

□ 경기 침체 속 주 5일제, 고용 구조 악화 시킨다

1. 주 5일 근무제의 주요 도입 배경

○ (주 5일 근무제의 도입 배경¹⁾) 주 5일 근무제 도입은 크게 노동시간 단축을 통한 근로자의 삶의 질 향상, 일자리 나누기를 통한 실업 해소에 있다고 볼 수 있으며, 그 외에 인적자원 개발을 통한 생산성 제고, 여성의 사회 참여 증가 등의 효과가 기대되기 때문임

- 노동시간 단축을 통한 근로자의 삶의 질 향상: 2003년 기준 한국 근로자의 주당 노동시간은 미국에 비해 11.8시간, 경쟁국인 대만에 비해서도 4.2시간이나 많은 수준으로 파악되어, 노동시간 단축을 통해 근로자의 삶의 질을 향상시키고자함

- 실업 문제의 해소: 일자리 나누기를 통해 청년층 뿐 아니라 전체 실업 문제를 해소하고자함

- 인적자원 개발을 통한 생산성 제고: 주 5일 근무제 도입에 의해 근로자의 자기 개발 투자 시간이 증가할 경우 생산성 제고를 기대

- 여성의 사회참여 증가: 노동시간 단축에 의한 여가시간 증대로 여성 근로자 비중이 높은 문화·관광 등 서비스산업의 고용이 증가할 것으로 판단

- 생산성 제고와 경쟁력 강화: 한편 국제수준에 맞는 노동시간 관련 제도의 정비에 의한 국제경쟁력 강화, 인적자본개발에 의한 생산성 제고 등이 기대

1) 이하 주 5일 근무제 도입 배경과 기대 효과에 대해서는 노동부, <http://norab.or.kr> 참조.

2. 주 5일 근무제 도입의 영향

- (긍정적 성과) 지난 1년 동안 실시된 주 5일 근무제를 평가해 보면 노동시간 단축과 노동자의 삶의 질 향상 측면, 그리고 생산성에서는 긍정적인 성과가 나타난 것으로 평가됨²⁾
 - 주당 평균 노동시간의 감소: 한국노동연구원에 따르면 정규 노동시간이 단축된 근로자들의 주당 평균 노동시간이 2003년 50.0시간에서 2004년 46.1시간으로 평균 3.9시간 감소
 - (정규 노동시간이 이전과 동일할 경우) 한편 법정 노동시간이 이전과 동일하게 44시간을 유지했던 근로자들의 경우, 주당 평균 노동시간이 2003년에는 51.4시간이었으나 2004년에는 51.6시간으로 그다지 큰 변화는 없었음
 - 실생활의 변화: 주 5일 근무제의 도입은 노동시간 및 생활에 대한 만족도를 소폭 상승시켰으며, 자기개발, 여행 등 해당 근로자들의 실생활에도 변화를 가져온 것으로 평가됨
 - (노동시간 만족도 상승) '토요 근무가 변했다'라고 응답한 근로자의 노동시간에 대한 만족도는 2003년 2.70에서 2004년 2.54로 1.6 포인트 개선되었음
 - (생활 만족도 개선) '토요 근무가 변했다'라고 응답한 근로자의 전반적인 생활에 대한 만족도는 2003년 2.51에서 2004년 2.47로 0.4 포인트 개선되었음
 - (실생활 변화) 늘어난 시간을 무엇에 쓸 것인가에 대해서는 자기개발 25.4%, 여행·관광·나들이 17.4%, 수면 등 휴식 16.5%, 운동·스포츠 13.3% 순으로 나타나, 실생활에 있어서도 많은 변화가 있을 것으로 판단됨

< 근로시간과 생활에 대한 만족도 변화 (2003~2004년) >

구분	연도	토요근무 변했다	일요일만 쉰다
노동시간에 대한 만족도	2003	2.70	3.03
	2004	2.54	3.03
전반적인 생활에 대한 만족도	2003	2.51	2.76
	2004	2.47	2.79

자료: 성재민, '법정근로시간 단축의 효과', 『노동리뷰』, 2005. 5.

주: 근로시간 및 생활만족도는 수치가 줄어들어야 만족도가 높아지는 것임.

2) 이하 주 5일제 근무제의 영향에 대해서는 성재민, '법정근로시간 단축의 효과', 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2005년 5월호 참조.

< 주당 평균 근로시간 변화 (2003~2004년) >

(단위, 시간, 명)

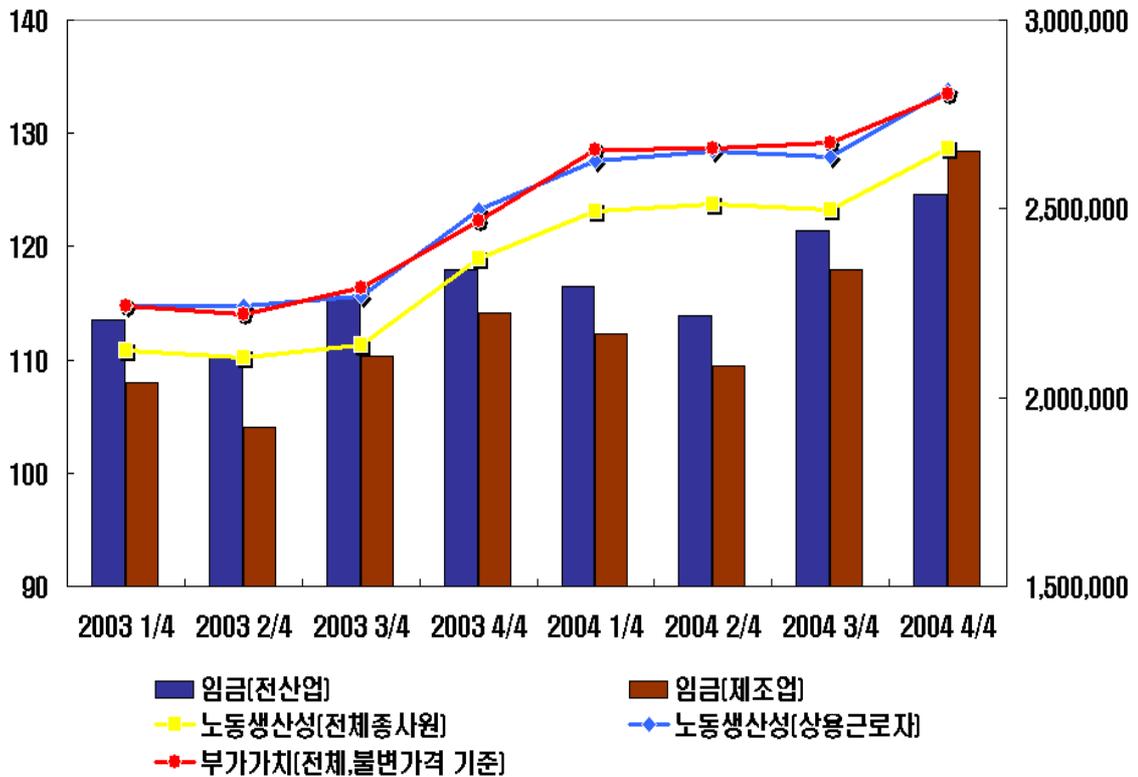
사업체 규모	근로시간 변화여부	연도	주당 평균노동시간	노동시간 변화
1,000명 이상	토요일 근무형태 변했음	2003	50.7 (8.5)	-4.6시간
		2004	46.1 (10.6)	
	일요일만 쉬	2003	52.5 (12.9)	-0.3시간
		2004	52.2 (13.8)	
1,000명 미만	토요일 근무형태 변했음	2003	50.1 (9.7)	-2.7시간
		2004	47.4 (8.0)	
	일요일만 쉬	2003	53.1 (15.4)	0.3시간
		2004	53.4 (14.2)	

자료: 성재민, '법정근로시간 단축의 효과', 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2005년 5월호.

주: 결측치 제외.

< 임금, 노동생산성, 부가가치 추이 (2000년=100) >

(단위: %, 원)



자료: 통계청.

주: 산업별 임금은 10인 이상 사업장 기준임

- 임금, 생산성 등의 안정적 추이: 주 5일 근무제가 처음 도입되었던 2004년 7월 1일 이후 임금, 생산성, 부가가치는 안정적인 성장세가 지속되고 있음
 - (임금) 전산업 및 제조업 부문 상용근로자의 월평균 임금은 2004년 1/4, 2/4분기 연속 감소에서 3/4분기 이후 증가세를 보이고 있으나, 비교적 완만한 증가 추세를 나타내고 있음
 - (노동생산성) 전체 종사원 및 상용근로자의 노동생산성 또한 2004년 3/4분기를 제외하고 성장세를 보이고 있음
 - (부가가치) 2000년 기준 실질 부가가치 또한 2004년 2/4분기 128.7에서 3/4분기 129.2, 4/4분기 133.5로 지속적으로 상승하고 있는 추세임

○ (문제점) 다양한 긍정적인 효과가 나타났음에도 불구하고 당초 큰 기대를 가졌던 고용 증대 효과는 없었던 것으로 나타남

- 고용 창출 효과 미약: 주5일 근무제 도입에 의해 개선될 것으로 전망되었던 실업률은 오히려 악화되었음
 - 전체 및 청년층 실업률이 상승세를 나타내고 있으며, 특히 청년층 실업률은 전체 실업률(2005년 5월 3.4% 기준)보다 약 2배 높은 7.1%로 나타나 노동시간 단축에 의한 고용 창출 효과가 거의 없었던 것으로 평가됨

3. 주 5일제 보완 과제

○ (일본 정규 노동 시장 왜곡 심화) 일본은 1993년 완전 주 40시간제와 1년 단위의 탄력적 근로시간제로 이행했으나 장기 경기 침체와 맞물려 오히려 고용 구조가 더욱 악화되었음

- 기업 업적 악화에 의한 실업률 급상승: 주 5일제 도입과 함께 버블 붕괴에 따른 일본 기업의 업적 악화로 실업률이 1993년 2.50%에서 2002년 5.37%으로 급상승하였음

- 고용 구조 불안정 가속: 한편 상용고용자 지수가 2004년 99.1 (2000년 기준) 을 나타낸 반면 파트타임 노동자 지수는 1993년 (2000년 기준) 80.8에서 2004년 123.8로 급상승하여 고용시장의 불안정만 가속화시켰음
 - 다시 말해 주 5일제에 따르는 노동 손실을 임시직 등으로 보전하게 됨에 따라 주 5일제 실시 이후 고용 구조가 더욱 악화됨

- (시사점) 한국도 경기 침체로 고용 환경이 악화되고 있는 가운데 도입된 주 5일 근무제는, 적어도 단기적으로는 비정규직 고용의 급팽창을 불러일으켜 일본과 같은 고용구조 악화 심화 현상이 나타날 가능성이 존재함
 - 따라서 경기 침체 속 주 5일 근무제로 인한 실업 증가와 고용구조 악화를 막기 위한 대책 마련이 시급함

- (근본 대책은 기업 경기 활성화) 주 5일 근무제를 통한 노동시간 단축과 고용 유지 및 창출이라는 목적 달성을 위해서는 기업 경기 활성화가 반드시 필요함
 - 따라서 규제 완화 등을 통한 민간 기업의 투자 활성화를 촉진하여 고용증대 기반을 강화해야함

- (노동시장의 유연성 제고) 정부는 주 5일제에 따른 고용 구조 악화를 방지하기 위해 고용 형태와 근무 형태의 유연화를 위한 제도 개선을 추구하는 한편, 노동자의 직무능력 향상 지원 등을 통해 근로자들의 취업 및 전직 능력을 증대시켜야 함

- 양적 유연성 제고: 정부는 기업이 노동자의 고용과 근무 형태 다양화를 꾀할 수 있도록 제도적 기반을 정비해 주어야 함
- 노동자의 기능적 유연성 제고: 한편 정부는 노동자의 취업과 전직의 유연성을 제고하기 위한 각종 교육 지원시스템 정비 등과 더불어 재정적인 지원책을 마련해야 함
- (적극적인 일자리 나누기를 위한 조건 정비) 한편 근로시간 단축에 의한 노동손실을 보전하고, 경기 침체에 의한 실업률 증가를 막기 위해서는 勞·使·政 합의에 의한 일자리 나누기 정책을 적극적으로 추진해야 함
- 이를 위해서는 노사정의 공통 인식과 함께 다양한 재정 지원 정책을 도입해야 함
- 고용창출에 대한 공통 인식 필요: 고용 창출을 위해서는 일자리 나누기가 최우선이라는 勞使간 공통 인식이 필요함
- 다양한 재정 지원 정책 도입: 정부는 일자리 나누기 등에 의한 고용창출에 적극적인 재정 지원 대책을 강구하는 것이 바람직함
 - (일자리 나누기에 대한 재정 지원) 핀란드의 경우 신규 고용창출을 위해 풀타임 근로자의 노동시간을 40~60% 단축시킬 경우, 단축된 시간에 해당하는 임금의 50% 정도의 수당을 지급하고 있음
 - (조기퇴직 파트타임 재정 지원) 스웨덴은 1997 '세대교대계획'이 도입되어 63세 이상 근로자가 조기 퇴직하여 1인 이상의 청년실업자(20~35세)를 고용할 경우 65세까지 종전 임금의 80% 상당액(정부 75%, 고용자 5%)을 지급함

이부형 연구위원 (3669-4011, lbh@hri.co.kr)