



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학석사 학위논문

특수고용직 가족건강성에 영향을 미치는
노동요인에 관한 탐색적 실증연구

- 화물자동차운송업을 중심으로 -



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

김 민 주

경영학석사 학위논문

특수고용직 가족건강성에 영향을 미치는
노동요인에 관한 탐색적 실증연구

- 화물자동차운송업을 중심으로 -

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함.



2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

김 민 주

김민주의 경영학석사 학위논문을 인준함.

2013년 8월



주 심 경영학박사 김 영 조 (인)
위 원 경영학박사 류 태 모 (인)
위 원 경영학박사 윤 영 삼 (인)

차 례

제1장 머리말	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구의 방법 및 체계	3
제2장 이론적 배경	5
제1절 고용형태로서의 특수고용	5
1. 특수고용직의 개념 및 구성	5
2. 특수고용직의 특성: 정규직과의 비교	9
3. 특수고용직의 동향	11
제2절 가족건강성	19
1. 가족건강성의 개념 및 구성	19
2. 가족건강성에 대한 영향요인: 노동요인을 중심으로	23
제3절 화물자동차운송업과 화물노동자의 동향	24
1. 화물자동차운송업의 경과와 동향	24
2. 화물자동차운송업의 노동실태	30
제3장 실증연구의 모형과 방법	36
제1절 연구모형	36
제2절 가설 설정	37
제3절 변수의 조작적 정의 및 연구설계	40

1. 변수의 조작적 정의 및 설문항목의 구성	40
2. 연구표본	43
3. 분석방법	43
제4장 실증연구의 분석결과	44
제1절 기술통계 분석결과	44
제2절 상관관계 분석결과	45
제3절 가설의 검증결과	47
제4절 가족건강성 차원별 다중회귀분석의 결과	49
제5절 해석과 토의	53
제5장 맺음말	56
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	56
제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향	60
참고문헌	61
[부록 1] 설문지	70
Abstract	74

표 목 차

<표 1> 특수고용직의 주요 업종(산재법에 의한 6개 업종을 제외한 33개 업종)	13
<표 2> 특수고용직의 규모 추이	16
<표 3> 특수고용직의 평균임금 추이	17
<표 4> 특수고용직의 노동시간 추이	17
<표 5> 특수고용직 사회보험 및 부가혜택 적용률 추이	18
<표 6> 건강가족에 대한 하위영역 분류	22
<표 7> 화물자동차운송업의 물동량의 경과	25
<표 8> 화물운송수단별 국내화물 물동량 전망	25
<표 9> 화물자동차운송업의 제도 현황 및 논란 과제	29
<표 10> 화물자동차운송분야 고용형태 유형	32
<표 11> 노동의 종속성 관련 실태	33
<표 12> 노동시간 관련 실태	34
<표 13> 재무상태 관련 실태	34
<표 14> 노동요인의 조작적 정의	40
<표 15> 가족건강성변수의 조작적 정의	41
<표 16> 설문항목의 구성	42
<표 17> 기술통계 분석결과	45
<표 18> 변수간의 상관관계 분석결과	46
<표 19> 가족건강에 영향을 미치는 노동요인에 대한 다중회귀분석	

결과	48
<표 20> 가족건강성의 각 차원별 다중회귀분석 결과	50
<표 21> 가설검증에서 채택된 독립변수들의 종속변수차원들에 대한 영향(요약)	52



그 립 목 차

<그림 1> 한국의 노동력 구조(2012. 8)	15
<그림 2> 실증연구모형	36



제1장 머리말

제1절 연구의 배경 및 목적

신자유주의 기조에 따라 특수고용직 노동자의 비율이 증가해 왔으며, 유연하고 더 집중된 기업으로의 추이가 계속된다면 더 확산될 가능성이 높아질 것(Hundley, 2001)으로 전망되고 있다.

특수고용직은 미국에서 2009년에 1,530만 명이었고 전체 경제활동인구의 10.9%를 차지하는 것으로 나타났으며, 직업에 있어서 중요한 원천이 되어가고 있다(Hipple, 2010). 또한 유럽에서는 실업문제 해결방안 모색이 주된 이슈로 떠오르고 있는데(Congregado et al., 2010), 특수고용직이 혁신과 경제적 성장의 동력으로서, 그리고 추가적인 고용의 창출자로서 간주되면서(Carroll et al., 2000; Cowling et al., 2004) 특수고용직 창출의 촉진이 실업문제의 직접적인 해결 방안으로서 주목받고 있다.

우리나라에서는 정보화·서비스산업의 발달에 따라 비정규직 고용이 필요하고 어느 정도의 증가는 불가피한 면이 있으나 고용조정이 쉽고 인건비가 저렴하다는 이유로 1998년 IMF 경제위기 이후 구조조정과 고용 유연성 등 정부시책과 맞물려 급격히 증가하였다(봉소정, 2006). 우리나라 특수고용직 규모에 대하여, 논란이 있지만, 2011년 노동부 연구용역 결과는 전체 임금노동자의 14.2%인, 일부가 제외되었다고 판단되지만, 250만 명 정도로 추산하였다.

이와 같이 특수고용직이 고용형태로서 중요성이 커짐에도 불구하고, 기

존 연구들은 주로 특수고용직의 실태 및 개선방안(윤영삼, 2003; 박성국, 2006; 봉소정, 2006; 김영두, 2007; 윤상환, 2012), 특수고용직의 ‘노동자성’ (강성태, 2000; 권두섭, 2002; 김성희, 2006), 특수고용직의 노동법적 보호 (조준모, 2003; 강성태, 2007; 배권탁, 2008; 윤애림, 2011)에 대하여 다루었으며, 상대적으로 특수고용직이 존재하는 산업, 업종, 개별 기업 단위에 대한 사례연구는 초보적인 수준에 머무르고 있다(박성국, 2006). 그러나 특수고용직의 실태와 불안정한 지위가 미치는 영향에 대해서는 연구된 적이 없다. 따라서 특수고용직의 불안정한 지위에 따른 실태가 노동자 개인 및 가정, 나아가 기업에 미치는 영향에 대해서도 연구해볼 필요가 있다.

한편 가족은 사회의 기본적인 구성요소이기 때문에 건강한 가정 속의 건강한 개인은 건강한 사회의 근본적인 핵심이 된다(DeFrain and Asay, 2007). 인간은 그들 자신의 강점이나 독특성 및 자원에 대해 알고자 하는 욕구를 가지고 있으며 특히 스트레스나 변화가 많은 시기에 이런 내면적 욕구가 더 높아진다(Giblin, 1996). 또한 인간은 자기 운명을 통제할 수 있는 자주적인 존재임에도 불구하고 인간의 정체성 확립은 그가 속한 일차적 환경인 가족에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다. 따라서 인간이 개인의 정체성 확립이나 내면적 욕구에 강조점을 둘수록 평화스러운 가족, 건강한 가족은 더욱 필요하고 중요하게 된다(유영주, 2004). 이러한 흐름 속에서 1987년 「남녀고용평등법」이 2007년에 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법」으로 개정되었으며 탄력적 근로시간제도, 원격·재택 근무제도, 육아기 근로시간 단축 제도 등과 같이 근무형태가 다양한 제도들이 도입되어 왔다(이지언, 2012). 이와 더불어서 직장가정과 가정에서의 일을 균형 있게 병행할 수 있도록 조직이 제공하는 제도(전서영, 2007)인 가족친화제도를 많은 기업들이 시행하는 등 조직 구성원의 가정관리에 대한 관심이 높아지고 있으며, 일-가정 갈등, 일-가정 균형 등에 대한 실증연구들(Allen, 2001;

Parasuraman et al., 2001; 박인규, 2004; 윤대혁, 2008; 김재엽 외, 2009)이 활발하게 진행되고 있다. 특히, 주로 가정학 관련 분야에서는 가족이 건강한 정도를 나타내는 가족건강성(family strengths)의 척도개발, 영향요인 및 결과요인에 대한 실증연구들(DeFrain and Stinnett, 1985; 2000; 어은주·유영주, 1995; 유영주, 2004; 최선희, 2002; 양순미, 2001; 권대회, 2003; 김혜신, 2011)이 활발하게 진행되어 왔다. 따라서 특수고용직에 대한 연구도 단순한 사례연구에서 벗어나 특수고용직의 실태가 가정에 미치는 영향에 대해서도 살펴볼 필요가 있을 것이다.

앞서 살펴본 점들을 바탕으로 본 연구는 특수고용직 관련 연구가 사례연구에 머물러 있다는 점, 일-가정 갈등 및 균형에 대한 관심이 증대되고 있고 이와 관련된 다양한 제도들이 시행되고 있는 점, 그리고 가족건강성에 대한 연구가 꾸준히 수행되고 있는 점을 종합하여 특수고용직의 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인에는 어떤 것들이 있는지 밝히고자 한다.

특히 특수고용직의 특성을 잘 반영하는 노동요인을 제시한 연구가 없기 때문에 이를 탐색적으로 살펴보고자 한다.

제2절 연구의 방법 및 체계

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적인 연구를 통하여 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 관련 문헌들을 검토하여 특수고용직과 가족건강성의 개념, 그리고 화물자동차운송업의 동향과 실태를 정리하고, 경험적 연구는 설문지를 이용한 실증분석을 통하여 특수고용직의 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인에는 어떤 것들이 있는지 살펴보고자 한다.

본 연구의 체계는 다음과 같다.

2장에서는 특수고용직의 개념, 구성 및 동향과 가족건강성의 개념 및 구성, 그리고 영향요인에 대하여 고찰한다. 아울러 실증연구결과의 해석과 시사점 도출을 위하여 필요한 것으로서 화물자동차운송업의 동향과 실태를 살펴본다.

3장에서는 실증연구가 토대를 두는 연구모형과 연구방법론을 제시한다.

4장에서는 실증연구의 분석결과를 제시하고 해석한다.

5장에서는 결론으로서 연구결과를 요약하고 시사점, 연구의 한계 및 향후연구 과제를 제시한다.



제2장 이론적 배경

제1절 고용형태로서의 특수고용

1. 특수고용직의 개념 및 구성

특수고용직 노동자는 일반적으로 자영업자와 ‘전형적인’ 노동자의 중간영역 어딘가에 위치한 노동자를 말한다. 고용관계 측면에서 보면 ‘종속적 노동의 모습(노동법상의 계약적 특징)과 함께 독립적 노동의 모습(민법상의 계약적 특성)을 아울러 가지고 있는 노무공급관계’이며 ‘계약의 외형은 도급·위임계약이거나 이와 유사하지만 계약의 존속과 실질적 전개과정에서 보이는 종속성이 일반 근로계약과 흡사한 점이 많은 노무공급관계’(강성태, 2000)를 말한다.

윤영삼(2004)은 이러한 일반적인 정의는 노-사간 이해관계에 따라 강조하는 초점이 다르며 따라서 개념적 정의 역시 상이하게 나타난다고 언급하였다. 즉, 노동계의 입장에서는 외형적 지표보다는 ‘실질적 종속성’을 강조하면서 노동법상 ‘노동자성’을 인정하여야 한다고 보는 반면, 자본의 입장에서는 외형적 지표에 초점을 맞추면서 사업자 대 사업자 간 ‘계약의 외형’을 강조함으로써 노동법상 ‘노동자성’을 인정하지 않고 있다는 것이다. 따라서 특수고용직 노동자를 비정규직 ‘노동자’의 한 유형으로 사용자가 노동자를 ‘사업자화’하여 근로계약을 맺지 않고 일을 시키는 고용형태에 있는 노동자로 정의하고 있다. 김유성(2005)도 이러한 맥락에서 특수고용직을

‘계약의 형식이 민법의 위임 내지 도급계약 등의 형식을 취하고, 작업의 시간·장소·수행방법 등의 구속성이 일반 근로자와는 다른 외관을 가지고 있지만 실질적으로는 일정 부분 사용종속관계가 인정될 수 있는 자’로 정의하고 있다. 이러한 논의를 바탕으로 본 연구는 특수고용직 노동자를 ‘자영업자와 노동자의 중간 형태로, 도급·위임 또는 이와 유사한 형태의 계약을 맺고 있으나 실질적으로는 일정 정도의 종속적 노동을 수행하고 있는 노동자’로 정의하고자 한다.

특수고용직에 대한 학자들의 유형분류는 다음과 같다.

첫째, 강성태(1994)에 따르면 특수고용직은 노무공급과 형태상의 특징에 따라 유형화할 수 있으며, 이에 따라 외근형, 생산수단 소유형, 피교육형, 특수기능형, 임시·보조형, 주거내 취로형으로 구분하고 있다. 이를 자세히 살펴보면 첫째, 외근형은 공장이나 사무실이 아닌 외부에서 노무를 제공한다. 보험모집인, 학습지교사 등이 이에 해당한다. 둘째, 생산수단 소유형은 생산수단이나 도구의 전부 혹은 일부를 직접 소유하면서 노무를 제공한다. 레미콘이나 덤프트럭 운전기사 등이 이에 해당한다. 생산수단은 완전히 노무공급자의 소유인 경우도 있고, 노무이용자로부터 임차한 경우도 있다. 이는 다시 제3의 노동력을 이용하는 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 볼 수 있다. 셋째, 피교육형은 노무공급이 일정한 교육이나 훈련의 목적을 함께 가지고 있다. 병원의 인턴, 레지던트와 같은 수련의, 사내 직업훈련생, 공인회계사시보 등이 이에 속한다. 넷째, 임시형 내지 보조형은 노무이용자의 임시적 필요에 따라 정규 노동자의 작업을 담당한다. 운수회사에서 정규운전기사의 유고시 이용되는 예비 운전사가 대표적이다. 다섯째, 주거내 취로형은 노무를 자신의 주거지에서 제공한다. 전통적인 가내노동자나 최근 외국에서 증가하고 있는 재택노동자가 대표적이다(박성국, 2006).

둘째, 박지순(2005)은 독일의 ‘유사근로자’ 제도의 전개 과정과 구체적인

법률규정을 비교고찰의 대상으로 삼고 현실 노동시장에서 어떠한 분야에 이 제도가 문제가 되고 있는지, 그 속에서 근로자성과 자영인성 또는 근로자유사성이 어떠한 관점과 개념요소에 의하여 구별되고 있는지 실증적으로 분석한 연구에서 독일 노동법에서 규정하고 있는 특수고용직의 유형을 제시한 바가 있다. 독일의 노동법원법에서는 특수고용직을 ‘유사근로자’¹⁾로 규정하고 있으며, 이외에 특수고용직의 전형적인 사례로는 역사적으로 발전해 온 가내근로자와 1회사 전속적 대리상이 있다. 그러나 그 외에도 1회사 전속적 대리상과 유사한 업무수행 모습을 가진 다양한 판매종사자(예컨대 프랜차이즈가맹자, 중개상 등)와 운송업종사자, 미디어 및 예능분야의 프리랜서, 학원의 강사 또는 교사, 정보처리종사자 등이 점점 늘어나고 있는 추세에 있다. 따라서 유형의 구체화는 노동자 개념과의 관련 하에서, 특히 그들의 고유한 직업적 업무수행 특성을 고려하여 결정되어야 한다.

셋째, Dekker(2010)는 문헌들에서 나타나는 특수고용직 노동자에 대한 관점 분석을 통하여 특수고용직을 두 가지 유형으로 나누고 있다. 그 중 하나는 특수고용 노동자를 “자유로운 에이전트(free agent)”²⁾(Pink, 2001) 혹은 고용주나 조직에 대한 책무가 없는 “포트폴리오 근무자”²⁾(Handy, 1994)로 보는 관점이다(Platman, 2004). 이런 관점에 따라 Beugelsdijk and Noorderhaven(2005)는 특수고용직 노동자들은 “다른 노동자들보다 더욱 개인 지향적이다. 개인적인 책임과 노력은 그들의 뚜렷한 특징이다”고 언급하였다.

또 다른 관점은 자신의 직원을 따로 고용하지 않는 특수고용직 노동자를 “새로운” 유형의 특수고용직 노동자로 보는 것이다(Schulze and Schmidt,

1) “가내근로자와 그와 동등한 지위에 있는 자 그리고 경제적 종속성으로 인하여 유사근로자로 간주될 수 있는 자”를 유사근로자로 규정하고 있음.

2) 여러 분야에서 여러 회사와 계약을 맺고 일하거나 여러 개의 직업을 가진 노동자

2009). 이와 같은 관점에서는 특수고용직 노동자를 “유사 노동자(pseudo-employees)”로 보는데, 그 이유는 이들 중 다수가 동일한 업무를 수행하고 있으며 종속적인 노동자와 같은 조건에 처해 있기 때문이다(Aerts, 2005). 따라서 이러한 유형의 특수고용직 노동자들은 주로 경제적 종속되어 있으며(Schulze and Schmidt, 2009) 때로는 “종속적인 특수고용직 노동자”라고 불린다(Blaschke, 2002).

이 외에 김성희(2006)는 노동권 적용의 명확한 원칙을 세워야 한다면 특수고용직을 ‘위장된 자영인으로서 노동자(disguised worker)’와 경제적인 종속만 두드러진 준독립적 노동자(economically dependent or semi-dependent labor)’ 그리고 ‘경제적 종속성이 약하거나 전혀 없는 독립적 자영인((independent)self-employer)’으로 구분을 했다. 그리고 미국의 인구조사(The Current Population Survey: CPS)는 특수고용직을 Unincorporated self-employed와 Incorporated self-employed로 나누고 있으며(Hipple, 2010), Bregger(1996)는 Self-employed, Wage and salary worker(own company worker), 그리고 Family worker로 나누었다.

본 연구는 노동자성 판단지표를 통하여 유형을 분류하고 있는 김성희(2006)를 바탕으로 특수고용직을 위장자영인, 경제적 종속적 노동자, 독립적 자영인으로 구분하는 것이 타당하다고 생각한다. 한국의 특수고용직의 고용형태는 형식적으로는 서구의 독립적 계약자와 유사하지만 대사용자 종속성과 담당 업무의 독립성, 임금수준, 근로조건 등에 있어서 노동계와 경영계 간 이견이 있기 때문에(권순식, 2009) 특수고용직의 유형 분류는 노동자성 판단에서부터 시작하는 것이 가장 합당하다.³⁾

3) 그리고 실증연구의 대상으로 다루고자 하는 화물자동차운송 노동자의 경우 종속성을 판단할 수 있는 지표는 ‘화물을 고정적으로 받는 비율’이다. 윤영삼 외(2011)에 따르면 화물을 고정적으로 받는 비율이 80.8%로, 대다수의 화물자동차운송 노동자가 종속적인 노동을 수행하고 있다. 따라서 화물자동차운송 노동자는 대부분

2. 특수고용직의 특성: 정규직과의 비교

정규직과 비교되는 특수고용직⁴⁾의 특성을 기존연구의 결과들을 토대로 살펴보면 다음과 같다.

Hundley(2001)는 특수고용직의 업무특성으로 업무자율성(task autonomy), 업무다양성(task variety), 시간유연성(flexible work schedule), 숙련사용(skill utilization), 그리고 직무안정성(job security)을 들었다. 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 특수고용직은 정규직에 비해 업무자율성이 높다. 1969년 노동조건에 대한 조사(The 1969 Quality of Working Conditions Survey)를 사용하여 기업에 고용된 노동자와 특수고용직 노동자의 업무특성에 대한 유의적인 차이점으로 높은 직무 요구와 자율성, 더욱 긴 업무시간, 그리고 더욱 불규칙적인 업무 스케줄을 발견한 Eden(1975)은, 자율성을 통제하면 특수고용의 효과가 감소된다는 연구결과를 통하여 특수고용직이 일반적인 노동자에 비해 업무자율성을 가지고 있다는 결론을 도출해냈다.

둘째, 특수고용직은 정규직보다 업무다양성이 더 높다. 그 이유는 업무를 수행함에 있어서 특수고용직은 사업 관리와 관련된 추가적인 직무상 요구가 생길 가능성이 있기 때문에, 그리고 정규직의 특성인 업무전문화를 하지 않기 때문에 더 높은 업무다양성을 가진다는 것이다.

셋째, 특수고용직은 정규직보다 시간유연성이 더 높다. Hundley(2001)는 유연성은 자율성과 관련된 측면이 있다고 하면서, 자신의 업무 스케줄을 재조정할 수 있음을 의미한다고 언급하였다. 일반적으로 특수고용직 노동

노동자성이 인정되는 위장자영인으로 분류할 수 있다.

4) 특수고용직의 종류가 다양하나, 여기서는 self-employed 경우를 중심으로 살펴본다.

자는 동료나 조직의 틀에 맞춰야 한다는 제약이 적을 것이기 때문에 조직에 고용된 노동자보다 업무 스케줄이 더욱 유연할 것이다.

넷째, 특수고용직은 정규직보다 숙련사용을 더 많이 한다. 특수고용직의 경우에는 자신의 기술을 제대로 사용하지 않는 경우는 없을 것이다. 즉, 자신이 소유하고 있는 기술 혹은 사용하고자 하는 기술을 쓸 수 있는 직업을 고르는 것이 필수적이라는 것이다. 따라서 정규직에 비하여 특수고용직은 자신이 가진 기술을 효과적으로 사용할 수 있는 방식으로 자신의 직업을 설계하기에 더욱 유리한 위치를 얻을 것이다.

다섯째, 특수고용직은 정규직보다 고용안정성이 더 높다. 특수고용직은 자신의 직업을 잃을 가능성이 더욱 낮다고 스스로 인식하며 직업을 잃더라도 다른 대안이 있다고 생각하는 경향이 있다. 조직에 고용된 노동자와 달리 특수고용직은 자신만의 사업을 가지고 있으며 외부로부터의 위협이 발생하면 사업 성공에 대한 기대 수준을 낮추는 등의 다양한 방식으로 대처할 수 있기 때문에 번덕스러운 직장 상사의 행동 혹은 관리자의 잘못된 판단으로 인한 조직 축소에 대해 염려할 필요가 없다. 즉, 미래가 자신의 손에 달려있다고 생각하기 때문에 고용에 대한 안정성을 느낀다는 해석이 가능하다.

한편, 업무 역할 특성, 그리고 가족 역할 특성이 직장-가정 갈등 및 심리적 안녕에 미치는 영향을 정규직과 특수고용직 간의 비교를 통해 살펴본 Parasuraman and Simmers(2001)는 자율성(autonomy), 시간유연성(schedule flexibility), 직무관여(job involvement), 그리고 업무에 대한 시간 투입(time commitment to work)을 특수고용직의 업무역할 특성으로 제시하였다. 사업자는 조직에 속한 노동자에 비하여 더 많은 자유, 자율성, 그리고 자아실현의 기회를 가진다고 일반적으로 보고되고 있다(Eden, 1975; Mannheim and Schiffrin, 1984; Naughton, 1987). 그리고 사업자가

되는 것은 근무시간을 구성할 수 있는 자유와 유연성을 제공하며 업무에 대한 통제가 가능할 것이기 때문에(Loscocco, 1997), 특수고용직은 정규직보다 자율성과 시간유연성이 더 높을 것이다. 또한 특수고용직은 자신의 사업의 성공과 관련한 이해관계가 있기 때문에 업무 역할에 더 많은 투자를 할 것이다. 따라서 업무에 대해 더욱 심리적으로 관여할 것이고, 업무에 할애하는 시간이 더 많을 것이다.

이 외에, Jamal(2009)은 문헌들에서 강조하는 특수고용직의 긍정적인 특징으로 ① 사업에 대한 의사결정의 자유(freedom to make decisions about the business), ② 자신에 대해서만 책임을 줌(accountability only to oneself), ③ 더 많은 소득을 얻을 가능성(potential for greater financial rewards), ④ 흥미로운 도전을 맞이할 수 있는 기회(the opportunity to face interesting challenges), ⑤ 종속적인 노동자 지위로부터의 탈출(escape from the subordinate employee position), ⑥ 상대적으로 높은 직무 안정성(relatively high job security), 그리고 ⑦ 성취감 및 자신감(a feeling of achievement and pride)(Akande, 1994; Begley and Boyd, 1987; Rodgers and Rodgers, 1989; Timmons, 1978)을 제시하였으며, 높은 독립성과 자율성, 그리고 사업 불확실성과 결부된 길고 비관습적인(unconventional) 근무시간을 특수고용직의 특성으로서 언급하였다.

종합적으로 정리하면, 특수고용직은 정규직에 비해 대체적으로 독립성, 자율성, 그리고 유연성이 높은 것으로 나타났다.

3. 특수고용직의 동향

특수고용직은 자본의 유연화 전략에 의한 노동시장 분절화로 인하여 발생하였으며, 자본의 전략에 따른 이러한 고용형태의 확산효과는 두 가지 정도로 정리할 수 있다.

첫째, ‘책임회피 효과’이다. 자본은 노동법상 ‘근로계약’ 관계를 상업계약 등으로 전환하는 이른바 계약대체(contractual substitution)를 통해 노동법상 사용자 책임을 면하게 된다(불안정노동연구모임, 2000; 이지수, 2002; 조준모, 2003).

둘째, ‘노동통제 효과’이다. 자본은 분절화된 노동시장을 분할지배하면서 노동자의 계급적 단결을 지체시키려는 통제 의도를 관철시킨다.⁵⁾ 특수고용 노동자의 경우 노동자로서의 정체성을 제거하여 스스로가 노동자임을 부정하도록 조장하며 사업자등록증을 매개로 노동자가 아니라 자영업자로 ‘호명’되게 된다. 이러한 결과는 노동자의 ‘계급 내 계급정치’(intra-class class politics)에 자본이 효과적으로 개입함으로써 ‘계급 간 계급정치’(inter-class class politics)⁶⁾를 제한하는 효과를 나타낼 수 있다. 다른 한편 특수고용 노동자들이 수행하는 노동과정은 집단적 노동과정이 아니라 특정 사업장을 벗어나 개별적 노동과정을 수행하는 바, 자본으로서는 통제의 효율성을 확보하기 위하여 ‘통제의 내면화’(자발적 통제)가 필요하게 된다. 따라서 ‘임금’은 완전 성과급 형태의 ‘수수료’로 지급되게 되며 개별 간 경쟁을 격화시켜 스스로가 장시간 노동과 노동강도의 강화 등 노동조건 전반적 하락을 감내하게 만든다(윤영삼, 2009).

특수고용직 관련 업종은 현재 약 39개 업종이 운영되고 있다. 여기에는 산업재해보상보험법에 의한 6개 업종(‘골프장 캐디’, ‘학습지 교사’, ‘공제모

5) 자본의 경우 노동조합에 대한 적대적 태도가 높을수록 비정규고용형태의 선호도가 높다는 조사결과에 주목할 필요가 있다(이성균·이주희, 2003). 학습지산업의 경우 특수고용화와 노동조합에 대한 통제는 직접적 관련성을 갖는다. 즉 87년 이후 설립된 노조를 무력화하기 위해 위탁계약직을 도입한 것이다. 대교는 88년 노조가 설립되었으나 다음해인 89년에 위탁계약직을 도입했고, 재능과 구몬 역시 노조 설립 직후인 89년과 92년에 위탁계약직을 도입한 바 있다.

6) 계급정치, 계급 내 계급정치, 계급 간 계급정치 개념에 대해서는 임영일(1998)을 참조할 것.

집인’, ‘우체국보험 모집인’, ‘보험설계사’, ‘콘크리트믹서트럭 지입차주’), 그리고 기타 특수형태근로종사자와 유사한 성격을 지닌 33개 업종(<표 1> 참조)이 포함된다(국민권익위원회, 2012).

<표 1> 특수고용직의 주요 업종(산재법에 의한 6개 업종을 제외한 33개 업종)

· 화물(연대)운송차주	· 컨테이너기사	· 택배기사
· 대리운전자	· 덤프종사자	· 퀵서비스 배달원
· 홍익회 판매원(철도매점)	· 방송사 구성작가	· 애니메이션 작가
· 프로(야구)선수(단)	· 신문판매 및 광고 외근원	· 수도검침원
· 영화산업종사자 스태프	· 화장품 판매원	· 자동차판매원
· 음료·식품 판매원	· 단순 컴퓨터프로그래머	· 시청료징수원
· 오케스트라 단원	· 텔레마케터	· 간병인
· 모집인(카드, 대출)	· 학원 강사	· A/S 기사·택송기사
· 방문판매직	· 정수기 코디	· 문화예술인
· 헤어디자이너	· 콘크리트 펌프기사	· 야쿠르트 판매원
· 화장품 방문 판매원	· 백화점-할인점 판촉판매원	· IT

출처: 국민권익위원회(2012)

특수고용직의 규모 추정에는 여러 이견이 있으며, 이를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 한국비정규노동센터(2012)는 통계청에서 2001년부터 실시하여 온 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’ 원자료를 바탕으로 전문가들의 의견수렴과 토론을 거쳐 고용형태 분류원칙을 정하고 이에 따른 고용형태 규모와 각 고용형태에 따른 노동조건을 재분석하여 발표하고 있다.⁷⁾ 총 10개 유형으로 고용형태를 분류하고 있으며, 구체적으로 (1) 정규직, (2) 일반임

7) 한국비정규노동센터의 고용형태분류 특징은, 분류상 중복될 경우 해당 고용형태의 성격이 두드러지는 경우를 우선으로 하여 중복부분을 제외하고 전체 규모를 일목요연하게 파악할 수 있도록 했다는 점이다.

시직, (3) 기간제고용 (4) 상용파트타임, (5) 임시파트타임, (6) 호출노동, (7) 특수고용, (8) 파견노동, (9) 용역노동, (10) 재택노동이다. 그리고 이에 대한 분류처리순서는 고용형태분류원칙 순서에 따라 (1) 고용주와의 계약 관계, (2) 시간제노동 여부, (3) 특수고용 및 간접고용여부에 따라 처리하고 있다.⁸⁾ 이러한 분류체계에 따라 2012년 8월 특수고용직은 약 53만 7천 명으로 전체 임금노동자(약 1,773만 명)의 3%로 추산되고 있다. 이에 대하여 한국비정규노동센터는 최소한 100만 명 이상으로 추산되는 특수고용직 노동자 규모가 53만 7천 명 수준으로 집계되었다는 점은 비정규직 규모 및 실태 파악에 있어 체계적 배제가 작동하고 있음을 보여준다고 문제점을 제기하였다.

8) 우선 종사상 지위에 해당하는 문항의 답이 ‘상용노동자’에 해당하는 경우 ‘정규직’으로, ‘임시노동자’나 ‘일용노동자’에 해당하는 경우 ‘일반임시직’으로 기초분류를 한다. 다음으로 부가조사항목에서 계약기간의 반복·갱신 여부를 묻는 문항(문41)에 응답한 경우 ‘기간제고용’으로 분류한다. 그리고 계약기간을 정하지 않았다고 답하였으나 계속 직장에 다닐 수 없다고 생각하는 이유(문 45) 항목에서 개인적인 사유(문 45, 문항답 7~9) 또는 직장의 경영상의 이유(문 45, 문항답 10) 및 기타(문 45 문항답 11)가 아닌 다른 임의적인 조건에 해당하는 경우로 답한 경우(부45, 문항답 1~6), 종사상 지위가 ‘상용노동자’ 혹은 ‘일반임시직’에 해당하더라도 ‘기간제고용’으로 재분류한다(2003년까지의 경우 부가조사 45번 문항답 2~6에 응답한 경우 ‘일반임시직’으로 분류하였으나 업무의 한시적인 성격이 보다 강하다고 판단하여 2004년부터 ‘기간제고용’으로 분류하고 있다.).

여기까지 정규직, 일반임시직, 기간제고용을 우선 기본적으로 분류한 상태에서 중복을 제외하기 위하여 1차 분류된 자료를 토대로 재분류를 실시한다. 시간제 노동 여부를 묻는 문항(부46)에 시간제 노동이라고 답한 경우(문항답 2) 종사상 지위가 ‘상용노동자’인 경우는 ‘상용파트타임’으로, ‘임시노동자’나 ‘일용노동자’인 경우는 ‘임시파트타임’으로 재분류한다.

이후 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동을 문항 순서에 따라 각 고용형태를 추출한다.

<그림 1> 한국의 노동력 구조(2012. 8)

(단위: 명)

15세이상 인구 41,664,253	비경제활동인구 16,041,591							
	경제활동인구 25,622,662	실업자 763,816 (3.0%)						
		취업자 24,858,846 (97.0%)	고용주, 자영업자, 무급가족종사자 7,125,033 (27.8%)					
				독립도급 605,813 (2.4%)	특수고용 536,806 (2.1%)			
					채택노동 69,007 (0.3%)			
					간접고용 1,680,389 (6.6%)	파견노동 214,311 (0.8%)		
						용역노동 681,738 (2.7%)		
						호출노동 784,340 (3.1%)		
			임금노동자 17,733,813 (69.2%)	종속적 노동자 17,128,000 (66.8%)	직접고용 15,447,611 (60.3%)	시간제 1,340,075 (5.2%)	상용파트 57,979 (0.2%)	
							임시파트 1,282,095 (5.0%)	
						전일제 14,107,536 (55.0%)	정규직 9,305,975 (36.3%)	
								일반임시직 2,764,968 (10.8%)
								기간제 2,036,593 (7.9%)

주: ()는 경제활동인구 대비 비중임.

출처: 한국비정규노동센터(2012)

<표 2> 특수고용직의 규모 추이

(단위: 천명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012
전체 임금노동자	15,882	16,102	16,479	17,048	17,510	17,734
특수고용직	606	583	621	587	603	537
비율(%)	3.82	3.62	3.77	3.44	3.44	3.03

주: 각 년도 8월 기준임.

출처: 한국비정규노동센터(2012), 필자 수정

다음으로, 자영업자인 특수고용직을 제외하고 사업체소속 특수고용직만을 조사한 고용노동부의 2012년 7월 사업체노동력조사에 따르면 7월 말 기준 임금노동자와 매우 유사한 형태로 일하는 특수고용직인 기타종사자는 107만4천 명이었다.⁹⁾ 여기에서 말하는 기타종사자는 극히 소수인 무급종사자를 제외하면 사업체에서 임금노동과 매우 유사한 형태로 근로를 제공하면서 ‘일정한 급여 없이 봉사료 또는 판매실적에 따라 수수료만을 받거나 업무를 습득하기 위해 무급으로 일하는 종사자’를 뜻한다.

그리고 2011년 노동부 연구용역 결과에 따르면 우리나라의 전체 특수고용직은, 일부가 제외되었다고 판단되지만, 250만 명 정도로 추산되었다.¹⁰⁾

종합하자면, 통계청 및 정부의 규모 추산에는 다수의 특수고용직 노동자가 제외되어 있으며, 적어도 250만 명 이상이 특수고용직에 종사하고 있는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 특수고용직의 노동조건에 대하여 살펴보기로 한다. 물론 한계

9) 노동부에 따르면 이 조사가 시작된 2009년 6월 85만5천명이었던 기타종사자는 2010년 12월에 100만 명(104만1천명)을 넘어섰다. 이후 등락을 반복하다가 2012년 4월에는 역대 최고치인 110만7천명을 기록했다.

10) 노동부의 두 조사 결과를 종합하면 전체 특수고용직의 43%가 임금노동자와 매우 유사한 형태로 일하고 있는 것이다(매일노동뉴스, 2012. 8. 30).

점을 가지고 있지만, 한국비정규노동센터에서 실시한 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석’이 고용형태별 노동조건에 대하여 비교적 체계적으로 분석하고 있어서 이를 통하여 특수고용직의 노동조건에 대하여 살펴 보고자 한다.

첫째, 특수고용직의 평균임금은 2012년 8월 기준 약 182만 원으로 나타났다. 이는 정규직(약 277만 원) 대비 66% 수준이다. 그러나 정규직에 대한 상대적인 비율은 증가하고 있는 추세지만, 절대적인 금액의 차이는 점차 벌어지는 양상을 보이고 있다.

<표 3> 특수고용직의 평균임금 추이 (단위: 만원, %)

구분	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8
정규직	239.0	250.0	255.0	265.0	272.2	276.8
특수고용직	146.6	156.8	155.4	163.4	181.4	182.5
정규직대비	61.3	62.7	60.9	61.7	66.6	66.0

출처: 한국비정규노동센터(2012), 필자 수정

둘째, 노동시간의 경우 2012년 8월 정규직은 42.8시간, 전체 비정규직은 45.1시간, 그리고 특수고용직은 39.8시간으로 나타났다. 그러나 이 조사에서 사용한 표본에 특수고용직의 다수가 포함되지 않은 점을 비추어볼 때, 더욱 열악한 조건의 노동자가 많을 것으로 생각된다.

<표 4> 특수고용직의 노동시간 추이 (단위: 시간)

구분	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8
정규직	44.2	43.9	43.5	42.8
비정규직 전체	46.5	46.5	45.5	45.1
특수고용직	41.1	40.8	39.7	39.8

출처: 한국비정규노동센터(2012), 필자 수정

셋째, 사회보험 및 부가혜택 적용률을 살펴본 결과, 사회보험의 경우 정규직은 2012년 8월 기준 국민연금 97.4%, 건강보험 98.9%, 고용보험 83.7%로 나타났으나, 특수고용직은 국민연금 3.5%, 건강보험 5.4%, 고용보험 5.6% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 부가혜택 적용률 또한 특수고용직은 2012년 8월 기준 퇴직금 1.8%, 상여금 11.1%, 시간외수당 0.5%, 유급휴가 1.9%로 매우 낮은 수준으로, 정규직의 적용률과 매우 큰 차이를 보이고 있었다. 따라서 이에 대한 개선이 필요하다.

<표 5> 특수고용직 사회보험 및 부가혜택 적용률 추이 (단위: %)

구 분		2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8
국민연금	정규직	98.7	98.2	98	98	97.3	97.4
	특수고용직	9.5	6.5	0.5	0.4	3.3	3.5
건강보험	정규직	99.3	98.5	98.5	98.7	98.6	98.9
	특수고용직	9.1	5.9	1.2	0.7	4	5.4
고용보험	정규직	82.6	82.1	82.4	83.1	82.8	83.7
	특수고용직	8.3	7.1	2.4	2.0	4.4	5.6
퇴직금	정규직	99.3	99.4	99.2	99.4	99.4	99.4
	특수고용직	3.6	6.0	0.7	0.5	1.5	1.8
상여금	정규직	97.3	96.4	97.5	98.1	96.8	96.4
	특수고용직	4.8	3.3	3.7	4.3	8.1	11.1
시간외수당	정규직	76.8	73.7	73.2	72.9	70	70.4
	특수고용직	1.7	1.4	0.1	0.0	0.4	0.5
유급휴가	정규직	86.4	88.6	92.6	93.6	88.5	89.2
	특수고용직	3.7	3.6	0.3	0.8	1.6	1.9

출처: 한국비정규노동센터(2012), 필자 수정

제2절 가족건강성

1. 가족건강성의 개념 및 구성

가족건강성에 대한 연구는 1962년 Otto가 건강가정이란 무엇인가 하는 연구를 통하여 건강한 가족의 특징과 개념체계를 정리한 이후 Stinnett(1979)이나 Olson(1996) 등의 연구를 통하여 계속 발전하였다.

우리나라에서는 1990년대 들어 가족관련 학회나 단체 등에서 건전 가정 또는 건강가족에 대한 논의가 시작되었으며, 1990년대 중반부터 관련 논문들이 등장하기 시작하였다(김혜신, 2011). 유영주(1991)는 다양한 모든 가족 형태의 건강성에 대한 관심과 경험적인 연구가 필요하다고 언급하였으며, 이러한 노력을 통하여 그 결과를 사회문제와 가족문제를 사전에 예방하고 사후적으로는 가족 상담이나 가족치료에 효과적으로 적용할 수 있도록 하여야 한다고 주장하였다.

‘건강한 가족(strong family)’에 대한 학자들의 정의는 다음과 같다. Stinnett(1979)은 ‘긍정적인 가족정체감을 형성하며 만족스럽고 충족적인 가족원간의 상호작용을 증진하고, 가족집단과 성원 모두의 발전을 촉진하며, 스트레스에 대처할 수 있는 가족’이라고 정의하였다. 그리고 Olson(1996)은 ‘스트레스와 가족의 문제에 효율적인 방식으로 대처할 수 있고, 가족체계 내·외적으로 대처자원을 소유하고 활용할 수 있으며, 스트레스와 가족 문제를 효과적으로 극복함으로써 적절한 응집성, 적응성, 만족도를 유지할 수 있는 가족’으로, DeFrain(2003)은 ‘가족 간 상호작용의 질이 가족 개개인의 심리적 안녕에 기여하는 가족’으로 가족건강성을 정의하

였다.

국내연구 중 유영주(1991; 1994)는 ‘가정의 유지 및 발전을 위하여 기능을 잘 수행할 수 있는 가정’으로 건강가정을 정의하였으며, 어은주·유영주(1995)는 ‘가족원 상호간의 규칙적이고 다양한 상호작용을 통하여 가족의 공동체적, 정서적, 도덕(가치)적 관계 향상을 도모하는 가족’으로, 유계숙(2004)은 ‘가족관계에 대한 성원들의 만족도가 높고, 서로의 욕구를 충족시켜주는 가족’으로 가족건강성을 정의하였다.

가족건강성의 하위영역에 대한 선행연구를 살펴본 결과 다음과 같다. 먼저 국외연구에서 Otto(1962)는 ① 양육, ② 지지, ③ 부모의 훈육, ④ 가족원의 성장과 성숙의 격려, ⑤ 정신적인 행복감, 원활한 의사소통, ⑥ 문제해결 기술, ⑦ 가정외부의 활동에 가족원이 참가하는 것을 가족건강성의 하위영역으로서 제시하고 있었다. 그리고 DeFrain and Stinnett(1985; 2000)은 미국 가족 건강성 조사항목(American Family Strengths Inventory)을 개발하였으며, 가족 건강성의 하위영역을 ① 즐거운 시간 공유하기(Enjoyable Time Together), ② 감사와 애정·정서(Appreciation and Affection for Each Other), ③ 효과적인 의사소통(Communicating Effectively with Each Other), ④ 가족원 존중(Valuing Each Other and Demonstrating Commitment), ⑤ 영적 행복(Spiritual Well-Being), ⑥ 스트레스와 위기를 관리할 수 있는 능력(Managing Stress and Crisis Effectively)으로 구분하였다. 이를 바탕으로 Geggie et al.(2000)은 미국 가족 건강성 조사항목(American Family Strengths Inventory)의 일부 항목들이 호주의 가정과 문화에 적용하기에 적절하지 않음을 발견하고 호주 가족 건강성 조사항목(Australian Inventory of Family Strengths)을 개발하였다. 그 결과, ① 의사소통(Communication), ② 함께하기(Togetherness), ③ 활동공유(Sharing Activities), ④ 정서(Affection), ⑤ 지지(Support), ⑥

인정(Acceptance), ⑦ 몰입(Commitment), ⑧ 회복탄력성(Resilience)으로 하위영역을 제시하였다.

국내연구 중 최선희(1999; 2002)는 가족 건강성의 개념과 내용을 밝히기 위하여 전문가 조사를 실시하였고, 가족건강성을 탐색하고 일반 가족이 중시하는 가족 건강성 영역을 밝히기 위하여 일반 가족을 조사하였다. 이 조사결과들을 종합하여 ① 의사소통, ② 유연성, ③ 자율성, ④ 신뢰와 지지, ⑤ 애정과 사랑, ⑥ 문제해결능력, ⑦ 부모역할, ⑧ 신념체계 총 8개의 영역을 도출하였다.

그러나 대부분의 국내연구에서 가족의 건강성을 측정하는 도구는 외국의 척도를 수정·번안하여 사용하였다. 외국의 척도들은 서구적인 문화와 가족 생활을 반영한 것이어서 한국문화 및 가족의 특수성을 제대로 반영하지 못하는 문제점이 제기되면서 어은주·유영주(1995)는 기존 척도들의 이러한 문제점을 보완하고 한국인의 가치관에 맞는 한국가족의 건강성 측정 도구를 개발하여 제시한 바 있다(유영주, 2004). 이를 발전시켜 유영주(2004)는 한국사회 문화의 실정에 적합한 한국적인 가족건강성 척도가 필요하게 됨에 따라 ‘한국형 가족건강성 척도’를 개발하고 20~60대 사이의 기혼 남·녀를 대상으로 전국조사를 실시함으로써 기존의 척도 개발 연구에서 조사 대상자들의 범위가 좁았던 한계점을 극복하였다. 이를 통하여 ① 가족원에 대한 존중, ② 유대의식, ③ 감사와 애정·정서, ④ 긍정적인 의사소통, ⑤ 가치관·목표 공유, ⑥ 역할충실, ⑦ 문제해결능력, ⑧ 경제적 안정, ⑨ 신체적 건강, ⑩ 사회와의 유대를 가족건강성의 하위영역으로 도출하였다. 이를 자세히 살펴보면, 가족원에 대한 존중, 감사와 애정·정서, 긍정적인 의사소통, 문제해결능력 등은 미국 가족과 호주 가족, 그리고 우리나라 가족 모두에게서 건강 가족의 특성으로 나타났다. 하지만 가족원의 역할 충실, 가족원의 신체적 건강, 경제적 안정과 협력은 우리나라 사람들이 생각하는 건

강가족의 중요한 특성으로 강조되었다. 이러한 차이점은 사회·문화적 배경의 차이가 반영된 결과일 것이다.

<표 6> 건강가족에 대한 하위영역 분류

유영주(2004)	DeFrain & Stinnett (1985, 2000)	최선희 (1999, 2002)	Australian Inventory of Family Strength (2000)
가족원에 대한 존중 (Respect)	가족원 존중 (valuing each other and demonstrating commitment)	신뢰/지지 자율성 인정	지지(Support) 인정(Acceptance) Commitment
유대의식 (Commitment)	즐거운 시간 공유하기 (Enjoyable Time Together)	유연성	함께하기(Togetherness) 활동공유(Sharing Activities) Commitment
역할충실 (Role Performing)		부모역할	
감사와 애정·정서 (Appreciation and Affection)	감사와 애정·정서 (Appreciation & Affection)	애정/사랑	정서 (Affection)
긍정적 의사소통 (Positive Communication)	효과적 의사소통 (Communicating Effectively with Each Other)	의사소통	의사소통 (Communication)
가치관·목표 공유 (Sharing Values and Goals)		신념체계	
문제해결능력 (Ability to Solve Problem)	스트레스와 위기를 관리할 수 있는 능력 (The Ability to Successfully Manage with Stress & Crisis)	문제해결능력	회복탄력성 (Resilience)
경제적 안정 (Economic Stability)			
신체적 건강 (Physical Health)			
사회와의 유대 (Connectedness with Social Systems)			Commitment
	영적 행복 (Spiritual Well-being)		

주: 호주 가족 건강성 조사항목이 하위영역으로 설정한 'Commitment'는 유영주 (2004)의 하위영역 3개의 내용을 포함한 것으로 판단되어 각각에 표시하였음.

종합적으로 살펴보았을 때, 유영주(2004)에서 사용한 하위영역 분류가 기존연구에서 언급되었던 구성요소들을 종합적으로 고려하고 있으며 한국문화의 특수성을 잘 반영하고 있어서 현재 가장 타당한 논의라고 생각한다.

2. 가족건강성에 대한 영향요인: 노동요인을 중심으로

가족건강성의 영향요인에 대한 선행연구들은 주로 도시 가족의 건강성(어은주·유영주, 1997), 농촌가족의 건강성(양순미, 2001), 청소년기 자녀의 가족건강성(최유리, 2013; 황현정, 2008; 권대회, 2003), 중장년기 성인남녀의 가족건강성(황인설, 2004), 그리고 다문화가정의 가족건강성(김혜신, 2011; 최정혜, 2012) 등에 대한 영향요인에 대하여 이루어졌다. 이를 노동요인을 언급한 연구를 중심으로 살펴보기로 한다.

첫째, 가족의 소득, 월수입 등 경제수준이 가족건강성에 영향을 미친다. 어은주·유영주(1997)는 가족이 그들의 기본적인 욕구를 충족시킬 만한 충분한 경제적 능력이 있어야만, 그들의 삶의 질을 개인적으로나 가족체계 전체적으로 고양시키는데 관심을 돌릴 것이라고 주장하였다. 따라서 남편과 부인의 소득수준에 따라 가족건강성의 유의적인 차이가 있는지 실증분석을 실시한 결과, 남편의 소득이 가족건강성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 권대회(2003)는 청소년들이 지각하는 가족의 건강성 수준을 파악하고 이에 영향을 미치는 변인들을 규명하고자 하였으며, 가정의 생활수준에 따라 가족건강성이 차이를 보이는가를 알아보기 위하여 가정의 월평균 수입과 주관적으로 생각하는 사회·경제적 수준에 따른 가족건강성을 비교하였다. 그 결과 가정의 수입이 높을수록 가족의 건강성을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 그리고 청소년이 지각하는 자기 가정의 사회·경제적 수준이 높을수록 가족건강성 점수가 높은 것으로 나타났다. 이 외에 김혜신(2011)은 월 평균 소득이 높을수록 지각하는 가족건강성이 높게 나타

난다는 실증분석 결과를 제시하였으며, 최정혜(2012)는 가정의 월수입 정도가 높을수록 다문화가족의 가족건강성이 높아지는 연구결과를 제시하였다.

둘째, 일-가정 갈등이 가족의 건강성에 영향을 미친다. 전서영(2007)은 일-가정 갈등과 가족건강성의 관계를 직접 연구한 것은 없으나, 생활만족도(김혜숙·장재윤, 2003; Frye and Breugh, 2004), 결혼만족도(이다윤, 2003; Leiter and Durup, 1996; Mauno and Kinnunen, 1999), 가족만족도(Aryee, Fields, and Luk, 1999) 등에 일-가정 갈등이 부정적인 영향을 미친다는 선행연구에 근거하여 일-가정 갈등이 가족건강성에 어떠한 영향을 미치는지 실증연구를 실시하였다. 그 결과 갈등의 원천이 가정영역으로부터 시작되어 발생하는 가정→직장갈등(FIW) 정도가 높을수록 가족건강성이 낮은 것으로 나타났다.

이 외에 가족의 신체적·정신적 건강(어은주·유영주, 1997), 직업 유형(어은주·유영주, 1997; 권대회, 2003; 황인실, 2004; 전서영, 2007), 그리고 직장경력, 근무시간, 고용형태(전서영, 2007) 등이 가족건강성의 영향요인으로 제시되었다.

종합적으로 정리하면, 선행연구들에서 가족건강성의 선행요인으로 주로 언급되고 있는 노동요인은 소득(수준), 일-가정 갈등, 직업 유형, 근무시간, 고용형태 등이 있다.

제3절 화물자동차운송업과 화물노동자의 동향

1. 화물자동차운송업의 경과와 동향

화물자동차운송업(택배업 포함)의 물동량은 2006년까지는 증가하여 왔으

나 세계 경제 위기가 시작된 2007년부터 감소하였다. 도로, 철도, 해상, 항공의 물동량 비율이 별 변화가 없는 가운데 2002년부터 2008년까지 연평균 증가율은 0.1%였다(이시균 외, 2012).¹¹⁾ 그리고 정부는 녹색물류차원에서 철도운송(철도산업발전기본계획(2011-2015))과 연안해운으로의 전환을 추진하고 있으나, 2020년에는 화물자동차운송의 비율이 76.3%(국가물류기본계획(2011-2020))로 더 높아질 전망이다(윤영삼 외, 2011).

<표 7> 화물자동차운송업의 물동량의 경과 (단위: 억톤-km)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
영업용 (증가율)	326	333 (2.2%)	356 (6.9%)	366 (2.7%)	382 (4.6%)	394 (3.2%)	381 (-3.5%)	367 (-3.6%)	359 (-2.3%)
도로운송 (증가율)	909	920 (1.2%)	984 (6.9%)	1,011 (2.7%)	1,057 (4.6%)	1,090 (3.2%)	1,052 (-3.5%)	1,014 (-3.6%)	991 (-2.3%)

주: 2010년과 2011년의 수치는 한국교통연구원에서 조사하지 않아 제시하지 못함.

영업용/비영업용 도로수송실적이 별도로 분리되지 않아 2002년도 비율을 적용하여 분할함

출처: 한국교통연구원, 『전국 지역간 화물통행량 분석』 및 『전국 지역간 화물OD 보완갱신』

<표 8> 화물운송수단별 국내 화물 물동량 전망

구분	화물자동차		철도		연안		항공		계	
	억톤-km	비율	억톤-km	비율	억톤-km	비율	억톤-km	비율	억톤-km	비율
2011	1,145	74.3	114	7.4	280	18.3	2	0.1	1,540	100
2016	1,265	75.5	129	7.7	280	16.7	2	0.1	1,676	100
2020	1,371	76.3	143	8.0	280	15.6	2	0.1	1,796	100

출처: 국가물류기본계획(2011-2020)

11) 수출입(액)의 증가율과 경제성장률에 비해 매우 낮은 증가율을 보여 왔음. 수출입액과 영업용물동량과의 상관관계는 거의 없으며 2007년까지는 전년도 경제성장률과 상관관계가 높다고 판단된다.

화물자동차운송업과 관련된 정부정책은 1980년대 중반까지는 조절접근법¹²⁾인 케인즈주의적 기조하에 지입제 폐단을 없애고 운송질서를 바로잡기 위하여 직영화·규모화에 초점을 두었다. 1981년 5월 화물자동차운송사업에 대한 경영개선계획을 수립하였는데, 이는 지입제를 폐지하고 1991년까지 단계적으로 보유차량을 매년 10%씩 직영화한다는 것이다. 이후 1983년 2차 경영개선 대책에서는 직영화 미달업체에 대한 행정처분을 강화하고 목표를 달성한 업체에 대해서는 증차 등 이익처분을 받을 수 있도록 하였다. 그러나 화물운송업계는 영세성 및 직영화의 어려움, 여건 미성숙 등의 이유로 국회에 청원하였는데 1983년 12월 채택되면서 사실상 직영화 정책도 유보되었다. 그 후 1985년 종래 직영화 정책을 수정하여 기존 5톤 미만 지입차주에게 개별면허를 4년간 단계적으로 발급하여 개별사업자로 독립시키고 개별면허가 발급된 대수만큼 직영을 조건으로 면허대수를 보충해주기로 하였다.

이후 1980년대 후반부터는 직영화·규모화 정책을 포기하고 신자유주의적 기조 하에 지속적인 규제완화를 추진하여 왔다.¹³⁾ 1990년대 중반까지는 부분적인 규제완화였으나 1997년 화물자동차운수사업법의 제정으로 본격적인 규제완화가 시작되었다.¹⁴⁾ 먼저 시장진입제도를 1999년 7월 1일 이후 등록제로 전환하였는데, 일반화물자동차운송업의 최저 등록대수를 1999년 7월부터 1999년 12월까지는 25대였으나 2000년 1월 이후 5대로 변경하였다.

12) 산업(규제관련)정책의 접근법에는 시장의존접근법과 조절접근법이 있다.

13) 우리나라는 미국, 영국, 뉴질랜드와 함께 1998년 당시 OECD국가 가운데 화물자동차운송업에 대한 규제가 가장 적은 나라들 중의 하나였다(OECD, 2000). 유럽의 다수 국가들에서는 경쟁규제차원의 진입장벽과 시장기구의 운영에 대한 간섭이 여전했다(ECMT, 2002).

14) 화물자동차운송수산업의 경우를 살펴보면 1980년대 중반까지는 면허제를 실시하는 등 규제화 기조를 띄고 있었으나, 1986년부터 면허제를 등록제로 전환하는 등 규제를 완화하는 기조로 일찍이 전환하였다.

그리고 업종별 운임 및 요금 규제를 종전에는 신고제였으나 1998년 1월 이후 완전 자유화하였고, 구난형 특수자동차와 컨테이너 차량에 대해서만 신고제를 유지하였다(윤영삼, 2009).

2003년~2007년 노무현 정부는 신자유주의적 기조를 유지함과 동시에 여기서 발생하는 모순을 완화시키면서 ‘선택적 포섭/배제’정책, 즉 의사합의 주의전략을 추진하였다. 먼저, 수급조절을 위하여 시장진입제도를 등록제에서 개별허가제로 전환하였으며, 재산권 미보장 등 지입제의 폐단을 제거하기 위하여 최저등록대수를 5대에서 1대로 낮추었다.¹⁵⁾ 이로 인해서 화물자동차운송 노동자들은 지입회사를 통하지 않고도 영업을 계속 할 수 있게 되었다. 그리고 지입제 하에서 화물자동차운송 노동자 보호 방안으로 약관법에 의한 위수탁계약서의 적용을 제안하였다. 그러나 표준위수탁계약서의 적용은 의무사항이 아니라 단지 권고사항일 뿐이었으며, 노사정위원회에서 특수고용직 노동자의 보호방안에 대하여 논의를 하였으나, 여기에서 화물자동차운송 노동자는 제외되었다.

2012년에는 지난 2011년 화물자동차운수사업법 개정안이 통과됨에 따라 2013년 시행될 예정인 화물운송실적신고제, 직접운송의무제, 우수화물정보망 인증제를 위한 준비작업이 진행되었다. 먼저, 화물운송실적신고의무와 최소운송기준 준수의무가 화물운송업체, 운송주선업체 및 가맹사업자에게 부여된다. 화물운송실적신고제는 화물운수사업자로 하여금 운송 및 주선실적을 정기적으로 정부에 신고토록 하는 것이다. 그리고 최소운송의무제는 운송시장에서 운송업체 본연의 역할인 운송서비스 제공기능을 회복시켜 운송질서를 재정립하는 것을 목표로 하며, 업계가 연간 시장평균 운송매출액의 최소한 10% 이상은 유지하도록 의무를 부과한다. 둘째, 직접운송의무제는 화물자동차운송업체에 직접운송 의무비율¹⁶⁾을 적용하는 것으로, 다단계

15) 신규공급을 동결한다는 전제 하에 시행되었다.

거래로 인한 수수료 발생 최소화와 최말단에 있는 화물차주의 순수입 보장이 이 제도로 인한 기대효과라고 할 수 있다. 셋째, 우수화물정보망 인증제는 화물거래를 투명하게 하고 운송서비스를 향상시키기 위한 제도로, 업체 단위, 지역단위로 산재되어 있는 화물정보망 중에서 우수한 정보망을 인증해줌으로써 운송시장에 운송정보가 보다 안정적이고 신속하게 공유될 수 있게 하고, 보안이 담보되는 정보관리체계의 구축이 이 제도를 통한 기대효과라고 볼 수 있다(이태형, 2013).

그러나 ‘밑바닥으로의 경쟁’을 낳아 화주에게는 운임에 대한 결정력 등 지배력을 갖게 하나 화물자동차운송노동자에게는 운송업체 및 주선업체에의 경제적 종속을 심화시키는 자본편향적인 체계는 여전하다. 그리고 낮은 운임에 따른 수지 보전을 위하여 과적 등 위법행위를 조장하여 대형 교통사고 발생, 서비스 질 저하, 도로파손 등 사회적 비용을 많이 발생시키고 있는 것이 현실이다. 즉, 현재의 화물자동차운송 체계는 화물자동차운송 노동자의 생존권을 위협하는 체계이며(윤영삼, 2013), 이전의 제도 개선은 그 효과가 미미하였다고 볼 수 있다. 따라서 보다 근본적인 문제 해결이 필요하며, 이를 위해서는 운임제도의 개선이 절실하다.

이상의 화물자동차운송업 제도 현황, 그리고 이와 관련한 논란 과제들은 다음과 같다.

16) 운송업체의 경우 화주와 운송계약한 화물의 50% 이상, 운송업과 주선업을 겸업하는 경우는 30% 이상을 업체에 소속된 직영 및 위수탁차량을 이용하여 직접 운송하도록 한 제도이다.

<표 9> 화물자동차운송업의 제도 현황 및 논란 과제

요구분야		제도 현황	논란 과제
재산권	재산권	현물출자차량(운송사업자 동의 없이) 기재(11.12) 양도양수제한(3년/5년내)(11.12)	표준위수탁계약서 시행(최저조건 강제)
수입	운송료	표준운임제 도입 추진위원회 운영했음 하도급거래공정화에관한법 개정(05.7)	강제성 강화 물류자회사 위반조사/감시 강화
	주선료	-	주선료상한제
	화주운임	표준운임제 도입 추진위원회 운영했음	공개, 적정화
	주선	다단계알선 단속(매년) 직접운송의무제 + 위탁관리책임 부여(15년부터 처벌) 인증위탁화물정보망 이용 및 실적관리시스템 신고 의무화 처벌 강화(양벌)	위반단속 강화 중개대리 1회 허용 폐지
		화물운송 불법신고센터 운영 + 신고포상제	
		화물위수탁증 원하면 배차단계에서 교부	
		(개별)허가제+개별허가로 발생하는 공T/E대폐차 금지	
	수급	화물운송종사자격증제도	
		화물운송 불법신고센터 운영 + 신고포상제	
		동결 감차(전직지원 - 고용지원센터 이용)	수급동결 지속 감차보조금 증액
	과적	도로법에 외부처벌원칙 부분 도입	
		높이제한관련 도로교통법 개정 명예과적차량단속원제 운영 + 신고포상제(11.12)	불합리한 축추가 금지
직접비용	유류비	탄력세율(최대 30%까지 조정가능) LNG(+경유차) 보급/충전소	유류세 인하
	도로비	심야할인, 4종/5종 적용, 2종/3종까지 적용	할인시간대, 할인률 차종 확대
	보험	화물공제제도운영개선 추진(정부)	화물공제제도 개선/감독 강화
	세금		유가보조금과 사시의 면세
	유류보조금	인상분(2001년부터)의 100% 지급한도 상향, 연결차량 지급기준 상향	유류보조금 유지
		복지카드 도입-화물복지재단 유류보조금 압류 금지 법제화	
노동환경	노동(안전)환경	공영차고지 확충계획 공동차고지 확충계획 고속도로전용휴게소 확충계획 거점항만전용휴게소 3개 + 운영개선	차고지 확충
복지환경	복지	화물복지재단	
	연료	LNG(+경유차) 보급/충전소	
산업	위수탁	표준위수탁계약서 법적 근거 마련/유도	
	업체	지원/혜택, 운송능력 고시 지입료만 받는 회사 처벌(2015년부터)/퇴출	대형화를 위한 진입기준 강화
	업종	-	컨테이너업종분리 금지
	협업	건설교통부/지방자치단체와 협의한 적이 있음	정례협의

출처: 운영삼(2013), 일부 수정

2. 화물자동차운송업의 노동실태

일반화물차는 운송회사들이 직접 운영하는 자차와 운송회사의 위수탁을 받은 용차, 개인차주들이 알선업체의 주선으로 운송회사의 화물을 배정받아 운송하는 지입차 등 세 가지로 나뉘는데 용차와 지입차가 지입제에 해당하는 차다. 현재 일반화물자동차의 90% 이상이 지입제로 운영되고 있는 것으로 추정되고 있다.

한 가지 주의해야 할 점은 현재 화물자동차운송업에 만연해있는 지입관계와 위수탁계약관계는 구분된다는 것이다. 동일한 화물자동차운송 특수고용노동자의 경우에도 지입관계로 차량이 소속되어 있는 운송업체와 위수탁관계로 실제 화물을 받고 있는 운송업체(혹은 알선업체)가 다른 경우가 많다. 이것은 많은 운송업체가 독자적인 화물확보능력이 없는 채로 지입료만을 챙기거나 대형운수업체나 알선업체에 화물확보를 의존하고 있기 때문이다.

따라서 화물자동차운송업에서의 특수고용형태의 특징은 화물차량을 노동자가 (법적 소유는 아니지만)소유하고 있다는 점 뿐만 아니라 위수탁계약관계를 가지고 있는 운송업체(또는 알선업체)에 종속되어 있다는 점에 있다. 현재 개별허가제로 인하여 지입관계가 일정 부분 해소된 경우들이 있지만, 운송업체(또는 알선업체)와 위수탁계약관계가 지속되는 한, 화물자동차운송 특수고용노동자는 독립적 자영인(개인사업주)이 아니라 종속적 노동자일 수밖에 없는 것이다. 또 하나 화물자동차운송업에서의 특수고용형태의 특징으로서 산업적 차원에서 ‘비노동자화’ 전략이 추진되었다는 점을 들 수 있다. 시장에서의 경쟁 격화와 노조에 대한 자본의 대응 전략에 더하여 국가의 규제완화정책이 특수고용화를 가속화시켰다고 볼 수 있다(윤영삼, 2009).

화물자동차운송 특수고용자도, 동일한 업무수행을 하지만, 화물자동차운송업의 구조적 특성으로 인하여 다음과 같이 구분할 수 있다(윤애림, 2004).

첫째, 위장자영 화물자동차운송 노동자(Disguised freight transportation labor)는 특정한 운송업체나 주선업체로부터 화물을 확보하면서 사실상 전속적인 관계를 가지고 있는 화물자동차운송 노동자인데 현재 다수가 이에 해당한다. 여기에는 지입관계로 소속되어있는 운송업체로부터 직접 화물을 확보하면서 운송업체로부터 배차지시를 비롯한 통제를 받는 형태, 그리고 지입관계로 소속되어있는 운송업체가 아닌 다른 운송업체나 주선업체로부터 화물을 확보하면서 통제를 받고 있는 형태가 있다.

둘째, 종속적 화물운송취업자(Economically (semi-)dependent freight transportation worker)는 2개 이상의 운송업체나 주선업체로부터 화물을 확보하고 있는 경우이다. 주의할 점은 2개 이상의 업체로부터 화물을 받고 있다는 점이 이들이 독자적 영업능력을 갖고 있어서 비롯된 것이 아니라는 사실이다. 이 때문에 ‘종속적 화물운송취업자’로 지칭하는 것이 타당하다. 이들은 위장자영 화물자동차운송 노동자들에 비해 화물확보의 불안정성이 더 심하기 때문에 오히려 더 열악한 편이어서 근로관계로서의 성격은 약하다고 해도 노동법적 보호의 필요성은 더 높다.

특히 운송업에서 특수고용형태가 확산된 이유는 첫째, 운송사업이 부분적으로 생산수단을 분리할 수 있는 특성을 가지고 있고, 운행지역이 광범위하여 운송사업자의 운전자에 대한 직접적 관리에 한계가 있기 때문이다(신동선, 2003). 즉 운송사업자는 지입제를 통하여 결과에 대한 통제방식으로 운전자를 관리할 수 있게 된다. 둘째, 1990년대 들어 규제완화로 시장경쟁이 치열해지면서 운송업체들이 회사 보유 차량을 운송 노동자들에게 불하하고 개인사업주로 등록하게 하는 이른바 ‘위수탁제도’를 시행하게 되었

다. 이로써 차량 보유와 운행에 따르는 제반 비용을 운전자에게 전가하면서 노동관계법상 책임을 회피할 수 있게 된다(윤애림, 2011).

<표 10> 화물자동차운송분야 고용형태 유형

고용 형태	구 분		내 용	비 고
정규직	노동자	직영 노동자	- 운송업체에 직접고용	- 운송업체의 구조조정 및 '기업·관계 노사관 계의 외부화'로 극소 수임
특수 고용직	위장자영 노동자	위수탁 노동자	- 운송업체와 위수탁계약	- 수탁운송업체와 직접 관계
		용차 노동자 I	- 중소운송업체소속 - 대형운송업체의 화물 전담	- 차주겸 기사 - 운송업체의 지시·통제 (과건노동자 성격)
	종속적 화물운송 취업자	용차 노동자 II	- 화물이 없는 운송업체에 지입 - 화물은 주선업체를 통해 받음	- 차주겸 기사 - 독립적인 영업구조

출처: 윤영삼(2009)을 필자가 수정

한편, 화물자동차운송 체계와 제도에 대한 분석은 일부 있으나 화물자동차운송주체인 화물자동차운송노동자들의 노동실태와 생활실태에 관하여는 체계적인 조사가 이루어지지 않았다(윤영삼, 2009). 따라서 화물자동차운송 노동자의 실태를 분석하고 화물자동차운송업의 산업적 경과, 현황 및 전망을 화물자동차운송노동자에게 미치는 영향을 연구한 윤영삼 외(2011)와 화물자동차운송 노동자의 노동·생활실태 및 의식 상태에 대해 연구한 손헌일(2010)을 위주로 노동실태를 살펴보고 일련의 법칙성을 발견하고자 한다.

노동의 종속성 정도를 살펴보기 위해 배차거부 가능성, 개별적 화물확보 가능성, 그리고 계약의 불공정성에 대해 조사한 결과, 운임이나 운송구간이 좋지 않을 때 배차거부를 사실상 할 수 없다는 비율이 77.1%로 나타났다.

그리고 물량을 개별적으로 확보할 수 없다는 응답이 64.8%였으며, 위수탁 계약이 불공정하다는 응답은 60.6%로 비교적 높게 나타났다. 따라서 화물자동차운송업 종사자의 노동종속성이 상당히 높다.

<표 11> 노동의 종속성 관련 실태

배차거부 가능성							
계약서상 불이익을 받을 수 있어서 배차거부를 할 수 없다		계약서에는 없어도 다음에 불이익을 받을 수 있어서 배차거부를 할 수 없다			언제든지 자유롭게 배차거부를 할 수 있다		합계
33.2%		43.9%			22.9%		100.0%
개별적 물량확보 가능성							
개별적 화물확보가 거의 불가능		개별적 화물확보가 쉽다			타 회사의 물량을 운송하는 것에 대해 알선사나 운송사가 사실상 금지하고 있다		합계
51.7%		13.1%			35.2%		100.0%
계약의 불공정성							
내 용	평 균	구 성 비					비 고 (동의비율)
		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다	
나의 위수탁계약은 불공정하다	3.9	3.9%	7.5%	27.9%	18.3%	42.3%	60.6%

출처: 윤영삼 외(2011), 필자 정리

다음으로 화물자동차운송업 특성상 총 노동시간에는 운행시간, 그리고 (배차 혹은 물량 상·하차 등의) 대기시간이 포함된다. 따라서 주당 총 노동시간은 평균 69.9시간이며 주당 야간운행시간은 평균 14.1시간으로 나타나 법적 초과근로시간인 12시간을 훨씬 초과하는 장시간 노동에 시달리고 있었다. 그리고 야간 운행시간이 길어 노동자의 건강 및 노동력 재생산을 위협할 것으로 우려된다.

<표 12> 노동시간 관련 실태

주당 평균 운행시간					
30시간 이하	31-40시간	41-50시간	51-60시간	61시간 이상	합계
18.2%	23.1%	26.3%	16.7%	15.7%	100.0%
평균	47.9시간				
주당 평균 대기시간					
10시간 이하	11-20시간	21-30시간	31-40시간	41시간 이상	합계
26.4%	35.1%	19.1%	11.8%	7.6%	100.0%
평균	22.0시간				
주당 평균 야간운행시간					
10시간 이하	10-20시간	21-30시간	31시간 이상	합계	평균
53.5%	24.4%	13.0%	9.1%	100.0%	14.1시간

출처: 윤영삼 외(2011), 필자 정리

<표 13> 재무상태 관련 실태

월 저축액					
10만 이하	11 ~ 30만	31 ~ 50만	51 ~ 100만	101만 이상	합계
74.6%	6.9%	6.9%	6.8%	4.8%	100.0%
평균	25.2만원				
가구부채액					
1000만 이하	1001 ~ 3000만	3001 ~ 5000만	5001 ~ 7000만	7001만 ~ 1억	1억 이상
15.6%	28.4%	23.7%	11.6%	12.5%	8.2%
평균	5,104만원				

출처: 윤영삼 외(2011)

가계의 재무상태로 월 저축액과 가구 부채액을 조사한 결과, 월 저축액은 평균 25.2만원이었으며, 15%만 저축을 하고 있는 것으로 나타났다. 가구 부채액은 평균 5,104만원으로, 2010년 한국의 가구당 평균 부채액인

4,200만원보다 904만원 높다. 한편 운임료의 수준이 적당한지 묻는 문항에 대한 평균값이 5점 척도를 기준으로 2.02로 나타나 화물자동차운송 노동자가 지각하는 소득수준은 매우 낮다(손헌일, 2010). 따라서 화물자동차운송업 종사자의 경제적 수준이 평균보다 낮다고 볼 수 있다.

이상을 종합했을 때, 화물자동차운송업 노동자의 노동종속성이 높아 사실상 위장 자영인으로 분류하는 것이 옳다고 판단되며 업무수행에 있어서 독립성이 낮다는 결론을 도출할 수 있을 것이다. 그리고 노동시간이 법정 근로시간을 훨씬 상회하는 수준으로 나타난 것은 화물자동차운송업 노동자의 가계 재무상태가 나쁜 점, 그리고 지각하는 소득수준이 낮은 점이 그 원인이라고 볼 수 있다.



제3장 실증연구의 모형과 방법

제1절 연구모형

본 연구는 특수고용직의 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인을 밝히기 위하여 특수고용직 중 화물자동차운송업 종사자를 대상으로 실증연구를 하고자 한다. 따라서 화물자동차운송업에 해당되는 노동요인들을 중심으로 설정한 연구모형을 나타낸 것이 <그림 2>이다.

<그림 2> 실증연구모형



제2절 가설 설정

위의 연구모형과 앞서 살펴본 이론적 배경을 토대로 특수고용직 노동요인들이 가족건강성에 미치는 영향을 다음과 같이 가설로 설정하였다.

가설 1. 특수고용직 노동요인들은 가족건강성에 영향을 미칠 것이다.

먼저, 특수고용직의 임금은 정규직과 비교해보았을 때 격차가 크게 나타나고 있으며(박성국, 2006; 봉소정, 2006), 특히 화물자동차운송업의 경우 차량공급의 증가로 과잉공급상태로 이는 덤핑경쟁을 필연적으로 강제했고 운송료가 하락하는 결과를 낳았다(윤영삼, 2003). 최근에는 운임이 경유가 등 직접비용/원가의 인상을 못 따라잡자 일부 화물자동차운송 노동자들은 소득을 보전하기 위해 탕수를 늘려 무리한 운행을 하고 있으며, 심지어 과적운행을 하고 있다. 이로 인해 다른 화물자동차운송 노동자들의 운송할 물량이 감소하여 저운임으로의 경쟁이 심화되는 결과를 초래하고 있다(윤영삼, 2013). 이와 같이 특수고용직의 소득수준이 정규직 및 기타 직종에 비해 낮은 수준으로 나타나면서 중요한 문제로서 다루어질 필요가 있다. 한편, 황인실(2004)은 주관적 경제수준이 가족건강성에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였는데, 화물자동차운송 노동자의 경우에는 운송료에 대한 인식이 될 것이다. 그리고 물량을 쉽게 확보할 수 있는지 여부 또한 특수고용직의 소득에 영향을 미친다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 소득적절성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

가설 1-2. 운임적절성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

가설 1-3. 물량확보가능성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

다음으로, 근무시간, 초과근무, 출장빈도 등은 가정활동 참여시간이나 심리적 자원의 이용가능성을 제한한다. 그리고 근무시간은 가정생활에 참여하는 빈도와 시간을 결정하므로 근무시간이 길어지면 자신뿐 아니라 가족구성원의 안녕감에도 부정적 영향을 주며 그 결과, 직·간접적으로 직장-가정 갈등이 증대된다(Gutek et al., 1991; Hughes et al., 1994; 박인규, 2004 재인용). 직장-가정 갈등이 커지면 가족건강성이 낮아질 것이기 때문에 노동시간과 야간노동시간이 길수록 가족건강성이 낮을 것이다.

가설 1-4. 노동시간이 길수록 가족건강성이 낮을 것이다.

가설 1-5. 야간노동을 많이 할수록 가족건강성이 낮을 것이다.

직무 스트레스와 직장-가정 갈등의 관계에 대한 연구들이 이루어지고 있는데(이수광, 2007; Boyar et al., 2003), 근로자가 경험하는 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 지적한 연구가 있다(박인규, 2004; 이수광, 2007; 하미옥·김정남, 2008; Boyar et al., 2003). 따라서 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 영향을 미치기 때문에 가족건강성에도 영향을 미칠 것이다. 장세진 외(2005)는 한국인의 직무스트레스 측정도구(KOSS: Korea Occupational Stress Scale)를 개발하였는데, 여기에는 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 총 8개의 하위영역과 43개의 문항이 있다. 본 연구에서는 이 중 노동요인과 관련 있다고 판단되는 시간압박, 직무부담, 신체부담, 작업위험성, 수평적 갈등, 수직적 갈등, 보상공정성, 업무량자율성을 중심으로 가족건강성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

- 가설 1-6. 시간압박이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-7. 직무부담이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-8. 신체부담이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-9. 작업위험성이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-10. 수평적 갈등이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-11. 수직적 갈등이 높을수록 가족건강성이 낮을 것이다.
- 가설 1-12. 보상공정성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.
- 가설 1-13. 업무량자율성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

양적 직무과부하, 근무시간의 경직성, 비자율적 퇴근문화는 가정에서의 역할을 수행하기 위한 시간을 부족하게 만드는 양적(물리적)인 특성을 지니고 있다. 따라서 이는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 관련성이 있다고 김현욱·유태용(2009)가 제시한 바가 있다. 여기서 근무시간의 경직성(work schedule rigidity)은 근무시간의 유연성(work schedule flexibility)과 대비되는 개념으로, 근무시간의 유연성은 총 근무시간은 동일하더라도 개인이 근무시간을 조정할 수 있는 유연성을 의미한다. 그리고 근무시간의 유연성은 직장-가정 갈등과 부(-)적으로 유의하게 관련되어 있다(Major, Klein and Ehrhart, 2002). 따라서 근무시간의 유연성이 높아지면 직장-가정 갈등이 줄어들 것이고, 이는 가족 건강성을 높이는 결과를 가져올 것이다.

- 가설 1-14. 시간유연성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

특수고용직 노동자는 일반적으로 조직에 속해있는 노동자에 비해 독립성이 높다(Jamal, 2009). 따라서 독립적인 노동 수행이 가족 건강성에 어떠한

영향을 미치는지를 탐색적으로 살펴보고자 한다.

가설 1-15. 독립성이 높을수록 가족건강성이 높을 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의 및 연구설계

1. 변수의 조작적 정의 및 설문항목의 구성

연구과제에 포함된 개념들을 측정하기 위하여 각 변수들에 대하여 조작적 정의를 내리고 기존의 연구에서 사용된 측정항목들을 그대로 혹은 수정, 보완하여 인용한 것을 원칙으로 하여 각 변수에 관한 문항을 작성하였다.

<표 14> 노동요인의 조작적 정의

변 수	조작적 정의
소득적절성	소득이 충분한 정도
운임적절성	주된 운송구간의 운송료가 적절한 정도
보상공정성	노력과 업적을 고려할 때 소득이 적절한 정도
물량확보가능성	물량확보가 쉬운 정도
노동시간	주당 평균 노동시간
야간노동	야간(밤 9시 ~ 새벽 6시)노동을 많이 한 정도
시간압박	업무를 시간에 쫓기면서 하는 정도
직무부담	업무 수행에 장시간의 집중력을 필요로 하는 정도
신체부담	업무를 오랫동안 불편한 자세로 수행해야 하는 정도
작업위험성	업무가 위험하고 사고를 당할 가능성의 정도
수평적 갈등	동료와의 갈등 정도
수직적 갈등	배차 담당자와의 갈등 정도
독립성	업무 수행에 있어서 감독·감시를 많이 받는 정도
시간유연성	업무를 언제 할 것인지 결정할 수 있는 정도
업무량자유성	업무량/물량과 스케줄을 스스로 조절할 수 있는 정도

<표 15> 가족건강성변수의 조작적 정의

변 수	조작적 정의
가족원에 대한 존중	서로 존중하고 배려하는 정도
유대의식	서로 잘 돕고 화목한 정도
신체적 건강	가족 구성원이 신체적으로 건강한 정도
감사와 애정·정서	서로에게 사랑을 표현하고 편하게 느끼는 정도
긍정적인 의사소통	대화하는 것을 즐기고 서로에게 자신에 대해 설명할 기회를 주는 정도
가치관·목표공유	인생관이 비슷하고 옳고 그른 것에 대해 대체로 일치하는 정도
역할충실	각자의 역할을 잘 수행하고 맡은 일에 책임감을 갖는 정도
문제해결능력	일상의 문제들에 대해서 자신 있게 대응해 나가고 위기 상황에서도 좋은 일이 생길 수 있다고 믿는 정도
경제적 안정	생활의 불편이 없을 정도의 수입을 유지하고 장래의 경제적 지출을 위한 준비를 하는 정도
사회와의 유대	이웃주민과 어울리고 긴밀한 유대관계를 맺는 정도

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 세 부분으로 구성되어 있으며, 총 38 문항으로 <표 16>과 같이 구성되어 있다.

설문 내용을 구체적으로 살펴보면, 우선 노동요인은 특수고용직 노동자가 자신의 다양한 근무환경에 대하여 지각하는 정도와 현황을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 장세진 등(2005)의 한국형 직무스트레스 척도에서 일부 항목을 필자가 수정·보완하여 8문항을 리커트 5점 척도를 사용하였다. 또한 노동시간, 운임적절성, 물량확보가능성 변수는 윤영삼 외(2011)에서 사용된 항목들을 수정·보완하였으며, 시간유연성은 Hundley(2001)에서 사용된 항목들을 수정하여 사용하였다. 그리고 야간노동, 소득적절성, 독립성 변수의 설문항목은 기존연구에 없기 때문에 연구자가 직접 개발하였다.

종속변수인 가족건강성은 특수고용직 노동자가 자신의 가족과 어느 정도

원만한 상호작용, 가치체계 공유, 가족 외 사회와의 상호작용을 하는지를 의미한다. 이를 측정하기 위하여 유영주(2004)가 사용한 가족건강성 척도의 항목들 중 본 연구에 필요한 항목을 추출한 다음 수정·보완하여 총 20문항으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

마지막으로 인구통계학적변수로는 연령, 가족구성원의 수, 화물차 운전경력 총 3문항으로 구성되어 있다.

<표 16> 설문항목의 구성

구 분	변 수	번호	척도
노동요인	노동시간	1-1	윤영삼 외(2011)
	운임적절성	1-2	
	물량확보가능성	1-3	
	야간노동	3-1	연구자가 직접 개발 Hundley(2001)
	소득적절성	3-2	
	독립성	3-3	
	시간유연성	3-4	
	작업위험성	3-5	장세진 등(2005)
	신체부담	3-6	
	시간압박	3-7	
	직무부담	3-8	
	업무량자율성	3-9	
	수평적 갈등	3-10	
	수직적 갈등	3-11	
	보상공정성	3-12	
가족건강성	가족원에 대한 존중	2-1, 4-7	유영주 (2004)
	유대의식	2-2, 4-4	
	신체적 건강	2-7, 4-10	
	감사와 애정·정서	2-3, 4-5	
	긍정적인 의사소통	2-6, 4-6	
	가치관·목표공유	2-9, 4-2	
	역할충실	2-10, 4-9	
	문제해결능력	2-4, 4-1	
	경제적 안정	2-5, 4-3	
	사회와의 유대	2-8, 4-8	
인구통계학적 특성	연령	5-1	
	가족구성원의 수	5-2	
	화물차 운전경력	5-3	

2. 연구표본

앞서 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 본 연구에서는 부산에서 주로 근무하는 화물자동차운송업 종사자를 대상으로 자료를 수집하였다. 설문지는 총 190부를 배포하였으며 그 중 174부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 불명확하거나 많은 문항에 응답하지 않은 경우, 같은 번호만 응답한 경우 등 불성실한 응답 15부를 제외한 159부가 본 조사의 분석에 이용되었다.

3. 분석방법

본 연구에서는 자료 분석을 위해 통계패키지인 PASW 18.0을 이용하여 통계처리를 하였다. 통계처리의 유의도는 5%($P < .05$)를 기준으로 산출하였다.¹⁷⁾ 구체적으로 본 연구의 자료처리를 위한 통계적 방법을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 인구 통계적 특성과 일반적 특성들을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 독립변수와 종속변수간의 상관관계와 방향성을 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

셋째, 종속변수에 영향을 미치는 독립변수를 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

17) 탐색적 연구이므로 10%($P < .1$)도 적용해 보고자 한다.

제4장 실증연구의 분석결과

제1절 기술통계 분석결과

기술통계를 분석한 결과 <표 17>과 같이 나타났다.

먼저 종속변수인 가족건강성은 평균값이 3.5로 높지 않은 것으로 나타났다. 그리고 인구통계학적 변수들을 살펴보면 연령(50.4세)은 매우 높게 나타났다으며, 가족 구성원 수는 평균 3.9명으로 많았다. 운전경력은 21.7년으로 매우 긴 편이었다.

독립변수 중 노동시간은 평균 52.6시간으로 긴 편이고, 야간노동은 평균 3.5로 높은 편이었다. 이를 통해 통상적인 다른 직업에 비해 노동시간이 길며, 야간노동시간을 길다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 그리고 소득적절성(1.6), 운임적절성(1.5), 물량확보가능성(1.8), 보상공정성(1.5)이 매우 낮게 나타나 화물자동차운송 노동자가 지각하는 노동소득 수준이 상당히 낮다는 결론을 도출할 수 있다. 또한 작업위험성(4.3), 신체부담(3.9), 시간압박(3.8), 직무부담(4.2)은 매우 높은 것을 통해 지각된 업무수행과 관련된 노동부담이 큰 것을 확인하였다. 한편 독립성(3.3), 시간유연성(2.6), 업무량자율성(2.3)은 낮은 편이었으며, 수평적 갈등(2.8)과 수직적 갈등(2.9) 또한 낮게 나타났다.

전반적으로 화물자동차운송 노동자의 연령대가 높은 반면 노동조건에 대한 객관적 및 주관적 인식이 낮게 나타났다. 그리고 가족건강성도 높지 않은 것으로 나타났다.

<표 17> 기술통계 분석결과

변수	평균	표준편차	변수	평균	표준편차
소득적절성	1.6	1.0	가족건강성	3.5	0.6
운임적절성	1.5	0.9	가족원에 대한 존중	4.0	1.0
보상공정성	1.5	0.7	유대의식	3.8	0.9
물량확보가능성	1.8	0.9	감사와 애정·정서	3.8	1.0
노동시간	52.6	17.2	긍정적 의사소통	3.4	0.9
야간노동	3.5	1.3	문제해결능력	3.4	0.9
시간압박	3.8	1.3	가치관·목표 공유	3.6	0.8
직무부담	4.2	1.1	역할충실	3.9	0.8
신체부담	3.9	1.0	신체적 건강	3.4	1.2
작업위험성	4.3	1.2	사회와의 유대	3.6	1.0
수평적갈등	2.8	1.2	경제적 안정	1.8	0.9
수직적갈등	2.9	1.3			
독립성	3.3	1.3	연령	50.4	8.0
시간유연성	2.6	1.4	운전경력	21.7	9.4
업무량자율성	2.3	1.3	가족구성원수	3.9	0.8

제2절 상관관계 분석결과

본 연구의 가설을 검증하기 위해 앞서 피어슨 상관관계분석(pearson correlation analysis)을 실시하여 정리하였다. 변수들 간의 상관관계분석결과를 보면, 종속변수와 유의적인 상관관계가 있는 노동요인은 소득적절성, 운임적절성, 시간압박, 신체부담, 작업위험성, 수평적 갈등, 수직적 갈등, 독립성, 시간유연성, 업무량자율성이다. 그리고 전반적으로 변수들 간의 높은 상관관계로 인하여 다중공선성(multicollinearity) 문제가 있을 수 있으므로 확인이 필요하다고 보인다.

<표 18> 변수간의 상관관계 분석결과

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 소득적절성	1															
2. 운임적절성	.68**	1														
3. 보상공정성	.60**	.56**	1													
4. 물량확보가능성	.31**	.27**	.24**	1												
5. 노동시간	-.23**	-.19*	-.20 *	.08	1											
6. 야간노동	-.17*	-.14	-.45**	-.01	.29**	1										
7. 시간압박	-.32**	-.29**	-.17 *	-.10	-.04	.16	1									
8. 직무부담	-.19*	-.26**	-.23**	-.07	.23**	.40**	.59**	1								
9. 신체부담	-.20*	-.16*	-.09	-.29**	.27**	.25**	.57**	.41**	1							
10. 작업위험성	-.05	-.24**	-.11	-.03	.36**	.24**	.45**	.49**	.52**	1						
11. 수평적갈등	-.31**	-.37**	-.03	-.25**	.01	.04	.39**	.26**	.38**	.25**	1					
12. 수직적갈등	-.34**	-.43**	-.06	-.28**	.21*	.10	.46**	.40**	.47**	.37**	.69**	1				
13. 독립성	.23**	.41**	.26**	.17*	-.10	-.03	-.48**	-.29**	-.26**	-.27**	-.57**	-.66**	1			
14. 시간유연성	.31**	.38**	.27**	.20*	.13	-.03	-.51**	-.35**	-.31**	-.35**	-.48**	-.46**	.37**	1		
15. 업무량자율성	.27**	.24**	.22**	.27**	.02	-.16**	-.55**	-.47**	-.45**	-.34**	-.37**	-.56**	.39**	.65**	1	
16. 가족건강성	.35**	.23**	.03	.04	.11	.05	-.31**	-.05	-.32**	-.18*	-.49**	-.47**	.28**	.39**	.38**	1

주: * p<0.05 ** p<0.01

제3절 가설의 검증결과

종속변수인 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그리고 통제변수로는 연령, 가족구성원의 수, 화물차 운전경력을 사용하였다.

그 결과, 5% 유의수준에서 소득적절성이 높을수록($B=.325, p<.01$) 가족건강성이 높게 나타나 가설1-1이 지지되었다. 그리고 신체부담이 높을수록($B=-.148, p<.05$) 가족건강성이 낮게 나타나 가설1-8이 지지되었다. 한편, 물량확보가능성이 높을수록($B=-.183, p<.01$) 가족건강성이 낮은 것으로 나타났다으며, 노동시간이 길수록($B=.012, p<.01$) 가족건강성이 높은 것으로 나타나, 예상했던 것과 배치되는 결과가 나타났다. 이에 대해서는 추가적인 분석이 필요하다고 판단된다.

한편, 본 연구가 탐색적 연구이므로 10% 유의수준에서 살펴보면 직무부담, 작업위험성, 수직적 갈등이 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 향후 연구에서 중요한 노동요인으로서 고려되어야 할 것이다.

<표 19> 가족건강에 영향을 미치는 노동요인에 대한 다중회귀분석 결과

변수	모형1		모형2	
	표준화 β 계수	t-값	표준화 β 계수	t-값
연령	.136	.849	-.047	-.282
가족구성원수	.239	2.612***	.068	.848
운전경력	-.121	-.763	-.032	-.207
소득적절성			.519	4.022***
운임적절성			-.148	-1.329
보상공정성			-.062	-.484
물량확보가능성			-.273	-3.092***
노동시간			.351	3.653***
야간노동			.067	.725
시간압박			.187	1.456
직무부담			.194	1.913*
신체부담			-.252	-2.051**
작업위험성			-.203	-1.891*
수평적갈등			-.171	-1.576
수직적갈등			-.252	-1.739*
독립성			.010	.080
시간유연성			.019	.175
업무량자율성			.162	1.430
R^2	.042		.519	
ΔR^2	.019		.438	
F값	1.805		6.405	

주: * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.01$

제4절 가족건강성 차원별 다중회귀분석의 결과

독립변수가 가족건강성의 차원들에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 차원들을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과로서 영향을 미치는 것으로 나타난 독립변수들은 다음과 같다.

감사와 애정·정서의 경우 소득적절성, 운임적절성, 물량확보가능성, 직무부담, 신체부담, 작업위험성, 시간유연성이었다. 문제해결능력의 경우 소득적절성, 운임적절성, 수평적 갈등, 독립성이었다. 긍정적인 의사소통의 경우 소득적절성, 보상공정성, 노동시간, 신체부담이었다. 가치관·목표공유의 경우 운임적절성뿐이었다. 역할충실의 경우 소득적절성, 노동시간, 시간압박, 직무부담, 신체부담, 작업위험성, 수직적 갈등이었다. 신체적 건강의 경우 노동시간, 작업위험성, 수평적 갈등이었다. 사회와의 유대의 경우 물량확보가능성, 노동시간, 수직적 갈등이었다. 경제적 안정의 경우 소득적절성, 보상공정성, 물량확보가능성, 노동시간, 시간압박, 시간유연성, 업무량자율성이었다. 가족원에 대한 존중의 경우 소득적절성, 물량확보가능성, 노동시간, 시간압박, 신체부담, 독립성이었다. 유대의식의 경우 물량확보가능성, 노동시간, 수직적 갈등이었다.

<표 20> 가족건강성의 각 차원별 다중회귀분석 결과

모형		감사와 애정·정서		문제해결 능력		긍정적인 의사소통		가치관·목표 공유		역할충실	
		β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
1	(상수)		4.29 **		3.23 **		3.43 **		4.58 **		3.75 **
	연령	-.02	-.13	.14	.85	.03	.16	-.04	-.23	.00	-.02
	가족구성원수	.01	.07	.13	1.41	.08	.88	.09	1.00	.19	2.07 *
	운전경력	-.14	-.84	-.23	-1.46	.07	.46	.03	.20	.09	.56
2	(상수)		3.25 **		2.07 *		1.06		4.82 **		3.41 **
	연령	-.04	-.21	.01	.08	.23	1.11	-.25	-1.26	-.08	-.50
	가족구성원수	.04	.49	.11	1.20	.13	1.32	-.04	-.38	.13	1.68
	운전경력	-.07	-.42	-.14	-.84	-.02	-.09	.23	1.28	.17	1.16
	소득적절성	.46	3.15 **	.44	3.12 **	.35	2.24 *	.27	1.77	.45	3.68 **
	운임적절성	-.30	-2.35 *	-.45	-3.69 **	.04	.30	-.26	-1.99 *	.00	.03
	보상공정성	-.11	-.75	.11	.78	-.50	-3.17 **	-.16	-1.05	-.22	-1.84
	물량확보기능성	-.31	-3.12 **	.03	.26	-.16	-1.45	-.03	-.24	-.14	-1.72
	노동시간	.06	.54	.19	1.78	.23	1.96 *	-.10	-.92	.45	4.99 **
	야간노동	.12	1.16	-.10	-.99	-.06	-.53	.07	.63	.01	.13
	시간압박	.24	1.64	.16	1.15	.12	.78	-.20	-1.31	.32	2.64 **
	직무부담	.26	2.24 *	.06	.51	.19	1.55	.05	.43	.21	2.18 *
	신체부담	-.36	-2.59 **	-.19	-1.46	-.30	-1.98 *	.15	1.02	-.28	-2.40 *
	작업위험성	-.32	-2.60 **	.05	.45	.07	.54	-.01	-.07	-.26	-2.58 **
	수평적갈등	.05	.43	-.25	-2.11 *	.04	.28	-.05	-.37	.11	1.06
	수직적갈등	.01	.05	.04	.27	-.05	-.28	-.29	-1.69	-.54	-3.91 **
	독립성	.03	.21	.35	2.68 **	.12	.83	.03	.22	.08	.68
	시간유연성	.29	2.38 *	-.01	-.10	.20	1.51	.23	1.81	.06	.59
	업무량자율성	-.02	-.14	.08	.66	-.07	-.54	.03	.19	-.01	-.10

주: *p<.05 **p<.01

<표 20> 가족건강성의 각 차원별 다중회귀분석 결과(계속)

모형		신체적 건강		사회와의 유대		경제적 안정		가족원에 대한 존중		유대의식	
		β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
1	(상수)		2.33 *		3.49 **		1.92		2.09 *		3.49 **
	연령	-.03	-.18	.10	.66	.26	1.65	.30	1.90	.10	.66
	가족구성원수	.19	2.04 *	.29	3.44 **	-.22	-2.44 *	.23	2.53 *	.29	3.44 **
	운전경력	-.09	-.56	-.40	-2.73 **	-.18	-1.17	-.32	-2.02 *	-.40	-2.73 **
2	(상수)		3.01 **		4.25 **		1.66		.96		4.25 **
	연령	-.25	-1.43	.11	.60	-.34	-2.64 **	.50	2.87 **	.11	.60
	가족구성원수	.10	1.17	.17	2.03 *	-.35	-5.64 **	.20	2.43 *	.17	2.03 *
	운전경력	.11	.68	-.43	-2.62 **	.39	3.26 **	-.49	-3.05 **	-.43	-2.62 **
	소득적절성	.22	1.63	-.04	-.28	.69	7.00 **	.32	2.35 *	-.04	-.28
	운임적절성	.05	.43	-.02	-.14	.03	.36	.03	.22	-.02	-.14
	보상공정성	.20	1.47	.12	.87	.29	2.88 **	-.23	-1.75	.12	.87
	물량확보가능성	-.13	-1.41	-.21	-2.21 *	-.19	-2.79 **	-.36	-3.94 **	-.21	-2.21 *
	노동시간	.48	4.69 **	.36	3.55 **	.27	3.65 **	.37	3.72 **	.36	3.55 **
	야간노동	.07	.72	.08	.83	.00	-.07	.12	1.22	.08	.83
	시간압박	.12	.90	.08	.56	.21	2.16 *	.56	4.18 **	.08	.56
	직무부담	.07	.67	-.02	-.20	.02	.21	-.13	-1.25	-.02	-.20
	신체부담	-.15	-1.12	-.16	-1.26	.08	.81	-.55	-4.34 **	-.16	-1.26
	작업위험성	-.25	-2.23 *	-.13	-1.18	-.09	-1.05	-.12	-1.04	-.13	-1.18
	수평적갈등	-.40	-3.51 **	-.18	-1.56	-.09	-1.07	.08	.73	-.18	-1.56
	수직적갈등	-.07	-.44	-.36	-2.32 *	.13	1.18	-.21	-1.37	-.36	-2.32 *
	독립성	-.13	-1.01	-.22	-1.74	.14	1.52	.27	2.16 *	-.22	-1.74
	시간유연성	-.07	-.62	.08	.74	-.44	-5.39 **	.21	1.91	.08	.74
	업무량자율성	.05	.45	.02	.19	.52	5.94 **	-.08	-.67	.02	.19

주: *p<.05 **p<.01

가설검증에서 유의적인 영향을 미치는 독립변수들(소득적절성, 신체부담, 물량확보가능성, 노동시간)이 종속변수차원들에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다.

소득적절성은 특히 경제적 안정에 당연히 강력한 영향을 미치는 등 종속변수차원들 대부분에 유의적인 (+)영향을 미치는 것으로 나타났다.

신체부담은 감사·애정 정서, 긍정적 의사소통, 역할충실, 그리고 가족원에 대한 존중에 유의적인 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다.

물량확보가능성은 감사와 애정·정서, 사회와의 유대, 경제적 안정, 가족원에 대한 존중, 그리고 유대의식에만 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다.

노동시간은 특히 경제적 안정에 당연히 강력한 영향을 미치는 등 종속변수차원들 대부분에 유의적인 (+)영향을 미치는 것으로 나타났다.

10% 유의수준에서 살펴본 결과, 직무부담은 감사와 애정·정서, 역할충실에 유의적인 (+)영향을 미치는 것으로 나타났으며, 작업위험성은 감사와 애정·정서, 역할충실, 신체적 건강에 유의적인 (-)영향을 미치고 있었다. 그리고 수직적 갈등은 역할충실, 사회와의 유대, 유대의식에 유의적인 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 21> 가설검증에서 채택된 독립변수들의 종속변수차원들에 대한 영향(요약)

구분	감사와 애정·정서	문제 해결 능력	긍정적 의사 소통	가치관· 목표 공유	역할 충실	신체적 건강	사회와 의 유대	경제적 안정	가족원 에 대한 존중	유대 의식
소득적절성	(+)	(+)	(+)		(+)			(+)	(+)	
신체부담	(-)		(-)		(-)				(-)	
물량확보가능성	(-)						(-)	(-)	(-)	(-)
노동시간			(+)		(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
직무부담	(+)				(+)					
작업위험성	(-)				(-)	(-)				
수직적갈등					(-)		(-)			(-)

제5절 해석과 토의

본 연구결과 중 채택된 가설관련 결과에 대해 해석을 하면 다음과 같다.

첫째, 소득적절성이 높을수록 가족건강성이 높게 나타났다. 이는 소득이 가족건강성에 영향을 미친다는 연구결과(황인실, 2004)와 일치한다. 따라서 특수고용직 노동자의 경우에도 소득이 가족의 건강성에 있어서 중요한 요인이 확인되었다.

둘째, 신체부담이 높을수록 가족건강성이 낮게 나타났다. 이러한 결과는 노동자가 경험하는 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구(박인규, 2004; 이수광, 2007)와 같은 맥락에서 해석해볼 수 있을 것이다. 즉, 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 영향을 미침으로써 가족의 건강성에도 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

그러나 가설설정의 방향과 다른 결과도 있었는데, 이에 대한 해석과 토의를 해보기로 한다.¹⁸⁾

첫째, 노동시간이 길수록 특수고용직의 가족건강성이 높아지는 결과가 나타났다. 일반적으로 근무시간, 초과근로 등은 신체적, 정신적으로 지치게 함으로써 가정역할 기대의 충족을 어렵게 하는 부정적인 영향을 주는 요인으로 밝혀진 바 있다(Hughes and Galinsky, 1994; Voydanoff, 1998; 윤대혁, 2008 재인용). 즉, 노동시간이 길수록 일과 가정간의 갈등을 유발시킨다는 것이다. 그리고 이는 가족건강성에도 영향을 미칠 것이다. 그러나 특

18) 앞에서 제시한 기술통계분석결과를 보면, 가족건강성의 표준편차가 0.6으로 응답자들의 응답측정치가 비교적 좁은 범위 내에 분포하고 있다. 비교적 좁은 범위 내에 분포하고 있다는 점이 노동요인들이 미치는 영향의 방향에 영향을 미쳤을 가능성이 있을 수 있다고 생각된다. 응답측정치의 분포범위가 넓은 표본에서 살펴볼 필요성이 있다고 생각하지만, 일단 분석결과를 해석해 보기로 한다.

수고용직은 소득이 낮은 편이다. 따라서 소득수준을 높이기 위하여 장시간 노동을 많이 할 것이고, 경제적 안정성이 높아짐에 따라 가족건강성 또한 증가하게 되는 논리가 작용하여 가족건강성에 정(+)의 영향을 미친 것으로 해석해 볼 수 있다.

둘째, 물량확보가능성이 높을수록 가족건강성이 낮아지는 결과가 나타났다. 이는 화물자동차운송업 특성상 물량확보가능성이 높다는 것이 물량 제공처인 운수업체나 주선업체에 타의적으로 또는 자의적으로 더 얹매이는 조건의 결과라는 점에 의해서 가족건강성에 부정적 영향을 미쳤다고 해석해 볼 수 있다.

한편, 기존연구에서 특수고용직 특히 화물자동차운송노동자의 부정적 노동요인으로 지적되어온 야간노동은 가족건강성에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 개인이 쓸 수 있는 시간이 한정되어 있기 때문에 한 영역의 역할 수행에 들이는 시간이 많을수록 다른 영역의 역할수행에 쓸 수 있는 시간이 줄어들어 그 영역의 역할 수행이 지장을 받게 되는 경우인 ‘시간에 기반한 갈등(time-based conflict)’(Greenhouse and Beutell, 1985)이 발생한다. 즉, 야간노동을 수행함으로써 주로 가족과 상호작용을 할 수 있는 시간인 저녁시간대에 가족과 함께하지 못함으로써 가정과 관련된 갈등이 발생한다는 것이다. 그러나 화물자동차운송노동자들의 경우, 특히 본 연구에서 사용된 표본은 평균연령이 50세 정도(<표 17> 참조)인데, 저녁시간대의 가족생활이 갖는 중요성이 낮은 연령대이기 때문에 이와 같은 결과가 나타난 것으로 보인다.

그리고 특수고용직과 정규직 간에 차이가 있는 업무특성으로 언급된 독립성(Jamal, 2009), 시간유연성, 업무량자율성(Hundley, 2001) 변수들은 가족건강성에 유의적인 영향을 미치지 않았다. 이는 특수고용직과 정규직의 비교에 있어서는 중요한 요인이지만 특수고용직 내에서는 큰 의미를 가지

지 않는 것으로 해석된다.

이상의 점들은 추가연구가 필요함을 시사하고 있다고 보인다.



제5장 맺음말

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 특수고용직의 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인에 대하여 탐색적 실증연구를 통해 살펴보고자 하는 것이 주된 목적이다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 관련문헌 검토를 통한 개념적 연구, 그리고 경험적 연구로서 설문지를 이용한 실증연구를 실시하였다. 화물자동차운송노동자를 조사대상으로 하여 총 190부의 설문지를 배포하였고, 174부가 회수되었으며, 불성실한 응답 15부를 제외한 159부를 대상으로 연구가설을 검증하였다.

실증분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 소득적절성은 가족건강성에 정(+)의 영향, 신체부담은 가족건강성에 부(-)의 영향으로, 가설 설정한 내용과 일치하는 결과가 나타났다.

둘째, 노동시간은 가족건강성에 정(+)의 영향, 물량확보가능성은 가족건강성에 부(-)의 영향으로, 유의적인 영향을 미치고 있으나, 가설에서 설정한 방향과는 일치하지 않았다.

셋째, 유의수준 5%에서는 유의적이지 않았지만 10%에서는 유의적인 노동요인으로 직무부담, 작업위험성, 수직적 갈등이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 기술통계분석을 실시한 결과, 노동조건의 객관적 상태나 주관적 인식의 낮게 나타났다. 그리고 가족건강성도 높은 편은 아니었다.

본 실증연구 결과가 함의하는 실무적 시사점과 학문적 시사점을 제시하고자 한다.

우선, 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 화물자동차운송 노동자의 가족건강성을 높이기 위해서는 소득이 적절히 보장되어야 하며, 이에 따른 제도의 개선이 우선되어야 할 것이다. 따라서 제도적인 차원에서 논의되고 있는 표준운임제도의 실시가 필요하다. 화물자동차운송 노동자의 생존권 보장을 위한 제도 개선이 계속 이루어져 왔으나, 그 효과가 미미한 것을 보면 결국 핵심문제는 운임제도라는 것이 판명되었다(윤영삼, 2013).¹⁹⁾ 화물자동차운송시장의 비정상적인 운임구조²⁰⁾는 과적 등의 위법행위를 조장하여 대형교통사고 발생, 서비스의 질 저하, 도로파손 등 사회적 비용 발생으로 이어지게 된다. 따라서 화물자동차운송사업자가 받는 운임인 표준운송운임, 화물차주가 받는 표준위탁운임 제도를 도입하여 운송원가를 반영한 적정운임이 지급되도록 함으로써 화물자동차운송시장에서 약자인 화물자동차운송사업자의 적정한 사업운영과 화물자동차운송 노동자의 최소한의 생존권이 보장될 수 있도록 할 필요가 있다. 그리고 표준운임제도의 도입은 불법 다단계 등 중간착취를 근절하는 효과를 가져 올 것이며, 장기적으로 화주의 운임비용을 절감시키고 운송회

19) 화물자동차운수사업법이 대폭의 규제완화라는 내용으로 개정되어 1999년 시행된 후 14년이 되는 올해까지 화물자동차운송업의 개선을 위한 법제도적 개정이 일정 정도 이루어져 왔으나, 이는 주로 주변문제에 관한 것들이었다. 따라서 이제는 핵심문제인 운임제도의 법제화 문제에 직면한 것이라고 볼 수 있다.

20) 화물자동차운송시장에서 지배적 위치에 있는 화주에 의한 덤핑 행위와 저운임 강요, 다단계 알선에 따른 중간착취의 피해가 실제 운송을 담당하는 화물자동차운송 노동자에게 고스란히 전가되고 있는 실정이다. 그러나 현행 화물자동차운수사업법 제5조의 2(운임 및 요금 등)에서 일부 운송사업자로 하여금 운임과 요금을 신고하도록 하고 있으나, 신고운임도 실제 거래운임과 차이를 보이고 있어 신고의 무 외에 적정한 운임을 강제할 방법이 전무하여 운임규제 제도로서 실효성이 없는 상황이다.

사와 주선회사의 공급과잉을 해소하고 나아가 탈세, 탈법, 리베이트를 통한 불법자금 조성 등의 문제도 개선하여 화물자동차운송시장을 건전하게 발전시키는 데 기여할 것이다(권두섭, 2013).

둘째, 화물자동차운송 노동자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하는 방향으로 『노동조합 및 노동관계조정법』을 개정하여 노-사간 협의 및 협상을 통한 신체부담과 같은 노동환경의 개선, 그리고 적절한 소득 보장을 할 수 있는 환경을 제공하여야 한다. 국제노동기구(ILO)의 결사의 자유에 관한 제87호 협약은 군인과 경찰을 제외하고 모든 노동자에게 스스로 선택한 단체를 조직하거나 가입할 수 있는 권리를 보장하고 있으며, 고용관계의 존재여부를 기준으로 하여 결사의 자유가 보장되는 자의 범위를 결정하여서는 안된다는 입장을 취하고 있다. 특히 현재의 추세는 고용관계가 확인된 노동자뿐만 아니라 노동자와 자영인의 경계에 존재하는 ‘경제적으로 종속적인 노동자’에게까지 노동3권과 같은 기본적인 권리를 확대하여 보장하려는 흐름을 보이고 있다(권두섭, 2013). 따라서 위임 혹은 도급 형태의 계약을 맺고 있으나 사실상 일정부분 종속적인 노동을 수행하는 화물자동차운송 노동자의 노동자성을 인정하고 노조법상 근로자의 기준을 화물자동차운송 노동자로 확대 적용하는 것이 바람직하다.

셋째, 화주, 운송사업자 또는 주선회사 차원에서 화물자동차운송 노동자의 가족건강성을 높이려는 노력도 필요하다. 현재 화물자동차운송업은 법률적으로는 ‘화주→운송사업자’ 또는 ‘화주→운송주선회사→운송사업자’ 이외의 위탁을 금지하고 있으나, 대부분의 운송사가 운송업과 주선회사를 겸업하고 있으며 수탁받은 물량을 ‘주선회사’ 면허기능으로 타 운송사에 일괄 위탁하여, 운송하지 않으면서 (주선회사)이익만을 챙기는 불법 다단계 주선회사구조로 변질되어 있다(윤영삼, 2013). 이로 인하여 화물자동차운송 노동자의 소득 수준은 낮아지고 노동시간은 길어지고 있는 것이다. 적정 수준의 운송료

보전을 위한 법 제도 개선이 근본적인 문제 해결 방안이 될 것이지만, 화주, 운송사업자 그리고 주선업체 차원에서의 운송료 현실화로 노동자의 소득수준을 안정화시켜 원활한 가정생활 및 노동 재생산이 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

넷째, 노동자 스스로 자신의 처우개선에 노력을 기울여야 할 것이다. 소득수준의 안정화, 그리고 이를 위한 운송료 현실화를 정부와 자본에 적극적으로 요구할 필요가 있을 것이다. 무엇보다 노동기본권 보장의 중요성을 인식하고, 단체교섭 및 단체협약 체결을 통하여 노동조건 개선을 합법적으로 이루어내기 위한 기반을 마련해야 한다.

학문적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구가 탐색적 성격의 실증연구라는 점에서 실증결과로서 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인을 볼 수 있었지만, 영향에 관한 이론적 설명이 필요한 실정이므로 화물자동차운송업을 비롯한 특수고용직이 존재하는 다른 업종에서 이론적 설명을 하려는 노력이 요구된다.

둘째, 본 연구가 가족건강성에 영향을 미치는 노동요인을 규명하려는 최초의 시도라는 점에서 당연히 반복연구가 요구되며, 다른 업종의 특수고용직을 대상으로 실증연구를 할 필요가 있다. 기존 연구가 주로 특수고용직에 대한 사례연구 위주로 이루어지고 있는 점에 비하여 본 연구는 특수고용직의 노동요인이 가족건강성에 미치는 영향에 대한 연구를 진행하였다는 점에서 특수고용직 연구에 있어서 부족한 영역에 대한 연구를 축적할 필요가 있음을 시사한다. 그리고 가설의 방향과 일치하지 않는 변수들에 대해서는 다른 영향요인은 없는지에 대하여 탐색해볼 필요가 있을 것이며, 매개효과나 조절효과에 대하여 추가적으로 연구해볼 필요가 있다고 판단된다. 그리고 업종 간 비교를 통하여 유의적인 차이를 도출해보는 연구도 의미가 있을 것이라고 생각된다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구에서 사용한 자료들은 모두 동일 원천으로부터 설문조사 방법을 활용하여 수집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다.

둘째, 특수고용직에 대한 연구지만, 조사대상을 화물자동차운송업으로 제한하였다.

따라서 향후 연구에서는 동일방법편의 문제를 해소하기 위해서 면접연구와 같은 질적 조사방법을 병행하는 등 자료의 원천을 다원화하는 노력이 필요하다. 또한 다른 특수고용직(학습지 교사, 골프 경기보조원 등)으로 조사대상을 확대하여 특수고용직에 관한 일반이론의 정립에 노력해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강성태(1994), 근로자의 개념, 서울대학교 박사학위논문.
- 강성태(2000), “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성의 판단: 1990년대 대법원판결의 검토를 중심으로”, *노동법학*, 11, 35-52.
- 강성태(2007), “특수고용직의 노동법적 보호: 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로”, *노동정책연구*, 7(3), 93-117.
- 국민권익위원회(2012), 특수형태근로종사자 권익보호 방안.
- 권대희(2003), 청소년기 자녀가 지각한 가족의 건강성과 자아존중감에 대한 연구, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권두섭(2002), “특수고용직 ‘노동자성’ 여부에 관한 판례 경향과 그 문제점”, *비정규노동*, 6, 29-36.
- 권두섭(2013), “화물운송노동자 생존권 보장을 위한 법 개정 방안”, *화물운송시장 제도개선 방안을 위한 토론회 자료집*, 35-70.
- 권순식(2009), “특수형태근로종사자의 직무스트레스와 이직의향: 노동조합, 직무 자발성의 조절작용 탐색”, *노동정책연구*, 9(4), 119-156.
- 김성희(2006), “위장자영 노동자인가, 자영인인가?”, *비정규노동*, 56, 10-23.
- 김영두(2007), “특수고용직 종사자 실태조사 결과분석”, *노동사회*, 119, 102-126.
- 김유성(2005), 『노동법 I』, 법문사.
- 김재엽 외(2009), “기혼근로자의 직무스트레스와 직장-가정갈등이 우울에 미치는 영향”, *대한가정학회지*, 47(10), 51-61.
- 김현욱·유태용(2009), “직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(2), 155-182.
- 김혜숙·장재윤(2003), “직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 영향”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(2), 155-182.

- 는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로”,
한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
- 김혜신(2011), 결혼이주여성과 한국인 남성 부부의 가족건강성 연구, 전남
 대학교 박사학위논문.
- 박성국(2006), 건설기계 특수고용직의 실태와 노사관계 연구: 레미콘 트럭,
 덤프트럭을 중심으로, 고려대학교 노동대학원 박사학위논문.
- 박인규(2004), “직무스트레스와 직장-가정 갈등 사이에서의 조직지원의 조
 절효과: 관광호텔종사원들을 중심으로”, *문화관광연구*, 6(2),
 211-222.
- 박지순(2009), 『독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상
 의 지위에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 배권택(2008), 특수형태근로종사자 보호방안(입법)에 관한 연구: 학습지회
 사·학습지교사를 중심으로, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 봉소정(2006), 특수고용직 노동자의 실태 및 개선방안, 인제대학교 석사학
 위논문.
- 불안정노동연구모임(2000), 『신자유주의와 노동의 위기: 불안정노동 연구』,
 문화과학사.
- 손헌일(2010), 『화물운송노동자의 노동실태와 의식 조사분석 결과』, 운수
 노동정책연구소.
- 신동선(2003), “화물자동차운수산업의 발전방향”, 무역협회 토론회 자료집.
- 양순미(2001), 농촌가족의 건강성에 관한 연구, 경희대학교 대학원 박사학
 위논문.
- 어은주·유영주(1995), “가족의 건강도 측정을 위한 척도개발에 관한 연구”,
한국가정관리학회지, 13(1), 145-155.
- 어은주·유영주(1997), “한국 도시 가족의 건강성 및 관련 변인 연구: 자녀
 교육기 가족의 주부를 대상으로”, *한국가정관리학회지*, 15(4),
 269-285.
- 유계숙(2004), “건강가족을 위한 가족의 기능과 특성에 관한 성인의 인식”,

- 한국가정관리학회지, 22(4), 173-180.
- 유영주(1991), “건전가정 육성을 위한 가족복지 프로그램 개발에 관한 연구”, *한국가정관리학회지*, 9(1), 45-63.
- 유영주(1994), “건강한 가족을 위한 가족원의 역할”, *제16차 한국아동학회 추계학술대회 자료집*, 25-42.
- 유영주(2004), “가족강화를 위한 한국형 가족건강성 척도 개발 연구”, *한국가족관계학회지*, 9(2), 119-151.
- 윤대혁(2008), “맞벌이부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구”, *인적자원관리연구*, 15(1), 87-109.
- 윤상환(2012), 건설업 특수고용노동자의 실태와 개선방안, 부경대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 윤애림(2011), “특수고용노동자와 노동기본권”, *비정규노동*, 91, 78-88.
- 윤영삼(2003), “화물노동자의 노동실태와 생활실태”, 민주노총 주최, 육상운송비용 절감과 화물노동자 권리보장 토론회 자료집.
- 윤영삼(2004), “특수고용직 노동자 조직화의 과제: 화물연대의 사례를 중심으로”, *연세경영연구*, 41(1), 143-170.
- 윤영삼(2009), 『화물자동차운송업의 특수고용노동자운동』, 도서출판 부산·연대·혁신.
- 윤영삼(2013), “화물운송시장의 구조적 문제점과 제도개선 방향”, 화물운송시장 제도개선 방안을 위한 토론회 자료집, 13-31.
- 윤영삼 외(2011), 『화물연대의 활동방침 수립을 위한 연구』, 공공운수정책연구원 운수노동정책연구소.
- 이다운(2003), 맞벌이 부부의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’과 결혼 만족도, 연세대학교 석사학위논문.
- 이성균·이주희(2003), 『비정규직 노사관계』, 한국노동연구원.
- 이수광(2007), “호텔업 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 기더쉽의 조절효과를 중심으로”, *관광연구저널*, 21(3), 167-178.
- 이시균·윤영삼·진숙경·박세정(2012), 『물류산업의 인력수요 전망』, 한

- 국고용정보원.
- 이지수(2002), “특수고용직노동자 노동기본권의 핵심적 내용”, *질라라비*, 제 1호.
- 이지언(2012), 가족친화제도, 조직문화, 일-가정 양립갈등의 관계에 대한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이태형(2013), “화물자동차운송시장의 주요 이슈 및 향후 정책방향”, *물류 브리프*, 5(1), 6-9.
- 임영일(1998), 『한국의 노동운동과 계급정치(1987-1995)』, 경남대출판부.
- 전서영(2007), 기업의 가족친화제도가 기혼직장인의 직장-가정간 갈등 및 가족건강성에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 정영금 외(2011), “가정건강성 평가도구 개발에 관한 연구”, *한국가족자원 경영학회지*, 15(1), 177-197.
- 조준모(2003), “특수형태근로 보호에 관한 법경제학적 소고: 보험설계인, 골프경기보조원 및 학습지교사에 관한 실증분석”, *노동정책연구*, 3(1), 31-65.
- 조희금 외(2009), 『건강가정론 2』, 신정출판사.
- 최선희(1999), 한국인의 가족 건강성 영역에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최선희(2002), “우리나라 가족의 건강성 결정요인”, *일립논총*, 8, 277-308.
- 최유리(2013), 청소년이 인식하는 가족건강성과 자아효능감의 관계, 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 최정혜(2012), “다문화가족 아내들의 가족건강성 및 관련변인 연구”, *중등 교육연구*, 24, 45-64.
- 하미옥·김정남(2008), “역할관련 직무스트레스 원이 직장-가정 갈등에 미치는 과정에서 SOC 조절효과”, *한국심리학회지: 건강*, 13(2), 359-372.
- 한국비정규노동센터 현장리포트팀(2001), “학습지 산업과 교사노조의 조직화 사례”, *비정규노동*, 7, 7-27.

한국비정규노동센터(2012), 『통계로 본 한국의 비정규노동자: 2012년 8월
경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석』.

황인실(2004), 가족건강성과 중장년기 성인남녀의 자아정체감, 서울대학교
대학원 석사학위논문.

황현정(2008), 청소년기 자녀가 지각한 부모-자녀간 의사소통유형과 가족
건강성 연구, 경상대학교 교육대학원 석사학위논문.

Aerts, M.(2005), “The Dutch Social Insurance System for
Self-Employed”, WZB(Social Science Research Center Berlin),
Discussion Paper 2005-111, Accessed On April 25, 2010. Available
online at <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2005/i05-111.pdf>.

Akande, A.(1994), “Coping with Entrepreneurial Stress: Evidence from
Nigeria”, *Journal of Small Business Management*, 32(1), 83-87.

Allen, T.(2001), “Family Supportive Work Environments: The Role of
Organizational Perceptions”, *Journal of Vocational Behavior*, 58(3),
414-435).

Aryee, S., D. Fields and V. Luk(1999), “A Cross-Cultural Test of a
Model of the Work-Family Interfere”, *Journal of Management*,
25(4), 491-511.

Begley, T. and D. Boyd(1987), “Psychological Characteristics Associated
with Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller
Businesses”, *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93.

Beugelsdijk, S. and N. Noorderhaven(2005), “Personality Characteristics
of Self-Employed: An Empirical Study”, *Small Business
Economics*, 24(2), 159-167.

Blaschke, S.(2002), “Austrian Union Responses to the Rise in Dependent
Self-Employed Workers”, *Transfer*, 3(8), 529-530.

Boyar S., C. Jr. Maertz, A. Pearson and S. Keough(2003),

- “Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intention”, *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Carroll, R., D. Holtz-Eakin, M. Rider and H. Rosen(2000), “Income Taxes and Entrepreneurs Use of Labor”, *Journal of Labor Economics*, 18(2), 324-351.
- Chay, Y.(1993), “Social Support, Individual Differences, and Well-Being: A Study of Small Business Entrepreneurs and Employees”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 285-302.
- Congregado, E., A. Golpe and M. Carmona(2010), “Is It a Good Policy to Promote Self-Employment for Job Creation? Evidence from Spain”, *Journal of Policy Modeling*, 32(6), 828-842.
- Cowling, M., M. Taylor and P. Mitchell(2004), “Job Creators”, *Manchester School*, 72(5), 601-617.
- DeFrain, J. and N. Stinnett(1985, 2000), American Family Strengths Inventory, Lincoln, NE., U.S.A.: Department of Family and Consumer Sciences, University of Nebraska.
- DeFrain, J. and S. Asay(2007), “Strong Families Around the World: An Introduction to the Family Strengths Perspective”, *Marriage & Family Review*, 41(1/2), 1-10.
- Dekker, F.(2010), “Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism”, *Politics & Policy*, 38(4), 765-788.
- Eden, D.(1975), “Organizational Membership vs. Self-Employment: Another Blow to the American Dream”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 79-94.
- Frye, N. and J. Breaugh(2004), “Family Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and

- Satisfaction: A Test of a Conceptual Model”, *Journal of Business and Psychology*, 19, 197-220.
- Geggie, J., J. DeFrain, S. Hitchcock and S. Silberberg(2000), Family Strengths Research Project, the Family Action Centre, The University of Newcastle.
- Giblin, P.(1996), “Family Strengths”, *Family Journal*, 4(4), 339-347.
- Greenhaus, J. and N. Beutell(1985), “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handy, C.(1994), *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*, London: Hutchinson.
- Hipple, S.(2010), “Self-Employment in the United States”, *Monthly Labor Review*, 133(9), 17-32.
- Hundley, G.(2001), “Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?”, *Industrial Relations*, 40(2), 293-316.
- Jamal, M.(2009), “Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians”, *Journal of Small Business Management*, 35(4), 48-57.
- Leiter, M. and M. Durup(1996), “Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover”, *The Journal of Applied Behavior Science Arlington*, 32(1), 29-47.
- Loscocco, K.(1997), “Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men”, *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Major, V., K. Klein and M. Ehrhart(2002), “Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Mannheim, B. and M. Schiffrin(1984), “Family Structure, Rewards and

- Strains as Related to Work Role Centrality of Employed and Self-Employed Professional Women with Children”, *Journal of Occupational Behavior*, 5(2), 83-101.
- Mauno, L. and U. Kinnunen(1999), “The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Naughton, T.(1987), “Contrasting Models of Quality of Working Life among the Self-Employed: an Empirical Test”, In Best Proceedings Academy of Management, 47th Annual Meeting, New Orleans, LA (pp. 78-81), Henry Holt and Company.
- Olson, D.(1996), Clinical Assessment and Treatment Using the Circumplex Model, In F. W. Kaslow(ed.), *Handbook in relational diagnosis*, 59-80, NY:Wiley.
- Otto, H.(1962), “What is Strong Family?”, *Marriage and Family Living*, 24(1), 77-80.
- Parasuraman, S. and C. Simmers(2001), “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Pink, D.(2001), *Free Agent Nation*, New York: Time Warner.
- Platman, K.(2004), “‘Portfolio Careers’ and the Search for Flexibility in Later Life”, *Work, Employment & Society*, 18(3), 573-599.
- Rodgers, F. and C. Rodgers(1989), “Business and the Facts of Family Life”, *Harvard Business Review*, 67(6), 121-129.
- Schulze, B. and C. Schmidt(2009), “Adapting Labour Law and Social Security to the Needs of the ‘New Self-Employed’ Comparing the UK, Germany and the Netherlands”, *Journal of European Social Policy*, 19(2), 147-159.
- Stinnett, N.(1979), “Strengthening Families”, *Family Perspectives*, 13(1),

3-9.

Timmons, J.(1978), “Characteristics and Role Demands of Entrepreneurship”,
American Journal of Small Business, 3(1), 5-17.

Yusuf, A.(1995), “Critical Success Factors for Small Business:
Perceptions of South Pacific Entrepreneurs”, *Journal of Small
Business Management*, 33(1), 68-73.



[부록 1] 설문지

설문조사를 실시하면서 드리는 글

안녕하십니까?

바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주신 데 깊은 감사를 드립니다.

저는 부경대학교 대학원에서 인사조직을 전공하는 석사과정 학생으로 본 조사는 노동 실태와 가족관련 사항에 관한 연구를 위한 소중한 자료로 사용할 예정입니다.

여러분이 작성하신 설문은 익명으로 통계처리되며, 통계법에 의해 비밀이 보장됩니다.

수집된 자료는 응답자 개인을 평가하기 위한 것이 아니며, 순전히 연구의 목적으로만 활용하겠습니다.

따라서 업무와 가정생활에 대해서 평소에 느끼는 바를 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

귀하의 솔직하고도 성의 있는 응답은 학술연구의 소중한 자료로 이용되므로 다시 한번 성의 있는 응답을 부탁드립니다.

2013. 4.

부경대학교 대학원 경영학과 석사과정 김 민 주

지도교수 : 부경대학교 경영학부 교수 윤 영 삼

▷ 응답방법: 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 ()안에 기입해주시기 바랍니다.

I. 노동실태(1)

※ 2012년 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

1. 주당 평균 노동시간은 ()시간이다.
2. 주된 운송구간의 운송료는
 ① 전혀 적절하지 않았다 ② 약간 적절하지 않았다 ③ 그저 그랬다 ④ 약간 적절했다 ⑤ 매우 적절했다
3. 물량확보가 ① 매우 어려웠다 ② 약간 어려웠다 ③ 보통이었다 ④ 약간 쉬웠다 ⑤ 매우 쉬웠다

II. 가족관련 사항(1)

번 호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	서로를 존중하고 있다.					
2	서로 잘 돕는다.					
3	서로에게 사랑을 표현한다.					
4	일상의 문제들에 대해서 자신있게 대응해 나갈 수 있다.					
5	생활에 불편이 없을 정도의 충분한 수입/소득을 유지하고 있다.					
6	서로에게 자신에 대해 설명할 기회를 준다.					
7	가족 중에 아픈 사람이 있어서 힘들다.					
8	이웃주민과 어울리는 것을 좋아하지 않는다.					
9	옳고 그른 것에 대해 대체로 일치한다.					
10	자신이 맡은 일에 책임감을 갖고 있다.					

Ⅲ. 노동실태(2)

※ 2012년 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	야간(밤 9시 ~ 새벽 6시)노동을 많이 했다.					
2	나의 임금/소득은 가족이 별 걱정 없이 살 정도의 수준이었다.					
3	일/업무를 수행하는 데 있어서 감독·감시를 많이 받았다.					
4	일/업무를 언제 할 것인지를 내가 결정할 수 있었다.					
5	나의 일/업무는 위험하고 사고를 당할 가능성이 있었다.					
6	나의 일/업무는 오랫동안 불편한 자세로 해야 했다.					
7	일/업무가 많아 항상 시간에 쫓기면서 일했다.					
8	나의 일/업무는 장시간의 집중력을 필요로 했다.					
9	나의 업무량/물량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있었다.					
10	나의 동료와 갈등이 있었다.					
11	나의 상사와 갈등이 있었다.					
12	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나의 임금/소득은 적절했다.					

Ⅳ. 가족 관련 사항(2)

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
	우리 가족은...					
1	위기 상황에서도 좋은 일이 생길 수 있다고 믿는다.					
2	비슷한 인생관을 서로 공유한다.					
3	저축 등 장래의 경제적 지출을 위한 준비를 하고 있다.					
4	화목하다.					
5	서로를 불편하게 느낀다.					
6	함께 대화하는 것을 즐긴다.					
7	서로 배려하는 마음을 갖고 있지 않다.					
8	이웃과 긴밀한 유대관계를 맺고 있다.					
9	각자의 역할을 잘 수행한다.					
10	신체적으로 건강한 편이다.					

V. 인구통계 특성	
------------	--

1	귀하의 연령	()세
2	귀하의 가족구성원의 수(본인 포함)	()명
3	화물차 운전경력	()년

※ 끝까지 성의껏 응답해주셔서 대단히 고맙습니다. ※



An Exploratory and Empirical Study on the Labor Factor Affecting the Family Strength in the Self-employment

Minju Kim

Department of Business Administration, The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this study is to examine empirically the effect of labor factors on the family strength in the self-employment.

The labor factor includes income appropriateness, transportation fee appropriateness, incentive justice, possibility of supply security, work hours, labor at night, job risk, physical load, time pressure, job pressure, horizontal conflict, vertical conflict, independence, time flexibility, and task autonomy. The family strength is consisted of ten dimensions: respect, commitment, appreciation and affection, positive communication, sharing values and goals, role performing, physical health, connectedness with social system, economic stability, and ability to solve the family problem.

The data for this study is obtained from the survey on a sample of 159 laborers working as truck driver in transportation industry.

This study tests hypotheses by using a multiple regression analysis.

Three important empirical findings emerge from this study. First, two independent variables, income appropriateness(H1-1) and physical load(H1-8), affect significantly the family strength, so H1-1 and H1-8 are supported.

Second, transportation fee appropriateness, incentive justice, labor at night, job risk, time pressure, job pressure, horizontal conflict, vertical conflict, independence, time flexibility, and task autonomy do not affect significantly the family strength, so H1-2, H1-5, H1-6, H1-7, H1-9, H1-10, H1-11, H1-12, H1-13, H1-14, and H1-15 are rejected.

Finally, possibility of supply security(H1-3) and work hours(H1-4) affect

significantly the family strength, but H1-3 and H1-4 are rejected because of the inconsistency of anticipated direction.

Based on the empirical results, this study suggests the implications of findings and some directions for future research.

Key words: family strength, labor factor, self-employment, transportation industry

