

주 52시간 근무제 도입이 부업참여를 촉진시켰는가

최형재*, 임용빈**

본 연구는 이하 주 52시간 근무제라는 이름으로 불리는 근로기준법 개정 이후 실제로 근로시간이 감소했고 그로 인해 부업 참가가 활발해졌는지를 살펴보았다. 주 52시간 근무제에 따르면 2018년 7월부터 제조업을 비롯한 적용업체 중 300인 사업체는 주당 68시간의 근로시간을 최대 52시간으로 줄여야 한다. 주 52시간 근무제가 가진 특성에 맞게 다중차분 모형을 가지고 한국노동패널(22차) 데이터를 활용하여 정책대상의 근로시간 변화를 살펴보고 근로시간 단축에 따라 부업참가로 이어졌는지를 살펴보고자 한다. 분석결과 정책적용대상의 정규근로시간은 분석모형, 분석대상에 따라 3.7~5.7시간 낮아지는 결과로 이어졌으나 초과근로시간이 늘어나는 현상이 나타나면서 전체 근로시간은 크게 변화가 나타나지 않았다. 정책분석대상의 부업에 참가할 확률은 늘어났지만 통계적으로 신뢰할만한 수준의 결과는 아니었다.

주요용어 : 주 52시간 근무제, 부업, 다중차분모형

1. 서 론

우리나라는 현재 근로기준법에 따라 법정 근로시간이 주당 40시간으로 정해져 있다. 그러나 주당 40시간 근무가 제대로 지켜지고 있는 사업장을 찾아보기 힘들다. 특례, 예외 등의 방법을 통해 장시간 근로가 가능하도록 되어 있기 때문이다. ‘주 52시간 근무제’가 본격적으로 시행된 2018년 7월 이전에는, 보건업, 운송창고업 등 사회기능을 유지하는데 필요한 특례업종 26개에서는 종사하는 노동자는 사실상 시간 제한 없이 종업원들을 장시간 근로하게 할 수 있었다. 그렇지 않은 업종에서도 노동자와 사업주와의 협의에 따라서 주당 68시간 근로가 가능하였다. 따라서 장시간 근로는 근로자의 집중력과 건강을 악화시키고 장기적으로 생산성을 저해할 수 있다는 국제노동기구(ILO)의 경고에도 우리나라는 OECD 국가 내 근로시간이 가장 긴 불명예를 안고 있었다.

* 고려대학교 세종캠퍼스 경제통계학부 교수(hchoi5@korea.ac.kr)

** 한국노동연구원 동향분석실 책임연구원(ybim@kli.re.kr)

이에 따라 정부는 장시간 근로문화를 개선하도록 근로기준법을 개정하여 2018년 7월부터 단계적으로 시행되도록 하였다. 이 때 강화된 법령에 따르면, 특례업종에 해당되지 않는 업종 가운데 300인 이상의 대규모 사업체는 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 줄여야 한다. 또한 기존 특례업종 중 21개 업종은 2019년 7월부터 같은 적용을 받게 되며, 2020년 1월부터는 50인 이상 기업까지 확대 적용되도록 하였다. 이러한 근로시간 단축을 포함하여 근로시간과 관련된 전반적인 정책변화를 통칭하여 ‘주 52시간 근무제’라고 부르고 있다.

주 40시간으로 법정 근로시간이 결정되었던 2000년대 초반에도 근로시간이 감소하여 낮은 소득을 보전하기 위해 부업에 뛰어드는 노동자들이 많아질 것이라는 우려가 많았고, 이번 근로기준법 개정 이후에도 비슷한 예상을 하는 언론 기사를 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 본 연구는 ‘주 52시간 근무제’라는 이름으로 불리는 근로기준법 개정이 이후 근로자들의 실제 근로시간과 부업 참가에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석하였다.

정책효과를 파악하기 위하여 본 연구는 ‘주 52시간 근무제’가 업종과 규모에 따라 달리 적용되었다는 점에 착안하여 다중차분모형을 활용하였다. 실증분석을 위해서 본 연구는 임금, 근로시간을 포함한 노동시장 정보와 함께 부업 참여자의 정보를 파악할 수 있는 한국노동패널조사 자료를 활용하였다. 또한 부업참가 여부에 대한 정보를 파악할 수 있는 경제활동인구조사의 원자료를 사용하여 부업참가자의 현황 및 분석 결과를 한국노동패널조사 자료의 분석 결과와 비교함으로써 결과의 강건성을 검증하였다.

II. 본 론

1. 주 52시간 근무제도의 도입

우리나라는 2004년에 기존 주 44시간의 법정근로시간을 40시간으로 단축하였다. 그러나 운송업과 운송관련 서비스업, 보건업 등 특례업종에 속한 사업장의 경우 초과근로시간에 대한 제한이 주어지지 않았으며, 특례업종에 속하지 않더라도 경우에 따라 주 68시간까지 근로시간이 허용되었다. 따라서 근로시간 단축을 통한 노동자 보호가 광범위하게 이루어지지 않았다. 근로기준법 일부 개정 법률안(이하 주 52시간 근무제)을 논의 중이던 2016년 당시 우리나라의 근로자 1인당 연간 평균 근로시간은 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 근로자들이 장시간 노동에 노출되었다. 이후 노동시장 구조개선을 위한 노사정 간 합의가 도출된 이후 근로시간 단축 관련 개정안이 20대 국회 본회의를 통과하고 2018년 3월에 의결·공표되었다.

근로기준법 일부 개정 법률안의 주된 내용은 연장 및 휴일근로를 포함하여 근로시간을 주당 최대 52시간으로 제한하는 것이다. 법정 소정근로시간 40시간 한도는 유지하고 연장근로시간은 최대 12시간으로 제한하는 것이다. 그러나 이 법률 개정안은 기업의 경영적 부담과 근로자의 소득 감소를 고려하여 기업규모별로 단계적으로 시행되도록 하였다. 상시근로자 수

300인 이상 사업체와, 국가, 지자체 및 공공기관은 2018년 7월 1일부터 적용되었으며, 이후 적용되었다. 50~299인 규모의 사업체는 2020년 1월 1일부터, 5~49인 규모의 사업체는 2021년 7월 1일 부터 적용하도록 되어 있었다.

기존 주 40시간 제도가 도입된 이후에도 장시간 노동이 끊이지 않았던 이유는 특례업종에 대한 규정 때문이다. 특례업종에 속한 근로자는 초과근로시간의 제한 없이 주 80시간도 근무할 수 있었고, 특례업종에 속하지 않은 근로자라도 행정해석에 따라 주 68시간까지 근로가 허용되었다(김승택, 2019). 이후 유명무실화 된 주 5일제 근무제도를 정착시켜 장시간 근로자를 줄여 나겠다는 것이 주 52시간 근무제도의 목적이라고 볼 수 있다. 이에 따라 기존 26개 특례업종 중 5개의 특례유지업종을 제외한 21개 업종은 2019년 7월 1일부터 주 52시간 근무제의 적용을 받게 되었다. 특례유지업종은 사용자와 근로자대표가 합의한 경우 주 12시간을 초과하여 연장근무를 할 수 있지만, 연장근무 발생 시 근무일 종료 후 다음 근무일까지 최소 11시간의 휴식시간을 보장하도록 하였다. 근로시간 관련 법률안 개정 후 특례에서 유지되거나 제외되는 업종은 <표 1>에 제시되어 있다.

근로시간에 대한 제한 이외에 2018년 근로기준법에서는 연장근로와 야간근로에 이어 휴일근로의 임금 할증률을 명시하도록 하였고, 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무적으로 적용하도록 하는 등의 개선내용이 담겨져 있다. 아울러 5개 특례업종에서의 과로 방지를 위해 탄력적 근로시간제의 실태를 조사하고 지원방안을 마련하는 것도 개정된 근로기준법에 포함되었다.

<표 1> 근로시간의 특례 유지 및 제외 업종

특례유지업종 5종	특례제외업종 21종 (2019.7.1. 이후 시행)
49.육상운송 및 파이프라인 운송업, 50.수상 운송업, 51.항공 운송업, 529.기타 운송서비스, 86.보건업	37.하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 45.자동차 및 부품 판매업, 46.도매 및 상품중개업, 47.소매업;자동차 제외, 521.보관 및 창고업, 55.숙박업, 56.음식점 및 주점업, 59.영상.오디오 기록물 제작 및 배급업, 60.방송업, 611.우편업, 612.전기통신업, 64.금융업, 65.보험 및 연금업, 66.금융 및 보험관련 서비스업, 70.연구개발업, 713.광고업, 714.시장 및 여론조사업 74.사업시설 관리 및 조경 서비스업, 85.교육서비스업, 87.사회복지 서비스업, 961.미용, 욕탕 및 유사 서비스업

주: 숫자는 한국표준산업 분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

2. 부업 참가 결정에 대한 이론

통계청에서는 주된 일 이외에 따로 수입을 목적으로 하는 일을 ‘다른 일’ 또는 ‘부업’이라고 정의하고 있다. 통계청 경제활동인구조사에서는 ‘지난주에 주된 일 이외에 다른 일을 한

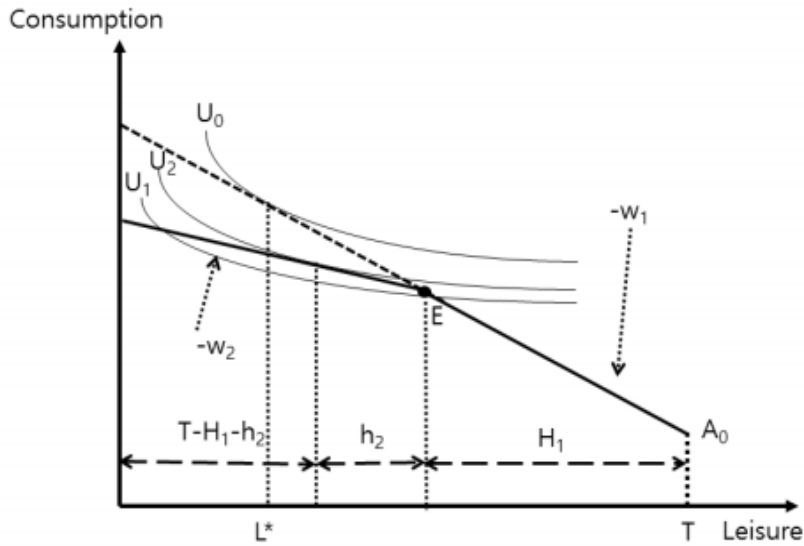
적이 있습니까?’ 라는 질문 문항을 통해서 부업 여부를 판단하고 있다. 통계청의 정의에 따르면, 주부가 가사 일을 하거나 학생이 통학을 하면서 틈틈이 아르바이트를 하거나 소소하게 소득을 얻는 활동들은 부업에 포함되지 않는다. 이밖에도 가사도우미나 건설공사현장의 일용직 근로자와 같이 매일 일하는 장소가 달라지는 경우, 또는 고용주가 동일한 상태에서 두 가지 일을 같이 하는 경우도 부업에 해당하지 않는다. 아울러 주업과 부업 모두 자영업인 경우도 부업으로 인정하지 않는다. 우리나라에서는 부업이라는 표현보다는 투잡(two-job)라는 표현이 더욱 익숙하며 멀티잡(multi-job)이라는 표현도 쓰이고 있다.

해외에는 multiple-job holding 혹은 moonlighting 등 부업에 대한 다양한 명칭이 존재한다. 미국은 노동통계청이 작성하는 CPS(Current Population Survey)에서 1994년부터 조사항목에 부업에 관한 항목을 추가하여 통계를 작성해왔을 정도로 부업에 대한 관심도가 높고 부업과 관련된 연구도 활발하게 진행되어 왔다¹⁾. 일본의 경우 근로자에 대해 종신 고용을 보장하는 반면 부업, 겸업이 금지되는 고용관행이 존재했다. 일본에서는 취업시간을 제외한 자유로운 시간은 다음날의 근무에 지장이 발생하지 않도록 휴식을 취해야 할 기초적 조건을 가진다고 보고 있다. 따라서 사용자로서도 근로자의 시간 사용에 대해 관심을 가질 수 있다는 논리로 취업규칙에 따라 부업, 겸업을 금지해왔던 것이다(최석환, 2019). 그러나 노동가능 인구가 지속적으로 감소하면서, 인재부족 현상을 겪는 업종이 늘어나자 일본 정부는 2018년 1월부터 부업 및 겸업을 허용하도록 하는 지침을 발표하였다. 이를 통해 부업으로 인한 장시간 노동을 해소하고, 주 근무지에서의 불성실한 근무와 기업 비밀 누설 발생 가능성을 차단할 수 있도록 업무량과 근로시간에 대한 가이드라인을 제시하고 있다(김승현, 이형근 2018).

이론적으로 볼 때 부업에 참여하는 동기는 두 가지 경우로 분류할 수 있다. 먼저, 현재 주업에서의 근로시간이 계약조건 등에 따라 제한되면서 효용을 극대화하는 최적 근로시간보다 적게 일하게 되는 근로자들은 비록 주업보다 임금수준이 낮은 부업에 참가하여 효용을 극대화할 수 있다. 이러한 부업 참가자의 유형을 ‘시간제약형’으로 분류할 수 있다(hour-constrained)([그림 1]). 주 52시간 근무제도와 같이 근로시간의 제약을 발생시키는 제도는 시간제약형 부업근로자를 늘어나게 만들 수 있다. 기존 w_1 의 임금수준에서 L^* 만큼의 노동시장을 가지면서 효용을 극대화할 수 있었던 근로자는, h_1 만큼 근로시간의 제약이 발생하면서 효용이 감소하였으나 h_2 만큼의 부업에 참여함으로써 감소한 효용을 보전하려는 현상이 나타날 수 있다.

1) 부업과 관련된 해외의 연구사례는 임용빈, 최형재(2017)에서 정리하고 있다.

[그림 1] 시간제약형 부업 참여



주: Dickey et al(2009)의 Figure.1을 재구성

경제활동인구조사에서는 조사대상 기간(reference time)에 실제로 36시간 미만 일한 취업자에게 ‘지난주에 더 많은 시간 일하기를 원하였습니까?’라고 묻으며 다음과 같은 문항을 선택한 취업자를 ‘시간관련 추가취업가능자’로 분류하고 있다.

1. 현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음
2. 현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음
3. 더 많이 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸고 싶음

시간관련 추가취업가능자는 취업자로 분류되어 있지만 고용보조지표로 활용되어 확장실업률²⁾을 계산하는데 필요한 구성요소로 분류되고 있다. ‘주 52시간 근로시간제’의 도입은 이들 시간관련 추가취업가능자들의 부업참가 확률을 높여줄 것으로 예측된다. [그림 2]는 이러한 예측을 뒷받침해주고 있는데, 이 그림에 따르면 시간관련추가취업자가 2018년 이후 최대 15만 명 이상 증가한 가운데, 부업참가자는 3~5개월의 시차를 두고 증가하는 모습을 관찰할 수 있다. 2004년 주당 법정 근로시간을 40시간으로 결정할 당시³⁾와 2018년 주 52시간 근무제 도입할 당시 많은 사람들이 감소한 근로시간과 소득을 보전하기 위해서 부업에 참가할 것이라고 예상한 기사⁴⁾를 어렵지 않게 찾을 수 있다.

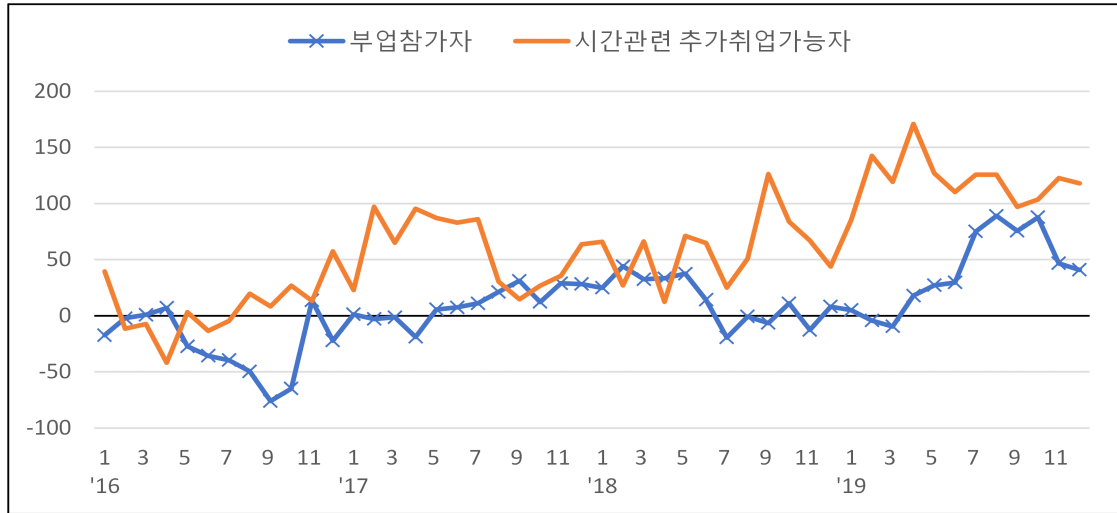
2) 확장실업률 = (실업자+잠재구직자+잠재취업가능자+시간관련추가취업가능자)÷확장경제활동인구

3) [주5일근무제 본격 시행]<3>돈 버는 기회로, 동아일보 2004. 6. 29 기사; [週5일근무시대' 열렸다] 土·日엔부업... '투잡스族' 크게 는다, 한국경제 2004. 6. 30. 기사.

4) [테스트칼럼] 주 52시대 직장인 화두는 '투잡', 매일일보 2018. 5. 28. 기사; 주 52시간 근무, 與 "저녁 있는 삶" vs. 野 "저녁에 또 다른 일 하는 삶", 파이낸셜뉴스 2018. 7. 1. 기사.

[그림 2] 시간관련 추가취업가능자와 부업참가자 증감(2016~19)

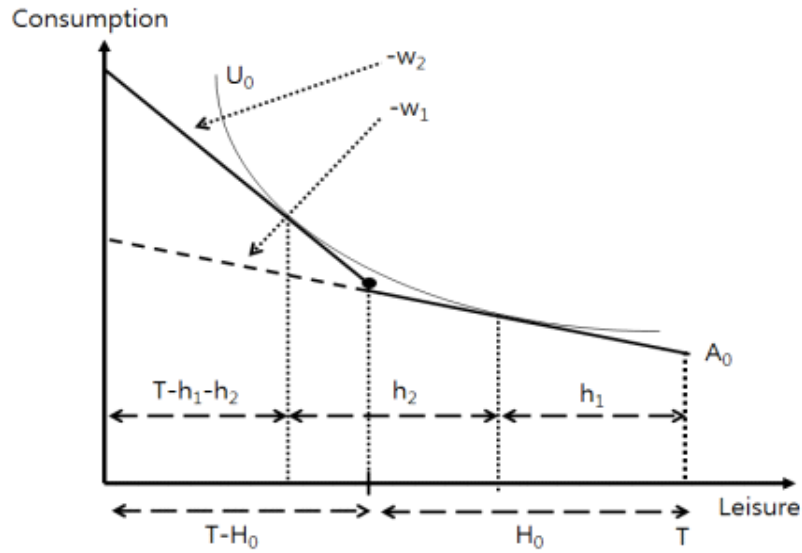
(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

부업참여의 또 다른 동기로는 다양한 직장 경험이나 이직 및 은퇴 이후를 준비를 들 수 있다. 예를 들어 대학강사나 교수는 상대적으로 근로시간의 제약이 적어 시간당 보수가 높은 자문 및 강연활동을 통해 소득을 올릴 수 있다(임용빈·최형재, 2017). 이러한 동기로는 부업에 참여하는 근로자들을 ‘시간 비제약적(hour non-constrained)’ 부업 참여자라고 한다(Dickey et al.(2009)). 시간 비제약적 부업을 선택하는 이유는 소득뿐만 아니라 주 근무지 조직에서 쉽게 발휘할 수 없는 능력을 부업을 통해 발전시켜 나가거나, 미래에 대한 학습, 비록 소득은 적지만 즐거움을 얻기 위해서 부업에 참가하는 경우를 일종의 잡-포트폴리오(job-portfolio)의 관점에서 바라볼 수 있다. [그림 3]을 통해 시간 비제약형 부업 참여를 설명하면 w_1 의 임금과 h_0 만큼의 근로시간을 통해 얻는 효용보다 주업의 근로시간을 h_1 만큼 줄이고 주업보다 임금, 만족도가 높은 부업의 근로시간을 h_2 만큼 추가하면서 얻는 효용(u_0)이 더 크게 발생한다. 과거에는 직장에서 필요한 만큼의 임금을 받지 못해 소득을 보전하기 위한 이유에서 부업에 참가하는 시간제약형 부업이 주를 이루었다면 최근에는 정년이 짧아지는 등 언제든 일 자리를 잃을 수 있다고 느끼게 되면서 여러 직업을 가지게 될 가능성이 높아질 것이다. 최근에 짧은 시간 고소득을 누릴 수 있는 플랫폼 노동에 부업으로 관심을 가지는 사람이 늘어나는 것도 이와 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

[그림 3] 시간 비제약형 부업 참여



주: Dickey et al(2009)의 Figure.2을 재구성

3. 분석방법

가. 분석모형

본 연구는 주 52시간 근무제도가 근로시간 감소, 그리고 부업에 참가할 확률을 높이는 효과가 발생했는지 파악하기 위해 다중차분모형을 활용하였다. 일반적으로 이중차분법을 통해 정책효과를 추정하게 되는데 52시간 근무제에 해당하는 업종에서 종사하는 사람들의 집단(처치군)과 52시간 근무제에 해당하지 않는 집단(대조군)의 결과를 비교할 수 있다. 그러나 처치군과 대조군 사이에 정책적용 여부 외의 차이가 발생할 수 있다. 이런 경우 이중차분 추정치가 과소추정되거나 과다추정될 수 있다. 예를 들어 52시간 근무제에 적용받는 집단이지만 이전부터 주당 52시간 미만을 근무해온 경우 근로시간을 낮추거나 부업에 참가할 요인이 사라지게 된다. 본 연구는 처치군에 장시간 근로자 여부를 추가하여 근로시간 변화를 살펴보았다⁵⁾.

먼저, 주 52시간 근무제도가 2018년 7월 1일부터 시행된다는 점에서 시행일을 기준으로 전/후를 나눌 수 있다($D1 = 1[t \geq 201807]$). 다음 <표 1>에서 특례유지업종 5종과 2019년 6월 까지 유예되는 21개의 업종을 제외한 업종 중 300인 이상 종사규모를 가진 사업장에서 근무하는 표본을 나누었다($D2 = (1[ind = 52h] * 1[P \geq 300])$). 마지막으로 주 52시간 근무제가 장시간 근로를 방지하는 목적을 가진 것을 고려하여 소정근로시간이 52시간을 초과하는 근로자($D3 = 1[hour > 52]$)를 실험군에 포함하였다⁶⁾.

5) 삼중차분모형(Triple Differences)으로 부르는 것도 가능하다.

6) 소정근로시간이 40시간 이상이고 초과근로시간이 12시간이 넘는 경우($D_{3,1}$)의 분석결과를 비교하였다.

한국노동연구원(2019)도 다중차분모형을 이용해 사업체노동력조사⁷⁾를 통해 52시간 근무제가 근로시간 단축에 영향을 살펴보았다(<부표> 참고). 정책시행일($D1$)을 기준으로, 정책대상이 되는 업종($D2$), 300인 이상의 종사규모($D3$)를 가진 사업장에서 종사하는 근로자를 실험군으로 설정하였다는 점에서 본 연구와 다르며, 아래의 그림을 통해 확인할 수 있다.

<한국노동연구원(2019)의 삼중차분모형>

	~201806($D1=0$)		→	201807~($D1=1$)	
	300인 미만 ($D3=0$)	300인 이상 ($D3=1$)		300인 미만 ($D3=0$)	300인 이상 ($D3=1$)
특례유지 및 유예 업종($D2=0$)	C	C		C	C
52시간 단축 업종($D2=1$)	C	C		C	T

<본 연구의 삼중차분모형>

	~201806($D1=0$)		→	201807~($D1=1$)	
	52시간 미만 ($D3=0$)	52시간 이상 ($D3=1$)		52시간 미만 ($D3=0$)	52시간 이상 ($D3=1$)
특례유지 및 유예 업종, 나머지($D2=0$)	C	C		C	C
52시간 단축 업종+300인 이상($D2=1$)	C	C		C	T

C: Control Group(대조군) / T: Treatment Group(처치군)

이러한 다중차분모형⁸⁾을 수식으로 표현하면 다음과 같다. 여기서 $Y_{i,t}$ 는 근로시간이나 부업 참가 여부 등 정책에 의해 영향을 받을 것으로 예상되는 변수를 선정할 수 있다. 정책효과를 나타내는 계수는 β_7 ⁹⁾이다. 한국노동연구원(2019)에서 활용한 사업체노동력 조사는 자료 특성상 근로자의 개인, 가구적 특성을 활용할 수 없었는데, 본 연구는 노동패널을 활용하여 주업의 임금수준, 종사지위와 같은 근무지특성, 가구원 수, 배우자의 경제활동상태와 같은 가구적특성과 같이 정책 외적 요인으로 $Y_{i,t}$ 에 영향을 미칠 것으로 예상되는 설명변수(W)를 포함하였다. 패널자료를 활용할 경우 시계열에 의한 변화(θ_t)와 함께 개별 관측치에 의한 이질성(θ_i)도 함께 통제하기 위해 고정효과모형(Fixed Effect)으로 분석을 하였다.

$$Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 D1_{i,t} + \beta_2 D2_{i,t} + \beta_3 D3_{i,t} + \beta_4 D1D2_{i,t} + \beta_5 D1D3_{i,t} + \beta_6 D2D3_{i,t} + \beta_7 D1D2D3_{i,t} + W\gamma + \theta_t + \theta_i + e_{i,t}$$

7) 사업체노동력조사 근로실태 원자료(2017~2018)

8) 52시간 근무제의 적용업종과 규모를 분리하게 되면 삼중차분모형($D1D2D3$)을 통해 분석할 수 있으며 분석결과를 비교하였다.

9) β_7 가 삼중차분모형에서 정책효과를 나타내는 이유는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} (Y \mid D1=1, D2=1, D3=1, W) &= \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 + \beta_6 + \beta_7 \\ -(Y \mid D1=1, D2=1, D3=0, W) &= \beta_1 + \beta_2 + \beta_4 \\ -(Y \mid D1=1, D2=0, D3=1, W) &= \beta_1 + \beta_3 + \beta_5 \\ -(Y \mid D1=0, D2=1, D3=1, W) &= \beta_2 + \beta_3 + \beta_6 \\ + (Y \mid D1=1, D2=0, D3=0, W) &= \beta_1 \\ + (Y \mid D1=0, D2=1, D3=0, W) &= \beta_2 \\ + (Y \mid D1=0, D2=0, D3=1, W) &= \beta_3 \end{aligned}$$

나. 분석자료

우리나라의 부업 참가자를 파악할 수 있는 경제활동인구조사는 매월 조사가 이루어지고 있다는 점에서 최신의 노동시장 정보를 반영하여 분석할 수 있다. 그러나 부업참가여부, 실제 부업 근로시간을 비롯한 일자리의 자세한 정보를 알 수 없다. 그리고 통계청의 MDIS를 통해 경제활동인구조사의 원자료를 활용할 때 업종정보(*IND*)를 한국표준산업분류(KSIC)의 대분류로만 확인할 수 있기 때문에 분석모형을 적용하는데 어려움이 존재한다. 또한 부업에 참가하는 동기 중 하나인 주 근무지의 임금수준은 연 1회(8월) 부가조사를 통해서 확인이 가능하여 노동시장과 관련된 자세한 정보를 얻기에 한계가 있다.

한국노동패널(KLIPS)은 개인자료를 통해 주업에 대한 다양한 정보를 얻을 수 있다. 종사업종(*IND*)은 한국표준산업분류 10차(p**0342, j642)¹⁰⁾를 기준으로 소분류 단위로 수집이 가능하다. 부업관련 정보는 직업력 데이터를 이용해 찾을 수 있고, 개인 및 가구자료와 결합하여 활용할 수 있다. 주업은 응답자가 판단하여 중요하다고 여겨지는 일자리(mainjob=1), 부업은 그렇지 않은 일자리 가운데, 조사시점 현재 지속 중인 일자리(jobclass=1,3,5,7)로 정의하고 있다¹¹⁾. 직업력 데이터에서 부업일자리와 임금수준, 근로시간 등을 포함한 정보를 활용할 수 있다. 연간 1회 조사가 이루어진다는 점에서 2018년 7월부터 적용된 정책효과를 파악하는데 제약이 있지만 면접관련 문항 가운데 조사가 이루어진 월(p**9501, j609)을 파악할 수 있기 때문에 2018년 7월 이후의 정책효과를 파악하는 것이 가능하다.

노동패널은 종사하는 기업의 형태(j501)가 정부나 공공기관에 포함되는지 여부¹²⁾를 파악할 수 있다. 2019년 기준 정부 및 공공기관에서 근무하는 표본은 1,372명으로 전체 취업자의 10.7%를 차지하고 있다. 정부 및 공공기관 근로자는 주 52시간 근무제의 적용대상에 포함되지만 이미 대부분의 정부부처, 공공기관은 주당 40시간의 근로시간제도를 운영해오고 있었으며, 본 연구의 목적인 부업참여 역시 국가공무원 복무규정에 따라 정부 및 공공기관 임직원의 영리목적의 겸직을 제한¹³⁾하고 있기 때문에 분석 표본에서 제외하였다.

4. 기초통계

가. 우리나라의 부업 통계

우리나라 경제활동인구조사 기준 부업에 참가하고 있는 근로자가 2019년 연평균 47만 3천 명으로 전년대비 4만 명 증가하였다. 전체 취업자 중 1.7%가 부업에 참여하고 있는데, 부업 통계를 작성하기 시작한 2000년대 중반 1.9%에서 2016년 1.5%까지 낮아졌으나 다시 부업의

10) 여기서 산업, 직업분류에 응답하지 않거나 불분명한 경우는 분석대상에서 제외하였다.

11) 노동패널에서 부업 및 회고적 성격 등의 일자리 정보에서 부업 참가자를 식별하고, long-form의 직업정보를 wide-form으로 변환하는 방법은 KLIPS user's guide에서 설명되어 있다.

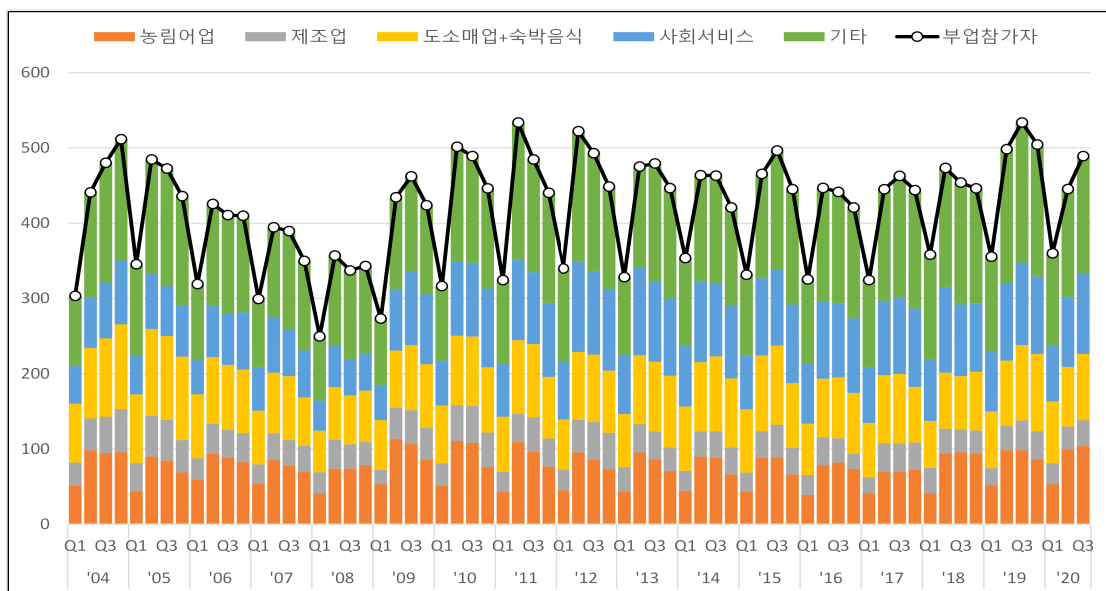
12) 여기서 국가, 지자체, 공공기관은 근무하는 기업형태(j501)가 3(정부 외 공공기관)이거나 5(정부기관)인 경우로 정의가 가능하다.

13) 공공기관에서는 시간제 공무원의 경우 본업에 지장이 없는 한도 내에서 겸직 허가를 받을 수 있다.

참가비율이 증가하고 있다. 최근기준(2020년 9월) 부업참가자 49만 8천 명으로 부업참가율이 1.8%까지 증가하고 있다.

[그림 4] 부업 참가자와 부업 참가자의 주업 분포

(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

경제활동인구조사에서 나타나는 우리나라 부업 근로자의 주요 특징은 계절성을 띠는 것이다. 1분기에 부업참가자가 감소하고 2~3분기에 증가하는데 부업 참가자 중 약 1/5에 해당하는 10만 명의 농림어업에서 주로 근무하고 있다. 농림어업은 고령층 및 비임금근로자(고용원 없는 자영업)의 비중이 높아 2009년 이후 노인일자리 및 사회활동지원 사업(이하 노인일자리 사업)이 확대되면서 농업과 공공근로를 병행하는 고령층 취업자가 증가하면서 계절성이 발생한다. 매년 봄에 시작하고 겨울 이전에 종료되는 노인일자리 사업의 특성도 부업통계의 계절성을 부여하고 있다.

2020년에는 코로나-19의 집단확산이 반영된 3월부터 단시간 근로자가 대폭 증가하면서 시간관련 추가취업자가 40만 명 이상 증가하는 모습이 관찰되고 있고 사회적 거리두기를 비롯한 경제활동의 제약으로 취업자와 함께 부업참가자도 감소하고 있다.

나. 한국노동패널에서의 부업의 기초통계

2019년(22차) 노동패널에서 조사된 취업자 11,901명 가운데, 244명이 부업에 참가하고 있다¹⁴⁾. 부업참가율은 2017년 2.1%에서 2018년 1.9%로 0.2%p 낮아졌으나 이는 2018년에 통합

14) 정부 및 공공기관 종사자를 포함할 경우 취업자 12,810명 가운데, 268명이 부업에 참가하여 (1.9%), 09통합표본 기준 부업참가자는 47만 4천 명(1.8%)으로 경제활동인구조사의 기초통계와 일치한다.

표본을 늘리면서 2018년에 편입된 표본에서의 부업참가율이 낮아진 영향이라고 볼 수 있다. 표본의 가중치를 고려하여 부업참가자와 비율을 계산하면 최초패널이 구축된 98표본의 경우 2019년 27만 명으로 1.7%, 09통합표본은 43만 7천 명(1.9%), 18통합표본은 42만 3천 명(1.8%)의 부업참가자가 존재한다. 가중치를 고려했을 경우 2018년의 부업참가율은 2017년과 비슷한 수준으로 2019년도 18통합표본을 제외하고 부업참가율의 변화가 나타나지 않았다.

<표 2> 부업 참가자 및 부업 참가율

연도	전체 표본(명)			최초패널(천 명)		09 통합표본(천 명)		18 통합표본(천 명)	
	취업자	부업 참가자	부업 참가율	부업 참가자	부업 참가율	부업 참가자	부업 참가율	부업 참가자	부업 참가율
1999	5,664	152	2.7%	384	2.7%				
2000	5,296	116	2.2%	318	2.2%				
2001	5,376	106	2.0%	295	2.0%				
2002	5,492	109	2.0%	298	2.0%				
2003	5,710	112	2.0%	282	1.9%				
2004	5,797	108	1.9%	265	1.8%				
2005	5,706	109	1.9%	265	1.8%				
2006	5,819	109	1.9%	244	1.6%				
2007	5,826	105	1.8%	248	1.6%				
2008	5,834	120	2.1%	321	2.1%				
2009	7,095	141	2.0%	317	2.1%	385	1.9%		
2010	7,162	139	1.9%	289	1.9%	341	1.7%		
2011	7,117	148	2.1%	289	1.8%	410	1.9%		
2012	7,231	143	2.0%	269	1.7%	390	1.8%		
2013	7,195	152	2.1%	288	1.8%	414	1.9%		
2014	6,958	146	2.1%	298	1.9%	430	1.9%		
2015	7,220	143	2.0%	306	2.0%	413	1.9%		
2016	7,371	138	1.9%	266	1.6%	383	1.7%		
2017	7,516	155	2.1%	276	1.7%	440	1.9%		
2018	11,901	226	1.9%	293	1.8%	454	1.9%	376	1.6%
2019	11,437	244	2.1%	270	1.7%	437	1.9%	423	1.8%

참고: 노동패널 원자료를 분석한 결과임.

노동패널자료의 종단면적 특성을 활용하여 부업참여를 동태적인 측면에서 살펴보았다(<표 3>). 전년과 현재 모두 부업에 참여하지 않는 비중은 97%를 전후로 하고 있는데, 전년에 부업에 참여하였다가 올해는 참여하지 않는 경우는 2016년 0.7%, 부업에 참여하지 않던 작년과 달리 올해 부업에 참여한 경우가 0.4%였으나 이후 격차가 감소하면서 2019년 들어서는 새롭게 부업에 참여하게 된 근로자가 미세하게 증가하고 있는 모습이다. 주 52시간 근무제가 2018년 7월부터 도입되었다는 점을 감안하여 전후로 살펴보았을 때도 부업을 유지하고 있는 근로자는 감소했으나 부업을 새롭게 시작한 근로자는 늘어난 모습이다. 그러나 이러한 결과가 주 52시간 근무제도로 부업이 늘어났다는 근거로 보기는 어렵다.

<표 3> 부업참여의 변화

연도	전년 부업X, 현재 부업X		전년 부업O, 현재부업X		전년 부업X, 현재 부업O		전년 부업O, 현재 부업O	
2016	6,289	(97.2)	45	(0.7)	25	(0.4)	108	(1.7)
2017	6,453	(97.3)	35	(0.5)	35	(0.5)	111	(1.7)
2018	6,486	(96.7)	58	(0.9)	49	(0.7)	111	(1.7)
2019	9,984	(97.1)	56	(0.5)	63	(0.6)	176	(1.7)
2016~2018.06	14,431	(97.1)	96	(0.6)	75	(0.5)	265	(1.8)
2018.07~2019	14,781	(97.1)	98	(0.6)	97	(0.6)	241	(1.6)

참고: 노동패널 원자료를 분석한 결과임.

주업과 부업의 일자리 형태를 살펴보면 2019년 226명의 부업참가자 중에 116명은 주업이 임금근로자이며 128명은 주업을 비임금근로자(자영업자)로 활동하고 있다(<표 4>). 과거에는 주업과 부업이 모두 비임금근로자로 자영업을 두 개 이상 운영하는 경우가 많았으나, 주업과 부업을 모두 자영업의 형태로 있는 경우는 경제활동인구조사에서 부업의 사례로 인정하고 있고 있다. 근로시간에 제약을 받는 임금근로자의 부업 참여를 살펴보는 만큼 분석대상을 임금근로자로 한정하였다. 주업은 임금근로, 부업은 자영업의 근로형태를 나타내는 부업참가자가 많은 편이었는데 2018년 이후 주업과 부업 모두 임금근로의 형태로 부업을 하는 근로자가 많아졌다.

<표 4> 일자리 형태별 부업참가자 추이

연도	주업=임금근로			주업=자영업		
	부업=임금	부업=자영업	주업=임금근로	부업=임금	부업=자영업	주업=자영업
2009	27	36	63	24	54	78
2010	27	29	56	29	54	83
2011	32	30	62	33	53	86
2012	25	31	56	32	55	87
2013	33	32	65	35	52	87
2014	30	39	69	32	45	77
2015	34	32	66	33	44	77
2016	30	40	70	32	36	68
2017	38	41	79	32	44	76
2018	59	47	106	47	73	120
2019	71	45	116	51	77	128

참고: 노동패널 원자료를 분석한 결과임.

부업에 참가하지 않는 사람의 근로시간¹⁵⁾은 2019년 주당 40.5시간으로 10년 동안 6시간 이상 감소했다(<표 5>). 부업참가자는 주업을 32.5시간, 부업은 24.5시간으로 전체 57시간으로

15) 근로시간이 규칙적이라고 응답한 표본의 정규근로시간(j205), 비규칙적이라고 응답한 표본의 평소근로시간(j203), 초과근로시간(j208)을 합친 값을 의미. 주당 근로시간은 월 평균 근로시간을 (30.4/7)로 나누어 계산하였음.

미참가자보다 17시간 많은 시간에 참여하고 있다. 주업의 근로시간은 모두 감소하고 있으나 부업의 근로시간은 2009년과 비슷한 수준을 유지하고 있다. 부업참가자의 주업 월 임금은 미참가자의 임금보다 최대 100만 원의 차이가 발생하는데 그 차이를 부업으로 줄여나가고 있다. 근로시간을 고려해서 시간당 임금으로 계산하게 되면 주업의 임금은 비슷하게 나타난다.

<표 5> 부업참가자의 근로시간, 임금수준

	근로시간(시간/주)			월 임금(만원/월)			시간당 임금(원/시간)		
	부업참가자		부업X	부업참가자		부업X	부업참가자		부업X
	주업	부업		주업	부업		주업	부업	
2009	41.2	26.2	49.2	152.4	89.4	185.9	12,771	13,371	9,379
2010	38.7	25.7	48.7	139.7	80.8	194.0	9,272	13,737	9,828
2011	38.7	24.7	47.9	153.5	97.5	204.3	11,623	14,006	10,441
2012	38.1	22.8	47.2	148.9	84.4	213.9	11,399	11,722	11,010
2013	38.1	23.2	46.8	128.8	85.5	223.0	9,043	12,017	11,652
2014	36.6	23.2	47.1	152.7	86.2	229.5	11,325	10,672	11,861
2015	37.2	24.0	45.8	155.4	88.5	233.2	12,508	13,689	12,292
2016	38.0	24.7	45.5	174.8	115.7	239.1	13,887	16,030	12,639
2017	36.0	22.7	44.9	153.4	101.5	248.7	12,021	13,643	13,329
2018	37.4	23.9	43.7	182.1	101.6	252.0	12,441	18,178	13,957
2019	36.2	23.9	42.8	182.6	128.2	260.0	14,171	20,169	14,686

참고: 노동패널 원자료를 분석한 결과임.

정부 및 공공기관에 종사하는 사람을 제외한 취업자 중 제조업, 건설업 등 52시간 근무제에 적용되는 업종에 종사하는 취업자는 2019년 기준 6,119명으로 53.6%를 차지한다(<표 6>). 사업체 규모별로 300인 이상의 대규모 사업장에 종사하는 취업자는 1,293명으로 11.3%를 차지하여 처지집단(D2)에 해당되는 표본은 716명으로 전체 표본의 6.3%에 포함된다. 반면 평소 혹은 상용근로시간이 주 52시간을 초과하는 근로자(이하 장시간 근로자)는 582명으로 5.1%에 해당한다. 2010년 13.9%까지 차지했던 높은 비중은 점차 낮아지고 있다.

표본 가운데 실험군에 해당되는 표본이 매우 적게 발생하게 된다. 전체 취업자 가운데 주 36시간 미만의 단시간일자리, 100인 미만의 중소기업의 일자리가 상대적으로 많기 때문이다. 주 52시간 근무제도는 2018년 7월 이후 반년 혹은 1년 마다 정책의 대상이 되는 업종이 늘어나고 중소기업으로 점진적으로 확대되는 구조를 가지고 있기 때문에 정책초기 작은 규모의 표본에서 나타나는 변화를 자세하게 살펴볼 필요가 있다.

<표 6> 처치변수(D)의 구성

	52시간 적용 업종 (D2_1)		300인 이상 사업체 (D2_2)		장시간 근로자 (D3)		조건부 장시간 근로자 (D3 D2==1)	
2009	3,854	54.4%	908	12.8%	975	13.7%	42	8.7%
2010	3,877	54.2%	850	11.9%	999	13.9%	34	7.8%
2011	3,909	55.0%	871	12.2%	916	12.9%	37	7.8%
2012	3,922	54.3%	893	12.3%	794	11.0%	33	7.1%
2013	3,929	54.7%	899	12.5%	712	9.9%	29	6.0%
2014	3,770	54.2%	795	11.4%	705	10.1%	25	5.8%
2015	3,941	54.6%	830	11.5%	604	8.4%	18	3.9%
2016	3,989	54.2%	887	12.0%	623	8.5%	11	2.3%
2017	4,028	53.6%	940	12.5%	610	8.1%	18	3.5%
2018	6,439	54.2%	1,343	11.3%	719	6.0%	22	3.0%
2019	6,119	53.6%	1,293	11.3%	582	5.1%	10	1.4%
2016~2018.06	9,591	54.5%	2,079	11.8%	1,419	8.1%	34	3.0%
2018.07~2019	10,984	53.4%	2,384	11.6%	1,115	5.4%	27	2.0%

주: 업종은 10차 한국표준산업분류 기준(2009~),

5. 실증분석 결과

한국노동연구원(2019)는 주 52시간 근무제 이후 초과근무를 중심으로 근로시간이 감소하는 것을 확인할 수 있었는데(<부표 1>), 같은 모형을 사용하고 데이터를 한국노동패널로 바꾸어 분석한 결과, 근로시간이 주 52시간 근무제도에 의해 통계적으로 유의하게 영향을 받았다고 불만한 증거를 찾아보기 어려웠다(<표 7>). 정규근로시간¹⁶⁾에서 D1의 계수만 통계적으로 유의하고 나머지 변수들도 대체로 설명력이 낮게 나타난다. 부업참가확률에 미치는 영향 역시 통계적으로 유의하지 않게 나타난다. 그 외 임금수준이 높아질수록 근로시간이 줄어들고 부업참가확률도 감소한 것으로 분석되었으며, 근로시간이 많아지면 시간제약형 부업참가확률이 낮아지고 시간비제약형 부업참가확률은 높아지는 것으로 나타나는 등 전반적인 결과가 기존의 연구와 유사하게 나타나고 있다.

본 연구에서 장시간 근로여부를 추가한 삼중차분모형(TD)에서의 결과는 다르게 나타났다(<표 8>). 상용근로자 300인 이상 52시간 근무제의 영향을 받는 사업체의 장시간 근로자의 전체 근로시간 계수는 -1.677로 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 정규근로시간은 3.3시간 감소했고, 초과근로시간은 10% 수준 내에서 유의한 수준으로 8.3시간 증가했다. 일하기로 정해진 시간은(정규 근로시간)은 감소하고 초과근로시간은 오히려 증가하면서 52시간 근무제의 영향은 전체근로시간 단위에서 사라진 것이다. 장시간 근로자들은 계약상 근로조건의 변화는 있지만 실제로는 잔업의 증가로 이어진 것으로 해석된다. 부업참가확률을 보면 부업에 참가할 확률은 3.5% 증가하고 주로 시간제약형 부업참가자를 발생시키고, 비제약형 부업참가자는 감소했으나 통계적인 유의성은 여전히 높지 않다. 한국노동연구원(2019)에서는 초과

16) 근로시간이 비규칙적이라고 응답한 표본의 평소근로시간(j203)에 미치는 영향은 지면상의 이유로 포함하지 않았음.

근로시간이 감소하는 것으로 나타나는데, 사업체노동력조사는 노동수요측면에서 이루어진 조사이며 한국노동패널은 노동공급측면에서 이루어진 조사라는 점에서 해석이 다르게 나타날 수 있다.

<표 7> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 1(한국노동연구원, 2019)

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE logit)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업참가	시간제약형 (w1>w2)	시간비제약 (w1<w2)
근로시간				-0.051*** (0.000)	-0.042* (0.016)	0.029* (0.032)
D1*D2_1*D2_2	0.190 (0.729)	-0.146 (0.753)	0.794 (0.507)	0.746 (0.690)	0.644 (0.757)	-1.054 (0.528)
D1	-0.260 (0.266)	-0.456* (0.027)	-0.489 (0.520)	-0.529 (0.287)	0.588 (0.409)	0.046 (0.930)
D2_1	0.373 (0.357)	-0.210 (0.564)	-0.161 (0.928)	0.038 (0.950)	1.420 (0.129)	0.072 (0.900)
D2_2	0.636 (0.117)	-0.377 (0.282)	1.170 (0.264)	-0.968 (0.256)	-0.300 (0.770)	0.162 (0.840)
D1*D2_1	-0.481* (0.041)	0.237 (0.255)	0.218 (0.775)	0.188 (0.707)	-1.117 (0.155)	0.307 (0.576)
D1*D2_2	-0.153 (0.710)	0.994** (0.005)	-0.731 (0.478)	1.217 (0.276)	1.161 (0.389)	-0.540 (0.615)
D2_1*D2_2	-0.631 (0.268)	-0.219 (0.651)	-1.850 (0.131)	0.281 (0.838)	-1.085 (0.535)	0.341 (0.796)
시간당 임금	-3.107*** (0.000)	-3.600*** (0.000)	-8.528*** (0.000)	-1.351*** (0.001)	0.053 (0.875)	-0.579 (0.111)
배우자 임금	-0.052 (0.558)	-0.175 (0.167)	0.397 (0.248)	-0.503 (0.146)	-1.655* (0.026)	0.728 (0.069)
임시직	-4.142*** (0.000)	-3.633*** (0.000)	-1.588 (0.241)	0.340 (0.509)	0.096 (0.883)	-0.281 (0.584)
일용직	-9.710*** (0.000)	-6.983*** (0.000)	-3.385 (0.399)	-0.417 (0.655)	-1.048 (0.370)	-0.193 (0.825)
연령	0.794*** (0.000)	1.534*** (0.000)	1.312* (0.017)	1.373** (0.004)	-1.617* (0.018)	0.335 (0.467)
연령제곱	-0.012*** (0.000)	-0.017*** (0.000)	-0.011 (0.080)	-0.010* (0.017)	0.017* (0.019)	-0.005 (0.273)
가구원수	-0.084 (0.654)	-0.221 (0.177)	0.477 (0.296)	-0.302 (0.364)	2.129* (0.033)	0.154 (0.674)
가구소득	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000** (0.003)	0.000 (0.929)	-0.000 (0.596)	0.000 (0.272)
Constant	39.013***	16.821***	-14.837			
R_sq	0.063	0.059	0.032	0.141	0.182	0.104
Log-likelihood	-78446	-61776	-10612	-118	-57	-105
Obs(N)	25657	21989	4053	371	190	320
Obs(group)	10200	9353	2388	115	57	98

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<표 8> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 2

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE LPM)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업참가	시간제약형 (w1>w2)	시간비제약 (w1<w2)
근로시간				-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.001)	0.000*** (0.000)
D1*D2*D3	-1.677 (0.366)	-3.286* (0.020)	8.342 (0.087)	0.035 (0.141)	0.010 (0.566)	-0.012 (0.577)
D1	-0.336* (0.039)	-0.037 (0.778)	-0.449 (0.338)	-0.002 (0.340)	0.001 (0.367)	-0.001 (0.614)
D2	0.608 (0.072)	-0.240 (0.350)	-0.826 (0.196)	-0.000 (0.957)	-0.003 (0.414)	-0.000 (0.905)
D3	17.001*** (0.000)	17.502*** (0.000)	-1.893 (0.123)	0.004 (0.242)	0.004 (0.098)	-0.011** (0.002)
D1*D2	-0.541 (0.069)	0.472* (0.035)	0.177 (0.755)	0.001 (0.878)	0.001 (0.767)	0.000 (0.962)
D2*D3	2.574 (0.050)	3.172** (0.002)	-2.620 (0.519)	0.007 (0.676)	0.002 (0.849)	0.000 (1.000)
D1*D3	0.487 (0.116)	-0.346 (0.176)	-1.581 (0.402)	-0.007 (0.102)	-0.012*** (0.000)	0.014*** (0.000)
Constant	37.252***	19.613***	-13.682	-0.143*	0.088*	0.963***
R_sq	0.402	0.500	0.031	0.005	0.001	0.001
Log-likelihood	-74012	-55897	-10605	37502	46527	39692
Obs(N)	25657	21989	4053	25657	25657	25657
Obs(group)	10200	9353	2388	10200	10200	10200

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

본 연구에서 쓰인 삼중차분모형과 한국노동연구원(2019)에서 쓰인 삼중차분모형을 합쳐 일종의 사중차분모형(Fourth Differences)으로 확장하여 분석하였다(<표 9>). 분석결과 정규근로시간은 5.7시간 감소하고 초과근로시간은 23시간 증가하는 것으로 나타났고 부업에 참가하게 될 확률도 6% 증가하게 되며 10% 수준 내에서 통계적으로 유의하게 나타난다. 초과근로시간이 증가하는 수준은 일반적인 상황을 넘어서는데 이는 <표 9>에서 생략한 다양한 변수(예를 들어 D1, D1*D2_1*D3 등)에서 음수로 나타나기 때문이다.

분석대상을 정규 및 평균 근로시간이 52시간 이상인 장시간 근로자(D3)의 범위를 정규근로시간은 40시간이 넘고 초과근로시간이 12시간을 넘어가는 형태의 장시간근로자를 포함하였을 경우(D3_1), 분석결과는 다르게 나타난다(<표 10>). 오히려 근로시간이 증가하는 형태로 달라지는데, 이미 초과근무를 통해 장시간 근로를 해오고 있던 노동자는 정규근로시간의 감소가 나타나지 않고 초과근로시간도 이전과 다르지 않은 수준으로 나타나는 결과라고 볼 수 있다.

그 외에 300인 이상의 대규모 사업체와 중소기업 사업체는 업무 및 시간배분 과정, 조직문화 등이 다르기 때문에 근로시간 및 부업참가에 있어서 동일하게 비교하기 어려운 점이 있다. 따라서 비교적 큰 규모라고 볼 수 있는 100인 이상 사업체만을 대상으로 같은 모형으로 <표 11>과 같이 분석하였다. 분석결과, 정규근로시간의 감소는 두드러지게 나타나고 초과근로시간은 유의하지 않은 수준으로 증가하게 되었다.

<표 9> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 3(사중차분 모형)

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE LPM)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업참가	시간제약형 (w1>w2)	시간비제약 (w1<w2)
근로시간				-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.001)	0.000*** (0.000)
D1*D21*D22*D3	-2.276 (0.362)	-5.734** (0.004)	23.063** (0.009)	0.060 (0.065)	0.038 (0.092)	-0.031 (0.302)
생략						
Constant	37.579***	19.708***	-13.934	-0.140*	0.095*	0.958***
R_sq	0.414	0.505	0.031	0.005	0.000	0.001
Log-likelihood	-73977	-55874	-10596	37509	46544	39702
Obs(N)	25657	21989	4053	25657	25657	25657
Obs(group)	10200	9353	2388	10200	10200	10200

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<표 10> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 4(장시간 근무)

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE LPM)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업참가	시간제약형 (w1>w2)	시간비제약 (w1<w2)
근로시간				-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.001)	0.001*** (0.000)
D1*D2*D3_1	2.242* (0.031)	0.373 (0.695)	1.329 (0.293)	0.021 (0.146)	0.013 (0.184)	-0.016 (0.239)
생략						
Constant	30.928***	15.039***	-5.011	-0.144*	0.084*	0.968***
R_sq	0.481	0.348	0.271	0.005	0.001	0.001
Log-likelihood	-72308	-58965	-9792	37501	46526	39691
Obs(N)	25657	21989	4053	25657	25657	25657
Obs(group)	10200	9353	2388	10200	10200	10200

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<표 11> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 5(100인 이상)

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE LPM)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업참가	시간제약형 (w1>w2)	시간비제약 (w1<w2)
근로시간				-0.000 (0.479)	-0.000 (0.177)	0.000 (0.233)
D1*D2*D3	-2.409 (0.213)	-4.516*** (0.000)	5.440 (0.406)	0.023 (0.240)	0.014 (0.305)	-0.041* (0.022)
생략						
Constant	42.030***	29.874***	-3.982	-0.123	0.056	0.989***
R_sq	0.173	0.361	0.053	0.000	0.001	0.002
Log-likelihood	-17878	-13228	-5292	12849	15290	13426
Obs(N)	6695	6275	1962	6695	6695	6695
Obs(group)	3181	3026	1142	3181	3181	3181

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

마지막으로 해당 분석결과의 강건성을 테스트하기 위해서 pre-period test를 진행하였다. 2018년 7월부터 진행된 주 52시간 근무제가 임의적으로 2015년 7월부터 발생했다고 가정했을 때, 위와 동일한 수준의 분석효과가 나타날 경우 기존 결과들을 신뢰하기 어렵게 된다. 분석결과 이전 기에서는 정책효과는 전혀 존재하지 않거나 전혀 반대의 결과가 나타났다

<표 12> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 6(pre-period test)

	근로시간에 미치는 영향(FE)			부업참가확률에 미치는 영향(FE LPM)		
	전체 근로시간	정규근로시간	초과근로시간	부업	시간제약	비제약
근로시간				-0.000 (0.864)	-0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)
psD1*D2*D3	0.640 (0.763)	1.137 (0.455)	-11.072* (0.022)	-0.007 (0.673)	-0.002 (0.919)	0.018 (0.394)
생략						
Constant	21.997***	31.186***	-12.337	-0.039	0.076	0.943***
R_sq	0.388	0.565	0.034	0.001	0.001	0.002
Log-likelihood	-56609	-41659	-11626	10761	10749	9538
Obs(N)	18910	15931	4244	5164	5164	5164
Obs(group)	6728	6158	2250	2319	2319	2319

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

52시간 근무제가 근로시간이나 부업참가에 미치는 영향을 경제활동인구조사에서 유사한 모형¹⁷⁾을 가지고 분석했을 때의 결과와 비교해보면, 경제활동인구조사에서 52시간 근무제는 전체 근로시간이 1.53시간 감소하는 현상이 나타나면서 노동패널에서의 결과와 다르지 않게 나타났다. 부업에 참가할 확률의 경우에는 시간제약형 부업참여자를 중심으로 확률이 낮아지는 것과 달리 오히려 부업참가확률이 감소하는 것으로 나타났다. 2018년 7월 이후 부업은 증가했으나, 실시간으로 장시간 근무하는 노동자(D3)들은 부업에 큰 관심이 나타나고 있지 않다고 볼 수 있다.

<표 13> 주 52시간 근무제가 근로시간 및 부업참가에 미치는 영향 7(경제활동인구조사 2016~2019)

Y_variable	주당 근로시간(OLS)	부업 참가(Logit)
주당 근로시간		0.119*** (0.000)
D1*D2*D3	-1.529*** (0.000)	-1.913*** (0.000)
생략		
Constant	20.082***	2.492***
time(201601~201912)	0	0
종사지위, 연령, 가구형태	0	0
R-squared	0.446	0.301
Log-Like	-4238940	-116668
Obs(n)	1139576	1139576

주 1: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

주 2: 종사업종이 산업분류상 공공행정 및 사회보장 행정(O)에 해당하는 취업자는 분석에서 제외

17) 경제활동인구조사 원자료에서는 종사업종을 대분류로만 제공하고 있는데, 주 52시간 제도의 특례 유지/제외 업종에 해당하는 중, 소분류 업종을 대분류에 매칭하여 분석하였다. 근로시간 역시 정규근로시간, 초과근로시간을 나누지 못하고 조사대상기간에 실제로 가진 취업시간을 종속변수로 활용하여 노동패널의 결과와 완벽하게 비교하는 것은 어렵다.

III. 결 론

정부는 OECD 최장 수준인 근로시간을 단축하고, 연장근로가 가능한 26개의 특례업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선하기 위해서 2018년 7월부터 초과근로 12시간을 포함한 주 52시간 근무제도를 추진하였다. 26개의 특례업종을 제외한 나머지 업종에서 300인 이상 규모의 사업체는 최대 주 52시간 근로시간을 갖게 된다. 동시에 근로시간 단축에 대한 우려의 목소리 가운데 투잡, 멀티잡 등 부업참여가 늘어날 것이라는 예상이 늘어났다. 본 연구는 이러한 제도적 특성을 활용하여 다중차분분석 방법을 이용하여 주 52시간 근무제가 근로시간을 단축시키고 부업참여를 촉진시켰는지 한국노동패널자료를 통해 살펴보았다.

분석결과, 제조업, 건설업 등 52시간 근무제에 적용되는 업종의 300인 이상 기업에서 일하는 장시간근로자의 정규근로시간은 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 정규근로시간 외 추가적으로 근무하는 시간은 늘어났다. 결국 전체근로시간은 주 52시간 근무제 이후 변화가 없었다. 부업에 참가할 확률은 시간제약형 부업참가자의 경우 늘어나는 경향을 보이긴 했지만 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다.

다중차분분석을 통해 2019년 특례업종에서 벗어나는 업종에서의 근로시간 변화와 2020년 중소기업의 근로시간 변화를 살펴볼 수 있다. 그러나 정부는 2018년 12월까지 주 52시간 근무제 위반 기업의 처벌유예 및 계도기간을 두고 있었으나 기업들의 반발로 2019년 3월 31일 까지 미루는 등 정책적용과 모형설정이 맞지 않는 문제가 발생했다. 2020년 1월부터 50~299인까지 정책 대상을 확대하는 것 역시 1년 간 유예되었다. 52시간 근무제에 따라 2019년 7월부터 근로시간 단축을 해야 하는 도소매업, 숙박음식점업 등 특례제외업종 종사자의 근로시간 감소 효과를 파악하는 것도 코로나-19 이후 자영업자를 비롯한 취업자가 모두 감소하면서 이후 나타나는 통계에 따른 분석결과를 주 52시간 근무제에 의한 영향으로 규정하는 것이 어렵게 되었다.

실제로 근로기준법 개정에 따른 정책적용대상은 우리나라의 산업구조상 큰 비중을 차지하지 않는다. 300인 이상의 대규모 업체는 우리나라에서 많지 않고, 분석대상에서 제외한 정부 및 공공기관 종사자는 대부분 주 40시간 근무제를 도입하고 있었다. 근로시간을 단축해야 한다는 사회적 목소리는 대기업과 일부 업종에만 국한되지 않았고, 향후 정책적용대상이 되기 전 근로시간을 미리 단축하려는 움직임이 나타나면서 위협효과(Threat effect)가 나타난 것으로 해석할 수 있다.

주 52시간 근무제가 도입되면서 부업이 늘어날 것이라는 예상대로의 결과가 나타나지 않았다. 그러나 부업을 어떻게 정의하고 정보를 어떻게 얻어내느냐에 따라 결과는 달라질 수 있을 것이다. 한국노동패널은 여러 직업을 가지고 있는 근로자에 대한 정보를 가장 잘 담아내고 있는 통계이다. 그러나 최근 부업을 포함한 일자리의 형태가 점차 다양해지고 있는 것을 반영하지 못하고 있다. 대표적으로 최근 흔한 형태의 부업 일자리로 쿠팡플렉스, 배민커넥트 등의 플랫폼 노동이 있다. 상용직, 임시직 등의 종사상 지위를 비롯해 한시적근로자, 비전형근로자와 같이 비정규직을 정의하기 위한 개념 역시 플랫폼 노동을 식별하는 것에 어

려움이 있다. 향후 다양한 노동 형태를 분류할 수 있는 통계적 기준이 마련되고 작성, 모집을 통해 자료를 확보하게 되면 부업 연구가 활발하게 진행될 수 있을 것이다.

<부표 1> 주 52시간 근무제의 정책효과(2017~2018, 사업체노동력조사)

	전체 근로시간	상용직 총 근로시간	상용직 소정 근로시간	상용직 초과 근로시간	상용직 초과급여
$D_1 D_2 D_3$	-3.028***	-3.087***	-0.610	-2.477***	-43.820***
	(0.00)	(0.00)	(0.39)	(0.00)	(0.00)
D_1	-5.431***	-7.438***	-12.814***	5.376***	162.030***
$= 1[P \geq 300]$	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
D_2	1.968**	2.427***	2.164***	0.263	2.436
$= 1[T \geq 1807]$	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.06)	(0.25)
D_3	3.374***	0.720**	-1.221***	1.940***	28.084***
$= 1[ind_h < 52]$	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
$D_1 D_2$	1.987**	2.055***	1.714**	0.341	22.260***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.22)	(0.00)
$D_1 D_3$	11.021***	11.123***	1.613***	9.510***	204.052***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
$D_2 D_3$	-0.439	-0.083	0.225	-0.308*	-0.197
	(0.46)	(0.88)	(0.67)	(0.03)	(0.93)
Constant	167.498***	173.458***	171.336***	2.122***	37.605***
R-squared	0.044	0.052	0.057	0.009	0.012
Obs(n)	281737	281737	281737	281737	281737

주: p-value in parentheses, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2019)

참고문헌

- 김승택. 「근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용」. 『노동리뷰』 19년 12월호
- 김승현, 이형근. 「일본의 노동시간 단축 추진 현황 및 시사점」. 『KEIP 기초자료』. 18-08
- 문광수, 이재희, 이요행, 오세진. 「대졸자의 투잡에 영향을 미치는 변인들에 대한 탐색적연구」. 『한국자료분석학회』 11권 2호 (2009. 04.) : 1027-1040.
- 임용빈, 최형재(2017). 「부업 참여 및 부업 근로시간의 결정요인: 기혼자를 중심으로.」 『노동경제논집』 40권 2호 (2017): 31-68.
- 최석환. 「멀티잡 종사자의 노동법적 규제」. 『노동법연구』 .47권(2019) : 213-248.
- 한국노동패널 1-22차년도 조사자료 User's Guide
- 한국노동연구원. 「2018년 임금동향과 2019년 임금전망」. 『노동리뷰』 .19년 4월호
- Dickey, H., V. Watson, and A. Zangelidis. "What Triggers Multiple Job Holding. AnExperimental Investigation." *MPRA Paper* No. 17575, Munich Personal RePEcArchive. (September 2009).