

## 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태에 따른 직업만족도 비교 연구

유현종 · 안승범\*

인천대학교 동북아물류대학원

### A Comparative Study on Job Satisfaction of Road Freight Transportation Industry Workers by Type of Employment

YOO, Heon Jong · AHN, Seung Bum

Graduate School of Logistics, Incheon National University, Incheon 406-772, Korea

#### Abstract

This study aims to analyse the differences of job satisfaction in road freight transportation industry workers by different types of employment. The researchers utilized reliability test and factor analysis to estimate the validity and feasibility of the questionnaire. Multivariate analysis of variance (MANOVA) was also applied to assess the differences of job satisfaction level by different employment types. The results of reliability test and factor analysis clearly show that questionnaire samples are reliable and feasible. The multivariate analysis of variance result shows statistical insignificance in the level of job satisfaction between part-time workers and special type ones. On the other hand, there was a significant difference between full-time workers and those in other types of employment. The significant variables such as income, welfare, and working hour, etc were discovered.

본 연구는 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태에 따른 직업만족도 차이를 분석함이 목적이다. 본 연구는 설문항목에 대한 신뢰성·타당성 검토를 위해 신뢰성 분석과 요인분석을 실시하였다. 또한 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태에 따른 직업만족도 차이를 살펴보기 위해 다변량 분산분석을 실시하였다. 신뢰성 분석과 요인분석 결과 설문항목들은 신뢰성과 타당성을 확보한 것으로 나타났다. 다변량 분산분석 결과 비정규직과 특수형태근로 간 직업만족도 차이는 전체 항목에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편 정규직과 비정규직 간 직업만족도 차이를 분석한 결과, 보수/소득, 업무시간, 작업조건, 복리후생, 직장안정성 항목에서 정규직의 만족도가 비정규직에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 정규직과 특수형태근로 간 직업만족도 차이를 분석한 결과 보수/소득, 업무시간, 복리후생, 건강을 돌볼 여유 항목에서 정규직의 만족도가 특수형태근로에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다.

#### Keywords

employment type, life satisfaction, multivariate analysis of variance, road freight transportation worker, work satisfaction  
고용형태, 생활만족도, 다변량 분산분석, 화물자동차운송업 종사자, 직무만족도

\* : Corresponding Author  
sbahn@inu.ac.kr, Phone: +82-32-835-8191, Fax: +82-32-835-0703

Received 1 April 2015, Accepted 13 June 2015

## 서론

### 1. 연구의 배경

화물운송업은 물류산업의 근간을 이루는 산업이다. KOSTAT(2014)에 따르면 화물운송업체는 전체 물류기업체의 94.9%, 화물운송업 종사자는 전체 물류산업 종사자의 89.4%를 차지하고 있다. 화물운송업은 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업으로 구분할 수 있으며, 이 중 육상운송업은 전체 화물운송업체의 99.8%, 전체 화물운송업 종사자의 93.9%를 차지하고 있어 육상운송이 화물수송에 있어 중요한 역할을 담당하고 있음을 알 수 있다(KOSTAT, 2014).

하지만 육상운송업의 기업체당 종사자수는 2.7명으로써 항공운송업 984.5명, 수상운송업 45.1명에 비해 기업규모가 매우 작은 편이며, 업체당 매출액도 1.7억 원으로써 항공운송업(6,353.4억 원), 수상운송업(667.5억 원)에 비해 매출규모가 영세한 실정이다(KOSTAT, 2014).

2013년 기준 공로운송은 국내화물운송의 약 82%, 육상운송의 94.8%를 차지하고 있으나(MOLIT, 2014), 화물자동차운송업의 독특한 시장구조는 화물자동차운송업의 성장 및 화물운송업 종사자의 복지 증진에 장애물로 작용하고 있다.

화물자동차 운수사업법 시행령(대통령령 제25788호) 제3조는 화물자동차 1대를 사용하여 화물을 운송하는 사업을 개별화물자동차 운송사업으로, 소형 화물자동차를 사용하여 화물을 운송하는 사업을 용달화물자동차 운송사업으로 규정하고 있다. 이와 같이 개별화물자동차 및 용달화물자동차의 낮은 진입장벽은 영세 차주들의 시장진입을 유발하는 요인이 되고 있다. 이로 인해 화물자동차 운송시장은 공급과잉에 직면하여 수익구조가 악화되고 있다.

일부 영세 차주들의 경우 부족한 영업력을 만회하기 위한 방법으로 지입제를 활용하고 있다. 이들은 차량의 명의를 지입회사에 양도하고, 지입회사로부터 안정적인 물량을 확보하는 대신 지입회사에 지입료를 납부하고 있다. 하지만 지입제는 차주가 지입회사에 차량명의를 위탁하는 형태를 가지므로 차량의 대내적 지배권과 대외적 소유권의 불일치를 가져오며, 차주에게 불리한 계약이 체결될 가능성이 높은 제도이다(Yun, 2012; Lee, 2012; Na and Jang, 2013). 특히 지입차주들은 근로

자의 특성과 고용주의 특성을 모두 갖고 있어 특수형태 근로종사자로 분류되어 보험가입을 본인이 직접 해야 하므로 4대 보험 가입률이 다른 유형의 종사자들에 비해 낮은 편이며, 고정급을 받는 화물운송업체 소속 종사자들에 비해 근로조건 또한 열악한 실정이다(MOLIT, 2010; MOLIT, 2011).

화물자동차운송업이 물류산업에서 중요한 역할을 담당하고 있고, 화물자동차운송업 종사자가 물류산업 종사자의 대부분을 차지하고 있음에도 지금까지 화물자동차운송업 종사자의 복지, 사기에 대한 부분은 다룬 연구는 거의 없었다. 특히 화물자동차운송업 종사자의 직업에 대한 만족도는 종사자의 업무성과에 영향을 미칠 수 있는 요인임에도 불구하고, 이에 대한 연구는 부족한 편이었다.

### 2. 연구의 목적

본 연구는 KLIP(2014)에서 수행한 화물운송업 종사자 설문조사 결과를 이용하여 화물자동차운송업 종사자를 고용형태별로 구분하고, 고용형태별 종사자의 일반적 특성 및 직업 만족도를 비교·분석함을 목적으로 한다. 아울러 분석 결과를 바탕으로 화물자동차운송업 종사자들의 직업만족도를 파악하고자 한다.

## 선행연구 검토

### 1. 화물자동차운송업의 특성

Lee(2012)와 Kim(2013)은 지입제에 대해 법적으로 고찰하였다. Lee(2012)는 지입제가 사법·세법의 적용에 있어 혼란을 야기한다는 점에 주목하고, 기존 판례들을 비판적으로 고찰하여 지입차주와 지입회사 간 과세가 공정하게 이루어질 수 있는 방안을 모색하였다. Kim(2013)은 지입제가 화물자동차운송업에서 다단계 거래구조를 유발하는 원인이라 지목하고, 대법원의 기존 판례를 비판적으로 분석하였으며, 지입제가 금지되어야 화물운송시장이 정상화될 것이라고 주장하였다. Lee(2012)와 Kim(2013)은 지입제를 법적 측면에서 고찰하였다는 공통점을 가지나 Lee(2012)는 지입차주와 지입회사 간의 과세문제를 중점적으로 살펴보고, Kim(2013)은 지입차주의 권리를 보호하기 위한 방안에 대해 살펴보았다는 점에서 차이를 가진다.

Na and Jang(2013)과 Kim(2012)은 화물자동차 운송시장의 특성에 대한 연구를 수행하였다. Na and Jang(2013)은 화물자동차운송업의 영세성에 주목하여 영세 화물차주의 권익 보호를 위한 방안으로 화주와 운송업체 간 화물정보공유시스템 구축·활용을 제안하였다. Kim(2012)은 화물운송시장의 다단계운송거래 구조 개선을 위한 정부 정책들을 법적 측면에서 검토하였다.

두 연구 모두 화물운송시장에 만연한 다단계 거래구조와 지입제가 시장을 왜곡하고, 영세 사업자들에게 악영향을 미친다는 사실을 입증하였으나 이에 대한 근본적인 해결책을 제시하지 못했다는 한계가 있다.

한편 화물운송시장의 구조적 문제점을 해결하기 위한 연구도 수행되고 있다. 이러한 연구들은 화물운송협동조합의 도입 활성화, 화물자동차 유가보조금 제도 개선, 공유기반 중소물류 산업정책 추진이 화물운송시장의 구조적 문제점 해결에 기여할 것으로 예상하고 있다(Kwon et al., 2012; Jung et al., 2013).

## 2. 화물자동차운송업 종사자 특성

화물자동차운송업 종사자의 특성에 관한 연구는 주로 특수형태근로종사자들에 초점을 맞춘 경우가 많았다. Yun(2012)은 화물운송 차주 겸 기사에 대한 판례를 고찰하고, 화물운송 차주 겸 기사가 근로자인지 아니면 자영업자에 해당하는지에 대해 분석하였다. Koo(2014)의 연구도 지입차주 겸 운전기사가 근로자인지에 대한 법적 판결을 고찰함으로써 근로자 개념에 대한 재검토를 수행하였다. 두 연구 모두 지입차주의 근로자성에 대한 판례를 검토하였으나 Yun(2012)은 도로일반화물운송업 종사자를 대상으로 한 반면 Koo(2014)는 일반적인 지입차주를 연구대상으로 삼았다는 점에 차이가 있다.

한편 퀵서비스 및 택배업무 종사자를 대상으로 한 연구도 정부를 중심으로 활발히 수행되고 있으며, 주로 종사자 실태 파악 및 정책대안 마련을 위한 목적으로 수행되고 있다(Cho, 2008; Oh, 2010; MOEL, 2010; MOEL, 2011; MOEL, 2013).

해외연구들은 화물운송업 종사자를 비롯한 운송업 종사자들의 건강문제를 다룬 경우가 많았다. 연구자들은 운송업 종사자들의 불규칙적인 업무시간 및 휴식시간, 다단계 위탁거래, 경제적 압박이 운송 종사자들의 수면 호흡장애, 피로, 업무스트레스, 졸음 및 난폭운전을 유발

하는 요인이며(Essenber, 2003; Beaulieu, 2005; Howard et al., 2005, Mayhew, 2006), 이로 인해 교통사고 발생률이 증가할 수 있음을 보고하였다. 나아가 교통사고 발생률의 증가는 치사율 및 종사자의 평균수명 단축에 영향을 미칠 수 있으므로(Essenber, 2003; Beaulieu, 2005; Lisa et al., 2009), 운송업 종사자들의 근무환경 개선을 위해 법적·제도적 측면의 대책이 마련되어야 함을 촉구하고 있다(Beaulieu, 2005)

이외에 화물자동차운송업 종사자를 대상으로 한 것은 아니지만 고령운전자의 운전특성에 대한 연구, 운전자의 정서가 운전행동에 미치는 영향을 분석한 연구도 수행되고 있다(Lim et al., 2012; Kwon et al., 2013).

이상의 연구들은 화물운송업 종사자의 특성 및 실태를 파악하고, 이를 통해 드러난 문제점을 해결하기 위한 법적·제도적 정책대안을 마련할 수 있는 발판을 마련했다는 점에서 의의를 갖는다.

## 3. 종사자의 고용형태와 직업만족

Ahn and Jung(2012)는 운수창고업을 비롯한 업종별 정규직과 비정규직 간 임금 격차를 분석하였고, 이를 통해 숙련된 비정규직 근로자의 경우 '기간의 정함이 없는 근로자'로의 전환이 기업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보였다. Kwon(2009)은 패널자료 분석을 통해 비정규 고용형태의 다양성과 복잡성이 근로자의 근로환경을 열악하게 만들 수 있음을 보였다. Moon(2014)은 패널회귀분석을 통해 정규직의 생활만족도가 비정규직에 비해 유의미하게 높음을 보였다. Choi and Ha(2009)는 우리나라 근로자의 업무관련성 스트레스에 대해 연구하였다. 연구결과 정규직에 비해 비정규직 근로자의 업무관련 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 같은 비정규직 근로자라 하더라도 근무시간이 길어질수록 스트레스 수준이 높아지는 것으로 나타났다. Bae(2008)은 비정규직 유형별 직무 및 생활만족도 차이에 관한 연구를 통해 일용직 근로자가 임시직 근로자보다 직무·생활만족도가 낮음을 보임으로써 비정규직 유형에 따라라도 직무·생활만족도의 차이가 존재함을 보여주었다.

Graaf-Zijl(2012)은 네덜란드 근로자를 대상으로 Hall(2006)과 Aletraris(2010)는 오스트레일리아 근로자를 대상으로 고용형태에 따른 직업만족도 차이를

분석하였다. 연구결과 정규직에 비해 임시직·파견직 종사자들의 직업만족도가 낮은 것으로 나타났고, 이는 고용불안정에 기인한 것임을 밝혔다. 또한, 임시직·파견직 종사자들의 낮은 직업만족도는 업무성과에 악영향을 미칠 수 있으므로 이들에 대한 조직 차원에서의 관리가 필요함을 주장하고 있다(Hall, 2006; Aletraris, 2010).

선행연구들을 검토한 결과 고용형태별 직무만족도의 차이를 분석한 연구가 수행되고 있었으나 화물자동차 운송업 특성의 반영 여부는 파악되지 않았다.

## 연구방법

### 1. 분석자료 및 표본추출

본 연구는 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태별 직업만족도를 측정하기 위해 KLIP(2014)의 화물운송업 종사자 설문조사 자료를 이용하였다. KLIP(2014)은 화물운송업 종사자들의 근로환경을 조사하기 위해 2014년 10월 15일부터 11월 14일까지 화물운송업 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 동 조사의 모집단은 제9차 한국표준산업분류 운수업(49-52) 중 화물자동차 운송업(4931)이며, 설문조사 대상은 일반화물자동차 운송업(49311), 용달 및 개별 화물자동차 운송업(49312) 종사자이다(KLIP, 2014).

본 연구는 이를 바탕으로 종사자의 근로실태를 파악하고, 근로환경 개선방안을 도출하였다.

### 2. 변수설명과 분석방법

본 연구는 화물자동차운송업 종사자의 고용형태에 따라 직업만족도에 차이가 있을 수 있다는 문제의식에서 출발하였다. 화물자동차운송업 종사자의 고용형태는 종사자의 지위와 근로자성의 수준을 기준으로 정규직, 비정규직, 특수형태근로종사자로 구분하였다. 정규직은 화물운송업체의 상용직 근로자를 의미하며, 비정규직은 화물운송업체의 임시직·일용직 근로자를 의미한다. 또한 특수형태근로종사자에는 지입차주와 1대 사업자를 포함하여 연구를 수행하였다.

본 연구는 직업만족도를 종사자가 직무를 수행하면서 느끼는 직무만족도와 여가를 즐기면서 느끼는 생활만족도로 구분하여 종사자의 고용형태별 직무·생활만족도에 차이가 존재하는지 살펴보았다.

Table 1. Definition of variable

Classification	Symbol	Variable
Exogenous variable	V1	Employment type (1=Permanent, 2=Temporary, 3=Special)
Endogenous variable	Working Factors	V2 Working environment
		V3 Income
		V4 Business hours
		V5 Task contents
		V6 Task condition
		V7 Welfare
		V8 Job stability
		V9 have time to leisure
	Life Factors	V10 have time to self-improvement
		V11 have time to health management

화물자동차운송업 종사자의 고용형태별 직무만족·생활만족을 측정하기 위한 척도로는 KLIP(2014)의 화물운송업 종사자 직무·생활 만족도 설문지에 포함된 직무만족도 측정 문항 7개, 생활만족도 측정 문항 3개를 사용하였다(Table 1 참조).

- 전반적 업무 만족도
- 보수/소득 만족도
- 업무시간 만족도
- 업무내용 만족도
- 작업조건 만족도
- 복리후생 만족도
- 직장안정성 만족도
- 일로 인해 가족과 보낼 시간이 없다
- 일로 인해 개인발전을 위한 노력을 할 여유가 없다
- 일로 인해 건강을 돌볼 여유가 없다

화물운송업 종사자 직무만족도 측정 문항들은 리커트 5점 척도(매우 불만족=1, 불만족=2, 보통=3, 만족=4, 매우 만족=5)로 구성하였고, 해당 항목은 (1) 업무 전반, (2) 보수 또는 소득, (3) 업무시간, (4) 업무내용, (5) 작업조건, (6) 복리후생, (7) 직장안정성으로 구분되어 있다(KLIP, 2014).

화물운송업 종사자 생활만족도 측정 문항도 리커트 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1, 약간 그렇지 않다=2, 보통=3, 약간 그렇다=4, 매우 그렇다=5)로 구성하였고, 해당 항목은 (1) 가족과 보내는 시간, (2) 개인발전을 위한 여유, (3) 건강을 돌볼 수 있는 여유로 구분되어

있다(KLIP, 2014).

본 연구는 설문조사 항목의 신뢰성을 측정하기 위해 신뢰성분석을 실시하고, 탐색적 요인분석을 통해 각 설문항목들이 공통요인으로 묶이는지 확인하였다. 그리고 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태별 직업만족도에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 다변량 분산분석(multivariate analysis of variance: MANOVA)을 실시하였다.

## 분석결과

### 1. 화물운송업 종사자의 일반적 특성

#### 1) 고용형태

설문조사에 응답한 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태를 살펴본 결과 정규직은 17.9%, 비정규직은 43.6%, 특수형태근로는 38.5%였으며 정규직 종사자의 비중이 다른 직종에 비해 낮은 것으로 나타났다(Table 2 참조).

#### 2) 연령분포

설문조사에 응답한 화물자동차운송업 종사자의 연령 분포를 살펴본 결과 50대 이상 종사자가 전체 응답자의 63.4%를 차지하여 고령 운전자의 비중이 높은 것으로 나타났다(Table 3 참조).

#### 3) 운전경력

**Table 2.** Road freight transportation industry worker's employment type (unit: percentage)

Employment type	Permanent worker	Temporary worker	Special type worker
Proportion	17.9	43.6	38.5

**Table 3.** Road freight transportation industry worker's age distribution (unit: percentage)

Age	30's	40's	50's	60's	70's
Proportion	17.1	12.2	31.7	19.5	12.2

**Table 4.** Road freight transportation industry worker's driving experience (unit: percentage)

Driving year	under 5yr	5-15yr	16-25yr	26-35yr	over 35yr
Proportion	2.4	22.0	19.5	34.1	12.2

설문조사에 응답한 화물자동차운송업 종사자들의 운전경력을 살펴본 결과 운전경력이 15년 이상인 종사자들의 비중이 65.8%로 나타나 숙련 운전자의 비중이 높은 비중을 차지하고 있었다(Table 4 참조).

## 2. 운송교육 및 운송사고 관련

### 1) 운송교육

설문응답자들의 고용형태별 연간 화물운송 교육 수강횟수를 조사한 결과 정규직 2.29회, 비정규직 2.19회, 특수형태근로 2.07회로 정규직의 연간 운송교육 수강횟수가 가장 많은 것으로 나타났다. 하지만 고용형태별 수강횟수의 차이는 유의하지 않은 것으로 판명되었다.

### 2) 운송사고

설문응답자 중 약 21.9%에 달하는 종사자들이 운송사고를 경험한 것으로 나타났다. 운송사고를 경험한 종사자들의 사고발생 원인에 대해 살펴본 결과 인적요인에 의한 사고가 55.6%, 도로환경요인에 의한 사고가 44.4%로 나타나 인적요인에 의한 사고가 많이 발생했음을 알 수 있었다. 운송사고의 발생유형에 대한 설문에 대해 66.7%에 달하는 종사자들이 차량 대 차량에 의한 사고였다고 응답하여 접촉사고가 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있었다.

고용형태에 따라 운송사고 경험에 차이가 있는지에 대해 살펴보았으나 고용형태별 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

## 3. 직업만족도 비교

### 1) 상관관계 분석

고용형태와 직업만족도의 상관관계 분석결과 고용형태와 직업만족도 간에는 일부 변수들을 제외하고 유의한 음의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다(Table 5 참조).

### 2) 신뢰성 분석

본 연구는 변수의 내적 일관성을 측정하기 위해 직무만족도 측정항목과 생활만족도 측정항목에 대해 신뢰성

**Table 5.** Correlation matrix

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11
V1	1										
V2	-0.323	1									
V3	-0.414*	0.562**	1								
V4	-0.361*	0.515**	0.242	1							
V5	-0.243	0.647**	0.442**	0.592**	1						
V6	-0.311	0.626**	0.476**	0.461**	0.642**	1					
V7	-0.409*	0.504**	0.566**	0.404*	0.420*	0.707**	1				
V8	-0.286	0.437**	0.474**	0.345*	0.432**	0.664**	0.755**	1			
V9	-0.401*	0.001	-0.081	0.123	0.029	-0.147	0.039	0.096	1		
V10	-0.411*	0.181	0.114	0.153	0.225	-0.075	0.015	0.113	0.859**	1	
V11	-0.524**	0.254	0.112	0.069	0.247	0.016	0.070	0.155	0.696**	0.803**	1

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

분석을 실시하였다. 직무만족도를 구성하고 있는 7개 문항에 대해 신뢰성 분석을 실시한 결과 Chronbach's alpha 통계량이 0.886으로써 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 나타났다. 또한 생활만족도를 구성하고 있는 3개 문항에 대한 신뢰성 분석 결과 Chronbach's alpha 통계량이 0.912로써 생활만족도 측정문항들도 내적 일관성이 확보된 것으로 나타났다.

### 3) 요인분석

본 연구는 구성개념 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 직업만족도를 구성하고 있는 10개 문항에 대하여 주성분 분석법을 적용해 검증하였다.

KMO-Bartlett 검정을 통해 요인분석에 이용된 변수들 간 상관관계 유의성을 검증한 결과 유의확률이 0.000으로 나타나 변수들 간 상관관계가 유의한 것으로 확인되었다. 또한 표준형성 적절성을 측정하는 Kaiser-Meyer-Olkin 측도 역시 0.781로 나타나 기준치인 0.50보다 높게 나타나 요인분석에 적합한 자료임이 확인되었다.

회전된 요인행렬을 통해 요인구조를 살펴본 결과 요인1에 직무만족도 요인(업무전반, 보수/소득, 업무시간, 업무내용, 작업조건, 복리후생, 직장안정성)이 높게 적재되었으며, 요인2에 생활만족도 요인(가족과 보내는 시간, 개인발전을 위한 여유, 건강을 돌볼 여유)이 높게 적재되는 것으로 나타나 설문항목들의 구성개념 타당성이 확보되었음을 확인하였다(Table 6 참조).

**Table 6.** Factor analysis table

Classification		Factor	
		1	2
Working factors ( $\alpha=0.886$ )	V6	<b>0.900</b>	0.131
	V7	<b>0.808</b>	0.017
	V2	<b>0.805</b>	-0.098
	V5	<b>0.776</b>	-0.169
	V8	<b>0.760</b>	-0.079
	V3	<b>0.730</b>	0.032
	V4	<b>0.638</b>	-0.105
	Life factors ( $\alpha=0.912$ )	V10	-0.063
V9		0.043	<b>0.924</b>
V11		-0.124	<b>0.885</b>

### 4) 분산분석

본 연구는 화물운송업 종사자의 고용형태에 따라 직업만족도에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 다변량 분산분석(multivariate analysis of variance; MANOVA)을 수행하였다.

#### (1) 고용형태에 따른 직무만족도 차이 분석

고용형태에 따른 직무만족도 차이 분석에 앞서 분산의 동질성 검정을 실시하였다. “고용형태별 공분산행렬이 동일하다”는 가정에 대한 Box M 검정결과 유의확률이 0.170으로 나타나 귀무가설을 기각하지 않으므로 분산분석을 위한 가정에 문제가 없음을 확인하였다. 직무만족도에 대한 다변량 검정의 귀무가설인 “집단간 평균값들의 vectors가 동일하다”를 네 가지 통계량으로 검증한 결과 Roy의 최대근을 제외하고는 귀무가설을 기각하

**Table 7.** Multivariate tests 1(Employment type and working satisfaction)

Effect	Value	F	Sig.	Partial Eta Squared
V1 Pillai's Trace	0.590	1.553	0.125	0.295
Wilks' Lambda	0.472	1.629	0.104	0.313
Hotelling's Trace	0.990	1.697	0.088	0.331
Roy's Largest Root	0.834	3.096	0.016*	0.455

\* p<0.05

**Table 8.** Tests of between-subjects effects 1(Employment type and working satisfaction)

Dependent variable	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
V1 V2	2.320	3.078	0.060	0.166
V3	3.112	5.928	0.007**	0.277
V4	2.500	3.791	0.034*	0.197
V5	1.201	1.414	0.259	0.084
V6	2.214	4.014	0.028*	0.206
V7	6.961	8.129	0.001**	0.344
V8	3.625	3.286	0.051	0.175

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

지 않는 것으로 나타났다(Table 7 참조). 통계량에 따라 귀무가설의 기각여부가 달라진 것은 직무만족도를 구성하고 있는 문항들마다 평균차이의 유의성이 달랐기 때문으로 판단된다.

개체간 효과 검정 결과 보수/소득, 업무시간, 작업조건, 복리후생, 직장 안정성의 경우 고용형태에 따른 차이가 유의한 것으로 나타났다. 부분 에타 제곱값을 살펴본 결과 고용형태의 영향력은 복리후생, 보수/소득, 작업조건, 업무시간, 직장안정성 순으로 크게 나타났다(Table 8 참조).

다음으로 직무만족도의 측정항목별로 고용형태에 따른 차이가 있는지를 살펴보기 위해 사후검정을 실시하였다. 사후검정결과 비정규직과 특수형태근로간 직무만족도 평균차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 비정규직 종사자와 특수형태근로 종사자 모두 고용이 불안정하기 때문으로 판단된다.

전반적 업무의 경우 고용형태에 따른 만족도의 평균차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 보수/소득의 경우 정규직과 비정규직, 정규직과 특수형태근로 모두 만족도의 평균차이가 유의한 것으로 나타났으며, 정규직과 비정규직 간 만족도의 평균차이는 유의하지 않은 것으로

**Table 9.** Multiple comparisons 1(Employment type and working satisfaction)

Dependent variable	(I) Employment type	(J) Employment type	Mean difference (I-J)	Sig.
V2	1	2	0.84	0.099
	2	3	0.99	0.063
V3	1	2	0.15	0.902
	2	3	0.85*	0.038
V4	1	2	1.19**	0.005
	2	3	0.35	0.450
V5	1	2	0.93*	0.044
	2	3	0.97*	0.048
V6	1	2	0.05	0.989
	2	3	0.62	0.316
V7	1	2	0.70	0.272
	2	3	0.09	0.970
V8	1	2	0.95*	0.022
	2	3	0.75	0.107
V9	1	2	-0.19	0.786
	2	3	1.65**	0.001
V10	1	2	1.44**	0.008
	2	3	-0.21	0.832
V11	1	2	1.20*	0.044
	2	3	1.03	0.124
V12	1	2	-0.17	0.910
	2	3		

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

나타났다. 이를 통해 정규직의 보수/소득 만족도가 다른 직종에 비해 유의하게 높음을 확인하였다.

업무시간의 경우 정규직과 비정규직, 정규직과 특수형태근로 모두 만족도의 평균차이가 유의한 것으로 나타났고, 비정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 업무시간의 경우도 보수/소득과 마찬가지로 정규직의 만족도가 다른 직종에 비해 유의하게 높음을 확인하였다.

업무내용의 경우 고용형태에 따른 만족도의 평균 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 직종 간 수행하는 업무의 내용이 유사하기 때문으로 판단된다.

작업조건의 경우, 정규직과 비정규직의 만족도 평균차이는 유의한 것으로 나타났으나 정규직과 특수형태근로 간, 비정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

복리후생의 경우 정규직과 비정규직, 정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균 차이는 유의한 것으로 나타났으며, 비정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균 차

이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이를 통해 복리후생 항목에 있어 정규직과 정규직 이외 직종 간 만족도의 차이가 존재함을 확인하였다.

직장 안정성의 경우 정규직과 비정규직 간 만족도의 평균 차이는 유의한 것으로 나타났으나, 정규직과 특수형태근로, 비정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다(Table 9 참조).

**(2) 고용형태에 따른 생활만족도 차이 분석**

고용형태에 따른 직무만족도 차이 분석에 앞서 분산의 동질성 검정을 실시하였다. “고용형태별 공분산행렬이 동일하다”는 가정에 대한 Box M 검정결과 유의확률

**Table 10.** Multivariate test 2(Employment type and life satisfaction)

Effect	Value	F	Sig.	Partial Eta Squared
V1 Pillai's Trace	0.341	2.124	0.063	0.171
Wilks' Lambda	0.678	2.146	0.061	0.177
Hotelling's Trace	0.447	2.161	0.060	0.183
Roy's Largest Root	0.372	3.844	0.019*	0.271

\* p<0.05

**Table 11.** Tests of between-subjects effects 2(Employment type and life satisfaction)

Dependent variable	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	
V1	V9	3.185	3.688	0.036*	0.187
	V10	3.784	3.183	0.055	0.166
	V11	6.038	5.353	0.010*	0.251

\* p<0.05

**Table 12.** Multiple comparisons 2(Employment type and life satisfaction)

Dependent variable	(I) Employment type	(J) Employment type	Mean difference (I-J)	Sig.
V9	1	2	-0.18	0.906
		3	-1.01	0.072
	2	3	-0.83	0.063
V10	1	2	-0.22	0.894
		3	-1.12	0.094
	2	3	-0.90	0.095
V11	1	2	-0.84	0.205
		3	-1.63**	0.008
	2	3	-0.79	0.141

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

이 0.034로 나타나 5% 유의수준을 적용할 경우 공분산 행렬이 동일하다는 귀무가설을 기각함을 확인하였다. 5% 유의수준에서 공분산 행렬에 대한 귀무가설을 기각한 것은 표본의 수가 상대적으로 적었기 때문으로 판단된다.

생활만족도에 대한 다변량 검정의 귀무가설인 “집단간 평균값들의 vectors가 동일하다”를 네 가지 통계량으로 검정한 결과 직무만족도에 대한 다변량 검정시와 동일하게 Roy의 최대근을 제외하고는 귀무가설을 기각하지 않은 것으로 나타났다(Table 10 참조). 통계량에 따라 귀무가설의 기각여부가 달라진 것은 생활만족도를 구성하고 있는 문항들마다 평균차이의 유의성이 달랐기 때문으로 판단된다.

가체간 효과 검정 결과 건강을 돌볼 수 있는 여유, 가족과 보내는 시간의 경우 고용형태에 따른 차이가 유의한 것으로 나타났다. 부분 에타 제곱값을 살펴본 결과 7개 측정문항에 대한 고용형태의 영향력은 건강을 돌볼 여유, 가족과 보내는 시간 순으로 크게 나타났다(Table 11 참조). 다음으로 생활만족도의 측정항목별로 고용형태에 따른 차이가 있는지를 살펴보기 위해 사후검정을 실시하였다.

사후검정결과 가족과 보내는 시간, 개인발전을 위한 여유 항목은 고용형태 간 만족도의 평균 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편 건강을 돌볼 여유 항목은 정규직과 비정규직 간, 비정규직과 특수형태근로 간 만족도의 평균차이는 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 정규직과 특수형태 근로 간 만족도의 차이는 유의한 것으로 나타났다. 정규직이 특수형태근로에 비해 건강을 돌볼 여유가 충분하다고 느끼고 있었으며, 이는 정규직 종사자가 각종 보험혜택을 특수형태근로종사자에 비해 많이 누리고 있기 때문인 것으로 판단된다(Table 12 참조).

**결론 및 향후 연구방향**

**1. 결론**

본 연구는 화물자동차운송업 종사자의 일반적인 특성을 살펴본 후 종사자의 고용형태에 따라 화물운송 교육 수강횟수와 운송사고 경험에 차이가 존재하는지 분석하였다. 연구결과 화물운송 교육 수강횟수와 운송사고 경험의 고용형태별 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

하지만 연구에 사용된 표본의 절대적 숫자가 적었기 때문에 향후에 표본의 숫자를 증가시켜 고용형태별 평균차이를 검증해야 할 필요가 있다.

본 연구는 화물운송업 종사자의 고용형태별 직업만족도 차이를 분석하기 위해 직업만족도를 직무만족도와 생활만족도로 구분하였다.

고용형태별 직무만족도 차이를 살펴본 결과 비정규직과 특수형태근로 간에는 7개 항목 모두 직무만족도 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구는 화물운송업의 고유한 특성을 반영하기 위해 지입차주와 1대 사업자를 특수형태근로종사자에 포함시켜 연구를 진행하였으나, 연구를 통해 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자 간 직무만족도의 평균 차이는 유의하지 않음을 확인하였다. 이것은 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자 모두 고용형태와 근로환경이 불안정하여 두 직종을 구분해 분석하는 것이 유의미하지 않음을 나타낸다.

고용형태별 직무만족도 평균 차이는 보수/소득, 복리후생, 업무시간 항목에서 정규직과 비정규직, 정규직과 특수형태근로에서 유의한 것으로 나타났다. 보수/소득과 복리후생은 모두 종사자에 대한 기업의 금전적 보상과 관련 있는 항목으로 다른 측정항목들에 비해 종사자들이 직종간 차이를 인지하기 용이하고, 종사자 간 비교가 용이한 항목이다. 정규직 종사자들의 경우 정년이 보장되어 있으므로 근무기간 동안 벌어들일 수 있는 소득이 일정하며, 기업이 종사자들의 4대 보험 가입 및 보험료 납부를 대행하고 있으므로 다른 직종에 비해 해당 항목에 대한 만족도가 높았고, 만족도의 평균 차이 또한 유의했던 것으로 판단된다. 업무시간의 경우도 보수/소득, 복리후생 항목과 동일하게 정규직의 평균 만족도가 다른 직종에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났는데 이것은 정규직 종사자가 비정규직 종사자나 특수형태근로종사자에 비해 근무시간이 일정하고, 초과근무를 실시한다 하더라도 초과근무 수당지급 기준이 사측에 마련되어 있어 초과근무에 대한 부담이 다른 직종에 비해 적기 때문으로 판단된다.

작업조건과 직장 안정성의 경우 정규직의 평균 만족도가 비정규직에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났는데 정규직의 경우 상용직이므로 고용형태가 안정적이며 작업조건도 사측과 사전조율 하에 정하는 경우가 비정규직에 비해 많기 때문에 이러한 결과가 도출된 것으로 보인다.

고용형태별 생활만족도 평균 차이는 건강을 돌볼 여

유 항목에서만 정규직과 특수형태근로 간 유의한 차이가 존재함이 확인되었다. 생활만족도 측정항목 중 건강을 돌볼 여유만 유의한 차이가 나타난 이유는 정규직 종사자들이 특수형태근로종사자에 비해 업무시간이 일정하고, 수입도 일정한데다 사측에서 종사자 명의로 건강보험을 가입하고, 건강보험료를 대신 납부하기 때문인 것으로 판단된다.

연구를 통해 고용형태에 따른 직업만족도의 차이가 존재함을 확인하였다. 또한 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자 간 만족도 차이보다는 정규직과 정규직 이외 직종 간 만족도 차이가 유의한 것으로 나타났다. 정규직 종사자들에 비해 낮은 직장안정성, 보수/소득 등에 기인하는 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자들의 낮은 직업만족도는 종사자들 간 업무성과의 차이로 이어질 수 있는 중요한 문제이다(Hall, 2006; Aletraris, 2010). 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자의 낮은 직장안정성은 종사자들이 실업과 취업을 반복하는 과정에서 숙련향상을 위한 교육·훈련을 실시하는데 걸림돌로 작용하는 것으로 나타난다.

국도교통부는 화물자동차 운수사업법 시행령·시행규칙 개정(2014. 11. 29)을 통해 차주의 동의 없는 차량 매매·압류 등에 대한 처벌기준을 마련하여 지입차주의 권리를 보호하였다. 또한 직접운송 의무제 시행지침(2013. 9. 30)을 마련하여 화물운송시장의 다단계 거래구조 개선을 위해 노력하고 있고, 우수화물정보망 인 중요령을 제정(2012. 12. 31)하여 온라인 화물운송시장의 활성화를 유도하고 있다.

한편 고용노동부는 커서비스, 택배업 종사자들의 산재보험 적용을 위해 기존 제도를 개선하였다. 이와 같이 정부는 영세 차주들의 수입보전 및 안전망 확충을 위해 노력하고 있다. 하지만 정규직 종사자를 제외한 특수형태근로종사자와 비정규직 종사자들은 이러한 변화를 감지하지 못하고 있다.

따라서 정부는 지입차주와 같은 불안정한 고용지위를 가진 종사자에 대한 정책이 실효성 있고 가시적인 성과를 거둘 수 있도록 지속적인 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

한편 기업은 직종 간 직업만족도 차이에서 유발되는 개인별 업무성과의 차이를 줄이기 위해 동일한 업무를 수행하는 종사자들이 누리는 보수/소득, 복리후생 등 금전적 혜택에 대한 차별을 점진적으로 축소해야 할 것으로 판단된다.

## 2. 향후 연구방향

본 연구는 화물자동차운송업 종사자들의 고용형태에 따라 직업만족도에 차이가 있을 것이라는 문제의식을 바탕으로 하였다. 지금까지 국내에서 비정규직 종사자의 근로실태나 직무만족에 대한 연구, 특정 산업에서 정규직과 비정규직의 직무만족의 차이를 살펴본 연구는 있었으나 화물자동차운송업 종사자를 대상으로 한 연구는 없었다. 본 연구는 화물자동차운송업의 특수한 고용형태를 반영해 종사자들의 고용형태 간 직업만족도의 차이를 살펴보고자 하는 점에서 의의를 갖는다. 연구결과 비정규직과 특수형태근로자간 만족도 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났으나 표본수가 적어 이러한 결과가 도출되었을 가능성을 배제하기 어렵다. 향후 연구결과와 일반화를 위해 표본수를 늘려 연구를 수행할 필요가 있을 것으로 판단된다.

## ACKNOWLEDGEMENT

This paper uses road freight transportation worker survey in 2014 by Foundation of Korea Logistics Industry Promotion (KLIP).

## REFERENCES

Ahn J. Y., Jung S. M. (2012), Between Permanent Workers and Temporary Workers Wage Gap by the Types of Employment: Industrial Classification Analysis (고용형태별 정규-비정규 임금격차 : 업종별 분석), Korea Labor Institute, Research Report.

Aletraris L. (2010), How Satisfied They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia, *Human Relation*, 63(8), 1129-1155.

Bae H. S. (2008), A Study on Temporary Worker Employment Type and Life Satisfaction Difference (비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이 연구), 9th Korea Labor Panel Symposium Workshop J, 143-162.

Beaulieu J. K. (2005), The Issues of Fatigue and Working Time in the Road Transport Sector, ILO, Sec. Act. Program., Working Paper, WP. 232, 1-25.

Cho H. H. (2008), A Study on the Features and Strategic Prevention Measures of Industrial Injury of Independent Contractors, Occupational Safety and Health Research, General Section Research Report, 2008-145-1487.

Choi E. S., H Y. M. (2009), Work-related Stress and Risk Factors Among Korean Employees, *J. Korean Acad. Nurs.*, 39(4), 549-561.

Essenberg B. (2003), Violence and Stress at Work in the Transport Sector, ILO, Sec. Act. Program., Working Paper, WP. 205, 1-46.

Foundation of Korea Logistics Industry Promotion (2014), Small and Medium-sized Logistics Enterprises Working Environment Improvement Case Study (중소물류기업의 근무환경 개선과 사례연구), Research Service Project, Research Report.

Graaf-Zijl M. (2012), Job Satisfaction and Contingent Employment, *De Economist*, 160, 197-218.

Hall R. (2006), Temporary Agency Work and HRM in Australia, *Personnel Review*, 35(2), 158-174.

Howard M. E., Desai A. V., Grunstein R. R., Hukins C., Armstrong J. G., Joffe D. et al. (2004), Sleepiness, Sleep-disordered Breathing, and Accident Risk Factors in Commercial Vehicle Drivers, *American J. Respiratory and Critical Care Med.*, 170(9), 1014-1021.

Jung S. J., Lee T. Y., Shin M. S. (2013), A Study on Settlement of Cooperatives in the Road Freight Transport Market, The Korea Transport Institute, Spot Research 2013-02, Research Report.

Kim C. S. (2012), The Amended Truck Transportation Business Act: A Legal Study of the Improvements to the Multi-level Transportation Structure, *Inha Law Review*, 15(3), 555-584.

Kim C. S. (2013), A Legal Study of the Entrusting Management in the 2008 Truck Transportation Act of Korea, *Inha Law Review*, 16(2), 381-411.

Koo K. S. (2014), Review of Employee Concept through a Comparison of the Supreme Court Decision With Driver of Owner-operators, *Korea Labor Law Forum*, 12, 73-121.

Kwon H. J. (2009), A Study on Labor-Employment

- Condition Impact for Combination of Temporary Work Employment Type (비정규 고용형태의 결합이 근로-고용조건에 미치는 영향), 10th Korea Labor Panel Symposium Workshop J., 21-50.
- Kwon H. K., Huh J. S., Park H. Y., Joo I. S. (2012), Motor Lorry Oil Price Subsidiary Policy Improvement Plan Research (화물자동차 유가보조금 제도 개선방안 연구), The Korea Transport Institute, Publish Registration Number: 11-B552071-000129-01, Research Report.
- Kwon M. J., Oh Y. T. (2013), A Study on Effects of the Drivers' Emotion on the Driving Behavior, J. Korean. Soc. Transp., 31(6), 34-42.
- Lee J. K. (2012), A study on the Taxation of so-called 'Jeeipje', Korea Tax Research, 12(1), 7-32.
- Lim S. J., Park J. T., Kim Y. I., Kim T. H. (2012), Analysis of Elderly Drivers' Accident Models Considering Operations and Physical Characteristics, J. Korean. Soc. Transp., 30(6), 37-46.
- Lisa B., Lyndal B., Elias I. J. (2009), Heavy Vehicle Driver Fatalities: Learning's From Fatal Road Crash Investigations in Victoria, Accident Analysis and Prevention, 41, 557-564.
- Mayhew C., Quinlan M. (2006), Economic Pressure, Multi-tiered Subcontracting and Occupational Health and Safety in Australian Long-haul Trucking, Employee Relations, 28(3), 212-229.
- Ministry of Employment and Labor Reserved (2010), Special Type Workers Occupational Health and Safety Insurance Application Plan (특수형태업무종사자 산재보험 적용방안 마련), Policy Research Service Project, Research Report.
- Ministry of Employment and Labor Reserved (2011), Research on the Actual Condition for Special Type Workers (특수형태 업무종사자 실태조사), Policy Research Service Project, Research Report.
- Ministry of Employment and Labor Reserved (2013), Special Type Workers Actual Condition Survey and Unemployment Insurance Application Plan Research, Academic Research Service Project, Research Report.
- Ministry of Land, Infrastructure and Transport (2014), 1-2-2. Annual Freight Traffic by Mode, Land-Transport Statistics Data.
- Moon Y. M. (2014), A Panel Analysis of the Life Satisfaction of Standard and Non-Standard Workers: Focusing on Latent Growth Model, Korean J. of Labor Studies, 187-218.
- Na J. H., Jang H. H. (2013), A Study on the Improvement of Trucking Transport Contract Process, Korean Biz. Review, 6(3), 23-42.
- Oh J. E. (2010), Research on Occupational Health and Safety Insurance Application Policy Plan for Quick and chauffeur service drivers (퀵서비스, 대리운전종사자에 대한 산재보험 적용 타당성 연구), Korea Workers' Compensation & Welfare Service, Research-2010-d-5, Research Report.
- Statistics Korea (2014), Report on the Transportation Survey in 2013, Survey Report.
- Yun A. L. (2012), An Interpretation of an Employee under the Labour Laws With a Case of Owner-operators, Korea Soc. of Labour Law, 44, 169-205.
- 알림 : 본 논문은 물류산업진흥재단에서 2014년에 수행한 화물운송업 종사자 설문조사 자료를 활용하여 분석하였습니다.
- ✉ 주 작성자 : 유현종  
 ✉ 교신저자 : 안승범  
 ✉ 논문투고일 : 2015. 4. 1  
 ✉ 논문심사일 : 2015. 5. 7 (1차)  
 2015. 6. 13 (2차)  
 ✉ 심사판정일 : 2015. 6. 13  
 ✉ 반론접수기한 : 2015. 12. 31  
 ✉ 3인 익명 심사필  
 ✉ 1인 abstract 교정필