



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

정책학 석사 학위논문

주 52시간 상한제의
정책적 효과성 분석
- 여성 근로자의 직무와
생활 만족도를 중심으로 -

2022년 8월

서울대학교 대학원
행정학과 정책학 전공
김 소 현

주 52시간 상한제의 정책적 효과성 분석

- 여성 근로자의 직무와
생활 만족도를 중심으로 -

지도교수 이 석 원

이 논문을 정책학 석사 학위논문으로 제출함
2022년 3월

서울대학교 대학원
행정학과 정책학 전공
김 소 현

정책학의 석사 학위논문을 인준함
2022년 6월

위 원 장 _____ 김 윤 지 _____ (인)

부위원장 _____ 최 종 원 _____ (인)

위 원 _____ 이 석 원 _____ (인)

국문 초록

우리나라는 현재 장시간 노동으로 OECD 국가 중 4위를 차지하고 있다. 1953년부터 시작하여 장시간 노동을 단축하기 위한 시도가 여러 차례 있었지만, 여전히 OECD 국가 중 장시간 노동으로 상위권을 차지하고 있는 우리나라는 그만큼 근로 시간 단축 제도의 필요성이 대두되고 있다. 그중에서도 여성들의 경우 경제활동 진출이 늘어나면서 여성 근로자들을 위한 일과 가정양립, 그리고 일과 생활 양립을 실현할 수 있는 제도로 근로 시간 단축제도는 큰 의미를 지닌다고 할 수 있다. 이러한 상황에서 여성들의 경우 주 52시간 상한제의 효과를 직무만족도와 생활 만족도 측면에서 살펴본다면 정책의 효과를 살펴보고 주 52시간 상한제에 대해 평가해 볼 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 연구 과정으로 여성 근로자의 전반적 일자리 만족도, 임금 및 소득 만족도, 근로 시간 만족도, 전반적 생활 만족도, 그리고 여가생활 만족도에 주 52시간 상한제가 어떠한 효과를 미치는지 회귀불연속설계(Regression Discontinuity Design)로 분석하여 살펴보았다. 이 중 효과가 나타난 것은 여가생활 만족도로 주 52시간 상한제는 여성 근로자들의 여가 시간을 확보해 줌으로써 여가생활 만족도를 만족스럽게 하는 것으로 나타났다.

주요어 : 주 52시간 상한제, 직무만족도, 생활 만족도, 여성 근로자, 회귀불연속설계

학 번 : 2020-22883

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적 및 필요성	1
1. 우리나라의 근로 시간 현황	1
2. 여성의 일-생활 균형과 본 연구의 필요성	3
제 2 장 이론적 논의 및 선행연구	5
제 1 절 우리나라 근로 시간 단축의 역사	5
제 2 절 이론적 논의	8
1. 자원 보존 이론	8
2. 일-생활 균형의 개념	9
제 3 절 근로 시간 단축과 관련한 선행연구	10
1. 장시간 근로의 영향	11
2. 근로 시간이 삶의 만족도 및 직무만족도에 미치는 영향	12
제 4 절 선행연구의 한계 및 본 연구의 차별점	17
제 3 장 연구 방법	18
제 1 절 자료 및 표본	18
제 2 절 분석의 틀과 가설의 설정	18
1. 연구의 개념적 분석 틀	18
2. 가설의 설정	20
제 3 절 변수의 설명	20
1. 종속 변수	20
2. 독립 변수 및 할당 변수	22
3. 통제 변수	22

제 4 장 연구 결과	25
제 1 절 기초 통계 분석	25
1. 통제변수 분석	25
2. 독립변수 분석	27
3. 종속변수 분석	27
제 2 절 회귀불연속설계(Regression Discontinuity Design; RDD) 분석	28
1. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적 일자리 만족도에 미치는 효과	29
2. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 임금 및 소득 만족도에 미치는 효과	30
3. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 근로시간 만족도에 미치는 효과	32
4. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적 생활 만족도에 미치는 효과	33
5. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 여가생활 만족도에 미치는 효과	35
제 3 절 강건성(Robustness) 검증	37
1. 밀도 검증	37
2. 불연속성 검증	39
제 4 절 가설 검증 결과	40
제 5 장 결론	42
제 1 절 연구 결과 및 시사점	42
1. 연구 결과	42
2. 시사점	44
제 2 절 연구의 한계 및 향후 과제	44

참고문헌	47
Abstract	52

표 목 차

[표 1] 근로기준법 제·개정 연혁	6
[표 2] 특례 유지업종 및 제외업종	6
[표 3] 2004년과 2018년 근로시간 단축의 근로기준법 개정내용 비교	7
[표 4] 주 52시간 상한제와 여성 근로자의 직무만족도와 생활 만족도에 대한 가설	20
[표 5] 분석에 사용된 변수	23
[표 6] 통제변수에 대한 t-test 검정	25
[표 7] 통제변수의 통계학적 특성	26
[표 8] 독립변수의 통계학적 특성	27
[표 9] 종속변수의 t-test 검정	28
[표 10] Outcome이 전반적 일자리 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과	30
[표 11] Outcome이 임금 및 소득 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과	32
[표 12] Outcome이 근로 시간 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과	33
[표 13] Outcome이 전반적인 생활 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과	35
[표 14] Outcome이 여가생활 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과	36
[표 15] Local polynomial density 추정을 이용한 RD Manipulation Test 결과	38
[표 16] RD Manipulation Test로 얻은 t값과 p-value값 ..	38
[표 17] 통제변수들의 T-test와 RDD 결과 비교	40

[표 18] 주 52시간 상한제가 직무만족도 및 생활 만족도에 미치는 효과에 대한 가설 검정 결과	41
--	----

그림 목 차

[그림 1] OECD 국가들의 연평균 근로시간	2
[그림 2] 우리나라 연평균 근로시간의 변화 (2008년~2020년)	2
[그림 3] 연구의 개념적 분석 틀	20
[그림 4] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적인 임금 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프	31
[그림 5] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 임금 및 소득 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프	32
[그림 6] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 근로시간 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프	34
[그림 7] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적인 생활 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프	35
[그림 8] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 여가생활 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프	37
[그림 9] RD Manipulation Test 결과가 시각화된 그래프	39

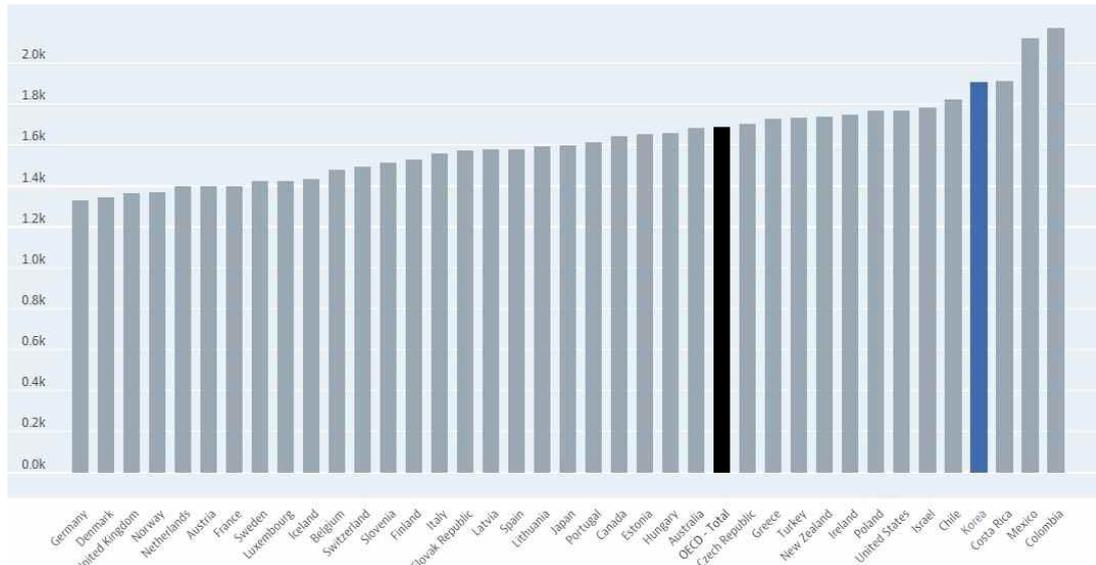
제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적 및 필요성

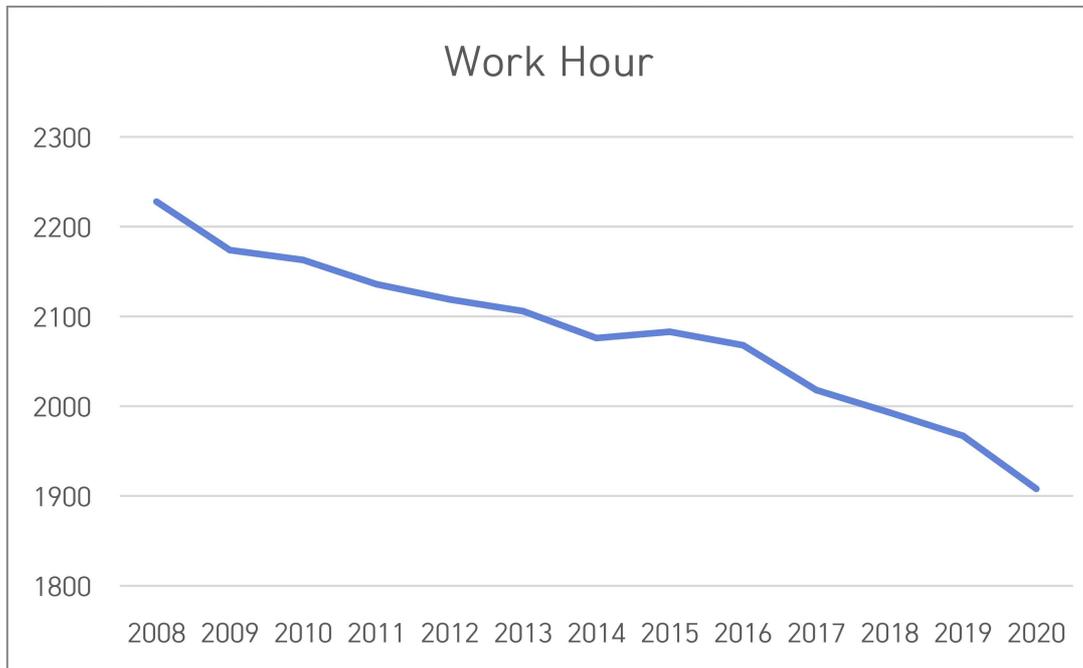
1. 우리나라의 근로 시간 현황

근로 시간은 임금 산정의 기준이 되며 근로자의 건강과 생활에 직접적인 영향을 미치는 중요한 근로조건이라고 할 수 있다(조용만, 2020). 우리나라의 근로 시간을 국제적인 기준에서 살펴보려면 OECD Data에서 발표하는 연평균 근로 시간을 참고해 볼 수 있다. 이 자료를 보면 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development; OECD)에 가입한 나라 중 2020년 기준으로 한국은 네 번째로 근로 시간이 길다. 이는 OECD 평균인 1,687시간보다 260시간 많은 1,427시간으로 우리나라의 근로 시간 현황은 OECD 최상위권에 속하는 장시간 근로 환경이 조성되어 있음을 알 수 있다. 이러한 상황은 2008년에 우리나라의 연평균 근로 시간이 2,228시간이었던 것이 12년 동안 계속 줄어들어 2020년 1,427시간에 달하여 그동안 약 800시간의 근로 시간이 감소했음에도 불구하고 여전히 OECD 국가 중 장시간 근로가 이어지고 있는 모습이다. 장시간 노동의 주요 원인으로 근로기준법상 근로 시간에 관한 규정의 위반, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 정당화한 행정해석의 문제, 그리고 근로시간 특례제도 및 연차휴가의 미사용 등이 있다(배규식, 2013; 이준민 외, 2021에서 재인용). 또한, 큰 틀에서 봤을 때, 과거 우리나라의 경제성장의 원동력이었던 장시간 근로의 근면성에 대한 향수가 아직 기업 생태계에 남아 있고, 포괄임금제와 동반하며 일상적인 초과근로를 하는 근로문화가 아직 존재한다고 볼 수 있다(김승택, 2019). 이러한 장시간 근로는 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수, 낮은 노동생산성, 산업재해 등 국민의 삶의 질을 낮아지게 만드는 주요 원인으로

지목되었다(이준민 외, 2021). 언급된 바와 같은 상황을 근거로 지난 문



[그림 1] OECD 국가들의 연평균 근로시간¹⁾



[그림 2] 우리나라 연평균 근로시간의 변화(2008년~2020년)²⁾

재인 정부는 국민의 ‘저녁이 있는 삶’을 보장하기 위해 ‘일·생활 균형 및

1) OECD Data, 2021

2) OECD Data, 2021

1,800시간대 노동시간 실현'을 국정과제로 삼아 노동시간을 주 최대 68시간에서 52시간으로 단축하고 특례 업종을 축소하는 내용을 담은 근로기준법 개정안을 추진하였다(이준민 외, 2021). 이러한 정책은 2018년 3월 근로기준법을 개정하는 것으로 일주일의 최대 초과 근로 시간은 12시간 이내로 제한되고, 그 결과로 토요일과 일요일을 포함한 일주일의 총근로 시간이 68시간에서 52시간으로 제한되기 때문에 '주 52시간 상한제'로 불린다(최승묵, 2020). 학계에서는 정책을 '주 52시간제' 또는 '주 52시간 상한제'라고 명명하고 있으나 본 연구에서는 '주 52시간 상한제'로 통일하기로 한다. '주 52시간 상한제'는 2018년 7월 1일에 300인 이상 기업과 공공기관을 대상으로 우선하여 적용되었으며 이후 단계적으로 적용 대상이 확대되었다. 정부는 이러한 정책을 통하여 고용 창출과 국민의 삶의 질 개선을 꾀하였으며, 본 연구에서는 이러한 정부 정책의 목표 중 삶의 질 개선에 집중할 계획이다. 즉, 정부의 '주 52시간 상한제'라는 정책의 목표가 삶의 질 개선인 만큼 그 목표 달성이 얼마나 이루어졌는지를 살펴보는 것은 하나의 의미 있는 정책 평가가 될 수 있다고 본다.

2. 여성의 일-생활 균형과 본 연구의 필요성

18세기 산업혁명 이후에는 일과 삶의 영역이 엄격히 분리되어 각각 독립적인 접근이 이루어져 왔다. 그러나 산업사회 이후의 사회로 갈수록 여성의 사회진출이 증가하고 기술의 발달, 및 삶의 질 향상의 욕구가 증대하면서 일과 삶 간의 상호작용이 중요해지게 되었다. 이에 따라 일과 삶의 경계가 허물어지고 학계에서는 일과 삶의 영역 간 상호관계에 관심을 가지게 되었다(김정운 외, 2005; 김주엽, 2006; 송미주, 2021에서 재인용).

국내·외의 일과 생활의 연구를 통해 알 수 있는 것은, 일과 생활 균형 제도가 본래 여성의 노동 참여 확대를 기점(1970년~1980년대)으로 여성 근로자들에게 부과되는 과도한 역할을 덜어줌으로써 직장과 가정 내에서 여성들이 충분한 역량을 발휘하고 행복한 삶을 영위할 수 있도록 지원하

는 목적이 있었다는 것이다(송미주, 2021). 이에 따라 여성과 관련된 제도 혹은 정부 정책부터 발전하기 시작했고, 1990년대 이후에 들어와서 일과 생활 균형 정책은 남·녀 구분하지 않고 모든 근로자에게 적용되기 시작하였다. 이를 통해 알 수 있듯이, 일-생활 양립 및 일-생활 균형 정책은 여성들 혹은 남성들의 일-가정양립 혹은 일-생활 양립을 목적으로 하는 데에 뿌리를 두고 있으며 이에 따라 일-생활 균형을 통해 삶의 질을 개선하고자 하는 ‘주 52시간 상한제’ 또한 이러한 근본적인 목적에서 벗어나지 않는다고 본다. 특히 대부분의 여성 근로자들이 일과 가정 두 가지의 영역에서 노동의 의무를 떠맡음으로써 육아와 가사노동으로 인한 스트레스가 크다는 점을 고려했을 때(Levy & Wegman, 1995), ‘주 52시간 상한제’로 인한 여성 근로자들의 근로 단축의 효과를 살펴보는 것은 의미 있을 수 있다. 즉, 전통적으로 여성에게 일과 가정의 책임이 동시에 부과되는 상황 속에서 우리나라의 장시간 근로 환경은 여성들에게 일과 가정의 양립을 어렵게 만듦으로써 불리하게 작용한 측면이 있다. 이에 따라 일과 가정 혹은 일과 생활의 양립이 어려웠던 여성들에게 ‘주 52시간 상한제’로 인한 근로 시간 단축은 일-생활 균형 측면에서 남성들보다 효과가 크고 유의미할 수 있으며, 본 연구는 이와 관련하여 분석의 필요성이 있음에 착안하여 여성들의 직무만족도와 생활 만족도를 살펴봄으로써 정책의 효과를 분석해보고자 한다.

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구

제 1 절 우리나라 근로 시간 단축의 역사

우리나라의 맨 처음의 법정 노동시간 단축은 1953년 근로기준법의 제정으로 이루어졌다고 할 수 있다. 즉 1953년의 근로기준법의 제정은 법정 근로시간을 주 6일 근로를 기준으로 1일 최대 8시간, 연장근로 포함하여 주 60시간까지를 최대 근로 시간으로 규정하면서 주당 근로 시간의 상한을 처음으로 법제화했다고 할 수 있다. 그러나 사회부의 인가를 받음으로써 근로시간 연장이 가능하게 되어 있어 무제한 근로가 가능했으며, 1960년대 경제 성장기에는 주 6일 근무도 부족하여 초과근무가 일상이었다고 한다(서울경제, 2020.09.05.). 이러한 상황 속에서 장시간 근로가 노동자의 건강 및 안전을 위협한다는 의견이 꾸준히 제기되었으며 이에 따라 1989년에 근로기준법의 개정으로 주 6일 근무 기준 총 44시간의 법정 근로시간과 연장 근로를 포함하여 최대 주 56시간으로 단축을 규정하는 1차 근로시간의 단축이 이루어졌다. 그러나 여전히 휴일근로를 연장근로에 포함하지 않음으로써 편법적 운영을 통해 한 주에 최대 64시간까지 근무가 가능했으며, 이러한 노동시간 운영은 2000년대까지 이어진다.

노동시간 단축의 필요성이 다시금 제기되었을 때는 김대중 정부 당시 주 40시간(주 5일제) 도입을 공식화했을 때였다. 근로자들이 삶의 질의 개선이 필요하다는 견해와 경영에 큰 타격이 우려된다는 재계의 견해가 크게 맞섰으며 3년 동안의 팽팽한 대립 끝에 2003년 주 5일제 근로기준법 개정안은 국회를 통과하게 된다. 이는 근로 시간의 2차 단축이라고 할 수 있으나, 주 5일 근무제로 법정 근로시간이 주 40시간, 연장근로를 포함하여 12시간까지 해서 최대 52시간으로 근로 시간을 단축하는 개정 법안이 통과되었음에도, 연장근로와 휴일근로를 별개의 근로로 해석하여 주당 휴일이 2일 모두 휴일근로로 취급하여 최대 68시간까지 근로를 할 수 있는 편법적인 방식으로 여전히 운영되었다. 이러한 편법을 근절하기

위하여 1주일을 휴일을 포함하여 7일로 정의하고, 주 5일 40시간 근로와 연장근로를 포함해서 최대 52시간으로 근로 시간을 규정해 1주일의 근로 시간의 한도를 52시간으로 명확하게 규정한 것이 주 52시간 상한제이다. 자세한 내용은 다음의 표와 같다.

법 제·개정	법정 근로시간	법정 최대 근로시간	실제 최대 근로시간
근로기준법 제정 (1953.05.10.)	주 48시간 (주 6일)	주 60시간 (사회부 인가 시 연장 가능)	
근로기준법 개정 (1989.03.29.)	주 44시간 (주 6일)	주 56시간 (연장 12시간)	주 64시간 (연장근로+휴일근로)
근로기준법 개정 (2003.08.29.)	주 40시간 (주 5일)	주 52시간 (연장 12시간)	주 68시간 (연장근로+휴일근로)

[표 1] 근로기준법 제·개정 연혁³⁾

<특례유지업종 5개>	<특례제외업종 21개>
육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송 관련 서비스업, 보건업 ※ 육상운송업 중 노선여객자동차 운 송사업 제외	자동차 및 부품판매업, 도매 및 상품 중개업, 소매업, 보관 및 창고업, 금 융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 우편업, 교육서비스 업, 연구개발업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 광고업, 시장조사 및 여론조 사업, 건물·산업 설비 청소 및 방제서 비스업, 미용, 육탕 및 유사 서비스 업, 영상·오디오 및 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 하수·폐 수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업

[표 2] 특례 유지업종 및 제외업종⁴⁾

3) 이준민·홍지훈(2021), 주 52시간 근로제의 도입이 임금, 고용 및 고용형태에 미치는 영향에 관한 연구, Journal of Korean Economic Studies

4) 이준민·홍지훈(2021), 주 52시간 근로제의 도입이 임금, 고용 및 고용형태에 미치는 영향에 관한 연구, Journal of Korean Economic Studies

	2004년 법정근로시간 단축	2018년 주 52시간 상한제 적용
주요 내용	-1주 44시간의 법정근로시간을 1주 40시간으로 단축	-1주를 토·일요일까지 포함하여 총 52시간으로 제한(소정근로 40시간 한도, 연장근로 12시간 한도)
적용 범위	-5인 이상 비농 전산업 -26개 특례 업종 제외	-5인 이상 비농 전산업 -5개 특례업종 제외(26개 중 21개 업종은 근로기준법 적용으로 전환)
실질적 적용 효과	-제외된 규모와 산업 외 전 부문 사업체와 근로자	-제외된 규모와 산업 외 총 근로시간이 주 52시간을 넘어서는 일부 사업체와 근로자
단축해야 하는 근로시간(추가 노동비용)	-주당 4시간 (만약 이전의 총근로시간을 유지하려면 4시간에 대한 연장근로수당 지급 필요)	-총근로시간이 주 52시간 이하인 기업 (추가 노동비용 해당 없음, 기존의 총근로시간 유지 가능) -총근로시간이 주 52시간 초과하는 기업(총근로시간의 길이에 따라 주당 1시간에서 32시간까지 단축 필요. 적용 제외에 해당하는 사업체가 아닌 경우 기존의 총근로시간을 유지할 방법 원칙적으로 없음) ⁵⁾
근로시간 단축의 부담 경감 조치	-탄력적 근로시간제 도입(1개월 단위, 3개월 단위) -법정공휴일 2~3일 축소(토요일과 겹치도록 일자 변경 조정) -(규모에 상관없이) 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아(초과)근로시간을 연장할 수 있음	-탄력적 근로시간제 도입(6개월, 국회에서 입법화 여부 미정) -계도기간 부여: 2018년 적용 대상 사업체 중 주 52시간 상한제 적용에 어려움을 겪는 경우 시정할 기간을 부여(1차: 2018년 12월 31일까지, 2차: 2019년 3월 31일까지). 시정기한이 추가로 필요한 기업에 대해 탄력근로제 관련 개정법 시

		행 시까지 계도 기간 부여 -30인 미만 사업체 8시간 특별 연장근로 허용
임금 보전의 원칙	-법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 부칙 내용 포함	-부칙 없음
시행 시기	① 공공부문, 금융·보험, 1,000 인 이상 사업체(2004.07.01.) ② 300인 이상(2005.07.01.) ③ 100인 이상(2006.07.01.) ④ 50인 이상(2007.07.01.) ⑤ 20인 이상(2008.07.01.) ⑥ 20인 미만(2011.07.01., 대통 령령)	① 2018.07.01.: 300인 이상 기 업과 공공기관 ② 2019.07.01.: 300인 이상 기 업과 공공기관 중 특례 업종에 서 제외된 21개 업종 ③ 2020.01.01.: 50~300인 미만 기업 ④ 2021.07.01.: 5~50인 미만 기 업(상시 30인 미만 사업체는 8 시간 추가 연장 가능)

[표 3] 2004년과 2018년 근로시간 단축의
근로기준법 개정내용 비교⁶⁾

제 2 절 이론적 논의

1. 자원 보존 이론⁷⁾

자원 보존 이론(Conservation of Resources Theory; COR Theory)은
개개인들이 자원을 획득하고 유지하려고 한다고 가정한다. 여기서 자원

5) 최대시간을 2교대로 7일을 일한다면 12시간 × 7일 총 84시간으로 간주, 또한
유연근로시간제도를 활용하면 특정 주에는 주 52시간 이상 근로할 수 있으나
이는 예외적인 경우이므로 법적용의 취지는 주 52시간 이상 되는 총근로시간을
기록하던 사업체는 주 52시간 이하로 근로시간을 단축하라는 것으로 해석

6) 김승택(2019), 근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용, 노동 리뷰

7) 이하영(2020), Working hours and life satisfaction: finding blind spots from
Korean panel data, International Review of Administration, p. 94.

이란, 개개인들이 가치가 있다고 여기거나 다른 자원(ex. 에너지, 돈, 지식, 자존감, 시간)을 획득하기 위한 수단으로 쓰이는 것을 의미한다. 자원 보존 이론에 따르면 스트레스는, 자원을 잃게 하는 위협이 존재하거나 실제적인 자원 손실의 위협이 있는 환경에 대한 반응이다(Hobfoll, 1989). 시간은 제한된 개인의 자원이기 때문에, 자원 보존 이론은 근로시간과 직원의 생활 만족도의 관계를 설명하는 이론적 근거로써 사용될 수 있다(Ryu, 2016).

이전의 자원 보존 이론에 기반한 연구들은 근로시간이 삶의 만족도에 미치는 부정적인 영향을 설명하는 데 집중했다(Drobnič et al., 2010; Lee et al., 2013; Ryu, 2016; Valente & Berry, 2016). 그들의 논리는 다음과 같다: 긴 근로시간은 직장에서의 개인의 제한된 자원(ex. 시간, 육체적 에너지, 정신적 에너지)을 고갈시키므로 근로자들은 그들의 삶의 다른 영역에 필요한 것을 채우는 데 있어서 자원의 부족을 경험한다. 이러한 경험은 그들의 삶의 다양한 하위영역에서의 만족감을 감소시키고 이에 따라 전반적인 삶의 만족도가 줄어든다. 즉, 긴 근로시간에 의한 개개인들의 자원 손실은 개개인들에게 스트레스를 유발하고 이는 전반적인 삶의 다양한 영역(일, 가정, 여가)에서의 만족감을 감소시킴으로써 삶의 만족도가 감소하게 된다.

2. 일-생활 균형의 개념

‘일-생활 균형(work-life balance)’란 용어는 1972년 국제노동관계컨퍼런스(International labor relations conference)에서 최초로 언급된 근로생활의 질(quality of work life)이라는 개념으로부터 시작되었다고 볼 수 있다(Hian, 1990; 김정운 외, 2005에서 재인용). 이러한 개념은 1970년대 기혼 여성 근로자를 중심으로 일과 가정 간에 겪는 여러 가지 문제들의 갈등을 극복하고, 사회적 기반 조성 마련을 주장하며 사용되기 시작했다(유홍준 외, 2018; 송미주, 2021에서 재인용). 당시 ‘일-생활 균형(work-life balance)’이라는 표현은 1970년대 말 영국에서 노동을 위한

새로운 방식과 워킹 맘(Working Mom) 협회와 같은 기구에 의해 사용되기 시작했으며, 본격적으로는 1986년 미국에서 사용되기 시작하였다(한광수, 2011). 우리나라에서는 2000년대 이후부터 ‘일-생활 균형’에 관심을 가지기 시작했는데, 이러한 관심의 시작은 2001년 ILO 제 156호 협약과 제 165호 권고를 비준하고 『남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률』을 제정하면서부터라고 할 수 있다(한광수, 2011). 특히 여성의 사회진출이 늘어나면서 여성이 일과 가사노동 및 양육을 병행하는 과정에서 직장을 그만두거나 출산을 포기하는 일이 많아지면서 저출산 문제가 이슈화되었다. 이러한 상황이 국가적 차원에서 일과 생활의 균형과 관련하여 사회적 관심을 유발했다고도 보기도 한다는 점은 주목할 만하다(백가영·박윤희, 2020; 송미주, 2021에서 재인용).

일과 생활의 균형에서 ‘생활’의 하위영역은 여러 연구에서 가족, 여가, 성장, 학교생활, 종교 생활, 소득 등 다양한 영역으로 구분되고 있지만, 연구자 대부분이 공통적으로는 가정, 성장, 여가로 구분하여 연구를 진행하고 있다고 하였다(김정운 외, 2008). 일과 삶의 균형은 최초에 여성의 문제에서 출발하여 가족 문제로 확대되었다고 볼 수 있으며, 이에 따라 일반적으로 일과 삶의 균형과 관련하여 가장 많이 언급되는 영역은 가족 영역이라고 할 수 있다(김정운 외, 2008). 성장영역은 개인이 누군가의 가족, 혹은 어느 조직의 구성원으로 인정받기보다 자신 그 자체로 인정받고 싶어 하며 스스로 성장하고 싶어 하는 강한 욕구가 있다는 데에서 기인한다(김정운 외, 2005). 이는 Maslow(1954)의 욕구위계론으로부터 알 수 있듯이, 인간이 추구하고자 하는 최상의 욕구란 “자신을 스스로 성장-개발시키고 동시에 이를 확인하고자 하는 ‘자기 계발 및 성장의 욕구’”라는 것으로도 알 수 있다(김정운 외, 2005에서 재인용). 여가 영역은 기본적으로 즐거움을 위한 쾌락의 목적을 위해 행하여지는 활동으로 문화활동, 여행, 운동 등이 포함된다(유은혜·김명옥, 2015; 송미주, 2021에서 재인용).

김정운·박정열(2008)은 ‘일과 삶의 균형’의 정의에 있어 몇 가지의 논쟁을 소개하고 있다. 그중 하나는, ‘일과 삶의 균형’의 개념을 논의하는데 있어서 개인이 일과 삶에 대한 시간과 관심을 양적으로 동등하게 분

배한다고 정의하는 것과 개인의 중요도와 가치를 고려하여 질적으로 배분하는 것과 관련한 논쟁이다. 그러나 ‘일과 삶의 균형’을 연구하는 많은 학자가 양적인 균형의 개념보다는 개인의 주의, 관심, 시간 등을 개인의 중요도에 따라 질적으로 배분하는 것을 균형으로 정의한다는 데 합의하고 있다는 점은 주목할 만하다(김정운 외, 2008). 즉, ‘일과 삶의 균형’을 살펴보는 데 있어서 중요한 것은 시간의 양적 배분이기도 하지만 개인의 주관적인 가치 및 중요도에 따른 만족감을 살펴보는 것 또한 중요하다고 볼 수 있다.

제 3 절 근로 시간 단축과 관련한 선행연구

1. 장시간 근로의 영향

이수연 외(2019)는 근로자가 장시간 근로를 경험할수록 업무 강도가 높게 나타나며 이러한 상황은 근로자의 일과 가정 간의 갈등을 일으킨다고 설명하였다. 즉, 장시간 근로와 높은 업무 강도를 경험한 장시간 근로자는 업무로 인한 스트레스, 소진, 피로감 혹은 다중역할 수행에 실패함으로써 오는 결핍 등으로 일과 가정 사이에 갈등 수준이 높아지고 결과적으로 조직성과에 부정적인 영향을 미친다는 분석을 제시하였다.

이용관(2015)에 따르면, 근로자가 과잉노동을 하는 경우, 즉 실제 노동시간이 선호 노동시간보다 길어지는 경우 이러한 노동시간의 불일치가 근로자의 건강에는 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 분석을 제시하였다. 특히 노동시간이 50시간 이상이 되면 실제 노동시간이 선호 노동시간보다 일치하거나 길어져서 과잉노동을 하게 되는 경우 건강 문제가 증가하는 것으로 분석되었다.

배규식·홍민기(2012)는 장시간 노동이 과중 노동으로 인해 여가, 수면, 노동 사이의 생활 균형을 깨뜨리면서 가족관계를 포함한 삶의 질의 개선이 이루어지지 못하고 있다고 지적하였다. 그리고 이러한 상황은 결과적으로 일터에서도 육체적이고 정신적인 피로도가 높아져 업무에 대한 만족도가 저하하고 집중력 또한 저하됨으로써 노동 생활의 질이 낮아짐을 언급하였다(Worrall and Cooper, 1999; 배규식 외, 2012에서 재인용). 이

에 따라 장시간 근로를 단축할 수 있는 정부의 제도적 개입이 필요함을 역설하였다.

Uehata(1991)는 심혈관계 발작을 일으킨 203명을 조사하였는데 그들 중의 3분의 2가 발병 전 주당 60시간 이상, 월 50시간 이상의 초과근무, 그리고 정기 휴일의 절반 이상 등 장시간 근무가 이루어지고 있었음을 제시하면서 장시간 근무가 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 밝혔다. 또한 Sakejima and Kagmimori(1998)의 연구에서도 장시간 근로는 급성 심근 경색이 발병할 확률을 높인다는 분석을 제시하였다. 이 외에도 장시간 근로가 육체적·정신적으로 건강에 부정적인 영향을 미친다는 연구들이 존재한다. Sparks et al. (1997), Spurgeon et al. (1997), van der Hulst(2003)의 연구가 그 예라고 할 수 있으며 관련 연구들은 모두 장시간 근로가 다양한 차원에서의 건강에 미치는 부정적인 영향에 대하여 논의하고 있다.

또한, 김현정 외(2018)는 근로 시간이 증가하는 것이 직무스트레스 요인으로 작용하여 근로자의 심리적, 정신적 상태에 영향을 미칠 수 있다고 주장하면서 근로 시간이 증가하는 배경으로 과업 수행에 있어 시간이 충분치 못하거나 과업량이 지나치게 많아 수행이 어려운 양적 역할 과다를 지적한다. 특히 역할 과다를 경험하는 것에 대해서 옥원호 외 (2001)에서 자세히 설명하고 있다. 즉, 역할 과다를 경험하면 혈중 콜레스테롤 증가와 같은 신체적 부작용과 결근율이 높아지고 의사결정의 질과 대인 관계가 악화하는 문제를 겪게 된다고 지적하고 있다(Matteson and Ivancevich, 1982, 김현정·최서희, 2018에서 재인용).

Golden and Wiens-Tuers(2006)은 초과근무가 일으키는 심각한 역효과로 일과 가정 간의 불균형에 대해서 언급하고 있으며, 초과근무로 인한 수입의 증가는 추가적인 행복으로 이어지지 않는다고 주장한다.

위의 연구들이 장시간 근로가 미치는 부정적인 영향에 대하여 언급하고 있다면, 반대로 장시간 근로가 그다지 부정적인 영향을 미치는 것은 아니라고 주장하는 연구들도 존재한다.

이용관(2015)은 노동시간이 60시간 이상으로 넘어가게 되면 건강 문제는 오히려 감소하는 것으로 나타났음을 제시하면서 실제 노동시간이 선호 노동시간보다 짧아지는 과소노동의 경우 또한 근로자의 건강에 부정

적으로 영향을 미칠 수 있다고 역설하였다.

2. 근로시간이 삶의 만족도 및 직무만족도에 미치는 영향

양혜원 외(2009)는 주 5일 근무제의 실시로 인한 여가 행태의 변화를 살펴봄으로써 주 5일 근무제가 어떠한 효과가 있었는지를 분석하였다. 한국노동패널 데이터를 이용하여 근로자들의 근로 시간과 여가 활동, 여가 지출, 그리고 여가만족도의 변화를 분석하여 주 5일 근무제의 효과를 분석한 결과 실제 근로 시간의 단축이 일어나지는 않았으나 수면과 같은 소극적 여가 활동이 증가하였고, 여가 지출은 영향이 없었으나 여가만족도의 증대가 일어났음을 확인하였다.

박철성(2014)은 한국노동패널데이터(KLIPS)를 사용하여 개일-일자리 고정 효과 모형을 통해 주 5일 근무제도를 실시함으로써 노동시장 외적으로 미치는 효과가 어떠한지 살펴보았다. 주 5일 근무제를 전후하여 고용을 유지한 근로자로 한정하여 효과를 살펴본 결과, 주 5일 근무제도를 실시함은 근로자의 주관적인 건강 상태의 향상 및 삶의 주관적인 질을 향상함과 동시에 직무만족도를 늘렸다고 보고하고 있다.

이용관(2015)은 한국근로환경조사 자료를 활용하여 주 40시간 근무제 적용으로 근로 시간이 단축됨으로써 근로자의 생활 및 근로환경에 미치는 효과를 분석하였다. 이중차감 도구변수(DD-IV) 방법으로 근로시간 단축의 효과를 분석한 결과, 근로자의 일과 삶이 부합하는 정도와 근로 환경에 대한 만족도 지표는 개선됨이 드러났다. 특히 이러한 효과가 30~55세 그리고 근속연수가 2년 이상인 경우, 크게 나타났다고 보고하고 있다. 그러나 휴식 자율성 지표는 오히려 악화하였고 흡연과 음주 여부, 그리고 작업속도 지표는 유의미한 영향이 나타나지 않았음을 제시하였다.

김현정 외(2018)의 연구에서는 우리나라 공무원을 대상으로 공무원의 근로시간에 따른 삶의 만족도를 분석하였는데, 근로 시간이 길수록 공무원들의 삶의 만족도 수준은 낮아지고 있음을 밝혔다. 또한 업무 자율성이 삶의 만족도를 높임에 따라 긴 근로 시간과 삶의 만족도 관계에서 업무 자율성이 긍정적인 조절 효과를 보인다고 분석하였다. 즉, 업무 자율

성이 높을수록 내재적인 동기부여가 유도되고, 장시간 근로의 부정적 효과를 상쇄한다고 보았다.

정연외(2021)는 고령화연구패널조사 자료를 이용하여 근로 시간이 45세~64세 중고령 임금근로자의 우울감에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. GEE 패널회귀분석을 이용해 분석을 진행하였고, 분석 결과, 주당 근로 시간이 53시간 이상인 집단이 근로 시간이 35~40시간인 집단과 비교했을 때 우울감 수준이 유의하게 높음을 밝혔다. 연구에서는 특히 여성의 경우 근로 시간이 길어질수록 우울감의 수준 또한 순차적으로 높아짐을 보고하고 있다.

Lepinteur(2019)의 연구에서는 유럽공동체가구패널(European Community Household Panel; ECHP)를 이용하여 DID 회귀분석으로 포르투갈과 프랑스의 근로시간 단축제도의 시행이 근로자의 만족도에 미치는 효과를 분석하였다. 결과적으로, 두 나라 모두 근로시간 단축제도는 직무와 여가만족도를 높인 것으로 나타났으며, 근로 단축으로 인한 웰빙(well-being) 효과는 여성들에게 더욱 크게 나타났음을 보고하고 있다.

최승묵(2020)은 「2019 국민여가활동조사」를 이용하여 주 52시간 상한제를 시행한 집단과 실시하지 않은 집단의 여가 활동 참여 실태, 여가 활동 만족도, 그리고 여가에 대한 인식 및 전반적 만족도, 그리고 여가 활동 불만족 및 제약 요인에 대해 교차분석과 t-test를 활용하여 그 차이를 비교 및 분석하였다. 주 52시간 상한제를 시행한 집단이 시행하지 않은 집단보다 전반적인 여가생활 만족도가 높다고 결론을 내리고 있다.

반면에, 노동시간의 단축이 삶의 만족도나 생활 만족도에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치지 않거나 부정적인 영향을 미칠 수도 있다는 연구들도 존재한다. 단축된 근로 시간은 업무 강도를 높임으로써 근로자들에게 부정적 영향을 미칠 가능성이 있다(김은주 외, 2022). 또한 근로시간 단축으로 인해 기업이 자본의 형태로 노동력을 대신하여 생산요소를 대체하면 근로자의 고용 안정성과 소득이 줄어들면서 근로자에게 문제를 일으킬 수 있다(Lepinteur, 2019).

Booth and Ours(2008)의 연구에서는 남성들은 초과근무 없이 정규근로시간으로 한정하여 일할 때 근로 시간에 대한 만족도가 높게 나타났으며 여성들의 경우는 시간제 근무를 할 때 직무만족도 및 근로 시간 만족

도가 높게 나타났다. 즉, 남성과 여성이 서로 선호하는 근무 형태와 근로 시간이 다르게 나타나 무조건 장시간으로 근무하거나 시간제 근무가 근로자에게 부정적인 영향을 미친다는 식의 일관적인 영향이 나타나는 것은 아니라고 제시하였다.

오선정(2016)은 한국노동패널조사(KLIPS)를 통해 주 40시간 단축제도가 근로자의 생활 만족도 향상에 미치는 효과를 이중차감법(DID 분석)으로 분석해보았다. 결과적으로, 주 40시간 단축제도는 근로자 유형별로 분석했음에도 근로자들의 전반적인 생활 만족도 향상에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 특히 근로시간 단축제도로 인한 근로 시간이 실제적으로는 크게 단축되지 않았다는 점을 들어, 이러한 제한적인 근로시간의 단축이 생활 만족도 향상으로 이어지지 못한 것임을 지적하였다.

주은선(2016)은 통계청으로부터 2014년 생활시간조사 자료를 활용하여 노동시간이 삶 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였다. 또한 돌봄이 필요한 가족원의 존재 여부에 따라 노동시간과 삶 만족도의 관계가 달라지는지를 살펴보았다. 분석 결과, 노동시간이 길수록 한국인의 삶의 만족도는 저하된다는 결론을 내렸으며, 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 경우 노동시간과 삶의 만족도는 더 이상 유의한 영향이 나타나지 않음을 밝혔다.

신용우 외(2019)는 한국노동패널자료를 활용하여 근로 시간이 기혼 임금근로자의 생활 만족도에 있어서 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 특히 직무만족의 매개효과를 검토하였는데, 분석 결과 근로 시간이 생활 만족도에 직접적으로 미치는 효과는 유의하지 않았으며 직무만족을 매개로 한 생활 만족도에 미치는 간접효과는 유의하다는 결론을 내렸다. 즉, 직무만족이 우선 상승해야 비로소 근로시간의 감소를 통하여 삶의 질 또한 개선된다는 것을 밝혔다.

심재선 외(2021)은 한국노동패널데이터(KLIPS)를 이용하여 주 52시간 상한제가 장시간 근로자에게 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구 결과, 제도 도입 전후로 장시간 근로자들의 근로 시간은 유의하게 감소하였으나, 근로시간 감소가 일어났음에도 장시간 근로자들의 삶의 만족도라고 할 수 있는 전반적인 생활 만족도의 개선은 일어나지 않았다고 보고하고 있다.

김은주 외(2022)는 한국노동패널데이터(KLIPS)를 활용해 DID 분석을 통하여 주 52시간 상한제의 시행이 근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 효과가 있는지를 분석하였다. 종속변수를 직무만족도와 생활 만족도로 나누어 분석하였는데 직무만족도로 분류될 수 있는 전반적인 일자리 만족도, 임금 혹은 보수 만족도, 그리고 근로 시간 만족도는 통계적으로 유의한 효과를 나타내지 않았다. 이는 생활 만족도로 분류되는 전반적인 생활 만족도 및 여가 활동 만족도에서도 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였음을 밝히고 있다.

Rudolf(2014)는 한국노동패널조사(KLIPS)를 이용하여 분석한 결과, 주 5일제로 인한 근로 시간 단축이 예상과 달리 근로자의 직무만족도와 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하였음을 제시하였다. 이러한 결론에 대하여 두 가지 가능성을 제시하였는데 하나는 근로 시간이 개인의 행복에 오히려 긍정적인 영향을 끼칠 수 있다는 것과 근로 시간의 단축으로 인한 업무 강도의 증가가 개인의 행복에 부정적인 영향을 미쳤을 수 있다는 가능성을 제시하였다.

또한 문화별로 근로 시간이 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지는 다를 수 있음이 밝혀진 바 있다. Okulicz-Kozaryn(2011)은 유럽과 미국의 근로 시간에 따른 행복도를 로지스틱 회귀분석을 통해 연구한 바 있다. 분석한 결과, 미국인들은 근로 시간이 길수록 행복도가 증가한다는 결론이 도출되었는데, 이는 미국인들이 유럽인들보다 일하는 것이 성공으로 이어진다고 믿기 때문이라고 보고하고 있다. 또한 이는 유럽인들이 일을 중요시하지 않는 게 아니라 미국인들은 일의 결과를 중요시하는 반면 유럽인들은 일의 과정 자체를 중요시하는 배경 때문이라고 주장한다.

Valente & Berry(2016) 또한 라틴아메리카와 미국 간의 문화적 차이로 근로 시간이 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 따른 영향의 차이를 비교한다. 즉, 기혼 라틴아메리카계 미국인 남성의 경우 적게 일할수록 행복함을 느끼지만 기혼 미국계 미국인 남성은 많이 일할수록 행복함을 느낀다고 보고하고 있다. 이는 기혼 미국계 미국인 남성에게 많은 근로 시간이 복지의 향상 및 지위 상승으로 이어진다는 것을 의미하고 기혼 라틴아메리카계 미국인 남성에게는 적은 근로 시간이 가족관계를 즐기는 시간의 증가로 이어지기 때문이라고 설명하고 있다.

이복임 외(2007)은 주 40시간 단축으로 인한 근로 시간 단축이 피로도에 미치는 영향을 여성 근로자에 집중하여 분석하였다. 연구는 여성 근로자의 경우 실근로시간이 길고 노동강도가 강화될수록 피로도가 증가함이 나타났다고 보고하고 있으며, 이 외에도 기혼자보다 미혼자가, 일반사원보다는 계장급 이상이, 나이가 적을수록, 현 직장 근무경력이 짧을수록, 식습관이 불규칙적일수록 여성 근로자의 피로도가 증가하였음을 제시하고 있다. 또한 이 중 피로도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 노동강도의 강화였다는 분석을 제시하고 있다.

허선희 외(2019)는 근로 시간 단축이 생산직 여성 근로자들에게 미치는 영향을 질적 연구방법론을 이용하여 분석하였다. 연구 결과에 따르면, 생산직 여성 근로자들은 근로 단축으로 인해 다양한 방면에서 불안을 느끼고 있었으며, 근로 시간 단축에 대한 의미를 발견함으로써 삶의 변화와 심리적인 안정감을 찾아가고 있음을 알 수 있었다. 여성 근로자들이 느끼는 불안의 종류에는 개인 내적인 불안감, 대인 관계적인 불안감, 근무 관련 불안이 있었으며 불안에 대처하기 위하여 새롭게 생겨난 여가 시간을 활용하여 운동 등과 자기 계발을 수행하고 있음이 드러났다.

제 4 절 선행연구의 한계 및 본 연구의 차별점

지금까지 많은 연구가 근로 단축의 효과에 관해서 탐구하였음을 알 수 있었고, 근로 단축의 효과가 일관되게 나타나지만은 않는다는 점을 알 수 있었다. 이론적으로도 선행연구로도 장시간 노동이 근로자에게 부정적인 영향을 미친다는 것을 파악할 수 있었으나, 모든 연구가 장시간 노동이 무조건 근로자에게 부정적인 영향을 미친다고 보여지지는 않았으며, 근로 단축 제도의 효과 또한 다양한 자료와 분석 방법을 통해 연구한 결과 유의미한 효과를 도출하기도 혹은 유의미한 효과가 도출되지 않기도 하였다. 특히 이러한 단축 근무제도의 효과에 민감하게 반응할 수 있는 여성 근로자에 초점이 맞추어진 연구는 그다지 많다고 볼 수 없었으며, 여성 근로자에 초점이 맞추어져 있더라도 주 52시간 상한제와 양적방법론을 사용한 전반적인 근로 단축의 효과를 살펴본 연구가 부족하다고 판단되었다.

이에 따라 본 연구는 한국노동패널자료를 사용하여 주 52시간 상한제의 근로 단축 효과를 여성 근로자 집단에 초점을 맞추어 살펴볼 예정이다. 그동안 근로 단축에 민감하게 반응할 여지가 있는 여성 근로자에 한하여 살펴본 연구의 필요성을 체감한 바, 근로 단축 제도가 여성 근로자 집단에 적용되었을 때 과연 직무만족도 및 생활 만족도에 어떻게 영향을 미치고 있는지 그 효과와 관계 분석을 시행하고자 한다.

제 3 장 연구 방법

제 1 절 자료 및 표본

본 연구는 한국노동패널조사(Korean Labour & Income Panel Study; KLIPS)를 사용하여 근로 시간 단축이 여성 근로자의 직무만족도와 생활 만족도에 미치는 효과에 대해서 분석할 예정이다. 한국노동패널조사는 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동 시장 이동, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)라고 할 수 있다.⁸⁾ 현재 2020년 23차 연도까지 조사가 진행되었으며, 본 연구에 사용할 자료는 주 52시간 상한제가 50인의 사업장까지 도입된 2020년의 23차년도 자료이다. 한국노동패널조사의 23차년도 자료의 여성 근로자 1,279명을 대상으로 자료를 분석해보고자 한다.

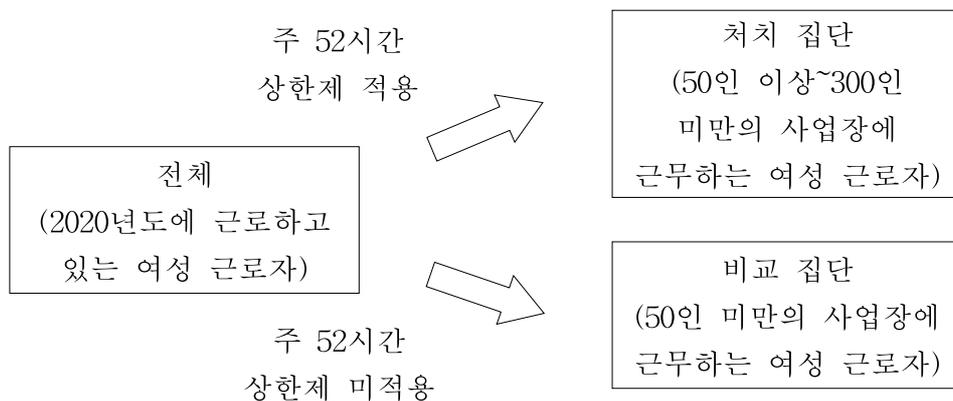
제 2 절 분석의 틀과 가설의 설정

1. 연구의 개념적 분석 틀

주 52시간 상한제가 도입되었을 때, 여성 근로자의 경우 직무만족도와 생활 만족도에 어떠한 변화가 있는지 그 효과를 분석하는 것이 본 연구의 목적이다. 주 52시간 상한제는 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장에 처음 적용되었고 이 이후로 사업장 규모에 따라 순차적인 적용이 진행되어 나갔음을 앞에서 제시한 바 있다. 선행연구 중에 이러한 순차적인 적용을 이용해 적용 시점을 구분하여 주 52시간 상한제를 적용한 집단을 처치 집단으로 두고 주 52시간 상한제를 적용하지 않은 집단을

8) 한국노동패널조사 홈페이지, <https://www.kli.re.kr/klips/contents.do?key=137>

비교 집단으로 두어 이중차감법(DID; Difference-in-Difference 분석)을 시행하여 정책의 효과를 분석하기도 하였다. 그러나 이러한 방법은 사업장 규모에 따라 처치 집단과 비교 집단을 나누게 됨으로써 집단별로 동일성을 유지하기가 어렵게 된다. 즉, 처치 집단과 비교 집단의 선택이 무작위적이지 않아 선택 편의(selection bias)가 발생할 수 있으며 두 집단 간 정책의 적용과 비적용 이외에 동일성이 유지되었다고 보기 어려워 정책 적용의 순수한 효과를 도출해 내기가 어려워진다고 볼 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 정책의 적용과 비적용 집단을 구분해 두 집단 간 정책 적용 지점의 경계에서 정책 효과를 판단할 수 있는 회귀불연속설계(Regression Discontinuity Design; RDD) 분석을 시도하여 정책 효과를 분석해 볼 것이다. 즉, 이는 예를 들어 300인 이상 사업장에서의 정책 적용 집단과 300인 미만의 사업장에서의 정책 비적용 집단을 구분한다면 300인 사업장이라는 적용 기준점(cut-off point)에서 처리 효과를 계산하는 분석 방법이라고 할 수 있다. 적용 기준점에서 처리 효과를 계산하기 때문에 훨씬 처치 집단과 비처리 집단(혹은 정책 적용 집단과 정책 비적용 집단)의 사업장 규모에 있어서 어느 정도 동일성은 확보했다고 볼 수 있다. 즉, 정책 적용 집단과 미적용 집단 간에 사업장 규모에 따른 주 52시간 상한제의 정책 적용이라는 외생적인 변인 외에 다른 변수의 경우 별다른 차이가 없다고 볼 수 있을 것이다. 본 연구에서의 RDD 분석의



[그림 3] 연구의 개념적 분석 틀

적용 기준점은 50인 사업장이 될 수 있으며, 이 적용 기준점은 2020년도에 적용된 주 52시간 상한제를 바탕으로 한다. 이에 따라 구성해 본 연구의 개념적 분석 틀은 다음과 같다.

2. 가설의 설정

본 연구를 통해서 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 직무만족도 및 생활 만족도에 어떠한 효과를 나타내는지 살펴볼 것이다. 선행연구에 따르면, 근로 시간 단축 제도는 직무만족도 및 생활 만족도에 유의미하게 긍정적이거나 부정적인 영향을 미치기도 하고 유의미한 영향을 미치지 않기도 했다. 하지만 대체적으로는 근로 시간 단축 제도가 직무만족도 및 생활 만족도에 유의미하게 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 많다고 보고, 가설을 설정하여 연구를 시행하고자 한다. 근로 시간 단축 제도가 여성 근로자의 직무만족도와 생활 만족도에 미치는 가설을 세워보면 다음과 같다.

구분	가설 No.	가설
직무만족도	1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 전반적인 일자리 만족도(직무만족도)를 높일 것이다.
	1-1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 임금 또는 보수 만족도를 높일 것이다.
	1-2.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 근로 시간 만족도를 높일 것이다.
생활 만족도	2.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 전반적인 생활 만족도를 높일 것이다.
	2-1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 여가 생활 만족도를 높일 것이다.

[표 4] 주 52시간 상한제와 여성 근로자의 직무만족도와 생활 만족도에 대한 가설

제 3 절 변수의 설명

1. 종속변수

본 연구의 종속변수는 여성 근로자의 직무만족도 및 생활 만족도이다. 한국노동패널조사 자료에는 개인용 데이터 중 ~차 데이터의 직무만족도 항목에는 임금 또는 소득 그리고 근로시간과 같은 요인별 직무만족도와 전반적인 일자리 만족도의 항목을 포함하고 있다. 이에 따라 직무만족도와 관련된 변수로 [전반적 일자리 만족도], [요인별 직무만족도-1. 임금 및 소득], 그리고 [요인별 직무만족도-5. 근로시간]을 선택해 분석을 진행할 것이다. 요인별 직무만족도의 문항은 ‘○○님의 주된 일과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까?’이며 하위 항목 중의 ‘(1) 임금 및 소득’과 ‘(5) 근로시간’에 응답하는 것이라고 할 수 있으며 전반적 일자리 만족도는 ‘그렇다면 ○○님의 주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?’라고 묻는 문항에 응답하는 것이라고 할 수 있다. 3문항 모두 1점부터 5점까지 척도를 가지고 응답할 수 있으며 1점이 ‘매우 만족스럽다’부터 시작해서 2점은 ‘만족스럽다’, 3점은 ‘보통이다’, 4점은 ‘불만족스럽다’, 그리고 5점은 ‘매우 불만족스럽다’인 리커트 척도로 응답하도록 구성되어 있으며 이에 따라 숫자가 작아질수록 만족도가 높아지는 것을 의미한다.

생활 만족도의 경우 한국노동패널조사 자료의 개인용 데이터 중 ~차 데이터의 생활 만족도 관련 문항을 가지고 분석하고자 하였다. 생활 만족도 항목의 [전반적 생활 만족도], 그리고 [생활 만족도-2. 여가 활동]을 선택해 분석을 진행할 것이다. 전반적 생활 만족도의 문항은 ‘그렇다면, ○○님께서는 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?’라고 묻는 문항에 응답하는 것이라고 할 수 있다. 그리고 여가 활동에 대한 생활 만족도 또한 ‘다음의 내용에 대해 얼마나 만족하십니까?’라고 묻는 문항의 하위 항목인 ‘(2) 여가생활’에 응답하는 것이라고 할 수 있다. 두 문항 모두 1점부터 5점까지 척도를 가지고 응답하는 것이며, 직무만족도와 같이 숫자가 작아질수록 만족도가 높아지는 것을 의미한다. 이때, 여가생활은 노동시간을 제외한 비(非) 노동시간 전부를 의미하는 것이라고 한정

할 수도 있지만 다른 생활 만족도의 하위 항목이 존재하는 것을 고려했을 때, 여가생활 자체를 비(非) 노동시간 자체로 이해하는 것은 조금 무리가 있다고 판단된다. 그러나 결국 이는 주관적인 지표이므로 응답자가 여가생활이라고 느끼고 인식하는 주관적인 활동을 의미하는 것이라고 볼 수 있다. 좀 더 명확히 여가를 정의한다면 여가를 「2019 국민여가활동조사」에서 정의하고 있는 여가인 “일하고 남은 시간에서 생리적 필수시간을 제외한 자유 시간, 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간”으로 정의하도록 한다.

2. 독립 변수 및 할당 변수

앞에서도 언급했듯이, 주 52시간 상한제는 기간을 두고 사업장 규모에 따라 점차 확대되어 적용되었다. 이에 따라 2020년에는 사업장 규모 50인을 기준으로 주 52시간 상한제의 적용 집단과 미적용 집단을 구분하여 분석해 볼 수 있다고 판단하였다. 따라서 할당변수는 한국노동패널조사의 기업형태 및 규모 관련 문항에 포함된 [사업장종업원 수(명)]라는 변수로 지정해 볼 수 있다. 50인을 적용 기준점(cut-off line)으로 삼고, 이에 따라 50인 이상 사업장 규모를 가진 표본은 주 52시간 상한제를 적용한 집단이라고 간주하여 1로 코딩하였고, 50인 미만의 사업장 규모를 가진 표본은 주 52시간 상한제를 적용하지 않은 집단이라고 간주하여 0으로 코딩하여 독립 변수로 사용, 분석을 진행하였다.

3. 통제변수

회귀불연속설계를 적용하는 연구에서는 통제 변수는 특별한 의미가 없다(김경년 외 2014). 연구설계 자체적으로 처치 집단과 비교 집단 간의 동질성이 확보된다고 가정하기 때문이다. 따라서 통제 변수가 가지는 의미를 설명해 본다면 할당 변수의 단절점(사업장종업원 수: 50명)에서 처치 집단과 비교 집단 사이에 유의미한 집단 간의 차이를 확인하는 데 있다. 통제 변수로는 나이, 학력, 거주지역, 혼인상태, 소득이 있을 수 있

다.

항목	변수	측정 지표
종속 변수	직무만족도	전반적인 일자리 만족도, 임금 및 소득 만족도, 근로시간 만족도; 매우 만족 = 1, 만족 = 2, 보통 = 3, 불만족 = 4, 매우 불만족 = 5
	생활 만족도	전반적인 생활 만족도, 여가생활 만족도; 매우 만족 = 1, 만족 = 2, 보통 = 3, 불만족 = 4, 매우 불만족 = 5
독립 변수	주 52시간 상한제의 적용	제도 적용 집단 = 1, 제도 미적용 집단 = 0
할당 변수	사업장종업원 수	50인을 기준으로 제도 적용 집단 및 미적용 집단으로 구분
통제변수	만 나이	만 나이; 20세 이하 = 1, 21세 이상 30세 이하 = 2, 31세 이상 40세 이하 = 3, 41세 이상 50세 이하 = 4, 51세 이상 60세 이하 = 5, 61세 이상 70세 이하 = 6, 71세 이상 80세 이하 = 7, 81세 이상 90세 이하 = 8, 91세 이상 = 9
	학력	학력; 초졸 이하 = 1, 중졸 = 2, 고졸 = 3, 대졸 이상 = 4
	거주지역	거주지역; 서울특별시 = 1; 부산광역시 = 2, 대구광역시 = 3, 대전광역시 = 4, 인천광역시 = 5, 광주광역시 = 6, 울산광역시 = 7, 경기 = 8, 강원 = 9, 충북 = 10, 충남 = 11, 전북 = 12, 전남 = 13, 경북 = 14, 경남 = 15, 제주도 = 16, 이북 = 17, 외국 = 18, 세종 = 19
	혼인상태	혼인상태; 미혼이다 = 1, 기혼이며 배우자가 있다 = 2, 별거하였다 = 3, 이혼하였다 = 4, 배우자가 먼저 사

		망하였다 = 5
	소득	작년세전총연간근로소득(만)
	직종	직종; 관리자 = 1, 전문가 및 관련 종사자 = 2, 사무 종사자 = 3, 서비스 종사자 = 4, 판매 종사자 = 5, 농림·어업 숙련 종사자 = 6, 기능원 및 관련 기능 종사자 = 7, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 = 8, 단순노무 종사자 = 9, 기타 = 98

[표 5] 분석에 사용된 변수

제 4 장 연구 결과

제 1 절 기초 통계 분석

1. 통제변수 분석

통제 변수는 만 나이, 학력, 거주지역, 혼인상태, 소득, 직종으로 설정하였다. 각각의 통제 변수의 평균, 표준편차, 처치 집단과 비교 집단 간 t-test 분석 결과는 다음과 같다.

변수	전체 M (SE)	처치 집단 M (SE)	비교 집단 M (SE)	t-test t값 (SE)
만 나이 (구간)	3.99 (0.04)	3.86 (0.13)	4.00 (0.04)	0.94 (0.15)
학력(구간)	3.27 (0.02)	3.48 (0.07)	3.25 (0.03)	-2.30** (0.10)
거주지역	6.23 (0.13)	5.37 (0.48)	6.29 (0.14)	1.71* (0.54)
혼인상태	2.11 (0.03)	2.16 (0.10)	2.11 (0.03)	-0.44 (0.12)
소득(만원)	2246.66 (35.58)	3165.94 (161.81)	2182.86 (35.65)	-6.93*** (141.86)
직종(구간)	4.28 (0.07)	3.75 (0.22)	4.32 (0.07)	2.13** (0.27)

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 6] 통제변수에 대한 t-test 검정

통제 변수를 t-test로 분석한 결과, 만 나이와 혼인상태 빼고는 모두 t 값이 유의미하게 나와 만 나이와 혼인상태를 뺀 모든 변수는 집단 간 차이가 없다는 결과를 도출하였다. 또한 통제변수의 인구통계학적 특성을 나열하면 다음과 같다.

구분		전체		주 52시간 실시		주 52시간 비실시	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
만 나이	20대 이하	215	16.81	12	14.46	203	16.97
	30대	248	19.39	22	26.51	226	18.90
	40대	351	27.44	21	25.30	330	27.59
	50대	281	21.97	21	25.30	260	21.74
	60대 이상	184	14.39	7	8.43	177	14.80
학력	초졸 이하	96	7.51	1	1.20	95	7.94
	중졸	84	6.57	2	2.41	82	6.86
	고졸	482	37.69	36	43.37	446	37.29
	대졸 이상	617	48.24	44	53.01	573	47.91
직종	관리자	7	0.55	0	0.00	7	0.59
	전문가 및 관련 종사자	336	26.29	23	27.71	313	26.19
	사무 종사자	276	21.60	32	38.55	244	20.42
	서비스 종사자	233	18.23	6	7.23	227	19.00
	판매 종사자	165	12.91	10	12.05	155	12.97
	농림·어 업 숙련 종사자	2	0.16	0	0.00	2	0.17
	기능원 및 관련 기능 종사자	49	3.83	5	6.02	44	3.68
	장치·기 계 조작 및 조립	39	3.05	3	3.61	36	3.01

	종사자						
	단순 노무 종사자	171	13.38	4	4.82	167	13.97
	기타	0	0.00	0	0.00	0	0.00
작년 세 전 총 연간 근 로소득	1억 미만	1,278	99.92	83	100.0	1,195	99.92
	1억 이 상 ~ 2 억 미만	1	0.08	0	0.00	1	0.08
	2억 이상	0	0.00	0	0.00	0	0.00

[표 7] 통제변수의 통계학적 특성

2. 독립변수 분석

독립변수는 할당변수에 의해 두 집단으로 나눌 수 있다. 50인 미만의 사업장은 주 52시간 상한제 미적용 집단인 비교 집단, 50인 이상의 사업장은 주 52시간 상한제 적용 집단인 처치 집단으로 나눌 수 있다. 독립변수의 빈도와 비율은 다음과 같다.

구분	빈도(명)	비율(%)	누적 비율(%)
처치 집단	83	6.49	6.49
비교 집단	1,196	93.51	100.00
총합	1,299	100.00	

[표 8] 독립변수의 통계학적 특성

3. 종속변수 분석

종속 변수는 직무만족도와 생활 만족도로 나누어 볼 수 있다. 직무만족도의 종류로 전반적인 일자리 만족도, 임금 및 소득 만족도, 그리고 근로 시간 만족도가 있다. 생활 만족도의 종류도 또한 전반적인 생활 만족도, 그리고 여가생활 만족도가 있다. 만족도를 처치 집단과 비교 집단으로 나누어서 t-test를 한 결과는 다음과 같다.

변수		전체 M (SE)	처치 집단 M (SE)	비교 집단 M (SE)	t-test t값 (SE)
직무 만족 도	전반적인 일자리만 족도	2.65 (0.02)	2.40 (0.06)	2.66 (0.02)	4.39*** (0.06)
	임금 및 소 득 만족도	2.92 (0.02)	2.65 (0.06)	2.94 (0.02)	4.04*** (0.07)
	근로시간 만족도	2.54 (0.02)	2.49 (0.07)	2.54 (0.02)	0.66 (0.07)
생활 만족 도	전반적인 생활만족 도	2.56 (0.02)	2.35 (0.06)	2.57 (0.02)	3.57*** (0.06)
	여가생활 만족도	2.79 (0.02)	2.73 (0.05)	2.79 (0.02)	0.91 (0.07)

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 9] 종속 변수의 t-test 검정

종속 변수는 근로 시간 만족도와 여가생활 만족도를 제외하면 t값이 유의하게 나와 근로 시간 만족도와 여가생활 만족도 이외의 변수는 처치 집단과 비교 집단 간 차이가 나지 않는다는 결론을 내릴 수 있다.

제 2 절 회귀불연속설계(Regression Discontinuity Design; RDD) 분석

회귀불연속설계(RDD) 분석을 시행한 결과는 다음과 같다. 본 연구는 Sharp RDD 방식을 사용하여 분석을 시도해 보았다. 모든 분석은 적용 기준점(cut-off point)의 근방에 속한 표본만을 이용해야 LATE(Local Average Treatment Effect)의 불편추정량을 얻을 수 있다는 RDD의 아이디어를 따라 대역폭(bandwidth)의 조정을 인위적으로 하지 않았다(민인식 외, 2021).

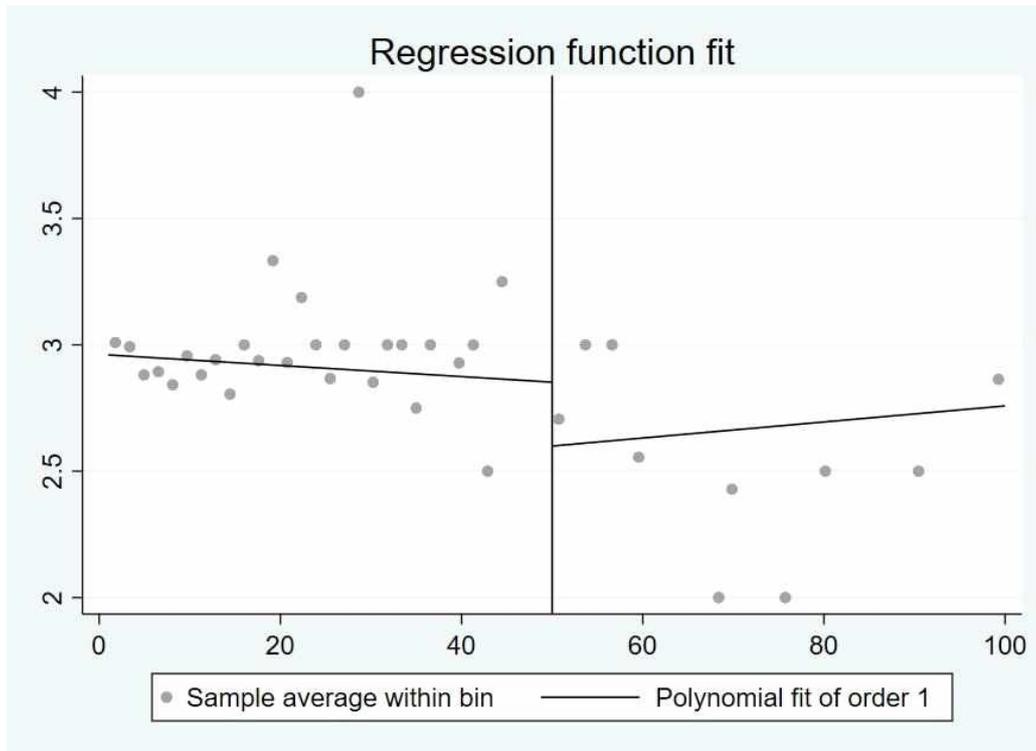
1. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적 일자리 만족도에 미치는 효과

cutoff c = 50	Left of c	Right of c		
Number of obs	1179	100	Number of Observation: 1279 Kernel: Triangular BW type: mserd	
Order est. (p)	1	1		
Order bias (q)	2	2		
Bandwidth est. (h)	18.396	18.396		
Bandwidth bias (b)	37.247	37.247		
rho (h/b)	0.494	0.494		
Outcome: 전반적 일자리 만족도 Running Variable: 사업장종사자 수				
Method	Coef.	S.E.	z	P> z
Conventional	0.1245	0.37863	0.3288	0.742
Robust	-	-	0.3608	0.718

1) *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1 유의수준을 의미한다.

[표 10] Outcome이 전반적 일자리 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과

계수 값이 0.1245로 주 52시간 상한제가 전반적 일자리 만족도를 낮추었다는 영향력을 미친다고 나타냈지만 z값에 대한 p-value값이 유의하게 나타나지 않음에 따라 계수 값 또한 유의하다고 볼 수 없다는 결론을 내릴 수 있다.



[그림 4] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적인 임금 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프

2. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 임금 및 소득 만족도에 미치는 효과

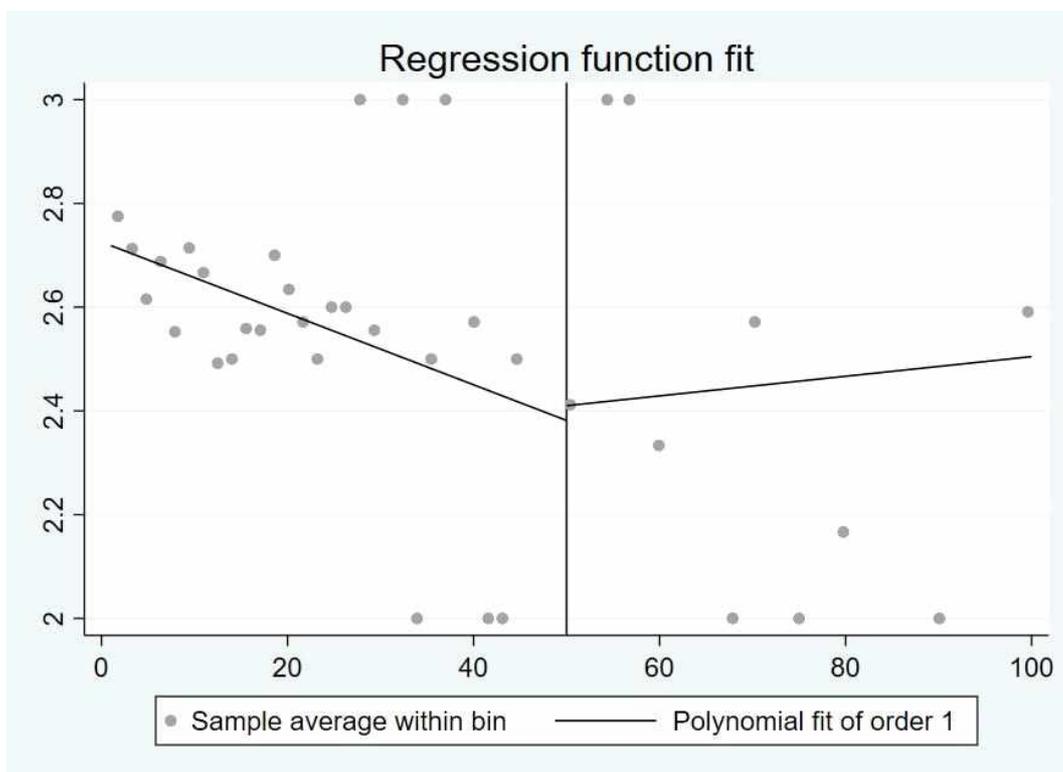
cutoff c = 50	Left of c	Right of c	
Number of obs	1179	100	Number of Observation: 1279
Order est. (p)	1	1	
Order bias (q)	2	2	Kernel: Triangular BW type: mserd
Bandwidth est.	15.070	15.070	

(h)				
Bandwidth bias	31.485	31.485		
(b)				
rho (h/b)	0.479	0.479		
Outcome: 임금 및 소득 만족도 Running Variable: 사업장종사자 수				
Method	Coef.	S.E.	P> z	
Conventional	-0.61152	0.50399	-1.2134	0.225
Robust	-	-	-1.2662	0.205

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 11] Outcome이 임금 및 소득 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과

계수 값이 -0.61152로 주 52시간 상한제가 임금 및 소득 만족도를 높인다는 영향력을 미친다고 나타났지만 z값에 대한 p-value값이 유의하게 나타나지 않음에 따라 계수 값 또한 유의하다고 볼 수 없다는 결론을 내릴 수 있다.



[그림 5] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 임금 및 소득 만족도에

미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프

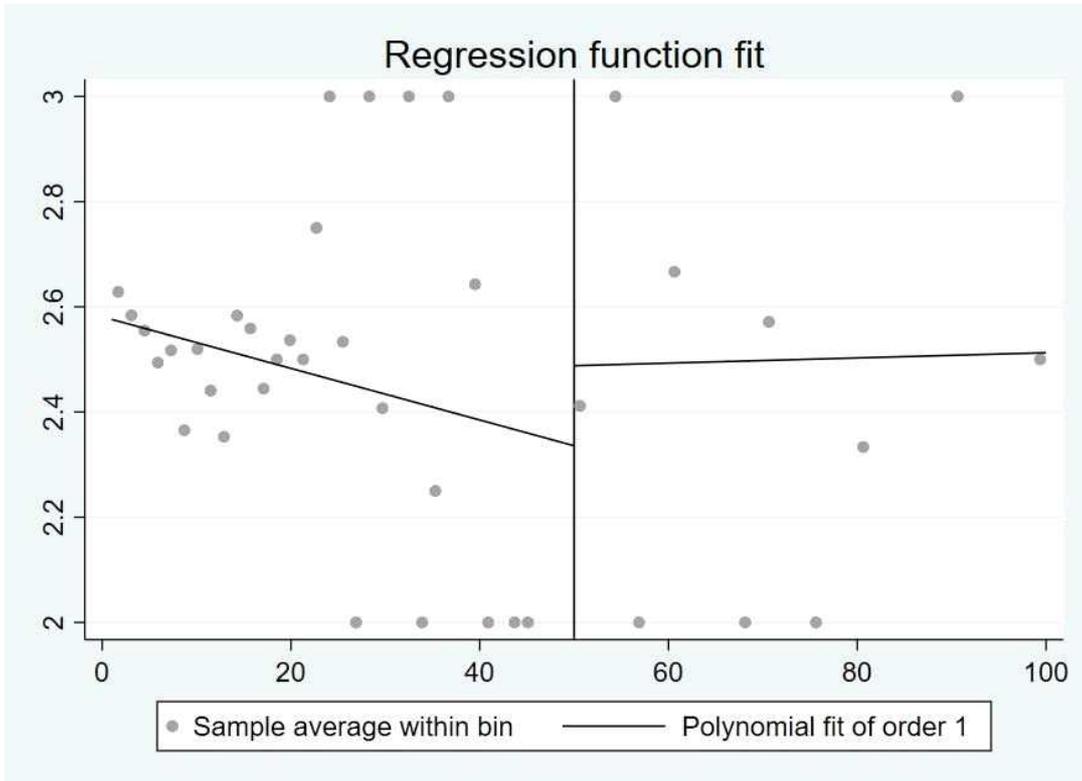
3. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 근로 시간 만족도에 미치는 효과

cutoff c = 50	Left of c	Right of c		
Number of obs	1179	100	Number of Observation: 1279 Kernel: Triangular BW type: msrd	
Order est. (p)	1	1		
Order bias (q)	2	2		
Bandwidth est. (h)	22.203	22.203		
Bandwidth bias (b)	37.934	37.934		
rho (h/b)	0.585	0.585		
Outcome: 근로 시간 만족도 Running Variable: 사업장종사자 수				
Method	Coef.	S.E.	z	P> z
Conventional	0.2684	0.18066	1.4856	0.137
Robust	-	-	1.5497	0.121

1) *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1 유의수준을 의미한다.

[표 12] Outcome이 근로 시간 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과

계수 값이 0.026842로 주 52시간 상한제가 근로 시간 만족도를 낮춘다는 영향력을 미친다고 나타났지만 z값에 대한 p-value값이 유의하게 나타나지 않음에 따라 계수 값 또한 유의하다고 볼 수 없다는 결론을 내릴 수 있다.



[그림 6] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 근로 시간 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프

4. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적인 생활 만족도에 미치는 효과

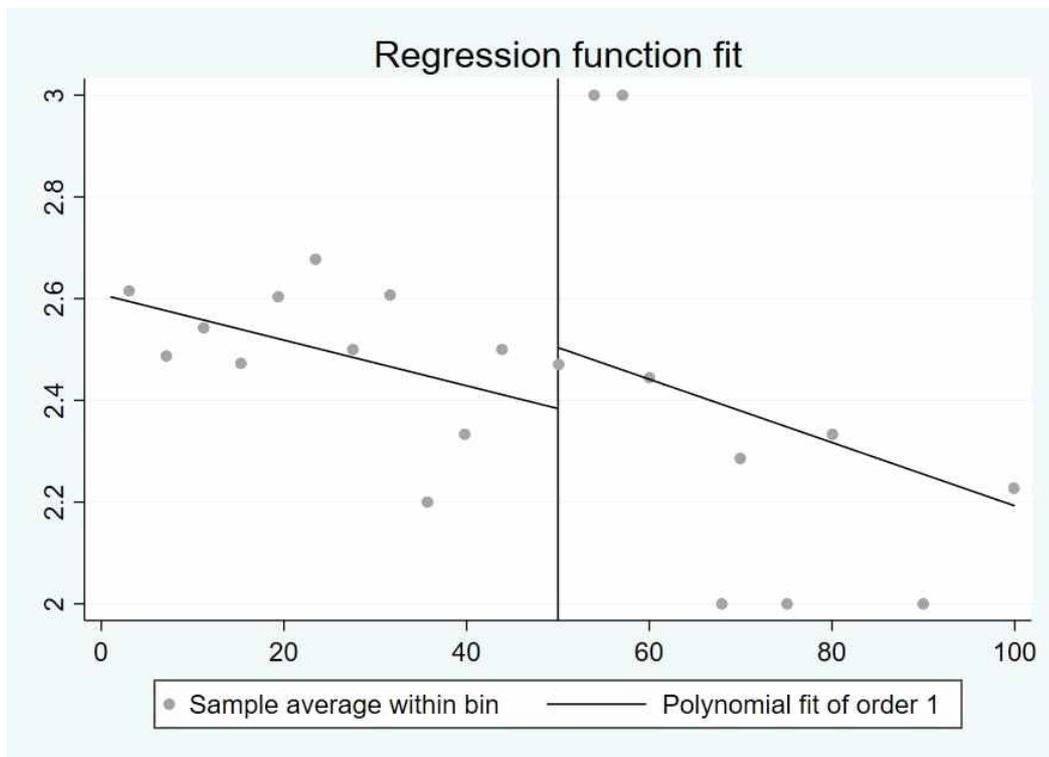
cutoff $c = 50$	Left of c	Right of c	
Number of obs	1179	100	Number of Observation: 1279 Kernel: Triangular BW type: mserd
Order est. (p)	1	1	
Order bias (q)	2	2	
Bandwidth est. (h)	14.077	14.077	
Bandwidth bias (b)	30.988	30.988	
ρ (h/b)	0.454	0.454	
Outcome: 전반적인 생활 만족도 Running Variable: 사업장종사자 수			

Method	Coef.	S.E.	z	P> z
Conventional	-0.47522	0.49131	-0.9672	0.333
Robust	-	-	-1.0114	0.312

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 13] Outcome이 전반적인 생활 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과

계수 값이 -0.47522로 주 52시간 상한제가 전반적인 생활 만족도를 높인다는 영향력을 행사한다고 나타냈지만 z값에 대한 p-value값이 유의하게 나타나지 않음에 따라 계수 값 또한 유의하다고 볼 수 없다는 결론을 내릴 수 있다.



[그림 7] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 전반적인 생활 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프

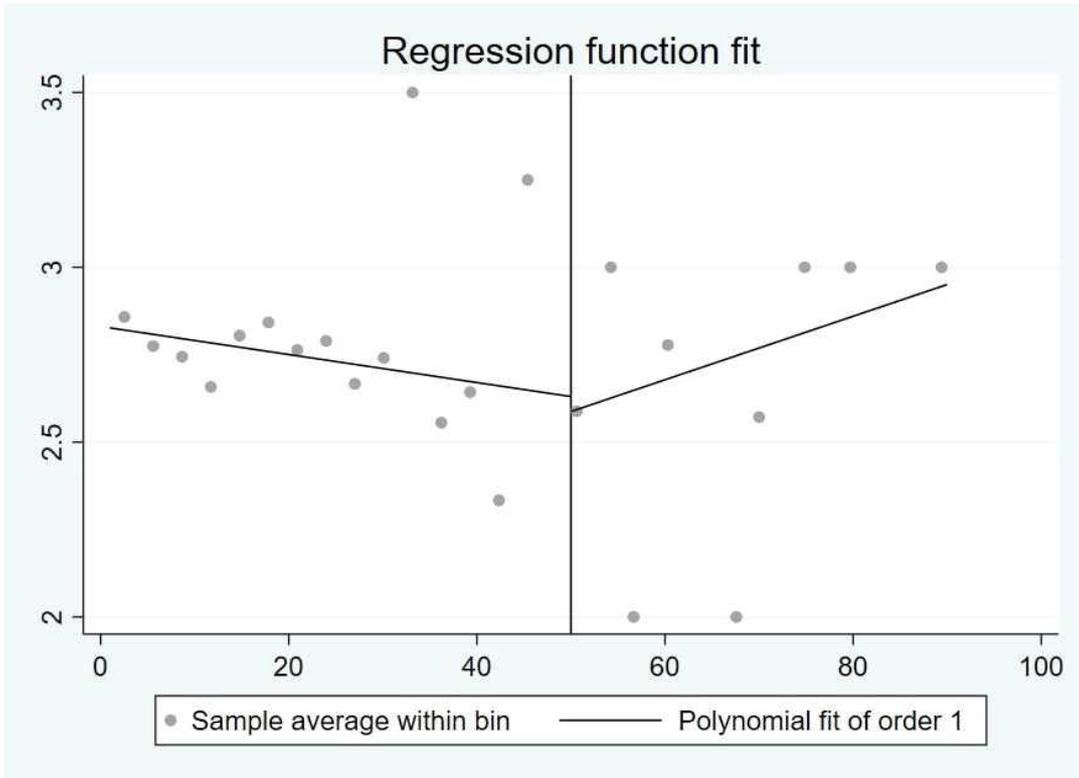
5. 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 여가생활 만족도에 미치는 효과

cutoff c = 50	Left of c	Right of c		
Number of obs	1179	100	Number of Observation: 1279 Kernel: Triangular BW type: mserd	
Order est. (p)	1	1		
Order bias (q)	2	2		
Bandwidth est. (h)	12.054	12.054		
Bandwidth bias (b)	30.179	30.179		
rho (h/b)	0.399	0.399		
Outcome: 여가생활 만족도 Running Variable: 사업장종사자 수				
Method	Coef.	S.E.	z	P> z
Conventional	-1.1693	0.5151	-2.2700	0.023**
Robust	-	-	-2.2717	0.023

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 14] Outcome이 여가생활 만족도일 때 local polynomial regression을 활용한 Robust check 결과

계수 값이 -1.1693으로 주 52시간 상한제가 여가생활 만족도를 높인다는 영향력을 행사함을 확인할 수 있다. 또한 z값에 대한 p-value값이 0.05 수준에서 유의하게 나타났음을 확인할 수 있으며 이에 따라 계수 값 또한 유의하다고 볼 수 있다는 결론을 내릴 수 있다. 즉, 주 52시간 상한제를 시행함으로써 여가생활에 미치는 효과는 LATE=-1.1693만큼이라는 것을 알 수 있다.



[그림 8] 주 52시간 상한제가 여성 근로자의 여가생활 만족도에 미치는 영향을 나타낸 Sharp RDD 그래프

제 3 절 강건성(Robustness) 검정

분석한 모형의 강건성을 검정하는 방법은 두 가지로 구분할 수 있다. 바로 McCrary(2008)에 따른 밀도 검정과 불연속성에 관한 검정이다.

1. 밀도 검정

강건성 검정으로 McCrary(2008)의 제안에 따라 밀도 검정을 시행해 보았다. 만약 조사대상자가 주 52시간 상한제의 혜택을 받기 위하여 인위적으로 사업장 규모를 변경했다면 추정된 효과 또한 인위적일 수 있다. McCrary(2008)에 따르면 경계점 근처에서 밀도가 집중된다면 인위

적인 효과의 조작을 의심할 수 있다고 본다. [그림 9]에서는 그래프 검사 결과 밀도를 나타내는 것이며, McCrary 검정량은 0.2427, 유의수준 0.8082로 검정량 결과는 사업장 규모 50인 근처에서 “밀도함수의 차이가 발생한다”라는 귀무가설을 기각할 수 없다. 이에 따라 연구대상자의 사업장 규모 조작의 가능성은 적다는 결론을 내릴 수 있다. 밀도 검정에 대한 자세한 내용은 아래와 같다.

Number of observation: 1279

Model: unrestricted

BW method: manual

Kernel: triangular

VCE method: jackknife

Running Variable: 사업장종업원 수

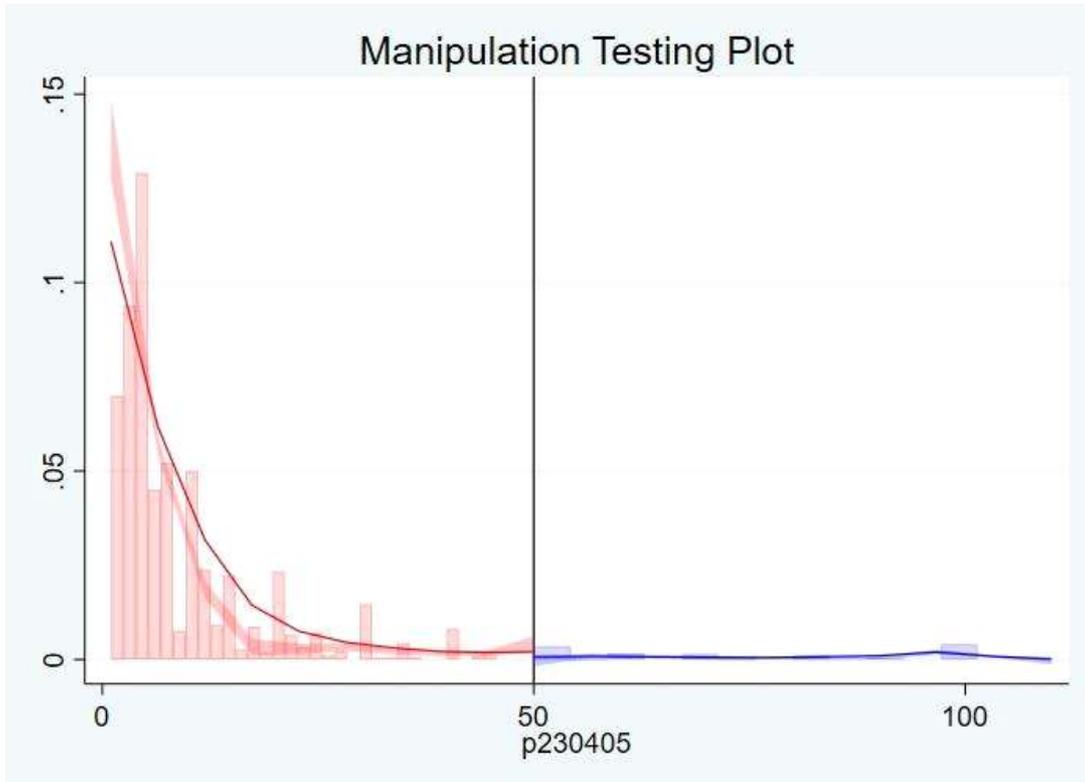
c = 50.000	Left of c	Right of c
Number of obs	1179	100
Eff. Number of obs	59	37
Order est. (p)	2	2
Order bias (q)	3	3
BW est. (h)	20.000	20.000

[표 15] Local polynomial density 추정을 이용한

RD Manipulation Test 결과

Method	T	P> T
Robust	0.2427	0.8082

[표 16] RD Manipulation Test로 얻은 t값과 p-value값



[그림 9] RD Manipulation Test 결과가 시각화된 그래프

2. 불연속성 검정

그다음으로는 통제 변수들을 종속 변수로 하여 단절점(cut-off point) 근처에서 불연속성 혹은 집단 간 차이가 일어나는지 검정하였다. 주 52시간 상한제의 적용 여부가 통제 변수와 같은 관측되지 않은 변수의 차이에 의해서 발생했다고 한다면, RDD를 사용하여 얻은 효과가 정책의 순수한 효과라고 보기 어렵다. 이에 따라 통제 변수들의 처치 집단과 비교 집단의 T-test를 시행하였고 결과적으로 T-test는 만 나이와 혼인상태를 제외하고는 평균과 분산의 차이가 없음을 알 수 있었다. 회귀불연속설계(RDD)를 사용하여 통제 변수들을 종속 변수로 설정하고 분석을 시행한 경우, 만 나이와 거주지역을 제외한 다른 변수들로부터는 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 따라서 다른 요인들로 인하여 주 52시간 상한제 적용 집단과 미적용 집단 간의 이질성은 크지 않다고 볼 수 있으며, 이에 따라 통제 변수와 같은 다른 요인들에 의해 주 52시간 상한제에 따른 만족도 변화에 영향을 미

쳤다고 보기는 어렵다고 볼 수 있다.

변수	t-test t값 (SE)	회귀불연속설계 (SE)
만 나이(구간)	0.94 (0.15)	-2.78*** (0.70)
학력(구간)	-2.30** (0.10)	1.40 (1.22)
거주지역	1.71* (0.54)	5.04* (2.77)
혼인상태	-0.44 (0.12)	-1.34 (1.12)
소득(만원)	-6.93*** (141.86)	1130.9 (1021.90)
직종(구간)	2.13** (0.27)	0.13 (2.79)

1) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 유의수준을 의미한다.

[표 17] 통제 변수들의 T-test와 RDD 결과 비교

제 4 절 가설 검정 결과

본 연구는 한국노동패널조사의 여성 근로자를 대상으로 주 52시간 상한제 시행이 직무만족도와 생활 만족도의 차원에서 어떠한 효과를 가지는지를 분석해보았다. 회귀불연속설계(RDD) 분석을 사용하여 연구 문제에 대한 실증분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

가설 No.	내용	결과
1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 전반적인 일자리 만족도(직무만족도)를 높일 것이다.	기각
1-1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 임금 또는 보수 만족도를 높일 것이다.	기각
1-2.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 근로시간 만족도를 높일 것이다.	기각

2.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 전반적인 생활 만족도를 높일 것이다.	기각
2-1.	주 52시간 상한제의 시행은 여성 근로자의 여가 생활 만족도를 높일 것이다.	채택

[표 18] 주 52시간 상한제가 직무만족도 및 생활 만족도에 미치는 효과에 대한 가설 검정 결과

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 결과 및 시사점

1. 연구 결과

본 연구는 주 52시간 상한제를 단계적으로 시행하는 중에 50인 이상의 사업장에 근로하는 여성 근로자들에게 제도를 시행한 시점에서 근로 시간 단축이 직무만족도 및 생활 만족도에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 시작되었다. 특히, 기존 연구에서는 남녀 구분 없이 근로 단축의 효과를 분석했던 것과 비교했을 때, 여성들이 가지고 있는 전통적인 성역할, 즉 일과 생활의 양립이 어려운, 일과 가사에 있어서 이중 노동 부담을 지고 있는 상황에서 근로 시간 단축으로 직무만족도나 생활 만족도를 높일 수 있는지를 알아보고자 하였다. 즉, 여성의 경우 일과 생활의 양립이 어려웠던 것이 근로 시간 단축으로 일 외의 생활을 자율적으로 사용할 수 있게 된다면 남성보다 훨씬 민감하게 반응하여 만족도의 변화로 이어질 수 있다는 문제의식에서부터 이번 연구는 시작되었다고 보는 것이다. 원래 근로 단축 제도가 일과 생활의 균형을 통해 근로자들의 삶의 질을 높이기 위해서 시작된 만큼 실제로 제도로 인한 근로자들의 만족도를 살펴보는 것은 유의미할 수 있다고 보았다. 즉, 근로자들의 근로 단축 이후 변화한 직무만족도 및 생활 만족도는 근로자들이 제도를 적용받으면서 느끼고 인식하게 되는 주관적인 지표로 작용함으로써 실제 주 52시간 상한제라는 근로 시간 단축 제도를 평가하는 데 있어서 유용한 기준이 될 수 있다고 본 것이다.

이러한 정책 평가의 목적을 달성하고 유의미한 결론을 도출하기 위해 연구 모형 및 연구 가설을 설정하고 그에 맞는 분석법을 사용하여 제도의 효과를 살펴보았다. 연구를 통해 알게 된 주 52시간 상한제라는 제도의 효과는 다음과 같다.

첫째, 주 52시간 상한제로 인해 여성 근로자의 직무만족도에는 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 직무만족도로 전반적인 일자리 만족도 및 임금과 소득에 대한 만족도, 그리고 근로 시간에 대한 만족도까지 근무 단축 제도는 별다른 효과가 나타나지 않는 것으로 드러났다. 이는 여러 가지 이유를 생각해 볼 수 있는데, 근로 시간 단축으로 인한 노동강도의 증가가 하나의 이유라고 볼 수 있다. 특히 50인 정도의 사업장이면 우리나라에서 중소기업에 해당한다고 볼 수 있는데 정준구 외(2009)에 따르면 중소기업을 중심으로 주 40시간 근무제로 인한 근로 시간 단축의 영향을 분석한 결과 업무 강도가 강화되었다는 분석을 제시하고 있다. 이복임 외 (2007)에 따르면 노동강도의 강화는 여성 근로자의 피로도에 가장 큰 영향을 미친 것으로 드러난 점은 근로 시간 단축으로 인하여 노동강도의 강화가 직무만족도에 부정적인 영향을 미쳤을 가능성을 제시해 볼 수 있다. 또한 이러한 중소기업에 근무하는 여성들은 대부분 생산직 여성들이 대부분이라고 할 수 있다. 허선희 외 (2019)에 따르면 이들은 오히려 근로 시간 단축으로 인한 여러 불안감을 느끼고 있었는데 이러한 불안감이 근로 시간 단축으로 인한 만족감 증대를 반대로 감소시킬 수 있다고도 볼 수 있을 것이다.

둘째로는, 여성 근로자들의 생활 만족도의 변화가 주 52시간 상한제로 인해 존재하였는가를 확인할 수 있었다. 주 52시간 상한제가 전반적인 생활 만족도에는 별다른 유의한 영향이 없었으나 여성 근로자들의 생활 만족도의 하위 항목이라고 할 수 있는 여가생활 만족도에는 유의한 효과가 있던 걸로 드러났다. 서울연구원(2019)의 조사에 따르면 주 52시간 상한제의 도입으로 인한 근로 시간의 감소를 긍정적으로 생각하는 이유로 ‘여가 시간의 확대로 삶의 질 향상(68.1%)’에 가장 높은 비율의 응답했다는 것을 보아도 근로 시간의 감소로 인한 여가만족도의 상승은 어찌면 당연한 결과일 수 있다. 이는 여성 근로자에게도 근로 시간 단축으로 인한 여가 시간의 증대가 여가만족도로 이어질 수 있다는 본 연구의 결과를 뒷받침한다.

2. 시사점

본 연구는 주 52시간 상한제가 여성 근로자들에게 직무만족도와 생활만족도의 차원에서 어떠한 효과가 있을지를 분석해보면서, 주 52시간 상한제에 대한 정책적인 평가를 해 볼 수 있었다. 여성 근로자들의 경우 근로 단축으로 인해 직무만족도에는 별다른 영향이 없는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족도가 생활 만족도에 영향을 끼칠 수 있다는 점을 고려했을 때(방하남, 2000), 직무만족도의 개선이 필요함을 알 수 있었다. 특히 근로 시간 단축이 생산직이나 단순노무직의 경우 업무 강도를 높일 수 있다는 가능성을 생각해 보았을 때, 근로 시간 단축으로 인한 업무 압박이 이루어지는 기업 및 조직 문화의 개선이 필요하다고 생각된다.

또한, 여성 근로자들이 근로 시간 단축 제도로 인해서 여가생활의 만족도가 높아졌다는 것은 주 52시간 상한제로 인한 긍정적인 변화라고 할 수 있다. 즉, 근로 시간 단축으로 인해 여가 시간이 확보됨으로써 여성들의 경우 그동안 누리지 못했던 여가 활동을 좀 더 자유롭게 누릴 수 있다는 결론을 도출할 수 있었다. 혹은 근로 시간 단축으로 인해 증가한 시간을 여가 활동에 투자하는 것으로 해석할 수도 있을 것이다. 여가생활로 만족감을 느끼게 되는 여성 근로자들의 경우 여가생활로 얻은 긍정적인 에너지를 여가 외의 삶의 다른 분야, 예를 들면, 가정과 일터에까지 영향을 미칠 수 있다고 본다. 이에 따라 주 52시간 상한제가 여성 근로자들의 일과 생활의 균형이 이루어지는 데 어느 정도 이바지했다고 볼 수 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 과제

주 52시간 상한제가 직무만족도 및 생활 만족도에 미치는 영향을 탐구한 본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 여가생활의 만족도가 개선되었지만 ‘여가’라는 개념의 정립이 확실하게 되지 못하였다는 점이다. 경제학적으로 여가는 노동시간을 제외

한 비(非)노동 시간으로 정의된다. 그러나 실제로는 여가에는 다양한 의미가 있을 수 있으며, ‘여가 활동’ 자체도 여러 가지 노동 활동 외의 다양한 활동을 가리켜 사용되는 용어라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 종속 변수로 사용한 ‘여가생활 만족도’도 응답자들의 구체적인 ‘여가생활’이란 어떤 것인지 불분명하다고 할 수 있다. 즉, 응답자들이 ‘여가생활’을 그저 일하고 돌아와서 집이나 특정 장소에서 쉬는 것을 가리켜 ‘여가생활’이라고 했다면 소극적 차원의 여가생활이 될 것이고, ‘여가생활’이라는 범주에 다양한 활동 즉, 운동, 미용, 오락 등의 활동을 포함하였다면 적극적 차원의 여가생활이 될 것이다. 근로 단축으로 인한 이러한 여가생활 변화의 구체적인 내용을 살펴보지 못하였다는 점이 본 연구의 한계점이라고 볼 수 있다.

둘째, 표본 수가 적은 한계로 인해 주 52시간 상한제가 직무만족도와 생활 만족도에 미치는 효과를 세부적으로 살펴보지 못한 점이다. 주 52시간 상한제가 직무만족도와 생활 만족도에 미치는 영향은 여성 근로자 그 자체로도 유의미한 효과를 도출하였다고 볼 수 있지만 결혼 여부에 따라서 또 고용 형태에 따라서 혹은 직종에 따라서 더욱 세분화하여 집단을 나누어서 주 52시간 상한제가 만족도에 미치는 효과를 살펴볼 수 있을 것이다. 예를 들어 허선희 외(2019)에서 지적했듯이 생산직 여성 근로자일 경우 근로 단축으로 인해 불안감을 느끼고 이는 직무만족도에 미치는 영향을 미칠 수 있으나 생산직 여성 근로자를 세분화하여 보면 표본 수가 RDD 분석을 시행하기에 지나치게 적어지는 관계로 분석을 시행하지 못하였다. 이는 본 연구의 아쉬운 점으로 남는다.

셋째, 다양한 직무만족도와 생활 만족도의 하위 항목들이 존재함에도 선행연구 및 해석의 한계로 인해 각각의 하위 항목들을 살펴보지 못하였다. 선행연구는 대부분 전반적인 직무만족도와 생활 만족도 혹은 여가만족도에 집중하여 근로 단축의 효과를 확인하였다. 이에 따라 본 연구에서도 전반적인 직무만족도 및 대표적인 하위 항목이라고 할 수 있는 임금 및 소득, 근로 시간 그리고 전반적인 생활 만족도와 여가만족도에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 그러나 근로 단축으로 인해서 인간관계

나 가족관계 혹은 인사고과의 공정성 및 복지 후생 제도 등 다양한 삶의 분야에 영향을 미칠 수 있으나 이러한 영향에 대한 인과관계를 상세히 밝힐 수 없어 본 연구에는 담지 못하였다. 추후에 이러한 항목들에 대해서 근로 단축으로 인한 효과를 살펴보는 질적연구를 시행함으로써 보완을 시도해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 종속변수인 직무만족도와 생활 만족도라는 변수 자체가 ‘만족도’라는 응답자의 주관성이 포함되었다는 점이다. ‘만족도’와 같은 주관적인 지표는 전적인 응답자의 재량에 달린 지표로서, 응답자가 얼마든지 왜곡해서 답변할 수 있는 지표라고 할 수 있다. 즉, 응답자가 ‘만족도’라는 영역에 응답할 때, 설문조사 결과를 의식하여 좋은 쪽으로 혹은 나쁜 쪽으로 응답할 가능성이 얼마든지 존재하며, 이에 따라 연구 결과 또한 왜곡될 가능성이 존재한다. 이에 따라 주 52시간 상한제의 효과를 고려하고자 할 때 좀 더 객관적인 변수를 사용하여 효과를 살펴볼 필요도 있다고 판단된다.

참 고 문 헌

- 김경년·박정신. (2014). 교육복지 학교 지정이 학교 간 재정의 수직적 형평성 및 학력격차 완화에 미치는 영향: 회귀불연속 설계를 활용한 인과관계 분석, 교육행정학연구, 32(3), 1-26.
- 김우보. (2020). 법정노동시간 단축의 역사...1953년 주 6일서 89년 주 44시간제, 2020.09.05., 서울경제,
<https://www.sedaily.com/NewsView/1Z7QJLSCZS>
- 김은주·오민홍. (2022). 근로시간 단축이 삶의 질에 미치는 영향 분석, 질서경제저널, 25(1), 19-45.
- 김승택. (2019). 근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용, 노동리뷰, 2019.02., 39-54.
- 김정운·박정열. (2008). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구, 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 김정운·박정열·손영미·장훈. (2005). ‘일과 삶의 조화(Work-Life Balance)’에 대한 개념적 이해와 효과성, 여가학연구(2), 29-48.
- 김현정·최서희. (2018). 근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로, 행정논총, 56(2), 249-278.
- 문화체육관광부. (2019). 2019 국민여가활동조사, (주)한국리서치.
- 민인식·최필선. (2021). STATA 고급통계 분석: 2nd Edition, (주)지필미디어.
- 박철성. (2014). 주 5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과, 노동경제논집, 37(4), 59-88.
- 방하남. (2000). 한국노동패널 특집: 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구, 한국노동경제학회, 23, 133-154.
- 배규식. (2013). 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축, 노동리뷰, 2013.10., 7-19.
- 배규식·홍민기. (2012). 장시간 노동의 단축, 노동리뷰, 2012.01., 72-84.

- 백가영·박윤희. (2020). 밀레니얼 세대 여성 사무직 종사자의 프로티언 경력태도가 일과 생활의 균형에 미치는 영향, 비서·사무경영연구, 29(3), 67-106.
- 송미주. (2021). 근로시간 단축이 일-생활 균형과 직무스트레스에 미치는 영향, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1-103.
- 서울연구원. (2019). <2/4분기 서울시 소비자 체감경기와 주 52시간 근무제>, 세종: 한국노동연구원.
- 신경아. (2009). 일-삶의 균형(Work-life balance)과 노동시간, 민주사회와 정책연구, 16, 176-212.
- 신용우·조영일. (2019). 근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석, 사회과학연구, 45(3), 295-319.
- 심재선·김호현. (2021). 주 52시간 상한제 도입 효과 분석: 실근로시간 및 만족도를 중심으로, Journal of the Korean Data Analysis Society, 23(5), 2201-2213.
- 양혜원·금현섭. (2009). 주5일 근무제의 효과 분석: 여가행태의 변화를 중심으로, 정책분석평가학회보, 19(3), 219-248.
- 오선정. (2016). 법정근로시간 단축과 생활만족도, 노동 리뷰, 54-66.
- 옥원호·김석용. (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구, 한국행정학보, 35(4), 355-373.
- 유은혜·김명옥. (2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형(WLB)이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향, 비서·사무경영 연구, 24(1), 51-74.
- 이복임·정혜선. (2007). 근로시간 단축이 여성근로자의 피로도에 미치는 영향. 지역사회간호학회지, 18(2), 276-283.
- 이수연·전병준·김효선. (2019). 장시간 근로와 인식된 조직성과, 대한경영학회지, 32(11), 1917-1934.
- 이용관. (2015). 근로시간 단축이 근로자의 생활과 근로환경에 미치는 영향, 경제학 연구, 63(2), 37-64.
- 이용관. (2015). 노동시간 불일치와 근로자의 건강과의 관계 분석, 보건사

- 회연구, 35(3), 135-165.
- 이준민·홍지훈. (2021). 주 52시간 근로제의 도입이 임금, 고용 및 고용형태에 미치는 영향에 관한 연구, *Journal of Korean Economic Studies*(39), 35-65.
- 정연·김수정. (2021). 장시간 근로가 근로자의 우울감 수준에 미치는 영향: 중·고령 임금근로자를 중심으로, *보건사회연구*, 41(1), 160-175.
- 정준구·정재훈·박기찬. (2009). 주 40시간 근무제가 직무환경 및 성과에 미치는 영향 - 중소기업을 중심으로-, *경영사학*, 24(2), 105-136.
- 조용만. (2020). 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점, *노동법학*(73), 2020.03., 167-201.
- 주은선. (2016). 노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향, *한국콘텐츠학회논문지*, 16(7), 750-759.
- 최승묵. (2020). 주 52시간 상한제 실시 여부에 따른 여가 활동 참여 실태 및 만족도 분석: 2019 국민여가활동조사 자료를 중심으로, *관광레저연구*(152), 2020.04., 389-406.
- 한광수. (2011). ‘일과 생활의 균형(Work Life Balance)’을 위한 법제 고찰, *강원법학*, 34, 445-472.
- 허선희·김용수·신애자. (2019). 근로시간 단축으로 인한 생산직 여성근로자의 불안 경험 탐색, *재활심리연구*, 26(4), 99-114.
- Booth, A. L. and Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle, *The Economic Journal*, 118(526), 77-99.
- Drobnič, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe, *Social Indicators Research*, 99(2), 205-225.
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being, *Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382-297.

- Hayoung Lee. (2021). Working hours and life satisfaction: finding blind spots from Korean panel data, *International Review of Public Administration*(26), 92-109.
- Hian, C. C. (1990). Quality of Work Life: What can union do?, *S.A.M Advanced Management Journal*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Lepinteur, A. (2019). The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France, *Labour Economics*, 58, 204-220.
- Levy, B. S., & Wegman, D. H. (1995). *Occupational Health*. Boston Little, Brown and Company.
- McCrary, J. (2008). Manipulation of the running variable in the regression continuity design: A density test, *Journal of Econometrics*, 142(2), 698-714.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper & Row.
- Matteson, M. T. and Ivancevich, J. M. (1982). *Managing job stress and health*. Collier Macmillan.
- Okulicz-Kozaryn, A. (2011). Europeans work to live and americans live to work (who is happy to work more: Americans or europeans?), *Journal of Happiness Studies*, 12, 225-243.
- Rudolf, R. (2014). Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy, *J Happiness Stud*, 15, 1139-1163.
- Ryu, G. (2016). Public employees' well-being when having long working hours and low-salary working conditions. *Public Personnel Management*, 45(1), 70-89.
- Sokejima, S. and S, Kagamimori. (1998), *Working Hours as a Risk*

- Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan, Case-control Study, *British Medical Journal* 317, 775-780.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., and Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 438-443.
- Spurgeon, A., Harrington, J. M., and Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: A review of the current position, *Occupational & Environmental Medicine*, 54, 367-375.
- Uehata, T. (1991). Long Working Hours and Occupational Stress-Related Cardiovascular Attacks among Middle-Aged Workers in Japan, *J. Hum. Ergol*, 20(2), 147-153.
- Valente, R. R., & Berry, B. J. (2016). Working hours and life satisfaction: A cross-cultural comparison of Latin America and the United States, *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1173-1204.
- van der Hulst. (2003). Long Work hours and health, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29, 171-188.

Abstract

Analysis on the Effect of the
52-hour Work Reduction Policy
in Korea

- Focusing on the job and life
satisfaction of female workers -

Kim So Hyeon

Department of Public Administration

Master of Public Policy

The Graduate School

Seoul National University

Korea currently ranks fourth among the OECD countries due to long-time labor. Since 1953, there have been several attempts to shorten long-time labor, but Korea, which still ranks at the top with long-time labor among the OECD countries, needs to shorten working hours. Among them, as women increase their entry into economic activities, the system of reducing working hours is a system that can establish work-family balance and work-life balance for female

workers. In this situation, if the effect of the 52-hour work reduction policy is examined in terms of job satisfaction and life satisfaction, it could be an opportunity to examine the effect of the policy and evaluate it. In the process of the research, the effect of the 52-hour work reduction policy on female workers' overall job satisfaction, wage and income satisfaction, working time satisfaction, overall life satisfaction, and leisure life satisfaction was analyzed and examined. Among them, the effect was significant with leisure life satisfaction, and the 52-hour work reduction policy was found to enhance leisure life satisfaction by securing leisure time for female workers.

keywords : long-time labor, 52-hour work reduction policy, job satisfaction, life satisfaction, female workers

Student Number : 2020-22883