

건설현장 근로조건이 근로자의 직무만족에 미치는 영향에 관한 비교 분석

- 한국인과 조선족 근로자를 대상으로 -

Comparative Analysis on the Impact of Construction Site Working Conditions on Worker Satisfaction

- Regarding the Korean and Korean-Chinese Workers -

이 훈 숙¹

윤 수 연²

김 경 환^{3*}

김 재 준⁴

Lee, Hoon-Sook¹

Yun, Sue-Yeon²

Kim, Kyung-Hwan^{3*}

Kim, Jae-Jun⁴

Hanyang Corporation, Songpa-Gu, Seoul, 138-731, Korea¹

Frontier Architectural and Urban Environmental Engineering, Hanyang University, Sungdong-Gu, Seoul, 133-791, Korea²

Department of Architectural Engineering, Konkuk University, Gwangjin-Gu, Seoul, 143-701, Korea³

Department of Architectural Engineering, Hanyang University, Sungdong-Gu, Seoul, 133-791, Korea⁴

Abstract

This research focuses on comparing the impact that working conditions have on the job satisfaction of Korean and Chinese-Korean construction workers. The data shows that factors such as the quality of wages, food catering, and leisure facilities showed a positive correlation on the workers' satisfaction. Further comparative analysis showed differences between the effect these factors have on the satisfaction of Korean workers and Chinese-Korean workers, who occupy the highest portion of the foreign workforce in Korea. The analysis concluded that to the Chinese-Korean workers, wage had the strongest impact on their satisfaction over other factors, whereas this difference was not present in the Korean workers. The results of this study highlighting these differences between the worker groups can contribute to developing the efficiency of the management of construction sites in Korea.

Keywords : construction site, construction worker, working conditions, job satisfaction

1. 서 론

1.1 연구의 목적

건설현장에서는 근로자의 수급 부족과 함께 급격하게 상승한 인건비로 인해 매년 지속적으로 외국인 근로자의 유입이 이루어지고 있다. 한국건설산업연구원이 2010년에 집계한 건설업 전체 취업자 수에 따르면 전체 172만 6,000명

중에서 약 11%가 외국인 근로자였다. 이후 국내 건설산업에서 종사하는 외국인 근로자는 2011년 16만 명에서 2014년 26만 명으로 3년 간 약 62.5%가 증가하였으며, 이와 같은 현상은 수요자 입장의 건설업체들이 내국인 근로자 대비 낮은 임금의 외국인 근로자를 선호하고, 공급자 입장인 외국인 근로자들은 자국 대비 높은 임금을 지급하는 국내 건설현장으로 취업을 희망하고 있기 때문이다[2].

건설기능 인력 수급의 부족으로 인력난이 우려되는 현실적 상황을 볼 때 외국인 근로자의 고용은 불가피하다. 그러나 국내에서 종사하는 외국인 근로자들의 인건비는 저렴하지만 노동생산성이나 언어소통, 문화적 이질감 등으로 인해 한국인 근로자를 고용하는 것과 비교했을 경우에 어느 정도의 차이가 있는지 알 수 있는 연구 자료는 거의 없는 실정이

Received : July 28, 2015

Revision received : August 10, 2015

Accepted : October 1, 2015

* Corresponding author : Kim, Kyung-Hwan

[Tel: 82-2-450-4160, E-mail: kykim@konkuk.ac.kr]

©2015 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

대[3]. 그러므로 외국인 근로자를 보다 효율적으로 관리하고 운용을 하기 위해서는 이에 대한 연구가 필요하다.

이에 본 연구에서는 국내의 건설현장에서 종사하는 외국인 근로자와 한국인 근로자를 대상으로 근로조건이 직무만족도에 주는 영향의 차이를 비교 분석하여, 향후 건설현장의 외국 인력 활용 및 개선 방안에 대한 정책 자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구에서는 국내 건설현장에서 종사하고 있는 한국인 근로자와 중국 조선족 근로자들을 분석의 대상으로 선정하였다. 외국인 근로자들의 구성은 아시아 국가로부터의 유입이 대부분이며, 그 중에서도 특히 언어 면에서 의사소통의 어려움이 없다는 장점으로 인해 조선족 근로자들이 국내에서 종사하는 외국인 근로자의 73% 정도를 차지하고 있다[4].

본 연구에서는 조선족 근로자와 한국인 근로자의 근로조건 및 직무만족도를 파악하고, 이를 비교하기 위하여 다음과 같은 순서로 진행을 하였다.

첫째, 관련 문헌의 고찰을 통하여 국내외 외국인 근로자와 관련된 제도 및 현황을 검토하고, 근로조건 및 직무만족도에 대한 개념을 정립한 후, 건설 분야의 외국인 근로자와 관련된 선행연구를 고찰하였다.

둘째, 분석 대상 및 설문 구성을 통하여 연구방법을 설정하고, 1차 설문지를 구성하였다. 그리고 대상자들의 설문 이해도 향상을 위해 조선족 근로자와의 면담을 한 뒤, 2차 설문지를 배포하였다.

셋째, 수집한 설문지 자료를 바탕으로 국내외 근로자의 근로조건 및 직무만족도의 차이를 분석한 후 조선족 근로자와 한국인 근로자를 비교하여 근로조건이 직무만족도에 주는 영향에 어떠한 차이가 있는지를 확인하였다.

2. 기존 연구의 고찰

2.1 조선족 근로자의 특성

현재, 국내 건설 현장의 합법적인 외국인 근로자의 자격은 주로 비전문 외국 인력 정책 분야의 Employment Permit System(고용허가제)와 Construction Employment Registration System(건설업 취업등록제)를 통하여 취업 활동을 하고있는 근로자들이다. Employment Permit

System(고용허가제)는 한국 입국 전에 근로계약을 체결하고, 비전문 취업사증(E-9)을 발급받은 외국인 근로자를 정부로부터 고용허가서를 발급받은 건설업체가 고용할 수 있는 제도를 말한다. Construction Employment Registration System(건설업 취업등록제)는 방문취업사증(H-2)으로 입국하여 건설업 취업을 위해 소정의 취업교육 및 구직등록을 마친 외국국적 동포를 정부로부터 특례 고용가능확인서를 발급받은 건설업체가 고용할 수 있는 제도를 말한다. 그 이외에는 모두 불법으로 거주 중인 것으로 간주된다[5]. 각 유형의 자세한 사항은 Table 1과 같다.

Table 1. Introduction system of foreign workers at construction sites

Category	Employment Permit System (E-9)	Construction employment registration system (H-2)
Target staff	Memorandum of Understanding signed by sending country nationals (Vietnam, Thailand etc. 15 countries)	Korean-Chinese nationality (China and other 11 countries)
Duration of stay and employment	Job 3 years (1 year 10 months extension upon re-employment)	Effective five years, one can stay up to three years
Whether mandatory period of employment	One-year contract, workplace change 3 times	No limits, such as length of employment and workplace change
Whether basic wages	8 hours basic wages paid for work days	No basic pay
Target Field	There is no limit on the legislation is assigned priority SOC and field (Except in the case of industrial environmental facilities construction license)	No limit on the legislation is (Except in the case of industrial environmental facilities construction license)
Domestic employment efforts	7 days later, Employment Permit issued	7 days or more, possible special employment confirmation issued

(Ministry of Employment and Labor 2013)

Employment Permit System(고용허가제)를 통하여 비전문 취업사증을 발급받은 외국인 근로자의 경우는 이동이 자유롭지 못하나 근로에 대하여 매일 8시간의 기본임금이 지급되고, 주로 SOC 현장에서 일을 하고 있다. 또한, Employment Permit System(고용허가제)와 Construction Employment Registration System(건설업 취업등록제)는 모두 내국인과 동등한 노동 관계법이 적용되며, 산재보험과 건강보험의 가입

도 의무화되어 있다.

본 연구의 대상을 설정하기 위해 건설업에 종사하는 외국인 근로자의 특성별 분포를 살펴보면 Table 2와 같다.

Table 2. Distribution characteristics of foreign construction workers

Category		Number of people	Ratio (%)
	Craft and Related Workers Features	30,095	46.8
	Simple Labor Workers	29,142	45.3
	Managers, Professionals and Practitioners	2,274	3.5
Occupations	Machinery Operators and Assemblers Workers	1,320	2.1
	Office Workers	1,071	1.7
	Service / Sales Workers	286	0.4
	Agriculture, Forestry and Fishery Skilled Workers	168	0.3
Employment status	Daily	35,537	55.2
	Temporary	14,314	22.2
	Always	14,100	21.9
	Non-Wage Working Visit	394	0.6
	Non-professional Employment	31,737	49.3
Residence permits	Permanent Residency	10,769	16.7
	Overseas Koreans	7,508	11.7
	Marriage Immigration	4,664	7.2
	Expertise	4,182	6.5
	Others	1,221	1.9
	Korean-Chinese	4,274	6.6
Nationality	Others	47,090	73.2
	Vietnam	6,085	9.4
	Philippines	5,909	9.2
	China	2,725	4.2
	Others	2,546	4.0
		6,085	9.4

(NSO, 2013)

Occupations(직종) 중에서 Craft and Related Workers Features(기능원 및 관련기능종사자)가 46.8%, Simple Labor Workers(단순 노무종사자)는 45.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

또한, Employment status(종사상 지위)는 Daily(일용직)의 비율이 55.2%, Temporary(임시직)이 22.2%로 근로자들의 절반 이상이 비정규직으로 종사하는 것으로 확인되었다. 체류자격을 기준으로 확인하면 Working Visit(방문취업)의 비율이 49.3%로 가장 높았으며, 국적별로는

Korean-Chinese(한국계 중국인)인 조선족의 비율이 73.2%로 전체 외국인 근로자 중에 과반수 이상을 차지하였다. 이를 통하여 본 연구에서는 위 분포를 기반으로 외국인 근로자를 Craft and Related Workers Features(기능원 및 관련기능종사자) 및 Simple Labor Workers(단순 노무종사자)로 한정하기로 하였으며, 그중에서도 일용직 한국계 중국인(조선족) 근로자로 설정하였다.

2.2 근로조건의 정의

근로만족의 분석을 위하여 영향을 줄 수 있는 변수의 선정이 필요하였으며, 이를 위하여 법령 및 관련 사전들에서 정의하는 근로조건의 정의를 조사하였다.

근로기준법 제24조와 근로기준법 시행령 제8조에서는 임금과 근로시간 및 기타 근로환경들을 의미한다.

법률용어사전에서는, 근로조건이란 근로자가 사용자에 대하여 근로계약에 의한 그의 노무를 제공하는 것의 조건을 의미한다. 여기에는 임금, 근로시간, 연차유급휴가, 안전장치 등이 해당하며, 헌법에서 이 기준을 규정하고 있다[6].

산업안전대사전에서는 근로자가 사용자(자본가)에게 고용이 되어 노동력을 제공하는 것에 대한 모든 조건을 말하는 것으로, 이 조건에는 임금, 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생, 복리후생, 휴일, 휴가제도 및 각 기업의 노동조합 결성과 활동의 자유 등이 포함된다. 최근에는 이에 더하여 노사 간의 인간관계를 포함한 노동환경 전반, 출퇴근 문제, 정년퇴직 후의 조건들도 총칭한다고 정의되어 있다[7].

사회복지학 사전에서의 근로조건 정의는, 근로자가 사용자에게 근로계약에 의해 근로를 제공하는 것의 조건 및 공장, 사업장 등 근로자가 근로를 하는 장소의 조건을 의미한다. 여기에는 임금, 근로시간, 휴일, 퇴직금, 취업 장소 등이 포함되며, 이를 고용조건, 노동조건이라고도 한다[8].

이를 종합하면, 근로조건이란 공통적으로 근로자의 임금과 근로시간을 포함하고 있으며, 안전과 복지 등 근로자의 근로계약서에 명시되어 있는 조건들을 모두 포함한 것을 의미하였다. 이를 통하여 본 연구에서 근로조건에 해당하는 변수를 선정하였다.

2.3 직무만족의 정의

현재까지 직무만족에 관한 연구는 많았으나 그 개념에 대한 정의는 여러 연구자들이 각자의 관점에서 다양한 의견을

제시하였다. 이로 인하여 먼저 기존 직무만족 관련 연구들을 조사한 후에 이를 통해 정의를 파악하였다.

Locke[9]에 의하면 직무만족은 자신의 직무 또는 직무만족의 경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태라고 하였다. Tiffin and McCormick[10] 등에 의하면 직무만족이란 직무에서 경험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도이며, 이는 개인적인 것으로 각 개인의 가치 체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 하였다. Szilargyi & Wallace[11]는 개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도라고 정의하였으며, 직무만족은 일반적인 태도와 마찬가지로 인지, 감정, 행동경향으로 구성되어 있다고 하였다. 이는 직무만족에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험을 평가할 때에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정보 상태라고 정의할 수 있다. Smith[12]는 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감의 총화 또는 이러한 호악감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 하였다.

이상을 종합하면 직무만족이란 한 개인이 직무와 관련하여 가지는 감정적인 상태라고 할 수 있다. 이는 행동이나 활력이 아닌 상태로 이해할 수 있으며 태도, 가치, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 이러한 요소들의 충족 정도는 근로의욕에 많은 영향을 미친다.

2.4 건설 분야의 외국인 근로자 관련 기존 연구

현재 건설 분야에서 외국인 근로자를 대상으로 진행한 주요 선행연구들은 Table 3과 같다.

선행연구를 고찰하여 본 결과, Safety Administration(안전 관리) 분야에서 Jeong[13], Son and Lee[14] 등은 주로 외국인 근로자의 안전관리 요인들의 각 사항들을 식별하여 도출하고 건설현장의 외국인 근로자들을 대상으로 산업안전보건 의식조사를 통한 안전관리 개선방안을 연구하였다. Institution(제도) 분야에서는 Oh and Park[15]가 공동주택 건설현장에 종사하는 외국인 근로자와 현장관리자를 대상으로 설문 및 면담조사를 실시하여 외국인 근로자의 효율성과 근로실태를 분석하였다.

Employment/Utilization Status(고용/활용 실태) 분야에서는 Ok[16], Son[17], Pyun et al.[18] 등이 국내 건설현장에서 종사하는 외국인 근로자의 고용실태를 분석하여 고용상의 문제점 및 애로사항을 도출하였다.

Table 3. Review relevant prior studies

Main keywords	Author	Input	Output
Safety Administration	Jung [13]	Disaster Status of Migrant Workers in the construction industry, foreign workers in construction sites	Occupational Safety and Health Opinion Survey, presented the safety improvements
	Son and Lee [14]	Construction site safety manager	Opinion Survey on Foreign Workers
Institution	Oh and Park [15]	Foreign workers & site managers to engage in co-housing construction site	Conduct surveys and interviews, Labor availability and analysis of foreign workers
	Ok [16]	Analyzing the literature related to migrant workers, Managers & foreign workers	Proposed measures that can most effectively utilize foreign workers at a construction site
Employment/Utilization Status	Son [17]	Foreign domestic workers, construction site	Analysis of the employment status, Deriving the problems and difficulties on the job
	Pyun et al. [18]	Foreign domestic workers, construction site	Identify problems by analyzing the work situation, Investigate the awareness of managers
Productivity	Choi et al [3]	Domestic administrators managing foreign workers in construction site	Evaluation at the side productivity the employment effects of the foreign countries manpower
Job Content	Gwak [19]	Foreign domestic workers, construction site	Analysis of Job Satisfaction

이를 통하여 낮은 생산성의 원인을 분석하고 동기부여를 위한 해결책을 제시하고, 건설현장에서 외국인 근로자를 가장 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 제시하였다. Productivity(생산성) 분야에서 Choi et al.[3]은 건설현장의 외국인 근로자들을 관리하고 있는 내국인 관리자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 외국 인력의 고용효과를 생산성 측면에서 평가하였다. Job Content(직무만족) 관련한 연구로는 Gwak[19]은 건설업에 종사하는 외국인 근로자들을 대상으로 면접조사를 실시하여 외국인 근로자들의 직무만족도를 분석하였다. 그러나 이는 전체 외국인 근로자를 대상으로 하였으며, 한국인 근로자와 비교한 연구는 진행되지 않았다. 국외논문 중에서는 Han et al.[20]이 국내 외국인 건설 노동자를 대상으로 낮은 생산성의 원인을 분석하고 동기부여를 위한 해결책을 제시하였으며, Marzuki et al.[21]는 건설회사에서 종사하는 인도네시아인 근로자들을 대상으로 직무 만족도를 분석하였다.

위와 같은 선행연구 고찰로 확인한 결과, 기존에는 외국

인 근로자만을 대상으로 하여 연구를 진행하였으며, 근로조건과 직무만족도의 연관성을 확인하지는 않았다는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서는 기존 연구들에서 다루지 않았던 연관성을 분석하고, 이 결과를 토대로 외국인 근로자와 한국인 근로자 간의 비교를 통하여 선행연구들의 부족한 부분을 충족하여 줄 수 있다고 판단된다.

3. 변수 선정 및 설문조사 개요

3.1 근로조건 변수 선정

근로조건을 측정하기 위해 근로조건의 정의들을 바탕으로 하여 근로시간, 임금수준, 근로환경으로 총 3가지의 항목을 설정하였다. 먼저, 근로시간은 일평균 근로시간과 월평균 근로일수인 2개 항목으로 측정하였다. 다음으로 임금수준은 월평균 기본임금에 대하여 해당되는 금액을 기술하도록 하였다. 마지막으로 근로환경은 일반적인 근로계약서에 명시되는 내용을 기초로 하여 숙소시설, 급식, 의료혜택, 여가시설, 산재처리과정인 5개 항목으로 선정하여 Table 4와 같이 정리하였다.

Table 4. Items selected for measuring working conditions

Category	Item number	How to measure	Remark
Working hours	2 items	Short-answer	- Average daily working hours - Average monthly labor days
Wages	1 item	Short-answer	- Basic salary
Working environment	5 items	5-point scale	- Housing facilities - Feed - Health Benefits - Recreation - Interspersed process

3.2 직무만족 변수 선정

본 연구에서는 직무만족도의 개념을 측정하기 위해 직무기술지표(Job Descriptive Index)[22]를 사용하였다. 직무기술지표는 총 5가지 항목으로 직무자체, 급여, 상사의 감독, 승진, 동료로 구성된다. 본 연구에서의 분석 대상은 건설현장의 현장근로자들로 하였다. 하지만, 본 연구에서의 분석 대상은 승진이 일반화되지 않은 건설현장의 현장근로자들이므로 승진을 제외하고 직무자체, 급여, 감독, 동료의 총 4개 항목으로 한정하였다. 그리고 각 문항의 측정방법은 경영학 및 마케팅 분야에서 JMR, JCR와 같은 저널에 연속형 척도로 많이 활용하고 있는 리커트 5점 척도를 적용하였다.

3.3 설문조사 개요

설문지 배포 및 수거기간은 2015년 3월 16일에서 4월 3일까지 진행하였으며, 영향분석을 위해서 국내 건설현장의 조선족 근로자와 한국인 근로자들을 대상으로 사전 면담을 통해 1차 설문지를 검토한 후, 2차 설문지를 각각 100부씩 배포한 후 회수하였다. 회수된 설문지는 각각 조선족 근로자 85부, 한국인 근로자 92부였으며, 배포된 설문지 중에서 분석에 활용하기에는 응답이 미흡했던 설문지를 제외하고, 총 200부의 설문지 중에서 144부(조선족 근로자 66부, 한국인 근로자 78부)를 분석에 활용할 수 있었다.

3.4 신뢰도 분석

설문조사 결과의 신뢰도를 분석하기 위하여 IBM SPSS Statistics 21을 사용하였다. 먼저, 선정된 변수 중에서 근로조건 항목의 근로시간과 임금수준은 단답형으로 기술되었기 때문에 신뢰성 분석이 불가하여 제외하였다. 나머지 항목의 경우 Table 5와 같이 근로환경 0.787, 직무자체 0.621, 급여 0.818, 감독 0.727, 동료 0.857의 결과를 얻을 수 있었다. 일반적으로 신뢰도 분석을 통해 도출된 Cronbach's Alpha 값이 0.60 이상이면 측정항목의 신뢰성이 확보한 것으로 인정되므로, 신뢰도 분석 결과가 신뢰성을 확보하였음을 알 수 있다.

Table 5. Cronbach's alpha check results

Category	Items	First Item number	The number of items removed	Cronbach's Alpha
Working Conditions	Working hours	1	-	-
	Wages	2	-	-
	Working environment	5	-	0.787
Job Satisfaction	Work Salaries	12	4	0.621
	Director	7	-	0.818
	Director	11	-	0.727
	Co-workers	12	-	0.857

선정한 변수 중에서 근로조건 항목의 근로시간과 임금수준은 단답형으로 기술되었기 때문에 신뢰성 분석이 불가하여 제외하였다. 나머지 항목인 근로환경의 검사 결과는 0.787이었으며, 신뢰도가 확보된 것으로 확인되었다. 그리고, 직무만족도 항목의 신뢰도 분석결과를 보면, 직무만족 중 직무자체의 값은 0.621, 급여는 0.818, 감독은 0.727, 동료는 0.857로 결과 값은 모두 신뢰도가 확보된 것으로 나타났다.

4. 근로조건이 직무만족에 미치는 영향분석

4.1 설문 응답자의 일반적 특성

본 연구를 위해 설문 응답자의 일반적 특성과 세부적 특성을 조사하였다. 조선족 근로자와 한국인 근로자들의 주요 기본 특성을 살펴보면 Table 6과 같다.

Table 6. The main basic characteristics of survey respondents

Division	The details	Korean-Chinese Workers		Korean workers	
		Frequency (persons)	Ratio (%)	Frequency (persons)	Ratio (%)
Gender	Male	64	97.0	76	97.4
	Female	2	3.0	2	2.6
	Subtotal	66	100.0	78	100.0
Age	20's	1	1.5	1	1.3
	30's	7	10.6	13	16.7
	40's	28	42.4	29	37.2
	More than 50's	30	45.5	35	44.9
	Subtotal	66	100.0	78	100.0

먼저, 조선족 근로자와 한국인 근로자의 Gender(성별) 항목은 비슷한 수치를 보였으며, Age(연령) 항목에서 40대와 50대 이상의 비율이 80% 이상을 차지하였다. 두 대상 집단은 일반적 특성에서는 많은 차이를 보이지 않았다. 대상 근로자들의 주요 세부적 특성들은 Table 7과 같다.

Table 7. The main characteristics of the survey respondents details

Category	The details	Korean-Chinese Workers		Korean workers	
		Frequency (persons)	Ratio (%)	Frequency (persons)	Ratio (%)
Religion	None	58	87.9	48	61.5
	Protestant	0	0	8	10.3
	Catholic	0	0	3	3.8
	Buddhism	3	4.5	14	17.9
	Others	5	7.6	5	6.4
	Subtotal	66	100.0	78	100.0
Employment	Profession	61	92.4	-	-
	Training	0	0	-	-
	Visit	2	3.0	-	-
	Subtotal	66	100.0	78	100.0
Residence permits	Legitimate	66	100.0	-	-
	Illegal	0	0	-	-
	Others	0	0	-	-
Subtotal	Subtotal	66	100.0	78	100.0
	Very immature	2	3.0	-	-
Communication skills	Immaturity	0	0	-	-
	Usually	18	27.3	-	-
	Proficient	31	47.0	-	-
	Very well	16	22.7	-	-
	Subtotal	66	100.0	78	100.0
Subsistence level responsibility	More than 80%	44	66.7	53	67.9
	60~80%	17	25.8	12	15.4
	40~60%	3	4.5	7	9.0
	Less than 40%	2	3.0	6	7.7
Subtotal	66	100.0	78	100.0	

세부적 특성에서 확인해보면, 두 조사대상 모두 대다수가 생계의 80% 이상을 책임지고 있었으며, 조선족 근로자들의 비자유형은 대부분 취업비자(92.4%)인 것으로 나타났다. 또한, 조선족 근로자의 한국어 구사능력은 직무수행에 있어서 어려움을 겪지 않는 것으로 확인되었다.

4.2 근로조건과 직무만족에 따른 차이 분석

신뢰도 분석과 마찬가지로 IBM SPSS Statistics 21을 사용하였으며, 조선족 근로자와 한국인 근로자의 근로조건에 따른 차이를 분석한 결과는 Table 8과 같다.

Table 8. Working conditions compared

Independent variable	Korean-Chinese Workers		Korean workers		Verification differences	
	m	sd	m	sd	t	Sig.
Daily Average Working Hours	8.91	1.17	9.70	2.50	2.341	0.021
Monthly Average Working Days	25.23	2.30	24.73	2.55	-1.219	0.225
Basic Wages	268.77	51.49	285.0	73.39	1.549	0.124
Accommodation Facilities	3.23	0.84	3.27	0.91	0.261	0.795
Meals	2.95	0.94	2.63	1.08	-1.923	0.057
Health Benefits	3.02	0.89	2.95	0.84	-0.460	0.646
Leisure Facilities	2.97	0.81	2.55	0.98	-2.800	0.006
Interspersed Process	3.05	0.78	2.91	0.79	-1.029	0.305

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

통계적으로 유의하게 나타난 항목을 보면, 근로시간 중 한국인 근로자의 Daily Average Working Hours(일평균 근로시간)은 9.70시간으로 조선족 근로자의 8.91시간보다 많은 것으로 분석되었다. 다음으로 근로환경 중 조선족 근로자의 Leisure Facilities(여가시설)에 대한 만족도는 2.97로 한국인 근로자의 만족도(2.55)에 비해 높은 것으로 분석되었다. 또한, Meals(급식), Health Benefits(의료혜택), Interspersed Process(산재처리)의 평균 만족도는 조선족 근로자가 한국인 근로자보다 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 한국인 근로자들의 여가시설에 대한 기대수준이 높기 때문으로 판단된다. 조선족 근로자와 한국인 근로자의 직무만족에 따른 차이분석의 결과는 Table 9에서 확인할 수 있다.

Table 9. Job satisfaction comparison

Category	Korean-Chinese Workers		Korean workers		Verification differences	
	m	sd	m	sd	t	Sig.
Work	3.13	0.33	3.23	0.46	1.436	0.153
Salaries	3.00	0.42	2.88	0.57	-1.439	0.152
Supervise	3.45	0.40	3.46	0.40	0.067	0.947
Co-workers	3.34	0.36	3.45	0.45	1.630	0.006

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

조선족 근로자는 Salaries(급여) 항목에서 만족도가 3.00으로, 한국인 근로자의 2.88보다 높은 만족도를 나타냈으나, Supervise(감독) 항목의 만족도는 한국인 근로자와 비슷하였다.

각 항목별로 비교를 하면, 조선족 근로자는 Salaries를 제외하고 Work(직무자체), Supervise(감독), Co-workers(동료) 항목에서 모두 한국인 근로자보다 낮게 확인되었다.

위와 같은 분석 결과들을 통하여 두 대상의 차이를 확인하면, 조선족 근로자와 한국인 근로자의 이해관계가 서로 다르기 때문에 이를 고려하지 않으면 건설현장의 관리와 생산성에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 그러므로 이와 관련하여 현장 관리자들에게 국내외 근로자들의 직무만족을 충족할 수 있도록 각 대상별 차이를 고려한 지속적인 관리와 개선이 필요할 것으로 판단된다.

4.3 근로조건이 직무만족에 미치는 영향 분석 (전체)

조선족 근로자와 한국인 근로자의 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 10과 같다.

Table 10. Impact on working conditions job satisfaction

Category	R	R-squared	Modified R-squared	Estimate standard errors
Working Conditions - Job Satisfaction	0.506	0.256	0.212	0.285

분석한 결과를 보면, 모델의 설명력은 0.256으로 확인되었으며, 직무만족의 약 26% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 Cohen[23]의 상(0.26 이상), 중(0.13이상~0.26 미만), 하(0.02이상~0.13 미만)의 기준에 기초하여 설명력이 적합하다고 판단되었다. 이 설명력의 분산분석(ANOVA)을 통한 신뢰성 확인 결과는 Table 11과 같다.

Table 11. ANOVA results

Category	Sum of squares	Freedom	Mean square	F	Sig.
Regression	464.84	5	92.97	2.731	0.000
Residuals	4,698.60	138	34.05	-	-
Sum	5,163.44	143	-	-	-

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

분산분석을 통해 확인한 결과, 이 모델의 유의성(F=2.731, p<.05)이 높은 것으로 나타났다. 그러므로 해당 분석의 결과를 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었다.

다음으로 각 변수들이 직무만족에 주는 영향을 분석한 결과를 살펴보면 Table 12와 같다.

Table 12. Significant from a statistical variable

Independent Variable	Nonstandard Regression Coefficients		Standard Regression Coefficients	t	Sig.
	β	SD	Beta		
Daily Average Working Hours	0.014	0.012	0.087	1.146	0.254
Monthly Average Working Days	-0.005	0.011	-0.039	-0.474	0.637
Basic Wages	0.001	0.000	0.232	2.863	0.005
Accommodation Facilities	0.038	0.033	0.103	1.133	0.259
Meals	0.075	0.031	0.241	2.428	0.016
Health Benefits	-0.029	0.036	-0.077	-0.814	0.417
Leisure Facilities	0.079	0.035	0.228	2.273	0.025
Interspersed Process	0.024	0.036	0.058	0.663	0.509

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수들을 살펴보면, Basic Wages(기본임금)은 β = .232(t=2.863, p<.01), Meals(급식)은 β = .241(t=2.428, p<.05), Leisure Facilities(여가시설)은 β = .228(t=2.273, p<.05)로 확인되었다. 이를 통해 Basic Wages(기본임금), Meals(급식), Leisure Facilities(여가시설)은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되었으며, 근로자의 Basic Wages(기본임금)이 높고, Meals(급식)과 Leisure Facilities(여가시설)에 대한 만족수준이 높을수록 직무에 대한 만족도도 높은 것으로 확인되었다. 이는 근로자에게 있어 기본적인 임금만이 아니라, 근로와 생활을 위한 환경적인 요인도 개인

의 직무만족에 큰 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

위와 같은 분석 결과를 통하여 보면, 건설현장에서 기본적으로 근로자의 임금수준 등에 대한 것이 개선되어야 하는 것은 당연하나, 동시에 이들 근로자의 생활환경에 대한 개선과 변화도 함께 수반되어야 함을 시사한다.

4.4 근로조건이 직무만족에 미치는 영향 비교 (한국인과 조선족)

앞서 분석된 결과에서 조선족 근로자와 한국인 근로자의 차이를 확인하기 위해 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 비교하였다. 그리고 조선족 근로자와 한국인 근로자의 수치를 각각 Table 13와 Table 14로 분리하였다.

Table 13. Significant from a statistical variable (Korean-Chineseers only)

Independent variable	Nonstandard regression coefficients		Standard regression coefficients	t	Sig.
	β	SD	Beta		
Daily Average Working Hours	0.022	0.035	0.094	0.621	0.537
Monthly Average Working Days	0.010	0.014	0.083	0.683	0.497
Basic Wages	0.001	0.001	0.267	2.089	0.041
Accommodation Facilities	0.070	0.051	0.221	1.363	0.178
Meals	0.002	0.055	0.006	0.033	0.974
Health Benefits	0.021	0.044	0.068	0.465	0.644
Leisure Facilities	-0.019	0.055	-0.058	-0.352	0.726
Interspersed Process	0.092	0.049	0.271	1.873	0.066

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

조선족 근로자만을 확인하여 보면, Basic Wages(기본임금)과 더불어 Accommodation Facilities(숙소시설)과 Interspersed Process(산재처리과정)이 직무만족도에 가장 큰 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 근로자에게 기본임금은 당연히 매우 중요하지만, 본인의 거주 안정과 재해 시에 받을 수 있는 안전 및 보상도 마찬가지로 중요하다고 생각한 것으로 판단된다.

Table 14. Significant from a statistical variable (Korean only)

Independent variable	Nonstandard regression coefficients		Standard regression coefficients	t	Sig.
	β	SD	Beta		
Daily Average Working Hours	0.021	0.015	0.143	1.378	0.173
Monthly Average Working Days	-0.009	0.016	-0.061	-0.530	0.598
Basic Wages	0.001	0.001	0.198	1.728	0.088
Accommodation Facilities	0.005	0.050	0.013	0.101	0.920
Meals	0.115	0.046	0.345	2.520	0.014
Health Benefits	-0.041	0.058	-0.094	-0.701	0.486
Leisure Facilities	0.130	0.050	0.351	2.635	0.010
Interspersed Process	-0.015	0.053	-0.034	-0.293	0.770

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

한국인 근로자를 분석한 결과를 앞서 확인한 조선족 근로자의 결과와 비교하여 보면, 한국인 근로자에게 Basic Wages(기본임금)이 주는 영향은 여전히 높으나 앞서 두 대상의 종합 결과에서 확인한 것보다는 낮은 수치로 확인되었다. 이는 한국인 근로자에게 기본임금이 중요한 요인임은 맞으나 수치를 기반으로 하여 판단하였을 때 가장 중요한 요인은 아닌 것으로 확인되었다. 한편 종합 분석에서 가장 높은 영향을 주는 것으로 확인되었던 Meals(급식)은 한국인 근로자에게 매우 큰 영향을 주는 것으로 확인되었다. Leisure facilities(여가시설) 또한 이와 마찬가지로, 이는 한국인 근로자에게 기본적인 근로조건은 매우 당연한 것으로서 복지와 관련된 부분을 가장 중요하게 생각하는 것으로 판단된다. 이를 통하여 조선족 근로자와 한국인 근로자 간 직무만족에 영향을 미치는 변수가 서로 많은 차이가 있다는 것을 확인하였다. 또한, 이러한 결과는 조선족 외에 다른 외국인 근로자들도 직무만족에 영향을 주는 근로조건이 조선족 근로자 및 한국인 근로자와 다를 수 있다는 가능성을 보여주었다고 판단된다.

5. 결 론

국내 건설현장에서 종사하는 외국인 근로자 증가추세에서 2011년 16만 명에서 2014년 26만 명으로 약 62.5%가

증가하였다. 이처럼 건설기능 인력 수급의 부족으로 인력난이 우려되는 현실적 상황을 볼 때 외국인 근로자의 고용은 불가피하다. 그러나 외국인 근로자들의 노동생산성이나 언어소통, 문화적 이질감 등으로 인해 한국인 근로자를 고용하는 것과 비교했을 경우에 어느 정도의 차이가 있는지 알 수 있는 연구 자료는 거의 없는 실정이다. 본 연구에서는 기존 연구들에서 다루지 않았던 근로조건과 직무만족도의 연관성을 확인하여, 외국인 근로자와 한국인 근로자 간의 비교를 함으로써 선행연구들의 부족한 부분을 충족할 수 있다고 판단된다.

본 연구에서는 국내 건설현장의 중국 조선족 근로자와 한국인 근로자를 대상으로 하여 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 그리고 이 자료를 SPSS Statistics 21을 이용하여 분석을 실시하였다. 이를 통해 파악된 주요내용은 다음과 같다.

첫째로, 급식, 의료혜택, 산재처리과정의 평균 만족도는 조선족 근로자가 한국인 근로자보다 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 한국인 근로자들의 여가시설에 대한 기대수준이 높거나, 조선족 근로자에 대한 처우개선이 지속적으로 이루어졌기 때문으로 판단된다.

둘째로, 조선족 근로자는 급여 항목에서 만족도가 3.00으로, 한국인 근로자의 2.88보다 높은 만족도를 나타냈다. 그러나 감독 항목의 만족도는 한국인 근로자와 비슷하였다. 각 항목별 비교를 하면, 조선족 근로자는 급여를 제외하고 모두 한국인 근로자보다 낮게 확인되었다.

셋째로, 조선족 근로자와 한국인 근로자를 대상으로 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 기본임금과 급식, 여가시설은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

넷째로, 조선족 근로자와 한국인 근로자를 분리하여 각 대상별로 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 비교해본 결과, 기본임금은 공통적으로 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났지만, 조선족 근로자에게는 급식과 여가시설이 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

결과적으로, 현재 건설현장에서 종사하는 조선족 근로자와 한국인 근로자는 각 근로조건에 따라 근로만족도에 영향을 주는 정도가 차이가 있음을 확인하였다.

이상과 같이 본 연구를 통하여 국내외 근로자들의 근로만족도의 차이를 객관적인 수치로 알게 됨으로써, 기존에 비하여 현장에서 근로자들을 보다 효과적으로 관리할 수가 있

게 될 것이다. 또한 각 근로자별 특성을 고려한 현장관리 방안과 정부의 외국인 근로자를 위한 정책 마련에 참고할만한 자료로써 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

기존에는 근로자의 복지를 위하여 식사 및 휴식시간 등을 고려하고 이에 따른 근로시간의 배분 및 현장 내 급식을 개선하였다. 그러나 외국인 근로자가 많은 현장에서는 근로자들의 안정된 거주 및 출퇴근을 위한 숙소의 개선과 안전사고 시에 안정적인 치료 및 보상이 더욱 중요함을 알 수 있었다. 이는 외국인 근로자의 대부분이 국내에 연고가 없이 단신으로 노동을 하러 온 것이기 때문에 거주지가 확보되어있지 않고, 또한, 상대적으로 자신의 고국보다 비싼 의료 환경으로 인하여 건강에 문제가 생기더라도 적절한 때에 관리를 못하기 때문이다. 이러한 사항들은 건설업체의 현장 내규에서 지원을 하더라도 정책과 연동되지 않는다면 해결이 어려운 부분으로, 본 연구의 결과는 외국인 근로자들의 거주 환경과 의료 환경 개선을 위한 정책 자료로써 활용 가능할 것이다.

그러나 본 연구는 국내에서 종사하는 외국인 근로자의 다수를 차지하고 있는 조선족 근로자만을 대상으로 하였기 때문에 전체 외국인 근로자의 전반적인 영향을 파악하기 위한 시작 단계라고 할 수 있다. 그러므로, 조선족 근로자 외에 타 국가의 근로자들을 대상으로 추가로 연구가 진행될 필요가 있다.

요 약

본 연구에서는 외국인 근로자 중 가장 높은 비율을 차지하고 있는 중국 조선족 근로자와 한국인 근로자를 대상으로 하여 조선족 및 한국인 근로자의 근로조건을 비교하고, 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 그래서 근로조건이 이러한 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 기본임금, 급식, 여가시설은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되었다. 그러나 한국인 근로자와 조선족 근로자를 서로 비교하여 본 결과, 조선족 근로자에게 기본임금이 주는 영향은 기존의 평균 결과보다도 높은 수치로 확인되었으며, 급식과 여가시설은 조선족 근로자에게는 영향을 거의 주지 않는 것으로 확인되었다. 이를 통하여 조선족 근로자와 한국인 근로자는 영향을 주는 변수가 서로 다른 것이 확인되었다.

키워드 : 건설현장, 건설근로자, 근로조건, 직무만족도

References

- Park BJ, You KS, Kim HJ, Kim JJ, A Study on the Employment Condition and the Change of the Work Ability for the foreign Labors in Construction Field, Proceedings of the Korea Institute of Building Construction, 2011, Nov;11(2):7-9.
- Jung CS, Foreign workers increased rapidly in the construction site, 62% in three years; Real Property Page [Internet]. Seoul Economic Daily; 2015 Jun 18. Available from: <http://economy.hankooki.com/lpage/estate/201506/e20150618112504117840.htm>
- Choi HB, Shin YS, Kang KI, A Study on Productivity of Foreign Labors in Domestic Apartment Construction Site - Focused on Evaluation of Productivity and Productivity Impediment Factor. Korea Institute of Building Construction, 2005 Mar;5(1):75-9.
- Park KG, A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments - Focused on Civil Servants' Recognition on the Job Stressors, Korea Research Institute for Local Administration, 2008 Aug;22(2):171-202.
- Jung JH, Oh JY, Establishing Employee Support Program for Foreign Laborers at Company Level by Improving Working Life Condition, Journal of Korea Safety Management & Science (KSMS), 2012 Jun;14(2):265-76.
- Hyeonamsa, Bubryul Yonguh Sajeon [Legal Glossary dictionary]. Korea; 2015 Jan, 1500 p. Korean.
- Gold, Sanup Anjeon Daesajeon [Industry Safety Dictionary]. Korea; 2004 Apr, 1042 p. Korean.
- Hyemin Books, Sahwoi bokjihak Sajeon [Social Work Dictionary]. Korea; 2013 Sep, 965 p. Korean.
- Locke E. The Nature and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976, 1297-1343 p.
- McCormick E, Tiffin J. Industrial Psychology 6th ed, London: George Allend Unwin, 1979, 298 p.
- Szilargyi A, Wallace, M, J, Organizational Behavior and Performance, Good Year Books, Scott: Foresman and Co, 1983, 640 p.
- Smith HC, Psychology of Industrial Behavior, New-York: McGraw-Hill, 1955, 477 p.
- Jeong KH, A study on the improvement of construction safety management by evaluating job stress of internal and foreign construction, Kyonggi University, 2014 Feb, 100 p.
- Son KS, Lee SY, Consciousness of Safety Engineer for Foreign Workers at a construction site, Journal of Korea Safety Management & Science, 2008 Mar;10(1):41-47.
- Oh CD, Park CS, An Improvement Plan and Analysis on Employment Realities of Foreign Construction Workers under the Employment Permit System, Korean journal of construction engineering and management, 2010 Nov;(2):83-93.
- Ok MK, Efficient Usage Plan of Foreign Labor in Construction Sites, Incheon National University, 2009 Feb, 84 p.
- Son CB, An Analysis on the Employment of Foreign Laborer in Domestic Construction Fields, Journal of the Architectural Institute of Korea Planning & Design, 2005 Jun;21(6):105-12.
- Pyun HJ, Lee YM, Lee YS, Kim JJ, Analyzing the Usage of Foreign Labor in Domestic Apartment Construction Sites, Journal of the Architectural Institute of Korea Planning & Design, 2003 Oct;19(10):109-16.
- Gwak JH, A study on job satisfaction of alien workers in the construction industry, Seoul National University, 2006 Aug, 77 p.
- Han SH, Park SH, Jin EJ, Kim H, Seong YK, Critical Issues and Possible Solutions for Motivating Foreign Construction Workers, Journal of Management in Engineering, 2008 Oct;24(4):217-26.
- Marzuki PF, Pemadi H, Sunaryo I, Factors Affecting Job Satisfaction of Workers in Indonesian Construction Companies, Journal of Civil Engineering and Management, 2012 Jun;18(3):299-309.
- Smith PC, Kendall LM, Hulin C,L, The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago: Rand McNally, 1969 Jan, 194 p.
- Cohen J, Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, Hillsdale, NJ: Academic Press, 2013, 490 p.
- Ko HJ, A Study on the Impact of Foreign Worker's Working Condition and Their Job Satisfaction on Firm Performance, Suwon University, 2006 Feb, p.
- Kazaz A, Manisali E, Ulubeyli S, Effect of Basic Motivational Factors on Construction Workforce Productivity in Turkey, Journal of Civil Engineering and Management, 2008 Oct;14(2):95-106.
- Maloney WF, Mcfillen JM, Valence of and Satisfaction with Job Outcomes, Journal of Construction Engineering and Management, 1985 Mar;11(1):53-73.
- Abdul-Rahman H, Wang C, Wood LC, Low SF, Negative Impact Induced by Foreign Workers: Evidence in Malaysian Construction Sector, Habitat International, 2012 Oct;36(4):433-43.
- Liu Qian, A Study on the Factors influencing job satisfaction of foreign workers - focus on Chinese workers in Korea, Korea Aerospace University, 2013 Feb, 56 p.