 직군별 능력까지 구비해야 하는 등 무한 경쟁에 노출되어 있어, 취업 9종 세트까지 논의되고 있는 실정이다(한겨레신문, 2016).

한편, 우리나라 초·중등 학생들을 대상으로 한 희망직업 조사에서 학생들은 직업 선택의 기준을 자신의 적성과 흥미(초등학생 64.3%, 중학생 65.7%, 고등학생 65.2%)라고 제시하고 있다(장현진 외, 2016b: 147). 그러나 일반 국민들이 직업선택(2015년 사회통계조사)에서 가장 중시하는 것은 일자리의 보상 측면인 소득(38.8%)과 고용안정성(28.0%)이 압도적으로 높고, 초·중등 단계에서 중시했던 적성과 흥미(16.7%)는 상당히 부차적인 수준으로 변화하고 있다(국가통계포털, 2018). 이는 실제 생산 현장에서 주기적인 직무순환으로 인해 직위가 고정되어 있지 않는 것이 보통이며, 소득이나 고용안정성을 기준으로 일자리가 평가되고 있는 현실을 반영한 것으로 해석된다. 이에 따라 구직자는 임금 수준이나 고용안정성 등 일자리 보상이 좋은 직종으로 취업하고자 노력할 것이며, 이러한 일자리의 입직경쟁도 상당히 높을 것으로 예상된다.

이 연구는 공학이나 기능과 기술 등을 제외하고 인문, 경영, 경제, 예술 분야를 망라하여 학문분류에서 넓은 범주의 인문학(fine art)에 해당하는 인문사회예술분야를 대상으로 한다. 한국표준직업분류 세분류를 기준으로 133개 직업이 여기에 속하는데, 인간 활동에 대한 직접 관련성이 높은 분야라고 할 수 있다(박천수 외, 2018: 부록2 참조). 이 분야는 직무의 범주도 넓고 취업자의 특성도 다양하여 추구하는 일자리 보상도 광범위할 것으로 판단되는데, 예를 들어 일자리 만족을 중시하는 구직자에게 임금수준이나 고용안정의 중요성은 부차적인 고려 사항일 수밖에 없다. 그러므로 인문사회예술분야 구직자가 일자리 보상 가운데 자신에게 가장 중요한 항목과 관련성이 높은 입직요건을 선택하여 준비를 집중할 수 있도록, 관련 정보를 분석하여 제공할 필요성이 제기된다.

이에 따라 인문사회예술분야 재직자를 대상으로 전공, 자격, 외국어, 직업훈련, 실무경험 등을 포함한 입직요건이 소득수준, 고용안정수준, 그리고 직업 만족수준 간

은 보상에 미치는 영향을 파악한다. 이를 통하여 인문사회예술분야에 취업하고자 하는 구직자의 일자리 정착과 해당 분야의 생산성 제고는 물론, 정부의 일자리 관련 정책 수립과 집행에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## II. 선행연구

입직요건, 즉 ‘취업성공의 핵심요인’에 대한 연구는 다양한 차원에서 이루어졌는데, 우리나라 취업난을 반영하여 취업 가능성을 높이는 항목이나 취업에 도움을 주는 정도, 취업자의 임금에 미치는 영향을 중심으로 이루어졌다.

교육수준과 관련하여 대학 졸업 이상의 고학력자가 상대적으로 취업 가능성이 높고, 임금수준에서 유리하다는 사실은 많은 나라에서 확인되고 있다(OECD, 2017). 우리나라 역시 고학력일수록 취업 가능성, 특히 정규직으로 취업할 가능성이 높아지고 있다(이은우, 2009; 박천수, 2009). 그러나 개별 직업에서 요구되는 학력수준보다 구직자의 학력이 과도하게 높을 경우에는 취업자의 임금, 직무만족도는 물론 생산성에도 부정적인 효과를 보이고 있다(박성준·황상인, 2005). 이 경우에 장기간 학업에 종사하는 것이 인적자원의 축적에 기여하는 것이 아니라, 기회비용의 증가로 인한 비효율성 확대로 이어질 수 있음을 시사한다.

교육 분야와 내용에 해당하는 전공과 관련하여 직무 내용과 유사한 전공 출신이 정규직 일자리를 지속적으로 유지할 가능성을 보이고 있다(김경휘, 2009). 이는 일자리 수요에 비해 특정 전공 졸업생이 과도하면 전공과 다른 일자리에 종사하는 졸업생이 많아져, 고용유지에 부정적인 영향을 끼치게 될 수 있음을 시사한다. 고등교육에서의 전공계열에 따라 노동시장 이행에서 상당한 차이를 보이는데, 고용안정성 측면에서 의약과 공학계열 졸업자가 자연, 인문, 예체능계열 졸업자보다 양호한 것으로 분석되었다(정지선 외, 2011). 이에 비하여 인문사회계열 출신은 상대적으로 전공과 불일치하는 직업에 종사할 가능성이 높으며, 고용안정이나 임금에서 불리한 영향을 받고 있다는 연구가 있다(김홍균·김지혜, 2009). 일부에서 이공계 학생들이 인문사회 계열 졸업자보다 직장이 불안하고 소득수준이 낮다는 보고도 있다(박성준, 2004).

대학 졸업자 가운데 전공이나 졸업이 자격이나 면허와 직접 관련되어 있는 의약이나 교육계열을 제외하고, 직업과 관련된 자격(증)의 보유가 정규직 취업 가능성을 높이는 것으로 알려져 있다(박천수, 2010). 또한 자격 보유가 동일 사업장에서 근속할

가능성을 높여 숙련형성에 상당히 기여하는 것으로 분석되기도 한다(이상준, 2006). 반면에 보유하는 자격증 수가 많을수록 대기업에 취업할 확률은 오히려 낮아진다는 분석도 있다(황여정·백병부, 2008).

영어를 중심으로 하는 외국어 능력은 많은 기업이나 정부 및 공공기관에서 서류전형, 필기시험, 면접 단계에서 중요한 채용 기준으로 활용되고 있다. 이에 따라 취업 준비생들은 많은 시간과 비용을 투자하여 학습을 하고 해외 어학연수를 다녀오기도 한다(채창균 외, 2016). 토익 점수(100점)가 올라가면 정규직으로 취업 가능성(4%)이 높아지고, 해외 어학연수경험도 취업성공(24.3%)과 임금상승(7.0%) 그리고 일자리 지속(8.8%)에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 알려졌다(김희삼, 2011; 박천수, 2009). 기회비용의 관점에서 해외 어학연수에 투자하는 비용이 많을수록 대기업 정규직으로 취업할 가능성도 높아진다는 보고도 있다(황여정·백병부, 2008).

직업훈련은 일반적으로 직업교육에 비하여 보다 특정한 직업에 종사하기 위한 준비이거나 이미 취업한 근로자의 직무능력향상을 위한 과정이다(박천수 외, 2012). 직업훈련 경력이 취업 가능성을 높이고 임금의 상승에도 기여하고 있다는 연구가 많다(이세호·장석인, 2016). 그러나 직업훈련 경험이 일반적인 취업에는 긍정적인 영향을 끼치지만, 정규직 취업 가능성을 제고한다는 근거가 미약하여 직업훈련의 전반적인 취업효과가 제한되어 있음을 보여 주는 연구도 있다(이만기, 2008). 이에 비하여 직업훈련 경험이 취업 가능성을 제고하지만, 일자리의 질과는 관련성이 낮다는 것을 제시하는 연구도 있다(이병희, 2003). 직업훈련 자체가 취업 가능성을 높이거나, 임금수준의 향상에 기여하는 근거가 미약하다는 보고 역시 다수이다(성지미·안주엽, 2012; 박천수·나영선, 2013).

현장 일자리 경험의 한 형태인 인턴 경험이 이후 정규직으로 취업 가능성을 상대적으로 높이고 무기 계약직 입직에도 기여하고 있음을 보여 주는 분석이 있다. 이는 거시 측면에서 정규직인 근로자 가운데 인턴 경험 보유자의 비중이 유의미하게 높다는 점을 통해서도 확인되고 있다(남재량 외, 2011). 그런데 인턴 경험이 대기업의 정규직 취업에는 유의미한 성과를 보이고 있지만, 일반적인 정규직 취업 가능성을 높인다는 통계적인 근거는 미약하다는 보고도 있다(길혜지·최윤미, 2014).

한편, 고용안정에 미치는 영향은 노동조합의 존재나 기업의 재무여건 등과 같이 일자리가 있는 조직을 단위로 접근이 주로 이루어지고 있다(최낙혁, 2017; 김성환·김종운, 2013). 이외에도 재직자의 연령이나 지역별 산업구조 다양성이 고용안정에 미치는 영향을 분석한 보고도 있다(강성호·조준용, 2016; 문동진, 2018).

직업 만족에 미치는 영향은 직업의 외적요인(근로조건, 근무환경, 고용안정, 임금, 복지후생)과 내적요인(직업자체, 성취감, 요구되는 책임감), 그리고 개인적인 속성(성, 연령, 학력)과 직장의 유형이나 고용구조도 영향을 미치는 것으로 분석되었다(장현진 외, 2016a: 198-199). 또한 특정 분야별로 만족도에 미치는 요인의 차이를 반영하여, 직업(산업)별 결정 요인에 대한 분석도 상당한 많은 편이다(송명규·이경진, 2017; 김선남, 2017).

이 연구는 재직자를 대상으로 입직요건이 일자리 보상에 미치는 영향을 살펴보는 데, 주로 입직 시점에서 취업성공 여부나 임금 수준에 관심을 집중한 기존 연구들과 상당한 차이가 있다. 아울러 비교적 취업경쟁이 심한 인문사회예술분야로 연구 대상을 설정하였으며, 조사대상도 특정 직업에서 최소 3년 이상 재직자로 제한하여 산업현장의 실제 상황을 보다 더 정확히 반영할 수 있을 것으로 판단된다.

### Ⅲ. 변수와 분석 방법

구직자는 취업의 성공을 위해 우선 구인업체가 요구하는 직무능력을 상징하는 학력이나 자격증, 외국어 능력을 갖추어야 한다(박천수 외, 2014). 고용주도 구직자가 가진 직무수행능력을 직접 확인할 수 있는 방법이 없으므로 일자리 경험, 자격, 외국어 능력, 학력 등을 통하여 간접적으로 검증하게 된다. 이렇게 구인기업이 검증하는 입직요건을 가장 잘 충족한 구직자가 취업에 성공할 것이므로, 이는 일자리 보상과도 직접 관련될 것으로 판단된다.

이 연구는 입직요건과 일자리 보상의 연관성을 구체적으로 파악하기 위하여 한국직업능력개발원의 기본과제인 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2018)』의 일환으로 조사한 한국표준직업분류(KSCO) 세분류를 기준으로 인문사회예술분야 133개 직업 종사자인 총 5,416명 자료를 활용하였다.<sup>1)</sup> 이 조사는 직업별 지표를 구성하기 위하여 입직요건이나 직업 특성 등으로 다양하게 구성되어 있으며, 선호의 강도나 중요성의 정도를 포함하고 있어 수치로 전환이 용이하다.<sup>2)</sup>

회귀분석을 위한 종속변수는 먼저 우리나라 사람들이 직업을 선택할 때 가장 중시하고 있는 해당 직업의 소득(임금) 수준이다.<sup>3)</sup> 또한 ‘현재의 일자리에서 실직하거나

1) 구체적인 직업명과 해당 직업이 선정된 이유는 박천수 외(2018: 부록2)를 참조한다.

2) 예를 들어 소득 수준이 매우 낮음은 1로 보통은 4로 매우 높음은 7로 수치화할 수 있다(박천수 외, 2018: 부록1).

해고당하지 않고 고용을 유지'하는 고용안정수준, 그리고 개인적인 특기나 적성과 현재 직업과의 관계를 보여주는 것이라고 할 수 있는 전반적인 직업 만족수준으로 하였다.<sup>4)</sup>

독립변수는 먼저 이 연구가 주로 관심을 갖고 있는 입직요건인 전공, 자격(면허)증, 외국어 능력, 직업훈련, 실무경험 등이다.<sup>5)</sup> 입직요건은 '직업을 가질 때 다른 직업과 비교하여 갖는 중요성'으로 해당 직업으로 취업(입직)할 수 있는 가능성 혹은 조건과 관련성이 가장 크지만, 부차적으로 취업 후 직무수행을 위하여 요구되는 지식·기술·태도와도 관련된다.

이어서 직업별로 소득 등 일자리 보상에 영향을 줄 수 있는 항목으로, 일을 하는데 필요한 지식과 기술을 나타내는 전문성 수준과 2인 이상 공동작업의 수준이 설명변수에 포함되어 있다. 또한 직무가 갖는 노동특성으로 몸을 써야 하는 어려움의 정도인 육체노동, 머리를 써야 하는 어려움을 나타내는 정신노동, 그리고 고객 응대에서 감정조절의 어려움을 나타내는 감정노동의 정도가 있다. 직업별 근무환경에 대한 사항으로 종사자들의 평균 근무시간, 신체적 위험에 노출되는 정도, 업무 환경이 쾌적한 정도를 포함하였다.<sup>6)</sup>

이외에도 일자리 보상에 영향을 줄 수 있는 통제변수는 노동의 수요 측면과 공급 측면으로 구분하여 볼 수 있다. 노동수요 측면에서 직업은 한국표준직업분류 대분류를 기준으로 더미변수로 구성하였다.<sup>7)</sup> 산업은 한국표준산업분류 대분류를 정리하여 6개 산업군으로 재구성하였다.<sup>8)</sup> 재직 업체의 특성은 민간 기업을 비롯하여 외국 기업이나 정부 공공기관, 재단법인·협회, 대학 등으로 구분하였다. 기업의 규모는 조사에서 10개로 구분되어 있는데, 300인 이상을 대규모 업체로 보는 등으로 범주를 재

3) '종사자들의 일반적인 소득수준'에 대한 응답(현재수준)을 기준으로 삼았다. 소득수준에 대한 응답 분포를 보면 매우 낮음(0.2%), 낮음(1.8%), 약간 낮음(10.8%), 보통(38.8%), 약간 높음(35.1%), 높음(12.8%), 매우 높음(0.6%) 등이다.

4) 종속변수인 임금수준이나 고용안정수준은 직업 만족수준에서 설명변수로 포함하였다.

5) 입직요건 가운데 관련 학력의 중요성은 전공(0.6311)이나 외국어(0.4811)의 중요성과 상관성이 높은 편이고, 독립변수에 개인별 실제 학력이 있으므로 제외하였다.

6) 근무환경 가운데 근무시간에서 매우 낮음(1)이라는 응답이 없어 최소 수치가 2이다.

7) 대분류 기준으로 2. 전문가 및 관련 종사자가 가장 많고, 이어서 3. 사무 종사자 등이다. 그러나 서비스 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자 등은 발견되지 않고 있다. 이는 2018년 조사가 3년 조사의 일부이기 때문이다.

8) 산업별 더미(설문 6)는 1차 산업(1~2), 제조업(3), 인프라(건설전기) 산업(4~6), 개인서비스(운송숙박판매)업(7~9), 사업서비스업(10~14), 사회서비스업(15~21)으로 분류하였다.

구성하여 더미변수로 전환하였다. 고용지위로 임금근로자는 정규직과 비정규직으로 구분하여 보았으며, 고용주 등을 별도로 구분하여 파악하였다.<sup>9)</sup>

〈표 1〉 변수 개요

변수		평균	표준 편차	최대	변수		평균	표준 편차	최대
종속	소득수준	4.4749	0.9412	7	기업 규모	4인 이하	0.1230	0.3284	1
	고용안정	4.5811	0.9737	7		9인 이하	0.1328	0.3393	1
	일자리 만족	4.7871	0.9797	7		29인	0.2345	0.4237	1
인적	남자	0.5487	0.4977	1		49인	0.1316	0.3381	1
	연령	42.73	9.21	77.7		99인	0.1579	0.3646	1
입직 요건	전공	4.4926	1.1736	7		299인	0.1182	0.3228	1
	자격	4.1305	1.2357	7		300 이상	0.1021	0.3028	1
	외국어	4.0949	1.1048	7	고용	정규직	0.7572	0.4288	1
	직업훈련	4.3530	1.1063	7		비정규직	0.1003	0.3004	1
	실무경험	4.8604	1.0564	7		고용주	0.1049	0.3064	1
직무	전문성	5.0423	1.0409	7	기업 특성	외국기업	0.0033	0.0576	1
	공동작업	4.5362	1.1635	7		민간기업	0.7930	0.4052	1
노동	육체	4.0737	1.3494	7		정부공공	0.1473	0.3545	1
	정신	5.0281	0.9887	7		협회법인	0.0212	0.1442	1
	감정	4.9915	0.9824	7		대학	0.0351	0.1840	1
여건	근로시간	4.6625	0.8764	7	산업	1차산업	0.0007	0.0272	1
	위험성	3.8058	1.2996	7		제조업	0.1045	0.3059	1
	패적성	4.6200	0.9209	7		인프라	0.0331	0.1788	1
직업	관리직	0.1558	0.3627	1		개인서	0.1387	0.3456	1
	전문직	0.5140	0.4998	1		사업서	0.3540	0.4782	1
	사무직	0.2000	0.4000	1		사회서	0.3691	0.4826	1
	판매직	0.1150	0.3191	1	기업 소재 지역	서울	0.3597	0.4799	1
	기능직	0.0151	0.1221	1		경인강	0.1806	0.3847	1
학력	고졸 이하	0.1680	0.3739	1		충청	0.1189	0.3237	1
	전문대졸	0.1196	0.3246	1		호남제주	0.1132	0.3168	1
	대졸	0.6078	0.4883	1		부산울산	0.1239	0.3295	1
	대학원	0.1045	0.3059	1		경남북	0.1038	0.3050	1

자료: 박천수 외(2018). 조사 원자료(n=5,416).

9) 고용인이 없는 자영자와 무급가족종사자가 있으나, 그 비중(5.7%)이 낮아 〈표 1〉에 제시하지 않았다.



노동공급 측면에서 재직자의 개인별 특성으로 성별(여=0)은 조사된 결과를 그대로 사용하였다. 연령은 조사 시점을 기준으로 보고된 자료(생년월)를 바탕으로 계산하여 도출하였다.<sup>10)</sup> 재직자의 학력은 고졸 이하, 전문대졸, 대졸, 대학원졸(석사와 박사)로 구분하였다.<sup>11)</sup> 지역은 재직자의 직장이 있는 곳으로 지역적인 특색을 감안하여, 권역별로 구분하고 더미변수로 전환하였다.

종속변수는 일반적인 수치가 아니라 높고 낮음의 의미를 가진 제한된 값(1~7)을 가지고 있는 순서 범주형 자료(ordinal category data)에 해당된다. 이러한 자료는 순서형 로짓 모형(ordered logit models)을 이용하여 불편 추정치를 도출할 수 있는 것으로 알려져 있다.<sup>12)</sup> 회귀 분석에 이용된 추정 식은 다음과 같다.

$$\text{logit}[p(Y \leq j | X = x)] = \alpha_j + \beta x, \quad j = 1, \dots, j-1 \quad (1)$$

분석을 위하여 사용하는 통계 패키지 프로그램은 스타타(STATA v. 14)이다.<sup>13)</sup>

#### IV. 분석 결과

일자리의 입직요건별 중요성이나 직무특성, 그리고 개인적인 속성이 소득, 고용안정, 직업 만족 등 일자리 보상에 미치는 영향을 파악한 다중회귀분석(ordered logit models)의 결과는 다음과 같다.

##### 1. 소 득

다수의 사람들이 임금이나 수입 등 경제적인 보상을 직업선택에서 첫 번째 기준으로

10) 현재 자료에서 응답자의 생일을 알 수 없으므로 평균 15일로 보고 계산하였다. 1년(12개월)을 기준으로 1월생은 0.96세가 추가되고 12월생은 0.041살이 더해진다. 재직자의 평균 연령은 최저 23.1세로 조사되었다. 연령대별로 변환(30세 미만 3.7%, 30대 33.0%, 40대 34.0%, 50대 이상 29.4%)하여 설명변수에 포함하기도 하였으나 <표 1>에서 제외하였다.

11) 입직에서 학력수준의 중요성과 재직자의 실제 학력과는 상당한 상관성(0.4777)을 보이고 있으며, 학력수준을 4단계로 재분류해도 상관성(0.4672)이 크게 변화하지 않는다.

12) 범주를 바탕으로 하는 강약, 고저, 증감을 나타내는 변수가 순서로 제시되는 경우에, 일반적인 수치와 유사한 해석이 가능하다(임혜정, 2017).

13) 순서형 로짓 회귀분석 모형에 대한 설명과 논리는 McCullagh(1980), Brant(1990), 정광모·최용석(2003: 185-191) 등을 참조한다.

로 삼을 정도로 갖는 소득이 갖는 중요성이 크다. 직업의 선택뿐만 아니라 고용의 지속에도 해당 직업의 소득이 크게 영향을 주는 것으로 알려져 있다(박천수, 2015).

직업의 선택과 지속에서 중요한 재직자의 소득수준을 종속변수로 하는 회귀분석 결과를 다음과 같이 요약할 수 있다.<sup>14)</sup> 먼저 성별로 보아 다른 조건이 같다면, 남자의 임금이 체계적으로 높은 것으로 추정되었다.<sup>15)</sup> 연령에 따른 임금상승은 전체 표본에서 확인되고 있으나, 성별로 보면 그 효과가 확인되지 않고 있다.<sup>16)</sup>

직무특성으로 전문성이 높거나 공동 작업이 많을수록 소득수준에 긍정적인 영향을 끼치고 있다. 이에 비하여 공동 작업의 임금상승 효과는 그 크기가 작을 뿐만 아니라 남자에게 집중되고 있다. 노동특성으로 육체노동과 감정노동의 강도가 높을수록 임금수준이 낮아지나, 정신노동의 곤란이 늘어나면 임금수준이 상승하고 있다.<sup>17)</sup>

〈표 2〉 소득수준에 대한 회귀분석

구분		전체		남자		여자	
		$\beta$	SE	$\beta$	SE	$\beta$	SE
인적 속성	남자	0.157***	0.0560				
	연령	0.007**	0.0032	0.006	0.0044	0.007	0.0047
입직 요건	전공	0.088***	0.0301	0.095**	0.0410	0.097**	0.0455
	자격	0.127***	0.0260	0.136***	0.0358	0.124***	0.0390
	외국어	0.238***	0.0287	0.169***	0.0397	0.310***	0.0425
	직업훈련	0.079***	0.0288	0.074*	0.0394	0.086**	0.0431
	실무경험	0.051*	0.0306	0.028	0.0423	0.077*	0.0451
직무 특성	전문성	0.175***	0.0320	0.169***	0.0436	0.176***	0.0478
	공동성	0.075***	0.0265	0.090**	0.0372	0.055	0.0384
노동 특성	육체노동	-0.065***	0.0242	-0.027	0.0337	-0.095***	0.0357
	정신노동	0.107***	0.0330	0.132***	0.0443	0.090*	0.0508
	감정노동	-0.076**	0.0317	-0.066	0.0440	-0.074	0.0468

14) 소득수준 등 종속변수와 상관계수가 0.5를 상회하는 독립변수는 없다. 독립변수 간에는 육체노동과 위험성 수준(0.5346), 전문직과 사무직(-0.5142), 고졸과 대졸(-0.5595), 판매직과 개인서비스업(0.5235), 민간기업과 정부공공(-0.8137), 민간기업과 사회서비스업(-0.5348), 사업서비스업과 사회서비스업(-0.5661)도 상관계수가 0.5를 상회하고 있다.

15) 다른 조건이 같다면, 남자의 소득이 17.0%(7점 만점) 정도 더 높은 것으로 판단된다.

16) 임금의 고저에 대한 주관적인 응답이므로 기대가 어느 정도 반영되어 나타난 현상으로 추정된다.

17) 성별로 상이한 결과를 보이고 있는데, 육체노동의 임금저하 효과는 여자 표본에서 강력하고 정신노동의 임금 상승효과는 남자에서 뚜렷하다.

근무 여건	근로시간	0.460***	0.0338	0.460***	0.0457	0.466***	0.0514
	위험성	0.125***	0.0249	0.037	0.0349	0.215***	0.0363
	쾌적성	0.478***	0.0321	0.495***	0.0435	0.451***	0.0485
직업	관리직	0.019	0.0931	0.068	0.1198	0.000	0.1576
	전문직	0.035	0.0759	0.151	0.1071	-0.067	0.1102
	판매직	0.082	0.1140	0.222	0.1782	-0.096	0.1578
	기능직	-0.325	0.2329	0.218	0.3109	-0.996***	0.3599
학력	고졸	0.130	0.1057	0.005	0.1571	0.196	0.1457
	대졸	0.342***	0.0863	0.423***	0.1240	0.239*	0.1225
	대학원	0.574***	0.1261	0.519***	0.1713	0.695***	0.1926
기업 규모	4인 이하	-0.386***	0.0972	-0.497***	0.1342	-0.200	0.1439
	9인	0.027	0.0895	0.055	0.1229	0.023	0.1326
	49인	-0.025	0.0894	-0.081	0.1233	0.058	0.1324
	99인	0.130	0.0862	0.113	0.1172	0.190	0.1312
	299인	0.177*	0.0971	-0.012	0.1279	0.415***	0.1528
	300 이상	0.299***	0.1029	0.325**	0.1417	0.239	0.1522
	외국기업	-0.309	0.4313	-0.711	0.6464	0.044	0.5901
기업 특성	정부공공	0.213**	0.0947	0.466***	0.1320	-0.035	0.1391
	재단·협회	-0.821***	0.1932	-0.964***	0.2455	-0.609*	0.3290
	대학	0.246	0.1777	0.734***	0.2463	-0.24	0.2667
고용 산업	비정규직	-0.136	0.0972	-0.414**	0.1672	0.011	0.1214
	1차 산업	1.587*	0.8839	1.527	1.0446	1.397	1.6576
	제조업	0.079	0.1212	0.121	0.1596	0.106	0.1933
	공공서비스	-0.327*	0.1675	-0.261	0.2137	-0.423	0.2856
	사업서비스	0.186*	0.0958	0.171	0.1338	0.193	0.1400
	사회서비스	-0.317***	0.1039	-0.370**	0.1480	-0.264*	0.1487
	서울	0.007	0.0769	0.121	0.1033	-0.109	0.1176
기업 소재 지역	충청	0.197**	0.0982	0.231*	0.1374	0.181	0.1436
	호남제주	0.213**	0.1004	0.221	0.1355	0.235	0.1525
	부산울산	-0.632***	0.0977	-0.501***	0.1264	-0.832***	0.1573
	경남북	-0.029	0.1034	-0.121	0.1441	0.087	0.1522
n/ $\chi^2$ /PseudoR <sup>2</sup>		5,416/1,964/0.1341		2,972/993/0.1261		2,444/950/0.1419	

주: 1) \*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05.

2) 절편(전체): 1.850419, 4.418203, 6.627608, 9.143437, 11.42616, 14.92714.

3) 절편(남자): 0.949449, 4.113011, 6.318949, 8.842846, 11.20763, 14.71292.

4) 절편(여자): 2.404111, 4.713673, 6.958226, 9.520311, 11.72519, 15.24497.

근무여건으로 평균 근로시간이 길거나, 신체적인 위험에 노출되는 정도가 높거나 업무환경이 쾌적할수록 임금수준도 뚜렷하게 높아지고 있다.<sup>18)</sup> 특히 쾌적성과 평균 근로시간은 임금수준에 미치는 영향이 매우 큰데, 다른 여건이 같다면 쾌적성이나 평균 근로시간이 한 단계 높아질 때마다 임금수준은 0.5 단계 이상 상승하고 있다.<sup>19)</sup>

직업(한국표준직업분류 대분류)은 사무직을 기준으로 임금수준에서 차이를 보이지 않고 있으나, 여자 기능직종 종사자는 상대적으로 크게 낮은 편이다. 학력은 전문대학 졸업생을 기준으로 대학과 대학원 졸업자의 임금이 높으나, 전문대졸과 고졸의 차이는 통계적으로 유의미하지 않다. 대학원 졸업자의 임금수준이 매우 높은 편인데, 여자 표본에서 그 차이가 더 큰 편이다.<sup>20)</sup>

기업의 규모로 보면 10인~29인 규모 기업을 기준으로 소규모 기업 재직자(5인 미만)의 임금수준이 낮고, 300인 이상 대기업 재직자는 높은 편이다. 남자는 소규모 기업의 불이익이 크고, 대규모 기업의 임금 프리미엄도 큰 편이다. 여자는 100인에서 299인 기업 재직자의 임금수준이 높으나, 300인 이상 재직자는 유의미한 차이가 확인되지 않고 있다.

기업의 특성으로 민간 기업을 기준으로 정부 및 공공기관의 임금수준이 높고 재단·협회 등 재직자는 낮은데, 주로 남자 표본에서 보다 명확하게 발견되고 있다.<sup>21)</sup> 비정규직은 정규직과 임금격차를 보이지 않으나, 남자 비정규직은 뚜렷하게 낮다. 산업별로 보면 운송숙박업을 기준으로 추정된 유의수준이 높지만 1차 산업과 사업서비스업 재직자의 임금수준이 높고, 개인서비스와 사회서비스업 재직자는 낮다. 기업이 소재하는 지역은 경기인천 지역 소재기업 재직자를 기준으로 충청과 호남지역 기업 재직자의 임금수준이 높고, 부산과 울산지역 소재기업 종사자는 낮은 편이다.<sup>22)</sup>

18) 신체적인 위험정도가 임금에 영향을 끼치는 것은 여자로 제한된다.

19) 평균 근로시간이나 쾌적성이 2단계 높으면, 임금수준이 평균 1단계 높아지는 것으로 해석된다. 단순회귀분석(OLS) 결과도 17.4~19.7% 상승을 보여, 평균적으로 평균 근로시간이나 쾌적성이 1단계 늘어날 때 임금도 0.7 단계( $4 \times 0.18$ ) 이상 상승하는 것으로 추정되었다. 예를 들어 다른 조건이 같은데 쾌적성이 보통(4)에서 높음(6)이면, 소득수준은 평균적으로 약간 높음(5)에서 높음(6)으로 나타나게 된다. 전문가 직종(금융보험, 연구직) 종사자가 많은 것과 관련된 것으로 보인다.

20) 대학원 졸업자는 전문대졸에 비하여 다른 조건이나 속성이 같다면, 임금수준이 평균 1단계 높은 것으로 해석된다. 일반최소자승(OLS) 방식도 24.0% 상승을 보여 평균 1단계 정도 상승하는 것으로 추정되었다.

21) 남자는 대학 재직자의 임금수준이 상대적으로 높다.

22) 부산과 울산기업 재직자가 낮은 것으로 분석되는데, 인문사회예술분야 취업자의 상대적인 인식을 반영한 것으로 보인다.

입직요건은 외국어, 자격, 전공, 직업훈련 순으로 입직에서 중요성이 높을수록, 임금수준에 긍정적인 영향을 크게 주는 것으로 분석되었다.<sup>23)</sup> 이에 비하여 실무경험의 중요성은 임금수준과 관련성이 상대적으로 미약한 것으로 분석되었다.

## 2. 고용안정

모든 직무 분야에서 근로자의 고용지속 또는 안정적인 고용관계는 생산성 제고에 긍정적인 요인으로 작용할 가능성이 크다. 근로자가 직무를 수행하는 과정에서 획득한 경험, 특정한 기능의 향상, 암묵지가 축적될수록 일반적으로 직무수행의 효율성이 높아지기 때문이다. 또한, 경력자일수록 직무관련 관련 업체나 이해관계자의 협력 등 네트워크가 확보되어, 생산성의 향상에 기여하는 측면도 있다. 그러나 고용의 지속은 우리나라와 같은 연공급 체계에서 비용의 지속적인 상승을 초래하게 된다. 그러므로 기업은 직무별로 고용안정의 한계수익과 한계비용이 일치하는 지점에서 근로자별 고용기간을 선택하는 것이 합리적일 것으로 판단된다.

〈표 3〉 고용안정수준에 대한 회귀분석

구분		전체		남자		여자	
		$\beta$	SE	$\beta$	SE	$\beta$	SE
성별 입직 요건	남자	0.009	0.0546				
	전공	0.058**	0.0295	0.063	0.0405	0.067	0.0442
	자격	0.063**	0.0256	0.070**	0.0354	0.042	0.0382
	외국어	-0.002	0.0282	-0.096**	0.0389	0.108***	0.0417
	직업훈련	0.074**	0.0287	0.067*	0.0394	0.076*	0.0429
	실무경험	0.109***	0.0303	0.132***	0.0417	0.094**	0.0446
직무 특성	전문성	0.128***	0.0292	0.169***	0.0403	0.086**	0.0429
	공동성	0.058**	0.0253	0.055	0.0353	0.06	0.0365
근무 여건	근로시간	0.406***	0.0331	0.425***	0.0444	0.392***	0.0506
	위험성	0.060***	0.0215	0.070**	0.0300	0.044	0.0315
	쾌적성	0.439***	0.0312	0.463***	0.0422	0.418***	0.0470
연령대	20대 이하	-0.193	0.1320	-0.079	0.2448	-0.196	0.1654
	30대	-0.116	0.0714	-0.06	0.0955	-0.141	0.1104
	40대	-0.150**	0.0679	-0.119	0.0878	-0.16	0.1093

23) 전공, 자격(면허) 증, 직업훈련은 성별로 큰 차이를 보이지 않으나, 외국어는 여성 표본에서 임금상승 효과가 매우 크며 전체적으로 임금상승 효과가 다른 입직요건에 비하여 큰 편이다.

직업	관리직	-0.179**	0.0907	-0.307***	0.1174	0.018	0.1523
	전문직	0.02	0.0742	-0.001	0.1046	0.016	0.1079
	판매직	-0.058	0.1126	-0.445**	0.1762	0.163	0.1546
	기능직	0.517**	0.2337	0.659**	0.3123	0.312	0.3584
학력	고졸	0.242**	0.1024	0.201	0.1525	0.235*	0.1404
	대졸	0.271***	0.0831	0.354***	0.1192	0.163	0.1179
	대학원	0.431***	0.1213	0.490***	0.1637	0.343*	0.1880
기업 규모	4인 이하	-0.412***	0.1150	-0.443***	0.1561	-0.361**	0.1757
	9인	-0.295***	0.1079	-0.240*	0.1447	-0.342**	0.1665
	29인	-0.278***	0.0948	-0.344***	0.1250	-0.195	0.1492
	49인	-0.243**	0.1039	-0.346**	0.1390	-0.131	0.1614
	99인	-0.224**	0.0990	-0.280**	0.1299	-0.181	0.1573
	300 이상	-0.13	0.1105	-0.046	0.1455	-0.23	0.1726
기업 특성	외국기업	-1.086**	0.4421	-0.758	0.6879	-1.321**	0.5813
	민간기업	-0.571***	0.0929	-0.519***	0.1298	-0.638***	0.1365
	재단·협회	-0.678***	0.1908	-0.734***	0.2433	-0.579*	0.3241
	대학	-0.619***	0.1709	-0.539**	0.2299	-0.626**	0.2634
고용	비정규직	-0.232**	0.0938	-0.430***	0.1579	-0.146	0.1179
산업	1차 산업	0.113	0.9548	0.895	1.1326	-1.549	1.6251
	인프라산업	-0.085	0.1632	-0.08	0.2032	-0.112	0.2824
	공공서비스	0.222*	0.1190	0.339**	0.1561	0.033	0.1905
	사업서비스	0.183*	0.0964	0.198	0.1235	0.088	0.1604
	사회서비스	0.025	0.1042	0.047	0.1379	-0.046	0.1658
기업 소재 지역	서울	0.855***	0.0874	0.805***	0.1140	0.960***	0.1395
	경인강	0.792***	0.0968	0.767***	0.1253	0.884***	0.1553
	충청	0.718***	0.1028	0.678***	0.1411	0.831***	0.1549
	호남제주	0.558***	0.1055	0.558***	0.1405	0.631***	0.1651
	경남북	1.031***	0.1085	0.966***	0.1481	1.131***	0.1641
n/ $\chi^2$ /PseudoR <sup>2</sup>		5,416/1,268/0.0844		2,972/753/0.0903		2,444/572/0.0833	

주: 1) \*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05.

2) 절편(전체): -0.36439, 2.082075, 4.301036, 6.443456, 8.461783, 11.56769.

3) 절편(남자): -0.2316, 2.094641, 4.39356, 6.643711, 8.684533, 11.82488.

4) 절편(여자): -0.47265, 2.083932, 4.242713, 6.294533, 8.307103, 11.37683.

고용유지 또는 고용안정에 대한 기존 연구는 기업(조직) 단위로 접근이 많은 편이나, 여건이나 직무구성, 개인적인 능력이나 연령 등도 영향을 줄 수 있다.<sup>24)</sup> 이에 따

24) 조사 자료의 제약으로 노동조합이나 기업의 재정여건 등은 포함되지 않았다(최낙혁, 2017; 김

라 고용안정에 미치는 영향을 기업특성은 물론 입직요건, 직무특성, 인적속성 등을 포함하여 분석하였다.

성별에 따라 고용안정성이 다르다는 주장은 인문사회예술분야 재직자에서 확인되지 않았다.<sup>25)</sup> 직무특성으로 전문성이 높거나 공동작업의 정도가 많을수록, 실직하거나 해고당하지 않고 고용을 유지할 가능성이 높아진다. 그런데 공동작업 확대에 따른 고용안정은 성별 추정에서 확인되지 않고 있다.

근무여건으로 평균적인 근로시간이 길거나, 신체적인 위험에 노출되는 정도가 높거나, 업무환경이 쾌적할수록 고용안정의 수준도 높아지고 있다.<sup>26)</sup> 특히 평균 근로시간과 쾌적성은 고용안정에 미치는 영향이 상당히 큰 편인데, 근로시간과 쾌적성이 한 단계 높아질 때마다 고용안정수준이 평균 0.5단계 이상 상승하는 것으로 해석된다.<sup>27) 28)</sup>

연령대는 고용안정성과 관련이 상대적으로 미약한 편인데, 50대를 기준으로 40대만 고용안정성이 낮은 분야 취업자가 상대적으로 많은 편이다. 직업은 사무직을 기준으로 유의성의 정도가 높지만, 관리직은 고용안정성이 낮고 기능직은 높은 편이다. 남자에서 관리직과 판매직에서 고용불안이 보다 뚜렷하고, 기능직은 고용안정성이 높다. 학력은 전문대학 졸업생을 기준으로 다른 학력수준이 모두 고용안정성이 높다고 할 수 있는데, 대학원 졸업자의 고용안정성이 매우 높은 것으로 분석되었다.<sup>29)</sup>

기업의 규모는 100인에서 299인 규모의 기업을 기준으로 규모가 작을수록 고용안정성이 뚜렷하게 낮는데, 남자를 중심으로 그 추세가 분명한 편이다.<sup>30)</sup> 기업의 특성

성환·김종운, 2013). 그러나 기업단위의 규모나 특성 등을 통하여 일정한 수준에서 통제된 것으로 판단된다.

25) 여성의 상대적인 고용불안정은 재직자를 기준으로 사실이 아닐 가능성이 큰 것으로 추정되었는데, 인문사회예술 분야 이외자료를 포함하여 추가적인 분석이 필요한 것으로 판단된다.

26) 신체적인 위험정도가 고용안정에 영향을 끼치는 것은 남자로 제한된다.

27) 평균 근로시간이나 쾌적성이 2단계 높으면, 고용안정수준이 평균 1단계 높아지는 것으로 해석된다. 한편 OLS방식을 이용한 추정에서도 근로시간이나 쾌적성이 1단계 높아질수록 고용안정이 평균 0.7단계 정도 높아지고 있다.

28) 장시간 근로는 해당직무에 대한 노동수요가 높다는 점을 보여 주는 것으로 해석되며, 쾌적성은 노동공급 측면에서 근무지속성 유인과 관련된 것으로 해석된다.

29) 성별로 남자는 고졸과 전문대졸의 차이가 발견되지 않으며, 여자는 학력에 따른 고용안정성 차이가 상대적으로 적다. 대학원 졸업자의 고용안정성이 높은 것은 인문사회예술분야에서 고학력자의 직무가 수준과 내용의 복잡성 때문에 고용유지가 주는 이익이 비용증가를 상쇄할 가능성을 시사한다.

30) 여자는 규모별로 고용안정성의 차이가 유의미하지 않다.

은 정부 및 공공기관 재직자를 기준으로 외국기업 종사자의 고용안정성이 가장 낮고, 재단·협회, 대학, 민간기업 순으로 낮다. 외국기업 종사자는 여자 표본에서 고용안정성이 뚜렷하게 낮은 것으로 분석되었다. 비정규직은 정규직에 비하여 고용안정성이 낮은 편인데, 남자 표본에서 매우 분명하게 나타나고 있다.

산업은 제조업을 기준으로 산업별 격차가 드러나지 않으나, 남자는 공공서비스업 종사자의 고용안정성이 높은 편이다. 지역은 부산울산지역을 기준으로 경남북 소재 기업 재직자의 고용안정수준이 매우 높으나, 근접한 부산과 울산소재 기업 재직자는 고용 불안정성이 가장 높다. 영남지역을 제외하고 보면 서울이 가장 높고, 경인·강원, 충청, 호남 순으로 고용안정성이 높은 편이다.

입직요건은 실무경험, 직업훈련, 자격, 전공 순으로 해당 요건의 중요성이 커질수록 고용안정수준도 높아지는 것으로 분석되었는데, 실무경험과 자격의 중요성은 남자 표본에서 뚜렷한 편이다. 그런데 입직단계에서 외국어의 중요성은 남자에게 고용안정성에 부정적인 영향을 미치나, 여자에게 긍정적인 영향을 보이는 것으로 분석되었다.

### 3. 직업 만족

선행연구에서 살펴본 바와 같이 종사하고 있는 직업의 만족에 영향을 주는 요인에 대하여 국내외에서 상당한 연구가 축적되어 있다(김희재·양이문, 2008; 한상근, 2017; 정도범, 2018). 구체적으로 보면 직업으로부터 얻는 소득(임금)에 대한 관심이 가장 많고, 이어서 직업 자체에 대한 선호 등 다양한 요인을 포함하고 있다. 그런데 우리나라는 고용되어 있는 기업(조직)의 중요성이 크므로, 직무 외적인 요인의 영향이 클 가능성이 높다(방하남 외, 2007).

이에 따라 취업자 개인별 직업에 대한 전반적인 만족도는 직업에서 얻는 소득(임금)을 포함한 보상 측면과 함께 성이나 연령과 같은 인적 속성이나 개인의 적성과 흥미 등에 따라 상이할 것으로 판단된다. 그러므로 직업 만족에 미치는 요인을 소득과 고용안정은 물론 입직요건 등을 포함하여 살펴볼 수 있는데, 이를 분석한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

먼저 인적 속성인 성별로 보면 직업에서 얻는 전반적인 만족도는 여자가 남자보다 뚜렷하게 높은 편이다. 연령이 올라갈수록 일자리 만족이 증가하고 있는데, 이는 남자에서 뚜렷하게 확인되고 있다.<sup>31)</sup>



일자리 보상으로 다른 연구에서와 같이 소득수준이 올라갈수록 직업 만족도가 크게 상승하는데, 특히 여자 표본에서 더 뚜렷한 것으로 분석되었다. 고용안정도 일자리 만족에 긍정적으로 작용하는데, 남자표본에서 더 분명하게 나타났다.

직무특성으로 전문성이 높거나 공동작업의 정도가 많을수록, 직업에 대한 전반적인 만족도가 높아지고 있다. 전문성 상승에 따른 만족도 증가도 상대적으로 큰 편인데, 특히 전문성은 여자의 만족도를 높이는 것으로 추정되었다. 노동특성으로 육체노동의 강도는 일자리 만족수준과 관련성이 확인되지 않으나, 정신노동과 감정노동의 정도가 클수록 직업 만족수준도 높아지고 있다. 정신노동은 성별과 상관없이 직업 만족과 긍정적인 관련성을 보이나, 감정노동은 남자 표본을 중심으로 직업 만족에 효과를 보이고 있다.

근무여건 가운데 평균적인 근로시간이 길면 직업 만족이 체계적으로 낮아지고 있는데, 남자 표본에서 더 큰 영향을 받고 있다. 쾌적성은 일자리 만족도에 매우 큰 영향을 끼치고 있는데, 남자의 영향이 조금 더 큰 편이다. 이에 비하여 신체적인 위험에 대한 노출의 정도는 직업 만족과 관련성이 거의 없는 편이다. 직업은 전문직을 기준으로 판매직과 관리직의 만족수준이 낮는데, 남자 표본에서 뚜렷하게 낮다. 이에 비하여 기능직은 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.<sup>32)</sup>

학력은 대학 졸업생을 기준으로 고졸의 만족도가 가장 낮고, 이어서 대학원졸도 낮은 편이다. 남자는 고졸과 대학원 졸업자 순으로 직업 만족수준이 낮고 대학과 전문대졸은 높으나, 여자는 학력수준별로 직업 만족의 차이가 발견되지 않고 있다. 기업 규모에서 20~49인 이하 규모 기업을 기준으로 남자만 4인 이하 소규모 기업 종사자의 만족도가 유의미하게 낮은 편이지만, 나머지 규모나 여자에서 뚜렷한 차이가 확인되지 않고 있다. 기업의 특성으로 민간기업 종사자를 기준으로 재단·협회, 정부 및 공공기관의 만족수준이 뚜렷하게 높으나, 외국기업과 대학 재직자는 뚜렷한 차이가 없다. 비정규직은 상대적으로 직업 만족이 약간 낮은 편이지만, 주로 여성 표본을 중심으로 발견되고 있다.

31) 전체 표본에서 연령이 올라갈수록 직무만족도가 올라가지만, 45.7세 이후는 감소로 반전하는 것으로 추정되었다. 그러나 이러한 연령별 만족도는 증가와 감소는 남자(47.2세)에게만 확인되고, 여자는 유의미한 관련성을 보이지 않고 있다. 이러한 연령에 따른 직업 만족의 차이는 나이에 따른 차이가 뚜렷하지 않는 임금수준과 대비되고 있다.

32) 성별로 남자는 전문직에 비하여 판매직과 관리직의 만족이 낮은 편이나, 여자는 직업 대분류별 만족도 차이가 뚜렷하지 않은 편이다.

〈표 4〉 직업 만족수준에 대한 회귀분석

구분		전체		남자		여자	
		$\beta$	SE	$\beta$	SE	$\beta$	SE
인적 속성	남자	-0.125**	0.0549				
	연령	0.059**	0.0233	0.102***	0.0336	0.017	0.0344
	연령제곱	-0.001**	0.0003	-0.001***	0.0004	0.000	0.0004
입직 요건	전공	0.079***	0.0297	0.082**	0.0406	0.106**	0.0445
	자격	-0.053**	0.0253	-0.027	0.0348	-0.091**	0.0379
	외국어	0.121***	0.0284	0.081**	0.0394	0.141***	0.0423
	직업훈련	-0.022	0.0283	-0.038	0.0390	0.014	0.0420
	실무경험	0.165***	0.0306	0.172***	0.0422	0.161***	0.0451
보상	소득	0.485***	0.0347	0.428***	0.0471	0.542***	0.0521
	고용안정	0.289***	0.0310	0.341***	0.0426	0.227***	0.0457
직무 특성	전문성	0.311***	0.0322	0.279***	0.0439	0.341***	0.0480
	공동성	0.112***	0.0263	0.134***	0.0372	0.088**	0.0377
노동 특성	육체	0.013	0.0238	0.007	0.0334	0.033	0.0346
	정신	0.173***	0.0332	0.215***	0.0447	0.121**	0.0506
	감정	0.079**	0.0316	0.131***	0.0439	0.03	0.0462
근무 여건	시간	-0.099***	0.0337	-0.102**	0.0459	-0.088*	0.0504
	위험	-0.018	0.0245	-0.060*	0.0344	0.01	0.0354
	패적	0.217***	0.0322	0.241***	0.0441	0.192***	0.0475
직업	관리직	-0.201**	0.0806	-0.308***	0.1014	-0.072	0.1417
	사무직	-0.139*	0.0739	-0.336***	0.1039	0.048	0.1073
	판매직	-0.256**	0.1027	-0.185	0.1570	-0.235	0.1452
	기능직	-0.089	0.2130	0.073	0.2922	-0.185	0.3178
학력	고졸	-0.225**	0.0887	-0.367***	0.1273	-0.102	0.1280
	전문대졸	-0.033	0.0838	-0.113	0.1202	0.066	0.1192
	대학원	-0.213**	0.0975	-0.337***	0.1246	-0.079	0.1626
기업 규모	4인 이하	-0.135	0.0958	-0.419***	0.1325	0.144	0.1403
	9인	0.02	0.0882	-0.117	0.1220	0.166	0.1292
	29인	-0.037	0.0899	-0.091	0.1243	0.053	0.1325
	99인	-0.002	0.0853	-0.03	0.1163	0.048	0.1291
	299인	-0.131	0.0960	-0.163	0.1261	-0.12	0.1519
	300 이상	-0.108	0.1007	-0.21	0.1388	0.024	0.1490
기업 특성	외국기업	0.594	0.4517	1.240*	0.6999	0.137	0.6038
	정부공공	0.216***	0.0812	0.295***	0.1112	0.193	0.1234
	재단·협회	0.561***	0.1881	0.487**	0.2339	0.687**	0.3310
	대학	0.24	0.1688	0.185	0.2257	0.34	0.2633

고용 비정규직	-0.168*	0.0945	0.052	0.1580	-0.266**	0.1192
서울	-0.441***	0.0937	-0.571***	0.1281	-0.352**	0.1405
기업 경인강	-0.612***	0.1027	-0.777***	0.1395	-0.446***	0.1545
소재 충청	-0.285***	0.1086	-0.498***	0.1518	-0.091	0.1589
지역 부산울산	-0.741***	0.1111	-0.748***	0.1468	-0.846***	0.1756
경남북	-0.611***	0.1136	-0.651***	0.1585	-0.619***	0.1664
n/ $\chi^2$ /PseudoR <sup>2</sup>	5,416/2,064/0.1370		2,972/1,150/0.1411		2,444/965/0.1399	

주: 1) \*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05.

2) 절편(전체): 0.476228, 3.557944, 6.445463, 8.648383, 10.81063, 13.78767.

3) 절편(남자): 2.163126, 4.76479, 7.409369, 9.74513, 11.95226, 15.05448.

4) 절편(여자): 2.55216, 5.727167, 7.830584, 9.968641, 12.82997(직무만족에서 매우 낮음(1)이 없음).

지역은 호남권을 기준으로 부산·울산이 가장 낮고, 경기·인천·강원, 경남북, 서울 순으로 소재하는 기업 재직자의 만족도가 낮은 것으로 분석되었다.

입직요건은 실무경험, 외국어, 전공 순으로 각각의 중요성이 클수록 성별과 상관없이 직업 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되고 있다. 이에 비하여 자격의 중요성이 클수록 여자 표본을 중심으로 직업 만족이 낮을 가능성이 높고, 직업훈련의 중요성은 직업 만족과 유의미한 관련성이 확인되지 않았다.

## V. 요약 및 시사점

이 연구는 인문사회예술훈련 재직자를 대상으로 전공, 자격, 외국어, 직업훈련, 실무경험 등 입직요건의 중요성이 소득수준, 고용안정수준, 직업 만족수준 같은 일자리 보상에 미치는 영향을 파악하였다.

회귀분석을 통한 추정 결과를 보면, 입직요건 가운데 외국어, 자격, 전공, 직업훈련, 실무경험 순으로 임금수준에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 외국어가 전공보다 상대적으로 매우 높은 영향력을 보여, 대학생들이 전공보다 외국어 공부에 몰두하는 것이 합리적인 선택일 가능성을 시사하고 있다. 고용안정수준에는 실무경험, 직업훈련, 자격, 전공 순으로 영향이 큰 것으로 분석되었으나, 여자 표본에서 자격의 효과는 확인되지 않았다. 그런데 입직단계에서 외국어의 중요성은 고용안정과 관련하여 남자에게 부정적이나 여자에게 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직업 만족수준에는 실무경험, 외국어, 전공 순으로 성별과 상관없이 긍정적인 영향을

끼치는 것으로 분석되고 있다. 입직단계에서 교육훈련의 중요성은 직업 만족과 체계적인 관련성이 보이지 않으며, 자격의 중요성은 여자를 중심으로 직업 만족수준에 부정적인 영향을 미치고 있다.

〈표 5〉 인문사회예술분야 입직요건과 일자리 보상

	소득수준			고용안정수준			직업 만족수준		
	전체	남	여	전체	남	여	전체	남	여
전공	▲	▲	▲	▲	-	-	▲	▲	▲
자격	▲	▲	▲	▲	▲	-	▼	-	▼
외국어	▲	▲	▲	-	▼	▲	▲	▲	▲
직업훈련	▲	△	▲	▲	△	△	-	-	-
실무경험	△	-	△	▲	▲	▲	▲	▲	▲

주: ▲ 긍정적인 영향(유의수준 5% 이하), △ 긍정적인 영향(유의수준 10% 이하), ▼ 부정적인 영향(유의수준 5% 이하).

입직요건별로 보면, 전공의 중요성이 큰 직업에 종사할수록 평균적으로 소득, 고용안정, 직무만족 수준이 높았다. 특정한 전공과 연계성이 높은 직업에 종사할수록 일자리 보상수준도 높아지므로, 학교 입학단계에서 직업을 염두에 둔 전공 선택의 필요성을 환기시키는 것으로 이해된다. 자격의 중요성이 높은 직업 종사자는 평균적으로 소득수준과 고용안정수준이 높으나, 직업 만족수준은 여자를 중심으로 낮아지고 있다. 외국어의 중요성이 높은 직업은 소득수준과 직업 만족수준을 높이고 있으나, 고용안정 측면에서 남자에게 부정적인 영향을 미치고 여자에게는 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직업훈련의 중요성이 높은 직업 종사자는 평균적으로 소득수준과 고용안정수준이 높으나, 직업 만족수준과는 뚜렷한 관련성이 확인되지 않았다. 실무경험의 중요성이 높은 직업 종사자는 평균적으로 고용안정수준과 직업 만족수준이 높으나, 소득수준과는 관련성이 낮은 것으로 분석되었다.

이에 따라 소득을 중시하는 구직자는 외국어, 자격, 전공, 직업훈련의 중요성이 높은 직업으로 입직을 준비하면 도움이 될 것이다. 고용안정이 중요한 구직자는 실무경험, 직업훈련, 자격의 중요성이 큰 직업이 의미가 있다. 직업 만족이 중요하면 입직에서 실무경험, 외국어, 전공이 중요한 직업을 중심으로 살펴볼 수 있다. 전체적으로 여러 입직요건의 중요성이 높은 직업일수록 전반적으로 종사자의 소득은 물론 고용안정과 직무만족 수준을 높이는 것으로 추정되었다.

인문사회예술분야의 재직자 일자리에 대한 이러한 분석 결과는 직무경쟁이론(job

competition theory)의 예측과 매우 유사한 것으로 해석된다(Thurow, 1972). 아울러 취업을 준비하는 대학생들이 전공에 대한 전문지식보다는 외국어 학습이나 자격 취득 등 스펙(SPEC) 쌓기에 열중하고 있는 이유를 설명하는 것이기도 하다(박천수·나영선, 2013).

그러므로 정부는 인문사회예술분야 등 분야별로 입직단계별 특성과 현황을 파악하고, 이를 바탕으로 취업알선 등 적극적인 노동시장 정책(positive labor market policy)을 수립하고 추진해야 한다. 공학 분야나 기능·조작 등 다른 분야는 상이한 특성을 가질 가능성이 크기 때문이다.

또한 장기적으로 외국어 등 직무와 직접 관련성이 낮은 입직요건이 아니라, 취업 후 활용될 수 있는 실제 직무수행능력의 검증을 중심으로 채용이 이루어지는 방식으로 노동시장이 개선되어야 한다. 이는 끝없는 입직요건(SPEC) 경쟁이 실제 직무능력의 제고에 크게 기여하지 못하고 구직 비용 증대 등 부작용이 크기 때문인데, 최근 정부가 추진하고 있는 NCS 개발과 활용을 지원하는 정책은 이러한 문제의식에서 출발한 것이기도 하다(<https://www.ncs.go.kr/>).

그런데 근로자를 입직요건이 아니라 취업 후 수행할 직무에서 유용한 능력을 중심으로 채용할 수 있기 위하여, 취업 이후 개인별 직무가 좁은 범위로 제한되는 직업별 노동시장이 일반화되어야 할 것이다. 하지만 직업별 노동시장의 도입과 활용은 채용 방식뿐만 아니라, 급여 등 인사관리 전반에 걸친 상당한 변화가 수반되어야 실질적인 효과가 발생한다(박천수 외, 2012: 17). 그러므로 정부는 직업별 노동시장으로 이행을 위한 정책을 체계적으로 수립하고 장기적으로 추진할 필요성을 시사하고 있다(박천수 외, 2018: 241-244).

한편, 현재 인문사회예술분야에서 취업을 준비하고 있는 구직자는 자신이 중요하게 생각하는 일자리 보상에 맞추어, 입직요건을 준비하는 등 효율적으로 대응할 필요성을 제기하고 있다.

## ■ 참 고 문 헌

1. 강성호·조준용, “중·고령층 고용변화 추이와 고용안정성이 탈빈곤에 미치는 영향,” 『한국콘텐츠학회 논문지』, 제16권 제2호, 2016, pp. 231-242.
2. 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 검색일 2018.10.18).
3. 길혜지·최윤미, “대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구,” 『직업교육연구』, 제33권 제6호, 2014, pp. 1-26.

4. 김선남, “출판 종사자의 직업만족에 관한 연구,” 『한국출판학연구』, 제43권 제1호, 2017, pp. 5-31.
5. 김성환 · 김종운 “기업의 재무적 안정성이 고용과고용안정성에 미치는 영향,” 『경영연구』, 제28권 제4호, 2013, pp. 271-298.
6. 김희삼, 『영어교육 투자의 형평성과 효율성에 관한 연구』, 한국개발연구원, 2011.
7. 김희재 · 양이문, “직업별 취업자의 직장만족도에 대한 연구,” 『Journal of The Korean Data Analysis Society』, 제10권 제2호, 2008, pp. 1015-1026.
8. 남재량 · 이철인 · 전영준 · 우석진, 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』, 한국노동연구원, 2011.
9. 문동진, “지역 산업의 다양성이 고용 불안정에 미치는 영향: 경기도 시 · 군 지역을 중심으로,” 『정부학연구』, 제24권 제1호, 2018, pp. 243-276.
10. 박성준, “이공계 기피현상에 대한 원인 분석: 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로,” 『노동경제논집』, 제27권 제1호, 2004, pp. 55-76.
11. 박성준 · 황상인, “청년층 학력과임금이 임금에 미치는 영향에 대한 분석,” 『노동경제논집』, 제28권 제3호, 2005, pp. 141-166.
12. 박천수, “대학생의 해외 어학연수가 노동시장 이행에 미치는 영향에 관한 연구,” 『직업능력개발연구』, 제12권 제1호, 2009, pp. 117-139.
13. \_\_\_\_\_, “대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향,” 『직업능력개발연구』, 제13권 제2호, 2010, pp. 91-110.
14. \_\_\_\_\_, “대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용,” 『노동정책연구』, 제15권 제1호, 2015, pp. 83-110.
15. 박천수 · 김선태 · 이지연 · 이동임 · 황규희 · 오계택, 『직업능력개발의 비전과 과제』, 한국직업능력개발원, 2012.
16. 박천수 · 나영선, “대학생의 노동시장 이행에서 외국어와 직업훈련의 연관효과,” 『직업교육연구』, 제32권 제6호, 2013, pp. 1-20.
17. 박천수 · 서유정 · 김수진, 『맞춤형 취업지원을 통한 직업능력개발 강화 방안』, 한국직업능력개발원, 2014.
18. 박천수 · 한상근 · 류지영 · 이윤진 · 장현진, 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2018)』, 한국직업능력개발원, 2018.
19. 성지미 · 안주엽, “취업사교육과 첫 일자리,” 『한국경제연구』, 제30권 제3호, 2012, pp. 5-46.
20. 송명규 · 이경진, “부동산업 종사 대졸 청년들의 직무 및 직장 만족에 미치는 영향 요인,” 『부동산학보』, 제70권, 2017, pp. 108-122.
21. 이만기, “대졸자의 직업훈련경험이 노동시장성과에 미치는 영향,” 『진로교육연구』, 제21권 제3호, 2008, pp. 157-176.
22. 이병희, “자격의 실태와 노동시장 성과,” 『노동정책연구』, 제3권 제4호, 2003, pp. 25-48.
23. 이상준, “자격증이 임금, 노동이동에 미치는 효과: 기능사 2급 자격증을 중심으로,” 『노동경제논집』, 제29권 제2호, 2006, pp. 145-169.
24. 이세호 · 장석인, “직업교육훈련 경험이 청년층 취업자의 임금에 미치는 영향,” 『산업진흥연구』, 제1권 제1호, 2016, pp. 59-64.
25. 이은우, “정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석,” 『경제연구』, 제27권 제3호, 2009, pp. 55-78.

26. 임혜정, “패널순서형로지모형을 이용한 초등학교 저학년 학생의 방과후 돌봄공백 영향요인 분석,” 『보건사회연구』, 제37권 제4호, 한국보건사회연구원, 2017, pp. 510-534.
27. 장현진 · 박천수 · 나동만 · 윤혜준 · 이민옥, 『맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구』, 한국직업능력개발원, 2016a.
28. 장현진 · 윤형한 · 김민경 · 류지영 · 이지은 · 유미애, 『진로교육 현황조사(2016)』, 한국직업능력개발원, 2016b.
29. 전영욱 · 김진모, “기업체 인적자본 담당자의 핵심직무역량모델 개발,” 『인적자원개발』, 제37권 제2호, 2005, pp. 111-137.
30. 정도범, “정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계 : 청년층의 집단별 차이에 관한 비교,” 『노동정책연구』, 제18권 제4호, 2018, pp. 105-130.
31. 정광모 · 최용석, 『로지스틱 회귀와 응용』, 자유아카데미, 2003.
32. 채창균 · 양정승 · 조희경 · 황성수, 『능력중심사회와 청년노동시장』, 한국직업능력개발원, 2016.
33. 최낙혁, “노동조합의 기능: 일자리 만족도와 고용안정에 미치는 영향,” 『사회과학연구』, 제28권 제2호, 2017, pp. 281-298.
34. 한겨레신문, “청년에게 공정한 출발선을 ④ 취업 9종세트?...업무 무관·고비용 스펙 요구 없애야”, 2016. (URL: [http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/725881.html#csidxd791b47f5ba3e95bae986db235b9b83](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/725881.html#csidxd791b47f5ba3e95bae986db235b9b83), 검색일: 2018. 6. 11.)
35. 한상근, “직업별 직무만족도에 관한 연구,” 『노동연구』, 제34권, 2017, pp. 5-25.
36. 황여정 · 백병부, “대출 청년층의 노동시장 성과 결정요인,” 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 2008, pp. 1-23.
37. Lee, Y. H., *Social Institutions and Skill Formation in Korean Manufacturing Industry: A Comparison with Japan*. Madison, WI: University of Wisconsin-Madison, 1995.
38. McCullagh, P. “Regression Models for Ordinal Data,” *Journal of the Royal Statistical Society (Series B)*, Vol. 42, No. 2, 1980, pp. 109-142.
39. OECD, *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing, 2017. (<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>)
40. Thurow, L., *Education and Economic Equality*, The Public Interest, 28, 1972.

## The Requirements and Rewards of Employment in the Fields of Humanities and Social Sciences

Cheonsoo Park\*

### Abstract

We examined the impact of job placement requirements such as the importance of majors, qualifications, foreign language, vocational training, and working experience on job compensation such as income level, employment stability, and job satisfaction.

According to the results, the income level is positively correlated with the foreign language and qualifications, majors, vocational training, and job experience. Employment stability is positively correlated with job experience, vocational training, qualifications, and majors. Job satisfaction is positively influenced by job experience, foreign language, and majors.

The results suggest that the government is pushing for a step-by-step and systematic approach to the transition to the job-oriented labor market, and that individual job seekers need to strategically prepare for employment by the job compensation they consider important.

**Key Words:** requirements for job entry, job compensation, the job-oriented labor market

**JEL Classification:** J3, J6

---

*Received: Dec. 23, 2018. Revised: Jan. 18, 2019. Accepted: Feb. 15, 2019.*

\* Senior Research Fellow, Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET), #1012 Social Policy Building(D), Sejong National Research Complex, 370, Sicheong-daero, Sejong City, 30147, Korea, Phone: +82-44-415-5005, e-mail: econodr@krivet.re.kr