勞 動 經 濟 論 集
第37卷 第4號, 2014. 12, pp.59~88
ⓒ 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

# 주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과*

박 철 성**

주5일 근무제도의 노동시장 외적 효과를 개인-일자리 고정효과 모형을 이용하여 추정한 결과 직장에서 주5일 근무제도의 실시는 근로자의 주관적 건강상태를 향상시키고 운동 횟수를 늘렸으며, 직업훈련 외의 교육이나 연수를 받을 확률을 늘리고 근로자의 주관적 삶의 질을 향상시킨 것으로 나타났다. 또한 문화 활동이나 여가에 사용하는 지출을 늘렸으며 근로자가 일과 직장에 대해 갖는 만족도도 높인 것으로 나타났다. 효과의 상당 부분은 단순한 근로시간의 단축보다는 휴일이 추가된 것에 기인한 것으로 추정되었다.

주제어: 주5일 근무제도, 근로시간 단축, 노동시장 외적 효과

## Ⅰ. 서 론

한국에서 2004년 7월부터 근로기준법 개정에 의해 기업의 성격과 규모에 따라 순차적으로 주5일 근무제도 혹은 주당 최대 40시간의 정규 근로시간제도가 도입되었다. 금융보험업, 정부투자기관, 공기업 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 2004년 7월 1일부터, 상시 300-999인의 근로자를 사용하는 사업장은 2005년 7월 1일

논문 접수일: 2014년 9월 3일, 논문 수정일: 2014년 11월 10일, 논문 게재확정일: 2014년 11월 12일
* 이 논문은 2012년 한양대학교 교내연구비 지원으로 연구되었다(HY-2012-G). 이 논문에 대해 유익한 논평을 해주신 두 분의 심사자에게 감사드린다.
** 한양대학교 경제금융학부 교수(cheolsung@hanyang.ac.kr)

부터, 상시 100-299인의 근로자를 사용하는 사업장은 2006년 7월 1일부터, 상시 50-99인의 근로자를 사용하는 사업장은 2007년 7월 1일부터, 상시 20-49인의 근로자를 사용하는 사업장은 2008년 7월 1일부터, 상시 5-19인의 근로자를 사용하는 사업장은 2011년 7월 1일부터 법적으로 정규 근로시간이 주당 최대 40시간을 넘지 못하도록 하였다.

이 논문에서는 그러한 변화에 의해 촉발된 주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과를 분석한다. 경제학계에서 주5일 근무제도를 포함한 근로시간 단축의 효과에 대한 전통적인 분석은 그 제도가 노동시장에서 고용, 근로시간, 임금 등에 주는 효과에 집중되었다. 예를 들어 근로시간 단축이 노동시장에 주는 효과를 분석한 국외에서 출간된 최근의 연구로는 포르투갈의 근로시간 단축의 효과를 분석한 Raposo and van Ours (2010), 프랑스의 Alsace-Moselle 지역의 근로시간 단축의 효과를 분석한 Chemin and Wasmer(2009), 캐나다 퀘백 지역의 근로시간 단축의 효과를 분석한 Skuterud(2007)의 연구가 있고, 국내에서 출간된 연구로는 김형락·이정민(2012)의 연구가 있다. 그러나 주5일 근무제도를 도입할 때 정책당국자를 비롯한 사람들이 기대했던 그 제도의 영향은 개인의 근로활동과 관련된 영역에 국한된 것만은 아니었다.

한국에서 주5일 근무제도가 근로기준법 개정에 의해 금융보험업, 정부투자기관, 공기업 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업장부터 본격적으로 실시되기 시작한 2004년 7월 1일을 전후하여 신문에 난 기사들을 보면 고용창출에 대한 기대 외에도 여가활동의 증가에 따른 관광산업과 관련 도소매산업의 성장에 대한 기대, 남성 직장인의 가족과의 관계 개선에 대한 기대, 직장인들의 자기계발 활동 증가, 부업을 통한 소득증대, 각종 모임 등 사교활동의 증가, 직장에서 업무 기강의 강화와 토요일을 활용한 직장인 교육의 개설, 직장문화의 변화 등에 대한 기사를 어렵지 않게 찾아볼 수 있다[1]. 이상과 같은 주5일 근무제도가 가져올 수 있는 삶의 다양한 변화와 그에 대한 기대들을 고려한다면 주5일 근무제도, 나아가 근로시간 단축정책을 종합적으로 평가하기 위해서는 그 제도의 효과를 노동시장에만 국한하여 분석하는 것을 벗어날 필요가 있다.

주5일 근무제도가 개인에게 줄 수 있는 노동시장 외적 효과는 개인이 근로에 사용하는 시간을 줄이고 여가나 가정 내 생산 등 근로활동 외에 이용하는 시간을 늘릴 수 있게 되면서 개인의 시간 사용의 변화에 의해 초래되는 효과로 이해할 수 있다. 일본과

1) 예를 들어 『동아일보』에 나온 당시 기사들의 제목 몇몇을 보면 다음과 같다. 「노는 주말이 아니다」(이완배·박중현 2004), 「역시 가족이다」(이성주·강수진 2004), 「돈 버는 기회로」(김창원 외 2004), 「주5일제 달라진 직장풍속도-주 중 고강도근무 공장선 생산혁신」(이병기 외 2004) 등.

한국의 주5일제 근무제도 실시 전(일본의 경우 1986년, 한국 1999년)과 후(일본 1996년, 한국 2009년)의 시간 사용을 비교한 Lee, Kawaguchi and Hamermesh(2012)에 의하면 일본에서는 주5일 근무제도의 도입 후 개인들이 여가활동에 사용하는 시간이 가장 크게 늘어난 반면, 한국에서는 여가시간이 오히려 줄어들고 수면을 비롯한 개인적 관리 시간이 가장 크게 늘어났다고 한다. 이 논문에서는 근로시간의 단축과 여가시간이나 개인 관리 시간의 증가와 같은 변화가 초래할 것으로 기대되는 다음과 같은 효과가 주5일 근무제도의 도입에 의해 나타났는가를 검증한다.

첫째, 수면시간의 증가와 같은 개인의 휴식시간의 증가는 건강에 긍정적인 영향을 끼칠 것으로 기대되므로 주5일 근무제도가 그 기대와 같이 근로자의 건강상태에 과연 긍정적인 영향을 주었는가를 검증한다. 의학 분야의 연구에 의하면 긴 근로시간이 육체적 · 정신적 건강상태에 부정적인 영향을 준다는 증거가 다수 존재한다(Sparks et al. 1997).

둘째, 주5일 근무제도의 도입은 근로자가 인적자본투자에 사용할 수 있는 시간을 늘려 주는 것으로 기대되었다. 그 기대가 실현되었는가를 검증한다.

셋째, 주5일 근무제도는 여가활동을 늘리고 그에 따라 관광산업이나 관련 산업의 성장을 가져올 것으로 기대되었다. 이 논문에서는 가계의 소비활동이 주5일 근무제도의 도입에 따라 그와 같은 기대에 부합하는 방향으로 변화하였는지 분석한다.

넷째, 주5일 근무제도는 근로자가 여가에 쓰는 시간, 가족이나 친지와 보내는 시간을 늘려서 삶의 질을 전반적으로 향상시킬 수 있다. 과연 그런 효과가 있었는지 보기 위하여 근로자가 주5일 근무제 도입으로 자신의 삶에 대한 만족도가 다양한 측면에서 과연 향상되었는지 분석한다. 심리학 분야에 일과 가족 관계에 대한 만족도의 연관성을 밝힌 연구들이 다수 있다(Ford et al. 2007).

다섯째, 주5일 근무제 도입에 의한 근로시간의 단축은 업무나 직장에 대한 개인의 평가나 생산성에 직간접으로 영향을 줄 수 있다. 예를 들어 근로시간의 단축이 노동강도를 높이는 결과를 초래한다면 업무에 대한 불만족이 늘어나고 생산성이 오히려 떨어질 수 있는 반면에 주5일 근무제도들 도입한 고용주에 대해 근로자들이 긍정적인 인식을 갖게 된다면 주5일 근무제도의 도입은 근로자의 업무나 직장에 대한 만족도를 높이고 간접적으로 생산성을 올리는 결과를 가져올 수도 있다. 이 논문에서는 주5일 근무제도가 근로자의 직무 및 직장에 대한 인식에 어떤 영향을 주었는가를 분석한다.

논문은 다음과 같은 순서로 구성되었다. 제Ⅱ장에서는 주5일 근무제도의 효과 추정

의 편의를 제거하고자 이 논문에서 사용하는 분석방법에 대해 설명하고, 제Ⅲ장에서는 사용된 자료와 변수에 대하여 설명한다. 제Ⅳ장에서는 분석 결과를 보이고 해석한다. 마지막 제Ⅴ장은 결론이다.

## Ⅱ. 분석방법

주5일을 근무하는 근로자와 주6일 이상 근무하는 근로자를 횡단면에서 비교하는 것은 주5일 근무의 효과를 분석하는 옳은 방법이 아니다. 두 집단의 근로자의 관찰되는 특성이 물론 서로 다를 뿐 아니라 (예를 들어, 기업의 규모가 큰 곳부터 작은 곳으로 순차적으로 주5일 근무제도가 실시되었으므로 주5일 근무를 하는 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 더 큰 기업에서 근무할 확률이 높다.) 관찰되지 않는 특성도 다를 가능성이 있기 때문이다. 예를 들어 여가활동이나 자기계발을 중시하는 근로자는 그런 기회를 제공하는 제도나 문화를 갖춘 직장, 예를 들어 주5일 근무를 실시하는 직장을 선택할 가능성이 그렇지 않은 근로자보다 더 높을 것이다. 즉 근로자의 관찰되지 않은 특성, 직장의 관찰되거나 관찰되지 않는 특성, 주5일 근무제도의 적용 여부는 서로 연관되어 있으므로 두 집단을 횡단면에서 비교하는 것은 주5일 근무제도의 효과를 편의 추정하게 되는 결과를 낳는다.

그러므로 이 논문에서는 개인과 일자리의 관찰되지 않는 특성을 통제하기 위하여 개인 고정효과보다 더 협의의 개인-일자리의 고정효과를 고려한 패널모형을 사용하여 주5일 근무제도의 효과를 분석한다. 종속변수가 연속변수인 경우에는 고정효과 선형패널모형을 이용하고 이항변수인 경우에는 고정효과 패널로짓모형을 이용한다. 근로자 $i$가 일자리 $j$에서 일하는 시점 $t$에서의 종속변수의 값을 $y_{ijt}$로 표시하자. $y_{ijt}$가 연속변수일 때 그 값은 선형관계식

$$y_{ijt} = \eta_i + \alpha_{ij} + \delta d_{ijt} + \beta W_t + \gamma X_{ijt} + \varepsilon_{ijt}$$

에 의하여 결정되고, 이항변수일 때 $y_{ijt} = 1$일 확률은

$$\Pr[y_{ijt} = 1 | \eta_i, \alpha_{ij}, d_{ijt}, W_t, X_{ijt}] = \Lambda(\eta_i + \alpha_{ij} + \delta d_{ijt} + \beta W_t + \gamma X_{ijt})$$

에 의하여 결정된다고 가정한다. 위 두 식에서 $\eta_i$는 일자리 및 개인의 다른 특성과 상관되어 있을 수 있는 근로자의 개인 고정효과, $\alpha_{ij}$는 개인의 특성이나 일자리의 다른 특성과 상관되어 있을 수 있는 일자리 고정효과, $d_{ijt}$는 그 일자리에서 주5일 근무제도 실시여부를 나타내는 더미변수, $W_t$는 시간 더미변수의 벡터, $X_{ijt}$는 종속변수에 영향을 주는 개인 및 일자리의 시간에 따라 변하는 다른 특성 변수들의 벡터, $\varepsilon_{ijt}$는 개인 및 일자리 고정효과와 독립된 교란항, $\Lambda(\cdot)$은 로지스틱 누적분포함수를 나타낸다. 한 가지 주의할 것은 위 두 식에서 개념적으로는 개인 고정효과 $\eta_i$와 일자리 고정효과 $\alpha_{ij}$를 분리할 수 있지만 실제 추정에서는 같은 일자리를 유지하는 조건 하에서 주5일 근무제도의 적용 효과를 분석하므로 두 고정효과를 서로 다르게 식별할 수 없다는 것이다.

이 연구에서는 다음과 같은 세 가지의 모형 설정 하에서 주5일 근무제도의 적용 여부 변수의 계수, 즉 $\delta$의 값을 추정한다. 첫 번째 설정은 $X_{ijt}$를 포함하지 않는 것이다. 이것은 개인이나 일자리의 시간에 따라 변하는 특성이 주5일 근무제도의 적용여부와 상관이 없다면 주5일 근무제도의 효과를 추정할 수 있는 가장 간소한(parsimonious) 설정이다. 그러나 만약 두 가지가 상관이 있다면, 예를 들어 주5일 근무제도를 실시하는 기업의 임금이 그렇지 않은 기업보다 더 빨리 오르거나 한다면 이 설정 하에서는 주5일 근무제도의 효과의 추정에 편의가 발생한다.

두 번째 설정은 주5일 근무제도의 실시 여부와 밀접하게 연관되어 있는 고용 기업의 종업원 수, 근로자의 각 연도 로그 월평균 임금, 근로자의 인적자본 축적량과 연관되어 있는 근속연수와 그 제곱, 근로자의 정규직 여부와 관련된 고용보험 적용 여부, 근로자의 직종, 직장에 노동조합이 존재하는지의 여부, 하고 있는 업무가 본인의 교육수준과 기술수준에 얼마나 적합한지에 대한 근로자의 주관적 판단, 삶의 질과 연관된 혼인상태와 가구원의 구성을 $X_{ijt}$에 포함시키는 것이다. 이 변수들은 한국노동패널에서 얻을 수 있는 시간에 따라 변하는 일자리와 근로자의 중요한 특성들이다. 이 설정은 첫 번째 설정에서 오는 오류를 줄이기 위한 것이며, 이 연구에서 주5일 근무제도의 전체 효과를 추정하기에 가장 적합할 것으로 보이는 설정이다[2].

---

2) 개인-일자리 고정효과모형에서 일자리의 업종은 시간에 따라 변화가 없고 개인의 연령은 시간더미변수와 다중공선성의 문제가 있으므로 포함하지 않았다.

세 번째 설정은 $X_{ijt}$에 주당 근로시간을 추가하여 포함시키는 것이다. 주5일 근무제도의 실시는 보통 주당 근로시간의 감소를 초래하였으므로 이것은 사실 주5일 근무제도의 전체 효과를 추정하기 위해 옳은 설정은 아니다. 그럼에도 불구하고 이 설정을 사용하는 이유는 주5일 근무제도의 효과가 단순히 근로시간 단축에서 초래되는 효과인지, 아니면 그것과는 구별되는 주5일 근무제도가 가져온 휴일의 증가에 의한 효과, 예를 들어 이틀간 연속되는 휴식에서 오는 효과나 근로자가 지불해야 하는 근로의 고정비용 감소 등과 같이 단순한 근로시간의 단축만으로는 얻을 수 없는 효과인지, 혹은 두 가지가 합쳐서 발생하는 효과인지를 살펴보기 위한 것이다. 이 설정에서 주5일 근무제도 실시 여부 변수의 계수는 "주5일 근무제도를 실시하면서도 주당 총 근로시간은 같게 유지한다면 나타날 것으로 기대되는 휴일 추가의 효과"로 해석할 수 있고, 주당근로시간의 계수는 "주당 근로하는 날의 수는 그대로 두고 총 근로시간만을 조정할 때 기대되는 근로시간 단축의 효과"로 해석할 수 있다[3].

## Ⅲ. 자 료

주5일 근무제도의 효과를 분석하기 위해 주5일 이상 일하는 한국노동패널 자료의 남성 근로자의 자료를 이용하였다. 자영업자, 무급가족종사자, 주5일 미만을 일하는 근로자는 주5일제 근무제도의 적용 대상인 전일제 근로자로 볼 수 없으므로 제외하였다. 그리고 1차와 2차 조사에서는 주당 근무일수가 아닌 개월당 근무일수를 조사하여 이후 조사와 일관성이 없으므로 1, 2차 조사 자료는 분석에서 제외하고 3차(2000년에 조사)

3) 이 추정에서 근로시간 단축의 효과와 휴일 증가의 효과의 식별은 조사기간 동안 같은 일자리에서 주당 근무일수와는 독립적인 근로시간의 변동 혹은 근로시간의 변동과는 독립적인 주당 근무일수의 변동이 있었다면 가능하다. 그러한 독립적인 변동이 있었는가를 확인하기 위해 개인-일자리 고정효과를 통제하고 근로시간을 조사연도 더미변수에 회귀한 결과 주5일 근무제도 하에서 혹은 주6일 근무제도 하에서 근로시간이 조사기간 동안 변동하지 않았다는 귀무가설은 1% 유의수준에서 기각되었다. 주5일 근무제도 하에서는 연도에 따라 평균 주당 2시간 정도의 변동이 있었고 주6일 근무제도를 유지하는 경우에는 최근으로 올수록 근로시간이 점점 감소하는 추세를 보여 2010년 조사에서는 2000년 조사에 비해 주당 평균 3시간을 적게 일한 것으로 추정되었다.

〈표 1〉 연도별 · 기업규모별 주5일 근무 비율

| | 1-4인 | 5-9인 | 10-29인 | 30-49인 | 50-69인 | 70-99인 | 100-299인 | 300-499인 | 500-999인 | 1,000인 이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2000 | 6.9% | 7.5% | 6.2% | 2.9% | 6.9% | 3.4% | 6.4% | 5.9% | 3.9% | 8.5% |
| 2001 | 7.7% | 9.6% | 7.2% | 5.7% | 4.4% | 6.9% | 7.7% | 9.8% | 10.8% | 8.1% |
| 2002 | 6.4% | 8.1% | 8.0% | 4.7% | 8.7% | 3.4% | 5.5% | 6.6% | 14.7% | 8.9% |
| 2003 | 6.6% | 12.2% | 9.2% | 11.5% | 14.2% | 15.4% | 16.6% | 15.7% | 19.5% | 27.2% |
| 2004 | 9.0% | 9.9% | 11.7% | 15.0% | 10.5% | 16.1% | 22.7% | 25.6% | 40.0% | 54.0% |
| 2005 | 9.6% | 13.0% | 16.3% | 21.1% | 16.2% | 21.9% | 24.0% | 38.9% | 48.0% | 69.9% |
| 2006 | 14.9% | 18.2% | 20.7% | 23.4% | 28.2% | 23.9% | 47.2% | 51.9% | 62.8% | 79.8% |
| 2007 | 13.1% | 23.7% | 26.5% | 31.7% | 34.4% | 51.5% | 51.2% | 64.5% | 66.7% | 78.7% |
| 2008 | 19.0% | 29.3% | 30.2% | 40.1% | 42.9% | 50.0% | 61.4% | 71.4% | 71.9% | 83.2% |
| 2009 | 16.7% | 26.2% | 35.7% | 51.3% | 63.8% | 59.8% | 59.1% | 66.0% | 87.5% | 85.3% |
| 2010 | 20.0% | 33.2% | 40.0% | 51.6% | 56.9% | 69.7% | 67.7% | 66.7% | 85.6% | 87.4% |

부터 13차 조사(2010년에 조사) 자료까지 사용하였는데, 종속변수에 따라 정보를 얻을 수 없는 조사 차수들이 있어서 실제 분석에서는 종속변수 별로 한국노동패널의 다른 차수들이 이용되었다.

주5일 근무제도의 실시여부는 근로자가 보고한 주당 일하는 날수(정규근로시간이 정해져 있지 않다고 하는 근로자는 1주일에 평균적으로 일하는 날수, 정규근로시간이 정해져 있다고 하는 근로자는 1주일에 정규근로를 하는 날수)가 5일인지 혹은 5일을 초과하는지로 구분하였다[4]. <표 1>에 한국노동패널 자료에 나타난 연도별 · 기업규모별 주5일 근무제가 실시되는 비율을 나타내었는데, 그 표에서 주5일 근무제도는 2003년경부터 시간이 감에 따라서 대체로 계속 확산되었으며, 규모가 클수록 실시되는 비율이 더 높음을 볼 수 있다. 또한 법 적용대상이 아니더라도 주5일 근무제도를 실시하는 경우가 적잖은 반면에, 주5일 근무제도가 법으로 강제되는 때에 실시 비율이 크게 늘어

4) 격주로 주5일과 주6일 근무를 하는 근로자는 한국노동패널 자료에서 따로 식별되지 않는다.

나기는 하지만 완전하지 않고 비율이 시간에 따라 점점 올라가는 것이 보통이며, 상당한 시간이 지난 뒤에도 제도 적용대상임에도 불구하고 여전히 주5일을 초과하여 근무하는 근로자의 비율이 적잖음을 볼 수 있다. 예를 들어, 2010년 조사에서 500인 이상을 고용하는 기업에 근무하는 이들 가운데 1/10 이상이, 50-499인을 고용하는 기업에 근무하는 근로자 가운데 1/3 이상이 아직도 주5일을 초과하여 근무한다고 보고하고 있다. 연도와 기업규모를 통제한 간단한 회귀분석 결과에 의하면 주5일 근무제도의 적용대상이 되는 것은 주5일 근무제도의 실시 확률을 평균 32%포인트 가량 올리는 것으로 추정되었다.

서론에서 밝힌 바와 같이 종속변수는 다섯 가지로 구분된다. 첫째, 건강상태와 관련된 종속변수들은 여섯 개인데 현재의 주관적 건강상태(아주 건강하거나 건강한 편이라고 답한 경우 1, 보통, 건강이 안 좋은 편, 건강이 아주 안 좋다고 답한 경우 0), 1년 전 대비 주관적 건강상태(훨씬 혹은 조금 건강해졌다고 답한 경우 1, 비슷하거나 나빠진 편이거나 아주 나빠졌다고 한 경우 0), 보통 사람 대비 주관적 건강상태(아주 건강하거나 건강한 편이라고 답한 경우 1, 보통, 건강하지 않은 편, 건강이 아주 안 좋다고 답한 경우 0), 현재 흡연여부(흡연자인 경우 1, 비흡연자인 경우 0), 주1회 이상 음주여부(주 1회 이상 음주하는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0), 월평균 운동 빈도이다. 앞의 세 가지 건강상태 변수들은 6차 조사부터, 뒤의 세 가지 건강관련 활동 변수들은 7차 조사부터 사용이 가능하다. 세 가지 건강관련 활동을 종속변수로 분석하는 것은 주5일 근무제도 실시에 의해 근로자의 건강에 대한 투자 활동이 과연 변하는지, 그리고 주5일 근무제도 실시가 건강상태에 영향을 준다면 그 통로는 무엇인지 알아보기 위함이다.

둘째, 인적자본투자와 관련된 종속변수들은 세 개인데 취업, 창업 혹은 업무능력 향상을 위한 직업교육이나 훈련을 지난 조사 이후에 받았거나 받고 있는지의 여부, 지난 조사 이후 새로 취득한 국가, 민간, 혹은 외국 자격증이 있는지의 여부, 직업훈련 이외에 직장연수나 학원 수강, 교양강좌, 통신강좌 등의 교육을 지난 조사 이후에 받았거나 받고 있는지의 여부가 그것이다. 앞의 두 변수는 4차 조사부터, 세 번째 변수는 6차 조사부터 사용 가능하다.

셋째, 가계의 소비활동과 관련된 종속변수들은 월평균 생활비 총액, 문화비 혹은 교양오락비, 외식비이다. 총액은 모든 차수의 조사에서, 문화(교양오락)비와 외식비는 4차 조사부터 정보를 얻을 수 있다.

넷째, 근로자의 삶의 질에 대한 주5일 근무제도의 효과를 분석하기 위해 가족의 수

입, 여가활동, 주거 환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계, 전반적 생활에 대한 만족 여부를 종속변수들로 하여 분석하였다. 한국노동패널 조사에서는 응답자가 위의 각 항목에 대해 5점 척도(매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족)로 대답하도록 되어 있으나 이 논문에서는 매우 만족과 만족을 1, 나머지를 0으로 하는 만족 여부의 이항변수로 단순화하였다. 친인척 관계와 사회적 친분 관계에 대한 만족도는 3차 조사부터 조사되었고 나머지는 1차 조사부터 매년 조사되었다.

다섯째, 주5일 근무제 도입이 직장이나 업무에 대한 근로자의 평가에 어떤 영향을 주었는가 보기 위하여 직장(일자리)에 대한 만족 여부와 직무에 대한 여러 측면에 대한 만족 여부를 모두 21개의 종속변수로 구성하여 분석하였다. 먼저 직장에 대한 만족 여부는 다섯 가지 항목으로 조사하였는데 다음의 각 문장에 대해 '아주 그렇다'거나 '그런 편'이라고 동의하면 만족으로, '보통', '그렇지 않은 편', '전혀 그렇지 않다'라고 하면 불만족으로 취급하였다. 그 문장들은 (1) '지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐 만한 좋은 직장이다' (2) '나는 이 직장(일자리)에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다' (3) '직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다' (4) '나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다' (5) '별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다'의 다섯 개이다. 업무에 대한 만족 여부도 같은 방식으로 (1) '나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다' (2) '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다' (3) '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다' (4) '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다' (5) '별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다'에 대해 아주 그런 편 혹은 그런 편이라고 동의하는지의 여부와 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생의 각 항목에 매우 만족 혹은 만족하는지의 여부로 14가지의 종속변수를 구성하였다. 그리고 전반적인 일자리와 일에 대한 만족 여부도 종속변수로 사용하였다. 이상의 21가지 변수 중 앞의 10가지는 5차부터, 다음 9가지는 1차부터, 전반적 일자리 만족도는 3차부터, 전반적인 일에 대한 만족도는 9차부터 조사되었다.

제Ⅱ장에서 언급한 바와 같이 두 번째 모형 설정에서 근로자와 일자리의 시간에 따라 변하는 특성을 통제하기 위해 우변에 포함된 변수들은 다음과 같다. 첫째, 주5일 근무제도의 실시 여부와 밀접하게 연관되어 있는 고용 기업의 종업원 수. 1-4인, 5-9인, 10-29인, 30-49인, 50-69인, 70-99인, 100-299인, 300-499인, 500-999인, 1,000인 이상, 잘

모름의 모두 11개의 범주로 구분된다. 둘째, 근로자의 각 연도 로그 월평균 임금. 셋째, 근로자의 인적자본 축적량과 연관되어 있는 근속연수와 그 제곱. 넷째, 근로자의 정규직 여부와 관련된 고용보험 적용 여부. 다섯째 근로자의 직종. 직종 대분류에 따라 모두 10가지(의회의원, 고위임직원 및 관리자; 전문가; 기술공 및 준전문가; 사무종사자; 서비스종사자; 판매종사자; 농업 및 어업 숙련 종사자; 기능원 및 관련 기능 종사자; 장치, 기계조작 및 조립 종사자; 단순노무 종사자)로 구분한다. 여섯째, 근로자의 종사상 지위(상용직, 임시직, 일용직). 일곱째, 직장에 노동조합이 존재하는지의 여부. 여덟째, 하고 있는 업무가 본인의 교육 수준과 기술 수준에 얼마나 적합한지에 대한 근로자의 주관적 판단(업무의 수준이 낮다, 맞다, 높다). 아홉째, 삶의 질에 영향을 미칠 수 있는 근로자의 혼인상태(미혼, 기혼이며 배우자가 있음, 별거 중, 이혼, 배우자가 사망하였음)와 자녀의 출생, 분가나 가구원의 사망에 따라 변할 수 있는 연령대(0-6세, 7-18세, 19-25세, 26-65세, 66세 이상)별 가구원 수.

세 번째 설정에서 사용된 주당근로시간은 주된 일자리의 평균근로시간이다. 응답자가 평균근로시간을 답하지 않고 정규근로시간과 초과근로시간을 따로 답한 경우에는 두 시간을 합친 값을 사용하였다. 이상치의 영향을 줄이기 위해 주당근로시간이 10시간 미만이거나 100시간을 초과하는 경우는 표본에서 제외하였다. 근로시간 관측치의 90%는 주당 40시간에서 75시간 사이에 분포한다.

종속변수가 연속변수이면 고정효과 선형회귀모형을 사용하고 이항변수이면 고정효과 로짓모형으로 주5일 근무제 실시의 효과를 추정하는데, 후자의 경우 주어진 일자리에서 모든 조사 시점에 걸쳐 종속변수의 값이 같은 개인들은 추정에 사용되는 표본에 포함되지 않기 때문에 추정에 사용된 관측치의 수는 종속변수 별로 많이 다르다.

<부표 1>에 독립변수의 기초통계량을 나타내었다. 기초통계량을 계산하기 위해 쓰인 자료는 추정에 사용된 표본들의 합집합이다. 각 종속변수의 평균은 표본별로 추정 결과를 나타내는 표에 따로 적어 넣었다. <부표 1>이 보여주듯이 주5일 근무자와 주6일 근무자의 대부분의 특성은 서로 다르다. 주5일 근무자는 주6일 근무자에 비해 평균 월 급여가 더 높고 근속연수가 더 길다. 사업체 규모가 크고 고용보험에 가입되어 있고 관리직이나 전문직이나 사무직에 종사하며 노동조합이 있는 직장에 근무할 가능성이 더 높다. 현재 하는 일이 자신의 교육수준이나 기술수준에 비해 더 낮은 수준이라고 생각할 가능성은 더 낮다. 주5일 근무제도가 시간이 가면서 확대되었으므로 조사차수가 올라갈수록 주5일 근무자의 비율은 높아진다.

# Ⅳ. 결 과

## 1. 주5일 근무제 실시가 근로시간에 주는 영향

주5일제 근무제도 실시가 갖는 다른 효과를 보기에 앞서서 일단 주5일제 근무제 실시가 근로시간을 얼마나 줄이는가를 추정하여 그 결과를 <표 2>에 나타내었다.

<표 2>의 (가)열과 (나)열은 고정효과모형을 추정한 결과, (다)열과 (라)열은 비교를 위하여 선형회귀모형을 추정한 결과를 보여준다. 또한 (가)열과 (다)열은 연도더미변수 외에는 다른 설명변수를 포함시키지 않은 결과를 보여주며 (나)열과 (라)열은 연도더미

〈표 2〉 주5일제 근무제도 실시의 근로시간에 대한 영향 추정 결과

| | (가) | (나) | (다) | (라) |
|---|---|---|---|---|
| 사용된 모형 | 고정효과모형 | | 선형회귀모형 | |
| 연도더미 | 포함 | 포함 | 포함 | 포함 |
| 기타 설명변수 | 포함 | 불포함 | 포함 | 불포함 |
| 종속변수 | 주5일 근무제 실시 더미변수의 계수 추정치 | | | |
| (1) 주당 평균 총근로시간 (N=22124) | -6.69 (.27) | -6.89 (.27) | -10.04 (.18) | -9.16 (.20) |
| (2) 주당 평균 정규근로시간 (N=19612) | -6.42 (.22) | -6.47 (.22) | -11.11 (.15) | -8.75 (.17) |
| (3) 주당 평균 초과근로시간 (N=19575) | 0.47 (.20) | 0.28 (.20) | 1.64 (.13) | 0.21 (.13) |

주: 계수추정치 옆의 괄호 안의 수치는 강건표준오차(robust standard error)임.

변수와 다른 설명변수를 모두 포함한 결과이다. 종속변수 세 가지에 대해 각각 추정하였는데, 첫 번째 종속변수는 주당 평균 총근로시간, 두 번째 종속변수는 주당 평균 정규근로시간, 세 번째 종속변수는 주당 평균 초과근로시간이다. 첫 번째 종속변수를 사용했을 때 관측치의 개수가 다른 두 종속변수를 사용했을 때보다 약간 더 많은 것은 정규근로시간이 따로 정해지지 않은 근로자는 두 번째와 세 번째 종속변수의 값이 자료에 없기 때문이다.

<표 2>의 (가)열과 (나)열의 추정결과에 의하면 주5일 근무제의 실시는 주당 총근로시간을 평균 7시간 정도 줄이는 것으로 보인다. 주5일 근무제 실시로 초과근로시간이 약간 늘어나는 경향이 있으나 그 크기는 주당 평균 30분 정도로 작은 반면에 정규근로시간은 주당 평균 6시간 30분가량 줄어드는 것으로 추정된다. 이 결과를 (다)열과 (라)열에 나타난 선형회귀모형 추정결과와 비교하면 근로자와 일자리의 관찰 가능한 특성을 통제하더라도 관찰되지 않는 특성을 무시하고 주5일 근무제 실시의 근로시간 감소 효과를 추정한다면 그 효과를 두 시간 이상 과대 추정하게 됨을 알 수 있다. 이는 주5일 근무제를 실시하는 직장의 근로자가 그렇지 않은 직장의 근로자보다 원래 평균적으로 더 짧은 시간을 일하며 고정효과 부분이 근로자의 선호의 차이를 반영하는 것으로 해석할 수 있음을 의미한다. 그리고 (가)열과 (나)열에서 고정효과를 통제했을 때는 관측된 설명변수를 추가하는 것이 주5일 근무제 실시 효과의 추정치를 별로 변화시키지 않음을 볼 수 있는데, 이는 근로자나 일자리의 관측되지 않은 특성이 관측된 특성보다 종속변수에 주는 영향이 오히려 더 크다는 것을 의미한다.

그런데 <표 2>의 결과가 약간 놀라운 점이 두 가지가 있다. 한 가지는 주5일 근무제도가 법정 정규근로시간을 주당 44시간에서 40시간으로 4시간 줄이면서 도입된 것인데 추정결과에 의하면 주5일 근무제 실시의 평균적인 실제 근로시간 감소 효과는 4시간보다 훨씬 크다는 것이다. 이는 한국노동패널 조사에 보고된 근로시간이 법정 근로시간보다 훨씬 긴 경우가 많고 따라서 하루 근무시간이 8시간을 초과하며 주5일 근무제 실시 이전에는 토요일이라도 4시간을 초과하여 근무하는 경우가 많았기 때문에 일어난 현상으로 보인다. <표 2>에 추정된 표본에 포함된 개인들의 주당 총근로시간은 평균 53시간, 주당 정규근로시간은 평균 49시간인데, 주5일 근무를 하는 경우에는 각각 평균 주당 46시간, 42시간인 반면에 주6일 이상 근무를 하는 경우에는 각각 평균 56시간, 53시간인 것으로 보고되었다.

<표 2>의 결과에서 놀라운 다른 한 가지는 주5일 근무제도가 노동시간에 미친 효과

가 기존 연구에 비해 매우 크게 추정되었다는 것이다. 김형락·이정민(2012)은 산업, 규모, 연도 효과를 통제하면 주5일 근무제도의 적용에 의한 실제 근로시간의 감소는 1시간 미만일 것으로 추정하였다. 추정 결과에 그런 차이가 발생한 이유는 이 논문은 주5일제 실제 실시의 효과를 추정한 반면 김형락·이정민(2012)은 주5일제 실시 대상이 된 것이 주는 효과를 추정하였기 때문이다. <표 1>에 나온 바와 같이 상당수의 기업이 주5일 근무제 실시 대상이 되기 전에 이미 제도를 실시하기도 하고, 상당수의 기업은 실시 대상이 된 뒤에도 주 5일 근무제를 실시하지 않기도 하기 때문에 실시 대상이 된 것의 효과는 실제 실시의 효과보다 작게 추정될 수밖에 없다.

<표 3>은 <표 2>와 같은 설정 하에서 기존 연구와 같이 주5일 근무제 실시 대상인 기업이나 기관에서 일하는 것이 근로시간에 주는 영향을 추정한 결과를 보여주는데 그 영향이 주당 평균 2시간을 넘지 않아 <표 2>에 나온 실제 실시의 영향의 추정치의 4분의 1 정도밖에 되지 않음을 볼 수 있다. 다르게 표현하면 <표 2>는 주 5일 근무제의

〈표 3〉 주5일 근무제 실시 대상이 된 것이 근로시간에 주는 영향의 추정치

| | (가) | (나) | (다) | (라) |
|---|---|---|---|---|
| 사용된 모형 | 고정효과모형 | | 선형회귀모형 | |
| 연도더미 | 포함 | 포함 | 포함 | 포함 |
| 기타 설명변수 | 포함 | 불포함 | 포함 | 불포함 |
| 종속변수 | 주5일 근무제 실시 대상 더미변수의 계수 추정치 | | | |
| (1) 주당 평균 총근로시간 (N=20821) | -1.12 (.35) | -1.68 (.37) | -2.68 (.26) | -1.96 (.33) |
| (2) 주당 평균 정규근로시간 (N=18009) | -1.82 (.31) | -1.64 (.32) | -6.78 (.24) | -1.98 (.31) |
| (3) 주당 평균 초과근로시간 (N=17981) | 0.41 (.20) | -0.18 (.24) | 2.97 (.14) | 0.26 (.17) |

주: 계수추정치 옆의 괄호 안의 수치는 강건표준오차(robust standard error)임.

의 처치효과(treatment effect)를 보여주는 반면, <표 3>은 주 5일 근무제의 처치 의도(intention to treat)의 효과를 보여 주는 것이라고 할 수 있다.

## 2. 주5일 근무제 실시가 근로자의 건강상태 및 건강 관련 행동에 주는 영향

주5일 근무제는 근로자가 업무에서 받는 스트레스를 줄이고 건강에 투자할 수 있는 시간을 늘림으로써 근로자의 건강상태를 향상시키는 효과가 있을 수 있다. 그리고 업무의 스트레스가 감소하고 근로자의 사회활동이 바뀐다면 음주나 흡연과 같은 행동이 바뀔 수도 있으며 이는 다시 근로자의 건강상태에 영향을 줄 수도 있다. 주 5일 근무제의 실시가 과연 이러한 영향이 있었는지 추정한 결과가 종속변수 별로 <표 4>에 나타나 있다. <표 4>의 (가)열은 연도더미변수 외에 다른 설명변수를 포함하지 않은 결과를 보여주고 (나)열은 다른 설명변수를 포함한 결과, (다)열은 주당근로시간을 추가로 통제한 결과를 보여준다. 각 칸의 첫 줄은 계수의 추정치이고, 고정효과 로짓모형 추정결과의 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균에서 주5일 근무제도의 실시가 종속 변수의 사건이 발생할 확률에 미치는 한계효과의 추정치, 즉 $\overline{y}(1-\overline{y})\hat{\delta}$ 이다.

<표 4>에 나타난 결과에 의하면 주5일 근무제의 실시는 근로자의 주관적 건강상태를 향상시키고 운동 횟수를 늘이는 효과가 있지만, 근로자가 남들과 비교하여 인식한 자신의 건강상태나 음주와 흡연 습관에는 영향을 주지 않는 것으로 보인다. (가)열과 (나)열의 각 칸의 첫 줄의 결과에 의하면 주 5일 근무제 실시가 현재의 주관적인 건강상태, 1년 전과 비교한 건강상태, 운동 횟수에 통계적으로 5% 수준에서 유의한 긍정적인 효과를 갖는 것으로 추정되었다. (나)열의 계수 추정치는 (가)열의 계수 추정치보다 크기가 약간 작기는 하지만 큰 차이는 없다.

각 종속변수의 추정 표본의 평균 위치에서 주 5일 근무제 실시는 근로자가 주관적인 건강상태가 매우 건강하거나 건강한 편이라고 답할 확률을 약 4-5%포인트 올리고, 1년 전보다 더 건강해졌다고 답할 확률을 5~6%포인트 정도 올리며, 운동 횟수를 1개월 평균 0.5-0.6회 정도 늘이는 효과가 있는 것으로 추정되었다. 이는 각각 종속변수의 평균값의 1/12, 1/4, 1/6 정도에 해당하는 크기이다.

(다)열의 결과에 의하면 주5일 근무제도가 주관적 건강상태에 주는 긍정적인 효과가 근로시간이 단축되었기 때문에 나타난 것이기보다는 주5일 근무제도에 의해 이틀 연속으로 휴식이 가능하게 되었기 때문에 나타난 것으로 보인다. 반면 주5일 근무제도가

〈표 4〉 주5일 근무제 실시가 건강상태 및 건강 관련 행동에 주는 영향의 추정치

| 종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 추정모형 | 종속변수의 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | | |
| (1) 주관적인 현재 건강상태 (1=건강한편임, N=8993) | 0.20 (.07) [0.05] | 0.18 (.07) [0.04] | 0.19 (.07) [0.05] | 0.002 (.003) [0.00] | 고정효과 로짓모형 | 0.60 |
| (2) 1년 전과 비교한 건강상태 (1=건강해졌음, N=3340) | 0.30 (.12) [0.06] | 0.27 (.13) [0.05] | 0.26 (.13) [0.05] | -0.002 (.005) [0.00] | | 0.24 |
| (3) 남들과 비교한 건강상태 (1=건강한편임, N=10251) | 0.08 (.06) [0.02] | 0.07 (.06) [0.02] | 0.04 (.07) [0.01] | -0.004 (.003) [0.00] | | 0.54 |
| (4) 1주일에 1-2회 이상 음주 여부 (1=음주함, N=5999) | -0.07 (.09) [-0.02] | -0.09 (.09) [-0.02] | -0.04 (.09) [-0.01] | 0.008 (.004) [0.002] | | 0.52 |
| (5) 흡연 여부 (1=흡연함, N=4096) | -0.07 (.10) [-0.02] | -0.08 (.11) [-0.02] | -0.06 (.11) [-0.01] | 0.003 (.005) [0.00] | | 0.51 |
| (6) 1개월당 평균 운동횟수 (N=12848) | 0.62 (.21) | 0.55 (.21) | 0.42 (.22) | -0.018 (.008) | 고정효과 선형모형 | 3.84 |

주: 괄호 안의 수치는 표준오차(standard error)임. 마지막 줄의 괄호 안의 수치는 강건 표준오차임. 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균값×(1-종속변수의 평균값)×계수의 추정치로 계산된 종속변수 평균에서의 한계효과임.

운동 횟수를 늘이는 효과는 휴일의 추가로 나타난 효과가 4분의 3, 근로시간 단축의 효과가 4분의 1 정도를 설명하는 것으로 보인다. (다)열에서 또 흥미로운 결과는 주5일 근무제도의 실시 자체는 음주 습관에는 영향을 주지 않지만, 근로시간이 줄면 작게나

마 통계적으로 유의하게 음주 빈도도 줄어들 것(p-값=0.047)으로 추정되었다는 것이다.

## 3. 주5일 근무제 실시가 근로자의 교육·훈련 투자에 미친 영향

주5일 근무제 실시 당시에 기대되는 효과로 많은 주목을 받은 것은 근로자가 하루 늘어난 휴무일을 이용하여 교육이나 훈련을 통해 인적 자본에 대한 투자를 늘릴 것이라는 점이었다. 그러한 기대가 충족되고 있는가를 검정하기 위하여 교육과 훈련 투자와 직접 관련된 세 가지 종속변수(직업 교육이나 훈련의 이수 여부, 직업 훈련 외 연수나 교육 이수 여부, 새로운 자격증 취득 여부)에 대해 주5일 근무제의 효과를 추정한 결과를 <표 5>에 나타내었다.

〈표 5〉 주5일 근무제 실시가 교육·훈련에 대한 투자에 주는 영향의 추정치

| 종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 종속변수 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | |
| (1) 직업교육·훈련 (1=받았음, N=5394) | 0.13 (.09) [0.03] | 0.09 (.10) [0.02] | 0.16 (.10) [0.04] | 0.010 (.004) [0.002] | 0.36 |
| (2) 직업훈련 외 연수나 교육 (1=받았음, N=2126) | 0.36 (.16) [0.07] | 0.31 (.17) [0.06] | 0.38 (.17) [0.07] | 0.011 (.007) [0.002] | 0.27 |
| (3) 새로운 자격증 취득 (1=취득하였음, N=1442) | -0.01 (.20) [-0.002] | -0.14 (.22) [-0.03] | -0.07 (.23) [-0.01] | 0.009 (.008) [0.002] | 0.26 |

주: 고정효과 로짓모형을 추정하였음. 괄호 안의 수치는 표준오차(standard error)임. 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균값×(1-종속변수의 평균값)×계수의 추정치로 계산되는 종속변수 평균에서의 한계효과임.

<표 5>의 추정 결과는 주5일 근무제 실시가 직업훈련 및 교육에 대한 투자에 대해서는 양의 효과가 있었지만 통계적으로 유의한 변화를 가져오지 않았고 새로운 자격증 취득에는 거의 영향이 없었으나, 근로자의 직업훈련 외 연수나 교육에 대한 투자를 늘이는 데는 적잖은 효과가 있었음을 보여준다. 직업훈련 외 연수나 교육에 대한 주5일 근무제 실시의 효과는 두 번째 행의 (가)열에서는 3% 수준에서 (나)열에서는 7% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나며, 주5일 근무제 실시는 종속변수의 평균값에서 근로자가 연수나 교육을 받을 확률을 6~7%포인트 올리는 것으로 추정된다. 이는 근로자가 연수나 교육을 받는 비율의 관찰치인 27%의 약 1/4에 해당하는 크기이다. 그리고 주목할 점은 (다)열의 결과에 의하면 만약 근로시간이 줄어들었다고 하더라도 주5일 근무제도에 의해 휴일이 늘어나지 않았다면 직업훈련 외 연수나 교육을 받을 확률은 높아지지 않았을 것이라는 것이다.

직업훈련 외 교육이나 연수의 형태는 직장연수, 학원 수강, 교양강좌, TV 및 라디오 청취, 인터넷 통신강의 등 직장 근무 시간외에 이뤄지는 활동이 대부분인데, 한국노동패널 조사에 답한 임금근로자들의 응답에 의하면 그 가운데 절반 이상의 비중을 차지하는 것은 학원 수강이고, 직장 연수의 비중은 낮아서 10% 내외이다. 결국 주5일 근무제도가 직업훈련 외 연수나 교육을 받을 확률을 높인 것은 근로자가 추가된 휴일에 집중적으로 학원 수강을 하여 학원 수강에 들어가는 통학 시간의 고정비용을 줄일 수 있었기 때문인 것으로 보인다.

반면에 근로자 대상 직업교육은 근무시간 중에 이뤄진 경우가 60% 내외, 근무시간 외에 이뤄진 경우가 40% 내외로 나타나는데, 휴일의 추가는 근무시간 내의 직업 교육에는 부의 효과를 미치지만(<표 5>의 첫 줄 (다)열의 결과에 의하면 근로일수가 불변한다면 근로시간의 감소는 직업교육이나 훈련을 받을 확률을 1% 수준에서 유의하게 감소시킨다) 근무시간 외의 교육에는 정의 효과(근로시간이 불변한다면 주5일 근무제도의 실시는 직업교육이나 훈련을 받을 확률을 12%의 유의수준에서 증가시킨다)를 미쳐서 총 효과는 두 가지 상반된 효과가 서로 상쇄되어 유의하지 않게 나타난 것으로 보인다.

## 4. 주5일 근무제 실시가 근로자의 생활에 미친 영향

주5일 근무제가 실시될 때 근로시간의 감소로 여가시간이 늘어나고 가족이나 친지와 함께 보낼 수 있는 시간이 많아져서 근로자의 삶의 질이 크게 향상되리라는 기대가 컸

다. 그런 기대가 과연 충족되었는가? 삶의 질을 객관적으로 측정할 수 없으므로 이 질문에 직접 답할 수는 없다. 그러나 간접적으로 근로자가 느끼는 삶의 만족도가 향상되었는가는 한국노동패널의 설문을 이용하여 살펴 볼 수 있다. 한국노동패널은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계의 여섯 항목에 대한 만족도와 전반적 만족도를 5점 척도로 조사하는데, 이 분석을 위해서 5점 척도를 매우 만족과 만족을 1, 보통, 불만족, 매우 불만족을 0으로 하는 이항변수로 변환하였다. <표 6>에 주5일 근무제 실시가 일곱 가지 항목으로 된 생활에서의 만족 여부에 주는 효과를 고정효과 로짓모형으로 추정한 결과를 나타내었다.

〈표 6〉 항목별 생활 만족에 대한 주5일 근무제 실시의 효과 추정치

| 종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 종속변수 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | |
| (1) 가족의 수입 (N=8441) | 0.12 (.08) [0.03] | 0.03 (.08) [0.01] | 0.02 (.08) [0.00] | -0.002 (.003) [0.00] | 0.35 |
| (2) 여가활동 (N=11296) | 0.14 (.06) [0.03] | 0.11 (.06) [0.03] | -0.01 (.07) [0.00] | -0.017 (.003) [-.004] | 0.38 |
| (3) 주거환경 (N=13367) | 0.12 (.06) [0.03] | 0.09 (.06) [0.02] | 0.08 (.06) [0.02] | -0.002 (.002) [0.00] | 0.50 |
| (4) 가족 관계 (N=12340) | 0.12 (.06) [0.03] | 0.09 (.06) [0.02] | 0.09 (.07) [0.02] | 0.001 (.002) [0.00] | 0.61 |
| (5) 친인척 관계 (N=13962) | 0.09 (.06) [0.02] | 0.06 (.06) [0.01] | 0.06 (.06) [0.02] | 0.001 (.002) [0.00] | 0.54 |
| (6) 사회적 친분 관계 (N=14027) | 0.09 (.06) [0.02] | 0.05 (.06) [0.01] | 0.06 (.06) [0.02] | 0.002 (.002) [0.00] | 0.51 |
| (7) 전반적인 생활 만족 (N=12978) | 0.13 (.06) [0.03] | 0.10 (.06) [0.02] | 0.09 (.06) [0.02] | -0.0003 (.002) [0.00] | 0.47 |

주: 고정효과 로짓모형을 추정하였음. 괄호 안의 수치는 표준오차(standard error)임. 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균값×(1-종속변수의 평균값)×계수의 추정치로 계산되는 종속변수 평균에서의 한계효과임.

<표 6> (가)열의 결과에 의하면 기타 종속변수를 통제하지 않은 경우 주5일 근무제도의 실시는 모든 항목에서 만족할 확률을 종속변수의 평균값에서 2~3%포인트 정도 높이고 그 영향은 여가활동, 주거환경, 가족관계, 전반적인 생활에 대한 만족부분에서 10% 혹은 그보다 작은 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 일견하기에 이 결과는 주5일 근무제의 실시가 삶의 질을 향상시키리라는 기대를 충족시켰다는 것을 확인해 주는 증거로 보이지만, 가족의 수입이나 주거환경에 대한 만족 확률까지 주5일 근무제 실시가 높일 수 있다는 것은 의외의 결과이다. 이에 대해 가능한 설명은 주5일 근무제를 실시하는 직장은 그렇지 않은 직장에 비해 재정적 상황이 더 좋은 직장이어서 주5일 근무제 실시와 함께 혹은 시간에 따라 주5일 근무제를 실시하지 않는 직장보다 더 높은 급여의 상승이 있었을 수 있다는 것이고, 또 다른 설명은 주5일 근무제 실시와 함께 부업을 하는 근로자가 늘어나서 그들의 평균 수입이 늘고 늘어난 수입이 주거환경 개선에 사용됐을 수도 있다는 것이다. 한국노동패널은 1,2차 조사 이후에는 부업에 대한 조사를 하지 않았기 때문에 후자의 가능성에 대해서 직접 검증하기는 불가능하지만 전자의 가능성에 대해서는 로그임금을 포함한 일자리 특성 변수를 포함한 (나)열의 결과로 미루어 어느 정도 짐작해볼 수 있다.

(나)열의 결과를 (가)열의 결과와 비교해보면 모든 항목에서 주5일 근무제 실시의 효과가 양의 부호를 갖는 것은 차이가 없으나 계수 추정치의 크기는 줄어들었음을 볼 수 있다. 특히 가족의 수입에 대한 만족 여부 항목에서는 계수의 크기가 거의 4분의 1로 감소하였다. 이는 (가)열의 결과에 누락된 변수, 특히 임금변수의 누락에 의한 편의가 있을 수 있다는 의심과 일치하는 결과이다. 다른 항목들에서도 계수의 크기 감소 정도는 상대적으로 더 작지만 통계적 유의성 검정을 위한 p값은 모두 커져서 여가 만족에 대한 효과를 제외한 항목에서는 주5일 근무제 실시의 효과가 더 이상 10% 수준에서도 유의하지 않다. 종속변수의 평균값에서 여가에 대해 만족할 확률을 높이는 정도는 3%p 정도로서 평균값의 1/12 보다 작은 수준이다. (2)행 (다)열의 결과에 의하면 주5일 근무제도의 실시가 여가활동에 대한 만족도를 높인 것은 휴일의 추가보다는 근로시간의 단축 때문인 것으로 보인다.

<표 6>의 결과를 정리하면 주5일 근무제가 근로자의 삶의 질을 높이리라는 기대가 어느 정도는 충족되었다고 할 수 있다. 세부 항목에서 여가활동 외에는 통계적으로 유의한 영향이 없었으나 모든 항목에서 생활의 만족도를 약간씩은 높이는 방향으로 주5일 근무제가 작용하였고, 그에 따라 전반적인 생활만족도에 유의한 정의 효과가 있었

던 것으로 보이기 때문이다. 그러나 그 효과의 크기는 상당히 작다. 즉 주5일 근무제가 근로자의 삶의 질에 긍정적인 변화를 가져오기는 하였으나 그 변화가 당초 기대만큼 매우 컸던 것은 아니다.

그런데 <표 6>에 나온 바와 같이 주5일 근무제가 근로자의 생활 패턴, 특히 여가활동에 작더라도 유의한 변화를 가져왔다면 가구의 소비 활동 또한 주5일 근무제의 실시에 영향을 받았을 수 있다. 주5일 근무제가 실시될 당시 국내 관광산업이 크게 성장하리라는 기대가 많았고 지난 몇 년 사이에 관찰된 아웃도어 활동의 증가는 그런 기대가 틀리지 않았음을 보여주는 것 같지만 인과관계는 사실 명확하지 않다. 그 제도의 도입과 상관없이 비슷한 시기에 소득의 증가와 같은 요인에 의해 대중의 기호가 변했다면 그런 현상은 얼마든지 관찰될 수 있기 때문이다. <표 7>은 고정효과 선형회귀모형을 이용하여 가구의 지출이 주5일 근무제 실시에 의해 어떻게 영향을 받는가에 대한 인과관계 분석을 시도한 결과이다. 한국노동패널에서는 조사 시점에서 지난해의 월평균 생활비 총액과 많은 항목(예를 들어 식비, 교통비, 주거비 등등)별 지출액을 조사하는데 <표 7>에서는 생활비 총액과 주5일 근무제에 의해 가장 큰 영향을 받을 것으로 기대되는 문화(교양오락)비와 외식비에 대한 제도의 영향을 추정하였다[5].

〈표 7〉 주5일 근무제의 실시가 가구의 생활비, 문화(교양오락)비, 외식비에 끼친 영향의 추정치

| 로그종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 로그종속변수의 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | |
| (1) 생활비 총액 (N=16496) | 0.002 (.008) | -0.006 (.008) | -0.007 (.008) | -0.0002 (.0003) | 5.34 |
| (2) 문화(교양오락)비 (N=14842) | 0.066 (.024) | 0.053 (.024) | 0.054 (.025) | 0.0001 (.0009) | 1.40 |
| (3) 외식비 (N=12769) | -0.012 (.019) | -0.017 (.019) | -0.017 (.019) | 0.00003 (.0008) | 2.31 |

주: 고정효과 선형회귀모형을 추정하였음. 괄호 안의 수치는 강건표준오차(robust standard error)임.

5) 지출은 지난해에 대해서 조사되었기 때문에 설명변수로 사용된 것은 지난해에 주5일 근무제가 실시되었는가의 여부이다.

<표 7>의 결과에 의하면 주5일 근무제의 실시는 생활비 총액이나 외식비에는 거의 영향을 주지 않았지만, 여가활동과 직접 관련된 문화(교양오락)비를 5-7% 증가시킨 것으로 추정되었고 그 효과는 (가)열과 (나)열에서 모두 5% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 <표 4>와 <표 6>에서 주5일 근무제 실시가 근로자의 운동 빈도를 늘리고 여가활동에 대한 만족도를 증가시켰다는 결과와 일관된 결과이다. (2)행 (다)열의 결과에 의하면 문화(교양오락)비가 늘어난 것은 휴일이 추가되었기 때문이며 근로시간이 단축되었기 때문인 것은 아니다. 추가된 휴일을 이용한 근로자들의 여가활동이나 문화 활동이 늘어나서 그에 대한 지출이 늘어난 것이다.

## 5. 주5일 근무제가 직무와 직장에 대한 근로자의 주관적 평가에 미친 영향

주5일 근무제 실시는 근로자들의 생산성에 직간접적으로 영향을 줄 수 있다. 근로자들이 줄어든 근로시간과 늘어난 여가활동을 통해 업무에서 오는 스트레스를 낮추게 된다면 근로자들의 생산성이 오르고, 근로자가 주5일 근무제를 실시하는 직장에 대해 긍정적인 생각을 갖게 됨에 따라서 자신의 직무나 직장에 대한 만족도가 높아진다면 이는 근로자-사용자 사이의 관계를 향상시키고 근로자의 생산성 또한 높이는 방향으로 작용할 수 있다. 반면에 주5일 근무와 함께 제도 실시 당시 일부 우려했던 것과 같이 사용자가 근로자의 노동 강도를 높인다면 생산성은 단기적으로 오를 수 있으나 장기적으로는 근로자의 직무나 직장에 대한 평가를 악화시켜서 근로 의욕을 떨어뜨리고 이직을 늘리거나 해서 생산성이 오히려 악화될 수도 있다. 한국노동패널조사에서 주5일 근무제 실시가 근로자의 생산성에 어떤 영향을 주었는지를 직접 측정할 수는 없지만 이 절에서는 생산성에 간접적 영향을 줄 수 있는 근로자의 직무 및 직장에 대한 평가에 주5일 근무제의 실시가 어떠한 영향을 주었는가를 분석하고자 한다.

<표 8>은 직무 및 직장의 아홉 가지 세부 항목(임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생)에 대한 만족여부와 전반적인 일자리와 일 만족여부를 종속변수로 하여 주5일 근무제 실시의 효과를 추정한 결과이다. 종속변수는 4.4절에서 분석한 생활 만족여부와 같이 조사에서는 원래 5점 척도로 되어 있는 것을 이항변수로 변환한 것이다.

〈표 8〉 항목별 직무 및 직장 만족에 대한 주5일 근무제 실시의 효과 추정치

| 종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 종속변수의 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | |
| (1) 임금 또는 소득 (N=8653) | 0.20<br>(.07)<br>[0.04] | 0.09<br>(.08)<br>[0.02] | 0.07<br>(.08)<br>[0.02] | -0.003<br>(.003)<br>[0.00] | 0.34 |
| (2) 취업의 안정성 (N=12879) | 0.18<br>(.06)<br>[0.04] | 0.12<br>(.06)<br>[0.03] | 0.11<br>(.06)<br>[0.03] | -0.002<br>(.002)<br>[0.00] | 0.46 |
| (3) 하고 있는 일의 내용 (N=13464) | 0.21<br>(.06)<br>[0.05] | 0.19<br>(.06)<br>[0.05] | 0.12<br>(.06)<br>[0.03] | -0.011<br>(.002)<br>[-0.003] | 0.47 |
| (4) 근로환경 (N=12090) | 0.29<br>(.06)<br>[0.07] | 0.26<br>(.06)<br>[0.06] | 0.13<br>(.06)<br>[0.03] | -0.019<br>(.003)<br>[-0.005] | 0.44 |
| (5) 근로시간 (N=12174) | 0.55<br>(.06)<br>[0.13] | 0.53<br>(.06)<br>[0.13] | 0.24<br>(.06)<br>[0.06] | -0.046<br>(.003)<br>[-0.01] | 0.43 |
| (6) 개인의 발전 가능성 (N=11427) | 0.36<br>(.06)<br>[0.09] | 0.31<br>(.07)<br>[0.07] | 0.24<br>(.07)<br>[0.06] | -0.010<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.40 |
| (7) 의사소통 및 인간관계 (N=13577) | 0.19<br>(.06)<br>[0.05] | 0.15<br>(.06)<br>[0.04] | 0.14<br>(.06)<br>[0.03] | -0.0008<br>(.002)<br>[0.00] | 0.45 |
| (8) 인사고과의 공정성 (N=9753) | 0.25<br>(.07)<br>[0.06] | 0.18<br>(.07)<br>[0.04] | 0.14<br>(.07)<br>[0.03] | -0.006<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.35 |
| (9) 복지후생 (N=9065) | 0.37<br>(.07)<br>[0.09] | 0.30<br>(.07)<br>[0.07] | 0.27<br>(.08)<br>[0.06] | -0.005<br>(.003)<br>[0.00] | 0.36 |
| (10) 전반적인 일자리 만족 (N=11276) | 0.27<br>(.06)<br>[0.07] | 0.20<br>(.07)<br>[0.05] | 0.15<br>(.07)<br>[0.04] | -0.008<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.42 |
| (11) 전반적인 직무 만족 (N=5025) | 0.23<br>(.09)<br>[0.06] | 0.23<br>(.10)<br>[0.06] | 0.15<br>(.10)<br>[0.04] | -0.010<br>(.004)<br>[-0.003] | 0.48 |

주: 고정효과 로짓모형을 추정하였음. 괄호 안의 수치는 표준오차(standard error)임. 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균값×(1-종속변수의 평균값)×계수의 추정치로 계산되는 종속변수 평균에서의 한계효과임.

<표 8>에서 볼 수 있는 것은 (1)행의 임금 또는 소득 항목을 제외한 모든 항목에서 (가)열은 물론 (나)열에서도 주5일 근무제의 실시가 직무나 직장에 대해 근로자가 만족스럽게 생각할 확률을 5% 수준 혹은 1% 수준에서 통계적으로 유의하게 올렸다는 것이다. 가장 큰 효과가 있는 항목은 당연하게도 근로시간에 대한 만족여부이다. (나)열에서 주5일 근무제의 실시는 평균값에서 근로자가 근로시간에 대해 만족할 확률을 13%포인트 올린 것으로 나타나는데 이는 평균값의 약 1/3이 되는 크기이다. 그 다음으로 평균에서의 만족 확률에 큰 효과가 있는 항목들은 7%포인트가 상승한 개인의 발전 가능성과 복지후생, 6%포인트가 상승한 근로환경이다. 개인의 발전 가능성에 대한 만족도가 올라간 것은 4.3절에서 본 바와 같이 근로자가 주5일 근무제 이후 연수나 교육을 통해 인적 자본에 대한 투자를 늘릴 기회가 늘어났기 때문인 것으로 보이며, 복지 후생이나 근로환경은 근로시간과 직접 연결되어 있는 부분이어서 근로자의 만족도가 올라간 것으로 해석할 수 있다. 그리고 <표 8>의 (10)행과 (11)행에서는 주5일 근무제의 실시가 전반적인 일자리나 직무에 대한 만족 확률을 5∼6%포인트 가량 상승시킨 것을 볼 수 있는데 이는 평균치의 1/8 정도의 크기이다.

그런데 <표 8>에서 이해하기 쉽지 않은 것은 근로시간과 직간접으로 관련 없어 보이는 취업의 안정성, 일의 내용, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성 항목에서도 3~5%포인트 정도까지 상대적으로 작기는 하지만 통계적으로 유의한 만족 확률의 상승이 일어났다는 것이다. 이 원인은 해석하기 쉽지 않다. 한 가지 가능성은 조건이 같은 다른 직장들보다 먼저 주5일 근무제를 실시한 직장에 근무하는 근로자들이 제도의 실시를 사용자가 자신들을 존중하고 공정하게 대한다는 증거로 받아들였을 수 있다는 것이고 또 다른 가능성은 주5일 근무제 실시 이후 더 나은 조건에서 근무하게 되면서 근로자가 자신의 직무나 일자리를 거의 모든 측면에서 더 긍정적으로 받아들이게 되었다는 것이다.

(다)열의 결과를 보면 취업의 안정성, 의사소통 및 인간관계, 복지후생에 대한 만족도가 올라간 것은 휴일의 추가 효과인 반면에 다른 항목에서의 효과는 휴일 추가와 근로시간 단축의 효과가 공존하여 나타난 것으로 보인다. 크기가 큰 근로환경과 근로시간에 대한 만족도에 대한 효과는 절반 정도는 휴일의 추가에 의해서, 절반 정도는 근로시간의 단축에 의해서 설명되고, 다른 항목에서는 절반 이상이 휴일 추가의 효과로 나타난다.

〈표 9〉 일과 일자리에 대한 생각에 대한 주5일 근무제도 실시의 효과 추정치

| 종속변수 | (가) | (나) | (다) | | 종속변수의 평균값 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 연도더미 포함 | 연도더미, 기타변수 포함 | 연도더미, 기타변수, 주당근로시간 포함 | | |
| | 주5일 근무제 계수 추정치 | | | 주당근로시간 계수 추정치 | |
| 일에 대한 생각 | | | | | |
| (1) 일에 만족함 (N=10891) | 0.17<br>(.06)<br>[0.04] | 0.14<br>(.06)<br>[0.03] | 0.08<br>(.07)<br>[0.02] | -0.009<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.49 |
| (2) 일을 열정적으로 함 (N=11382) | 0.21<br>(.06)<br>[0.05] | 0.19<br>(.06)<br>[0.05] | 0.19<br>(.06)<br>[0.05] | -0.0004<br>(.002)<br>[0.00] | 0.50 |
| (3) 일을 즐겁게 함 (N=11188) | 0.08<br>(.06)<br>[0.02] | 0.05<br>(.06)<br>[0.01] | -0.02<br>(.07)<br>[0.00] | -0.010<br>(.003)<br>[-0.003] | 0.48 |
| (4) 일에 보람을 느낌 (N=10846) | 0.13<br>(.06)<br>[0.03] | 0.09<br>(.06)<br>[0.02] | 0.04<br>(.07)<br>[0.01] | -0.007<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.47 |
| (5) 일을 계속하고 싶음 (N=10844) | 0.10<br>(.06)<br>[0.03] | 0.07<br>(.07)<br>[0.02] | 0.03<br>(.07)<br>[0.01] | -0.005<br>(.003)<br>[-0.001] | 0.57 |
| 일자리(직장)에 대한 생각 | | | | | |
| (6) 다닐만한 좋은 직장임 (N=9948) | 0.21<br>(.07)<br>[0.05] | 0.16<br>(.07)<br>[0.04] | 0.10<br>(.07)<br>[0.03] | -0.009<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.47 |
| (7) 들어온 것이 기쁨 (N=9975) | 0.20<br>(.07)<br>[0.05] | 0.15<br>(.07)<br>[0.04] | 0.06<br>(.07)<br>[0.01] | -0.015<br>(.003)<br>[-0.004] | 0.45 |
| (8) 친구에게 추천하겠음 (N=8996) | 0.21<br>(.07)<br>[0.05] | 0.15<br>(.07)<br>[0.04] | 0.06<br>(.08)<br>[0.01] | -0.013<br>(.003)<br>[-0.003] | 0.42 |
| (9) 타인에게 자랑할 수 있음 (N=9419) | 0.19<br>(.07)<br>[0.05] | 0.13<br>(.07)<br>[0.03] | 0.07<br>(.07)<br>[0.02] | -0.010<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.43 |
| (10) 계속 다니고 싶음 (N=11081) | 0.08<br>(.06)<br>[0.02] | 0.05<br>(.06)<br>[0.01] | -0.004<br>(.07)<br>[0.00] | -0.008<br>(.003)<br>[-0.002] | 0.55 |

주: 고정효과 로짓모형을 추정하였음. 괄호 안의 수치는 표준오차(standard error)임. 대괄호 안의 수치는 종속변수의 평균값×(1-종속변수의 평균값)×계수의 추정치로 계산되는 종속변수 평균에서의 한계효과임.

<표 9>는 일과 일자리에 대한 근로자의 생각에 대해 주5일 근무제도가 어떤 영향을 끼쳤는가를 추정한 것이다. 한국노동패널 조사에서는 근로자가 직무와 직장에 대해 제시된 문장(예: "나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있다")에 5점 척도(전혀 그렇지 않다, 그렇지 않은 편이다, 보통이다, 그런 편이다, 아주 그렇다)로 답하도록 되어 있는데 이 분석을 위해서 제시된 각 문장에 대한 근로자의 생각을 '그런 편이다'와 '아주 그렇다'를 1, 기타를 0으로 하는 이항변수로 변환하였다. <표 8>의 항목들과 비교해보면 <표 9>의 항목들은 추상적이고 좀 더 포괄적이다. 일에 대한 생각에 대한 효과는 패널 (A), 일자리에 대한 생각에 대한 효과는 패널 (B)에 각각 나타나 있다.

<표 9>의 결과는 <표 8>의 결과와 일관된다. (가)와 (나)열에서 모든 종속변수에 대해 추정된 주5일 근무제도 실시의 계수의 부호는 양이며, (나)열의 결과를 기준으로 보면 열 개의 종속변수 가운데 다섯 개에 대해 계수가 5% 수준에서 유의(1, 2, 6, 7, 8행)하고 한 개에 대해 10% 수준에서 유의(9행)하다. 패널 (A)의 결과에 의하면 주5일 근무제도의 실시가 더 많은 근로자로 하여금 일에 만족하고, 일을 열정적으로 하도록 하는 것으로 보이지만 일에 더 보람을 느끼도록 하거나, 더 즐겁게 하거나 일을 계속하고 싶도록 하는 데는 미치지 못한다. 패널 (B)의 결과에 의하면 주5일 근무제도의 실시가 같은 직장에 계속 더 다니기를 원하도록 하는 것은 아니지만 다른 항목에서는 모두 더 많은 근로자가 직장에 대해 긍정적인 생각을 갖도록 하는 효과가 있다. 주5일 근무제도 실시의 효과는 근로자가 직무나 직장에 대한 긍정적인 생각을 가질 확률을 2%포인트에서 5%포인트 정도 늘리는 것으로 추정되었는데 그 크기는 평균치의 10분의 1미만이다.

패널 (A)의 (다)열의 결과에 의하면 휴일의 추가보다는 근로시간이 줄어든 것이 일에 대한 만족이나 일에 보람을 느낄 확률을 올린 반면에 일을 열정적으로 할 확률이 늘어난 것은 그 반대의 이유인 것으로 나타났다. 패널 (B)의 결과는 휴일의 추가가 아니라 근로시간의 단축이 일자리에 대한 긍정적인 생각을 늘린 주요 원인인 것으로 보인다.

<표 8>과 <표 9>의 결과를 종합하면 주5일 근무제도의 실시는 근로자의 직무나 직장에 대한 만족도를 높이고 더 긍정적인 태도를 갖도록 하는 효과가 있었다고 할 수 있다. 그 효과의 크기는 평균치의 10분의 1 미만으로 그다지 크다고 할 수는 없었지만 대부분 통계적으로 유의하였으며 근로자의 일과 일자리에 대한 평가 항목 가운데 거의 모든 영역에 걸쳐 있었다.

# Ⅴ. 결 론

이 연구의 결과에 의하면 주5일 근무제도의 실시는 주5일 근무제 전후에 고용을 유지한 근로자의 삶에 유의한 영향을 주었다. 주관적인 건강상태를 향상시키고 교육이나 연수를 받을 확률을 올렸으며 삶의 주관적 질을 향상시키고 일과 직장에 대한 주관적 만족감과 긍정적인 평가를 늘렸다. 운동의 횟수를 늘리고 문화나 여가활동에 지출하는 비용을 늘리기도 하였다. 그 효과의 크기는 매우 크지는 않지만 여러 부문에서 무시할 만큼 작은 것도 아니다. 효과의 상당 부분은 근로시간이 단축된 것보다는 휴일이 주당 하루씩 더 늘어난 것에서 기인한 것으로 추정되었는데, 이것은 특히 근로자의 건강이나 삶의 질에 끼치는 영향에서 두드러졌다.

그러나 이 연구의 유의할 만한 한계점은 이런 결과가 주5일 근무제 실시 전후에 고용을 유지한 근로자들의 표본에서 추정된 것이라는 점이다. 일부 노동시장 모형이 예측하고 몇 선행 실증 연구가 제시한 바와 같이 만약 주5일 근무제 실시가 고용을 감소시켰다면 이 제도의 실시로 인해 일자리를 잃게 된 근로자에게는 이 연구가 추정해낸 효과를 기대하기는 어려울 것이다. 이 논문의 연구 결과는 고용 유지의 조건부 추정결과라는 점을 주의하여야 한다.

아직까지 많은 나라들에 비해 근로시간이 상당히 긴 우리나라에서 앞으로도 근로시간에 대한 논의는 계속될 것으로 예상된다. 최근에도 휴일근로를 법정 최대시간(12시간)이 정해진 연장근로에 포함시킬 것인가에 대한 논의가 이뤄지고 있다. 근로시간의 조정은 물론 생산성이나 고용에 영향을 줄 것이다. 그러나 이 논문에서 보였듯이 근로시간의 조정은 근로자의 삶에 또 다른 다양한 형태로 영향을 줄 수도 있다. 근로시간의 조정의 효과를 전체적으로 평가하기 위해서는 경제적, 비경제적 효과를 함께 고려함이 필요하다.

# 참고문헌

김창원 · 박중현 · 박용. 「돈 버는 기회로」. 『동아일보』 (2004. 6. 29).

김형락 · 이정민. 「주40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」. 『노동경제논집』 35권 3호 (2012. 12): 83-100 .

이병기 · 김두영 · 홍수용. 「주5일제 달라진 직장 풍속도-주중 고강도근무 공장선 생산혁신」. 『동아일보』 (2004. 7. 18).

이성주 · 강수진. 「역시 가족이다」. 『동아일보』 (2004. 6. 28).

이완배 · 박중현. 「노는 주말이 아니다」. 『동아일보』 (2004. 6. 27).

Chemin, Matthieu and Wasmer, Etienne. "Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France." *Journal of Labor Economics* 27 (4) (October 2009): 487-524.

Ford, Michael T., Heinen, Beth A., and Langkamer, Krista L. "Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations."*Journal of Applied Psychology* 92 (1) (January 2007): 57-80.

Lee, Jungmin, Kawaguchi, Daiji, and Hamermesh, Daniel S. "Aggregate impacts of a gift of time." *American Economic Review: Papers & Proceedings* 102 (3) (May 2012): 612-616.

Raposo, Pedro S. and van Ours, Jan C. "How Working Time Reduction Affects Jobs and Wages." *Economics Letters* 106 (1) (January 2010): 61-63.

Sparks, Kate, Cooper, Cary, Fried, Yitzhak, and Shirom, Arie. "The Effects of Hours of Work on Health: A meta-analytic review." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70 (4) (December 1997): 391-408.

Skuterud, Mikal. "Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy." *Journal of Labor Economics* 25 (2) (April 2007): 265-287.

〈부표 1〉 독립변수들의 기초통계량(자료: 추정에 쓰인 표본의 합집합)

| 변수 | 전체 (N=20,682) | 주5일 근무자 (N=6,935) | 주6일 근무자 (N=13,747) |
|---|---|---|---|
| (가) 연속변수의 평균과 표준편차 | | | |
| 주당 근로시간 | 52.7 (11.8) | 46.2 (9.03) | 56.0 (11.7) |
| 로그 월급여 | 5.20 (0.53) | 5.46 (0.55) | 5.07 (0.46) |
| 연령(추정식에 포함되지 않음) | 39.0 (10.2) | 39.1 (9.68) | 39.0 (10.5) |
| 근속연수 | 6.05 (6.65) | 7.54 (7.48) | 5.30 (6.05) |
| 0~6세 가구원 수 | 0.37 (0.65) | 0.39 (0.66) | 0.36 (0.65) |
| 7~18세 가구원 수 | 0.52 (0.82) | 0.51 (0.80) | 0.52 (0.82) |
| 19~25세 가구원 수 | 0.25 (0.55) | 0.19 (0.48) | 0.28 (0.58) |
| 26~65세 가구원 수 | 2.07 (0.74) | 2.05 (0.70) | 2.07 (0.76) |
| 66세 이상 가구원 수 | 0.12 (0.38) | 0.11 (0.35) | 0.13 (0.40) |
| (나) 범주변수의 분포(%) | | | |
| 사업체 규모 | | | |
| 1-4 | 11.33 | 4.28 | 14.88 |
| 5-9 | 11.94 | 6.89 | 14.49 |
| 10-29 | 17.22 | 10.81 | 20.46 |
| 30-49 | 7.64 | 6.14 | 8.39 |
| 50-69 | 5.88 | 5.22 | 6.21 |
| 70-99 | 3.74 | 4.01 | 3.61 |
| 100-299 | 11.17 | 12.52 | 10.49 |
| 300-499 | 4.12 | 5.35 | 3.50 |
| 500-999 | 4.05 | 6.34 | 2.90 |
| 1000명 이상 | 19.65 | 35.01 | 11.89 |
| 잘 모르겠다 | 3.26 | 3.42 | 3.18 |
| 조사 차수 | | | |
| 3차 | 6.43 | 1.31 | 9.01 |
| 4차 | 7.21 | 1.63 | 10.02 |
| 5차 | 7.35 | 1.63 | 10.24 |
| 6차 | 8.32 | 3.95 | 10.52 |
| 7차 | 8.56 | 6.13 | 9.78 |
| 8차 | 9.01 | 8.49 | 9.27 |
| 9차 | 9.79 | 11.52 | 8.92 |
| 10차 | 9.73 | 12.82 | 8.18 |
| 11차 | 9.97 | 14.59 | 7.63 |
| 12차 | 11.75 | 18.40 | 8.40 |
| 13차 | 11.88 | 19.52 | 8.02 |

| 변수 | 전체 (N=20,682) | 주5일 근무자 (N=6,935) | 주6일 근무자 (N=13,747) |
|---|---|---|---|
| 종사상지위 | | | |
| 상용직 | 87.77 | 87.77 | 87.76 |
| 임시직 | 6.93 | 6.37 | 7.22 |
| 일용직 | 5.3 | 5.85 | 5.02 |
| 고용보험 | | | |
| 가입 | 74.71 | 85.03 | 69.50 |
| 미가입 | 24.00 | 14.35 | 28.86 |
| 잘 모름 | 1.30 | 0.62 | 1.64 |
| 현재 하는 일의 교육수준과 적합도 | | | |
| 수준이 낮다 | 18.74 | 14.15 | 21.06 |
| 수준이 맞다 | 79.57 | 83.55 | 77.57 |
| 수준이 높다 | 1.69 | 2.31 | 1.37 |
| 현재 하는 일의 기술수준과 적합도 | | | |
| 수준이 낮다 | 17.69 | 13.22 | 19.94 |
| 수준이 맞다 | 80.71 | 84.72 | 78.69 |
| 수준이 높다 | 1.61 | 2.06 | 1.37 |
| 직종 | | | |
| 의회의원, 고위임직원 및 관리자 | 2.60 | 3.58 | 2.11 |
| 전문가 | 12.69 | 19.16 | 9.42 |
| 기술공 및 준전문가 | 10.59 | 11.81 | 9.98 |
| 사무 종사자 | 19.82 | 24.74 | 17.34 |
| 서비스 종사자 | 2.92 | 1.85 | 3.46 |
| 판매 종사자 | 4.54 | 1.90 | 5.86 |
| 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 | 0.37 | 0.19 | 0.46 |
| 기능원 및 관련 기능 종사자 | 16.67 | 13.27 | 18.38 |
| 장치, 기계조작 및 조립 종사자 | 21.68 | 18.53 | 23.26 |
| 단순 노무 종사자 | 8.13 | 4.97 | 9.73 |
| 노동조합 여부 | | | |
| 있다 | 24.74 | 37.23 | 18.44 |
| 없다 | 73.46 | 61.28 | 79.6 |
| 모른다 | 1.80 | 1.49 | 1.96 |
| 혼인상태 | | | |
| 미혼 | 25.51 | 23.76 | 26.39 |
| 기혼이며 배우자 있음 | 71.10 | 73.19 | 70.04 |
| 별거 중 | 0.57 | 0.26 | 0.73 |
| 이혼 | 2.40 | 2.32 | 2.44 |
| 배우자가 먼저 사망하였음 | 0.42 | 0.46 | 0.40 |

abstract

# A Study of the Non-market Effects of Five-day Workweek

Cheolsung Park

I estimate the non-market effects of implementing five-day workweek controlling for the individual-job fixed effect. I find that the implementation of five-day workweek has improved an individual's subjective health status, increased the frequency of exercises, increased the probability to get education or training other than job training, improved subjective quality of life, increased spending for leisure and cultural activities, and improved an individual's satisfaction with the job and the employer. Much of the effects are due to reduction not of working hours but of working days.

Keywords: five-day workweek, reduced workweek, non-market effects