

## 인천지역 일부 소규모 사업장 근로자들의 이직요인(離職要因)

안연순<sup>1</sup>·노재훈<sup>1</sup>·김규상<sup>2</sup>

연세대학교 산업보건연구소<sup>1</sup>, 한국산업안전공단 산업보건연구원<sup>2</sup>

=Abstract=

### Factors Relating to Quitting in the Small Industries in Incheon

Yeon Soon Ahn<sup>1</sup>, Jaehoon Roh<sup>1</sup>, Kyoo Sang Kim<sup>2</sup>

*Institute for Occupational Health, Yonsei University<sup>1</sup>,  
Industrial Health Research Institute, KISCO<sup>2</sup>*

This study was carried out from 1993 to 1994 in the small industries in Incheon. The objectives of this study was in order to estimate the quitting rate, to identify its relating factors and to propose effective quitting management policy in the small industries. The results were as follows ;

1. The quitting rate of 266 study workers was 42.1%(112 workers).
2. Age, working duration, position, marital status were significant difference between the quitting group and the non - quitting group. In the quitting group, mean age was young, working duration was short, general employees and unmarried workers were many compared with the non - quitting group.
3. In the industry characteristics, total assets, total sales, sales per person, establishment duration and occupational health and safety status were significant difference between the quitting group and the non - quitting group. In the quitting group, total assets, total sales and sales per person were little, establishment duration of company was short and occupational health and safety status were poor compared with the non - quitting group.
4. In the quitting group, worker's response to employer's disposal about health and safety was more passive and the relation to employer with employee was significantly poor compared with

---

\* 이 연구는 1995년도 연세대학교 산업보건연구소 연구비로 이루어졌음

the non - quitting group.

5. Multiple logistic regression analysis of quitting against family income per person, working duration, relation to employer with employee, occupational health and safety status in industry, worker's response to employer's disposal about health and safety and sales per person was done. Working duration, occupational health and safety status, worker's response to employer's disposal about health and safety were significant explanatory variables for quitting.

Above results showed that the quitting rate was high and it was significant difference between the quitting group and non - quitting group according to characteristics of workers and of industries. Especially, it suggested that working duration, occupational health and safety status and worker's response to employer's disposal about health and safety were significant quitting factor. Therefore, it should be reflected in the quitting management and the policy of steady employment.

---

Key words : Quitting rate, Occupational health and safety status

## 서 론

소기업은 여러 가지 기준 즉, 근로자수, 투자자본량, 생산력, 토지 및 건물의 크기, 소비되는 원자재의 양 등에 따라 규정되며(조규상, 1994), 상시 사용하는 종업원수가 20인 이하로 구성되어 있으며 독립하여 존립하기도 하지만 많은 수가 상사나 모기업과 하청계열 관계를 통하여 종속되고 지배를 받는다(이경의, 1991). 1992년 우리나라의 경제활동인구는 약 1,892만명이고 이들 중 588만명이 사업장에 속하여 일하고 있는데 이러한 사업체 근로자의 202만명 정도가 50인 미만 사업장에 취업하고 있으며 5인 이상 50인 미만을 고용하고 있는 사업장의 비율은 12만 7천여 개로 전체 사업장의 약 85.8%로 우리나라 산업구조에 있어서 매우 커다란 비중을 차지하고 있다(노동부, 1992). 그러나 이들 소규모 사업장 및 이곳에서 근무하는 근로자는 거의 보건관련법규나 정부의 보건정책에 의한 보호를 받지 못하여 근로감독관의 감독도 받지 않고 보건인력도 없으며 사업장에 보건인력을 배치하는 것이 법으로 의무화 되어 있지도 않다. 그 결과 일반·특수건강진단과 보

건관리대행 등 보건의료서비스의 혜택을 받는 근로자는 전체 근로자의 단지 18%에 불과하다(산업보건협회, 1994). 또 소규모사업장은 보건 및 안전문제뿐만 아니라 취약한 재정구조, 열악한 작업환경, 인체에 유해하고 위험한 업종 등의 여러 가지 많은 문제가 있다. 근로자의 특성도 최근의 3D(Dirty, Danger, Difficulty) 현상(최재욱, 1993)으로 인한 구인난 때문에 불법고용된 외국인 근로자와 대기업에 고용되기에는 자격에 있어서 적합하지 않은 중년 및 노년노동자, 부녀자, 계절노동자, 농촌부업자 등이 상당부분을 차지하며(이경의 1991) 대기업에 비하여 교육수준이 낮고, 근무시간이 길며, 근속년수가 짧다. 1992년 우리나라의 상용근로자 10인 이상 사업체의 월평균 노동이동 동향을 살펴보면 입직률은 2.98%, 이직률은 3.24%였고 산업별로 보면 제조업이 월평균 7.18%로 가장 높은 노동이동을 보였다. 사업체 규모별 노동이동을 살펴보면 10인 이상 30인 미만 사업장이 입직 3.82%, 이직 4.09%로 전체 사업체 평균노동이동에 비하여 높았고 근로자의 부족인원도 4.81%로 평균부족률에 비하여 높았으며 부족인원에 대한 충원도 취약하였다(노동부, 1993). 이러

## 연구방법

한 어려움 때문에 사업주들은 경영을 포기하고 직장을 폐쇄하거나 도산하는 경우가 많으며 이로 인하여 근로자들은 퇴직을 하여 새로운 직장으로 이직(移職)을 하거나 자의적으로 경제적, 사회적으로 조금이라도 조건이 좋은 사업장을 찾아 자주 직장을 옮기므로 소규모 사업장에 있어서 높은 이직률(離職率)은 매우 큰 문제라고 할 수 있다

물론 이직은 인력흐름에 있어서 통풍구의 구실을 해 주기 때문에 기술적으로 잘만 관리된다면 근로자 자신에게도, 조직에도, 그리고 사회에도 공헌을 하는 경우가 있다(신유근, 1991). 그러나 앞에서 언급하였듯이 사업장에서의 지나치게 높은 이직률은 이런 긍정적인 효과보다는 훈련된 근로자 확보의 어려움, 근로자의 모집, 선발, 훈련에 따른 비용손실, 이직 근로자로 인한 다른 동료 근로자들의 사기저하(士氣低下), 이직 후(離職後) 전직기간(轉職期間) 동안의 실직상태로 인한 개인, 조직, 사회의 손실 등 부정적인 효과가 크므로(Norman과 Maier, 1973; 황의록 등, 1975; 김수곤, 1981), 특히 이직률이 높은 소규모 사업장에서의 이직요인을 밝혀 임금, 복지후생, 업무시간 및 작업조건 등과 관련된 회피가능이직(回避可能離職)을 억제하여 이직문제를 해결하는 일은 매우 중요하다. 그러나 우리나라에서는 이직과 관련된 연구가 매우 드물며 소규모 사업장에 대한 이직 추세와 그 요인에 관한 연구는 거의 없어 소규모 사업장 근로자의 이직 문제에 대한 대책을 수립하는 데 참고할 만한 자료가 없다. 그러므로 소규모 사업장 근로자의 이직률을 파악하고 이직요인을 밝히는 연구가 매우 필요하다고 생각된다.

이 연구는 소규모 사업장의 높은 이직률에 관한 요인을 찾아 고용안정책의 기초자료를 제공하고자 실시하였는데 특히, 다른 이직요인을 통제한 상태에서 사업장의 산업보건 및 안전관리실태가 이직에 어떤 영향을 미치는가에 초점을 맞추었다. 구체적인 목적은 첫째, 인천지역 소규모 사업장 근로자의 실제적인 이직률을 조사하고, 둘째, 이직자의 특성을 파악하여 이직과 관련된 요인이 무엇인가를 찾아내어 효율적인 이직관리 방안을 제시하는 것이다.

### 1. 연구대상

이 연구는 1993년 노동부의 "영세사업장 국고지원 보건사업"에서 대상사업장으로 선정된 인천지역에 위치한 83개 사업장에 근무하고 있는 266명의 근로자를 대상으로 하였다. 연구대상자는 사업장단위로 근로자수를 기준으로 집락층화비례추출을 하여 대상근로자의 1/3을 추출하였다.

### 2. 연구방법

#### 1) 1차 조사

1차조사는 1993년 9월에 83개 사업장 266명의 근로자 및 83명의 사업주를 대상으로 직접방문에 의한 면접 및 설문조사를 실시하였다. 근로자용 설문지의 내용은 근로자의 일반적 특성 및 직업적 특성, 사업장의 안전 및 보건관리실태를 포함한 사업장 특성과 사업주와의 관계, 임금만족도 등 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 것이다. 사업주용 설문지의 내용은 사업장의 경제적 특성에 대한 내용을 조사하였다. 구체적으로 연구에 사용된 변수는 표 1과 같다(표 1).

#### 2) 2차조사

2차조사는 1차조사에서 1년이 지난 1994년 9월에 실시하였다. 1993년 9월에 조사되었던 83개 사업장 266명의 근로자 전수를 대상으로 사업장에 전화를 걸어 1차조사하였던 근로자의 이직유무에 관하여 질문하는 방식으로 조사하였다.

### 3. 분석방법

#### 1) 설문내용의 점수화 방법

이직에 영향을 미치는 요인 중 노동강도, 사업주의 산업보건 및 안전조치에 대한 근로자들의 반응, 작업환경에 대한 위험인지도, 사업장의 산업보건 및 안전

Table 1. Variables used in the study

1. Variables of employee's questionnaire

General characteristics of workers

- Sex(male, female)
- Age(year)
- Marrital status(married, unmarried)
- Educational level(primary, middle, high, college and over)
- Family number(persons)
- Family income(won)
- Presence of disease(no disease, unhealthy(but no disease), disease)
- Self-assessment of his or her health status than other people(more healthy, similar, worse)

Occupational characteristics of workers

- Working duration(month)
- Monthly income(won)
- Daily working hours(hours)
- Job status(white collar, blue collar, technician)
- Job position(general employee, deputy, section chief)

Labor intensity

- Degree of overtime work(almost every day, occasionally, no)
- Labor intensity which is estimated by worker's perception(severe, moderate, mild)
- Degree of resting time(no, one time per day, more than two time per day)

Worker's response to employer's disposal about occupational health and safety

- Worker's response to employer's post-management policy about health examination (require employer to compensate or to change his department, change his or her occupation, unconditionally accept to employer's disposal)
- Worker's response to poor working environment (require employer to improve, change his or her occupation unconditionally adapt)
- Worker's response to employer's command about dangerous and noxious work (require employer to improve, change his or her occupation, unconditionally accept)

Risk perception on working environment

- Risk perception on working environment (very much dangerous, a little dangerous, not dangerous)
- Risk perception on chemicals treated by workers (very much hazardous, a little hazardous, not hazardous)

Occupational health & safety status

- Operational status on regular health examination(no, irregularly, regularly)
- Operational staus on measurement of working environment(no, irregularly, regularly)
- Degree of health & safety education(no, irregularly, regularly)
- Operational status on safety management(no, irregularly, regularly)
- Supply status of protective device (not supply, supply according to worker's demand, regularly supply)

Relation to employer(intimate, indifferent)

Income satisfaction(satisfied, unsatisfied)

2. Variables of employer's questionnaire

Economic characteristics of industries

- Number of workers(persons)
- Establishment duration(years)
- Total assets(won)
- Total sales(won)
- Industrial accident compensation insurance(yes, no)
- Type of industry(plating, others)
- Subcontraction status(primary, secondary, direct sales)

관리 실태 등 4개의 변수는 비슷한 내용의 항목을 묶어 점수화하였다. 이들 변수는 사회과학적 연구를 통해 이직과 관계 있다고 밝혀졌거나(황의복 등, 1975; Robins, 1973; Porter와 Steers, 1977) 본 연구에서 이직과 관련 있으리라고 가정하여 증명하고자 하는 변수이다.

노동강도는 시간외 작업의 정도, 근로자가 인지하는 작업강도, 휴식시간 등 세 개의 문항으로 시간외 작업의 정도는 거의 매일 시간외 작업을 한다 1점, 가끔 작업물량이 많으면 시간외 작업을 한다 3점, 전혀 시간외 작업을 하지 않는다 5점으로 평가하였다. 근로자가 인지하는 작업강도는 매우 힘든 작업이다 1점, 중등도로 힘든 작업이다 3점, 거의 힘이 들지 않는 작업이다 5점으로 평가하였고, 휴식시간은 휴식시간이 없다 1점, 일일 1회 3점, 오전, 오후 각각 1회 이상 5점으로 총 15점으로 점수화하였다. 전체적으로 점수가 높을수록 노동강도가 낮은 것으로 평가하였다.

사업주의 산업보건 및 안전조치에 대한 근로자들의 반응은 건강진단 결과 후 사후조치에 대한 근로자들의 반응, 열악한 작업환경에 대한 근로자들의 반응 및 위험하고 유해한 작업요구에 대한 근로자들의 반응으로 적극적 개선 요구를 한다고 응답한 근로자를 적극적 반응으로 평가하여 5점, 개선요구 후 전직(轉職)을 중도적 반응으로 평가하여 3점, 무조건적 수용을 소극적 반응으로 평가하여 1점으로 하여 총 15점으로 점수화하였다.

작업환경에 대한 위험인지도는 자신이 근무하고 있는 작업환경에 대한 위험인지도 및 취급하고 있는 화학물질의 유해성 인지도로 매우 위험하다(유해하다) 1점, 약간 위험하다(유해하다) 3점, 전혀 위험하지 않다(유해하지 않다) 5점으로 총 10점으로 점수화하였다. 점수가 높을수록 위험인지도가 낮은 것으로 평가하였다.

산업보건 및 안전관리 실태는 사업장의 건강진단, 작업환경측정, 근로자에 대한 안전 및 보건교육 시행 상태 및 안전관리 시행상태로 전혀 실시한 적이 없다 1점, 부정기적으로 실시한다 3점, 정기적으로 실시한다 5점으로 평가하였다. 보호구 지급에 대한 것으로 전혀

지급한 적이 없다 1점, 근로자의 요구가 있으면 지급한다 3점, 정기적으로 지급한다 5점으로 평가하여 총 25점으로 점수화하였다.

## 2) 통계분석방법

SAS(Statistical Analysis System)통계 패키지를 이용하여 조사항목에 대한 기술분석을 실시하고 이직자군과 비이직자군의 특성을 비교하기 위하여  $\chi^2$ -검정 및 t-검정을 실시하였다. 이직요인에 관한 다변량분석을 시행하기 전단계로 상관분석을 실시하여 다중공선성(multicollinearity)이 있는 변수들을 정리한 후 이직유무를 종속변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 근로자의 일반적 특성

조사대상은 83개 사업장 근로자 266명으로 남성이 221명(85.0%), 여성이 39명(15.0%)으로 남성이 대부분이었으며 평균연령은 31.5세였고 20대가 119명(45.8%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 143명(55.4%)이 기혼, 115명(44.6%)이 미혼으로 기혼이 조금 더 많았으며 교육 정도는 중졸 이하가 93명(36.2%), 고졸 이상이 164명(63.8%)으로 고졸 이상이 더 많았다. 가구원수는 평균 3.6명였고 3~4인이 117명(48.1%)으로 가장 많았으며 가구 총수입은 월 평균 98만 5천원으로 50만원 이상 100만원 미만이 99명(47.0%)으로 가장 많았다. 가구원 1인당 월평균수입은 30만 7천원이며 25만원 미만이 90명(44.4%)으로 가장 많았다. 근로자들의 건강상태는 현재 질병이 없고 건강하다고 대답한 사람이 128명(53.1%)였고 질병은 없으나 건강하지 못하다고 대답한 사람이 100명(41.5%)였으며 현재 질병이 있어 치료를 받고 있다고 대답한 사람이 13명(5.4%)였다. 또 자신의 건강상태에 대하여 다른 사람과 비교하여 더 건강하다고 대답한 사람이 42명(17.6%), 비슷하다는 사람이 176명(73.9%)으로 대부분이 비슷하거나 더 건강하다고 대답하였다(표 2).

**Table 2.** General characteristics of workers

Characteristics	Number of workers(%)
Sex	
Male	221(85.0)
Female	39(15.0)
Age(year)	
< 20	14( 5.4)
20 ~ 29	119(45.8)
30 ~ 39	81(31.1)
≥ 40	46(17.7)
Marrital status	
Married	143(55.4)
Unmarried	115(44.6)
Education	
Middle school and under	93(36.2)
High school and over	164(63.8)
Family number(person)	
1 ~ 2	60(24.7)
3 ~ 4	117(48.1)
≥ 5	66(27.2)
Family income(ten thousand won)	
< 50	10( 4.7)
50~ 99	99(47.0)
100~149	72(34.1)
≥ 150	30(14.2)
Family income per person(ten thousand won)	
< 25	90(44.4)
25 ~ 49	72(35.4)
≥ 50	40(20.2)
Presence of disease	
No disease	128(53.1)
Unhealthy	100(41.5)
Disease	13( 5.4)
Self-assessment of his or her health status than other people	
More healthy	42(17.6)
Similar	176(73.9)
Worse	20( 8.4)

## 2. 근로자의 직업적 특성

평균 근속기간은 약 24개월이었으며 1년 미만이 82명(34.3%), 1년이상, 3년 미만이 96명(40.2%), 3년 이

상이 61명(25.5%)으로 1년 미만 근로자가 전체의 1/3이 넘어 근속기간이 매우 짧았다. 월 평균수입은 평균 72만 6천원으로 1992년 제조업 근로자 월 평균수입 79만 9천원(노동부, 1993)보다 적은 수준이었으며 50만 원 미만이 38명(16.9%)이었으나 100만원 이상도 40명(17.8%)이나 되어 임금격차가 비교적 컸다. 시간외 작업을 제외한 평균 근무시간은 8.58시간이었고 8시간 이하가 173명(70.6%)으로 2/3이상을 차지하였다. 직종은 생산직이 148명(61.7%)으로 가장 많았고 직위는 평직원이 160명(66.7%), 대리급이 39명(16.3%), 과장 이상이 41명(17.1%)으로 평직원이 가장 많았다(표 3).

**Table 3.** Occupational characteristics of workers

Characteristics	Number of workers(%)
Working duration(month)	
< 12	82(34.3)
12 ~ 35	96(40.2)
≥ 36	61(25.5)
Monthly income(ten thousand won)	
< 50	38(16.9)
50 ~ 74	83(36.9)
75 ~ 99	64(28.4)
≥ 100	40(17.8)
Regular daily working hours	
≤ 8	173(70.6)
≥ 9	72(29.4)
Job status	
White collar	32(13.3)
Blue collar	148(61.7)
Technician	60(25.0)
Position	
General employee	160(66.7)
Deputy	39(16.3)
Section Chief	41(17.1)

## 3. 사업장의 특성

근로자수는 평균 10.4명으로 6명 이상 10명 이하 사

업장에 근무하는 근로자가 121명(45.5%)으로 가장 많았으며, 5명 이하의 사업장에 근무하는 근로자도 48명(18.0%)이나 되어 사업장규모가 매우 작은 것으로 조사되었다. 사업장의 설립기간은 평균 5.2년이었으며 5년 이하 사업장에 근무하는 근로자가 128명(60.4%)으로 대부분이 창업한 지 오래되지 않은 사업장에 근무하고 있었다. 총자산은 평균 1억4천2백만원이었고 5천만원 미만 사업장에 근무하는 근로자가 68명(34.2%), 5천만원 이상 2억원 이하가 94명(47.2%)으로 1/3이상의 근로자가 총자산 5천만원 미만의 영세사업장에 근무하고 있었다. 총매출액은 사업장 평균 연간 3억5천7백만원이었고 2억원 이상 5억원 이하가 126명(60.

0%)으로 가장 많았으며 일인당 연간 매출액은 평균 2천9백40만원으로 3천만원 미만이 107명(50.8%)으로 과반수 이상인 것으로 조사되었다. 산업재해보상보험에 가입한 사업장에 근무하는 근로자가 141명(53.0%)이었고 업종은 도금업에 종사하는 근로자가 202명(75.9%)이었고 기타 64명(24.1%)이었다. 판매 및 도급형태는 직접판매를 하는 사업장에 근무하는 근로자가 92명(34.6%)이었고 1차 및 2차도급 사업장에 근무하는 근로자가 174명(65.4%)으로 2/3가 도급사업장에 근무하였다(표 4).

**Table 4.** Characteristics of worker's industries

Characteristics	No. of Workers(%)	No. of Industries(%)
<b>Number of workers(persons)</b>		
≤5	48(18.0)	19(22.9)
6~10	121(45.5)	38(45.8)
11~15	67(25.2)	17(20.5)
>15	30(11.3)	9(10.8)
<b>Establishment duration(years)</b>		
≤5	28(60.4)	41(57.8)
6~10	63(29.7)	21(29.6)
>10	21( 8.9)	9(12.6)
<b>Total assets(million won)</b>		
<50	68(34.2)	22(31.9)
50~100	63(31.6)	22(31.9)
101~200	31(15.6)	12(17.4)
>200	37(18.6)	13(18.8)
<b>Total sales(million won)</b>		
<200	56(26.7)	22(31.0)
200~500	126(60.0)	39(54.9)
>500	28(13.3)	10(14.1)
<b>Sales per person(million won)</b>		
<50	107(50.8)	25(35.2)
30~50	88(41.7)	38(53.5)
>50	16( 7.5)	8(11.3)
<b>Industrial accident compensation insurance</b>		
Yes	141(53.0)	46(55.4)
No	125(47.0)	37(44.6)
<b>Type of industry</b>		
Plating	202(75.9)	68(81.9)
Others	64(24.1)	15(18.1)
<b>Subcontraction status</b>		
Primary subcontraction	82(30.8)	28(33.7)
Secondary subcontraction	92(34.6)	30(36.1)
Direct sales	92(34.6)	25(30.2)

#### 4. 이직자군과 비이직자군의 특성 비교

1993년에 조사하였던 83개 사업장 266명의 근로자 중 1년 후의 추적조사에서 112명(42.1%)이 이직하였다. 이직자군의 평균연령이 29.7세 비이직군이 32.7세로 이직자군의 평균연령이 비이직자군에 비하여 통계학적으로 유의하게 낮았으며( $p < .05$ ), 결혼상태도 유의한 차이를 보여 이직자군이 미혼이 더 많았다( $p < .05$ ). 그러나 성교 교육 정도는 이직자군과 비이직자군에서 유의한 차이가 없었다. 가구원수는 비이직자군에서 3인이상이 더 많았고 가구원 총수입과 가구원 1인당 수입은 이직자군이 더 높았으나 통계학적으로 유의한 차이는 없었다. 이직자군의 평균 근속기간이 15.1개월로 비이직자군의 30.5개월보다 통계학적으로 유의하게 짧았고( $p < .01$ ), 이직자군이 산업보건 및 안전문제가

발생시 사업주의 조치에 대하여 비이직자군에 비하여 소극적인 자세를 보였다( $p < .01$ ). 사업장 산업보건 및 안전관리실태도 이직자군이 근무하는 사업장이 더 열악한 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 사업주와의 관계에 있어서 이직자군이 비이직자군에 비하여 친밀하지 않은 것으로 나타났으며( $p < .05$ ), 이직자군이 평사원이 더 많았다( $p < .05$ ). 그러나 다른 연구에서 이직요인과 관련이 있다고 입증된 월수입이나 임금만족도, 노동강도, 작업환경에 대한 위험인지도 등은 두 집단간에 유의한 차이가 없었다. 사업장의 경제적 특성을 비교한 결과는 이직자군이 근무하는 사업장이 설립기간이 짧고( $p < .01$ ), 총자산이 적고( $p < .01$ ), 총매출액이 적고( $p < .05$ ), 근로자 1인당 매출액이 비이직자군에 비하여 유의하게 낮았다( $p < .01$ )(표 5-1, 표 5-2).

Table 5-1. Comparison of characteristics in the quitting and non-quitting group

Variables	Quitting worker(112)	Non-quitting worker(154)	t-value
	Mean ± SD	Mean ± SD	
<u>General characteristics of workers</u>			
Age	29.66 ± 9.77	32.72 ± 10.10	2.44 **
Family income(ten thousand won)	100.06 ± 41.79	97.38 ± 41.19	-.46
Family income per person (ten thousand won)	33.66 ± 32.07	28.50 ± 22.85	-1.39
<u>Occupational characteristics of workers</u>			
Working duration(month)	15.08 ± 17.67	30.51 ± 27.38	5.28 ***
Monthly income(ten thousand won)	70.21 ± 25.28	74.42 ± 23.53	1.29
Regular daily working hours(hours)	8.53 ± 1.00	8.62 ± 1.16	.68
Labor intensity(score)	9.84 ± 3.24	10.87 ± 3.96	1.59
Respose to employer's disposal about occupational health & safety(score)	11.17 ± 3.32	13.23 ± 2.90	2.80 ***
Risk perception on working environment(score)	6.54 ± 0.60	6.49 ± 0.60	-0.78
Occupational health and safety status(score)	17.09 ± 3.50	20.05 ± 4.34	2.83 ***
<u>Economic characteristics of industry</u>			
Number of workers(persons)	10.42 ± 5.73	10.42 ± 6.55	.00
Establishment duration(years)	4.34 ± 3.07	6.45 ± 4.67	3.98 ***
Total assets(million won)	109.41 ± 115.40	162.68 ± 163.55	2.69 ***
Total sales(million won)	297.10 ± 178.96	395.17 ± 412.89	2.37 **
Sales per person(million won)	24.65 ± 18.85	32.85 ± 26.97	2.92 ***

\* $p < 0.1$ , \*\* $p < 0.05$ , \*\*\* $p < 0.01$



**Table 5-2.** Comparison of characteristics in the quitting and non-quitting group

Variables		Quitting(N = 112)	Non-quitting(N = 154)	$\chi^2$ -value
<u>General characteristics of workers</u>				
Sex	Male	90	131	.21
	Female	18	21	
Marital status	Married	51	92	5.06 **
	Unmarried	57	58	
Education	Middle and under	37	56	.30
	High and over	71	93	
Number of Family	1~2	40	43	2.24
	3~4	44	73	
	5~	28	38	
Presence of disease	Not diseased	58	70	2.65
	Unhealthy	40	60	
	Diseased	3	10	
Self-assessment health status than other people	More healthy	19	23	.34
	Similar	72	194	
	Worse	9	11	
<u>Occupational characteristics of workers</u>				
Job status	White collar	14	18	.27
	Blue collar	61	87	
	Technician	27	33	
Position	General employee	77	83	6.22 **
	Deputy	12	27	
	Section chief	13	28	
Relation to employer	Intimate	55	91	4.07 **
	Indifferent	45	43	
Income satisfaction	Satisfied	35	51	.10
	Unsatisfied	65	87	
<u>Economic characteristics of industry</u>				
Type of industry	Plating	85	117	.00
	Others	27	37	
Subcontraction status	Primary	32	50	.00
	Secondary	36	56	

\*p < 0.1, \*\*p < 0.05, \*\*\*p < 0.01

### 5. 이직요인 분석

$\chi^2$ -검정 및 t-검정을 통하여 유의한 것으로 밝혀진 변수를 다중공선성 검토 후 독립변수로 선택하여 회귀 모형을 설정하였다. 가구원 1인당 수입, 근속기간, 사업주와의 관계, 사업주의 산업보건 및 안전조치에 대한 근로자의 반응, 사업장 보건 및 안전 관리실태, 1인당 매출액 등을 독립변수로 하고 이직유무를 종속변수

로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 회귀모형은 -2 LOG L이 43.459 with 6DF(p=0.0001)로 적합하였고, 로지스틱 회귀분석한 결과는 근속기간(p < 0.01), 사업주의 산업보건 및 안전조치에 대한 근로자의 반응(p < 0.01), 사업장 산업보건 및 안전 관리실태(p < 0.05), 1인당 매출액(p < 0.1) 등이 이직요인과 관련된 유의한 설명변수였다. 즉, 근속기간이 짧고, 총매출액이 적고, 사업장 산업보건 및 안전관리 실태가 열

약하고, 사업주의 산업보건 및 안전에 대한 조치에 대하여 소극적인 태도를 보일수록 이직을 더 많이 하였다(표 6).

Table 6. Logistic regression on quitting

Variables	Parameter Estimate	Standard Error
Family income per person	-0.0494	.00620
Work duration	0.473 ***	.0115
Relation to employer	-.3925	.4072
Occupational health & safety status	.0644 **	.0291
Response to employer's disposal about occupational health & safety	.1185 ***	.0450
Sales per person	.0152 *	.0092
Intercept only	-5.4006	1.7683

.. :  $p < 0.1$ , . . . :  $p < 0.05$ , . . . . :  $p < 0.01$

## 고 찰

우리나라 산업구조에 있어서 매우 커다란 비중을 차지하고 있는 소규모 사업장은 언제나 그러한 것은 아니지만 대규모 사업장에 비하여 보건 및 안전문제뿐만 아니라 구조적 요인, 경기변동 요인, 기업내적 요인 등(이경의, 1991) 여러 가지 문제가 있는데 이로 인하여 사업주는 경영상의 어려움을 겪고 있으며 근로자는 낮은 임금, 열악한 작업환경, 보건 및 복지 혜택으로부터의 소외 등으로 매우 불안정한 고용상태에 있다. 이중 이직(離職)은 소규모 사업장의 산적해 있는 문제 중 하나라고 할 수 있다. 실제로 본 연구에서 조사된 근로자 266명 중 112명이 1년 동안 이직한 것으로 나타나 이직률(離職率)이 42.1%로 매우 높았다. 이러한 결과는 1992년의 노동부 통계인 10인 이상 30인 미만 사업장 이직률 4.09%의 10배 이상이나 박정선 등(1994)의 10인 미만 사업장의 비교대작업자 이직률 66.7%보다는 낮았다. 이것은 본 연구조사가 평균 근로자가 10인 정도이고 산업재해보상보험에도 가입하지 않은 사업장에 근무하는 근로자가 125명(47%)이나 되는 소규모 사업장 중에서도 특히 규모가 작은 사업장을 대상으로

한 것이어서 노동부 통계인 10인 이상 30인 이하 규모의 사업장과는 이직률에 있어서 차이가 있는 것으로 해석할 수 있다. 그리고, 4개 사업장 13명의 근로자가 사업장의 이전 또는 폐업으로 인한 비자발적 이직(非自發的 離職)이며 1차조사에서 83개 사업장 근로자 전수를 조사한 것이 아니고 일부를 조사(약 1/3)한 것이므로 실제 이직률과 다소 차이는 있을 수 있다. 그러나, 이러한 점들을 고려한다고 하여도 이들 소규모 사업장의 이직률이 지나치게 높으므로 이들 사업장에 대한 이직관리 및 고용안정 대책이 시급하다고 판단된다.

이직에 관련된 기존의 연구에 의하면 이직요인들은 크게 조직전체요인(組織全體要因), 작업환경요인(作業環境要因), 직무내용요인(職務內容要因), 개인요인(個人要因)으로 나누어 연구되어 왔는데(신유근, 1991) 조직전체요인은 작업집단과 가까운 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 임금, 승진정책, 그리고 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들을 의미하며 임금이나 승진기회의 공정성이 결여될수록 이직이 높은 것으로 나타났다. 작업환경요인은 감독자의 스타일, 작업단위의 크기, 동료집단과의 상호작용 등이며 감독자 및 동료와의 인간관계가 원만하지 못할수록 이직률이 높다. 직무내용요인은 직무내용에 대한 전체적인 반응, 과업반복성, 직무자율성 및 책임, 역할명료성이 중요한 변수로 직무내용에 불만족하고, 자율성 및 책임이 적고, 역할이 불분명할수록 이직률이 높은 것으로 되어 있다. 개인요인은 연령, 근속기간, 직업적성(職業適性), 개성, 가족에 대한 고려(考慮) 등의 변수로 연령이 적고, 근속기간이 짧으며, 성격이 극단적일수록, 그리고, 가족에 대한 부양의 책임이 적을수록 이직률이 높은 것으로 되어 있다(신유근, 1991). 최근에는 산재보험에 가입된 사업장 288개를 대상으로 한 연구에서 연간 평균 이직률이 교대작업군이 13.07%, 비교대작업군이 10.18%로 교대작업이 이직요인으로 밝혀졌으며(박정선 등, 1994) 노동조합이 없는 사업장의 근로자가 근속년수가 짧고 이직률이 높다는 연구조사로 노동조합 유무도 이직요인으로 작용할 수 있음이 밝혀졌다(중소기업협동조합중앙회, 1995).

이 연구는 연구방법상 먼저 이직과 관련된 요인을 조사하여 놓은 상태에서 1년 후 이직유무를 조사한 것인데 이직요인을 앞에서 언급한 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인요인 등 구체적으로 나누어 문항을 구성하지는 못하였지만 많은 내용을 포함하고 있으며 초점을 맞춘 내용은 이직에 있어서 사업장의 산업보전 및 안전관리 실태가 어떻게 영향을 미치는가에 관한 것이다. 이 연구에서 근로자들이 설문항목 중 70% 이상을 응답한 경우는 분석에 포함하였는데 항목에 따라서는 누락자가 상당부분 존재하므로 누락자가 이직자군 또는 비이직자군 중 한쪽에 치우쳐 있다면 이로 인하여 이직과 이직요인의 관계를 밝히는 데 있어서 선택편견이 존재할 수도 있다. 이러한 문제는 누락자군과 비누락자군의 특성을 비교하여 이직요인에 있어 두 집단이 차이가 없음을 밝혀야 하나 누락자가 많은 항목이 이 연구에서 이직요인으로 밝히고자 하는 중요변수가 아니고 선택편견이 존재할지라도 누락자군이 20% 미만이어서 큰 영향을 주지 않을 것으로 판단하여 비교하여 보여주지 않았다. 또, 이 연구에서는 근로자의 설문조사 내용을 자료로 하여 근로자의 어떤 특성이 이직요인과 관련이 있는가를 밝히는 데 연구의 초점을 둔 것이어서 사업장의 특성변수도 분석단위(unit of analysis)를 근로자로 하여 비교분석하였다.

이 연구에서 이직자군과 비이직자군간에 근로자의 일반적 특성에 있어서 연령, 결혼상태 등이 유의한 차이가 있어 이직자군이 연령이 낮고 미혼이 많았는데 이러한 결과는 이제까지 이직관련 요인에 대한 연구(Porter와 Steers, 1977)와 일치하는 것으로 연령이 낮고 미혼인 근로자들이 가족에 대한 부양의 부담이 적고 조직에 대하여서도 투자한 것이 적으므로 그렇지 않은 근로자에 비하여 이직이 더 쉬운 것은 당연하게 여겨진다. 또 통계학적으로 유의한 차이는 없었지만 가구원 총수입과 가구원 1인당 수입이 이직군이 더 높은 것으로 나타나 소규모사업장 근로자에서도 가족에 대한 고려가 이직의 중요 요인으로 작용하는 것이 확인되었다. 그러나 기존의 연구에서 특정직업에서 이직

과 관련이 있는 것으로 입증된 근로자의 건강상태(Bourbonnais, 1992)는 두 집단간에 차이가 없는 것으로 나타나 이 연구의 대상자들과 같은 자발적 이직에 있어서는 건강상태와 같은 비회피성(非回避性) 요인보다는 회피성(回避性) 요인이 중요한 이직요인임을 알 수 있다.

근로자의 직업적 특성에서 두 집단간에 근속년수, 직위, 사업주와의 관계, 사업주의 산업보전 및 안전조치에 대한 근로자의 반응이 유의한 차이가 있었는데 이직자군이 근속년수가 짧고, 평직원이 많고, 사업주와의 관계가 피상적이고, 사업주의 산업보전 및 안전조치에 대한 근로자의 반응이 소극적이었다. 이 연구에서 근로자의 직업적 특성 중 이직과 관련있다고 밝혀진 직장동료와의 관계는 조사하지 못하였으나 최근의 한 연구에서 영세사업장 근로자의 21.0%만이 동료와 친밀한 관계를 갖고 있다고 조사되어(이명숙, 1994) 이 부분과 이직요인과의 관계를 밝히는 연구가 필요하다고 판단된다. 또, 이직원인에 대하여 취업 후 6개월 이내의 이직은 노동부담이 큼으로써 온다(조규상, 1991)는 기존의 연구가 있으나 이 연구에서는 이직시점까지의 기간을 조사하지 못하여 입직 6개월 이내 이직자군의 노동부담의 정도를 6개월 이후 이직자군과 분류하여 비교하지는 못하였으나 이직자군과 비이직자군 사이에는 노동강도에 유의한 차이가 없었다. 임금 및 임금만족도, 근무시간, 노동강도 등 직무만족도와 기존의 연구에서 관계있다고 밝혀졌던 교대근무 유무 및 작업환경에 대한 위험인지도(Robinson, 1987)와 같은 요인은 이 연구에서 두 집단간에 차이가 없었으나, 사업주와의 관계와 같은 인간적인 요인은 두 집단간에 차이가 있어 소규모 사업장에서 근로자와 사업주간의 친밀도는 이직관리에 있어서 유의하여야 할 부분으로 판단된다.

사업장의 특성에서는 두 집단간에 사업장의 설립기간, 총자산, 총매출액, 일인당 매출액, 산업보전 및 안전관리 실태 등에 유의한 차이가 있었는데, 이직자군이 근무하는 사업장의 설립기간이 짧고, 총자산이 적고, 총매출액 및 일인당 매출액이 적었다. 또 이직자군

이 산업보건 및 안전관리 실태가 더 나쁜 사업장에 근무하는 것으로 나타났다. 이러한 요인들을 종합하면 사업장의 경제 및 후생복지 상태를 나타내는 지표로 결국 사업장의 경제 및 후생복지 상태가 좋으면 근로자들의 이직률이 감소한다고 할 수 있겠으며 이중 건강진단, 작업환경측정, 보건교육 등 산업보건학적 후생복지 상태도 중요한 부분임을 주시하고 소규모 사업장 이직관리에 반영하여야 할 것으로 판단된다.

다변량분석에 의하여 이직요인을 설명할 수 있는 변수를 밝히기 전에 서로 상관관계가 높은 변수들을 정리하고 적합한 모형을 설정하는 과정을 거쳐 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 근속기간이 짧고, 사업장 보건 및 안전관리 실태가 좋지 못하고, 사업주의 보건 및 안전조치에 대하여 적극적인 개선요구를 하기보다는 소극적인 태도를 보이는 근로자들이 이직률이 유의하게 높았다. 이러한 결과는 이제까지 이직과 관련된 것으로 밝혀진 경제적 요인과 같은 다른 변수를 통제된 상태에서도 소규모 사업장에서 사업장의 산업보건상태와 관련된 변수가 중요함을 시사한다. 그러나, 우리나라는 현재 이들 소규모사업장의 산업보건 문제에 대한 법적보호를 비롯한 산업보건 시설, 인력 등이 거의 없는 상태이므로 이들 50인 미만 소규모 사업장에 대하여 한시적인 지원사업보다 지속적인 산업보건 대책을 마련하는 일이 이직관리에 있어서도 도움이 된다고 하겠다.

이 연구는 다음과 같은 여러 가지 제한점을 갖고 있는데 첫째, 지역 및 대상이 제한적이어서 우리나라 전체 소규모 사업장의 이직률 및 이직요인으로 일반화하기는 어렵다. 둘째, 분석단위 및 사업장 특성의 불완전 조사로 인한 사업장의 경제적 요인, 복지요인, 인사관리 요인 등에 대한 고려가 부족하였다. 셋째, 이직요인에 가장 중요한 인자로 밝혀진 근로자의 직업만족도에 대한 조사가 체계적으로 되지 못하였다. 마지막으로는 근로자에게 이직의 이유를 직접적으로 물어보지 못하여 이직원인이 무엇인지를 밝히지 못한 점이다. 그러나 이 연구는 이제까지 우리나라 산업보건 분야에서는 이루어지지 못한 소규모 사업장 근로자들의 이직률을

조사하고 사회학적 연구에서 고려하지 못한 이직에 있어서의 산업보건학적 요인의 영향을 밝혀내려고 시도하였으며 이를 통하여 소규모 사업장에서의 산업보건 정책의 필요성에 대한 제언을 한 점이 나름대로 의의가 있다고 할 수 있겠다. 향후 이 연구의 제한점을 극복한 체계적인 이직관련 연구, 특히 산업보건 분야와 관련된 이직연구가 많이 되어 근로자 이직관리와 고용안정책에 반영되어야 하겠다.

## 요 약

소규모 사업장 근로자들의 이직률을 조사하고 이직자군과 비이직자군의 근로자의 일반적 특성, 직업적 특성 및 사업장의 특성을 비교 분석하여 이직과 관련된 요인을 밝히고자 이 연구를 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다.

1. 조사대상 근로자들의 이직률은 266명 중 112명으로 42.1%였다.
2. 이직자군과 비이직자군 근로자들의 평균연령, 근속기간, 직위, 결혼상태가 두 집단 사이에 유의한 차이가 있었는데, 이직자군이 연령이 낮고, 근속기간이 짧으며, 평사원이 많고, 미혼이 많았다.
3. 사업장 총자본, 사업장 총매출액, 근로자 1인당 매출액, 사업장 설립기간, 사업장 보건 및 안전관리 실태 등 사업장 특성이 이직자군과 비이직자군에 있어서 유의한 차이가 있었는데, 이직자군이 소속된 사업장이 총자본과 총매출액이 적고, 근로자 1인당 매출액도 적으며, 사업장 설립기간이 짧고, 사업장 보건 및 안전관리 실태가 좋지 않았다.
4. 사업주의 산업보건 및 안전에 관한 조치에 대하여 소극적인 태도를 보이고 사업주와의 관계가 원만하지 못할수록 이직이 많았는데 이직자군과 비이직자군 사이에 통계학적으로 유의한 차이가 있었다.
5. 가구원 1인당 수입, 근속기간, 사업주와의 관계, 사업장 보건 및 안전관리 실태, 사업주의 보건 및 안전조치에 대한 근로자들의 반응, 근로자 1인당 매출액 등을 독립변수로 설정하고 이직여부를 종속변수로 하여

로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 근속기간이 짧고, 사업장 보건 및 안전관리 실태가 좋지 못하고, 사업주의 보건 및 안전조치에 대하여 소극적인 태도를 보일 수록 이직을 많이 하였다.

이상 소규모사업장 근로자들의 이직률 및 이직요인을 살펴본 결과 소규모사업장 근로자들의 이직률이 매우 높음을 알 수 있고, 이직자군과 비이직자군 사이에 몇 가지 특성에 있어서 유의한 차이가 있었다. 특히, 사업장 보건 및 안전관리실태, 사업주의 보건 및 안전조치에 대한 근로자들의 반응과 같은 산업보건학적 요인이 유의한 이직요인으로 향후 소규모사업장 근로자들의 이직관리와 고용안정책에 반영되어야 하겠다.

## 참고문헌

김수곤. 이직률의 국제비교 및 결정요인 분석. 한국개발연구 1981;가을호:67  
 노동부. 노동백서. 서울, 문원사, 1993, 쪽 324-344  
 대한산업보건협회. 중소기업을 위한 산업보건관리. 산업보건, 1994  
 대한산업의학회. 영세사업장 보건관리 지원방안에 관한 연구 보고서, 1992  
 박정선, 백도명, 이기범, 이경용, 이관형. 우리나라 제조업체의 교대작업실태와 교대작업여부에 따른 상병결근 및 이직에 관한 연구. 예방의학회지 1994;27(3): 475-486  
 신유근. 인사관리. 서울, 경문사, 1991, 쪽 537-553

이경의. 한국중소기업의 구조. 서울, 풀빛, 1991  
 이명숙, 최병수, 조규상. 영세소규모 사업장 보건관리 국고 지원사업에 관한 평가연구. 대한예방의학회 추계 학술대회 연제집, 1994  
 중소기업협동중앙회. 고용환경 실태조사. 1995  
 조규상. 산업보건학. 서울, 수문사, 1991, 쪽 128-133  
 조주현. 영세소규모 사업장 보건관리 국고지원의 정책방향. 노동부 산업보건과, 1993  
 최재욱, 오인성, 염용태. 중소기업에서의 도급사업장에 대한 산업보건 관리 실태 및 관리 방안 개선에 관한 연구. 대한산업의학회지 1993;5(2):262-273  
 황의록, 조간재, 박종주. 직장선택준거와 전직요인에 관한 연구. 행동과학연구 1975;8(10):4  
 Bourbonnais R, Vinet Alain, Meyer F, Goldberg M. Certified sick leave and work load among nurses. JOM 1992;34(1):69-74  
 Kyu Sang Cho. Health care for underserved working population. Commemoration symposium book for the 30th anniversary of the Korean Industrial Health Association, 1994  
 Norman RF, Maier. Psychology in industrial organization, 4th ed., Boston, Houghton Mifflin Co., 1973, pp.506  
 Porter LW, Steers RM. Organizational work and personnel factors in employee turnover and absenteeism. Chicago, St. Clair Press, 1977, pp.367  
 Robinson JC. Worker responses to workplace hazards. Journal of Health Politics, Policy and Law 1987; 12(4):665-682