

노동정책연구
2018. 제18권 제4호 pp.105~130
한국노동연구원

연구논문

정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계 : 청년층의 집단별 차이에 관한 비교*

정도범**

최근 노동시장의 유연성 확대와 단기적인 비용 절감이란 측면에서 비정규직 근로자가 확산되고 있으며, 정규직과 비정규직 근로자 간의 차별 문제가 큰 이슈가 되고 있다. 따라서 본 연구는 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계에 대해 실증적으로 분석하였다. 특히, 노동시장에 처음 참여하거나 상대적으로 경험이 적은 청년층의 경우 전체 연령층의 비정규직 문제와 다를 수 있기 때문에, 청년층을 연구 대상으로 선정하였다.

본 연구는 한국고용정보원에서 실시한 청년패널조사 데이터를 활용하였고, 취업자를 대상으로 2013년부터 2016년까지 총 16,293개의 표본을 선정하였다. 분석 결과, 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장만족도가 높게 나타나, 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 그리고 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도에 대해 3개 집단으로 구분하여 분석하였는데, 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 낮은 집단은 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장만족도가 높게 나타난 반면, 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 높은 집단의 경우에는 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 영향을 미치지 않았다.

본 연구는 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계에 대해 집단별 차이를 비교하였다는 점에서 의의가 있으며, 비정규직 문제를 해결하기 위한 정책을 마련하는 데 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

핵심용어 : 정규직 근로자, 비정규직 근로자, 직장만족도, 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도

논문접수일: 2018년 7월 16일, 심사의뢰일: 2018년 7월 31일, 심사완료일: 2018년 10월 15일

* 이 논문은 2018년 한국고용패널 학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 것이다.

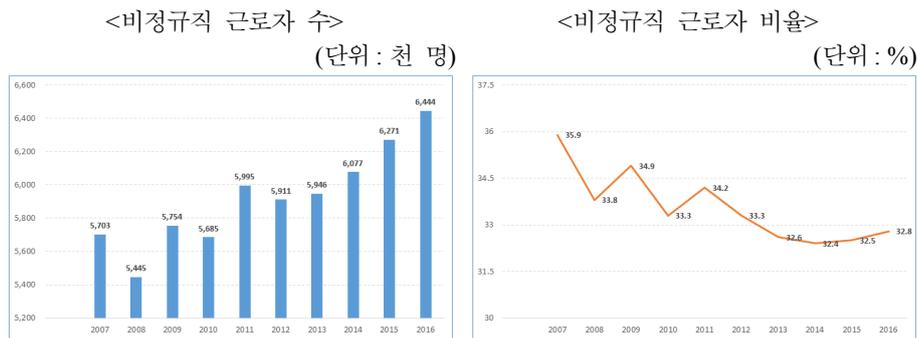
** 한국과학기술정보연구원 정책연구실 선임연구원(dbchung@kisti.re.kr)

I. 서론

최근 노동시장의 유연성 확대와 단기적인 비용 절감이란 측면에서 비정규직 근로자가 확산되고 있으며, 이에 따라 정규직과 비정규직 근로자 간의 차별 문제가 큰 이슈가 되고 있다. 임금과 근로조건에서 발생하는 격차는 업무의 생산성이나 직무만족도, 삶의 질 등에 저하를 가져올 수 있고, 비정규직의 고용불안은 지속적으로 사회적 갈등을 야기하고 있다(김정원·서재현, 2008; 문영만, 2013). 우리나라의 비정규직 근로자 수는 [그림 1]과 같이 2012년부터 꾸준히 증가하여 2016년 약 6,444천 명으로, 전체 임금 근로자(19,627천 명)의 32.8%를 차지하고 있다. 비정규직 근로자 비율은 2007년 35.9%에서 2016년 32.8%로 감소하는 추세를 나타내고 있지만, 32%대에서 계속 정체되어 있는 상황이다.

이처럼 비정규직 문제는 앞으로도 노동시장의 주요 논의사항이 될 것이며, 단지 근로자의 형평성이나 공정성 이슈뿐만 아니라 사회 전체적인 차원에서 도 비효율의 증대로 이어질 수 있다(장지연, 2001). 비정규직 근로자가 증가하면

[그림 1] 비정규직 고용 동향



주: 1) 비정규직 근로자는 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자를 모두 포함함.

2) 비정규직 근로자 비율: 전체 임금 근로자 중 비정규직으로 일하는 근로자의 비율.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별」 부가조사(매년 8월).

업무에 대한 헌신이 낮고 이직이 빈번해지기 때문에 기업 차원에서도 교육훈련이나 인적자원 등에 대한 투자를 줄이게 될 것이고, 이는 사회 전체적인 측면에서 인적자원의 수준이 낮아지는 결과를 초래할 수 있을 것이다. 따라서 문재인 정부는 ‘일자리 창출’을 국정과제로 수립하고 대통령 직속 일자리위원회를 설치하는 등 다양한 정책을 통해 양질의 일자리를 창출하고 고급인력을 양성하기 위해 노력하고 있다. 이러한 일환으로 비정규직의 고용불안, 차별 등을 해결하기 위해 먼저 공공부문에서 비정규직 근로자의 정규직 전환 가이드라인을 마련하여 추진 중에 있다(관계부처 합동, 2017).

하지만 비정규직은 청년층, 여성, 이민자 등과 같은 취약계층이 노동시장에 쉽게 접근할 수 있는 기회를 제공할 뿐만 아니라, 비정규직을 자발적으로 선택했을 경우 근로자에게 유연성을 줄 수 있는 긍정적인 측면도 존재한다(윤명수·조민수, 2017; Berton et al., 2011). 실제로 기존의 많은 연구들은 자발적으로 비정규직을 선택한 근로자가 비자발적인 비정규직 근로자보다 상대적으로 직무만족 수준이 높다고 제시하였다(이주형·이영면, 2015; Ellingson et al., 1998; Thorsteinson, 2003). 또한 앞으로 다가올 4차 산업혁명 시대에서는 노동시장의 구조가 크게 변화하여 기존의 일자리가 많이 사라지고, 고숙련(high-skilled) 근로자에 대한 일자리 수요가 증가할 것으로 전망된다(김진하, 2016; World Economic Forum, 2016). 따라서 정규직 중심의 일자리 정책보다 미래 사회의 변화 트렌드를 이해하고 핵심 역량을 파악하여 새로운 환경과 역할에 쉽게 적응할 수 있는 유연성을 확보하는 정책이 필요할 것이다. 즉 단지 정규직 일자리를 창출하는 것이 아니라, 4차 산업혁명 시대에 대비하여 비정규직 근로자의 만족도를 제고하거나 쉽게 재취업할 수 있는 기회를 제공하는 등에 관한 많은 연구들이 수행되어야 한다.

그러므로 본 연구는 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계를 실증적으로 분석하였다. 특히 청년층의 비정규직 문제는 전체 연령층의 비정규직 문제와는 다를 수 있기 때문에, 본 연구에서는 청년층을 연구대상으로 선정하였다. 노동시장에 처음 참여하거나 상대적으로 경험이 적은 청년층의 경우 직무, 직업, 직장 등에 대한 가치관을 새롭게 형성한다는 측면에서 차이가 있을 것으로 판단하였다. 예를 들어, 청년층은 비정규직 근로 경험을 통해 본인에게

적합한 조건을 확인하거나 다른 일자리를 병행할 수 있는 유연성과 함께 직무, 직업, 직장 등에 대해 직접적으로 체험할 기회를 얻을 수 있을 것이다(김정원·서재현, 2008). 물론, 청년층도 정규직 일자리를 선호하거나 고용불안 등으로 인해 직장만족도가 낮게 나타날 수 있으므로, 실증분석을 통한 검증은 매우 큰 의미가 있을 것이다. 또한 본 연구에서는 전체 청년층에 대한 분석뿐만 아니라 청년층을 여러 집단으로 구분하여 집단별 차이를 비교하였다. 최종학력, 필요한 기술수준 및 전공 일치도가 높거나 낮은 집단의 경우 정규직/비정규직 여부와 직장만족도의 관계에 차이가 있을 수도 있기 때문이다. 본 연구는 실증분석을 위해 한국고용정보원의 청년패널조사 데이터를 활용하였다.

II. 이론적 배경

1. 비정규직 근로자

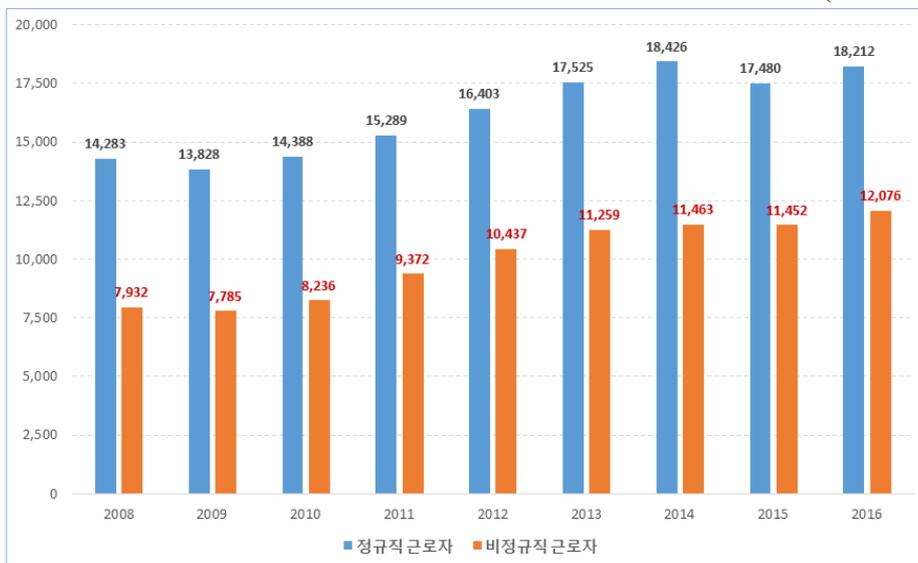
비정규직 근로자의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 보통 임시직 근로자(temporary worker)를 비정규직으로 파악하고 있고, 임시직 근로자에는 유기계약 근로자(worker with fixed-term contract), 파견 근로자(temporary agency worker), 계절 근로자(seasonal worker), 호출 근로자(on-call worker) 등이 포함된다. 우리나라 통계청에서는 비정규직 근로자를 고용형태에 따라 한시적 근로자(기간제 근로자 포함), 시간제 근로자 및 비전형 근로자로 정의하고 있다. 외환위기 이후 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싸고 논쟁이 지속됨에 따라 2002년 7월 노사정위원회에서 고용형태에 따른 분류기준으로 합의하였지만, 아직까지도 비정규직 범위에 대한 논란은 지속되고 있다.

그리고 고용불안이나 근로조건에서 차별을 겪고 있는 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 다른 무엇보다도 임금수준에서 차이가 있다. [그림 2]를 살펴보면 2016년 시간당 임금총액이 정규직 근로자는 18,212원, 비정규직은 12,076원으로, 정규직 대비 비정규직 임금수준은 66.3%로 나타났다. 물론 2008년의 정규직 대비 비정규직 임금수준(55.5%)보다 지속적으로 증가했지만, 여전

히 임금에서 큰 격차가 발생하고 있는 상황이다. 이처럼 비정규직 근로는 정규직 근로자와의 임금격차와 제반 근로조건외 차별 등으로 부정적으로 인식되고 있다(이상록 외, 2017).

[그림 2] 정규직과 비정규직의 시간당 임금총액

(단위 : 원)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」(매년 6월).

임금은 근로자의 노동에 대한 대가로서 개인과 조직 간의 합리적인 교환 관계를 형성하는 중요한 매개체이기 때문에(주사총 · 이정언, 2016), 정규직과 비정규직 근로자 간의 임금 차이에 관한 많은 연구들이 수행되고 있다. 남재량(2007)은 정규직과 비정규직 근로자 간의 임금격차가 생산성 차이에 의해 초래될 수도 있고, 차별이나 다른 요인들에 의해 발생할 수도 있다고 설명하였다. 또한 임금격차에 대해 제대로 설명하기 위해서는 근로자의 역량이나 수행하는 직무 등을 고려해야 하며, 실제 임금격차 중에서 85~90%가 생산성에 의한 것이고 차별에 의한 요인은 많아야 10~15%에 불과하다고 주장하였다. 어수봉 외(2005)도 정규직과 비정규직 근로자 간에 임금격차가 존재하지만, 이 중에서 생산성 차이에 의한 요인이 최소한 2/3 이상이라고 제시하였다. 반면 신승배

(2009)는 비정규직 근로자의 임금격차는 생산성보다 차별에 기인한 요인의 비중이 크다고 주장하였다. 백학영(2013) 역시 임금불평등을 완화하기 위해서는 비정규직 근로자에 대한 차별을 해소하고 근로시간을 안정적으로 보장해야 한다고 언급하였다. 즉 기존의 연구들은 비정규직 근로자의 임금격차에 대해 상반된 결과들을 제시하고 있다.

이 외에도 비정규직 근로자와 관련하여 다양한 주제로 연구들이 수행되고 있는데, 많은 연구들에서는 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무만족도나 조직몰입 등이 낮게 나타난다고 설명하고 있다(김용석 · 이영면, 1999; 문영만, 2013; 이상록 외, 2017; Miller & Terborg, 1979; Park & Kang, 2017). 비정규직 근로자는 임금뿐만 아니라 교육훈련, 복지혜택 등의 근로조건이 정규직 근로자에 비해 상대적으로 열악하고 주로 단조로운 업무를 수행하기 때문에, 직무만족도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 많은 연구에서 이는 단지 직장뿐만 아니라, 정규직과 비정규직 근로자 간의 삶의 질에도 영향을 미친다고 설명하고 있다. 즉 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 생활만족도나 삶의 질 등이 낮으며, 건강에도 부정적인 영향을 미친다고 제시하였다(문영만, 2014; 신승배, 2017; 이상록 외, 2017; Metcalfe et al., 2003). 또한 비정규직 근로자의 성별 차이(장지연, 2001; Polachek, 1981)나 비정규직 선택의 자발성(이주형 · 이영면, 2015; Ellingson et al., 1998; Thorsteinson, 2003), 비정규직의 정규직 전환(윤명수 · 조민수, 2017; 이시균 · 윤진호, 2007) 등의 다양한 논의가 이루어지고 있다.

정부 차원에서 비정규직 문제를 해결하기 위한 정책을 적극적으로 추진하고 있고, 4차 산업혁명 시대에 전략적으로 대응하기 위해서도 향후에도 비정규직 근로자에 관한 연구는 더욱 활발하게 진행될 것으로 판단된다.

2. 직장만족도

조직이나 인사관리, 심리학 등의 분야에서 직장에 대한 만족, 즉 직장만족도는 가장 많이 다루고 있는 연구주제의 하나이다. 직장만족도는 개인의 심리를 이해할 수 있는 중요한 개념으로서 직장에 대해 개인이 주관적으로 느끼는 감

정적 만족을 의미한다(김성남, 2013; 박정주, 2011). 일반적으로 직장만족도는 직무와 밀접한 관련을 가지므로, 직무만족도나 조직몰입 등과 유사한 개념으로 주로 사용되고 있다. 또한 대부분의 근로자는 자신이 속한 직장에서 삶의 가장 많은 시간을 보내고 있기 때문에 직장만족도는 생활만족도, 삶의 질 등에도 큰 영향을 미칠 수 있을 것이다(박영신·이경란, 2014).

보통 직무만족도는 조직에서 자신의 직무에 대해 가지고 있는 긍정적 상태 또는 개인 욕구의 충족 수준, 직무환경에서 개인이 주관적으로 느끼는 감정적 만족의 상태를 의미한다(오성욱·이승구, 2009; Milton, 1973; Scarpello & Campbell, 1983). 따라서 직무만족도가 구체적으로 직무와 관련된 개념이라고 봤을 때 직장만족도의 경우 직무를 포함하여 직장내 관련된 여러 가지 요인들을 복합적으로 고려한 개념으로 볼 수 있다. 예를 들어, 직장만족도는 직무와 관련된 만족을 비롯해서 직장의 근무환경, 임금, 개인의 발전 가능성, 상사 및 동료 관계, 인사체계, 복지혜택, 자율성과 권한 등을 모두 포함한다고 설명할 수 있다(김은석, 2013; 박정주, 2011). 기존의 많은 연구들에서 직무만족도와 직장만족도를 유사하게 사용하고 있으나, 엄밀히 얘기하면 직장만족도가 직무만족도보다 더 포괄적인 개념이라고 할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 직무뿐만 아니라 정규직과 비정규직 근로자 간의 전반적인 차이를 분석할 필요가 있으므로, 직무만족도보다 직장만족도를 활용하는 것이 더 적절할 것이다.

직장만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 크게 개인과 직장의 특성에 따라 차이가 있으며, 직장의 특성은 다시 직장 환경과 직무 자체로 구분할 수 있다(박정주, 2011). 먼저, 같은 직장에서도 근무하더라도 모두 동일한 직장만족도를 느끼는 것은 아니며, 개인의 특성에 따라 직장만족도에 큰 차이가 있을 것이다(김은석, 2013; Fulford & Enz, 1995). 개인의 성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 가치관이나 적성 등이 직장만족도에 영향을 미치는 주요 요인이 될 수 있다. 또한 직장 환경의 특성으로는 대표적인 요인인 임금을 포함하여 회사유형이나 규모, (정규/초과)근로시간, 복지혜택, 상사 및 동료 관계, 정규직/비정규직 여부 등이 직장만족도에 영향을 미칠 수 있을 것이다(박정주, 2011; 정도범, 2017; 주사총·이정연, 2016). 마지막으로, 직무 자체의 특성으로 최근 교육수준 적합도, 전공 일치도 등과 같은 요인을 주로 다루고 있다. 자신의 교육수준

보다 낮은 직무를 수행할 경우 직장만족도가 낮아지는 것으로 나타나며(차성현·주취정, 2010), 전공과 직무가 일치할수록 직장만족도가 높아진다고 제시하고 있다(어윤경, 2010; Wolbers, 2003).

이처럼 많은 연구자들은 직장만족도를 매우 중요한 연구주제로 다루며 다양한 연구들을 수행하고 있지만, 연구대상에 따라 일부 다른 결과들이 제시되고 있다. 따라서 앞으로도 직장만족도와 관련된 많은 연구의 수행이 요구된다.

Ⅲ. 연구 질문

본 연구는 청년층을 대상으로 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계에 대해 다음과 같은 연구 질문을 제시하였다. 많은 연구들은 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 고용이 안정되고 임금이나 복지혜택, 근로조건 등의 측면에서 직장만족도가 높다고 설명하고 있다(이상록 외, 2017; 이주형·이영면, 2015). 하지만 본 연구는 기존의 연구들과 달리 청년층을 대상으로 선정하였고, 청년층의 집단에 따라 차이가 있을 것으로 판단하였다.

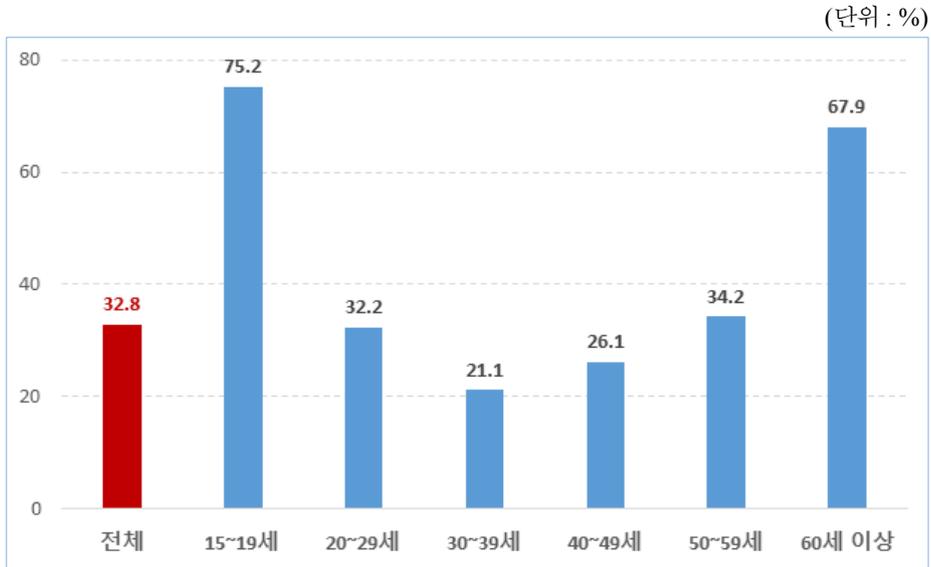
<연구 질문>

청년층의 집단에 따라 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도 간의 관계에 차이가 있지 않을까?

즉 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 낮은 집단에서는 정규직 근로자의 직장만족도가 비정규직 근로자보다 높게 나타나지만, 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 높은 집단에서는 정규직/비정규직 근로자 여부가 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 없을 것이다.

먼저, [그림 3]에서 2016년을 기준으로 비정규직 근로자 비율은 32.8%로 나타났다지만, 연령별로 살펴봤을 때 15~19세가 75.2%로 가장 높게 나타났다. 연령이 증가함에 따라 20~29세가 32.2%, 30~39세가 21.1%로 낮아졌지만, 그 이후 40~49세가 26.1%, 50~59세가 34.2%, 60세 이상이 67.9%로 다시 높아지는 것

(그림 3) 연령별 비정규직 근로자 비율(2016년 기준)



주: 비정규직 근로자 비율 = (비정규직 근로자 수 ÷ 전체 임금 근로자 수) × 100.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(매년 8월).

을 확인할 수 있다. 즉, 청년층의 경우 노동시장에 처음 참여하거나 직장 경험(경력)이 부족하기 때문에 비정규직 근로자 비율이 높지만, 연령이 증가하고 직장 경험이 점점 쌓이면서 비정규직 근로자 비율이 낮아진다고 볼 수 있다. 따라서 노동시장에 참여하는 과정에 있는 청년층을 대상으로 정규직/비정규직 근로자 간의 차이에 대해 분석해보는 것은 매우 의미 있을 것이다.

그리고 한국고용정보원에서 실시한 2차년도(2008년) 청년패널조사에서는 비정규직 근무 이유에 대한 설문 항목이 유일하게 존재하였다. 비정규직 근무 이유는 ‘비정규직으로 일하기를 희망해서’, ‘정규직을 원했으나 일자리가 없어서’와 같이 크게 2가지로 응답하였다. 참고로, 본 연구는 비정규직 근무 이유와 직장만족도 간에 차이가 있을 것으로 판단하여 <표 1>과 같이 교차분석을 수행하였다. 교차분석 결과, 비정규직 근무 이유와 직장만족도 간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 즉 비정규직으로 일하기를 희망한 비정규직 근로자가 직장만족도를 ‘매우 만족’, ‘만족’으로 응답한 비율이 53.1%로 높게 나타난 반면에, 정규직을 원했으나 일자리가 없어서 비정규직을 선택한 근

〈표 1〉 비정규직 근무 이유와 직장만족도 간의 교차 분석

		직장만족도					전 체
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	
비정규직 근무 이유	비정규직으로 일하기를 희망 해서	0 (0.0%)	9 (6.9%)	52 (40.0%)	63 (48.5%)	6 (4.6%)	130 (100.0%)
	정규직을 원했 으나 일자리가 없어서	10 (2.6%)	46 (12.0%)	221 (57.7%)	97 (25.3%)	9 (2.4%)	383 (100.0%)
전 체		10 (2.0%)	55 (10.7%)	273 (53.2%)	160 (31.2)	15 (2.9%)	513 (100.0%)

주: 1) 표 안의 값은 빈도수와 비율(괄호 값)을 표시하고 있음.

2) Chi-square=29.812(p=0.000).

로자는 27.7%로 낮게 나타났다. 반대로, 정규직을 원했으나 일자리가 없어서 비정규직을 선택한 근로자가 직장만족도를 ‘매우 불만족’, ‘불만족’으로 응답한 비율이 14.6%지만, 비정규직으로 일하기를 희망한 비정규직 근로자는 6.9%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 비정규직을 자발적으로 선택한 근로자가 상대적으로 직무만족도가 높다는 이주형·이영면(2015) 등을 포함한 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 따라서 본 연구는 집단별로 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 있을 수 있다는 점에 주목하였다.

다음으로, <표 2>는 비정규직으로 일하기를 희망한 비정규직 근로자 130명을 대상으로 그 이유에 대해 설문한 결과이다. ‘일정한 직장에 얽매이지 않고 좀 더 자유로운 삶을 살고 싶어서’가 28.5%로 가장 높게 나타났는데, 이는 개인의 가치관과 관련되었다고 볼 수 있다. 또한 ‘비정규직으로 경력을 쌓는 것이 미래에 좋은 일자리를 구하는 데 도움이 될 것 같아서’가 23.8%, ‘학업으로 인해 전일제 정규직에서 일하기 힘들어서’가 21.5%로 나타났다. 이는 개인의 기술수준을 높이는 등 경험(경력)을 쌓거나 학업을 통해 최종학력을 높이기 위해 비정규직으로 근무하는 것으로 설명할 수 있다. 마지막으로, ‘일하고자 하는 직업이 대부분 비정규직이어서’도 17.7%로 높은 비중을 차지하였는데, 이는 개인

〈표 2〉 비정규직으로 일하기를 희망하는 이유

	빈도	비율
비정규직으로 경력을 쌓는 것이 미래에 좋은 일자리를 구하는 데 도움이 될 것 같아서	31	23.8%
일하고자 하는 직업이 대부분 비정규직이어서	23	17.7%
육아 등의 가사부담으로 전일제 정규직에서 일하기 힘들어서	8	6.2%
학업으로 인해 전일제 정규직에서 일하기 힘들어서	28	21.5%
일정한 직장에 얽매이지 않고 좀 더 자유로운 삶을 살고 싶어서	37	28.5%
특별한 이유 없음	3	2.3%
전 체	130	100.0%

이 원하는 직무나 전공 일치도와 크게 관련되어 직무와 전공의 일치가 중요하다는 기존의 연구 결과들을 반영하고 있다(어윤경, 2010; Wolbers, 2003). 이와 같은 요인들은 비정규직 근로자들 간에도 다양한 차이가 존재함을 의미한다.

그러므로 본 연구는 청년층을 단지 정규직/비정규직 근로자 여부로 구분하기 보다 다양한 집단에 따른 차이를 살펴보고자 하였다. 기존의 연구들은 대부분 성별이나 연령에 따라 집단을 구분하거나 자발적으로 비정규직을 선택한 집단에 대해 분석하기도 하였다(김미혜·권용희, 2013; 정순돌·성민현, 2012; Miller & Terborg, 1979). 본 연구에서는 <표 2>의 설문 결과를 바탕으로 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도에 따라 집단을 구분하였다. 최종학력이 높을수록 자신의 전문성을 확보할 수 있고 상대적으로 최종학력이 낮은 집단에 비해 쉽게 취업할 수 있기 때문에, 정규직/비정규직 근로자 여부가 직장만족도에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 판단하였다. 기술수준이 높은 직무를 수행할 경우에도 자신이 맡은 직무가 중요하고 기술수준이 낮은 집단에 비해 자신의 역량이 우수하다고 인식할 것이므로, 정규직/비정규직 근로자 여부가 직장만족도에 큰 영향을 미치지 않을 것이다. 또한 직무와 전공 일치도가 높을수록 자신의 역량을 발전시킬 수 있는 기회가 많은 반면, 전공 일치도가 낮은 집단은 단순·반복적이거나 자신과 맞지 않은 직무를 수행한다고 느낄 수 있을 것이다. 따라서 전공 일치도가 높은 집단에서는 정규직/비정규직 근로자 여부가 직장만족도

에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 판단하였다. 본 연구의 질문을 확인하기 위해 청년층 집단에 따라 정규직/비정규직 근로자 여부가 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 있는지 실증분석을 수행하였다.

IV. 연구 방법

1. 표본 선정

본 연구는 한국고용정보원(Korea Employment Information Service)에서 실시한 청년패널조사(Youth Panel) 데이터를 활용하였다. 청년패널조사는 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등을 반영한 기초자료를 수집하고 있으며, 2007년을 기점으로 현재 청년 노동시장의 대표통계를 제공하고자 새롭게 만 15~29세 청년을 표본(10,206명)으로 구성하여 추적조사를 계속 진행하고 있다.

본 연구에서는 7차년도(2013년)부터 10차년도(2016년)까지의 청년패널조사(YP) 데이터를 표본으로 구성하였다. 그 이유는 본 연구의 가장 핵심적인 질문인 정규직/비정규직 여부에 관한 항목이 7차년도부터 설문지에 포함되었기 때문이다. 따라서 4년간 총 40,824개 표본 중에서 ‘취업자’라고 응답한 17,736개 표본을 추출하였고, 다음으로 본 연구의 변수들 중에서 ‘응답거절’ 또는 ‘모름’으로 응답하거나 무응답은 표본에서 제외하였다. 이러한 과정을 거쳐 본 연구는 2013년부터 2016년까지 총 16,293개 표본을 최종적으로 선정하였다.

2. 변수 구성 및 측정 방법

본 연구의 종속변수는 ‘직장만족도’이며, “본인은 현재 다니는 직장에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 있습니까?”라는 설문 항목을 활용하였다. 설문 항목에 대해 ‘1점(매우 불만족)’부터 ‘5점(매우 만족)’까지 5점 척도로 측정되었다. 독립변수는 ‘정규직/비정규직 여부’이며, 정규직일 경우 1, 비정규직일 경우

0과 같이 더미변수로 구성하였다. 그리고 통제변수는 <표 3>과 같이 다양한 변수들을 활용하였다.

통제변수 중에서 ‘최종학력’은 보통 명목척도로 측정되지만, 본 연구에서 최종학력의 높고 낮음에 따른 차이를 확인하기 위해 서열척도로 구성하였다. ‘회사규모’의 경우에도 일반적으로 설문지에서 주관식으로 응답받지만, 청년패널 조사에서는 객관식으로 측정되었기 때문에 서열척도로 구성하였다. 참고로, ‘최종학력’과 ‘회사규모’를 모두 명목척도로 인식하고 각각 더미변수를 만들어 측정했을 경우에도 분석 결과는 동일하게 나타났다.

<표 3> 변수 구성 및 측정 방법

변수		설명
종속 변수	직장만족도	1 : 매우 불만족, 2 : 불만족, 3 : 보통, 4 : 만족, 5 : 매우 만족
	연령	‘해당연도 - 출생연도+1’로 측정
통제 변수	최종학력	1 : 고졸 미만, 2 : 고졸, 3 : 전문대졸, 4 : 대졸, 5 : 석사학위 이상 ※ 최종학력의 높고 낮음에 따른 차이를 확인하기 위해 서열척도로 구성
	회사형태	1 : 단독사업체/본사, 0 : 지점/공장 등
	회사규모	1 : 1~4명, 2 : 5~9명, 3 : 10~29명, 4 : 30~49명, 5 : 50~99명, 6 : 100~299명, 7 : 300~499명, 8 : 500~999명, 9 : 1000명 이상 ※ 주관식이 아닌 객관식 형식으로 응답하여 서열척도로 구성
	근무기간	‘해당연도 - 근무 시작시기(연도)’로 측정
	정규 근로시간	‘주당 정규 근로시간(시간)’으로 측정
	초과 근로시간	‘주당 평균 초과 근로시간(시간)’으로 측정
	임금만족도	1 : 매우 불만족, 2 : 불만족, 3 : 보통, 4 : 만족, 5 : 매우 만족
	필요한 기술 수준	1 : 단순 수준, 2 : 저숙련 수준, 3 : 통상 수준, 4 : 숙련 수준, 5 : 고도 수준
	전공 일치도	1 : 전혀 맞지 않다, 2 : 맞지 않다, 3 : 그런대로 맞다, 4 : 맞는다, 5 : 아주 잘 맞다
독립 변수	정규직/비정규직 여부	1 : 정규직, 0 : 비정규직
통제 변수 (더미)	회사유형 더미	1 : 민간회사 또는 개인사업체, 2 : 외국인회사, 3 : 공공기관, 4 : 법인단체, 5 : 정부부처, 6 : 기타
	회사소재지 더미	서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주, 기타
	연도 더미	2013년, 2014년, 2015년, 2016년
	산업 더미	한국표준산업분류(9차 개정)의 대분류를 기준으로 측정

3. 분석 방법

본 연구에서는 횡단면(cross-sectional) 데이터와 시계열(time-series) 데이터의 특징을 모두 가진 패널(panel) 데이터를 분석해야 하므로, 패널 데이터의 분석에 초점을 맞춘 통계 패키지인 STATA 12.0을 활용하였다. 패널 데이터 분석은 오차항을 추정하는 방법에 따라 고정효과(fixed effects) 모형 또는 확률효과(random effects) 모형으로 구분할 수 있다(민인식·최필선, 2009). 일반적으로, 좀 더 약한 가정에 기반을 둔 고정효과 모형을 주로 사용하기 때문에(우석진, 2016), 본 연구도 고정효과 모형을 채택하였다. 또한 하우스만 테스트(hausman test)를 통해 추정했을 때에도 확률효과 모형보다 고정효과 모형이 더 적절한 것으로 나타났다.

하지만 고정효과 모형에서는 시간에 따라 변하지 않는 변수는 식별할 수 없기 때문에, 매년 동일하게 측정되는 성별 등과 같은 변수는 분석에 포함할 수 없었다. 본 연구는 이러한 측면을 고려하여 패널 데이터 분석(고정효과 모형)을 수행하였다.

V. 연구 결과

먼저, <표 4>는 본 연구에서 활용한 변수들의 표본 수, 평균, 표준편차, 최소

<표 4> 변수의 기술적 통계

변수	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
직장만족도	16,293	3.637	0.622	1	5
연령	16,293	30.399	4.196	20	39
최종학력	16,293	3.369	0.846	1	5
회사형태	16,293	0.668	0.471	0	1
회사규모	16,293	5.299	2.820	1	9
근무기간	16,293	2.795	2.897	0	21
정규 근로시간	16,293	42.152	7.025	1	84
초과 근로시간	16,293	2.068	4.414	0	60
임금만족도	16,293	3.338	0.751	1	5
필요한 기술수준	16,293	3.296	0.639	1	5
전공 일치도	16,293	3.172	0.817	1	5
정규직/비정규직 여부	16,293	0.849	0.358	0	1

주: 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나 표시하지 않음.

값, 최대값 등에 대한 기술적 통계이다. 표본 선정 시 무응답 등을 제외하였기 때문에, 모든 변수들의 표본 수는 동일하게 16,293개로 구성되었다.

그리고 <표 5>는 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과이다. 분석 결과, 임금만족도와 직장만족도 간의 상관관계가 0.53, 회사형태와 회사규모 간의 상관관계가 -0.52, 그리고 연령과 근무기간 간의 상관관계가 0.47로 다소 높게 나타났다. 이들을 제외한 다른 변수들 간의 상관관계는 모두 0.40 이하로 낮게 나타났다. 모든 변수들 간의 상관관계가 0.6보다 낮게 나타났기 때문에, 분석에는 큰 무리가 없는 것으로 판단된다. 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)를 확인했을 경우에도 산업 더미를 제외한 변수들이 10 미만으로 나타나, 본 연구는 산업 더미를 제외한 모든 변수들을 분석에 활용하였다. 참고로, 분산팽창계수가 10 이상으로 나타난 산업 더미는 다중공선성 문제로 인해 분석에서 제외되었지만, 산업 더미를 포함해도 분석 결과에는 큰 차이가 없었다. 따라서 산업을 통제하기 위해 추가적으로 분석할 경우 산업 더미를 포함하였지만, 본 연구에서는 산업 더미를 제외한 분석 결과를 제시하였다.

<표 5> 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	0.05	1										
3	0.12	0.11	1									
4	-0.09	-0.03	-0.06	1								
5	0.13	0.03	0.20	-0.52	1							
6	0.09	0.47	-0.03	-0.12	0.17	1						
7	-0.07	-0.04	-0.21	0.06	-0.13	0.01	1					
8	-0.11	0.02	-0.01	-0.03	0.10	0.03	-0.10	1				
9	0.53	0.06	0.09	-0.10	0.17	0.12	-0.04	-0.04	1			
10	0.16	0.12	0.16	-0.01	0.09	0.12	-0.05	0.03	0.11	1		
11	0.24	0.04	0.22	-0.02	0.10	0.07	-0.10	-0.01	0.20	0.36	1	
12	0.15	0.10	0.10	-0.04	0.14	0.21	0.08	0.04	0.19	0.11	0.12	1

주: 1) 1: 직장만족도, 2: 연령, 3: 최종학력, 4: 회사형태, 5: 회사규모, 6: 근무기간, 7: 정규 근로시간, 8: 초과 근로시간, 9: 임금 만족도, 10: 필요한 기술수준, 11: 전공 일치도, 12: 정규직/비정규직 여부
 2) 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나 표시하지 않음.

정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계를 살펴보기 위해 패널 데이터 분석을 수행한 결과는 <표 6>과 같다. 청년층의 집단별 차이를 비교하기에 앞서, 기존의 연구들과 동일한 결과가 나타나는지 검증하기 위해 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, [모델 1]에서 회사형태 및 회사규모, 근무기간, 정규 근로시간, 초과 근로시간, 임금만족도, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 지점/공장 등보다는 단독사업체/본사에서 근무할수록, 회사규모가 클수록, 근무기간이 짧을수록, 정규 근로시간이나 초과 근로시간이 짧을수록,

<표 6> 패널 데이터 분석(종속변수 : 직장만족도)

	모델 1	모델 2
(상수)	2.064*** (0.195)	2.065*** (0.195)
연령	0.004 (0.004)	0.003 (0.004)
최종학력	0.050 (0.039)	0.046 (0.039)
회사형태	0.066* (0.027)	0.066* (0.027)
회사규모	0.011* (0.005)	0.011* (0.005)
근무기간	-0.016*** (0.004)	-0.016*** (0.004)
정규 근로시간	-0.004*** (0.001)	-0.005*** (0.001)
초과 근로시간	-0.005*** (0.001)	-0.006*** (0.001)
임금만족도	0.308*** (0.007)	0.308*** (0.007)
필요한 기술수준	0.040*** (0.009)	0.040*** (0.009)
전공 일치도	0.079*** (0.008)	0.078*** (0.008)
정규직/비정규직 여부		0.047* (0.020)
표본 수	16,293	16,293
그룹 수	5,622	5,622
F값	63.79***	62.09***
R-sq(overall)	0.276	0.280

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 나타내고 있으며, 괄호 안은 표준오차 값임.

2) 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나, 표시하지 않음.

3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

임금만족도가 높을수록, 고도의 기술수준이 필요한 직무일수록, 직무와 전공이 잘 맞을수록 직장만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그리고 [모델 2]는 정규직/비정규직 여부를 포함하여 분석을 수행하였으며, 정규직/비정규직 여부가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장만족도가 높다고 설명할 수 있다. 따라서 본 연구의 결과는 정규직 여부가 직장만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 많은 연구들과 일치한다.

<표 7>부터 <표 9>까지는 청년층의 집단을 구분하여 분석을 수행하였다. <표 7>은 최종학력이 낮은 집단과 높은 집단으로 구분하여 분석한 결과이다.

<표 7> 최종학력의 차이에 관한 비교(종속변수: 직장만족도)

	최종학력이 낮은 집단		최종학력이 높은 집단	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	2.172*** (0.211)	2.151*** (0.211)	2.376*** (0.228)	2.373*** (0.229)
연령	0.004 (0.006)	0.004 (0.006)	0.002 (0.006)	0.002 (0.006)
회사형태	0.075† (0.039)	0.074† (0.039)	0.071† (0.038)	0.070† (0.038)
회사규모	0.013† (0.007)	0.013† (0.007)	0.005 (0.007)	0.005 (0.007)
근무기간	-0.015** (0.005)	-0.016** (0.005)	-0.016** (0.006)	-0.017** (0.006)
정규 근로시간	-0.004* (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.006** (0.002)	-0.006** (0.002)
초과 근로시간	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.011*** (0.002)	-0.012*** (0.002)
임금만족도	0.306*** (0.011)	0.305*** (0.011)	0.310*** (0.010)	0.310*** (0.010)
필요한 기술수준	0.047*** (0.013)	0.046*** (0.013)	0.034** (0.013)	0.034** (0.013)
전공 일치도	0.075*** (0.012)	0.073*** (0.012)	0.078*** (0.011)	0.078*** (0.011)
정규직/비정규직 여부		0.072** (0.027)		0.028 (0.032)
표본 수	7,753	7,753	8,540	8,540
그룹 수	2,662	2,662	3,010	3,010
F값	31.35***	30.63***	36.23***	35.15***
R-sq(overall)	0.228	0.231	0.278	0.281

- 주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 나타내고 있으며, 괄호 안은 표준오차 값임.
 2) 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나 표시하지 않음.
 3) † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

최종학력이 낮은 집단은 ‘고졸 미만’, ‘고졸’, ‘전문대졸’로 구성하였고, 최종학력이 높은 집단은 ‘대졸’, ‘석사학위 이상’으로 구성하였다. [모델 1]과 [모델 2]는 최종학력이 낮은 집단을 분석하였으며, [모델 2]에서 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 즉 정규직 여부가 직장만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 반면, [모델 3]과 [모델 4]는 최종학력이 높은 집단을 분석하였으며, [모델 4]에서 정규직/비정규직 여부와 직장만족도의 관계가 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 최종학력의 차이에 따라 집단을 구분했을 경우 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 발생한다고 설명할 수 있다.

그리고 <표 8>에서는 필요한 기술수준이 낮은 집단과 높은 집단으로 구분하

<표 8> 필요한 기술수준의 차이에 관한 비교(종속변수: 직장만족도)

	필요한 기술수준이 낮은 집단		필요한 기술수준이 높은 집단	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	1.776*** (0.249)	1.778*** (0.249)	2.475*** (0.470)	2.468*** (0.470)
연령	0.007 (0.006)	0.006 (0.006)	0.009 (0.009)	0.009 (0.009)
최종학력	0.117* (0.050)	0.113* (0.050)	-0.055 (0.103)	-0.060 (0.103)
회사형태	0.079* (0.035)	0.079* (0.035)	0.036 (0.061)	0.030 (0.061)
회사규모	0.008 (0.006)	0.008 (0.006)	0.015 (0.012)	0.015 (0.012)
근무기간	-0.016** (0.005)	-0.016** (0.005)	-0.015* (0.007)	-0.016* (0.007)
정규 근로시간	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.008** (0.003)	-0.008** (0.003)
초과 근로시간	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.009** (0.003)	-0.009** (0.003)
임금만족도	0.301*** (0.010)	0.300*** (0.010)	0.321*** (0.016)	0.320*** (0.016)
전공 일치도	0.084*** (0.011)	0.084*** (0.011)	0.066*** (0.016)	0.066*** (0.016)
정규직/비정규직 여부		0.044† (0.025)		0.072 (0.048)
표본 수	10,745	10,745	5,548	5,548
그룹 수	4,738	4,738	2,937	2,937
F값	37.85***	36.78***	16.14***	15.73***
R-sq(overall)	0.257	0.263	0.198	0.199

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 나타내고 있으며, 괄호 안은 표준오차 값임.

2) 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나 표시하지 않음.

3) † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

여 분석한 결과이다. 필요한 기술수준이 낮은 집단은 ‘단순 수준’, ‘저숙련 수준’, ‘통상 수준’으로 구성하였고, 필요한 기술수준이 높은 집단은 ‘숙련 수준’, ‘고도 수준’으로 구성하였다. [모델 1]과 [모델 2]는 필요한 기술수준이 낮은 집단을 분석하였으며, [모델 2]에서 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.1$). 즉 정규직 여부가 직장만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 반면, [모델 3]과 [모델 4]는 필요한 기술수준이 높은 집단을 분석하였고, [모델 4]에서 정규직/비정규직 여부와 직장만족도의 관계가 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 최종학력과 마찬가지로, 필요한 기술수준의 차이에 따라 집단을 구분했을 때도 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 발생하였다.

마지막으로, <표 9>는 전공 일치도가 낮은 집단과 높은 집단으로 구분하여

<표 9> 전공 일치도의 차이에 관한 비교(종속변수 : 직장만족도)

	전공 일치도가 낮은 집단		전공 일치도가 높은 집단	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	2.242*** (0.242)	2.241*** (0.242)	2.182*** (0.451)	2.175*** (0.452)
연령	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)	0.014 (0.010)	0.014 (0.010)
최종학력	0.084† (0.050)	0.079 (0.050)	0.036 (0.086)	0.035 (0.086)
회사형태	0.049 (0.034)	0.049 (0.034)	0.091 (0.069)	0.091 (0.069)
회사규모	0.012* (0.006)	0.011† (0.006)	0.001 (0.012)	0.001 (0.012)
근무기간	-0.015** (0.005)	-0.015** (0.005)	-0.023* (0.009)	-0.023* (0.009)
정규 근로시간	-0.005*** (0.001)	-0.006*** (0.001)	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)
초과 근로시간	-0.003† (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)
임금만족도	0.321*** (0.009)	0.320*** (0.009)	0.282*** (0.017)	0.281*** (0.017)
필요한 기술수준	0.038** (0.012)	0.037** (0.012)	0.043* (0.019)	0.044* (0.019)
정규직/비정규직 여부		0.064** (0.025)		0.020 (0.051)
표본 수	11,468	11,468	4,825	4,825
그룹 수	4,782	4,782	2,615	2,615
F값	41.32***	40.27***	11.11***	10.77***
R-sq(overall)	0.232	0.240	0.169	0.170

주: 1) 변수의 계수(coefficient)값을 나타내고 있으며, 괄호 안은 표준오차 값임.
 2) 회사유형, 회사소재지, 연도 더미는 분석에 포함하였으나 표시하지 않음.
 3) † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

분석한 결과이다. 전공 일치도가 낮은 집단은 ‘전혀 맞지 않다’, ‘맞지 않다’, ‘그런대로 맞다’로 구성하였고, 전공 일치도가 높은 집단은 ‘맞는다’, ‘아주 잘 맞다’로 구성하였다. [모델 1]과 [모델 2]는 전공 일치도가 낮은 집단을 분석하였으며, [모델 2]에서 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 역시 전공 일치도가 낮은 집단에서도 정규직 여부가 직장만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 반면 [모델 3]과 [모델 4]는 전공 일치도가 높은 집단을 분석하였으며, [모델 4]에서 정규직/비정규직 여부와 직장만족도의 관계가 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 이는 앞의 분석 결과들과 마찬가지로, 전공 일치도의 차이에 따라 집단을 구분했을 때도 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향에 차이가 있었다.

VI. 결 론

최근 비정규직과 관련된 연구들은 비정규직 근로자가 정규직 근로자에 비해 직장만족도가 낮게 나타난다고 제시하고 있다. 본 연구는 2013년부터 2016년까지 청년층을 대상으로 실시한 청년패널조사 데이터를 활용하여 기존의 연구 결과들을 재검증하였고, 집단에 따라 차이가 있을 것으로 판단하여 추가적으로 집단별 차이에 관한 비교·분석을 수행하였다.

분석 결과, 많은 연구 결과들과 같이 정규직/비정규직 여부는 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 정규직 근로자일 경우 비정규직 근로자에 비해 직장만족도가 더 높다고 설명할 수 있다. 비정규직 근로자는 한 직장에서 계속 근무할 수 없다는 고용불안과 함께 임금이나 근로조건 등에서 일부 차별을 받을 수도 있기 때문에, 정규직 근로자보다 직장만족도가 낮은 것으로 판단된다. 반면 남재량(2007) 등의 연구들은 정규직과 비정규직 근로자 간의 임금격차에서 차별 요인은 매우 적다고 주장하기도 하였다. 물론 일부 비정규직 근로자는 차별을 받지 않을 수도 있고 개인의 역량에 따라 임금 등에 격차가 발생할 수도 있다. 하지만 비정규직 근로자의 경우 실제로 차별

요인이 적다고 하더라도 단지 정규직과 비정규직이란 고용형태만으로 인해 심리적으로 차별을 느낄 수도 있을 것이다. 향후 연구에서는 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 원인에 대해 좀 더 세부적으로 분석할 필요가 있다.

그리고 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도의 높고 낮음에 따라 크게 3개 집단으로 구분하여 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 낮은 집단일 경우 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장만족도가 높다는 기존의 연구 결과들과 일치한다. 반면 최종학력, 필요한 기술수준, 전공 일치도가 높은 집단의 경우에는 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 즉 개인 역량(최종학력)이나 직무에 대한 인식(필요한 기술수준, 전공 일치도)이 높은 집단에서는 정규직/비정규직 여부가 직장만족도에 큰 영향을 미치지 않았다. 물론 다양한 요인들이 존재하겠지만, 상대적으로 고급 인력으로 볼 수 있는 집단에서는 개인의 발전 가능성이나 직장의 근무환경이 더 나을 것이고 다른 직장에 쉽게 재취업할 수 있는 기회 등도 훨씬 높다고 볼 수 있기 때문이다.

따라서 정부에서도 비정규직 문제를 해결하기 위해 비정규직 근로자에 대한 일괄적인 정책보다는 집단의 차이를 고려한 정책을 추진해야 한다. 최종학력이나 필요한 기술수준, 전공 일치도 등이 낮은 집단에 대해서는 근로조건 등에서 발생하는 차이를 점차 해소하고 교육훈련 지원을 통해 개인의 역량을 향상하여, 쉽게 재취업할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다. 무엇보다 비정규직 근로자의 근로조건을 개선해나감으로써, 차별을 받는다는 인식을 줄일 필요가 있다. 그리고 최종학력이나 필요한 기술수준, 전공 일치도 등이 높은 집단에 대해서는 직무 중심으로 전문성을 계속 확보할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 정규직과 비정규직 근로자 모두 전문성을 확보하는 것은 매우 중요하다. 이는 4차 산업혁명 시대에서 노동시장의 구조가 변화했을 때, 고숙련 직무 경험이나 전문적인 노하우 등은 대체 불가능한 핵심 역량이 될 것이기 때문이다. 이를 통해 미래사회의 새로운 환경 및 역할에도 유연하게 대응할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 집단별 차이를 살펴보기 위해 최종학력, 필

요한 기술수준, 전공 일치도의 높고 낮음에 따라 대상을 구분하였는데, 최종학력의 경우 대졸 이상을 최종학력이 높은 집단으로 분석하였다. 대졸 이상보다는 학사, 석사, 박사와 같이 좀 더 세분화된 분석이 요구된다. 필요한 기술수준이나 전공 일치도의 경우에도 설문조사 시 단지 개인의 주관적인 응답에 의해 구분되었다는 한계가 있다. 향후 연구에서는 단순반복적인 또는 고숙련 직무에 대한 객관적인 구분이 필요할 것이다. 그리고 직업 분류나 직장의 근무환경 등에 관한 다양한 요인을 고려하거나 비정규직 근로자에 대한 인터뷰 등의 질적 연구를 병행한다면 훨씬 명료한 정책 방향을 제시하는 데 도움이 될 것으로 판단된다. 종속변수도 단지 전체 직장만족도만 살펴보는 것이 아니라, 보다 세분화하여 업무내용, 자율성, 자기발전, 임금/소득, 고용안정, 근로환경, 인사고과의 공정성, 복리후생 등의 만족도로 구분하여 분석한다면 좀 더 유의미한 연구가 될 것이다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계에 대해 집단별 차이를 비교하였다는 점에서 그 의의가 있으며, 본 연구의 결과는 비정규직 문제를 해결하기 위한 정책을 마련하는 데 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고용노동부. <http://www.moel.go.kr/>.
- 고용조사 분석시스템. <http://survey.keis.or.kr/>.
- 관계부처 합동(2017). 『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획』. 국정현안점검조정회의. 2017.7.20.
- 김미혜·권용희(2013). 「일자리 특성이 고령근로자의 삶의 만족에 미치는 영향: 직무만족 매개효과와 성별 간 다집단분석」. 『한국노년학』 33(1): 67~84.
- 김성남(2013). 「특성화고졸 취업자의 진로발달 유형과 직장만족도의 관계」. 『직업교육연구』 32(3): 141~162.
- 김용석·이영면(1999). 「파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에

- 관한 연구」. 『산업관계연구』 9: 31~53.
- 김은석(2013). 「취업 목표 및 진로준비행동이 고졸 취업자의 직장만족도에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 26(3): 43~60.
- 김정원·서재현(2008). 「비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로」. 『조직과 인사관리연구』 32(1): 81~109.
- 김진하(2016). 「제4차 산업혁명 시대, 미래사회 변화에 대한 전략적 대응 방안 모색」. 『KISTEP InI』 15: 45~58. 한국과학기술기획평가원.
- 남재량(2007). 「비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구: 패널자료를 사용한 분석」. 『노동경제논집』 30(2): 1~31.
- 문영만(2013). 「고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」. 『산업노동연구』 19(1): 139~175.
- _____ (2014). 「정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석: 잠재성장모형을 중심으로」. 『산업노동연구』 20(2): 187~218.
- 민인식·최필선(2009). 『STATA 패널데이터 분석』. 한국STATA학회.
- 박영신·이경란(2014). 「직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구: 정서적 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향」. 『한국심리학회지: 문화 및 사회문제』 20(4): 469~491.
- 박정주(2011). 「청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인」. 『직업교육연구』 30(2): 213~229.
- 백학영(2013). 「정규직과 비정규직의 임금격차와 불평등 그리고 빈곤: 연령집단별 차이를 중심으로」. 『사회복지정책』 40(3): 75~105.
- 신승배(2009). 「한국 노동시장에서 비정규직 노동자의 임금차별 영향분석」. 『한국사회』 10(2): 93~123.
- _____ (2017). 「한국 정규직과 비정규직 노동자의 삶의 질」. 『인문사회 21』 8(1): 925~956.
- 어수봉·윤석천·김주일(2005). 『고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구』. 노동부.
- 어운경(2010). 「전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이」. 『상담학연구』 11(2): 721~738.

- 오성욱 · 이승구(2009). 「대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 22 (2) : 1~19.
- 우석진(2016). 『경제분석을 위한 STATA』. ㈜지필미디어.
- 윤명수 · 조민수(2017). 「청년층 비정규직의 정규직 전환의 성별 차이」. 『여성경제연구』 14 (1) : 43~81.
- 이상록 · 도유희 · 조은미(2017). 「정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족 : 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로」. 『한국자치행정학보』 31 (1) : 141~165.
- 이시균 · 윤진호(2007). 「비정규직은 정규직으로 전환할 수 있는가?」. 『경제발전연구』 13 (2) : 81~107.
- 이주형 · 이영면(2015). 「조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향」. 『조직과 인사관리연구』 39 (2) : 35~61.
- 장지연(2001). 「비정규직 노동의 실태와 쟁점: 성별 차이를 중심으로」. 『경제와사회』 가을호(통권 제51호) : 68~96.
- 정도범(2017). 「초과근로 시간, 수당 및 결정 대상이 직무만족도에 미치는 영향」. 『2017년 한국노동패널 학술대회』. 한국노동연구원.
- 정순돌 · 성민현(2012). 「연령집단별 사회적 자본과 삶의 만족도 관계비교」. 『보건사회연구』 32 (4) : 249~272.
- 주사총 · 이정언(2016). 「임금만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향」. 『한국콘텐츠학회논문지』 16 (10) : 693~700.
- 차성현 · 주휘정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석」. 『교육재정경제연구』 19 (3) : 177~215.
- 통계청. <http://kostat.go.kr/>.

Berton, F., F. Devicienti and L. Pacelli(2011). “Are temporary jobs a port of entry into permanent employment?: Evidence from matched employer-employee.” *International Journal of Manpower* 32 (8) : 879~899.

Ellingson, J. E., M. L. Gruys and P. R. Sackett(1998). “Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees.” *Journal of Applied*

Psychology 83 (6) : 913~921.

Fulford, M. D. and C. A. Enz(1995). "Human Resources as a Strategic Partner in Multiunit-Restaurants." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 36 (3) : 24~29.

Metcalfe, C., G. D. Smith, J. A. C. Sterne, P. Heslop, J. Macleod and C. Hart(2003). "Frequent job change and associated health." *Social Science & Medicine* 56 (1) : 1~15.

Miller, H. E. and J. R. Terborg(1979). "Job attitudes of part-time and full-time employees." *Journal of Applied Psychology* 64 (4) : 380~386.

Milton, R.(1973). *The Nature of Human Values*, New York : Free Press.

Park, M. and J. Kang(2017). "Job satisfaction of non-standard workers in Korea : focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity." *Work, Employment and Society* 31 (4) : 605~623.

Polachek, S. W.(1981). "Occupational Self-Selection : A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure." *The Review of Economics and Statistics* 63 (1) : 60~69.

Scarpello, V. and J. P. Campbell(1983). "Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 56 (4) : 315~328.

Thorsteinson, T. J.(2003). "Job attitudes of part-time vs. full-time workers : A meta-analytic review." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76 (2) : 151~177.

Wolbers, M. H. J.(2003). "Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe." *European Sociological Review* 19 (3) : 249~266.

World Economic Forum(2016). *The Future of Jobs : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report, January 2016.

The Relationship between Regular/Irregular Workers and Job Satisfaction : The Comparison of Group Differences among Young Workers

Chung Do-Bum

In terms of expanding the flexibility of the labor market and short-term cost savings, irregular workers are spreading, and the discrimination between regular and irregular workers is becoming a big issue. Therefore, this study empirically analyzes the relationship between regular/irregular workers and job satisfaction. Particularly, young workers who participated in the labor market for the first time or had relatively low experience are selected for the study, because they could be different from the irregular worker problems of all ages.

This study uses the Youth Panel data from Korea Employment Information Service, and selects a total of 16,293 samples (workers) from 2013 to 2016. As a result, it shows that regular workers have higher job satisfaction than irregular workers, which is consistent with the results of previous research. Besides, three groups are analyzed for final education, required skill level, and consensus of major. In the group with the low level of final education, required skill level, and consensus of major, the regular workers show higher job satisfaction than the irregular workers. However, in the case of the high group, there is no effect on job satisfaction by the regular/irregular workers.

This study is meaningful in that the differences among groups are compared in relation to regular/irregular workers and job satisfaction, and it can be used as a basic data for preparing policies to solve the problem of irregular workers.

Keywords : regular workers, irregular workers, job satisfaction, final education, required skill level, consensus of major