

근로시간 감축을 위한 제도 변화가 여성고용에 미치는 영향

수행과제명 · 근로시간제도의 여성고용 효과 분석

과제책임자 · 김종숙 연구위원



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



근로시간 감축을 위한 제도 변화가 여성고용에 미치는 영향*

수행과제명  근로시간제도의 여성고용 효과 분석

과제책임자  김종숙 연구위원

 Tel: 02-3156-7135

 e-mail: jskim@kwdimail.re.kr

요약

휴일근로의 연장근로 포함 및 근로시간 특례제도 변화와 같은 정책 환경 변화가 여성고용에 미칠 영향을 분석하였다. 과거 법정근로시간 단축의 효과 및 향후 사업체의 제도 변화에 대한 대응을 분석한 결과 여성들에게 상대적으로 부정적인 영향이 나타날 수 있으므로 이에 대한 세밀한 정책대응이 필요함을 보였다.

1 배경 및 문제점

- 근로시간 단축을 위한 제도변화가 예정되어 있음. 근로시간 특례업종의 변화와 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 법의 해석과 관련된 것임.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김종숙·김난주(2013). 근로시간제도의 여성고용효과 분석. 서울: 한국여성정책연구원

- 우리나라 노동시장의 성별 업종 및 직종분리에 의하여 특례제도 변화와 휴일근로 및 연장근로 변화는 성별로 상이한 영향을 미칠 것으로 예상됨.
- 우리나라 남녀 근로자들의 근로시간 분포를 통하여 성별 관련성을 파악하고 제도 변화에 따라 여성의 고용과 여성 근로자의 근로조건에 미칠 영향을 분석하여 대응하는 것이 필요함.

2 조사 및 분석결과

가. 남녀 근로자의 근로시간 실태

- 2004년부터 2011년까지 남성 근로자의 월 평균 총 근로시간(정상근로시간+초과근로시간)은 여성에 비해 10시간 내외로 더 길었음.
 - 2008년 남성은 188.2시간, 여성은 178.3시간으로 남성과 여성의 월 평균 근로시간이 각각 180시간대와 170시간대로 진입하였으나 2009년에는 190시간대와 180시간대로 상승하였고 2009년 후로는 남녀 모두 꾸준히 감소 추세를 보이고 있음.
 - 산업별로는 남녀 근로자 모두 ‘금융및보험업’ 종사자들의 근로시간이 짧은 편이고 근로시간이 긴 산업은 여성은 ‘숙박및음식점업’, 남성은 ‘부동산및임대업’으로 분류할 수 있음. 직업별로 여성은 ‘장치, 기계조작 및 조립 종사자’, 남성은 ‘단순노무자’가 근로시간이 긴 직업으로 고착되어 있음. 즉 업종별로 직종별로 근로시간이 긴 부문이 존재하며 이는 성별로 분리된 업종을 포함하고 있음.
- 근로시간 특례산업에 속하는 사업체수는 2011년에는 2,111천개사로 특례산업 사업체수는 전체 사업체 증가와 함께 꾸준히 증가해왔음. 특례산업이 전체 사업체에서 차지하는 비율은 2011년 60.8%였음.
 - 특례산업 사업체 분포를 살펴보면 전체 특례산업 중에서 ‘물품판

매 및 보관업'과 '접객업'이 각각 40%대와 30%대로 두 산업을 합한 비율은 70% 이상으로 특례산업의 과반이상을 차지하고 있는 것으로 나타났고 여성이 다수 일하는 업종임.

- 특례산업에 속하는 사업체 수는 전체 사업체 수의 50% 이상을 차지하고 있음. 특례 산업 사업체에 종사하고 있는 여성종사자수는 2011년 3,949천명이었고 특례산업 종사자 중 여성이 차지하는 비율도 2011년에는 51.1%까지 상승하여 전체 산업의 여성근로자보다 높은 비중을 보였음. 따라서 특례산업 조정은 여성고용에 상당한 영향을 미칠 수 있음.

● 휴일 근로 및 야간 근로 실태를 보면 임금근로자 중 휴일근로 비율은 2011년 남성 임금근로자가 22.3%, 여성 임금근로자가 15.5%였음. 휴일근로를 한 임금근로자 대상으로 평균 휴일 근로 일수를 살펴보면 2011년 기준으로 월평균 휴일근로 일수는 남성 3.43일, 여성 2.94일임.

- 산업 중분류 수준에서 휴일근로 비율이 30% 이상인 산업은 '금속 광업'과 '수도사업'을 제외하면 주로 제조업으로 '1차금속제조업', '제1차금속산업', '통신장비제조업', '기타운송장비제조업' 등이고 휴일 근로 비율 하위 집단인 5% 이하인 산업엔 '금융 및 보험 관련 서비스업'이 있음.

- 전체 여성 임금근로자의 휴일근로 비율이 남성 임금근로자에 비해 낮지만, 여성이 남성 보다 휴일 근로 비율이 높은 산업이 소수 나타나는데 이는 '식품제조업', '전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업', '의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업'임.

- 직업별로는 휴일 근로 비율이 가장 높은 직종은 '단순노무직'들로 남성의 경우는 단순노무직 10명 중 3명 이상, 여성의 경우는 10명 중 4명 이상이 휴일 근로를 하고 있는 것으로 나타났음. 직종별 휴일근로에서 특이할 만 것은 전체적으로 남성의 휴일 근로 비율이 여성 보다 높은 가운데 '단순노무직'의 경우는 여성의 휴일 근로 비율이 남성 보다 5~10%p 가까이 높아 여성 단순노무직

들의 휴일 근로 집중을 확인 할 수 있음.

- 남녀 임금근로자의 월 평균 급여액을 보면 휴일 근로를 하지 않는 임금근로자 집단이 휴일 근로를 하는 임금근로자 집단 보다 전반적으로 급여 수준이 높음. 휴일근로 여부에 따른 월 평균 급여액 하위 10위 안에 드는 산업은 ‘섬유제품제조업;봉제의복제의’로, 2004~20011년 분석 기간내내 10위 안에 들어 저임금 휴일 근로 산업으로 볼 수 있었음.
- 생활시간조사 결과를 통한 취업자 중 야간근로자 비율은 남성 5.5%, 여성 2.8%로 남성이 여성 보다 2%p 이상 높음. 월소득별 야간근로시간 근로 비율은 100만원 미만인 가장 높고 300만원 이상이 가장 낮은 반면 여성 취업자는 100~200만원 이상이 야간근로 비율이 가장 높았음. 산업별로 남성과 여성 모두 운수업에 종사하는 취업자의 야간근로비율이 나머지 산업들에 비해 가장 높았고 야간근로시간대 근로 비율을 직업별로 보면 남녀 모두 ‘장치기계조작 및 조립종사자’와 ‘단순노무직’의 야간근로 비율이 높았음.

나. 법정근로시간 단축으로 경험한 근로시간 제도변화의 고용효과 분석

- 고용의 변화를 보기 위하여 과거 법정근로시간 단축의 고용효과를 성별로 분리하여 도출하였음.
- 법정 근로시간 단축이 사업체 규모별로 단계적으로 적용된 바 있어 이를 고려하여 사업체의 고용변화에 미친 영향을 분석한 결과, 1단계 적용대상자인 2005년 300인 이상 업체의 경우 고용이 유의하게 감소하였고 2007년 50인 미만으로 확대된 경우 고용이 감소했지만 유의한 영향을 미치지 않았음. 그러나 여성근로자의 경우 전체 근로자의 분석결과와 상당히 많은 변수에서 다르게 나타나는데 정책변수는 모두 통계적으로 유의하게 여성근로자 감소를

나타내었을 뿐만 아니라 여성근로자 비중도 유의하게 감소한 것으로 나타났음. 2005년 300인 이상 사업체에서는 통계적으로 유의하게 여성근로자 비중이 낮아지지 않았지만 이후 2007년 50인 이상, 2009년 20인 이상 대상 사업체에서는 여성 비중이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났음.

〈표 1〉 전체 근로자 및 여성근로자 규모에 미치는 법정 근로시간 변화

	전체 근로자		여성근로자		여성근로자 비중	
	추정계수	t 값	추정계수	t 값	추정계수	t 값
상수항	2,8949***	14.84	0.4854	1.42	0.0952**	1.98
log(급여총액)	0.0256**	2.40	0.0178	0.95	0.0024	0.91
1인당 인건비	-0.0007	-1.28	0.0000	0.04	0.0001	0.53
정규직근로자의 주당 초과근로시간	-0.0012	-0.83	0.0001	0.03	0.0007**	2.03
교대근무제 여부	0.0328	1.34	0.0427	1.01	0.0029	0.51
단독/다수사업장 여부	0.0554**	2.03	0.0950**	2.01	-	-
노동생산성	-0.0223**	-2.13	-0.0220	-1.21	-	-
인력감축 계획 여부	-0.0122	-0.49	0.0454	1.05	-	-
건설업/운수업	-0.0243	-0.06	0.21806	0.31	0.0254	0.21
도매및소매업 숙박및음식점업 예술,스포츠및여가관련서비스업 협회및단체,수리및기타개인서비스업	0.2434	1.40	0.52004*	1.73	0.0367	0.95
전기,가스,증기및수도사업 하수폐기물처리,원료재생및환경복원업 공공행정,국방및사회보장행정 보건업및사회복지서비스업	0.4650	1.41	1.0008*	1.76	0.1003	1.19
금융및보험업 부동산업및임대업 출판,영상,방송통신및정보서비스업 전문,과학및기술서비스업 사업시설관리및사업지원서비스업 교육 서비스업	0.3083	0.94	0.60359	1.06	0.0448	0.47

	전체 근로자		여성근로자		여성근로자 비중	
	추정계수	t 값	추정계수	t 값	추정계수	t 값
20-49인	0.9360***	9.33	1.4089***	7.61	0.0879***	3.84
50-99인	1.3685***	13.09	1.9630***	10.22	0.1206***	5.01
100-299인	2.0190***	18.53	2.5160***	12.64	0.1359***	5.43
300-999인	2.7166***	23.96	3.1697***	15.36	0.1366***	5.24
1000인 이상	3.7513***	31.57	4.2458***	19.72	0.1616***	5.88
2005년&300인 이상 사업체	-0.0427*	-1.81	-0.1021**	-2.49	-0.0075	-1.34
2007년&50인 이상 사업체	-0.0024	-0.15	-0.0561**	-2.03	-0.0134***	-3.46
2009년&20인 이상 사업체	0.0016	0.11	-0.0610**	-2.36	-0.0152***	-4.13
관측치수	2596		2585		3409	
R^2 within	0.6950		0.4330		0.0369	
R^2 between	0.9056		0.5203		0.0291	
R^2 overall	0.8940		0.5023		0.0208	

주: ***, **, * 은 각각 1%, 5%, 10% 하에서 유의함을 뜻함.

- 성별로 근로시간 단축으로 인한 고용효과가 다른 이유는 선행연구와 이론모형에서 나타난 바와 같이 기업들이 법정 근로시간 단축으로 인한 시간당 임금을 어떤 방식으로 조정했는지에 따라 고용의 증감이 달라질 수 있다는 점을 보여주는 결과임. 즉 법정 근로시간의 단축은 임금의 하방경직성이 큰 우리나라 노동시장에서 시간당 임금의 상승요인이 되었고 그 피해는 여성근로자에게 집중되어 여성근로자 규모를 축소시키는 결과를 가져왔다고 볼 수 있음. 여성근로자 비중 역시 통계적으로 유의하게 감소함으로써 과거 법정 근로시간의 단축은 상대적으로 소규모 사업체에서의 여성근로자들의 고용에 매우 부정적인 영향을 미쳤던 것으로 보임. 이러한 경험들은 제도의 변화가 사업체의 규모와 업종에 따라 성별로 다르게 영향을 미쳤음을 알려주고 있음.

● 법정 근로시간 단축의 효과를 근로자들의 근로시간 측면에서 연도

별로 해당 사업장 규모에 적용하여 본 결과, 일관되게 나타난 것은 해당 년도에 법이 적용된 사업체 규모에서는 법정 근로시간이 유의하게 단축되어 법의 효과가 실질적으로 근로자에게 미쳤음을 확인할 수 있었음.

- 동시에 100인 이상 사업체를 기준으로 상당히 다른 결과를 보여주고 있음에 주목할 필요가 있음. 법정근로시간 단축이 사업체 규모별로 단계적으로 시행되면서 정책의 효과는 비교적 규모가 큰 사업체에서 크게 나타나고 있고 이는 법 준수와 제도 시행 초기라는 두 가지의 효과가 함께 작용하는데 기인하는 것이라고 볼 수 있음.
- 일반적으로 여성근로자들의 경우 법정 근로시간 단축에 따라 남성에 비하여 더 탄력적으로 근로시간 감축에 반응한 것으로 나타나고 있음. 업종별로 사업체 규모가 상이하고 근로자들의 연령이나 학력별로 사업체 규모 분포가 다르기 때문에 다른 요인들을 통제하더라도 제도 변화에 따라 근로자들의 반응은 다른 양상으로 나타난 것이라고 볼 수 있음.
- 법정 근로시간 단축이 근로자들의 실질임금에 미치는 효과를 연도별로 해당 사업장 규모에 적용하여 본 결과 사업체 규모에 따라 상당히 다른 효과들이 나타났음.
 - 100인 이상 사업체가 적용된 2007년 이전에는 실질임금의 증가가, 100인 미만 사업체가 적용된 2008년부터는 실질임금의 감소가 나타났음. 그러나 실질적으로 2008~2009년에는 전 근로자에게서 실질임금의 감소가 나타나 고용환경이 좋지 않았던 해로 오히려 근로시간의 감축은 실질임금의 하락을 어느 정도 방지한 것으로 나타나고 있음.
 - 제도 시행 초기에는 실질임금의 증가가 남성들을 중심으로 나타나고 탄력성도 매우 크게 나타났으며, 여성들의 실질임금 개선 효과는 일반적으로 남성들에 비하여 적게 나타나 근로시간의 변화가 탄력적인 것과 달리 실질임금의 변화는 비탄력적이었음.

다. 특례업종 및 휴일근로의 연장근로포함 정책의 효과 실태조사 결과

- 사업체 조사를 통하여 휴일근로비중이 높은 업종을 조사한 결과 사업체에서 연장근로를 하는 남성근로자는 62.6%, 여성근로자는 57.1%로 나타났고 남성은 주평균 3.8일에 7.3시간을 여성은 주평균 3.6일에 6.7시간을 하는 것으로 나타났음.
 - 야간근로하는 사업체 비중은 남성근로자 42.9%, 여성 30.1%였고 남녀 모두 주평균 3.1일에 남성 24.1시간, 여성 23.4시간이었음. 통상적으로 휴일근로하는 사업체 비중은 남성근로자 82.2%, 여성근로자 71.2%로 나타났고 야간이나 휴일근로를 하는 특정한 직무가 있는 사업체가 94.5%였음.
 - 휴일 및 야간근로사유는 고객이 원하는 시간에 서비스를 하기 위해서가 가장 주된 원인이었고 사업체 차원에서 휴일 및 야간근로를 줄이기를 원하는 사업체는 36.8%에 불과하였음. 해당 사업체에서 주로 나타나는 사유는 근로자들이 원해서가 43.3%이며 인건비 절감이 31.7%로 노사 양측에서 요구가 발생함을 알 수 있음. 연장근로에 대하여 정률로 급여를 지급하고 있는 비율이 71.5%이며 정률은 평균 122.6%로 나타났음. 이러한 연장근로 급여의 평균은 월 411,431만원이며 전체 급여의 18.3%를 차지함.
 - 휴일 및 연장근로에 대한 제도변화 인지도는 52.1%로 나타났고, 이에 따라 초과근로에 현재까지 산입하지 않아 근로시간 단축이 불가피한 업체는 36.2%였음. 서비스업 보다는 제조업에서 인력운용이 달라질 것으로 보이며 예상하는 인력운용 변화에서 근로자 규모 증가는 약 15.3%의 사업체에서 응답하였음. 변화폭은 약 5% 미만이 50%이며 5~10%미만이 31.3%로 근로시간 감소로 인한 고용효과는 10% 미만이 전체의 80% 이상을 차지할 것으로 예상됨.
 - 여성근로자 규모를 증가시킬 것으로 예상되는 사업체는 6.7%이며 5% 미만의 규모변화가 61.5%, 5~10% 미만의 변화가 15.4%로

변화폭은 제한적일 것으로 예상되었음.

- 특례업종 변화로 인한 영향을 보면, 대상 사업체 중 평균 52시간 초과근무 사업체는 21.7%로 나타나 이들이 주로 제도변화에 영향을 받을 것으로 보임. 이로 인하여 근로자 증가를 예상하는 사업체는 16.9%였고 근로자 규모 변화폭은 5%미만이 63.6%이고, 5~10%미만이 27.3%여서 휴일근로 및 연장근로 제도변화보다 오히려 영향이 적었음.
 - 여성근로자 규모를 증가시킬 사업체는 대상 사업체의 약 10.2%였고 5% 미만의 규모변화를 예상하였음.
- 근로자 조사 결과, 월평균 휴일 근로일수는 1.2일이었고 특례업종 종사자들의 근로일수는 1.4일로 더 길었음. 휴일 평균 근로시간은 3.0시간이고 남성이 여성보다 다소 길었음.
 - 50인 이상 100인 미만 근로자들의 휴일 근로시간이 평균 3.8시간으로 가장 길었음. 휴일근로 사유는 고객이 원하는 시간에 서비스를 해야 하고 맡은 업무가 휴일업무이기 때문이라는 응답이 역시 많았음.
 - 응답근로자의 56.1%는 휴일 및 야간근로를 지속할 의사가 있었고, 여성들은 하지 않겠다는 의사가 48.7%로 남성에 비하여 높았음. 지속할 의사가 있는 근로자들은 주된 사유로 업무특성상과 휴일 및 야간근로 급여가 많아서라는 응답이 유사한 수준으로 나타났음.

3 정책제언

1) 제도변화에 따른 근로여건 개선 과제

- 근로자의 근로여건 개선 측면에서는 근로시간의 감축에 따라 실질 임금이 저하되지 않으면서 생계를 위협하지 않는 수준에서 임금이

보전되고 근로시간이 보장될 필요가 있음.

- 초과근로수당이 월평균 급여에서 차지하는 비중이 높은 업종은 여성다수 업종인 음식점업과 도소매업, 의료정밀광학기기 제조업종, 섬유제품 제조업 등 이므로 이들 업종에서의 근로조건 악화가 일어나지 않도록 하는 방안이 필요함.

제언1) 제도 적용 사각지대 해소와 최저임금 준수 모니터링 강화

- 법정근로시간 단축의 사례에서 나타났듯이 100인 미만 사업체에서는 제도 시행에도 불구하고 사업체 여건에 따라 근로시간의 단축이 실질적으로 일어나지 않을 수 있음. 결과적으로 상대적 근로조건 악화가 발생할 수 있어 제도 사각지대에 대한 해소가 일차적으로 요구됨.
- 시간당 임금 혹은 일급으로 임금을 받는 근로자들이 다수인 업종의 경우 근로시간 감축에 대한 요구가 적어 비자발적으로 근로시간이 감축될 수 있음. 이를 위해서는 일차적으로 여성근로자들이 다수인 저임금 부문에서의 최저임금 준수에 대한 철저한 관리 감독이 선행되어야 할 것임.
- 근로에 대한 적절한 보호가 이루어지지 않는 것은 최근 확산되는 간접고용 형태의 인력운영 방식에 기인함. 하도급의 확산 등은 여성다수 업종에서도 예외가 아니어서 근로조건 악화의 하락이 발생하는 메카니즘이 복잡해지고 있음. 이러한 부문이 확산될수록 법 적용의 사각지대가 확산되어 가고 다수의 여성근로자들이 근로조건 개선에서 소외될 수 있음을 인지해야 함. 인력활용방식의 다양화에 앞서 기본적인 근로조건에 대한 보호를 강화해나가도록 해야 할 것임.

제언2) 100인 미만 사업체 대상의 제도 효과 컨설팅 강화

- 분석결과, 여성이 다수 근로하는 100인 미만 사업체에서는 제도효과가 상대적으로 떨어지는 것으로 나타났다. 이러한 사업체를 대상으로는 근로시간 단축으로 인한 사업체의 경영에 대한 컨설팅이 요구됨.
 - 현재 노사발전재단에서 수행중인 ‘근로시간줄이기’ 컨설팅 제공 사업은 직접 컨설팅 15개사, 비용지원 60개사, 담당자 교육 등으로 구성되어 있으나 근로시간 제도변화를 잘 반영할 수 없는 사업체 수는 이보다 매우 크므로 해당 사업을 증가시키고 다른 ‘일터혁신사업’이나 ‘시간제일자리 창출지원 사업’ 등과 연계를 강화할 필요가 있음.
 - 특히 지원하는 사업체를 대상으로 하는 지원 사업이 아니라 컨설팅이 필요한 업종 및 사업체 규모별로 찾아가는 컨설팅 사업 등을 통하여 근로조건 악화를 방지해야 할 것임.

제언3) 근로시간 관련 제도의 준수

- 근로시간의 변화는 특례업종이나 휴일 및 연장근로의 범만으로는 정착되기 어려운 과제임. 근로관행에 대한 변화가 수반되어야 함. 기본적으로 장시간 근로를 하는 우리나라 근로문화에 대한 변화가 없이는 근로시간 제도의 변화가 실질 근로시간의 단축으로 이어지기 어려움. 임금의 감소가 발생하는 휴일 및 연장근로의 제한 등 방안을 모색하기 이전에 선결되어야 하는 과제는 이미 있는 근로시간 제도의 준수임.
 - 이를 위해서는 연장근로를 지양하여 정시에 퇴근할 수 있도록 업무를 조정하고 배분하는 합리적인 직무관리가 필수적임. 여전히 낮은 연차휴가 사용을 확대하고, 유연한 근로시간 제도를 사업체 내에 정착시켜 나가야 할 것임. 이러한 기업문화의 변화들이 여성근로자들에게는 실질적으로 더 필요한 개선과제임.

- 또한 업무 특성상 불가피한 업종에 대하여 교대제 개편을 지원하고 개인 근로자의 근로시간 단축 청구권 등 근로시간에 대한 유연성이 기업 내에서 자발적으로 높아지도록 하여 근로시간 단축이 근로조건 저하로 이어지지 않도록 해야 할 것임.

2) 제도변화에 따른 고용 개선 과제

제언4) 근로시간 감축과 시간선택제 근로 연계

- 근로시간 감축은 특정 업종이나 사업체 규모에서 여성고용의 규모와 여성비중의 축소를 가져올 수 있음. 따라서 사업체에서 제도를 수용할 때 다른 대안을 함께 제공하여 고용상 문제점이 발생하지 않도록 할 필요가 있음. 특히 ‘시간선택제’를 통한 사업의 연계는 고용을 줄이지 않으면서 근로시간을 단축할 수 있는 유용한 수단이 될 수 있으므로 제도 시행의 연착륙을 유도할 수 있을 것임.
- 현재 ‘시간선택제 창출 사업’을 근로시간 줄이기와 연계하여, 고용의 감소가 발생할 경우 우선적으로 시간선택제로 연계하도록 하는 방안을 마련할 필요가 있음.
- 과거 근로시간 단축의 부정적 효과가 컸던 50인 미만 사업체의 경우 고용 및 근로조건이 동시에 악화될 수 있음. 이들 사업체를 대상으로 하여 다각도의 지원정책을 제공해야 할 것임. 시간선택제 뿐 아니라 사회보험 연계, 최저임금 준수 모니터링 및 비정규직 확산의 방지 등 정부의 인센티브와 감시감독을 동시에 강화할 수 있는 방안이 모색되어야 함.

제언5) 업종 특성에 맞는 정책추진

- 휴일 및 야간근로, 특례 등 근로시간 감축이 어려운 사업체 및 근로자에게 가장 주된 원인은 업무의 특성임. 특히 대민 서비스업의 경

우 고용창출 여력이 크며 여성다수 업종이 많고 산업의 확대 가능성이 커서 이러한 부문에 대한 과도한 근로시간 규제는 여성고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있음.

- 이러한 업종에 대해서는 보다 유연한 근무제도 및 대체 휴일제도의 우선적인 시행이 매우 필요함. 근로자들의 요구에 따라 휴일 및 야간근로를 하되, 이들의 일과 가정 양립이 가능하도록 근로시간 제도를 보다 탄력적으로 운영할 필요가 있을 것임. 또한 휴일 근로가 불가피할 경우 근로자가 원하는 요일이나 시간 동안 대체 휴가를 활용하도록 하는 방안을 마련해야 할 것임.
- 노사정의 역할이 강화될 필요가 있는데, 특히 사업장 규모가 영세하거나 간접고용 형태로 고용되는 등 조직화되지 못한 여성근로자의 경우 정부가 이들을 근로조건이 저하되지 않도록 취약계층의 보호의무를 담당해야 할 것임. 소매업 부문과 같이 휴일 및 야간근로가 많은 업종의 경우 근로시간을 분단위로 분할하는 등 근로조건이 저하되는 업종들이 상당수 포함될 수 있어 이들에 대해서는 근로감독의 강화가 함께 이루어져 사업장의 특성을 보호하면서도 근로조건이 악화되지 않도록 하는 방안이 마련되어야 함.

제언6) 휴일근로자 고용정보제공 강화

- 휴일근로가 많은 대표적인 직종은 ‘단순노무직’임. 근로시간 제도의 시행은 고용상 채용과 해고가 용이한 단순노무직의 고용을 불안하게 만들 수 있음. 이들에게는 지속적으로 일을 할 수 있도록 하여 소득을 보장하는 지원을 강화해 나가야 할 것임.
- 현재 휴일 근로하는 근로자에 대한 면밀한 조사를 바탕으로 하여, 휴일근로에 대한 정보제공을 강화하고, 충분한 시간 동안 일할 수 있도록 고용지원서비스를 강화해야 함. 대상자에 대한 사회보험 지원 등 근로조건 저하를 방지할 수 있는 안전망의 구축도 반드시 필요함.

4 기대효과

- 근로시간 제도변화의 효과는 다양한 측면에서 나타날 것으로 기대됨. 연구결과 몇 가지 근로시간 제도 변화의 효과들이 경험적으로 나타나고 사전적으로 예측되었으며 이를 바탕으로 여성근로자들의 근로여건 개선을 위한 구체적 실행방안이 마련될 수 있음.

1) 근로시간 단축의 근로조건 개선 효과

- 과거의 법정 근로시간 단축의 경험을 보면, 가장 주된 효과로 나타나는 것은, 근로시간 제도 변화는 전체적으로 근로시간의 감소를 가져온다는 점임. 특히 사업체 규모가 일정 수준 이상인 곳에서는 임금의 감소가 없이 근로시간이 감축되면서 근로조건이 개선되는 효과가 발생한다는 점은 매우 긍정적이라고 볼 수 있음.
 - 본 연구의 분석에 의거해보면, 전반적으로 근로시간 제도 변화에 따라 실 근로시간이 감소했으며, 시간당 임금은 다소 올라가는 효과가 나타났음. 또한 임금이 전체적으로 감소하는 시기에서는 근로시간의 감소로 실질임금 감소 정도를 완화시켜주는 역할을 해 왔던 것으로 나타나 근로시간 감소를 유인하는 제도효과는 노동시장에 긍정적인 영향을 미칠 것임.
 - 그러나 이러한 효과들이 집단별로 모두 유사하게 나타난 것은 아니었음. 근로자 대상 분석결과를 종합해 보아도 근로시간 제도의 효과는 사업체 규모별로, 성별로 다르게 나타나고 있으며 제도 시행 초기와 몇 년 이후의 효과도 다르게 나타남에 주목할 필요가 있음. 제도 시행 초기에는 비교적 규모가 큰 사업체를 대상으로 하기 때문에 효과가 상당히 크게 나타나지만 소규모 사업체로 갈수록 효과폭은 줄어들며 직종별로도 단순노무직을 중심으로 저부가가치 저임금 직종을 중심으로 이러한 효과의 폭이 제한적임.

- 근로시간의 단축이 어떤 계층에게는 실근로시간의 단축, 실질임금의 상승 등 순기능을 하는 반면, 어떤 계층에게는 실질임금이 감소하거나 변화가 없어 상대적으로 근로여건을 열악하게 만들 수 있는 가능성이 있음을 의미함. 특히 여성고용 비중이 높은 100인 미만 사업체에서는 제도가 시행되어도 근로시간의 감축 효과가 상대적으로 적고 실질임금의 개선 정도가 약하여 상대적으로 근로조건을 악화시키는 결과를 낳을 수 있음.
- 부가가치가 낮고 임금수준이 낮으며, 고용형태가 다양한 근로자들이 많은 다른 업종들에게서는 근로여건의 개선이 잘 이루어지지 않을 수 있음도 역시 본 연구의 주요 발견으로 여성근로자의 경우 남성에 비하여 실질임금 개선효과가 높지 않았던 것으로 평가됨.
- 전체 노동시장 결과 내에서 명암이 나타나는 부문에 대한 정책적 관심은 매우 중요함. 연구결과 여성들에게 근로여건 개선효과가 높지 않은 업종, 사업체 규모들을 대상으로 정책을 면밀하게 설계하며 사후 모니터링을 강화하면 바람직한 정책설계가 가능하게 될 것임.
- 실태조사 결과 특례업종변화로 인한 고용효과는 16.9%의 사업체에 해당되고 그 실질효과는 5~10%미만이며, 휴일·연장근로로 인한 변화는 이보다 적은 10.2% 사업체에서 5%미만의 고용규모 변화가 예측되고 있음. 즉 본 연구에서 분석한 주요 두가지 근로시간 관련 정책은 고용의 규모를 증가시킬 수 있는 수단으로서의 역할보다는 장시간 근로를 개선하고 실질임금을 개선할 수 있는 정책수단으로서 더 의미있는 역할을 해야함을 의미함.
- 조사결과에서도 근로시간 단축의 유인은 근로자와 사업체 모두에게 있지만 사업체에서는 인건비 절감의 유인이 컸음. 휴일 및 연장근로를 원하는 근로자는 해당하는 임금이 중요한 유인으로 나타났음. 결과적으로 제도 변화 이후 실질임금의 감소가 일어날 가능성이 높아 사업체와 근로자 모두에게 이를 고려하여 근로조건이 저하되지 않도록 하는 제도 설계를 마련할 수 있을 것임.

2) 근로시간 단축의 고용효과

- 선진국의 경험에 의거하여 근로시간 단축은 여성의 경력단절을 완화시키고 연간 경력단절 인원인 약 31만명의 규모를 줄여나갈 수 있는 중요한 정책수단으로 인식되고 있음. 또한 고령화 및 정년연장 법의 통과에 따라 일일 근로시간은 줄이고 생애 근로시간을 연장하여 점진적 퇴직을 유도하는 방향으로 정책이 추진될 것으로 예상되고 있음.
- 가장 주된 정책적 기대효과는 일자리 나누기 효과로, 경영위기나 경제위기 시 고용조정 대신 근로시간 단축을 통해 고용을 유지하는 것은 선진국의 보편적인 추세임. 근로자의 생산성 향상과 여가시간 증가로 인한 문화 산업 등 새로운 산업이 활성화되어 추가적인 일자리 창출이 가능한 선순환 효과 역시 기대되는 효과임. 연간 근로시간 100시간 감소 시 고용률 1.8% 증가한다거나, OECD 평균근로시간 수준 달성시 최소 3.8%p~ 최대 4.87%p의 고용을 증가가 가능한 것으로 선행연구는 밝히고 있음(KDI, 2013).
- 이러한 기대는 여성고용에는 더욱 긍정적이지만 이러한 제도변화가 여성근로자들의 고용과 근로시간, 임금에 긍정적인 영향을 미칠 것인지를 점검하고 부정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 줄여나가는데 본 연구결과가 기여할 것임. 과거 근로시간제도의 고용효과 분석 결과는 선행연구와 이론모형에서 나타난 바와 같이 기업들이 법정 근로시간 단축으로 인한 시간당 임금을 어떤 방식으로 조정했는지에 따라 고용의 증감이 달라질 수 있다는 점을 보여줌.
- 법정 근로시간의 단축은 임금의 하방경직성이 큰 우리나라 노동시장에서 시간당 임금의 상승요인이 되었고 그 피해는 여성근로자에게 집중되어 여성근로자 규모를 축소시키는 결과를 가져왔음. 50인 미만 사업체에서 여성고용이 근로시간 단축 이후 오히려 ‘감소’되었다는 분석결과를 보면 시간당 임금의 상승과 함께 기업이 주변업무를 담당하는 여성고용을 감축시키는 방법으로

대응했음을 알 수 있음. 특히, 소규모 사업체에서 근로시간단축이 여성고용에 매우 부정적인 효과를 미친 것으로 연구결과 나타나고 있음.

- 규모 뿐 아니라 단위 사업체에서의 여성근로자 비중 역시 통계적으로 유의하게 감소함으로써 고용감소의 효과가 여성에게 우선적으로 나타났을 뿐 아니라 과거 법정 근로시간의 단축은 상대적으로 소규모 사업체에서의 여성근로자들의 고용에 매우 부정적인 영향을 미쳤던 것으로 나타나 이러한 과거의 경험은 2013년 이후 각종 근로시간 감축을 위한 제도 변화에 중요한 시사점을 제공할 수 있음.

● 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 근로시간 단축 변화, 근로시간 특례업종의 변화 등은 시간제 근로 확산을 포함하여 기업의 노동비용을 상승시키는 요인이 될 것임. 이러한 제도의 변화는 해당하는 서비스업 부문의 여성근로자에게 사업장 규모 및 업종효과를 가져올 수 있음.

- 휴일근로나 특례업종이 대고객 서비스를 해야하는 업종들에 집중될 수 밖에 없으므로 여성근로자들의 비중이 높은 업종들이 상대적으로 많음. 따라서 근로시간 제도 변화로 인하여 장시간 근로가 줄어들고 고용이 증가할 것이라는 선순환의 메커니즘의 구축과 더불어, 보다 영세한 부문의 저임금 여성근로자에게는 고용의 감축이라는 부정적 결과를 가져올 수 있으므로 정책의 추진과정에서 이를 보완할 수 있는 제도적인 장치의 마련이 본 연구결과에 따라 가능할 것임.

- 실제로 실태조사 결과에서도 전체 고용 및 여성 고용의 증가가 예상되는 사업체의 비중이 제한적으로 나타나고 그 규모 역시 5~10% 수준이 주를 이루고 있음. 따라서 고용의 양적 증가에만 관심을 기울일 것이 아니라 고용의 질적 측면에서 효과적으로 제도가 시행될 수 있도록 보완적 조치들을 설계하는 것이 바람직함을 보여줌.

참고자료



김종숙·김난주(2013). 근로시간제도의 여성고용효과 분석. 서울: 한국여성정책연구원

주관부처 : 고용노동부 근로조건개선과

관계부처 : 여성가족부 여성인력개발과