

---

연구총서 2020-12

---

# 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

이승협 · 손애리

한국노총 중앙연구원



# 발간사

---

한국은 경제 및 산업영역과 노동영역 사이의 발전 격차가 큰 사회이다. 경제성장은 빠르게 이루어져 왔지만, 노동자들의 삶의 질은 매우 낮은 수준에 머물러 왔다. 이러한 영역별 발전의 양극화 현상을 해소하는데 있어서 노동조합은 중요한 역할을 수행해왔다. 장시간 노동체제는 낙후된 노동영역을 상징적으로 표현하는 대표적 특징이라고 할 수 있다. 다행히 오랜 사회적 논쟁을 통해, 한국사회도 느리지만 장시간 노동체제를 해소하는 방향으로 나아가고 있다. 주52시간 상한제의 도입은 이러한 측면에서 한국사회의 낙후된 노동영역을 발전시키고, 노동자의 삶의 질을 개선하는데 중요한 계기가 될 수 있을 것이다.

주52시간 상한제의 도입은 실근로시간을 단축시킴으로서, 주40시간으로 단축된 법정근로시간의 도입에도 불구하고, 법정근로시간의 단축효과를 온전하게 누리지 못하던 생산직노동자의 삶의 질을 제고할 수 있는 제도적 환경을 만들어 주었다. 그러나 이러한 제도적 기회를 현실에서 노동자들이 제대로 향유할 수 있도록 하기 위해서는 노동조합의 적극적 역할이 요구된다고 할 수 있다. 사용자들은 주52시간 상한제의 도입에 대해 유연근로제의 단위기간 확대 등을 통해 실근로시간 단축의 효과를 최소화하는 방식으로 대응하고 있다. 자칫하면, 주40시간으로의 법정근로시간 단축에도 불구하고, 노동자들의 실근로시간이 기대했던 만큼 줄어들지 않는 역사적 경험이 반복될 가능성도 존재한다.

노동조합은 주52시간 상한제의 도입이 노동자의 일생활균형에 실질적으로 기여하고, 노동자의 삶의 질을 제고할 수 있도록 적극적으로 대응할 필요가 있다. 저녁이 있고 가족과 함께 하는 삶을 노동자들이 누릴 수 있도록, 기업의 노동시간 활용방식에 노동조합이 적극적으로 개입하고, 노동자들의 실질적 시간주권이 확보될 수 있도록 노동자들을 지원해야 할 것이다.

이를 위해서는 현재 법제도가 보장하고 있는 다양한 가족친화제도가 노동자들에 의해 충분히 활용되고, 사업장에서 단체교섭을 통해 확보된 일생활균형제도가 확산될 수 있도록 노동조합의 역할을 강화할 필요가 있다. 또한 현재의 일생활균형제도로부터 소외되는 노동자집단이 최소화될 수 있도록, 다양한 노동자집단의 이해관계를 꼼꼼하게 반영할 수 있는 정책적 역량이 요구된다. 예를 들어, 이 보고서에서 주목하고 있듯이, 교대제 근무 노동자 및 여성노동자 집단의 실질적인 일생활균형의 확보를 위한 구체적이고 실효성 있는 정책적 대응이 필요하고, 이를 통해 현장 노동자의 기대에 부응할 수 있어야 할 것이다.

본 연구를 수행해주신 이승협 대구대 교수와 손애리 서울대 인문학연구원 책임연구원에게 감사드린다. 그리고 본 연구를 위해 적극적으로 협조해 주신 금속노련, 한국노총 여성본부, 한국노총 중앙연구원을 비롯하여 심층 면접조사에 협조해주신 단위노조 간부들과 그 외 도움을 주신 분들께 감사드린다.

본 보고서가 저녁이 있고 가족과 함께 할 수 있도록 노동자들의 삶의 질을 높이고, 노동의 인간화에 기여할 수 있기를 기대한다. 특히 일생활균형이라는 시대적 변화는 거스를 수 없는 사회적 요구이며, 이러한 변화는 사업장 영역에서의 노사의 인식 전환과 더불어, 가정영역에서 양성평등적 가사노동의

분담을 통해 여성의 이중부담이 해소되어야만 진정한 의미에서의 일생활균형이 이루어질 수 있음이 명확히 인지되어야 할 것이다.

끝으로 이 보고서의 내용은 연구자들의 의견이며 한국노총 또는 한국노총 중앙연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2020년 12월  
한국노동조합총연맹  
위원장 김 동 명

# 목차

요약 .....	i
제1장 서론 .....	1
제2장 기존 연구 및 조사방법 .....	8
제1절 기존 연구 검토 .....	8
제2절 조사방법 .....	14
제3장 사업장 실태조사 .....	16
제1절 조사개요 및 일반 현황 .....	16
1. 조사설계 .....	16
2. 응답자 특성 .....	19
제2절 노동시간 및 노동시간 단축에 대한 노동자 경험 .....	21
1. 노동시간 실태 및 인식 .....	21
2. 노동시간체제에 대한 인식 .....	25
3. 노동시간 결정과 시간주권 .....	31
4. 노동시간단축에 대한 노동자 경험: 주52시간 상한제 .....	35
제3절 일생활균형에 대한 노동자 경험 .....	45
1. 생활영역에서의 시간활용에 대한 노동자 경험 .....	45
2. 생활영역별 노동자 경험 .....	52
3. 일생활균형에 대한 노동자 경험 .....	66
제4절 노동시간단축 및 일생활균형에 대한 영향요인 분석 .....	71
1. 위계적 회귀분석에 투입된 영향요인 .....	71
2. 위계적 회귀분석 결과 분석 .....	73

제4장 개별 사업장 심층면접 분석 .....	81
제1절 사례분석 사업장과 면접대상자 개요 .....	81
제2절 주52시간 상한제에 대한 노동자 경험 .....	82
제3절 근로시간단축과 여성노동자의 이중부담 .....	89
제4절 근로시간단축과 일생활균형 .....	93
제5장 결론: 정책적 함의 및 제언 .....	98
참고문헌 .....	103
〈부록〉 조사설문지 .....	110

# 표 목차

---

〈표 3-1〉 모집단 현황 .....	17
〈표 3-2〉 사업장별 표본의 할당 .....	18
〈표 3-3〉 사업장별 목표 표본수 및 회수 현황 .....	18
〈표 3-4〉 층화기준에 따른 표본의 할당 및 회수 현황 .....	18
〈표 3-5〉 응답자의 인구통계학적 특성 .....	20
〈표 3-6〉 근무형태 .....	22
〈표 3-7〉 근무형태 차이에 대한 카이제곱 분석 결과 .....	22
〈표 3-8〉 주당 평균 근로일수 .....	23
〈표 3-9〉 평일 연장근로시간 .....	24
〈표 3-10〉 현 주당 실근로시간 적정성 .....	25
〈표 3-11〉 현 주당 실근로시간과 희망 실근로시간 차이 .....	26
〈표 3-12〉 희망 실근로시간에 대한 주요 집단별 차이 분석 .....	27
〈표 3-13〉 현 근로시간체제에 대한 인식 .....	29
〈표 3-14〉 노동시간 결정의 주체 .....	33
〈표 3-15〉 본인의 근무시간 변경가능성 .....	35
〈표 3-16〉 주 52시간 상한제 만족도 .....	36
〈표 3-17〉 임금과 노동시간 교환 .....	38
〈표 3-18〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 임금수준 ..	39
〈표 3-19〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역 변화: 노동시간 ..	41
〈표 3-20〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 노동강도 ..	42
〈표 3-21〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 생활영역의 변화 .....	44
〈표 3-22〉 가사참여도 .....	46
〈표 3-23〉 주당 가사노동시간 .....	48



〈표 3-24〉 주당 육아노동시간 .....	49
〈표 3-25〉 주당 개인여가시간 .....	50
〈표 3-26〉 실사용 개인여가시간과 희망 개인여가시간 차이 .....	51
〈표 3-27〉 가정생활만족도 및 일가정조화 .....	53
〈표 3-28〉 가정생활공간에 대한 경험 .....	56
〈표 3-29〉 일과 가정생활의 충돌에 대한 경험 .....	59
〈표 3-30〉 개인생활 및 여가생활만족도 .....	62
〈표 3-31〉 여가시간사용 및 일여가조화에 대한 경험 .....	64
〈표 3-32〉 일생활균형에 대한 경험: 일가정충돌 .....	66
〈표 3-33〉 일생활균형에 대한 경험: 일개인생활충돌 .....	68
〈표 3-34〉 일생활균형에 대한 경험: 일의 가정생활에 대한 영향 .....	69
〈표 3-35〉 일생활균형에 대한 경험: 가정생활의 일에 대한 영향 .....	70
〈표 3-36〉 일생활균형 구성 항목에 대한 신뢰도 분석 결과 .....	72
〈표 3-37〉 위계적 회귀분석에 투입된 독립변수 .....	73
〈표 3-38〉 ANOVA .....	74
〈표 3-39〉 계수 .....	76
〈표 4-1〉 심층면접 대상자의 일반적 특성 .....	82

# 그림 목차

[그림 1-1] OECD 일생활균형 순위(2019) .....	2
------------------------------------	---

# 요약

---

## 1. 연구목적

- ◆ 현재 우리나라의 일생활균형은 다른 나라와 비교하면 매우 열악한 수준이라고 할 수 있음.
  - OECD 더 나은 생활 지표(OECD Better Life Index)를 보면, 2017년 기준으로 일생활균형 지표 순위는 스웨덴과 독일이 각각 8.3점, 일본이 4.8점, 한국이 4.7점으로 제시되어 있음.
  - 한국은 일생활균형 측면에서 OECD 국가 내에서 거의 최하위 수준이라고 할 수 있음.
- ◆ 우리나라의 일생활균형이 다른 나라에 비해 열악한 상태에 놓인 근본적인 이유 중의 하나는 장시간노동체제에 있으며, 우리나라도 장시간노동체제를 탈피하기 위해 법정근로시간을 제도적으로 단축해왔음.
  - 법정근로시간의 축소에도 불구하고, 우리나라의 실근로시간은 특히 생산직의 경우, 교대제와 잔업, 주말특근 등으로 인해 여전히 장시간 노동체제에서 벗어나지 못하였으며, 일생활균형의 제도도입이 제도 활용으로 이어지지 못하고 있는 현실에 직면해 있음.

- 우리나라의 장시간노동체제의 유지가 법정근로시간의 문제라기보다는 교대제, 잔업, 특근 등의 고정성 시간외근로에서 기인하고 있기 때문에, 2018년 7월부터 주당 최대노동시간을 52시간으로 단축하는 방향으로 근로기준법을 개정하여 단계적으로 실시하고 있음.

◆ 실근로시간의 실효적 단축이 전제되어야만, 노동생활의 제고를 목적으로 한 일생활균형이 달성될 수 있기 때문에, 최대노동시간의 단축이 그간 법정근로시간 단축의 실질적 혜택대상에서 제외되었던 생산직 및 여성이라는 집단에게 미치는 영향을 파악하고 분석할 필요성이 제기되고 있음.

- 일생활균형에 대한 보편주의적 접근이 일생활균형에서 발생하는 남녀간 성별격차를 정당화해주는 것은 아니며, 오히려 일생활균형에 있어서 성별격차의 문제를 검토해 볼 필요가 있음.

## 2. 연구방법

◆ 문헌연구로는 일생활균형의 효과에 대한 기존 국내외 연구자료 검토, 노동시간단축이 일생활균형에 미친 영향에 대한 국내외 연구자료를 검토함.

◆ 개별 사업장에 대한 정량적 실태분석을 실시하였으며, 주52시간 상한제를 실시하고 있는 개별 사업장에 대한 사례조사를 통해, 노동시간 단축의 제도적 측면 및 집단적 효과를 분석하였음.

◆ 정성적 분석으로 실태조사 사업장에 종사하는 남녀노동자를 대상으로 심층집단면접을 실시하여, 노동시간 단축의 실제 효과 및 노동시간 단축이 개인의 일생활균형에 미친 영향을 분석하였음.

### 3. 연구내용

- ◆ 1장에서는 연구의 문제의식과 연구 기획 의도 및 방법을 서술함.
  - 일생활균형은 개인적 차원에서 일과 생활을 조정하는 문제가 아니라 조직적인 측면에서 구조적인 문제로 제기되며, 일의 영역에서 주도적 권력을 행사하고 있는 기업의 인적자원관리 정책이 중요한 영향요인으로 작용하고 있음.
  - 이러한 맥락에서 주52시간 상한제의 도입을 통한 연장노동 및 휴일노동의 감소가 발생시키는 초과노동의 감소가 일생활균형의 관점에서 노동자들에게 미치는 전체 효과와 성별효과를 분석함.
  - 초과노동의 감소로 인한 근무형태의 변화와 근무형태의 변화로 인한 일 영역에서의 노동강도의 변화 등 일의 영역에서의 시간주권과 관련된 권력관계의 변화가 분석의 핵심내용임.
- ◆ 2장에서는 일생활균형 및 근로시간 단축과 관련된 기존 연구를 검토하고, 활용된 방법론을 제시하고 있음.
- ◆ 3장에서는 실태조사 결과를 중심으로 일생활균형 및 노동시간 단축에 대한 노동자의 인식과 성별 차이를 분석하였음.
- ◆ 4장에서는 현장심층면접조사 결과를 중심으로 일생활균형 및 노동시간 단축에 대한 남녀 노동자의 경험을 분석하였음.

### 4. 결과 및 정책적 시사점

- ◆ 분석을 통해 도출된 시사점 및 함의는 다음과 같음.
  - 첫째, 교대제 근무를 수행하는 노동자들에게 노동시간 자율성 및 시간

주권은 적용될 수 없는 영역에 존재하는 제도 및 정책으로 받아들여지고 있기 때문에, 교대근무 노동자가 노동시간 활용의 자율성과 유연성을 향유할 수 있는 방안을 모색할 필요성이 있음.

- 둘째, 주52시간 상한제의 도입에도 불구하고, 법정근로시간에 실근로시간을 맞추려는 실질적인 노동시간 단축 정책이 요구된다고 할 수 있음.
- 셋째, 가사 및 돌봄노동을 주로 수행하는 유자녀 기혼 여성노동자의 희망대시간은 남성보다 적은 36.5시간으로 여성노동자의 일생활균형 확보를 위한 생애주기형 탄력적 노동시간을 도입할 필요가 있음.
- 넷째, 현재의 노동시간체제에 대한 노동자집단의 인식과 요구가 매우 다양하다는 것을 인정하고, 일생활균형 정책에 이러한 다양성을 어떻게 반영할 것인가를 고민할 필요가 존재함.
- 다섯째, 노동시간 결정의 자율성과 노동자의 시간주권이 보장되지 않고, 사용자가 일방적으로 노동시간을 결정하는 관행이 광범위하게 받아들여지고 있기 때문에, 노동시간 결정에 대한 개별 노동자의 영향력을 강화시킬 수 있는 방안을 적극적으로 모색할 필요성이 있음.
- 여섯째, 주52시간 상한제의 노동시간 단축 효과는 존재하지만, 현장 노동자들이 체감하는 노동시간 단축효과는 매우 제한적인 것으로 나타나고 있으며, 주52시간 상한제 도입의 부정적 영향을 통제하기 위한 노동조합의 전략적 대응이 요구됨.
- 일곱째, 주52시간 상한제의 도입이 생활영역에 미친 영향은 노동시간 단축으로 확보된 추가 생활시간이 여성노동자의 경우에는 주로 가사 및 돌봄노동시간으로 투입되고 있는 것으로 나타나고 있으며, 여성노동자의 일생활균형을 일과 가정의 균형의 관점이 아니라 일과 개인생활의 균형의 확보라는 관점에서 접근할 필요성이 제기됨.

- 여덟째, 가사돌봄노동에 대한 가정 내 역할이 여전히 여성에게 맡겨져 있기 때문에, 생활세계에서 가사노동에 대한 남녀간 투입시간의 격차가 매우 큰 것으로 조사되었으며, 일생활균형의 관점에서 자녀 돌봄노동에 대한 사회적 및 조직적 보호가 강화될 필요가 있음.





# 제1장

---

## 서론

우리나라에서도 노동생활의 질 제고를 위한 노동자의 일생활균형의 필요성이 제기되어 왔으며, 정부 정책 및 노사간 단협을 통해 일생활균형과 관련된 다양한 제도가 도입되어왔다.

일가정양립은 여성의 경제활동참여 확대에 의해 늘어난 취업여성집단이 짊어져야 하는 이중부담, 즉 출산·양육을 포함한 가사노동과 더불어 생계를 위한 임금노동에 대한 사회적 보호의 필요성으로부터 제기되었다. 일가정양립은 기혼취업여성이라는 여성 집단의 특수성을 강조하는 특수주의적 관점에서 시작되었지만, 이후 일과 생활을 균형있게 배치하여 개인의 전체적인 삶의 질을 높이는 것을 의미하는 일생활균형(Work-Life Balance)이라는 보편주의적 관점으로 발전하여 남성과 여성을 모두 포괄하는 개념으로 변화되었다(Crooker et al., 2002: 387-388).

다른 한편으로, 보편주의적 관점에 입각한 일생활균형 논의는 기혼취업여성의 이중부담의 해소와 더불어 노동소의 극복을 위한 노동의 인간화 논의와도 관련되어 있다. 1970년대 미국에서 전개된 노동생활의 질(Quality of Working-Life)이나 독일의 노동생활의 인간화(Humanisierung des

## 2 | 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

Arbeitslebens) 논의, 그리고 2000년대 ILO에 의해 제시된 양질의 노동(Decent Work) 개념이 최근에는 일생활균형 개념으로 모아지고 있다.

현재 우리나라의 일생활균형은 다른 나라와 비교하면 매우 열악한 수준이라고 할 수 있다. OECD는 일생활균형과 관련된 더 나은 생활 지표(OECD Better Life Index)를 통해 각 국가별 일생활균형 순위를 발표하고 있다. 2017년 기준으로 일생활균형 지표순위는 스웨덴과 독일이 각각 8.3점, 일본이 4.8점, 한국이 4.7점으로 제시되어 있다. OECD 전체 순위로는 스웨덴과 독일이 공동 7위, 일본이 34위, 한국이 35위에 해당되며, 일본과 한국 뒤로는 이스라엘, 멕시코 및 터키만이 존재한다. 따라서 한국은 일생활균형 측면에서 OECD 국가 내에서 거의 최하위 수준이라고 할 수 있다.

[그림 1-1] OECD 일생활균형 순위(2019)



자료: OECD, 2019.

우리나라의 일생활균형이 다른 나라에 비해 열악한 상태에 놓인 근본적인 이유 중의 하나는 장시간노동체제에 있다. 일과 생활의 균형 있는 배치를 중

요시하는 일생활균형 논의에서는 노동시간이 핵심적인 영역으로 간주되어 왔다. 따라서, 한편으로는 절대적 노동시간의 단축이, 그리고 다른 한편으로는 고정된 노동시간의 유연한 활용을 강조해왔다. 일생활균형과 관련된 제도 및 정책은 이러한 이론적 논의에 따라 절대적 노동시간의 감소와 노동시간의 유연한 활용을 중심으로 구축되어 왔다. 서구 노동조합 역시 노동력 판매의 양적 조건인 임금을 단체교섭의 핵심 목표로 설정하는 전략에서 노동력 판매의 질적 조건인 노동생활의 질을 높이는 전략으로 변화해왔으며, 이러한 전략의 핵심에는 노동시간 단축이 놓여져 있다. 현재 서구 유럽의 노동시간은 주당 35시간 내외이며, 노동조합은 주당 30시간 내외로의 노동시간 단축을 목표로 하고 있다.

우리나라도 장시간노동체제를 탈피하기 위해 법정근로시간을 제도적으로 단축해왔다. 2004년 법정근로시간이 주당 40시간으로 단축됨에 따라 노동시간 단축에 따른 노동자의 삶의 질 향상에 대한 기대가 높았던 것도 사실이다. 그러나, 법정근로시간의 축소에도 불구하고, 우리나라의 실근로시간은 특히 생산직의 경우, 교대제와 잔업, 주말특근 등으로 인해 여전히 장시간노동체제에서 벗어나지 못하였으며, 일생활균형의 제도도입이 제도활용으로 이어지지 못하고 있는 현실에 직면해 있다.

법정노동시간단축의 효과가 제한적으로만 발생하고 있는 것은 근로기준법이 법정노동시간과 별도로 연장근로 및 휴일근로가 가능하도록 규정하고 있어, 주당 법정노동시간과 근로가능한 주당 총노동시간의 차이가 발생하고 있기 때문이다. 이로 인해 법정노동시간의 40시간 제한을 통한 노동시간단축의 효과가 제한적으로만 나타나고 있으며, 실노동시간과 법정노동시간의 괴리가 격심하게 발생해왔다. 노동시간단축은 법정노동시간의 단축과 실노동시간의 단축으로 구분할 수 있으며, 주당40시간제의 도입은 법정노동시간의 단

#### 4 | 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

축에 해당되며, 최근 논의되고 있는 주 52시간 상한제는 실노동시간의 단축에 해당된다.

이와 같은 법정노동시간과 실노동시간의 괴리는 주당 법정노동시간은 40시간이지만, 법정노동시간 외에 근로가능한 연장노동 및 휴일노동은 각각 12시간과 16시간으로 총 68시간까지의 장시간노동이 허용되어 왔기 때문이다. 법정노동시간의 단축은 연장노동 및 휴일노동 등 초과노동을 통한 임금보상의 상승으로 이어지기 때문에, 보상의 측면에서 노동자에게 유리하다는 주장이 있을 수 있지만, 초과노동에 대한 수당지급의 기준이 되는 기준시급을 조정함으로써 사용자는 보상의 최소화와 장시간노동의 유지라는 목적을 달성할 수 있기 때문에, 결과적으로 장시간노동체제의 유지는 노동자에게 유리하다고 볼 수 없다.

우리나라의 장시간노동체제의 유지가 법정근로시간의 문제라기보다는 교대제, 잔업, 특근 등의 고정성 시간외근로에서 기인하고 있기 때문에, 2018년 7월부터 주당 최대노동시간을 52시간으로 단축하는 방향으로 근로기준법을 개정하여 단계적으로 실시하고 있다. 주당 최대근로시간의 제한을 통한 시간외 근로시간의 단축은 법정근로시간의 단축과 달리 실근로시간의 단축에 중요한 영향요인으로 작용할 수 있을 것으로 예측되고 있다.

실근로시간의 실효적 단축이 전제되어야만, 노동생활의 제고를 목적으로 한 일생활균형이 달성될 수 있기 때문에, 최대노동시간의 단축이 그간 법정근로시간 단축의 실질적 혜택대상에서 제외되었던 생산직 및 여성이라는 집단에게 미치는 영향을 파악하고 분석할 필요성이 제기되고 있다.

일생활균형이라는 보편주의적 접근에서는 일가정양립에서 제기하는 가정이 아닌 개인의 시간주권이 핵심적 가치로 제시되며, 이러한 측면에서 일생활균형은 일가정양립을 성증립적 개념으로 확장한 것이라고 볼 수 있다. 자

본주의적 노동세계에서 일과 삶의 균형이라는 문제는 여성뿐만 아니라 남성을 포함한 노동자 일반의 문제로 제시되고 있다.

그러나 다른 한편으로, 일생활균형에 대한 보편주의적 접근이 일생활균형에서 발생하는 남녀간 성별격차를 정당화해주는 것은 아니며, 오히려 일생활균형에 있어서 성별격차의 문제를 검토해 볼 필요가 있다. 일가정양립 논의가 갖는 여성중심의 특수주의적 접근이 일생활균형이라는 노동자 일반의 보편적 논의로 확대된 것은 긍정적이라고 볼 수 있지만, 그럼에도 불구하고, 일생활균형 논의가 여성노동자집단, 특히 기혼여성집단의 특수성을 고려하지 않고, 모든 집단에게 동일한 획일적 제도와 정책을 적용하는 방식으로 이루어진다면, 일생활균형 개념이 오히려 작업장 내 성차별을 심화시키는 방식으로 활용될 가능성이 존재하기 때문이다. 따라서 일생활균형에 대한 접근에 있어서, 일생활균형과 관련된 제도와 정책이 남녀노동자에게 미치는 성별영향을 분석하고, 집단별 특성에 맞는 개별적 제도와 정책을 개발할 필요성이 제기된다고 할 수 있다.

일의 영역에서의 양성평등<sup>1)</sup>은 제도적 차원에서 교정이 가능하지만, 생활의 영역에서의 양성평등은 제도적 접근이 어려우며, 사회문화적 구조와 가족 내 미시적 권력관계에 영향을 받기 때문에 격차 해소의 적절한 수단을 찾기가 쉽지 않다. 즉 일생활균형에 대한 논의가 일의 영역에서의 형식적 양성평등의 논의에 집중되면, 가사노동이라는 이중부담의 상황에 처해 있는 기혼 취업여성의 실질적 일생활균형은 구조적으로 획득되기 어려운 공허한 구호에 머무르게 된다. 따라서 교정가능한 일의 영역에서 일생활균형은 각 성별이 처한 상황맥락적 요소를 파악하여, 성인지적 관점에서 제도의 수립, 집행 및 활용이 이루어지도록 세심하게 고려될 필요가 있다.

1) 양성평등의 영역은 임금격차, 승진격차, 채용격차, 돌봄노동에 대한 보상 등 다양한 영역으로 구성된다.

## 6 | 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

일생활균형은 개인적 차원에서 일과 생활을 조정하는 문제가 아니라 조직적인 측면에서 구조적인 문제로 제기되며, 일의 영역에서 주도적 권력을 행사하고 있는 기업의 인적자원관리 정책이 중요한 영향요인으로 작용하고 있다. 이러한 관점은 한편으로는 개인의 노동세계에 대해 기업이 갖는 영향력이 확대되어 가는 측면과 다른 한편으로는 기업이 조직적으로 개인의 사적 생활영역에 대해서도 인사정책적 측면에서 관리할 필요성을 제기하는 것이다. 이론적으로 초과노동의 감소에 대해 기업의 정책은 감소한 시간을 추가고용으로 전환하거나, 기술적 효율성을 통해 상쇄시키는 자동화 등 고용과 기술의 두 가지 선택지를 갖게 된다. 그러나 추가적 고용과 자동화 등의 기술적 선택은 추가비용을 발생시키기 때문에, 기업의 입장에서는 추가적 비용 투입을 최소화하기 위한 인사노무관리 정책을 우선적으로 모색할 것이기 때문이다. 따라서 주52시간 상한제로 인한 시간감소분에 대한 개별 기업의 정책적 결정에 대한 검토가 필요한 이유이다.

이러한 맥락에서 주52시간 상한제의 도입을 통한 연장노동 및 휴일노동의 감소가 발생시키는 초과노동의 감소가 일생활균형의 관점에서 노동자들에게 미치는 전체 효과와 성별효과를 살펴볼 필요가 있다. 주52시간 상한제는 형식적 측면에서 28시간의 초과노동을 12시간으로 줄여주는 제도적 효과를 발생시키며, 이러한 효과는 다시 노동자 일반에 미치는 전체 효과와 성별 집단에 미치는 부분효과로 구분해볼 필요가 있다고 할 수 있다.

주52시간 상한제의 도입이 갖는 전체효과는 주52시간 상한제의 도입이 노동자들에게 미친 형식적 및 실질적 변화의 내용을 살펴보는 것이다. 초과노동의 감소로 인한 근무형태의 변화와 근무형태의 변화로 인한 일 영역에서의 노동강도의 변화 등 일의 영역에서의 시간주권과 관련된 권력관계의 변화가 그 핵심내용이 될 수 있다. 다른 한편으로, 초과노동의 감소로 발생한 가용시

간의 생활영역에서의 활용방식 등 장시간근로체계의 변화가 생활영역에 미친 변화에 대한 검토 역시 필요하다. 전체 효과의 검토에서는 주52시간 상한제의 적용에 따른 초과노동의 감소가 임금보상적 측면에서 가져온 변화 역시 검토가 필요하다. 시급제를 적용받는 생산직 노동자의 경우, 노동시간의 감소는 임금의 감소를 의미하기 때문에, 노동시간 단축과 일생활균형의 매개요인으로 임금이 중요한 의미를 갖을 수 있다.

주52시간 상한제의 적용에 대한 부분 효과는 주로 인적자원관리 정책을 매개로 한 노동시간 단축의 성별 영향에 대한 분석을 통해 살펴볼 수 있다. 이러한 분석은 초과노동의 감소와 관련된 기업 인사노무정책의 성별효과에 대한 분석을 통해 이루어질 수 있다. 즉 주52시간 상한제 도입이 기업 인적자원관리 정책 변화를 가져오고, 그 결과 노동자 상태의 변화가 발생하게 되는데, 이러한 과정에서 남성과 여성노동자가 느끼는 수용성의 차이와 그 원인을 분석함으로써, 노동시간의 변화가 성별집단에게 미치는 효과, 더 나아가 가사노동의 이중부담을 갖는 기혼여성노동자에게 미치는 영향을 살펴볼 수 있을 것이다.

# 제2장

## 기존 연구 및 조사방법

### 제1절 기존 연구 검토

일생활 균형 개념은 일가정양립으로부터 출발하여 발전해왔다. 따라서 일생활균형 개념은 일가정양립 및 일가정조화 개념과 혼용되어 사용되어 왔다. 이로 인해 일과 생활의 균형에 관한 초기 논의는 여전히 여성노동자의 모성보호와 맞벌이 부부의 문제에 초점이 맞추어져 있었다(Fagnani & Letablier, 2004; Gambles et al., 2006; Glass, 2000; Harker, 1996; Blunsdon et al., 2006). 모성보호와 가정의 관점에서 일과 생활의 균형이 다루어진 가장 근본적인 배경으로는 1970년대 이후 급격하게 증가해온 여성의 경제활동참여를 들 수 있다(Crompton & Lyonette, 2006: 379; Edwards & Wajcman, 2005: 44; Littig, 2008: 4-5).

고용의 여성화(Feminisation of Employment)라고 불리는 여성의 경제활동참여 증가는 맞벌이 가정의 증가로 인한 가족의 해체라는 사회적 문제를 발생시켰다. 고용의 여성화는 동시에 자본주의적 산업화 과정을 거치면서 고착화되었던 남성 정규직 생계부양자 모델로 대표되는 사회적 노동의 성별



분업구조에 변화를 가져왔다(Crompton & Lyonette, 2006). 기존의 남성의 독점적 영역이었던 고용노동에 여성의 참여가 증가하면서 남성 정규직 생계부양자 모델은 맞벌이 부부 모델로 변화되었다. 여성의 경제활동참여가 증가한 이유는 여성의 교육수준 향상, 양성평등 개선, 여성의 경제활동참여에 대한 사회적 인식 변화 등을 들 수 있다.

여성의 경제활동참여로 인해, 여성은 임금노동과 가사노동의 이중부담을 보다 더 직접적으로 경험하고 있다(Crompton & Lyonette, 2006: 380). 따라서 일과 생활의 균형은 우선적으로 작업장의 임금노동자와 가사노동을 전담하는 주부로서의 여성의 이중적인 역할이 어떻게 하면 역할갈등상태에 놓이지 않고 해결될 수 있을 것인가를 균형잡기의 관점에서 집중적으로 문제제기 해왔다.

그러나 그 이후 일과 생활의 균형은 여성주의적 시각을 넘어서, 더욱 포괄적인 노동사회의 변화라는 관점에서 접근되었다. 일과 생활의 균형이 중요한 사회적 의제로서 주목받게 된 배경으로는 사회 내의 특정한 부분집단의 문제에서 전체 사회적 문제로 강조점이 확장되었기 때문이다.

일과 생활의 균형에 대한 논의는 1970년대 이후 서구국가에서 본격적으로 제기되었던 산업민주주의 및 양질의 노동 등 노동의 인간화 논의와 결합되었다. 노동의 인간화 논의가 신생산방식 논쟁을 거치면서 일생활균형의 형태로 재부각된 것이라고도 할 수 있다(Guest, 2002: 256).<sup>2)</sup> 더 나아가 ILO에 의해 양질의 노동(Decent Work)<sup>3)</sup>으로 개념화된 새로운 노동담론 역시 일생활균형 논의의 확산에 연결되어 있다고 볼 수 있다.

2) 1930년대 등장한 경영학과 사회학의 인간관계론과 1950년대 영국 타비스톡 연구소의 사회기술체계론도 일과 생활의 균형 논의와 간접적으로 연결되어 있다.

3) 독일의 경우, 독일 노동조합을 중심으로 양질의 노동을 보다 더 계량적으로 구체화한 좋은 노동(Gute Arbeit)이란 개념을 사용하고 있다. 좋은 노동이란 개념은 지표로 구체화된 양질의 노동 개념이라고 할 수 있다(IG Metall, 2008).

일과 생활의 균형에 대한 논의는 앞에서 언급한 바와 같이, 일가정양립, 노동의 인간화 및 양질의 노동 등 노동 소외 극복을 위한 다양한 담론이 혼용되어 이루어져 왔다. 이로 인해 일과 생활의 균형을 바라보는 다양한 관점과 이론이 존재한다.

일과 생활의 균형에 관한 대표적인 이론으로는 분리론, 보상론, 도구론, 전이론, 역할갈등론, 경계론이 있다(Guest, 2002; Zedeck & Mosier, 1990). 일과 생활의 균형에 관한 이론은 일의 영역과 생활의 영역의 관계를 어떻게 인지하느냐에 따라 상이한 접근을 취하고 있다.

우선, 영역분리론은 일과 생활의 관계가 상호 분리되어 있음을 전제하고 있다. 영역분리론에 속하는 가장 대표적인 이론으로는 조직이론의 폐쇄체계론이나 사회학적 구조기능주의론과 같은 분절론적 접근(Segmentation Theory)을 들 수 있다(Clark, 2000: 748). 반면, 통합론적 관점은 일과 생활의 영역이 서로 밀접하게 관련되어 있음을 강조한다. 통합론적 관점은 조직이론의 개방체계이론이나 사회학의 상호작용론에 토대를 두고 있다. 통합론적 관점은 일의 영역과 생활의 영역이 상호영향을 주고 받는 방식에 따라 전이론적 접근, 도구론적 접근, 보상론적 접근, 역할갈등론적 접근으로 구분된다.

전이론적 접근(Spillover Theory)은 일과 생활의 영역은 감정과 행동의 측면에서 상호 간에 영향을 미친다고 주장한다(Staines, 1980). 게스트, 에드워즈와 로트바드, 그린하우스와 파웰 등 많은 학자들이 전이론적 관점에서 일과 생활의 영역의 상호연관성을 분석해왔다(Edwards & Rothbard, 2000; Guest, 2002; Greenhaus & Powell, 2006). 전이론적 관점에서는 일반적으로 양 영역 사이에서 발생하는 전이효과(Spillover Effect)가 강조된다. 한 영역에서의 육체적 소모나 정신적 긴장은 다른 영역으로 전이되어 영향을 미친다고 보기 때문이다.

이에 비해 보상론적 접근(Compensation Theory)은 일과 생활의 영역 중 어느 한쪽의 만족도를 높임으로써 다른 영역에서의 상실감과 불만족을 상쇄시킬 수 있다고 본다(Staines, 1980). 이러한 측면에서 일과 생활의 영역은 서로 보완적으로 작용한다고 주장한다. 노동세계의 열악한 임금과 근로조건에 대한 보상으로 생활세계 내에서 육아 또는 자녀교육에 집중하고, 실제로 이러한 노력이 성공적이 될 경우 노동세계에서 겪게 되는 상실과 불만족을 보상받게 된다는 것이다. 도구론적 접근(Instrumental Theory)은 보상론적 접근의 변형된 형태라고 할 수 있다. 도구론적 접근은 일과 생활의 영역 각각의 성공적 유지가 다른 영역의 성공적 유지에 유리한 조건을 제시해준다고 주장한다.

전이론적 접근이나 보상론적 또는 도구론적 접근이 갖는 한계는 클라크가 주장하듯이 이러한 이론들이 주로 두 영역 사이의 감정적 연계(emotional linkages)에만 초점을 맞추고 있다는 점이다. 이로 인해 두 영역이 주고받는 상호영향이라는 사실을 기술할 뿐, 상호작용의 발생원인과 주체로서의 개인의 반응양식에 대한 설명을 제시하고 못한다(Clark, 2000: 749-750).

더 큰 이론적 한계는 기본적인 분석의 단위로 환경에 반응하는 수동적 개인을 설정하는 방법론적 개인주의(Methodological Individualism)에 있다. 방법론적 개인주의를 차용함으로써, 환경을 변화시키는 개인의 주체적인 행위에 대한 분석, 개인이 속해 있는 집단으로서의 작업집단과 가정에 대한 분석, 경영진의 경영전략, 작업장과 가정을 규율하는 환경으로서의 제도에 대한 분석이 범주적으로 제외되어 버린다.

역할갈등론적 접근(Roll Conflict Theory)은 현재의 자본주의적 노동체제에서 개별노동자들이 겪게 되는 일과 생활 두 영역에서의 역할기대와 역할수행 사이의 발생하는 역할갈등의 문제를 일과 생활의 균형이라는 관점에서

재조명하고 있다(Hammer & Thompson, 2003). 역할갈등론적 접근에 따르면, 일과 생활의 각 영역에서 개인에게 주어지 있는 역할기대가 현격한 차이를 보일 때, 개인은 역할갈등 상태에 놓이게 되며, 일과 생활의 불균형이 증대된다. 따라서 역할갈등론적 접근은 특히 자본주의 사회에서 일과 생활의 영역이 갖고 있는 부정적 연관성을 좀 더 강조한다. 예를 들어 교대제 근무자로 다른 가족들과 상이한 시간규칙 하에 놓여 있는 노동자가 모범적 가장이라는 삶의 영역에서의 기대를 충족시키지 못할 때 이러한 역할갈등이 발생한다.

기존의 일과 생활의 균형에 관한 이론과 달리, 경계론적 접근(Border Theory)은 일과 생활의 균형이론을 불균형의 발생 원인을 규명할 수 있는 분석도구를 제공하고자 한다(Clark, 2000). 또한 일과 생활의 균형 정책이 개입해야 하는 지점을 주체의 행위 측면에서, 조직적인 측면에서, 제도적인 측면에서 체계적으로 접근하는 것을 가능하게 해준다. 경계론적 접근은 자본주의적 산업화의 결과로 분리된 일과 생활의 두 영역을 오가는 개인이 주어진 상황을 어떻게 해석하고 어떤 방식으로 조정해가는가에 초점을 맞춘다(Clark, 2000). 일과 생활은 공간적으로 구분될 뿐만 아니라 문화적으로 구분되는 별개의 영역(Domain)으로 설정된다. 개인은 서로 다른 문화적 영역을 오가며 상이한 규범, 규칙과 가치 속에서 갈등하게 되고, 자신이 처한 상황 속에서 역할 갈등을 최소화하기 위한 노력을 하는데, 클라크는 바로 이러한 최소화된 역할 갈등의 상태가 일과 생활의 균형 상태라고 말한다.

일생활균형에 관한 기존 연구는 노동자라는 주체의 관점에서 일의 영역과 생활영역이라는 상이한 영역의 상호관계를 상호보완 및 상호갈등의 측면으로 접근하고 있다. 따라서 이 연구에서는 첫 번째로 주체로서의 노동자의 성격을 단일한 노동자집단이 아니라 노동자 집단 내부의 차이, 특히 남성과 여성이라는 성별 차이에 주목할 필요가 있다. 일생활균형 개념이 원래 여

성의 이중부담에 대한 문제제기로부터 출발하고 있으며, 여성의 경제활동참여 증가로 남성 생계부양자 모형에서 맞벌이라는 남녀 공동 생계부양 모형으로의 변화가 급격히 발생하고 있지만, 여전히 생활영역에서는 여성의 출산 및 돌봄노동에 대한 부담은 경감되지 않고 있기 때문이다. 즉 일생활균형 이론에 성별 집단이라는 노동자 주체의 집단간 차이에 주목할 필요가 있다.

두 번째로는 일생활균형에서 주목하고 있는 일의 영역과 생활영역의 상관관계를 상호보완성과 상호갈등성의 관점에서 분석해볼 필요가 있다. 일의 영역과 생활영역이 노동자에게 어떠한 영향을 서로 주고 받는지, 주된 영향을 미치는 영역이 어느 영역인지를 파악하는 것은 노동자의 일생활균형을 위한 제도적 개선 및 정책적 대안을 모색하는데 중요한 의미를 갖는다. 또한 여기에서도 성별집단간 차이는 중요하다.

즉 남성과 여성의 일의 영역과 생활영역에서의 행위 특성을 파악하고, 이러한 상황적 조건이 각 집단의 일생활균형에 미치는 영향을 파악함으로써 성별집단별로 일생활균형을 위한 구체적인 정책대안을 모색할 수 있기 때문이다. 예를 들어, 남성의 경우, 일생활균형의 충돌은 일과 가정이라기보다는 일과 개인여가의 측면에서 발생하고, 여성의 경우에는 일과 돌봄노동이라는 측면에서 발생하기 쉽다. 그렇다면 일생활균형에 대한 접근은 성별로 상이하게 다루어져야 한다.

이를 위해 기존 일생활균형 연구에서 주목하는 노동자 개인의 주관적이고 심리적인 상태보다는 일의 영역과 생활영역서의 객관적이고 상황적인 구조적 지위에 대한 조사 및 분석에 초점이 맞추어질 필요가 있다. 가사노동의 부담 여부 등 생활영역에서의 성별집단별 구조적 상황지위와 관련된 변수, 생활세계에 대한 성별집단별 차이를 살펴보기 위한 생활영역에 대한 세분화된 변수(예를 들어, 가정생활과 개인여가생활의 구분 등), 가사노동의 주된 형태와 관련된 변수들을 분석범주에 추가할 필요가 제기된다.

세 번째로 일생활균형을 촉발시키고 증진시킬 수 있는 기본 변수는 노동시간 변수이다. 일생활균형은 과도한 노동세계의 지배로부터 노동자의 생활세계를 해방시키는 것으로부터 출발한다. 과도한 노동세계의 지배는 특히 우리나라와 같이 장시간노동체계가 형성된 상황에서는 절대적 노동시간의 축소로부터 출발할 수밖에 없다. 절대적 노동시간이 축소되어야만, 노동시간의 유연한 활용과 같은 노동과정 영역에서의 일생활균형과 생활영역에서의 자유로운 시간활용이라는 노동자의 시간주권의 문제가 다음 단계에서 논의될 수 있는 것이다.

이러한 측면에서 현재 우리나라에서 쟁점화되고 있는 주52시간 상한제의 효과를 일생활균형에 대한 분석에서 시론적으로 살펴볼 필요가 있다. 주52시간 상한제와 관련된 기존 연구는 주로 주52시간 상한제의 제도 및 고용 및 경제적 측면에 대한 기대효과 등 도입과 정착과정에 대한 분석에 초점이 맞추어져 있다(김승택, 2019; 김유선, 2018; 박귀천, 2019). 주52시간 상한제의 효과 분석을 위해서는 주52시간 상한제가 도입되고 최소 3~5년 정도 안정적으로 정착된 후에 본격적인 효과를 분석할 수 있다. 그러나 아직 주52시간 상한제의 도입 초기이기 때문에, 본격적인 효과를 분석할 수 없지만, 시론적으로 주52시간 상한제가 작업장의 노동시간체제와 노동자의 일생활균형에 미친 영향을 성별집단 차이를 중심으로 살펴보도록 하겠다.

## 제2절 조사방법

2018년 주당 최대노동시간의 단축은 적용대상 노동자를 기업규모에 따라 단계적으로 적용하고 있기 때문에, 현재 시점에서는 300인 이상 규모에 재직

중인 노동자들에게만 주52시간 상한제가 적용되고 있다. 따라서 이 연구에서는 주52시간 상한제의 적용을 받는 300인 이상 노동자를 연구대상으로 설정하여, 주52시간 상한제의 도입 현황, 도입 과정, 도입 효과 등을 분석한다.

또한 주52시간 상한제의 제도 적용과정에서 나타나는 성별 집단별 차이를 분석함으로써, 노동시간단축이 성별 일생활균형에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 노동시간 단축의 효과를 일생활균형에 대한 논의와 연동시켜 살펴봄으로써 일생활균형의 성별 집단특성을 고려하여 실시될 수 있는 정책 방안을 제시하고자 하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 문헌연구, 거시적 통계자료 분석, 개별 사업장 분석 및 심층집단 면접법 등의 연구방법을 활용한다. 문헌연구로는 노동시간 단축의 효과에 대한 기존 국내외 연구자료 검토, 노동시간단축이 일생활균형에 미친 영향에 대한 국내외 연구자료를 검토한다. 문헌연구와 더불어 거시적 통계자료 분석을 통해 노동시간과 노동자의 시간활용, 특히 성별집단의 시간활용 실태를 살펴본다. 거시적 통계자료 분석에는 통계청 및 근로시간 실태조사 등 노동시간 관련 거시통계자료를 활용하여, 노동시간 단축의 효과를 분석한다.

다음으로는 개별 사업장에 대한 정량적 실태분석을 실시한다. 주52시간 상한제를 실시하고 있는 개별 사업장에 대한 사례조사를 통해, 노동시간 단축의 제도적 측면 및 집단적 효과를 분석한다. 개별 사업장에 대한 정량적 실태분석과 더불어 정성적 분석을 병행하여 실시한다. 정성적 분석으로는 실태조사 사업장에 종사하는 남녀노동자를 대상으로 심층집단면접을 실시한다. 주당 주52시간 상한제 적용을 받는 사업장 재직 노동자들에 대해 심층집단면접을 실시함으로써 성별, 업종별, 고용형태별, 기업규모별 주52시간 상한제의 적용 실태를 파악하고, 노동시간 단축의 실제 효과 및 노동시간 단축이 개인의 일생활균형에 미친 영향을 분석한다.

# 제3장

## 사업장 실태조사

### 제1절 조사개요 및 일반 현황

#### 1. 조사설계

노동시간단축과 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 살펴보기 위해, 제조업 중에서 대표사업장 2곳을 선정하여 성별로 구분하여 조사하였다. 조사대상 사업장은 제조업 중 여성노동자 비중이 높은 300인 이상 사업장으로 주52시간 상한제가 적용되어 시행 중인 사업장으로 제한하였다. 최종 선정된 사업장은 전자산업 중 반도체업종으로 사업장간 비교를 위해 원청과 하청 각 1개 사업장이다. A 사업장은 반도체업종에 속해 있는 대규모사업장으로 주52시간 상한제 실시 이전부터 주52시간 상한제를 실시해온 사업장이며, B 사업장은 A 사업장의 1차 하청으로 최근 주52시간 상한제가 적용된 사업장이다.

조사대상 사업장은 조사시점인 2020년 현재 각각 5,241명과 1,758명의 노동자가 종사하고 있어, 조사모집단은 6,999명에 달한다. 조사대상 사업장은 총 재직노동자 중 여성이 3,151명과 1,122명으로 여성노동자가 4,273명



으로 여성노동자 비중이 남성노동자 비중보다 높게 나타나고 있다.

〈표 3-1〉 모집단 현황

(단위: 명)

구분		A사업장	B사업장	합계
조합원 총수		5,241	1,758	6,999
성별	남성	2,090	636	2,726
	여성	3,151	1,122	4,273

표본설계는 층화비례배분할당 방식으로 이루어졌다. 층화의 기준은 조사 연구의 목적이 노동시간단축과 일생활균형에 대한 남녀노동자의 경험을 살펴보기 위한 것이기 때문에, 성별과 혼인여부로 설정하였다. 사업장간 비교를 위한 최소분석단위를 확보하기 위해, 사업장별 최소 조사인원을 설정하는 배분할당 방식을 활용하였고, 각 사업장별로 304개를 무작위추출을 통해 할당하였다. 모집단에 대한 표본오차는 신뢰수준 95%를 기준으로  $\pm 3.8\%p$ 이다. 조사도구로는 구조화된 질문지가 사용되었으며, 자료의 배포와 수집은 자기기입식 조사로 이루어졌다. 조사는 2020년 7월 1일에서 7월 21일까지 실시되었다.

사업장별 표본할당에 있어서, 기혼자의 경우에는 12세 미만 자녀가 있는 유자녀 기혼자를 중심으로 선정하여, 노동시간 단축과 일생활균형에 대한 여성노동자의 경험에 있어서 특히 유자녀 기혼자의 경험을 살펴볼 수 있도록 설계되었다. 조사대상인 기혼여성 노동자에 대한 선정우선순위는 12세 미만 유자녀 기혼자를 우선하여 선정하였고, 12세 미만 유자녀 기혼자로 채워지지 않는 경우에 한하여 18세 미만 유자녀 기혼자를 조사하였다.

〈표 3-2〉 사업장별 표본의 할당

(단위: 명)

구분		혼인여부		합계
		기혼*	미혼	
성별	남성	71	31	102
	여성	141	61	202
합계		212	92	304

\* 기혼자는 가능하면 12세 미만 자녀가 있는 유자녀 기혼자 중심으로 선정

\*\* 선정우선순위: 12세 미만 유자녀 기혼자 > 18세 미만 유자녀 기혼자 > 기타

〈표 3-3〉 사업장별 목표 표본수 및 회수 현황

(단위: 명)

구분	A사업장	B사업장	합계
표본 총수	304	304	608
회수표본 총수*	301	299	600

\* 회수된 표본 중 무응답이 많은 문제표본 제거 후 총 회수된 표본수

회수된 표본에 대해서는 원자료(Raw Data)의 정제과정(Data Cleaning)을 통해 무응답이 많은 문제 표본을 제거하였으며, 분석에 사용된 최종 표본은 총 600개이다. 분석에 사용된 최종표본을 기준으로 모집단에 대한 표본오차는 신뢰수준 95%를 기준으로  $\pm 3.8\%$ 이다.

〈표 3-4〉 층화기준에 따른 표본의 할당 및 회수 현황

(단위: 명)

구분		혼인여부		합계
		기혼	미혼	
성별	남성	117	102	219
	여성	204	177	381
합계		321	279	600

## 2. 응답자 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 집단속성별로 구분하여 살펴보았다. 전체 응답자의 50.2%는 A사업장 소속이며, 49.8%는 B사업장 소속으로 나타나고 있다. 사업장 비교를 위해 비례할당을 했기 때문에, 각 사업장별로 총 조사표본의 50%가 배분된 결과라고 할 수 있다.

성별로는 남성이 36.5%이고, 여성이 63.5%로 나타나고 있다. 조사목적이 근로시간단축과 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 살펴보는 것이지만, 특히 기혼여성노동자의 경험에 초점이 맞추어져 있기 때문에, 여성노동자 비중이 높게 나타나고 있다. 연령대는 육아기 자녀 비중이 높은 30대가 52.1%로 가장 높게 나타나고 있으며, 20대 이하가 27.9%, 40대 이상이 20.0%로 나타나고 있다. 조사대상자의 평균연령은 33.4세로 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장의 평균연령이 34.2세, B사업장의 평균연령은 32.6세로 A사업장의 평균연령이 B사업장보다 높게 나타나고 있다. 혼인여부별로는 미혼 및 기타가 46.5%이며, 기혼이 53.5%로 나타났으며, 18세 이하 가구원을 갖고 있지 않은 경우가 43%이고, 갖고 있는 경우가 48.5%로 나타나고 있다. 18세 이하 가구원수 평균은 0.9명이며, A사업장 평균은 1.1명, B사업장 평균은 0.6명으로 나타나고 있다.

월개인소득은 300만원 이상이 전체의 97.9%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 맞벌이 비중이 44.3%인 것을 고려하면, 가구 소득은 더 높은 것으로 추정해볼 수 있다. 월개인소득 평균은 354.9만원이며, A사업장이 391.8만원으로 B사업장 316.5만원에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 개인소득이 300만원을 초과하는 비중도 전체의 57.1%로 나타나고 있어, 업황이 좋은 반도체 대규모사업체의 특성이 개인월소득에 그대로 반영되고 있는 것으로 볼 수 있다. 특히 원청인 A사업장은 300만원 초과 비중이 77.8%로 B사

업장 35.6%에 비해 월등히 높은 것으로 나타나고 있으며, B사업장의 60.1%는 300만원대로 나타나고 있다.

〈표 3-5〉 응답자의 인구통계학적 특성

(단위: 명,%)

구분	사례수	총계	평균
전체	600	100.0	
사업장	A	301	50.2
	B	299	49.8
성별	남성	219	36.5
	여성	381	63.5
연령대	20대이하	167	27.9
	30대	312	52.1
	40대이상	120	20.0
학력	고졸이하	298	49.7
	전문대이상	302	50.3
혼인여부	미혼(기타)	279	46.5
	기혼	321	53.5
배우자취업	외벌이	278	55.7
	맞벌이	221	44.3
가구성원수	2인이하	191	33.0
	3-4인	310	53.6
	5인이상	77	13.3
18세이하가구원수	없음	290	51.5
	2명 이하	242	43.0
	3명 이상	31	5.5
취업가구원수	외벌이	189	33.5
	맞벌이이상	376	66.5
월개인소득	200만이하	12	2.1
	300만대	234	40.8
	300만대초과	328	57.1
근속기간	3년이하	88	14.8
	10년까지	158	26.6
	10년이상	349	58.7
노조간부경험	없음	512	85.6
	있음	86	14.4

근속년수는 3년 이상이 85.3%이며, 10년 이상 비중이 전체의 58.7%로 고근속자 비중이 높게 나타나고 있다. 근속년수 전체 평균은 11.2년이며, A사업장 평균은 13.2년, B사업장 평균은 9.2년으로 A사업장의 고근속자 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 노조간부 경험을 갖고 있는 경우가 전체의 14.4%로 나타나고 있으며, 노조간부 비경험자는 85.6%에 달한다. 이 조사에서는 노조간부의 범위에 대의원을 포함시켰다.

## 제2절 노동시간 및 노동시간 단축에 대한 노동자 경험

### 1. 노동시간 실태 및 인식

조사대상 노동자의 노동시간 실태를 살펴보기 위해 근무형태와 주당 실근로시간을 살펴보았다. A사업장과 B사업장은 모두 교대제를 실시하고 있었으며, 실시 교대제 형태는 4조3교대였다. 다만 일부 정시근무를 실시하는 경우도 있어, 교대제와 정시근무 비중을 살펴보았다.

두 사업장 모두 조사대상자의 90% 내외가 교대제 근무를 하고 있었으며, 약 10% 내외만이 정시근무를 수행하고 있었다. 교대제의 특성 상 노동시간이 집단적으로 고정되어 있으며, 개인별 노동시간의 조정이 쉽지 않지 않다는 점이 고려되어야 할 것이다. 성별로는 여성의 교대제 근무 비중이 92.6%로 남성의 85.3%보다 높은 비중을 보여주고 있었다.

〈표 3-6〉 근무형태

(단위: %)

구분	사례수	근무형태		계	
		교대제	정시근무		
전체	597	89.9	10.1	100	
사업장	A사업장	299	91.3	8.7	100
	B사업장	298	88.6	11.4	100
성별	남성	218	85.3	14.7	100
	여성	379	92.6	7.4	100

주요 인구통계학적 변수에 대한 집단간 차이를 살펴보기 위해 카이제곱 검정을 실시한 결과, 성별, 연령 및 근속기간 변수가 근무형태에 차이를 보여주었다. 남성보다는 여성이, 저연령대보다는 고연령대(40대 이상), 3년 미만 또는 10년 이상 집단에서 정시근무 비중이 높게 나타나고 있었다.

〈표 3-7〉 근무형태 차이에 대한 카이제곱 분석 결과

변수	값	자유도	근사 유의확률 (양측검정)
성별	8.138a	1	0.004
연령	37.037a	2	0.000
근속기간	12.985a	2	0.002

조사대상의 노동실태를 살펴보기 위한 주당 실근로시간은 주당 평균 근로일수, 시간외근로 및 휴일근로로 구분하여 조사하였다. 조사대상 사업장이 교대제를 실시하고 있기 때문에, 주당 평균 근로일수와 휴일근로는 교대제 형태에 연동된 고정값을 갖게 된다. 따라서 주당 평균 근로일수와 휴일근로에 대해서는 별도의 분석이 필요하지 않지만, 평일 시간외근로는 실근로시간을 파악하는데 중요한 변수라고 할 수 있다.

주당 평균 근로일수는 평균 5.9일로 나타나고 있으며, 5일 초과 비중이

90% 내외로 나타났다. 5일 이하 근무를 하는 집단은 주로 정시근무자에 해당 되는 것으로 보인다. 두 사업장 모두 4조3교대 형태에서 6일 근무 후 2일 휴무의 형식으로 교대제가 이루어지고 있기 때문에, 주당 5일 이상의 초과근무 비중이 높게 나타났다. 주당 평균 근로일수에 대한 집단간 차이는 성별과 연령대에서만 나타났다(p=0.000).

〈표 3-8〉 주당 평균 근로일수

(단위: %, 점)

구분	사례수	주평균근로일수		평균	
		5일이하	5일초과		
전체	599	8.8	91.2	5.9	
사업장	A사업장	300	9.0	91.0	5.9
	B사업장	299	8.7	91.3	5.9
성별	남성	219	13.2	86.8	5.8
	여성	380	6.3	93.7	5.9
연령대	20대이하	167	4.2	95.8	6.0
	30대	311	5.8	94.2	5.9
	40대이상	120	23.3	76.7	5.8

두 사업장 모두 4조3교대 6일 주기라는 교대제 형태를 갖고 있기 때문에, 교대제 형태에 따라 주당 42시간 근무가 고정되어 있으며, 휴일을 포함한 연속교대제의 형태이기 때문에 휴일 근무 역시 교대제 주기에 연동되어 있다. 따라서 실근로시간에 있어서 중요한 것은 평일 연장근로시간이라고 할 수 있다. 평일연장근로는 평균적으로 주당 1회 총 4시간 미만으로 실시되고 있었다. 따라서 조사대상 사업장의 주당 실근로시간은 약 46시간 내외인 것으로 나타나고 있다.

평일 연장근로시간은 사업장별 차이가 크게 나타나고 있다. A사업장은 평일연장근로가 없다는 응답이 70.2%이고, 5시간 이하가 24.6%이며, 6시간

이상은 5.2%로 연장근로 비중이 매우 낮게 나타나고 있다. 반면, B사업장은 평일연장근로가 없다는 비중이 7.8%에 불과하며, 5시간 이하가 32.8%, 6시간 이상이 59.4%로 연장근로비중이 높게 나타나고 있다. 사업장별 평일연장근로시간 평균도 A사업장은 1.3시간에 불과한 반면, B사업장은 5.7시간으로 A사업장에 비해 매우 높게 나타나고 있다.

평일 연장근로시간에 대한 집단별 차이는 사업장(p=.000), 성별(p=.004), 연령대(p=.000), 혼인여부(p=.000), 가사참여도(p=.000), 월개인소득(p=.000) 등 주요 인구통계학적 변수에 대해 통계적으로 의미 있는 차이를 보여주고 있다. 이러한 차이는 사업장 차이가 반영된 것으로 보이며, 실제로는 사업장별 차이가 핵심적인 변수라고 할 수 있다.

〈표 3-9〉 평일 연장근로시간

(단위: %,점)

구분	사례수	주평일연장근로시간			평균	
		없음	5시간이하	6시간이상		
전체	545	36.7	29.0	34.3	3.7	
사업장	A사업장	252	70.2	24.6	5.2	1.3
	B사업장	293	7.8	32.8	59.4	5.7
성별	남성	206	29.6	36.4	34.0	4.0
	여성	339	41.0	24.5	34.5	3.5
연령대	20대이하	161	26.1	26.1	47.8	4.7
	30대	273	49.5	25.6	24.9	2.9
	40대이상	110	20.9	40.9	38.2	4.2
혼인여부	미혼(기타)	262	26.7	27.5	45.8	4.5
	기혼	283	45.9	30.4	23.7	2.9
근속기간	3년이하	84	15.5	26.2	58.3	5.4
	10년까지	149	32.9	30.9	36.2	4.0
	10년이상	307	44.0	29.3	26.7	3.1



## 2. 노동시간체제에 대한 인식

다음으로 현재의 노동시간에 대한 노동자의 인식과 희망하는 적정 노동시간체제를 살펴보았다. 현재 적용되고 있는 노동시간체제에 대한 노동자의 인식을 살펴보기 위해, 현재 근무시간의 적정성을 조사하였다. 전체 응답자의 30.4%가 현 근무시간이 긴 편이라고 생각하고 있으며, 보통이 69.1%, 짧은 편이라는 응답은 0.5%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 평균값은 5점 만점 기준 2.6점으로 응답자들은 현 근무시간이 긴 편이라고 생각하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-10〉 현 주당 실근로시간 적정성

(단위: %, 점)

구분	사례수	노동시간평가				평균[5]	평균[100]	
		매우길다	약간길다	보통	약간짧다			
전체	599	6.5	23.9	69.1	0.5	2.6	40.9	
사업장	A사업장	301	5.3	21.9	72.4	0.3	2.7	41.9
	B사업장	298	7.7	25.8	65.8	0.7	2.6	39.8
성별	남성	218	7.3	23.9	67.9	0.9	2.6	40.6
	여성	381	6.0	23.9	69.8	0.3	2.6	41.1
혼인여부	미혼(기타)	278	7.6	22.7	69.4	0.4	2.6	40.6
	기혼	321	5.6	24.9	68.8	0.6	2.6	41.1
배우자 취업	외벌이	278	5.4	21.2	72.7	0.7	2.7	42.2
	맞벌이	220	7.3	28.6	64.1	0.0	2.6	39.2
월개인 소득	200만이하	12	25.0	16.7	58.3	0.0	2.3	33.3
	300만대	233	6.0	26.2	67.4	0.4	2.6	40.6
	300만이상	328	6.1	22.6	71.0	0.3	2.7	41.4
근속기간	3년이하	87	6.9	25.3	66.7	1.1	2.6	40.5
	10년까지	158	8.2	24.7	67.1	0.0	2.6	39.7
	10년이상	349	5.4	23.5	70.5	0.6	2.7	41.5
노조간부 경험	없음	511	7.0	23.3	69.3	0.4	2.6	40.8
	있음	86	3.5	27.9	67.4	1.2	2.7	41.6

사업장별로는 A사업장에 비해 B사업장 노동자들이, 여성에 비해 남성이, 기혼보다는 미혼이 상대적으로 현 근무시간이 길다고 생각하고 있는 것으로 조사되었다. 반면, 현재의 주당 실근로시간에 대한 사업장별, 성별, 혼인여부별 등 하위집단별 차이는 통계적으로 모두 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

현재의 주당 근무시간에 대해 긴 편이라는 응답이 많았기 때문에, 노동자들이 생각하는 희망 적정 주당 평균노동시간을 살펴보았다. 응답자들이 생각하는 희망 주당 평균노동시간은 평균 37.8시간으로 조사되었다. 위에서 살펴본 실근로시간이 4조 3교대 8일 주기 기준 42시간에 주당 평균 연장근로시간을 더하면, A사업장은 43.2시간, B사업장은 47.7시간에 달한다. 따라서 사업장과 성별 집단별로 현재의 주당 실근로시간 평균과 희망 실근로시간 평균의 차이를 살펴보면, 약 7.9시간의 차이가 발생한다. 즉 노동자들이 생각하는 주당 적정노동시간은 현재보다 약 7.9시간 적은 37.8시간으로 나타났다.

〈표 3-11〉 현 주당 실근로시간과 희망 실근로시간 차이

(단위: 시간)

구분		주당 실근로시간		차이
		현재	희망	
전체		45.7	37.8	7.9
사업장	A사업장	43.2	36.1	7.1
	B사업장	47.7	39.6	8.1
성별	남성	46.0	40.1	5.9
	여성	45.5	36.5	9.0

사업장별 희망 주당 적정 실근로시간은 A사업장이 B사업장보다 적은 36.1시간과 39.6시간으로 나타나고 있지만, 현재의 실근로시간과 비교하면 두 사업장 모두 현재보다 약 7~8시간 정도 적은 노동시간을 희망 실근로시간으로 기대하고 있었다. 또한 성별로 살펴보면, 희망기대시간에 대한 차이가

나타난다. 남성이 희망하는 실근로시간은 40.1시간으로 법정근로시간과 유사한 값을 보이고 있지만, 여성이 희망하는 실근로시간은 36.5시간으로 현재의 실근로시간과 차이가 매우 크게 나타나고 있다.

희망 실근로시간은 평균값을 기준으로 남성(40.1시간)과 미혼(41.1시간), 근속 4-10년(4.15시간)에서 상대적으로 길게 나타나고 있으며, 노조간부 유경험자(34.8시간), 근속10년이상(35.6시간)의 희망 실근로시간이 상대적으로 짧은 것으로 나타나고 있다. 희망 실근로시간에 대한 주요 집단간 차이를 살펴보기 위해 사업장과 성별에 대해 T-Test를 실시하였다. 사업장별 및 성별 모두 통계적으로 유의미한 집단간 차이가 존재하는 것으로 분석되었다

〈표 3-12〉 희망 실근로시간에 대한 주요 집단별 차이 분석

구분		Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 T 검정						
		F	유의확률	t	자유도	유의확률 (양측)	평균차이	표준오차 차이	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
사업장	등분산을 가정함	0.076	0.783	-2.178	579	<b>0.03</b>	-3.48963	1.60204	-6.63615	-0.3431
성별	등분산을 가정하지 않음	-	-	2.325	532.924	<b>0.02</b>	3.60468	1.55059	0.55867	6.65069

현재 적용받고 있는 근로시간체제에 대한 노동자들의 인식을 살펴보기 위해, 근로시간체제의 하위 영역을 많은 초과근무, 많은 야간근로, 많은 주말근로, 불규칙한 근무시간, 짧은 휴게시간, 미지불 초과근로의 6개 항목으로 구분하여 살펴보았다.

평균값을 기준으로 초과근무(2.6), 야간근무(2.8), 주말근무(2.8), 불규칙한 근무시간(2.6), 짧은 휴게시간(3.4), 미지불 초과근로(1.7) 등 전체적으로 현 근로시간체제에 대한 인식은 긍정적이라고 볼 수 있다. 대규모 조직사업

자의 특성 상 미지불 초과근로에 대한 부정적 인식은 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 교대제 실시 사업장의 특성으로 인해 초과근무, 야간근무, 주말근무에 대한 인식도 약간 긍정적인 인식을 보여주고 있다. 다만 상대적으로 교대제로 인한 야간근무 및 주말근무에 대한 부정적 인식이 초과근무에 비해 약간 높게 나타나고 있다. 현 근로시간체제에 있어서 가장 부정적인 인식은 짧은 휴게시간인 것으로 나타나고 있다. 짧은 휴게시간에 대한 부정적 응답은 B사업장(3.5)에서 가장 높게 나타나고 있다.

하위집단별로 현 근로시간체제에 대한 인식을 살펴보면, 전체 평균과는 약간 상이한 특성이 나타나고 있다. 우선 사업장변수가 현 근로시간체제에 대한 인식에 있어서 주된 차이를 나타내주는 변수로 작용하고 있다. 초과근무에 대해서는 전체적으로 긍정적, 즉 초과근무가 과도하게 많지 않다는 인식이 일반적이지만, 사업장별로 상당한 인식 차이가 존재한다. A사업장(1.8)은 초과근무에 대해 긍정적 인식이 높게 나타나고 있는 반면, B사업장(3.3)은 부정적 인식이 높게 나타나고 있다. 카이제곱 검정을 통해 과도한 초과근무에 대한 사업장별 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다( $p=.000$ ). 야간근로( $p=.000$ ), 주말근로( $p=.000$ ), 불규칙한 근로시간( $p=.001$ ), 짧은 휴게시간( $p=.001$ ), 미지불초과근로( $p=.000$ ) 등 모든 항목에서 사업장 변수는 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 불규칙한 근로시간, 짧은 휴게시간, 미지불 초과근로 항목에 대해서는 A사업장이 상대적으로 긍정적인 인식을 보여주고 있지만, 야간근로 항목에 대해서는 B사업장이 상대적으로 긍정적인 인식을 보여주고 있다.

성별 역시 현재의 근로시간체제에 대한 인식에 있어 상당한 차이가 존재하는 집단변수로 분석되고 있다. 성별변수는 초과근무( $p=.000$ ), 짧은 휴게시간( $p=.000$ ), 미지불초과근로( $p=.000$ ) 항목에서 남녀집단 사이에 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 남성은 초과근무, 불규칙한 근무시

간, 미지불 초과근무 항목에 대해, 여성은 짧은 휴게시간 항목에 대해 상대적으로 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었다.

연령집단은 초과근무(p=.002), 야간근무(p=.001), 주말근무(p=.018)에서 통계적으로 유의미한 연령집단별 인식차이를 보여주고 있다. 초과근무, 야간근무, 주말근무 등 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 모든 항목에 대해 20대가 가장 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 마찬가지로 혼인여부 변수도 초과근무(p=.000), 야간근로(p=.004), 주말근로(p=.000) 항목에서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 초과근무, 야간근무, 주말근무 등 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 모든 항목에 대해 미혼집단이 상대적으로 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 저연령과 미혼집단이 동일한 집단이 상이한 속성이기 때문에, 사실상 유사한 집단으로 보면 일관된 조사값이 도출되고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-13〉 현 근로시간체제에 대한 인식

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다		
많은초과근무	592	26.0	21.6	30.2	13.2	9.0	2.6	
사업장	A사업장	299	47.5	28.4	18.7	5.0	0.3	<b>1.8</b>
	B사업장	293	4.1	14.7	42.0	21.5	17.7	<b>3.3</b>
성별	남성	217	16.6	26.3	38.2	10.6	8.3	2.7
	여성	375	31.5	18.9	25.6	14.7	9.3	2.5
연령대	20대이하	165	14.5	23.6	35.8	14.5	11.5	2.8
	30대	308	32.8	22.4	27.3	11.0	6.5	2.4
	40대이상	118	24.6	16.9	30.5	16.1	11.9	2.7
혼인여부	미혼(기타)	272	18.0	21.7	33.8	14.3	12.1	2.8
	기혼	320	32.8	21.6	27.2	12.2	6.3	2.4
많은야간근로	587	16.4	16.5	45.7	13.8	7.7	2.8	
사업장	A사업장	298	20.8	11.7	38.3	19.5	9.7	2.9
	B사업장	289	11.8	21.5	53.3	8.0	5.5	2.7

### 30 | 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

구분		사례수	응답값					평균[5]
			전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	
성별	남성	217	12.0	16.1	47.5	14.3	10.1	2.9
	여성	370	18.9	16.8	44.6	13.5	6.2	2.7
연령대	20대이하	165	9.1	22.4	46.1	15.2	7.3	2.9
	30대	304	16.1	13.5	48.4	15.1	6.9	2.8
	40대이상	117	27.4	16.2	37.6	8.5	10.3	2.6
혼인여부	미혼(기타)	270	12.6	19.6	48.9	14.4	4.4	2.8
	기혼	317	19.6	13.9	42.9	13.2	10.4	2.8
많은주말근로		586	17.1	18.9	42.7	12.6	8.7	2.8
사업장	A사업장	297	21.9	16.5	34.7	16.5	10.4	2.8
	B사업장	289	12.1	21.5	50.9	8.7	6.9	2.8
성별	남성	216	14.4	22.7	41.2	11.6	10.2	2.8
	여성	370	18.6	16.8	43.5	13.2	7.8	2.7
연령대	20대이하	165	10.3	25.5	42.4	13.3	8.5	2.8
	30대	304	16.8	16.8	44.7	12.8	8.9	2.8
	40대이상	116	27.6	15.5	37.1	11.2	8.6	2.6
혼인여부	미혼(기타)	271	10.7	24.0	46.5	12.9	5.9	2.8
	기혼	315	22.5	14.6	39.4	12.4	11.1	2.7
불규칙근로시간		588	24.5	23.6	28.6	11.4	11.9	2.6
사업장	A사업장	297	31.3	23.9	22.9	11.4	10.4	2.5
	B사업장	291	17.5	23.4	34.4	11.3	13.4	2.8
성별	남성	216	16.7	24.5	30.6	13.4	14.8	2.9
	여성	372	29.0	23.1	27.4	10.2	10.2	2.5
연령대	20대이하	165	17.0	24.8	33.9	12.1	12.1	2.8
	30대	306	27.5	23.9	28.8	10.5	9.5	2.5
	40대이상	116	27.6	21.6	19.8	12.9	18.1	2.7
혼인여부	미혼(기타)	271	20.3	23.2	32.8	11.8	11.8	2.7
	기혼	317	28.1	24.0	24.9	11.0	12.0	2.5
짧은휴게시간		586	8.7	10.2	38.2	21.8	21.0	<b>3.4</b>
사업장	A사업장	297	13.5	10.8	37.7	19.5	18.5	3.2
	B사업장	289	3.8	9.7	38.8	24.2	23.5	3.5
성별	남성	216	5.6	15.3	44.4	19.9	14.8	3.2
	여성	370	10.5	7.3	34.6	23.0	24.6	3.4
연령대	20대이하	165	5.5	11.5	41.2	23.0	18.8	3.4
	30대	305	8.5	8.2	37.4	22.6	23.3	3.4
	40대이상	115	13.9	13.9	36.5	17.4	18.3	3.1

구분	사례수	응답값					평균[5]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다		
혼인여부	미혼(기타)	270	6.3	10.4	40.4	23.0	20.0	3.4
	기혼	316	10.8	10.1	36.4	20.9	21.8	3.3
미지불초과근로		586	63.5	13.1	13.3	6.8	3.2	1.7
사업장	A사업장	297	73.4	10.4	10.8	4.4	1.0	<b>1.5</b>
	B사업장	289	53.3	15.9	15.9	9.3	5.5	<b>2.0</b>
성별	남성	217	47.9	18.9	19.4	8.8	5.1	<b>2.0</b>
	여성	369	72.6	9.8	9.8	5.7	2.2	<b>1.6</b>
연령대	20대이하	165	55.2	18.8	12.7	8.5	4.8	1.9
	30대	305	67.2	10.5	14.4	5.2	2.6	1.7
	40대이상	115	66.1	11.3	11.3	8.7	2.6	1.7
혼인여부	미혼(기타)	269	62.5	13.8	12.3	7.8	3.7	1.8
	기혼	317	64.4	12.6	14.2	6.0	2.8	1.7

### 3. 노동시간 결정과 시간주권

일생활균형과 관련된 노동시간은 노동시간의 크기와 노동시간의 유연한 활용으로 구분된다. 노동시간의 크기는 법제도 및 단체협약을 통해 집단적으로 결정되지만, 노동시간의 유연한 활용은 법제도 및 단체협약을 통해 제도적으로 도입되고, 동시에 개인의 자율적 선택에 의거하여 활용될 때 일생활균형의 본래적 의미와 일치되는 것으로 간주된다.

유연한 노동시간의 활용이 노동자의 주체적이고 자율적 선택이 아닌 경영관리적 측면에서 운영될 경우에는 일생활균형 제도의 도구적 활용에 해당되는 것으로 볼 수 있다. 이로 인해 일생활균형의 주요 수단으로서의 노동시간 제도에 있어서 노동시간 결정의 자율성은 노동자의 시간주권(Zeitsouveränität)으로 개념화되고 있다.<sup>4)</sup>

노동시간 결정의 자율성 정도를 파악하기 위해, 근무시간 결정에 주된 영

4) 시간주권이란 개념은 1974년 Bernhard Teriet에 의해 처음 사용되었다.

향력을 누가 행사하고 있는가를 살펴보았다. 근무시간 결정의 주체로 근로계약, 단체협약 및 노조, 경영진 및 본인 등 각 주체에 의한 영향력 정도를 조사하였다.

근로시간 결정과 관련된 주요 주체 중에서 가장 영향력이 높은 주체로는 경영진(3.6), 근로계약(3.5), 단체협약 및 노조(3.3), 및 본인(2.2) 등의 순으로 나타났다. 노동자들은 근로시간 결정에 있어서 경영진의 영향력이 가장 큰 것으로 보고 있었으며, 사실상 경영진에 의해 결정되는 근로계약 역시 경영진이 행사하는 영향력의 범위 내에 있는 것으로 볼 수 있다. 단체협약 및 노조의 영향력도 경영진보다는 약하지만 일정한 영향력을 행사하는 것으로 인식하고 있었다. 경영진 및 노조와 같은 집단적 결정의 영향력에 비해, 당사자인 노동자 개인의 노동시간에 대한 영향력은 상대적으로 매우 낮은 수준인 것으로 인식하고 있었다.

노동시간 결정에 주된 영향력을 행사하는 주체에 대한 인식에 있어서도 사업장에 따라 집단간 차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 사업장 변수는 근로계약( $p=.000$ ), 단체협약 및 노조( $p=.026$ ), 및 본인( $p=.000$ ) 등 경영진의 영향력에 대한 인식을 제외한 나머지 항목에 대해서는 사업장집단별로 인식의 차이가 존재했다. A사업장이 B사업장에 비해 근로계약과 노조의 영향력을 상대적으로 높게 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 반면 본인의 영향력은 통계적으로 유의미한 차이가 존재하지만, 평균값의 거의 2.3점과 2.2점으로 거의 유사한 값을 보여주고 있다.

성별집단에 있어서의 집단간 인식차이는 본인( $p=.002$ )의 영향력 행사에서만 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있으며, 남성(2.4)이 여성(2.2)보다 본인의 영향력이 더 큰 것으로 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 노조간 부경험 여부에 따른 집단간 차이는 노동시간 결정에 있어 노조와 단체협약



( $p=.034$ )의 영향력에 대해서만 집단간 차이를 보여주었다. 노조간부 경험이 있는 집단(3.5)이 없는 집단(3.3)에 비해 단체협약 및 노조의 영향력을 높게 평가하고 있다.

〈표 3-14〉 노동시간 결정의 주체

(단위: %, 점)

구분	사례수	시간영향_근로계약					평균[5]	
		매우낮음	약간낮음	보통	약간높음	매우높음		
시간영향_근로계약	582	6.2	8.1	41.1	21.3	23.4	3.5	
사업장	A사업장	296	4.1	5.4	34.5	21.6	34.5	3.8
	B사업장	286	8.4	10.8	47.9	21.0	11.9	3.2
성별	남성	215	6.5	6.5	39.1	26.5	21.4	3.5
	여성	367	6.0	9.0	42.2	18.3	24.5	3.5
연령대	20대이하	165	5.5	6.7	44.2	25.5	18.2	3.4
	30대	302	6.0	8.6	40.7	18.5	26.2	3.5
	40대이상	114	7.9	8.8	37.7	21.9	23.7	3.4
노조간부경험	없음	498	6.4	7.8	42.4	21.1	22.3	3.4
	있음	82	4.9	9.8	32.9	23.2	29.3	3.6
시간영향_단체협약노조	583	5.8	10.1	43.1	26.6	14.4	3.3	
사업장	A사업장	295	5.1	9.8	38.6	27.8	18.6	3.5
	B사업장	288	6.6	10.4	47.6	25.3	10.1	3.2
성별	남성	217	5.5	12.0	41.5	27.2	13.8	3.3
	여성	366	6.0	9.0	44.0	26.2	14.8	3.3
연령대	20대이하	165	5.5	8.5	49.1	26.7	10.3	3.3
	30대	302	5.6	11.9	41.1	25.2	16.2	3.3
	40대이상	115	7.0	7.8	40.0	29.6	15.7	3.4
노조간부경험	없음	499	6.0	11.0	44.3	24.2	14.4	3.3
	있음	83	4.8	4.8	36.1	39.8	14.5	3.5
시간영향_경영진	581	5.0	8.3	34.6	27.9	24.3	3.6	
사업장	A사업장	293	5.5	7.2	33.8	31.7	21.8	3.6
	B사업장	288	4.5	9.4	35.4	24.0	26.7	3.6
성별	남성	216	4.2	6.9	31.0	34.7	23.1	3.7
	여성	365	5.5	9.0	36.7	23.8	24.9	3.5

구분	사례수	시간영향_근로계약					평균[5]	
		매우낮음	약간낮음	보통	약간높음	매우높음		
연령대	20대이하	165	4.8	7.3	36.4	30.9	20.6	3.6
	30대	301	5.3	8.0	33.6	26.6	26.6	3.6
	40대이상	114	4.4	10.5	35.1	26.3	23.7	3.5
노조간부경험	없음	498	5.0	8.4	35.5	26.3	24.7	3.6
	있음	82	4.9	7.3	29.3	36.6	22.0	3.6
근무시간 결정 영향력: 본인		580	36.2	17.2	35.9	7.1	3.6	2.2
사업장	A사업장	297	37.7	16.2	31.6	9.4	5.1	2.3
	B사업장	283	34.6	18.4	40.3	4.6	2.1	2.2
성별	남성	215	31.2	16.7	36.3	12.6	3.3	2.4
	여성	365	39.2	17.5	35.6	3.8	3.8	2.2
연령대	20대이하	165	33.9	21.2	34.5	6.1	4.2	2.3
	30대	299	39.1	16.4	34.4	7.0	3.0	2.2
	40대이상	115	32.2	13.9	40.9	8.7	4.3	2.4
노조간부경험	없음	497	36.4	16.5	36.4	7.0	3.6	2.2
	있음	82	35.4	22.0	31.7	7.3	3.7	2.2

노동시간 결정의 자율성과 관련하여, 현재 본인이 근무시간을 변경할 수 있는지 여부에 대해서는 압도적으로 부정적인 응답이 높게 나타나고 있다. 전체 응답자의 약 80% 내외가 집단별로 전혀 또는 거의 불가능하다고 응답하고 있다. 약 15% 내외는 약간 가능한 것으로 응답하고 있으며, 매우 가능한 4% 미만의 응답률을 보이고 있다. 이러한 결과는 응답자 중 정시근무자 비중이 약 10%에 달하고 있는 것을 고려해야 할 것이다. 정시근무자 비중을 고려하면, 교대제 근무형태의 경우에는 본인의 필요에 의한 근무시간 변경가능성이 매우 낮은 것으로 보아야 할 것이다.

〈표 3-15〉 본인의 근무시간 변경가능성

(단위: %)

구분	사례수	근무시간변경가능성				
		전혀불가	거의불가	약간가능	매우가능	
전체	597	50.4	30.5	16.9	2.2	
사업장	A사업장	300	58.0	24.3	14.7	3.0
	B사업장	297	42.8	36.7	19.2	1.3
성별	남성	218	36.7	36.7	22.9	3.7
	여성	379	58.3	26.9	13.5	1.3
연령대	20대이하	166	47.6	33.1	18.7	0.6
	30대	310	58.4	25.8	13.2	2.6
	40대이상	120	34.2	38.3	24.2	3.3
근속기간	3년이하	87	41.4	37.9	19.5	1.1
	10년까지	157	54.8	28.0	16.6	0.6
	10년이상	348	51.1	29.3	16.4	3.2
노조간부경험	없음	509	51.1	29.9	16.7	2.4
	있음	86	45.3	34.9	18.6	1.2
근무형태	교대제	535	54.2	30.5	13.8	1.5
	정시근무	60	50.3	30.6	17.0	2.2

#### 4. 노동시간단축에 대한 노동자 경험: 주52시간 상한제

노동시간단축에 대한 노동자의 경험을 살펴보기 위해, 300인 이상 사업장을 대상으로 2018년 7월부터 실시되고 있는 주52시간 상한제를 중심으로 노동자의 인식을 조사하였다. A사업장은 2018년 이전부터 실질적으로 주52시간 미만의 실근로시간을 유지하고 있던 사업장이며, B사업장은 2018년 주52시간 상한제 실시와 더불어 노동시간단축이 이루어진 사업장이다.

우선 주52시간 상한제 실시에 대한 노동자의 주관적 만족도를 조사해보았다. 주52시간 상한제에 대한 전체 만족도는 5점 만점에 3.2점으로 약간 긍정적인 평가를 내리고 있는 것으로 볼 수 있다. 사업장별로는 B사업장(3.2)의

만족도가 A사업장(3.1)에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있지만, 그 차이는 미미한 수준이다. 가사참여도 및 성별 등 대부분의 주요 집단별 변수에서 평균값을 기준으로 집단별 차이가 거의 나타나지 않고 있다.

카이제곱검증을 통한 집단별 차이에 대한 통계적 유의미성을 살펴본 결과, 사업장(p=.024), 연령(p=.000), 가구성원수(p=.036)에 따른 하위집단 사이의 차이만이 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-16〉 주 52시간 상한제 만족도

(단위: %,점)

구분	사례수	주52시간 상한제 만족도					평균[5]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
전체	595	4.9	15.1	47.7	21.8	10.4	3.2	
사업장	A사업장	298	5.4	13.4	53.4	20.5	7.4	3.1
	B사업장	297	4.4	16.8	42.1	23.2	13.5	3.2
가사참여도	50%미만	189	4.2	16.4	48.1	18.5	12.7	3.2
	50%이상	394	5.3	14.0	47.2	23.9	9.6	3.2
성별	남성	218	4.1	16.1	44.5	24.3	11.0	3.2
	여성	377	5.3	14.6	49.6	20.4	10.1	3.2
연령대	20대이하	165	2.4	10.9	43.0	32.7	10.9	3.4
	30대	310	6.5	15.5	52.9	17.7	7.4	3.0
	40대이상	119	4.2	20.2	40.3	17.6	17.6	3.2
혼인여부	미혼(기타)	278	4.3	13.7	47.1	25.5	9.4	3.2
	기혼	317	5.4	16.4	48.3	18.6	11.4	3.1
18세이하 가구원수	없음	289	3.8	15.6	48.8	23.5	8.3	3.2
	2인이하	238	7.1	15.1	45.0	20.2	12.6	3.2
	3인이상	31	0.0	19.4	54.8	16.1	9.7	3.2
노조간부경험	없음	507	4.9	14.8	47.5	22.7	10.1	3.2
	있음	86	4.7	17.4	47.7	17.4	12.8	3.2

주52시간 상한제에 만족하지 않는다는 응답이 집단별로 약 20% 내외의 비

증을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 여기에는 두 가지 해석이 가능하다. 즉 첫 번째는 더 많은 시간을 일하고 싶은데, 상한이 정해져서 초과근로를 할 수 없는데서 오는 불만족이 있을 수 있다. 이러한 불만족은 초과근로와 연동된 추가소득의 획득가능성과 깊은 관계가 있다. 두 번째는 주52시간 상한제가 충분한 정도의 근로시간 단축을 가져오지 못한다고 판단하는데서 기인하는 불만족이 있을 수 있다. 양자는 동일하게 주52시간 상한제에 대한 불만족으로 표현되고 있지만, 노동시간 단축과 관련해서는 정반대의 견해를 갖고 있는 것이다.

이러한 문제는 임금과 노동시간이 시급에 의한 임금산정방식이 적용되는 상황에서는 밀접한 상호연관성을 갖게 되기 때문이다. 월급제와 달리 시급제는 월임금총액이 월간 수행 노동시간에 비례해서 지급되며, 추가노동에 대해서는 근로기준법 상 기준시급의 1.5배를 받을 수 있기 때문에, 노동시간 총량이 매우 중요한 의미를 갖는다.

따라서 주52시간 상한제에 대한 불만족 응답에 대한 두 가지 해석 중 응답자들이 어떤 견해를 갖고 불만족을 표시했는가를 간접적으로 파악하기 위해, 근로시간 단축에 따른 임금하락에 대한 인식을 분석하였다.

임금하락을 동반한 노동시간 단축에 대해서는 전체적으로 부정적 견해를 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 전체 평균은 5점 만점에 2.8점이며, 100점 환산 점수로는 45.9점으로 중위값인 50점에 미치지 못하고 있다. 주요 집단별 변수 중에서, 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 집단변수는 연령( $p=.022$ ), 배우자취업여부( $p=.039$ ), 월개인소득( $p=.002$ ) 등이며, 기타 성별, 사업장, 혼인여부, 돌봄과 관련된 18세 이하 가구원수 및 가사참여도 등과 관련된 변수들은 하위집단별 차이가 존재하지 않는 것으로 나타나고 있다.

통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 집단변수를 살펴보면, 연령의

경우에는 40대 이상(51.3점), 배우자 취업 여부의 경우에는 외벌이(49.2점), 월개인소득의 경우에는 300만원 이상(50.5점)에서 임금하락을 동반한 노동시간 단축에 대한 긍정적 견해가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다.

〈표 3-17〉 임금과 노동시간 교환

(단위: %, 점)

구분	사례수	임금근로시간교환					평균[5]	평균[100]	
		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
전체	597	18.8	24.5	23.5	21.1	12.2	2.8	45.9	
사업장	A사업장	299	17.4	24.4	21.1	22.7	14.4	2.9	48.1
	B사업장	298	20.1	24.5	25.8	19.5	10.1	2.7	43.7
가사 참여도	50%미만	188	23.4	21.3	23.4	18.6	13.3	2.8	44.3
	50%이상	397	16.9	25.9	22.7	22.4	12.1	2.9	46.7
성별	남성	218	20.2	23.9	24.3	17.9	13.8	2.8	45.3
	여성	379	17.9	24.8	23.0	23.0	11.3	2.8	46.2
연령대	20대이하	166	14.5	30.1	28.3	16.9	10.2	2.8	44.6
	30대	310	21.0	24.5	21.0	22.9	10.6	2.8	44.4
	40대이상	120	19.2	16.7	23.3	21.7	19.2	3.1	51.3
배우자 취업	외벌이	277	17.3	23.5	20.6	22.4	16.2	3.0	49.2
	맞벌이	219	20.1	26.9	24.7	21.0	7.3	2.7	42.1
월개인 소득	200만이하	12	25.0	16.7	41.7	8.3	8.3	2.6	39.6
	300만대	232	20.7	30.6	25.4	15.5	7.8	2.6	39.8
	300만이상	327	17.4	20.2	21.1	25.4	15.9	3.0	50.5

결과적으로 40대 이상과 300만원 이상 소득집단은 경우에는 상대적이고 연령 고소득집단이라고 볼 수 있으며, 결국 고소득집단의 경우에만 임금하락을 동반한 노동시간 단축에 대한 상대적 긍정비중이 높게 나타날 뿐이지, 기타 집단은 부정적인 견해를 갖고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 분석결과를 볼 때, 응답자들은 주52시간 상한제에 대해 충분한 노동시간단축이 이

루어지지 않았다는 불만족이 아니라, 추가노동을 통한 추가소득 확보 기회의 박탈이라는 측면에서 불만족을 표현했을 가능성이 높다고 할 수 있다.

다음으로 주52시간 상한제의 도입이 노동자의 일상적 생활에 어떠한 변화를 미쳤는가를 일생활균형의 주요 영역별로 살펴보았다. 일생활균형과 관련된 노동자의 일상적 생활은 크게 노동영역과 생활영역으로 구분되며, 노동영역과 관련해서는 임금수준, 연장근로, 휴일 및 주말근로, 주당근로시간, 노동강도 등 5개의 영역에 대해, 생활영역과 관련해서는 개인시간, 가족시간, 가사돌봄시간 등 3개의 영역으로 구분하여 조사하였다.

〈표 3-18〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 임금수준

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭 줄어듦	약간 줄어듦	보통	약간 늘어남	대폭 늘어남		
변화_임금수준	588	4.3	18.0	75.0	2.7	-	44.0	
사업장	A사업장	297	2.4	11.1	84.5	2.0	-	46.5
	B사업장	291	6.2	25.1	65.3	3.4	-	41.5
성별	남성	215	4.2	17.2	76.3	2.3	-	44.2
	여성	373	4.3	18.5	74.3	2.9	-	44.0
연령대	20대이하	166	4.2	17.5	75.9	2.4	-	44.1
	30대	306	4.2	15.7	78.1	2.0	-	44.4
	40대이상	115	4.3	25.2	65.2	5.2	-	42.8
월개인소득	200만이하	12	16.7	50.0	33.3	0.0	-	29.2
	300만대	232	5.2	19.0	73.7	2.2	-	43.2
	300만이상	320	3.4	15.9	77.2	3.4	-	45.2

주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역에서의 변화는 크게 임금수준, 노동시간, 노동강도로, 노동시간은 주당근로시간, 연장근로, 휴일근로로 구분해 볼 수 있다. 임금수준과 관련해서는 응답자들은 부정적 변화를 느끼고 있는 것

으로 조사되었다. 응답값 평균을 100점 만점으로 환산하며 약 44점으로 임금 수준의 하락이 발생했다고 할 수 있다.

조사대상 사업장이 300인 이상 대규모 조직사업장임에도 불구하고, 임금이 하락한 응답자 비중이 약 22.3%에 달하는 것으로 나타났다. 집단별로는 사업장( $p=.000$ )과 월개인소득( $p=.009$ ) 관련 하위집단에서 집단간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. B사업장과 저소득집단에서 임금하락 비중이 높게 나타나고 있다.

주52시간 상한제 도입으로 인한 노동시간의 변화는 평균값을 기준으로 휴일 및 주말근로(43.3점)에서 주로 나타나고 있다. 연장근로(46.8점)와 주당 근로시간(47.3점)도 역시 감소한 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 주52시간 상한제 도입이 노동시간 단축 효과를 가져온 것은 분명한 것으로 보인다.

사업장별로 집단간 차이를 살펴보면, 연장근로( $p=.000$ ), 휴일주말근로( $p=.000$ ), 주당근로시간( $p=.000$ ) 등 노동시간의 모든 영역에 있어서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 연장근로에 있어서는 A사업장의 노동시간 단축효과가, 휴일주말근로과 주당근로시간에 있어서는 B사업장에서의 노동시간 단축효과가 더 높은 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 B사업장에서의 근로시간 단축효과가 더 큰 것으로 나타난 이유는 B사업장은 주52시간 상한제의 도입에 맞추어 근로시간 조정이 이루어진 사업장인 반면, A사업장은 주52시간 상한제 도입 이전에도 주52시간 이내로 노동시간이 운영되어 왔기 때문인 것으로 보인다.



〈표 3-19〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역 변화: 노동시간

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭 줄어듦	약간 줄어듦	보통	약간 늘어남	대폭 늘어남		
변화_연장근로	585	6.7	14.0	68.2	7.5	3.6	46.8	
사업장	A사업장	298	7.7	7.4	81.2	3.4	0.3	45.3
	B사업장	287	5.6	20.9	54.7	11.8	7.0	48.4
성별	남성	216	6.0	16.7	68.1	6.5	2.8	45.8
	여성	369	7.0	12.5	68.3	8.1	4.1	47.4
연령대	20대이하	165	3.6	15.8	68.5	7.9	4.2	48.3
	30대	304	7.9	10.9	71.4	6.6	3.3	46.6
	40대이상	115	7.8	20.0	59.1	9.6	3.5	45.2
월개입소득	200만이하	12	0.0	33.3	50.0	8.3	8.3	47.9
	300만대	229	3.9	14.4	67.2	9.6	4.8	49.2
	300만이상	319	8.5	13.2	69.9	6.0	2.5	45.2
변화_휴일주말근로	585	12.5	9.9	71.3	4.6	1.7	43.3	
사업장	A사업장	298	6.7	5.7	82.9	3.4	1.3	46.7
	B사업장	287	18.5	14.3	59.2	5.9	2.1	39.7
성별	남성	216	10.2	13.4	69.0	6.0	1.4	43.8
	여성	369	13.8	7.9	72.6	3.8	1.9	43.0
연령대	20대이하	165	5.5	12.1	71.5	9.1	1.8	47.4
	30대	303	14.9	6.9	74.9	2.0	1.3	42.0
	40대이상	116	16.4	14.7	61.2	5.2	2.6	40.7
월개입소득	200만이하	12	0.0	8.3	66.7	8.3	16.7	58.3
	300만대	229	10.5	9.6	72.9	6.1	0.9	44.3
	300만이상	319	14.1	10.3	70.2	3.4	1.9	42.2
변화_주당근로시간	583	3.6	12.7	76.2	6.0	1.5	47.3	
사업장	A사업장	297	3.4	4.7	89.2	2.4	0.3	47.9
	B사업장	286	3.8	21.0	62.6	9.8	2.8	46.7
성별	남성	214	3.7	15.4	76.2	3.7	0.9	45.7
	여성	369	3.5	11.1	76.2	7.3	1.9	48.2
연령대	20대이하	164	3.0	17.1	72.6	6.7	0.6	46.2
	30대	305	3.6	8.9	80.3	5.2	2.0	48.3
	40대이상	113	4.4	16.8	69.9	7.1	1.8	46.2
월개입소득	200만이하	12	16.7	16.7	41.7	16.7	8.3	45.8
	300만대	229	2.2	14.4	73.4	8.7	1.3	48.1
	300만이상	317	4.1	11.7	78.5	4.1	1.6	46.8

세 번째로 노동강도의 측면에서 나타난 노동영역의 변화를 살펴보면, 노동강도의 증가가 이루어졌다고 응답한 비중이 높게 나타나고 있다. 응답 평균 값을 100점 만점으로 환산하면, 55.3점으로 노동강도의 부분적 증가가 이루어진 것으로 볼 수 있다.

노동강도 영역에 있어서도 사업장별 집단간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다( $p=.000$ ). A사업장(49.7점)에 비해 B사업장(61.1점)이 주52시간 상한제 도입 이후 노동강도가 강화된 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-20〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 노동강도

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭 줄어듦	약간 줄어듦	보통	약간 늘어남	대폭 늘어남		
변화_노동강도	585	1.9	6.5	69.2	13.3	9.1	55.3	
사업장	A사업장	297	1.7	8.1	81.1	8.1	1.0	49.7
	B사업장	288	2.1	4.9	56.9	18.8	17.4	61.1
가사참여도	50%미만	187	1.6	6.4	64.2	16.6	11.2	57.4
	50%이상	387	2.1	6.7	71.1	11.9	8.3	54.4
성별	남성	214	0.9	6.1	70.6	16.8	5.6	55.0
	여성	371	2.4	6.7	68.5	11.3	11.1	55.5
연령대	20대이하	165	0.6	7.9	67.3	14.5	9.7	56.2
	30대	306	1.6	6.2	72.5	11.4	8.2	54.6
	40대이상	113	4.4	5.3	63.7	15.9	10.6	55.8
월개입소득	200만이하	12	0.0	8.3	50.0	8.3	33.3	66.7
	300만대	230	1.3	5.2	63.5	16.1	13.9	59.0
	300만이상	318	2.2	7.2	73.9	11.6	5.0	52.5

주52시간 상한제의 도입이 생활영역에 미친 변화를 살펴보기 위해, 생활영역을 개인시간, 가족시간, 가사돌봄시간 등 3개의 생활시간 영역으로 구분하여 살펴보았다. 생활시간 영역 중에서 가장 큰 변화가 발생한 영역은 가사

돌봄시간 영역(51.2점)이며, 가족시간(50.8점), 개인시간(48.0점)의 순으로 변화가 나타나고 있다. 즉 근로시간단축으로 인해 늘어난 시간은 개인시간보다는 가사돌봄 및 가족시간으로 주로 활용되고 있는 것이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 조사대상 사업장에 여성노동자 비중이 높게 나타나고 있기 때문이라고도 할 수 있다.

개인시간과 관련해서는 변화 없음을 제외한 증가가 14.6%, 감소가 17.3%로 오히려 개인시간이 소폭 감소한 것으로 나타나고 있다. 집단별로 살펴보면, 집단간 통계적으로 유의미한 차이는 사업장( $p=.000$ ) 변수에서만 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장(50.4점)이 B사업장(45.5점)에 비해 개인시간 증가가 많이 나타난 것으로 조사되었다.

가족시간과 관련해서는 가족과 함께 하는 시간이 증가했다는 응답이 약간 높게 나타나고 있다. 소폭이지만 주52시간 상한제의 도입이 가족시간의 증가로 이어진 것으로 볼 수 있다. 집단별로 살펴보면, 집단간 통계적으로 유의미한 차이는 사업장( $p=.000$ )과 월개입소득( $p=.034$ ) 변수에서 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장(52.5점)이 B사업장(49.0점)에 비해, 월300만원 이상 집단(52.7점)에서 가족시간 증가가 많이 나타난 것으로 조사되었다.

가사돌봄시간과 관련해서는 가사돌봄시간이 증가했다(16.4%)는 응답이 감소했다(10.6%)는 응답보다 높게 나타나고 있다. 주52시간 상한제의 도입이 생활영역에 가져온 가장 큰 변화는 가사돌봄시간의 증가에서 나타나고 있다. 집단별로 살펴보면, 집단간 통계적으로 유의미한 차이는 사업장( $p=.000$ )과 연령( $p=.026$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.027$ ), 월개입소득( $p=.007$ ) 등의 변수에서 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장(53.2점)이 B사업장(49.0점)에 비해, 40대 이상(53.1점), 300만원 이상 집단(53.1점)에서 가사돌봄시간의 증가가 많이 나타나고 있다.

〈표 3-21〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 생활영역의 변화

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[100]	
		대폭 줄어듦	약간 줄어듦	보통	약간 늘어남	대폭 늘어남		
변화_개인시간	588	7.3	10.0	68.0	12.6	2.0	48.0	
사업장	A사업장	298	2.7	6.0	80.2	9.1	2.0	50.4
	B사업장	290	12.1	14.1	55.5	16.2	2.1	45.5
가사참여도	50%미만	188	8.0	14.4	66.5	10.6	0.5	45.3
	50%이상	389	6.9	8.2	68.4	13.6	2.8	49.3
성별	남성	215	4.2	11.2	70.7	12.6	1.4	49.0
	여성	373	9.1	9.4	66.5	12.6	2.4	47.5
연령대	20대이하	165	6.1	9.7	68.5	14.5	1.2	48.8
	30대	307	6.8	8.1	71.7	11.7	1.6	48.3
	40대이상	115	10.4	14.8	58.3	12.2	4.3	46.3
월개인소득	200만이하	12	16.7	8.3	50.0	16.7	8.3	47.9
	300만대	231	9.1	11.3	64.5	14.3	0.9	46.6
	300만이상	320	5.3	9.1	71.6	11.3	2.8	49.3
변화_가족시간	586	4.9	7.7	69.1	15.9	2.4	50.8	
사업장	A사업장	298	1.3	5.4	77.5	13.4	2.3	52.5
	B사업장	288	8.7	10.1	60.4	18.4	2.4	49.0
가사참여도	50%미만	188	4.3	10.6	66.5	17.6	1.1	50.1
	50%이상	387	4.9	6.5	70.0	15.5	3.1	51.4
성별	남성	214	2.8	7.9	70.6	17.3	1.4	51.6
	여성	372	6.2	7.5	68.3	15.1	3.0	50.3
연령대	20대이하	164	4.3	7.9	71.3	15.2	1.2	50.3
	30대	307	4.9	6.8	72.0	14.3	2.0	50.4
	40대이상	114	6.1	8.8	58.8	21.1	5.3	52.6
월개인소득	200만이하	11	18.2	18.2	36.4	27.3	0.0	43.2
	300만대	231	6.5	8.7	69.7	14.3	0.9	48.6
	300만이상	319	3.4	6.6	69.6	16.6	3.8	52.7
변화_가사돌봄시간	584	3.6	7.0	72.9	14.0	2.4	51.2	
사업장	A사업장	298	0.7	4.4	79.2	13.1	2.7	53.2
	B사업장	286	6.6	9.8	66.4	15.0	2.1	49.0
가사참여도	50%미만	188	1.6	10.6	70.2	16.0	1.6	51.3
	50%이상	385	4.4	5.5	73.8	13.5	2.9	51.2
성별	남성	214	1.4	7.5	72.9	16.8	1.4	52.3
	여성	370	4.9	6.8	73.0	12.4	3.0	50.5
연령대	20대이하	164	3.0	5.5	77.4	12.8	1.2	50.9
	30대	306	3.9	5.9	75.8	12.4	2.0	50.7
	40대이상	113	3.5	11.5	59.3	20.4	5.3	53.1
월개인소득	200만이하	11	18.2	9.1	54.5	18.2	0.0	43.2
	300만대	229	5.7	6.6	76.9	10.0	0.9	48.5
	300만이상	319	1.9	7.2	70.8	16.6	3.4	53.1

전체적으로 주52시간 상한제가 생활영역에 가져온 변화는 개인시간의 증가보다는 가사돌봄시간의 증가를 가져온 것으로 보이며, 집단별로는 대규모 원청 조직사업장과 고소득집단에서 노동시간단축으로 확보한 시간을 주로 가사돌봄시간으로 활용하는 것으로 나타나고 있다. 즉 주52시간 상한제의 도입이 노동자 집단별로 상이한 효과를 발생시키는 것으로 볼 수 있다.

## 제3절 일생활균형에 대한 노동자 경험

### 1. 생활영역에서의 시간활용에 대한 노동자 경험

일생활균형은 모성과 기혼취업여성에 대한 보호를 주된 내용으로 하는 일가정양립으로부터 발전된 개념이다. 그러나 일과 생활의 균형 개념은 여전히 균형의 내용이 되는 일과 생활의 구체적 내용에 대해서는 학술적으로 논란이 되고 있다. 일부에서는 일생활균형 개념을 여전히 모성과 기혼취업여성을 주된 대상으로 설정함으로써 일가정양립과 내용적으로 동일한 개념으로 사용하기도 하고, 다른 한편에서는 직업생활 이외의 개인적 생활을 총칭하는 개념으로 사용하기도 한다.

여기에서는 특히 생활개념을 개인여가와 가정생활로 구분하여 쟁점이 되는 생활개념을 통합적으로 구성하여 사용한다. 또한 일 개념은 조사주제와 관련하여 직장영역에서의 노동시간 활용으로 조작적으로 정의할 수 있으며, 이러한 직장영역에서의 노동시간 활용에 대해서는 앞 장에서 근로시간 단축과 관련한 노동자의 경험을 살펴보았기 때문에, 여기에서는 생활영역과 균형의 측면을 중심으로 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 살펴보도록 하겠다.

일생활균형에 대한 노동자 경험을 분석하기 위해서는 우선 생활영역에서의 노동자의 시간활용 실태를 살펴볼 필요가 있다. 일생활균형에서의 생활은 크게 개인시간과 가족시간으로 구분해 볼 수 있다. 일생활균형의 개념이 모성과 기혼취업여성의 이중부담에 대한 문제제기로부터 출발했기 때문에, 우선 가족시간에 대한 노동자들의 경험을 살펴보았다.

〈표 3-22〉 가사참여도

(단위: %, 점)

구분	사례수	가사참여도		평균	
		50%미만	50%초과		
전체	588	32.3	67.7	60.4	
사업장	A사업장	296	29.4	70.6	62.7
	B사업장	292	35.3	64.7	58.0
성별	남성	212	48.6	51.4	52.3
	여성	376	23.1	76.9	65.0
연령대	20대이하	163	35.0	65.0	59.2
	30대	306	24.2	75.8	65.1
	40대이상	118	50.0	50.0	49.6
혼인여부	미혼(기타)	270	30.4	69.6	65.5
	기혼	318	34.0	66.0	56.1
배우자취업	외벌이	277	24.9	75.1	61.2
	맞벌이	214	41.6	58.4	57.8
가구성원수	2인이하	185	23.8	76.2	67.7
	3~4인	309	38.2	61.8	56.1
	5인이상	76	32.9	67.1	56.8
18세이하 가구원수	없음	285	31.2	68.8	62.0
	2인이하	239	33.1	66.9	58.7
	3인이상	31	35.5	64.5	56.1
월개인소득	200만이하	12	33.3	66.7	46.7
	300만대	230	32.2	67.8	60.9
	300만이상	324	32.4	67.6	60.7
노조간부경험	없음	501	32.5	67.5	60.7
	있음	86	31.4	68.6	58.6

가족시간에 있어서 중요한 요소는 가족과 함께 하는 시간과 가사돌봄노동이라고 할 수 있다. 따라서 가사돌봄노동의 가족 내 분배는 일생활균형의 중요한 측면이라고 할 수 있다. 특히 가사돌봄노동과 임금노동의 이중부담에 시달리는 기혼취업여성의 일생활균형에 있어서 가사돌봄노동의 가족 내 분배는 중요한 영향요인으로 작용한다.

가족 내 가사돌봄노동의 분배 실태를 살펴보면, 응답자의 가사참여도 평균은 60.4%으로 나타나고 있어, 가사참여도가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장(62.7%)의 가사참여도가 B사업장(58.0%)보다 높은 것으로 나타나고 있으며, 성별로는 남성(52.3%)보다 여성(65%)의 가사참여도가 높게 나타나고 있다. 연령별로는 30대(65.1%), 기혼(56.1%)보다는 미혼(65.5%), 맞벌이(57.8%)보다는 외벌이(61.2%), 가구구성원수별로는 2인 이하(67.7%), 소득별로는 300만원대 이상(60.9%), 노조간부 경험여부별로는 미경험(60.7%) 집단의 가사참여도가 높게 나타나고 있다.

주말을 포함하여 주당 가사노동시간으로 사용되는 시간은 평균 13.4시간으로 나타나고 있다. 주당 가사노동시간에 대한 집단간 차이는 가사참여도( $p=.000$ ), 성별( $p=.000$ ), 연령( $p=.000$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업여부( $p=.000$ ), 가구구성원수( $p=.009$ ), 18세 이하가구원수( $p=.000$ ), 월개인소득( $p=.001$ ), 근속기간( $p=.000$ ) 등 주된 집단변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다.

가사참여도가 50% 미만인 집단의 주당 평균 가사노동시간은 8.9시간인데 비해, 가사참여도가 50% 이상인 집단의 주당 평균 가사노동시간은 15.6시간으로 비교집단보다 2배 정도 많은 시간을 가사노동에 사용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 성별간 차이도 매우 큰 것으로 나타나고 있다. 남성은 주당 8.4시간을 가사노동에 사용하는 반면, 여성은 16.3시간으로 남성에 비해 두 배

정도 많은 시간을 가사노동에 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 혼인여부간 차이도 기혼(17.2시간)과 미혼(8.8시간) 큰 것으로 나타나고 있으며, 가구구성원수 및 18세 이하 가구원수가 많을수록 가사노동시간도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-23〉 주당 가사노동시간

(단위: %,점)

구분	사례수	가사노동시간			평균	
		주7시간이하	주14시간이하	주15시간이상		
전체	572	51.2	20.8	28.0	13.4	
사업장	A사업장	292	47.6	23.6	28.8	13.6
	B사업장	280	55.0	17.9	27.1	13.2
가사참여도	50%미만	180	65.6	19.4	15.0	8.9
	50%이상	387	44.4	21.7	33.9	15.6
성별	남성	210	60.5	25.7	13.8	8.4
	여성	362	45.9	18.0	36.2	16.3
연령대	20대이하	159	67.9	16.4	15.7	8.6
	30대	297	41.4	23.9	34.7	16.9
	40대이상	115	53.0	19.1	27.8	11.2
혼인여부	미혼(기타)	258	64.3	19.0	16.7	8.8
	기혼	314	40.4	22.3	37.3	17.2
배우자취업	외벌이	270	36.3	22.2	41.5	19.0
	맞벌이	214	62.6	20.6	16.8	9.0
가구성원수	2인이하	177	60.5	20.9	18.6	9.8
	3~4인	302	45.7	21.2	33.1	15.0
	5인이상	74	50.0	18.9	31.1	16.9
18세이하 가구원수	없음	276	64.5	18.8	16.7	8.7
	2인이하	235	36.2	22.6	41.3	18.5
	3인이상	31	29.0	25.8	45.2	23.1
월개인소득	200만이하	12	83.3	0.0	16.7	8.8
	300만대	220	60.0	18.2	21.8	10.4
	300만이상	319	43.6	23.8	32.6	15.9
노조간부경험	없음	484	51.0	21.3	27.7	13.4
	있음	86	52.3	18.6	29.1	13.9



육아기 자녀를 갖고 있는 경우에 주당 육아에 사용하는 시간을 조사한 결과, 육아기 자녀가 있는 경우, 주당 평균 24.3시간을 사용하는 것으로 나타났다. 육아노동에 사용되는 시간이 가사노동에 사용되는 시간보다 훨씬 많은 것으로 나타나고 있어, 육아노동에 대한 사회적 및 조직적 보호가 강화될 필요성이 있다고 할 수 있다.

주당 육아노동시간에 대한 집단간 차이는 가사참여도( $p=.000$ ), 성별( $p=.000$ ), 연령( $p=.000$ ), 배우자취업여부( $p=.001$ ) 등의 집단변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 가사참여도가 높을수록 육아에 사용하는 시간도 높은 것으로 나타나고 있으며, 성별에 있어서도 남성(15.5시간)에 비해 여성(29.5시간)이 약 2배 정도 많은 시간을 육아에 사용하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-24〉 주당 육아노동시간

(단위: %, 시간)

구분	사례수	주육아시간			평균	
		주7시간이하	주14시간이하	주15시간이상		
전체	246	31.3	17.1	51.6	24.3	
사업장	A사업장	165	30.9	14.5	54.5	24.4
	B사업장	81	32.1	22.2	45.7	24.2
가사참여도	50%미만	80	53.8	20.0	26.3	12.8
	50%이상	166	20.5	15.7	63.9	29.9
성별	남성	91	47.3	18.7	34.1	15.5
	여성	155	21.9	16.1	61.9	29.5
연령대	20대이하	11	18.2	27.3	54.5	21.7
	30대	164	23.8	15.2	61.0	29.4
	40대이상	71	50.7	19.7	29.6	13.1
배우자취업	외벌이	188	25.5	17.6	56.9	27.2
	맞벌이	55	50.9	16.4	32.7	14.6

가사돌봄시간이 아닌 개인시간의 활용과 관련하여 개인의 여가시간 사용을 살펴보면, 주당 평균 17.2시간을 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 주당 개인여가시간에 대한 집단간 차이는 사업장( $p=.000$ ), 연령( $p=.000$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업여부( $p=.001$ ), 가구성원수( $p=.000$ ), 18세이하가구원수( $p=.000$ ), 월개인소득( $p=.000$ ), 근속기간( $p=.000$ ) 등의 집단변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다.

〈표 3-25〉 주당 개인여가시간

(단위: %, 시간)

구분	사례수	주당개인여가시간			평균	
		주7시간이하	주14시간이하	주15시간이상		
전체	582	42.3	20.3	37.5	17.2	
사업장	A사업장	293	52.2	17.1	30.7	13.4
	B사업장	289	32.2	23.5	44.3	21.0
성별	남성	215	47.4	18.6	34.0	14.8
	여성	367	39.2	21.3	39.5	18.6
연령대	20대이하	165	24.2	20.0	55.8	23.7
	30대	300	49.3	20.7	30.0	14.8
	40대이상	116	50.0	19.8	30.2	14.0
혼인여부	미혼(기타)	266	29.7	17.7	52.6	23.4
	기혼	316	52.8	22.5	24.7	12.0
배우자취업	외벌이	273	52.0	22.0	26.0	12.8
	맞벌이	216	38.0	19.4	42.6	19.1
가구성원수	2인이하	183	32.8	17.5	49.7	22.2
	3-4인	304	49.0	22.4	28.6	13.7
	5인이상	76	42.1	17.1	40.8	17.4
18세이하 가구원수	없음	283	31.4	19.4	49.1	21.9
	2인이하	236	55.1	22.5	22.5	11.1
	3인이상	31	54.8	16.1	29.0	13.3
월개인소득	200만이하	12	58.3	8.3	33.3	13.5
	300만대	225	28.9	22.7	48.4	22.3
	300만이상	321	50.5	19.3	30.2	13.8
근속기간	3년이하	87	26.4	21.8	51.7	22.6
	10년까지	155	33.5	18.1	48.4	21.4
	10년이상	335	50.4	21.2	28.4	13.7

주당 개인여가시간은 집단별로는 B사업장(21시간), 여성(18.6시간), 20대(23.7시간), 미혼(23.4시간), 맞벌이(19.1시간), 2인 이하 가구(22.2시간), 18세 이하 가구원 없음(21.9시간), 근속 3년 이하(22.6시간) 등의 집단에서 개인여가시간의 사용정도가 높게 나타나고 있다. 개인여가사용은 연령이 낮은 미혼 저근속집단에서 높게 나타나고 있는 것으로 보인다. B사업장의 개인여가사용시간이 높은 것도 A사업장보다 낮은 평균연령에서 기인하는 것이라고 할 수 있다.

〈표 3-26〉 실사용 개인여가시간과 희망 개인여가시간 차이

(단위: 시간)

구분	사례수	희망 개인여가시간	사용 개인여가시간	차이	
전체	567	23.9	17.2	6.7	
사업장	A사업장	289	20.8	13.4	7.4
	B사업장	278	27.1	21	6.1
성별	남성	208	20.4	14.8	5.6
	여성	359	25.9	18.6	7.3
연령대	20대이하	162	31.0	23.7	7.3
	30대	291	22.1	14.8	7.3
	40대이상	113	18.0	14	4.0
혼인여부	미혼(기타)	257	29.1	23.4	5.7
	기혼	310	19.6	12	7.6
배우자취업	외벌이	267	20.3	12.8	7.5
	맞벌이	214	26.0	19.1	6.9
가구성원수	2인이하	175	28.7	22.2	6.5
	3-4인	302	20.8	13.7	7.1
	5인이상	73	23.7	17.4	6.3
18세이하 가구원수	없음	274	27.8	21.9	5.9
	2인이하	235	19.1	11.1	8.0
	3인이상	29	19.1	13.3	5.8
월개인소득	200만이하	12	27.7	13.5	14.2
	300만대	220	28.1	22.3	5.8
	300만이상	314	20.7	13.8	6.9
근속기간	3년이하	84	28.6	22.6	6.0
	10년까지	151	28.9	21.4	7.5
	10년이상	328	20.2	13.7	6.5

개인이 실제로 사용하고 있는 개인여가시간과 희망하는 개인여가시간을 조사하여, 실사용여가시간과 희망여가시간 사이의 차이를 살펴보면, 평균 6.7시간 정도의 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 실여가시간과 희망여가시간의 차이가 가장 적은 집단은 40대 이상 집단(4.0시간)이며, 가장 차이가 큰 집단은 월개입소득 200만원 이하 집단(14.2시간)으로 나타나고 있다.

## 2. 생활영역별 노동자 경험

생활영역별 노동자 경험을 살펴보기 위해, 생활영역을 가정생활영역과 개인생활영역으로 구분하였다. 각 영역에서 각 영역별 만족도, 일과 영역별 조화, 일과 영역별 충돌과 관련된 항목에 대한 노동자의 경험을 조사하였다. 가정생활영역에서는 가정생활만족도, 일과 가정의 조화, 가정생활공간에 대한 경험, 일과 가정생활의 충돌 등 4개의 항목으로 구분하여 가정생활영역에서의 노동자 경험을 살펴보았다.

가정생활만족도는 100점 만점에 평균 60.6점으로 상대적으로 높은 값을 보여주고 있다. 통계적으로 집단별 차이가 유의미하게 나타나는 변수로는 사업장( $p=.001$ ), 성별( $p=.034$ ), 혼인여부( $p=.008$ ), 배우자취업여부( $p=.030$ ), 월개입소득( $p=.019$ ) 등으로 분석되었다. 가정생활만족도가 높은 집단은 A사업장(64.1점), 남성(63.9점), 기혼(63.6점), 외벌이(63.4점), 월소득300만원대이상(63.0점) 등으로 나타났다. 가정생활만족도가 가장 높은 집단은 40대(64.3점)과 A사업장(64.1점)이며, 가장 낮은 집단은 맞벌이(56.9점)와 미혼(57.0점)으로 나타나고 있다.

일가정조화에 대한 노동자경험은 100점 만점에 평균 52.8점으로 가정생활만족도에 비해 상대적으로 낮은 값을 보여주고 있다. 통계적으로 집단별

차이가 유의미하게 나타나는 변수로는 사업장(p=.000)과 성별(p=.011)로 분석되었다. 일가정조화에 대한 긍정적 경험은 A사업장(55.9점), 남성(53.6 점)으로 B사업장 및 여성에 비해 높은 일가정조화 정도를 보여주고 있다. 일가정조화 정도가 가장 낮은 집단은 월소득200만원이하집단(43.8점)과 B사업장(49.6점)이며, 가장 높은 집단은 A사업장과 월소득300만원대이상(55.1 점)으로 나타나고 있다. 일가정조화에 대한 노동자경험은 소득과 같은 경제적 요인이 크게 작용하고 있는 것으로 보인다.

〈표 3-27〉 가정생활만족도 및 일가정조화

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
가정생활_일가정조화	585	2.6	10.8	63.4	19.5	3.8	3.1	52.8	
사업장	A사업장	296	1.7	7.1	61.5	25.3	4.4	3.2	55.9
	B사업장	289	3.5	14.5	65.4	13.5	3.1	3.0	49.6
성별	남성	211	2.8	5.7	67.8	21.8	1.9	3.1	53.6
	여성	374	2.4	13.6	61.0	18.2	4.8	3.1	52.3
연령대	20대이하	161	3.1	8.1	63.4	20.5	5.0	3.2	54.0
	30대	306	2.3	13.7	63.4	17.6	2.9	3.1	51.3
	40대이상	117	2.6	6.8	63.2	23.1	4.3	3.2	54.9
혼인여부	미혼(기타)	266	3.0	9.8	67.7	16.2	3.4	3.1	51.8
	기혼	319	2.2	11.6	59.9	22.3	4.1	3.1	53.6
배우자 취업	외벌이	277	2.5	12.6	58.1	22.4	4.3	3.1	53.3
	맞벌이	214	2.8	10.3	69.2	15.0	2.8	3.0	51.2
가구성원 수	2인이하	185	3.8	11.4	62.2	17.8	4.9	3.1	52.2
	3-4인	306	2.0	10.5	63.1	21.6	2.9	3.1	53.3
	5인이상	76	2.6	10.5	65.8	15.8	5.3	3.1	52.6
18세이하 가구원수	없음	283	3.2	9.5	64.3	17.7	5.3	3.1	53.1
	2인이하	241	2.1	11.2	60.6	23.7	2.5	3.1	53.3
	3인이상	30	0.0	13.3	73.3	10.0	3.3	3.0	50.8

구분	사례수	응답값						평균[5]	평균 [100]
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
월개인 소득	200만이하	12	8.3	16.7	66.7	8.3	0.0	2.8	43.8
	300만대	228	3.1	14.0	64.9	14.5	3.5	3.0	50.3
	300만이상	322	1.9	8.4	61.2	24.5	4.0	3.2	55.1
가정생활 만족도	가정생활 만족도	585	2.4	8.5	48.5	25.3	15.2	3.4	60.6
사업장	A사업장	296	1.4	7.4	42.6	30.7	17.9	3.6	64.1
	B사업장	289	3.5	9.7	54.7	19.7	12.5	3.3	57.0
성별	남성	211	1.9	4.3	47.4	29.4	17.1	3.6	63.9
	여성	374	2.7	11.0	49.2	23.0	14.2	3.4	58.8
연령대	20대이하	161	3.7	9.3	47.2	23.0	16.8	3.4	59.9
	30대	306	2.3	8.5	51.3	24.5	13.4	3.4	59.6
	40대이상	117	0.9	7.7	42.7	30.8	17.9	3.6	64.3
혼인여부	미혼(기타)	266	3.8	9.4	53.8	21.1	12.0	3.3	57.0
	기혼	319	1.3	7.8	44.2	28.8	17.9	3.5	63.6
배우자 취업	외벌이	277	1.4	8.7	43.0	28.5	18.4	3.5	63.4
	맞벌이	214	3.7	10.3	52.3	22.0	11.7	3.3	56.9
가구성원 수	2인이하	185	3.8	5.9	53.0	24.9	12.4	3.4	59.1
	3-4인	306	1.0	9.8	46.4	27.1	15.7	3.5	61.7
	5인이상	76	5.3	9.2	43.4	22.4	19.7	3.4	60.5
18세이하 가구원수	없음	283	3.9	6.7	49.8	24.4	15.2	3.4	60.1
	2인이하	241	1.2	10.0	44.4	29.9	14.5	3.5	61.6
	3인이상	30	0.0	10.0	50.0	16.7	23.3	3.5	63.3
월개인 소득	200만이하	12	8.3	16.7	33.3	8.3	33.3	3.4	60.4
	300만대	228	3.1	12.3	50.4	21.5	12.7	3.3	57.1
	300만이상	322	1.6	6.2	47.2	28.6	16.5	3.5	63.0

가정생활공간에 대한 경험은 가사돌봄노동, 가정편안함, 휴식공간가정의 3개 항목으로 구성되어, 가정이라는 생활공간에 대해 갖는 정서적 감정상태를 측정하였다. 가사돌봄노동은 가정생활공간에서의 가사돌봄노동에 대한 경험을 측정하기 위한 것이다. 가정생활공간에서의 가사돌봄노동에 대해 응답자

의 약 절반 가량이 퇴근 후 대부분의 시간을 가사돌봄노동에 사용하는 것으로 응답하고 있다(평균 49.1점). 가사돌봄노동 몰입에 대한 집단간 차이는 사업장( $p=.000$ ), 가사참여도( $p=.000$ ), 성별( $p=.001$ ), 연령( $p=.000$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업( $p=.000$ ), 가구성원수( $p=.000$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.000$ ), 월개인소득( $p=.000$ ), 근속기간( $p=.000$ ) 등 대부분의 집단변수에서 통계적으로 의미 있는 집단간 차이를 보여주고 있다.

퇴근 후 가사돌봄노동에 대한 몰입 정도가 높은 집단은 A사업장(56.1점), 여성(52.2점), 30대(57.9점), 기혼(66.4점), 외벌이(68.7점), 3-4인 가구(60.2점), 18세 이하 가구원 2인 이하(71.2점) 등으로 비교집단에 비해 높은 몰입도를 보여주고 있다. 가사돌봄노동에 대한 몰입도가 낮은 집단은 미혼(28.4점)과 20대이하(31.5점)으로 조사되었다. 가사돌봄노동은 육아 및 보육 상태에 있는 유자녀 기혼가정에서 높게 나타나고 있다.

가정의 편안함에 대한 경험은 100점 만점에 평균 78.1점으로 전체적으로 매우 높은 값을 보여주고 있다. 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 성별( $p=.012$ ), 가구성원수( $p=.002$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.000$ ), 월개인소득( $p=.000$ ), 근속기간( $p=.03$ ) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해 남성(78.3점), 2인 이하 가구(83.2점), 18세 이하 가구원 미보유 가구(82.7점), 월소득 200만원 이하(85.4점) 등이 가정에 대한 편안함을 더 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 육아 및 보육 상태의 자녀가 없는 2인 이하 저소득 가구의 남성이 가정의 편안함을 더 많이 경험하고 있다고 볼 수 있다.

휴식공간으로서의 가정에 대한 공감은 평균 47.9점으로 상대적으로 낮은 값을 보이고 있다. 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 가사참여도( $p=.031$ ), 성별( $p=.000$ ), 연령( $p=.009$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업여부( $p=.000$ ), 가구성원수( $p=.000$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.000$ ) 등으로

나타났다. 비교집단에 비해, 남성(50.5점), 20대이하(52.0점), 미혼(53.5점), 맞벌이(50.7점), 2인 이하 가구(54.0점), 18세 이하 미보유 가구(53.2점) 등이 휴식공간으로서의 가정에 대한 공감도가 높게 나타나고 있다. 휴식공간으로서의 가정에 대한 경험은 자녀, 특히 육아 및 보육 상태의 자녀 유무가 중요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-28〉 가정생활공간에 대한 경험

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
가정생활_가사돌봄 노동	586	18.8	20.6	24.1	18.3	18.3	3.0	49.1	
사업장	A사업장	297	13.8	18.5	20.9	23.2	23.6	3.2	56.1
	B사업장	289	23.9	22.8	27.3	13.1	12.8	2.7	42.0
성별	남성	209	18.7	25.4	28.7	17.2	10.0	2.7	43.7
	여성	377	18.8	18.0	21.5	18.8	22.8	3.1	52.2
연령대	20대이하	162	31.5	30.2	24.7	8.0	5.6	2.3	31.5
	30대	308	14.0	15.3	22.4	22.1	26.3	3.3	57.9
	40대이상	115	13.9	21.7	27.0	22.6	14.8	3.0	50.7
혼인여부	미혼(기타)	266	35.0	29.3	26.3	6.0	3.4	2.1	28.4
	기혼	320	5.3	13.4	22.2	28.4	30.6	3.7	66.4
배우자 취업	외벌이	278	4.0	13.3	20.5	28.4	33.8	3.7	68.7
	맞벌이	214	28.0	28.0	28.0	10.3	5.6	2.4	34.3
가구성원 수	2인이하	183	28.4	32.2	26.2	8.2	4.9	2.3	32.2
	3-4인	307	12.1	14.3	21.5	25.1	27.0	3.4	60.2
	5인이상	77	19.5	22.1	23.4	16.9	18.2	2.9	48.1
18세이하 가구원수	없음	283	30.0	32.5	26.9	6.4	4.2	2.2	30.6
	2인이하	241	4.1	9.5	18.7	32.8	34.9	3.8	71.2
	3인이상	31	12.9	9.7	29.0	16.1	32.3	3.5	61.3
월개인 소득	200만이하	12	33.3	16.7	25.0	16.7	8.3	2.5	37.5
	300만대	230	27.4	25.2	25.7	12.2	9.6	2.5	37.8
	300만이상	322	12.7	17.7	21.7	23.3	24.5	3.3	57.3



구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
가정생활_가정편안함	589	0.8	3.2	23.9	26.5	45.5	4.1	78.1	
사업장	A사업장	297	1.0	4.4	23.6	30.3	40.7	4.1	76.3
	B사업장	292	0.7	2.1	24.3	22.6	50.3	4.2	80.0
성별	남성	212	0.0	0.9	26.4	31.1	41.5	4.1	78.3
	여성	377	1.3	4.5	22.5	23.9	47.7	4.1	78.1
연령대	20대이하	163	0.0	1.8	18.4	23.9	55.8	4.3	83.4
	30대	308	1.0	4.2	25.0	28.6	41.2	4.0	76.2
	40대이상	117	1.7	2.6	28.2	24.8	42.7	4.0	76.1
혼인여부	미혼(기타)	270	1.1	1.9	20.7	25.9	50.4	4.2	80.6
	기혼	319	0.6	4.4	26.6	27.0	41.4	4.0	76.0
배우자 취업	외벌이	277	0.7	5.1	25.3	26.7	42.2	4.0	76.2
	맞벌이	216	0.5	1.4	25.5	26.4	46.3	4.2	79.2
가구성원 수	2인이하	186	0.5	1.6	18.3	23.7	55.9	4.3	83.2
	3-4인	306	1.3	5.2	26.5	26.1	40.8	4.0	75.0
	5인이상	77	0.0	0.0	31.2	33.8	35.1	4.0	76.0
18세이하 가구원수	없음	285	0.7	2.1	17.2	25.6	54.4	4.3	82.7
	2인이하	240	1.3	5.4	30.8	25.8	36.7	3.9	72.8
	3인이상	31	0.0	0.0	35.5	38.7	25.8	3.9	72.6
월개인 소득	200만이하	12	0.0	0.0	16.7	25.0	58.3	4.4	85.4
	300만대	231	1.7	3.5	23.4	25.5	45.9	4.1	77.6
	300만이상	323	0.3	3.4	24.1	27.2	44.9	4.1	78.3
가정생활_휴식공간 가정	589	7.1	24.4	45.7	15.3	7.5	2.9	47.9	
사업장	A사업장	297	5.7	23.6	44.8	16.8	9.1	3.0	50.0
	B사업장	292	8.6	25.3	46.6	13.7	5.8	2.8	45.7
성별	남성	213	4.7	15.5	57.7	17.4	4.7	3.0	50.5
	여성	376	8.5	29.5	38.8	14.1	9.0	2.9	46.4
연령대	20대이하	163	4.9	19.6	46.0	21.5	8.0	3.1	52.0
	30대	307	9.8	28.7	42.7	12.4	6.5	2.8	44.3
	40대이상	118	3.4	19.5	53.4	14.4	9.3	3.1	51.7
혼인여부	미혼(기타)	270	3.3	18.9	46.3	23.3	8.1	3.1	53.5
	기혼	319	10.3	29.2	45.1	8.5	6.9	2.7	43.1

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
배우자 취업	외벌이	277	10.5	31.0	42.2	8.7	7.6	2.7	43.0
	맞벌이	217	4.6	19.4	50.7	19.4	6.0	3.0	50.7
가구성원 수	2인이하	187	5.3	11.8	51.9	23.5	7.5	3.2	54.0
	3-4인	307	8.1	31.6	43.6	10.4	6.2	2.7	43.7
	5인이상	76	9.2	23.7	40.8	14.5	11.8	3.0	49.0
18세이하 가구원수	없음	286	4.2	17.8	47.2	22.4	8.4	3.1	53.2
	2인이하	241	9.5	32.4	44.0	8.3	5.8	2.7	42.1
	3인이상	30	13.3	26.7	40.0	6.7	13.3	2.8	45.0
월개인 소득	200만이하	12	8.3	50.0	25.0	8.3	8.3	2.6	39.6
	300만대	230	7.4	26.1	43.0	16.1	7.4	2.9	47.5
	300만이상	323	7.1	22.9	47.1	15.2	7.7	2.9	48.4

다음으로 일과 가정생활의 충돌에 대한 경험을 살펴보았다. 일과 가정생활의 충돌은 가사로 인한 휴가사용, 일스트레스의 가정내 해소, 퇴근 후 일격정 등 3가지 항목을 통해 분석하였다. 가사로 인한 휴가사용경험은 100점 만점에 평균 32.0점으로 매우 낮은 값을 보이고 있다.

통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 사업장( $p=.000$ ), 성별( $p=.016$ ), 연령( $p=.000$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업여부( $p=.000$ ), 가구성원수( $p=.000$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.000$ ), 월개인소득( $p=.000$ ) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, A사업장(41.7점), 남성(32.5점), 30대(39.4점), 기혼(44.4점), 외벌이(44.9점), 3-4인 가구(40.4점), 18세 이하 2인 이하 가구(49.0점) 등이 가사로 인한 휴가사용 경험 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

일스트레스의 가정 내 해소 경험은 100점 만점에 평균 41.5점으로 역시 상대적으로 낮은 값을 보여주고 있다. 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 성별( $p=.000$ ), 연령( $p=.000$ ), 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자취업

여부(p=.032), 가구성원수(p=.001), 18세 이하 가구원수(p=.003), 월개인 소득(p=.042), 근속기간(p=.003) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, 여성(46.5점), 30대(45.7점), 기혼(46.8점), 외벌이(46.8점), 3-4인 가구(46.3점), 18세 이하 2인 이하 가구(46.0점), 월소득200만원미만(47.9점) 등이 일스트레스의 가정 내 해소 경험이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 일스트레스의 가정 내 해소 경험은 육아 및 보육 자녀가 있는 30대 기혼 여성집단에서 높게 나타나고 있다.

퇴근 후 일걱정에 대한 경험은 100점 만점에 46.1점으로 중간 이하의 값을 보여주고 있다. 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 사업장(p=.026), 배우자취업여부(p=.049), 근속기간(p=.018) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, B사업장(49.2점), 맞벌이(47.0점) 집단에서 퇴근 후 일걱정 경험이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 3-29〉 일과 가정생활의 충돌에 대한 경험

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
가사휴가사용	584	34.2	26.0	22.3	12.3	5.1	2.3	32.0	
사업장	A사업장	296	24.0	21.6	26.7	18.9	8.8	2.7	41.7
	B사업장	288	44.8	30.6	17.7	5.6	1.4	1.9	22.0
성별	남성	208	27.9	32.7	24.5	11.5	3.4	2.3	32.5
	여성	376	37.8	22.3	21.0	12.8	6.1	2.3	31.8
연령대	20대이하	161	53.4	24.2	14.9	6.8	0.6	1.8	19.3
	30대	307	27.0	21.8	25.4	17.9	7.8	2.6	39.4
	40대이상	115	27.0	39.1	24.3	5.2	4.3	2.2	30.2
혼인여부	미혼(기타)	264	56.8	24.2	13.6	4.5	0.8	1.7	17.0
	기혼	320	15.6	27.5	29.4	18.8	8.8	2.8	44.4
배우자취업	외벌이	278	15.5	27.3	29.1	18.3	9.7	2.8	44.9
	맞벌이	214	45.3	27.6	18.2	7.5	1.4	1.9	23.0

60 | 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

구분	사례수	응답값						평균[5]	평균 [100]
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
가구성원수	2인이하	183	48.6	27.9	16.9	4.9	1.6	1.8	20.8
	3-4인	306	23.2	26.1	24.2	18.6	7.8	2.6	40.4
	5인이상	77	39.0	20.8	29.9	6.5	3.9	2.2	28.9
18세이하가 구원수	없음	282	53.9	26.6	14.9	3.9	0.7	1.7	17.7
	2인이하	241	10.4	26.1	30.7	22.8	10.0	3.0	49.0
	3인이상	31	22.6	25.8	32.3	9.7	9.7	2.6	39.5
월개입소득	200만이하	12	66.7	25.0	8.3	0.0	0.0	1.4	10.4
	300만대	229	46.3	28.4	17.0	7.0	1.3	1.9	22.2
	300만이상	321	24.3	25.2	25.2	17.1	8.1	2.6	39.9
일스트레스To가족	584	22.4	22.3	27.2	22.9	5.1	2.7	41.5	
사업장	A사업장	296	22.0	22.0	25.7	25.7	4.7	2.7	42.3
	B사업장	288	22.9	22.6	28.8	20.1	5.6	2.6	40.7
성별	남성	209	28.7	29.2	26.3	14.4	1.4	2.3	32.7
	여성	375	18.9	18.4	27.7	27.7	7.2	2.9	46.5
연령대	20대이하	162	35.2	16.0	27.8	16.0	4.9	2.4	34.9
	30대	306	18.0	21.2	26.5	28.8	5.6	2.8	45.7
	40대이상	115	16.5	33.9	27.8	17.4	4.3	2.6	39.8
혼인여부	미혼(기타)	265	32.8	18.9	26.8	17.7	3.8	2.4	35.2
	기혼	319	13.8	25.1	27.6	27.3	6.3	2.9	46.8
배우자취업	외벌이	277	14.4	23.8	27.8	27.8	6.1	2.9	46.8
	맞벌이	214	25.2	21.0	28.0	20.6	5.1	2.6	39.8
가구성원수	2인이하	182	28.0	18.1	34.1	17.6	2.2	2.5	37.0
	3-4인	307	16.6	23.8	25.1	27.0	7.5	2.9	46.3
	5인이상	76	26.3	28.9	21.1	19.7	3.9	2.5	36.5
18세이하 가구원수	없음	282	28.0	18.8	29.1	19.9	4.3	2.5	38.4
	2인이하	241	14.5	24.9	26.1	28.2	6.2	2.9	46.7
	3인이상	30	20.0	36.7	13.3	23.3	6.7	2.6	40.0
월개입소득	200만이하	12	25.0	16.7	25.0	8.3	25.0	2.9	47.9
	300만대	228	26.8	19.3	26.8	21.9	5.3	2.6	39.9
	300만이상	321	20.2	24.9	27.4	23.4	4.0	2.7	41.5
가정생활_퇴근후일격정	587	10.4	25.9	37.3	21.8	4.6	2.8	46.1	
사업장	A사업장	297	13.1	26.6	39.1	17.5	3.7	2.7	43.0
	B사업장	290	7.6	25.2	35.5	26.2	5.5	3.0	49.2

구분		사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]
			전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
성별	남성	213	8.0	29.6	36.6	21.1	4.7	2.8	46.2
	여성	374	11.8	23.8	37.7	22.2	4.5	2.8	46.0
연령대	20대이하	162	11.1	28.4	31.5	25.3	3.7	2.8	45.5
	30대	307	11.4	25.1	37.1	22.1	4.2	2.8	45.7
	40대이상	117	6.8	24.8	45.3	16.2	6.8	2.9	47.9
혼인여부	미혼(기타)	268	11.6	26.1	34.7	24.3	3.4	2.8	45.4
	기혼	319	9.4	25.7	39.5	19.7	5.6	2.9	46.6
배우자취업	외벌이	277	11.6	23.5	41.5	18.1	5.4	2.8	45.6
	맞벌이	215	9.3	27.9	32.1	27.0	3.7	2.9	47.0
가구성원수	2인이하	186	13.4	23.7	40.9	18.8	3.2	2.7	43.7
	3-4인	306	8.8	27.8	36.6	21.9	4.9	2.9	46.6
	5인이상	76	11.8	23.7	31.6	26.3	6.6	2.9	48.0
18세이하 가구원수	없음	284	11.3	24.6	35.2	23.6	5.3	2.9	46.7
	2인이하	241	10.0	27.4	39.8	19.1	3.7	2.8	44.8
	3인이상	30	13.3	16.7	30.0	33.3	6.7	3.0	50.8
월개인소득	200만이하	12	16.7	16.7	16.7	41.7	8.3	3.1	52.1
	300만대	229	10.9	26.2	35.4	24.0	3.5	2.8	45.7
	300만이상	322	10.2	26.4	38.2	20.5	4.7	2.8	45.7

개인생활영역에서는 개인생활만족도, 개인여가생활만족도, 일과 개인여가의 조화, 개인의 여가사용경험 등 4개의 항목으로 구분하여 개인생활영역에서의 노동자 경험을 살펴보았다. 우선 개인생활만족도 및 개인여가생활만족도를 살펴보면, 개인생활만족도는 100점 만점에 평균 54.3점, 개인여가생활만족도는 48.5점으로 여가생활에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

개인생활만족도에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 사업장(p=.026)과 월개인소득(p=.011) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, A사업장(57.5점), 월개인소득 300만원대 이상(55.2점) 집단에서

개인생활만족도가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 개인생활만족도가 가장 낮은 집단은 월개인소득 200만 이하 집단(43.8점)으로 개인생활만족도에 경제적 요인이 중요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

개인여가생활만족도에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 연령( $p=.000$ )과 혼인여부( $p=.000$ ), 배우자 취업여부( $p=.001$ ), 가구성원수( $p=.000$ ), 18세 이하 가구원수( $p=.000$ ), 근속기간( $p=.011$ ) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, 20대 이하(55.7점), 미혼(54.3점), 맞벌이(51.7점), 2인 이하 가구(54.9점), 18세 이하 미보유 가구(55.5점)등 집단에서 개인여가만족도가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 전체적으로 저연령 미혼 집단의 개인여가만족도가 높게 나타나고 있다.

〈표 3-30〉 개인생활 및 여가생활만족도

(단위: %, 점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
개인생활_여가만족	595	6.6	24.0	43.5	20.7	5.2	2.9	48.5	
사업장	A사업장	298	8.1	21.1	41.9	22.5	6.4	3.0	49.5
	B사업장	297	5.1	26.9	45.1	18.9	4.0	2.9	47.5
성별	남성	217	3.7	22.1	48.8	19.4	6.0	3.0	50.5
	여성	378	8.2	25.1	40.5	21.4	4.8	2.9	47.4
연령대	20대이하	166	3.6	14.5	44.6	30.1	7.2	3.2	55.7
	30대	310	10.6	29.4	41.3	15.8	2.9	2.7	42.7
	40대이상	118	0.0	23.7	47.5	20.3	8.5	3.1	53.4
혼인여부	미혼(기타)	275	2.5	18.2	45.1	28.0	6.2	3.2	54.3
	기혼	320	10.0	29.1	42.2	14.4	4.4	2.7	43.5
배우자취업	외벌이	278	10.8	28.4	42.1	14.4	4.3	2.7	43.3
	맞벌이	219	3.2	23.3	42.9	24.7	5.9	3.1	51.7
가구성원수	2인이하	188	3.2	13.8	48.9	28.2	5.9	3.2	54.9
	3-4인	308	10.1	30.8	39.0	15.6	4.5	2.7	43.4
	5인이상	77	1.3	24.7	46.8	20.8	6.5	3.1	51.6

구분	사례수	응답값						평균[5]	평균 [100]
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
18세이하가 구원수	없음	288	2.1	16.0	47.2	27.4	7.3	3.2	55.5
	2인이하	241	12.4	32.8	39.4	13.3	2.1	2.6	39.9
	3인이상	31	0.0	41.9	38.7	9.7	9.7	2.9	46.8
월개인소득	200만이하	12	25.0	25.0	33.3	16.7	0.0	2.4	35.4
	300만대	234	3.8	20.9	46.6	23.9	4.7	3.0	51.2
	300만이상	324	7.4	26.5	41.0	19.1	5.9	2.9	47.4
개인생활_삶만족도	594	2.4	16.3	49.5	25.4	6.4	3.2	54.3	
사업장	A사업장	298	1.3	13.8	45.3	32.9	6.7	3.3	57.5
	B사업장	296	3.4	18.9	53.7	17.9	6.1	3.0	51.1
성별	남성	217	1.8	13.4	51.2	28.1	5.5	3.2	55.5
	여성	377	2.7	18.0	48.5	23.9	6.9	3.1	53.6
연령대	20대이하	166	2.4	16.3	44.0	27.7	9.6	3.3	56.5
	30대	310	3.2	16.5	52.3	24.2	3.9	3.1	52.3
	40대이상	117	0.0	16.2	49.6	25.6	8.5	3.3	56.6
혼인여부	미혼(기타)	274	1.5	16.1	50.7	23.7	8.0	3.2	55.2
	기혼	320	3.1	16.6	48.4	26.9	5.0	3.1	53.5
배우자취업	외벌이	278	2.9	16.5	47.8	28.1	4.7	3.2	53.8
	맞벌이	218	1.4	18.8	50.0	21.1	8.7	3.2	54.2
가구성원수	2인이하	187	1.6	16.0	50.3	26.2	5.9	3.2	54.7
	3-4인	308	3.2	17.5	47.1	25.3	6.8	3.1	53.7
	5인이상	77	1.3	11.7	54.5	27.3	5.2	3.2	55.8
18세이하 가구원수	없음	287	1.4	16.0	49.5	25.4	7.7	3.2	55.5
	2인이하	241	3.3	17.0	48.1	27.0	4.6	3.1	53.1
	3인이상	31	0.0	19.4	48.4	25.8	6.5	3.2	54.8
월개인소득	200만이하	12	16.7	16.7	41.7	25.0	0.0	2.8	43.8
	300만대	234	3.0	14.1	52.1	23.5	7.3	3.2	54.5
	300만이상	323	0.9	18.3	46.1	28.5	6.2	3.2	55.2

여가시간사용 및 일여가조화에 대한 노동자 경험을 살펴보면, 여가시간사용은 100점 만점에 평균 47.1점, 일여가조화는 45.5점으로 상대적으로 낮은 값을 보여주고 있다. 여가시간사용에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차

이를 보이는 변수로는 연령(p=.000)과 혼인여부(p=.000), 배우자 취업여부(p=.008), 가구성원수(p=.000), 18세 이하 가구원수(p=.000), 근속기간(p=.045) 등으로 나타났다.

비교집단에 비해, 20대 이하(53.3점), 미혼(53.1점), 맞벌이(49.4점), 2인 이하 가구(54.9점), 18세 이하 미보유 가구(54.2점)등 집단에서 여가시간사용 경험이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 3-31〉 여가시간사용 및 일여가조화에 대한 경험

(단위: %,점)

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
개인생활_여가시간사용	595	6.6	28.1	40.8	19.3	5.2	2.9	47.1	
사업장	A사업장	298	7.4	24.5	40.3	21.1	6.7	3.0	48.8
	B사업장	297	5.7	31.6	41.4	17.5	3.7	2.8	45.5
성별	남성	217	4.6	27.2	41.9	20.3	6.0	3.0	49.0
	여성	378	7.7	28.6	40.2	18.8	4.8	2.8	46.1
연령대	20대이하	166	4.8	19.3	41.0	27.7	7.2	3.1	53.3
	30대	310	10.0	33.2	38.4	15.5	2.9	2.7	42.0
	40대이상	118	0.0	27.1	47.5	16.9	8.5	3.1	51.7
혼인여부	미혼(기타)	275	2.5	21.5	43.3	26.5	6.2	3.1	53.1
	기혼	320	10.0	33.8	38.8	13.1	4.4	2.7	42.0
배우자취업	외벌이	278	10.4	33.5	38.5	13.3	4.3	2.7	41.9
	맞벌이	219	4.1	28.3	39.3	22.4	5.9	3.0	49.4
가구성원수	2인이하	188	2.7	16.5	45.7	28.7	6.4	3.2	54.9
	3-4인	308	10.1	35.1	37.0	13.6	4.2	2.7	41.7
	5인이상	77	3.9	28.6	45.5	15.6	6.5	2.9	48.1
18세이하 가구원수	없음	288	2.1	21.2	42.4	26.7	7.6	3.2	54.2
	2인이하	241	12.0	36.9	37.8	11.6	1.7	2.5	38.5
	3인이상	31	6.5	32.3	48.4	3.2	9.7	2.8	44.4
월개인소득	200만이하	12	25.0	25.0	33.3	16.7	0.0	2.4	35.4
	300만대	234	4.7	25.2	45.3	20.1	4.7	2.9	48.7
	300만이상	324	7.1	29.9	38.3	18.8	5.9	2.9	46.6



구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
개인생활_일여가조화	593	7.1	25.8	48.6	15.0	3.5	2.8	45.5	
사업장	A사업장	297	7.1	23.2	47.8	17.2	4.7	2.9	47.3
	B사업장	296	7.1	28.4	49.3	12.8	2.4	2.8	43.8
성별	남성	217	4.1	21.2	54.8	15.2	4.6	2.9	48.7
	여성	376	8.8	28.5	44.9	14.9	2.9	2.7	43.7
연령대	20대이하	166	5.4	16.9	51.2	21.7	4.8	3.0	50.9
	30대	309	9.4	30.1	45.6	12.0	2.9	2.7	42.2
	40대이상	117	3.4	27.4	52.1	13.7	3.4	2.9	46.6
혼인여부	미혼(기타)	273	2.9	19.0	55.7	18.3	4.0	3.0	50.4
	기혼	320	10.6	31.6	42.5	12.2	3.1	2.7	41.4
배우자취업	외벌이	277	10.8	32.9	40.4	12.6	3.2	2.6	41.2
	맞벌이	218	5.0	20.6	52.3	17.9	4.1	3.0	48.9
가구성원수	2인이하	187	2.1	18.2	56.1	20.3	3.2	3.0	51.1
	3-4인	307	10.7	30.6	42.0	12.7	3.9	2.7	42.1
	5인이상	77	6.5	27.3	49.4	13.0	3.9	2.8	45.1
18세이하 가구원수	없음	287	2.8	22.6	50.9	18.8	4.9	3.0	50.1
	2인이하	240	12.5	30.0	42.9	12.1	2.5	2.6	40.5
	3인이상	31	12.9	35.5	38.7	9.7	3.2	2.5	38.7
월개인소득	200만이하	12	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	2.7	41.7
	300만대	234	5.1	22.6	53.4	15.4	3.4	2.9	47.3
	300만이상	322	8.1	26.7	45.3	15.8	4.0	2.8	45.3

일여가조화에 대한 노동자경험에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 성별(p=.028), 연령(p=.005)과 혼인여부(p=.000), 배우자 취업여부(p=.001), 가구성원수(p=.000), 18세 이하 가구원수(p=.000), 근속기간(p=.001) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, 남성(48.7점), 20대 이하(50.9점), 미혼(50.4점), 맞벌이(48.9점), 2인 이하 가구(51.1점), 18세 이하 미보유 가구(50.1점)등 집단에서 일여가조화의 정도가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 전체적으로 저연령 미혼 남성 집단의 일여가조화 정도가 높게 나

타나고 있다.

### 3. 일생활균형에 대한 노동자 경험

일생활균형에 대한 노동자 경험은 일과 가정생활의 충돌, 일과 개인생활의 충돌, 일의 가정생활 영향, 가정생활의 일에 대한 영향 등 4가지 항목으로 구성되었다.

〈표 3-32〉 일생활균형에 대한 경험: 일가정충돌

(단위: %, 점)

구분	사례수	WLB_일가정충돌					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
전체	591	26.1	38.2	24.0	10.7	1.0	2.2	30.6	
사업장	A사업장	298	27.2	42.6	19.1	9.7	1.3	2.2	28.9
	B사업장	293	24.9	33.8	29.0	11.6	0.7	2.3	32.3
성별	남성	215	23.3	44.2	25.1	7.0	0.5	2.2	29.3
	여성	376	27.7	34.8	23.4	12.8	1.3	2.3	31.3
연령대	20대이하	164	35.4	38.4	20.1	5.5	0.6	2.0	24.4
	30대	308	24.4	34.4	26.0	14.0	1.3	2.3	33.4
	40대이상	118	17.8	48.3	23.7	9.3	0.8	2.3	31.8
혼인여부	미혼(기타)	271	37.6	33.9	22.5	5.2	0.7	2.0	24.4
	기혼	320	16.3	41.9	25.3	15.3	1.3	2.4	35.9
배우자취업	외벌이	277	17.3	41.2	23.8	16.2	1.4	2.4	35.8
	맞벌이	218	29.8	36.2	25.7	7.3	0.9	2.1	28.3
가구성원수	2인이하	185	38.9	34.6	20.0	4.9	1.6	2.0	23.9
	3-4인	308	18.2	38.6	27.3	14.9	1.0	2.4	35.5
	5인이상	77	24.7	46.8	19.5	9.1	0.0	2.1	28.2
18세이하 가구원수	없음	286	35.0	39.2	21.0	4.2	0.7	2.0	24.1
	2인이하	241	15.8	36.9	27.8	17.8	1.7	2.5	38.2
	3인이상	31	16.1	48.4	16.1	19.4	0.0	2.4	34.7

구분	사례수	WLB_일가정충돌					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
월개인소득	200만이하	12	41.7	25.0	16.7	8.3	8.3	2.2	29.2
	300만대	231	30.3	36.4	24.7	8.2	0.4	2.1	28.0
	300만이상	324	22.8	40.7	22.8	12.3	1.2	2.3	32.1

일과 가정생활의 충돌에 대한 노동자 경험을 살펴보면, 100점 만점에 평균 30.6점으로 일과 가정생활의 상대적으로 잘 조화를 이루고 있는 것으로 나타나고 있다. 일가정충돌에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 사업장(p=.034), 성별(p=.047), 연령(p=.004)과 혼인여부(p=.000), 배우자 취업여부(p=.002), 가구성원수(p=.000), 18세 이하 가구원수(p=.000), 근속기간(p=.009) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, A사업장(28.9점), 남성(29.3점), 20대 이하(24.4점), 미혼(24.4점), 맞벌이(28.3점), 2인 이하 가구(23.9점), 18세 이하 미보유 가구(24.1점)등 집단에서 일과 가정생활의 충돌 정도가 낮게 나타나고 있다.

일과 개인생활의 충돌에 대한 노동자 경험을 살펴보면, 100점 만점에 평균 41.6점으로 일과 개인생활의 상대적으로 잘 조화를 이루고 있는 것으로 나타나고 있다. 일개인생활충돌에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 사업장(p=.000), 성별(p=.024), 혼인여부(p=.000), 18세 이하 가구원수(p=.049), 월개인소득(p=.010) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, A사업장(35.8점), 남성(38.8점), 미혼(41.1점), 18세 이하 3인 이상 가구(39.5점)등 집단에서 일과 개인생활의 충돌 정도가 낮게 나타나고 있다.

〈표 3-33〉 일생활균형에 대한 경험: 일개인생활총돌

(단위: %, 점)

구분	사례수	WLB_일개인생활총돌					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
전체	592	15.5	30.4	30.6	18.8	4.7	2.7	41.7	
사업장	A사업장	298	20.5	34.9	27.5	15.1	2.0	2.4	35.8
	B사업장	294	10.5	25.9	33.7	22.4	7.5	2.9	47.6
성별	남성	215	14.9	34.9	34.0	12.6	3.7	2.6	38.8
	여성	377	15.9	27.9	28.6	22.3	5.3	2.7	43.3
연령대	20대이하	164	18.3	30.5	24.4	20.1	6.7	2.7	41.6
	30대	308	14.0	30.2	32.1	18.8	4.9	2.7	42.6
	40대이상	119	16.0	31.1	34.5	16.8	1.7	2.6	39.3
혼인여부	미혼(기타)	272	21.0	27.2	25.4	19.5	7.0	2.6	41.1
	기혼	320	10.9	33.1	35.0	18.1	2.8	2.7	42.2
배우자취업	외벌이	277	11.6	32.1	34.7	18.4	3.2	2.7	42.4
	맞벌이	219	16.4	27.9	28.3	20.5	6.8	2.7	43.4
가구성원수	2인이하	186	21.5	29.0	26.9	16.7	5.9	2.6	39.1
	3-4인	308	11.4	31.2	32.1	20.5	4.9	2.8	44.1
	5인이상	77	16.9	31.2	33.8	15.6	2.6	2.6	39.0
18세이하 가구원수	없음	287	19.2	29.6	27.5	17.4	6.3	2.6	40.5
	2인이하	241	11.6	30.3	35.3	19.5	3.3	2.7	43.2
	3인이상	31	9.7	45.2	22.6	22.6	0.0	2.6	39.5
월개인소득	200만이하	12	8.3	8.3	33.3	25.0	25.0	3.5	62.5
	300만대	231	13.9	26.8	32.5	21.6	5.2	2.8	44.4
	300만이상	325	17.2	34.5	28.0	16.6	3.7	2.6	38.8

일이 가정생활에 미치는 영향에 대한 노동자 경험을 살펴보면, 100점 만점에 평균 39.5점으로 일영역의 가정생활에 대한 영향력이 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

일이 가정생활에 미치는 영향에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 성별(p=.003), 연령(p=.008), 혼인여부(p=.000), 배우

자 취업여부(p=.038), 가구성원수(p=.029), 18세 이하 가구원수(p=.006) 등으로 나타났다.

비교집단에 비해, 남성(35.5점), 20대 이하(33.7점), 미혼(36.5점), 맞벌이(38.9점), 5인 이상 가구(35.4점), 18세 이하 3인 이상 가구(36.3점)등 집단에서 일의 가정생활에 대한 영향 정도가 낮게 나타나고 있다.

〈표 3-34〉 일생활균형에 대한 경험: 일의 가정생활에 대한 영향

(단위: %, 점)

구분	사례수	WLB_일가정생활 영향					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
전체	590	18.0	31.7	28.5	18.1	3.7	2.6	39.5	
사업장	A사업장	298	19.5	34.2	28.2	15.8	2.3	2.5	36.8
	B사업장	292	16.4	29.1	28.8	20.5	5.1	2.7	42.2
성별	남성	214	20.1	33.2	33.6	10.7	2.3	2.4	35.5
	여성	376	16.8	30.9	25.5	22.3	4.5	2.7	41.8
연령대	20대이하	164	26.8	30.5	27.4	11.6	3.7	2.3	33.7
	30대	307	15.0	30.0	28.0	22.8	4.2	2.7	42.8
	40대이상	118	13.6	38.1	30.5	15.3	2.5	2.6	38.8
혼인여부	미혼(기타)	272	26.1	27.9	24.3	17.3	4.4	2.5	36.5
	기혼	318	11.0	34.9	32.1	18.9	3.1	2.7	42.1
배우자취업	외벌이	276	11.6	33.7	29.7	22.1	2.9	2.7	42.8
	맞벌이	218	20.6	28.9	29.4	16.5	4.6	2.6	38.9
가구성원수	2인이하	186	25.3	29.6	26.3	14.5	4.3	2.4	35.8
	3-4인	306	12.4	32.0	31.0	20.3	4.2	2.7	43.0
	5인이상	77	20.8	36.4	24.7	16.9	1.3	2.4	35.4
18세이하 가구원수	없음	287	22.6	31.0	26.1	15.7	4.5	2.5	37.1
	2인이하	239	12.6	30.5	32.2	21.3	3.3	2.7	43.1
	3인이상	31	9.7	54.8	16.1	19.4	0.0	2.5	36.3
월개인소득	200만이하	12	25.0	25.0	16.7	16.7	16.7	2.8	43.8
	300만대	231	20.3	25.1	32.0	18.6	3.9	2.6	40.2
	300만이상	323	16.7	36.2	26.0	18.3	2.8	2.5	38.5

가정생활이 일에 미치는 영향에 대한 노동자 경험을 살펴보면, 100점 만점에 평균 29.0점으로 생활영역이 일에 미치는 영향력이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 생활영역이 일에 미치는 영향에 있어서 통계적으로 유의미한 집단간 차이를 보이는 변수로는 연령(p=.011), 혼인여부(p=.000), 배우자 취업여부(p=.004), 가구성원수(p=.000), 18세 이하 가구원수(p=.000) 등으로 나타났다. 비교집단에 비해, 20대 이하(24.1점), 미혼(23.8점), 맞벌이(28.8점), 2인 이하 가구(24.1점), 18세 이하 미보유 가구(23.9점)등 집단에서 가정생활이 일에 미치는 영향 정도가 낮게 나타나고 있다.

〈표 3-35〉 일생활균형에 대한 경험: 가정생활의 일에 대한 영향

(단위: %, 점)

구분	사례수	WLB_가정생활일 영향					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇 지않다	별로그렇 지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다			
전체	592	24.5	43.4	24.5	6.9	0.7	2.2	29.0	
사업장	A사업장	298	26.2	44.3	23.2	5.4	1.0	2.1	27.7
	B사업장	294	22.8	42.5	25.9	8.5	0.3	2.2	30.3
성별	남성	215	23.7	44.7	24.7	6.5	0.5	2.2	28.8
	여성	377	24.9	42.7	24.4	7.2	0.8	2.2	29.0
연령대	20대이하	164	35.4	40.2	17.1	7.3	0.0	2.0	24.1
	30대	308	20.8	42.9	28.6	6.8	1.0	2.2	31.1
	40대이상	119	19.3	49.6	23.5	6.7	0.8	2.2	30.0
혼인여부	미혼(기타)	272	34.6	40.1	21.0	4.4	0.0	2.0	23.8
	기혼	320	15.9	46.3	27.5	9.1	1.3	2.3	33.4
배우자 취업	외벌이	277	16.6	48.7	26.4	6.9	1.4	2.3	31.9
	맞벌이	219	28.3	37.9	24.2	9.6	0.0	2.2	28.8
가구성원 수	2인이하	186	33.9	40.3	22.0	3.2	0.5	2.0	24.1
	3-4인	308	17.5	43.2	27.9	10.4	1.0	2.3	33.5
	5인이상	77	28.6	50.6	16.9	3.9	0.0	2.0	24.0
18세이하 가구원수	없음	287	32.8	44.3	18.1	4.5	0.3	2.0	23.9
	2인이하	241	14.5	42.3	32.0	10.0	1.2	2.4	35.3
	3인이상	31	22.6	54.8	12.9	9.7	0.0	2.1	27.4
월개인 소득	200만이하	12	41.7	50.0	8.3	0.0	0.0	1.7	16.7
	300만대	231	28.1	39.4	25.1	6.9	0.4	2.1	28.0
	300만이상	325	21.5	46.2	23.7	7.7	0.9	2.2	30.1

## 제4절 노동시간단축 및 일생활균형에 대한 영향요인 분석

실태조사분석을 통해 노동시간, 주52시간상한제, 가정 내 가사분담, 개인 여가생활, 가정생활, 직장생활, 일생활균형의 다양한 영역에 대한 남녀 노동자의 경험을 살펴보았다. 여기에서는 노동시간단축 및 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 성별 차이를 중심으로 살펴본다.

노동시간단축 및 일생활균형에 대한 노동자의 경험과 성별 차이를 분석하기 위해서 위계적 회귀분석을 활용하였다. 위계적 회귀분석은 연구자가 독립변수를 일정한 기준에 따라 분류하고, 단계적으로 투입함으로써 독립변수의 상대적 영향력 크기를 파악하는 통계적 분석방법이다. 따라서 실태분석 자료에서 노동자의 일생활균형에 대한 노동시간단축 경험의 영향과 성별 조절 효과를 중심으로 살펴보았다.

### 1. 위계적 회귀분석에 투입된 영향요인

이 연구는 노동자의 일생활균형에 노동시간단축이 영향을 미치고 있으며, 또한 노동시간단축의 일생활균형에 대한 영향이 성별로 차이가 존재할 것이라는 가설로부터 출발하고 있다. 따라서 종속변수로는 일생활균형 변수, 독립변수로는 노동시간단축과 성별이 설정된다. 더 나아가 독립변수의 상대적 영향력 크기 및 성별변수의 조절효과를 살펴보기 위해, 노동시간단축 및 일생활균형과 관련된 다양한 영향요인을 통제변수로 설정하여 함께 분석하였다.

우선 이번 실태조사에서는 일생활균형의 정도를 단일문항이 아니라 7개의 복수문항으로 측정하고 있기 때문에, 7개 문항을 단일 변수로 전환하였다. 7

개 문항을 단일 변수로 전환하기 위해서는 차원축소기법인 요인분석을 활용하였다. 일생활균형은 일가정갈등, 직장으로 인한 가정미충실, 직장으로 인한 개인생활 미충실, 일스트레스의 가정영향, 가정으로 인한 직장 미충실, 개인여가일충돌, 가정스트레스의 직장영향의 7개 문항으로 구성되었다. 요인분석을 위해 7개 항목에 대해 신뢰도분석을 실시한 결과, 7개 항목에 대한 신뢰도는 .890 내외로 매우 높은 신뢰도를 보여주었다.

〈표 3-36〉 일생활균형 구성 항목에 대한 신뢰도 분석 결과

구분	항목 총계 통계량			
	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
직장가정갈등	21.86	23.080	.741	.891
직장때문가정미충실	21.99	22.548	.774	.887
직장때문개인일미충실	22.31	22.806	.677	.899
일스트레스가정연결	22.23	22.284	.734	.892
집일때문직장미충실	21.80	23.657	.757	.890
개인일때문직장소홀	21.87	23.993	.678	.898
집일스트레스직장연결	21.81	23.770	.710	.895

7개 문항을 단일문항으로 전환하기 위한 직각회전법인 베리맥스에 기초한 요인분석을 실시한 결과, 7개 문항은 하나의 성분으로 추출되었다. 요인분석의 적합성을 파악하기 위한 KMO와 Bartlett의 검정값도 0.887( >.05)과 .000( <0.05)로 산출되어 요인분석에 투입된 7개 문항 모두가 단일차원으로 묶일 수 있는 적절한 자료로 확인되었다. 이러한 결과에 따라 전체 7개 문항의 응답값을 모두 합산한 합산값을 일생활균형 변수의 변수값으로 활용하였다.

위계적 회귀분석에 투입된 독립변수는 7개의 유형으로 분류하여, 위계적 회귀분석에 투입하였다. 8개의 유형은 개인속성변수, 집단속성변수, 가정생



활(가사분담), 개인생활(개인여가시간), 직장생활(직장근로시간), 시간주권, 일생활 영역별 조화, 조절변수로서의 성별변수로 구성하였다. 개인속성변수는 개인의 인적 속성과 관련된 변수들로서, 연령, 근속기간, 월소득, 가구구성원수, 취업가구구성원수, 18세 미만 가구구성원수로 구성되었으며, 집단 변수로는 일생활균형 관련 회사의 조직문화와 소속사업장(터미), 가정생활은 가사노동시간과 가사 및 육아분담 관련 변수, 개인생활은 개인여가시간 관련 변수, 직장생활은 주52시간 상한제를 포함한 근로시간 관련 변수, 일생활 영역별 조화는 일, 개인여가 및 가정의 상호관계에 대한 만족도 변수로 구성되었다.

〈표 3-37〉 위계적 회귀분석에 투입된 독립변수

모형	입력된 변수
개인속성변수	근속기간, 취업가구구성원수, 18세미만가구구성원수, 개인월소득, 나이, 가구구성원수
집단속성변수	회사일생활균형, 사업장(터미)
가정생활변수	가사노동시간, 가사분담_본인, 주당육아시간, 가사참여도
개인생활변수	희망개인여가시간, 주당개인여가시간
직장생활변수	희망주당근로시간, 52시간만족도, 현근무시간만족도, 노동시간평가
시간주권변수	시간변경가능성, 노동시간영양력
일생활균형 영역별 조화 관련 변수	일가정조화, 가정생활만족도, 여가만족, 일여가조화
조절변수	성별(터미)

## 2. 위계적 회귀분석 결과 분석

8개 유형의 영향요인을 단계적으로 투입하여 노동자들이 느끼는 일생활균형에 대한 영향 정도를 측정하였다. 그 결과 8개의 분석모형이 산출되었다. 분석모형에 대한 회귀식의 통계적 유효성을 살펴보기 위해, 모형별 적합도를

살펴보았다. 모형별 적합도를 분산분석을 통해 살펴본 결과, 개인속성변수만이 투입된 1모형(.838>.05)만이 통계적으로 회귀식이 유효하지 않은 것으로 나타났다. 집단속성변수, 가정생활(가사분담), 개인생활(개인여가시간), 직장생활(직장근로시간), 시간주권, 일생활 영역별 조화, 조절변수로서의 성별 변수 등이 단계적으로 추가되어 투입된 모형에서는 모두 통계적 유의성이 확인되었다.

〈표 3-38〉 ANOVA

모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	83.915	6	13.986	.459	.838b
	잔차	6069.425	199	30.500		
	전체	6153.340	205			
2	회귀	504.859	8	63.107	2.201	.029c
	잔차	5648.480	197	28.672		
	전체	6153.340	205			
3	회귀	637.616	12	53.135	1.859	.042d
	잔차	5515.724	193	28.579		
	전체	6153.340	205			
4	회귀	987.536	14	70.538	2.608	.002e
	잔차	5165.804	191	27.046		
	전체	6153.340	205			
5	회귀	1373.907	18	76.328	2.986	.000f
	잔차	4779.433	187	25.558		
	전체	6153.340	205			
6	회귀	1374.515	20	68.726	2.661	.000g
	잔차	4778.825	185	25.831		
	전체	6153.340	205			
7	회귀	2172.199	24	90.508	4.115	.000h
	잔차	3981.140	181	21.995		
	전체	6153.340	205			
8	회귀	2173.258	25	86.930	3.931	.000i
	잔차	3980.082	180	22.112		
	전체	6153.340	205			

다음으로 계수표를 통해 회귀식에 들어갈 수 있는 독립변수를 확인하였다. 계수표에서 독립변수 사이의 다중공선성이 존재하는지를 살펴보기 위해 공차한계와 VIF 값을 확인한 결과, 모든 변수들이 공차한계 값은 0.1 이상, VIF 값은 10 미만으로 다중공선성이 존재하지 않는 것으로 나타나고 있다.

추가변수들이 단계적으로 투입될수록, 일생활균형에 영향을 미치는 통계적으로 유의한 영향변수들이 달라지고 있으나, 사업장변수와 가사분담 변수는 일관된 영향력을 보여주고 있다. 모든 변수들이 투입된 모형 8에서는 사업장변수와 가사분담 변수, 희망개인여가시간, 현근무시간만족도, 일가정조화 등의 변수가 일생활균형에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 영향요인으로 제시되고 있다. 다만, 조절변수로서 투입된 성별 효과는 R제곱 변화량이 .000으로 성별효과가 나타나지 않았다.

집단변수로서는 사업장변수가 일생활균형에 영향을 미치고 있어, 개별 사업장의 일생활균형 관련 근로환경이 노동자의 일생활균형에 중요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 또한 현재의 근무시간에 대한 만족도 역시 노동자의 일생활균형에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있으며, 근무시간의 형태, 즉 교대제 여부 및 교대제의 형태 및 주기 등 근무시간의 영향력이 크다고 할 수 있다.

일 영역에서는 사업장 변수와 근무시간 만족도가 노동자의 일생활균형에 주된 영향요인으로 나타나고 있는 반면, 생활영역에서는 가사분담, 개인여가 및 일가정조화 등이 노동자의 일생활균형 만족도에 주된 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다. 생활영역은 크게 가정영역과 개인영역으로 구분해볼 수 있는데, 개인영역에서는 개인의 여가시간활용 만족도가 일생활균형에 주로 영향을 미치고 있으며, 가정영역에서는 일가정조화 및 가사분담이 일생활균형에 주로 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다.

기존 일생활균형에 대한 논의가 주로 일과 가정에 초점을 맞추고 있지만, 노동자들은 일생활균형의 개인적 측면, 특히 가정영역이 아닌 개인적 영역에서의 시간적 여유를 일생활균형의 중요한 측면으로 보고 있다고 할 수 있다. 또한 가정영역에서는 일가정조화 정도와 더불어 가사분담이 통계적으로 유의미하게 노동자들의 일생활균형에 중요한 영향요인으로 나타나고 있는데, 가정 내에서 가사분담 정도가 높을수록 일생활균형에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

분석결과에 따르면, 성별로 일생활균형 만족도에 차이가 나타나지는 않지만, 가사분담비중이 높은 사람은 일생활균형에 덜 만족하는 것이라고 해석할 수 있다. 이러한 결과를 남성과 여성의 가사분담 실태조사와 결합시키면, 여성의 가사분담비중이 높게 나타나고 있기 때문에, 여성노동자의 일생활만족도가 낮다고 볼 수 있다.

〈표 3-39〉 계수

모형	비표준화 계수		표준화 계수		t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타				공차	VIF
2	(상수)	13.974	3.826		3.653	.000		
	나이	.218	.119	.189	1.830	.069	.438	2.282
	가구구성원수	.422	.678	.064	.622	.535	.443	2.259
	18세미만가구구성원수	-.300	.784	-.039	-.383	.702	.446	2.243
	취업가구구성원수	-.241	.594	-.028	-.406	.685	.957	1.045
	개인월소득	.000	.000	-.040	-.539	.591	.862	1.160
	근속기간	-.112	.106	-.104	-1.058	.291	.479	2.088
	사업장(더미)	-1.653	.866	-.140	-1.909	.058	.866	1.154
	회사일생활균형	1.319	.443	.208	2.980	.003	.957	1.045
3	(상수)	17.537	4.570		3.837	.000		
	나이	.139	.132	.120	1.053	.294	.356	2.809
	가구구성원수	.384	.677	.058	.567	.571	.442	2.263

모형	비표준화 계수		표준화 계수		유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타	t		공차	VIF
18세미만가구구성원수	-.167	.792	-.022	-.211	.833	.435	2.297
취업가구구성원수	-.194	.603	-.023	-.321	.748	.926	1.080
개인월소득	.000	.000	-.059	-.798	.426	.845	1.184
근속기간	-.058	.111	-.054	-.525	.600	.442	2.264
사업장(터미)	-1.727	.884	-.146	-1.954	.052	.829	1.206
회사일생활균형	1.319	.443	.208	2.977	.003	.952	1.051
가사참여도	.027	.024	.132	1.116	.266	.334	2.996
가사분담_본인	-.049	.026	-.211	-1.867	.063	.364	2.746
가사노동시간	.001	.023	.004	.037	.970	.465	2.150
주당육아시간	-.019	.025	-.081	-.765	.445	.414	2.415
4 (상수)	18.073	4.449		4.063	.000		
나이	.130	.130	.112	.999	.319	.349	2.861
가구구성원수	.427	.664	.065	.643	.521	.435	2.297
18세미만가구구성원수	.150	.776	.020	.193	.847	.429	2.328
취업가구구성원수	-.216	.588	-.025	-.367	.714	.923	1.084
개인월소득	.000	.000	-.059	-.815	.416	.835	1.198
근속기간	-.055	.108	-.051	-.514	.608	.439	2.280
사업장(터미)	-2.001	.865	-.169	-2.313	.022	.819	1.221
회사일생활균형	1.228	.434	.194	2.830	.005	.939	1.064
가사참여도	.026	.024	.128	1.116	.266	.334	2.997
가사분담_본인	-.051	.025	-.220	-1.997	.047	.364	2.748
가사노동시간	-.026	.025	-.115	-1.064	.289	.378	2.648
주당육아시간	.017	.026	.073	.652	.515	.352	2.841
주당개인여가시간	.096	.039	.225	2.498	.013	.543	1.843
희망개인여가시간	-.098	.028	-.303	-3.540	.001	.599	1.669
5 (상수)	13.954	4.715		2.960	.003		
나이	.144	.128	.125	1.130	.260	.341	2.931
가구구성원수	.431	.652	.065	.661	.509	.427	2.344
18세미만가구구성원수	.086	.757	.011	.114	.910	.427	2.343
취업가구구성원수	-.185	.575	-.022	-.322	.748	.910	1.099
개인월소득	.000	.000	-.028	-.394	.694	.821	1.218

모형	비표준화 계수		표준화 계수		유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타	t		공차	VIF
근속기간	-.082	.106	-.076	-.772	.441	.431	2.319
사업장(터미)	-2.541	.857	-.215	-2.965	.003	.789	1.267
회사일생활균형	.620	.462	.098	1.342	.181	.782	1.278
가사참여도	.026	.023	.124	1.111	.268	.331	3.018
가사분담_본인	-.055	.025	-.239	-2.226	.027	.359	2.783
가사노동시간	-.020	.024	-.088	-.837	.404	.375	2.667
주당육아시간	.018	.026	.077	.703	.483	.345	2.898
주당개인여가시간	.085	.038	.198	2.249	.026	.535	1.869
희망개인여가시간	-.092	.027	-.284	-3.374	.001	.587	1.703
현근무시간만족도	.943	.412	.177	2.287	.023	.691	1.448
노동시간평가	.274	.777	.028	.353	.725	.661	1.514
희망주당근로시간	-.002	.023	-.007	-.103	.918	.926	1.080
52시간만족도	.827	.370	.155	2.236	.027	.869	1.151
6 (상수)	14.189	5.026		2.823	.005		
나이	.144	.128	.125	1.125	.262	.341	2.934
가구구성원수	.434	.657	.066	.661	.509	.425	2.355
18세미만가구구성원수	.090	.762	.012	.119	.906	.426	2.347
취업가구구성원수	-.194	.581	-.023	-.334	.739	.901	1.110
개인월소득	.000	.000	-.027	-.381	.704	.817	1.224
근속기간	-.083	.108	-.077	-.774	.440	.421	2.378
사업장(터미)	-2.519	.888	-.213	-2.836	.005	.742	1.347
회사일생활균형	.608	.474	.096	1.284	.201	.752	1.330
가사참여도	.026	.023	.124	1.102	.272	.330	3.029
가사분담_본인	-.055	.025	-.239	-2.209	.028	.359	2.786
가사노동시간	-.020	.024	-.089	-.839	.403	.374	2.673
주당육아시간	.018	.026	.078	.704	.482	.344	2.905
주당개인여가시간	.085	.038	.198	2.229	.027	.534	1.873
희망개인여가시간	-.092	.027	-.284	-3.351	.001	.586	1.706
현근무시간만족도	.933	.419	.176	2.225	.027	.674	1.483
노동시간평가	.264	.784	.027	.337	.736	.655	1.527
희망주당근로시간	-.002	.023	-.007	-.100	.921	.915	1.092
52시간만족도	.820	.375	.153	2.187	.030	.855	1.169

모형	비표준화 계수		표준화 계수		t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타				공차	VIF
7	시간변경가능성	.010	.469	.002	.022	.983	.805	1.242
	노동시간영향력없음	-.046	.315	-.011	-.147	.883	.782	1.279
	(상수)	8.371	4.805		1.742	.083		
	나이	.110	.121	.095	.910	.364	.327	3.062
	가구구성원수	-.077	.616	-.012	-.125	.900	.411	2.430
	18세미만가구구성원수	.424	.711	.055	.596	.552	.416	2.403
	취업가구구성원수	-.229	.540	-.027	-.424	.672	.888	1.126
	개인월소득	.000	.000	-.034	-.519	.604	.815	1.227
	근속기간	-.051	.101	-.047	-.500	.618	.406	2.465
	사업장(터미)	-2.338	.830	-.198	-2.816	.005	.724	1.382
	회사일생활균형	.009	.452	.001	.020	.984	.703	1.423
	가사참여도	.024	.022	.117	1.100	.273	.314	3.183
	가사분담_본인	-.055	.024	-.240	-2.338	.020	.340	2.943
	가사노동시간	-.008	.023	-.035	-.349	.728	.362	2.765
	주당육아시간	.018	.024	.079	.757	.450	.325	3.076
	주당개인여가시간	.062	.036	.145	1.723	.087	.508	1.968
	희망개인여가시간	-.081	.026	-.249	-3.162	.002	.574	1.741
	현근무시간만족도	.896	.388	.169	2.312	.022	.672	1.488
	노동시간평가	.429	.735	.044	.584	.560	.636	1.573
	희망주당근로시간	-.002	.022	-.007	-.113	.910	.881	1.135
	52시간만족도	.590	.354	.110	1.668	.097	.817	1.224
	시간변경가능성	-.391	.441	-.060	-.887	.376	.775	1.290
	노동시간영향력없음	-.016	.292	-.004	-.055	.956	.776	1.289
가정생활_가정생활 만족도	.802	.437	.132	1.833	.068	.687	1.457	
개인생활_여가만족	.551	.513	.095	1.074	.284	.452	2.211	
개인생활_일여가조화	.474	.535	.082	.885	.377	.418	2.390	
가정생활_일가정조화	1.637	.604	.214	2.710	.007	.571	1.753	
8	(상수)	8.493	4.850		1.751	.082		
	나이	.104	.125	.090	.833	.406	.309	3.235
	가구구성원수	-.060	.622	-.009	-.096	.923	.405	2.470
	18세미만가구구성원수	.406	.718	.053	.566	.572	.411	2.434

모형	비표준화 계수		표준화 계수		유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타	t		공차	VIF
취업가구구성원수	-.210	.549	-.025	-.382	.703	.865	1.157
개인월소득	.000	.000	-.035	-.522	.602	.814	1.228
근속기간	-.045	.104	-.042	-.435	.664	.384	2.602
사업장(터미)	-2.349	.834	-.199	-2.817	.005	.721	1.387
회사일생활균형	.006	.454	.001	.014	.989	.702	1.424
가사참여도	.024	.022	.119	1.107	.270	.313	3.190
가사분담_본인	-.054	.025	-.232	-2.135	.034	.304	3.289
가사노동시간	-.008	.023	-.035	-.353	.724	.361	2.767
주당육아시간	.019	.024	.080	.765	.446	.324	3.082
주당개인여가시간	.063	.036	.147	1.733	.085	.499	2.003
희망개인여가시간	-.081	.026	-.249	-3.145	.002	.574	1.743
현근무시간만족도	.899	.389	.169	2.312	.022	.671	1.490
노동시간평가	.444	.739	.045	.600	.549	.631	1.586
희망주당근로시간	-.002	.022	-.007	-.108	.914	.880	1.136
52시간만족도	.586	.355	.109	1.648	.101	.814	1.228
시간변경가능성	-.403	.445	-.062	-.905	.367	.763	1.311
노동시간영향력없음	-.018	.293	-.004	-.061	.952	.775	1.290
가정생활_가정생활 만족도	.800	.439	.132	1.823	.070	.686	1.457
개인생활_여가만족	.564	.518	.098	1.089	.278	.447	2.238
개인생활_일여가조화	.449	.548	.078	.820	.413	.401	2.491
가정생활_일가정조화	1.635	.606	.214	2.699	.008	.570	1.753
성별터미_남성	-.205	.937	-.018	-.219	.827	.507	1.974



# 제4장

## 개별 사업장 심층면접 분석

### 제1절 사례분석 사업장과 면접대상자 개요

집단심층면접은 반도체부품을 생산하는 두 개 사업장의 노동자 10명을 대상으로 진행하였다. 오송에 위치한 A사업장과 인천에 위치한 B사업장의 노동자 5명씩을 노동조합의 추천을 받아 집단으로 인터뷰 하였다. A사업장은 메모리 반도체를 전문 생산하는 공장이며, B사업장은 반도체 부품을 주문받아 제조하는 공장이다. 면접 대상자의 선발에는 남녀, 근속연수, 연령대, 자녀연령대 등을 고려하였고, 또 가정생활의 측정을 위해 기혼자로 한정하였다. 심층면접에 참여한 노동자의 특성은 다음 표와 같다.

〈표 4-1〉 심층면접 대상자의 일반적 특성

이름	성별	나이	근속연수	업무	자녀	비고
A-1	여	30세	14년	제조생산(PC작업)	11세, 6세	
A-2	여	42세	23년	제조생산	14세, 9세	
A-3	남	40세	26년	현장사무(노조홍보)	16세, 12세, 9세	
A-4	여	36세	13년	제조생산(엔지니어지원)	4세	
A-5	남	37세	13년	장비 유지보수	7세, 5세	
B-1	남	40대초	17년	정비	9세, 6세	외벌이
B-2	남	40대중	28년	정비	9세, 8세	맞벌이(동일직장)
B-3	여	42세	22년	라인오퍼레이터	14세	맞벌이
B-4	여	30세	10년	라인오퍼레이터	4세	맞벌이(동일직장)
B-5	여	30대초중	14년	라인오퍼레이터	7세, 3세	맞벌이(동일직장)

## 제2절 주52시간 상한제에 대한 노동자 경험

A사업장은 이미 10여 년 전에 52시간 상한제가 정착되었으며, B사업장은 2019년 52시간 상한제가 본격 시행됨에 따라 이에 맞춰 도입되었다. 따라서 최근 주52시간 상한제 시행 이후 발생한 변화는 B사업장에서 주로 확인할 수 있었고, A사업장에서는 교대제와 관련한 문제를 중심으로 진행하였다.

B사업장의 응답자들이 52시간제 시행 이후 경험한 변화는 다음과 같다. 첫째 특근과 오티의 감소이다. 이전에는 오티를 주 3-4회씩 하면서 근무일의 대부분의 시간을 회사에서 보내던 것에 비해 지금은 오티를 주 1-2회 정도만 하고 있다. 주60시간을 근무하던 한 여성 노동자는 52시간제가 되면서 8시간의 노동시간이 축소된 것만으로 큰 생활상의 변화를 느끼고 있다고 응답했다. 특히 주68시간까지 일하던 노동자의 경우는 주16시간의 노동시간 축소를 경험한 셈이다. 또한 자기 근무시간을 다 채우면 현장의 눈치를 보지 않고

퇴근하는 분위기가 형성되었다는 것도 큰 변화라고 말하고 있다.

그 전에는 특근하고 오티를 세 번, 네 번 하다 보면 솔직히 자기 생활이 없어요. 항상 회사에 박혀있는 거지. 뭐 쉬는 날에는 잠만 자고. 저도 4조 3교대 근무를 했었으니까. 몇 년 전, 2년 전까지만 해도 그랬어요. 근데 이제 52시간으로 바뀌고 나니까 최소한 휴무가 이틀 보장 되잖아요. 그리고 6일 근무 중에 오티는 두 번만 하고 4일은 8시간만 근무하면 되고. 그러니까 삶이 많이 바뀌었죠 (B-2).

또한 이전에는 휴무 일 이틀 중 하루만 쉬고 하루는 특근을 하는 경우가 많아서 휴무 이틀을 몰아서 쉬기 위해 14일을 연속으로 일하기도 했지만, 이제는 그런 관행도 완전히 사라졌다고 한다. 노조 관리자들은 회사 측과 연장 근무에 대해 실랑이 할 일이 많았는데, 주52시간 상한제 이후에는 연장 근무를 두고 실랑이 할 일이 사라졌다는 것도 중요한 변화라고 말했다.

둘째, 특근과 오티의 축소는 자연스럽게 가족과의 식사 및 여가 시간의 확보와 취미생활의 증진으로 이어진 것으로 확인된다. 또한 갑작스런 오티나 특근이 줄어들면서 개인 시간을 계획하는 것이 가능해졌다. 맞벌이를 하는 집의 경우 이전에는 맞교대로 인해 부부가 전화로만 얘기하고, 근무 중에는 전화도 어려워 대부분 문자로 메시지를 남겨두는 방식으로 일상적 소통을 해 왔다면 이제는 한 주에 두 번 정도는 가족이 모여 식사를 할 수 있다고 응답했다.

52시간제 전에는 개인 스케줄 잡아 놔는데 야 특근해, 하면 특근을 해야 하니까 그제 뭐 계획대로 안 될 때가 많았던 말이죠. 근데 이제 계획대로 할 수 있다는 게 첫 번째 장점이예요. 이번 주에는 무조건 쉬니까 뭘 해야지, 이번 주에는 처갓집을 가야지 시댁을 가야지. 그렇게 계획을 할 수 있다는 게 제일 좋은 장점이죠. 그리고 취미생활도 많이 할 수 있고, 더불어 가사일도. 설거지 두 번 할 거 세 번 할 수 있는. 애들하고도 많이 놀아줄 수 있고요. 제 경우에는 그렇습니다 (B-2).

근무 시간의 축소는 자연스럽게 운동이나 취미생활로 이어졌다. 한 여성 노동자는 이전에는 오티로 수당을 버는 것이 유일한 낙이었고 그로 인해 늘 회사 생활에 쫓겼지만 이제는 운동을 시작했다고 응답했다. 남성 노동자의 경우에는 낚시나 당구 등 취미생활 시간이 더 늘어났다고 말했다. B사업장에서 맞벌이로 함께 일하는 부부의 경우 이전에는 엄두도 내지 못했던 취미생활도 함께 하는 것이 가능해졌다고 응답했다.

셋째, 주52시간 상한제 시행과 관련해 크게 쟁점이 되었던 것이 실질 임금의 축소 여부였는데, 심층면접에 참여한 응답자들은 임금 상의 변화를 크게 체감하지 않았다고 말하고 있다. 주변 동료들 중 특근과 오티를 많이 했던 사람들은 부분적으로 임금의 변화를 말하는 경우도 있기는 하지만, B사업장 노동자들 중에 임금 변화를 크게 느끼는 사람들은 그렇게 많지 않을 것 같다고 응답했다. 물론 경제상의 이유로 오티와 특근을 많이 해야 했던 사람들은 오티와 특근의 수당을 받지 못해 서운해 하는 경우도 있다고 전했다.

그 전에 일했던 강도는 정말 상상도 하기 싫어요. 너무 힘들었기 때문에. 한 달에 일주일에 한 번씩 특근을 하고, 오티 세 번은 기본으로 하고. 한 달에 그 노동 강도로 해서 월급이 많이 나오긴 했죠. 당연히 그만큼 일을 하기 때문에. 근데 돈을 받는데도 행복하진 않더라고요. 여가 생활이 없으니까. 목적을 위해 돈을 벌긴 했는데 나중에는 별로 그렇더라고요. 저는 그 전에 60시간 정도 했었거든요 (B-4).

흥미로운 것은 이전의 월급이 좀 더 많기는 했지만, 돈을 더 준다고 해도 그 이전의 노동강도로는 절대 돌아가고 싶지 않다는 진술이다. 이전에는 힘들어도 하지 않으면 안된다고 생각하여 어쩔 수 없이 했지만, 일단 주 8~16시간 정도의 노동시간 축소를 경험한 이후에는 다시는 이전으로 돌아가고 싶지 않다는 응답은 주52시간 상한제가 노동자들의 일과 생활에 많은 변화를 야기했

음을 확실히 보여주고 있다.

마지막으로 52시제 시행에 따라 의도치 않은 변화 또한 함께 발생했다. 우선 현장 여건상 어떤 식으로든 초과노동이 존재할 수밖에 없는 상황이 있는데 주52시간 상한제 때문에 초과노동에 대한 보상이 불가능해졌다는 불만이 있었다. 예컨대 실제 현장 근무에서는 정확히 시간에 맞춰 퇴근하지 못하는 상황이 종종 발생한다. 어떤 경우에는 한 두 시간 더 있다가 퇴근하기도 하는데 그런 시간들이 쌓이다 보면 어느 정도 상당한 시간이 되지만 52시간 상한에 걸려서 보상을 요청할 수 없게 된다는 것이다.

또한 52시간 상한 시간만 규정되고 정기 휴무 일수가 규정된 것이 아니기 때문에 주 6일 심지어 주7일을 출근해야 하는 경우가 생긴다는 문제도 있었다. 교대제 노동자들은 정확하게 52시간을 지키니 휴일이 많이 보장되지만 주간 근무자들은 주52시간을 6-7일로 쪼개서 근무하는 경우가 생기는 것이다. 즉 라인 정비를 담당하는 주간 근무자의 경우 주52시간 상한제로 인해 상황이 더 나빠졌으면 나빠졌지 좋아하지는 않았다는 점을 지적하고 있다. 그런 점에서 주 52시간 뿐 아니라 휴무일 수를 보장해야 할 필요가 있다고 제안하였다.

A사업장의 경우는 주40시간 법정 노동시간이 마련된 2000년대 중반 경부터 주52시간 상한제가 완전히 정착되었고, 연장근로나 야간근로, 잔업 등이 그 범위 내에서 이루어지고 있었다. 심층면접에 응한 5명 중 4명이 4조 3교대가 정착된 이후 입사하여 근무기간 중 근로시간의 축소에 따른 변화를 직접 경험하지는 못했다. 10여 년 전부터 시행된 주52시간 상한제는 철저히 준수되어 연장 근무는 주 52시간 안에서만 이루어지며 그 이상을 넘어 근무한 적은 없었다고 응답했다.

교대제에 대해서는 현재의 4조 3교대에 대해 대체로 만족하면서도 6일 연

속 근무로 인해 피로도가 높다는 점, 그리고 교대근무로 인해 의식하지는 못해도 장기적으로 몸에 무리가 생길 것이라는 점을 염려했다. 즉 4조 3교대는 만족하지만 6일 연속으로 일을 해야 하는 것에 대한 부담을 크게 느끼고 있으며, 근무시간 및 쉬는 요일이 항상적이지 않기 때문에 안정적인 일상생활 유지가 어려움을 호소했다. 특히 아이를 양육하는 가정의 경우 주말의 교대근무는 가족생활을 어렵게 만드는 문제가 있었다.

아까 말하고 싶었는데, 저는 교대제이고 신랑은 통상근무거든요. 제일 힘든 게 주말에 야간근무이면 아이가 아직 어리다보니 제가 밤에 나가는 걸 이해 못해요. 왜 밤에 나가는 것인지를 설득시키는 게 일단 힘들고 아침에 몰래 들어가야 하고, 신랑은 제 눈치를 보고 조용히 나가고 저는 자야하니까 생활이 꼬이는 거죠 (A-1).

그렇지만 막상 다른 방식(예를 들어 5조 3교대)으로 바꾸는 것에 대해서는 임금이 줄어드는 것에 대한 염려가 있어 선뜻 동의하지 못했다.

애들을 키우다보니까 들어가는 돈이 많아서요. 5조 3교대는 형태는 좋은데 여건상 뭐가 돈을 생각하면 또 그렇고, 내 몸 건강하자면... 반반이예요 (A-2).

즉 A사업장은 상대적으로 이른 시기에 주52시간 상한제가 정착되었고, 10년 이상 시행되면서 그동안 연장근무에 대한 부담을 크게 경험하지 않았다. 다만 교대제라는 특성상 불규칙한 근무시간과 휴일로 인해 몸에 무리가 가고 가족생활 또한 유동적이 될 때가 많다는 불편을 호소하였다.

주52시간 상한제 시행으로 노동시간이 줄어든 것은 남녀 노동자 모두가 똑같지만, 줄어든 노동시간을 어떻게 활용하는지는 성별에 따라 조금씩

차이가 나타났다. 심층면접 대상자가 작업장 별로 5명뿐이므로 일반화하기 어렵지만, 남자는 개인적인 취미나 여가 활동에 많이 할애하는 반면, 여자는 육아에 주로 할애하는 것을 확인할 수 있었다.

남성 노동자들의 경우 주52시간 상한제 시행으로 직장 밖에서 보내는 시간이 늘어남에 따라 그 시간을 개인적인 취미 등에 할애한다는 응답이 있었다. 또 갑작스러운 잔업과 특근이 줄어들어 내 생활을 계획하는 것이 가능해졌다는 점에서 만족스럽다고 했다. 같은 직장에서 맞벌이를 하고 있는 부부의 경우 육아와 가사는 아내가 주로 담당하고, 남편은 가끔 아이들과 놀아주거나 설거지를 해주며 남는 시간을 이용해 예전부터 하고 싶었던 취미에 좀 많이 투자를 하게 되었다고 응답했다. 또 다른 맞벌이 부부는 휴무일에 남편은 게임을 하거나 나가서 친구와 술을 마시면서 여가시간을 즐긴다고 말했다.

남는 시간에는 예전부터 하고 싶었던 것을 해요. 제가 3년 전부터 골프를 배웠어요. 그 다음에 요즘에 최근에 뭐 기타를 독학하고 있거든요. 그리고 이제 뭐 낚시도 뭐 많이 다니고. 그래서 그 휴식일이 보장이 되니까 그거에 맞춰서 스케줄을 할 수가 있잖아요 (B-2).

여성 노동자들 대부분은 주52시간 상한제 시행으로 늘어난 개인 시간을 주로 육아와 가사에 할애한다고 응답했다. 맞벌이 부부의 경우 교대근무를 해야 할 때에는 어쩔 수 없이 육아를 반반 부담하지만, 휴무일에는 주로 여성이 육아를 담당했다. 엄마는 애기한테 미안한 마음이 들어 어떻게든 같이 놀아주려고 하고 애기를 위해서 무언가를 하려고 하지만, 아빠는 아기 엄마가 집에 있으면 자신이 1차적으로 육아에 책임이 있다고 느끼지 않는다고 응답했다. 그러므로 맞벌이를 하는 여성 노동자의 경우는 주52시간 상한제로 노동시간이 축소되어 개인 시간이 확보되었다 하더라도 그 시간은 대부분 육아시

간으로 채워진다는 것을 알 수 있다.

육아의 부담이 크지 않은 부부의 경우에도 휴일에 남성은 친구들과 취미생활을 즐긴다고 하는 반면, 여성은 마트에 가서 장을 보고 쇼핑하는데 이것을 여가 활동을 하는 것이라고 간주하고 있었다. 육아 뿐 아니라 가사 일을 1차적으로 여성의 책임으로 간주하는 인식이 남녀 모두에게 있기 때문에 이와 같은 현상이 지속되는 것으로 보인다.

휴무일에 주로 하는 것은 신랑은 당구 같은 거를 하고, 같이 일하는 사람들이랑 낚시를 가기도 하죠. 저는 쉬는 날에 주로 장을 봐요. 마트 가서 장을 보고 이런 거 말고는 특별히 하는 것은 없어요. 저도 뭐 놓고 싶죠. 휴무 때 제 시간은 애기들 등원하고 하원하는 시간까지구요 (B-5).

마지막으로 주52시간 상한제에 대한 전체적인 평가와 보완할 점을 질문하였다. 대다수는 노동시간을 줄이고 휴무 시간을 보장받았다는 점에서 긍정적으로 평가했다. 휴무가 보장되었다는 점에서 만족하고 있다고 응답했으며, 적어도 응답자 중에는 임금 문제와 관련한 불평은 없었다.

주52시간 상한제가 실질적으로 일과 생활의 균형을 이루고 노동자들의 삶을 윤택하게 만들기 위해서는 육아 정책이 병행되어야 한다고 대다수 응답자들이 말했다. 육아 휴직의 경우 유아기 아이를 양육하기 위해 주로 사용되는데, 실제로는 초등학교 입학 시기나 사춘기 때 아이들에게 손이 많이 가므로 이 시기 또한 육아 휴직이 별도로 마련될 필요가 있다는 제안도 있었다. 즉 12개월로 주어진 육아휴직을 유아기 때와 초등학교 입학시기로 나눠 사용하고 있는 실정인데, 이것으로는 턱없이 부족하다는 것이다. 때문에 여성 노동자들은 주52시간 상한제 시행 이후에도 회사에서 퇴근하면 집으로 출근해 육아를 할 수 밖에 없고, 여성 노동자 개인의 삶에서는 여전히 여가와 휴식을 찾



아보기 어렵다고 지적했다.

다른 한편, 현재 아이 돌봄 서비스가 시행되고 있는데 이용 가격이 비싼 편이고, 또 교대제 근무자는 주말에 이용할 경우가 많은데 주말 이용은 할증이 붙어서 이용하기 부담스럽다는 의견도 있었다.

그 전에 연장이 많았을 때에 비하면 지금이 훨씬 좋은 조건이여서 낫긴 하죠. 휴무가 보장되니까요. 근데 말한 것처럼 나라에서 돌봄 서비스는 주말이랑 공휴일에는 할증이 돼요. 저희도 어쩔 수 없이 그런 날에 근무하는 것인데, 평일이랑 비슷하게 책정했으면 좋겠어요. 나라에서 하는 건데 꼭 그렇게 할증을 해야 하나 싶어요 (B-5).

다른 한편 주52시간 상한제 실시로 인해 회사 측이 일정 부분 불이익을 경험하면서 노동시간 쪼개기와 같은 편법을 시도하고 있으므로 그런 시도를 사전에 차단해야 한다는 의견도 있었다.

사업주들이 주 52시간제에 적응하면서 이제 여러 가지 편법들을 많이 쓰더라고요. 저희가 생각했을 때에는 주 6일, 8시간 근무해서 48시간이고, 오티 한 번만 하면 52시간이라고 보는데, 사업주들은 8시간 근무시간 중에 식사시간 빼고, 휴게 시간 빼고 해서 주 42시간이라고 하고, 또 오티 4시간을 하면 30분은 밥시간이라고 빼고, 휴게시간 10분, 20분 빼고 해서, 결국 하루에 3시간 한 거니 주에 3번은 더 할 수 있는 게 아니냐면서 밀어붙이려고 해요. 회사에서 8시간 있으면 8시간 노동으로 인정해주면 좋겠어요 (B-2).

### 제3절 근로시간단축과 여성노동자의 이중부담

응답자들은 여성이 주로 가사를 담당하고 있으며 남성은 보조적인 역할을

하고 있다고 말했다. 30대의 경우는 남녀가 공평하게 분담한다고 응답하기도 했다. 여성이 가사 노동과 육아에서 다소 자유로운 경우는 친정어머니나 시어머니의 도움을 받는 경우였다. 맞벌이를 하는 경우는 거의 대부분이 시어머니나 친정어머니가 육아나 가사를 전담해주고 있었다. 이는 다시 말하면 시어머니와 친정어머니의 도움이 없이는 여성이 노동활동에 참여하기가 어렵다는 것을 말해준다.

저는 시어머니랑 같이 육아랑 가사를 같이 하다보니까 크게 부담감이나 힘든 점이 없어요. 시댁에서 케어를 해주셔가지고 제가 운동이나 여가 생활을 즐기고 싶으면 편하게 할 수 있어요 (B-3).

남편과 분담을 하고 있다고 응답한 경우에도 실제 내용은 여성이 가사와 육아의 1차적 책임을 갖는 것으로 보인다. 원칙상으로는 남편과 반반씩 하기로 약속했다고 하지만 여성인 자신이 하는 것이 속편해서 늘 더 많이 하고 있다는 것이다. 물론 정확히 반반씩 분담한다고 말한 응답자도 2명 있었다.

결국 친정어머니나 시어머니의 도움이 있든 없든, 대부분의 경우는 여성이 주로 가사를 담당하고 남성이 보조하고 있었다. 맞벌이 부부인 경우에도 여성이 주로 담당하는데, 이것이 문제가 있다는 것을 남성도 인식하고는 있지만 개선되어야 한다는 인식은 크게 나타나지 않았다.

일상을 생각해보면 아침에 5시 반에 일어나서 운동을 갔다가 8시 반에 출근을 해서 5시 반에 퇴근해서 집에 거의 안 들어가요. 육아와 가사는 거의 휴무 날에 하는데, 많이는 못하고 대충 15~20% 정도 담당하는 것 같아요. 주중에 가족들과 밥 먹는 경우가 하루나 이틀밖에 안돼요. 그래서 육아와 가사는 우리 와이프가 거의 독박으로 하는데, 와이프도 일하는 사람이라 항상 미안하죠 (B-2).

육아기 자녀를 가진 노동자들은 아이가 아프거나 학교 행사 등에 참석해야 할 때 가장 힘들다고 응답했다. 학교 행사에 참석해야 할 경우에는 야간근무를 마치고 아침에 귀가해 잠을 자지 않고 참여한다. 힘들지만 그래도 참여가 가능하기 때문에 가장 선호되는 선택지이다. 대부분 휴무 계획이 촘촘히 다 세팅되어 있어서 개인적으로 일정을 바꾼다면 여러 사람이 동시에 바뀌어야 하므로 휴무일 변경은 좀처럼 하지 않는다고 응답했다.

저희 같은 경우는 한 달 전에 휴가를 다 짜놓는데, 학교 행사 중에 일정이 미리 안 나오는 경우도 있어요. 갑작스러운 일이 생기면, 그래서 A조일 경우는 휴가 안 빼고 안가던가 아니면 할머니가 가고, B조나 야간 같은 경우는 아예 안자고 가는 편이에요 (A-2).

응답자의 다수가 친정어머니나 시어머니가 육아를 함께 해주고 있다는 점에서 다른 가족의 도움 없이 워킹 맘으로서 일과 육아를 병행하기는 거의 불가능한 현실을 확인할 수 있다.

저는 아이가 아플 때가 힘들죠. 휴가를 쓸 수는 있지만 미안한 게 있어요. 그래도 저는 친정엄마가 봐주고 계세요. 학교에 특별한 일이 있을 때도 거의 이제는 엄마가 가요 (A-1).

반면 같은 직장의 맞벌이 부부의 경우 교대제 근무가 오히려 육아에 도움이 된다고 말하기도 했다. 몸은 피로하지만 낮 시간을 활용해 아이의 유치원이나 학교 행사에 참석할 수 있기 때문이다.

저는 남편과 육아를 번갈아가면서 해요. 교대근무가 장점이 있어요. 지금처럼 오전근무면 오후시간이 활용이 되고 오후출근이면 오전 행사에 참석을

할 수 있으니까요. 대신에 문제는 날짜가 맞아야한다는 것이 문젠데. 그러면 따로 휴가를 빼지 않고 통상근무라면 휴가를 빼야 할 것도 안 빼고 가능한 거예요 (A-4).

맞벌이를 하는 여성 노동자는 아이의 등원과 하원 시간을 맞추는 것의 고충을 토로했다. 교대제를 하면서 유치원 아이의 등원과 하원을 제 시간에 맞추기 위해서 늘 주변 사람의 도움을 빌리거나 동료들의 배려를 받아야 하므로 늘 전전긍긍해야 한다는 것이다. 그런 점에서 육아기 자녀를 둔 여성 노동자의 경우는 연장근무 없이 48시간만을 할 수 있으면 좋겠다고 제안했다.

같이 신랑도 여기서 정비사로 일을 하고 있어요. 4조 3교대인데 서로 연장근무를 다른 날로 해야 돼요. 애기들 하원 시간을 맞추기 힘들어서 저 같은 경우는 같이 일하는 사람들이 배려를 해줘요. 신랑은 정비 기사인데, 아이를 하원 시키기로 한 날에 라인이 갑자기 바빠지면 퇴근을 못해요. 저도 근무 중이라 상사 눈치가 보이지만 간신히 동료들이 배려해줘서 제가 하원 시켜요. 이런 일이 종종 있으니 엄마들은 48시간만 일하게 해 주면 좋겠어요 (B-5).

40대 여성 응답자들은 이전에 자신들이 출산했을 때에는 육아 휴직 제도가 잘 구비되지 않았기 때문에 제대로 활용하지 못했다고 응답했다. 또 당시에는 경제적인 것을 더 중시하는 분위기라서 육아휴직을 굳이 쓰지 않았다고 말했다. 현재 30대 초중반 여성들은 모두 육아 휴직을 사용했다고 응답했다. 다만 아이가 초등학교에 입학할 때가 출산 때보다 더 손이 많이 간다는 주변의 충고를 고려하여 유아기에 육아 휴직을 다 쓰지 못하고 남겨두었다는 응답이 다수 있었다. 그런 점에서 향후 유아기 뿐 아니라 학령기 부모를 대상으로 육아휴직을 확대하는 방안을 고려할 필요가 있다.

출산휴가 3개월, 그리고 7개월 쉬어서 10개월 쉬었고 5개월 남은 거죠 다시. 아이가 초등학교로 입학을 하면 굉장히 예민해져요. 그래서 처음에 애들 교육을 바로 잡는다고 생각을 해서 미리 좀 남겨두었어요. 출산 휴가를 다 쉬고 싶은데도 불구하고 조금 남겨서 초등학교 1학년 때 다시 쓰러구요 (B-4).

30대 남성은 특히 외벌이인 경우 경제적인 이유 때문에 활용하기 어렵다고 응답했다.

저는 외벌이라서 어쩔 수 없이 육아휴직을 고려할 수 없어요. 육아휴직으로 맥스 200을 주지만 아이들 밑으로 들어가는 게 초과해버리기 때문에 엄두도 못내는 거죠. 맞벌이 같은 경우는 여자가 쉬든 남자가 쉬든 하는 것도 괜찮을 것 같은데 외벌이다 보니까 엄두도 못내는 거죠 (A-5).

## 제4절 근로시간단축과 일생활균형

많은 사람들이 개인 시간에 무엇을 해야 할지 모른다고 응답했다. 자신만을 위한 취미를 뚜렷하게 가진 적이 없었고, 뭘 하고 싶은지도 모르겠다는 것이다. 미래에 대해 막연한 불안감을 느껴 무언가를 배우거나 준비해야겠다는 생각을 하지만 무엇을 할 수 있을지 딱히 떠오르지 않아 막막함을 느낀다는 응답자도 있었다. 노후 대비를 위해 뭘가를 시도하고 싶다는 응답이 많았다. 이와 같은 바램이 있지만 현실적으로는 교대근무로 인해 쌓인 피로를 풀기 위해 잠을 자거나 그냥 신다는 응답자가 많았다. 여성들의 경우에는 여유가 생기면 아이한테 뭘 해줄까, 뭘 가르쳐줄까를 먼저 생각하게 된다고 응답했다.

시간을 어떻게 활용하고 사용할지를 생각해본 적은 없는 것 같아요. 거의 잠자거나 티비를 보거나 해서 내가 이 시간에 뭘 해야겠다 생각을 해 본 적은 없는 것 같아요. 그 외에 나가서 밥 먹고 개인 친구들이랑 만나고 이런 것도 있긴 있는데 그렇게 많지는 않아요. 지금 주어진 시간에 만족하고 다른 어떤 걸 해 보고 싶다는 생각은 별로 안 해 봤어요 (A-1).

저도 거의 교대하다보니 잠이 부족해서 누워있는 시간이나 그런 게 많은 것 같아요. ... 요즘 나이가 들면서 내가 언제까지 이 회사를 다닐지 모르겠다는 불안감이 있잖아요. 그래서 내가 할 수 있는 것들에 대해서 조금 생각을 해 보는 데, 그게 두려운 거예요. 주위에 보면 할 수 있는 게 많은 것 같은데 내가 막상 찾아보면 내가 해보고 싶은 거나 해본 게 없는 거죠 (A-2).

한편 혼자 있는 시간을 가질 기회가 거의 없음을 토로하기도 했다. 회사 근무와 가정생활 때문에 혼자 있을 시간이 없으며 그런 개인 시간을 가질 수 있기를 간절히 원한다고 응답했다.

회사 생활을 너무 많이 오래하고 있어요. 회사에서 지내는 시간이 너무 길어요. 그래서 저만의, 물론 가족들도 있지만 가족들을 배제하고 혼자서만 생각하고, 혼자서만 보내고 싶은 시간들이 필요해요. 뭐 여성분들도 마찬가지겠지만 남성들도 다 마찬가지로 그런 시간을 갖고 싶거든요 (B-1).

언제 시간이 가장 부족한가라는 질문에 육아기의 남녀 노동자 모두 출퇴근과 육아가 맞물릴 때 시간 부족을 절실히 느낀다고 응답했다. 특히 부부가 교대제 근무를 하면서 아이 둘을 유아원과 유치원에 보낸다는 응답자는 등원과 하원 하는 일이 매번 전쟁과 같은 상황이라고 말했다.

저는 실질적으로 출근할 때, 아이가 집에 있는 상황에서 출근을 해야 할 때가 시간이 제일 부족한 것 같아요. 애를 케어하고 밥을 빨리 먹여서, 나도 빨

리 씻고 준비해서 빨리 출근해야 한다는 부담감으로 마음이 조급하고 나중에는 막 스트레스를 받더라고요. 그냥 그만뒀버릴까 그런 생각도 들고요 (B-4).

예를 들어 저는 야간 10시 출근인데 신량은 10시 퇴근일 때가 있어요. 둘째는 여기 회사 쪽 어린이집을 다니고, 첫째는 유치원을 다니니까 둘 다 하원 시간이 달라요. 여기 둘째는 하원 하러 제가 픽업을 와야 해요. 그러니까는 적어도 오후 4시에는 일어나서 아이를 찾고 저녁 먹을 것을 준비해 놓고, 둘 다 하원을 시키든가 아니면 첫째는 버스 타고 와서 집에 도착하면 공부방을 보내요. 그러면 둘째는 또 그 사이에 밥을 먹어요. 그리고 다시 첫째를 데리고 와서 씻기고, 저 씻고 출근해요. 돌봄 이모님이 9시에 오니까 적어도 9시 정도까지는 집도 정리하고 이것저것 해야 하니까는 그 시간이 너무 촉박해요 (B-5).

회사 일이 가정생활에, 가정생활이 회사 일에 어느 정도 영향을 미치는지를 질문했을 때 대다수 노동자들은 회사 일이 가정생활에 절대적으로 많은 영향을 미친다고 응답했다. 가정생활이 회사 일에 영향을 미치기도 하는데 이는 육아 문제에 한정된다.

다수의 노동자가 회사 일과 가정생활 중 회사 일에 더 많은 비중과 중요성을 부여하고 있으며, 회사 일에 문제가 생겼을 때 훨씬 예민해지며 그것이 가정생활에 영향을 끼친다고 응답했다.

회사에서 스트레스를 많이 받고 집에 가면 아이들한테 조금 짜증을 낼 때도 있어요. 힘이 빠진 상태에서 조금 쉬고 싶어서 소파에 누워있는데 애들은 이제 아바 왔으니까 좋다고 괴롭히거든요. 그러면 좀 짜증내고 절로 가라. 한 두 번 안되면 소리가 커지잖아요. 목소리가. 그리고 나서 좀 있다 와이프랑 애들 재우고 나서 얘기하고 그러면 풀려가는 거죠. 내가 왜 목소리가 커졌는지 모르겠는데 항상 이렇까. 이런 얘기하다가. 딱 스트레스 받는 부분이 가장 크죠 (B-1).

저도 앞에서 말한 것과 같이 회사에서 받은 스트레스가 집에까지 가는 경우가 많은 것 같아요. 솔직히 애들이나 뭐 가정생활에 대해서 마음이 조급하거나 막 이러지는 않거든요. 근데 회사 업무를 생각하면 막 마음이 조급해지거나 아니면 막 고민이 많이 생기거나 해요. 스트레스가 거의 95프로는 거의 회사거든요. 회사의 업무가 가정생활에 많은 영향을 주는 것 같아요 (B-2).

가정생활이 회사 일에 영향을 미치는 경우는 상대적으로 미약하지만, 발생하는 경우는 대부분 육아와 관련된 문제들이라고 응답하였다. 특히 여성 노동자들의 경우 더욱 심각하게 나타났다. 특히 아이가 아픈데 남편과 아내 모두 근무를 해야 하는 경우에는 하루 종일 아이 생각만 나서 일을 하는 건지 마는 건지 도무지 집중이 되지 않았다고 말했다. 또 아이가 어린 경우 출근 전에 아이와 한참 씨름을 해야 할 때가 많은데, 그리고 나서 출근을 하면 진이 빠져 일에 집중하기 어렵다는 응답도 있었다. 아이와 씨름하거나 언쟁이 있고 나서 출근하면 의도치 않게 언짢은 표정을 드러내게 되고, 그래서 분위기를 좋지 않게 만드는 경우도 있다고 응답했다.

사춘기 아들과 말다툼을 하다가 회사에 오면 저도 모르게 상대방에게 하지 말아야 할 말을 내뱉게 되는 경우가 있어요. 컨트롤을 하려고 하지만 잘 안되고 저의 마음 상태를 그대로 노출시키는 때가 있어요 (B-3).

저는 집에서 야간, 아까도 말씀드렸듯이 야간에 출근해야 되는데 애들이 밥을 안 먹고 장난을 치니까 시간에 쫓겨서 빨리 먹으라고 소리를 지르게 돼요. 애들이 밥을 먹지 않으면 아무 거라도 허둥지둥 먹이고, 그렇게 씨름을 하고 나면 진이 다 빠지죠. 그러면 출근하자마자 힘들어서 지쳐버리는 거예요 (B-5).

향후 노동시간이 계속 축소되어 그에 따라 임금이 삭감될 가능성이 있다면 이것을 어떻게 생각하는지를 물었다. 임금이 삭감되더라도 노동시간이 축소



되기를 바란다는 응답은 상대적으로 임금이 높은 A사업장 노동자들에게 주로 나왔다. 오히려 수당을 포기하거나 혹은 10~15% 수준까지 임금이 삭감되더라도 노동시간이 더 축소되기를 바란다고 응답하기도 했다.

지금 뭐 임금이 좀 많이 떨어져도 15퍼센트 수준에서 5조 3교대로 가는 게 이상적이지 않나보고 있습니다 (A-3).

임금 삭감은 받아들일 수 없다는 응답은 상대적으로 임금이 낮은 B사업장 노동자들에게 주로 나왔다. 특히 외벌이 가정의 노동자는 노동시간이 축소되더라도 지금 수준보다 임금이 삭감되는 것은 받아드리기 어렵다고 응답했다. 서유럽 수준에 미치지 못하는 못하더라도 주 40시간으로 정착되기를 바라지만, 그렇게 되더라도 월급이 줄어드는 것은 절대 용납할 수 없다고 응답했다. 다른 한편 B사업자에서도 48시간이 보장되면 나머지 연장 근로 수당은 포기할 수 있다는 응답도 있었다.

저는 그 선진국이나 서방 국가에서 하는 것처럼 주 35시간, 이렇게까지 줄어들지는 않더라도, 주 40시간이 정착화가 되었으면 좋겠어요. 그리고 급여는 솔직히 임금 생활자가 급여를 줄인다는 것은 진짜 목숨을 내놓을 만큼 힘든 일거든요 (B-2).

삭감은 하고 싶지 않아요. 휴일, 휴무가 보장되면 좋지만, 삭감은 원하지 않아요. 교대 근무를 하면 아시다시피 건강상에 굉장히 안 좋은 그런 게 있다는 거는 아실 거예요. 교대를 한다는 거는 진짜 뭐 일반 사람들이 사는 삶이 아니기 때문에 그런 거에 대해서는 보장을 좀 더 많이 받고 싶어요. 그러니 노동 시간이 줄어들더라도 임금 감소는 없었으면 좋겠어요 (B-4).

# 제5장

## 결론: 정책적 함의 및 제언

노동시간 단축과 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 실증적으로 분석하기 위해, 주52시간 상한제가 적용되고 있는 사업장에 대한 실태조사와 심층 면접조사를 바탕으로 노동시간 단축이 가져온 변화와 일생활균형의 다양한 측면을 살펴보았다.

노동시간 단축은 일생활균형 논의의 핵심적 측면을 구성하고 있다. 모성과 취업여성에 대한 보호 필요성을 근거로 하여 제기된 일가정양립 논의가 일생활균형에 대한 보편적 논의로 확장되면서, 일과 생활의 균형을 위한 핵심적 수단으로 노동시간 단축과 유연화가 제시되고 있다. 이러한 배경 하에서 최근 제도화된 주52시간 상한제가 일생활균형의 측면에서 노동자에게 미친 영향과 노동자들의 경험을 분석하는 것은 임금노동에 기초한 시장체계에 종속된 노동자들의 생활세계를 시장으로부터 분리시키고, 생존을 위한 노동이 아닌 생활을 위한 노동으로 임금노동을 재편하는 비판적 논의의 시작이 될 수 있다.

다른 한편으로 노동시간 단축을 일생활균형의 관점에서 검토하고, 노동자의 생활세계를 복원하기 위해서는 집합적 노동자를 단일한 노동자집단이 아

나라 다양한 생활세계적 요구를 갖는 다양한 노동자집단의 관점으로 접근할 필요성이 있다. 대표적으로 사회적 노동의 성별분업구조는 임금노동의 영역과 생활세계의 영역 모두에서 여성노동자집단에게 임금노동과 가사노동의 이중부담을 강요하고 있다. 일생활균형 개념이 포함하고 있는 양성평등적 접근이 여성노동자의 특수성을 다양한 노동자집단의 특수한 이해관계로 포괄하지 않는 순간, 일생활균형의 보편주의적 관점은 여성노동자집단에 대한 차별을 정당화하는 형식논리로 작동하게 될 위험성이 존재한다.

노동시간 단축과 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 검토하는 작업은 일생활균형에 관련된 다양한 노동자집단, 예를 들어, 여성노동자, 청년노동자, 비정규직노동자 등 노동시장 내에서의 위치를 포괄하는 논의가 되어야 한다. 따라서 이 조사연구는 노동시간 단축이 가져온 작업장 변화를 일생활균형의 관점에서 파악하고, 평가하고 진단하는 작업을 작업장 내 다양한 집단을 고려하는 방식으로 수행되었으며, 특히 보육 및 양육과 관련된 돌봄노동을 수행하는 기혼 유자녀 여성의 집단적 특성을 파악하고자 시도했다.

주52시간 상한제가 적용되고 있는 사업장에 대한 실태조사 및 현장노동자에 대한 집단 심층면접조사를 통해 도출된 함의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 교대제 근무를 수행하는 노동자들에게 노동시간 자율성 및 시간주권은 적용될 수 없는 영역에 존재하는 제도 및 정책으로 받아들여지고 있다. 우리나라의 경우, 교대근무제를 실시하는 사업장의 경우에는 전체 노동자에 대해 단일한 교대근무 형태를 적용함으로써 일생활균형의 실질적 혜택으로부터 교대근무 노동자를 배제하는 결과가 초래되고 있다. 서구유럽의 작업장에서 볼 수 있는 것처럼, 교대제 운영의 필요성을 인정하더라도, 공정별 및 작업기 능력로 다양한 형태의 교대제가 일생활균형의 측면에서 고려될 필요가 있다. 선택적 교대제를 통해 노동자들은 개인의 생애주기 및 개인적 필요성에 따라

일생활균형을 확보할 수 있는 교대제 형태가 실시되는 사업부서 및 공정영역으로 배치전환될 수 있는 기회를 제공함으로써, 교대근무 노동자가 노동시간 활용의 자율성과 유연성을 향유할 수 있는 방안을 모색할 필요성이 있다.

둘째, 주52시간 상한제의 도입에도 불구하고, 노동자들은 현재의 노동시간체제가 여전히 장시간노동체제에 해당된다고 생각하고 있다. 법정노동시간이 40시간임에도 불구하고, 제도적으로 최대 노동가능시간을 52시간으로 규정함으로써 법정노동시간이 무력화되고, 장시간노동체제가 유지되는 결과가 초래되고 있는 것이다. 노동자들이 기대하는 적정 실근로시간은 37.8시간이지만, 조사대상 사업장의 실근로시간은 약 43~48시간에 이르고 있다. 서구유럽의 경우에는 실근로시간이 산업 및 업종별로 상이하지만 35-40시간 사이에서 결정되고 있으며, 주당 30시간으로의 노동시간 단축에 대한 논의가 진행되고 있다. 따라서 주52시간 상한제 도입을 통한 장시간노동체제의 해체라는 구시대적인 발생에서 벗어나 법정근로시간에 실근로시간을 맞추가는 실질적인 노동시간 단축 정책이 요구된다고 할 수 있다.

셋째, 가사 및 돌봄노동을 주로 수행하는 유자녀 기혼 여성노동자의 희망 기대시간은 남성보다 적은 36.5시간으로 여성노동자의 일생활균형 확보를 위한 생애주기형 탄력적 노동시간을 도입할 필요가 있다. 현재 보육 및 육아기 여성을 위한 일생활균형 제도는 육아휴직제도 등 특정한 기간 동안 여성노동자가 사업장을 떠나 돌봄노동에 전념하도록 하는 방식 중심으로 운영되고 있다. 이러한 방식은 여성노동자의 경력단절 현상을 심화시키고, 노동시장으로부터의 퇴장을 조장하는 부작용을 발생시키고 있다. 따라서 육아휴직과 같이 특정시기에 돌봄노동에 전념하도록 하는 방식뿐만 아니라 상황에 따라 노동시간을 개인적 선택에 의해 조절함으로써 일과 생활을 모두 유지할 수 있도록 하는 일생활균형 정책이 제도적으로 고려될 필요가 있다.

넷째, 현재의 노동시간체제에 대한 노동자집단의 인식과 요구가 매우 다양하다는 것을 인정하고, 일생활균형 정책에 이러한 다양성을 어떻게 반영할 것인가를 고민할 필요가 존재한다. 예를 들어, 현 노동시간체제에 대한 인식에서 남성노동자들은 초과근무와 불규칙한 근무시간에 대한 부정적 인식이 높지만, 여성노동자들은 짧은 휴게시간에 대한 부정적 인식이 높게 나타나고 있다. 또한 연령별 및 가족형태에 따라 초과근무, 야간근무 및 주말근무에 대한 집단별 인식 및 수용의 차이가 존재한다. 노동시간 및 일생활균형 제도 및 정책은 이러한 다양한 요구를 반영할 수 있어야 할 것이다. 현재 우리나라에서 일생활균형과 관련되어 시행되고 있는 기업 내 제도 및 정책은 기업 내 다양한 노동자집단의 특성을 고려하지 않고, 추상적인 전체 노동자를 대상으로 획일적이고 기계적인 방식으로 실시됨에 따라 다양한 노동자집단의 요구와 사회적 및 가정 상황이 고려되지 않고 있다. 이로 인해, 일생활균형과 관련된 제도의 도입률은 높지만 제도의 활용률은 낮은 형식적 제도화 현상이 발생하고 있다. 따라서 제도의 활용률을 높일 수 있는 정책의 개발과 노동조합의 정책 역량을 강화할 필요가 있다.

다섯째, 노동시간 결정의 자율성과 노동자의 시간주권이 보장되지 않고, 사용자가 일방적으로 노동시간을 결정하는 관행이 광범위하게 받아들여지고 있다. 노동시간 결정에 대한 노동자의 권한을 강화하기 위해 단체교섭의 역할이 좀 더 강화될 필요가 있다. 또한 동시에 노동시간 결정에 대한 개별 노동자의 영향력을 강화시킬 수 있는 방안을 적극적으로 모색할 필요성이 있다.

여섯째, 주52시간 상한제의 노동시간 단축 효과는 존재하지만, 현장 노동자들이 체감하는 노동시간 단축효과는 매우 제한적인 것으로 나타나고 있다. 특히, 노동시간 단축에 수반되는 임금하락에 노동자들은 매우 민감하게 반응하고 있으며, 일부 고연령 고소득 노동자집단을 제외하면, 임금하락이 동반

되는 노동시간 단축에 부정적 태도를 보여주고 있다. 따라서 노동조합이 노동시간단축과 관련된 정책을 추진할 경우에는 노동시간과 임금의 높은 상관관계를 고려하여야 할 것이다. 주52시간 상한제의 도입이 가져온 변화는 노동시간의 감소와 더불어 임금수준의 하락과 노동강도의 강화 등 부정적 측면이 존재하는 것으로 조사되었다. 주52시간 상한제 도입의 부정적 영향을 통제하기 위한 노동조합의 전략적 대응이 요구된다.

일곱째, 주52시간 상한제의 도입이 생활영역에 미친 영향은 노동시간 단축으로 확보된 추가 생활시간이 여성노동자의 경우에는 주로 가사 및 돌봄노동시간으로 투입되고 있는 것으로 나타나고 있다. 여성노동자의 임금노동과 가사돌봄노동의 이중부담은 감소되지 않는 풍선효과가 나타나고 있는 것으로 보인다. 따라서 여성노동자의 일생활균형을 일과 가정의 균형의 관점이 아니라 일과 개인생활의 균형의 확보라는 관점에서 접근할 필요성이 제기된다.

여덟째, 가사돌봄노동에 대한 가정 내 역할이 여전히 여성에게 맡겨져 있기 때문에, 생활세계에서 가사노동에 대한 남녀간 투입시간의 격차가 매우 큰 것으로 조사되었다. 또한 가사노동보다도 육아기 자녀에 대한 돌봄노동에 투입되는 여성의 돌봄노동시간(약 30시간)이 가사노동시간(약 16시간)에 비해 매우 높게 나타나고 있다. 따라서 일생활균형의 관점에서 자녀 돌봄노동에 대한 사회적 및 조직적 보호가 강화될 필요가 있다.

## <참고문헌>

- 김승택. 2019. “근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용,” 노동리뷰. (12), pp. 39-54.
- 김유선. 2018. “주52시간 상한제 사회경제 효과,” KLSI 이슈페이퍼, 2018년 1호.
- 이상목. 2001. “법정근로시간 단축의 단기 및 중장기 고용효과 : Putty-Clay-Model,” 노동경제논집, 24(3), pp. 13-38.
- 박귀천. 2019. “실노동시간단축 제도시행 안착을 위한 정책방향,” 실노동시간 단축 시행실태와 제도정착 방안 정책토론회.
- 박철성. 2014. “주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과,” 노동경제논집, 37(4), pp. 59-88.
- 방상진. 2017. “선진국 기업들은 어떻게 유연근무제를 정착시켰는가,” 포스코경영연구원, POSRI 이슈리포트, 2017.1.5.
- 백용기·김창배. 2002. “법정근로시간 단축에 따른 경제적 효과분석,” 한국경제연구원, 규제연구 11(1), pp. 11-121.
- 삼성경제연구소. 2006. “경영의 새 화두: 일과 생활의 균형(WLB),” CEO Information, No. 558.
- 송일호. 2004. “근로시간 단축이 고용, 생산성 및 단위노동비용에 미치는 효과에 대한 실증분석,” 생산성논집, 18(1), pp. 65-80.
- 신용우. 2017. “근로시간이 임금근로자의 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족도의 종단 매개효과와 성별, 고용형태 간 다집단 분석,” 한국노동연구원, KLI 패널 워킹페이퍼, No.5.

- 양혜원·금현섭. 2009. “주5일 근무제의 효과 분석: 여가행태의 변화를 중심으로,” 정책분석평가학회보, 19(3), pp. 213-242.
- 오선정. 2016. “법정근로시간 단축과 생활만족도,” 월간노동리뷰, 134(5), pp. 54-66.
- 유경준·이진. 2014. “근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로,” 노동경제논집, 37(1), pp. 1-28.
- 이용관. 2015. “근로시간 단축이 근로자의 생활과 근로환경에 미치는 영향,” 경제학연구, 63(2), pp. 37-64.
- Aybars, Ayse, Idil. 2007. “Work-life Balance in the EU and leave Arrangements across Welfare Regimes.” *Industrial Relations Journal* 38(6): 569-590.
- Beck, Ulrich & Elisabeht Beck-Gernsheim. 2002. Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London.
- Bloom, Nick et al. 2006. *Work-Life Balance, Management Practices and Productivity*. Anglo-German Foundation.
- Blunsdon, Bestsy et al. 2006. Work, Life and the Work-Life Issue. In: Blyton, Paul et al.(Eds.) *Work-Life Integrational International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. Palgrave.
- Blyton, Paul & Ali, Dastmalchian. 2006. Work-Life Integration and the Changing Context of Work. In: Blyton, Paul et al.(Eds.) *Work-Life Integrational International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. Palgrave.



- Bonney, Norman. 2005. "Overworked Britons? Part-time Work and Work-Life Balance." *Work, Employment and Society* 19(2): 391-401.
- Brayfield, Arthur & Harold, Rothe. 1951. "An index of job satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 35: 307-311.
- Carlson, Dawn et al. 2000. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56(2): 249-276.
- Carlson, Dawn et al. 2006. "Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale." *Journal of Vocational Behavior* 68: 131-164.
- Casper, Wendy et al. 2002. "Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers." *Journal of Occupational Health Psychology* 7(2): 99-108.
- Choo, Jasmine et al. 2016. "Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict." *Studies in Asian Social Science* 3(1): 21-36.
- Clark, S. Campbell. 2000. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance." *Human Relations* 53(6): 747-770.
- Crompton, Rosemary. 2006. *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge.

- Daniel, Stefanie & Sabine, Sonnentag. 2014. "Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection." *Work & Stress* 28(1): 49-66
- Desrochers, Stephan & Leisa D. Sargent. 2004. "Boundary/Border Theory and Work-Family Integration." *Organization Management Journal* 1(1): 40-48.
- Dettling, Warnfried. 2004. *Work-Life Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften*. Arbeitspapier No. 90. Hans Böckler Stiftung.
- Dex, Shirley & Sue, Bond. 2005. "Measuring work-life Balance and its Covariates." *Work, Employment and Society* 19(3): 627-637.
- Edwards, Paul & Judy, Wajcman. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford.
- Edwards, Jeffrey. R & Nancy P. Rothbard. 2000. "Mechanisms Linking Work and Family." *Academy of Management Review* 25: 178-199.
- Good, Linda et al. 1988. "Antecedents of turnover intentions among retail management personnel." *Journal of Retailing* 64(3): 295-314.
- Guest, David E. 2001. "Perspectives on the Study of Work-Life Balance." *Social Science Information* 41(2): 255-279.

- Gambles, Richenda et al. 2006. *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*.  
Jon Wiley & Sons.
- Glass, Jennifer. 2000. "Envisioning the Integration of Family and Work: Toward a Kinder, Gentler Workplace." *Contemporary Sociology* 29(1): 129-143.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Gary N. Powell. 2006. "When Work and Family are Allies." *Academy of Management Review* 31(1): 72-92.
- Guest, David E. 2002. "Perspectives on the Study of Work-Life Balance." *Social Science Information* 41(2): 255-279.
- Jacobs, Jerry A. & Kathleen, Gerson. 2004. *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Hans, Böckler Stiftung. 2006. *In Balance arbeiten und leben: Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)gestaltung*.  
Düsseldorf.
- Klimpel, Melanie & Tine, Schütte. 2006. *Work-Life-Balance: Eine empirische Erhebung*. München.
- Kossek, Ellen Ernst & Susan, J. Lambert(Eds.). 2005. *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*.  
Lawrence Erlbaum.
- Lehndorff, Steffen. 2007. "Flexibility and Control: New Challenges for Working-Time Policy in the European Union." *Labour & Industry* 17(3): 9-28.

- Lewis, Suzan & Cary L. Cooper. 2005. *Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change*. John Wiley & Sons.
- Littig, Beate. 2008. *Work Life Balance - Catchword or Catalyst for Sustainable Work?* Institute for Advanced Studies, Vienna.
- Lowe, Graham S. 2005. *Control over Time and Work-Life Balance: An Empirical Analysis*. Report prepared for the Federal Labour Standards Review Committee. The Graham Lowe Group Inc.
- Malone, Kent & Raja Issa. 2012. "Work-life balance and organizational commitment of women in the US construction industry." *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice* 139(2): 87-98.
- Meyer, John & Natalie, J. Allen. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Mowday, Richard et al. 1979. "The measurement of organizational commitment." *Journal of vocational behavior* 14(2): 224-247.
- Netemeyer, Richard et al. 1996. "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales." *Journal of applied psychology* 81(4): 400-410.
- Prognos. 2005. *Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*.

- Roberts, Glenda S. 2005. "Balancing Work and Life: Whose Work? Whose Life? Whose Balance?" *Asian Perspective* 29(1): 175-211.
- Sennett, Richard. 1998. *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Norton.
- Snir, Raphael & Itzhak, Harpaz. 2002. "Work-Leisure Relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work." *Journal of Leisure Research* 34(2): 178-202.
- Staines, Graham. 1980. "Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Non-work." *Human Relations* 33(2): 119-129.
- Streich, Michelle et al. 2008. "Examining couple agreement about work-family conflict." *Journal of Managerial Psychology* 23(2): 25-272.
- Warren, Tracey. 2004. "Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance?" *The British Journal of Sociology* 55(1): 99-122.
- White, Michael et al. 2003. "'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance." *The British Journal of Industrial Relations* 41(2): 175-195.
- Zedeck, Sheldon & Kathleen, Mosier. 1990. "Work in the Family and Employing Organization." *American Psychologist* 45: 240-251.

<부록> 조사설문지



**근로시간 단축과 일생활균형  
실태조사**

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까,

한국노총 중앙연구원에서는 근로시간 단축과 일생활균형의 변화에 관한 조사연구를 수행하고 있습니다. 주52시간 상한제 실시가 귀하의 일생활균형에 미친 영향에 대해 귀하의 의견을 여쭙고자 합니다. 조사결과는 근로시간 및 일생활균형과 관련된 노동조합의 정책개발에 활용될 예정입니다.

번거로우시겠지만, 잠시 시간을 내시어 설문에 응답하여 주시기 바랍니다. 본 조사와 관련하여 궁금하신 사항이 있으시면 한국노총 중앙연구원으로 문의해 주십시오.

귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법 제33조에 의하여 비밀이 보호되며, 수집된 설문지는 통계 분석 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히 보호됩니다.

설문조사에 적극 협조해주시길 부탁드립니다. 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.

2020년 6월

연 구 기 관 : 한국노총 중앙연구원  
조 사 담 당 : 이승협(대구대 교수) 053-850-6337

**Part 1. 근로시간**

문1. 귀하의 주당 근무일수와 근무시간은 어떻게 됩니까?

1) 주당 평균 근로일 수	주	<input type="text"/>	일			
2) 평일 연장근로(시간외 근로)	주 평균	<input type="text"/>	회	주 평균 평일 연장근로시간	<input type="text"/>	시간
3) 휴일근로	월 평균	<input type="text"/>	회	월 평균 휴일근로시간	<input type="text"/>	시간

문2. 현재 직장에서 근무시간 결정에 다음 각각은 어느 정도 영향력이 있다고 생각하십니까?

항 목	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 근로계약	①	②	③	④	⑤
2) 단체협약 및 노조의 판단	①	②	③	④	⑤
3) 경영진(관리자)의 판단	①	②	③	④	⑤
4) 본인의 판단	①	②	③	④	⑤

문3. 현재 직장에서 귀하는 근무시간을 변경할 수 있습니까?

- ① 전혀 변경 불가능    ② 거의 변경 불가능    ③ 일부 변경 가능    ④ 자유롭게 변경 가능

문4. 귀하는 현재의 주당 실제 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 너무 길다    ② 약간 긴 편    ③ 보통    ④ 약간 짧은 편    ⑤ 매우 짧은 편

문5. 귀하는 현재의 근로시간에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 초과근무가 너무 많다	①	②	③	④	⑤
2) 노동시간에 아무런 영향력도 행사할 수 없다	①	②	③	④	⑤
3) 야간근로가 너무 많다	①	②	③	④	⑤
4) 주말근로가 너무 많다	①	②	③	④	⑤
5) 근무시간이 너무 불규칙적이다	①	②	③	④	⑤
6) 휴게시간이 너무 짧다	①	②	③	④	⑤
7) 미지불 초과근무를 할 때가 있다	①	②	③	④	⑤
8) 나는 현재의 근무시간에 만족한다	①	②	③	④	⑤

문6. 귀하가 희망하는 주당 평균 근로시간은 어떻게 되십니까?

- 1) 1주 평균 근로시간: (            )시간            2) 주당 평균 근로일: (            )시간

문7. 귀하는 임금이 줄어든더라도 근로시간이 짧아지는 것을 선호하십니까

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 별로 그렇지 않다    ③ 보통    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

문8. 귀하의 사업장에는 현재 주당 최대 근로시간이 52시간으로 제한되는 주52시간 상한제의 적용을 받고 있습니다. 주52시간 상한제의 실시 이후 다음 사항에 대해 어떤 변화가 발생했습니까?

항 목	대폭 줄어듦	약간 줄어듦	보통	약간 늘어남	매우 늘어남
1) 임금수준	①	②	③	④	⑤
2) 평일 연장근로	①	②	③	④	⑤
3) 휴일 및 주말근로	①	②	③	④	⑤
4) 주당 평균 근로시간	①	②	③	④	⑤
5) 노동강도	①	②	③	④	⑤
6) 자유로운 개인시간	①	②	③	④	⑤
7) 가족과 함께 하는 시간	①	②	③	④	⑤
8) 가사 및 보육·양육시간	①	②	③	④	⑤

문9. 주52시간 상한제의 실시 이후 근로시간에 대한 회사측의 관리가 강화되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 별로 그렇지 않다    ③ 보통    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

문10. 귀하는 주52시간 상한제의 실시에 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 별로 그렇지 않다    ③ 보통    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

문11. 귀하의 근무형태는 다음 중 어느 유형에 해당되십니까?

- ① 교대근무( 교대제형태 \_\_\_\_\_ 조 \_\_\_\_\_ 교대 )    ② 정시근무

## Part 2. 직장생활

문12. 다음은 현재 귀하가 수행하고 있는 업무에 대한 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 현재 수행하는 업무에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무로 인해 스트레스를 많이 받는다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무에 즐거운 마음으로 임한다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 가끔 업무에 싫증이 나기도 한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 업무에 열정적이다	①	②	③	④	⑤



문13. 다음은 일에 대한 태도와 관련된 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 나는 필요하다면 내 일이 아니더라도 일을 한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 일을 잘 하기 위해 별도의 개인적인 노력한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 요구되는 수준 이상으로 일을 하고 있다	①	②	③	④	⑤
4) 일과 후에도 일과 관련된 문제를 걱정한다	①	②	③	④	⑤
5) 일이 끝나도 긴장을 풀 수 없다	①	②	③	④	⑤
6) 일이 끝나면 기력이 소진된다	①	②	③	④	⑤
7) 맡은 일은 업무시간 이외에도 반드시 끝내야 한다	①	②	③	④	⑤
8) 나의 삶에서 일은 중요하다	①	②	③	④	⑤

문14. 다음은 귀하가 느끼는 소속감에 관한 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 내가 속한 팀이나 부서에 소속감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2) 현재의 팀원들과 항상 함께 일하고 싶다	①	②	③	④	⑤
3) 회사 밖에서 근무시간 외에도 팀원들과 자주 어울린다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 회사의 일원이라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 현재 다니는 회사에 대해 전반적으로 만족한다	①	②	③	④	⑤
6) 기회가 주어진다면, 다른 회사로 옮길 생각이 있다	①	②	③	④	⑤

### Part 3. 일생활균형

문15. 귀하는 집안 일에 어느 정도 참여하고 계십니까? ( )%

문16. 귀하와 배우자 사이의 가사분담 비율은 어느 정도 입니까? 미혼 및 기타가구는 본인의 가사분담 비율만 적어주시면 됩니다.

본인 ( )% + 배우자 ( )% = 100%



문23. 다음은 일과 생활의 균형에 대한 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 직장생활과 가정생활이 충돌하여 갈등이 있다	①	②	③	④	⑤
2) 직장 일 때문에 가정생활에 충실하지 못하다	①	②	③	④	⑤
3) 직장 일 때문에 내가 하고 싶은 일을 하지 못한다	①	②	③	④	⑤
4) 업무 스트레스가 가정생활까지 연결된다	①	②	③	④	⑤
5) 집안 일 때문에 직장생활에 충실하기 힘들다	①	②	③	④	⑤
6) 내가 하고 싶은 일을 하다 보면 직장 일을 소홀히 하게 된다	①	②	③	④	⑤
7) 집안 일로 인한 스트레스가 직장 일까지 연결된다	①	②	③	④	⑤

문24. 다음은 일과 생활의 균형에 대한 회사의 분위기에 대한 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 직원들의 일과 생활의 균형을 중요하게 생각한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 직원들이 즐겁게 일하는 환경을 제공하고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 나의 상사는 부하직원의 일과 생활의 균형을 중요하게 생각한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 상하간 자유로운 의사소통이 가능하다	①	②	③	④	⑤
5) 휴가(연차 등) 사용 시 상사나 동료의 눈치를 보지 않는다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 회사는 가정문제로 인해 결근 및 조퇴가 자유롭다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 회사는 업무량이 많다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 회사 노동조합은 일과 생활의 균형을 중요하게 생각한다	①	②	③	④	⑤

문25. 일과 생활의 균형을 실현하기 위해 다음 사항에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?

항 목	전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통	약간 중요하다	매우 중요하다
1) 일 중심의 문화 개선	①	②	③	④	⑤
2) 일과 생활 균형에 대한 경영자의 인식 개선	①	②	③	④	⑤
3) 단시간 근로와 재택근무 등 유연한 노동 방식 도입	①	②	③	④	⑤
4) 일과 생활 균형에 대한 근로자의 인식 변화와 교육	①	②	③	④	⑤
5) 일과 생활 균형을 위한 노동조합의 적극적 활동	①	②	③	④	⑤
6) 일과 생활 균형에 대한 정부 지원 확대	①	②	③	④	⑤
7) 육아와 가사노동 부담을 줄이는 지원 확대	①	②	③	④	⑤





## 저자 약력 ■

- 이승협
  - ▶ 독일 튀빙겐대학교 사회학 박사
  - ▶ 대구대학교 사회학과 교수
- 손애리
  - ▶ 고려대학교 사회학 박사
  - ▶ 서울대학교 인문학연구원 책임연구원

## 노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제

---

- 발행연월일 2020년 12월 31일 인쇄  
2020년 12월 31일 발행
- 발 행 인 김 동 명
- 발 행 처 한국노동조합총연맹  
서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 26  
Tel : 02)6277-0161 Fax : 02)6277-0169
- 조판·인쇄 (주)디프넷 (031-905-2188)
- 등록일자 1981년 8월 21일
- 등록번호 제13-31호

---

©한국노동조합총연맹

가격 : 20,000원

본 연구서의 무단 전재, 인용을 금함.