

비정규직 근로자의 일자리와 태도에 관한 실증연구

이 동 진¹⁾

글로벌화된 시장환경과 급속한 기술의 변화는 제품수명주기 단축과 소비자의 기호의 다양화로 이어지면서 고용 유연성이 중요하게 되었다. 기업들은 고용의 양적 유연성 강화의 일환으로 비정규직 수를 늘리고 있는데, 이들에게는 관행적으로 낮은 직위와 보수가 지급되고 있어 비정규직 근로자들에 대한 CSR 문제가 대두되고 있다. 본 연구는 비정규직의 일자리 만족과 태도 및 건강의 관련성을 한국노동연구원에서 실시한 15차 노동패널조사 자료를 이용하여 분석하였다. 검정결과, 첫째 비정규직의 전반적 일자리 만족은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 비정규직의 전반적 일자리 만족은 생활만족 및 건강상태에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셋째, 비정규직의 현재 하는 일의 기술(지식)수준적합 또는 예상근로기간은 일자리 만족과 조직몰입 및 생활만족의 관계에 긍정적 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 본 연구의 검정결과는 비정규직 근로자들을 대상으로 개인과 집단의 동일시, 즉 집단주의적 성향의 대응치로 볼 수 있는 조직몰입을 이끌어내기 위해서 숙련기술 및 경력개발 기회(즉, HRD)를 제공할 필요가 있다는 점을 시사하고 있다. 향후연구에서는 비정규직을 대상으로 한 HRD의 사회적 효용에 대한 다각적인 실증이 필요할 것으로 보인다.

핵심용어: 비정규직, 좋은 일자리(decent work), 조직몰입, 숙련기술, 예상근로가능기간

1. 서 론

글로벌화된 시장환경과 급속한 기술의 변화로 기업들은 고용의 유연성에 관심을 가지게 되었다(Lepak, Takeuchi & Snell, 2003). 경제적 및 기술적 환경을 고려한 많은 기업들은 고용의 양적 유연성 증대의 일환으로 비정규직 수를 늘리고 있다. 비정규직 근로자들은 관행적으로 낮은 직위와 보수가 제공되어 왔다. 우리나라에서는 2007년부터 비정규직 보호법이 시행되고 있으나 2013년 고용노동부 ‘9차 고용형태별 근로자패널조사’에 따르면 정규직 전환율은 13.9%에 그치고 있으며 동일한 직무를 수행하더라도 정규직 임금의 60% 밖에 받지 못하고 있는 이들에 대한 차별문제가 제기되고 있다.

1) 한국기술교육대 산업경영학부 대우교수(djonly@hanmail.net)

이렇게 갈수록 열악해 지고 있는 고용환경으로 최근 좋은 일자리(decent work)²⁾에 대한 관심이 증대되고 있다(이영면·이동진, 2011).

전통적 제조업 중심에서 지식집약산업으로의 구조전환은 지식의 중요성에 대한 사회적 인식 확대와 전문성 강화 및 HRD의 중요성 강조로 이어지게 되었으며, 그에 따라 공동체주의적(communitarian) 조직모델이 각광받게 되었다. 공동체주의적 조직에서는 신뢰를 조정 메커니즘으로 하기 때문에 관계성, 참여, 평등성 등의 원리를 전제로 하는 몰입형 인사관리(high-commitment HRM)가 적용된다. 따라서 신뢰를 기반으로 창의성과 지식공유가 강조되는 많은 조직들의 경우 비정규직 차별 문제 해소는 중요하다고 할 수 있다. 또한, 이상적 수준의 참여의 구현을 위해서도 비정규직 근로자들을 제도적 노사관계의 틀 안으로 불러들여야 한다는 주장이 이미 오래전부터 제기되어 왔다(Katz, Kochan & Colvin, 2008).

심리학적으로, 현재하고 있는 일의 가치와 의미는 자존감, 육체적 및 정신적 건강에 영향을 미치는 것으로 설명된다(DesJardins, 2011). 실제로 비정규직 근로자들의 태도는 대체적으로 부정적으로 분석되고 있으나 아직까지 일관성 있는 결론에는 도달하지는 못하고 있다(김정원, 2007; Conway & Brine, 2002). 그 이유로 가령 비정규직 근로자들의 태도는 정규직 노동시장으로의 진출 도모를 위한 교육훈련 및 경력개발(즉, HRD) 기회 제공을 통해서 개선될 수도 있기 때문이다.

전통적인 관료제에서는 직무행위의 안정화를 위한 협의의 HR 투자가 이루어져왔으며, 이후 등장한 시장주의적 기업모델에서는 공리주의적 시각에 따라 교육훈련의 경제적 결과를 중요시 하였다. 그러나 그동안 기업내 교육훈련의 효과에 관한 연구는 아직까지 일관된 분석결과에 도달하지는 못하였는데, 그와 같은 이유에서 기업의 교육훈련투자에 대한 태도와 행위를 이해하기 위해 사회효용성을 대표하는 지표로서 노동생산성 효과보다 재무성과를 나타내는 수익성 효과를 분석하는 것이 더 타당하다는 주장이 제기되기도 한다(노용진, 2007). 기업내 교육훈련의 재무성과는 조직원의 몰입, 숙련향상, 근로자주도 혁신, 제품 및 서비스 혁신 등과 같은 사회적 효용의 매개변수의 개입과정(Bowen & Ostroff, 2004; 김기태·조봉순, 2008)이 포함되기 때문에 불확실성이 존재한다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 한국노동연구원에서 조사한 15차 노동패널조사 자료를 이용하여 비정규직의 전문성 강화기회에 따른 좋은 일자리에 대한 인식과 태도 및 건강상태와의 관련성을 실증분석하고자 한다. 본 연구에서는 비정규직의 일자리 만족과 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관련성과 더불어 이들 대하여 기술(지식)수준적합과 예상근로기간이 미치는 영향을 실증분석하고자 하며, 이러한 목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 구체적인 내용들을 검토보고자 한다. 첫째, 선행연구에서 나타나고 있는 비정규직과 좋은 일자리의 개념에 대해서 면밀히 살펴본다. 둘째, 선행연구에 근거하여 비정규직의 전문성 강화기회의 제공에 따른 좋은 일자리에 대한 인식과 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관계를 검토하고 그에 대한 실증을 위해서 한국노동연구원에서 조사한 15차 노동패널조사 자료를 이용하여 통계적 유의성을 검정한다. 마지막으로 검토한 개념과 실증분석 결과를 바탕으로 비정규직의 좋은 일자리 개념과 교육훈련 및 경력개발활동(HRD)의 연계성과 그에 따른 사회적 효용에 관한 시사점을 제시하고자 한다.

2) 좋은 일자리는 1999년 ILO에서 남녀노소에 관계없이 모든 사람들이 자유, 평등, 안전, 인권이라는 보편적 조건하에서 보다 온전하고 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 촉진하는 것을 목표로 Decent Work를 측정하는 지표를 개발함으로써 널리 알려지게 되었다(Ghai, 2003).

II. 이론적 배경과 연구가설

1. 비정규직과 좋은 일자리(decent work)

우리나라의 비정규직 근로자 규모는 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 2013년 3월 기준으로 총 임금근로자의 32.3% 573만 명에 이른다. 비정규직 근로자들은 역사적으로 비정규직에 비해 낮은 직위, 상대적으로 열악한 근로여건과 낮은 임금 및 복지후생을 제공받을 뿐만 아니라 사회적인 인정을 못 받고 있다. 이에 따라 이들에 대한 CSR 이슈가 제기되고 있다. 우리나라에서는 2007년부터 비정규직 보호법이 시행되고 있으며 최근 비정규직 차별문제에 대한 사회적 관심에도 불구하고 2013년 고용노동부 '9차 고용형태별 근로자패널조사'에 따르면 정규직 전환율은 13.9%에 불과한 것으로 나타났다. CSR은 내부적 책임과 외부적 책임으로 구분할 수 있는데, 여기서 내부적 책임은 CSR의 여러 측면 중 조직 내부 운영과 관련된 활동으로 좋은 일자리(decent work)와 밀접하게 관련된다. 한편 외부적 CSR은 조직의 외적인 이미지와 명성을 높이기 위한 활동으로 구분된다. 따라서 기업의 주요 이해관계자인 종업원들에 대한 내부적 CSR 활동으로서 좋은 일자리의 개념화와 실질적 제공은 CSR의 중요한 부분이라 할 수 있으며, 거기에서 비정규직 근로자들이 빠져서는 안될 것이다.

Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter(2003)는 '좋은 일자리'를 포괄적으로 정리하면서 여섯 가지 차원에서 좋은 일자리를 보고 있다. 즉, 일할 수 있는 기회(opportunity for work), 자유로운 상황에서 일(work in conditions of freedom), 기업과 국가의 경쟁력 향상에 도움이 되는 생산적 일자리(productive work), 일자리에서의 공정하고 평등한 대우(equity in work), 건강한 삶을 보장하는 안정적 일자리(security at work) 등을 포함하고 있다.

2. 비정규직의 일자리와 태도 및 건강

일은 경제적 활동 그 이상의 것으로, 인간은 일을 통해서 경제적 이득 이외에도 심리적 혜택(psychic goods)을 얻게 된다. 즉, 만족감, 자족감, 성취감, 자존감, 행복 등이 일을 통해 얻을 수 있는 심리적 혜택이다. 또한, 인간의 태도와 개성은 일을 통해서 표현될 수 있다. 심리학적으로, 현재하고 있는 일의 가치와 의미는 자존감, 육체적 및 정신적 건강에 영향을 미치는 것으로 설명된다(DesJardins, 2011). 비정규직 근로자들의 태도는 비정규직 유형에 따라 서로 다른 분석결과가 나타나고 있어 아직까지 일관성 있는 결론에 도달하지는 못하고 있다(김정원, 2007; Conway & Brine, 2002).

가령 비정규직 근로자들의 태도는 정규직 노동시장으로의 진출 도모를 위한 교육훈련 및 경력개발(즉, HRD) 기회 제공을 통해서 개선될 수도 있기 때문이다. 이와 같이 고용이 보장되지 않은 비정규직 이더라도 정규직으로 단계적으로 전환될 기회가 제공된다든가 공정한 대우를 받는다고 인식하게 되면 이에 대한 교환으로 더 많은 몰입과 공헌을 하게 된다. 따라서 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 1: 비정규직의 일자리 만족은 조직몰입, 생활만족 및 건강상태에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 비정규직의 기술(지식)수준적합과 예상근로기간이 좋은 일자리와 태도 및 건강에 미치는 영향

최근 기업환경의 변화는 인적자원의 중요성, 그에 따른 기업의 교육훈련투자에 대한 인식과 태도, 행동에 영향을 미치는 경쟁압력으로 작용하고 있다. 노사관계의 관점에서, 사용자측은 사업장내 교육훈련투자가 작업과정에서 숙련기술의 중요성을 제고할 것이며 그 만큼 숙련기술을 보유하게 된 근로자들의 힘이 강해질 수 있다는 점을 우려하기도 한다. 사용자측의 견해는 테일러주의의 탄생과정에서 근로자의 통제문제가 탈숙련화(deskilling) 또는 노동의 구조화에 의해 해결되면서 사용자가 비로소 숙련기술공보다 힘의 우위를 점할 수 있게 되었다는 점에서 이해될 수 있다.

이러한 맥락에서 노사관계가 힘의 균형을 이룰수록 기업의 교육훈련의 중요성은 촉진될 것으로 볼 수 있으며, 실제로 노용진(2007)에서는 노사관계의 성격이 우호적일수록 기업의 교육훈련이 증가되는 것으로 검정된 바 있다. 최근 기업환경의 변화는 인적자원의 중요성, 그에 따른 기업의 교육훈련투자에 대한 인식과 태도, 행동에 영향을 미치는 경쟁압력으로 작용하고 있다. 최근 기업내 인적자본투자에 관한 연구에서는 숙련기술구조, 교육훈련 및 도제시스템(apprenticeship), 조직학습 등을 주로 다루고 있으며, 이들과 고용, 노사관계, 수익성, 경제성장률, 그리고 혁신활동 등과의 관련성 분석이 이루어지고 있다(Cantner, Gerstlberger & Roy, 2013). 그동안 기업내 교육훈련의 경영성과 효과에 관한 연구들은 일정하게 축적되어 왔는데, 이들 연구는 재무성과 중 생산성에 초점을 맞추었고, 생산성 지표로서 대부분 매출을 사용하였다(노용진·채창균, 2009).

실제로 George, Levenson, Finegold & Chattopadhyay(2010)은 정규직으로 전환되고자 하는 비정규직 근로자가 장기적으로 비정규직을 선호하는 파견근로자보다 사용자에게 대해 역할의 행위가 많은 것으로 설명하였다. Moorman & Harland(2002)는 정규직으로 이동하는 단계로서, 혹은 새로운 기술을 학습하는 수단으로서 비정규직을 인식하는 근로자들이 자발적으로 비정규직을 선택한 집단들보다 OCB가 더 활발하게 나타난 것으로 분석하였다. 따라서 위의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 2: 비정규직의 현재 하고 있는 일의 기술수준적합은 일자리 만족과 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관계에 영향을 미칠 것이다.

관료제는 구성원들의 행위의 표준화를 통한 효율성 증진을 목표로 한다. 관료조직의 내부노동시장은 계층적 구조, 연공서열, 전문화된 교육훈련, 직무기술서 및 직무책임 등을 특징으로 하며, 이러한 안정적 조직설계로 인하여 느끼게 되는 구성원들의 안정감은 이들의 긍정적 태도를 형성시킨다. 한편 안정

적인 내부노동시장에 혜택을 덜 받거나 못 받고 있는 비정규직은 직무불안정으로 인하여 느끼게 되는 부정적 감정이 태도에 영향을 미치게 된다.

이시균(2006)은 비정규노동의 나쁜 일자리에 관하여 실증분석하였는데, 저임금과 각종 부가급여 혜택에 대한 차별로 규정한 나쁜 일자리 속성은 고용불안정, 무노조 및 낮은 숙련수준과 관련있는 것으로 나타났다. 즉, 나쁜 일자리는 고용기간에 대한 예측 불가능성(고용불안정)과 연계되며 결국 태도 및 행위에 부정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 3: 비정규직의 예상근로기간은 일자리 만족과 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관계에 영향을 미칠 것이다.

III. 실증분석

1. 자료의 성격

본 연구에서의 자료는 한국노동연구원에서 조사의뢰하여 수집된 15차 '노동패널' 개인용 자료가 사용되었다. 이 자료조사는 2013년을 응답시점으로 하고 있으며, 최종적으로 14,000개의 개인자료가 수집되었다. 본 연구에서 가설검정은 2,046개의 비정규직 근로자들을 대상으로 하여 이루어졌다.

2. 변수의 측정

가. 전반적 일자리 만족도

본 연구에서는 좋은 일자리의 정도를 가늠하는 대용치(proxy)로서 전반적 일자리 만족도를 사용하였다. 그에 대한 측정은 '나는 현재 나의 일자리에 대해서 전반적으로 만족한다'의 단일 설문항목에 의해 1: 매우 만족, 2: 만족, 3: 보통, 4: 불만족, 5: 매우 불만족 5점 척도로 이루어졌다.

나. 조직몰입도, 전반적 생활만족도 및 현재건강상태

조직몰입도는 '지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다', '나는 이 직장에 들어오게 된 것을 기쁘게 생각한다', '직장을 찾고 있는 친구가 있으면 이 직장을 추천하고 싶다', '나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다', '별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다'의 다섯 항목에 의해 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다 5점 척도로 측정되었다. 전반적 생활만족도는 '나는 현재 나의 생활에 대해 전반적으로 만족한다'에

의해 1: 매우 만족, 2: 만족, 3: 보통, 4: 불만족, 5: 매우 불만족 5점 척도로 측정되었다. 계속해서 현재건강상태는 '현재 건강상태는 어떠하십니까?'의 단일 항목에 의해 1: 아주 건강하다, 2: 건강한 편이다, 3: 보통이다, 4: 건강하지 않은 편이다, 5: 건강이 아주 안 좋다 5점 척도로 측정되었다.

다. 현재하고 있는 일의 기술적합도 및 예상근로가능기간

현재하고 있는 일의 기술적합도는 '현재하고 있는 일의 기술수준은 어떠하십니까?'의 단일 설문항목에 의해 1: 매우 낮다, 2: 낮은 편이다, 3: 맞다, 4: 높은 편이다, 5: 매우 높다 5점 척도로 측정되었다. 다음으로 비정규직의 예상근로가능기간은 '현재하고 있는 일의 예상근로가능기간은 얼마나 되십니까?'의 단일 항목에 의해 1: 1년 이하, 2: 1년 초과-2년 이하, 3: 1년 초과-3년 이하, 4: 3년 초과 4점 척도로 측정되었다.

라. 통제변수

본 연구는 이영면·이동진(2011), 방하남·이상호(2006), 이시균(2006)에 근거하여 전반적 일자리 만족도, 조직몰입도, 전반적 생활만족도 및 현재건강상태에 영향을 미칠 것으로 예측되는 주요 변수들을 통제하였다.

먼저, 개인특성으로 성별(남성: 1, 여성: 0), 연령, 혼인여부(기혼 및 동거: 1, 미혼 및 이혼: 0), 학력, 그리고 거주지역(서울: 1, 비서울: 0)을 통제변수로 설정하였다. 다음으로, 조직특성으로 사업체위치(서울(1)과 비서울(0))로 구분하였다. 업종은 한국표준산업분류(제9차 개정안)를 기준으로 4개 업종, 즉 제조업, 전기·가스·수도업·건설업, 도소매·숙박·음식업, 그리고 연구개발·전문서비스업으로 구분하였다. 계속해서 조직특성변수로 사업장종업원수(조직규모)를 통제시켰다.

3. 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구에 포함되고 있는 변수들의 측정치에 대한 기술통계 및 상관관계 분석결과는 <표1>과 같다. 분석결과에 따르면 비정규직 근로자의 전반적 일자리 만족도의 경우 조직몰입도와 상관관계는 통계적으로 무관한 것으로 분석된데 비하여 전반적 생활만족도와 현재건강상태와의 관계는 $p < .01$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 각각 .49, .32로 나타났다. 계속해서 현재하는 일의 기술수준적합도와 예상근로기간의 경우 전반적 생활만족도와 현재건강상태와의 상관계수는 대체로 $p < .05$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 절대값 기준으로 .00-.07의 분포로 나타났는데 비하여 조직몰입도와는 $p < .01$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 각각 .24, .08로 분석되었다.

<표 1> 기술통계 분석결과 및 변수간 원상관행렬: 비정규직 대상

| | 평균 | 표준 편차 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) |
|------|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| (1) | .47 | .50 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (2) | 47.78 | 13.86 | .04 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| (3) | .65 | .48 | .01 | .27** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| (4) | 4.95 | 1.34 | .08** | -.61* | -.09* | 1 | | | | | | | | | | | | |
| (5) | .21 | .41 | -.01 | -.00 | -.04 | .06** | 1 | | | | | | | | | | | |
| (6) | .23 | .42 | -.03 | -.04* | -.06* | .09** | .82** | 1 | | | | | | | | | | |
| (7) | 10.94 | 29.44 | .05 | -.00 | .06 | .06 | .04 | .07 | 1 | | | | | | | | | |
| (8) | .13 | .33 | .03 | -.02 | .05* | -.06* | -.04 | -.07* | .02 | 1 | | | | | | | | |
| (9) | .09 | .29 | .29** | .09** | .03 | -.11* | -.04 | -.05* | -.04 | -.11* | 1 | | | | | | | |
| (10) | .23 | .42 | -.22* | -.20 | -.07* | .05* | .02 | .02 | -.11* | -.21* | -.17* | 1 | | | | | | |
| (11) | .05 | .22 | -.05* | -.01 | .00 | .09** | .03 | .04* | .06 | -.09* | -.07* | -.13* | 1 | | | | | |
| (12) | 3.22 | .63 | .07* | -.04 | .03 | .01 | -.03 | -.03 | -.01 | -.01 | .03 | -.01 | -.04 | 1 | | | | |
| (13) | 3.05 | .60 | -.14* | -.02 | .09** | .14** | .06* | .06** | .14** | -.00 | -.18* | -.06* | .07** | -.01 | 1 | | | |
| (14) | 3.38 | .58 | .02 | -.01 | -.02 | .02 | -.03 | -.01 | -.08* | -.01 | .04 | -.06* | -.01 | .49** | .05* | 1 | | |
| (15) | 3.43 | .84 | .00 | .01 | .03 | .02 | -.06* | -.04 | -.04 | -.02 | .01 | -.03 | .00 | .32** | .03 | .31** | 1 | |
| (16) | 2.74 | .50 | -.04 | .03 | .05* | -.08* | -.01 | .00 | .03 | .04 | -.02 | -.10* | .02 | .03 | .24** | .05* | .00 | 1 |
| (17) | 2.17 | .77 | -.03 | -.05 | .09** | .04 | .11** | .09** | -.02 | .05 | -.05 | .10** | -.05 | -.00 | .08** | -.06* | -.07* | -.03 |

주 1. *: $p < .05$, **: $p < .01$ (양측검정) / R: 역코딩

주 2. (1) 남성 (2) 만나이 (3) 기혼 및 동거 (4) 학력 (5) 거주지역(서울) (6) 사업체위치(서울) (7) 사업장종업원수 (8) 제조업 (9) 전기·가스·수도 및 건설업 (10) 도·소매·숙박·음식업 (11) 연구개발·전문서비스업 (12) 전반적 일자리 만족도_R (13) 조직몰입도 (14) 전반적 생활만족도_R (15) 현재 건강상태_R (16) 현재하는 일의 기술수준적합도 (17) 예상근로가능기간

4. 좋은 일자리에 대한 인식과 태도 조사

가. 정규직과 비정규직간 좋은 일자리 인식과 태도의 차이

본 연구는 비정규직의 좋은 일자리에 대한 인식과 태도 및 건강상태의 관계를 분석하기에 앞서서 정규직과 비정규직간 좋은 일자리에 대한 인식과 태도의 차이를 검정하고자 한다. 차이검정을 위하여 고용형태와 좋은 일자리의 인식과 태도에 대한 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표2>와 같다.

<표 2> 분산분석결과

| 고용 형태 | 자유 도 | 전반적 일자리 만족도_R | | | 조직몰입도 | | | 전반적 생활만족도_R | | | 현재건강상태_R | | |
|-----------|---------|------------------|------|-----|----------|--------|-----|-------------|------|-----|----------|-----|-----|
| | | 평균제 곱 | F값 | p값 | 평균제 곱 | F값 | p값 | 평균제 곱 | F값 | p값 | 평균제 곱 | F값 | p값 |
| 정규직 여부 | 1 | 3.65 | 0.33 | .00 | 216.97 | 616.77 | .00 | .90 | 2.65 | .10 | .69 | .99 | .32 |

주. R: 역코딩

분산분석에서 다룬 모든 변수는 5점 순서척도로 측정하였는데, 비정규직이 정규직에 비하여 전반적 일자리 만족도 .08, 조직몰입도 .41, 전반적 생활만족도 .03, 현재건강상태 .02 열악하게 인식하거나 느끼는 것으로 분석되었다. 이들에 대한 분산분석결과 정규직과 비정규직간에는 전반적 일자리 만족도와 조직몰입도의 차이가 $p < .01$ 수준에서 통계적인 유의성이 발견되었다.

따라서 본 연구는 이렇게 정규직과 비정규직간 좋은 일자리에 대한 인식과 태도 및 건강상태의 차이에 주목하여 보다 열악한 수준을 보이고 있는 비정규직 근로자들을 대상으로 분석하고자 한다.

나. 좋은 일자리 조건에 대한 인식

본 연구는 비정규직을 대상으로 하여 좋은 일자리 조건에 대한 인식을 분석하였으며, 그 결과 <표3>과 같다. 분석결과 좋은 일자리의 1순위는 압도적으로 '안정적 일자리(1063, 52.0%)'가 차지한데 비하여 2순위는 '임금 또는 수입이 많은 일자리(637, 31.6%), '자신의 적성, 취향에 맞는 일자리(412, 20.4%)' 등으로 분포되었다. 이러한 분석결과는 이시균(2006)에서 낮은 임금과 각종 부가급여에 대한 차별로 규정된 나쁜 일자리의 속성과 고용불안정, 무노조 및 낮은 숙련수준과의 관련성을 대부분 확인해 주고 있다.

<표 3> 좋은 일자리 조건에 대한 인식 조사결과: 비정규직 대상

| 좋은 일자리 1순위 | 빈도 | 퍼센트 | 좋은 일자리 2순위 | 빈도 | 퍼센트 |
|--------------------|------|-------|--------------------|------|-------|
| 안정적 일자리 | 1063 | 52.0 | 임금 또는 수입이 많은 일자리 | 637 | 31.6 |
| 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리 | 283 | 13.9 | 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리 | 412 | 20.4 |
| 임금 또는 수입이 많은 일자리 | 275 | 13.5 | 안정적 일자리 | 375 | 18.6 |
| 장래에 발전 가능성이 높은 일자리 | 214 | 10.5 | 장래에 발전 가능성이 높은 일자리 | 308 | 15.3 |
| 사회적으로 인정받는 일자리 | 163 | 8.0 | 사회적으로 인정받는 일자리 | 192 | 9.5 |
| 자율성이 보장되는 일자리 | 34 | 1.7 | 자율성이 보장되는 일자리 | 94 | 4.7 |
| 총계 | 2032 | 100.0 | 총계 | 2018 | 100.0 |

5. 가설검정

본 연구는 비정규노동의 좋은 일자리에 관한 실증의 일환으로 비정규직 근로자들의 일자리 만족도

와 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관계를 분석하였으며, 그 결과는 <표4>와 같다.

비정규직 근로자들의 조직몰입도, 생활만족도 및 건강상태에 대한 통제변수들의 효과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 비정규직 남성근로자들일수록 여성근로자들에 비해 조직몰입도가 $p<.05$ 수준에서 통계적 유의성이 보이면서 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 비정규직 중에서 기혼 및 동거 근로자들일수록 그렇지 않은 경우에 비해서 조직몰입도($p<.10$)는 높아지는데 비하여 생활만족도($p<.10$)는 낮아지는 것으로 분석되었다. 계속해서 학력이 높은 비정규직 근로자들일수록 그렇지 않은 경우에 비해서 현재 건강상태가 $p<.10$ 또는 $.05$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 좋은 것으로 검정되었다. 거주지역이 서울인 비정규직 근로자들은 그렇지 않은 경우에 비해서 생활만족도가 $p<.10$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 떨어지는 것으로 나타났다. 마지막으로 업종은 기준집단(base group)인 제조업에 비해서 전기·가스·수도·건설업에 속하는 비정규직 근로자들일수록 생활만족도($p<.10$ 또는 $.01$)가 높는데 비하여 도소·숙박업에 종사하는 비정규직 근로자들은 조직몰입도($p<.10$)가 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4> 전반적 일자리 만족도와 조직몰입도의 다중회귀분석결과: 비정규직 대상

| 변수 | | 조직몰입도 | | 생활만족도_R | | 건강상태_R | |
|-------------|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 모델1 | 모델2 | 모델3 | 모델4 | 모델5 | 모델6 |
| 통제 | 상수 | 3.33 *** | 2.55 *** | 2.32 *** | 1.16 *** | 2.25 *** | 2.04 *** |
| | 성별(남성=1) | -.17 *** | -.15 ** | .02 | -.09 | -.07 | -.05 |
| | 만나이 | -.00 | -.00 | -.00 | .00 | .00 | .00 |
| | 기혼 및 동거 | .10 * | .15 | -.07 | -.13 * | -.10 | -.04 |
| | 학력 | .04 | .07 | -.01 | .05 | .08 ** | .09 * |
| | 거주지역(서울=1) | .10 | .23 | -.16 | -.28 * | .12 | -.05 |
| | 사업체위치(서울=1) | -.05 | -.04 | .08 | .17 | -.07 | .09 |
| | 사업장종업원수 | .00 ** | .00 | .00 | .00 | .00 | -.00 |
| | 전기·가스·수도·건설업 | -.10 | -.02 | .20 * | .40 *** | .17 | .23 |
| | 도소매·숙박·음식업 | -.10 * | -.14 | -.04 | -.04 | .00 | .09 |
| 연구개발·전문서비스업 | -.18 | -.33 | .18 | .35 | .23 | .07 | |
| 독립 | 전반적 일자리 만족도_R | -.08 * | -.10 | .42 *** | .49 *** | .25 *** | .15 * |
| 직무 상황 | 일의 기술수준 적합도 | | .16 * | | .14 ** | | .09 |
| | 예상근로가능기간 | | .06 | | -.01 | | .11 * |
| <i>R제곱</i> | | .09 | .15 | .27 | .38 | .08 | .07 |
| <i>F</i> | | 3.20*** | 2.42*** | 12.02*** | 8.38*** | 2.87*** | .98 |
| 표본크기 | | 376 | 196 | 378 | 196 | 378 | 196 |

주1. R: 역코딩

주2. *: $p<.10$, **: $p<.05$, ***: $p<.01$

주3. 통제변수 중 업종별 구분에서 제조업은 기준집단(base group)으로 분석에서 제외되었음.

계속해서, 비정규직 근로자들의 조직몰입도, 생활만족도 및 건강상태에 대한 독립변수의 효과를 살펴보면 다음과 같다. 비정규직 근로자들의 전반적 일자리 만족도가 높아질수록 생활만족도와 건강상태는 $p<.01$ 수준에서 증진되는 것으로 검정되었다. 이에 비해서 비정규직 근로자들의 전반적 일자리 만족도와 조직몰입도의 회귀분석결과는 $p<.10$, 계수 $-.08$ 로 나타났다. 비록 비정규직 근로자들의 좋은

일자리에 대한 인식과 조직몰입도는 약한 회귀강도를 보이고는 있으나 부정적인 관계를 갖는 것으로 분석되었다. 이 부분에 대한 해석은 결론 및 시사점에서 후술하기로 한다. 가설1은 부분적으로 지지되었다.

계속해서, 비정규직 근로자들이 현재하고 있는 일의 기술수준 적합도와 예상근로기간이 좋은 일자리 인식과 태도 및 건강상태의 관계에 미치는 효과에 대해서 살펴보면 다음과 같다. 전반적 일자리 만족도를 통제한 상태에서, 숙련기술을 많이 필요로 하는 비정규직 근로자들은 $p < .10$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다. 생활만족도 또한 기술수준 적합도가 높은 비정규직 노동을 할수록 $p < .05$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 높게 검증되었다. 따라서 가설2는 부분적으로 지지되었다. 전반적 일자리 만족도 통제와 함께, 예상근로가능기간, 즉 고용기간의 예측성이 높아지거나 불안정성이 해소될수록 현재건강상태는 $p < .10$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 좋아지는 것으로 분석되었다. 따라서 가설3은 부분적으로 지지되었다.

IV. 결론 및 시사점

본 연구는 비정규직 근로자들에 대한 교육훈련 및 경력개발 기회와 고용기간의 예측성 제공의 사회적 효용을 검증하기 위한 일환으로, 비정규직의 일자리 인식과 태도 및 건강상태의 관계와 이들 관계에 숙련기술수준과 예상근로가능기간이 미치는 효과에 대해서 실증분석하였다. 본 연구의 분석결과를 종합해 보면 다음과 같다. 15차 노동패널 개인자료를 토대로 가설모형을 실증분석한 결과, 먼저 비정규직의 전반적 일자리 만족은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 비정규직의 전반적 일자리 만족은 생활만족 및 건강상태에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 마지막으로, 비정규직의 현재 하는 일의 기술(지식)수준적합 또는 예상근로기간은 일자리 만족과 조직몰입 및 생활만족의 관계에 긍정적 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 의의 및 시사점을 도출할 수 있다. 먼저, 그동안 HRD의 효과에 관한 연구는 경제적 분석이 주로 이루어졌는데, 그럼에도 불구하고 아직까지 일반화된 결론에 도달하지 못하였다. 한편, 지식서비스산업의 성장으로 인하여 전문성 또는 지식의 중요성에 대한 사회적 인식이 확대되고, 그에 따라 HRD의 사회적 효용에 대한 관심이 증가하고는 있지만 실증연구는 아직 미흡한 상태다. 본 연구는 비정규직 근로자들을 대상으로 한 HRD의 사회적 효과로 숙련기술 및 경력개발 기회 제공과 그에 따른 조직몰입, 생활만족 및 건강상태의 관계를 실증분석하고 있다는데 그 의의가 있다고 하겠다.

둘째, 자유주의자들은 정규직의 활용이 자유시장 경제의 확대와 급속한 기술의 발달로 현실적으로 불가피하다고 한다면, 다른 일각에서는 개인주의, 성과주의, 물질만능주의, 승자독식 등으로 인한 공동체주의의 파괴를 우려하고 있다. 본 연구의 분석결과, 비정규직 근로자들을 대상으로 숙련기술 및 경력개발 기회의 제공은 일자리 만족과 조직몰입의 관계에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로자 개인의 태도로서 조직몰입은 개인이 조직과 동일시 여기는 정도로, 만족과는 달리, 집단주의적

성향(collectivism)을 어느 정도 반영한다고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 조직내 인적자본에 대한 차별 없는 투자가 자유시장에 기반한 인사관리에 따른 문제 해소, 즉 몰입지향 인사관리의 구축에 도움이 될 수 있다는 점을 시사한다고 볼 수 있겠다.

본 연구는 많은 한계를 안고 있기 때문에 결과의 해석에 유의할 필요가 있으며, 이러한 한계점을 극복하기 위한 후속연구들이 이루어질 필요가 있다고 본다. 본 연구에서 다루고 있는 변수들과 그에 대한 실증모형이 제한적이라는 점을 지적하지 않을 수 없을 것이다. 먼저, 본 연구에서 검토한 비정규직 근로자들의 직무상황으로 현재하고 있는 일에서 요구되는 숙련기술수준과 예상근로가능기간은 업종과 시장상황(사업전략)과 연계될 수 있으나 그에 대한 고려가 이루어지지 못하였다. 둘째, 비정규직 근로자의 태도는 사업장내 인사관리의 전반에 의해 영향 받을 수 있으나 본 연구에서는 숙련기술 및 경력 개발 기회에만 국한되었다. 셋째, 본 연구에서는 비정규노동이 자발적 선택에 의한 것인지, 아니면 비자발적 선택에 의한 것인지 개인적 상황을 구분하지 않고 일반적인 접근하였다.

따라서 향후연구에서는 자유주의적(libertarian) 정치경제 시스템 하에 조직의 문제점에 대한 비판과 그에 대한 해결책으로 제기되고 있는 공동체주의(communitarianism)의 구현을 위하여 비정규직 차별 문제의 해소가 필수적이라고 보고, 비정규직을 이슈로 한 전략수준의 고용정책, 인사제도, 그리고 태도 및 행위의 관계를 다층(multi-level)적으로 검토되어야 할 뿐만 아니라, HRD 제도를 포함한 인사제도 전반과 비정규직 근로자들의 태도와 행위 사이의 관계가 일반구조방정식모형(general type structural equation modeling)에 의해 종합적으로 검토될 필요가 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- 김정원. 「비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과검증」. 『인적자원관리연구』 14(1)(2007): 23-35.
- 노용진. 「노사관계의 성격과 기업의 교육훈련투자」. 『조직과 인사관리연구』 31(1)(2007): 125-151.
- _____. 채창균. 「기업내 교육훈련의 경영성과 효과」. 『노동정책연구』 9(2)(2009): 67-93.
- 방하남·이상호. 「좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』 40(1)(2006): 93-126.
- 이동진·이영면. 「고용의 질과 기업성과의 관계에 대한 실증연구」. 『조직과 인사관리연구』 35(4)(2011): 169-198.
- 이시균. 「비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구」. 『노동정책연구』 6(2)(2006): 29-74.
- 이영면·이동진. 「고용의 질과 기업성과의 관계에 대한 실증연구」. 『조직과 인사관리연구』 35(4)(2011): 169-198.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A. "Measuring Decent Work with Statistical Indicators." *International Labor Review* 142(2), 147-177.
- Bowen, D.E. & Ostroff, C. "Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of The "Strength" of The HRM System." *Academy of Management Review* 29(2), 203-221.
- Cantner, U., Gerstlberger, W. & Roy, I. "Works Councils, Training Activities and Innovation: A Study of German Firms." <http://ofce-skema.org/wp-content/uploads/2013/06/roy.pdf>. Working Paper, 2013.
- Chattopadhyay, P., Tluchowska, M. & George, E. "Identifying the In-group: A Closer Look at the Influence of Democratic Dissimilarity on Employee Social Identity." *Academy of Management Review* 29(2004): 180-202.
- Conway, N. & Briner, R.B. "Full-time versus Part-time Employees: Understanding the Link a between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes." *Journal of Vocational Behavior* 61(2002): 279-301.
- DesJardins, J. *An Introduction to Business Ethics*. McGraw-Hill, 2011.
- Ghai, D. "Decent Work: Concepts and Indicators." *International Labor Review* 142(2): 113-145.
- George, E., Levenson, A., Finegold, D. & Chattopadhyay, P. "Extra-role Behaviors

- among Temporary Workers: How Firms Create Relational Wealth in the United States of America." *International Journal of Human Resource Management* 21(4)(2010): 530-550.
- Katz, H.C., Kochan, T.A. & Colvin, A.J.S. *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill, 2008.
- Kriechel, B., Muehleemann, S., Pfeifer, H. & Schuette, H. "Works Councils, Collective Bargaining and Apprenticeship Training." <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/58990/1/715979515.pdf>. Working Paper, 2012
- Lepak, D.P., Takeuchi, R. & Snell, S.A. "Employment Flexibility and Firm Performance: Examining the Interaction Effects of Employment Mode, Environmental Dynamism, and Technological Intensity." *Journal of Management* 29(5)(2003): 681-703.
- Moorman, R.H. & Harland, L.K. "Temporary Employees as Good Citizens: Factors Influencing their OCB Performance." *Journal of Business and Psychology* 17(2)(2002): 171-187.