

비정규직 여성근로자의 고용특성 및 건강에 미치는 인자: 산재보험패널조사

최길용¹, 양경수²‡

¹서울의료원 환경건강연구실, ²경운대학교 사회복지학과

Effect of Temporary Employees and Health Characteristics Female Non-Regular Female Workers

Kil-Yong Choi¹, Kyung-Soo Yang²‡

¹*Department of Environmental Health Research, Seoul Medical Center, Seoul,*

²*Department of Social Welfare, Kyungwoon university, Gyeongsangbuk-do Province*

<Abstract>

Objectives : Using several waves of the Panel Study of Worker's Compensation Insurance(PSWCI), this study analyzed the effect of female workers on the health and lifestyles of Korean workers in the sample year of 2014 (The first survey was completed in August-October 2013,; the second survey was completed in August-October 2014.) **Methods** : The research subjects were 24,672 women among workers who responded to the 2014 PSWCI panel report. Statistical analyses were performed with SAS version 9.4 (SAS Institute Inc., Cary, NC, USA). **Results** : According to the results of the analysis, women showed differences in female temporary workers, working conditions, classification of occupation, working period, and health conditions based on work-time conditions. The results show that female workers with disabilities have a direct positive effect on life satisfaction as we anticipated in the hypothesis. **Conclusions** : Female workers should focus on factors identified in this study when developing employment interventions to improve a health promoting lifestyle for their work environment.

Key Words : Temporary Employees, Work Environment, Employment Conditions, Health Conditions

‡ Corresponding author : Kyung-Soo Yang(ksyang@ikw.ac.kr) Department of Social Welfare, Kyungwoon university, Gyeongsangbuk-do Province

• Received : Jul 20, 2016

• Revised : Aug 24, 2016

• Accepted : Sep 20, 2016

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

우리나라 여성경제활동의 참여율은 1963년 37.2%에서 1980년 42.7%, 2006년 50.5%로 지속적으로 증가해왔다[1]. 최근 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가되는 경향이지만, 아직은 OECD 주요국의 여성이 경제활동의 참가율에는 미치지 못하고 있는 것은 아직까지 경력단절 및 결혼 등과 같은 많은 여성의 변수가 발생하는 요인이다. OECD 주요국의 여성경제활동 참가율(2004년에서 2013년)을 보면, 스웨덴 76.6%, 노르웨이 75.7%, 덴마크 76.1%, 미국 69.2%, 캐나다 73.5%, 아이슬란드 81.8%로의 국외의 경향에서 2013년의 보도된 자료에서 보면, 여성은 경제활동 참가율이 55.2%로, OECD 34개 회원국 중 30위로 나타나고 있으며, OECD 회원국 평균은 62.3%로 한국보다 7.1%p 높은 경향을 보이고 있지만 지금의 경제사정상 많은 변화를 가져오고 있지만 그래도 아직 한국의 여성 경제활동참가율이 낮은 경향을 보이고 있으며, 다른 나라인 칠레, 이탈리아, 멕시코, 터키 4개국이 낮은 경향을 보이고 있다[2]. 성장의 시기에서 정체기와 실업률과 유가의 변동 등에 따른 많은 회사의 변화가 문제가 되고 있어서 변동에 따른 대책으로서 비정규직 근로자를 생각하고 있으며, 노동의 변화도 불가피한 상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없는 정규직 근로자에 대한 상대적인 개념으로 다각도의 형태가 나타나고 있다. 최근 근로자의 형태가 재택근로자, 단시간근로자, 임시계약직 근로자, 파견근로자 등 매우 다양하면서 매우 손쉽게 채용과 해고를 반복하는 경향을 보이고 있으며, 이는 기업체 뿐 아니라 공공기관의 고용형태를 모두 포괄 한다[3][4][5].

우리나라에서 이와 같이 비정규직이 사회의 주요 현상으로 다양한 일용직 및 단기근로자 등과

같은 형태로 등장하면서 비정규직의 사회적 보호 형태와 해결방안과 거시적 고용안정이 중요하게 정책적인 쟁점으로 논의되어 지면서 무엇보다 이러한 문제가 지속적인 어려운 경제를 더욱더 힘들게 하는 요인으로 작용이 되어졌다[6]. 비정규직 근로자는 정규직 근로자와 인적 네트워크가 매우 다르고 또 한편으로는 특성이나 직무관련 다각도의 행위 및 성과의 측면에서 차이를 보인다[7][8].

우리나라의 연구 자료를 통한 정규직과 대비한 비정규직의 임금을 한시적 근로자로 보는 관점으로 68.5%가 형성이 되어있고, 파견과 용역 근로자의 경우 각각 66.8%와 50.9%로 분포하고 있다. 격차의 수준이 간접고용의 형태인 비정규직에 있어서 더욱이 확대되고 있으며, 이는 점차 각국에서도 늘어 가는 경향을 보이고 있다[9][10]. 비정규직을 통해서 직무만족은 중요한 직무의 형태로서 근로자들의 근무환경에 많은 영향을 미치며, 이런 직무의 근로 형태가 건강상의 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다[11][12].

본 연구는 여성의 일자리에 중요하게 고려되어야 할 비정규직에 관한 직무의 만족에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 요인들 중에서 특히 전문가와 비전문가의 직업과 자발적 선택에 초점을 맞추고 있다[13][14][15]. 객관적으로 근로조건 뿐 아니라 근로자의 직무와 스트레스의 직업적인 선택 폭이 많이 이루어지지 않으나 본 연구에서는 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 이러한 관점에서 많은 비정규직 근로자를 배출시킴에 있어 삶의 만족과 건강상의 영향이 어느 정도 작용을 함으로서 다각도의 노력이 매우 중요하다.

본 연구는 점차 증가하는 경력단절 여성과 육아로 인한 여성근로자의 희생으로 인한 좋은 일자리를 마련하고자 하는 환경을 구성하고 일자리의 인식의 변화를 위해 결정의 요인을 다각도로 연구하고자 하며, 분석을 위한 자료는 산재보험패널조사를 이용한 패널 자료를 분석하여 다각도의 방법

중 SAS를 이용한 로지스틱 회귀 모델로 분석을 사용하였다.

2. 연구의 목적 및 가설

1) 연구의 목적

본 연구는 “2014년도 근로환경조사”를 이용하여 국내 및 국외의 근로환경의 변화와 노동시장의 나쁜 환경을 개선하고자 하며, 비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활환경의 만족도를 확인하고 인적자본과 노동시장지위의 열악성도 함께 검토하여 다음과 같은 3가지의 주요한 인자를 규명하고자 한다. 본 연구의 1. 비정규직 여성노동자의 노동환경과 집단(비정규직, 임시근로자, 일용근로자)과 비교하여 상대적 취약성과 불안요인을 찾고자 함. 2. 비정규직 여성노동자의 상대적 취약성을 인적자본과 노동시장의 직업분류에 따른 상대적인 취약성이 인적자본과의 관련성을 보고자 한다. 3. 연구결과를 바탕으로 비정규직 여성노동자의 고용환경과 근로기간의 안정화에 따른 정책대안을 모색하고자 한다.

2) 선행연구 및 가설

여성들의 고용안정 및 소득보장을 위한 많은 어려움을 먼저 경험하는 20대의 젊은 아르바이트로 시작을 하게 된다. 그리고 여성의 직업을 선택의 폭은 전공과는 무관하게 환경과 조건에 주요한 인자로 생각하는 것이 많은 문헌에서 보고되고 있다. 그리고 최근 몇 년간 산업재해를 당해 사망 또는 업무상 질병을 얻은 많은 근로자를 살펴보면, 산재로 인한 사망 및 질병으로 인한 죽음의 신고건수가 2011년을 기점으로 해서 소폭의 증가하는 경향을 보이고 있다[16]. 그러나 제도의 도입 초기부터 최근까지는 제도의 양적 성장에 집중해서 산재근로자의 보상 및 치료 문제와 같은 직접적인 원인을 규명하고 그에 따르는 문제해결을 위한 대책으

로서는 아직 미흡한 점이 많이 발견되고 있다. 하지만, 지금의 환경은 조금씩 변화하고 그 변화가 포기로 오는 직무만족으로 작용을 일으킬 수가 있어 다소 불안한 사회를 조작하는 것은 아닐까 생각하게 된다[17]. 여성의 삶에 질에 관해 직무만족을 위한 다각도의 모색이 필요로 할 것이며, 이를 통한 경제 및 국가의 참여의 질이 높아가는 영향을 보고자 한다. 여성의 복귀율은 2011년 70.4%로 높게 상승하는 것으로 보고가 되었지만, 산재근로자의 직업복귀에 있어서 가장 바람직하고 최상의 복귀형태로 간주되는 원직복귀의 경우, 2005년 27.3%에서 2011년 38.7%로 상승률이 크지 않다[18]. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 조건으로 진행하려고 했으나 변수와 많은 어려움을 가지고 있어 노출환경 및 근로조건의 자세를 분류하여 근로자의 복직을 숙련된 전문가의 집단으로 생각해서 어떤 관점에서 악화요인이 작용이 되는지 혹은 근로환경의 건강문제에 직접적인 요인이 무엇인지를 보고자 한다.

- 가설 1. 근로조건 및 직업의 요인의 인식은 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.

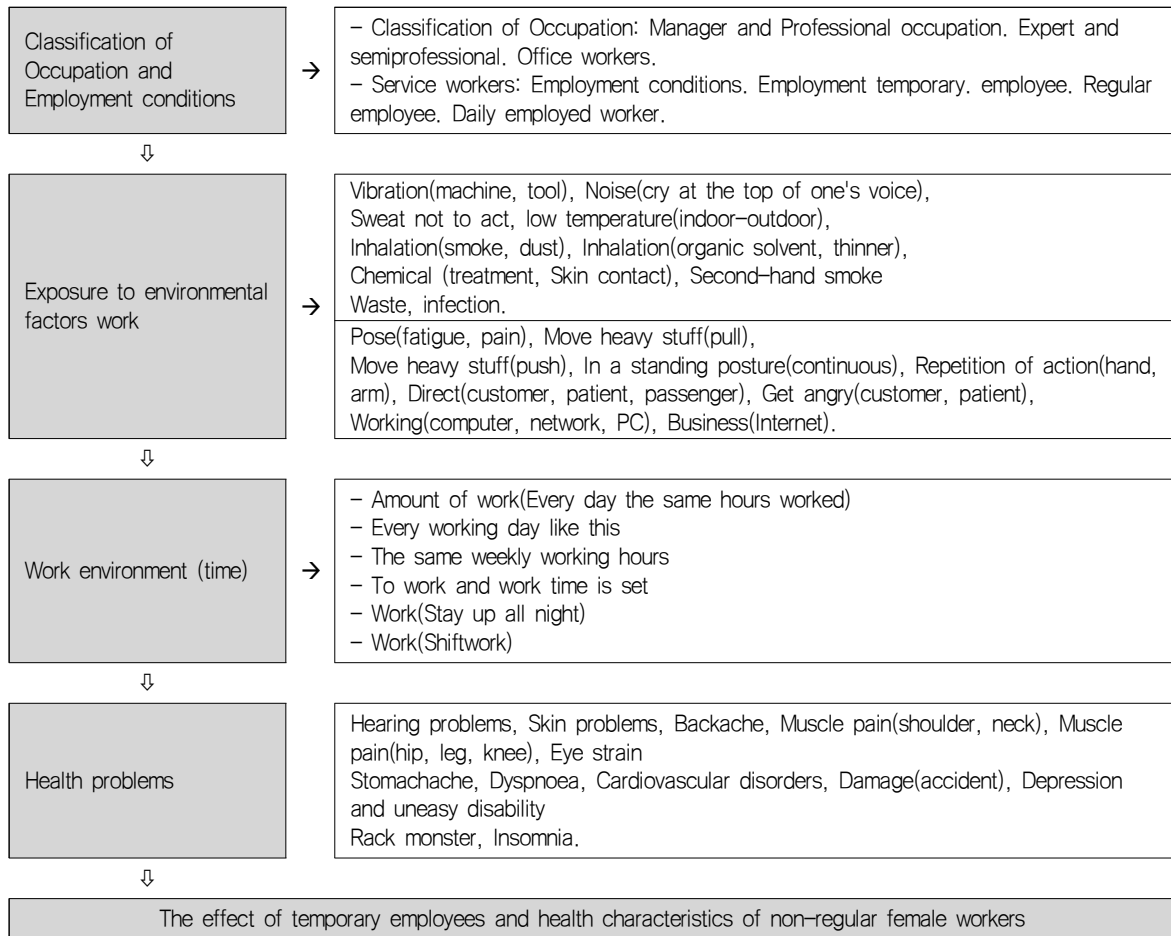
- 가설 2. 근무 시 노출환경과 근무조건의 자세에 따른 요인이 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.

- 가설 2.1. 근무 시 노출환경은 개인의 노출환경(소음, 온도, 진동 등)이 장기적으로 작용을 하면 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.

- 가설 2.2. 근로조건에 따르는 자세(통증을 주는 자세, 물건이동 등)의 분류가 장기적으로 작용을 하면 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.

- 가설 3. 근로자의 근무시간의 환경의 요인의 인식은 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.

- 가설 4. 근로자의 건강상의 문제의 요인이 여성근로자의 일자리의 환경에 영향을 미칩니다.



<Figure 1> Research frameworks method

II. 연구방법

1. 표본 및 자료의 수집

여성근로자의 조건 및 작업의 환경에 따른 분류를 위해 본 연구는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자를 나누어 봤으며, 그중에서 1년 내외의 단기근로자의 직무(전문가, 기술 및 사무직, 서비스 및 판매)를 통해 간접 고용한 비정규직을 의미하는 표본으로 활용하였다.

본 연구의 설문조사는 2014년 대한민국에 거주하는 모든 가구 내 만 15세 이상 취업자 중에서

여성을 대상으로 하였고, 내국인의 자료를 가지고 분석을 진행 했다. 자료의 질 관리는 「근로환경조사」가 얼마나 유용하고 이용자가 필요로 하는 정보를 제공하고 있는지를 진단하기 위하여 FGI(전문가집단)면접, 이용도만족도 조사 등을 수행한 자료로서 관련성요인에 문제가 없으며, 정확성은 표본설계를 정기적인 조사방법으로 모집단과 표본추출 틀을 고려할 때 적절한 확률표본추출법이 사용된 것으로 문제가 없으며, 그 외에도 일관성 및 접근성의 명확성을 고려한 자료로서 외국의 문헌을 통한 수립을 한 자료를 통한 설문 참여 대상자의 전체 여성의 일자리에 관한 환경적인 요인을 확인 하고자 한다<Table 1>.

<Table 1> General demographic characteristic

		N (%)
Female		24,672(100)
Age	0-19 years	165(0.67)
	20-29 years	2305(9.34)
	30-39 years	4138(16.77)
	40-49 years	6834(27.7)
	50-59 years	6008(24.35)
	60 years and over	5222(21.17)
Area	Seoul	3494(14.16)
	Busan	1642(6.66)
	Daegu and Gyeongsangbuk-do	2896(11.74)
	Kangwon-do	1035(4.2)
	Gyeongsangnam-do and Ulsan	2294(9.29)
	Gyeonggi-do	3845(15.58)
	Incheon	1430(5.8)
	Cholla-do	3553(14.4)
	Chungcheong-do	3453(14.01)
	Jeju-do	1030(4.17)
Education	< Elementary school graduation	3662(14.96)
	Middle school graduation	2327(9.51)
	High school graduation	10087(41.21)
	> University graduation	8399(34.32)
Classification of Occupation	Manager*	213(0.86)
	Professional occupation**	1787(7.25)
	Expert and semiprofessional***	699(2.83)
	Office workers****	3882(15.74)
	Service workers*****	5657(22.94)
	Sales workers*****	5708(23.14)
Classification of Occupation	Skilled agricultural workers*****	2752(11.16)
	Etc*****	3965(16.08)

*: Supervisor(member of the National Assembly, high-ranking officers)
 **: Specialist(certified public accountant, doctor, political science research)
 ***: Semi-professional(Technicians, health teachers, national council, masseurs)
 ****: Clerks(trade, administration, secretary)
 *****: Service(police officers, prison guards, caregivers, Hairdressers)
 *****: Seller(car, insurance, shop)
 *****: Skilled worker(vegetable crop, landscaping, logging)
 *****: Technician, assembly, simple labor, soldier, etc.

2. 측정변수

본 연구는 2014년 제4회 산재보험패널(Panel Study of Worker's Compensation Insurance, PSWCI) 조사 자료를 이용하여 종속변수인 상용, 임시, 일용근로자 중에서 임시직 여성을 대상인 24672명을 근무환경 조건을 크게 4가지 변수로 분석을 하였다.

1. 근로조건 및 직업의 분류(N=24,672)에서 상용 근로자, 임시근로자, 일용근로자와 전문가, 기술 및 사무직, 서비스 및 판매.

2. 근무 시 노출환경 및 근로조건(자세) 분류에서는 진동, 소음 등과 자세, 물건 이동시킴, 동작 등의 변수를 분류.

3. 근무시간의 환경 분류에서는 매일 근무시간, 일수가 같다 및 정해진 시간 등으로 분류.

4. 건강상의 문제에서는 청력, 피부, 요통 등의 변수를 분류를 했으며, 작업 환경요인으로 임시근로자의 환경에 주요한 인자를 찾고자 한다.

3. 기초 통계

자료 분석은 SAS 버전 9.3 (SAS Institute Inc., Cary, NC, USA)을 사용하여 분석하였다. 분석 대상자의 특성을 파악하기 위해 기초분석과 표준화를 반영한 발생률을 분석하였다. 그리고 대상자의 근로환경 및 건강상의 문제가 여성의 일자리에 영향을 주는 관계를 평가하기 위해 로지스틱 회귀 모델로 분석하였다. 또한 95% 신뢰구간(confidence interval, CI)과 확률 비율(odds ratios, ORs)의 결과로 유의적인 차이를 보는 검정을 확인하였다. 모든 분석의 경우, p값 0.05는 통계적으로 유의한 것으로 간주하였고 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 보정변수인 월평균 소득, 연령, 학력으로 반영하여 확률 비율을 산출하였다. 독립변수는 크게 3가지 범주로 나누었다. 첫 번째는 근무 시 노출환

경 및 근로조건(자세) 요인. 두 번째로는 근무시간의 환경 분류로 구분하였다. 세 번째는 건강상의 문제 변수이다.

III. 연구결과

1. 기초 통계

1) 근무조건 및 직업의 분류 (N=24,672)

본 연구의 주요한 직업에 따른 여성의 직업 환경에 따른 건강과 사회적인 요인이 작용 될 것으로 생각되어 다음과 같이 분석을 진행하였으며, 통계적으로 관리직(연구직, 서비스 관리자, 교육관리, 행정 관리자, 국회의원, 기업 고위직 등)에서 비해 서비스(미용사, 주방보조, 객실승무원 등)와 판매 종사자(자동차 영업, 보험 설계사, 매장 계산원 등)를 각각 보았을 때 서비스직 종사자에서는 위험이 1.5배(CI: 1.17-1.91) 증가 하며, 통계적으로 유의한 (p=0.002) 의미를 가지고 있다. 기타(세일즈맨, 단순 노동자)에서는 위험이 약 2배(CI: 1.49-2.57) 높은 경향을 보이고 있다. 이는 통계적으로 유의한 (0.001) 의미를 가지고 있다. 이외에도 고용될 때 근로기간을 정하는지의 의미에서 심리적으로 많은 작용을 하고 있는 것으로서 위험도가 약 3.7배(CI: 2.92-4.61) 증가하는 것으로 통계적으로 유의한

(0.001) 의미를 가지고 있다<Table 2>.

2. 주요 인자 분석

1) 근무 형태에서 오는 환경 영향 인자에 따른 분류 (N=24,672)

“매주 근무일수가 똑 같다, 근무시간대가 똑 같다, 출퇴근 시간이 정해져 있다.”에서는 위험도가 각각 1.5, 1.9, 1.5배 증가하고 통계적으로 의미가 있었다(p=0.019, 0.001, 0.011). 이는 불규칙적인 환경조건에 불안요인이 작용하는 것으로 매우 주요 영향을 주고 근무대기 및 교대근무의 불안요인은 음의상관관계로서 0.6, 0.7로 감소하는 경향을 보이고 있다. 결과적으로 근무 형태가 지속적이면 나쁜 영향을 줄 수가 있다고 생각된다<Table 3>.

2) 건강상의 문제 (N=24,672)

여성의 근로환경조건에서 일자리에 매우 주요한 인자로서 건강의 영향을 생각 할 수가 있으나, 본 연구에서 요통, 근육통(어깨, 팔, 목)과 (영덩이, 다리, 무릎) 등의 영향을 주는 것으로 보이고 있다 <Table 4>. 여기에서 영덩이, 다리, 무릎은 장시간 서서 업무를 진행함과 동시에 눈치를 보는 근로조건으로 전신피로가 오는 것으로 각각 2배 및 1.5배 위험도가 증가한다. 무엇보다 이런 환경에서 여성의 근로 조건에 직접적인 영향을 받을 것이다.

<Table 2> Association between temporary female workers and working environment (N=24672)

	Female	*aOR (95% CI)	p-value
Classification of Occupation	Manager	1	
	Professional occupation	0.82(0.54-1.23)	0.294
	Expert and semiprofessional	1.34(0.85-2.10)	0.033
	Office workers	0.61(0.44-0.85)	0.001
	Service workers	1.50(1.17-1.91)	0.002
	Etc(salesman and simple labor)	1.96(1.49-2.57)	0.001
Working period	Decided	1	
	Undefined	3.67(2.92-4.61)	0.001

Individual characteristic; EA, economic activity; aOR, adjusted odds ratio; CI, confidence interval; NA, no answer
*Adjusted for income, age and education

<Table 3> Frequency of work environment according to the working form

Female		*aOR (95% CL)	p for trend
Amount of work(Every day the same hours worked)	Yes		1
	No	1.26(0.96-1.66)	0.095
Every working day like this	Yes		1
	No	1.53(1.07-2.17)	0.019
The same weekly working hours	Yes		1
	No	1.87(1.40-2.51)	0.001
To work and work time is set	Yes		1
	No	1.54(1.10-2.14)	0.011
Work(Stay up all night)	Yes		1
	No	0.64(0.41-0.99)	0.043
Work(Shiftwork)	Yes		1
	No	0.67(0.47-0.96)	0.028

Individual characteristic; EA, economic activity; aOR, adjusted odds ratio; CI, confidence interval; NA, no answer
*Adjusted for income, age and education

<Table 4> Association between female temporary workers and health problems (N=24672)

Female	*aOR (95% CL)	p-value
Hearing problems	0.52(0.20-1.36)	0.8397
Skin problems	1.34(0.72-2.55)	0.2664
Backache	1.43(1.09-1.88)	0.0202
Muscle pain (shoulder, neck)	1.37(1.12-1.69)	0.0148
Muscle pain (hip, leg, knee)	2.70(2.10-3.48)	0.0449
Eye strain	0.69(0.60-0.86)	0.0299
Stomachache	1.10(0.62-1.94)	0.7966
Dyspnoea	4.21(0.42-4.71)	0.9336
Cardiovascular disorders	0.67(0.22-2.10)	0.3238
Damage(incident)	1.38(0.32-6.00)	0.4810
Depression and uneasy disability	1.00(0.47-2.14)	0.7533
Rack monster	1.53(1.22-1.92)	0.0819
Insomnia	0.67(0.39-1.14)	0.0027

IV. 고찰

본 연구는 여성의 일자리 환경과 건강영향을 고려한 자료로서, 개인의 특성과 다양한 영향을 규명하고자 하며, 그 결과 좋은 정책지표를 마련하고자 한다. 개인의 자발적 근로환경이 건강에 나쁜 영향을 주고 있다는 선행 연구[19]에서 근무 자세와 업무의 속도 등과 같은 직무에 직접적인 영향을 주는 지표 중심으로 분석한 결과 서비스 및 판매 관련

종사자가 자발적 선택에서 나쁜 영향을 주는 것으로 일부 다른 논문과 차별을 볼 수가 있었다.

상용근로자들과 임시직 및 일용근로자를 대상으로 분리해서 분석한 일부 선행논문[20]의 근거자료로 비추어 분석을 했으며, 그 결과 여성의 일자리 환경에 주요 인자를 경력단절 및 육아휴직 등으로 보직에 따르는 사회계층 간의 문제와 근로조건에 따른 인식 변화의 지표를 확인 하였다. 즉, 숙련된 업무에 따른 배치나 고급인력을 활용하는 문제 등의 어려움을 볼 수가 있는 것이 현실이다.

여성을 두고 전체비율은 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자를 각각 보면 3715(25.04), 9971(67.2), 1151(7.76)로서 임시근로자가 높은 경향을 보이고 있고 이는 불안정한 요소가 증폭되는 것으로 생각 할 수가 있었다. 끝으로 임시근로자 및 일용근로자에게 있어 고용의 안정성을 확보하고, 임금과 더불어 가장 중요한 관심대상이라는 면에서 다각도를 고려할 때, 비로소 일용직 및 임시직근로자의 높은 문화의식이 변화되고 좋은 일자리를 유지 및 관리가 될 것으로 생각 된다 [5][12][18]. 임시직에서 3가지 범주로는 근무 시 노출환경 및 근로조건(자세) 분류, 근무시간의 환경 분류이며, 이는 건강상의 문제로 여성근로자의 일자리 환경에 주목할 필요가 있다. 임시근로자들 중에서는 오랜 시간 외부인과 거래를 하는 업무에서

는 자세에 영향을 주는 것으로 보게 되었으며, 이것으로 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등의 근육통과 피로의 영향에 건강상의 문제가 발생하는 것으로 나타났다.

분석결과에서 임시직 근로자의 경우 “근무시간의 양이 같다”, “매주 근무일수가 똑 같다”와 “근무시간대가 똑 같다” 등과 같은 근로시간이 주요인자로 비정상적인 근로환경에 작용을 하는 다양한 심리적 영향으로 보고 있다.

여성(비정규직)의 직무 선택에 주요한 변수가 매우 다양하며, 그들의 선택은 매우 질이 낮으며, 항상 불이익을 가져 오는 조건으로 선택을 강요당하며, 정책적 개입이 어려운 개인사업 및 프리랜서 등과 같은 하청에 종사하며, 사회제도적으로 보호를 받지 못하고 위협에 항상 노출된 업무가 많이 있다. 따라 삶의 만족과 삶의 질이 높아져서 직장에서의 높은 평가로 보답 할 수 있을 근로 환경조건을 변화해야 할 것이며, 무엇보다 비정규직의 확산이 하나의 트렌드라면 적어도 이와 같은 비정규직이 개인의 자발적 선택으로 삶의 질 변화를 이끌어 낼 수가 있었으면 한다. 규칙적인 업무와 시간이 지속적으로 뒷받침되어야 할 필요가 있다. 비정규직의 채용에 있어 근로자의 환경 조건에 관한 현실적이고 합리적이면서 정확한 정보를 제공함으로써 근로자의 선택에 따른 자발적이며 높은 삶의 질이 향상이 될 것으로 생각되며, 이러한 정책이 하루 빨리 이루어 져야 할 것이며, 이런 정책으로 삶의 질과 사회의 구성원 간의 격차에 따른 만족이 변화되길 바란다.

한편 본 연구의 제안 점은 설명변수에서 직접적인 의사 진단 및 진단에 따른 치료가 어떻게 이루어지고 있는 지를 확인 할 수가 없어 아쉽고 건강상의 문제가 지속적인 관찰 및 보호가 어떻게 관리가 되는지를 확인 할 수가 없었던 점이 문제로 남으며, 이를 해석에 어려운 점이 다소 있지만 선행연구를 통한 앞으로 대상자의 설문지 보완을 통

한 근로환경조건에 구체적인 관리를 통한 분석이 잘 이루어졌으면 한다. 그리고 본 연구의 선행 자료의 근거는 유럽의 설문지 중심으로 이루어 졌으며, 국가 간의 매우 미묘한 차이는 있으나 근로환경의 조건이 다양한 경로와 외부 자문을 통해 질 관리가 이루어 졌으나, 개인의 평가 및 대상자의 지역 및 다양한 각도에서의 반영을 하기에 어려움이 있었다.

따라서 여성의 근로자의 환경의 경우가 사회경제에 주요한 역할과 지속적인 근무환경에 노출로 인한 건강의 상태에 직접적이면서 간접적인 요인으로 작용하는 다각도의 고려가 잘 이루어 져야 한다고 생각되며, 이는 여성의 불합리한 환경의 개선과 대상자보다 건강관리능력이 많이 떨어질 것으로 생각된다. 이러한 측면에서 많은 외부적인 좋은 환경조건과 외부적인 활동을 증가시켜 건강에 영향을 주는 경제활동의 불합리한 요인을 감소시켜야 할 것이다.

V. 결론

결과적으로 여성의 비정규직(임시근로자, 일용직 근로자) 근로자가 근로업무의 다양한 곳에서 불이익을 받으며, 심리적인 영향으로 건강에 직접적인 작용을 일으키는 것으로 본 연구에서는 보았다. 심리적인 작용으로서의 고용의 불안에 따르는 근로환경의 노동시간과 직무에 직접적인 위치의 환경등이 건강상의 문제가 된다. 결론의 첫 번째, 심리적 관리에 매우 주요한 인자가 반복적인 작업으로 통증을 유발함. 두 번째, 불규칙적인 작업시간에 따른 업무의 환경이 개인의 의견에 따른 조정이 필요 할 것이다. 이는 앞선 선행연구와 같은 경향을 보이고 있으며, 지속적인 근로환경 변화에 다양한 현상을 작용이 되며, 이를 고려한 연구가 진행되어야 될 것이다. 본 연구는 이와 같은 조건에 따라 변화가 필요로 할 것이며 근로환경조건에서 비

정규직과 정규직간의 차이로 인해 다양한 건강상의 영향을 줄 수가 있다. 근로자의 생활환경이 건강의 행위로 인한 경제적인 영향을 주는 것으로 알고 있으며, 경제의 영향이 사회적으로 영향이 미칠 것이다.

본 연구에서 근무시간에 미치는 영향은 보이지 않았으나 근무시간에 작업환경 중 초과근무에서 직접적인 영향을 주고 있으며, 건강상의 직접적인 영향은 근육, 요통, 진신포로로 작용을 한다. 이는 결과적으로 여성의 임시직근로자의 근무가 불이익과 부당한 대우를 받는 것이 건강 및 정신적인 작용을 일으키고 대다수의 여성의 경력단절에서 사회적 위치에 약자로서 선택이 아닌 조건에 따르는 영향을 많이 받는 직업을 선택 할 수밖에 없다. 이런 측면에서 매우 중요한 것은 환경의 변화로 불안한 심리 적응을 일으키지 않는 것이 주요할 것으로 생각되며, 환경의 인식으로 인한 작업에 다각도에서 2차적인 장애 요인을 막으며 개인을 위한 적절한 관계를 위해 개선이 필요로 할 것으로 생각된다.

REFERENCES

1. W.S. Park, Y.J. Nho(2002), On the Determinants of Contingent Workers' Job Satisfaction, Korea Academy of Organization and Management, Vol.26(1);151-173.
2. H.S. Lee, J.W. Kim, S.H. Kim, S.K. Hwang(2012), The Effect of Worker's Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Welfare, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.6(3);107-115.
3. Y.S. Kim(2015), Issues and Alternatives; Temporary Workers' Scale and Status, Labor and Society, Vol.183;54-92.
4. K. McBey, L. Karakowsky(2000), "Examining Source of Influence on Employee Turnover in the Part-time Work Context", Leadership and Organization Development, Vol.6(1);39-48.
5. J.S. Park, N.R. Lee(2009), First Korean Working Conditions Survey: A Comparison between South Korea and EU Countries, Industrial Health, Vol.47(1);50-54.
6. R.S. Belous(1989), How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers, Monthly Labor Review, March, Vol.112(3);7-12.
7. B.J. Eberhardt, A.B. Shani(1984), The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment Status on Attitudes Toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction, Academy of Management Journal, Vol.27(4); 893-900.
8. J.E. Ellingson, M.L. Gruys, P.S. Sackett(1998), Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees, Journal of Applied Psychology, Vol.(83)913-921.
9. L. Elia(2010), Temporary/Permanent Workers' Wage Gap: A Brand-new Form of Wage Inequality, LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations, Vol.24(2); 178-200.
10. J. DeJong, R. Schalk(2010), Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship between Fairness and Work-related Outcomes among Temporary Workers, Journal of Business Psychology, Vol.25;175-189.
11. S.K. Park, C.K. Lee(2014), An Empirical Study on the Relationship Between Non-regular Worker's Job stress, Problem Drinking, and Mental Health, Korean review of crisis and emergency management, Vol.10(12);57-76.
12. H.E. Miller, J.R. Terborg(1979), Job Attitude of Part-Time and Full-Time Employees, Journal of Applied Psychology, Vol.64;380-386.

13. D.C. Feldman(1990), Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work, *Academy of Management Review*, Vol.15(1);103-112.
14. S.Y. Sohn(2015), The Effect of Regular and Temporary Employment on Health-related Quality of Life, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.9(4);171-182.
15. L. Dyer, R. Theriault(1976), The Determinants of pay satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, Vol.61;596-604.
16. H. Bang(2000), A study on the determinants of job satisfaction and life satisfaction and interaction effects, *Korea Society of Labour Economics*, Vol.23;133-154.
17. M.Y. Kim, C.S. Oh(2011), Comparision of Job Stress according to Job-Related Properties in Call Center Employees, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.5(2);187-197.
18. L.V. Dyne, S. Ang(1998), Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore, *Academy of Management Journal*, Vol.41(6);692-703.
19. M. Krausz, T. Brandwein, S. Fox(1995), Work Attitude and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary- Help Employees: An Exploratory Study, *Applied Psychology: An International Review*, Vol.44;9-16.
20. D.C. Feldman, H.I. Doeringhaus, W.H. Turnley(1994), Managing temporary workers: A permanent HRM challenge, *Organizational Dynamics*, Vol.23;49-63.