

비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이 연구

배 화 숙*

점점 복잡해지고 있는 비정규직 노동의 성격을 유형화하여 그에 따라 문제해결 접근 방법을 찾는 것이 필요하다는 것이 본 연구의 문제의식이다. 연구의 목적은 비정규직 노동을 유형화에 따라 생활 만족도 및 직무만족도의 차이를 살펴보고, 정책적 함의점을 얻기 위해 비정규직 노동자의 삶의 질과 직결되어 있는 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것이다. 분석결과는 종사상 지위 및 고용형태에 따라 유의한 차이를 보였으며 임시직 및 일용직, 간접 고용된 노동자가 생활만족 및 직무만족의 전반적인 항목에 걸쳐 만족도가 낮게 나타났다. 비정규직 노동자의 생활만족도에 영향을 미치는 요인으로는 나이, 학력, 현재 건강상태, 사회경제적 지위, 종사상 지위, 법정복지수, 현재하는 일자리 및 일의 전반적 만족도 등이었다.

결과가 함의하는 것은 첫째, 정규직과의 차별이 없도록 각종 사회복지 프로그램에서 배제되지 않도록 해야 하며, 둘째, 고용불안정성을 낮추는 방향으로 노동시장이 구성되도록 해야 하며, 셋째, 생활만족도에 직접적 영향을 주는 직무만족도를 향상시킬 수 있는 환경 구성과 조정이 필요하다. 마지막으로, 비정규직 노동자들의 가족관계 및 여가 활동 등에서 만족도를 향상시켜 전반적인 생활만족도를 높일 수 있는 다양한 사회복지서비스의 개발이 필요하다

1. 서론

외환위기 이후 크게 늘어난 비정규직은 고용 불안 심리와 저임금 구조 확산으로 양극화를 심화시킨다는 평가와 함께 중요한 사회 문제로 대두되어왔다. 이에 정부가 비정규직 보호법을 제정, 2007년 7월 1일부터 시행하기에 이르렀다. 비정규직보호법의 제정은 확대되는 비정규직 문제에 대한 기본적인 사회적인 대응이라고 할 수 있음에도 동법의 내용이 실제로 비정규직 보호라는 목적을 실현시킬 수 있는가는 지속적으로 쟁점이 되고 있으며 동법 시행의 과정과 결과를 지속적으로 평가하는 것이 우리 사회의 과제라고 할 수 있다.

그런데 비정규직 근로자의 삶의 질의 문제는 더욱 다양한 차원을 가지고 있어 비정규직 보호법의 성공적인 시행만을 가지고 확보할 수 있는 것은 아니다. 비정규직 노동의 문제는 경제 상황의 변동에 의한 결과로만 볼 수는 없는데 이는 장기간에 걸쳐 이루어지는 산업구조의 변화가 노동시장 구조를 변화시키기 때문이다. 이것은 경기가 회복되고 경제성장률이 높아진다고 해서 노동시장 구조를 과거 상용직 중심으로 완전히 되돌릴 수는 없다는 의미이다(배화숙, 2005). 결국 모든 비정

* 부산가톨릭대학교 사회복지학부

규직을 정규직화하는 것이 문제해결의 최종 목표가 될 수 없다. 중요한 것은 정규직과 차별이 없는 비정규직 노동자의 삶의 질을 확보하는 것이다. 따라서 비정규직 노동생활에 노출되어 있는 문제가 무엇이며 그 원인이 무엇인가 그리고 해결책에 대한 접근을 적극적으로 모색해야 할 시점이라고 할 수 있다.

비정규직 노동자는 지난 20여 년간 높은 비율로 확대되고 있는 추세이다. 실제 비정규직 노동자를 모두 포함시키지 못하고 있다는 지적을 받는 경제활동인구 부가조사에서조차도 임금 근로자 중 비정규노동자가 차지하는 비율이 2001년 26.8%, 2007년 37.6%로(통계청, 2007) 제시하고 있으며, 일부 학자들은 다양한 기준을 제시하며 노동자의 절반 이상이 비정규직이라고 주장하기도 한다. 이러한 배경 속에서 비정규직을 정규직과 비교하여 배타적인 집단으로 일원화하거나 혹은 임시직 및 일용직으로 단순 분류하여 논하기에는 비정규직 노동이 가지고 있는 특성들이 점점 복잡해지고 있다. 따라서 비정규직 문제와 그 해결을 논하기 위해서는 비정규직의 다양화를 반영하여 분석이 이루어질 때 보다 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

본 연구는 비정규직 노동자의 삶의 질 문제를 논하기 위하여 우선 비정규직으로 분류하는 다양한 기준을 활용하여 비정규직을 유형화하고, 각 유형별로 근로자의 다양한 조건이나 실태를 세분화할 수 있는 특성을 살펴보고자 한다. 그리고 비정규직 유형별로 생활만족도 및 직무만족도 차이를 분석하고 만족도에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하고자 하였다. 결과를 토대로 하여 비정규직의 삶의 질 향상을 위해 보다 구체적으로 적극적 노동시장 정책과 사회복지정책을 수립하기 위한 기초자료를 제공하는 것이 본 연구의 의의라고 할 수 있다.

본 연구의 목적은 첫째, 비정규직 유형에 따른 직무 및 일상생활 만족도 차이를 분석하고 둘째, 비정규직 근로자들의 직무 및 일상생활 만족도에 미치는 요인을 분석하고, 마지막으로 노동자의 삶의 질에 영향을 미치는 비정규직의 유형별 특성을 고려한 사회복지정책적 함의를 제시하고자 한다.

II. 선행연구 검토

1. 비정규직 유형화

비정규직을 어떻게 정의할 것인가에 대한 개념 논의는 다양한 연구자들을 통해서 지속되어져 왔다. 비정규직을 어떻게 규정하는가에 따라 비정규직 노동자의 규모가 달라질 뿐만 아니라 노동자의 상황 혹은 특성에 대한 고려가 필요할 때에 보다 명확한 정보를 제공할 수 있기 때문에 개념 규정은 모든 논의의 출발점이 된다.

비정규직 근로자는 고용계약기간, 근로시간, 사용자와의 법적 관계, 노무 제공의 형태 및 장소 등에서 정규 근로의 전형적인 특성을 벗어난 노동자를 의미한다(이병훈·윤정향, 2001; 박재규, 2004; Bardasi·Francesconi, 2004). 그러나 전형적인 특성을 벗어나는 노동이라고 규정한다고 하여도 비정

규(nonstandard, irregular), 비전형(atypical), 한시적(contingent), 파트타임(part-time employment), 기간제(fixed-term employment) 노동자 등 다양한 용어로 표현되고 있다. 결국 비정규직을 하나의 기준으로 구분할 수 없으며 서로 다른 기준에 따라 대상 노동자들의 포함여부가 달라지게 된다. 정이환(2003)은 비정규노동은 복수의 기준에 의해 정의되는 것이 적절하며 고용형태를 기준으로 '정형/비정형', 근로조건 또는 고용지위에 따른 분류로 '정규/비정규노동'을 사용할 것을 제안하였다. 예를 들어 비정형 노동을 하고 있어도 고용의 지속기간 등에서 안정적인 수 있으므로 비정형노동이 곧 비정규직 노동이라고 할 수 없다는 것을 나타낸다. 한편 같은 한시적 근로자라고 하더라도 몇 가지 유형으로 구분할 수 있다(Brzinsky-Fay, 2007). 한시적 근로자로 고착화된 근로자, 정규직 혹은 실업으로 갈 것인가의 전환점에 있는 근로자, 그리고 서로 다른 고용 형태의 조합 유형 등으로 나눌 수 있다. 결국 한시적 노동이 정규직 노동으로의 다리가 될 것인가 아니면 덧의 성격을 가지는가에 따라서도 개념은 달라질 수 있다. 비정규직 노조의 실태를 연구한 진숙경·김동원(2007)은 비정규직을 구분하는 5가지의 차원 즉, 직접고용-간접고용-혼합형, 독립형-포함형, 지역-전국, 단기프로젝트도급-사내하청-과건직, 특수고용으로 제시하였다.

비정규직 노동은 노동의 상품화의 새로운 단계를 표현하는 것이라는(McGovern·Smeaton·Hill, 2004: 226) 주장을 전제한다면 비정규직 노동을 하나의 개념으로 묶지 못하고 여러 가지 기준을 적용할 수밖에 없다는 것은 그만큼 노동자의 삶의 질을 위협하는 요소들이 다양하게 존재하며, 이런 사회적 위험들을 감소시키기 위해서는 다각도의 접근방법이 필요하다고 할 수 있겠다.

2. 비정규직 노동자의 직무만족 및 생활만족

노동자의 직무만족도에 대한 연구는 다양하게 진행되어 온데 비해 비정규직 노동자의 직무만족도에 대한 논의는 비교적 최근에 이르러서야 시작되었다고 할 수 있다. 그리고 비정규직 노동자의 생활만족도에 대한 논의는 직무만족도에 대한 논의보다 훨씬 더 적게 이루어졌다.

관련된 논의로는 정규직과 비정규직 노동자의 직무 만족도를 비교한 논의(박재규·박순영, 2005; 나인강, 2005; Kallberg·Reskin·Hudson, 2000), 비정규직 노동자의 직무만족 결정 요인에 대한 연구(박우성·노용진, 2002; 김용석·이영면, 1999; McGovern·Smeaton·Hill, 2004)가 있다. 그리고 비정규직 노동자의 생활만족도 혹은 삶의 질과 관련된 연구(박재규, 2001; 고상백 외, 2004; Bardasi·Francesconi, 2004)가 있으며, 비정규직 노동자의 삶의 질과 직접적으로 관련되어 있는 근로자의 복지후생에서의 차별, 사회복지에서의 배제와 관련된 논의들(윤정향, 2003; 배화숙, 2005; 김연명, 2005; 이강훈, 2006)이 있다.

직무만족도에 대한 논의들이 상대적으로 많은 가운데 본 연구는 비정규직 생활만족도를 중심으로 논의를 이끌어 갈 것이므로 이와 관련된 선행연구 결과들을 제시하면 다음과 같다. 먼저 박재규(2001)에 따르면 노동자의 직무만족 변화가 삶의 질에 긍정적이면서 그 영향력이 매우 크며, 성별과 교육수준, 가족 소득 등이 삶의 질에 유의미한 영향을 미친다. 박재규·박순영(2005)은 노동자의 내부시장 지위에 따라 3년간(2000-2003년) 삶의 질 변화차이를 비교하였는데 전 산업분야에서

비정규직의 삶의 질이 하락했으며, 기능숙련직 및 단순조립노무직 등의 산업직종도 삶의 질 하락에 더 큰 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 아울러 직무만족과 생활만족 간의 상관계수가 매우 높음을 지적하였다. 고상백 외(2004)는 비정규직 노동자의 사회심리적 스트레스에 대한 연구를 하였는데 스트레스의 원인으로 '직업불안정'이 설명력이 높은 변수로 채택하였다. Bardasi-Francesconi(2004)는 생활만족도에 대해 성별, 고용 형태, 고용지위의 변화 등이 영향을 미치는가에 대한 연구를 하였으며 한시적(seasonal/casual) 노동자들이 직무 만족도가 매우 낮고, 비정규직(atypical) 노동의 경험이 건강에 미치는 영향을 포함하여 근로자의 작업 환경을 개선하는 것을 목표로 하는 공공정책의 필요함을 주장하였다.

이러한 배경 하에 본 연구는 비정규 노동을 구분하는 기본적인 기준이라고 할 수 있는 종사상 지위와 실제로 비전형적 고용구조를 형성하는데 영향을 주는 직간접 고용의 유무, 마지막으로 고용계약기간을 결정하게 되는 계약서 유무를 기준으로 비정규직을 유형화하였다. 그리고 선행연구에서 노동자의 직무만족 요인을 분석하기 위해 투입되었던 변수들을 중심으로 하여 비정규직 노동자의 직무만족 및 생활만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 표본 추출

본 연구는 증가일로에 있는 비정규직 노동자들을 유형화 하여 직무만족도 및 일상생활 만족도의 차이를 비교함으로써 비정규직 노동자의 유형별 특성에 따른 개입을 위한 함의점을 찾고자 한다. 이를 위해 한국노동연구원의 제 9차(2006년 조사) 한국노동패널자료를 이용하였다. 한국노동패널은 개인특성, 종사상 지위, 임금과 일자리의 특성에 대한 정보를 보여주고 있어 비정규직을 실증적으로 유형화할 수 있는 장점이 있다. 분석대상은 개인을 대상으로 한 9차 자료 중 임금노동자 집단이다. 비정규직을 유형화하기 위한 정보가 중요하기 때문에 종사상 지위와 관련된 문항에 이중적으로 응답한 것이라 할 수 있는 사람 즉, 상용직이라고 응답한 사람 중 불규칙한 일자리를(p09733) 가지고 있다고 응답한 83명을 제외한 총 4,217명의 임금근로자가 분석에 사용된 사례 수이다.

2. 변수 설명과 분석방법

본 연구의 주된 초점은 정형노동이나 비전형(atypical) 노동이나의 노동유형이 아니라 정규직인가 비정규인가의 고용 지위에 있으며, 비정규직 안에서도 한 범주로 묶을 수 없는 다양한 특성들을 가진 유형이 존재하며 이에 따라 생활만족도 및 직무만족도가 차이가 있을 수 있다는 문제의식에서 출발하였다.

비정규직의 유형화에 앞서 임금노동자를 정규직과 비정규직으로 구분하기 위해 먼저 정규직은 노동자의 종사상 지위와 직간접 고용 여부(임금 지급자가 현재 일하고 있는 곳에서인가, 파견 및 용역 업체인가), 그리고 근로계약 유무의 3가지 조건을 사용하여 규정할 수 있다. 따라서 정규직이란 상용직이면서 현재 일하고 있는 곳에서 임금을 받고 있는 자를 말한다. 먼저 노동패널에서 규정한 상용직이란 계약기간 1년 이상인 자를 가리키므로 여기에는 장기 계약을 한 비정규직 근로자를 포함할 수 있다. 따라서 종사상 지위와 직간접 고용 여부의 두 가지 기준과 더불어 근로계약을 하지 않은 노동자이어야 한다(정규직 사례=2,985). 비정규직은 임시직 및 일용직으로 고용되어 있거나 간접고용인 경우 그리고 근로계약이 제한적으로 정해져 있는 노동자 모두를 가리킨다(사례=1,232, 임금근로자의 29.2%).

다음으로 비정규직을 유형화하기 위해서는 임금 지급처를 통해서 확인할 수 있는 직간접고용 여부와 종사상 지위의 두 가지 기준을 함께 사용하였다. 패널조사에서 종사상 지위에 의해 구분되는데 <표 1>에서 상용직인 A와 B는 1년 이상 계약 근로자에 해당하고, C와 D는 1개월 이상 1년 미만 근로자, E와 F는 1개월 미만 근로자 혹은 일당제 급여를 받고 일하는 노동자를 가리킨다. 이 중 B, D, F는 간접 고용된 자들이다.

<표 1> 비정규직 유형과 사례 수

기준		종사상 지위			
		상용직	임시직	일용직	소계
직 간 접 고용	일하는 곳에서 임금지급	184 (A)	440 (C)	413 (E)	1,037
	파견 혹은 용역	95 (B)	36 (D)	64 (F)	195
	소 계	279	476	477	1,232

비정규직 노동자의 직무만족 척도와 생활만족도 척도는 9차년도 자료에 포함된 문항 각각 13개 문항과 7개 문항을 사용하였다. 노동자의 직무만족 문항은 5점 서열척도(매우 만족=1, 만족=2, 보통=3, 불만족=4, 매우 불만족=5)로 측정되었는데 해당 항목은 (1) 임금 또는 소득, (2) 취업의 안정성, (3) 일의 내용, (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전가능성, (7) 의사소통 및 인간관계, (8) 인사고과의 공정성, (9) 복지후생으로 구성되어 있으며, 생활만족도 문항은 (1) 가족의 수입, (2) 여가생활, (3) 주거환경, (4) 가족관계, (5) 친인척 관계, (6) 사회적 친분관계로 구성하였다.

직무만족 및 생활만족에 영향을 미칠 것으로 예상되는 독립변수는 <표 2>와 같이 규정하였다. 생활만족도와 직무만족도에 영향을 미치는 '개인적 특성 변수'로 성별, 연령, 교육수준, 월평균 소득, 건강상태, 사회적 지위에 대한 생각 변수를 선정하여 생활만족도 및 직무만족도와의 인과적 관계가 있는지 분석하였다. '근로 환경적 특성'으로 종사상 지위, 직간접 고용 형태, 고용안정성, 그리고 복지와 관련된 것으로 사회보험 가입 수, 법정 복지 수, 기업복지 수를 선택하였다. 생활만족도에 영향을 줄 것으로 예상되는 일자리 및 일에 대한 전반적 만족도도 근로환경적 변수로 포함하였다. 사회보험, 법정복지, 기업복지 수는 일자리에서 제공하는 프로그램 수혜여부를 기준으로 합산

하여 변수를 구성하였다.

<표 2>분석에 사용된 변수들의 조작적 정의

	변수명	조작적 정의
개인적 특성	성(더미)	남성, 여성
	연령	
	교육수준	1. 중졸이하, 2. 고졸, 3. 2년제대 졸, 4. 4년제대졸 이상
	월평균 소득(세후)	연간소득(세후)/12
	건강상태	1. 아주 건강, 2. 건강, 3. 보통, 4. 나쁜 편, 5. 매우 나쁨
	사회경제적 지위에 대한 생각	1. 상상, 2. 상하, 3. 중상, 4. 중하, 5. 하상, 6. 하하
근로 환경적 특성	종사상 지위(더미)	상용직, 임시직
	직간접고용 여부(더미)	직접 고용, 간접고용
	사회보험 가입 수	사회보험 가입 수
	복지후생 I(법정복지)	받는 복지급여 수
	복지후생 II(기업복지)	받는 복지급여 수
	전반적일자리 만족도	1. 매우 만족, 2. 만족, 3. 보통, 4. 불만족, 5. 매우 불만족
	전반적 일에 대한 만족도	5. 매우 불만족
	교육수준 적합도	1. 수준이 매우 낮음, 2. 낮은 편, 3. 수준이 맞음, 4. 높은 편, 5. 매우 높음
	기술수준 적합도	1. 계속 다닐 수 있을 것 같다 2. 계속 다닐 수 없을 것 같다.

본 연구의 분석은 세 단계로 나누어 진행하였다. 먼저 비정규직 유형에 따라 생활만족도 및 직무만족도 차이를 분석하기 위해 t 검정과 분산분석(ANOVA)을 하였다. 그리고 두 번째 단계는 생활만족도에 어떤 변수들이 영향을 미치고 있는가를 분석하기 위해 개인적 특성과 근로환경적 변수에 대하여 단순회귀분석(bivariate regression analysis)을 하였고, 마지막으로 생활만족도에 영향을 미치는 상대적 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 하였다.

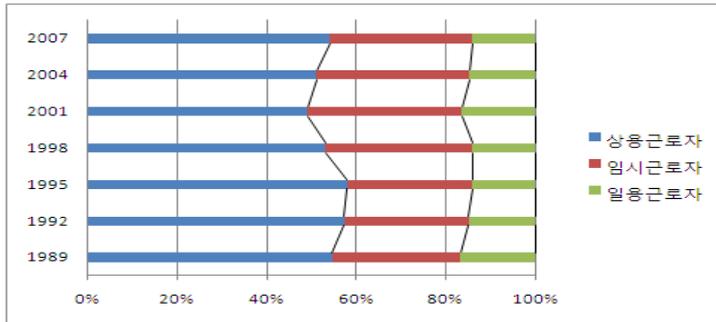
IV. 분석결과

1. 비정규직 노동자의 규모 및 일반적 특성

임금근로자를 상용, 임시, 일용직으로 구분하여 제시한 통계청 자료에 의하면 상용직 근로자 중에서도 비정규직 노동자가 포함될 수 있는 통계라는 것을 감안하고서도 전체 임금 근로자에서 임

시근로자 및 일용 근로자가 차지하는 비율은 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 임시 및 일용 근로자를 비정규직으로 규정한다면 2007년도 현재 약 46.4%가 비정규직 노동자라고 할 수 있으며, 경제활동인구 부가조사에 의해 제시된 고용기간 및 근로시간 형태 기준으로 제시한 비정규직은 2007년 11월 현재 전체 노동자의 36.7%이며, 이 수는 2001년 보다 9.9%포인트, 2003년에 비해 4.2%포인트 증가한 비율이다.

[그림 1] 임금근로자 중 종사상 지위 비율(통계청)



<표 3>정규직 및 비정규직 규모(단위: 천명, %)

년도	2001	2003	2005	2007
계	13,540	14,149	14,968	15,731
정규직	9,905 (73.2)	9,542 (67.5)	9,486 (63.4)	9,958 (63.3)
비정규직	3,635 (26.8)	4,606 (32.5)	5,483 (36.6)	5,773 (36.7)

본 연구의 분석대상이 되는 제 9차 노동패널에서 추출한 비정규직 노동자의 인구통계학적 특성은 <표 4>와 같다. 정규직 노동자에서 여성이 차지하는 비율이 전체 2,985명 중 36.6%인데 비해 비정규직 노동자의 여성 비율은 1,232명 중 45.4%로 상대적으로 높다. 정규직 노동자는 30대가 가장 많은 반면 비정규직 노동자는 40대가 27.5%로 가장 많고 전 연령대의 분포가 비슷하였다. 학력은 고졸이 38.1%로 가장 많았는데 정규직의 경우 4년제 대졸 이상이 35.1%로 가장 많은 것과 비교가 되는 점이다.

<표 4 > 비정규직 노동자의 인구통계학적 특성

	종사상지위	상용직(%)		임시직(%)		일용직(%)		전체(%)
	고용형태	직접	간접	직접	간접	직접	간접	
성별	남성	111(16.5)	48(7.1)	175(26.0)	21(3.1)	269(40.0)	49(7.3)	673(54.6)
	여성	73(13.1)	47(8.4)	265(47.4)	15(2.7)	144(25.8)	15(2.7)	559(45.4)
연령	-19세이하	1(5.6)	0(0.0)	15(83.3)	0(0.0)	2(11.1)	0(0.0)	18(1.5)
	20-29세	52(22.0)	19(8.1)	133(56.4)	8(3.4)	20(8.5)	4(1.7)	236(19.2)
	30-39세	61(24.8)	19(7.7)	84(34.1)	4(1.6)	68(27.6)	10(4.1)	246(20.0)
	40-49세	38(11.2)	21(6.2)	110(32.4)	6(1.8)	142(41.9)	22(6.5)	339(27.5)
	50-59세	23(9.4)	13(5.3)	66(26.9)	8(3.3)	116(47.3)	19(7.8)	245(19.9)
	60세 이상	9(6.0)	23(15.5)	32(21.6)	10(6.6)	65(43.9)	9(6.0)	148(12.0)
학력	중졸 이하	15(3.8)	24(6.0)	118(29.6)	15(3.8)	191(47.9)	36(9.0)	399(32.4)
	고졸	50(10.7)	42(9.0)	152(32.4)	13(2.8)	186(39.7)	26(5.5)	469(38.1)
	2년제대졸	34(25.0)	15(11.0)	64(47.1)	4(2.9)	17(12.5)	2(1.5)	136(11.0)
	4년제졸 이상	85(37.3)	14(6.1)	106(46.5)	4(1.8)	19(8.3)	0(0.0)	228(18.5)
전 체	184(14.9)	95(7.7)	440(35.7)	36(2.9)	413(33.5)	64(5.2)	1,232(100.0)	

비정규직 노동자 유형별로 보면 임시직이며 직접 고용된 노동자가 35.7%로 가장 많고 다음으로 일용직이며 직접 고용된 노동자가 33.5%였다. 남성노동자 중에서는 일용직 비중이 가장 높고, 여성 노동자는 임시직 비중이 가장 높았다.

2. 비정규직 유형별 생활만족도 및 직무만족 차이

비정규직 유형에 따른 만족도 차이를 제시하기 전에 임금 근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하여 직무만족도와 일상생활 만족도를 비교한 결과를 보면 전체 항목에서 비정규직 노동자들의 만족도가 낮은 것으로 나타났다($p < 0.001$). 특히 평균차가 가장 큰 항목은 역시 직무만족도 중 취업의 안정성 항목이었으며, 생활만족도 항목 중에서는 가족수입, 직무만족도에선 복지후생제도, 하고 있는 일의 내용, 개인의 발전 가능성 부문에서 특히 차이가 컸다. 따라서 정규직과 비정규직의 직무만족도 및 일상생활 만족도 차이를 전제로 하고 본 연구는 비정규직의 유형별로 만족도가 어떻게 차이가 나는지 분석하고자 한다.

먼저 직접고용과 간접고용, 상용직과 임시 및 일용직으로 집단을 구분하여 점수 차이를 비교한 것이 <표 5>와 <표 6>이다. t 검정 결과 유의미한 차이가 있는 것을 중심으로 살펴보면 생활만족도에서는 가족관계, 사회적 친분관계, 전반적인 생활만족도에서 직접고용과 간접고용이 차이를 보였다. 세 문항 모두 간접 고용이 직접 고용보다 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 상용직과 임시 및 일용직의 차이는 주거 환경을 제외한 전 항목에서 유의미한 차이를 보여 임시 및 일용직 노동자가 만족도가 낮게 나타났으며, 특히 가족의 수입, 전반적 생활만족도 등에서 격차가 더욱 크게 나타났다.

<표 5> 비정규직 유형별 생활만족도 차이

	생활만족도						
	1. 가족의 수입	2. 여가 활동	3. 주거 환경	4. 가족 관계	5. 친인척 관계	6. 사회적 친분관계	전반적 생활만족도
직접고용	3.48	3.23	2.90	2.47	2.69	2.66	2.88
간접고용	3.47	3.29	3.00	2.58	2.73	2.77	3.01
평균차이	.005	-.066	-.096	-.112*	-.037	-.119*	-.122*
상용직	3.22	3.04	2.80	2.32	2.56	2.53	2.70
임시 및 일용직	3.44	3.16	2.90	2.45	2.71	2.63	2.84
평균차이	-.219***	-.116*	-.107	-.131*	-.152**	-.099*	-.141**

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

<표 6>에서와 같이 직무만족도는 직접고용과 간접고용의 경우 임금, 취업 안정성 외 모든 항목에서 간접고용자가 만족도가 낮게 나왔다. 비정규직이라는 측면에서 직접고용과 간접고용은 취업의 안정성 면에서 차이가 유의미 하지 않지만 일의 내용, 근무 환경 및 시간, 개인 발전 가능성 등에서 간접 고용된 노동자가 만족도가 낮다는 것은 유의해서 보아야 할 결과이다. 상용직 및 임시 및 일용직 집단 간 차이에서는 근로시간 항목을 제외한 전 항목에서 유의미한 차이가 낮으며 역시 임시 및 일용직 노동자의 만족도가 모두 낮게 나타났다. 특히 큰 차이를 보이는 항목은 취업의 안정성, 임금, 복지 후생제도, 개인의 발전 가능성 등의 항목이다.

<표 6> 비정규직 유형별 직무만족도 차이

	직무만족도								
	1. 임금 또는 보수	2. 취업의 안정성	3. 하고 있는 일의 내용	4. 근무 환경	5. 근로 시간	6. 개인의 발전 가능성	7. 의사소통 및 인간관계	8. 인사고과의 공정성	9. 복지 후생 제도
직접고용	3.46	3.19	2.84	2.98	2.95	3.11	2.83	3.18	3.46
간접고용	3.55	3.30	3.03	3.18	3.23	3.40	2.99	3.32	3.64
평균차이	-.094	-.104	-.186**	-.195**	-.274***	-.289***	-.166**	-.142**	-.176**
상용직	3.20	2.83	2.61	2.74	2.81	2.91	2.70	2.98	3.19
임시 및 일용직	3.46	3.14	2.81	2.89	2.91	3.11	2.81	3.17	3.44
평균차이	-.264***	-.311***	-.198***	-.155**	-.100	-.206***	-.109*	-.188***	-.251***

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

다음으로는 앞서 제시한 기준에 의해 비정규직 노동자를 6개의 유형으로 집단화 하여 직무만족 및 생활만족도를 비교하였다. 직무만족도 및 생활만족도 각 항목에 대해 6개 비정규직 유형 간 비교에서 F검증 결과 그 차이가 유의했다(주거환경에 대한 만족도 차이 p<0.01, 나머지 전체 항목은

p<0.001). 사후검증결과를 통해서 집단 간 생활만족도의 차이는 <표 7>과 같다.

분석결과를 보면 상용직이면서 직접 고용된 노동자는 나머지 다섯 유형과 비교할 때 전반적으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 직접고용이라는 부분은 같음에도 임시직은 상용직에 비해 주거환경 항목 외에는 전 항목에서 만족도가 낮게 나타났다. 만족도 차이의 간격이 큰 집단은 역시 일용직인 집단이다. 특히 일용직이면서 간접 고용된 노동자들은 생활만족도에서 만족도가 매우 낮고 특히 가족관계, 여가활동 등에서 격차가 크다는 점을 유의할 필요가 있다.

직접 고용된 임시직과 일용직 간에도 유의미한 차이를 보이고 있다. 일용직의 경우 가족 수입, 여가활동, 가족관계, 사회적 친분관계 등에서 임시직에 비해 생활만족도가 낮게 나타났다. 임시직이면서 간접 고용된 노동자는 일용직에 비해 만족도가 높은 것으로 나타났으나 유의미하지는 않다. 또한 임시직의 경우 직접 고용 여부에서 만족도가 유의미한 차이를 보이지 않는 것은 직간접 고용 여부보다 임시직이라는 기준이 생활만족도를 낮추는 동질성을 부여하고 있다고 해석할 수 있다. 이러한 점은 일용직에서도 직접고용과 간접고용 집단 간 차이가 유의미하지 않음을 볼 때 동일한 결과를 보여준다고 할 수 있다.

<표 7 > 비정규직 유형간 비교 - 생활만족도 차이

종사장지위 및 직간접고용 구분	종사상지위 및 직간접고용 구분	1. 가족의 수입 -평균 차이	2. 여가활동- 평균 차이	3. 주거환경 -평균 차이	4.가족관계 평균 차이	5.친인척 관계- 평균 차이	6.사회적 친분관계- 평균 차이	7.전반적 생활 만족도- 평균 차이
상용*직접	상용*간접	-160	-.321**	-.113	-.163	-.141	-.276**	-.392***
	임시*직접	-.264**	-.228**	-.140	-.178*	-.194**	-.187**	-.267***
	임시*간접	-.386*	-.177	-.213	-.293	-.270	-.257	-.351*
	일용*직접	-.488***	-.491***	-.214*	-.329***	-.251***	-.351***	-.512***
	일용*간접	-.470***	-.525***	-.454**	-.574***	-.311**	-.481***	-.566***
상용*간접	임시*직접	-.104	.092	-.027	-.015	-.053	.089	.125
	임시*간접	-.226	.144	-.100	-.130	-.129	.018	.041
	일용*직접	-.327**	-.170	-.101	-.166	-.110	-.076	-.120
	일용*간접	-.310	-.204	-.341	-.411**	-.171	-.205	-.174
임시*직접	임시*간접	-.122	.052	-.073	-.115	-.076	-.071	-.084
	일용*직접	-.223***	-.263***	-.074	-.151*	-.057	-.164**	-.245***
	일용*간접	-.206	-.296*	-.314*	-.396***	-.118	-.294**	-.299**
임시*간접	일용*직접	-.101	-.315	-.001	-.036	.019	-.094	-.161
	일용*간접	-.084	-.348	-.241	-.281	-.042	-.224	-.214
일용*직접	일용*간접	.018	-.033	-.240	-.245	-.061	-.130	-.053

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

직무만족도의 차이를 보여주는 <표 8>을 보면 비정규직 내에서도 직접 고용된 상용직은 다른 집단에 비해 매우 큰 격차를 보이며 만족도가 높음을 알 수 있다. 취업의 안정성 면에서 간접 고용된 상용직과 유의미한 차이를 보이지 않은 것을 제외하면 직무만족도를 보여주는 전 항목에서 나머지 다섯 집단에 비해 만족도가 높은 것으로 나타났다. 간접 고용된 상용직에 비해서도 임시직 및 일용직의 직무 만족도가 낮았으며, 하고 있는 일의 내용 및 근무 환경의 항목에서는 동일한 간접 고용이면서도 임시직과 일용직이 만족도가 낮았고 취업의 안정성 면에서는 임시직이면서도 간접 고용된 노동자와 만족도 차이가 크게 나타났다. 직무만족에 대한 항목 전반에 대해서 임시직으로서 직접 고용된 집단과 간접 고용된 집단 간의 차이가 유의미하지 않은 반면, 임시직이며 직접 고용된 노동자는 일용직 노동자와는 역시 큰 평균차를 내며 차이를 보이고 있다. 임시직이며 간접 고용된 노동자와 일용직 노동자 간, 일용직이면서 직간접 고용 간에는 직무 만족도 각 항목에서 유의미한 차이를 보이고 있지 않다.

주의 깊게 볼 결과는 직접 고용된 상용직을 기준으로 볼 때 취업의 안정성, 근무 환경, 하고 있는 일의 내용, 일자리에 대한 전반적 만족도 등의 항목에서 집단 평균 차이가 임시*직접 < 임시*간접 < 일용*직접 < 일용*간접 순으로 커지고 있다는 점이다. 이는 비정규직 유형 간에도 직무 만족도에서 간격이 차이를 보이고 있다고 할 수 있으며, 직접 고용된 임시직을 기준으로 해서 일용직 노동자들의 직무 만족도가 낮은 것을 통해서도 이를 확인할 수 있다.

< 표 8 > 비정규직 유형간 비교- 직무만족도 차이

종사장지위 및 직간접고용 구분	종사장지위 및 직간접고용 구분	1. 임금 또는 보수-평균 차이	2. 취업의 안정성-평균 차이	3. 하고 있는 일의 내용	4. 근무환경-평균 차이	5. 근로시간-평균 차이
상용*직접	상용*간접	-.360**	-.239	-.410***	-.429***	-.620***
	임시*직접	-.362***	-.367***	-.321***	-.282**	-.305***
	임시*간접	-.674***	-.694***	-.527***	-.519***	-.368
	일용*직접	-.567***	-.726***	-.581***	-.679***	-.552***
	일용*간접	-.530***	-.939***	-.789***	-.867***	-.774***
상용*간접	임시*직접	-.002	-.128	.089	.147	.315**
	임시*간접	-.314	-.455*	-.117	-.090	.252
	일용*직접	-.207	-.486***	-.170	-.251*	.068
	일용*간접	-.170	-.699***	-.379**	-.438**	-.154
임시*직접	임시*간접	-.312	-.327	-.206	-.237	-.063
	일용*직접	-.205***	-.359**	-.259***	-.398***	-.247***
	일용*간접	-.168	-.572***	-.468***	-.585***	-.469***
임시*간접	일용*직접	.107	-.031	-.053	-.161	-.184
	일용*간접	.143	-.244	-.262	-.348	-.406
일용*직접	일용*간접	.037	-.213	-.209	-.187	-.222
종사장지위 및 직간접고용 구분	종사장지위 및 직간접고용 구분	6. 개인의 발전가능-평균 차이	7. 의사소통 및 인간관계-평균 차이	8. 인사고과의 공정성-평균 차이	9. 복지후생 제도-평균 차이	현재일자리 전반적 만족도-평균 차이
상용*직접	상용*간접	-.591***	-.405***	-.334***	-.537***	-.502***
	임시*직접	-.380***	-.236***	-.285***	-.407***	-.350***
	임시*간접	-.710***	-.382*	-.503***	-.766***	-.574***
	일용*직접	-.619***	-.415***	-.491***	-.722***	-.648***
	일용*간접	-.851***	-.503***	-.615***	-.711***	-.834***
상용*간접	임시*직접	.211	.169	.049	.130	.152
	임시*간접	-.119	.024	-.169	-.229	-.072
	일용*직접	-.027	-.010	-.157	-.184	-.146
	일용*간접	-.260	-.097	-.281	-.174	-.331*
임시*직접	임시*간접	-.330	-.146	-.218	-.359	-.224
	일용*직접	-.238***	-.179**	-.206***	-.314***	-.297**
	일용*간접	-.470***	-.267*	-.330**	-.304*	-.483**
임시*간접	일용*직접	.091	-.034	.012	.044	-.074
	일용*간접	-.141	-.121	-.112	.055	-.260
일용*직접	일용*간접	-.232	-.087	-.124	.010	-.186

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

3. 비정규직 노동자의 생활만족에 미치는 영향요인

이상에서 비정규직 유형 간에 생활만족도 및 직무만족도 차이를 분석하였다. 이러한 분석 결과를 토대로 비정규직 노동자의 삶의 질을 구성하는 중요한 요소라고 할 수 있는 직무만족과 생활만족도를 높일 수 있는 방향성을 가지고 구체적인 접근방법들을 제시할 수 있어야 한다. 구체적인 방안들을 모색하기 위한 기초자료로서 비정규직 근로자의 생활만족 및 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 찾는 과정이 필요하다.

선행연구들을 통해서 본 직무만족에 영향을 미치는 결정요인들은 임금 수준과 같이 직무수행과 관련된 객관적 근로조건과 비정규직 개인이 그러한 조건을 어떻게 인식하는가 하는 주관적 요인에 의해서도 영향을 받게 된다. 박우성·노용진(2002)에 의하면 비정규직 노동자의 직무만족 결정요인 분석 결과 임금수준, 기능·교육 비적합성, 상용직 여부, 자발적 선택을 유의한 영향 요인으로 보고하였다. 본 연구에서는 선행연구들이 상대적으로 부족한 생활만족도에 미치는 영향 요인을 분석하고자 한다.

비정규직 노동자의 생활만족 결정요인을 확인하기 위해 생활만족도 6개 항목 값의 평균값을 종속변수로 사용하여 회귀모형을 구성하였다. 독립변수로는 노동자의 생활만족도와 상관관계가 있는 변수로서 개인적 특성을 보여주는 성, 연령, 월평균 소득, 건강상태와 응답자가 생각하는 사회경제적 지위를 포함시켰다. 그리고 근로환경적 특성으로는 고용형태, 직간접 고용 여부, 사회보험 가입 수, 법정복지 수, 기업복지 수, 전반적인 일자리 만족도, 일에 대한 전반적 만족도, 교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 고용안정성을 각각 투입하여 단순회귀분석을 하였다.

각 변수별로 응답자 수와 평균 점수와 표준편차, 단순회귀분석 결과는 <표 9>와 같다. 생활만족에 영향이 유의미하지 않은 변수는 성별, 직간접 고용 여부, 고용안정성 항목이었다. 이는 비정규직 노동자 집단 내에서 영향을 분석한 것이므로 고용형태 및 고용 안정성이 유의미하지 않은 것으로 나타났다고 할 수 있다. 독립 변수들의 각각의 영향력을 보여주는 B값이 큰 변수들을 중심으로 설명하면, 사회경제적 지위가 낮다고 생각하는 노동자일수록 생활만족도가 낮으며, 임시직 및 일용직 노동자일 경우가 만족도가 낮다($p < .001$). 선행연구 결과들과 유사한 결과로서 생활 만족도에 대해 직무 만족과 관련된 변수들의 영향이 크다는 것을 알 수 있다. 현재 일하는 일자리의 전반적 만족도($B = .315, p < .001$) 및 현재하는 일의 전반적 만족도가 낮을수록 생활만족도도 낮게 나타났다. 한편 비정규직 노동자내에서도 학력이 낮을수록 낮은 만족도에 영향을 미친다($B = -.093, p < .01$).

현재 하는 일이 자신의 교육 수준이나 기술 수준에 비해 높다고 생각할수록 만족도를 높이는 데 영향을 주었다. 또한 사회보험 가입 수, 법정복지 수, 기업복지 수가 많을수록 생활만족도가 높아지는데 영향을 가지고 있다. 이를 통해서 볼 때 비정규직 노동자의 생활만족에는 자신의 교육이나 기술 수준에 비해 낮지 않은 일자리가 제공될 때 생활만족도가 높아질 수 있다고 할 수 있으며, 기업에서 제공하는 복지와 더불어 공공복지의 혜택의 범위와 수준을 높일수록 생활만족도를 향상시킬 수 있다고 할 수 있다.

한편 고용안정성 항목의 영향력이 유의미하지 않게 나온 이유는 평균적으로 고용안정성이 낮은

비정규직 노동자만을 대상으로 하여 분석한 결과라고 볼 수 있다. 실제로 전체 임금 근로자를 대상으로 다중회귀분석을 한 결과를 보면 생활만족도에 대한 고용안정성의 영향이 유의미하게 나타났다(B=.031, p<.05) 참고할 필요가 있다.

<표 9> 독립변수의 기초 통계 및 종속변수에의 영향

	기초통계			생활만족도에의 영향	
	N	평균	표준편차	B	표준오차
성별 더미 (남성)	1221	.544	.4983	.026	.028
만나이	1221	42.928	13.339	.003**	.001
학력	1221	5.004	1.418	-.093***	-.010
월평균소득	1102	112.877	98.262	-.001***	-.000
현재 건강상태	1221	2.56	.787	.184***	.017
사회경제적 지위	1221	4.64	.973	.262***	.012
중사상 지위 더미 (상용직)	1221	.267	.419	-.220***	.033
직간접 고용 더미 (직접)	1221	.844	.363	-.071	.039
사회보험 가입수	1221	1.391	1.782	-.067***	.008
법정복지 수	1221	1.519	2.348	-.058***	.006
기업복지 수	1221	1.386	1.817	-.062***	.008
현재하는일자리 전반적 만족도	1221	3.03	.657	.315***	.019
현재하는 일 전반적 만족도	1220	2.96	.647	.320***	.020
교육수준 대비 현재 하는 일	1221	2.71	.559	-.100***	.025
기술수준 대비 현재 하는 일	1221	2.72	.549	-.106***	.025
고용안정성	1221	1.12	.325	.080	.043

** : p<0.01, *** : p<0.001

다음으로는 단순회귀분석에서 유의미한 영향력을 가지지 않은 성별, 직간접 고용여부, 고용안정성을 제외하고 각 변수들이 생활만족도에 대해 상대적 영향력을 확인하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 10>과 같다. 독립변수들을 동시투입한 회귀모형의 결과로서 유의미한 영향을 준 변수는 나이, 학력, 현재 건강상태, 사회경제적 지위, 중사상 지위, 법정복지 수, 현재하는 일자리의 전반적 만족도, 현재하는 일에 대한 만족도가 유의미한 영향을 주었다. 교육수준 및 기술적합성, 사회보험 가입 수, 기업복지 수에 대한 t값이 유의하지 않았다. 변수 중에서 비정규직 노동자의 생활만족도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 사회경제적 지위, 현재 건강상태, 현재 하는 일에 대한 만족도, 현재하는 일자리 만족도, 법정복지 수의 순이었다. 비정규직 노동자는 사회경제적 지위가 높다고 생각할수록, 건강상태가 좋을수록, 현재하는 일과 일자리에 대한 만족도가 높을수록, 법정복지의 수가 많을수록 생활만족도가 높아짐을 알 수 있다.

결과적으로 비정규직의 삶의 질과 직결되어 있는 생활만족도를 향상시키기 위해서 사회가 개입할 수 있는 영역은 노동자의 건강, 일과 일자리에 대한 만족도 향상, 그리고 법정복지를 비롯하여

복지후생이라고 할 수 있다. 이들 요인에 우선순위를 두어 비정규직 노동자들의 생활만족도를 향상 시킬 수 있어야 할 것이다.

<표 10> 생활만족도에 대한 다중회귀분석

	생활만족도 (N=1,101)		
	B	표준오차	베타
(상수)	1.536***	.158	
만나이	-.006	.001	-.148***
학력	-.026	.011	-.076*
월평균소득	.000	.000	-.021
현재 건강상태	.116	.016	.185***
사회경제적 지위	.168	.014	.335***
종사상 지위 더미 (상용직)	.067	.034	.059*
사회보험가입 수	-.004	.009	-.017
법정복지 수	-.022	.008	-.105**
기업복지 수	.008	.009	.029
현재하는 일자리 전반적 만족도	.101	.029	.137***
현재하는 일 전반적 만족도	.133	.029	.179***
교육수준 대비 현재 하는 일	.044	.053	.050
기술수준 대비 현재 하는 일	-.045	.054	-.050
수정된 R 제곱		.389	

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

한편, 삶의 질과 직결되어 있으면서 생활만족도와 직접적 인과 관계를 가지고 있는 직무만족에 대한 영향 요인들은 무엇인가를 확인하기 위해 앞서 제시한 독립변수 모두를 직무만족 항목의 평균점수를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 하였다. <표 11>을 보면 비정규직 노동자의 직무만족도에서는 생활만족도에서는 영향을 미치지 않았던 성별 변수가 유의미하며, 직간접 고용 여부, 교육수준 대비 일의 적합성 등의 영향이 유의미 하다. 즉 남성이 여성보다 직무만족도가 높으며 간접 고용보다 직접 고용이 직무만족도가 높으며, 자신의 교육수준 대비 현재 일의 수준이 적합할수록 만족도가 높다고 할 수 있다.

이러한 결과는 동일한 비정규직 집단이라고 하더라도 고용형태가 직접적인가 간접고용인가에 따라 그리고 고용안정성이 어떠한가에 따라 직무만족도가 달라지며, 결과적으로 비정규직 노동자의 유형에 따라 생활만족도의 차이를 가져올 수 있음을 설명해준다. 한편 여성이 직무만족도가 낮다는 측면에서 근무조건 면에서 여성이 차별받지 않도록 해야 하며, 무엇보다 공공복지 및 기업에서 제공되는 법정복지가 직무만족에 영향을 미친다는 점에서 비정규직 노동자들이 사회보험에서의 배제를 축소시켜야 할 것이며 법정복지에서도 비정규직 노동자가 배제되지 않도록 해야 할 것이다.

<표 11> 직무만족도에 대한 회귀분석

	직무만족도(N=1,051)		
	B	표준오차	베타
(상수)	3.910***	.182	
성별	-.188	.030	-.172***
만나이	-.003	.001	-.062
학력	-.048	.014	-.126***
월평균소득	.000	.000	-.054
현재 건강상태	.050	.019	.073**
사회경제적 지위	.123	.016	.218***
종사상 지위 더미 (상용직)	-.067	.041	-.053
직간접 고용 더미 (직접)	-.173	.039	-.119***
사회보험 가입 수	-.036	.010	-.120***
법정복지 수	-.021	.009	-.093*
기업복지 수	-.014	.011	-.048
교육수준 대비 현재 하는 일	-.130	.062	-.132*
기술수준 대비 현재 하는 일	-.102	.063	-.101
고용안정성	.087	.043	.051*
수정된 R제곱		.353	

* : p<0.5, ** : p<0.01, *** : p<0.001

그리고 기업복지 수가 많을수록 직무 만족도가 높게 나왔으나 그 영향력이 유의미하지 않다. 이것은 비정규직 노동자만을 대상으로 한 분석이기 때문으로 보인다. 비정규직 노동자는 기업복지 전체 12개 항목에서 수혜 가능한 기업복지 수의 평균이 1.386(<표 9> 참고)에 지나지 않는 집단이라는 점이 이를 보완 설명하는 것이라 할 수 있다.

V. 결론 및 논의

비정규직 노동자의 생활만족도와 직무만족도는 정규직과 비교할 때 만족도가 낮다는 실증적인 자료를 확보한 상태에서 비정규직 노동자의 삶의 질 향상을 위한 정책적 함의를 얻기 위해서는 단순히 정규직과의 비교만을 통해서는 부족하다. 점점 복잡해지고 있는 비정규직 노동의 성격에 따라 유형을 분류하여 그에 따라 다양한 접근 모색이 필요하다는 것이 본 연구의 문제의식이다. 이에 본 연구는 비정규직 노동을 유형화하고 이에 따라 일상생활 만족도와 직무만족도의 차이를 살펴보고, 정책 방향 모색을 위하여 비정규직 노동자의 삶의 질과 직결되어 있는 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다.

결과를 요약하면 비정규직 노동자 중 상용직이면서 직접 고용된 노동자는 나머지 다섯 유형과 비교할 때 전반적으로 만족도가 높은 것으로 나타났고 일용직이면서 간접 고용된 노동자들은 생활

만족도에서 불만족이 매우 높고 특히 가족관계, 여가활동 등에서 다른 유형의 비정규직 노동자와의 만족도 격차가 크게 나타났다. 직접 고용된 임시직과 일용직 간에도 유의미한 차이를 보이고 있으며, 일용직의 경우 가족 수입, 여가활동, 가족관계, 사회적 친분관계 등에서 임시직에 비해 생활만족도가 낮게 나타났다. 취업의 안정성 면에서 간접 고용된 상용직과 유의미한 차이를 보이지 않은 것을 제외하면 직무만족도를 보여주는 전 항목에서 직접 고용된 상용직은 나머지 다섯 집단에 비해 만족도가 높은 것으로 나타났다. 간접 고용된 상용직에 비해서도 임시직 및 일용직의 직무 만족도가 낮았으며, 하고 있는 일의 내용 및 근무 환경의 항목에서는 동일한 간접 고용이면서도 임시직과 일용직이 만족도가 낮았고 취업의 안정성 면에서는 임시직이면서도 간접 고용된 노동자와 만족도 차이가 크게 나타났다. 그리고 비정규직 노동자의 생활만족도에 영향을 미치는 요인으로는 나이, 학력, 현재 건강상태, 사회경제적 지위, 종사상 지위, 법정복지 수, 현재하는 일자리의 전반적 만족도, 현재하는 일에 대한 만족도 등이었다. 무엇보다 생활만족도와 직무만족도의 상관관계가 매우 높다는 점은 정책적 함의를 제공할 토대가 된다.

분석결과를 토대로 사회복지정책적 함의를 찾았다면 다음과 같다. 첫째, 비정규직 노동자의 삶의 질을 확보하기 위해서는 정규직과의 차별이 없는 건강한 생활의 지원 및 각종 사회복지 프로그램에서 배제되지 않도록 해야 한다. 생활만족도에 영향을 미치는 법정복지 및 기업복지는 내용이 노동자에게 꼭 필요한 것으로 구성되어 있는가를 묻기도 전에 절대적 혜택의 수가 적다는 것을 볼 때 비정규직 노동자가 기업에서 제공되는 복지 급여에서 차별받지 않도록 하는 정책이 필요하다. 무엇보다 사회보험과 같이 공공사회복지에서 배제가 비정규직 노동자의 삶의 질을 하락시키지 않도록 사회보험의 사각지대를 없애기 위한 노력이 계속되어야 할 것이다.

둘째, 고용불안정성을 낮추는 방향으로 노동시장이 구성되도록 하는데 다양한 사회정책들이 투입되어야 할 것이다. 서론에서 제시한대로 비정규직 노동을 모두 정규직화하는 것은 실현 불가능하며 바람직하지도 않다. 문제는 비정규직이라 할지라도 정규직과 차별이 없는 삶의 질을 확보하는가이다. 분석결과를 통해서 볼 때 상용직과 임시직 및 일용직 간의 생활만족도 차이의 기저에는 고용의 불안정성과 관련 되어 있음을 알 수 있다. 마찬가지로 간접고용이 상대적으로 직무만족도를 낮추고 낮은 생활만족도를 보여주는 것은 간접고용이 가지는 불안정성이라는 측면 때문일 것이다. 이런 점에서 민간 기업을 포함하여 비정규직을 고용하고 있는 공공기관 등 모든 기관은 고용비용의 단기감소 측면만을 고려한 고용구조를 수정하여 임시직 및 일용직의 비율을 낮추는 것이 필요하다. 그리고 산업분야의 특성 혹은 경영상의 이유 등으로 비정규직을 고용할 때라도 고용의 불안정성을 이용한 부당한 대우나 차별을 없애야 하고 이에 대한 규제가 강화될 필요가 있다. 그리고 사회는 고용의 비정규성을 보완하는 적극적 노동시장 정책을 포함하는 고용보험제도 등이 보다 포괄적으로 시행되어야 할 것이다.

셋째, 비정규직 노동자의 생활만족도에 직접적 영향을 주는 직무만족도를 향상시킬 수 있는 환경 구성과 조정이 필요하다. 이러한 주장은 비정규직 노동자의 삶의 질에 대한 선행연구들에서도 지속적으로 제시되고 있는 것이다. 이를 위해 크게 두 가지 방향을 생각할 수 있다. 하나는 비정규직 노동자들의 교육수준 및 기술수준에 적합한 일자리를 연계하는 기능의 강화, 다른 하나는 정규

직 노동자들과 차별 없는 근로 조건 즉 임금 차별 등 각종 차별 부문을 없애고 정규직과 동일한 근무 환경을 제공할 수 있도록 하는 규제와 정책적 지원이다.

마지막으로, 비정규직 노동자들의 가족관계 및 여가 활동 등에서 만족도를 향상시켜 전반적인 생활만족도를 높일 수 있는 다양한 사회복지서비스의 개발과 서비스 지원 확대 노력이 필요하다.

비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 대한 권순식(2004)의 연구는 비정규직 고용에 대한 다양한 논의 쟁점을 제공해 준다. 그의 따르면 비정규직 고용은 기업의 노무비용을 절감하고 유연 대처 능력을 증대시키지만 이직율을 상승시키고 노동생산성 및 영업 이익률을 저하시키는 양면적인 작용을 한다는 것이다. 특히 비정규직 고용 비율과 영업이익율과의 부(-)의 관계가 있어 비정규직 확대가 영업이익을 확대시킨다는 경영자들이 믿은은 한계가 있다고 지적하고 있다.

이러한 연구 결과를 신뢰한다면 비정규직이 노동자가 급증하고 있는 우리 사회는 경영적 이익을 극대화 시키지도 못하면서 노동의 재상품화가 가져올 사회문제를 해결하기 위한 사회적 비용을 더 많이 감당하게 되었다고 할 수 있다. 결국 단기적인 이익에 대한 관점을 노동을 통해 삶을 일궈가는 노동자 각 개인을 향해 선회할 것이 보다 요구되는 시점이라고 할 수 있다. 따라서 이에 대한 보다 심도 깊은 논의와 다양한 연구들이 지속되어야 할 것이다.

비정규직을 두 가지 기준에 의해 유형화하여 생활만족도 및 직무만족도 차이를 분석한 본 연구는 보다 다양한 비정규직의 특성을 고려하여 유형화 하지 못했다는 한계와 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 찾아내는 분석이 탐색적 연구에 그쳐 실제로 비정규직 유형간의 만족도 차이를 얼마나 설명할 수 있는가를 보여주지 못하는 한계를 가지고 있다. 비정규직이 가지는 특성을 보다 면밀히 분석하여 유형화 과정을 보완하고 비정규직 노동자의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 토대로서 보다 구체적인 실증자료들을 확보하는 것이 추후 연구 과제라고 할 수 있다.

참고문헌

- 강효진. 2006. 「비정규직 근로자에 대한 국민건강보험 확대적용정책의 평가: 1999년-2003년 한국 노동패널(KLIPS) 자료를 중심으로」, 사회복지정책, Vol. 24.
- 고상백 외 5. 2004. 「비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스」. 『대한산업의학회지』. 제 16권 제 1호.
- 권순식. 2004. 「비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증 연구-교환이론적 관점을 중심으로」, 경영학 연구 제 33권 제 3호.
- 김순천 외 10. 2007. 『부서진 미래-세계화 시대 비정규직 사람들 이야기』, 삶이보이는창.
- 김연명. 2001. 「비정규 근로자에 대한 사회보험 확대」. 『한국사회복지학』 vol. 45.
- 김은하. 2007. 「일자리의 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구」, 『사회복지정책』 제 30집,
- 박우성·노용진. 2002. 「비정규직 근로자의 직무만족 결정요인」. 『인사관리연구』 제 26권 1호. 한국인사관리학회.
- 박재규·박순영. 2005. 「노동자의 내부노동시장 지위에 따른 직무만족과 삶의 질 변화 차이」. 『제 6회 한국노동패널 학술대회』
- 박재규. 2004. 「비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활만족 변화 연구」. 『사회복지정책』 vol. 18. 한국사회복지정책학회.
- 배화숙. 2005. 「정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구-한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로-」. 『사회복지정책』 vol. 21. 한국사회복지정책학회.
- 신은종. 2004. 「비정규노동의 내적 분화와 임금격차에 관한 경험적 연구」. 『인사·조직연구』 Vol.12 No.1.
- 윤정향. 2003. 「비정규직 노동자의 사회적 보호 배제의 원인에 관한 시론적 고찰」, 『사회보장연구』 제 19권 제 1호. 한국사회보장학회.
- 은수미. 2007. 「비정규직 문제해결을 위한 노사의 전략적 선택」, 노동관련 3대학회 2007년 공동정책토론회
- 이강훈, 「비정규직 근로자의 근로형태별 복지실태에 관한 연구- 욕구 및 급여를 중심으로-」 경성대 석사학위논문, 2006.
- 장귀연, 『권리를 상실한 노동자 비정규직』, 책세상, 2006.
- 정이환. 2003. 「비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근」. 『산업노동연구』 제 9권 제 1호.
- 진숙경·김동원. 2007. 「비정규직노조의 유형별 실태와 시사점: 18개 비정규직 노조 사례분석」,

- 『노동정책연구』 제 7권 제 1호, 노동연구원.
- 피터 아우어. 2000. 장흥근·강병구·신정환·유완식 옮김. 『노동정책의 유럽적 대안』. 한국노동연구원.
- Bardasi, E. & Francesconi, M. 2004. "The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers". *Social science & medicine*. Vol.58 No.9.
- Esping-Anderson, G. 1996. *Welfare State in Transition*, London: Sage Publication.
- Handler, Joel F. 2003. *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe*. Cambridge University Press.
- Kallberg, A.L., B.F. Reskin, and K. Hudson. 2000. " Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States". *American Sociology Review*. Vol 65. No 2. pp.256-278.
- McGovern, P., D. Smeaton, and S. Hill. 2004. " Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and job Quality". *Work and Occupation* Vol. 31. No 2. pp.225-249.
- Sirgy, M. Joseph. 2002. *The Psychology of Quality of Life*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers