

## 불완전고용의 측정\*

노 연 희†

서울대학교 심리과학연구소

김 명 언

서울대학교 심리학과

본 연구에서는 불완전고용을 심리학, 경제학, 사회학에서 중시해온 임금, 사회적 지위, 기술활용도 및 고용의 안정성 측면을 포괄하여 다각적으로 측정하고, 각 측정치들 간의 관계를 살펴보았다. 연구는 종단으로 설계되어 2회의 설문조사를 통해 자료가 수집되었으며, 1차 조사 시점에서 실업 후 미취업 상태에 있었으나 2차 조사 시점에서는 재취업한 153명으로부터 자료를 얻었다. 본 연구에서 개발한 불완전고용의 측정치는 크게 사회·경제적 측정치 다섯 개와 심리적 측정치 두 개로 나뉜다. 첫 번째 사회·경제적 측정치는 '임금변화비'로 재취업자의 실직 전 임금을 기준으로 한 현재 임금의 변화 비율(현재 임금/실직 전 임금), 두 번째는 'OES임금격차비'로 재취업자가 속한 직종의 평균 임금을 기준으로 한 현재 임금의 비율(현재 임금/동일직종 평균임금), 세 번째는 '지위변화비'로 재취업자의 실직 전 직업지위 점수를 기준으로 한 현재의 직업지위 변화 비율(현재 직업지위/실직 전 직업지위), 네 번째는 '학력격차비'로 현재의 직업에 요구되는 학력을 기준으로 한 개인의 실제 보유학력의 비율(요구학력/실제학력)이며, 다섯 번째는 정규직에서 비정규직으로 고용형태가 변화했는지의 여부로 측정하였다. 심리적 측정치는 자기보고 방식의 지각된 과잉자격 척도로 개발되었고, '성장가능성부재'와 '자격불일치'라는 하위요인으로 구성되었다. 이상의 일곱 개 척도들 간의 상관분석 결과, 두 개의 심리측정치와 지위변화비 및 학력격차비 간에는 유의한 상관을 나타냈으나, 심리측정치와 임금변화비 및 OES임금격차비는 관련성이 없었다. 이 같은 결과는 임금과 심리 측정치가 각각 베타적인 영역을 측정하는 반면, 심리 측정치와 지위변화비 및 학력격차비가 측정하는 영역에는 교육 및 기술활용도 측면에서 공통 요소가 있기 때문인 것으로 해석된다.

주요어 : 불완전고용, 임금변화비, OES임금격차비, 지위변화비, 학력격차비, 고용형태변화, 성장가능성부재, 자격불일치

\* 이 논문은 서울대학교 심리과학연구소의 지원에 의해 연구되었음.

† 교신저자 : 노연희, 서울대학교 심리과학연구소, amie24@snu.ac.kr

실직 후 재취업을 한 근로자들의 경력을 검토한 연구에 의하면 재취업의 질이 차후 경력 경로에 주요 결정요인이며, 이들의 상당수가 불완전고용을 경험함을 보여주고 있다(Feldman, Leana, & Bolino, 2002). 즉 실직 경험을 가진 경우 자신들이 보유한 것보다 낮은 교육과 경험 수준을 요하는 일자리에 재취업하거나, 해고되기 전보다 훨씬 적은 임금을 받는 일자리에 취업하거나, 또는 이전보다 낮은 직급의 일자리에 취업하는 경우가 많다는 것이다. 이렇게 실직 경험을 가진 근로자의 재취업 특성이 그들의 경력 경로에 매우 중요함에도, 실업에 관한 연구와 비교할 때 불완전고용의 효과에 대한 연구는 상대적으로 극소수이다(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).

하고 있는 일은 개인의 정체감, 자존감, 그리고 심리적 행복감에 매우 중요한 역할을 하여 삶의 중심이 되고 삶의 성질을 결정한다(Muchinsky, 2005). 따라서 자신이 원하고 자신에게 잘 맞는 일을 선택하며 산다는 것은 행복의 필요조건이라 할 수 있다. 그러나 우리나라의 최근 고용상황은 근로자들이 자신이 원하고 자기에게 맞는 일을 선택할 수 있는 상황이 아니다. 1997년 IMF 외환위기 이후 급격히 증가했던 실업률은 2002년 이후 외환위기 이전 수준으로 돌아섰지만 고용 관련 통계자료는 여전히 고용 상황이 좋지 않음을 보여주고 있다. 보다 구체적으로 비경제활동인구가 2003년 1,438만3천명에서 2008년 1,525만1천명으로 증가하였고, 비경제활동 인구 중 취업준비자는 2003년 2.4%에서 2008년 3.92%로, 구직단념자는 2003년 .63%에서 2008년 .78%로 증가 추세에 있다(국가통계포털 참조, www.kosis.kr). 이 같은 실업률 감소의 이면에 존재하는 비경제활동인구와 취업준비자 및 구직단

념자의 증가추세는 사회에 첫 발을 내딛는 청년층은 물론 실업 경험이 있는 일반 구직자들로 하여금 노동시장에 재진입하여 자신이 원하고 자신에게 맞는 일을 선택하기 어렵게 하고 있다.

본 연구는 선행연구에서 지적되어온 학문적 필요성과 우리나라 고용상황에 따른 현실적 필요성에 따라, 그동안 심리학 연구에서 소홀히 다루어온 불완전고용을 다각적인 측면에서 조작적으로 정의·측정하고, 이러한 불완전고용의 측정치들간 관계를 살펴보고자 하였다.

### 불완전고용(Underemployment)의 정의

불완전고용은 사전적으로 ‘전일제 또는 정규직보다 못한 일자리에 고용되어 있거나 자신이 받은 훈련이나 경제적 요구에 비해 부적절한 일자리에 고용되어 있는 상황<sup>1)</sup>으로 정의된다(Merriam-Webster Online Dictionary, 2009). 사전적 정의 이외에 불완전고용에 대한 정의는 연구자들의 연구만큼이나 많고, 이에 따라 수많은 불완전고용의 조작적 정의가 존재한다(Friedland & Price, 2003). 불완전고용에 관한 초기의 접근은 경제학과 사회학에서 주로 이루어져 왔으며, 임금, 근로시간, 기술활용 및 사회적 지위와 같이 객관화할 수 있고 가시화할 수 있는 요소들을 기준으로 정의하려 시도되어 왔다. 그 중에서도 임금, 시간 및 기술활용도의 세 요소는 연구초기부터 불완전고용을 정의하는데 사용되어 왔으며 ‘노동력 활용 체계(LUF; Labor Utilization Framework, Clogg,

1) the condition in which people in a labor force are employed at less than full-time or regular jobs or at jobs inadequate with respect to their training or economic needs

1979; Sullivan, 1978)’의 정의에 근간을 두고 있다. LUF의 정의는 과거 수십 년간 노동사회학에서 발전된 개념으로서, 시간과 임금과 같은 객관적 수치로 불완전고용을 정의한다는 이유로 널리 사용되어 왔다(Dooley, 2003). LUF에서 불완전고용은 ‘노동시장에서 가계와 경제간 교환의 적절성<sup>2)</sup>의 관점에서 정의되며, 여기서 교환의 적절성은 근로시간, 임금 및 기술활용의 세 차원에 따라 결정된다(Friedland & Price, 2003). 즉, LUF에 의하면 비자발적 시간제 근로, 저임금 근로, 기술의 불일치 중 하나라도 해당한다면 불완전고용이라 할 수 있다. 이에 대해 Friedland와 Price(2003)는 불완전고용을 평가하는 LUF의 정의가 비교적 포괄적이면서 경제적이기는 하나, 노동시장에서의 중요한 보상인 사회적 지위(social status)를 간과하고 있음을 지적하였다. 사회적 지위의 중요성은 Burris(1983)의 연구에서 확인된 바 있다. 그의 연구에서 불완전고용된 대학졸업자들의 상당수가 자신의 교육수준에 부합하는 사회적 지위를 갖지 못하고 있다고 느끼고 있었다. 또한 근로자들은 기술 활용의 기회뿐 아니라, 자신들의 교육수준에 적합하다고 기대되는 ‘지위’라는 보상의 획득에도 관심을 갖는 것으로 나타났다. 이를 근거로 Friedland와 Price(2003)는 사회적 지위의 중요성을 감안하여 LUF의 불완전고용에 대한 정의를 확장하였고, 교육수준에 부합되지 않는 직업지위를 얻은 경우도 불완전고용에 해당한다고 보았다.

심리학적 접근에서 불완전고용의 정의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 Feldman(1996)에 의하면 불완전고용이란 ‘어떤 기준치와 현재 고용간의 비교 후 발생하게 되는 불일치’라고

볼 수 있다. 이때 비교의 기준은 개인의 과거 성취가 되기도 하고, 동료들의 일과 교육에 있어서의 경력이 되기도 하며, 개인의 기대와 욕구가 되기도 한다. 이 모든 경우에서 불완전고용은 ‘만족스런 고용’과 현재의 고용간의 불일치로 개념화될 수 있다(Kaufman, 1982). Johnson, Morrow, 및 Johnson(2002)은 지각된 ‘과잉자격(overqualification)’이라는 용어를 사용하여 불완전고용의 주관적 지각에 초점을 두었다. 이들은 불완전고용을 조작적으로 정의하는데 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 토대로 하여, Feldman(1996)과 Warr(1987)가 제안한 두 가지 개념을 조합하였다. 먼저 Feldman이 제안한 불완전고용의 다차원적 개념 중에서 교육, 기술 및 경험과 관련된 차원을 선택하고, Warr가 제안한 성장과 변화를 위한 기회를 포함하는 기술 활용의 개념을 선택하였다. Warr에 의하면 자신이 보유한 기술을 사용하고 새로운 기술을 습득하도록 고무될 때, 기술 활용의 기회를 지각하기 쉽다. Johnson 등(2002)은 두 가지 개념을 조합하여 ‘고용된 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하거나 혹은 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도’로 불완전고용을 정의하였다. 연구자들은 전자의 개념은 자격불일치(mismatch)로, 후자는 성장가능성부재(nogrowth)로 명명하였다. 이 중 자격불일치는 경제학 및 사회학적 접근 중, 교육기간을 기준으로 기술활용도 측면에서 불완전고용을 규정 한 것과 유사하다(예, Sullivan & Hauser, 1979; Tipps & Gordon, 1985). 성장가능성부재 역시, 경제학 및 사회학적 접근의 기술활용도 측면의 일부와 유사성을 갖는다. Tipps와 Gordon(1985)은 ‘자신의 기술을 개발하고 활용하기에

2) the adequacy of the exchange within the labor market between the household and the economy

부적절한 기회를 갖는 한계 직업에의 종사 여부'를 기술활용 측면의 불완전고용 지표로 사용하고, 인적 자본의 개발과 활용을 통한 경력발달의 기회가 거의 없는 일자리를 한계 직업(marginal job)이라 정의한 바 있다. 이 밖에도 Feldman과 Turnley(1995)는 대졸 신규취업자들을 대상으로 교육활용도에 초점을 두어 교육의 '과소활용(underutilization)'이라는 용어로 불완전고용에 접근하였고, Dooley(2003)는 고용과 실직이라는 구분대신 근로와 비근로 상태의 연속선의 필요성을 강조하면서, '부적절한 고용(inadequate employment)'이라는 용어를 사용하였다. 이렇듯 불완전고용에 관해 많은 조작적 정의가 존재하나(Friedland & Price, 2003), 불완전고용 정의에서 많은 학자들에 의해 공유되는 부분은 '비교가 되는 어떤 기준에 비해 낮은 질의 고용'을 뜻한다는 점에 있다(Feldman, 1996; Feldman, Leana, & Turnley, 1997; Friedland & Price, 2003).

이상에서 불완전고용의 주요 정의를 살펴보았다. 불완전고용의 측정은 크게 두 가지 접근으로 분류된다. 첫 번째는 경제학 및 사회학적 접근으로, 경제학이나 사회학에서 전통적으로 사용해 온 시간, 임금, 기술활용 및 사회적 지위와 같은 용어를 사용하고, 직업의 외적 조건에서 관찰되는 객관적인 특성만을 측정한 연구들이 이에 속한다(예, Burris, 1983; Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley, 1997; Sullivan & Hauser, 1979; Tipps & Gordon, 1985; Zvonkovic, 1988). 두 번째는 심리학적 접근으로 자기보고 방식을 사용하여 불완전고용에 관한 개인의 지각 수준을 측정한 연구들이 이에 속하며, 이들은 지식, 기술 및 능력의 활용 그리고 일이 제공하는 학습기회와 업무의 도전성을 강

조해왔다(예, Bolino & Feldman, 2000; Borgen, Amundson, & Harder, 1988; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Khan & Morrow, 1991; Mau & Kopischke, 2001; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). 각각의 접근을 차례대로 살펴보면 다음과 같다.

#### 경제학 및 사회학적 접근에서의 측정

경제학과 사회학에서는 전통적으로 불완전고용의 측정에 소득, 시간 및 기술활용도라는 용어를 사용하였고, 최근에 사회적 지위의 중요성이 강조되며 새롭게 포함되었다. 소득부터 살펴보면, 소득은 다시 세 가지 측정치로 분류된다. 첫 번째 측정치는 전일제 근로를 함에도 특정 기준에 못 미치는 낮은 임금을 받는 경우로, 많은 연구자들이 불완전고용 측정에 사용하였다(예, Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley, 1997 등). 이 첫 번째 측정치는 불완전고용에 대한 명확한 기준을 제공한다는 장점을 지니며, 거시적인 차원에서 불완전고용률을 언급할 때 유용하다. 그러나 임금이 영향을 미치는 요소로서 개인차(예, 개인의 교육수준, 경력 등)가 반영되지 않은 채 절대적인 기준을 중심으로 이분함으로써, 불완전고용 내에서의 분산이 고려되지 못한다는 단점이 있다. 두 번째 측정치는 임금감소로서 개인의 과거를 기준으로 하여 특정 비율 이상 임금이 감소한 경우를 불완전고용으로 정의하는 것이다(예, Zvonkovic, 1988). 개인의 과거 임금과 현재 임금의 비교는 교육 수준이나 경력 상에서 동일한 개인을 놓고 임금의 상향 및 하향변화를 조사하는 것이므로, 첫 번째 측정치가 개인차를 반영하지 못하고 일률적으로 양분함으로써

표 1. 불완전고용 측정에 관한 경제학 및 사회학적 접근

기준	하위 요인	측정내용 혹은 문항 예	연구자
소득	낮은 임금	전일제 근로를 함에도 임금이 빈곤 수준의 125% 미만인 저소득 근로	Clogg, Sullivan, & Mutchler(1986); Friedland & Price(2003); Prause & Dooley(1997); Sullivan & Hauser(1979)
		백인 남성 소득의 50% 미만의 저소득 근로	Tipps & Gordon(1985)
	임금 감소	최근 5년 동안의 연봉 중 어느 해보다 현재 연봉이 20%이상 감소	Zvonkovic(1988)
	가계 소득	가계수입이 미국 연방정부에서 정한 빈곤 수준 이하인 경우	Tipps & Gordon(1985)
시간	근로 시간	간헐적 고용 - 전년도에 15주 이상 실업상태 혹은 세 번 이상 실업	Clogg, Sullivan, & Mutchler(1986); Prause & Dooley(1997); Tipps & Gordon(1985)
	근로 시간	비자발적 시간제: 주당 35시간미만 일자리	Clogg, Sullivan, & Mutchler(1986); Feldman & Turnley(1995); Friedland & Price(2003); Mau & Kopischke(2001); Prause & Dooley(1997); Sullivan & Hauser(1979); Tipps & Gordon(1985)
기술 활용도	교육 기간	직업군에 속한 개인들의 평균학력과 표준편차 계산 후, 평균에서 1표준편차 이상 벗어난 경우	Clogg, Sullivan, & Mutchler(1986); Sullivan & Hauser(1979)
		직업에서 요구하는 학력 초과(overeducation)	Friedland & Price(2003); Tipps & Gordon(1985)
	전문성 발휘	3개월 이하의 숙련을 요하는 한계 직업(marginal jobs)에 종사 (개인이 보유한 기술의 개발 및 활용 기회가 없는 일에 종사)	Tipps & Gordon(1985)
지위		교육연한에 따라 기대되는 SEI(사회경제적 지위)와 직업의 SEI간 불일치점수(편차점수)가 평균보다 1표준편차 초과인 경우	Friedland & Price(2003)

갖는 문제에서 자유롭다. 세 번째는 가계의 소득이 빈곤 수준에 못 미치는 경우 불완전고용 되었다고 본다(예, Tipps & Gordon, 1985).

주요 관심사가 가계의 복지 상태가 아니라면, 근로를 통해 벌어들인 개인의 소득이 불완전고용과 더 관련되므로(Clogg, Sullivan, &

Mutchler, 1986) 불완전고용의 측정치로는 적절하지 않다.

두 번째 불완전고용의 정의에 자주 사용되는 용어는 시간으로, 두 가지 유형의 측정치로 분류된다. 첫 번째는 근로시간으로 전년도에 15주 이상 실업상태였거나 혹은 세 번 이상 실업상태에 있었을 경우 불완전고용으로 분류되며, 간헐적 고용으로도 불린다(예, Prause & Dooley, 1997; Tipps & Gordon, 1985). 두 번째는 근로시간으로서 비자발적으로 주당 35시간미만의 일자리에 근무하는 경우 불완전고용으로 분류된다(예, Feldman & Turnley, 1995; Mau & Kopschke, 2001; Sullivan & Hauser, 1979). 불완전고용의 분류 기준으로서 시간 차원은 고용의 안정성 및 고용 형태와 관련된다.

세 번째로 개인의 교육수준, 훈련받은 내용, 그리고 경력 등을 활용하는 정도를 의미하는 기술활용도가 불완전고용의 측정에 사용되며, 이에 따른 분류 방식은 세 가지로 구별된다. 첫 번째 측정치는 개인이 속한 직업군의 종사자들의 평균 학력과 표준편차를 계산하여, 개인의 학력이 그가 속한 직업군의 평균 학력에서 1표준편차 이상인 경우 불완전고용으로 규정한다(예, Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Sullivan & Hauser, 1979). 두 번째 측정치는 개인의 학력이, 직업사전에 기재된 특정 직업에 요구되는 학력을 초과하는지 여부로 불완전고용을 규정한다(예, Friedland & Price, 2003; Tipps & Gordon, 1985). 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술을 개발·활용할 기회가 있는 일에 종사하는지 여부로, 3개월 이하의 숙련기간만 경과하면 누구나 할 수 있고 경력개발의 기회가 없는 일을 하는 경우 불완전고용으로 규정한다(예, Tipps & Gordon, 1985). 시간의 흐름에 따라 직업에서 요구하는 교육수준이

변화할 수 있다는 점을 고려하면, 첫 번째 기준은 시간의 변화에 영향 받지 않는다는 장점을 갖는다. 그러나 직업군 종사자들의 평균보다 교육수준이 높다는 이유로 불완전고용으로 규정할 수 있는가에 관해서는 의문의 여지가 있다. 이에 비해 두 번째 기준은 보다 명료하다. 직업에서 요구하는 수준보다 개인의 교육수준이 높다는 것은 말 그대로 학력의 과잉을 나타내며, 이 경우 교육받은 내용을 일에서 활용할 가능성도 낮아지기 때문이다. 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술과 전문성의 수준을 정확히 측정하여 양화할 수 있을 때에만 유용한 측정치이다. 기술활용도는 불완전고용의 주요 지표지만, 현 시점에서 훈련 및 경력 내용은 정확한 측정이 어렵기 때문에 불완전고용의 측정에 반영되기 어렵다.

마지막으로 사회적 지위는 직업을 갖게 됨으로써 얻는 중요한 보상 중 하나이나, 최근에는 불완전고용의 측정에 사용되었다. Friedland와 Price(2003)는 불완전고용을 평가하는 데 있어 사회적 지위(social status)의 중요성을 강조하였고, 교육연수에 따라 기대되는 사회적 지위와 실제 직업에서의 사회적 지위간 편차점수가 전체 평균보다 1표준편차 이상인 경우를 불완전고용으로 규정하였다.

#### 심리학적 접근에서의 측정

경제학·사회학적 접근에서 불완전고용을 정의하기 위해 임금, 시간, 기술활용 및 사회적 지위와 같이 외적으로 측정 가능한 객관적 요소를 주로 사용했다면, 심리학적 접근은 불완전고용을 정의하는데 자기보고 방식의 주관적 요소를 비중 있게 사용해 왔다. 불완전고용 측정에 관한 심리학적 접근은 주로 기술활

표 2. 불완전고용 측정에 관한 자기보고 방식의 심리학적 접근

기준	하위 요인	측정내용 혹은 문항 예	연구자
자격 불일치	전문성 발휘	현재 일을 잘 하기 위해 자신의 학위가 필요한 것인가(3점 척도)	Feldman & Turnley(1995); Mau & Kopischke(2001)
		자신이 보유한 수준보다 상당히 낮은 교육과 작업경험을 가진 사람에 의해 자신의 직무가 적절하게 수행될 수 있는가? 흥미 및 대학교육과 관련된 분야에서 일하고 있는가?	Feldman & Doerpinghaus(1992); Feldman & Turnley(1995)
	지식/기술/ 능력 활용도	9개 영역에서의 기술 활용도- 이전 직장과의 비교 감독 기술/프로젝트 관리/산업 지식/기능적 측면의 기술/시장과 경쟁업체에 대한 지식/의사소통 기술/ 협상 기술 /복잡한 의사결정 기술/예산 수립 능력	Feldman, Leana, & Bolino(2002)
	교육/능력/ 경험 불일치	현재의 업무를 하는데 나의 학력은 과하다. 내가 갖고 있는 기술로 판단할 때, 나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다.	Bolino & Feldman(2000); Johnson, Morrow, & Johnson(2002); Khan & Morrow(1991); Maynard, Joseph & Maynard(2006)
성장 기회 부재	학습 기회 제공/ 업무의 도전성	내 업무는 새로운 것들을 배울 기회를 제공한다. 내 업무와 관련된 지속적인 교육은 나의 업무 수행을 향상시킬 것이다. 현재의 일이 나에게 최선을 다해서 일할 수 있는 기회를 제공한다(역점수). 경력 잠재성의 정도(M & K)	Bolino & Feldman(2000); Johnson, Morrow, & Johnson(2002); Khan & Morrow(1991); Mau & Kopischke(2001)

용도 측면에 초점을 두고 있으며, 그 중에서도 전문성 발휘 여부(Feldman & Doerpinghaus, 1992; Feldman & Turnley, 1995; Mau & Kopischke, 2001), 지식·기술·능력의 활용도(Feldman, Leana, & Bolino, 2002), 능력·경험의 일치도(Khan & Morrow, 1991; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Bolino & Feldman, 2000; Maynard, Joseph & Maynard, 2006), 그리고 학습 기회 제공 및 업무의 도전성(Khan & Morrow, 1991; Bolino & Feldman, 2000; Johnson, Morrow,

& Johnson, 2002; Mau & Kopischke, 2001)과 같이 객관적 측정치(예, 교육기간)만으로는 다룰 수 없는 영역을 포함하고 있다. 앞에서 언급했듯이, 교육수준 외에 기술활용도 평가에 핵심인 ‘훈련 및 경력을 통해 보유하게 된 기술과 전문성 수준’을 정확하게 측정하여 양화하고, 직업에서 요구하는 수준 또한 정확하게 양화하는데 어려움이 따르므로, 둘 간의 비교를 통해 불완전고용의 정도를 나타내는데 한계가 있다. 이를 극복할 수 있는 차선의 방법

은 취업자 본인에게 직접 물어보는 것으로, 이는 주관적 판단과 지각에 초점을 둔 심리학적 접근으로 가능하다. 자기보고 방법은 가장 확실한 방법이면서, 결과 해석시 주의해야할 방법이기도 하다. 왜냐하면 불완전고용의 결과변인으로 빈번히 사용되는 삶에 대한 만족, 정신건강 등의 변인 또한 주로 자기보고방식에 의해 측정되고, 선행변인과 결과변인 모두 '동일한 방법으로 측정됨으로써 발생하는 오류(common method variance)'의 가능성 때문이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 불완전고용에 관한 다양한 정의와 측정치가 존재한다. 그러나 불완전고용이 어떻게 정의되어야 하는가에 관해 합의가 이뤄지지 못한 상태에서(Feldman, 1996), 불완전고용의 일부 측면들만이 측정되고 연구됨으로써 경험적 연구들이 체계적으로 통합되지 못하고 있다. 본 연구는 불완전고용 연구의 현 상황을 개선하고자 수행되었고, 그 목적은 다음과 같다. 첫 번째 목적은 사회학 및 경제학에서 다뤄온 불완전고용의 측면과 심리학 영역에서 다뤄온 불완전고용의 측면을 포괄적으로 측정함으로써, 보다 통합적으로 불완전고용을 볼 수 있는 토대를 마련하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 심리척도의 두 요인과 사회·경제적 척도의 다섯 가지 측정치를 선택하였다. 먼저 심리 척도로는 Johnson 등(2002)의 지각된 과잉자격 척도의 성장가능성부채와 자격불일치 요인을 사용하였다. 그리고 사회·경제적 측정치는 임금, 지위, 기술 활용도, 및 시간이라는 네 개 차원에서 다섯 개의 측정치를 사용하였다. 첫 번째 측정치는 임금이라는 차원에서, 이전 소득을 기준으로 한 임금 감소의 정도(Feldman, Leana, & Bolino, 2002; Zvonkovic, 1988)를 설정하였다. 이는 소

득의 차원에 있어서 대개 절대적인 수입 수준과 불완전고용을 동일어로 보지는 않으며(Cambell, 1981; Zvonkovic, 1988), 소득의 수준보다는 수입의 붕괴가 불완전고용의 가장 특징적인 속성(Feldman, 1996)이라는 점을 고려한 결과이다. 두 번째 측정치 역시 임금을 기준으로 하여, 개인의 현재 임금과 그가 속한 직업군의 평균 임금간의 격차를 추가하였다. 임금 차원에서는 과거 임금과 현재 임금 비교를 통해 개인내 비교가, 동일 직종 근로자의 평균임금과의 비교를 통해 타인과의 비교가 이루어지도록 하였다. 세 번째 측정치는 Friedland와 Price(2003)가 필요성을 주장했던 사회적 지위요인을 설정하였고, 이전 직업의 사회·경제적 지위를 기준으로 하여 현재 직업의 사회·경제적 지위의 변화 정도를 불완전고용의 측정치로 삼았다. 네 번째로는 기술활용도(교육기간)를 기준으로 직업에 요구되는 학력을 초과한 경우 불완전고용으로 정의한 연구(Friedland & Price, 1985; Tipps & Gordon, 1985)를 참조하여, 요구되는 학력과 실제학력의 격차를 불완전고용의 하위요인으로 설정하였다. 다섯 번째로는 불완전고용의 주요 기준인 근로시간을 기준으로, 정규직이 아닌 비자발적인 비정규 근로로 변환하였는지 여부를 설정하였다.

본 연구의 특징은 불완전고용의 사회·경제적 척도 중 고용형태변화를 제외한 네 변인을 양화하는데 비율 점수를 사용하였다는 점이다. 실직 전 임금 대비 현재 임금비(임금변화비, T2/T1), 동일직종 평균임금 대비 현재 임금비(OES임금격차비, T2/OES평균임금), 실직 전 직업지위 대비 현재 직업지위(지위변화비, T2/T1), 그리고 개인의 실제 학력 대비 직업에 요구되는 학력(학력격차비, 요구학력/실제학력)의

비율 점수를 사용하였다. 이렇듯 비율 점수를 사용한 이유는, 차이 점수만으로는 1차 시점에서의 초기치를 반영할 수 없기 때문이다. 예를 들어, 갑이라는 사람은 실직 전에 연봉 5000만원 받았었고 재취업 후 현재 직장에서 연봉 4500만원을 받고 있으며, 을이라는 사람은 실직 전에 연봉 2000만원을 받다가 재취업 후 현재 연봉 1500만원을 받고 있다. 이런 경우 500만원의 연봉 감소가 갑과 을에게 동일하게 체감되지는 않을 것이다. 이는 Kahneman과 Tversky(1979)의 전망이론의 핵심인 가치 함수(value function; 부 또는 복지에 있어서 가치를 결정하는 것은 최종 상태에 의해서가 아닌 변화에 의해서다)에 의해 개념화된 바 있다. 우리가 밝기, 소음, 온도와 같은 속성에 대해 반응할 때, 과거와 현재 경험했던 환경이 참조점(reference point)을 정하고, 그 참조점에 따라 자극이 지각되듯이, 동일한 원리가 건강, 명성, 그리고 부와 같은 비감각적 속성에도 적용된다.

본 연구의 두 번째 목적은 불완전고용에 관한 다양한 측정치들의 상호 관련성을 파악하는 것이다. 측정치들간 관계 규명을 통해, 자기보고방식의 심리 지표가 비교적 객관적이라 할 수 있는 사회·경제적 지표와 관계성이 있는지 확인하고, 주관적 심리 측정에 객관적인 사회·경제적 측정 내용이 반영되는지 확인하고자 하였다. 이를 통해 측정치들 간의 공통되거나 배타적인 요소를 확인함으로써, 향후 보다 간결하고 경제적이면서 통합적인 척도 개발의 기초를 마련하고자 하였다.

## 방 법

### 조사시기 및 조사방법

1차 조사는 2004년 10월~12월 전국의 20개 고용안정센터의 협조 하에 실시되었다. 대상자 집단은 두 유형으로, 첫 번째는 실직한지 3개월 이상 경과된 집단으로 실업급여를 받기 위해 고용안정센터를 방문한 자들로 1차 응답자 905명 중 약 60%를 차지한다. 두 번째는 구직자들의 구직효능감 증진 및 부정적 정서 완화를 목적으로 실시되는 성취프로그램 참가자들로 1차 응답의 약 40%를 차지하며 프로그램이 실시되기 전에 설문에 응답하도록 하였다. 1차 조사에서 2차 설문조사를 예고하고 협조를 부탁했으며, 전화번호, 주소, 전자메일 주소를 적어줄 것을 요청하였다.

1차 조사에서 2차 조사까지 18개월이라는 시간 간격이 있었고, 이는 실업인정 후 최대 직업탐색기간을 1년 6개월로 설정한 김두순(2005)의 연구를 참고하였다. 본 연구는 ‘불완전고용은 보다 열등하고, 모자라거나 낮은 속성을 갖는 고용 유형으로, 어떤 기준과 비교하여 상대적으로 정의된다’는 Feldman(1996)의 정의를 기초로, ‘재취업자의 불완전고용’에 초점을 두고 실시되었다. 따라서 이전 직장과의 현재 직장의 비교가 필수불가결하여, 이러한 비교를 토대로 불완전고용을 양화하였다. 1차 조사에서 확보된 905명 중에서 몇 단계의 절차를 거쳐 본 연구에 부적절한 대상(예, 취업 경험이 없거나, 이전 직장에서의 고용형태 및 임금수준이 열악한 경우)은 2차 조사 대상자에서 제외시켰다. 먼저 취업경험이 없는 121명을 제외시켰다. 다음으로 고용안정성이 확보되지 않은 고용형태의 근로자(파트타임, 아르바이트, 파견용역직, 인턴직, 가업종사, 프리랜서, 학습지 교사 등) 및 고용형태 무응답

자 97명을 제외하였고, 그 다음으로 최저 임금치로 계산된 연봉 7,702,080원<sup>3)</sup> 이하의 연봉자와 무응답자 102명을 제외하였다. 여기서 단순노무자 31명과 직업 무응답자 9명을 제외하였고, 고졸 미만인자 및 학력 무응답자, 그리고 이름과 주소 미표기자 37명을 제외하였다. 2차 설문대상자로 남은 508명에게 2차 설문에 대한 안내와 독려 전화를 실시하였고, 총 221명이 접촉 가능하였다. 이들 중 설문에 강한 거부감을 나타낸 32명과 주소 불명확자를 2차 설문대상에서 제외하였다. 총 472명에게 2차 설문을 발송한지 3개월이 경과된 시점에서 설문 회수를 중지하였다. 2차 설문대상자에게 발송된 472부의 설문 중 51부는 이사 등의 이유로 반송되었고, 252부가 최종 회수되었다(회수율, 53.39%). 이중 미취업자가 99명, 재취업자가 153명이었고 재취업자 153명만이 최종분석에 포함되었다. 1차 설문 조사 참가자에겐 대학 연구소의 로고가 찍힌 답례품을 증정하였고, 2차 설문 조사 참가자에겐 소정의 사례금을 지급하였다.

#### 응답자와 무응답자 특성비교

2차 설문조사 참여여부에 따라, 응답자 252명(이후부터 ‘2차 응답 집단’이라고 명명함)과 무응답자 222명(이후부터 ‘2차 무응답 집단’)의 두 집단으로 나누어 1차 측정치에서 차이가

3) 조사 당시 최저임금법상 최저임금(2004년 1차 조사 시점 기준)은 시급 2,840원으로 주44시간 근로시간제를 기준으로 연장근로, 휴일근로, 야간근로가 없다는 전제 하에 통상임금산정 기준근로시간을 월 226시간으로 산정하였다. 최저임금(시급)에 월 기준시간을 곱하면  $2,840 \times 226 = 641,840$ 원이며, 이는 다시 1년으로 환산하면  $641,840 \times 12 = 7,702,080$ 이 된다. 최저 연봉 미만인 자(37명)와 무응답자(65명) 제외하였다.

있는지 알아보았다. 먼저 성별부터 보면, 2차 응답 집단에서는 남성이 122명(48.41%), 여성이 130명(51.59%)이었고, 2차 무응답 집단에서 남성이 119명(54.59%), 여성이 99명(45.41%)이었다. 카이검증에서 유의한 차이는 나타나지 않았다. 연령에 있어서 2차 응답 집단( $M = 33.39$ )과 2차 무응답 집단( $M = 33.37$ )간 유의한 차이는 없었고,  $F(1, 469) = .001, n.s.$ , 1차 시기에 조사된 실직 전의 연봉에 있어서도 2차 응답 집단( $M = 2190.17$ 만원)과 2차 무응답 집단( $M = 2266.97$ 만원)간 유의한 차이는 없었다,  $F(1, 470) = .385, n.s.$  반면 학력에서 2차 응답 집단( $M = 14.49$ )과 2차 무응답 집단( $M = 13.87$ )간 유의한 차이가 있었고,  $F(1, 470) = 15.575, p < .001$ , 1차 시기에 조사된 실업기간에서도 2차 응답 집단( $M = 14.78$ )과 2차 무응답 집단( $M = 19.73$ )간 유의한 차이가 있었다,  $F(1, 436) = 10.601, p < .01$ . 마지막으로 1차 조사시점에서의 월평균총소득에서도 2차 응답 집단( $M = 579.49$ 만원)과 2차 무응답 집단( $M = 263.34$ )간 유의한 차이를 보였다,  $F(1, 343) = 9.887, p < .01$ .

#### 재취업자와 미취업자 비교

2차 설문 응답자 252명 중, 2차 조사 시점에서 재취업자는 153명(60.71%), 미취업자는 99명(39.29%)이었다. 2차 설문 시점에서 재취업자와 미취업자의 성별, 연령, 학력, 월평균총소득을 비교한 결과, 성별과 실업기간에서 유의한 차이가 있었다. 성별부터 보면, 재취업 집단에서 남성이 89명(58.17%), 여성이 64명(41.83%)이었고, 미취업 집단에서는 남성이 33명(33.33%), 여성이 66명(66.67%)이었으며, 카이검증에서 유의한 차이가 있었다,  $\chi^2 = 14.846, df = 1, p < .001$ . 1차 조사시점에서의 실업기

간에서 재취업 집단( $M = 9.85$ 개월)과 미취업 집단( $M = 22.15$ 개월)간 유의한 차이를 나타냈다,  $F(1, 235) = 25.286, p < .001$ .

반면 연령에 있어서 재취업 집단( $M = 33.84$ )과 미취업 집단( $M = 32.69$ )간 유의한 차이는 없었고,  $F(1, 250) = 1.008, n.s.$ , 학력에 있어서도 재취업 집단( $M = 14.56$ )과 미취업 집단( $M = 14.38$ )간 유의한 차이가 없었다,  $F(1, 250) = .676, n.s.$  1차 시기에 조사된 월평균총소득의 경우, 미취업 집단( $M = 748.36$ 만원)이 재취업 집단( $M = 463.86$ 만원)보다 많은 액수를 나타냈으나, 이 차이는 유의하지 않았다,  $F(1, 185) = 2.549, n.s.$

본 연구에서는 재취업자의 불완전고용에 관한 척도 개발이 목적이므로, 2차 설문 응답자 252명 중에서 재취업자 153명만을 대상으로 하여, 이들의 1차와 2차 자료를 사용하였다.

#### 자료 수집

불완전고용의 척도 개발을 위해 교육연수, 임금, 직업 및 업무, 비정규직의 비자발성, 그리고 지각된 과잉자격에 관한 정보가 필요하였으므로, 다음의 절차를 통해 자료를 수집하였다.

##### 교육연수

초졸, 중졸, 고졸, 대졸 및 대학원 졸의 범주형으로 측정된 기존의 학력 측정을 세분화하여 연속 변인으로 자료를 수집하였다. 중퇴한 경우라도 몇 년까지 수학하다가 마쳤는지 대상자들이 교육 연수를 기입하도록 하였다.

##### 임금

대상자들이 직접 연봉을 기입하도록 하였다.

1차 조사에서는 실직하기 전 직장에서의 연봉을 기입하도록 하였고, 2차 조사에서는 현재 직장에서의 연봉을 기입하도록 하였다.

##### 직업과 업무

직업은 직업사전의 대분류를 기준으로 11개의 보기를 제시하고 선택하도록 하였다. 업무는 개인이 주로 담당했던 일을 구체적으로 기입하도록 하였다. 직업과 업무에 대한 정보 역시 1차와 2차 두 번에 걸쳐 수집되었다. 1차 조사에서는 모두 미취업 상태였으므로 1차 조사 직전(실직 전)에 일하던 직장에서 맡았던 직업, 업무, 직급 및 고용형태를 기입하고, 2차 조사 시에는 현재의 직업, 업무, 직급 및 고용형태를 기입하도록 하였다.

##### 비정규직의 비자발성

고용형태(정규직, 계약직, 파트타임, 파견 용역직 등)에 대한 기입과 함께, 4대 사회보험 혜택과 퇴직금 수령 여부로 정규직 여부를 판단하였고, 이와 더불어 주당 40시간미만으로 일한 경우에 비정규직으로 정의하였다. 비정규직의 범주에 포함될 경우, 자신이 원해서인지 질문함으로써 비정규직의 비자발성에 대한 정보를 얻었다.

##### 지각된 과잉자격

지각된 불완전고용의 정도를 측정하기 위해 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 확장하여 Johnson, Morrow와 Johnson(2002)이 만든 지각된 과잉자격(POQ; perceived overqualification) 척도 10개 문항을 사용하였다. 불완전고용의 심리 척도인 지각된 과잉자격은 7점 척도로 응답하도록 구성되었고(1에 응답한 경우 ‘전혀 그렇지 않다’, 7에 응답한 경우 ‘매우 그렇다’), 2

차 조사에서만 측정되었다.

## 결 과

### 불완전고용의 척도 개발

불완전고용 측정에 관한 선행연구를 토대로 사회·경제적 측정치 다섯 개와 단일 심리 척도의 두 요인을 불완전고용 측정치로 선정하였고, 각각의 측정치는 다음 절차를 거쳐 개발되었다.

#### 임금변화

1차와 2차 조사에서 연봉을 기입하도록 하고 현재 임금(T2)을 실직 전의 임금(T1)으로 나눔으로써 임금변화비(T2/T1)를 산출하였다. 임금변화비가 1을 초과하면 이전 임금보다 높아진 것을 의미하고, 1은 변화가 없음을 의미하며, 1 미만인 경우는 이전보다 임금이 낮아진 것을 뜻한다. 평균은 1.06(SD = 1.39)이었고, 최대값은 2.38, 최소값은 .25이었다.

#### 동일 직종의 평균임금과의 격차

재취업자 153명이 가진 직업에서의 평균임금을 알아보고자 2006년 산업·직업별 고용구조조사(OES: Occupational Employment Statistics Survey)<sup>4)</sup> 자료를 참조하였다. ‘재취업자들의 현

4) OES 산업, 직업별 고용구조 조사는 194개 산업 소분류, 392개 직업 세 분류 수준에서 고용구조를 파악하여 직업별 고용전망, 진로선택, 직업훈련 및 취업알선 등 노동시장 정책과 연구를 위한 기초 자료를 제공한다. 전국 7만5천 가구에 대해 취업상태에 있는 만 15세 이상의 가구원을 조사대상으로 한다. 여기서 수입은 ‘일에 대한 보수는 평균 잡아 얼마나 되십니까?’라는 질문

제 임금(T2)을 OES평균임금으로 나눔으로써 OES임금격차비(T2/OES)를 산출하였다. OES임금격차비가 1을 초과할 경우 동일 직종의 평균임금보다 높은 임금을 받는 것을 의미하고, 1은 동일 직종의 평균임금을 받는 것을 뜻하며, 1 미만인 경우 동일 직종의 평균임금보다 낮은 임금을 받는 것을 뜻한다. OES임금격차비의 평균은 .81(SD = .36)이었고, 최대값은 2.86, 최소값은 .25였다.

#### 직업의 지위변화

1차와 2차 조사에서 수집된 직업과 업무 정보를 토대로 직업의 사회적 지위를 부여하기 위해 다음의 절차를 사용하였다. 첫 번째 단계에서는 응답자들이 기록한 직업과 업무 정보를 토대로 직업을 분류하고 정식명칭을 부여하였다. 직업분류는 개인이 수행하는 직무의 내용, 활용하는 장비 및 도구 등을 기준으로 하였다. 자료수집 단계에서 개인이 수행하는 직무의 내용을 조사하였으며, 조사된 직무 내용과 한국고용직업분류 해설집(한국고용정보원, 2006)에서 정의하는 직무 내용을 비교하여 한국고용직업분류 392개 세분류 수준에서 직업을 분류하고 정식 명칭을 부여하였다. 직업분류 및 정식명칭 부여 작업은 한국고용정보원의 직업분류 전문가 2인이 수행하였다. 전문가 2인이 각각 분류한 후 일치하는 것은 그대로 직업분류코드를 할당하고, 일치하지 않는 분류에 대해서는 논의와 합의를 통해 직업분류를 확정하였다.

두 번째 단계에서는 정식 명칭이 부여된 직

하에, 경력, 연령, 학력, 산업, 기업규모 등의 요인을 통제하지 않은 월수입으로 만원을 단위로 한다. 우리나라에서 직업의 세 분류 수준에서 임금을 조사한 자료는 OES 자료가 유일하다.

업에 사회적 지위 점수를 부여하였다. 이를 위해 유홍준과 김월화(2002)의 직업지위 산출 방식을 참고하였고, ‘한국종합사회조사 KGSS 2005 자료’의 직업지위 평가 자료와 ‘2005 OES 자료’를 이용하여 2005년을 기준으로 한 직업지위점수를 산출하였다. 산출방식은 첫째, KGSS 2005에서 조사된 24개<sup>5)</sup> 직업의 지위평가 점수를 종속변수로 설정한 후 둘째, OES 2005의 직업별 교육과 연봉을 독립변수로 투입하여 회귀계수를 도출하였다. 회귀식은 다음과 같다.

$$Y(\text{사회적 지위점수}) = .773 \cdot X1(\text{교육}) + .225 \cdot X2(\text{연봉})$$

다음 단계에서는 24개 직업지위 평가자료를 토대로 산출된 회귀식에, OES 2005의 389개 직업의 평균 교육연수와 평균 연봉을 독립변수로 투입함으로써, 389개 직업의 지위점수를 산출하였다. 산출된 직업지위점수를 재취업자 153명의 1차(실직 전), 2차(재취업 후) 직업과 매치시켰다.

직업의 지위변화 역시 현재의 직업지위 점수(T2)를 실직 전 직업지위 점수(T1)로 나눔으로써 지위변화비를 산출하였다. 지위변화비가 1을 초과할 경우 실직 전에 비해 직업지위가

상승하였음을, 1은 그대로임을, 1 미만인 경우 직업지위가 하향 변화하였음을 의미한다. 평균은 1.00( $SD = .20$ )이었고, 최대값은 1.60, 최소값은 .50이었다.

### 학력격차

2차 조사 당시 재취업한 직업에 요구되는 정규 교육 연수를 개인의 실제 학력으로 나눔으로써, 학력격차비(요구학력/실제학력)를 산출하였다. 각 직업에 요구되는 정규 교육 연수에 관한 정보를 얻기 위해 한국고용정보원의 취업포털사이트 워크넷(www.work.go.kr)에 제시된 한국직업사전을 참고하였다. 본 연구에서는 직업에서 요구되는 교육연수의 최대값을 학력격차비 산출에 사용하였다. 예컨대, 텔레마케터라는 직업에 필요한 정규교육은 한국직업사전에 ‘9년 초과~12년 이하(고졸정도)’라고 명시되어 있다. 따라서 전문대졸의 개인이 텔레마케터라는 직업에 종사한다면, 학력격차비는  $.86(12 \div 14)$ 이 된다. 학력격차비가 1보다 큰 경우 개인의 실제 학력이 요구학력 미만임을 의미하고, 1인 경우 요구학력과 실제 학력이 일치하며, 1 미만인 경우 실제학력이 요구학력을 초과함을 뜻한다. 평균은  $.96(SD = 1.39)$ , 최대값은 1.50, 최소값은 .58이었다.

### 고용형태변화

고용형태에 따른 불완전고용 분류에 있어서 Feldman(1996)은 모든 근로자들은 전일제의 정규직을 원하며 시간제와 임시직의 일자리는 본질적으로 기술이 덜 요구된다는 두 가지 가정을 기반으로, 비정규직(contingent employment)이 불완전고용에 해당한다고 보았다. 그는 또한 개인이 전일제의 정규직을 원하나 그러한 일자리를 찾지 못했을 때 불완전고용이 간헐

5) KGSS 2005에서 일상용어로 기술하고 조사한 24개 직업 명칭을 한국고용직업분류표(2006)의 정식명칭에 맞게 바꾸고, 이러한 전환이 올바르게 되었는지 직업분류 전문가에게 확인받았다. 전문가의 확인 절차에서 한국고용직업분류표로 분류하기 어려운 직업(군장성, 공장작업반장, 중소기업과장, 행상), 표본수가 적은 직업(자영농, n = 1), 그리고 교육과 연봉에서 편차가 큰 직업(연예인)을 제외한 24개 직업의 지위평가 점수로 회귀계수를 산출하였다.

표 3. 재취업자들의 연봉, 지위 및 요구학력에 관한 기술통계(N = 153)

	연봉(T1)	연봉(T2)	지위평균(T1)	지위평균(T2)
M	2238.63	2108.84	50.43	49.33
SD	(1493.20)	(1181.16)	(9.84)	(10.16)
최소값	780	500	21.87	21.56
최대값	11000	10000	84.65	72.27
범위	10220	9500	62.78	50.71

표 4. 재취업자의 연봉변화, OES임금격차, 지위변화 및 요구학력과의 격차에 관한 기술통계(N = 153)

	임금변화비 (T2/T1)	OES임금격차비 (T2/OES평균)	지위변화비 (T2/T1)	학력격차비 (요구/실제학력)
M	1.06	.81	1.00	.96
SD	(.39)	(.36)	(.20)	(.14)
최소	.25	.25	.50	.58
최대	2.38	2.86	1.60	1.50
범위	2.13	2.62	1.10	.92

적 고용과 동반하여 발생한다고 제안하였다. 본 연구에서는 실직 전 정규직에서 일했으나, 현재 비정규직(계약직,<sup>6)</sup> 파트타임 또는 아르바이트, 파견용역직)에서 비자발적으로 일하고 있는 경우를 불안전고용으로 정의하였다. 1차와 2차의 고용형태 변화 중에서도 비자발적으로 정규직에서 비정규직으로 변화한 불안전고용 집단은 30명(26.8%)이었고, 정규직을 유지한 집단은 82명(73.2%)이었다.

6) 파트타임 또는 아르바이트, 파견용역직과 구분되고 일정 계약기간을 정한 비정규직을 뜻한다. 2차 조사 대상자에 1차 시점에서 계약직이었던 대상자도 포함시켰으나, 고용형태 변화에 있어서 정규직에서 정규직, 정규직에서 비정규직으로의 변화만을 구분하였기 때문에 1차 시점에서 계약직이었던 41명은 분석에서 제외하였다.

#### 불완전고용의 심리 척도 개발

Johnson, Morrow와 Johnson(2002)이 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 확장하여 만든 지각된 과잉자격(POQ; perceived overqualification) 척도 10개 문항을 불안전고용의 심리 척도로 사용하였다. Johnson 등(2002)의 연구에서 지각된 과잉자격을 측정하는 문항은 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 자격불일치(mismatch)와, 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 성장가능성 부재(no-growth)의 두 차원으로 구성되어 있다. Johnson 등은 Khan과 Morrow가 ‘주관적인 불안전고용의 정도’라고 조작적으로 정의한 8개 문항에 2개 문항을 추가하였다. 그들의 연구에 참여한 우체국 직원들이 교육수준이 높고

기술적으로 훈련된 표본이라는 판단 하에 “현재 내가 하고 있는 일을 더 잘하기 위해서는 보다 많은 교육이 필요하다”라는 문항과 “내가 가진 기술을 고려하면, 나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다”라는 문항을 추가하였다. 본 연구에서는 Johnson 등의 ‘지각된 과잉자격’ 척도의 10 문항을 사용하되, 2차 설문 대상자를 선정할 당시 이들의 직업이 전체 직업 영역에 고루 분포하였으므로, “내가 가진 기술을 고려하면, 나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다”라는 문항을 “나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다”라고 수정하였다.

불완전고용의 심리 척도가 성장가능성부재와 자격불일치 요인으로 구분되는지 검증하고자 CEFA(Comprehensive Exploratory Factor Analysis) Tool을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 지각된 과잉자격 10개 항목에 대

해 2개 요인을 미리 지정하는 방식으로 요인 분석을 실시하였고, 요인추출은 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하였으며, 요인분석 시의 회전은 Quartimax 방식을 사용하였다. 요인분석 결과, 성장가능성부재와 자격불일치 요인끼리 묶이긴 하였으나 4번 문항과 8번 문항은 두 요인에 대해 낮은 요인부하량(factor loading)을 나타냈다. 또한 요인구조의 적절성을 알려주는 지표인 RMSEA(Root mean error of approximation)가 적절한 모형의 기준인 .08을 초과하였다. 보다 적절한 요인구조를 도출하기 위해 각 요인별로 내적합치도를 살펴본 결과, 성장가능성부재 요인에서는 4번(현재 내가 하는 일은 거의 변화가 없다) 문항이, 자격불일치 요인에서는 8번(나는 내가 하는 업무의 거의 모든 면을 숙달했다) 문항이 각 요인의 내적합치도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다.

표 5. 불완전고용의 심리척도 문항 및 요인 분석표

문항	요인		최종	최종
	요인1	요인2	요인1	요인2
‡ 1. 현재 내가 하고 있는 일을 더 잘하기 위해서는 보다 많은 교육이 필요하다 *	.573	-.099	<b>.571</b>	-.102
2. 현재 하고 있는 일을 통해서 새로운 도전의 기회를 얻을 수 있다 *	.917	-.016	<b>.921</b>	-.008
3. 현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다 *	.886	.015	<b>.887</b>	.023
† 4. 현재 내가 하는 일은 거의 변화가 없다.	.391	.241	·	·
5. 현재 내가 하는 일에는 성장을 위한 많은 가능성이 있다 *	.808	.021	<b>.795</b>	.023
‡ 6. 나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다.	.065	.554	.063	<b>.558</b>
7. 내가 하는 업무에서 내 능력이 충분히 활용되지 못하고 있다.	.141	.436	.136	<b>.431</b>
† 8. 나는 내가 하는 업무의 거의 모든 면을 숙달했다.	.087	.159	·	·
9. 현재 업무를 하는데 있어서 내 학력이 과분하다고 느낀다.	-.043	.895	-.042	<b>.908</b>
10. 현재 업무를 하는데 있어서 내가 가진 경험이 과분하다고 느낀다.	.014	.875	.021	<b>.861</b>

\* 역점수 문항, † 제외된 문항

‡ Kahn & Morrow(1991)의 척도에 없었으나 Johnson 등의 척도에 추가된 문항

요인부하량과 내적합치도 분석 결과를 토대로 4번과 8번 문항을 제거한 후 AMOS를 이용한 확증적 요인분석을 실시한 결과(표 5), 두 요인으로 나뉘었고 모델 적합도 지수가  $TLI = .940$ ,  $CFI = .968$ ,  $RMSEA = .046$ 으로 양호하였다. 7) 불완전고용의 심리척도인 지각된 과잉자격은 7점 척도로 구성되었고(1에 응답한 경우 ‘전혀 그렇지 않다’, 7에 응답한 경우 ‘매우 그렇다’), 점수가 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것을 의미함과 동시에 불완전고용 되었음을 의미한다. 지각된 과잉자격 척도는 2차 조사에서만 측정되었다. 최종적으로 남은 8개 문항 전체의 내적합치도 계수 Cronbach  $\alpha$ 값은 .813이었고, 성장가능성부재 네 문항과 자격불일치 네 문항의 내적합치도 계수 Cronbach  $\alpha$ 값은 각각 .863과 .801이었다.

#### 불완전고용 측정치들간의 관계

성별, 나이, 학력, 실업기간(T2)과 같은 인구

7) 홍세희(2000)에 의하면, 모형을 제대로 평가하기 위해서 적합도 지수는 최소한 다음의 두 가지 조건을 충족시켜야 한다. 적합도 지수는 첫째, 표본 크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 하고, 둘째, 자료에 잘 부합되면서 동시에 간명한 모델을 선호해야 한다. 이러한 조건을 충족시키는 적합도 지수로 NNFI(AMOS의 TLI), CFI, 및 RMSEA 세 가지를 함께 고려하는 것이 추천된다. NNFI와 RMSEA는 모형의 간명성을 고려하며, CFI는 표본 크기에 영향을 받지 않고 모형오류를 측정하므로, 모형의 적합도 평가에 유용한 지수이다. NNFI의 값이 높을수록 모형의 적합도는 좋은 것이며, 대략 0.9 이상이면 적합도는 좋다고 볼 수 있다. CFI값도 대략 0.9 이상이면 모형의 적합도는 좋은 것으로 간주한다. RMSEA의 경우 대략적 기준으로 .05보다 작으면 좋은 적합도(close fit)를 나타낸다.

통계 변인을 통제변인으로 추가하여 사회·경제적 변인과 심리적 변인간 편상관관계 분석(partial correlation analysis)을 실시하였고, 상관관계는 z-점수로 변환하여 분석하였다. 사회·경제적 척도 중 고용형태변화(더미변수)를 상관관계 분석에 포함시킬 경우, 사례수가 현격히 감소하므로( $df = 111 \rightarrow df = 75$ ) 고용형태변화는 상관분석에서 제외하였다. 고용형태변화는 일원변량분석을 실시하여 정규직 유지 여부에 따라, 나머지 여섯 개의 불완전고용 측정치에서 차이를 보이는지 알아보았다.

#### 사회·경제적 척도와 심리척도 간 관계 - 상관분석

불완전고용의 사회·경제적 척도와 심리 척도간 상관을 살펴본 결과, 지각된 과잉자격 총점은 임금관련 변인과 관련이 없었고, 지위 변화비 및 학력격차비와의 상관은 유의하였다(각각  $r = -.248, p < .01$ ,  $r = -.255, p < .01$ ). 지각된 과잉자격의 하위요인별로 살펴본 결과, 성장가능성부재는 지위변화 및 학력격차와 유의한 상관을 나타냈다. 즉 과거 직업보다 현재 직업에서의 사회적 지위가 낮아질수록 성장가능성부재를 높게 지각하며( $r = -.188, p < .05$ ), 직업에서 요구하는 학력보다 자신의 학력이 높을수록 성장가능성부재를 높게 지각하였다( $r = -.284, p < .01$ ). 자격불일치도 지위변화 및 학력격차와 유의한 상관을 나타냈다. 1차 시점보다 2차 시점에서 사회적 지위가 낮아질수록 자격불일치를 높게 지각하는 것으로 나타났고( $r = -.224, p < .01$ ), 직업에서 요구하는 학력보다 개인의 학력이 높을수록 자격불일치를 높게 지각하는 경향이 있었다( $r = -.126, p < .10$ ).

표 6. 불완전고용의 사회·경제적 척도와 심리 척도의 편상관관계(성별, 나이, 학력, 실업기간 통제)

	과잉 자격	성장가능성 부재	자격 불일치	임금 변화비	OES 임금격차비	지위 변화비
성장가능성 부재	.851***					
자격불일치	.796***	.360***				
임금변화비	-.059	-.013	-.089			
OES임금격차비	.070	.081	.032	.215*		
지위변화비	-.248**	-.188*	-.224**	.355***	-.321***	
학력격차비	-.255**	-.284***	-.126 <sup>+</sup>	.139 <sup>+</sup>	-.271**	.492***

<sup>+</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ ,  $df = 111$ , 단측 검정

**사회·경제적 척도들 간의 관계**

사회·경제적 척도간 관계를 살펴본 결과, 임금변화비 상에서 불완전고용의 정도가 높을수록, OES임금격차비, 지위변화비 및 학력격차비 상에서의 불완전고용의 정도도 높은 것으로 나타났다. 즉, 1차 시점보다 2차 시점에서 연봉이 낮아질수록 OES평균임금보다 낮은 임금을 받는 것으로 나타났고( $r = .215, p < .05$ ), 지위도 낮아지는 것으로 나타났으며( $r = .355, p < .001$ ), 직업에서 요구되는 학력보다 개인의 실제 학력이 높은 경향성을 보였다( $r = .139, p < .10$ ).

지위변화비와 학력격차비간 유의한 정적상관을 나타내( $r = .492, p < .001$ ), 1차보다 2차의 직업지위점수가 하향변화 할수록 개인의 실제 학력이 직업에서 요구되는 학력보다 높은 것으로 나타났다.

OES임금격차비에서의 불완전고용의 정도는 지위변화비 및 학력격차비에서의 불완전고용과 상반된 방향을 나타냈다. 즉, 동일 직종에서의 평균임금보다 높은 임금을 받을수록(혹은 동일 직종의 평균임금보다 적게 받는 정도가 작을수록) 사회적 지위는 하향 변화하였고

( $r = -.321, p < .001$ ), 직업에 요구되는 학력보다 실제 보유한 학력이 높은 것으로 나타났다( $r = -.271, p < .001$ ).

**고용형태변화와 불완전고용의 사회·경제적 척도 및 심리척도 간 관계**

고용형태변화에 따른 여섯 개 불완전고용 측정치의 차이를 살펴보았다. 먼저 임금변화에 있어서, 정규직을 유지한 집단(이후 정규직 유지집단,  $M = 1.12$ )의 임금이 상향변화한 것에 비해 정규직에서 비정규직으로 바뀐 집단(이후 비정규직 변화집단,  $M = .92$ )의 임금이 하향변화한 것으로 나타났고, 두 집단간 차이가 유의하였다,  $F(1, 110) = 7.234, p < .01$ . 정규직 유지집단은 임금이 실직 전 직장에서도 약 12% 증가하였고, 비정규직 변화집단은 8% 감소하였다. OES임금격차비에 있어서 비정규직 변화집단( $M = .89$ )은 동일 직종 평균 임금보다 11% 적게 받는 반면, 정규직 유지집단( $M = .80$ )은 20% 적게 받는 것으로 나타났다. 그러나 두 집단간 OES임금격차비의 차이는 유의하지 않았다. 직업지위에 있어서 비정규직 변화집단( $M = .93$ )은 직업 지위가 하향

표 7. 고용형태변화 집단에 따른 불완전고용 척도에서의 평균 차이 분석(ANOVA)

	정규→비정규( <i>n</i> =30)		정규→정규( <i>n</i> =82)		집단간	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>F</i>
임금변화비	.92	(.41)	1.12	(.33)	(1, 110)	7.234**
OES임금격차비	.89	(.43)	.80	(.26)	(1, 110)	1.628
지위변화비	.93	(.19)	1.03	(.20)	(1, 110)	5.681*
학력격차비	.91	(.12)	.97	(.14)	(1, 110)	5.049*
성장가능성부재	3.68	(1.31)	3.18	(1.22)	(1, 110)	3.505 <sup>+</sup>
자격불일치	3.56	(1.37)	3.56	(1.08)	(1, 110)	.001

<sup>+</sup>*p*<.10, \**p*<.05, \*\**p*<.01

변화한 반면, 정규직 유지집단(*M* = 1.03)은 거의 변화가 없었고, 두 집단간 차이는 유의하였다,  $F(1, 110) = 5.681, p < .05$ . 학력격차비의 경우 비정규직 변화집단(*M* = .91)과 정규직 유지집단(*M* = .97) 모두 1보다 작은 값을 나타내, 두 집단의 학력이 직업에서 요구하는 학력을 초과하는 것으로 나타났다. 비정규직 변화집단이 정규직 유지집단보다 학력격차비가 더 낮게 나타나,  $F(1, 110) = 5.049, p < .05$ , 학력에 의한 불완전고용의 정도가 비정규직 변화집단에서 심한 것으로 나타났다.

고용형태변화에 따른 불완전고용의 심리 척도 상에서의 차이를 살펴보았다. 비정규직 변화집단(*M* = 3.68)이 정규직 유지집단(*M* = 3.18)에 비해 성장가능성부재를 높게 지각하는 경향성을 나타냈다,  $F(1, 110) = 3.505, p < .10$ . 그러나 자격불일치에서 집단간 유의한 차이는 없었다.

**불완전고용의 사회·경제적 척도 및 심리 척도 간 관계 - 구조방정식 모형검증**

불완전고용의 사회·경제적 척도와 심리척

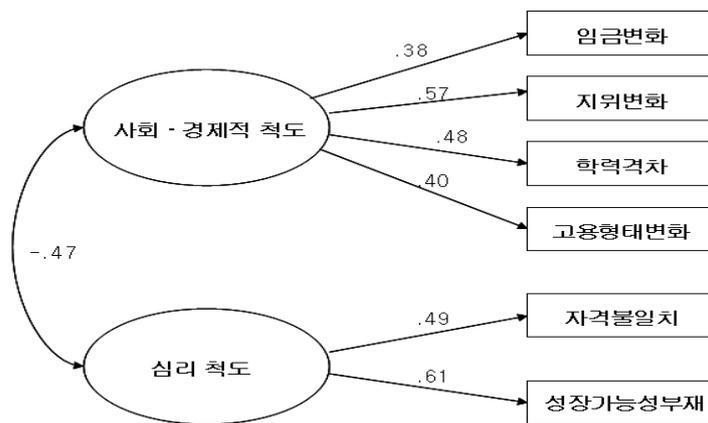


그림 1. 구조방정식 모형 검증: 불완전고용 척도들 간의 관계

척도간 관계를 요약적으로 살펴보기 위해 AMOS 5.0을 사용하여 요인분석을 실시하였다. 일급 가지 불완전고용 척도 중에서 임금변화와 OES임금격차비 두 변인이 모두 임금과 관련되고, OES임금격차비의 경우 경력, 근속기간 등이 반영되지 않은 지표이므로 두 변인 중 OES임금격차비를 제외한 여섯 개 척도의 요인 분석을 실시하였다. 임금변화비, 지위변화비, 학력격차 및 고용형태변화는 재취업의 외적 특성과 관련되므로 하나의 요인으로 묶었고, 성장가능성부재와 자격불일치는 개인 내적으로 지각된 심리적 측정치이므로 하나의 요인으로 묶어 두 개 요인 구조일 때의 측정 모형의 적절성을 검증하였다. NNFI와 CFI값은 대략 0.9이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주되는데  $TLI = .836$ ,  $CFI = .938$ 을 나타냄으로써 TLI는 .90에 근접하고, CFI는 .90을 넘었으며, 값이 작을수록 좋은 적합도를 나타내는  $RMSEA = .027$ 로 양호하였다.

### 논 의

본 연구에서는 실직 후 재취업한 153명을

대상으로, 불완전고용에 관한 선행연구에서 중요하게 강조해온 영역을 포괄적으로 측정하였다. 먼저 경제학에서 중요하게 다뤄온 임금을 개인의 과거 임금과 비교하고, 현 시점의 동일 직종 평균임금과 비교하였다. 사회학에서 중요하게 언급되어온 직업의 지위변화를 개인의 과거와 현재 직업지위를 비교함으로써 측정하였고, 경제학과 사회학에서 중시하는 기술활용도 측정을 위해 직업에서 요구하는 학력과 실제 학력을 비교하였다. 그리고 고용안정성을 나타내는 고용형태의 변화를 살펴보았으며, 불완전고용의 심리 척도로서 자기보고 방식의 지각된 과잉자격을 개발하여 측정하였다. 본 연구에서 개발되고 다뤄진 척도들이 표 8에 제시되어 있다.

본 연구에서 개발된 척도간 관계를 고찰해보면, 인구통계변인(성별, 나이, 학력 및 실업기간)을 통제한 후의 편상관관계 분석에서 임금변화비는 심리 척도와 관련이 없는 것으로 나타나, 불완전고용의 측정에 있어서 임금변화비는 심리 척도와 배타적인 것으로 나타났다. 임금변화비는 또 다른 임금관련 변인인 OES임금격차비와 유의한 정적 상관을 보이고 지위변화와의 정적 상관을 나타냄으로써, 과

표 8. 불완전고용 측정도구 분류표

측정 도구	측정 영역 및 내용	학문영역	비교 대상	특성
임금변화비	임금	경제학	개인의 과거	객관적
OES임금격차비	임금	경제학	동일 직종 근로자	객관적
지위변화비	사회적 지위	사회학	개인의 과거	객관적
학력격차비	기술활용도	경제학, 사회학	동일 직종 근로자	객관적
고용형태변화	시간, 고용안정성	경제학, 사회학	개인의 과거	객관적
성장가능성부재	기술활용도	심리학	개인 내적 기준	주관적
자격불일치	기술활용도	심리학	개인 내적 기준	주관적

거 직장에서의 임금보다 현재 임금이 하향변화 할수록 직업지위도 과거에 비해 하향변화를 보여주었다. 또한 과거에 비해 임금이 감소할수록, 실제 학력이 직업에서 요구하는 학력을 초과하는 경향이 있었다.

OES임금격차비는 심리 척도와는 관련성이 없었고, 지위변화비 및 학력격차비와 유의한 부적 상관을 나타냈다. OES임금격차비와 학력격차비의 관계부터 살펴보면, 학력 측면에서 불완전고용 될수록, 동일 직종 평균임금보다 많은 임금을 받거나 적게 받는 폭이 적어져 OES임금격차 측면의 불완전고용과 멀어지는 것으로 나타났다. OES임금격차비와 지위변화비의 관계도, 직업지위가 2차 시점에서 하향 변화할수록 OES임금격차 측면의 불완전고용과 멀어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임금과 직업지위 간 교환(trade-off)이 이루어짐을 나타내는 것으로 해석될 수 있다. 즉 개인의 욕구 수준에 따라 경제적 필요성을 크게 느끼는 경우 지위와 학력을 포기하는 대신 임금을 선택하고, 경제적 필요성에서 보다 자유로운 개인은 임금보다는 지위와 학력에 높은 비중을 두고 재취업했을 가능성이 있다.

지위변화비와 OES임금격차비간의 부적 관계는 직업의 지위변화가 직업상의 변화를 의미한다는 점에서도 그 원인을 추측해 볼 수 있다. 각 직업마다 고유한 직업 점수가 부여되어 있으므로 지위 점수의 변화는 직업의 변화를 의미한다. 그러나 직업 지위의 상향변화가 개인에게 긍정적 영향만을 끼칠 것인지 생각해 볼 필요가 있다. 관련 연구로 Addison 및 Portugal(1989)은 이전 직장과는 다른 산업이나 직업으로 재취업할 경우 이전보다 임금의 감소 경향이 강함을 보고하였다. 펜실베이니아의 UI(Unemployment Insurance) 자료를 이용하여

이직자의 임금손실을 분석한 Jacobson, Lalonde와 Sullivan(1993)의 연구에서도, 이전 직장에서의 근속년수가 길수록 그리고 이직 후 업종을 전환하여 재취업했을 경우 더 많은 임금손실의 경향이 있음을 보고하였다. 이렇듯 직업 이동은 임금 손실과 관련될 수 있다. 일부 재취업자들의 직업지위가 상향 변화했다면, 정도의 차이는 있지만 그들에게 직업 변화가 있었을 것으로 예상된다. 그러나 직업의 상향변화를 경험한 재취업자는, 설문조사 시점으로 계산해 볼 때 불과 1년 안팎의 짧은 경력을 갖고 있는 근로자들이다. 따라서 이들은 직업 이동과 짧은 경력으로 인해 동일 직종 평균임금보다 낮은 임금을 받게 되었을 가능성이 있다.

기술활용의 정도를 나타내는 성장가능성부재와 자격불일치는 임금관련 변인과는 관련성을 보이지 않음으로써, 이들이 측정하는 영역이 임금으로 측정되는 영역과는 질적으로 다른 영역임을 시사하고 있다. 반면 성장가능성부재 및 자격불일치는 학력격차비와 부적 상관을 나타내, 과잉학력(overeducation)으로 측정하고자 시도되어 왔던 기술불일치 영역(Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Sullivan & Hauser, 1979; Tipps & Gordon, 1985)이 자기보고 방식의 심리 척도로 측정되는 영역과 공통되는 부분이 있음을 시사한다.

고용형태변화를 정규직 유지집단과 비정규직 변화집단으로 나누어 여섯 개의 불완전고용 측정치에서의 집단간 차이를 살펴보았다. 그 결과, 임금변화비, 지위변화비 및 학력격차비에 있어 차이를 나타내, 정규직 여부로 나누는 고용형태변화가 불완전고용의 다른 영역들과 상당히 관련됨을 시사하였다. 정규직 유지집단과 달리 비정규직 변화집단의 임금과

지위는 하향변화하였고, 학력격차비는 정규직 유지집단보다 낮아 학력 측면에서 불완전고용의 정도가 심한 것으로 나타났다. 성장가능성 부재 측면에서도 비정규직 변화집단이 정규직 유지집단보다 더 높은 경향성을 보였다.

본 연구에서 불완전고용의 척도들간의 관련성을 살펴본 결과, 전체적으로 사회·경제적 척도와 심리 척도의 두 요인간 상관성이 낮게 나타났다(학력격차비와 성장가능성부재간 최대 상관계수,  $r = -.284, p < .001$ ). 심리 척도는 학력격차비와 지위변화비와는 관련성이 있었으나, 임금과는 전혀 관계가 없는 것으로 나타났다. 임금관련 척도와 심리 척도간 관련성 부재에 대해 두 가지 가능한 이유를 생각해 볼 수 있다. 첫 번째는 공통설명변인의 가능성을 가진 성별, 나이, 학력, 그리고 실업기간이 통제되었기 때문일 수 있다. 두 번째 이유는 실제로 이들이 설명하는 영역 및 그 특성이 다르기 때문일 수 있다. 임금변화비 및 OES임금격차비는 임금을 측정 내용으로 하고, 주관적 판단과 지각이 전혀 개입되지 않은 객관적 측정치이며, 비교의 대상이 개인의 과거 또는 동일 직종 근로자이다. 반면 심리 척도는 기술활용도를 측정하고, 주관적 판단과 지각에 의존하며, 개인의 내적 기준에 따라 평가된다. 이렇듯 측정하는 영역과 그 특성이 상이함으로 인해 상관성이 나타나지 않았을 수 있다.

같은 맥락에서 학력격차비 및 지위변화비가 심리 척도의 두 요인과 상관을 나타낸 것은, 이들 간 공통분모가 존재하기 때문이라 할 수 있다. 비록 학력격차비는 공식적 교육연수를 기준으로 하고, 심리 척도의 두 요인은 학습 기회 제공 및 업무의 도전성 측면(성장가능성 부재), 그리고 학력, 능력 및 경험의 일치도(자

격불일치)를 다루고 있지만, 이들은 기술활용도 측면을 다룬다는 점에서 공통점을 갖는다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 불완전고용의 구성요소를 추출하고 조작적으로 정의하였다. 이에 대해, 과연 한국 상황에서 실직을 경험한 재취업자의 불완전고용을 제대로 측정하고 있는가라는 의문을 제기할 수 있다. 이에 답하고자 추가적으로 개방형 질문지를 실시하였다. ‘현재의 직장에서 일자리나 업무 또는 직업에 비해 본인이 아깝다고 느끼는지’를 묻는 질문에 대해 응답자 25명 중 14명이 그렇다고 응답하였다. 14명의 응답자들에게 언제 본인이 아깝다고 느끼는지 묻은 결과, ‘단순하고 반복되는 일, 누구나 쉽게 할 수 있는 일을 한다고 생각 할 때(6명)’, ‘자신의 경력/경험, 전공, 능력을 발휘하지 못하는 업무를 할 때(6명)’, ‘고용안정성, 보수 및 근무환경의 열악함(4명)’ 때문에 그렇게 느낀다고 응답하였다. 동일한 교육수준이나 경력을 가지고 동일 직종의 다른 회사에 다니는 사람과 비교해서 자신이 아깝다고 느껴질 때를 묻는 질문에 대해 11명이 ‘임금 측면에서 보상을 제대로 받지 못할 때(6명)’, ‘비정규직이라서(2명)’라고 응답하였다. 개방형 설문지의 응답 결과를 요약하면, 단순하고 반복적인 일(성장가능성부재), 자신의 능력/경력/학력/전공과 맞지 않는 일(자격불일치), 급여 측면에서 제대로 보상받지 못하는 경우, 고용안정성이 확보되지 못한 경우에 본인이 일자리에 비해 아깝다고 지각하는 것으로 나타났다.

#### 연구의 의의

지금까지의 불완전고용에 관한 연구는 경제학, 사회학 및 심리학 등 각각의 학문 영역에

서 서로 다른 측면을 측정해왔고, 이들에 대해 통합적으로 고찰해 본 연구가 없었다. 경제학에서는 임금과 교육적 성취 및 활용 측면에 초점을 두어왔고 사회학에서는 이와 함께 직업의 지위변화에 관심을 가져왔다. 반면 심리학에서는 자기보고방식의 주관적 측정치를 통해 과잉자격 혹은 기술의 과소활용(예, 노연희, 장재윤, 2006), 보다 광범위하게는 취업의 질을 측정하는데 초점을 두어왔다(예, 김태은, 탁진국, 2007). 이러한 연구에는 고용 또는 취업의 속성 자체에 접근하기 보다는 이것들이 초래하는 조직 몰입, 직무만족, 이직 의도 등을 취업의 질로 측정한 연구들이 포함된다. 본 연구는 선행연구 고찰을 토대로 불완전고용에 대해 보다 구체적이고 직접적으로 접근하였으며, 임금, 사회적 지위, 기술활용도 및 고용의 안정성 측면을 모두 다룸으로써 사회·경제학적 방식과 심리학적 방식 모두를 포괄하여 다학문적으로 접근하였다는 점에서 의의가 있다.

두 번째 의의는 불완전고용의 측정을 위해 사회·경제적 척도를 사용한 것과 관련된다. 심리학에서 자기보고 방식의 측정에 의존해온 것과 달리, 불완전고용에 대해 최대한 객관적으로 접근하고자 하였다. 일례를 들면, 동일 직종 근로자와의 임금격차를 나타내는 OES임금격차를 측정하기 위해 각 개인의 직업과 업무에 관한 정보를 토대로 직업분류 전문가들이 한국고용직업분류에 맞게 정식명칭을 부여하였다. 이렇게 부여된 정식명칭으로 산업·직업별 고용구조조사(OES) 자료에 제시된 직업별 평균임금과 응답자의 임금을 비교함으로써, OES임금격차비라는 척도를 개발하였다. 직업의 사회적 지위변화와 학력격차의 측정에서도 원자료는 연구대상자의 응답에서 나왔지만,

객관적 자료(한국고용직업분류, OES자료, 직업사전 등)를 적극 활용하고 해당 분야 전문가의 확인을 통해 객관성을 확보하였다.

세 번째 의의는 연구 방법과 관련된 것으로, 불완전고용의 사회·경제적 척도 중 임금변화, OES임금격차, 지위변화, 그리고 학력격차에 있어서 초기치 또는 기준치를 반영하기 위해 비율 점수를 사용하였다는 점에 있다. 인간의 지각 체계는 과거와 현재 경험했던 환경에 따라 참조점이 정해지고, 그 참조점에 따라 자극이 지각된다. 본 연구에서는 단순 차이값의 한계를 극복하고자 불완전고용 지표로 ‘과거 임금 대비 현재 임금의 비율’, ‘과거 직업의 사회적 지위 대비 현재 직업의 사회적 지위 비율’을 각각 임금과 지위 측면의 지표로 삼았다. OES임금격차는 동일 직종 평균 임금을, 학력격차는 요구되는 학력을 기준으로 사용하여 비율점수를 생성함으로써, 기준치와 측정치를 하나로 단일화하여 개인의 참조점을 반영하였다.

#### 향후 연구를 위한 제언

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 재취업자의 하위 집단에 심층적으로 접근하기에는 재취업자의 사례수가 부족하였다. 1차와 2차 조사에 모두 참여한 응답자 252명중 153명(60.7%)만이 2차 조사시점에서 재취업 상태에 있었고, 이들만이 분석에 포함되었다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 불완전고용을 포함한 고용의 질에 관한 연구가 개인 수준에서 이루어질 것이 아니라 국가 수준에서 중장기적으로 연구될 필요가 있다. 이를 통해 고용상황이 개인의 삶에 미치는 영향 및

선행요인에 관한 총체적이고 체계적인 연구가 이뤄진다면, 고용상황 개선의 중요한 자료가 될 것이고 근로자의 직장생활과 삶의 질 개선에 도움이 될 것이다. 현재 산업·직업별 고용구조조사(OES 자료) 및 각종 노동 연구 패널 자료에서 객관적인 자료(고용의 객관적 조건, 인구통계변인 등) 위주로 수집되고 있다. 객관적 자료 수집이 중요하다는 사실에는 이견이 없으나, 사회·경제적 자료에만 치중한 자료 수집은 자료 활용 면에서 한계에 부딪히며 자료수집에 소요되는 자원을 효율적으로 활용하지 못하는 결과를 초래한다. 따라서 국가 단위에서 이뤄지는 고용관련 정보 수집에, 객관적 고용 상황에 대한 개인의 주관적 해석과 결과변인으로 사용될 수 있는 심리척도를 추가한다면 보다 풍부한 내용의 연구가 가능할 것이다.

둘째, 본 연구에서 임금 차원의 불완전고용 측정을 위해 동일 직종 평균임금과 재취업자의 임금을 비교한 OES임금격차를 불완전고용의 지표로 사용하였으나, 연구에 포함된 응답자 자료와 OES 임금자료 모두 개인의 경력, 학력 및 훈련경험이 통제되지 못하였다는 한계가 있다. OES 임금자료가 직업의 세분류 수준에서 종사자들의 교육수준, 평균 수입 등의 중요한 정보를 제공하는 국내 유일한 자료이긴 하나, 각 직업별 종사자들의 비율 및 경력, 학력 등 임금 형성에 중요한 영향을 미치는 변인이 반영되지 않았다. 기술활용도 측정에 있어서도 경력, 학력 및 훈련경험이 포함되지 못하고 개인의 학력과 직업에서 요구되는 학력의 비교만을 사용하였다는 점은 향후 연구에서 보완하여야 할 부분이다.

마지막으로, 향후 연구에서는 불완전고용의 구성요소로서 빠진 요소를 추가하고, 더 많은

사례 수를 확보함으로써 불완전고용 측정치들을 연속 변인으로 통합하는 방법을 모색해야 할 것이다. Dooley(2003)와 Feldman(1996)은 불완전고용을 ‘연속변인’으로 개념화하는 것이, 불완전고용의 선행요인과 결과변인에 관한 선행연구 결과들을 정리하고 불완전고용이라는 복잡한 현상에 관한 보다 확고한 이해를 얻는데 도움이 될 것이라고 보았다. 본 연구에서는 사회·경제적 측정치 다섯 개와 심리 척도의 두 개 요인으로 불완전고용을 다각도에서 측정하였고, 각 측정치들간의 관계를 살펴보았다. 향후 연구에서는 단일 척도 마련을 통해 불완전고용 척도들을 하나로 통합함으로써, 보다 간명하고 효과적으로 불완전고용(보다 넓게는 취업의 질)이 개인의 삶과 일에 미치는 영향을 예측할 수 있어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김두순 (2005). 한국의 고용구조, 실업급여통계 특성과 재취득률 분석. 한국고용정보원.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 관한 종단적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(1), 57-80.
- 노연희, 장재운 (2006). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 59-83.
- 유홍준, 김월화 (2006). 한국 직업지위 지수: 과거와 현재, 한국사회학, 40(6), 153-187.
- 한국고용정보원 (2006). 한국고용직업분류 해설집.
- 한국종합사회조사 KGSS (2005). 성균관대학교 출판부.

- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국 심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- Addison, J. T., & Portugal, P. (1989). Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment, *Journal of Labor Economics*, 7, 281-302.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 889-911.
- Borgen, S. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling*, 25, 149-159.
- Burris, B. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31, 96-110.
- Cambell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Clogg, C. C., Sullivan, T., & Mutchler, J. (1986). Measuring underemployment and inequality in the work force. *Social Indicators Research*, 18, 375-393.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualize in employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32, 9-20.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407.
- Feldman, D. C., & Doeringhaus, H. I. (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 282-294.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691-706.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Turnley, W. H. (1997). A relative deprivation approach to understanding underemployment. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends on Organizational Behavior*, 4, 43-60.
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 33-45.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., & Sullivan, D. G. (1993). Earnings Losses of Displaced Workers. *The American Economic Review*, 83(4), 685-709.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived over qualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211-218.
- Mau, W., & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex, *Journal of Employment Counseling*, 38(3), p.141.

- Maynard, D. C., Joseph. T. A., & Maynard. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 509-536.
- Muchinsky P. M. (2005). *Psychology Applied to Work*, Thomson Learning, Inc.
- Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Sullivan, T. A., & Hauser, P. M. (1979). The labor utilization framework: Assumption, data, and policy implication. pp.246-270. in *National Commission on Employment and Unemployment Statistics Report, 1, Counting the labor force (Concepts and Data Needs)*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Tipps, H. C., & Gorden, H. A. (1985). Inequality at work: Race, sex, and underemployment', *Social Indicators Research*, 16, 35-49.
- underemployment. (2009). In *Merriam-Webster Online Dictionary*. Retrieved April 30, 2009, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/underemployment>
- Webster's eleventh collegiate dictionary. (2007). Springfield, MA: Merriam-Webster, Inc.
- Zvonkovic, A. M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9, 161-178.
- 1차 원고접수 : 2009. 7. 10  
 2차 원고접수 : 2009. 8. 22  
 최종계재결정 : 2009. 8. 23

## A multilateral approach in the measurement of underemployment

**Youn-Hee Roh**

Institute of Psychological Sciences  
Seoul National University

**Myung Un Kim**

Seoul National University

In this study, multilateral conceptualizations of underemployment were measured in terms of wages, permanence of the job, social status, and skill utilization and then the relations among the measures were examined. Data obtained by a longitudinally designed survey at intervals of 18 months with the reemployed( $N=153$ ) after job loss were used. The comprehensive measures include 1) the ratio of wage change - present wage/past wage before job loss, 2) the ratio of wage difference - present wage/average wage in the same kind of occupation, 3) the ratio of status change - social status of present job/social status of past job before job loss, 4) the ratio of education - educational requirement for the current job/individual educational attainment, 5) the occurrence of change from the permanent job to temporary job, 6) overqualification - the absence of growth opportunity, 7) overqualification - the degree of mismatch in educational attainment, skills and experiences. The first five measures are social-economic and objective measures and the last two measures are psychological and self-reported ones. The results show that the ratios of status change and educational match have significant correlations with psychological measures, but neither the ratio of wage change or the one of wage difference do not have such correlations.

*Key words : underemployment, the ratio of wage change, the ratio of wage difference, the ratio of status change, the ratio of education difference, job permanence, no growth, mismatch*