

노동정책연구
2022. 제22권 제2호 pp.69-95
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.2.003>

연구논문

주 52시간 상한제가 직무만족에 가져다준 변화*

전혜영**

본 연구의 목적은 2018년에 도입된 주 52시간 상한제로 바뀐 변화가 근로자의 직무만족에 어떠한 형태로 나타나는지 분석하고, 이를 통해 필요한 여건 개선방향을 잡기 위함이다. 이를 위해 한국노동패널 21차, 23차 자료를 사용하였으며, 분석대상은 사용변수에 모두 응답한 패널로 하였다. 분석변수는 21차에서는 주 52시간 상한제 도입으로 인한 변화, 23차에서는 직무만족도였으며, 잠재계층분석 후 평균차이 검정과 카이제곱 검정, 잠재전이분석, 그리고 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 단축근무제에 따른 변화 집단은 ‘높은 노동강도’와 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단으로 구분할 수 있었다. 직무만족은 ‘일의 열정과 보람’, ‘일 자체 만족’, ‘낮은 일 만족’으로 구분하였다. 둘째, 근무 관련 변수와 만족도 변수에서 집단의 평균차이가 있었다. 셋째, ‘높은 노동강도’는 ‘일 자체 만족’에 속할 확률이 높고, ‘휴가/초과근로 증가’는 ‘일의 열정과 보람’에 속하게 될 확률이 높았다. 마지막으로, ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하는 영향요인은 경제적 수준과 고용안정이었다. ‘일 자체 만족’ 집단에 속하는 영향요인은 배우자 유무, 고용안정, 월 임금 등으로 나타났다. 이를 통해 단축근무제가 직무만족에 어떠한 영향을 주는지를 고려하여 앞으로 근로자의 근무안정성, 직무만족을 높이기 위해 나아갈 방향에 대해 논의하였다.

핵심용어 : 주 52시간 상한제, 직무만족

논문접수일: 2022년 2월 14일, 심사의뢰일: 2022년 2월 14일, 심사완료일: 2022년 4월 25일

* 본 논문은 2021년 한국노동패널 학술대회 발표논문을 수정한 것이며, 부족한 논문을 토론회 해주신 한기명 박사님께 감사드립니다.

** 부산대학교 교육발전연구소 특별연구원(bestjhy89@gmail.com)

I. 서론

한국의 노동문제를 꼽자면 장시간 근로 때문에 발생하는 근로자의 소진 문제가 1순위였다. 2018년 근무와 개인적인 삶의 양립 추구를 목적으로 주 52시간 상한제 도입이 300인 이상의 기업부터 시행되었고, 2021년부터는 5인 이상 49인 이하의 사업장까지 확대되었다. 종전부터 일과 가정의 양립은 정책의 핵심적인 의제였고(김근주, 2012), 주 52시간 상한제 도입도 근로자의 일과 가정의 균형, 일과 삶의 균형 지향에 목적을 두고 있다(손지현, 2020).

주 52시간 상한제는 일 외에 개인적인 삶을 찾을 수 있다는 장점이 있으며, 직장 내에서는 조직몰입도를 높이고 일자리 만족도 향상에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되고 있다(김종연·이건희, 2015; 김현정·최서희, 2018; Nakata, 2017). 단축근무제 도입 이후 여행과 관광 키워드가 활성화되었고(김경식, 2020), 노동시간 성별 격차의 감소로 일과 가정 노동시간 갈등을 완화할 수 있으며(이진우·금중예, 2021), 출산 의도에도 긍정적인 영향을 준다는 주장이 있다(손지현, 2020).

하지만, 경제가 어려워지고 COVID-19 사태로 근무 여건이 마련되지 못함에 따라 중소기업과 스타트업 기업은 단기간에 집중하여 성과를 창출하는 것이 불가능해진다는 현실을 우려하는 목소리도 있다(매일경제, 2021). 또한, 실내에서 근무하는 사무직보다 계절과 날씨에 영향을 받는 건설업 근로자와 기업 모두에게 주 52시간 상한제 도입은 부담이 되기 마련이다(박태일 외, 2019). 이외에도 노동시간 단축으로 인해 비정규직이 늘어나고 인건비에도 영향을 주어 역기능적인 상황을 만들 수 있다(백대현·이재완, 2020).

주 52시간 상한제에 관해서 다양한 방면으로 논의가 되는 이유는 다양한 논의를 통해 근로자의 삶의 질을 높이고, 직무만족을 향상시켜서 근로자와 기업 모두가 상생하는 방안을 찾기 위함일 것이다. 근로시간과 관련한 연구에서 직무에 관한 내용은 빠질 수 없다. 직무만족은 일에 대한 열정과 만족도를 측정하는 것으로 성인에게 일과 삶은 양립한다. 이 때문에 근무지에서 성과급제를 도

입하거나(김종연·이건희, 2015) 업무 자율성을 확대하는 등(김현정·최서희, 2018) 근무 환경이 뒷받침된다면, 근무시간이 늘어나더라도 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

주 52시간 상한제 도입과 관련한 선행연구는 법과 관련한 내용(김효준 외, 2021), 여가나 가정에서의 변화(김경식, 2020; 손지현, 2020; 이진우·김종예, 2020) 연구가 있다. 근로시간과 직무만족과 관련한 선행연구는 초과근로 또는 장시간 근로와 직무만족과의 관계를 분석한 횡단적 연구(김종연·이건희, 2015; Bartoll and Ramos, 2020; Hsu et al., 2019)가 많은 편이다. 이 중 주 52시간 상한제 도입 이후 근로자가 변화를 어떻게 느끼는지에 대한 분석이나 주 52시간 상한제 도입과 직무만족과의 연관성을 직접적으로 분석한 연구는 부족하였다. 따라서 본 연구는 주 52시간 상한제로 인해 근로자가 느끼는 변화 유형과 시행 1~2년 뒤 느끼는 직무만족 유형을 분석한 후에 어떠한 전이 양상을 보이는지 분석하고, 마지막으로 직무만족에 미치는 영향요인을 분석하고자 한다. 이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 주 52시간 상한제로 인한 변화(21차)와 직무만족(23차)에 따른 잠재계층은 어떠한가?

둘째, 주 52시간 상한제로 인한 변화와 직무만족에 따른 잠재계층 특징은 어떠한가?

셋째, 주 52시간 상한제로 인한 변화 집단에서 직무만족 집단으로의 잠재전이 양상은 어떠한가?

넷째, 직무만족에 따른 집단 간에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 주 52시간 상한제 도입과 변화

주 52시간 상한제는 2018년 7월 300인 이상 사업장에 우선 시행된 제도로,

이 제도는 2021년 7월부터는 5~49인 이하 기업에 확대 시행이 진행되고 있다. 이 제도 도입은 최대 초과 근로시간을 단축한 것으로 과거에 두 차례 개정된 바 있다. 1989년 시행된 법정 근로시간 주 44시간 근무제는 노동 여건 개선에 목적이 있으며, 2004년 주 5일 근무제는 실업 해소에 목적을 두었다고 볼 수 있다(손지현, 2020). 2018년에 시행된 주 52시간 상한제 도입은 이전의 근무 여건 개선과 달리 근로자의 일과 여가, 일과 가정의 균형 있는 삶에 목적을 둔 것이다(손지현, 2020; 이효주 외, 2020).

주 52시간 상한제를 도입하는 것이 일과 삶의 균형(work & life balance)을 추구하는 것이 취지였듯 제도를 시행한 이후 연구는 근로자의 여가생활과 일-가정 양립에 초점을 맞추었다. 김정식(2020)은 주 52시간 상한제를 도입한 이후 여가 인식변화를 분석하였다. 52시간 상한제가 도입이 된 이후 두드러진 키워드는 문화, 안전, 도시, 리조트 등이 있는데, 여가시간이 늘어나면서 여행과 관광이 활성화되었다는 것을 의미한다고 하였다. 그리고 가정 내에도 긍정적인 영향을 주었는데, 주 52시간 상한제 도입 이후 개인의 초과 근로시간이 주당 3시간 감소하고, 맞벌이 가구는 초과 근로시간이 주당 2시간 감소하였다(이진우·금종예, 2021). 이로써 노동시간의 성별 격차가 감소하여 추후 일과 가정 노동시간 갈등을 완화할 수 있는 가능성을 찾은 것이다(이진우·금종예, 2021). 이 외에 출산 의도에도 긍정적인 영향을 주었다(손지현, 2020).

현재 도입된 주 52시간 상한제는 일과 가정 양립을 위한 제도적 장치이지만, 근무 유형과 업종에 따라서 근무시간 단축 시행이 어려운 현실을 감안하여 수정과 보완이 필요한 부분이 있다(권혁·이재현, 2020). 일방적인 노동 단축은 비정규직을 늘릴 수 있고, 시간당 임금에 영향을 주어 의도하지 않은 역효과를 초래할 수 있기 때문이다(백대현·이재완, 2020). 사무실이나 실내에서 근무하는 업종은 개인 및 조직별로 시간을 유연하게 적용하고 있지만(박태일 외, 2019), 외부 환경에서 일하는 건설업에서는 날씨에 영향을 많이 받아 근무제 도입에 어려움을 겪고 있다. 또한, 장기간의 COVID-19 사태로 인해 가계 경제에 어려움이 속출하고 있고(한국경제, 2021), 2021년부터 시행된 5인 이상 49인 이하 기업의 주 52시간 상한제 도입으로 중소기업의 부담이 가중된다는 우려의 목소리도 있다(중부일보, 2021).

선행연구에서도 단축근무제로 인해 염려되는 부분을 지적하였다. 기업 내에서는 근로조건 변경에 대한 발주기관의 무관심과 공사비 증가로 경영 악화의 문제가 있으며, 상용근로자보다 임시 일용직 근로자가 증가하여 고용의 질이 낮아짐을 지적하였다(김재엽 외, 2019). 노민선·조호수(2019)는 근로시간 단축 시행으로 중소기업에서 신규고용이 80% 이상 줄어들고, 기존 근로자의 임금이 감소하며, 5조 이상의 기업 부담금이 중소기업 부담액으로 이어진다고 주장하였다. 근로단축법 이후 고용실적 악화, 일본 수출규제, COVID-19로 인한 국가 경제 악화로 근로단축법을 수정하게 되었고, 이로 인해 노동계와 관계가 악화하는 등의 어려움이 있어 이는 여전히 해결해야 할 과제이다(김효준 외, 2021).

선행연구를 종합했을 때, 근로자의 삶의 만족도를 높이기 위해 근무 제도가 개선되어 가정에 충실할 수 있다는 장점이 있지만, 개인과 기업의 상황에 따라 긍정적인 효과만을 누릴 수는 없다는 것을 알 수 있다. 그리고 근로시간 단축으로 인한 생활방식과 근무에 대한 변화 분석은 개인이 진행하기에는 어려움이 있으며, 이에 대한 변수 개발이 필요하지만 어려운 실정이다. 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널자료(이하 KLIPS)는 노동 관련 다양한 변수를 구축하여 연구자가 쉽게 접할 수 있고 신뢰성 있는 패널자료이기 때문에 본 연구와 같이 근로자의 근로시간 단축과 직무만족과 관련한 연구에 적합하다고 본다. 이에 본 연구는 주 52시간 상한제 도입 이후 변화는 어떠한지, 그리고 이것이 직무만족에 어떠한 변화를 주는지 분석하고자 하였다.

2. 근로자의 근로시간과 직무만족과의 관계

직무만족(job satisfaction)은 심리·정서적 만족을 나타내는 직장생활 질의 하위개념(이효주 외, 2020)으로 말은 직무에서의 보람과 열정 그리고 만족도를 측정하는 척도이다. Locke(1976)는 직무가 직장 내의 많은 차원을 포함한 매우 중요한 것이라고 하였으며, 급여, 인정, 작업조건, 복리후생, 고객, 동료 등을 포함하고 있다고 하였다. 그리고 직무만족을 자신의 직무 또는 직무와 관련한 경험에 대한 평가에서의 만족스럽거나 긍정적인 정서적 태도로 정의하였다(김민영, 2017).

성인은 사회생활을 하면서 일과 강한 심리적인 밀착을 느낀다. 따라서 자신에 대해서 생각할 때 일은 매우 중요한 것이며, 개인의 성취와 목적을 달성함에 있어 심리적인 만족과 사회적인 유대감을 느끼게 하는 요인이다(김현정·최서희, 2018). 제2의 삶의 질과도 같은 직무만족 수준을 파악하기 위한 연구 중 근로시간과 관련지어 분석한 선행연구에 대해서 살펴보았다.

초과근로 또는 장시간의 근로시간은 직무만족에 영향을 주는 관계에 놓여 있다. 우선, 근무시간이 적으면 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다(김선화·이영민, 2013; 김종연·이건희, 2015; 신용우·조영일, 2019; 이용관, 2015). 정도범 외(2018)의 연구에서 임금근로자는 초과근로 시간과 수당이 직무만족에 영향을 미치지 않는다고 하였다. 하지만, 초과근로 결정 대상이 근로자 본인일 경우 직무만족도에 정적인(positive) 영향을 주며(정도범 외, 2018), 초과근로에 대한 보상이 충분히 제공되어야 함을 언급하였다(이호중 외, 2019). 또한, 이용관(2015)은 근로시간을 단축함으로써 근로자의 일과 삶의 만족을 높일 수 있다고 하였다.

초과근로와 관련한 국외 연구를 살펴보면, Wanger(2017)는 근로자에게 근로시간 주도권이 있으면 근로시간 자체에 대한 만족도와 근로시간과 양의 상관관계가 있다고 하였다. Hsu et al.(2019)의 연구에서도 근로시간과 직무스트레스 간에 양의 상관관계가 있지만, 근로자에게 근로시간 통제권을 부여한다면 직무스트레스가 줄어든다고 하였다. Todd, Robinson and Reid(1993)는 8시간 교대 근무에서 12시간 교대 근무로 시간이 늘어날 때 직무만족에서 내적 요인과 외적 요인 모두 부정적인 영향을 준다고 하였다. 그리고 유연한 근무방식이 직원들의 태도와 긍정적인 관계가 있음을 언급하였다(Chen and Fulmer, 2018). 유사하게 근무시간의 균형이 근로자의 작업 컨디션과 일의 균형을 맞추는 것에도움이 되었는데, 스트레스와 정신적인 압박도 줄어드는 것을 알 수 있었다(Wanger, 2017). 즉, 근로시간이 늘어나더라도 주도권이 중요하며 초과근로가 직무만족에 긍정적인 영향만을 줄 수는 없음을 보여주고 있다.

이 외에 근로시간과 개인의 심리와 건강과 연결 지어 직무만족도를 살펴본 연구가 있었다. Bartoll and Ramos(2020)는 주당 41~47시간 정도의 장시간 작업이 근로자의 건강 관련 직무만족도를 감소시킨다고 하였으며, Nakata (2017)

는 장시간 근로로 인해 직무만족도가 감소하면 우울 증상이 증가하여 다시 업무에 악영향을 줄 수 있기 때문에 근로자의 직무만족도 개선이 중요하다는 것을 강조하고 있었다. 그리고 국내 연구에서도 근로시간 감소가 삶의 만족을 상승시키는 직접적인 요인은 아니었지만, 직무만족도를 높임으로써 삶의 만족도를 높인다고 하였다(신용우·조영일, 2019).

선행연구를 토대로 근로시간과 직무만족과의 관계를 정리하면, 근로시간이 적은 것은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 요인이지만 일관된 결과를 보여주는 것은 아니었다. 따라서 본 연구를 통해서 주 52시간 상한제로 인한 변화와 직무만족을 변수로 사용하여 근로자의 태도가 어떠한 양상으로 변하는지 분석할 가치가 있다고 보았다.

3. 직무만족에 영향을 주는 요인

직무만족에 영향을 주는 요인들은 대체로 근무환경에 의미 있는 효과를 주고 있다고 알려져 있다(김민영, 2017). 근무환경 관련 요인으로는 성과급제, 근무환경 등이 있다. 근로시간이 적을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는데, 이때 성과급 제도가 있는 경우 낮은 직무만족도를 긍정적인 방향으로 조절하게 된다(김종연·이건희, 2015). 또한, 스트레스나 불안과 압박이 덜한 근무 환경의 근무시간 배치는 일 만족도를 높이지만, 초과근무를 무급으로 하거나 주말 및 고강도 근무는 일 만족을 감소시키는 요인이 된다(Wanger, 2017). 따라서 초과근로를 해야 한다면, 초과근로의 급여 지급을 하거나 근로자를 배려한 근무환경이 마련되어야 한다.

또한 성별, 학력, 사회경제 지위 등과 같은 개인요인(인구사회학적 요인)도 직무만족에 영향을 미치는 변수이다. 이웅·엄명용(2016)은 산재근로자는 여성의 경우, 학력이 높을수록 일자리 만족에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 사회경제 지위가 높은 대졸 임금근로자의 정서적 일자리 만족도에 영향을 주지만, 제도적 일자리 만족도에는 영향을 주지 못한다는 연구결과가 있다(백병부·황여정, 2009). 전혜영(2019)은 남성보다 여성의 경우, 교육수준이 높은 경우, 주관적 소속 계층이 상위권일 때 높은 일자리 만족도에 영향을 준다고 하였다.

마지막으로, 직무만족과 삶의 만족 혹은 일상생활 만족은 영향을 서로 주고 받는 요인으로 볼 수 있다. 일반적으로 만족(satisfaction)이라 함은 자신의 상황을 반영하고, 개인의 능력이나 선호도를 평가할 때 쓰는 용어로 삶의 만족이나 일상생활 만족과 같이 삶에서 좋은 개념을 측정하는 것에 반영되어 왔다(Veenhoven, 1996). 그리고 사회과학 연구에서는 만족도와 같은 개념이 서로 영향을 주고받고 있음을 입증하고 있다. 김민경 외(2018)는 직업 안정기에 접어든 지체장애인의 일자리 만족도에 전반적 일상생활 만족도가 영향을 준다고 하였다. 최윤희·주호진(2021)은 기혼여성 근로자의 생활 만족이 직무만족에 정적인(positive) 영향을 준다고 하였다. 반면, 하는 일에 따라 일상생활에 만족을 준다는 연구도 있다(강성구·임경원, 2017).

선행연구를 종합하였을 때, 근로자 개인적인 요인은 바꿀 수 없지만, 근로환경, 일상생활과 삶 등 내면의 만족을 높일 수 있다면 직무만족도를 높일 수 있음을 알 수 있다. 따라서 주 52시간 상한제 도입으로 인한 변화가 직무만족도에 따른 집단의 어떠한 유형으로 전이되는지, 직무만족도의 영향요인 분석은 근로자의 직장생활 만족을 높이기 위해 필요하다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널(이하 KLIPS) 21차와 23차 자료를 사용하였다. 21차 자료를 사용한 이유는 2018년에 주 52시간 상한제가 시행됨에 따라 관련 문항이 추가되었고, 어떤 변화가 있는지 측정되기 시작했기 때문이다. 그리고 23차 자료를 사용한 이유는 1년 이상 시행한 이후 달라진 직무만족도를 분석하고자 하였기 때문이다.

먼저, 21차 자료에서 주 52시간 상한제 시행 후 근로시간 단축으로 인한 변화와 23차 직무만족도에 모두 응답한 패널로 구성하여 총 192명을 분석대상으로 하였다. 최종 패널의 특성을 살펴보면, 남자가 여자보다 더 많았고(남:

65.1%, 여 : 34.9%), 연령대는 30대에서 60대 이상까지 26%에서 37%까지 다양한 연령대가 골고루 분포하고 있음을 알 수 있었다. 학력은 대졸 이상 패널이 114명(88.2%)으로 가장 많았고, 혼인상태는 결혼했다고 응답한 패널이 97명(75.2%)으로 가장 많았다. 주 52시간 상한제 도입 후 대다수 패널은 근로시간이 단축되지 않았다고 응답하였고(96.1%), 초과근로가 없다는 응답 비율이 높았다(74.4%). 성과급제는 없는 곳이 69.8%로 나타나 가장 높은 비율을 차지하였다. 전반적인 만족도는 평균과 표준편차를 확인하였다. 전반적 생활만족도는 5점 만점에 평균 3.36(sd=.79), 전반적 삶 만족도는 5점 만점에 3.35(sd=.71)로 나타나 보통 정도의 삶의 만족을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 전반적 일 만족도는 10점 만점에 6.05(sd=1.60)로 보통 수준이라고 해석할 수 있다. 연구대상의 일반적 특성에 대한 자세한 내용은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 연구대상 일반적 특성 : 23차(N = 129)

변수		빈도(명)	%
성별	남자	84	65.1
	여자	45	34.9
만 나이	30대 이하	34	26.4
	40대	32	54.8
	50대	37	28.7
	60대 이상	26	20.2
학력	중학교 졸업 이하	10	7.8
	고등학교 졸업	5	3.9
	대학교 졸업 이상	114	88.2
혼인상태	미혼	20	15.5
	기혼	97	75.2
	별거/이혼/사별	12	9.3
주 52시간 이후 정규 근로시간 단축여부	예	5	3.9
	아니요	124	96.1
초과근로	있다	27	20.9
	없다	96	74.4
	응답 없음	6	4.7
성과급제 여부	있다	39	30.2
	없다	90	69.8
전반적 생활만족도		3.36	.79
전반적 삶 만족도		3.35	.71
전반적 일 만족도		6.05	1.60

주: 전반적 만족도(생활, 삶, 일)는 평균과 표준편차를 기술.

2. 연구변수

본 연구는 잠재계층분석과 잠재전이분석을 하고자 21차 자료의 근로시간 단축으로 인한 변화를 연구변수로 사용하였으며, 23차 자료의 직무만족도를 연구변수로 사용하였다.

먼저, 근로시간 단축으로 인한 변화는 KLIPS에서 제공하는 변수로 총 5문항, ‘1=대폭 줄어들었다’부터 ‘5=대폭 늘어났다’ 등 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 평균은 2.45에서 2.88 사이이며, 평균이 높을수록 근로소득이 높고, 휴가일수, 초과근로 및 휴일근로, 신규고용자 수가 많으며, 노동강도가 높다는 것을 의미한다. 변수의 왜도는 ± 2 범위 내에 있어서 대칭성을 벗어나지 않기 때문에 다변량 분석에서 문제가 없는 것으로 판단하였다. 근로시간 단축으로 인한 변화 문항 신뢰도(Cronbach’s α)는 .664로 보통 정도로 나타났다.

직무만족도는 KLIPS에서 제공하는 변수로 Brayfield and Rothe(1951)의 척도에서 선별한 전반적 만족 수준에 대한 5개 문항을 가져온 것이다. 변수는 총 5문항이며, ‘1=전혀 그렇지 않다’부터 ‘5=아주 그렇다’ 등 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 이는 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 평균은 3.40에서 3.70 사이고, 왜도는 ± 2 를 넘지 않아 다변량 분석에 문제가 없을 것으로 판단하였다. 그리고 문항 신뢰도(Cronbach’s α)는 .889로 나타나 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 두 척도의 자세한 내용은 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 근로시간 단축으로 인한 변화(21차) 및 직무만족도(23차) 변수(N = 129)

		평균	표준편차	왜도	첨도
근로시간 단축으로 인한 변화 (21차)	근로소득	2.45	.80	-.34	-.53
	휴가일수	2.88	.55	-1.17	3.38
	초과근로 및 휴일근로	2.64	.74	-.87	.38
	사업장 내 신규고용자 수	2.76	.60	-1.66	2.76
	노동강도	2.78	.61	-.88	1.49
직무만족도 (23차)	일에 만족하고 있다	3.45	.61	-.43	-.45
	일을 열정적으로 하고 있다	3.45	.63	-.49	-.42
	일을 즐겁게 하고 있다	3.40	.64	-.41	-.48
	일에 보람을 느끼며 한다	3.47	.63	-.19	-.29
	현재 일을 계속하고 싶다	3.70	.59	-.92	.97

3. 분석방법

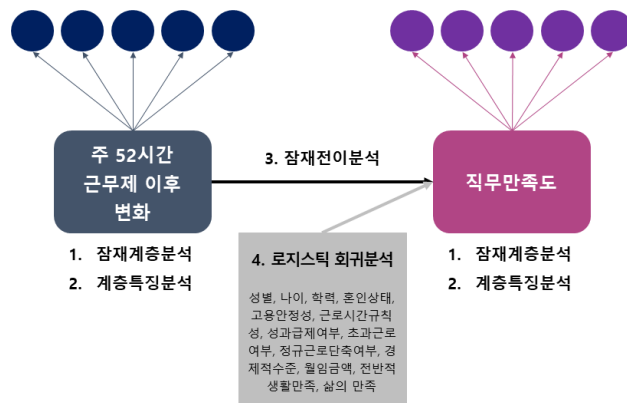
본 연구에서는 근로시간 단축으로 인한 변화 21차 자료와 직무만족도 23차 자료로 Mplus 8.3을 이용하여 2개 집단부터 1개씩 집단 수를 늘려가며 5개 집단까지 잠재계층분석을 하였다. 그리고 AIC, BIC, SaBIC의 변화와 Entropy, BLRT 값의 유의수준, LMR 값의 유의수준을 체크한 후 최종 집단 수를 결정하였다. 그리고 집단의 특징을 파악하고자 그래프를 확인 후 집단명을 정하였다.

둘째, 21차, 23차 변수를 사용하여 잠재계층분석을 한 후 집단의 특징을 파악하고자 하였다. SPSS 25.0으로 인구사회학적 변인 및 일자리와 관련한 변수를 투입하여 카이제곱 검정을 하였다. 일반적인 일상생활 만족, 일 만족, 그리고 일자리 만족에 따른 평균차이는 t 검정/F 검정으로 분석하였다.

셋째, 주 52시간 상한제로 인한 변화에 따른 집단이 2년 뒤 어떠한 직무만족도 유형으로 잠재계층이 전이되는지 분석하고자 Mplus 8.3으로 잠재전이분석을 하였다. 그리고 Excel 프로그램으로 잠재전이 결과 그래프를 만들었다.

마지막으로, 본 연구의 취지는 주 52시간 상한제 도입 이후 변화에 따른 집단이 직무만족도 집단에 영향을 주는 요인 분석을 목적으로 하였다. 하지만, 패널 수 제한으로 분석에 어려움이 있었다. 따라서 직무만족도에 영향을 주는 요인만 분석하였으며 인구사회학적 요인, 전반적인 만족도, 근로환경을 독립변수로 사용하였다. 본 연구의 모형은 [그림 1]에 제시하였다.

[그림 1] 본 연구의 모형



IV. 연구결과

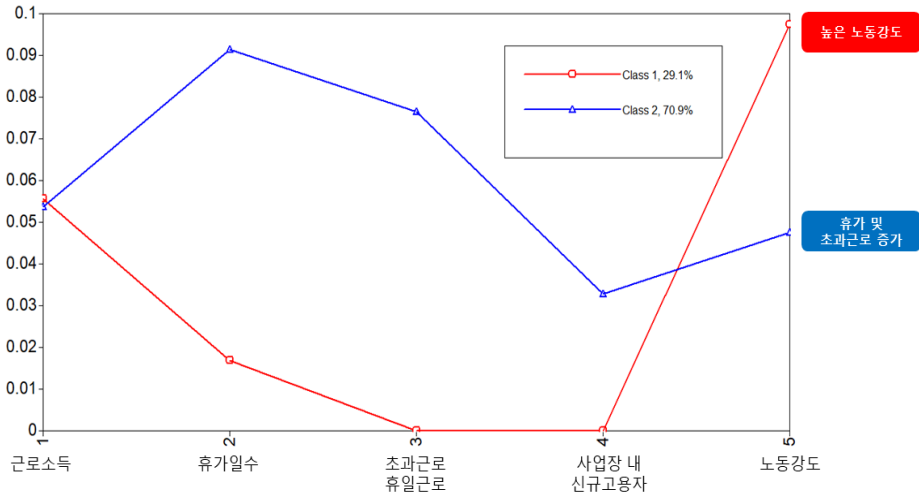
1. 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족도 잠재계층분석

본 연구는 근로시간 단축으로 인한 변화에 따른 잠재계층과 직무만족도에 따른 잠재계층을 분석하였다. 먼저, 21차 패널자료로 근로시간 단축으로 인한 변화의 잠재계층분석 결과를 보면, 2개 집단일 때 Entropy는 .844로 4개 집단, 5개 집단보다 낮지만, LMR과 BLRT가 유의하지 않아 본 연구에서는 2개 집단을 최종 선정하였다. 23차 직무만족도에 따른 잠재계층을 살펴보면 Entropy는 2개 집단보다 3개 집단이 더 높으나 집단 수가 늘어날수록 Entropy 값이 낮아지고, LMR과 BLRT가 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있었다. 최종으로 잠재계층분석 결과 근로시간 단축으로 인한 변화(21차)는 2개 집단, 직무만족도(23차)는 3개 집단으로 나누었으며 자세한 내용은 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 21차, 23차 변수 잠재계층분석 결과(N = 129)

	근로시간 단축으로 인한 변화 (21차)				직무만족도 (23차)			
	2	3	4	5	2	3	4	5
AIC	1121.64	1119.76	1127.60	1138.73	959.26	925.71	932.58	951.34
BIC	1210.29	1254.17	1307.76	1364.66	1047.91	1060.12	1112.75	1177.27
SaBIC	1112.25	1105.52	1108.52	1114.81	949.87	911.47	913.50	927.42
Entropy	.844	.839	.859	.880	.913	.936	.872	.885
LMR(<i>p</i>)	.000	.000	1.000	1.000	.000	.000	.240	1.000
BLRT(<i>p</i>)	.000	.503	.177	1.000	.000	.000	.000	.667
class 1(%)	29.46	33.33	23.36	1.55	52.71	52.71	31.01	17.83
class 2(%)	70.54	9.30	9.30	13.95	42.29	7.75	41.09	1.55
class 3(%)		57.37	5.43	9.30		39.54	21.15	30.23
class 4(%)			62.01	56.59			7.75	7.75
class 5(%)				18.61				42.64

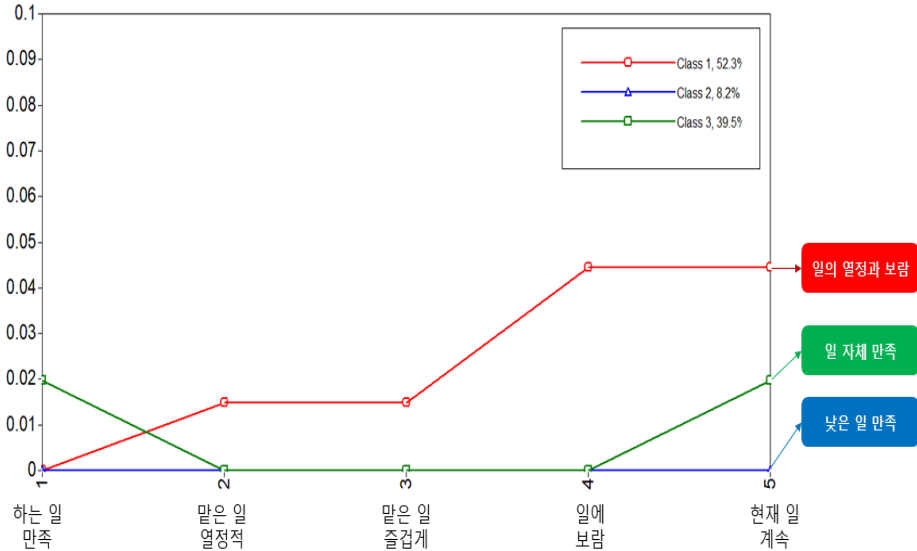
(그림 2) 근로시간 단축으로 인한 변화(21차) 잠재계층 그래프



다음으로 각 집단의 그래프를 확인하여 집단명을 정하고자 하였다. 첫째, 근로시간 단축으로 인한 변화 중 집단 1에서 눈에 띄는 부분은 휴가와 초과근로는 줄고, 사업장 내 신규고용자 수가 늘지 않았으며, 노동강도가 높아졌음을 알 수 있었다. 따라서 집단 1은 ‘높은 노동강도’로 정하였다. 집단 2는 휴가와 초과근로가 동시에 증가한 집단으로 ‘휴가 및 초과근로 증가’로 정하였다. 즉, 집단 1은 주 52시간 상한제로 인해 노동강도가 높아졌으며, 집단 2는 휴가일수와 초과근로가 늘어났다고 볼 수 있다. 이에 대한 잠재계층분석 그래프는 [그림 2]와 같다.

직무만족도 세 집단의 이름을 정하기 위해 그래프 특징을 보면, 집단 1은 다른 집단과 비교했을 때, 하는 일 자체에 대해 만족을 느끼기 보다는 일에 보람을 느끼고, 즐겁고 열정적으로 직무에 임하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 집단 1은 ‘일의 열정과 보람’으로 정하였다. 집단 2는 모든 문항에서 낮은 만족을 느끼고 있으므로 ‘낮은 일 만족’으로 정하였다. 마지막으로 집단 3은 하는 일에 대해 만족하고, 지금 하고 있는 일을 계속하고 싶은 마음은 있으나 일에서 느끼는 열정, 즐거움, 보람이 없는 것으로 나타났다. 따라서 집단 3은 ‘일 자체 만족’으로 정하였다. 직무만족도에 따른 잠재계층분석 결과 그래프는 [그림 3]과 같다.

(그림 3) 직무만족도(23차) 잠재계층 그래프



2. 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족 잠재계층의 특징

먼저, 주 근로시간 단축으로 인한 변화에 따른 두 집단과 직무만족도에 따른 세 집단의 특징을 확인하기 위해 카이제곱 검정 분석을 하였다. 통계적으로 유의했던 변수를 위주로 살펴보면, 근로시간 단축으로 인한 변화는 실제 근무시간 축소와 관련한 문항에서 유의한 분포 차이가 있었다($\chi^2=9.233, p<.01$). 높은 노동강도 집단에서는 근무가 축소된 비율(18.9%)이 높았고, 휴가/초과근로 증가 집단에서도 실제 근무시간이 축소되었다는 비율이 45.1%에 달했다. 직무만족은 성과급제 여부에 따른 비율 차이가 통계적으로 유의미하게 높게 나타났으며($\chi^2=6.649, p<.001$), 성과급제가 있으면, 일의 열정과 보람 집단 비율이 높았고(20.9%), 성과급제가 없으면, 일 자체 만족 집단 비율과(31.8%) 일의 열정과 보람집단 비율이(31.0%) 높은 것으로 나타났다. 그 외에 성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 초과근로 여부 등 카이제곱 검정 결과가 유의하지 않았던 변인에 대한 자세한 내용은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족도 집단 특징(N = 129)

변수		근로시간 단축으로 인한 변화 n(%)		직무만족도 n(%)		
		높은 노동강도	휴가/초과 근로증가	일의 열정과 보람	낮은 일 만족	일 자체 만족
성별	남자	21(16.3)	63(48.8)	47(36.4)	6(4.7)	31(24.0)
	여자	17(13.2)	28(21.7)	21(16.3)	4(3.1)	20(15.5)
		χ^2 2.302		1.016		
학력	고졸 이하	4(3.1)	11(8.7)	4(3.1)	3(2.4)	8(6.3)
	대졸 이상	33(26.0)	79(62.2)	63(49.6)	7(5.5)	42(33.1)
		χ^2 .050		6.213*		
연령	30대 이하	9(7.0)	25(19.4)	19(14.7)	3(2.3)	12(9.3)
	40대	8(6.2)	24(18.6)	19(14.7)	1(0.8)	12(9.3)
	50대	14(10.9)	23(17.8)	18(14.0)	3(2.3)	16(12.4)
	60대 이상	7(5.4)	19(14.7)	12(9.3)	3(2.3)	11(8.5)
		χ^2 1.783		2.451		
배우자 유무	있음	30(23.3)	67(51.9)	53(41.1)	5(3.9)	39(30.2)
	없음	8(6.2)	24(18.6)	15(11.6)	5(3.9)	12(9.3)
		χ^2 .407		3.723		
경제적 상태	하	14(10.9)	18(14.0)	7(5.4)	5(3.9)	20(15.5)
	상/중	24(18.6)	73(56.6)	61(47.3)	5(3.9)	31(24.0)
		χ^2 4.184*		16.758***		
52시간 특례직종	특례 제외	37(28.7)	84(65.1)	65(40.4)	10(7.8)	46(35.7)
	특례 적용	1(0.8)	7(5.4)	3(2.3)	0(0.0)	5(3.9)
		χ^2 1.180		2.173		
초과근로 여부	있다	23(18.9)	55(45.1)	16(13.0)	3(2.4)	8(6.5)
	없다	11(9.0)	33(27.0)	52(42.3)	6(4.9)	38(30.9)
		χ^2 .282		1.338		
실제 근무 시간 축소	예	23(18.9)	55(45.1)	16(13.0)	3(2.4)	8(6.5)
	아니요	11(9.0)	33(27.0)	52(42.3)	6(4.9)	38(30.9)
		χ^2 9.233**		1.702		
성과급제 여부	있다	8(6.2)	27(29.0)	27(20.9)	1(0.8)	11(8.5)
	없다	30(23.3)	64(49.6)	41(31.8)	9(7.0)	40(31.0)
		χ^2 1.007		6.649***		
초과근로 결정	본인의지	4(9.1)	14(31.8)	9(33.3)	2(7.4)	6(22.2)
	본인의지 아님	7(15.9)	19(43.2)	7(25.9)	1(3.7)	2(7.4)
		χ^2 .125		.824		
종사상 지위	일용/임시직	9(7.0)	12(9.3)	6(4.7)	3(2.3)	9(7.0)
	상용직	29(22.5)	79(61.2)	62(48.1)	7(5.4)	42(32.6)
		χ^2 2.167		4.215		

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

인구사회학적 요인과 근로 상황의 특징을 살펴본 후 전반적인 생활만족도, 삶의 만족도와 일 만족도, 임금에 따른 평균차이를 살펴보면 다음과 같다. 분석에 앞서 전반적 생활만족도, 일 만족도 문항은 역코딩을 함으로써 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석할 수 있도록 하였다. 분석결과 모든 만족도 문항에서 ‘높은 노동강도’ 집단보다 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단에서 느끼는 만족도가 높았다.

모든 문항에서 직무만족도에 따른 집단별 평균차이가 통계적으로 유의미한 것을 확인하였다. 전반적 생활만족도($F=18.152, p<.001$), 삶의 만족도($F=16.131, p<.001$), 전반적 일 만족도($F=45.372, p<.001$)는 ‘일의 열정과 보람’, ‘일 자체 만족’, ‘낮은 일 만족’ 집단 순으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 임금의 차이는 근로 단축으로 인한 변화 집단에 따른 평균차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 직무만족도에 따른 평균차이는 일의 열정과 보람에 속하는 집단의 임금 평균이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석을 통해 알 수 있는 집단 특징에 관한 내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족도 집단 일원배치 분산분석(N = 129)

변수	근로시간 단축으로 인한 변화 m(sd)		직무만족도 m(sd)		
	높은 노동강도	휴가/초과근로 증가	일의 열정과 보람(1)	낮은 일 만족(2)	일 자체 만족(3)
전반적 생활만족도	3.16 (.92)	3.43 (.60)	3.76 (.43)	3.00 (.67)	3.33 (.52)
t/F 값	-1.084*		18.162*** (2<3<1)		
삶의 만족도	5.53 (1.67)	6.26 (1.53)	6.97 (1.04)	5.10 (1.29)	6.10 (1.27)
t/F 값	-2.431*		16.131*** (2<3<1)		
전반적 일 만족도	3.08 (.94)	3.47 (.67)	3.72 (.45)	2.90 (.74)	3.06 (.24)
t/F 값	-2.680**		45.372*** (2<3<1)		
임금(만 원)	269.31 (176.75)	316.85 (12.20)	357.87 (177.19)	234.70 (164.21)	239.90 (122.85)
t/F 값	-1.420		9.014*** (2,3<1)		

주: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

3. 직무만족도 유형의 잠재전이와 영향요인

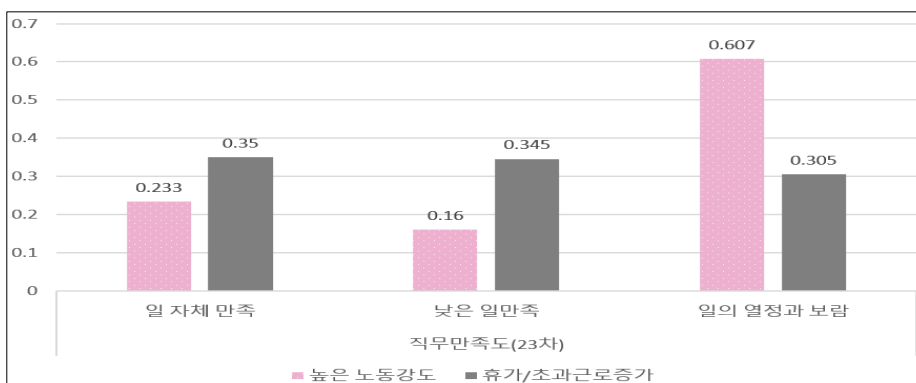
본 연구에서는 근로 단축으로 인한 변화에 따른 ‘높은 노동강도’, ‘휴가/초과근로 증가’ 두 집단이 몇 년 뒤 직무만족도의 ‘일의 열정과 보람’, ‘낮은 일 만족’, ‘일 자체 만족’ 중 어떤 집단으로 전이되는지의 확률로 연관성을 분석하고자 하였다. 분류 결과 Entropy는 .931로 확인되어 적절한 것으로 나타났다.

먼저, 단축 근무제로 인해 ‘높은 노동강도’를 겪고 있다고 응답한 집단은 2년 뒤 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하게 될 확률이 가장 높았다(.607). 그리고 ‘일 자체 만족(.233)’, ‘낮은 일 만족(.160)’ 순으로 나타났다. 둘째, 단축 근무제로 인해 ‘휴가/초과근로 증가’를 경험한 집단은 2년 뒤 직무만족도로의 전이 확률이 .305에서 .350 사이로 비슷하였다. 그중 ‘일 자체 만족’ 집단에 속할 확률은 .350으로 가장 높았으며, ‘낮은 일 만족’이 .345, ‘일의 열정과 보람’이 .305 순으로 나타났다. 이는 <표 6>에 제시하였으며, 잠재계층 전이 결과의 그래프는 [그림 4]와 같다.

<표 6> 근로시간 단축으로 인한 집단의 잠재계층 전이결과(N=129)

변수		직무만족도		
		일 자체 만족	낮은 일 만족	일의 열정과 보람
전반적 생활만족도	높은 노동강도	.233	.160	.607
	휴가/초과근로 증가	.350	.345	.305

[그림 4] 잠재계층 전이결과 그래프



마지막으로, 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 각 집단에 속하는 데 영향을 주는 요인을 분석하였다. 이때, ‘높은 노동강도’와 ‘휴가/초과근로 증가’로 구분하여 23차 직무만족도 각 집단에 속하는 요인을 분석하고자 하였다. 하지만, 본 연구의 분석대상이 129명으로 적었으며, 21차→23차 분석은 성립되지 않았다. 따라서 23차 직무만족도의 ‘낮은 일 만족’에서 ‘일의 열정과 보람’과 ‘일 자체 만족’에 속하게 되는 영향요인을 분석하였다.

이때 사용한 변수는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 경제적 수준과 같은 인구 사회학적 변인, 전반적 생활만족, 삶의 만족, 일 만족과 같은 전반적인 만족도 요인이며, 그 외에 근무와 관련된 고용안정성, 종사상 지위, 직종(52시간 특례 업종 유무) 성과급제, 초과근로, 주 52시간 이후 정규근로시간 단축여부, 월 평균 임금을 변수로 투입하였다. 모형적합도는 절편이 215.003, 최종모형이 114.557($\chi^2=100.446$, $p=.000$)로 적합한 것으로 나타났으며, 모형의 설명력은 46.7~67.9%였다.

‘낮은 일 만족’ 집단에서 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하는 데 영향을 주는 요인은 사회경제적 수준과 고용 안정성으로 나타났다. 사회경제적 수준이 ‘상/중’에 비해 ‘하’ 집단일 경우 일의 열정과 보람에 속할 확률이 96.0% 감소하였다($\text{Exp}(B)=.040$). 고용안정성이 없는 경우 일의 열정과 보람에 속할 확률이 99.1% 감소하였다($\text{Exp}(B)=.009$).

‘낮은 일 만족’ 집단에서 ‘일 자체 만족’ 집단에 속하는 데 영향을 주는 변인은 배우자 유무, 고용 안정성과 월 임금 액수로 나타났다. 배우자는 없는 경우 일 자체 만족 집단에 속할 확률이 93.2% 감소하였다($\text{Exp}(B)=.068$). 고용안정성은 없는 경우 일 자체 만족 집단에 속할 확률이 98.2% 감소하였으며($\text{Exp}(B)=.018$), 월 평균 임금은 높아질수록 일 자체 만족 집단에 속할 확률이 1.5% 감소하는 것으로 나타나($\text{Exp}(B)=.985$) 다른 변수에 비해 승산이 낮음을 확인하였다. 직무만족도 집단의 다항 로지스틱 회귀분석 결과에 대한 자세한 내용은 <표 7>과 같다.

〈표 7〉 직무만족도 집단의 영향요인 분석(N = 129)

변수	낮은 일 만족(기준 집단)						
	일의 열정과 보람			일 자체 만족			
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	
성별(ref. 남자)	-.792	1.789	.453	-.031	.054	.969	
학력(ref. 대졸 이상)	-.633	2.017	.531	-.383	1.936	.682	
배우자 유무(ref. 있음)	-1.386	1.449	.250	-2.693*	1.361	.068	
연령	-.018	.054	.982	-.031	.054	.560	
경제적 수준(ref. 상/중)	-3.221*	1.520	.040	-1.442	1.385	.236	
전반적 만족	전반적 생활 만족	.367	1.452	1.444	-.294	1.389	.745
	전반적 삶 만족	1.040	.683	2.829	.966	.672	2.628
	전반적 일 만족	2.957	1.544	19.247	-.281	1.528	.755
근무여건	고용안정	-4.724*	2.014	.009	-4.003*	1.817	.018
	종사상 지위	2.286	1.903	9.834	1.149	1.731	4.258
	직종(52시간제 특례)			수렴하지 않음			수렴하지 않음
	초과근로 여부	-.598	1.471	.550	.146	1.459	1.157
	정규시간 단축여부	2.593	2.703	13.375	-1.590	2.434	.204
	성과급제 여부	-2.868	1.899	.057	3.156	1.850	.043
월 임금액수	-.010	.006	.990	-.015*	.006	.985	

주: * p<.05.

V. 결론

본 연구는 주 52시간 상한제 도입 이후의 변화와 직무만족도에 따른 잠재계층분석과 집단 간에 어떻게 전이되는지와 직무만족도 유형에 영향을 미치는 요인에 대해서 분석하였다. 선행연구에서는 일-가정 양립과 여가생활에 대한 횡단적인 분석을 했었다. 하지만, 본 연구에서는 주 52시간 상한제 시행 이후의 직무만족도에 대한 분석으로 제도 시행 후 시간 차이를 고려하였다는 것에 기존 연구와 차이가 있다. 본 연구결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족도에 따른 잠재계층분석 결과 ‘높은 노동강도(29.1%)’와 ‘휴가 및 초과근로 증가(70.9%)’ 두 집단으로 나눌 수 있었다. 많은 사업장에 초과근로 또는 휴일근로가 있지만, 신규고용자도 생겼고, 휴가가 늘었다는 것을 알 수 있다. 하지만, 30%의 근로자는 초과근로와 휴일근로가 대폭 줄어들고 사업장 내 신규고용자 수가 줄면서 같은 시간 내 근

로자의 노동강도가 대폭 늘어났다. 본 연구와 직접적으로 비교할 수는 없지만, 이준민·홍지훈(2021)은 주 52시간 상한제 시행 이후 초과근로 비중이 높았던 사업체는 근로시간 감소와 시간당 임금이 증가하였고, 반면, 고용과 정규직 근로자 수준이 감소한 사업체도 있음을 확인하였다.

직무만족도에 따른 집단은 ‘일의 열정과 보람(52.3%)’, ‘낮은 일 만족(8.2%)’, ‘일 자체 만족(39.5%)’으로 나눌 수 있었다. 과반수는 하는 일에 대한 만족보다 일에 보람을 느껴서 현재 일을 계속하고 싶다고 생각하는 유형이며, 일 자체에 만족하는 집단은 본인의 직무에 즐거움과 보람을 느끼지 못해도 현재 일 자체에 대해 만족하면서 계속 일하고 싶다고 느끼는 타입이다. 마지막으로 8% 정도는 일 자체 만족이 낮고, 보람을 못 느낀다고 볼 수 있었다. 이는 직무만족도의 유형이 높고 낮음에 따라 나뉘었던 선행연구(노언경 외, 2011; 전해영, 2019)의 결과와 다르다고 볼 수 있다.

둘째, 근로시간 단축으로 인한 변화에 따른 2개 집단은 실제 근무시간 축소의 분포 차이가 있었고, 직무만족도에 따른 3개 집단에서는 성과급제 여부에 따른 분포 차이가 있었다. 그리고 전반적인 만족도는 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단이 ‘높은 노동강도’ 집단보다 높았고, 직무만족도 집단은 ‘일의 열정과 보람’, ‘일 자체 만족’, ‘낮은 일 만족’ 순으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 사업체 유형에 따라 차이가 있지만, 건설회사의 경우 근로시간이 소폭 감소하면서 출퇴근 시간 조정, 탄력근무제, 시차출퇴근제 활성화, 업무량 감소 보완 방법으로 집중근무제 등을 선호하고 있다(김재엽 외, 2019).

셋째, 잠재전이분석 결과 ‘높은 노동강도’는 직무만족 중 ‘일의 열정과 보람’에 전이될 확률이 높았다. 또한, ‘휴가/초과근로 증가’는 ‘일 자체 만족’에 전이될 확률이 높으며, .005 차이로 ‘낮은 일 만족’ 집단에도 속할 확률이 있는 것으로 나타났다. 근로자가 처한 노동 여건과 환경에 따라서 일 자체에 만족감을 느끼는 경우가 있는 반면에, 조건에 따라 낮은 직무만족감을 느낄 수 있다고 예상된다. 최태월·임상호(2021)는 직장인의 근로시간 단축에 따라서 남성의 42.4%는 생활변화가 없고, 여성의 54.7%는 개인만족이 증가하는 것으로 나타났다. 본 연구와 종합해봤을 때, 단축근무제가 반드시 삶에서의 만족도를 높이는 여건은 아니라는 것을 알 수 있었다.

마지막으로, 직무만족도 영향요인을 분석한 결과 ‘낮은 일 만족’ 집단에서 배우자가 있고, 고용안정성이 보장될 때 ‘일 자체 만족’에 속하는 확률이 높아졌다. ‘일의 열정과 보람’ 집단이 되기 위해 삶의 만족이 높아야 하며, 고용안정성이 보장되어야 한다는 것을 알 수 있었다. 주 52시간 상한제를 시행한 이후 실제 근로시간 단축에도 근로자들이 느끼는 만족도가 개선되지 않았음을 언급한 선행연구(심재선·김호현, 2021a; 2021b)처럼 근로자의 삶의 개선이 직무만족을 높일 수 있다는 것을 알 수 있었다.

분석한 내용을 종합하면, 단축근무제 도입으로 인해 소수의 근로자는 같은 시간 내에 노동강도가 많이 높아졌다는 것을 알 수 있었다. 하지만, 노동강도가 반드시 낮은 직무만족으로 연결되는 것은 아니었다. 높은 노동강도 속에서도 일에 보람을 느끼고 있으며, 일을 지속하고 싶다고 느끼는 집단에 속하게 될 확률이 높다는 것을 확인하였기 때문이다. 이러한 결과는 초과근로가 직무만족과 큰 관련성이 없다고 하였던 정도범 외(2018)의 연구결과와 유사하다고 볼 수 있다. 본 연구와 선행연구의 차이점은, 기존연구는 초과근로가 자발적일 때 직무만족도가 높아졌다고 하였으나, 본 연구에서는 직무만족도 집단만 분석했을 때, 공통으로 고용안정성이 보장되어야 한다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 임금이 높을수록 일 자체 만족 집단에 긍정적인 영향을 주며, 근로자의 삶의 만족도가 높아야 일의 열정과 보람을 가질 수 있다는 것을 본 연구로 확인했다는 것에 차이가 있다.

일 자체에 만족을 높이기 위해 주 52시간 상한제 도입 후 줄어든 근무시간에 근로자에게 압박을 통해 노동강도를 높이면 안 된다. 그 이유는 높은 노동강도를 겪고 있는 집단이 휴가/초과근로 증가 집단보다는 생활·삶·전반적 일 만족도가 통계적으로 유의미하게 낮게 나타났기 때문이다. 근로자가 일하는 궁극적인 목적도 결국은 삶을 살기 위함이기 때문에 직무만족도를 높여서 일과 가정의 양립과 여가생활을 장려하는 등의 삶의 만족도를 높여야 한다는 선행연구 결과(신용우·조영일, 2019; 이진우·김종예, 2021)를 뒷받침해 줄 수 있는 분석결과로 볼 수 있다.

또한, 일에 대한 보람을 중시하는 집단이 되기 위해 경제적 수준이 높아야 하고, 일 자체에 만족을 두는 집단은 배우자가 있고, 고용이 안정되며, 임금에

영향을 받는다는 점을 알 수 있었다. 직무만족도 집단 중 ‘일의 열정과 보람’ 집단의 삶, 생활, 일에 대한 만족도가 높았다는 것을 감안하였을 때, 근로자가 만족할 환경 조성이 중요하다고 볼 수 있다. 근로자의 직무만족도를 높이는 방안으로 성과급제 도입(김종연·이건희, 2015; Wanger, 2017), 동료들과의 의사소통 창구 조성(김선화·이영민, 2013), 초과근무의 자발성 존중(Bartoll and Ramos, 2020), 업무 관련 부정적인 심리적 요인을 줄일 수 있는 시간 및 프로그램 운영(Hsu, 2019; Nakata, 2017; Wanger, 2017)을 제안할 수 있다. 하지만, 많은 중소기업이나 소규모 스타트업 기업은 이 제도를 도입할 여건이 충분하지 않은 것도 사실이다. 이를 위해 중소기업이 받을 충격 완화에 대한 입법 보완책과 초기에 초과근로 단축제도를 도입한 중소기업에 대해서 인센티브 부여가 대안으로 제시되고 있다(노민선·조호수, 2019). 실제로 지역별로 중소기업 사업장 근로환경 개선을 위해 작업장이나 사내 복지환경 개선 지원사업을 주기적으로 신청 받고 있다. 이를 통해 근로환경을 개선하여 직무만족도를 높일 수 있을 것으로 본다.

본 연구에서는 주 52시간 상한제 도입으로 인한 변화와 제도 시행 이후 직무만족도 유형과 잠재전이 및 영향요인을 분석하고 이를 통해 근로자들의 직무만족도를 높일 방법을 찾고자 하였다. 그럼에도 연구 과정에서 드러난 몇 가지 제한점이 있으며, 제한점을 보완하여 향후 연구를 제안하면 다음과 같다. 본 연구에서는 주 52시간 상한제 도입 후 변화에 응답한 패널을 선정하면서 총 패널수와 비교하여 129명이라는 적은 수로 분석을 해 원하는 다항로지스틱 회귀분석에 어려움이 있었다. 추후 본 연구보다 더 많은 패널로 분석할 수 있다면 주 52시간 상한제 도입으로 인한 변화 집단 중 하나인 ‘높은 노동강도’ 집단이 직무만족도 세 집단에 속하는데 미치는 영향요인과 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단이 직무만족도의 세 집단에 속하는데 미치는 영향요인으로 구분하여 자세하게 영향요인을 분석할 수 있을 것으로 본다. 또한, 본 연구에서는 2년 뒤의 변화를 분석하였는데, 근로시간 단축으로 인해 즉각적으로 느끼는 직무만족(시행 연도), 1년 뒤, 2년 뒤의 직무만족도 변화를 분석해 볼 수 있을 것으로 여겨진다.

참고문헌

- 강성구·임경원(2017). 「장애인 일자리만족도와 일상생활만족도의 종단적 변화 및 영향 요인 분석」. 『장애와 고용』 27(2) : 29~45.
- 권혁·이재현(2020). 「가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 개선방안 연구」. 『사회법연구』 42 : 195~220.
- 김경식(2020). 「빅데이터를 활용한 주5일제 및 주 52시간제 시행전후 여가 인식 분석」. 『한국사회체육학회지』 80 : 297~308.
- 김근주(2012). 「일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」. 『법학논총』 29(3) : 23~41.
- 김민경·박재국·진태우(2018). 「직업 안정기 지체장애인의 일자리 만족도에 미치는 영향요인 분석」. 『장애와 고용』 28(3) : 5~30.
- 김민영(2017). 「장애인 임금 근로자의 직무만족 영향요인 분석 정규직과 비정규직의 근무형태별 비교를 중심으로」. 『장애와 고용』 27(1) : 177~202.
- 김선화·이영민(2013). 「단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향」. 『인적자원관리연구』 20(1) : 89~106.
- 김재엽·임형은·김백중(2019). 「근로시간 단축에 따른 건축기술자의 근로실태 변화 및 요구사항 분석」. 『대한건축학회연합논문집』 21(4) : 1~6.
- 김종연·이건희(2015). 「근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 성과급제 형태의 조절효과 중심으로」. 『Journal of Business Research』 30(4) : 471~492.
- 김현정·최서희(2018). 「근로시간의 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로」. 『행정논총』 56(2) : 249~278.
- 김효준·정주호·조민호(2021). 「근로시간 단축법 개정의 정책변동과정 연구: 주 52시간제 도입을 중심으로」. 『한국행정논집』 33(2) : 255~282.
- 노민선·조호수(2019). 「근로시간 단축이 기업의 신규고용과 노동비용에 미치는 영향」. 『노동경제학』 47(1) : 1~20.

- 는 영향]. 『한국혁신학회지』 14 (3) : 184~210.
- 노연경 · 홍세희 · 이현정(2011). 「청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용」. 『조사연구』 12 (2) : 113~144.
- 박태일 · 김경훈 · 신은영(2019). 「근로시간 단축에 따른 터널 공사의 표준 공기 및 공사비 영향 분석」. 『한국건설관리학회 논문집』 20 (2) : 37~43.
- 백대현 · 이재원(2020). 「노동시간 단축 선호 결정요인 - 생활방식과 노동시장 지위를 중심으로」. 『한국정책학회보』 29 (1) : 91~117.
- 백병부 · 황여정(2009). 「대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석」. 『직업능력개발연구』 12 (2) : 123~146.
- 손지현(2020). 「주 52시간 근무제가 기혼남녀의 출산의도에 미치는 영향」. 『사회복지정책』 47 (1) : 169~195.
- 신용우 · 조영일(2019). 「근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석」. 『사회과학연구』 45 (3) : 295~319.
- 심재선 · 김호현(2021a). 「주 52시간 상한제 도입 효과 분석: 실근로시간 및 만족도를 중심으로」. 『Journal of The Korean Data Analysis Society』 23 (5) : 2201~2213.
- 심재선 · 김호현(2021b). 「주 52시간 상한제가 장시간 근로자에 미치는 영향」. 『경영컨설팅연구』 21 (3) : 251~259.
- 이용관(2015). 「근로시간 단축이 근로자의 생활과 근로환경에 미치는 영향」. 『경제학연구』 63 (2) : 37~64.
- 이용 · 엄명용(2016). 「산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색 - 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로」. 『한국사회복지학』 68 (4) : 97~118.
- 이준민 · 홍지훈(2021). 「주 52시간 근로제의 도입이 임금, 고용 및 고용형태에 미치는 영향에 관한 연구」. 『한국경제연구』 39 (3) : 35~66.
- 이진우 · 금종예(2021). 「주 52시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향」. 『정부학연구』 27 (1) : 219~247.
- 이호중 · 이은석 · 강신형(2019). 「강요된 초과근무가 직무 태도에 미치는 영향:

- 심리적 계약 위반의 매개효과]. 『인적자원개발연구』 22 (3) : 131~153.
- 이효주·오수연·박성민(2020). 「기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과를 중심으로」. 『한국행정논집』 32 (3) : 571~609.
- 전혜영(2019). 「장애 및 비장애인 임금 근로자의 일자리 만족도 유형과 영향요인 분석」. 『장애와 고용』 29 (1) : 5~34.
- 정도범·장혜정·김병일(2018). 「초과근로가 직무만족도에 미치는 영향: 초과근로 시간, 수당 및 결정 대상을 중심으로」. 『Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology』 8 (8) : 321~332.
- 최윤희·주호진(2021). 「기혼여성근로자의 정신건강과 생활만족이 직무만족에 미치는 영향: 고용형태에 따른 차이를 중심으로」. 『지방정부연구』 25 (1) : 183~205.
- 최태월·임상호(2021). 「직장인의 근로시간 단축에 따른 생활변화와 여가만족에 관한 연구」. 『산업진흥연구』 6 (2) : 47~53.
- 매일경제(2021. 6. 8). 코로나 충격 영세기업에 주52시간제로 치명적 타격 줄 셈인가 <https://www.mk.co.kr/opinion/editorial/view/2021/06/549934/> (검색일: 2021. 10. 3).
- 중부일보(2021. 9. 9). 주 52시간 근로제, 중소기업에는 아직 시기상조 <http://www.joongboo.com/news/articleView.html?idxno=363502527> (검색일: 2021. 10. 3).
- 한국경제(2021. 9. 24). 코로나19 장기화에 자영업자 대출 ‘경중’ ... 가계부채 증가율 웃돌아. <https://www.hankyung.com/economy/article/2021092426756> (검색일: 2021. 10. 3).
- Bartoll, X. and R. Ramos(2020). “Worked Hours, Job Satisfaction and Self-perceived Health”. *Journal of Economic Studies*, pp.1~31.
- Brayfield, A. H. and H. G. Rothe(1951). “An Index of Job Satisfaction”.

Journal of Applied Psycholog 35 (5) : 307~311.

Chen, Y. and I. S. Fulmer(2018). “Fine-tuning What We Know About Employees’ Experience With Flexible Work Arrangements and Their Job Attitude”. *Human Resource Management* 57 (1) : 381~395.

Hsu, Y. Y., C. H. Bai, C. M. Yang, Y. C. Huang, T. T. Lin and C. H. Lin (2019). “Long Hours’ Effects on Work-life Balance and Satisfaction”. *BioMed Research International* 2019 (1) : 1~8.

Locke, E. A.(1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction”. In M. D. Dunnette (ed.) *Hand Book of Industrial and Organisational Psychology*. Rand McNally, Chicago.

Nakata, A.(2017). “Long Working Hours, Job Satisfaction, and Depressive Symptoms : A Community-based Cross-sectional Study Among Japanese Employees in Small-and Medium-scale Businesses”. *Oncotarget* 8 (32) : 53041~53052.

Todd, C., G. Robinson and N. Reid(1993). “12-Hour Shifts : Job Satisfaction of Nurse”. *Journal of Nursing Management* 1 (5) : 215~220.

Veenhoven, R.(1996). “Developments in Satisfaction-research”. *Social Indicators Research* 37 : 1~46.

Wanger, S.(2017). “What Makes Employees Satisfied With Their Working Time? The Role of Working Hours, Time-sovereignty and Working Conditions for Working Time and Job Satisfaction”. IAB-Discussion Paper No. 20/2017.

Abstract

Changes Brought about by the 52-hour Workweek on Job Satisfaction

Jeon, Hye-yeong

The purpose of this study was to analyze how the change to the 52-hour workweek, introduced in 2018, appears in the job satisfaction of workers, and to determine the direction of improvement of the necessary conditions through this. For this, data from the 21st and 23rd rounds of the Korea Labor Panel were used, and the analysis target was a panel that responded to all of the variables used. Analysis variables were changed due to the introduction of the 52-hour week cap in the 21st round and job satisfaction in the 23rd round. After the latent hierarchical analysis, the mean difference test, chi-square test, latent transfer analysis, and multinomial logistic regression were performed. As a result, the group that changed due to the reduced working hours could be divided into 'high labor intensity' and 'increase vacation/overtime work'. Job satisfaction was classified into 'work passion and reward', 'work itself satisfaction', and 'low job satisfaction'. Second, there was a group mean difference in the work-related variables and the satisfaction variables. Third, 'high labor intensity' was highly likely to belong to 'work self-satisfaction', and 'increased vacation/overtime work' was highly likely to belong to 'passion and reward of work'. Finally, the influencing factors belonging to the 'passion and reward of work' group were economic level and job security. Influencing factors belonging to the 'work self-satisfaction' group were found to be the presence of a spouse, employment stability, and monthly wage. Through this, considering how the reduced working hours system affects job satisfaction, we discussed the future direction to improve the working stability and job satisfaction of workers.

Keywords : 52-hour workweek, job satisfaction