

주 52시간 근무제가 임금 근로자의 근로시간 및 건강유지를 위한 행동에 미치는 영향*

원 소 정** · 안 지 희*** · 이 시 은**** · 임 채 실*****

논문 초록

본 연구는 한국노동패널조사의 15-22차년도의 자료를 활용하여 주 52시간 근무제 시행이 임금 근로자의 근로시간과 건강 관리에 미친 영향을 분석한다. 전체 표본을 성별 및 결혼 여부, 영유아 자녀 유무로 나누어 집단별 특징을 찾아보았다. 2018년 7월을 기준으로 300인 이상의 사업체에서 근무하는 임금 근로자를 처치군으로, 100인 이상 299인 이하의 사업체에서 근무하는 임금 근로자를 대조군으로 설정하고 고정효과와 이중차분법을 통해 정책 효과를 분석하였다. 근로시간 감축 여부 분석에서 전체 임금 근로자, 기혼 남성, 미혼 여성의 표본에서 근로시간이 단축됨을 밝혔다. 정책 시행 이후 전체 임금 근로자 및 기혼 남성의 건강 관리 노력 및 정기적 종합검진 여부는 감소했으나, 운동 빈도는 증가했음을 확인했다.

핵심 주제어: 노동시간, 건강, 주 52시간 근무제, 이중차분법

경제학문헌목록 주제분류: C1, D6, J2

투고 일자: 2022. 9. 19. 심사 및 수정 일자: 2022. 11. 8. 게재 확정 일자: 2022. 12. 21.

* 이 논문은 2022년 한국노동패널 대학원생논문경진대회 수상작인 「주 52시간 근무제가 임금 근로자의 건강 및 생활 만족도에 미치는 영향: 학력·자녀·결혼·성별·직종에 따른 이질적 영향 분석」을 수정·보완한 결과이다. 본 논문에 대해 건설적인 논평을 해주신 익명의 심사자 분들께 깊이 감사드립니다.

** 제1저자, 한국ESG기준원 연구원, e-mail: sojung@cgs.or.kr

*** 공동저자, 이화여자대학교 경제학과 석사과정, e-mail: ahnjh0925@gmail.com

**** 공동저자, 이화여자대학교 경제학과 석사과정, e-mail: alice_yi@naver.com

***** 공동저자, 이화여자대학교 경제학과 석사과정, e-mail: dlacotlf3697@ewhain.net

I. 서 론

적절한 근로시간은 일과 생활의 균형 보존에 있어서 필수적이다. OECD의 「근로자당 연평균 실제 근로시간」 통계에 따르면¹⁾ 2016년 기준으로 한국은 연평균 근로시간이 2,068시간으로 한국은 네 번째로 긴 근로시간을 가지고 있다. 이처럼 긴 근로시간은 근로자의 건강에 부정적인 영향을 끼치는 것으로 보고되고 있다. Pega, F. et al. (2021)에 따르면 주 55시간 이상 장시간 근무는 근로자의 건강에 악영향을 미친다고 한다. 특히 심근경색에 걸릴 위험을 세 배 이상 높이고, 당뇨에 걸릴 위험을 네 배 이상 높인다(Harma, M., 2006). 또한 장시간 근로 및 초과 근무는 수면 시간을 단축시켜 근로자의 건강이 회복되는 속도도 더디게 만든다고 보고되었다(Van der Hulst M. et al., 2006). 즉 장시간 및 초과 근무는 직접적으로는 질병에 걸릴 위험을 높일 뿐 아니라 간접적으로는 건강 회복을 더디게 해 건강에 해롭다.

건강이 삶의 질과 삶의 만족도를 결정하는데 주요한 요인임을 미루어 볼 때 (Michalos, A. C. et al., 2000) 근로자의 건강과 삶의 질을 위해 초과 근로시간을 적절하게 제한하는 것이 필요하다. 이를 위해 근로자의 전반적인 삶의 질 향상을 기대하며 2018년 7월을 기점으로 주 52시간 근무제가 시행되었다. 더불어 또 다른 연구에서 근로자들의 건강 증진 실천의 장애요인을 분석한 결과 1순위는 개인 의지 부족, 2순위는 실천 시간 부족이었다(김은경 외 4인, 2007). 건강 증진 활동은 근로시간 외의 시간을 할애하여 이뤄진다는 점을 고려한다면 근로자들이 실질적으로 주 52시간 근무제 시행 이후에 늘어난 여가 시간을 건강 증진을 위해 사용하는지 살펴보아야 한다. 그러므로 주 52시간 근무제의 정책 효과를 분석할 때 근로자의 건강과 관련된 지표를 살펴보는 것은 해당 정책의 시행으로 단순히 근로시간이 줄어드는 것만이 아니라 근로자의 건강과 삶의 질이 더 향상되는지 분석하여 해당 정책의 실질적인 목적이 달성되었는가를 평가하는 주요 지표가 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 주 52시간 근무제 시행이 임금 근로자의 건강유지를 위한 행동에 어떠한 변화를 일으키는지 분석하고자 한다. 건강 상태 항목으로는 주관적 건강 상태를 분석하였다. 건강 행동 항목으로는 건강유지를 위해 들이는 적극적 노력, 충분한 휴식, 운동 횟수와 건강 검진에 대하여 분석하였다. 이를 분석하기 위하여 2018

1) OECD statistics. (2022) Average annual hours actually worked per worker. retrieved from <https://stats.oecd.org/Index.aspx> (2022. Sep 15).

년 기준 주 52시간 근무제 시행 의무의 대상이 된 종사자 수 300인 이상인 사업체는 처치군으로 정했다. 그 외 300인 미만인 사업체 중 처치군과 종업원 수가 비슷한 100~299인의 사업체를 하나의 대조군으로 설정하였다. 이러한 처치군과 대조군을 대상으로 주 52시간 근무제의 정책 효과를 이중차분법(Difference-in-differences, DID)을 통해 실증적으로 분석하고자 한다. 전체 표본에 대하여 정책 효과 분석을 시행한 후 사회문화적 특성을 반영할 수 있도록 구체적으로 기혼 남녀, 미혼 남녀, 기혼 남성 중 자녀 유무, 기혼 여성 중 자녀 유무로 세분화하여 분석하고자 한다.

첫 번째로 주 52시간 근무제 시행으로 인한 근로시간이 실제로 단축되었는지 여부를 확인한 결과 전체 표본의 경우 종사자 수가 300인 이상인 처치군은 대조군과 비교하였을 때 근로시간이 통계적으로 유의한 수준에서 감소하였다. 세부 특징별 분석 결과 기혼 남성 및 아동 자녀가 없는 기혼 남성과 미혼 여성만이 근로시간이 통계적으로 유의한 수준에서 감소하였다.

본 연구에서 전체 표본의 정책 효과를 먼저 분석한 결과 처치군은 건강 증진을 위한 적극적 노력이 줄어들었고 정기적 종합 검진을 받는 경향이 줄었다. 특징별로 나눈 표본에 대한 정책 효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 기혼 남성의 경우 건강 증진을 위한 적극성은 줄었고 정기적 종합 검진을 받는 경향 또한 줄었다. 대신 월 평균 운동 빈도는 증가하였다. 아동 자녀를 양육하지 않는 기혼 남성의 경우 주관적 건강 상태가 나빠졌다고 응답한 비율이 높아졌다. 그리고 건강 증진을 위한 적극성은 감소하였고 정기적 종합 검진을 받는 경향이 줄었으며 월 평균 운동 빈도는 늘었다. 미혼 여성의 경우 근로시간의 감축만 통계적으로 유의한 결과가 나왔으며 건강 상태 및 건강 행동에 대해서는 괄목할만한 결과가 나타나지 않았다.

II. 선행연구

본 논문은 아래의 선행연구를 기본으로 하여 2018년 시행된 주 52시간 근무제의 영향집단인 임금 근로자의 주관적 건강 상태와 건강 행동 변화를 이중차분법을 사용하여 분석하였다. 근로시간 단축에 따른 근로자의 건강 상태와 건강 행태를 다룬 논의는 경제학을 비롯한 다양한 학문에서 진행되었다. 우선 건강 상태에 대한 영향을 보인 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 총 근로시간이 주관적 건강 상태에 미치는 영향이 존재하는 것을 알 수 있다. 유혜림(2018)은 한국노동패널조사(KLIPS) 7차(2004년)부터 19차(2016년) 데이

터를 이용하여 임금 근로자를 대상으로 법정근로시간 규정(주당 정규 근로시간 40시간)이 시행된 이후의 근로시간과 주관적 건강 상태 간의 관계를 분석하였다. 정규 근로시간과 총 근로시간이 증가할수록 주관적 건강 상태가 좋지 않을 범주에 속할 경향을 보인다는 결과를 내생적 프로빗 모형으로 분석하였다. 또한 정규 근로시간보다 초과 근로까지 포함한 총 근로시간이 주관적 건강 상태에 미치는 영향이 더 큰 것을 밝혔다.

Cho, S. S. et al. (2015)는 주당 근로시간을 별로 5개의 구간으로 나누어 남성과 여성 근로자의 주관적 건강 상태와 근로시간의 상관관계를 분석하였다. 주관적 건강 상태를 좋음과 나쁨으로 나누어 이항 분석을 실시하였다. 남성 근로자를 제외한 여성 근로자의 경우만 주당 근로시간 구간 중 표준 근로시간에 해당하는 36시간~40시간 구간과 초과 근로시간인 52시간~68시간 구간, 69시간 이상 구간에서 근로시간이 주관적 건강 상태와 음의 상관관계가 있음을 밝혔다.

Jeon, J. et al. (2020)은 근로시간과 주관적 건강 상태와의 상관관계를 전체 근로자를 대상으로 먼저 분석한 후 성별, 학력, 소득, 직종, 고용 형태(임금 근로자, 비임금 근로자)로 표본을 나누어 분석하였다. 전체 근로자에 대해서는 60시간 이상 일할 때 주관적 건강 상태가 나빠질 위험이 높았다. 성별로 분석한 경우 남녀 모두 60시간 이상 일할 때 주관적 건강 상태가 나빠질 확률이 높았다. 그리고 60시간 이상 일하는 근로자 중 학력이 고졸 이상일 경우 또는 전문직이거나 서비스직에 종사할 경우 주관적 건강 상태가 나빠질 확률이 높았다.

둘째, 단순히 근로시간이 건강 상태에 미치는 영향을 분석한 것이 아니라, 근로시간이 건강을 위한 활동 선택에 미치는 영향을 분석한 연구도 존재한다. Fan, W. et al. (2014)은 건강 행동을 한 사람이 가지고 있는 시간의 생산물로 보았다. 건강 행동으로는 패스트 푸드 섭취와 운동 두 가지를 꼽았다. 이 건강 행동이 근로시간에 따라 어떻게 변화하는지 미국에 있는 500개의 IT 기업의 근로자와 그 배우자 간 관계를 중심으로 로짓 회귀모형을 통해 분석하였다. 분석 결과, 남성 근로자가 주당 50시간 이상 일하는 경우, 남성 근로자와 그 배우자의 패스트 푸드 섭취량은 늘어나는 것으로 밝혀졌다. 건강 행동 중 운동의 경우 남성 근로자와 그 배우자 모두 장시간 일할수록 오히려 운동할 확률이 높아진다고 밝히며 근로시간 자체가 운동에 불가피한 제약이 되지 않는다고 밝혔다.

한국 사례의 경우, 신한얼·정완교(2019)는 복지패널 데이터를 활용하여 2004년에 개정한 근로기준법이 기업 규모별로 순차적으로 시행되는 점을 고려하여 다그룹-다

시점 이중차분을 분석 모형으로 이용하였다. 이 모형을 통해 근로시간 단축이 건강행태와 의료 이용에 미치는 영향을 분석하였다. 근로시간 단축 정책이 건강검진을 받을 확률을 유의미하게 증가시켰고 동시에 고학력자와 청년층에서 흡연 확률도 증가시켰음을 보였다.

노동시간의 증가와 건강 행동간의 관계를 시간 압박의 관점에서 분석한 논문도 존재한다. 차승은(2011)은 시간 압박이 커진다는 의미를 노동시간이 늘어나 여가시간 활용상의 압박이 커진다는 것으로 정의하였고 여가시간의 하위 범주로 건강 행동을 설정하였다. 시간 압박이 크면 여가 활동 중에서도 쉬기, 걷기, 운동과 같은 건강 증진을 위한 행위에서의 피해가 크게 나타났다. 가볍게 산책하는 활동보다 격렬한 신체 활동이 포함되는 스포츠 활동은 시간 압박보다도 사회적 자원과의 관련성이 높았음을 밝혔다.

위 선행연구들을 바탕으로 본 논문에서는 주 52시간 근로시간 상한제가 시행된 2018년을 기준으로 하여 노동시간 단축으로 인해 국내 임금 근로자의 주관적 건강 상태 및 건강 행동에 어떠한 변화가 생겼는지 보고자 한다. 건강 행동을 나타내는 변수로 운동과 건강검진, 충분한 휴식 및 수면을 건강 증진을 위해 들이는 적극적인 노력으로 채택하였다.

한편 근로시간과 임금 근로자의 삶의 질을 분석하기 위해 이중차분법을 활용하였다. 처치군과 대조군을 나누는 방법론으로는 다음 선행연구들이 존재한다. 먼저 처치군과 통제군을 선정하는 과정에서 김대일(2021)은 대조군을 다섯 개로 세분화하였다. 주 52시간 근무제는 2018년부터 시행되어 기업체 규모별로 순차적으로 시행되고 있다. 신한열·정완교(2019) 연구와 비슷하게 2020년 이후에 주 52시간 근무제가 도입될 예정인 300인 미만 사업체들을 기업 규모별로 다섯 개 그룹으로 세분화하였다. 박보현(2016)은 앞선 논문의 대조군과 달리 사업 규모를 소형(50명 미만), 중형(50~300인 규모), 대형(300명 이상)의 세 그룹으로 나누어 사업 규모별로 근로시간에 따라 달라지는 건강 상태와 건강 행태(흡연과 음주)를 분석하였다. 앞선 선행연구에서는 사업 규모별로 다섯 개의 그룹으로 분류하여 분석을 진행했다. 본 분석에서는 기업 규모가 300인에 가까운 사업체일수록 처치군과 유사한 특징을 가질 것으로 판단하여 100인~299인 사업체의 임금 근로자를 대조군으로 설정하여 분석을 진행하고자 한다.

기혼 남성과 여성의 사회·문화적 특성을 반영하여 근로시간 단축에 따른 건강 행동 양상의 차이를 드러내는 논문도 있다. 이승협·손애리(2020)는 결혼 여부와 성별

에 따라 사회·문화적 역할이 달라짐에 따라 나타나는 시간 활용의 차이를 분석했다. 결혼한 남성과 여성 간 근로시간 단축의 효과가 달라지는 이유로 기혼 여성에게 육아 및 가사 노동의 역할이 가중되기 때문임을 꼽았다. 이진우·금종예(2021)는 한국노동패널 20~22차 자료를 활용하여 이중차분 모형을 통해 맞벌이 임금 근로자에 대한 주 52시간 근로시간 단축 제도의 효과를 분석하였다. 분석 결과 해당 정책이 맞벌이 임금 근로자 부부의 주당 초과 근로시간 격차를 감소시키는데 일조하였다고 밝혔다. 그러나 두 논문 모두 결혼 여부, 성별, 자녀 여부에 따른 특성을 결합하여 고려하였을 때 달라지는 건강 상태와 행태에 대해서는 분석하지 못하였다. 이진우·금종예(2021)의 논문은 단순히 근로시간이 줄어드는 효과만을 분석하는 데에 그쳤다. 따라서 본 논문에서는 근로시간 상한제도가 성별, 혼인 여부, 아동 자녀 양육 여부로 구분된 임금 근로자의 근로시간 감축 및 건강유지를 위한 행동 변화에 미치는 영향을 분석한다.

Ⅲ. 분석모형 및 자료

1. 분석모형

본 연구에서는 주 52시간 근무제가 임금 근로자의 근로시간에 미치는 영향을 측정하기 위해 이중차분법(Difference-in-Differences, DID)을 적용하였다. 이중차분법은 정책의 인과적 영향을 평가하기에 적합한 모형이기 때문이다. 정책의 효과를 평가하기 위해서는 해당 정책이 시행된 그룹과 시행되지 않은 그룹 사이의 결과를 비교해야 한다. 정책의 대상 여부는 무작위로 배정되지 않으므로 정책 시행의 내생성 문제가 발생하기 때문이다. 이중차분법은 정책 시행의 대상이 되는 집단 즉 처치군의 정책 시행 이후와 이전 간의 차이에서 정책 시행 대상이 아닌 집단인 대조군의 정책 시행 이후와 이전 간의 차이를 차분하는 것이다. 즉 이중차분법을 통해 도출되는 이중차분 추정량은 처치군의 정책 시행 전후 간의 차이와 대조군의 정책 시행 전후 간의 차이를 차분한 값이다.

주 52시간 근무제가 실시된 배경을 살펴보면 2018년 7월을 기준으로 300인 이상 사업체만을 대상으로 우선적으로 시행되었다. 따라서 처치군과 대조군의 분류 기준은 300인 이상 사업체 종사 여부가 된다. 마찬가지로 2018년 7월을 기준으로 정책이 도입된 시기를 분류할 수 있다.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 T_t + \beta_3 D_i T_t + Year_t + \delta_i + \sum_{j=1}^J \beta_j x^{jt} + u_{it} \quad (1)$$

식 (1)은 본 분석에서 사용한 목적식이다. Y 는 분석을 통해 살펴보고자 하는 결과 변수로 근로시간 감축 여부와 건강유지를 위한 행동 변화와 관련된 변수 등이 포함된다. D 는 정책 대상 여부를 구분하는 집단 더미변수이고 T 는 정책 시행 전후를 구분하는 시점 더미변수이다. x 는 관찰가능한 통제변수이다. 연도별 시간 고정효과($Year$)와 근로자별 개체 고정효과(δ)를 포함하여 통제하였다. 아래첨자 i 는 각 임금 근로자의 고유 식별번호를 의미하고 t 는 조사년도이다. 정책 대상과 시행 시점에 따른 추정량을 정리하면 아래와 같다.

- 도입 전($T=0$), 대조군($D=0$): $\hat{\beta}_0$
- 도입 후($T=1$), 대조군($D=0$): $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_2$
- 도입 전($T=0$), 처치군($D=1$): $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1$
- 도입 후($T=1$), 처치군($D=1$): $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 + \hat{\beta}_3$

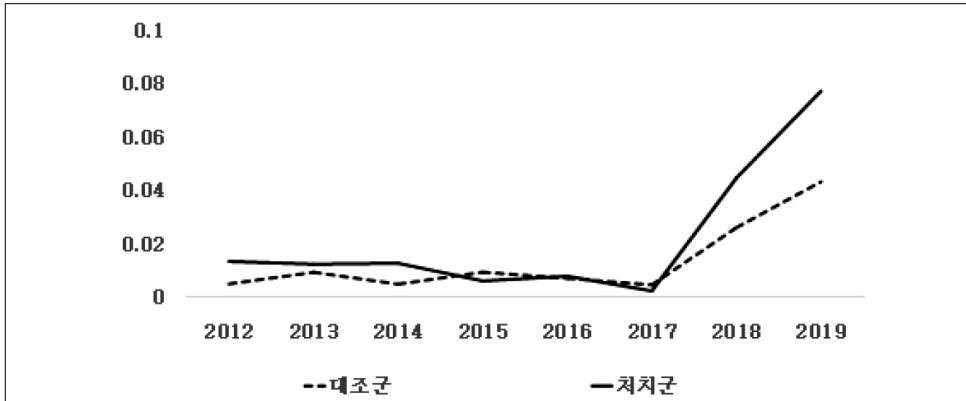
처치군의 정책 시행 전후 간의 차이는 $\hat{\beta}_2 + \hat{\beta}_3$ 이고 대조군의 정책 시행 전후 간의 차이는 $\hat{\beta}_2$ 이다. 이중차분 추정량은 이 둘의 차이인 $\hat{\beta}_3$ 이고 이것이 주 52시간 근무제의 정책 효과를 의미한다.

다만 $\hat{\beta}_3$ 을 정책 시행의 효과로 이해하려면 평행추세 조건을 만족해야 한다. 평행추세 가정이란 만약 정책이 도입되지 않았다면 처치군과 대조군 사이의 결과변수 값이 실제 정책 도입 시기인 2018년 7월 이전과 이후에서 비슷한 추세를 보였을 것임을 의미한다. 즉 2018년 7월 이전까지 처치군과 대조군의 결과변수가 서로 유사한 추세를 보인다면 평행추세 가정을 만족시키는 것이라고 볼 수 있다.

아래 <그림 1>을 통해 정책이 도입된 2018년 이전 기간 동안 처치군과 대조군 사이에 유사한 수준으로 응답했다는 것을 확인할 수 있다. 본 분석에서 설정한 분석기간의 시작인 2012년부터 2015년까지는 처치군과 대조군의 근로시간 감축 응답에 대한 평균값 차이는 0.004095이다. 반면 정책이 도입된 2018년 직전 시기인 2016년과 2017년에 이 값은 0.00066으로 더욱 감소하였다. 이를 통해 정책 도입 전 처치군과 대조군은 유사한 수준의 근로시간 변화 추이를 보이고 있었음을 알 수 있다. 이는 정

책 시행 이전에 두 집단이 평행추세에 있었다는 것을 시사한다. 따라서 주 52시간 근무제의 효과를 이중차분 모형을 통해 분석하는 것이 타당하다고 할 수 있다.

〈그림 1〉 처치군과 대조군의 근로시간 감축 여부에 대한 응답 추세



2. 분석 자료

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」(Korean Labor and Income Panel Study, KLIPS 이하「KLIPS」)이다. 본 연구에서는 주 52시간 근무제 시행 이전과 이후의 변화를 분석하고자 하므로 동일한 개인에 대한 정책 도입 효과를 보는 것이 적절하다. KLIPS는 근로자별 고정효과를 통제할 수 있는 패널자료이기에 분석 시 고정효과 모형을 사용하여 내생성 문제를 완화하고자 했다.

본 분석의 대상은 임금 근로자로 ILO 기준 실업자 및 비경제활동자를 제외하고 자영업자와 무급 가족 종사자 역시 제외하여 사용했다. 정책 도입의 영향을 받지 않은 특례업종²⁾을 고려하여 해당 업종 종사자들을 제외하였다. 주 52시간 근무제 도입이 임금 근로자의 특징에 따라 이질적 영향을 줄 수 있다고 판단하여 결혼 여부와 성별 등에 따라 세부집단으로 분류하여 분석을 진행했다. 결혼을 한 번도 하지 않은 집단을 미혼으로, 결혼하여 배우자가 있거나 결혼했으나 현재 배우자가 없는 경우를 기혼으로 분류하였다. 또한 기혼 집단 분석 시에는 6세 이하 자녀를 양육하는지 여부에

2) 특례업종은 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련서비스업, 보건업이다. 육상운송업의 경우 노선여객자동차 운송사업은 특례유지업종에서 제외된다. 특례업종으로 분류하여 제외된 업종번호는(ind2017기준) 491, 493, 494, 495, 501, 502, 511, 512, 521, 529, 861, 862, 863, 869 이다.

따라 재분류하여 정책의 효과를 살펴보았다.

이중차분 모형으로 주 52시간 근무제가 임금 근로자에게 미친 영향에 대해 분석하기 위해서는 시행 대상 집단을 구분하는 변수와 정책 시행 시점을 구분하는 변수가 필요하다. 먼저 시점 변수는 조사년월 설문 문항이 2018년 7월 이후인 경우를 1로, 이전을 0으로 하는 더미변수로 설정했다. 처치군과 대조군을 구분하는 집단 변수는 300인 이상 사업체에서 근무하는 임금 근로자를 1로, 100~299인 이하 사업체에서 근무하는 임금 근로자를 0으로 설정했다. 집단 변수의 값을 0으로 가지는 대조군을 이처럼 설정한 이유는 KLIPS가 제공하는 사업체 규모 문항에 대한 응답³⁾ 중 처치군과 가장 유사한 특징을 가지는 집단이라고 생각했기 때문이다.

분석 시에 사용한 변수를 표로 정리하면 <표 1>과 같다.

본 분석에서 근로시간과 관련하여 사용한 변수는 근로시간 감축 여부이다. 근로시간 감축 여부는 전 조사 대비 임금 근로자의 근로시간이 상대적으로 적어졌다면 1로, 그렇지 않다면 0으로 응답한 변수이다. 본 연구에서는 분석기간을 정책이 처음 도입된 2018년으로부터 1년 후인 2019년까지로 설정하였기에 해당 설문 문항을 사용하면 임금 근로자가 경험하는 정책의 영향을 효과적으로 측정할 수 있다. 다만 근로시간 단축 여부에 대한 변수는 실제로 52시간을 초과한 임금 근로자가 정책 도입의 영향으로 근로시간을 단축한 것인지 기존 근로시간이 주당 52시간을 초과하지 않았음에도 정책 외 요인으로 근로시간을 감축한 것인지 알 수 없다는 한계가 있다. 그럼에도 설문 문대상자에게 전 조사와 비교한 근로시간의 변화를 직접적으로 물어봤다는 점과 설문 문항에서 주 52시간 근무제에 대한 간략한 설명을 제시하고 있다는 점을 고려하여 채택하였다.⁴⁾ 주 52시간 근무제의 영향을 분석한 선행연구와 달리 본 분석에서는 전 조사 대비 근로시간 감축 여부라는 새로운 변수를 사용했다.

3) 사업체 규모 설문에 대한 응답은 범주형으로 다음과 같이 구성되어 있다. “1~4명, 5~9명, 10~29명, 30~49명, 50~69명, 70~99명, 100~299명, 100~299명, 500~999명, 1000명 이상”.

4) 설문문항에서 제시된 주 52시간 근무제에 대한 설명 내용: “주52시간 근무제란 주당 법정 근로시간이 기존의 68시간에서 52시간으로 단축하는 근로기준법에 입각한 제도로, 2018년 7월부터 시행되었습니다. 2008년 7월 1일부터 300인이상 사업장 및 국가, 지자체, 공공기관 실시, 2019년 7월 1일부터 21개 특례 제외 업종 실시, 2020년 1월 1일부터 50~300인 미만 사업장 실시, 2021년 7월 1일부터 5~50인 미만 사업장에서 단계적으로 시행됩니다.”

〈표 1〉 변수의 구성과 설명

구분	변수	설명
종속 변수	근로시간 감축	지난 조사 이후 정규 근로시간 감축 여부 1: 예, 2: 아니오
	주관적 건강 상태	본인이 생각하는 현재 건강 상태 1: 건강하다(아주 건강하다, 건강한 편이다) 0: 그렇지 않다(보통이다, 건강하지 않은 편이다, 건강이 아주 안 좋다)
	건강유지를 위한 적극성	평소 건강유지를 위해 하는 일을 묻는 문항에 대한 1순위 응답 1: 운동, 충분한 휴식 및 수면, 정기적 종합검진 중 하나인 경우 0: 식사조절, 담배나 술 절제, 보약 및 영양제 섭취, 자주 씻기, 아무것도 하지 않는다, 기타 중 하나인 경우
	운동	1순위 응답 1: 운동으로 응답한 경우, 0: 그렇지 않은 경우
	충분한 휴식 및 수면	1순위 응답 1: 충분한 휴식 및 수면으로 응답한 경우 0: 그렇지 않은 경우
	정기적 종합검진	1순위 응답 1: 정기적 종합검진으로 응답한 경우 0: 그렇지 않은 경우
	정기적 운동 여부	1순위 응답을 운동으로 답한 경우 중 1: 정기적으로 운동을 한다고 응답한 경우 0: 그렇지 않은 경우
	월 평균 운동 빈도	정기적으로 운동을 한다고 응답한 경우 한 달 평균 운동 횟수
정책 관련 변수	사업체의 규모	주된 일자리 사업체 규모
	조사년도	yyyymm
통제변수	성별	1: 남자, 2: 여자
	교육 수준	1: 무학, 2: 고졸 미만, 3: 고졸, 4: 대재/중퇴, 5: 전문대졸, 6: 대졸 이상
	결혼 여부	1: 미혼, 2: 유배우자, 3: 무배우자
	노동조합 가입 여부	1: 현재 가입하고 있다, 2: 현재 가입하고 있지 않다
	종사상의 지위	1: 정규직 임금 근로자, 2: 비정규직 임금 근로자
	업종	10차 한국표준산업분류 업종코드

다음으로 임금 근로자가 건강유지를 위해 하는 행동의 변화를 살펴보기 위해서 건강유지를 위한 적극성 정도를 나타내는 변수를 생성했다. KLIPS 조사 설문 중 “평소 건강유지를 위해 어떤 일을 하고 있습니까? 주로 하시는 것부터 3가지만 적어주십시오.”라는 문항에 대한 첫 번째 응답이 운동, 충분한 휴식 및 수면, 정기적 종합검진

중 하나일 경우 건강유지를 위해 적극적 행동을 취하는 것으로 보았다.⁵⁾ 다른 응답들과 비교하면 이 세 가지 행동의 경우 수행하기 위해서 얼마간의 시간이 소요된다고 판단했기 때문이다. 해당 문항에 대한 세 가지 응답 중 한 번이라도 운동이라고 응답한 경우에만 규칙적으로 운동 수행 여부를 묻는 설문에 응답하게 된다. 규칙적으로 운동하는 응답자는 한 달 평균 운동 횟수를 응답하게 된다. 따라서 건강유지를 위해 규칙적 운동을 수행하는 임금 근로자의 한 달 평균 운동 횟수를 종속 변수 중 하나로 활용하였다.

분석 시에 사용한 통제변수는 성별, 교육 수준, 결혼 여부, 노동조합 가입 여부, 종사상의 지위, 업종으로 구성했다. 근로시간 단축에 따른 삶의 질 변화를 연구한 김은주(2022)의 분석을 참고했다.

주 52시간 근무제 시행이 전체 임금 근로자에게 미치는 영향을 분석한 이후 성별과 결혼 여부, 6세 이하의 아동 자녀 양육 여부에 따라 임금 근로자를 분류하여 각 집단에 미치는 이질적 영향을 분석했다. 각 분석에 사용한 집단별 관측치 수와 기초 통계량은 다음과 같다.

〈표 2〉 임금 근로자 특징별 기초 통계량

	관측치 수	평균 연령	주당 평균 근로시간(시간)
전체 임금 근로자	11,992	41.8	41.4
기혼 남성	6,911	44.5	42.2
6세 이하 자녀 양육함	2,347	37.3	41.4
6세 이하 자녀 양육하지 않음	4,564	48.2	42.5
기혼 여성	2,597	45.0	39.6
6세 이하 자녀 양육함	598	35.1	38.4
6세 이하 자녀 양육하지 않음	1,998	47.9	40.0
미혼 남성	1,558	31.9	41.7
미혼 여성	926	29.6	40.2

5) 해당 설문에 대한 두 번째와 세 번째 응답을 고려하지 않은 이유는 미응답 비율이 각각 43.4%와 59.6% 정도이기 때문이다.

Ⅲ. 분석 결과

1. 근로시간 분석

앞서 설명한 대로 주 52시간 근무제 시행으로 인해 임금 근로자의 주당 근로시간이 감축되었는지를 고정효과 모형을 통한 이중차분 분석으로 살펴보고자 한다. 검증을 위해 해당 정책 시행이 임금 근로자의 근로시간에 어떠한 영향을 미쳤는지 확인하였다. 전체 임금 근로자 표본 11,992명의 정책 시행에 따른 근로시간 감축 여부를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 본격적 분석에 앞서 정책 도입으로 인해 근로시간이 단축되었다는 것을 확인함으로써 정책의 실효성을 확인할 수 있다. 먼저 전체 임금 근로자의 근로시간 감축 여부에 대한 이중차분 추정치는 약 0.0386이다. 이를 통하여 주 52시간 근무제가 적용된 300인 이상의 사업체에 근무하는 처치군은 정책이 시행되지 않은 대조군에 비하여 높은 확률로 근로시간 감축을 경험하였음을 의미한다. 이는 주 52시간 근무제를 실시함으로써 임금 근로자의 전반적 근로시간이 감축되었음을 의미하는 것이므로 해당 정책은 실효성이 있다고 판단된다.

<표 3> 주 52시간 근무제 시행에 따른 근로시간 감축 여부

		관측치	근로시간 감축	
			Coef.	Robust S. E.
전체 임금 근로자		11,992	0.0386***	0.0107
기혼 남성	전체	6,911	0.0485***	0.0143
	아동 양육	2,347	0.0308	0.0328
	미양육	4,564	0.0481***	0.0175
기혼 여성	전체	2,597	-0.0035	0.0240
	아동 양육	598	0.0126	0.0197
	미양육	1,999	-0.0049	0.0285
미혼 남성		1,558	0.0155	0.0249
미혼 여성		926	0.0652**	0.0307

주: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

정책 효과를 보다 세부적으로 살펴보기 위해 전체 임금 근로자를 기혼 남성, 기혼 여성, 미혼 남성, 미혼 여성으로 분류하여 각 집단별 근로시간 감축 여부를 분석할 수 있다. 기혼 남성과 미혼 여성만이 주 52시간 근무제의 시행으로 인하여 근로시간

이 유의하게 감소하였다. 기혼 남성의 이중차분 추정치는 0.0485이고 미혼 여성의 이중차분 추정치는 0.0652이다. 정책 시행이 이루어진 기혼 남성과 미혼 여성 집단에서 정책이 시행되지 않은 대조군에 비하여 근로시간이 높은 확률로 감소하였음을 의미한다. 기혼 집단을 보다 세분화하여 6세 이하 자녀를 양육하는 집단과 그렇지 않은 집단으로 분류하였다. 그 결과 6세 이하의 자녀를 양육하지 않는 기혼 남성 집단에서만 근로시간 감축의 통계적 유의한 효과를 확인할 수 있었다.

주 52시간 근무제 시행에 따른 근로시간 감축이라는 일반적인 기대와 달리 기혼 여성과 유아 자녀가 있는 기혼 남성, 미혼 남성의 경우 근로시간이 유의하게 감소하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 이 세 집단의 기초 통계량 분석을 통해 그 이유를 살펴보고자 한다.

〈표 4〉 주당 평균 근로시간 기초 통계량

		전체 기간		시행 전		시행 후	
		mean	s. d.	mean	s. d.	mean	SD
전체 임금 근로자		41.40	7.53	41.62	7.85	40.91	6.72
기혼 남성	전체	42.17	7.17	42.37	7.49	41.72	6.36
	아동 양육	41.44	4.80	41.44	4.76	41.45	4.91
	아동 미양육	42.55	8.10	42.88	8.57	41.84	6.91
기혼 여성	전체	39.62	8.79	39.98	9.01	38.75	8.16
	아동 양육	38.36	7.00	38.23	7.13	38.70	6.66
	아동 미양육	40.00	9.22	40.51	9.45	38.76	8.53
미혼 남성		41.70	5.97	41.80	6.32	41.46	5.02
미혼 여성		40.16	7.75	40.37	8.38	39.68	6.04

첫 번째, 기혼 여성의 경우 기초 통계량을 보면 주 52시간 근로시간 상한제를 시행하기 이전의 주당 평균 근로시간이 39.98시간으로 40시간이 채 되지 않고 정책 시행 전 주당 평균 근로시간이 52시간이 넘는 근로자의 비율은 약 4.9%(시행 후 2.5%)이다. 전체 임금 근로자의 정책 시행 전 주당 평균 근로시간인 41.40시간과 일주일에 52시간을 초과하여 근무하는 비율인 6.5%(시행 후 3.27%)와 비교하였을 때 전반적으로 낮은 수준임을 알 수 있다. 기혼 여성 임금 근로자는 주 52시간 근무제가 시행되었을 때 상한 규제에 실질적인 영향을 받는 비율이 상대적으로 적기 때문에 근로시간 단축 효과로 이어지지 않았을 수 있다.

두 번째, 아동 자녀가 있는 기혼 남성의 경우 정책 시행 전 주당 평균 근로시간은

약 41.44시간이고 정책이 도입된 이후에는 약 41.45시간이므로 도입 전후 눈에 띄는 근로시간의 차이를 확인하기 어렵다. 아동 자녀를 양육하지 않는 기혼 남성의 정책 시행 전 주당 평균 근로시간이 약 42.88시간이라는 것과 비교했을 때 아동 자녀가 있는 기혼 남성 집단은 짧은 근로시간을 가지는 것을 알 수 있다. 마찬가지로 정책이 도입됨에 따라 실질적으로 근로시간에 감축이 일어나게 되는 대상이 상대적으로 적었을 것으로 예상된다. 덧붙여 정책 시행 이후에 전체 기혼 남성의 주당 평균 근로시간은 미세하게 증가하였는데 유아 자녀가 있는 기혼 남성과 유아 자녀가 없는 기혼 남성의 주당 평균 근로시간이 비슷해진 것을 확인할 수 있다.

마지막으로 미혼 남성의 경우 주당 평균 근로시간이 정책 시행을 기점으로 41.78시간에서 41.46시간으로 감소했다. 이는 근로시간이 증가한 경우를 제외하고는 감소 폭이 가장 작다. 따라서 주 52시간 근로시간 상한제 시행이 미혼 남성 임금 근로자 집단에 미미한 영향을 주어 근로시간 감축에 관한 분석에서 유의한 결과가 도출되지 않았다고 추측할 수 있다.

2. 건강유지를 위한 행동 변화 분석

전체 기혼 남성과 아동 자녀를 양육하는 기혼 남성, 미혼 여성의 경우 <표 5>를 통해 정책 도입 후 근로시간이 유의하게 감축된 것을 확인했다. 그러므로 이 집단에 대하여 근로시간 감축에 따른 건강유지를 위한 행동 변화에 대한 분석을 진행할 수 있다.

<표 5>의 (1)열에서는 우선적으로 전체 임금 근로자에 대한 근로시간 감축이 건강에 미친 영향을 분석하였다. 그 결과 건강유지를 위한 적극적 행위 여부에만 유의한 결과가 나타났다. 적극성을 구성하는 문항 중 건강검진 여부만이 통계적으로 유의하였는데 근로시간 단축으로 인한 건강검진 감소가 적극성 감소로 이어진 것으로 보인다. 이러한 현상이 일어난 배경으로는 근로시간 감축으로 인해 임금 근로자들이 전반적으로 느끼는 건강 상태가 양호해졌을 수 있다. 이에 따라 건강검진에 할애하는 시간을 줄인 것으로 추측할 수 있다.

근로시간이 유의한 수준에서 감소하였던 세부 집단 중 기혼 남성의 경우 <표 5>의 (2)열을 통해 전체 임금 근로자와 유사한 결과가 도출된 것을 확인할 수 있다. 건강유지를 위한 적극성이 감소하였는데 적극성을 구성하는 요소 중 정기적 종합검진만이 유의하게 감소하였다. 그 외 건강유지를 위한 행동 변화 요소 중 전체 근로자와 달랐던 부분은 월 평균 운동 횟수였다. 전체 임금 근로자와 달리 월 평균 운동 빈도가 증

〈표 5〉 주 52시간 근무제 시행에 따른 건강유지를 위한 행동 및 생활 만족도 변화

		전체 임금 근로자 (1)	기혼 남성		
			전체 (2)	아동 양육 (3)	아동 미양육 (4)
관측치		11,992	6,911	2,347	4,564
근로시간 감축	Coef.	0.0386***	0.0485***	0.0308	0.0481***
	Robust S.E.	0.0107	0.0143	0.0328	0.0175
주관적 건강 상태	Coef.	-0.0192	-0.0357	-0.0236	-0.0715*
	Robust S.E.	0.0221	0.0283	0.0577	0.0377
건강 증진을 위한 적극성	Coef.	-0.0479*	-0.0901***	-0.1269*	-0.0946**
	Robust S.E.	0.0252	0.0317	0.0649	0.0382
운동	Coef.	-0.0045	-0.0163	-0.0135	-0.0064
	Robust S.E.	0.0242	0.0313	0.0644	0.0393
충분한 휴식 및 수면	Coef.	0.0027	0.0045	-0.0702	0.0009
	Robust S.E.	0.0157	0.0207	0.0450	0.0242
정기적 종합검진	Coef.	-0.0461**	-0.0783***	-0.0432	-0.0890**
	Robust S.E.	0.0215	0.0280	0.0555	0.0349
정기적 운동 여부	Coef.	0.0028	0.0040	-0.0613	0.0347
	Robust S.E.	0.0214	0.0285	0.0527	0.0372
월 평균 운동 빈도	Coef.	0.5767	0.8981**	0.5062	1.2400**
	Robust S.E.	0.3691	0.4582	0.8814	0.5748

		기혼 여성			미혼 남성 (8)	미혼 여성 (9)
		전체 (5)	아동 양육 (6)	아동 미양육 (7)		
관측치		2,597	598	1,999	1,558	926
근로시간 감축	Coef.	-0.0035	0.0126	-0.0049	0.0155	0.0652**
	Robust S.E.	0.024	0.0197	0.0285	0.0249	0.0307
주관적 건강 상태	Coef.	-0.0493	-0.0556	-0.0358	0.0552	0.0294
	Robust S.E.	0.0509	0.1440	0.0605	0.0601	0.0937
건강 증진을 위한 적극성	Coef.	0.0243	0.1188	0.0298	-0.0296	0.0347
	Robust S.E.	0.0568	0.1866	0.0638	0.0772	0.1064
운동	Coef.	-0.0087	-0.0075	-0.0165	0.0466	-0.0125
	Robust S.E.	0.0514	0.1380	0.0586	0.0723	0.0864
충분한 휴식 및 수면	Coef.	-0.0005	0.0013	-0.0064	-0.0242	0.0244
	Robust S.E.	0.0345	0.0801	0.0401	0.0495	0.0595
정기적 종합검진	Coef.	0.0335	0.1249	0.0526	-0.0520	0.0227
	Robust S.E.	0.0470	0.1122	0.0539	0.0646	0.0694
정기적 운동 여부	Coef.	-0.0149	0.1042	-0.0323	0.0468	-0.0362
	Robust S.E.	0.0469	0.1205	0.0541	0.0558	0.0742
월 평균 운동 빈도	Coef.	-0.7469	-0.2974	-0.8970	0.9766	0.7958
	Robust S.E.	0.9059	2.5294	1.0504	1.0063	1.4065

주: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01.

가하였다. 이중차분 추정치는 약 0.8981로 주 52시간 근무제가 적용된 300인 이상의 사업체에 근무하는 기혼 남성 임금 근로자는 대조군에 비하여 높은 확률로 근로시간 감축을 운동 시간 활용에 사용한 것으로 해석할 수 있다.

(4) 열에서 6세 이하 자녀를 양육하지 않는 기혼 남성의 건강유지를 위한 적극성 여부가 감소되었다. 적극성 요소 중 건강검진이 감소하였다는 점에서 전체 임금 근로자 및 기혼 남성과 비슷하다. 또한 월 평균 운동 횟수가 유의하게 증가한 현상은 기혼 남성과 유사하다. 다만 주관적 건강 상태가 감소하였다는 점에서 차별점이 있다. 1년 전 대비 건강 상태가 호전되지 않았다고 응답하였는데 이는 분석기간에 주 52시간 근무제가 도입된 이후 1년 동안의 관측치만 포함되었기 때문일 것이다.⁶⁾ 주관적 건강 상태나 건강유지를 위한 행동 수준이 변하기 위해서는 정책으로 인해 근로시간이 조정된 후 충분한 기간이 필요하다.

〈표 5〉의 9열에서 제시하고 있는 미혼 여성의 경우에는 근로시간 감축으로 인한 건강유지를 위한 행동 변화를 확인할 수 없었다. 작년 대비 주관적 건강 상태나 건강증진을 위한 적극성 여부 모두 변화가 없었다.

IV. 결 론

본 연구는 2012년부터 2019년까지의 「한국노동패널조사」 자료를 사용하여 2018년 7월부터 시행된 주 52시간 근무제가 임금 근로자의 근로시간에 미친 영향과 그에 따른 건강생활 변화를 살펴보았다. 주 52시간 근무제가 적용된 300인 이상의 사업체에 근무하는 임금 근로자를 처치군으로 100-299인 규모의 사업체에 근무하는 임금 근로자를 대조군으로 설정하였다. 또한 전체 임금 근로자를 성별, 혼인 여부, 유아 자녀 양육 여부로 나누어 각 집단별로 나타나는 정책 효과 차이에 집중하였다. 근로시간의 단축 여부와 건강 상태 및 건강유지를 위한 노력 정도를 고정효과 모형을 사용한 이중차분법을 통해 분석하였다.

분석의 결과는 다음과 같다. 주 52시간 근무제의 실효성을 보기 위한 분석에서 정책이 시행된 임금 근로자들의 근로시간이 통계적으로 유의하게 감소했음을 확인할 수 있었다. 집단별 근로시간 감축 여부를 살펴보면 기혼 남성과 미혼 여성만이 주 52시

6) 2020년과 2021년 KLIPS 데이터가 사용 가능하지만 COVID-19으로 인한 재택근무 및 유연근무제 등의 근무 환경 변화를 고려하여 분석기간을 2019년까지로 한정하였다.

간 근무제 시행 이후로 근로시간이 통계적으로 유의하게 감소하였다. 기혼 여성과 유아 자녀가 있는 기혼 남성 및 미혼 남성의 경우는 정책 도입으로 인해 근로시간이 감축될 것이라는 기대와는 다르게 근로시간의 감소를 확인할 수 없었다. 따라서 주당 평균 근로시간에 대한 기초 통계량을 통해 집단별로 그 이유를 추론해보았다.

6세 이하의 자녀가 있는 기혼 근로자 집단에서 성별에 무관하게 정책 시행 이후 주당 평균 근로시간이 증가했다는 점이 눈여겨볼 만하다. 그 이유로는 정책이 도입되기 이전부터 아동 자녀를 양육하는 임금 근로자들의 평균적인 근로시간이 아동 자녀가 없는 임금 근로자들에 비해 낮은 수준이기 때문이라고 예측할 수 있다. 성별로 분석한 결과에 따르면 여성이 남성에 비해 주당 평균 근로시간의 변동폭이 더 컸다. 최희선(2017)에서는 여성 노동력은 상대적으로 새로운 업무에 대한 적응력이 높아 노동시장의 변화에 더 잘 대응할 수 있다고 제시한다. 따라서 주 52시간 근무제 시행으로 인한 근무량과 업무 변동에 대해 여성이 상대적으로 유연하게 반응했다고 볼 수 있다. 그에 따라 미혼 여성의 근로시간 단축 효과가 미혼 남성에 비해 효과적으로 나타난 것이라고 해석될 수 있다.

주당 평균 근로시간에 대한 표준편차를 분석해본 결과 기혼 남성 중 6세 이하의 자녀가 있는 경우를 제외하고는 표준편차가 모두 감소하였는데 이는 결국 정책 시행으로 인해 근로시간이 주당 평균 근로시간인 약 41시간에 밀집하는 효과가 나타났음을 의미한다.

이후 근로시간이 유의하게 감축된 집단을 중심으로 정책 시행 이후의 생활 변화를 살펴보았다. 전체 임금 근로자와 기혼 남성, 유아 자녀를 양육하지 않는 기혼 남성에 대한 분석에서 건강을 위한 행동 변화 중 종합적 건강검진 여부와 적극적인 건강을 위한 노력이 감소했다. 전체 기혼 남성과 유아 자녀가 없는 기혼 남성의 월 평균 운동 횟수는 증가하였다.

임금 근로자의 건강유지와 생활 만족도에 있어 근로시간 단축제도 유지는 필수적이다. 그러나 근로시간 감축뿐 아니라 이에 따른 근로자들의 건강유지 노력 및 생활 만족도 증진과 같은 실제적 삶의 질 변화로 이어졌을 때에야 정책의 실질적 효과가 있다고 평가할 수 있을 것이다. 하지만 본 연구 결과에 따르면 생활 변화에 있어 결혼 여부에 상관없이 모든 여성 임금 근로자의 경우 정책 도입 이후 유의한 변화가 거의 나타나지 않았다. 이는 짧은 조사 기간의 한계일 수도 있으나 기존 국내 노동시장에서 여성 근로자의 근로시간이 남성 근로자에 비해 낮은 수준이므로 주 52시간 근무제로 인한 근로시간 감축 효과가 미미했기 때문이라고 볼 수 있다.

향후 근로시간 및 그에 따른 생활 변화에 관련된 연구를 진행할 때 참고할 수 있는 방향성을 제시하고자 한다. 주 52시간 근무제 시행은 2018년 7월 300인 이상 사업체에 대하여 시행되었고 정부는 점차적으로 시행 대상을 넓히겠다는 입장을 표명했다. 이후 2020년 계도기간을 거쳐 2021년 1월과 7월에 각각 50인 이상 사업체와 5인 이상 사업체에 대하여 정책을 확대 시행하였다. 본 연구에서는 2018년 7월을 정책 시행 시기로, 300인 이상 사업체를 정책 시행 대상으로 둔 채 하나의 시점 및 그룹에 대한 이중차분 분석을 시행하였다. 더 나아가 이와 같은 정책 시행 배경을 고려하여 다시 점 이중차분 모형을 통한 정책 효과 분석이 가능할 것으로 보인다. 추후 2021년 이후 데이터가 축적된다면 진화된 방법론을 통해 정책의 영향을 보다 명확하게 도출할 수 있을 것이다.

근로시간에 대한 변수로서 관련 선행연구들과 달리 지난 조사 대비 근로시간 감축 여부에 대한 응답을 사용하였다. 해당 변수는 다음과 같은 의의를 가진다. 주 52시간 근무제에 대한 개괄적 설명과 함께 설문을 진행하였으므로 정책에 대한 설문자의 확실한 인지가 가능했을 것이라고 예상한다. 그러므로 해당 변수에는 개별 임금 근로자가 느낀 정책 도입 후 주관적 근로시간 변화가 효과적으로 반영되었을 것이다. 다만 지난 조사 대비 근로시간 감축 여부는 주 52시간 근무제 시행에 대한 외연적 효과를 정확하게 설명할 수 없다는 점에서 보조적 자료로 활용함이 더욱 적절해 보인다.

마지막으로 본 분석에서는 임금 근로자의 주된 일자리에 대한 근로시간만을 고려했으므로 줄어든 근로시간 및 수입으로 인한 부업이나 추가 노동을 반영할 수 없었다. 추후 근로자의 추가 노동을 포함한 근로시간에 대한 연구가 진행될 수 있을 것이다. 업종에 따라 근로시간이 상이할 수 있으므로 주 52시간 근무제의 영향을 임금 근로자의 업종에 따라 세부적으로 분석하므로 유의미한 결론을 도출할 수 있을 것이다.

■ 참 고 문 헌

1. 김대일, “주 52시간 근무제 도입과 고용 및 근로시간의 변화,” 『노동경제논집』, 제44권 제3호, 2021, pp. 27-64.
2. 김은주 · 오민홍, “근로시간 단축이 삶의 질에 미치는 영향 분석,” 『질서경제저널』, 제25권 제1호, 2022, pp. 19-45.
3. 김은경 · 김병권 · 박종태 · 김형렬 · 구정완, “근로자 건강증진 실천에 영향을 미치는 요인,” 『대한직업환경의학회지』, 제19권 제1호, 2007, pp. 56-64.
4. 박보현 · 서수경 · 최숙자, “사업체 규모에 따른 근로자 건강수준의 불평등: 제 17 차 한국노동패널 자료 이용,” 『한국직업건강간호학회지』, 제25권, 2016, pp. 277-289.

5. 신한열 · 정완교, “노동 시간의 단축이 건강 행태와 의료 이용에 미치는 영향,” 『보건경제와 정책 연구』, 제25권 제1호, 2019, pp.53-75.
6. 유혜림, “근로시간이 주관적 건강 상태에 미치는 영향: 내생적 순서형 프로빗 모형을 중심으로,” 『노동정책연구』, 제18권 제1호, 2018, pp.71-102.
7. 이승협 · 손애리, “노동시간 단축과 일 · 생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제,” 『월간 한국노총』, 2020(12), pp.1-154.
8. 이진우 · 금중예, “주 52시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향,” 『정부학연구』, 제27권 제1호, 2021, pp.219-247.
9. 차승은, “노동시간에 따른 시간압박과 여가제약: 건강행동의 선택 혹은 희생?” 『한국인구학』, 제34권 제2호, 2011, pp.65-90.
10. 최희선, “최근의 여성 전문직 증가와 노동시장 성과,” 『이슈페이퍼』, 2017, pp.1-89.
11. Cho, S. S., M. Ki, K. H. Kim et al., “Working Hours and Self-rated Health over 7 Years: Gender Differences in a Korean Longitudinal Study,” *BMC Public Health* 15, 1287 (2015). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2641-1>.
12. Fan, W., J. Lam, P. Moen, E. Kelly, R. King, and S. McHale, “Constrained Choices? Linking Employees’ and Spouses’ Work Time to Health Behaviors,” *Social Science & Medicine*, Vol. 126, 2015, pp.99-109.
13. Härmä, M., “Workhours in Relation to Work Stress, Recovery and Health,” *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2006, pp.502-514.
14. Jeon, J., W. Lee, W-J Choi, and S. Ham, and S-K Kang, “Association between Working Hours and Self-Rated Health,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, No. 8, 2736, 2020. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082736>
15. Michalos, A. C., B. D. Zumbo, and A. Hubley, “Health and the Quality of Life,” *Social Indicators Research*, Vol. 51, No. 3, 2000, pp.245-286.
16. Pega, F. et al., “Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000-2016: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury,” *Environment International*, Vol. 154, 106595(2021), Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
17. Van der Hulst M., M. Veldhoven, and D. Beckers, “Overtime and Need for Recovery to Job Demands and Job Control,” *J Occup Health*, Vol. 48, 2006, pp.11-9.

Effects of the 52-work-hour Rule on the Workhours and Healthcare*

Sojung Won** · Jihui Ahn*** · Sieun Yi**** · Chaesil Lym*****

Abstract

This study mainly examined the effect of the 52-hour workweek policy on workhour and healthcare using DID (Difference-in-differences) estimation by fixed-effect. We divided the sample each by sex, marriage, and child-rearing. The actual workhour reduction was observed in the total sample, married male, married male who does not rear child and unmarried female. Further, we analyzed the effect of workhour reduction on healthcare. While the total sample and married male showed less active healthcare, derived by decrease in health checkup, average monthly workout frequency increased when they raised a child. On contrary, unmarried female was indifferent in healthcare.

Key Words: 52-hour workweek policy, DID, healthcare, workhour reduction

JEL Classification: C1, D6, J2

Received: Sept. 19, 2022. Revised: Nov. 8, 2022. Accepted: Dec. 21, 2022.

* This is a revised version of the previous paper which was awarded in Korean Labor and Income Panel Study Symposium ; "Effects of the 52-work-hour Rule on Health and Life Satisfaction of Workers : Heteroscedastic Analysis on Education, Child Care, Marriage, Gender, and Occupation (2022)" We would like to acknowledge the assistance of anonymous referees who provided useful and detailed comments on a previous version of the manuscript.

** First Author, Analyst of Korea Institution of Corporate Governance and Sustainability, 76 Yeouinaru-ro, Yeongdeungpo-gu, Seoul 07329, Korea, e-mail: sojung@cgs.or.kr

*** Co-Author, Master's Degree in Economics at Ewha Womans University, 52, Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea, e-mail: ahnjh0925@gmail.com

**** Co-Author, Master's Degree in Economics at Ewha Womans University, 52, Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea, e-mail: alice_yi@naver.com

***** Co-Author, Master's Degree in Economics at Ewha Womans University, 52, Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea, e-mail: dlacotlf3697@ewhain.net