



노동시간 단축과 일-생활균형에 대한 노동자 경험과 정책과제

— 토론회 자료집 —

2020.10

연구수행기관 : 한국노총 중앙연구원

〈 연구 진 〉

책임연구원 : 이 승 협 _대구대학교 사회학과 교수

공동연구원 : 손 애 리 _서울대학교 인문학연구원 책임연구원

<목 차>

I. 서론	3
II. 기존연구 및 조사방법	9
1. 기존 연구 검토	9
2. 조사방법	14
III. 사업장 실태조사	17
1. 조사개요 및 일반 현황	17
1) 조사설계	17
2) 응답자 특성	19
2. 노동시간 및 노동시간단축에 대한 노동자 경험	21
1) 노동시간 실태 및 인식	21
2) 노동시간체제에 대한 인식	23
3) 노동시간 결정과 시간주권	28
4) 노동시간단축에 대한 노동자 경험: 주52시간 상한제	31
3. 일생활균형에 대한 노동자 경험	39
1) 생활영역에서의 시간활용에 대한 노동자 경험	39
2) 생활영역별 노동자 경험	44
3) 일생활균형에 대한 노동자 경험	55
IV. 개별 사업장별 심층사례 분석	61
1. 사례분석 사업장과 면접대상자 개요	61
2. 주52시간제 시행과 사업장 차이	61
1) A사업장	62
2) B사업장	63
3. 주52시간제 시행 후 남녀 경험 차이	65
1) 남성	66

2) 여성	66
4. 가사와 육아 분담 실태	67
1) 가사 분담	67
2) 육아기 자녀 가정의 일상 경험	68
3) 육아 휴직의 사용	69
5. 개인 시간 사용 실태 및 시간 부족 경험	70
1) 개인 시간의 사용	70
2) 시간 부족을 느끼는지?	71
6. 생활과 일의 상호작용	72
1) 일이 가정생활에 미치는 영향	73
2) 가정생활이 일에 미치는 영향	73
7. 노동 시간 축소와 임금 변동	74
1) 삭감 가능	74
2) 삭감 불가능	75
8. 52시간제 평가 및 바라는 점	76
V. 결론: 정책적 함의 및 제언	81
참고문헌	84

제1장

| 서론

I. 서론

우리나라에서도 노동생활의 질 제고를 위한 노동자의 일생활균형의 필요성이 제기되어 왔으며, 정부 정책 및 노사간 단협을 통해 일생활균형과 관련된 다양한 제도가 도입되어왔다. 일생활균형은 1970년대 영국에서 일가정양립이라는 개념으로 취업여성단체(Working Mother's Association)에 의해 도입되었으며, 80년대 중반 이후 미국과 유럽 전체로 확산되었다.

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 사회적 집단의 특수성을 강조하는 특수주의적 관점에서 시작되어, 2000년대 이후에는 일과 생활을 균형있게 배치하여 개인의 전체적인 삶의 질을 높이는 것을 의미하는 일생활균형(Work-Life Balance)이라는 보편주의적 관점으로 발전해왔다(Crooker et al., 2002: 387-388).

보편주의적 관점에 입각한 일생활균형 논의는 테일러주의-포드주의 노동과정에서 발생하는 노동소외를 극복하기 위해 시도되었던 1970년대 미국에서 전개된 노동생활의 질(Quality of Working-Life)이나 독일의 노동생활의 인간화(Humanisierung des Arbeitslebens) 논의, 1990년대 신생산방식 논의, 그리고 2000년대 ILO에 의해 제시된 양질의 노동(Decent Work)과 그 기초를 같이 하는 것으로 볼 수 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〉 OECD 일생활균형 순위



우리나라의 일생활균형이 다른 나라에 비해 열악한 상태에 놓인 근본적인 이유 중의 하나는 장시간노동체제에 있다. 일과 생활의 균형 있는 배치를 중요시하는 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 단축에 해당되며, 최근 논의되고 있는 주당 52시간제는 실노동시간의 단축에 해당된다.

이와 같은 법정노동시간과 실노동시간의 괴리는 주당 법정노동시간은 40시간이지만, 법정노동시간 외에 근로 가능한 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 시간 외근로에서 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 성중립적 개념으로 확장한 것이라고 볼 수 있다. 자본주의적 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(임금격차/승진격차/채용격차/돌봄노동에 대한 보상 등)은 제도적 차원에서 교정이 가능하지만, 생활의 영역에서의 양성평등은 제도적 접근이 어려우며, 사회문화적 구조와 가족 내 미시적 권력 관계에 영향을 받기 때문에 격차 해소의 적정한 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.

일생활균형은 개인적 차원에서 일과 생활을 조정하는 문제가 아니라 조직적인 측면에서 구조적인 문제로 제

기되며, 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 52시간제로 인한 시간감소분에 대한 개별 기업의 정책적 결정에 대한 검토가 필요한 이유이다.

이러한 맥락에서 주52시간제의 도입을 통한 연장노동 및 휴일노동의 감소가 발생시키는 초과노동의 감소가 일생활균형의 관점에서 노동자들에게 미치는 전체 효과와 성별효과를 살펴볼 필요가 있다. 52시간제는 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.

주52시간제의 도입이 갖는 전체효과는 주52시간제의 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 가용시간의 생활영역에서의 활용방식 등 장시간근로체계의 변화가 생활영역에 미친 변화에 대한 검토 역시 필요하다. 전체 효과의 검토에서는 52시간제의 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.

주52시간제의 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 주52시간제도 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 성별집단에 미치는 효과, 더 나아가 가사노동의 이중부담을 갖는 기혼여성노동자에게 미치는 영향을 살펴볼 수 있을 것이다.

제2장

기존연구 및 조사방법

제1절 기존 연구 검토

제2절 조사방법

II. 기존연구 및 조사방법

1. 기존 연구 검토

일과 생활의 균형은 초기에 주로 일과 가정의 균형 및 양립이라는 관점에서 제기되었다. 따라서 일과 생활의 균형에 관한 초기 논의는 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 성별분업구조에 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.

그러나 다른 한편으로 보편시장의 확대에 의해 기존에 가정이라는 사적 공간에서 가사노동의 형태로 이루어지던 돌봄노동(Care Work)이 서비스노동의 형태로 시장화되었다는 사실 또한 고용의 여성화를 가져온 중요한 요인으로 들 수 있다. 물론 전체 노동시장에 대한 여성의 참여비율이 증가한 것은 사실이다. 그러나 대부분의 여성노동은 반숙련 또는 미숙련노동자로 구성된 2차 노동시장에 편입되어 있다. 또한 2차 노동시장에 편입된 여성노동력의 대부분은 생산성이 낮은 서비스산업의 주변노동시장에서 돌봄노동이나 감정노동(Emotional Work)에 종사하고 있다. 이로 인해, 여성은 임금노동과 가사노동의 이중부담을 보다 더 직접적으로 경험할 수밖에 없다(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.

그러나 동일한 현상에 대해 영미식 앵글로 색슨 자본주의와 유럽의 라인형 자본주의는 다른 방식으로 문제를 인식하고 접근한다. 1960년대 말 이후 작업장에서 나타난 현장 노동자의 불만에 대해 서구 국가들은 동일하게 노동의 인간화라는 문제를 중심으로 고민하게 된다(Edwards, 2005). 그렇지만, 영국과 미국이 노동생활의 질을 개선하기 위한 개인주의적 접근으로 직무확충, 직무확장 및 직무순환과 같이 개별 노동자의 직무범위에

초점을 맞추는 반면, 스웨덴이나 독일 같은 유럽 국가들은 집단노동(Gruppenarbeit)이나 반자율적 작업집단과 같은 노동과정의 재조직화라는 시스템적 조정에 초점을 맞춘다.

마찬가지로 일과 생활의 균형에 대해서도 영국이나 미국은 개인적 결정권과 노사간 이해관계의 조정에 초점을 맞추는 반면, 유럽의 국가들은 일과 생활의 균형이 가능한 사회적 환경과 제도적 해결에 초점을 맞추고 있다(〈표 1〉 참조).¹⁾ 이러한 맥락에서 일과 생활의 균형에서 균형이란 단어는 독일의 경우 양립(Vereinbarkeit)이란 단어로 대체되어 사용되고 있다(Zeit Büro NRW, 2008). 즉 개인적 차원에서의 균형의 문제가 아니라 일과 생활의 균형을 위한 정치사회적 환경을 더욱 강조한다고 할 수 있다.

〈표 1〉 국가별 일과 생활의 균형 프로그램의 특징

	미국형	유럽형	일본형
도입배경	<ul style="list-style-type: none"> ● 여성인력 증가 ● 우수인재 확보 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> ● 실업대책 일환 ● 남녀평등의 실현 ● 고령화 대책 	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동인구의 감소 ● 저출산 대책
주도세력	기업	정부 · 지자체	정부
확산시기	80년대 초반	70년대 중반	2000년 이후
주요제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 플렉스 타임 ● 경력개발지원 ● 교육지원 ● 문화생활 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ● 플렉스타임 ● 보육서비스 지원 ● 부양지원 ● 각종 수당지급 	<ul style="list-style-type: none"> ● 실행을 위한 제도적 기반 마련 - 근무시간, 장소, 처우 조건 법제화
목표	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업생산성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가복지 및 국력강화 ● 실업대책 마련 	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가의 지속적 성장 토대 마련

자료: 삼성경제연구소(2006)

따라서 일과 생활의 균형은 1970년대 이후 서구국가에서 본격적으로 제기되었던 산업민주주의와 연관지워 살펴봐야 한다. 1970년대 독일의 노동생활의 민주화(Demokratisierung des Arbeitslebens), 미국의 노동생활의 질(Quality of Working Life), 스웨덴의 반자율적 작업집단(Semi-autonomous Work Group) 등이 현재 논의되고 있는 일과 생활의 균형과 동일한 맥락에서 제기된 사회적 담론이라고 할 수 있다(Guest, 2002: 256).²⁾ 더 나아가 ILO에 의해 양질의 노동(Decent Work)³⁾으로 개념화된 새로운 노동담론 역시 노동소외의 극복을 위한

1) 블런스턴은 또한 일과 생활에 균형에 관한 기존 논의가 개별국가의 차원으로 지나치게 제한되어 온 것도 문제이며, 앞으로는 국제비교적 관점에서 논의를 확장할 필요가 있다고 지적하고 있다(Blunsdon et al, 2006).
 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).

사회적 기획 속에서 파악되어야 한다.

일과 생활의 균형에 관한 이론으로는 분리론, 보상론, 도구론, 전이론, 역할갈등론, 경계론이 있다. 기존의 논의에서는 이들 이론들을 각각 별개의 논의로 간주하여 왔다(Guest, 2002; Zedeck & Mosier, 1990). 이 글에서는 위에서 언급된 6개의 이론을 일과 생활의 두 영역의 관계를 어떻게 파악하느냐에 따라 영역분리론적 관점과 통합론적 관점으로 나누어 살펴본다. 이론적 가설로서의 분리론을 제외하면, 나머지 이론들은 모두 일과 생활의 두 영역에 대해 통합적 관점을 견지하고 있다. 통합론적 관점은 일과 생활의 두 영역이 갖고 있는 상호연관성의 방향과 내용에 따라 전이론적 접근, 보상론적 접근, 도구론적 접근, 역할갈등론적 접근으로 구분된다. 다만 경계론적 접근은 통합론적 관점에 속하기는 하지만 기존 통합론이 갖는 이론적 한계를 극복하고 일과 생활의 영역간 관계가 갖는 복잡성을 보다 더 다차원적으로 분석하고자 하기 때문에 별도로 구분하여 살펴보고자 한다.

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).

분절론적 접근은 일과 생활의 영역을 서로 분리되어 존재하며, 따라서 상호간에 아무런 영향력을 행사하지 않는 독립적인 영역으로 간주한다. 일과 생활의 영역의 분절은 성별 분업에 기초하고 있다. 남성은 일의 영역을 전담하며, 여성은 생활의 영역에서 가정을 담당하는 기능적 역할부담을 하는 남성 전업 생계부양자 모형을 전제한다. 분절론적 접근에서는 일과 생활의 영역이 상호영향을 주지 않도록 명확한 경계를 유지하는데 관리해야 한다고 주장한다.

가부장적 사회질서를 보수주의적 관점에서 이론화하고 있는 분절론적 접근은 일과 생활의 영역을 지나치게 독립된 영역으로 간주하는 비현실적인 가설을 내세우고 있다고 할 수 있다. 분절론적 접근은 여성경제활동의 증가로 인한 여성의 이중부담, 그로 인한 가족의 해체, 생활영역에서의 끊임없는 자기계발을 요구하는 자본의 새로운 통제전략 등으로 나타나고 있는 사회적 변화를 이론적으로 반영하지 못하는 한계를 갖고 있다.

통합론적 관점은 일과 생활의 영역이 서로 밀접하게 관련되어 있음을 강조한다. 통합론적 관점은 조직이론의 개방체계이론이나 사회학의 상호작용론에 토대를 두고 있다. 통합론적 관점은 크게 전이론적 접근, 도구론적 접근, 보상론적 접근, 역할갈등론적 접근으로 구분된다.

전이론적 접근(Spillover Theory)은 일과 생활의 영역은 감정과 행동의 측면에서 상호간에 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). 이 경우 상호간의 영향은 긍정적일 수도 또는 부정적일 수도 있다. 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 영

역은 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. 예를 들어, 가정불화나 자녀교육에 대한 불만족이 있을 경우, 이에 대한 보상으로 노동세계에 몰두하여 승진이나 높은 임금을 받는 것으로 자기만족을 취할 수도 있을 것이다. 이와 같이 보상론적 접근은 노동세계와 생활세계에서 개인이 느끼거나 행하는 감정과 행동이 보상효과를 통해 영향을 미친다는 사회심리학적 관점을 취하고 있다.

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. 즉 한 영역이 다른 영역에서의 만족감을 높이기 위한 도구로서 활용된다. 현대 등 대기업 노동자의 경우 장시간 노동을 통한 고소득이 자녀 양육의 재정적 기초가 되는 한에 있어서는 일의 영역에서의 과부하가 전체적인 만족도를 높이는 효과를 준다고 본다.

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 주고 받는 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.

작업장에서의 불만족에 대해 개인은 작업집단 내에서의 커뮤니케이션을 통해 개인적 감정을 집단화함으로써 자신에게 주어진 상황을 적극적으로 변화시킨다. 또는 기업 내에 노동조합이 있는 경우에는 노동조합과 단체교섭이라는 제도를 활용하여 작업장 내외에서 개인이 느끼는 불합리성을 제도적으로 개선하여 만족도를 높이고자 노력할 수 있다. 이와 같이 개인은 작업장 내의 고립된 섬이 아니라 집단내의 관계, 기업조직 내에서의 조직간 관계, 제도와 규범, 가치와 같은 환경요인에 능동적으로 개입하고 변화시킬 수 있는 역동적 주체로 설정되어야 한다.

역할갈등론적 접근(Roll Conflict Theory)은 전이론적 접근이나 보상론적 접근이 갖는 이러한 방법론적 개인주의와 감정요인에 대한 과도한 강조를 역할(Role)과 가치(Value)와 같은 부가적 분석범주를 도입함으로써 논의를 확장시키고 있다. 특히 역할갈등론적 접근은 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).

역할갈등론은 개인이 아니라 개인의 역할을 분석의 단위로 차용함으로써 개인, 집단, 조직, 가치 및 제도가 상호작용하는 복합성을 역할이라는 사회화된 개념으로 압축하여 활용한다. 역할은 사회학적 상호작용론의 중요한 핵심적 개념으로 개인의 자각적 정체인인 나(I)와 타인의 시각을 통해 갖게 되는 사회화된 나(me)가 결합된

사회적으로 규범화되고 제도화된 개인의 기대행위를 의미한다.

역할갈등론적 접근에 따르면, 일과 생활의 각 영역에서 개인에게 주어져 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. 자본주의적 산업화로 인해 발생하는 창조적인 개인의 행위로서의 일(Work)과 자본의 타율적 강제에 의해 행해지는 노동(Labor)의 분리에서 오는 노동세계 내에서의 규범적 심리적 역할갈등, 모범적 부모와 건실한 근로자에 대한 역할기대로 인해 겪게 되는 역할갈등과 같이 역할기대와 역할수행 사이의 불일치로 인한 역할갈등은 대부분 일과 생활의 부정적 연관성으로 나타난다. 예를 들어 교대제 근무자로 다른 가족들과 상이한 시간규칙 하에 놓여 있는 노동자가 모범적 가장이라는 삶의 영역에서의 기대를 충족시키지 못할 때 이러한 역할갈등이 발생한다.

경계론적 접근(Border Theory)은 기존의 일과 생활의 균형에 관한 이론이 갖는 한계에 주목하면서, 일과 생활의 영역간 상호작용이 갖는 복잡성을 일반 이론적 차원에서 분석하기 위해 클라크가 제시한 이론적 모형이다.⁴⁾ 위에서 언급한 5가지 이론적 접근은 게스트가 지적한 바와 같이 설명적 모형이라기보다는 기술적 모형이라고 할 수 있다(Guest, 2002: 159). 이들 이론적 접근은 일과 생활이라는 두 영역의 상태와 상호연관성을 지적할 뿐, 일과 생활의 불균형이 발생하는 원인을 설명하기 위한 분석도구를 제공해주지는 않는다.

이와 달리, 경계론적 접근은 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 조정해가는데 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.

클라크의 경계이론은 독립된 일과 생활의 각 영역이 갖는 특성, 일과 생활의 경계지대(Borderland), 일과 생활의 두 영역을 오가는 경계왕래자(Border-crosser), 경계보호자(Border-keeper)와 각 영역의 성원(Domain Members)이라는 개념들로 구성된다.

두 영역을 오가는 경계왕래자는 한 영역을 지배하는 규범, 규칙, 문화 및 가치를 그대로 지닌 채 다른 영역에서 활동하게 된다. 클라크가 침투요소(Permeation)라고 개념화한 다른 영역의 문화적이고 규범적인 잔존물은 현재의 영역에서의 감정과 행위에 영향을 미친다. 생활의 영역에서 체화된 규범과 가치는 일의 영역에서의 활동에 그대로 드러난다. 직장에서 잘 보이는 곳에 가족사진을 비치해 놓거나 일하는 틈틈이 집과 전화를 주고받는 행위는 가정적 문화로서의 애정과 따뜻함, 공동체성이라는 정서적 가치를 불러일으킨다. 반대로 집에서도 일의 영역이 갖는 문화적 특성인 책임성과 능력지향은 가정생활에서도 배우자 및 자녀와의 관계 맺기의 과정

4) 클라크는 일과 가족의 균형을 중심으로 경계이론을 제시한다. 이 글에서는 클라크의 일과 가족 개념이 일과 생활과 유사한 개념이라고 간주하고 일과 생활의 일반이론으로 경계이론을 확장시켜 제시하고자 한다.

에 그대로 반영된다. 마찬가지로 한 영역에서의 감정적 상태가 다른 영역에서의 정서적 상태 및 행위에 직접적으로 영향을 미친다. 이러한 전이적 요소는 긍정적 전이의 형태를 띌 수도 있지만 반대로 부정적 전이의 형태를 띌 수도 있다.

영역의 경계를 따라 침투요소가 지속적으로 확장되어 두 영역의 경계적 특성을 구분하기가 힘들어지면 일종의 혼성영역(Area of Blending)이 형성된다. 클라크가 말하는 혼성영역은 아디와 루소가 개념화한 경계 없는 경력(Boundaryless Career)나 유럽연합 미래프로젝트가 제시한 모자이크 사회(Mosaic Society)와 유사한 개념이라고 할 수 있다(Arthur & Rousseau, 1996;). 예를 들어 재택근무자의 가정은 생활의 영역이자 일의 영역이 된다. 마찬가지로 소규모 가족기업의 사업장은 일의 영역이자 생활의 영역이 되어 두 영역간의 구분이 모호해진다. 클라크가 말하는 일과 생활의 역할갈등은 바로 이러한 혼성영역에서 극대화된 형태로 표현된다. 또한 경계왕래자를 통해 전이되는 개별 영역의 문화적 특성은 다른 영역에서의 경계왕래자 개인의 감정이나 행위에만 영향을 미치는 것이 아니라 해당 영역의 영역구성원들과의 상호작용에 영향을 미친다.

2. 조사방법

2018년 주당 최대노동시간의 단축은 적용대상 노동자를 기업규모에 따라 단계적으로 적용하고 있기 때문에, 현재 시점에서는 300인 이상 규모에 재직 중인 노동자들에게만 주당 52시간제도가 적용되고 있다. 따라서 이 연구에서는 주당 52시간제의 적용을 받는 300인 이상 노동자를 연구대상으로 설정하여, 주당 52시간제도의 도입 현황, 도입 과정, 도입 효과 등을 분석한다.

또한 주당 52시간제의 제도 적용과정에서 나타나는 성별 집단별 차이를 분석함으로써, 노동시간단축이 성별 일생활균형에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 노동시간 단축의 효과를 일생활균형에 대한 논의와 연동시켜 살펴봄으로써 일생활균형이 성별 집단특성을 고려하여 실시될 수 있는 정책 방안을 제시하고자 하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 문헌연구, 거시적 통계자료 분석, 개별 사업장 분석 및 심층집단면접법 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. 주당 52시간제도를 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 남녀 노동자를 대상으로 심층집단면접을 실시한다. 주당 52시간제 적용을 받는 사업장 재직 노동자들에 대해 심층집단면접을 실시함으로써 성별, 업종별, 고용형태별, 기업규모별 주당 52시간제의 적용 실태를 파악하고, 노동시간 단축의 실제 효과 및 노동시간 단축이 개인의 일생활균형에 미친 영향을 분석한다.

제3장

사업장 실태조사

제1절 조사개요 및 일반 현황

제2절 노동시간 및 노동시간단축에 대한 노동자 경험

제3절 일생활균형에 대한 노동자 경험

Ⅲ. 사업장 실태조사

1. 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 4,273명으로 여성노동자 비중이 남성노동자 비중보다 높게 나타나고 있다.

〈표 2〉 모집단 현황

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 조사연구의 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〉 사업장별 표본의 할당

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 4〉 사업장별 목표 표본수 및 회수 현황

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 5〉 층화기준에 따른 표본의 할당 및 회수 현황

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

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.

〈표 6〉 응답자의 인구통계학적 특성

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	33.4세
	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	3.1명
	3-4인	310	53.6	
	5인이상	77	13.3	
18세이하가구원수	없음	290	51.5	0.9명
	2명 이하	242	43.0	
	3명 이상	31	5.5	
취업가구원수	외벌이	189	33.5	1.9명
	맞벌이이상	376	66.5	
월개인소득	200만이하	12	2.1	354.9만원
	300만대	234	40.8	
	300만대초과	328	57.1	
근속기간	3년이하	88	14.8	11.2년
	10년까지	158	26.6	
	10년이상	349	58.7	
노조간부경험	없음	512	85.6	
	있음	86	14.4	

2. 노동시간 및 노동시간단축에 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 7〉 근무형태

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 8〉 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 해당되는 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 9〉 주당 평균 근로일수

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 8일 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 연장근로 비중이 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), 월개입소득(p=.000) 등 주요 인구통계학적 변수에 대해 통계적으로 의미 있는 차이를 보여주

고 있다. 이러한 차이는 사업장 차이가 반영된 것으로 보이며, 실제로는 사업장별 차이가 핵심적인 변수라고 할 수 있다.

〈표 10〉 평일 연장근로시간

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.

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.

〈표 11〉 현 주당 실근로시간 적정성

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
배우자취업	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
월개입소득	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
노조간부경험	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

현재의 주당 근무시간에 대해 긴 편이라는 응답이 많았기 때문에, 노동자들이 생각하는 희망 적정 주당 평균 노동시간을 살펴보았다. 응답자들이 생각하는 희망 주당 평균노동시간은 평균 37.8시간으로 조사되었다. 위에서 살펴 본 실근로시간이 4조 3교대 8일 주기 기준 42시간에 주당 평균 연장근로시간을 더하면, A사업장은 43.2시간, B사업장은 47.7시간에 달한다. 따라서 사업장과 성별집단별로 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.

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.

〈표 12〉 현 주당 실근로시간과 희망 실근로시간 차이

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

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 13〉 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	0.03	-3.48963	1.60204	-6.63615	-0.3431
성별	등분산을 가정하지 않음	-	-	2.325	532.924	0.02	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 조직사업장의 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 현근로시간체제에 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 근무시간, 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 인식 차이를 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 14〉 현 근로시간체제에 대한 인식

구분	사례수	응답값					평균[5]	
		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
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	1.8
	B사업장	293	4.1	14.7	42.0	21.5	17.7	3.3
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

구분		사례수	응답값					평균[5]
			전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	약간그렇다	매우그렇다	
	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
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	3.4
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

구분		사례수	응답값					평균[5]
			전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	보통	약간그렇다	매우그렇다	
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
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	1.5
	B사업장	289	53.3	15.9	15.9	9.3	5.5	2.0
성별	남성	217	47.9	18.9	19.4	8.8	5.1	2.0
	여성	369	72.6	9.8	9.8	5.7	2.2	1.6
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.⁵⁾

노동시간 결정의 자율성 정도를 파악하기 위해, 근무시간 결정에 주된 영향력을 누가 행사하고 있는가를 살펴해보았다. 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

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

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. 노조간부경험 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 15〉 노동시간 결정의 주체

		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

		사례수	시간영향_근로계약					평균[5]
			매우낮음	약간낮음	보통	약간높음	매우높음	
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
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 가능은 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 16〉 본인의 근무시간 변경가능성

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 17〉 주 52시간 상한제 만족도

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
18세이하가구원수	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 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 여기에는 두 가지 해석이 가능하다. 즉 첫 번째는 더 많은 시간을 일하고 싶는데, 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. 주

요 집단별 변수 중에서, 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 집단변수는 연령(p=.022), 배우자취업여부(p=.039), 월개입소득(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), 월개입소득의 경우에는 300만원 이상(50.5점)에서 임금하락을 동반한 노동시간 단축에 대한 긍정적 견해가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다.

결과적으로 40대 이상과 300만원 이상 소득집단은 경우에는 상대적 고연령 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 이루어지지 않았다는 불만족이 아니라, 추가노동을 통한 추가 소득 확보 기회의 박탈이라는 측면에서 불만족을 표현했을 가능성이 높다고 할 수 있다.

〈표 18〉 임금과 노동시간 교환

구분	사례수	임금근로시간교환					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
가사참여도	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
배우자취업	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
월개입소득	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

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

주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역에서의 변화는 크게 임금수준, 노동시간, 노동강도로 구분해볼 수 있고, 노동시간은 주당근로시간, 연장근로, 휴일근로로 구분해볼 수 있다. 우선 임금수준과 관련해서는 응답자들은 부정적 변화를 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 응답값 평균을 100점 만점으로 환산하며 약 44점으로 임금수준의 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. A사업장에 비해 B사업장의 임금수준 하락비중이 높게 나타나고 있으며, 저소득집단에서 임금하락 비중이 높게 나타나고 있다.

〈표 19〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 임금수준

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭줄어듦	약간줄어듦	보통	약간늘어남	대폭늘어남		
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 노동시간의 변화는 평균값을 기준으로 휴일 및 주말근로(43.3점)에서 주로 나타나고 있다. 연장근로(46.8점)와 주당근로시간(47.3점)도 역시 감소한 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 주52시간 상한제 도입이 노동시간 단축 효과를 가져온 것은 분명한 것으로 보인다. 노동시간은 사업장 전체적으로 집단적으로 조정되기 때문에, 사업장과 근무형태에 의해 주로 영향을 받게 된다.

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, 휴일주말근로와 주당근로시간에 있어서는 B사업장에서의 노동시간 단축효과가 더 높은 것으

로 나타나고 있다. 전체적으로 B사업장에서의 근로시간 단축효과가 더 큰 것으로 나타난 이유는 B사업장은 주 52시간 상한제의 도입에 맞추어 근로시간 조정이 이루어진 사업장인 반면, A사업장은 주52시간 상한제 도입 이전에도 주52시간 이내로 노동시간이 운영되어 왔기 때문인 것으로 보인다.

〈표 20〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 노동시간

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭줄어듦	약간줄어듦	보통	약간늘어남	대폭늘어남		
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
월개인소득	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
월개인소득	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
월개인소득	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 평균값을 100점 만점으로 환산하면, 55.3점으로 노동강도의 부분적 증가가 이루어진 것으로 볼 수 있다. 노동강도 영역에 있어서도 사업장별 집단간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다($p=0.000$). A사업장(49.7점)에 비해 B사업장(61.1점)이 주52시간 상한제 도입 이후 노동강도가 강화된 것으로 나타나고 있다.

〈표 21〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 노동영역의 변화: 노동강도

구분	사례수	응답항목					평균[100]	
		대폭줄어듦	약간줄어듦	보통	약간늘어남	대폭늘어남		
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 가사돌봄시간 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($p=0.000$) 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 감소했다는 응답보다 약간 높게 나타나고 있다. 소폭이지만 주52시간 상한제의 도입이 가족시간의 증가로 이어진 것으로 볼 수 있다. 집단별로 살펴

보면, 집단간 통계적으로 유의미한 차이는 사업장($p=.000$)과 월개인소득($p=.034$) 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 있다고 할 수 있다. 집단별로 살펴보면, 집단간 통계적으로 유의미한 차이는 사업장($p=.000$)과 연령($p=.026$), 18세 이하 가구원수($p=.027$), 월개인소득($p=.007$) 등의 변수에서 나타나고 있다. 사업장별로는 A사업장(53.2점)이 B사업장(49.0점)에 비해, 40대 이상(53.1점), 300만원 이상 집단(53.1점)에서 가사돌봄시간 증가가 많이 나타난 것으로 조사되었다.

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.

〈표 22〉 주52시간 상한제 도입으로 인한 생활영역의 변화

구분	사례수	응답값					평균[100]	
		대폭줄어듦	약간줄어듦	보통	약간늘어남	대폭늘어남		
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_가죽시간	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

3. 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. 앞에서 언급한 바와 같이, 일생활균형에서의 생활은 크게 개인시간과 가족시간으로 구분해 볼 수 있다. 일생활균형의 개념이 모성과 기혼취업여성의 이중부담에 대한 문제제기로부터 출발했기 때문에, 우선 가족시간에 대한 노동자들의 경험을 살펴볼 필요가 있다.

가족시간에 있어서 중요한 요소는 가족과 함께 하는 시간과 가사돌봄노동이라고 할 수 있다. 따라서 가사돌봄 노동의 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(5.8.0%)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.

〈표 23〉 가사참여도

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
18세이하가구원수	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

주말을 포함하여 주당 가사노동시간으로 사용되는 시간은 평균 13.4시간으로 나타나고 있다. 주당 가사노동 시간에 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 집단 변수에서 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 조사 되었다. 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 24〉 주당 가사노동시간

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
18세이하가구원수	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 25〉 주당 육아노동시간

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), 18세이하가원수(p=.000), 월개인소득(p=.000), 근속기간(p=.000) 등의 집단변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다.

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 26〉 주당 개인여가시간

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
18세이하가구원수	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

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 월개인소득 200만원 이하 집단(14.2시간)으로 나타나고 있다.

〈표 27〉 실사용 개인여가시간과 희망 개인여가시간 차이

구분	사례수	희망개인여가시간	사용개인여가시간	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	2인아하	175	28.7	22.2	6.5
	3-4인	302	20.8	13.7	7.1
	5인이상	73	23.7	17.4	6.3
18세이하가구원수	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	200만아하	12	27.7	13.5	14.2
	300만대	220	28.1	22.3	5.8
	300만이상	314	20.7	13.8	6.9
근속기간	3년아하	84	28.6	22.6	6.0
	10년까지	151	28.9	21.4	7.5
	10년이상	328	20.2	13.7	6.5

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 조사하

였다. 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), 월개인소득(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(53.6점)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(55.1점)으로 나타나고 있다. 일가정조화에 대한 노동자경험은 소득과 같은 경제적 요인이 크게 작용하고 있는 것으로 보인다.

〈표 28〉 가정생활만족도 및 일가정조화

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원수	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
월개인소득	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

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
	300만이상	322	1.9	8.4	61.2	24.5	4.0	3.2	55.1
가정생활_가정생활만족도		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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원 수	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
월개인소득	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 응답자의 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), 월개입소득(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), 배우자 취업여부(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 29〉 가정생활공간에 대한 경험

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
가정생활_가사돌봄노동	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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원수	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
월개입소득	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
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

구분		사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]
			전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원수	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
월개인소득	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_휴식공간가정		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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원수	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
월개인소득	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 일걱정 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), 배우자취업여부(p=.032), 가구성원수(p=.001), 18세 이하 가구원수(p=.003), 월개인소득(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 30〉 일과 가정생활의 충돌에 대한 경험

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
가정생활_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
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

구분		사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]
			전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
18세이하가구원 수	없음	282	53.9	26.6	14.9	3.9	0.7	1.7	17.7
	2人以下	241	10.4	26.1	30.7	22.8	10.0	3.0	49.0
	3人以上	31	22.6	25.8	32.3	9.7	9.7	2.6	39.5
월개인소득	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
가정생활_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
18세이하가구원 수	없음	282	28.0	18.8	29.1	19.9	4.3	2.5	38.4
	2人以下	241	14.5	24.9	26.1	28.2	6.2	2.9	46.7
	3人以上	30	20.0	36.7	13.3	23.3	6.7	2.6	40.0
월개인소득	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_퇴근후일거정		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
성별	남성	213	8.0	29.6	36.6	21.1	4.7	2.8	46.2

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균 [100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
18세이하가구원수	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 31〉 개인생활 및 여가생활만족도

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
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

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
	5인이상	77	1.3	11.7	54.5	27.3	5.2	3.2	55.8
18세이하가 구원수	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 차이를 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.

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 나타나고 있다.

〈표 32〉 여가시간사용 및 일여가조화에 대한 경험

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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

구분	사례수	응답값					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
18세이하가 구원수	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
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
18세이하가 구원수	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

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.

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.

〈표 33〉 일생활균형에 대한 경험: 일가정충돌

구분	사례수	WLB_일가정충돌					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
18세이하가구원수	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
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 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 34〉 일생활균형에 대한 경험: 일개인생활충돌

		사례수	WLB_일개인생활충돌					평균[5]	평균[100]
			전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다		
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
18세이하가 구원수	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), 배우자 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 35〉 일생활균형에 대한 경험: 일의 가정생활에 대한 영향

구분	사례수	WLB_일가정생활 영향					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
18세이하가구원수	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 36〉 일생활균형에 대한 경험: 가정생활의 일에 대한 영향

	사례수	WLB_가정생활일 영향					평균[5]	평균[100]	
		전혀그렇지 않다	별로그렇지 않다	보통	약간그렇다	매우그렇다			
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
배우자취업	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
가구성원수	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
18세이하가구원수	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
월개인소득	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

개별 사업장별 심층사례 분석

제1절 사례분석 사업장과 면접대상자 개요

제2절 주52시간제 시행과 사업장 차이

제3절 주52시간제 시행 후 남녀 경험 차이

제4절 가사와 육아 분담 실태

제5절 개인 시간 사용 실태 및 시간 부족 경험

제6절 집과 회사의 영향

제7절 노동 시간 축소와 임금 변동

제8절 주52시간 평제 및 바라는 점

IV. 개별 사업장별 심층사례 분석

1. 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 38〉 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	42	22년	라인오퍼레이터	14세	맞벌이
B-4	여	30	10년	라인오퍼레이터	4세	맞벌이(동일직장)
B-5	여	30대초중	14년	라인오퍼레이터	7세, 3세	맞벌이(동일직장)

2. 주52시간제 시행과 사업장 차이

A사업장은 이미 10여 년 전에 이미 52시간제가 정착되었으며, B사업장은 2019년 주52시간제가 시행됨에 따라 이에 맞춰 52시간제가 정착되었다. 따라서 최근 52시간제 시행 이후 나타난 변화는 B사업장에서 주로 확인하였으며, A사업장은 교대제와 관련된 내용을 다루었다.

1) A사업장

△ 10여 년 전부터 시행된 52시간제

주40시간 법정 노동시간이 마련된 200년대 중반 경부터 A사업장은 52시간제를 실시해 왔고, 연장근로나 야간근로, 잔업 등이 그 범위 내에서 이루어지고 있었다.

여기 있는 우리는 한 명 제외하고 모두 4조 3교대일 때 입사해서 이후 근로시간 변동이 없었습니다. (A-3)

주 52시간 안에서만 작동이 되는 거지 그 이상 오버한 적은 없는 것 같아요. (A-5)

△교대제에 대한 평가

현재의 4조 3교대에 대해 대체로 만족하면서도 6일 연속 근무로 인해 피로도가 높다는 점, 그리고 의식하지 못해도 장기적으로는 몸에 무리가 생긴다는 점을 염려하고 있다. 다른 방식(예를 들어 5조 3교대)으로 바꿀 경우 임금이 줄어드는 것에 대한 염려가 있어 선뜻 동의하지 못하고 있다.

4조 3교대는 만족하는데, 근무 형태가 6일 일하고 2일 쉰다는 게, 6일이 너무 길게 생각되죠. [그렇지만] 막상 5조 3교대를 한다면 돈에 대한 것을 생각을 안 할 수가 없어요. 애들을 키우다보니까 들어가는 돈이 많아서요. 5조 3교대는 형태는 좋은데 여건상 뭔가 돈을 생각하면 또 그렇고, 내 몸 건강하자면... 반반이에요. (A-2)

근무시간이 8시간 자체인 건 무리하다고 생각한 적은 없는데 앞서 이야기하신 것처럼 아이가 생긴 이후로는 특히 주말에 교대근무를 하니까 생활패턴이 꼬이잖아요. 그러다보니 맘도 쓰이고 몸도 힘들어지고 리듬도 깨지고 그러다보니 개인적인 바람은 5조 3교대가 훨씬 편해지겠지만 임금의 문제가 있어서 마음이 왔다 갔다 하는 것 같아요. (A-4)

저는 4조 3교대 괜찮은 것 같습니다. 맞벌이 하시는 분들이야 아이들 케어를 한다고 교대조를 A,B조로 하고 하는데 저는 와이프가 집에서 애만 보고 있기 때문에 괜찮은 것 같아요. (A-5)

아까 말하고 싶었는데, 저는 신랑은 통상근무거든요. 제일 힘든 게 제가 주말에 제가 야간근무이면 아이가 아직 어리다보니 제가 밤에 나가는 걸 이해를 못해요. 왜 밤에 나가는 것인가 그걸 설득 시키는 게 일단 힘들고 아침에 몰래 들어가야 하고 신랑은 제 눈치를 보고 조용히 나가고 저는 자야하니까 이렇게 생활이 꼬이는 거죠 이런 부분. 제가 교대를 함으로써... 주말이 제일 커요.(A-1)

그런데 누가 그러더라고요. 제가 일하는 스타일을 보고 어떻게 이렇게 일을 하냐고 그 친구도 관련 일을 하니깐. 이걸 형태상 너무 힘들다고 대부분 이야기를 하더라고요. 우리는 너무 익숙하니깐 20년을 이렇게 일을 했는데 받아들이 수가 없는 거예요. (A-2)

2) B사업장

△52시간제 변경 효과1 - 특근과 오티의 감소

특근과 오티가 줄었다는 것을 체감하고 있다. 예전에 오티를 일주일에 3-4회 하면서 생활 대부분이 회사에서 이루어지던 것에 비해 이제는 오티를 1-2회 정도만 하고 있다. 하나의 사례로 한 여성노동자는 60시간에서 52시간 이하로 8시간의 노동시간이 축소되었다. 또 자기 근무시간을 다 채우면 현장의 눈치를 보지 않고 퇴근하는 분위기가 형성되었다. 또 68시간 하던 사람의 경우는 16시간이나 노동시간이 축소되었다.

그 전에는 68시간으로 하면 솔직히 무한대예요. 왜 그렇냐면 하루에 8시간 근무한다고 해도 식사시간 빼고, 휴게시간 빼고 뭐 빼고 하면은 하루에 한 7시간 근무하는데 6,7에 42시간, 42.5시간 이거든요. 저희 4조 3교대 하시는 분들 보시면 거기에다가 오티를 세 번 해도 되고 네 번 까지도 가능하거든요, 솔직히. 시간상으로 계산을 해보면. 근데 이제 저희 대부분의 직원들이 생각하는 거는 6,8에 48. 52시간 한번만 오티하면 돼. 이렇게 생각을 하거든요. 그런 인식이 박혀있어서 솔직히 그 전에는 오티를 뭐 세 번, 네 번, 특근하고, 오티를 뭐 세 번, 네 번하고, 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. 근데 이제 52시간으로 바뀌고 나니까 최소한 이제 휴무가 이틀 보장이 되잖아요. 그리고 6일 근무 중에 오티를 2번 만하고. 그러면은 4일이라는게 8시간만 근무하게 되는게 4일 동안 16시간의 휴식 시간이 보장되는 거고. 그 다음에 이들의 휴무를 보장받는 거니까. 삶이 많이 바뀌었죠. (B-2)

예전 같은 경우는, 52시간으로 바뀌기 전에는 특근도 일주일에 한 번 이렇게, 아니면 한 달에 두 번, 이런 식으로 하고 어쩔 때는 휴무 때 마다 휴무 이틀 중에서 하루만 쉬고 하루는 특근을 해서 휴무가 너무 짧으니까. 휴무 이틀을 몰아서 쉬려고 14일 을 일하는 거죠, 한 번에 그렇게 하고 했는데... (B-5)

오티 부담감이 되게 줄어들었어요. 일주일에 두 번만 하면 되니까 (B-3)

저희 시프트 정비기사들을 보면 오퍼레이터 분들하고 똑같이 하거든요. 근데 전에는 반강제적으로 좀 어쩔 수 없이 현장 상황 때문에 남아야 하는 경우들이 많았어요. 근데 그런 부분에 대해서는 52시간 다 했는데요? 이러한 멘트가 자유로워지는 부분은 있죠. 내 근무 시간, 그런 게 만들어 졌습니다. (B-1)

주52시간제가 되면서요, 회사가 좀 변화가 좀 많았어요. 왜 그러냐면 일단은 68시간 할 때는 좀 강제성이 많았어요. 연장 근무에 대해서 3번도 해야 되고 4번도 해야 되고 특근도 해야 되니까. 그러면은 이제 그거에 대해서 직원들하고 회사 관리자들과 엄청나게 그 스트레스를 많이 받았거든요. 관리차원에서. 근데 주 52시간제가 시작되면서 싹 사라졌어요. 어차피 그거 있으면 못하니까. (B-2)

△52시간제 변경 효과2 - 임금이 줄어든 효과는 크지 않음

이전에 특근과 오티를 많이 했던 사람들은 부분적으로 임금의 변화를 말하기도 하지만, 임금의 변화를 체감하는 경우는 별로 없다.

개인적으로 차이가 있는 분들은 많이 있겠죠. 나는 이제 돈을 벌어야 해서 오티, 특근을 많이 할 거야 하시는 분들도 있고, 나는 오티, 특근 안하고 그냥 이것만 받아도 나는 생활할 수 있으니까 난 안 할거야, 이렇게 생각하시는 분들이 있죠. 이제 오티, 특근을 많이 했던 분들은 많이 서운해하시고, 그 반면에 오티, 특근을 하기 싫어하는 사람들은 환영을 하시는 거죠. (B-2)

임금은 진짜 차이가 없어요. 차이가 없는데 근데 그 전에 일했던 강도는 정말 상상도 하기 싫고요. 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 나중에는. 목적을 위해 돈을 벌긴 했는데 나중에는 별로 그렇더라고요. 저는 그 전에 60시간 정도 했었거든요. (B-4)

△52시간제 변경 효과3: - 가족생활과 개인 취미생활 증대

특근과 오티의 축소는 자연스럽게 가족과의 식사·여가 시간의 확보와 취미생활의 증진으로 이어진 것으로 확인된다. 또 갑작스런 오티나 특근이 줄어들면서 개인 시간을 계획하는 것이 가능해졌다.

그 전에는, 그 전에는 52시간 보장이 안됐을 때에는 신랑이랑 맞교대니까 거의 얼굴 볼 시간이 없어서, 전화로 항상 하고. 전화해서 얘기가 아프면 열이 나는 걸 말할 수가 없으니까 대부분은 카톡으로 남겨놓고, 저는 일 들어가고, 신랑은 퇴근하고 확인하고 병원 데려가고 이런 식이었는데, 이제는 보장이 되어서 적어도 일주일에 두 번 정도는 이제 네 식구가 같이 밥은 먹어요. (B-5)

그래도 52시간 전에는 솔직히 말하면 회사에서 오티나 그런 게 수당이 뭔지, 근무 그 시간이 많으니까 회사에 많이 쫓겼죠, 52시간 후에는 운동을 시작했어요. (B-3)

52시간 전에는 그날 또 스케줄 잡아 놔는데 야 특근해, 하면 특근을 해야 하니까 그게 뭐 계획대로 안 될 때가 많았던 말이죠. 근데 이제 계획대로 할 수 있다는 게 첫 번째 장점이고요. 계획대로. 아 이번 주에는 무조건 쉬니까 뭘 해야지, 이번 주에는 뭘 처갓집을 가야지 시댁을 가야지. 뭐,

뭐, 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 있고 뭐. 그니까 그런 것 같습니다. 제 경우에는 그렇습니다. (B-2)

신랑도 이제 뭐 취미를 낚시랑 당구를 좋아해서 그걸 하는데 저도 그걸 좋아해서 한명이 쉬는 날이고 제가 2시 퇴근일 경우에는 같이 가서 둘이 좋아하는게 맞으니까 취미 같이 하고 그렇게 그런 게 많았고. 시간을 좀 보내고 있어요. (B-5)

△남은 과제

현장 여건상 어떤 식으로든 초과 노동이 존재할 수밖에 없는 상황이 있는데 52시간제 때문에 초과노동에 대한 보상이 불가능해졌다는 불만이 있다. 또한 52시간만 규정되고 휴가 일수가 규정된 것이 아니기 때문에 주6일 심지어 주7일을 출근해야 하는 경우가 있다.

뭐 근데 인제 현장에서 근무할 때에는 보면 이게 실질적으로 근무를 하게 되면 이렇게 딱딱 시간에 맞춰서 퇴근을 못해요. 어쩔 때에는 뭐 한 두 시간 더 있다가 가고, 더 있다 가게 되는데. 그런 시간들이 좀 쌓이고 쌓이다 보면, 일주일이 되면 몇 시간이 되잖아요. 그런 것들에 대해서 뭐 보상을 받을 수도 있지만, 못 받을 수도 있어요. 52시간에 걸려서. (B-2)

교대근무 하시는 분들은 명확하게 52시간 딱 마치다 보니까 그 휴식시간이 좀 많이 보장이 됐어요. 특근을 안 하기 때문에 휴무일이 보장되고. 그런 부분이 있는데 주간 근무하는 분들은 주 52시간을 쪼개서 하고 있어요. 주말에도 근무를 하고 그러기 때문에 오히려 저 개인적으로는 여가시간이 더 많이 없어진 것 같아요. 그 전에는 풀로 하다가 이번 주에는 너무 힘들어서 못 하겠다고 대놓고 말했었는데, 이게 또 이젠 안돼요. 주말에 하루씩은 무조건 나오다 보니까 몸이 힘들어져서 집에서는 누워만 있고. 집안일을 덜 도와주게 되고. 누워만 있다 보니까 뭐 저에 대한 투자는 없는 거고 제 인생은 없는 거고 그게 또 오피스 근무자들의 애로 근무 사항이죠. 그래서 계속 말씀 드리는 게 주 52시간 때문에 주간근무자들이 좋아진 거는 없다고 생각해요 저는 개인적으로. 그래서 주 52시간이 아닌 그 휴무 날, 일을 보장해야 한다고 말을 계속 하는 거고요. (B-1)

3. 주52시간제 시행 후 남녀 경험 차이

52시간제 시행으로 노동 시간이 줄어든 것은 남녀 노동자 모두가 똑같지만, 줄어든 노동 시간을 어떻게 활용하는지는 성별 차이가 확연히 드러난다. 남자는 개인적인 취미나 여가 활동에 많이 할애하는 반면, 여자는 육아에 주로 할애하는 것을 알 수 있다.

1) 남성

△취미와 여가 시간 확대

52시간제 시행으로 직장 밖에서 보내는 시간이 늘어남에 따라 남자 노동자들은 그 시간을 개인적인 취미 등에 할애하는 모습을 보인다. 또 갑작스러운 잔업과 특근이 줄어들어 내 생활을 계획하는 것이 가능해졌다.

저 같은 경우는 솔직히 육아와 가사는 와이프가 많이 해요. 가끔 이제 뭐 육아나 그런 거는 애 들고 조금씩 놀아주고 설거지나 해주고 이런 거 좀 해주고 솔직히 저 같은 경우에는 이제 취미에 좀 많이 투자를 좀 해서 예전부터 하고 싶었던 것도 하고. [예를 들면 어떤 것을 하시나요?] 제가 인제 배운 게 한 3년 전부터 골프 좀 배우고요. 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)

맛벌이 하는 제 남편은 게임하거나 친구와 나가서 술 먹는다가, 이런 거를 여가 생활이라고 말하기 그렇지만, 그런 거를 하죠. (B-4)

2) 여성

△육아와 가사 일에 할애

저는 어 그 결혼하기, 결혼한지가 그렇게 오래되지가 않았어요. 결혼하기 전에는 그 60시간 일하면서도 미용을 배웠거든요. 학원을 다니면서, 교대로 근무하면서. 잠을 쪼개가면서. 뭐 그게 욕심인 거죠, 뭐. 하는 약간 그 뭔가 자부심이라는 게 좀 생기고, 뭔가 자존감이 생기고, 그런 거에 만족 때문에 학원을 댕기고, 그걸로 해서 자격증을 땀는데 이제 애기를 낳아서 애기를 케어를 하잖아요. 근데 남편도 교대 근무예요. 육아는 어쩔 수 없이 반반 부담을 해야만 하는 상황인 거예요. 제가 없으면 아빠가 봐야 되는 그런 버전인거고. 아빠가 없으면 제가 봐야하는 무조건. 근데 이제 휴무 같은 경우에는 엄마들은 애기한테 미안해서 어떻게든 같이 놀아주려고 하고, 애기를 위해서 뭐 하려고 해요. 근데 개인적인 여가 생활이라고 하기에는 아이 육아를 하는 거지 여가 생활은 솔직히 보장되어 있지 않거든요... (B-4)

저도 거의 52시간으로 바뀌고 나서는 육아 쪽으로 더 많이 하는 것 같아요. (B-5)

주로 하는 것은 신랑은 당구나 뭐 이런 거 쉬는 날 이제 같이 일하는 사람들처럼 낚시를 간다고 치면 저는 쉬는 날에 장을 보는 것. 예, 제가 이제 뭐 마트 가서 장을 보고 이런 거 말고는. 저도 뭐 놀고 싶죠... 휴무 때는 거의 애기들 등원하고 하원하는 시간까지가 제 시간이지요. (B-5)

4. 가사와 육아 분담 실태

1) 가사 분담

여자가 주로 가사를 담당하고 있지만 남자는 보조적인 역할을 하고 있다. 30대의 경우는 남녀가 공평하게 분담하는 모습이 보인다. 여자가 가사 노동에서 다소 자유로운 경우는 친정어머니나 시어머니의 도움을 받는 경우이다.

△시어머니나 친정어머니의 도움을 받는 경우

그냥 육아같은 경우는 보면 시어머니와 같이 육아랑 가사랑 같이 하다보니까 크게 부담감이나 힘든 점이 없어요. 저는 시집을 잘 가가지고. 시댁에서 케어를 해주셔가지고 제가 운동하고 싶으면 운동하고, 제가 나가서 뭐 여가를 하고 싶으면 여가를 또 하고 뭐. (B-3)

저는 육아는 일단 친정엄마가 하고 있고 집에서는 남편이랑은 반반하고 있어요. 원칙은 남편과 반반 하려 하지만 제가하는 게 좀 더 속편해서 좀 더 많이 하는 것 같아요. (A-1)

△분담하는 경우

저는 좀 자랑 같은데 신랑이 거의 다 해요. 육아도 가사도 제가 교대를 해서 배려를 많이 받는 편이에요. 그게 제일 커요. 시간 때문에 (A-4)

저는 A-4씨랑 반대로 살고 있습니다. 제 댄에는 도와준다고 도와주는데 이게 많이 하는 건지 안 하는 건지 모르겠어요. 그런데 육아스트레스가 많이 받잖아요. 우울증 걸릴까봐 되도록 제가 많이 케어할 수 있는 시간이면 될 수 있는 대로 최대한 많이 (A-5)

반반 나눠서 이제 반반 부담하고 있는 것 같습니다. (A-3)

△여자가 주로 담당하고 남자는 보조하는 경우

일상을 생각해보면 아침에, 아침에 5시 반에 일어나서 운동을 갔다가 8시 반에 출근을 해서 5시 반에 퇴근해서 집에를 거의 안 들어가요. 육아하고 가사는 거의 휴무 날. 휴무 날 많이 하거든요. 많이는 아니고. (가사 육아 분담은) 대충 15프로, 20프로... 저같은 경우에는 아까도 말씀드렸듯이 피 주중에서, 주중에 가족들과 밥 먹는 경우가 하루나 이틀밖에 안되니까 그에 이제 가사와 육아를 많이 못하죠. 그래서 이제 육아하고 가사는 우리 와이프가 괜히 독박 육아를 하고 있고, 독박 가사를 하고 계시는데. 이제 항상 미안하죠 이제 마음은. 아내도 일을 하고 있기는 하지만... (B-2)

2) 육아기 자녀 가정의 일상 경험

육아기 자녀를 가진 노동자들은 아이가 아프거나 학교 행사 등이 있을 때 가장 큰 어려움을 호소하고 있다. 학교 행사에 참석하기 위해서는 야간 근무를 마치고 아침에 돌아와 잠을 자지 않고 참여하는 방법이 그나마 가능하다. 휴가 계획이 다 셋팅된 상태이기 때문에 개인적으로 바뀌서 조직에 피해가 되는 것을 몹시 꺼리고 있다. 다수가 친정어머니나 시어머니가 육아를 함께 해 주는 상태이라는 점에서 가족의 도움 없이 육아를 하기는 매우 힘들다는 것을 알 수 있다. 특히 같은 직장에서 교대제 맞벌이 부부의 경우, 아이의 등원과 하원을 정상적으로 하기 어려울 때도 있다.

저는 아이가 아플 때 회사는 출근을 해야 하는데 아이가 아플 때 애매하고 학교나 어린이집 행사가 있을 때 저는 회사 와야 하니까 행사 같은 경우에도 학교나 어린이집이 다 비슷한 주기로 하거든요. 그런 거 맞물렸을 때가 힘들죠. 휴가를 쓸 수는 있지만 미안한 게 있어요. 그래도 저는 친정엄마가 봐주고 계세요. [특별한 일이 있을 때] 보통 제가 가는데 거의 이제는 엄마가 가요. (A-1)

저도 거의 엄마가 케어를 하셔가지고 아플 때도 “그냥 넌 일가”라고 하세요. (남편이) 사업을 해가지고 활동 같은 경우는 제가 다하는데 갑작스러운 일이 생기면 저희 같은 경우는 휴가를 다 짜놓은 상태라서, 한 달 전에 짜놓기 때문에 제가 일이 있으면 그전에 학교 행사 같은 경우도 학사 일정이 나오긴 하는데 안 나오는 경우도 있어요. 안 나오는 상태에서 제가 미리 물어보는 것도 좀 그렇긴 한데 근무형태에 따라 틀려요. A조 같은 경우는 휴가 안 빼고 안가던가 아니면 할머니가 가던가, B조나 야간 같은 경우는 안자고 가는 경우, 휴가 굳이 안 빼고 가려고 하는 편이고 그래서 교대로 하는 게 좋고 교대하면 통상 나가고 싶어 하는 사람이 많더라고요, 이런 게 싫은 거예요. 월차 빼야하는 것들. 저는 4조 3교대인 게 너무 좋아요. 교대 뛰는 게 좋아요. 통상이 너무 싫어요. 주말에도 2달에 1번씩 쉬는데 맨날 놀아줄건 아니잖아요. 애들이랑. 주로 엄마가(친어머니) 많이 하니까. 그리고 요즘은 애들이 아픈 게 아니잖아요. (애들이)크니까.. [아이들 특별한 일이 있을 때면] 야간이나 B조에 걸리라고 기도해요. 안자고 가면 되니까요. (A-2)

저는 남편과 육아를 번갈아가면서 해요... 교대근무가 장점이 있어요. 지금처럼 오전근무면 오후시간이 활용이 되고 오후출근이면 아까처럼 오전에 행사가 있으면 참석을 할 수 있고 대신에 문제는 날짜가 맞아야한다는 것이 문젠데 그러면 따로 휴가를 빼지 않고 통상근무일 때는 휴가를 빼야 할 것도 안 빼고 가능한 거예요. 문제는 친정엄마가 케어를 해주시기는 하는데 제가 교대근무를 하다보니까 엄마도 근무를 하시거든요. 아기가 어쩔 수 없이 두 집을 왔다 갔다 하는 거예요. 엄마집 저희 집 그게 좀 그렇더라고요..... 특히 아이가 아플 때, 집중이 안돼요. 회사 업무에 집중이 안되고... 솔직히 아이 아플 때는 그런 게 있어요.(A-4)

저는 그런 게 좀 외벌이라서 말씀하시는 것도 공감은 가긴 하는데요. 저는 야간 조 마치고 주말에 잠을 못 자는 거 아이들 때문에. 그것만 좀 불만이 있고, 나머지는 뭐 와이프도 그것 때문

에 신경을 좀 많이 써요. 만화를 틀어주는데 애들이 만화를 틀어준다고 해서 만화만 보고 있는 게 아니기 때문에 안방에 자고 있어도 계속 깨니까 수면의 질이 좀... A조나 이럴 때는 3시에 마치고 아이들 하원하면 그때부터 놀고 같이 자면 되고, B조 때는 출근할 때 태워주고 잠잘 때 들어가니까 만날 일이 없잖아요. 그런데 야간 조 때는 좀 애들 시간이랑 겹치지를 않으니까 그것만 좀 불만이 있고 다른 건 좀 와이프가 다 케어를 하니까 (A-5)

저는 지금 4조 3교대에서 연장까지 했고, 최대 52시간까지 근로를 하는데, 연장 시간을 안하고 48시간만 그냥 일을 했으면 좋겠다고 생각을 하고, 같이 신랑도 여기서 정비사로 일을 하고, 4조 3교대에요. 서로 연장 근무를 다른 날로 해야 되는 거예요. 애기들도 하원을, 유치원, 어린이집을 하원해야 하는데 시간도 맞추기도 힘들고 이러니까 저 같은 경우는 같이 일하는 사람들이 배려를 해줘서 신랑 쉬는 날이나 이런 쪽으로 웬만하면 들어가주게 하는데 신랑같은 경우는 정비 기사다 보니까 이제 라인이 바쁘면 갑자기 그 날 해야 할 수도 있긴 한데 그게 안되는 거예요. 이제 제가 근무를 하고 있으면 애기 하원 때문에 못 하니가는 상사 눈치도 보이고 해갖고 그런 것 때문에 48시간으로 이렇게 엄마들이라도 작업자들은 좀 그렇게 빼줬으면 좋겠어요. (B-5)

3) 육아 휴직의 사용

40대 여성은 이전에 육아 휴직 제도가 충분하지 않았기 때문에 당시 제대로 활용하지 못한 측면이 있고, 현재 30대 남자들은 경제적인 이유 때문에 활용하지 못하고 있다. 현재 30대 초중반 여성들은 육아 휴직을 사용하고 있으나, 초등학교 입학 시 출산 때만큼 손이 많이 간다는 사실을 고려하여 출산 시 육아휴직을 충분히 쓰지 못하고 남겨두고 있다.

저는 제가 아파서 쉼 적 빼고는 없는 것 같아요. 굳이 육아휴직 안 썼던 거는 돈 때문이죠 (A-2)

지금 사람들은 전체적으로는 육아휴직을 많이 쓰시는 편이에요. 출산 휴가 이후에 육아 휴직 이어서 쓰시는 그런 경향이구요. 그걸 많이 활용하고 계시는 것 같아요. (A-3)

저는 안 쓰고 싶은 생각은 없고요. 회사생활 하면서 언니들 얘기 듣고 하면 뭐 아이가 초등학교가고 하면 더 손이 많이 간다고 하더라고요. 근데 그때를 생각해서 지금은 아껴두고 있어요 (A-4)

저는 외벌이라서 어쩔 수 없이... 그리고 지금은 말씀하신 것처럼 육아휴직으로 맥스 200을 주지만 아이들 밑으로 들어가는 게 초과해버리기 때문에 실질적으로는 계속 마이너스 되어버리다 보니까 엄두도 못내는 거죠. 맞벌이 같은 경우는 여자가 쉬든 남자가 쉬든 하는 것도 괜찮을 것 같은데 외벌이다 보니까 엄두도 못내는 거죠. (A-5)

출산휴가 3개월, 그리고 7개월 쉬어서 10개월 쉬었고 5개월 남은 거죠 다시. 근데 이게 보면, 여자 같은 경우에 아이를 키우면 아이가 이제 초등학교로 입학할 하면 교육에 대해서 굉장히 예민해져요. 아버들도 마찬가지로 여자들도 마찬가지고. 그래서 처음에 애들 교육을 바로 잡는다고 생각을 해서 미리 좀 남기는 게 없지 않아 있어요. 이제 그걸 다 쉬고 싶은데도 불구하고 조금씩 남겨 가지고 뭐 1학년 때 다시 써가지고 애들 교육을 바로 잡아서 보내고 싶다는 이런 거에 대해서 조금 그런 게 있거든요.(B-4)

저는 첫째는 육아휴직까지 다 쉬었고요. 출산휴가 3개월, 육아 12월해서 다 쉬었고, 둘째는 육아휴직은 10개월 쓰고 2개월 남겼어요. 학교 갈 때, 첫째가 내년엔 가니까 그것 때문에 남겨놓긴 한 거거든요. (B-5)

5. 개인 시간 사용 실태 및 시간 부족 경험

1) 개인 시간의 사용

△개인 시간에 무엇을 해야 할지 잘 모른다.

이게 저도 고민이더라고요. 제가 이제 나만을 위한 취미가 뚜렷하게 없고, 뭘 하고 싶은지도 모르겠고 그런 생각을 안 해본 건 아닌데, 여유가 생기면 아이한테 뭘 해줄까 뭘 가르쳐줄까 이런 게 더 우선순위가 되니까. 밀리는 것 같아요. (A-4)

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

△부족한 잠을 자거나 그냥 쉰다.

저도 거의 교대하다보니 잠이 부족해서 누워있는 시간이나 그런 게 많은 것 같아요. 어느 날 문득 떠올려보면 기간이 길잖아요. 23년 동안 뭘 해보고 싶었던 게 없는 거예요. 일에 대한 거 아니면 돈을 벌어야 겠다는 생각 때문에 뭘 해봐야겠다는 생각을 거의 안 해봤는데 요즘 나이가 들면서 그래도 고용안정이라는 게 있지만 내가 언제까지 이 회사를 다닐지 모르겠다는 불안감이 있잖아요. 그래서 내가 나에게 할애할 수 있는 내가 할 수 있는 것들에 대해서 조금 생각을 해보는데, 그게 두려운 거예요. 또, 내가 할 수 있는 게 아무것도 없다는 게. 옆에서 주위에 보면 할 수 있는 거 많다고 하면서도 내가 막상 찾아보면 내가 해보고 싶은 거나 해본 게 없는 거죠. (A-2)

시간이 그렇게 많지 않아요. 조합에 있다 보니까 업무 연장이 많고 평일에도 주 말에는 시간이 나는 데 피로가 누적되다보니까 좀 쉬는 시간을 많이 가지려고 하고 딱히 생각해본 건 없습니다. 시간이 주어진다면 노후대비를 해보고 싶어요. (A-3)

△뭔가를 찾아서 하려고 노력한다.

저는 개인 시간을 어느 정도 갖고 있습니다. 이제 마인드 차이인 것 같아요. 왜냐하면 저는 교대 돌면서 사내대학도 나왔거든요. 자기가 하고자하면 뭐든 할 수 있을 것 같은데 말씀하신대로 육아 하면서 자격증을 좀 따봐야겠다 싶어서 시험을 몇 번 쳐봤는데 낙방을 몇 번 해서 자존감도 좀 떨어지고 그래서 일단 아까 말씀하신 것처럼 이 직장을 언제까지 모르겠지만 자격증을 따지 못하더라도 나는 직업이 있으니까 자격증을 따지 못하더라도 돌아갈 곳이 있다라는 생각이 들더라고요. 조금하거나 그런 게 있으면 자격증에 조금 더 다가갈 수 있을 것 같은데 개인 시간이 주어진다고 해서 내가 할까 이 생각도 들고 그래서 마음가짐인 것 같고 취미생활 같은 건 카페, 자동차 동아리에 들어서 말씀하신 것처럼 너무 무료한 거예요. 그래서 자동차 동아리 들어서 지금은 좀 높은 (위치를) 진행하고 있습니다. (A-5)

2) 시간 부족을 느끼는지?

△ 출퇴근과 육아가 맞물리는 시간에 가장 시간 부족을 느낀다.

저는 시간이 너무 빨리 가서 지금 말씀하신 것처럼 그건 애들 하원하고부터 씻기고 밥 먹일 때 제일 부족한 것 같아요. (A-5)

저는 실질적으로 출근할 때, 그 아이가 집에 있는 상황에서 출근을 해야할 때가 시간이 제일 부족한 것 같아요. 아이가 눈에 있으니까, 애는 케어하고 이렇게 하고, 밥을 빨리 맥여서 나도 빨리 씻고 준비를 하고 빨리 출근을 해야한다라는 그런 부담감이 조금 이게 나중에는 이게 가다 가다 보니까 막 스트레스를 받더라고요. 아이씨 그만뒀버릴까 그런 생각이 들고, 막 그러는데 일시적으로 그냥 다. 혼자 생각할 뿐 인 거고. 근데 이제 제 여가생활이 아예 없다는 게 좀 제가 하고싶은 거를 어떻게 시간에 쫓겨서 하고싶지만 할 수가 없다는 게 그게 제일 힘들죠. (B-4)

저는 아무래도 교대근무이다 보니까 신랑이랑 같이 한 달에 제가 야간 출근하면서 신랑이 이제, 저는 야간 10시 출근인데 신랑은 10시 퇴근일 때, 그때가 좀. 그 한 달에 횡수가 그렇게 많지는 않는데 좀 힘들어요. 그게. 주말이면은 오히려 잠을 못 자도 좀 시간적으로는 여유가 있는데 평일이면은 둘째는 여기 회사쪽 어린이집을 다니고, 첫째는 유치원을 다니니까 둘 다 하원 시간도 틀리고 여기 둘째는 제가 픽업을 와야 해요. 하원을 하러. 그러니까는 야간에 적어도 4시에는 일어나서 찾고 저녁 먹을 건 준비해놓고, 둘 다 하원을 하던가 아니면 첫째는 버스를 타고 와서 집에 도착

하면 첫째는 공부방을 보내고 그러면 둘째는 또 그 사이에 밥을 먹이고, 첫째를 데리고 와서 씻기고 저 씻고 출근하고 이제 교대근무 이제 그거 비는 시간에는 돌봄이 이모님이 오세요. 그 돌봄이 이모님이 9시에 오니까 적어도 9시 정도까지는 집도 정리도 하고, 해야 하나까는 그 시간이 너무 촉박해요. 3시간 정도. 한 6시부터. (B-5)

24시간이 부족하다는 말이에요. 24시간 중에 출근하기 전에 벌써 출근 시간이야? 퇴근할 때는 해야 할 일이 많은데 할당량이 있거든요. 빨리 해야지 조금만 것도 되게 많고 그런 시간은 많고, 퇴근할 땐 좋죠. 내 자유 아니면 애들 학교 가 있으니까 학원 가있으니까 그럴 땐 좋은데 애들 (올 시간) 다가오면 아 또 밥해야 하지 이런 거. (A-2)

△ 업무용 모바일 메신저 등을 통해 퇴근 후에도 일이 이어진다.

저는 항상 바쁩니다. 일이 많아요. (노조를) 맡았으니 뭐라 하겠어요... 회사에서 일이 끝났다고 해서 일이 끝나는 게 아니거든요, 저도 사무실 일을 해봐서 그렇지만 모바일 메신저가 있어요. 거기에 업무가 일이 가중되어서 오거든요. 무시할 수 없는 입장이고 그러다보니 일의 연속성이 이어지는 거죠. 그런 것도 있고 통상 조나 중앙관리자 입장, 반장 분들은 업무가 계속 오잖아요. 끊어지는 게 아니고 공장은 24시간 돌고 주말에도 휴일에도 연락이오고 업무에 대한 스트레스를 많이 받으시는 것 같아요. (A-3)

△ 혼자 있는 시간을 갖고 싶다.

저는 개인적으로는 그 시간이 부족하죠. 언제 부족하냐면 저만의 시간을 갖고 싶을 때. 그럴 때 부족합니다. 그 외에는 회사 생활은 너무 많이 오래하고 있고요. 회사에서 지내는 시간이 너무 길고요. 그래서 저만의 그러니까 가족들도 있지만 가족들을 배재하고 혼자서만 생각하고, 혼자서만 보내고 싶은 시간들. 뭐 여자, 여성분들도 마찬가지겠지만 남성분들도 다 마찬가지고 있거든요. 그게 저는 없어요. (B-1)

6. 생활과 일의 상호작용

회사 일이 가정생활에, 가정생활이 회사 일에 영향을 어느 정도 미치는지 살펴보면, 회사의 일이 가정생활에 절대적으로 많은 영향을 미치는 것으로 확인된다. 가정생활이 회사 일에 영향을 미치기도 하는데 이는 대개 육아 문제에 국한된다.

1) 일이 가정생활에 미치는 영향

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

회사에서 스트레스 많이 받고 집에 가면은 아이들한테 조금 짜증을 낼 때도 있어요. 왜냐면은 힘이 빠진 상태에서 조금 쉬고 싶어서 소파에 이렇게 누워있는데 와서 애들은 이제 아빠 왔으니까 좋다고 괴롭히거든요. 그러면 좀 짜증내고 절로 가라. 한 두 번 안되면 소리를, 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 가정 활에 많은 영향을 주는 것 같아요. (B-2)

저는 생산, 라인에서 오퍼레이터로 작업하다 보니까 여자끼리 같이 작업을 많이 하게 되면 일을 하면서 트러블이 좀 많거든요. 여자들은. 남자들보다 더. 남자들은 뭐 트러블이 있으면 말을 안 하면 되는데 여자들은 트러블이 있으면 서로 이게 말하다 보면 말도 높아지고, 또 여자들은 이게 말다툼을 하기도 되고 몇몇이 라인에서 일하다가 스트레스가 있으면 저도 이제 집에 가면 아이들한테 그게 많이 가는 것 같아요. 업무적으로 트러블이 있으면 그게 저도 집에서 영향을 끼치는 것 같아요. (B-3)

2) 가정생활이 일에 미치는 영향

육아에서 발생한 문제들은 회사 업무에 집중할 수 없게 만드는 효과를 나타냈다. 특히 맞벌이를 하는 경우는 더욱 심각하게 나타났다.

직장에서 영향을 받는 건 애들이 아플 때나 이럴 때 이제 맞벌이를 하다 보니까 누군가는 또 케어를 해야 되는데 와이프나 나나 이제 또 둘 중에 한명이 휴가를 써야 되는데 이제 회사가 바쁘고 둘다 회사가 바쁘고 막 이러면 서로 마음만 조급해지는 거고 그런 게 좀 힘들더라고요 이제. 조금 이제 애들이 많이 커 가지고 이제 괜찮은데 어렸을 때는 이제 애들이 아프거나 막 이러면은 이제 그런 게 이제 맞벌이를 하다 보니까, 누가 휴가를 써야하는데 서로 휴가를 못 내거나 이럴 때는 진짜 답답하죠. 그런 게 이제 회사에서 업무할 때는 이제 스트레스가 되는 거고. (B-2)

아, 가정에서는 그것도 마찬가지인 것 같아요. 사춘기 아들이. 하하. 갑자기 안하던 행동을 하다가 거기서 아들하고 이렇게 말다툼을 또 하다가 오면 그게 저도 모르게 라인에서 평상시에 어 그래 이렇게 하다가 갑자기 그게 저도 모르게 그게 속에 있는 스트레스라는 게 약간 상대방한테 가지 말아야 하는데 말로서 그렇게 가는 경우가 솔직히 말하면 거의 90%는 되는 것 같아요. 그 컨트롤을 하려고 하는데 마음 속에서 그게 계속 생각하다 보니까 그게 같이 일하는 동료한테 그러지 말아야 하는데 말이 평상시 어 이렇게 나가다 어. 이렇게 나가는 그런 게 좀 있는 것 같아요. (B-3)

저는 집에서 야간, 아까도 말씀드렸다시피 야간에 출근해야 되는데 애들이 밥을 안 먹고 장난을 친다던가 아니면 시간에 쫓겨갖고 빨리 먹으라고 소리 지르고 막. 안 먹는데 시간은 다가오면 입에 몇 숟갈 넣어주고 치워야 되는 상황이고 정 안 되면 이제 굳것질로라도 뭐, 뭐라도 먹이긴 해야 되고... 진이 좀 빠지죠. 제가 씻고 출근을 했는데 약간 힘들어서 먼저 지쳐버리는 거예요. 그리고 최근에는 첫째가 유치원에서 다치고 왔는데 ... 그날 하루 종일 이게 일을 하는 건지 마는 건지 계속 생각나서는. (B-5)

가정일이 회사에 영향을 주는 것은 저 같은 경우에는 제가 장담하는 걸로는 1도 없는 것 같아요. 네, 그렇습니다. (B-1)

7. 노동 시간 축소와 임금 변동

향후 노동시간이 계속 축소되어 그에 따라 임금이 삭감될 가능성이 있다면 이것을 어떻게 생각하는지를 물었다. 임금이 삭감되더라도 노동시간이 축소되기를 바란다는 응답은 상대적으로 임금이 높은 A사업장 노동자들에게 주로 나타났고, 임금 삭감은 받아들일 수 없다는 응답은 상대적으로 임금이 낮은 B사업장 노동자들에게 주로 나왔다.

1) 삭감 가능

저는 급여가 10퍼센트까지 줄어드는 것은 인정하는데 그 외에는 아닌 것 같아요. (A-1)

저는 오티[에서는 나오는 수당]는 포기할 수 있습니다. (B-3)

임금이 줄어드는 건 못 받아들여요. (A-2)

지금 뭐 임금이 좀 많이 떨어져도 15퍼센트 수준에서 5조 3교대로 가는 게 이상적이

지 않나보고 있습니다. (A-3)

저도 15퍼센트 수준까지는 괜찮은 것 같아요. (A-4)

저는 15-20프로 정도... 어차피 삶의 질을 위해서는 돈이 떨어지는 게 괜찮다고 생각해요. 지금 말 자체는 어차피 기혼자들 모여서 이야기하는 거지만 실제로 말씀하신 것처럼 기혼자 입장이면 지금 이대호가 좋아요 아이들 키우는데 케어 하는 데 많이 들기 때문에 드는 돈을 생각하면 그런데 내 삶을 위해서라면 그 정도의 틈은 감안하고 그럴 것 같습니다. (A-5)

2) 삭감 불가능

저는 지금 제 월급에서 줄어드는 건 많이 힘들 것 같고요. 일단은 뭐 배경이 뭐 혼자 외벌이를 하고 있으니까. 좀 더 그런 부분이 있고요. 그리고, 저희 회사는 그렇지 않지만 저희 장비를 하고 있는 벤더들. 저희 회사에 납품하고 있는 벤더들을 보면 시범적으로 주 4회 근무를 하고 있는 회사들을 봤어요. 근데 그 친구들을 보면 월급은 많이 준다고 하더라고요. 얼마인지는 저한테도 금액적인 부분까지 말을 하진 않지만 대신에 업무는 똑같아요. 아까 서두에 말씀드렸듯이 이게 제도적으로 법정으로 휴무일이 정해지지 않는 이상은 어차피 근무일은 줄더라도 뭐 오티, 특근, 수당하고 올리지 못하는 무료 봉사 근무가 늘어난다는 거죠. 제가 볼 때는. 시간은 그렇습니다. (B-1)

저도 뭐 월급 줄어드는 것에 대해서는 절대 용납이 안되고요. 하하. 어떻게 뭐, 말을 할 수가 없네요. 그리고 뭐 이 일은 솔직히 좀 시간이 좀 많이 좀 줄었으면 좋겠어요. 저는 그 내가 지금 주 52시간을 하고 있는데 솔직히 유럽이나 이런 데에 비해서는 턱없이 많이 그 부족하거든요. 휴일이. 휴무가, 휴식 시간이. 그래서 저는 그 선진국이나 서방 국가에서 하는 것처럼 뭐 주 35시간 뭐 이렇게까지 줄어들지는 않더라도, 주 40시간이 정착화가 되었으면 좋겠어요. 그리고 급여는 솔직히 임금 생활자가 급여를 줄인다는 것은 진짜 목숨을 내놓을 만큼 힘든 일이거든요. 근데 그거에 대해서는 생각을 안했으면 좋겠네요. 솔직한 심정을 말하는 거잖아요. (B-2)

삭감은 하고 싶지 않고요. 하고 싶지 않아요. 삭감은 안하고, 휴일, 휴무가 보장되면 좋지만, 삭감은 원하지 않아요. 근데 이제 교대 근무를 하면은 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 싶다. 솔직히 얘기해서요. (B-4)

네, 저도 삭감은 원하지 않는데. 아까 말씀드렸듯이 48시간만 보장이 되면 연장 근무를 안 하면은 수당을 포기하는데... 그 수당은 포기하고, 48시간만 보장되면 저는 그렇게는 괜찮을 것 같아요. (B-5)

8. 52시간제 평가 및 바라는 점

△전체적으로 만족

주 52시간제는 저 개인적으로 실질적으로는 많이 못 느끼지만 대다수의 사람들이 휴무 시간, 휴무일을 보장을 받기 때문에 긍정적인 정책이라고 저는 평가를 하고 있습니다. (B-1)

저는 52시간 근무제 바뀌면서 그냥 휴무가 보장될 수 있어서 현재로서는 만족합니다.(B-3)

△바라는 점

여자 노동자 대다수는 돌봄 서비스나 육아 휴직 등 육아와 관련된 정책적 개선을 요청하였다. 회사가 52시간제 실시로 불이익을 겪으면서 노동시간 쪼개기와 같은 편법을 시도하고 있으므로 그런 시도를 차단해야 한다는 의견도 있었다.

저도 만족은 하는데, 만족해요 근데. 그냥. 솔직히 지금 애를 키우는 입장이니깐 어쩔 수 없는 상황에서 봐야 되는 거고 엄마아빠로서 책임을 다 해야 하는 것이기 때문에 그 나라에서 돌봄이라고 있거든요? 아이 돌봄 서비스라고해서 나라에서 어느 정도의 돈을 부담해서 좀 더 저렴하게 해 주는 게 있어요. 근데 그 돌봄이도 조금 더 가격이 싸으면 좋겠어요... [육아 정책이 좀 더 잘 시행 되어서] 좀 쉬고 싶어요. (B-4)

그 전에 연장 많았을 때에 비하면 지금이 훨씬 좋은 조건이어서 낫긴 한데, 휴무도 보장되고 지금. 근데 말한 것처럼, 돌봄 서비스 저도 이용하고 있거든요. 나라에서 하는 거. 근데 그게 공휴일, 빨간 날 그리고 일요일도 포함해 갖고 주말이랑 공휴일일 때는 할증이 돼요. 근데 저희는 이제 오피스 근무가 아니기 때문에 그대로여서 저희는 그게 해당이 안 되는데 저희도 빨간 날은 쉬고 싶죠. 아이들도 안가고 하니까. 근데 그런 날은 좀 이렇게 따른 평일이랑 비슷하게 했으면 좋겠는데 굳이 그런 날을 나라에서 하는 건데도 꼭 그렇게 할증을 해야 되나 싶어 갖고. (B-5)

[회사에 제일 바라는 거는] 육아 휴직도 보면 저는 첫 때는 사용을 못 했거든요. 첫 때는 3개월 하고 지금 출산 휴가만 사용하고. 기간이 지나가지고. 그것도 3학년 때까지, 초등학교 3학년 때까지 정해져 있더라고요. 그 기간을 좀 더 늘려 가지고.. 사춘기 때도 적용할 수 있으면 좋겠어요. 사춘기 때 제일 [힘들거든요] (B-3)

사업자들 보면 주 52시간 적용하면서 이제 여러 가지 그 편법들을 많이 쓰더라고요. 네. 저희가 생각했을 때에는 주 6일, 8시간 근무해서 6X8에 48. 48시간이면은 오티 한 번만 하면은 52시간이다. 4시간 밖에 근무 안하면 52시간이다. 이렇게 생각을 하지만은 사업자들 입장에서는 뭐 8시간

근무시간 중에 식사시간 빼고, 휴게 시간빼고 뭐 하면은 주 42시간이고 거기에 또 오티 4시간 하면은 30분 밥시간 빼고, 뭐 휴게시간 10분, 20분 빼고 뭐 하면은 하루에 뭐 3시간이니까, 3시간씩 뭐 10시간이니까 3시간 씩 빼가지고 3번 더 할 수 있는게 아니냐 이렇게 해가지고 계속 밀어붙이고 하는 거에 대해서 참 그런 거에 대해서는 좀 없어졌으면 좋겠어요. 이게 하루 회사에서 8시간 있으면 그냥 8시간으로 인정해주고 뭐 그거에 대한 급여나 그런 거는 뭐 그런 회사에서 뭐 회사에서 정해서 주겠지만, 회사에서 내가 실질적으로 회사에 있는 시간이 8시간이면은 그냥 8시간으로 인정했으면 좋겠어요, 난. (B-2)

제5장

결론: 정책적 함의 및 제언

V. 결론: 정책적 함의 및 제언

노동시간 단축과 일생활균형에 대한 노동자의 경험을 실증적으로 분석하기 위해, 주52시간 상한제가 적용되고 있는 사업장에 대한 실태조사와 심층면접조사를 바탕으로 노동시간 단축이 가져온 변화와 일생활균형이 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 아니라 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. 따라서 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 작업기능별로 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 맞춰가는 실질적인 노동시간 단축 정책이 요구된다고 할 수 있다.

셋째, 가사 및 돌봄노동을 주로 수행하는 유자녀 기혼 여성노동자의 희망기대시간은 남서보다 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 관련하여 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 활용율을 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 노동시장 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 동반되는 노동시간 단축에 부정

적 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

- 이상목(2001), “법정근로시간 단축의 단기 및 중장기 고용효과 : Putty-Clay-Model,” 노동경제논집, 24(3), pp. 13-38.
- 박철성(2014), “주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과,” 노동경제논집, 37(4), pp. 59-88.
- 방상진(2017), “선진국 기업들은 어떻게 유연근무제를 정착시켰는가,” 포스코경영연구원, POSRI 이슈 리포트 2017.1.5
- 백웅기·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 중단매개효과와 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.