

2003 연구보고서 230-23

근로시간 단축이 여성취업에 미치는 영향

연구책임자 : 문 유 경 (연구위원)

공동연구자 : 강 민 정 (연구원)

발 간 사

우리나라의 근로시간은 OECD국가 중 가장 긴 것으로 나타나 근로자들의 삶의 질의 저하 등 많은 문제를 내포하고 있습니다. 지난 8월 국회를 통과한 근로시간 단축법안은 근로자 개인의 삶의 질 향상 및 능력개발을 위해, 거시적으로는 실업문제의 완화와 내수 소비의 진작을 위해 도입되었으며, 향후 근로시간의 감소를 비롯한 여러 측면에서 노동 시장에 큰 변화를 가져올 것으로 예상됩니다. 근로시간 단축은 인적자본과 물적자본의 활용도에 따라 고용의 증과의 생산성의 증가를 예상할 수 있는 반면 임금과 노동비용이 감당하지 못할 정도로 상승할 경우 경제의 잠재성장력을 악화시킬 가능성이 있는 경제성장의 주요 관문이라 할 수 있습니다.

근로시간 단축은 거시경제에도 큰 영향을 미치지만 개별 근로자에게도 다양하고 결정적인 영향을 미칩니다. 우리나라 여성의 취업은 경제활동 참가에서 고용구조 및 근로조건에 이르기까지 모든 단계에서 남성과 다른 특성을 보이고 있습니다. 근로시간 단축이 개별 근로자의 특성에 따라 차별적으로 영향을 미칠 것을 고려할 때 여성에게 미칠 영향이 남성과 어떻게 다를 것인지를 예측하는 일은 여성노동시장의 연구에서 매우 중요하다고 할 수 있습니다.

본 연구에서는 이러한 문제의식을 갖고 근로시간 단축이 여성근로자의 근로시간, 임금에 미칠 영향과 여성고용에 미칠 영향에 대해 전반적인 분석을 시도하였습니다.

근로시간의 단축과 여성취업과의 관련성을 본격적으로 처음 시도하는 본 연구가 미진하나 이 분야의 연구자들과 정책수립자들에게 귀중한 참고가 되기를 바랍니다. 아울러 이 연구를 수행하신 문유경 연구위원님, 강민정 연구원님에게 감사를 드리며 자료의 수집과 정리를 도와준 양명지씨에게도 고마움을 전합니다.

2003년 12월

한 국 여 성 개 발 원
원 장 장 하 진

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

근로시간 단축은 선진국에 비해 장시간 근로를 하고 있는 우리나라의 실정을 고려할 때 근로자 개인에게는 삶의 질 향상 및 능력개발을 위해, 거시적으로는 실업문제의 완화와 내수소비의 진작을 위해 도입되었다. 휴가일수 및 임금을 중심으로 한 노사의 입장대립은 여전히 존재하고 있으나, 2003년 8월 29일자로 ‘주5일 근무제’가 국회에 통과되면서, 2004년부터 단계적으로 근로시간 단축이 현실화되기에 이르렀다.

근로시간의 단축은 거시경제뿐 아니라 개별 근로자에게도 다양하고 결정적인 영향을 미친다. 본 연구는 고용구조 및 근로조건 등 노동시장의 모든 측면에서 이질성을 보이는 여성 근로자가 근로시간의 단축에 의해 받게 되는 별도의 영향이 무엇인지에 대해 주요 관심을 갖는다. 현재 예상 가능한 여성 특유의 측면은 여성 비정규직의 비율이 높다는 데에 따른 것으로, 비정규직에 대한 불이익의 예상이다. 시간제, 임시직 등 비정규직의 비중이 큰 여성취업자의 경우 정규근로자들이 주장하고 있는 ‘임금 및 근로조건의 저하 없는 근로시간의 단축’보다는 단순한 근로시간의 단축을 경험할 가능성이 크며, 장기적으로는 정규직과 비정규직간의 근로조건이 더욱 차이가 벌어질 가능성이 있다. 둘째는 생리휴가관련이다. 근로시간 단축과 함께 생리휴가가 유급휴가에서 무급휴가로 전환됨에 따라 여성근로자에게 특수한 영향을 미치게 될 것이다. 생리휴가의 필요성과 사용형태는 사업장의 특성에 따라 다르지만 대체로 생리휴가를 임금보충의 수단으로 활용했던 제조업종에서는 생리휴가가 무급화된다면 연 12일분의 임금저하가 예상되기 때문이다. 셋째 긍정적인 측면으로 여성에게 적합한 일자리의 창출가능성이다. 시간제, 임시직의 일자리가 늘어남에 따라 기혼여성들이 적극적으로 구직활동을 할 가능성이 높아지고, 동시에 부상하고 있는 업종 및 직종이 여성에게 유리한 성격이 강하기 때문에 여성의 경제활동참가가 보다 활발해질 수 있음을 예상할 수 있다.

이에 따라 본 연구는 근로시간 단축이 여성취업에게 미치는 전반적인 영향을 검토하고, 현저하게 증가할 여성 비정규직의 보호방안을 모색하고, 동시에 여성에게 유망한 직종의 전망과 제시를 목적으로 한다.

2. 연구내용 및 방법

근로시간은 근로자의 근로조건에 광범위하고 지속적으로 영향을 미치는 변수중의 하나로 다양한 시각에서의 접근이 가능하고 또 필요하다. 특히 여성근로자의 경우 가사근로시간과 근로시간의 할당은 여성의 노동시장내 행위와 지위를 결정짓는 주요 변수로 간주된다. 본 연구는 기존의 근로시간 논의 중 거시경제에 미치는 영향보다는 근로자에게 직접적으로 미치는 영향을 중심으로 전개하되 여성의 관점에서 재구축하는 것을 주요 내용으로 한다. 즉 근로시간의 단축이 근로자에게 미치는 제 영향들이 개별적 근로자에게 어떻게 차별적으로 영향을 미칠 것인가에 주안점을 두었다.

구체적인 분석은 크게 3가지로, 근로시간 단축이 실근로시간 단축에 미친 영향, 임금에 미친 영향, 마지막으로 고용에 미친 영향을 살펴본다. 먼저, 실근로시간 단축에 미치는 영향에서는 법정근로시간의 적용을 받게 될 근로자의 범위와 이들의 실질근로시간의 단축가능성이 주요 분석주제가 된다. 특히 1989년의 우리나라의 법정근로시간의 단축경험을 주요 사례로서 취급할 예정이며, 동일한 정책의 결과가 남녀에게 상이하게 영향을 주었는지 여부를 중심으로 살펴볼 예정이다. 다음으로 근로시간단축이 임금수준에 미치는 요인은 크게 세 가지로 첫째 근로시간 단축은 생산성의 변화가 없는 한 생산물의 감소로 직결되어 사용자들의 임금 삭감 동기를 유발시킬 수 있다는 것이고, 둘째는 법정근로시간의 단축이 실질근로시간 단축으로 이어지지 않는 한 초과근로시간의 발생으로 인한 임금상승의 가능성을 가져올 수 있다는 점이다. 마지막으로, 연월차휴가일수의 조정으로 보상수당의 변화가 예상된다. 이러한 세 가지 변인은 단순한 경제적 시장논리에 의해 기계적으로 영향을 미친다기보다는 노·사·정의 권력관계와 경제상황에 따라 유동적으로 영향을 미칠 수 있기 때문에 단순한 전망이 어려운 반면, 여러 가지 가능성에 따른 영향을 예상할 수 있다. 이러한 세 가지 변인에 추가하여 여성근로자에게 직접적으로 큰 영향을 미치는 변인은 생리수당의 무급화이다. 지금까지 생리

수당의 사용과 보상은 매우 다양하여 무급화에 따른 임금삭감에의 영향력은 매우 다양하게 나타날 가능성이 있으나, 전반적으로 임금삭감에의 영향이 예상된다.

마지막으로는 여성의 고용창출의 가능성이다. 근로시간 단축의 사회적 배경은 항상 실업률의 향상으로 인한 일자리 나누어갯기에 근거한다. 그러나 실질적으로 고용창출의 가능성을 측정하기에는 많은 전제와 생략이 뒤따르며, 연구결과가 일치하지 않기 때문에 하나의 결론을 갖기는 어렵다. 때문에 이 보고서에서는 일반적인 고용창출의 효과를 거시경제적 차원에서 보기보다는 유망직종과 산업을 중심으로 이 분야에의 여성의 참여가능성을 분석하려 한다.

본 연구의 수행을 위해 주로 사용된 방법은 문헌연구와 각종 통계자료의 분석 및 전문가 자문이다. 문헌연구는 시간단축의 추진과정과 근로자 및 경제에 미친 영향에 대해서 주로 유럽의 사례를 참고하였다. 통계자료는 국내에서 생산, 발표되고 있는 관련 통계를 주로 이용하였으며, 특히 임금관련 부분은 노동부의 『2002년 근로자임금구조기본조사보고서』의 원자료를 재전산처리하였고, 그 외 부분은 통계청, 노동부, 노동연구원의 각종 조사자료를 이용하였다.

3. 분석결과

가. 실근로시간에 미치는 영향

우리나라의 법정근로시간은 개정 전 주44시간이었지만 실질 근로시간은 45.6시간으로 세계적으로 장시간 국가 중의 하나이다. 실질 근로시간이 법정근로시간보다 긴 국가에서 근로시간 단축을 입법화하는 경우 가장 큰 관심은 과연 실질 근로시간이 단축될 것인가의 문제이다. 시간 단축을 경험한 대부분의 국가에서 실질 근로시간의 감소가 나타났으며, 우리나라에서 주48시간에서 주44시간 단축했던 1989년의 사례를 분석한 결과를 보면 법정근로시간 1시간 감소에 약 0.5시간에서 1시간까지 그 편차는 있지만 감소하는 경향이 있는 것으로 나타난다.

임금근로자의 근로시간을 성별로 분리하여 보면 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 총근로시간 즉 실질근로시간은 여성이 1주일에 약 2시간 적으로 나타나지만 근로일수는 남성에 비해 많은 것으로 나타난다. 이와 같은 차이는

정상근로시간보다 초과근로시간의 남녀차이에서 더욱 크게 기인한다. 급여와 연계하여 보면 정상급여의 남녀격차는 지속적으로 감소하고 있는데 비해 초과급여의 남녀격차는 큰 변화가 없어, 임금의 남녀격차는 초과근로시간의 남녀차이와 밀접하게 관련되어 있음을 보여 준다.

향후 주40시간으로 단축했을 경우 초과시간에 대해 기업의 인사관리방향이 추가 채용으로 정해진다면 정액급여의 비중이 높아질 가능성이 높고, 추가 채용보다는 기존 직원들의 초과근로를 택할 경우 초과급여의 비중이 높아질 가능성이 높다. 이를 여성취업의 입장에서 재분석하여 본다면 초과근로가 강조될 경우 남녀급여의 격차가 유지될 가능성이 높고, 추가 채용이 이루어진다면 남녀급여의 격차가 감소될 가능성이 높다는 추론이 가능하다.

여성 근로자의 특성별 근로시간의 현황을 보면 학력별로는 저학력, 규모별로는 중소기업, 산업별로는 음식숙박업, 직종별로는 비화이트칼라 직의 근로시간이 장시간으로 나타나는데, 이들의 장시간 근로에 대한 단축이 단기간에 이루어지기에는 많은 지장이 있다. 지금까지 주5일제 도입현황을 보면 노조활동이 활발한 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 중소기업들을 도입을 꺼리고 있는 실정이다. 생산성향상이 되지 않은 상태에서 근로시간단축의 도입은 곧바로 임금향상을 초래하여 기업의 부담이 커지기 때문이다. 이와 더불어 노조가 부재하거나 미약한 사업장으로 근로자의 세력화가 어려워 임금수준이 유지되면서 근로시간 단축이 어려울 전망이다. 이에 따라 당분간은 여성근로자의 학력별, 규모별, 산업별, 직종별 근로시간의 차이가 더욱 벌어질 가능성이 크다.

나. 임금에 미치는 영향

임금은 노동공급과 수요의 교점에서 결정되는, 시장적 요소가 강한 근로조건 중의 하나이다. 근로시간 단축으로 출발한 법안은 주5일 근무제로 중심어가 변화하였다. 이러한 주5일 근무제 법안 중 ‘임금보전’이라 하여 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을 명시하고 있으나, 실제로 정부에서 일일이 개별 기업장의 임금수준의 결정에 개입할 수 없다. 이와 같은 상황에서 임금보전에 대한 노사간의 해석이 엇갈리면서 노사 갈등이 예상되고 있다.

주5일제 법안으로 인한 임금변화는 두 측면에서 발생할 수 있는데 임금수

준의 증가를 발생시킬 측면과 그 반대되는 측면이 있다. 먼저 임금수준의 증가를 발생시킬 가능성이 있는 내용은 근로시간을 단축하면서 임금을 그대로 유지할 경우 시간당 임금의 증가가 생길 가능성이 있다. 또한 초과근로시간의 증가로 인해 임금상승의 요인이 생겨난다. 반대로 임금수준이 낮아질 측면을 보면 연월차휴가제도의 개선으로 인한 연월차수당의 감소이다. 이에 추가하여 여성근로자의 생리휴가 무급화 역시 임금수준의 저하를 가져올 가능성이 크다. 본 보고서에서는 이 두가지 측면을 고려하여 개별 임금근로자의 변화를 예측하였다. 임금변화는 근로자의 특성별로 세분화하여 분석하였으며, 사용된 대표적인 두 지표는 임금의 절대액수의 변화와 임금의 증감율이다.

분석결과를 보면 평균 4.7% 증가하는 것으로 나타나며, 특성별로 살펴 본 모든 범주에서 임금변화율의 평균은 모두 (+)의 값을 나타냈다. 성별로 보면 남성근로자의 경우는 5.8%인 반면 여성근로자는 2.3% 증가하는 것에 그치는데, 이는 생리휴가제도가 폐지됨으로 인해 휴가일수가 하루 더 줄어들기 때문이다. 임금증가액은 남성근로자 11만5천원, 여성 근로자 2만 6천원으로 남녀간의 임금격차가 주5일 근무제로 인해 더 커지는 결과를 초래한다.

근로자의 특성별로 보면, 주5일 근무제 도입으로 인한 임금변화율은 남성, 미혼, 5-9인 사업장, 전기·가스·수도 및 건설업, 기술공 및 준전문가일수록 높았으며, 여성, 기혼, 500인 이상 사업장, 교육서비스 및 보건·사회복지사업, 서비스 종사자일수록 낮게 나타났다. 임금변화액에 있어서는 남성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가가 높았던 반면, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자가 낮은 것으로 분석되었다.

임금증가액을 중심으로 살펴보았을 때는 저임금직 - 구체적으로는 영세사업장의 여성 생산직 근로자 - 일수록 적었으며, 고임금직 - 전문지식을 요하는 사무직 남성 근로자 - 일수록 많았다. 그러나 이 값을 총임금의 비로 계산한 임금증가율에 있어서는 오히려 임금이 낮은 경우 비율은 상대적으로 높게 나타났다. 특히 여성근로자의 경우 생리휴가제도의 폐지로 인해 남성근로자보다 임금감소율이 약 4% 정도 더 높아 임금변화율에 있어서는 여성근로자가 임금증가율이 남성에 비해 절반 정도에 불과했다. 임금증가액에 있어서는 남성근로자가 여성보다 약 4배 이상이나 많았다. 게다가 여성근로자들은 저임금직, 비정규직, 영세사업장 근로자가 상대적으로 남성보다 많기 때문에 개정으로 인해 변화한 임금총액의 격차는 성별로 더 벌어질 것으로 예상된다.

다. 고용에 미치는 영향

산업사회 초기의 근로시간 단축이 장시간 근로로 인한 노동자의 부담을 덜기 위한 것이 목적이었다면 1980년대 유럽을 중심으로 시행된 근로시간 단축은 주로 고실업률의 해소방안으로 시도되었다고 볼 수 있다. 근로시간 단축을 통한 일자리나누기의 근본철학은 공평한 자원분배와 인적자원의 효율성 증대로 요약될 수 있으며, 장기실업으로 인한 빈곤인구의 증대로 인한 사회적 비용을 감안할 때 보다 효율적인 대안으로 제시된다.

산술적인 계산으로 다른 모든 조건이 불변이라고 할 때 근로시간의 단축은 단축된 시간만큼 추가고용을 필요로 하기 때문에 고용창출의 효과를 가져올 수 있다. 그러나 근로시간의 단축은 고용과 관계되는 여러 조건의 변화를 동반하기 때문에 실질적인 경험분석에서 고용창출의 직접적인 효과를 초래하기는 어렵다. 구체적으로 근로시간 단축만큼 생산성이 향상될 경우, 경기가 침체될 경우, 추가고용보다 기존 근로자에게 초과근로수당을 지불하는 것이 비용이 덜 할 경우에는 고용이 창출되기가 어려울 가능성이 높다. 또한 일본과 같이 국가에서 주도적으로 시행할 경우 해당 사업장에서의 적용이 어려워, 고용창출효과가 미미할 가능성도 높다.

국내의 향후 고용창출효과에 대한 논의를 종합하면 산술적으로는 근로시간의 단축이 고용창출을 가능하게 하지만 과거의 경험에 대한 분석에 대해서는 모형에 대한 검증부족, 분석방법과 시기에 대한 불일치 등으로 종합적인 결론으로 모아지지 않으며, 향후 생산성의 증가, 인건비의 증가 등이 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있어 현시점에서 결론을 내리기는 어렵다고 본다.

고용에 대한 전반적인 예상이 어려운 반면 근로시간 단축으로 인해 시간제 취업의 가능성은 높아진다고 볼 수 있다. 우리나라는 아직 시간제 취업의 비율이 낮지만 지속적으로 증가추세에 있다. 또한 시간제 증가는 남녀 모두에게 나타나며, 여성의 비율이 아직까지 높지 않아 여성들이 증가할 전망이다. 그러나 현재로서는 시간제근로자와 전일제근로자의 근로조건의 격차가 심하고, 기업에서의 고용관행도 전일제 위주로 시행되고 있으며, 모성보호제도가 제도적으로는 존재하지만 실질적으로 적용률이 떨어져, 기혼여성의 시간제 근로를 증가시키기 위해서는 많은 정책적 노력이 필요함을 알 수 있다.

주5일 근무제에 따라 근로자뿐 아니라 일반 국민 모두 생활전반에 걸쳐 큰

변화가 예상된다. 이러한 변화를 산업별 관점에서 요약하면 여가가 늘어남에 따라 오락, 관광산업이 발달하게 되고, 개인의 능력개발의 필요성이 커짐에 따라 일반 학원 등이 증가할 가능성이 있으며, 기혼여성의 경제활동참가율이 증가함에 따라 가사지원사업이 증가할 것으로 보인다. 본 보고서에서는 기존의 보고서에서 제시된 주요 트렌드를 중심으로 하여 유망산업을 선정하였으며, 이 유망산업들이 주5일 근무로 인해 기존의 연평균 증감율과 별도로 5% 추가를 전제로 한 수요 인력을 예측하였다. 주요 유망산업으로는 숙박업, 여행사 및 기타 여행 보조업, 사교육 기관(일반학원), 영화, 공연 산업 등이다. 예측 결과 약 85만명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났으며, 산업별로 수요 인력을 세분화하여 보면 음식점업의 수요 규모가 가장 크다. 현재 음식점업의 근로시간과 임금수준이 타산업에 비해 가장 열악함을 감안한다면, 여성근로자의 단순증가를 장려하기 보다는 근로조건의 상승과 병행하는 방향을 모색해야 할 것이다.

4. 정책 제언

○ 근로시간 단축이 여성에게 미치는 특수한 영향을 고려한 정책수립

근로시간 단축에 대한 정책의 성 인지적 시간에서의 분석과 대책이 필요하다. 특히 노사정위원회와 노동부의 근로기준국에서는 여성근로자의 특수한 영향을 고려한 별도의 정책을 마련해야 할 것이다.

○ 생리휴가 무급화에 대한 임금보전 조치

생리휴가제도의 존재여부, 실행여부, 유급수당지급여부 등 매우 복잡한 양상으로 생리휴가제도가 실시되어온 것은 사실이나, 생리휴가제도가 일방적으로 무급화됨에 따라 남성근로자와의 임금격차가 더욱 크게 벌어질 전망이다. 따라서 생리휴가 무급화로 인한 임금저하를 막을 수 있는 대책이 시급하다. 또한 생리휴가와 더불어 대표적인 모성보호제도인 산전후휴가의 혜택집단층을 늘릴 필요가 있다.

○ 초과 근로시간의 감소를 중심으로 실질 근로시간의 감소를 유도

남녀 근로자의 근로시간의 차이는 주로 초과근로시간에서 발생하고 있으며, 초과근로로 인한 초과급여액은 정액급여액보다 남녀격차가 크다. 이와 같이 근로시간 구조에서 남녀 임금격차를 줄이기 위해서는 우선적으로 초과근로시간을 되도록 줄이는 정책이 필요하다.

○ 전일제 근로와 시간제 근로의 근로조건의 격차 감소

전일제와 시간제의 시간당 급여의 차이가 적어야 한다. 만일 이들간의 임금율의 차이가 많고, 시간제근로자에게 건강보험이나 연금 혜택이 없다면 감소된 노동시간에 대한 자원자들이 적을 것이다. 둘째 남녀간 임금의 차이가 감소되어야 한다. 시간제 근로자의 비율이 높은 여성의 임금이 높아지지 않는 한 한 가정내에서 남성의 부담해야 할 근로시간은 줄어들기가 어렵다. 셋째 수입 조세와 사회안전 시스템은 근로시간의 영향에 관계없이 중립적이어야 한다.

○ 유망산업으로의 여성 진출을 위한 지원 체계 마련

여성이 현재 제기되고 있는 유망산업에서 적극적으로 진출하기 위해서는 유망산업에 대한 정보제공, 여성에게 적합한 유망직종의 발굴, 정보의 제공과 교육 및 훈련 등 체계적이고 지속적인 정책이 필요하다.

○ 여성근로자의 능력개발을 위한 분위기 조성

주5일 근무제가 시행될 경우 주말을 이용한 근로자의 능력개발이 본격화될 것으로 보인다. 그렇다면 주말휴가가 늘어날 경우 취업여성들은 주말에 개인의 능력개발보다는 가사노동에 얽매일 가능성이 높다. 따라서 여성근로자의 개발을 위한 유인체계가 필요하다.

○ 중소기업에 대한 지원

정부에서는, 중소기업 및 제조업에서의 근로시간 단축으로 인한 생산성 하락을 막고 기업의 노동비용을 줄일 수 있도록 세제 감면, 보조금 지급 등을 통해 기업의 부담을 줄여주어야 한다.

목 차

I. 서 론	1
1절. 연구의 필요성 및 목적	3
2절. 연구내용 및 방법	4
3절. 연구의 한계	6
II. 근로시간 단축과 성평등	7
1절. 유럽의 논의와 국가사례	9
1. 근로시간 단축 방법	9
2. 근로시간 단축과 고용창출	12
3. 국가별 단축 현황	23
2절. 근로시간 단축과 젠더	27
1. 젠더와 관련된 유럽 국가들의 현황 및 정책	27
2. 근로시간제도의 유연성과 젠더평등에 따른 유형별 분류	31
3. 근로시간과 젠더와 관련된 정책과 그 함의	34
III. 한국의 근로시간 단축 쟁점과 여성	37
1절. 근로시간 단축의 진행 과정(주 48시간에서 주 40시간으로)	40
2절. 근로시간 단축 법 개정 내용	42
3절. 개정 내용과 관련한 각계의 입장 및 쟁점 사항	44
1. 연월차 휴가	46
2. 초과근로	47
3. 임금보전	49
4. 생리휴가 무급화	50
5. 적용 대상 및 시행 시기	51

IV. 여성근로자의 근로시간에 미치는 영향	53
1절. 법정근로시간과 실질근로시간 추세	55
2절. 여성취업자에게 미치는 영향	61
1. 여성취업자의 근로시간 현황	62
2. 여성근로자의 특성별 근로시간 현황	64
3절. 소결 및 정책제언	68
V. 여성근로자의 임금에 미치는 효과	71
1절. 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과	73
1. 한국의 임금구조	73
2. 선행연구 검토	75
3. 주5일 근무제 법안과 임금	82
2절. 분석모형의 설정	86
1. 초과근로 수당 변동	89
2. 연월차휴가 수당 변동	90
3. 분석 모형의 한계점	91
3절. 분석 결과	93
1. 초과급여 변동으로 인한 임금 변동 효과	95
2. 연월차휴가 제도개선으로 인한 임금 변동 효과	103
3. 주5일제 법안으로 인한 임금 변화(종합)	111
4절. 소결 및 정책제언	119
VI. 여성 고용에의 효과	125
1절. 시간단축과 고용창출	127
2절. 고용형태의 유연화와 여성고용	129
3절. 유망 산업의 등장과 여성고용	133
1. 주5일 근무와 유망 산업의 등장	133
2. 유망 산업과 여성	136
4절. 소결 및 정책제언	140

VII. 결론 및 정책제언	143
1절. 결론	145
1. 근로시간	146
2. 임금	147
3. 고용	148
2절. 정책제언	150
참고문헌	155
부 록	159

표 목 차

<표 II-1> 근로시간 단축이 고용에 미치는 효과의 각국 비교	19
<표 II-2> 피고용자의 연간 평균 근로시간의 변화	26
<표 II-3> 각국의 주당 근로시간	27
<표 II-4> 성별 유럽연합 국가들의 주당 근로시간(1995)	29
<표 II-5> 유럽의 근로시간 제도	32
<표 III-1> 주5일 근무제 내용	43
<표 III-2> 근로시간 단축 쟁점별 각계 입장	45
<표 III-3> 각국의 휴일·휴가일수 및 휴가사용일수	46
<표 III-4> 남녀 근로자의 근로시간 비교	48
<표 IV-1> OECD 회원국 취업자의 연간 근로시간	56
<표 IV-2> 법정근로시간이 실질근로시간에 미친 효과(외국)	59
<표 IV-3> 우리나라 법정근로시간 변천내용	59
<표 IV-4> 지난 20년간 근로시간의 변화	60
<표 IV-5> 법정근로시간이 실질근로시간에 미친 효과(국내)	61
<표 IV-6> 법정근로시간 단축의 효과(제조업)	61
<표 V-1> LG경제연구원의 임금변화율 분석 결과	80
<표 V-2> 한국노동연구원의 임금변화율 분석 결과	82
<표 V-3> 특성별 카테고리 분포	94
<표 V-4> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 성별	96
<표 V-5> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 혼인유무별	97
<표 V-6> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 사업체규모별	98
<표 V-7> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 산업별	100
<표 V-8> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 직종별	102
<표 V-9> 연월차휴가 및 생리휴가 사용률 실태	104
<표 V-10> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 성별	105

<표 V-11> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 혼인유무별	106
<표 V-12> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 사업체규모별	107
<표 V-13> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 산업별	108
<표 V-14> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 직종별	110
<표 V-15> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-성별	112
<표 V-16> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-혼인유무별	113
<표 V-17> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-사업체규모별	114
<표 V-18> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-산업별	115
<표 V-19> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-직종별	117
<표 VI-1> 근로시간 단축을 전후한 시간제 비율의 변화	130
<표 VI-2> OECD회원국의 시간제 현황(2002)	131
<표 VI-3> 한국의 시간제 취업자 추세	132
<표 VI-4> 주5일 근무 시대의 5대 트렌드	134
<표 VI-5> 주5일 근무가 엔터테인먼트산업에 미치는 영향	135
<표 VI-6> 주5일 근무제로 인한 유통 및 외식업의 변화 요약	136
<표 VI-7> 유망 산업별 예상취업자수	138

그 림 목 차

<그림 III-1> 최근 10년간 근로시간 변화추이	47
<그림 IV-1> 근로시간 내역별 남녀비	62
<그림 IV-2> 급여내역별 성비	63
<그림 IV-3> 여성근로자의 규모별 주당 근로시간	64
<그림 IV-4> 여성근로자의 산업별 주당 근로시간	65
<그림 IV-5> 여성근로자의 직업별 주당 근로시간	66
<그림 IV-6> 여성근로자의 학력별 근로시간	67
<그림 IV-7> 여성취업자의 종사상의 지위별 주당 근로시간 분포	68
<그림 V-1> 남성과 여성근로자의 평균 임금 비교	87
<그림 VI-1> 유망산업 여성근로자 주당 근로시간	139
<그림 VI-2> 유망산업의 여성근로자 월평균액	140

부 표 목 차

<부표 1> 성별 근로일수, 근로시간, 급여추세(1993-2002)	161
<부표 2> 성별 규모별 주당 근로시간(2002)	162
<부표 3> 성별 산업별 주당 근로시간(2002)	163
<부표 4> 성별 직업별 주당 근로시간(2002)	164
<부표 5> 성별 혼인상태별 주당 근로시간(2002)	165
<부표 6> 성별 학력별 주당 근로시간 (2002)	165
<부표 7> 성별 연령별 주당 근로시간(2002)	166
<부표 8> 비농업부문 취업자의 종사사의 지위별 주당 근로시간(1985-2001) ...	167
<부표 9> 성별 종사사의 지위별 주당 근로시간 분포(2002)	168
<부표 10> 임금분석 대상 특성별 카테고리 분포	169
<부표 11> 임금분석에 사용된 변수-성별	170
<부표 12> 임금분석에 사용된 변수-혼인유무별	170
<부표 13> 임금분석에 사용된 변수-사업체규모별	171
<부표 14> 임금분석에 사용된 변수-산업별	172
<부표 15> 임금분석에 사용된 변수-직종별	173
<부표 16> 임금분석결과-성별	174
<부표 17> 임금분석 결과-혼인유무별	174
<부표 18> 임금분석 결과-사업체규모별	175
<부표 19> 임금분석 결과-산업별	176
<부표 20> 임금분석 결과-직종별	177
<부표 21> 한국의 시간제 취업자 추세(36시간 미만)	178
<부표 22> 유망산업의 주당 근로시간과 월급여	179



서론

1절. 연구의 필요성 및 목적	3
2절. 연구내용 및 방법	4
3절. 연구의 한계	6

1절. 연구의 필요성 및 목적

근로시간 단축은 선진국에 비해 장시간 근로를 하고 있는 우리나라의 실정을 고려할 때 근로자 개인에게는 삶의 질 향상 및 능력개발을 위해, 거시적으로는 실업문제의 완화와 내수소비의 진작을 위해 도입되었다.

휴가일수 및 임금을 중심으로 한 노사의 입장대립은 여전히 존재하고 있으나 이미 대기업의 사무직을 중심으로 주5일 근무제가 시행되고 있으며, 최근에는 제조업 사업장내에서도 개별 노사협상에 의해 주5일제가 시행되고 있어, 주5일 근무제는 입법시기와 관계없이 이미 현실이 되고 있다.

선행연구에 의하면 근로시간 단축으로 인해 고용의 증가, 생산성의 증가가 발생하는 반면, 임금과 노동비용이 감당하지 못할 정도로 상승할 경우 경제의 잠재성장력을 악화시킬 가능성이 있다고 한다. 이에 따라 근로시간 단축 이후 우리나라가 보유하고 있는 인적자본과 물적자본의 활용여부가 경제성장의 주요 관건이라고 할 수 있다.

근로시간의 단축은 거시경제뿐 아니라 개별 근로자에게도 다양하고 결정적인 영향을 미친다. 본 연구는 고용구조 및 근로조건 등 노동시장의 모든 측면에서 이질성을 보이는 여성 근로자가 근로시간의 단축에 의해 받게 되는 별도의 영향이 무엇인지에 대해 주요 관심을 갖는다. 현재 예상가능한 여성 특유의 측면은 여성 비정규직의 비율이 높다는 데에 따른 것이다. 첫째는 비정규직에 대한 불이익의 예상이다. 시간제, 임시직 등 비정규직의 비중이 큰 여성취업자의 경우 정규근로자들이 주장하고 있는 ‘임금 및 근로조건’의 저하 없는 근로시간의 단축보다는 단순한 근로시간의 단축을 경험할 가능성이 크며, 장기적으로는 정규직과 비정규직간의 근로조건이 더욱 차이가 벌어질 가능성이 있다. 둘째는 생리휴가관련이다. 근로시간 단축과 함께 생리휴가가 유급휴가에서 무급휴가로 전환됨에 따라 여성근로자에게 특수한 영향을 미치게 될 것이다. 생리휴가의 필요성과 사용형태는 사업장의 특성에 따라 다르지만 대체로 생리휴가를 임금보충의 수단으로 활용했던 제조업종에서는 생리휴가가 무급화된다면 연 12일분의 임금저하가 예상되기 때문이다. 셋째 긍정적인 측

면으로 여성에게 적합한 일자리의 창출가능성이다. 시간제, 임시직의 일자리가 늘어남에 따라 기혼여성들이 적극적으로 구직활동을 할 가능성이 높아지고, 동시에 부상하고 있는 업종 및 직종이 여성에게 유리한 성격이 강하기 때문에 여성의 경제활동참가가 보다 활발해질 수 있음을 예상할 수 있다.

이에 따라 본 연구는 근로시간 단축이 여성취업에 미치는 전반적인 영향을 근로조건을 중심으로 분석하고, 동시에 여성에게 유망한 직종의 전망과 제시를 목적으로 한다.

2절. 연구내용 및 방법

근로시간은 근로자의 근로조건에 광범위하고 지속적으로 영향을 미치는 변수 중의 하나로 다양한 시각에서의 접근이 가능하고 또 필요하다. 특히 여성근로자의 경우 가사근로시간과 근로시간의 할당은 여성의 노동시장내 행위와 지위를 결정짓는 주요 변수로 간주된다. 본 연구는 기존의 근로시간 논의 중 거시경제에 미치는 영향보다는 근로자에게 직접적으로 미치는 영향을 중심으로 전개하되 여성의 관점에서 재구축하는 것을 주요 내용으로 한다. 즉 근로시간의 단축이 근로자에게 미치는 제 영향들이 개별적 근로자에게 어떻게 차별적으로 영향을 미칠 것인가에 주안점을 두었다. 이에 따라 제2장에서는 유럽국가들의 시간단축 주체와 경과, 고용, 임금에의 영향을 살펴보고, 여성근로자에게 특수하게 미친 영향들에 대해 집중적으로 분석하여 본다. 제3장에서는 한국에서 입법을 전후해 논의되었던 쟁점들을 살펴보고, 이 쟁점들이 갖는 여성에의 영향을 예상해본다.

제4장은 시간단축에 의해 여성이 차별적으로 받는 영향력을 분석하기에 앞서 우리나라 여성고용구조의 특성을 근로시간과 임금을 중심으로 정리함으로써 제4장부터 6장까지에서 전개될 구체적인 분석의 배경자료를 제공한다. 따라서 제4장은 법정근로시간의 실질근로시간의 단축에 미칠 영향을 살펴본다. 법정근로시간의 적용을 받게 될 근로자의 범위와 이들의 실질근로시간의 단축가능성이 주요 분석주제가 될 것이다. 특히 1989년의 우리나라의 법정근로시간의 단축경험을 주요 사례로서 취급할 예정이며, 동일한 정책의 결과가 남

녀에게 상이하게 영향을 주었는지 여부를 중심으로 살펴볼 예정이다. 제5장은 근로시간단축이 임금수준에 미칠 영향을 분석한다. 임금수준에 미치게 되는 요인은 크게 세 가지로 첫째 근로시간 단축은 생산성의 변화가 없는 한 생산물의 감소로 직결되어 사용자들의 임금 삭감 동기를 유발시킬 수 있다. 둘째는 법정근로시간의 단축이 실질근로시간 단축으로 이어지지 않는 한 초과근로시간의 발생으로 인한 임금상승의 가능성을 가져올 수 있다. 셋째는 연월차 휴가일수의 조정으로 보상수당의 변화가 예상된다. 이러한 세 가지 변인은 단순한 경제적 시장논리에 의해 기계적으로 영향을 미친다기보다는 노·사·정의 권력관계와 경제상황에 따라 유동적으로 영향을 미칠 수 있기 때문에 단순한 전망이 어려운 반면, 여러 가지 가능성에 따른 영향을 예상할 수 있다. 이러한 세가지 변인에 추가하여 여성근로자에게 직접적으로 큰 영향을 미치게 되는 변인은 생리수당의 무급화이다. 지금까지 생리수당의 사용과 보상은 매우 다양하여 무급화에 따른 임금삭감에의 영향력은 매우 다양하게 나타날 가능성이 있으나, 전반적으로 임금삭감에의 영향이 예상된다.

제6장은 여성의 고용창출의 가능성이다. 근로시간 단축의 사회적 배경은 항상 실업률의 향상으로 인한 일자리 나누어갖기에 근거한다. 그러나 실질적으로 고용창출의 가능성을 측정하기에는 많은 전제와 생략이 뒤따르며, 연구결과가 일치하지 않기 때문에 하나의 결론을 갖기는 어렵다. 때문에 이 보고서에서는 일반적인 고용창출의 효과를 거시경제적 차원에서 보기보다는 유망직종과 산업을 중심으로 이 분야에의 여성의 참여가능성을 분석하려 한다. 마지막으로 제7장에서는 지금 시작된 시간단축이 여성에게 미칠 다양한 영향력에 대해 결론을 내리고 향후 여성노동정책에서 시간단축을 어떤 관점에서 다루어야 할지에 대한 정책적 방향을 제시하고자 한다.

본 연구의 수행을 위해 주로 사용된 방법은 문헌연구와 각종 통계자료의 분석 및 전문가 자문이다. 문헌연구는 시간단축의 추진과정과 근로자 및 경제에 미친 영향에 대해서 주로 유럽의 사례를 참고하였다. 통계자료는 국내에서 생산, 발표되고 있는 관련 통계를 주로 이용하였으며, 특히 임금관련 부분은 노동부의 『2002년 근로자임금구조기본조사보고서』의 원자료를 재전산처리하였고, 그 외 부분은 통계청, 노동부, 노동연구원의 각종 조사자료를 이용하였다.

3절. 연구의 한계

본 연구는 지금까지 한국의 근로시간단축과 관련된 논의에서 여성에게 미칠 특정한 영향에 대한 심층분석이 없었던 점을 고려할 때 이와 관련된 최초의 본격적인 논의라는 점에 의의가 있다. 이러한 의의는 동시에 이 연구의 한계로서 기본적인 현상파악과 이론탐구에 비중을 두게 되어 구체적인 정책제안으로 연결이 어려웠던 점을 들 수 있다. 또한 연구의 진행도중 상정된 법안이 통과되고, 시간단축과 관련된 대규모 노사분규가 발생하는 등 상황이 가변적이고, 근로시간단축으로 인한 영향이 아직 본격적으로 나타나지 않은 시기로서 과거의 영향에 대한 분석보다는 향후 미치게 될 영향에 대한 예상이 주로 다루어졌다는 점에 한계가 있다. 이는 근로시간의 단축이 개인차원에서 근로자에게 미치는 영향에 대한 분석이 가능할지라도 경기변동, 노사관계 등 경제적인 변수와 가족관계의 변화, 인구변화, 사회적인 변수 등 예측이 어렵고, 동시에 복잡한 요인들이 영향을 미칠 가능성이 있기 때문이다.

분석대상의 한계 역시 노출되고 있다. 여성취업자 중 비정규직의 비중이 높고, 이들이 근로시간 단축으로 인해 갖는 불리함이 예상됨에도 불구하고, 기존의 통계자료들이 정규직위주로 되어 있어 비정규직에의 영향을 본격적으로 다루지 못하였다.

Ⅱ



근로시간 단축과 성평등

1절. 유럽의 논의와 국가사례	9
2절. 근로시간 단축과 젠더	27

1절. 유럽의 논의와 국가사례

지난 20세기 동안 근로자의 연평균 근로시간은 대부분의 선진국에서 감소되어 왔다. 장시간근로로 인한 근로자의 열악한 상황은 노동조합의 지속적인 교섭대상이 되었으며, 최근 들어 선진국의 노동시장의 유연성 추구에 대한 근로자와 사용자간의 이해는 근로시간의 단축으로 인한 고용안정과 유연성 증가라는 형태로 서로 맞물리게 되었다. 즉 근로자의 입장에서는 과도한 근로시간으로부터 노동자를 보호하고 실업을 방지할 수 있으며, 사용자의 입장에서는 유연성 확보를 할 수 있다는 이점이 있는 것이다.

근로시간 단축을 위한 방법은 다양하게 적용될 수 있다. 절대 근로시간의 감소, 초과근무 시간의 조절, 일자리 나누기(job sharing), 조기퇴직, 안식년과 휴가의 증가 등으로 다양하게 나타날 수 있다. 이 장에서는 근로시간 단축의 다양한 적용방법과 이에 대한 시사점을 간략하게 살펴본 후 고용에 미치는 영향에 대한 논의를 살펴보려한다. 마지막으로 각국에서 노동시간을 어떻게 단축하였는지에 대한 사례와 시간현황을 살펴본다.

1. 근로시간 단축 방법

가. 초과근무시간의 조절

초과근무(overtime)는 대개 표준 근로시간을 초과해서 일하는 시간 동안 프리미엄 비율이나 시간 이외의 수당으로 보상받는 경우이다. 초과근무는 경영자와 피고용자 모두의 요구로부터 나오는데, 경영자의 입장에서 그것의 가장 큰 이점은 유연성에 있으며, 피고용자 입장에서는 레저를 즐기지 않는 대신 초과근무를 했을 경우 나올 수 있는 임금의 상대적 가치에 따라 결정된다(William K. Roche, et al., 1996:140).

벨기에에서는 초과근무를 1일 2시간, 주당 10시간, 연간 130시간으로 제한했는데, 국제적 기준으로 볼 때 낮은 수준이다. 보통 50%의 프리미엄이 주어

진다. 프랑스에서는 초과근무가 상대적으로 높음에도 불구하고, 1945년 이래 근로시간의 감소가 육체노동자들 사이에서 초과근무의 감소를 가져왔다. 독일에서는 프리미엄이 적어도 125%를 차지한다. 그러나 집합적으로 더 많은 프리미엄을 요구하고 있고, 현금이나 시간 외 수당에 의해 보상받기를 원한다. 초과근무 시간의 분배에는 상당한 정도의 변이가 존재한다. 네덜란드에서는 이러한 초과근무가 상대적으로 덜 중요하며, 수당에 관한 법적인 최소 요건도 존재하지 않는다. 스페인에서는 적어도 175%의 프리미엄이 주어져야 하며, 연간 80시간으로 제한되어 있다. 영국에서는 상대적으로 초과근무가 길다. 일부는 초과 근무와 일자리를 잃었지만, 대다수의 나머지는 높은 수준의 초과근무를 유지하고 있다. 아일랜드의 경우, 초과근무는 광범위하고 육체노동자에게 집중되어 있다. 고용증가보다는 생산성이나 효율증가에 초점이 맞춰져 있다. 미국의 경우, 최근 초과근무가 증가하는 경향을 보인다. 일본은 독특한 문화의 영향으로-동료들과 퇴근 후 어울려 활동하거나 무급의 초과근무와 소규모 활동-초과근무 노동의 경계를 흐릿하게 하는 경향이 있다.¹⁾

나. 일자리 나누기(sharing jobs)

일자리 나누기는 풀타임 노동에 부여된 모든 권리와 특권은 유지하면서, 그것을 두 개 이상의 것으로 나누는 것이다. 파트타임이 보통 매우 낮은 임금과 지위를 유지하는 반면, 일자리 나누기는 그러한 조건에서 벗어나 주당 이틀반의 두 개의 동등한 기간으로 나눈다(William K. Roche, et al., 1996:143). 이러한 정책은 주로 개인들과 여권 운동 진영에서 요구한다. 이러한 정책은 다른 유연노동 시스템과 혼합되어 실행되기도 한다.

일자리 나누기에 대한 장단점을 일단 살펴보면, 실업 감소와 좀 더 유연한 체제를 만드는데 기여할 수 있다. 또한 생산성 향상, 이직 감소, 장기결근의 감소, 효율성과 연속성, 창조성의 증가, 광범위한 기술과 노동자로의 접근, 젊은이들을 위한 훈련 기회, 나이든 노동자들이 단계적으로 퇴직하는 것을 도와주는 것 등의 장점이 있다. 이는 기업가에게 유리한 조건이다. 그러나 관리비

1) 이상의 논의는 William K. Roche, et al., 1996을 토대로 정리한 것임.

용, 의사소통의 문제, 경영상의 어려움, 책임의 분리, 시간 지체 등 단점도 존재한다(William K. Roche, et al., 1996:143). 일자리 나누기는 경영자의 입장에서 social security/employment tax를 지불한다 하더라도 실업비용의 감소, 낮은 이직, 높은 생산성으로 인해 cost saving을 할 수 있다. 피고용자의 입장에서는 레저타임의 증가와 일의 유연성, 육아와 다른 가사를 분담할 수 있다는 점, 그리고 파트타임보다 높은 지위의 유지가 가능하다는 점에서 유리하다.

영국에서는 새로운 고용기회의 창출과 기존 노동자를 보유할 수 있다는 점에서, 좀 더 효과적인 일의 패턴을 위한 조직들에 의해, 그리고 평등 기회 프로그램(Equal Opportunities Programme)으로서 일자리 나누기가 도입되었다. 일자리 쪼개기(job splitting)는 보조금을 지급함으로써 추가적 고용을 창출할 수 있었다. 벨기에에서는 조기퇴직, 안식년 등의 다른 정책과 결합됨으로써 실행되었다. 실업자들을 파트타임 기초 하에 채워나갔고, 실업을 줄이고자 정부 주도 하에 공공영역에서 많은 일자리 나누기가 있었다. 독일에서는 수당 권리(pension rights) 조건을 유지하면서 공공영역 노동자들을 풀타임에서 파트타임 노동자로 바꿔나갔다. 네덜란드에서는 70년대에 파트타임 고용의 엄청난 증가가 있었는데, 81년까지 20%가 파트타임 노동자였다. 일자리 창출에서의 파트타임 노동의 중요성이 강조되었다. 그러나 남녀 노동자간 불균형이 해소되지 못했다. 그럼에도 노동자들의 생산성과 유연성, 그리고 직무만족도는 증가했으며, 파트타임과 풀타임간의 불평등을 금지하는 법이 채택되었다. 미국에서는 family-friendly policies에 기초하여 광범위하게 행해진다. 보통 국가나 주의 범위보다는 다국적 수준 하에서 이루어진다. 가정과 일에 동등하게 헌신하려는 사람들에 의해 일자리 나누기가 선호되었다. 일자리 창출의 목적보다는 기술 부족을 해소하고 숙련 노동자를 보유하는 것을 목적으로 미국에서는 도입되었다.²⁾

다. 기타 조치들

조기퇴직(early retirement)은 퇴직 나이가 낮춰지면서 노동조직에 영향을

2) 이상의 논의는 William K. Roche, et al., 1996:144-46에서 정리한 것이다.

주지 않는다는 측면에서 노동분담이 작동할 수 있는 가장 간단한 형태이다 (William K. Roche, et al., 1996). 영국에서 Job Release Scheme이 있었는데, 이는 자발적 퇴직을 하게 하고 빈 자리를 실업자로 대체하는 정책이었다. 조기퇴직의 증가는 내부 노동시장의 발전과 피고용자들의 benefit program 형성과 관련되어 있으나 일자리 창출에는 별 효과가 없다. 영국에서는 이 정책이 주로 행정 경영층과 산업·공공영역에서 실행된다. 프랑스에서의 조기퇴직은 삼자협의 하에 실업자보다는 새 진입자로 대체하는 경향이 있다. 유연성에 기여한다는 측면이 있었으나, 정부는 방안을 철회했다. 벨기에에서는 단계적 조기 퇴직과 파트타임의 혼용을 시도하고 있다. 정부와 고용주 후원 하에 행해진다. 미국에서는 나이든 사람들의 정치적 로비의 영향으로 정년 나이가 오히려 상승했다. 강제퇴직이 법적으로 명시되어 있지 않다. 독일의 경우, 조합과 고용주, 정부의 삼자협의로 55세 이상 피고용자가 퇴직 전 파트타임에서 일하도록 권유하고 있다(William K. Roche, et al., 1996:146-147).

다른 조치로는 안식년 및 휴가가 존재한다. 안식년(sabbaticals)은 양질의 서비스를 위한 보상으로 행해지는데, 특정 기간 동안 고용상태에 있는 피고용인에게 full pay를 보장하면서, 재충전할 수 있는 기회로 제공하는 것이다. 영국에서 행정, 언론, 경영인, 학계에서 행해진다(William K. Roche, et al., 1996:147).

2. 근로시간 단축과 고용창출

가. 부정적 또는 중립적 전망

고용 수준을 늘리기 위해 근로시간을 재조정하는 실험에서 일괄적으로 일 반적인 결론을 이끌어내기 어렵다. 우선 근로시간의 감소가 어떠한 영향을 미쳤는지 살펴보자. 로체(William K. Roche, et al., 1996)는 근로시간의 단축에 따른 고용효과의 계산은 불확실하지만 여러 국제적인 경험들을 볼 때 부정적 효과의 가능성을 드러낸다고 본다. 이는 각국의 제도적 변이와 접근 방식의 차이에 상관없이 나타난 것으로, 근로시간의 감소에 대해 고용주들은 초과근

무의 증가와 생산성 향상을 통해 대응했고, 대량 생산 체제는 더 이상 노동 조직의 기반을 형성해주지 못했다. 경영은 계속하여 기능적으로나 수적으로나 유연성을 추구해 왔으며, 경쟁적인 시장에서의 요구들은 점점 개인화되어 가고 있는 추세이다.

그에 의하면, 초과근무는 노동자 그룹과 산업과 국가에 따라 다르게 나타나는데, 많은 유럽 국가들은 초과근무 수당에 대해 법률을 제정하거나 초과근무 시간의 양을 제한함으로써 수준을 감소하고자 했다. 초과근무를 줄이려는 조치들의 고용 효과는 정규 노동 시간에서의 협상된 감축이라는 맥락 하에서 이해해야 한다. 정규 노동 시간의 감소를 반대하는 고용주들에 의해 제기된 전통적 주장은 시간당 표준 노동 비용이 증가한다는 것이다. 따라서 시간당 초과근무 비용이 증가한다는 것이다. 이에 대해 주당 노동의 감소가 개념적으로 시간당 비율을 증가시키지 않는다는 것이다. 또한 이직과 파트타임의 증가가 높은 초과근무 수당을 피할 수 있게 하는 것은 아니다. 오늘날 경쟁적인 생산시장의 특성, 높은 헌신을 요구하는 노동 시스템의 발전, 고객의 중요성과 서비스 질의 고려, just-in-time 시스템에 필요한 생산 흐름에 대한 꼼꼼한 주의가 고용에는 이득 없이 수고(effort)의 수준을 강화시켰다. 이러한 요소들은 초과근무 노동의 중요성을 감소시킨다.

국가적 수준에서 초과근무를 반대한다 하더라도, 감소된 정규근무는 간접적으로 초과근무를 증가시킬 수도 있는데, 이는 작업장과 지역 수준에서 개인적으로 초과근무를 선호할 수 있기 때문이다. 노동 시간에 대한 협상은 점점 탈집중화되어가고 고용주들은 계속하여 노동 시간에 있어서 유연성을 증가시키려 할 것이기 때문에 초과 근무는 불상사(casualty)가 될 수도 있다. 궁극적으로 초과근무 수준을 제한하는 입법조치가 장기적으로 가장 유용하다고 할 수 있다고 본다(William K. Roche, et al., 1996).

일자리 나누기가 뚜렷한 효과를 보이지는 않고 있는데, 고용주 입장에서 관성과 비용의 측면에서 발전시키기에 무리가 있다. 효과적으로 수행하기 위해서는 생각과 에너지를 필요로 하고, 고용주들에 의해 그다지 환영받지 못하는 파트타임 노동이다. 또한 조합도 부정적인 태도를 보이는데, 파트타임 노동은 집합적 협상을 약화시킬 수 있고, 육아 시설에 있어서도 빈약할 수 있으며,

남녀 노동자 간의 불평등을 영속화시킬 수 있다. 고용주 태도의 변화 없이는, 공공 영역에서 정부 주도의 방안을 통하지 않는다면 고용 창출에 일자리 나누기는 기여할 수 없을 것이다(William K. Roche, et al., 1996).

노동에 대한 수요 감소에 대한 반응으로서의 조기퇴직 및 안식년은 나이 많은 노동자들의 일자리 나누기와 그들이 조기 퇴직할 수 있도록 함으로써 공급을 줄이는 것이다. 상황이 좋지 않거나 유연성을 추구하는 기업들이 이러한 방법을 사용하는 경향이 있는데, 해고된 사람들을 퇴직한 것으로 재고안함으로써, 고용을 줄인다. 높은 수준의 실업에 대한 반응으로서의 이것은 보통 국가 개입과 조합의 합의가 존재한다. 퇴직자들은 풀타임이나 파트타임의 젊은 실업자들로 대체된다. 장기적 영향에 관한 정보는 거의 없으며, 일자리에 있어 순수한 증가는 없는 것 같으며, 대신 기존 일자리의 재분배로 해석되어야 한다. 안식년과 확대된 휴가는 매우 제한된 정도의 일자리를 창출했으며, 노동력에 있어 상대적으로 작은 부분을 차지했다(William K. Roche, et al., 1996).

로베르토 자크만(Reberto Zachmann, 1986)의 논의는 일자리 나누기 등의 정책을 제외한 연간 근로시간의 단축-노동 주간의 감소나 유급휴가(paid leave)의 증가가 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고 있다. 그에 의하면, 때때로 근로시간 단축에서 직접적으로 기인하는 생산성의 증가는 노동 비용의 증가를 보완할 것이며 그에 따른 총 근로시간의 감소의 일부분은 고용 창출에 기여할지도 모른다고 보고 있다. 그러나 생산성 향상은 노동의 상대적 비용에 의해 영향을 받는 생산성 강화의 자본 투입을 통해 획득될 수 있다. 그런데 구체적으로 근로시간의 단축과 관련되어 생산력이 실제로 더 잘 수행될 수 있어서 결과적으로 생산성 향상의 정도가 가능하다는 증거가 거의 없다고 말한다. 프랑스, 영국, 네덜란드의 사례에서 보면, 생산성 증가는 노동 시간의 감축에 따른 것이었으나 이러한 증가는 높은 노동 강도와 느슨한 노동 시간의 감소에서뿐만 아니라, 새로운 기술과 설립된 공장의 완전한 가동, 그리고 노동력(manpower)의 감소를 통한 것이었다. 대부분의 경우에, 단기적으로는 고용에 대한 지원이 필요 없는 노동절약(labour-saving)의 방안을 통해 생산성이 성취되었다.

자크만은 결론적으로, 고용창출을 증진하기 위한 수단으로서의 근로시간 단축에 대해 세 가지 주요한 관찰을 할 수 있다고 말한다. 우선 외적으로 유발된 근로시간의 단축은 적어도 단기적으로는 새로운 고용을 창출할 수 있다. 그러나 그것은 총 노동비용이 증가하지 않고 그렇게 해서 얻어진 직접적인 노동 생산성의 증가가 이미 고용된 사람들을 해고하지 않고, 근로시간의 감소를 완전히 보상할 수 있을 때뿐이다. 다음으로 근로시간 단축에 의해 발생한 빈자리를 채우기 위한 적당한 인적 자원을 확보할 수 있어야 하며, 고용에 미치는 영향과 기업에 나타나는 결과 모두 기업의 규모에 따라 달리 나타난다. 적절히 단련된 인력의 가용성과 회사 크기에 따라 차이 나는 효과의 두 가지 요소가 기업의 수행과 노동시장의 구조에 바람직하지 못한(undesirable) 효과를 줄 수 있다(Zachmann, 1986:172-174).

Francois Contensou와 Radu Vranceanu(2000)의 논의에 따르면, 앞에서도 살펴보았듯이 근로시간에 대한 국가 개입은 다양한 스펙트럼을 보이고 있다. 고실업의 현재적 맥락에서, 근로시간 규제 of 주요한 목적은 일자리를 공유하는 것이다. 이 정책의 효율성은 많은 요소에 의존하고 있다. 선진국의 경제구조에 따라 성공여부가 달라질 수 있는데, 세계경제에 얼마나 편입되어 있느냐, 중요한 공공영역이 있느냐, 사회복지 제도를 잘 갖추고 있느냐 등이 그 예가 될 수 있다. 특히 이 나라들이 어떠한 노동시장 구조를 갖고 있느냐에 따라 효과가 달라진다. 조합주의화되어 있는지의 여부 또한 중요하다. 또한 근로시간과 임금협상은 국가적, 부문별, 기업별 수준 등 다양한 수준에서 일어날 수 있다. 근로시간 정책의 잠재적 결과를 평가할 때 이러한 중요한 다양성을 고려해야만 한다(Francois Contensou et al., 2000:41).

Mosley와 Kruppe(2000)의 논의는, 단시간 노동은 고용을 안정시킬 뿐만 아니라 경제적 어려움을 겪는 기업에게 도움을 제공하도록 의도되었다고 본다. 개인에게 구조적인 단시간 노동은 ‘낙하산’ 기능과 관련 있는데, 실업으로 떨어지는 것을 늦추는 역할을 하는 것이다. 이것이 사회적 관점에서 본다면, 사회적 긴장을 완충하는 충격 흡수로서 작용할 수 있다(Mosley et al., 2000). 단시간 노동에 대한 고전적 근거는 경제적 불경기 동안에도 숙련 노동자와의 고용관계를 유지하려는 기업의 고유한 장점에 기초하고 있으며, 다음 호경기

때 리크루팅과 트레이닝 비용을 피할 수 있다는 점, 피고용자 의욕에 부정적 영향을 포함한 해고 비용을 피할 수 있게 하며, 기업이 불경기 때 더욱 빨리 노동투입을 줄이게 하고 호경기 때에는 더욱 빨리 생산을 증가시키게 할 수 있다는 장점이 존재한다(Hugh Mosley and Thomas Kruppe, 2000). 단시간 노동을 규제하고 장려함으로써, 공공노동시장 정책은 조정상황에서 단시간 노동을 확산시키고자 한다. 더 밀도 있게 규제되는 유럽 노동시장에서 단시간 노동 프로그램의 주요한 기능은 고용주들에게 유연성을 제공한다는 것이다(Hugh Mosley and Thomas Kruppe, 2000). 이러한 단시간 노동 프로그램은 국가마다 다양하게 나타나는데, 일시적 조정 상황에서만 아니라 구조적으로도 단시간 노동이 적용될 수 있다는 공통점이 존재하는 반면, 그것으로 인한 이득이나 고용주에게 적용되는 부담 비용의 수준이나 지속기간에서는 다양한 차이를 보인다. 단시간 노동 프로그램이 여의치 않은 국가나 기업의 경우, 그 기능적 등가물로서 일시적 해고, 근로시간에서의 유연성, 일시적 고용 등의 방법을 사용하기도 한다.

그렇다면 이러한 근로시간 단축은 노동시장에서 어떠한 영향을 미칠 수 있는가. 일단 이 부분은 개인 차원과 기업 차원에 미치는 영향으로 나누어 평가할 수 있다. 우선 구조조정을 겪고 있는 회사에서, 개인에게 단시간 노동은 고용유지보다는 단지 해고를 연기하는 것인데, 이는 이탈리아, 동독, 스페인의 경우에서 높게 나타난다. 둘째, 단시간 노동에 참여하는 피고용자 중 다수가 자연적 변화 과정에서 그들의 고용주를 자발적으로 떠난다. 셋째, 일시적 해고를 사용하는 나라와 기업에서, 다수의 일시적 해고 노동자들은 경제적 조건이 향상되면 이전의 고용주에게로 돌아올 수 있다. 이는 덜 규제된 고용계약을 가진 미국, 캐나다, 덴마크 등에서 흔하다. 기업에 맞는 기술 보유와 이직 코스트를 피할 수 있다는 이유로 일시적 해고가 고용주, 피고용자 모두에게 이익이 될 수 있다는 보고가 있는데, 캐나다의 35% 해고자들이 같은 고용주에게로 다시 고용된다. 넷째, 일시적 해고를 당한 많은 사람이 새로운 고용을 찾는다. 중간 기간(18-30개월) 동안 고용 수준(참여자 and 비참여자)의 순수한 차이는 캐나다에서 매우 작았다. 그러나 스트레스와 경제적 불확실성에 대한 심리적 비용은 일시적 해고를 당한 이들에게 훨씬 높게 나타난다. 단시간 노동

영향의 평가에 있어 또 중요한 문제는 단시간 노동에서 개인이 기술을 보유하고 발전시킬 수 있느냐에 관한 career의 문제이다. 단시간 노동에서 그들은 계속 일할 수 있기 때문에 기술 보유가 더 잘 된다. 반면, Graves and Dumas(1993)에 의하면, 기존 기술을 강화시키거나 새로운 기술을 배울 트레이닝이 낮다는 주장이 나오고 있다. 이 문제는 자료의 부족으로 그 영향이 불명확하다(Hugh Mosley and Thomas Kruppe, 2000).

기업에 미치는 영향에 있어서는 무엇보다 유연성에 효과적이라는 점이다. 노동비용에 있어, 단기간 일시적 해고가 가능한 덜 규제된 노동시장에서조차 단시간 노동은 비용 이점을 제공하는데, 일시적 해고와 반대로 단시간 노동은 높은 수준으로 지불되는 피고용자가 포함되기 때문에 초과 근무에 대한 비용 감소도 중요하게 작용한다. 이를 평가할 때에는 이어지는 영속적 해고나 자연적 변화 영향을 고려해야 한다. 단시간 노동에 관한 기업의 주요 근거는 회사에 맞는 인적 자본을 보유하고 이직 비용을 줄이자는 것이다. 노동분담의 사용이 고숙련 노동력에게 더욱 많은 비용을 지불한다. 고용관계 영향에 있어서, 피고용자의 높은 성실성과 고용주에 대한 긍정적 태도가 나타난다. 조정 속도 면에서, 독일과 유럽 국가보다 미국에서 조정 상황에서 고용 반응이 빠르다. hours response가 단기 조정에서 더 큰 역할을 한다. 경제적 효율성의 측면에서, 생산성과 이득에서 더 높게 나타난다. 장기적 영향은 불분명하다. 연장되는 구조적 단시간 노동에서 조정을 늦춘다. 다른 연구에서는 생존 확률에 별 차이가 없다. 처음 assistance가 연장된 단시간 노동보다 기업 생존에서 더 중요하게 나타난다(Hugh Mosley and Thomas Kruppe, 2000).

이상과 같이 노동분담의 실행은 공공 정책이 고용 수준이나 실업에 영향을 미칠 수 있는지에 대한 함의를 갖고 있다. 다른 경제적 사회적 집단에게 몇몇 조치의 실행은 불평등을 증가시킬 수 있다. 예를 들어 25세 미만을 위한 조기 퇴직 방안은 나이 많은 노동자들의 배제를 가져올 수 있다. 파트타임 노동은 아이와 가사의 책임을 지닌 여성에 의해 주로 떠맡아지는데, 일자리 나누기는 여성들에게 어필할 수 있지만, 남성 고용주에 의해 관심이 되지 못한다. 인간의 시간통제권을 증가시키려는 조치로서 유연적 노동 스케줄은 노동자들보다는 고용주들에 더 이익을 증가시킬 수 있다. 고용주들은 비용을 감소하기 위

해 피고용인들의 권리를 희생해가면서 파트타임 노동이나 일시적 계약을 사용하려고 한다. 이러한 유연적 회사의 필요는 계속적으로 행해지며, 상당한 정도의 잠재적 비용을 피고용인에게 떠맡기는 역할을 한다(William K. Roche, et al., 1996).

노동분담은 변화하는 노동의 성격과 노동 시간의 측면에서 바라보아야 한다. 근로시간의 감소와 그에 따른 고용 창출과 보유 간에 불완전한 관계가 있다. 한 가지 조치는 중요한 성과를 내지 못할 수 있으며, 다양한 정책의 실행이 필요하다. 또한 그 결과는 상호작용하면서 단선적이지 않을 수 있기 때문에 정확성을 예측하기 힘들다. 한 가지 선택을 증진시키는 데 집중하는 개입보다는 고용자와 피고용자 모두의 필요를 고려하면서 복합적인 것을 고려할 수 있는 접근이 필요하다(William K. Roche, et al., 1996).

나. 긍정적 전망

게하르트 보쉬(Gerhard Bosch, 2000)의 논의에 따르면, 근로시간은 노동자의 복지 향상뿐만 아니라 고용창출을 위해서도 감소되어 왔는데, 이는 더 많은 사람들에게 일을 더욱 균등하게 배분함으로써 가능했다.

1983년에서 1993년까지 기간동안 풀타임 피고용자들의 연간 시간의 변화는 벨기에에서는 2.5시간 감소, 덴마크 7.1시간 감소, 독일 6.1 시간 감소, 프랑스 0.4 시간 증가, 영국 3.8시간 증가, 이탈리아 3시간 감소, 미국은 4.7시간의 증가로 나타났다. 대부분의 연구들은 근로시간 감소가 25-70% 정도의 수치적으로 가능한 영향의 긍정적 고용 효과를 가져온다고 주장한다. 따라서 근로시간 감소의 고용 효과는 반대자들이 제시하는 것보다 긍정적이다. 다음의 <표 II-1>은 우리에게 알려진 어떠한 조사도 집합적 근로시간 감소가 고용효과를 가져오지 않거나, 부정적인 것이라고 결론내리지 않는다는 것을 말해준다.

<표 II-1> 근로시간 단축이 고용에 미치는 효과의 각국 비교

국가	근로시간 감소	조사의 성격	발견된 고용 효과
프랑스	1982년 주당 39시간	정부 통계 조사 INSEE에 의해 1983년 시행된 기업 조사	26%의 기업이 새로운 recruitment, 일자리 없애기 감소 11%, 59% 고용 변화 없음
네덜란드	1982-85년 주당 38 시간에 산업 수준 의 광범위한 합의	Loontechnische Dienst에 의해 시행된 회사 조사	15% 기업이 새로운 고용(20-25%의 고용효 과), 3.5% 일자리 보 호, 78% 변화 없음
독일	38.5시간, 37.5시간, 37시간으로 3단계 근로시간 변화	IG Metall에 의한 각 단계의 노동부의 조사	각각 70%, 58%, 70% 의 고용효과
독일	1985년 38.5시간으 로의 근로시간 감 소의 첫 번째 단계	공업 고용주들 연합에 의한 회사 조사	21%의 고용 효과 (+14% 초과근무)
독일	39시간으로의 주간 노동 시간 감소	시장 조사 기관 Infra test의 established and staff 조사	52%의 고용효과
독일	1985년 주당 38.5시 간으로의 감소 첫 번째 단계	IG Druck trade union의 work council 조사	66%의 고용 효과

어떠한 재정적, 노동시장 정책 조치의 고용 효과를 평가함에 있어, 고용에 대한 긍정적인 효과는 특정한 조건하에서만 성취될 수 있다고 가정된다. 즉 타이밍이 맞아야 하고, 그 시행이 전문적이어야 하는 것이다. 근로시간 단축에 관한 효과도 특정한 역사적, 사회적 맥락 하에서 살펴보아야 하는데, 이 논의에서는 몇 가지 조건을 고찰하고 있다.

① 임금보상: 근로시간 단축은 예외적인 비용 증가를 가져올 수 있는데, 근로시간 단축과 임금(pay) 증가가 전체 정책에서 협상된다면, 근로시간 단축에 대한 보상의 증가는 더 낮은 증가로 인해 상쇄될 수도 있다. 독일과 네덜란드의 예를 살펴보면, 이들 국가에서는 근로시간을 단축하는 대신 임금은 조금만 인상되었다. 1986년 노르웨이에서는 전체 경제에서 40시간에서 37.5시간으로 근로시간이 단축되었다. 그러나 근로시간 단축은 어떠한 임금 협상이나 근로시간 조직 형태의 유연성에 대한 합의도 없었다. 이러한 차이는 노르웨이에서의 초과근무 증가와 인플레이션 압력을 야기했다.

② 노동조직의 변화: 근로시간에서의 더 큰 감소는 일반적으로 노동조직에서의 변화와 하루 7시간 노동 또는 주당 4일 노동과 같은 새로운 표준에 의해 뒷받침되어야 한다. 만일 오랜 표준이 지속된다면 기업은 초과근무에 의존해야만 할 것이고 근로시간 단축은 어떠한 긍정적 고용효과도 낳지 못할 것이다. 독일에서 이미 1980년대에 합의된 유연성 제도는 90년대에 다양한 방법으로 사용되었다. 엄격한 8시간 노동에서 유연한 연간 근로시간으로의 변화가 있었다. 새로운 교대 시스템의 도입을 통해 독일에서의 작동 시간은 1984년 주당 60.6시간에서 1996년 71.8시간으로 증가했고, 유럽에서 룩셈부르크 다음으로 가장 높은 교대 노동자의 부담을 가지게 되었다. 회사의 재조직은 중간 정도의 스텝바이스텝 플랜에 의해 촉진되고 이는 기업에게 조직적 변화를 계획할 수 있는 시간을 준다.

③ 노동시장에서의 숙련 노동의 부족 : 1984년에서 1992년까지 독일에서 숙련 노동의 부족은 같은 기간 동안 상당한 정도의 근로시간 감소가 있었음에도 일어나지 않았다. 심지어 초과근무의 양도 감소했는데, 가장 중요한 이유는 80년대의 초기와 그 이상의 직업적 훈련의 팽창 때문이었다. 정치적 압력 때문에 많은 기업들은 스스로 더 넓은 연령 집단들을 노동으로 통합하는 것을 촉진하기 위해 트레이닝 노력을 강화하고자 했다. 반면 영국에서는 64%의 피고용자들이 형식적인 직업적 훈련을 받지 않고 있었다. 영국에서의 초과근무 양이 많은 것 중 하나는 의심할 여지없이 노동시장에서의 부적당한 숙

런 노동의 공급 때문이다. 따라서 적극적 훈련 정책이 근로시간 정책에 불가피하다.

④ 피고용자당 고정비용 : 시간당 기초보다 1인당에 기초하여 높은 고정비용이 지불된다면, 기업은 명백히 가능한 광범위하게 그들의 피고용자들의 노동을 이용하려는 인센티브를 증가시킬 것이다. 건강 보험과 연금 방안이 회사 수준에서 합의된 미국에서 이러한 고정비용 문제가 나타나는데, 근로시간이 보험 방안 작동되는 회사에서 그렇지 않은 곳보다 더 길어지고 있음이 나타났다.

⑤ 수입의 발전 : 대부분의 국가에서 실질 임금 증가의 감소하는 비율은 근로시간과 임금 증가를 동시에 실시하는 것에 대한 범위를 줄이고 있다. 이는 전체 수입 분배에서 대다수 노동자들이 실질 임금 정체나 더 높은 임금에서의 그것에 비해 상대적인 감소를 경험하게 할 것이다. 그러한 조건에서 고용주들은 임금 증가보다 근로시간 감소를 택하려고 할 것이고, 조합이 근로시간 감소에 대해 동의를 얻는 것은 더욱 힘들어질 것이다. 독일에서는 대폭 줄어든 근로시간 감소에 비해 임금 증가는 계속 감소하고 있다. 실질 임금이 떨어지고 있다면, 노동자들은 그들의 가족 수입을 유지하기 위해 근로시간을 증가시키려고 할 것이다. 조합 구성원들이 주로 하층이나 중간층 수입 그룹에 집중되어 있기 때문에 증가하는 수입 불평등은 조합들이 집합적 근로시간 단축의 정책을 지지하는 데 더욱 어렵게 만든다.

⑥ 근로시간의 표준화 : 만일 실제 근로시간이 변화하는 표준시간으로 재분배된다면, 표준은 실제 근로시간에 강한 영향을 미쳐야만 한다. 실제 시간이 탈표준화되고 표준시간이 그들의 결정권을 잃어버린다면, 실제 근로시간에 대한 결정은 개인화되고 더 이상 법이나 집합적 협상에 의해 영향받지 못한다. 영국에서 상대적으로 남녀에게 경직된 근로시간의 분배는 평균 실제 근로시간의 분배에 있어 절정에 이르지 못했다. 표준 근로시간의 감소는 실제 근로시간에 영향을 미치지 못했다. 덴마크와 독일에서도, 남자와 더 적은 수의 여

자의 근로시간은 특정한 상태 주위에 집중되어 있다. 더군다나 최근의 일반적인 근로시간 감소로 인해 덴마크와 독일에서의 최고 극점은 왼쪽으로 옮겨갔다. 덴마크에서는 근로시간 감소로 인해 더 많은 여성이 예전보다 더 풀타임으로 일하고 있다. 더 짧은 표준근로시간은 파트너와 가사노동을 분담하는 것 모두에서 풀타임에 기초한 새로운 젠더 계약을 확립시킬 수 있는 가능성을 내포한다.

그러나 근로시간 정책이 긍정적 고용효과를 생성할 수 있는 조건의 분석에서 일반적인 정치적 조건이 간과되어서는 안 된다. 이러한 것의 가장 중요한 것은 피고용자, 노동계 의원들과 조합원들, 그리고 국가와 고용주들에 의해 근로시간 감소가 받아들여져야 한다는 것이다.

계속하여 그는 몇 가지 조건을 꼽으면서 자발적 근로시간 감소를 위한 방안을 제시한다. 첫째, 풀타임과 파트타임의 시간당 급여의 차이는 낮아야만 한다. 만약 이들간의 임금율의 차이가 100%보다 많다면 그리고 파트타이머에게 건강보험이나 연금 혜택이 없다면 감소된 근로시간에 대한 자원자들은 낮을 수밖에 없다. 둘째, 남녀간 임금의 차이는 감소되어야만 한다. 셋째, 수입조세와 사회안전 시스템은 시간 분배에 대한 영향에 있어 중립적이어야만 한다. 한계 조세율을 낮춤으로써 여성이 노동할 수 있는 인센티브를 증가시키고 한계조세율을 높임으로써 초과근무에 대한 인센티브를 줄일 수 있다. 지불에 있어서의 젠더 차이의 감소와 조세 시스템의 개인화는 더 평등한 근로시간의 분배의 이유이다. 넷째, 가구 수입의 분배는 더욱 평등하게 만들어져야 한다. 수입이 상위 수입 가구에 더욱 집중되면서 그들의 근로시간을 줄일 수 있는 가구의 부담은 떨어진다. 마지막으로 노동의 자발적 감소의 결과로 노동자의 경력에 가해지는 타격이 줄어들어야만 한다.

미래의 근로시간 정책에 관한 네 가지 결론이 도출될 수 있다. 첫째, 더 짧은 근로시간은 부유함의 척도이다. 둘째, 집합적인 근로시간 감소와 선택적인 더 짧은 근로시간은 부차적인 고용을 창출할 수 있다. 물론 이는 자동적으로 일어나는 것은 아니고, 고용이 확장될 수 있는 조건이 만들어져야 한다. 이러한 조건은 적극적 훈련 정책, 생산성 증가와 더불어 임금 증가, 실제 근로시간에서의 표준화, 풀타이머와 파트타이머간의 시간당 비율 차이의 감소, 유연

화를 위한 더 나은 사회 보장 등이 전제되어야 한다. 셋째, 모든 근로시간의 감소는 공장 수준에서 노동 재구조화를 거쳐야만 한다. 이는 새로운 근로시간 표준에 기초하고 유연성을 보장할 수 있어야 한다. 마지막으로 근로시간을 줄이고 재분배하면서 파트타임 노동자의 비율을 증가시키는 것은 장기적으로는 지탱되기 힘들다. 이러한 조건들이 뒷받침된다면, 근로시간 단축을 통하여 고용이 창출될 수 있다고 그는 말한다.

3. 국가별 단축 현황

지난 20세기 동안 피고용자당 연간 평균 근로시간은 대부분의 산업화된 국가에서 점차 감소되어 온 추세였다(Francois Contensou, Radu Vranceanu, 2000). 그러나 이러한 현상은 각 국가간 상황과 조건의 변이에 따라 다양하게 나타나고 있다. 주당 40시간의 노동이 서구 세계에서 현재적 규범이긴 하지만, 실제로 40시간을 일하는 노동자 비율은 감소하고 있다(Francois Contensou, Radu Vranceanu, 2000) 풀타임 노동자의 평균 근로시간의 감소와 파트타임 일자리의 증가로 인하여 평균 근로시간은 감소하고 있는 것이다.

노동 시간은 주간 노동 길이 감소, 휴가의 증대, 노동수명의 감소 등을 통하여 변화해왔다. 고용자들은 그들의 입장에서 자본의 집약적 사용을 위해 표준화된 노동 시간 제도를 변화시키고자 했다. 또한 심하게 변화하는 수요 패턴과 노동자들의 선호하는 시간이 정확하게 일자리의 시간과 맞아떨어질 수 있도록 하기 위해 시도해 왔다. 유연성에 관한 고용자들의 선호는 시간 통제(time sovereignty)와 관련되어 있지만, 유연성에 관한 경영자의 입장은 경제 불황과 새롭고 유연한 제조 기술의 발전에 따른 투입가격을 둘러싼 불확실성의 증가, 생산 가능성과 생산품 수요와 관련되어 있다(William Roche, Brian Fynes and Terri Morrissey, 1996). 다음은 이와 관련해 살펴 본 각국의 근로시간 단축 사례이다.³⁾

3) 다음의 논의는 William K. ROCHE, Brian FYNES and Terri MORRISSEY, *Working time and employment: A review of international evidence, International Labour Review*, 1996, Vol.135, No.2에서 발췌한 것이다.

우선 독일의 경우, 1950년대와 60년대 표준 근로시간의 감소는 1971년까지 주당 40시간의 노동으로 극에 달했다. 유연성의 확대라는 원칙 하에, 1988년 37.5 시간, 1989년에는 37시간에 합의했다. 또한 정부는 일자리를 수호(save) 하려는 관심에서 임금을 덜 받는 세 달 동안의 연차 휴가 도입을 고려했다. 폭스바겐은 30000여 개의 일자리를 없애는 대신, 4일, 28.8시간의 노동을 도입했다.

영국에서는 일의 변화나 다른 유연한 노동 배치(arrangement)가 계속적으로 증가함에도 불구하고 1970년대에 이미 “생산성 교섭”의 붕괴를 목도할 수 있었다. 이는 경제활동을 장악한 서비스 부문에서 특히 심했다. 실업으로 인한 경제의 구조적 변화는 조합들이 노동 시간의 이슈를 제기하게 했다. 이는 1979년 영국에서 가장 격렬한 쟁의(engineering dispute)를 낳았다. 고용 효과 면에서는, 노동 시간의 감소는 기술과 노동 속도의 변화로 인한 초과 근무의 증가와 높은 생산성으로 상쇄될 수 있다. 고용의 증가는 무시해도 좋을 정도이다. 89-90년의 쟁의는 고용주에 의해 요구된 노동력의 유연성과 일시적 유연화 기준을 양보하지 않고 37시간 노동을 국가 표준으로 확립함으로써 끝났다. 영국에서의 다음 목표는 35시간 노동이며, EU 국가 중 영국은 가장 높은 평균 주간 노동 시간을 갖고 있다. 노동 시간에 대해 규제를 갖고 있지 않은 점은 독특하다.

프랑스에서는 1981년 정부가 법적 노동 시간을 줄이려는 노력을 전면적으로, 1981년 41시간에서 1985년 35시간으로 단계적으로 추진해 왔다. 1980년대 이래로 프랑스 정책은 공장과 설비의 집약적인 사용에 초점이 맞추어졌는데, 이것은 이동을 단축시키면서 일자리 이동을 증가하는 결과를 낳았다. 공장 수준에서, 더 많은 일자리 이동으로 인한 높은 정도의 임금 비용은 전반적인 효율과 자본 투자로 인해 더 많은 보상을 받을 수 있었고, 이로써 cost가 상쇄되는 효과를 가질 수 있다. 정부의 입장에서 더 많은 이동은 그만큼의 일자리를 의미한다.

스웨덴의 경우, 전후 경제정책은 통합적이고 연대적인 임금 정책과 구조적 합리화와 적극적 노동시장 정책에 기초하고 있다. 입법의 실질적 다수는 일자리 확보, 휴가-육아 및 교육 휴가-부문에 있다. 1970년 The Working Hours

Act로 인해 처음 근로시간 문제가 제기되었고, 1970-80년대 6시간/30시간을 요구했다. 스웨덴에서는 고용이나 유연성의 고려보다는 남녀간 평등 문제를 제기하는 것이 보편적이다. 조합 지도자들이 최근에 근로시간 단축을 위한 캠페인을 벌였다. Rehn은 “flexible working life”를 강조하는데, 이는 개인의 지위를 강화하는 동시에 노동시장의 효율성을 향상시키자는 것이다. 이는 insurance-funded-entitlement로 가능하다.

네덜란드에서는 일부 소기업만이 근로시간 감소를 추진했고, 대기업과 소기업 모두에서 일자리 창출은 매우 제한적이었다. 실업이 단기간에 1%감소했고, 근로시간 감소가 실업감소에는 상대적으로 비효과적인 정책이었다고 주장되기도 했다. 근로시간 감소를 위한 조치의 고용 효과는 감소로 인한 영향에 대한 노동자들의 태도에 크게 의존한다.

벨기에서는 전후 조합, 고용자, 정부간 삼자 사회적 동맹의 발전과 더불어 근로시간 감소에 관한 요구가 우선권을 잃어버렸다. 여기에서의 강조점은 임금과 social security로 옮겨갔다. 정부는 5-3-3 법칙을 마련했는데, 이는 시간, 채용, 임금에 있어 감소비율을 나타낸 것이다. 그리고 Hansenne experiment를 통해 가용한 일자리의 재분배를 위해 노동 시간을 재조직하고자 했다. 벨기에에서의 조합은 그 이후에 일어나 제조업에서의 주요한 기술적, 조직적 변화에도 불구하고 노동 시간에 대해 1930년대와 똑같은 주장을 한다. 이러한 조합 운동의 사회적 실험에 관한 방어적 태도로 인해 근로시간 감축에 관한 그들의 기반을 잃었다.

아일랜드에서는 collective bargaining이 중요하다. 근로시간을 조정하는 과정에서 갈등이나 마찰의 정도가 낮았고, 국가적 삼자협의 하에서 근로시간의 감소가 비교적 용이했다. 경제사회적 진보를 위한 프로그램(the Programme for Economic and Social Progress)에 삼자가 협의했는데, 여기에서 더 이상의 근로시간 감축은 없었으나, 지역적 협상 하에 가능하도록 규정했다.

오스트레일리아에서의 조사에서 밝힌 바에 의하면, 표준근로시간의 감소 결과 기업들은 초과근무와 생산성을 증가시키려는 노력을 했다. 근로시간 감축이 잠재적으로 고용을 발생시키는 것은 크지 않았고, 생산성 향상이나 판매 증가로 인해 상쇄될 수 있었다.

미국에서는 근로시간 및 초과근무가 늘어나는 경향을 보인다. 이는 유럽과 반대되는 현상인데, 근로시간 단축은 국가적이라기보다는 지역적 현상이다. 국가적 노동입법이나 정부개입은 거의 없다. 노동자들은 초과근무 수당을 통한 수입증가를 위해 근로시간을 단축을 선호했다.

일본에서는 표준 근로시간이 길고 초과근무도 또한 많다. 유급휴가는 짧고, 노동과 레저 시간 간의 분리가 불분명하다. 다음의 표는 유럽 국가들을 중심으로 전반적 근로시간에서의 변화를 나타낸 것이다. 각국마다 정도에 있어 약간씩의 변이가 나타나고 있는 것이 사실이지만, 전반적으로 근로시간은 감소하고 있는 추세이며, 그것은 보통 주간 근로시간 40시간 이내의 범위에 있다.

<표 II-2> 피고용자의 연간 평균 근로시간의 변화

국가	기간	시간의 전반적 변화	풀타임 노동자들의 시간 변화	파트타임 노동자들이 시간 변화	파트타임 노동자들의 분담 변화
벨기에	1983-1993	-7.5	-2.5	0.2	-4.9
캐나다	1983-1993	-1.1	0.7	0.5	-2.3
덴마크	1983-1993	-6.6	-7.1	-0.9	1.4
프랑스	1983-1993	-4.1	0.4	0.7	-4.4
독일	1983-1993	-10.9	-6.1	-0.9	-3.9
그리스	1983-1993	-1.0	-1.6	-0.4	1.3
아일랜드	1983-1993	-7.4	-1.0	-0.4	-6.0
이탈리아	1983-1993	-3.7	-3.0	0.4	-0.9
룩셈부르크	1983-1993	-2.1	-0.9	-0.1	-1.1
네덜란드	1983-1993	-6.6	0.0	3.2	-11.3
포르투갈	1983-1993	-6.9	-6.5	0.6	-0.3
스페인	1983-1993	-6.0	-3.8	-0.4	-1.8
스웨덴	1983-1993	7.7	1.8	3.6	2.3
영국	1983-1993	-1.5	3.8	-0.5	-5.0
미국	1983-1993	7.3	4.7	1.3	1.2
평균	1983-1993	-3.1	-1.4	0.5	-1.7

출처 : OECD, Employment Outlook, 1998

<표 II-3> 각국의 주당 근로시간

주당 근로시간	1-35	36-39	40	41-45	46+	전체
유럽 15	8.1	31.4	32.2	8.9	19.4	100%
독일	8.2	38.9	34.7	4.1	14.1	100%
프랑스	7.6	61.5	8.4	8.8	13.7	100%
이탈리아	10.3	20.4	40.8	7.9	20.6	100%
네덜란드	1.2	35.4	50.9	1.6	10.9	100%
스페인	6.0	8.9	60.7	7.2	17.2	100%
스웨덴	2.8	13.5	67.6	6.5	9.6	100%
영국	9.1	21.9	13.8	20.1	35.1	100%

출처 : Labor Force Survey, Eurostat, 1998(Francois Contensou, Radu Vranceanu, 2000:22에서 재인용)

2절. 근로시간 단축과 젠더

1. 젠더와 관련된 유럽 국가들의 현황 및 정책

전통적으로 고용주들과 정책 결정자들은 사회적 규범을 이끌어왔는데, 이는 주로 남성들에게 유급 고용을 집중하도록 하는 반면, 결혼한 여성들에게는 가족 내에 있도록 책임을 넘긴다. 남성 노동자들은 가족들을 부양할 수 있는 “breadwinner 임금”을 벌기 위해 힘쓰나, 여성의 임금은 가족 유지선 아래로 위치지워지는 것이다. 19세기 후반-20세기 초반의 산업화된 국가에서의 사회적 정책은 유급과 무급 노동에서의 젠더화된 분업에 대한 기대를 반영하는 것이었다. 이는 여성의 역할을 어머니로서 국한하는 경우가 있다. 공공 정책은 breadwinner가 없는 어머니를 위한 재정적 지지를 제공하는 방향으로 발전되었고, 산업화된 국가는 여성 노동자들을 위한 보호 입법을 확립했다. 이러한 법에서 남성은 그들의 개인적 노동 조건을 협상할 수 있는 자유로운 행위자로 상정되었던 반면, 여성은 특별한 보호를 필요로 하는 존재로 상정되었다. 여성은 고소득 일자리에 대한 접근권을 제한받게 되었다. 단기적으로 보

호법은 모든 노동자들을 열악한 노동환경으로부터 보호할 수 있는 것이었지만, 장기적으로는 여성의 경제적 자율성을 감소하고 가정에서의 젠더 노동분업을 강화시키는 것이었다. 평등정책은 개인적인 여성들을 위해 실제로 이점을 주었지만, 게임의 룰은 남성 규범에 대한 고수를 요구했다(Deborah M. Figart and Ellen Mutari, 1998).

발전된 많은 산업국가에서는 사회적 재생산을 위한 결혼한 여성들의 책임과 증가하는 여성 노동력 참여와 화해시키기 위한 전략으로서 파트타임 노동을 촉구하고 있다. 유럽연합에서, 거의 세 명의 일하는 여성 중 한 명은 파트타임 일자리를 갖고 있는데, 이는 20명 중 한 명의 남성이 파트타임인 데에 비교된다. 젠더 역할을 차별화하는 것은 개인들이 일자리를 갖고 있느냐가 아니라 유급 고용에서 사용된 시간의 양이 얼마냐는 것이다. 남성 노동자들은 그들의 일자리에서 여성들보다 더 많은 시간을 소비하는데, 이러한 차이는 영국에서 가장 심하다. 남성들은 실질적으로 초과근무를 하고 많은 여성들은 파트타임 노동을 하고 있다. 15개 유럽연합 회원국 중 11개에서 남성들은 평균적으로 주당 40시간 노동을 하고, 남성들이 파트타임 일자리를 10%이상 차지하는 유일한 국가인 네덜란드에서 평균 근로시간이 가장 짧다. 그러나 근로시간의 젠더 차이는 핀란드, 오스트리아, 그리고 남부 유럽 국가들에서 가장 작게 나타난다(Deborah M. Figart and Ellen Mutari, 1998). 이는 다음의 표를 통해 확인할 수 있다.

페미니스트들의 지지에도 불구하고 근로시간의 재조직과 감소는 표준 주간 근로시간의 감소를 통해 고용을 확장하려는 조합들과 근로시간의 스케줄에서 더 많은 유연성을 추구하려는 고용주들 사이의 갈등을 제기했다. 유럽 조합들은 표준 노동주간의 감소를 노동력에 참여하는 사람들 사이의 유급 노동을 재분배하는 연대적 수단으로 간주해 왔다. 그러한 정책은 노동 재분배와 노동 분담으로 명명된다. 노동분담은 남성들의 제조업 일자리를 보존하는 전략으로 추구되었고 여성 노동자들이 관심의 대상은 아니었다. 고용 공유와 생활 조건을 개선하기 위한 사회적 정책을 확립하기 위한 노동조합에 의해 주도된 1980년대의 이 정책은 90년대에는 경쟁성을 강화하기 위해 근로시간을 재조직하려는 고용주들에 의해 주도되었다.

<표 II-4> 성별 유럽연합 국가들의 주당 근로시간(1995)

국가	남성	여성	차이
오스트리아	41.0	35.9	5.1
벨기에	40.7	33.6	7.1
덴마크	38.5	32.3	6.2
핀란드	40.1	36.3	3.8
프랑스	41.4	34.8	6.6
독일	40.8	33.1	7.7
그리스	45.4	40.3	5.1
아일랜드	45.2	34.2	11.0
이탈리아	41.3	35.9	5.4
룩셈부르크	42.0	34.8	7.2
네덜란드	38.0	25.2	12.8
포르투갈	44.7	39.3	5.4
스페인	42.2	37.3	4.9
스웨덴	39.2	33.0	6.2
영국	44.4	30.7	13.7
유럽 15개국 평균	41.8	33.7	8.1

출처 : Statistical Office of the European Communities, 1996; Deborah M. Figart and Ellen Mutari, 1998에서 재인용>

유럽의 실업에 대한 해결책으로서 근로시간 재조직 정책은 노동시장 유연성을 강조하는 정책 아젠다의 부분이었다. 유연성 지지자들의 견해에 의하면, 표준 근로시간은 제도적 엄격성을 나타낸다. 유럽 국가들은 일일, 주별, 월별에 기초한 초과근무 시간을 제한해 왔고, 고용주 조직들은 파트타임 확장과 유연적인 고용에 대한 조합들의 저항을 불식시키려 했다(Deborah M. Figart and Ellen Mutari, 1998).

조합들은 개인 피고용자들의 노동 스케줄에 대한 통제보다는 고용주들에게 유연성을 제공하는 데 합의하는 대신, 파트타임과 초과근무의 확장을 받아들였다. 젠더 평등에 대한 수단으로서 노동 감소의 넓은 비전은 그 기초에서부터 회피되었다. 이들 논의에서 세 나라의 사례를 통해 자세히 살펴볼 수 있다.

①독일 : 독일은 강력한 중앙집권화된 집합적 협상을 지닌 나라이다. 근로시간에 대한 협상은 주기에 민감하고, 남성 지배적이고, 지속적인 제조업 산업에서 일어났다는 것은 놀랄만한 것이 아닌데, 이러한 기원은 부분적으로 조

합에서 페미니스트적 관심의 부재를 드러낸다. 전통적으로 결혼한 여성의 고용을 좌절시켜왔고, 76년까지 고용 정책은 결혼한 여성들을 그들의 가족의 이익과 갈등을 일으키지 않을 경우에 한해서만 유급 노동이 가능하도록 허용해 왔다. 이러한 제도적이고 문화적인 제한 하에서 92년 근로시간 정책은 평등 정책을 강화하고 보호입법의 잔재를 부식시키도록 했다. 94년의 새 근로시간 법은 최대 하루 8시간 노동(6일 48시간)을 하도록 했으나 노동일은 6개월동안 평균이 8시간을 넘지 않는다면 10시간까지 늘어날 수 있다. 또한 이 법은 여성들이 가사노동을 수행하는데 있어 휴식을 보장하도록 하는 것을 폐지했다. 감소된 근로시간과 교환하여, 조합들은 고용주들이 근로시간 조직에서 더 많은 유연성을 획득하도록 하는 것을 인정했다. 구체적으로 이는 탈집중화되고 기업 수준의 협상으로 옮겨가는 것을 의미했다. 이러한 유연성 정책의 결과는 증가된 초과근무와 주말 노동, 그리고 파트타임 일자리였다. 한 가지 긍정적인 결과는 풀타임 노동자들에서 남성과 여성의 근로시간 차이가 다른 유럽 국가들보다 낮아졌다는 것인데, 그러나 파트타임 일자리에서의 노동 여성의 퍼센트로 보아, 여전히 노동 재분배 정책의 탈젠더화 잠재는 실현되지 않고 있다.

②프랑스 : 독일과 반대로 모성 이데올로기는 프랑스 여성의 노동 참여 증가를 막지는 않았다. 유급고용의 증가와 더불어 평등 정책도 발전했다. 1972년 법은 같은 노동과 같은 가치를 지닌 노동 모두에 대해 같은 임금을 지불하도록 했다. 근로시간에 관한 정부 프로그램은 고용 정책과 가족 정책 사이의 구분의 지표이다. 프랑스에서 근로시간 감소에 관한 정책은 개인적 노동조합에 의해서가 아닌 국가에 의해 주도되었다. 프랑스 프로그램은 노동분담 정책을 촉진하는 고용주들에게 직접적 보조금을 포함하는데, 국가의 재정적 보조는 적어도 15%는 고용주들에게 갈 것이고, 새 피고용자를 구함으로써 근로시간 감소를 상쇄하고 3년 동안 노동력 크기를 유지할 수 있다. 그러나 근로시간 감소는 미미했고, 실질적이지 않았다. 39, 38.5, 38시간에서 한 시간 감소가 보통이었다. 여성 지지자들은 고용정책을 형성하는데 관련되어 있지 않았고, 정부는 “가족 생활에 호의적인” 완전히 분리된 5개년 프로그램을 추구했다. 이것의 목적은 부모의 근로시간 재조직을 통해 가족과 노동생활 사이의

더 나은 화해를 추구하는 것이었다. 이 프로그램의 대부분의 조치는 어린 아이를 가진 부모들을 위한 파트타임 고용을 권장하고, 아픈 아이를 가진 부모들에게 6개월에서 1년 정도 휴가를 보내거나 파트타임 고용으로 옮겨가도록 했다. 따라서 유럽연합과 마찬가지로 프랑스는 파트타임 노동의 확장을 고용 정책보다는 여성을 위한 가족정책으로 취급했다. 이 프로그램의 미래는 아직 불확실하다.

③스웨덴 : 스웨덴에서 근로시간에 관한 논쟁은 다른 유럽 국가들과 현저한 대조를 이룬다. 스웨덴에서 실업이나 유연성 문제보다는 젠더 평등이 표준 시간 감소를 위한 움직임에서 중심적이었다. 상대적으로 낮은 실업률은 이러한 강조의 차이에 대한 이유의 부분이다. 1985년 오랫동안 유지되었던 연대적 임금 협상의 정책은 붕괴되기 시작했다. 조합들은 점점 분절화되고 근로시간 개혁에 대한 접근에 대해 내부적으로 단절되었다. 1987년 스웨덴 고용주 협회(SAF)는 근로시간 감소를 거부하고 탈집중화와 유연성을 옹호했다. 근로시간 감소를 주장해왔던 많은 단체들이 이를 유보하고 유연성을 강조하기 시작했다. 유럽연합에 가입한 이후 유럽 표준과 조화를 이루려고 했다. 평균 4개월을 넘지 않는 주당 최대 48시간 노동, 일일 8시간 노동이 최대였다. 유럽연합에서 최소수준만 제시하기 때문에 스웨덴은 그들의 축소된 노동주간을 유지할 수 있었다. 스웨덴은 새로운 근로시간 정책 하에서 초과근무의 잠재적 확장과 직접적으로 대면하고 있다. 사회민주당과 LO는 그들의 강조점을 노동분담보다는 초과근무 감소로 옮겼다. 그러나 이것이 실제로 더 적은 근로시간을 의미할지는 확실치 않다. 따라서 스웨덴의 근로시간 개혁은 독일과 프랑스와 비슷한 결과를 만들어내도록 귀결될 것 같다.

2. 근로시간제도의 유연성과 젠더평등에 따른 유형별 분류

Ellen Mutari와 Deborah M. Figart는 이후 다른 논의를 통해 시간의 사회적 재조정이 젠더 평등과 유무급 노동의 재분배를 촉진할 수 있는가를 고찰한다(Mutari and Figart, 2000). 이들은 장시간 또는 단시간 노동 논의가 현재

유연성 전략의 젠더화된 성격과 연관지어 파악해야 한다고 주장하면서, 유럽의 근로시간 제도를 유연성과 젠더평등의 기준에 따라 크게 1. male breadwinner(그리스, 이탈리아, 스페인, 포르투갈), 2. 자유적 유연화(영국, 아일랜드), 3. 연대적 젠더 평등(덴마크, 프랑스, 벨기에, 핀란드), 4. 고강도(high road) 유연화의 네 가지로 나누고 있다.

<표 II-5> 유럽의 근로시간 제도

젠더 형평 유연성	유연성	
	낮음	높음
높음	연대적 젠더 형평(핀란드, 덴마크, 프랑스, 벨기에)	고강도 유연화
낮음	male breadwinner(그리스, 이탈리아, 스페인, 포르투갈)	자유적 유연화(영국, 아일랜드)

* 과도기적 모델: 네덜란드, 스웨덴, 독일, 오스트리아, 룩셈부르크

이 분류에 의하면 높은 파트타임과 높은 초과근무로 대표되는 영국, 낮은 파트타임과 낮은 초과근무의 핀란드, 낮은 파트타임과 높은 초과근무의 포르투갈, 그리고 높은 파트타임과 낮은 초과근무의 네덜란드로 구획되어진다. 영국은 가장 높은 비율의 남성 초과근무와 두 번째로 높은 비율의 기혼여성 파트타임을 갖고 있다. 영국은 상대적으로 자기 규제적이거나 자유방임적 시장경제와 자유적 유연화 노동시장 제도를 갖고 있다. 여성의 노동력 참여가 상대적으로 높다 하더라도, 근로시간의 성별분업이 전통적인 male-breadwinner 모델을 대체하였다. 핀란드는 낮은 비율의 남성 초과근무와 상대적으로 여성 파트타임 노동이 거의 없는 것이 결합하면서 가장 바람직한 케이스라 할 수 있다. 상대적으로 낮은 비율의 파트타임 고용에도 불구하고, 핀란드는 여성에 의한 높은 노동력 참여를 이끌어낼 수 있었다. 노동과 가족간의 화해 수단으로 파트타임을 사용하기보다는, 육아와 같은 충분한 가족 보조 서비스를 사용했다. 이외에 프랑스, 덴마크, 벨기에도 적극적 노동분담 운동과 상대적으로 짧은 표준 주간 근로시간을 갖고 있기 때문에 이들 나라들을 연대적 젠더 형평 근로시간 제도를 가진 나라들로 명명할 수 있다. 그리스, 이탈리아, 스페인

등과 같은 나라에서는 남성이 생계를 책임지고 풀타임 노동을 하고, 무급으로 기혼 여성들이 가사를 떠맡는 나라이다. 노동 여성은 싱글이거나 풀타임 고용을 선택한 다른 이들로 구성된다. 과도기적 근로시간 제도는 법제적이거나 협상된 초과근무에 대한 제한과 함께 기혼 여성 사이의 상당한 비율의 파트타임 고용을 결합한다. 네덜란드가 이 대표적 예이다. 높은 비율의 여성 파트타임 노동과 남성의 낮은 초과근무로 특징지어지는 이러한 정책을 쓰는 다른 나라로는 스웨덴, 오스트리아, 룩셈부르크 등이 있다.

그리스는 male breadwinner 근로시간 제도로 나타난다. 40시간 노동이 양성 모두에게 풀타임 노동자들의 표준이다. 풀타임의 상당한 정도가 장시간 노동을 한다. 그리스는 풀타임 남성이 장시간 노동을 하도록 구조화되어 있는 전통적 성별 분업의 노동형태를 가지고 있다. 초과근무는 만연되어 있다. 영국은 자유적 유연화 노동시장 제도로 분류될 수 있으며, 높은 유연성과 젠더 형평이 없는 국가이다. 상대적으로 탈규제화된 환경은 법률적 변화를 필요로 하지 않고 유연노동 제도의 도입을 촉진했다. 노동자들은 광범위하고 다양한 시간으로 분포되어 있다. 주당 40시간 노동이 남성과 여성 모두에게 최고는 아니다. 남성에게 46-50시간이 반면, 여성에게는 38-39시간이다. 덴마크는 극적으로 다른 형태를 취하고 있는데, 86년부터 90년까지 근로시간을 줄이려는 성공적 노력이 남성과 여성의 대다수의 풀타임 노동자들이 주당 36-37시간을 가졌다는 것을 의미한다. EU에서 가장 높은 여성 노동참여율을 보이고 있는 이 나라에서 유급 노동으로의 여성의 경제적 통합이 촉진되고 있고, 남녀간 임금 비율도 83%로 높다. 이러한 기초는 40시간 주간 노동의 남성 모델과 떨어져서 풀타임 노동의 개념을 재정의하는 것이다.

이러한 결과들은 젠더 형평을 성취하는 데에서 표준 근로시간 감소의 중요성을 제시해준다. 일반적으로 더 짧은 주간 근로시간을 가진 덴마크와 같은 나라는 남성과 여성의 노동참여율과 근로시간에서의 차이가 작다. 반대로 영국 모델은 초과근무에 대한 제도적 제한이 없는 탈규제화된 노동시장에서의 성별간 불평등이 야기되고 있음을 말해준다. 성별 형평을 성취하면서 유연성을 증가시키는 것은 EU 회원국 어느 나라에서도 발견되지 않는 어려운 것이다.

노동력과 가정에서의 성별 형평을 촉진하는 것은 특정한 유연화 정책이 경제적 사회적 정의를 촉진시키고 있느냐의 문제를 평가하는 한 기준이라고 할 수 있다. 평균 근로시간을 감소시키고 노동자의 시간 지배권을 증가시키는 개혁은 이러한 목적을 촉진시켜야만 한다. 그러나 유연화에서의 성별 형평은 남성과 여성 모두 보통 근로시간의 가능한 길이에서 평등하게 분배되어야 한다는 것을 요구한다. 그러한 평등은 근로시간이 감소되고 있는 곳에서 일어날 것이다. 따라서 유럽에서의 노동분담 운동은 가족의 무급 노동을 위한 책임을 평등화하는 수단으로서 페미니스트들에 의해 지지를 받고 있다. 적절한 국가적 보조도 중요한데, 그럼으로써 여성의 근로시간의 선택이 덜 제약받을 수 있다.

유연화 정책은 노동 분업에서 성별 형평을 재생산하는 방식으로 제도화되어질 수 있다. 유연성의 두 가지 형태인 남성의 초과근무와 여성의 파트타임 노동이 결합될 때에, 가사노동의 불균등한 분배가 강화된다.

3. 근로시간과 젠더와 관련된 정책과 그 함의

근로시간 패턴의 조직은 젠더와 독립적인 것이 아니며, 밀접한 관련을 맺고 있다. 여성과 남성 근로시간의 통제에 관한 고용 정책의 연구에서 두 가지 주요한 특징이 도출될 수 있는데, 여성의 특징은 불연속적이고 단기적인 노동을 판다는 것이고, 남성의 경우에는 더 광범위하고 연속적으로 노동력을 판다는 것인데, 이들은 이를 통해 생계임금을 확보하고자 한다. 이러한 특징들은 한편으로 파트타임과 유연한 노동으로, 다른 한편으로 장시간과 초과근무로 나아가게 한다(Horrel and Ruberry, 1991).

이러한 젠더 간의 불평등은 근로시간 재조직이 중요한 역할을 하는 고용 재구조화의 시점에서, 젠더가 근로시간 전략에 영향을 미칠 수 있다는 점을 깨달아야 한다. 고용주는 점점 여성에게 취했던 같은 조건들을 남성에게 똑같이 적용하길 원하며, 계급분리가 젠더분리를 따라 더욱 강화되어질 수 있다(Ruberry, Smith and Fagan, 1998). 풀타임과 표준 근로시간에 대한 집착은

사람들의 다양한 상황과 여성들을 근로시간에서 배제시키지 않아야 한다는 것을 고려하는 데 실패하고 있다. 따라서 새로운 상황에서의 새로운 근로시간은 다양성을 고려하는 데 중점이 두어져야 한다. 기존의 남성중심적 모델 (male breadwinner)의 가정에서 탈피하여 생산조직과 시장을 재조직할 수 있는 바람직한 방안을 찾을 때 남성과 여성간의 차별을 해소하고 동등한 기회로의 진보에 대한 구조가 마련될 수 있을 것이다.

Ⅲ



한국의 근로시간 단축 쟁점과 여성

1절. 근로시간 단축의 진행 과정	40
2절. 근로시간 단축 법 개정 내용	42
3절. 개정 내용과 관련한 각계의 입장 및 쟁점 사항	44

우리나라는 1997년 IMF금융위기를 겪으면서 대량 실업사태를 해결하기 위한 방안으로 ‘일자리 나누기(work-sharing)’를 목적으로 하는 근로시간 단축이 본격적으로 논의되기 시작했다. 그러나 세부사항과 관련하여 재계, 노동계의 의견이 첨예하게 대립하면서 몇 년간 공방을 계속하다가⁴⁾ 지난 2003년 8월 29일 국회에 입법안이 통과되면서 주 40시간 근무의 시대가 열렸다. 이 법안과 관련해 한국노총은 8월 21일 ‘국회는 재계의 대변기관지인가’라는 제목의 논평을 통해 “정부안은 우리사회의 취약계층노동자인 비정규직, 중소기업사업장, 여성노동자의 노동 조건을 후퇴시키고 소외시키는 차별법으로 우리는 이를 결코 수용할 수 없다”고 밝혔다. 이처럼 개정안을 둘러싸고 노동계와 경영계가 아직 합의점을 찾지 못하고 있는 것이 현실이다.

근로시간 단축과 관련된 일련의 논쟁들은 근로시간 단축에 따라 발생할 수 있는 ‘형평성(equity)’과 ‘효율성(efficiency)’의 문제로 압축될 수 있을 것이다(김승택, 2002). 거시경제적으로는 근로시간 단축이 한국 경제에 있어서 시기상조라는 부정적인 견해와, 근로자들의 삶의 질 향상 및 고용창출이라는 긍정적인 효과 양 측면에서 형평과 효율을 저울질할 수밖에 없는 것이다. 그러나 앞의 사례에서도 알 수 있듯이 다른 나라들의 경우에도 근로시간 단축의 여러 효과들이 어떤 일관성을 갖고 있지는 않다.

특히 한국의 경우는 ‘근로시간 단축’이 경제발전에 따른 자연스럽게 이루어진 것이 아니라, 다소 선연적인 느낌이 강하다. 이는 근로시간을 선진국 기준으로 맞추고, OECD 국가 중 최장의 노동시간을 갖고 있다⁵⁾는 오명을 벗어나려는 목적을 가지고 근로시간 단축이 논의되기 시작되었기 때문이다. 그러나 시작이 어찌 되었든 주5일 근무제가 법제화된 현 상황에서 중요한 것은, 근로시간 단축에 따른 부정적인 영향은 최소화하고 긍정적인 효과를 극대화할 수 있도록 노·사·정 모두의 노력이 뒤따라야 한다는 점이다.

본 장에서는 먼저 한국의 근로시간 단축의 역사를 살펴본 후, 최종 개정안의 내용과 합의 과정에서 나타난 노동계와 경영계의 입장 차이를 검토해 보

4) 이 과정에서 ‘근로시간 단축’은 ‘주 5일 근무제’의 개념으로 자연스럽게 전환되었다.

5) 2001년 현재, OECD 국가 중 한국의 근로시간이 연 2,474시간으로 가장 길다.

고, 마지막으로 주5일 근무제의 성공적인 정착을 위해서 고려되어야 할 사항들을 짚어볼 것이다.

1절. 근로시간 단축의 진행 과정(주 48시간에서 주 40시간으로)

다음은 한국의 근로시간 단축의 과정을 시기별로 정리한 것이다.

- 53년 주 48시간, 89년 주 46시간
- 89년 3월 근로기준법 개정: 1일 8시간, 1주 44시간, 91년 10월 1일부터 전 사업장에서 주 44시간제 적용
- 97년 말: 노동시장의 유연화 조치와 함께 고용안정방안의 하나로 근로시간 단축 논의
- 98년 2월 6일: 제1기 노사정위원회에서 근로시간 단축 문제를 다루기 위한 근로시간위원회를 구성하기로 합의
- 2000년 4월: 민주당과 한나라당, 주5일 근무제 시행 총선공약 제시
- 2000년 5월: 노사정위원회에서 근로시간단축특별위원회 구성,
- 2000년 10월: 근로시간단축 관련 기본원칙에 합의(주 40시간 연간 2000시간 이내로 단축, 휴일·휴가의 합리적 조정 및 실제 사용하는 휴일·휴가 일수 확대, 업종별·규모별 단계적 시행) 그러나 2000년 근로기준법 개정안을 통과시키기로 한 합의에도 불구하고 탄력적 시간근로제, 초과근로수당, 연월차 및 유급휴가제, 적용특례, 임금보전, 단축일정 등과 같은 세부사항에 대한 의견 불일치로 합의되지 못함.
- 2001년 9월: 노사정 특별위원회에서 공익위원안을 채택, 협상 착수
- 2001년 10월: 노사정 협의 결과 노사정 합의에 대한 공감대 형성
- 2001년 11월: 노사정 협상을 재개하였으나, 합의에 이르지 못하였고 한국노총은 11월 13일 임금·노동조건 저하 없는 주5일제를 요구하면서 협상 중단 발표
- 2001년 12월: 노사정간 협상을 재개하였으나, 더 이상의 진전을 보지 못함

- 2002년 2월: 한국노총위원장 선거 이후 노사정 협상을 재개
- 2002년 3월: 행정기관 주5일 근무제 시범실시 발표
- 2002년 4월: 금융노조, 독자적인 주5일제 추진 발표
- 2002년 7월: 노사정위원회, 협상 결렬로 논의결과 정부이송, 금융산업 주5일 근무제 도입
- 2002년 9월: 정부, 주5일근무제 시행 담은 근로기준법 개정안 입법예고
- 2002년 10월: 정부, 입법안 상정
- 2003년 7월 6일: 한나라당, 임시국회내 처리 방침 언급
- 2003년 7월 11일: 한국노총 주5일제 노사정 재논의 제의
- 2003년 7월 15일: 금속노사, 주5일제 시행 합의
- 2003년 7월 24일: 제조연대, 주5일제 단일안 마련
- 2003년 7월 25일: 양 노총과 환노위 송훈석 위원장, 재협상 합의
- 2003년 8월 6일: 양 노총, 주5일 단일안 마련
- 2003년 8월 8일: 환경노동위원회 주재 노사정 3자 협의회 상건례
- 2003년 8월 13~14일: 환경노동위원회 주재 노사정 3자 협의회 협상 결렬
- 2003년 8월 21일: 국회 환경노동위원회 통과
- 2003년 8월 26일: 법사위 통과
- 2003년 8월 29일: 국회 본회의 통과

2000년 8월 대한상공회의소가 실시한 조사에 따르면 전국 10인 이상 사업장 1,397곳 중 주5일 근무제를 시행하고 있는 사업장은 3.5%에 불과했다. 이후 2002년 7월 노동부 조사에 따르면 전국 100명 이상 사업장 4,653곳 중 주5일 근무제를 시행하고 있는 사업장은 284개(6.1%)였다. 같은 해 2월에 실시한 조사에서 191개사(3.8%)였던 것에 비하면 증가했으나 주5일제를 실시하는 사업장은 아직 그리 많지 않음을 알 수 있다.

2절. 근로시간 단축 법 개정 내용

다음의 <표 III-1>에서 알 수 있듯이 이번에 국회를 통과한 근로기준법 개정 법률안은 근로시간을 단축하는 것 뿐 아니라, 휴가제도 등을 국제기준에 맞게 조정하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

노동계의 반대 속에서 이루어진 주5일 근무제의 국회 통과는 주5일제의 조기 정착과 근로자들의 형평성을 위해서 아직 해결해야 될 문제가 산재해 있다. 국회통과에 맞추어 9월 1일 발표된 고건총리의 담화문에서는 정부의 후속대책을 제시하고 있다. 그 내용을 살펴보면, 크게 중소기업지원, 근로자 능력개발 지원, 의료·공공부문 서비스 이용자 불편해소, 주5일 수업제의 부작용 방지, 건전한 여가문화 활성화 대책이다. 여기서 가장 핵심은 ‘중소기업 지원’인데, 생산성 향상을 위한 자동화와 정보화투자를 지원하고, 이와 관련해 세액 공제 확대, 신규채용시 고용장려금 지급, 국민주택 우선 분양 우대를 제시하고 있다.

고건총리의 담화문 다음으로 발표된 노동부 근로기준과의 ‘주5일 근무제 후속 대책 마련’ 역시 중소기업지원과 근로자능력개발 지원, 생산성 향상을 촉진하는 노사관계 구축 등을 주요 내용으로 하고 있다. 구체적으로는, 중소기업인력지원특별법 제정하여 근로시간 조기 단축 사업장에 대해 지원을 강화하고, 특히 여성의 고용 확대를 위해 여성 고용비용 지원을 확대하며, 육아휴직으로 인한 대체인력 채용비용의 일정부분을 지원하되 중소기업에는 우대 지원하는 방안 추진하고 있다(고용보험기금에 반영).

<표 III-1> 주5일 근무제 내용

구 분	현행	개정 내용 ⁶⁾
법정 근로시간	○일8시간, 주44시간 -일7시간, 주42시간(연소자)	○주 근로시간을 40시간으로 단축 (연소자도 동일)
탄력적 근로시간제	○2주단위: 취업규칙, 1주 48 시간 한도 ○2월단위: 노사서면합의, 1월 12시간, 1주 56시간 한도	○단위기간을 3개월 이내로 확대 (노사서면합의일 12시간, 주52시 간 한도)
연차휴가일 수 및 사용촉진방 안	○월차휴가: 월1일 ○연차휴가 - 1년 근속시 10일, 이후 1년 당 1일 추가 - 20일 초과시 금전지급 가 능 - 1년 미만 근속자는 미부여	○월차휴가 폐지 ○연차휴가 15~25일 - 1년 근속시 15일, 이후 2년당 1 일 추가 - 1년미만은 1월당 1일 ○휴가사용촉진방안 신설
선택적 보상휴가제	○해당없음	○노사합의로 도입하는 근거마련
생리휴가	○생리휴가: 월1일, 유급	○무급화
초과근로 상한선	○1주 12시간 한도(연소자는 일1시간, 주6시간)	○3년간 한시적으로 1주 16시간
초과근로 수당할증률	○50% 가산임금 지급	○3년간 한시적으로 최초 4시간에 대해 25% 적용
임금보전	○해당없음 ※89년 48→44시간단축시 기 존의 임금수준(월소득)이 유 지되도록 지도	○법개정으로 인하여 기존의 임금 수준과 시간당 통상임금이 저하 되지 않도록 한다는 임금보전을 법부칙에 명시
단협·취업 규칙 변경	○해당없음	○부칙에 기존 단협 및 취업규칙 갱신노력 의무 규정
시행시기	○해당없음 ※48→44시간 단축시 - 89.3: 전사업장 48→46시간 - 90.10: 300인 이상 및 금융· 보험업 46→44시간 단축 - 91.10: 전사업장 44시간제 시행	○금융·보험업, 공공부문, 1,000인 이상: 2004.7.1 ○300인 이상: 2005.7.1 ○100인 이상: 2006.7.1 ○50인 이상: 2007.7.1 ○20인 이상: 2008.7.1 ○20인 미만: 2011년 기한 대통령령 에 위임 ※법시행일 이전에 노사합의로 도입 가능

출처 : 노동부 보도자료 03. 8월 31일자

6) 국회를 통과한 “근로기준법개정법률안”은 대통령의 재가를 거쳐 9월중 공포되어 ‘04년 7월부터 1,000인 이상, 공공, 금융·보험업을 시작으로 기업규모에 따라 단계적으로 시행된다.

그리고 근로자의 능력개발을 위해 수강지원금 지원대상을 확대하고, 주말훈련과정을 활성화하며, 중소기업 훈련컨소시엄을 확대·운영키로 하는 계획을 발표했다. 이 외에도 노사갈등을 해결하기 위한 방안, 취업지원제(인턴), 장기구직자고용촉진장려금의 지원 확대를 통한 고용 창출 지원 등의 방안들이 제시되었다.

원칙적으로는 근로시간 단축의 문제의 세부적인 사항들은 노사합의에 의해 결정되어야 하지만, 실제로 국내 기업의 노조 결성률은 30%에도 미치지 못하고 있기 때문에 조직화가 미흡한 현 상태에서 노사합의에만 의존하는 것은 한국의 현실과 맞지 않다. 따라서 주5일 근무제의 긍정적 효과를 끌어내기 위한 이와 같은 정부의 노력은 모든 관련 부처에서 함께 이루어져야 할 것이다.

3절. 개정 내용과 관련한 각계의 입장 및 쟁점 사항

다음의 <표 III-2>은 2002년 7월 노사정위원회에서 발표된 근로시간 단축에 대한 노동계의 안, 경영계의 안, 이를 절충한 노사정위원회의 안 내용을 핵심 쟁점별로 정리한 것이다.

주5일제 법안이 통과된 이후 민주노총이 낸 결의안에 따르면 이 법안의 최대 희생자는 바로 “여성중소영세비정규 노동자들”이다. 다시 말해 대기업에 근무하는 남성 정규직 노동자들에게만 유리한 법안이라는 것이다. 반면 경영계에서는 중소기업의 현실을 무시하고 기업의 비용만 증가시키는 법안이라고 비난하고 있다. 이처럼 주5일 근무제가 현실화되었음에도 불구하고 아직 해결해야 할 문제들이 산재해 있음을 알 수 있다. 크게 보면 노동자측에서는 ‘임금보전’, 경영자측에서는 ‘노동비용 및 생산성’과 관련된 사항들인데, 이 두 가지를 축으로 하여 쟁점이 되는 세부 항목들을 살펴보면, 바람직한 방향이 무엇인지 검토해 볼 것이다.

<표 III-2> 근로시간 단축 쟁점별 각계 입장

구 분	노동계	경영계	노사정위원회안
탄력적 근로시간제	○탄력적 근로시간제 확대 반대	○탄력적 근로시간제 확대 -현행 2주, 1월→6개월, 1년 단위 - 6개월 단위: 취업규칙 - 1년단위: 서면합의	○탄력적 근로시간제 확대 -현행 2주,1월→6월 단위
연차휴가 일수 및 사용 촉진방안	○월차휴가의 연차휴가 통합에 동의 ○연차휴가:22~32일 ○32일 초과시 수당지급	○월차휴가의 연차휴가 통합에 동의 ○연차휴가: 15일 일률 적용	○월차휴가를 연차휴가로 통합 ○연차휴가:15~22일 ○근속3년당 1일씩 추가 ○휴가사용 촉진방안에 대한 별도 규정 없음
생리휴가	○현행 유지 및 장	○유급생리휴가 폐지	○무급화 및 임금보전
초과근로 상한선	○초과근로상한 축소 -12시간→10시간	○초과근로상한 확대 -12시간→16시간	○3년간 한시적으로 16시간 적용
초과근로 수당할증률	○누진할증률 도입 및 현행유지	○최초 4시간: 25% ○4시간 초과: 50%	○3년간 한시적으로 최초 4시간에 대해 25% 적용
임금보전	○임금보전 법제화	○임금보전의 원칙 찬성, 법제화 반대	○기존의 임금수준이 저하되지 않도록 포괄적인 임금보전을 법 부칙에 명기
시행시기	○2002.1.1부터 전면 시행하되, 중소기업 지원 필요	○2002~2010년에 걸친 단계적 단축 ※10인 미만 사업장은 기한의 정함이 없는 유예조치	○2002~2010년에 걸친 단계적 단축

출처 : 김승택(2002) 재구성

1. 연월차 휴가

현행 개정 내용에 따르면 월차가 사라지고, 연차휴가는 15일에서 25일까지의 한도가 정해진다. 그리고 미사용분에 대한 금전보상이 원칙적으로 사라지면서 ‘휴가사용촉진방안’이 신설되어 휴가의 본래의 취지를 살리겠다는 의도로 개정되었다. 다만 사용자의 악용을 방지하기 위해서 휴가사용기간 만료 전에 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구, 통보하도록 되어 있다.

다음의 <표 III-3>⁷⁾은 노동부에서 발표한 2003년 현재 주요국가의 휴일·휴가일수를 비교한 것이다. 현행 제도대로 주5일 근무에 월차휴가가 사라지고 공휴일을 2일 정도 축소했을 경우, 다른 비교 국가들과 비슷한 수준의 휴일수를 갖게 된다.

<표 III-3> 각국의 휴일·휴가일수 및 휴가사용일수

구분	한국 (현행)	한국 (주5일제 도입시)	일본	영국	독일	프랑스	대만	미국
주휴일	52	104	104	104	104	104	78	104
공휴일	17	15	15	8	9~12	11	22	10
월차휴가	12	-	-	-	-	-	-	-
연차휴가	10~20+	15~25	10~20	24	24	30	7~30	1-7주 (단협)
계	91~101 +	134~144	129~139	136	137~140	145	107~130	121~163
실제사용 일수	78.8 ('98)	-	132 ('97)	136 ('96)		139 ('92)		126 ('95)

주 : 주5일 근무제 도입시 2일의 공휴일 축소 방안 감안

출처 : 노동부 내부자료

연월차 휴가와 관련한 문제점은, 한국의 근로자들은 휴가를 ‘여가’로서가 아니라 ‘임금’으로 여기는 분위기이며⁸⁾, 고용주 역시 휴가로 발생하는 공백을

7) 주5일 근무제 도입시 2일의 공휴일 축소 방안을 감안한 것이다.

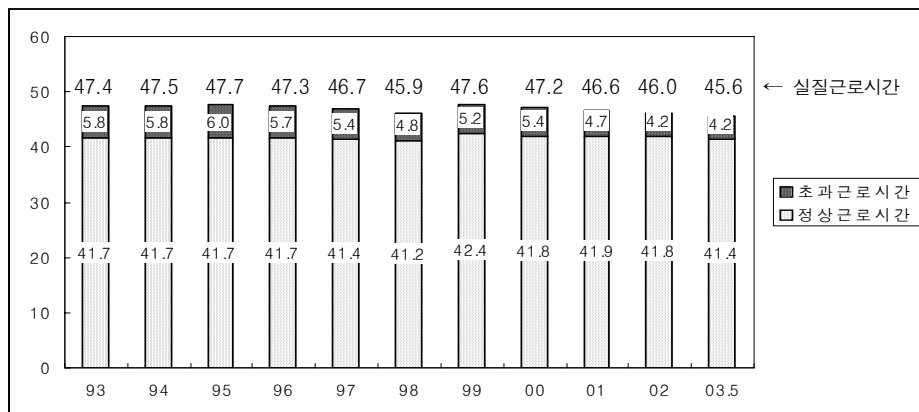
새로운 인력으로 메꾸기보다는 초과근로로 대체하는 것이 비용상의 이득으로 여긴다는 점에서 시작된다. 위의 <표 Ⅲ-3>에서 알 수 있듯이 우리나라의 연·월차휴가 등의 실제사용일수는 8.8일로 법정 기준휴가일수의 40%에 불과하여 외국에 비해 휴가사용률이 크게 저조하다. 그리고 대한상공회의소의 2000년 조사에서도 연월차휴가 사용률이 36.2%에 불과한 것으로 나타났다.

법 개정 내용에서도 드러나지만, 연월차휴가가 조정된 것은 실질근로시간이 감소하는 것으로 이어져야 한다. 이는 근로자들의 인식전환 뿐만 아니라, 연월차수당지급이라는 비용이 감소된 만큼 대체인력을 적극 활용하여 고용창출에 기여하려는 기업의 노력이 필요할 것이다.

2. 초과근로

아래의 <그림 Ⅲ-1>은 최근 10년간의 주당 근로시간을 정상근로시간, 초과근로시간, 이 둘을 합한 실질근로시간의 추이를 나타낸 것이다.

<그림 Ⅲ-1> 최근 10년간 근로시간 변화추이



출처 : 노동부, 『매월노동통계』

- 8) 소득지향적인 근로자들의 속성은 2001 한국노동패널 조사에서도 드러난다(근로자의 주당 평균 노동시간은 50.1시간, 자영업 57.9시간, 고용주 60.6시간).

초과근로시간을 제외한 정상근로시간을 보면 최근 10년간 평균 41.7시간으로 현재의 법정근로시간인 주 40시간보다 1.7시간 정도 초과한다. 결국 정상근로시간은 평균 42시간을 넘지 않음에도 불구하고 초과근로 때문에 실질근로시간이 법정 근로시간을 상회하는 현상이 나타나는 것이다. 따라서 실질적으로 실질근로시간에 영향을 미치는 것은 초과근로시간이 얼마나 되느냐이다. 미미하나마 초과근로시간은 99년을 기점으로 서서히 감소하는 추세이다.

<표 III-4> 남녀 근로자의 근로시간 비교

단위: 1주당 평균 시간

연도	실질근로시간		정상근로시간		초과근로시간	
	여	남	여	남	여	남
1995	48.1	49.9	43.0	42.5	5.1	7.4
2000	46.1	48.7	42.6	42.2	3.5	6.4
2001	45.7	47.9	42.4	43.2	3.3	4.7
2002	45.1	47.0	41.5	42.3	3.6	4.8

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』, 각 년도.

위의 <표 III-4>는 남녀 근로자의 평균 근로시간을 연도별로 비교한 것이다. 최근으로 올수록 근로시간이 감소하는 추세이기는 하지만 그 감소는 그리 크지는 않았다. 정상근로시간의 경우 법정근로시간이 44시간임에도 불구하고 남녀 모두 약 42시간 정도로, 오히려 법정근로시간보다 적었으나, 초과근로시간으로 인해 실질근로시간이 남성은 47시간, 여성은 약 45시간으로 나타났다(2002년 기준). 남녀 근로자의 근로시간 차이를 보면, 정상근로시간은 여성근로자가 많은 반면, 초과근로시간은 남성 근로자가 더 많다. 실질근로시간은 남성이 2시간 정도 긴 편이다.

초과근로의 문제는 제조업 및 중소기업에서 두드러지는데, 이는 업무의 특성상 교대제 형태로 근무하고 있고, 장비의 특성상 365일 풀가동되는 작업장이나 연중무휴 형태의 영업점의 경우가 있기 때문이다. 이는 업종에 따라서도 차이가 나타나는데, 건설업에서의 현장근로자, 도소매업, 운수업 등은 특히 초과근로 및 야간근로, 휴일근로가 더 많아질 것이다. 줄어든 노동시간을 채우기 위해 고용창출이 이루어져야 하나, 인건비 절감을 위해 비정규직의 고용이

더 늘어날 것이 예상된다. 여성근로자의 반 이상이 비정규직임을 고려하면, 앞으로 여성비정규직 근로자는 더 늘어날 것이다. 따라서 정부에서는 비정규직 근로자에 대한 부당한 차별을 해소할 수 있는 방안을 제시해야 한다.

3. 임금보전

근로시간 단축에 따른 임금 보전 여부는 노사가 가장 첨예하게 대립하는 사안이다. 기업의 입장에서 보면, 노동비용의 상승은 시간당 임금과 할증률 조정이 관건인데, 근로시간 단축으로 인해 노동비용 증가가 생산성 증가로 상쇄될 것인지가 핵심이다. 그러나 생산성 향상이 반드시 고용창출로 이어지는 것은 아니다. 노동비용만을 놓고 보았을 때, 법정근로시간 단축분을 채우는 방법은 간접노동비용 때문에 신규채용보다는 초과근로가 더 경제적이기 때문이다(이지평, 2000). 인건비 가운데 현금급여와 현금급여외 노동비용 비중은 2001년 69:31(노동부, 『기업체노동비용조사』)로 근로자 채용에 따른 고정비 성격의 비용이 과도하게 높기 때문에 기업이 정규인력을 보유하는데 따른 부담이 큰 편이다. 사실 한국 기업의 임금구조는 역사를 거듭해 오면서 더 복잡해져서 명확한 판단이 어렵다. 그래서 기존의 연구를 보아도 근로시간 단축에 따른 임금상승분에 대한 주장이 각각 다를 수 있다. 예를 들어 한국노동연구원은 근로시간 단축에 따른 임금상승분이 정부안을 따르면 2.83%, 노동계안을 따르면 6.3%라고 한 반면, 경영계 자료는 14.4%로 보고 있다(남성일, 2002). 따라서 실제로 임금이 보전될 것이냐에 대한 논의는 당분간 지속될 것으로 생각된다.

노동부는 조기에 근로시간을 단축한 사업장에 대한 인건비 지원, 개정법 적용으로 인해 임금수준이 저하되지 않도록 하는 임금보전지침 시달, 중소기업을 대상으로 한 노무관리 진단 및 경영컨설팅 지원, 지방관서별 노사교육 및 지역별 노사정 순회 간담회 등 후속 조치 계획을 마련하여 추진할 계획이다.

임금조정문제는 기업의 구체적인 지급능력 및 작업량과 관련된 것이므로 원칙적으로 개별 사업단위로 구체적인 사정에 따라 노·사 당사자의 구체적

교섭에 의해 신축성 있게 행해지는 것이 타당하다. 그러나 연월차 및 생리휴가가 무급화됨으로써 통상임금이 상승하게 되고 시간당 임금의 정확성이 제고된다는 장점을 고려할 필요가 있는데, 시간급근로자 등의 경우 기존임금 하락현상이 우려되기도 하므로 보완책 마련이 과제로 남는다(김재훈, 강현주, 2001).

임금과 관련해서도 근로시간 단축과 비정규 노동자 보호입법은 반드시 병행하여 추구되어야 한다. 왜냐 하면 시급제 또는 일급제 형태의 임금제도를 적용받는 상당수 비정규 노동자들은 단축으로 인해 오히려 임금삭감의 피해를 입을 가능성이 크기 때문이다. 따라서 비정규 근로자들의 문제가 구체적으로 고민되어야 하며, 부당한 차별을 금지하고 정당한 권리는 보장할 수 있는 보호입법을 마련하는 일이 반드시 병행되어야 한다. 비정규직에 대한 차별금지의 법제화, 임금보전, 법정 최저임금의 시급 인상, 일정 수준의 휴가 보장 등에 관한 구체적인 제도가 함께 개선되어야 할 것이다.

4. 생리휴가 무급화

이번 개정에 있어서 여성근로자와 직접적인 관련이 있는 ‘생리휴가의 무급화’는 지속적으로 논란이 되어 왔다. 정부는 생리휴가는 ILO 기준에도 없으며, 세계적으로도 일본, 인도네시아만 무급으로 하고 있음을 제시하며, 국제기준에 부합하도록 생리휴가를 무급화했음을 밝히고 있다. 다만 생리휴가 사용시 근로자의 임금이 저하될 수 있으므로 근로자의 청구에 따라 부여하도록 명시하고 있다.

이에 대해 민주노총은 “정부안은 비정규직 휴일은 줄고 생리휴가가 무급화됨에 따라, 임금 삭감 피해도 결국 여성·비정규직의 몫”이라며, “현행 정부안대로 법안이 국회를 통과하면, 평균 근속연수 6년을 기준으로 여성의 경우 현행 휴일에서 단 하루도 늘어나지 않는다”고 주장했다. 또한 노동계는 정부안대로 주5일 근무제가 실시되면, 여성근로자들은 늘어나는 휴가일수는 ‘0’일이며, 근로현장에서 제대로 사용할 수 없는 생리휴가가 무급화가 되면 여성근로

자의 임금보전에 큰 장애 요인으로 작용할 것을 우려하고 있다.

그러나 모성보호의 하나로 인식되어 있는 ‘생리휴가’가 그 목적을 상실하고 임금보전으로 이용되는 것은 현 추세에 맞지 않은 것으로 보인다. 1979년 UN 여성차별 철폐조약도 모성보호는 강화하되 여성일반에 대한 보호는 남녀 기회균등이라는 견지에서 철폐되어야 한다고 방향을 제시하고 있다. 이처럼 여성근로자와 관련해서는, 모성보호는 강화하는 대신 여성특별보호규정은 고용 기회 확대와 처우의 평등을 위하여 폐지·완화하고 있는 국제적인 동향을 참조하여 노사가 함께 개선방안을 모색할 필요가 있다. 실제로 정부의 주5일 근무제 도입과 관련해 여성들의 휴가일수 축소와는 상반되게 몇몇 기업들은 올해 임금단체협상에서 자발적으로 모성보호조항을 강화시켜 나가고 있다. 8월 초 임금단체협약을 마친 현대자동차의 경우, 기존대로 월 1일 유급이며, 초과 근로상한선도 주 10시간 한도로 정부법안(3년간 한시적으로 16시간)보다 강화돼 있다. 지난 6월 손해보험노조 여성국도 각 손보사들의 단체협약 체결에서 “생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자에 한해 1일 2회 각 1시간씩 유급 수유시간을 주고, 여성근로자가 신청할 경우 월1회 유급 생리휴가를 지정한 날짜에 줘야 한다”며 각 손보사 노조들에게 모성보호조항 강화를 권고했다. 이에 따라 제일화재, 동양화재, 대한화재, 신동아화재 등이 단체협약 과정에서 요구안을 적극 반영했다(우먼타임스 2003년 8월 27일자).

5. 적용 대상 및 시행 시기

개정안에 따르면, 주5일 근무제를 2011년까지 업종·규모별로 단계적으로 실시하도록 하고 있다. 다만, 시행시기 이전에 노사합의로 주5일제를 도입하는 사업장은 개정법률의 적용을 받을 수 있도록 하고, 조기도입 사업장에 대해 지원을 할 예정이다. 이와 관련하여 정부는 주5일제가 조기에 정착되기 위해서는 중소기업의 경영난 해소와 생산성 향상, 근로자 능력개발, 여가문화 정착 등 종합적인 지원 대책이 필요하다고 판단하여 관계부처가 공동으로 범정부 지원대책을 조속히 마련하여 추진할 계획이다.

이에 대해 여성 노동계에서는 여성근로자의 대다수가 영세기업에 근무하고, 비정규직임을 강조하며 즉각 시행을 주장하고 있다. 2002년 9월 발표된 『주5일 근무제 도입에 대한 시민사회여성단체 긴급 성명서』의 내용을 보면, “단계별로 도입하겠다는 것은 노동자 내부의 위화감을 조장하고 중소영세 비정규 노동자들의 희생을 강요하는 것으로 결코 받아들일 수 없는 것이다. 장시간 노동의 고통 속에 시달리고 있는 중소 영세 노동자들과 비정규노동자들은 주 5일 근무제의 혜택을 받으려면 2011년까지 기다려야 하는 반면, 초과근로 상한선 연장과 가산임금 삭감, 탄력적 근로시간의 확대에 의해 장시간 노동과 임금삭감이라는 더 큰 고통을 감수해야 한다. 이는 결국 노동자 집단 내 임금 및 노동조건 격차를 더욱 넓히고 노동자 집단 내의 위화감을 높이는 결과를 초래할 것이다”라며 정부안에 반대하고 있다.

이처럼 쟁점은 중소기업의 시행시기와 관련된 것인데, 영세사업장일수록 실질근로시간이 높음을 고려할 때, 개정법안은 산업계에 가해질 충격을 완화하기 위해 업종·규모에 따라 시행시기를 달리하고 있는 것이다. 이제 결정권은 노사합의의 몫으로 옮겨졌다. 법정 근로시간을 단축함으로 인해 기업으로서는 노동비용이 생산성 증가를 넘어서지 않고, 근로자에게는 시간당 임금이 감소하지 않는 방향으로 합의가 이루어질 수 있기 위해서는 중소기업에 둘러싸고 있는 제반 문제들을 해결할 수 있는 정부의 적극적인 노력이 절실하다. 사실 중소기업의 문제는 “근로시간 단축”에만 영향받는 것이 아니다. 현재 한국의 중소기업에는 고용불안, 부족한 자금력, 지원 제도 미비 등 다른 문제들도 심각하다. 이는 근로시간을 단축하지 않는다고 해서 중소기업의 문제가 없어지는 것이 아니라는 것을 생각해보면 더 분명해진다. 따라서 근로시간 단축뿐만 아니라 중소기업의 경영환경과 노동환경이 개선될 수 있는 종합적인 대책이 필요하다.

IV



여성근로자의 근로시간에 미치는 효과

1절. 법정근로시간과 실질근로시간 추세	55
2절. 여성취업자에게 미치는 영향	61
3절. 소결 및 정책제언	68

한 국가의 여성노동정책에서 여성취업자의 근로시간의 패러다임이 어떤 형태를 띠고 있는가는 여성노동자의 지위에 커다란 영향을 미친다. 여성의 경제활동참여는 가사노동의 담당을 전제로 추가적인 활동으로, 시간의 제약을 받을 수밖에 없다. 여성노동정책이 전일제 취업자 위주인지, 혹은 시간제 취업자 위주로 전개되는지는 국가마다 다양한 양상을 띠고 있다. 그러나 보다 중요한 것은 여성취업의 문제점을 어떻게 적극적으로 국가가 보완해주고 있는가 일 것이다.

자발적인 노동시간의 감소가 이루어지지 않는 한 법정근로시간의 단축은 초과근로수당의 추가지급에 의한 임금인상을 초래할 뿐이다. 외국의 연구들은 자발적인 감소를 위해서는 다음과 같은 사항이 해결되어야만 실효성을 높일 수 있다고 주장한다. 첫째 전일제와 시간제의 시간당 급여의 차이가 적어야 한다. 만일 이들간의 임금율의 차이가 크고, 시간제근로자에게 건강보험이나 연금 혜택이 없다면 감소된 노동시간에 대한 자원자들이 적을 것이다. 둘째 남녀간 임금의 차이가 감소되어야 한다. 시간제 근로자의 비율이 높은 여성의 임금이 높아지지 않는 한, 한 가정내에서 남성의 부담해야 할 근로시간은 줄어들기가 어렵다. 셋째 수입 조세와 사회안전 시스템은 근로시간의 영향에 관계없이 중립적이어야 한다. 넷째 가구 수입의 분배가 수입이 상위 수입가구에 더욱 집중되면, 그들의 노동시간을 줄일 수 있는 가구의 부담은 떨어진다. 마지막으로 노동의 자발적 감소의 결과로 노동자의 경력에 가해지는 불이익이 줄어들어야 한다. 이 장에서는 법정근로시간의 단축이 실질근로시간에 미칠 영향에 대해 기존의 일반적인 논의를 정리한 후에 여성취업에 특수하게 미칠 영향을 분석하여 본다.

1절. 법정근로시간과 실질근로시간 추세

우리나라의 실질 근로시간은 2003년 5월 현재 주당 45.6시간으로 세계적으로 장시간 국가 중의 하나이다(<표 IV-1> 참조).

<표 IV-1> OECD 회원국 취업자의 연간 근로시간

단위: 시간

국가명	1979	1983	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1979- 2001	1990- 2001
호주	1904	1853	1866	1861	1856	1860	1855	1837	67	29
벨기에	..	1684	1679	1607	1611	1553	1530	1528		151
캐나다	1832	1780	1788	1787	1779	1785	1801	..		
체코	2067	2075	2088	2092	2000		
덴마크	1492	1520	1519	1544	1504	1482		10
핀란드 ^a	..	1809	1763	1780	1761	1765	1721	1694		69
핀란드 ^b	1837	1787	1728	1737	1730	1726	1730	1691	146	37
프랑스	1806	1712	1657	1605	1603	1596	1590	1532	274	125
독일	1560	1513	1507	1496	1482	1467		93
서독	1732	1697	1583	1489	1484	1475	1461	1446	286	137
그리스	..	1983	1912	1924	1921	1940	1921	1921		-9
아이슬란드	1839	1817	1873	1885	1847		
아일랜드	..	1909	1922	1797	1722	1693	1690	1674		248
이탈리아	1715	1692	1674	1640	1629	1625	1622	1606	109	68
일본	2126	2095	2031	1865	1842	1810	1821	..		
한국	..	2734	2514	2436	2390	2497	2474	2447		67
멕시코	1927	1878	1921	1888	1863		
네덜란드	1454	1380	1364	1345	1381	1346		108
뉴질랜드	1820	1823	1825	1842	1817	1817		3
노르웨이	1514	1485	1432	1401	1400	1395	1376	1364	150	68
슬로바키아	2055	2034	2022	2023	2026		
스페인	1813	1834	1816	1814	1816		
스웨덴	1517	1520	1549	1628	1629	1636	1625	1603	-86	-54
스위스	1589	1589	1597	1568	..		
영국	1815	1713	1767	1737	1731	1719	1708	1711	104	56
미국	1838	1824	1838	1849	1850	1846	1835	1821	17	17
평균	1785	1830	1751	1757	1745	1749	1739	1719	-	-

주 : a) Labor Forces Survey 추정자료

b) 국민계정 추정자료

출처 : OECD(2002), Employment Outlook, p.320.

연간근로시간으로 환산하여 OECD회원국과 비교하면 2001년 현재 우리나라는 2,447시간으로 가장 긴 국가이다. 연 2,000시간이 넘는 국가는 체코, 슬로바키아 두 국가에 불과하며, 평균시간인 1,719시간에 비해서는 728시간이 길어,

우리나라의 근로시간이 매우 높은 수준임이 여실히 나타난다. 지난 20여년간의 변화를 비교해보면 프랑스와 독일의 경우는 각각 274시간, 286시간이 감소하였으나, 스웨덴은 오히려 86시간이 증가한 것으로 나타난다. 프랑스와 독일이 이와 같이 감소한 것은 근로시간 감축의 정책적인 결과로 볼 수 있다. 근로시간이 적은 국가들은 전일제근로자들의 취업시간도 적지만 한편으로는 시간제근로자의 높은 비중에도 상대적으로 기인한다고 볼 수 있다. 또한 노동시간이 긴 자영업자의 비중도 평균근로시간에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

법정근로시간 단축의 근본적인 취지가 장시간 근로의 감축으로 인한 근로자의 복지 향상에 있다고 볼 때, 법정근로시간의 단축이 실질 근로시간의 감소에 얼마나 영향을 미칠 것인가를 파악하는 것이 가장 우선적인 과제일 것이다. 우리나라의 장시간 근로에 대한 이유에 대해 한 연구에서는 장시간 근로를 선호하는 동양적인 근로문화, 신규고용보다는 초과근로를 선호하는 노동시장의 경직성, 여가보다 소득을 선호하는 근로자의 특성 등이 있으나 이보다 기본적으로 토요휴무일이 다른 나라에 비해 적고, 유급휴가가 수당과 연계되어 있어 부여된 휴가의 사용일수가 적다는 것이 가장 큰 원인이라고 지적한다(김승택(2002), 근로시간 실태조사, pp. 3-4).

경제학적 미시이론에서 근로자의 근로시간은 소득과의 관계를 보면 일정수준의 소득까지는 근로시간이 증가하지만, 소득이 일정수준을 넘어설 경우 근로시간의 증가가 감소한다고 보고 있다. 우리나라의 장시간 근로에 근본원인에 대한 심층연구를 찾기는 어렵지만 소득의 보전에 대한 여러 가정 하에 법정근로시간의 단축이 실질근로의 감축을 일정정도 유발할 것으로 예상할 수는 있다.

지난 8월에 통과된 개정법의 내용을 살펴보면 주5일근무제의 도입과 함께 연월차휴가일수를 국제수준으로 감소하면서 동시에 가능한 소진할 것을 유도하고 있다. 이러한 원칙이 실효성을 갖기 위해서는 임금수준이 보전되어야 한다. 그러나 기업측에서 근로시간을 줄이면서 임금보전을 하기 위해서는 시간당 임금이 증가해야 하며 이 비용을 지불할 수 있도록 생산성의 증가가 뒤따라야 하는데, 이에 대한 뚜렷한 대책은 현재 없는 실정이다. 이에 따라 실질 근로시간의 감소는 근로자의 권익을 보호받을 수 있는 대규모 사업장의 상용

직 위주로 발생할 가능성이 높으며, 일용직근로자와 비노조 사업장의 경우 근로시간의 감소로 인한 소득의 감소를 감내하면서까지 근로시간을 감소할 가능성은 적다고 하겠다.

법개정 직후에 실시한 한 조사에 따르면, 응답한 473개 기업체 가운데 74.0%가 근로시간은 종전과 동일할 것이라고 예상하고 있으며, 근로시간이 축소될 것으로 예상하는 업체는 18.4%에 불과하다. 반면 55.2%가 6%이상의 임금증가를 예상하고 있었다. 이것은 많은 기업들이 실질근로시간의 단축보다는 초과수당의 지급을 택하고 있는 경향이 강한 것을 보여 주는 것으로 단기적으로는 실질 근로시간의 단축이 이루어지기는 어려울 전망이다.

근로시간 단축에 따른 임금보전을 요구할 수 있는 근로자 집단 또한 노동조합이 활발하거나, 정규직인 일부 집단에 국한되므로, 전체 근로자 집단에 파급될 영향에 대한 고려도 동시에 해야 할 것이다.

법정근로시간이 실질 근로시간에 미치는 영향에 대한 외국의 사례를 보면 그 정도는 조금씩 다르지만 대체적으로 실질근로시간을 감축하는 것으로 나타난다(남성일(2002), 『법정근로시간 단축의 효과와 쟁점분석』). 다음의 <표 IV-2>에 정리되어 있는 바와 같이, 프란잔트 캐니그(Franzand Konig)(1986)의 연구에 의하면 1964-84년 기간의 독일 자료를 바탕으로 법정근로시간 1% 감소는 실질근로시간을 0.99% 감소시키며, 초과근로시간은 0.4% 증가시킨다. 헨트는 1984-89년의 독일의 경우 법정근로시간 1시간 감소는 실질근로시간을 0.85에서 1시간 감소시킨다고 분석하였다. 영국의 경우 하트와 샤롯(Hart and Sharot)(1978)은 1962-72년 기간의 영국자료를 바탕으로 법정근로시간 1%로 감소가 실질 근로시간을 0.92% 감소시켰다는 결론을 얻었다. 반면 유럽국가와는 달리 일본의 경우를 분석한 브루넬로(Brunello)(1989)에 의하면 법정근로시간의 단축이 실질근로시간에 영향을 주지 못하였다고 보고 있다. 이는 유럽의 경우 근로시간의 단축이 법제정보다는 노조와의 단체협약으로 이루어지는 경우가 많고, 또 시간단축의 목적이 실업의 완화에 비중이 있기 때문으로 볼 수 있다.

<표 IV-2> 법정근로시간이 실질근로시간에 미친 효과(외국)

연구자	대상	주요결과
헌트(1996)	독일(1984-89)	법정근로시간 1시간 감소는 실질근로시간을 0.85시간 감소시킴
프란츠 에드캐니그 (1986)	독일(1964-84)	표준근로시간 1% 감소는 실질근로시간 0.99% 감소시키며, 초과근로시간 0.4% 증가시킴.
하트, Sharat (1978)	영국(1961-72)	표준근로시간 1% 감소는 실질근로시간 0.92% 감소시킴
de Regt(1988)	네덜란드 (1954-82)	표준근로시간 1% 감소는 실질근로시간 0.89% 감소시킴
Brunello(1989)	일본(1973-86)	법정근로시간 감소는 실질근로시간에 영향을 주지 못함. 고용을 감소시킴.

출처 : 남성일, 『법정근로시간 단축의 효과와 쟁점분석』 인용

우리나라의 대표적인 사례는 1989년의 예를 들 수 있다. 1953년부터 1989년까지 주당 48시간이었던 것을 1989년부터 단계적으로 44시간으로 감축하여왔다. 이로 인해 1989년부터 1992년까지의 근로시간 단축은 다른 시기보다 비교적 급격하게 이루어지고 있다.

<표 IV-3> 우리나라 법정근로시간 변천내용

	1953-89	89.3-	90.10.-	91.10	2004.7-	05.7
공공부문, 1000인 이상	48	44	44	44	40	40
300이상 사업장	48	46	44	44	44	40
300인미만 사업장	48	46	46	44	44	44
금융보험업	48	46	44	44	40	40

출처 : 남성일, 『법정근로시간 단축의 효과와 쟁점분석』을 기초로 재구성

<표 IV-4> 지난 20년간 근로시간의 변화

단위: 연간근로시간

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
실질근로시간	2716.8	2733.6	2730	2706	2733.6	2704.8	2661.6	2564.4	2514	2498.4	2478
정상근로시간	2329.2	2324.4	2320.8	2312.4	2320.8	2298	2287.2	2222.4	2176.8	2175.6	2166
초과근로시간	386.4	409.2	409.2	393.6	412.8	406.8	374.4	342	337.2	322.8	313.2
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
실질근로시간	2476.8	2470.8	2484	2467.2	2436	2390.4	2497.2	2457.6	2430	2395.2	
정상근로시간	2175.6	2265.6	2172	2170.8	2155.2	2149.2	2199.6	2176.8	2185.2	2179.2	
초과근로시간	301.2	300	312	295.2	280.8	241.2	297.6	280.8	244.8	217.2	

주 : 1998년 이전은 10인 이상 사업장 1999년 이후는 5인 이상 사업장임.

출처 : 한국노동연구원(2000), 『노동시간 단축의 쟁점과 과제』 p. 80을 기초로 재구성

원자료 : 노동부, 매월노동통계 노동부 홈페이지.

우리나라 근로시간 단축 효과에 대한 연구는 최근 법개정을 전후하여 활발하게 전개되었다. 먼저 남성일은 1970년-98년 기간 우리나라 시계열자료를 바탕으로 1989-91년의 법정근로시간 단축을 분석한 결과 법정근로시간 4시간 단축이 1.4시간을 단축하였다고 분석하였다(2000.5.30, 노사정위원회주최, 토론회). 김유선은 법정 근로시간을 1시간 단축하면 실질근로시간이 주당 1시간 감소한다는 추정결과를 제시하여 큰 차이를 보이고 있다.

안주엽·이규용은 시뮬레이션을 이용하여 사후 시뮬레이션과, 정책을 실시하지 않았을 경우의 시뮬레이션의 차이를 분석하였다. 이 연구결과에 의하면 법정근로시간 단축의 효과로 인하여 제1단계는 실질근로시간이 0.8시간 감소되었지만 2단계는 1.1시간, 3단계는 1.88시간으로 감소되었다고 보고 있다. 즉 법정근로시간 4시간 단축에 대하여 실질근로시간은 1.88시간 감소한 것으로 보고 있다. 세부적으로는 3단계에서 정상근로시간은 주당 1.92시간 감소되었고, 초과근로시간은 0.04시간 증가하여, 결과적으로 1.88시간이 감소되었다고 보고 있다.

그러나 1989년의 경우에는 주6일 근무라는 형태는 변함이 없었고, 또한 이 연구의 대상인 10인 이상 제조업 종사자로 국한되어 있기 때문에 이 연구결과를 기계적으로 적용하기에는 무리가 있다.

<표 IV-5> 법정근로시간이 실질근로시간에 미친 효과(국내)

연구자	주요 결과
남성일(2000)	법정근로시간 4시간 단축은 실질근로시간을 1.4시간 단축시킴
김유선(2000)	법정근로시간 1시간 단축은 실질근로시간을 1시간 단축시킴
안주엽, 이규용(2001)	법정근로시간 4시간 단축은 실질근로시간을 1.9시간 단축시킴

출처 : 남성일, 『법정근로시간 단축의 효과와 쟁점분석』에서 인용

<표 IV-6> 법정근로시간 단축의 효과(제조업)

단위:주당 근로시간

	제1단계	제2단계	제3단계
정상근로시간	-0.90	-1.05	-1.92
초과근로시간	0.10	-0.04	0.04
실질근로시간	-0.80	-1.10	-1.88

주 : 1. 기간은 1989.4~1990.9로 법정근로시간이 46시간인 기간.

2. 기간은 1990.10~1991.9로 300인 미만 기업만 46시간인 기간.

3. 기간은 1991.10~1992.12로 법정근로시간이 44시간인 기간임.

출처 : 안주엽, 이규용(2002), 『법정근로시간 단축의 노동시장 효과』 p.165를 기초로 재작성함.

2절. 여성취업자에게 미치는 영향

법정근로시간의 단축이 실질근로시간의 단축에 영향을 미치고 있음을 보여주고 있지만, 여성취업자에게 특별히 미치는 영향을 분석하는 것은 다소 위험한 일이다. 지금까지의 연구를 보면 취업자의 특성별로 분리하여 별도의 영향을 분석한 사례는 찾아보기 힘들다. 그러나 여성취업의 특성을 고려할 때 동일한 적용에도 불구하고, 결과적으로 다른 영향을 미칠 가능성을 예상하는 것

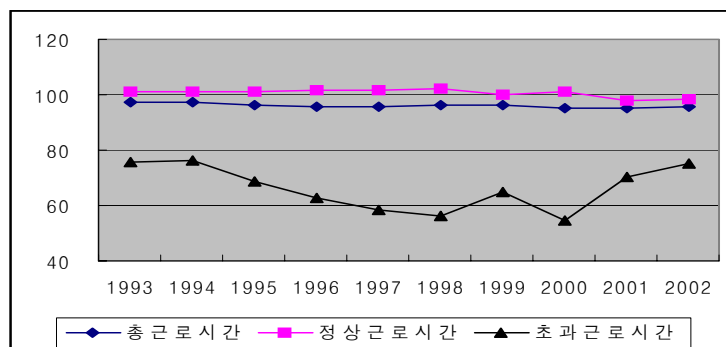
은 가능한 일이다. 이 절에서는 여성 취업자의 근로시간의 특성을 파악하고, 이에 따라 남성과 다르게 미칠 가능성에 대해 예측하여 본다.

1. 여성취업자의 근로시간 현황

임금근로자의 근로시간과 관련한 근로조건을 성별로 분리하여 보면 우선 실질근로시간은 여성이 2002년 현재 약 2시간 적은 것으로 나타나며, 반면 근로일수는 여성이 약간 많다. 남성의 주당 실질근로시간수가 47.02시간, 여성이 45.09시간으로 주당 법정근로시간 44시간을 모두 초과하고 있으나, 상대적으로 여성의 근로시간이 약2시간 적게 나타난다. 이는 여성이 일일 근로시간은 짧은 대신 쉬는 날은 남성에 비해 적은 것으로 나타난다.

다음의 <그림 IV-1>은 근로시간의 내역별로 남녀를 비교한 그래프이다. 이 그래프에 의하면 남녀근로시간의 차이는 정상근로시간보다 초과근로시간에서 발생하는 것을 알 수 있다. 내역별로 보면 실질근로시간수의 비율은 1993년에 여성이 남성의 97%에 비해 2002년은 96%로 약간 감소하였다. 그러나 정상근로시간을 보면 1993년에는 여성이 101%로 더 높았다가 2001년부터 남성보다 적어져 2002년에는 98%로 거의 비슷한 수준이다. 반면 초과근로시간은 1993년에 76%수준이었다가 1998년까지 꾸준히 그 비율이 감소하였다가 다시 증가하여 2002년 현재 75% 수준을 보이고 있다.

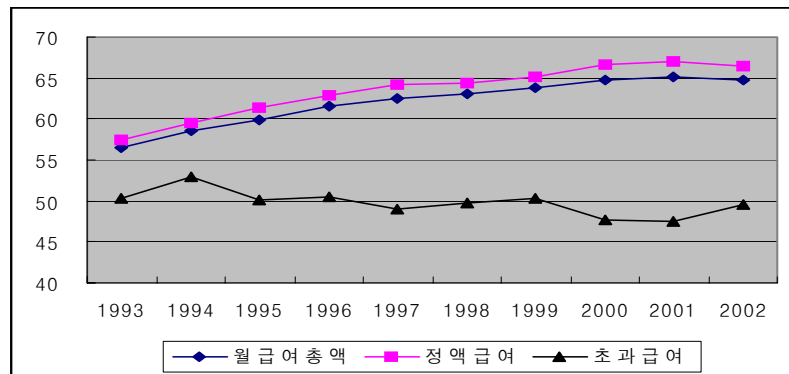
<그림 IV-1> 근로시간 내역별 남녀비



출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지.

이러한 내역별 근로시간의 성별차이를 급여에서 정액급여와 초과급여와의 성별 차이와 연결시켜 볼 수 있다. 아래의 그림을 보면 실질근로시간은 3%포인트 감소했음에도 불구하고 월정액급여는 57%에서 66%로 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 초과근로시간의 비율은 1%포인트 감소에 비하여 초과급여는 50%로 큰 변화가 없다. 이와 비슷하게 연간특별급여 역시 1993년의 48%에서 54%로 6%포인트 증가하였지만 정액급여의 증가수준에는 못 미친다. 이는 남녀간의 임금격차의 감소가 주로 정액급여에서 이루어졌고, 초과급여에서의 격차는 감소하지 못했다는 것을 보여주는 것이다.(<부표 1> 참조)

<그림 IV-2> 급여내역별 성비



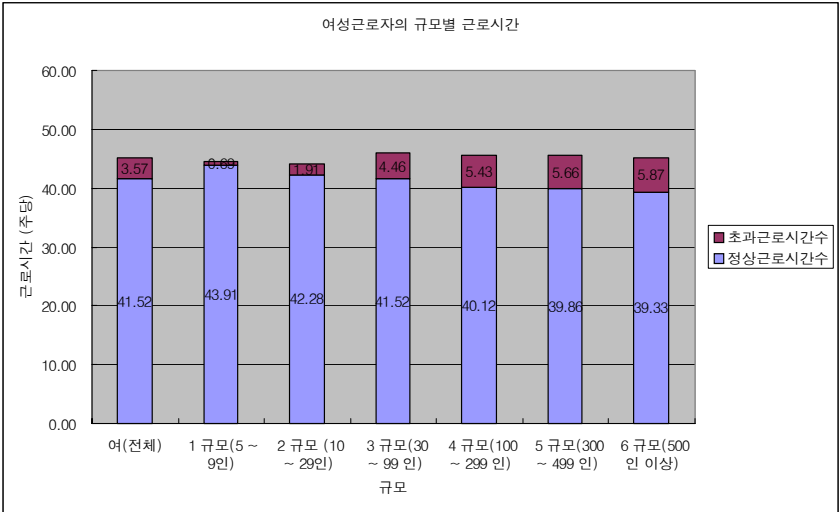
출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지.

향후 주40시간으로 단축했을 경우 초과시간에 대해 기업의 인사관리방향이 추가 채용으로 정해진다면 정액급여의 비중이 높아질 가능성이 높고, 추가 채용보다는 초과근로를 택할 경우 초과급여의 비중이 높아질 가능성이 높다. 이를 여성취업의 입장에서 재분석하여 본다면 초과근로가 강조될 경우 남녀급여의 격차가 유지될 가능성이 높고, 추가 채용이 이루어진다면 남녀급여의 격차가 감소될 가능성이 높다는 추론이 가능하다.

2. 여성근로자의 특성별 근로시간 현황

규모별로 실질근로시간을 비교하면 30-99인 사업장의 근로시간이 45.98시간으로 가장 높으며, 10-29인의 규모사업장이 22.19시간으로 가장 적다. 이러한 경향은 남성근로자도 유사하여 30-99인 사업장이 50.88시간으로 가장 높고, 반면 5-9인 사업장이 46.35시간으로 가장 적다. 반면 근로시간을 정상근로시간과 초과근로시간으로 나누어 살펴보면 정상근로시간은 규모가 적을수록 많아져 500인 이상 사업체의 경우 39.33시간임에 비해 5-9인 사업장은 43.91시간으로 4시간 이상 차이가 나고 있으며, 이와 반대로 초과근로시간은 규모가 커질수록 시간도 늘어나고 있어, 5-9인 사업장은 0.69시간인 반면 500인 이상 사업장은 5.87시간으로 큰 차이를 보인다. 이와 같이 소규모일수록 정상근로시간이 많고, 대규모일수록 초과근로시간이 많은 것은 임금총액에도 영향을 미친다. 즉 정액급여와 초과급여 모두 규모가 커질수록 임금이 높아지지만 초과급여에서의 임금차이가 정액급여에서의 차이보다 훨씬 크게 나타나, 규모가 큰 사업장의 경우 초과급여를 통하여 임금수준을 높이고 있음을 보여 준다.

<그림 IV-3> 여성근로자의 규모별 주당 근로시간

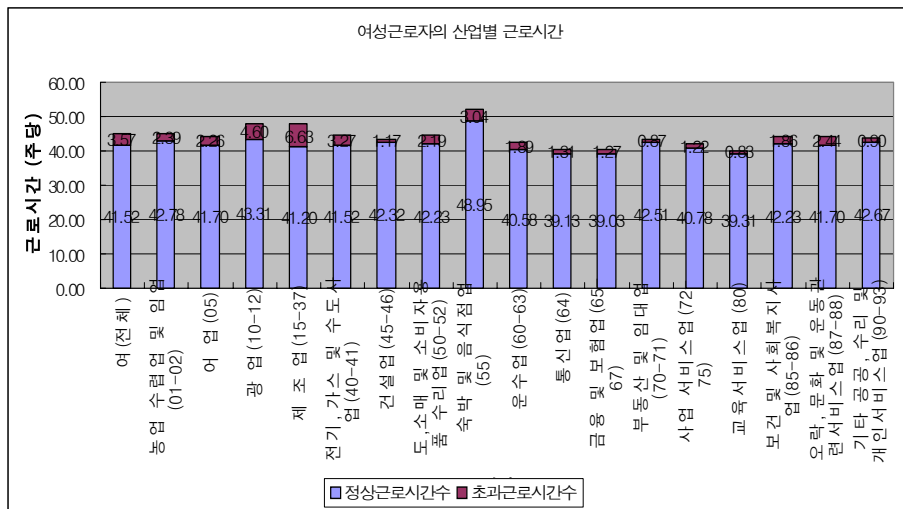


출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

향후 주40시간이 도입될 경우 현재 정상근로시간수가 평균 40시간을 넘는 99인 이하의 사업장이 더욱 큰 영향을 받을 가능성이 높으며, 초과근로시간수의 증가가 예상됨에 따라 이에 대한 중소기업의 대책이 대기업보다 더욱 시급함을 보여준다. 특히 여성 근로자는 99인 이하 사업장에서의 종사비율이 남성보다 높아 더욱 큰 영향을 받을 가능성이 있는데, 초과근로시간을 감수하고 초과수당을 지불할지, 근로시간을 단축하고 다른 방법을 시도할지에 대해서는 당분간 확정하기가 어려운 실정이다.

산업별로는 숙박 및 음식점업이 51.99시간으로 가장 장시간 일하고 있으며, 정상근로시간도 48.95시간으로 가장 길다. 반면 교육서비스업은 총 근로시간 40.32시간, 정상근로시간 39.31시간으로 가장 적게 나타난다. 주40시간의 도입은 숙박 및 음식점업과 같이 장시간 근로를 하고 있는 근로자를 위한 것이라고 볼 때, 산업의 특성과 낮은 임금수준, 노동조합의 미약 등으로 동 업종에서 임금보전을 전제로 한 시간단축의 가능성이 낮아 보이는 반면, 교육서비스업은 공공부문관련 업종으로 근로시간 단축이 용이해 근로시간 단축정책이 오히려 여성 근로자의 산업간 근로시간의 격차를 더욱 확대할 가능성이 있어 보인다.

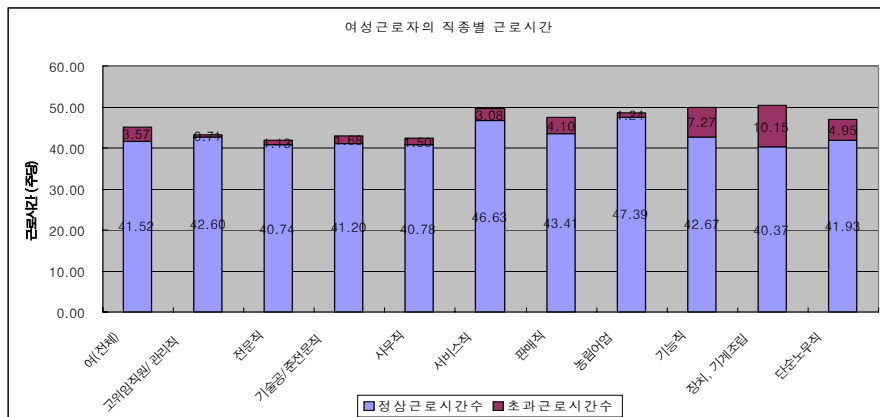
<그림 IV-4> 여성근로자의 산업별 주당 근로시간



출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

직업별로 여성근로자의 주당 근로시간 현황을 보면 소위 화이트칼라 직종이라 할 수 있는 고위임직원/관리직, 전문직, 기술공/준전문직/사무직과 그 외의 직종군으로 크게 이분되는 양상을 보인다. 화이트칼라 직종들의 정상근로시간수는 40-42시간으로 주40시간을 크게 초과하지 않으나 서비스직, 농림어업직 등은 주44시간을 넘고 있으며, 장치기계조립직의 초과근로시간수는 10.15시간 기능직은 7.27시간으로 향후 주40시간 근무제의 영향을 상당히 받을 것으로 보인다.

<그림 IV-5> 여성근로자의 직업별 주당 근로시간



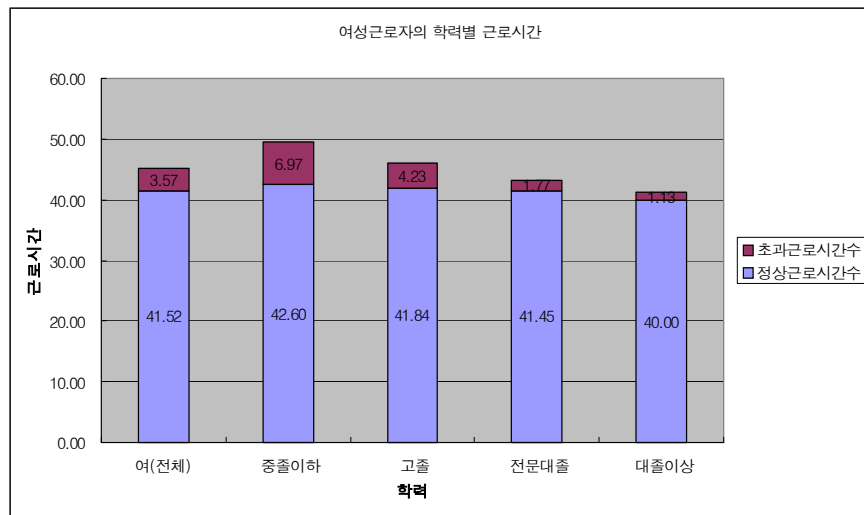
출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

여성 근로자의 학력별 주당 근로시간의 차이를 보면 일정한 경향이 나타나는데, 실질근로시간, 정상근로시간, 초과근로시간 모두 학력이 낮을수록 늘어나고 있어, 저학력자의 장시간근로와 저임금이 뚜렷하게 나타난다. 이와 같은 저학력자의 장시간근로가 근로시간단축 입법으로 얼마나 감소할지에 대해서는 향후 집중적인 분석이 필요하다.

그러나 앞에서 분석한 결과와 종합하여 볼 때 학력별로는 저학력, 규모별로는 중소기업, 산업별로는 음식숙박업, 직종별로는 비화이트칼라 직의 근로시간이 장시간으로 나타나는데, 이들의 장시간 근로에 대한 단축이 단기간에 이루어지기에는 많은 지장이 있다. 지금까지 주5일제 도입현황을 보면 노조활동

이 활발한 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 중소기업들은 도입을 꺼리고 있는 실정이다. 생산성 향상이 이루어지지 않은 상태에서 근로시간단축의 도입은 곧바로 임금향상을 초래하여 기업의 부담이 커지기 때문이다. 이와 더불어 노조가 부재하거나 미약한 사업장으로, 근로자의 세력화가 어려워 임금 수준이 유지되면서 근로시간 단축이 어려울 전망이다.

<그림 IV-6> 여성근로자의 학력별 근로시간

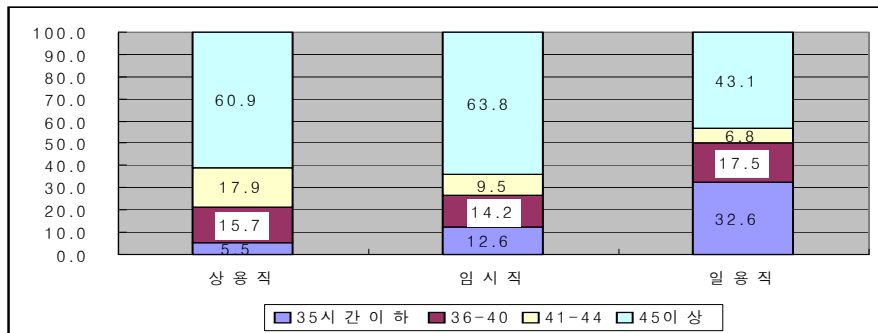


출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

종사상의 지위별 근로시간 분포를 보면 일반적으로 자영업주의 근로시간이 임금 근로자보다 높게 나타난다. 2001년 현재 여성 고용주는 59.5시간으로 가장 길고 무급가족종사자도 54.4시간으로 장시간노동을 하고 있다. 이에 비해 임금근로자는 46.6시간을 일하고 있으며 임시직이 48.7시간으로 가장 길고, 상용직이 47.7시간, 일용직이 40.1시간으로 가장 짧다. 근로시간 단축의 적용대상이 주로 임금근로자 집단임을 고려할 때 향후 자영업주와의 근로시간의 격차가 더욱 커질 가능성이 있다. 그러나 주5일제 근무로의 전반적인 사회분위기의 확산으로 인하여 자영업주들의 근로시간이 줄어들 가능성도 배제할 수 없다.

여성 임금근로자의 종사상의 지위별로 근무시간 단축의 파급효과를 살펴보면 우선 임시직이 44시간 이상 장시간 근로자의 비율이 63.8%로 가장 높게 나타나는 등 임시직의 근로시간이 가장 많고, 다음으로 상용직, 일용직의 순서로 나타난다. 새로 개정된 법정근로시간을 초과하지 않는 취업자 즉, 40시간 미만자의 비율을 보면 일용직인 50.1%로 가장 높으며, 임시직은 24.8%, 상용직은 21.2%로 상용직이 가장 낮게 나타난다. 반면 가장 직접적인 영향을 받게 되는 41-44시간대의 취업자는 상용직인 17.9%로 임시직이나 일용직에 비해 높다. 이를 요약하면 일용직의 경우 근로시간 단축의 영향을 가장 적게 받을 가능성이 높으며, 41-44시간대의 변화는 상용직에서, 45시간 이상의 장시간 근로에서의 근로시간의 변화는 임시직에서 가장 활발하게 일어날 것으로 예측된다.

<그림 IV-7> 여성취업자의 종사상의 지위별 주당 근로시간 분포



출처 : 통계청(2002), 『경제활동인구조사』 원자료 분석

3절. 소결 및 정책제언

이 장에서 여성 근로자의 근로시간 현황과 향후 근로시간단축으로 인한 변화를 예상하였다. 그 결과 첫째 남성예 비해 근로시간 단축효과가 적을 것으로 예상된다. 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 인사관리방향은 추가 채용과 기존 근로자의 초과근로로 압축된다. 추가 채용방향으로 진행될 경우 기존의 추

과근로시간이 많았던 남성근로자들의 근로시간이 더욱 단축될 가능성이 크다. 또한 초과 근로를 할 경우에도 기존의 근로시간보다는 감소할 가능성이 있으므로 추가채용보다 효과는 적지만 역시 초과근로시간의 비중이 큰 남성근로자의 근로시간이 더욱 감소할 것으로 예상된다.

둘째 여성 근로자의 내부 집단간의 근로시간 단축효과가 상이하게 나타날 전망이다. 학력별로는 저학력, 규모별로는 중소기업, 산업별로는 음식숙박업, 직종별로는 비화이트칼라 직의 근로시간이 장시간으로 나타나는데, 이들이 속해 있는 사업장의 특성상 노동조합의 활동이 미약하거나 부재할 가능성이 높다. 근로시간 단축에 따른 임금보전을 주장하는 노동조합의 주장이 이들에게 적용될 가능성이 적기 때문에 이 집단의 여성들이 임금감소를 감내하면서까지 근로시간을 단축할 가능성은 적어 보인다. 따라서 향후 집단간 근로시간의 차이가 더욱 벌어질 전망이다.



여성근로자의 임금에 미치는 효과

1절. 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과	73
2절. 분석모형의 설정	86
3절. 분석 결과	93
4절. 소결 및 정책제언	119

1절. 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과

1. 한국의 임금구조

주 5일제 법안이 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해서는, 우리나라 특유의 임금구조의 특성을 먼저 파악해야 한다. 기본적으로 직무급 중심의 임금체계를 갖고 있는 서구와는 달리, 우리나라의 임금구조는 연공서열에 많은 영향을 받는다. 다시 말해, 서구에서는 임금이 상승하려면 직무승진이 필요한 데 반해, 우리나라의 경우는 직무승진이 없어도 기업내부노동시장의 노동자들이 외부의 노동자들보다 좋은 노동조건을 누리면서 경쟁에서 보호될 수 있다(정이환 외, 2001). 그러나 1990년대 이후 연봉제 도입을 통해 이러한 연공중심의 임금체계를 변화시키기 위한 노력이 진행되고 있다. 하지만 아직도 기존의 규칙이나 관행에 의존하는 경우가 많아 연공서열과 연봉제의 중간쯤에 위치한 과도기라 할 수 있을 것이다.

역사적으로 한국의 임금구조는, 기업의 입장에서는 세금을 줄일 수 있는 방안 및 시간당 임금을 낮추려는 목적으로, 노동조합의 수당 창설 요구에 응하는 방식 등으로 인해 매우 복잡하게 구성되어 있다. 따라서 각 기업의 사정을 고려하지 않은 자세한 내용의 임금보전을 법에 명기하는 것은 불가능하다(김승택, 2002). 우리나라의 현재 임금구조를 살펴보면, 크게 월급여액과 연간특별급여액으로 나누어볼 수 있다. 월급여액은 다시 정액급여, 초과급여로 나눌 수 있는데, 정액급여란 “근로계약, 근로협약, 사업체의 급여규칙 등으로 미리 정하여져 있는 지급액, 지급조건, 산정방법 등에 따라 지급되는 급여”를 말한다. 정액급여에는 기본급(월급, 일급, 시급), 연령급, 근속급, 능률급, 가족수당, 직무수당, 물가수당, 통근수당, 유급 휴가급여 등이 포함되는 것이 일반적이다. 초과급여는 “정상근로시간 이외의 근무로 인하여 추가되는 급여로서 연장근로수당, 야간근로수당·일직수당, 심야근로수당 등”을 말한다. 따라서 연월차수당은 정액급여에 포함된다. 특별급여라 함은 “급여지급 관계규정과 관계없이 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여”를 말한다. 따

라서 해마다 실시하는 노동부의 『임금구조기본통계조사』에서 ‘임금총액’은 ‘정액급여+초과급여+(전년도 연간특별급여액÷12)’로 산정된 금액이다⁹⁾.

이와 같이 임금의 구성이 복잡하고, ‘임금보전’이라는 이름으로 임금의 총액을 맞추기 위해 급여의 내용과는 별도로 지급되는 내역도 있는 것이 현실이기 때문에 임금에 대한 해석도 다양하게 나타난다. 예를 들어, 어디까지를 임금으로 보는가도 다양한데, 특별급여만을 제외하기도 하고 기본급만을 임금으로 보기도 하는 등 연구에 따라 임금의 범위가 달라질 수 있다. 특히 의도하는 목적에 따라 달라지기도 하는데, 경영계측은 시간당 임금 개념을 통해 실제로 일하는 시간에 따른 임금만을 계산하는 것이 일반적인 데 반해 노동계의 경우는 월별 또는 연단위의 임금총액을 대상으로 보기 때문에 임금증가율이라든가 경제적 영향에 따른 임금의 변동효과가 상이하게 나타나게 된다.

우리나라에서의 기업 내 임금결정 기제를 보면 업무능력이나 성과보다는 숙인적 요인들이 개인별 임금결정의 중요한 요인이었다. 통상적인 임금함수를 통해 추정해 보면 인적 자본변수의 임금에 대한 설명력이 매우 높은 것으로 나타나지만, 실제로는 기업내부에서의 몇 가지 신호만으로 임금을 결정하는 관료적인 임금결정기제를 반영하는 것이었다. 이는 기존의 연구들에서도 알 수 있는데, 한국노동시장에서는 인적자본변수들(학력, 경력, 근속년수 등)로 이루어진 임금함수의 설명력이 다른 나라에 비해 대단히 높게 나타나는 반면, 또한 대단히 관료화되어 있다. 이처럼 인적자본변수들이 임금에 대해 높은 설명력을 지님에도 불구하고 인적자본이론에서 주장하는 논리가 관철된다고 보기 어려운 모순을 한국노동시장은 갖고 있는 것이다(이재열, 1993).

임금을 결정하는 것은 우선 개인의 특성에 따른 차이일 수도 있지만, 우리나라의 경우 상당 부분 기업체의 일관된 정책에 의해 이루어지는 특성이 있다. 따라서 사실 ‘임금협상’이라는 임금결정의 조직적 과정을 배제한 상태에서, 결과로서의 임금을 개인과 구조의 변수로 설명하는 것은 한계를 가질 수 밖에 없다. 특히 한국에서와 같이 아직도 기업별 노조가 주종을 이루고, 임금교섭이 정부와 상위단체간의 교섭에 의해 주도되고 있다고 해도 실제 임금협

9) 노동부의 공식적인 정의에 따른 것이다

상은 개별 사업장을 단위로 이루어지고 있는 현실에서, 임금이 기업 내의 어떤 정책적 과정을 통해 결정되는지는 살피는 것은 중요하다. 그렇기 때문에 거시경제적인 차원에서 주5일제 법안이 임금에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보는 것은 많은 설명변수를 가진다는 장점이 있겠지만, 현실적으로 각 사업장마다 임금협상이 어떻게 이루어지는가에 크게 영향을 받게 될 것이기 때문에 부적합하다고 판단된다.

임금협상에 있어서 기업에서는 기본적으로 노동비용을 줄이면서 생산성도 높이려 할 것이고, 근로자들은 소득과 여가를 모두 확보하려 할 것이다. 이런 관점에서 주5일제 법안에 의해 임금이 감소되는 부분과 임금이 증가하는 부분을 각각 분석하는 것은 의미가 있다. 즉 다른 외적인 변수들은 모두 동일한 것으로 가정하고(*ceteris paribus*) 개정 법안이 임금에 미치는 영향만을 고려하여 분석하면, 이 추정결과를 기본으로 하여 다른 거시변수가 어떻게 영향을 미치는가를 분석모형을 만들어 추정할 수도 있다.

따라서 이 장에서는 개별 자료를 이용하여 이번 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과를 근로시간 단축으로 인한 임금의 상승과 연월차휴가제도 개선에 따른 임금의 감소 효과를 나누어서 근로자 특성 및 사업체특성별로 분석하고자 한다. 이러한 분석은 개정된 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과를 세분하여 추정함으로써, 정책적 지원이 필요한 대상을 식별하고 정책수단을 보다 구체화하는 데 기여할 것으로 기대된다. 특히 여성근로자의 경우, 기존의 연구에서는 구체적으로 다루어지지 않았던 생리휴가제도의 폐지로 인한 효과를 포함함으로써 여성특수적 임금효과를 살펴볼 것이다.

2. 선행연구 검토

최근 몇 년간의 “근로시간 단축에 따른 임금의 변화”에 대한 연구는, 올 8월에 통과된 주5일제 법안에 대한 여러 가지 경우 또는 각계의 다른 입장에 따라 시나리오를 작성한 후 각각에 대해 임금변화를 예측한 연구가 대부분이다. 주5일제 법안이 있기까지 오랜 논의가 있었고, 노동계와 경영계 측이 근

로시간 단축에 따른 고용, 임금, 휴가일수 등에 대한 논의가 상이했으며 그 예측 또한 분석모형이나 해석 방법에 따라 다르게 나타났기 때문에 어떤 연구가 가장 적합하다고 판단하기는 어렵다. 우선 기존의 여러 연구들 중에서 근로시간 관련 제도가 임금에 미치는 영향에 관해 연구한 대표적인 몇 가지를 살펴볼 것이다. ‘임금’은 근로시간뿐만 아니라, 거시경제적인 요인들, 사회문화적 분위기, 정부의 정책, 이 외에 예상치 못한 사건들에 의해서도 영향을 받을 수 있기 때문에 어떠한 연구에서도 이 모든 것을 다 반영한다는 것은 불가능할뿐더러, 변수들간의 상호관계까지도 고려되면 정작 임금에만 영향을 미친다는 것도 확신하기 어렵다. 따라서 주5일제 법안이 임금에 미치는 영향에 대한 모든 연구는(본 연구도 포함하여) 완벽하지는 못하다는 것을 전제하며, 여러 변수들 중 연구자가 가장 중요하게 고려하는 변수들을 선택하여 이루어졌음을 미리 강조한다.

주5일 근무가 임금에 미치는 영향에 관한 최근 몇 년간의 연구들 중에서는 조윤기(2000), 이지평, 오정훈, 송태정(2000), 한국노동연구원(2001), 남성일(2002b)이 대표적이다. 여기서는 이들 선행연구의 분석방법 및 결과를 살펴보고자 한다. 이 네 가지 연구는 크게 두 종류로 나눌 수 있는데, 조윤기(2000)와 남성일(2002b)의 경우는 거시경제적인 관점에서 거시변수들의 영향을 고려한 모형을 사용했으며, 나머지는 거시모형보다는 근로시간과 관련한 구체적인 내용을 중심으로 여러 시나리오를 구성하여 각각의 경우가 어떻게 다른 결과를 나타내는지를 미시적으로 살펴보고 있다. 따라서 각 연구들은 다루지 못한 부분에 있어서의 한계를 지니고 있기는 하지만 장점 또한 갖고 있다.

가. 조윤기(2000)

이 연구에서 사용한 모형은 Bernanke(1986)에 의해서 개발되고 Brunello(1989)에 의해 확장된 2부문 모형(two-sector model)으로 제조업 10인 이상을 대상으로 하는 연구에 적합함을 전제하고 있다. 여기서는 임금에 영향을 미칠 수 있는 여러 변수들을 고려하여 회귀분석을 실시했다. 그리고 정규근로시간은 정부에 의해 외생적으로 주어지는 것으로 보며, 모든 기업들은 초과근무시

간을 사용하고 초과근무수당을 지급한다고 가정하면 2차 노동시장에서의 정규근로시간의 감축은 평균근로시간이 주어졌다고 가정할 때 초과근무시간의 증가를 가져올 것이고 따라서 근로소득 즉 임금의 증가를 초래하게 될 것이라고 본다. 이 분석 모형을 구성하는 변수는, 근로시간, 정규직 근로자수, 현재 임금, 정규근로시간, 소비자물가지수, 실업률이며 이를 대수선형 함수로 나타낸 것이 다음과 같다.

$$E_t = \gamma_0 + \gamma_1 h_t + \gamma_2 n h_t + \gamma_3 pci_t + \gamma_4 ur_t + \gamma_5 n_t + \gamma_6 t$$

h =근로시간의 자연대수

n =정규직 근로자수의 자연대수

E =특별급여를 제외한 초과근무수당을 포함한 임금의 자연대수

nh =정규근로시간의 자연대수

pci =소비자물가지수의 자연대수

ur =실업률

t =추세변수

이 연구에서 사용한 자료는 1980년 1월부터 1996년 12월까지의 계절조정을 하지 않은 노동부 『매월노동통계조사보고서』 원자료이다. 그리고 생산관련 자료 및 실업률 자료는 한국은행의 『조사통계월보』를 이용했다. 임금의 경우는 정책급여와 초과급여를 합한 것으로 특별급여의 경우 비용보다는 이윤분배의 성격이 강한 것으로 가정하여 임금에 포함시키지는 않았다. 위의 방정식을 제조업 전체와 대규모와 중소규모로 나누어 2단계최소자승법으로 추정한 결과는 다음과 같다. 정상근로시간을 10% 감축했을 경우 제조업 전체에서 임금은 +6.70%, 대규모는 +6.32%, 중소규모는 +10.78% 상승할 것으로 나타났다. 정상근로시간이 임금에 미치는 효과는 제조업전체뿐만이 아니라 모든 규모에서 부(負)의 부호와 함께 t값이 크게 나타나고 있어 정상근로시간 단축이 임금의 상승요인이 될 수 있음을 알 수 있다. 또한 정상근로시간변수의 계수는 대규

모보다는 중소기업의 경우 상대적으로 더 크게 나타나고 있어 정상근로시간 단축에 따른 임금상승효과는 중소기업에서 더 크게 나타났음을 보여준다.

이 연구는 노동의 수요측면에서의 효과를 주로 다루었던 기존의 연구들과는 달리 노동의 수요와 공급을 모두 고려한 모형을 통해 근로시간 단축의 효과를 분석했다는 장점이 있다. 그러나 최근 16년간의 노동시장행태를 토대로 근로시간단축의 고용효과를 시뮬레이션한 하나의 실증분석연구에 불과하다는 점과 자료의 제약으로 근로시간 단축에 따른 노동생산성의 변화를 충분히 고려하지 못했다는 점이 한계라 할 수 있다.

나. 남성일(2002b)

법정근로시간 단축의 경제적 효과분석을 위한 이 연구의 거시모형은 포스코경영연구소 거시모형을 기반으로 노동부문을 보완하여 만든 것이다. 즉 포스코 거시모형의 원형대로 최종수요, 금융, 노동, 물가, 대외거래, 재정 등 총 6개 블록으로 나누어져 있는데, 법정근로시간 단축에 따라 경제지표에 미치는 영향을 파악하기 위해 노동부문에 실질근로시간 방정식을 새로이 추가하여 법정근로시간 변화의 영향을 포착하도록 하고, 다른 블록의 주요 변수들에 실질근로시간 및 법정근로시간의 영향이 미치도록 변형한 것이다. 이 중에서 임금과 관련이 있는 노동 부문은 명목임금, 고용 및 실질근로시간이 내생적으로 결정되도록 구성했다. 실질근로시간은 경기변동의 요인으로서 전년동기 대비 GDP 증가율을, 근로자들의 노동공급에 대한 소득효과를 나타내는 요인으로서 1인당 실질소득을 설명변수로 사용했다. 또한 법정근로시간의 변화가 실질근로시간에 미치는 영향을 보기 위해 법정근로시간을 설명변수에 포함시켰다.

분석 결과에 따르면, 명목임금 방정식에서 법정근로시간이 1시간 단축됨에 따라 당해 분기에 약 0.7% 만큼의 명목임금이 상승되며 시간이 지남에 따라 추가적 인상이 있는 것으로 나타났다. 즉 법정근로시간의 4시간 단축은 당해 분기에 임금을 2.8% 인상시키며 장기적으로는 최고 14%까지 상승시키는 것으로 추정하고 있다. 이는 기본적인 거시모형 방정식만을 고려했을 경우이고, 역시 법 개정의 여러 가지 시나리오를 통해 그 결과를 시뮬레이션하고 있는

데, 그 중에서 개정된 내용과 일치하는 부분만을 살펴보면, 2002년부터 주 40시간으로 전면 실시하고 월차를 폐지했을 경우 월차휴가의 폐지로 임금이 약 3.6% 추가 감소하는 것으로 나타난다. 따라서 2003년에는 임금은 4.42% 증가하는 것으로 분석된다. 만약 법정 근로시간을 단계적으로 단축하고(2002년 44시간, 2003년 43시간, 2005년 42시간, 2007년 40시간) 월차 및 생리휴가가 폐지되고 초과근로시간에 대한 임금할증률이 25% 하향 조정되는 경우, 실질임금은 2002년에는 거의 변화되지 않고, 2003년 2.54% 감소하는 등 2004년까지 감소하다가 2005년부터는 증가하는 것으로 전망하고 있다.

이 분석은 거시시계열모형의 자체적인 한계와 함께, 모든 시나리오가 매년 누적적으로 영향을 미친다는 구조적인 모순을 지니고 있다(한국노동연구원, 2001).

다. 이지평, 오정훈, 송태정(2000)

이 연구는 주5일 관련 법안이 어떻게 이루어지는가에 따라 임금 및 노동비용 상승률이 상이하게 도출됨을 보여주고 있다. 여기서는 시간당 임금이 기존 수준으로 유지되는 경우와 인상되는 경우로 나누어 초과근로시간에 대한 임금할증률이 각각 50%, 25%인 경우, 초과근로시간이 증가하는 경우와 법정근로시간의 단축분 만큼 정상근로시간이 감소되는 경우 등으로 시나리오를 8가지로 나누어 분석했다.

분석 대상 자료는 상용근로자 10인 이상 사업체를 조사 대상으로 하는 『매월노동통계조사보고서』의 1995년부터 1998년까지의 자료를 사용했다. 이 자료들을 토대로, 월평균 정액 및 초과급여를 월평균 정상 및 초과근로시간으로 나눈 시간당 임금은 5,454원, 주당 근로시간은 47.1시간으로 나타났다. 이는 전체근로시간당 전체 임금비를 이용해 시간당 임금을 계산했고, 주5일제 법안의 시나리오에 따라 어떻게 달라지는지 계산한 것이다.

이 중에서 현재 개정된 법안과 일치하는 부분의 결과만을 살펴보면 다음과 같다.

<표 V-1> LG경제연구원의 임금변화율 분석 결과

		실질근로시간 유지	실질근로시간 4시간 감소
시간당 임금	현행수준 유지	+0.5%	-9.8%
	상향 조정(10%)	+10.5%	-0.8%

실질근로시간이 현행대로 유지되는 경우에는 초과근로시간이 4시간 늘어나게 되는 것이므로, 시간당 임금은 상승하게 되는 반면, 법 개정에 맞추어 실질근로시간이 4시간 감소될 경우에는 시간당 임금은 하락하는 것으로 예상된다.

이 분석은 거시경제 모형을 이용한 다른 분석들과는 달리 시간당 임금의 변화율만을 살펴본 것이기 때문에 현행 근로시간의 근로자특성 및 사업체특성별 차이 등 분석 대상의 다양한 속성이 고려되지 못했다는 문제점을 갖고 있다. 또한 임금구성에 있어서 많은 부분을 차지하고 있는 특별급여가 전혀 고려되지 않았기 때문에 임금상승률이 크게 상향 편의되어 있다는 문제점 또한 갖고 있다(한국노동연구원, 2001).

라. 한국노동연구원(2001)

한국노동연구원은 근로시간 단축이 임금 및 휴가·휴일·근로시간에 미치는 효과는 미시적인 분석방법이 보다 정확하다고 보고 있다. 시기적으로 노동계안과 경영계안, 공익위원안으로 각각 논의를 진행하던 과정이었기 때문에 이 연구에서는 공익위원안을 중심으로 예측 가능한 시나리오를 작성하여 분석하고 있다. 분석 모형은, 우리나라의 임금구성체계를 고려하여 임금방정식을 다음과 같이 나타내었다.

$$W = w_s H_s + (1 - \gamma) 8 w_s D + A + (1 + \alpha) w_s (H - H_s) + B$$

W = 근로자의 월평균 임금수준

w_s = 통상임금기준 시간당임금률

H =월 실질근로시간

H_s =월 정상근로시간

v =연월차휴가 소진율

D =연월차휴가 부여일수의 월할분

A =연월차수당을 제외한 기타수당

α =초과근로 임금할증률

B =연월차수당을 제외한 특별급여 월할분

위의 방정식에 근거하여 임금에 미치는 효과를 추정했는데, ①통상임금수준 시간당임금률은 변화하지 않으며 ②법정근로시간의 단축과 유급 주휴일 및 생리휴가 무급화 등으로 인한 임금감소는 기타수당으로 보전하고 ③관계적이거나 성과에 근거한 상여금은 그 수준을 유지함을 전제로 한다. 자료는 노동부의 『임금구조기본통계조사』 2000년 원자료를 사용하였으며, 연월차휴가 소진율 부분은 2001년에 실시한 노동부의 『근로시간·휴일·휴가제도 실태조사』 (1999) 중 ‘연월차휴가 및 생리휴가 사용률 실태’ 자료를 사용하였다.

이 경우 근로시간 단축이 임금에 미치는 효과는 법정근로시간 단축으로 발생하는 초과급여 변동분(ΔW_1)이 연월차휴가 부여일수의 하향조정·사용축진방안 등으로 발생하는 연월차수당의 변동분(ΔW_2)에 의해 어느 정도 상쇄되는가에 따라 그 크기가 결정된다. 따라서 각각의 임금변동분은 다음과 같다.

$$\Delta W_1 = (1 + \alpha)w_s \Delta(H - H_s)$$

$$\Delta W_2 = (1 - \gamma)8w_s \Delta D$$

이 두 식에 근거하여 초과근로시간의 변화는 사무직, 생산직에 따라 각각 다르다고 간주하고, 적용시기, 임금할증률, 연월차휴가 소진율의 변화 등에 따라 총 9개의 시나리오를 구성했다. 이 중 현행 법 개정내용과 일치하는 부분만을 정리하면 다음 <표 V-2>와 같다.

<표 V-2> 한국노동연구원의 임금변화율 분석 결과

초과근로시간변화(주당)	초과근로시간 임금할증률	연월차휴가 소진율	임금상승률
사무직 2시간	25%	현행유지	3.12%
생산직 4시간		60%	2.23%
		현행+20%	2.44%

이 결과에 따르면 근로시간 단축이 전면적으로 실시되는 경우 임금할증률의 하향조정보다 연월차휴가 사용촉진방안이 근로시간 단축에 따른 임금상승률을 보다 둔화시킴을 파악할 수 있다.

위의 연구는 근로시간 단축 관련 법안에 대한 각계의 다양한 주장에 따라 임금이 어떻게 변화하는지를 구체적으로 살펴보고 있으며, 사업체규모별, 업종별, 성별로 나누어 분석대상의 특성도 함께 고려했다는 데에 의미가 있다. 그리고 초과근로 수당 변화와 연월차휴가수당의 변화에 초점을 맞추어 임금변동률을 미시적으로 분석하여 이 결과를 추후 거시모형에도 적용할 수 있도록 함으로써 장점을 지닌다고 할 수 있다. 다만 법 개정이 추진되는 동안 진행된 분석이었기 때문에 시나리오가 지나치게 많았으며, 연월차휴가 수당에 있어서 여성의 생리휴가 부분은 다루지 못했다는 점이 아쉬운 부분이다.

3. 주5일 근무제 법안과 임금

개정된 주5일제 법안 중에서 임금과 직접적인 관련이 있는 내용은, ‘연월차휴가 축소 및 사용촉진방안’, ‘생리휴가 폐지’, ‘초과근로 수당할증률’, ‘임금보전’이다. 이들은 주 4시간 근로시간이 단축됨에 따른 초과근로 시간의 증가와, 토요일휴무로 인해 유급휴일이 주 1일 늘어남에 따른 휴가일수 조정과 관련된 것이다.

먼저 초과근로와 관련된 내용을 살펴보면, 개정 전에는 수당할증률이 50%이고 1주 12시간 상한선을 두었던 것이 최초 4시간에 대해서 수당할증률이

25%이고 4시간 이상일 경우는 종전과 같이 50%, 1주 16시간 상한선을 두는 것으로 변경되었다. 다만 이 내용은 3년간 한시적으로 적용된다는 조건이 붙는데, 이는 실질근로시간 한도가 1주 56시간에서 52시간으로 축소되는 데에 따른 기업의 부담을 완화하고 이에 적응할 수 있는 한시적인 경과조치를 취한 것이다. 다시 말해, 교대제 변경 등에 따른 기업의 인력난을 고려하여 인력충원, 작업방식 변경 등에 필요한 준비기간을 부여하는 것이다.

휴가와 관련해서는, 연월차휴가일수가 재조정되었고, 실질적으로 연월차휴가수당이 없어졌으며 여성근로자의 경우 생리휴가가 무급화되었다. 구체적으로는 한달간 근무했을 경우에 발생하는 월차휴가가 폐지되었으며, 연차휴가는 1년 근속시 10일, 이후 1년당 1일씩 발생했던 것이 1년 근속시 15일, 이후 2년당 1일 발생되며 그 한도가 25일까지로 변경되었다(단, 1년 미만일 경우는 1월당 1일 발생¹⁰⁾). 따라서 개정법안에 따르면, 2002년 『임금구조기본통계조사』 자료의 경우, 연월차휴가일수는 근속년수 1년 미만일 경우를 제외하면, 최소 7일(근속년수 1년: 개정 전 22일, 개정 후 15일)에서 최대 44일(근속년수 48년: 개정 전 69일, 개정 후 25일)까지 줄어들게 되었다. 여기에 ‘휴가사용촉진방안’을 신설했는데, ‘사용자의 적극적인 사용권유에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않는 경우 사용자의 금전보상의무를 면제’하는 것이 그 내용이다. 다만 사용자의 악용방지를 위해 ①휴가사용기간 만료 3월 전에 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구하고, ②이에 대해 근로자가 사용시기를 지정하지 않아 사용자가 휴가사용기간 만료 2월 전에 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보했음에도 불구하고 근로자가 사용하지 아니한 경우에만 제한적으로 금전보상의무를 면제하도록 되어 있다. 그러나 사용자의 입장에서는 최대한 금전보상의무를 면제받도록 할 것이 분명하기 때문에 실질적으로 연월차수당은 폐지되었다고 볼 수 있다. 이는 휴가제도가 본래의 취지보다는 금전보전의 수단으로 이용되고 있는 실태를 개선하여 휴가사용률을 제고해야 한다는 정부의 방침에 따른 것이다¹¹⁾. 그러므로 휴가를 ‘여

10) 근속년수 1년 미만의 경우 사실 월차만 발생하게 되지만, 현실적으로 1년 동안 12일은 사용할 수 있는 것으로 보고 근속년수 1년 미만은 개정 전·후 모두 12일의 휴가가 발생하는 것으로 볼 수 있다.

가'보다는 '소득'으로 여기던 기존의 관행에서 본다면 상당한 임금감소 효과가 나타날 것으로 예상된다. 결국 근로기준법 개정은 '근로시간을 단축하는 것' 뿐만 아니라, 휴가제도 등을 국제기준에 맞게 조정하는 것'에 기본 방침을 두고 있는 것이다.

생리휴가제도는 기존 월1일로 유급이었으나 개정으로 무급화되었으며 그 내용은 '유급생리휴가를 무급화하고 여성근로자의 청구에 따라 부여하도록 함'으로 되어 있다. 그러나 이는 실질적으로는 생리휴가제도가 폐지된 것이라 할 수 있다. 즉 국제기준에 부합하도록 생리휴가를 무급화한 것인데, 이는 여성근로자에게 있어서는 추가적인 임금감소 효과를 가져올 것으로 예상된다. 개정 이전에 생리휴가가 실질적으로 사용되었는가에 대해서는 논란의 여지가 있는데, 한국여성개발원(2002)의 여성근로자를 대상으로 한 연구¹²⁾에 의하면, '유급실시'가 40.8%, '무급실시'가 14.7%, '수당지급'이 7.4%로 '실시'한다는 비율이 62.9%이고, 최근 폐지되었거나 아예 없다는 '미실시'가 37.2%로 약 60% 정도만 생리휴가를 실시하는 것으로 나타났다. 반면, 한국노동연구원의 조사(전병휴, 2000)¹³⁾는 사업체를 대상으로 한 것인데 근로자 대상 조사와는 달리 모든 여성근로자가 생리휴가 적용 대상임을 전제하고 있다. 이에 따르면, '생리휴가를 사용하지 않은 근로자' 30.8%, '모두 사용한 근로자' 27.6%, '1~6일 사용자' 30.2%, '7일 이상 사용자' 11.4%이다. 그러나 이 결과만으로는 생리휴가가 유급인지 무급인지 알 수 없고, 미실시 기업을 분류해낼 수 없기 때문에 생리휴가 소진률 또한 평균 45.3%(연간 생리휴가 발생총일수 11.7일, 연간생리휴가 사용총일수 5.3일)라고 확신하기는 어렵다. 따라서 본 연구에서는 생리휴가가 무급화되면 생리수당을 법적으로 보장받았던 여성근로자의 경우 월 1일분의 임금을 덜 받게 되는 것으로 고려한다.

마지막으로 주5일제 법안 중 '임금보전'의 내용을 살펴보면, '법개정으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 임금보

11) 노동부에 따르면 우리나라의 연·월차휴가 등 실제사용일수는 8.8일로 법정 기준휴가일수의 40%에 불과하여 외국에 비해 휴가사용률이 크게 저조하다고 보고 있다.

12) 305개 기업체 중 25~40세 사이의 기·미혼여성 557명 대상.

13) 5인 이상 근로자 1,400개 사업장의 여성근로자 84,402명 대상.

전을 법부칙에 명시'한다고 되어 있다. 구체적으로는 '노·사는 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 하며, 이를 위한 임금항목이나 임금조정 방법은 노·사가 자율적으로 정하는 것'으로 하고 있다. 그러나 법으로 명시한다는 것과 노·사가 합의 하에 자율적으로 정한다는 내용은 일견 모순적이어서 경영계측과 노동계측이 상반된 해석을 내놓고 있는 실정이다. 이로 인해 법 개정이 이루어진 후 9월 한 달 동안 경영계와 노동계가 이 '임금보전' 문제를 둘러싸고 치열한 공방을 벌였다. 경영계는 '노사간의 자율적 협상'과 '임금보전을 선언적으로 규정'한다는 항목을 두고 노조가 근로기준법 개정 내용을 수용하지 않을 경우에는 임금을 보전해 줄 필요가 없다고 주장하고 있다. 반면 노동계는 '주5일제 시행으로 임금을 줄이면 처벌을 받을 수도 있다'는 근로기준법 부칙상의 임금보전 규정과 '기존의 임금총액의 수준이 저하되지 않도록 한다'는 항목을 들어 반발하고 있다. 이는 근로기준법 개정이 임금을 인상시킬 것이라는 정부 및 경영계측의 주장과 연월차 휴가 축소, 생리휴가 무급화 등으로 임금이 축소된다고 주장하는 노동계의 임금보전에 대한 상반된 예측의 원인이라 할 수 있다. 한국경영자총협회는 9월 19일 '근로시간 단축 관련 10대 지침'을 회원사에 전달하고 '개정된 근로기준법 취지에 맞게 단협이나 취업규칙을 수정해야 하며 이를 노조가 수용하지 않을 경우 근로시간 단축분 만큼 임금을 감액해야 한다'고 권고하면서 이미 임금단체협상을 체결한 사업장도 이를 수정해야 한다고 전달했다. 이에 대해 민주노총은 '근로기준법이 기존 사업장의 노동조건을 하락시키는 방향으로 작용해서는 안 된다'고 주장하고 있으며 한국노총은 '임금 삭감 없는 주5일 근무제를 도입하도록 산하조직에 시달하고 적극 지원한다'는 방침을 정하고 있어 임금보전과 관련하여 노사의 마찰이 심화될 것으로 보인다.

게다가 근로기준법 개정안이 국회를 통과하기 전인 2003년 8월 5일 현대자동차 노사가 '연월차 일수 조정과 임금삭감 없는 주5일 근무제'에 합의한 것을 두고 경영계측은 근로기준법에 맞게 수정해야 한다고 주장하는 반면, 비교적 영향력이 큰 대규모 사업장에서 이루어진 임단협 결과를 본보기로 삼는 노조의 협상 관행을 따르면서 이 결과를 지지하는 노동계측이 대립하는 상황이다. 이처럼 근본적으로는 법에 명시된 대로 '노·사간의 자율적인 협상'에 의

해 세부 사항들이 결정되어야 하지만 ‘주5일 근무제가 임금에 미치는 영향’에 대한 분석이 임금인상(경영계), 임금하락(노동계)으로 상반되기 때문에 합의에 다다르기까지 상당한 진통이 예상된다.

이런 상황을 감안해 볼 때, 근로시간 단축으로 인한 초과급여 변동률과 연·월차·생리휴가 수당 폐지로 인한 임금변동률을 파악하는 본 연구의 분석모형은, 임금보전에 대한 노사간 합의를 도출하기 위한 보다 객관적인 자료가 될 수 있을 것이다.

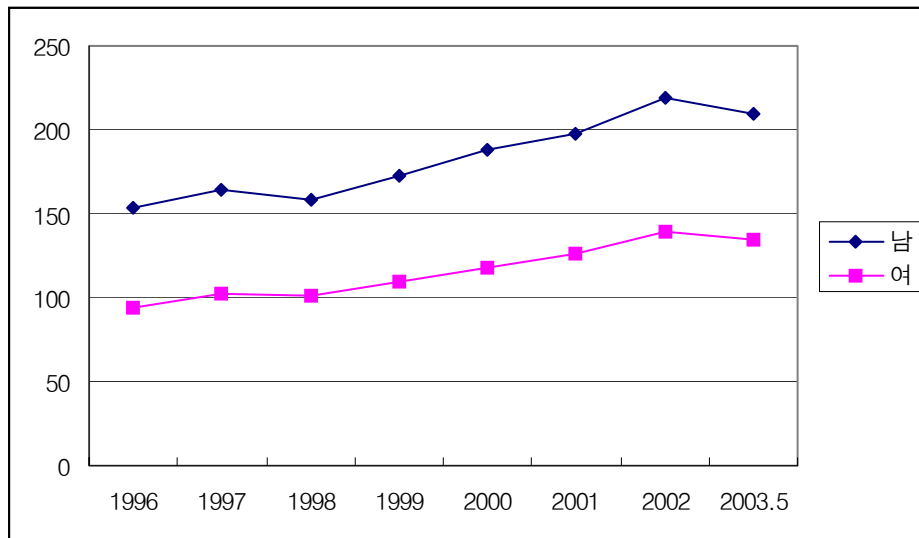
2절. 분석모형의 설정

본 연구의 분석모형은 기본적으로 한국노동연구원(2001)의 임금방정식에 기초한 것이다. 기존의 여러 분석모형들 중 이를 선택한 것은, 거시경제적인 측면보다는 ‘여성근로자’라는 개인별 특성에 따른 분석에 가장 적합한 모형이라는 판단에 의해서이다. 즉 주5일제 법안이 여성근로자의 임금에 미치는 영향을 살펴보는 것은, 이 모형을 통해 근로시간 단축에 따른 이들 효과를 미시적으로 분석하고, 그 추정결과를 이용하여 다른 거시변수에 어떻게 영향을 미치는가를 분석모형으로 설정한 다음에 다시 추정하는 방식이 보다 적합하다고 판단했기 때문이다¹⁴⁾. 특히 남성근로자와 비교해 보았을 때 남성에 대한 여성근로자의 임금비가 절반(2003년 UNDP 자료에 의하면 0.46)에도 미치지 못하는 현실을 감안하면 제도가 임금에 미치는 효과가 여성근로자에게는 더 크게 나타날 수도 있을 것이다. 아래의 그림은 최근 몇 년간 남성과 여성의 평균임금의 추이를 나타낸 것인데, 남녀의 임금총액의 차이가 해마다 60만원 이상의 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

14) 이 분석모형의 결과는 주5일근무제를 실시한 향후 3년 이내까지만 유효하다고 본다. 왜냐 하면 초과근로 부분의 개정 내용은 정착기간이라 할 수 있는 향후 3년까지만 적용되며 그 이후에는 다시 개정 이전의 내용을 따르게 되기 때문이다. 즉 이 분석모형은 주5일 근무제가 정착하기까지의 기간 동안의 임금 변동률을 분석하는 것이다.

<그림 V-1> 남성과 여성근로자의 평균 임금 비교

(단위: 만원)



자료 : 노동부 『임금구조기본통계조사』, 각 년도.

분석을 위한 방정식은 위의 “V-1절-2-라”에서 먼저 설명한 대로, 법정근로시간 단축으로 발생하는 초과급여 변동분(ΔW_1)이 연월차휴가 부여일수의 하향조정·사용촉진방안 등으로 발생하는 연월차수당의 변동분(ΔW_2)에 의해 어느 정도 상쇄되는가에 따라 임금에 미치는 영향을 전체임금에 대한 비율로 나타낼 것이다. 다만 연월차휴가 소진율(v) 부분은 1999년 자료를 현재에 이용하는 것은 적합하지 않다고 판단되고 정확한 수치를 얻기도 어려우며, 기본적으로 이번 법 개정의 의의가 연월차휴가를 모두 소진하는 것($v=1$)에 있기 때문에 개정 전에는 1999년 소진율 평균이었던 40%, 즉 $v=0.4$ 를 대입하여 얻은 값을 개정 이후의 임금변동분으로 측정한다. 그리고 시간당 임금은 어디까지를 근로시간으로 보고, 임금으로 볼 것인가에 따라 그 값이 달라질 수 있는데, 본 연구에서는 초과근로시간까지 포함한 실질근로시간을 실질근로시간으로 보고, 기본급에 통상수당, 기타수당, 초과급여, 특별급여까지 모두 포함한 임금을 총임금으로 하여 시간당 임금을 계산했다.

자료는 노동부에서 조사한 『임금구조기본통계조사』 2002년 원자료를 분석하여 사용했다. 이 조사는 임금근로자만을 대상으로 매년 실시하며, 이 보고서의 직종 및 산업분류는 제 8차 개정 [한국표준산업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)] 및 제 5차 개정 [한국표준직업분류(2000. 1. 7 통계청 고시)]를 기준으로 하여 분류되었다. 이 자료의 근로자수는 상용근로자수로서 통계청의 2001년 기준 『사업체기초통계조사』 결과를 기초로 하여 산출한 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자수를 모수로 하여 추정한 것이다. 이 자료의 조사 항목은, 성, 연령, 혼인상태, 학력, 직종, 근속년수, 경력년수, 직급, 근무형태, 근로일수, 근로시간수, 월급여액, 연간특별급여액이다.

분석을 위해 추가한 변수는 다음과 같다.

- 법 개정 이전의 연월차수¹⁵⁾: $22\text{일} + (\text{근속년수} - 1)$
- 법 개정 이후의 연월차수: $15\text{일} + (0.5 \times \text{근속년수})$ [소수점 이하는 버림]
- 연월차수 월별 증감분: $(\text{법 개정 이전의 연월차수} - \text{법 개정 이후의 연월차수}) / 12$
- 실질근로시간: 정상 근로시간 + 초과 근로시간
- 총임금: 기본급 + 통상적수당 + 기타수당 + 초과급여 + (연간특별급여 / 12)
- 시간당 임금: 총임금 / 실질근로시간
- 법 개정 이후의 연월차수: $15\text{일} + (0.5 \times \text{근속년수})$ [소수점 이하는 버림]
- 연월차수 월별 증감분: $(\text{법 개정 이전의 연월차수} - \text{법 개정 이후의 연월차수}) / 12$
- 실 근로시간: 정상 근로시간 + 초과 근로시간
- 총임금: 기본급 + 통상적 수당 + 기타수당 + 초과급여 + (연간특별급여 / 12)
- 시간당 임금: 총임금 / 실질근로시간

이 변수들을 이용하여 초과근로 수당 변동분과 연월차휴가 수당 변동분의 방정식¹⁶⁾을 구성하면 다음과 같다.

15) 근속년수 1년 미만일 경우는 개정 전·후 모두 12일로 함.

1. 초과근로 수당 변동

$$\Delta W_1 = (1 + 0.25) \times Ws \times \Delta H$$

(1+초과근로수당 할증률)×시간당 임금×증가한 초과근로 시간

초과근로수당 할증률은 개정 법에 의하면 “3년간 한시적으로 최초 4시간에 대해 25% 적용함”이므로 1+0.25가 된다. 여기서, 법 개정 전에는 초과근로수당 할증률이 50%였고, 초과근로상한선도 주 12시간이었는데, 법정근로시간이 주당 4시간 줄어든 것을 감안하여 기업의 부담을 완화하고 이에 적용할 수 있는 한시적인 경과조치가 필요함에 따라 준비기간으로 3년간은 할증률 25%, 상한선 주 16시간으로 개정한 것이다. 이는 향후 3년간의 준비기간이 지나면 개정 전과 마찬가지로 할증률 50%, 상한선 주 12시간으로 돌아감을 의미한다.

증가한 초과근로 시간은 법정 근로시간이 주 44시간에서 주 40시간으로 단축되었으므로, 줄어든 그 4시간만큼 초과근로가 발생한다고 볼 수 있다. 따라서 ΔH 는 주 4시간을 월 단위로 환산한 17.37시간이 된다.

나머지는 모든 근로자에게 동일하게 부여되며, 개인별 차이는 시간당 임금에서 나타나게 된다. 시간당 임금은 총임금을 실질근로시간으로 나눈 것인데, 총임금은 임금을 구성하는 모든 요소를 다 합산한 것이다. 그리고 실질근로시간은 정상근로시간과 초과근로시간을 합산한 것이다.

이렇게 나온 값은 법 개정으로 인한 월 초과급여 변동분이므로 총임금으로 나누어 백분율하면, 월당 비율을 구할 수 있다.

16) 이 방정식은 모두 월 단위이다.

2. 연월차휴가 수당 변동

$$\Delta W_2 = 0.6 \times 8 \times w_s \times D$$

[연월차휴가 잔여율×8시간×시간당임금×개정전 연월차휴가 부여일수 월할분]

이번 근로기준법 개정 중 연월차휴가와 관련된 부분은 휴가제도가 본래의 취지보다는 임금보전의 수단으로 이용되고 있는 실태를 개선하여 휴가사용률을 높이려는 데 그 목적이 있다. 노동부의 『근로시간·휴일·휴가제도 실태조사』에 따르면, 우리나라의 연·월차휴가의 실제사용일수는 8.8일로 법정 기준휴가일수의 40%에 불과하여 외국에 비해 휴가사용률이 크게 저조하다. 이러한 이유로 법정 근로시간 단축에 따라 휴가일수를 국제기준에 부합하도록 합리적으로 조정하는 것이다. 이는 결국 연월차는 금전보전이 아니라 사용을 그 목적으로 하게 하고, 연월차수당은 실질적으로 사라지는 것으로 보면 된다. 따라서 이 보고서에서는 기존에 수당으로 받았던 연월차휴가수당 만큼의 임금이 개정 이후에는 감소되는 것으로 본다. 연월차휴가 소진율은 산업, 직종, 성, 연령 등의 여러 변수에 따라 다르게 나타나지만, 앞에서 설명한 대로 이에 관한 구체적인 조사가 이루어져 있지 않은 관계로 평균적인 값인 40%를 소진율로 보기로 한다. 따라서 연월차휴가 잔여율은 0.6이 된다. D는 근로자들의 근속년수에 따라 개정 이전의 연월차휴가일수 12로 나누어 계산한다. 즉 이 값은 개정 이전에 평균적으로 받았던 연월차수당이다¹⁷⁾. 이렇게 나온 값을 총임금으로 나누어 백분율하면, 월당 임금변동률이 나온다.

여기서 ‘생리휴가가 폐지’는 여성근로자에게만 해당되는 것이기 때문에 초과

17) 한국노동연구원(2001)의 분석에서는 D가 아니라 ΔD 즉 개정 이후의 연월차휴가의 변동 일수를 사용하였으나, 본 연구에서는 개정 법안은 연월차휴가를 모두 소진하는 것을 목적으로 하고 있으며, 실질적으로 연월차휴가수당 제도가 폐지되었다는 것을 감안하여 개정 이전에 금전으로 보상받아 임금을 보전했던 금액만큼 임금이 감소되는 것으로 보았다.

근로수당 변동과는 달리 남성근로자와 여성근로자의 방정식이 각각 달라진다. 남성근로자의 경우는 위의 ΔW_2 식을 그대로 따르고, 여성근로자의 경우 한달에 한번인 생리휴가의 폐지로 한달에 하루분의 임금이 더 감소된 식을 사용하게 된다. 다시 정리하면 여성근로자의 연월차수당 변동분 $\Delta W_2'$ 는 다음 식과 같다.

$$\Delta W_2' = 0.6 \times 8 \times Ws \times D + (8w_s \times 1)$$

위의 식에서 $(8w_s \times 1)$ 은 폐지된 생리휴가 수당 부분을 나타낸다.

3. 분석 모형의 한계점

본 연구의 분석모형은 경제적 효과에 대한 시각차이, 분석방법론상의 차이 등으로 인해 일관된 분석결과가 도출되지 못했던 선행연구들과는 달리, 개정된 법안을 감안한 미시적 분석모형을 설정하였고, 개인별 자료를 통해 특성별로 분석할 수 있다는 장점을 갖고 있음에도 불구하고, 몇 가지 한계점을 내포하고 있다.

기본적으로 이 분석모형은 법이 적용된 직후의 임금변화임을 전제하고 있기 때문에 향후의 변화 상황까지는 보여주지 못한다는 한계를 갖는다. 구체적으로는, 개정 법안의 시행 시기가 사업체규모에 따라 각각 다르기 때문에 그 시기에 따라 다른 영향을 받을 수도 있다는 점이 간과되었다. 시행 직후의 영향을 분석하기 위해 초과근로수당 변동분 방정식에서 월당 초과근로시간 변동분은 일괄적으로 17.37시간(주당 4시간)으로 적용했는데, 실제로 시기가 지날수록 기업 측에서는 되도록이면 초과근로를 줄여서 노동비용을 줄이려 할 것이고, 3년 이후에는 초과근로수당할증률은 다시 50%로 조정될 것이기 때문에 결과가 달라질 수 있다. 여하튼 노동비용 감소를 위해 사업체가 초과근로시간을 줄이게 되는 것은 실질근로시간이 줄어들게 되어 실질적인 법 개정 효과를 거둘 수 있을 것이다.

두 번째로, 시간당임금을 계산하는 데 있어서 본 연구에서는 기본급에 여타 수당까지 모두 합산한 총 임금대비 실질근로시간을 사용하였는데, 앞에서도 설명했듯이 임금의 범위를 어디까지 하느냐에 따라 시간당 임금의 값은 달라질 수도 있을 것이다. 그러나 본 연구에서는 연구자의 판단에 의해 총임금 대비 실질근로시간을 시간당 임금으로 사용하였다.

세 번째, 연월차수당 변동 방정식에서 연월차휴가 소진율은 개인마다 차이가 있지만, 소진율 40%를 일괄적으로 적용했기 때문에 그에 따른 오차가 있을 것이다. 그러나 연월차 소진율에 대한 정확한 실태조사가 없기 때문에 99년 한국노동연구원에서 조사한 연월차휴가 사용률 실태 결과인 평균 40%를 소진율로 사용하였다. 그리고 연월차휴가 잔여일수에 대해 받았던 수당 전부가 개정 이후에 감소되는 것으로 보았는데, 실제로 법이 적용되었을 때 정부에서 권고한 대로 100% 소진하는 것은 현실적으로 불가능하며 수당지급 면제에 대한 전제조건이 있기 때문에 개정 전에 받던 수당이 모두 없어지는 것이 아닐 수도 있다. 그러나 이 방정식은 연월차휴가를 ‘소득’이 아닌 ‘여가’로 활용하게끔 하는 정부의 개정 목적에 원칙적으로 입각하여, 임금으로 보전해왔던 수당이 총임금에서 차지하는 비율만큼 개정으로 인해 감소되는 것으로 보는 것이다. 그리고 이 감소분은 이후 임금보전을 위해 다른 수당으로 대체될 가능성도 있으나, 위에서 설명한 대로 시행 직후의 상황만을 고려한 것이고 사업장마다 달라질 수 있기 때문에 배제했다.

마지막으로, 생리휴가 부분은 여성 근로자에 일괄적으로 한달 1일만큼의 수당이 주어지는 것으로 보았는데, 이 역시 연월차휴가 수당과 마찬가지로의 한계를 지닌다. 생리휴가제도가 없는 경우, 사용은 못하지만 수당으로 보상받는 경우, 제도는 있지만 현실적으로 사용할 수 없는 등 다양한 경우가 존재한다. 그러나 역시 생리수당의 지급여부에 대한 정확한 실태조사가 이루어져 있지 않을 뿐 아니라, 생리수당의 시행 및 지급 여부는 법개정과 직접적인 관련이 있다고 보기 어렵기 때문에¹⁸⁾ 개정 이후에는 한달에 1일 만큼의 임금을 덜 받게 되는 것으로 보았다. 한편, 현대자동차가 법 개정 이전에 노사합의한 내

18) 생리수당의 지급여부에 대해서는 경우가 다양하지만, 법적으로 생리휴가는 유급이었기 때문에, 기존의 권리가 개정으로 인해 소멸된 것으로 보기 때문이다.

용을 보면, 생리휴가를 별도로 주는 것으로 되어 있는데 이 또한 향후 다른 기업체들의 노사합의에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

전체적으로는, 자료의 한계로 여성근로자의 과반수 이상을 차지하는 비정규직은 배제될 수밖에 없었다는 점이 가장 큰 한계이다. 따라서 향후에는 같은 분석 모형으로 비정규직만을 대상으로 임금에 미치는 영향을 분석하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

3절. 분석 결과

2002년 노동부의 『임금구조기본통계조사』¹⁹⁾에 따르면, 총 6,437,680명²⁰⁾ 근로자들의 평균 정상근로시간은 월 182.6시간(주당 42시간), 초과근로시간은 월 19.2시간(주당 4.4시간), 따라서 실질근로시간 월 201.8시간(주당 46.4시간), 근속년수는 5.5년, 평균연령은 36.5세, 수당을 모두 포함한 총임금은 약 188만원이다. 2001년 같은 조사와 비교하면, 정상근로시간 월 186.6시간(주당 43시간), 초과근로시간 월 18.4시간(주당 4.2시간), 실질근로시간 월 204.9시간(주당 47.2시간)으로 근로시간은 감소했다. 그리고 근속년수는 5.9년, 연령 36.5세, 총임금은 약 175만원으로 임금은 증가했다. 1년 동안 근로시간은 평균 주당 약 0.8시간 감소했으며, 총임금은 월당 약 13만원 증가한 셈이다.

최근 몇 년간의 추이도 이와 마찬가지로 근로시간은 점점 감소하는 추세이고, 임금은 증가하고 있다. 물론 이 임금상승에는 물가상승, 경제 발전 등의 경제적 요인들의 영향이 포함되어 있다. 이처럼 근로시간이 감소하는 것은 시간당 임금을 증가시켜서 결국 임금총액의 상승에도 영향을 미치게 되므로, 법정 근로시간 단축 또한 일정 정도 임금의 상승을 초래할 것으로 예상된다(앞에서도 설명했듯이, 이는 경제외적인 요인은 고려하지 않았을 경우이다).

19) 한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전산업의 5인 이상 사업체 중 총화계통 추출방법에 의하여 추출된 6,344개 표본 사업체 대상 근로자 대상 조사.

20) 이 수치는 가중치를 부여한 것이며, 이 중에서 남성은 69.6%, 여성은 30.4%를 차지하고 있다. 조사 대상은 자료의 특성상 임금을 받는 근로자에 한한다.

<표 V-3> 특성별 카테고리 분포

단위: 명, %

성별	Frequency	Percent
남자	4482867	69.6
여자	1954813	30.4
전체	6437680	100.0
혼인유무별		
미혼	2116363	32.9
기혼	4321317	67.1
전체	6437680	100.0
사업체규모별		
5-9인	946484	14.7
10-29인	1513317	23.5
30-99인	1463846	22.7
100-299인	1087057	16.9
300-499인	363889	5.7
500인 이상	1063070	16.5
전체	6437680	100.0
산업별 ²¹⁾		
농림어업	16433	0.3
제조업	2681749	41.7
전기·가스·수도사업 및 건설업	401077	6.2
도·소매업	630799	9.8
숙박음식업	186793	2.9
운수창고 및 통신업	556755	8.6
금융·보험업	415857	6.5
부동산,임대 및 사업서비스업	691142	10.7
교육서비스 및 보건·사회복지사업	605184	9.4
기타서비스업	251891	3.9
전체	6437680	100.0
직종별		
의회의원,고위임직원 및 관리자	321292	5.0
전문가	660146	10.3
기술공 및 준전문가	1004560	15.6
사무 종사자	1560648	24.2
서비스 종사자	206241	3.2
판매 종사자	177531	2.8
농업,임업 및 어업숙련종사자	7919	0.1
기능원 및 관련 종사자	667591	10.4
장치,기계 조작 및 조립종사자	1309460	20.3
단순노무 종사자	522292	8.1
전체	6437680	100.0

21) 한국표준산업분류 대분류를 10개 항목으로 재조정했다.

분석모형에 따른 결과를 간단히 정리하면, 초과근로 증가에 따른 임금변동률은 평균 11.3%, 연월차휴가 제도 변화에 따른 임금변동률은 평균 -6.5%, 따라서 전체적인 임금은 4.7% 증가할 것으로 예상된다. 이 값은 전체 근로자의 평균값이며, 조사대상의 범주별로 각각 다른 특징을 나타내었다.

본 연구에서는 여러 범주들 중 그 특징이 비교적 뚜렷하며 의미가 있는 5가지 카테고리, 성별, 혼인여부별, 사업체 규모별, 산업별, 직종별로 나누어 살펴보았다. 카테고리별 분포는 위의 <표 V-3>과 같다.

분석모형의 결과 중 초과근로 증가에 따른 임금변동률과 함께 이와 관련이 있는 변수인 정상근로시간, 초과근로시간, 실질근로시간, 시간당 임금을 먼저 살펴보고, 다음으로 연월차휴가 수당 감소에 따른 임금변동률과 함께 근속년수, 휴가일수, 시간당 임금을 살펴본 후 종합적으로 주5일제 법안에 따른 임금변화율을 살펴볼 것이다.

1. 초과급여 변동으로 인한 임금 변동 효과

남성근로자의 정상근로시간은 월 182.6시간, 초과근로시간은 월 19.2시간으로 실질근로시간은 월 204.3시간(주당 47시간)인 반면, 여성근로자의 경우는 정상근로시간 180.4시간, 초과근로시간 20.7시간으로 실질근로시간은 195.9시간(주당 45.1시간)이었다. 전반적으로 근로시간은 남성이 더 많은 것으로 나타났다. 근속년수는 남성이 6.3년, 여성이 3.9년으로 남성이 더 길었으며, 임금은 남녀간의 임금격차가 비교적 큰 현실을 반영하듯 시간당 임금은 남성 11,159원, 여성 7,129원으로 나타났다.

분석모형의 결과에 따르면, 초과근로시간 증가로 인한 임금증가율은 전체적으로 11.3%였으며, 액수로는 약 21만 6천원이었다. 남성근로자 11.2%, 여성근로자 11.5%로 나타나 여성이 약 0.3% 더 증가하는 것으로 보이나, 임금증가액을 보면 남성 약 24만원, 여성 약 16만원으로 나타나 남성근로자의 임금증가액이 높았다. 이는 시간당 임금이 적은 여성근로자가 임금의 증가액은 남성보다 낮아도 임금증가율은 총임금 대비 임금증가액이므로, 남성보다 임금이

상대적으로 적은 여성근로자가 더 높게 나타난 것이다.

이 값들은 평균적인 값이고, 임금변동률은 최소 3.44%에서 최대 49.43%까지 그 분포가 다양하다. 초과근로임금할증률과 초과근로시간 증가분은 모두 같은 값으로 주어진 것이기 때문에 이런 차이는 개인별 시간당 임금의 차이에 따른 것이다. 그러나 실질적으로는 여성근로자가 남성근로자보다 초과근로시간이 짧기 때문에 개정 법안의 정착 과정에서 초과근로시간이 줄어들게 되면 임금증가액은 더 낮아질 가능성이 있다.

<표 V-4> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 성별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

성별	정상 근로시간	초과 근로시간	실질 근로시간	시간당임금	임금증가액	임금증가율
전체	182.6	19.2	201.8	9935	216.1	11.3
남	183.6	20.7	204.3	11159	242.7	11.2
여	180.4	15.5	195.9	7129	155.0	11.5

※ 시간당 임금은 원 단위. 임금증가액은 이해를 돕기 위해 천원 단위로 나타냈다²²⁾.

혼인유무별로 살펴보면, 기본적으로 기혼이 미혼보다 연령과 근속년수가 더 높기 때문에 남, 여 모두 기혼이 시간당 임금이 더 높다. 특히 남성근로자의 경우 기혼 12,179원, 미혼 8,292원으로 여성근로자에 비해(기혼: 7,210원, 미혼: 7,039원) 시간당 임금의 격차가 크다. 초과근로 증가에 의한 임금증가율은 기혼 11.2%, 미혼 11.5%로 미혼이 약간 더 높았다(기혼 남성 11.1%, 미혼 남성 11.3%, 기혼 여성 11.3%, 미혼 여성 11.7%로 미혼일 경우가 더 높으나 그 차이는 크지 않다).

22) 분석결과의 모든 표들은 시간당 임금을 제외하고는 모두 천원 단위.

<표 V-5> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 혼인유무별
단위: 월별 시간, 원, 천원, %

혼인 여부별	정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	시간당 임금	임금 증가액	임금 증가율	
기혼	전체	184.1	19.9	204.1	11012	239.5	11.2
	남	184.8	20.6	205.3	12179	264.9	11.1
	여	182.1	17.9	200	7210	156.8	11.3
미혼	전체	179.5	17.6	197.1	7735	168.3	11.5
	남	180.2	21.2	201.4	8292	180.4	11.3
	여	178.6	13	191.6	7039	153.1	11.7

임금증가액으로 보면, 기혼일 경우 약 24만원, 미혼은 약 17만원으로 그 격차가 큰 것으로 나타났는데, 이는 기혼자의 경우 상대적으로 근속년수가 길기 때문에 임금이 높고, 따라서 시간당 임금 또한 높을 것이기 때문에 미혼일 경우보다 인상액이 더 많은 것으로 보인다. 이는 남성근로자에 있어서 그 격차가 더 큰데, 기혼인 남성근로자는 약 26만원, 미혼인 남성근로자는 약 18만원인 반면, 기혼 여성근로자는 약 15만 7천원, 미혼 여성근로자는 약 15만 3천원으로 거의 차이가 없었다. 이는 여성근로자는 기·미혼을 막론하고 경력단절로 인한 근속년수가 짧기 때문에 임금격차도 적고, 따라서 인상액의 차이도 적은 것으로 보인다.

사업체규모별로는 근로시간과 시간당 임금의 차이가 뚜렷한데, 먼저 정상근로시간의 경우는 규모가 클수록 적은 반면, 초과근로시간은 규모가 클수록 많은 것으로 나타났다. 정상근로시간과 초과근로시간이 서로 상반된 패턴을 나타내고 있기 때문에, 실질근로시간은 30인 이상 300인 미만의 사업장에서 가장 길었다(30-99인: 205.4시간, 100-299인: 205.3시간). 그리고 시간당 임금은 규모가 클수록 높아졌으며, 이러한 패턴은 남성근로자, 여성근로자도 모두 마찬가지였다. 임금증가율은 500인 이상 사업장이 평균 11.5%로 가장 높았으며, 30인-499인까지의 중소기업이 평균 11.1%로 가장 낮았다.

임금증가액으로 보면, 사업체규모가 클수록 임금증가액이 증가하고 있는데, 5-9인 사업장은 약 16만 6천원, 500인 이상 사업장은 약 29만 6천원으로 그

격차가 13만원이나 된다. 그리고 남성근로자, 여성근로자 모두 마찬가지로 패턴으로 나타나면서, 남성·여성의 격차 또한 규모가 커질수록 더 벌어지고 있다. 500인 이상 사업장에서는 남성근로자 약 33만원 증가하는 반면, 여성근로자는 약 20만 6천원 증가로 12만원 이상 차이가 난다. 이처럼 임금증가율에 있어서는 남녀간이나 사업체규모별로 그 격차가 크지 않은데 반해, 임금증가액의 격차가 크게 나타난 것은, 규모가 작을수록 임금도 적어지기 때문이며, 비교적 고임금인 대규모 사업장일수록 여성근로자의 비율이 적기 때문인 것으로 분석된다.

<표 V-6> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 사업체규모별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

사업체 규모별		정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	시간당 임금	임금 증가액	임금 증가율
5-9인	전체	193.8	4.7	198.5	7644	166.3	11.4
	남	195.6	5.7	201.4	8652	188.2	11.2
	여	190.8	3	193.8	5964	129.7	11.6
10-29인	전체	188.8	10.8	199.6	8721	189.7	11.3
	남	191	11.9	203	9731	211.7	11.2
	여	183.7	8.3	192.1	6506	141.5	11.6
30-99인	전체	183.9	21.6	205.4	9314	202.6	11.1
	남	185.3	22.5	207.8	10460	227.5	11
	여	180.4	19.4	199.8	6658	144.8	11.3
100-299인	전체	178.4	26.7	205.3	10290	223.8	11.1
	남	180	27.9	207.9	11326	246.3	11
	여	174.3	23.6	197.9	7535	163.9	11.4
300-499인	전체	176.2	28.1	204.2	11641	253.2	11.1
	남	177.4	29.5	206.9	13023	283.3	11
	여	173.2	24.7	197.8	8288	180.3	11.4
500인 이상	전체	168.7	29.8	198.5	13610	296.0	11.5
	남	167.9	31.4	199.2	15088	328.2	11.5
	여	170.9	25.5	196.4	9510	206.9	11.6

산업별로 살펴보면, 우선 실질근로시간은 숙박음식업(월 223.5시간)이 가장 길었으며 금융·보험업(174.8시간)이 가장 짧았다. 근로시간에 있어서는 초과근로시간의 산업별 편차가 크게 나타났는데, 제조업이 월 30.7시간으로 가장 길었고 역시 금융·보험업이 월 5.4시간으로 가장 짧았다. 제조업은 산업의 특성상 초과근무가 많을 수밖에 없는데, 초과근로 할증률이 25%로 유지되는 향후 3년간 초과근로 수당이 적어져 임금증가율이 상대적으로 낮아질 것이다. 시간당 임금은 같은 산업 내에서도 역시 남·여 격차가 큰 가운데, 평균적으로 금융·보험업이 16,226원(남성: 19,521원, 여성: 11,001원)으로 가장 높았고, 숙박음식업이 5,916원(남성: 6,950원, 여성: 5,031원)으로 가장 낮았다. 이러한 시간당 임금의 격차는 임금변동을 분석에도 그대로 적용되어 금융·보험업이 12.6%로 가장 높았으며, 숙박음식업이 10.2%로 가장 낮았다. 남녀근로자도 비슷한 패턴을 보였다.

임금증가액의 경우, 임금증가율과 마찬가지로 금융보험업이 약 35만 2천원으로 가장 높았고 숙박음식업이 약 12만 9천원으로 가장 낮았다. 금융보험업의 남성근로자는 약 42만 5천원으로 그 증가액이 상당히 높았으며, 상대적으로 여성근로자는 23만 9천원으로 적었다. 특히 숙박음식업의 여성근로자는 약 10만 9천원으로 매우 낮은 임금증가액을 나타냈다. 이는 아래의 산업들 중 금융보험업이 가장 임금이 높고 상대적으로 근로시간도 짧기 때문에 시간당 임금이 높은 현실을 반영하는 것이며, 숙박음식업은 근로시간이 가장 길면서 임금이 비교적 낮기 때문에 시간당 임금이 가장 낮은 것이 원인이라 할 수 있다. 특히 여성이 숙박음식업에 종사하는 비율이 높은 것 또한 저임금의 원인이라 볼 수 있다.

<표 V-7> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 산업별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

산업별		정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	시간당 임금	임금 증가액	임금 증가율
농림 어업	전체	184.4	12.6	197	9635	209.6	11.3
	남	184.7	13.3	198	10702	232.8	11.2
	여	183.3	10.1	193.5	6135	133.4	11.6
제조업	전체	177.5	30.7	208.2	9091	197.7	10.9
	남	176.9	31.5	208.4	10391	226.0	10.9
	여	179	28.8	207.8	5778	125.7	10.9
전기·가스	전체	184.9	8.9	193.7	10348	225.1	11.4
수도사업	남	185	9.3	194.4	10984	238.9	11.4
및 건설업	여	183.2	5.9	189.5	6272	136.4	11.7
도·소매업	전체	183.5	8.3	191.8	10176	221.3	11.7
	남	183.4	7.7	191.1	11627	252.9	11.7
	여	183.5	9.5	193	7348	159.8	11.7
숙박	전체	210.2	13.2	223.5	5916	128.7	10.2
음식업	남	207.4	13.2	220.6	6950	151.2	10.4
	여	212.7	13.2	225.9	5031	109.4	10.2
운수창고	전체	181.7	28.5	210.1	9846	214.2	10.8
및	남	182.7	31.7	214.4	9976	217.0	10.6
통신업	여	174.6	7.5	182	8998	195.7	12.2
금융·보험 업	전체	169.4	5.4	174.8	16226	352.9	12.6
	남	169.3	5.2	174.5	19521	424.6	12.6
	여	169.4	5.5	175.2	11001	239.3	12.6
부동산, 임대 및	전체	206	6.5	212.5	9111	198.2	11.1
사업서비스업	남	216	7.1	223.1	9939	216.2	10.7
	여	178.7	5	183.7	6860	149.2	12.1
교육서비스 및	전체	177.2	7.8	184.9	11144	242.4	12.2
보건·사회복지	남	175.9	9.7	185.7	14165	308.1	12.2
사업	여	178.1	6.2	184.3	8751	190.3	12.1
기타 서비스업	전체	183.4	8.5	191.9	9818	213.5	11.8
	남	183.2	9.4	192.6	10954	238.3	11.8
	여	184	6.1	190.1	6770	147.3	11.8

직종별 근로시간을 살펴보면, 산업에서도 나타났듯이 제조업 직종인 기능원 및 관련종사자(실질근로시간 215.2시간), 장치, 기계조작 및 조립종사자(223.7시간), 단순노무 종사자(237.7시간)가 초과근로시간과 실질근로시간도 가장 길었으며 전문가가 117.3시간으로 가장 짧았다. 시간당 임금은 전문가가 14,529

원(남성근로자 17,038원, 여성근로자 10,189원) 가장 높았고²³⁾, 단순노무종사자가 4,852원(남성: 5,088원, 여성: 4,500원) 가장 낮아 많은 격차를 보였다. 임금변동률은 전문가 12.4%로 가장 높았고, 단순노무종사자가 9.9%로 가장 낮게 나타났다.

임금증가액을 살펴보면, 임금증가율과 마찬가지로 전문가가 약 32만원으로 가장 높았으며, 단순노무종사자가 약 10만 6천원으로 가장 낮았다. 특히 전문가 남성근로자는 약 37만원 증가하는 반면, 단순노무종사가 여성근로자는 약 9만 8천원 증가하여 직종별, 성별로 임금증가액의 격차가 매우 큼을 알 수 있다. 이는 앞에서와 마찬가지로 비교적 고임금직인 전문가의 경우 임금도 높고 근로시간도 상대적으로 적어 시간당 임금이 높은 반면, 단순노무종사자의 경우는 저임금에 근로시간도 많아 시간당 임금이 매우 낮게 때문으로 분석된다.

특히 영세사업장이며 제조업에 단순노무종사자가 많다는 현실을 고려해 볼 때, 여성근로자는 상대적으로 불리한 근무조건에 종사하는 경우가 많음을 알 수 있다.

23) 의회의원, 고위임직원 및 관리자는 차지하는 비율이 낮은 관계로 분석에서는 제외한다.

<표 V-8> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 직종별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

직종별		정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	시간당 임금	임금 증가액	임금 증가율
의회의원,고위 임직원 및 관리자	전체	182.3	3.7	186	17901	389.4	11.9
	남	182.1	3.8	185.8	18205	396.0	11.9
	여	185.1	3.1	188.2	13923	302.8	11.8
	전체	174.1	4.9	179	14529	316.0	12.4
전문가	남	172.5	4.9	177.3	17038	370.6	12.5
	여	177	4.9	182	10189	221.6	12.2
기술공 및 준전문가	전체	177.9	10.1	188	12167	264.6	11.9
	남	177.7	10.7	188.3	12944	281.5	11.9
	여	179	7.3	186.3	8397	182.6	12
	전체	176.8	8.6	185.4	10031	218.2	12
사무 종사자	남	176.4	10.5	186.9	11919	259.3	11.9
	여	177.2	6.5	183.7	7788	169.4	12.1
서비스 종사자	전체	204.1	13.7	217.8	6108	132.9	10.6
	남	206.5	14.3	220.7	7574	164.8	10.4
	여	202.7	13.4	216.1	5247	114.1	10.7
	전체	188.6	12.3	200.9	8064	175.4	11.2
판매 종사자	남	188.5	8.9	197.4	9102	198.0	11.3
	여	188.6	17.8	206.5	6393	139.1	11.1
농업,임업 및 어업숙련종사 자	전체	178.6	11.2	189.9	12017	261.4	14.2
	남	177	11.6	188.6	12441	270.6	14.4
	여	205.9	5.4	211.3	4723	102.7	10.5
기능원 및 관련 종사자	전체	185.1	30.1	215.2	8094	176.1	10.5
	남	185	29.7	214.7	8935	194.4	10.6
	여	185.4	31.6	217	4955	107.8	10.4
장치,기계조작 및 조립종사자	전체	178.9	44.8	223.7	7646	166.3	10.2
	남	179.8	44.9	224.7	8184	178.0	10.1
	여	175.4	44.1	219.5	5443	118.4	10.3
단순노무 종사자	전체	215.8	21.9	237.7	4853	105.6	9.9
	남	238.1	22.2	260.3	5088	100.7	9.2
	여	182.2	21.5	203.7	4500	97.9	11.1

전체적으로 보면, 시간당 임금 및 총임금에 따라 초과급여 변동률이 좌우되
기 때문에 이 차이가 상대적으로 뚜렷한 산업별, 직종별 카테고리에서 의미

있는 격차를 보였다. 임금증가율은 여성, 미혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가일수록 높았으며, 남성, 기혼, 30-499인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자일수록 낮게 나타났다. 반면 임금상승액은 조금 다른 패턴을 나타냈는데, 남성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가가 높았으며, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자가 상대적으로 낮았다. 다만 모든 영역에서 남·여의 임금차가 매우 컸음에도 불구하고 임금의 증가 비율에 있어서는 평균적으로 여성이 높게 나왔는데, 이는 앞에서도 설명했듯이 총임금 대비 임금증가율이기 때문에 임금이 낮은 여성근로자의 경우 비율은 높게 나타는 것이다. 전반적으로는 초과급여 변동률의 편차는 특성별로 그리 크지 않은 것으로 분석되었다.

2. 연월차휴가 제도개선으로 인한 임금 변동 효과

앞에서도 설명했듯이, 연월차휴가 관련 분석모형에서 기존의 연월차휴가 소진율을 정확히 적용하는 것이 매우 중요함에도 불구하고, 일괄적으로 적용한 것은 이에 관한 정확한 자료가 없기 때문이었다. 다만, 기존의 여러 연구들에 의하면, 연월차휴가 소진율이 성별, 사업체규모, 산업, 직종별로 다르게 나타나는 것은 분명하다. 1999년 노동부가 휴일실태를 조사한 결과는 산업, 사업체규모별로 다음과 같이 소진율이 다름을 보여주고 있다.

<표 V-9> 연월차휴가 및 생리휴가 사용률 실태

단위: %

	연월차휴가 소진율	생리휴가 사용률
전산업	40.4	45.0
농림수렵업	24.0	71.4
어업	59.2	67.1
광업	49.6	24.4
제조업	42.3	40.4
전기가스수도업	2.1	30.0
건설업	30.6	46.2
도소매업	50.6	58.5
숙박음식업	54.4	81.9
운수창고통신업	39.5	64.3
금융보험업	24.5	13.6
보동산임대업	35.8	57.8
교육서비스업	49.4	29.6
보건복지사업	58.0	64.3
기타서비스업	15.4	67.7
29인 이하	28.4	23.6
30~99인	32.8	34.4
100~299인	37.4	32.0
300~499인	38.4	40.7
500인 이상	41.7	48.2

출처 : 한국노동연구원(2001)에서 재인용

위의 표에 따르면, 보건복지사업이 58.0%, 음식숙박업이 54.4%로 소진율이 높은 편이었고, 전기가스수도사업이 2.1%로 매우 낮았다. 규모별로는 규모가 커질수록 소진율도 높아지는 경향을 보였다. 생리휴가 사용률의 경우는 실제로 생리휴가가 모든 사업장에 다 적용되지 않았다는 것을 고려하면, 위의 수치는 모든 사업장이 다 생리휴가를 유급으로 제공했다는 전제 하의 값이므로 현실과는 차이가 있을 것으로 보인다. 비교적 신뢰도 있는 조사였음에도 불구하고, 노동부의 연월차휴가 실태조사에서는 산업과 사업체규모에 따른 소진율만을 제공하고 있기 때문에 다른 특성별 차이는 확인할 수가 없다는 문제점을 갖고 있다.

2002년 『임금구조기본통계조사』에 따르면, 근로자들의 평균 근속년수는 5.5년이며 1년 미만 근속자부터 최고 48년까지 다양하다. 남성근로자들의 평균 근속년수는 6.3년, 여성은 3.9년으로 여성근로자의 근속년수가 훨씬 짧은 것을 알 수 있다. 근속년수에 따라 연월차휴가일수가 결정되는데, 개정 법안에 따르면 근속년수가 길수록 연월차휴가일수 감소가 많아진다. 특히 연월차휴가소진율이 40% 정도에 불과했기 때문에 나머지 부분을 임금으로 보상받았던 소득만큼 개정 법안에 따라 줄어들게 된다.

연월차휴가제도 개선에 따른 임금변화를 고려한 분석모형에 따르면, 연월차휴가 제도개선으로 인해 임금은 평균 -6.5% 감소하는 것으로 나타났다. 남성근로자는 -5.4%, 생리휴가제도 폐지로 인해 여성근로자들은 -9.2%로 감소비율이 더 높게 나타났다. 임금감소액을 보면, 약 12만 8천원 감소하는 것으로 나타났고, 남성의 경우는 약 12만 8천원, 여성은 약 12만 9천원으로 액수에 있어서는 거의 차이가 없었지만, 여성근로자가 상대적으로 임금이 적기 때문에 임금감소비율에 있어서는 여성이 더 많이 감소하는 것으로 나타났다.

또한 여성근로자가 특수한 생애주기로 인해 남성에 비해 근속년수가 짧기 때문에 근속년수에 따라 결정되는 휴가일수에도 큰 차이를 보이게 된다. 따라서 본 연구의 분석모형에서 적용되는 개정전의 휴가일수 또한 남성 26.1일, 여성 23.3일로 차이가 나기 때문에 임금감소액에도 영향을 미친다.

<표 V-10> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 성별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

성별	근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당임금	임금 감소액	임금 감소율
전체	5.5	25.2	16.4	9935	128.1	-6.5
남	6.3	26.1	16.8	11159	127.8	-5.4
여	3.9	23.3	15.6	7129	128.9	-9.2

혼인여부별로는 각각 -6.5%로 임금변화의 차이가 거의 없었다. 임금감소율의 규모별 차이는 그리 크지 않았으나 생리휴가 제도 폐지로 인해 남녀간의 차이가 크게 나타났다(기혼 남성근로자는 -5.7%, 기혼 여성근로자는 -9.3%,

미혼 남성근로자는 -5.6%, 미혼 여성근로자는 -9%).

반면 임금감소액에 있어서는 기혼 약 14만 3천원, 미혼 약 9만 8천원으로 격차가 많았으며, 여성근로자는 기혼 약 13만 6천원, 미혼 약 12만 2천원으로 그 차이가 크지 않았으나, 남성근로자는 기혼 약 14만 5천원, 미혼 약 7만 9천원으로 매우 큰 차이를 보였다. 이는 앞에서 설명한 대로 혼인여부와 상관 없이 여성근로자는 근속년수가 짧기 때문에 휴가일수에서 큰 차이가 없었던 반면, 남성근로자는 기혼일 경우 근속년수가 미혼보다 훨씬 길기 때문에(기혼 7.4년, 미혼 3년) 이런 결과가 나타난 것이다.

<표 V-11> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 혼인유무별
단위: 일(년단위), 원, 천원, %

혼인여부별	근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금	임금 감소액	임금 감소율
전체	6.8	26.9	17.2	11012	142.9	-6.5
기혼 남	7.4	27.6	17.5	12179	145.1	-5.7
여	4.9	24.6	16.2	7210	135.7	-9.3
전체	2.9	21.9	15.0	7735	97.9	-6.5
미혼 남	3	22.0	15.0	8292	79.0	-5.6
여	2.8	21.8	14.9	7039	121.6	-9

사업체규모별로 살펴보면, 500인 이상 사업장이 -7.4%로 임금감소율이 가장 높았고, 30-99인 사업장이 -6.2%로 가장 적었다. 그러나 규모별 격차는 그리 크지 않았다. 남녀근로자의 경우 대체적으로 규모가 클수록 임금감소율도 더 많아지나 역시 그 격차는 크지 않다. 그러나 임금감소액은 규모가 커질수록 증가하는데, 5-9인 사업장이 약 9만 2천원 감소하는 데 반해, 500인 이상 사업장은 약 19만 3천원 감소한다. 남녀격차는 존재하나, 남녀근로자도 역시 같은 패턴을 나타냈다.

특이한 것은, 300인 미만 사업장의 경우 생리휴가제 폐지로 인해 여성근로자의 임금감소액이 더 많은데 반해, 300인 이상 사업장에서는 비록 적은 양이지만 오히려 남성근로자의 임금감소액이 더 많다는 점이다(300-299인 남성근로자 약 16만원, 여성 약 15만 6천원, 500인 이상 남성근로자 약 20만원, 여성

약 18만 4천원). 이런 결과가 나타난 것은, 사업장 규모가 클수록 남녀간의 시간당 임금과 근속년수의 격차가 더 벌어져 생리휴가를 감안하고도 남성근로자의 연월차휴가 수당이 여성에 비해 많았다는 것을 의미한다.

<표 V-12> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 사업체규모별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

사업체	규모별	근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금	임금 감소액	임금 감소율
	전체	3.4	22.5	15.3	7644	92.2	-6.3
5-9인	남	3.9	23.2	15.5	8652	86.9	-4.8
	여	2.6	21.3	14.8	5964	101.1	-8.8
	전체	4.2	23.5	15.7	8721	106.5	-6.3
10-29인	남	4.6	24.0	15.9	9731	102.7	-5
	여	3.3	22.4	15.2	6506	114.9	-9.1
	전체	4.7	24.2	16.0	9314	115.1	-6.2
30-99인	남	5.2	24.9	16.3	10460	113.8	-5.1
	여	3.4	22.7	15.3	6658	118.0	-8.9
	전체	6.2	26.3	16.8	10290	133.7	-6.5
100-299인	남	6.8	27.0	17.2	11326	131.8	-5.5
	여	4.5	24.3	16.0	7535	139.0	-9.3
	전체	7.2	27.4	17.4	11641	158.5	-6.8
300-499인	남	8.1	28.5	17.8	13023	159.7	-5.8
	여	4.9	24.8	16.2	8288	155.7	-9.4
	전체	9.4	29.8	18.5	13610	192.8	-7.4
500인 이상	남	10.5	31.1	19.1	15088	195.9	-6.5
	여	6.2	26.3	16.9	9510	183.9	-9.9

산업별 결과를 보면, 금융보험업 -10.7%로 임금감소 비율이 가장 높았으며, 숙박음식업 -7.7%로 상대적으로 낮았다. 남성근로자의 경우, 숙박음식업이 -4.4%로 감소율이 가장 낮았고, 금융보험업이 -7.1%로 가장 높았다. 여성근로자도 마찬가지로 숙박음식업이 -7.7%, 금융보험업이 -10.7%를 나타냈다. 이는 시간당 임금의 차이라 할 수 있는데, 숙박음식업은 5,916원, 금융보험업은 16,226원으로 그 격차가 매우 크다.

<표 V-13> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 산업별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

산업 별		근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금	임금 감소액	임금 감소율
농림 어업	전 체	7.6	27.3	17.4	9635	130.9	-6.7
	남	8.9	28.8	18.0	10702	137.9	-6
	여	3.5	22.6	15.3	6135	107.8	-9
제 조업	전체	5.8	25.7	16.6	9091	114.7	-6.3
	남	6.7	26.6	17.1	10391	119.4	-5.3
	여	3.7	23.3	15.6	5778	102.7	-8.6
전기·가스수도사 업 및 건설업	전체	5	24.3	16.8	10348	118.9	-5.7
	남	5.3	24.7	16.2	10984	120.4	-5.2
	여	3.1	22.0	15.1	6272	109.5	-9
도·소매업	전체	4.2	23.7	15.8	10176	124.6	-6.6
	남	4.8	24.5	16.1	11627	122.8	-5.3
	여	3	22.3	15.1	7348	128.1	-9.1
숙박 음식업	전체	3.1	21.8	15.0	5916	78.2	-6.1
	남	3.8	22.6	15.4	6950	69.6	-4.4
	여	2.6	21.0	14.7	5031	85.7	-7.7
운수창고 및 통신업	전체	6.5	26.6	17.0	9846	125.4	-5.9
	남	6.7	26.8	17.1	9976	118.1	-5.3
	여	5.3	25.1	16.4	8998	173.2	-10.1
금융·보험업	전체	8.5	29.0	18.1	16226	237.6	-8.5
	남	10.1	30.7	18.8	19521	253.4	-7.1
	여	6.2	26.3	16.9	11001	212.6	-10.7
부동산,임대 및 사업서비스업	전체	3.5	22.8	15.4	9111	105.3	-5.9
	남	3.9	23.2	15.6	9939	101.1	-4.6
	여	2.6	21.5	14.8	6860	116.8	-9.2
교육서비스 및	전체	6.3	25.7	16.7	11144	168.6	-8.3
보건·사회	남	8.3	28.1	17.7	14165	175.2	-6.4
복지사업	여	4.8	23.8	15.9	8751	163.4	-9.8
기타서비스업	전체	4.9	24.5	16.1	9818	121.8	-6.5
	남	5.6	25.3	16.5	10954	122.6	-5.6
	여	3.2	22.2	15.2	6770	119.6	-9.2

임금감소액에 있어서도 숙박음식업은 약 7만 8천원으로 가장 적은 반면, 금

용보험업은 약 23만 8천원으로 많은 차이를 보인다. 남녀별로 살펴보면, 임금 감소율에 있어서는 전산업에서 여성근로자가 더 많은 감소율을 나타낸 반면, 임금감소액에 있어서는 도·소매업, 숙박음식업, 운수창고통신업, 부동산, 임대 및 사업서비스업에서만 여성근로자의 감소액이 더 많았다. 이는 기본적으로 남녀간의 시간당임금 및 근속년수의 격차가 크지만, 위에 언급한 산업에서는 그 격차가 다른 산업에 비해 상대적으로 적기 때문으로 분석된다. 따라서 금융보험업, 서비스업 등 근로환경이 비교적 좋은 산업에서의 남녀격차가 오히려 더 크다는 것을 짐작할 수 있다.

직종별 특성을 살펴보면, 장치, 기계조작 및 조립종사자가 -5.5%로 임금감소율이 가장 낮았으며, 전문가와 사무종사자가 -7.5%로 가장 높게 나타났으나, 산업별로 임금감소율의 격차는 그리 크지 않은 편이었다. 남성근로자의 경우에는, 단순노무종사자 -3.9%로 임금감소율이 가장 낮은 반면, 전문가 -6.3%로 가장 높게 나타났다. 여성근로자의 임금감소율의 산업간 차이는 거의 없는데, 그 중에서 전문가가 -9.7%로 가장 감소율이 높았고, 서비스종사자가 -8.2%로 가장 낮았으나 그 격차는 크지 않다.

임금감소액을 살펴보면, 전문가가 약 19만 5천원으로 가장 많이 감소하는 것으로, 단순노무종사자가 약 6만 3천원으로 가장 적게 감소하는 것으로 나타났다. 이는 남녀근로자에 있어서도 마찬가지로 나타나는데, 전문직 남성근로자는 약 20만원, 여성근로자는 약 19만원 감소, 단순노무직 남성근로자 약 5만 2천원, 여성근로자 약 8만원 감소하는 것으로 분석되었다. 직종별 남녀근로자의 임금감소액 차이는 산업별로 살펴보았을 때와 마찬가지로, 저임금직(단순노무종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자)일수록 여성근로자의 감소액이 더 많은 반면, 고임금직(전문가)일수록 남성근로자의 감소액이 여성보다 더 많은 것으로 나타났다.

<표 V-14> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 직종별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

직종별	근속년수	개정전	개정후	시간당	임금	임금	
		휴가일수	휴가일수	임금	감소액	감소율	
의회의원,고위	전체	8.6	29.0	18.0	17901	227.1	-6.7
임직원 및	남	8.8	29.1	18.1	18205	224.2	-6.4
관리자	여	6.5	26.6	16.9	13923	265.3	-10.2
전문가	전체	6.2	25.9	16.8	14529	195.3	-7.5
	남	7.4	27.4	17.4	17038	200.2	-6.3
	여	4.3	23.2	15.7	10189	186.9	-9.7
기술공 및 준전문가	전체	6	25.8	16.7	12167	149.4	-6.4
	남	6.4	26.3	16.9	12944	148.8	-5.8
	여	4	23.2	15.6	8397	152.1	-9.5
사무 종사자	전체	5.2	24.9	16.3	10031	138.3	-7.5
	남	6.3	26.3	16.7	11919	135.6	-5.8
	여	3.9	23.3	15.6	7788	141.4	-9.6
서비스 종사자	전체	3.5	22.2	15.2	6108	86.7	-6.8
	남	4.4	23.2	15.7	7574	79.7	-4.5
	여	3	21.7	15.0	5247	90.9	-8.2
판매 종사자	전체	3.1	22.3	15.2	8064	96.9	-6.2
	남	3.5	22.7	15.3	9102	88.9	-4.7
	여	2.6	21.7	14.9	6393	109.7	-8.6
농업,임업 및 어업숙련종사자	전체	5.7	25.5	16.5	12017	143.8	-7.3
	남	5.9	25.6	16.6	12441	147.1	-7.2
	여	3.8	23.7	15.6	4723	86.3	-8.5
기능원 및 관련 종사자	전체	5.5	25.3	16.5	8094	97.9	-5.7
	남	5.9	25.7	16.7	8935	100.2	-5
	여	4	23.8	15.7	4955	89.3	-8.4
장치,기계조작 및 조립종사자	전체	5.8	25.7	16.6	7646	93.7	-5.5
	남	6.3	26.1	16.8	8184	92.6	-4.9
	여	4.1	23.7	15.7	5443	98.1	-8.3
단순노무 종사자	전체	3.9	23.2	15.6	4853	63.1	-5.9
	남	4	23.2	15.6	5088	51.9	-3.9
	여	3.8	23.2	15.5	4500	79.9	-8.8

전체적으로 남성근로자의 임금감소율은 -5~6%인데 반해, 여성근로자의 임금감소율은 -8~9%였으며, 특성별 격차는 그리 크지 않았다. 그러나 그 중에

서도 여성, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가 및 사무종사자일수록 임금 감소율이 상대적으로 높았으며, 남성, 30-99인 사업장, 숙박음식업, 장치, 기계 조작 및 조립종사자일수록 감소율은 낮았다. 감소액에 있어서는 격차가 나타났는데, 여성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가일수록 감소액은 상대적으로 많았으며, 남성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무직일수록 임금감소액은 적은 것으로 분석되었다. 이 결과만으로 보면, 저임금이며 영세사업장 등 근로환경이 비교적 좋지 않은 근로자의 경우 임금감소가 적은 것으로 볼 수 있으나, 실제로 총임금, 시간당 임금, 연월차휴가 사용정도 등을 함께 고려해 보면 오히려 저임금 근로자가 체감하는 임금감소 효과는 더 클 것으로 예상된다.

3. 주5일제 법안으로 인한 임금 변화(종합)

주5일제 법안으로 인한 임금 변화의 결과는 두 가지로 얻어졌는데, ‘증가 또는 감소한 임금의 액수’와 ‘이 증감액을 총임금에 대한 백분율로 나타낸 값’이다. 이 두 가지 결과는 근로자마다 총임금의 차이가 크기 때문에 특성별로 각기 다른 패턴을 보였다. 임금증가액은 상대적으로 높아도 기존의 임금이 낮기 때문에 그 비율은 낮아지는 결과가 나올 수 있는 것이다. 따라서 이 두 가지를 병행하여 살펴보아야 한다.

앞에서 분석한 ‘초과근로시간 증가로 인한 임금변화율’과 ‘연월차휴가 제도 개선으로 인한 임금변화율’을 합산한 ‘주5일제 법안에 따른 임금변화율’ 결과는 평균 4.7% 증가하는 것으로 나타났다. 이는 다른 경제외적인 요인들을 배제하고 제도변화만을 고려했을 때 약 4.7% 증가효과를 가진다는 것을 의미한다. 특성별로 살펴본 모든 카테고리에서 임금변화율의 평균은 모두 (+)의 값을 나타냈다. 물론 개인별로 보면 -9.7% 감소하는 경우부터 최대 38.5% 증가하는 경우까지 다양했으나 평균적으로는 일정부분 임금이 증가하는 것으로 나타났다. 임금의 변화액을 살펴보면, 월평균 약 8만 8천원 정도 증가하는 것으로 나타났다. 물론 분석방법과 해석이 다르기 때문에 결과도 다를 수 있으

나, 주5일제로 인해 임금증가가 20% 이상이 될 것이라는 경영계의 주장이나, 임금이 큰 폭으로 하락할 것이라는 노동계의 주장 모두 그 근거가 모호하다고 할 수 있다.

성별로 살펴보면, 남성근로자의 경우는 5.8%인 반면 여성근로자는 2.3% 증가하는 것에 그쳤다. 이는 생리휴가제도가 폐지됨으로 인해 휴가일수가 하루 더 줄어들게 되므로 남성근로자들에 비해 임금감소분이 더 크기 때문이었다. 임금증가액은 남성근로자는 약 11만 5천원, 여성근로자는 2만 6천원으로, 남녀간의 임금증가액에 있어서 격차가 매우 크게 나타났다. 이럴 경우 남성근로자 약 220만원, 여성근로자 약 152만원으로 매우 큰 총임금의 격차가, 주5일 근무제로 인해 더 커지는 결과를 초래하게 된다.

<표 V-15> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-성별

단위: 천원, %

성별	총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
전체	1880.4	11.3	-6.5	88.0	4.7
남	2119.9	11.2	-5.4	114.9	5.8
여	1518.2	11.5	-9.2	26.1	2.3

혼인유무별로 살펴보면, 미혼일 경우가 4.9%로 기혼 4.6%에 비해 조금 더 증가율이 높게 나타났다. 남성근로자의 경우 기혼 5.4%, 미혼 6.7%, 여성근로자는 기혼 2%, 미혼 2.7%로 역시 미혼일 때 증가율이 더 높았다. 실질증가액수에 있어서는, 기혼일 경우 약 9만 7천원 미혼은 약 7만원으로 기혼일 경우 증가액은 더 많았다. 남성근로자의 경우 기혼이 약 2만원 정도 임금증가액이 많은 반면, 여성근로자는 미혼이 약 1만원 정도 증가액이 적게 나타났다.

기혼과 미혼의 경우 성별에 따라 총임금의 차이가 매우 큰데, 여성은 미·기혼의 차이가 거의 없는 반면(기혼여성 약 136만원, 미혼여성 약 130만원), 남성은 기혼일 경우 총임금이 훨씬 높았다(기혼남성 약 231만원, 미혼남성 약 159만원). 그 이유는 여성의 경우 혼인여부와 상관없이 경력이 짧고, 저임금직에 종사하는 비율이 높은 반면, 남성은 미혼에서 기혼상태가 되어도 경력단절은 일어나지 않고 근속년수는 길어지며 임금도 상승하기 때문이다. 이처럼

여성의 저임금화가 지속된다면 주5일 근무제로 인한 상대적으로 적은 액수의 임금증가는 오히려 임금감소로 체감하게 될 수도 있다.

<표 V-16> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-혼인유무별

단위: 천원, %

혼인여부별		총임금	임금증가율	임금감소율	임금 변화액	임금변화율
전체		2087.8	11.2	-6.5	96.6	4.6
기혼	남	2310.2	11.1	-5.7	119.7	5.4
	여	1363.3	11.3	-9.3	21.1	2
전체		1456.9	11.5	-6.5	70.3	4.9
미혼	남	1585.1	11.3	-5.6	101.3	6.7
	여	1296.5	11.7	-9	31.5	2.7

사업체규모별로 살펴보면, 임금변화율에 있어서 가장 특징이 뚜렷한데, 규모가 클수록 임금변화율이 하락하는 것을 알 수 있다. 5-9인 사업장이 5.1%로 임금변화율이 가장 컸으며, 500인 이상 사업장은 4.1%로 가장 낮았다. 이는 남녀근로자에게도 같은 패턴으로 나타났다. 5-9인 사업장의 남성근로자의 임금증가율은 6.4%, 500인 이상 사업장의 남성근로자는 4.9%의 차이를 보였으며, 여성근로자의 경우에도 각각 2.8%, 1.7%로 나타났다. 이는 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율이 규모가 클수록 증가했기 때문으로, 주5일 근무제로 인해 대규모 사업장일수록 임금변화의 폭이 적고, 중소규모 사업장일수록 임금증가율은 상대적으로 크다는 것을 보여준다. 그러나 실질적으로는 규모가 클수록 총임금이 많기 때문에 임금의 증가액은 오히려 커지고 있다. 특히 500인 이상 대규모 사업장은 약 10만원 정도로 임금증가액이 매우 높게 나타났다.

사업체규모별로 남녀근로자간의 임금증가액에 있어서는 서로 다른 패턴을 나타내고 있는데, 남성근로자의 경우 규모가 클수록 임금증가액이 많아지는데 반해, 여성근로자는 오히려 감소하고 있다. 이는 분석모형에서의 주요변수인 개정전 휴가일수를 결정하는 여성근로자의 근속년수가, 사업체규모가 적은 영

세사업장일수록 길다는 것, 다시 말해 비교적 총임금이 많은 대규모사업장일수록 여성근로자가 오래 근속하지 못한다는 것을 보여주는 결과이다.

<표 V-17> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-사업체규모별

단위: 천원, %

사업체 규모별	총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
전체	1444.3	11.4	-6.3	74.1	5.1
5-9인	남 1647.1	11.2	-4.8	101.3	6.4
	여 1106.1	11.6	-8.8	28.6	2.8
10-29인	전체 1642.1	11.3	-6.3	83.2	5.1
	남 1841.1	11.2	-5	108.9	6.2
	여 1205.2	11.6	-9.1	26.6	2.6
30-99인	전체 1775.7	11.1	-6.2	87.5	4.9
	남 1995.2	11	-5.1	113.7	5.9
	여 1266.9	11.3	-8.9	26.8	2.4
100-299인	전체 1964.3	11.1	-6.5	90.1	4.6
	남 2174.6	11	-5.5	114.6	5.5
	여 1405.0	11.4	-9.3	24.9	2.1
300-499인	전체 2226.9	11.1	-6.8	94.7	4.3
	남 2502.1	11	-5.8	123.6	5.2
	여 1559.3	11.4	-9.4	24.6	2
500인 이상	전체 2547.8	11.5	-7.4	103.3	4.1
	남 2830.1	11.5	-6.5	132.2	4.9
	여 1763.2	11.6	-9.9	22.9	1.7

산업별로 살펴보면, 전기·가스수도사업 및 건설업이 5.8%로 임금증가율이 가장 높았으며, 교육서비스 및 보건·사회복지사업이 3.9%로 가장 낮게 나타났다. 남성근로자의 경우는 도소매업이 6.4%로 가장 높았으며, 운수창고 및 통신업이 5.3%로 상대적으로 낮았던 반면, 여성근로자는 부동산, 임대 및 사업서비스업이 2.9%로 가장 높았고, 금융보험업이 1.9%로 가장 낮게 나타났다.

그러나 임금증가액을 살펴보면, 전혀 다른 패턴을 나타내고 있다. 금융보험업이 약 11만 5천원으로 가장 증가액이 많았고, 숙박음식업이 약 5만원으로 가장 적었다. 남성근로자와 여성근로자 역시 금융보험업이 각각 약 17만원, 약 11만 5천원으로 가장 많았다. 반면 남성근로자의 경우 숙박음식업이 약 8

만원으로 가장 증가액이 적었는데, 여성근로자는 운수창고통신업이 약 2만3천원으로 가장 적게 나타났다. 이렇게 상이한 결과가 나타난 것은, 각 산업에 있어서 남녀근로자의 분포가 각각 다르기 때문으로 해석된다.

<표 V-18> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-산업별

단위: 천원, %

산업별		총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
농림 어업	전체	1824.8	11.3	-6.7	78.7	4.6
	남	2027.7	11.2	-6	94.8	5.2
	여	1158.8	11.6	-9	25.6	2.6
제조업	전체	1804.8	10.9	-6.3	83.0	4.6
	남	2057.7	10.9	-5.3	106.6	5.5
	여	1160.4	10.9	-8.6	23.0	2.2
전기·가스·수도 사업 및 건설업	전체	1967.1	11.4	-5.7	106.1	5.8
	남	2092.4	11.4	-5.2	118.5	6.2
	여	1163.4	11.7	-9	26.9	2.7
도·소매업	전체	1861.7	11.7	-6.6	96.7	5.1
	남	2123.0	11.7	-5.3	130.0	6.4
	여	1352.7	11.7	-9.1	31.8	2.6
숙박 음식업	전체	1250.3	10.2	-6.1	50.5	4.1
	남	1442.6	10.4	-4.4	81.6	6
	여	1085.6	10.2	-7.7	23.8	2.5
운수창고 및 통신업	전체	1939.5	10.8	-5.9	88.8	4.9
	남	1992.9	10.6	-5.3	98.9	5.3
	여	1589.3	12.2	-10.1	22.6	2.1
금융·보험업	전체	2785.5	12.6	-8.5	115.3	4.1
	남	3338.8	12.6	-7.1	171.2	5.5
	여	1908.1	12.6	-10.7	26.7	1.9
부동산, 임대 및 사업서비스업	전체	1684.7	11.1	-5.9	92.9	5.2
	남	1858.0	10.7	-4.6	115.1	6.1
	여	1213.6	12.1	-9.2	32.4	2.9
교육서비스 및 보건·사회복지 사업	전체	1969.7	12.2	-8.3	73.8	3.9
	남	2492.9	12.2	-6.4	132.9	5.9
	여	1555.2	12.1	-9.8	27.0	2.4
기타서비스업	전체	1762.3	11.8	-6.5	91.7	5.3
	남	1960.0	11.8	-5.6	115.6	6.3
	여	1232.7	11.8	-9.2	27.7	2.6

특히 총임금이 높은 금융보험업을 비롯한 서비스업의 경우 임금변화액, 임금 변화율에 있어서 남녀간의 격차가 매우 크게 나타났기 때문에 고임금 산업일수록 주5일 근무제로 인해 남녀간의 임금격차는 더 벌어질 것으로 예상된다.

다음은 직종별 분석의 결과이다. 전체적으로는 기술공 및 준전문가가 5.5%로 증가율이 가장 높았고, 서비스종사자가 3.8%로 가장 낮게 나타났다. 남성 근로자의 경우, 판매종사자가 6.6%로 가장 높았으며, 단순노무종사자가 5.2%로 가장 낮았다. 여성근로자는 직종별로 큰 차이가 없이 대부분 2~2.5%로 나타났다.

임금증가율에 있어서는 직종별로 큰 차이가 보이지 않았으나, 임금증가액을 살펴보면 직종별로 큰 차이를 나타냈다. 비교적 고위직이자 고임금직이라 할 수 있는 의회의원, 고위임직원 및 관리자와 전문가의 임금증가액이 각각 약 16만 2천원, 12만원으로 높았던 반면, 저임금직이자 상대적으로 고용이 불안정한 단순노무종사자가 약 4만 2천원으로 그 격차가 큰 편이었다. 남녀근로자로 나누어 살펴보아도 비슷한 패턴을 나타냈는데, 전문직 남성근로자의 임금증가액은 약 17만원으로 가장 많았고 단순노무종사자가 약 5만 9천원으로 가장 적었으며, 여성근로자는 각각 약 3만 5천원, 1만 8천원이었다. 즉 남녀를 불문하고 기존 임금이 적은 직종의 근로자들은, 근로시간 단축으로 인해 증가하는 임금액수에 있어서는 혜택을 거의 보지 못한다고 볼 수 있다. 다만 생산직은 업무특성상 초과근로가 불가피할 경우에는 초과근로수당의 증가로 인한 임금증가 효과가 추가적으로 발생할 수 있다.

총임금의 경우 직종별 격차가 가장 큰 것으로 나타났는데, 고위직은 제외하더라도 전문가의 경우 약 253만원인데 반해, 단순노무종사자는 106만원에 불과해 임금격차가 매우 심하다. 산업별 분석에서도 마찬가지로 주5일 근무제로 인한 임금변화액에 있어서는 단순노무종사자가 가장 적었다 할지라도 실제로 받는 임금을 고려하면 체감하는 효과는 오히려 임금감소가 될 수도 있다.

<표 V-19> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-직종별

단위: 천원, %

직종별		총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
의 회 의 원, 고	전 체	3194.6	11.9	-6.7	162.2	5.2
위임직원 및	남	3246.3	11.9	-6.4	171.7	5.5
관리자	여	2519.1	11.8	-10.2	37.5	1.7
	전 체	2527.4	12.4	-7.5	120.7	4.8
전문가	남	2949.7	12.5	-6.3	170.4	6.2
	여	1796.7	12.2	-9.7	34.8	2.5
	전 체	2200.6	11.9	-6.4	115.3	5.5
기술공 및	남	2344.1	11.9	-5.8	132.8	6.1
준전문가	여	1505.3	12	-9.5	30.5	2.4
	전 체	1799.1	12	-7.5	79.9	4.5
사무 종사자	남	2146.0	11.9	-5.8	123.6	6.1
	여	1386.8	12.1	-9.6	28.0	2.4
	전 체	1261.1	10.6	-6.8	46.1	3.8
서비스종사자	남	1568.7	10.4	-4.5	85.1	5.9
	여	1080.6	10.7	-8.2	23.3	2.5
	전 체	1533.8	11.2	-6.2	78.5	5
판매 종사자	남	1714.3	11.3	-4.7	109.1	6.6
	여	1243.0	11.1	-8.6	29.3	2.6
	전 체	1636.7	14.2	-7.3	117.6	6.9
농업,임업 및	남	1676.1	14.4	-7.2	123.5	7.2
어업숙련종사	여	958.8	10.5	-8.5	16.4	2
자	전 체	1674.6	10.5	-5.7	78.2	4.8
기능원 및	남	1842.4	10.6	-5	94.2	5.6
관련 종사자	여	1048.5	10.4	-8.4	18.5	2
	전 체	1660.0	10.2	-5.5	72.6	4.6
장 치, 기 계 조	남	1780.2	10.1	-4.9	85.4	5.3
작 및 조립종	여	1168.5	10.3	-8.3	20.3	2
사자	전 체	1062.7	9.9	-5.9	42.5	4.1
단순노무	남	1167.6	9.2	-3.9	58.8	5.2
종사자	여	904.9	11.1	-8.8	18.0	2.3

전체적으로 보면, 주5일 근무제 도입으로 인한 임금변화율은 남성, 미혼, 5-9인 사업장, 전기·가스·수도 및 건설업, 기술공 및 준전문가일수록 높았으며, 여성, 기혼, 500인 이상 사업장, 교육서비스 및 보건·사회복지사업, 서비스 종사자일수록 낮게 나타났다. 임금변화액에 있어서는 남성, 기혼, 500인 이상

사업장, 금융보험업, 전문가가 높았던 반면, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자가 낮은 것으로 분석되었다.

위와 같은 분석결과는 2003년 8월 30일 주5일 근무제에 관한 근로기준법 개정안의 구체적인 내용을 실제 사업장에 적용했을 때 달라진 법의 내용에 의해 근로자들의 임금이 어떻게 변화할 것인지를 살펴본 것이다. 임금증가액을 중심으로 살펴보았을 때는 저임금직 - 구체적으로는 영세사업장의 여성 생산직 근로자 - 일수록 적었으며, 고임금직 - 전문지식을 요하는 사무직 남성 근로자 - 일수록 많았다. 그러나 이 값을 총임금의 비로 계산한 임금증가율에 있어서는 오히려 임금이 낮은 경우 비율은 상대적으로 높게 나타났다.

특히 여성근로자의 경우 생리휴가제도의 폐지로 인해 남성근로자보다 임금 감소율이 약 4% 정도 더 높아 임금변화율에 있어서는 여성근로자가 임금증가율이 남성에 비해 절반 정도에 불과했다. 임금증가액에 있어서는 남성근로자가 여성보다 약 4배 이상이나 많았다. 게다가 여성근로자들은 저임금직, 비정규직, 영세사업장 근로자가 상대적으로 남성보다 많기 때문에 개정으로 인해 변화한 임금총액의 격차는 성별로 더 벌어질 것으로 예상된다.

각 근로자 및 사업체특성별 분석 결과에서 가장 주목할 점은, 주5일제 법안으로 인한 임금변화의 차이에 있어서 기존의 임금이 가장 큰 변수로 작용했다는 것이다. 이는 우리나라 근로자들의 임금구조의 불평등으로 인해 주5일제가 되었을 때 각각 다르게 영향을 받게 된다는 것을 의미한다. 기존의 임금구조의 불평등 때문에 근로시간이 단축되었을 때 그 격차가 더 벌어지는 결과를 초래하기 때문이다. 즉 성별, 사업체 규모별, 업종별로 이미 내재되어 있는 임금구조의 문제점들이 함께 해결되어야 한다. 특히 남성 임금의 절반에도 미치지 못하는 여성근로자의 임금 불평등이 해소되어야 근로시간 단축으로 인한 임금변화의 격차 역시 줄일 수 있을 것이다.

본 연구의 분석결과는 앞서서도 설명했듯이, 주5일 근무제 법안이 임금이 미치는 효과를 미시적으로 살펴본 것이기 때문에, 이 분석결과를 거시분석에 다양하게 활용하면 다른 경제적인 외부 요인들의 효과 또한 추가적으로 분석할 수 있다. 또한 개정 법안의 효과만을 분석한 것이기 때문에 향후 주5일 근무의 도입과 함께 임금의 수준을 결정할 때 중요한 자료가 될 것이다.

4절. 소결 및 정책제언

경제학적으로 보면 임금은, 경영자는 노동비용은 최소화하고 생산성은 최대화하며, 근로자는 적게 일하고 많이 받으려 하는 상호간의 요구가 맞아떨어지는 지점에서 결정되어야 한다. 따라서 노동조합과 경영진 간의 노사합의를 통해 임금이 결정되는 것이 가장 이상적이나, 경제외적인 요인들로 인해 이는 불가능하다. 특히 한국의 경우, 임금‘정책’이라는 것이 있어 시장적 요인들로만 설명되지 못하는 부분이 많다. 다시 말해 정부의 정책이 주요한 변인이 되며, 조직 내의 임금정책 또한 조직이 처한 기술적 및 정치적 환경과 조건을 극복하기 위해 채택하는 주요한 정책적 수단이 되기도 한다. 또한 임금정책이 조직이 처한 조건에 따라 체계적으로 변화한다는 것은 조직 내의 다양한 임금 시장성과 조직간 시장성의 상호 교호작용이라는 이중적 과정을 거친다(이재열, 1993). 이는 결국 주5일 근무제의 단계적 시행 속에서 처음으로 이 과정을 거치게 되는 금융·보험업, 공공부문, 1000인 이상 사업장에서의 노사합의 결과가 매우 중요하다는 것을 의미한다.

주5일 근무제 도입으로 인한 임금의 변화를 정확히 파악하고, 이에 따라 향후 임금을 어떻게 조정할 것인지는 관련한 ‘정부의 정책’과, ‘노사간의 합의 과정’에 있어서 노·사·정 모두의 노력이 필요할 것이다. 따라서 이 절에서는 3절의 분석결과를 바탕으로, 필요한 정부의 정책을 제언하고 노사합의 과정에서 고려되어야 할 부분을 살펴보려 한다.

먼저 근로시간 단축시 임금보전과 관련한 정부 정책에 대한 외국의 사례를 살펴보면 다음과 같다. 중국의 경우 1995년에 주 40시간으로 근로시간을 단축했는데, 국무원에서 임금산정방법을 직접 시달하여 기본급을 종전대로 유지토록 지도하였다. 중국의 경우 근로시간 단축으로 인해 약 10%의 시간급 인상과 기타 수당인상분을 포함하여 전체적으로는 약 13~15%의 임금 증가 효과가 발생한 것으로 보는데, 이는 초과근로 가산금 등에 따라 노동비용은 인상되었으나 탄력적 근로시간제 도입 등으로 일부 상쇄될 것으로 예상된다. 구체적인 사례를 들어 보면, 북경 LG부품유한공사의 경우 근로시간 단축으로 인

해, 근로자 월평균 임금은 주5일 근무이전 900~1000원에서 1100~1200원 내외로 증가했으며, 주5일 근무이후 기존 총액임금의 변동없이 초과근로 가산금 증가만큼 임금 인상되었다. 그러나 1년 단위의 탄력적 근로시간제 운용으로 비용을 크게 감소시키고 있다. 에어컨 공장의 경우에는 여름 8~9월 두 달은 휴무(월급은 동일하게 지급), 세탁기 공장도 8~12월은 주6일 근무하고 4~7월은 주4일 근무하는 방식 등으로 탄력적 근로시간제를 운영하고 있다. 이처럼 중국의 경우는 사회주의 국가라는 특수성 때문에 철저하게 노동과정이 관리되는 형태로 비교적 근로시간 단축이 잘 정착된 사례로 볼 수 있다.

프랑스의 경우에는 1998년 주당 35시간으로 근로시간을 단축했는데, 정부에서는 종전 임금을 유지하도록 하고 향후 수년간 임금인상을 자제하도록 합의를 유도하였다. 또한 1년 단위의 탄력적 근로시간제 등 근로시간의 유연성 제고로 기업의 비용부담을 경감하고 있다.

일본의 경우, 임금보전 등 문제에 대해서는 법에 특별히 규정을 두지 않고, 근로시간 단축에 따른 임금문제는 각 사업장에서 노사간 자율적으로 협약으로 정할 사항이라는 입장을 갖고 있다. 독일은 근로시간 단축도 노사합의에 의해 결정되는 등 노사간의 협상이 매우 중요한데, 단체협상의 일반적 관행은 근로시간단축과 동시에 감소된 임금을 보전하는 것으로 되어 있다. 노동조합측에서는 근로시간 단축은 동일 임금수준을 유지하면서 일하는 삶의 질을 향상시키기 위한 전략적 카드로 사용되어 왔으나, 최근 일부 노조에서는 임금삭감도 감내하면서 추가적인 근로시간 단축을 요구하는 경우도 있다.

OECD 회원국들은 평균적으로, 근로시간 단축으로 인해 근로자 임금 총액은 감소하지 않으나, 임금상승률은 전보다 감소하는 것으로 나타났다. 국제기준으로 보면, ILO의 근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약(1935년)에 따르면, '생활수준의 저하를 초래하지 않는 방법으로 주 40시간제를 적용하도록 규정'하고 있다.

외국의 사례에서 보았듯이, 임금과 관련해서는 정부가 적극적이고 직접적인 정책을 수립하고 강요하는 것은 불가능하며 그런 사례도 없다. 다만 그 기본적인 방침을 정해주는 것에 불과하다. 우리나라도 마찬가지로 주5일 근무제 법안 중 '임금보전'이라 하여 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을

명시하고 있으나, 노사간의 해석이 엇갈리면서 문제가 되고 있는 것이다. 그래서 법 개정 이후 곧이어 2003년 9월 3일 노동부는 ‘주5일 근무제 후속 대책 마련 추진’을 발표했다. 그러나 내용상으로는 ‘임금’ 부분에 대해서 직접적인 언급이나 대책은 없다. 다만 단체협약이나 취업규칙 변경 등에 따른 노사 갈등을 예방하는 조치를 마련하여 노사관계를 재정비하도록 하고 있는 것이, 추후의 노사간의 임금협상을 좀 더 원활하게 하기 위한 방안이 될 수 있을 것으로 보인다. 그리고 기업의 경영상 부담을 극복하고 생산성을 제고할 수 있도록 중소기업 지원 대책을 추진하고, 중소기업에도 확산될 수 있도록 조기도입사업장에 대한 지원을 강화하기로 했다. 이어서 정부는 2003년 10월 28일, ‘2004년부터 2008년까지 5년 동안 매년 30-40만개의 일자리를 창출하는 것’을 주요 내용으로 한 중기고용정책 기본계획을 발표했다. 이로 인해 고령자와 여성, 장기실업자 등 취약계층을 채용하는 기업에 대해서는 임금의 일부를 지원하는 고용안정지원금 제도도 활성화된다.

이처럼 현재까지의 임금과 관련한 정부의 노력은 근로시간 단축으로 인해 발생하는 기업의 부담을 경감시킬 수 있는 지원책들이 대부분이었다. 사실 임금에 관해서는 위와 같이 정책들이 간접적일 수밖에 없는데, 이제는 근로자나 사업체의 특성에 따라 특화된 정책들이 필요하다. 3절의 분석결과를 보면, 주5일 근무제 도입이 특성별로 근로자들의 임금에 다른 영향을 미치고 있으므로 그 특성에 맞게 정부의 정책도 이루어져야 한다.

본 연구에서는 여성근로자에 초점을 맞추고 있는데, 비정규직, 저임금, 영세사업장, 생산직, 제조업, 단순노무직 등 상대적으로 근로환경이 좋지 않은 경우 여성근로자가 많이 분포되어 있다. 주5일 근무제 도입으로 인한 임금변화에 있어서 여성근로자는 평균 2.3% 증가하는 것에 그쳐 외부적 요인들까지 고려하면, 여성근로자는 오히려 임금이 감소하는 효과를 갖는다. 경제활동참가율이 현저히 낮고, 결혼, 출산, 육아 등으로 인한 경력단절이 심한 우리나라 여성들의 상황을 고려하면, 주5일 근무제는 단기적으로는 여성에게 매우 불리하다. 특히 생리휴가제도의 폐지로 인해 남성에 비해 여성근로자들의 임금변화가 적었는데, 대신 산전산후 휴가를 늘리는 등 생휴폐지의 기본취지에 맞게 모성보호 조항을 더 강화해야 할 것이다. 또한 여성근로자의 임금증가율이

2.3%로 적은 만큼, 총임금의 하락이 없도록 해야 할 것이다.

본 연구의 분석결과는 주5일 근무제가 도입된 직후의 임금변화를 고려한 것이기 때문에 장기적으로는 다른 결과를 나타낼 수 있다. 다시 말해, 남성근로자에 비해 초과근로시간 및 실질근로시간이 짧기 때문에 주5일 근무가 조기에 정착될 가능성이 높고, 우리나라의 기혼여성들에게 상대적으로 더 적합한 탄력적 근로시간제가 잘 활용된다면 장기적으로는 남성근로자와의 격차가 좁혀질 수도 있다. 그러나 여성의 임금이 남성에 비해 매우 낮다는 근본적인 문제가 해결되지 않으면 사실 어떠한 경우에도 여성은 남성보다 불이익을 당할 수밖에 없다. 남녀간의 임금격차 해소와 함께 지속적으로 여성들의 경제활동참가가 활발해지고 전분야에서의 여성근로자의 비율이 증가되어야 하며, 더 근본적으로는 산업이나 직종에 따라 근로환경의 격차가 해소되어야 한다. 따라서 기업이 여성근로자에 대한 차별을 할 수 없도록, 다시 말해 여성근로자를 고용하는 것이 기업의 입장에서 비용이 더 들지 않는 방향으로 정책이 수립되고, 사회문화적 환경이 조성되어야 한다.

다음으로 노사간의 임금협상 과정이 중요한데, 앞에서 설명했듯이 다른 사업장의 협상 결과에 크게 좌우되는 우리나라의 특수한 문화 때문에 최초로 합의가 이루어지는 사업장의 결과가 매우 중요하다. 그런데 주5일제 법안이 통과되기 이전에 이미 합의를 도출한 사례들이 있다. 금융산업의 경우, 52주의 토요일근무를 연월차 및 약정휴가와 대체하는 방식으로 26일의 근로와 바꾸는 방식으로 하여 산업 내부의 근로량 차이는 없도록 했다. 따라서 임금보전에 있어서도 근로량이 바뀌지 않으므로 기본임금에 변화가 있을 이유가 없고 시간당 임금률이 변할 이유도 없었다. 현대자동차의 경우에는 휴가일수는 그대로 두고, 임금도 보전하기로 하여 현재 개정법과는 달라 이를 그대로 적용할지 재협상할지에 대해서도 의견이 분분하다. 현대자동차의 협상 내용이 그대로 유지될 경우 임금협상을 시작하는 다른 노동조합들은 현대자동차와 같은 협상안을 내놓을 가능성이 많다. 그렇다면 노사간의 공방은 불가피하다. 이를 무시하고서라도, 대체로 사용자측은 임금삭감 없는 노동시간 단축이 노동비용을 상승시켜 기업의 경쟁력을 저해한다는 인식 아래 노동시간이 단축될 경우 임금삭감이 병행되어야 한다고 주장하는 반면, 노동조합 측에서는 노

동시간 단축시 임금삭감이 병행될 경우 삶의 질 향상이라는 근본취지를 훼손하게 되기 때문에 임금삭감 없는 노동시간 단축이 이루어져야 한다고 주장하고 있는 것이 현실이다.

이처럼 노사간의 의견이 다르기 때문에 합의를 위해서는 노·사·정 모두의 노력이 필요하다. 이와 관련해 노동부는 ‘노사관계제도 선진화 연구위원회’를 2003년 5월 출범하여, 9월 『노사관계법·제도 선진화 방안』을 발표했다. 구체적인 내용은 최종개선안을 만들어 10월말에 발표될 예정으로 되어 있다. 이 제도개선 의 기본방향은 보편적 노동기준에 부합하고, 변화하는 노동환경에 적극적으로 대응하는 것이며, 노사관계의 합리적이 공정한 규칙을 정립하고, 기존 사회적 논의와 합의를 존중하고 우리 사회의 현실 여건을 충분히 고려하기 위한 것이다. 그 내용 중 임금과 관련해서는, 부당해고 및 체불임금 구제 제도를 효율화하고, 합리적인 임금체계를 구축하며, 기업변동에 따른 노동관계 규율체계를 정립하고자 한다.

이 뿐만 아니라, 중소기업에서는 임금보전을 했을 시에 일정 기간 상당한 비용압력이 예상되므로 이에 대해서 정부의 특별한 지원이 필요하다. 프랑스의 경우, 주 35시간 목표를 달성하는 기업에 대해서는 7000~11000 프랑에 달하는 보조금을 지급하고, 사회보장분담금 감면제도를 도입하고 있다. 그리고 일본의 경우, 기업규모 및 노동시간 단축폭에 따라 25만 엔~375만 엔의 특별장려금을 지원하고, 근로시간 단축 실시계획을 추진하는 사업주 지원단체에 대해 지원금을 제공하고 있다. 마찬가지로 정부에서는, 중소기업 및 제조업에서의 근로시간 단축으로 인한 생산성 하락을 막고 기업의 노동비용을 줄일 수 있도록 세제 감면, 보조금 지급 등을 통해 기업의 부담을 줄여주어야 한다. 또한 주5일 근무제 법안으로 인해 오히려 여성근로자들의 경쟁력이 있다는 점²⁴⁾에 관한 홍보 및 사례제공이 활발해져야 한다.

사용자 측에서도 적극적인 노력이 필요한데, 한 예로 경충은 9월 19일 임산부를 제외한 여성근로자의 활용방안을 제시했다. 지난 2001년 8월 근로기준법 개정²⁵⁾에 따라 여성근로자의 연장근로 관련 규정이 완화된 만큼, 교대제 근무가

24) 탄력적 근로시간제에 유리하며, 생리휴가가 폐지되었고, 여성근로자에 대한 연장근로 규정이 완화되었기 때문이다.

필수적인 업종에서는 이들을 참여시켜 효율적인 근로제를 운영하면 될 것이라는 해법이다. 이처럼 달라진 제도에 적합한 노동력을 적극적으로 확보하는 노력이 필요할 것이다. 노동자 및 노조 스스로도 근로시간 단축에 따른 기업의 경쟁력 저하를 막기 위해 생산성 향상을 노력하면서 시간당 노동생산성을 높이고, 지나친 임금인상요구를 자제하며, 임금저축제 도입 등을 통해 근로시간 단축에 따른 비용인상 요인을 흡수하도록 노력해야 할 것이다.

정부는 주5일제 법안을 발표하면서 향후 3년을 제도의 정착 기간으로 보고 있는데, 이 기간 동안의 임금변화라든지 임금협상 과정에서의 분쟁 등은 ‘근로자의 삶의 질 향상, 새로운 일자리 창출, 내수증대를 통한 경제 활성화’라는 주5일 근무제의 근본취지를 달성하기 위한 과도기적인 과정으로 보고 조기에 원활하게 정착될 수 있도록 각계에서의 많은 노력이 필요할 것이다.

VI



여성 고용에의 효과

1절. 시간단축과 고용창출	127
2절. 고용형태의 유연화와 여성고용	129
3절. 유망 산업의 등장과 여성고용	133
4절. 소결 및 정책제언	140

1절. 시간단축과 고용창출

산업사회 초기의 근로시간 단축이 장시간 근로로 인한 노동자의 부담을 덜기 위한 것이 목적이었다면 1980년대 유럽을 중심으로 시행된 근로시간 단축은 주로 고실업률의 해소방안으로 시도되었다고 볼 수 있다. 근로시간 단축을 통한 일자리나누기의 근본철학은 공평한 자원분배와 인적자원의 효율성 증대로 요약될 수 있으며, 장기실업으로 인한 빈곤인구의 증대로 인한 사회적 비용을 감안할 때 보다 효율적인 대안으로 제시된다.

산술적인 계산으로 다른 모든 조건이 불변이라고 할 때 근로시간의 단축은 단축된 시간만큼 추가고용을 필요로 하기 때문에 고용창출의 효과를 가져올 수 있다. 그러나 근로시간의 단축은 고용과 관계되는 여러 조건의 변화를 동반하기 때문에 실질적인 경험분석에서 고용창출의 직접적인 효과를 초래하기는 어렵다.

분배적 평등의 실현에서 주어지이 새로운 고용창출을 초래하는지에 대한 경험적 연구들의 결과는 상당한 이질성을 보인다. 국가마다 근로시간 단축의 배경과 과정이 상이하고, 또한 근로시간 단축이 고용에 미치는 영향을 다른 사회경제적 원인과 분리하여 별도로 측정하기가 매우 까다롭기 때문이다. 근로시간 단축만큼 생산성이 향상될 경우, 경기가 침체될 경우, 추가고용보다 기존 근로자에게 초과근로수당을 지불하는 것이 비용이 덜 할 경우에는 고용이 창출되기가 어려울 가능성이 높다. 또한 일본과 같이 국가에서 주도적으로 시행할 경우 해당 사업장에서의 적용이 어려워, 고용창출효과가 미미할 가능성도 높다. 외국의 사례와 그 함축적인 의미에 대해서는 이미 II장에서 언급한 바 있으므로, 이 장에서는 국내의 경험적 연구와 향후 예상근로시간 단축이 고용창출과 이어지기 위한 가장 중요한 전제는 피고용자, 노동조합원들과 관계자, 국가와 고용주들에 의해 노동시간 감소에 대한 합의가 이루어져야 한다는 것이다.

국내의 경험적 연구들은 주로 지난 20여년간의 노동시장행태를 근거로 분석을 하고 있으며 향후 예상에 대해서는 생산성과 임금인상, 경기변화 등 고

용에 직접적인 영향을 미치는 요인들에 대한 통제를 전제로 시도하고 있어, 연구결과의 해석과 적용은 제한적으로 이루어지고 있다. 조윤기(2000)는 노동과 근로시간의 수요방정식을 추정하여 고용효과를 분석하고 있다. 그는 정상근로시간을 기준으로 정상근로시간이 10%감축한다고 가정할 때 제조업 전체의 경우 -0.33%감소하는 것으로 보고 있으며, 기업규모별로는 대규모-0.30%, 중소기업 -1.49%로 중소기업의 기업에서 고용감소효과가 더 크다고 보고 있다. 이는 중소기업의 초과근로시간 대비 정상근로시간의 비중이 높은데서 기인하는 것으로 판단하고 있다. 이와 같이 고용의 감소가 일어나는 이유는 근로시간 단축이 임금인상으로 이어질 경우 기업의 노동비용이 증가하여 고용에 부정적 효과를 준다고 보고 있다. 또한 향후 근로시간의 감축에 따라 노동생산성이 증가할 경우 근로시간단축의 고용증대효과는 기대만큼 크지 못할 가능성이 있다고 예상하고 있다.

남성일(2002b)도 역시 비슷한 결론을 제시하고 있다. 즉 거시모형을 통한 실증분석 결과 법정근로시간 단축은 실질임금을 상승시키고 소비를 증대시키는 효과가 있는 반면 실질근로시간의 단축은 법정근로시간 단축 크기의 절반 정도에 그치고, 비용인상 인플레이션을 일으켜 GDP와 투자를 감소시키는 결과를 낳으며, 이에 따라 고용도 감소하는 것으로 보고 있다. 그리고 이와 같은 효과는 법정근로시간이 단계적으로 시행될수록, 월차휴가, 생리휴가 폐지와 같은 보완장치가 더불어 시행될수록 부정적인 효과가 줄어드는 것으로 보고 있다.

이와는 달리 고용창출에 대한 긍정적인 예상도 있다. 이 논지는 우선 2002년에 개정된 시간단축은 단순한 법정근로시간의 단축뿐 아니라 주5일제로의 근로일수의 조정을 의미하므로 그 효과가 더욱 클 것으로 보고 있으며 과거의 경험을 바탕으로 할 때 법정 근로시간을 주40시간으로 9.1% 단축할 경우 총 고용은 5.2% 증가하는 것으로 예상하고 있다. 이를 단순적용해보면 2000년 현재 임금근로자가 1,314만명임을 감안할 때 근로시간 단축의 기간동안 68만개의 일자리가 생성된다는 것이다. (김승택 외(2001), 『근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향』, p.17). 이 입장에 의하면 과거 근로시간 단축이 도입될 경우 초과근로시간은 거의 변화가 없었으며 주5일 근무제로의 근

로시간 단축은 초과근로가 가능한 평일 수가 하루 감소됨으로 해서 기업이 초과근로를 활용할 가능성은 낮아지고, 신규고용을 늘릴 가능성이 높다고 보고 있다. 이와 더불어 기업이 고려하는 총고용량은 근로자수와 근로자당 근로시간의 곱으로 볼 때 고용조정 수단으로는 근로자수의 조정과 근로시간의 조정 두 방법이 있으며, 노동비용 중 신규채용에 소요되는 모집이나 교육훈련비 등이 차지하는 비중이 지속적으로 감소하는 추세이며, 신규채용시 기존 근로자들보다 낮은 임금을 지불한다는 관점에서 기존근로자의 초과근로 연장보다는 신규채용의 유인효과가 더 높다고 보고 있다(김승택 외 p.18.).

이상의 논의를 종합하여 보면 산술적으로는 근로시간의 단축이 고용창출을 가능하게 하지만 과거의 경험에 대한 분석에 대해서는 모형에 대한 검증부족, 분석방법과 시기에 대한 불일치 등으로 종합적인 결론으로 모아지지 않으며, 향후 생산성의 증가, 인건비의 증가 등이 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있어 현시점에서 결론을 내리기는 어렵다고 본다.

2절. 고용형태의 유연화와 여성고용

고용구조의 측면에서 우선 근로시간의 단축은 노동공급을 확대할 가능성이 크다. 절대적인 근로시간이 줄어들고, 기업들이 근로시간제도를 유연하게 운영할 경우, 자발적인 선택에 의한 비정규근로가 가능해지고, 시간제약으로 경제활동참가를 꺼렸던 개인이 경제활동에 적극적으로 참여할 수 있을 것으로 내다보고 있다(김승택, p.14). 여성은 이러한 한계적 위치에 놓인 대표적 집단으로, 이들이 노동시장에 참여하는데 제약이 되는 요인들을 제거할 경우 경제활동참가율이 더욱 높아질 가능성이 있다. 여성의 노동공급의 확대 가능성과 더불어 기업의 근로형태의 유연화와 비정규근로의 활용 또한 여성의 경제활동 참가율을 높일 가능성이 있다.

근로시간단축을 전후해 시간제근로의 변화를 보면 대체적으로 시간제취업자의 비율이 증가하고 있다. 이러한 증가가 반드시 근로시간 단축으로 인한 것으로 볼 수는 없지만 아래의 5개 국가 중 프랑스를 제외한 4개 국가에서

증가가 보이고 있다. 특히 일본은 실시 전의 16.57%에서 실시 후에 24.03%로 가장 큰 폭의 증가를 보인다. 이와 같은 추세로 여성취업자중 시간제 비율도 프랑스를 제외한 모든 국가에서 증가하였으며, 특히 일본은 30%에서 40%로 큰 증가를 보인다. 반면 시간제 취업자중 여성비율을 보면 시간제취업의 비율이 감소한 프랑스의 경우에는 여성비율이 증가한 이탈리아는 거의 비슷한 수준이고, 다른 3개국은 여성비율이 감소하였다. 이를 요약하면 근로시간 단축 시기를 전후로 시간제 취업이 증가할 경우 여성취업자 중 시간제 취업은 증가하지만 여성비율은 감소하고 있어 남성들의 시간제 취업 역시 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 VI-1> 근로시간 단축을 전후한 시간제비율의 변화

단위: %

	근로시간 단축 이전	근로시간	단축기간	근로시간 단축 이후
포르투갈	1992-1996		1996-1997	1997-2001
시간제취업자/전체취업자	8.98		9.70	9.56
시간제 취업자중 여성비율	73.04		72.70	71.24
여성취업자중 시간제비율	14.76		15.80	15.16
프랑스	1995-1997		1998-2000	2000-2001
시간제취업자/전체취업자	14.47		14.57	14.00
시간제 취업자중 여성비율	78.87		79.47	80.25
여성취업자중 시간제비율	24.53		24.70	24.05
이탈리아	1994-1997		1997-1998	1998-2001
시간제취업자/전체취업자	10.58		11.25	11.85
시간제 취업자중 여성비율	71.50		71.50	71.63
여성취업자중 시간제비율	21.20		22.30	23.18
스페인	1991-1994		1994-1995	1995-1999
시간제취업자/전체취업자	5.60		6.80	7.62
시간제 취업자중 여성비율	77.28		76.30	75.98
여성취업자중 시간제비율	12.95		15.15	16.46
일본	1983-1988	1988-1994	1994-1999	1999-2001
시간제취업자/전체취업자	16.57	19.37	22.22	24.03
시간제 취업자중 여성비율	72.87	70.19	67.90	68.07
여성취업자중 시간제비율	30.33	33.19	36.75	40.03

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치

출처 : OECD(2002), *Labour Force Statistics 1981-2001*.

<표 VI-2> OECD회원국의 시간제 현황(2002)

단위: %

	전체취업자중 시간제취업자 비율	시간제취업자 중여성비율	여성취업자중 시간제비율	남성취업자중 시간제비율
캐나다	18.1	69.1	27.1	10.4
멕시코	13.8	63.8	25.8	7.6
미국	13	67.5	18.2	8.1
호주	27.2	67.5	41.6	15.8
일본	24.9	67.5	41	13.7
한국	7.5	58.4	10.5	5.3
뉴질랜드	22.7	73.3	36.5	11.1
오스트리아	12.4	88	24.8	2.7
벨기에	17.6	81.8	33.4	5.6
체코	3.2	72.2	5.4	1.6
덴마크	14.5	66.7	20.9	9.1
핀란드	10.5	63.4	14	7.3
프랑스	13.8	80.4	23.8	5.1
독일	17.6	84.5	40.8	4.8
그리스	4.8	66.7	8.5	2.6
헝가리	2.8	68	4	1.7
아이슬란드	20.4	74.5	32.6	9.7
아일랜드	18.4	78.1	32.9	7
이탈리아	12.2	72.6	23.7	5.4
룩셈부르크	13.1	91.7	29.8	1.8
네덜란드	33	76.3	58.1	13.8
노르웨이	20.1	76	32.6	9
폴란드	11.6	64.8	16.6	7.5
포르투갈	9.2	69.9	14.2	5.1
슬로바키아	1.9	69.2	2.8	1.1
스페인	7.9	78.9	16.6	2.7
스웨덴	17.8	79.2	29.3	7.1
스위스	24.8	80.1	44.7	8.9
터키	8	57.8	17.4	4.6
영국	23.0	79.9	40.8	8.4

주 : 1) 주당 30시간미만 취업자

2) 독일과 영국은 2000년 자료임

출처 : OECD(2002), *Labour Force Statistics 1981-2001*.

우리나라의 여성경제활동참가 형태는 OECD의 다른 회원국에 비해 현재까지는 전일제의 비율이 높은 편인데 이는 기업의 근로형태가 전일제 위주이고, 시간제와 전일제의 근로조건의 격차가 큰 편이기 때문으로 분석된다.

OECD회원국의 시간제 현황을 보면 전체취업자중 시간제 취업자비율은 호주가 27.2%로 가장 높고 헝가리가 2.8%로 가장 낮은 수준이다. 한국은 7.5%로 그리스, 헝가리, 슬로바키아 다음으로 낮은 수준이어서 아직 시간제 근로가 다른 회원국에 비해 덜 보편화되었음을 알 수 있다. 시간제 취업자 중 여성비율도 58.4%로 터키 다음으로 가장 낮다. 또한 여성취업자 중 시간제 비율이 10.5%에 불과해, 아직까지는 고용관행이 전일제 위주로 유지되고 있음을 알 수 있다.

한국의 지난 10여년간의 시간제 추세를 보면 전체취업자중 시간제취업자의 비율은 지속적으로 늘고 있으며 특히 경제위기를 겪은 1998년 이후 급격히 상승하였다가 2000년에 다시 감소하였지만 그 이후 지속적으로 증가하고 있다. 시간제 취업자중 여성의 비율은 시간제취업자의 비율과 반비례하고 있어 시간제취업자의 비율이 증가하는 연도에 감소하였다가, 비율이 감소하는 시기에 여성비율은 다시 증가하고 있다. 이는 최근의 시간제취업자의 증가는 남성의 시간제취업자의 증가에 크게 의존하고 있음을 보여 준다. 반면 남성취업자중 남성시간제취업자의 비율은 1991년에 3.0%에서 2002년에 5.3%로, 여성은 6.7%에서 10.5%로 각각 2.3%포인트, 3.8%포인트 증가하고 있다.

<표 VI-3> 한국의 시간제 취업자 추세

단위: %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체 취업자중 시간제 취업자 비율	4.5	4.7	4.5	4.5	4.3	4.3	5.0	6.6	7.6	7.0	7.3	7.5
시간제 취업자 중 여성비율	60.3	61.8	61.5	61.2	61.5	63.9	62.9	55.2	55.5	57.6	58.8	58.3
남성 취업자중 시간제비율	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	2.6	3.1	5.0	5.7	5.0	5.1	5.3
여성 취업자중 시간제비율	6.7	7.3	6.8	6.8	6.5	6.7	7.6	9.0	10.3	9.7	10.3	10.5

주 : OECD회원국과의 비교를 위해 주당 30시간 미만자를 시간제 취업자로 간주함.

출처 : 통계청, 『경제활동인구조사』 인터넷 홈페이지

여성의 시간제 취업비율이 다른 선진국에 비해 현저히 낮고, 시간단축법안 통과를 계기로 증가가 예상되지만 이를 위해서는 여성 취업자의 모성보호정책이 전제되어야 한다. 우리나라는 산전후휴가와 육아휴직이 법적으로 보장되어 있지만 실제로 실시하는 기업의 비율이 매우 낮을 뿐 아니라 이 제도의 혜택을 받는 여성도 주로 정규직의 전일제여성으로 제한적이다. 1999년 5인 이상 사업체를 대상으로 조사한 바에 의하면 산전후휴가제도 실시비율은 21.0%, 육아휴직제도 실시 기업비율은 2.3%로 상당히 낮은 편이다(김재구, 김태홍(1999), pp. 68-69). 이에 따라 기혼여성의 모성보호제도의 효율성을 높이지 않는 한 단순히 근로시간 단축만으로는 기혼여성들의 경제활동참여의 증가에 한계가 있을 것으로 보인다.

이상을 요약하면 우리나라는 아직 시간제 취업의 비율이 낮고, 지속적으로 증가추세에 있으며, 이러한 증가는 남녀모두에게 공통으로 나타나 특히 여성들의 증가가 뚜렷하다고 보기는 어렵다. 이와 더불어 모성보호제도가 제도적으로는 존재하지만 실질적으로 적용률이 떨어져, 기혼여성의 시간제 근로는 단순 증가를 예상하기는 어렵다.

3절. 유망 산업의 등장과 여성고용

1. 주5일 근무와 유망 산업의 등장

주40시간으로의 단축은 사실상 주5일 근무제의 형태를 띠는 만큼 고용구조의 변화뿐 아니라 주말의 여가활용 유형 및 산업에서의 변화가 예상된다. 이지평(『주5일 트렌드』, 2003)은 주5일 근무제의 도래에 따라 다음과 같은 다섯 개의 새로운 트렌드를 전망하고, 각 트렌드에 따른 유망분야를 제시하고 있다.

<표 VI-4> 주5일 근무 시대의 5대 트렌드

	특징	유망분야
체험형 여가시장	· 여가, 스포츠, 게임 등 체험적 여가에 대한 지출 확대	· 이벤트 관광, Auto Camp, 골프, 해양 스포츠, 체육관, 게임, Broadband Contents, 문화센터 등
자기계발과 사회성 여가	· 휴식시간에 자기계발 투자와 자원봉사 활동 확대	· 학원, 인터넷 교육 등
가사노동 대체 비즈니스	· 여성의 사회진출로 가사노동을 대체하는 각종 서비스 시장 확대	· 탁아소, 청소 대행업, 결혼 및 장래 토털 서비스, 반찬 판매업, 물품 임대, 외식 체인 등
기업지원 비즈니스	· 근로자의 시간절약과 핵심업무 집중 위해 잡다한 업무의 아웃소싱 및 임시직 활용	· 경비, 물류, 창고, IT, 빌딩 관리 등의 대행업, 폐기물 처리, 인력파견 사업, 인력 정보 사업
기존 사업과제품의 엔터테인먼트화	· 소비자의 관심이 레저나 신종 서비스로 옮겨짐에 따라 조업도 소프트화 전략 강화	· 레저 및 신종 서비스 제품, 제 매니아 취향의 특수 제품, 오락성 마케팅

자료 : 이지평, 주5일 근무제 도입에 따른 뉴 트렌드, LG주간경제, 2001.

첫째 체험형 여가시장이 확대될 전망이다. 먹고 마시는 단순한 소비지향의 여가에서 박물관 견학 등 문화학습형 여가와 스포츠, 게임 등 체험적 여가를 선호하게 될 가능성이 높고, 이에 대한 지출이 확대될 것이다. 이와 관련된 유망분야는 이벤트 관광, 오토 캠프, 골프, 해양 스포츠 등이다. 둘째 자기계발과 사회성 여가의 비중이 커질 것이다. 근로시간 단축은 근로자의 생산성 증가, 지식화, 전문화 등이 요구되며, 고용형태의 유연화 역시 근로자의 능력을 중요시하게 될 것이다. 이에 따라 직무관련 훈련과 자기계발에 시간과 비용을 투자하게 될 것이며, 지역사회봉사활동 등도 활발하게 참여할 것이다. 이와 관련된 유망분야로는 주말 학원, 인터넷 교육 등이다. 셋째 여성의 사회진출은 동시에 가사서비스 대행자를 필요로 한다. 국가에서 보육시설의 확충을 적극적으로 확대하고 있으나 공공시설로 한계가 있기 때문에 주말보육, 노인돌보기, 등 전문적이고 특수한 가족돌보기 시설과, 청소 대행업, 외식업, 반찬 판매 등 가사서비스 업이 증가할 전망이다. 넷째 트렌드는 기업지원 비즈

니스의 증가이다. 근로시간의 단축에 따라 근로사의 시간정략과 핵심업무로의 집중을 위해 잡다한 업무의 아웃 소싱 및 임시직의 활용이 늘어날 것이다. 이에 따라 경비, 물류, 창고, IT, 빌딩관리 등의 대행업과 폐기물 처리, 인력과 견 사업, 인력 정보사업 등이 유망분야로 등장하고 있다. 마지막 트렌드는 기존 사업과 제품의 엔터테인먼트화이다.

향후 주5일 근무제의 도입으로 예상되는 트렌드의 변화 속에 가장 두드러진 변화와 증가가 예상되는 산업은 엔터테인먼트 산업과 유통·외식산업이라 할 수 있다. 고정민(2002, 주5일 근무와 소프트 산업의 변화, 삼성경제연구소)은 엔터테인먼트 산업 중 극장 관객은 10% 정도 늘어날 것으로 보고 있으며, 게임, 음악, 방송, 비디오의 시장은 5%정도 확대될 것으로 전망하고 있다. 주말에 관객이 몰리는 극장의 경우 주말이 늘어남으로써 관객수가 크게 증가할 것으로 보고 있으며, 음악/공연의 수요가 크게 증가하고 댄스 페스티벌이나 스트리트 퍼포먼스 등 참여형 이벤트 활동이 활성화 될 것으로 보고 있다. 이에 따라 기업의 대응방안으로 요일별 특징과 성격에 따른 세분화된 요일마케팅의 도입, 새로운 소비자군으로 부상하는 30-40대 남성, 중·고등학생 등을 타겟으로 마케팅 추진, DVD 등과 같은 패키지 미디어 새로운 미디어 및 유통시장의 선점 전략, 한 공간 내에 다양한 엔터테인먼트를 소화할 수 있는, 테마파크, 대형 엔터테인먼트 쇼핑몰 등 복합엔터테인먼트 사업의 강화를 제안하고 있다.

<표 VI-5> 주5일 근무가 엔터테인먼트산업에 미치는 영향

	시장확대	7대 트렌드와의 관련성	비고
극장	10%	야외, 가족, 매니아	가족관객 증가
비디오		가족, 매니아	DVD로의 대체 가속
DVD		가족, 매니아	대여시장 활성화
음악		매니아, 야외	주5일 수업과 밀접한 관련
공연/이벤트	5%내외	야외, 레크리에이션, 가족체험	금요일 공연, 장기공연 활성화
게임		매니아, 교육	PC방, 게임방의 수요증가
방송		가족	위성방송, 케이블가입자 증가

출처 : 고정민(2002), 『주5일 근무와 소프트산업의 변화』, 삼성경제연구소 Issue Paper.

엔터테인먼트 산업과 함께 큰 변화가 예상되는 유통과 외식업에서의 구체적인 변화를 보면 다음 <표 VI-6>과 같다.

<표 VI-6> 주5일 근무제로 인한 유통 및 외식업의 변화 요약

	현재	향후
유통 업체	· 백화점과 재래시장 위주 · 중소기업의 비중 大	· 할인점, 전문점, 복합쇼핑몰 등 산업태의 성장 가속 · 기업형 유통의 비중 大
머천다 이징	· 상품 및 서비스의 계별 제공 · 주중과 주말의 머천다이징이 유사 · 모양이나 색상 중시	· 머천다이징의 복합·종합화 · 주중과 주말 머천다이징의 차별화 · 기능을 보다 중시 · 레저, 스포츠, 여행, 가정용품의 수요 증대
입지	· 도심형 중심의 입지 · 거리나 교통이 점포선택의 주 요인 · 유통업체 단독 입지	· 교외형 입지의 상대적 증가 · 머천다이징 등 기타 요인 중대성 증대 · 관광자원이나 놀이시설 등 부대여건이 좋은 곳을 선택
서비스	· 쇼핑기능을 주로 제공하는 쇼핑의 장소	· 쇼핑외에 레저, 오락 등 다양한 기능을 제공하는 복합쇼핑공간 · 쇼핑+ 오락, 음식, 비즈니스, 부대서비스
외식	· 주로 배고픔을 해결하는 음식점 · 도심형 패밀리레스토랑 위주	· 패스트푸드, 테이크아웃 등의 확산 · 교외형, 테마파크형 복합 레스토랑의 인기증가

출처 : 고정민(2002), 『주5일 근무와 소프트산업의 변화』, 삼성경제연구소 Issue Paper.

2. 유망 산업과 여성

주5일 근무에 따라 예상되는 유망 산업에의 여성들이 전략적으로 진출함으로써 경제활동참가율을 높일 수 있을 것이다. 본 논문에서는 앞에서 제시된 유망 분야를 표준산업분류를 중심으로 정리하여 추후 예상인력을 산출하였다. 산출과정을 단계적으로 설명하면, 우선 해당 산업을 선정한 다음, 해당 산업에서 지난 5년간의 종사자 증가율의 평균과 현재 여성비율을 계산하였다. 근

로시간 단축이 2004년부터 시작되어 2008년까지 연차적으로 시행되는 것을 감안하여, 동 기간동안 지금까지의 증가율이 지속되고, 동시에 주5일 근무로 인한 특수 증가분을 5%로 가정하여 예상 수요인력을 산출하였다. 마지막으로 현재 여성종사자수와의 비교를 통하여 추가적으로 수요가 예상되는 인력규모를 알아보았다.

<표 VI-7>에서 제시하고 있는 유망산업에서의 여성 예상 인력은 총 85만 명으로 큰 폭의 증가가 예상된다. 유망 산업 중 규모가 가장 큰 산업은 음식점업으로 남녀 합하여 152만명이고 여성비율이 68.6%로 매우 높은 편이다. 또한 여성비율이 높은 업종은 노인 수용시설과 심신장애인 시설이 수용복지 시설과 보육시설로 대표되는 비수용복지시설로 각각 70.6%와 81.3%이다. 이 산업은 향후 여성의 경제진출이 진행과 병행하여 수요가 창출될 수 있는 분야이다. 연평균 증가율로 볼 때는 사업시설유지관리 및 고용서비스업의 증가가 31.79%로 가장 두드러지게 나타나는데, 이는 기업의 핵심인력이외의 인력은 아웃 소싱으로 조달하는 비율이 높아지면서 더욱 증가하고 있는 것으로, 향후 더욱 증가할 것으로 보인다. 현재 인력과 2008년의 예상인력의 격차가 가장 크게 예상되는 산업은 현재 가장 규모가 큰 음식점업이며, 그 다음으로 는 기타 교육기관(809사무관련 교육기관, 기술 및 직업훈련학원, 일반 교습학원, 그 외 기타교육기관)이 약 20만명, 기타 오락관련사업(오락장, 전자게임장, 컴퓨터 게임방, 노래방 등)이 약 7만명으로 큰 폭의 수요가 예상된다.

<표 VI-7> 유망 산업별 예상취업자수

단위: 명, %

유망 산업	종사자수	여성비율	연평균 증가율	2008년 예상인력	추가 수요인력
숙박업	133049	53.6	1.15	79078	7762
음식점업	1524109	68.6	4.63	1363594	317855
여행사 및 기타 여행 보조 업	36334	43.5	4.82	20772	4980
사업시설유지관리 및 고용 서비스업	122152	39.2	31.79	192702	144834
기타 사업지원 서비스업	128993	36.6	9.09	75226	28062
기타 교육기관	360538	66.1	12.49	441023	202791
수용 복지시설	20579	70.6	6.4	20546	6012
비수용 복지시설	76352	81.3	4.58	80795	18691
영화 산업	22276	36.4	6.85	11708	3593
방송업	25204	18.9	2.45	5607	850
공연산업	6880	40.7	6.25	3929	1131
도서관, 기록보존소, 박물관 및 기타 문화관련 산업	23320	40.4	2.23	10994	1570
경기 및 오락스포츠업	99229	31.0	-2.2	29026	-1698
기타 오락관련 사업	141455	38.5	17.93	126887	72452
미용, 욕탕 및 유사 서비스 업	197700	72.4	2.88	172071	28981
그외 기타 서비스업	101422	46.4	3.99	59582	12521
합계	3,019,592	784.2	7.21	2,693,540	850387

주 : 1) 주요 여성 종사업종인 가사서비스업이 자료의 한계상 제외됨.

2) 종사자수는 2001년 기준임.

3) 연평균 증가율은 1997-2001년까지의 연증가율의 평균치임.

4) 추가수요인력은 2001년 종사자수와 2008년 예상 수요 인력과의 격차임.

출처 : 통계청, 전국사업체기초통계조사 인터넷 홈페이지.

지금까지 근로시간 단축이 여성의 취업에 미치는 영향을 분석한 결과 전체 노동시장에서의 고용탄력성을 기준으로 여성취업의 증감을 예측하는 것은 무리가 있는 것으로 나타났다. 고용효과는 생산성과 임금수준 등 다른 경제변수에 상황의존적이어서 개별연구들의 결과가 일치하기 어려운 것으로 나타난다.

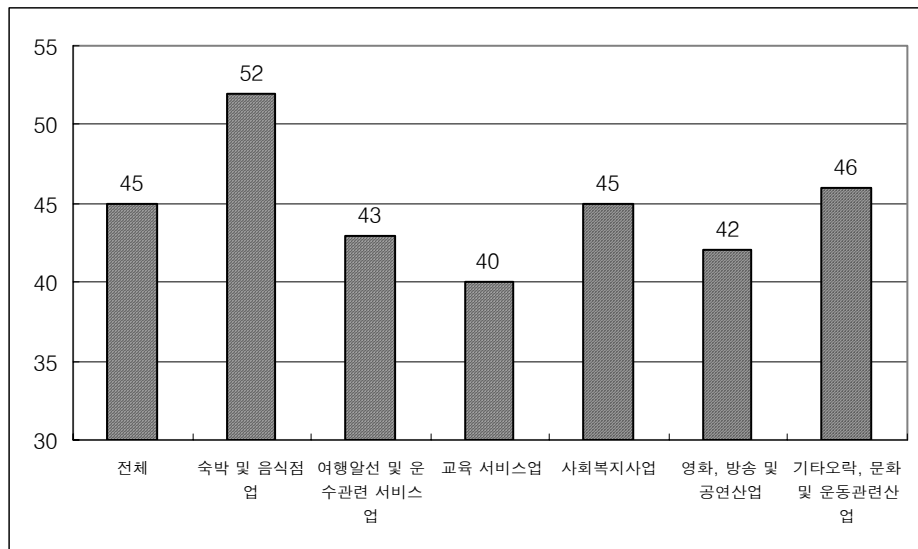
그러나 주5일 근무제에 따라 생활유형에서 큰 변화가 생기고, 예상되는 주요 트렌드를 중심으로 유망산업을 선정하여, 5%가 추가로 증가한다고 가정하고 예측한 결과 약 85만 명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났다.

그러나 단순 증가가 여성취업에 반드시 긍정적 영향을 미치는 것은 아니다. 유망산업 중 가장 수요가 많은 음식숙박업의 경우 전산업 평균인 주당 45시간에 비해 무려 7시간이 많아 이들의 근로시간 단축이 선행되어야 함을 보여준다. 임금수준 역시 마찬가지로 여서 유망산업 중 음식숙박업과 사회복지사업은 여성평균 임금액을 이하수준으로 나타나, 이들 산업을 여성 취업자에게 권장하는 것은 문제가 있다고 본다.

이러한 점을 감안하면 유망 산업 중 근로조건이 유리한 교육서비스업과 영화, 방송 및 공연산업에 여성들의 참여를 모색하는 것이 바람직할 것이다.

<그림 VI-1> 유망산업 여성근로자 주당 근로시간

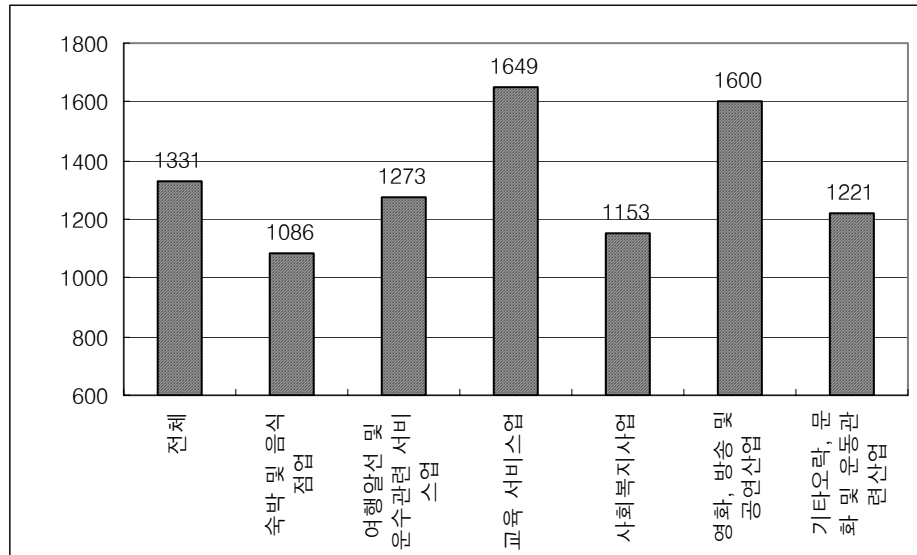
단위: 시간



출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

<그림 VI-2> 유망산업의 여성근로자 월평균액

단위: 천원



주 : 월평균액=월평균급여총액(정액급여+초과급여)+(연간특별급여/12)
출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지.

4절. 소결 및 정책제언

근로시간 단축으로 인한 여성 고용전망을 보면 우선 주말근로와 시간제취업의 증가가 예상되는 만큼 여성의 고용에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 지금까지의 추세를 보면 우리나라 여성의 시간제 취업의 비율이 다른 OECD회원국에 비해 낮고, 지속적으로 증가를 하고 있어 유배우 여성을 중심으로 더욱 높아질 것으로 예상된다. 그러나 우리나라의 인사관행이 전일제, 정규직중심으로 되어 있고, 시간제 취업 여성에 대한 모성보호적용이 어렵고, 시간제와 전일제의 근로조건의 격차가 심하여, 이러한 문제를 해결하지 않은 상태에서 시간제 취업이 증가가 어려울 뿐 아니라 증가 자체가 여성 취업에 긍정적 의미를 줄 수 없다고 본다.

주5일 근무제에 따라 근로자뿐 아니라 일반 국민 모두 생활전반에 걸쳐 큰

변화가 예상된다. 이러한 변화를 산업별 관점에서 요약하면 여가가 늘어남에 따라 오락, 관광산업이 발달하게 되고, 개인의 능력개발의 필요성이 커짐에 따라 일반 학원 등이 증가할 가능성이 있으며, 기혼여성의 경제활동참가율이 증가함에 따라 가사지원사업이 증가할 것으로 보인다. 본 보고서에서는 기존의 보고서에서 제시된 주요 트렌드를 중심으로 하여 유망산업을 선정하였으며, 이 유망산업들이 주5일 근무로 인해 기존의 연평균 증감율과 별도로 5% 추가를 전제로 한 수요 인력을 예측하였다. 주요 유망산업으로는 숙박업, 여행사 및 기타 여행 보조업, 사교육 기관(일반학원), 영화, 공연 산업 등이다. 예측 결과 약 85만명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났으며, 산업별로 수요 인력을 세분하여 보면 음식점업의 수요 규모가 가장 크다.

그러나 음식점업의 근로시간과 임금수준이 타산업에 비해 가장 열악함을 감안한다면, 여성근로자의 단순증가를 장려하기 보다는 근로조건의 상승과 병행하는 방향을 모색해야 할 것이며, 이러한 점을 고려할 때 상대적으로 근로조건이 좋은 교육서비스업과 영화, 방송 및 공연산업이 여성취업자들에게 권장할 산업이 될 것이다.

VII



결론 및 정책제언

1절. 결론

145

2절. 정책제언

150

1절. 결론

근로시간은 임금과 함께 노동자의 근로조건을 대변하는 가장 주요한 지표로서 가장 적절한 근로시간에 대한 논의는 산업자본주의 발전 이래 지속되어 왔다. 노동의 공급자 측면에서 장시간 근로는 근로자의 삶의 질을 저해하지만 단시간 근로 역시 적당한 임금수준이 보장 되지 않기 때문에 많은 문제가 발생할 수 있다. 수요자의 입장에서는 근로시간 단축이 생산성 향상과 연결되지 않는 한 새로운 부담이 될 수 있으며, 제품의 소량 다품종 전략 및 불확실한 시장상황에 적응할 수 있는 노동의 유연성 확보가 시급해진 상황이다.

젠더의 시각에서 근로시간의 단축은 가사노동과 시장노동의 남녀의 공평한 분배의 환경을 제공한다는 관점에서 긍정적인 평가를 하고 있다. 그러나 남녀의 공평한 일과 가사의 부담이 이루어지기 위해서는 전제되어야 사전 조건들이 존재하며, 이러한 조건들이 충족되지 않을 경우 근로시간 단축은 결과적으로 여성에게 가사와 노동의 이중부담을 지우거나, 시간제 여성 노동자들이 전일제 남성노동자들과의 격차가 더욱 커지는 계기가 될 수도 있다.

우리나라에서의 근로시간 단축은 주5일제 근로와 맞물려 지난 2-3년간 급진전되어 급기야는 2003년 8월에 근로시간과 관련된 근로기준법을 개정하기에 이르렀다. 근로시간 단축이 미칠 파급효과는 크게 거시경제, 기업, 개별근로자로 그 대상을 분류할 수 있을 것이다. 본 보고서에서는 지금까지의 논의가 주로 산업 전반에 미치는 영향과 근로자 전체에 미치는 영향을 예측함으로써 근로자 중 여성근로자의 특수성을 미처 고려하지 못하고 진행된 점을 고려, 여성근로자에게 미칠 영향을 집중적으로 분석하였다. 여성근로자에게 미칠 영향에 대해서 우선 근로시간에의 영향, 임금에의 영향, 추가 고용에의 영향으로 세분하여 분석하여 보았다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 근로시간

우리나라의 법정근로시간은 개정 전 주44시간이었지만 실질 근로시간은 45.6시간으로 세계적으로 장시간 국가 중의 하나이다. 실질 근로시간이 정상 근로시간보다 긴 국가에서 근로시간 단축을 입법화하는 경우 가장 큰 관심은 과연 실질 근로시간이 단축될 것인가의 문제이다. 시간 단축을 경험한 대부분의 국가에서 실질 근로시간의 감소가 나타났으며, 우리나라에서 주48시간에서 주44시간 단축했던 1989년의 사례를 분석한 결과를 보면 정상근로시간 1시간 감소에 약 0.5시간에서 1시간까지 그 편차는 있지만 감소하는 경향이 있는 것으로 나타난다.

임금근로자의 근로시간을 성별로 분리하여 보면 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 총근로시간 즉 실질근로시간은 여성이 1주일에 약 2시간 적은 것으로 나타나지만 근로일수는 남성에 비해 많은 것으로 나타난다. 이와 같은 차이는 정상근로시간보다 초과근로시간의 남녀차이에서 더욱 크게 기인한다. 급여와 연계하여 보면 정상급여의 남녀격차는 지속적으로 감소하고 있는데 비해 초과급여의 남녀격차는 큰 변화가 없어, 임금의 남녀격차는 초과근로시간의 남녀차이와 밀접하게 관련되어 있음을 보여 준다.

향후 주40시간으로 단축했을 경우 초과시간에 대해 기업의 인사관리방향이 추가 채용으로 정해진다면 정액급여의 비중이 높아질 가능성이 높고, 추가 채용보다는 기존 직원들의 초과근로를 택할 경우 초과급여의 비중이 높아질 가능성이 높다. 이를 여성취업의 입장에서 재분석하여 본다면 초과근로가 강조될 경우 남녀급여의 격차가 유지될 가능성이 높고, 추가 채용이 이루어진다면 남녀급여의 격차가 감소될 가능성이 높다는 추론이 가능하다.

여성 근로자의 특성별 근로시간의 현황을 보면 학력별로는 저학력, 규모별로는 중소기업, 산업별로는 음식숙박업, 직종별로는 비화이트칼라 직의 근로시간이 장시간으로 나타나는데, 이들의 장시간 근로에 대한 단축이 단기간에 이루어지기에는 많은 지장이 있다. 지금까지 주5일제 도입현황을 보면 노조활동이 활발한 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 중소기업들을 도입을 꺼

리고 있는 실정이다. 생산성향상이 되지 않은 상태에서 근로시간단축의 도입은 곧바로 임금향상을 초래하여 기업의 부담이 커지기 때문이다. 이와 더불어 노조가 부재하거나 미약한 사업장으로 근로자의 세력화가 어려워 임금수준이 유지되면서 근로시간 단축이 어려울 전망이다. 이에 따라 당분간은 여성근로자의 학력별, 규모별, 산업별, 직종별 근로시간의 차이가 더욱 벌어질 가능성이 크다.

2. 임금

임금은 노동공급과 수요의 교점에서 결정되는, 시장적 요소가 강한 근로조건 중의 하나이다. 근로시간 단축으로 출발한 법안은 ‘주5일 근무제’로 중심이 변화하였다. 이러한 주5일 근무제 법안 중 ‘임금보전’이라 하여 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을 명시하고 있으나, 실제로 정부에서 일일이 개별 기업장의 임금수준의 결정에 개입할 수 없다. 이와 같은 상황에서 임금보전에 대한 노사간의 해석이 엇갈리면서 노사 갈등이 예상되고 있다.

주5일제 법안으로 인한 임금변화는 두 측면에서 발생할 수 있는데 임금수준의 증가를 발생시킬 측면과 그 반대되는 측면이 있다. 먼저 임금수준의 증가를 발생시킬 가능성이 있는 내용은 근로시간을 단축하면서 임금을 그대로 유지할 경우 시간당 임금의 증가가 생길 가능성이 있다. 또한 초과근로시간의 증가로 인해 임금상승의 요인이 생겨난다. 반대로 임금수준이 낮아질 측면을 보면 연월차휴가제도의 개선으로 인한 연월차수당의 감소이다. 이에 추가하여 여성근로자의 생리휴가 무급화 역시 임금수준의 저하를 가져올 가능성이 크다. 본 보고서에서는 이 두 가지 측면을 고려하여 개별 임금근로자의 변화를 예측하였다. 임금변화는 근로자의 특성별로 세분화하여 분석하였으며, 사용된 대표적인 두 지표는 임금의 절대액수의 변화와 임금의 증감률이다.

분석결과를 보면 평균 4.7% 증가하는 것으로 나타나며, 특성별로 살펴 보면 모든 범주에서 임금변화율의 평균은 모두 (+)의 값을 나타냈다. 성별로 보면 남성근로자의 경우는 5.8%인 반면 여성근로자는 2.3% 증가하는 것에 그치는

데, 이는 생리휴가제도가 폐지됨으로 인해 휴가일수가 하루 더 줄어들기 때문이다. 임금증가액은 남성근로자 11만5천원, 여성 근로자 2만 6천원으로 남녀 간의 임금격차가 주5일 근무제로 인해 더 커지는 결과를 초래한다.

근로자의 특성별로 보면, 주5일 근무제 도입으로 인한 임금변화율은 남성, 미혼, 5-9인 사업장, 전기·가스·수도 및 건설업, 기술공 및 준전문가일수록 높았으며, 여성, 기혼, 500인 이상 사업장, 교육서비스 및 보건·사회복지사업, 서비스 종사자일수록 낮게 나타났다. 임금변화액에 있어서는 남성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가가 높았던 반면, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자가 낮은 것으로 분석되었다.

위와 같은 분석결과는 2003년 8월 30일 주5일 근무제에 관한 근로기준법 개정안의 구체적인 내용을 실제 사업장에 적용했을 때 달라진 법의 내용에 의해 근로자들의 임금이 어떻게 변화할 것인지를 살펴본 것이다.

임금증가액을 중심으로 살펴보았을 때는 저임금직 - 구체적으로는 영세사업장의 여성 생산직 근로자 - 일수록 적었으며, 고임금직 - 전문지식을 요하는 사무직 남성 근로자 - 일수록 많았다. 그러나 이 값을 총임금의 비로 계산한 임금증가율에 있어서는 오히려 임금이 낮은 경우 비율은 상대적으로 높게 나타났다.

특히 여성근로자의 경우 생리휴가제도의 폐지로 인해 남성근로자보다 임금감소율이 약 4% 정도 더 높아 임금변화율에 있어서는 여성근로자가 임금증가율이 남성에 비해 절반 정도에 불과했다. 임금증가액에 있어서는 남성근로자가 여성보다 약 4배 이상이나 많았다. 게다가 여성근로자들은 저임금직, 비정규직, 영세사업장 근로자가 상대적으로 남성보다 많기 때문에 개정으로 인해 변화한 임금총액의 격차는 성별로 더 벌어질 것으로 예상된다.

3. 고용

산업사회 초기의 근로시간 단축이 장시간 근로로 인한 노동자의 부담을 덜기 위한 것이 목적이었다면 1980년대 유럽을 중심으로 시행된 근로시간 단축

은 주로 고실업률의 해소방안으로 시도되었다고 볼 수 있다. 근로시간 단축을 통한 일자리나누기의 근본철학은 공평한 자원분배와 인적자원의 효율성 증대로 요약될 수 있으며, 장기실업으로 인한 빈곤인구의 증대로 인한 사회적 비용을 감안할 때 보다 효율적인 대안으로 제시된다.

산술적인 계산으로 다른 모든 조건이 불변이라고 할 때 근로시간의 단축은 단축된 시간만큼 추가고용을 필요로 하기 때문에 고용창출의 효과를 가져올 수 있다. 그러나 근로시간의 단축은 고용과 관계되는 여러 조건의 변화를 동반하기 때문에 실질적인 경험분석에서 고용창출의 직접적인 효과를 초래하기는 어렵다. 구체적으로 근로시간 단축만큼 생산성이 향상될 경우, 경기가 침체될 경우, 추가고용보다 기존 근로자에게 초과근로수당을 지불하는 것이 비용이 덜 할 경우에는 고용이 창출되기가 어려울 가능성이 높다. 또한 일본과 같이 국가에서 주도적으로 시행할 경우 해당 사업장에서의 적용이 어려워, 고용창출효과가 미미할 가능성도 있다.

국내의 향후 고용창출효과에 대한 논의를 종합하면 산술적으로는 근로시간의 단축이 고용창출을 가능하게 하지만 과거의 경험에 대한 분석에 대해서는 모형에 대한 검증부족, 분석방법과 시기에 대한 불일치 등으로 종합적인 결론으로 모아지지 않으며, 향후 생산성의 증가, 인건비의 증가 등이 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있어 현시점에서 결론을 내리기는 어렵다고 본다.

고용에 대한 전반적인 예상이 어려운 반면 근로시간 단축으로 인해 시간제 취업의 가능성은 높아진다고 볼 수 있다. 우리나라는 아직 시간제 취업의 비율이 낮지만 지속적으로 증가추세에 있다. 또한 시간제 증가는 남녀 모두에게 나타나며, 여성의 비율이 아직까지 높지 않아 여성들이 증가할 전망이다. 그러나 현재로서는 시간제근로자와 전일제근로자의 근로조건의 격차가 심하고, 기업에서의 고용관행도 전일제 위주로 시행되고 있으며, 모성보호제도가 제도적으로는 존재하지만 실질적으로 적용률이 떨어져, 기혼여성의 시간제 근로를 증가시키기 위해서는 많은 정책적 노력이 필요함을 알 수 있다.

주5일 근무제에 따라 근로자뿐 아니라 일반 국민 모두 생활전반에 걸쳐 큰 변화가 예상된다. 이러한 변화를 산업별 관점에서 요약하면 여가가 늘어남에 따라 오락, 관광산업이 발달하게 되고, 개인의 능력개발의 필요성이 커짐에

따라 일반 학원 등이 증가할 가능성이 있으며, 기혼여성의 경제활동참가율이 증가함에 따라 가사지원사업이 증가할 것으로 보인다. 본 보고서에서는 기존의 보고서에서 제시된 주요 트렌드를 중심으로 하여 유망산업을 선정하였으며, 이 유망산업들이 주5일 근무로 인해 기존의 연평균 증감율과 별도로 5% 추가를 전제로 한 수요 인력을 예측하였다. 주요 유망산업으로는 숙박업, 여행사 및 기타 여행 보조업, 사교육 기관(일반학원), 영화, 공연 산업 등이다. 예측 결과 약 85만명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났으며, 산업별로 수요 인력을 세분하여 보면 음식점업의 수요 규모가 가장 크다. 현재 음식점업의 근로시간과 임금수준이 타산업에 비해 가장 열악함을 감안한다면, 여성 근로자의 단순증가를 장려하기 보다는 근로조건의 상승과 병행하는 방향을 모색해야 할 것이다.

2절. 정책제언

○ 근로시간 단축이 여성에게 미치는 특수한 영향을 고려한 정책수립

지금까지의 연구결과 근로시간 단축은 개별 근로자에게 다른 영향을 미치며 특히 성별로 미치는 영향의 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 성별 임금수준과 급여종류의 차이, 근로 시간의 차이 등은 결과적으로 다른 영향을 미치게 된다. 이에 따라 근로시간 단축에 대한 정책의 성 인지적 시간에서의 분석과 대책이 필요하다. 특히 노사정위원회와 노동부의 근로기준국에서는 여성근로자의 특수한 영향을 고려한 별도의 정책을 마련해야 할 것이다.

○ 생리휴가 무급화에 대한 임금보전 조치

생리휴가 무급화에 대한 경영계의 요구는 그동안 지속적으로 있어왔으나, 여성계는 낮은 임금수준, 제조업 등 특수 업종에서의 생리휴가의 필요성 등을 이유로 거부하여 왔다. 이번 주5일제 입안으로 인한 최대 피해자는 아마 지금까지 생리휴가를 실시하여 왔던 사업체에서의 여성 근로자들일 것이다. 생리

휴가제도의 존재여부, 실행여부, 유급수당지급여부 등 매우 복잡한 양상으로 생리휴가제도가 실시되어온 것은 사실이나, 생리휴가제도가 일방적으로 무급화됨에 따라 남성근로자와의 임금격차가 더욱 크게 벌어질 전망이다. 따라서 생리휴가 무급화로 인한 임금저하를 막을 수 있는 대책이 시급하다.

또한 생리휴가와 더불어 대표적인 모성보호제도인 산전후휴가의 혜택집단층을 늘릴 필요가 있다. 생리휴가가 국제적으로 사례가 없다는 것을 이유로 폐지한 것과 동일한 논리로 산전후휴가 역시 국제적 수준에 맞출 필요가 있다. 2002년의 법개정으로 산전후휴가일수가 60일에서 90일로 연장되었지만 실제로 이 혜택을 받을 수 있는 여성 집단은 극히 소수에 불과하며, 대부분의 비정규직 여성근로자, 영세 자영업자, 농민 등은 국가의 혜택을 받지 못하고 있다. 이와 같이 혜택집단의 범위가 제한적인 것은 아직까지 60일분에 대해서는 기업부담이기 때문에 기업에서 꺼리기 때문이다. 이와 같이 기업에서 기피하는 현상을 줄이기 위해서는 90일 전체에 대한 정부의 지원으로의 전환이 필요하다.

○ 초과 근로시간의 감소를 중심으로 실질 근로시간의 감소를 유도

근로시간의 단축의 취지를 살리기 위해서는 실질 근로시간이 감소되어야 함에도 불구하고 중소기업을 중심으로 실질 근로시간의 단축에 대한 준비가 부족한 실정이다. 기업에서의 자발성이 부족할 경우 적용효과가 미미하며, 중소기업에의 종사비율이 높은 여성근로자들은 혜택을 받기가 어려운 실정이다. 이에 따라 실질 근로시간을 감소를 유도할 수 있는 정책이 필요하다.

남녀 근로자의 근로시간의 차이는 주로 초과근로시간에서 발생하고 있으며, 초과근로로 인한 초과급여액은 정액급여액보다 남녀격차가 크다. 이와 같이 근로시간 구조에서 남녀 임금격차를 줄이기 위해서는 우선적으로 초과근로시간을 되도록 줄이는 정책이 필요하다.

○ 전일제 근로와 시간제 근로의 근로조건의 격차 감소

주5일 근무제가 본격적으로 시행될 경우 주말근무, 야간 근로 등 다양한 형태의 시간제 근로자에 대한 수요와 기혼 여성들의 시간제 선호와 맞물려 시간제 여성 근로자가 늘어날 전망이다. 스웨덴의 경우 시간제 근무에 여성들이 80%이상 몰려 있으나, 여성들의 임금수준은 80%이상으로 시간제 근무의 비율이 낮음에도 불구하고, 65%에 머물고 있는 우리나라와 대조적이다. 이는 시간제가 반드시 여성들에게 불리한 근무형태는 아니며, 시간제와 전일제에 대한 격차를 줄이려는 정부의 정책의지가 강하게 추진될 경우 여성근로자에게 적합한 대안이 될 수도 있다는 것을 보여 준다. 즉 전일제와 시간제의 시간당 급여의 차이가 적어야 한다. 만일 이들간의 임금율의 차이가 많고, 시간제 근로자에게 건강보험이나 연금 혜택이 없다면 감소된 노동시간에 대한 자원자들이 적을 것이다. 둘째 남녀간 임금의 차이가 감소되어야 한다. 시간제 근로자의 비율이 높은 여성의 임금이 높아지지 않는 한 한 가정 내에서 남성의 부담해야 할 근로시간은 줄어들기가 어렵다. 셋째 수입 조세와 사회안전 시스템은 근로시간의 영향에 관계없이 중립적이어야 한다.

○ 유망산업으로의 여성 진출을 위한 지원 체계 마련

고용창출효과에 대한 논의가 분분한 가운데 주5일제로의 생활패턴의 변화에 따라 특정 산업에서의 성장이 유력시 되고 있다. 여성이 이 분야에서 유리한 점은 유망 산업인 문화, 관광 등의 산업이 여성의 창의적이고 감성적이며 유연한 특성에 적합하다는 점과, 여성의 경제활동참가에 따른 가사지원 서비스업 등 전형적인 여성 직종의 수요가 증가할 것이라는 점이다. 여성이 현재 제기되고 있는 유망산업에서 적극적으로 진출하기 위해서는 유망산업에 대한 정보제공, 여성에게 적합한 유망직종의 발굴, 정보의 제공과 교육 및 훈련 등 체계적이고 지속적인 정책이 필요하다.

○ 여성근로자의 능력개발을 위한 분위기 조성

근로시간 단축은 근로자의 핵심인력화 현상을 더욱 부추길 것이며, 이에 따라 근로자 개인의 능력개발의 필요성이 더욱 높아진다. 주5일 근무제가 시행될 경우 주말을 이용한 근로자의 능력개발이 본격화될 것으로 보인다. 그러나 여성근로자의 경우 주말에 자신의 능력개발을 할 여건이 남성근로자에 비해 좋지 않은 편이다. 실제로 통계청의 생활시간조사에 의하면 동일한 시간을 일하는 남자취업자와 여자취업자의 가사노동시간은 평일에 약 2시간 이상 차이 나고 있으며, 주말에 취업여성들은 집중적으로 가사노동을 하고 있는 것으로 나타난다. 이에 따라 주말휴가가 늘어날 경우 취업여성들은 주말에 개인의 능력개발보다는 가사노동에 얽매일 가능성이 높다. 이에 따라 여성근로자의 개발을 위한 유인체계가 필요하다.

○ 중소기업에 대한 지원

주5일 법안의 적용이 시차를 두고 기업규모별로 3년에 걸쳐 진행할 예정에 있다. 중소기업의 경우 상당한 부담이 예상되기 때문이다. 여성 뿐 아니라 저학력자 등 소수의 한계적 상황에 있는 근로자와 대기업의 근로자의 근로조건이 더욱 벌어질 가능성이 높다. 중소기업에서는 임금보전을 했을 시에 일정 기간 상당한 비용압력이 예상되므로 이에 대해서 정부의 특별한 지원이 필요하다. 프랑스의 경우, 주 35시간 목표를 달성하는 기업에 대해서는 7000~11000 프랑에 달하는 보조금을 지급하고, 사회보장분담금 감면제도를 도입하고 있다. 그리고 일본의 경우, 기업규모 및 노동시간 단축폭에 따라 25만 엔~375만 엔의 특별장려금을 지원하고, 근로시간 단축 실시계획을 추진하는 사업주 지원단체에 대해 지원금을 제공하고 있다. 마찬가지로 정부에서는, 중소기업 및 제조업에서의 근로시간 단축으로 인한 생산성 하락을 막고 기업의 노동비용을 줄일 수 있도록 세제 감면, 보조금 지급 등을 통해 기업의 부담을 줄여주어야 한다. 또한 주5일 근무제 법안으로 인해 탄력적 근로시간제에 유리하며, 생리휴가가 폐지되었고, 여성근로자에 대한 연장근로 규정이 완화됨

154 근로시간 단축이 여성취업에 미치는 영향

으로써 여성인력의 경쟁력이 증가하였다는 것에 관한 홍보 및 사례제공이 활발해져야 한다.

참고문헌

- Bosch, Gerhard, 2000, *Working time reductions, employment consequences and lessons from Europe in Working time* : international trends, theory, and poplcy perspectives edited by Golden, Lonnie and Deborah M. Figart, London : Routledge.
- Contensou, Francois and Radu Vranceanu, 2000, *Working Time: Theory and Policy Implications*, Edward Elgar.
- Figart, Deborah M., Ellen Mutari, 1998, Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks, *Review of Social Economy*, Vol. 56, No. 4, Lodon: Routledge.
- Horrell, Sara and Jill Rubery, 1991, Gender and Working Time: An Analysis of Employers' Working Time Policies, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 15, No. 4, Oxford University Press.
- Mosley, Hugh and Thomas Kruppe, 2000, Employment stablization through short-time work in *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* edited by Schmid, Gunter, Jacqueline O'Reilly and Klaus Schomann, EE.
- Mutari, Ellen and Deborah M. Figart, 2000, *The social implications of European work time policies in Working time* : international trends, theory, and poplcy perspectives edited by Golden, Lonnie and Deborah M. Figart, London : Routledge.
- Robert, A. Hart, 1987, *Working Time and Employment*, Boston Allen & Unwin.
- Roche, William K., Brian Fynes and Terri Morrissey, 1996, Working time and employment: A review of international evidence, *International Labour Review*, Vol. 135, No. 2.

- Rubery, Jill, Mark Smith and Colette Fagan, 1998, National Working Time Regimes and Equal Opportunities, *Feminist Economics*, Vol. 4, No. 1, Routledge: the Taylor and Francis Group.
- UNDP, 2003, Human Development Report 2003, Oxford University Press.
- Zachmann, Roberto, 1986, Reduction of working time as a means to reduce unemployment: A micro-economic perspective, *International Labour Review*, Vol. 125, No. 2.
- 경제정의실천시민연합, 2000, 『비정규직 노동자의 기본권 확대를 위한 정책토론회』.
- _____, 2002, 「주5일근무제 입법 방향을 위한 공청회」.
- 고용이, 1999, 「근로시간 단축, 고용효과 있는가」, 전국경제인연합회.
- 김미경 외, 2002, 「개정된 모성보호 관련 법제의 실시현황과 효과분석」, 한국여성개발원.
- 김승택 외, 2001, 「근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향」, 한국노동연구원.
- 김승택, 2002, 「근로시간 단축을 둘러싼 쟁점과 과제」, 한국노동연구원.
- 김유선, 2001, 「법정 근로시간 단축의 효과 분석」, 한국노동사회연구소.
- 김재구, 김태홍, 1999, 『모성보호비용의 사회적 부담방안』, 노동부.
- 김재훈, 강현주, 2001, 「근로시간 단축관련 법·제도 정비방안」, 한국노동연구원.
- 김태홍, 2001, 「주5일 근무제가 여성에게 미치는 효과와 정책 방향」, 한국여성개발원.
- 남성일, 2002a, 「법정근로시간 단축의 효과와 쟁점 분석」, 노동경제학회 정책토론 주제발표.
- _____, 2002b, 「법정근로시간 단축의 거시경제 효과 분석」, 노동경제론집 제 25(2).
- 노동부, 2000, 「다른나라 근로시간, 궁금합니다」.
- _____, 2001, 「근로시간·휴일·휴가제도 실태조사」 노동부.
- _____, 2001, 「외국의 근로시간단축 사례집」.
- _____, 2001, 「프랑스의 근로시간 단축」.
- _____, 2002, 「근로시간 단축에 따른 국민생활의 변화 모습」, 보도자료.

- _____, 2002, 「근로시간 단축의 경제사회적 효과 출장보고: 중국·프랑스」.
- _____, 2002, 「노동시간 제도개선」.
- _____, 2002, 「우리의 근로시간 제도: 이제는 바뀌어야 하지 않을까요?」.
- _____, 2002, 「토요휴무제 실태조사」.
- _____, 2002, 「임금구조기본통계조사」 원자료.
- 민승규, 2001, 「주5일 근무 실시의 전제조건」, 삼성경제연구소.
- 민주노총, 2000, 「주5일 근무 국민여론조사결과」.
- _____, 2002, 「민주노총 비정규노동자 실태조사 보고서」.
- 바른 사회를 위한 시민회의, 2002, 「주5일 근무제에 대한 시민 의견」.
- 삼성경제연구소, 2001, 「주5일제 근무와 소득과 여가에 대한 인식」.
- 선한승, 2001, 「근로시간 단축과 비정규직 대책」, 노사정위원회.
- _____, 2002, 「근로시간 단축과 여성근로자 대책방향」, 노사정위원회.
- 신자유주의 극복을 위한 대안정책연대회의, 2001, 「근로시간 단축을 위한 시민 사회단체토론회」.
- 안주엽 외, 2000, 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원.
- _____, 2001, 「비정규근로의 실태와 정책과제(II)」, 한국노동연구원.
- 안주엽, 이규용, 2001, 「법정근로시간 단축의 노동시장 효과: 제조업을 중심으로」, 「분기별 노동동향분석」, 제14권 제1호, 한국노동연구원.
- 여성부, 2001, 「비정규직 여성근로자의 임금실태 분석 및 동일임금원칙 적용을 위한 정책방안 연구」.
- _____, 2002, 「제2차 여성정책기본계획 추진방향 및 정책과제연구」.
- _____, 2002, 「제46차 유엔여성지위위원회 참가보고서」.
- 여성특별위원회, 1999, 「북경행동강령 이행평가를 위한 ESCAP 고위급회의 참가 보고서」.
- 이재열, 1993, 「임금의 결정기제에 관한 조직론적 연구: 제조업부문의 대규모 사업장을 중심으로」, 한국사회학 제 27집.
- 이정일, 2000, 「근로시간 단축과 경쟁력」, 삼성경제연구소.
- 이지평, 2000, 「근로시간 단축의 경제·사회적 파급효과」, LG경제연구소.

- 이지평, 오정훈, 송태정, 2000, 「근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점」, LG경제연구원.
- 장지연, 2001, 「비정규직 노동의 실태와 쟁점: 성별 차이를 중심으로」, 한국노동연구원.
- 전병유, 2000, 「근로시간제 현황과 운영실태」, 한국노동연구원.
- 정이환, 전병유, 2001, 「1990년대 한국 임금구조의 변화」, 「경제와 사회」 제 52호.
- 조윤기, 2000, 「근로시간 단축의 고용효과 분석」, 한국동서경제연구 제 11-2집.
- 참여연대, 2001, 「노동시간단축과 관련한 비정규 노동자 기본권보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회 기자회견」.
- 한국노동연구원, 2000, 「근로여성의 현황과 정책방향」.
- _____, 2001, 「근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선에 따른 비용·편익 분석」, 노동부.
- 한국여성개발원 여성정책포럼, 2002, 「여성 비정규직 정책의 실효성 제고」.
- _____, 2002, 「제4차 여성의 취업실태조사」.
- 한국산업인력공단, 2003, 「한국직업전망」.
- 한국직업능력개발원, 2002, 「주5일 근무제 도입에 따른 인적자원개발부문 지원 과제」.



<부표 1> 성별 근로일수, 근로시간, 급여추세(1993-2002)

단위: 월간일수, 주당근로시간, 천원

	연도	근로일 수	실질근 로시간 수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	월급여 총액	정액 급여	초과 급여	연간특 별급여 액	월급여 총액+(연간/12)
남	1993	24.94	50.30	43.53	6.77	868	757	111	2831	1104
	1994	24.52	49.85	42.98	6.87	939	819	120	3083	1196
	1995	24.23	49.93	42.53	7.41	1050	915	134	3734	1361
	1996	23.44	48.20	40.99	7.22	1177	1039	138	4181	1525
	1997	23.94	48.00	41.04	6.96	1262	1121	141	4674	1651
	1998	24.03	47.83	41.70	6.12	1275	1157	118	4692	1666
	1999	25.06	49.17	43.84	5.33	1358	1230	128	3874	1681
	2000	24.63	48.65	42.21	6.44	1474	1325	149	4575	1855
	2001	24.5	47.85	43.20	4.65	1559	1412	147	4925	1969
	2002	23.5	47.02	42.26	4.76	1716	1553	163	4846	2120
여	1993	25.27	49.03	43.89	5.14	491	435	56	1345	603
	1994	24.85	48.58	43.36	5.22	551	487	63	1543	679
	1995	24.58	48.10	43.01	5.10	628	561	67	1945	790
	1996	23.89	46.18	41.66	4.52	724	654	69	2200	907
	1997	24.3	45.86	41.78	4.08	789	720	69	2611	1007
	1998	24.5	46.01	42.57	3.43	804	746	59	2687	1028
	1999	25.45	47.41	43.95	3.46	867	802	64	2322	1060
	2000	24.81	46.15	42.64	3.51	954	883	71	2551	1167
	2001	24.7	45.64	42.35	3.27	1015	945	70	2755	1245
	2002	23.7	45.09	41.52	3.57	1112	1032	81	2624	1331
여/ 남	1993	101	97	101	76	57	57	50	48	55
	1994	101	97	101	76	59	59	53	50	57
	1995	101	96	101	69	60	61	50	52	58
	1996	102	96	102	63	61	63	50	53	59
	1997	102	96	102	59	63	64	49	56	61
	1998	102	96	102	56	63	64	50	57	62
	1999	102	96	100	65	64	65	50	60	63
	2000	101	95	101	55	65	67	48	56	63
	2001	101	95	98	70	65	67	48	56	63
	2002	101	96	98	75	65	66	50	54	63

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

<부표 2> 성별 규모별 주당 근로시간(2002)

단위: 시간

	근로 일수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	총근로 시간수	월 급여 총액	정액 급여	초과 급여	연간특 별급여 액	월급여 총액+(연간/12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
1 규모 (5 ~ 9인)	23.9	43.91	0.69	44.60	1010	994	15	1159	1106
2 규모 (10 ~ 29인)	23.8	42.28	1.91	44.19	1054	1012	43	1811	1205
3 규모 (30 ~ 99 인)	23.8	41.52	4.46	45.98	1099	1009	90	2020	1267
4 규모 (100 ~ 299 인)	23.6	40.12	5.43	45.55	1132	1015	117	3271	1405
5 규모 (300 ~ 499 인)	23.7	39.86	5.66	45.52	1222	1084	138	4046	1559
6 규모 (500인 이상)	23.5	39.33	5.87	45.20	1299	1145	154	5567	1763
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
1 규모 (5 ~ 9인)	23.9	45.02	1.31	46.35	1466	1429	36	2178	1647
2 규모 (10 ~ 29인)	23.5	43.96	2.74	46.72	1578	1496	82	3155	1841
3 규모 (30 ~ 99 인)	23.5	42.83	8.05	50.88	1686	1538	149	3706	1995
4 규모 (100 ~ 299 인)	23.2	41.43	6.42	47.85	1738	1520	218	5245	2175
5 규모 (300 ~ 499 인)	23.6	40.83	6.79	47.62	1922	1677	245	6958	2502
6 규모 (500인 이상)	23.3	38.64	7.23	45.85	2038	1735	303	9510	2831

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

<부표 3> 성별 산업별 주당 근로시간(2002)

단위:시간

	근로일 수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	실질근 로시간 수	월급 여총 액	정액 여	초과 여	연간 특별 액	월급여 총액 +(연간 /12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
농업 수렵업 및 임업(01-02)	24.7	42.78	2.39	45.18	966	867	99	2006	1133
어업(05)	23.2	41.70	2.26	43.94	969	848	121	2544	1181
광업(10-12)	24.3	43.31	4.60	47.92	984	879	105	1518	1111
제조업(15-37)	24	41.20	6.63	47.83	978	843	134	2195	1160
전기, 가스 및 수도사업(40-41)	23.6	41.52	3.27	44.79	1340	1214	125	5315	1783
건설업(45-46)	23.7	42.32	1.17	43.50	983	954	29	1434	1102
도소매 및 소비자용품 수리업(50-52)	23.7	42.23	2.19	44.42	1145	1091	55	2489	1353
숙박 및 음식점업(55)	25.3	48.95	3.04	51.99	981	918	63	1253	1086
운수업(60-63)	23.4	40.58	1.89	42.46	1060	1017	43	2614	1278
통신업(64)	23.2	39.13	1.31	40.44	1860	1799	60	6290	2384
금융 및 보험업(65-67)	23	39.03	1.27	40.32	1383	1330	53	6306	1908
부동산 및 임대업(70-71)	23.7	42.51	0.87	43.38	860	835	24	1443	980
사업 서비스업(72-75)	23.1	40.78	1.22	42.00	1153	1125	28	1409	1271
교육서비스업(80)	22.4	39.31	0.83	40.14	1407	1383	24	2910	1649
보건 및 사회복지사업(85-86)	24.1	42.23	1.86	44.12	1224	1157	67	3144	1486
오락, 문화 및 운동관련서비스업(87-88)	24.3	41.70	2.44	44.14	1175	1101	75	2211	1360
기타 공공, 수리 및 개인서비스업(90-93)	23.9	42.67	0.90	43.57	1017	999	18	1841	1171
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
농업 수렵업 및 임업(01-02)	24.4	42.49	3.45	45.94	1606	1481	125	5014	2024
어업(05)	23.8	42.55	1.63	44.19	1615	1471	144	5136	2043
광업(10-12)	24.1	40.78	5.20	45.98	1630	1370	260	3879	1953
제조업(15-37)	23.9	40.71	7.25	47.99	1648	1406	241	4929	2058
전기, 가스 및 수도사업(40-41)	24.4	41.77	5.94	47.71	2467	2099	368	9604	3268
건설업(45-46)	23.9	42.72	1.57	44.28	1700	1639	61	2538	1912
도소매 및 소비자용품 수리업(50-52)	23.5	42.21	1.77	43.98	1756	1696	60	4402	2123
숙박 및 음식점업(55)	24.8	47.73	3.04	50.77	1254	1173	81	2267	1443
운수업(60-63)	23.5	42.55	8.31	50.86	1453	1180	273	3314	1729
통신업(64)	23.2	39.36	1.86	41.22	2652	2560	93	9039	3406
금융 및 보험업(65-67)	23.1	38.96	1.20	40.16	2301	2237	64	12453	3339
부동산 및 임대업(70-71)	18.7	65.20	0.90	66.10	1097	1053	44	2503	1306
사업 서비스업(72-75)	22.6	43.04	1.93	44.99	1844	1784	60	3030	2096
교육서비스업(80)	22.8	39.68	2.28	41.96	2024	1944	80	6290	2548
보건 및 사회복지사업(85-86)	24	42.28	2.16	44.44	1992	1902	89	4549	2371
오락, 문화 및 운동관련서비스업(87-88)	23.9	41.45	2.19	43.64	1898	1816	81	5451	2352
기타 공공, 수리 및 개인서비스업(90-93)	23.8	42.44	2.16	44.60	1509	1449	61	3531	1803

<부표 4> 성별 직업별 주당 근로시간(2002)

단위: 시간

	근로 일수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	실질근 로시간 수	월급여총 액	정액급여	초과급 여	연간특별 급여액	월급여총 액+(연간/ 12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
고위임직원 및 관리자	23.5	42.60	0.71	43.31	2189	2158	31	3963	2519
전문가	23.2	40.74	1.13	41.89	1512	1464	48	3418	1797
기술공 및 준전문가	23.4	41.20	1.68	42.85	1256	1207	49	2994	1505
사무 종사자	23.3	40.78	1.50	42.28	1131	1090	41	3073	1387
서비스 종사자	24.8	46.63	3.08	49.74	963	897	66	1413	1081
판매 종사자	24.3	43.41	4.10	47.50	1064	977	87	2144	1243
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	25.9	47.39	1.24	48.63	875	842	33	1006	959
기능원 및 관련 기능 종사자	24.7	42.67	7.27	49.94	916	775	141	1586	1049
장치, 기계조작 및 조립 종사자	24.1	40.37	10.15	50.52	955	746	208	2566	1169
단순 노무 종사자	24	41.93	4.95	46.88	788	690	98	1408	905
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
고위임직원 및 관리자	23.6	41.91	0.87	42.76	2676	2637	39	6839	3246
전문가	22.9	39.68	1.13	40.81	2364	2310	54	7025	2950
기술공 및 준전문가	23.4	40.90	2.46	43.34	1872	1775	97	5666	2344
사무 종사자	23.3	40.60	2.42	43.01	1680	1593	87	5590	2146
서비스 종사자	24.6	47.53	3.27	50.82	1339	1229	110	2758	1569
판매 종사자	24.1	43.38	2.05	45.43	1464	1412	53	3002	1714
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	24.7	40.74	2.67	43.41	1343	1251	93	3993	1676
기능원 및 관련 기능 종사자	24.1	42.58	6.84	49.41	1527	1295	232	3790	1842
장치, 기계조작 및 조립 종사자	24	41.38	10.33	51.71	1454	1110	345	3909	1780
단순 노무 종사자	21.5	54.80	5.11	59.91	1005	871	134	1950	1168

<부표 5> 성별 혼인상태별 주당 근로시간(2002)

단위: 시간

	근로 일수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	실질 근로 시간 수	월급여 총액	정액 급여	초과 급여	연간특 별급여 액	월급여총 액+(연간/ 12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
미혼	23.5	41.10	2.99	44.10	1095	1024	72	2415	1296
기혼	24	41.91	4.12	46.03	1128	1039	89	2819	1363
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
미혼	23.6	41.47	4.88	46.35	1345	1208	137	2879	1585
기혼	23.4	42.53	4.74	47.25	1848	1676	172	5546	2310

<부표 6> 성별 학력별 주당 근로시간 (2002)

단위: 시간

	근로 일수	정상근 로시간 수	초과근 로시간 수	실질 근로 시간 수	월급 여 총액	정액 급여	초과 급여	연간특별 급여액	월급여총 액+(연간/ 12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
중졸이하	24.5	42.60	6.97	49.55	852	718	134	1659	990
고졸	23.9	41.84	4.23	46.05	1026	933	92	2551	1238
전문대졸	23.5	41.45	1.77	43.22	1087	1036	52	2370	1285
대졸이상	22.9	40.00	1.13	41.13	1547	1507	40	3820	1866
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
중졸이하	23.1	46.05	8.33	54.38	1372	1097	275	3270	1644
고졸	23.8	43.11	6.63	49.74	1514	1295	218	4004	1847
전문대졸	23.7	41.80	3.75	45.55	1568	1435	132	4102	1910
대졸이상	23	40.07	1.54	41.61	2166	2101	65	6819	2734

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

<부표 7> 성별 연령별 주당 근로시간(2002)

단위: 시간

	근로 일수	정상 근로 시간 수	초과 근로 시간 수	실질 근로 시간 수	월 급 총 액 여	정 액 급 여	초과 급 여	연 간 특 급 액 여	월 급 여 총 액 +(연간/ 12)
여(전체)	23.7	41.52	3.57	45.09	1112	1032	81	2624	1331
~ 19세	23.9	41.13	5.80	46.93	863	744	119	1247	967
20 ~ 24	23.6	41.33	3.15	44.51	963	889	74	1841	1116
25 ~ 29	23.3	40.76	2.23	42.99	1169	1110	59	3060	1424
30 ~ 34	23.5	41.13	2.26	43.38	1361	1300	61	3816	1679
35 ~ 39	23.9	41.61	3.82	45.43	1254	1172	82	3005	1505
40 ~ 44	24.2	42.09	5.11	47.18	1140	1034	106	2678	1363
45 ~ 49	24.2	42.26	6.01	48.26	1083	959	124	2682	1307
50 ~ 54	24.4	42.51	6.26	48.77	1013	884	129	2322	1206
55 ~ 59	24.2	43.36	4.12	47.48	941	855	86	1626	1076
60세 ~	24.3	43.66	2.16	45.82	839	792	47	1267	944
남(전체)	23.5	42.26	4.76	47.02	1716	1553	163	4846	2120
~ 19세	24.2	42.09	7.69	49.80	897	746	152	487	938
20 ~ 24	24	42.00	6.86	48.86	1011	860	150	1101	1102
25 ~ 29	23.6	41.33	4.33	45.66	1320	1196	125	2668	1543
30 ~ 34	23.5	41.04	4.37	45.41	1659	1508	150	4865	2064
35 ~ 39	23.6	40.94	4.76	45.71	1921	1742	179	6082	2428
40 ~ 44	23.7	41.27	5.16	46.44	2036	1839	197	6473	2575
45 ~ 49	23.7	41.73	5.39	47.13	2076	1870	206	6568	2623
50 ~ 54	23.5	43.54	5.62	49.16	1937	1732	205	5778	2419
55 ~ 59	22.4	48.79	3.94	52.73	1650	1520	130	4016	1985
60세 ~	20.9	55.72	2.07	57.79	1306	1250	56	2257	1494

<부표 8>비농업부문 취업자의 종사사의 지위별 주당 근로시간(1985-2001)

단위: 시간

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
계	58.6	55.6	53.4	53.0	52.1	50.9	51.4	51.5	51.2
자영업주	64.1	62.3	58.6	58.2	57.2	55.5	55.1	55.0	54.6
고용주	64.5	61.9	58.9	58.6	57.8	55.7	56.8	56.8	56.8
자영자	63.9	62.5	58.4	57.9	56.9	55.4	54.4	54.2	53.6
무급가족종사자	59.5	57.0	55.8	56.1	55.4	54.8	54.2	53.8	53.6
임금근로자	56.6	53.5	51.4	51.1	50.1	48.9	49.8	50.0	49.7
상용	56.0	53.2	51.7	51.2	50.3	50.1	51.3	51.2	51.0
임시	61.3	56.4	52.9	52.6	51.7	50.4	51.6	51.7	51.2
일용	52.0	49.1	46.9	47.0	45.4	40.9	42.3	43.1	42.5
여자	57.6	53.5	50.9	50.6	49.9	49.2	49.2	49.2	48.7
자영업주	62.6	61.1	56.0	55.5	55.1	54.4	53.6	53.3	52.5
고용주	68.8	63.2	59.8	59.6	59.9	58.5	59.3	59.3	59.5
자영자	61.5	60.6	54.9	54.3	53.8	53.4	52.3	51.9	50.7
무급가족종사자	59.7	57.2	56.3	56.2	55.7	55.3	55.1	54.4	54.4
임금근로자	55.4	50.9	48.4	48.2	47.3	46.4	46.8	47.0	46.6
상용	54.3	50.4	48.6	48.0	47.2	47.1	47.8	47.8	47.7
임시	60.8	54.5	50.7	50.3	49.4	48.5	49.2	49.4	48.7
일용	48.5	44.7	42.0	42.5	41.5	38.8	40.3	40.9	40.1
남자	59.3	57.0	55.0	54.6	53.6	52.1	52.9	53.0	52.9
자영업주	64.8	62.8	59.7	59.3	58.2	55.9	55.7	55.7	55.6
고용주	63.7	61.6	58.7	58.4	57.3	55.1	56.3	56.2	56.2
자영자	65.5	63.6	60.4	60.0	58.8	56.5	55.5	55.4	55.2
무급가족종사자	58.3	55.1	51.6	54.3	52.7	49.9	47.3	48.7	47.9
임금근로자	57.2	55.1	53.2	52.8	51.8	50.5	51.8	52.0	51.8
상용	56.7	54.2	53.0	52.4	51.4	51.0	52.5	52.4	52.2
임시	61.9	58.5	55.8	55.7	54.8	52.9	54.3	54.6	54.4
일용	54.5	53.6	50.6	50.4	48.4	42.8	44.2	45.2	45.0

출처 : 통계청(각년도), 『경제활동인구조사』 원자료

<부표 9> 성별 종사상의 지위별 주당 근로시간 분포(2002)

단위: 천명, %

	주당근로 시간	상용직	임시직	일용직	고용주	자영자	무급가족 종사자	계
여자	1-17	11	85	113	7	144	12	372
	18-35	53	222	263	13	191	233	975
	36-40	310	380	211	26	199	262	1387
	41-44	353	254	82	11	75	119	894
	45-53	755	762	241	47	226	321	2353
	53+	442	949	279	195	628	636	3129
	일시휴직	44	31	16	5	19	0	115
	계	1968	2682	1207	304	1482	1582	9225
남자	1-17	17	31	62	11	152	2	275
	18-35	89	77	180	38	283	41	708
	36-40	523	158	212	100	370	33	1396
	41-44	613	137	66	75	185	17	1093
	45-53	1686	603	286	342	626	50	3593
	53+	1911	1180	407	736	1447	72	5754
	일시휴직	55	19	13	12	28	0	126
	계	4894	2205	1226	1312	3092	215	12944
여자	1-17	0.6	3.2	9.4	2.2	9.7	0.8	4.0
	18-35	2.7	8.3	21.8	4.4	12.9	14.7	10.6
	36-40	15.7	14.2	17.5	8.5	13.4	16.5	15.0
	41-44	17.9	9.5	6.8	3.7	5.0	7.5	9.7
	45-53	38.4	28.4	20.0	15.3	15.3	20.3	25.5
	53+	22.5	35.4	23.1	64.2	42.3	40.2	33.9
	일시휴직	2.2	1.2	1.4	1.8	1.3	0.0	1.3
	계	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0
남자	1-17	0.4	1.4	5.0	0.8	4.9	0.9	2.1
	18-35	1.8	3.5	14.7	2.9	9.2	19.1	5.5
	36-40	10.7	7.2	17.3	7.6	12.0	15.2	10.8
	41-44	12.5	6.2	5.3	5.7	6.0	8.1	8.4
	45-53	34.4	27.3	23.4	26.0	20.3	23.1	27.8
	53+	39.1	53.5	33.2	56.1	46.8	33.5	44.4
	일시휴직	1.1	0.8	1.1	0.9	0.9	0.0	1.0
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

출처 : 통계청(2002), 『경제활동인구조사』 원자료 분석

<부표 10> 임금분석 대상 특성별 카테고리 분포

성별	Frequency	Percent
남자	4482867	69.6
여자	1954813	30.4
전체	6437680	100.0
혼인유무별		
미혼	2116363	32.9
기혼	4321317	67.1
전체	6437680	100.0
사업체규모별		
5-9인	946484	14.7
10-29인	1513317	23.5
30-99인	1463846	22.7
100-299인	1087057	16.9
300-499인	363889	5.7
500인 이상	1063070	16.5
전체	6437680	100.0
산업별		
농림어업	16433	0.3
제조업	2681749	41.7
전기·가스·수도사업 및 건설업	401077	6.2
도·소매업	630799	9.8
숙박음식업	186793	2.9
운수창고 및 통신업	556755	8.6
금융·보험업	415857	6.5
부동산,임대 및 사업서비스업	691142	10.7
교육서비스 및보건·사회복지사업	605184	9.4
기타서비스업	251891	3.9
전체	6437680	100.0
직종별		
의회의원,고위임직원 및 관리자	321292	5.0
전문가	660146	10.3
기술공 및 준전문가	1004560	15.6
사무 종사자	1560648	24.2
서비스 종사자	206241	3.2
판매 종사자	177531	2.8
농업,임업 및 어업숙련종사자	7919	0.1
기능원 및 관련 종사자	667591	10.4
장치,기계조작 및 조립종사자	1309460	20.3
단순노무 종사자	522292	8.1
전체	6437680	100.0

<부표 11> 임금분석에 사용된 변수-성별

단위: 월별 시간, 일(년단위), 원

성별	정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당임금
전체	182.6	19.2	201.8	5.5	25.2	16.4	9935
남	183.6	20.7	204.3	6.3	26.1	16.8	11159
여	180.4	15.5	195.9	3.9	23.3	15.6	7129

<부표 12> 임금분석에 사용된 변수-혼인유무별

단위: 월별 시간, 일(년단위), 원

혼인여부별		정상 근로시간	초과 근로시간	실질 근로 시간	근속 년수	개정전 휴가일수	개정후휴 가일수	시간당임 금
기혼	전 체	184.1	19.9	204.1	6.8	26.9	17.2	11012
	남	184.8	20.6	205.3	7.4	27.6	17.5	12179
	여	182.1	17.9	200	4.9	24.6	16.2	7210
미혼	전 체	179.5	17.6	197.1	2.9	21.9	15.0	7735
	남	180.2	21.2	201.4	3	22.0	15.0	8292
	여	178.6	13	191.6	2.8	21.8	14.9	7039

<부표 13> 임금분석에 사용된 변수-사업체규모별

단위: 월별 시간, 일(년단위, 원)

사업체	규모별	정상 근로시간	초과 근로시간	실질근 로시간	근속 년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금
5-9인	전체	193.8	4.7	198.5	3.4	22.5	15.3	7644
	남	195.6	5.7	201.4	3.9	23.2	15.5	8652
	여	190.8	3	193.8	2.6	21.3	14.8	5964
10-29인	전체	188.8	10.8	199.6	4.2	23.5	15.7	8721
	남	191	11.9	203	4.6	24.0	15.9	9731
	여	183.7	8.3	192.1	3.3	22.4	15.2	6506
30-99인	전체	183.9	21.6	205.4	4.7	24.2	16.0	9314
	남	185.3	22.5	207.8	5.2	24.9	16.3	10460
	여	180.4	19.4	199.8	3.4	22.7	15.3	6658
100-299인	전체	178.4	26.7	205.3	6.2	26.3	16.8	10290
	남	180	27.9	207.9	6.8	27.0	17.2	11326
	여	174.3	23.6	197.9	4.5	24.3	16.0	7535
300-499인	전체	176.2	28.1	204.2	7.2	27.4	17.4	11641
	남	177.4	29.5	206.9	8.1	28.5	17.8	13023
	여	173.2	24.7	197.8	4.9	24.8	16.2	8288
500인 이상	전체	168.7	29.8	198.5	9.4	29.8	18.5	13610
	남	167.9	31.4	199.2	10.5	31.1	19.1	15088
	여	170.9	25.5	196.4	6.2	26.3	16.9	9510

<부표 14> 임금분석에 사용된 변수-산업별

단위: 월별 시간, 일(년단위), 원

산업별		정상 근로시간	초과 근로시간	실질근 로시간	근속 년수	개정전 휴가일수	개정후휴 가일수	시간당 임금
농림 어업	전체	184.4	12.6	197	7.6	27.3	17.4	9635
	남	184.7	13.3	198	8.9	28.8	18.0	10702
	여	183.3	10.1	193.5	3.5	22.6	15.3	6135
제조 업	전체	177.5	30.7	208.2	5.8	25.7	16.6	9091
	남	176.9	31.5	208.4	6.7	26.6	17.1	10391
	여	179	28.8	207.8	3.7	23.3	15.6	5778
전기·가 스수도사 업 및 건설업	전체	184.9	8.9	193.7	5	24.3	16.8	10348
	남	185	9.3	194.4	5.3	24.7	16.2	10984
	여	183.2	5.9	189.5	3.1	22.0	15.1	6272
도·소 매업	전체	183.5	8.3	191.8	4.2	23.7	15.8	10176
	남	183.4	7.7	191.1	4.8	24.5	16.1	11627
	여	183.5	9.5	193	3	22.3	15.1	7348
숙박 음식 업	전체	210.2	13.2	223.5	3.1	21.8	15.0	5916
	남	207.4	13.2	220.6	3.8	22.6	15.4	6950
	여	212.7	13.2	225.9	2.6	21.0	14.7	5031
운수창고 및 통신업	전체	181.7	28.5	210.1	6.5	26.6	17.0	9846
	남	182.7	31.7	214.4	6.7	26.8	17.1	9976
	여	174.6	7.5	182	5.3	25.1	16.4	8998
금융· 보험 업	전체	169.4	5.4	174.8	8.5	29.0	18.1	16226
	남	169.3	5.2	174.5	10.1	30.7	18.8	19521
	여	169.4	5.5	175.2	6.2	26.3	16.9	11001
부동산, 임대 및 사업서비 스업	전체	206	6.5	212.5	3.5	22.8	15.4	9111
	남	216	7.1	223.1	3.9	23.2	15.6	9939
	여	178.7	5	183.7	2.6	21.5	14.8	6860
교육서비 스 및 보건·사 회복지사 업	전체	177.2	7.8	184.9	6.3	25.7	16.7	11144
	남	175.9	9.7	185.7	8.3	28.1	17.7	14165
	여	178.1	6.2	184.3	4.8	23.8	15.9	8751
기타 서비 스업	전체	183.4	8.5	191.9	4.9	24.5	16.1	9818
	남	183.2	9.4	192.6	5.6	25.3	16.5	10954
	여	184	6.1	190.1	3.2	22.2	15.2	6770

<부표 15> 임금분석에 사용된 변수-직종별

단위: 월별 시간, 일(년단위), 원

직종별		정상 근로 시간	초과 근로 시간	실질근 로시간	근속 년수	개정전 휴가일수	개정후휴 가일수	시간당 임금
의회의원,고	전체	182.3	3.7	186	8.6	29.0	18.0	17901
위임직원 및	남	182.1	3.8	185.8	8.8	29.1	18.1	18205
관리자	여	185.1	3.1	188.2	6.5	26.6	16.9	13923
	전체	174.1	4.9	179	6.2	25.9	16.8	14529
전문가	남	172.5	4.9	177.3	7.4	27.4	17.4	17038
	여	177	4.9	182	4.3	23.2	15.7	10189
기술공 및	전체	177.9	10.1	188	6	25.8	16.7	12167
준전문가	남	177.7	10.7	188.3	6.4	26.3	16.9	12944
	여	179	7.3	186.3	4	23.2	15.6	8397
	전체	176.8	8.6	185.4	5.2	24.9	16.3	10031
사무 종사자	남	176.4	10.5	186.9	6.3	26.3	16.7	11919
	여	177.2	6.5	183.7	3.9	23.3	15.6	7788
서비스	전체	204.1	13.7	217.8	3.5	22.2	15.2	6108
종사자	남	206.5	14.3	220.7	4.4	23.2	15.7	7574
	여	202.7	13.4	216.1	3	21.7	15.0	5247
	전체	188.6	12.3	200.9	3.1	22.3	15.2	8064
판매 종사자	남	188.5	8.9	197.4	3.5	22.7	15.3	9102
	여	188.6	17.8	206.5	2.6	21.7	14.9	6393
농업,임업 및	전체	178.6	11.2	189.9	5.7	25.5	16.5	12017
어업숙련	남	177	11.6	188.6	5.9	25.6	16.6	12441
종사자	여	205.9	5.4	211.3	3.8	23.7	15.6	4723
기능원 및	전체	185.1	30.1	215.2	5.5	25.3	16.5	8094
관련 종사자	남	185	29.7	214.7	5.9	25.7	16.7	8935
	여	185.4	31.6	217	4	23.8	15.7	4955
장치,기계조	전체	178.9	44.8	223.7	5.8	25.7	16.6	7646
작 및	남	179.8	44.9	224.7	6.3	26.1	16.8	8184
조립종사자	여	175.4	44.1	219.5	4.1	23.7	15.7	5443
단순노무	전체	215.8	21.9	237.7	3.9	23.2	15.6	4853
종사자	남	238.1	22.2	260.3	4	23.2	15.6	5088
	여	182.2	21.5	203.7	3.8	23.2	15.5	4500

<부표 16> 임금분석결과-성별

단위: 천원, %

성별	총임금	임금 감소액	임금 감소율	임금 상승액	임금 상승률	임금 변화액	임금 변화율
전체	1880.4	128.1	-6.5	216.1	11.3	88.0	4.7
남	2119.9	127.8	-5.4	242.7	11.2	114.9	5.8
여	1518.2	128.9	-9.2	155.0	11.5	26.1	2.3

<부표 17> 임금분석 결과-혼인유무별

단위: 천원, %

혼인 여부별	총임금	임금 감소액	임금 감소율	임금 상승액	임금 상승률	임금 변화액	임금 변화율
전체	2087.8	142.9	-6.5	239.5	11.2	96.6	4.6
기혼 남	2310.2	145.1	-5.7	264.9	11.1	119.7	5.4
여	1363.3	135.7	-9.3	156.8	11.3	21.1	2
전체	1456.9	97.9	-6.5	168.3	11.5	70.3	4.9
미혼 남	1585.1	79.0	-5.6	180.4	11.3	101.3	6.7
여	1296.5	121.6	-9	153.1	11.7	31.5	2.7

<부표 18> 임금분석 결과-사업체규모별

단위: 천원, %

사업체	규모별	총임금	임금 감소액	임금 감소율	임금 상승액	임금 상승 률	임금 변화액	임금 변화율
	전체	1444.3	92.2	-6.3	166.3	11.4	74.1	5.1
5-9인	남	1647.1	86.9	-4.8	188.2	11.2	101.3	6.4
	여	1106.1	101.1	-8.8	129.7	11.6	28.6	2.8
10-29 인	전체	1642.1	106.5	-6.3	189.7	11.3	83.2	5.1
	남	1841.1	102.7	-5	211.7	11.2	108.9	6.2
	여	1205.2	114.9	-9.1	141.5	11.6	26.6	2.6
30-99 인	전체	1775.7	115.1	-6.2	202.6	11.1	87.5	4.9
	남	1995.2	113.8	-5.1	227.5	11	113.7	5.9
	여	1266.9	118.0	-8.9	144.8	11.3	26.8	2.4
100- 299인	전체	1964.3	133.7	-6.5	223.8	11.1	90.1	4.6
	남	2174.6	131.8	-5.5	246.3	11	114.6	5.5
	여	1405.0	139.0	-9.3	163.9	11.4	24.9	2.1
300- 499인	전체	2226.9	158.5	-6.8	253.2	11.1	94.7	4.3
	남	2502.1	159.7	-5.8	283.3	11	123.6	5.2
	여	1559.3	155.7	-9.4	180.3	11.4	24.6	2
500인 이상	전체	2547.8	192.8	-7.4	296.0	11.5	103.3	4.1
	남	2830.1	195.9	-6.5	328.2	11.5	132.2	4.9
	여	1763.2	183.9	-9.9	206.9	11.6	22.9	1.7

<부표 19> 임금분석 결과-산업별

단위:천원,%

산업별		총임금	임금 감소액	임금 감소율	임금 상승액	임금 상승률	임금 변화액	임금 변화율
농림 어업	전체	1824.8	130.9	-6.7	209.6	11.3	78.7	4.6
	남	2027.7	137.9	-6	232.8	11.2	94.8	5.2
	여	1158.8	107.8	-9	133.4	11.6	25.6	2.6
제조 업	전체	1804.8	114.7	-6.3	197.7	10.9	83.0	4.6
	남	2057.7	119.4	-5.3	226.0	10.9	106.6	5.5
	여	1160.4	102.7	-8.6	125.7	10.9	23.0	2.2
전기·가 스수도 사업 및 건설업	전체	1967.1	118.9	-5.7	225.1	11.4	106.1	5.8
	남	2092.4	120.4	-5.2	238.9	11.4	118.5	6.2
	여	1163.4	109.5	-9	136.4	11.7	26.9	2.7
도· 소매 업	전체	1861.7	124.6	-6.6	221.3	11.7	96.7	5.1
	남	2123.0	122.8	-5.3	252.9	11.7	130.0	6.4
	여	1352.7	128.1	-9.1	159.8	11.7	31.8	2.6
숙박 음식 업	전체	1250.3	78.2	-6.1	128.7	10.2	50.5	4.1
	남	1442.6	69.6	-4.4	151.2	10.4	81.6	6
	여	1085.6	85.7	-7.7	109.4	10.2	23.8	2.5
운수창 고 및 통신업	전체	1939.5	125.4	-5.9	214.2	10.8	88.8	4.9
	남	1992.9	118.1	-5.3	217.0	10.6	98.9	5.3
	여	1589.3	173.2	-10.1	195.7	12.2	22.6	2.1
금융 ·보 험업	전체	2785.5	237.6	-8.5	352.9	12.6	115.3	4.1
	남	3338.8	253.4	-7.1	424.6	12.6	171.2	5.5
	여	1908.1	212.6	-10.7	239.3	12.6	26.7	1.9
부동산, 임대 및 사업서 비스업	전체	1684.7	105.3	-5.9	198.2	11.1	92.9	5.2
	남	1858.0	101.1	-4.6	216.2	10.7	115.1	6.1
	여	1213.6	116.8	-9.2	149.2	12.1	32.4	2.9
교육서 비스 및 보건·사 회복지 사업	전체	1969.7	168.6	-8.3	242.4	12.2	73.8	3.9
	남	2492.9	175.2	-6.4	308.1	12.2	132.9	5.9
	여	1555.2	163.4	-9.8	190.3	12.1	27.0	2.4
기타 서비 스업	전체	1762.3	121.8	-6.5	213.5	11.8	91.7	5.3
	남	1960.0	122.6	-5.6	238.3	11.8	115.6	6.3
	여	1232.7	119.6	-9.2	147.3	11.8	27.7	2.6

<부표 20> 임금분석 결과-직종별

단위: 천원, %

직종별		총임금	임금 감소액	임금 감소율	임금 상승액	임금 상승률	임금 변화액	임금 변화율
의회의원, 전	체	3194.6	227.1	-6.7	389.4	11.9	162.2	5.2
고위임직원	남	3246.3	224.2	-6.4	396.0	11.9	171.7	5.5
및								
관리자	여	2519.1	265.3	-10.2	302.8	11.8	37.5	1.7
	전체	2527.4	195.3	-7.5	316.0	12.4	120.7	4.8
전문가	남	2949.7	200.2	-6.3	370.6	12.5	170.4	6.2
	여	1796.7	186.9	-9.7	221.6	12.2	34.8	2.5
	전체	2200.6	149.4	-6.4	264.6	11.9	115.3	5.5
기술공 및	남	2344.1	148.8	-5.8	281.5	11.9	132.8	6.1
준전문가	여	1505.3	152.1	-9.5	182.6	12	30.5	2.4
	전체	1799.1	138.3	-7.5	218.2	12	79.9	4.5
사무	남	2146.0	135.6	-5.8	259.3	11.9	123.6	6.1
종사자	여	1386.8	141.4	-9.6	169.4	12.1	28.0	2.4
	전체	1261.1	86.7	-6.8	132.9	10.6	46.1	3.8
서비스	남	1568.7	79.7	-4.5	164.8	10.4	85.1	5.9
종사자	여	1080.6	90.9	-8.2	114.1	10.7	23.3	2.5
	전체	1533.8	96.9	-6.2	175.4	11.2	78.5	5
판매	남	1714.3	88.9	-4.7	198.0	11.3	109.1	6.6
종사자	여	1243.0	109.7	-8.6	139.1	11.1	29.3	2.6
농업,임업	전체	1636.7	143.8	-7.3	261.4	14.2	117.6	6.9
및	남	1676.1	147.1	-7.2	270.6	14.4	123.5	7.2
어업숙련종	여	958.8	86.3	-8.5	102.7	10.5	16.4	2
사자								
기능원 및	전체	1674.6	97.9	-5.7	176.1	10.5	78.2	4.8
관련	남	1842.4	100.2	-5	194.4	10.6	94.2	5.6
종사자	여	1048.5	89.3	-8.4	107.8	10.4	18.5	2
장치,기계	전체	1660.0	93.7	-5.5	166.3	10.2	72.6	4.6
조작 및	남	1780.2	92.6	-4.9	178.0	10.1	85.4	5.3
조립종사자	여	1168.5	98.1	-8.3	118.4	10.3	20.3	2
	전체	1062.7	63.1	-5.9	105.6	9.9	42.5	4.1
단순노무	남	1167.6	51.9	-3.9	100.7	9.2	58.8	5.2
종사자	여	904.9	79.9	-8.8	97.9	11.1	18.0	2.3

<부표 21> 한국의 시간제 취업자 추세(36시간 미만)

단위: %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
시간제취업자/ 전체취업자	6.7	6.8	6.4	6.4	6.2	6.1	7.2	9.2	10.4	9.7	10.0	10.5
시간제 취업자 중 여성비율	61.1	61.5	61.5	61.1	60.9	63.3	61.8	54.7	55.6	58.0	58.8	57.8
남성취업자 중 시간제비율	4.4	4.4	4.1	4.2	4.1	3.8	4.7	7.0	7.8	6.9	7.0	7.6
여성취업자 중 시간제비율fp/f	10.1	10.5	9.8	9.7	9.3	9.6	10.8	12.4	14.0	13.5	14.1	14.6

주 : 주당 36시간 미만자를 시간제 취업자로 간주함.

출처 : 통계청, 『경제활동인구조사』 인터넷 홈페이지

<부표 22> 유망산업의 주당 근로시간과 월급여

단위: 일, 시간, 천원

	월근로 일수	총근로 시간	정상근 로시간	초과근 로시간	월급여 총액	정액 급여	초과 급여	연간특 별급여	월평균급여 +(연간/12)
계	23.5	46.50	42.07	4.42	1533	1395	138	4172	1880
남	23.5	47.07	42.30	4.77	1716	1553	163	4846	2120
여	23.7	45.14	41.57	3.57	1112	1032	81	2624	1331
숙박 및 음식점업	25.1	51.47	48.43	3.04	1107	1035	71	1721	1250
남	24.8	50.83	47.79	3.04	1254	1173	81	2267	1443
여	25.3	52.05	49.01	3.04	981	918	63	1253	1086
여행알선 및 운수 관련 서비스업	23.6	45.37	40.88	4.49	1459	1306	154	4212	1810
남	23.6	46.20	40.90	5.32	1572	1384	187	4887	1979
여	23.6	42.72	40.85	1.87	1101	1055	46	2062	1273
교육 서비스업	22.6	41.22	39.56	1.64	1754	1698	56	4809	2154
남	22.8	42.00	39.72	2.28	2024	1944	80	6290	2548
여	22.4	40.18	39.35	0.83	1407	1383	24	2910	1649
사회복지 사업	23.5	44.10	43.55	0.58	1096	1088	9	1855	1251
남	23.4	42.49	41.82	0.67	1309	1287	22	3107	1568
여	23.6	44.61	44.08	0.53	1030	1026	4	1468	1153
영화, 방송 및 공연산업	23.5	42.56	40.88	1.71	1996	1936	60	5401	2446
남	23.5	42.81	40.92	1.89	2173	2104	68	6269	2695
여	23.2	41.77	40.74	1.04	1396	1363	33	2448	1600
기타오락, 문화 및 운동관련 산업	24.6	45.02	42.24	2.79	1385	1288	97	3612	1686
남	24.4	44.70	42.19	2.51	1582	1486	96	4512	1958
여	24.9	45.60	42.35	3.25	1048	949	99	2074	1221

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

2003 연구보고서 230-23

근로시간 단축이 여성취업에 미치는 영향

2003년 12월 27일 인쇄
2003년 12월 31일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 02-313-7593 (代)

<정가 5,500원>

ISBN 89-8491-084-8 93330