

고용형태에 따른 일자리 만족도 : 일자리 선택의 자발성 측면에서

정재우*

I. 서론

구직자라면 대부분 비정규직 일자리보다는 정규직 일자리를 선호할 것이다. 그 이유는 우리가 직·간접적으로 인지하고 있는 정규직과 비정규직의 차이가 명확하고, 많은 연구들 그리고 언론에서 밝히고 있는 것과 같이 우리 사회에 정규직과 비정규직 간의 근로조건에 차이가 존재하기 때문이다. 따라서 자연스럽게 누구나가 근로조건이 상대적으로 나은 곳에서 일하는 정규직이 비정규직보다 일자리에 대한 만족도가 높다고 예상할 수 있다.

이에 본 연구는 직무만족도에 영향을 미치고 있는 것이 무엇인지 알아보고자 한다. 또한 정규직과 비정규직의 일자리 만족도의 차이와 인적·환경적 요인들의 차이에는 어떤 것들이 있는지 살펴보고, 그 밖에 자발적 일자리 선택에 따른 근로자들의 전반적인 일자리 만족도의 차이도 살펴보고자 한다.

II. 근로자들의 직무만족도 비교

J. Stacy Adams(1965)는 공정성 이론을 통해 개인과 조직 사이의 교환관계에서 공정성 문제가 발생할 때의 문제점을 제시하고 있다. 이 이론에서 개인은 주변 동료와 비교하며 보상에 대한 공정성을 인식하게 된다. 즉, 직무수행을 하며 조직에 투입한 노력·기술·교육·업적 등을 통해 자신에게 주어지는 보상(임금·지위·인정 등)과 동료의 보상을 비교하여 공정성을

* 한국노동연구원 연구원(jungx315@kli.re.kr).

인식하게 된다는 것이다. 이때 자신의 산출과 투입의 비율이 일치하면 만족하고, 불공정성을 인식하게 되면 투입을 늘리거나 줄여 자신의 투입이나 산출을 맞춘다는 것이다. 특히 정규직과 비정규직이 함께 작업하는 환경에서 비정규직 근로자들은 정규직 근로자들을 비교집단으로 불공정성을 인식할 가능성이 높다. 그 이유는 일반적으로 공식적인 보상인 임금이나 기업복지의 차이 등은 관찰하기가 쉽고 직원들의 공정성을 파악하는 역할을 하기 때문이다(Moorhead & Griffin, 1992). 이는 결국 비정규직 근로자들의 직무만족도에 부정적 영향을 끼치는 효과를 가져올 것으로 예상된다.

이미 많은 연구들에서 정규직의 직무만족도가 비정규직보다 높다고 밝히고 있다(Miller & Terborg, 1979; 장은미, 1995; 이영면, 2005). 이를 확인하기 위해 정규직과 비정규직의 근로조건을 살펴보고, 그들의 직무만족도를 살펴보도록 하겠다. 정규직과 비정규직의 직무만족도의 차이를 확인하기 위해 한국노동연구원에서 제공하는 제17차 한국노동패널 자료를 활용하였다. 한국노동패널 자료는 개별근로자에게 임금, 근로시간, 복리후생과 같은 직무만족도와 연관이 있는 요인별 만족도를 조사할 뿐만 아니라 전반적인 일자리나 일에 대한 만족도를 설문하기에 근로형태에 따라 어떠한 차이가 있는지 확인해 볼 수 있다. 근로자들의 고용형태에 대해 한국노동패널 자료는 선언적 정규직·비정규직 정보를 제공하고 있다. 하지만 개인이 진술하는 고용형태와 실제 그들이 속한 고용형태에 차이가 존재할 수 있다. 따라서 자기선언적 진술보다는 비정규직(한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자)과 정규직 근로자들을 구하여 본 연구의 분석에서 활용하였다.

<표 1>은 한국노동패널 자료로 살펴본 정규직과 비정규직의 현황을 나타낸 것이다. 먼저 한국노동패널 제17차 자료로 살펴본 비정규직의 개인적 특성은 40세 이상의 연령에 집중되어 있었고, 특히 50세에서 59세 이하의 연령대(26.8%)에서 그 비중이 가장 높았다. 학력은 고졸 이하의 학력이 74.6%로 가장 높게 나타났다. 비정규직 근로자들은 약 70.4%가 서비스업에 종사하는 것으로 나타났으며, 사업장 규모는 30인 미만의 소규모 사업체에서 약 57.0%가 근무하는 것으로 나타났다.

반면, 정규직 근로자들의 인적 특성을 살펴보면, 남성 근로자들이 64.7%로 나타나 여성근로자들과 비교해 정규직 내부에서 큰 비중을 차지하고 있었다. 연령은 대부분 30~40대(66.0%)로 구성되었으며, 학력은 고졸 이하의 학력이 41.8%로 가장 높았고, 다음으로 대졸 학력자가 32.2%로 높게 나타났다. 비정규직과 마찬가지로 정규직 근로자들 또한 서비스산업(63.2%)과 소규모 사업장(48.1%)에 가장 많은 근로자들이 종사하고 있었다.

<표 2>를 통해 비정규직 근로자와 정규직 근로자들의 월평균 임금과 근로시간을 살펴보았다. 비정규직 근로자의 전체 월평균 임금은 159.2만 원으로 나타났고, 주당 근로시간은 41.6시간(초과근로시간 포함)으로 나타났다. 이는 정규직 월평균 임금 278.3만 원의 57.2% 수준이

〈표 1〉 비정규직·정규직의 개인적·환경적 특성 비교

(단위: 명, %)

		비정규직		정규직	
		인원수	비중	인원수	비중
전 체		2,012	100.0	3,307	100.0
성별	남성	985	49.0	2,139	64.7
	여성	1,027	51.0	1,168	35.3
연령	19세 미만	10	0.5	7	0.2
	20~29세 이하	190	9.4	375	11.3
	30~39세 이하	306	15.2	1,181	35.7
	40~49세 이하	461	22.9	1,003	30.3
	50~59세 이하	540	26.8	585	17.7
	60세 이상	505	25.1	156	4.7
최종학력	고졸 이하	1,501	74.6	1,383	41.8
	전문대졸	199	9.9	659	19.9
	대졸	261	13.0	1,064	32.2
	대학원졸	51	2.5	201	6.1
산업	제조업	240	11.9	965	29.2
	서비스업	1,417	70.4	2,090	63.2
	기타	355	17.6	252	7.6
사업장 규모	30인 미만	1,146	57.0	1,591	48.1
	30~50인 미만	145	7.2	273	8.3
	50~100인 미만	136	6.8	338	10.2
	100~300인 미만	115	5.7	363	11.0
	300인 이상	470	23.4	742	22.4

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차 자료」.

었고, 주당 근로시간은 정규직 46.9시간의 88.7%에 해당했다. 비정규직 남성 근로자들의 월평균 임금 및 근로시간이 여성보다 높게 나타났다. 연령으로 살펴보면, 30대 비정규직 근로자들의 임금이 204.5만 원으로 가장 높고, 주당 근로시간은 43.2시간으로 가장 길게 나타났다. 학력으로 비교했을 때는 대학원 이상의 학력 소지자들이 가장 높은 임금(232.9만 원)을 받고 있으나 평균근로시간은 33.3시간으로 가장 낮게 나타났다. 고졸 이하의 학력자들은 가장 낮은 임금인 141.4만 원을 받고 있으나 주당 평균근로시간은 가장 높은 수준인 42.0시간으로 나타났다. 산업으로는 제조업이 평균임금 및 근로시간이 가장 높았고, 사업장 규모로는 100~300인 미만의 규모에서 근로하는 비정규직 근로자들이 평균적으로 222.9만 원의 가장 높은 소득을 얻으면서

〈표 2〉 비정규직·정규직의 월평균 임금 및 주당 근로시간 비교

(단위 : 만 원, 시간, %)

		비정규직		정규직		정규직 대비 비정규직	
		월평균 임금	주당 근로시간	월평균 임금	주당 근로시간	임금 비율	주당 근로시간 비율
전 체		159.2	41.6	278.3	46.9	57.2	88.7
성별	남성	200.6	45.8	318.5	48.2	63.0	95.0
	여성	119.5	37.7	204.6	44.6	58.4	84.5
연령	19세 미만	95.4	37.3	161.4	53.0	59.1	70.4
	20~29세 이하	146.6	40.7	201.0	46.3	72.9	87.9
	30~39세 이하	204.5	43.2	268.3	46.3	76.2	93.3
	40~49세 이하	189.5	42.8	318.1	47.2	59.6	90.7
	50~59세 이하	158.8	42.6	303.9	47.4	52.3	89.9
	60세 이상	110.4	39.0	193.2	48.5	57.1	80.4
최종 학력	고졸 이하	141.4	42.0	228.7	48.9	61.8	85.9
	전문대졸	187.2	42.8	271.8	46.2	68.9	92.6
	대졸	226.0	40.5	320.2	45.3	70.6	89.4
	대학원졸	232.9	33.3	419.8	44.4	55.5	75.0
산업	제조업	201.2	48.2	289.6	47.9	69.5	100.6
	서비스업	146.9	40.9	269.2	46.4	54.6	88.1
	기타	179.9	40.0	310.8	47.6	57.9	84.0
사업장 규모	30인 미만	150.6	43.5	229.8	47.5	65.5	91.6
	30~50인 미만	173.9	43.9	277.9	47.3	62.6	92.8
	50~100인 미만	197.2	43.0	295.0	46.8	66.8	91.9
	100~300인 미만	222.9	45.5	305.5	47.2	73.0	96.4
	300인 이상	149.0 ²⁾	35.2	362.2	45.5	41.1	77.4

주 : 주당 근로시간은 초과근로시간이 포함된 총 근로시간임.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차 자료」.

주당 근로시간도 45.5시간으로 가장 긴 것으로 나타났다.

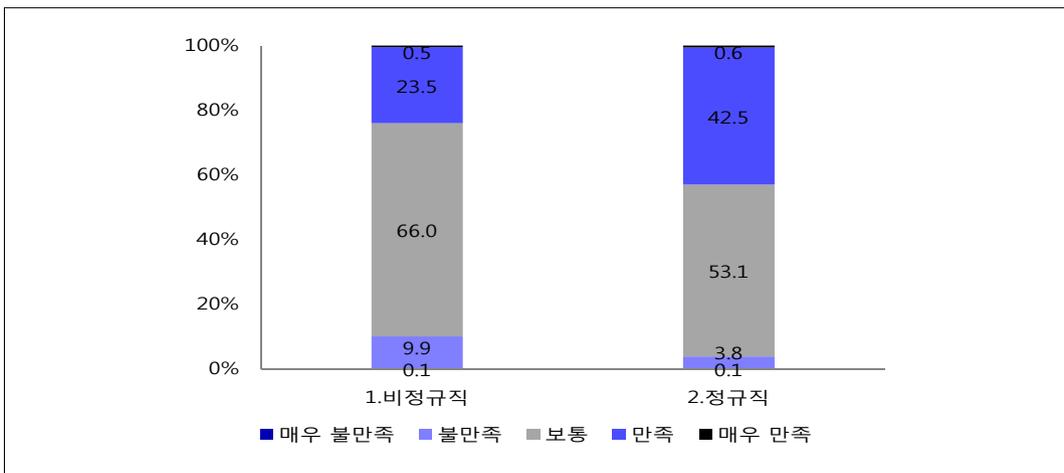
정규직 근로자들도 남성이 여성보다 평균적으로 높은 임금을 받으며, 주당 근로시간도 평균적으로 4.6시간 더 긴 것으로 나타났다. 연령별로는 40대의 평균임금이 318.1만 원으로 가장 높게 나타났고, 근로시간은 60세 이상인 정규직 근로자들이 48.5시간으로 가장 길게 나타났다. 1) 정규직 근로자들의 학력이 높을수록 월평균 임금 수준이 높았고, 주당 평균근로시간은

1) 19세 미만의 정규직 근로자들이 53.0시간으로 가장 길게 나타났으나, 샘플수가 7개로 너무 적기 때문에 자료의 평균값을 신뢰하기에는 무리가 있었다.

줄어드는 것으로 나타났다. 산업에서는 기타 산업에서 월평균 임금이 310.8만 원으로 가장 높게 나타났고, 주당 평균근로시간은 큰 차이를 보이지 않았다. 사업장 규모에 따른 임금 수준은 규모가 클수록 정규직의 임금 수준이 높았고, 근로시간은 규모가 작은 사업장일수록 큰 것으로 나타났다.

<표 2>를 통해 비정규직 근로자와 정규직 근로자들의 임금 수준과 근로시간을 비교해 보았다. 위의 표를 통해 비정규직의 근로시간은 정규직 근로자들의 근로시간과 비교하여 70.4~100.6% 수준이었다. 하지만 근로시간에 비해 월평균 임금 수준은 41.1~76.2% 수준으로 크게 낮은 것을 확인할 수 있었다. 물론 일부의 사업체를 제외하고 대부분의 비정규직 근로자들은 정규직과 다른 업무를 수행하고 있다. 일반적으로 정규직 근로자들은 기업에서 필요한 핵심 업무들을 수행하고 비정규직 근로자들은 핵심 업무보다는 주변 업무를 주로 수행하고 있다. 정규직과 비정규직이 동일업무를 수행하더라도 일반적으로 인식되고, 통계로 보여주는 비정규직의 일자리는 정규직과 비교해 보상측면(임금, 근로시간, 복지 등)에서 열악함을 알 수 있다(『KLI 비정규직 노동통계』, 2015). 따라서 앞서 살펴본 공정성 이론에 의하면 비정규직 근로자들은 정규직 근로자들과의 차이에서 오는 불공정성을 인식할 가능성이 존재하며, 이는 그들의 직무만족도와 연결되어 해당 일자리에 대한 불만족을 높일 수 있을 것으로 예상된다.

[그림 1] 비정규직·정규직의 전반적 일자리 만족도 비교



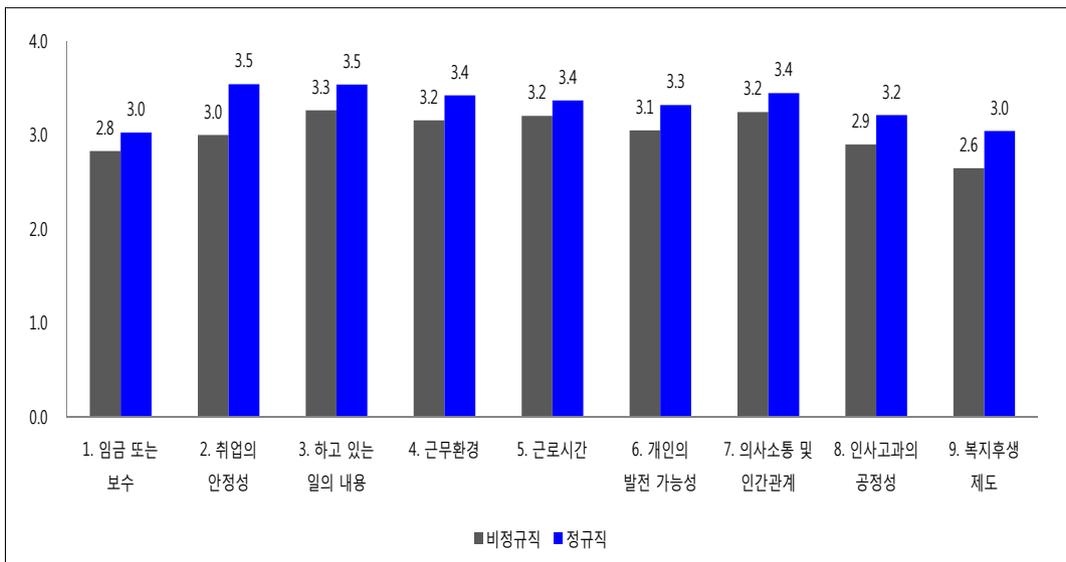
자료 : 한국노동연구원, 『제17차 한국노동패널』.

비정규직 근로자와 정규직 근로자들의 일자리 만족도를 한국노동패널 자료를 활용하여 확인해 보았다. 한국노동패널에서는 전반적인 일자리 만족도에 대한 설문을 진행하고 있다. [그림 1]은 “주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?”라는 질문에 대한 정규직

과 비정규직 근로자들의 응답비중을 보면 비정규직 근로자들 가운데 일자리에 불만족스럽다(매우 불만족+불만족)고 답변한 비중은 전체 비정규직 가운데 10.0%로 나타났고, 보통이라고 응답한 비중은 66.0%이며, 만족한다(만족+매우 만족)는 비중은 24.0%로 나타났다. 반면, 정규직 근로자들은 43.1%가 만족한다고 응답했고, 보통과 불만족이라고 밝힌 근로자들은 각각 53.1%, 3.9%로 나타나 비정규직과의 차이가 나는 것으로 확인되었다. 이런 결과는 정인수(1997)가 실태조사를 통해 밝힌 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들보다 직장생활에 대한 만족도가 높다는 연구와도 연결된다.)

다음으로는 요인별 직무만족도를 살펴보았다. 한국노동패널자료에서는 총 9개의 요인별 직무만족도의 평균값을 비교하였다. 요인별 직무만족도는 (1) 임금 또는 소득, (2) 취업의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용, (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전 가능성, (7) 의사소통 및 인간관계, (8) 인사고과의 공정성, (9) 복지후생으로 총 9가지 항목에 대해 근로자가 얼마나 만족하고 있는지를 설문하고 있다. 설문에서는 5점 척도로 (1) 매우 만족부터 (5) 매우 불만족으로 나타내고 있는데, 이를 역코딩을 하여 (5) 매우 만족부터 (1) 매우 불만족으로 나타냈다. 그 후 이들의 평균치를 구하여 비교하였다. 평균값 비교 결과 비정규직보다 정규직 근로자들의 각 요인별 만족도 평균 또한 전체적으로 높은 것으로 나타났다.

[그림 2] 비정규직·정규직의 요인별 직무만족도



자료 : 한국노동연구원, 『제17차 한국노동패널』.

2) 이도화·이상민(2000), 『정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이』의 내용을 재인용.

III. 자발적 일자리 선택과 직무만족도

일자리 선택의 자발성이 개인의 일자리 선택에 영향을 미칠 수 있다. 일자리 선택의 자발성이란 일자리를 선택함에 있어 본인의 선호에 의해 선택하였는지 또는 다른 대안이 없어서 선택한 것인지를 의미할 것이다. 일반적으로 정규직의 일자리는 괜찮은 일자리이기에 자발적으로 취업한 것으로 예상할 수 있고, 비정규직의 일자리는 상대적으로 시장에 괜찮은 일자리가 없어서 어쩔 수 없이 선택된 일자리로 생각될 수 있다. 하지만 정규직이나 비정규직 모두 자발적 또는 비자발적으로 선택될 수 있다.

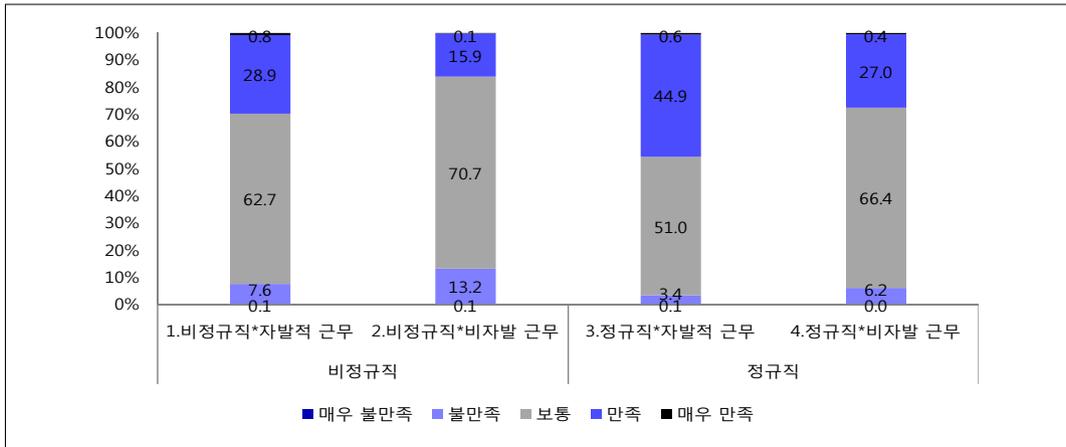
표로 제시하지는 않았으나 정규직 가운데 자발적으로 일자리를 선택했다고 응답한 근로자들은 대부분 “근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족한다”, “안정적인 일자리이기 때문에 선택했다”고 밝히고 있다. 반면, 정규직 근로자들 가운데 비자발적으로 일자리를 선택했다고 응답한 사람들은 “생활비 등 당장 수입이 필요해서 취업을 하였다”는 응답과 “원하는 일자리가 없어서”라는 응답이 많았다. 이는 개인이 원하는 일자리는 아니지만 수입이 필요하여 해당 일자리에 취업했다고 밝히고 있는 것이다. 마찬가지로 비정규직의 경우도 정규직과 유사한 사유들로 해당 일자리에 취업을 했다고 밝히고 있다. 다만 비정규직 일자리를 자발적으로 선택했다는 응답에서 “육아·가사 등을 병행하기 위해”, “경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해” 등의 응답도 다수 포함되어 있었다. 비자발적으로 비정규직을 선택한 이유에서는 정규직과 마찬가지로 “생활비 등 당장 수입이 필요해서”라는 응답과 “원하는 일자리가 없어서”라는 응답이 많았다.

그렇다면 자발성 여부에 따른 일자리에 대한 만족도는 어떠한지 살펴보도록 하겠다. 문영만(2013)은 그의 연구에서 자발적으로 직업을 선택한 경우에 직무만족도가 그렇지 않은 경우와 비교해 높다고 밝히고 있다. 또한 정규직을 초점으로 자발성 여부에 대한 연구들은 진행되지 않았으나, 비정규직과 자발성에 대한 연구들에서는 같은 비정규직이어도 자발적으로 선택한 근로자들의 직무만족도가 높다고 밝히고 있다(Feldman et al., 1994; Krausz et al., 1995; Hipel et al., 1997).

이를 기초로 정규직과 비정규직 모두 일자리를 자발적으로 선택한 집단에서 일자리에 대한 만족도가 높을 것으로 가정해 보았다. 정규직과 비정규직을 구분한 후 자발성 여부에 따라 만족도를 살펴보았다. 그 결과, 예상대로 비정규직과 정규직 근로자들 모두 자발적으로 일자리를 선택한 집단에서 만족한다는 비중이 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다. 특이한 점은 비정규직 가운데 자발적으로 일자리를 선택했다는 집단의 만족한다는 응답비중이 정규직 일자리에 비자발적으로 취업한 근로자들의 만족한다는 응답비중보다 높다는 점이다. 이를 각 집단의 응

답자 평균을 통해 살펴보면, 비정규직·자발적 취업자가 3.24로 나타났고, 정규직·비자발적 취업자는 3.21로 나타나 일자리에 대한 전반적인 만족도에서 큰 차이가 없는 것으로 나타났으나, 비정규직·자발적 취업자가 소폭 높은 것을 확인할 수 있었다.

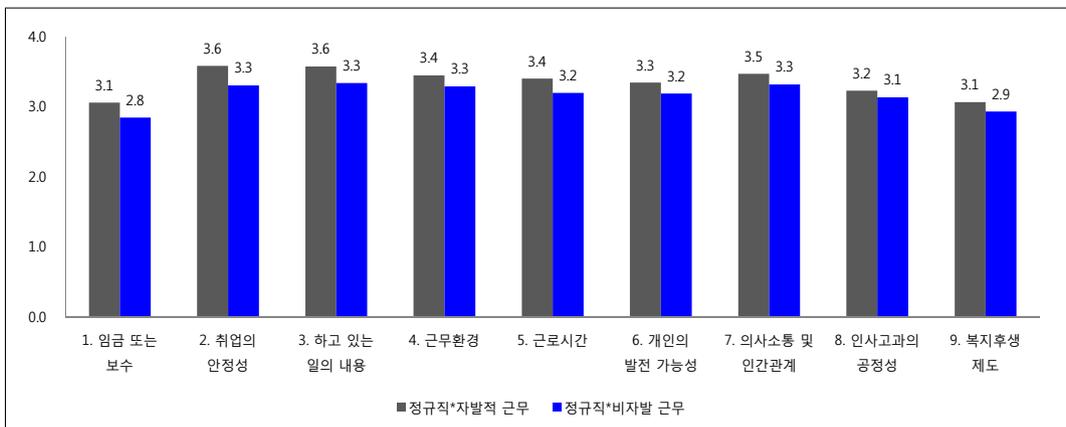
[그림 3] 비정규직·정규직의 자발성에 따른 직무만족도 비교



자료 : 한국노동연구원, 「제17차 한국노동패널」.

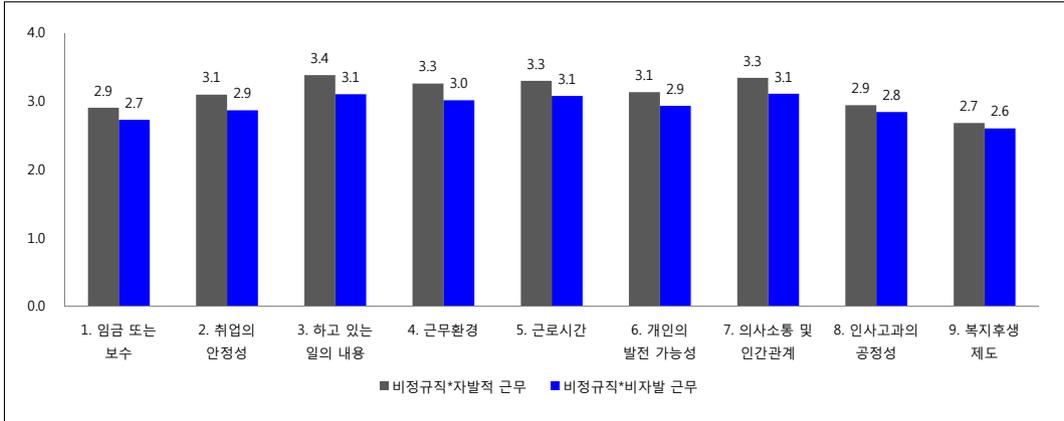
추가로 요인별 직무만족도를 살펴보았다. 정규·비정규직의 고용형태와 자발성 여부에 따라 평균을 구해 비교해 보았다. 자발적으로 정규직을 선택한 집단에서 각 요인별로 가장 높은 만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 비자발적으로 비정규직을 선택한 집단에서 각 요인별 평균 직무만족도는 가장 낮은 것으로 확인된다.

[그림 4] 정규직의 요인별 직무만족도(자발적·비자발적 선택)



자료 : 한국노동연구원, 「제17차 한국노동패널」.

[그림 5] 비정규직의 요인별 직무만족도(자발적·비자발적 선택)



자료 : 한국노동연구원, 「제17차 한국노동패널」.

이상의 통계에서 정규직과 비정규직, 그리고 자발성 여부에 따라 이들의 요인별 직무만족도와 일자리에 대한 전반적 만족도는 차이가 나는 것으로 나타났다. 자발성 여부가 정규직과 비정규직 근로자들의 일자리 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 또한 영향을 미치는 요인들에는 어떤 것들이 존재하는지 살펴보고도 한다. 이를 위해 횡단면 회귀분석을 통해 일자리 만족도 결정요인을 분석하였다.

IV. 직무만족도 결정요인 회귀분석

1. 변수 정의

종속변수는 5점 척도로 된 ‘전반적인 일자리 만족도’이다. 직무만족도의 개념이 워낙 광범위하고 학자들에 따라 직무만족의 요인에 대한 견해 차이가 존재하고 있기 때문에 특정한 직무만족도 변수를 사용하기보다는 일자리에서 느끼는 만족의 주관적 지표를 종속변수로 사용하였다. 해당 변수는 앞서 살펴본 [그림 1]과 [그림 3]에 사용된 변수이기도 하다.

독립변수로는 가장 먼저 일자리 선택에 있어서의 자발성 여부를 포함하였으며, 인구통계학적 특성(성별, 연령, 학력)과 근로조건(로그 임금, 주당 총근로시간, 직종), 그리고 사업체 특성(노조 유무, 사업체 규모, 기업형태, 산업)을 포함시켰다.³⁾

2. 정규직과 비정규직의 직무만족도 차이

<표 3>은 회귀분석을 통해 일자리 만족도 영향요인을 추정한 결과이다. 정규직과 비정규직 근로자들의 표본을 분리하여 분석을 진행하였다. 그 이유는 각 집단에 따라 일자리 만족도에 영향을 주는 요인들이 차이가 있을 것으로 판단하였고, 본 연구에서 일자리 선택 자발성에 대해 집단별 격차가 어떻게 나타나는지 살펴보는 것이 목표이기 때문이다.⁴⁾

먼저 <표 3>에서 일자리 선택의 자발성 여부에 따른 결과를 살펴보면, 자발적일수록 일자리 만족도는 통계적으로 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 비자발에 비해 자발적인 경우 일자리 만족도가 유의하게 높게 나타났으며, 정규직(0.12)보다는 비정규직(0.16)에서 그 격차가 큰 것으로 나타났다. 인적특성 가운데 성별의 경우, 남성이 여성보다 일자리 만족도가 낮은 것으로 나타났으며, 정규직(0.12)에서 그 격차가 더 큰 것으로 나타났다. 학력에서는 대부분 통계적으로 유의하지 않았다. 하지만 통계적으로 유의하게 나타난 정규직 4년제 대졸 이상의 학력자는 고졸 미만 학력자들에 비해 일자리 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 연령변수에서는 부(-)의 관계를 가지고 있으나 연령 제곱변수에서는 양(+)의 관계를 가지고 있는 것으로 나타났는데, 이는 연령이 높아질수록 일자리에 대한 만족도는 감소하나 그 감소폭이 줄어드는 것을 의미한다.

근로조건 가운데 임금이 높을수록 일자리에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났고, 정규직(0.32)이 비정규직(0.22)보다 만족도의 증가폭이 큰 것으로 나타났다. 직종에서는 비정규직의 경우, 전문·기술·행정관리직 대비 기능·기계조작·단순노무직(-0.20)의 일자리에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 주당 근로시간은 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

사업체 특성으로 살펴보면, 기업형태에서 민간회사에 비해 공공기관일 경우에 비정규직(0.19)과 정규직(0.18) 모두에서 일자리에 대한 만족도가 높게 나타났다. 비정규직은 통계적으로 유의하지 않았으나, 정규직 근로자들은 기타(0.13)의 기업형태에 속한 것이 민간회사보다 만족도를 높이는 것으로 나타났다. 산업에서 제조업을 기준으로 살펴보면, 서비스업에 종사하는 비정규직(-0.10)의 만족도가 더 낮았으며, 정규직은 통계적으로 유의하지 않았다. 기타 산업에 종사하는 비정규직(-0.27)과 정규직(-0.11)도 제조업 종사자보다는 일자리 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 유노조 사업체의 추정값은 일자리 만족도가 높은 것으로 보였으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다. 사업체 규모도 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

3) 독립변수를 선택함에 있어 선행연구인 문영만(2013), 「고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」을 참고하였다.

4) Chow test 결과 $p\text{-value}=0.005$ 로 정규직과 비정규직 그룹 간 회귀계수의 구조적 동질성이 유의수준 0.01 수준에서 기각되는 것으로 나타나, 두 집단을 분리하여 회귀분석을 실시하는 것이 통계적으로도 유의미하다고 할 수 있다.

〈표 3〉 근로형태별 전반적인 일자리 만족도 결정요인

		비정규직 전반적 일자리 만족도 (5. 매우 만족 ~ 1. 매우 불만족)		정규직 전반적 일자리 만족도 (5. 매우 만족 ~ 1. 매우 불만족)	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
일자리 선택의 자발성 여부(자발적 선택=1)		0.16***	(0.03)	0.12***	(0.03)
성별 (남성=1)		0.07*	(0.03)	0.12***	(0.02)
학력 (기준 : 고졸 미만)	2) 고졸	0.01	(0.05)	-0.01	(0.03)
	3) 전문대졸	0.02	(0.05)	0.02	(0.03)
	4) 4년제 대졸 이상	0.07	(0.09)	0.14**	(0.05)
연령		-0.02*	(0.01)	-0.03***	(0.01)
연령제곱		0.00**	(0.00)	0.00***	(0.00)
시간당 임금(log 임금)		0.22***	(0.03)	0.32***	(0.03)
주당 근로시간		0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
직종 (기준 : 전문 · 기술 · 행정관리직)	2) 사무직	0.01	(0.06)	0.01	(0.03)
	3) 서비스 · 판매직	-0.09	(0.05)	-0.07*	(0.04)
	4) 농림어업직	-0.27	(0.15)	-0.18	(0.18)
	5) 기능 · 기계조작 · 단순노무직	-0.20***	(0.05)	-0.06	(0.03)
노동조합 유무(유노조 사업장=1)		0.06	(0.05)	0.05	(0.03)
사업체 규모 (기준 : 1~29인 이하)	2) 30~49인 이하	0.04	(0.05)	0.04	(0.04)
	3) 50~99인 이하	0.05	(0.05)	-0.05	(0.03)
	4) 100~299인 이하	-0.04	(0.06)	-0.04	(0.03)
	5) 300인 이상	0.02	(0.04)	0.06	(0.03)
기업형태 (기준 : 민간회사)	2) 공공기관	0.19***	(0.05)	0.18***	(0.04)
	3) 기타	-0.00	(0.05)	0.13**	(0.04)
산업 (기준 : 제조업)	2) 서비스업	-0.10*	(0.04)	0.00	(0.03)
	3) 기타	-0.27***	(0.05)	-0.11*	(0.04)
상수항		3.41***	(0.16)	3.71***	(0.16)
Sample		1,902		3,242	

주 : 1) 기업형태는 민간회사(민간회사 · 개인사업체 · 외국인회사), 공공기관(정부투자기관 · 정부출연기관 · 공사합동기업 · 정부기관) 기타(법인 · 시민 · 종교 · 기타 단체 등)로 구분하였음.

2) 산업분류는 제조업, 서비스업(도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 출판 · 영상 · 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문 · 과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 공공행정 · 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술 · 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관), 기타 산업(농업 · 임업 및 어업, 광업, 전기 · 가스 · 증기 및 수도사업, 하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업)으로 구분하였음.

3) 통계적 유의 수준 * 0.1, ** 0.05, *** 0.001 level.

자료 : 한국노동연구원, 『제17차 한국노동패널』.

3. 최저임금 비정규직의 일자리 만족도 차이

앞서 우리는 정규직과 비정규직 근로자들의 분석에서 그들의 일자리 선택 자발성이 전반적인 일자리 만족도에 긍정적 영향을 미치고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 비정규직 결과 값에서 임금이 높을수록 일자리 만족도가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 그렇다면 최저임금과 같이 상대적으로 낮은 임금을 받는 비정규직 근로자들의 일자리 만족도는 어떠한지 궁금하였다. 이들에서도 일자리 선택의 자발성 여부가 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 주는지 살펴볼 필요가 있다. 그 이유는 자칫 비정규직 일자리를 자발적으로 선택한 이들의 일자리 만족도는 비자발적인 사람들에 비해 단순히 높을 것으로 예상된다는 해석은 우리가 일반적으로 생각하는 비정규직의 개념을 고려할 때 차이가 있을 것이라는 판단이 있기 때문이다.

흔히 언론에서 주로 조명하는 것과 같이 비정규직 근로자의 이미지에서 연상되는 것은 저임금을 받고, 열악한 근로조건에서 일하는 모습일 것이다. 하지만 앞서 분석한 비정규직 가운데에 상당수는 전문직종의 프리랜서 그리고 전문기술자 등과 같은 고임금의 비정규직 근로자들도 포함되어 있다. 일반 사람들에게 이들은 일반적으로 떠올리던 비정규직의 이미지와는 다소 차이가 있다. 따라서 비정규직 가운데 최저임금⁵⁾이나 그 이하를 받는 사람들을 대상으로 일자리 만족도 분석을 실시하였다.

회귀분석에 앞서 이들의 일자리 만족도의 평균치를 구하였는데, 회귀분석에 포함된 샘플들의 평균값은 자발적으로 최저임금 비정규직이 된 근로자들은 3.1, 비자발적인 경우에는 3.0으로 나타나 자발적으로 일자리를 선택한 샘플들이 상대 그룹에 비해 만족도가 조금 높은 것으로 나타났다. 그렇다면 최저임금 이하를 받는 비정규직들 또한 자발적인 일자리 선택을 할 경우 일자리 만족도에서 차이를 보이는지 회귀분석을 통해 확인해 보겠다.

<표 4>는 저임금 비정규직의 일자리 만족도 결정요인을 분석한 것이다. 결과를 살펴보면 최저임금이나 그 이하를 받는 비정규직들에게 자발성(0.10)은 전체 비정규직(0.16)과 정규직(0.12)보다 계수값이 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의하지 않았다. 이는 최저임금 이하를 받는 비정규직 근로자들에게 일자리 선택의 자발성 여부는 일자리 만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다. 학력의 경우 4년제 대졸 이상의 학력이 고졸 미만에 비해 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다. 대졸 이상 학력자들의 경우, 최저임금의 비정규직 가운데 샘플 수가 적고, 대부분이 비정규직 일자리 선택을 자발적으로 했으며, 그 이유는 ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’ 또는 ‘학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여’라고 밝히고 있다. 이들의 비정규직 일자리로의 진입은 순수하게 일을 통해 소득을 얻기 위한 목적보

5) 한국노동패널 제17차 자료는 2014년에 조사된 것이며, 당시 시간당 최저임금은 5,210원이다. 해당 분석에서 세금 공제 전 시간당 임금이 5,210원 이하인 비정규직 근로자들을 표본으로 분석을 진행하였다.

다는 일과 개인적 일들을 동시에 진행하는 것에 비중을 둔 것이기 때문에 이러한 활동이 가능한 일자리에 대한 만족도는 높을 것으로 예상할 수 있었다. 반면, 기준이 되는 고졸 미만의 학력자들은 비자발적으로 해당 일자리를 선택한 사람들이 많고, ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’라고 응답한 사람들이 많기 때문에 쉽게 비교가 가능하였다.

그 밖에 연령은 앞서 분석한 비정규직 전체나 정규직과 비슷한 결과를 보였고, 산업에서는

〈표 4〉 최저임금 비정규직의 전반적인 일자리 만족도 결정요인

		저임금 비정규직 전반적 일자리 만족도 (5. 매우 만족 ~ 1. 매우 불만족)	
		추정계수	표준오차
일자리 선택의 자발성 여부(자발적 선택=1)		0.10	(0.06)
성별(남성=1)		-0.01	(0.07)
학력 (기준: 고졸 미만)	2) 고졸	0.34	(0.19)
	3) 전문대졸	0.03	(0.14)
	4) 4년제 대졸 이상	0.74*	(0.34)
연령		-0.03*	(0.01)
연령제곱		0.00*	(0.00)
시간당 임금(log 임금)		-0.02	(0.11)
주당 근로시간		0.00	(0.00)
직종 (기준: 전문·기술· 행정관리직)	2) 사무직	0.13	(0.26)
	3) 서비스·판매직	-0.19	(0.18)
	4) 농림어업직	0.21	(0.47)
	5) 기능·기계조작·단순노무직	-0.18	(0.18)
노동조합 유무(유노조 사업장=1)		0.04	(0.23)
사업체 규모 (기준: 1~29인 이하)	2) 30~49인 이하	-0.23	(0.14)
	3) 50~99인 이하	0.10	(0.14)
	4) 100~299인 이하	-0.34	(0.24)
	5) 300인 이상	0.07	(0.10)
기업형태 (기준: 민간회사)	2) 공공기관	0.22	(0.12)
	3) 기타	0.09	(0.11)
산업 (기준: 제조업)	2) 서비스업	-0.08	(0.10)
	3) 기타	-0.52***	(0.14)
상수항		3.64***	(0.37)
Sample		420	

주: 통계적 유의 수준 * 0.1, ** 0.05, *** 0.001 level.
 자료: 한국노동연구원, 『제17차 한국노동패널』.

제조업에 비해 서비스업이나 기타 산업에 있는 비정규직 근로자들의 만족도가 높다는 결과가 나왔다.

V. 맺음말

본 연구는 한국노동패널 제17차 자료를 사용하여 정규직과 비정규직, 그리고 그들의 자발적 일자리 선택 여부에 따른 만족도 차이와 일자리 만족도의 결정요인들을 살펴보았다. 일자리의 선택 방식(자발성)이 고용형태별 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석하였을 때, 자발적으로 선택한 경우가 비자발적으로 선택한 경우에 비해 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다. 비정규직의 경우 그 격차가 더 크게 나타났다. 그 밖에 공통적으로 영향을 미치는 요인들에는 성별, 연령, 임금, 기업형태 및 산업들이 있는 것으로 나타났다.

하지만 일반적으로 대다수에게 인식되는 비정규직 일자리의 모습이 낮은 임금을 받는 근로자라는 것을 바탕으로 최저임금 이하의 급여를 받는 비정규직 근로자들의 일자리 만족도를 살펴본 결과, 이들의 자발적 직업선택 여부는 통계적으로 유의하지 않았다. 이 경우에는 연령과 산업만이 유의하게 나타났다. 선행연구들에서 직업선택방식의 차이에 따라 일자리 만족도에 차이가 있는 것으로 주장하고 있지만, 실질적으로 최저임금을 받는 비정규직 근로자들의 자발성 여부는 그들의 일자리 만족도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

개인이 일자리를 선택함에 있어 자발적 선택을 한 일자리는 어느 정도 개인이 그 일자리에 만족할 수 있는 수준이라고 판단되기에 비자발적으로 선택된 일자리에 비해 일자리 만족도가 높을 것으로 예상해 볼 수 있다. 같은 맥락에서 일부 연구들은 직무태도가 지각된 기대와 충족의 비교로 결정된다고 판단해 볼 때, 자발적 비정규직은 열악한 고용조건이나 주변적 업무에 대해 보다 자연스럽고 긍정적으로 지각할 것이라고 밝히고 있다(Eberhardt & Shani, 1984; Feldman et al., 1994). 하지만 본 연구의 분석 결과를 미루어 보았을 때, 최저임금 수준의 근로조건을 갖는 비정규직들의 경우에는 일자리 선택이 자발성 여부와 관계없이 일자리 만족도의 긍정적 영향은 기대하기 어렵다고 판단된다.

본 연구에 한계가 존재한다. 이는 같은 이유라도 응답자의 일부는 자발적인 선택이라고 밝혔고, 다른 일부는 비자발적인 선택이라고 밝힌 것이다. 예를 들어 어떤 근로자는 비자발적으로 일자리를 선택한 사유로 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’라고 밝힌 반면, 다른 사람들은 같은 사유를 제시하면서 이를 자발적인 일자리 선택이었다고 인지한다는 것이다. 따라서 이를 보완한 설문이나 연구를 통해 더욱 세밀한 분석들이 요구된다. **KLI**

[참고문헌]

- 문영만(2013), 「기업 내부의 고용관계: 고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」, 『산업노동 연구』 19(1), pp.139~175.
- 이도화·이상민(2000), 「정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이」, 『대한경영학 회지』 24, pp.249~272.
- 이영면(2005), 「비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로」.
- 장은미(1995), 「정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구」, 『인사관리연구』 19, pp.301~321.
- 정인수(1997), 『취업형태 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원(2015), 『2015 KLI 비정규직 통계』.
- Adams, J. Stacey(1965), “Inequity in Social Exchange,” in *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, L. Berkowitz, ed. New York: Academic Press, pp.267~299
- Eberhardt, B. J. and Shani, A. B.(1984), “The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction,” *Academy of Management Journal* 27.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I. & Turnley, W. H.(1994). “Managing temporary workers: A permanent HRM challenge,” *Organizational dynamics* 23(2), pp.49~63.
- Krausz, M., Brandwein, T. & Fox, S.(1995), “Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary help employees: an exploratory study,” *Applied Psychology* 44(3), pp.217~232.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W.(1992). *Organization behavior*.
- Miller, H. E. & Terborg, J. R.(1979), “Job attitudes of part-time and full-time employees,” *Journal of Applied Psychology* 64(4), p.380.
- Von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L. & Skoglund, J. D.(1997), “Temporary employment: Can organizations and employees both win?,” *The Academy of Management Executive* 11(1), pp.93~104.

월간 노동리뷰

2016년 11월호