



[한국인의 정체성] 한국인의 생활세계: 결사체, 다문화, 일과 삶, 소통

한국인의 일과 삶에 대한 이야기: 현재와 미래¹⁾

박성민

성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 교수

I. 서론

코로나 시대를 맞아 불확실성과 복잡성이 높아지고 있는 뉴노멀의 시대, 밀레니얼세대, M-Z세대 등 디지털 세대의 등장, 언택트 및 딥택트 환경의 일상화 등 집단적 시스템에서 개인으로의 중심 이동이 가속화되고 발전적 진화가 진행되고 있는 상황에서 과연 우리가 살아가는 시공간에서의 삶의 행복이란 무엇일까? 행복을 양적 혹은 질적으로 측정, 진단해 볼 수 있는 것일까? 내가 일하는 일터에서의 행복 수준은 과연 어떠한가? 보다 유연하게 직장생활을 영위하는 방법은 없을까?(이효주·박성민 2019) 이러한 일과 삶에 대한 대한민국 국민들의 행복감 수준을 진단, 파악하고 향후 미래 대한민국 사회가 지향해야 하는 일과 삶에 대한 태도와 가치를 예측, 분석하는 것은 매우 중요한 사회적 책무가 될 것으로 예상된다. 특히, 코로나 사태의 원인으로 일컬어지는 2020년을 맞이하여 뉴노멀 및 무경계위험사회 시대에서의 세계적, 국가적, 사회적 환경의 변화와 함께 이를 선제적으로 대응하는 다양한 정책들을 논의하는 가운데 사회 구성원들의 사회적 자본, 삶의 질, 행복에 대한 영역의 의미와 함의 등 다양한 논의들은 지속적, 심층적으로 담론화될 필요가 있다.

기존 한국인의 정체성 연구가 지난 15년간의 한국인 정체성 조사를 통해 한국인의 의식적, 문화적, 이념적, 인식적 변화의 추이를 살펴보고 이를 통해 중요한 근거와 자료들을 수집하고 적실한 시사점들을 제공해 왔다면, 이번 ‘다원화 사회와 통합가치’ 편에는 새롭게 일과 삶의 질, 그리고 한국사회의 유연근무제에 대한 조사 및 분석내용

1) 성균관대학교 공공인재개발연구센터 이효주 연구원과 오수연 연구원이 본 장의 집필을 위한 기본 자료 분석과 해석에 있어 많은 도움을 주었다. 이에 감사의 말을 지면을 통해 다시 전하고자 한다.



이 추가되었다. 우리가 바라보고, 예상하고, 지향하는 미래의 15년의 한국인의 삶과 행복에 대한 소고를 이번에 담아보고자 한다. 본 장에서는 첫째, 코로나 패러다임에서의 한국인들의 삶의 질(Quality of Life, QOL)과 직장생활의 질(Quality of Work Life, QWL)에 대해 논의해 보고자 한다. 둘째, 시간적 디자인적 관점과 제도주의적 시각을 투영하여 다양한 유형의 한국형 유연근무제에 대한 이야기를 이어가고자 한다. 이를 통해 일과 삶의 균형(WLB), 스마트워크, 언택트(Untact) 및 딥(Deep) 워크 등에 관한 세부적인 정책적 내용들도 확인해 보고자 한다.

II. 국제적 관점에서의 한국인의 행복, 그리고 삶의 질

국제사회에서 통용되는 다양한 국가 및 사회 발전 지표들을 살펴보면, 과거에는 물질적, 경제적 차원에서 단기적 지표, 발전도, 성숙도 등 (예를 들면, 경제적 성과, 건강, 교육, 사회 간접자본 기업 효율성 등)을 중심으로 사회발전과 성숙도를 측정하였다면 (HDI, IMD 2019) 최근에는 점차 사회적 자본, 삶의 질, 행복 등 비물질적, 정서적 영역의 중요성이 강조되기 시작하였다. 국가별로 물질적, 비물질적 지표의 차이는 다양하게 나타나는데 <표 1>은 각 국가별 1인당 국민소득과 행복지수를 비교하여 나타난 지표들이다. 대한민국은 비슷한 수준의 1인당 국민소득을 보이는 국가들과 비교했을 때 행복지수 순위가 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 즉, 경제적, 물질적 조건/풍요도와 주관적 삶의 질, 정서적 행복감 간의 괴리와 불일치가 일어나고 있는 것이다. 따라서 물질적 삶의 조건과 정서적 행복을 함께 높여가는 방정식을 찾기 위한 고민과 함께 한국인의 개인적 삶과 일 사이의 균형과 조화를 이루는 방법을 구체적으로 찾아가는 것은 매우 중요하다고 하겠다(박성민 2019). 한국인들은 어떠한 삶의 의미와 행복감을 가지고 오늘과 내일을 살아가고 있을까?

<표 1> GDP, GNI, 그리고 행복지수

국가	국내총생산(GDP)		1인당 국민소득 (1인당 GNI)		행복지수 (UN 통계)	
	2012년	2017년	2012년	2017년	2012년	2017년
미국	16조 552억 달러	19조 3,906억 달러	4만 9,900달러	6만 4,315달러	17위	18위
일본	6조 2,032억 달러	4조 8,721억 달러	4만 6,700달러	3만 9,604달러	43위	54위
대한민국	1조 2,228억 달러	1조 5,307억 달러	2만 6,340달러	2만 9,744달러	41위	57위
네덜란드	8,289억 달러	8,262억 달러	4만 6,100달러	4만 8,221달러	4위	6위
스웨덴	5,438억 달러	5,380억 달러	5만	5만	5위	9위

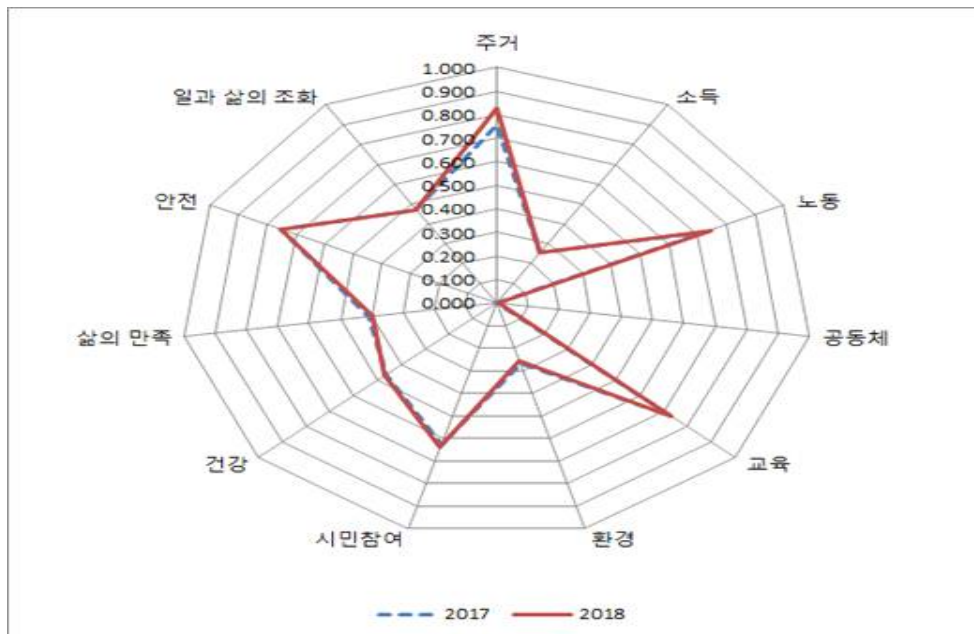


			5,000달러	5,127달러		
			5만	5만		
싱가포르	2,906억 달러	3,248억 달러	1,100달러	4,720달러	30위	34위

■ 자료: OECD. 2017. *How's Life? Measuring Well-Being*. Paris, OECD Publishing, p. 22.
박성민. 2019 “근로생활의 품격을 디자인하자!: 업무 공간의 디자인씽킹(Design Thinking) 이야기”에서 재인용

예를 들면, OECD는 매년 “더 좋은 삶을 위한 보다 더 좋은 정책(Better Policies for Better Lives)”이라는 주제와 목표를 가지고 “OECD Better Life Initiatives”를 추진하고 있다. 이 계획에서는 “더 좋은 삶의 질 지수(Better Life Index, BLI)”를 개발, 적용하여 OECD 가입국 국민의 삶의 질 수준을 높일 수 있는 다양한 정책들을 마련하고 측정지표 및 측정방법 개선을 통한 삶의 질 제고 정책의 지속적 재설계를 유도하고 있다(OECD 2017). 따라서, BLI의 비교지표를 통해 대한민국 국민들의 삶의 질 수준을 OECD 국가들과 비교하여 한국인의 전반적인 삶의 질과 행복 수준을 저해하는 요인들을 진단하고 처방함으로써 한국인의 삶의 질 수준을 제고할 수 있는 정책들을 제안해 볼 수도 있다고 하겠다. 다음 표는 한국인의 영역별 삶의 질 수준을 BLI의 11개 기본적인 지표들(주거, 소득, 노동, 공동체, 교육, 환경, 시민참여, 건강, 삶의 만족, 안전, 일과 삶의 조화)을 통해 살펴본 것이다. 이러한 한국인의 요소별 삶의 질 수준을 점검하고 분석함으로써 개인과 공동체, 사회와 국가가 지속적으로 정책적으로 관리하고 담당해야 할 부분을 찾아 나가는 것이 중요하다 할 수 있겠다.

〈표 2〉 한국인의 영역별 삶의 질 수준(2017~2018)



■ 자료: 정해식 외. 2018. 삶의 질 개선을 위한 정책과제 개발. 한국보건사회연구원 정책보고서 2018-24. p. 113. 〈그림 3-51〉.



III. 한국인의 삶의 질, 직장생활의 질 측정 및 다차원적 비교

행복(happiness)이라는 개념은 정책적, 관리적 차원에서 ‘삶의 질(quality of life)’이라는 관점에서 바라볼 수 있다. 삶의 질은 다차원적 구조로 이루어져 있으며 객관적, 물리적 차원과 주관적, 인지적, 정서적 차원을 모두 포괄하는 개념으로 이해할 수 있고 객관적 삶의 조건에 대한 주관적으로 인지되고 있는 만족감, 비만족감, 혹은 불만족감으로 해석될 수 있다(박성민·김선아 2015). 특히 조직 및 사회 차원에서 구성원들의 삶의 질 향상은 생산성 증가, 성과 향상, 조직의 창의성 증진 및 인식적 유연성 증대, 협력 및 협업 증진 등의 조직 효율성 강화를 이끄는 뿐 아니라 친사회적 행동의 증가, 사회관계 및 네트워크 강화 등의 긍정적 사회자본을 이루는 데에도 큰 기여를 하고 있음이 밝혀지고 있다(박성민·김선아 2015).

2020년 한국인의 정체성 조사에서는 한국인의 일상적 차원에서의 ‘삶의 질’ 측정을 위한 7문항과 직장 내 직무와 업무를 기반으로 한 ‘직장생활의 질’ 측정 3문항을 포함, 총 10문항을 통하여 2020년 코로나 사태 이후의 한국인의 총체적 삶의 질을 측정, 분석해 보았다. 측정문항은 아래 <표 3>과 같다. ‘삶의 질’ 7개 측정문항들은 건강, 주거상태, 경제 수준, 가족 및 친구관계, 여가생활의 질, 전반적 행복도 등을 진단하고 있고, 조직차원에서의 ‘직장생활의 질’ 3개 측정 문항들은 직장 내 스트레스 관리, 직무 전문성에 있어서의 자존감, 직장동료와의 관계 등을 진단하면서 한국인이 가지고 있는 전반적인 일과 삶의 만족도와 주관적 행복감 및 안녕감 등을 살펴보고자 하였다.

<표 3> 한국인의 삶의 질, 직장생활의 질: 측정 및 진단 지표

사회와 문화, 일과 삶의 질		매우 부정 보통 매우 긍정						
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 나의 건강상태에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	나는 나의 주거 환경에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	나는 나의 경제 수준(소득, 수입 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 나의 가족관계에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	나는 나의 친구 관계에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	나는 나의 여가 생활에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 나의 삶이 전반적으로 행복하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	나는 직장으로부터 스트레스를 많이 받는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나는 나의 전문분야에서 인정받고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	나는 좋은 직장 동료를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



1. 한국인의 삶의 질과 직장생활의 질: 평균 비교 및 분석

〈표 4〉는 한국인 정체성 조사에서 수집된 설문표본을 중심으로 한국인의 삶의 질과 직장생활의 질 수준 평균분석을 항목별로 진행한 결과들을 보여주고 있다. 준거항목들은 성별, 연령, 거주지역, 학력, 직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향 등 8개 항목으로 나누어 살펴보았다. 첫째, 기본적으로 한국인의 일반적인 삶의 질(4.83) 수준은 직장 내 삶의 질(4.35) 수준보다 통계적으로 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 다시 말하면, 직장생활을 통해 경험하는 일터 내 정서적 삶의 질 수준과 만족감이 상대적으로 열악하고 개선의 여지가 많다고도 해석이 될 수 있다. 전이효과이론의 관점에서 직장 내 삶의 질의 부정적 요인이 가정생활과 일상생활에 언제든지 전이, 변이, 침투될 수 있는 가능성을 고려한다면, 결코 가볍게 보아서는 안 될 결과라고 할 수 있다. 둘째, 성별 항목 기준으로 살펴보면, 일반적인 삶의 질 측면에서는 여성이 남성보다 그 수준이 다소 높게 나타나지만, 직장생활의 질은 남성보다 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 직장 내 성 불평등 요소들이 관념적으로 혹은 문화적으로 여전히 부정적인 장벽으로 남아있음을 유추해 볼 수 있고 아울러 입직, 승진, 경력개발 등의 인사관리 프로세스에 있어 진정한 양성평등형 정책과 여성 친화형 친가족정책을 동시에 이입, 실현해 나가야 하는 필요가 있음을 확신하게 된다. 셋째, 연령별 기준으로 살펴본다면, 60세 이상 연령층 집단의 일상생활의 질과 직장생활의 질 모두 최저를 기록하고 있음을 알 수 있다. 이는 보다 실효성과 지속성 모두를 아우르는 고령화 복지정책 도입의 필요성을 시사하고 아울러 국가와 사회가 지지해 나갈 수 있는 맞춤형 퇴직관리정책의 필요성 또한 보여주고 있다 하겠다. 선행연구 및 자료들에 의하면(보건복지부 2018), 한국인의 사적 지원관계망은 연령대가 높아질수록 급격하게 하락하는 추세를 보이고 있다. 이에 인구 노령화와 독거노인 및 1인 가구 증가추세를 감안한다면 보다 선제적인 국가적 정책개입을 통해 고령층 삶의 질 제고 노력을 고민해야 할 때이다. 넷째, 직업별, 월 평균소득별 기준으로 살펴보면, 먼저 직업별 직장생활의 질에 큰 차이는 없는 것으로 나타났지만, 사무/관리/전문직 분야 종사 근로자들은 농/임/어업 분야 종사 근로자들보다 직장생활의 질이 높은 것으로 나타났다. 또한, 월평균소득수준과 직장생활의 질이 비례하는 것은 아니지만, 고소득 직종(월 501만원 이상) 근로자들은 저소득 직종(월 200만원 이하) 근로자들에 비해 확연하게 직장생활의 질이 높은 것으로 나타나고 있다. 가능한 범위 내에서 저임금과 고임금 직종 간 일자리의 질 차이를 줄이고 근무여건(정서적, 물리적 환경 포함) 개선을 위한 고민이 수반되어야 할 때이다. 더 나아가 정규직과 비정규직 문제를 삶의 질 측면에서도 바라보고 치유해 나가는 방향 또한 고민해 볼 수 있다고 하겠다.



〈표 4〉 삶의 질, 직장생활의 질 평균 비교

삶의 질, 직장생활의 질 평균 비교

항목	구분	인원(명)	삶의 질	직장생활의 질
성별	남	498	4.8345	4.3527
	여	505	4.8967	4.2356
연령	18-29세	182	5.0997	4.2692
	30-39세	161	4.9688	4.3996
	40-49세	190	4.8481	4.4702
	50-59세	198	4.7778	4.3956
	60세 이상	272	4.7243	4.0502
거주지역	서울	192	4.7106	4.2465
	인천/경기	310	4.871	4.4344
	대전/충청	110	4.8429	4.2576
	광주/전라	99	4.8398	4.2559
	대구/경북	101	4.8472	4.0297
	부산/울산/경남	149	5.0336	4.2483
	강원/제주	42	5.1088	4.4524
학력	중졸이하	138	4.5673	3.9348
	고졸	400	4.8339	4.3258
	전문대재학이상	464	4.9837	4.375

단위: 점(7점척도 기준)				
항목	구분	인원(명)	삶의 질	직장생활의 질
직업	농/임/어업	16	4.4821	3.9375
	자영업	361	4.816	4.3952
	판매/서비스직	168	4.8197	4.4663
	생산/기능/노무	70	4.7163	4.3667
	사무/관리/전문	152	5.0385	4.5877
	주부	116	4.9803	3.6983
	학생	56	5.1658	4.0298
	무직/기타/무응답	64	4.6473	3.8906
	200만원이하	152	4.6203	4.0724
	201-300만원	183	4.8329	4.2532
월평균소득	301-400만원	223	4.8142	4.3408
	401-500만원	180	4.8627	4.237
	501만원 이상	264	5.0828	4.4495
	더불어민주당	479	4.8727	4.3549
지지정당	미래통합당	201	4.8109	4.141
	민생당	3	5.1905	4.8889
	정의당	23	4.9503	4.5942
	기타정당	31	4.8894	4.3763
	없음/모름/무응답	266	4.8813	4.2569
이념성향	진보	308	4.9429	4.3323
	중도	430	4.8708	4.3256
	보수	262	4.7699	4.2036
	모름/무응답	3	4.619	3.6667

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

2. 한국인의 삶의 질, 평균 비교 및 분석

아래의 〈표 5〉, 〈표 6〉, 〈표 7〉은 한국인 정체성 조사에서 수집된 설문표본을 중심으로 한국인의 ‘삶의 질’ 수준에 대한 평균분석(ANOVA 분석 등)을 항목별로 진행한 결과들을 보여주고 있다 (붉은색 부분은 통계적으로 유의미함을 표시). 먼저 여성과 남성의 평균적 삶의 질 차이는 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 직업별 삶의 질 차이도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다음으로, 연령별 삶의 질 수준을 진단, 분석해보면, 나이와 삶의 질이 전반적으로 반비례하는 모습을 보여주고 있다. 즉, 18~29세 청년층 집단의 삶의 질 평균(5.09)은 최상위로 나타나고 60세 이상의 고령층 집단의 삶의 질 평균(4.72)은 최하위로 처지고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는, 한국인의 ‘삶의 고단함’이 제도적, 문화적, 인지적으로 보완되지 않고 있으면서 한편으로는 다른 차원의 긍정적 삶의 조건들로는 충족되지 않고 있음을 증명해 주고 있다 하겠다. 다른 시각을 투영해보다면, 청년층의 삶의 질이 중·장년층의 삶의 질 수준보다 높은 이유를 미래의 ‘잠재적’, ‘기대적’ 행복보다는 현재의 ‘현세 만족형’, ‘욕구 충족형’ 행복을 보다 중시하는 젊은 세대의 특성으로 설명해 볼 수 있다. 즉, YOLO(You Live Only



Once)로 대표되는 세대적 가치를 반영하듯, 현재 자신의 행복을 가장 중시하고 이를 위해 소비해 나가면서 불확실한 미래보다 현재의 삶에 충실하고자 하는 청년층의 가치적 방향성이 삶의 질에 대한 관심과 욕구를 불러 일으키고, 더 나아가 삶의 질의 만족 수준을 스스로 높여 나가고 있다고 해석할 수 있다.

지역 간의 삶의 질 수준에는 큰 차이가 없으나 부산/울산/경남 지역 평균 수준(5.03)이 서울지역 평균(4.71) 보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 무엇보다 가장 낮게 나타나고 있는 서울지역의 삶의 질 수준 저하 요소와 요인에 대한 세밀한 진단과 분석이 필요할 것으로 보이고 지속적인 관찰이 요청된다. 이와 함께 도-농간, 지역 간 균형발전적 시각에서의 삶의 질 제고 정책 도입과 적용이 더욱 필요하다고 볼 수 있다.

학력이 높을수록 삶의 질이 높아지고(전문대 재학이상: 4.98), 월평균 소득 기준 최상위층 집단(501만원 이상: 5.08)이 그 이하 소득층보다 삶의 질 수준이 평균적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 최근 유행하는 ‘금수저’, ‘은수저’, ‘흙수저’라는 비탄력적 계층적 이동을 비유하는 자조적 신조어와 함께 강남지역 학원가의 교육열, 부동산의 과열 거래와 상승, 투기등 일련의 비정상적 한국적 사회문화 현상들을 설명하는 데 있어서 학력과 부의 의미는 무엇인지를 다시 한번 되새길 필요가 있다고 보여진다. 즉, 고학력과 고소득이 한국사회의 삶의 질을 보장하는 전제조건으로 고착화 된다면 한국사회에서의 치열한 삶의 투쟁과 경쟁, 그리고 삶의 질에서 차지하는 물질적 조건의 우위 정도는 보다 심화될 가능성이 높다고 하겠다. 이에, 향후 한국사회가 지속적으로 담당해야 하는 과제적 몫으로서, 어떠한 함수-방정식으로 이러한 학력과 부에 대한 과도한 욕구적 쏠림현상을 풀어내야 할지에 대한 고민이 필요하다고 보여진다. 끝으로, 진보적 성향집단(4.94)이 보수적 성향집단(4.76)보다 삶의 질이 높게 나오는 것을 알 수 있다. 이는 연령별, 세대별 기준으로 볼 때, 젊은 세대 집단이 보수적인 장년층 세대에 비하여 진보적 가치성향을 더 강하게 표출하고 있다고 보여지고, 이로 인하여 진보성향을 가진 젊은 세대 중심으로 보다 높은 삶의 질 자각과 함께 만족감을 보이고 있다고 유추해 볼 수 있다.



〈표 5〉 삶의 질 평균비교

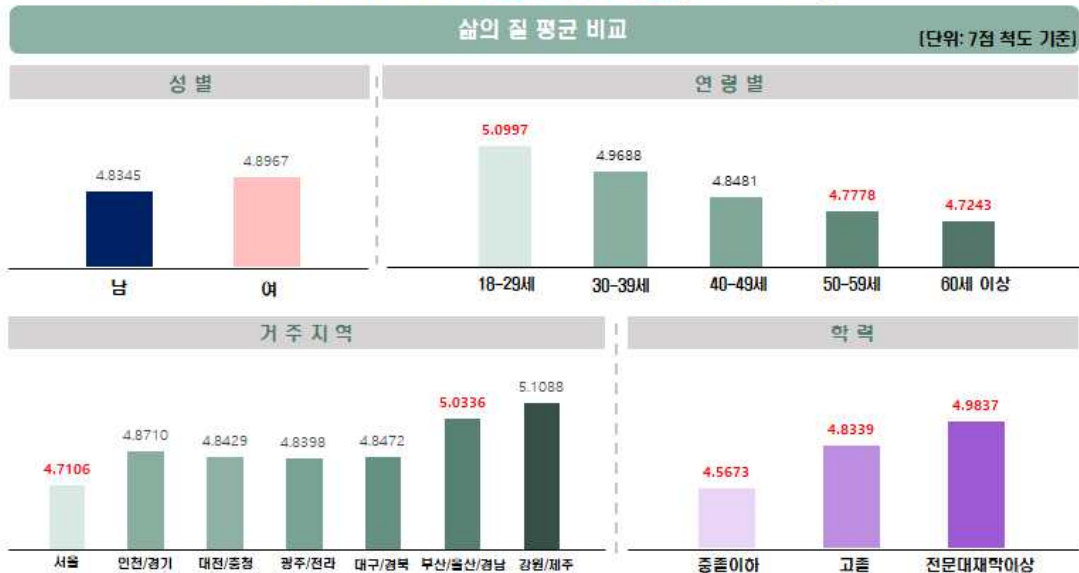
인구통계학 특성에 따른 삶의 질 평균 비교(ANOVA 분석)

항목	구분	인원	평균	표준편차	F값(성별은 t값)	유의확률	사후검증결과
성별	남	498	4.8345	0.83586	1.189	0.235	차이 없음
	여	505	4.8967	0.8226			
나이	18-29세	182	5.0997	.79987	6.973	0.000***	18-29세 > 50-59세, 60세 이상(scheffe검정)
	30-39세	161	4.9688	.76971			
	40-49세	190	4.8481	.79460			
	50-59세	198	4.7778	.89295			
	60세 이상	272	4.7243	.82288			
거주지역	서울	192	4.7106	.81082	2.809	0.010*	부산/울산/경남 > 서울(scheffe검정)
	인천/경기	310	4.8710	.85162			
	대전/충청	110	4.8429	.91154			
	광주/전라	99	4.8398	.70053			
	대구/경북	101	4.8472	.80185			
학력	부산/울산/경남	149	5.0336	.78112	14.286	0.000***	전문대재학이상 > 고졸 > 중졸이하(scheffe검정)
	강원/제주	42	5.1088	.92195			
	중졸이하	138	4.5673	0.81691			
	고졸	400	4.8339	0.83141			
	전문대재학이상	464	4.9837	0.80809			
직업	농/림/어업	16	4.4821	0.63648	4.100	0.000***	차이 없음
	자영업	361	4.816	0.84314			
	판매/서비스직	168	4.8197	0.80604			
	생산/기능/노무	70	4.7163	0.79353			
	사무/관리/전문	152	5.0385	0.77482			
월평균 소득	주부	116	4.9803	0.82806	8.409	0.000***	301만원 이상 > 200만원 이하, 201-300만원, 301-400만원, 401-500만원 (Dunnett검정)
	학생	56	5.1658	0.75237			
	무직/기타/무응답	64	4.6473	0.93728			
	200만원 이하	152	4.6203	.94976			
	201-300만원	183	4.8329	.76461			
지지정당	301-400만원	223	4.8142	.81010	0.488	0.614	차이 없음
	401-500만원	180	4.8627	.74612			
	501만원 이상	264	5.0828	.81673			
	더불어민주당	479	4.8727	0.83038			
	미래통합당	201	4.8109	0.83348			
이념성향	없음/보통/무응답	266	4.8813	0.83757	3.100	0.045	진보 > 보수
	진보	308	4.9429	0.76736			
	보수	262	4.7699	0.86929			

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

〈표 6〉 삶의 질 평균 비교: 성별, 연령, 거주지역, 학력

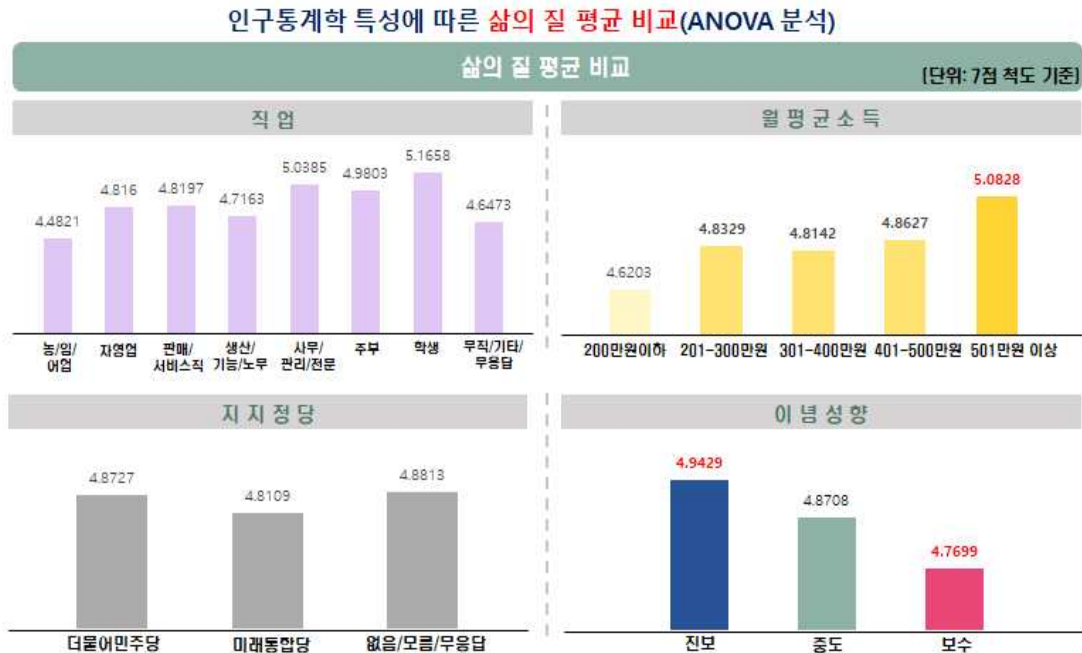
인구통계학 특성에 따른 삶의 질 평균 비교(ANOVA 분석)



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



〈표 7〉 삶의 질 평균 비교: 직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

3. 한국인의 직장생활의 질, 평균 비교 및 분석

아래의 〈표 8〉, 〈표 9〉, 〈표 10〉은 한국인 정체성 조사에서 수집된 설문표본을 중심으로 한국인의 ‘직장생활의 질’ 수준에 대하여 평균분석(ANOVA 분석 등)을 항목별로 진행한 결과들을 보여주고 있다(붉은색 부분은 통계적으로 유의미함을 표시). 먼저 여성과 남성의 평균적 직장생활 질 차이는 통계적으로 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성 직장인들의 직장 내 삶의 질(4.23)이 남성 직장인(4.35)보다 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 조사되었다. 앞서 간략히 언급한 것처럼, 직장 내 성 불평등 요소에 기인하거나 직장 및 가정생활을 영위해 나가는 데 있어 일과 삶의 불균형적 요소들과 불합리한 내용들이 여성들에게 보다 집중되어 있다는 반증일 수도 있다 하겠다. 제도적 측면에서 보다 적극적인 친가족정책의 내재화와 여성친화형, 기관맞춤형 유연근무제의 적용이 시급해 보이고 조직문화적 측면에서는 내적·외적 다양성 관리를 통한 여성들의 직장생활의 질 제고 노력이 필요해 보인다.

둘째, 연령별 직장생활의 질 수준을 진단, 분석해 보면, 60세 이상 집단에서의 직장생활의 질이 상대적으로 최저수준(4.05)을 보이고 있다. 향후 노령층 인구 증가 및 사회적 정년연장 등의 흐름과 함께 고령층의 일자리 질 향상에 대한 심도 있는 논의가 필요해 보인다. 또한 퇴직 후 일자리정책, 생애주기별 맞춤형 일자리 정책 실현을 위한 다양한 대책들이 지속적으로 요청될 것이다.



셋째, 직업별 직장생활의 질을 살펴보면, 직업별로 큰 차이가 있는 것은 아니지만 사무/관리/전문직 집단(4.58)은 농/임/어업 집단(3.93) 보다 직장생활의 질 평균 수준이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 월평균 소득별로는, 월평균 소득 기준 최상위층 집단(501만원 이상)은 200만원 이하 집단보다 확연하게 직장생활의 질이 높은 것으로 나타나고 있다. 일반적인 삶의 질 수준 분석 결과들과 유사한 양태를 보이고 있는데, 저임금과 고임금 일자리 질에 기인한 당연한 결과일 수도 있고 ‘삶의 질’과 ‘직장생활의 질’ 간의 전이효과로 인한 결과로도 해석이 가능하다. 다른 결과들을 포함하여 직장생활의 질과 관련한 조사 및 분석내용들을 종합하면, 평균적으로 ‘인천/경기지역에 거주하는 20대 화이트 칼라 전문직 남성으로서 더불어민주당을 지지하고 월평균 500만원 이상의 수입을 가지는 고임금 직업군 한국인들이 직장 내 삶의 질이 가장 높다’고 해석해 볼 수 있다.

〈표 8〉 직장생활의 질 평균 비교

인구통계학 특성에 따른 직장생활의 질 평균 비교(ANOVA 분석)

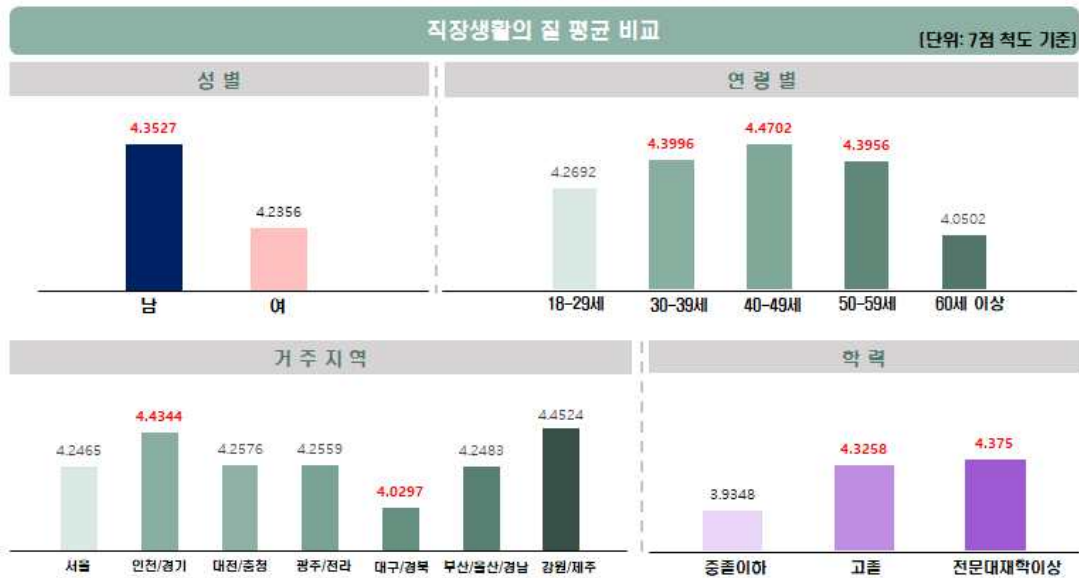
항목	구분	인원	평균	표준편차	F값(성별은 t값)	유의확률	사후검증결과
성별	남	498	4.3527	0.86636	1.973	0.049	남>여
	여	505	4.2356	1.0071			
나이	18-29세	182	4.2692	.97112	7.531	0.000***	30-39세, 40-49세, 50-59세>60세 이상(scheffe검정)
	30-39세	161	4.3996	1.00334			
	40-49세	190	4.4702	.82294			
	50-59세	198	4.3956	.83367			
	60세 이상	272	4.0502	.97631			
거주지역	서울	192	4.2465	.94926	2.902	0.008**	인천/경기>대구/영북(scheffe검정)
	인천/경기	310	4.4344	.95747			
	대전/충청	110	4.2576	.80728			
	광주/전라	99	4.2559	.94019			
	대구/영북	101	4.0297	1.03505			
	부산/울산/경남	149	4.2483	.93604			
학력	강원/제주	42	4.4524	.73923	12.268	0.000***	전문대재학이상>고졸>중졸(scheffe검정)
	중졸이하	138	3.9348	.89412			
	고졸	400	4.3258	.89785			
직업	전문대재학이상	464	4.375	.96852	3.247	0.012*	사무/관리/전문>농/임/어업(scheffe검정)
	농/임/어업	16	3.9375	0.80938			
	서영업	361	4.3952	0.83455			
	판매/서비스직	168	4.4663	0.79682			
	생산/기능/노무	70	4.3667	0.7046			
	사무/관리/전문	152	4.5877	0.82075			
월평균 소득	200만원이하	152	4.0724	1.01128	4.351	0.002**	501만원 이상>200만원 이하(scheffe검정)
	201-300만원	183	4.2532	0.921			
	301-400만원	223	4.3408	0.84152			
	401-500만원	180	4.237	1.00371			
	501만원 이상	264	4.4495	0.92698			
지지정당	더불어민주당	479	4.3549	.95931	3.762	0.024**	더불어민주당>미래통합당(scheffe검정)
	미래통합당	201	4.141	.91623			
	없음/보통/무응답	266	4.2569	.93858			
이념성향	진보	308	4.3323	0.96987	1.705	0.182	차이 없음
	중도	430	4.3256	0.94888			
	보수	262	4.2036	0.8923			

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



〈표 9〉 직장생활의 질 평균 비교: 성별, 연령, 거주지역, 학력

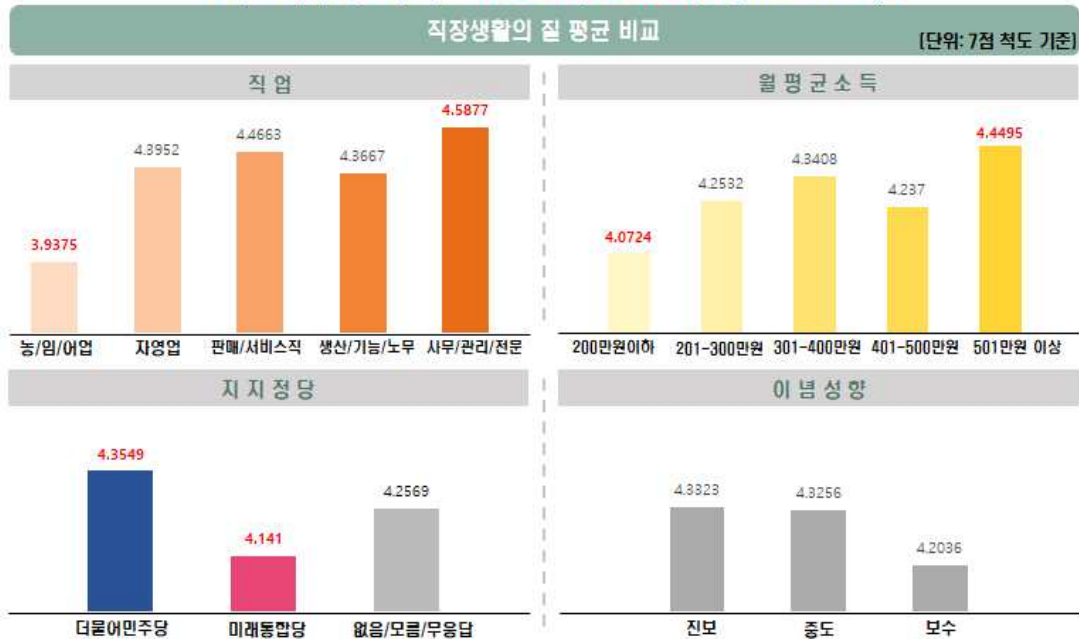
인구통계학 특성에 따른 직장생활의 질 평균 비교(ANOVA 분석)



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

〈표 10〉 직장생활의 질 평균 비교: 직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향

인구통계학 특성에 따른 직장생활의 질 평균 비교(ANOVA 분석)



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



IV. 한국인의 유연근무제 인식과 경험: 측정 및 다차원적 비교

2020년 한국인의 정체성 조사에서는 한국인의 ‘유연근무제’ 인식과 경험 측정을 위해 고용노동부가 제시하는 유형과 기준에 맞추어 총 7가지 종류의 유연근무제 유형들을 포함시켰다. 그 세부 유형들은, 1) 파트타임 근무제, 2) 시차출퇴근제, 3) 근무시간 선택제, 4) 집약근무제, 5) 재량근무제, 6) 재택근무제, 7) 스마트워크제 등으로 요약된다. 일반 국민이 다소 구분하기 어려운 제도적 분류가 될 수 있어서 설문지에는 보다 자세하게 각각의 제도에 대한 설명도 덧붙였다(〈표 11〉 참고). 또한 이러한 7가지 유형의 유연근무제에 대한 필요성과 사용 경험 여부(만족도)를 분리하여 조사함으로써 응답자의 인지적 측면과 경험적 측면 모두를 측정, 분석하고자 하였다.

〈표 11〉 한국인의 유연근무제 인식과 경험도 측정 및 진단 지표

	매우 필요하 다	대체로 필요하 다	어느쪽 도 아니다	별로 필요하 지 않다	전혀 필요하 지 않다		문항	그렇다	아니다
1) 주 40시간 보다 적은 '파트타임 근무제'	①	②	③	④	⑤	1)	나는 지난 1년간 '파트타임 근무제'를 이용한 적이 있다.	①	②
2) 월요일에서 금요일까지 매일 8시간 근무하되 출퇴근시간을 조정하는 '시차출근제'	①	②	③	④	⑤	2)	나는 지난 1년간 '시차출근제'를 이용한 적이 있다.	①	②
3) 월요일에서 금요일까지 매일 출근하되 하루 근무시간을 8시간보다 적거나 많게 조정해 주 40시간을 채우는 '근무시간 선택제'	①	②	③	④	⑤	3)	나는 지난 1년간 '근무시간 선택제'를 이용한 적이 있다.	①	②
4) 월요일에서 금요일 매일 출근할 필요없이 주 40시간을 채우는 '집약근무제'	①	②	③	④	⑤	4)	나는 지난 1년간 '집약근무제'를 이용한 적이 있다.	①	②
5) 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행만으로 주 40시간 근무를 인정해주는 '재량근무제'	①	②	③	④	⑤	5)	나는 지난 1년간 '재량근무제'를 이용한 적이 있다.	①	②
6) 사무실이 아닌 자기 집에서 근무하는 '재택근무제'	①	②	③	④	⑤	6)	나는 지난 1년간 '재택근무제'를 이용한 적이 있다.	①	②
7) 자기 집이나 출장지와 인접한 원격근무용 별도 사무실에서 모바일 기기를 이용해 근무하는 '스마트워크제'	①	②	③	④	⑤	7)	나는 지난 1년간 '스마트워크제'를 이용한 적이 있다.	①	②

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

1. 한국인의 유연근무제 인식: 삶의 질, 직장생활의 질과의 비교 및 분석

먼저 〈표 12〉, 〈표 13〉에서는 한국인들이 인식, 인지하고 필요로 하는 유연근무제도 내용을 인구통계학적 특성에 따라 조사하고 정리하였다. 먼저 연령별로는, 18~29세 청년층 집단은 다른 연령층과 비교하여 7개 유형의 모든 유연근무제 필요성에 대해 가장 높게 인식하고 있었다. 특히 다른 연령층에 비해 ‘재택근무제’와 ‘스마트워크제’에 대한 필요성 공감대가 보다 폭넓게 형성되어 있다는 점도 볼 수 있다. 포스트 코로나 시기를



맞이하는 시기에서는 젊은 층을 중심으로 유연도(flexibility)가 매우 높은 제도의 추가적 개발, 도입도 예상된다.

성별 기준으로는, 남녀 모두 시차출퇴근제의 필요성에 가장 공감하고 있고, 직업별로는 학생 집단에서의 필요성에 대한 강한 긍정적 반응을 보여주고 있다고 하겠다. 특히, COVID19 패러다임 하에서 일상생활 속 사회적 거리두기 지속 및 확대, 비대면 업무의 지속적 확산과 제도화, 언택트 근무환경 내재화 및 e-시스템 기반 조직구조/문화의 확산으로 인해 유연근무제의 필요성 인식이 전반적으로 크게 높아졌다고 해석할 수 있다. 이러한 내용은 거주지역별로 살펴보더라도 확인될 수 있는데, 2020년 정체성 조사 당시 시점을 기준으로 코로나 발병과 확산이 심각하였던 서울, 인천/경기, 대구/경북 지역에서의 인식 비율이 다른 지역에 비해 상대적으로 높게 나오고 있음을 알 수 있다. 다만, 7가지 유형의 유연근무제 중 시차출퇴근제의 필요성 인식이 기타 제도들에 비해 가장 높게 나온 부분은, 한국사회에서 여전히 초보적인 수준에서 유연근무제의 필요성이 인식, 논의, 공유되고 있음을 보여주고 있다 하겠다. 따라서 보다 정교하고 개인·조직 친화적인 ‘한국형’ 유연근무제의 개발, 정착을 위해서는 개인과 조직, 사회와 국가 모두 유연근무제의 효용성과 효과성을 인정함은 물론, 코로나19 무경계 위험사회 도래 시기에 있어서 유연근무제도 및 원격근로제도를 통해 다양한 근무환경 위해요소와 조직환경의 위협요인들을 극복해 나갈 수 있도록 고민해야 한다. 궁극적으로는, 이러한 제도들을 거시적 차원에서 혁신적 시·공간 디자인 개념과 철학으로 승화, 발전시켜나가는 할 필요가 있다. 즉, 코로나19 이후의 시기를 대비하여 국가적, 사회적 차원에서의 디지털 행정과 스마트 전략을 결합하는 혁신적인 전략적 사고와 정책에 방점을 둘 필요가 있다.

〈표 12〉 인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 필요성 인식:
성별, 연령, 거주지역, 학력

인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 필요성 인식 비율[%]: 성별, 연령, 거주지역, 학력															
항목	구분	파트타임 근무제		시차출근제		근무시간 선택제		집약근무제		제량근무제		재택근무제		스마트워크제	
		필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다
성별	남	48.4	23.9	60.6	14.3	57	12.7	39.8	23.3	44.2	21.5	41.8	24.3	39	24.1
	여	48.3	27.5	58.2	17.4	54.9	17.2	39.4	31.7	40.2	25	41.6	29.5	37.6	27.3
연령	18-29세	54.4	18.7	63.2	12.1	69.8	6.6	51.6	21.4	51.1	18.1	50.5	21.4	52.7	20.9
	30-39세	56.4	19.3	66.5	9.3	65.2	7.5	46	20.5	49.7	18.6	41	22.4	42.9	21.1
	40-49세	50	21.6	61.1	13.2	54.2	13.7	38.9	24.2	41.6	21.1	44.7	25.3	38.4	23.2
	50-59세	47.5	29.8	60.6	18.7	53.5	18.2	36.9	29.3	43.4	24.2	40.4	28.8	36.4	26.8
	60세 이상	40.8	34.2	50.7	22.1	44.1	23.5	30.1	36.8	31.3	30.1	34.9	33.1	27.2	32.7
거주지역	서울	39.1	34.4	55.2	14.1	58.9	9.4	38.5	30.2	40.6	21.9	34.4	31.8	32.8	29.7
	인천/경기	52.3	20	64.8	12.3	58.7	10	43.9	19.4	46.5	18.1	44.5	22.9	44.5	19
	대전/충청	45.5	29.1	52.7	24.5	47.3	26.4	30	32.7	30	37.3	33.6	32.7	29.1	30.9
	광주/전라	48.5	16.2	54.5	11.1	52.5	14.1	36.4	27.3	40.4	24.2	37.4	27.3	39.4	22.2
	대구/경북	52.5	19.8	64.4	12.9	53.5	13.9	33.7	30.7	40.6	19.8	39.6	22.8	29.7	28.7
	부산/울산/경남	51.7	33.6	62.4	21.5	61.1	20.1	47	32.2	49.7	22.8	56.4	24.8	46.3	27.5
	강원/제주	47.6	28.6	45.2	26.2	40.5	33.3	33.3	38.1	31	38.1	38.1	35.7	31	38.1
학력	중졸이하	33.3	38.4	40.6	30.4	40.6	34.1	23.2	50	22.5	38.4	23.9	44.9	18.8	39.1
	고졸	47	26.3	56.3	16.3	50.5	14.8	37.8	26.3	39.8	21.3	43	23.3	36.8	24
	전문대제학이상	54.1	21.3	67.9	11	65.3	9.3	46.1	21.8	50.2	20.3	45.9	24.6	45.5	23.1

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



〈표 13〉 인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 필요성 인식:
직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향

인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 필요성 인식 비율[%]: 직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향															
항목	구분	파트타임 근무제		시차출근제		근무시간 선택제		집약근무제		재량근무제		재택근무제		스마트워크제	
		필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다	필요하다	필요하지 않다
직업	농/임/어업	31.3	50	25	31.3	31.3	43.8	12.5	50	12.5	37.5	18.8	37.5	18.8	43.8
	자영업	42.4	29.9	52.6	19.4	49.9	18.8	32.7	31.9	35.2	26	39.9	27.7	33.8	26.3
	판매/서비스직	50.6	20.8	63.7	14.9	61.3	11.9	48.8	22	48.8	14.9	42.9	27.4	42.9	23.2
	생산/기능/노무	41.4	21.4	55.7	17.1	45.7	14.3	35.7	28.6	40	21.4	22.9	30	22.9	24.3
	사무/관리/전문	55.9	21.7	70.4	11.2	62.5	9.9	47.4	21.1	53.9	23.7	47.4	24.3	44.1	25
	주부	50.9	29.3	64.7	14.7	59.5	12.9	39.7	31.9	37.9	27.6	45.7	31	37.1	30.2
	학생	58.9	17.9	69.6	7.1	76.8	7.1	48.2	17.9	58.9	16.1	55.4	17.9	62.5	17.9
	무직/기타/무응답	56.3	23.4	54.7	14.1	53.1	17.2	39.1	26.6	39.1	25	42.2	21.9	40.6	26.6
월평균소득	200만원이하	39.5	34.9	45.4	25.7	45.4	27.6	28.3	38.8	32.2	33.6	32.2	37.5	26.3	37.5
	201-300만원	51.4	25.1	56.8	19.7	50.8	17.5	42.6	25.7	44.8	20.8	42.1	24.6	42.6	21.3
	301-400만원	45.3	25.1	55.6	13.9	55.2	13	37.2	27.4	42.2	23.8	44.4	26	38.6	24.2
	401-500만원	45	27.2	62.8	12.8	56.7	10.6	38.9	24.4	43.9	21.7	40.6	25	41.1	23.3
	501만원 이상	56.4	20.1	70.5	11	65.9	10.2	46.2	24.6	45.1	19.3	45.5	24.6	40.2	25
지지정당	더불어민주당	47.6	24	57.6	15.7	55.9	14.8	40.1	28	44.1	23	46	27.6	39.2	25.9
	미래통합당	48.8	30.8	55.7	20.9	54.2	16.9	35.3	28.9	37.8	23.4	38.8	28.4	34.8	28.4
	민생당	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3
	정의당	43.5	26.1	69.6	17.4	56.5	17.4	26.1	30.4	30.4	34.8	47.8	26.1	43.5	21.7
	기타정당	45.2	29	54.8	25.8	41.9	25.8	41.9	29	45.2	32.3	41.9	29	32.3	35.5
	없음/모름/무응답	50	24.4	65	10.9	58.6	12	42.9	25.2	42.9	21.1	41	24.1	39.5	22.6
이념성향	진보	45.8	26.6	60.7	14.3	57.8	12	42.2	25	48.4	22.7	43.8	28.2	42.2	25.6
	중도	51.2	20.1	60.7	15.8	55.1	15.8	38.4	27.2	41.6	24	42.3	25.8	39.3	25.1
	보수	46.9	33.6	56.1	17.9	55	17.2	38.5	30.9	35.8	22.9	38.2	27.1	32.1	26.7

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

다음으로는, 아래 〈표 14〉와 〈표 15〉의 내용을 통해 유연근무제 필요성 인식과 삶의 질, 그리고 직장생활의 질 간의 관계성을 살펴보았다. 첫째, 유연근무제 필요성 인식은 삶의 질이나 직장생활의 질 수준과는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타나고 있다. 즉, 2020년 5월 기준 현재에 있어 많은 한국인이 직장에서의 유연근무제의 필요성을 크게 느끼고 그 중요성을 인식하는 수준까지는 도달하고 있으나 삶의 질이나 직장생활의 질을 높여갈 수 있는 필수요소라는 인식은 아직까지 미약한 단계라고 추론할 수 있다. 따라서 유연근무제의 필요성을 확인하고 이를 통해 일상적인 삶과 직장생활의 삶 수준 모두를 높여가는 제도적, 관리적 지원이 필요하다. 즉, 유연근무제도와 삶의 질 간의 상관관계와 인과관계를 완성해 줄 수 있는 다른 차원의 사회적, 제도적 매개장치 디자인과 적용에 고민이 필요한 시점이다.



〈표 14〉 유연근무제 필요성 인식에 따른 삶의 질 평균 비교

유연근무제 필요성 인식에 따른 삶의 질 평균 비교



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

〈표 15〉 유연근무제 필요성 인식에 따른 직장생활의 질 평균 비교

유연근무제 필요성 인식에 따른 직장생활의 질 평균 비교



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



2. 한국인의 유연근무제 경험: 삶의 질, 직장생활의 질과의 비교 및 분석

〈표 16〉, 〈표 17〉에서는 한국인들이 경험했거나 경험하고 있는 유연근무제도의 내용을 인구통계학적 특성에 따라 조사하고 정리하였다. 첫째, 앞서 논의한 ‘유연근무제 필요성 인식’ 비율과 비교했을 때, 한국인의 ‘유연근무제 경험’ 비율은 현재 매우 낮은 수준을 보이고 있음을 알 수 있다. 즉, 필요성은 매우 높은 수준으로 공감하지만, 실제로 그 필수제도가 제공하는 효용가치를 누리고 있는 한국인은 매우 소수라고 할 수 있다. 예를 들면, 여성들 중에 ‘시차출퇴근제’와 ‘근무시간 선택제’가 필요하다는 응답은 각각 58.2%, 54.9%에 이르지만, 막상 두 제도를 이용한 경험이 있는 여성들은 각각 4.4%, 3%에 그치고 있다. 이러한 결과를 보더라도 한국사회에서 유연근무제에 대한 ‘필요 인식도’와 ‘실제 경험도’ 사이의 괴리가 얼마나 심각한가를 보여주고 있는 대목이라 하겠다. 이러한 간극을 좁혀나가는 것이 향후 한국사회 구성원들 모두의 과제라 할 수 있고, 특히 코로나 사태 이후 원격근로 패러다임 하에서의 다양한 차원의 유연근무제의 ‘실제 경험도’와 ‘실제 만족도’는 향후 한국인의 일과 삶 균형관리제도의 성패를 가르는 주요 지표로 자리매김 될 것으로 예상된다.

둘째, 7가지 제도의 유형을 살펴보면, 대한민국 국민들이 가장 많이 경험 및 사용하고 있는 유연근무제도는 1) 파트타임 근무제(16.3%), 2) 시차출퇴근제(8.6%), 3) 재택근무제(6.4%), 4) 재량근무제(3.4%), 5) 근무시간 선택제(2.7%), 6) 스마트워크제(2.6%), 7) 집약근무제(1.8%)로 나타나고 있다. 제도별 사용격차를 줄여나가면서 보다 유연하고 폭넓은 근무제 선택 폭을 넓혀 주는 것이 무엇보다 중요해 보인다. 예를 들면, 재택근무제에 비해 오히려 집약근무제도의 경험도가 매우 낮게 나오고 있는 부분에서, 이 두 제도를 적절히 조합하여 각 직장의 특성과 상황에 맞게 적용하는 것도 보다 ‘유연’한 한국형 유연근무제 양식이라 할 수 있겠다.

셋째, 연령별로는, 예상대로 18~29세 및 30세~39세 청년층 집단은 다른 연령층과 비교하여 7개 유형의 모든 유연근무제 경험 및 사용도에 있어 가장 높은 수치를 보여주고 있다. 다만, 청년층에 있어 파트타임 근무제 경험 비율(26%)이 매우 높게 나타나는 부분은 우리가 풀어나가야 할 남겨진 과제로 볼 수 있다. 즉, 이러한 결과는 젊은 세대들이 현재 인지하고 있는 정규직-비정규직 간 차별의 문제점과 파트타임 근무를 통해 겪을 수 있는 다양한 제도적 문제점과 연계되어 해석될 수 있으므로 청년층에 있어 보다 균형 잡힌 다양한 종류의 유연근무제의 실제적 제공이 요청된다고 하겠다.



〈표 16〉 인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 경험:
성별, 연령, 거주지역, 학력

인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 경험 비율[%]: 성별, 연령, 거주지역, 학력															
항목	구분	파트타임 근무제		시차출근제		근무시간 선택제		집약근무제		재량근무제		재택근무제		스마트워크제	
		그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다
성별	남	6.2	93.8	4.2	95.8	2.4	97.6	1.4	98.6	2.2	97.8	4	96	2	98
	여	10.1	89.9	4.4	95.6	3	97	0.4	99.6	1.2	98.8	2.4	97.6	0.6	99.2
연령	18-29세	15.4	84.6	5.5	94.5	2.2	97.8	0.5	99.5	1.6	98.4	3.8	96.2	1.1	98.9
	30-39세	10.6	89.4	4.3	95.7	2.5	97.5	1.2	98.8	1.9	98.1	5.6	94.4	1.9	97.5
	40-49세	5.8	94.2	4.2	95.8	2.1	97.9	1.1	98.9	1.6	98.4	4.2	95.8	1.1	98.9
	50-59세	7.1	92.9	6.1	93.9	5.6	94.4	1	99	3	97	3	97	2	98
	60세 이상	4.4	95.6	2.2	97.8	1.5	98.5	0.7	99.3	0.7	99.3	0.7	99.3	0.7	99.3
거주지역	서울	5.7	94.3	5.7	94.3	2.1	97.9	1	99	0.5	99.5	4.7	95.3	1	99
	인천/경기	9.4	90.6	5.2	94.8	3.9	96.1	0.6	99.4	1.9	98.1	4.2	95.8	1.9	97.7
	대전/충청	16.4	83.6	8.2	91.8	5.5	94.5	2.7	97.3	6.4	93.6	5.5	94.5	1.8	98.2
	광주/전라	6.1	93.9	2	98	1	99	1	99	1	99	2	98	2	98
	대구/경북	6.9	93.1	2	98	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
	부산/울산/경남	5.4	94.6	0.7	99.3	1.3	98.7	0	100	0	100	0	100	0	100
	강원/제주	7.1	92.9	4.8	95.2	4.8	95.2	2.4	97.6	4.8	95.2	4.8	95.2	2.4	97.6
학력	중졸이하	5.1	94.9	2.2	97.8	1.4	98.6	0.7	99.3	0.7	99.3	0.7	99.3	0.7	99.3
	고졸	6.8	93.3	2.5	97.5	2.3	97.8	0.3	99.8	0.8	99.3	1	99	0.3	99.8
	전문대재학이상	10.3	89.7	6.5	93.5	3.4	96.6	1.5	98.5	2.8	97.2	5.8	94.2	2.4	97.4

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

〈표 17〉 인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 필요성 인식:
직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향

인구통계학적 특성에 따른 유연근무제 경험 비율[%]: 직업, 월평균소득, 지지정당, 이념성향															
항목	구분	파트타임 근무제		시차출근제		근무시간 선택제		집약근무제		재량근무제		재택근무제		스마트워크제	
		그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다
직업	농/임/어업	6.3	93.8	6.3	93.8	6.3	93.8	6.3	93.8	6.3	93.8	12.5	87.5	6.3	93.8
	자영업	4.4	95.6	2.5	97.5	1.9	98.1	0.6	99.4	1.1	98.9	0.8	99.2	0.8	99.2
	판매/서비스직	16.1	83.9	3.6	96.4	4.8	95.2	1.8	98.2	2.4	97.6	0.6	99.4	0	100
	생산/기능/노무	8.6	91.4	7.1	92.9	1.4	98.6	1.4	98.6	1.4	98.6	2.9	97.1	1.4	98.6
	사무/관리/전문	9.9	90.1	10.5	89.5	5.9	94.1	1.3	98.7	3.9	96.1	13.8	86.2	4.6	95.4
월평균소득	200만원이하	9.9	90.1	2.6	97.4	0.7	99.3	0.7	99.3	0.7	99.3	2	98	1.3	98.7
	201-300만원	7.7	92.3	4.4	95.6	3.8	96.2	0	100	1.1	98.9	3.8	96.2	1.1	98.9
	301-400만원	5.8	94.2	3.1	96.9	2.7	97.3	2.7	97.3	2.7	97.3	2.7	97.3	1.8	97.8
	401-500만원	6.7	93.3	5.6	94.4	3.9	96.1	0	100	1.1	98.9	3.3	96.7	1.1	98.9
지지정당	501만원 이상	10.6	89.4	5.3	94.7	2.3	97.7	0.8	99.2	2.3	97.7	3.8	96.2	1.1	98.9
	더불어민주당	8.9	91.2	4.8	95.2	3.5	96.5	1.5	98.5	2.3	97.7	4.8	95.2	1.5	98.3
	미래통합당	6	94	3	97	1	99	0	100	1	99	2	98	1	99
	민생당	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
	정의당	0	100	8.7	91.3	8.7	91.3	0	100	0	100	4.3	95.7	8.7	91.3
이념성향	기타정당	16.1	83.9	3.2	96.8	3.2	96.8	0	100	0	100	0	100	0	100
	없음/모름/무응답	8.6	91.4	4.1	95.9	1.9	98.1	0.8	99.2	1.5	98.5	1.5	98.5	0.8	99.2
	진보	7.5	92.5	5.2	94.8	3.9	96.1	1.6	98.4	2.9	97.1	4.9	95.1	1.3	98.7
	중도	9.3	90.7	4.4	95.6	2.3	97.7	0.9	99.1	1.4	98.6	2.8	97.2	1.9	98.1
보수		7.3	92.7	3.1	96.9	1.9	98.1	0	100	0.8	99.2	1.9	98.1	0.4	99.2

■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



다음으로, 유연근무제 경험에 따른 삶의 질, 그리고 직장생활의 질 비교분석을 시도해 보았다. 다음으로는, 아래 <표 18>과 <표 19>의 내용을 통해 유연근무제 경험에 따른 삶의 질, 그리고 직장생활의 질 간의 비교분석을 시도해보았다. 분석결과들을 살펴보면, 첫째, 유연근무제 경험에 따라 삶의 질이 긍정적으로 바뀌는 경우는 통계적으로 유의미하게 발견되지 않았다. 즉, 유연근무제 경험이 삶의 질 영역까지는 아직 전이되지 않는 맥락적, 제도적, 현실적 한계라고 해석해 볼 수 있다.

둘째, 시차출퇴근제, 근무시간선택제, 그리고 재택근무제를 경험한 직장인들은 그렇지 않은 사람들에 비해 직장생활의 질이 확연하게 높은 것을 알 수 있다. 즉, 이 세 가지 제도에 대해서는 ‘경험도’ 혹은 ‘사용도’ 측면의 양적 차원에서 ‘만족도’ 혹은 ‘활용도’라는 질적 차원으로의 전이가 일어남으로써 직장생활의 질을 높여가는 중요 매개적 수단체로 직장인들의 인식이 확산되고 있다고 해석이 가능하다. 반대로, 파트타임 근무제, 집약근무제, 재량근무제, 스마트워크제의 경험의 유무는 직장생활의 질과는 무관한 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과가 나온 이유로는, 비경험자에 비해 경험자들의 인원수가 너무 작아 발생하는 통계적 한계에 기인할 수도 있지만, 단순히 유연근무제를 ‘경험’하는 차원을 넘어 ‘만족’하는 차원을 제도적으로 내재화하는 것이 무엇보다 중요하다는 사실을 확인시켜주는 것이라 할 수 있다. 활용 경험에서 활용 만족으로, 제도 외재화에서 제도 내재화로, 적용 일원화에서 보다 다원화된 조직 맞춤형 유연근무제를 개발, 발전, 승계, 확산해 나가는 것이 포스트 코로나 시대를 준비하는 우리의 자세일 것이라 사료된다.

<표 18> 유연근무제 경험에 따른 삶의 질 평균 비교

유연근무제 경험에 따른 삶의 질 평균 비교



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)



〈표 19〉 유연근무제 경험에 따른 직장생활의 질 평균 비교

유연근무제 경험에 따른 직장생활의 질 평균 비교

항목	구분	인원	평균	표준편차	t값	유의차량	검정결과
파트타임근무제	경험	82	4.4228	.77344	1.295	0.195	차이 없음
	무경험	921	4.2823	.95423			
시차출근제	경험	43	4.7364	.80527	3.166	0.002**	경험>무경험
	무경험	960	4.2740	.94235			
근무시간선택제	경험	27	4.6914	.78406	2.229	0.026*	경험>무경험
	무경험	976	4.2828	.94314			
집약근무제	경험	9	4.4815	.74742	0.601	0.548	차이 없음
	무경험	994	4.2921	.94291			
재량근무제	경험	17	4.5882	.75947	1.301	0.193	차이 없음
	무경험	986	4.2887	.94355			
재택근무제	경험	32	4.6354	.75898	2.090	0.037*	경험>무경험
	무경험	971	4.2825	.94494			
스마트워크제	경험	13	4.6410	.88675	1.338	0.181	차이 없음
	무경험	989	4.2895	.94191			



■ 자료: 동아시아연구원·성균관대 동아시아 공존·협력 연구센터·중앙일보 한국인의 국가정체성 조사(2020)

IV. 결론 및 함의

제10장 한국인의 일과 삶에 대한 이야기 편에서는, 코로나19 위기 사회 형국에 대처하고 있는 한국인의 삶의 질, 직장생활의 질에 대해 진단하고 이를 바탕으로 계량적 분석을 진행하면서 다양한 함의들을 도출해 보았다. 또한 제도적, 시간 디자인적 관점에서 한국사회의 유연근무제의 현황과 필요성, 경험에 기반한 일과 삶의 균형과 조화, 스마트한 근무행태와 제도에 대해 이야기해보았다.

삶의 질 영역은 한국사회의 발전 정도를 나타내는 하나의 중요한 사회적 척도이자 사회현상을 설명하는 하나의 요인이라 할 수 있다. 또한 인간 행태를 규정하는 하나의 설명변수이자 요소라고 할 수 있다. 특히 코로나 시대에서는 공공성과 포용성, 공적가치 및 사회적 가치에 기반한 보다 강력한 정책도구를 가지고 한국인의 삶의 질 제고정책의 노력 증대가 필요한 시점이다. 삶의 질 제고를 위한 다양한 정책적 고려사항들을 주의 깊게 살펴봄과 동시에 삶의 질 결정 요인으로서 다양한 사회적, 환경적 맥락(contexts)을 수렴해 나가는 것이 중요하다. 상기한 분석결과에서 제시한 내용들을 바탕으로 보다 심도 있는 한국인의 삶의 질 후속 연구가 진행되기를 기대한다.

한국인들의 직장생활의 질 수준과 한국사회의 유연근무제 영역에 대해 분석과 해석을 진행하면서, 향후 일과 삶의 균형(WLB), 스마트워크, 언택트(Untact) 및 딥(Deep) 워크 등을 대비하는 세부적인 후속 정책 입안과 조율이 필요할 것으로 예상된다. 코로나 패러다임 하의 위기와 기회의 공존시대 속에서 유연근무제도의 활용은 비대면, 비접촉 원칙이 중요 생활원칙이 되면서 그 위상이 한층 더 강화되었다고 할 수 있



다.

영화 ‘인 타임’(In Time 2011)에서는 다음과 같은 내용을 통해 미래사회의 유연근무제의 필연성과 중요성을 시사하고 있다. ‘시간은 힘이고 돈이다’, ‘시간은 제한되어 있고 시간을 지불하면서 삶을 살아야 한다’ 즉, 본 영화는 근로단축 등으로 인해 시간은 더 이상 무한한 자원이 아닌 유한한 자원이 되는 미래사회를 상상하고 있다. 이처럼 미래 한국사회에 있어서도 향후 첨단기술의 활용과 AI/Big Data/클라우드 등에 기반한 협업형 유연근무제, 첨단형 시-공간 복합형 스마트워크제의 등장이 예상된다. 또한 이와 함께 조직 구성원 개개인의 다양성을 배려하고 존중하는 직무관리정책과 근무혁신제도는 사회적 성과 창출을 위한 새로운 관리 전략으로 중요한 기능을 수행하게 될 것이다. 이러한 첨단형, 진화형 유연근무제를 통하여 개인의 다름에 대한 존중과 가치를 인정하고 이를 조직성과를 위해 어떻게 적극적으로 관리해 나갈 것인가에 대한 사회적 논의가 필요한 시점이다.

언택트(비대면) 및 딥워크(집중근무) 시대를 맞이하여 상기한 근무환경과 조건의 변화 등은 구성원의 개인 경험 기반의 업무처리, 학습과 지식 교환 등의 확대를 동반하게 될 것이며 이를 어떻게 지원하고 조직 내로 공유해 나갈 것인가에 대한 국가적, 사회적 관리 필요성을 필연적으로 부각시킬 것이다. 즉, 사회문화 혁신을 위한 새로운 미래정부 구상 전략 차원에서, 실천적 방법론으로서 다양화된 개개인의 특성과 환경을 고려한 인재개발 전략차원에서, 한국사회에서의 삶의 질, 직장생활의 질, 유연근무제에 대한 논의는 뉴노멀의 시대를 선도하기 위한 중요한 함의를 내포한다고 하겠다.



참고문헌

- 박성민. 2019. “근로생활의 품격을 디자인하자!: 업무공간의 디자인씽킹(Design Thinking) 이야기.” 『대한민국 공무원 그들은 누구인가』. 박순애 외, 234-262. 경기: 문우사.
- 박성민 · 김선아. 『2015 조직과 인간관계』. 서울: 박영사
- 보건복지부. 2018. 『지역사회 중심 복지구현을 위한 커뮤니티케어 추진방향』. 보건복지부 커뮤니티케어 추진단.
- _____. 2018. 『2018년 국민기초생활보장사업안내』. 보건복지부 기초생활보장과.
- 이효주 · 박성민. 2019. “대한민국 공무원의 동기, 직무, 제도적 요인이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향요인 연구: 친가족정책의 조절효과를 중심으로.” 『현대사회와 행정』 29(3): 59-106.
- 정해식 외. 2018. 『삶의 질 개선을 위한 정책과제 개발』. 한국보건사회연구원 정책보고서 2018-24.
- IMD. 2019. IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020. <https://worldcompetitiveness.imd.org/> (접속일 2020. 6. 12)
- OECD. 2017. *How's Life? Measuring Well-Being*. Paris: OECD Publishing.
- UNDP. 2019. Human Development Index (HDI) 2019. <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> (접속일 2020. 4. 5.)



■ **저자:** **박성민**_성균관대학교 행정학과 및 국정전문대학원 교수. 조지아 대학교 (The University of Georgia)에서 행정학 박사학위를 취득하였으며, 네바다 주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 조교수, 남가주대 (University of Southern California) LG 연암 학술교수 등을 역임하였고, 현재 국가공무원인재개발원 겸임교수, 인사혁신처 혁신정책추진위원회 위원으로 활동 하고 있다. 주요 연구분야는 공공 인재관리 및 조직관리, 인적자원개발, 플랫폼 거버넌스 등이다. 최근 논저에는 "Do Trust and Culture Matter for Public Service Motivation Development? Evidence from Public Sector Employees in Korea" (2019, 공저), "공직가치 제고를 위한 행동주의적 분석연구: 공공봉사동기의 통제효과 검증을 중심으로" (2019, 공저), "대한민국 공무원의 동기유형과 조직시민행동, 삶의 질에 관한 연구" (2018, 공저) 등이 있다.

■ **편집:** 서주원 EAI 연구원

문의: 02-2277-1683 (ext. 206) jwseo@eai.or.kr

- 인용할 때에는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.
- EAI는 어떠한 정파적 이해와도 무관한 독립 연구기관입니다.
- EAI가 발행하는 보고서와 저널 및 단행본에 실린 주장과 의견은 EAI와는 무관하며 오로지 저자 개인의 견해를 밝힙니다.

발행일 2020년 10월 28일

[한국인의 정체성] 한국인의 생활세계: 결사체, 다문화, 일과 삶, 소통 편

“한국인의 일과 삶에 대한 이야기: 현재와 미래” 979-11-6617-036-2 95340

재단법인 동아시아연구원

04548 서울특별시 중구 을지로 158, 909호 (을지로4가 삼풍빌딩)

Tel. 82 2 2277 1683 Fax 82 2 2277 1684

Email eai@eai.or.kr Website www.eai.or.kr