

노동자의 내부노동시장 지위에 따른 직무만족과 삶의 질 변화 차이

박재규* · 박순영**

본 연구는 노동자의 노동시장 지위에 따라 지난 3년(2000~2003) 동안 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 어떤 차이가 있는지 분석하는데 그 목적이 있다. 분석결과에 의하면 30대 연령층과 고등학교 학력을 가진 노동자의 직무만족이나 삶의 질 수준이 상대적으로 크게 하락하였고, 도소매/숙박업과 운송통신업의 비정규직 노동자 및 판매서비스직, 사무직, 관리행정직의 비정규직 노동자의 직무만족 수준이 크게 하락하였으며, 그리고 모든 직종과 산업분야의 비정규직 노동자를 비롯하여 운송통신업과 건설업, 기능숙련 및 단순조립노무직에 종사하는 정규직 노동자들의 삶의 질 하락도 상대적으로 높게 나타났다.

이러한 결과가 함의하는 것은 직무만족의 경우 산업 및 직종보다 노동자의 고용지위가 우선적으로 중요한 영향을 미치지만 삶의 질의 경우는 비정규직 고용지위 뿐만 아니라 특정 산업 및 직종, 예를 들면, 건설업이나 운송통신업, 도소매/숙박업을 비롯하여 기능숙련직 및 단순조립노무직에 종사하는 노동자 또한 고용지위에 관계없이 삶의 질 수준이 하락하였다. 다시 말해서 산업영역의 경우 운송통신업과 건설업, 그리고 도소매/숙박업에 종사하는 모든 노동자와 기능숙련직 및 단순조립노무직에 종사하는 모든 노동자의 삶의 질 수준이 평균적으로 하락하여 상대적으로 어려운 생활을 영유하고 있는 것으로 드러났다. 따라서 비정규직 노동자에 대한 대책을 비롯하여 일자리 나누기 등과 같이 노동시간 단축을 통한 노동자의 삶의 질 향상을 위한 정부의 지원책이 요구된다.

I. 서론

1. 문제제기

1997년 발생한 'IMF' 외환위기는 한국사회 전역에 걸쳐 심각한 영향을 미쳤지만, 노동자, 여성, 농민 등과 같이 그 동안 한국사회의 소외계층에 보다 심각한 영향을 미친 것으로 나타났다(김영기·박재규, 2002; 박재규, 2001; 송정기·박재규, 2000). 특히 외환위기를 극복하는 과정에서 한국정부가 도입할 수밖에 없었던 '기업 구조조정 프로그램'은 노동시장의 유연성 강화와 노동조직의 약화를 중심으로 진행되어 노동자의 삶의 질을 크게 약화시켰다(박동, 2001; 박재규, 2001; 이지연, 2001). 특히

* 전북여성발전연구원 정책개발팀장

** 전북대학교 사회학과 석사과정

노사정위원회의 ‘2·6협약’에 따라 정리해고제의 법제화는 기업으로 하여금 노동자 해고와 고용, 노동시간, 임금 등에 관한 노동시장 수량적 유연성을 강화시키는 방향으로 진행되었다.

IMF 외환위기 이후 한국사회를 위기로 몰아갔던 대량실업사태는 진정되었지만, 기업의 신자유주의 구조조정에 따른 노동유연성 강화는 비정규직근로자의 양산과 고용불안이라는 새로운 사회문제를 야기하였다. 예를 들면, 기업 구조조정과정에서 일자리를 상실한 노동자들은 임시, 일용, 시간제, 촉탁, 용역 및 파견근로 등과 같은 비정규직에 취업하였으며(박재규, 2002), 구조조정과정에서 살아남은 노동자들 중에 다수는 기업의 강화된 노동유연성 하에서 비정규직으로 전화되거나 혹은 복지혜택 축소 상황에서 어려움을 겪으며, 더욱이 평생직장에 대한 믿음을 상실하고 이제는 언제 직장을 잃을지도 모른다는 고용불안에 시달리고 있다(김영기·박재규, 2001; 2002; 박재규 2003).

이와 같이 IMF 외환위기를 전후하여 확산되기 시작한 노동자의 고용불안과 복지혜택 축소 등 노동자의 노동환경 혹은 직무만족 수준은 크게 악화되었으며, 이러한 결과는 노동자 자신과 가족에게 직접적으로 영향을 미쳐 일상생활을 크게 위협하고 있다(박재규, 2004; 박재규·이윤애, 2003).

그런데 여기서 중요한 문제는 노동자의 직무만족 하락과 일상생활 악화가 노동자 모두에게 균등하게 나타나기보다는 노동자의 내부노동시장 위치에 따라서 커다란 차이를 보일 것이라는 점이다. 다시 말해서, 외환위기 이후 노동자의 직무만족이나 일상생활에 대한 연구는 집합적으로 진행되었으며(박재규, 2002), 노동자가 고용된 위치에 따른 직무만족 및 일상생활 변화를 조명하지 못하였다. 왜냐하면 비록 전체 노동자의 입장에서 직무만족이나 일상생활이 악화되었다고 하지만, 노동자의 내부노동시장 위치(즉 산업, 고용지위, 기업규모, 노동조합의 역할) 등에 따라서 직무만족이나 일상생활은 커다란 차이를 보일 것이라는 점이다. 따라서 본 연구는 IMF 외환위기 이후 노동자의 직무만족이나 삶의 질이 노동자가 점유하고 있는 내부노동시장 위치에 따라 어떤 차이가 있는지 검토하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 “한국노동패널자료”를 이용하여 1997년 외환위기 이후 논의되고 있는 노동자의 직무만족 하락과 그 결과로서 삶의 질 하락을 검토하는데 있지만, 특히 노동자의 노동시장 내부조건에 따라 어떤 차이가 있는지 검토하고 그에 따른 정책대안을 제시하는데 그 목적이 있다. 다시 말해서 본 연구는 1) IMF 외환위기 이후 한국노동시장 변화를 검토하면, 2) 노동자의 직무만족 변화와 그에 따른 일상생활 변화를 전반적으로 검토하며, 3) 노동자의 내부노동시장 위치(산업, 고용지위, 기업규모, 노동조합 역할)에 따라서 직무만족과 삶의 질 변화에 어떤 차이가 있는가를 비교하며, 그리고 4) 연구결과를 바탕으로 노동자의 직무만족과 삶의 질 향상을 위한 정책대안을 제시하고자 한다.

II. 문헌검토

1. 외환위기와 한국 노동시장 변화

외환위기 이후 한국 노동시장에 나타난 변화는 노동시장의 유연성 강화와 함께 비정규직 노동자의 급격한 증가이다. 외환위기 극복과정에서 도입한 'IMF 구조조정 프로그램'을 실천하면서 정부는 구조조정을 정책을 추진하였고, 노동시장의 구조개혁을 사회적 합의체 형태로 이끌어 가기 위하여 노사정위원회를 구성하였으며, 노사정 합의 속에서 '재벌개혁, 고용안정 및 실업대책, 노동기본권 신장, 노동시장의 유연성 제고' 등 총 10개 항목과 90개 조항으로 구성된 이른바 '2·6 사회협약'을 도출하였다(노사정위원회, 1998). 노사정 합의 이후 도입된 정리해고제와 근로자과건제를 계기로 자본은 노동자의 해고와 고용, 노동시간, 임금에 관한 노동시장의 수량적 유연성을 강화시켰다. 특히 정리해고제의 법제화를 통해 기업은 인원정리 위주의 일방적인 구조조정을 강행하였을 뿐만 아니라 노동조직을 약화시킬 목적으로 다양한 불법·부당행위를 계속하였다(박동, 2001). 그러나 노사정위원회의 사회협약에도 불구하고, 재벌개혁과 노동기본권의 신장, 그리고 고용안정정책은 정부와 기업의 지연에 따라 제대로 추진되지 못하였다.

'IMF 외환위기' 이후 강화된 자본의 노동시장의 유연화는 기업의 고용전략 변화와 함께 비정규직 노동자의 확대를 가져왔다. 기업은 정리해고제와 근로과건제의 합의를 계기로 정규직 노동자를 해고하면서 그 업무를 비정규직 노동자로 대치하거나 혹은 신규고용에서 비정규직 노동자를 선호하는 방향으로 고용전략을 전환시켰다(박재규, 2001). 기업의 고용전략 변화는 바로 비정규직 노동자의 증가로 이어졌다. 예를 들면, 외환위기 이전까지 45.0% 이하 수준을 유지하던 비정규직 노동자는 1999년을 기점으로 50%를 상회하기 시작하였고 2001년 58%까지 증가하였다(김유선, 2001). 이처럼 한국노동시장에서 비정규직 노동자가 증가한데는 기업의 수량적 유연성 확보, 인건비 절감, 노조의 조직기반 약화, 그리고 기업의 전문인력 비정규직 선호 경향 등이 제시되고 있다(박재규, 2004; 장지연, 2001).

노동시장에 나타난 또 다른 변화는 산업별 직종별 노동자 구성 변화와 더불어 각 산업별 및 직종별 비정규직 노동자의 차별적 증가이다. 즉 IMF 외환위기로 인해 타격을 받은 제조업 취업자 비중은 크게 감소한 반면 3차 산업, 특히 사회 및 개인 서비스업의 취업자 비중이 크게 증가하였다. 그리고 직업별로는 생산직 관련 직종이나 사무직의 비중이 감소한 반면 기술, 전문직, 서비스, 판매직의 비중이 증가하였다.

노동자의 직종별 변화를 살펴보면, 숙련을 요하고 안정적이고 연속적인 작업을 요구하는 제조업이나 혹은 관리 및 의사결정을 요구하는 직무의 경우 정규직 노동자를 선호한 반면 서비스업 부문처럼 기술이나 숙련을 요구하지 않고, 안정적이지 않고 불연속적인 직무들은 비정규직 노동력을 필요로 한다. 따라서 IMF 경제위기 이후 전통적인 제조업에 비해 서비스업의 비중이 높아짐에 따라 비

정규직의 비중 또한 서비스 부문에서 증가하였고, 이러한 변화는 이들 산업분야의 노동자 생활을 열악하게 만들고 있다(김재호, 2001).

2. 노동자의 직무만족 및 삶의 질 논의

노동자의 직무만족과 삶의 질 사이에는 매우 밀접한 관련성이 있다는 논의가 그 동안 광범위하게 전개되어 왔다(박재규, 2002; 방하남, 2000). 즉 노동자의 노동시장 환경이 직업생활에 국한되지 않고 일상생활에까지 영향을 미치기 때문에 노동자의 직무만족이 생활만족에 중요한 영향을 미치고 있다는 것이다. 예를 들면, 직장에서 직무만족 수준이 낮거나 혹은 직무만족 수준이 하락한 노동자의 경우 삶의 질 수준 또한 낮거나 하락하였다고 한다. 그러나 본 연구의 목적은 이들 양자간의 관련성 혹은 영향을 미치는 요인을 규명하려는 것이 아니고 노동자의 내부노동시장 상황에 따라 직무만족이나 삶의 질 변화에 차이가 있을 것이라는 가정을 확인하는데 있기 때문에 직무만족 및 삶의 질 연구경향 및 개념화를 중심으로 검토하였다.¹⁾

노동자의 직무만족은 사용자뿐 아니라 노동자의 입장에서 매우 중요하기 때문에 그 동안 많은 연구가 진행되어 왔다. 사용자의 입장에서 노동자의 직무만족은 노동자의 애사심, 직무수행, 기업활동에의 참여, 직장이동, 노사관계 등 기업의 생산성, 그리고 노무관리 문제와 밀접한 관계가 있기 때문에 중요하다(Bedeian, et al., 1991). 예를 들면, 직무만족도가 높은 노동자가 낮은 노동자에 비해서 이직율 및 결근율이 낮을 뿐만 아니라 작업장의 생산성과 작업성도 높다고 한다(신유근, 1991; 유봉민, 1997; Muchinsky, 1977; Organ, 1977). 다음으로 노동자의 입장에서 직무만족은 직장생활에 국한되지 않고 노동자의 일상생활에 커다란 영향을 미치기 때문에 또한 매우 중요한 문제이다. 예를 들면, 작업장 생활에서 불만족을 느끼게 되면 그것이 전이효과를 가져와 가정생활이나 여가생활, 이웃관계, 등 가족생활과 자신의 삶 전체에 부정적인 영향을 미치게 된다(Orpen, 1978; Schmitt and Bedeian, 1982). 더욱이 직무불만족이 높은 노동자들은 그에 따른 스트레스로 인하여 정신적·육체적 건강생활도 크게 악화되는 성향이 있다고 한다(최재열, 1991).

이와 같이 직무만족도가 갖는 중요성 때문에 국내외에서 직무만족과 관련된 연구가 광범위하게 이루어져 왔다. 그럼에도 불구하고 오늘날 직무만족이 무엇을 의미하는지에 관한 일반적 개념정의는 쉽게 이루어지지 않고 있다. 왜냐하면 직무만족은 직무에 대한 감정적 반응으로서 실제 관찰할 수 있는 것이 아니며 단지 언어적 표현을 통해 추론함으로써 파악되는 것이기 때문에 연구자의 연구 상황에 따라 매우 상이하게 나타나고 있다. 예를 들면, 스미스(Smith, 1955)는 직무만족이란 “각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 긍정적인 감정의 총화 혹은 긍정적인 감정의 균형상태에서 기인되는 일련의 태도”라고 정의하였고, 오스본(Osbon, 1972)도 직무만족을 “직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적 느낌의 정도”라고 정의하였다. 그리고 맥코믹과 티핀(McCormick and Tiffin, 1974)은 직무만족이란 “직무로부터 경험되거나 유래되는 육

1) 직무만족과 삶의 질 인과관계 및 영향을 미치는 요인분석에 관한 논의로는 다음을 참조(박재규, 2002; 방하남, 2000; 방하남 외, 2001).

구층족의 정도로서 이는 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 상태를 나타낸다”라고 규정하였고, 로크(Locke, 1976)는 “자신의 직무 혹은 직무경험에 대한 평가로서 근로자 자신의 유쾌함이나 긍정적인 심리상태”라고 정의하였다. 이상과 같이 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응을 의미하기 때문에 본 연구는 노동자의 취업 안정성, 하는 일의 내용, 근로환경, 개인의 발전가능성, 작업장의 동료관계, 인사고과의 공정성, 그리고 복지후생 내용을 중심으로 구성하였다.

다른 한편, ‘삶의 질’(quality of life)은 그 개념화의 어려움에도 불구하고(김영기·박재규, 2001; 박재규, 2002), 기존의 삶의 질 연구들에서 발견되는 가장 일반적인 내용은 개인생활의 전반적인 ‘수준’이나 ‘복지’를 함축하는 것으로 인간생활의 객관적/양적인 측정과 주관적/질적인 평가, 그리고 가치의식 등이 주종을 이루고 있다. 삶의 질이란 사회적 조건 및 제도와 사회성원 사이에 일어나는 상호작용의 결과를 반영하는 것으로 개인의 삶을 가치 있고, 보람있게 만들어 주는 총량으로서의 만족감을 의미하기 때문에 인간의 행위와 사고가 작용하는 모든 영역에 관련된 개념이다(김상균 외, 1996). 좀더 구체적으로, 삶의 질 내용은 개인의 경제적 생활수준, 교육성취, 심리적 및 주관적 만족, 생활만족, 행복감, 주관적 복지 등을 포함하고 있다. 이처럼 ‘삶의 질’이란 인간생활의 객관적 조건과 주관적 심리상태 모두를 망라하는 종합적인 개념으로 사용되고 있다(임희섭, 1996; 송정기·박재규, 2000).

삶의 질과 관련된 초기 연구는 인간생활의 주관적 차원을 무시하고 객관적 차원에 초점을 두고 진행되었다. 그러나 객관적 차원에 초점을 둔 삶의 질 연구결과는 2차 세계대전 이후 눈부신 경제성장에도 불구하고 개인의 삶의 만족수준이 증가하지 않게 되면서 사회현실과 괴리가 있는 것으로 비판을 받게 되었고, 그 결과 사회구성원의 전체 삶의 수준을 반영할 수 있는 새로운 지표개발에 대한 필요성이 제기되어 주관적 차원을 중시하게 되었다(Bauer, 1966).

그 후 주관적 차원과 객관적 차원을 고려한 종합적인 척도구성의 필요성이 제기되었지만, 기존의 삶의 질 연구들은 여전히 객관적 차원이나 혹은 주관적 차원 하나에만 초점을 두고 진행되었다(Inkeles, 1993). 왜냐하면 삶의 질을 구성하고 있는 객관적 차원과 주관적 차원이 일치하지 않은 경우가 빈번하게 발생할 뿐만 아니라 삶의 질에 관한 단일 차원적 척도구성이 어렵기 때문이다. 예를 들면, 데이비스와 하인-데이비스(Davis and Fine-Davis, 1991)에 의한 도시 거주자들의 삶의 질 조사에 의하면, 도시의 객관적 조건과 그 주민들이 인식하는 복지 사이에는 어떤 일관된 관계도 발견되지 않았다고 한다. 이들 연구가 시사하는 중요한 함의는 바로 삶의 질 문제는 그것의 객관적인 차원을 높인다고 해서 반드시 주관적인 만족도가 상승하지 않는다는 점이다.

최근 에반스(Evans)의 경험연구를 받아들여 ‘삶의 질’ 내용을 몇 가지 차원으로 분류하고, 그 차원들간의 관계를 정립하는 개념적인 분석들이 제시되고 있다. 에반스는 기존의 삶의 질에 관한 연구들을 분석하면서 상호간에 통계적으로 상관관계가 높은 것으로 판명된 직업만족, 결혼만족, 재정만족, 지역사회만족, 결혼적응, 종교적 만족, 가족생활의 질, 그리고 가족의 복지 등 8가지 영역으로 삶의 질 척도를 구성하였다(Evans, 1994). 에반스의 경험연구에서 증명되었듯이, 객관적인 지표들이 적절하게 선택되었을 경우 그것은 주관적인 삶의 만족에 높은 상관관계를 가질 수 있으며, 그런 의미에서 객관적인 삶의 질 만족은 주관적인 삶의 질 만족에 충분조건은 아닐지라도 필수조건은 될 수 있다고 한다(임희섭, 1996). 이러한 유형의 이론적·경험적 작업이 최근 활성화되면서 삶의 질 연구에

크게 기여한 것으로 평가되고 있다(김상균 외, 1996; 한성덕, 1996; 박재규, 1999; 김영기·박재규, 2001). 이들 연구들은 객관적인 차원과 주관적인 차원을 포함하는 단일 차원적인 삶의 질 척도구성에 유의미한 실마리를 제공해 주었다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

본 연구는 한국노동연구원이 수집한 패널자료를 사용하고 있기 때문에 노동자의 삶의 질에 관한 주관적 척도와 객관적 척도를 사용하여 '단일 차원적' 척도를 구성하는데 한계가 있다. 따라서 본 연구는 노동패널자료에 포함된 생활만족(가족 수입, 여가생활, 주거환경, 친척관계, 가족관계, 사회관계, 전반적 생활만족 등) 7개 항목을 이용하여 삶의 질 척도로 사용하였다.

III. 연구방법론

1. 분석자료 및 표본추출

본 연구는 노동자의 노동시장 지위에 따라 노동자의 직무만족 변화와 그에 따른 사람의 질 변화에 어떤 차이가 있는가를 비교하는데 그 목적이 있기 때문에 시계열적(혹은 종단적) 자료분석이 요구된다. 따라서 본 연구는 한국노동연구원의 3차년 자료(2000년 수집)와 가장 최근에 수집된 6차년도 자료(2003년)를 분석대상 자료로 설정하였다.

본 연구의 분석대상은 일차적으로 경제활동에 종사하고 있는 노동자이기 때문에 노동패널자료 3차년도 자료와 6차년도 자료에 포함된 노동자를 표본으로 설정하고, 노동자의 직무만족과 삶의 질 문항에 응답한 노동자를 최종 표본으로 선정하였다. 2000년 자료와 2006년 자료에서 노동자로서 직무만족과 삶의 질 문항 모두를 충족하는 개인노동자는 1973명이었고, 본 연구는 이들을 분석대상으로 최종 결정하였다. 다만 분석과정에서 일부 표본이 탈락하였는데, 그 이유는 본 연구의 목적이 산업별 직종별 노동자의 지위에 따른 직무만족과 삶의 질 변화 차이를 분석하는데 있기 때문에 산업분류에 적합하지 않은 농림어업(극히 소수임) 등 일부 직종에 속하는 노동자를 분석에서 제외시켰기 때문이다.

2. 분석에 사용될 변수들의 개념 정의

본 연구에서 가장 중요한 개념은 '노동자의 노동시장 지위' 개념을 비롯하여 '직무만족'과 '삶의 질'이다. 먼저 노동자의 노동시장 지위란 노동자가 노동시장에서 고용되어 있는 지위로서 고용지위, 산업, 직종, 노동자의 작업장 규모, 노동조합 존재를 사용하였다.

먼저 노동자의 고용지위는 정규직과 비정규직으로 구분하였다. 그리고 산업별 및 직종별 분류는 통계청의 분류방식에 사용하였는데, 먼저 산업의 경우 크게 6가지(즉 제조업, 건설업, 도소매/숙박업, 운송통신업, 사업 및 개인서비스업)로 구분하였으며, 노동자의 직종도 크게 6가지(전문행정관리직, 준전문가, 사무직, 판매서비스직, 기능숙련직, 단순조립노무직)로 구분하였다.

그런데 노동자의 산업 및 직종에 따른 직무만족 및 삶의 질 변화 차이를 분석할 경우 정규직 노동자와 비정규직 노동자가 함께 포함되어 있는 관계로 차이를 확연하게 드러내는데 한계가 있을 것으로 생각하여 노동자의 산업과 직종 범주와 고용지위를 교차시켜 각각 12개 유형의 산업 및 직종 범주를 도출하였다. 산업과 직종에서 6개 범주는 각각 정규직에서 6개 범주와 비정규직에서 6개 범주가 도출되어 최종 12개 집단의 직무만족과 삶의 질 변화 차이를 비교하였다.

다음으로 노동자의 직무만족과 삶의 질은 3차년도 자료와 6차년도 자료에 포함된 문항 각각 10개와 7개 문항을 사용하였다.

이들 문항에 의한 직무만족 척도와 삶의 질 척도 구성은 이미 이전의 연구에서 다양하게 검증되었기 때문에(박재규, 2002; 2004; 방하남 외 2001) 본 연구에서는 그 과정은 생략하고 간략하게 문항만 소개하고자 한다.

노동자의 직무만족 문항은 노동자의 1) 임금 만족, 2) 취업 안정성, 3) 현재 하고 있는 일에 대한 만족, 4) 근로시간, 5) 근무환경, 6) 인간관계 만족, 7) 복지후생제도, 8) 인사고과의 공정성, 9) 개인 발전가능성, 10) 하는 일에 대한 전반적 만족감 등으로 구성되었다. 다음으로 노동자의 삶의 질은 1) 가족수입의 만족, 2) 여가생활 만족, 3) 주거환경 만족, 4) 가족관계 만족, 5) 친척관계 만족, 6) 사회적 친분관계 만족, 7) 전반적인 생활만족 등으로 구성하였다.

IV. 자료분석 결과 및 해석

1. 노동자의 일반적 특성

한국노동패널 3차-6차 년도 자료에서 표집한 노동자 1973명을 대상으로 2003년 현재 노동자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <표 1>과 같다.

먼저 노동자의 성별분포를 살펴보면 남성노동자가 65.3%를 차지한 반면 여성노동자가 34.7%를 차지하고 있어 남녀노동자의 분포가 실제 한국사회 노동시장을 어느 정도 반영하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 노동자의 연령 및 교육수준 분포를 보면, 30~40대 연령의 노동자가 60% 이상으로 다수를 차지하였다. 즉 40대 연령의 노동자가 33.2%를 차지하였고, 30대 연령의 노동자도 30.3%를 차지하였다. 그 다음으로 50대 연령의 노동자가 17.2%, 20대 연령의 노동자가 13.9%를 차지하였으며, 60대 이상의 노동자는 상대적으로 적은 5.4%를 차지하였다. 다른 한편, 노동자의 교육수준의 경우 고등학교 학력을 갖고 있는 노동자가 39.9%로 다수를 차지하였으며, 그 다음으로 대학교 이상의 학력을 가진 노동자가 23.9%, 중학교 학력을 가진 노동자가 13.5%, 그밖에 전문대학교 학력을 가진 노동자와 초등학교 이하의 학력을 가진 노동자가 각각 11.5%와 11.3%를 차지하였다.

그리고 노동자의 고용지위와 1주일 평균 노동시간, 그리고 근속년수를 살펴보면 어떤 관련성이 있음을 엿볼 수 있다. 먼저 노동자의 고용지위에 따르면, 비정규직 노동자가 17.7%를 차지하였고, 근속년수의 경우 3년 미만의 노동자 비율이 19.8%를 차지하여 관련성이 있음을 시사해 준다. 반면 정규

직 노동자 비율은 82.3%로 나타났으며, 이러한 결과는 이전의 연구결과와 비교하면 약간 증가한 것으로 나타났다(박재규, 2004). 그리고 노동자의 근속년수가 3년 이상인 사람은 80.2%로 나타났다. 1주 평균 40~48시간 일하는 노동자는 41.5%로 가장 높게 나타났지만, 40시간 미만 일하는 노동자를 비롯하여 49시간 이상 일하는 노동자가 다수를 차지하였다. 특히 1주일에 60시간 일하는 노동자가 24.1%로 나타나 직무만족을 비롯하여 삶의 질이 열악함을 엿볼 수 있다.

노동자의 산업별 및 직종별 분포를 살펴보면, 산업의 경우 최소 12.2%에서부터 최고 28.2%에 걸쳐 분포하고 있다. 예를 들면, 제조업에 종사하는 노동자가 28.2%, 행정교육복지 분야에 종사하는 노동자가 18.3%, 그밖의 도소매 및 숙박업 노동자가 15.0%, 운송통신 노동자가 13.9%, 건설업 노동자가 12.4%, 그리고 사업, 개인서비스 노동자가 12.2% 순으로 나타났다. 다음으로 노동자의 직종별 분포를 보면, 단순조립 노무직 노동자가 25.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 기능숙련직 노동자가 21.3%를 차지하였으며, 그밖의 전문행정관리직, 준전문직, 판매서비스직, 사무직 노동자가 약 11~15% 정도로 비슷하게 나타났다.

<표 1> 노동자의 일반적 특성

변 수	범 주	빈도(명)	비율(%)	전체 표본수
성별	남성	1289	65.3	N=1,973
	여성	684	34.7	
연령	20대 이하	275	13.9	N=1,973
	30~39	598	30.3	
	40~49	655	33.2	
	50~59	339	17.2	
	60대 이상	106	5.4	
교육수준	초등학교 이하	222	11.3	N=1,973
	중학교	267	13.5	
	고등학교	787	39.9	
	전문대	226	11.5	
	대학교 이상	471	23.9	
고용형태	정규직	1570	82.3	N=1,908
	비정규직	338	17.7	
주당 노동시간	39시간 이하	221	11.2	N=1,966
	40~48시간	815	41.5	
	49~59시간	457	23.2	
	60시간 이상	473	24.1	
근속년수	3년 미만	390	19.8	N=1,973
	3~9년	922	46.7	
	10~19년	441	22.4	
	20년 이상	220	11.2	
산업	제조업	548	28.2	N=1,946
	건설업	241	12.4	
	도소매/숙박업	292	15.0	
	운송통신업	271	13.9	
	행정교육복지	357	18.3	
	사업개인서비스	237	12.2	
직종	전문행정관리	213	11.0	N=1,945
	준전문가	272	14.0	
	사무직	309	15.9	
	판매서비스	240	12.3	
	기능숙련	414	21.3	
	단순조립노무	497	25.6	

그리고 본 연구는 노동자의 산업 및 직종별 직무만족도 및 삶의 질 변화가 고용지위에 따라 차이를 보일 것으로 예상하기 때문에 산업 및 직종별 고용지위에 따른 노동자의 분포가 어떻게 나타나고 있는지 확인하였는데 그 결과는 <표 2>와 같다.

먼저 노동자의 사업별 고용지위 분포에서 관심을 끄는 부분은 산업분야에 따라서 정규직과 비정규직 구성에 큰 차이를 보이는 것인데, 건설업 분야의 경우 정규직 보다 비정규직 노동자가 상대적으로 높게 나타났다. 예를 들면, 건설업 분야의 경우 정규직 노동자 비율이 37.4%(89명)인데 비해 비정규직 노동자 비율은 62.7%(149명)로서 비정규직 노동자가 매우 높게 나타났다. 반면에 운송통신 분야와 행정교육복지분야의 경우는 정규직 노동자가 비정규직 노동자보다 상대적으로 높게 나타났고, 그밖의 제조업, 도소매/숙박업, 그리고 서비스업의 경우는 정규직노동자와 비정규직 노동자가 비슷한 비율을 보이고 있다.

다른 한편, 노동자의 직종별 고용지위 분포를 살펴보면, 기능숙련직이나 단순조립노무직의 경우 비정규직 노동자 비율이 각각 35.4%와 24.3%로 높게 나타난 반면에 전문행정관리직, 준전문가, 그리고 사무직의 경우 비정규직 노동자 비율이 매우 낮게 나타났다.

<표 2> 노동자의 산업과 직종별 고용지위 분포

범 주		고용형태	빈도(명)	비율(%)	표본 수
산업	제조업	정규직	488	25.9	N=1,887
		비정규직	54	2.9	
	건설업	정규직	89	4.7	
		비정규직	149	7.9	
	도소매숙박	정규직	224	11.9	
		비정규직	46	2.4	
	운송통신	정규직	247	13.1	
		비정규직	12	0.6	
	행정교육복지	정규직	322	17.1	
		비정규직	29	1.5	
	사업개인서비스	정규직	189	10.0	
		비정규직	38	2.0	
직종	전문행정관리	정규직	202	10.7	N=1,887
		비정규직	7	0.4	
	준전문가	정규직	253	13.4	
		비정규직	12	0.6	
	사무직	정규직	296	15.7	
		비정규직	10	0.5	
	판매서비스	정규직	178	9.4	
		비정규직	40	2.1	
	기능숙련	정규직	261	13.8	
		비정규직	143	7.6	
	단순조립노무	정규직	366	19.4	
		비정규직	119	6.3	

2. 노동자의 직무만족 및 삶의 질 변화

본 연구는 지난 3년 동안 노동자의 직무만족과 삶의 질에 어떤 변화가 있었는지 분석하였는데, 그 결과는 <표 3>과 같다.

먼저 노동자의 직무만족 변화는 방법론에서 제시하였듯이 노동자의 임금(보수), 취업안정성, 하는 일의 내용, 근무환경, 근로시간, 복지후생 등 10개 문항을 이용한 것으로 각 노동자마다 2000년 직무만족과 2003년 직무만족 상황을 비교하여 측정된 것이다. 그 결과에 의하면 2003년 조사 당시 직무만족감이 개선된 노동자가 48.5%로 직무만족감이 악화된 노동자 43.5%보다 약 5% 정도 높게 나타났다.

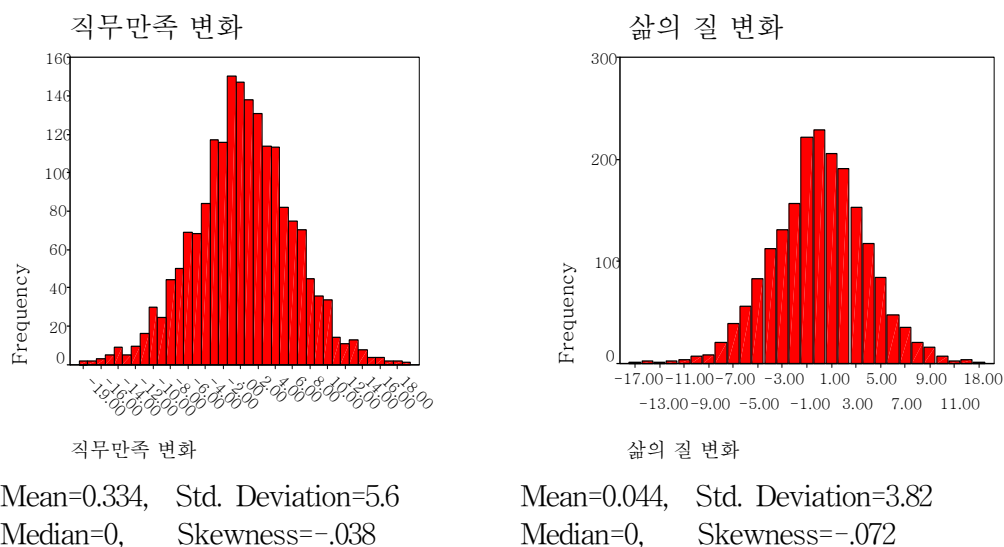
다른 한편, 노동자의 삶의 질 변화는 노동자의 생활만족과 관련된 가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족, 친척, 사회적 친분관계, 건강상태 등 7개 문항을 이용한 것으로 각 노동자마다 2000년 생활만족과 2003년 생활만족 상황을 비교하여 측정된 것이다. 그 결과 2003년 조사 당시 삶의 질이 개선된 노동자가 45.1%로 삶의 질이 악화된 노동자 43.2%보다 약간 높게 나타났다.

그리고 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 대한 보다 상세한 결과를 그래프로 나타내면 <그림 1>과 같이 양자 모두 정규분포에 근접하고 있다.

<표 3> 노동자의 직무만족 및 삶의 질 변화, 2000~2003

변 수	범 주	빈도(명)	비율(%)	비고
직무만족 변화	악화됐다	805	43.5	N=1,849
	비슷하다	147	8.0	
	호전됐다	897	48.5	
삶의 질 변화	악화됐다	849	43.2	N=1,965
	비슷하다	229	11.7	
	호전됐다	887	45.1	

<그림 1> 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 대한 빈도분포



3. 노동자의 개인적 및 노동시장 지위에 따른 직무만족 변화 차이 분석

본 연구는 지난 3년(2000~2003) 동안 노동자의 직무만족 변화와 관련하여 노동자 자신의 개인적 특성과 노동시장 내부조건에 따라 어떤 차이가 있는지 양자를 구분하여 검토하였다.

<표 4>는 노동자의 성, 연령, 그리고 교육수준에 따라 직무만족 변화에 어떤 차이가 있는지 분석한 것인데, 노동자의 성은 유의미한 차이가 없는 반면에 연령과 교육수준에 따라 차이를 보이고 있다. 즉 노동자의 연령의 경우 30대 노동자만이 직무만족 수준이 감소하였을 뿐 나머지 연령의 노동자는 개선된 것으로 나타났다. 특히 60대 이상의 노동자의 경우 직무만족 수준이 크게 향상된 반면에 20대 연령의 노동자는 거의 변화가 없는 것으로 나타났다. 그리고 노동자의 교육수준에 따른 직무만족 차이는 고등학교 학력을 가진 노동자만이 직무만족 수준이 악화되었을 뿐 나머지 노동자의 경우는 직무만족 수준이 향상된 것으로 나타났다.

<표 4> 노동자의 개인적 특성에 따른 직무만족 변화 차이 분석

인구학적 변수		직무만족 변화 평균점수	빈도(명)	차이 검증
성 별	남성	0.2929	1205	F = .183
	여성	0.4099	644	
연 령	20대 이하	0.0449	267	F = 2.311+
	30~39	-.1272	566	
	40~49	0.5648	602	
	50~59	0.6940	317	
	60대 이상	1.2062	97	
교육수준	초등학교 이하	0.4422	199	F = 2.596*
	중학교	0.5000	246	
	고등학교	-.1421	739	
	전문대	0.5000	216	
	대학교 이상	0.8976	449	

+ $p < 0.06$. * $p < 0.05$.

다른 한편, <표 5>는 노동자의 노동시장 지위에 따라 직무만족 변화에 어떤 차이가 있는지 분석한 것인데, 노동자의 노동시장 지위에 따라 직무만족 변화는 큰 차이를 보이고 있다.

먼저 노동자의 고용지위의 경우 유의미한 차이를 보이고 있는데, 비정규직 노동자의 직무만족 수준이 상대적으로 크게 악화된 것으로 나타났다. 즉 지난 3년 동안 비정규직 노동자의 직무만족 수준은 악화된 반면 정규직 노동자의 직무만족 수준은 개선된 것으로 나타나 대조를 이루었다.

다음으로 본 연구는 노동자의 산업분야에 따라 직무만족 변화에 큰 차이가 있을 것으로 예상하고, 산업별 직무만족 변화를 검토하였다. 그 결과 노동자가 종사하는 산업분야에 따라 직무만족 변화는 유의미한 차이를 보이고 있지만($F = 2.337, p < 0.05$) 그 차이가 뚜렷하지 반영되지 못하는 한계가 있었다. 왜냐하면 각 산업별 노동자의 고용지위가 구분되지 않았기 때문이다. 그런 까닭에 본 연구는 노동자의 산업이나 직종에서 고용지위에 따라 직무만족 변화에 어떤 차이가 있는지 분석하였다.

노동자의 산업별 고용지위에 따른 직무만족 변화는 유의미한 차이를 보이는데, 위의 분석과 같이 정규직 노동자의 직무만족 수준은 개선되었는데 개선된 수준은 행정교육복지분야 노동자의 경우 가장 높았으며, 그 다음은 운송통신업과 도소매 및 숙박업에 종사하는 노동자로 나타났다. 반면에 정규직일지라도 건설업과 사업 및 개인서비스업에 종사하는 정규직 노동자의 직무만족 수준은 거의 개선되지 않은 것으로 나타났다. 다른 한편, 비정규직 노동자의 경우 산업별 그 격차가 매우 크게 나타났다. 예를 들면, 소매업/숙박업을 비롯하여 운송통신업, 행정교육복지 비정규직 노동자의 직무만족 수준은 크게 악화되었다. 반면에 사업 및 개인서비스 비정규직 노동자와 제조업 비정규직 노동자의 직무만족 수준은 오히려 개선되었다. 이러한 결과는 몇 가지 중요한 사실을 제시하고 있는데, 직장생활에서 정규직과 비정규직 노동자간의 차이가 심한 분야는 도소매/숙박업을 비롯하여 행정교육복지분야, 운송통신업 등으로 나타났다. 반면에 제조업과 건설업의 경우 정규직과 비정규직 노동자 사이에 직무만족 변화 차이는 크지 않았다.

다른 한편, 노동자의 직종별 고용지위에 따른 직무만족 변화 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다지만, 몇 가지 의미 있는 사실이 발견되었다. 첫째, 비정규직 노동자 중에는 판매서비스직 종사자를 비롯하여 사무직, 전문행정관리직 종사자의 경우 직무만족 수준이 크게 하락하였지만 상대적으로 이들 분야의 정규직 노동자의 직무만족 수준은 크게 증가한 것으로 나타나 대조를 이루고 있다. 비정규직 준전문직종 종사자의 경우는 정규직 준전문직 종사자와 함께 직무만족 수준이 크게 개선되었고, 단순조립노동자의 경우 비정규직과 정규직 노동자의 직무만족 변화에 있어 거의 차이가 없었다.

그리고 노동자의 1주 평균 근로시간과 근속년수에 따른 직무만족 변화의 경우도 유의미한 차이가 발견되었는데, 노동시간이 49시간 이상으로 길거나 근속년수가 3년 미만인 노동자의 경우 직무만족 수준이 하락하였고, 반대로 40시간 미만이거나 40~48시간 혹은 3년 이상 근무한 노동자의 직무만족 수준이 오히려 개선되었다.

노동자의 작업장 종업원 규모, 즉 기업규모에 따른 직무만족 변화는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났지만, 소규모 작업장에 근무하는 노동자의 직무만족 수준이 상대적으로 하락하였다. 즉 10인 미만의 종업원이 있는 소규모 기업에 종사하는 노동자의 경우만 지난 3년 동안 직무만족 수준이 하락한 것으로 나타났을 뿐 나머지 노동자의 경우는 평균적으로 변화가 없거나 직무만족 수준이 오히려 개선된 것으로 나타났다. 특히 100인 이상의 작업장에 근무하는 노동자의 직무만족 수준은 상대적으로 크게 향상된 것으로 나타났다.

끝으로 노동자의 작업장 내의 노조 유무에 따른 직무만족 변화는 유의미하지 않은 것으로 나타났지만, 노조가 있는 작업장 노동자의 경우 직무만족 수준이 상대적으로 크게 개선된 반면 노조의 존재 유무를 모르고 있는 노동자의 경우 직무만족 수준이 하락한 것으로 나타났다. 그렇지만 작업장 내에 노동조합이 없는 노동자의 경우도 직무만족 수준은 약간 개선된 것으로 나타났다.

<표 5> 노동자의 노동시장 지위에 따른 직무만족 변화 차이 분석

노동시장 지위		평균	빈도(명)	차이 검증
고용 지위	정규직	0.4700	1534	F = 5.337*
	비정규직	-.3302	315	
정규직	제조업	0.1646	474	F = 2.148**
	건설업	0.0575	87	
	도소매/숙박업	0.2982	218	
	운송통신	0.5265	245	
	행정교육복지	1.3259	316	
	사업개인서비스	0.0820	183	
	제조업	0.1020	49	
비정규직	건설업	-.0221	136	F = 2.148**
	도소매/숙박업	-2.3864	44	
	운송통신	-1.1667	12	
	행정교육복지	-0.3103	29	
	사업개인서비스	0.4000	35	
정규직	전문행정관리	0.6400	200	F = 1.521
	준전문가	0.4980	249	
	사무직	0.8630	292	
	판매서비스	1.0925	173	
	기능숙련	0.0984	252	
	단순조립노무	0.0424	354	
비정규직	전문행정관리	-1.2857	7	F = 1.521
	준전문가	1.6364	11	
	사무직	-1.3000	10	
	판매서비스	-1.5263	38	
	기능숙련	-.3175	126	
	단순조립노무	-0.0086	116	
1주 평균 노동시간	39시간 이하	0.1055	199	F = 5.980***
	40~48시간	0.9452	785	
	49~59시간	-0.0858	431	
	60시간 이상	-0.3091	427	
근속년수	3년 미만	-0.2188	329	F = 6.318***
	3~9년	0.3473	881	
	10~19년	0.0094	426	
	20년 이상	1.7793	213	
기업규모	10인 미만	-0.0788	406	F = 1.156
	10 ~ 30인 미만	0.3762	303	
	30 ~ 100인 미만	0.0884	181	
	100 ~ 300인 미만	1.3194	72	
	300인 이상	1.2000	55	
노조유무	노조 있음	0.5869	472	F = .696
	노조 없음	0.2552	1336	
	모르겠다	-.0244	41	

* p<0.05, ** p<.001, *** p<.0001.

3. 노동자의 개인적 및 노동시장 지위에 따른 삶의 질 변화 차이 분석

본 연구는 또한 지난 3년(2000~2003) 동안 노동자의 삶의 질 변화와 관련하여 노동자 자신의 개인적 특성과 노동시장 내부조건에 따라 어떤 차이가 있는지 양자를 구분하여 분석하였다.

먼저 <표 6>은 노동자의 성, 연령, 교육수준에 따라 삶의 질 변화에 어떤 차이가 있는지 분석한 결과인데, 노동자의 성을 제외한 연령과 교육수준에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다.

남녀노동자의 삶의 질 변화는 유의미한 차이를 보이지 않았지만, 남성노동자의 삶의 질 수준은 지난 3년 동안 악화된 것으로 나타난 반면 여성노동자의 삶의 질 변화는 개선된 것으로 나타나 대조를 이루었다.

노동자 연령에 따른 삶의 질 변화 차이는 60대 이상 노동자와 30대 노동자에게서 삶의 질이 크게 악화된 반면 20대 이하와 50대 노동자는 개선된 것으로 나타났다. 그리고 40대 노동자의 경우는 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 노동자의 교육수준에 따른 삶의 질 차이는 초등학교와 고등학교 학력을 가진 노동자의 경우 크게 악화된 반면 전문대학 이상의 학력을 가진 노동자의 경우 오히려 삶의 질 수준이 개선되었다. 그리고 중학교 학력을 가진 노동자의 삶의 질 수준은 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

<표 6> 노동자의 개인적 특성에 따른 삶의 질 변화 차이 분석

노동자의 개인적 특성		평균	빈도(명)	차이 검증
성별	남성	-0.0585	1282	F = 2.670
	여성	0.2372	683	
연령	20대 이하	0.7216	273	F = 3.508**
	30~39	-0.1462	595	
	40~49	0.0092	654	
	50~59	0.1246	337	
	60대 이상	-0.6698	106	
교육수준	초등학교 이하	-0.4009	222	F = 4.577***
	중학교	0.0112	267	
	고등학교	-0.2388	783	
	전문대	0.5956	225	
	대학교 이상	0.4829	468	

** p<.01, *** p<.001

<표 7>은 노동자의 노동시장 지위에 따른 삶의 질 변화 차이를 분석한 것인데, 노동자의 고용지위, 산업별 및 직종별 고용지위, 1주 평균 노동시간, 근속년수, 그리고 직무만족 변화 변수 모두에서

유의미한 차이를 보이고 있다.

먼저 노동자의 고용지위에 따른 삶의 질 차이를 보면, 비정규직 노동자의 삶의 질 수준이 정규직 노동자에 비해 상대적으로 크게 악화되었음을 알 수 있다.

다음으로 노동자의 산업별 고용지위에 따른 삶의 질 변화 차이도 유의미하게 나타났는데, 비정규직 노동자의 경우 모든 산업분야에서 삶의 질이 하락한 것으로 나타났다. 그 중에도 도소매/숙박업과 건설업 비정규직 노동자의 삶의 질 하락이 가장 심하였으며, 그 다음으로 행정교육복지, 운송통신 비정규직 노동자의 삶의 질 하락이 심각하였다. 그렇지만 정규직 노동자 중에서 일부 산업의 경우 삶의 질이 하락한 것으로 나타났는데, 예를 들면 건설업과 운송통신업에 종사하는 정규직 노동자 또한 삶의 질이 하락한 것으로 나타났다. 반면 행정교육복지 분야와 사업 및 개인서비스 직종의 정규직 노동자의 삶의 질 수준은 상대적으로 개선된 것으로 나타나 차이를 보이고 있다.

다음으로 노동자의 직종별 고용지위에 따른 삶의 질 변화도 유의미하게 나타났으며, 비정규직 가운데 사무직에 종사하는 노동자만이 삶의 질 수준이 향상되었을 뿐 나머지 비정규직 노동자 모두는 삶의 질 수준이 하락하였다. 예를 들면, 준전문직, 판매서비스직, 단순조립노무직, 기능숙련직 비정규직 노동자의 삶의 질 수준이 하락하였으며, 심지어 전문행정관리직 비정규직 노동자의 삶의 질 수준도 하락한 것으로 나타났다. 다른 한편, 정규직 노동자의 경우 직종에 따라 큰 차이를 보이는데, 기능숙련직과 단순조립노무직에 종사하는 노동자의 삶의 질 수준이 하락한 반면 사무직을 비롯하여 준전문가, 전문행정관리직 및 판매서비스직 정규직 노동자의 삶의 질 수준은 향상된 것으로 나타났다. 이상과 같이 직종에 따라 삶의 질 변화 차이가 매우 크다는 것을 확인할 수 있었다.

노동자의 1주 평균 노동시간과 근속년수에 따라서 삶의 질 변화 또한 유의미한 차이를 보이고 있는데, 1주 평균 노동시간의 경우 40~48시간 근무하는 노동자를 제외하면 모두가 삶의 질 수준이 하락하였다. 다시 말해서 주 5일 근무 노동자이거나 혹은 아직도 6일 동안 근무하는 노동자의 경우만 삶의 질 수준이 개선된 반면 비정규직에 속하는 40시간 미만의 노동자이거나 하루 평균 8시간 이상 일하는 노동자 모두에게서 삶의 질 수준이 하락하였다. 그리고 노동자의 근속년수의 경우 3년 미만이거나 혹은 10-19년 사이 노동자의 경우 삶의 질 수준이 하락한 반면 근속년수가 3년 이상 10년 미만이거나 혹은 20년 이상 노동자의 경우 삶의 질 수준이 개선된 것으로 나타났다($F=95.113$, $p<0.001$). 다시 말해서, 작업장에서 직무만족 수준이 악화된 노동자의 삶의 질 수준은 크게 악화된 반면, 직무만족 수준이 개선된 노동자의 삶의 질 수준은 크게 개선된 것으로 나타났다. 예를 들면, 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화간의 상관관계 계수 또한 매우 높은 것으로 나타났다($r=.372$, $p<0.001$).

<표 7> 노동자의 노동시장 지위에 따른 삶의 질 변화 차이 분석

노동시장 지위		평균	빈도(명)	검정
종사상 지위	정규직	0.1773	1562	F = 12.322***
	비정규직	-0.6243	338	
정규직 산업	제조업	0.2887	485	F = 2.273**
	건설업	-0.1685	89	
	도소매/숙박업	-0.0269	223	
	운송통신	-0.1903	247	
	행정교육복지	0.6604	318	
	사업개인서비스	0.5714	189	
	제조업	-0.2593	54	
비정규직 산업	건설업	-0.7047	149	F = 2.273**
	도소매/숙박업	-1.1304	46	
	운송통신	-0.4167	12	
	행정교육복지	-0.5517	29	
	사업개인서비스	-0.2895	38	
정규직 직종	전문행정관리	0.3869	199	F = 2.534**
	준전문가	0.4722	252	
	사무직	0.5593	295	
	판매서비스	0.3616	177	
	기능숙련	-0.1686	261	
	단순조립노무	-0.3049	364	
비정규직 직종	전문행정관리	-0.4286	7	F = 2.534**
	준전문가	-0.9167	12	
	사무직	1.2000	10	
	판매서비스	-0.7000	40	
	기능숙련	-0.5944	143	
	단순조립노무	-0.7395	119	
1주 평균 노동시간	39시간 이하	-0.4864	220	F=6.248***
	40~48시간	0.4765	810	
	49~59시간	-0.2193	456	
	60시간 이상	-0.1949	472	
근속년수	2년 이하	-0.2776	389	F = 3.949**
	2~9년	0.2242	919	
	10~19년	-0.2922	438	
	20년 이상	0.5342	219	
직무만족 변화	악화되었다	-1.2643	802	F = 95.113***
	비슷하다	0.1918	146	
	개선되었다	1.1736	893	

** p<.01, *** p<.001

V. 연구결과의 요약 및 함의

1. 연구결과의 요약

한국노동연구원의 노동패널자료 3차년도(2000)와 6차년도(2003) 자료에서 추출한 1,973명의 노동자를 대상으로 직무만족 변화와 삶의 질 변화를 분석한 결과를 정리하면 아래와 같다.

먼저 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 분석에 의하면, 직무만족과 삶의 질이 개선된 노동자와 악화된 노동자가 거의 비슷하게 나타났다. 즉 직무만족 변화에서 노동자의 43%는 악화된 반면 48.5%는 개선된 것으로 나타났으며, 삶의 질의 변화에서는 노동자의 43%가 악화된 반면 45% 정도는 개선된 것으로 나타났다. 그 밖의 나머지 노동자는 지난 3년 동안 변화가 없는 것으로 나타났다.

노동자의 직무만족 수준이 지난 3년 동안 하락된 것으로 나타난 노동자 중에는 '30대 연령층이거나 혹은 고등학교 학력을 갖고 있는 노동자가 상대적으로 다수를 차지하였으며, 노동시장에서 비정규직에 고용되어 있거나, 비정규직 노동자 중에도 도소매/숙박업, 운송통신업, 행정교육복지분야, 그리고 건설업에 종사하거나 판매·서비스직, 사무직, 전문행정관리직에 종사하는 노동자가 상대적으로 심하였고, 근속년수가 3년 미만인 노동자 혹은 1주 평균 49시간 이상 일하는 노동자의 직무만족 수준이 하락한 것으로 나타났다. 그리고 통계적으로 유의미하지 않았지만, 소규모 작업장에 근무하는 노동자의 직무만족 수준도 상대적으로 하락하였다.

노동자의 삶의 질 변화에서도 30대 노동자와 초등학교 및 고등학교 학력을 가진 노동자의 경우 상대적으로 하락하였다. 그리고 노동자의 노동시장 조건의 경우도 일단 비정규직 노동자의 삶의 질 하락이 상대적으로 심하였으며, 산업분야의 경우 모든 산업분야의 비정규직 노동자를 비롯하여 건설업, 도소매/서비스업, 운송통신업 정규직 노동자의 삶의 질도 악화된 것으로 나타났으며, 노동자의 직종에서는 사무직을 제외한 모든 직종의 비정규직 노동자를 비롯하여 기능숙련직 및 단순조립노무직종의 정규직 노동자의 경우도 삶의 질 수준이 하락하였다. 그리고 1주 평균 40-48시간 일하는 노동자를 제외한 모든 노동자의 삶의 질 수준이 하락하였으며, 특히 직무만족 수준이 하락한 노동자의 경우 삶의 질 수준 또한 상대적으로 크게 하락하였다.

2. 연구결과의 정책적 함의

이상의 분석결과로부터 본 연구가 확인한 분명한 사실은 30대 연령층과 고등학교 학력을 가진 노동자의 직무만족이나 삶의 질 수준이 상대적으로 크게 하락하였다는 점이다. 이러한 결과는 최근 한국사회의 노동시장과 관련하여 중요한 함의를 갖게 된다. 즉 최근 젊은 청년들이 노동시장에 진입하면서 정규직보다 비정규직에 진입하고 있으며, 비정규직에 진입한 노동자는 비정규직으로부터 탈출

하지 못하고 계속 비정규직에 머물러 있게 되면서 궁극적으로 직무만족과 삶의 질 하락을 겪고 있는 것이다.

다음으로 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 있어 노동자의 산업이나 직종에 따른 차이도 크게 나타나고 있는데, 특히 도소매/숙박업과 운송통신업의 비정규직 노동자 및 판매서비스직, 사무직, 관리행정직의 비정규직 노동자의 직무만족 수준이 크게 하락하였으며, 그리고 모든 직종과 산업분야의 비정규직 노동자를 비롯하여 운송통신업과 건설업, 기능숙련 및 단순조립노무직에 종사하는 정규직 노동자들의 삶의 질 하락도 심각하였다. 이러한 결과가 함의하는 것은 직무만족의 경우 산업 및 직종보다 노동자의 고용지위가 우선적으로 중요한 영향을 미치지만 삶의 질의 경우는 비정규직 고용지위 뿐만 아니라 특정 사업 및 직종, 예를 들면, 건설업이나 운송통신업, 도소매/숙박업을 비롯하여 기능숙련직 및 단순조립노무직에 종사하는 노동자는 고용지위에 관계없이 모두가 삶의 질 하락을 경험하였다. 그런 의미에서 산업별로는 운송통신업과 건설업, 그리고 도소매/숙박업에 종사하는 모든 노동자와 기능숙련직을 포함하여 단순조립노무직에 종사하는 모든 노동자의 삶의 질 수준이 평균적으로 하락하여 보다 힘든 생활을 영유하고 있음을 확인하였다. 이런 결과는 최근 자영업과 건설업의 경기침체와 무관하지 않으며, 특히 30대의 고등학교 학력수준을 갖고 있는 기능숙련직이나 단순노무조립직에 종사하는 노동자의 경우 상대적으로 어려운 생활을 하고 있음을 반영한 것으로 해석할 수 있다.

그리고 직무만족 수준이 하락한 노동자의 경우 삶의 질 하락도 크게 나타나 양자 사이의 관련성이 매우 높다는 것을 다시 한번 확인할 수 있었다.

이상의 분석결과에서 노동자의 직무만족과 삶의 질 하락에 가장 중요한 영향을 미친 요인은 노동자의 고용지위이기 때문에 그와 관련된 정책적 대안모색이 일차적으로 중요하다고 하겠다.

한국노동시장의 가장 큰 특징 가운데 하나는 바로 비정규직 노동자의 증가인데, 이들의 직무만족 하락이나 삶의 질 하락은 궁극적으로 기업의 생산성 하락과 기업 경쟁력을 비롯하여 국가경쟁력 약화로 연결될 수 있다. 그런 의미에서 기업의 고용전략 및 노동자 관리방식에 변화가 있어야 할 것이다. 즉 비록 초기 노동자의 고용과정에서 비정규직 고용이 불가피할지라도 노동자의 생산성과 근무기간을 연결시켜 정규직 노동자로 전환할 수 있는 장기전략 프로그램을 마련하는 것이 매우 시급한 시점이다. 비정규직 노동자의 정규직 노동자로의 전환은 비록 비정규직 노동자의 위치에 있지만 정규직으로 전환될 수 있다는 기대심리도 안정된 노동활동이 가능할 것이며, 그 과정에서 노동자의 노동현신이나 몰입은 높아질 수 있어 결국 기업의 노동생산성 향상으로 이어질 수 있다는 장점을 갖는다. 그리고 이러한 결과는 또한 기업의 경쟁력 강화로 이어질 수 있다는 긍정적 효과도 갖는다.

다음으로 비정규직 노동자의 직업훈련과 능력개발에 정부의 지원이 필요하다. 즉 기업의 경우 노동자의 직업훈련이나 능력개발에 투자하려 하지 않기 때문에 정부가 대신 그 책무를 국가적 차원에서 담당해야 할 것이다. 정부는 비정규직 능력개발과 직업훈련 프로그램을 자체적으로 수립하여 지원해야 할 것이다. 비정규직 노동자가 직업훈련이나 능력개발 교육에 참여할 수 있도록 사전에 기업과의 협의를 통해서 노동자와 기업의 요구에 일치하는 프로그램을 구성하는 일이 중요하다고 하겠다. 그 다음으로 비정규직 노동자의 능력개발에 참여한 기업에게도 인센티브를 제시할 필요가 있다.

그리고 노동자의 삶의 질 하락은 노동자의 근로시간이 길수록, 근속년수가 짧을수록 상대적으로 심각했다는 점이다. 특히 노동시간의 40시간 미만 노동자(대체로 비정규직 노동)의 경우 삶의 질이 개선되었다는 점을 고려하면 노동자의 근로시간 변수가 삶의 질에 중요한 영향을 미치고 있음을 엿볼 수 있다. 그런 의미에서 기업으로 하여금 노동자의 법정 근로시간이 준수될 수 있도록 적극적으로 감독해야 할 것이다.

더욱이 비정규직 노동자의 경우 '장시간' 노동하지 않도록 유도할 필요가 있다. 왜냐하면 분석결과에 의하면 법정노동시간보다 장시간 일하는 노동자의 경우 상대적으로 삶의 질 하락이 심각하였기 때문이다. 즉 노동시간이 1주일 평균 40시간 미만인 노동자의 경우 삶의 질 수준이 향상되었지만 49시간 이상 장시간 일하는 노동자의 경우 삶의 질 수준이 하락하였다. 따라서 정부는 노동자의 노동시간이 너무 오래 지속되지 않도록 감독하는 한편, 일자리 나누기를 통해 노동자의 고용창출을 확대하는 기업에게는 세제지원을 비롯하여 기업운영자금도 지원하여 참여를 유도할 필요가 있다.

끝으로 본 연구가 갖는 제한점은 비정규직 노동자의 비율이 각 산업이나 직종에 비례하지 않은 문제점을 내포하고 있다. 즉 본 연구의 표본이 한국사회 사업별 및 직종별 정규직 및 비정규직 노동자 비율과 차이를 보일 수 있어 분석결과가 제시한 함의가 왜곡될 가능성도 있다는 점이다. 그 다음으로 노동자의 삶의 질 척도구성이 다양하지 못하여 학문적 혹은 실용적 함의가 다소 감소되는 문제점을 갖고 있다.

참고문헌

- 금재호. 2001. “노동시장 이중구조와 성차별 : 직종분리를 중심으로.” 한국노동연구원·한국노동경제학회, 『제3회 한국노동패널 학술대회 자료집』 .
- 김상균 외. 1996. 『21세기 삶의 질에 관한 지표 연구』. 서울대 사회복지연구소.
- 김소영. 2002. “경제위기 이후의 고용형태 다양화.” 『나라경제』 4월호.
- 김영기·박재규. 2001. 『IMF 경제위기, 실직위험 그리고 삶의 질』. 나눔의 집.
- . 2002. “기업의 구조조정과 노동자의 건강에 관한 연구”, 『보건과 사회과학』 11: 41-66.
- 김유선. 2001. 『비정규직 규모와 실태Ⅱ : 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과분석』. 한국노동연구원.
- 노사정위원회. 1998. “경제위기 극복을 위한 사회협약.”
- 미셸 초스도프스키. 1998. 『빈곤의 세계화: IMF 경제신탁통치의 실상』, 이대훈 역. 당대.
- 박동. 2001. “한국의 노동체제 변화와 사회협약의 정치.” 『경제와 사회』 봄(특별부록):113-41.
- 박재규. 박재규. 1999. “IMF 경제위기와 삶의 질에 관한 연구.” 『한국사회학평론』 5:100-130.
- . 2001. “신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화.” 『한국사회학』 35:79-104.
- . 2002. “노동자의 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구: 직무만족과 가족경제생활을 중심으로.” 『지역사회학』
- . 2003. “여성가구주의 빈곤화와 빈곤가구의 사회-경제적 특성 연구“, 제4회 한국노동패널 학술대회 자료집.
- . 2004. “비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활만족 변화 연구”, 『사회복지정책』 18 : 223-245.
- 박재규·이윤애. 2003. “비정규직 여성노동자의 고용환경과 정책대안 모색 : 전북지역을 중심으로”, 『보건과 사회과학』 .
- 방하남. 2000. “직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구.” 『노동경제논집』 23(특별호):133-154.
- 송정기·박재규. 2000. “IMF 관리체제하에서의 농촌주민의 삶의 질.” 『한국사회학』 34(가을):595-619.
- . 2001. “농촌지역주민의 사회계층과 일상생활 변화: 외환위기 이후 사회적 자본의 효과를 중심으로.” 『농촌사회』 11(2):37-66.
- 안주엽. 2001. “한국의 비정규직근로의 실태와 과제”, 한국노동연구원 자료집.
- 유봉민. 1997. 『인사행정론』. 형설출판사.

- 이지연. 2001. “IMF 관리체제하 기업구조조정과 노동의 불안정화 경향 연구.” 전북대학교 사회학과 석사논문(미간행).
- 임희섭. 1996. “삶의 질의 개념적 논의.” 《한국행정연구》 5(1,봄):5-18.
- 장지연. 2001. “비정규직 노동의 실태와 쟁점: 성별 차이를 중심으로”, 한국노동연구원자료집.
- 통계청. 2001. 『경제활동인구조사 부가조사』. 2001. 8.
- _____. 2002a. 『경제활동인구조사 부가조사』. 2002. 8.
- _____. 2002b. 『통계로 보는 여성의 삶』.
- Bauer, R. A. (ed.).(1966). *Social Indicators*. Cambridge: MIT Press.
- Bedian, Arthur, G. R. Pizzolatto, and K. M. Kacmar.(1991). “Age, Tenure, and Job Satisfaction.” *Journal of Vacation Behavior* 4.
- Davis, E., and Fine-Davis.(1991). “Social Indicators of Living Condition in Ireland with European Comparisons.” *Social Indicators Research* 25:iii-365.
- Evans, D. R.(1994). “Enhancing Quality of Life in the Population at Large.” *Social Indicators Research* 33(1-3).
- Inkeles, Alex.(1993). “Industrialization, Modernization and the Quality of Life.” *International Journal of Comparative Sociology* XXXIV(1-2):1-23.
- Locke, E. A.(1976). “The Tenure and Causes of Job Satisfaction.” *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by M. D. Dunnette. Skokie, IL: Rand McNally.
- McCormick, Ernest J., and Joseph Tiffin (eds.).(1974). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall.
- McChesney, Robert.(1999). “Noam Chomsky and the Struggle against Neoliberalism.” *Monthly Review* 50(4):40-48.
- Munchinsky, P. M.(1977). “Employee Absenteeism: A Review of the Literature.” *Journal of Vocational Behavior* 10:326-340.
- Organ, D. W.(1977). “A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-causes-performance Hypothesis.” *Academy of Management Review* 2:46-53.
- Orpen, C.(1978). “Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-correlational Analysis.” *Journal of Applied Psychology* 63:530-532.
- Porter, L. W., and R. M. Steers.(1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Schmitt, N., and A. G. Bedian.(1982). “A Comparison of LISREL and Two-stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life Job Satisfaction Reciprocal Relationship.” *Journal of Applied Psychology* 67:806-817.