

## 플랫폼 노동의 기회와 도전에 대한 종단 연구: COVID-19 전후 직무만족을 중심으로

이 경 호\*

본 연구는 COVID-19 전후 플랫폼 노동의 개념 분류의 다양성과 함께 다양한 고용형태를 파악하기 위한 방법으로 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 이분법적 분류 관점에서 분석한다. 이를 위해 한국노동패널 21차 조사의 부가조사 응답자를 대상으로 COVID-19 전후 21차 조사(2018년)에서 23차 조사(2020년) 3시점에 걸쳐 분석을 진행한다. 연구 내용은 첫째로 플랫폼 노동의 기회와 도전이라는 두 가지 측면에서 잠재적인 양방향 연관성을 동시 조사하며 한 측면에서는 현재 하는 일(직무)에 대한 만족, 열정, 보람 등 5가지 설문 문항을 중심으로, 그리고 다른 측면에서는 임금/소득, 안정성, 근로 환경 등 7가지 설문 문항을 중심으로 연구 진행한다. 둘째로는 우선 플랫폼 노동자의 근로자성을 실증적으로 확인하기 위해 기존 근로기준법 내 근로자로서 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 이분법적 다집단 분류를 적용한다. 결과적으로 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단에서 계수 값은 집단에 따라 차이를 보여주고 있지만, 21차(2018년)에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 22차(2019년)의 요인별 직무만족도 측정 수준과 유의한 부(-)의 관계를, 22차(2019년)에서의 요인별 직무만족도 측정 수준은 23차(2020년)에서 전반적 직무만족도 측정 수준과 유의한 부(-)의 관계를 가졌지만, 22차(2019년)에서 전반적 직무만족도 측정 수준은 23차(2020년)에서의 요인별 직무만족도 측정 수준과는 부(-)의 방향으로 유의적이지는 않은 것으로 나타났다. 시사점으로는 COVID-19 전후 플랫폼 노동을 둘러싼 노동조건과 환경을 더 잘 이해하기 위해서는 상황적 측면뿐만 아니라 개인의 전반적 만족도 측면을 동시에 고려해야 하며, 전반적 및 요인별 직무만족도 변화패턴과의 관련성을 이해하기 위한 개별영역에서 직무만족의 중요한 요인으로 포함해야 할 필요가 있는 구성개념을 통제변수로 사용함으로써 지표반영의 개선에 도움이 되고자 하였다.

주요용어: 플랫폼 노동, 전반적 직무만족도, 요인별 직무만족도, 교차지연 패널모형

### 1. 서 론

정보통신기술(ICT)의 발전과 디지털 정보의 확대로 빠르게 진화하는 디지털화(digitalization)는 비즈니스 모델의 변화와 더불어 새로운 고용형태로서 플랫폼 노동의 등장과 확산을 가져왔으며 이

\* 한국대학교육협의회 / 제1저자(vcccontents@gmail.com)

는 다양한 영역에서 정치적, 경제적, 사회적 변화를 야기하고 있다. ILO는 COVID-19에 의한 노동 분야의 타격은 2019년 기준 1억8800만 명까지 실업자가 증가할 수도 있다고 하였다. 특히 경제적 측면에서는 COVID-19의 확산으로 노동시간과 임금이 감소하여 불완전 취업이 대대적으로 증가하며 이로 인한 실업과 노동 시간 감소 등 고용에 미치는 영향의 불균등으로 소득분포의 변화 역시 매우 불균등하게 될 수도 있다고 하였다(ILO, 2021). 따라서 최근 COVID-19 전후로 플랫폼 노동을 둘러싼 노동조건과 환경이 크게 변화하고 있다. 플랫폼 안에서 일하는 사람들이 점점 증가하면서 노동의 문제는 COVID-19 전후라는 새로운 흐름 안에서 공존해야 하는 노동자들이 부딪히게 되는 새로운 환경을 어떻게 대처해나갈 것인가에 대해서도 논의할 필요가 있다. 전 세계적인 사건이나 기술의 진보는 업종과 산업을 불문하고 모든 노동자에게 빠른 속도로 영향을 미치게 되며 이러한 위기에 대응하기 위해 새롭고 유연한 태도가 요구되고 있어 이를 개인/조직 분석단위에서 직무만족이라는 매개를 통하여 플랫폼 노동의 현실에 대한 인식을 알아보고자 한다.

심리학의 맥락에서도 근로자 개인의 행동은 기능이나 사회적 사건 또는 외부 사건의 영향을 많이 받게 된다(Lewin, 1946). 특히 이는 새로운 외부 충격인 COVID-19 전후 기간 동안 일하는 방식에 따른 일에 대한 만족, 일에 대한 열정, 일에 대한 보람, 일 계속성 등으로 구성된 개인 요인을 포함한 다양한 영역에서 변화가 관찰되고 있으며, 이러한 변화는 향후 일하는 방식에 따른 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계 등 새로운 노동조건으로 이어질 것으로 본다. 따라서 COVID-19 전후 플랫폼 근로자에 대한 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 측정은 플랫폼 노동의 기회 측면과 도전 측면(opportunities and challenges)과 동일한 맥락으로 이해하여 문제를 극복하고 직무만족에서 긍정적인 결과를 산출할 수 있는지 고려해야 한다.

아울러 고려하여야 할 또 하나의 중요이슈는 직무만족의 개별영역 방향성이다. 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 연구에서 일반적으로 사용되는 횡단면 분석 연구에 따르면, 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도의 선행 변수라는 이론적 가정이 자주 설정되고 있지만, 구성개념 간의 인과관계에 대한 실증적 방향성 확인 이슈는 여전히 존재하고 있다(Rain, Lane, & Steiner, 1991). 최근에는 일방적인 인과관계가 아니라 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 사이의 상호 경로를 찾는 분석에 점점 더 많은 관심이 집중되고 있다. 본 연구는 양방향 연관성을 3년 시계열에 걸쳐 종단으로 잠재적으로 평가함으로써 이 연구를 한 단계 더 발전시키는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서는 COVID-19 전후 일과 삶은 어떠한 변화를 겪었는지를 더 잘 이해하고 이 위기에 적절히 대응하기 위하여, 기존의 플랫폼 노동의 대표적 유형 분류인 클라우드 노동과 주문형 앱 노동 등 개념 분류의 다양성과 함께 다양한 형태의 고용형태를 파악하기 위한 보상 방법의 차이에 따른 임금 및 비임금 근로자 분류 관점에서 분석한다. 이를 위해 21차 조사의 부가조사 응답자를 대상으로 컴퓨터나 핸드폰, PDA 등 기기의 이용 여부를 묻는 문항에 응답한 참여자를 플랫폼 노동자로 정의하여 COVID-19 전후 21차 조사(2018년)에서 23차 조사(2020년) 시점에 걸쳐 분석을 진행한다. 또한 연구 모형은 첫째로 플랫폼 노동의 기회와 도전이라는 두 가지 측면에서 잠재적인 양방향 연관성을 동시 조사하여, 플랫폼 노동의 기회 측면에서는 현재 하는 일(업무, 직무)에 대한

만족, 열정, 보람 등 5가지 설문 문항을 중심으로, 그리고 도전 측면에서는 임금/소득, 안정성, 근로 환경 등 7가지 설문 문항을 중심으로 연구 진행한다. 둘째로는 우선적으로 플랫폼 노동자의 근로 자성을 인정하기 위해 기존 근로기준법 내 근로자로 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 이 분법적 분류를 적용하도록 한다(문예진 & 오성은, 2019). 전체적인 측면에서 두 가지 변수 이외 다른 통제 변수(covariates)로서 통합적인 인과관계의 방향성을 조사한다. 아울러 기존 선행연구 검토와 더불어 국내 및 국외 연구에 따른 다양한 상호 관계를 비교 분석한다.

## II. 이론적 배경 및 문헌연구

### 1. 플랫폼 노동과 임금 및 비임금 근로자 분류

플랫폼 근로자란 대리운전 앱 또는 배달 앱 등 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 얻은 업무를 고객에게 제공하고 소득을 얻지만 고용계약 체결 없이 계약 업무를 수행한 만큼 근로소득을 얻는 직종 종사자로서 새로운 고용형태로 분류된다. 이러한 플랫폼 노동은 다양한 용어로 혼용 사용되고 있는데, 디지털 노동(digital labor), 깃 노동(gig work), 온 디맨드 노동(on-demand work), 크라우드 소싱(crowd sourcing), 디지털 공유경제(sharing economy), 협력경제(collaborative economy) 등이 그러한 예이다(ILO, 2018). 아울러 플랫폼 경제가 대안적 경제활동으로 전 세계적으로 주목을 받으면서 플랫폼을 통해 수익을 창출하는 플랫폼 근로자의 규모가 꾸준히 증가해 2025년에는 세계적으로 약 5.4억 명의 사람들이 플랫폼을 통해 경제활동을 하게 될 것이라 예상되고 있다(De Smet, Lund, & Schaninger, 2016). 그렇지만 전통적인 임금 근로자와는 전혀 다른 플랫폼 근로자는 온라인 플랫폼을 통해 일자리를 찾기 때문에 고용된 직원이 아니며 독립 계약자, 프리랜서 또는 자영업자라는 기존 개념에 반드시 들어맞지도 않는다. 이러한 고용 상태의 모호한 성격과 플랫폼 업무의 낮은 임금이나 고용 불안정성에 더하여 건강보험이나 실업 및 퇴직급여의 수급 어려움 때문에 플랫폼 근로자 증가에 따라 노동 및 복지에 미치는 영향에 대한 우려가 커지고 있다. 또한 법과 제도의 미비로 인한 다양한 문제들도 발생하고 있다.

이러한 논란에도 불구하고 최근까지 이 분야에 대한 대부분의 실증적 연구는 플랫폼 기업의 성공에 초점이 맞추어졌지만, 공급자 측면의 기술발전 및 시장 효율성과 근로자성의 판단에 따른 고용 보험 적용에 관한 법적 검토 등 플랫폼 노동자의 노동권 보장을 위한 법적 제도화에 관한 연구가 증가하고 있다. 플랫폼 노동에 관한 사회의 관심이 집중되면서 관련 국내 연구도 증가하고 있다. 이와 더불어 사회적, 경제적 환경 변화에 따른 개인 직업관의 변화와 활동 유지를 위한 개인단위 수준에서의 연구 필요성도 증가하고 있다. 플랫폼 노동자 개인 수준의 역량 향상 축적을 통해 플랫폼 기업이 성장하는 상생을 도모하는 협력 모델의 방향성 제시와 전략을 수립해야 한다. 학문 분야별로는 노동법의 사각지대에 놓여 있는 플랫폼 노동자 보호 방안을 중심으로 법학 분야의 연구와 디지털 플랫폼의 유연한 방식으로 노동을 재조직하는 관점에서 경영학 분야에서도 많은 연구

가 이루어지고 있다(방미현 & 이영민, 2021).

한편, 국제노동기구들은 플랫폼 노동을 새로운 형태의 노동으로 규정하고 있고, 주로 웹 기반의 플랫폼노동(온라인 수행 작업)과 지역기반의 플랫폼노동(오프라인 호출형 작업)으로 크게 구분하고 있다(ILO, 2018; Eurofound, 2018). 그러나 아직 국내에서는 플랫폼 노동에 대한 정의가 명확하지 않고, 노동 제공 기준이나 보수(보상) 및 관리 감독의 상이함에 따른 개념 분류의 다양성으로 플랫폼 노동에 대한 새로운 법적 규정이 필요한 상황이다. 따라서 우선적으로 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정하기 위해 기존 근로기준법 내 근로자로 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 이분법적 분류를 적용하도록 한다.

현재 경제활동인구조사로 추출하는 고용 통계는 취업자 지위를 크게 임금 근로자와 비임금 근로자로 분류하고 있다. 임금근로자는 상용직, 임시직, 일용직으로 분리되고, 비임금 근로자는 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자로 분류된다. 한편 통계청의 임금 근로자와 비임금 근로자 분류에 따르면 임금근로자는 국내 경제활동인구에서 실업자와 비임금 근로자를 제외한 나머지를 임금근로자로 구분하고 있다. 임금근로자란 경제활동인구의 취업자 가운데 자영업자, 고용주, 무급가족종사자를 제외한 상용직, 임시직, 일용직 근로자를 뜻한다. 여기에서 비임금 근로자에 해당하는 유형은 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자 및 무급가족 종사자가 해당된다. 다만, 임금 근로자와 비임금 근로자 두 범주에서 중간지대에 속하는 집단으로 특수형태근로종사자(이하, 특고 종사자)가 등장했다. 그러나 통계청에서 실시하는 경제활동인구 부가조사는 특고 종사자의 규모를 취업자 중 임금 노동자만을 대상으로 하고 있어 이는 비임금 근로자인 독립자영업자를 원천적으로 제외하게 되어 통계청 조사는 특고 종사자 규모를 과소 추정하고 있다는 지적을 받아 왔다(유진성, 2016).

한편 국제노동기구(ILO)의 국제 종사상 지위 분류 개정 결의안 채택에 따라, 정부는 대리기사, 퀵서비스와 같은 특수형태근로종사자(특고) 등 다양한 고용 형태를 지표로 파악하기 위해 2021년 12월까지 종사상 지위 분류를 개정할 계획을 발표하였다. 이에 따라 기존 임금, 비임금 근로자로 구분했던 종사상 지위는 업무 지휘 권한 여부를 기준으로 고용주인 독립 취업자와 임금근로자, 특고 등 의존 계약자를 아우른 의존 취업자로 지위를 구분하게 된다. 독립적 취업자에는 고용원 있는 또는 고용원 없는 자영업자가 포함된다. 반면 무급가족종사자는 세부 항목이 신설되는 의존적 취업자로 이동하게 된다. 특히 의존적 취업자 밑에는 종속 계약자라는 새 항목이 신설된다. 근로자와 자영업자 성격을 모두 띠는 플랫폼 노동자, 특수고용노동자 등이 이 항목에 들어가 신규 수집 될 것으로 보인다.

## 2. 기회와 도전으로서 직무 만족

상기의 논란에도 불구하고 현재까지 이러한 플랫폼 노동자 분야에 대한 대부분의 실증적 연구는 법학 분야에서는 근로자성 판단에 관한 법적 검토 등 플랫폼 노동자의 노동권 보장을 위한 법적 제도화와 경영학 분야에서는 플랫폼 기반으로 노동을 재조직하는 방식에 관심이 집중되면서 관련

국내 연구도 증가하고 있다. 이러한 연구와 더불어 사회적, 경제적, 직업적 환경 변화에 따른 직무 수행 변화와 직무 활동 유지를 위한 개인분석 단위의 연구 필요성이 높아지고 있다.

개인 단위 및 조직적 차원에서 의미 있는 연구인 직무만족은 경영학, 심리학, 사회학 등 여러 학문 분야에서 주요한 연구대상이 되는 변수로서 직무만족은 근로자가 직무에 대하여 전반적으로 느끼는 감정이나 직무의 개별 영역에 대해 느끼는 감정들을 반영한 일종의 태도로 정의된다. 이는 생산성이나 효율 또는 다양한 노동시장 현상의 대위변수로서도 자주 활용되고 있다(Spector, 2021). 한편 디지털화 기술은 플랫폼 경제의 단순한 촉진요인에 불과하며 플랫폼 노동의 성장을 견인하는 요인은 노동시장 구성과 같은 넓은 의미의 경제 및 사회 환경이나 기업 규제환경과 같은 비기술적 요인들이라는 견해가 있다(김준영, 권혜자, 최기성, 연보라, & 박비곤, 2018). 개인분석 단위에서 비기술적 요인들은 심리학적 맥락에서 개인의 행동에 영향을 주는 기능이나 사회적 사건 또는 외부 사건의 영향을 많이 받게 된다. 따라서 COVID-19 전후의 경제 및 사회 환경이 플랫폼 노동의 성장에 어떠한 영향을 주었는지는 사회과학 연구자들의 관심을 받는 다학제(multidisciplinary) 연구 분야라 할 수 있다(Albanesi & Kim, 2021; Lewin, 1946).

지금까지의 이론적 배경과 연구 결과를 기존 선행연구와 관련지어 설명하면 첫째, 주로 횡단면 데이터를 이용한 직무만족과 개별 영역에 대한 연구로서 플랫폼 노동자들이 상대적으로 일자리 만족도와 정서적 만족도는 높으나, 일자리 안정성, 급여, 경력 전망 등에서 불만족이 높은 수준임을 언급(Eurofound, 2015)한 연구가 있다. 둘째, 기존의 직무만족을 독립변수나 종속변수로 하여 다른 변수와의 관계를 분석한 사회복지생활시설에 근무하는 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향을 조사한 후, 전반적 직무만족과 요인별 직무만족의 상관관계를 분석하고 주로 상관관계가 높은 요인들은 리더십, 보상체계, 피드백 순으로 나타남을 제시한 연구(남선이, 남승규, & 남미애, 2006)가 있다. 셋째, 각 요인별 직무만족(독립변수)과 전반적 직무만족(종속변수)과의 관계를 파악한 후에 국세공무원의 전반적인 직무만족에 영향을 미치는 각 요인별 직무만족들의 차이점을 실증적으로 분석한 연구(김승훈, 심태섭, & 김지엽, 2016)가 있다. 마지막으로, 각 변수별로 요인별 직무만족들과의 선행연구와 해석가능성을 고려하여 각 변수들을 적합한 개념으로 분석한 연구로서 직무만족과 생활만족을 측정할 때 전반적 직무만족으로 측정하는 것과 요인별 직무만족으로 측정하는 것을 둘 다 사용하지만, 다중공선성의 문제를 해소하기 위해 전반적 생활만족과 요인별 생활만족을 함께 독립변수로는 분석하지 않는 연구(김정은, 강경주, & 이영면, 2017) 등이 있다.

### 3. 전반적 및 요인별 직무만족 간의 양방향 연결

우선 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 중에서 어느 측정방법을 사용 할 것 인가의 이슈가 있다. Rose(2001)는 단일항목으로 전반적 직무만족도를 측정하는 방법에는 높은 편의 위험이 있어 대신 요인별 자료를 사용한 복합지수(composite measure)의 사용을 권장하고 있다. 또한 이러한 복합지수를 측정방법으로 사용 하는데 있어 내재적(임금/소득)요인과 외재적(구체적 업무)요인 간

의 구분을 언급하였다(Rose, 2001). 일반적으로 내재적 요소에 비해 외재적 요소의 만족도가 낮게 관찰되는 경향이 있기 때문에 두 가지 요인들이 균형 있게 합산된 복합지수 사용을 권장하고 있다(배기준, 2008). 따라서 본 연구에서는 단일항목으로 측정되는 만족도 대신 차원축소를 통한 여러 개의 요인별 만족도 점수들의 합과 내재적 요인과 외재적 요인 두 가지 요인 점수들의 평균값 또는 총합인 복합지수를 사용하기로 한다.

다음으로 직무만족 측정 시 전반적 만족도에 중심을 둘 것인지 아니면 요인별 만족도에 더 중심을 둘 것인지에 따라 설문지의 질문 순서를 다르게 구성할 것 인가의 이슈가 있다. 기존 연구에서는 세부 질문들과 전반적 질문이 동시에 제시되는 경우 전반적 질문이 세부 영역들의 점수에 영향을 미칠 수 있음을 보여 주었다. 즉 전반적 질문이 먼저 제시되는 경우는 이후 요인별 질문들이 영향을 받을 수 있으므로 요인별 만족도의 정확도가 저하될 것이며, 요인별 질문들이 먼저 제시되는 경우에는 전반적 만족도의 정확도가 저하될 수 있음을 보여준 연구(김승곤 & 설현도, 2018)가 있다. 아울러 직장인을 대상으로 한 설문 조사 결과 세부 질문이 먼저 제시된 경우에서 전반적 질문과 세부적 질문에 대한 응답 간 상관성이 더 높은 것으로 나타난 기존 연구와 달리 전반적 질문이 먼저 제시된 경우에서 전반적 질문과 세부적 질문에 대한 응답 간 상관성이 더 높은 것으로 나타난 연구가 있다(안명식, 한인수, & 오홍석, 2016).

마지막으로 직무만족과 개별 영역에 대한 대부분의 기존 실증 연구는 이론적 관점에 관계없이 횡단면 연구를 주로 활용했다. 또한, 횡단면 분석보다 좀 더 인과 관계에 대한 강한 추론을 얻기 위하여 비 실험연구에서 종단 데이터를 사용하여 결과를 제시하거나, 잠재적인 양방향 연결을 동시에 고려하지 않고 하나의 관점에서 방향성만 테스트하기 위해 회귀분석을 사용하기도 하였다. 아울러 기존 선행연구에서 전반적 직무만족으로 측정하는 것과 요인별 직무만족으로 측정하는 것 사이에 인과관계 방향이 서로 상반된 연구결과가 발견되기도 하는 이유는 주로 어떤 한 변수를 선행 변수로 사용하여 연구자의 이론적 가정에 기초하여 수행되었기 때문이다. 예를 들어, 전반적 직무만족의 높은 직무만족도 증가에도 불구하고 요인별 직무만족의 직무만족도 증가가 상대적으로 느리게 성장했다면, 이는 부분적으로 통제변수를 포함한 몇 가지 대체 설명 가능성의 지연 효과(lagged effect)에 기인한다고 할 수 있다. 그리고 개별영역 만족 측면에서 전반적 직무만족으로 측정하는 것과 요인별 직무만족으로 측정하는 차이를 설명하기 위한 변량(variability)과 변화(change)를 분석하는 동태적 관리 필요성이 대두되고 있다. 따라서 이러한 연구를 한 단계 더 발전시키는 시간의 흐름에 따른 변화를 반영한 동태적 성질을 분석할 필요가 있으며, 이는 최근 직무만족과 개별 영역의 연결 방향성에 대한 상기의 연구를 통하여 알 수 있다.

이를 분석하기 방법론으로서 교차지연 패널분석(CLPM)은 잠재적인 양방향 연관성을 동시에 테스트하며, 통합적인 인과관계의 방향성을 전체적인 측면에서 살펴볼 때 유용한 분석도구이다. 교차지연 패널 분석에서는 동일한 구성개념이 여러 시점에서 측정되며, 자기회귀 효과(autoregressive effect)와 교차지연 효과(cross-lagged effect)는 동일한 분석모형에서 평가된다. 자기회귀 효과는 시간에 따른 구성개념의 안정성을 나타내지만 교차지연 효과는 자기 회귀 효과를 제어 한 후 잔차 분산에 대한 시간적 연관성을 평가한다. 교차지연 패널 모형이 강력한 인과적 주장을 뒷받침 할

수는 없지만 시간이 지남에 따라 구성개념 간의 잠재적인 방향성에 대한 통찰력을 도출하는 데 유용하게 사용될 수 있다(Newsom, 2015).

### III. 분석 방법

#### 1. 분석자료 및 샘플링 절차

본 연구에서 활용된 분석 데이터는 한국노동패널조사(KLIPS)의 일부로 한국노동패널 자료는 도시지역에 거주하는 패널 표본 구성원 5,000 가구와 가구원을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하는 패널조사로서, 15세 이상의 가구원을 조사 대상으로 한 개인용 자료를 활용하여 개인의 경제활동상태, 소득 활동, 교육, 고용상의 특성, 근로 시간 등의 다양한 내용을 살펴볼 수 있는 대표적 종단조사이다. 1차 조사(1998년)를 시작으로 23차 조사(2020년)까지 완료되었다. 본 연구는 플랫폼 노동자의 직무만족을 조사하기 위해 한국노동연구원이 공개한 2018년 - 2020년간 3개년 차 노동패널 본조사 자료와 21차 부가조사 자료를 활용하였다. 여기에서 사용한 부가조사는 다양한 형태의 고용증가를 파악하기 위해서 실시한 21차 조사(2018)에서 단 한 차례만 조사되었다. 본 연구에서는 플랫폼 근로자를 소득을 얻기 위해 스마트폰의 앱이나 컴퓨터의 웹을 통해 업무를 수행하는 근로자로 정의하고, 플랫폼 노동자의 자기보고(self-report)방식을 활용하기 때문에 “이 일자리에서 고객이나 일감을 얻기 위해서 컴퓨터나 핸드폰, PDA 등의 기기를 이용합니까?”를 묻는 설문 문항에 대하여 ‘그렇다’라고 대답한 응답자(n=1,066명)를 플랫폼 노동자로 정의하여 분석을 진행하였다. 응답자 중 근로자는 1,066명으로 이들을 크게 임금 근로자(n=409)와 비임금 근로자(n=657)로 구분하였다. 21차 조사를 기준 년도로 하여 22-23차 조사까지 확대하였다. 본 연구에서는 상기의 선행연구를 바탕으로 기존의 지역 및 웹 기반 플랫폼 또는 노동 교환 및 상업적 거래 기반 플랫폼 등 개념 분류의 다양성과 함께 다양한 형태의 고용형태를 파악하기 위한 보상 방법의 차이에 따른 임금 및 비임금 근로자 분류 관점에서 분석하였으며, 전체적인 측면에서 두 가지 잠재변수 이외 다른 통제 변수로서 (최저생계비 기준에 따른) 기본소득, 사회보험 가입 여부 등을 사용하여 통합적인 인과관계 방향성 조사를 시도하였지만, 상기의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 플랫폼 근로자와 다른 근로자들과의 근로시간 비교 시 정규분포 가정에 어긋나는 현상을 설명할 수 없어 (최저생계비 기준에 따른) 기본소득의 공변량(covariates) 분석 등은 후속연구로 미루었다. 또한 이론적 배경에서 논의한 바처럼 임금 근로자인지 아니면 비임금 근로자인지 명확하지 않은 플랫폼 근로자에 대한 종사상 지위기준이 업무 지휘 권한 여부를 기준으로 독립 취업자와 의존 취업자 지위 기준으로 새롭게 변경 도입됨으로 결과의 일반화에는 제약이 있다.

연구 모형 1과 2의 모든 분석에는 한국노동패널조사에서 만든 패널에 매년도 가구 및 인구 추계자료에 가중치 변수가 보정된 표본을 활용하였으며, 추정을 위한 데이터는 데이터 상에 보고된 근로자 개인의 전반적 직무만족도(global measure)와 요인별 직무만족도(facet measure)으로 구성되었

다. 구체적으로 플랫폼 근로자의 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 간 종단적 상호관계에 미치는 영향을 파악하는데 분석의 목적이 있다. 먼저 연구 1에서는 한국노동패널 조사 자료에서 전반적 직무만족도 응답자 2018년(시간 1), 2019년(시간 2) 및 2020년(시간 3)의 참가자 409명이 포함되었다. 연구표본 수는 409, 시계열 수는 3개, 시점 수는 3개로 총 표본 수는 1,227개이다. 다음으로 연구 2에서는 요인별 직무만족도 응답자로서 2018년(시간 1), 2019년(시간 2) 및 2020년(시간 3)의 참가자 657명이 포함되었다. 연구표본 수는 657, 시계열 수는 3개, 시점 수는 3개로 총 표본 수는 1,971개이다.

본 연구에서는 21차 및 23차 자료를 사용하여 다음과 같이 최종 표본을 선정하였다. 첫째로 본 연구에서 사용된 변수인 직무만족을 측정하기 위하여 플랫폼 노동자의 자기보고방식을 활용한 임금 및 비임금 근로자로 표본을 한정하였다. 둘째로 분석하고자 하는 변수인 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 모두 해당된 표본을 선정하기 위해 일반적으로는 다른 시점 간의 조사대상자인 경우 추정가능한 모든 데이터를 사용해야하지만 본 연구에서는 결측치가 있는 데이터를 단순 제거(listwise deletion)하는 방법을 채택하였다. 최종적으로 세 시점(3 waves) 모두 응답한 참가자가 선택되어 분석에서는 총 1,066명의 조사대상자가 유지되었다.

본 연구에서는 통계분석을 위해 2요인, 3시계열, 3시점의 표본에 대해 플랫폼 노동의 테크노피아 측면과 디스토피아 두 가지 측면에서 기회와 도전이라는 상호작용 양방향 연관성을 교차지연 패널모형(CLPM)을 통해 데이터를 분석한다. 교차지연 분석은 잠재적인 양방향 연관성을 동시에 테스트하며, 통합적인 인과관계의 방향성을 전체적인 측면에서 살펴볼 때 유용한 분석도구이다. 비록 교차지연 분석이 강력한 인과적 주장을 뒷받침 할 수는 없지만, 시간 변화에 따른 구성개념 간의 잠재적인 방향성에 대한 통찰력을 도출하는 데 유용하게 사용할 수 있는 장점을 갖는다.

## 2. 변수 정의 및 측정

한국노동패널 조사에서 만든 설문지에서 직무만족 변수는 조사 측정문항을 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 전반적 직무만족을 묻는 설문문항은 “\_\_\_\_님의 주된 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?”이며 측정항목은 ‘(1) 매우 만족스럽다’에서 ‘(5) 매우 불만족스럽다’까지 리커트 5점 척도로 측정하고 있다. 요인별 직무만족은 “주된 일자리에 관련하여 아래의 항목에 얼마나 만족하고 계십니까?”로 묻고 있으며 5점 척도로 9개의 하위요인을 조사하고 있다.

전반적 직무만족을 측정하는 데 적합한 것으로 알려진 Brayfield와 Rothe의 직무만족 지표는 조직 구성원의 전반적인 근무 지향을 측정하는데 활용되었다. 전반적 직무만족도에 대한 측정은 두 가지 형태로 이루어지고 있으며 첫 번째는 단일항목으로 이루어진 측정이며, 두 번째는 5개의 항목들로 구성된 전반적 직무만족도의 측정이다. 5개의 항목으로 구성된 전반적 직무만족도 설문은 5차 년도부터 조사되고 있다. 문항의 개발은 Brayfield & Rothe (1951)의 척도에서 5개 문항을 선별한 것으로, 질문에 대해 ‘(1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘(5) 아주 그렇다’까지 5점 척도로 구성되어 있



다. 5개 항목으로 구성된 전반적 직무만족도 변수는 ① 나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다. ② 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다. ③ 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다. ④ 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 한다. ⑤ 별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다고 하는 항목으로 구성되어 있다 (Brayfield & Rothe, 1951). 신뢰도 분석인 Cronbach  $\alpha$  값은 2018년, 2019년, 2020년 각각 0.873, 0.883, 0.925로 나타나 대체적으로 높은 신뢰도 수치가 보고되었다.

한편, 요인별 직무만족도의 측정은 1차년도 조사부터 현재까지 진행되고 있는 직무만족도 측정문항이다. 설문 개발은 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research) 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith, Kendall & Hulin(1969) 등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 이중 가장 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성한 것이다. 이 중에서 ①-⑦까지의 항목은 취업자 전체를 대상으로 조사되었으며, ⑧, ⑨번 항목은 임금근로자에 대해서만 조사되었다. 단, 1차년도의 경우 임금근로자에 대해서 ‘근로시간’을 제외한 8가지 항목에 대해 조사하였으며, 비임금 근로자에 대해서는 ‘의사소통 및 인간관계’를 제외한 6개 항목에 대해 조사하였다. 본 연구에서는 취업자 전체를 대상으로 한 9가지 항목 중에서 1번부터 7번까지 7가지 항목만을 활용하였다. 조사항목은 (1) 임금 또는 소득, (2) 취업의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용, (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전가능성, 그리고 (7) 의사소통 및 인간관계 항목으로 구성되어 있다.

### 3. 데이터 분석

우선 측정동일성(MI) 검증 시 측정 모형에 비해서 한 단계 더 제약된 모형에서 과연 적합도 지수에 차이가 없는지(영가설 수용) 아니면 차이가 충분히 있는 지(영가설 기각)에 대한 결정과 모형 평가를 위해 모형 적합도 지수를 사용하여 테스트한다. 첫째, 확인적 요인분석(CFA)을 사용하여 종단 측정동일성을 테스트하였다(Newson, 2015; Vandenberg & Lance, 2000). 형태 동일성(configural invariance) 모형에서 모든 모수는 시간에 걸쳐 자유롭게 추정되었다. 다음으로 모든 요인 적재치가 시간에 걸쳐 동일하도록 제약되는 종단의 약한 측정단위 동일성(longitudinal weak factorial invariance) 모형을 추정했다. Vandenberg와 Lance (2000)의 연구를 따라서 카이-제곱(Chi-square), 절대적합도 지수인 근사치 오차평균 제곱근(RMSEA), 비교 적합 지수(CFI), 터커 루이스지수(TLI) 및 잔차 평균 제곱이중근(SRMR)을 포함한 여러 지수를 사용하여 모형 적합도 지수를 조사했다. 또한, 측정동일성 유형은 위계성을 본질적으로 내포하고(nested) 있으며, 이는 한 수준에서 동일성을 확인하려면 분석 모형이 이전 수준에서 동일성이 충족되어야만 함을 의미한다(Chakraborty, 2017). 사실상 분석 모형이 전체 측정동일성은 거의 제시하지 않기 때문에 측정값이 일부 집단에서 변하지 않거나 일부 측정값이 모든 집단에서 변하지 않는 경우 분석 모형은 부분 동일성(partial measurement invariance)을 대개 보여주게 된다(Byrne, Shavelson, & Muthén, 1989). 따라서 본 연구는 시점 기준으로 조사대상자를 대상 집단으로 하였기 때문에 모형 수용의

결정시에는 보다 자유로운 컷오프 기준을 사용하였다(CFI > 0.90, TLI > 0.90, SRMR ≤ 0.10). 약한 측정단위 동일성 모형의 모형 적합도가 형태 동일성 모형의 컷오프 기준( $\Delta$  CFI = 0.01,  $\Delta$  RMSEA = .015)에서 크게 벗어나지 않으면 약한 측정단위 동일성 모형을 그대로 보고하여 측정동일성이 유지되는 것으로 판단하기로 한다(Chen, 2007; Vandenberg & Lance, 2000; Vandenberg & Lance, 2000). 본 연구에서는 이러한 전통적인 기준 값을 참고하여 판단한다.

둘째, 교차지연 패널 모형(CLPM)을 사용하여 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 관계의 종단면 연관성을 평가했다. 시점 1의 모든 구성(즉, 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도)은 외생 변수로 지정되었으며, 시점 2와 3의 모든 구성은 내생 변수로 지정되었다. 모든 분석은 SPSS 26 그리고 Mplus 6.12(Muthen & Muthen, 2003)를 사용하였으며 추정방법으로는 MLM을 사용하여 분석하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 기술 통계

먼저 COVID-19 전후 크게 변화하고 있는 플랫폼 노동을 둘러싼 노동조건과 환경이 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단 간에 어떤 차이를 가져오는지 분석하기 위해 기존 근로기준법 내 근로자로서 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 이분법적 분류 모델을 이론적 근거로 연구모형을 설정한 후, 구조방정식 모형분석을 통해 경로과정을 검증하고 다집단분석을 실시하였다. 6가지 잠재 변수, 즉 시간 1, 시간 2, 그리고 시간 3에서의 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도에 의해 표시되는 잠재요인으로 모델링하였다. 다음으로 모든 잠재변수 사이의 상관계수를 모델링하였다. 잠재변수 간의 상관관계는 임금 근로자 집단에서는 -0.143에서 0.177 사이였으며 비임금 근로자 집단에서는 -0.143에서 0.183 사이였다(표 1과 2 참조).

<표 1> 잠재변수 간의 상관관계(측정모형 기준, 임금 근로자 n = 409)

	전반적 T1	전반적 T2	전반적 T3	요인별 T1	요인별 T2	요인별 T3
전반적 T1	1					
전반적 T2	0.177	1				
전반적 T3	0.160	0.170	1			
요인별 T1	-0.102	-0.075	-0.077	1		
요인별 T2	-0.090	-0.143	-0.103	0.076	1	
요인별 T3	-0.081	-0.084	-0.131	0.076	0.094	1

&lt;표 2&gt; 잠재변수 간의 상관관계(측정모형 기준, 비임금 근로자 n = 657)

	전반적 T1	전반적 T2	전반적 T3	요인별 T1	요인별 T2	요인별 T3
전반적 T1	1					
전반적 T2	0.183	1				
전반적 T3	0.126	0.167	1			
요인별 T1	-0.115	-0.094	-0.071	1		
요인별 T2	-0.090	-0.143	-0.085	0.078	1	
요인별 T3	-0.062	-0.081	-0.159	0.063	0.077	1

## 2. 측정 동일성(measurement invariance) 평가

본 연구는 반복 측정 설계이므로 측정 동일성 테스트를 수행하여 두 가지 척도의 구성 요소가 시간이 지남에 따라 변하지 않는지 확인할 필요가 있다.

전반적 직무만족도의 측정동일성은 1차원 척도이다. 비제약된 요인 적재치 및 절편이 있는 전반적 직무만족도에 대한 확인적 요인분석(CFA) 방법을 사용하여 T1, T2 및 T3에 대해 3개의 확인적 요인분석이 개별적으로 수행되었다. 다음으로 측정 동일성을 테스트하여 표 3과 같은 적합도 지수를 제시했다. 본 연구는 모형 수용의 결정시에는 보다 자유로운 컷오프 기준을 사용하였다(CFI > 0.90, TLI > 0.90, SRMR ≤ 0.10). 약한 측정단위 동일성 모형의 모형 적합도가 형태 동일성 모형의 컷오프 기준( $\Delta$  CFI = 0.01,  $\Delta$  RMSEA = .015)에서 크게 벗어나지 않으면 약한 측정단위 동일성 모형을 그대로 보고하여 측정동일성이 유지되는 것으로 판단하였다. 본 연구에서는 이러한 전통적인 기준 값을 참고하였다. 따라서 전반적 직무만족도에 대한 확인적 요인분석의 측정동일성이 설정되었다.

&lt;표 3&gt; 측정 동일성 평가(CFA 전반적 직무만족도)

	$\chi^2$ (df)	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	$\Delta$ CFI
형태 동일성	13114(210)	0.054	0.977	0.975	0.038	
약한 측정단위 동일성	13114(210)	0.058	0.972	0.971	0.038	0.005

요인별 직무만족도의 측정 동일성도 1차원 척도이다. 비제약된 요인 적재치 및 절편이 있는 요인별 직무만족도에 대한 확인적 요인분석(CFA) 방법을 사용하여 T1, T2 및 T3에 대해 3개의 확인적 요인분석이 개별적으로 수행되었다. 다음으로 측정 동일성을 테스트하여 표 4와 같은 적합도 지수를 제시하였다. 본 연구는 모형 수용의 결정시에 보다 자유로운 컷오프 기준을 사용하였다(CFI > 0.90, TLI > 0.90, SRMR ≤ 0.10). 다만, CFI와 TLI가 전통적인 기준 값에 다소 미치지 못하였지만, 약한 측정단위 동일성 모형의 모형 적합도가 형태 동일성 모형의 컷오프 기준( $\Delta$  CFI = 0.01,  $\Delta$  RMSEA = .015)에서 크게 벗어나지 않으면 약한 측정단위 동일성 모형을 그대로 보고하여 측정 동일성이 유지되는 것으로 판단하였다. 본 연구에서는 이러한 전통적인 기준 값을 참고하였

다. 따라서 요인별 직무만족도에 대한 확인적 요인분석의 측정 동일성이 설정되었다.

<표 4> 측정 동일성 평가(CFA 요인별 직무만족도)

	$\chi^2$ (df)	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	$\Delta$ CFI
형태 동일성	13126(420)	0.085	0.877	0.872	0.060	
약한 측정단위 동일성	13126(420)	0.085	0.877	0.873	0.060	0.000

본 연구의 측정 모형은 데이터에 비교적 잘 맞았으며, 측정 동일성 평가의 결과는 표 3과 4에 제시되었다. 3시점에 걸쳐 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도를 포함하는 형태 동일성의 기본 모형이 추정되었다. 모든 모수를 자유롭게 추정 할 수 있었지만, 기본 모형에 지정된 변수 간 관계만 추정되도록 하였다. 모형에서 허용되는 모형 적합도 검토 후에 약한 측정단위 동일성 모형이 추정되었다. 여기에서 중요한 점은 약한 측정단위 동일성 모형에 대한 모형 적합도가 형태 동일성의 기본 모형( $\Delta$ CFI = 0.005,  $\Delta$ CFI = 0.000)에 비해 기준 보다 더 낮은 수치를 보여주지 않았으며, 이는 종단면의 약한 측정단위 동일성 모형이 지지되었음을 의미한다.

### 3. 교차지연 패널모형 평가

임금 노동자와 비임금 노동자의 이분법적 분류에 따른 연구모형을 설정한 후 상관 분석을 기반으로 구조 방정식 모델을 수립하고 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도에 대한 교차지연 패널분석을 구현하여 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 사이의 양방향 예측 관계를 탐구했다. 종단면 3시점에 걸쳐 약한 측정단위 동일성을 설정 한 후 모든 임금 노동자와 비임금 노동자 조사대상자를 기반으로 한 교차지연 패널 모형(n=409, n=657)이 추정되었다. 연구 모형은 비교적 좋은 모형 적합도를 제시하였다. 표 5와 6에서 보는 바와 같이 측정 모델의 전체 적합성은 허용 가능한 것으로 판단되었다.

<표 5> 연구모형 적합도 평가(임금 근로자)

	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
임금근로자 (n=409)	10515	630	0.071	0.877	0.867	0.097

<표 6> 연구모형 적합도 평가(비임금 근로자)

	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
비임금근로자 (n=657)	17729	630	0.069	0.893	0.885	0.101

[그림 1] 임금근로자 교차지연 모형(n=409)  $p^{***} < 0.001$

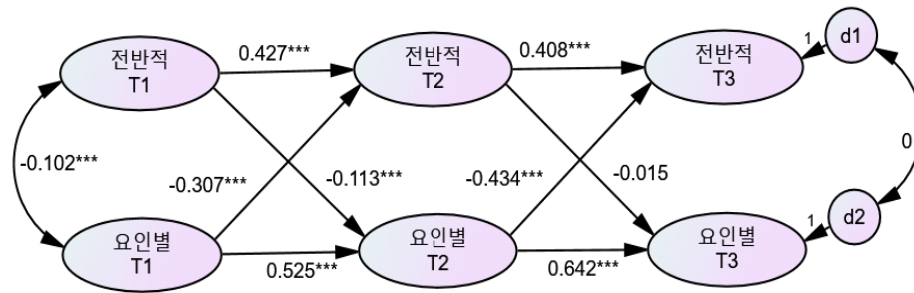


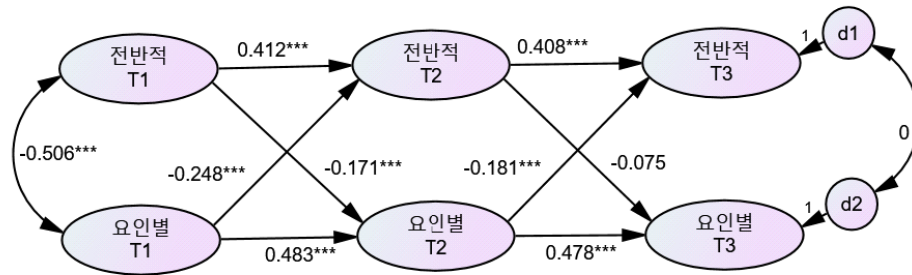
그림 1의 임금근로자 교차지연 모형에서 보는 바와 같이, T1에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 T2에서의 요인별 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하고 부정적으로 예측(-0.113\*\*\*)하였다. 또한 T2에서의 요인별 직무만족도 측정 수준은 T3에서 전반적 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하고 부정적으로 예측(-0.434\*\*\*)했다. 한편 T2에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 T3에서의 요인별 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하지 않고 부정적으로 예측(-0.015)했다. 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도는 모두 복합지수로 구성되어 있기 때문에 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 사이의 양방향 예측 관계를 두 개의 잠재변수로 분석하였다.

그림 2의 비임금 근로자 교차지연 모형에서는 아래와 같이, T1에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 T2에서의 요인별 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하고 부정적으로 예측(-0.171\*\*\*)하였다. 또한 T2에서의 요인별 직무만족도 측정 수준은 T3에서 전반적 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하고 부정적으로 예측(-0.181\*\*\*)했다. 한편 T2에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 T3에서의 요인별 직무만족도 측정 수준을 통계적으로 유의미하지 않고 부정적으로 예측(-0.075)했다.

아울러 교차지연 패널분석에 대한 연구 모형은 그림 1과 2에 모두 제시되어 있으며, 잠재변수 간 관련성에 있어 통계학적으로 유의한 경로계수와 유의미하지 않은 경로계수 모두 \*\*\* 유무로 표시하였다. 그리고 잠재변수에 대한 오차변수 및 관측변수는 모두 표시를 생략하였다. 그림 1과 2의 모든 계수는 표준 추정치(표준 오차)이다.

모든 자기회귀 효과는 긍정적이고 통계적으로 유의하여 모든 구성개념이 시점 1년 간격에 걸쳐 비교적 안정적임을 보여준다. 즉 여러 형태의 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 또는 요인별 직무만족도와 전반적 직무만족도에 대한 종단 예측 가능성이 다양함을 의미한다. 이것은 개인 분석단위의 맥락에서 근로자 개인의 행동은 근로, 가족, 공동체, 그리고 건강 등의 다양한 영역의 기능이나 COVID-19 전후 사회적 사건 또는 외부 사건의 영향을 받게 될 때에도 자기회귀 교차지연 모형을 통한 종단면 분석을 통해 기존의 횡단모형에서 반영하기 어려웠던 변수들 간의 시간적 선행성을 고려할 수 있다는 것을 의미한다.

[그림 2] 비임금근로자 교차지연 모형(n=657)  $p^{***} < 0.001$



## V. 요약 및 결론

### 1. 연구의 요약

결과적으로 본 연구는 COVID-19 전후 크게 변화하고 있는 플랫폼 노동을 둘러싼 노동조건과 환경이 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단 간에 어떤 차이를 가져오는지 분석하기 위해 플랫폼 노동의 테크노피아 측면과 디스토피아 두 가지 측면에서 기회와 도전(opportunities and challenges)이라는 상호작용 양방향 관계에서 두 구성개념 및 통제변수 사이의 괴리 현상을 제시함으로써 개별 구성개념의 연결 방향에 대한 기존 문헌의 껍을 메우고, 통합적인 인과관계의 방향성을 조사하여 적절한 플랫폼 노동 정책 수립에 필요한 이론적 및 실증적 증거 제공을 목표로 하였다.

이를 위해 제한된 종단 연구가 갖는 한계이기는 하지만, 기존 근로기준법 내 근로자로 전통적인 임금 노동자와 비임금 노동자의 보상방식에 따른 이분법적 분류 모델을 이론적 근거로 하여 연구 모형을 설정한 후, 구조방정식모형 분석을 통해 경로과정을 검증하고 다집단분석을 실시하였다. 전체적인 측면에서 두 가지 잠재변수 이외 다른 통제 변수 등을 사용하여 통합적인 인과관계의 방향성 조사를 시도하였지만, 기본소득의 공변량(covariates) 분석은 후속연구로 미루었다.

전체적으로 본 연구는 한국노동패널조사 21차에서 23차 조사를 활용하여 2요인 3시점의 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단표본에 대해 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 사이의 양방향 연관성을 규명하였다. 종단의 약한 측정단위 동일성을 설정한 후에, 교차지연 패널 분석을 사용하여 1년 간격 시점으로 2요인 구성개념 사이의 양방향 연결 관계에 대한 실증분석을 진행한 결과, 다음과 같은 방향성을 확인 할 수 있었다. 결과적으로 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단에서 계수 값은 집단에 따라 차이를 보여주고 있지만, 임금 근로자와 비임금 근로자 두 집단 모두에서 시점 1에서의 전반적 직무만족도 측정 수준은 시점 2의 요인별 직무만족도 측정 수준과 유의하지만 부(-)의 연관성을, 시점 2에서의 요인별 직무만족도 측정 수준은 시점 3에서 전반적 직무만족도 측정 수준을 유의하고 부(-)의 연관성을 가졌지만, 시점 2에서 전반적 직무만족도 측정 수준은 시

점 3에서의 요인별 직무만족도 측정 수준과는 부(-)의 연관성을 가졌지만 유의미한 연관성을 보여 주지는 못하였다.

## 2. 시사점

이러한 연구 결과를 바탕으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, COVID-19 전후의 사회 변화 중 플랫폼 노동의 현실에 대한 인식 차이가 크다. 한편에서는 배달·배송과 같은 비대면 플랫폼 노동 수요 급증에 따라 일하는 방식의 유연성 증대를 통한 일하는 기회의 확대를 보는 면이 있지만, 다른 한편에서는 COVID-19로 드러난 특수고용 노동자에 대한 현실이 플랫폼 노동자에 대한 관심을 다시 한 번 환기시키고 있다. 노동자들의 직무만족과 삶의 질에 어떤 변화가 있었는지에 관한 직무만족과 삶의 질 사이의 상관관계에 대한 기존 연구는 매우 많다. 이러한 연구결과를 통해 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 사이의 상호 연관성과 양방향성(bidirectional model)의 존재를 확인할 수 있었다. 그리고 이에 따른 실무적 시사점으로 플랫폼 노동자의 개별 직무만족에 대한 인식이 급여, 근로시간 및 근무 환경과 같은 객관적인 상황 특성과 실질적으로 연관되어 있으며, COVID-19 전후 일과 삶은 어떠한 변화를 겪었는지를 더 잘 이해하기 위해 상황적 측면뿐만 아니라 개인의 전반적 만족도 측면을 동시에 고려해야 한다는 것이다(Mallard, Lance, & Michalos, 1997).

둘째, 본 연구는 직무만족을 시간의 흐름에 따라 추적하여 측정하기 위한 측정도구가 기존 연구문헌에서 어떻게 활용되고 있는지를 실증적으로 분석하여 문제점을 파악하고 향후 연구에서의 개선 방향을 제시하고 표준화된 측정지표 반영에 개선되고자 하는 데 또 하나의 목적이 있다. 횡단면 연구는 기본적으로 원인과 결과의 선후 관계에 대한 조건을 만족하지 못하는 반면, 종단 연구는 인과 관계의 방향과 강도를 설정 할 수 있다. 적절한 시점에 적절한 변수를 사용하여 측정함으로써 시간/시점 추세나 전개 프로세스에 있어 변화 추적과 관련된 동태적 상황요인에 대한 해답을 찾기 위해서는 종단 연구의 설계가 필수이다. 이를 위해 기존에 많이 활용되는 전반적 직무만족도 측정도구와 요인별 직무만족도 측정도구를 동태적으로 검토하고 비교하였다. 이러한 분석결과를 바탕으로 향후 직무만족도 측정에 있어서 고려해야 할 개선방향을 제시하였다. 또한 전반적 직무만족도와 요인별 직무만족도 변화패턴과의 관련성을 이해하기 위한 개별영역에서 직무만족의 중요한 구성요인으로 포함해야 할 필요가 있는 구성개념을 통제변수(covariates)로 사용가능하게 함으로써 지표반영의 개선에 도움이 되었으면 한다.

### 3. 한계점 및 향후연구

본 연구는 직접 수집한 자료와 비교하여 다른 목적을 갖게 되는 종단 연구의 한계점을 그대로 가지고 있으며 향후 연구 방향은 다음과 같다.

이론적 배경에서 논의한 바처럼 임금 근로자인지 아니면 비임금 근로자인지 명확하지 않은 플랫폼 근로자에 대한 종사상 지위기준이 향후 업무 지휘 권한 여부를 기준으로 독립 취업자와 의존 취업자 지위 기준으로 변경되어 도입될 예정으로 본 연구결과의 일반화에는 표본의 대표성으로 인한 제약이 있다. 또한 노동패널 데이터 특성상 플랫폼 근로자 선정에 있어 소득을 얻기 위해 컴퓨터나 핸드폰, PDA 등의 기기를 이용하는 설문 문항에 응답하여 단 한 차례만 조사된 21차 부가조사 자료를 활용하였기 때문에 플랫폼 노동의 대표적 유형 분류인 클라우드 노동과 주문형 앱 노동으로 구분할 수 없었다.

또한 향후 종단연구에서 요인별 직무만족도 수준 측정 시에는 일의 내용을 의미하는 내재적(intrinsic) 요인과 임금/소득 또는 근로시간을 의미하는 외재적(extrinsic) 요인들 간의 구분이 필요하다. 왜냐하면 일반적으로 내재적 요인에 비해 외재적 요인의 만족도가 다소 낮게 관찰되는 경향이 보고되고 있기 때문이다. 그러나 보다 심층적으로 분석할 필요가 있을 때에는 요인별 대비 요인별 직무만족도 수준 측정을 사용하거나 다집단내에서 요인별 직무만족도 측정 비교분석을 할 때는 추출된 요인별 대비 요인별 지표 그대로 사용하여 비교분석 할 필요가 있다.

마지막으로 COVID-19 전후 시간적 선행성을 고려하면서 다집단 다변량 분석으로 개별변수의 영향력이 미치는 방향과 강도를 동시에 분석 가능한 다층모형 접근법(multilevel modeling)을 적용한 종단연구방법론을 활용한다면 적절한 플랫폼 노동 정책 수립/집행에 필요한 이론적 및 실증적 증거를 제공할 수 있다.



## 참고문헌

- 김승근, & 설현도. (2018). 「팩토리얼 서베이 기법을 이용한 직무만족 선행요인 연구」. *조직과 인사 관리연구*, 42(4), 221-246.
- 김승훈, 심태섭, & 김지엽. (2016). 「국세공무원의 직무만족도에 영향을 미치는 요인」. *세무학연구*, 33(4), 9-42.
- 김정은, 강경주, & 이영면. (2017). 「연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구」. *노동정책연구*, 17(1), 55-84.
- 김준영, 권혜자, 최기성, 연보라, & 박비곤. (2018). 『플랫폼경제종사자 규모추정과 특성 분석』. 충북: 한국고용정보원,
- 남선이, 남승규, & 남미애. (2006). 「사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향」. *한국사회복지학*, 58(3), 195-221.
- 문예진, & 오성은. (2019). 「플랫폼 노동자의 근로자성과 플랫폼 기업의 책임에 대한 논의」. 2019 한국노동패널 학술대회 논문집,
- 방미현, & 이영민. (2021). 「플랫폼노동 연구 동향 분석」. *한국콘텐츠학회논문지*, 21(3), 430-440.
- 배기준. (2008). 「직무만족도의 변화 분석」. *노동리뷰*, 84-95.
- 안명식, 한인수, & 오홍석. (2016). 「직무만족 조사에서의 질문 순서 및 질문 의도 효과에 관한 연구」. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(7), 423-430.
- 유진성. (2016). 「비임금근로자의 고용구조 분석과 정책적 시사점」. *KERI Insight*, 16(32): 1-24
- Albanesi, S., & Kim, J. (2021). “Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender”. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). “An index of job satisfaction”. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthén, B. (1989). “Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: The issue of partial measurement invariance”. *Psychological Bulletin*, 105(3), 456.
- Chakraborty, R. (2017). “Configural, metric and scalar invariance measurement of academic delay of gratification scale”. *Int.J. Human. Soc. Stud*, 3(3)
- Chen, F. F. (2007). “Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance”. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504.
- De Smet, A., Lund, S., & Schaninger, W. (2016). “Organizing for the future”. *McKinsey Quarterly*, 1, 30-43.
- Eurofound. (2015). *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Highhouse, S., & Becker, A. S. (1993). "Facet measures and global job satisfaction". *J Bus Psychol* 8, 117 - 127 <https://doi.org/10.1007/BF02230397>
- ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, ILO,
- Lewin, K. (1946). *Behavior and development as a function of the total situation*.
- Mallard, A. G., Lance, C. E., & Michalos, A. C. (1997). "Culture as a moderator of overall life satisfaction - life facet satisfaction relationships". *Social Indicators Research*, 40(3), 259-284.
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2003). *The comprehensive modeling program for applied researchers user guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén,
- Newsom, J. T. (2015). *Longitudinal structural equation modeling: A comprehensive introduction* Routledge.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). "A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations". *Human Relations*, 44(3), 287-307.
- Rose, M. (2001). "Disparate measures in the workplace: quantifying overall job satisfaction". *BHPS Research Conference, Colchester*,
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*, John Wiley & Sons.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). "A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research". *Organizational Research Methods*, 3(1), 4-70.