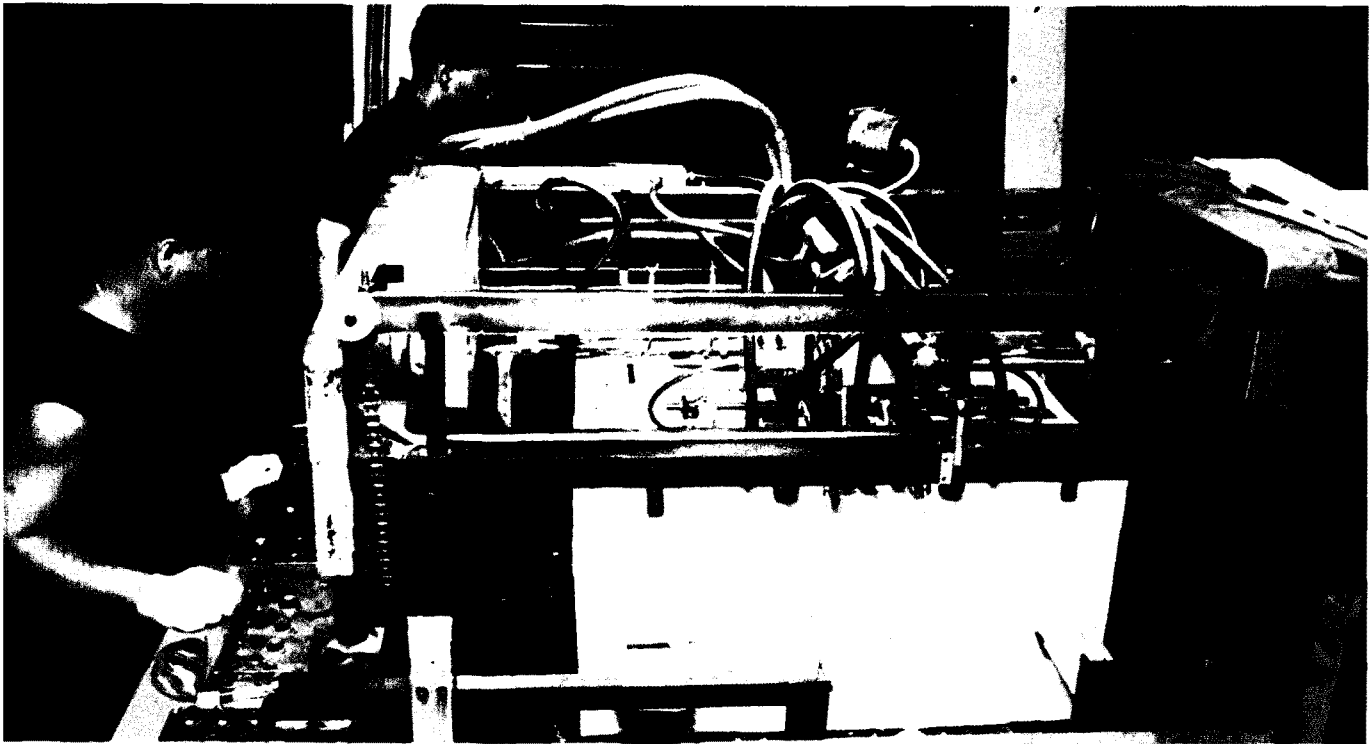


근로환경 만족도에 영향을 미치는 요인

근로환경 만족도와 재해 가능성은 반비례 재해 경험자에 대한 우선적 직업훈련 필요

지난 7월 4일부터 7일까지 열렸던 국제안전보건전시회 기간에는 27개에 달하는 다양한 세미나가 함께 개최되어 산업안전의 중요성을 강조했다. 그 가운데 인쇄산업과도 관련성이 있고 흥미를 가질 수 있는 <근로환경 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구>를 요약, 게재한다. 근로자의 인식 수준이 높아지고 일부 사업장에서 발생하고 있는 산업재해와 직업병이 사회적인 문제로 대두되면서 근로환경에 대한 관심이 증가하고 있다. 근로환경 개선은 생산성 증가를 통해 기업성과에 영향을 미치고 국민 대다수가 취업자인 현대사회에서 기본권을 보장하는 측면에서도 중요하다. 더욱이 저출산, 고령화 사회의 도래로 근로활동인구의 부족이 경제성장의 중요한 장애요인으로 작용할 것으로 예상되는 상황에서 업무상 질병 및 사고를 줄이는 것은 근로자복지 제고뿐만 아니라 예상되는 근로자 부족 문제를 완화하는데도 기여할 것이다.



연구배경 근로자의 만족도 이직률에 큰 영향 끼쳐

제4차 EWCS(2005)의 자료를 이용하여 만족도 수준을 단순 조사한 결과는 EU 회원국 근로자의 만족도가 전반적으로 높으며 성과연령에 따라 크게 변하지 않는 것을 보여준다. 다만, 여성의 만족도가 35~44세를 제외하면 남성보다 소폭 높은 수준을 유지하며 연령이 증가할수록 만족도가 소폭 증가하는 추세를 보인다.

<표1> 유럽의 근로환경 만족도 (연령 및 성별로 구분)

	연령집단 (단위%)					소계
	15-24세	25-34세	35-44세	45-54세	55세 이상	
전체	78.8	81.0	82.4	81.8	83.5	81.7
남자	78.1	79.7	80.6	81.8	83.2	80.7
여자	79.7	82.5	84.6	81.9	84.0	82.8

EU 근로자의 평균 근무시간은 국가별 및 성별로 큰 차이를 보인다. 평균 근로시간은 남자40시간, 여자34시간이며, 30시간 이하로 근무하는 파트타임근로자 비율이 여자가 32%, 남자는 7%를 차지했다. 많은 선행연구에서 근로환경 만족도가 낮을수록 이직률이 높은 것으로 조사 되었다. 예를 들면 Bökerman and Ilmakunnas(2007)의 근로만족도, 구직활동 및 전직과의 관계를 조사한 바에 따르면 근로만족도(job satisfaction)가 낮은 근로자일수록 전직의사가 높고 전직활동을 활발히 하였으며, 실제로 전직을 실행한 빈도가 높았다.

연구결과

우리나라 전체취업자의 만족도는 69.1%로 EU와 차이가 크지만, 남녀 취업자의 만족도차이는 EU보다 소폭 작은 것으로 조사 되었다. EU회원국에서 연령이 증가하면 만족도가 증가하는 것과 달리, 우리나라에서는 만족도가 30~39세에 정점에 달한 후 지속적으로 큰 폭으로 하락하는 것으로 조사되었다.

〈표2〉 우리나라의 근로환경 만족도 (연령 및 성별로 구분)

	연령집단 (단위%)						소계
	15-19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상	
전체	70.8	75.0	74.6	68.7	64.7	59.1	69.1
남자	67.7	72.5	72.9	68.0	66.7	60.1	68.6
여자	73.5	77.3	77.5	69.8	61.7	57.8	69.8

남성근로자중 근로환경에 불만족을 표시하는 근로자비율이 소폭 높은 반면, 여성근로자중 근로환경에 만족을 느끼는 근로자 비율은 소폭 높았다. 연령별로 분류하면 20대 및 30대 근로자에서 만족을 표시하는 근로자비율이 소폭 높은 반면, 40대 이상 근로자에서는 불만족을 표시하는 근로자비율이 소폭 높은 것으로 조사되었다. 고용형태별로는 고용안정성이 높은 상용근로자에서 만족을 표시하는 근로자비율이 높은 반면, 일용근로자와 임시근로자에서는 불만족을 표시하는 근로자비율이 높은 것으로 조사되었다. 한편, 업무상 손상과 업무상 질병 때문에 1일 이상 결근한 근로자를 대상으로 근로환경만족도에 영향을 미치는 변수를 분석한 결과는 흥미롭다.

〈표3〉 훈련참여 종류별 근무환경 만족도 분포

회사비용으로훈련 참여경험		불만족	만족	합계	p-value
회사비용으로훈련 참여경험	있다	481(23.0)	1,843(36.8)	2,324(32.8)	0.000
	없다	1,607(77.0)	3,161(63.2)	4,768(67.2)	
회사비용으로훈련 참여경험	있다	134(6.4)	535(10.7)	669(9.4)	0.000
	없다	1,954(93.6)	4,469(89.3)	6,423(90.6)	
회사비용으로훈련 참여경험	있다	358(17.1)	1,110(22.2)	1,468(20.7)	0.000
	없다	1,730(82.9)	3,894(77.8)	5,624(79.3)	

또한 훈련참여가 높은 통계적 유의성을 가지고 근로환경만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 업무상 재해를 경험한 근로자의 경우 비경험근로자와 달리 최근에 참여한 훈련이 만족도를 높이는 요인으로 작용하는 것을 의미한다.

종사상지위, 주당근무시간, 비표준적근무, 공식근무시간외의 근무, 위험요인에 대한 정보제공, 동료의 지지, 상사의 지지, 물리적 작업환경, 인간공학적 작업환경, 건강에대한 주관적 판단 및 건강상태는 업무상 재해 미경험자의 경우와 달리 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 그러나 수입과 지출의 균형, 월평균 임금 및 차별대우는 90% 신뢰수준에서 통계적 유의성이 있는 것으로 조사되었다.

이 같은 결과는 재해경험자와 미경험자로 구분하여 분석하면 근로환경만족도에 영향을 미치는 설명변수의 통계적 유의성에 많은 변화가 발생하는 것으로 조사되었으며, 이런 결과를 노동정책 수립 시에 반영할 필요가 있다.

이에 따라 정부에서 직업훈련을 실시하는 우선순위를 결정할 때 업무상 재해를 경험하였거나 업무상 재해를 당할 가능성이 높은 근로자를 대상으로 실시하는 것이 효율성이 높음을 제시한다. 이러한 재해취약계층이 우선적으로 직업훈련에 참여할 수 있도록 훈련정책을 실시할 필요성이 있다. 또한 직업훈련참여가 40대 이후의 근로자에서 만족도 제고에 기여하지 않는 것으로 조사되었기 때문에 연령별 훈련대상으로 40대 미만의 젊은 근로자를 대상으로 실시하는 것이 효율적임을 시사한다.

직업훈련과 업무상 재해와의 관계에서 직업훈련참여가 통상적인 유의수준에서재해감소에 기여하는 것으로 판단할 수 없지만 예상했던 것처럼 음(-)의 부호를 가지며, 높은 통계적 유의수준에서 근로환경만족도가 높을수록 업무상 재해가 감소 하는 것으로 조사되었다. 종합하면 직업훈련참여는 근로환경만족도를 제고시킬 뿐만 아니라 업무상 재해를 감소시키기 때문에 다양한 유인책을 실시할 필요가 있다. ☞