
국내 IT 비IT산업체 근로조건 실태 및 근로자 인식조사 연구

문태은

Research on the Workers' Awareness and the Status of the Current Working Conditions in Domestic IT and Non-IT Industries.

Tae-Eun Moon

요 약 본 연구는 IT 및 비IT산업체에 종사하고 있는 근로자들의 근로조건 실태 및 인식조사를 통해 산업체 특성 및 인적 속성별로 분석함으로써 현재 국내 IT산업체 근로조건 실태 및 근로자의 인식도를 진단하였다. IT와 비IT산업체 간의 비교분석을 통하여 IT산업체의 현황을 면밀히 분석하고 IT강국의 위상을 되찾기 위한 시의적절한 문제점 개선 및 활성화 방안과 해법 제언을 통해 정책수립을 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 본 실태조사에서 IT산업체와 비IT산업체와의 비교를 통해 전반적인 IT산업체 현황을 분석한 결과는 예측보다 전반적으로 더욱 열악한 IT산업체 현황을 확인할 수 있었다. 월평균근로일수와 복리후생만족도, 사회적 인식, 불안감의 정도, 발전 가능성에 대한 반응에서 IT산업체와 비IT산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다. 이는 정책적으로 IT인력에 대한 차별적 우대 정책 마련에 필요한 근거 자료로써 유의미한 것이라 할 수 있다. 특히 이러한 요소들에 대한 IT산업체의 근로자들의 인식이 회의적인 것으로 나타나 IT산업의 발전을 위해서는 이들 근로자들에 대한 근로조건 개선과 미래에 대한 불안감 해소를 위한 우대정책 등의 추진이 필요할 것으로 판단된다.

주제어 : ICT, 근로조건, IT기업, IT산업체, IT강국, IT 비IT

Abstract This research measured the current working conditions and workers' awareness of their working conditions in both information technology industry and non-information technology industry. Furthermore, the research analyzed the characteristics of pertaining industries and age, sex, and job status of the workers to diagnose the current status of the working conditions and awareness of domestic workers in information technology industry in Korea. The purpose of this research is to provide the necessary data to establish the policy that guides ramifications to the current problems to restore the fame that Korea earned as one of the top information technology countries, and that requires a thorough paired comparison analysis between the information technology industries. The paired comparison analysis indicated that the information technology industries generally have had much worse working conditions than non-information technology industries. This research also verified that information technology industries have scored low on the satisfaction to the average working hours, employee welfare, social perception by other industries, the degree of anxiety, and the growth potential compared to the non information technology industries. Data collected during this research is meaningful in a sense that it provides basic yet crucial information that encourages the policies that are in favor of information technology employees to be adopted. The fact that there is a tacit skepticism in improvement of working conditions among the information technology workers supports the adoption of better policies that will improve not only working conditions but also find the solutions to eliminate the sources of insecurity of the retirement in information technology industry.

Key Words : ICT, working conditions, IT industries, IT powerhouse, IT companies, IT and non-IT

*한국스마트IT융합연구소 소장

논문접수: 2012년 9월 25일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 10월 20일

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

각 나라의 정보통신기술 이용 환경 및 경제발전에 미치는 영향을 종합적으로 평가하는 세계경제포럼(WEF)의 네트워크 준비지수(NRI: Network Readiness Index)에서 우리나라의 순위가 2년 연속 하락한 것으로 나타났다. 정보통신기술 활용도는 세계 최고지만 조세와 행정 규제, 언론자유 등 시장 환경이 좋지 않고 입법 효율성 및 사법부의 독립성 등 정치적 환경도 떨어진데다 관련 교육투자자과 요금 등에서도 크게 뒤지는 것으로 평가받았기 때문이다[19]. 외환위기라는 직격탄에도 우리나라가 인터넷 강국의 자리로 발돋움 할 수 있었던 것은 전통산업과는 달리 규제가 만들어 지지 않은 새로운 인터넷 환경의 개방적이고 자유로운 분위기가 속에 참신하고 창의적인 아이디어로 새로운 서비스들을 제공할 수 있었기 때문이다. 지금 전 세계 인터넷을 지배하고 있는 대부분의 유명 서비스들이 이미 한국에서 오래전에 나왔던 것들이라고 할 수 있다. 그러나 권력이 바뀌고 정보통신부가 사라지면서 ICT에 대한 큰 물결이 단절되었다. 신성장 동력 IT 839 정책도 폐기되었고 각종 규제가 등장하였다. IT 대기업들은 이전 정부와 했던 기술 개발 약속을 무시하고 자신의 기업만의 이익을 극대화시키기에 혈안이 되어 있다.

그 동안 글로벌화의 진행, 중국의 부상 등 IT산업 환경이 급격히 변화하면서 과거와 같이 HW산업과 대기업에만 의존해서는 우리나라 IT산업 성장이 지속되기 어려운 상황이 전개되고 있다. 특히, 핵심부품의 선진국 의존 심화, 단순 조립설비의 중국 이전 등으로 국내 IT 제조기반이 약화되고 있다. 따라서 IT산업 내 성장동력 창출을 통한 제도약을 위해서는 기존의 고성장 부문인 HW산업과 대기업의 경쟁력을 유지할 수 있는 기반을 조성하는 것과 함께, SW 및 부품소재 산업과 IT 중소기업 등 IT산업 내 취약한 부문의 경쟁력 개선이 시급한 것으로 판단된다[2]. 이렇듯 우리나라가 정보통신 강국이라고 하지만 지난 10년간 전 세계 정보통신 부문에서 우리나라의 지위는 후퇴하는 경향을 보이고 있다. 가장 강점으로 꼽는 네트워크 부문에서도 후속투자가 이뤄지지 않고 있고 정보통신 부문의 가장 중요한 산업으로 꼽는 SW산업에서는 선진국과 격차가 계속 커지고 있다. 21세기 지식정보 사회에서 정보통신기술(ICT)은 각 산업 영역간 융합을

일으키는 촉매이자 지식정보사회를 이끄는 견인차 역할을 할 것이다. 그러므로 우리나라 국가정보화에서 무엇이 부족한지 다시 점검함으로써 정보통신 강국으로서의 위상을 되찾아야 할 시기이다[23]. 이에 따라 최근 다시 IT가 크게 화두가 되면서 잃어버린 과거의 명성을 다시 부활시키기 위한 정통부 부활 컨트롤타워 부활의 노력들이 사회단체 및 각계에서 진행되고 있다.

근간에 출간된 “한국의 IT산업의 멸망”에서[8] 저자는 세상을 바꾸는 것은 진보주의자들의 목소리가 아니라 잘 만든 한개의 스마트폰, 사람들의 관심을 끌어 모을 수 있는 새로운 인터넷 서비스이며, 인터넷, 검색, 소셜 네트워크, 스마트폰, 스마트TV, 가상현실, 3D영상, 전기자동차 등 오랫동안 인간이 꿈꾸던 모든 것이 너무나 빠르게 현실이 되고 있는 시점에서 이제는 IT산업이 사회의 진보를 이끌고 있으며 진보적인 논리는 IT에서 나오므로 진보는 IT에 있다고 하였다. 사회의 모든 정책은 ICT 환경 개선을 최우선 과제로 삼고 모든 구성원들은 ICT의 발전에 일조해야 하며 이것이 멸망해 가는 한국의 IT 산업을 구할 수 있는 방법이며 스마트폰으로 대변되는 새로운 시대에 진보가 추구해야 할 방향이라고 피력하고 있다. 최근 다시 화두가 된 IT 부활을 위한 사회 각계각층의 노력에 발맞추어 IT산업체의 현황을 파악하고 문제점 및 개선방안 제언 등의 이론적 뒷받침이 필요한 시점이다. 이러한 필요성에 따라 IT와 비IT산업체 근로자의 근로조건 실태 및 인식조사를 통한 다양한 결과를 도출하고 심도 있는 분석을 통해 비IT업체의 IT도입 방안 및 IT업체의 현황을 파악하고자 한다.

본 연구의 선행연구로써 4인이하 사업장에 대한 근로조건 실태조사 분석[6]과 5인미만 사업장 근로조건 실태조사[3] 등이 있다. 그러나 노동부 연구 외에도 다각적 조사 연구가 진행되어 왔지만 IT 및 비IT산업체의 근로조건과 인식에 대한 직접적 비교 연구는 진행되지 않은 상태로써 충분한 독창성을 갖춘 연구라고 판단된다.

본 연구는 IT 및 비IT산업체에 종사하고 있는 근로자들의 근로조건 실태 및 인식조사를 통해 산업체 특성 및 인적 속성별로 분석함으로써 현재 국내 IT산업체 근로조건 실태 및 근로자의 인식도를 진단한다. IT 및 비IT산업체 간의 비교분석을 통하여 IT산업체의 현황을 면밀히 분석하고 IT강국의 위상을 되찾기 위한 시의적절한 문제점 개선 및 활성화 방안과 해법 제언을 통해 정책수립을 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

1.2 연구내용

본 IT 비IT산업체 근로자 근로조건 실태 및 인식조사의 구체적인 연구 내용은 크게 다섯 가지 차원에서 구분해 볼 수 있다. 첫째, 이론적 토대 구축하기 위하여 선행연구 검토 및 용어정의 등 기본 개념을 고찰하고 그동안 수행되었던 근로실태 연구의 한계점 파악과 근로조건 항목을 설계한다. 둘째, IT 비IT산업체 근로자 근로조건 실태조사 빈도 분석 및 교차분석을 통해 현 IT 비IT산업체 현황을 면밀히 분석한다. 셋째, IT 비IT산업체 근로자 근로조건 인식조사 빈도 분석 및 교차분석, T-test를 통해 현 IT 비IT산업체 근로자의 인식현황을 면밀히 분석한다. 넷째, 이직의도 및 IT산업체 IT업종별 면밀하게 분석한다.

다섯째, 결론으로써 시사점 및 제언, 연구의 한계점을 기술한다.

1.1.1 조사항목

조사항목은 고용(성별, 연령, 학력, 산업, 직업, 직종, 근로자수, 근무경력, 이직, 이직이유, 고용형태), 근로시간(한달 평균 근로일수, 주당 평균 근로시간, 가산임금(수당), 휴일휴가(주휴일, 연평균휴일), 임금(월임금, 임금지급형태, 임금수준의 적정성, 임금체불, 임금체불이유), 해고(해고의 조건, 해고의 절차), 인식조사(임금수준의 만족도, 복리후생수준의 만족도, 불만족 이유, 직업에 대한 사회, 인식(평판), 직업에 대한 미래 불안감, 직업의 비전과 발전가능성, 퇴직나이) 등 6개의 항목과 30개의 세부항목으로 설계하였다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 근로조건 및 인식 조사항목

근로조건	조사항목
① 고용	성별, 연령, 학력, 산업, 직업, 직종, 근로자수 근무경력, 이직, 이직이유, 고용형태
② 근로시간	한달 평균 근로일수 / 주당 평균 근로시간 가산임금(수당)
④ 휴일휴가	주휴일 / 연평균휴일
③ 임금	월임금 / 임금지급형태 / 임금수준의 적정성 임금체불 / 임금체불이유
⑤ 해고	해고의 조건 / 해고의 절차
⑥ 인식조사	임금수준의 만족도, 복리후생수준의 만족도 불만족 이유, 직업에 대한 사회적 인식(평판) 직업에 대한 미래 불안감, 퇴직나이 직업의 비전과 발전가능성

1.3 연구방법

본 연구는 1인 이상의 국내 IT산업체와 비IT산업체

소속의 정규 및 비정규 근로자를 조사대상으로 하였고 해외거주 근로자 및 외국인 근로자들은 조사대상에서 제외 되었다. 본 연구를 수행하기 위하여 먼저 근로기준법과 선행연구를 조사하고 이를 토대로 6개의 근로조건 항목과 30개의 세부항목을 설계하여 본 연구의 방향 설정 및 조사 연구의 Framework을 설정하였다. 단기간에 데이터 수집이 편리한 장점에 따라 온라인 설문서를 통한 인터넷조사를 실시하기 위하여 Mysql DB 구축과 PHP 코딩을 이용한 온라인리서치 설문서를 작성하였다. 코딩시 설문 항목에서 미 응답한 항목과 미 응답해야 할 항목을 점검하도록 하고 안내 메시지로 알림을 통해 제대로 응답하도록 유도함으로써 잘못된 데이터가 저장되는 것을 사전에 방지 하였다. 또한 IP주소와 입력 시간을 자동 저장하도록 하여 동일 IP주소로 재 응답하였을 경우 DB 저장에서 제외토록 하였다.

온라인설문 참여 독려를 위하여 SNS의 대표적인 페이스북의 그룹, 페이지, 개인프로필, 이벤트 등을 통해 링크를 게시하여 설문초대 홍보를 하였고, 익명성이 보장된 SNS의 한계점을 보완하기 위하여 개인 주소록을 이용하여 IT업계의 지인 및 대학원생들에게 이메일을 통한 설문초청 통하여 온라인리서치에 응하도록 하였다. 설문기간은 7월 23일부터 8월 8일까지 17일간 실시되었으며 구축된 Mysql DB에서 최종 raw data 528개를 수집하였다. 데이터 분석은 SPSS 18을 이용하여 빈도분석 및 명목척도 분석을 위하여 교차분석을 실시하였으며, IT산업체와 비IT산업체간에 차이가 있을 것이라는 연구가설검증을 위해 비모수검증기법인 콜모고로프-스미르노프(Kolmogorov-Smirnov)검증 기법을 사용하였으며, IT산업체와 비IT산업체간의 근로조건에 대한 인식조사결과에 대하여 T-test를 통해 집단간 차이를 검증함으로써 결과를 도출 하였다.

2. 용어 정의 및 선행연구 검토

1.1 IT산업의 정의

ICT(Information Communication Technology)란 데이터에서 정보를 추출하고 가공 처리하여 재생산 하는 정보 기술과(Information Technology : IT)과 유무선 통신기술(Communication Technology)의 합성어으로써 국내에서는 단순하게 IT(Information Technology, IT)로 많이 사용되어지고 있다.

〈표 2〉 IT 산업 분류표

제 조 업
(1) 전자집적회로 제조업
(2) 다이오드, 트랜지스터 및 유사반도체 제조업
(3) 액정 평판 디스플레이 제조업
(4) 플라즈마 및 기타 평판 디스플레이 제조업
(5) 인쇄회로기판 제조업
(6) 전자부품 실장기판 제조업
(7) 전자판 제조업
(8) 전자카드 제조업
(9) 전자접속카드 제조업
(10) 컴퓨터 제조업
(11) 기억장치 제조업
(12) 컴퓨터 모니터 제조업
(13) 컴퓨터 프린터 제조업
(14) 기타 주변기기 제조업
(15) 유선 통신장비 제조업
(16) 방송장비 제조업
(17) 이동전화기 제조업
(18) 기타 무선 통신장비 제조업
(19) 텔레비전 제조업
(20) 비디오 및 기타 영상기기 제조업
(21) 라디오, 녹음 및 재생기기 제조업
(22) 기타음향기기제조업
(23) 마그네틱 및 광학 매체 제조업
(24) 컴퓨터 및 주변장치, 소프트웨어 도매업
(25) 통신장비 및 부품 도매업
(26) 컴퓨터 및 사무용 기계장비 임대업
(27) 기타 유선통신장비, 방송장비, 이동전화기, 기타 무선통신 장비 등 산업용 기계 및 장비 임대업
(28) 유선통신업
(29) 무선통신업
(30) 위성통신업
(31) 통신 재판매업
(32) 그외 기타 전기통신업
(33) 시스템 소프트웨어 개발 및 공급업
(34) 응용 소프트웨어 개발 및 공급업
(35) 컴퓨터 프로그래밍 서비스업
(36) 컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업
(37) 컴퓨터시설 관리업
(38) 기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업
(39) 자료 처리업
(40) 호스팅 및 관련 서비스업
(41) 컴퓨터 및 사무용 기기 수리업

자료 : 정보통신기술(ICT)산업 분류표, 통계청(2011)

IT란 정보화 시스템 구축에 필요한 기술을 뜻하는 정보 통신 용어로 정보 통신 산업의 발전과 함께 정보 혁명을 주도하는 기술로 부각되었다. 조선·철강·자동차·섬유

등 기존의 제조업이 직접적인 유형의 가치를 창출하는데 중점을 두는 반면, IT 즉 정보 기술은 컴퓨터·소프트웨어·인터넷·멀티미디어·경영 혁신·행정 쇄신 등 정보화 수단에 필요한 유형·무형의 기술을 아우르는 간접적인 가치 창출에 무게를 두는 새로운 개념의 기술이다. 따라서 업무용 데이터, 음성 대화, 사진, 동영상, 멀티미디어는 물론 아직 출현하지 않은 형태의 매체까지 포함하며 정보를 개발·저장·교환하는 데 필요한 모든 형태의 기술까지도 망라한다[16].

〈표 3〉 비IT 산업 분류표

(1) 농업, 수렵업 및 임업
(2) 어업
(3) 광업
(4) 음식료품 제조업
(5) 담배 제조업
(6) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외
(7) 봉제의복 및 모피제품
(8) 가죽, 가방, 마구류 및 신발
(9) 목재 및 나무제품(가구제외)
(10) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업
(11) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(12) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업
(13) 화합물 및 화학제품 제조업
(14) 고무 및 플라스틱 제품
(15) 비금속 광물제품
(16) 제1차 금속
(17) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(18) 기타 기계 및 장비 제조
(19) 기타 전기기계 및 전기 변환장치
(20) 의료, 정밀, 광학기기 및 시계
(21) 자동차 및 트레일러
(22) 기타 운송장비제조업
(23) 가구 및 기타 제조업
(24) 재생용 가공원료 생산업
(25) 전기, 가스 및 수도사업
(26) 건설업
(27) 도소매 및 소비자용품 수리업
(28) 운수, 창고
(29) 금융 및 보험업
(30) 부동산, 임대 및 사업서비스업
(31) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
(32) 교육 서비스업
(33) 보건 및 사회복지사업
(34) 기타 공공, 사회 및 개인서비스업
(35) 국제 및 외국기관
(36) 숙박, 음식점업
(37) 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업
(38) 가사 서비스업

자료 : 9차 한국표준산업분류의 연계표, 통계청(2009)

2.2 IT 비IT 산업의 분류

IT산업이란 정보기술과 관련된 전반적인 산업을 포괄적으로 지칭하는 용어로서 컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어, 통신 네트워크 장비 등 관련 제품이나 서비스를 제조 생산하는 산업이며, 비IT산업이란 IT산업을 제외한 나머지 산업으로 정의할 수 있다.

IT산업은 크게 IT제조업과 IT서비스업으로 구분되며, IT제조업은 정보의 처리나 통신 기능을 실현시킬 목적을 갖는 제품을 생산하는 산업이다. IT서비스업은 정보처리 및 전자수단을 통해 정보를 처리, 전달 및 시현하는 산업을 말한다[17].

본 연구를 진행하기 위하여 구체적으로 IT산업과 비IT산업 분류의 필요성에 따라서 통계청에서 2011년 개정 고시한 정보통신기술(ICT)산업 분류표를 바탕으로 IT산업분류표<표 2>와 2008년부터 시행된 한국표준산업분류표를 바탕으로 비IT산업분류표<표 3>를 분류하여 작성하였다.

2.3 근로조건의 정의

임금·노동시간·작업내용·노동밀도·안전위생·복리후생·휴일·휴가제도 및 각 기업의 노동조합결성과 활동의 자유 등이 포함된다. 최근에는 노사 간의 인간관계를 포함한 노동환경 전반, 출퇴근 문제, 정년퇴직 후의 조건들도 총칭한다. 근로조건은 원래 노사 간의 자유로운 교섭과 합의에 의하여 결정되어야 하지만, 근로자를 보호하기 위하여 각국은 그 기준을 정하여 법적으로 규제하고 있다. 한국도 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 기한다(근로기준법 1조) 취지로 근로기준법을 마련하고, 근로조건의 최저 기준을 명시하였으며, 동법 제22조 및 동법시행령 제7조에 사용자가 근로자와 근로계약을 체결할 때 명시해야 할 임금·근로시간·기타 근로조건의 범위를 상세히 열거하고 있다 [21].

2.4 선행연구 검토

2.4.1 근로조건 항목 설계

본 실태조사 연구는 1인 이상의 국내 전 산업 산업체 소속의 정규 및 비정규근로자를 조사대상으로 하였다. 따라서 본 조사 연구의 데이터 수집을 위한 설문서 작성을 위한 근로조건 항목 선정시 선행연구를 참고하여 현실성에 반드시 필요하다고 판단되는 6개의 근로조건 항목과 30개의 세부 항목으로 설계하였다.

4인 이하 사업장에 대한 근로조건 실태조사분석[6]은 조사항목으로써 일반현황으로 근로자수 및 연령, 근속연수, 업종 등 3개의 항목으로 구성되었고 근로조건 항목으로써 근로계약(3개), 임금(9개), 근로시간(5개), 휴일·휴가(8개), 해고(2개), 모성보호 및 연소자 보호(여성근로자가 있는 경우에만 질문)(5개), 산업안전 및 재해(17개) 등 총 7개의 항목과 48개의 세부항목으로 구성되었다.

다음 노동부의 실태조사 보고서인 5인 미만 사업장 근로조건 실태조사[3]에서는 고용(종사자수, 근로자수), 근로자구성(남녀, 학력, 연령, 산업과 작업, 근속년수와 경력년수), 근로시간(근로일수, 근로시간), 휴일휴가(주휴일, 하계휴일, 경조휴일, 연차휴일), 임금(임금수준, 임금구성, 상여금 지급률, 임금지급형태, 임금결정요인, 법정최저임금 미달 자, 퇴직금 지급 여부), 연장근로수당 적용시 임금인상 효과(단순계산, 포괄역산제) 등 5개의 항목과 22개의 세부 항목으로 구성되었다.

다음 노동부의 실태조사 보고서인 5인 미만 사업장 근로조건 실태조사[3]에서는 고용(종사자수, 근로자수), 근로자구성(남녀, 학력, 연령, 산업과 작업, 근속년수와 경력년수), 근로시간(근로일수, 근로시간), 휴일휴가(주휴일, 하계휴일, 경조휴일, 연차휴일), 임금(임금수준, 임금구성, 상여금 지급률, 임금지급형태, 임금결정요인, 법정최저임금 미달 자, 퇴직금 지급 여부), 연장근로수당 적용시 임금인상 효과(단순계산, 포괄역산제) 등 5개의 항목과 22개의 세부 항목으로 구성되었다.

2.4.2 인터넷 조사법

인터넷설문조사를 기존의 설문지를 “하이퍼텍스트(Hypertext) 형태로 사이버공간에 위치시킴으로써, 전 세계의 인터넷을 이용하는 모든 사람들을 대상으로 공개되어 있는 설문조사방법”이다[1]. 다시 말해서, 인터넷 설문조사는 물리적 공간이 아닌 인터넷이라는 수단을 통한 사이버공간에서 이루어지는 설문조사라고 할 수 있다. 사이버공간은 온라인 공간이라고도 할 수 있으므로 온라인 설문조사라고도 볼 수 있다. Solomon (1995)은 인터넷 설문조사는 전통적인 설문방법에 비교해 볼 때, 방법론상에 있어서는 유사하나 인터넷을 통하여 즉각적이고 쌍방향적인 상호작용이 가능하고 멀티미디어적이고 다양한 디자인 요소가 사용된다는 점에서 큰 차이가 있다고 보고 있다[4].

응답자의 정체성, 중복성으로 인한 “Data Quality”의 문제도 발생하기 때문에 인터넷 설문조사에서는 특히 연구방법을 구체적으로 설명하고, 표본추출상의 대표성 문제와 연구결과의 타당성에 있어서의 한계를 명시하는 것이 필수적이라고 할 수 있다[15]. 따라서, Dillman et al(1998)는 “인터넷 설문조사의 한계를 극복하기 위해서는 연구의 목적과 응답자의 특성을 고려하여, 전통적 우편조사, 전화 등의 방법을 적절히 섞어서 조사를 수행하는 방법이 더 효과적일 것이다”라고 주장하고 있다[14].

3. 근로조건 실태 및 인식조사 실증분석

3.1 IT 비IT산업체 근로조건 실태조사 분석

3.1.1 고용

1) 성별

조사대상 근로자는 528명으로 남성은 413명(78.2%), 여성은 115명(21.8%)으로 남성근로자의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 산업체 유형별 응답자 성별 분포도를 살펴보면 IT산업체의 남성근로자는 277명(77.8%), 여성근로자는 79명(22.2%)이고, 비IT산업체는 남성근로자 136명(79.1%), 여성근로자 36명(20.9%)로 IT산업체 여성근로자의 비율이 1.26% 더 높게 나타났다.

2) 연령

성별에 따른 응답자 연령별 분포를 살펴보면 남성은 20대 25명(6.1%), 30대 64명(14.5%), 40대 138명(33.4%), 50대 162명(39.2%), 60대 24명(5.8%)이며, 여성은 20대 23명(20.0%), 30대 16명(13.9%), 40대 39명(33.9%), 50대 36명(31.3%), 60대 1명(0.9%)으로 50대까지는 연령이 높을수록 남성의 비율이 높게 나타났다.

산업체 유형별 응답자 연령 분포를 살펴보면 IT산업체의 근로자는 20대 11.0%, 30대 16.9%, 40대 33.1%, 50대 35.4%, 60대 3.7%이며, 비IT산업체 근로자는 20대 5.2%, 30대 11.6%, 40대 34.3%, 50대 41.9%, 60대 7.0%로 나타났다. 전체적으로 연령대가 높아질수록 근로자 비율이 증가되고 있으나 60대에는 급감하는 것은 정년퇴직의 영향임을 알 수 있다. 특히 IT산업체 40대-50대 근로자 비율이 비IT산업체 근로자 보다 낮게 나타난 것은 IT산업체 근로자는 30대에는 자신의 분야에서 인정받는 활동적인 시기이지만, 40대-50대가 되면서 직장 내에서 IT의 입지가 점차 좁아져 결국 IT를 업계를 일찍 떠나는 현상 때문이라 판단된다. 이것은 IT산업체의 직업수명이 비IT산업체보다 짧다는 것을 시사한다.

3) 학력

산업체 유형에 따른 응답자 학력별 분포를 살펴보면 IT산업체 근로자는 대졸 179명(50.3%), 대학원재학 18명(5.1%), 대학원졸업이상 107명(30.1%)으로, 비IT산업체 근로자는 대졸 86명(50.0%), 대학원재학 11명(6.4%), 대학원졸업이상 61명(35.5%)으로 나타났다. 전체 근로자의 학력별 분포를 살펴보면 50.2%가 대졸자이며 대학원졸

업 이상의 31.8%로 고학력화 현상이 두드러지는 양상을 보이고 있다.

4) 직종

산업체 유형에 따른 전체 응답자 직종별 분포를 살펴보면 IT산업체 근로자는 전문가가 134명(37.6%), 임원관리자 76명(21.3%), 사무직 64명(18.0%), 기술공 및 준전문가 32명(9.0%) 순으로 나타났다. 비IT산업체 근로자의 직종은 전문가 54명(31.4%), 사무직 44명(25.6%), 임원관리자 43명(25.0%), 기술공 및 준전문가 4명(2.3%) 순으로 나타나고 있다.

5) 산업

산업체 유형별 응답자의 산업업종 분포를 살펴보면 IT산업체는 전자통신네트워크 산업 근로자가 32.3%로 가장 많았고, 기타서비스업 31.2%, 제조업 8.4% 순으로 나타났다. 비IT산업체는 기타서비스업 48.3%, 제조업 12.2%, 금융보험업 8.7% 순으로 나타났다.

6) 업종

IT산업체의 업종별 분포를 살펴보면 IT서비스 근로자가 25.6%로 가장 많았고, 디지털콘텐츠 24.7%, 소프트웨어 20.8%, 통신서비스 18.5%, 하드웨어 10.4% 순으로 나타났다.

7) 근로자수

산업체 유형에 따른 근로자 수의 분포를 살펴보면 IT산업체는 5-30인 미만 근로자의 비율이 33.1%이고 비IT산업체는 28.5%로 5-30인 미만의 근로 산업체는 전체의 31.6%로써 소규모산업체에 종사하는 근로자의 비중이 높은 것으로 파악되었다(<표 4> 참조).

<표 4> 산업체 유형에 따른 근로자 수 분포

근로자수	IT산업체		비IT산업체		전체	
	빈도	열 N%	빈도	열 N%	빈도	열 N%
5인 미만	78	21.9%	45	26.2%	123	23.3%
5-30인 미만	118	33.1%	49	28.5%	167	31.6%
30-300인 미만	76	21.3%	35	20.3%	111	21.0%
300인 이상	84	23.6%	43	25.0%	127	24.1%
전체	356	100.0%	172	100.0%	528	100.0%

8) 경력연수(근속연수)

전체 응답자의 근속연수 분포를 살펴보면 10년이상 장기근속자가 58.1%로 전체 응답자의 50%를 넘었다. 이것은 응답자 중에 기업 CEO들이 참여가 높았던 원인으로 분석된다. 그러나 3년미만의 근로자수는 IT산업체가 18.5%, 비IT산업체가 17.4%로 IT산업체의 근속연수 비율이 낮아 비 IT산업체보다 직업의 수명주기가 짧은 것으로 파악되었다.

9) 이직

산업체 유형별 응답자의 이직의사 분포를 살펴보면 IT산업체 근로자는 35.7%로 전체 이직의사 30.1%보다 높고 비IT산업체 근로자는 18.6%가 이직의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. IT산업체의 근로자의 이직의사는 이직률에 직접적인 영향을 미치므로 이직이유 분석을 통해 심도 있는 대책 마련이 시급하다고 판단된다(<표 5> 참조).

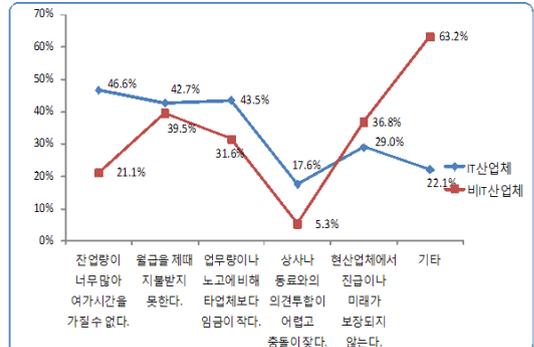
<표 5> 산업체 유형에 따른 응답자의 이직의사 분포

이직의사	IT산업체		비IT산업체		전체	
	빈도	열 N%	빈도	열 N%	빈도	열 N%
이직의사있음	127	35.7%	32	18.6%	159	30.1%
이직의사없음	229	64.3%	140	81.4%	369	69.9%
전체	356	100.0%	172	100.0%	528	100.0%

10) 이직이유

산업체 유형별 이직 희망자들의 이직희망 이유에 대하여 살펴보면 IT산업체 근로자는 잔업량이 너무 많아 여가시간을 가질 수 없다는 이유가 46.6%로 가장 높았으며, 업무량이나 노고에 비해 타 업체보다 임금이 작다는 이유가 43.5%, 월급을 제때 지불받지 못한다는 이유가 42.7%, 현 산업체에서 진급이나 미래가 보장되지 않는다는 이유가 29%, 기타 이유가 22.1%, 상사나 동료와의 의견투합이 어렵고 충돌이 잦다는 이유가 17.6% 순으로 나타났다. 비IT산업체 근로자의 이직희망 이유는 기타가 63.2%로 가장 높게 나타났다. 이는 복합적 이유가 산재해 있음을 추정해 볼 수 있다. 이어서 월급을 제때 지불받지 못한다는 이유가 39.5%, 현 산업체에서 진급이나 미래가 보장되지 않는다는 이유가 36.8%, 업무량이나 노

고에 비해 타 업체보다 임금이 작다는 이유가 31.6%, 잔업량이 너무 많아 여가시간을 가질 수 없다는 이유가 21.1%, 이어서 상사나 동료와의 의견투합이 어렵고 충돌이 잦다는 이유가 5.3% 순으로 나타났다.



[그림 1] 산업체 유형별 이직 희망자들의 이직희망 이유(복수 응답)

11) 고용형태

산업체 유형별 고용형태를 살펴보면 IT산업체의 정규근로자는 69.1%, 일일/단시간근로자 13.8%, 비정규근로자 9.8%, 기간제근로자(프리랜서) 4.5%, 용역/파견근로자 2.8% 순으로 나타났다. 비IT산업체 정규근로자는 74.4%, 일일/단시간제근로자 11.6%, 비정규근로자 10.5%, 용역/파견근로자 2.9%, 기간제근로자(프리랜서) 0.6% 순으로 나타났다. IT산업체는 정규근로자와 비정규근로자의 비중이 비IT산업체 보다 낮게 나타났으나 기간제근로자(프리랜서), 일일/단시간제근로자의 비중은 더 높은 것으로 파악되었다.

3.1.2 근로시간

1) 근로일수

IT산업체의 월평균 근로일수를 살펴보면 23일-27일 근로자가 41.9%이고 28-31근로자 수도 15.2%로 비IT산업체의 월평균 근로일수보다 상대적으로 더 많은 노동을 하는 것으로 나타났다. IT기업과 비IT기업 간에 월평균 근로일수에 차이가 있는지를 파악하기 위해 비모수검증 기법인 콜모고로프-스미르노프검증 기법을 활용해 검증한 결과 K-S의 Z값 1.695에 대한 유의확률 값이 0.006으로 IT산업체와 비IT산업체간에 차이가 있을 것이라는 연구가설이 채택되었다. 즉, 월평균근로일수에 있어 95% 신뢰수준 하에서 산업체간 차이가 있는 것으로 나타났다 (<표 6> 참조).

〈표 6〉 월평균 근로일수 검정통계량a

		월평균근로일수
최대극단차	절대값	.157
	양수	.000
	음수	-.157
Kolmogorov-Smirnov의 Z		1.695
근사 유의확률(양측)		.006

a. 집단변수: 기업유형

2) 근로시간

산업체 유형별 주당 평균 근로시간을 살펴보면 IT산업체 근로자는 주당 평균 40시간 이상 근로를 한다는 응답률이 62.4%로 IT산업체의 주당 평균 근로시간이 긴 것으로 나타났다. IT산업체와 비IT산업체간에 월평균 근로일수에 차이가 있는지를 파악하기 위해 주당평균근로시간에 대한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 0.830에 대한 유의확률 값이 0.496으로 95% 신뢰수준 하에서 산업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

3) 시간외 수당(잔업수당)

시간외 근로수당 지급상태 살펴보면 IT산업체 근로자는 법정기준 수당 이상(통상임금의1.5배)로 지급한다는 응답은 34.3%로 비IT산업체보다 3.5% 낮았고, 법정 기준 수당 미만 지급한다는 응답은 9.8%로 비IT산업체보다 1.7% 높았다. 일정한 기준 없이 적당히 지급한다는 응답은 14.0%이고 별도로 지급받는 것이 없다는 응답이 41.9%로 비IT산업체보다 2.4% 높게 나타났다. 이것은 IT산업체 근로자가 비IT산업체 근로자에 비해 잔업수당을 법정 기준수당 이상 받지 못하거나 전혀 지급받지 못하는 비율이 높은 것으로 분석된다. IT산업체와 비IT산업체간에 수당여부에 차이가 있는지를 파악하기 위한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 0.379에 대한 유의확률 값이 0.999로 95% 신뢰수준 하에서 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.1.3 휴일휴가

1) 주 5일근무

주5일 근무여부를 살펴보면 IT산업체는 67.4%, 비IT산업체는 77.9%가 실시하고 있는 것으로 나타났다 그러나 IT산업체의 32.6%와 비IT산업체의 22.1%가 아직도 주5일근무를 실시하지 않고 있는 것으로 나타났다. 특히

IT산업체는 비IT산업체보다 10.5% 더 주5일 근무를 실시하지 않고 있는 것으로 나타났다. IT산업체와 비IT산업체간에 주5일 근무여부에 차이가 있는지를 파악하기 위한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 1.130에 대한 유의확률 값이 0.156으로 95% 신뢰수준 하에서 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 휴가일수

연간 평균 휴가일수를 살펴보면 응답자의 38.1%가 10일 이하의 짧은 휴가 일수를 제공받는다고 응답하였고 11-19일 31.3%, 20-29일 20.5%, 30일 이상 10.2%로 휴가일수가 19일이하의 산업체가 전체 69.4%에 달하는 것으로 나타났으며, 특히 IT산업체의 연평균 휴가일수는 비IT산업체보다 기간이 짧은 것으로 나타났다. IT산업체와 비IT산업체간에 연간 평균휴가일수간에 차이가 있는지를 파악하기 위한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 0.671에 대한 유의확률 값이 0.759로 95% 신뢰수준 하에서 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.1.4 임금

1) 임금수준

산업체 유형별 월평균 임금을 살펴보면 IT산업체 근로자는 비IT산업체 근로자보다 월평균 300만원 미만의 임금을 받는 비율이 높게 나타났으며, 비IT산업체 근로자보다 월평균 300만원 이상의 임금을 받는 비율은 8.5% 낮게 나타났다. IT산업체와 비IT산업체간 월평균 임금수준에 차이가 있는지를 파악하기 위한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 0.919에 대한 유의확률 값이 0.366으로 95% 신뢰수준 하에서 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 임금지급형태

전체 응답자의 임금지급형태는 월급제 44.3%, 연봉제 34.8%가 대부분으로 나타났다. 그러나 일당제, 과업제(프로젝트), 시급제 등의 임금지급 형태는 IT산업체가 다소 높게 나타났다. IT산업체와 비IT산업체간 임금지급형태에 차이가 있는지를 파악하기 위한 비모수 검증결과, K-S의 Z값 0.635에 대한 유의확률 값이 0.816으로 95% 신뢰수준 하에서 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다.

3) 임금의 적정성

비슷한 경력을 가진 타 업종 근로자보다 현재 임금수

준의 적정성에 만족여부 살펴보면 전체 응답자의 10.2%가 ‘매우불만족’, 24.2% ‘불만족’, 42.2% ‘보통’, 19.5% ‘만족’, 3.8% 만이 ‘매우만족’으로 응답하였다. IT산업체 근로자의 불만족도가 37.1%, 비IT산업체 근로자의 불만족도가 29.1%로 IT산업체의 불만족도가 8% 더 높은 것으로 파악되었다.

4) 임금체불

임금을 밀려서 받은(준)경우에 대하여 전체사업자의 22.2%가 ‘예’, 77.8%가 ‘아니오’ 로 응답하였다. IT산업체의 임금체불은 비IT산업체보다 8.7% 더 높게 나타났다.

5) 임금체불 이유

임금체불사유를 살펴보면 IT산업체는 도급업체의 대금결제지연이 39.3%, 판매부진 36.0%가 가장 큰 이유로 나타났다. 비IT산업체는 판매부진 34.7%, 기타 이유가 32.1%로 나타났다.

3.1.5 해고

1) 해고시기

근로자가 어떠한 경우에 해고가 발생할 수 있는가에 대해 사용자의 의사에 따라 언제든지 해고가 가능하다고 응답한 비율은 전체 응답자중 17.6%, 근로자의 중대한 귀책사유나 회사 사정이 나쁠 때라고 응답한 비율이 전체 응답자의 57%, 근로자의 의사에 반해 해고되지 않는다고 응답한 비율이 25.4%로 나타났다. IT산업체의 근로자는 사용자의 의사에 따라 언제든지 해고가 가능하다고 응답한 응답률이 비IT산업체보다 4.6% 높게 나타나 IT산업체 근로자들의 해고에 대한 불안감이 비IT산업체 근로자보다 더 높은 것으로 분석된다.

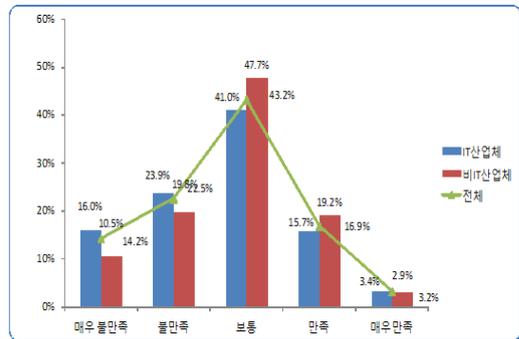
2) 해고절차

해고가 이루어지는 경우 해고 절차에 대하여 해고 수당이나 예고 없이 즉시 해고한다고 응답한 응답률은 전체의 11.4%, 즉시 해고가 이루어지나 해고 수당은 지급한다고 응답한 응답률은 전체 15%, 30일 미만의 해고 예고가 25.9% 순으로 30일 이상의 해고 예고 응답률은 전체의 47.7%로 가장 높게 나타났다.

3.3 IT 비IT산업체 근로자 근로조건 인식 조사 분석

1) 임금수준의 만족도

투자하는 시간과 노력, 전문지식 등에 비해 받는 임금 수준의 만족도를 조사한 결과 IT산업체 근로자의 평균 임금만족도 점수는 41.64이며, 비IT산업체 근로자의 평균 임금만족도 점수는 46.08로 IT산업체 근로자는 비IT산업체 근로자보다 임금만족도가 낮은 것으로 나타났다. 산업체 유형별 임금만족도를 살펴보면 IT산업체 근로자의 불만족률은 39.9%인데 비하여 비IT산업체 근로자의 불만족률은 30.2%로 IT산업체 근로자의 불만족률이 9.7% 더 높은 것으로 나타났다.

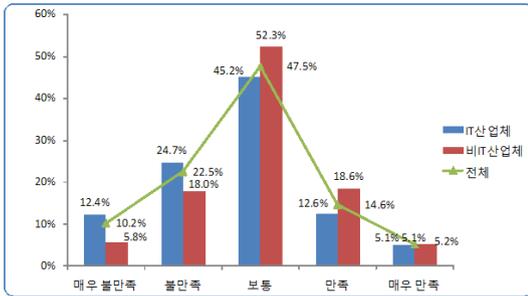


2) 복리후생수준의 만족도

복리후생 수준에 대한 근로자 만족도를 조사한 결과 IT산업체의 복리후생 만족도는 평균 43.33이고 비IT산업체 근로자의 복리후생 만족도는 평균 49.85로써 IT산업체의 복리후생 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 산업체 유형별 복리후생 만족도 분포를 살펴보면 IT산업체의 복리후생수준에 대한 보통이상의 만족률은 62.9%, 불만족률 37.1%이며, 비IT산업체의 보통이상의 만족률은 76.9%, 불만족률 23.8%로써 IT산업체의 근로자가 비IT산업체의 근로자보다 복리후생수준에 대한 만족도가 13.2% 더 낮은 것으로 나타났다.

3) 복리후생 수준의 불만족 이유

복리후생 수준에 불만족한 응답자들의 불만족 이유는 전체 응답자의 81.3%가 복리후생의 내용이 부족하다고 응답하였다. 또한 다각적 교육지원책이 전반적으로 미흡하다는 응답이 64.3%, 퇴직후를 위한 퇴직대비 교육이나



〈그림 3〉 산업체 유형별 복리후생 만족도 분포

대비책 등이 지원되지 않는다고 응답한 비율이 48%, 근로자가 필요로 하는 복리후생이라기 보다 일방적으로 제공되고 있다고 응답한 비율이 28.1%로 나타났다. 산업체 유형별 살펴보면 IT산업체의 근로자가 다각적 교육지원책이 전반적으로 미흡하다고 응답한 비율이 70%로 비IT산업체 근로자 46.3%보다 23.7%나 높은 것으로 나타났다(<표 7> 참조).

〈표 7〉 산업체 유형별 복리후생에 불만족한 응답자의 불만족 이유(복수응답)

불만족 이유	IT산업체		비IT산업체		전체	
	빈도	열 N %	빈도	열 N %	빈도	열 N %
복리 후생의 내용이 부족하다.	106	81.5%	33	80.5%	139	81.3%
다각적 교육 지원책이 전반적으로 미흡하다.	91	70.0%	19	46.3%	110	64.3%
퇴직후를 위한 퇴직대비 교육이나 대비책 등이 지원되지 않는다.	49	37.7%	33	80.5%	82	48.0%
필요로 하는 복리 후생이라기 보다 일방적으로 제공되고 있다.	32	24.6%	16	39.0%	48	28.1%
기타	10	7.7%	5	12.2%	15	8.8%
전체	130	100.0%	41	100.0%	171	100.0%

4) 직업에 대한 사회적 인식

자신의 직업에 대한 사회적인식(평판)에 대한 질문에서는 전체 응답자의 78.4%가 ‘보통’, ‘좋다’, ‘매우 좋다’라고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 산업체 유형별 사회적 인식률을 살펴보면 IT산업체 근로자는 28.4%가 나쁘다고 응답하였고, 비IT산업체 근로자 7.6%는 나

쁘다고 응답하였다. 이는 IT산업체의 근로자가 비IT산업체 근로자보다 자신의 직업에 대한 사회적 인식이 나쁘다고 생각하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

5) 직업에 대한 불안감

현 직업의 미래에 대한 불안감 인식정도를 살펴보면 전체 응답자 9.3%가 ‘매우불안하다’, 29.5%가 ‘불안하다’, 30.7%가 ‘보통이다’, 27.3%가 ‘안정적이다’, 3.2%가 ‘매우안정적이다’ 라고 응답하였다. 산업체 유형별 현 직업의 미래에 대한 불안감 인식정도는 IT산업체 근로자 43.3%, 비IT산업체 근로자 29.7%가 불안감을 느끼고 있으며, IT산업체의 근로자가 13.6% 더 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

6) 직업에 대한 발전가능성

직업의 비전과 발전가능성의 질문에 대하여 전체 응답자의 3.2%가 ‘전혀없다’ 라고 응답하였고, 18.4%는 ‘없다’, 33.7%는 ‘보통’, 31.4%는 ‘있다’, 13.3%는 ‘매우 있다’고 응답하였다. 산업체 유형별 직업에 대한 발전가능성에 대한 인식률을 살펴보면 IT산업체 근로자25.3%, 비IT산업체 근로자의 14%가 미래의 발전가능성에 대하여 비관적 인식을 하고 있어 IT산업체 근로자가 비IT산업체 근로자보다 11.3% 더 비관적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다(<표 8> 참조).

〈표 8〉 근로조건 인식조사 집단 통계량

	기업 유형	N	평균	표준편차	평균의 표준오차
적정성 여부	IT	356	2.78	1.013	.054
	비IT	172	2.91	.919	.070
임금만족도	IT	356	41.64	25.771	1.366
	비IT	172	46.08	23.783	1.813
복리후생만족도	IT	356	43.33	25.023	1.326
	비IT	172	49.85	22.539	1.719
사회적 인식	IT	356	3.15	.981	.052
	비IT	172	3.51	.776	.059
불안감 정도	IT	356	2.77	1.036	.055
	비IT	172	3.03	.979	.075
발전 가능성	IT	356	3.25	1.047	.055
	비IT	172	3.49	.958	.073

IT산업체와 비IT산업체간 근로조건에 대한 인식조사 결과에 대하여 T-test를 통해 집단간 차이를 검증하였고

검증결과는 <표 8><표 9>와 같다.

임금수준의 적정성에 대한 집단간 평균의 차이를 검증한 결과, Levene의 통계량을 보면 유의확률 값이 0.041로 등분산이 가정되지 않는 것으로 나타났다. 이때의 t값은 -1.396으로 나타났으며, 유의확률 값이 0.164로 IT산업체와 비IT산업체간에 임금수준의 적정성 평가에서 유의하지 못한 것으로 검증되었다. 즉, 사업체간 차이가 없는 것으로 나타났다. 임금만족도에 대한 차이를 검증한 결과, Levene의 통계량에 대한 유의확률 값이 0.017로 나타나 등분산의 가정이 기각되었으며, 이때의 유의확률 값이 0.052로 95% 신뢰수준 하에서는 유의한 차이를 보이지 않고 있다. 그러나 90% 신뢰수준 하에서는 IT 비IT 산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다.

<표 9> 근로조건 인식조사에 대한 독립표본검정 결과

	Levene의 등분산 검정	평균의 동질성에 대한 t-검정								
		F	유의확률	t	자유도	유의확률 (양측)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
적정성 여부	등분산이 가정됨	4.179	.041	-1.397	526	.178	-.123	.091	-.303	.055
	등분산이 가정되지 않음			-1.365	366,239	.164	-.123	.098	-.297	.050
임금만족도	등분산이 가정됨	5.768	.017	-1.899	526	.058	-4.492	2.355	-9.019	.154
	등분산이 가정되지 않음			-1.952	363,660	.052	-4.492	2.270	-8.897	.082
복리후생만족도	등분산이 가정됨	11.578	.001	-2.899	526	.004	-6.526	2.251	-10.949	-2.103
	등분산이 가정되지 않음			-3.005	371,788	.003	-6.526	2.171	-10.795	-2.257
사회적 인식	등분산이 가정됨	1003.4	.002	-4.147	526	.000	-.354	.085	-.522	-.186
	등분산이 가정되지 않음			-4.495	417,256	.000	-.354	.079	-.509	-.199
불안감 정도	등분산이 가정됨	4.682	.031	-2.805	526	.005	-.265	.095	-.451	-.080
	등분산이 가정되지 않음			-2.893	356,050	.004	-.265	.093	-.447	-.083
발전 가능성	등분산이 가정됨	1.631	.202	-2.551	526	.011	-.241	.085	-.427	-.055
	등분산이 가정되지 않음			-2.631	366,496	.009	-.241	.082	-.422	-.061

복리후생만족도에 대한 IT산업체와 비IT산업체간의 차이를 보면 Levene의 통계량에 대한 유의확률 값이 0.001로 등분산의 가정이 기각되었으며 이때의 유의확률 값은 0.003으로 산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다.

사회적 인식의 경우에도 Levene의 통계량에 대한 유의확률 값이 0.002로 등분산의 가정이 기각되었으며 산업체간 차이에 관한 유의확률 값이 0.000으로 산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다. 직업에 대한 불안감에 대한 유의확률 값도 0.004로 산업체간 차이가 있었으며, 발전 가능성에 대한 유의확률 값 역시 0.009로 IT 비IT산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다. 지금까지의 결과를 놓고 볼 때, 월평균근로일수, 임금만족도, 복리

후생만족도, 사회적 인식, 불안감의 정도, 발전 가능성에 대한 반응에서 IT산업체와 비IT산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다. 이는 정책적으로 IT인력에 대한 차별적 우대 정책마련에 필요한 근거 자료로서 유의미한 것이라 할 수 있다. 특히 이러한 요소들에 대한 IT산업체의 근로자들의 인식이 회의적인 것으로 나타나 IT산업의 발전을 위해서는 이들 근로자들에 대한 근로조건 개선과 미래에 대한 불안감 해소를 위한 정책 등의 추진이 필요한 것으로 판단된다.

4. 결론

4.1 시사점 및 제언

본 실태조사에서 IT산업체와 비IT산업체와의 비교를 통해 전반적인 IT산업체 현황을 분석한 결과는 예측보다 전반적으로 더욱 열악한 IT산업체 현황이 확인되었다. 또한 월평균 근로일수와 임금만족도, 복리후생 만족도, 사회적 인식, 불안감의 정도, 발전 가능성에 대한 반응에서 IT산업체와 비IT산업체간에 차이가 있는 것으로 검증되었다. 이는 정책적으로 IT인력에 대한 차별적 우대 정책마련에 필요한 근거자료로서 유의미한 것이라 할 수 있다. 특히 이러한 요소들에 대한 IT산업체의 근로자들의 인식이 회의적인 것으로 나타나 IT산업의 발전을 위해서는 이들 근로자들에 대한 근로조건 개선과 미래에 대한 불안감 해소를 위한 정책 등의 추진이 필요한 것으로 판단된다.

산업체 유형별 응답자의 이직의사 분포를 살펴보면 IT산업체 근로자는 35.7%로 전체 이직의사 30.1%보다 높고 비IT산업체 근로자는 18.6%가 이직의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. IT산업체의 근로자의 이직의사는 이직률에 직접적인 영향을 미치므로 이직 이유 분석을 통해 심도 있는 대책마련이 시급하다고 판단된다.

IT산업체의 1년 미만 근로자의 이직의도가 70%로 비IT산업체의 1년 미만 근로자의 55.6%보다 14.4% 더 높았고, 1-3년 미만 경력근로자의 이직 의도는 IT산업체 54.3%, 비IT산업체 23.8%로 30.5%나 더 높게 나타났다. 이로써 IT산업분야의 채용규모에 비해 이직/퇴직률이 더 높아 IT산업계의 높은 인력난을 예상할 수 있다. 이것은 IT산업체 근로자의 직업수명이 비IT산업체 근로자보다 짧다는 것을 시사하고 있다. 이러한 IT업계 근로자의 직업수명이 짧고 인력난과 이공계 기피 현상 등의 원인을

분석하면 여러 가지 원인이 있겠으나 그중 몇 가지 이유를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, IT산업체의 열악한 근무환경과 노력에 대한 처우가 낮다는 것이다. 본 실태조사 결과에 의하면 주당 평균 40시간 이상 노동하는 IT산업체의 비율이 62.4%이며, 시간외 근로(잔업)수당을 별도로 지급하지 않는 IT산업체가 41.9%나 되었다. 주5일 근무여부를 살펴보면 IT산업체는 67.4%, 비IT산업체는 77.9%가 실시하고 있으나 아직도 IT산업체의 32.6%와 비IT산업체의 22.1%가 주5일 근무를 실시하지 않고 있는 것으로 나타났다. 연간 평균 휴가일수도 IT산업체 근로자 38.1%가 10일 이하의 짧은 휴가 일수를 제공받는다 고 응답하였고 연평균 휴가일수가 비IT산업체보다 기간이 짧은 것으로 나타났다. 투자하는 시간과 노력, 전문지식 등에 비해 받는 임금만족도 평균은 IT산업체 41.64, 비IT산업체 46.08로써 IT산업체 근로자는 비IT산업체 근로자보다 임금만족도가 낮은 것으로 나타났다.

강도 높은 노동에 대해 그에 상응하는 대우를 받는다면 문제가 없겠지만 현실은 그렇지 못하다. 특히 IT 프로젝트 진행하는 개발자들은 열심히 하지 않을 수 없는 프로세스로 인하여 야근은 필수, 철야는 선택이라고 할 정도이다. 이러한 환경이 IT산업체 근로자들로 하여금 직장을 옮기거나 직업을 바꾸고자 하는 이직 의도를 갖게 하고 실제 이직 현상으로 이어지게 하는 것이라 판단된다. 따라서 IT산업체 근로자의 강도 높은 노동 환경개선과 근로자들의 노력에 대한 정당한 처우를 위한 보다 체계적인 연구와 제도적 보완장치가 시급히 필요할 것이다.

둘째, 직업에 대한 미래 비전이 불투명하다는 것이다. 실태조사 결과에 의하면 IT산업체 근로자 25.3%, 비IT산업체 근로자의 14.0%가 미래의 발전가능성에 대하여 비관적 인식을 하고 있어 IT산업체 근로자가 비IT산업체 근로자보다 11.3% 더 비관적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. IT산업체 근로자의 현 직업의 미래에 대한 불안감을 업종별로 살펴보면 불안하다는 응답이 전체의 38.8%, 보통 30.7%, 안정적이라고 응답한 비율이 30.5%로써 불안감을 느끼는 근로자의 비율이 안정적이라고 응답한 비율보다 높다. 이것은 IT산업체근로자의 상당수가 현 직업에 대하여 미래에 대한 불안감을 가지고 있는 것을 시사하고 있다. IT업계 근로자들은 기업에서 30대에는 자신의 스펙만으로 열심히 일을 해서 위치를 인정받을 수 있지만, 40대-50대가 되면서 기업 입장에서 같은

보수를 주고 신기술을 가진 신세대 고급인력 채용을 원하므로 점차 직장 내에서 입지가 좁아져 결국 IT업계를 떠나야 하는 입장이 되어 버리는 것이다.

IT산업체들이 IT 전문가들에 대한 중요성을 제대로 인식하지 못했고 그들에 대한 체계적인 경력관리를 통한 그들의 미래를 보장하지 못했던 근시안적 안목의 대처가 지금과 같은 IT업계 기피현상과 IT 인력난에 처하게 만든 것이다. 이러한 인력난을 극복하는 길은 정부가 IT산업체 근로자에 대한 장기적인 비전을 제시해야 하며, IT업계 종사자들의 체계적 경력관리를 통하여 IT 기술자들의 미래를 보장할 수 있도록 제도적 보완 장치를 마련하여야 할 것이다. 또한 기업들도 외국 인력을 유입하는 방안보다는 국내 IT인력 양성에 초점을 맞추어야 할 것이다.

셋째, IT직업에 대한 저 평가로 IT 근로자들의 긍지 및 자존감에 상처를 안겨주었다는 것이다. 현재 우리 사회가 정부나 공공기관, 금융 산업 분야, 전문직 등의 근로자들은 고액 연봉을 받는 반면에 IT산업체 근로자들은 적당한 대우를 받지 못하고 있는 실정이다. 실태조사 결과에 의하면 IT산업체의 근로자들은 비슷한 경력을 가진 타 업종 근로자보다 현재의 임금수준의 적정성에 IT산업체 근로자는 불만족도가 37.1%, 비IT산업체 근로자의 불만족도가 29.1%로 IT산업체의 불만족도가 8% 더 높은 것으로 파악되었다.

사회적으로 IT개발과 생산 인력은 상대적으로 푸대접을 하는 구조로써 IT업종을 3D업종으로까지 분류하고 있어 대학에서도 이공계 지원이 줄어들고 있으며, IT전공자들조차도 IT직업을 회피하고 있는 실정이다. 과거에는 IT 전공자들이 대접받고 나름대로 보람과 긍지를 가지던 잘 나가던 시대가 있었다. 그러나 정부가 바뀐 후 ICT에 대한 청사진을 잃어버리면서 결국 IT업종이 3D업종까지 그 위치가 전락되었다. 이에 대한 책임을 정부도 기업인들도 자각해야 할 것이다. 21세기는 IT가 없이는 어떠한 비즈니스도 성공하기 어렵다. 그렇다면 이제는 IT업종에 대한 인식을 달리하고 언론이나 사회적 분위기도 IT를 3D 업종이라 평가절하 발언을 하지 말아야 할 것이다. 또한 정부의 IT인력 양성을 위한 체계적 지원이 필요할 것이다.

4.2 연구의 한계점

Esomar(1997)는 “응답자의 정체성, 중복성으로 인한 “Data Quality”의 문제도 발생하기 때문에 인터넷 설문

조사에서는 특히 연구방법을 구체적으로 설명하고, 표본 추출상의 대표성 문제와 연구결과의 타당성에 있어서의 한계를 명시하는 것이 필수적이다“라고 하였다. 인터넷 설문조사의 표본은“자기기입(Self-Selected)표본”과 “사전선정(Pre-selected)된 표본”으로 나눌 수 있는데, 자기기입 설문문의 경우는 응답자의 선택에 의한 참여가 이루어지기 때문에, Non-Response Error가 크고, 사전 선정된 표본을 통한 조사는 사전에 파악된 응답자의 E-mail 주소에 설문 초청메일을 보내게 될 때, 조사자에 의해 표본이 결정되는 문제를 내포하고 있다[22]라고 하였다.

본 연구는 온라인 설문서를 통한 인터넷 조사를 실시하기 위하여 Mysql DB 구축과 PHP 코딩을 이용한 온라인리서치 설문서를 작성하였다. 코딩 시 설문 항목에서 미 응답한 항목과 미 응답해야 할 항목을 사전 점검하도록 하고 안내 메시지 알림을 통해 올바른 경로로 설문에 응답하도록 함으로써 잘못된 데이터가 수집되는 것을 사전에 방지 하였다. 또한 IP주소와 입력 시간을 자동 저장하도록 하여 동일 IP주소로 재 응답하였을 경우 DB 저장에서 제외토록 하여 데이터의 정확성을 높였다.

그러나 온라인설문 참여 독려를 위하여 SNS의 대표적인 페이스북의 그룹, 페이지, 개인프로필, 이벤트 등을 통해 설문초청 홍보를 하였고, 익명성이 보장된 SNS의 한계점을 보완하기 위하여 개인 주소록을 이용하여 IT업계의 지인 및 한양대학교 대학원생들에게 이메일을 통한 설문초청을 통하여 온라인리서치에 응하도록 하여 조사자에 의해 표본이 결정되는 한계점을 내포할 수 있다. 또한 페이스북은 친구라는 관계 집단으로 이뤄짐에 따라 설문초청 홍보는 전체공개로 실시하였지만 친구라는 집단에서 더 많은 표본이 추출 되었을 수도 있다고 판단된다. 따라서 인터넷조사의 표본추출상의 대표성 문제로 볼 때 본 조사의 IT 비IT산업체 근로자 집단이 국내 전체 IT 비IT산업체 근로자 집단을 대표한다고 하기에는 한계점을 내포할 수 있다.

참 고 문 헌

[1] 김광용·김기수 (1999). 인터넷 설문조사를 활용한 사이버 쇼핑몰에 관한 연구. 한국경영정보학회연구, 134-150.
[2] 김정연 외 (2007). IT중소벤처기업의 중견기업 육성

방안 연구. KISDI, 수탁연구 07-13.

- [3] 노동부 (2005). 5인 미만 사업장 근로조건 실태조사. 노동부.
[4] 명승환·최영훈(2002). 인터넷조사 방법론의 가능성과 쟁점. 한국행정학보, 제36 권, 제2호, 333-351.
[5] 박종현 (2010). 미래사회 변화전망과 IT 산업의 기여 방향. ETRI, 전자통신동향분석, 제25권 제2호.
[6] 유경중 (1997). 4인이하 사업장에 대한 근로조건 실태 조사 분석. 한국노동연구원.
[7] 이은경·이영준 (2007). 로봇 프로그래밍 교육이 문제해결력에 미치는 영향. 컴퓨터교육학회논문지, 10(6), 19-27.
[8] 김인성 (2011). 한국 IT산업의 멸망. 북하우스.
[9] 한건우 (2007). 프로그래밍 교육에서 문제해결력 신장을 위한 동료 에이전트 시스템 개발. 박사학위 논문, 한국교원대학교.
[10] 황정규 (1984). 학교 학습과 교육평가. 서울: 교육과학사.
[11] Chandler, P., & Sweller, J. (1991). Cognitive load while learning to use a computer program. Applied Cognitive Psychology, 10(1), 151-170.
[12] Kevins, G. M. (1981). An analysis of ESL learners' discourse patterns. Ph.D. dissertation, McGill University.
[13] Mayer, R. E. (2006). Multimedia Learning. NY: Cambridge University Press.
[14] Dillman, D. A., Tortora, R. D. and Bowker D. (1998). Principles for Constructing Web Surveys.(survey.sesrc.wsu.edu/dillman)
[15] ESOMAR Guidelines for Conducting Marketing and Opinion Research Using the Internet(1997). (www.esomar.nl/guidelines/interestguidelines.htm)
[16] guro.grandculture.net/Contents/Index?contents_id=GC03001686
[17] http://www.mke.go.kr/common/search/theme/contents/industry_3.html, 지식경제부
[18] kostat.go.kr/kssc/main/MainAction.do?method=su b&catgrp=kssc&catid=kssc01
[19] news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=001&aid=0003189990
[20] Solomon, M. B. (1995). Marketing Research in Cyberspace.(www.cyberdialogue.com/press/articles

/marketingcyberspace.html)

- [21] terms.naver.com/entry.nhn?docId=1069538&mobile
&categoryId=200000166, 근로조건
- [22] Watt, J. (1997). Using the Internet for Quantitative
Survey Research. Quirks Articles.(http://www.
quirks.com)
- [23] www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2010010402
010460600002
- [24] www.policy.or.kr

문 태 은



- 2004년 2월 : 한국교육개발원 소프트웨어정보과(컴퓨터공학사)
- 2007년 8월 : 숙명여자대학교 e비즈니스과(경영학석사)
- 2010년 10월 : 한양대학교 정보기술경영과(공학박사 수료)
- 2011년 2월 ~ 현재 : 숙명여대 웹발전연구소 운영위원
- 2004년 4월 ~ 현재 : MOS 국제공인 강사
- 2012년 10월 ~ 현재 : 한국 스마트IT융합연구소 소장
- 관심분야 : IT Convergence, Service Science, Web Accessibility, Mobile Accessibility, SNS Marketing
- E-Mail : mte@hanyang.ac.kr