

제19차 여성정책포럼

근로시간 단축과 여성

- 일시 : 2004년 3월 17일 수요일 14:30~17:00
- 장소 : 한국여성개발원 여성공동의 장 5층 국제회의실

초대의 글

안녕하십니까?

한국여성개발원에서는 “근로시간 단축과 여성”을 주제로 제19차 여성정책 포럼을 개최하고자 합니다.

지난해 8월에 통과한 근로시간 단축 법안은 근로자 개인에게는 삶의 질 향상과 능력개발의 기회를 주고 국가적 차원에서는 실업문제의 완화와 내수 소비를 진작시키기 위해 도입되었습니다. 이 법안은 향후 거시경제는 물론 개별 근로자에게 다양한 영향을 초래할 것으로 전망되고 있습니다.

본원에서는 근로시간 단축이 여성들에게 막대한 영향을 끼침에도 불구하고 이에 대한 논의가 활발하지 못한 점을 인식하여, 토론의 장을 마련하였습니다. 부디 참석하시어 좋은 의견을 나누시기 바랍니다.

2004년 3월

한국여성개발원 원장 장하진

행사일정

14:30-15:00 등록

15:00-15:10 인사말 장하진(한국여성개발원 원장)

15:10-16:30 발표와 토론

사회 양인숙(한국여성개발원 노동통계연구부 연구위원)

[주제발표]

주제1: 근로시간 단축과 여성취업을 둘러싼 쟁점

문유경(한국여성개발원 노동통계연구부 부장)

주제2: 근로시간 단축이 여성근로자의 임금에 미치는 영향

강민정(한국여성개발원 노동통계연구부 연구원)

[토론]

김승택(한국노동연구원 연구위원)

이지평(LG경제연구원 연구위원)

박승희(민주노총 여성부장)

16:30-17:00 종합토론

17:00 폐회

목 차

- 주제1: 근로시간 단축과 여성취업을 둘러싼 쟁점 1
문유경(한국여성개발원 노동통계연구부 부장)
- 주제2: 근로시간 단축이 여성근로자의 임금에 미치는 영향 29
강민정(한국여성개발원 노동통계연구부 연구원)
- 토론문(Ⅰ) 69
- 토론문(Ⅱ) 71
- 토론문(Ⅲ) 73

근로시간 단축과 여성취업을 둘러싼 쟁점

문 유 경 (한국여성개발원 노동통계연구부 부장)

1. 서론

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, 2003년부터 단계적으로 근로시간 단축이 현실화되기에 이르렀다.

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.

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.

세부내용을 보면 우선 관련 법의 개정과정과 개정된 내용이 여성근로자에게 미칠 전반적 영향에 대해 소개하고 있다. 이어 근로시간의 법적인 단축이 실질근로시간에 미치는 영향을 살펴본다. 즉 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. 마지막으로 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.

2. 근로시간 단축의 법개정안과 여성 근로자

가. 근로시간 단축의 진행과정

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 시간 근로제, 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

근로시간 단축과정과 관련한 쟁점을 보면 첫째 민간기업의 필요보다는 정부의 주도하에 진행되었으며, 이에 따라 기업과 노조는 수시로 협상을 중지하였다는 점이다. 노동조합은 근로조건의 저하가능성을 우려한 반면 기업측은 노동비용 상승을 우려하여 양측이 반대한 사례가 있었다. 그러나 금융노조와 같은 사무직 노조와 금속노조와 같은 대형사업장 노조에서는 입법이전에 이미 자발적으로 주5일제근무를 도입하는 등 적극적으로 도입한 반면 중소기업에서는 노동비용의 상승을 염려해 실시를 회피하는 경향이 강해, 직종, 산업, 기업체 규모, 노조 유무 등에 따라 주5일제에 대한 영향이 다르게 나타날 가능성이 크다. 둘째 실질근로시간의 감소에 영향가능성이다. 우리나라는 이미 알려진 대로 실질근로시간이 매우 길어 OECD회원국의 2001년 평균치인 연간 1,719시간을 크게 상회하는 2,447시간이다. 근로자의 여가시간 확보를 통한 복지증진이 근로시간 단축의 목적 중의 하나라면, 실질근로시간을 어떻게 줄일 수 있을 것인가에 대한 대책이 동시에 필요하다.

나. 주5일 근무제 내용

<표 1> 주5일 근무제 내용

구 분	현행	개정 내용 ¹⁾
법정 근로시간	○일8시간, 주44시간 -일7시간, 주42시간(연소자)	○주 근로시간을 40시간으로 단축 (연소자도 동일)
탄력적 근로시간제	○2주단위: 취업규칙, 1주 48시간 한도 ○2월단위: 노사서면합의, 1일 12시간, 1주 56시간 한도	○단위기간을 3개월 이내로 확대(노사서면합의일 12시간, 주52시간 한도)
연차휴가일수 및 사용촉진방안	○월차휴가: 월1일 ○연차휴가 - 1년 근속시 10일, 이후 1년 당 1일 추가 - 20일 초과시 금전지급 가능 - 1년 미만 근속자는 미부여	○월차휴가 폐지 ○연차휴가 15~25일 - 1년 근속시 15일, 이후 2년당 1일 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 기존의 임금수준(월소득)이 유지되도록 지도	○법개정으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 임금보전을 법부칙에 명시
단협·취업규칙 변경	○해당없음	○부칙에 기존 단협 및 취업규칙 갱신노력 의무 규정
시행시기	○해당없음 ※48→44시간 단축시 - 89.3: 전사업장 48→46시간 - 90.10: 300인이상 및 금융·보험업 46→44시간 단축 - 91.10: 전사업장 44시간제 시행	○금융·보험업, 공공부문, 1,000인이상: 2004.7.1 ○300인이상: 2005.7.1 ○100인이상: 2006.7.1 ○50인이상: 2007.7.1 ○20인이상: 2008.7.1 ○20인미만: 2011년 기한 대통령령에 위임 ※법시행일 이전에 노사합의로 도입 가능

출처 : 노동부 보도자료 03. 8월 31일자

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

다. 쟁점별 각계 입장

<표 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
연차휴가일수 및 사용촉진방안	○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 ○휴가사용촉진방안에 대한 별도 규정 없음
생리휴가	○현행 유지 및 자유 사용 보장	○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 한다는 포괄적인 임금보전을 법 부칙에 명기
시행시기	○2002.1.1부터 전면 시행하되, 중소기업 지원필요	○2002~2010년에 걸친 단계적 단축 ※10인 미만 사업장은 기한의 정함이 없는 유예조치	○2002~2010년에 걸친 단계적 단축

출처 : 김승택(2002) 재구성

라. 생리휴가 무급화

이번 개정에 있어서 여성근로자와 직접적인 관련이 있는 조항은 ‘생리휴가의 무급화’이다. 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 여성근로자의 임금보전에 큰 장애 요인으로 작용할 것을 우려하고 있다.

그러나 모성보호 수단의 하나인 ‘생리휴가’가 그 목적을 상실하고 임금보전으로 이용되는 것은 현 추세에 맞지 않은 것으로 보인다. 1979년 UN 여성차별철폐조약도 모성보호는 강화하되 여성일반에 대한 보호는 남녀 기회균등이라는 견지에서 철폐되어야 한다고 방향을 제시하고 있다. 이처럼 여성근로자와 관련해서는, 모성보호는 강화하는 대신 여성특별보호규정은 고용기회 확대와 처우의 평등을 위하여 폐지·완화하고 있는 국제적인 동향을 참조하여 노사가 함께 개선 방안을 모색할 필요가 있다. 실제로 정부의 주5일 근무제 도입과 관련해 여성들의 휴가일수 축소와는 상반되게 몇몇 기업들은 올해 임금단체협상에서 자발적으로 모성보호조항을 강화시키 나가고 있다. 8월초 임금단체협약을 마친 현대자동차의 경우, 기존대로 월 1일 유급이며, 초과근로상한선도 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).

생리휴가는 지난 몇 년간 기업측에서 지속적으로 무급화를 요구했던 내용이다. 그동안 여성측에서 반대했던 논리는 첫째 남녀임금격차의 보존의 기능을 한다는 것이며, 둘째 실제 생산직 등 신체적 강도가 높은 직종에서는 실질적으로 필요하다는 주장이었다. 첫 번째 주장에 대해서는 임금격차는 동일가치노동 동일임금의 원칙하에서 해결하는 것이 장기적으로 효과적인 방법이라는 논리를 내세울 수 있지만 두 번째에 대해서는 장시간 육체노동에 시달리는 여성근로자들의 생리휴가를 무급화함으로써, 이들의 모성건강을 위협하거나, 실질임금을 삭감하는 부정적 결과가 나타나는 만큼 이들의 문제는 향후 해결해야 할 과제이다.

3. 근로시간 단축과 여성근로자의 근로시간

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 취업자위주로 전개되는지는 국가마다 다양한 양상을 띠고 있다. 그러나 보다 중요한 것은 여성취업의 문제점을 어떻게 적극적으로 국가가 보완해주고 있는가일 것이다.

자발적인 노동시간의 감소가 이루어지지 않는 한 법정근로시간의 단축은 초과근로수당의 추가 지급에 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 가정 내에서 남성의 부담해야 할 근로시간은 줄어들기가 어렵다. 셋째 수입 조세와 사회안전 시스템은 근로시간의 영향에 관계없이 중립적이어야 한다. 넷째 가구 수입 중 가구주의 기여도가 높을수록 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.

가. 법정근로시간과 실질근로시간 추세

우리나라의 실질 근로시간은 2003년 5월 현재 주당 45.6시간으로 세계적으로 장시간 국가 중의 하나이다. 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 파악

하는 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 토요일 무일이 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 실질근로시간의 감소는 근로자의 권익을 보호받을 수 있는 대규모 사업장의 상용직 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 과급될 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』). 프란잔트 케니그(Franzand Konig)(1986)의 연구에 의하면 1964-84년 기간의 독일 자료를 바탕으로 법정근로시간 1%감소는 실질근로시간을 0.99% 감소시키며, 초과근로시간은 0.4% 증가시킨다. 헛트는 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.

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 3> 우리나라 법정근로시간 변천내용

	1953-89	89.3-	90.10.-	91.10	2004.7-	05.7
공공부문, 1000인이상	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

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 제 1단계는 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 4> 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 5> 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.

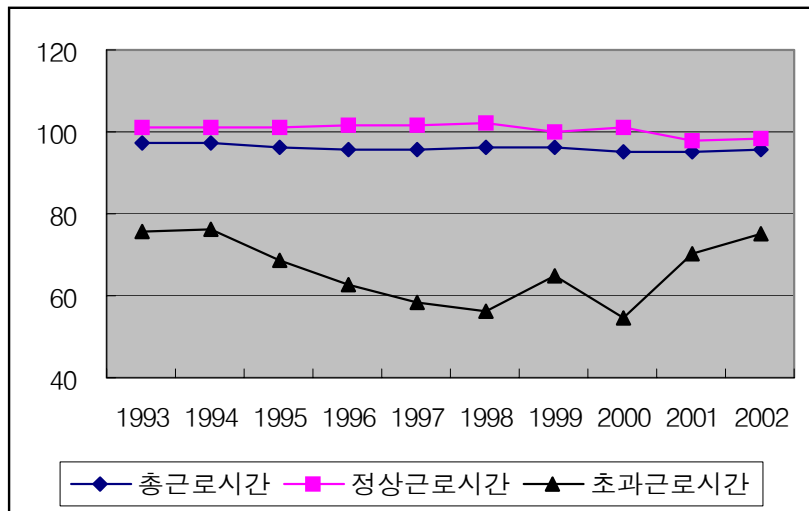
출처 : 안주엽, 이규용(2002), 『법정근로시간 단축의 노동시장 효과』 p.165를 기초로 재작성함.

나. 여성취업자에게 미치는 영향

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 1]은 근로시간의 내역별로 남녀를 비교한 그래프이다. 이 그래프에 의하면 남녀 근로시간의 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.

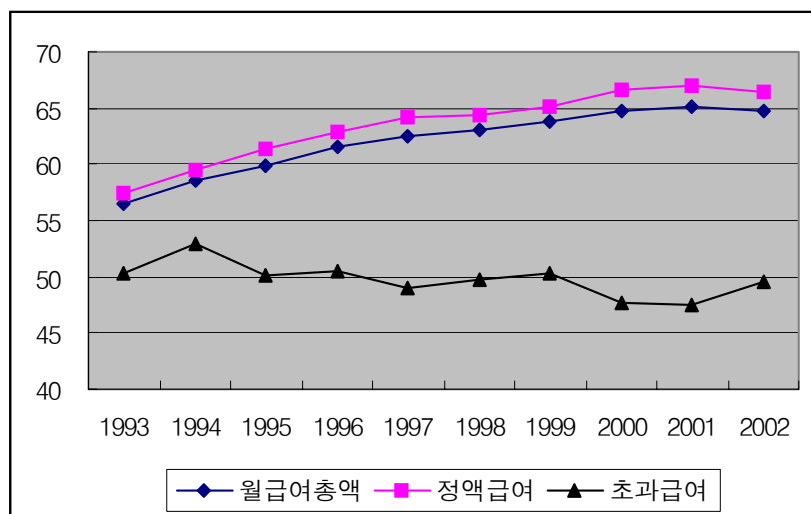
[그림 1] 근로시간 내역별 남녀비



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.

[그림 2] 급여내역별 성비



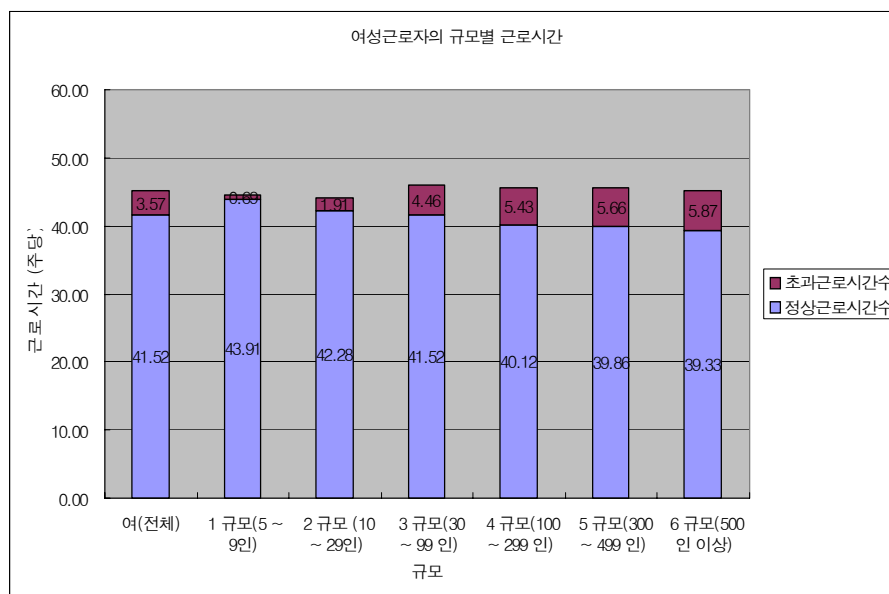
출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지.

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.

다. 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 임금 차이가 정액급여에서의 차이보다 훨씬 크게 나타나, 규모가 큰 사업장의 경우 초과급여를 통하여 임금수준을 높이고 있음을 보여 준다.

[그림 3] 여성근로자의 규모별 주당 근로시간

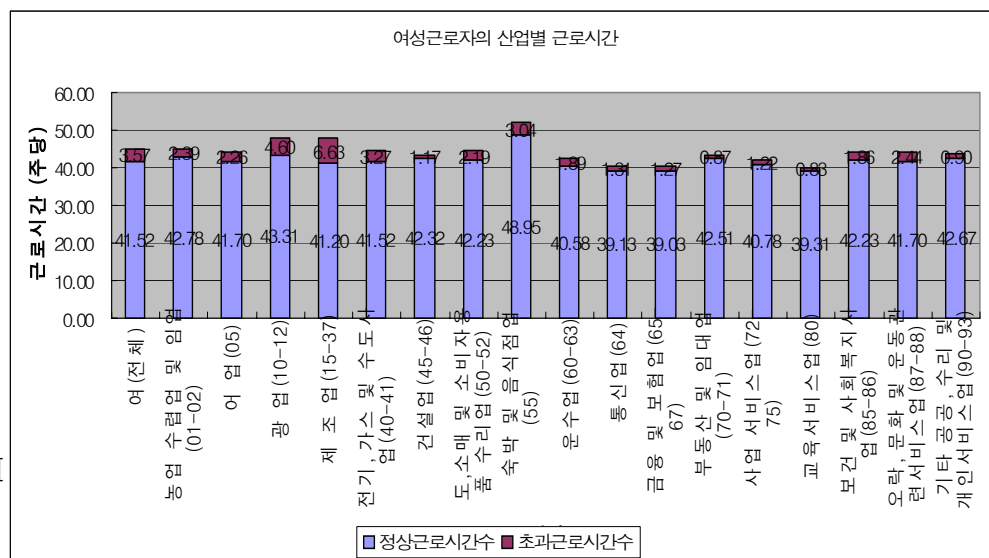


출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

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 여성근로자의 산업간 근로시간의 격차를 더욱 확대할 가능성이 있어 보인다.

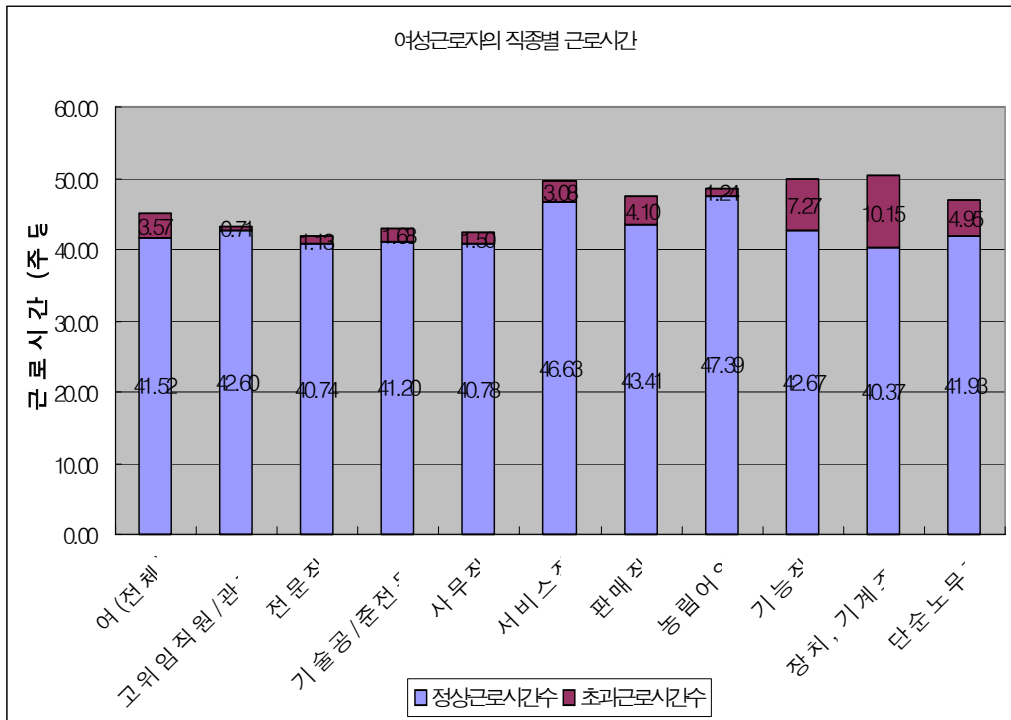
[그림 4] 여성근로자의 산업별 주당 근로시간



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 5] 여성근로자의 직업별 주당 근로시간

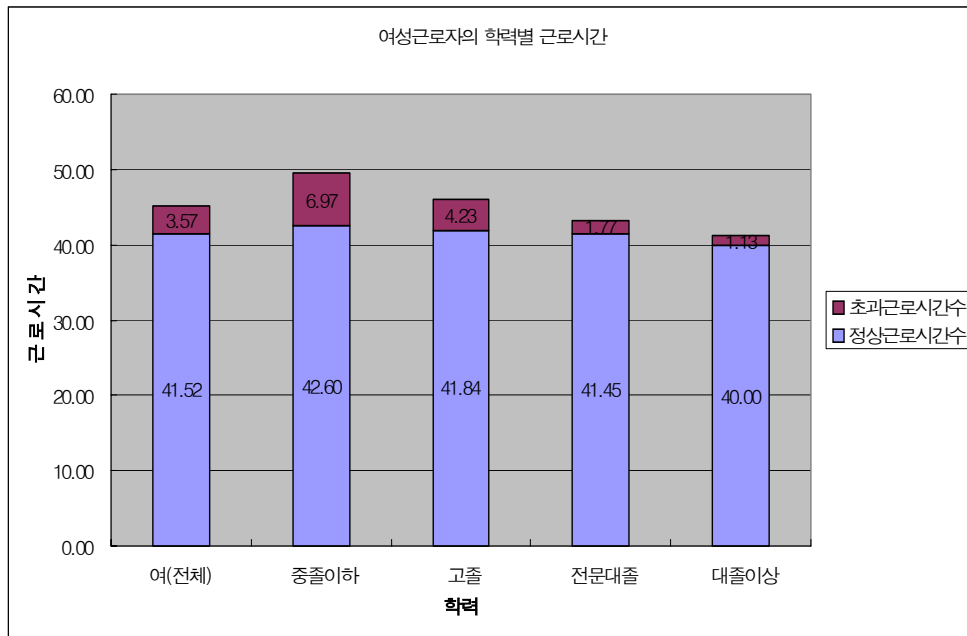


출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

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 노조활동이 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 부채하거나 미약한 사업장으로, 근로자의 세력화가 어려워 임금수준이 유지되면서 근로시간 단축이 어려울 전망이다.

[그림 6] 여성근로자의 학력별 근로시간

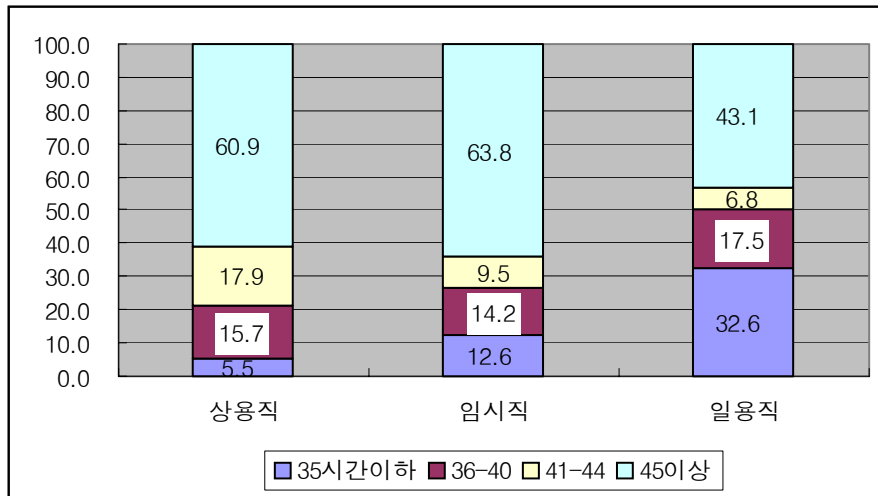


출처 : 노동부(2002), 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

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 7] 여성취업자의 종사상의 지위별 주당 근로시간 분포



출처 : 통계청(2002), 『경제활동인구조사』 원자료 분석

4. 유망 직종에의 여성참여가능성과 문제점

가. 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 주어지지 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.

나. 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.

<표 6> 근로시간 단축을 전후한 시간제 비율의 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..

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 프

랑스를 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 단축시기를 전후로 시간제 취업이 증가할 경우 여성취업자 중 시간제 취업은 증가하지만 여성비율은 감소하고 있어 남성들의 시간제 취업 역시 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 7> OECD회원국의 시간제 현황(2002)

단위: %

	전체취업자중시간 제취업자비율	시간제취업자중여 성비율	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 8> 한국의 시간제 취업자 추세

단위: %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체취업자중 시간제취업자비율	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 취업자중 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
남성취업자중 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
여성취업자중 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, 시간단축법안통과를 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 기혼 여성의 모성보호제도의 효율성을 높이지 않는 한 단순히 근로시간 단축만으로는 기혼여성들의

경제활동참여의 증가는 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.

가. 유망 산업의 등장과 여성고용

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 유망 분야를 제시하고 있다.

<표 9> 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 장례 토털 서비스, 반찬 판매업, 물품 임대, 외식 체인등
기업지원 비즈니스	· 근로자의 시간절약과 핵심업무 집중 위해 잡다한 업무의 아웃소싱 및 임시직 활용	· 경비, 물류, 창고, IT, 빌딩관리 등의 대행업, 폐기물 처리, 인력파견 사업, 인력 정보사업
기존 사업과제품의 엔터테인먼트화	· 소비자의 관심이 레저나 신종 서비스로 옮겨짐에 따라 제조업도 소프트화 전략 강화	· 레저 및 신종 서비스 제품, 매니어 취향의 특수 제품, 오락성 마케팅

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

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 있으

며, 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 타깃으로 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 복합 엔터테인먼트 사업의 강화를 제안하고 있다.

<표 10> 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	5%내외	매니아, 야외	주5일 수업과 밀접한 관련
공연/이벤트		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 11>과 같다.

<표 11> 주5일 근무제로 인한 유통 및 외식업의 변화 요약

	현재	향후
유통 업체	· 백화점과 재래시장 위주 · 중소유통업의 비중 大	· 할인점, 전문점, 복합쇼핑몰 등 산업태의 성장 가속 · 기업형 유통의 비중 大
머천다이징	· 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.

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 선택한 다음, 해당 산업에서 지난 5년간의 종사자 증가율의 평균과 현재 여성비율을 계산하였다. 근로시간 단축이 2004년부터 시작되어 2008년까지 연차적으로 시행되는 것을 감안하여, 동 기간 동안 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 12> 유망 산업별 예상취업자수

유망 산업	종사자수	여성비율	연평균 증가율	단위: 명, %	
				2008년 예상인력	추가 수요인력
숙박업	133049	53.6	1.15	79078	7762
음식점업	1524109	68.6	4.63	1363594	317855
여행사 및 기타 여행 보조업	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 서비스업	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.

<표 12>에서 제시하고 있는 유망산업에서의 여성 예상 인력은 총 85만명으로 큰 폭의 증가가 예상된다. 유망 산업 중 규모가 가장 큰 산업은 음식점업으로 남녀 합하여 152만명이고 여성비

율이 68.6%로 매우 높은 편이다. 또한 여성비율이 높은 업종은 노인 수용시설과 심신장애인 시설이 수용복지시설과 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 다음으로는 기타 교육기관(809사무 관련 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.

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 경제적 변수에 상황의존적이어서 개별연구들의 결과가 일치하기 어려운 것으로 나타난다.

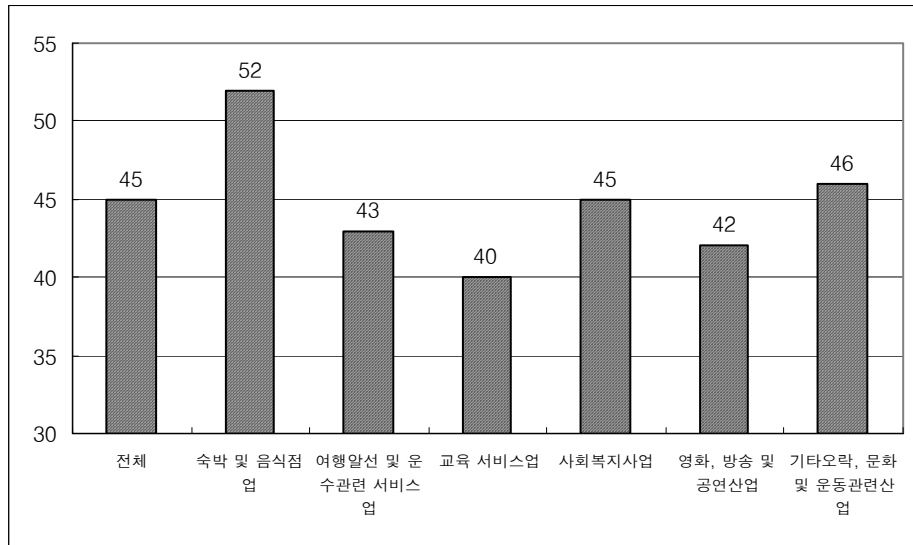
그러나 주5일 근무제에 따라 생활유형에서 큰 변화가 생기고, 예상되는 주요 트렌드를 중심으로 유망산업을 선정하여, 5%가 추가로 증가한다고 가정하고 예측한 결과 약 85만 명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났다.

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 보여 준다. 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 8] 유망산업 여성근로자 주당 근로시간

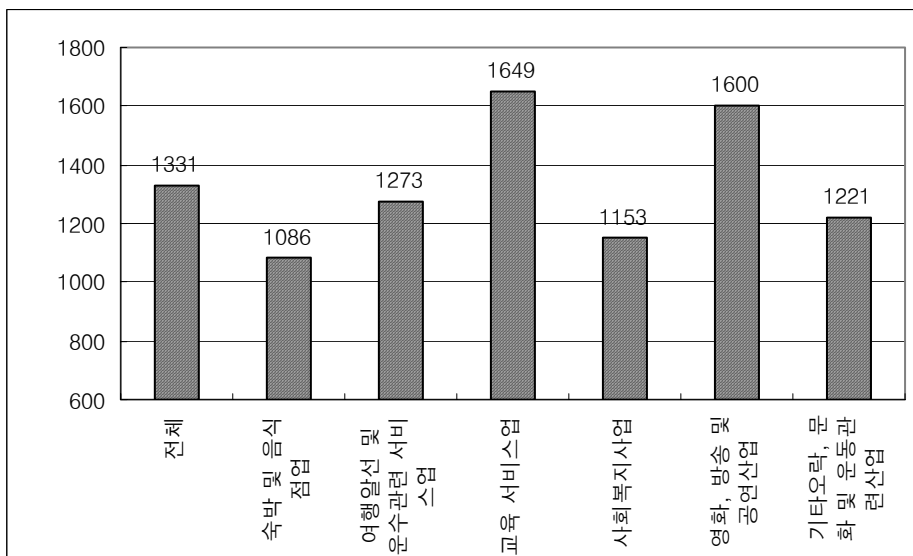
단위: 시간



출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지

[그림 9] 유망산업의 여성근로자 월평균액

단위: 천원



주 : 월평균액=월평균급여총액(정액급여+초과급여)+(연간특별급여액/12)

출처 : 노동부, 『임금구조기본조사』 인터넷 홈페이지.

6. 결론

여성 근로자의 근로시간 단축으로 인한 변화를 예상하면 첫째 남성에 비해 근로시간 단축효과가 적을 것으로 예상된다. 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 인사관리방향은 추가 채용과 기존 근로자의 초과근로로 압축된다. 추가 채용방향으로 진행될 경우 기존의 초과근로시간이 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 속해있는 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.

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. 기존의 보고서에서 제시된 주요 트렌드를 중심으로 하여 유망산업을 선정하여 수요를 예측하였다. 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.

이 글에서는 근로시간의 단축에 따른 여성근로자의 실질 근로시간 변화와 유망직종을 중심으로 변화를 살펴보았다. 그러나 근로시간 단축의 영향을 현재 근로자에게만 영향을 미치는 것이 아니라, 근로자를 둔 가족, 잠재적 근로자들에게도 커다란 영향을 미칠 예정이다. 향후 여성의

관점에서 볼 때 자신의 근로시간 뿐 아니라 가족구성원의 근로시간 단축에 따른 가족생활의 변화등도 여성에게 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 마지막으로 아쉬운 점은 생리휴가 무급화라는 여성근로자에게 막대한 영향을 미치는 법조항이 삽입되는 과정에서 여성의 참여가 미진하였다는 것이다. 노사정대표의 어느 집단에도 여성이 적극적으로 참여할 수 있는 제도가 미흡했으며, 동시에 무급휴가의 정당성에 대한 논리를 개발한다던지, 무급휴가로 인한 실질적인 손해를 어떻게 보완해야 할 것인지에 대한 대안이 부족하여 결과적으로 여성근로자들이 근로시간 단축으로 인한 상대적 손실을 받게 되었다.

근로시간 단축이 여성근로자의 임금에 미치는 영향

강 민 정 (한국여성개발원 노동통계연구부 연구원)

1절 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과

국가주도에 의해 진행되고 법제화된 근로시간 단축은 거시적으로는 고용, 생산성, 실근로시간, 임금 등에 영향을 미치고, 미시적으로는 근로자 특성별로 각기 다른 영향을 미치게 된다. 그 중 ‘주 5일 근무(주 40시간 근무)’라 일컫는 근로시간 단축 제도가 임금이라는 거시경제적 변수에 미치는 영향을 살펴보는 것은 복잡하고도 많은 오류를 내포할 위험성이 내재되어 있다. 임금과 관련이 있는 변수들이 다양하고, 서로 상관관계를 맺고 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 다음의 분석이 의미가 있는 것은, 임금 변화 분석에 있어 다른 관점에서 접근하고 있기 때문이다. 다시 말해, 어느 시기 어느 곳에서나 적용가능한 ‘근로시간 단축-임금 모델’이 아니라, 정책으로서의 근로시간 단축이 근로자의 임금에 어떤 영향을 미치는지 근로자 특성별(특히 성별)로 살펴보기 때문에 의미가 있다. 이를 통해 주5일 근무제가 여성근로자의 임금에 어떤 변화를 가져오는지 직접적으로 파악할 수 있기 때문에 구체적인 정책대안 마련에 유리하다고 볼 수 있다.

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. 따라서 해마다 실시하는 노동부의 『임금구조기본통계조사』에서 ‘임금총액’은 ‘정액급여+초과급여+(전년도 연간특별급여액÷12)’로 산정된 금액이다²⁾.

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 속인적 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 수밖에 없다. 특히 한국에서와 같이 아직도 기업별 노조가 주종을 이루고, 임금교섭이 정부와 상위단체간의 교섭에 의해 주도되고 있다고 해도 실제 임금협상은 개별 사업장을 단위로 이루어지고 있는 현실에서, 임금이 기업 내의 어떤 정책적 과정을 통해 결정되는지는 살펴보는 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 한계가 있다.

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 글에서는 개별 자료를 이용하여 주5일제 법안이 임금에 미치는 효과를 근로시간 단

2) 노동부의 공식적인 정의에 따른 것이다

축으로 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. 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, 토요일무로 인해 유급휴일이 주 1일 늘어남에 따른 휴가일수 조정과 관련된 것이다.

1) 초과근로: 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 적용할 수 있는 한시적인 경과조치를 취한 것이다. 다시 말해, 교대제 변경 등에 따른 기업의 인력난을 고려하여 인력충원, 작업방식 변경 등에 필요한 준비기간을 부여하는 것이다.

2) 연차휴가일수 및 사용촉진방안: 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 발생³⁾). 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 사용자

3) 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.

의 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 것이다⁴⁾. 그러므로 휴가를 ‘여가’보다는 ‘소득’으로 여기던 기존의 관행에서 본다면 상당한 임금감소 효과가 나타날 것으로 예상된다. 결국 근로기준법 개정은 ‘근로시간을 단축하는 것 뿐 아니라, 휴가제도 등을 국제기준에 맞게 조정하는 것’에 기본 방침을 두고 있는 것이다.

3) 생리휴가제도: 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 연구⁵⁾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(전병유, 2000)⁶⁾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.

4) 임금보전: ‘법개정으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 임금보전을 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

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

5) 305개 기업체 중 25~40세 사이의 기·미혼여성 557명 대상.

6) 5인 이상 근로자 1,400개 사업장의 여성근로자 84,402명 대상.

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 의해 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

1. 최근 관련연구 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 근로시간 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 주5일 제 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 초과근무시간을 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.

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

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 정액급여와 초과급여를 합한 것으로 특별급여의 경우 비용보다는 이윤분배의 성격이 강한 것으로 가정하여 임금에 포함시키지는 않았다. 위의 방정식을 제조업 전체와 대규모와 중소기업으로 나누어 2단계최소자승법으로 추정한 결과는 다음과 같다. 정상근로시간을 10% 감축했을 경우 제조업 전체에서 임금은 +6.70%, 대규모는 +6.32%, 중소기업은 +10.78% 상승할 것으로 나타났다. 정상근로시간이 임금에 미치는 효과는 제조업전체 뿐만이 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 대규모보다는 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 실증분석 연구에 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 있는데, 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 임

금은 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 거시경제열모형의 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 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 개정예 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 편익되어 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
 γ = 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 ③관례적이거나 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·사용촉진방안 등으로 발생하는 연월차수당의 변동분(ΔW_2)에 의해 어느 정도 상쇄되는가에 따라 그 크기가 결정된다. 따라서 각각의 임금변동분은 다음과 같다.

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

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

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 2>와 같다.

<표 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.

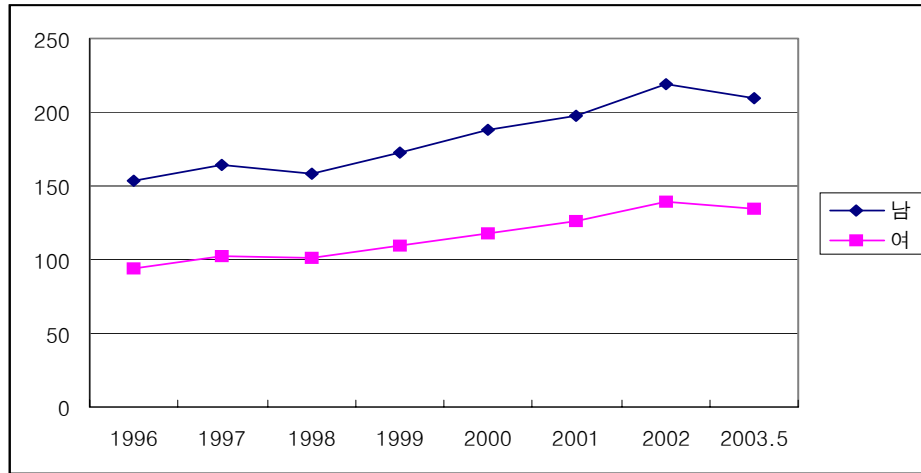
2. 분석자료 및 모형

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 때문이다⁷⁾. 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.

7) 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 임금변동률을 분석하는 것이다.

[그림 1] 남성과 여성근로자의 평균 임금 비교

(단위: 만원)



자료 : 노동부 『임금구조기본통계조사』, 각 년도.

분석을 위한 방정식은 위의 앞에서 설명한 대로, 법정근로시간 단축으로 발생하는 초과급여 변동분($\Delta W1$)이 연월차휴가 부여일수의 하향조정·사용촉진방안 등으로 발생하는 연월차수당의 변동분($\Delta W2$)에 의해 어느 정도 상쇄되는가에 따라 임금에 미치는 영향을 전체임금에 대한 비율로 나타낼 것이다. 다만 연월차휴가 소진율(γ) 부분은 1999년 자료를 현재에 이용하는 것은 적합하지 않다고 판단되고 정확한 수치를 얻기도 어려우며, 기본적으로 이번 법 개정의 의의가 연월차휴가를 모두 소진하는 것($\gamma=1$)에 있기 때문에 개정 전에는 1999년 소진율 평균이었던 40%, 즉 $\gamma=0.4$ 를 대입하여 얻은 값을 개정 이후의 임금변동분으로 추정한다. 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 연월차수⁸⁾: 22일+(근속년수-1)
- 법 개정 이후의 연월차수: 15일+(0.5×근속년수) [소수점 이하는 버림]
- 연월차수 월별 증감분: (법 개정 이전의 연월차수-법 개정 이후의 연월차수)/12
- 실질근로시간: 정상 근로시간+초과 근로시간
- 총임금: 기본급+통상적수당+기타수당+초과급여+(연간특별급여/12)
- 시간당 임금: 총임금/실질근로시간

이 변수들을 이용하여 초과근로 수당 변동분과 연월차휴가 수당 변동분의 방정식⁹⁾을 구성하면 다음과 같다.

가. 초과근로 수당 변동

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

[(1+초과근로수당 할증률)×시간당 임금×증가한 초과근로 시간]

1) 초과근로수당 할증률: 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 개정된 것이다. 이는 향후 3년간의 준비기간이 지나면 개정 전과 마찬가지로 할증률 50%, 상한선 주 12시간으로 돌아감을 의미한다.

2) 증가한 초과근로 시간: 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.

3) 시간당 임금: 총임금을 실질근로시간으로 나눈 것인데, 총임금은 임금을 구성하는 모든 요소를 다 합산한 것이다. 그리고 실질근로시간은 정상근로시간과 초과근로시간을 합산한 것이다. 따라서 시간당 임금에서 개인별 차이가 나타나게 된다.

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

8) 근속년수 1년 미만일 경우는 개정 전·후 모두 12일로 함.

9) 이 방정식은 모두 월 단위이다.

나. 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.

1) 연월차휴가 잔여율: 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.

2) 개정전 연월차휴가 부여일수 월할분: 근로자들의 근속년수에 따라 개정 이전의 연월차휴가 일수 12로 나누어 계산한다. 즉 이 값은 개정 이전에 평균적으로 받았던 연월차수당이다¹⁰⁾.

이렇게 나온 값을 총임금으로 나누어 백분율하면, 월당 임금변동률이 나온다.

여기서 ‘생리휴가가 폐지’는 여성근로자에게만 해당되는 것이기 때문에 초과근로수당 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.

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

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

10) 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.

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.

1) 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.

2) 시간당임금을 계산하는 데 있어서 본 연구에서는 기본급에 여타 수당까지 모두 합산한 총임금대비 실질근로시간을 사용하였는데, 앞서서도 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.

3) 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 보전해 왔던 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.

4) 생리휴가 부분은 여성 근로자에 일괄적으로 한달 1일만큼의 수당이 줄어드는 것으로 보았는데, 이 역시 연월차휴가 수당과 마찬가지로 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 때문에¹¹⁾ 개정 이후에는 한달에 1일 만큼의 임금을 덜 받게 되는 것으로 보았다. 한편, 현대자동차가 법 개정 이전에 노사합의한 내용을 보면, 생리휴가를 별도로 주는 것으로 되어 있는데 이 또한 향후 다른 기업체들의 노사합의에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

5) 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』¹²⁾에 따르면, 총 6,437,680명¹³⁾ 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).

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

12) 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.

13) 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 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 ¹⁴⁾		
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,기계조작 및 조립종사자	1309460	20.3
단순노무 종사자	522292	8.1
전체	6437680	100.0

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.

14) 한국표준산업분류 대분류를 10개 항목으로 재조정했다.

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 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 주 5일제 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 4> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 성별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

성별	정상근로시간	초과근로시간	실질근로시간	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 나타냈다¹⁵⁾.

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).

<표 5> 초과근로시간 증가에 따른 임금변화: 혼인유무별

단위: 월별 시간, 원, 천원, %

혼인 여부별	정상 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	시간당 임금	임금증가액	임금증가율
전체	184.1	19.9	204.1	11012	239.5	11.2
기혼						
남	184.8	20.6	205.3	12179	264.9	11.1
여	182.1	17.9	200	7210	156.8	11.3
미혼						
남	179.5	17.6	197.1	7735	168.3	11.5
여	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 나타났다. 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 마찬가지 지였다. 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 마찬가지 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 남녀간

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

이나 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 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 임금변동률 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 숙박음식

업의 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 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·수도 사업 및 건설업	전체	184.9	8.9	193.7	10348	225.1	11.4
	남	185	9.3	194.4	10984	238.9	11.4
	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 음식업	전체	210.2	13.2	223.5	5916	128.7	10.2
	남	207.4	13.2	220.6	6950	151.2	10.4
	여	212.7	13.2	225.9	5031	109.4	10.2
운수·창고 및 통신업	전체	181.7	28.5	210.1	9846	214.2	10.8
	남	182.7	31.7	214.4	9976	217.0	10.6
	여	174.6	7.5	182	8998	195.7	12.2
금융·보험업	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 사업서비스업	전체	206	6.5	212.5	9111	198.2	11.1
	남	216	7.1	223.1	9939	216.2	10.7
	여	178.7	5	183.7	6860	149.2	12.1
교육서비스 및 보건·사회복지 사업	전체	177.2	7.8	184.9	11144	242.4	12.2
	남	175.9	9.7	185.7	14165	308.1	12.2
	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 14,529원(남성근로자 17,038원, 여성근로자 10,189원) 가장 높았고¹⁶⁾, 단순노무종

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

사자가 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 앞서서와 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.

<표 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,고위임 직원 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
전문가	전체	174.1	4.9	179	14529	316.0	12.4
	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
사무 종사자	전체	176.8	8.6	185.4	10031	218.2	12
	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
판매 종사자	전체	188.6	12.3	200.9	8064	175.4	11.2
	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 어업숙련종사자	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 좌우되기 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 앞서도 설명했듯이 총임금 대비 임금증가율이기 때문에 임금이 낮은 여성근로자의 경우 비율은 높게 나타나는 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 9> 연월차휴가 및 생리휴가 사용률 실태

단위: %

	연월차휴가 소진율	생리휴가 사용률
전 산업	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, 전기·가스·수도사업이 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 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, 남성근로자

는 기혼 약 14만 5천원, 미혼 약 7만 9천원으로 매우 큰 차이를 보였다. 이는 앞에서 설명한 대로 혼인여부와 상관없이 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 11> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 혼인유무별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

혼인여부별	근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금	임금 감소액	임금 감소율
기혼 전체	6.8	26.9	17.2	11012	142.9	-6.5
남	7.4	27.6	17.5	12179	145.1	-5.7
여	4.9	24.6	16.2	7210	135.7	-9.3
미혼 전체	2.9	21.9	15.0	7735	97.9	-6.5
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.

<표 12> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 사업체규모별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

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

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 연월차휴가수당이 여성에 비해 많았다는 것을 의미한다.

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 13> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화: 산업별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

산업별		근속년수	개정전 휴가일수	개정후 휴가일수	시간당 임금	임금 감소액	임금 감소율
농림 어업	전체	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·가스·수도사업 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
운수·창고 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 보건·사회 복지사업	전체	6.3	25.7	16.7	11144	168.6	-8.3
	남	8.3	28.1	17.7	14165	175.2	-6.4
	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, 금융보험업은 약 23만 8천원으로 많은 차이를 보인다. 남녀별로 살펴보면, 임금감소율에 있어서는 전산업에서 여성 근로자가 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.

<표 14> 연월차휴가 제도개선에 따른 임금변화율: 직종별

단위: 일(년단위), 원, 천원, %

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

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.

전체적으로 남성근로자의 임금감소율은 -5~6%인데 반해, 여성근로자의 임금감소율은 -8~9%였으며, 특성별 격차는 그리 크지 않았다. 그러나 그 중에서도 여성, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가 및 사무종사자일수록 임금감소율이 상대적으로 높았으며, 남성, 30-99인 사업장, 숙박음식업, 장치, 기계조작 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 제도개선으로 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 결

과도 다를 수 있으나, 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 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 16> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-혼인유무별

단위: 천원, %

혼인여부별	총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
기혼 전체	2087.8	11.2	-6.5	96.6	4.6
남	2310.2	11.1	-5.7	119.7	5.4
여	1363.3	11.3	-9.3	21.1	2
미혼 전체	1456.9	11.5	-6.5	70.3	4.9
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, 중소기업 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 영세사업장일수록 길다는 것, 다시 말해 비교적 총임금이 많은 대규모사업장일수록 여성근로자가 오래 근속하지 못한다는 것을 보여주는 결과이다.

<표 17> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-사업체규모별

단위: 천원, %

사업체 규모별		총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
5-9인	전체	1444.3	11.4	-6.3	74.1	5.1
	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 8만원으로 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 18> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-산업별

단위: 천원, %

산업별		총임금	임금증가율	임금감소율	임금변화액	임금변화율
농림	전체	1824.8	11.3	-6.7	78.7	4.6
	남	2027.7	11.2	-6	94.8	5.2
어업	여	1158.8	11.6	-9	25.6	2.6
	전체	1804.8	10.9	-6.3	83.0	4.6
제조업	남	2057.7	10.9	-5.3	106.6	5.5
	여	1160.4	10.9	-8.6	23.0	2.2
전기·가스수도사업 및 건설업	전체	1967.1	11.4	-5.7	106.1	5.8
	남	2092.4	11.4	-5.2	118.5	6.2
도·소매업	여	1163.4	11.7	-9	26.9	2.7
	전체	1861.7	11.7	-6.6	96.7	5.1
숙박	남	2123.0	11.7	-5.3	130.0	6.4
	여	1352.7	11.7	-9.1	31.8	2.6
음식업	전체	1250.3	10.2	-6.1	50.5	4.1
	남	1442.6	10.4	-4.4	81.6	6
운수창고 및 통신업	여	1085.6	10.2	-7.7	23.8	2.5
	전체	1939.5	10.8	-5.9	88.8	4.9
금융·보험업	남	1992.9	10.6	-5.3	98.9	5.3
	여	1589.3	12.2	-10.1	22.6	2.1
부동산,임대 및 사업서비스업	전체	2785.5	12.6	-8.5	115.3	4.1
	남	3338.8	12.6	-7.1	171.2	5.5
교육서비스 및 보건·사회복지사업	여	1908.1	12.6	-10.7	26.7	1.9
	전체	1684.7	11.1	-5.9	92.9	5.2
기타서비스업	남	1858.0	10.7	-4.6	115.1	6.1
	여	1213.6	12.1	-9.2	32.4	2.9
기타서비스업	전체	1969.7	12.2	-8.3	73.8	3.9
	남	2492.9	12.2	-6.4	132.9	5.9
기타서비스업	여	1555.2	12.1	-9.8	27.0	2.4
	전체	1762.3	11.8	-6.5	91.7	5.3
기타서비스업	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, 임금변화율에 있어서 남녀간의 격차가 매우 크게 나타났기 때문에 고임금 산업일수록 주5일 근무제로 인해 남녀간의 임금격차는 더 벌어질 것으로 예상된다.

<표 19> 주5일제 법안으로 인한 임금변화-직종별

단위: 천원, %

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

위의 표는 직종별 분석의 결과이다. 전체적으로는 기술공 및 준전문가가 5.5%로 증가율이 가장 높았고, 서비스종사자가 3.8%로 가장 낮게 나타났다. 남성근로자의 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 살펴봐도 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, 근로

시간 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 제외하고라도 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.

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, 교육 서비스 및 보건·사회복지사업, 서비스 종사자일수록 낮게 나타났다. 임금변화액에 있어서는 남성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가가 높았던 반면, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박 음식업, 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 있어서도 여성근로자가 임금증가율이 남성에 비해 절반 정도에 불과했다. 임금증가액에 있어서도 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 임금, 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.

1. 외국의 사례

1) 중국: 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 인해, 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.

2) 프랑스: 1998년 주당 35시간으로 근로시간을 단축했는데, 정부에서는 종전 임금을 유지하도

록 하고 향후 수년간 임금인상을 자제하도록 합의를 유도하였다. 또한 1년 단위의 탄력적 근로시간제 등 근로시간의 유연성 제고로 기업의 비용부담을 경감하고 있다.

3) 일본: 임금보전 등 문제에 대해서는 법에 특별히 규정을 두지 않고, 근로시간 단축에 따른 임금문제는 각 사업장에서 노사간 자율적으로 협약으로 정할 사항이라는 입장을 갖고 있다.

4) 독일: 근로시간 단축도 노사합의에 의해 결정되는 등 노사간의 협상이 매우 중요한데, 단체협상의 일반적 관행은 근로시간단축과 동시에 감소된 임금을 보전하는 것으로 되어 있다. 노동조합 측에서는 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.

5) OECD 회원국: 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.

2. 한국의 사례

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 조기 도입사업장에 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 간

접적일 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 경제활동참가율이 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 노동시간

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 제도개선의 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 구제제도를 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 점¹⁷⁾에 관한 홍보 및 사례제공이 활발해져야 한다.

사용자 측에서도 적극적인 노력이 필요한데, 한 예로 경총은 9월 19일 임산부를 제외한 여성근로자의 활용방안을 제시했다. 지난 2001년 8월 근로기준법 개정¹⁸⁾에 따라 여성근로자의 연장근로 관련 규정이 완화된 만큼, 교대제 근무가 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.

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

참고문헌

- 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.경제정의 실천시민연합
- 김승택, 2002, 『근로시간 단축을 둘러싼 쟁점과 과제』, 한국노동연구원.
- 김태홍, 2001, 『주5일 근무제가 여성에게 미치는 효과와 정책 방향』, 한국여성개발원.
- 남성일, 2002a, 『법정근로시간 단축의 효과와 쟁점 분석』, 노동경제학회 정책토론 주제발표.
- 남성일, 2002b, 『법정근로시간 단축의 거시경제 효과 분석』, 노동경제론집 제 25(2).
- 노동부, 2000, 『다른나라 근로시간, 궁금합니다』.
- 노동부, 2001, 『근로시간·휴일·휴가제도 실태조사』, 노동부.
- 노동부, 2001, 『외국의 근로시간단축 사례집』.
- 노동부, 2001, 『프랑스의 근로시간 단축』.
- 노동부, 2002, 『근로시간 단축의 경제사회적 효과 출장보고: 중국·프랑스』.
- 노동부, 2002, 『노동시간 제도개선』.
- 노동부, 2002, 『우리의 근로시간 제도: 이제는 바뀌어야 하지 않을까요?』.
- 노동부, 2002, 『임금구조기본통계조사』 원자료.
- 선한승, 2002, 『근로시간 단축과 여성근로자 대책방향』, 노사정위원회.
- 안주엽, 이규용, 2001, 『법정근로시간 단축의 노동시장 효과: 제조업을 중심으로』, 『분기별 노동동향분석』, 제14권 제1호, 한국노동연구원.
- 이재열, 1993, 『임금의 결정기제에 관한 조직론적 연구: 제조업부문의 대규모사업장을 중심으로』, 한국사회학 제 27집.
- 이지평, 오정훈, 송태정, 2000, 『근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점』, LG경제연구원.
- 정이환, 전병유, 2001, 『1990년대 한국 임금구조의 변화』, 『경제와 사회』 제 52호.
- 조윤기, 2000, 『근로시간 단축의 고용효과 분석』, 한국동서경제연구 제 11-2집.
- 한국노동연구원, 2001, 『근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선에 따른 비용·편익 분석』, 노동부.

토 론 문(I)

김 승 택 (한국노동연구원 연구위원)

이미 실시되고 있으며 단계적으로 전규모 산업에 확산될 주40시간으로의 법정근로시간 단축은 단순한 근로시간의 단축이 아닌 주5일 근무제의 도입이라는 점에서 다른 의미를 가진다. 주5일 근무제는 근로자와 그 가족에 있어 근로와 여가를 둘러싼 삶의 패턴에 영향을 미친다는 의미에서 사회경제적으로 큰 파장을 불러일으킬 것으로 예상된다. 이러한 영향에 대한 연구 분석은 향후 주5일 근무제가 활성화되었을 때 그것이 긍정적인 영향으로 작용하게 하기 위한 준비가 무엇인지를 확인하고, 또한 부정적 영향이 예상된다면 그것에 대비한다는 의미에서 매우 중요하다. 그러나 자료와 선행연구의 부족으로 폭넓은 연구가 추진되지 못하고 있는 점 또한 사실이다. 이런 상황에서 여성개발원에서 근로시간 단축이 여성들에게 미치는 영향을 연구하는 것은 매우 의미있다고 생각된다.

이번 세미나에서 다루고 있는 주제들이 포함되어 있는 연구보고서 ‘근로시간 단축이 여성취업에 미치는 영향’은 외국의 근로시간 단축과 여성취업과의 관계, 관련 정책, 여성과 관련된 근로기준법 개정 내용, 근로시간 단축이 여성취업자의 근로시간과 임금에 미치는 영향 등을 잘 정리하고 있으며, 일자리 창출이라는 측면에서 여성취업이 상대적으로 활발하게 일어나는 여가산업 부문과 고용형태의 다양화에서 발생할 수 있는 영향을 분석함으로써 근로시간 단축이 미치는 영향이 여성과 남성에 대해 큰 차이를 가지고 나타날 가능성을 경고한 후 이에 대비한 정책 제안을 그 결론으로 제시하고 있다. 이 연구는 근로시간 단축이 현재 여성취업자들의 취업 현황 - 비정규직과 서비스업에 더 많은 분포를 보이는 현황에 비추어보건대 오히려 상대적인 불평등 내지는 격차를 더 확대시킬 가능성이 있다는 문제를 부각시켰다는 점에서 여성의 측면에서 초점을 맞추어 과제를 적절히 발굴했다 하겠다. 그러나 이에 대한 대책에 있어 근로시간 단축에 대한 대안보다는 근원적인 문제의 치유가 더 필요하다는 측면에서 접근할 수밖에 없다는 것은 정책적인 제안에 있어 불가피한 한계로 판단된다. 따라서 근본적으로 이러한 격차를 확대시키는 요인과 원인 자체를 약화시키는 대안 두 방향으로 나뉘어 정책 제안이 된다면 오히려 도움이 되지 않았을까 판단된다.

근로시간 단축의 영향이 여성근로자의 임금에 미치는 구체적인 전망은 아직 다른 연구에서 시도되지 않은 좋은 분석이라고 판단된다. 그러나 임금의 격차가 확대되는 것이 고임금직과 저임금직의 격차 때문인지 아니면 과연 성별 격차 때문인지는 확실하지 않다. 앞서와 마찬가지로 많은 여성이 상대적으로 저임금직에 포함되어 있기 때문에 이들을 고임금직으로 유도하려면 어떤 대안이 필요한지가 유효한 정책대안일지, 또는 근로시간 단축으로 인해 발생하는 문제에 대해 대안을 제시해야 할지가 불분명하다는 점은 여전히 지적될 수 있다.

최근 사회적으로 매우 큰 과제로 부각되고 있는 일자리 창출에 있어서 고용창출이 유망한 산업, 다시 말해 여가 산업에서의 여성의 역할이 매우 중요할 수 있다는 가정 하에서 이 연구에서

해당 산업에서의 여성취업 현황을 분석하고 그 산업들이 어느 정도 확대되었을 때 여성의 고용이 얼마나 증가할 수 있는지를 분석해 냈다는 점에서 의미가 있다. 그러나 필자가 지적한대로 이러한 고용창출이 과연 여성취업에 긍정적인 요인으로 작용하기 위해서는 근로조건의 향상이 필요한데, 해당 산업들에서 나타나는 여성 근로자들의 근로조건이 어떤 현황인지에 대한 분석과 함께 그러한 것들이 어떻게 개선되어 나가야 할지에 대한 방향을 제시해 주었다면 더욱 정밀한 정책 제안을 할 수 있었지 않을까하는 점이 아쉽다.

결론적으로 근로시간 단축이 우리나라 여성의 취업과 임금에 미치는 영향은 현재 우리나라 여성 취업구조가 가지고 있는 문제점을 더욱 심화시킬 수 있다는 점에서 문제의 제기가 가능하다. 그러나 그것을 보완내지 해소하기 위한 정책적 제안에 있어서는 이견이 있을 수 있다. 즉, 근로시간 단축이 확대시킬 수 있는 격차를 저지하는 대안적인 정책제안이 한편으로 가능한 반면, 다른 한편으로는 성별 고용과 근로조건의 평등을 장기적으로 또는 이번 변화를 계기로 더욱 강력하게 추진함으로써 근본적인 문제를 해결하고, 근로시간 단축으로 발생하는 문제점도 중화시키는 방향으로의 정책을 제안할 수 있다. 이 보고서는 이 두 가지 정책 방향을 혼합하여 제안하고 있다고 생각되는데 토론자의 생각으로는 효과에 있어 근본적인 치유가 필요한 부분과 근로시간 단축으로 인한 부작용이 있는 부분을 나누어 두 가지 방향으로 정책을 제안하였으면 보다 흥미로운 제안이 되지 않았을까 판단된다.

향후 근로시간 단축이 여성에 미치는 효과가 경제적으로 뿐만이 아니라 사회적으로도 단기와 장기에 걸쳐 다양하게 나타날 것이라고 생각된다. 그러한 관점에서 한국여성개발원이 지속적으로 이러한 효과에 대해 관찰하고 연구 분석하는 것은 우리나라 여성 취업구조를 근본적으로 개선해 나가는 장기적 과제와 일치하는 연구가 될 것이라고 생각하며 오늘 토론을 접는다.

토 론 문(Ⅱ)

이 지 평 (LG경제연구원 연구위원)

이번 연구는 주5일제 도입이 여성의 취업 환경에 미칠 수 있는 영향을 종합적으로 분석한 것으로 평가된다. 기존 연구 성과를 분석 · 검토하면서 새로운 내용을 추가했다고 할 수 있다. 다만, 기업 입장에서 보면 몇 가지 이견(異見)을 제시할 수가 있다.

<임금에 미치는 영향>

우선, 근로시간 단축이 임금에 미치는 영향을 보는 데 있어서는 이번 연구결과와 같이 생리휴가 수당이나 연월차 수당을 포함해서 분석하는 것은 문제가 있다고 할 수 있다. 근로시간 단축이 기업경영에 미칠 수 있는 충격을 정확하게 보는 데 있어서 착오를 일으킬 소지가 있기 때문이다.

기업 입장에서 보면 생리휴가나 연월차 휴가의 사용이 확대될 경우 그만큼 노동력 투입이 감소하기 때문에 대체 인력을 고용하거나 기존 인력의 연장근로 등으로 대처해야 할 부담이 생긴다. 생산현장의 경우 오히려 연월차 수당을 그대로 주더라도 연월차 사용비율이 상승하지 않기를 바라는 기업도 많을 것이다.

이러한 부담을 고려하지 않고 생리휴가 수당이나 연월차 휴가 수당의 지급 감소분을 임금감소 효과로 측정한다면 기업경영에 착오가 발생한다. 근로시간 단축은 임금 코스트 부담, 생산차질 가능성 증대 등의 부담이 확대되기 때문에 그 만큼 생산성 향상으로 대처해야 할 필요가 있다. 그런데 기업이 이러한 생산성 향상 목표를 세우는 데 있어서는 기업 코스트의 증가분을 정확하게 판단해야 하는 것이다.

생리휴가 수당이나 연월차 수당의 감소 효과는 기업이 주5일제의 충격을 극복하기 위한 생산성 향상 목표를 설정하는 데 있어서는 제외해서 생각해야 할 것이다. 따라서 주5일제에 따른 임금상승 효과는 이번 연구에서 시산된 초과근로시간 증가에 따른 임금변화율인 11.4%(본 보고서 98page의 표 V-6)로 인식해야 기업경영에 착오가 없다고 할 수 있다. 참고로 저희 연구원에서는 근로시간 단축으로 인해 시간당 임금의 상승을 허용하는 케이스의 경우 임금상승 효과가 12.2%에 달할 것으로 시산한 바 있다.

물론 이와 같은 시산은 계산상 이루어진 것이며, 대기업 사업현장에서는 이번에 개정된 근로기준법은 최소한의 것으로 간주하는 노조 측에서는 그 이상의 조건을 요구하는 경우도 많은 것이 현실이다. 예를 들어 작년에 타결된 현대자동차의 경우 생리휴가, 연월차휴가 등의 근로조건의 변경 없이 주5일제를 도입한 결과 최대 비 근로일수가 170~182일(여성)로 확대되는 결과가 발생했다. 이는 주당 35 근로시간제를 채택하고 있는 프랑스 등 주요 선진국을 훨씬 능가하는 휴가 일수이다.

이와 같이 주5일제의 도입은 임금과 생산성 문제를 다시 생각하게 하는 계기가 되어야 할 것이다. 왜냐하면 이번에 주5일제가 되면 우리나라의 근로시간이 거의 선진국 수준으로 단축될 것이기 때문이다. 그러나 우리나라의 1인당 시간당 생산성은 미국을 100으로 할 경우 39에 불과한 실정이며, 72인 일본의 거의 절반 수준이다(2002년 기준, LG주간경제 2004. 2.18, 주5일제 생산성 향상으로 대비하라). 이러한 현실을 고려한다면 앞으로 주5일제의 정착과 함께 1인당 시간당 생산성을 크게 상승시키지 못한다면 우리산업의 생산 및 투자 활동이 더욱 위축되고 결국 고용에도 부정적으로 작용할 것이다.

따라서 기업으로서는 주5일제 도입에 따른 코스트 상승요인을 막연하게 과소평가하는 자세를 버리고 기업 입장에서 정확하게 파악하여 노사가 일심동체로 생산성 향상에 매진할 수 있는 생산성 향상 전략을 적극적으로 전개해야 할 것으로 보인다.

<여성 취업에 미치는 영향>

근로시간 단축이 여성의 취업에 미치는 영향은 거시적으로 예측하기 어렵지만 중장기적으로는 여성의 고용 확대에 긍정적인 효과가 있을 것으로 보인다. 주5일 문화가 확산되면서 근로시간 단축을 기존 인력의 잔업 연장으로 해결하는 것이 점점 어려워지겠지만 기업으로서는 신규고용을 확대하기에는 부담도 크다. 이에 따라서 비정규직을 중심으로 여성의 고용기회가 확대될 가능성이 있다고 할 수 있다.

비정규직 문제는 부정적인 측면도 많이 지적되지만 주5일제를 계기로 일하는 형태가 다양해지는 것은 여성 고용에 긍정적인 효과도 있다고 할 수 있다. 가사 노동과 직장생활의 적절한 시간 배분 비율을 유지하려는 여성 근로자에게는 파트타임 고용 기회의 확대가 유리하게 작용할 수 있기 때문이다.

예를 들어 일본의 경우 유통업체의 근로시간 단축이 대단히 어려운 과제였고 지금도 잘 안되는 케이스도 많지만 이들은 주부 파트타임 여성을 적극적으로 활용하면서 대처하고 있다. 이들 주부 파트타임 직원들은 가사 노동의 틈새 시간을 활용하면서 하루 2~3시간만 일하는 경우도 있다.

물론 본 보고에서 지적하고 있는 바와 같이 여성근로자의 단순증가를 장려하기 보다는 근로조건 상승과 병행하는 방향을 모색하는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 위해서는 지식정보화 사회에 맞는 고부가가치 노동인력이 지속적으로 개발되어야 할 것이다. 그리고 주5일제와 함께 음식산업이나 숙박업뿐만 아니라 고도의 전문지식을 필요로 하는 서비스 산업이 많이 창출되어야 할 것이다.

앞으로 주5일제와 함께 서비스 경제화가 한층 진행될 것으로 예상되며, 이에 맞추어 부가가치가 높은 지식서비스 분야를 개발하는 데 있어서 여성의 능력이 잘 발휘되어야 산업경쟁력을 제대로 강화할 수 있고 여성 인력의 임금수준도 향상될 수 있을 것이다.

토 론 문(Ⅲ)

박 승 희 (민주노총 여성부장)

1. 노동시간단축 문제를 젠더적 관점에서 바라본 최초 보고서라는 점에 큰 의의.

1) 유럽국가들을 중심으로 유연성과 젠더평등 기준에서 현황분석을 함으로써 파트타임 등 유연성을 높이지 않으면서 여성 노동력을 높인 연대적 젠더형평을 이룬 사례 제시.

2) 표준시간 감소가 젠더평등을 이루는데 중요함을 제시.

2. 한국에서 노동시간단축이 여성노동자에게 미친 영향에 대한 분석은 다음과 같은 측면에서 정책방향 수립에 매우 큰 영향을 주고 있음.

1) 여성이 남성보다 근로시간 단축효과가 적다.

2) 여성 가운데 저학력이면서, 중소기업, 음식숙박업에서 일하는 비화이트칼라직 여성들이 장시간 노동을 하고 있는데, 이들에 대한 노동시간 단축 가능성은 적다.

3) 노동계, 경총이 근로시간단축효과에 대한 주장이 서로 다른 상황에서 초과근로시간 증가, 연월차휴가 축소, 생리휴가 무급화 등에 따른 임금 변화 수치를 구체적으로 내놓았다는 점에서 의의. 이 주장과 같이 노동자 임금변화율이 평균 4.7%(여성 2.3%, 남성 5.8%)오르고, 임금변화액도 월평균 8만 8천원쯤 올라간다면, 노동계에서 주장해왔던 '임금삭감 없는 노동시간단축'이라는 측면에서 매우 다행스럽지만, 실제 임금불평등한 구조에 따른 규모별, 산업별, 학력별, 직종별에 따른 인상률이 다르다는 점에서 수치에 대한 논란보다는 보고서에서 제출한 아래 내용에 대해 주목하는 것이 더 생산적일 것임.

- 남성, 미혼, 5-9인 사업장, 전기·가스·수도와 건설업, 기술공과 준 전문가일수록 임금변화율이 높았으며, 여성, 기혼, 500인 이상 사업장, 교육서비스와 보건·사회복지사업, 서비스 종사자일수록 낮게 나타났고, 임금변화액에 있어서는 남성, 기혼, 500인 이상 사업장, 금융보험업, 전문가가 높았던 반면, 여성, 미혼, 5-9인 사업장, 숙박음식업, 단순노무종사자가 낮았음.

4) 주5일제 법안에 따른 임금변화 차이에 있어서 기존 임금이 가장 큰 변수로 작용했다는 점에 주목한 점. 즉 성별, 사업체 규모별, 업종별로 이미 있는 임금구조 문제들을 함께 해결해야 하고, 특히 남성 임금 중 절반에도 미치지 못하는 여성노동자 임금 불평등을 해소해야 노동시

간단축에 따른 임금변화 격차 역시 줄일 수 있다는 점.

5) '임금과 관련해 근로시간 단축과 비정규 노동자 보호입법은 반드시 병행하여 추구. 시급제 또는 일급제 형태 임금제도를 적용받는 상당수 비정규 노동자들은 단축으로 인해 오히려 임금 삭감의 피해를 입을 가능성이 크기 때문. 비정규 근로자들에 대한 부당한 차별을 금지하고 정당한 권리를 보장할 수 있는 보호입법 마련해야. 비정규직에 대한 차별금지 법제화, 임금보전, 법정 최저임금의 시급인상, 일정 수준의 휴가 보장 등에 관한 구체적인 제도 함께 개선해야'

6) 생리휴가 무급화에 대한 임금보전 명시.

7) 초관근로시간 감소를 중심으로 실질 근로시간 감소 유도.

8) 전일제 근로와 시간제 근로의 근로조건의 격차 감소.

3. 비판

1) 노동시장 유연화에 대한 관점과 정책에 대한 비판

<내용>

(1) '풀타임과 표준근로시간에 대한 집착은 사람들을 다양한 상황과 여성들을 근로시간에서 배제시키지 않아야 한다는 것을 고려하는데 실패하고 있다'면서, '기존 남성중심적 모델의 가정에서 탈피하여 생산조직과 시장을 재조직할 수 있는 바람직한 방안을 찾을 때 여성, 남성간 차별 해소하고 동등한 기회로의 진보에 대한 구조가 마련될 수 있을 것'

(2) '우리나라 인사관행이 전일제, 정규직 중심으로 되어 있고, 시간제 취업 여성에 대한 모성 보호적용이 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 없다'

(3) '시간제가 반드시 여성에게 불리한 근무형태는 아니며, 시간제와 전일제에 대한 격차를 줄이려는 정부 정책의지가 강하게 추진될 경우 여성근로자에게 적합한 대안이 될 수 있다'면서 '전일제 근로와 시간제 근로의 근로조건 격차 감소' 정책 제시(시간당 급여 차이 해소, 보험혜택 보장, 수입조세와 사회안전 시스템의 중립성 등)

(4) '남성노동자보다 여성노동자들이 초과근로시간과 실질근로시간이 짧기 때문에 주5일 근

무가 조기에 정착될 가능성이 높고, 우리나라 기혼여성들에게 상대적으로 더 적합한 탄력적 근로시간제를 잘 활용한다면 장기적으로는 남성노동자들과 격차가 좁혀질 수 있다'

(5) '주 5일 법안으로 오히려 여성노동자들이 경쟁력이 있다는 점에 관한 홍보와 사례제공이 활발해져야 한다.(주-탄력적 근로시간제에 유리하며, 생리휴가가 폐지되었고, 여성노동자에 대한 연장근로규정이 완화되었기 때문)'

<비판>

(1) 임신, 출산 등 여성의 특수한 생애주기에 따른 탄력적인 고용정책은 필요. 그러나 전체 비정규직이 56%('03년 기준)이고, 이 가운데 여성 비정규직은 무려 70%를 넘는 현 고용구조가 급속도로 비정규직 중심으로 재편되고 있으며, 이들에 대한 법적 보호는 거의 사각지대.

(2) 비정규직에 대한 고용상 불이익과 사회보장제도 역시 차별 받지 않는 조건들을 먼저 만들지 않은 상태에서 추진하는 유연화 정책(즉 탄력적 근로시간제)은 수많은 비정규직 양산과 그들에 대한 차별만 가중된다는 점, 이 제도 확대 시 임금문제 이상으로 장시간노동에 따른 산업재해 문제 등에서 반대. 이는 결국 유럽사례 가운데 핀란드 등 남성의 낮은 초과 근무와 상대적으로 여성 파트타임 노동이 거의 없는 국가가 바람직하다는 분석과도 배치.

(3) 탄력적 근로시간제가 우리나라 기혼여성들에게 상대적으로 더 적합하기 위해서는 마찬가지로 전일제, 정규직 노동자와 고용상 차별이 없어야 함. 그렇지 않고서는 앞으로 더욱 더 주부들이 시간제, 기간제 등 비정규 노동자화할 것임. 그렇다면 결과적으로 남성노동자와 임금 격차가 좁혀지기는커녕 오히려 더 커질 것임.

(4) 생리휴가 폐지나 여성노동자에 대한 연장근로규정이 완화되었다고 해서 여성노동자 경쟁력이 살아나는 것은 아니다. 연장근로는 2001년 근로기준법 개정 전까지도 실제 교대근무제, 유통서비스업 등 많은 사업장에서 이미 여성노동자들이 공공연히 연장근로를 해왔다. 단지 법으로 여성에 대한 보호를 풀면서 임신부에 대해서는 강화했을 뿐이다. 따라서 경총이 작년에 주장했던 '여성근로자 활용방안'은 그야말로 기존 방안을 단지 공식화했을 뿐이다. 생리휴가 또한 이를 폐지하는 대신 모성보호조항을 강화해야 한다는 주장을 앞서 제기했던 점을 볼 때, '그렇다면 모성보호조항을 강화하면 경쟁력이 떨어지지 않겠는가?'란 의문이 듦.

2) '생리휴가가 그 목적을 상실하고 임금보전으로 이용되는 것은 현 추세에 맞지 않는다'는 주장에 대한 비판

(1) 생리휴가는 모성보호와 저임금 여성노동자에 대한 임금보전이라는 두 측면이 있음

(2) 중소기업비정규여성노동자들이 특히 모성권 보장을 받을 수 있는 실질적인 조치가 없는 상태에서, 그나마 법적 강제조항에 따른 혜택을 받아온 유급생리휴가제도를 세계화 추세에 맞춰 먼저 없앤다는 것은 실질적인 모성권 확대정책에도 어긋남. 그렇다면 세계화에 맞는 모성보장제도를 먼저 제도화한 뒤에 논의해야지 아래 주장과 같이 먼저 생리휴가제도를 없앤 뒤 모성보호조항을 강화하자는 의견은 현재 노사역학관계에 따른 가변성 때문에 문제 있음.

- '경제활동참가율이 현저히 낮고, 결혼, 출산, 육아 등으로 인한 경력단절이 심한 우리나라 여성들 상황을 고려하면, 주5일 근무제는 단기적으로는 여성에게 매우 불리하다. 특히 생리휴가제도 폐지로 남성보다 여성노동자들 임금변화가 적었는데, 대신 산전후휴가를 늘리는 등 생리휴가폐지의 기본취지에 맞게 모성보호조항을 더 강화해야 한다'

4. 제언

1) 민주노총은 임금격차 해소를 위해 최저임금 개선, 원·하청간 임금격차 해소, 사회연대기금 조성 등 계획 세웠음. 또한 임금삭감 없는 노동시간단축을 위한 임단협에 집중할 예정임.

주5일 관련 법안의 문제중 핵심인 중소기업비정규여성노동자에 대한 노동시간단축을 위한 방안을 강구해야 할 것임. 그럼으로써 보고서에서 쭉 제기해왔던 임금불평등 해소가 가능할 것임. 그렇지 않고는 '노동자, 노조가 나서서 노동생산성을 높이고, 지나친 임금인상요구를 자제하며, 임금저축제 도입 등을 통해 근로시간 단축에 따른 비용인상 요인을 흡수하도록 노력해야 할 것이다'라는 주장에 대한 설득력은 떨어질 것임.

2) 교육서비스 등 공적영역과 공공부문부터 여성노동자를 위한 사회적 일자리 나누기에 나서야 함. 이 때 일자리 성격이 낮은 임금과 퇴직금도 없고, 4대보험, 노동관련법 사각지대에 있는 임시직 등 비정규직일 경우 오히려 일자리 나누기란 이름으로 비정규직을 양산하는 결과 초래. 더불어 성별 직종 분업화 현상을 불러 져서 젠더적 고용구조 개선에 부정적인 영향 초래할 것으로 봄. 따라서 일자리 나누기에 대해 정규직화라는 질을 먼저 확보해야 함 (상시업무일 경우는 정규직화).

사례> 국민연금관리공단 상담사 채용사례

- 보건복지부, 기획예산처가 국민연금관리공단 상담사 1000명 채용 계획 발표(04.2.17)
- 1000명 충원, 총 2000명 채용해서 배치
- 고용형태와 내용 - 1년 계약직, 월 60만원, (업무상)교통비 16만원.

*고용차별 해소를 내걸고 있는 정부 정책과 배치.