

노동정책연구  
2018. 제18권 제1호 pp.135~167  
© 한국노동연구원

연구논문

## 한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구

신영민\*

이 연구는 우리나라 노동자의 노동시간 배열(working time arrangements) 유형을 분류하고 그 결정요인과 이러한 배열 유형이 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 노동시간에 관련된 논의는 단순히 시간의 길이나 시간당 임금의 수준만이 아니라 이에 관한 관행과 제도들을 종합적으로 평가하여 진행될 필요가 있다. 이러한 종합적 평가를 위하여 한국노동패널 17차년도(2014년) 자료를 대상으로 요인 분석한 결과 한국 노동자의 노동시간 배열은 휴가, 길이와 강도, 비사회적 노동시간, 유연성의 네 가지 요인으로 분류할 수 있다. 이러한 네 가지 요인을 토대로 한 군집분석 결과 한국 노동자의 노동시간 유형은 유연형, 장시간형, 야근형, 균형형의 네 가지로 분류되었다. 비교적 노동시간의 길이와 임금수준이 적절하고 휴식과 안정성이 보장되는 균형형 일자리는 전체의 약 20%에 불과하며, 장시간형의 경우 긴 노동시간, 야근형은 잦은 초과근로, 유연형은 일자리의 불안정성과 같은 서로 다른 문제점을 안고 있다. 또한 균형형을 제외한 다른 유형들이 일자리 만족도에 영향을 주지 못하거나 부정적인 영향을 준다는 분석결과는 노동시간의 단축만이 아니라 ‘좋은 노동시간’을 만들기 위한 다각적 노력이 필요함을 보여준다.

핵심용어: 노동시간 배열, 노동시간 유형, 노동시간 단축, 일자리 만족도, 좋은 노동시간

논문접수일: 2017년 12월 4일, 심사의뢰일: 2017년 12월 14일, 심사완료일: 2017년 12월 27일

\* 서울교육대학교 윤리교육과 조교(springofego@naver.com)

## I. 서론

한국의 노동시간 연구는 그간 노동시간 단축에 따른 고용, 임금변화 등 경제적인 관심사가 주를 이루었지만(백웅기·오완근, 2002; 정준구 외, 2009 등) 최근 들어서는 삶과 여가의 질, 생활의 만족도, 가사노동의 부담(예를 들어 김진욱·고은주, 2014; 유성용, 2008 등)에 미치는 영향과 같이 보다 개인의 생활에 밀접한 주제들도 연구되고 있다. 다만 이러한 국내의 노동시간 연구 경향은 장시간 노동체제의 특성상 장시간 노동의 영향을 다루거나 단축방안, 교대제 등 장시간 노동체제를 만드는 요인(대표적으로 어수봉, 2007; 배규식 외, 2011; 최영기, 1991; 한국노동안전보건연구소, 2015 등)을 연구하는 등 주로 ‘시간의 길이’만을 문제로 삼아왔다. 반드시 장시간 노동이 아니더라도 비자발적 시간제의 현황과 문제(이호근, 2005), 유연성의 개선방안(배규식 외, 2012), 노동시간의 미스매치(김준영·안준기, 2014) 등 국내에서 노동시간은 곧 시간 자체로만 연구되어 온 경향이 있다.

물론 노동시간과 관련된 연구가 시간을 문제로 삼는 것은 당연하다. 하지만 장시간 노동체제를 개선하기 위해서는 단순히 시간의 길이에 주목하는 것뿐만이 아니라 장시간 노동을 유발하는 관습과 제도 등 여러 요인을 종합적으로 진단·평가하는 작업이 필요하다.

이 글은 그간 한국의 노동시간 연구가 노동시간에 관련된 노동시간 제도와 일련의 유연성 배열(working time flexibility arrangements)을 개별적으로 연구해 온 경향에 착안하여 노동시간과 이에 관련된 제도적 특징을 몇 가지의 공통적인 요인으로 추출하고, 이러한 요인들을 변수로 노동시간 배열의 유형을 분류, 각 유형의 특성을 설명하여 개인 수준의 노동시간 유형을 종합적, 다면적으로 평가해 보고자 한다. 그리고 상이한 노동시간 배열 유형들이 어떠한 요인들에 의하여 결정되는지 분석한다. 마지막으로 이러한 노동시간 유형의 차이가 다양한 변수에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 이 중 하나로 일자리 만족도를 선정하고, 노동시간 배열 유형의 차이가 일자리 만족도에 미치는 영향을 탐색

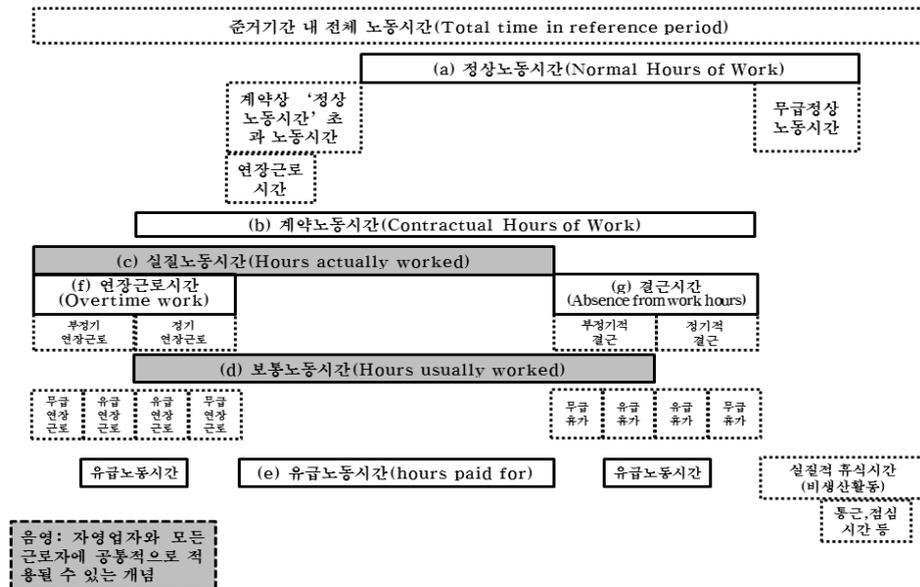
적으로 분석해보고자 한다. 이를 통해 노동시간에 관련된 연구가 노동시간뿐만 아니라 이에 관련된 복수의 제도와 관행을 포괄하여 다면적으로 연구될 필요성을 제시하고 노동시간 조건 개선을 위한 정책 역시 이러한 관점에서 만들어질 필요가 있다는 점을 보이고자 한다.

이 글의 구성은 다음과 같다. 우선은 노동시간을 종합적으로 평가하기 위한 이론적 검토를 노동시간 레짐(working time regime)과 노동시간 유연성 배열의 개념을 중심으로 살펴본다. 다음으로 그간 주로 비교국가의 거시적 단위에서 연구되던 노동시간 레짐을 개인 단위에서 측정하기 위하여 적절한 연구 방법과 자료를 살펴본 뒤, 연구과제들을 분석하는 방향으로 진행한다.

## II. 미시적 단위의 노동시간 레짐과 노동유연화 배열

### 1. 노동시간을 종합적으로 평가하기 위한 이론적 준거

[그림 1] 노동시간의 정의와 종류



자료: ILO(2008), p.14.

노동시간은 일반적으로 “노동자의 생활 중에서 연간, 월간, 주간과 같이 특정한 단위 시간당 노동활동에 이용되는 시간”으로 이해되지만, 국제노동기구(ILO)가 제시하는 노동시간의 정의를 살펴보면 다양하게 측정된다는 점을 알 수 있다. 국제노동기구는 노동시간을 “생산적 직업 활동에 연관되는 시간이며, 특정한 준거기간 동안 이러한 시간들이 배열되는 것”으로 정의함으로써 노동시간의 국제적 비교를 위한 틀을 제시하고 있다(ILO, 2008: 15). 일반적으로 노동시간에 관련한 연구에서 측정되는 노동시간은 ‘실노동시간(Hour Actually worked)’ 내지 ‘보통노동시간(Hours Usually worked)’ 혹은 ‘정상노동시간(Normal Hours of work)’으로, 이는 계약관계에 따라 정해지는 시간인 ‘계약노동시간(Contractual Hours of work)’에서 연장근로를 더하고 결근을 제하거나(실질노동시간), 계약노동시간에서 정기적 결근을 제외하고 측정하는 등(보통노동시간) 유·무급 휴가와 결근을 제하거나 더함으로써 연구나 조사의 목적에 맞게 세분화된다. 또한 연구 목적에 따라서 초과근로(overtime work)나 휴일근로(holiday work)만을 측정하여 비사회적 시간의 노동(hours unsocial worked)으로 계산하기도 한다(노동시간의 다양한 측정의 종류와 정의에 대해서는 그림 1 참조).

이러한 노동시간 분류는 준거기간 내에 행해지는 노동에 관한 1차적인 분류이며, 시간제 노동과 같이 특정한 제도적 유형의 노동시간에만 주목하여 연구를 수행하기도 한다. 이미 네덜란드의 선택적 시간제는 국내의 노동시간 단축을 위한 사례로서 많이 연구되었으며(김학노, 2004; 전병유, 2011), 비자발적 시간제의 일례로 한계적 시간제(marginal part-time) 노동 등에 대한 연구(Hakim, 1997), 일본의 프리타(フリーター)에 관한 연구 등이 대표적이다. 또한 노동을 하지 않는 기간으로서 휴가제도 및 이직에 대한 연구, 생애주기에 따른 청년, 여성, 고령자의 휴직이나 퇴직에 관한 연구 역시 광의의 노동시간 연구이다. 사회적 관심의 증가로 최근 노동시간에 대한 연구는 국내에서도 다양하게 시도되고 있으나 대체로 기존 연구들은 단순히 시간의 길이나 노동시간에 영향을 미치는 요인을 개별적으로 살펴보고 있다. 단순히 장시간 노동이나 시간제 도만이 아니라 노동시간의 차별성, 노동시간의 불평등(백학영·구인회, 2010; 신영민·황규성, 2016 등)을 연구하는 경우에도 주된 기준은 언제나 노동시간

의 길이였다.

하지만 이와 같이 노동시간이 다차원적이기 때문에 다양한 노동시간들을 종합적으로 연구할 필요성 역시 제기되고 있다. 이와 관련하여 가장 대표적인 이론적 논의는 ‘노동시간 레짐’과 ‘노동시간(유연성) 배열’일 것이다. 레짐(regime)이나 배열(arrangements)이라는 표현에서도 알 수 있듯, 이러한 개념들은 노동시간에 관련된 법률과 관행, 문화, 규범이 상호의존적으로 연관된 상황을 지칭한다.

전자가 “다양한 기준에 의하여 구별되는 노동시간들이 상호유기적으로 구성된 일련의 경향이나 이를 보조하는 노사관계, 복지제도, 정당입법 등 제도들의 연결”로 정의되듯(Figart and Mutari, 2000), 이는 주로 국가 단위의 노동시간 제도들이 형성된 원인과 그 특징, 고용위기 이후의 변화 양상을 추적하며 국가 간 비교의 차원에서 다루어진다. 주로 노동시간 레짐의 차이를 구별하는 준거는 유연화의 수준과 양성평등의 정도로, 대표적으로 Anxo et al.(2007), Fagan (2004), Fagan and O’reilly(1998) 등의 연구는 유럽의 국가들을 비교 연구하면서 양성 간 노동시장 참여율과 노동시간 길이가 유사하고 장시간 시간제·전일제 중심인 북유럽형, 여성이 가족 형성기에 일시적으로 노동시장에서 이탈하는 남유럽형, 여성이 육아 및 출산기에도 전일제로 일할 여건이 갖추어진 프랑스의 변형된 부양자 모델, 가족형성기에 여성이 선택적 시간제로 활동하는 네덜란드 및 독일 등의 1과 1/2부양자 모델 등을 구분하였다. Figart and Mutari (2000)의 연구도 이와 유사하게 노동시간의 유연화 수준과 경제적 역할, 업무 일정에서의 상대적 성 평등 정도에 따라서 남성부양자(male breadwinner) 레짐, 자유주의적 유연화(liberalization flexibility) 레짐, 연대주의적(solidaistic) 레짐, 고진로 유연화(high road of flexibility) 레짐 등으로 유럽 국가들의 노동시간 레짐을 유형화하였으며, Schmid(1998), Schmid and Gazier(2002)의 연구는 생애주기 관점에서 이행적 노동시장(transitional labor market)의 개념을 통하여 유럽 및 OECD 회원국의 노동시간 레짐 차이를 설명한다. 앞서의 정의와 비교의 준거에서도 알 수 있듯 이러한 연구 경향들은 양성 평등을 촉진하는 사회정책 및 노동시장정책과 이를 유도하는 복지레짐, 생산레짐의 성격, 자본주의 다양성 접근(Varieties of Capitalism Approach)에서의 조정된 시장경제와 자유시장

경제의 구분 등을 거시적 요인으로 분류한다.

한편으로 노동시간 유연화 배열에 관한 연구들은 이를 “휴가, 노동시간 연간화(annualized hours), 초과시간 근무 규정, 단계적 퇴직 및 시간제 노동제도 등 일련의 노동시간 관련 제도들이 상호의존적으로 연결된 상태”로 보고 각각의 제도가 노동자 지향적 유연성(employee oriented flexibility)과 고용주 지향적(employer oriented)인 성격(Reilly, 2001; Rubery and Grimshaw, 2003), 혹은 노동자 중심성 대 기업 중심성(Garies and Korte, 2002)을 반영하는 것으로 설명한 뒤, 어떠한 배열들이 중심으로 구성되는가에 따라서 전반적인 유연화의 성격이 결정된다고 주장한다.

예를 들어 휴가제도에 있어 출산휴가나 양육휴가의 지원은 노동자 중심적 유연화이지만, 같은 휴가제도임에도 훈련 및 직업교육을 위한 휴가지원은 일정 부분 고용주 지향적 성격을 반영한다. 반대로 초과근로와 휴일근무에 대하여 관대한 규정은 고용주 지향적 성격이 강하지만 일자리 전환 제도는 생산활동의 유연화를 목적으로 함에도 고용률을 높이려는 의도 역시 있기 때문에 다소간 노동자 지향적 성격을 가진 제도이다. 또한 노동시간계정제(working time accounts)는 가동률을 개선하기 위한 생산 유연화와 노동자의 개인 노동시간 유연화를 모두 포함하므로 중립적인 성격의 제도로 구별할 수 있다. 이러한 구별에서도 알 수 있듯 유연화 배열의 차이는 주로 협상구조의 성격과 사회적 맥락에 따라 달라지며, Anxo and O'reilly(2000)은 협상구조 차이에 따라 노동시간 배열 체제를 국가주의적 노동시간 배열, 협상적 배열, 외생적으로 제약되는 배열 등으로 구별하였고, 교섭구조가 분산되고 하부단위에 치우칠수록 유연화 전략과 배열 역시 다양해지면서 유연성의 수준 역시 높아진다고 주장하였다. Hinrichs, Roche and Sirianni(1991)는 이러한 면에서 노동시간의 협상구조에 영향을 주는 노동과 자본의 권력관계를 강조한다.

유형화의 기준이나 분석 단위, 연구대상, 유형 형성의 원인 등에 대하여 양자는 다소간의 상이함을 보여주지만 노동시간의 다차원적인 성격을 종합적으로 해석하고 평가하려는 이론적 시도라는 점에서 공통점을 갖고 있다. 다만 주로 국가 사례연구이거나 국가 간 비교연구라는 점에서 한 국가의 노동시간 성격을 일반화하는 경향이 있고, 경험적 증거가 거시적 자료에 대한 기술에 그치는 경

우가 많다.

## 2. 연구과제의 제기

물론 이러한 연구방법 자체가 문제인 것은 아니며, 최근에는 노동시간 레짐을 실증적으로 규명하고 구별하려는 시도 역시 진행되고 있다. Anttila et al.(2015)는 노동시간 레짐을 구별하기 위하여 유연화를 시간적 유연화의 네 가지 성격(기간(duration)-주당노동시간, 타이밍(timing)-노동시간의 규칙성과 비사회적 시간의 근로, 강도(tempo)-노동시간 중의 업무 강도, 자율성(autonomy)-자신의 노동시간을 조절할 수 있는 정도)과 공간적 유연화(업무장소의 변동성)로 구별한 뒤, EU 25개 국가 25,417명이 조사된 자료를 토대로 군집분석을 하여 5개의 집단으로 구별하였다. 이들은 비사회적 노동시간과 노동시간이 짧고 자율성, 업무강도, 공간적 유연성이 중간 수준인 중부유럽형, 비사회적 노동시간과 노동시간 자체가 긴 동유럽A형, 중부유럽형보다 자율성과 공간유연성, 업무강도가 더 강한 북유럽형, 비사회적 노동시간은 길지만 노동시간이 짧고 자율성, 업무강도, 공간유연성 모두 약한 영국-남유럽형, 노동시간은 길되 업무강도와 자율성, 공간유연성이 모두 낮은 동유럽B형으로 분류하여 각각의 군집이 여가시간 활용에 미치는 영향을 분석하였다(Anttila et al., 2015).

이와 유사하게 Gallie and Russell(2009)은 노동조건이 업무와 가사노동 간의 갈등에 미치는 영향을 분석하면서 북유럽 국가의 노동시간 배열이 일종의 ‘노르딕 효과(Nordic effect)’를 가져 이러한 노동시간 배열 하에서 업무-가사노동 갈등이 유의하게 낮아진다고 주장하였다. 또한 Chung and Tijdens(2013)는 노동시간 유연성의 축을 노동자 대 고용주, 전일제 대 시간제의 두 가지로 나누어 여러 유연성 전략들이 어디에 속하는지를 분류한 뒤, 약 10가지의 노동시간 관련 관행들(비사회적 노동시간과 일자리 전환, 초과근로, 각종 사유의 장기휴가, 시간제 노동으로의 자발적인 전환 가능성, 단계적 퇴직의 이용 가능성, 유연한 노동시간 사용 가능 여부 등)을 요인분해 하여 노동자 중심적인 요인과 고용주 중심적인 요인의 두 가지로 압축하였다. 그들의 연구가 중요한 이유는 이 두 가지 요인이 서로 배치되어 영합적(zero-sum)인 것은 아니라는 점을 밝혔기 때

문이다. 두 요인 간 선형회귀는 정적인 관계를 보였으며, 노동자 중심성과 고용주 중심성이 모두 낮은 남유럽형, 낮은 노동자 중심성과 높은 고용주 중심성의 중부유럽형, 두 가지 요인이 모두 높은 북유럽형으로 분류할 수 있는데 이는 노동자를 위한 노동조건 개선 속에서도 생산성 향상이나 가동률 증가를 꾀할 수 있다는 점을 보여주는 중요한 연구이다. 즉 노사가 모두 윈-윈 할 수 있는 노동시간 조건 개선방안이 충분히 존재한다는 점을 보여주었으며, 네덜란드의 노동시간 개혁이나 북유럽의 노동시간 배열이 대표적인 사례에 해당한다.

이와 같은 비교연구 결과들은 노동시간뿐만 아니라 관련 관행과 제도들을 몇 가지 요인으로 묶어 종합적으로 비교 및 평가가 가능하다는 사실을 환기시켜 준다. 비록 한국의 노동시간 체제가 장시간 노동시간 체제로 규정되긴 하지만, 이러한 장시간 관행은 단지 경제구조나 산업화의 방식에서만 비롯되는 것은 아니고 장시간 노동관행이 유지되게끔 하는 제도나 문화에 의하여 지속되는 것이기 때문에(배규식 외, 2012), 한국의 노동시간 체제를 분석함에 있어서도 이러한 요인별 분류와 평가가 가능할 것이다. 따라서 본 연구에서도 우선은 노동시간 체제를 구성하는 휴가제도나 초과근무제도, 유연시간제 등 다양한 제도들을 공통적인 성격에 따라 몇 가지 잠재적인 요인으로 분류하고자 한다.

또한 노동시간 레짐/유연화 배열을 분류하고 유형화한 앞서의 실증연구들이 대체로는 횡단국가적(cross-sectional nations) 자료에 기초하여 국가적 차원의 성격을 규명하긴 하였지만, 국가수준의 변수를 통제한다면 일국 수준에서도 노동시간 배열의 다양성을 포착할 수 있을 것이다. 이는 숙련형성 레짐(skill formation regime)이라는 국가 단위의 개념을 미시적 단위에 적용하여 한 나라의 숙련형성 생태계(skill formation eco-system)를 규명하고, 일국 내의 다양한 숙련형성 수준과 제도를 설명함으로써 고숙련 사회로의 진로에 함의를 제시한 Finegold(1999)의 연구와 같이 노동시간 (유연화의) 배열 역시 한 사회 내에서 다양하게 분포할 수 있기 때문이다. 따라서 노동시간에 관련된 특성들을 몇 가지 잠재요인으로 분류한 후 이러한 요인들을 토대로 개인의 노동시간 배열을 유형화하는 작업을 시도해보고자 한다.

본 연구에서는 한국 노동시간 체제 제도들이 기존 국제연구와 같이 분류와 유형화가 가능할 것이라는 전제하에 이러한 유형에 영향을 미치는 요인 역시

분석할 수 있다고 보며, 노동시간 배열 유형이 노동자의 생활 만족도와 같은 요인에도 영향을 미칠 것이라고 추론한다. 전자의 경우 한국 노동시장의 문제점으로서 성별, 고용상 지위, 기업집단 간의 노동조건 차이, 산업적 구분 등이 주로 지적되기 때문에 이러한 요인으로 영향력을 분석하며 노동시간 배열 유형에 영향을 받는 요인 중 하나로 일자리 만족도를 생각해 볼 수 있기에 배열 유형이 영향을 미치는 사례의 하나로서 일자리 만족도를 분석한다.

### Ⅲ. 분석자료와 연구방법

#### 1. 분석자료

노동시간 유연화의 배열을 유형화하고 분포를 조사하기 위해서는 이에 관련된 제도와 관행들을 포함한 조사자료가 필요하며, 본 연구에서는 이에 부합하는 한국노동패널(KLIPS)을 분석대상으로 선택하였다. 분석자료는 17차년도 자료인 2014년이다. 분석에 활용한 위계적 군집 분석(Hierarchical Cluster Analysis)의 경우 다년간 자료를 군집화 하는 것이 바람직하지 않으며, 연도별로 나누어 분류하는 경우 각 연도의 군집화 점수의 일관성에 문제가 발생할 수 있고, 일관되지 않게 군집화 되는 결과를 정리하는 과정에서 연구자의 주관에 의한 오분류가 발생할 가능성도 있기 때문에 우선은 2014년 자료만을 대상으로 분석을 진행하였다.

#### 2. 분석방법

앞서 논의한 개인 수준의 노동시간 배열을 유형별로 분류하고 유형의 특성을 기술, 결정 요인을 분석하기 위해서는 요인분석(factor analysis)과 군집분석(cluster analysis)이 적합하다. 요인분석은 관측된 변수들의 공분산(covariance)을 토대로 변수들에 공통적으로 영향을 미치는 요인을 추정하여 변수의 수를 감소시켜 준다. 노동시간 배열에 관련된 변수들은 공분산을 토대로 묶일 수 있으며, 변수

들이 공유하는 특성을 통하여 해당 요인의 잠재적인 성격(latent characteristics)을 설명할 수 있다.

노동시간에 관련된 지표들을 요인분석을 통하여 잠재적인 몇 가지 요인으로 구분한 후, 각 요인들을 위계적 군집 분석에 따라 분류하고 각 유형별 특성을 분석한다. 군집분석은 복수의 개체를 몇 가지 변수의 속성에 따라 동질적인 부분집합으로 묶어 분류하는 방법이다. 본 연구에서는 노동시간 배열에 대한 요인들을 분류하고, 이러한 요인들의 특성에 따라 개인의 노동시간 배열 유형을 나눌 수 있다고 보기 때문에 군집분석은 각 개인이 처한 노동조건을 요인의 속성에 따라 유형별로 분류해주고 유형별 특성에 대한 정보를 제공해줄 수 있다는 점에서 조사대상의 유형별 분포를 확인하는 데 적합하다.

군집분석은 변수의 그룹 내 분산을 최소화하면서 그룹 간 분산을 최대화하는 개체 간 조합을 계산하여 모집단을 동질적인 복수의 하위 집단으로 분류하며 (Garson, 2009), 계층적 방법(hierarchical method)과 비계층적 방법(nonhierarchical method)으로 구분할 수 있다. 전자의 경우 초기상태에서  $n$ 개의 개체가 각각 군집이 되지만 첫 단계에서 가장 유사한 두 개의 개체를 묶어 1개 군집이 되고, 두 번째 단계에서는 가장 유사한 2개의 군집을 하나로 묶는 방식을 반복해가면서 최종단계에서는 모든 개체가 하나의 군집이 된다. 이 과정에서 군집화계수가 현격하게 증가하는 단계를 분류군집 수의 기준으로 삼는다. 반면 후자는  $k$ 개의 군집 중심을 잡고 개체별로 가까운 군집중심을 찾아 개체끼리의 군집중심을 반복적으로 업데이트 하는 방법이다(허명희, 2007: 4~14).

비계층적 방법의 경우 사전적으로 집단의 숫자가 결정된 상태에서 특성치가 적절하게 주어지지 않을 경우 상이한 집단이 동질적으로 오분류될 가능성도 있다. 따라서 본 연구에서는 계층적 방법을 통하여 군집을 분류한 뒤 복수의 군집 분류에서 집단 간 유형을 분명하게 보여줄 수 있는 군집 수를 최종적인 분석대상으로 삼았다. 군집화의 방법으로는 Ward의 방식을 채택하였으며, 군집 간 거리는 제곱 유클리드 거리를 거리의 정의로 삼았다. 이는 집단 간 모든 변수의 거리제곱합을 고려하여 집단을 결정하되, 거리제곱합을 최소로 하면서 집단별 빈도를 근사하게 만드는 방식이다(김동배·김주섭·박의경, 2003: 119).

군집화 된 집단 간 평균분석을 통하여 노동시간 유형별 특성을 분석한 뒤에

는 각 유형에 영향을 미치는 요인을 다항 로지스틱 모형을 적용하여 분석하며, 이러한 노동시간 유형이 노동자의 일자리 만족도에 미치는 영향은 순서형 로지스틱 모형으로 분석한다.

### 3. 분석변수

1차적으로 요인분석에 포함된 노동시간에 관련된 일자리의 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다. 변수들은 앞서 검토한 기존 연구에서 주로 활용된 변수 중 노동패널에서 이에 부합하거나 대응하는 변수들을 기초로 하였다. 기존 연구가 대체로 휴가 및 비사회적 노동시간과 관련된 특성들, 업무강도와 자율성, 근로시간의 규칙성 등을 예측되는 요인으로 선정하였기에 이를 토대로 노동패널에서 부합하는 변수를 선정하였다.

노동시간의 길이, 비사회적 노동시간의 특성으로서 초과근로와 휴일근로일수, 업무강도로서 총 노동시간 동안에 느끼는 업무강도와 초과근로를 제외한 정상노동시간 중에 느끼는 노동강도, 노동자가 가질 수 있는 노동시간에 대한 자율성에 관련된 변수로서 초과근로를 본인이 결정 가능한지 아니면 상급자나 관행에 의하여 수시로 이루어지는지 여부, 근무시간의 결정방법(계약 내지 협의에 의하여 고정되어 있거나 아니면 자의/타의(상관의 지시 등)에 의하는지 여부), 각종 휴가제도의 존재 여부, 근로시간이 규칙적인지 등이 이에 해당한다.

각 변수 중 이항변수인 근무시간 결정, 출퇴근시간 결정, 휴가제도를 제외한 다른 변수는 척도 종류가 상이하기 때문에 0~1 범위로 조정하여 일관되게 만들었으며, 조정된 척도의 평균과 표준편차는 가장 우측 열에 표시되어 있다.

2014년 노동패널 자료의 경우 13,169개의 관측치를 갖고 있으나 경제활동상태 중 취업자 및 임금근로자만을 분석대상으로 한정(n=5,327)하였다. 분석변수 중 일부 결측값을 포함한 자료를 제외하고 유효한 관측치는 5,091개로 해당 관측치를 대상으로 우선 요인분석을 진행하였다.

〈표 1〉 요인분석에 포함된 변수(n=5,091)

변수명		변수설명	변수값	평균 (표준편차)
노동시간의 길이		주당평균노동시간	연속(0-120)	.3436 (.1005)
비사 회적 노동	초과 근로	월간 초과근로일수	연속(0-30)	.1168 (.2355)
	휴일 근로	월간 휴일근로일수	연속(0-4)	.2818 (.1495)
업무강도		정상 노동시간 중 노동강도	5점 척도	.5666 (.1583)
		전체 노동시간 중 느끼는 노동강도	(1-매우 약함~5-매우 강함)	.5648 (.1523)
노동 시간 자율 성	초과근로 결정	초과근로의 시행이 누구에 의하여 결정되는지 여부	0=해당 없음(초과근로 없음) 1=상급자, 관행 2=본인이 결정	.1861 (.3456)
	근무시간 결정	근무시간이 계약 또는 협의 에 의하여 고정되어 있는지 여부	0=유동적(자의 혹은 타의) 1=계약·협이에 의해 고정	.1584 (.3652)
	출퇴근시 간 결정	출퇴근시간변경 가능 여부	0=불가능/1=가능	.1100 (.3130)
휴가제도		연차, 유급휴가, 병가, 육아 휴직 각 제도가 직장에 있 음 유무	0=없음/1=있음	.4600 (.4990) .5215 (.4996) .4207 (.4937) .3059 (.4608)
근로시간 불규칙 성		근로시간이 규칙적인지 여 부	1=규칙적/2=불규칙·계절영 향 없음/3=불규칙·계절영향 있음	.0593 (.2363)

## IV. 분석결과

### 1. 노동시간 배열에 관한 요인분석

열세 가지의 노동시간 제도를 요인분석한 결과는 <표 2>와 같다. 회전방법은 베리맥스 방법을 채택하였으며, 첫 분석에서 고유값(Eigenvalue)이 1을 넘는 요인을 기준으로 절단한 결과 5개의 요인이 추출되었다. 그러나 다섯 번째 요인의 경우 네 번째 요인과 설명되는 분산의 차이가 크지 않고, 출퇴근시간의 결정이 독립된 요인으로 분류되어 요인에 수에 비하여 설명되는 변수의 수가 효율적이지 못하기 때문에, 최종적으로 4개의 요인으로 재분석하였다.

<표 2> 요인분석 결과 : 베리맥스 회전, 4요인의 결과

변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
노동시간 길이	-.171	<b>-.562</b>	-.115	-.406
초과근로	.194	.047	<b>.889</b>	-.131
휴일근로	.020	.137	<b>.489</b>	.111
연차휴가	<b>.794</b>	.011	.154	-.189
유급휴가	<b>.831</b>	-.011	.146	-.223
병가	<b>.840</b>	-.028	.078	-.092
육아휴직	<b>.822</b>	-.029	.071	.003
노동시간 불규칙성	-.140	.083	-.039	<b>-.685</b>
정상시간 업무강도	.029	<b>.930</b>	.143	.037
총 노동시간 업무강도	.022	<b>.917</b>	.162	.052
출퇴근시간 결정	-.017	-.109	-.016	<b>-.355</b>
초과근로 결정	.177	-.009	<b>-.895</b>	-.146
근무시간 결정	-.260	.068	-.033	<b>.666</b>

주 : 요인추출 방법 : 주성분 분석. 회전 방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.  
 설명된 분산은 63.54%. 굵은 이탤릭체는 가장 높은 요인 적재치.

<표 2>의 결과를 살펴보면, 각 변수의 요인 적재치(factor loadings)를 통하여 노동시간에 관련된 제도들을 크게 네 가지 요인으로 분류할 수 있음을 알 수 있다. 첫 번째 요인은 네 가지 휴가제도의 유무에 대한 변수들로, 요인 1은 ‘휴가’로 설명할 수 있다. 두 번째 요인의 경우 노동시간의 길이와 노동시간 별 업무강도가 높은 적재치를 보이므로 노동시간의 ‘길이와 강도’로 규정할 수 있다. 다만 노동시간 길이의 요인 적재치가 음의 값을 가지므로, 업무강도가 강할수록 상대적으로 노동시간은 짧다는 사실을 알 수 있다. 요인 3은 초과근로 및 휴일근로에 관련된 변수들로, ‘비사회적 노동시간’이라고 설명할 수 있다. 요인 4의 경우 출퇴근시간의 결정과 근무시간의 결정방법, 노동시간의 불규칙성이 하나의 요인으로 분류되는데 노동시간 및 출퇴근의 결정과 노동시간의 불규칙성을 포함하는 점, 노동시간의 불규칙성과 출퇴근 시간의 결정이 음의 값을 가져 세 변수 모두 규칙적인 경우에 상관성이 높다는 점에서, 노동자가 노동시간에 대하여 행사할 수 있는 자율성보다는 노동시간의 ‘유연성’으로 설명하는 것이 타당하다.

따라서 노동시간에 관하여 추출한 13개의 제도들은 ‘휴가’, ‘길이와 강도’, ‘비사회적 시간’, ‘유연성’의 네 가지 요인으로 분류할 수 있다. 이러한 분류 요인별로 각 변수값들의 평균치를 계산하였으며, 계산된 평균을 다시금 표준화하여 위계적 군집분석을 실시하였다. 단 요인 2에서 노동시간 길이의 요인 적재치가 음의 값을 보이기 때문에 업무강도를 역순으로 재코딩하여 군집화 점수에 활용하였으며, 마찬가지로 요인 3의 초과근로 결정, 요인 4의 근무시간 결정 역시 요인에 포함된 변수들이 일관된 관계를 가질 수 있도록 역순으로 재코딩하여 군집화 점수를 계산하는 데 활용하였다.

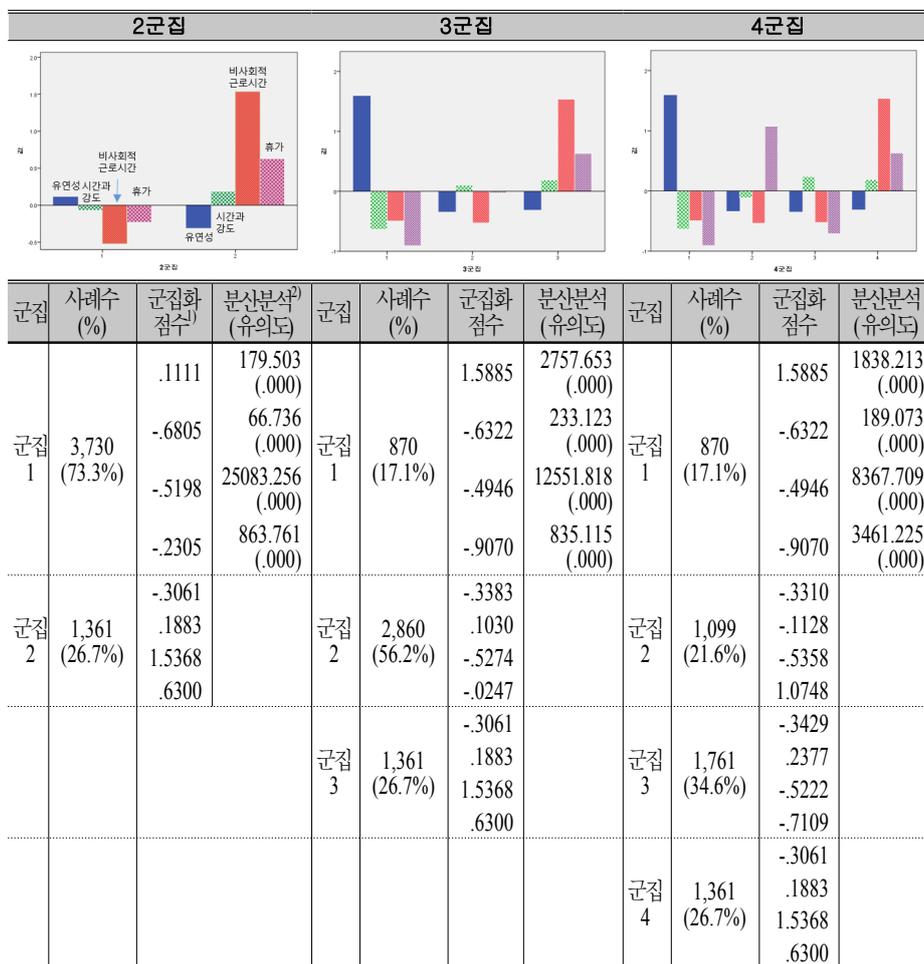
## 2. 노동시간 배열 유형에 대한 군집분석

요인별 변수의 합계값을 평균하여 표준화한 군집화 변수의 기술통계량은 <표 3>과 같다. 사례수가 5,091개이기 때문에 텐드로그램을 그릴 수는 없지만 군집화 계수의 변화를 살펴보면 2~4개의 군집을 설정하는 것이 타당하였으며, <표 4>는 군집이 2개에서 4개일 때 각 군집의 분포 변화와 군집별 군집화 점

〈표 3〉 군집화 변수의 기술통계량(표준화 점수)

	사례수	최소값	최대값	평균	표준편차
유연성	5,109	.00	1.00	.1056	.19544
시간과 강도	5,102	.00	1.00	.4927	.11525
비사회적 시간	5,327	.00	.97	.1949	.20289
휴가	5,095	.00	1.00	.4337	.41197
유효수(목록별)	5,091				

〈표 4〉 노동시간 유형에 관한 군집의 분포와 군집화 점수 : 계층적 군집 분석, 2~4군집



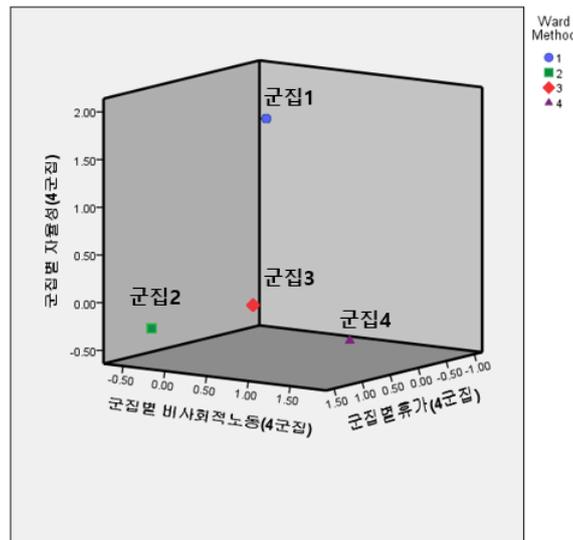
주: 1) 군집화 점수는 각각 유연성, 시간과 강도, 비사회적 시간, 휴가의 순이며, 막대도표에서도 동일함.  
 2) 집단 간 평균의 차이에 관한 분산분석 결과(F값 괄호 안은 유의수준).  
 3) 그림에서 각 군집의 요소는 왼쪽부터 차례대로 유연성, 시간과 강도, 비사회적 근로시간, 휴가임

수의 특성이다. 단계별 군집들의 사례 수와 군집화 점수를 살펴보면 2군집 단계에서의 군집 2가 3군집 및 4군집에서도 동일하게 유지되며, 2군집 단계의 군집1이 3군집 단계에서 군집 1과 군집 2로 분리된다. 또한 3군집 단계의 군집 1과 군집 3이 유지된 상태로 군집 2가 4군집 단계에서 군집 2와 군집 3으로 분리된다. 4군집 단계에서 군집 2와 3은 유연성 및 비사회적 노동시간 모두 다른 군집에 비하여 낮다는 공통점이 있으나 시간과 강도, 휴가 변수에서 차이를 보인다. 두 가지 요인으로 인하여 두 집단이 구별될 필요가 있기에 아래에서는 4군집을 기준으로 각 유형별 특성을 기술하고 분석을 진행한다.

군집 간 차이를 만드는 요소를 전반적으로 살펴보면 분산분석 결과에서도 알 수 있듯 비사회적 시간의 노동과 휴가, 유연성 간의 군집 간 차이가 크며 상대적으로 노동시간의 길이와 업무강도는 차이가 적다. 이는 한국의 전반적인 장시간 노동 경향을 반영하며, 그간 주당 노동시간의 길이를 통하여 노동자들의 노동시간 특성을 분류해오던 기존 연구와 달리 시간길이 외적 요소에 집중할 때 보다 분명한 차이가 나타날 수 있다는 점을 시사한다.

[그림 2]는 노동시간과 강도를 제외한 세 가지 군집화 점수로 구성된 3차원 산점도이며, 이는 군집 간에 구별되는 특징을 보다 분명하게 보여준다. 가장 두

(그림 2) 노동시간 군집별 군집화 점수(시간의 길이와 강도 제외) : 3차원 산점도



드러지는 특징은 군집 1(●)로, 노동시간의 유연성이 다른 세 군집에 비교하여 현저하게 높다. 이는 해당 군집의 일자리 특성이 유연성으로, 출퇴근 시간이 유동적이거나 근로시간 자체의 규칙성이 약할 수 있음을 시사한다. 다음으로 군집 2( )는 유연성이 군집 3, 4와 비슷하게 낮은 수준이지만 비사회적 노동의 점수가 낮고 휴가 점수가 높다는 특징을 보인다. 노동시간의 차이를 사장한다면 낮은 유연성-적은 비사회적 근로시간-높은 휴가수준이 군집 2의 특징이다. 군집 3(◆)은 낮은 유연성-적은 비사회적 노동-낮은 휴가수준으로, 야근이나 휴일근로의 수준이 떨어지지만 휴가제도 역시 제대로 구비되지 않은 집단일 가능성이 높다. 군집 4(▲)의 경우 다른 집단에 비하여 크게 높은 비사회적 노동시간이 특징이다. 이는 잦은 야근과 휴일근무를 특징으로 하며, 대신에 군집 3과는 다르게 휴가제도의 정비수준은 상대적으로 좋은 것으로 보인다.

<표 5>는 표준화 점수가 아닌 각 군집별 원점수 중 큰 차이를 보이는 변수들을 집단별로 정리한 것이며, 동시에 각 군집의 평균적인 주당노동시간, 월임금(자연대수를 포함) 및 평균연령, 남성 및 정규직의 비중을 정리한 것이다. 군집화 점수의 경향과 유사하게 전체의 17.1%를 차지하는 군집 1은 근로시간의 높은 유연성, 혹은 불규칙성이 특징이다. 다만 이러한 유연성은 앞서 검토한 유연화 배열 논의 중 고용주 지향적 성격이 강할 것이라고 생각된다. 노동자 지향적 혹은 중립적 유연화 전략에서 제시하는 독일의 노동시간 계정제도(working time accounts)나 연간 노동시간제(annualized hours), 네덜란드의 선택적 시간제는 주당 노동시간이 짧지만 개인의 자발적 선택에 의하는 동시에 임금이나 처우에 있어서 큰 차별을 받지 않는다는 특징을 보인다(김학노, 2004). 그러나 한국 노동자의 노동시간 유형 분류에서 군집 1은 유연성(불규칙성)을 특징으로 하지만 동시에 현저하게 낮은 월임금과 비교적 낮은 시간당 임금, 휴식에 대해 제대로 보장받지 못한다는 점에서 다수의 한계적 시간제(marginal part-time, Hakim, 1997)를 포함하고 있을 가능성이 높다. 이는 한국 노동시간 체제가 유연화 전략을 적극적으로 도입한 사례가 아니며, 비정규직의 대다수가 비자발적이라는 기존 연구의 견해들(이호근, 2005)을 보아도 타당하다. 즉 군집 1은 시간, 임금, 휴식, 유연성에 있어서 단시간-저임금-무휴식-불안정한 유연성을 특징으로 하는 유연화된(불규칙한) 일자리로 규정할 수 있다.

〈표 5〉 군집별 군집화 원점수와 주요 특성

		군집 1 (870, 17.1%)	군집 2 (1,099, 21.6%)	군집 3 (1,761, 34.6%)	군집 4 (1,361, 26.7%)	전체 (5,091)
주당노동시간		37.3276 (14.1657)	42.0205 (6.7514)	46.7314 (13.7374)	42.2256 (6.3363)	42.9029 (11.4345)
월평균 임금 (단위: 만 원)		152.1048 (97.1113)	288.3965 (161.7813)	189.0900 (146.9337)	312.3726 (157.9843)	237.1904 (159.7074)
월평균 임금 (자연대수)		4.8051 (.7155)	5.5258 (.5336)	5.0895 (.5526)	5.6335 (.4735)	5.2806 (.6478)
월평균 초과 근로일수		.0617 (.6985)	.0057 (.1365)	.0085 (.2315)	13.3212 (7.7211)	3.5759 (7.120)
월평균 휴일 근로일수		1.10 (.428)	1.03 (.191)	1.06 (.300)	1.50 (.878)	1.18 (.561)
정상 노동시간 중 업무강도		3.10 (.636)	2.79 (.522)	2.63 (.629)	2.59 (.621)	2.73 (.633)
휴가 (%)	연차	7.0 (.252)	87.0 (.333)	19.0 (.389)	75.0 (.436)	46 (.499)
	유급	10.11 (.3017)	99.00 (.0996)	23.96 (.4270)	81.41 (.3892)	53.15 (.4991)
	병가	5.17 (.2216)	93.18 (.2522)	10.62 (.3082)	68.11 (.4662)	42.88 (.4950)
	육아	1.95 (.1385)	71.06 (.4537)	3.18 (.1755)	53.20 (.4992)	31.00 (.4625)
출퇴근 조정		.38 (.485)	.08 (.267)	.02 (.142)	.08 (.270)	.11 (.312)
근로시간 불규칙성		.2644 (.4413)	.0027 (.0522)	.0239 (.1526)	.0037 (.0605)	.0550 (.2280)
근로시간의 결정방법		.3943 (.4890)	.9572 (.2024)	.9284 (.2578)	.9456 (.2268)	.8480 (.3591)
평균 연령		49.070 (12.6649)	41.4732 (10.1884)	45.6576 (12.8457)	40.3902 (9.4293)	43.9293 (11.8656)
남성 비중(%)		52.30 (.4998)	58.78 (.4925)	52.19 (.4997)	73.62 (.4408)	59.36 (.4912)
정규직 비중(%)		38.39 (.4866)	90.72 (.2903)	63.54 (.4814)	93.17 (.2524)	73.03 (.4438)

가장 많은 전체의 34.6%를 차지하는 군집 3 역시도 상대적으로 낮은 임금수준과 휴가제도의 미비라는 점에서 군집 1과 공통점이 있지만 장시간 노동과 낮은 유연화라는 측면에서 군집 1과 구별된다. 군집 3은 초과근로 및 휴일근로 일수가 군집 4에 비하여 현저하게 낮고 다른 군집과 비슷한 수준임에도 주당 46시간 내외의 장시간 노동을 하는 특징을 갖고 있으며, 각종 휴식의 보장 역시도 군집 2와 4에 비하여 낮은 수준을 보인다. 따라서 군집 3은 장시간-저임금-무휴식-경직성을 특징으로 하는 장시간 일자리로 규정할 수 있다.

각각 21.6%와 26.7%를 차지하는 군집 2와 4는 주당 42시간 내외의 상대적으로 표준적인 노동시간과 휴가의 보장 수준이 높다는 점, 안정된 임금 등에서 유사하지만 비사회적 노동시간에서 현격한 차이를 보인다. 사실상 군집 4를 규정하는 특징은 월평균 13일과 1.5일에 달하는 잦은 초과근로와 휴일근무로, 이는 군집분석의 초기 단계부터 다른 군집과 해당 군집을 규정하는 특징이었다. 따라서 표준시간-고임금-휴식-경직성을 공통적인 특징으로 하지만 비사회적 노동시간에서 차이를 보인다.

논의의 편의를 위해 이하에서는 각 군집의 특징을 기초로 군집 1을 유연형, 군집 2를 균형형, 군집 3을 장시간형, 군집 4를 야근형으로 표현하고자 한다. 유연형과 장시간형은 휴식과 노동시간에서 상대적으로 주변화 된 열악한 일자리이고, 이 두 일자리는 전체의 51.7%를 차지한다. 초기 군집단계부터 구별되는 야근형은 임금은 부족하지 않으나 대신 잦은 초과근무를 통하여 임금을 벌충하는 한국 노동시간 체제의 특징을 전형적으로 보여주기 때문에, 이들의 일자리 만족도가 높으리라고 생각하기는 쉽지 않다. 균형형이 상대적으로 적절한 노동시간과 보수, 휴식의 보장 등을 고루 갖추고 있지만 이러한 일자리는 전체의 20% 정도에 불과하다. 또한 네 가지 유형이 전반적으로 유연성이 결여되어 있으며, 이 글에서 정의한 유연성 역시 유럽의 유연화 전략과는 다르기에 전반적으로 유연성이 부족한 노동시간체제의 성격을 다시 한 번 보여준다.

또 한 가지 중요한 사항은 군집별로 연령, 성별, 정규직 여부의 편향이 관찰된다는 것이다. 유연형과 장시간 유형은 고령층, 여성, 비정규직의 비중이 상대적으로 높다. 이는 노동시간 배열 유형의 분포가 일종의 차별적 요인에 의하여 형성되어 있을지도 모른다는 추측을 제기한다. 물론 산업이나 직업적 특성에

의하여 이러한 유형이 결정될 가능성 역시 높기 때문에, 아래에서는 어떠한 요인에 의하여 각 노동시간 배열 유형이 결정되는지, 또한 이러한 노동시간 배열 유형은 일자리 만족도에 어떠한 영향을 주는지를 살펴본다.

### 3. 개인 및 일자리의 특성이 노동시간 배열 유형에 미치는 영향과 노동시간의 유형이 일자리 만족도에 미치는 영향

앞서 분석에 포함하였던 변수들에 더하여 산업과 직업, 연령, 성별, 정규직 여부, 기업 규모 등을 분석변수로 포함하였으며, 분석변수의 특징과 기술통계량은 <표 6>과 같다. 기존 연구를 참조하여 9차 산업 중분류 중 제조업과 농림어업을 기준으로 건설·도소매·유통·숙박·음식점업, 교육·보건·사회복지서비스업, 출판·방송·금융·보험·부동산·사업지원·행정서비스업별로 구분하였다. 기업 규모의 경우 30인 이하의 소규모, 30인 이상 100인 이하의 중규모, 100인 이상의 대규모 사업장으로 구분하였다. 직업의 경우 표준직업분류를 기초로 관리직 및 전문가, 사무직, 서비스직, 단순노무직 여부를 기준으로 하는 이항변수를 포함하였으며, 학력은 고졸 이하, 고졸, 전문대졸 및 4년제 대학 재학 혹은 중퇴, 대졸 이상으로 구분하였다. 개인적 특성으로서 연령을 포함하였으며, 우리나라 노동자의 노동시간이 60세를 전후로 감소하는 역U자형을 보이기 때문에(배규식 외, 2012) 연령제곱항을 포함하였다. 또한 성별, 정규직 여부, 배우자 유무가 이항변수로, 주당노동시간과 자연대수값을 취한 월 임금 역시 모형에 포함되었다.

군집별 노동자의 인적 특성을 살펴보면 상대적으로 노동시간과 임금수준이 양호하며 휴식이 보장되고, 노동시간의 규칙성이 있는 균형형과 야근형이 유연형과 장시간형에 비하여 남성, 정규직, 고학력자의 비중이 높음을 알 수 있다. 또한 해당 유형이 상대적으로 대규모 사업장에 많이 분포하는 동시에 직군에서도 관리직이나 전문직, 사무직의 비중 역시 높다. 이러한 점은 노동시간 배열의 유형이 곧 일자리의 질과도 직결된다는 점을 보여준다.

〈표 6〉 집단별 선행요인의 차이(기술통계량)<sup>1)</sup>

n=4,160		군집 1 (유연)	군집 2 (균형)	군집 3 (장시간)	군집 4 (야근)	F/X2 <sup>2)</sup>	유의도 (sig.)
주당 노동시간		37.3276 (14.1657)	42.0205 (6.7514)	46.7314 (13.7374)	42.2256 (6.3363)	150.750	.000
월임금 (자연대수)		4.8051 (.7154)	5.5258 (.5336)	5.0895 (.5526)	5.6335 (.4735)	525.085	.000
연령		49.0701 (12.6648)	41.4732 (10.1884)	45.6576 (12.8457)	40.3902 (9.4293)	8.687	.000
성별	남성	52.3	58.8	52.2	73.6	170.461	.000
	여성	47.7	41.2	47.8	26.4		
학력	고졸 미만	28.9	5.7	19.0	6.3	613.476	.000
	고졸	36.8	26.8	39.9	24.5		
	전문대/대재	17.5	24.6	22.0	27.0		
	대졸 이상	16.9	42.9	19.1	42.2		
배우 자	있음	32.4	24.3	32.8	25.9	35.375	.000
	없음	67.6	75.7	67.2	74.1		
정규 직	정규직	38.4	90.7	63.5	93.2	1065.260	.000
	비정규직	61.6	9.3	36.5	6.8		
산업	제조업, 농업, 어 업, 임업, 광업	22.4	27.9	23.9	15.1	511.756	.000
	건설, 기반시설, 도소매, 운송, 숙박음식점	48.5	24.9	39.4	17.6		
	출판, 방송, 연구, 금융, 보험 부동산, 사업지원, 행정	14.3	24.7	18.6	25.9		
	교육, 보건, 사 회복지	14.8	22.5	18.2	41.3		
직업 <sup>3)</sup>	관리/전문직	15.0	32.9	19.5	29.5	919.423	.000
	사무직	8.7	29.8	12.7	26.6		
	서비스직	13.2	6.2	11.6	4.3		
	단순노무직	24.9	6.8	20.6	4.7		
	기타	38.2	24.3	35.6	34.9		
기업 규모	30명 미만	81.1	27.6	68.7	28.0	948.152	.000
	30~100명	10.7	21.9	15.3	21.1		
	100명 이상	8.2	50.5	16.0	50.9		

주: 1) 명목변수의 경우 각 열(row)의 백분율이며, 연속변수의 경우는 평균과 표준편차임.  
 2) 명목변수의 경우는 카이제곱 검정결과이며 연속변수는 분산분석의 결과임.  
 3) 기타 직업군은 다음과 같음: 판매 및 영업직, 농림어업 및 숙련직, 기능원 및 기능직, 장치·기계조작 및 조립종사자, 군인.

<표 7>은 노동시간 배열 유형에 영향을 미치는 요인들에 대한 다항로지스틱 분석결과를 보여준다. 주당노동시간과 임금은 앞서 논의한 유형별 변수의 수준 차이가 대체로 유의한 것으로 드러났으며, 그 외에 상대적으로 바람직한 일자리라 여겨지는 균형형과 유연형, 장시간형을 결정하는 주요한 요인은 정규직 여부, 사무직 여부, 기업 규모였다. 정규직일수록 균형형에 속할 확률이 유의수준 0.1% 이내에서 강하게 높았으며, 사무직일수록, 근무하는 사업체의 규모가 클수록 균형형에 속할 확률이 높았다. 다만 임금과 노동시간이 비슷한 균형형과 야근형 사이의 차이를 결정하는 요인은 주로 산업적 차이인 것으로 나타나며, 제조업에 비하여 서비스업이나 기반시설산업이 균형형에 속할 확률이 높았다. 이는 우리나라 제조업의 장시간 노동 경향과도 관련이 있을 가능성이 높다.

<표 7> 노동시간 배열 유형에 대한 결정요인

기준범주		균형형			야근형		장시간형
비교범주		유연형	장시간형	야근형	유연형	장시간형	유연형
주당							
노동시간		-.025*** (.007)	.032*** (.006)	-.008 (.007)	-.018* (.007)	.040*** (.006)	-.058*** (.005)
임금							
(자연대수)		-1.260*** (.160)	-1.059*** (.131)	.246+ (.126)	-1.506*** (.161)	-1.305*** (.132)	-.201 (.124)
연령		.074+ (.042)	-.018 (.035)	.033 (.039)	.041 (.043)	-.051 (.035)	.092** (.032)
연령							
제공		.000 (.000)	.000 (.000)	-.001 (.000)	.000 (.000)	.001* (.000)	-.001* (.000)
남성		.500** (.153)	.148 (.122)	.378** (.122)	.122 (.153)	-.230+ (.121)	.352** (.127)
학력 (대졸 이상)	고졸 이하	-.142 (.280)	-.060 (.240)	.479+ (.258)	-.621** (.269)	-.539* (.227)	-.082 (.211)
	고졸	-.278 (.188)	.015 (.145)	-.159 (.142)	-.118 (.186)	.175 (.143)	-.293+ (.165)
	전문대졸 및 대재	-.266 (.182)	-.024 (.135)	-.131 (.125)	-.135 (.180)	.107 (.132)	-.242 (.166)
배우자	있음	-.302* (.152)	-.168 (.125)	-.150 (.127)	-.152 (.148)	-.018 (.120)	-.134 (.121)
정규직		-1.330*** (.170)	-.841*** (.152)	.033 (.183)	-1.297*** (.168)	-.807*** (.150)	-.490*** (.116)

<표 7>의 계속

기준범주		균형형			야근형		장시간형
비교범주		유연형	장시간형	야근형	유연형	장시간형	유연형
산업 (제조업)	교육, 보건, 사회복지	-.141 (.208)	-.121 (.158)	-.779*** (.152)	.638** (.206)	.657*** (.155)	-.019 (.181)
	건설, 도소매, 유통, 숙박, 음식점	.440* (.179)	.125 (.138)	-.710*** (.131)	1.151*** (.171)	.835*** (.130)	.316* (.154)
	출판, 방송, 금융, 보험, 부동산, 사업지원, 행정	.120 (.216)	.142 (.160)	-.314* (.139)	.433* (.209)	.456** (.150)	-.023 (.193)
직업	관리, 전문직	-.340 (.228)	-.296+ (.173)	-.564*** (.158)	.224 (.219)	.268+ (.162)	-.045 (.202)
	사무직	-.824*** (.221)	-.638*** (.161)	-.665*** (.146)	-.159 (.214)	.027 (.152)	-.187 (.201)
	서비스직	.186 (.209)	-.028 (.173)	-.992*** (.199)	1.178*** (.220)	.964*** (.186)	.214 (.165)
	단순노무직	-.441+ (.234)	-.297 (.140)	-.434+ (.226)	-.006 (.228)	.137 (.195)	-.144 (.394)
기업 규모	소규모 (30인 이하)	2.359*** (.179)	1.573*** (.120)	.304* (.120)	2.056*** (.178)	1.269*** (.117)	.787*** (.170)
	중규모 (30~100인)	.772*** (.217)	.599*** (.137)	.040 (.123)	.732** (.217)	.559*** (.135)	.173 (.213)
상수항		2.291+ (1.281)	2.727** (1.062)	-2.812* (1.117)	5.103*** (1.281)	5.539*** (1.060)	-436 (.982)
Number of obs		4,160					
Wald Chi2(df)(p)		8,806(57)(.000)					
Cox and Snell Pseudo R <sup>2</sup>		.4300					
Log pseudo-likelihood		11,140					

주: 1) 각 셀의 첫 행은 계수임. 괄호 안은 표준오차.

2) 유의확률의 경우 \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1.

이러한 산업적 차이는 야근형과 유연형, 장시간형을 비교한 경우(4, 5번째 열)에서도 나타나는데, 제조업이 아닌 서비스업이나 기반시설산업은 유연형이나 장시간형에 처해 있을 확률이 높았다. 이는 제조업의 주요 노동시간 문제가 잦은 초과근무와 휴일근로인 데 반하여, 비제조업의 주요 노동시간 문제는 비

자발적 단시간 노동과 저임금 내지 초장시간 노동이나 휴식권의 미비한 보장일 가능성이 높다는 점을 보여주며, 산업의 대분류에 따라 노동시간 문제에 차별적인 정책 대안이 필요하다는 점을 시사한다.

또한 사무직일수록 균형형일 가능성이 높고, 서비스직일수록 야근형에 속할 확률이 낮다는 분석결과는 노동시간 배열의 유형이 일반적인 ‘일자리의 질’ 문제와도 연결되어 있음을 보여준다. 즉 사무직이나, 상대적으로 유의성의 수준은 낮은 편이지만 관리직/전문직일수록 일반적으로 이야기하는 좋은 일자리일 가능성이 높은 반면, 서비스직의 경우는 보수가 상대적으로 낮고, 휴식권이 제대로 보장되지 않거나 노동시간 안정성이 부족한 일자리에 있을 가능성이 높음을 보여준다.

한편으로 상대적으로 열악한 노동시간 조건에 처해 있다고 보이는 두 유형인 장시간형과 유연형의 차이를 결정하는 요인은 산업이나 직군이 아닌 연령, 성별과 정규직 여부, 기업규모였다. 연령이 정적인 관계를 보이고 연령제곱항이 부적인 관계를 보인다는 점은 연령이 많을수록 유연형에 속할 확률이 증가하지만 그 확률이 점차로 감소함을 의미한다. 또한 남성일 경우 유연형에 속할 확률이 높으며 균형형에 속할 확률은 낮지만 균형형과 장시간형 간의 구별에는 유의하지 않았다. 또한 상대적으로 열악한 두 유형 간의 비교에서도 정규직 여부와 기업 규모가 유의한 차이를 보인다는 점은 노동시간 배열 유형을 구별하는 가장 강한 요인이 산업이나 직군보다 고용상의 지위와 근무기업의 규모라는 점을 의미하기 때문에 노동시간 조건 개선에 대한 정책을 마련함에 있어 지위에 따른 차별이나 기업 집단 간 문제에 주목할 필요가 있음을 보여준다.

그렇다면 이러한 노동시간 배열 유형의 차이가 개인의 일자리 만족도에도 영향을 주는가? <표 8>은 각각의 노동시간 배열 유형이 일자리에 미치는 만족도를 순서형 로지스틱 모형(5점 척도)을 통하여 분석한 결과이다. 다른 통제변수들은 대체로 기존의 연구결과와 유사하여, 노동시간이 길수록 일자리 만족도가 감소하고 임금이 높을수록 일자리 만족도가 높아지는 결과를 보여준다(문영만, 2014). 또한 연령이 증가할수록 일자리 만족도는 낮아지지만 한계적으로 감소한다는 사실을 보여준다. 동시에 학력이 높을수록, 30인 이하의 영세사업체에 근무할수록 일자리 만족도가 낮되 30인 이상 사업체 간에는 유의한 차이를 보

이지 않았다. 정규직일수록 일자리 만족도가 높은 동시에 관리직, 사무직, 서비스직의 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 일자리 만족도가 높았다.

〈표 8〉 일자리 만족도에 노동시간 배열 유형이 미치는 영향

종속변수		일자리 만족도(5점 척도)			
cutpoint 1		-7.006*** (.745)	-6.731*** (.824)	-6.623*** (.830)	-7.112*** (.827)
cutpoint 2		-2.950*** (.558)	-2.436*** (.594)	-2.327*** (.602)	-2.817*** (.597)
cutpoint 3		.886 (.554)	1.413* (.591)	1.520* (.599)	1.035+ (.594)
cutpoint 4		5.905*** (.591)	6.493*** (.630)	6.597*** (.638)	6.122*** (.633)
노동 시간 배열 유형	유연형	.137 (.097)			
	장시간형		-.223** (.073)		
	야근형			-.158* (.079)	
	균형형				.343*** (.082)
주당노동시간		-.021*** (.003)	-.018*** (.003)	-.022*** (.003)	-.021*** (.003)
임금(자연대수)		.900*** (.081)	.900*** (.084)	.947*** (.085)	.904*** (.084)
연령		-.105*** (.018)	-.101*** (.020)	-.099*** (.020)	-.100*** (.020)
연령제곱		.001*** (.000)	.001*** (.000)	.001*** (.000)	.001*** (.000)
남성		-.497*** (.080)	-.510*** (.080)	-.491*** (.080)	-.483*** (.080)
학력 (대졸 이상)	고졸 이하	-.480** (.144)	-.488** (.149)	-.460** (.149)	-.470** (.149)
	고졸	-.276** (.098)	-.264** (.099)	-.272** (.099)	-.273** (.099)
	전문대졸 및 대재	-.274** (.091)	-.254** (.092)	-.257** (.092)	-.262** (.092)
정규직		.434*** (.090)	.399*** (.091)	.422*** (.091)	.380*** (.091)

<표 8>의 계속

종속변수		일자리 만족도(5점 척도)			
직업	관리직/전문직	.731*** (.105)	.736*** (.106)	.715*** (.106)	.701*** (.106)
	사무직	.614*** (.104)	.604*** (.105)	.594*** (.105)	.567*** (.106)
	서비스직	.296** (.106)	.317** (.108)	.281** (.108)	.289** (.108)
	단순노무직	-.184 (.122)	-.180 (.125)	-.197 (.125)	-.205 (.126)
기업 규모	소규모 (30인 이하)	-.263** (.081)	-.180* (.083)	-.246** (.082)	-.165* (.083)
	중규모 (30~100인)	-.164+ (.095)	-.123 (.097)	-.154 (.097)	-.131 (.097)
Number of obs		4,248			
Wald Chi2(df)(p)		733.636(16) (.000)	714.764(16) (.000)	712.483(16) (.000)	726.227(16) (.000)
Cox and Snell Pseudo R2		.1540	.1550	.1540	.1570
Log pseudo-likelihood		6862.743	6609.525	6634.110	6606.738

주: 1) 괄호 안은 표준오차.

2) \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1.

연구의 관심인 노동시간 배열 유형을 살펴보면 균형형에 속하는 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 일자리 만족도가 높아지는 반면, 장시간형과 야근형은 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미쳤으며, 유연형의 경우는 유의하지 않았다. 계수를 통하여 일자리 만족도에 유의한 영향을 주는 야근형, 장시간형, 균형형의 승산비(odds ratio)를 계산해보면, 일자리 배열 유형이 장시간형일 경우 다른 경우에 비하여 일자리 만족도의 승산이 0.8배 감소하고 야근형일 경우 0.85배 감소하는 반면, 균형형인 경우 약 1.41배 증가한다.

<표 9>는 다른 설명변수가 평균적이라 할 때 각 노동시간 배열 유형이 그렇지 않은 경우에 비하여 각 일자리 만족도 점수에 속할 한계효과를 계산한 것이다. 앞서의 순서형 로지스틱 추정결과에서 유의하지 않았던 유연형을 제외하고 균형형 및 장시간형, 야근형의 각 선택범주별 한계효과를 살펴보면 위의 분

〈표 9〉 노동시간 배열 유형별 일자리 만족도에 대한 한계효과

	Prob(y=1) 매우 낮음	Prob(y=2) 낮음	Prob(y=3) 보통	Prob(y=4) 높음	Prob(y=5) 매우 높음
균형형	-.0001511	-.0102564	-.0716518	.080664	.0013953
장시간형	.0001119	.0075276	.0441515	-.0509906	-.0008004
야근형	.0000795	.0053504	.0311575	-.0360232	-.0005641
유연형	-.0000821	-.00435	-.0279591	.0318308	.0005603

석과 마찬가지로 균형형의 경우 높음 내지 매우 높음에 속할 확률이 균형형이 아닐 때보다 높고, 매우 낮음에서 보통 사이일 확률은 균형형이 아닐 때보다 낮은 반면 장시간형 및 야근형은 상대적으로 매우 낮음에서 보통 사이에 속할 확률이 높은 것을 알 수 있다.

노동시간 배열의 요소 중 하나인 노동시간의 길이를 통제하였음에도 노동시간 배열 유형 간 일자리 만족도에 있어 유의한 차이를 보인다는 점은 노동시간 외에도 노동시간에 관련된 요소들에 의하여 형성되는 노동시간 배열이 일자리 만족도에 영향을 미친다는 점을 보여주는 동시에 생활 만족도나 일-여가의 균형과 같은 다른 변수에도 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 또한 균형형을 제외한 다른 노동시간 배열 유형이 업무만족도를 낮추거나 의미가 없다는 점은, 전체 노동자의 20% 정도만이 현재의 노동시간 관련 조건하에서 일자리에 만족을 느낄 뿐 80%가량은 현재의 노동시간 조건이 일자리에 만족을 느끼지 못하게끔 하는 요인이라는 점에서 시급한 개선이 필요함을 보여준다.

## V. 결 론

본 연구는 그간 주당노동시간의 길이와 휴가제도, 초과근로 등 노동시간체제를 평가하는 기준들이 개별적으로 분석 및 평가되어 오던 것을 보완하여 노동시간 관련 배열을 종합적으로 평가 및 분석하기 위한 시도로 노동시간에 관련된 요소들을 유연성, 시간과 강도, 비사회적 노동시간, 휴가의 네 가지 요인들로 분류하였으며, 분류된 요인들을 기준으로 개인 단위에서 노동시간 배열 유

형을 구분하였다. 유형화의 결과 적절한 임금과 노동시간, 휴식이 보장되는 노동시간 배열 유형은 20% 정도에 국한되며 그 외의 일자리는 일자리의 불안정성이 높거나, 일하는 시간에 비하여 보상과 휴식이 부족하거나, 혹은 임금을 벌충하기 위하여 많은 시간을 일해야만 하는 모습을 보여주었다. 노동시간과 임금, 휴식권에 있어서 열악한 유연형과 장시간형이 전체 노동시간 배열 유형의 51.7%를 차지하는 동시에, 시간과 임금은 상대적으로 나은 편이지만 잦은 초과근로와 휴일근무로 여가와 생활의 균형을 찾기에는 부족한 야근형 일자리 역시도 전체의 4분의 1 내외를 차지하고 있다는 군집분석 결과는 왜 ‘저녁이 있는 삶’이 사회적 화두가 될 수밖에 없었는지를 반증한다.

또한 노동시간 배열 유형의 결정에 있어 고용상의 지위, 사업의 규모, 직군 구분, 제조업과 비제조업의 차이가 중요하게 작용하고 있다는 다항로지트 분석 결과는 노동시간 배열을 개선함에 있어 지위상의 차별과 기업집단 간 문제를 우선적으로 고려하는 동시에 장시간 노동과 초과근로라는 두 가지 문제에 대처하는 데 산업적 차이를 고려할 필요가 있음을 보여준다. 현재의 노동시간 특례제도는 대체로 산업적 차이와 업종의 필요성을 근거로 삼고 있다. 때문에 산업의 유의성은 이러한 특례제도에 의하여 발생하는 것일 수도 있으며, 비단 이는 개인의 휴식권이나 여가 문제에만 그치는 것이 아니라 산업 현장의 안전에도 직결되는 문제이므로 적절한 정책적 처방이 요구된다.

본 연구에서 수행한 노동시간 배열의 유형화는 한국의 노동시간 체제를 일국적 차원에서 시간의 길이뿐만 아니라 다양한 차원에서 평가 가능하다는 것을 보여주며, 이러한 기준을 통하여 유럽 및 OECD의 경제선진국, 혹은 동아시아와 같이 지역적으로 인접한 국가들 간의 비교를 통하여 한국 노동시간 레짐을 보다 다차원적으로 비교하고 앞으로 노동시간 배열의 어떠한 측면에서 개선이 요구되는지를 복합적으로 평가할 수 있다는 점에서 중요하다.

다만 본 연구의 결과를 해석하는 데 주의하여야 할 점은 분석대상이 취업한 임금노동자에 국한된다는 사실이다. 사실상 노동자이지만 개인사업자로 등록되거나 특수형태근로종사자, 그리고 영세 자영업자들의 노동시간 배열 유형은 유연형이나 장시간형에 속할 확률이 높고, 이들까지 고려한다면 노동시간 배열 유형의 분포는 많은 사람들이 바라는 일과 여가의 균형, 삶과 일자리에 만족도

를 느끼는 분포와는 더 거리가 멀 것이다. 오히려 영세 자영업자들의 일자리 조건이 임금노동자보다 상대적으로 취약하다는 지적(김도균·김태일·안중순·이주하·최영준, 2017)을 고려해보면 이들을 포함하여 노동시간 배열 유형을 측정할 경우 노동시간 배열의 군집은 ‘좋은 노동시간’이라는 관점에서는 더 부정적인 결과를 보여줄 가능성이 높다.

또한 본 연구는 노동시간 배열 유형에 관한 기존의 연구를 검토하여 해외사례에서 분석에 사용된 휴가제도, 노동시간 길이 및 업무강도, 노동시간 규칙성, 초과근로 등만을 요인분석 및 군집분석에 활용하였다. 이는 노동시간 배열 유형을 결정하는 요소 중 일부일 뿐이다. 실제로 교대제 근무나 현시주의 문화, 직장의 위계적 문화 등 한국의 장시간 노동체제를 발생시키는 유연화 전략은 다양하다. 본 연구는 노동시간 배열 유형을 다차원적이고 종합적으로 평가하기 위한 탐색적 연구라는 점에서 장시간 노동을 유발하는 여러 요소 중 일부만을 분석에 포함하였을 뿐이며, 차후에는 한국 노동시간 레짐의 장시간 특성을 유발하는 요소들을 더 포괄하는 종합적이고 다채로운 분석이 시도되어야 한다.

한국은 반세기 넘게 세계에서 가장 오래 일한 국가이다. 때문에 우리 사회의 당면과제는 언제나 장시간 노동의 단축이었다. 물론 노동시간 단축은 시급한 과제이지만 이제는 단순히 시간의 단축 외에도 노동에서 만족을 찾고 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 ‘좋은 일자리’의 전제조건으로서 ‘좋은 노동시간’을 만들기 위한 논의를 시작할 때가 되었다.

## 참고문헌

- 김도균·김태일·안중순·이주하·최영준(2017). 『자신에게 고용된 사람들』. 서울: 후마니타스.
- 김동배·김주섭·박의경(2003). 「고성과 작업관행과 기업 교육훈련」. 『노동정책연구』 3(1): 233~262.
- 김준영·안준기(2014). 「한국 노동시간 미스매치의 규모와 특징: 비자발적 장시간 노동을 중심으로」. 『산업노동연구』 20(3): 105~135.

- 김진욱·고은주(2014). 「맞벌이 부부의 가정 내 무급노동시간 영향요인 국가 비교: 노르웨이, 독일, 영국, 프랑스, 한국」. 『사회복지정책』 41 (2): 185~212.
- 김학노(2004). 「네덜란드 모델의 성과와 한계」. 『한국정치학회보』 38 (3): 411~431.
- 문영만(2014). 「정규직과 비정규직의 생활만족도 패널 분석-잠재성장모형을 중심으로」. 『산업노동연구』 20 (2): 187~218.
- 배규식·조성재·홍민기·김기민·전인·이영호·권현지·진숙경·이문범 (2011). 『장시간 노동과 노동시간 단축(I)』. 서울: 한국노동연구원.
- 배규식·이상민·권현지(2012). 『노동시간의 유연성과 개선방안』. 서울: 한국노동연구원.
- 백용기·오완근(2002). 「법정근로시간 단축에 따른 생산효과의 단기분석」. 『경제학연구』 50 (4): 69~100.
- 백학영·구인회(2010). 「비정규 노동과 근로빈곤의 관계: 임금차별과 근로시간의 영향을 중심으로」. 『노동정책연구』 10 (3): 87~117.
- 신영민·황규성(2016). 「한국의 노동시간 계층화에 대한 연구」. 『한국사회정책』 23 (3): 17~47.
- 어수봉(2007). 「실근로시간단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구」. 서울: 한국노총 중앙연구원.
- 유성용(2008). 「가구적 관점에서 본 한국의 노동시간-1999/2004년 생활시간 조사 자료에 대한 분석을 중심으로」. 『한국사회학』 42 (3): 28~62.
- 이호근(2005). 「한국노동시장의 유연화와 비정규 근로: 노동시장 유연화, 분절화, 파편화와 비정규근로 대책방안 논의를 중심으로」. 김인춘 외. 『세계화와 노동개혁』. 서울: 백산서당.
- 전병유(2011). 「네덜란드에서의 시간제근로의 현황과 정책」. 『산업노동연구』 17 (1): 265~291.
- 정준구·박기찬·정재훈(2009). 「주 40시간 근무제가 직무환경 및 성과에 미치는 영향」. 『경영사학』 24 (2): 105~136.
- 최영기(1991). 『노동시간의 실태와 정책과제』. 서울: 한국노동연구원.
- 한국노동안전보건연구소(2015). 『좋은 교대제는 없다: 우리가 꼭 알아야 할

교대제 이야기』.

허명희(2007). 『SPSS Statistics 분류분석』. 서울 : 데이터솔루션.

- Anttila, T., T. Oinas, M. Tammelin., and Jouko Nätti(2015). “Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe.” *European Sociological Review*, pp.1~12.
- Anxo, D. and J. O’Reilly(2000). “Working Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective.” In O’Reilly, J., I. Cebrián, and M. Lallement, *Working Time Changes : Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham : Edward Elgar, pp.61~90.
- Anxo, D., I. Cebrián, C. Fagan, and G. Moreno(2007). “Patterns of Labour Market Integration in Europe-A Life Course Perspective on Time Policies.” *Socio-Economic Review* 5 (2) : 233~260.
- Chung, Heejung and Kea Tijdens(2013). “Working Time Flexibility Components and Working Time Regimes in Europe : using Company-level data across 21 Countries.” *The International Journal of Human Resource Management* 24 (7) : 1418~1434.
- Fagan, C.(2004). “Gender and Working Time in Industrialized Countries.” In J. Messenger(eds.). *Working Time and Worker’s Preferences in Industrialized Countries : Finding Balance*, Oxon : Routledge.
- Fagan, C. and Jacqueline O’reilly(eds.)(1998). *Part-time Prospects : An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London : Routledge.
- Figart, D. and E. Mutari(2000). “Working Time Regime in Europes : Can Flexibility and Equity Co-exist?” *Journal of Economic Issues* 34 (4).
- Finegold, D.(1999). “Creating Self-sustaining, High-skill ecosystem.” *Oxford Review of Economy Policy* 15 (1) : 60~81.
- Gallie, D. and Helen Russell(2009). “Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe.” *Social Indicators Research* 93 (3) : 445~467.

- Garies, K. and W. B. Korte(2002). "ICTs and the Adaptability of Work Arrangements in the EU." *European Conference on Information System*, Gdansk.
- Garson, D.(2009). *Cluster Analysis*. Statistical Associates Publishing.
- Hakim, C.(1997). *A Sociological Perspective on Part-time work*. In Blossfeld, Hans-Peter and Catherine Hakim(eds.). *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford University Press.
- Hinrichs, K., W. Roche, and C. Sirianni(eds.)(1991). *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Philadelphia: Temple University Press.
- International Labour Organization(2008). *Report II: Measurement of Working Time-18th International Conference of Labour Statistics*. ILO: Geneva.
- Reilly, P. A(2001). *Flexibility at Work: Balancing the Interest of Employer and Employee*. Hampshire: Gower Publishing.
- Rubery, J. and D. Grimshaw(2003). *The Organization of Employment: An International Perspective*. New York: Palgrave Macmillan.
- Schmid, G.(1998). *Transitional Labour Markets: a New European Employment Strategy. WZB Discussion Paper FSI 98-206*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schmid, Günther and Bernard Gazier(eds.)(2002). *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Market*. Cheltenham: Edward Elgar.

abstract

---

## Study on Working-time Arrangements Types of Korean Worker and its Determinants

Shin Youngmin

This study categorizes working time arrangements of korean worker in individual level, analyses its determinants and explains its effect to satisfaction of the jobs. Policies on working time should be discussed by evaluating norms and institutions concerning it, not merely its duration or wage level. As a result of analysis using KLIPS 17th year data, WTA of korean worker could be categorized four types by four factors : vacation, duration and intensity, unsocial working time and flexibility. The outcome using hierarchical cluster analysis shows WTA of korean worker can categorized as flexible-type, long time working, night-work and balance-type. Balance-type, which duration of working time, wage level, rest and stability are moderate relatively, is only 20% of the total and the majority of jobs have different problems, respectively. Also, other types except balance-type can't affect to satisfaction of the job or affect negatively. It shows the need for diverse efforts not only to shorten working times but also to create decent working time.

Keywords : working time arrangement, working time type, working time reduction, satisfaction of jobs, decent working time