

내재적 일자리 질의 중요성에 관한 연구: 예술·체육계를 중심으로

백석원·배관표

[국문초록]

정부는 예술·체육계 일자리를 늘리고자 다양한 정책들을 추진하고 있다. 그런데 최근에는 일자리의 질이 문제가 되고 있다. 본 연구는 예술·체육계 일자리의 질을 외재적 측면과 내재적 측면으로 구분한 후, 각각이 근로환경만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 다른 산업분야와 비교하여 확인함으로써 예술·체육계 일자리 정책에서 무엇이 중요한지를 살펴보고자 하였다. <근로환경조사>를 활용한 분석결과는 다음과 같다. 우선 모든 산업분야에서 일자리의 질의 영향을 확인해본 결과, 예상대로 일자리의 질이 높을수록 근로환경에 대해 만족함이 확인되었다. 이어서 제조업, 정보통신업 그리고 예술·체육계를 나눠 분석해봤다. 그 결과, 예술·체육계에서는 내재적 측면에서의 일자리의 질이 근로환경만족도를 높임을 확인할 수 있었다. 예술·체육계에서는 금전적 보상이나 근무시간이 아니라, 업무에서의 자율성이나 동료들과의 관계가 중요하다는 의미로, 창의성이 특별히 요구되는 직업적 특성이 반영된 것으로 이해된다. 이상의 분석결과로 종합할 때, 정부는 예술·체육계 일자리 정책을 설계함에 있어 외재적 측면도 중요하겠지만 내재적 측면도 고려할 필요가 있을 것이다.

[주제어] 일자리의 질, 근로환경만족도, 예술인, 체육인, 일자리 정책

* 본 연구를 수행할 수 있도록 한국근로환경조사 원시자료를 제공해 주신 산업안전보건연구원에 감사를 드립니다.

투고일: 2022. 6. 5. 심사일: 2022. 7. 21. 게재 확정일: 2022. 8. 16.

<https://doi.org/10.16937/jcp.2022.36.2.111>

백석원_충남대학교 국가정책대학원 박사수료, 컬처타임즈 기획이사/주저자(sukwon0301@gmail.com)

배관표_충남대학교 국가정책대학원 조교수/교신저자(kwanpyo@cnu.ac.kr)

I. 서론

COVID-19 팬데믹으로 예술인들과 체육인들은 일자리 위기를 경험하고 있다. 팬데믹으로 정부는 사회적 거리두기 정책을 강하게 펼쳤으며, 예술인들과 체육인들은 그 영향을 심각하게 받은 것이다. 사회적 거리두기 정책은 대면 접촉을 필요로 하는 산업에서의 수요를 급감시켰으며(장인성, 2022), 고용 조정은 비정규직을 중심으로 이뤄져(황선웅, 2022) 예술인들과 체육인들의 피해가 크지 않을 수 없었다(양혜원 외, 2020). 차경수(2022)는 COVID-19가 고용수준에 미친 영향을 추정하였는데, COVID-19로 인한 산업별 산출량의 1% 감소는 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업에 20.69%의 고용감소를 유발함을 확인했다. 교육서비스업이 0.78% 정도로 대부분의 산업 분야가 1% 이하인 것과 비교하면, 팬데믹으로 인해 예술인들과 체육인들이 특별히 큰 어려움을 경험하고 있음을 짐작해 볼 수 있다.¹⁾

정부는 예술인들과 체육인들의 일자리를 늘리기 위하여 다양한 정책들을 펼치고 있다. 팬데믹 기간동안 정부는 본 예산 외에도 상당액의 추가경정예산까지 투입하며 일자리 수를 늘리기 위해 힘썼다. 2020년에 문화체육관광부는 총 10개의 재정지원 사업을 통해 840억 원의 사업을 투입하였다(국회예산정책처, 2021: 240). 비대면·디지털 일자리 창출을 위해서는 14개 사업에서 1,878억 원의 예산을 투입했다(국회예산정책처, 2021: 248).²⁾ 이외에도 지원 사업을 확대하며 피해를 최소화하고자 노력했다. 사회적 거리두기가 완화되고 있는 2022년의 경우, 문화체육관광부는 기존의 각종 지원 사업을 이어나가는 동시에 행사 개최를 지원하고 소비할인권을 지원함으로써 일자리 창출을 꾀하고 있다. 예술 및 체육분야 생태계의 회복 수준이 상대적으로 더디지만(통계청, 2022), 회복에 대한 기대가 크다.

그런데 일자리의 질이 문제가 되고 있다. 가령 한국문화예술위원회의 공연예술계 긴급 일자리 지원사업의 경우, 이 사업에 참여한 민간단체들의 일자리 공고를 실제로 찾아보면, 상당수 단체들이 예술인들에게 사업의 최소 조건인 10개월 단기 근무에 4대 보

1) 예술인들과 체육인들의 어려움은 국민들의 문화여가 지출을 통해서도 유추해 볼 수 있는데, 문화여가 지출률은 2019년 5.41%에서 2020년 4.31%로 하락했고, 2021년에는 다시 4.23%로 내려갔다. 참고: 통계청 <가계동향조사>(2019; 2020; 2021).

2) 다만 실집행액은 1,115억 원에 불과했다. 국회예산정책처(2021). 『2020 회계연도 결산 총 분석 2』.

협료를 포함해서 월 192만 원만을 지급하고 있음을 알 수 있다. 사업이 끝나면 고용이 지속될 수 있을지 의문인 상황이다. 정부가 대규모의 예산을 투입했음에도 불구하고, 일자리의 질이 좋지 못해 예술인들과 체육인들은 효과를 실감하지 못하고 있으며, 전화위복의 기회로 삼고 있지도 못하다.³⁾ 정부가 직접 지원하는 경우에도 예술인들과 체육인들의 불만의 목소리가 컸는데, 예를 들어 학교예술강사 지원사업은 20여년간 일하고도 ‘초단시간 노동자’라는 지적이 있었다.⁴⁾ 학교예술강사 지원사업은 20여 년 전, 예술강사 파견사업을 처음 시작할 때 초단시간 근로자로 설계해 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만이며, 퇴직금, 주휴수당, 연차휴가에 관한 규정을 적용하지 않을 수 있고, 4대 보험 중에서도 건강보험이 빠진 3대 보험만 가입이 된다. 또한 2001년 시작된 ‘생활체육지도자 배치사업도 생활체육지도자의 처우와 복지가 20년 전에 머물러 있어 개선이 시급하다는 지적이 있다.⁵⁾ 생활체육지도자의 급여 실수령액은 190여 만 원이며, 근속 연수에 따른 임금 상승이 보장되지 않아 20년 차 지도자와 신입 지도자가 동일한 수준의 급여를 받고 있다. 체육지도자는 2년을 초과해 사용할 수 있는 기간제근로자로 분류되어 있어 정규직으로 전환되지 못한 채 계속해서 계약직 지위에 머무르고 있다.

이러한 문제의식에서 저자들은 예술·체육계 일자리의 질을 계량적으로 확인해 보고자 한다. 기존 이론들을 검토하여 일자리의 질을 내재적 측면과 외재적 측면으로 구분하고, 각각이 근로환경만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 설문조사 자료를 통해 확인한다. 일차적으로 전 산업분야를 대상으로 영향을 확인한 후, 제조업, 정보통신업, 예술·체육계를 나눠 영향을 확인함으로써 예술·체육계의 특성을 살펴보고자 한다. 예술·체육계 일자리 질의 차원을 나누고, 각각의 영향에 대한 계량적 연구를 찾아보기 어려운 상황에서, 본 연구는 예술인과 체육인들이 중요하게 생각하는 일자리의 질을 밝혀냄으로써 예술인과 체육인들을 위한 정책 설계 및 이론 발전에 이바지할 것으로 기대한다.

3) 20세기 초반 미국에서 대공황이 발생하자, 정부는 다수의 예술인들을 고용하였다. 이 사업을 통해 미국 예술인들은 유럽 미술의 전통에서 벗어났으며, 이 사업을 계기로 뉴욕이 현대미술의 중심으로 성장할 수 있었다는 평가가 있다. 팬데믹 기간 사업이 일시적인 피해 경감으로만 끝날 수 있다는 점은 아쉬움으로 남는다. 참고: 노동법률, 〈대공황과 공공미술, 예술노동자(1)〉, 2022.03.07.

4) 미디어오늘, 〈예술강사의 굴레, 20여 년간 일하고도 ‘초단시간 노동자’〉, 2021.06.23.

5) 경기일보, 〈“우리는 평생 비정규직”...생활체육지도자의 눈물〉, 2020.08.23.

II. 이론적 배경

1. 예술인·체육인 일자리 및 정책 현황

문화체육관광부에서 실시한 2020년 기준 <예술인 실태조사>에 따르면 2020년 1년간 예술인의 예술활동 개인 수입은 평균 ‘695만 원’에 불과했다.⁶⁾ 2017년 평균도 높지 않은 1,281만 원이었지만, 2017년과 비교해 볼 때 팬데믹동안 예술인들의 수입이 급감했음을 확인할 수 있다. 수입이 전혀 없다고 답한 사람이 가장 많아 43.0%에 달했으며 ‘5백만 원 미만’은 30.0%, ‘5백-1천만 원 미만’ 8.9% 순이다. 예술활동 개인 수입이 5백만 원 미만인 경우가 전체의 73%에 해당하여, 예술인들의 일자리가 문제가 심각한 상황임을 확인할 수 있다. 예술활동만으로는 생계를 영위할 수 없을 정도로 수입이 낮으며, 이와 같은 상황이 계속된다면 결국 예술계가 지속가능성을 잃을 수도 있는 위태로운 지경이라고 평가할 수 있다.

예술인이 된 후 1년 이상 예술활동을 포기한 상태인 ‘예술경력 단절’ 경험자는 36.3%에 이른다. 이는 2017년 23.9%보다 12.4%p 증가한 수치다. 예술활동을 포기한 이유는 ‘예술활동 수입 부족’이 69.7%로 대부분이었다. 수입이 부족하자 예술인들은 겸업에 나서고 있다. 겸업 예술인은 44.9%로 나타났다. 겸업 예술인의 예술활동 직업의 유형은 ‘일용직/파트타임/시간제’(23.6%), ‘고용원이 없는 자영업자(1인 사업체)’(20.4%), ‘기간제/계약직/임시직/촉탁직’(14.3%) 순으로 나타났다. 겸업 예술인의 76.3%는 ‘소득 문제’로 예술활동에 전념하지 못한다고 답하기도 했다. 낮은 소득의 어려움을 토로하는 예술인들이 42.6%였으며, 불규칙한 소득의 문제를 지적하는 예술인도 33.7%에 달했다. 고용 불안정을 걱정하는 예술인들도 11.1%였다.⁷⁾

체육인들의 일자리 상황도 마찬가지이다. 체육계 현황은 <2020년 기준 스포츠산업

6) 문화체육관광부에서 1988년부터 3년 주기로 시행되는 <예술인 실태조사>가 있다. 이 실태조사는 현재 한국에서 시행되는 ‘예술인 대상 조사’ 가운데 가장 광범위한 조사로 예술인의 복지 및 창작환경에 대해 파악하여 예술인의 권익보호와 복지 정책의 수립 및 시행에 필요한 기초자료로 활용된다. 조사대상은 14개 분야의 예술인(문학, 미술, 공예, 사진, 건축, 음악, 국악, 대중음악, 방송연예, 무용, 연극, 영화, 만화, 기타) 전국 17개 시·도 5,000여 명을 대상으로 방문 면접조사 방법으로 시행된다.

7) Alper와 Wassall은 예술 노동 시장은 혼란스러운 시장이라며, 고용과 실업이 동시에 증가하고 있다고 말한다. 앞선 통계와 같이 예술인이 된 후에도 불안정한 프리랜서 고용형태가 대다수를 차지하고 있으며, 소득 역시 적고 불규칙해 일자리가 지속적이지 못하다. 그러나 Alper와 Wassall은 이러한 불확실성이 오히려 혁신과 자기 성취의 실질적인 조건으로 작용하며, 예술적 직업의 매력과 미끼로 작용해 예술가는 과잉 공급되고 있고, 수익 분포는 극도로 왜곡되어 있다고 하였다(Alper & Wassall, 2006).

조사)를 통해 확인할 수 있다.⁸⁾ 팬데믹을 경험하면서 스포츠산업은 심각한 위기를 경험하고 있다. 사업체 수의 변화를 살펴보면, 2018년 103,145개였던 사업체 수는 2019년 105,445개로 늘었다. 그러던 것이 2020년 97,668개로 크게 준 것이다. 2018년 780,670억 원에서 2019년 806,840억 원까지 늘었던 매출액은 2020년 529,180억 원으로 줄었고, 2018년 435천 명에서 2019년 449천 명까지 늘었던 종사자 수도 2020년 376천 명으로 줄었다. 사회적 거리두기로 인하여 문을 닫거나 시간을 줄여 운영해야 했던 실내체육시설들이 경영의 어려움을 겪었으며, 관련 일자리가 크게 줄었다고 정리해볼 수 있다.

코로나19실내체육시설비상대책위원회와 참여연대는 2021년 4월부터 5월까지 전국 실내체육시설 사업주 988명을 대상으로 설문조사를 실시했는데(참여연대, 2021),⁹⁾ 99%의 사업주가 2019년 대비 2020년 매출이 감소했다고 답했다. 2020년 12월 8일부터 2021년 1월 17일까지 약 6주간 이어진 집합금지기간 중 52.1%의 사업주가 4천만 원 이상의 부채가 생겼다고 답했다. 고용이 축소된 실내체육시설은 62.2%에 달했는데, 업체당 평균 최소 2명 이상 고용을 줄인 것으로 나타났다. 팬데믹 이전에 4인 이상을 고용하던 실내체육시설이 전체의 1/3이었으나 팬데믹으로 9.6%까지 크게 줄었다. 평균 23세에 은퇴를 하고, 실내체육시설을 비롯한 체육시설에서 비정규직 형태로 일하던 체육인들의 일자리 문제는 심각한 수준이다.¹⁰⁾

〈체육인 실태조사〉에서 체육인들이 겪고 있는 어려움을 보다 구체적으로 알 수 있다(조옥연, 2021).¹¹⁾ 선수들의 평균 근로기간은 3.8년에 불과하고, 비정규직이 89.0%에 달한다. 지도자들의 평균 근로기간은 6.3년이며, 비정규직은 74.1%이다. 2019년 기준 한 해 수입의 경우, 선수는 평균 3,790.8만 원이었다. 중앙값은 3,800만 원이었다. 예술인들보다는 나은 상황이지만, 은퇴 시기가 빠른 점을 고려할 때 결코 높은 수치가 아니다. 선수들은 34.3세에 은퇴할 것으로 스스로 예상하고 있으며, 은퇴 이후를 준비하고

8) 스포츠산업조사는 2020년까지 13회에 걸쳐 시행된 바 있다. 국가승인 통계로서는 2009년 기준 조사부터 11회째 시행되고 있다. 스포츠산업 분야별로 모집단을 구성하여 조사한다. 조사 모집단은 스포츠시설업, 스포츠용품업, 스포츠서비스업이다. 방문 조사를 원칙으로 하되, 방문 조사가 어려운 일부 업체에 한해 이메일 및 팩스 조사를 병행하였다.

9) <https://www.peoplepower21.org/StableLife/1802092>

10) 이데일리, 〈운동선수 평균 은퇴나이 23세... 10명 중 4명은 무직〉. 2020.10.12.

11) 〈2020 체육인 실태조사〉 자료를 확인하지 못하여 조옥연(2021)의 내용을 재인용한다. 조옥연. (2020). 체육인을 위한 최고의 복지는 일자리. 스포츠 현안과 진단, 49.

있다고 답한 선수는 55.2%에 불과했다. 지도자의 경우 평균 2,919.6만 원이었고, 중앙 값은 2,700만 원이었다. 경제적인 어려움을 경험하고 있지 않다고 답한 선수는 39.6%였으며, 지도자는 16.2%였다.

정부는 예술계와 체육계에서의 일자리 문제가 심각한 상황임을 인식하고, 예술계와 체육계가 활력을 되찾을 방안을 고민해 왔다. 한국문화예술위원회는 공연예술분야 긴급 일자리 지원에 나선 바 있다. 정부는 451억 원의 예산을 2,280개 단체의 5,500명의 일자리 지원에 사용하였다. 그리고 (재)예술경영지원센터는 문화예술분야 기업 및 일자리 정보 제공 누리집 ‘아트모아(www.artmore.kr)’를 개설하여 운영하기 시작했다. 체육계의 경우, 서울올림픽기념국민체육진흥공단이 중심이 되어 2021년 4월부터 1만 명 규모로 실내체육시설 고용지원 사업을 추진하였으며, 9월부터는 2천 명 규모의 고용지원 사업을 추가로 실시하였다. 2022년에는 실외체육시설까지 대상을 확대하고, 지원액을 높여 사업을 이어가고 있다.

2022년 문화체육관광부 업무계획을 살펴보면 다음과 같다. 문화체육관광부의 3대 중점 과제 중 두 번째 중점 과제인 ‘문화일상의 조속한 회복’이 관련되어 있다. 정부는 관광·체육·영화업계 등의 조속한 회복을 위해 용자를 확대하고 인건비와 세제를 지원하며, 소비 진작을 위해 소비할인권을 지원하고자 하고 있다. 아울러 국민이 참여하는 문화예술 행사와 스포츠 활동을 지원하여 이 과정에서 예술인과 체육인들이 다수 고용될 수 있도록 하고 있다. 팬데믹 기간에는 예술인들이나 체육인들이 예술 및 체육 활동을 이어나가고, 최소한의 생계를 유지할 수 있도록 도와주는 직접적 사업들이 주를 이뤘다면, 2022년부터는 긴급지원의 성격에서 벗어나 일자리를 정상화하는 간접적 노력이 핵심이라고 평가할 수 있다.¹²⁾

그렇다면 예술인들이나 체육인들은 자신들의 일자리에 대하여 만족하고 있을까? 예술계를 살펴보자면, 〈예술인 실태조사〉에 예술활동으로 인해 스트레스를 받고 있나는 질문이 있다. ‘거의 느끼지 않는다’고 답한 예술인은 16.5%에 불과했고, ‘대단히 많이 느낀다’고 답한 예술인이 16.4%, ‘많이 느끼는 편이다’라고 답한 예술인이 29.1%였다.

12) 가령, ‘문화가 있는 날’, ‘실버문화페스티벌’ 등을 대면 전환 확대하여 예술인들에게 일자리를 제공하고 자 하며, 성인 대상 문화예술교육의 확대나 취약계층 아동 및 청소년 대상 문화예술교육의 확대를 통해 예술인들에게 새로운 일자리가 생겨날 것으로 기대하고 있다. 아울러 체육정책을 살펴보면, 지방체육회 소속 순회지도자를 스포츠클럽에 파견하거나 은퇴선수 및 청년 체육인을 고용하여 생활체육활동을 지원하는 정책을 계획하고 있기도 하다.

38.0%는 ‘조금 느끼는 편이다’라고 답했다. 무엇 때문에 스트레스를 받느냐는 질문에 74.5%가 낮은 보수수준을 이유로 꼽았다. 40.2%는 예술 활동을 위한 시간이 부족하다고 답하였다. 한편, ‘감정노동으로 인한 스트레스(36.6%)’, ‘예술인에 대한 낮은 사회적 인식 수준(29.6%)’, ‘대인 관계의 어려움(10.2%)’ 등도 원인으로 꼽아서 일자리 질로 인하여 근로환경에 대한 불만이 쌓여가고 있음을 알 수 있다.¹³⁾ 이에 저자는 예술·체육인의 일자리의 질에 대한 연구의 필요성을 느끼고 연구를 진행하고자 한다.

2. 선행연구 검토

예술계의 일자리에 관한 상당수 선행연구들은 왜 예술인들의 소득이 낮은지를 설명하고 있다. Abbing(2002)을 비롯하여 많은 연구자들이 예술인들의 ‘승자독식’의 문제를 지적하고 있다(Abbing, 2002; Alper & Wassal, 2006; Bille, Frey, & Steiner, 2013). 소수의 예술인들만이 명성을 얻어 ‘승자독식’하므로 다수의 예술인들은 가난할 수밖에 없다는 것이 공통된 설명이다.¹⁴⁾ 승자독식의 구조가 갖는 불확실성은 예술인들의 일자리의 질을 낮춘다(Menger, 2006). 고액의 후원금을 받는 조직이 아닌 이상 예술인들에게 안정적인 일자리를 제공하기 어려우며, 사업의 위험이 크기 때문에 조직 시스템은 프로젝트 단위로 유연하게 운영할 수밖에 없다. 결국 예술인들을 비정규직으로 채용하거나 프리랜서로 활동하게 된다.

그렇다면 예술인들은 일자리가 불안정함에도 불구하고 예술활동을 지속하는 이유는 무엇일까? 예술인들은 예술에 대한 가치를 높게 평가하고(Abbing, 2002), 성공에 대한 기대가 있기 때문이다(Alper & Wassal, 2006). 예술인들은 불안정한 일자리에서도 자율성을 갖고 주변의 지지를 받으며 예술활동을 이어나갈 수 있다면 다른 분야보다 월등히 높은 근로환경만족도를 나타낼 수 있다(Bille et al., 2013). Casacuberta & Gandelman(2012)은 시간제 근로 예술인들의 경우 비예술활동으로 인한 수입이 늘어나면 비예술활동 시간을 오히려 줄이며, 예술활동 시간은 유지함을 보여준 바 있는데,

13) Bille et al.(2003)은 많은 예술가들은 높은 실업률과 낮은 소득에 노출되어 직업 만족도가 낮은 경향이 있고, 이는 정신적인 스트레스와 연결된다고 했다. 그러나 강한 역경에도 불구하고, 예술 노동 시장은 많은 젊은이들을 끌어들이고 있다고 한다.

14) 예술작품은 독창성이 있어야 한다. 그런데 가치를 가격으로 환산하기 어려운 상황에서 원본이 갖는 가치가 특별히 크기 때문에 명성을 얻은 예술인들의 예술작품은 시장에서 높은 가격에 거래되지만, 그렇지 못한 예술인들의 작품은 시장에서 거래되기가 쉽지 않다. 예술인들이 들이는 노력에 비하여 낮은 가격에 거래되곤 한다. 한편, 복제가 가능하다고 하더라도 일부 유명 예술작품이 복제될 뿐, 다수의 예술작품들은 복제되지도 않는다.

이처럼 예술인들의 일자리 문제는 다른 분야의 관점에서는 설명하기 힘든 특징이 있다고 말할 수 있다.

승자독식의 구조에서의 위험 추구적인 선택은 비단 예술인만의 문제가 아니다. 체육인들에게도 마찬가지로 적용될 수 있다. 그렇다면 예술·체육계 일자리에 관한 선행 연구들은 예술·체육계의 고유한 직업적 특성을 충분히 고려하고 있을까? 한지희(2016)는 한국문화관광연구원의 〈문화기관 근무자의 직무인식 조사〉 자료를 활용하여 인적 자본개발, 사회적 자본개발, 전문직업성 인식 그리고 직무만족의 영향관계를 살펴봤는데, 인적 자본개발은 전문직업성 인식과 직무 만족에 정의 영향을 미치고, 사회적 자본개발도 전문직업성 인식과 직무 만족에 정의 영향을 미침을 확인했다. 인적 자본과 사회적 자본 그리고 전문직업성 인식이 문화기관 근무자들에게 있어 중요한 요소임을 확인해주고 있는데, 일자리의 질의 문제를 살펴보지 못했고, 예술계의 직업적 특성을 고려하지 못했다는 아쉬움이 있다.

윤수용·허식(2016)은 예술인들의 소득과 근로시간이 근로만족에 미치는 영향을 살핀 연구이다. 예술인들의 경우, 근로시간이 증가하고 예술소득이 늘어나면 근로만족이 증가하였다. 이 연구가 발견한 특별한 점은 소득이 일정한 수준 이상으로 증가하면 근로만족에 미치는 영향이 낮아진다는 점이다. 이는 Throsby(1994)의 근로선호모형이 한국에서도 적용될 수 있음을 보여줬다는 점에서 의의가 있다. 이 연구는 일자리의 질의 핵심 요소라고 할 수 있는 소득과 근로시간이 근로만족에 미치는 영향을 살핌으로써 예술인들에게 있어 소득과 근로시간이 갖는 의미를 계량적으로 밝혔다는 점에서 본 연구가 특별히 주목하고 있다. 소득이 일정한 수준 이상 증가하면 영향력이 감소함을 밝혔다라는 점에서 예술계의 직업적 특성에 관심을 둔 것은 사실이나, 예술인들에게 중요한 또 다른 일자리의 질들을 살피지는 못했다.

박현승·김현철(2017)은 공연예술 종사자들을 대상으로 사회·경제적 특성과 예술활동 만족도 간의 관계를 〈예술인 실태조사〉 자료를 활용하여 살핀 연구이다. 이 연구는 예술활동을 통한 수입이 많을수록, 정부로부터 창작지원금을 받을수록 예술활동 만족도는 올라감을 확인했으며, 이외에도 창작 지원금 수혜 여부, 예술활동 경력, 예술활동 학습 및 훈련 지출, 예술활동 지출, 예술활동 공간 보유 여부 등의 영향도 살피고 있다. 최희림·이학준(2021)은 문화예술 전공자들의 직장만족도와 근로만족도에 미치는 영향을 〈대졸자 직업이동경로조사〉 자료를 활용하여 분석하고 있다. 소득과 근로시간

의 영향을 살필 뿐만 아니라, 교육수준 일치도, 기술수준 일치도, 전공 일치도 등의 영향도 살피고 있다. 예술계의 직업적 특성을 반영한 다양한 객관적 값들을 변수로 사용하고 있는데, 예술인들이 실제로 근로를 하면서 느끼는 주관적인 것들을 충분히 다루지는 못해 보완이 필요하다고 말할 수 있겠다.

체육계 일자리에 관한 연구도 살펴보자면, 많은 연구들이 일자리 창출 문제를 다루고 있다. 예를 들면, 강현민·김매이·이현섭·최희동(2014)는 스포츠바우처 제도의 일자리 창출 효과를 분석하고 있다. 스포츠바우처 제도 시행으로 인한 고용 유발 인원을 예측한 연구이다. 서아람(2018)은 여성 골프 분야 일자리 창출 방안을 살펴보고 있다. 스포츠 직종 분류와 골프관련 직업을 분류하고, 학교체육, 생활체육, 전문체육 등 골프 인재 현황과 직업적인 과제로 은퇴 후 골프인재의 선순환적 구조정착과 시스템 구축이 필요하다고 제시하였다. 주종미(2019)는 체육인 일자리 확대를 위해서는 법제도를 어떻게 개선해야 할지를 논의하고 있다. 정부의 리더십과 비영리조직에서의 일자리 확대, 불평등 해소에 초점을 맞춘 정책이 필요함을 강조하고 있다. 체육계에서는 일자리의 질에 대한 연구가 많지 않다. 다만 체육계의 은퇴 및 은퇴 이후의 직업에 관한 문제는 많은 연구들에서 다루지고 있다.

체육계 일자리의 질을 다룬 연구들이 많지는 않지만, 대표적인 연구로 이용식(2017)이 있다. ‘체육계 일자리 블루오션인가 레드오션인가?’라는 질문을 던지면서, 스타 선수들의 승자독식 문제를 지적하고, 비인기 종목은 은퇴 후 일자리도 부족하지만 급여와 처우가 열악한 실정을 꼬집었다. 또한 체육인력시장의 공급과잉을 논하며 비체육 계열의 진입장벽도 낮아져 체육계 일자리의 무한경쟁시대가 도래할 것이라 예측했다. 그리고 체육계 일자리 정책에 관한 연구도 있다. 한편, 김지현·이근모(2019)는 체육계 재정지원 취업프로그램 운영 현황과 경영 현안을 살펴보았다. 체육계 재정지원 일자리 사업에 문제점이 있음을 지적하고, 고용 안정성을 위해 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 개정과 근로계약 제도를 개선해야 한다고 주장하였다. 요컨대 체육계 일자리에 관한 연구들은 일자리의 질 문제를 충분히 다루고 있지 못하다고 평가할 수 있다.

예술인들과 체육인들은 일자리의 양뿐만 아니라 질의 문제로 어려움을 겪고 있는데 일자리의 질에 관한 연구들은 충분하지 못하다. 예술계의 일자리 질에 관한 연구는 체육계에 비하여 상대적으로 활발하나 소득과 시간에만 초점을 맞추고 있으며 예술인들과 체육인들이 실제로 근무하면서 겪는 경험과 인식의 영향에 관한 연구는 부족하다. 그리

고 예술·체육계를 다른 산업분야와 비교하는 연구가 없다는 점도 근본적 문제이다. 예술·체육계의 특별함을 이해하기 위해서는 다른 산업분야와의 비교가 필수적이다. 본 연구는 일자리의 질의 구성요소들을 분석하여 내재적인 것과 외재적인 것으로 구분하고 각각이 예술인의 근로환경만족도에 미치는 영향을 확인하며, 다른 분야와 분석결과를 비교함으로써 예술·체육계에서 어떠한 일자리 질이 중요한지를 밝혀보도록 하겠다.

Ⅲ. 연구가설의 설정

1. 근로환경만족도와 일자리의 질

국제노동기구(International Labour Organization; ILO)는 ‘괜찮은 일자리(decent job)’란 개념을 사용하며, 국가수준의 정책적 과제로 제시했다(ILO, 1999). ILO는 괜찮은 일자리를 “자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일자리”로 정의하고 있다(ILO, 2001). 그런데 일반적으로 괜찮은 일자리로 평가될지라도 어떤 사람에게는 그 일은 절대 하고 싶지 않은 일일 수 있고 그 일자리에서 그의 삶이 불행할 수도 있다. 그러한 경우 그 일자리는 그 사람에게서 괜찮은 일자리가 아니다. 괜찮은 일자리에는 객관적인 지점과 주관적인 지점이 병존함을 알 수 있다. ILO가 제시하는 괜찮은 일자리는 객관적인 관점에서의 일자리의 질을 뜻하며, 특정한 개인이 일자리를 선택하고 그 일자리에 만족하거나 불만을 느끼는 주관적인 차원은 일자리의 질만으로 측정될 수 없다. 개인 단위에서 개인의 만족도를 높이는 일자리의 질을 찾음으로써 측정될 수 있다.

개인이 느끼는 만족도는 삶의 만족도(life satisfaction)로 표현될 수 있다. 삶의 만족도는 개인이 자신의 삶에 대해 느끼는 만족의 수준을 측정한 것으로서, 삶의 구성과 방식이 다양한 만큼 다차원적이다(Massam, 2002). 삶의 만족도 중 하나의 차원이 직무만족(job satisfaction)이다. 직무만족은 한 조직 구성원의 직무에 대한 평가, 혹은 직무경험을 통해 느끼는 감정의 상태로 정의되는데(Locke, 1976), 직무만족도가 높을수록 삶의 만족도가 높아지는 것으로 알려져 있다(Bowling, 2011). 한편, 직무만족과 유사하지만 차이가 있는 근로환경만족(job conditions satisfaction)이 있다. 직무만족과 근로환경만족 모두 ‘job satisfaction’으로 번역될 수 있으나 직무만족이 일 자체에 대한 만족을 뜻한다면 근로환경만족은 환경에 대한 것이므로 구분될 수 있다. 그리고

일자리 질(job quality)이 영향을 미치는 개인의 만족도는 직무만족보다 근로환경만족이라고 보고, 본 연구는 후자에 초점을 맞추기로 한다.

근로환경은 사람들의 삶의 질에 직접적인 영향을 미치기 때문에 이것은 현대 사회에서 인간 복지의 근본적인 차원이다(Gallie 2009; OECD 2013; Eurofound 2014). 일자리 질을 설명하는 많은 연구가 임금과 같은 금전적 지표의 사용에 중점을 두고 있다(Hurley et al. 2011; Fernández Macías 2012). 이것은 국내뿐만 아닌 세계적인 연구의 일반적 동향이었으나 최근 근로자의 삶의 질에 중요한 직무수행의 다른 비금전적 측면을 측정하는 모델의 사용이 증가하고 있다(Gallie 2009, OECD 2013, Eurofound, 2012, 2016). 직업에 대한 가치지향에 있어 외재적 가치와 함께 내재적 가치를 살펴보는 것이다. 일자리 창출뿐만 아니라 더 나은 일자리를 창출하는 것이 범세계적인 정치적 의제가 되어 일자리의 질은 정책 의제에서 중요한 부분이 되었다. 그런데 좋은 일자리에 관한 목표에 상당한 변화가 생겼다. 과거에는 보수가 많은 직업을 좋은 직업으로 간주하고 근무시간을 좀 더 고려하는 정도로 근무여건을 판단하였다면 최근에는 근로자의 그 외의 것들로 좋은 일자리를 판단한다.

그러한 관점에서 일자리의 질은 외재적 측면과 내재적 측면으로 구분해 볼 수 있다. 외재적 일자리의 질(extrinsic job quality)은 금전적 지표인 임금, 승진, 명성, 급여, 부가급여로 측정될 수 있으며, 근무시간, 추가 근무시간, 출퇴근시간 등 시간 지표로 측정될 수도 있다. 이외에 승진기회나 숙련형성 기회, 발전 가능성 등으로도 측정될 수 있다. 반면, 내재적 일자리의 질(intrinsic job quality)은 업무의 자율성, 업무의 사회관계, 업무의 의미 등으로 개인의 심리에 영향을 미치는 것들로 측정될 수 있다. 직무만족 연구에서 일찍이 직무만족을 외재적 만족과 내재적 만족으로 구분하였는데(Weiss et al., 1967; Porter & Steers, 1973; Dinham & Scott, 2000), 외재적 일자리의 질에 대한 만족을 외재적 만족이라고 부르고, 내재적 일자리의 질에 대한 만족을 내재적 만족이라고 부르는 것이라고 말할 수 있겠다.

외재적 일자리의 질은 근로환경만족도를 높인다고 쉽게 예상해 볼 수 있다. Smith et al.(1969)는 직무만족을 높이는 요소로 직업 자체의 특성과 보수와 승진기회 등을 제시하였으며, Hackman & Oldham(1975)도 직업의 안전성과 보수 등을 주요 요인으로 제시하였다. 경험적으로도 소득이나 근로시간이 높으면 일자리에 대한 만족도가 증가함을 모두가 인식하고 있다. 보다 더 우수한 인재를 구하기 위하여 기업들은 임금을

인상하고 근무시간을 조정하고 있으며, 사람들은 일자리를 구함에 있어 가장 먼저 임금 수준과 근무시간을 확인하고 있다. 임금 수준이 낮고 근로강도가 세더라도 승진기회가 있거나 숙련형성 기회, 발전 가능성이 높다면 일자리를 옮기는 사례가 최근 스타트업계에서 확인되기도 한다. 이러한 점들을 고려해 볼 때 첫 번째 가설은 다음과 같이 설정하기로 한다.

가설 1. 외재적 일자리의 질은 근로환경만족도를 높일 것이다.

소득과 만족도 사이에는 선형 관계가 있지만, 효과는 소득의 어느 수준 이상으로 증가하면 영향이 감소하게 된다는 지적이 있다. 이것을 행복/소득 역설이라고 한다(Easterlin 1974). 그래서 소득과 직업에는 상관관계가 있지만 그 상관관계는 완벽하지 않다. 그래서 최근 연구에서는 외재적 일자리 질인 소득과 근로시간은 일자리의 질을 평가하기에 충분한 통계가 아니며, 다른 많은 측면에 대한 고려가 필요하다고 보고 있다. 예를 들어, 임금 인상은 활동 수행의 자율성, 노력, 요구의 강도와 같은 근로자 복지의 핵심 측면을 모두 충족시킬 수는 없다(Green 2006). 일부 직업은 상대적으로 적당한 급여를 받으면서도 좋은 일자리로 평가된다. 이들 직장의 본질적인 요소는 의미있는 것, 개인이 자신의 잠재력, 자율성을 행사하고 양질의 사회적 상호작용을 촉진할 수 있는 것이다(Kalleberg 2011; Gallie et al., 2012, 2014). 이러한 의미에서 일자리 질의 내재적 측면이 강조되고 있다.

가설 2. 내재적 일자리의 질은 근로환경만족도를 높일 것이다.

2. 예술·체육계의 직업적 특성

예술·체육계의 일자리는 다른 분야의 일자리와 다를 수 없다. 가장 큰 차이를 꼽자면 창의성(creativity)이 중요하게 여겨진다는 점이다. Guilford(1950)는 창의성을 ‘뛰어난 정도의 새로운 행동을 보여주는 개인의 능력’이라고 설명하였으며, Torrance(1962)은 주변의 ‘간극(gaps)을 발견하고 문제 해결을 위한 다양한 해법을 제시하며, 참신한 아이디어를 내놓고 이를 재조합하여 아이디어들 간의 새로운 관계를 직감하는 능력’을 창의성으로 정의했다. 예술활동은 정신적 측면에서, 체육활동은 신체적 측면에

서 독창성이 중요하며, 따라서 예술인들과 체육인들의 창의성 배양이 교육의 핵심이 되고 있다. 예술교육에서는 말할 것도 없고, 체육교육에서도 창의성은 강조되고 있는데, 과거에는 무용과 같은 표현영역에서만 창의성이 강조되었다면 최근에는 전 영역에서 창의성이 강조되고 있다(장병권, 2021). 창의적 행동은 직무수행 과정에서 발현되어 (Tierney & Farmer 2004), 예술·체육계에서는 창의성을 발현할 수 있는 근로환경에 더 큰 만족을 나타낼 것으로 예상해 볼 수 있다.

그렇다면 창의성을 발현시킬 수 있는 일자리의 질은 무엇일까? 외재적 일자리 질도 기본 조건이 되겠지만, 보다 중요한 것은 내재적 측면이라고 말할 수 있겠다. 내재적 측면의 대표적인 요소인 자율성을 중심으로 이야기해 보자면, 자율적 직무수행으로 외부의 통제나 제약으로부터 자유로울 때 자기결정감을 가질 수 있게 되어, 보다 높은 수준의 창의적 행동을 발휘할 수 있게 된다(Amabile 1983; Deci et al., 1989; Oldham & Cummings 1996; 오인수 외, 2016). 또한 업무의 자율성을 부여하면 직무수행자가 직접 목표 설정을 하고, 문제 해결에 적극성을 보이며, 일상적인 방식에서 벗어나 최적의 방안을 찾고자 노력한다(Bandura & Locke 2003). 스스로 다양한 지식과 방법론을 활용하여 보다 신속하게 유용한 해결 방안을 찾고자 하며, 그 과정에서 창의적 행동을 발휘할 가능성이 커진다(오인수 외, 2016).¹⁵⁾

예술·체육계에서 외재적 일자리의 질이 핵심이 아님은 앞서 소개한 예술인들의 일자리에 관한 연구들에서 미루어 짐작해 볼 수 있다. Abbing(2002)을 비롯한 많은 연구자들이 소득이 매우 낮으며, 오랜 시간을 감내해야 함에도 불구하고, 예술인들이 예술활동을 포기하지 않는 이유는 소득이나 근로시간이 주지 못하는 정신적인 것에 있다고 설명하고 있다. 일부 학자들은 소수만이 취할 수 있는 성공을 향한 ‘위험 추구’ 활동이며, 예술계의 ‘신화’에 빠져 있다고 말하지만 그것을 부정적으로 표현할 수만은 없다. 예술인들의 만족도를 결정하는 것은 외재적 측면이 아니라, 내재적 측면일 뿐인 것일 수도 있다. 예술인들도 더 많은 보상과 더 많은 시간적 여유를 원하겠지만, 그것보다 자율성을 보장받으며 동료들과 함께 예술활동을 지속하며 자신의 의미를 찾아가는 것이 그들에게는 핵심적인 것이라고 말할 수 있다.

15) 고은정·이성진·김상수(2018). 직무자율성과 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향: 스마트워크 환경에서 지식공유의 매개효과를 중심으로 「지식경영연구」 pp.163-185.

가설 3. 예술·체육계에서는 내재적 일자리의 질이 근로환경만족도에 미치는 영향이 더욱 클 것이다.

IV. 연구방법

1. 분석자료

본 연구는 한국산업안전보건공단 소속 연구기관인 산업안전보건연구원의 <근로환경조사(Korean Working Conditions Survey; KWCS)> 데이터를 활용한다. 이 조사는 고용노동환경에 대한 질문으로 구성되어 있으며, 만 15세 이상 취업자 5만 명을 대상으로 한다.¹⁶⁾ 이 조사는 유럽연합 산하 유로재단(Eurofound)에서 실시하는 <유럽 근로환경조사>를 벤치마킹한 조사로, 설문조사 문항을 공유하기 때문에 국제 비교가 가능하다는 장점을 갖고 있다. 이 조사는 <인구주택총조사> 자료에서 지역별로 층화하여 표본 추출한 가구를 방문하여 면접조사를 시행하고 있으며, 패널을 구성하여 조사를 하지는 않는다. 2006년부터 통계청 승인을 받아 지금까지 총 6차례 실시된 바 있으며, 3차 조사 이후부터는 3년마다 시행되고 있다. 본 연구는 가장 최근인 2022년에 공개된 6차 데이터를 활용한다.

본 연구는 전체 데이터를 활용하여 분석을 실시할 뿐만 아니라, 제조업과 정보통신업과 예술, 스포츠 및 여가 관련 산업(이하, “예술·체육계”)¹⁷⁾ 데이터를 나눠 분석할 것이다. 제조업은 8,256명이며 정보통신업은 1,107명, 예술·체육계는 894명이다. 3개 집단 간 샘플 숫자의 차이가 크지만, 규모가 가장 작은 예술·체육계 샘플의 수도 충분히 크기 때문에 통계 분석에는 문제가 없다고 판단한다. 아울러 세 집단의 인구통계학적 차이가 발견된다. 예를 들어, 전체 샘플의 평균 연령은 49.9세인데, 제조업 평균 연령은 45.8세, 정보통신업 평균 연령은 39.5세, 예술·체육계 평균 연령은 43.2세이다. 직업의 특성이 반영된 결과로 이해되는데, 이 차이는 인구통계학적 요인들을 통제함으로써

16) 가구당 1명씩 조사를 하였으므로 5만 가구를 대상으로 실시된 조사라고 말할 수도 있다.

17) <근로환경조사>는 응답자의 직업 분류가 자세하지 못하다는 한계가 있다. 그러나 산업 대분류를 살펴보면 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련’ 분류 이외에 관광과 관련된 ‘숙박 및 음식점업’ 분류가 별도로 있다. 또한 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련’ 분류의 소분류 항목을 보면 ‘창작, 예술 및 여가관련 서비스업’과 ‘스포츠 및 오락관련 서비스업’으로 구분되어 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련’은 ‘예술·체육계’로 표현할 수 있다고 판단한다.

대응하기로 한다.¹⁸⁾

2. 변수측정

본 연구의 종속변수는 근로환경만족도이다. <근로환경조사>에는 근로환경만족을 묻는 질문이 1개 있어 이를 사용한다. ‘귀하의 근로환경에 전반적으로 만족하십니까?’라는 질문이며 답변은 ‘매우 만족한다’, ‘만족한다’, ‘별로 만족하지 않는다’, ‘전혀 만족하지 않는다’라는 4점 척도로 구성되어 있다. <근로환경조사>에는 근로환경만족을 묻는 문항 외에도 ‘일할 때 에너지가 충만함을 느낀다’, ‘업무를 할 때 열정적이다’, ‘업무를 할 때 시간이 빨리 지나간다’, ‘퇴근할 때 신체적으로 기진맥직한 느낌이 든다’, ‘일 때문에 진이 빠지는 느낌이 든다’ 등 만족도 관련 항목들이 다수 있지만, 이 연구는 개인의 감정보다 일자리에 대한 당사자의 평가에 주목하고 있으므로 근로환경에 대한 만족도를 근로환경만족도로 보고 종속변수로 사용하기로 한다.

본 연구의 독립변수는 다음과 같다. 우선 외재적 측면에서 일자리의 질을 측정하기 위하여 소득 데이터와 시간 데이터를 사용한다. 소득 데이터는 ‘귀하의 월평균 소득(개인 소득 기준 세금 공제 후 소득)은 얼마 정도입니까?’라는 질문에 대한 답변 데이터를 활용한다. 시간 데이터는 실제 주당 근로시간에서 희망 주당 근로시간을 뺀 값을 사용한다. 실제 주당 근로시간 데이터를 그대로 사용하지 않은 것은 단순히 “일하는 시간이 많다면 근로환경이 만족될 것이다.” 또는 “일하는 시간이 적다면 근로환경이 만족될 것이다.” 이러한 가설로 일자리의 질적인 측면을 판단하기엔 한계가 있다고 판단했기 때문이다.¹⁹⁾ 일을 적게 하는 것이 당연히 좋겠지만 질적인 측면으로 보았을 때는 단순히 적게 일을 한다는 것보다는 일을 개인이 원하는 만큼 일을 할 수 있는가를 보는 것이 일자리의 질적인 측면이나 근로환경만족도에 미치는 영향을 볼 때 더욱 적합하다고 생각이 되어 시간 데이터는 실제 주당 근로시간에서 희망 주당 근로시간을 뺀 값을 사용하기로 하였다. 실제로 일하는 시간은 ‘귀하가 직장에서 일주일 또는 한달에 실제 몇 시간 일하십니까?’라는 문항을 통해서 얻으며, 일하기를 원하는 시간은 ‘귀하가 생활비를 벌어야 한다

18) 직업 간 비교가 가능할 만큼 샘플의 숫자가 큰 것은 이 데이터의 가장 큰 강점이라고 말할 수 있다.

19) 그러나 실제 주당 근로시간이 근로환경만족도에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다고 판단하여, 주당 실제로 일한 근로시간 데이터를 사용해 동일한 분석을 실시하였다. 분석한 결과 제조업, 정보통신업, 예술·체육계 모두 부의 방향으로 근로환경만족에 영향을 미친다고 나타나 일을 적게 할수록 근로환경만족이 높아진다는 결과가 나왔다. 구체적 분석 결과는 <부록 표 4>에서 확인할 수 있다.

는 전제 하에 근무시간을 자유롭게 선택할 수 있다면, 일주일 또는 한 달에 몇 시간을 일하고 싶습니까?’라는 문항을 통해 얻는다.

내재적 측면에서의 일자리의 질은 자율성과 직장내 관계로 구분하여 측정한다.²⁰⁾ 자율성은 ‘작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다.’, ‘부서, 조직의 구성이나 업무 절차 개선에 참여한다.’, ‘같이 일할 사람(동료)를 선택할 때 나의 의견이 반영된다.’, ‘일을 할 때 내 생각을 반영할 수 있다.’, ‘내가 하는 일의 중요한 결정에 영향을 미칠 수 있다.’의 5개 질문을 통해 측정한다. 5점 척도로 구성되어 있는데 평균값을 사용하기로 한다. 직장 내 관계는 ‘동료들은 나를 도와주고 지지해준다.’, ‘상사는 나를 도와주고 지지해준다.’는 지지에 관한 2개 문항을 통해 측정한다. 마찬가지로 5점 척도로 구성되어 있으며 평균값을 사용하기로 한다.

통제변수로는 인구통계학적 요인들을 넣었다. 연령과 성별(남성=1, 여성=0) 그리고 거주지를 넣었다. 거주지는 수도권과 비수도권을 구분하였다(수도권=1, 비수도권=0). 아울러 학력을 넣었으며(무학 또는 초등학교 미만=1, ... 대학원 재학 이상 =7), 건강상태를 넣었다. 건강상태는 근로환경 만족에 미치는 기본적인 요소라고 판단하여 추가하였다(Bowling, 2011; Levasseur et al., 2009). 건강상태는 ‘귀하의 건강 상태는 전반적으로 어떻습니까?’라는 1개 문항으로 측정하였다. 이 문항의 답변은 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 건강상태가 좋다. 한편, 마찬가지로 근로환경 만족에 큰 영향을 미치는 것으로 알려진 고용형태도 통제변수로 추가하였다. 취업형태는 전일제 근로와 시간제 근로로 구분하고 있다(시간제 근로=0, 전일제 근로=1). 본 연구의 변수 측정을 정리하면 다음과 같다.

20) Cascales Mira, M.(2021)는 일자리의 질을 설명하는 많은 연구가 금전적 지표(임금) 사용에 중점을 두고 있었으나 최근 근로자의 삶의 질에 중요한 직무 수행의 다른 비 금전적 측면을 측정하는 모델의 사용이 증가하고 있음에 주목하며 2015년의 EWCS(European Working Condition Survey)를 사용해 탐색적 요인분석 방법으로 업무의 자율성, 업무의 사회관계, 업무의 강도, 업무의 의미라는 4가지 내재적 일자리의 질을 정량적으로 측정할 수 있는 지수를 개발하였다. 이 연구로 일자리의 질을 측정하기 위한 새로운 모델을 구축했으며 이렇게 얻은 지수는 다른 직업의 복합 지수와 마찬가지로 품질, 일자리의 질을 정량적으로 측정했다. 유럽의 내재적 일자리의 질 측정은 작업의 본질적인 측면에 대한 작업자 중심의 접근 방식에서 시작된다. 지수가 구축된 후, 업종별 일자리의 질의 차이를 결정할 수 있다. 한편, 한국 근로환경조사의 설문구성은 현재 유럽에서 진행되고 있는 「제7차 유럽근로환경조사」(European Working Conditions Survey : EWCS)의 원본 설문지를 토대로 개발되어 EWCS와 거의 유사한 설문문항으로 진행되므로 Cascales Mira, M.(2021)의 지표는 한국의 내재적 일자리의 질 측정에도 적용할 수 있다.

〈표 1〉 변수들의 기술 통계

구분	변수명		관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
종속변수	근로환경만족도		50,305	2.88	0.21	1	4
독립변수	일자리의 내재적 질	소득	46,648	257.53	146.78	2	2,500
		시간	17,239	11.05	10.77	0	104
	일자리의 외재적 질	자율성	50,486	3.30	0.93	1	5
		관계	34,262	3.45	0.84	1	5
통제변수	연령		50,348	49.12	14.83	14	96
	성별		50,538	0.47	0.50	0	1
	지역		50,538	0.46	0.50	0	1
	학력		50,456	4.50	1.34	1	7
	건강		50,447	3.68	0.72	1	5
	고용형태		32,907	0.81	0.39	1	2

3. 분석방법

본 연구는 〈근로환경조사〉 데이터를 갖고 상관관계분석(correlation analysis)과 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시한다. 상관관계 분석을 통해 변수들간의 관계를 확인함으로써 데이터를 점검하고, 다중회귀분석을 통해 일자리의 질과 근로환경만족도와의 인과관계를 추론해본다. 다중회귀분석은 일차적으로 통제변수들만 넣고 영향을 분석하고 이차적으로 외재적 측면의 일자리 질 변수를 넣고 분석한다. 그리고 마지막으로 내재적 측면의 일자리 질 변수까지 넣고 분석한다. 일자리의 질과 관련해서는 외재적 측면이 기본적으로 많이 다뤄지고 있기 때문에 외재적 측면을 먼저 넣고 분석한 후 내재적 측면을 분석한다. 추가적 분석 과정에서, 업무 과다군과 업무 부족군의 집단 간 차이를 분석하기 위하여 T-검정(T-test)을 실시하고 직업 간 근로환경만족도의 차이를 분석하기 위하여 분산분석(analysis of variance, ANOVA) 분석을 실시한다.

본 연구는 예술·체육계를 주된 대상으로 한다. 그런데 예술·체육계만 놓고 보서는

예술·체육계의 특성을 확인하기 어렵다. 따라서 모든 일자리에서의 변수 간 관계를 확인한 후 예술·체육계를 포함한 세 가지 직업군에서의 변수 간 관계를 확인한다. 창의성을 기준으로 볼 때 창의성이 업무에 크게 작용하지 않는 제조업계를 일차적으로 분석한다. 그리고 제조업계와 예술·체육계의 중간에 위치하며 예술·체육계와 샘플의 규모도 비슷한 정보통신업에서 변수 간 관계를 확인하고, 마지막으로 예술·체육계에서 같은 방식으로 변수 간 관계를 확인한다. 세 집단 간 비교를 통해 예술·체육계의 특성을 살펴본다. 직업군으로 샘플을 구분하여 분석함으로써 직업군의 조절 효과(modulating effect)를 보는 것과 함께 구성한다.

V. 분석결과

1. 상관관계분석

종속변수와 독립변수 그리고 통제변수들 간의 상관관계를 정리하면 <표 2>와 같다. 전체적으로 변수들 간의 상관관계가 상당히 낮다고 말할 수 있다. 상관계수가 0.5보다 높은 관계는 2개만이 확인되었는데, 학력과 연령 그리고 고용형태와 소득의 상관관계가 높은 것으로 확인되었다. 연령이 낮을수록 학력이 올라가며, 전일제 근로자일수록 소득이 높아진다는 의미인데 상식에 부합하는 결과라고 말할 수 있다. 독립변수들 간 상관관계를 보다 자세히 보자면, 모두 상관계수가 0.5 이하로 낮다. 가장 높은 것이 자율성과 지지의 관계로 0.46이다. 상관관계가 높다고 말하기 어렵지만, 다중공선성을 확인하기 위하여 전체 모형에서 분산팽창요인(variance inflation factor)을 분석했는데 모두 2 이하로 문제가 없음이 확인됐다.

〈표 2〉 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 근로환경만족도	1										
2. 소득	0.05	1.00									
3. 시간	-0.11	-0.23	1.00								
4. 자율성	0.21	0.35	-0.12	1.00							
5. 관계	0.21	0.15	-0.08	0.46	1.00						
6. 연령	-0.03	-0.15	0.04	-0.13	-0.10	1.00					
7. 성별	-0.08	0.37	-0.04	0.10	0.04	-0.07	1.00				
8. 지역	-0.02	0.13	-0.01	0.09	0.00	-0.11	-0.02	1.00			
9. 학력	0.09	0.47	-0.13	0.32	0.15	<u>-0.53</u>	0.11	0.14	1.00		
10. 건강	0.29	0.04	-0.07	0.11	0.12	-0.29	0.04	0.00	0.19	1.00	
11. 고용형태	-0.04	<u>0.53</u>	-0.27	0.25	0.10	-0.18	0.22	0.12	0.33	0.04	1.00

2. 다중회귀분석

일차적으로 전체 일자리를 대상으로 근로환경만족도에 미치는 영향을 분석한 결과는 〈표 3〉과 같다. 모형 1-A는 통제변수만 넣고 분석한 결과이며, 모형 1-B는 외재적 측면에서의 일자리의 질, 1-C는 내재적 측면에서의 일자리의 질까지 넣고 분석한 결과이다. 관측치는 1-A는 32,673개, 1-B는 10,437개, 1-C는 9,790개로 일자리의 질 문항에서의 무응답으로 인하여 숫자가 줄어들었다. 모형 1-A의 경우 결정계수가 0.084, 모형 1-B는 0.114, 모형 1-C는 0.157로 높다고 말하기는 어렵다. 내재적이나 외재적 구분 없이 일자리의 질이 좋을수록 연령이 높을수록, 여성일수록, 비수도권일수록, 학력이 높을수록, 건강할수록, 그리고 시간제 근로자일수록 근로환경만족도가 높았다. 시간제 근로자의 경우 근무환경에 대한 기대가 크지 않아 부의 영향이 나타난다고 예상해 볼 수 있다. 정규직과 비정규직을 구분하여 근무환경만족에 미치는 영향을 분석하는 후속연구가 필요할 것이다.

〈표 3〉 다중회귀분석 결과(전체)

근로환경 만족도	모형 1-A			모형 1-B			모형 1-C		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득				0.00	0.09	7.36***	0.00	0.05	4.12***
시간				0.00	-0.09	-8.97***	-0.00	-0.08	-8.53***
자율성							0.08	0.13	11.90***
관계							0.08	0.12	11.62***
연령	0.00	0.09	13.69***	0.00	0.08	7.16***	0.00	0.07	6.48***
성별	-0.07	-0.07	-13.29***	-0.12	-0.11	-11.16***	-0.11	-0.10	-10.33***
지역	-0.02	-0.2	-3.78***	-0.03	-0.02	-2.58***	-0.02	-0.02	-2.41***
학력	0.05	0.14	21.29***	0.03	0.07	5.38***	0.01	0.03	2.67***
건강	0.19	0.26	46.15***	0.22	0.30	30.46***	0.21	0.27	27.83***
고용형태	-0.07	-0.05	-8.96***	-0.12	-0.10	-8.65***	-0.15	-0.11	-10.16***
(상수)	1.89		74.90***	1.87		38.19***	1.53		29.24***
F	500.89			168.45			183.00		
R-squared	0.084			0.114			0.157		
Adj. R-squared	0.084			0.113			0.156		
Obs	32,673			10,437			9,790		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

〈표 4〉는 제조업 분야에 한정하여 회귀분석을 실시한 결과이다.²¹⁾ 모형 2-A의 관측치 5,771개였으며, 모형 2-B는 1,709개, 모형 2-C는 1,675개였다. 모형 2-A의 경우 결정계수가 0.100, 모형 2-B는 0.150, 모형 1-C는 0.198이었다. 변수들을 추가할 때마다 결정계수가 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 전체 모형과 달리 통제변수에서는 영향력은 차이가 확인되고 있다. 예를 들어 제조업 분야에서는 지역의 영향이 확인되지 않았다. 모형 2-B에서 소득 변수와 시간 변수를 넣었는데 유의한 영향이 확인되었으며 모형 2-C에서 자율성과 관계 변수를 넣었는데 유의한 영향이 확인되었다. 제조업은 전체 데이터에서와 마찬가지로 외재적 측면에서의 일자리 질이나 내재적 측면에서의 일자리 질 모두 중요하다고 말할 수 있다.

21) 직업별 근로환경만족도의 차이는 〈부록 표 1〉, 〈부록 표 2〉, 〈부록 표 3〉에서 확인해볼 수 있다. 분산분석 결과 세 개의 집단은 유의한 차이가 있으며, 정보통신업의 근로환경만족도 평균이 가장 높고, 다음으로 예술·체육계, 마지막으로 제조업이 높았다. 추가적으로 Scheffe 검정을 실시하였는데, 정보통신업과 제조업과 정보통신의 차이와 예술·체육계와 정보통신업의 차이는 유의하였는데 예술·체육계와 제조업의 차이는 유의하지 않았다.

〈표 4〉 다중회귀분석 결과(제조업)

근로환경만족도	모형 2-A			모형 2-B			모형 2-C		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득				0.00	0.15	5.55***	0.00	0.11	4.15***
시간				-0.01	-0.09	-3.73***	-0.01	-0.09	-4.04***
자율성							0.10	0.15	5.76***
관계							0.09	0.13	5.12***
연령	0.00	0.03	2.40**	-0.00	-0.01	-0.50	-0.00	-0.02	-0.72
성별	-0.04	-0.04	-2.91***	-0.14	-0.12	-4.79***	-0.17	-0.14	-5.79***
지역	0.01	0.01	0.66	0.01	0.01	0.47	-0.01	-0.01	-0.45
학력	0.07	0.16	11.51***	0.04	0.07	2.44**	0.02	0.03	1.18
건강	0.20	0.26	20.56***	0.24	0.31	13.70***	0.21	0.28	12.41***
고용형태	-0.05	-0.02	-1.55	-0.13	-0.05	-2.26**	-0.14	-0.05	-2.32**
(상수)	1.78		26.37***	1.85		14.30***	1.52		11.16***
F	107.53			37.61			41.27		
R-squared	0.100			0.150			0.198		
Adj. R-squared	0.099			0.146			0.193		
Obs	5,771			1,709			1,675		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

다음으로 정보통신업을 대상으로 분석한 결과는 〈표 5〉와 같다. 모형 3-A의 관측치는 950개이며 결정계수는 0.074이다. 소득 변수와 시간 변수를 추가한 모형 3-B의 관측치는 261개이며 결정계수는 0.104이다. 자율성과 관계 변수까지 넣은 모형 3-C의 관측치는 26개이며 결정계수는 0.210이다. 모형 3-C를 기준으로 통제변수의 영향을 설명하자면, 여성일수록, 건강할수록 근로환경에 만족하는 것으로 나타났고 연령, 지역, 학력, 고용형태의 영향은 확인되지 않았다. 모형 3-B에서 외재적 측면에서의 일자리 질 변수를 추가했는데 소득에서만 유의한 정의 영향이 확인되었고 시간에서는 유의한 정의 영향이 확인되지 않았다. 한편 모형 3-C에서 내재적 측면에서의 일자리 질 변수를 추가했을 때 모두에서 유의한 정의 영향이 확인되었다.

〈표 5〉 다중회귀분석 결과(정보통신업)

근로환경만족도	모형 3-A			모형 3-B			모형 3-C		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득				0.00	0.20	2.65***	0.00	0.16	2.17**
시간				-0.00	-0.05	-0.84	-0.00	-0.04	-0.74
자율성							0.11	0.17	2.36**
관계							0.15	0.22	3.17***
연령	0.00	0.08	2.62***	0.01	0.11	1.61	0.00	0.07	1.11
성별	-0.01	-0.01	-0.34	-0.10	-0.09	-1.48	-0.11	-0.10	-1.73*
지역	-0.01	-0.01	-0.36	0.06	0.05	0.85	0.05	0.04	0.69
학력	0.04	0.07	2.02**	0.00	0.01	0.12	-0.02	-0.03	-0.45
건강	0.16	0.22	7.06***	0.14	0.18	3.03***	0.12	0.17	2.86***
고용형태	0.31	0.12	3.69***	0.05	0.02	0.35	0.01	0.00	0.07
(상수)	1.70		10.41***	1.86		5.45***	1.30		3.69***
F	12.64			3.69			6.53		
R-squared	0.074			0.104			0.210		
Adj. R-squared	0.068			0.076			0.178		
Obs	950			261			256		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

마지막으로 본 연구의 주된 관심 직업군인 예술·체육계에서의 분석 결과를 확인해 보도록 하자. 관측치 수는 상대적으로 작았는데, 모형 4-A의 관측치는 395개이고 결정계수는 0.093이었다. 모형 4-B의 관측치는 132개, 결정계수는 0.045 증가한 0.138이었다. 모형 4-C의 관측치는 119개이며 결정계수는 0.219 증가한 0.357이었다. 모형 4-C를 기준으로 통제변수의 영향을 확인해 보자면 예술·체육계에서는 연령이 높을수록, 건강할수록 근로환경에 만족하는 것으로 나타났고, 그 외의 통제변수의 영향은 유의하지 않았다. 모형 4-B에서 소득과 시간 변수를 추가했는데 유의하지 않았다. 모형 4-C에서 자율성과 관계 변수를 추가했다. 앞서 추가된 소득과 시간 변수는 여전히 유의하지 않았고 자율성과 관계 변수는 유의한 정의를 가졌다.

〈표 6〉 다중회귀분석 결과(예술·체육계)

근로환경만족도	모형 4-A			모형 4-B			모형 4-C		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득				0.00	0.09	0.77	0.00	0.03	0.32
시간				0.00	0.09	1.00	0.00	0.05	0.56
자율성							0.26	0.35	3.57***
관계							0.15	0.20	2.07**
연령	0.00	0.09	1.73*	0.01	0.14	1.53	0.01	0.27	2.94***
성별	-0.12	-0.11	-2.19**	-0.08	-0.06	-0.71	-0.09	-0.07	-0.89
지역	-0.01	-0.01	-0.12	0.00	0.00	0.04	0.10	0.08	1.01
학력	-0.00	-0.01	-0.15	0.03	0.06	0.64	0.02	0.04	0.42
건강	0.21	0.26	5.18***	0.27	0.34	3.84***	0.25	0.30	3.52***
고용형태	0.18	0.16	3.09***	0.08	0.07	0.61	-0.06	-0.04	-0.42
(상수)	1.92		8.06***	1.26		2.91***	-0.01		-0.02
F	6.69			2.48			6.01		
R-squared	0.093			0.138			0.357		
Adj. R-squared	0.079			0.082			0.298		
Obs	395			132			119		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

지금까지 분석한 결과를 종합해 보자면 〈표 7〉과 같다. 전체와 제조업에서는 소득이 높을수록, 시간차가 작을수록, 자율성이 높을수록, 관계가 좋을수록 근로환경에 대해 만족함을 알 수 있다. 연구가설 1과 연구가설 2 모두 검증된 것이다. 그런데 시간의 영향은 정보통신업과 예술·체육계에서 확인되지 않았고, 예술·체육계에서는 소득의 영향도 확인되지 않았다. 예술·체육계에서는 자율성과 관계에서만 유의한 정의 영향이 확인된 것을 알 수 있다. 현재의 분석 결과만으로는 예술·체육계에서는 외재적 측면에서의 일자리 질보다 내재적 측면에서의 일자리 질이 더욱 중요하다고 말하기는 어렵겠으나 내재적 측면에서의 일자리 질의 중요성이 크다고는 정리해볼 수 있다. 아울러 자율성과 관계 변수의 표준화 계수를 비교해볼 때 예술·체육계에서 자율성이 의미를 환기시켜준다. 이로써 가설 3도 부분적으로는 검증된 것이라고 말할 수 있다. 따라서 예술·체육계에서는 내재적 일자리의 질이 중요하다고 정리할 수 있다.

〈표 7〉 다중회귀분석 결과 종합(표준화 계수 및 유의성)

근로환경만족도	모형 1 (전체)	모형 2 (제조업)	모형 3 (정보통신업)	모형 4 (예술·체육계)
소득	0.05 ***	0.11 ***	0.16**	0.03
시간	-0.08 ***	-0.09 ***	-0.04	0.05
자율성	0.13 ***	0.15 ***	0.17**	0.35***
관계	0.12 ***	0.13 ***	0.22***	0.20**

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

그런데 모형 4에서 시간의 영향이 유의하게 나타나지는 않았으나 다른 분야와 달리 부의 방향이 아니라 정의 방향으로 나왔다. 저자들은 이 점에 주목하여 추가 분석을 실시하였는데, 업무과다군과 업무부족군의 근로환경만족도 평균값의 차이를 T-검정으로 비교해 보았다. 그 결과는 〈표 8〉과 같다. 업무과다군과 업무부족군의 근로환경만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 업무과다군이 업무부족군보다 근로환경만족도가 높은 것으로 확인되었다. 이것은 희망 근로시간보다 일을 많이 하는 것이 적게 하는 것보다 더 낫다는 의미로, 일을 많이 하면 많이 할수록 근로환경만족도가 올라간다고 단정하기 어렵고, 근로시간의 영향은 실제 근로시간이 희망 근로시간보다 많고 적음에 따라 달라질 수 있음을 보여준다.

〈표 8〉 업무과다군과 업무부족군간의 차이 검정(T-검정)

근로환경만족도	평균	표준편차	t	p
업무과다	2.825	0.545	3.250***	0.001
업무부족	2.795	0.572		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

※ 집단의 등분산성이 성립하지 않음.

따라서 이차적인 추가 분석을 실시했다. 시간 변수를 실제 근로시간에서 희망 근로시간을 뺀 시간 차이를 사용했는데 실제 근로시간이 희망 근로시간보다 큰 경우와 실제 근로시간이 희망 근로시간보다 작은 경우의 인식이 다를 수 있다고 보고, 시간 차이가 양인 경우와 음인 경우를 나눠서 분석을 실시해서 〈표 9〉의 결과를 얻었다. 업무부족군에서 시간의 영향이 부가 아니라 정으로 나타났으며 그 영향은 유의했다.²²⁾ 업무가 부족

한 경우 희망 근로 시간보다 일을 덜하면 덜할수록 근로환경에 만족하지 못한다는 의미로, 원하는 만큼 일을 못하여 근로환경에 만족하지 못하는 경우가 상당할 것이라고 추정해볼 수 있다. 한편, 근로환경에 만족하는 이들이 희망 근로시간을 크게 답하여 희망 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 클수록 근로환경만족도가 커지는 역의 인과관계 현상일 수도 있다. 그럼에도 불구하고 원하는 만큼 일하지 못하는 예술·체육인들의 현실을 간접적으로 보여준다고 말할 수 있다. 다른 직업군과 비교해볼 때 예술·체육계처럼 희망 근로시간이 실제 근로시간보다 긴 경우가 많지 않을 뿐만 아니라 대체로 부의 값을 가지는 것과 구별되는 결과이기 때문이다.

〈표 9〉 다중회귀분석 결과(예술·체육계 내 시간 구분)

근로환경만족도	모형 5-업무과다			모형 5-업무부족		
	B	β	t	B	β	t
소득	-0.00	-0.08	-0.65	0.00	0.17	1.40
시간	-0.00	-0.09	-0.88	0.04	0.54	5.18***
자율성	0.39	0.54	3.53***	0.24	0.31	2.72**
관계	0.13	0.17	1.19	0.12	0.18	1.61
연령	0.01	0.28	2.14**	0.02	0.46	4.01***
성별	0.09	0.07	0.62	-0.43	-0.37	-3.50***
지역	0.27	0.21	1.92*	-0.12	-0.11	-0.99
학력	0.05	0.09	0.71	0.01	0.01	0.11
건강	0.23	0.24	2.19**	0.34	0.49	4.34***
고용형태	-0.18	-0.11	-0.85	-0.13	-0.09	-0.74
(상수)	-0.33		-0.47	-0.94		-1.66
F	4.76			6.60		
R-squared	0.434			0.653		
Adj. R-squared	0.343			0.554		
Obs	73			46		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

22) 앞선 분석에서 일관되게 유의한 정의 영향이 확인됐던 ‘관계’ 변수의 유의성이 확인되지 않았다.

VI. 결론

본 연구에서는 예술·체육계 일자리의 질을 외재적 측면(소득, 시간)과 내재적 측면(자율성, 관계)으로 구분한 후, 각각이 근로환경만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 다른 산업분야와 비교하여 분석해 보았다. 먼저 전체 일자리를 대상으로 근로환경만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 내재적이나 외재적이나 구분 없이 일자리의 질이 좋을수록, 연령이 높을수록, 여성일수록, 비수도권일수록, 학력이 높을수록, 건강할수록, 그리고 시간제 근로자일수록 근로환경만족도가 높았다. 이는 근로환경만족을 위해서는 소득과 근로시간과 같은 외재적 요소도 중요하지만, 업무의 자율성, 직장 내 관계와 같은 내재적 요소도 일자리의 질에서 중요하며, 일자리의 질은 다양한 측면으로 판단해야 한다는 점을 알 수 있는 분석결과이다.

다음으로 저자들은 예술·체육계만을 대상으로 계량 분석을 실시했는데, 자율성과 직장 내 관계만이 근로환경만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인했다. 예술인들과 체육인들은 아주 높은 소득을 얻는 소수를 제외하고는 대부분이 낮은 소득과 불안정한 고용 상태에 놓여 있음에도 소득과 근로시간이 근로환경만족도에 영향을 미치지 않았다. 이는 다른 직업군과 비교했을 때 주목할만한 결과라고 볼 수 있다. 예술·체육인들은 창의적인 일을 수행해야 하므로 자율성이 일자리의 질에서 매우 중요한 요소이며, 자율성이 보장될 때 만족감을 느낀다. 또한 예술·체육인은 동료와의 관계 속에서 영감을 얻고 용기와 에너지를 얻는다. 예술·체육계에서는 내재적 일자리 질이 중요하다고 결론내릴 수 있다.

그러나 예술인 및 체육인들에게 소득이나 근로시간이 근로환경만족도에 전혀 영향을 미치지 않는다고 단정하기는 어렵다. 다른 직업군에 비해 프리랜서가 많은 예술·체육계의 일자리는 질적인 측면에서 소득이나 근로시간이 불만족스러운 상태이어야 하지만 통계적으로 유의한 결과를 얻지 못했을 뿐이며, 자율성과 동료의 지지가 예술·체육인의 근로환경만족도에 영향을 미치는 요인으로 유의한 결과가 나타난 것이다. 연구결과에서는 예술·체육인은 외재적 일자리의 질 요인은 근로환경만족에 영향을 미치지 않고 내재적 일자리의 질 요인들만이 근로환경에 영향을 미친다고 나왔지만 이런 결과가 나온 원인을 심도 있게 분석해 보는 후속연구가 필요하겠다.

본 연구는 다음과 같은 이론적 함의를 가진다. 첫째, 일자리의 질과 근로환경만족도의 관계를 계량적으로 분석했다. 지금까지 계량 연구가 없었던 것은 아니지만 데이터의 한계가 있었다. 본 연구는 <근로환경조사> 데이터를 활용하여 일자리의 질의 영향을 보다 세밀하게 확인할 수 있었다. 둘째, 일자리 질을 내재적인 것과 외재적인 것으로 나눠 예술·체육계에서 무엇이 중요한지를 계량적으로 살폈다. 내재적인 것과 외재적인 것을 구분하여 우열을 확인한 것인데, 이것은 기존의 연구들에서는 실시하지 못한 심층적 분석을 시행한 것이라고 평가할 수 있다. 둘째, 예술·체육계를 다른 산업분야와 비교하였다. 제조업 및 정보통신업과의 비교 분석을 통해 예술·체육계의 특성을 더 명확하게 보여줄 수 있었으며, 예술·체육계에 대한 이해를 높이는 데에 기여하였다고 말할 수 있다.

한편, 본 연구를 통해 다음과 같은 정책적 함의를 도출해볼 수 있다. 예술·체육계 일자리 정책을 계획하고 수립할 때 예술인 및 체육인들의 자율성을 최대한 보장하는 정책을 구상해야 함을 알 수 있다. 정부의 사업의 경우, 예술활동의 내용을 제약하는 일부부터 줄여나갈 필요가 있겠다. 또한 예술인 및 체육인들이 직장 내에서 충분한 동료의 지지를 받을 수 있도록 돕는 정책이 무엇인지 찾아봐야 함을 알 수 있으며, 관계가 중요한 예술·체육계 내의 폭행 및 폭언, 성폭력 등의 근절은 매우 필요한 부분이므로 한 단계 더 나아갈 필요가 있겠다. 예술인들이나 체육인들은 단순히 일자리가 많아진다고 해서 근로환경에 만족하지 않을 것이다. 예술·체육인들이 낮은 수입과 불안정한 고용으로 많은 스트레스를 받고 있는 것은 주지의 사실이며, 업무의 자율성과 동료와의 관계가 근로환경만족도에 영향을 미치는 요소이므로 정부는 단순히 일자리의 수를 늘리고, 외재적 일자리의 질을 개선시키려는 정책만이 아니라, 내재적 일자리 질을 충분히 고려한 일자리 정책들을 펼칠 필요가 있다.

본 연구는 <근로환경조사> 데이터를 활용하였다. 이 데이터는 다른 산업분야와의 비교가 가능하다는 점에서 우수한 데이터이지만, 두 가지 한계를 가지고 있다. 첫째, 예술계와 체육계를 구분하고 있지 않다. 이 연구는 이 조사가 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련’이라고 분류한 산업 종사자의 응답 결과로 조사하였다. 예술계와 체육계는 유사한 점이 많은 것이 사실이나, 같다고 말할 수 없다. 예술계와 체육계를 구분한 질적 분석이 후속 연구로 이뤄진다면, 이 연구의 한계가 보완될 수 있을 것이다. 둘째, 이 조사에는 예술·체육계만을 위한 데이터가 없다. 모든 산업분야에 공통적인 질문이 있어 예술·체육계의 특성을 확인하는 데에 한계가 있다. 가령 전공의 부합성이 중요한데, 이를 반영하지

못했다. 향후 데이터가 보완될 수 있다면, 예술·체육계의 특성을 반영한 연구가 필요할 것이다. 한편, 이 데이터는 국제적 비교가 가능한 데이터라는 점에 대해 논의해볼 필요가 있다. 국제적 비교가 후속연구로 진행될 수 있다면, 한국 예술·체육계의 특성에 대한 체계적 이해가 가능해질 것이다○.

〈부록 표 1〉 근로환경만족도의 집단별 기초통계

근로환경만족도	Obs	평균	표준편차
제조업	6,733	2.880	0.497
정보통신업	1,102	2.972	0.488
예술·체육계	599	2.893	0.547

〈부록 표 2〉 근로환경만족도의 집단간 차이(ANOVA)

근로환경만족도	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
집단간	7.916	2	3.958	15.85	0.000
집단내	2,106.044	8,431	0.259		
합계	2,113.960	8,433	0.251		

〈부록 표 3〉 근로환경만족도의 집단간 차이(ANOVA-Scheffe 검증)

근로환경만족도 (가로-세로)	제조업	정보통신업
정보통신업	0.092***	
예술·체육계	0.013	-0.079***

〈부록 표 4〉 다중회귀분석 결과(전체)

근로환경만족도	부록-1-A			부록-1-B			부록-1-C		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득				0.00	0.00	16.93***	0.00	0.00	11.89***
시간(실제)				-0.01	-0.01	-18.99***	-0.01	-0.01	-17.94***
자율성							0.06	0.07	17***
관계							0.06	0.07	16.38***
연령	0.00	0.09	13.69***	0.00	0.00	7.27***	0.00	0.00	6.52***
성별	-0.07	-0.07	-13.29***	-0.10	-0.08	-16.37***	-0.09	-0.08	-15.66***
지역	-0.02	-0.2	-3.78***	-0.02	-0.01	-3.48***	-0.02	-0.01	-2.93***
학력	0.05	0.14	21.29***	0.04	0.04	12.18***	0.02	0.03	8.04***
건강	0.19	0.26	46.15***	0.19	0.20	44.45***	0.18	0.19	41.95***
고용형태	-0.07	-0.05	-8.96***	0.02	0.04	1.65*	0.00	0.02	-0.35
(상수)	1.89		74.90***	2.11	2.17	75.67***	1.83	1.89	60.94***
F	500.89			441.60			445.19		
R-squared	0.084			0.105			0.135		
Adj. R-squared	0.084			0.104			0.134		
Obs	32,673			30,248			28,610		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

〈부록 표 5〉 다중회귀분석 결과(종합)

근로환경만족도	부록-2(제조업)			부록-3(정보통신업)			부록-4(예술·체육계)		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
소득	0.00	0.00	7.43***	0.00	0.00	2.69***	0.00	0.00	-0.55
시간(실제)	-0.01	0.00	-5.13***	-0.01	0.00	-1.92*	-0.01	0.00	-2.18***
자율성	0.08	0.09	9.14***	0.11	0.15	4.46***	0.10	0.18	2.73***
관계	0.07	0.08	7.35***	0.09	0.14	3.93***	0.09	0.17	2.53**
연령	0.00	0.00	-0.79	0.00	0.00	0.72	0.01	0.01	2.63***
성별	-0.10	-0.07	-7.04***	-0.05	0.01	-1.58	-0.11	0.00	-2.05**
지역	-0.01	0.02	-0.45	-0.01	0.06	-0.37	-0.01	0.10	-0.15
학력	0.03	0.04	3.82***	0.00	0.04	-0.12	0.00	0.05	-0.16
건강	0.18	0.20	18.63***	0.15	0.19	6.69***	0.21	0.29	4.91***
고용형태	-0.04	0.04	-1.05	0.32	0.53	2.9***	0.26	0.43	3.00***
(상수)	1.80	1.96	22.07***	1.51	1.91	7.36***	1.41	1.96	5.13***
F	99.09			15.83			7.48		
R-squared	0.156			0.155			0.189		
Adj. R-squared	0.154			0.145			0.163		
Obs	5,393			873			333		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

[참고문헌]

- 강현민·김매이·이현섭·최희동(2014), 스포츠바우처제도 일자리 창출 효과 분석, 「한국체육학회지」 53권 4호, 413-428.
- 고은실(2022), 대공황과 공공미술, 예술노동자(1), 「월간 노동법률」, 370권 3월호.
- 고은정·이성진·김상수(2018), 직무자율성과 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향: 스마트워크 환경에서 지식공유의 매개효과를 중심으로, 「지식경영연구」, 19권 2호, 163-185.
- 권나영·오인수·김민수(2016), 직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향: 직무개선과 일 열의의 개인내-개인간 다수준 매개효과를 중심으로, 「한국심리학회지」, 29권 4호, 573-590.
- 김지현·이근모(2019), 체육계 재정지원 일자리사업 현황과 쟁점, 「한국체육정책학회지」, 17권 1호, 89-103.
- 박현승·김현철(2017), 예술가의 가치와 만족-공연예술 종사자의 사회·경제적 특성과 예술활동 만족도 간의 관계 분석-, 「산업경제연구」, 30권 2호, 721-745.
- 서아람(2018), 여성 골프분야 일자리 창출 방안, 「한국체육정책학회지」, 16권 3호, 1-24.
- 양혜원·김면·차민경·김현경·노수경(2020), 코로나19가 문화예술분야에 미친 영향 및 정책대응방안 연구, 「한국문화관광연구원 정책연구」, 1-444.
- 윤수영·허식(2016), 문화예술인의 예술근로 만족에 관한 연구: 스포스비의 근로선호모형 적용, 「문화정책논총」, 30권 2호, 66-91.
- 이용식(2017), 체육계 일자리: 블루오션인가 레드오션인가?, 「스포츠과학」, 140권 0호 24-31.
- 장병권(2021), 2015개정 교육과정에 기반한 체육교과서의 창의성 교육 내용분석: 초등학교 3, 4학년 경쟁영역을 중심으로, 「한국체육학회지」, 60권 5호, 101-112.
- 장인성(2022), 코로나19가 노동시장에 미친 영향, 「월간 노동리뷰」, 통권 제206호.
- 조옥연(2021), 체육인을 위한 최고의 복지는 일자리, 「스포츠 현안과 진단」, 제49호.
- 주종미(2019), 체육인 일자리 확대를 위한 법·제도적 개선 방안, 「스포츠엔터테인먼트와 법」, 22권 3호, 88-116.
- 차경수(2022), 산업별 산출량 및 고용수준에 미친 코로나19의 효과, 「월간 노동리뷰」, 통권 제206호.

- 최희림·이학준(2021), 문화예술 전공자의 근로만족 결정요인에 대한 연구, 『문화산업연구』, 21권 3호, 49-55.
- 한지희(2016), 「문화예술 인력의 인적·사회적 자본개발, 전문직업성 인식과 직무만족 : 생애단계의 조절 영향력」, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 황선웅(2022), 인구집단별 비정규직 비중과 코로나19 위기의 영향, 『월간 노동리뷰』, 통권 제206호.
- 국회예산정책처(2021), 「2020 회계연도 결산 총괄분석 2」.
- 문화체육관광부(2021), 「예술인 실태조사 보고서」, 1- 252, 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2021), 「2020년 기준 스포츠산업조사」, 문화체육관광부.
- 산업안전보건연구원(2021), 「2020근로환경조사」 6차.
- 김기영(2021. 6. 23), 예술강사의 굴레, 20여년간 일하고도 ‘초단시간 노동자’, 『미디어오늘』.
- 이석무(2020. 10. 12), 운동선수 평균 은퇴나이 23세... 10명 중 4명은 무직, 『이데일리』.
- 홍완식(2020. 08. 23.) “우리는 평생 비정규직”...생활체육지도자의 눈물, 『경기일보』.
- 통계청(2022), 「22.4월 고용동향 분석」, 기획재정부.
- 통계청(2019; 2020; 2021), 「가계동향조사」.
- Abbing, Hans.(2002), Why are artists poor: The exceptional economy of the arts, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Alper, N. O., & Wassall, G. H.(2006), Artists' careers and their labor markets. *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 1, 813-864, Amsterdam: North-Holland.
- Amabile, T. M.(1983), The social psychology of creativity: A componential conceptualization, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
- Bille, T., Fjaellegaard, C. B., Frey, B. S., & Steiner, L.(2013), Happiness in the arts-International evidence on artists' job satisfaction, *Economics Letters*, 121, 15-18.
- Bowling, A.(2011), Do older and younger people differ in their reported well-being? A national survey of adults in Britain, *Family Practice*, 28(2), 145-155.
- Bryan H Massam.(2002), Quality of life: Public planning and private living,

- Progress in Planning*, 58(3), 141-227.
- Casacuberta, C., & Gandelman, N.(2012), Multiple job holding: The artist's labour supply approach, *Applied Economics*, 44(3), 323-337.
- Cascales Mira, M. (2021). New model for measuring job quality: Developing an European intrinsic job quality index (EIJQI), *Social Indicators Research*, 155(2), 625-645.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M.(1989), Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Easterlin, R. A.(1974), Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, In Nations and households in economic growth, 89-125.
- Fernández-Macías, E.(2012), Job polarization in Europe? changes in the employment structure and job quality, 1995-2007, *Work and Occupations*, 39(2), 157-182.
- Gallie.(2009), Employment regimes and the quality of work, Oxford University Press.
- Green, F.(2006), Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy (Second printing, and first paperback printing) (Second printing, and first paperback printing), Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Guilford, J. P.(1950), Creativity, *American Psychologist*, 5(9), 444-454.
- Hurley, J., Storrie, D. W., & Jungblut, J.-M.(2011), Shifts in the job structure in Europe during the great recession, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kalleberg, A. L.(2011), Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s, New York: Russell Sage Foundation.
- Levasseur, M., Tribble, D. S., & Desrosiers, J.(2009), Meaning of quality of life for older adults: Importance of human functioning components. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 49(2), 91-100.

- Locke, E. A.(1976), The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Menger, P.-M.(2006), Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management, In V. A. Ginsburgh & D. Throsby(Eds.), *Handbook of the economics of art and culture*, 765-811, Amsterdam: North-Holland.
- Throsby, D. (1994), A work-preference model of artist behaviour, In *Cultural economics and cultural policies* (pp. 69-80). Springer, Dordrecht.
- Tierney, P., & Farmer, S. M.(2004), The pygmalion process and employee creativity, *Journal of Management*, 30(3), 413-432, Amsterdam.
- Torrance, E. P.(1962), *Guiding creative talent*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- ILO(1999), *Decent work : Report of the director-general*. International Labour Conference, Geneva : ILO.
- Eurofound.(2012a), *Health and well-being at work: A report based on the Fifth European Working Conditions Survey*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (Ed.).(2012b), *Trends in job quality in Europe: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union [u.a.].
- Eurofound.(2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*, 74, Dublin: Eurofound.
- Eurofound.(2016), *Sixth European Working Conditions Survey-Overview Report*, 165, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD.(2013), *How's life? 2013: Measuring well-being*, Paris: OCDE.
- Oldham, G. R., & Cummings, A.(1996), Employee creativity: Personal and contextual factors at work, *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.

[Abstract]

Importance of Intrinsic Job Quality in the Arts and Sports Field

Baek, Sukwon · Bae, Kwanpyo

The government is promoting various policies to increase jobs in the arts and sports fields. However, in recent years, the quality of jobs has become a problem. This study classifies the quality of art/sports jobs into extrinsic and intrinsic aspects. It then examines what is important in related policies by comparing them with other industries to determine how each affects working conditions satisfaction. Based on the “Working Conditions Survey,” the following results were derived. First, as a result of confirming the effect of job quality in all industrial fields, the higher the job quality, the more satisfied employees were with the working conditions. Next, we analyzed the manufacturing, information communication, and arts and sports fields. As a result, it was confirmed that in the arts and sports world, the quality of jobs in the intrinsic aspect increased the satisfaction with the working conditions. This means that autonomy in work and relationships with colleagues are important, not financial compensation or working hours, and it is understood that the professional characteristics that require creativity are reflected. Combining the above results, the government will need to consider the intrinsic as well as extrinsic aspects in designing the arts and sports field job policy.

[Keywords] job quality, job policy, satisfaction, arts, sports fields

Baek, Sukwon_Ph.D. Student, Chungnam National University, CultureTimes Planning Director /
First Author (sukwon0301@gmail.com)

Bae, Kwanpyo_Assistant Professor, Chungnam National University / Corresponding Author
(kwanpyo@gmail.com)

