

근로시간 단축 확산에 관한 노동패널 분석

김 승 택*

본 논문은 오랜 논란 끝에 개정된 근로기준법에 의해 2004년부터 발효된 주40시간으로의 법정근로시간 단축이 근로자들의 근로시간과 임금 등의 근로조건과 교대제로 대표되는 작업형태, 그리고 개인의 직무만족도 등에 어떤 영향을 미치고 있으며, 또한 기간별로 적용되는 순차별 확산이 계획대로 진행되고 있는지를 한국노동패널(KLIPS)을 이용하여 확인해 보고 이로부터 정책적 시사점을 찾으려는 목적을 가지고 있다. KLIPS를 통해 분석한 결과를 요약하면 근로시간 단축은 제도적으로 고안된 것보다 느린 확산 속도를 보이며, 근로시간 단축이 개인에게 미치는 영향은 아직까지 '큰 변화가 없다'로 요약할 수 있다. 2005년 중반까지 법정근로시간 단축은 전체 근로자들의 실근로시간을 감소시키는 영향력을 크게 발휘하지 못하고 있는 반면, 주당 평균근로일수는 5일에 가까워지는 추세로 나타나 이번 근로기준법의 개정이 실근로시간 단축의 가속화보다는 주5일근무제의 형태로 가까워지는 근로일수 축소로의 양상을 보인다. 또한 근로시간 단축을 한 사업장에서 정규직과는 달리 비정규직은 실근로시간의 감소가 빠르게 나타나지 않고 있다. 한편 근로시간 단축이 이루어진 사업장에서 필요한 교대제의 변화는 아직 활발하지 않은 것으로 조사되었고, 실근로시간이 감소해도 근로소득, 휴가일수, 초과근로 및 휴일근로, 사업장내 신규고용, 노동강도 측면에서는 큰 변화가 없는 것으로 조사되었다. 또한 직무만족도에 있어서도 근로시간을 단축한 집단도 만족도가 개선되는 모습은 나타나지 않는다. 이러한 결과는 법정근로시간 단축이 현재의 상태로 진행된다면 대기업-중소기업, 정규직-비정규직 간의 근로시간 격차가 더욱 커질 위험이 있다는 시사점을 전달한다.

1. 머리말

본 논문은 오랜 논란 끝에 개정된 근로기준법에 의해 2004년부터 발효된 주40시간으로의 법정근로시간 단축이 근로자들의 근로시간과 임금 등의 근로조건과 교대제로 대표되는 작업형태, 그리고 개인의 직무만족도 등에 어떤 영향을 미치고 있으며 또한 기간별로 적용되는 순차별 확산이 계획대로 진행되고 있는지를 한국노동패널을 이용하여 확인해 보고 이로부터 정책적 시사점을 찾으려는 목적을 가지고 있다.

근로시간 단축에 관한 연구는 근로기준법의 개정이 이루어지기 전에는 주로 법제도의 변화에 따라 거시경제적으로 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 부분과 법학 및 제도적인 측면에서 근로기준의 변화가 어떤 영향을 가져올 것인가를 분석하는 것이 대부분이었다. 한편 외국의 연구문헌들은 표준근로시간의 단축이 과연 일자리 창출에 긍정적인 효과가 있는지를 실증적으로 분석해 보려는 시도가 있었다.¹⁾ 이러한 연구들의 결과는 매우 엇갈린 결과를 가져왔다. 한편에서는 근로시간 단축

* 한국노동연구원 노동시장연구본부 연구위원

이 노동공급을 감소시킴으로 인해 임금의 상승과 국가경제의 성장능력을 감퇴시키는 악영향으로 시작해서 근로자들에게도 비정규직의 양산과 근로조건의 양극화를 심화시킬 것이라는 비관적인 전망이었고, 다른 한편에서는 근로시간 단축이 직접적으로 긍정적인 효과를 불러일으키지는 못 할지라도 장시간 근로에 시달리는 근로자들에 대한 휴식을 제공하고, 노동생산성의 향상을 가져오며, 여가산업에 있어서의 도약의 계기가 될 것이라는 낙관적인 전망이었다.

그러나 근로시간 단축은 사업체의 규모에 따라 단계별로 적용되면서 이러한 부정적인 효과와 긍정적인 효과를 희석하고 경기의 순환과 융합되어 근로시간 단축이 어떤 효과를 가져왔는지 정확하게 추정하는 것을 어렵게 만들고 있다. 따라서 근로시간 단축이 과거의 격렬한 논쟁에서 다루어졌던 것처럼 우리 경제에 심각한 영향을 미쳤는지를 살펴보는 것은 매우 흥미로운 일이다.

최근에는 한 걸음 더 나아가 근로시간 단축과 개인 근로자간의 행태 결정에 대한 연구가 진행되고 있다. Tijdens(2003)는 근로자나 고용주가 근로시간의 단축을 활용하여 더욱 높은 효용을 얻는 결정요인과 함께 파트타임 근로자들이 근로시간을 결정하는 원리와 근로시간 단축에 대한 연구를 제시했으며, Lee and McCann(2005)는 개인이 근로시간을 결정하는 교섭력을 가지고 있는냐를 검증하는 연구를 보였으며, Merz(2002)는 패널데이터로 삶의 질과 근로시간 단축이 개인에게 어떤 영향을 미치는 지를 제시한다. 이와 같이 외국의 근로시간 단축에 관한 연구는 이제 개인을 중심으로 근로와 여가의 다양한 요인들에 상호 미치는 영향들에 관심을 가지고 있다.

우리나라의 경우 이러한 연구들이 진행되기 전에 우선 근로시간 단축이 어떻게 진행되고 있는가를 확인해 볼 필요가 있다. 정부 통계는 사업체 조사를 통해 근로시간을 제시하고 있으나, 이는 근로자 개인들이 느끼는 근로시간과는 괴리가 있는 것으로 나타난다. 따라서 본 논문에서는 한국노동패널의 최근 자료들을 이용하여 근로시간 단축이 확산되어가는 양상과 함께 임금근로자들의 행태와 인식에 어떤 영향을 주고 있는지를 파악하려 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 근로시간 단축의 추세를 정부의 사업체 통계자료와 한국노동패널의 자료를 이용하여 분석한다. 제III장에서는 2005년까지 근로시간 단축이 가져온 변화 중 한국노동패널에서 분석할 수 있는 임금, 교대제, 근로자의 인식 변화 등에 대해 분석한다. 마지막으로 제IV장에서는 시사점과 결론을 정리한다.

-
- 1) · 거시경제적 분석: 남성일(2001), 백웅기외(2002), 신관호외(2002), 안주엽외(2001), 정진호외(2001)
· 법학 및 제도적 분석: 김소영외(1999), LG경제연구원(2000), 김승택외(2001), 김승택외(2004)
· 고용효과에 대한 외국문헌: Brunello(1999), Bosch, G. and S. Lehrs(2001)

II. 근로시간 단축 추세 분석

1. 근로시간 변화 추이

2003년 개정된 근로기준법에 따르면 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축 적용하는 시기를 2004년 7월에는 1000인 이상 대기업과 금융 및 공공부문, 2005년 7월 300인 이상 기업, 2006년 7월 100인 이상 기업, 2007년 7월 50인 이상 기업, 2008년 7월 20인 이상 기업으로 하고, 20인 미만의 기업은 대통령령에 따라 2011년 이전에 적용하는 것으로 규정되어 있다. 따라서 다음 표에 따르면 한국노동패널의 최근 자료인 제8차 조사인 2005년 자료는 전체 임금근로자 중 300인 이상의 기업에 종사하는 근로자 11.85%와 300인 미만의 기업이지만 금융보험 또는 공공부문에 종사하는 5.38%를 합산한 17.23%의 근로자들에게 적용된 상태로 볼 수 있다. 그러나 노동패널의 조사가 5~9월에 실시되는 것을 고려할 때 제8차 조사 자료에 2005년부터 실시되는 근로시간 단축의 영향이 반영되었다고 보기는 어려울 것으로 보이고, 2005년 이전에 근로시간 단축을 경험한 개인들의 응답으로 이해하는 것이 옳을 것이다.

<표 1> 근로시간 단축의 적용시기와 적용되는 근로자 비중

(단위: %)

적용 시기	규모 및 산업	2005년 기준 근로자 비중
2004.7	1000인 이상	5.23
2005.7	300-1000 미만	6.62
2006.7	100-300 미만	9.96
2007.7	50-100 미만	9.78
2008.7	20-50 미만	13.55
2011년 이전	20인 미만	54.86
합계		100
2004.7	금융보험업 ¹⁾	3.45
2004.7	공공사회보장업 ¹⁾	1.93

자료: 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각호.

주: 1) 300인 미만의 금융보험업과 공공사회보장업에 속한 근로자 비중으로 2005년 7월이 되기 전에 근로시간 단축이 되었어야 할 부분

「매월노동통계조사」에 의하면 우리나라 근로자의 총근로시간은 지속적인 감소를 보이고 있으나 다른 나라에 비해 아직도 장시간 근로를 하는 것으로 나타나며²⁾ 감소추세 역시 빠르다고 보기 어렵다. 연도별로 보았을 때 48시간에서 44시간으로 법정근로시간 단축이 실시된 1989-1991년 기간에 가장 빠른 감소추세가 나타났는데, 이번 44시간에서 40시간으로의 근로시간 단축의 경우는

2) 2005년 전체 근로자에 대한 근로시간 통계를 살펴보면 미국과 일본은 약 1,800시간, 프랑스와 독일은 약 1,500시간 수준이며, 우리나라를 제외한 OECD 국가 중 가장 근로시간이 긴 체코의 경우 약 2,000시간인데 우리나라는 2,300시간을 초과하고 있다(OECD, 2006).

500인 이상의 대기업의 경우 2003년을 기점으로 근로시간의 감소율이 커지는 모습을 보이고 있으나 전체적으로는 2000년부터 시작된 감소추세가 유지될 뿐 감소추세가 빨라지는 모습은 아직 나타나지 않고 있다.

한편 임금상승률의 경우 근로시간 단축과 함께 추가적인 상승 요인이 작용하리라는 우려가 있었는데, 500인 이상 대기업 임금상승률의 경우 2003-2004년에는 전체 평균 임금상승률과의 격차가 유지되다가 2005년에는 전체 평균에 수렴하는 모습을 보이고 있다. 따라서 근로시간 단축이 동반하리라고 우려되던 추가적인 임금비용의 상승은 현재까지 나타나지 않고 있다.

<표 2> 사업체 규모별 월 단위 근로시간 추이

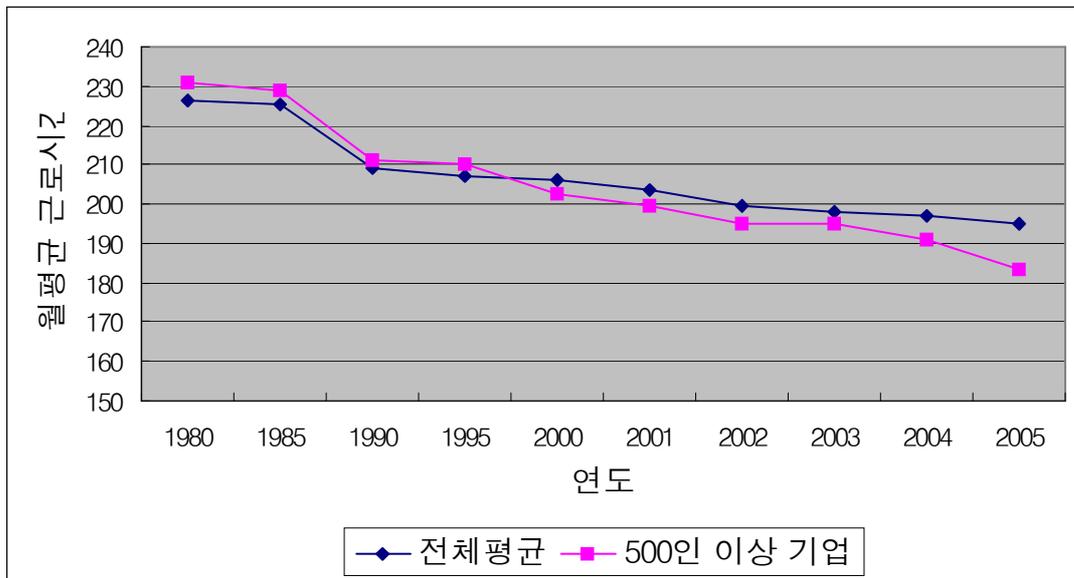
(단위 : 시간)

구분	전규모	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
1980	226.5	215.6	219.2	230.2	228.4	231.1
1985	225.5	211.3	221.5	231.0	229.3	228.8
1990	209.3	201.2	208.1	212.4	213.2	211.0
1995	207.0	200.7	206.2	211.2	207.8	210.0
2000	206.1	200.8	207.6	214.3	208.1	202.4
2001	203.8	200.0	205.1	212.7	202.2	199.3
2002	199.6	197.0	202.5	209.4	201.5	195.2
2003	198.2	194.6	201.7	206.3	200.3	194.8
2004	197.2	194.8	201.2	205.9	200.5	190.9
2005	195.1	195.0	201.8	201.4	194.7	183.6

자료 : 노동부, 「매월노동통계조사」, 각호.

주 : 각 연도 12월호 기준. 10인 이상 사업체 상용근로자 기준.

[그림 1] 근로시간의 감소 추세



자료 : 노동부, 「매월노동통계조사」, 각호.

주 : 각 연도 12월호 기준. 10인 이상 사업체 상용근로자 기준.

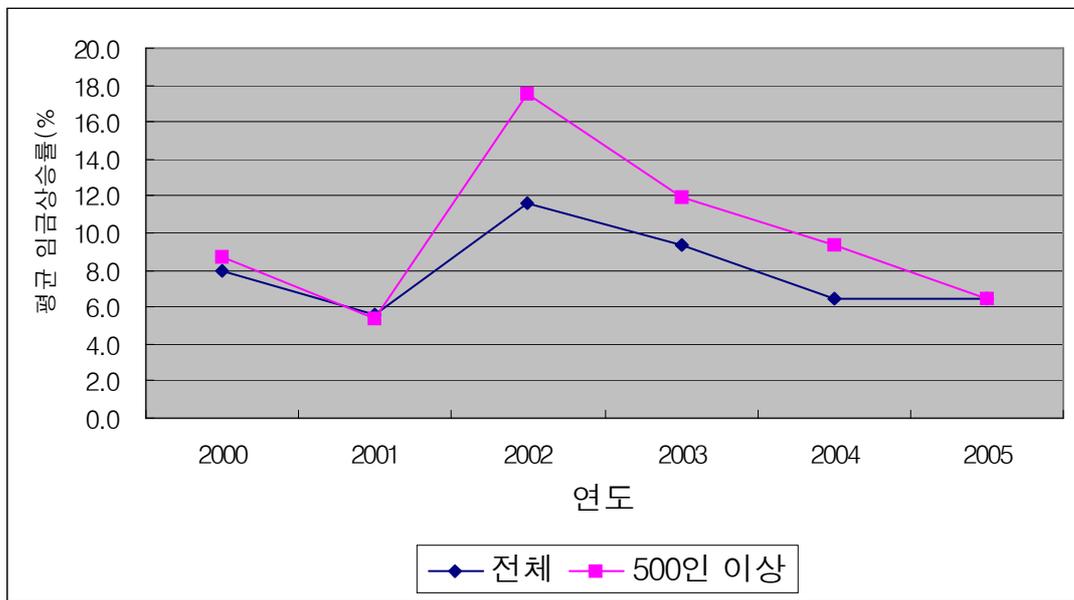
<표 3> 사업체 규모별 임금증가율

(단위 : %)

	전규모	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
2000	8.0	8.81	8.95	9.77	9.98	8.73
2001	5.6	7.28	7.16	4.20	8.20	5.37
2002	11.6	6.16	10.48	15.78	10.39	17.51
2003	9.4	6.08	8.04	7.90	4.99	11.94
2004	6.5	7.56	5.96	7.05	8.45	9.33
2005	6.4	6.99	6.33	5.44	5.20	6.43

자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호

[그림 2] 임금상승률의 변동 추이



성재민(2005b)는 KLIPS 제7차 조사 자료의 부가조사를 분석하면서 KLIPS에서 측정된 근로시간과 「매월노동통계조사」, 「경제활동인구조사」에서 나타난 근로시간을 비교했다. 그 결과 이 모든 자료의 주당 평균근로시간은 완만한 감소추세를 보이고 있으나 10인 이상 사업체 근로자를 기준으로 KLIPS의 주당 평균근로시간이 다른 통계자료보다 약 3~5시간 더 길게 나타나는 것을 발견했다.³⁾ 그 이유에 대한 추론은 KLIPS의 근로시간은 개인 근로자가 자신의 근로시간을 응답하는 반면, 「매월노동통계조사」는 사업체의 응답자가 근로자 평균을, 그리고 「경제활동인구조사」 해당 가구의 응답자가 대신 응답을 할 경우가 많기 때문에 나타날 것으로 보고 있다. 이에 더하여 KLIPS는 상용직 외의 임시·일용직의 근로시간이 포함되기 때문에 장시간 근로를 하는 임시·일

3) 성재민(2005b)는 직종별로는 서비스직-생산직-사무직-전문관리직의 순으로 근로시간이 길게 조사되었고, 산업별로는 도소매 및 음식숙박업이 가장 긴 근로시간을 그리고 금융 및 부동산업이 가장 짧은 근로시간을 기록한 것으로 조사하였고, 이것은 각 연도의 조사에서도 그대로 유지되는 것으로 추정된다.

용직의 포함이 평균 근로시간을 증가하게 하는 요인으로 작용할 수 있다.⁴⁾

본 연구에서는 우선 KLIPS(제1차~제8차)의 개인 표본 중에서 임금근로자의 주된 일자리⁵⁾에서의 주당 근로시간을 추정하였는데, 정규적인 성질의 가진 일자리에서의 근로시간만을 고려하기 위해 일단 주당 15시간 미만, 90시간 이상의 표본을 제거했고, 정규근로시간과 초과근로시간을 구분하지 못해 주당 근무시간을 응답한 표본의 경우 근로시간의 편차가 커서 포함시키지 않았다. 따라서 이 분석에 포함된 표본들은 정규근로시간의 개념을 가지고 있는 정형화된 일자리에 종사하는 임금근로자들로 구성되어 있다.

이 자료에서 주당 근로시간을 개인별 정규근로시간과 초과근로시간의 합으로 정의하여 그 평균을 기업규모별로 정리했을 때 전체나 모든 규모별 주당 근로시간이 완만한 감소추세로 나타나는데, 2004년 7월 법정근로시간이 40시간으로 단축된 1000인 이상의 사업장 근로자들에게도 가속화된 감소추세로 나타나지 않는 것으로 확인된다. 이러한 현상은 대기업 사업장이 이미 격주 휴무제나 다른 형태의 휴일제도를 운영하면서 다른 규모의 사업장보다 짧은 근로시간을 가지고 있었다는 점에 일부 기인하지만,⁶⁾ KLIPS 자료의 분석에 따르면 2005년 중반까지는 법정근로시간 단축이 전체 근로자들의 실근로시간을 감소시키는 영향력을 크게 발휘하지 못하고 있다는 점을 시사한다.

반면 주당 평균근로일수를 조사해 본 결과 2002년을 정점으로 전체 평균과 1000인 이상 사업장 근로자의 근로일수의 격차가 약간 확대되는 모습을 발견할 수 있다. 구체적으로 2002년 전체 평균은 6.13일, 1000인 이상 사업장은 6.23일 이었는데, 2005년 조사에서는 전체 평균이 5.52일, 1000인 이상 사업장은 5.33일로 바뀌는 모습을 보인다. 따라서 이번 근로기준법의 개정이 주 40시간으로의 근로시간 단축보다는 주5일근무제의 형태로 가까워지는 근로일수 축소로의 양상을 더 가지고 있음을 알 수 있다.

임금 상승률은 1998년부터 2005년까지 지속적으로 전체 평균과 1000인 이상의 대기업간 차이가 유지되고 있어서 법정근로시간 단축으로 인한 특별한 충격은 아직 나타나지 않는 것으로 보인다.⁷⁾

4) 정규직과 비정규직의 고용형태별 근로시간과 상용직과 임시·일용직의 근로시간을 추출해 본 결과 정규직과 비정규직의 근로시간은 연도별로 불규칙한 관계를 가지고 있으며, 임시직은 상용직보다 짧은 근로시간을 기록하는 경우가 많은 반면, 일용직은 상용직에 비해 긴 근로시간을 가지는 것으로 나타난다. 단, 여기서는 15시간 미만의 단시간 근로를 하는 임시·일용직을 제외하고 정규근로시간의 개념을 가진 임금근로자들만을 포함시켰기 때문에 제외된 표본들을 포함시키는 경우 상용직이 가장 긴 근로시간을 일하는 것으로 순서가 바뀐다.

5) 한 명의 개인 표본에게 하나의 주된 일자리에서 일한 근로시간만을 포함했다.

6) 전체 평균 주당근로시간보다 약 1~2시간 정도 짧은 근로시간을 기록하고 있으며, 그 추세는 1998년부터 2005년까지 지속적으로 나타난다.

7) 그러나 비정규직과 정규직 간, 그리고 상용직과 임시·일용직 간의 임금격차는 더욱 확대되고 있는 현상이 나타나는데, 이 확대의 요인으로 법정근로시간 단축이 포함되는지 여부는 이 자료로는 확인할 수가 없다.

<표 4> 기업규모별 주당 근로시간(KLIPS)

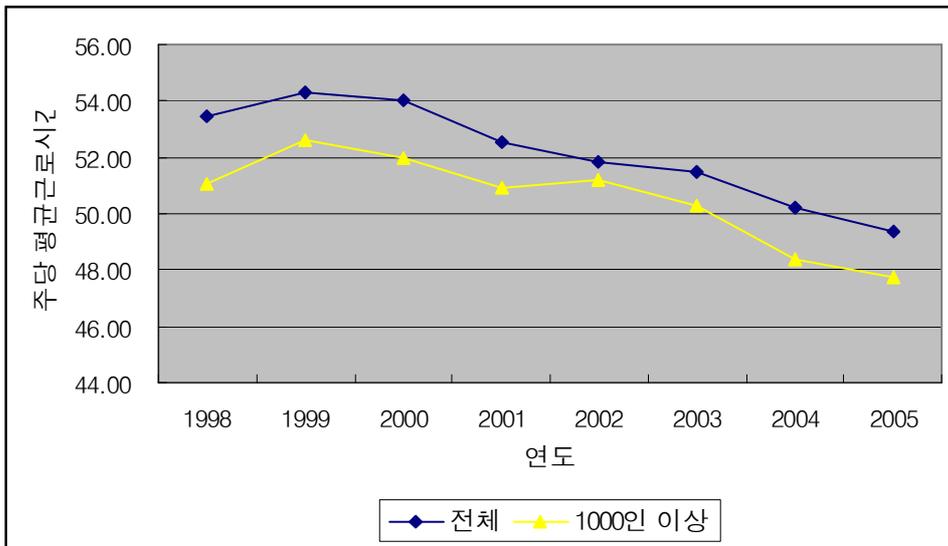
(단위 : 시간)

	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
전체	53.43	54.30	54.03	52.54	51.83	51.48	50.20	49.36
1 ~ 29인	54.37	54.65	55.30	53.23	51.43	51.60	52.35	51.52
30 ~ 49인	53.94	55.77	54.23	55.18	55.43	51.79	52.92	50.66
50 ~ 99인	54.96	55.65	56.33	54.25	53.22	51.35	52.16	49.89
100 ~ 299인	55.04	57.61	54.41	53.25	51.86	53.75	50.94	50.27
300 ~ 999인	53.46	54.51	55.04	53.02	52.24	51.45	49.13	49.78
1000인 이상	51.07	52.58	51.97	50.93	51.23	50.27	48.37	47.74
잘모르겠음	53.25	53.12	52.97	49.08	50.01	51.96	50.36	50.34

자료 : 한국노동패널 제1차~제8차 조사.

주 : 주당 근로시간 = 주당 정규근로시간 + 주당 초과근로시간

[그림 3] 주당 근로시간 추이(KLIPS)



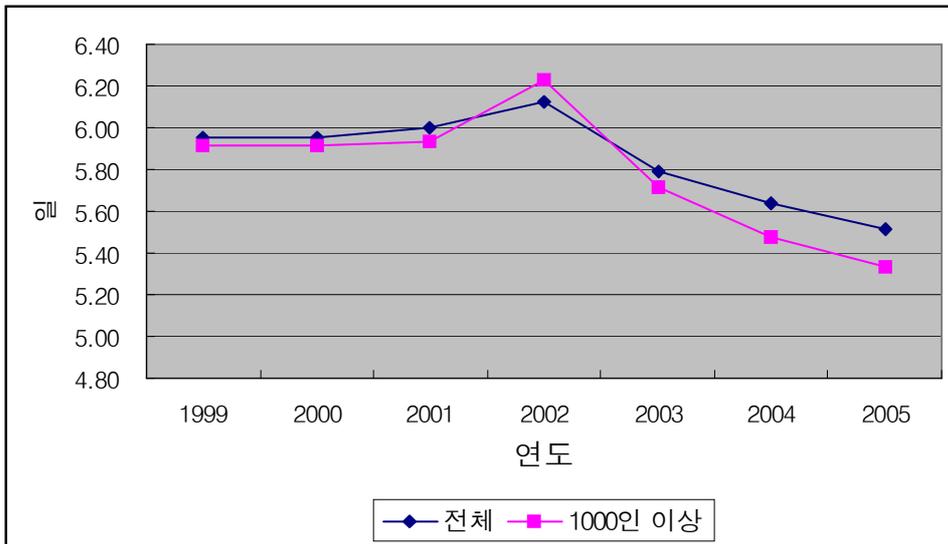
<표 5> 기업규모별 주당 평균근로일수(KLIPS)

(단위 : 일)

	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
전체	5.95	5.95	6.00	6.13	5.79	5.63	5.52
1 ~ 29인	5.92	5.89	5.78	6.24	5.82	5.67	5.68
30 ~ 49인	6.00	6.04	6.05	5.85	5.87	5.79	5.58
50 ~ 99인	6.01	6.05	6.73	5.87	5.81	5.81	5.64
100 ~ 299인	5.98	5.89	5.97	5.91	5.84	5.74	5.66
300 ~ 999인	5.98	5.94	5.95	5.83	5.83	5.71	5.57
1000인 이상	5.91	5.91	5.93	6.23	5.71	5.48	5.33
잘모르겠음	5.94	6.03	5.87	6.56	5.78	5.66	5.65

주 : 주당 근무일수는 1999년부터 조사되어서, 1998년의 주당 근무일수는 포함되지 않았다.

[그림 4] 주당 근로일수 추이(KLIPS)



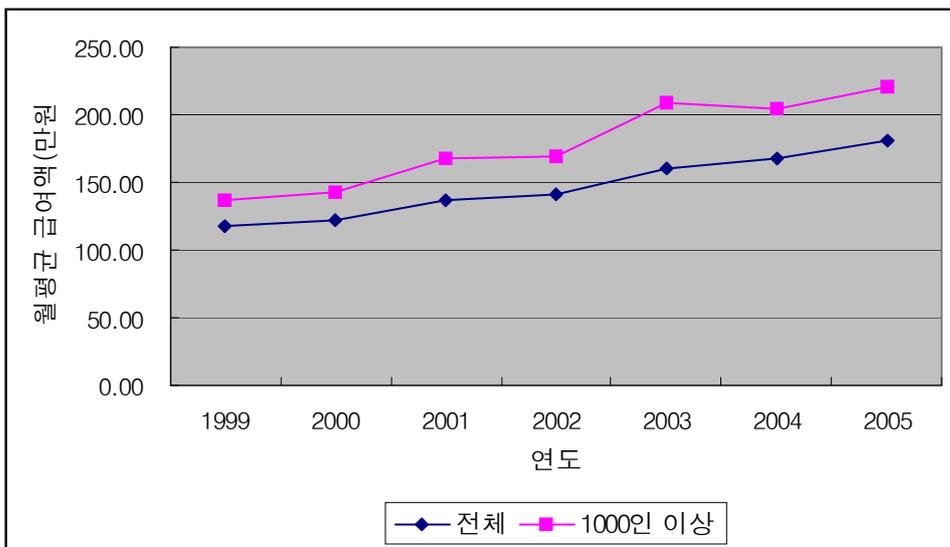
<표 6> 기업규모별 월급액(KLIPS)

(단위 : 만원)

	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
전체	117.71	122.64	136.12	140.48	159.63	167.25	181.39
1 ~ 29인	94.19	103.48	109.49	122.01	122.86	121.27	139.01
30 ~ 49인	111.99	121.33	130.11	115.92	134.75	120.83	137.52
50 ~ 99인	132.32	120.98	132.91	128.62	132.25	146.97	163.02
100 ~ 299인	104.68	118.79	119.45	136.08	151.40	161.69	164.50
300 ~ 999인	137.04	134.04	148.57	166.65	181.75	184.35	186.88
1000인 이상	136.14	142.26	167.40	169.65	208.51	204.10	220.93
잘모르겠음	101.61	112.89	107.09	121.64	127.49	149.37	134.51

주 : 임금(월급액) 또한 1999년부터 조사되어서, 1998년은 포함되지 않았다.

[그림 5] 월급액 추이(KLIPS)



2. 근로시간 단축여부에 따른 근로시간 추이

KLIPS 제8차 조사에는 근로자들에게 2004년 7월 1일 이후 정규근로시간을 단축했는지에 대한 설문을 했다. 이 설문결과에 따르면 임금근로자 중에서 1,153명이 단축했고(단축집단으로 약칭), 4,023명이 단축하지 않은 것(미단축집단으로 약칭)으로 응답했다. 여기서는 이 두 집단의 근로시간 추이가 어떻게 변화하고 있는지를 살펴본다.⁸⁾

이 분석에 따르면 단축집단은 2004년 이전에도 미단축집단보다 짧은 주당 근로시간을 가지고 있었고 근로시간 단축의 논의가 진전되고 법개정의 효력이 발효하면서 미단축집단의 근로시간과의 격차가 더욱 확대되고 있다. 마찬가지로 월급여도 근로시간 단축과 상관없이 더 많은 상황에서 시간이 지날수록 더욱 그 격차가 확대되는 모습을 보이고 있는데, 대기업 중소기업 간의 근로조건 격차의 확대가 그 주요 원인이라고 판단되지만, 근로시간 단축이 어느 정도의 영향을 미치는지는 확인하기가 어렵다.⁹⁾

성재민(2005a)는 KLIPS 제7차 부가조사의 결과를 바탕으로 근로시간 단축이 시행된 1000인 이상 사업장의 경우 토요일휴무제가 시작된 근로자들의 근로시간은 2003년 주당 50.7시간이 2004년 주당 46.1시간으로 급격히 감소하는 것을 추산했다. 이는 1000인 이상의 사업장이지만 토요일휴무를 하지 않고 여전히 일요일만 쉬는 근로자들의 근로시간이 2003년 주당 52.5시간이 2004년 주당 52.2시간으로 거의 동일한 수준으로 큰 차이를 보인다.¹⁰⁾

근로시간 단축 여부를 확인하였을 경우 포함된 표본에서는 정규직과 비정규직 간의 격차가 크게 나타난다. 정규직인 경우 단축집단은 2005년을 기준으로 주당 근로시간은 41.97시간까지 감소했는데 미단축집단은 46.26시간으로 약 4.3시간의 격차가 있는 반면, 비정규직은 단축집단은 52.16시간, 미단축집단은 52.09시간으로 양 집단 간의 차이가 거의 나지 않는다. 다시 말해서 이 분석에 따르면 비정규직은 정규직이 누리는 근로시간 단축의 혜택을 누리지 못하고 다른 비정규직과 비슷한 근로시간 환경에서 일을 하고 있다는 문제를 지적할 수 있다.

결국 근로기준법을 준수하지 않는 중소기업의 비중이 클수록 단축집단의 근로시간 감소는 빨라지고, 미단축집단의 근로시간 감소는 느려 그 격차가 확대되면서 대기업-중소기업 근로자 간의 근로조건 격차는 더욱 커질 것이고, 마찬가지로 근로시간 단축을 한 사업장에서도 정규직과는 달리

8) 주당 근로시간이나 표본에 포함된 근로시간의 범위 등은 앞서의 정의와 동일하게 적용하였으나, 포함된 표본이 서로 다르기 때문에 근로시간 단축 여부를 응답한 집단의 주당 근로시간이 앞서 추출한 임금근로자들 전체의 주당 근로시간에 비해 길게 나타나는 차이가 있다.

9) 성재민(2005b)에서와 마찬가지로 직종별로는 사무직이 근로시간 단축을 경험한 비중이 가장 높고, 그 뒤를 이어 전문관리직, 생산직, 서비스직의 순서였으며, 업종별로는 금융 및 부동산업에서 일하는 근로자들의 근로시간 단축의 비중이 가장 높고, 광공업, 공공서비스업의 순서로 나타났다.

10) 표본의 차이에 더하여 본 논문에서는 근로시간 단축을 시행한 당해 연도를 확인하지는 않고 사업체 규모에 상관없이 과거에 단축을 했더라도 단축집단에 포함시켜서 그 평균 근로시간을 비교하기 때문에 주당 근로시간에 차이가 나타난다.

비정규직은 실근로시간의 감소가 빠르게 나타나지 않고 있기 때문에, 이러한 경우 정규직-비정규직 간의 근로조건 격차 또한 더욱 확대될 위험이 발생한다.

<표 7> 2004년 7월 1일 이후 정규근로시간 단축 여부별 주당 근로시간

(단위 : 시간)

	2002년	2003년	2004년	2005년
전체	53.52	52.43	52.14	50.88
단축함	51.00	48.60	47.84	45.79
단축안함	54.34	53.61	53.41	52.15

자료 : 한국노동패널 제5차~제8차 조사.

<표 8> 2004년 7월 1일 이후 정규근로시간 단축 여부별 월급액

(단위 : 만원)

	2002년	2003년	2004년	2005년
전체	149.96	163.22	165.01	170.07
단축함	195.91	214.79	216.30	231.95
단축안함	135.09	147.28	149.94	154.69

자료 : 한국노동패널 제5차~제8차 조사.

<표 9> 2004년 7월 1일 이후 정규근로시간 단축 여부와 고용형태별 주당 근로시간

(단위 : 시간)

		2002년	2003년	2004년	2005년
전체		53.52	52.43	52.14	50.88
정규직	단축함	48.63	42.74	43.06	41.97
	단축안함	51.09	48.95	48.35	46.26
비정규직	단축함	54.41	53.74	53.24	52.16
	단축안함	53.75	52.58	54.19	52.09

자료 : 한국노동패널 제5차~제8차 조사.

Ⅲ. 근로시간 단축의 영향 분석(2005년 기준)

1. 교대제의 변화

근로시간 단축과 연관되어 개편이 되어야 할 부분으로 교대제의 문제가 지적되었다. 법정근로시간이 40시간인 경우 주당 초과근로시간은 12시간으로 총 52시간의 근로시간을 넘어서는 2조2교대와 같은 교대제는 개편이 이루어져야 한다. 따라서 KLIPS 제8차 조사에서 근로시간 단축을 했다고 응답한 근로자들 중 교대제 근로를 하고 있는 근로자들에 대해 교대제 형태에 있어 변화가 있는지에 대해 파악해 보았다.

근로시간 단축이 정확히 언제 이루어졌는지 알 수 없기 때문에 2003년에서 2004년으로 해가 바뀔 때 교대제의 변화가 있었는지 또는 2004년에서 2005년 기간에 교대제의 변화가 있었는지를 살펴본 결과 매년 약 10% 정도의 개인이 보다 유연한 방식의 교대제로 편입되는 것을 발견할 수 있다. 우선 근로시간 단축을 한 직장에서 일하는 근로자 중 2003년에 2조2교대를 하다가 2004년에는 3조3교대와 3조2교대로 전환된 경우가 각각 1명이 있고 3조3교대에서 3조2교대로 전환된 경우가 1건이 있어 30명 중 3명만이 유연한 교대근무체로 개선이 이루어졌다. 마찬가지로 2004년에서 2005년 사이에 2004년에 2조2교대를 하던 1명이 3조3교대로 전환되었고 3조3교대를 하던 근로자 중 1명은 3조2교대, 2명은 4조3교대로 전환되어 총 39명 중 4명이 유연한 교대제 형태로 전환되었다.¹¹⁾

물론 2조2교대가 아직도 지배적인 교대제인 상황에서 이렇게 변화가 없는 이유는 사업체가 법정 근로시간은 단축했지만 총근로시간의 근로기준을 지키지 않을 경우, 근로시간 단축을 실행하더라도 3년간 한시적으로 4시간의 초과근로를 허용함으로써 주 56시간의 총근로시간을 활용하여 2조2교대를 그대로 유지하는 경우, 교대제에 기계를 쉬게 하는 휴식시간이 있어 2조2교대만 하는 경우 등 여러 가지 이유가 존재할 수 있다. 그러나 근로시간 단축의 적용 범위가 확산됨에 따라 근로기준법을 준수하기 위해서는 2조2교대제의 개편은 이루어져야만 하고 데이터가 장기간 축적된 이후 이에 대한 분석을 시도하는 것도 흥미로운 연구과제다.

11) 표본에 있어 같은 직장에 근무하는 근로자들만 포함시켜야 보다 정확한 분석이 될 것이라 예상되지만 근로시간 단축을 했으면서 교대제에 포함되어 있는 표본의 수가 적어 그 조건을 제한하지 않았다. 이 조건을 포함하더라도 교대제가 변화하지 않은 경우가 80% 정도로 지배적이며, 교대제가 전환된 경우는 20%의 빈도를 넘지 않는다. 그러나 이러한 조건을 제한하지 않은 결과로 개인적인 직장의 이동 때문에 보다 경직된 교대제로 이동한 경우가 2004~2005년의 분석에서 포함되었다.

<표 10> 정규근로시간을 단축한 경우 - 2003년과 2004년의 교대제 형태 변화

(단위 : 명)

		2004년					
		2조2교대	3조3교대	3조2교대	4조3교대	기타	합계
2003년	2조2교대	10	1	1	0	0	12
	3조3교대	0	11	1	0	0	12
	3조2교대	0	0	1	0	0	1
	4조3교대	0	0	0	2	0	2
	기타	0	2	0	1	0	3
	합계	10	14	3	3	0	30

자료 : 한국노동패널 제6차~7차 조사

<표 11> 정규근로시간을 단축한 경우 - 2004년과 2005년의 교대제 형태 변화

(단위 : 명)

		2005년					
		2조2교대	3조3교대	3조2교대	4조3교대	기타	합계
2004년	2조2교대	12	1	0	0	0	13
	3조3교대	1	14	1	2	1	19
	3조2교대	0	1	2	0	0	3
	4조3교대	0	0	0	4	0	4
	기타	0	0	0	0	0	0
	합계	13	16	3	6	1	39

자료 : 한국노동패널 제7차~8차 조사

2. 근로시간 단축으로 인한 변화와 일에 대한 만족도

KLIPS 제8차 조사에서 근로시간 단축을 한 근로자들에게 근로와 생활에 대해 어떤 변화가 있었냐는 질문을 한 결과 모든 설문에서 별 차이가 나타나지 않았다는 응답의 빈도가 지배적인 것으로 나타난다. 따라서 여기서는 두 번째의 응답으로 나타난 내용을 살펴보자.

근로소득의 경우 ‘약간 줄어들었다’는 응답이 10%로 대부분은 별 차이가 없었으나 소수 근로자에 있어 근로소득이 감소하는 경우도 발생했다. 휴가일수는 ‘약간 늘어났다’가 15%, ‘약간 줄어들었다’가 13%로 약 69%는 변화가 없었으나, 사업체 특성에 따라 휴가일수의 증감이 나타난 것을 알 수 있다. 초과근로 및 휴일근로의 경우 대부분 별 차이가 없다는 응답이었으며, ‘약간 늘어났다’가 12%였다. 사업장 내 신규고용은 변화가 없는 비중이 90%로 근로시간 단축으로 인한 일자리 창출은 현재까지 미미한 것으로 나타났다. 노동강도 또한 대부분 별 차이가 없었으나, 의외로 ‘약간 줄어들었다’는 응답이 16% 제시되었다. 실제 근로시간의 축소는 70%정도가 긍정적으로 답해 근로시

간 단축의 직접적인 효과로 나타났다. 마지막으로 근로시간 단축 이후의 여가활동 중 가장 증가한 1순위 항목으로는 ‘수면 등 휴식’ 33%, ‘가사일’ 21%, ‘자기개발’ 14.2%의 순서로 나타났다.

결국 KLIPS 제8차 조사에 나타난 2005년까지의 근로시간 단축은 실근로시간을 감소시키는 효과는 명백하게 나타났으나, 근로행태나 그와 관련된 근로소득, 휴가일수, 초과근로, 사업장내 고용, 노동강도 등은 큰 변화가 없는 것으로 밝혀졌고, 근로시간 단축으로 발생하는 여가시간의 활용 또한 휴식과 가사일을 하는 것으로 반수 이상이 응답했다.(<표 12> 참조)

KLIPS는 임금근로자들에게 직무만족도에 대한 조사를 매년 실시한다. 따라서 근로시간 단축을 한 근로자들과 그렇지 않은 근로자들 간의 직무만족도의 차이가 존재하는지 여부에 대하여 살펴보았다. 결과는 근로시간 단축 여부와는 큰 상관이 없이 임금, 근무환경, 근로시간, 복지후생제도에 관련된 직무만족도에서 3점인 ‘보통이다’를 전후한 결과가 나오는 것을 발견할 수 있다. 미세한 차이를 살펴보면 현재하는 일의 전반적인 만족도에서 단축한 경우가 단축하지 않은 경우보다 오히려 만족도가 약간 낮게 나타나는 것에서 알 수 있듯이 대부분 항목, 심지어는 근로시간에 있어서도 근로시간 단축을 한 근로자들의 만족도가 약간 낮은 것을 알 수 있다. 이러한 차이는 표본에 있어 평균임금이 높고, 보다 좋은 근로조건에서 근무하는 근로자의 직무만족도가 오히려 그렇지 못한 근로자의 그것보다 낮은 표본편의(sample bias)에 원인이 있는 것으로 보이며, 근로시간 단축이 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.(<표 13> 참조)

<표 12> 근로시간 단축으로 인한 변화

		빈도 (명)	비중 (%)
근로소득	(1) 대폭 줄어들었다	4	0.56
	(2) 약간 줄어들었다	72	10.07
	(3) 별 차이 없다	611	85.45
	(4) 약간 늘어났다	19	2.66
	(5) 대폭 늘어났다	1	0.14
휴가일수	(1) 대폭 줄어들었다	11	1.54
	(2) 약간 줄어들었다	92	12.87
	(3) 별 차이 없다	490	68.53
	(4) 약간 늘어났다	107	14.97
	(5) 대폭 늘어났다	7	0.98
초과근로 및 휴일근로	(1) 대폭 줄어들었다	4	0.56
	(2) 약간 줄어들었다	47	6.57
	(3) 별 차이 없다	569	79.58
	(4) 약간 늘어났다	83	11.61
	(5) 대폭 늘어났다	5	0.70
사업장내 신규 고용자수	(1) 대폭 줄어들었다	8	1.12
	(2) 약간 줄어들었다	28	3.92
	(3) 별 차이 없다	640	89.51
	(4) 약간 늘어났다	31	4.34
	(5) 대폭 늘어났다	1	0.14
노동강도	(1) 대폭 줄어들었다	9	1.26
	(2) 약간 줄어들었다	113	15.80
	(3) 별 차이 없다	576	80.56
	(4) 약간 늘어났다	8	1.12
	(5) 대폭 늘어났다	1	0.14
실제근무시간 축소 여부	(1) 예	500	69.93
	(2) 아니오	215	30.07
근로시간단축 후 사용시간이 늘어난 활동 (1순위)	(1) 추가적인 소득활동	1	0.20
	(2) 가사일	105	21.00
	(3) 자기개발	71	14.20
	(4) 수면 등 휴식	163	32.60
	(5) TV 시청	17	3.40
	(6) 여행/관광/나들이	65	13.00
	(7) 운동/스포츠	59	11.80
	(8) 오락/게임	1	0.20
	(9) 사교/모임활동	14	2.80
	(11) 종교활동	2	0.40
	(12) 기타	2	0.40

자료 : 한국노동패널 8차 조사.

<표 13> 근로시간 단축여부와 직무만족도 추이

		2002년	2003년	2004년	2005년
임금 또는 보수	단축함	3.12	3.08	3.04	3.02
	단축안함	3.27	3.34	3.30	3.24
근무환경	단축함	2.67	2.57	2.54	2.49
	단축안함	2.91	2.88	2.86	2.83
근로시간	단축함	2.83	2.66	2.58	2.52
	단축안함	3.01	2.98	2.94	2.88
복지후생제도	단축함	2.90	2.97	2.87	2.85
	단축안함	3.16	3.20	3.17	3.21
현재하는 일의 전반적 만족도	단축함	2.74	2.62	2.65	2.60
	단축안함	2.94	2.91	2.90	2.88

주 : 직무만족도는 다음의 5점 척도로 응답하였다.

(1) 매우 만족, (2) 만족, (3) 보통, (4) 불만족, (5) 매우 불만족

IV. 결론

법정근로시간 단축은 3년 이상 노사정과 학계 전문가들의 격렬한 논쟁을 거치는 어려움을 겪으며 추진된 정책으로 2004년 실행과 동시에 제도적인 추진에 의한 근로시간 단축이 가져올 수 있는 부작용들에 대한 정부의 보완대책과 주5일근무제의 형태로 나타날 그 효과를 긍정적인 방향으로 선도해 나갈 수 있는 문화산업정책 등의 동반되는 정책을 통해 우리 경제와 사회에 매우 심각한 변화를 가져올 것으로 언급되었다. 그러나 시간이 흐르면서 그 영향의 심각성에 대한 인식은 희석되어가고 또한 정부에서 준비한다고 발표했던 정책들도 추진여부에 대한 의지가 사라져가는 모습이다.

그러나 2007년 7월에는 50~99인 규모의 중소기업이 법정근로시간 단축을 적용해야 하는 시점이고, 또한 2008년 7월에는 20~49인 규모의 사업장까지 그 적용이 확대된다. 프랑스의 경우 주35시간의 근무제가 문제가 있는 것으로 밝혀지면서 중소기업의 근로시간을 더 연장해주고, 주35시간 제도를 바꾸려는 시도가 나타나는 것을 볼 때, 우리나라도 중소기업에 대한 법정근로시간 단축에 있어 어려움을 겪을 가능성이 많다. 그럼에도 불구하고 현재 중소기업의 근로시간 단축을 위한 정책 과제들이 과연 어떻게 추진되고 있는가에 대한 논의는 없는 상태다. 이런 상황에서 주40시간으로의 근로시간 단축이 어떻게 확산되어가고 있는지를 파악하는 것은 정책연구로 매우 필요한 이슈라고 판단된다.

KLIPS를 통해 파악해 본 근로시간 단축의 확산과 변화는 요약하여 확산 속도는 제도적으로 고안된 속도보다 느리며, 근로시간 단축이 개인에게 미치는 영향은 아직까지 '큰 변화가 없다'로 요약할 수 있다.

KLIPS의 시계열 자료에서 주5일근무제로 전환한 표본만을 고려하여 추정하면 물론 실근로시간이 약 4시간 감소한 것으로 판명되겠지만, 주5일근무제로 전환하지 않은 사업장의 임금근로자를 포함하여 평균근로시간을 추정하면 각 기업규모별로 분석을 하여 1000인 이상의 사업장을 관찰했을 때에도 장기적인 근로시간 감소 추세가 그대로 나타날 뿐 아직까지는 실근로시간 감소에 크게 기여하는 모습을 발견할 수 없다. 오히려 주당 평균근로일수를 분석한 결과 1000인 이상의 사업장을 포함하여 전체 평균도 주5일근무에 가까워지는 추세를 보이고 있다. 따라서 이 결과는 평일의 근로시간이 과거보다 연장되는 근로자들이 존재한다는 것을 의미하며 이번 법정근로시간 단축이 주40시간제로의 변화보다는 주5일근무제로의 변화 성격을 더욱 강하게 가진다는 점을 시사한다.

이와 같은 추세는 과거 1989-1991년의 주48시간에서 44시간으로의 법정근로시간 단축도 1989-1990년에는 큰 폭의 실근로시간 감소가 발생했으나, 중소기업에게 적용된 1990-1991년에는 감소폭이 매우 작았음을 상기할 때 향후 주40시간으로의 법정근로시간 단축이 중소기업에게 적용된다 하더라도 실근로시간 감소에 기여하는 부분이 더욱 축소될 가능성이 있음을 알 수 있다.

특히 근로시간을 단축한 집단의 근로시간 감소는 빨라지고, 단축하지 않은 집단의 근로시간 감소는 느려 그 격차가 확대되는 상황과 함께 근로기준법이 제대로 준수되지 않아 근로시간 단축을 적용하지 않는 중소기업이 큰 비중을 차지한다면 현재의 대기업-중소기업 근로자 간의 격차는 더

욱 커질 위험에 봉착한다. 마찬가지로 근로시간 단축을 한 사업장에서도 정규직과는 달리 비정규직은 실근로시간의 감소가 빠르게 나타나지 않는 현상이 이번 조사에서 발견되었는데, 이러한 경우 정규직-비정규직 간의 근로조건 격차 또한 더욱 확대될 위험이 발생한다. 따라서 정부는 근로감독의 강화와 함께 모든 사업주가 근로기준법을 지킬 유인을 제시하는 정책과 함께 비정규직에 대한 근로조건 향상을 위한 실질적인 제도의 개선을 추진해야 한다.

한편 근로시간 단축이 이루어진 사업장에서 필요한 교대제의 변화는 아직 활발하지 않은 것으로 조사되었고, 실근로시간이 감소해도 근로소득, 휴가일수, 초과근로 및 휴일근로, 사업장내 신규고용, 노동강도 측면에서는 큰 변화가 없는 것으로 조사되었다. 또한 직무만족도에 있어서도 근로시간을 단축한 집단도 만족도가 개선되는 모습은 나타나지 않는다.

이러한 상황은 한편으로는 근로시간 단축의 부작용으로 지적되던 임금의 추가적인 상승이나 초과근로시간의 급증, 휴가일수의 급증으로 인한 노동공급의 부족 등의 문제가 나타나지 않는 원인으로 작용할 수도 있겠으나, 다른 한편으로는 근로자들의 실근로시간 감소에 법정근로시간 단축이 미치는 영향력이 작아진 것을 의미할 수도 있다.

본 논문에서 KLIPS의 자료를 분석한 결과 나타난 근로시간 단축의 추세는 많은 논란에도 불구하고 법정근로시간 단축을 시도한 본원적인 목적인 실근로시간의 감소를 이끌어내지 못하고 있다는 점에서 첫 번째 문제가 발견된다. 아직까지 시계열 자료가 충분히 축적되지 않아 명확한 해석을 하기는 어렵지만, 만약 대기업 근로자들 위주로 근로시간 단축이 이루어지고 막상 많은 근로자가 정기적으로 장시간 근로를 하고 있는 중소기업에서는 실근로시간의 감소를 이끌어내지 못한다면 효율성의 상실을 감수하면서 추진했던 정책과제가 형평성에서도 그 효과를 보지 못하는 정책실패를 가져올 가능성이 있다.

따라서 주5일근무제의 확산과 더불어 중소기업을 포함한 모든 사업체에서 법정근로시간 단축이 별다른 부작용 없이 실근로시간을 단축할 수 있는 생산체제의 전환과 노동생산성 향상을 담보할 수 있는 정책추진이 보완될 필요가 있다.

물론 KLIPS의 경우 아직 2005년 9월까지의 상황만이 자료로 축적되어있기 때문에 2004년에 적용된 근로시간 단축의 표본이 대부분이고 2005년의 변화를 포괄적으로 반영하고 있지 못한 약점을 가진다. 따라서 향후 근로시간 단축에 대한 정보가 축적되면 이러한 약점 보완과 함께 개인 근로자에게 발생하는 다양한 변화와 함께 제도적인 영향과 그 시사점을 파악할 수 있는 좋은 기회가 될 것이라 예상된다.

참고문헌

- LG경제연구원, 「근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점」, 2000.
- 김소영·전병유·유성재, 「근로시간 단축의 쟁점과 과제」, 한국노동연구원, 1999.
- 김승택·김원식, 「근로시간 단축과 정책과제」, 한국노동연구원, 2004.
- 김승택·박우성·안주엽·전병유·정진호, 「근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향」, 한국노동연구원, 2001.
- 남성일, 「법정근로시간의 거시경제효과 분석」, 2001년 동계학술세미나, 한국노동경제학회, 2001.
- 노동부, 「매월노동통계조사」, 각호.
- _____, 「임금구조기본통계조사」, 각호.
- 백웅기·김창배, 「법정근로시간 단축에 따른 경제적 효과 분석」, 한국경제연구원, 2002.
- 성재민, 「법정근로시간 단축의 효과」, 노동리뷰, 2005a 5월호 : 66-75
- _____, 「한국노동패널조사에서 나타난 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위」, 노동리뷰, 2005b, 4월호 : 47-57
- 신관호·신동균·유경준, 「법정근로시간 단축의 경제적 효과」 노동경제논집, 25권 3호, 2002.
- 안주엽·이규용, 「법정근로시간 단축의 노동시장 효과-제조업을 중심으로」, 「분기별 노동동향분석」, 제14권 제1호, 한국노동연구원, 2001.
- 정진호·황수경·김승택, 「근로시간 단축 및 휴가·휴일제도 개선에 따른 비용·편익 분석」, 한국노동연구원, 2001.
- 통계청, 「사업체기초통계조사」, 각호.
- Bosch, G. and S. Lehrsndorff, "Working-time reduction and employment: experience in Europe and economic policy recommendations." *Cambridge Journal of Economics*, vol. 25, No 2, March 2001 : 473-486.
- Brunello, G., "The Employment Effects of Shorter Working Hours: An Application to Japanese Data." *Economica*, 56(224), 1999 : 473-486.
- Lee S. and D. McCann, *Working Time Capability towards Realizing Individual Choice*, ILO, 2005.
- Merz, J., "Time and Economic Well-Being: A panel Analysis of Desired versus Actual Working Hours," *Review of Income and Wealth*, Vol. 48, No.3, September, 2002 : 317-346.
- OECD, *Employment Outlook*, 2006.
- Tijdens, K. G., "Employees' and Employers' Preference for Working Time Reduction and Time Differentiation," *ACTA Sociologica*, 2003 : 69-82.