

04

issue

근로환경조사 결과 비교 분석

우리나라의 워라밸 (Work and Life Balance)

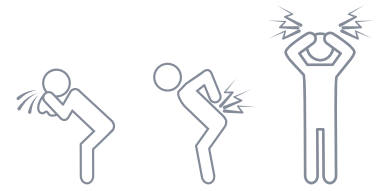
수준은?

- 근로환경조사를 활용한
한국-유럽 근로환경 비교

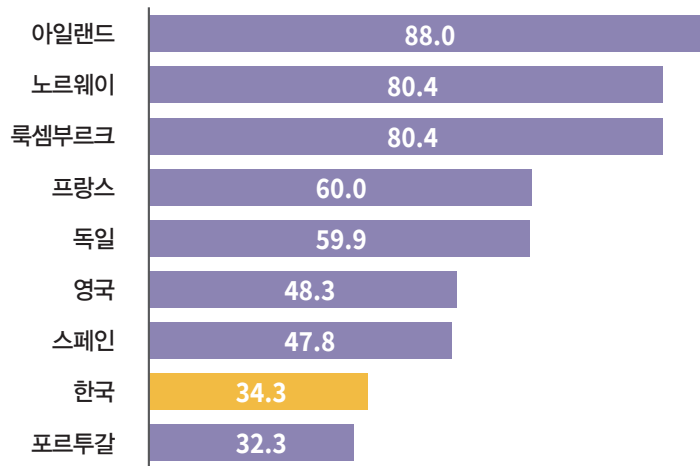
안전보건정책연구실 정책제도연구부
이창훈 연구원



I. 근로환경과 근로자의 건강 관계



경제발전으로 소득수준이 향상됨에 따라 근로자들이 생각하는 근로환경 개념이 변화하고 있다. 워라밸(Work and Life Balance)은 일과 삶의 균형을 의미하는 신조어로 생산성보다는 직장 에서 근무하는 양적 시간을 더 중요시하는 우리나라 근로환경 현실을 반영하는 용어이다. 실제로 OECD 조사결과에 따르면 노동생산성이 주요국가들 중 최하위를 기록하고 있다(OECD, 2017). 과거 60~70년대 대한민국 사회에서는 장시간 노동이 산업 성장에 직접적인 영향을 미쳤다. 그러나 현재의 우리는 개인의 창의력과 몰입도에 따라 성과가 나오는 시대에 살고 있다. 즉, 근로시간과 성과가 비례하지 않음을 의미한다(안성민, 2018).



출처 : OECD(2017)

[그림 1] OECD 국가 노동생산성 비교

통계청은 13세 이상 가구원 약 3만 7천 명을 대상으로 한 [2019 사회조사]에서 워라밸과 일 중 어떤 것을 더 중요하게 생각하느냐는 질문에 ‘워라밸 중시’가 44.2%, ‘일 우선’이 42.1%로 나타나 조사 이래 처음으로 워라밸 중시가 일 우선보다 높게 응답되었다(통계청, 2019). 이처럼 과거와 달리 이제 한국의 근로자들은 일과 가정, 개인에 충실할 수 있는 직장에서의 일하기를 희망하고 있다.

2019년 워라밸 수준을 국가별로 OECD가 조사한 결과에 따르면 우리나라는 하위권에 해당하는 4.1점을 받았다. 이는 상위권 국가인 네덜란드 9.5점, 이탈리아 9.4점에 절반도 못 미치는 점수이다. OECD는 직장에서의 근무시간의 양이 워라밸에 미치는 가장 큰 요인이라고 주장하였다. 또한, 오랜 근무시간은 개인의 건강을 해치고 안전을 위태롭게 하며 스트레스를 증가시킨다고 주장하였다(OECD, 2019).

직장인 1,086명을 대상으로 한 미디어가 설문조사를 실시하였는데, 전체 근로자의 75.5%가 ‘업무를 수행하기에 24시간이 부족하다고’고 응답하였다. 시간이 부족한 이유에 대해서 29.1%가 ‘높은 업무강도와 끝없는 업무량 때문에’라는 응답이 가장 높게 나타났다.¹⁾

일과 가정의 조화와 균형을 맞추기 위해서는 적절한 “업무강도”와 “근로시간”, “업무의 자율성” 보장이 필요하다는 연구결과가 있다(민현정 등, 2018). 이 연구에서 제시한 업무자율성(Work autonomy)은 주어진 업무를 수행함에 있어 독립적이고 자유롭게 재량권을 가지고 업무를 할 수 있는가를 가리키는 개념이다(Oldham and Hackman, 2010). 내재적 동기를 유발하는 핵심 직무조건 중 하나인 업무자율성이 높을수록 성과와 만족도가 향상되고 스트레스는 감소한다는 것이다.

또한 워라밸이 보장되지 않으면 근로자 건강에 악영향을 미친다는 연구결과도 있다. 근로시간이 길어지면 심혈관 질환(Kivimäki et al, 2015; Theorell et al, 2016), 우울증 증상(Theorell et al, 2015) 및 근골격계 질환(Trinkoff et al, 2006)이 발생한다. 업무강도가 높으면 인간 공학적 측면에서 건강에 나쁜 영향을 주며(Burchell et al, 2009), 업무강도가 지나치게 높아지면 근로자는 업무를 수행함에 있어서 최적의 타협점을 찾기 힘들어진다고 언급(Gollac and Volkoff, 2001)한다. 또한 업무강도가 과도하거나 근로자가 직장 내에서 사회적 지지(social support)와 직무자율성(job latitude)이 낮을 때 심리적 긴장과 정신질환 및 심혈관계 질환을 야기하는 것으로 나타나고 있다(Karasek and Theorell, 1990). 이처럼 워라밸은 근로자의 건강에도 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

본 연구는 앞선 선행연구를 통해 업무강도, 근로시간과 업무의 자율성 총 3가지 요인을 통해 우리나라 근로자의 워라밸 수준을 분석해보고자 한다. 분석자료는 산업안전보건연구원에서 조사하는 근로환경조사(KWCS: Korean Working Conditions Survey)자료 및 유럽 근로환경조사(EWCS: European Working Conditions Survey)자료로 한국과 유럽 근로환경을 비교하여 우리나라의 워라밸 수준을 분석하고자 한다.²⁾

워라밸을 파악하기 위해 근로환경조사를 선정한 이유는 다음과 같다. 근로환경조사는 총 300여개의 문항을 토대로 근로환경 전 영역을 조사한다. 워라밸을 구성하는 업무강도, 근로시간과 업무의 자율성 문항들을 다각도로 분석할 수 있도록 구성되어 있다. “업무강도”는 빠른 속도로 일하도록 요구하거나 엄격한 마감 시간에 맞춰서 일하도록 하는 ‘양적요구’와 근로자의 작업 속도가 고객이나 자동화된 시스템 등에 의해 결정되는지 파악하는 ‘작업속도 조절과 의존성’, 화가 난 고객을 상대하거나 감정을 숨기고 일해야 하는 ‘감정적 요구’로 구성된다. 이를 통해 우리나라 근로자들이 정량적으로 과중한 업무를 수행 여부와 업무를 통한 심리적 스트레스 정도를 파악할 수 있다. “근로시간”은 주간 근로시간을 비롯하여 근무시간 조정 여부와 유연성, 비정형 근무 등으로 구성된다. 이는 우리나라 근로자들의 정량적인 근로시간 자료뿐만 아니라 근무시간의 유형과 결정방법에 대한 정보를 제공한다.

1) “주도적 시간 통제 어려운 직장인, “한가하거나 휴가 쉴 때 죄책감 느낀다”, 버락시장 뉴스룸, 2018.04.13., http://www.findall.co.kr/New_Event/news_detail.asp?idx=307

2) (각각의 자료는 최신의 자료를 사용하여 한국 근로환경조사(KWCS)는 2017년 5차 자료, 유럽 근로환경조사(EWCS)는 2015년 6차 자료를 분석하였다.

“업무의 자율성”은 예상치 못 한 업무나 복잡한 업무 등을 다루어야 하는 ‘업무인지 차원’과 일의 순서나 작업방법 등의 결정에 관여하는 ‘업무의사결정’, 조직의 작업과정이나 의사결정에 참여하는 ‘조직참여’, 업무와 관련된 교육/훈련에 참여하는 ‘교육/훈련’으로 구성된다. 이는 직장 내에서 우리나라 근로자들이 자신의 역량과 의사를 얼마만큼 펼치고 표현할 수 있는 지에 대한 정보를 제공한다.



Ⅱ. 한국과 유럽의 근로환경 비교

우리나라 산업재해율은 매년 감소한 반면 질병이환 만인율은 2000년 이후 증가하는 추세다. 또한 근골격계 질환의 증가 등 직업병 문제가 사회적 문제로 대두되었다. 이에 인간공학적 유해 위험요인에 대한 노출 상황을 파악하여 전체 취업자의 전반적인 근로환경을 파악할 데이터가 필요하게 되었다. 산업안전보건연구원은 선진 외국 사례 조사 결과, 유럽연합(EU) 산하 유로 파운드(Eurofound)에서 1990년부터 유럽 각국을 대상으로 인간공학적 위험요인을 포함한 유럽 근로환경조사가 유럽 정책결정에 기여하고 있다는 점에 착안하여, 유럽 근로환경조사를 벤치마킹하여 2006년에 제1차 근로환경조사를 실시하게 되었다. 지금까지 근로환경조사는 총 5차까지 진행되었으며, 2020년에는 제6차 근로환경조사를 실시 중이다.

유로파운드는 근로환경을 다각도로 비교할 수 있는 툴인 ‘다차원 직업의 질 지수(The multiple dimensions of job quality index)’를 개발하였다 (Eurofound, 2012). 본 연구는 이 ‘다차원 직업의 질 지수’를 활용하여 한국과 유럽의 워라밸 수준을 비교하였다. 분석에 활용한 지수는 ‘업무강도’와 ‘근로시간’, ‘직업의 자율성’ 지수이며, 각 지수들을 구성하는 문항의 응답비율을 토대로 지수를 0~100점 사이의 값으로 나타내 한국과 유럽의 워라밸 지수를 비교하였다.

1 업무강도 지수 비교

업무강도 지수는 직장 내 작업의 요구 수준을 측정한다. 작업량이 매우 많거나, 업무에 너무 많은 정신적, 육체적 에너지가 소모되거나 다양한 요구들을 다루어야 하는 경우에 효과적으로 업무를 수행하기가 어렵다. 작업의 요구수준을 측정하기 위해서 업무강도 지수는 다음과 같이 구성된다. 정량적 요구(빠른 작업), 작업시간 압박(부족한 업무마감, 충분하지 않은 작업시간), 빈번한 작업 중단, 작업 속도 결정요인, 업무상호의존성과 감정적 요구이다.

표 1 업무강도 지수

업무강도 지수 구성 변수		KWCS 5th	EWCS 6th
양적 요구	매우 빠른 속도로 일함(근무시간 3/4 이상)	25%	33%
	엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간 3/4 이상)	25%	36%
	작업을 완료하기에 충분한 시간이 있다 (별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)	14%	10%
	하던 일을 중간에 멈추면 귀하의 일에 어떤 영향을 줍니까?	6%	16%
작업속도 조절과 의존성	작업 속도 의존성: 결정 요인 3개 이상	13%	33%
	동료가 완료한 일	25%	39%
	고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구	55%	68%
	수치화된 생산 목표나 성과 목표	21%	42%
	자동화 라인 속도 또는 제품의 이동 속도	11%	18%
	상사의 결정에 따라	45%	35%
감정적 요구	나는 감정을 숨기고 일해야 한다(대부분 그렇다, 항상 그렇다)	40%	31%
	화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간 1/4 이상)	23%	16%
	정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간 1/4 이상)	17%	30%
업무강도 지수(0-100점)		27	42

[표 1]의 업무강도 지수는 유럽이 42점 한국이 27점으로 한국이 업무강도 지수가 더 낮은 것으로 나타났다.³⁾ 양적인 부분에서 유럽은 작업을 완료하기에 충분하지 않은 시간 속에서 빠른 속도로 엄격한 마감시간에 맞춰 일하는 것으로 나타났다. 작업속도 부분에서 유럽 근로자들은 고객의 직접적인 요구나 수치화된 생산 목표, 동료가 완료한 일로 작업속도가 결정되는 것으로 나타났다. 반면 한국 근로자는 수치화된 목표나 자동화된 시스템에 따라 작업속도가 결정되는 것이 아니라 고객의 직접적인 요구와 상사의 결정에 따라 작업속도가 결정되었다. 이에 한국의 근로자는 감정을 숨기고 일하거나 화가 난 고객을 상대해야 하는 비율이 유럽보다 높게 나타났다.

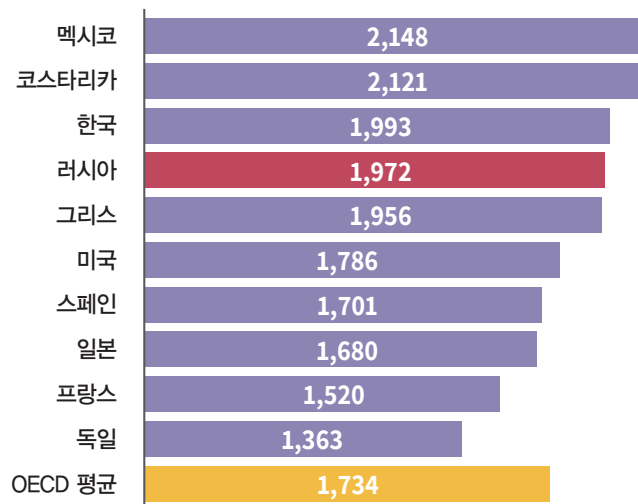
업무강도 지수로 살펴본 한국의 근로자들은 사업장에서 제시하는 성과 목표나 자동화된 시스템, 동료의 작업속도에 의해서 업무가 결정되기보다는 업무의 책임자나 고객의 요구에 의해서 결정되는 부분이 큰 것으로 나타났다. 그에 따라 사람과의 관계에서 발생하는 감정적인 요구도 더 많이 노출되는 것으로 나타났다.

3) 업무강도 지수는 점수가 높을수록 업무강도가 높은 것으로 판단한다.

이는 “감정노동”의 문제로 나타나고 있다. 특히, 감정적 요구는 간호사나 간병인처럼 보살핌이 필요한 사람들을 다루는 업무를 하는 사람들에게 더 잘 나타난다. 최근에는 서비스업 종사자 뿐만 아니라 모든 분야의 근로자들이 감정노동에 노출되고 있다. 이에 우리나라는 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치’를 위해 산업안전보건법에 ‘감정노동자보호규정’을 마련하여 시행 중에 있다.⁴⁾

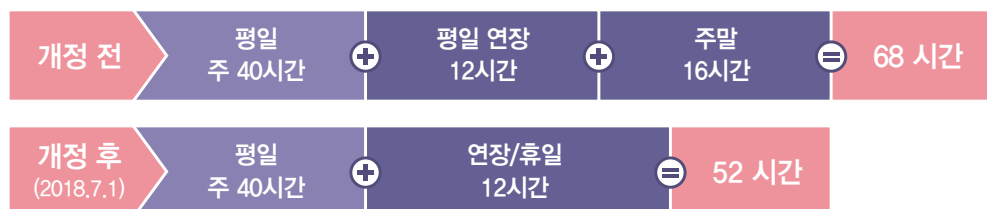
2 근로시간 지수 비교

우리나라 국민들의 근로시간은 한 해 동안 1인당 1,993시간으로 OECD 35개 회원국 가운데 멕시코와 코스타리카에 이어 세 번째로 긴 노동시간이다(OECD, 2018). 우리나라는 이러한 장시간 노동을 해소하기 위한 일환으로 기존 주당 근무시간 68시간에서 52시간으로 제한하도록 근로기준법을 2018년에 개정하였다.



출처 : OECD(2018)

[그림 2] OECD 주요국 연간 근로시간



[그림 3] 우리나라 법정 근로시간 개정 주요 내용(2018년)

4) 산업안전보건법 제26조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치), 2018년 10월 18일 시행.

근로시간 지수는 근로시간과 교대근무와 같은 비정형 근로 시간, 근무시간 조정 여부, 근로시간의 유연성 총 4가지 차원으로 구성된다.

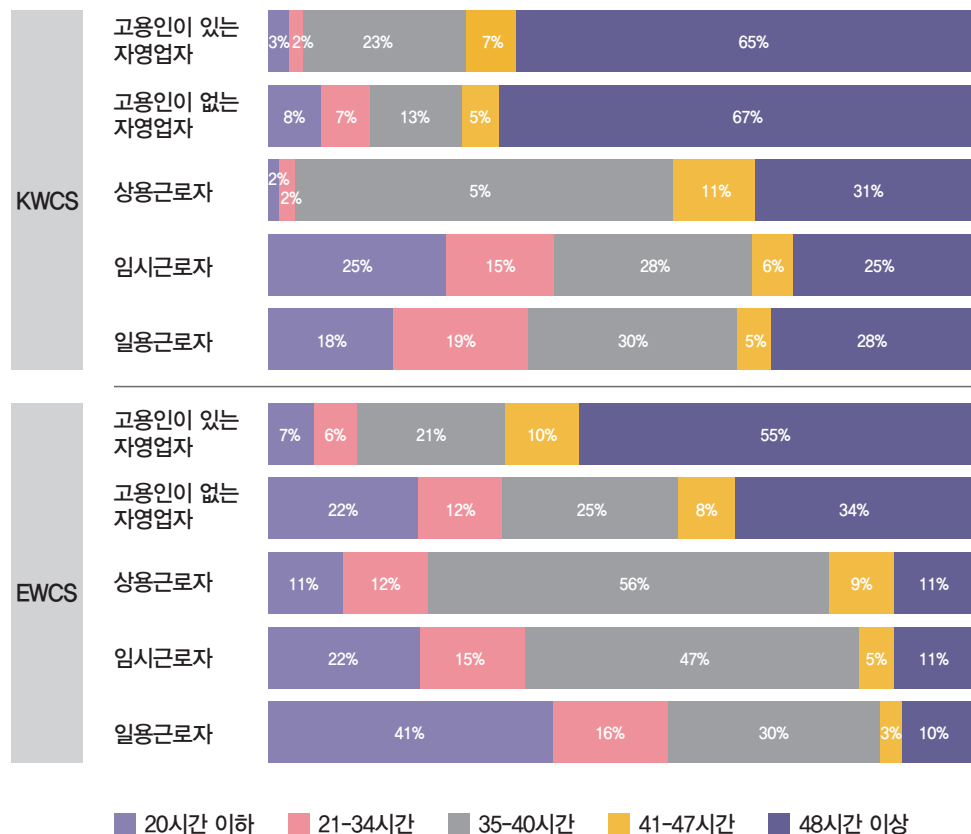
표 2 근로시간 지수

업무강도 지수 구성 변수		KWCS 5th	EWCS 6th
근로 시간	주간 장기 근로 시간(주 48시간 이상)	39%	16%
	회복기간 없음(퇴근한 후 다음 날 출근까지 11시간이 되지 않음)	9%	23%
비정형 근로시간	밤 근무(밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상 일하는 것)	10%	19%
	토요일 근무	51%	52%
	일요일 근무	21%	30%
	교대 근무	10%	21%
	· 평일 분할 교대	25%	7%
	· 영구 교대	25%	40%
	· 교대 / 순환	48%	49%
근무 시간 조정	· 기타	2%	4%
	근무시간 조정		
	· 근무시간은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다	62%	56%
	· 회사가 정해 놓은 근무 일정 중에서 내가 선택할 수 있다	12%	9%
	· 몇 가지 제한 사항을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다	6%	19%
	※예 : 유연근무제		
	· 전적으로 내가 근무시간을 결정한다	20%	16%
	근무시간 변경		
	· 발생하지 않음	76%	69%
	· 발생한다, 당일에 통보받음	6%	5%
근로 시간 유연성	· 발생한다, 하루 전에 통보받음	7%	8%
	· 발생한다, 며칠 전에 통보받음	8%	13%
	· 발생한다, 몇 주 전에 통보받음	3%	5%
	회사로부터 단시간 내에(돌발적으로) 업무 복귀 요청	6%	12%
근로 시간 유연성	근무 시간에 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리하기 위해 한두 시간을 할애하기 쉬운가	5%	25%
	공식적인 근무시간 이외의 시간에 일을 해야 하는 경우	16%	22%
근로시간 지수(0-100점)		70	84

[표 2]에서 근로시간 지수는 유럽(84점)이 한국(70점)보다 높게 나타났다.⁵⁾ 주 48시간 이상 근무하는 근로자의 비율이 한국은 39%, 유럽은 16%로 우리나라가 2배 이상 높게 장시간 근로에 노출되는 것으로 나타났다. 교대근무는 한국은 평일 분할 교대와 영구 교대 비율이 25%로 같은 모습을 보여주었지만, 유럽은 영구교대(40%)가 평일 분할 교대(7%)보다 더 많은 비중을 차지하였다.

5) 근로시간 지수는 점수가 높을수록 근로시간 환경이 좋은 것으로 판단한다.

또한, 유연근무제의 사용 비율에서 한국은 6%로 유럽의 19%보다 현저하게 낮은 수준으로 나타났다. 근로시간 유연성은 유럽의 근로자들이 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리하기 위해 시간을 할애하는 것이 한국보다 더 수월한 것으로 나타났지만, 유럽의 근로자들이 공식적인 근무시간 이외에 일을 해야 하는 비율은 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 한국의 근로자는 장시간 근로시간에 노출되며, 근무시간의 조정의 자유와 개인시간을 할애하기가 유럽보다 어려운 것으로 나타났다.



출처 : KWCS(2017), EWCS(2015)

[그림 4] 종사상 지위에 따른 주간 근로시간

[그림 4]와 같이 종사상 지위에 따라 주간 근로시간을 한국과 유럽을 비교하면 차이점이 명확하게 드러난다. 한국은 고용인이 있는 자영업자와 고용인이 없는 자영업자의 근로시간 유형이 비슷하게 산출되었다. 그러나 유럽은 한국과 달리 고용인이 있는 자영업자가 고용인이 없는 자영업자보다 더 장시간 근로하는 것으로 나타났다. 임금근로자는 통계청 분류에 따라 상용·임시·일용 근로자로 구분하는데, 상용근로자⁶⁾ 중 40시간 이상 근로하는 근로자의 비율은 한국은 42%, 유럽은 20%로 한국이 2배 이상 많은 것으로 나타났다.

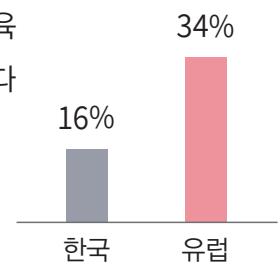
6) 상용근로자는 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용계약을 맺은 사람 또는 일정한 기간의 고용계약을 하지 않았으나 정해진 채용절차에 따라 입사하여 인사관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 사람을 말한다.

유럽은 일용근로자⁷⁾가 임시근로자⁸⁾보다 근로시간이 더 적은 반면에 한국은 일용근로자가 임시근로자보다 더 많은 근로시간에 노출되어 상반된 결과를 보여주었다. 그러나 한국과 유럽의 임시·일용 근로자의 정의가 상이함으로 결과해석에 주의가 필요하다. 직접 비교 결과에 주목하기 보다는 대략적인 결과로 살펴보아야 한다.⁹⁾

3 업무의 자율성 지수 비교

근로자의 희망과 다르게 업무에 대한 자신의 재량을 발휘하지 못하거나 업무에 대한 자율성이 주어지지 않는다면 남성과 여성에게 모두 심혈관 질환, 근골격계 질환 및 정신 건강 문제의 위험을 증가(Karasek, 1979)시키는 것으로 선행 연구 결과 확인되었다. 이에 ‘업무의 자율성 지수’로 업무의 자율성과 의사결정, 조직참여 등에 대해 알아보하고자 한다. 기술 및 재량은 업무에 대한 인지문제와 의사결정, 조직참여, 교육훈련으로 구성된다.

분석결과 [표 3]과 같이 유럽(66점)이 한국(44점)보다 업무의 자율성이 더 높은 것으로 나타났다.¹⁰⁾ 업무인지차원에서는 예상치 못한 문제 해결이나 복잡하고 새로운 문제를 다룬 경험에 대해서 묻고 있는데, 예상치 못한 문제를 스스로 해결하거나(한국 63%, 유럽 83%), 새로운 것을 배워야하는 상황(한국 30%, 유럽 72%)은 유럽 근로자들의 응답비율이 높게 나왔다. 이는 유럽의 근로자들이 자율성만큼 일에 대한 책임감과 부담감이 부과되는 것으로 보인다. 또한 일의 순서, 속도, 방법 등과 같은 업무 의사 결정에 있어서도 유럽의 근로자들이 결정할 수 있는 재량이 더 높은 것으로 나타났다. 한국의 경우 업무에 자신의 생각을 적용할 수 있거나 같이 일할 수 있는 사람을 선택할 수 있는 자율성은 유럽보다 높게 나타났다. 교육 훈련 방식에서 한국은 현장 훈련/교육(OJT)이 16%로 유럽의 34%보다 낮게 나타났다.



7) 일용근로자는 임금근로자중 개인, 가구, 사업체와 1개월 미만의 고용계약을 맺은 사람 또는 일일단위로 고용되어 근로 대를 일급이나 일당제로 받고 있는 사람을 말한다.

8) 임시근로자는 임금근로자 중 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람 또는 일정한 고용계약을 하지 않았으나 1개월 이상 1년 미만의 기간 동안 사업완료의 필요에 의해 고용된 사람을 말한다.

9) 근로환경조사와 유럽 근로환경조사에서 정의하는 임시근로자와 일용근로자의 차이가 존재한다. 임시근로자의 경우 한국은 1개월 이상 1년 미만인 고용계약을 기준이라면, 유럽은 계약기간에 제한이 존재하는 경우로 정의한다. 일용근로자의 경우 한국은 1개월 미만의 고용계약을 기준이라면, 유럽은 기간과 관계없이 일시적인 고용계약 상태로 정의한다.

10) 업무의 자율성 지수는 점수가 높을수록 자율성이 높은 것으로 판단한다.

표 3 업무의 자율성 지수

업무의 자율성 지수 구성 변수		KWCS 5th	EWCS 6th
업무 인지 차원	예상치 못한 문제를 스스로 해결해야 한다	63%	83%
	복잡하다	38%	63%
	새로운 것을 배운다	30%	72%
	컴퓨터, 노트북, 스마트폰 등을 가지고 작업(근무시간 1/4 이상)	51%	57%
	나의 업무에 내 생각을 적용할 수 있다 (가끔 그렇다, 대부분 그렇다, 항상 그렇다)	87%	78%
업무 의사 결정	일의 순서	45%	68%
	작업 속도/작업률	42%	71%
	작업 방법	43%	69%
	같이 일할 사람을 선택할 때 나의 의견이 반영된다 (항상 그렇다, 대부분 그렇다)	44%	29%
조직 참여	나의 작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다 (항상 그렇다, 대부분 그렇다)	43%	46%
	나의 부서나 조직의 작업 조직이나 작업 과정의 개선에 참여한다 (항상 그렇다, 대부분 그렇다)	42%	49%
	업무에서 중요한 의사 결정에 영향을 미칠 수 있다 (항상 그렇다, 대부분 그렇다)	45%	47%
교육 훈련	회사가 제공하거나 비용을 대는 훈련/교육 또는 스스로 비용을 지불하는 훈련/교육	31%	38%
	현장 훈련/교육(OJT)	16%	34%
업무의 자율성 지수(0-100점)		44	66

Ⅲ. 결론

본 연구는 한국과 유럽의 근로환경조사 자료를 토대로 근로자의 워라밸의 수준을 살펴보았다. 업무강도 측면에서는 우리나라의 근로자들은 사업장의 목표나 자동화된 시스템 및 기계설비에 영향을 받기 보다는 상사의 영향력과 고객의 요구사항으로 작업속도와 작업량이 결정되는 것으로 나타났다. 감정적 요구 또한 유럽 근로자보다 높게 나타나 한국 근로자들이 정신적으로 스트레스를 받는 상황에 많이 노출 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사업장에서 근로자에게 목표와 정해진 작업공정에 따라 근무할 수 있는 여건을 마련해주고, 고객의 요구사항에 많은 영향을 받지 않도록 고객응대 매뉴얼과 같은 지침을 마련하여 근로자의 부담을 덜 수 있는 체계적인 제도개선 마련이 필요할 것이다.

근로시간 측면에서는 사업장에서 근로시간을 줄이는 것이 현실적으로 곤란하다면 근로자가 근무시간을 직접 조정할 수 있거나 근로자 여건에 맞도록 시간을 할애할 수 있는 환경을 조성한다면 근로환경이 개선될 것이다.

업무에 대한 자율성은 한국이 유럽보다 낮은 것으로 나타났다. 창조적인 업무와 업무의 자율성은 직장 내에서 자기계발의 동기가 될 수 있으므로 사업장에서는 근로자가 본인의 재량을 발휘할 수 있는 환경을 마련하여 지속적으로 개선해 나아감으로써 우리나라 워라밸 수준이 향상될 것이다.

참고문헌

1. 민현정, 심미경 (2018). 인구절벽에 대응한 광주전남 의제 찾기(2) 일·가정 양립을 넘어 워라밸로. 광전리더스INFO 2018;07;1-20.
2. 안성민 (2018). 하우투 워라밸-일과 삶의 적정 온도를 찾는 법. 미래의 창.
3. 통계청 (2019). 2019년 사회조사 결과(복지, 사회참여, 문화와 여가, 소득과 소비, 노동).
4. Burchell, B., M. Gollac, M. Illesy, E. Lorenz, C. Mako, C. O'Brien and A. Valeyre. (2009), Working conditons in the European Union: Working time and work intensity, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
5. Eurofound (2012), Trends in job quality in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. Gollac. M, Volkoff. S.(2001), « Intensité et fragilité » in Jeannot (Gilles) et Veltz (Pierre), Le travail entre l'entreprise et la cité, éd. de l'Aube.
7. Harrington, J. M. (2001), 'Health effects of shift work and extended hours of work', Occupational and Environmental Medicine, Vol. 58, No. 1, pp. 68-72.
8. Karasek, R. A. (1979). 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign', Administrative Science Quarterly, Vol. 24, No. 2, pp. 285-308.
9. Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
10. Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T. et al (2015), 'Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals', The Lancet, Vol. 386, No. 10005, pp. 1739-1746.
11. Oldham, Greg R. and J.Richard Hackman. (2010), 'Not what it was and not what it will be: the future of job design research, Journal of Organizational Behavior 31(2-3):463-479.
12. OECD (2017). OECD Compendium of Productivity Indicators.
13. OECD (2018). OECD Employment Outlook.
14. OECD (2019). OECD Better Life Index.
15. Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C. et al (2015), 'A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms', BMC Public Health, Vol. 15, No. 1, p. 738.
16. Theorell, T., Jood, K., Järvholm, L. S., Vingård, E., Perk, J., Östergren, P. O. et al (2016), 'A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development', The European Journal of Public Health, Vol. 26, No. 3, pp. 470-477.
17. Trinkoff, A. M., Le, R., Geiger-Brown, J., Lipscomb, J. and Lang, G. (2006), 'Longitudinal relationship of work hours, mandatory overtime, and on-call to musculoskeletal problems in nurses', American Journal of Industrial Medicine, Vol. 49, No. 11, pp. 964-971.

