

민주노총 총서 005

노동시간 단축과 노동조합의 정책과제

1999.4

전국민주노동조합총연맹

책을 펴내며

IMF 한파가 1년 넘게 계속되고 있습니다. 이로 인해 사회 각 부분이 어려움을 겪고 있습니다만, 실직당한 노동자들은 그야말로 유래 없는 고통 속에서 하루하루를 견뎌내고 있습니다.

아직 일자리를 유지하고 있는 노동자들도 불안하긴 마찬가지입니다. 정리해고의 광풍 속에 언제 일자리를 잃게 될지 알 수 없기 때문입니다.

우리 노동자들에게 일자리는 삶의 터전입니다. 일자리를 통해 생계를 위한 임금을 벌어들이는 한편 신성한 노동으로 사회 발전의 원동력을 제공합니다. 일자리를 잃게되면 생계의 원천이 없어지는 것은 물론, 이 사회에서 노동하지 못하는 인간으로 전락합니다. 노동의 권리를 빼앗긴 인간은 이미 인간이 아닙니다. 갈수록 늘고 있는 노숙자들에게서 우리는 이러한 사실을 뼈저리게 확인합니다.

올해는 작년보다 훨씬 실업문제가 심각합니다. 실업자가 훨씬 많이 늘어나는 것은 물론, 비정규직이나 단시간 노동자의 급증 등 고용 상태도 크게 악화될 것입니다.

그러나 우리 기업들은 여전히 정리해고 중심의 고용조정을 앞세우고 있습니다. 정리해고, 임금삭감, 노동조건 개악, 이것들이 지금 현장에서 벌어지고 있는 일의 전부입니다.

정부 정책도 부실하기 그지없습니다.

전체 고용실업 예산의 규모도 부족하고, 직업 훈련과 고용안정 인프라의 구축도 미비합니다. 그러나 무엇보다 큰 문제는 정부의 경제정책이 ‘실업유발형’이라는 점입니다. 기업의 무분별한 정리해고를 방관하거나 어쩔 수 없는 일로 치부하고 있습니다. 실업자를 거리로 쫓아놓고 나서 이에 대한 대책을 마련하겠다는 것은 그야말로 ‘사후약방문’입니다. 실업자 발생이 최소화되도록 일자리를 유지하는 정책이 우선되어야 합니다. ‘실업유발형’에서 이른바 ‘고용유지형’으로 고용 정책의 전환이 필요한 시기입니다. 그렇게 되어야 노동자 입장에서는 생계와 삶의 터전인 일자리를 지킬 수 있고, 사회적으로도 실업문제를 근본적으로 해결할 수 있습니다.

우리는 고용유지형 정책의 핵심이 노동시간 단축에 있다고 확신하고 있습니다. 노동시간을 단축하면 일자리를 유지하거나 새로이 만들 수 있습니다. 특히 지금처럼 극심한 불황으로 기업이 생산 활동을 줄이는 상황에서는 노동시간 단축이 고용을 유지할 수 있는 가장 바람직하고 효과적인 방안입니다. 그렇지 않아도 우리나라는 장시간 노동으로 국제적으로도 악명이 높은 나라입니다.

노동시간 단축이야말로 고용 실업 문제와 노동자의 삶의 질을 개선시킬 수 있는 유일한 대안입니다.

이 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 1998년 6월부터 12월까지 약 7개월 동안 진행되었습니다. 그간 기존 연구와 외국 사례의 검토, 국내 노동시간 현황 조사, 노동시간 실태 조사와 사례 조사, 노동조합의 노동시간 단축 정책 과제와 구체적인 지침 등을 연구하였고, 98년 11월 10일과 12월 15일 두차례에 걸쳐 토론회와 워크숍을 개최하였습니다.

이 연구는 프리드리히 에베르트 재단(FES)의 후원으로 이루어졌습니다. 연구진으로는 인하대학교 윤진호 교수, 인하대학교 강병구 박사, 한국사회과학연구소의 이병희 박사, 노동조합기업경영연구소의 서영주 연구원과 박종완 연구원이 참여하였습니다. 이 기회를 빌어 감사의 인사를 전합니다.

이 보고서가 노동시간 단축을 실천적으로 고민하는 노동조합 간부와 조합원, 그리고 관련 연구자들에게 도움을 주었으면 하는 바람 간절합니다.

끝으로 이 보고서의 내용은 연구자들의 견해로서 민주노총의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝힙니다.

1999.4

전국민주노동조합총연맹 위원장 이갑용

보고서 차례

제1장 머리말

제2장 일자리 나누기의 의의

1. 일자리 나누기의 의의
2. 일자리 나누기에 대한 찬성론
 - 가. 장기적 노동수급 불균형론
 - 나. 사회적 효용론
 - 다. 형평성론
 - 라. 노동자의 건강과 생활의 질 향상
 - 마. 노동자의 재량권/선택론
 - 바. 인센티브론
 - 사. 광범한 사회적 목표
3. 일자리나누기에 대한 반대론
 - 가. 노동비용에의 약영향
 - 나. 설비비용에 대한 악영향
 - 다. 고용유지/창출효과에 대한 의문
 - 라. 구조조정의 방해
 - 마. 기타
4. 노동시간 단축의 고용효과에 대한 기존의 실증 연구

제3장 선진국의 일자리 나누기 사례

1. 일자리나누기에 관한 선진국의 일반적 동향
2. 프랑스
3. 독일
4. 영국
5. 네덜란드
6. 이탈리아
7. 스웨덴
8. 덴마크
9. 일본

제4장 한국의 노동시간 단축

- I. 한국의 노동시간 실태
 1. 실 노동시간의 추정
 2. 노동시간의 국제 비교
 3. 노동시간의 추이

4. 노동시간의 규모간 격차
5. 생산성과 노동시간
6. 최근 고용 조정과 노동시간 변동

II. 노동시간 실태조사 결과 분석

1. 조사의 개요
2. 고용 및 임금의 변화
 - 가. 고용의 감소
 - 나. 임금의 감소 및 구성별 변화
3. 노동시간단축의 현황 및 영향
 - 가. 노동시간단축의 현황
 - 나. 노동시간단축의 영향
4. 노동시간단축을 통한 일자리나누기
 - 가. 고용조정방법
 - 나. 노동조합의 입장
5. 실업대책에 대한 노동조합의 입장
6. 소결

III. 노동시간 단축 사례

1. 고용안정과 노동시간
2. 노동시간 관련 국내 기업 사례
 - 가. 현대자동차
 - 나. 인천제철
 - 다. 현대자동차서비스
 - 라. 상업연맹

제5장 노동조합의 정책 과제

I. 노동시간 단축과 노동조합의 정책과제

1. 일자리나누기 제도 실시의 필요성
2. 일자리나누기 제도의 다양한 유형
 - 가. 주 40시간으로 법정노동시간 단축
 - 나. 초과노동시간의 단축
 - 다. 특정 산업에서의 일감나누기
 - 1) 일감나누기의 의의
 - 2) 정부지원
 - 3) 현행 고용유지지원제도의 내용과 문제점
 - 라. 휴일, 휴가의 증대
 - 마. 유무급 휴직제도
 - 바. 신규채용과 연동된 조기퇴직
 - 사. 일자리 분할

2. 노동시간 단축 및 일자리나누기제의 도입과 관련된 문제점 및 과제

가. 임금문제

나. 고용효과 문제

다. 노동시간의 유연화 문제

라. 작업조직의 재편

마. 노조원에 대한 설득

II. 민주노총의 노동시간 단축 지침

1. 법정노동시간의 단축(근로기준법 49조의 개정)

2. 노동시간단축 특별법의 제정

3. 초과노동시간의 단축

4. 임금보전 및 소득보전기금의 설치

5. 주요 산업 주35시간 - 38시간 산업별 협약으로 현수준의 고용유지

<참고>노동시간단축 특별법(안)

제6장 맺음말

<참고> 프랑스 35시간 노동시간 단축법

<영문 요약>

연구 과제 별 연구진

- 일자리 나누기의 의의 - 이론적 검토 (윤진호 교수.이병희 박사)
- 외국 사례(윤진호 교수.박종완 연구원)
- 노동시간 실태(이병희 박사)
- 노동시간 실태조사 결과 분석(강병구 박사)
- 노동시간 단축 사례 조사 결과(서영주 연구원)
- 노동시간 단축 관련 노동조합의 정책 과제(윤진호 교수)
- 노동시간 단축 관련 민주노총 지침(민주노총)

제1장 머리말

IMF 경제위기의 지속과 더불어 대량실업, 실질임금 저하, 근로조건 악화, 불평등의 심화 등 노동자를 비롯한 국민대중의 고통이 심화되고 있다. 무엇보다도 문제가 되는 것은 대량실업의 지속이다. IMF 구제금융 후 실업률은 급증하여 98년 11월 현재 실업자수는 전년 동월보다 98.3만명 증가한 155.7만명(실업률 7.3%)에 이르고 있다.

공식실업 외에도 구직활동을 포기한 실망실업자가 계속 증가하고 있다. 98년 9월중 경제활동인구는 전년동월비 353천명(1.8%) 감소하였다. 매년 경제활동증가율이 2-2.5% 정도였던 점을 감안하면 경제활동인구의 약 3%(60-70만명) 내외가 실망실업자로서 비경제활동인구화한 것으로 추정된다. 실제로 노동연구원의 조사에 따르면 실업자 가운데 구직활동을 포기해 비경제활동인구로 분류된 실망실업자는 3-4월 6.6%, 4-5월 7.4%, 5-6월 9.2%, 6-7월 11.9%로 계속 늘어나고 있음을 알 수 있다.¹⁾

문제는 경기침체의 지속과 구조조정의 영향 등으로 앞으로도 장기간 실업자수가 쉽게 줄어들지 않을 것이라는 점이다. 노동연구원에 의하면 내년 1/4분기 실업자수는 186만 1천명(실업률 8.8%)으로 사상최고수준을 기록할 것이며 이러한 고실업 추세가 향후 3-4년간 지속될 것으로 전망된다. KDI 역시 내년 실업률을 8.2%(177만명)-8.9%(180만명) 정도로 전망하고 있다.

6개월 이상 연속실업상태에 있는 장기실업자의 비중 역시 금년 상반기의 7.8%(10만 4천명)로부터 하반기 19.4%(33만 5천명), 99년에는 24.1%(43만 1천명)로 크게 늘어날 것으로 분석되고 있다.

이러한 대량실업, 소득감소, 고용불안정, 근로조건 악화 등에 따라 가족해체, 이혼, 영유아 유기, 범죄, 자살, 약물/알콜중독 등 각종 사회적 문제가 급증하고 있으며 이에 따른 사회적 갈등도 증대될 것으로 예상된다. 이는 구조조정과 경제위기의 탈출을 가로막는 요인으로 작용할 가능성도 충분히 있다 하겠다.

이처럼 한국경제는 경제개발연대 이래 가장 심각한 경제 위기와 높은 실업사태를 맞이하고 있는 것이다. 이러한 대량실업에 직면하여 정부는 신속한 구조조정과 노동시장의 유연화를 통하여 고용창출이 촉진될 수 있는 여건의 마련에 집중하고 있으며, 구조조정과 고용조정에 따른 실업의 발생은 불가피하다는 인식아래 생활보호와 공공근로사업을 통해 실업자를 지원하는 대책을 추진하고 있다. 그리고 구조조정과 고용조정은 시장 주도의 개방경제 체제(free market open economy)로 전환하기 위한 신자유주의적 내용을 띠고 있다. 그러나 신자유주의적 노동시장의 유연화 정책은 그 노동배제적 성격 때문에 노사관계의 긴장을 증대시키고 있을 뿐만

1) 한국노동연구원(1998).

아니라 실질임금의 저하와 소득 불평등의 확산 등의 문제를 야기할 가능성이 매우 높다. 또한 시장의 강제력에 의존하는 유연화 일변도의 정책 기조는 노사정간의 참여와 협력을 통하여 협력적 유연화를 모색하는, 보다 중요한 계기를 잃는 결과를 초래할 수 있다.

이러한 가운데 최근 대량실업의 극복방안으로서 노동시간 단축을 통해 일자리를 나눔으로써 대량해고를 막고 나아가 고용을 창출하고자 하는 「일자리 나누기」(work-sharing)에 대한 관심이 높아지고 있다.

민주노총은 「민주노총 대정부 5대 요구안」에서 고용안정방안으로서 노동시간 단축을 통한 일자리나누기를 제안하고 구체적 방법으로서 1) 전산업에 주 40시간 법정 근로시간제 실시 2) 특정 산업의 경우 주 35-38시간의 산업별 협약으로 현수준의 고용유지 3) 노동시간단축특별법의 제정, 노동시간단축위원회의 구성, 운영 등을 주장하였다.

한국노총 역시 법정근로시간을 주 40시간으로 줄이는 노동시간단축특별법의 제정을 촉구하고 있다. 금속산업연맹과 완성차 6사노조도 시간분할제를 요구하면서 주당 35-38시간 노동제를 주장한 바 있다.

그러나 이에 대한 사측과 정부측의 반응은 냉담한 편이다. 재계는 임금삭감 없는 근로시간 단축은 기업경쟁력을 떨어뜨린다고 주장하면서 노동계의 주장을 거부하고 있으며 일부에서는 근로시간 단축을 통한 고용유지가 기업의 구조조정을 지연시키고 임금비용 부담을 높여 오히려 실업의 악순환을 야기시킨다고 주장하기도 한다.

정부 역시 임금 삭감 없이 법정근로시간을 40시간으로 줄일 경우 기업의 초과부담이 너무 커진다고 소극적 자세를 보이고 있다. 따라서 개별기업이 자발적으로 노동시간을 줄이고 그 대신 정부로부터 지원금을 받는 방안을 제시하고 있다. 그러나 98년 3/4분기까지 정부의 고용유지지원금 제도에 따른 근로시간 단축으로 지원금을 신청한 사업장수는 73개소, 근로자수는 23,810명에 불과하여 그 성과가 극히 미미한 형편이다.²⁾

제1기 노사정위원회에서도 「근로시간위원회를 98년 상반기 중 구성하여 근로시간 단축을 통한 고용안정방안을 강구」하기로 합의한 바 있으며 다시 정부와 민주노총 간의 6.4 합의에서는 「노사정위원회에 근로시간위원회를 설치하여 법정근로시간 및 실근로시간 단축, 이와 관련된 임금조정 등 근로시간제도 개선방안을 논의, 마련한다. -법정근로시간과 관련하여 2000년부터 업종별, 규모별 법정근로시간을 주 40시간으로 단축하는 방안을 함께 논의한다. -필요할 경우 고용보험의 「근로시간조정지원금」 등 지원방안과 채용규모 확충문제를 적극 추진한다」고 보다 구체적으로 합의한 바 있으나 이들 합의의 실제 이행은 지지부진한 상태이다.

이들은 구조조정과정에서 고용을 유지하고 창출하는 적극적인 정책으로서 노동시간 단축을 통한 일자리나누기 방안을 적극적으로 모색해 보고자 한다. 노동시간 단축에는 그에 따른 고용유지/창출효과, 임금의 처리문제, 노동시간의 유연화 문제

2) 노동부 자료.

등 해결되어야 할 많은 문제들이 산적되어 있어 이에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

이 글은 크게 6장으로 이루어져 있다. 제1장은 머리말이고 제2장은 일자리 나누기의 의의, 제3장은 선진국의 일자리 나누기 사례를 살펴보았다. 제4장은 한국의 노동시간 단축으로 노동시간 현황, 노동시간 실태조사 결과 분석, 노동시간 단축 사례로 이루어져 있다. 제5장은 노동조합의 정책 과제를 제시하고 있다. 6장은 맺음말이다.

제2장 일자리 나누기의 의의

1. 일자리 나누기의 의의

노동배제적인 고용조정에 대한 대안으로서 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기(work sharing)가 우리 사회에서도 크게 주목되고 있다. 경기변동에 따른 고용조정 방식은 정리해고 이외에도 노동시간 단축, 초과노동시간 축소, 조기퇴직제, 배치전환이나 타부서 지원, 타공장 진출, 계열사 파견, 유무급 휴직, 순환휴직제, 교육휴가, 임금 억제 등이 있다.

이 가운데 일자리나누기는 경기변동에 따른 노동수요의 감소를 고용규모 자체의 조정보다는 노동시간의 조정을 통해 일자리를 나눔으로써 대응하자는 것이다. 노동시간 단축을 통해 고용을 창출하거나 유지하고자 하는 정책에는 크게 나누어 「일감나누기」(work-sharing)와 「일자리나누기」(job-sharing) 등 두 가지 방안이 있다. 「일감나누기」(시간분할제)는 하나의 기업내에 있는 모든 노동자들, 또는 일부 노동자들의 노동시간을 줄이는 것을 말한다. 이는 노동자를 해고하는 대신 노동시간을 줄임으로써 일감을 나누자는 의미이다. 최근 한국의 고용조정과 관련된 해고회피노력의 일환으로서 노동시간 단축을 통한 고용창출/고용유지를 논의한 때 사용되는 개념은 바로 이러한 의미에서 「일감나누기」로 표현하는 것이 보다 정확할 것이다. 한편 「일자리나누기」(직무분할제)는 하나의 정규근로업무를 둘 이상의 단시간 업무로 전환시키는 것을 말한다. 한 사람의 풀타임 업무를 두 사람 이상의 파트타임 업무로 나누어 노동시간을 단축함으로써 고용유지/창출을 꾀하고자 하는 것이다. 이는 정규노동자의 신분을 유지하면서 단시간근로를 한다는 의미에서 파트타임 노동자와는 구분된다. 하지만 이러한 구분은 아직 명확하게 이루어지고 있지 않으며 유무급 휴가/휴직, 조기퇴직 등 다른 노동시간 단축방안과 함께 동일선상에서 논의되고 있는 것이 현실이다. 따라서 이 글에서도 노동시간 단축을 통해 고용을 유지/창출하고자 하는 여러 방안들을 「일자리나누기」라는 표현으로 모두 포괄하여 사용하고자 한다.

이러한 노동시간 단축을 통한 고용창출은 1980년대 이래 장기간의 고실업에 직면한 유럽 노동조합의 가장 적극적인 정책이 되어 왔다. 물론 종전에도 기업 차원에서 일시적인 불황에 대응하여 노동시간 단축을 행함으로써 해고를 피하는 일감나누기는 흔히 사용되어 왔다. 그러나 80년대 이후 유럽에서 실시되고 있는 일자리나누기는 노동력의 장기적 수급균형이 깨어졌다는 전제 하에 종전과 같이 경제성장만으로는 대량실업을 해결할 수 없다고 보고 노동시간 단축을 통해 노동자 1인당 노동공급량을 줄임으로써 대량실업이 가져오는 사회, 경제적 문제에 대해 대규모적으로 대응하고자 하는 것이며 그런 의미에서 이는 과거 개별 기업차원에서 불황시 일

시적으로 행해지던 work-sharing과는 구별할 필요가 있다.

이러한 일자리나누기제는 비자발적 실업을 줄이고 고용을 유지·창출하기 위하여 일자리를 재분배함으로써 실업에 따른 고통을 함께 분담하자는 적극적인 사회연대적인 의미를 가지고 있다. 이처럼 대량해고 및 실업증대로 인한 사회적 비용을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 노사협력을 통한 고용조정 과정은 노사관계의 개선과 노동자의 헌신성 증대를 통해 장기적으로 경영의 효율성을 높이고 발전적인 한국 경제 모델을 모색할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 사실 한국은 OECD 뿐만 아니라 발전도상국에서도 최장시간 노동국가라는 점에서 비단 실업 억제를 위해서만이 아니라 하더라도 노동시간 단축은 절실한 과제라고 할 수 있다.

2. 일자리 나누기에 대한 찬성론³⁾

가. 장기적 노동수급 불균형론

대량실업기에는 노동조합이 노동시간의 단축과 노동자 간의 노동시간의 평등분배를 주장하는 것은 흔히 있는 일이다. 사실 19세기에 이미 노동시간 단축을 통해 실업을 해소하자는 주장이 종종 제기되곤 했다.⁴⁾

그러나 최근 제기되는 일자리나누기론은 불황기의 단기적 처방이 아니라 장기적, 구조적 처방으로서 제기되고 있다는 데 그 의의가 있다. 이들에 의하면 대부분의 서구 선진국에서 특단의 노력을 기울이지 않는 한 앞으로 상당 기간 동안 실업이 현재의 고수준을 유지할 것이라고 한다. 이는 국내외적 불황과 긴축정책 뿐만 아니라 노동집약적 산업의 쇠퇴, 노동력 규모의 성장, 노동절약적 기술진보 등 보다 구조적인 변화의 결과이다. 따라서 노동시간 단축을 통해 노동공급을 줄이는 것만이 노동시장의 수급균형을 회복할 수 있는 현실적 방안이라고 한다.

한국의 경우에도 그 동안 고도성장과정에서 발휘되던 높은 고용흡수력이 더 이상 작용되지 않을 것으로 예상되는 반면, 여성의 노동시장 진출 확대 등으로 노동공급은 증가를 계속할 것으로 보여 앞으로 자연실업률이 높아질 것으로 보는 견해가 많다. 이 경우 재직노동자들의 노동시간이 줄어들지 않는 한 상당 기간 고실업이 불가피할 것이라는 점에서 노동시간 단축의 타당성이 주장되고 있는 것이다.

나. 사회적 효용론

논리적으로 보면, 노동투입량은 노동시간*고용량으로 표현되므로 다른 조건이 일정하다면 노동시간의 단축은 신규 노동력 수요를 발생시켜 일자리 창출 효과가 발생한다. 이와 같이 재직노동자의 노동시간을 줄이고 대신 실업자를 고용하는 것은

3) P. Blyton(1985); Dreze(1987); White(1987) 등 참조.

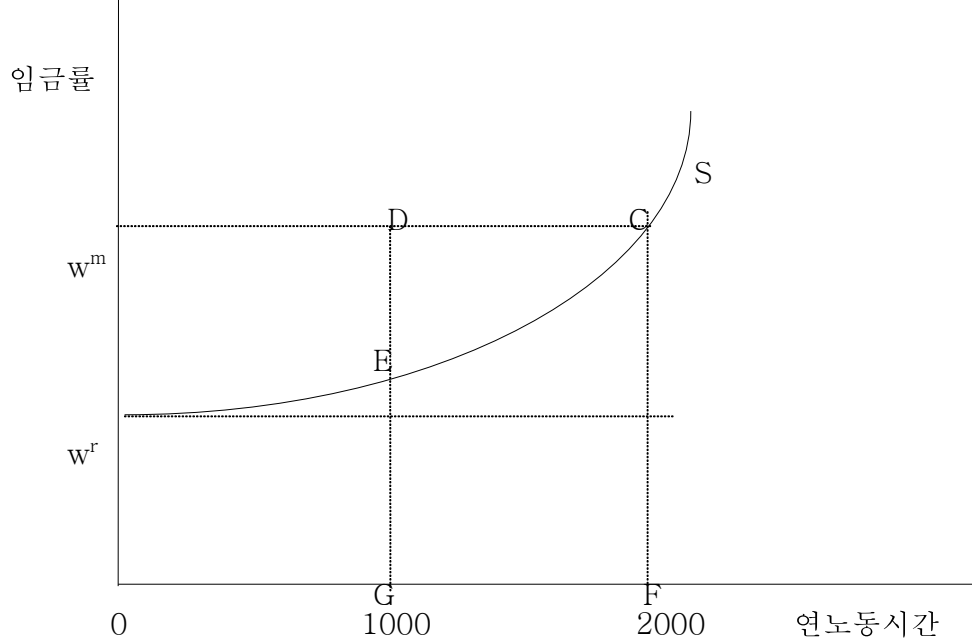
4) Blyton(1985), p. 3.

사회적 효용면에서 바람직하다고 주장된다.⁵⁾

이를 설명하기 위해 <그림 1>을 보기로 하자.⁶⁾ 동질적 노동자들로 구성되어 있는 경제를 가정하고 각자의 노동공급곡선이 S와 같다고 하자. 시장임금 w^m 에서 이 노동자는 연간 2,000시간의 노동공급을 하고 있다. 이제 경제 전체의 노동수요가 줄어들어 이 노동자의 2,000 노동시간에 대한 고용이 불가능해졌다고 하면 이 노동자는 일년 내내 실업상태에 있게 될 것이다. 이때 이 실업자의 임금감소분의 크기는 사각형 Ow^mCF 와 같다. 그러나 이 노동자는 실업상태에서 얻는 여가시간의 효용이 Ow^rCF 만큼 증가하므로 진정한 효용감소의 크기는 w^rw^mC 와 같다.

이제 일자리나누기 제도가 실시되어 2,000시간의 실업이 두 사람의 노동자에게 균등하게 배분된다고 하자. 각 노동자는 연간 1,000시간 일하고 1,000시간 실업상태에 있게 된다. 각 노동자의 임금상실분은 $GDCF$ 만큼이 될 것이며 두 노동자의 임금상실분의 합계는 Ow^mCF 로서 한 사람이 실업할 때와 같을 것이다. 그러나 노동자 일인당 진정한 효용손실은 EDC 이며 따라서 두 사람의 합계액은 이 면적의 두 배가 된다. 이것은 분명히 한 사람이 혼자 실업할 때의 효용손실 w^rw^mC 보다는 작게 된다. 따라서 사회 전체로 볼 때 한 사람에게 실업의 부담이 모두 떨어지는 것보다는 두 사람이 나누어 부담하는 것이 더 바람직한 결과를 가져온다는 것이다.

<그림 2-1> 실업의 부담



이와 같은 결과가 나온 이유는 소수의 사람에게만 장기간 실업이 집중될 경우는 단기간 실업에 비해 상당한 어려움이 가중되기 때문이다. 단기간 실업시에는 일을 안 함으로써 얻는 여가의 효용이 처음 몇 시간 동안은 상당히 크다. 또 단기

5) White(1987).

6) 이하의 설명은 Filer, et.al.(1996), pp. 312-313 참조.

간 실업시에는 실업수당, 저축인출, 친지로부터의 차입 등에 의해 생활수준을 유지하는 것이 비교적 쉽기도 하다. 그러나 차츰 실업기간이 길어질수록 여가의 효용이 떨어지며(결국 마이너스가 됨), 동시에 실업수당 기간 만료, 저축잔고 고갈, 차입의 가능성 고갈 등으로 상당한 생활상의 어려움이 생기게 된다. 따라서 노동시간 단축을 통한 일자리나누기를 통해 장기실업이 소수의 실업자에게 집중되는 것을 막아주는 것이 매력적인 대안이 될 수 있다는 것이다.

다. 형평성론

노동시간 단축을 통한 일자리나누기는 설혹 사회적 효용을 증가시키지 않는 경우에도 형평성 면에서 바람직한 것이라고 한다. 실업은 보다 열악한 위치에 있는 사람들에게서 불공평하게 일을 빼앗아간다는 의미에서 불공평한, 또는 분절화된 분배형태라 할 수 있다. 따라서 노동시간을 줄이고 실업자를 고용하는 것은 실업의 부담을 보다 많은 노동자에게 골고루 나눴으로써 보다 공평한 분배를 가져올 뿐만 아니라 노동조합의 기본정신인 연대의 원리에도 부합된다는 것이다.

특히 블루칼라 노동자들과 화이트칼라 노동자들간에 노동시간, 휴일수, 교대제 유무 등의 면에서 여러 가지 불평등이 존재하고 있음을 감안할 때 블루칼라 노동자들의 노동시간을 단축하는 것은 사회적 평등성의 면에서 큰 기여를 할 수 있으며 여성이 주로 해고의 대상이 된다는 점을 고려할 때 남녀평등의 관점에서도 바람직하다는 것이다.

라. 노동자의 건강과 생활의 질 향상

고용유지/창출이 노동시간 단축 주장의 유일한 이유는 아니다. 노동시간 단축의 보다 근본적이고도 중요한 지지이유는 노동시간 단축이 노동자의 건강과 생활의 질 향상에 중요한 기여를 한다는 점이다. 특히 한국과 같이 선진국에 비해 장시간 노동하고 있는 경우에는 이러한 이유가 더욱 중요한 의미를 지닌다.

장시간 노동은 노동자의 정신적, 육체적 피로도와 스트레스를 증가시키고 산재율을 높인다는 것은 이미 여러 연구에서 증명된 사실이다. 특히 마지막 노동시간에 산재율이 급증한다는 것은 경험적 연구로 실증되고 있다.⁷⁾

비록 장시간 노동이 아니라 하더라도 노동시간 단축은 노동자의 건강에 대해 여전히 중요한 의미를 갖는다. 현대의 기계제 생산하에서 조립라인과 기계에 의한 속도조절은 노동강도와 스트레스를 높이고 있다.

노동시간 단축은 산재율 감소 뿐만 아니라 노동자의 생활의 질을 높여준다. 여가 시간이 늘어남에 따라 가족과 즐기는 시간, 레저활동, 사회적 참여, 교육, 물적 생활 수준 등이 향상된다. 또 노동자들에게는 노동시간을 자유로이 조정할 수 있어 선택

7) White(1987).

권이 넓어지고 특히 육아나 가사노동의 부담이 큰 여성노동자에게는 노동시간 단축이 더욱 중요한 의미를 가진다.

마. 노동자의 재량권/선택권

70년대 이후 기업의 의사결정에 대한 노동자의 참가가 광범하게 진행되어 왔다. 그런데 이러한 노동자의 의사결정에 대한 영향력 증대의 일환으로서 노동시간의 패턴에 대한 영향력의 증대가 주장되고 있다. 그 동안 작업조직의 구조와 과정은 상당한 변화를 보여왔는데도 불구하고 노동시간 패턴은 상당히 경직적 모습을 보여왔다(이른바 「9 to 5」). 그러나 기혼여성노동자의 노동시장 진출이 늘어나는 등 노동력 구성이 바뀌고 젊은 노동자의 선호도 변화함에 따라 다양한 노동시간 패턴(조기퇴직, 파트타임 노동, 노동시간 선택의 자유재량권)에 대한 요구가 늘어나고 있으며 이는 노동시간의 단축과 관련되어 있다. 따라서 노동시간의 탄력성과 더불어 노동시간의 단축이나 일자리나누기 등이 필요하다는 것이다.

바. 인센티브론

노동시간 단축에 따라 생산성이 향상되고 이직률이 하락하며 근로자의 창의성이나 기업에 대한 헌신성이 높아져 장기적으로 경영의 효율성을 높일 수 있는 이점이 있다고 한다. 그밖에 기술수준의 다양성 획득, 신입사원에 대한 훈련기회의 제공 등 다양한 이점이 제시되고 있다. 그중에서도 노동시간 단축에 따른 생산성 향상은 이론적, 실증적으로 인정되고 있다. 노동시간 단축에 따른 노동자의 피로감소와 모티베이션 부여에 따른 심리적-행동적 변화, 경영기술-노하우의 변화, 새로운 노동시간 패턴(교대제 개선, 변형시간제 등), 새로운 생산기술-조직 변화, 효율적 작업관행, 자동화 투자의 촉진 등의 제 요인으로 인해 노동시간 단축은 생산성을 향상시킨다는 것이다.⁸⁾

또 노동시간의 단축에 따라 이직률, 결근률 등이 줄어들며 따라서 기업의 입장에서 인적 자본 투자를 촉진시킬 수 있다. 또한 노사관계가 개선되고 새로운 기술의 도입이 순조롭게 된다. 따라서 장기적으로 노동시간의 단축은 노동자에게 뿐만 아니라 기업에게도 도움이 된다는 것이다.

사. 광범한 사회적 목표

일자리나누기는 단순히 실업을 줄이기 위한 목적 뿐만 아니라 보다 광범한 사회적 목표(기대수명 증가, 교통혼잡 완화, 노동/여가 간의 관계)에 봉사하는 등 여러

8) White(1987); White and Ghobadian(1984); Marchand and Martin-Le Goff(1985); Dreze(1987); Roche et.al.(1996)

가지 목적을 지닌다.

정부의 입장에서는 노동시간 단축을 통해 고용을 유지시킴으로써 실업보험 등의 지출을 감소시키고 소득세 감소를 막을 수 있을 뿐만 아니라 대량실업에 따른 범죄, 자살, 가정파괴, 사회불안, 정치불안 등 눈에 안보이는 비용을 막을 수 있다는 이점이 있다.

3. 일자리나누기에 대한 반대론

가. 노동비용에의 악영향

고용주는 노동시간 단축시의 최악의 시나리오, 즉 노동시간 단축에 따른 임금저하가 전혀 없을 경우를 상정하고 이 경우 노동비용이 늘어난다는 이유로 이에 반대하고 있다. 노동비용 증가는 여러 경로를 통해 나타난다고 한다.

먼저 노동시간 단축에 따른 추가고용 증대가 있을 경우 이는 임금비용 및 고정비용(훈련, 채용비)을 증가시킨다. 또 노동시간 단축시 추가고용이 없을 경우에는 초과근로, 부가근로가 불가피해지고 이 경우 초과근무에 따른 할증비용이 증가하게 된다. 그밖에 노동시간이 단축되지 않은 다른 노동자그룹에게도 보상이 불가피하여 간접비용도 증가하게 된다는 것이다.

이러한 사용자측의 주장은 다른 요인이 일정하다는 가정에 토대를 두고 있다. 그러나 실제로는 노동시간 단축에 따른 비용증대효과를 상쇄하기 위해 사용주는 다양한 조치를 취하게 되며 그 결과 생산성이 향상됨으로써 비용증대의 상당부분, 또는 전부를 상쇄하게 된다.⁹⁾ 즉 앞에서 본대로 새로운 작업조직, 교대제, 변형근로시간제, 임금제도, 자동화 투자 등의 조치가 그것이다. 또 설혹 노동시간 단축에 따라 당장 임금비용이 오르더라도 장기적으로는 생산성이 임금보다 낮은 상태가 계속될 수는 없으므로 결국 장기적으로는 균형상태로(예컨대 추후 임금상승 둔화 등을 통해) 갈 수밖에 없게 된다.

나. 설비비용에 대한 악영향

노동시간 단축에 따른 설비이용률의 저하와 이에 따른 산출량 감소도 사용주가 우려하는 이유 중의 하나이다. 설비의 경직성과 불가분성으로 인해 노동시간 단축을 신규채용 증대로 상쇄할 수 없는 경우가 많이 있다는 것이다. 예컨대 10시간씩 2교대제로 일하는 공장의 경우 1교대변 당 2시간씩 노동시간을 줄이더라도 합계 4시간에 불과하여 새로운 세 번째 교대변을 만들기가 불가능하며 따라서 설비가동을 저하, 산출량 저하, 그리고 결과적으로 고용량 저하를 가져온다는 것이다.

만약 법정근로시간이 줄어드는 경우 기존의 설비가동률을 유지하기 위해서는 노

9) White(1987).

동자들에게 초과근로를 시킬 수밖에 없는데 노동자들이 초과근로를 싫어하며 최고 노동시간에 대한 법적 제약도 있기 때문에 완전한 설비가동률 유지는 불가능하다는 것이다.

그러나 이러한 주장에 대해서는 노동시간이 단축되면 노동 이용방법의 이노베이션이 일어남으로써(교대제, 작업재조직) 오히려 설비이용률이 증대될 수도 있다는 반론이 있다.

다. 고용유지/창출효과에 대한 의문

사용주들과 일부 학자들은 또 노동시간 단축이 고용창출 및 유지에 미치는 효과에 대해 의문을 표시하고 있다.¹⁰⁾

암묵적 계약이론에 의하면 효율적 노동계약 하에서 고용주와 노동자는 위험을 분담하게 된다. 즉 수요, 공급의 충격에도 불구하고 임금은 상당 정도 보호받게 되며(소득보험) 따라서 하방경직성을 띠게 된다. 그 대신 고용 초기의 저임금과 호황시의 임금인상 억제로 이 소득보험 프리미엄이 상쇄되는 것이다. 이때 고용주들은 노동의 한계생산물가치와 임금을 일치시키는 것이 아니라 노동의 한계생산물가치와 전체 고용기간에 걸친 고용의 기회비용이 일치되도록 고용을 조정하는 것이다.

이제 불황기가 되면 임금은 하방경직성을 띠므로 노동의 한계생산물가치를 초과하게 된다. 그러나 이 기업은 고용규모를 줄이지 않는다. 그러한 의미에서 이 기업은 인력과잉상태에 있다고 해도 좋을 것이다(이를 「노동축장적」labor-hoarding 행동이라고 한다). 이때 기존 노동자의 노동시간이 줄어들더라도, 기업은 신규노동자를 대체고용하지 않을 것이다. 대체고용은 한계생산물가치가 임금액과 동일하게 될 때(즉 과잉고용이 해소될 때) 비로소 일어나게 된다. 즉 간단히 말해서 노동축장적으로 행동하는 기업은 노동시간이 단축되더라도 신규고용을 하지 않는다는 것이다.

사용주들은 또한 실증적으로 보더라도 일감나누기가 생각보다는 큰 고용창출효과가 없다고 지적하고 있다. 1982년 프랑스에서 노동시간 1시간 단축, 벨기에에서 노동시간 5% 단축, 영국에서 노동시간 40시간으로부터 39시간으로 단축(1979) 등은 모두 고용창출효과 매우 적었다는 것이다. 그 이유는 노동시간이 단축되더라도 생산성 향상, 기술변화, 노동강도 강화 등에 의해 상쇄되어 일자리 창출로 연결되지 않기 때문이라고 한다.¹¹⁾

이러한 주장은 노동의 한계생산물 곡선이 일정하다는 가정에 토대를 둔 것이다. 그러나 실제로는 노동시간 단축에 따라 생산성이 향상되고 경쟁력이 강화됨으로써 장기적으로 노동의 한계생산물 곡선이 상향이동되며 그 결과 고용 증대가 가능하다는 비판을 할 수 있다.

10) 이하의 설명은 Dreze(1987), pp. 166-167 참조.

11) White(1987).

라. 구조조정의 방해

일부에서는 현재와 같이 잉여인력을 안고 있는 상황속에서 이를 그대로 가지고 있으면 구조조정을 더디게 만든다고 주장하면서 노동시간 단축보다는 잉여인력 해고를 통한 고용조정을 주장한다.

그러나 한편으로 노동시간 단축에 따른 충격효과로 구조조정의 가속화가 가능하다는 측면도 무시할 수 없다. 노동시간 단축에 따라 노동집약적 산업으로부터 자본집약적, 기술집약적 산업으로의 전환이 촉진될 수 있는 것이다.

특히 한국의 경우 그 동안 장시간 노동이 지속되어 온 중요한 이유는 대량생산을 통한 규모의 경제를 발휘하여 가격경쟁력을 확보하고자 하는 기업의 전략에 있었다. 이것이 주로 노동투입량(노동시간 및 고용량)의 절대량을 늘려나가는 외연적 확대전략으로 나타났던 것이다. 그러나 이제 이러한 외연적 확대전략에는 한계가 왔다는 것이 확인해지고 있다. 앞으로 한국경제가 나아갈 길은 노동력의 질적 향상을 통해 보다 품질과 부가가치가 높은 상품을 생산, 수출하는 질적 성장 방식으로 전환하는 것이다. 이를 위해서는 한편으로는 인력개발과 직업훈련 등을 통해 노동력의 질적 수준을 높이면서 다른 한편으로는 장시간 노동체제로부터 발생하는 각종 문제를 해결하기 위해 노동시간을 줄이고 주어진 노동시간 내에서 높은 생산성을 발휘할 수 있는 방식으로 바꾸어 가야 할 것이다. 「양적 노동」으로부터 「질적 노동」으로의 전환은 단순한 기술 및 자본의 추가투입 만으로는 불가능하며 노동하는 방식과 노동자의 인적 자본 자체의 개혁이 필요한 것이며 그러한 면에서 노동시간의 단축은 질적 노동의 불가결한 요소가 될 것이다.

마. 기타

그밖에도 기업의 입장에서 볼 때 노동시간 단축시 삭감된 시간을 모아 새로운 일자리를 만드는 것이 실제로 어렵다든지, 한 사람의 일을 두 사람 이상이 맡게 됨으로써 관리비용이 늘어나고, 의사소통에 문제가 있으며, 책임감이 분산된다는 등의 비판을 하고 있다.

그러나 이러한 문제들은 대부분 기술적 문제들로서 해결불가능한 것은 아니며 따라서 노동시간 단축에 대한 근본적 문제제기로는 될 수 없다고 하겠다.

4. 노동시간 단축의 고용효과에 대한 기존의 실증 연구

논리적으로 보면, 노동시간의 단축은 노동력 공급을 감축시키므로, 기업이 생산량을 그대로 유지한다면 신규 노동력 수요가 발생하여 일자리 창출 효과가 발생한다. 이러한 노동시간 단축을 통한 고용창출은 1980년대 이래 장기간의 고실업에 직면한 유럽 노동조합의 가장 적극적인 정책이 되어 왔다.

그러나 노동시간 단축의 고용창출 효과에 대해 사용자들은 기대한 만큼의 고용창출 효과는 없으며, 오히려 노동비용을 증가시켜 신규 채용을 억제한다고 주장한다. 가장 대표적인 주장은 OECD(1994)에서 찾아볼 수 있다. <표 2-1>을 보면, 프랑스의 1982년 주 39시간 노동으로의 단축과 연간 휴가 4주에서 5주로 확대, 초과노동시간 등의 규제는 당초 기대했던 15만 명의 일자리보다 훨씬 낮은 수준인 최소 1.4만 명에서 최대 7만명의 일자리 창출효과 밖에 없었다고 하며, 벨기에 정부의 3-5-3계획 또한 예상한 5.9만명의 절반에도 미치지 못하는 2.3만명의 일자리를 창출하는데 그쳤다고 지적하면서, 지난 20년간 노동시간 단축과 실업률의 감소 사이에는 별다른 상관관계가 없다고 지적하고 있다. 특히 정부가 주도한 노동시간 단축 정책은 고용 창출효과가 기대했던 수준에 훨씬 못미친다는 측면에서 효과적이지 못하다고 비판하며, 임금억제를 동반하지 않은 노동시간 단축은 비용과 인플레이션을 유발하여 중장기적인 고용 창출 전망은 어둡다고 주장하고 있다.

<표 2-1> 노동시간 단축의 효과

국가	정부정책	협약	고용효과	비고
프랑스	1982 법정노동시간의 단축 - 주당 노동시간을 40시간에서 39시간으로 단축 - 연간 유급휴가를 4주에서 5주로 확대		- 최저 14,000-18,000 명의 고용창출 - 최고 70,000명의 고용 유지.창출	- 대부분 전액 임금보전 - 일반적으로 생산비용, 인플레이션, 경쟁력에 부정적인 영향을 미쳤다고 인식됨. - 주당 35시간으로 단축하려던 계획이 중단됨
벨기에	.1983-1986년 3-5-3계획 - 50명 이상의 기업은 3% 임금삭감과 5% 노동시간 단축으로 3%의 신규고용을 창출해야 함. - 예외적인 경우를 제외하고는 신규 고용을 창출하지 못하는 기업은 임금 삭감에 따른 이득을 고용기금에 납부해야 함 .1983-86년 새로운 일자리를 창출하기 위하여 기존의 규정을 벗어난 노동시간의 재조직화(예를 들어 주말 노동)를 자발성에 기초하는 한에서 허용	부문별, 기업별 협약을 통해 실행 노조, 사용자, 노동고용부장관의 3자 협약	실약 23,000명의 고용창출 기업차원에서 50개 협약, 900명의 고용창출	탄력적인 노동시간의 새로운 형태 실험; 1987년 노동규정의 개정을 촉진함
독일		.1984 금속산업의 협약을 통해 주 40시간에서 38.5시간으로 임금의 전액보전과 함께 단축하는 대신 탄력적인 노동시간을 기업단위에서 교섭하도록 허용 .1987 금속산업의 협약을 통해 1989년까지 주 38.5시간을 37시간으로 단축 .1990 금속산업의 협약을 통해 1995년까지 주 35시간으로 단축하며 노동시간의 탄력화를 확대 허용	-최저(사용자추정) 19,000-27,000 명의 고용 창출 -최고(노조 추정) 97,000-102,000명의 고용 유지.창출 (노조 추정) 92,000명의 고용 유지.창출	
영국		1989-91 엔지니어링 산업에서 생산성 증대에 따른 임금 전액보상과 함께 주 39시간에서 37시간으로 단축	고용에 거의 효과를 미치지 못함	큰 폭의 생산성 이득

자료 : OECD(1994)

그러나 OECD(1998)는 노동시간 단축의 효과를 분석하는 데에는 불확정적인 측면이 많다는 것을 지적하면서, 노동시간의 단축이 다소간의 고용창출과 고용유지를 가져올 수는 있으며, 다만 대규모의 일자리를 창출하리라고 믿을 이유는 없다고 완화된 주장을 펴고 있다.

실제 노동시간 단축의 고용효과에 대한 실증분석 결과들도 크게 엇갈리고 있다. 노동시간 단축에 따른 임금 보상 정도, 생산성 증대, 신규 채용시 고정 비용, 정부의 채용 보조금, 가동률의 유지 여부 등에 따라 결과는 매우 큰 차이를 보이고 있다. Seifert(1991)가 1984년과 1990년 사이의 노동시간 단축의 고용효과에 대해 독일 노사가 수행한 12가지 분석결과를 비교한 결과에 따르면, 분석 범위와 방법의 차이에도 불구하고 모두 고용을 증대하는 효과를 가지는 것으로 나타났다고 긍정적으로 평가하고 있다(<표 2-2> 참조).

<표 2-2> 노동시간 단축의 고용효과 추정결과(독일)

연구주체	연구범위	고용효과
1. 금속산업 사용자연합	.금속산업의 인사부 .5,000개 공장의 240만 노동자	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .27,000명의 일자리 창출 .35%의 고용효과(14%는 초과노동시간의 단축에 기인)
2. 금속노조	.금속산업의 공장위원회 .5,000개 공장의 240만 노동자	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .102,000명의 고용 유지.창출 .70%의 고용효과
3. 금속노조	.금속산업의 공장위원회 .5,500개 공장의 260만 노동자	.38.5시간에서 37.5시간으로 단축 .57,900명의 고용 유지.창출 .58.3%의 고용효과
4. 금속노조	.금속산업의 공장위원회 .5,225개 공장의 250만 노동자	.37.5시간에서 37시간으로 단축 .34,700명의 고용 유지.창출 .70%의 고용효과
5. 금속노조	.철강산업의 공장위원회	.40시간에서 38시간으로 단축 .7,100명의 고용 유지.창출 .75%의 고용효과
6. 인쇄.종이노조	.인쇄산업의 공장위원회 .460개 공장의 6.7만 노동자	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .66%의 고용효과
7. 공공노조	.공기업 .3,208개 공장위원회 .7만 노동자	.40시간에서 39시간으로 단축 .49,000명의 고용 유지.창출 .52%의 고용효과
8. 금속산업사용자연합	.금속산업	.40시간에서 38시간으로 단축 .19,000명의 고용 창출
9. 금속노조	.금속산업	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .96,500명의 고용 유지.창출
10. HWP	.금속 및 인쇄산업	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .12,000명의 고용 유지.창출 .74%의 고용효과
11. 노동시장.직업연구소(IAB)	.금속, 인쇄 및 목재산업	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .112,000명의 고용 유지.창출 .45%의 고용효과
12. 독일경제연구소(DIW)	.금속산업	.40시간에서 38.5시간으로 단축 .80%의 고용효과

자료 : Seifert, H.(1991), pp. 502-503

반면 Ginneken(1984)이 서유럽에서 거시경제모델을 이용하여 분석한 7가지 결과들을 비교한 결과에 따르면, 노동시간 단축의 고용효과는 매우 다양하게 나타난다(<표 2-3> 참조). 물론 이 결과들은 자료와 분석방법에서 상당한 차이가 있으며, 임금보전 여부나 가동률의 유지 여부에 대한 가정에 따라 동일한 분석에서도 차이를 보이고 있다. 그는 이러한 검토에 기초하여 단위 생산비용이 증대하지 않고 초

과노동이 적정 수준에서 억제된다면 노동시간 단축은 고용을 증대하는데 기여할 수 있을 것이라고 긍정적으로 평가하고 있다.

<표 2-3> 노동시간 단축이 고용 및 실업에 미치는 효과

모델	단축 폭	가설	영향 연도	고용의 변화			실업의 변화	
				수(천명)	%	탄력성	수(천명)	비중(%)
I. 8% 이상의 노동시간 단축시 효과								
1. Vintaf (네덜란드)	1979-83, 연간 2.5% 단축	1. 임금저하, 가동률 저하	1983	40	0.8	0.067	-25	-0.4
			1988	100	2.0	0.168	-65	-1.1
		2. 임금보전, 가동률 저하	1983	-80	-1.6	-0.135	55	1.0
			1988	-115	-2.3	-0.193	75	1.2
		3. 임금저하, 가동률 유지	1983	70	1.4	0.118	-45	-0.8
			1988	115	2.3	0.193	-75	-1.2
4. 임금보전, 가동률 유지	1983	-50	-1.0	-0.084	35	0.6		
	1988	-105	-2.1	-0.177	70	1.1		
2. FREIA (네덜란드)	1983-86, 연간 2.5% 단축	1. 임금저하, 가동률 저하	1986	60	1.2	0.125	-45	-0.8
		2. 임금저하, 가동률 유지	1986	240	4.7	0.488	-240	-4.0
3. Maribel (벨기에)	1983-86, 연간 2% 단축	1. 임금저하; 가동률 미고려	1986	93	2.7	0.348	-93	-2.3
4. DMS (프랑스)	1982-86, 연간 2.5% 단축	1. 임금저하, 가동률 유지	1986	1,200	5.6	0.582	-550	-2.2
		2. 임금보전, 가동률 유지	1986	1,300	6.1	0.633	-500	-2.0
II. 5% 미만의 노동시간 단축시 효과								
5. 재무성 (영국)	주 2시간 단축	1. 임금보전, 수용 화폐정책	1981	200	0.8	0.160	-150	-0.6
			1981	60	0.2	0.048	-40	-0.2
			1981	350	1.4	0.280	-260	-1.0
6. Heinze (독일)	주 2시간 단축	1. 임금보전 없음	1981	980	3.4	0.680		
		2. 생산성 증대시 보상	1981	828	3.1	0.620		
		3. 정부가 세수 증대시 보상	1981	1,007	3.8	0.760		
		4. 임금전액보전 (조세감면으로)	1981	1,126	4.2	0.840		
7. DMS (프랑스)	주 1시간 단축	1. 임금저하, 가동률 유지	1981	248	1.1	0.451	-108	-0.5
		2. 임금저하, 가동률 저하	1981	179	0.8	0.325	-74	-0.3
		3. 임금보전, 가동률 유지	1981	216	1.1	0.393	-84	-0.4
8. METRIC (프랑스)	주 1시간 단축	1. 임금보전, 가동률 유지	1981	326	1.5	0.593	-143	-0.6

주 : 노동력에서 차지하는 비중임

자료 : Ginneken(1984), pp. 38-39

노동시간 단축에 따라 가장 두드러지는 효과는 생산성의 증대이다. 노동시간의 단축은 노동의 투입량을 감소시키기 때문에 노동의 한계생산력을 높이며, 노동자의 심신 양면에서 건강의 유지, 출근율, 정작률의 제고 등 노동의욕을 높이고, 기업의 합리화, 관리의 개선 등을 촉진하며, 노사관계의 개선과 노동자의 헌신성 증대를 통해 장기적으로 효율성을 높이는 효과를 가지기 때문이다. 일본 노동성의 『労働時間白書』(1991)에 따르면, 노동시간 단축은 경영 개선, 노동시간 관리의 합리적 개선, 노동자의 노동의욕 향상 등을 유발하여 소정내 노동시간과 출근일수가 1% 줄어들면 생산성은 3.7% 향상된다고 분석하고 있다(<표 2-4> 참조).

<표 2-4> 노동시간 단축의 생산성 효과(일본)

	추정방법	분석시기	분석대상	결과
경제기획청 (1985)	CES생산함수	1974-83	전산업 제조업	-고용자수가 일정한 경우 1인당 노동시간 1% 단축은 노동생산성을 전산업에서 0.8%, 제조업에서 0.6% 향상시킨다 -생산량은 전산업에서 0.2%, 제조업에서 0.4% 감소된다 -생산량이 일정하고, 1% 노동시간 단축과 함께 시간당 임금이 1% 상승하는 경우 노동생산성은 전산업에서 0.4%, 제조업에서 0.5% 상승한다
노동성 (1985)	Cobb-Douglas 생산함수	1968-84	제조업	-실노동시간이 1% 단축되면 노동생산성은 0.9% 증가된다
노동성 (1991)	Cobb-Douglas 생산함수	1973-87	제조업	-소정내 노동시간이 1% 단축되면 시간당 생산성은 3.7% 향상된다

자료 : 經濟企劃廳 總合計劃局, 『技術革新と雇用』, 1986, p. 177

労働省, 『労働時間白書』, 1991, p. 83

労働省, 『昭和60年 労働經濟の分析』, 1985

노동시간 단축에 의해 시간당 생산성이 상승하는 경우 일자리 창출 효과는 어느 정도 상쇄된다. 그러나 시간당 생산성의 상승이 노동시간 단축에 따른 고용 효과를 완전히 상쇄하는 것은 아니며, 생산량이 감소하지 않는다면 일자리 나누기 효과가 일어나서 고용량이 증가할 가능성이 크다. 한편 시간당 임금이 일정하다면, 고용량 증가의 인센티브가 생길 것이지만, 시간당 임금이 상승하는 경우에는 단기적으로 고용량 감소가 일어남과 동시에 중장기적으로는 생력화 투자 등이 적극적으로 이루어져서 노동으로부터 자본으로의 대체가 진행될 가능성이 있다. 그러나 시간당 임금의 상승률이 시간당 생산성 증가률의 범위내에 머무른다면, 기업의 단위당 임금 비용은 상승하지 않으므로 고용량의 감소효과는 적을 것이다. 일본 經濟企劃廳

(1986)에 따르면, 1% 노동시간 단축시 시간당 임금이 1% 상승하는 경우에도 일부 업종을 제외하고는 0.4~0.6% 정도의 고용이 증가하는 것으로 나타나고 있다(<표 2-5> 참조).

<표 2-5> 생산성이 일정할 경우 노동시간 단축에 따른 고용증대효과
(단위 : %)

	임금 상승률		
	0.5%	0.9%	1.0%
전산업	0.79	0.62	0.57
제조업	0.75	0.55	0.51
(가공조립형 산업)			
일반기계	0.91	0.83	0.81
전기기계	0.79	0.62	0.58
수송기계	0.69	0.44	0.38
(소재형 산업)			
일차금속	0.90	0.82	0.80
화학	0.64	0.36	0.29
펄프, 제지	0.79	0.63	0.59
섬유	0.80	0.65	0.61

자료 : 經濟企劃廳 總合計劃局, 『技術革新と雇用』, 1986, p. 180

그러나 이러한 경제적 효과 이외에도 대량감원으로 인한 사회적 비용을 고려한다면 정리해고를 피하기 위한 노동시간 단축은 그 이점이 크다고 할 수 있다. 대량 실업에 따른 실업보험, 치안 등의 사회적 비용 뿐만 아니라 감원 이후 기업조직의 불안정과 노사관계의 불안에 따른 효율성 저하 등 기업이 부담해야 하는 비용도 크기 때문이다.

지금까지 살펴 보았듯이 일자리나누기의 고용효과에 대한 실증연구들의 대부분은 플러스의 고용효과를 인정하고 있기는 하나 그 크기에 대해서는 회의적인 연구가 많다. 그러나 이러한 실증연구에 대해서는 우리는 다음과 같은 평가를 할 수 있다.¹²⁾

첫째, 그 동안 실증연구의 대상이 되어왔던 선진국의 노동시간 단축 중 상당수는 매우 작은 폭의(주당 1시간 단축 등) 단축조치였다. 이럴 경우 고용주들은 미세한 조정(휴식시간 단축, 노동속도 증대 등)을 하는 것 만으로도 노동시간 단축에 따른 시간손실을 보상할 수 있는 여러 가지 수단을 가지고 있다. 더욱이 노동시간 단축이 일정한 기간 동안 점진적으로 도입되는 경우, 고용주들이 인력수준 증가보다는 노동생산성 향상을 통해 시간단축에 대응할 수 있는 기회가 보다 증대된다. 따라서 노동시간 단축을 통해 고용유지/창출을 원하는 경우 일시에 대폭적으로 단축하는 것이 효과적인 것이다.

둘째, 그 동안 실증연구는 대부분 고용창출효과를 중심으로 분석하고 있다. 그러나 일자리나누기는 또한 기존의 고용을 유지하는 효과도 가진다. 즉 노동시간 단축

12) Blyton(1985), pp. 45-46.

이 새로운 고용을 창출하는데는 불충분할지 모르지만 대량해고를 통한 추가적 실업 증대를 막는 데는 기여할 수도 있는 것이다. 일자리나누기가 갖는 이러한 고용유지적 효과에 대해서는 그다지 연구가 이루어지지 않고 있다.¹³⁾ 물론 고용유지효과는 만약 노동시간이 단축되지 않았을 경우 무엇이 일어났을 것인가라는 가상적 질문에 기초한 것이므로 효과측정이 어려운 것은 사실이다. 그러나 현재의 한국과 같은 상황에서는 정리해고를 피하는 방법으로서의 일자리나누기가 초점이므로 고용유지효과가 더 의미가 있다.

셋째, 시간단축이 이루어졌던 시점 또한 노동시간 단축에 따른 고용효과에 불리한 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 실증연구의 대상이 되었던 노동시간 단축례의 대부분이 장기간 불황기에 이루어진 것이다. 이 경우 광범한 불확실성과 유희설비가 존재하므로 노동시간 단축이 이루어지더라도 기업은 추가고용보다는 설비가동률 증대나 생산성 향상을 통해 대응하는 경향이 있다. 만약 경제성장이 계속되는 상황속에서 커다랗고 급격한 노동시간 단축이 이루지는 경우 일자리나누기는 그 동안의 실증연구 결과가 보여주는 것보다는 훨씬 큰 고용효과를 가져왔을 것이다.

넷째, 그 동안의 실증연구들은 장기적 효과보다는 단기적 효과에 중점을 두고 있다. 단기에서는 노동시간 단축시 생산성의 향상으로 고용효과가 상쇄되는 것이 사실이다. 그러나 장기에서는 노동시간 단축에 따른 생산성 향상효과가 기업의 경쟁력 증대와 산출량 증가를 가져옴으로써 궁극적으로 노동수요를 증가시키게 된다. 이러한 노동시간 단축의 장기효과는 이미 수십년간에 걸쳐 선진국에서 노동시간이 크게 단축되었음에도 불구하고 노동수요는 오히려 증가해왔다는 역사적 사실로도 충분히 증명된다 하겠다.

13) Blyton(1985).

제3장 선진국의 일자리 나누기 사례

1. 일자리나누기에 관한 선진국의 일반적 동향

유럽에서는 이미 70년대 후반부터 노동시간을 단축함으로써 실업률을 저하시키려는 노력이 꾸준히 진행되어 왔다. 그 결과 유럽 여러 나라의 노동시간은 70년대에는 주당 40시간 정도로 하락했으며 다시 80년대 중반 이후에는 주당 40시간 이하로 떨어졌다.

특히 80년대 들어 대량실업이 본격화되면서 유럽 각국들은 법정노동시간 이하로 노동시간을 단축하는 각종 work-sharing 제도를 도입함으로써 대량실업을 완화시키고자 노력하였다. 이처럼 직접적인 고용조정보다는 노동시간조정을 통해 경기변동에 대응하는 것이 유럽에서는 보편화되어 있다. 유럽에서는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 정책이 재직 노동자의 고용 유지(job keeping)라는 소극적 정책으로서만이 아니라 장기 실업자, 청년 실업자의 고용을 창출(job creation)하기 위한 적극적 정책으로 보다 널리 활용되고 있다. 일자리나누기 정책이 사회적인 승인을 획득한 것은 80년대 중반 이래 장기간의 고실업이 계속되면서 경제성장만으로는 실업을 극복하기 어렵다는 반성이 대두하면서부터이다. 특히 80년대 후반 경기회복에도 불구하고 실업률이 종래의 수준으로 하락하지 않고 지속하는 이른바 異歷效果(hysteresis effect)가 나타나면서 실업감축을 위한 수단으로 노동시간 단축이 새롭게 인식되고 있다.

유럽에서 이러한 일자리나누기 제도는 노사간의 합의를 통해서, 또는 법제도적인 강제를 통해서 다양한 수준에 걸쳐 확산되고 있다(<표 3-1> 참조). 이는 크게 나누어보면 전체적인 노동시간 단축, 개별노동시간의 자발적 단축, 파트타임 노동, 직무순환을 통한 장기휴직제 등으로 나뉜다. 대부분의 이런 정책들은 정규노동자의 노동시간을 단축하고 대신 실업자 고용을 의무화하는 방식이다. 이에 대해 정부는 사회보장분담금의 감면, 실업보험으로부터의 지원 등 각종 혜택을 주고 있다. 이러한 정책의 대부분은 정도의 차이는 있지만 고용유지/창출에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타나고 있다.

<표 3-1> 유럽에서의 일자리나누기 지원정책

A. 전체적인(collective) 노동시간단축		인센티브		결과
		피고용자에게	고용주에게	
벨기에	1994년 이후로 회사는 개개인의 노동시간을 단축하는 대가로 새로운 일자리를 창출.	없음.	13개 4분기 동안 피고용자 1명 추가 고용당 사회보장분담금을 최대 BF 37,500 감면.	5,654명의 피고용자를 추가고용하기로 한 계획을, 1997년 4월30일까지 637개 기업이 채택.
	고용 협정. 전체적인 작업량의 감소없이 노동자를 추가로 고용하는 조치와 연결하여 노동시간을 단축.	없음.	협정유지 기간 동안 피고용자 1명 추가 고용당 1/4분기 마다 사회보장분담금을 최대 BF 37,500 감면.	산별수준에서는 민간부문의 100곳에서 채택. 기업수준에서는 220곳이 채택.
캐나다	퀘벡주에서는 주당 표준노동시간을 44시간에서 40시간으로 매년 1시간의 비율로 감소(1997년 10월 1일부터 2000년까지)	없음.	없음.	아직 확인된 바 없음.
프랑스	1996년 로비양법. 회사는 피고용자 일부 또는 전부에 대해 노동시간의 적어도 10%를 단축하고 단축한 비율 만큼 새로운 일자리를 창출/유지시켜야 함. 최소 2년 이상.	없음.	노동시간을 10-15% 줄이면, 첫해에는 사회보장분담금의 40-50%를, 그후 6년동안은 30-40%를 감소.	1997년 9월 30일 현재 총 1,144개 협약 체결. 피고용자 121,137명의 노동시간을 단축시켜 약 12,000개의 일자리를 창출시키거나 유지시킴.

B. 개별 노동시간의 자발적인 단축				
오스트리아	1998년부터 실업자 채용을 위한 정규노동시간의 4단축 허용. 노동시간 단축은 노사간 협약에 의해 이루어짐.	정규노동시간 이하로 일하게 된 노동자에게 실업수당의 일부 지급. 단 고용권은 유지됨.	없음.	아직 확인된 바 없음.
벨기에	플타임 노동자들의 노동시간을 50-80%까지 단축하고 대신하여 실업자들이 고용됨.	단축된 노동시간폭에 따라 매월 BF 2,413-6,033에 해당하는 정액 실업급여.	실업자 채용시 일시적인 사회보장분담금 감면.	1996년 12월 현재 32,470명의 노동자들이 노동시간 단축.
	55세 이상 노동자의 노동시간을 절반 단축. 나머지 반은 실업자들을 고용하여 행함.	실업급여와 고용주로부터 추가보조금을 지급받음.	실업자 채용시 사회보장분담금 감면.	1996년 현재 평균 190명이 수혜.
	1995년 이후로 공공부문에서 일자리 재분배.		적용되지 않음.	1995년 말 현재 연방공공부문의 약 8%에 해당하는 7,000명의 피고용인자가 이 계획에 참가함.
	공공부문의 피고용자 종전임금의 80%만 받으면서 주당 4일 노동 허용. 나머지 시간은 실업자들이 고용됨.	노동한 시간당 임금과 매월 BF 3,250의 수당 지급.		
	정규직 노동자가 퇴직정년 최고 5년 전부터 노동시간의 반을 단축. 나머지 시간은 노동자 추가 고용.	노동한 시간당 임금과 매월 BF 11,940의 수당 지급.		

C. 파트타임 노동				
오스트리아	1998년부터 고용주들이 동의할 경우 가족부양책임이 있는 50세 이상의 피고용자는 고용권을 유지하면서 노동시간 단축.	고용권 유지됨.	없음.	확인된 바 없음.
벨기에	기업의 고용 재분배 계획(1994): 회사는 개별 노동자의 노동시간을 단축하는 대신 새로운 일자리를 창출.	위 a)를 볼 것.	위 a)를 볼 것.	위 a)를 볼 것.
	기업은 채용촉진조치와 연계하여 파트타임 노동제 자발적으로 도입.	위의 a)를 볼 것.	위의 a)를 볼 것.	위의 a)를 볼 것.
	고용 재분배를 통한 실업자들의 직업에의 재흡수 증진: 파트타임 노동을 선택한 노동자는 인센티브를 받음.	노동시간 단축 폭에 따라 최고 2년 동안 매월 BP 3,000-5000 지급.	감소된 노동시간 만큼 완전실업자 고용.	1997년 1/4분기 동안 6,048명이 이 프로그램에 적용됨.
핀란드	고용주들의 동의하면 노동자들은 1년 동안 40-60% 만큼 노동시간을 단축함. 실업자들을 동일한 직위에 채용하여야 함.	정부는 노동시간 단축으로 손실된 임금의 반(최고한도: 실업수당의 1.7배)을 지급.	없음.	1995년에 주로 공공부문에서 3,500명의 실업자가 고용됨.
프랑스	1992년 이래로 파트타임 채용에 대한 사회보장 부담금 감면. 고용주들은 풀타임에서 파트타임 노동자(주당 16-32 시간)로 대체 혹은 파트타임 노동자 채용. 단 전체 노동시간환산 고용은 일정하게 유지해야 함.	없음.	1994년 4월 현재 정규 노동시간의 16-32%에 해당하는 직무를 유지시킬 경우, 사회보장부담금 30% 감면. 1995년 9월 이후 저임금 노동자 감소제도와 결합.	매해 200,000개 이상의 계약 체결.
네덜란드	노동시간과는 무관하게 동등대우의 일반적 원칙 1996년 11월 노동법에 도입됨.	없음.	없음.	아직 확인된 바 없음.

D. 직무순환을 통한 장기 휴직				
오스트리아	1998년부터 고용주 동의시 노동자는 6개월-1년간 휴직 가능.	실업수당 지급. 고용권 유지.	없음.	아직 확인된 바 없음.
벨기에	3개월-1년간 장기 휴가제. 단 실업자로 대체고용 함.	매월 BF12,066 수당 지급.	실업자를 채용할시 실업급여 분담금 일부 감면.	1996년 겨울 현재 19,973명의 노동자 참가.
	장기휴가 장려를 통해 일자리 창출.	위의 a)를 볼 것	위의 a)를 볼 것	위의 a)를 볼 것
덴마크	1994년 이후 교육 휴가, 안식휴가, 육아휴가제.	주당 최고 실업급여액 2,625 Dkr의 100%(교육휴가), 또는 60%(육아휴가, 안식휴가) 지급.	없음.	1996년: 121,000명; 1997년(1-10월): 총 99,000명
	고용주 동의시 최고 1년까지 휴가 가능. 단 안식휴가의 경우 1년 이상 실업자 대체고용 의무화.			
핀란드	1996년 직무순환제 시험도입. 3개월-1년 동안 풀타임 노동자 휴가 가능. 실업자 대체채용될 때 혜택을 받음.	실업급여의 60%를 지급받음.	없음.	확인된 바 없음.
네덜란드	1997년 장기휴가제에 대한 금융지원법 제정 제안. 육아휴가 또는 훈련휴가 2-6개월. 실업자 대체고용을 조건으로 금융지원 혜택.	실제 단축된 노동시간에 따라, 매월 최대 960 Gld까지 금융지원.	없음.	확인된 바 없음 (아직 내각에서 제청중)
노르웨이	직무순환계획. 휴가 노동자를 대체하여 일시적인 고용 창출.	정규임금 지급.	대체된 실업자들에 대해 매월 13,000 Nkr 지급.	1996년에 평균 2,539명이 참가.
	육아와 관련한 직무순환 계획. 휴직자 대신 일시적인 고용 창출.	정규임금 지급.	매월 10,000 Nkr 지급.	확인된 바 없음.

자료: OECD(1998).

예를 들어 벨기에 정부는 1983-86년간 고용 창출의 수단으로 임금 억제와 노동시간 단축을 기본적인 내용으로 하는 3-5-3 계획을 수립하여, 산업부문별 또는 기업 협약을 통해 실행하도록 하였다. 즉, 50인 이상을 고용하고 있는 기업에서는

3% 임금 삭감과 5% 노동시간 단축을 통해 3%의 고용 증대를 하도록 하였으며, 추가적인 고용을 창출하지 못하는 기업은 임금 삭감의 이익을 고용 기금(Employment Fund)에 납부하도록 하는 의무조치도 마련하였다. 그 결과 기대치의 절반 수준이긴 하지만, 약 23,000명의 신규 고용을 창출했다고 보고되고 있다(OECD, 1994).

유럽연합(EU)에서는 개별 회원국가들에 있어서 일관된 노동시간 정책을 위해서 1993년 11월 23일에 노동시간에 관한 지령을 발표하였다. 노동자들의 안전과 건강을 주요 목적으로 하는 로마 협약 제 118조 a항에 의거하여 제정된 이 협약은 회원국들의 과반수 이상의 찬성으로 가결되었다. 이에 따라 이 원칙은 나라마다의 새로운 노동시간 법제정에 관한 이론적인 근거가 되었다.

원칙이 정하고 있는 내용들을 보면:

- 초과노동을 포함한 주당 노동시간이 최대 48시간을 넘지 못한다.
- 하루 24시간 중 노동자 개인에 대한 최소한 11시간의 휴식시간
- 일주일에 최소한 35시간의 휴식시간
- 주당 최대한 48시간 이하의 노동시간
- 일년에 최소한 3주의 유급 휴가, 1999년 11월 부터는 4주
- 야간 노동의 경우 하루 최대 8시간의 노동
- 야간 노동에 임하는 노동자들에 대한 의사의 동의서와 정기적인 건강진단
- 건강상 문제가 있는 노동자들에 대한 야간노동 배제

등 이다.

이 원칙은 1996년 11월부터 그 효력이 발생하였고, 공공교통이나 그밖의 특별한 경우에는 예외 규정을 둘 수 있게 되어 있다.

대량실업과 EU지령 등의 영향으로 최근 수년간 몇몇 국가에서는 노동시간에 관한 입법을 변화시켰다. 일본에서는 1992년 7월 「생활개선 5개년 계획」을 수립하고 그 일환으로 노동기준법을 개정하여 주 40시간 노동을 조기달성키로 결정하였다. 이에 따라 산업별로 94년-97년에 걸쳐 주당 40시간으로 단축하는 법률이 통과되었다.

네덜란드에서는 1996년 봄 정규노동시간을 주 48시간으로부터 45시간으로 단축하는 법률이 통과되었으며 포르투갈에서는 1996년 체신노동자의 주당 노동시간을 42시간으로부터 40시간으로 단축한 데 이어 나머지 노동자도 97년 12월부터 40시간으로 단축하였다. 이탈리아에서도 정부가 2001년부터 주 35시간제를 도입하는 방안을 추진중이다. 그밖에도 독일, 덴마크 등에서 노동시간 단축입법을 검토 중이다.

<표 3-2>는 OECD 각국에서의 노동시간에 관한 법적 규제 및 단체협약상의 정규근로시간을 보여주고 있다. 이 표에서 보듯이 유럽 국가들의 대부분에서는 정규노동시간의 법적 상한선이 주당 40시간 또는 그 이하로 되어 있다. 또 법적 상한선이 40시간 이상인 나라에서도 단체협약상 노동시간이 대부분 40시간 이하로 되어 있어 실제로는 40시간 또는 그 이하가 상한선이 되어 있다. 정규노동시간에 대한 규제 외에도 초과노동시간 및 총노동시간에 대한 규제를 하고 있는 나라가 많이 있

음을 알 수 있다.

<표 3-2> OECD 회원국에서의 노동시간에 관한 규제(1998년 현재)

국가	법적 상한선					단체협약상의 정규근로시간
	정규주당 노동시간	하루노동 시간	주당 초과근로시 간	주당 총근로 시간	연간초과 근로시간	
오스트레일리아	38-40	--	규제없음	규제없음	--	35-40
오스트리아	40	9 혹은 10	5 (1년중 12주는 10시간 허용)	48 혹은 50	--	36-40
벨기에	40	11	10	50	--	38
캐나다	40-48	--	규제없음	규제없음	--	35-40
체코	42.5	9.5-12	8	51	120	
덴마크	37	노동자 동 의 필요	규제없음(노동 자 동의 필요)	48	--	37
핀란드	40	9	5	45	--	37.5-40
프랑스	39	10	9	48(44)	12주간 96	39
독일	48	10	12	60	--	35-39
그리스	40	--	8	48	--	40
헝가리	40	12	12(통상 8시간)	52	--	
아일랜드	48	--	12	56	--	38-40
이태리	48	--	12	60	96	36-40
일본	40	--	규제없음	규제없음	--	40-44
한국	44	12	12	56	--	
룩셈부르크	40	10	8	48	--	40
멕시코	48	--	9	57	--	
네덜란드	45	10(9)	15	4주평균 주 당 50시간 혹 은 13주평균 주당 45시간	--	36-40
뉴질랜드	40	--	규제없음	규제없음	--	40
노르웨이	40	9	10	48	--	37.5
포르투갈	40	초과 2시 간	12	50	--	35-44
스페인	40	9	2	45	80	38-40
스웨덴	40	규제없음	12	48 혹은 52	200	40
스위스	45(50)	--	16	61 혹은 66	--	40-42
터어키	45	9	--	45	270	
영국	규제없음	--	규제없음	규제없음	--	34-40
미국	40	--	규제없음	규제없음	--	35-40

자료: OECD, Employment Outlook, June 1998.

이러한 유럽의 경험이 우리에게 주는 시사점은 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 노동시간 단축이 교섭의 쟁점이 되어야 한다는 점을 사회적으로 인정하고 있다는 점이다. 둘째, 노동시간 단축을 실업감축을 위한 적극적 조치로 인식하기까지 장기간의 노력이 있어 왔다는 점도 주목된다. 예를 들어 1998년 프랑스의 오브리 법

이전에도 보수우파가 집권하던 시기에 1993년 고용5개년법, 1996년 로비양법 등은 노동시간 단축을 통해 일자리 나누기를 권장하는 대표적인 법안들이었다. 셋째, 정부의 주도적인 역할 또한 중요하게 작용하였다. 노사정간의 중앙합의를 이끌어내는데 정부의 역할이 중요하였을 뿐만 아니라 단체교섭을 통해 자발적으로 노동시간을 단축하여 신규 채용을 확대하거나 과잉 노동력을 유지하는 경우 정부가 적극적으로 지원하고 있다. 넷째, 노동조합은 노동시간단축 뿐만 아니라 노동시간의 재조직화에 대해서도 기꺼이 교섭함으로써 경제주체들간의 협력에 의해 조정된 유연성(coordinated flexibility)을 모색하는 노력이 일자리나누기제가 사회적 의제로 대두할 수 있는 중요한 계기가 되었다. 노동시간 단축을 일정한 댓가 없이 도입하기는 어렵다. 그러나 이에 따른 지나친 고용불안이나 노동강도 강화, 임금 억제 등을 막기 위해서는 조직노동의 적극적인 교섭과 현실적인 의제(agenda) 형성이 요청된다고 할 수 있다. 다섯째, 사용자 역시 노동시간 단축에 대해 무조건 반대하기보다는 노동시간의 유연성 확보를 대가로 노동시간 단축에 동의하는 태도를 보여주고 있다는 것이다. 사용자의 이러한 태도가 일자리나누기를 통한 실업감축제가 도입되는데 상당한 영향을 미쳤다.

2. 프랑스

가. 노동시간 단축의 경과

1982년까지 프랑스의 노동시간은 1936년법에 따른 주 40시간 노동제로 되어 있었다. 1981년 집권한 사회당 정부는 실업률 저하를 위해 노동시간 단축정책을 실시한다고 발표하였다. 이에 따르면 1985년까지 단계적으로 주 35시간으로 줄인다는 계획이었다. 이에 따라 우선 1982년 주 39시간 노동법이 통과되었는데 여기에는 연간 유급휴가를 1주 더 연장하여 5주 휴가제로 하고, 주당 최대노동시간을 48시간, 연간 최대 초과노동시간을 130시간 한도제로 하는 조치도 포함되었다.¹⁴⁾ 그러나 노동시간 단축에 따른 임금저하의 수용여부를 둘러싼 노동조합의 분열, 노동생산성 향상을 상회하는 노동비용의 상승, 고용창출효과의 미약 등으로 인해 사회당 정부는 더 이상의 노동시간 추가감축에는 실패하였다.¹⁵⁾

이후 프랑스에서 노동시간 문제는 주로 노사간 단체교섭에 의해 다루어졌다. 여기에서는 노동시간 단축문제보다는 휴일, 휴가의 증대문제, 변형근로시간제 등이 주로 다루어졌다.

90년대 들어 실업자가 증대되자 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 다시 관심을 끌게 되었다. 1993년 5개년고용법¹⁶⁾은 노동시간의 점진적 단축과 교환하여

14) A. Gauvin(1993).

15) Jallade(1991).

16) 프랑스의 노동시간법은 그 법이 정해질 때 그 법의 효력발생기간을 정하기 때문에 통상 5년 단위로 노동시간과 관련된 법이 바뀐다.

연간단위노동시간제(annualization)의 도입에 의한 변형근로시간제를 확대한 것이 특징이다.

1996년에는 로비양법(Robien Law)이 발효되었다. 이는 노동시간 단축을 통해 고용을 창출하는 기업에 대해 사회보장분담금 삭감의 형태로 정부지원을 제공한다는 내용의 법률이다. 즉 주당 노동시간의 10% 감축과 노동자 10% 추가고용이 결합된 「채용」협약이 노사간에 체결되는 경우, 동 기업은 사회보장분담금 중 첫째 40%, 그후 6년간 30%를 감면받게 된다. 만약 노동시간 단축-채용확대 비율이 15%일 경우 사회보장분담금 감면폭은 첫째 50%, 그후 6년간 40%로 높아진다. 새로운 고용규모는 최소한 2년간 유지되어야 한다. 「방어적」 협약(즉 정리해고 회피의 경우)의 경우 감면율은 마찬가지로이지만 기간은 3년간만 인정한다. 이는 단체협약 상의 자동연장조항에 의해 최고 7년까지 연장될 수 있다.¹⁷⁾

이 법에 대해 사용자단체는 비용이 많이 드는 반면 고용효과는 그다지 없다는 이유로 반대하였다. 그러나 상당수의 개별 기업들은 정부의 지원정책에 관심을 보였다.

노동조합은 의견이 엇갈렸다. CFDT, CFTC, CFE-CGC¹⁸⁾는 찬성 입장을 보였다. 이들은 노동시간 단축이 고용창출에 도움이 되며 사회보장분담금 감면에 따라 임금보상도 상당히 이루어질 것으로 기대하였다. 또 이 법에 따른 단체협약의 의무화는 중소기업에서의 노조조직의 기회를 제공할 것으로 생각하였다. 반면 CGT와 CGT-FO는 이 법이 기업에 큰 이익을 가져다 주며 사회보장 재원조달에 위협을 준다는 이유로 법에 반대하였다. FO는 또한 이 법이 개별 기업 수준에서의 교섭에 중점을 두고 있기 때문에 산별 수준의 교섭이 약화될 것을 우려하였다. 그러나 이들 조직의 산하조직들 가운데 약 30%는 협약에 사인하였다.

정부 역시 로비양법을 둘러싸고 의견이 나뉘었다. 여당내에서도 의견이 분열되었으며 고용장관은 법에 찬성한 반면 예산장관은 격렬하게 반대하였다.¹⁹⁾

그러나 결과적으로 로비양법은 그다지 큰 고용효과를 발휘하지 못하였다. 노동시간 단축이 의무화되어 있지 않고 인센티브 제공에 의해 유인하려는 것이었으나 기업들의 호응이 크지 못하여 그다지 효과가 없었던 것이다.

나. 35시간 노동법의 내용

97년 조스팽 사회당 정부는 주요선거공약의 하나였던 노동시간 단축을 통한 실

17) R. Aufrere(1998); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Reorganization and reduction of statutory working time: early assesment of the Robien law," 인터넷 홈페이지(<http://www.eiro.eurofound.ie/>)

18) 프랑스 노동조합의 전국조직은 CFDT(프랑스 민주노동동맹), CGT(노동총연맹), CFTC(카톨릭노동자총연맹), CFE-CGC(프랑스 화이트칼라 총연맹), CGT-FO(노동자의 힘) 등 모두 다섯 개가 있다.

19) 인터넷 홈페이지.~

업해결과 일자리 창출방안을 실행하기 위한 새로운 법안을 내놓았다. 고용부장관인 오브리외의 이름을 따서 오브리외법으로 불리우는 주 35시간 노동법(정식명칭은 「노동시간 단축에 관한 방향 및 인센티브 제공에 관한 법률」)은 수많은 논란 끝에 1998년 5월 마침내 국회를 통과하였다.

이 법률의 주요 내용은 다음과 같다.

① 주당 정규노동시간을 피용자 20인 이상 고용기업은 2000년 1월 1일부터, 나머지는 2002년 1월 1일부터 35시간으로 단축한다.

② 2000년 1월 1일 이전(20인 이하는 2002년 1월 1일)에 단체교섭을 통해 노동력의 전체 혹은 일부에 대해 주당 35시간 목표를 달성하는 기업에 대해서는 보조금을 지원한다. 지원조건은 첫째, 노동시간 최소한 10% 이상 단축, 둘째, 새로운 단체협약 상 주당 노동시간은 최대 35시간을 넘을 수 없다, 셋째, 노동시간 단축에 따른 신규고용 창출이 6% 이상 되어야 한다(공세적). 혹은 해당기업이 정리해고 최소화를 위해 「사회적 플랜」을 실시하는 경우 고용유지가 6% 이상 되어야 한다(수세적), 넷째, 조정된 인원정원은 최소 2년간 유지되어야 한다는 것 등이다.

보조금은 사회보장분담금 감면 형태로 이루어지는데 지급기간은 5년간이다. 지급기간 동안 감면폭은 점차 감소되며 실시시기가 빠를수록 더 많은 액수가 지급된다(<표 3-3>참조). 다음과 같은 기업에 대해서는 보조금이 추가지급된다. 즉 노동시간 15% 감축, 추가고용 9% 이상시에는 매년 1인당 4,000 프랑이 추가된다. 6% 이상 고용창출기업으로서 청소년, 장애인, 장기실업자의 채용비율이 높은 기업은 매년 1인당 1,000 프랑씩 추가된다. 노동집약적 기업, 블루칼라 60% 이상 기업의 경우 2년간 1인당 4,000 프랑이 추가되며 3년째에는 2,000 프랑이 추가된다.

<표 3-3> 근로시간 단축에 따른 지원금 액수(프랑스)

(단위: 1인당 프랑/연간)

	실시시기	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
근로시간 10% 단축, 고용창출/유지 6%	98.6-99.6	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	99년 하반기	7,000	6,000	5,000	4,000	3,000
근로시간 15% 단축, 고용창출/유지 9%	98.6-99.6	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	99년 하반기	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

자료: 인터넷 유럽근로조건개선재단 홈페이지(<http://www.eiro.eurofound.ie/>).

다만 지원금 대상에서 공무원은 제외되며 모든 민간, 공공부문에 적용된다. 단 45개 국영조직은 노동시간 단축 지원금 신청자격이 없다.

실제 노동시간의 감축방법, 감축조건, 그에 따른 임금문제는 노사간 교섭에 의해 정하도록 되어 있다. 단 고용장관은 노동시간 단축에 따른 임금인상 역제가 수반되어야 할 것이라고 언급한 바 있다. 다만 최저임금(SMIC) 적용대상 노동자의 경우 원칙적으로 임금저하 없이 종전 임금이 전액 지불된다. 그러나 이 경우 35시간으로 법정노동시간이 단축될 경우 35-39시간 노동하는 최저임금 적용대상 노동자는 초

과근로수당에 따른 자동적 임금인상이 이루어질 수 있으므로²⁰⁾, 정부는 35-39시간 사이로 노동시간이 축소되는 SMIC 적용 노동자에 대해 비례적인 임금인하를 검토 중이다. 이는 앞으로 노사간 교섭의 대상이 될 것이다.

노동시간의 실제 단축을 위해서는 기업수준의 교섭이 가장 중요하다. 그러나 프랑스의 노조조직률은 매우 낮아서 1995년 현재 9.1%에 불과한 실정이다²¹⁾. 특히 중소기업 조직률이 낮다. 따라서 정부는 5대 노동조합 전국조직에 대해 기업수준의 노동시간 교섭권을 위임할 수 있도록 하였다. 즉 노조가 없는 기업에서는 노조가 근로자 대표를 지명하여 교섭하도록 하였다.

노동시간 단축에 따라 연간단위 변형시간제, 수년 단위 변형시간제(연간단위 변형시간제에 「시간저축제도」를 결합하여 휴식시간을 저축한 뒤 수년후 쓸 수 있도록 함), 파트타임에 대한 규제 완화, 초과근로의 규제(10인 이상 고용기업은 연간 130시간 한도 내에서 41시간 이상 초과근로시 초과근로시간의 50%를 휴식시간으로 보상하여야 함) 등이 동시에 도입되었다.

35시간 노동법의 실시상황에 대한 보고서를 바탕으로 하여 1999년말 노동시간 단축의 실행방안에 관한 법률이 제정될 예정이다. 이 법의 내용은 노사교섭의 결과로 결정될 것이나 대체로 법정최저임금 하의 노동자의 상황, 초과근로시간에 관한 새로운 규제, 노동시간 계산방법의 단일화(예컨대 연간근로시간제), 관리직, 전문직을 위한 노동시간의 새로운 규제 등에 관한 내용이 될 것으로 보인다.

다. 노사의 반응

이상의 35시간 노동법에 대한 노사의 반응을 살펴보면 다음과 같다.²²⁾

1) 사용자조직

프랑스사용자전국연합(CNPF)은 35시간 노동법에 대해 「불합리」하다고 비판하였다. 97년 10월 노동시간 단축문제를 논의하기 위한 「고용, 임금, 노동시간에 대한 국민협의회」에서 조스팽 정부의 노동시간 단축계획이 발표된 후 CNPF는 격렬한 내부토론에 빠져 마침내 Jean Gandois 회장이 사임하는 사태가 발생했다. 새 회장 Ernest-Antonie Seillire는 35시간 법률에 반대하여, 회원사 및 일반여론을 상대로 홍보 캠페인을 벌이는 한편, 산별 단체협약의 동결을 검토하는 등 강경자세를 보였다. 법안의 의회통과가 가까워지자 CNPF회장은 수상과 면담하고, 법 시행의 2년간 연기를 요청하였으며 그후 노조대표와도 면담하였다.

법 통과 후 CNPF는 여전히 35시간 법에 대해 반대하고 있으나 회원사들에 대해 단체인교섭을 보이코트하도록 권고하지는 않겠다고 발표하였다. Seillire 회장은 「

20) 임금인상효과에 대해 사용자측은 11.4%라고 주장하는 반면 정부측은 1.8%라고 주장하고 있음.

21) 노동부 자료.

22) 앞의 인터넷 홈페이지 참조.

CNPF는 회원 기업들이 노동시간 단축에 대해 어떻게 대처할지에 대해 언급하지 않겠다. 만약 개별 기업들이 잘 대처할 수만 있다면 그것으로 좋은 것이다. CNPF는 이데올로기 싸움을 벌일 생각은 없다. 개별사들의 (노동시간 단축에 관한) 단체 교섭이 성공하더라도 이를 CNPF에 대한 배신행위로 보지는 않겠다」고 언명하였다.

일부 산별 사용자연맹은 35시간 법에 의해 야기된 새로운 사태에 맞춰 현행 산별 단체협약을 수정해야 한다고 주장하고 있으며, 일부 산업(은행, 백화점, 제당)에서는 산별 단체협약을 종료시키는 강경자세를 나타냈다. 그러나 아래에서 보는대로 가장 영향력이 큰 산업의 하나인 금속산업에서는 법 통과 후 산별협약으로서는 처음으로 노동시간 단축에 관한 단체협약을 체결하는 데 성공하였다.

2) 노동조합

노동조합측은 대체로 35시간 법에 대해 환영하면서 법률 통과에 따른 노동시간 단체교섭에 대비, 우위를 차지하기 위해 인적, 물적 자원을 총동원하고 있다. 특히 노동조합 전국조직들은 노조 없는 기업에서의 노조대표권을 확보하는 것이 조직확대의 지름길이라고 보고 이를 위해 노력하고 있다. 또 법 내용에 대한 홍보활동, 「교섭담당자 가이드북」 발간, 교섭담당자 훈련 강화 등의 조치를 취한 바 있다.

CFDT(프랑스 민주노동동맹): 초기부터 35시간 단축을 지지하였으며 최종 목표를 주당 32시간 노동의 실현에 두고 있다. 노동시간의 단축을 위해서는 기업수준 교섭의 성공이 결정적으로 중요하다고 보고 18개월 내 25,000개의 협약체결을 목표로 세웠다. 이를 위해 98년중 교섭담당자 6,000명을 훈련시키는 한편 전국조직 간부 12명을 상시 대기시켜 하부조직의 지원에 응하고 있다.

CGT(노동총연맹): 장기간 내부논쟁 끝에 35시간 노동법을 찬성하기로 방침을 정했다. 35시간 노동법이 고용창출, 임금상승, 작업내용 변화, 노조조직를 확대에 기여할 것으로 기대하고 있다.

CFTC(카톨릭노동자총연맹): 법률 효과에 대해 그다지 낙관적인 기대를 갖고 있지 않다. 초기교섭 결과가 일자리 창출로 연결될 때 비로소 35시간 법률이 긍정적 결과를 낳을 것으로 예상하고 있다.

CFE-CGC(프랑스 화이트칼라 총연맹): 활동가를 총동원하여 단체교섭 대비에 임하고 있다. 35시간 법 적용으로 관리직에 약영향을 줄 것으로 우려하고 있으며 관리직이 35시간 협상의 희생양이 되어서는 안된다고 주장하고 있다.

CGT-FO(노동자의 힘): 35시간 법의 효과에 대해 회의적이다. 따라서 35시간 법에 교섭의 최우선권을 두지 않고 있다. 이와 같이 FO가 35시간 법에 대해 회의적인 것은 그 고용창출효과에 대해 회의적이기 때문이다. 다만 노동시간 단축이 케인즈적 수요창출정책 속에 포함된다면 실업률을 줄이는 데 기여할 것으로 보고 있다. FO는 노동시간 단축에 따른 완전한 임금보전을 주장하고 있다.

라. 교섭의 결과

35시간 법률이 통과된 후 지금까지의 1단계 교섭이 타결된 결과를 보면 다음과 같다.

1) 기업수준 사례

1998년 6월 현재 교섭이 타결된 기업 가운데서는 여러 가지 유형이 나타나고 있다.²³⁾

Maliochaud-Atlantique(항공기부품 제조): 주 4일간 근무제 도입으로 주 35시간을 달성하였다. 임금인하는 없으며 그 대신 98-99년 2년간 임금인상을 동결하였다.

Telessurances(GMF의 자회사): 고객과 전화로만 상담하는 tele-advisors에게만 노동시간 단축을 적용하였다. 노동시간을 10% 단축하고 6%의 노동자를 추가채용하기로 하였다. 98년중 임금은 1.3% 인상하고 그 대신 변형근로시간제의 한도를 늘렸다.

Boiron(계약연구소): 종업원수 1,800명이다. 노동시간을 10% 단축하고, 신규채용 95명(5.3%)을 하기로 타결되었다. 관리직의 경우 반휴일(half-holidays) 47일을 새로 도입하였다. 98년중에는 임금을 동결하되 단 이윤분배제를 축소하였다(종전에는 생산성 향상 2% 시 이윤분배하던 것을 새 협약에서는 98-99 2년간 생산성 향상 5% 시 이윤분배하기로 함).

GIAT(군수장비 회사): 약 10%의 노동시간을 단축하여 932명의 일자리를 보강했다. 또한 평균 주당 노동시간도 35.1시간으로 줄어들었다.

Moulinex(가전제품): 15%의 노동시간 단축과 자체내 인력 재배치로 750명의 일자리를 구했으며, 또한 718명의 56세이상의 노동자들을 조기 정년퇴직시켜서 대량 해고를 막았다. 새로운 노동시간은 주당 33.15시간이고 연간 1,724시간의 노동을 하고 있다. 노동시간은 생산 수요에 따라 유동적으로 변화하도록 하였다.

Turomeca(헬리콥터 엔진 생산업체): 1,500명의 노동자가 10%의 노동시간을 감축함으로써 150명의 정규직을 해고에서 구해냈다.

Whirlpool(다국적 가전제품회사): 불황기 21일 동안 문을 닫는 형식으로 약 10%의 노동시간을 단축했으며 초과노동에 대한 제한을 가함으로써 새롭게 128명의 일자리를 창출했다. 또한 1999년 9월까지 이 새로운 고용상황을 유지하기로 합의를 했다.

2) 산업수준 사례

23) 앞의 인터넷 홈페이지; 박종완, 「노동시간단축을 통한 고용안정 방안-노동시간 관련 외국 사례연구」, 미발표초고.

앞에서 본대로 은행, 백화점, 제당산업에서는 산별 단체교섭이 종료(terminate)되어 더 이상 산별 단체교섭을 갖지 않기로 하였다.

금속산업에서는 35시간 법 통과 후 산별협약으로서는 최초로 1998년 7월 금속산업 사용주연맹(UIMM)과 3개 노조(CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) 간에 노동시간 단축협약이 체결되었다. 그러나 가장 강력한 2개 노조는 협약에 서명하지 않고 이를 비난하고 있다.

금속산업 협약에서는 35시간 법의 존재를 인정하고 20인 이상 기업은 2000년까지, 나머지는 2002년까지 노동시간을 주당 35시간으로 단축키로 하였다. 연간 노동시간은 1,645시간으로 하기로 하였다. 그 대신 연간변형근로시간제를 확대함으로써 노동시간 유연성을 높였다. 또 초과근로의 상한선을 연간 94시간으로부터 180시간으로 늘렸다(즉 주당 39-->35시간 정규시간 축소에 따른 초과근로시간 증대분 만큼 상한선을 높인 것임). 또 협정 발효후 2년간은 연간 25시간을 추가노동할 수 있도록 하였다.

노동시간 단축방법은 주당 노동시간 단축으로 할 수도 있고 연간 노동시간으로 환산하여 휴일을 추가하는 방법으로 할 수도 있다. 연간노동시간화(annualization)는 사용주 재량으로 하되 해당 노동자 본인과의 협의를 거치기로 하였다. 하루 노동시간 상한은 최고 10시간까지, 주당 노동시간 상한선은 최고 48시간까지로 하되, 단 12주 연속기간 평균 42시간 상한선은 유지되어야 한다.

임금은 일정을 임금계산으로 하여 월간 근로스케줄에 맞추어 월봉급에 초과수당을 포함하도록 하였다(단일률 적용).

조기퇴직과 연동된 신규채용 제도²⁴⁾를 확대 실시하기로 하였다.

동 협정에 대한 노사의 반응은 다음과 같다.

UIMM: 그 동안 35시간 법에 대해 반대해 왔다. 그러나 반대를 계속함으로써 고립되기보다는 새 법률을 인정하고 새로운 환경에 맞는 협약을 체결하기를 원하였다. 이러한 주장이 받아들여지지 않을 경우 산별 협약을 종료하겠다고 위협하였다. UIMM은 새로 체결된 협약 결과에 대해 매우 만족하고 있다.

CGT-FO: 단체협약이 유지된 데 대해 만족하고 있으며 임금도 그대로 유지된 데 대해서도 만족하고 있다.

CGT-CGC: 협약 결과에 대해 대체로 만족하고 있다.

CFTC: 단체협약이 유지된 점, 새 법이 관철된 점에 대해 만족하고 있다.

CFDT: 새 협약은 오브리 법의 정신을 교묘하게 회피하고 있다고 비판하였다. 이 협약은 고용창출효과가 없으며 실제 노동시간 단축효과도 없다는 것이다.

CGT: 새 협약에 대해 맹비난하였다.

24) 일정 연령 이상의 노동자를 조기퇴직시키는 대신 일정 연령 이하의 젊은 노동자를 의무적으로 고용하는 방식. 이때 조직퇴직된 노동자에 대해서는 정년까지 실업보험으로부터 수당이 지급된다.

정부: 금속산업의 협약결과에 대해 이것이 새 법의 정신을 해칠 것을 우려하여 그 중요성을 애써 평가절하하면서 1999년에 새로이 법을 만들 때 산별 협약보다는 기업별 협약의 결과를 주로 참조할 것이라고 언급하였다.

마. 35시간 노동법에 대한 평가

지금까지 프랑스 35시간 노동법의 내용과 이에 대한 노사의 반응을 살펴 보았다. 35시간 노동법은 법률에 의해 정규노동시간을 일거에 4시간 단축한 점에서 커다란 의의를 가지며 향후의 노동시간 단축의 이정표를 제공할 것으로 보인다.

그러나 실제 감축은 노사간 교섭에 맡김으로써 상당한 혼란과 갈등이 불가피한 것도 사실이며 결국 노사간 교섭결과에 따라 법의 실제 효력이 좌우될 것으로 보인다.

노조로서는 새 법에 따라 고용창출/유지와 임금상승, 노조조직률 향상 등 여러 효과를 노리고 있다. 그러나 다른 한편으로는 무노조 기업의 교섭권 위임제도에 따른 사용자의 농간 가능성, 사회보장분담금 재원조달 문제, 고용창출효과, 변형근로 시간제의 확대에 따른 부작용 등 여러 가지 문제가 남아 있는 것도 사실이다.

이렇게 볼 때 35시간 법은 노동조합의 입장에서는 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 가지고 있다는 것을 알 수 있으며 노동조합으로서는 긍정적 측면을 확대시키면서 부정적 측면을 극소화시키는 방안을 모색해야 할 과제를 지고 있는 것이다.

3. 독일

가. 노동시간 단축의 역사

1) 1,2차 대전후의 노동시간 단축

독일에서는 1차대전후인 1918년 주당 48시간 노동제가 성립된 후 오랫동안 변화가 없었다(법률 자체는 1938년 나찌 치하에서 통과됨). 2차대전후 노동시간 단축은 주로 초과근로의 축소와 유급휴가의 증가 형태로 이루어졌다.²⁵⁾

1949년 이래 독일에 유지되는 임금자율교섭권 체계의 법적 근거는 독일 헌법 9조 3항이다. 이 헌법 조항에는 사측의 이해에 반하여 노동자들의 모든 집단적 이해를 대표하기 위한 단결의 자유가 명시되어 있다. 이 조항은 독일 헌법 제정에 참여하였던 사람들이 이 근본적인 단결의 자유 원칙에 얼마나 중요성을 부여했는지 잘 보여준다.

1954년 5월 1일 독일노조연맹(DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund)이 주 40

25) K. Hinrichs, "Working-Time Developments in West Germany: Departure to a New Stage," in K. Hinrichs, et.al.(1991).

시간 5일 근무를 요구했을 당시 법정 노동시간은 주당 48시간이었다. DGB의 요구는 다른 무엇보다도 높은 실업률(150만명의 실업자)을 해결하기 위한 것이었는데, 1956년에서 1960년 사이에 금속노조(IG Metall)에서는 주 48시간에서 40시간으로의 노동시간의 단계적 단축에 관한 협정이 이루어졌다. 그리고 주 40시간 노동은 1967년에 실현되었다. 1962년에 노조는 연 최소 24일의 휴가를 요구하였고 연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz)에 따라 연 18 노동일(3주) 휴가가 보장되었다.

1971년에는 전체 고용인구의 70%에 대하여 주 40시간의 노동시간이, 그리고 1974년 말경에는 전체 고용인구의 약 92%에 대하여 주 40시간의 노동시간이 실시되었다. 1974년에 고용인구의 85%는 20일 또는 그 이상의 휴가를 단협 상의 유급휴가로 쟁취하였다. 이렇게 늘어나는 휴가와 노동시간 단축을 통해 노동자들은 그들의 여가시간을 가질 수 있었다.

그러나 1974년 석유파동 이후로 독일의 경제사정은 악화되었는데, 실업자수는 약 240만으로 늘어났다. 이 수치는 전체 노동가능 인구의 10% 이상을 의미한다. 1983년에서 1984년까지 주 40시간 노동은 변하지 않았다. 그리고 이때부터 금속노조를 비롯한 노조들은 실업문제해결을 위해서 주당 노동시간을 40시간에서 35시간으로 줄일 것을 요구하였다.

2) 1995년의 새로운 노동시간법

1995년 초에 독일에서는 노동시간에 관한 새로운 법률이 통과되었다. 앞서 언급한 노동시간 단축 역사는 노사간의 단협을 통해 쟁취해 낸 것들이고, 법정 최고 노동시간을 규제하는 그때까지의 노동시간은 1938년에 제정된 ‘노동시간규정’(Arbeitszeitordnung: AZO)에 의해서 시행되고 있었는데, 여러 가지 면에서 개정의 필요성이 제기되었다. 예를 들어 그때까지의 규정은 여성들에 대한 야간 노동을 금지하고 있었고²⁶⁾, 일요일과 휴일 노동에 관한 규정도 시대가 변함에 따라 그 개정이 요구되었던 것이다. 새로 개정된 노동시간법은 통일 이후 독일 내 동독과 서독간의 격차를 감안하여 차별적으로 적용할 수 있게 되었고, 제한적인 범위 안에서 노동자와 사용자간의 협의에 의한 예외를 인정하였다.

가) 교대제 노동에 대한 노동시간과 휴식시간

① 그전 6개월 또는 24주에 걸쳐서 하루 평균 노동시간이 8시간인 사업장에 대해서 하루 10시간으로 노동시간 연장을 허가한다.

② 휴식시간 : 6시간에서 9시간 사이의 일상노동에 있어서 최소한 30분 이상의 휴식시간, 9시간 이상의 노동에 있어서 최소한 45분 이상의 휴식시간

③ 야간노동시간은 하루 중 23시부터 06시까지로 규정하며 야간 노동은 위의 시

26) 새로운 노동시간법에서는 여성의 야간노동을 여성 노동자 자신의 의사결정에 맡기고 있다.

간 중 2시간 이상의 노동으로 규정한다. 야간 노동자는 1년 중 48일 이상을 교대제 근무에 의거하여 야간에 노동한 자를 지칭한다.

④ 여성에 대한 야간 노동금지 규정을 폐지한다.

⑤ 야간 노동의 연장은 하루 10시간까지이며, 이 규정은 지난 한달 또는 4주 동안의 평균 노동시간이 8시간일 경우에 한해서만 적용된다.

⑥ 야간노동에 임하는 노동자는 반드시 의사로부터 야간노동에 대한 건강상의 동의서를 받아야 한다. 또한 50인 이상의 사업장과 그 이하는 3년에 한 번씩 야간노동을 위한 건강진단을 받아야 한다.

⑦ 사용자는 야간 노동자에게 12살 이하의 자녀가 있거나 부양해야 할 노약자가 있는 경우에는 사업장의 조건에 따라 노동자를 주간 근무직으로 바꾸어 주어야 한다.

⑧ 이상의 규정들은 사용자와 노동조합간의 합의에 따라 예외 조항을 둘 수 있음을 인정한다.(예: 하루 10시간 이상의 노동, 하루 30분 이하의 휴식시간, 교대작업 사이의 휴식시간 축소)

나) 일요일과 휴일에 관한 규정

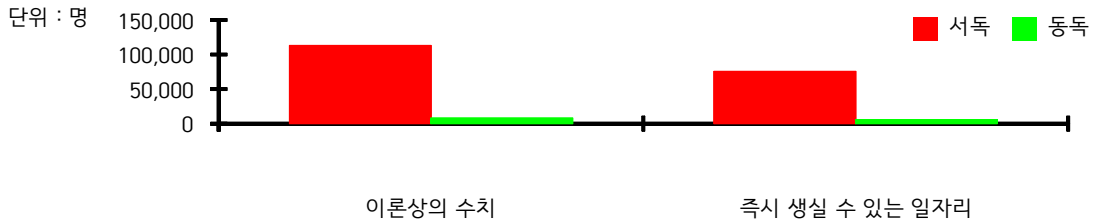
새로 개정된 노동시간법은 그전보다 많은 부분에서 휴일과 일요일 노동을 예외규정으로 인정한다. 예를 들면 휴일로 인한 생산 중단으로 인해 공장 재가동시보다 많은 비용이 필요한 산업과 같은 곳들이다. 또한, 노동관할 관청은 외국과 비교해 경쟁력이 현저히 떨어지는 경우와 휴일 노동으로 인해 새로운 일자리가 창출되는 경우에는 일요일과 휴일 노동을 인정할 수 있다. 그러나 반드시 한달 중 하루의 일요일은 쉬어야 한다.

이상의 규정들은 사용자와 노동조합간의 합의에 따라 예외 조항을 둘 수 있다고 정하고 있다.

3) 독일에서의 초과노동

독일에서는 특히 서독에서 침체기에 초과노동이 더 증가하는 경향을 보이고 있다. 이것은 침체기때 노동자들이 더 많은 노동을 통해서 경제적인 안정을 찾으려하기 때문이다. 그러나 이것이 새로운 일자리 창출을 가로막는 가장 큰 장애물이다. 수치상으로 보면 1996년에 노동자 한 사람당 주당 1.3시간의 초과노동을 하였는데, 이를 연간으로 치면 55시간에 해당하며, 서독 전체로 볼때는 1억 7천 4백만 시간에 달한다. 동독과 합치면 거의 1억 9천만 시간인 것이다. 이 1억 9천만 시간은 노동자 12만명의 일년 노동시간과 같고 결국 이 초과노동이 없다면 일년에 거의 12만명의 새로운 일자리가 생긴다는 계산상의 결론이 나오는 것이다.<그림 3-1> 참조)

<그림 3-1> 초과노동을 대신하여 창출될 수 있는 일자리



자료: IG-Metall, Daten für Metaller, 1997.

이런 이론상의 수치에 따르면 현재의 초과노동 중 3분의 1은 즉시 없앨 수 있는 수준이고, 나머지 중 3분의 1도 휴가로 대체할 수 있다고 볼 때 이론상 12만명에 해당하는 일자리 중 8만명의 일자리가 즉시 만들어 질 수 있는 것이다.

나. 금속산업의 노동시간 단축

1974년의 석유과동으로 서독경제의 사정은 악화되어 실업자수가 약 240만명(10%)에 달하게 되었다. 이에 따라 노동조합은 노동시간 단축을 통한 일자리나누기를 주장하였는데 그 선두에 선 것이 금속노조였다. 금속노조(IG Metall)는 주당 35시간 노동을 통한 일자리 나누기를 주장하였지만 사용주는 여기에 대해 강력히 반대하였다. 이에 따라 1978-79년에 걸쳐 7주간에 걸친 대규모 파업이 일어났지만 이는 실패로 돌아갔다. 다만 파업의 결과 유급휴가만 다소 증대되었다.

80년대 들어 실업이 다시 증가함에 따라 IG Metall은 다시 35시간제를 주장하였다. 사측과의 교섭이 결렬되자 IG Metall은 1984년 다시 격렬한 파업을 벌였다. 결국 중재에 의해 1985년 주당 근로시간을 38.5시간으로 하고 임금을 완전보전하는 타협안이 체결되었다. 이 협약에서는 임금완전보전을 규정하였으며 이에 더하여 1984년 3.3%, 1985년 2%의 임금인상을 달성하였다. 그 후 다른 산업에도 노동시간 단축모델이 보급되었다.

금속산업의 1985년 협약은 여러 가지 점에서 의미를 가지고 있다.²⁷⁾

- 1) 사상 처음으로 노동시장 여건이 불리한 상황속에서도 노조가 자신의 힘 만으로 노동시간 단축을 달성하였다.
- 2) 사상 처음으로 사용주가 단순히 현상을 유지하는 태도를 버리고 노동시간에 관한 자신의 요구(즉 노동시간 유연성 강화)를 교섭과정에 끌어들였다. 이러한 사용주의 태도가 타협을 가능케 하는 결과를 가져왔다.
- 3) 40시간 노동제의 철벽을 허무는 대신, 노동시간 배분에 관한 규제를 철폐하

27) Hinrichs(1991), 27쪽.

는 교환이 이루어졌다. 이에 따라 노조는 하나는 얻고 하나는 양보하는 결과가 되었다.

4) 따라서 1984년의 협약은 연속성의 단절로 받아들여진다. 이로부터 새로운 노동시간의 역사가 쓰여지기 시작했다는 것이다.

금속산업에서는 다시 1987년에는 주당 근로시간을 37.5시간으로 한 시간 단축하고 대신 노동시간 유연성을 확대하는 내용의 협약이 체결되었다.

90년대 들어 독일 통일에 따른 후유증으로 독일의 고용상황은 급속도로 악화되었다. 이에 따라 노동시간 단축에 의한 일자리 나누기에 다시 관심이 집중되었다. 금속산업의 1990년 협약에서는 주당 노동시간을 93년부터 36시간, 95년부터 35시간으로 줄이기로 하고 대신 변형근로시간제를 확대하였다.

1994년 현재 일자리나누기제의 적용을 받는 노동자가 금속산업에서만 50만명에 달하고 있으며 이들에 대해서는 노동시간은 10% 줄어들었다. 기업에 대한 조사결과에서도 약 9%가 일자리나누기를 실시하고 있는 것으로 나타났다²⁸⁾

이와 같이 독일에서 일자리나누기 제도가 재확산되고 있는 배경은 다음과 같다.

첫째, 실업문제가 심각화, 장기화되고 있다는 점이다. 독일의 경우 1993년 실업자수가 350만명, 실업률이 8.4%(서독), 16.1%(동독)에 달했으며 1996년에는 400만으로 높아졌다. 과거에는 고도성장으로 실업문제를 해결했으나 이제는 불가능하다는 인식이 광범하게 퍼지고 있다.

둘째, 노동조합의 태도가 변화하고 있다는 점이다. 과거에는 노동조합은 노동시간 단축에 따른 임금삭감에 반대해 왔다. 그러나 90년대에는 일부 임금삭감을 받아들여지게 되었다. 이에 따라 노동시간 단축이 비용에 미치는 영향이 보다 중립적이게 되었다. 특히 인원삭감시 발생하는 비용과 비교해 볼 때 일자리나누기 제도가 사용자에게 비용이 덜 들 수도 있다는 점이 인식되었다.

셋째, 일자리나누기 제에 대한 사용자들의 인식도 바뀌고 있다. 특히 독일에서는 해고에 따른 비용이 크다. 따라서 일자리나누기 제를 실시하고 정부로부터 보조금을 받는 쪽이 비용을 줄일 수 있다는 계산이다. 특히 일자리나누기에 의해 기존의 팀과 작업그룹이 유지되므로 경기가 좋아질 때 새로이 충원, 훈련하는 비용을 줄일 수 있다는 이점도 있다.

넷째, 정부의 적극적 태도에도 원인이 있다. 경제침체가 심각화되고, 가능한 장래에 고용증대의 가능성이 희박해지면서, 장기적으로 보면 기존의 단기적 노동²⁹⁾에 대한 지원보다는 일자리나누기에 대한 지원이 낫다는 판단을 하고 있는 것이다.

다섯째, 폴크스바겐사의 성공에 따른 전시효과도 있다. 1993년 일자리나누기제를 실시한 폴크스바겐에서 노조가 임금삭감을 받아들이는 자세를 보이고, 기업에게도 명백한 이익이 생기는 등에 고무되어 다른 사용자들도 이를 지지하게 되었다는

28) P. Blyton and R. Trinczek(1997).

29) 고용계약이 단기간으로 정해져 있는 임시노동계약을 체결하는 경우 정부가 고용보험에서 보조금을 지급하는 제도.

것이다.

다. 폴크스바겐사의 사례

그러면 이제 폴크스바겐사의 일자리나누기 사례를 살펴보기로 하자.³⁰⁾

1993년경 폴크스바겐사에는 구조적, 순환적 경제문제가 한꺼번에 몰아닥쳤다. 세계적인 자동차 과잉생산설비의 발생, 그에 따른 각국 자동차산업 간 경쟁의 격화, 일본식 생산방식 도입의 압력 등으로 산업내에 상당한 구조적 과잉고용을 창출하였다. 더욱이 1993년 폴크스바겐사의 판매량이 20%나 감소함으로써 위기가 가중되었다.

이상의 구조적, 순환적 요인의 결합효과로서 1994년중 폴크스바겐사의 과잉고용은 20%, 1995년에 또다시 추가로 10%(생산성 향상의 결과)가 발생할 것으로 예측되었다. 결국 독일내 6개 공장에서 1993년말 현재 10만명을 고용하고 있던 폴크스바겐사는 그중 3만명이 잉여인력으로 될 형편에 처했던 것이다. 일부 공장에서는 이보다 훨씬 더 높은 비율로 인원삭감을 할 예정이었다. 예컨대 볼프스부르크 공장의 경우 41%, 엠텐 공장의 경우 48%의 삭감 계획이 세워졌다.

이러한 상황에서 폴크스바겐사의 노사가 고려한 해결책은 다음 세 가지이다.

첫째, 단시간 노동의 확대와 「사회적으로 받아들일 수 있는」 형태의 인원감축(즉 조기퇴직, 자발적 정리해고 보상금(한국의 명예퇴직제와 비슷)에 의한 인원감축)의 결합이다. 그러나 잉여인력의 규모가 워낙 커서 이러한 조치로는 해결이 불가능하였다. 회사는 이미 1980년대 말 이래 이 방법을 사용하여 노동력 2만명을 감축한 바 있다. 만약 이 방법을 사용한다면 1994년까지 2,400명을 감축하는 데 불과할 것으로 예상되었다(55세 이상). 또 이 방법을 사용하면 회사가 부담해야 할 보상금 금액이 너무 과다해진다. 조업단축 역시 위기의 해결책이 못된다. 독일에서 조업단축에 대한 지원은 6개월 한도로 되어 있기 때문이다.

둘째, 대량해고의 방법이다. 그러나 이 방법은 매우 어려운 선택이다. 첫째, 대량해고는 회사의 전통적인 협조적 노사관계를 해치게 될 것이다. 협조적 노사관계는 회사가 과거에 성공을 거둔 주요한 요인이었다. 둘째, 독일의 종업원평의회법에 따라 대량해고시에는 회사는 「사회적 계획」을 세우고 해고대상자에 대한 사회적 기준(연령, 근속기간, 가족상태, 부양가족 등)을 충족시켜야 한다. 만약 종업원평의회가 이 기준에 충족되지 않았다고 판단할 경우 대량해고에 반대할 수 있다. 또 필요한 경우 중재절차에 제소하여 회사가 사회적 계획에 적합한 사회적 기준에 따르도록 강제할 수도 있다. 이렇게 될 경우 회사는 생산성이 낮은 노동자를 마음대로 해고할 수 없고 근속년수가 짧고 생산성이 높은 노동자부터 해고할 수밖에 없는 상황이 될 것이다. 셋째, 3만명의 노동자를 해고할 경우 폴크스바겐은 약 15억 마르크의 해고보상금을 지불해야 한다. 이는 당시의 경제적 사정을 감안할 때 회사가 감당할

30) Blyton and Trinczek(1993).

수 없을 만큼 높은 것이었다. 넷째(그리고 가장 중요한 요인), 폴크스바겐은 低작소니 주의 니더작센 지역에서 가장 큰 고용주로서 대량해고시 발생하게 될 지역경제에 주는 충격을 고려해야 한다. 대량해고와 이에 따른 부품기업, 지역서비스업에 주는 추가적 영향 등은 그렇지 않아도 어려운 지역경제에 결정적 타격을 줄 것이다. 저작소니 주는 시민당이 집권하고 있고 주정부가 폴크스바겐의 주요 주주이기 때문에 대량해고 계획이 폴크스바겐사의 감독위원회나 주요 주주의 찬성을 얻기가 매우 어려울 것으로 예상되었다.

셋째, 일자리나누기이다. 결국 이상의 어려움을 고려하여 폴크스바겐사의 노사는 일자리나누기를 실시하기로 결정하였다. 일자리나누기의 주요 내용은 1994년 1월 1일부터 2년간 주당 28.8 시간 근로제를 도입하는 것이다(종전 주당 35시간제). 즉 노동시간을 약 20% 삭감하게 된다. 이와 더불어 전 종업원의 연간총소득을 약 16% 삭감하였다. 이 임금삭감은 여러 가지 보너스의 철폐(즉 폴크스바겐은 다른 독일기업들과는 달리 연말 100% 보너스를 주었는데 이를 철폐, 또 1개월치 봉급의 약 70%에 해당하는 추가적 휴일급여 삭감), 이미 합의된 임금인상분 반납 등을 통해 이루어졌다. 단 정규급여 수준은 그대로 유지하기로 하였다. 노조는 기본급 유지를 특히 주장하였는데 그 이유는 이것이 연금, 사회보장급부금 등의 계산기준이 되기 때문이다.

일자리나누기 제의 실시 대가로 회사측은 협약지속 2년간 정리해고를 실시하지 않겠다고 보증하였다.

28.8 시간 실시방법으로서는 전 노동자의 60%는 주당 4일 근무(하루 7시간), 30%는 5일 근무하되 하루 5.46 시간 근무, 나머지 10%는 여러 가지 다른 유형으로 근무하도록 하였다.

회사는 이 밖에도 신규입사자 및 고령노동자에 대한 노동시간의 추가감축, 사외 교육훈련자의 원직복귀 일시적 동결 등을 주장했으나 이러한 주장들은 실현되지 않았다.

다른 선택방법에 비해 일자리나누기를 실시함으로써 회사측은 몇 가지 이점을 가질 수 있었다. 첫째, 노동비용의 절감이 가능해졌다. 1994년 한해 동안 16억 마르크가 절감된 것으로 추산된다. 둘째, 일자리나누기 제로 인해 인적 자본의 갑작스런 상실을 피할 수 있었다. 이는 나중에 경기가 좋아질 경우 새로이 우수한 노동자를 충원, 훈련시키는 비용을 절감할 수 있게 해준다. 셋째, 고용보장에 따라 생산성 향상이 가능해졌다. 예컨대 개선활동의 성공 가능성이 높아졌다.

노동자들도 일자리나누기 제에 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 최근의 연구³¹⁾에 의하면 독일내 3개 폴크스바겐 공장의 3천명의 노동자를 대상으로 실시한 조사에서 응답자의 48.9%가 일자리나누기 제에 만족하고 있으며 16.7% 만이 불만인 것으로 나타났다. 블루칼러(52.9%)가 화이트칼러(38.4%)보다 만족도가 높았다. 저임금 블루칼러 노동자(53.6%)가 특히 만족도가 높았다. 그러나 일자리나누

31) WSI와 에르랑게 대학교 사회연구소의 공동조사 결과(Blyton and Trinczek(1997) 참조).

기 제에 대한 불만도 나타났다. 화이트칼러는 노동시간 단축으로 인해 자신들의 지위가 악화되었다고 생각하고 있다. 또 절대다수가 노동강도가 강화되었다고 생각하고 있다(화이트칼러 94.1%, 블루칼러 84.1%). 블루칼러의 2/3는 가족과 지내는 시간, 여가활동 등이 늘어나 좋다고 응답하였으며 특히 고용안정성이 높아져서 좋다고 응답한 비율이 높았다(화이트칼러 71.3%, 블루칼러 72.8%). 임금삭감에 대해서는 불만이 많았다. 응답자의 6.1%만이 임금삭감에 대해 쉽게 견딜 수 있다고 대답하였으며 42.9%는 어렵다, 51.0%는 그저 그렇다고 대답하였다. 임금삭감에도 불구하고 대부분의 노동자들은 일자리나누기 제 그 자체에 대해서는 불만을 가지지 않고 있는 것으로 나타났다.

1차 협약이 만료된 뒤 1995년 10월 2차협약이 체결되었다. 2차협약에서는 일자리나누기 제의 핵심적 내용은 유지되었으나 노동조합이 종전보다 많이 양보한 내용이었다. 그러나 협상타결까지는 많은 진통이 따랐다. 공식적 파업은 없었으나 몇 차례 비공식파업(wildcats strike)이 있고난 뒤에야 협약이 체결될 수 있었다.

교섭초기에는 노사간 입장 차이가 매우 컸다. 노조는 1차 협약 연장과 함께 6%의 임금인상을 요구하였다. 이에 대해 회사는 고용보장 대신 근로조건과 임금면에서의 노조의 양보를 요구했다. 그 내용은 첫째, 변동노동시간제의 확대. 특히 토요일 근무 허용(초과근로수당 없이). 둘째, 임금인상 없는 노동시간의 평균 3.5시간 연장 주장. 셋째, 훈련생의 3년 기간의 훈련이 끝난 뒤 이를 모두 채용해야 하는 의무를 완화할 것을 주장하는 등의 것이다.

결국 다음과 같은 내용의 타협안이 체결되었다. 첫째, 적어도 1997년 12월말까지 고용보장을 계속한다. 둘째, 주당 노동시간을 30시간으로 연장한다. 임금의 추가 지급은 없다. 셋째, 필요한 경우 회사측은 노동시간을 주당 38.8 시간까지 연장할 수 있다. 이 경우 연장된 시간에 대해 초과근로수당 프리미엄 없이 정상임금률을 적용한다. 이때 한가한 시간에 노동시간을 줄임으로써 연중 평균으로 주당 30시간을 유지한다. 넷째, 토요일 근무 및 기타 초과근무에 대한 초과수당은 유지하되 할증률은 50%로부터 30%로 인하한다. 다섯째, 1996년 1월부터 4%의 임금인상을 실시하며 보너스 지급을 합할 경우 총소득 증가율은 5-6%가 되도록 한다.

결국 2차협약에서도 최초의 일자리나누기제의 원칙은 계속되었지만 이와 동시에 노조는 고용안정을 대가로 많은 양보를 할 수밖에 없었다. 다만 35시간 노동제로 돌아갈 가능성은 거의 없으며 예측할 수 있는 장래에 일자리나누기는 폴크스바겐사의 주요 근로형태로 남게 되었다.

그렇다면 1차협약 체결후 5년이 지난 현재 폴크스바겐사의 실태는 어떠한가?³²⁾ 폴크스바겐은 유럽에서도 가장 잘 팔리는 자동차회사이고, 폴크스바겐의 대표적인 자동차 모델인 골프(Golf) 와 파사트(Passat)를 살려면 고객들은 한달 이상을 기다려야 한다. 따라서 사측은 계속적으로 노동시간의 연장을 주장하고, 노조에서는 지금까지의 입장을 고수하고 있다.

32) 박종완(1998).

예를 들면 폴크스 바겐에서의 합의 노동시간은 주당 28.8시간인데 98년 현재의 실제 노동시간은 폴크스 바겐의 가장 큰 공장이 있는 볼프스부르크(Wolfsburg)에서 주당 37.5시간에 달하고 있다. 그 중 단협에 있듯이, 28.8시간 이상 35시간까지는 초과근로수당이 지불되고, 나머지 중 1.2시간은 일자리 보전을 위한 비용으로, 1.3시간은 휴가로 대체되고 있다. 따라서 사측에서는 단협에서 계속적인 노동시간의 연장을 주장하고 있는데, 그들의 주장은 주당 노동시간을 36시간으로 늘리자는 것이다. 물론 임금은 정상임금을 지불하게 되므로 사측으로서는 28.8시간 이상의 노동에 대해 지불되는 초과근로수당을 지불하지 않아도 된다.

여기에 맞선 노조의 입장은 볼프스부르크의 노동자 수가 현재 1만 5천명인데 지금의 노동시간제를 고수하면 약 1천명의 새로운 일자리가 생긴다는 것이다.

이렇듯 지금 노동시간을 안 늘리면 세계경쟁에서 뒤떨어지므로 일자리를 보장할 수 없다는 사측의 입장과 지금의 노동시간제를 유지하면 새로운 일자리를 창출할 수 있다는 노조의 입장이 팽팽히 맞서고 있다.

일부의 반대에도 불구하고 폴크스바겐사의 모델에 대한 지지가 높은 것은 이 모델의 보다 광범한 적용가능성을 보여준다. 특히 정부가 일자리나누기 제에 대해 지원할 경우 성공가능성은 높아진다. 이러한 지원의 비용은 대량실업시 발생하게 될 사회보장지출 비용과 소득세의 감소부분을 고려하면 정당화될 수 있을 것이다.

4. 영국

앞서 언급한 EU의 노동시간 원칙에 대해 당시 보수당 정권은 반대를 하였고, 실행을 유보하였다. 그러나 1996년에 유럽재판소는 그 원칙이 역시 영국에도 유효하다는 판결을 내렸고, 결국 1997년 새롭게 들어선 블레어 정부에 의해서 그 원칙이 받아들여졌다.

가. 영국에서의 노동문화

영국은 전통적으로 “오랜 노동시간 문화”를 가진 나라이다. 이 뜻은 영국의 노동시간은 다른 나라들보다 상대적으로 상당히 길다는 것이다. 그리고 장시간 노동을 하는 노동자들은 80년대 이후 침체기에도 불구하고 계속 늘어만 갔다. 그래서 장시간 노동하는 것이 영국에서는 하나의 독특한 문화처럼 정착되어 위와 같은 말이 생기게 된 것이다.

그러면 영국의 노동시간이 다른 유럽 국가들 특히 독일, 프랑스 등 유럽에서 영향력 있는 국가들과 비교해 볼 때 어떠한 차이를 보이고 있을까? 간단히 얘기하면 주당 34시간 이하의 적은 노동을 하는 노동자들의 비율이 다른 유럽국가에 비해 상대적으로 많은 편에 속하면서도 주당 48시간 이상의 장시간 노동을 하는 노동자들의 비율도 다른 나라들보다 훨씬 높다는 것이다. 다른 나라들에서 거의 많은 수

를 차지하고 있는 주 35시간에서 주 40시간 정도의 노동을 하는 노동자들이 상대적으로 상당히 적다는 것이다.

<표 3-4>는 EU 각 나라별 노동자들의 주당 노동시간을 백분율로 나타낸 것으로 영국을 제외하면은 거의 모든 나라의 노동시간이 특정한 시간대에 몰려있다. 더욱이 몇몇 나라의 경우 50%가 넘는 노동자들이 어느 한 시간대에 몰려 있는 노동을 하고 있다. 특히 룩셈부르크는 80% 이상의 노동자들이 주당 40시간의 노동을 하고 있다.

<표 3-4> 1990년 유럽의 주당 노동시간 비율
(단위: %)

시간	벨기에	덴마크	프랑스	독일	그리스	네덜란드	아일랜드	이탈리아	룩셈부르크	포르투갈	스페인	영국	EU 전체
0-34	18.7	25.2	16.2	15.4	10.9	33.3	14.6	11.9	7.5	8.1	6.9	24.8	17.3
35-37	9.2	11.1	5.6	12.7	5.3	6.9	14.2	21.3	*	13.2	5.7	11.5	11.5
38	48.7	48.6	4.3	30.4	12.8	30.4	2.4	3.5	*	1.7	3.7	7.7	14.8
39	2.9	0.7	49.8	10.2	2.2	1.1	3.8	1.0	*	0.2	0.3	6.4	12.0
40	17	3.9	10.3	22.8	49.4	25.7	48.6	48.3	83.4	23.8	71.0	10.0	26.2
41-44	0.2	1.1	4.6	1.5	4.6	0.4	3.2	3.9	*	6.7	2.7	12.6	5.1
45-48	0.9	2.7	4.0	2.4	9.8	0.4	5.0	6.6	1.8	41.7	4.7	11.2	6.6
49-50	0.9	2.8	2.6	1.9	1.1	0.5	3.7	1.9	*	1.7	2.1	4.8	2.5
51-59	0.3	0.6	0.9	0.7	1.6	0.3	1.1	0.5	*	0.8	0.8	6.3	1.9
60-69	0.7	0.7	1.3	1.4	1.0	0.5	2.2	0.9	*	1.4	1.3	3.2	1.6
70+	0.4	0.4	0.5	0.8	0.9	0.4	1.3	0.2	*	0.8	0.7	1.7	0.8

자료: Watson(1992) unter verwendung von EUROSTAT-Daten 1990.

주 1) 진하게 표시된 숫자는 각 나라별 최대 노동시간 점유율임.

주 2) * 표시는 극히 작은 비율로 무시하기로 함.

<표 3-5>를 보면 영국을 제외한 거의 모든 나라에서 정부가 법적 또는 노사간 단체협상 과정에서 강력한 노동시간 가이드 라인을 제시함으로써 노동자들의 노동시간이 어느 한 시간대에 비교적 집중되어 있음을 알 수 있다. 특히 영국은 포르투갈을 제외하면 유럽의 소위 강대국 중에서도 주당 40시간 이상 노동하는 비율이 가장 높다. <표 3-5>는 EU에서 제시하는 권장 노동시간에서 벗어나는, 주당 16시간 이하의 노동을 하는 노동자의 비율과 48시간 이상의 노동을 하는 노동자의 비율을 나타낸 것이다. 여기서도 영국은 다른 나라들과 비교해 극히 예외적인 모습을 나타내고 있다.

<표 3-5> 주당 16시간 이하와 48시간 이상의 노동을 하는 노동자 비율
(단위 : %)

시간	벨기에	덴마크	프랑스	독일	그리스	네덜란드	아일랜드	이탈리아	룩셈부르크	포르투갈	스페인	영국	EU전체
16시간이하	2.1	9.5	2.6	4.2	0.8	15.1	2.8	1.7	1.4	1.6	1.5	9.7	5.0
48시간이상	2.3	4.5	5.3	4.8	4.6	1.7	8.3	3.5	*	4.7	4.9	16	6.8

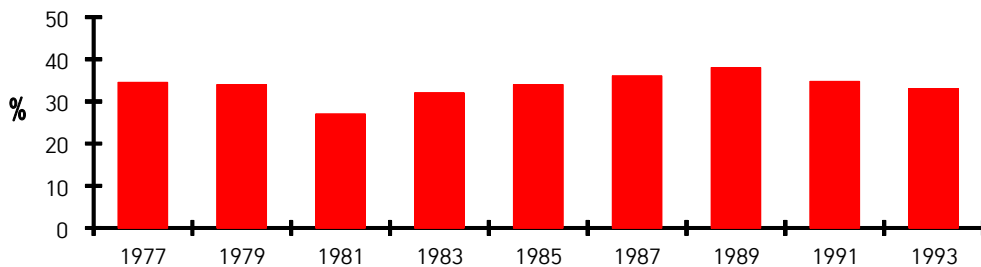
자료: <표 3-4>와 같음

위의 표를 보면 영국의 48시간 이상 일하는 노동자들의 비율은 16%로 다른 나라들에 비해 두배나 많다. 이런 수치는 남성노동자들만을 상대로 조사했을 때는 더 높아질 수밖에 없는데, 여성노동자들의 경우 시간제 노동을 하는 경우가 많기 때문이다.

나. 영국의 초과노동

영국은 경기의 부침에 따라 초과노동이 늘기도 하고 줄기도 하였는데, 90년대 이후로는 계속 줄어드는 경향을 보이고 있다. 이것은 90년대 경제 침체의 영향으로 초과노동 뿐만이 아니라 정상적인 노동시간도 줄어든 과급여과를 불러왔다. 이런 현상은 1994년 IDS(Incomes Data Services)가 발표한 자료를 보면 분명히 드러나는데, 이것을 보여주는 것이 <그림 3-2>이다.

<그림 3-2> 영국의 초과노동 비율 (1977년 ~ 1993년)



위의 그림을 보면 호황기와 불황기에 나타나는 영국의 초과노동 경향을 두가지 측면에서 분석할 수 있다.

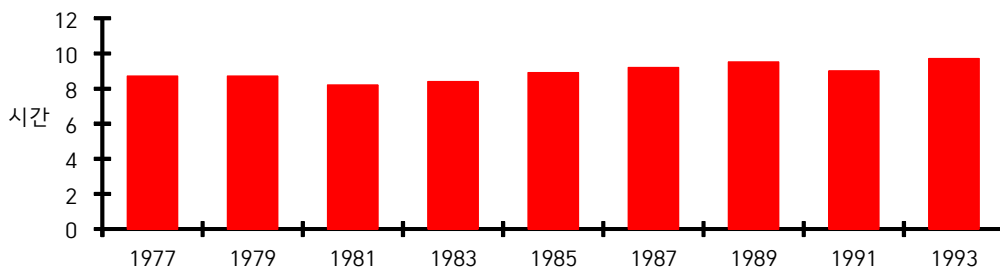
첫째, 위의 표에서 보듯이 초과노동이 가장 적었던 1981년의 극적인 경제 침체기에도 영국 전체에서 행해진 초과노동은 주당 9백만 시간이었고, 이는 노동자들이 평균 주당 40시간의 정상노동만을 한다고 했을 때 약 22만 5천명의 일자리와 맞먹는다. 따라서 영국의 노조 간부들은 1981년 이후에 행해진 초과노동이 더 많은 일 자리를 얻을 수 있는 기회, 즉 일자리 나누기로 연결될 수 있다고 주장하고 있다. 하지만 이런 간단한 이론이 먹혀 들어가지 않는 이유는 무엇일까? 그것은 한국의 대다수 노동자들과 마찬가지로 정상노동시간에 지불되는 임금이 상당히 낮기 때문

이다. 한 명의 노동자를 채용할 때 그의 임금 수준은 이미 초과노동을 약속한 선에서 제시되고 있기 때문이다. 여기서 바로 지금까지 영국에서 침체기에도 왜 계속 초과노동이 있을 수밖에 없었는지에 대한 해답을 찾을 수 있다.

둘째, <그림 3-2>에서 볼 수 있듯이 최근 90년대 들어서는 전체 노동에서 차지하는 초과노동 비율이 줄어든 데에 반해 <그림 3-3>을 보면 노동자 한 명이 수행하는 초과노동시간은 1989년과 같이 거의 그대로이다. 이것은 주로 초과노동을 수행하는, 다시 말해 육체노동을 하는 노동자들의 일자리가 줄어들었기 때문이다. 1979년에 육체노동을 하는 제조업 노동자들은 7백만을 넘었는데 1994년에는 4백2십만으로 줄어들었다. 따라서 남아있는 제조업 노동자들은 계속 같은 수준의 초과노동을 하고 있지만 전체적으로는 초과노동이 줄어든 것으로 나타나는 것이다.

또한 초과노동시간이 늘어난 것은 경기의 고저로 인해 일자리가 없어진 이유도 있겠지만 기업의 감량경영 기법으로 인해서 제조업 내에 나이든 노동자들이 대량으로 해고되고 그 자리를 젊은 노동자들이 초과 노동으로 메꾸고 있기 때문이다. 그리고 또 한가지는 기업들이 그들의 표어인 “유연화”를 이유로 많은 수의 시간제 노동자들을 고용하고 있기 때문이다.

<그림 3-3> 노동자 일인당 수행된 평균 초과노동시간(1977~1993)



다. 영국 경제인구 안에서의 노동시간 유연화

영국은 “유연화”라는 이름 하에 80년대 중반 이후 시간제(파트타임) 노동자들이 계속 증가하였다. 정규직 노동자들 외에는 모두 유연화된 노동시간제에서 일하는 경제 인구³³⁾로 간주하는데 1986년 이래로 1993년까지 무려 1백2십5만명의 노동자가 늘어나 1993년에는 전체 노동자의 38%(남자 27%, 여자 52%)가 정규직이 아닌 유연화된 노동시간제에서 일하는 경제인구였다. 더욱이 주의해야 하는 것은 1981년 이후 시간제 노동자 중 여성노동자들의 비율이 거의 50%대를 유지하고 있다는 것이다. 반면 남성들은 이 기간 동안 18%에서 27%로 늘어나는데 그쳤다.

33) 여기서 굳이 비정규직 노동자라는 용어를 안쓰고 유연화된 노동시간제에서 일하는 경제인구라고 하는 것은 이 경제인구 안에 자영업자들이 속해 있기 때문이다.

<표 3-5> 영국에서의 정규직과 비정규직 노동자 비교(1993년)
(단위 : %)

	남성	여성	합계
정규직 노동자	73.2	47.9	61.8
정규직 외의 경제인구 비율			
정상노동을 하는 계약직 ¹⁾	2.8	2.3	2.6
시간제 노동자	3.7	36.7	18.6
시간제 계약직 노동자 ²⁾	1.2	3.9	2.5
자영업자	15.6	3.7	10.2
자영업 시간제 노동자	1.4	3.4	2.3
정부 산하의 직업훈련생	1.7	1.1	1.4
임금이 없는 가족 노동 ³⁾	0.3	1.0	0.6
전체 경제 인구	13,934,000명	11,446,000명	25,381,000명

자료: Watson(1994) aus Schätzwerten der Labour Force Survery,Frühjahr 1993

주1) 정규직 노동자와 같은 노동을 하나 계약기간이 정해진 노동자

주2) 시간제 노동자이며 계약기간이 정해져 있는 노동자

주3) 가족이 경영하는 식당이나 공장에서 보수 없이 일하는 가족 구성원

위의 표에는 수치가 나타나 있지 않지만 “1981년에서 1991년 사이 영국의 시간제 노동자들은 거의 4분의 3이 증가했으며 이것은 산업구조조정을 통해서 정규직이 ‘유연화’된 시간제에서 일하게 된 결과이다.”(Beatson, 1994) 이렇게 유연화된 시간제 노동은 크게 일곱 가지의 유형으로 나뉘어질 수 있다. ① 유연화된 노동시간, ② 일년 평균 노동시간제, ③ 학기제 노동, ④ Job-sharing, ⑤ 2주일 동안 9일의 노동, ⑥ 주당 4.5일 노동, ⑦ 교대제 노동

위의 유형들 중 우리에게 낯선 몇 가지를 좀 더 자세하게 설명하면 다음과 같다.

1) 유연화된 노동시간

이 노동시간제는 원래 1967년 독일에서 개발되어 퍼져나간 것으로, 영국에서는 약 12.5%의 노동자들이 이 유형의 노동을 하고 있는데, 주요 사업장으로는 제조업 보다는 시간의 활용이 용이한 대기업 사무직이나 공무원, 또는 금융권 등이다.

2) 일년 평균 노동시간제

이것은 일년 동안 노동자가 노동한 전체 노동시간을 합해서 12개월로 나눈 것으로 영국에서는 약 9%의 경제인구가 이 노동시간제에서 일하고 있다. 직업별로는 가장 많게는 방학이 있는 교사나, 공공부문에서 일하는 노동자들이고, 제조업에서도 이 노동시간제에서 일하는 노동자들이 많아 약 23.8%의 노동자들이 이 시간제에서 일하고 있다.

또한 이 제도는 특히 사측에서 가장 환영하는 제도인데 이것은 그들의 경영상의 요구에 따라 노동시간을 아주 ‘유연하게’ 변환할 수 있기 때문이다. 예를 들어 계절에 따라 일감이 적거나 많은 사업장에서는 노동시간을 계절에 맞게 분배함으로써 초과노동수당을 큰 폭으로 줄일 수 있는 것이다. 실제로 몇몇 사업장에서는 이 제도를 이용하여 심하게는 몇 주 전에 보통은 몇 달 전에 근무시스템 변경을 예고함으로써 경영상의 비용을 절감하고 있다. 또한 단협에 있어서도 기업의 구조조정안에 이 제도를 포함시켜 노조의 합의를 받아냄으로써 보다 용이하게 경비절감을 하고 있다. 구체적으로 살펴보면 일단 노동자들이 일한 시간을 시간구좌에 입력을 한다. 그래서 일이 많을 때는 시간구좌에 일한 시간이 많이 입력이 되고, 일이 없을 때는 그 전에 많이 일해놓은 것으로 일이 없는 날 일한 걸로 대체할 수 있다. 따라서 기업측은 일이 많을 때 일한 초과노동수당을 지급하지 않아도 되는 것이다. 또한 예를 들어 여름철에 많이 나가는 아이스크림 공장의 경우 여름에 많이 일한 것을 겨울에 일한 걸로 대체해서 연중 노동시간으로 계산해서 임금을 지급하게 된다. 이 제도의 가장 큰 특징은 노동시간의 상품화가 가능하다는 것이다. 노동시간은 시간대별로 포장되어 있어서 노동자가 그 시간만큼 노동을 해서 그 상품을 채우면 사용자는 그 시간대별 상품만큼만 사면 되는 것이다. 반대로 노동자들도 회사에서 내놓은 시간단위를 보고 자기가 일할 노동시간을 고를 수 있게 되어 있는 회사들도 있다. 예를 들면 영국의 방송회사인 “Independent Television News”사는 노동시간을 연중 “표준은 1836시간”, “표준+는 2044시간”, “중간관리자는 2214시간” 이런 식으로 정해 놓고 노동자들이 자신에 맞는 노동시간을 선택하도록 하고 있다.

3) 학기제 노동

이것은 아직 우리에게 낯선 모델로 학교의 학기에 맞춰서 노동을 하는 것이다. 즉 학기가 진행중일 때는 노동을 하고 학교가 방학에 들어가면 노동을 하지 않는 것이다. 보통은 정규 학교 외 교육기관에서 일하는 사람들이 여기에 해당하고, 방학 때는 집에 있는 아이들을 보살펴야 하는 부모들도 이 시스템을 선호한다. 특히 공공부문에서 일하는 여성들이나 호텔, 서비스업 등에 종사하는 사람들도 이 시스템 하에서 노동하는 경우가 많다. 왜냐하면 호텔이나 서비스업은 방학중에는 대학생들을 파트타임으로 대체할 수가 있기 때문에 이 시스템을 선호하는 것이다.

4) Job-sharing

Job-sharing은 지금 우리나라에서 가장 관심을 불러일으키고 있는 노동시간 단축모델인데 유럽에서도 이 시스템에 대한 관심이 날로 증가하고 있다. 그러나 영국 등의 사례를 보면 이 모델은 전통적으로 여성사업장이나 사무직, 공공부문에서 도

입되고 있고 전형적인 제조업에서는 아직 도입이 미미한 편이다. 그것은 제조업에서는 대부분이 남성사업장이고 그들은 가정 내에서의 자신의 위치로 인해 일자리를 나누는 시간제 노동을 꺼려하고 정규직 일자리만을 선호하기 때문이다. 영국에서는 이 모델에 속하는 일자리에서 일하는 시간제 노동자들의 94%가 여성이다. 그리고 이 모델이 도입된 사업장들을 보면 반 이상이 공공 행정기관이나 교육기관, 복지시설 등이다. 그리고 일자리 나누기의 유형도 다양하여 단순히 오전 오후 등으로 나누어서 한자리에서 일하는 경우도 있지만 특정한 날, 예를 들어 월, 수, 금이나 화, 목, 토 이런 식으로 나누어서 일하는 경우도 있어서 후자의 경우는 노동자 스스로가 자신이 시간제 노동자가 아닌 정규직 노동자로 생각하는 경우가 많다. 또한 후자의 경우는 독일에서도 각종 관공서나 금융기관에서 흔히 볼 수 있는 일자리 나누기 형식이다.

5) 그 밖의 노동시간제

주당 4.5일 근무나 2주당 9일 근무같은 경우는 그리 많지 않은 경우로 주로 한꺼번에 집중적으로 많은 일을 해야 하는 산업에서 시행되고 있다. 예를 들어 농업이나 수산업같이 일할 시기가 있어서 그 시기를 놓치면 안되는 경우 며칠동안을 집중적으로 일하고 나머지는 휴일로 하는 그런 분야에서 시행될 수 있는 노동시간제이다.

라. 노동시간 단축 사례

지난 1989년과 1990년 영국에서는 주당 35시간 노동시간 쟁취를 위한 투쟁이 있었는데, 그 결과 금속산업 내에서는 주당 37시간의 노동시간을 쟁취하였다. 금속산업내 약 1700개의 기업(그 안에는 대표적인 기업인 British Aerospace, Rolls Royce, Rover, Volvo Trucks, Koda, Smith Industrie 등이 포함된다) 내에 일하는 약 7십만의 노동자들이 임금삭감 없는 노동시간 단축을 쟁취한 것이다. 이렇게 주당 약 2시간의 노동시간 단축을 임금삭감 없이 쟁취할 수 있었던 것은 작업장 재배치나 노동시간 분배의 효율성 등을 통해서 가능하게 된 것이다. 예를 들어 대표적인 자동차 회사인 로버(Rover)사의 경우 노동자들의 노동시간은 줄이고 기계가 돌아가는 시간을 늘려서 생산이 중단되지 않도록 했으며, 이 경우 교대제 근무를 하는 노동자들의 팀 작업이 중요한 효과를 나타내었다.³⁴⁾

이렇게 노동시간이 단축되면 단축된 만큼 남는 시간은 대부분 금요일에 나타나는데, 따라서 금요일이 마치 토요일과 같은 반휴일로 되게 되며 대부분의 노동자들은 이에 대해 매우 만족감을 나타내고 있다. 또한 노동시간 단축효과에 대한

34) United Kingdom: The Case of the Metal Manufacturing Industry. Paul Blyton, 유연적인 노동시간 정책에 관한 OECD회의에서, 1993년 5월.

London School of Economics의 연구에 따르면, “노동시간 단축의 효과는 침체기에 서의 대량해고를 막아내고, 단시일 내에 고용효과에 긍정적인 영향을 미치는데, 노동시간이 줄어들면 단기간에는 그렇지 않을 때보다 더 많은 일자리를 만들 수 있기 때문이다.”³⁵⁾ 이것은 지금 한국에서와 같이 단기간 내에 급속도로 실업이 증가하는 상태에서는 장기적 요법은 아니더라도 우선 단기간 내에 일자리를 만들어 낼 수 있는 방법으로서 생각해 볼만한 것이다.

마. 대처리즘의 성공과 신자유주의

그러면 이렇게 장시간 노동이 일상화된 영국의 노동문화는 어디에서 기인한 것일까?

또한 80년대 대처리즘을 따라가고 있다는 블레어의 신자유주의적 정책은 가장 큰 사회적 문제인 실업문제를 해결할 수 있는 사회적 대안이 될 수 있을 것인가? 80년대의 대처리즘은 고질적인 영국병을 치료했다고 하여 ‘보수주의 혁명’이라고까지 불리웠다. 그 결과 영국의 고용증가율은 80년대 평균 0.6%로 EU 전체 평균 0.35%를 훨씬 웃돌았다. 그러나 유연화된 노동시간과 각종 규제의 철폐, 사회복지의 축소 등을 통해서 단기적으로는 고용 증가를 가져올 수 있지만 단순한 수치를 넘어 그 안에서 나타난 특징을 살펴보면 철저히 자본주의적인 빈익빈 부익부 현상의 심화를 볼 수 있다. 이것은 위의 신자유주의적인 요소가 어느 정도의 양적인 고용은 보장하지만 결국은 자본측에 유리한, 즉 유연화된 노동시간 및 고용 형태를 통해서 비용을 최소화하고, 정부의 규제를 통한 간섭을 최소화하고, 정규직을 줄이고, 더 많은 비정규직을 고용하여 수치상의 고용은 증가했지만, 내용적으로는 노동자들의 삶은 나아진 게 없으며 일부 부유층들만 삶이 나아지는 양극화 현상이 심해진다는 것이다. 이것은 앞에서 보듯이 영국에서는 주당 34시간 이하의 노동을 하는 사람들도 다른 나라에 비해 많고 주당 40시간 이상의 노동을 하는 노동자들도 다른 나라보다 월등히 많다. 이것을 소득면에서 보면 사회적으로 빈곤층의 경우는 1979년부터 1994년까지 소득이 약 6% 줄어든 반면 상위 10% 안에 드는 부유층들은 이 기간 동안 60% 이상의 소득 증가율을 보였다.

또한 현재 영국의 시간당 임금도 독일이나 프랑스와 비교해 볼 때 가장 낮은 수준으로, 프랑스의 죠스팡은 한 인터뷰에서 영국에서의 신자유주의적인 사회복지 축소 정책을 비판하면서 영국에서 일을 하느니 프랑스에서 실업수당을 받는 편이 낫다는 말을 했을 정도이다.

결국 영국은 80년대의 위기를 노동시장을 유연화함으로써 일자리를 나누고, 자본측에 유리한 각종 혜택을 부여함으로써 벗어날 수 있었지만, 그 결과 노동자들의 삶의 수준은 후퇴하였고, 노동조합을 무력화되었으며, 자본에게는 더 많은 이익을 가져다주었다. 따라서 노동시간 단축을 통한 일자리 창출에 있어서 가장 중요한 것

35) 노동시간에 관한 프리드리히 에버트 재단 세미나 보고서, 1995년 1월 26일.

은 노동자들의 삶의 수준을 후퇴시키지 않는다는 원칙을 세우는 것이다. 여기에는 단순히 임금 보전만이 포함되는 것이 아니라 각종 사회복지 혜택과 범위를 늘려나가는 것이 또한 중요하다. 이러한 것이 지켜지지 않는 단순한 고용 증가는 전사회적인 빈곤증가를 야기할 수 있다.

5. 네덜란드

네덜란드의 경우 점점 심화되는 기업간 또는 나라간 경쟁과 그에 반하여 줄어드는 영업이익, 그리고 이어지는 해고와 기업의 도산 등으로 인해 노동시장과 노동조건 등에 대한 구조적인 조정작업이 시작되었다. 이런 여러 가지 사회 경제적 위기의식은 노동자뿐만 아니라 기업들에게도 심각하게 다가갔으며 이런 공동의 위기의식을 바탕으로 1993년에 네덜란드에서는 노동자와 경영자들간에 ‘구조조정’에 대한 중앙협약이 이루어 졌다. 특히 당시에는 노동자들보다는 오히려 경영자들이 이 협약을 통해서 되도록이면 노동력을 ‘싸게’ 그리고 ‘유연하게’ 공급받으려고 하였다. 따라서 이 협약에서는 노동시간을 적용함에 있어서 노동자 개인의 노동시간 연장과 공장이나 사업장의 가동시간 증가가 포함되었다.

그밖에 연령이 높은 노동자들의 이해를 반영하여 정년퇴직 연령을 앞당기는 것과 개인별로 차별화된 연금규칙 등을 도입하는 것이 합의되었다. 또한 여기서 빼놓을 수 없는 것은 시간제 노동 즉 파트타임에 관한 규정이었는데, 네덜란드의 중앙 통계청 자료에 의하면 1987년부터 1992년 사이에 네덜란드에서는 66만의 일자리가 새로 생겼는데, 그 중 절반이 넘는 35만의 일자리가 시간제 일자리였다. 여기에 관해서는 뒤에 더 자세하게 언급하기로 한다.

가. 노동시간의 법률적 형태

1993년 여름에 노사합의에 의해서 조건적으로 입법화된 시간제 노동에 대한 내용은 실업을 줄이는 대안으로서 정규직을 늘리는 대신에 시간제 노동을 도입하여 일자리를 나누는 것이다.

이렇게 해서 앞의 EU협약에 의거한 새로운 노동시간법 도입 경과를 보자. 그전까지의 노동시간법은 1919년에 만들어진 것으로 1989년에 국가 경제 발전회의에서 새로운 노동시간법을 정식으로 건의하였는데 이 경제발전회의는 한국의 노사정과 비슷한 기구로 사용자와 노동자의 대표들이 들어가고 그밖에 중립적인 위치의 사람들로 구성된다. 이때부터 시작된 노동시간에 대한 논의는 단지 경제적인 차원뿐만 아니라 많은 사회적 부분까지 검토되었는데, 결국 합의된 새로운 규정은 “노동시간과 휴식을 통한 건강, 복지, 안정을 위한 보호조항”이라는 긴 이름으로 입법되었다. 여기서 주로 염두에 둔 내용들을 보면 다음과 같다.

- ① 사회 내 당사자들간의 새로운 창의력 발휘를 위한 유용한 공간 창출
- ② 노동자들이 사회에서 소외되지 않고 동질성을 가질 수 있는 방안 고려
- ③ 여성에 대한 정부정책과 평등적인 대우
- ④ 노동시간의 유연화
- ⑤ 사회 문화생활 참여의 보장
- ⑥ 기업들의 활발한 경제활동 보장
- ⑦ 경제활동에 있어서 행정부 개입의 최소화

아래의 <표 3-6>은 새로운 노동시간법의 주요내용을 나타낸 것이다. 이 새로운 노동시간법의 특징은 노동시간과 특히 휴식시간을 중점적으로 다룬 것이다. 그리고 이것은 노동조합측에 의해 적극 수용되어서 사용자들과의 단체교섭에 적극 반영되었다.

이 노동시간법을 분석해보면 정부가 노동시간을 정하는데 적극 개입하여 노조나 사측에 충분한 여유공간을 확보해 주었다는 점이다. 또한 사용자들에게는 노동시간의 유연화를 보장하여 그들이 노동자들의 노동력을 경제적으로 배치할 수 있게 하였으며, 또한 노동자들에게는 그들의 건강 즉, 정신적, 육체적 활동을 위한 보호막의 구실이 되어준 것이다.

이 법은 1996년 1월 1일부터 효력이 발생하여 1997년 1월 1일까지는 이행시기로 규정하여 노사간에 이 기간동안 새로운 노동시간에 관한 협약을 맺게 하였다.

<표 3-6> 1996년에 개정된 네덜란드 노동시간법의 주요조항

만 18세 이상 노동자의 경우	표준조항	최대 합의조항
주당 최소 휴식시간	주당 최소 36시간 혹은 9일에 60시간, 즉 1주일에 최소 하루와 반나절의 휴식시간을 보장한다.	옆의 표준 조항과 동일
일일 최소 휴식시간	하루 24시간중 최소 11시간의 휴식시간	옆의 표준 조항과 동일
일요일	13주 동안 최소 4일의 일요일 휴식, 필요시 일요일 노동 허가가능.	52주 동안 최소 13일의 일요일 휴식. 옆의 표준 조항과 동일
노동시간 교대제 근무의 하루 노동시간 주당 노동시간 한달 노동시간 13주간 노동시간	최대 9시간 최대 45시간 최대 520시간(주당 평균 40시간)	최대 10시간 최대 200시간(주당 평균 50시간) 최대 585시간(주당 평균 45시간)
야간 노동을 위한 규정 (밤 12시부터 아침 6시까지) 새벽 2시이후에 끝나는 노동에 대한 최소 휴식시간 3일이상 야간노동에 대한 휴식시간 하루 야간 노동시간 13주 동안의 야간 노동시간 야간 노동횟수 노동자 1인이 할 수 있는 연속 야간 노동횟수	최소 14시간 최소 48시간 최대 8시간 최대 520시간(주당 평균 40시간) 4주동안 최대 10회, 13주동안 최대 25회 최대 5회까지	옆의 표준조항과 동일 옆의 표준조항과 동일 최대 9시간 옆의 표준조항과 같음 13주동안 최대 28회 최대 7회까지
초과 노동 또는 잔업 정상노동을 포함한 하루 노동시간 주당 노동시간 13주간 노동시간	최대 11시간(9시간은 정상노동) 최대 54시간(45시간은 정상노동) 최대 585시간(주당 평균 45시간)	최대 12시간 60시간 최대 624시간(주당 평균 48시간)
야간 노동시의 초과노동 일일 최대 야간 노동시간 13주간 야간 노동시간	최대 10시간 최대 520시간(주당평균 40시간)	최대 11시간 옆의 표준조항과 동일
작업시 휴식시간 하루 5.5시간 이상 노동시 하루 8시간 이상 노동시 하루 10시간 이상 노동시	최소한 30분의 휴식시간 최소 45분 최소 60분	최소 30분(15분씩 2번) 최소 30분(15분씩 2번) 최소 30분(15분씩 2번)

자료: van Hilst und Jansen(1994), Employment Europe, IDS, 1996.2.

주) 표준조항은 오직 노사간 합의에 의해 변경될 수 있으며 그렇더라도 오른쪽의 합의조항을 넘어설 수는 없다.

한편 네덜란드에서 노동시간제도에 도입된 것이 부모를 위한 노동시간단축이다. 이 법은 아이를 돌볼 의무가 있는 부모들이 그들이 원하면 일자리를 잃을 염려 없이 6개월 동안 다른 노동자들보다 적게 일할 수 있는 권리를 부여하였다. 한 사업장에서 1년 이상 근무하고 4살 이하의 자녀를 둔 부모들은 6개월 동안 최소 주당 20시간만 일할 수 있는 것이다. 또한 이것은 자녀 한명당 동일하게 적용됨으로 갖 태어난 아이와 3살의 아이를 둔 부모는 이 기간을 두 번 연속 사용할 수 있다. 물

론 이 기간 동안 적게 일한 노동에 대해서는 마찬가지로 임금이 적게 지급되지만, 한국과 같은 경우에는 출산 휴가 다음에 양육휴가를 얻지 않는 바에야 정상의 노동을 수행해야 하는 현실을 감안할 때 일자리도 보장받으며 적게 노동할 수도 있는 이 제도는 여러 가지로 도입 가능성이 있는 제도이다. 또한 이 기간 동안에는 기업 측에서는 시간제 노동자를 고용할 수 있기 때문에 전사회적으로 볼 때는 일자리 창출의 기회도 되는 것이다.

나. 네덜란드에서의 유연적인 노동시간

네덜란드의 경우는 Job-sharing과 시간제 노동의 도입을 통해서 일자리를 나누는 정책을 시행했던 대표적인 나라이다.

네덜란드는 이미 1983년부터 단체 협약에 있어서 임금인상을 노동시간 단축으로 대체해 왔으며 이것을 통하여 얻어지는 일자리는 대부분을 시간제 노동으로 대체하였다. 그 결과 1983년부터 1996년까지 새로 생긴 일자리의 75%는 시간제 일자리로 채워졌다. 이로써 1983년에는 시간제 노동자가 전체 노동자의 18%를 차지했으나 지금은 전체 노동자의 3분의 1이 시간제 노동 하에서 일하고 있다.

그러나 이렇게 시간제 노동과 Job-sharing을 통해서 늘어나는 일자리들이 모두 안정된 생활수준을 보장하는 일자리들은 아니다. 네덜란드의 시간제 노동자들 중 35%는 주당 10시간 이하의 노동을 하고 있다. 이것으로서 안정된 생활을 꾸린다는 것은 상상하기 힘든 일이며, 부부 중 한쪽의 부업이나, 학생들의 부업 정도의 수준인 것이다.

반면에 이러한 시간제 노동이 존속될 수 있는 전제조건으로 노동조합에서 요구해야 하는 것은, 이러한 시간제 노동이 기존에 있던 정규직 노동자들의 일자리를 위협해서는 안된다는 점이다. 이것은 노동시간 단축이나 조기정년제 등의 도입을 통해서 이루어져야 한다. 두 번째로는 이러한 시간제 노동 역시 노동의 질, 즉 생산성을 보장할 수 있는 한에서 도입되어야 한다는 것이다. 세 번째로는 이러한 시간제 노동이 정년퇴직 후에 연금을 받는데 있어서 노동자들의 빈곤으로 이어져서는 안된다는 것이다.

여기서 주목해야 할 것은 바로 세 번째 항목으로 네덜란드는 유럽에서도 가장 사회보장제도가 잘되어 있는 나라라는 점이다. 앞의 예에서도 보듯이 영국이나 독일의 경우는 노동시간의 유연화가 곧바로 사회복지제도의 축소로 연결되었는데 네덜란드에서는 사회복지가 정부 정책의 가장 중요한 핵심을 차지하고 있는 나라이다. 네덜란드에서는 1967년부터 65세 이상의 모든 국민들에게 최소한 법정 최저임금에 해당하는 연금을 지급하고 있다. 이것은 연금 생활자뿐만 아니라, 산업재해, 실업, 질병 등을 통하여 노동을 수행하지 못하는 모든 사람들에게도 해당되며, 1998년 현재의 최저 연금은 실제 수령액으로 계산해서 약 1,575굴덴(Gulden)으로 한국 원화로 환산하면 약 1백40만원이다. 결국 네덜란드는 유연화된 노동시간을 도

입함에 있어서도 철저한 사회보장제도를 통해 국민들을 빈곤에 빠지지 않게 함으로써 시간제 노동에 대한 국민들의 공감대를 얻어낼 수 있었던 것이다. 이것은 영국이나 독일에서의 ‘노동하는 빈곤층’(Die arbeitenden Armen)보다는 훨씬 더 성공적인 유연화된 노동시간 모델이라 할 수 있겠다.

6. 이탈리아

가. 주 35시간 노동제를 향한 사회적 갈등

이탈리아 좌파 연립정부는 올해 초 지금까지 주당 40시간의 노동시간에서 오는 2001년까지 노동시간을 35시간으로 줄인다는 계획을 발표하였다.

이 노동시간 단축을 위한 프로젝트는 좌파 연립정부에 참여중인 공산당 측에서 97년 10월에 연립정부를 꾸리는 조건으로 강력히 주장한 것으로, 프랑스에서의 주 35시간 도입에 힘입어 실업문제의 해결을 위한 방안으로 도입된 것이다. 이 방안이 도입되면 약 50만의 일자리가 새로 생긴다는 것이 정부측의 주장이다.

이런 정부측의 안에 맞서서 사용자측은 임금 삭감 없는 노동시간 단축은 있을 수 없다며 반발하면서 일체의 협상을 거부하는 강력한 반대의사를 표명하였다. 더구나 사용자 측의 대표는 이 노동시간 단축안은 이탈리아 정부가 공산당측의 당리당략에 인질로 잡혀 끌려가고 있는 것이라고 정부를 강력히 비판하였다.

여기에 맞서서 노동자들은 공산당 측의 주도로 대규모 집회를 갖고 주당 35시간 노동제를 주장하며 정부에 압력을 가하였다. 이러한 일련의 투쟁과정을 통해서 경영자 측도 일단은 단계적인 주당 35시간 노동제를 받아들일 수밖에 없었는데, 여기에 대한 대가로 그들이 요구한 것은 노동시간의 유연화였다. 즉 주당 35시간 범위 안에서 노동시간을 일년 단위로 나누어서 일년 평균 35시간이하에서 노동시간을 유연하게 분배한다는 것이다. 또한 사용자측은 뒤에 자세히 설명하겠지만 주당 노동시간을 35시간으로 줄이는 대신에 지난 1993년에 노사정이 합의한 ‘연대협약’(Solidaritätsvertrag)의 많은 부분에서 예외 조항을 인정할 것을 요구하였다.

이러한 유연화된 노동시간제를 도입하여 노동시간을 단축한 예로서 플로렌스 지방의 독일계 약품회사인 베링거 잉겔하임에서는 이 유연화된 노동시간제를 도입하여 주당 38.5시간에서 주당 35시간으로 노동시간을 단축하였고, 노조측에서도 이러한 유연화된 노동시간에 대해서 고용이 위협받는 시기에 실업문제의 해결을 위해 노사간에 합의될 수 있는 가장 최선의 대안으로 평가하고 있다.

이탈리아에서의 실업문제를 잠깐 살펴보면 올 초 2월 실업자 수는 약 2백 4십만 명으로 실업률은 12.1%에 달했다. 그런데 이탈리아는 전통적으로 남부 이탈리아와 북부 이탈리아 간의 빈부 격차가 심한 나라이다. 그 이유는 남부는 거의 농업지역이고, 북부의 토리노와 밀라노 등지에 피아트를 비롯한 자동차 공장 등 각종 공업

지대들이 밀집해 있기 때문이다. 따라서 북부는 전통적으로 잘살고 남부는 상대적으로 빈곤했는데 남부지역에서 특히 실업률이 심해서 남부의 메쵸기오르노라는 도시는 실업률이 27%에 달하고, 특히 남부 지역에서의 청년 실업률은 거의 50%에 달하고 있다(북부지역의 실업률은 7% 정도이다).

이런 주당 35시간 노동제의 도입을 앞두고 거의 모든 나라마다 항상 보수적인 입장을 취하는 중앙은행에서는 노동시간 단축을 통해서 일자리가 창출될 것이라는 견해에 회의적인 반응을 보였는데 그것은 이탈리아에서 일하는 노동자들의 많은 수가 비공식적인 고용관계에서 일하고 있다는 것이다. 그들은 정부에 정식으로 등록되지 않은 노동자들로서 한국의 외국인 노동자들의 채용경로와 비슷하다. 그 숫자는 전체 2천 2백만의 경제인구 중 약 5백만명, 즉 22.4%에 달하는 노동자들이 정부에 등록되지 않은 불법 취업노동자인 것이다. 따라서 주당 35시간 노동제가 도입되면 일자리가 더 늘는 것이 아니라 기존의 정규직 노동자들을 해고하고 법정 노동시간에 관계없이 노동을 시킬 수 있는 불법 노동자들을 채용할 것이라는 견해이다. 이 논리는 이주 노동자들이 점점더 많아지고 있는 우리나라에서도 심각하게 고민되어야 할 것이다.

이상에서 지금 현재 이탈리아에서 진행되고 있는 주당 35시간 노동제를 향한 최근의 상황을 살펴보았다. 그러나 이것은 아직 계획 입안 단계이고 현재까지는 97년 이전 노동시간법이 여전히 유효하므로 그때까지의 노동시간 단축 과정과 이탈리아에서의 노동형태 등을 알아보도록 하자.

나. 이탈리아에서의 노동시간 단축 과정

이탈리아에서는 1996년 9월 새로운 고용정책에 관한 노사정간 합의가 있었는데 그 중 가장 중요한 사안 중의 하나인 노동시간법은 1997년 말부터 주당 40시간으로 정하기로 합의되었다.

1996년에 새로운 노동시간법이 합의되기 전까지 이탈리아에서의 노동시간법은 1923년에 제정된 법에 따라 주당 노동시간은 48시간이고 하루 노동시간은 8시간(주 6일 근무)이었다. 초과노동시간은 하루에 2시간씩 일주일에 12시간까지를 할 수 있었으며, 이 초과노동에 대해서는 15%의 초과노동수당을 지급하였다. 그리고 지역과 지방정부의 재량에 따라 노동시간을 줄일 수가 있었다.

1997년 말부터 적용되는 노동시간법은 주당 노동시간이 40시간으로 줄고 하루 노동시간은 주 5일 근무에 8시간이며, 최소 4주동안의 휴가를 포함한다. 그리고 산업에 따라 단협 과정을 통해 합의될 수 있는 노동시간의 기준은 주당 노동시간이 아닌 연중 노동시간을 기준으로 단축되었다. 예를 들어 기계 부문은 연간 104시간(주당 2시간)을 전자 부문은 연간 112시간, 철강산업은 132시간, 수공업 부문은 48시간 정도를 단축하였다. 이것은 노동시간 단축을 연간 단위로 설정함으로써 사측

에게 유연적인 노동시간을 운용할 수 있게 해주고 노조측에는 전체적인 노동시간을 단축할 수 있게 한 것이다. 이것을 바탕으로 한 전체 금속산업 부문의 주당 노동시간은 38.5시간이었다.

이탈리아에서의 노동시간은 경기의 부침에 따라 조정이 가능하며 거기에 따라 일거리가 없을 때 상호 부조에 의한 보상금이 지급되는 특색을 가지고 있다. 예를 들어 기업측과 노동자들은 경기가 좋을 때 양쪽이 모두 얼마만큼씩을 부담하여 보상기금을 마련한다. 이것은 정부에 의해서 관리되고, 어떤 한 기업이 기업의 경영상태가 나쁘거나 경기가 안 좋아서 노동자들에게 더 이상 일거리를 주지 못할 때는 노동부에 기금을 요청하고, 노동자들은 그들 임금의 80%를 이 기금으로부터 받는다. 반대로 경기가 좋을 때는 노동자들은 초과노동을 할 수 있고, 다음 불경기를 대비하여 노사가 모두 다시 이 기금을 모으는 것이다.

1990년에 노동자들은 일인당 평균 71시간의 초과노동을 하였고, 60시간 분의 임금을 기금으로 받았다. 경기가 급격히 나빠졌던 1993년에는 일인당 초과노동은 61시간으로 줄어든 반면 기금 보조는 일인당 237시간 분이었다. 이 한 해 동안에 만 약 2십5만명의 노동자가 일자리를 잃었다. 그리고 경기가 다시 호전되었던 1994년과 1995년에는 다시 초과노동이 늘어났고 기금 보조가 줄어드는 모습을 보였다.

이런 과정 속에서 이탈리아 노조들은 초과노동을 줄이는 것이 노동시간 단축을 통한 일자리 창출의 가장 중요한 과제라 생각하고 이를 위한 노력을 기울였는데, 예를 들어 어느 일정기간동안 급격히 노동수요가 늘어나면 초과노동을 하는 대신에 파트타임 노동자들을 고용하는 방식을 택하는 것이다. 또한 노동시간 유연화가 필요하면 장기적인 관점에 따라 노동시간을 배치하여 앞서 언급한 일년 전체 노동시간들을 줄여 나갈 수 있었다.

그리고 경기가 나빴던 1993년에는 정부와 노사간의 '연대협약'(Solidarit tsvertrag)을 체결하여 주당 노동시간을 최대한 50%까지도 줄일 수 있는 법적 조항을 마련하였다. 여기에 따르는 임금삭감은 25~30% 정도로만 되게 하였으며 나머지 비용은 정부와 기업이 부담하는 것으로 하였다. 이탈리아의 노조연맹인 CISL(Confederazione Italiana Sindacati Laborti)에 의하면 1993년 10월부터 1994년 1월까지 389개 사업장에서 이 협약을 이행하였고, 이를 통해서 1만 7천명의 노동자가 해고로부터 자신의 일자리를 지킬 수 있었다.³⁶⁾ 그리고 이 때부터 이탈리아 노조들은 2000년부터 주당 35시간 노동제의 도입을 주장하게 된 것이다.

7. 스웨덴

스웨덴은 정부 안에 노동시간 개혁을 위한 회의를 두어서 EU 원칙에 맞는 노동시간법을 정하였는데, 노동시간법을 개정하는데 있어서 가장 역점을 둔 핵심을

36) Adaptability Versus Flexibility, TUAC, OECD, Paris, 1995.

살펴보면 다음과 같다.

① 우선 새로운 노동시간법을 정하는데 있어서 노사간 협약을 가장 존중한다. 이것을 통해서 노사 모두 사회적 책임자로서의 역할을 할 수 있게 한다.

② 지금까지의 초과노동을 줄이기 위해 노력한다. 지금까지는 1년에 생산직 노동자는 200시간, 사무직 노동자는 225시간이 법정 초과노동시간이었다. 그리고 경우에 따라 노사간 합의 하에 더 많은 초과노동을 할 수 있었다. 새로운 노동법에서는 이 법정 초과노동시간을 반으로 줄이고 가능한 예외 규정을 없애는데 역점을 둔다.

③ 25일간의 휴가 중 일주일만은 노동시간 단축 차원에서 일년에 걸쳐 시간 단위로 사용할 수 있다. 또한 부모들의 양육휴가도 최대한 보장한다.

④ 4개월 동안의 노동기간 중 최대 주당 노동시간은 초과노동을 포함, 48시간을 넘지 못한다.

이것을 바탕으로 금속연맹은 1997년 총회에서 노동시간단축을 위한 단기전략과 장기전략을 세웠는데, 단기전략으로는 우선 연간 약 100시간의 노동시간을 단축하는 것이다. 이 전략은 이미 1995년에 시작되어 그 해에는 시간계좌에 있던 초과노동시간 분을 휴가로 쓰는 방법을 통해 연간 19시간(주당 24분)을 단축할 수 있었다. 장기전략으로는 2000년대에 주당 노동시간을 30시간으로 줄이고 초과노동시간도 현행 연간 200시간에서 100시간으로 줄인다는 계획을 세우고 있다. 또한 지속적인 조합원 교육을 통하여 노동자들이 스스로 초과 노동을 거부할 수 있도록 할 계획이다.

또한 스웨덴 전체 노조연맹(SIF)은 1997년 총회에서 노동시간 단축을 단체협상의 중요한 주제로 놓고, 하루 노동시간을 6시간으로 하며, 노조에서는 연간 100시간의 노동시간 단축을 위해 투쟁할 것을 결의하였고, 초과노동시간은 연간 200시간 안에서 철저히 규제할 것을 요구하였다.

이것을 가지고 노사간에 합의한 내용을 보면 우선 오는 2000년까지 주당 평균 노동시간을 37.5시간으로 줄이고, 유연화된 노동시간은 그것이 노동시간 단축을 위해 쓰일 때 도입될 수 있도록 하며, 이를 통하여 노사간에 새로운 일자리의 창출을 위해 노력한다는 것이다.

8. 덴마크

지난 70년대 후반부터 덴마크는 유럽에서 노동시간을 가장 많이 단축해 온 나라 중의 하나이다.

노동시간 단축은 예를 들어 공장의 기계가 24시간 돌아가는 자동화된 대기업에서는 줄어든 노동시간을 작업의 많은 부분을 차지하는 기계들의 생산력 향상을 통

해 생산비용을 상쇄하여 새로운 일자리를 만드는 과정에서 사측이 특별히 더 부담해야 하는 비용부담을 적게 할 수 있다.

그러나 덴마크는 중소기업이 많다. 따라서 작업의 대부분을 노동자가 하기 때문에 노동시간이 줄면 새로운 일자리가 만들어지는 것이 아니라 생산력 향상으로 비용을 상쇄하기 위해서 기존 노동자들에 대한 노동강도가 매우 강해지는 것이다. 대표적인 예로 덴마크의 철강회사인 Dansk Metal에서는 노동시간을 40시간에서 37시간으로 비교적 큰 폭으로 줄였으며 초과노동 역시 법적 제한을 했지만 고용 효과가 없었다. 이것은 공공부문에서도 마찬가지였다. 결국 덴마크에 있어서 노동시간의 단축은 늘어나는 노동 부담 외에 아무것도 아니었던 것이다. 따라서 노동시간 단축은 단순히 노동시간만을 줄이는 것이 아니라 그 줄어든 시간을 초과노동이나 노동강도의 강화로 대체하지 못하게 하는 법적, 제도적 장치가 필수적임을 덴마크의 예에서 찾을 수 있다.

9. 일본

이미 잘 알려져 있는 바와 같이 일본의 노동시간은 다른 주요 선진국에 비해 훨씬 길다. <표 3-7>에서 보는 바와 같이 전후 일본노동시간의 추이는 5기로 나누어 볼 수 있다. 2차대전후 1949년까지 2,200시간 전후에서 안정적이던 일본의 노동시간은 1950년 이후 일본경제의 호황과 더불어 점차 증가하기 시작하여 1960년에는 연간 노동시간이 2,432시간이라는 전후 피크를 기록하였다. 이후 1975년까지 경제성장의 성과가 임금상승 및 노동시간 단축이라는 형태로 노동자들에게 분배됨에 따라 노동시간은 점차 단축되어 1975년에는 2,064시간으로 줄어들었으며 대기업을 중심으로 주휴 2일제도 보급되기 시작하였다. 그러나 제1차 오일쇼크를 계기로 하여 일본의 노동시간은 단축추세를 멈추고 연간 2,100시간 정도에서 등락을 보였다. 일본경제의 「버블경기」의 최성기인 1987년의 2,120시간을 피크로 하여 이후 노동기준법의 개정 등의 영향으로 다시 노동시간 단축이 진전되어 1993년에는 1,913시간까지 떨어졌다. 그러나 다시 1993년 이후에는 노동기준법의 개정으로 법정노동시간이 줄어들었음에도 불구하고 노동시간 단축은 정체되어 연간노동시간이 1,910시간 정도에서 정체상태를 보이고 있다.

<표 3-7> 제2차 대전후의 연간 노동시간의 추이

기 간	연간노동시간	특 기 사 항
1945-1949	2,200 시간 전후	
1950-1960	2,432 시간	노동시간의 증대 1960년 실노동시간 2,432 시간으로 전후 피크
1960-1975	2,064 시간	노동시간의 단축 진전=연평균 25 시간의 단축 경제성장의 성과가 임금 및 시간단축으로 배분됨 대기업을 중심으로 한 주휴 2일제의 보급
1975-1987	2,111 시간	노동시간 단축의 정체=2,100 시간 정도에서 등락 석유위기 이후의 경기후퇴, 경기가 회복되어도 인원을 증가시키지 않고 잔업 등으로 대응
1987-1993	1,913 시간	노동시간 단축의 진전=연평균 33시간의 단축 노동기준법 개정, 노사 및 정부의 시간단축 노력 등
1993년 이후		노동시간 단축의 정체 실노동시간=1,910 시간 정도 소정노동시간=1,772 시간 정도 경기의 장기불황

자료: 佐藤博樹, 「日本における労働時間短縮と今後の課題」, International Metalworkers Federation 세계노동시간회의 발표자료, 1997. 10. 15-16, 東京.

1997년 현재 일본의 연간노동시간(피용자 기준)은 1,891 시간으로서 유럽 국가들의 1,500-1,600시간에 비해 훨씬 길다. 이와 같이 일본의 노동시간이 긴 이유에 대해 Deutschmann(1991)은 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 일본의 법정근로시간이 길다는 점이다. 대부분의 서유럽 국가들이 1980년 이래 법정 주당노동시간을 40시간 이하로 단축해 온 반면, 일본은 1988년의 노동기준법 개정 이전까지 주당 법정노동시간을 48시간으로 유지해 왔으며 1994년에 와서야 겨우 주당 40시간으로 법정노동시간을 줄였다. 일본에서는 주휴 5일제의 보급률이 아직도 낮아서 1993년의 日本労働組合總連合會(레고)의 조사에 의하면 완전 주휴2일제를 실시하고 있는 기업은 77.9%에 그치고 있다고 한다.³⁷⁾

둘째, 일본에서는 다른 선진국에 비해 초과근로가 많다는 점이다. 일본은 노동기준법상 하루노동시간, 주당 초과근로시간, 연간 초과근로시간 등에 관한 규제가 일체 없으며 노사자율로 결정하도록 되어 있다. 더욱이 초과근로에 대한 할증률이 노동기준법상 최저 25%로 낮으며 실제 대기업에서도 초과근로할증률이 대부분 30%로 되어 있어 초과근로에 대한 기업의 부담이 낮다. 더욱이 JIT 시스템을 사용하는 자동차 산업 등 주요 제조업에서는 생산차질이 발생할 경우 그날그날 잔업 등으로 대응하는 것이 일반화되어 있어 초과근로가 많을 수밖에 없다는 것이다.

셋째, 일본에서는 다른 선진국에 비해 연간유급휴가가 적다는 점이다. 1993년 현재 레고 산하 조합들의 연차유급휴가 부여일수는 19.4일로서 유럽 국가들의 25-30일에 비해 훨씬 뒤떨어진다. 더욱이 유급휴가부여일수 중 실제취득일수는 평

37) 日本労働組合總連合會, 『連合白書』, 1995.

균 14.3일로서 취득률이 73.6%에 불과하다.³⁸⁾ 일본에서는 공휴일을 제외한 유급휴가일수는 근속년수에 따라 10-20일을 부여하도록 되어 있지만 기업이 휴가의 완전 취득을 억제하기 위해 상당한 압력을 행사하고 있고 인원배치도 매우 타이트하기 때문에 노동자 스스로 자신이 휴가를 취득하면 동료들에게 폐를 끼칠 것을 우려하여 휴가취득을 망설이는 경향이 있다.

그 외에도 Deutschmann은 일본의 노동자들이 정규업무 외의 여가시간까지 회사에 빼앗기고 있는 점이 장시간노동을 가중시키는 요인이라고 지적하고 있다. 즉 일본에서는 노동과 여가의 구별이 불명확하다는 특징이 있다. 일본 노동자들은 공식업무시간이 시작되기 30분-1시간 전에 출근하여 청소, 업무준비, 조회 참가, 체조 등의 일에 시간을 빼앗긴다. 또 업무종료시간도 불명확하여 항상적 잔업이 일상화되어 있고, JIT 시스템에 의한 돌발잔업도 다반사로 일어난다. 업무시간이 끝난 다음의 QC서클활동 등 회사의 업무의 연장선상에서 이루어지는 과외활동도 많다. 일과 후에도 상사, 동료 등과 어울려 식사, 음주를 하는 일이 잦은데 이는 사실상 회사업무의 연장선으로 볼 수 있다. 그 결과 일본의 남성노동자들은 업무시간 뿐만 아니라 대부분의 여가시간을 회사의 사회적 기능에 사용하게 됨으로써 회사가 노동자들의 사적 영역에 개입하게 된다는 것이다.

또 기업별 단체교섭체제도 노동시간의 장시간화에 기여하는 것으로 지적되고 있다. 산별 노조 등에 의한 중앙교섭체제 하에서는 임금과 더불어 노동시간도 표준화되며 이때 일반적으로 이는 노동시간의 단축과 연결되는 경향이 있다. 반면 기업별 교섭체제 하에서는 노동시간의 표준화되지 못하고 특히 근로조건이 열악한 중소기업 등의 장시간 노동이 개선되지 못한 채 계속 유지되는 경향이 있다는 것이다.

한편 藤本武(1994)는 일본의 노동시간 단축을 가로막는 보다 구조적인 요인으로서 다음과 같은 점들을 지적하고 있다. 첫째, 일본자본의 비정상적인 가치증식욕구이다. 노동자의 인권을 무시하는 각종 노무관리기술들--능력주의, 목표관리, 자주관리--들이 일본의 노무관리의 특징이 되고 있으며 그 최고의 형태는 도요타방식이다, 간판방식, 省人化방식을 중심으로 하는 이 도요타방식은 일본의 주요기업 다수에서 채용되기에 이르렀다. 이러한 생산방식 하에서 잔업을 필연화시키는 생산목표량의 설정, 잔업 및 휴일노동을 생산계획에 편입시키는 관행, 연휴취득을 어렵게 하는 조건의 설정, 입법에 의한 시간단축에 반대하면서 노사협조적 조합 또는 노동자대표와의 간에서의 노사협정에 맡기고자 하는 태도, 고객에 대한 서비스 우선 혹은 기계, 장비의 가동시간 연장을 위한 교대제, 심야업의 확대 등이 이루어지고 있다는 것이다.

둘째, 일본자본주의의 특수한 산업구조이다. 일본자본주의는 지역별 혹은 산업별로 나타나는 현저한 불균등발전을 특징으로 하는데 특히 일본에 특수한 하청제 하에서 중소기업의 저임금 및 장시간노동이 필연화되고 있다. 대자본에 의한 수탈에 따른 낮은 노동생산성으로 인해 중소기업에서는 열악한 임금과 노동조건이 나타날

38) 日本労働組合總連合會, 『連合白書』, 1995.

수밖에 없는 구조로 되어 있다는 것이다. 대기업과 중소기업 간의 이러한 임금 및 노동시간의 격차는 법정 주 40시간제의 확대에도 장애요인으로 작용하고 있다.

셋째, 일본의 노동조합의 특징이다. 일본의 노동조합은 낮은 조직률과 기업별 노동조합 및 개별교섭방식, 임금상승 중심의 노동조합운동, 노사협조주의 노선, 강한 귀업귀속의식, 인권의 중요성에 대한 인식의 결여 등을 그 특징으로 한다. 이러한 노동조합의 한계로 인해 시간단축 투쟁에 적극적으로 나서지 않고 있으며 바로 이 점이 노동시간 단축의 최대의 장애요인으로 작용하고 있다는 것이다.

넷째, 일본의 노동자 의식의 특징이다. 일본의 노동자들은 강한 기업귀속의식, 중소기업 노동자에 대한 연대의식의 미약, 여가에 대한 관심 미약, 일 중독증 등을 그 특징으로 하고 있으며 이것이 노동시간 단축의 장애요인으로 작용하고 있다는 것이다. 그러나 이상의 제 요인은 역사적으로 변화하기 때문에 고정적으로 생각해서는 안된다고 지적하고 있다.

다섯째, 국가의 정책이다. 일본정부는 독점자본에 유리한 정책을 펴 왔으며 특히 노동시간과 관련해서는 ILO 조약 비준의 회피, 법정노동시간 단축의 회피, 유엔 인권규약의 미이행, 초과근로시간에 대한 대응 미약 등 전체적으로 노동시간 단축에 소극적 태도를 보이고 있다는 것이다.

그러나 일본의 법정노동시간은 내부적 요인이 아니라 외부적 요인 때문에 80년대 들어 커다란 변화를 맞게 된다. 즉 80년대 들어 일본이 막대한 규모의 무역수지 흑자를 기록함에 따라 미국, 유럽 등 외국과 심각한 무역마찰을 일으키게 되었다. 특히 일본 노동자들의 상대적인 생활수준 저위(좁은 주택, 사회보장제도의 미흡 등)와 장시간노동이 이러한 무역수지 흑자를 가져온 요인이라는 비판이 해외에서 고조됨에 따라 일본 정부는 내수중심의 성장으로의 전환이라는 방침을 정하였다. 한편 80년대 중반 이후 경기호황에 따라 기업경영진의 입장에서도 노동시간 단축이 가능해진 것도 하나의 요인으로 작용했다. 많은 기업에서 심각한 노동력 부족을 겪게 됨에 따라 신규학졸자와 유경력자를 유인하기 위해 노동시간 단축을 적극적으로 실시하기 시작했다.

1987년 일본 정부의 위탁을 받은 經濟審議會는 국제협력을 강화하고 무역마찰을 줄이기 위한 방안의 하나로서 경제성장의 과실을 노동시간 단축이라는 형태로 보다 공평하게 분배할 필요가 있다고 지적하는 보고서를 제출하였다(佐藤, 1997; Sasajima, 1995). 경제심의회는 또 이것이 내수진작의 수단 중 하나가 된다는 점도 지적하였다. 이 보고서에서는 서기 2000년까지 주휴 5일제와 연간 1,800시간 노동을 확보하도록 권고하였다. 이러한 권고에 입각하여 일본 의회는 1987년 법정노동시간을 주당 48시간으로부터 40시간으로 단축하는 내용의 노동기준법을 개정하여 1988년 4월부터 실시하도록 입법화하였다.

이 개정 노동기준법 및 그 후속조치로서 이루어진 개정내용은 다음과 같다.

첫째, 법정기준노동시간을 업종별, 규모별로 단계적으로 감축한다. 구체적인 감축내용은 다음과 같다.

- 1988년 4월부터 주당 46시간 노동제 실시.
- 1991년 4월부터 주당 44시간 노동제 실시. 단 제조업, 광업, 건설업, 운수교통업, 화물취급업, 청소 및 축산업 중에서 상시 9인 이하의 근로자를 사용하는 사업은 95년 3월 31일까지 주당 46시간제 계속.
- 1994년 4월부터 주당 40시간 노동제 실시.
- 단 - 광업, 운수교통업, 화물취급업, 청소 및 축산업, 임업
 - 제조업, 건설업, 상업, 제 교육연구업, 보건위생업, 접객오락업 중에서 상시 300인 이하의 근로자를 사용하는 사업
 - 영화, 연극업 등의 사업중에서 상시 100인 이하의 근로자를 사용하는 사업의 경우에는 1997년 3월 31일까지 노동시간 단축 유예.
 - 1997년 4월부터 전업종, 전규모에 주당 40시간 적용. 단 영세서비스업은 특별례로서 주 46시간 허용. 단 40시간 노동제 정착을 위한 2년간의 지도기간 설정.
- 둘째, 노동시간 단축에 따른 사용자의 반발을 막기 위한 유인조치로서 노동시간의 탄력화를 도입하였다. 즉 1년 단위 및 1개월 단위의 변형노동시간제 도입, 플렉시타임제 도입, 재량노동제 도입 등이 그것이다. 한편 98년 9월 30일의 법 개정에서는 1년 단위 변형근로시간제를 개정하여 1일 및 1주간의 소정 근로시간의 한도를 각각 10시간, 52시간(현행은 9시간, 48시간)으로 하였다.
- 셋째, 할증임금 지급률을 단계적으로 인상하였다. 1993년 6월의 노동기준법 개정에서는 시간외근로 및 휴일근로 억제를 위해 할증임금 지급률을 인상하기로 하고 시간외근로의 경우 25% 이상, 휴일근로의 경우 35% 이상, 그리고 시간외근로 또는 휴일근로가 야간에 이루어질 경우에는 각각 50%, 60% 이상의 율로 상향조정하였다. 그러나 실행에 맞는 유연한 적용을 위해 할증률을 구체적으로 법률에서는 규정하지 않고 정부령으로 정하도록 하였다. 일본정부는 중소기업의 사정 등을 고려하여 시간외근로는 이전과 같이 25%로 하고 휴일근로에 대해서만 35% 이상의 할증률을 적용하고 있다.
- 넷째, 시간외근로의 상한선을 설정하였다. 종전의 노동기준법에 따르면 노사 대표간 협정이 있고 또 그것이 노동사무소에 신고된 때에 한해 사용주는 종업원에 대해 초과근로를 요구할 수 있도록 되어 있는데 이는 흔히 「36협정」(노동기준법 36조)으로 불리운다. 1989년 제정된 일본 노동성의 가이드라인에 의하면 초과근로시간의 한도는 월간 50시간, 3개월간 140시간, 연간 450시간으로 되어 있으며 다시 1993년 개정된 가이드라인은 이를 각각 45시간, 120시간, 360시간으로 단축하였다. 그러나 이는 강제력이 없는 가이드라인에 불과하여 실효성이 없었다(Sasajima, 1995). 특히 1997년 6월 남녀고용기회균등법 개정에 의해 여성근로자에 대한 시간외근로의 제한(연간 150시간)이 폐지됨에 따라 이에 대한 보완도 시급해졌다. 이에 따라 1998년 9월 30일 노동기준법 개정으로 인해 현재 시간외근로에 대해 가이드라인으로 되어 있던 것을 법률로 규제하도록 함으로써 그 실효성을 강화하였다(김소영, 1998). 이에 따르면 노사는 시간외근로협정 체결시 초과근로시간이 「시간외근

로에 대한 상한기준」에 적합하도록 해야 하며 특히 육아나 가족간호를 행하는 근로자(남녀불문)가 초과근로의 단축을 희망하는 경우 초과근로 상한기준이 연간 150시간을 초과하지 않도록 해야 한다.

다섯째, 휴가제도의 개선이 이루어졌다. 93년 6월의 노동기준법 개정에 의하여 연차유급휴가규정을 개정하였는데 즉 연차유급휴가의 부여요건을 완화하여 근무 초년도의 계속근로요건을 1년에서 6개월로 단축하고 6개월 계속 근로시 당해기간의 8할만 출근하면 연차유급휴가를 받을 수 있도록 하였다. 이와 함께, 계속근로 6개월 이상의 자에 대해서는 1년 6개월 근로시 연 11일의 유급휴가로부터 최고 10년 6개월 근무시 20일의 휴가가 부여되도록 하였다. 98년 9월 30일의 법 개정에서는 연차유급휴가의 부여조건을 다시 완화하여 최고 20일의 휴가를 부여받을 수 있는 계속근로기간을 종전의 10년 6개월에서 6년 6개월로 단축하였다(<표 3-8>).

<표 3-8> 계속근무년수에 따른 연차유급휴가부여일

계속근무기간	0.5년	1.5년	2.5년	3.5년	4.5년	5.5년	6.5년	10.5년
현행	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	20일
개정	10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일	20일

자료: 김소영(1998).

여섯째, 근로시간 단축을 위한 각종 정책적 지원조치가 행해졌다. 1993년의 「노동시간단축촉진에 관한 임시조치법」(시단법)에 따라 국가는 근로시간 단축추진계획을 작성하고, 사업주로 하여금 근로시간 단축의 실시체제를 정비하도록 하며, 근로시간 단축지원센터를 설립하여 근로시간 단축을 행하는 사업주 또는 사업주 단체에 대하여 급부금의 지급, 연수, 상담, 기타 원조활동을 하도록 하였다. 97년 4월부터 2년간 지도기간이 설정됨에 따라 주당 40시간으로의 시간단축이 곤란한 중소기업 을 위해 「중소기업 노동시간제도개선 조성금」과 「사업주단체등 노동시간 자주점검 사업 조성금」 등을 조성하여 지급하고 있다.

이와 같이 일본 정부가 직접 나서 노동시간 단축을 위한 각종 정책을 추진하고 있지만 그 성과에 대해서는 비관적인 견해가 많이 나오고 있다. 즉 일본이 가지고 있는 각종 특수성, 특히 산업규제의 취약 등으로 인해 법률 개정만으로는 실제 변화를 가져올 수 없다는 것이다(Takagi, 1993). 실제 88년의 노동기준법 개정 이후에도 일본의 노동시간에는 뚜렷한 감소추세를 찾아볼 수 없다. 이와 관련하여 佐藤(1997)은 노동시간 단축에 관한 과제로서 다음과 같은 점들을 지적하고 있다.

첫째, 소규모기업에서의 주 40시간 노동제의 정착 촉진문제이다. <표 3-9>에서 보는 바와 같이 종업원 규모 30인 이하의 영세기업에서는 97년 현재 약 25%가 주 40시간 노동제를 달성하지 못하고 있다. 이들 근로조건이 열악한 영세기업에서 주 40시간 노동제를 어떻게 달성할 것인가 하는 것이 일본 전체의 노동시간 단축의 성공여부의 열쇠가 되고 있다.

<표 3-9>주 40시간 노동제 달성기업의 비율
(단위: %)

사업소 규모	1996	1997
전체	40.3	77.8
301인 이상	94.4	98.6
101-300인	66.0	95.3
31-100인	48.4	89.5
30인 이하	38.7	76.2

자료: 勞働省 勞働基準局, 「勞働時間等實態調査」, 1997.

둘째, 잔업규제에 관한 문제이다. 대기업에서는 소정노동시간이 짧은 대신 잔업이 상대적으로 많다. 이들 대기업에서의 항상적인 잔업의 삭감과 잔업의 할증률 인상 등이 과제이다.

셋째, 유급휴가에 관한 문제이다. 유급휴가의 취득률은 1990년대에 들어와서 55% 정도에서 정체상태를 보이고 있어 연간노동시간의 단축을 저해하는 요인이 되고 있다. 유급휴가의 취득률을 높이기 위해서는 계획적인 유급휴가 부여제도를 활용하는 등의 조치가 필요하다. 또 유급휴가의 실효성을 높이기 위해서는 연속휴가를 확대할 필요가 있는데 현재의 일본의 3대 연휴(연말연시, 5월, 하계) 외에도 연속연휴의 취득을 촉진시킬 필요가 있다.

넷째, 노동시간제도의 탄력화 등에 대응한 환경정비가 필요하다. 플렉시블타임제, 재량노동제 등에 대해서는 그 적용업무를 확대하자는 주장이 제기되고 있는데 즉 이미 이들 제도가 적용되고 있는 관리직 외의 상층 화이트칼라 전체에 이를 적용하자는 주장이다. 이에 대해서는 업무량과 납기의 적정화, 명확한 목표설정, 업무의 재량도의 향상, 성과에 따른 평가와 평가기준의 명확화, 노동자의 자기관리능력 향상 등의 환경정비가 우선되어야 한다. 또 변형노동시간제에 대해서는 소정노동시간이 불규칙하게 되기 때문에 개인의 생활리듬을 깬다는 노동조합으로부터의 문제 제기가 있다. 따라서 개인의 생활리듬을 적절히 배려할 필요가 있다.

다섯째, 평일의 노동시간의 단축과 자유시간의 확보가 필요하다. 주휴 2일제의 도입으로 휴일은 증가하였으나 그 대신 평일의 업무가 많아져 평일의 자유시간이 줄어드는 부작용을 낳고 있다. 노동시간 단축의 진정한 의의가 평일과 주말 양쪽 모두의 자유시간 증대에 있는 만큼, 평일의 자유시간을 어떻게 확보할 것인가가 중요한 과제로 되고 있다.

여섯째, 남녀의 생활배분에서 나타나고 있는 불균형의 해소문제이다. 남성의 노동시간 단축에 따라 가사, 육아, 간호 등에의 참가를 촉진함으로써 풀타임으로 일하는 기혼여성의 가사 등의 부담을 경감시킬 필요가 있다.

일곱째, 직업생애에서 나타나는 노동시간의 재배분 문제이다. 연금지급개시 연령의 인상(2011년부터 65세에 연금지급개시)을 배경으로 60세 전반 노동력에 대한 취업기회의 확대의 필요성이 높아지고 있다. 이를 위해서는 생활과의 조화 및 직업

능력향상을 위해 육아, 개호, 교육훈련 등의 휴업을 적극적으로 활용할 필요가 있다.

한편 노동조합은 노동시간 단축과 관련하여 다양한 요구와 활동을 하고 있다. 일본의 노동조합들은 이미 80년대 초부터 연간총노동시간을 1,800시간대로 단축하도록 요구해 왔다.³⁹⁾ 87년의 법 개정 이후 노동조합들은 연간총노동시간 1,800시간이 실질적으로 확보될 수 있도록 다양한 방안을 요구하고 있다. 1993년 령고(連合)는 제 13회 중앙위원회에서 「모든 조합에서 1996년도까지 연간총노동시간 1,800시간 달성」을 목표로 하는 「新中期時短計劃」을 결정했다. 이 신계획에서는 다음과 같은 달성목표를 설정하고 각 산업부문연락회, 구성조직, 단조가 각각 계획달성으로 향한 프로그램을 만들고 그 실현을 위해 노력을 진행하도록 하고 있다.⁴⁰⁾

① 모든 조합은 늦어도 96년 4월(주 44시간 유예조치가 끝나는 시점)까지 완전 주휴 2일제의 도입을 도모한다(97년 4월 1일부터 전규모, 전업종에서 주 40시간 노동제가 실시됨에 따라 령고는 1,800시간 실현을 위해 정부가 시간단축의 진척상황의 파악과 공표를 행하고 종합적인 시책을 실시하도록 요구하는 한편, 노동기준법의 엄격한 적용, 위반사업장 이름의 공표 드응르 요구하고 있다. 또 시간외, 휴일노동 및 심야노동의 법적 상한규제를 행하도록 요구하고 있다. 령고의 통계에 의하면 97년 10월 현재 주 40시간 노동제의 완전실시 달성사업장은 76.3%에 머물고 있다).

② 시간외 노동 삭감의 달성목표:

a. 시간외협정은 1일 2시간, 4주 24시간, 3개월 50시간, 연간 150시간(최장 노동자에 있어서도 이것의 1배를 넘지 않는 범위)로 한정한다. 또한 휴일노동에 대해서도 필요최소한도로 한정한다.

b. 시간외, 휴일노동에 대한 할증임금률은 시간외할증률 50%, 휴일할증률 100%를 목표로, 당면의 달성수준으로서 시간외할증률 35%, 휴일할증률 50%로의 인상을 도모한다.

(령고는 시간외 노동규제에 대해 연간 150시간을 장기목표로 하되 당면목표로서는 360시간 이하 달성을 목표로 하고 있다. 휴일노동은 4주간 마다 1회로 제한하도록 요구하고 있다. 또 심야업의 축소를 위해 심야업 시간의 확대, 심야근무를 전 노동시간의 1/3로 규제, 심야근무회수의 규제, 법정할증률의 인상 등을 요구하고 있다. 이를 위해 시간외, 휴일노동에 대해 법률로 상한규제를 정하는 것을 요구하고 있다. 또 각 조합에서 노동성이 정한 시간외노동 적정화지침(1주간 15시간, 1개월 45시간, 연간 360시간)을 하회하는 수준으로 단체협약을 체결하도록 지시하고 있다).

39) 全日本金屬産業労働組合協議會, 「年間總實労働時間1,800時間にむけての5カ年計劃」, 1988. 9.

40) 日本労働組合總連合會, 『連合白書』, 각년도판; 인터넷 日本労働組合總連合會 홈페이지(www.jtuc-rengo.or.jp).

③ 연차유급휴가에 대한 달성목표

a. 연차유급휴가의 부여일수는 최저부여일수 15일, 계속근무 1년 마다 2일 증가, 최고 25일 부여로 인상한다.

b. 계획적 취득제도의 활용 등 연차유급휴가의 완전취득을 도모한다.

(랭고는 최근 연차유급휴가의 부여일수를 최저 20일, 최고 25일로 인상요구 하고 있다. 연차유급휴가의 완전취득을 위해 장기연속휴가제도의 도입 등 계획적 취득방안을 책정하도록 하고 있다).

④ 다양한 휴가제도의 도입

이상을 토대로 하여 각각의 항목에 대해 산업별 부문연락회, 구성조직 마다 달성 프로그램을 작성하고 그 착실한 달성을 도모한다. 연차유급휴가의 효과적 활용을 위해 일정 연도마다 부여하는 「리프레쉬 휴가」, 직업능력의 자기개발과 활성화를 위한 「리커런트 휴가」, 라이프스타일, 워크스타일에 부합되는 「목적별 휴가」, 일상적인 건강확보의 노력을 촉진하는 「건강휴가」, 기업의 창립기념일이나 노동자 각자의 생일휴가 등 다양한 휴가제도의 도입을 요구하고 있다.

제4장 한국의 노동시간 단축

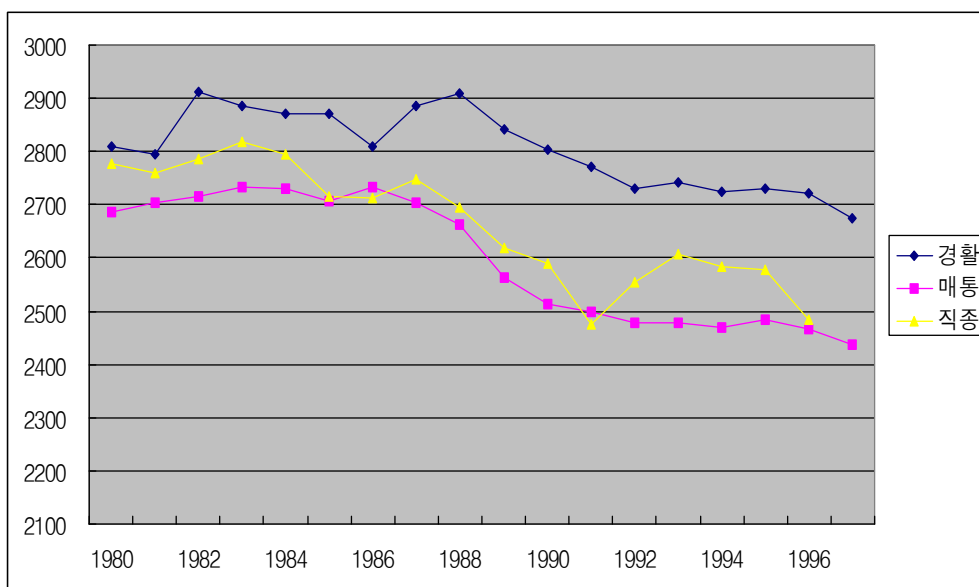
1. 한국의 노동시간 실태

1. 실 노동시간의 추정

흔히 노동시간 통계는 「매월노동통계조사」를 사용하지만, 10인 이상 사업체만으로 통계를 집계하므로 임금노동자의 절반이 누락되어 있으며, 영세 사업체에 속한 노동자일수록 장시간 노동을 하는 점을 감안하면 실노동시간을 제대로 대변한다고 보기 어렵다. 우리 나라에서 실제 노동시간에 대해 이용 가능한 통계는 「경제활동인구조사」(이하 「경활」, 통계청), 「매월노동통계조사」(이하 「매통」, 노동부), 「임금구조기본통계조사」(이하 「직종」, 노동부) 등의 세 가지 조사가 있다.

<그림 4-1>은 각 조사에서 제시된 노동시간을 연간 단위로 환산한 것이다. 조사마다 노동시간의 격차는 현저하게 나타나는데, 노동시간은 「경활」, 「직종」, 「매통」 순으로 나타나고 있다. 또한 「경활」과 「매통」의 노동시간은 1988년 이후 무려 250시간 내외의 차이를 보이고 있으며, 1997년 현재 「매통」의 연간 노동시간은 2,436시간인데 비해 「경활」의 연간 노동시간은 무려 2,673시간으로 나타나고 있다.

<그림 4-1> 연간 노동시간 통계의 비교(전산업)



주 : 주간, 월간 노동시간을 연간 노동시간으로 환산하였음

이처럼 큰 격차는 조사방법의 차이, 조사대상의 차이 등에 기인한다. 각 조사의 조사방법, 조사대상을 살펴보면 다음과 같다.

우선 「매통」은 농업, 수렵업, 임업 및 어업부문을 제외한 전산업의 상용노동자 10인 이상 사업체 3,900개를 대상으로 매월 노동시간을 조사한다. 이 조사의 상용노동자는 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로서, 기간을 정하지 않거나 1개월 이상의 기간을 정하여 사업체에 고용된 자와 일용 및 임시노동자라도 조사기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 근로한 자로 정의된다.

한편 「직종」은 농림어업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전산업의 상용노동자 10인 사업체 3,400개에 속한 노동자들을 대상으로 매년 6월을 기준으로 노동시간을 조사한다. 이 조사의 상용노동자는 「매통」과 동일하다.

반면 「경활」은 약 30,000 가구에 상주하는 만 15세 이상 인구를 대상으로 매월 15일이 속한 1주간의 경제활동상태를 조사한다. 취업시간이 조사되는 취업자에는 ① 조사대상 주간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자 ② 자기에게 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는데 도운 가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자(18시간 이상 일한 무급가족종사자) ③ 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자 등으로 정의된다.

요약하자면, 조사방법 면에서 「경활」은 가구 조사인 반면, 「직종」은 사업체 및 노동자 조사, 「매통」은 사업체 조사이다. 또한 조사대상 면에서 「경활」은 상용 및 임시, 일용, 18시간 이상 무급가족종사자, 일시휴직자 등 전국의 취업자 표본을 대상으로 하는 반면, 「직종」과 「매통」은 10인 이상 사업체의 상용노동자만을 대상으로 한다. 뿐만 아니라 많은 기업이 법정 상한선을 넘어선 초과노동(근로기준법에는 주당 초과노동시간의 상한을 12시간으로 규정하고 있음)을 하고 있는 사실은 사업체조사인 「매통」이나 「직종」에서는 드러나지 않는다. 결국 취업자 전체의 노동시간 실태는 가주 조사인 「경활」이 보다 잘 반영한다고 볼 수 있으며, 우리 나라의 연간 노동시간은 무려 2,600시간대에 이른다고 하여야 할 것이다.

2. 노동시간의 국제 비교

OECD(1998)에 따르면, 우리 나라의 노동시간은 OECD 회원국가 가운데 가장 높은 수준이다. 1997년 현재 우리 나라의 연간 노동시간은 취업자 기준 2,673시간, 피용자 기준 2,436시간에 이르고 있다. 취업자 기준으로 독일 1,558시간, 프랑스 1,656시간, 스웨덴 1,552시간 등 유럽에 비해 1,000-1,100시간이 많으며, 선진국

가운데 노동시간이 긴 미국 1,966시간, 일본 1,889시간, 그리고 우리와 비슷한 경제수준인 멕시코 1,909시간, 스페인 1,809시간에 비해서도 700-800시간 내외의 장시간 노동을 하고 있다.

한편 ILO(1997)에 따르면 우리 나라 제조업의 노동시간은 1996년 비교대상 국가 33개국 가운데 3번째로 긴 것으로 나타나고 있다. 우리 나라가 실제 노동시간 기준인 반면 한국보다 노동시간이 긴 국가들은 지불노동시간을 기준으로 하고 있으며, 지불노동시간은 수당으로 지급한 연차휴가, 유급휴일, 유급휴가처럼 실제로는 노동하지 않았어도 임금을 지불한 시간까지 포함하여 산정되는 점을 감안하면 우리나라는 세계 최장의 장시간 노동을 하고 있다고 할 수 있다(전국민주노동조합총연맹, 1998.5 참조). 고용 유지와 실업 문제 해결을 위해서가 아니라 하더라도 노동시간 단축의 당위성은 국제 비교를 통해서 여실히 확인된다.

<표 4-1> 연간 노동시간의 국제비교
(단위 : 시간)

		1973	1979	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1997
취업자	호주		1,904	1,852	1,869	1,874	1,879	1,876	1,867	1,866
	캐나다	1,867	1,802	1,731	1,738	1,718	1,735	1,737	1,732	
	체코							2,065	2,072	2,062
	핀란드	1,915	1,868	1,821	1,764	1,754	1,768	1,773	1,773	1,763
	프랑스	1,904	1,813	1,711	1,668	1,639	1,635	1,638	1,666	1,656
	서독	1,868	1,764	1,724	1,611	1,582	1,581	1,561	1,558	1,558
	아일랜드				1,777	1,828	1,813	1,832	1,860	1,839
	이탈리아	1,788	1,764							
	일본	2,201	2,126	2,095	2,031	1,905	1,898	1,889		
	멕시코					1,804		1,834	1,955	1,909
	뉴질랜드				1,820	1,844	1,851	1,843	1,838	
	노르웨이	1,712	1,514	1,485	1,432	1,434	1,431	1,414	1,407	1,399
	포르투갈					2,000	2,000			
	스페인		2,022	1,912	1,824	1,815	1,815	1,814	1,810	1,809
	스웨덴	1,557	1,451	1,453	1,480	1,501	1,537	1,544	1,554	1,552
	스위스					1,633	1,639	1,643		
	영국	1,929	1,821	1,719	1,773	1,715	1,728	1,735	1,732	1,731
미국	1,924	1,905	1,882	1,943	1,946	1,945	1,952	1,951	1,966	
한국			2,887	2,804	2,741	2,726	2,731	2,720	2,673	
피용자	캐나다	1,814	1,757	1,708	1,718	1,704	1,720	1,726	1,721	
	체코							1,984	1,990	1,981
	핀란드				1,668	1,635	1,674	1,673	1,692	1,687
	프랑스	1,771	1,667	1,558	1,539	1,521	1,520	1,523	1,547	1,539
	서독	1,804	1,699	1,686	1,557	1,527	1,527	1,506	1,502	1,503
	아일랜드				1,843	1,790	1,774	1,776	1,799	1,790
	이탈리아	1,842	1,748	1,724	1,694	1,687	1,682			
	일본				2,064	1,920	1,910	1,910	1,919	1,891
	멕시코					1,921		1,933	2,006	1,955
	네덜란드	1,724	1,591	1,530	1,433	1,404	1,395	1,397		
	스페인		1,936	1,837	1,762	1,748	1,746	1,749	1,747	1,745
	미국	1,896	1,884	1,866	1,936	1,939	1,947	1,953	1,951	1,967
	한국			2,736	2,512	2,475	2,470	2,486	2,465	2,434

주 1) 전체 취업자에는 피용자뿐만 아니라 자영업자, 무급가족종사자, 파트타임 등을 포함함

2) 한국 취업자의 노동시간은 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도에서 인용
자료: OECD, *Employment Outlook*, 1998, p, 207

3. 노동시간의 추이

1980년대 후반에 실노동시간은 크게 감소하였다. 1987년 이전까지는 경기변동에 따른 약간의 진폭이 있었을 뿐이지만, 80년대 후반 들어 실노동시간은 다소 큰 폭으로 감소한 것이다. 이것은 무엇보다 1987년 노동자 대투쟁 이후 저임금·장시간·병영적 노동통제에 저항한 민주노조운동의 성과물로서 1989년 3월 여소야대 임시국회에서 노동법을 개정한 데 힘입은 바 크다. 1989년 개정된 근로기준법에서는

1990년 10월 1일부터 300인 이상 사업체와 금융·보험업체에서 주 44시간제를 시행하고, 그 외의 사업체는 1991년 10월 1일부터 시행하도록 하며, 그때까지는 잠정적으로 주 46시간을 적용하도록 규정하고 있다.

<표 4-2>에서 10인 이상 사업체의 노동시간을 「매통」을 통해서 보면, 노동자 대투쟁이 일어난 1987년부터 시작된 단축추세는 1993년 불황기에 접어들기 전까지 상대적으로 큰 폭으로 감소한 것을 보여주고 있다. 그 이후 노동시간은 1997년 중반 실물경제의 침체가 시작되기 이전까지 완만한 변동을 보이고 있다. 이러한 추이는 노동시간 단축이 경기변동이나 생산성 증감보다는 노동조합운동의 활성화와 법정 기준노동시간의 단축에 의해 주도되어 왔음을 보여준다.

한편 「매통」과 「경활」을 비교하여 보면, 10인 이상 사업체에 속한 상용노동자에서 노동시간의 단축이 보다 컸으며, 전체 취업자에게로 노동시간 단축이 확대된 것은 1989년 법정 노동시간의 단축에 의해 주로 이루어진 것으로 해석할 수 있다. 이는 노동조합 조직률이 10%를 다소 상회하는 정도에 그치고 있고 또한 기업별 노동조합 체계를 가지고 있기 때문에 개별 사업장의 노동시간 단축으로는 한계가 있으며, 법정노동시간의 단축이 전 부문에 과급될 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 한편 1997년 들어 노동시간의 변동 추이를 보면, 경기변동에 따른 영향이 10인 이상 사업체의 상용 노동자보다 전체 취업자에서 더욱 크게 나타난 점 또한 발견된다.

<표 4-2> 노동시간의 추이(전산업)
(단위 : 시간, %)

	경활		매통		격차(A-B)
	노동시간(A)	증감율	노동시간(B)	증감율	
1980	53.9		51.6		2.3
1981	53.6	-0.6	51.9	0.6	1.7
1982	55.9	4.1	52.1	0.4	3.8
1983	55.4	-0.9	52.5	0.8	2.9
1984	55.1	-0.5	52.4	-0.2	2.7
1985	55.1	0.0	51.9	-1.0	3.2
1986	53.9	-2.2	52.5	1.1	1.4
1987	55.4	2.7	51.9	-1.2	3.5
1988	55.8	0.7	51.1	-1.6	4.7
1989	54.5	-2.4	49.2	-3.9	5.3
1990	53.8	-1.3	48.2	-2.1	5.6
1991	53.2	-1.1	47.9	-0.6	5.3
1992	52.4	-1.5	47.5	-0.8	4.9
1993	52.6	0.4	47.5	0.0	5.1
1994	52.3	-0.6	47.4	-0.2	4.9
1995	52.4	0.2	47.7	0.6	4.7
1996	52.2	-0.4	47.3	-0.8	4.9
1997	51.3	-1.8	46.7	-1.3	4.6

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도; 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도

한편 노동시간의 내역별 구성과 관련하여, 국내의 한 자동차 기업의 연간 노동시간을 일본 도요타와 비교하여 보자. 1996년 현재 대우자동차의 연간 총노동시간은 2,500시간대이다. 이는 우리 나라 500인 이상 자동차 제조업 생산직의 총노동시간과 유사한 수준이다. 일본 자동차산업의 연간 노동시간은 최근 크게 감소하여 왔지만 여전히 국제적으로 높은 수준인 1,900~2,000시간대와 비교하여 500여 시간을 더 많이 일하고 있는 것으로 나타난다. 1일 8시간 노동을 기준으로 하면, 이것은 무려 2달 이상을 더 일하는 것이라고 볼 수 있다.

이제 연간 총노동시간의 내역을 살펴보면, 연간 노동시간의 격차를 야기하는 가장 큰 요인은 초과노동시간임을 알 수 있다(선진 주요국에서 법정 및 협약에 의한 소정노동시간이 주 35-40시간인데 비해, 일본은 1994년에야 법정 기준노동시간이 주 40시간으로 단축되었으며 전면 적용된 것은 1997년 4월부터였다). 이것은 우리나라 노동조합운동이 1980년대 후반이후 단체교섭을 통해 소정 노동시간을 꾸준히 축소하여 왔지만, 이로 인한 임금 상승효과는 가져왔다 하더라도 잔업.특근 등 초과노동시간에 대한 규제가 사실상 부재하여 우리 노동조합운동이 노동시간 단축에 그다지 성과를 그다지 못하였음을 말해 주는 것이다. 한편 법정 및 단체협약을 통한 연월차 발생일은 일본과 비슷한 수준이지만(일본 역시 연월차휴일은 국제적으로 낮은 수준이다), 실제 사용일수는 일본보다 매우 낮다는 점도 연간 총노동시간의 격차가 크게 나타난 원인 중의 하나이다. 연간 실노동시간을 단축하기 위해서는 초과노동시간의 단축과 휴일.휴가의 취득률 증대가 이루어져야 함을 알 수 있다.

<표 4-3> 자동차기업의 연간 노동시간 비교
(단위 : 시간)

	대우자동차('96)	500인 이상 생산직 자동차 및 트레일러 제조업('96) ²⁾	도요타 자동차('95)
연간 정상노동시간(A)	2,008.0	1,926.0	1,937.0
연간 초과노동시간(B)	623.6	618.0	156.0
연간 정상 미작업시간(C) ¹⁾	68.5		
연간 연월차 취득시간(D)	58.4		165.0
연간 총노동시간 (A+B-C-D)	2,504.7	2,544.0	1,927.0

주 1) 교육, 경조휴가, 결근, 휴직시간 등을 포함.

2) 월 평균노동시간에 12개월을 곱한 수치임.

자료: 대우자동차 회사자료,

노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1996.12

全日本金屬産業労働組合協議會(1997), pp.132-133

4. 노동시간의 규모간 격차

규모별 노동시간을 비교하면, 제조업 생산직 가운데 100-299인의 중규모에서 노동시간이 가장 길고, 그 이상 규모의 사업체일수록 노동시간은 짧게 나타난다. 그런데 노동시간의 내역을 보면, 대규모일수록 정상노동시간은 짧은 반면, 초과노동시간은 그렇지 못하다는 것을 알 수 있다. 이것은 대규모 사업체에서 초과노동에 대한 의존도가 상대적으로 높으며, 또한 이 부문에서 노조 조직률이 90%에 이르고 있음을 감안하면 노조가 초과노동에 대한 규제를 제대로 하지 못하였음을 말해 준다.

이것은 규모별 노동시간의 변화 추이에서도 확인된다. 500인 이상의 대기업에서 정상 노동시간의 단축 추세가 현저함에도 상대적으로 초과노동시간의 단축은 그렇지 못한 것이다.

<표 4-4> 규모별 노동시간의 변화 추이(제조업 생산직)
(단위 : 시간)

		1980	1986	1992	1997	변화분			
						1980-1986	1986-1992	1992-1997	1980-1987
전체	총	234.9	245.7	220.2	217.5	10.8	-25.5	-2.7	-17.4
	정상	197.9	195.5	178.0	177.4	-2.4	-17.5	-0.6	-20.5
	초과	37.0	50.2	42.2	40.1	13.2	-8.0	-2.1	3.1
10-29	총	220.8	229.3	212.4	207.3	8.5	-16.9	-5.1	-13.5
	정상	197.0	195.0	183.9	183.7	-2.0	-11.1	-0.2	-13.3
	초과	23.8	34.3	28.6	23.5	10.5	-5.7	-5.1	-0.3
30-99	총	233.3	244.4	221.2	218.9	11.1	-23.2	-2.3	-14.4
	정상	196.9	197.5	180.6	181.7	0.6	-16.9	1.1	-15.2
	초과	36.3	46.8	40.6	37.2	10.5	-6.2	-3.4	0.9
100-299	총	237.8	250.9	225.4	228.8	13.1	-25.5	3.4	-9.0
	정상	197.9	196.5	179.7	178.6	-1.4	-16.8	-1.1	-19.3
	초과	39.9	54.4	45.7	50.1	14.5	-8.7	4.4	10.2
300-499	총	236.2	248.5	228.8	224.8	12.3	-19.7	-4.0	-11.4
	정상	196.5	195.0	177.8	175.2	-1.5	-17.2	-2.6	-21.3
	초과	39.7	53.5	51.0	49.6	13.8	-2.5	-1.4	9.9
500-	총	236.4	245.8	218.4	214.5	9.4	-27.4	-3.9	-21.9
	정상	198.6	194.1	173.1	169.4	-4.5	-21.0	-3.7	-29.2
	초과	37.8	51.7	45.4	45.1	13.9	-6.3	-0.3	7.3

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도

5. 생산성과 노동시간

생산성의 변동은 노동시간의 길이와 밀접한 관계를 가진다. (식 1)의 생산성, 임금, 노동시간간의 항등식을 전개하면, 시간당 생산성의 증가율과 노동소득분배율의 변화율 합계는 1인당 보수 증가율과 노동시간 단축율의 합계와 같아지는 (식 2)가 도출된다. (식 2)는 소득분배율이 일정하다면, 생산성 향상의 성과(productivity gains)는 실질 임금의 증대나 노동시간의 단축으로 나타나게 된다. 이러한 관계를

이용하여 생산성 증대가 임금의 증대와 노동시간 단축으로 어떻게 배분되는가를 알 수 있다.

$$(식 1) \quad \frac{Y}{H} \frac{H}{L} \frac{W}{Y} = \frac{W}{L}$$

$$\frac{Y}{H} = \text{시간당 생산성} = GDP / (\text{취업자수} \times \text{1인당 연간 노동시간})$$

$$\frac{H}{L} = \text{1인당 연간 노동시간} = (\text{주당 평균 취업시간} / 7) \times 30.4 \times 12$$

$$\frac{W}{Y} = \text{노동소득분배율} = \text{피용자보수} / GDP$$

$$\frac{W}{L} = \text{1인당 보수} = \text{피용자보수} / \text{취업자수}$$

$$\overline{\left(\frac{Y}{H}\right)} + \overline{\left(\frac{H}{L}\right)} + \overline{\left(\frac{W}{Y}\right)} = \overline{\left(\frac{W}{L}\right)}$$

$$(식 2) \quad \overline{\left(\frac{Y}{H}\right)} + \overline{\left(\frac{W}{Y}\right)} = \overline{\left(\frac{W}{L}\right)} - \overline{\left(\frac{H}{L}\right)}$$

1970년대 경제위기 이전까지 이른바 자본주의의 황금기동안 선진자본주의에서는 큰 폭의 생산성 증가를 달성할 수 있었으며, 이는 실질 임금의 증대와 노동시간 단축을 함께 가져왔다. 그러나 1970년대 이후 생산성이 하락하면서 생산성 성과의 배분은 나라별로 큰 차이를 보여주고 있다. 미국에서는 생산성 성과가 거의 전적으로 임금의 증대로만 귀결되었을 뿐이며, 노동시간은 오히려 증가하는 추세를 보이고 있다. 반면 독일과 네덜란드는 생산성 하락 추세에도 불구하고 생산성 증가분을 노동시간 단축으로 배분하고 있음이 주목된다. 한편 1980년대 후반 이후 노동시간 단축에 힘을 쏟아 온 일본에서는 최근 생산성 성과가 노동시간 단축으로 귀결되고 있다.

한편 우리 나라의 경우는 생산성 성과가 주로 실질임금의 증대로 귀결되어 왔다. 실노동시간이 크게 감소한 1989-1992년 동안 상대적으로 노동시간 단축으로의 배분 비중이 높았지만, 여전히 임금추구형 성장체제가 유지되고 있다고 할 수 있다. 실질임금의 증대뿐만 아니라 노동시간의 단축을 함께 추구하는 균형있는 성장(balanced growth)이 요청된다.

<표 4-5> 생산성, 보수, 노동시간의 변화 추이의 국제 비교(연평균 증가율)
(단위 : %)

	시기	생산성 증가율	노동소득분배율 변화율	1인당 보수 증가율	노동시간 증가율
미국	1960-1969	2.9	0.5	3.1 (91.2)	-0.3 (8.8)
	1970-1979	1.0	-0.2	0.7 (87.5)	-0.1 (12.5)
	1980-1989	0.8	-0.3	0.9 (180.0)	0.4 (-80.0)
	1990-1996	0.9	-0.1	0.8 (114.3)	0.1 (-14.3)
독일	1960-1969	5.2	0.7	4.9 (83.1)	-1.0 (16.9)
	1970-1979	4.0	0.8	3.6 (76.6)	-1.1 (23.4)
	1980-1989	2.2	-0.7	0.8 (57.1)	-0.6 (42.9)
	1990-1994	2.0	-0.8	0.7 (58.3)	-0.5 (41.7)
일본	1972-1979	3.8	1.8	4.9 (87.5)	-0.7 (12.5)
	1980-1989	3.0	-0.2	2.4 (88.9)	-0.3 (11.1)
	1990-1996	2.3	1.2	1.8 (51.4)	-1.7 (48.6)
네덜 란드	1970-1979	4.4	0.8	3.6 (69.2)	-1.6 (30.8)
	1980-1989	2.4	-1.3	0.0 (0.0)	-1.0 (100.0)
	1990-1996	1.5	-0.4	0.4 (36.4)	-0.7 (63.6)
한국	1980-1988	6.1	0.7	7.3 (106.4)	0.4 (-6.4)
	1989-1992	6.1	3.1	7.7 (83.2)	-1.6 (10.8)
	1993-1997	5.4	0.1	5.1 (92.3)	-0.4 (7.7)
	1980-1997	5.9	1.1	6.7 (95.9)	-0.3 (4.1)

주 1) 한국 자료는 필자가 계산

2) 괄호안은 생산성 증가율과 노동소득분배율 변화율의 합계가 실질임금 증가율과 노동시간 단축율로 배분되는 비중임.

자료 : OECD(1998), *Employment Outlook*, p. 165

한국은행, 『국민계정』, 각년도

통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

6. 최근 고용 조정과 노동시간 변동

생산 변동에 따른 고용량의 조정은 해고를 통한 고용조정(employment

adjustment) 뿐만 아니라 노동시간의 조정(work-time adjustment)을 통해서도 달성할 수 있다. 우리 나라의 고용조정양식에 대한 기존의 연구에 따르면, 해고를 통한 고용조정에 의존하는 영미형과는 달리 노동시간의 조정을 통하여 생산변동에 대응하고 있는 것으로 알려지고 있다. 이주호·모영규(1996)는 1987년 이후 우리 나라 제조업에서의 고용조정은 경직적이라고 하더라도, 고용관계를 지속하면서 노동시간으로 생산변동에 대응하는 고용조정은 탄력적으로 이루어짐으로써 이를 상쇄하고 있다고 밝히고 있다. 김건우·성백남(1995) 또한 1980~1992년간 우리 나라 제조업 노동시장에서의 조정과정 분석을 통하여 단기적으로는 노동시간의 조정을 통하여, 중장기적으로는 재고의 변동을 통하여 수요 변동에 대응하고 있다고 밝히고 있다.

그러나 최근 고용조정양식은 크게 변화하고 있는 것으로 나타난다. 1998년 8월 현재 15세 이상의 생산가능인구는 전년동월 대비 495천명이 증가하였으나 취업자는 1,444천명이 감소하여 대량의 일자리 파괴가 진행되고 있다. 15세 이상 인구증가분 및 취업자 감소분의 합계 1,939천명 중 57.4%인 1,113천명은 실업자 증가로 나타나고 나머지 42.6%인 826천명은 구직활동을 포기하고 노동시장에서 퇴장함으로써 비경제활동인구화하였다. 취업자수의 추이를 보면, 1997년 12월부터 줄어들기 시작하면서 감소폭이 크게 확대되어 1998년 8월 현재 전년동월 대비 6.8%나 감소하였다. 노동시간과 취업자수의 추이를 통해 고용조정을 보면, 외환·금융위기가 도래하기 이전에는 생산위축에 대응하여 노동시간의 조정이 진행되었지만, 1998년 들어 취업자의 감소율이 노동시간의 감소율을 크게 상회함으로써, 직접적인 고용조정이 우선적으로 이루어지고 있음을 볼 수 있다.

<표 4-6> 최근 고용 및 노동시간 지표
(단위 : 천명, %)

	15세이상인구		경제활동인구		취업자		실업자		비경제활동인구		참가율	실업률	취업시간	
1997. 8	34,807	1.6%	21,773	1.6%	21,308	1.4%	465	14.0%	13,034	1.4%	62.6	2.1	49.1	-2.2%
1997. 9	34,852	1.5%	21,779	1.0%	21,310	0.6%	469	24.1%	13,073	2.4%	62.5	2.2	52.4	-0.9%
1997.10	34,896	1.5%	21,793	0.5%	21,341	0.3%	452	14.1%	13,103	3.3%	62.5	2.1	52.9	-0.6%
1997.11	34,940	1.5%	21,761	0.7%	21,188	0.1%	574	29.6%	13,179	3.0%	62.3	2.6	51.7	-1.1%
1997.12	34,981	1.5%	21,340	0.6%	20,682	-0.2%	658	37.4%	13,641	3.0%	61.0	3.1	49.9	-3.3%
1998. 1	35,031	1.6%	20,645	-1.4%	19,711	-3.4%	934	69.5%	14,386	6.2%	58.9	4.5	49.4	-2.0%
1998. 2	35,073	1.6%	20,760	-0.8%	19,526	-3.7%	1,235	86.6%	14,312	5.2%	59.2	5.9	50.0	-0.6%
1998. 3	35,108	1.5%	21,270	-0.9%	19,892	-4.1%	1,378	90.6%	13,838	5.5%	60.6	6.5	50.8	-2.3%
1998. 4	35,146	1.5%	21,561	-1.2%	20,127	-5.1%	1,434	137.8%	13,585	6.2%	61.3	6.7	51.1	-2.9%
1998. 5	35,188	1.5%	21,717	-0.9%	20,226	-5.3%	1,492	171.3%	13,470	5.6%	61.7	6.9	51.6	0.2%
1998. 6	35,229	1.5%	21,712	-0.7%	20,183	-5.6%	1,529	208.3%	13,517	5.3%	61.6	7.0	50.9	-3.6%
1998. 7	35,267	1.4%	21,650	-1.0%	19,999	-6.5%	1,651	246.8%	13,617	5.6%	61.4	7.6	48.9	-3.6%
1998. 8	35,302	1.4%	21,442	-1.5%	19,864	-6.8%	1,578	239.4%	13,860	6.3%	60.7	7.4	47.0	-4.3%

주: 전년 동월 대비 증감율임.

자료: 통계청, 『매월 고용동향』, 각호

한편 이직시기가 1년 미만이면서 취업경험이 있는 실업자 가운데 비자발적인 실업자가 차지하는 비중은 1998년 8월 현재 73.3%에 이르고 있다. ‘일자리가 없거나 사업경영악화’가 전체의 43.4%이며, ‘명예.조기퇴직, 정리해고’ 17.2%, ‘직장의 휴폐업’ 12.7%를 차지하고 있다. 일자리 파괴로 인해 노동자가 노동시장으로 대규모 배출될 경우 경제사회의 불안정이 심화될 뿐만 아니라 노동력의 마모를 초래하여 성장잠재력을 잠식하는 결과를 초래할 우려가 크다.

<표 4-7> 1년미만 전직실업자의 이직이유별 추이(1998)
(단위 : 천명, %)

	1/4분기	2/4분기	7월	8월
1년미만 전직실업자	909 (100.0)	1,250 (100.0)	1,386 (100.0)	1,370 (100.0)
·비자발적 실업	624 (68.6)	922 (73.8)	1,013 (73.1)	1,004 (73.3)
-직장의 휴폐업	158 (17.4)	180 (14.4)	174 (12.6)	174 (12.7)
-경영상 해고	152 (16.7)	234 (18.7)	233 (16.8)	235 (17.2)
-일자리가 없어서,사업경영악화	314 (34.5)	508 (40.6)	606 (43.7)	595 (43.4)
·자발적 실업	285 (31.4)	327 (26.2)	373 (26.9)	365 (26.6)
-개인사유	201 (22.1)	243 (19.4)	290 (20.9)	281 (20.5)
-기타	84 (9.2)	84 (6.7)	83 (6.0)	84 (6.1)

주 1) 개인적 이유 항목에는 개인.가족적 이유, 건강상 이유, 작업여건 불만족 등이 속함

2) 기타 항목에는 임신.계절적 일의 완료가 속함

3) ()안의 수치는 이직시기 1년미만 전직실업자에 대한 비중임

자료: 통계청, 『매월 고용동향』, 각호

II. 노동시간 실태조사 결과 분석

1. 조사의 개요

본 조사는 전국민주노동조합총연맹이 노동시간단축을 통한 일자리나누기에 대한 노동조합의 대응책을 세우기 위하여 실시되었다. 조사기간은 1998년 10월부터 11월말까지이다. 조사방법은 민주노총 산하 각 단위사업장을 통해 설문지를 배포하고 조합간부의 책임하에 노조간부가 작성하여 이를 회수하도록 하였다.

설문지는 민주노총 산하 983개 단위사업장에 배포되었으며, 최종 회수되어 분석에 사용된 설문지는 163부(회수율 16.7%)이다. 회수된 표본의 주요특성을 살펴보면 다음과 같다. 표본의 연맹별 분포를 보면 건설노련 3.1%, 공익노련 6.1%, 금속산업연맹 29.5%, 대학노련 1.2%, 관광노련 1.2%, 민주섬유연맹 3.7%, 민철노련 0.6%, 병원노련 9.8%, 사무노련 8.0%, 언론노련 12.9%, 공공연맹 3.1%, 화물노련 3.1%, 민주화학연맹 12.3%, 그리고 기타 6.1%이다. 업종별로는 제조업이 47.2%이고 비제조업이 52.8%이다. 종업원 규모별로는 300인 미만의 중소기업이 42.9%이고 300인 이상의 대기업이 57.1%이다. 기업의 유형별로는 민간기업이 68.1%, 공기업이 13.5%, 기타 18.4%로 구성되었다.

2. 고용 및 임금의 변화

조사대상업체의 전반적인 경영상태를 파악하기 위하여 지난 3년간(1995년-1997년)의 매출액 및 경상이익 증가율을 계산하였다. <표 4-8>에서 보듯이 동기간에 전체기업의 매출액은 30%의 증가율을 보였으나 경상이익은 71.9%의 감소를 나타내었다. 업종별로는 비제조업에서의 경상이익 감소율이 제조업에 비해서 높았으며, 규모별로는 중소기업의 경상이익이 175.5% 감소하여 대기업에 비해 중소기업의 경상이익 감소율이 현저히 높은 것으로 나타났다. 유형별로는 민간기업과 공기업에 있어서 경상이익 감소율에 큰 차이를 보이지 않고 있다.

<표 4-8> 매출액 및 경상이익 증가율(1995-1997)

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
매 출 액	30.0	31.0	28.7	18.3	30.9	31.6	25.9
경상이익	-71.9	-62.9	-83.7	-175.5	-66.4	-73.2	-71.1

주: 중소기업=종업원 300인 미만 사업체. 대기업=종업원 300인 이상 사업체.

한편 최근 IMF이후의 경영상태를 파악하기 위하여 조사대상업체의 매출액 증감을 조사하였다. <표 4-9>를 통해서 볼 때 전체기업의 69.4%가 IMF이후 매출액 감소를 경험하였으며 38.2%의 기업이 20%-40%의 매출액 감소를 경험하였다. 또한 89.9%의 기업이 가동율의 감소를 경험하였고, 40% 이상의 가동율 감소를 경험한 기업이 43.9%를 차지하여 가동율의 급격한 하락을 나타내었다. 매출액 및 경상이익의 감소율은 업종별, 규모별, 유형별로 큰 차이를 보이고 있지 않다.

<표 4-9> IMF이후 매출액 및 가동율 증가율

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
(매출액)							
40%이상 감소	10.4	14.9	6.5	8.1	12.2	13.6	4.3
20%-40% 감소	38.2	37.3	39.0	38.7	37.8	41.7	43.5
1%-20% 감소	20.8	16.4	24.7	19.4	22.0	17.5	21.7
변동없음	12.5	10.4	14.3	16.1	9.8	9.7	8.7
1%-20% 증가	13.2	11.9	14.3	11.3	14.6	13.6	13.9
20%-40% 증가	3.5	6.0	1.3	3.2	3.7	2.9	4.3
40%이상 증가	1.4	3.0	0	3.2	0	1.0	4.3
(가동율)							
40%이상 감소	43.9	25.4	61.1	43.5	44.2	36.0	57.1
20%-40% 감소	23.0	34.3	12.5	21.0	24.7	29.0	14.3
1%-20% 감소	23.0	32.8	13.9	22.6	23.4	24.0	14.3
변동없음	0	0	0	0	0	0	0
1%-20% 증가	9.4	7.5	11.1	12.9	6.5	10.0	14.3
20%-40% 증가	0.7	0	1.4	0	1.3	1.0	0
40%이상 증가	0	0	0	0	0	0	0

가. 고용의 감소

이와 같은 매출액 및 가동율의 감소를 반영하여 전체적으로 정규직과 비정규직의 고용인구가 크게 감소하였다. <표 4-10>에서 보듯이 1997년 6월에서 1998년 6월 사이에 전체노동자는 13.6% 감소하였으며, 감소율은 비제조업에 비해 제조업에서 크게 나타났다. 고용인구의 감소율은 중소기업과 대기업간에 거의 차이가 없지만, 민간기업에 있어서 고용인구의 감소율이 17.5%로 나타나 공기업의 3배 이상을 보이고 있다. 한편 인력구성별 변동율을 보면 전체기업에 있어서 정규직은 12.9%, 비정규직은 19.6%의 고용인구 감소율을 나타내어 비정규직의 고용인구가 경기변동에 보다 탄력적으로 조정됨을 보여주고 있다. 정규직에 있어서 고용인구의 감소율은 남성에 비해 여성의 경우에 보다 크게 나타났지만, 비정규직에 있어서는 남성의 고용인구 감소율이 더 크게 나타났다. 업종별로는 제조업의 정규직 및 비정

규직 고용인구 감소율이 각각 16.4%와 22.1%를 나타내어 비제조업에 있어서의 감소율을 상회하지만, 성별로 세분화시켜 보면 비제조업 여성고용인구의 감소율이 남성고용인구의 감소율보다 크게 나타난다. 이는 달리 말하면 제조업에 있어서 남성고용인구의 감소가 대단히 크다는 것을 의미한다. 규모별로 볼 때 정규직 여성고용인구의 감소율은 대기업에서 크게 나타났지만, 비정규직 여성인구의 감소율은 중소기업에서 크게 나타났다. 유형별로는 정규직 남성 및 여성인구의 감소율이 민간기업에서는 각각 17.9%와 31.7%를 나타내지만, 공기업에서는 각각 0.1%와 1.8%를 기록하여 민간기업에서의 고용상태가 상당히 불안정함을 나타내고 있다. 그러나 공기업의 비정규직에 있어서 남성인구의 감소율은 32.4%로 민간기업의 20.2%를 초과하고 있다.

<표 4-10> 인력구성의 변동을 비교(1997년 6월-1998년 6월)

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별		
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업	
전 체	-13.6	-16.9	-9.7	-13.9	-13.6	-17.5	-5.8	
정 규 직	전 체	-12.9	-16.4	-8.6	-13.9	-12.9	-17.1	-4.7
	남	-13.2	-16.0	-7.7	-12.7	-13.2	-17.9	-0.1
	여	-22.2	-19.8	-23.6	-17.7	-22.7	-31.7	-1.8
비정규직	전체	-19.6	-22.1	-16.9	-16.6	-19.8	-21.0	-17.5
	남	-22.2	-22.2	-22.2	-17.9	-22.5	-20.2	-32.4
	여	-6.6	-10.8	-33.8	-16.3	-4.9	-10.3	-3.0

매출액의 변화에 따른 인력구성의 변동을 살펴보기 위하여 전체조사대상기업을 매출액이 증가한 기업과 감소한 기업으로 나누어 분석하였다. <부표 1>에서 보듯이 매출액이 감소한 기업의 고용인구감소율은 -6.8%인 반면 매출액이 증가한 기업의 고용인구감소율은 -15.7%를 나타내어 매출액이 증가한 기업에 있어서 고용인구의 감소율이 크게 나타났다. 특히 매출액이 증가한 기업에 있어서 비정규직의 고용인구는 2.5% 증가하였지만 매출액이 감소한 기업에 있어서는 27.1% 감소하여 매출액의 변화에 따른 비정규직 고용인구의 불안정성을 나타내고 있다. 또한 비정규직의 성별구성에 있어서도 매출액이 증가한 경우에 비정규직 남성근로자는 43.5% 감소한 반면 비정규직 여성근로자는 42.4% 증가하여 여성근로자로의 성별대체가 크게 일어났음을 보여주고 있다.

나. 임금의 감소 및 구성별 변화

매출액 및 가동율의 감소를 반영하여 동기간에 임금은 전반적으로 감소하였다. <표 4-11>에서 보듯이 전체기업의 임금총액은 평균적으로 2,036천원에서 1,924천

원으로 감소하여 4.4%의 감소율을 나타내었다. 변화의 내용을 구체적으로 살펴보면, 기본급은 4.4% 증가하였지만 상여금, 초과근로수당, 기타 부가급여는 각각 15.6%, 20.0%, 32.6% 감소하였다. 그 결과 기본급이 임금총액에서 차지하는 비율이 1997년에 42.4%에서 1998년에 45.9%로 증가하였다. 업종별로는 제조업의 임금총액이 비제조업에 비해 더 큰 폭으로 하락하였으며, 이는 초과근로수당과 기타 부가급여의 감소에 크게 의존하는 것으로 나타났다. 규모별로는 중소기업과 대기업의 임금총액 감소율이 각각 -6.7%, -4.3%로 나타나 비슷한 감소율을 보였으나, 중소기업에 있어서 통상적 수당과 기타 부가급여는 각각 1.3%, 1.7% 증가한 반면, 대기업의 그것은 각각 4.1%, 34.8% 감소하였다. 유형별로는 동기간에 공기업의 임금총액은 2.6% 증가한 반면 민간기업의 임금총액은 8.6% 감소하여 큰 대조를 이루고 있다. 이와 같은 차이는 공기업에서 기타 수당과 초과근로수당이 각각 29.4%, 3.9% 증가한 반면 민간기업에서는 각각 0.1%, 29.6% 감소한 결과로 해석된다. 임금총액의 감소와 관련하여 두드러진 특징은 1997년 6월에 비해 1998년 6월의 시점에서 업종별, 규모별, 유형별 임금격차가 증가했다는 것이다. 즉 비제조업과 대기업의 임금이 제조업과 중소기업에 비해서 소폭으로 감소했으며, 민간기업의 임금총액은 2,022천원에서 1,829천원으로 감소한 반면, 공기업의 임금총액은 2,120천원에서 2,141천원으로 증가하여 그 차이가 98천원에서 312천원으로 더욱 증가하였다.

<표 4-11> 임금구성별 금액 및 증가율(1997년 6월-1998년 6월)

(단위: %, 천원)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
임금구성(1997년)							
기본급	863	791	963	853	864	863	887
통상적 수당	96	110	88	130	95	109	85
기타수당	39	35	42	37	39	48	28
상여금	373	524	281	359	373	476	280
초과근로수당	94	208	24	120	92	140	43
기타 부가급여	145	360	14	22	150	266	12
총액	2,036	1,969	2,111	1,822	2,048	2,022	2,120
임금구성(1998년)							
기본급	883	829	957	868	884	887	907
통상적 수당	90	109	79	121	89	109	68
기타수당	43	43	42	47	42	49	32
상여금	306	456	214	319	305	342	241
초과근로수당	78	162	27	82	78	103	45
기타 부가급여	66	150	15	24	68	107	11
총액	1,924	1,844	2,017	1,685	1,938	1,829	2,141
증 가 율							
기본급	4.4	6.6	1.7	2.9	4.6	4.8	4.6
통상적 수당	-3.8	-3.4	-4.3	1.3	-4.1	-3.5	-7.1
기타수당	9.9	11.7	7.7	4.4	10.1	-0.1	29.4
상여금	-15.6	-15.4	-15.9	-15.2	-15.6	-23.6	-1.5
초과근로수당	-20.0	-24.7	-4.2	-22.7	-19.8	-29.6	3.5
기타 부가급여	-32.6	-36.9	-23.5	1.7	-34.8	-54.5	-7.1
총액	-4.4	-5.5	-3.1	-6.7	-4.3	-8.6	2.6

주: 임금의 구성별 평균치 및 증가율은 지급대상기업을 표본으로 산출되었기 때문에 총액의 평균치 및 증가율이 구성별 평균치 및 증가율과 일치하지 않을 수 있다.

매출액의 변화에 따른 임금구성의 변동을 살펴보기 위하여 전체조사대상기업을 매출액이 증가한 기업과 감소한 기업으로 나누어 분석하였다. <부표 2>에서 보듯이 1997년 6월 시점으로 매출액이 감소한 기업의 임금총액은 2,016천원으로 매출액이 감소한 기업의 1,967천원에 비해 47천원 많았으나 1998년 6월 시점에서는 매출액이 증가한 기업의 임금총액이 2,042천원으로 매출액이 감소한 기업의 1,857천원보다 185천원 많았다. 이는 매출액이 증가한 기업에 있어서 초과근로수당이 동기간에 8.1% 증가한 반면 매출액이 감소한 기업에 있어서 26.0% 감소하였다는 사실에 크게 의존한다.

한편, 임금감소는 근로시간의 형태에 따라 달리 나타났다. <표 4-12>에서 보듯이 전체기업의 16.5%가 정상근로시간의 감소를 경험하였으며, 이 비율은 제조업, 중소기업, 민간기업에서 각각 32.0%, 21.4%, 21.6%로 나타나 비제조업, 대기업, 공기업의 2.4%, 12.5%, 0%보다 높았다. 정상근로시간의 감소를 경험한 전체기업의 40%는 근로시간의 감소와 무관하게 통상임금이 보전되었지만, 32.5%의 기업에서는 통상임금의 일부가 삭감되었고, 12.5%의 기업에서는 감소된 근로시간에 해당하는 임금이 삭감되었다. 통상임금이 보전되었다고 응답한 기업은 제조업, 중소기업,

공기업에서 각각 42.4%, 50.0%, 50.0%로 나타나 비제조업, 대기업, 공기업의 28.6%, 30.0%, 42.4%보다 높게 나타났다. 감소된 근로시간에 해당하는 임금이 삭감되었다고 응답한 기업은 제조업, 대기업, 민간기업에서 각각 15.2%, 20.0%, 15.2%로 나타나 비제조업, 중소기업, 공기업의 0%, 5%, 0%보다 높았다. 또한 통상임금의 일부가 삭감되었다고 응답한 기업은 비제조업, 중소기업, 공기업에서 각각 57.1%, 35.0%, 50.0%로 나타나 제조업, 대기업, 민간기업의 27.3%, 30.0%, 27.3%보다 높았다.

전체기업의 46.2%가 초과근로시간의 감소를 경험하였으며, 이 비율은 제조업, 중소기업, 민간기업에서 각각 56.9%, 46.7%, 56.9%로 나타나 비제조업, 대기업, 공기업의 23.9%, 45.9%, 21.1%보다 높았다. 초과근로시간이 감소하였다고 응답한 전체기업 가운데 72.2%의 기업은 감소된 근로시간에 해당하는 초과근로수당이 삭감되었고, 8.3%의 기업은 초과근로수당이 일부 삭감되었으며, 9.7%의 기업은 고정 OT를 적용하여 초과근로수당의 일부를 보전하였다고 응답하였다. 감소된 근로시간에 해당하는 초과근로수당이 삭감되었다고 응답한 기업은 제조업, 중소기업, 민간기업에서 각각 75.4%, 82.8%, 75.4%로 나타나 비제조업, 대기업, 공기업의 57.9%, 65.1%, 42.9%보다 높았다. 초과근로수당이 일부 삭감되었다고 응답한 기업은 제조업, 중소기업, 공기업에서 각각 9.2%, 10.3%, 14.3%로 나타나 비제조업, 대기업, 민간기업의 0%, 7.0%, 9.2%보다 높았다. 고정OT로 보전되었다고 응답한 기업은 비제조업, 대기업, 공기업에서 각각 26.3%, 14.0%, 28.6%로 나타나 제조업, 중소기업, 민간기업의 7.7%, 3.4%, 7.7%보다 높았다.

전체기업의 21.3%가 휴무(휴업)을 경험하였으며, 이 비율은 제조업, 중소기업, 민간기업에서 각각 41.6%, 23.9%, 28.1%로 나타나 비제조업, 대기업, 공기업의 2.4%, 19.4%, 0%보다 높았다. 휴무(휴업)을 경험하였다고 응답한 전체기업 가운데 19.4%의 기업은 평균임금의 100%를 지급하였으나, 16.7%의 기업은 평균임금의 70%-100%를, 30.6%의 기업은 평균임금의 70%를 지급하였다. 휴무(휴업)시 민간기업은 19.4%의 기업만이 평균임금의 100%를 지급하였으나, 공기업은 50%의 기업이 100%를 지급하여 대조를 이루고 있다.

<표 4-12> 감소된 근로시간에 대한 임금의 변동

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조 업	중소기 업	대 기 업	민간기 업	공 기 업
정상근로시간의 감소	(16.5)	32.0	2.4	21.4	12.5	21.6	0
통상임금의 보전	40.0	42.4	28.6	50.0	30.0	42.4	50.0
감소된 근로시간분의 임금삭감	12.5	15.2	0	5.0	20.0	15.2	0
통상임금의 일부삭감	32.5	27.3	57.1	35.0	30.0	27.3	50.0
기타	15.0	15.2	14.3	10.0	20.0	15.2	0
초과근로시간의 감소	(46.2)	56.9	23.9	46.7	45.9	56.9	21.1
감소된 근로시간분의 초과근로 수당 삭감	72.2	75.4	57.9	82.8	65.1	75.4	42.9
초과근로수당의 일부삭감	8.3	9.2	0	10.3	7.0	9.2	14.3
고정OT로 인한 보전	9.7	7.7	26.3	3.4	14.0	7.7	28.6
기타	9.7	7.7	15.8	3.4	14.0	7.7	14.3
휴무(휴업)	(21.3)	41.6	2.4	23.9	19.4	28.1	0
평균임금의 100%지급	19.4	16.7	33.3	25.0	15.0	19.4	50.0
70%-100%	16.7	13.3	33.3	25.0	10.0	16.1	0
70%	30.6	33.3	16.7	12.5	45.0	29.0	25.0
50%-70%	0	0	0	0	0	0	0
50%	0	0	0	0	0	0	0
50% 미만	0	0	0	0	0	0	0
0%	2.8	3.3	0	0	5.0	3.2	0
기타	30.6	33.3	16.7	37.5	25.0	32.3	25.0

주: 괄호안의 수치는 각각 정상근로시간의 감소, 초과근로시간의 감소, 휴무(휴업)을 경험한 기업의 비율을 나타낸다.

근로시간의 감소에 따른 임금의 변동을 매출액이 증가한 기업과 감소한 기업으로 나누어 분석하였다. <부표 3>에서 보듯이 매출액이 증가한 기업 가운데 3.7%, 29.2%, 7.4%의 기업이 각각 정상근로시간의 감소, 초과근로시간의 감소, 휴무(휴업)를 경험한 반면 매출액의 증가를 경험한 기업에서 이 비율은 각각 20.4%, 51.9%, 27.0%를 나타내었다. 정상근로시간의 감소로 인해 근로시간 감소분의 임금이 삭감되거나 통상임금의 일부가 삭감되었다고 응답한 기업은 매출액이 감소한 경우에 48.7%로 나타나 매출액이 증가한 경우의 20.0%에 비해 높게 나타났다. 초과근로시간이 감소된 경우 매출액 증가(감소)기업의 62.5%(72.9%)가 감소된 근로시간분의 초과근로수당 삭감을 경험하였으며, 고정OT로 인한 보전은 매출액이 감소한 기업에서 오히려 높게 나타났다. 휴업(휴무)시 매출액 감소기업의 35.5%가 평균임금의 70%이상을 지급하였으나 매출액 증가기업은 50%가 평균임금의 70%이상을 지급하였다.

3. 노동시간단축의 현황 및 영향

가. 노동시간단축의 현황

경기침체와 기업의 구조조정을 반영하여 전반적으로 1인당 월평균 노동시간이 감소하는 가운데 노동시간의 유연화를 위한 제도가 빠른 속도로 도입되고 있다. <표 4-13>에서 보듯이 1997년 6월에서 1998년 6월 사이에 전체기업의 총근로시간은 212.2시간에서 199.6시간으로 감소하여 5.9%의 감소율을 나타내었다. 이와 같은 총근로시간의 감소는 주로 연장근로시간, 휴일근로시간, 휴일연장근로시간의 감소에 의존하고 있다. 동기간에 이들의 감소율은 각각 -22.8%, -31.9%, -35.0%였다. 업종별로는 제조업에 있어서 총근로시간이 동기간에 226.2시간에서 205.0시간으로 감소하여 -10.5%의 감소율을 나타내었으며, 이는 연장근로시간의 감소(-39.7%)에 크게 의존하고 있다. 반면에 비제조업에 있어서는 휴일근로시간과 휴일연장근로시간이 각각 16.9%, 7.4% 감소하였지만, 연장근로시간이 13.2% 증가하여 총근로시간이 오히려 1.9% 증가하였다. 규모별로는 전반적으로 중소기업과 대기업간에 근로시간의 감소율이 비슷하지만 총근로시간의 감소는 연장근로시간의 감소에 크게 의존하였다. 유형별로 볼 때 1997년 6월의 시점에서 민간기업의 총근로시간은 공기업에 비해 평균적으로 5.3시간 많았으나, 1998년 6월의 시점에서는 비슷한 수준을 나타내고 있다. 이와 같은 변화는 민간기업에서 연장근로시간의 급격한 감소로부터 발생했다.

매출액의 증감에 따른 노동시간의 증가율이 <부표 4>에 나타나 있다. 매출액이 증가한 기업은 정상근로시간이 2.5% 증가한 반면 매출액이 감소한 기업은 정상근로시간이 0.7% 감소하였다. 또한 연장근로시간의 감소율은 매출액이 감소한 기업에서 -26.3%로 나타나 매출액이 증가한 기업의 13.6%를 크게 상회하였다. 더욱이 매출액이 증가한 기업의 휴일근로시간은 31.7% 증가한 반면 매출액이 감소한 기업의 휴일근로시간은 49.8% 감소하였다. 그 결과 매출액이 증가한 기업의 총근로시간은 2.4% 증가한 반면 매출액이 감소한 기업의 총근로시간은 8.0% 감소하였다.

<표 4-13> 1인당 월평균 노동시간 및 증가율(1997년 6월-1998년 6월)

(단위: 시간, %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
(1997년 6월)							
정상근로시간	173.9	182.0	159.5	159.9	175.2	176.4	167.5
연장근로시간	33.2	37.3	25.9	22.3	34.2	34.5	30.3
휴일근로시간	8.3	12.1	1.7	8.5	8.3	7.8	10.9
휴일연장근로시간	7.1	11.0	0.2	1.1	7.7	9.8	0
총근로시간	212.2	226.2	187.3	197.5	213.5	213.9	208.6
(1998년 6월)							
정상근로시간	173.5	181.3	159.7	155.9	175.1	175.9	167.5
연장근로시간	24.2	22.3	27.7	12.3	25.3	23.3	24.8
휴일근로시간	5.6	7.5	2.4	6.1	5.6	5.2	6.0
휴일연장근로시간	4.7	7.3	0.2	0.9	5.1	6.5	0
총근로시간	199.6	205.0	190.0	176.3	201.7	198.8	198.3
(증가율)							
정상근로시간	-0.2	-0.3	0.1	-2.4	0.04	-0.2	0.1
연장근로시간	-22.8	-39.7	13.2	-26.6	-22.6	-28.3	-16.5
휴일근로시간	-31.9	-33.8	-16.9	-36.7	-31.4	-26.0	-46.0
휴일연장근로시간	-35.0	-35.7	-7.4	-25.6	-35.3	-35.7	0
총근로시간	-5.9	-10.5	1.9	-7.6	-5.8	-7.3	-5.6

주: 노동시간의 구성별 평균치 및 증가율은 각각 해당기업을 표본으로 산출되었기 때문에 총근로시간의 평균치 및 증가율이 구성별 평균치 및 증가율과 일치하지 않을 수 있다.

한편, 노동시간의 유연화를 위한 관련제도의 도입현황이 <표 4-14>에 나타나 있다. 전체기업의 14.8%가 탄력적(변형) 근로시간제를 이미 도입했고, 12.5%는 도입하지 않았지만 도입을 계획하고 있는 것으로 파악되었다. 비제조업, 대기업, 공기업의 22.5%, 19.2%, 38.9%가 탄력적(변형)근로시간제를 도입하고 있는 것으로 나타나 제조업, 중소기업, 민간기업의 5.3%, 9.1%, 13.3%를 상회하고 있다. 특히 공기업은 18개 응답업체 가운데 38.9%의 기업이 이미 변형근로시간제를 도입하고 있는 것으로 나타나 높은 도입율을 보여주고 있다. 선택적 근로시간제는 전체기업의 14%가 이미 도입했거나 도입계획을 갖고 있는 것으로 파악되었다. 이 비율은 비제조업, 대기업, 공기업에서 높게 나타나고 있다. 재량적 근로시간제는 전체기업의 11.8%가 이미 도입했거나 도입계획에 있으며, 제조업보다는 비제조업에서 높은 도입율을 보이고 있다. 단시간근로제(파트타임제)는 전체기업의 18.1%가 이미 도입했거나 도입계획에 있으며, 비제조업에서 활발히 도입하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-14> 노동시간 관련제도의 도입현황

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제조업	비제조업	중소기업	대기업	민간기업	공기업
[탄력적(변형)근로시간제]							
도입했음	14.8	5.3	22.5	9.1	19.2	13.3	38.9
도입안했으나 도입계획 있음	12.5	10.5	14.1	12.7	12.3	13.3	0
도입안했고 도입계획 없음	72.7	84.2	63.4	78.2	68.5	73.3	61.1
[선택적 근로시간제]							
도입했음	6.6	1.8	10.4	1.9	10.1	3.5	20.0
도입안했으나 도입계획 있음	7.4	3.6	10.4	7.5	7.2	7.0	0
도입안했고 도입계획 없음	86.1	94.5	79.1	90.6	82.6	89.5	80.0
[재량근로시간제]							
도입했음	7.6	1.9	12.3	2.0	11.8	8.1	20.0
도입안했으나 도입계획 있음	4.2	1.9	6.2	7.8	1.5	3.5	0
도입안했고 도입계획 없음	87.4	94.4	81.5	88.2	86.8	87.2	80.0
[단시간근로제]							
도입했음	10.7	7.1	13.8	7.5	13.2	11.6	14.3
도입안했으나 도입계획 있음	7.4	1.8	12.3	7.5	7.4	5.8	0
도입안했고 도입계획 없음	81.8	91.1	73.8	84.9	79.4	82.6	85.7

주 1)탄력적(변형)근로시간제=일정기간(2주 또는 한달 등)을 단위로 소정노동시간(일 8시간, 주 44시간)을 변형해서 운영할 수 있는 제도.

2)선택적 근로시간제= 1개월 이내에 평균하여 1주간의 근로시간이 소정근로시간(주 44시간)을 넘지 않는 범위 안에서 시업 및 종업시간을 노동자의 결정에 맡기는 제도.

3)재량근로시간제=연구, 분석, 취재, 편집, 디자인 등 업무 특성상 노동시간 운영을 노동자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무에 대해서 노사간에 서면합의로 정한 시간을 노동한 것으로 보는 제도.

노동시간의 유연화를 위한 제도는 매출액이 증가한 기업에서 보다 활발히 도입되고 있는 것으로 나타났다. <부표 5>에서 보듯이 탄력적(변형) 근로시간제를 제외하고 여타의 경우에 있어서 매출액이 증가한 기업에서 노동시간의 유연화를 위한 제도의 도입율이 높게 나타나고 있다. 특히 단시간근로제(파트타임제)는 매출액이 증가한 기업에서 18.2%의 도입율을 보이고 있다.

나. 노동시간단축의 영향

노동시간의 단축은 노동비용, 노동자의 생산성, 근로조건 등에 폭넓은 영향을 미칠 수 있다. 노동자들이 장시간 노동하고 있는 우리나라의 경우 노동시간의 단축이 초래할 파급효과는 다양한 측면에서 제기될 수 있을 것이다. 그러나 본 조사를 통해서는 제한된 항목에 대해서 노동시간의 단축에 따른 예상효과를 조사하였다.

첫째, <표 4-15>에 따르면 노동조합의 21.0%가 노동시간단축을 통하여 기업의 인건비가 증가할 것이라고 응답한 반면, 55.8%는 오히려 인건비가 감소할 것이라고 응답하였다. 기업의 인건비가 감소할 것이라고 응답한 기업은 제조업, 대기업, 민간기업에서 각각 59.4%, 56.3%, 59.0%를 나타내었으며, 비제조업, 중소기업, 공

기업에서는 각각 이보다 다소 낮은 52.0%, 55.0%, 42.8%를 나타내었다. 둘째, 노동조합의 23.2%가 노동시간단축을 통하여 노동자의 생산성이 감소할 것이라고 응답한 반면, 45.2%는 노동자의 생산성이 증가할 것이라고 응답하였다. 노동자의 생산성이 증가할 것이라고 응답한 기업은 제조업, 중소기업, 공기업에서 각각 48%, 47.5%, 47.4%를 나타내었으며, 비제조업, 대기업, 민간기업에서는 각각 이보다 약간 낮은 42.3%, 43.5%, 46.2%를 나타내었다. 셋째, 노동조합의 39.3%가 노동시간단축을 통하여 업무의 만족도가 감소할 것이라고 응답한 반면, 29.7%는 업무의 만족도가 증가할 것이라고 응답하였다. 업무의 만족도가 증가할 것이라고 응답한 기업은 비제조업, 중소기업, 공기업에서 각각 35.3%, 33.3%, 47.4%를 나타내었으며, 제조업, 대기업, 민간기업에서는 이보다 다소 낮은 24.3%, 27.1%, 26.7%를 나타내었다.

따라서 노동시간의 단축을 통하여 전반적으로 노동자의 생산성이 증가하는 가운데 기업의 인건비가 감소하고 노동자의 업무만족도는 다소 증가할 것으로 노동조합은 평가하고 있다. 이와 같은 평가는 노동자들이 장시간 노동하고 있는 우리의 현실에서 볼 때 노동시간단축에 대한 비교적 정확한 효과를 반영하는 것이라 할 수 있다.

<표 4-15> 노동시간단축의 예상효과

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
인건비							
크게 늘어남	2.0	0	4.1	1.7	2.3	1.0	0
조금 늘어남	19.0	14.9	23.3	13.3	23.0	16.2	42.0
변동없음	23.1	25.7	20.5	30.0	18.4	23.8	14.3
조금 줄어듦	44.9	45.9	43.8	43.3	46.0	45.7	33.3
크게 줄어듦	10.9	13.5	8.2	11.7	10.3	13.3	9.5
노동자의 생산성							
크게 늘어남	9.6	9.3	9.9	8.2	10.6	6.6	15.8
조금 늘어남	35.6	38.7	32.4	39.3	32.9	39.6	31.6
변동없음	31.5	30.7	32.4	31.1	31.8	31.1	31.6
조금 줄어듦	20.5	20.0	21.1	19.7	21.2	20.8	15.8
크게 줄어듦	2.7	1.3	4.2	1.6	3.5	1.9	5.3
업무만족도							
크게 늘어남	6.9	5.4	8.5	10.0	4.7	4.8	15.8
조금 늘어남	22.8	18.9	26.8	23.3	22.4	21.9	31.6
변동없음	31.0	31.1	31.0	31.7	30.6	34.3	21.1
조금 줄어듦	31.0	36.5	25.4	26.7	34.1	32.4	15.8
크게 줄어듦	8.3	8.1	8.5	8.3	8.2	6.7	15.8

4. 노동시간단축을 통한 일자리나누기

가. 고용조정방법

노동시간단축을 통한 일자리나누기에 대해서는 <표 4-16>에서 보듯이 상당수의 사용자(전체기업의 41.7%)가 긍정적인 견해를 나타내었다. 업종별로는 제조업과 비제조업에서 각각 43.0%와 40.3%, 규모별로는 중소기업과 대기업에서 48.0%와 37.7%, 유형별로는 민간기업과 공기업에서 39.8%와 55.0%의 기업이 긍정적인 반응을 보였다.

먼저 <표 4-17>은 IMF 이전과 이후에 전체기업에서 선택한 고용조정방법의 빈도수를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 IMF이전과 비교할 때 IMF이후에는 정리해고, 명예퇴직(희망퇴직 포함), 신규채용 및 증도채용의 축소, 비정규직 노동자의 재계약 중지, 기구통폐합, 잔업축소 등의 노동시간단축, 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 퇴직금과 복지제도의 악화 및 폐지 등이 고용조정의 주요방법으로 사용되고 있다.

<표 4-16> 노동시간단축을 통한 일자리 나누기(사용자의 입장)

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
매우 긍정적이다	7.1	9.2	4.8	8.0	6.5	8.6	5.0
긍정적인 편이다	34.6	33.8	35.5	40.0	31.2	31.2	50.0
부정적인 편이다	47.2	41.5	53.2	40.0	51.9	49.5	40.0
매우 부정적이다	11.6	15.4	6.5	12.0	10.4	10.8	5.0

<표 4-17> 고용조정방법의 변화(1997-1998)

(단위: 빈도수)

	전 체		업 종 별				규 모 별				유 형 별			
			제 조 업		비제조업		중소기업		대 기 업		민간기업		공 기 업	
정리해고	0	20	0	6	0	14	0	10	0	10	0	12	0	4
명예퇴직	19	80	9	33	10	47	3	30	16	50	10	57	6	16
자진사직 강요	7	39	1	22	6	17	2	10	5	29	7	34	1	3
강제연수	1	3	1	2	0	1	0	1	1	2	1	3	0	0
신규(중도)채용축소	31	102	15	54	16	48	9	36	22	66	25	72	5	17
비정규직 노동자의 재계약 중지	12	53	7	28	5	25	3	17	9	36	9	42	1	4
사외파견 등 진출	5	9	2	9	3	0	0	3	5	6	5	9	0	0
비정규직 노동자의 확대	7	36	1	10	6	26	1	12	6	24	3	20	1	7
외주하청의 축소	4	26	3	24	1	2	1	7	3	19	1	23	3	3
사업장폐쇄 및 해외이전	5	9	2	5	3	4	0	0	5	9	4	9	0	0
분사화, 소사장제, 사업부제, 팀제 실시	8	22	4	13	4	9	2	7	6	15	7	19	0	0
기구 통폐합	13	60	5	27	8	33	0	19	13	41	8	42	2	12
다능공화 및 교육훈련	2	17	1	14	1	3	0	5	2	12	2	15	0	2
잔업축소 등의 노동시간단축	11	59	9	49	2	10	2	21	9	38	10	55	0	4
일시휴업 및 조업단축	5	32	5	29	0	3	1	18	4	14	5	30	0	0
무급(순환)휴직(강제휴직 포함)	1	11	0	6	1	5	0	4	1	7	1	10	0	0
임금동결이나 삭감 및 임금체불	11	115	8	60	3	55	5	43	6	72	9	92	1	14
퇴직금, 복지제도 등 악화 및 폐지	7	72	6	44	1	28	3	26	4	46	6	62	0	6
연봉제 실시 등 임금체계 개편	1	16	1	6	0	10	0	4	1	12	1	11	0	6

주: 전체, 업종별, 규모별, 유형별 수치 가운데 첫 번째 칸은 1997년 1월부터 11월까지의 빈도수를 나타내며, 두 번째 칸은 1997년 12월부터 현재까지의 빈도수를 나타낸다.

그러나 고용조정방법의 선호도에 있어서는 사용자와 노동조합 사이에 상당한 차이를 보이고 있다. 고용조정방법의 우선순위를 보면, <표 4-18>에서 보듯이 사용자는 전체적으로 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 정리해고, 명예퇴직(희망퇴직 포함), 신규 및 중도채용의 축소, 퇴직금과 복지제도의 악화 및 폐지 순으로 고용조정방법을 선호했다. 반면에 노동조합은 신규채용 및 중도채용의 축소, 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 명예퇴직(희망퇴직 포함), 잔업축소 등의 노동시간단축, 정리해고 순으로 고용조정방법을 선호했다. 그러나 강제연수, 사외파견등 진출, 사업장폐쇄 및 해외이전, 분사화, 소사장제, 사업부제, 팀제 등은 사용자와 노동조합 양측에서 모두 기피하는 고용조정방법으로 나타났다.

노동시간단축을 통한 고용조정과 관련하여서는 노동조합이 19개의 조정방법 가운데 4 번째로 선호하는 방법이지만 사용자는 9 번째의 선호를 나타내어 양자간에 선호의 차이가 명확함을 드러내고 있다. 또한 노동조합은 신규 및 중도채용의 축소를 최우선책으로 선호하고 있지만, 사용자는 임금동결이나 삭감 및 임금체불을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

<표 4-18> 고용조정방안의 선호도

(단위: 빈도수)

	전 체		업 종 별				규 모 별				유 형 별			
			제 조 업		비제조 업		중소기 업		대 기 업		민간기 업		공 기 업	
정리해고	107	65	56	49	49	15	42	34	65	31	82	51	12	5
명예퇴직	105	88	46	29	59	59	41	28	64	60	64	48	31	23
자진사직 강요	31	11	22	8	9	3	10	2	21	9	28	11	3	0
강제연수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
신규(중도)채용축소	63	97	24	34	39	63	26	42	37	45	45	60	9	18
비정규직 노동자의 재계약 중지	15	32	5	8	10	14	4	20	11	12	9	26	1	1
사외파견 등 전출	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
비정규직 노동자의 확대	39	17	14	11	25	6	15	13	24	4	22	12	9	1
외주하청의 축소	5	31	2	30	3	8	1	19	4	19	3	37	2	5
사업장폐쇄 및 해외이전	2	5	2	5	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0
분사화, 소사장제, 사업부제, 팀제 실시	13	4	10	3	5	1	5	1	6	3	11	3	1	0
기구 통폐합	30	40	14	10	16	30	12	15	18	25	16	10	9	16
다능공화 및 교육훈련	8	33	4	19	4	14	2	7	6	26	7	26	1	5
잔업축소 등의 노동시간단축	35	66	31	43	4	23	10	26	25	40	31	57	2	10
일시휴업 및 조업단축	12	29	12	20	0	6	3	12	9	14	12	25	0	0
무급(순환)휴직(강제휴직 포함)	57	28	7	8	15	20	5	6	17	22	15	17	4	4
임금동결이나 삭감 및 임금체불	148	89	61	43	87	46	64	38	84	51	109	66	20	9
퇴직금, 복지제도 등 악화 및 폐지	58	40	24	18	34	22	25	12	33	28	39	26	12	7
연봉제 실시 등 임금체계 개편	49	22	12	11	37	11	15	7	34	14	27	17	12	0

주1) 수치는 고용조정방법으로 선택한 3개의 방법에 대해 우선순위별로 3, 2, 1의 가중치를 주어 계산한 빈도수를 나타낸다.

주2) 전체, 업종별, 규모별, 유형별 수치 가운데 첫 번째 칸은 사용자의 빈도수를 나타내며, 두 번째칸은 노동조합의 빈도수를 나타낸다.

한편 매출액의 증감에 따른 고용조정방안의 선호도 차이가 <부표 6>에 나타나 있다. 매출액이 증가한 기업에 있어서 사용자는 명예퇴직, 정리해고, 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 신규 및 중도채용의 축소, 퇴직금 및 복지제도의 악화의 순서로 고용조정방안에 대한 선호도를 나타내었으나, 매출액이 감소한 기업에 있어서 사용자는 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 정리해고, 명예퇴직, 퇴직금 및 복지제도의 악화, 신규 및 중도채용의 축소(연봉제 실시 등 임금체계개편)의 순서로 고용조정방안에 대한 선호도를 나타내었다. 한편 매출액이 증가한 기업에 있어서 노동조합은 명예퇴직, 신규 및 중도채용의 축소, 잔업축소 등의 노동시간단축, 정리해고, 임금동결이나 삭감 및 임금체불의 순서로 고용조정방안에 대한 선호도를 나타내었으나, 매출액이 감소한 기업에 있어서 노동조합은 신규 및 중도채용의 축소, 임금동결이나 삭감 및 임금체불, 명예퇴직, 잔업축소 등의 노동시간단축, 정리해고의 순서로 고용조정방안에 대한 선호도를 나타내었다.

나. 노동조합의 입장

노동시간단축의 구체적 내용과 관련하여 최근 3년간 노동조합은 기준노동시간의

단축과 휴일·휴가의 확대를 지속적으로 요구하였다. <표 4-19>에서 보듯이 전체기업의 66.7%가 최근 3년간 단체협약에서 노동시간단축을 요구하였으며, 이 비율은 제조업, 대기업, 민간기업에서 각각 81.1%, 69.7%, 71.6%로 나타나 비제조업, 중소기업, 민간기업의 53.7%, 62.7%, 56.0%를 상회하였다. 노동시간단축을 요구한 전체기업의 42.4%에서는 기준노동시간의 단축이 주된 요구사항이었으며, 23.0%는 휴일·휴가의 확대를 요구하였지만, 초과근로시간의 단축에 대해서는 상대적으로 그 비율이 6.8%로 낮게 나타났다. 업종별로는 제조업에서 기준노동시간단축의 요구(52.3%)가 가장 크게 나타났으며 상대적으로 초과근로시간의 단축에 대한 요구(4.7%)는 미약하였다. 규모별로는 중소기업과 대기업에서 기준노동시간의 단축, 초과근로시간의 단축, 휴일·휴가의 확대와 관련하여 비슷한 요구수준을 나타내고 있지만 초과근로시간의 단축요구(6.3%, 7.5%)가 기준노동시간의 단축요구(43.8%, 43.0%)에 비해 크게 낮은 것으로 나타나고 있다. 유형별로는 민간기업의 경우 기준노동시간의 단축에 대한 요구가 47.8%로 나타나 공기업의 요구(25.9%)와 커다란 격차를 보이고 있지만, 초과근로시간의 단축에 대해서는 공기업의 요구(11.1%)가 민간기업의 요구(6.6%)에 비해 상대적으로 크게 나타나고 있다. 이는 공기업의 평균임금이 민간기업보다 많고, 초과근로에 대한 할증율이 민간기업에 비해서 상당히 낮기때문에 초과근로수당에 대한 공기업 노동자의 인센티브가 미약한데 원인이 있는 것으로 판단된다. 근로시간의 단축에 대한 이와 같은 요구는 전체기업의 77.5%에서 모두 또는 부분적으로 수용되었으며, 이 비율은 제조업, 대기업, 공기업에서 82.8%, 79.0%, 85.7%를 나타내어 비제조업, 중소기업, 민간기업의 70.2%, 75.5%, 74.0%를 상회하였다.

한편 매출액의 증감에 따른 노동시간단축의 요구내용 및 수용여부가 <부표 7>에 제시되어 있다. 최근 3년간 단체협약을 통해서 노동시간의 단축을 요구한 노동조합의 비율은 매출액이 증가한 기업에서 69.2%로 나타나 매출액이 감소한 기업에서의 요구비율(64.6%)보다 약간 높았다. 기준노동시간의 단축과 휴일·휴가확대의 요구는 매출액이 감소한 기업에서 각각 43.3%, 26.9%로 나타나 매출액이 증가한 기업(36.7%, 16.7%)에 비해 높았다. 반면에 초과근로시간의 단축과 교대제 개선에 대한 요구는 매출액이 증가한 기업에서 각각 10.0%, 23.3%로 나타나 매출액이 감소한 기업(6.7%, 7.5%)에 비해 높았다.

<표 4-19> 노동시간단축의 요구 내용 및 수용 여부

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
최근 3년간 단협상 노동시간단축을 요구한 노동조합 비율	66.7	81.1	53.7	62.7	69.7	71.6	56.0
<요구 내용>							
기준노동시간의 단축	42.4	52.3	31.3	43.8	43.0	47.8	25.9
초과근로시간의 단축	6.81	4.7	10.0	6.3	7.5	6.6	11.1
휴일·휴가 확대	23.0	20.6	27.5	21.3	25.3	23.5	18.5
교대제개선	12.0	8.4	12.5	7.5	12.2	8.1	14.8
휴게시간개선	5.2	4.7	6.3	6.3	4.7	3.7	18.5
심야·야간근로개선	7.9	6.5	10.0	12.5	4.7	8.1	11.1
기 타	2.6	2.8	2.5	2.5	2.8	2.2	0
<수용 여부>							
모두 수용됨	16.2	17.2	14.9	20.4	12.9	12.3	7.1
부분적으로 수용됨	61.3	65.6	55.3	55.1	66.1	61.7	78.6
전혀 수용않됨	22.5	17.2	29.8	24.5	21.0	25.9	14.3

이상의 분석을 통해서 볼 때, 최근 3년간 노동조합은 기준노동시간의 단축을 중심으로 노동시간의 단축을 요구한 반면, 상대적으로 초과근로시간의 단축에 대해서는 요구의 수준이 매우 낮았다. 이와 같이 초과근로시간에 대한 단축요구가 낮은 것은 임금총액에서 차지하는 기본급의 비중이 전반적으로 낮은 상태에서 초과근로에 대한 할증율이 높고, 따라서 초과근로가 정상적인 생활을 유지하기 위한 소득증대의 주요수단으로 이용되었기 때문이다. <표 4-20>에서 보듯이 전체조사대상기업에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로, 연장+야간근로, 휴일+연장근로, 휴일+야간근로, 휴일+연장+야간근로에 대한 할증율은 각각 77.0%, 74.4%, 89.2%, 113.5%, 128.5%, 131.6%, 166.3%를 나타내고 있다. 이 비율은 전반적으로 제조업, 중소기업, 민간기업에서 높게 나타나고 있다.

<표 4-20> 초과근로에 대한 할증율

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
연장근로	77.0	83.3	68.1	79.5	75.1	82.2	66.6
야간근로	74.4	78.3	68.9	70.1	77.5	80.0	57.7
휴일근로	89.2	95.4	80.39	99.8	80.8	97.1	69.9
연장+야간근로	113.5	125.2	91.0	128.6	102.6	125.2	79.4
휴일+연장근로	128.5	138.8	107.1	145.0	114.9	142.7	61.1
휴일+야간근로	131.6	144.3	106.7	153.5	115.2	146.8	60.0
휴일+연장+야간근로	166.3	176.8	145.4	192.5	144.6	184.3	95.0

한편 IMF 이후 노동시간의 단축방안과 관련하여 노동조합은 <표 4-21>에서 보듯이 연·월차휴가의 사용증대, 잔업시간의 감축, 기준노동시간의 단축, 휴일·휴가의

확대의 순서로 선호도를 나타내었다. 이와 같은 선호도는 기준노동시간의 단축과 휴일.휴가의 확대를 중심으로 노동시간단축을 요구했던 과거의 경우와는 상당한 차이를 나타내고 있다. 업종별로 볼 때, 제조업의 경우에 있어서는 잔업시간의 단축과 기준노동시간의 단축이, 비제조업의 경우에 있어서는 연.월차휴가의 사용증대와 휴일.휴가의 확대가 우선적으로 선호되었다. 규모별로 볼 때, 중소기업에 있어서는 잔업시간의 단축과 기준노동시간의 단축이, 대기업에 있어서는 연.월차휴가의 사용증대와 기준노동시간의 단축이 우선적으로 선호되었다. 유형별로 볼 때, 민간기업에 있어서는 잔업시간의 단축과 기준노동시간의 단축이, 공기업에 있어서는 연.월차휴가의 사용증대와 휴일.휴가의 확대가 우선적으로 선호되었다. 이상의 분석을 통해서 볼 때, IMF 이전과 비교하여 IMF 이후에 노동조합은 잔업시간의 감축과 연.월차휴가의 사용증대를 노동시간단축의 주요방안으로 선호하고 있다. 그러나 이와 같은 내용의 노동시간단축은 정상근로시간에 대한 시간당 임금의 증대와 고용인력의 유지 또는 확대를 통해서 가능할 것이다. 왜냐하면 노동자의 초과근로에 대한 동기가 궁극적으로 일정수준의 삶을 유지하기 위한 소득의 확보에 있기 때문이다.

<표 4-21> 노동시간 단축방안에 대한 노동조합의 선호도

(단위: 빈도수)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
잔업시간단축	101	70	31	47	54	86	10
기준노동시간단축	91	57	34	36	55	67	13
휴일.휴가확대	62	23	39	29	33	35	16
순환휴직제실시	26	10	16	7	19	20	1
연.월차휴가 사용증대	108	37	71	34	64	65	20
교대제 개편	20	15	5	7	13	16	1
기타	4	2	2	2	2	4	0

주: 수치는 제1선택에 2, 제2선택에 1의 가중치를 주어 계산한 빈도수이다.

조사대상기업에 있어서 연.월차휴가 및 생리휴가의 사용비율은 전체적으로 낮은 상태에 있다. <표 4-22>에서 보듯이 연.월차휴가의 사용비율은 전체기업에서 41.2%를 나타내고 있지만, 이 비율은 비생산직(39.9%)에 비해서 생산직(30.9%)에서 낮게 나타나고 있다. 연.월차휴가의 사용비율은 비제조업, 중소기업, 공기업에서 각각 47.3%, 48.2%, 54.8%를 나타내어 제조업, 대기업, 민간기업의 36.2%, 40.8%, 36.7%를 상회하고 있다. 한편 생리휴가의 사용비율(65.1%)은 전반적으로 연.월차휴가의 사용비율(41.2%)을 상회하고 있으며, 이 사용비율은 비생산직(66.8%)보다는 생산직(75.4%)에서 높게 나타나고 있다. 표에서 보듯이 연.월차의 사용비율은 비생산직에 비해 생산직에서 전반적으로 낮게 나타나고 있다. 따라서 생산직의 경우에는 특히 연.월차휴가의 확대를 통한 노동시간단축이 효율적인 방안이라 할 수 있다.

<표 4-22> 연.월차휴가 및 생리휴가의 사용비율

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
연월차휴가							
전 체	41.2	36.2	47.3	48.2	40.8	36.7	54.8
생산직	30.9	30.8	31.5	47.2	29.5	30.9	28.3
비생산직	39.9	33.8	58.8	46.4	39.5	30.9	62.9
생리휴가							
전 체	65.1	80.2	59.8	57.5	65.6	69.0	66.1
생산직	75.4	72.5	79.7	58.3	79.2	78.8	48.7
비생산직	66.8	76.7	60.9	61.2	67.3	66.3	64.0

한편 <표 4-23>에서 보듯이 노동시간단축을 통한 일자리나누기와 관련하여 노동조합의 75.0%는 노동시간의 단축으로 인한 임금의 하락이 불가피한 것으로 응답하였다. 이 비율은 비제조업, 대기업, 민간기업에서 각각 79.2%, 75.6%, 77.4%로 나타나 제조업, 중소기업, 공기업의 71.0%, 74.2%, 71.4%보다 높았다. 또한 91.3%의 노동조합이 노동시간단축을 통한 일자리나누기가 고용을 유지하거나 고용을 창출하는 반면, 56.8%의 노동조합이 그로 인해 노동비용이 증대할 것으로 응답하였다. 구조조정과 관련하여서는 76.4%의 노동조합이 노동시간단축을 통한 일자리나누기가 구조조정을 지연시킨다고 보지 않았다.

<표 4-23> 노동시간단축을 통한 일자리나누기(노동조합의 입장)

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
임금의 하락이 불가피하다							
매우 그렇다	4.1	2.6	5.6	3.2	4.7	3.8	0
그런 편이다	70.9	68.4	73.6	71.0	70.9	73.6	71.4
아닌 편이다	16.9	18.4	15.3	16.1	17.4	15.1	23.8
전혀 그렇지 않다	8.1	10.5	5.6	9.7	7.0	7.5	4.8
고용유지 및 고용창출을 초래							
매우 그렇다	38.3	47.4	28.8	46.8	32.2	39.3	38.1
그런 편이다	53.0	48.7	57.5	41.9	60.9	53.3	57.1
아닌 편이다	4.7	1.3	8.2	4.8	4.6	2.8	4.8
전혀 그렇지 않다	4.0	2.6	5.5	6.5	2.3	4.7	0
노동비용을 증대시킨다							
매우 그렇다	3.4	3.9	2.9	3.3	3.5	3.8	5.0
그런 편이다	53.4	48.1	59.4	49.2	56.5	50.5	60.0
아닌 편이다	32.9	35.1	30.4	34.4	31.8	36.2	30.0
전혀 그렇지 않다	10.3	13.0	7.2	13.1	8.2	9.5	5.0
구조조정을 더디게 한다							
매우 그렇다	4.2	3.9	4.4	1.7	6.0	4.9	0
그런 편이다	19.4	17.1	22.1	21.7	17.9	16.7	19.0
아닌 편이다	43.8	36.8	51.5	38.3	47.6	42.2	61.9
전혀 그렇지 않다	32.6	42.1	22.1	38.3	28.6	36.3	19.0

노동시간단축시 임금에 대한 노동조합의 보다 구체적인 입장이 <표 4-24>에 나타나 있다. 노동조합의 17.8%는 노동시간의 단축시 임금총액이 모두 보장되어야 한다고 응답한 반면, 43.8%는 최소한 통상임금은 보장되어야 한다는 입장을 보이고 있고, 8.9%는 노동시간의 단축분에 비례한 임금의 저하가 불가피하다고 응답하였으며, 28.8%는 노동시간단축분 중 부분적인 임금의 저하가 불가피하다고 응답하였다. 업종별, 규모별, 유형별로 보았을 때, 전반적으로 노동시간의 단축시 최소한 통상임금이 보장되어야 한다는 응답의 비율이 가장 높게 나타났으며, 노동시간단축분 중 부분적인 임금의 저하가 불가피하다는 견해가 차선의 선택으로 나타나고 있다. 따라서 다수의 노동조합은 노동시간단축시 최소한 통상임금이 보전되어야 한다는 입장을 가지고 있다.

<표 4-24> 노동시간단축시 임금에 대한 노동조합의 입장

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
임금총액이 모두 보장되어야 한다	17.8	18.3	17.3	19.0	17.0	16.2	23.8
최소한 통상임금은 보장되어야 한다	43.8	53.5	34.7	43.1	44.3	46.7	38.1
노동시간단축분에 비례한 임금지하가 불가피하다	8.9	7.0	10.7	8.6	9.1	7.6	14.3
노동시간단축분중 부분적인 임금지하가 불가피하다	28.8	19.7	37.3	27.6	29.5	28.6	23.8
기타	0.7	1.4	0	1.7	0	1.0	0

5. 실업대책에 대한 노동조합의 입장

1997년말 IMF사태 이후 고실업시대를 맞이하여 정부는 다양한 실업대책을 마련하였다. 정부의 실업대책과 관련하여 노동조합은 <표 4-25>에서 보듯이 기업의 고용안정유도, 사회안전망(실업급여, 실업부조 등)의 확충, 정부의 새로운 일자리 창출 노력(공공근로사업, 중소기업지원, 창업자금지원), 직업교육훈련의 확대, 공공직업소개소 및 취업정보망의 확충 순으로 선호를 나타내었다. 이와 같은 선호도는 업종별, 규모별, 유형별로 비슷하게 나타났지만, 비제조업, 중소기업, 공기업에서는 정부의 새로운 일자리 창출노력이 차선의 실업대책으로 선호되었다. 특히 노동조합은 기업의 고용안정유도에 큰 기대를 보이고 있으며, 따라서 기업의 정리해고를 최소화하고, 노동시간단축을 통해서 해고회피와 고용유지를 실현시키는 정부의 정책을 절실히 요구하고 있다.

<표 4-25> 실업대책에 대한 노동조합의 선호도

(단위: 빈도수)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
직업교육훈련의 확대	39	22	17	7	32	35	5
공공직업소개소 및 취업정보망의 확충	9	5	4	3	6	4	2
사회안전망의 확충	115	62	53	45	70	79	15
정부의 새로운 일자리 창출노력	113	45	68	57	56	77	18
기업의 고용안정유도	185	94	91	83	102	128	32

주: 수치는 제1선택에 2, 제2선택에 1의 가중치를 주어 계산한 빈도수이다.

한편 정부의 고용유지지원제도와 관련하여 노동조합은 <표 4-26>에서 보듯이 노동시간단축, 인력재배치, 고용유지훈련, 휴직, 휴업, 사외파견에 대한 지원의 순서

로 선호를 나타내었으며, 특히 노동시간단축에 대한 지원제도는 여타의 지원제도에 비해 노동조합에 의해서 강력히 선호되는 지원제도로 나타나 있다. 이와 같은 선호도는 업종별, 규모별, 유형별로 비슷하게 나타나지만, 제조업과 민간기업에서는 휴업에 대한 지원이 제4의 선호를, 비제조업에서는 휴직에 대한 지원이 제3의 선호를 나타내었다.

<표 4-26> 고용유지지원제도에 대한 노동조합의 선호도

(단위: 빈도수)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업
노동시간단축시 지원	211	234	188	206	212	219	196
인력재배치시 지원	141	116	167	122	157	121	191
휴업시 지원	56	90	23	70	49	71	36
휴직시 지원	75	35	115	76	75	65	89
사외파견시 지원	11	7	8	6	10	11	0
고용유지훈련시 지원	109	121	99	121	104	114	95

주 1)수치는 고용유지지원제도로 선택한 3개의 방법에 대해 우선순위별로 3, 2, 1의 가중치를 주어 계산한 빈도수를 나타낸다.

2)노동시간단축시 지원=총근로시간의 1/10이상 단축시 지원

3)인력재배치시 지원=시설, 장비설치 및 업종전환으로 기존 노동자의 60%이상을 재배치시 지원

4)휴업시 지원=월 2일이상 휴업시 지원

5)휴직시 지원=1개월이상 유.무급 휴직실시 지원

6)사외파견시 지원=고용관계를 유지하면서 1월이상 계열회사 파견근무시 지원

7)고용유지훈련시지원=잉여인력의 직업전환, 직무수행능력 향상훈련을 실시하는 사업주에게 지원

그러나 이와 같은 고용유지지원제도는 노동조합의 인지부족과 사용자의 무관심으로 인해 그 시행이 저급한 상태에 머물고 있다. <표 4-27>에서 보듯이 노동조합의 60% 이하가 각종의 고용유지지원제도를 인지하고 있고, 노동시간단축, 인력재배치, 휴업, 휴직, 사외파견, 고용유지훈련에 대하여 각각 전체기업의 8.6%, 1.8%, 11.0%, 6.1%, 0.6%, 8.0%만이 고용유지지원제도를 이용하고 있다. 그러나 노동조합은 노동시간단축과 고용유지훈련에 대한 지원에 대해서 비교적 높은 인지도(각각 59.5%, 63.8%)를 보이고 있고, 여타의 고용유지지원제도에 비해 상대적으로 높은 이용율을 나타내고 있다. 업종별로는 제조업에 있어서 20.8%, 15.6%, 13.0%의 전체기업이 각각 휴업, 노동시간단축, 고용유지훈련에 대한 지원제도를 이용하고 있지만, 인력재배치와 사외파견에 대한 지원제도는 전혀 이용되고 있지 않은 것으로 나타났다. 비제조업에 있어서는 전반적으로 고용유지지원제도가 이용되지 않는 것으로 나타났다. 규모별로는 14.3%와 12.9%의 중소기업이 각각 노동시간단축과 휴업에 대한 지원제도를 이용하고 있지만, 11.8%와 9.7%의 대기업은 각각 고용유지훈

련과 휴업에 대한 지원제도를 이용하고 있는 것으로 나타났다. 유형별로는 민간기업에서 휴업에 대한 지원제도를 가장 많이 이용하고 있는 반면(15.3%), 공기업에서는 노동시간단축과 고용유지훈련에 대한 지원제도를 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-27> 고용유지지원제도에 대한 인지 및 이용현황

(단위: %)

	전 체		업 종 별				규 모 별				유 형 별			
			제 조 업	비제조업	중소기업	대 기 업	민간기업	공 기 업						
노동시간단축지원	59.5	8.6	70.1	15.6	50.0	2.3	58.6	14.3	60.2	4.3	64.9	11.7	45.4	9.1
인력재배치지원	47.9	1.8	53.3	0	43.0	3.5	42.9	1.4	51.6	2.2	54.1	1.8	45.5	4.6
휴업시 지원	53.4	11.0	64.9	20.8	43.0	2.3	42.8	12.9	61.3	9.7	59.5	15.3	45.5	4.6
휴직시 지원	56.4	6.1	62.3	9.1	51.2	3.5	45.7	2.9	64.5	8.6	63.1	8.1	50.0	4.6
사외과견시 지원	38.0	0.6	44.2	0	32.6	1.2	27.1	0	46.2	1.1	43.2	0	36.4	4.6
고용유지훈련지원	63.8	8.0	71.4	13.0	57.0	3.5	54.3	2.9	71.0	11.8	70.3	10.8	63.7	9.1

주: 전체, 업종별, 규모별, 유형별 수치 가운데 첫 번째 칸은 고용유지지원제도에 대한 인지비율을 나타내고, 두 번째 칸은 시행비율을 나타낸다.

한편 고용유지지원제도의 저이용에 대한 원인으로서는 <표 4-28>에 나타나 있듯이 사용자의 무관심이 가장 큰 비중(전체기업의 47.4%)을 차지하고 있으며, 유익하지 않다고 응답한 기업도 비교적 높은 비중(전체기업의 24.1%)을 차지하고 있다. 또한 전체기업의 14.3%는 고용유지지원제도의 저이용에 대한 원인으로 조건과 청구절차가 어렵다고 응답하였다. 업종별로는 인지부족이 제조업(7.8%)에 비해 비제조업(14.5%)에서 비중이 높은 원인으로 나타났다. 규모별로는 중소기업에서 인지부족(19.3%)이 두 번째로 비중이 높은 원인으로 나타났다. 유형별로는 공기업에서 저이용의 원인으로 고용유지지원제도가 유익하지 않다고 응답한 기업이 가장 높은 비중(38.1%)을 차지했다.

<표 4-28> 고용유지지원제도의 저이용에 대한 원인

(단위: %)

	전 체	업 종 별		규 모 별		유 형 별	
		제조업	비제조업	중소기업	대기업	민간기업	공기업
인지부족	11.3	7.8	14.5	19.3	5.3	9.7	4.8
조건과 청구절차의 어려움	14.3	20.3	8.7	17.5	11.8	15.1	23.8
유익하지 않다	24.1	28.1	20.3	12.3	32.9	25.8	38.1
사용자의 무관심	47.4	43.8	50.7	50.9	44.7	49.5	33.3
기 타	3.0	0	5.8	0	5.3	0	0

따라서 정부의 고용유지지원제도가 효과적으로 실행되기 위해서는 노동조합이 가장 많은 관심을 보이고 있는 노동시간단축과 고용유지훈련에 대한 지원을 중심으로

로 지원체계를 강화하고, 이에 대한 사용자의 적극적인 관심을 유도해내는 것이라 할 수 있다.

6. 소 결

IMF 이후 경기침체를 반영하여 전반적으로 기업의 매출액과 가동율이 감소하는 가운데 기업은 구조조정을 통하여 활로를 모색하고 있다. 이 과정에서 기업의 구조조정은 고용인력의 대량해고, 초과근로시간의 감축, 실질임금의 감소를 주요내용으로 하고 있다.

1997년 6월부터 1998년 6월 사이에 본 조사에 응답한 전체기업의 노동자는 13.6% 감소하였으며, 비정규직 노동자의 감소율(-19.6%)이 정규직 노동자의 감소율(-12.9%)을 초과하여 비정규직 노동자가 경기변동과 구조조정에 보다 탄력적으로 조정됨을 보여주고 있다. 이와 같이 고용인력이 대량으로 해고되는 가운데 1인당 월평균 노동시간이 감소하였고, 노동시간의 유연화를 위한 제도가 빠른 속도로 도입되고 있다. 동기간에 전체기업의 총근로시간은 5.9% 감소하였으며, 이러한 변화는 주로 연장근로시간, 휴일근로시간, 휴일연장근로시간의 감소(각각 -22.8%, -31.9%, -35.0%)에 의존하고 있다. 또한 전체기업의 27.3%, 14%, 11.8%, 22.7%가 각각 탄력적(변형) 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량적 근로시간제, 단시간근로제를 이미 도입했거나 도입계획을 갖고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 고용인력 및 총근로시간의 감소를 반영하여 동기간에 근로자의 임금총액은 전반적으로 감소하였다. 전체기업에 있어서 명목임금은 평균적으로 4.4% 감소하였으며, 이러한 변화는 동기간에 기본급이 4.4% 증가하였지만, 상여금, 초과근로수당, 기타 부가급여가 각각 15.6%, 20.0%, 32.6% 감소한데 의존한다. 임금총액의 감소와 관련하여 두드러진 특징은 1997년 6월에 비해 1998년 6월의 시점에서 업종별, 규모별, 유형별 임금격차가 증가하여 비제조업, 대기업, 공기업의 임금총액이 상대적으로 증가하였다는 것이다.

한편 근로시간의 감소에 따른 임금의 감소는 근로시간의 형태에 따라 달리 나타났다. 정상근로시간의 감소를 경험한 전체기업(16.5%) 가운데 40%의 기업에서는 정상근로시간의 감소와 무관하게 통상임금이 보전되었지만, 32.5%의 기업에서는 통상임금의 일부가 삭감되었고, 12.5%의 기업에서는 감소된 정상근로시간에 해당하는 임금이 삭감되었다. 초과근로시간이 감소하였다고 응답한 전체기업(46.2%) 가운데 72.2%의 기업에서는 감소된 초과근로시간에 해당하는 초과근로수당이 삭감되었고, 8.3%의 기업에서는 초과근로수당의 일부가 삭감되었으며, 9.7%의 기업에서는 고정OT를 적용하여 초과근로수당의 일부를 보전하였다. 휴무(휴업)을 경험하였다고 응답한 전체기업(21.3%) 가운데 19.4%의 기업에서는 평균임금의 100%가 지급되었으나, 16.7%의 기업에서는 평균임금의 70%-100%, 30.6%의 기업에서는 평균임금의 70%가 지급되었다.

이상의 변화를 통해서 볼 때, IMF 이후 노동시간의 단축은 고용인력의 커다란 감소와 함께 진행되었음을 알 수 있다. 설문지의 분석결과에 따르면 노동시간의 단축과 동시에 고용인구가 감소했다고 응답한 기업은 전체기업 가운데 74.2%를 차지하였다. 이와 같은 현상은 노동시간의 단축이 고용의 유지 및 창출이라는 보다 적극적 차원에서 추진된 것이 아니라 경기침체와 기업의 구조조정에 따른 노동인력의 감축이라는 사용자의 필요에 의해 추진된 결과라 할 수 있다. 한편 노동시간의 단축을 통하여 전반적으로 노동자의 생산성이 증가하는 가운데 기업의 인건비가 감소하고 노동자의 업무만족도는 다소 증가할 것으로 노동조합은 평가하고 있다. 이와 같은 평가는 노동자들이 장시간 노동하고 있는 우리의 현실에 비추어 볼 때 노동시간단축의 효과를 비교적 정확하게 반영하는 것이라 할 수 있다. 경기침체로 인한 노동시간단축의 부정적 효과를 제거한다면 일반적으로 고용인구의 증가를 동반한 노동시간의 단축은 노동자의 근로조건 및 가정생활에 상당히 긍정적인 효과를 갖고, 그 결과 노동자의 생산성을 증가시킬 것으로 평가된다.

한편 노동시간의 단축을 통한 일자리나누기에 대해 상당수의 사용자(전체기업의 41.7%)가 긍정적인 견해를 갖고 있지만, 구체적인 고용조정방법에 있어서 사용자와 노동조합은 상이한 선호도를 나타내고 있다. 노동시간의 단축을 통한 고용조정방법에 대해 노동조합은 19개의 고용조정방법 가운데 4번째의 선호를 나타내었지만, 사용자는 9번째의 선호를 나타내었다. 또한 노동조합은 신규 및 중도채용의 축소를 최우선책으로 선호하고 있지만, 사용자는 임금동결이나 삭감 및 임금체불을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

IMF 이전에 노동조합은 기준노동시간의 단축을 노동시간단축의 주요내용으로 주장하였지만, IMF 이후에 노동조합은 잔업시간의 감축과 연·월차휴가의 사용증대를 노동시간단축의 주요방안으로 선호하고 있다. 그러나 잔업시간의 감축을 통한 노동시간단축은 정상근로시간에 대한 시간당 임금의 증대와 고용인력의 유지 또는 확대를 통해서 가능할 것이다. 왜냐하면 노동자의 초과근로에 대한 동기가 궁극적으로 일정수준의 삶을 유지하기 위한 생활임금의 확보에 있기 때문이다.

노동시간의 단축을 통한 일자리나누기와 관련하여 노동조합의 75.0%는 임금의 하락이 불가피한 것으로 응답하였다. 보다 구체적으로 노동조합의 17.8%는 노동시간의 단축시 임금총액이 모두 보장되어야 한다고 응답한 반면, 43.8%는 최소한 통상임금이 보장되어야 한다는 입장을 보이고 있고, 8.9%는 노동시간의 단축분에 비례한 임금의 저하가 불가피하다고 응답하였으며, 28.8%는 노동시간의 단축분 가운데 부분적인 임금의 저하가 불가피하다고 응답하였다. 따라서 다수의 노동조합은 노동시간단축시 최소한 통상임금이 보전되어야 한다는 입장을 가지고 있다.

한편 정부의 실업대책과 관련하여 노동조합은 기업의 고용안정유도, 사회안전망(실업급여, 실업부조 등)의 확충, 정부의 새로운 일자리 창출노력, 직업교육훈련의 확대, 공공직업소개소 및 취업정보망의 확충 순으로 선호를 나타내었다. 또한 정부의 고용유지지원제도와 관련하여 노동조합은 노동시간단축, 인력재배치, 고용유지훈

련, 휴직, 휴업, 사외파견에 대한 지원의 순서로 선호를 나타내었지만, 노동조합의 인지부족과 사용자의 무관심으로 인해 그 이용이 낮은 수준에 머물고 있다. 따라서 정부의 고용유지지원제도가 효과적으로 실행되기 위해서는 노동조합이 가장 관심을 보이고 있는 노동시간단축과 인력재배치 및 고용유지훈련에 대한 지원을 중심으로 지원체계를 강화하고, 이에 대한 사용자의 적극적인 관심을 유도해내는 것이라 할 수 있다.

<부표 1> 인력구성의 변동율 비교(1997년 6월-1998년 6월)
(단위: %)

		매출액 증가기업	매출액 감소기업
전 체		-6.8	-15.7
정 규 직	전 체	-8.5	-14.5
	남	-8.2	-14.7
	여	-13.8	-24.9
비정규직	전 체	2.5	-27.1
	남	-43.5	-29.0
	여	42.4	-14.0

<부표 2> 임금구성별 증가율 및 금액(1997년 6월-1998년 6월)
(단위: 천원, %)

	매출액 증가기업	매출액 감소기업
임금구성(1997년)		
기본급	775	870
통상적 수당	117	84
기타수당	73	35
상여금	429	360
초과근로수당	74	100
기타 부가급여	18	170
총 액	1,967	2,016
임금구성(1998년)		
기본급	773	894
통상적 수당	125	75
기타수당	56	38
상여금	404	275
초과근로수당	95	75
기타 부가급여	45	72
총 액	2,042	1,857
증 가 율		
기본급	0.4	5.2
통상적 수당	-13.8	-2.6
기타수당	-7.0	12.4
상여금	-11.4	-17.1
초과근로수당	8.1	-26.0
기타 부가급여	-63.5	-28.3
총 액	1.5	-5.7

주: 임금의 구성별 평균치 및 증가율은 지급대상기업을 표본으로 산출되었기 때문에 총액의 평균치 및 증가율이 구성별 평균치 및 증가율과 일치하지 않을 수 있다.

<부표 3> 감소된 근로시간에 대한 임금의 변동

(단위: %)

	매출액 증가기업	매출액 감소기업
정상근로시간의 감소	(3.7)	(20.4)
통상임금의 보전	40.0	39.4
감소된 근로시간분의 임금삭감	0	15.2
통상임금의 일부삭감	20.0	33.3
기 타	40.0	12.1
초과근로시간의 감소	(29.2)	(51.9)
감소된 근로시간분의 초과근로수당 삭감	62.5	72.9
초과근로수당의 일부삭감	12.5	6.8
고정OT로 인한 보전	0	11.9
기 타	25.0	8.5
휴무(휴업)	(7.4)	(27.0)
평균임금의 100% 지급	0	22.6
70%-100%	50.0	12.9
70%	0	32.3
50-70%	0	0
50%	0	0
50% 미만	0	0
0%	0	3.2
기 타	50.0	29.0

주: 괄호안의 수치는 각각 정상근로시간의 감소, 초과근로시간의 감소, 휴무(휴업)을 경험한 기업의 비율을 나타낸다.

<부표 4> 1인당 월평균 노동시간 및 증가율(1997년 6월-1998년 6월)
(단위: 시간, %)

	매출액 증가기업	매출액 감소기업
(1997년 6월)		
정상근로시간	170.1	176.1
연장근로시간	21.9	36.6
휴일근로시간	9.0	8.6
휴일연장근로시간	0.7	8.8
총근로시간	201.7	216.8
(1998년 6월)		
정상근로시간	173.4	174.9
연장근로시간	18.1	25.9
휴일근로시간	10.9	4.8
휴일연장근로시간	0.7	5.8
총근로시간	203.1	200.6
(증가율)		
정상근로시간	2.5	-0.7
연장근로시간	-13.6	-26.3
휴일근로시간	31.7	-49.8
휴일연장근로시간	0	-37.4
총근로시간	2.4	-8.0

주: 노동시간의 구성별 평균치 및 증가율은 각각 해당기업을 표본으로 산출되었기 때문에 총노동시간의 평균치 및 증가율이 구성별 평균치 및 증가율과 일치하지 않을 수 있다.

<부표 5> 노동시간 관련제도의 도입현황

(단위: %)

	매출액 증가기업	매출액 감소기업
[탄력적(변형)근로시간제]		
도입했음	13.6	15.2
도입안했으나 도입계획 있음	13.6	13.0
도입안했고 도입계획 없음	72.7	71.7
[선택적 근로시간제]		
도입했음	9.5	3.5
도입안했으나 도입계획 있음	4.8	8.1
도입안했고 도입계획 없음	85.7	88.4
[재량근로시간제]		
도입했음	9.1	8.3
도입안했으나 도입계획 있음	0	4.8
도입안했고 도입계획 없음	90.9	86.9
[단시간근로제]		
도입했음	18.2	10.5
도입안했으나 도입계획 있음	4.5	7.0
도입안했고 도입계획 없음	77.3	82.6

주 1)탄력적(변형)근로시간제=일정기간(2주 또는 한달 등)을 단위로 소정노동시간(일 8시간, 주 44시간)을 변형해서 운영할 수 있는 제도.

2)선택적 근로시간제= 1개월 이내에 평균하여 1주간의 근로시간이 소정근로시간(주 44시간)을 넘지 않는 범위 안에서 시업 및 종업시간을 노동자의 결정에 맡기는 제도.

3)재량근로시간제=연구, 분석, 취재, 편집, 디자인 등 업무 특성상 노동시간 운

영
로 정

을 노동자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무에 대해서 노사간에 서면합의한 시간을 노동한 것으로 보는 제도.

<부표 6> 고용조정방안의 선호도

(단위: 빈도수)

	매출액 증가기업		매출액 감소기업	
	사용자	노동조합	사용자	노동조합
정리해고	21	14	82	46
명예퇴직	23	18	61	57
자진사직 강요	3	0	28	11
강제연수	0	0	0	0
신규(중도)채용축소	11	16	35	74
비정규직 노동자의 재계약 중지	0	2	15	25
사외과건 등 진출	0	0	3	0
비정규직 노동자의 확대	9	7	31	5
외주하청의 축소	1	8	2	25
사업장폐쇄 및 해외이전	0	0	2	5
분사화, 소사장제, 사업부제, 팀제 실시	6	0	5	4
기구 통폐합	8	7	21	33
다능공화 및 교육훈련	0	10	7	23
잔업축소 등의 노동시간단축	4	15	29	47
일시휴업 및 조업단축	0	1	12	24
무급(순환)휴직(강제휴직 포함)	0	3	18	22
임금동결이나 삭감 및 임금체불	13	13	119	70
퇴직금, 복지제도 등 악화 및 폐지	11	11	45	26
연봉제 실시 등 임금체계 개편	10	3	35	18

주: 수치는 고용조정방법으로 선택한 3개의 방법에 대해 우선순위별로 3, 2, 1의 가중치를 주어 계산한 빈도수를 나타낸다.

<부표 7> 노동시간단축의 요구내용 및 수용여부

(단위: %)

	매출액 증가기업	매출액 감소기업
최근 3년간 단협상 노동시간단축을 요구한 노동조합 비율	69.2	64.6
<요구 내용>		
기준노동시간의 단축	36.7	43.3
초과근로시간의 단축	10.0	6.7
휴일·휴가 확대	16.7	26.9
교대제 개선	23.3	7.5
휴게시간 개선	3.3	6.0
심야·야간근로 개선	6.7	8.2
기 타	3.3	1.5
<수용 여부>		
모두 수용됨	25.0	11.7
부분적으로 수용됨	60.0	62.3
전혀 수용안됨	15.0	26.0

Ⅲ. 노동시간 단축 사례

1. 고용안정과 노동시간

IMF 구제금융 이후 대량실업이 본격적으로 이루어지고 있으며 이에 따른 고용 불안과 실업문제가 전사회적인 문제로 대두되고 있다. 이미 올 상반기 금융업 구조 조정을 통해 많은 인원이 정리되었으며, 또한 부실기업 퇴출 및 최근 발표된 5대 그룹 계열사 264개 축소방침에 따라 대규모 실업사태가 예상되고 있다. 98년 9월 현재 실업자수는 약 157만 명으로 실업률이 7.3%에 이르고 있다. 하지만 정부의 실업률 통계에서 제외되는 실망실업자와 무급가족종사자, 일용노동자들을 포함하면 실제 실업자수는 400만을 넘어설 것으로 보인다. 이렇듯 대규모 실업과 이에 따른 고용불안이 심화되고 있는 상황에서 임금삭감 및 동결, 임금체불 등으로 인한 실질 임금 저하, 단체협약 양보교섭과 개약으로 인한 근로조건 저하, 소득불평등의 심화 등 노동자들의 삶의 질이 크게 악화되고 있다.

따라서 1998년 상반기 한국의 노동조합의 활동은 고용안정에 집중되었다. 민주노총은 대량실업과 노동자들의 열악한 삶의 질을 극복하기 위한 주요 방안으로 노동시간단축을 제시하였다. 즉 세계최장의 노동시간(97년 말 현재 주 46.7시간, 연간 2,436시간)과 산업재해율, 그리고 경기침체와 구조조정으로 인한 대량실업 극복을 위한 방안이 노동시간 단축을 통한 고용안정 및 일자리 나누기라는 판단 아래 민주노총은 법정 노동시간단축(주 40시간)과 산업별 협약을 통한 노동시간단축(근무교대제 변경, 연장노동시간 제한, 휴일·휴가 확대, 영업시간 제한)을 방침으로 제시하였다. 또한 노동시간 단축시 가장 논란이 되는 임금과 관련해 민주노총은 법정 노동시간단축분은 임금삭감이 없어야 하며 그 이하로 실노동시간을 단축할 경우 최소한 통상임금을 유지해야 하며 삭감분에 대한 사회적 보전방안이 강구되어야 함을 제시하였다. 이에 따라 올 한해 민주노총 산하 노동조합은 고용안정 활동을 본격적으로 전개하였다. 98년 민주노총 산하 노동조합의 단체협약 주요 요구 현황을 보면 전체의 79.1% 노동조합이 고용안정을 주요 요구 사항으로 두었다. 이중 정리해고 관련 요구 사항이 59.9%에 이르며 고용안정 방안으로 제시된 노동시간 단축 요구 사항은 전체의 23%에 이르고 있어 고용문제가 올 한해 얼마나 커다란 노사간 쟁점이었는가를 보여주고 있다. 올해만 하더라도 금융업 노동조합의 고용안정 투쟁에 이어 퇴출기업 노동조합의 고용보장 투쟁, 그리고 정리해고에 맞선 현대자동차, 만도기계 노동조합의 고용안정 투쟁이 계속 진행되었으며, 각 노동조합은 정리해고를 중심으로 하는 사용자측의 일방적 구조조정에 맞서 고용안정을 위한 노동시간 단축, 근무형태 개편, 영업시간 단축 등을 제시하였다. 그러나 여전히 기업 측은 근로시간단축을 통해 실업을 최소화하고 고용을 유지하기보다는 인원감축과 인건비 감축에 역점을 두는 실업발생형 구조조정을 지속적으로 추진하고 있다. 노동시간단축을 통해 고용을 유지한 기업은 몇 안되며 그나마 규모가 적고 노조가 없거나 노조

활동이 미약한 곳에서만 근로시간단축을 통한 고용유지가 이루어지고 있다(<참고자료> 근로시간단축 고용유지지원기금 대상 사업장 명단(1998년 9월 현재) 참조).

이 글에서는 노동시간 단축을 통해 고용보장을 확보하려 했던 현대자동차와 근무교대제를 변경한 인천제철, 노동시간 단축을 통해 고용을 유지한 현대자동차 서비스, 영업시간 단축을 주요 사업방향으로 정한 상업연맹을 사례로 분석하고자 한다. 다만 현대자동차의 경우 이미 정리해고가 이루어졌으며, 인천제철은 IMF 체제 전에 근무형태(교대제)가 변경되었으며 IMF 이후에는 희망퇴직 형태로 고용조정이 이루어졌다는 점, 현대자동차 서비스의 경우 노동시간단축으로 고용을 유지하였으나 노조가 임금삭감에 동의하였고 또한 3개월동안 한시적으로 시행된 후 현재 노동시간이 다시 늘었다는 점, 상업연맹의 경우 IMF 이후 대부분의 노동조합이 연장영업에 동의한 상태에서 이후 주요 사업으로 계획하고 있다는 점에서 모범적인 사례라 볼 수는 없다. 하지만 이미 정리해고제가 법제화된 상황에서 개별 노동조합의 교섭력 역시 한계가 있을 수밖에 없다는 점을 고려해 모범적인 사례가 아니더라도 한계를 밝혀 더 좋은 사례를 만드는 계기가 될 수도 있을 것이라 생각한다.

2. 노동시간 관련 국내 기업 사례

-고용안정을 위한 노동조합의 노력

가. 현대자동차

1) 고용조정을 둘러싼 배경

IMF 구제금융 이후 자동차 산업은 공급과잉 문제와 내수경기 침체가 겹쳐 판매량이 상당히 감소했다. 올 1월~2월 사이 승용차와 상용차 판매현황은 전년 동기에 비해 각각 51.6%, 43.4% 감소하였으며 자동차 산업 가동률이 50% 선에 머물고 있다. 현대자동차 역시 1997년에 들어와 매출액 증가율이 급격히 떨어지고 있으며 금융비용 부담이 높아지는 상황에서 자동차 생산량도 전년에 비해 줄어드는 모습을 보이고 있다.

이런 상황에서 사용자 측은 내수부진으로 가동률이 저하되고 있으며 경기회복이 불투명 한 상태에서 경영상 필요에 의한 해고가 불가피하다며 정리해고를 중심으로 한 고용조정의 현실적인 필요성을 강조하였다. 반면 노동조합은 판매가 다소 부진하다고 하여 인원감축을 중심으로 한 정리해고를 시행하는 것을 인정할 수 없으며, 한편으로는 경영혁신을 통해 다른 한편으로는 노동시간 단축과 일자리 나누기, 교대근무제 개편 등으로 고용조정이 이루어져야 함을 강조하였다. 이렇듯 노사는 ① 경영상 위기를 바라보는 관점, ② 해고회피 노력 문제, ③ 여유인력 산정 문제 ④ 고용조정 방식을 두고 서로 다른 입장으로 대립하였다.

가) 사용자 측 입장

사용자 측은 현재의 경영위기가 IMF 구제금융 이후 내수부진으로 인한 국내 자동차 산업 가동률 저하와 자동차산업 경기회복 불투명성으로 인해 장기적으로 지속될 것이며, 따라서 경영상 이유에 의한 정리해고가 불가피하다는 입장 하에 정리해고 계획서를 제출하였다(경영상 위기를 바라보는 관점).

사측은 첫째, 고용조정(임원 30% 퇴진 및 승진축소, 정년연장 중단, 간부 600명 희망퇴직, 희망퇴직 실시 등) 8건과, 둘째 임금삭감 고용조정(과장급 이상 임금동결, 연월차 강제반납, 임원상여 200% 반납 등) 8건과 비용절감(부서예산 50% 삭감 및 각종 보조비 중단 등) 6건, 조직정비(조직통폐합, 영업부문 전환배치 등) 5건 및 휴일특근 폐지와 10시간에서 8시간으로의 조업단축 등을 통해 회사가 적극적으로 해고회피노력을 기울였음을 강조하였다(해고회피 노력).

사측은 이와같은 경영합리화 및 구조조정 노력에도 불구하고 경영이 호전될 기미가 보이지 않아 감량경영을 위해 4,830명의 정리해고와 약 2,270억원의 임금삭감이 필요하다고 주장하였다(98년 4월 23일). 그 후 회사는 총 여유인원 15,031명 중 8,189명을 우선 정리해고하고 1인당 660만원의 임금(2,259억원)을 삭감하지 않으면 6,842명의 추가감원이 불가피하다는 수정 제안을 하였다(여유인력산정 문제).

<표 4-29> 회사의 여유인원 해결방안 및 인건비 감축

전체인원(98.1.1)	총여유인원	기 퇴직자수	여유인원
46,132명	18,730명 (=46,132명×40.6%)	3,699명 - 하청 1,722명 - 직영 1,977명	15,031명 - 해고 8,189명 - 임금삭감 6,842명

주1) 임금삭감을 거부하면 6,842명 추가 감원. 결국 총 해고인원은 11,888명
자료 : “부당한 정리해고를 막기 위한 노동조합의 노력”, 1998.8.15

또한 협상의 막바지에 노조가 임금삭감안을 제시하자 회사는 1,538명의 정리해고 통보자 중 60%인 923명은 2년간 무급순환휴직으로 고용을 유지하고 40%에 해당하는 613명을 정리해고 하며, 식당 종사자에 대해서는 고용승계를 조건으로 하청 전환 또는 자율적 운영을 한다는 최종안을 제시하였다(고용조정 방식).

나) 노동조합의 입장

노동조합은 1997년도 생산 및 판매실적을 볼 때 이미 97.7%의 판매실적을 보이고 있으며 또한 생산능력에 기반한 라인운영계획을 90% 수준으로 유지하고 있는 것을 볼 때 회사측이 정리해고를 추진하기 위해 상황을 지나치게 부정적으로 강조

하고 있다고 비판한다. 또한 현대자동차는 매년 막대한 흑자를 기록하였고 지난 해만 하더라도 564억 원이라는 막대한 이익을 남겼으며, 이미 올해 울산 최대 규모의 주리원 백화점을 인수하고 기아 인수에 참여하는 등 밖으로 끝없이 팽창하고 있는 상황에서 판매부진을 이유로 정리해고를 통한 고용조정을 이루는 것을 인정할 수 없다고 주장하였다. 또한 1998년 1월부터 권고사직, 1, 2, 3, 4차에 걸친 희망퇴직 등을 통해 인원을 대규모로 정리했음에도 불구하고 또다시 해고해야 할만큼 경영상의 이유가 어디에 있는냐고 반박하였다(경영상 위기를 바라보는 관점).

이미 노동조합은 올 초 국내 경기를 감안, 예상 물가상승률 9%보다 낮은 6.6%의 임금인상과 고용안정협약서, 해고자 복직 등을 단협안으로 요구하고 고용조정외 적극적 방안으로 근무시간 단축, 근무형태변경, 일자리 나누기 등을 제안하였다. 그러나 노조는 회사의 해고회피노력이 인원감축, 임금 및 복지비용 삭감 등으로만 일관하고 있으며 해고회피노력으로 정작 가장 중요한 노동시간 단축, 근무형태 변경, 일자리 나누기를 고려하고 있지 않다는 점을 들어 회사측의 해고회피노력을 반박하였다(해고회피 노력).

또한 노동조합은 회사측의 주장과는 달리 하루 8시간, 주당 42시간으로 계산한 연간 132만대를 최대 생산량으로 보고(회사측은 하루 10시간 주 52시간 근무를 기본으로 산정), 이미 조정된 인원을 제외한 여유인력을 6,829명으로 집계하고 있다. 한편 조정된 인원의 인건비와 휴가급여, 초과급여 저하분 등으로 인해 1997년 대비 약 2,037억원의 인건비가 절감되었으며 체불된 성과급을 합치면 이미 3,903억원 가량의 절감효과를 얻고 있는 것으로 이는 회사가 제시한 인건비 절감액수를 넘어서는 것이라 강조하였다(여유인력산정 문제).

<표 4-30> 여유인력에 대한 회사측 입장과 노조 입장

		회사 제시안	노조 제시안
CAPA		1,650,000대	1,320,000대
정상사업계획		1,539,300대	1,241,020대
수정사업계획		913,718대	913,718대
가동률 저하		40.6%	26.37%
여유인원	총여유인원	18,730명	12,165명
	기조정인원	5,122명	5,336명
	여유인원	13,608명	6,829명
조정대상		6,766명	13명
인건비 절감 고용유지		6,842명분 인건비 추가비용 2,270억원	

노동조합은 회사가 98년 생산계획을 91만 3천대(98년 3월)로 축소하였으므로

노동시간 단축이 필연적이며 이와같은 생산목표 달성을 위해 주 35시간 근무제(1일 7시간, 주 5일 근무)와 주간 연속 2교대 근무제(오전조 07시 출근, 14시 50분 퇴근(중식시간 50분), 오후조 15시 출근, 22시 50분 퇴근(석식시간 50분))를 도입해야 한다고 제시하였다. 또한 근로시간 단축의 최대목표는 고용 유지이며 급여지출로 발생하는 회사 부담을 줄기 위해 필요시 임금보충 부분에 해당하는 연월차 휴가 집단사용 수용의지와 기본 통상급을 제외한 각종 수당에 대해 충분히 협상할 용의를 보였다. 한편 노동조합은 현재 평균임금에서 차지하는 기본급의 비중이 43%에 불과하므로(98년 1월 기준) 노동시간 단축시 기본급을 유지해도 각종 변동 수당액의 삭감액을 합산하면 전체 인건비는 정상적으로 지급되었던 지난해 8월을 기준으로 약 24%의 삭감이 발생한다며 시간단축에 따른 임금상승효과를 제시하는 사측의 논리에 맞섰다. 즉 노조는 ① 임금유예, 노동시간단축으로 일자리 나누기 및 순환휴가 실시(1,500명에 대해 6개월간 순환휴가, 통상급 50% 회사 부담, 30%는 노조의 고용안정기금에서 출연) ② 근무형태 변경을 통한 일자리 나누기 등 실업을 최소화하는 적극적 고용조정 대안을 제출한 것이다(고용조정방안).

<그림 4-2> 일자리 나누기 개념도(노동조합)

현재 작업방식		노조가 제안한 작업방식	
일감 많은 곳 1인당 월소득: 127만원 생산: 19,200대	일감 적은 곳 1인당 월소득: 90만원 생산: 7,680대	일감 많은 곳 1인당 월소득: 109만원 생산: 20,160대	일감 적은 곳 1인당 월소득: 105만원 생산: 6,720대
주간조	주간조	조근조	조근조
정취 8시간 잔업 2시간	정취 8시간 이하	정취 7시간	정취 7시간
야간조	야간조 휴가 통상급 70%	주근조	휴가자, 임금 발생하지 않음
정취 8시간 야간 2시간		정취 7시간	
		야간조	
		정취 7시간	

위의 표를 통해 노조는 ① 현재 작업방식에 따른 총 작업시간 28시간(20+8시간)을 일자리나누기를 통해서도 28시간(21+7시간)으로 그대로 유지할 수 있으며, ② 현재 3개조 1,500명 근무와 1조 500명 휴무자가 존재하지만 제안한 방식에 따르면 4개조 2000명이 모두 근무할 수 있으며, 또한 ③ 현재 작업량에 따른 월소득 격차 37만원을 제안한 방식에 따라 4만원으로 좁힐 수 있다고 제시하고 있다. 다만 1인당 월소득이 6.2% 감소한다는 점과 물량조정을 위한 집단 월차휴가 사용시 추가적으로 수당이 3% 감소하지만 이를 노동자들이 감내한다면 일자리 나누기를 통해 고용안정을 이룰 수 있다고 제안하고 있다.

<표 4-31> 경영정상화를 위한 노력 및 고용유지 방안(노동조합)

	내역	금액
경영정상화 자구노력	1) 부채해소방안 채권회수 캐나다 공장 경영책임 해외공장 투자중단, 회수 관계사 출자회수 성과급 미지급 '98 임금인상 요구액	2조1,959억원 8,492억원 2,798억원 1조1,331억원 812억원 -802억원 -672억원
	2) 추가재원 확보 증자실시로 자금확보 →노조가 조합원에게 투자 홍보	-1,309억원 (935만주)
	3) 전략적 제휴로 경쟁력 향상 기술, 경쟁력 상승 해외판로 개척	
고용유지방안	1) 시간단축 및 근무형태 변경 주당 노동시간 단축(42시간→35시간) →매월 연월차 각 1개씩 집단사용 근무형태 변경(1일 10시간 2교대→ 1일 7시간 연속 2교대)	2,924억원
	2) 여유인원 대책 단기여유인원 발생→현행휴가(70%)	

그러나 이후 계속된 노사간 대립 속에서 노동조합은 ① 연간 약 2천5백억원 규모의 인건비 지급중단 ② 회사가 제시한 정리해고 대상자 4,300명에 대해서는 첫째, 하도급 전환대상자(938명)를 직영으로 유지하고, 둘째, 1,800은 노동시간 단축과 일자리 나누기로 고용을 유지하고 셋째, 나머지 대상자는 순환휴직제를 통해 고용을 유지(휴가기간 6개월, 노사합의 대상자 선정, 휴가임금은 회사측 50%, 노조측 30% 부담)하자는 최종안을 제시하였지만, 8월 23일 정리해고를 실시하려는 회사측의 강경한 입장에 밀려 정리해고를 수용하게 되었다.

2) 결과 및 시사점

1998년 8월 23일 현대자동차 사용자측과 노동조합은 다음의 조항에 합의하였다. ① 회사측이 최종 통보한 1,538명의 고용조정 대상자 중 277명을 정리해고 하며, ② 해고 대상자에게는 위로금을 지급(5차 희망퇴직자와 동일 기준)한다 ③ 나머지 인원 1,261명은 1년 6개월간의 무급휴직 실시, 단 1년 경과 후 6개월간은 외부기관 교육훈련을 실시한다 ④ 노조의 1998년 임금인상 요구 철회, 이미 노조가 제시한 임금삭감안은 유효함, 98년 임금동결 ⑤ 직업훈련과 근로자 복지향상을 위해 85억원을 지원하며 노사협의로 공동운영한다.

노동조합에게 감원을 중심으로 하는 구조조정에 동의하라고 요구하는 것은 노조의 존재조건 자체를 부정하는 것과 다름없다. 하지만 1998년 대다수의 기업이 고용조정의 방식으로 정리해고를 관철시키려 하였고 이에 따라 계속적인 노사 대립이 발생하였다. 고용유지형 구조조정 방식을 택하기보다는 이렇듯 실업발생형 구조조정(정리해고)을 통해 기업과 경제를 희생하겠다는 논리에 밀려 많은 노동자들이 거

리로 밀려나오고 있으며 현대자동차 노조 역시 마찬가지이다. 현대자동차 노동조합은 노동시간 단축, 교대제 개편을 통한 일자리 나누기로 고용안정을 확보하려 했으며 조합원들의 투쟁 의지도 상당히 높았지만 정부 중재안과 여론에 밀려 결국 정리해고를 받아들이고 말았다. 결국 현대자동차 사례를 통해 우리는 이미 정리해고제가 법제화된 상황에서 개별 기업이 행사할 수 있는 교섭력의 한계와, 노동시간 단축에 대한 의지 없이 인원감축을 중심으로 한 구조조정을 일방적으로 추진하려 하는 정부와 사용자의 태도가 갈등과 대립의 노사관계를 구조화하고 있다는 점을 볼 수 있다. 따라서 노동시간 단축에 대한 정부와 사용자의 전향적인 의식변화와 함께 대량실업을 막아내기 위한 방안으로 노동시간 단축을 기업, 산업별 수준에서 이룰 수 있도록 개별 기업을 넘어선 상급단체의 역할이 크게 요구되고 있다.

나. 인천제철

1) 근무형태 변경(교대제) 제기 배경

1996년 단협시 노동조합 측이 주 40시간 노동제(주 5일 노동)를 제시하자 회사 측이 절충안으로 근무형태변경을 제시하여 도입을 검토하게 되었다. 이에 노사는 근무제도개선위원회를 구성하여 본격적인 연구를 통해 시행방안을 마련하게 되었다.

2) 근무형태 변경을 둘러싼 노사간 입장

가) 사용자 측 입장

회사측은 근무제도 변경과 관련, 적정 휴일을 부여하여 근로의식을 제고하고 생산성 향상을 기대할 수 있다는 취지에서 적극적으로 교대제 개선을 받아들였다. 교대제 개선 관련 회사 측 입장은 다음과 같다. ① 실제휴무일수는 91일(유급휴일과 동일), 교대근무자 노동시간 7.5시간(8시간 근무 중 30분 무급), 연간노동시간 2055시간 ② 연월차휴가는 대근 최소화를 위해 제한적으로 사용하며 ③ 월소정근로시간 224시간 ④ 휴일중복처리 불인정 ⑤ 인원은 최소화하며(전환배치 협조, 단순업무 협력업체 이관) ⑥ 교대주기는 5일 주기 역전식으로 한다.

나) 노동조합의 입장

노동조합은 교대제 근무의 폐해로 ① 생활리듬의 파괴 ② 가정생활의 불규칙 ③ 공동체 삶(사회생활)의 곤란 ④ 야간근로의 산재위험 가중 ⑤ 건강상의 문제(수명단축, 불면증, 소화장애) 등을 제시하였다. 즉 인천제철의 연간 노동시간이 약 2,700시간으로 일본이나 유럽에 비해 장시간 노동을 하고 있으며 따라서 근로시간 단축

을 위해서는 교대제 개선이 필요하다는 것이다. 노동조합은 연속 조업이 이루어지는 철강업, 석유화학업 등에서 시행되는 4조 3교대가 3조 3교대와 비교해 여러 가지 장점이 있다고 제시한다. 우선, 휴일을 조 단위로 정기적으로 취할 수 있다는 점, 둘째 근무조의 전환시 장시간 연속 근무가 없다는 점, 셋째 휴일이 증가한다는 점, 넷째 근로시간이 단축된다는 점 등이 그것이다.

교대제 개선과 관련한 노조의 구체적 요구 사항은 첫째, 실제 휴무일수를 120일(유급휴일 145일, 25일은 급여보전), 교대근무자의 1일 노동시간을 8시간(휴게시간 1시간 유급)으로 하자는 것(연간 노동시간이 1960시간으로 줄어듦), 둘째 연월차 휴가는 현행을 유지하며, 셋째 월소정근로시간을 22.5일의 근로일수와 하루 8시간 노동시간을 곱해 180시간으로 하며(현행 월급제 사원이 180시간, 시급제 사원은 224시간), 넷째 휴일 중복처리를 유지(1일 휴일, 익일은 수당지급)하며, 다섯째 인원과 관련해 4조 3교대를 위한 1개반 편성을 원칙으로 하여 부족인원은 신규채용한다. 그리고 현재 근무하고 있는 공장의 현 직종에 배치하는 것을 원칙으로 하며, 여섯째 교대주기는 5일 주기 역전식으로 한다는 것이다.

3) 결과 및 시사점

노사는 계속적인 협상을 통해 ① 유급휴일 및 휴가의 경우 교대근무자는 101일, 상주근무자의 경우 연간 휴일수를 교대자와 일치시키되 업무특성을 고려해 부서 자율로 결정한다 ② 임금은 224시간을 기준으로 하며, 기본급 15.4%를 상향 조정한다. 그리고 고정연장수당 30시간을 신설하여 3년간 균등하게 기본급에 산입한다 ③ 유급휴일과 경조휴가 중복시 휴일근로수당을 지급하지 않는다 ④ 신규채용을 하지 않는다는 조항에 합의하였다.

이렇듯 근로시간 단축을 위한 방안으로 노사간 합의에 의해 4조 3교대제로 근무형태가 변경되어(1998년 실시) 실노동시간이 줄어들었으나, IMF 구제금융 이후 회사측은 희망퇴직 등으로 인원조정을 실시하였다(1차 147명, 2차 희망퇴직 시행중). 한편 회사측이 제시한 정년단축은 노조에 의해 받아들여지지 않았다.

인천제철의 경우 교대제 개편이 제기되었을 당시는 고용문제가 발생하지 않은 상태라 고용안정과 직접적으로 연관되어 근무형태를 변경한 것이라 보기는 어렵다. 그러나 교대제 변경을 통해 연간 휴일수가 늘어나 연간노동시간을 줄일 수 있었다는 점, 또한 노동시간을 단축하여 IMF 이후 대량 인원 감축을 미리 막을 수 있었다는 점에서(규모면에서) 의의를 찾아볼 수 있다. 이렇듯 노동자들의 건강과 안정적인 사회활동 뿐 아니라 현재와 같은 대량실업 국면에서 교대제 확대나 교대주기 변경과 같은 작업조직 개편은 노동시간 단축을 위해서도 유의미성을 가진다고 할 수 있다.

다. 현대자동차서비스

1) 노동시간단축 제기배경 및 노사간 입장

현대자동차서비스에서는 IMF 이후 경기불황과 자동차 내수부진으로 인한 경영위기로 인해 지난해 말부터 고용조정 문제가 본격적으로 대두되었다. 사측은 잉여인건비를 산정, 잉여인원 정리계획을 포함한 경영위기 타개 방안을 발표하였고, 이에 노조는 제조업과는 달리 현대자동차서비스의 경영위기가 작업이 줄고 불필요한 업무가 많아져 발생한 것이 아닌 자동차 내수부진 속에서 회사의 예산이 일시적으로 부족해 발생한 것인만큼 인원정리가 아닌 노동시간단축을 통한 일자리 안정을 이루어야 한다는 입장을 제시하였다.

가) 사용자 측 입장

사용자 측은 “잉여인건비 산정 및 단계별 고용안정대책 실천”안을 발표하여 잉여인력 정리계획을 밝혔으며 98년도 예상 매출액과 부가가치(10.4%) 및 노동소득분배율(65.6%)를 반영하여 잉여인력 규모를 제시하였다. 이에 따르면 총인원 15,013명 중 이미 감축한 인원(희망퇴직) 1,569명을 제외한 현재 인원 14,444명의 적정임금 199,705백만원 중 이미 지급한 임금 121,876백만원을 뺀 잔여기간 가용임금 77,829백만원(통상임금 65,518백만원)을 산정, 여기에 잔여기간 지급예정임금인 168,300백만원에서 잔여기간 가용임금(통상임금)을 제한 금액(102,782백만원)을 잉여인건비로 산정하고 있다. 따라서 가용임금 65,518백만원으로 유지할 수 있는 인원은 5,234명밖에 되지 않으며 결국 총 8,210명의 잉여인원을 정리할 수밖에 없다고 제시하고 있다. 이에 따라 회사는 잉여인원을 최소화하기 위한 5단계의 고용안정방안을 제시하였는데 그 내용은 다음과 같다.

<표 4-32> 단계별 고용안정대책 실천에 따른 고용유지 효과(회사 측 자료)

단계	대책	고용유지 효과
1	복리후생비 감축	◇ 잔여기간 지급예정 임금 : 130,964백만원
2	연월차 전량 사용	◇ 잔여기간 가용임금 재원 : 83,059백만원
3	잔여기간(6~12월) 상여금 감축(200%)	◇ 잔여기간 고용유지 가능인원 : 8,526명 → 잉여인원 : 4,918명, 고용유지효과 : 3,292명
4	근로시간단축에 따른 임금감축(전직원 1시 간 단축으로 인한 통 상임금 9.7% 감축:상 여금 연동)	◇ 잔여기간 지급예정 임금 : 118,257백만원 ◇ 잔여기간 가용임금 재원 : 83,059백만원 ◇ 잔여기간 고용유지 가능인원 : 9,443명 → 잉여인원 : 4,001명, 고용유지효과 : 4,209명
5	통상급 감축 (1인당 5만원)	◇ 잔여기간 지급예정 임금 : 111,535백만원 ◇ 잔여기간 가용임금 재원 : 83,059백만원 ◇ 잔여기간 고용유지 가능인원 : 10,012명 → 잉여인원 : 3,432명, 고용유지효과 : 4,778명

위의 표에서 알 수 있듯이 사측의 입장은 주로 임금 및 복리후생비 삭감과 임금 삭감을 동반한 노동시간단축을 통해 처음에 제시한 8,210명의 잉여인력 중 4,778명을 고용유지하고 3,432명으로 잉여인력을 최소화할 수 있다는 것이다.

나) 노동조합 측 입장

노조는 1997년 말 중앙노사협의회에 참가하여 고용안정대책문제를 논의하기 시작하였고 1998년 1월 새 집행부가 들어선 이후 본격적인 고용안정 대책 활동을 시작하였다. 노조는 이미 5월에 회사가 일방적으로 희망퇴직을 실시하였고(700명), 그 과정을 보면 목표치 판매량을 달성하지 못한 자를 중심으로 한 강제적인 해고와 다름 없으며, 7월에 희망퇴직한 1,000명의 인원과 무급휴직자 55명이 이미 존재하고 있는 상황에서 더 이상의 인원조정을 받아들일 수 없다고 반발하였다. 이에 노동조합은 더 이상의 해고를 줄이고 고용유지를 이를 방안으로 노동시간단축을 통한 고용안정방안을 제시하였다. 즉 현재 주 42시간 노동(토요 격주휴무제)을 주 37시간으로 5시간 줄여 고용유지를 이룰 수 있다는 것이다. 그러나 협상과정에서 노조는 회사가 제시한 노동시간단축안 중 통상임금 9.8% 감축을 받아들일 수 없다는 입장을 분명히 하였으나 이후 노동시간을 단축하되 통상급 삭감폭을 5%로 하며 현 인원은 그대로 유지한다는 것에 최종 합의하였다. 1998년 7월 30일에 합의된 현대자동차서비스 고용안정대책위 노사합의서 내용은 다음과 같다.

<표 4-33> 현대자동차 서비스 고용안정 노사합의서

구분	내용
노동시간 단축	◇ 1일 1시간씩 노동시간단축(토요일 제외) ◇ 관리, 사무직, 영업직 : 전원, 기능직 : 주간 입고물량에 따라 사업별, 작업유형별 실시
단협 복지사항 시행유보	◇ 장기근속자 포상 유보, 경조금 지급 축소, 명절 선물지급 축소, 단체상해보험 유보, 대학등록금 및 입학금 유보, 하계 휴가비 유보, 의료비 보조 유보 등(1999년 5월 31까지)
연월차 전량 사용	◇ 전직원이 98년 내 연월차 전량 사용, 소진
기타	◇ 98년 상여금 지급률 별도 합의 ◇ 98년 임금협약기 통상임금 동결

2) 결과 및 시사점

이처럼 현대자동차서비스 노사는 해고회피노력으로 근로시간단축을 통한 고용유지에 합의하여 정부의 고용유지지원금(예상금액 약 60억원)을 받을 수 있었으며 정리해고를 막을 수 있었다. 하지만 노동시간단축은 98년 8월부터 10월까지 3개월간만 시행되었으며(원래 합의사항은 99년 5월까지 시행) 현재는 다시 주 42시간의 노동시간으로 되돌아 갔다. 그 이유는 협약을 맺을 당시 합의되지 않았던 상여금 문제 등으로 인해서이다. 당시 800%의 상여금 지급률에 대해 회사는 200%를 감축하자고 제안했고(처음에는 300%) 노조는 100% 감축까지는 받아들일 수 있으나 그 이상은 절대로 받아들일 수 없다고 맞섰다. 고용안정협약을 맺을 당시는 이 공방이 해결되지 않은 상태였고 근로시간단축이 실시된 이후에도 여전히 논란이 되고 있었다. 또한 근로시간단축이 실시되는 과정에서 이미 체불된 상여금 1개월 분과 8월 상여금이 9월에 지불되는 등 삭감된 임금과 체불 상여금으로 인해 조합원들의 생계가 악화되었고 이에 따른 조합원들의 불만이 높았다. 지속적인 협상 과정에서 회사는 상여금 지급률을 700%로 하되(100% 삭감) 대신 노동시간은 1시간 늘려 원래대로 회복하자는 안을 제시하였다. 노조 역시 근로시간 1시간 단축으로 하루 1시간의 여유시간이 발생하지 않고 있다는 점(왜냐하면 영업부서 노동자들의 경우 대고객 판매활동으로 인해 정시퇴근이 불가능하기 때문)과 실제 임금삭감만 있었던 근로시간단축을 계속 유지하느니 상여금 700%를 확보하는 것이 낫다고 생각해 회사의 제의를 받아들였다. 이에 따라 노조는 결국 정리해고를 막아내는 대신 대폭적인 임금 삭감(통상임금 5%, 상여 100% 및 복리후생비 삭감, 연월차 강제사용)을 받아들여게 되었다.

이러한 부정적인 결과에도 불구하고 현대자동차서비스 노조는 약간의 임금손실을 감수하더라도 정리해고만은 하지 않겠다는 조합원들의 의지 속에서 결국 고용안정을 이루어 냈다. 하지만 실질임금 삭감이 동반된 점, 실 근로시간단축을 이루지 못했으며 단축된 근로시간을 계속 유지하지 못했다는 점(근로시간단축기에도 실근로시간은 대부분 이전과 동일) 등이 평가 대상으로 남는다.

라. 상업연맹

1) 영업시간 단축 제기배경

현재 판매서비스업의 거의 모든 업체가 연중무휴제를 실시하고 있으며 할인점의 경우 모든 업체가 연중무휴를 실시하고 있다. IMF 이후 대형유통업체의 치열한 경쟁으로 인해 영업시간 연장이나 연중무휴가 확산되고 있는데 이에 따라 판매 서비스업에 종사하는 노동자들의 근로조건이 악화되고 있으며 수많은 중소기업의 몰락과 대형건물 시설안전 점검 문제, 교통문제가 대두되고 있다. 또한 영업시간 연장이나 무휴영업은 전사회적인 노동시간 연장을 부추기고 있다(예를 들어 남대문 상인들을 위한 휴일 은행개점 등. 독일의 경우 노동자들이 유통업체의 개폐점시간에 소비패턴을 맞추고 있다). 이에 따라 1997년 현재 소매업 및 소비자용품수선업의 경우 총근로일수가 25.8일, 총근로시간이 216.2시간(주49.8시간), 정상근로시간이 183.4시간, 초과근로시간이 32.7시간으로 제조업(각각 24.1일, 207.6시간(주47.8시간), 178.3시간, 29.3시간)에 비해 높게 나타나고 있다.

상업연맹은 영업시간 연장에 따른 문제점을 다음과 같이 지적하고 있다. 즉, ① 노동시간 길이 뿐 아니라 노동시간대가 문제라는 것(정상적인 사회생활 유지 불가능) ② 변칙적인 대체휴무제로 노동자들의 근로조건과 생활에 악영향을 미치고 있으며 노동강도가 강화되고 있다는 점 ③ 연중무휴제 실시와 잦은 세일 등으로 장시간 노동이 지속되고 있으며 ④ 불규칙한 휴일로 인한 생체리듬의 파괴와 피로누적-건강 악화가 발생하고 있다는 것이다. 또한 영업시간 연장은 사회적인 문제도 발생시키는데 ① 소모적인 과당경쟁이 악순환된다는 점(매출부진→연중무휴→구매력 제한으로 인한 매출부진 및 수익성 악화→1일 영업시간 연장) ② 중소기업이 몰락하고 있다는 점 ③ 대형 시설물에 대한 안전점검이 부실화되고 있으며 ④ 교통문제와 ⑤ 전사회적 노동시간 연장이 촉진되고 있다는 점이 그것이다.

2) 영업시간 단축을 위한 방안

따라서 상업연맹은 영업시간 단축을 위해 영업시간 규제(과당경쟁 통제 및 공동휴식권, 동일시간대 휴식권 확보로 노동자의 가족, 사회생활 보장)가 필요하며, 전체 노동자들의 근로시간 단축을 전제로 한 유통업 노동자들의 근로시간 단축 핵심 방안인 영업시간 규제가 필요하다는 점을(영업시간연장과 무휴영업의 확산은 타산업 노동자들의 노동시간 연장, 불규칙한 노동시간 및 유연화된 노동시간을 촉진하는 계기로 작용할 수 있으므로) 강조하고 있다.

이를 위해 상업연맹은 영업시간 규제 특별법 제정을 추진하고 있다. ILO 조약은 주휴기간이 각 사업장의 모든 관계자에 대해 가능한 한 동시에 부여되어야 하며 국가나 지역적 전통, 관습에 의해 휴일로 정해진 날과 가능한 일치시켜야 한다고 정

하고 있다. 이에 따라 상업연맹은 영업시간 규제의 내용으로 쉬는 요일은 일요일이어야 하지만 단기적으로는 동일한 요일에 모든 업체가 쉬거나 주 1회 한 번씩 휴점하도록 하는 방향으로 해야 하며, 또한 정기휴무로 쉬는 전날은 토요일과 같이 취급되어야 한다는 것과 1일 영업시간을 제한할 것을 주요 방안으로 정하고 있다(독일의 경우 평일 8시, 호주 9시 30분).

3) 시사점

상업연맹이 추진하고 있는 영업시간단축은 비단 유통업 노동자들의 근로조건 개선 뿐 아니라 전 사회적인 노동시간단축으로 연결될 수 있다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 또한 유통서비스 산업의 고용창출효과가 크다는 점을 고려할 때 상업연맹이 추진하는 영업시간 단축은 현재 유통업에 종사하는 노동자들의 고용유지와 더불어 신규고용창출로 이어질 수 있다는 점, 특히 여성실업이 남성실업에 비해 급증하고 있는 상황에서 노동기회의 평등한 분배와 성별역할분리의 완화를 이룰 수 있다는 점에서 적극적인 의의를 지닌다고 할 수 있다.

<참고 자료>

◆ 근로시간단축 고용유지지원기금 대상 사업장 명단(1998년 9월 현재)

사업체명	근로단축인원 (MAN-DAN)	금액 (MONEY-DAN)	상시인원 (MAN)	업종명
(주)서강정밀	3,680	4,781,700	54	자동차부품 제조업
(주)대한화학	702	2,332,410	12	경성 플라스틱 발포 성형 제품 제조업
제일모직(주) 안양공장	372	42,949,440	678	남자용 기성양복 제조업
(주)남주개발	253	38,848,070	321	도박장 운영업
(주)우진유압기계	214	34,835,940	48	고무 및 플라스틱 성형기 제조업
동호전기(주)	139	25,482,260	344	컴퓨터 입출력장치 제조업
(주)세원물산	139	27,231,420	190	자동차부품제조업
(주)사프리미어코리	123	62,698,610	167	가정용 플라스틱 일반성형 제품 제조업
(주)세원정공	94	14,774,300	237	자동차부품제조업
대신공업(주)	66	8,832,440	73	자동차부품제조업
오성화학공업	47	8,341,920	133	산업용 플라스틱 일반성형 제품제조업

제5장 노동조합의 정책 과제

1. 노동시간 단축과 노동조합의 정책과제

1. 일자리나누기 제도 실시의 필요성

지금 한국사회는 대량실업에 시달리고 있다. 157만명에 달하는 공식실업자 외에도 실망실업자, 단시간 취업자 등 유사실업자를 합하면 실제 실업자수는 이미 250만명을 넘었을 것으로 추정된다. 이러한 대량실업은 앞으로도 더 늘어날 것이며 더욱이 향후 상당 기간(최소 3년) 계속될 것이라는 데 문제가 있는 것이다. 정부는 경제성장활력의 회복을 통해 내년 하반기부터 경기가 회복되면 실업자수가 줄어들 것이라고 예상하고 있으나 기업들의 구조조정으로 종전보다 적은 인력만을 수요로 하고 있어 특별한 대책이 없는 한 실업자수는 쉽게 줄어들지 않을 것이라는 데 많은 사람들의 의견이 모아지고 있다.

이러한 상황속에서 정부의 실업대책은 「매우 구멍이 많은 그물」과 같다. 전체 실업예산 규모의 부족, 저소득실업자에 대한 무대책, 신규 노동시장 진입자에 대한 무대책, 실업급여 수급만료자에 대한 무대책 등으로 이들의 경제적 고통은 가중되고 있으며 이에 따라 이혼, 범죄, 자살 등 사회적 문제들도 점차 심각해지고 있다. 이러한 현상은 필연적으로 사회불안, 정치불안을 야기시킬 가능성이 큰 것이다.

한쪽으로는 대량해고가 계속되는 상황속에서 실업대책에만 주력하는 것은 「밀빠진 독에 물 붓기 식」이라 아니할 수 없다. 우선 대량해고를 막아야 한다. 이를 위해 임금조정, 인력재배치, 훈련 등 여러 가지가 있겠으나 가장 핵심적인 것은 노동시간 단축을 통한 「일자리나누기제」이다.

이러한 면에서 한국에서 제기되는 일자리나누기 제의 의미는 선진국의 그것과는 다소 다른 맥락을 가진다 하겠다. 선진국에서 제기되는 일자리나누기 제도가 주로 이미 발생한 실업자를 줄이기 위한 것(이른바 현직노동자와 실업자 간의 노동시간의 재배분)이라 한다면 한국의 경우에는 대량해고를 피하기 위한 선택으로서 주로 제기되고 있다는 점이 차이이다.

이 경우 일자리나누기 제가 가지는 의의는 고용창출보다는 고용유지 쪽에 무게가 주어지게 된다. 노동시간 단축을 통한 일자리나누기가 고용창출보다는 고용유지 측면에서 더욱 효과가 있다는 실증연구결과는 한국에서의 일자리나누기 제의 정당성을 입증해주는 것이라 하겠다.

더욱이 고용유지를 위한 일자리나누기 제가 가지는 비용과 편익분석은 그 자체만으로 이루어져서는 안되고 다른 대안, 특히 대량해고(이른바 정리해고) 시의 비용과 편익분석과 비교할 때만 의미를 지닌다. 대량해고시 기업은 자신의 사적 비용과 편익만 고려하게 되는데 이는 해고에 따라 노동자와 사회 전체가 입게 되는 사회적

비용을 고려하지 않은 것이다. 해고에 따라 노동자 개인은 비단 경제적 손실 뿐만 아니라 심리적 위축, 가정파탄, 사회적 위신 저하 등 커다란 피해를 입게 되며, 사회 전체로서도 실업률 증대에 따른 사회보장급부금의 증가, 소득세 감소 등 경제적 측면의 손실 뿐만 아니라 가정파탄, 범죄, 자살, 약물 및 알콜중독, 사회적-정치적 불안 증대 등 사회적, 정치적으로도 커다란 대가를 치르게 된다. 이 경우 노동시간 단축을 통해 일자리를 현직노동자들 사이에서 나눔으로써 대량해고를 막는 것은 경제적 효율성 만으로는 따질 수 없는 가치를 지니는 것이다.

경제적 효율성 측면에서만 보더라도 고용조정 시 해고에 의한 조정과 노동시간 단축에 의한 조정 중 어느쪽이 더 나은지가 반드시 명확한 것은 아니다. 강력한 해고제한법이 있는 독일과 해고가 자유로운 미국을 비교한 연구들⁴¹⁾에 의하면 수요 감소에 따른 노동력 조정효과가 단기적으로는 미국에서 더 빠른 것으로 나타나지만 일정한 시간이 지나면 노동투입량 조정효과가 거의 유사해지는 것으로 나타나고 있다. 불황시 미국에서는 노동자수를 줄이는 반면, 독일에서는 노동시간을 감소시키기 때문에 총노동투입량(노동자수*노동시간) 면에서는 결과적으로 거의 유사한 조정효과를 보이고 있다. 또 종신고용제의 발달로 정리해고가 거의 없는 일본과 미국을 비교한 연구들⁴²⁾에도 일본과 미국의 고용조정효과는 거의 유사한 것으로 나타나고 있다.

더욱이 한국은 OECD 국가들 중에서 가장 장시간 노동하는 나라라는 점에서 비단 실업방지를 위한 목적이 아니라 하더라도 노동시간 단축이 절실하게 요구된다 하겠다. 노동시간 단축은 생산성 증가를 가져오고 저임금의존형 산업구조로부터 고생산성 고부가가치형 산업구조로의 전환을 촉진시킬 것이다. 또 여가시간의 증대를 통한 내수확대의 요인도 된다는 점도 고려되어야 할 것이다.

2. 일자리나누기 제도의 다양한 유형

가. 법정노동시간의 단축

노동시간 단축을 위해 가장 먼저 검토되어야 할 것은 법 개정을 통한 법정노동시간의 단축이다. 근로기준법이 제정된 1953년 이래 한국의 법정 기준노동시간은 「1일 8시간, 1주 48시간」 원칙을 고수하였으나, 89년 근로기준법 개정에 의하여 1주 44시간으로 단축된 바 있다. 97년의 근로기준법 개정에서는 변형근로시간제가 도입되었으나 법정기준시간에는 변함이 없었다.

법정노동시간이 단축되어야 하는 것은 다음과 같은 이유들 때문이다.

첫째, 한국의 총노동시간 및 법정노동시간이 선진국에 비해 훨씬 길다는 점이다.

41) Abraham and Houseman(1993); Houseman and Abraham(1995).

42) Bendarzik and Shiells(1989); Shimada(1980); Orr et.al(1985); Koshiro(1992); Gould(1993); Abraham and Houseman(1993).

OECD(1998)에 따르면, 우리 나라의 노동시간은 OECD 회원국가 가운데 가장 높은 수준이다(<표 5-1> 참조). 1997년 현재 우리 나라의 연간 노동시간은 취업자 기준 2,673시간, 피용자 기준 2,436시간에 이르고 있다. 취업자 기준으로 유럽에 비해 1,000-1,100시간이 많으며, 선진국 가운데 노동시간이 긴 미국, 일본, 그리고 우리와 비슷한 경제수준인 멕시코, 스페인 등에 비해서도 700-800시간 내외의 장시간 노동을 하고 있다. 한편 ILO(1997)에 따르더라도 우리 나라 제조업의 노동시간은 1996년 비교대상 국가 33개국 가운데 3번째로 긴 것으로 나타나고 있으며 실제노동시간을 기준으로 할 경우에는 사실상 세계 최장의 장시간 노동을 하고 있다고 할 수 있다(전국민주노동조합총연맹, 1998.5 참조). 고용 유지와 실업 문제 해결을 위해서가 아니라 하더라도 노동시간 단축의 당위성은 국제 비교를 통해서 여실히 확인된다.

<표 5-1> 연간 노동시간의 국제비교
(단위 : 시간)

		1973	1979	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1997
취업자	호주		1,904	1,852	1,869	1,874	1,879	1,876	1,867	1,866
	캐나다	1,867	1,802	1,731	1,738	1,718	1,735	1,737	1,732	
	체코							2,065	2,072	2,062
	핀란드	1,915	1,868	1,821	1,764	1,754	1,768	1,773	1,773	1,763
	프랑스	1,904	1,813	1,711	1,668	1,639	1,635	1,638	1,666	1,656
	서독	1,868	1,764	1,724	1,611	1,582	1,581	1,561	1,558	1,558
	아일랜드				1,777	1,828	1,813	1,832	1,860	1,839
	이탈리아	1,788	1,764							
	일본	2,201	2,126	2,095	2,031	1,905	1,898	1,889		
	멕시코					1,804		1,834	1,955	1,909
	뉴질랜드				1,820	1,844	1,851	1,843	1,838	
	노르웨이	1,712	1,514	1,485	1,432	1,434	1,431	1,414	1,407	1,399
	포르투갈					2,000	2,000			
	스페인		2,022	1,912	1,824	1,815	1,815	1,814	1,810	1,809
	스웨덴	1,557	1,451	1,453	1,480	1,501	1,537	1,544	1,554	1,552
	스위스					1,633	1,639	1,643		
	영국	1,929	1,821	1,719	1,773	1,715	1,728	1,735	1,732	1,731
미국	1,924	1,905	1,882	1,943	1,946	1,945	1,952	1,951	1,966	
한국			2,887	2,804	2,741	2,726	2,731	2,720	2,673	
비용자	캐나다	1,814	1,757	1,708	1,718	1,704	1,720	1,726	1,721	
	체코							1,984	1,990	1,981
	핀란드				1,668	1,635	1,674	1,673	1,692	1,687
	프랑스	1,771	1,667	1,558	1,539	1,521	1,520	1,523	1,547	1,539
	서독	1,804	1,699	1,686	1,557	1,527	1,527	1,506	1,502	1,503
	아일랜드				1,843	1,790	1,774	1,776	1,799	1,790
	이탈리아	1,842	1,748	1,724	1,694	1,687	1,682			
	일본				2,064	1,920	1,910	1,910	1,919	1,891
	멕시코					1,921		1,933	2,006	1,955
	네덜란드	1,724	1,591	1,530	1,433	1,404	1,395	1,397		
	스페인		1,936	1,837	1,762	1,748	1,746	1,749	1,747	1,745
	미국	1,896	1,884	1,866	1,936	1,939	1,947	1,953	1,951	1,967
	한국			2,736	2,512	2,475	2,470	2,486	2,465	2,434

자료: OECD(1998)

앞에서 보았듯이 대부분의 서구 유럽국에서는 이미 1960년대에 주 40시간제로 이행하였으며 70년대 중반 이후에는 40시간 이하로 노동시간이 떨어지고 있다. 이러한 법정노동시간 단축의 주된 이유는 노동자의 근로조건 및 생활조건을 향상시키기 위한 것이다.⁴³⁾ <표 3-2>에서 보는 바와 같이 한국의 법정노동시간(주 44시간)은 OECD 여러 나라 가운데서도 가장 장시간에 속한다. 물론 OECD 회원국들 중에서도 한국보다 법정노동시간이 길거나(독일, 아일랜드, 이태리, 멕시코, 네덜란드, 스위스, 터어키), 법정노동시간에 대한 규제가 전혀 없는 나라(영국)도 있기는

43) G. Bosch(1997).

하지만 이들 나라에서도 거의 대부분 단체협약상의 노동시간 상한선은 40시간 이하인 점을 감안할 때 한국은 OECD 회원국 중에서 실질적으로 멕시코, 터키 등과 더불어 정규노동시간이 가장 긴 나라 중의 하나라고 할 수 있다. 이와 같이 법정노동시간 상한선이 높은 것은 ILO의 권고와도 맞지 않을 뿐만 아니라 노동자들의 노동과 생활의 질을 떨어뜨리는 요인으로 작용하고 있는 것이다.

둘째, 법정노동시간의 단축은 실 노동시간 단축효과를 유발함으로써 고용을 유지/확대시킬 수 있는 방안이 되기 때문이다. 법정노동시간이 48시간에서 44시간으로 단축된 89년을 전기로 91년까지 3년간 실근로시간이 52.6시간에서 49.3시간으로 3.3시간이나 단축되었던 반면, 법정노동시간 단축효과가 없어진 91년 이후에는 다시 실근로시간 단축추세가 약화되었던 사실에서도 알 수 있듯이 법정노동시간은 실 노동시간을 단축시킬 수 있는 가장 유력한 수단이 되는 것이다.⁴⁴⁾

셋째, 사용자측에서는 노동시간 단축을 노사자율 교섭에 맡기면 되지 구태여 법정노동시간 단축으로 이를 강제할 필요는 없다고 주장하지만 이는 한국의 노사관계의 현실에 비추어 볼 때 비현실적인 주장이라 하겠다. 주지하는 바와 같이 97년말 현재 노동조합 조직률이 12.2%로 떨어져 있는데서도 알 수 있듯이 한국노동시장에서는 광범한 미조직노동자가 존재하고 있다. 이러한 가운데 노사간 교섭에 의해 노동시간이 단축될 경우 노조가 강력한 대기업 등에서는 노동시간이 단축되는 반면, 미조직상태인 중소기업, 임시직 등에서는 단축이 불가능하게 되어 전체적으로 노동시간 단축효과가 미약할 뿐만 아니라 규모간, 노동자간 노동시간의 격차가 더욱 확대될 뿐이다. 따라서 모든 노동자에게 일률적으로 적용될 수 있는 법정노동시간의 단축 만이 노동시간을 획기적으로 줄일 수 있는 방법이 될 것이다.

지난 6월 4일의 노정합의에서는 서기 2000년부터 산업별, 규모별로 주 40시간 노동제를 실시하는 방안을 검토하기로 합의한 바 있다. 그러나 이를 구체적으로 어떻게 실현할 것인가는 여전히 과제로 남아 있다.

생각컨대 프랑스의 예에 따라서 향후 2-3년내에 노동시간을 주당 40시간으로 줄이는 것을 법정화하되 한꺼번에 노동시간을 줄일 경우 예상되는 충격을 감안하여 노사간 자율교섭에 의해 시한 이전이라도 노동시간을 줄이도록 하고 여기에 대해 일정한 인센티브를 제공하는 것이 가장 합리적이라고 판단된다. 물론 단계적으로 노동시간을 줄이거나 규모별, 업종별로 가능한 곳부터 노동시간을 줄이는 방안도 생각할 수 있으나 이 경우 앞에서 본대로 노동시간 단축에 따른 고용효과는 훨씬 떨어질 것으로 우려된다. 따라서 급속하고 대폭적인 노동시간의 단축만이 고용에 긍정적인 효과를 가져올 것이다.

이를 위해서는 근로기준법이 개정되거나 또는 노동시간 단축에 따른 각종 지원 방안까지 포함한 노동시간단축특별법을 제정하여야 할 것이다. 이와 함께 일본의 경우 볼 수 있는 바와 같이 경영기반이 취약한 중소기업 등에서 법률 위반 사례가 많이 나올 수 있으므로 정부는 「근로시간단축지원센터」를 설치하여 중소기업에 대

44) 김소영, 「근로시간 단축의 법적 과제」, 한국노동연구원, 1998.

한 지원금 지급 등으로 통하여 중소기업의 노동시간 단축을 지원하도록 하여야 한다.

나. 초과노동시간의 단축

현재 한국의 노동자들이 장시간 노동하고 있는 가장 중요한 이유는 지나치게 긴 초과노동시간 때문이다. 초과노동시간의 축소가 일자리나누기에 미치는 영향을 두 가지 경로로 나타낸다.⁴⁵⁾ 첫째는 이미 일하고 있던 초과노동시간을 줄이는 것이 일자리나누기의 토대가 된다는 것이다. 예컨대 한국에서는 98년 9월 현재 주당 평균 취업시간이 50.5 시간에 달하고 있으며 따라서 초과노동시간은 노동자 1인당 6.5시간에 달한다. 즉 현재의 초과노동시간을 줄이는 것만으로도 상당한 고용창출 내지 고용유지 효과가 있음을 알 수 있다.

둘째, 초과노동시간의 축소가 일자리나누기에 미치는 영향과 관련하여 보다 더 중요한 경로는 이른바 「누출효과」(leakage effect)와 관련된 것이다. 사용주측에서는 정규노동시간의 축소가 총노동시간의 축소보다는 초과노동시간의 증가만을 가져올 뿐이며, 따라서 노동시간 축소가 고용에 미치는 영향이 「누출」되어 버리기 때문에 고용에는 영향을 미치지 못한 채 노동비용만 상승시킨다고 비판한다. 따라서 정규노동시간의 축소와 더불어 초과노동시간에 대한 상한선을 정함으로써 고용효과의 「누출」이 생기지 않도록 하는 것이 고용유지/창출에 도움이 되는 것이다.

그러나 현재 한국에서 초과노동이 차지하는 비중이 워낙 크기 때문에 초과노동시간의 축소는 단순히 일자리나누기의 차원을 넘어선 보다 중요한 의의를 가진다. 장시간 초과노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 산재를 예방하며, 휴식과 개인활동을 위한 적절한 시간을 제공하는 등 노동자의 삶의 질을 높인다. 또 지나친 초과노동시간의 단축을 통해 근대적 산업에 걸맞는 보다 효율적인 작업관행을 채택하도록 유인하는 동기가 되기도 한다. 초과노동시간의 축소는 전체적으로 정규노동시간의 생산성을 높이기 때문에 사용주에게 주는 부담은 비교적 적은 편이다. 더욱이 초과노동에 대한 프리미엄 임금률이 높기 때문에 임금비용면에서도 사용주에게 유리한 측면이 있다.

반면 노동자의 입장에서는 총임금에서 차지하는 초과근로수당의 비율이 높으므로 초과노동시간의 축소는 총임금의 상당한 저하를 가져와 생활에 어려움을 주는 요인이 된다. 따라서 초과노동시간 축소에 따른 임금저하에 상응하는 사회적 지원책이 필요하다.

현재 대부분의 유럽 국가들에서는 초과노동시간에 대해 일정한 규제를 하고 있는데 이는 <표 3-2>에 요약되어 있다. 이 표에서 보는 바와 같이 일간 규제, 주간 규제, 월간 규제, 연간 규제 등 다양한 초과노동시간 상한 규제가 존재하고 있다.

한국의 경우 97년의 근로기준법 개정에 의해 하루 12시간, 일주일 56시간의 총

45) P. Blyton(1985), 49-61.

노동시간 상한선을 두도록 되어 있는바 이는 다음과 같은 점에서 문제가 된다. 첫째, 하루 노동시간 상한선(12시간)이 너무 높다. <표 3-2>에서 보듯이 대부분의 유럽국에서 하루 노동시간 상한선을 9-10시간으로 하고 있다. 둘째, 주당 56시간 상한선도 다른 나라에 비해 다소 높은 편이므로 이를 하향조정할 필요가 있다. 셋째, 대부분의 유럽 국가들은 초과노동 자체가 거의 없지만 그렇지 않은 일부 유럽 국가들은 초과노동과 관련한 연간상한선 규제를 하고 있는데 비하여 한국에서는 이에 대한 규정이 없다. 따라서 이론적으로는 연간 최고 624시간(12시간*52주)의 초과노동을 할 수 있다는 계산이 된다. 바로 이러한 연간상한선 규제의 부재가 한국의 연간노동시간을 엄청나게 길게 만드는 한 요인이 되고 있는 것이다. 따라서 적절한 연간초과노동상한선 규제제도를 도입해야 할 것이다. 넷째, 초과노동의 연속에 대한 규제가 없다는 점이다. 계속되는 초과노동은 특히 건강을 해칠 염려가 있기 때문에 많은 나라들이 연속 초과노동에 대해 규제하고 있다.

초과노동 상한제와 더불어 초과노동을 단축하도록 유인하는 방법으로서 초과수당의 할증률을 높이는 방법이 있지만 이미 한국의 초과근로 할증률이 국제수준에 비추어 더 이상 높일 수 없는 상태이므로 그보다는 일정한 한도를 초과하는 초과근로에 대해서는 보상휴식시간을 부여하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

참고로 한국과 유사한 노동법제를 가지고 있는 일본의 경우 IMF-JC는 1994년 연간노동시간을 1,800시간으로 줄인다는 「시간단축 5개년계획」을 세우고 이를 위해 완전주휴 2일제 실시, 경축일과 주휴일이 중복되는 경우 대체휴일의 설정, 근속 1년 이상의 연휴가부여일수 최저 20일, 초과노동시간을 개인은 월 30시간 이내, 전체 평균 연간 120시간 이내로 한다는 계획을 추진중이다.

다. 특정 산업에서의 일감나누기

1) 일감나누기의 의미

일감나누기(work-sharing)는 법정근로시간 이하로의 노동시간 단축을 통해 일감을 나눔으로써 고용을 유지/창출하고자 하는 것을 말한다. 앞에서 본대로 이에 대해서는 많은 논란이 있는 것이 사실이다. 그러나 자동차 등 특정 산업에서는 향후 상당 기간 동안 노동력 수급의 균형이 깨어질 것으로 예상되는 상황속에서 노동시간 단축을 통한 고용유지/창출은 대량해고를 막고 실업률을 줄이는 한 유력한 수단이 되는 것은 분명하며 노동자 뿐만 아니라 기업에게도 상당한 장점을 가져다 줄 수 있다.⁴⁶⁾

일감나누기는 주로 노사간의 산업별, 기업별 협약에 의해 이루어질 수 있다. 그러한 협약의 내용 속에는 단축되는 시간규모, 생산성 향상 목표, 임금인상률(보통 노동시간 단축에 따른 기업의 노무비 상승충격을 완화하기 위해 임금인상률 억제)

46) P. Blyton(1985).

도입된다), 기업 내지 산업의 인력목표 및 고용안정보장, 신규고용 창출 목표 등이 포함된다.⁴⁷⁾ 흔히 노동조합은 정리해고 금지 등 고용보장조항에는 많은 신경을 쓰는 반면, 신규고용의 창출에는 무관심한 경우가 많은데 장기적으로 고용안정이 이루어지기 위해서는 신규고용창출 목표도 명시되어야 할 것이다.

2) 정부지원

이러한 일감나누기 협약이 순조롭게 이루어지기 위해서는 임금인상 억제에 대한 노동자들의 동의(단 정부의 지원이 있을 경우 임금인상 억제폭은 작을 수 있다), 노사간의 신뢰(특히 고통의 공평한 분담), 노동시간 단축을 고용유지/고용창출로 연결시킬 수 있는 기술적 능력개발 및 작업재조직 등이 필요하다.

일감나누기에는 대부분의 경우 정부의 지원이 뒤따른다. 정부지원의 주된 수단은 실업보험을 통한 지원이다. 이는 대량해고를 방지하기 위해 노동시간을 단축하는 기업의 노동자나 사용주에 대해 실업보험의 혜택중 일부를 부여하는 것이다. 이를 통해 노동자는 시간단축에 따른 급여손실의 일부를 보상받을 수 있는 것이다. 이러한 실업보험 지원을 통한 일감나누기 프로그램은 유럽에서는 이미 1920년대부터 광범하게 실시되고 또 상당한 성공을 거둔 바 있다.⁴⁸⁾

<표 3-1>에서 보는 바와 같이 오늘날 많은 선진국에서는 노동시간 단축, 파트타임 노동, 순환휴직제 등에 대한 정부지원 프로그램을 가지고 있다. 기업수준에서 노동시간 단축을 장려하기 위한 보조금은 고용주의 사회보장분담금과 같은 소득세를 감면해주는 것이다. 프랑스에서 실시한 것처럼 노동자 1인당 단일률(소득에 따른 비율보다는)이 적용될 경우 이는 또한 저임금 노동자의 고용을 보조하는 재분배적 의미도 가진다.⁴⁹⁾

물론 정부보조금이 항상 그렇듯이 노동시간 단축을 위한 정부지원금의 경우에도 死重效果와 대체효과가 발생할 가능성이 있다.⁵⁰⁾ 또 기업이 보조금을 받는 동안만 추가고용을 유지시키다가 보조금이 끝나면 도로 해고할 가능성도 있다. 따라서 보조금 지급에 따른 순고용창출효과는 그다지 크지 않을 것이라는 주장도 있다.⁵¹⁾

그러나 다른 한편으로는 보조금 지급에 따라 대량해고를 회피할 수 있을 경우 정부로서는 실업급여를 비롯한 각종 사회보장급부액이 줄어들 수 있고 고용유지 노동자로부터 걷어들이는 소득세도 유지되므로 보조금 지급에 따른 재정부담문제와 고용효과는 이러한 여러 가지 측면을 함께 고려하여 평가하여야 할 것이다.

47) M. White(1987).

48) F. Best(1988).

49) OECD(1998).

50) 사중효과란 보조금이 있든 없든 어차피 노동시간을 단축하고 고용을 증대시킬 의사가 있는 기업이 보조금을 받았을 경우 재정이 낭비되는 효과를 말하며 대체효과란 보조금을 받은 기업이 이를 이용하여 가격을 내리고 경쟁기업으로부터 시장점유율을 빼앗음으로써 경쟁기업의 고용량이 줄어드는 효과를 말한다(OECD(1996)).

51) OECD(1998).

현재 민주노총은 산업별 기업별 협약에 의해 가동률이 낮은 주요 산업(자동차 산업 등)에서 주 35시간으로 노동시간을 줄이는 일감나누기를 주장하고 있다. 실제로 현대자동차서비스(주)의 경우 각종 해고회피노력에도 불구하고 최악의 경영위기가 계속됨에 따라 전직원의 고용안정을 위해 근로시간단축 등을 내용으로 하는 노사간 고용안정협약을 체결하고 98년 8월 1일부터 99년 5월 31일까지 노동시간을 주 42시간에서 주 37시간으로 5시간 단축하기로 하였다. 이에 따른 고용유지지원금으로부터의 지원예상금액은 60억원(월평균 임금총액 150억원*1/15(지원수준)*6개월)에 달할 것으로 보인다.⁵²⁾

3) 현행 고용유지지원제도의 내용과 문제점

고용보험상의 고용유지지원금은 기업의 구조조정과정에서 고용조정으로 잉여인력이 발생하였음에도 불구하고 근로시간단축, 휴업, 훈련, 사외파견, 휴직 등의 고용유지조치를 통하여 그 잉여인력에 대하여 고용을 유지할 경우 고용유지조치 기간 동안 근로자에게 지급한 임금의 2/3(대규모기업 1/2)와 훈련비를 6개월간 지급하는 제도이다. 노동부의 통계를 보면 그 동안은 기업의 인식저조와 까다로운 신청절차 등으로 인해 활용사업장이 극히 적었으나 차츰 늘어나고 있고 특히 3/4분기 들어 급증하고 있는 것으로 나타나고 있다(<표 5-2> 참조). 그러나 그 대부분은 휴업에 대한 지원신청이며 근로시간 단축조치를 취한 곳은 사업장이나 대상근로자, 지원금액 면에서 모두 미미할 뿐만 아니라 3/4분기 들어 오히려 사업장수와 지원금액 면에서 줄어들고 있는 것으로 나타났다.

<표 5-2> 고용유지지원금 활용 신청현황

(단위: 개소, 명, 백만원)

52) 노동부, 「금년 3/4분기 고용보험 활용사업장 급증」, 1998. 10. 20.

구 분		1/4분기	2/4분기	3/4분기	계
계	사업장수	579	960	2,680	4,219
	근로자수	139,106	175,964	413,956	729,026
	지급금액	2,322	10,396	24,182	36,900
휴업	사업장수	525	855	2,407	3,787
	근로자수	116,688	167,005	388,175	671,868
	지급금액	2,287	9,756	16,954	28,997
근로시간 단축	사업장수	20	30	23	73
	근로자수	7,757	2,808	13,245	23,810
	지급금액	--	179	29	208
훈련	사업장수	34	61	105	200
	근로자수	14,661	5,812	9,936	30,409
	지급금액	15	227	6,085	6,327
사외파견	사업장수	--	14	33	47
	근로자수	--	339	517	856
	지급금액	--	159	334	493
휴직	사업장수	--	--	112	112
	근로자수	--	--	2,083	2,083
	지급금액	--	--	601	601

자료: 노동부.

이와 같은 결과는 곧 한국의 기업들이 해고회피를 위한 노력으로 주로 휴업을 선호하며 근로시간 단축방법은 거의 사용하지 않고 있다는 것을 보여준다. 이는 다른 여러 가지 요인에도 기인하겠지만 기업들의 근로시간단축을 지원하기 위해서는 현재의 고용유지지원금 제도에도 여러 가지 문제가 있어 개선이 필요할 것으로 보인다.

첫째, 지원금의 수준과 기간이 미흡하다. 근로시간 단축을 통해 고용을 유지하는 경우, 현행 제도에 의하면 연속하는 3개월간 1/10 이상 근로시간을 단축한 사업주에게 단축전 평균임금의 1/10(대규모기업의 경우 1/15)을 최대 6개월간 지급하도록 되어 있다. 이 정도의 인센티브로서는 기업(특히 대기업)의 적극참여를 유도하기에는 부족하다. 따라서 지급기간과 지급수준을 상향조정하여야 할 것이다. 또 지원대상이 되는 근로시간 단축폭도 다양화하여 근로시간 단축폭이 클수록 지원폭도 커지는 방식을 도입하여야 할 것이다.

둘째, 고용유지지원에 대한 예산이 너무 적다는 점이다. 98년도 실업대책 예산 10조원 중 해고회피노력 지원예산은 겨우 2,724억원(2.7%)에 불과하며 그나마 10월 21일 현재 실제 집행된 예산은 697억원(집행예산대비 1.0%)에 불과한 실정이다.⁵³⁾ 그중에서도 다시 근로시간단축 지원금은 2억원 정도만이 지급되었을 뿐이다. 이 정도의 예산으로서는 대규모 사업장 몇 군데서 고용유지지원금을 신청하는 것만으로도 예산이 바닥나버릴 정도이다. 따라서 고용유지지원금, 특히 그중에서도 근로시간단축지원 예산을 획기적으로 늘려야 할 것이다. 그러나 정부는 현재 고용유지

53) 정인수, 「실업대책 현황과 평가」, 1998. 10. 24.

지원제도의 활용률이 낮다는 이유로 이 부문의 예산을 오히려 줄이겠다는 입장에 있어 거꾸로 가는 정책이 아닌가 우려된다.

셋째, 신청절차가 많이 간소화되었다고는 하나 아직도 까다로우며 제도 자체에 대한 홍보도 부족하다. 현재의 신청절차를 보면 사업주는 고용유지조치 실시사유, 방법, 기간, 대상자, 임금지급방법, 고용유지조치 후 인력활용방법 등을 기재한 계획서를 실시 전일까지 지방노동관서에 신고하여야 하며, 노동조합이 있는 경우 노동조합과, 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 성실한 협의를 거쳐야 한다고 되어 있다. 또한 매달 사업주가 근로자에게 지급한 수당 및 임금 대장 사본 1부와 소정의 지원금신청서를 제출하도록 되어 있다.

넷째, 현재의 제도 하에서는 지원대상 사업체에 대한 실사 없이 서류상의 심사만 거쳐 지원금을 지급하므로 부정과 부실이 발생할 수 있으며 사후관리가 잘 안되는 문제점이 있다. 특히 고용안정기금을 이미 지원받고도 정리해고를 행하는 사업장 등에 대한 노동부의 사후관리가 필요하다.

다섯째, 고용유지지원제도와 신규고용창출지원제도의 연결이 필요하다. 현재의 고용유지지원제도는 이른바 「수세적」 조치에 대한 지원이며 「공세적」 조치에 대해서는 지원제도가 미흡한 실정이다. 근로시간 단축을 통해 단순히 고용을 유지할 뿐만 아니라 대체고용을 유도할 수 있도록 이에 대한 지원제도의 보완이 필요하며 더 나아가 근로시간 단축분 만큼 대체고용을 의무화하도록 하여야 고용효과가 제대로 발휘될 수 있을 것이다.

이상의 문제점이 있기는 하지만 고용유지지원제도는 일자리나누기를 위한 가장 핵심적 수단이 되므로 현재의 제도와 운영상의 문제점을 보완하여 확대 실시하여야 할 것이다.

라. 휴일, 휴가의 증대

노동시간에 관한 논의가 주로 주당 노동시간과 일생에 걸친 노동시간(퇴직제도 등)에 집중되어 있지만 선진국에서는 과거 수십년간 연간노동시간을 단축시켜온 중요한 요인의 하나는 유급휴가일수의 증대였다. 이미 대부분의 선진국에서는 연간 4주 이상의 유급휴가가 보장되어 있으며 이는 점점 길어지고 있다. 유럽노동조합연맹(ETUI)는 이미 1979년에 연간 6주 유급휴가를 목표로 설정했는데 이는 이미 많은 직종에서 달성되었으며 90년대말까지는 선진국 노동력의 상당부분에 적용될 것으로 보인다.

<표 5-3>에서 보는 바와 같이 한국의 연간 유급휴일, 휴가일수는 선진국에 비해 훨씬 적은 실정이며 이것이 연간노동시간을 장시간으로 만드는 또하나의 요인이 되고 있다. 토요일은 4시간 근무이지만 장시간 통근과 잦은 연장근로를 고려하면 토요일이 반휴일의 의미를 가질 수는 없다. 한국의 경우에도 연월차휴가, 근속년수에 따른 휴가 등을 합쳐 근속년수에 따라 22-32일의 유급휴가가 제도적으로 보장

되어 있기는 하지만⁵⁴⁾ 실제 취득률은 매우 낮은 형편이다.⁵⁵⁾

<표 5-3> 연간휴일, 휴가일수의 비교

	공휴일	주휴일	유급휴가일	연간 총휴가휴일
한국	17	52	22	91
일본	17	90	10	117
미국	10	104	14	128
독일	13	104	30	147
영국	8	104	27	139
프랑스	14	104	25	143
이태리	12	104	30	146
스웨덴	17	104	25	146
덴마크	11	104	25	140
싱가포르	11	52	7	70

주: 일본의 경우 1개월당 토요일 3일 휴무로 계산.

자료: Ito et.al.(1993); Bosch et.al.(1993); 통상산업부(1994).

즉 노동자들은 대부분 연월차휴가를 수당으로 대체하고 있는 것이다. 이와 같이 유급휴가의 실제취득률이 떨어지는 이유는 연월차휴가의 취득조건이 매우 까다롭고⁵⁶⁾, 휴가사용의 재량권이 없으며(과거에 사용주는 휴가사용을 못하도록 상당한 압력을 행사하였다), 연속휴가사용이 어려워 휴가취득의 실익이 적고, 휴가에 따른 수당손실이 많으며, 일이 많아서 휴가를 사용할 경우 동료에게 피해를 미칠 우려 등 때문이다.

앞으로 한국의 연간노동시간을 줄이기 위해서는 유급휴가의 취득률을 높이고 전체 휴가일수를 늘릴 필요가 있다. 우선 휴가의 사용을 유도함으로써 휴가 대신 수당을 받는 관행을 개선하는 동시에 실 근로시간의 단축을 꾀할 필요가 있다. 이렇게 함으로써 휴가제도가 본래의 취지에 따라 노동자의 정신적, 육체적 휴양을 확보하는 제도로 정착될 수 있을 것이다.

이를 위해서는 월차휴가제도를 폐지하는 대신 연차유급휴가제도를 늘림으로써

54) 근로기준법에 의하면 사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 또 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9월 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야 한다. 사용자는 2년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로년수 1년에 대하여 1일의 가산효과를 주어야 한다. 다만 그 휴가일수가 20일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다. 따라서 연월차를 모두 합친 최고 휴가일수는 32일이다. 1년간 개근한 근로자의 최소휴가일수는 22일이다.

55) 최영기(1991)에 의하면 실제 유급휴가취득일수는 평균 연간 3일에 불과하다고 한다.

56) 월차휴가는 해당 월에 개근하여야 하며 연차휴가는 연간 8월 이상 출근하여야 한다. 만약 하루 결근할 경우 월차 1일, 연차 2일 등 3일의 휴가가 상실된다.

연속휴가가 가능하도록 하여야 한다. 또 연차유급휴가의 부여요건을 크게 완화하여야 하며 동시에 휴가사용의 재량권을 높여야 한다. 회사에 특별한 사정이 없을 경우 노동자가 청구하는 휴가에 대해 이를 보장하도록 하고 단체협약에 이를 포함하도록 해야 한다. 연초에 전체 노동자의 연간휴가사용계획을 수립하여 계획적인 휴가부여가 되도록 하여야 한다.

한편 선진국에 비해 주휴일 수가 훨씬 적고 유급휴가일수도 적은 점을 감안하여 토요일제를 점차 확대하고 유급휴가일수도 점차 높여 2000년대에는 연간 5주 이상의 휴가가 확보될 수 있도록 목표를 세우고 단계적 실천계획을 세워야 할 것이다.

이와 같은 휴가제의 개선을 위해서는 노동조합측도 노동자들에 대한 교육, 홍보, 단협상의 휴가제도 개선 등에 노력하여야 할 것이다. 또 휴가시의 여가활동과 교육 훈련활동 등을 위한 지원제도와 시설, 프로그램의 개발 등에도 노사정이 노력할 필요가 있다.

마. 유무급 휴직제도

오늘날 많은 선진국에서 일자리나누기의 한 방법으로서 유무급 휴직제도의 확대와 이에 대한 지원제도의 확대를 꾀하고 있다. 이는 주로 노동자나 고용주에게 보조금을 지급함으로써 장기휴직을 촉진하는 제도이다. 그 방법으로는 안식년제(sabbaticals), 교육휴직, 양육휴직(parental leave), 개호휴가, 순환휴가 등을 통한 일자리 교환제 방식 등이 있다.

이러한 제도들은 거의 대부분 실업자를 대체고용하도록 의무화하고 있는데 그 고용촉진효과는 상당히 큰 것으로 나타나고 있다.⁵⁷⁾ <표 3-2>에서 보는 바와 같이 오스트리아의 경우 1998년부터 노동자는 사용주의 동의가 있으면 6개월 내지 1년 동안 휴직할 수 있으며 이때 실업수당이 지급된다. 해당 노동자의 고용권은 그대로 유지된다. 벨기에에서는 노동자가 3개월로부터 1년 사이의 휴직을 할 수 있다. 이 경우 반드시 실업자를 대체고용하여야 한다. 휴직자는 1개월당 12,066 프랑의 휴직수당을 정부로부터 받으며 사용주 역시 실업자 채용에 대해 실업보험금으로부터 부분적인 보상을 받는다. 덴마크의 경우 노동자는 최고 1년간 휴직할 수 있으며 이에 대해서는 1명 이상의 실업자를 반드시 대체고용하여야 한다. 휴직자는 교육휴직의 경우 실업수당 최고액의 100%, 육아휴직 또는 단순휴직인 경우 60%를 받을 수 있다. 그밖에 핀란드, 네덜란드, 노르웨이 등에서도 유사한 제도를 가지고 있다.

한국의 경우 앞에서 본 고용유지지원금 제도 하에서 휴직을 통해 고용을 유지하는 경우 1월 이상 유급휴직을 실시한 사업주에게 휴직수당의 2/3(대규모기업의 경우 1/2)를 최대 6개월간 지급하고 무급휴직의 경우에는 노무비용을 고려하여 노동부장관이 고시하는 금액(14만원, 대규모기업의 경우 11만원)을 최대 6개월간 지급

57) OECD(1998).

하도록 되어 있다.

그러나 한국의 제도를 선진국의 제도와 비교해 볼 경우 몇 가지 문제점이 발견된다. 첫째, 지급기간이 6개월로 제한되어 있다는 점이다. 따라서 최대지급기간을 연장할 필요가 있다. 둘째, 휴직수당에 대한 보조금이 특히 대기업의 경우 너무 낮아 충분한 인센티브가 되지 못하고 있다는 것이다. 따라서 이를 상향조정하고 특히 교육, 훈련을 위한 휴직인 경우 교육훈련비 보조금 형식으로 휴직수당 지원금을 차등지급하도록 하여야 할 것이다. 셋째, 유무급 휴직에 따른 고용효과를 제대로 얻기 위해서는 실업자 대체고용의 의무화가 필요하다. 이 경우 휴직수당 지원금은 휴직 노동자에게 직접 지급하고 대신 사용자에게는 대체고용시의 임금 일부를 지원하는 방식으로 대체고용을 유도할 수 있다.

바. 신규채용과 연동된 조기퇴직

일자리나누기의 또 하나의 예로서 재직 노동자의 조기퇴직을 장려하는 대신 신규취업자를 채용하는 일자리 교환(job trading) 방식을 생각해 볼 수 있다. 유럽에서는 고령노동자의 조기퇴직을 장려하는 대신 신규취업자, 특히 청년층 노동자를 채용하여 일자리를 창출하는 형태로 널리 활용되고 있다. 이러한 조기퇴직제는 생애노동시간을 단축하는 적극적인 수단일 뿐만 아니라 작업조직에 영향을 미치지 않으면서 일자리나누기를 실현하는 가장 단순한 형태이기도 하다. 또 정규직업에 대한 개인의 선호도가 다르기 때문에 이처럼 고령노동자를 조기퇴직시키고 청년층 노동자를 고용하는 것이 상호이익이 되는 교환이 될 가능성도 있다.⁵⁸⁾

70년대와 80년대에 걸쳐 많은 유럽 국가들에서 정년을 단축하거나 조기퇴직제를 확대하는 정책을 도입하였다(1976년 네덜란드, 벨기에, 1977년 영국, 1981년 프랑스, 1984년 독일 등). 대부분의 유럽 국가에서는 고령 노동자의 조기퇴직이 해고나 장기실업에 대한 대안으로서 거의 정형화되어 왔다.⁵⁹⁾ 일부 국가에서는 사회적 입법에 의해 이러한 일자리교환을 촉진시키기도 했다. 예컨대 일부 국가에서는 현행 연금제 하에서는 정년전 5년간에 걸친 평균 봉급에 연금액수가 비례하도록 되어 있는 것을 고쳐 조기퇴직하더라도 연금액에 불이익이 없도록 하였다. 또 조기퇴직한 노동자가 정년까지 남은 기간 동안 실업보험으로부터 일정액을 지급받을 수 있도록 하기도 하였다. 여기에 국가나 기업으로부터 추가적인 보상금이 지급되는 경우도 많다.

이러한 제도의 대부분은 조기퇴직에 따른 대체노동자를 실업자로부터 충원하도록 의무화하거나(벨기에는 젊은이로부터), 또는 인원과잉시 조기퇴직이 대량해고에 대한 대체안이라는 것을 기업이 증명하도록 의무화하고 있다.

58) Dreze(1987).

59) G. Bosch, et.al., "working time in 14 Industrialised Countries: An Overview," in G. Bosch, et.al.(1993).

대부분의 경우에는 조기퇴직제는 자발적 퇴직에 대해 인센티브를 제공하는 형태이며 일률적인 강제적 조기퇴직제를 실시하는 경우는 전혀 없지만, 해고나 배치전환 등 바람직스럽지 못한 대체안 때문에 어쩔 수 없이 조기퇴직제를 선택하는 경우가 많은 것은 사실이다.⁶⁰⁾

영국의 직업방출제도(1976)는 조기퇴직하는 고령노동자에게 일정한 수당을 제공하며 고용주는 실업자를 의무고용하여야 한다. 수당은 정규퇴직연령에 도달할 때까지 지급되며 퇴직시 연령, 가족수, 건강상태에 따라 액수는 달라진다. 이 제도에 대한 참여여부는 완전히 자발적이다. 이 제도는 1980년대초 중단되었다.

프랑스에서는 1981년 대체고용을 의무화한 조기퇴직제가 도입되었는데 80년대에 70만명이 참여하였다. 대체고용비율은 95%에 이르러 상당한 성공을 거두었다.⁶¹⁾

벨기에에서는 1977년 이래 몇 가지 조기퇴직제가 도입되었는데 신청가능연령은 남자 60세, 여가 55세이며 해고회피의 경우를 제외하고는 30세 미만의 실업자 채용이 의무화되어 있다. 대체고용비율은 전체적으로 63%이며, 특히 회고회피를 제외하면 83%에 이른다.

이와 같이 선진국에서는 대량실업, 특히 청년층 장기실업을 줄이고 생애노동시간을 단축하여 노후생활을 즐기도록 하기 위하여 조기퇴직제를 실시하고 있다. 그러나 여기에 문제가 없는 것은 아니다. 조기퇴직제의 실업률 저하효과에 대한 의문의 제기, 높은 비용부담, 조기퇴직제가 사실상 강요되는 분위기 등이 문제점으로 지적되고 있다.⁶²⁾

한국의 경우에도 대량해고를 막는 방법으로서 이른바 명예퇴직제를 이용하는 경우가 급증하고 있다. 그러나 한국의 경우 선진국과 같은 조기퇴직제에 대한 제도적 지원이 완비되어 있지 못하기 때문에 이 제도의 적용에는 많은 문제가 있다. 우리 사회의 사회복지 수준이 아직 미흡하여 퇴직후 노동생활이 보장되지 않는 등 현 상태에서 도입하기에는 어려움이 많다. 특히 조기퇴직제가 정리해고의 한 수단으로서 악용되지 않도록 하는 것이 중요하다. 명예퇴직이라는 미명하에 해고위협을 무기로 사실상 퇴직신청을 강요하는 방식의 조기퇴직제는 선진국에서 실시되고 있는 인센티브 제공에 의한 자발적 조기퇴직제와는 전혀 다른 것이다.

다만 생애노동시간을 단축하고 고령층 노동자의 선택권을 확대하며 청년실업자의 취업기회를 넓힌다는 차원에서 다음과 같은 제도적 보완을 한다면 앞으로 조기퇴직제가 확대될 가능성도 있다 하겠다.

첫째, 대체고용, 특히 청년층 실업자의 대체고용을 의무화하여야 한다. 이렇게 할 때 노동자나 노동조합도 연대의 원리에 기초하여 고령노동자의 조기퇴직을 받아들여가기가 보다 쉬울 것이다.

둘째, 조기퇴직자에 대한 인센티브 제도가 완비되어야 한다. 현재의 제도 하에서

60) Dreze(1987).

61) Dreze(1987).

62) Blyton(1985).

는 조기퇴직한 노동자에 대해 일반적인 고용보험상의 급여 외에는 특별한 인센티브가 없으며 다만 기업과의 교섭에 의해 특별수당이 지급될 뿐이다. 따라서 선진국에서 보는 것처럼 연금제도의 개선과 고용보험제도의 개선을 통해 인센티브가 제공되도록 하여야 한다.

셋째, 퇴직후 여가를 즐기거나 자기개발을 통해 제2의 인생을 살 수 있도록 하는 사회적 여건을 갖추어야 한다. 고령자를 위한 각종 레저시설, 교육훈련시설, 프로그램, 재취업알선 프로그램 등이 개발되어야 할 것이다.

사. 일자리 분할

일자리나누기제의 또 하나의 방법은 정규직 노동자의 노동시간을 단축하여 여러 명의 파트타임을 채용하는 직무분할(job sharing)을 들 수 있다. 그러나 현재처럼 비정규직 노동자가 차별적인 노동조건을 불이익을 받는 상태에서 임시직 고용을 확대하는 것은 곤란하다. 직무분할제가 이루어지기 위해서는 여성이나 고령층 노동자의 자발적인 파트타임 요구와 결합하여 이들에게 적절한노동조건을 보장하고, 노동시간이 줄어든 정규직에게도 종래의 권리가 유지되어야 할 것이다. 네덜란드에서는 1996년 11월 도입된 법에서 파트타임 노동자를 전일제(full time) 노동자와 달리 차별하는 것을 불법으로 규정하고 있으며, 벨기에는 재직노동자에게 조기퇴직과 안식년 휴가를 선택할 수 있는 권리를 부여하는 대신 파트타임으로 실업자를 채용하는 직무분할제를 도입하면서, 파트타임 노동자에게도 전일제 노동자와 동일한 사회보장권리를 부여하고 있다.

2. 노동시간 단축 및 일자리나누기제의 도입과 관련된 문제점 및 과제

가. 임금문제

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기에 대한 찬반양론에서 가장 핵심적인 문제로 등장하는 것이 노동시간 단축에 따른 노동비용의 증대에 대한 우려이다. 노동계에서는 노동시간의 단축은 노동자의 삶의 질이나 임금의 손실 없이 달성되어야 한다고 주장한다. 유럽노동조합연맹(ETUC, 1990), OECD 노동조합자문위원회(TUAC, 1993) 등 국제노동단체는 물론이고 각국 노동조합도 모두 이와 같은 입장을 취하고 있다. 반면 사용자들은 임금삭감 없는 노동시간의 단축은 노동비용을 상승시켜 경쟁력을 약화시킨다는 판단하에 비례적 임금삭감을 주장하고 있다.⁶³⁾

이와 같은 노사간의 논쟁은 한국에서도 그대로 재생산되고 있다. 민주노총은 한국의 임금체계의 특성상 기본급의 비중이 낮아서 연장근로를 통해 이를 보충하지 않으면 생활이 유지되기 어려운 상황이며, 사회보장제도도 열악하다는 점을 들어

63) 유경준, 「근로시간 단축의 고용효과」, 한국노동연구원, 1998.

법정근로시간의 단축은 임금삭감 없이 이루어져야 한다고 주장하고 있다.⁶⁴⁾

반면 경영계에서는 임금삭감 없이 노동시간을 단축하는 것은 기업의 인건비 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 오히려 실업을 증가시켜 노동자의 기본적인 생계를 위협할 뿐이라고 주장하면서 근로시간 단축에는 반드시 단축된 근로시간에 상응하는 임금의 삭감이 전제되어야 한다고 주장하고 있다.⁶⁵⁾

노동시간 단축에 따른 임금의 처리 문제에는 많은 혼선이 존재하고 있는 것으로 보인다. 노동시간 단축의 성격에 따라 임금의 처리도 달라져야 할 것으로 판단되므로 이를 몇 가지 유형으로 나누어 고찰해보고자 한다.

먼저 법정노동시간을 단축할 경우 임금은 당연히 종전대로 유지되어야 한다. 법정노동시간의 단축목표가 1차적으로 노동자의 삶의 질 개선에 있는 이상 임금저하를 통한 노동시간 단축은 의미가 없기 때문이다. 외국의 경우에도 법정노동시간의 단축시에는 임금이 종전대로 유지되는 경우가 대부분이며 한국의 경우에도 89년의 근로기준법 개정에 의한 법정노동시간 단축시 임금은 그대로 보전되었다. 이때 기업에게는 노동비용이 상승되는 효과가 있는 것이 사실이지만 이는 노동시간 단축에 따른 생산성 향상효과로 부분적으로 상쇄될 수 있으며 만약 현재와 같은 불황하에서 기업의 부담이 너무 크다면 정부는 고용보험 등을 통해 노동시간 단축에 따른 소득보전기금을 조성하여 일정 기간 동안 임금보조금을 지급하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

둘째, 초과근로시간의 상한선 도입 등에 의해 초과근로시간을 단축할 경우의 임금처리 문제는 원칙적으로 산업별, 기업별 협약에 의해 결정할 문제이다. 초과노동시간이 줄어드는 만큼 비례적으로 초과근로수당이 줄어드는 것은 당연하다 하겠으나 앞에서 지적한대로 현재의 임금체계 하에서 기본급의 비중이 너무 낮아 갑작스런 초과근로수당의 축소가 노동자의 생계에 상당한 타격을 주고 있는 것도 사실이므로 이에 대한 특별한 대책이 필요하다. 즉 산업별, 기업별 상황에 따라서 기본급의 비중을 차츰 높여가거나 혹은 특별수당(이른바 고정OT)을 신설하는 방법 등으로 초과근로수당 격감에 따른 생활불안정을 해소하여야 한다. 이에 따른 기업 부담의 증가의 일부는 초과노동시간 단축에 따른 생산성 향상으로 보상될 수 있으며 앞에서 말한 소득보전기금 등의 활용도 검토해 볼 수 있다. 한편 정부는 교육, 주거, 의료, 생필품 등 생계비를 안정시킬 수 있도록 교육개혁, 임대주택의 대량공급, 의료개혁, 생필품 가격의 안정 등 이른바 「사회임금」을 제공함으로써 노동자의 소득감소의 충격을 완화시켜주어야 한다.

셋째, 법정노동시간 이하로의 노동시간 단축에 의한 일자리나누기의 경우 노사정 3자가 임금부담문제를 공평히 분담하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 즉 국가는 실업보험을 통한 고용유지지원금을 확대하고 사회보장분담금 감면, 소득세 감면 등을 통해 노동시간이 단축되는 기업의 노사의 부담을 줄여주어야 한다. 이러한 조치

64) 민주노총, 「민주노총 대정부 5대 요구안 정책 해설」, 1998.

65) 김영배, 「노동시간 단축 및 고용안정」, 『금속산업연맹 고용정책토론회 자료집』, 1998.

에 드는 비용은 대량해고에 따른 사회보장급부 증대, 소득세 세수 감소, 각종 사회적, 정치적 불안요소 증대 등을 생각할 때 정당화될 수 있다. 기업은 노동시간 삭감분 만큼 비례적으로 임금을 삭감하지 않음으로써 고통을 분담하여야 한다. 노동시간 단축은 생산성을 증대하여 노동비용 상승을 상당히 상쇄하기 때문이다. 한편 노동자는 노동시간 단축에 따른 임금저하의 일부를 수용할 필요가 있다. 그러나 현재 초과근로수당의 삭감, 임금동결, 반납, 물가상승 등으로 인해 노동자들의 생활이 큰 타격을 받고 있는 점을 감안하여 현시점에서 임금의 절대액을 삭감하는 것은 바람직하지 않으며 향후 임금상승을 억제하는 방법으로 고통을 분담하는 것이 바람직하다. 특히 어떤 경우에도 퇴직금 및 각종 사회복지급여의 기준이 되는 기본급의 삭감은 없어야 한다. 또 향후 노동시간 단축의 결과로 생산성이 향상되고 해당 기업, 산업의 사정이 좋아질 경우 그 동안 받지 못했던 임금의 일부를 되돌려받을 수 있는 「임금저축제」도 도입을 검토해 볼 수 있다.

나. 고용효과 문제

앞에서 살펴본대로 노동시간 단축에 따른 고용효과에 대해서는 많은 논쟁이 있는 것이 사실이다. 한국의 경우에도 노동시간 단축시 얼마만한 고용효과가 발생할 것인가에 대해 노사의 의견이 엇갈리고 있지만 이에 대한 엄밀한 실증적 연구결과는 아직 나오지 않고 있다.

노동시간 단축에 따른 고용효과를 올바르게 측정하기 위해서는 노동시간 단축에 따른 임금 보상 정도, 생산성 증대, 신규 채용시 고정 비용, 정부의 채용 보조금, 가동률의 유지 여부 등 여러 가지 요인이 감안되어야 하며 또 생산함수의 성격과 노동수요의 탄력성 등에 관한 기초데이터 제공과 모델링이 올바르게 되어야 한다.

이러한 데이터와 모델링에 기초한 엄밀한 계량경제학적 연구는 추후의 과제로 돌리고 여기서는 법정노동시간 단축과 초과노동시간 단축시의 몇 가지 대안적 효과에 따라 얼마만한 고용유지/창출이 가능한지를 선진국의 예를 참고로 하여 간단히 시산해보기로 한다.

앞에서 본대로 독일의 경우 노동시간 단축에 따른 고용효과는 최저 35%(금속산업사용자연합)로부터 최고 80%(독일경제연구소)까지 다양하게 나타나고 있다. 또 Ginneken(1984)가 조사한 유럽의 8개 연구에서는 8% 이상의 노동시간 감축시 임금과 가동률의 가설에 따라 최저 마이너스효과로부터 최고 6.1%(노동시간 단축분의 76%)에 이르기까지 다양한 효과가 나타나고 있다. 한편 일본의 경우 생산량 일정을 가정할 경우 임금상승률에 대한 가정 차이와 산업별 차이에 따라 최저 29%에서 최고 91%까지 다양한 효과가 나타나고 있다.

이를 감안하여 법정노동시간이 44시간으로부터 40시간으로 단축될 경우 및 초과노동시간이 완전히 해소될 경우 각각 30%, 50%, 70%가 고용효과로 발생한다고 가정하면 얼마만한 고용효과가 발생할 것인지를 <표 5-4>에 표시하였다.

<표 5-4> 노동시간단축시의 고용효과에 대한 대안적 시나리오

(단위: 명)

	근거	시나리오I(30%)	시나리오II(50%)	시나리오III(70%)
법정노동 시간 단축	44-->40시간 4*12,101(98년 9월 현재 임금근로자수)/40	363,030명	605,050명	847,070명
초과노동 시간 단축	50(98년 3/4분기까지 평 균취업시간)-->44시간 6*12,101/44	495,040명	825,068명	1,155,095명
계		858,070명	1,430,118명	2,002,165명

이 표에서 보는대로 법정노동시간을 주당 44시간으로부터 40시간으로 단축하는 것에 의해 36만명-85만명의 고용을 창출/유지할 수 있으며, 98년중 평균 초과노동시간을 완전히 해소하는 것에 의해 다시 50만명-116만명의 고용을 창출/유지할 수 있는 것으로 나타난다. 따라서 이 두 가지 조치만으로 86만명-200만명의 고용이 유지/창출될 수 있는 것이다. 여기에 특정 산업의 추가노동시간 감축, 휴일/휴가의 증대, 유무급휴직제도 등을 감안하면 훨씬 더 큰 고용효과를 기대할 수 있다.

물론 이러한 시산은 매우 개략적인 것에 불과하며 보다 엄밀한 연구가 필요한 것이 사실이다. 그러나 한국의 노동자들이 그 동안 장시간 노동해 왔다는 점에서 노동시간 단축을 통해 상당한 고용효과를 발휘할 수 있음을 이 시산결과는 보여주고 있다.

다. 노동시간의 유연화 문제

노동시간 단축에 따른 또하나의 쟁점은 노동시간의 유연화 문제이다. 사용자는 노동시간 단축을 받아들이는 대가로 설비의 가동시간을 높이기 위해 다양한 탄력적 노동시간제(변형근로시간제)를 요구한다. 또 파트타임 노동자 등 비정규근로자의 도입조건 완화도 요구하게 된다. 독일의 금속산업에서 1987년 일련의 교섭을 통해 주당 노동시간을 37시간으로 단축하는 대신 노동시간의 탄력적 활용을 양보한 것은 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 이러한 노동시간의 유연화는 가동률 증대를 위해 노동력 활용의 극대화를 목적으로 한다는 점에서 노동강도의 강화를 초래할 가능성이 크다. 특히 한국과 같이 다른 나라에 비해 장시간의 초과노동을 하고 있는 경우에는 노동시간의 유연화는 많은 문제점을 가진다. 또 비정규근로자(파트타임)의 근로조건 보호가 열악한 상황속에서 대량의 비정규노동자의 도입 역시 노동조합으로서 받아들이기 힘든 문제이다.

다만 노동시간의 단축이 불가피하게 노동시간의 유연성을 동반할 수밖에 없다는 점을 감안하여 앞에서 본대로 초과근로에 대한 상한선이 설정된다면 그 안에서 노동시간의 유연성을 허용하여야 할 것이다.

라. 작업조직의 재편

노동시간 단축에 따른 노무비용 상승을 상쇄시키기 위해 사용자는 자동화의 촉진, 작업조직의 개편, 노동강도와 노동속도의 강화, 능력주의적 인사제도의 도입 등을 통해 생산성을 향상하고 경쟁력을 강화시키고자 노력하게 될 것이다. 그런데 노동조합은 그 동안 고용문제를 막아내느라 이러한 사용자 주도의 작업조직 재편에 손을 못대고 있어 노동시간 단축시 자칫 현장의 근로조건이 악화될 것으로 우려된다.

노동조합은 이러한 사용자 주도의 작업조직 개편에 반대만 하기보다는 적극적으로 설비 및 작업조직의 개선과 작업자의 숙련향상을 위한 조직개편과정에 노동조합의 참여를 요구하고 이를 통해 보다 인간적이고도 효율적인 작업조직을 만들어갈 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

마. 노조원에 대한 설득

현재 노동조합과 많은 노조원들은 정리해고에 대한 거의 유일한 대안으로 노동시간 단축을 통한 일자리나누기에 관심을 가지고 있다. 그러나 이는 자칫하면 과잉 기대를 낳을 우려가 있다. 노동시간 단축은 다른 한편으로는 임금저하 문제, 고용효과 문제, 노동시간 유연화 문제, 작업조직의 재편과 노동강도 강화문제 등의 여러 문제를 수반하므로 이에 대한 냉정한 분석이 필요하다. 특히 상대적으로 고용이 안정된 부문의 노동자들의 경우 노동시간 단축에 따른 임금저하 문제 등에 반발할 수가 있으며 이는 노동운동 진영에 혼란을 초래할 우려가 있다. 프랑스에서도 노동시간 단축문제를 둘러싸고 5대 노조조직들 사이에 상당한 의견차이가 있었음을 참고로 하여야 한다.

따라서 노동조합 전국조직이나 산별조직 등은 현재의 한국경제의 심각한 위기로 인해 어떤 산업의 어떤 노동자이든 해고의 위험에 노출되어 있으며 따라서 노동조합의 기본정신인 연대의 정신을 통해 노동자들 사이에 고통을 분담함으로써 실업문제가 일부 노동자층에 집중되는 것을 막아야 한다는 점, 그리고 여기에는 핵심노동자층의 일정한 양보와 희생이 따를 수밖에 없다는 것을 노조원들에게 설득하고 지도력을 발휘하여야 할 것이다.

II. 민주노총의 노동시간 단축 지침

<노동시간 단축 주요 과제 및 요구>

1. 노동시간단축 협약 체결

- 1) 전국단위, 산업별, 기업별 노동시간단축위원회 구성
- 2) 산업별, 기업별 노동시간단축협약 체결
- 3) 주40시간 노동제 도입
- 4) 초과근로의 제한(주 7시간)
- 5) 구조조정시 일자리나누기를 통한 고용유지 및 신규고용창출 의무화
- 6) 노동시간단축에 따른 소득보전기금 설치
- 7) 휴일휴가의 확대
- 8) 근무교대제의 변경을 통한 일자리나누기 추진

2. 제도개선

- 1) 법정노동시간의 단축 : 주40시간제 도입
- 2) 노동시간단축특별법 제정

1. 주 40시간으로 법정노동시간 단축

실근로시간을 줄이기 위해서는 가장 먼저 기준근로시간을 단축하는 것이 필수적이다.

89년 주44시간제를 도입한 이래 실근로시간과 초과근로가 꾸준히 감소하고 있다. 다만 실근로시간의 경우 92년부터 법정시간단축의 효과가 소진된 이래 제자리걸음을 하고 있는 실정이다. 이미 최근의 대량실업사태로 인해 노동시간단축을 통한 고용유지 및 일자리 창출이 불가피한 상황이므로 이를 계기로 기준노동시간을 주40시간제로 단축하여 고용안정을 도모함과 동시에 노동자의 삶의 질을 높여 나가야 할 것이다.

최근 한국에서도 대량실업이 발생하고, 이러한 추세대로 가면 향후 만성적인 고실업구조가 정착될 것으로 전망되고 있다. 이에 따라 법정노동시간의 단축문제는 대량실업을 최소화하고 고용을 유지해 나가기 위한 최선의 방안으로 부각되고 있다. 최근 프랑스 정부는 대량실업문제를 완화시키기 위해 임금삭감 없는 주35시간 노동제를 도입하기로 결정한 바 있다. 특히 당분간 산업활성화를 통한 고용창출이 쉽지않은 상황임을 감안할 때, 단기간에 실업을 최소화하고 고용을 유지·창출하기 위해서는 노동시간 단축이 최선의 방안이라는 합의하에 범사회적으로 노동시간 단축운동을 전개해 나가야 한다.

2. 노동시간단축 특별법의 제정

실근로시간을 단축해 나가기 위해서는 법정근로시간의 단축과 함께 실근로시간을 단축하기 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있다. 한국의 장시간노동구조를 개선하기 위해서는 법정노동시간의 단축과 함께 ①기준노동시간의 단축 ②기본급비중의 확대(월급제) ③연장노동시간의 제한 ④휴일휴가 확대 ⑤영업시간의 제한, ⑥유급휴일, 휴가의 확대 및 완전취득 ⑦근무교대제의 변경, 노동시간 단축지원센터의 설립 등 실근로시간의 단축을 촉진하기 위한 방안이 중층적으로 강구되어야 한다. 이를 위해서 ‘노동시간단축 특별법’을 제정하고 노동시간단축을 지원하기 위한 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

일본에서는 경제대국이면서도 생활빈국, 장시간 노동국가라는 불명예를 씻기 위해 87년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2192시간)의 노동시간을 1,800시간대(주35시간)으로 단축할 것을 목표로 정했다. 이를 위해 ①노동기준법을 개정하여 주40시간노동제를 도입하고 ②노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며 ③시간외, 휴일노동의 법정할증율을 인상하고 연장근로를 제한하며 ④연차유급휴가를 전부 사용토록 하고 ⑤학교수업을 주5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진한 바 있다. 아울러 노사는 근무교대제를 변경하여 실근로시간을 단축함으로써 94년에는 주 37.6시간(연 1960시간)으로 노동시간을 단축했다.

3. 초과노동시간의 단축

우리나라 노동자들이 장시간 노동에 시달리고 있는 것은 지나치게 긴 초과노동시간 때문이다. 한국에서는 98년 9월 현재 주당 평균 취업시간이 50.5시간에 달하고 있으며 따라서 초과노동시간은 노동자 1인당 6.5시간에 달한다. 이처럼 현재 한국에서 초과노동이 차지하는 비중이 워낙 크기 때문에 초과노동시간의 축소는 일자리 나누기 이전에 삶의 질 향상을 위해서도 절박한 과제이다. 장시간 초과노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 산재를 예방하며, 휴식과 개인활동을 위한 적절한 시간을 제공하는 등 노동자의 삶의 질을 높인다.

그러나 총임금에서 차지하는 초과근로수당의 비율이 높으므로 초과노동시간의 축소는 총임금의 상당한 저하를 가져와 생활에 어려움을 주는 요인이 된다. 따라서 초과노동시간 축소에 따른 임금저하에 상응하는 사회적 지원책이 필요하다.

또한 97년의 근로기준법 개정에 의해 하루 12시간, 일주일 56시간의 총노동시간 상한선을 두도록 되어 있는바 이는 다음과 같은 점에서 문제가 된다. 첫째, 하루 노동시간 상한선(12시간)이 너무 높다. 대부분의 유럽국에서 하루 노동시간 상한선을 9-10시간으로 하고 있다. 둘째, 주당 56시간 상한선도 다른 나라에 비해 다소 높은 편이므로 이를 하향 조정할 필요가 있다. 셋째, 대부분의 유럽 국가들은 초과

노동 자체가 거의 없지만 그렇지 않은 일부 유럽 국가들은 초과노동과 관련한 연간 상한선 규제를 하고 있는데 비하여 한국에서는 이에 대한 규정이 없다. 따라서 이론적으로는 연간 최고 624시간(12시간×52주)의 초과노동을 할 수 있다는 계산이 된다. 바로 이러한 연간 상한선 규제의 없는 것이 연간노동시간을 길게 만드는 한 요인이 되고 있다. 따라서 적절한 연간초과노동상한선 규제제도를 도입해야 할 것이다. 넷째, 초과노동의 연속에 대한 규제가 없다는 점이다. 계속되는 초과노동은 특히 건강을 해칠 염려가 있기 때문에 많은 나라들이 연속 초과노동에 대해 규제하고 있다.

한국과 유사한 노동법제를 가지고 있는 일본의 경우 IMF-JC는 1994년 연간노동시간을 1,800시간으로 줄인다는 「시간단축 5개년계획」을 세우고 이를 위해 완전주휴 2일제 실시, 휴일이 중복되는 경우 대체휴일의 설정, 근속 1년 이상의 연휴가 부여일수 최저 20일, 초과노동시간을 월 30시간 이내, 연간 120시간 이내로 한다는 계획을 추진중이다.

4. 임금보전 및 소득보전기금의 설치

노동시간 단축시 가장 큰 쟁점은 임금보전문제이다. 이와 관련하여 사용자들은 법정근로시간의 단축은 반대하면서도, 실노동시간이 단축된 만큼 임금을 삭감한다든지, 노동강도를 높이려 하고 있다. 이것은 현재의 과다부채 및 그에 따른 금융비용을 인건비를 줄여서 해결하려고 하는 의도와 함께 경기가 좀 나아지면 또다시 장시간노동체제로 돌아가겠다는 것을 의미한다. 그러나 이러한 노동시간단축은 고용보장에도 도움이 안될 뿐만 아니라 기본적으로 생존권을 보장하지 못하는 노동시간 단축은 의미가 없다.

더욱이 한국의 임금체계는 기본급비중이 너무 낮아서 연장근로를 통해 보충하지 않으면 생활이 유지하기 어려운 상황이다. 그렇다고 사회보장제도가 잘되어 있는 것도 아니다. 따라서 어떤 경우든 법정근로시간의 단축은 임금삭감없이 이루어져야 한다. 이에 대한 국제적 기준(ILO조약 제47호) 또한 생활수준의 저하없이 노동시간을 단축하도록 명시하고 있다.

또한 한국사회가 감당하기 어려운 정도의 폭발적인 대량실업상황, 최저의 사회보장수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간단축시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안 없이는 실질적인 노동시간단축이 추진되기 어렵다. 노동시간단축에 따른 소득보전을 노사정이 분담하는 방식은 이미 서구에서도 시행된 바 있고, 이탈리아의 경우에는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 구조조정을 추진하기도 했다. 이를 위해 국가가 그 차액분을 사회적으로 보전할 수 있도록 고용세나 기금을 조성해야 한다고 본다. 민주노총은 이를 위해 금융소득에 대한 종합과세 등을 통해 최소한 20조 이상의 고용안정 및 실업대책기금을 조성토록 요구한다.

5. 주요 산업 주35시간 - 38시간 산업별 협약으로 현수준의 고용유지

법정근로시간의 단축과 함께 산업별, 기업별 노동시간단축 협약을 통해 실근로시간의 단축을 뒷받침해 나가야만 한다. 현재의 대량실업을 극복하기 위해서는 대규모 일자리 창출정책이 불가피하다. 이를 위해서는 사회간접자본 확충 및 이를 위한 대규모 건설공사 추진 등과 같은 경기부양책을 실시해야 하며, 특히 더 이상 실업을 늘리지 않고 현수준으로 고용을 유지해 나가는 것이 중요하다. 이 경우에도 고용유지 효과를 극대화하기 위해서는 산업별, 기업별 특성에 따른 산업별협약을 통해 주 35시간 - 38시간으로 실근로시간의 단축이 병행되어야만 한다. 즉 산업, 기업별 특성에 따라 주5일근무제, 근무교대제 변경(예를 들면, 3조3교대를 4조3교대로 개편) 등 다양한 형태로 산업별, 기업별 노동시간단축 협약을 추진해 나갈 필요가 있다.

이러한 노동시간단축에 관한 산업별, 기업별협약시 가장 큰 쟁점은 노동시간단축에 따른 임금삭감문제이다. 법정근로시간 단축분은 임금삭감없이 보전을 한다고 하더라도 산업별, 기업별로 실근로시간을 대폭 단축해야만 하는 경우에는 어느 정도 임금삭감이 불가피하다. 그러나 이 경우에도 최소한 기존의 통상임금수준은 보장되어야 하며, 이를 위해 필요한 비용은 사회적으로 분담해야 한다. 이러한 불가피한 임금삭감분의 사회적 보전을 위해 고용안정기금을 20조로 증액하여 조성하여야 한다. 별다른 대책이 없는 한, 임금보전 문제가 쟁점이 되어 노동시간 단축을 저해할 수도 있기 때문에, 통상임금 보장 등과 같은 명확한 기준을 세울 필요가 있으며, 일본처럼 노동시간단축위원회를 구성·운영하면서 가능한 방안과 지원책을 강구해 나가야 한다.

<참고>

노동시간단축 특별법(안)

제1장 총칙

제1조 【목적】 이 법은 ‘노동시간단축위원회’를 구성하여 ‘사회적 노동시간단축 계획’을 수립하고, 노사간 자율적인 산업별 노동시간단축협약의 체결 촉진, 노동시간단축을 통한 일자리나누기, 근무교대제의 개편을 통한 노동시간의 단축, 초과근로시간의 제한, 휴일휴가의 확대, 노동시간의 단축에 따른 소득보전 등 노동시간단축을 촉진하기 위한 특별한 조치를 강구함으로써 노동자의 삶의질을 향상하고, 산업구조조정, 경기순환, 기업의 경영악화 등에 따른 근로자의 고용불안 해소 및 적극적인 고용촉진을 통해 일자리를 위한 사회적 연대를 활성화하는 것을 목적으로 한다.

제2조 【적용범위】 이 법은 고용보험법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 적용한다.

제3조 【사용자의 책무】 사용자는 종업원의 삶의질 향상과 고용안정을 위하여 하나의 사업 또는 사업장단위로 노사동수의 노동시간단축추진위원회를 구성하고, 일자리나누기, 근무교대제의 개편, 초과근로시간의 단축, 휴일휴가의 확대 등 필요한 조치를 강구해야 한다. 또한 산업별노동시간단축위원회가 체결한 산업별 노동시간단축협약 및 산업별노동시간단축계획을 이행하기 위한 조치를 취해야 한다. 이 때 노동시간의 단축은 생활수준의 저하없이 추진되도록 하여야 한다.

제4조 【국가의 책무】 국가는 노동시간단축위원회를 구성하여 매년 ‘사회적 노동시간단축계획’을 수립, 공표, 시행함과 동시에 지방자치단체, 사용자, 노동자 등의 노동시간단축추진계획을 적극 지원하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제 2 장 노동시간단축위원회

제5조 【노동시간단축위원회의 구성】 ① 국가는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 대통령직속기구로 20인이내의 노.사.정 동수가 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하고 다음 각호의 사항에 관하여 필요한 ‘사회적 노동시간단축계획’을 종합적으로 수립.시행하여야 한다. 위원회의 조직, 기능 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 노동시간단축의 목표에 관한 사항

2. 산업별 노동시간단축추진위원회의 구성 및 협약체결 촉진에 관한 사항
3. 노동시간단축을 통한 일자리나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 노동시간 단축에 따른 소득보전기금에 관한 사항
8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원에 관한 사항
9. 협약을 통한 노동시간 단축시 세제지원 등에 관한 사항
10. 노동시간단축지원센터의 구성, 운영에 관한 사항
11. 기타 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요사항

② 1항의 규정에 의한 위원회의 조직, 기능 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원회는 1항 각호의 계획을 수립, 시행함에 있어 필요한 경우, 노동부장관 등 관계부처 및 관련 지방자치단체로부터 권한을 위임받아 필요한 행정조치를 취할 수 있다.

제 3 장 산업별 노동시간단축위원회 구성 및 협약체결 촉진

제6조 【산업별 노동시간단축위원회의 구성】 ① 노동자와 사용자는 노동시간의 단축을 촉진하기 위해 하나의 산업 또는 업종별로 노동자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 하는 20인이내의 ‘산업별 노동시간단축위원회’를 설치, 운영하여야 하며, 위원회는 산업별 노동시간단축협약을 체결하고 다음 각호의 노동시간단축추진계획을 수립, 시행하여야 한다.

1. 산업별 노동시간단축의 목표 및 법정노동시간의 단축에 관한 사항
2. 지역별, 사업장별 노동시간단축의 촉진 및 협약체결에 관한 사항
3. 산업별 노동시간단축을 통한 일자리나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 산업별 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 산업별 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 산업별 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 산업별 고용안정기금 조성을 통한 생활수준의 저하없는 노동시간 단축의 추진에 관한 사항
8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원금의 활용에 관한 사항
9. 기타 산업별 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요사항

② 사용자는 1항의 산업별 노동시간단축 협약 및 노동시간단축 추진계획을 이행

하고 사업장 단위의 노동시간단축을 촉진하기 위하여 노동조합이 있는 경우에는 노동조합대표자와 노동조합이 없는 경우에는 종업원대표가 노사동수로 참여하는 노동시간단축추진위원회를 구성하여야 한다.

③ 산업별 노동시간단축위원회는 1항 각호의 산업별노동시간단축계획을 ‘노동시간단축위원회’에 제출하고 이에 대한 지원을 요구할 수 있다. 이 경우 사회적 노동시간단축위원회는 계획을 심사하여 지원방안을 강구하여야 한다.

제 4 장 노동시간단축을 통한 일자리나누기의 추진 및 지원

제7조 【일자리 나누기를 위한 노동시간단축 추진 및 지원】 ① 국가는 산업구조조정, 경기순환 등에 따른 대규모 고용조정이 발생하는 경우, 사회적노동시간단축위원회가 심의, 의결한 노동시간단축을 통한 일자리나누기를 시행하여 고용유지 및 창출대책을 마련해야 하며, 사용자는 이에 필요한 시간외근로 등 근로시간의 단축, 휴일휴가의 확대, 근무교대제의 개편 등의 조치를 취해야 한다.

② 1항의 규정에 따라 사용자와 노동자가 일자리나누기를 시행하는 경우 국가는 노동자의 소득보전, 사용자의 세금감면 등 필요한 지원대책을 강구하여야 하며, 이에 필요한 재원을 일반회계에서 부담하여야 한다.

③ 사용자는 일자리나누기를 하는 동안 임시직을 통한 정규직 대체를 해서는 안 된다.

제8조 【초과근로의 제한】 초과근로는 주 7시간을 초과할 수 없다.

제9조 【생활수준의 저하 없는 노동시간단축의 추진】 국가는 ‘사회적노동시간단축계획’을 수립, 이행함에 있어 생활수준의 저하없이 노동시간단축이 추진될 수 있도록 필요한 조치를 취해야 한다.

제10조 【소득보전기금의 설치】 제8조의 규정에 따라 국가는 ‘사회적노동시간단축계획’에 따른 사업을 수행하기 위하여 소득보전기금을 설치 운영하여야 한다. 소득보전기금의 조성 및 운영, 용도에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조 【노동시간단축 지원센터 운영】 국가는 노동시간의 단축을 촉진, 지원하기 위해 ‘사회적 노동시간단축위원회’ 산하에 노동시간단축 지원센터를 설립, 운영한다. 노동시간단축 지원센터의 설립, 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제 5 장 별 칙

- 이하 생략 -

제6장 맺음말

현재 우리는 대량실업의 시대를 살고 있다. 엄청난 실업자와 반실업자의 발생은 비단 당사자 자신과 그 가족에게 있어 경제적, 정신적 고통을 강요하는 것 뿐만 아니라 재직노동자의 고용을 위태롭게 하고 임금과 근로조건을 저하시키며 노동조합의 조직률을 떨어뜨리는 요인으로 작용하고 있다. 더 나아가서 대량실업은 자살, 범죄, 이혼 등 사회적 문제를 야기시키고 전체적으로 사회적, 정치적 불안을 야기시키는 요인으로 작용하고 있다.

바로 이러한 점에서 대량실업을 최소화시킬 수 있는 적극적 정책이 요구되는 것이다. 그러나 현재의 정부의 실업정책은 많은 문제점을 가지고 있다. 정부의 실업정책은 기본적으로 이미 발생한 실업자의 생계대책에도 미치지 못할뿐더러 보다 근본적으로 추가적인 실업자 발생을 막고 신규고용을 창출하지 못하고 있는 것이다.

특히 앞으로 상당 기간 동안 노동력 수급균형이 회복되기 어려운 상황 속에서 추가적 실업발생을 막기 위해 무분별한 대량해고를 막는 것은 실업정책의 최우선순위가 되어야 한다. 그러한 면에서 노동시간 단축을 통한 일자리나누기가 우리 사회에서 진지하게 검토되어야 할 것이라고 생각한다.

물론 노동시간 단축을 통한 일자리나누기 정책에 대해서는 그 고용효과나 노동비용 상승문제 등을 이유로 상당한 반대가 있는 것이 사실이다. 그러나 우리 사회에서 제기되고 있는 일자리나누기의 의의는 유럽과는 다소 다르다. 즉 한국의 경우 현재 초점이 되고 있는 것은 IMF 위기와 구조조정과정에서 정부와 기업의 신자유주의적, 시장지향적 구조조정정책에 기인한 대량해고를 어떻게 막을 것인가 하는 문제이며 따라서 노동시간 단축을 통한 추가적인 고용창출효과보다는 현재의 고용의 유지효과에 보다 비중이 가 있는 것이다.

대량해고에 따른 각종 경제적, 사회적, 정치적 비용을 감안하면 이와 같은 노동시간 단축을 통한 일자리나누기는 충분한 의의를 가진다고 생각한다. 따라서 단순한 고용효과나 노동비용 상승효과 등만으로 노동시간 단축의 효과를 따지는 것은 너무나 단기적이고 협소한 것이라 하겠다.

뿐만 아니라 노동시간 단축은 보다 장기적으로는 노동자의 삶의 질 향상이라는 차원에서 접근하여야 할 문제이다. 한국경제는 그 동안 노동력의 대량동원, 장시간 노동에 의한 대량생산으로 규모의 경제를 확보하는 생산전략을 끊임없이 추구해왔으며 그 결과가 바로 실질적으로 세계최장시간을 자랑하는 장시간노동으로 나타나고 있는 것이다. 이러한 장시간 노동은 높은 산재율, 노동자의 육체적, 정신적 피로와 스트레스 등을 가져올 뿐만 아니라 더 나아가 가정생활의 파괴, 교육훈련을 통한 자기개발기회의 박탈, 사회적, 정치적 참여기회의 박탈 등 노동자의 가정적, 사회적 생활 전체를 빈곤하게 만드는 기본요인으로 작용하고 있는 것이다.

이제 이러한 절대적 노동투입의 증가에 의한 성장전략은 한계에 다달았다. 보다

질높은 노동을 투입하여 생산성 높게 노동함으로써 부가가치와 품질이 높은 상품을 생산, 경쟁하는 전략으로의 전환이 불가피한 상황이며 이는 현재의 장시간 노동을 줄이지 않고는 불가능한 것이다. 이와 더불어 노동시간의 단축을 통해서 노동자의 삶의 질을 높이는 것 역시 우리 사회의 중요한 과제라고 하겠다.

이러한 면에서 노동시간 단축은 단순한 실업정책으로서의 의미를 넘어서서 우리 사회 변화의 한 중요한 동인으로 될 수 있다고 생각한다.

그 동안 한국의 정부, 기업, 그리고 노동자의 의식마저도 지배해왔던 물질만능적, 성장일변도적 사고방식을 버리고 보다 여유로운 생활, 가정, 교육, 사회봉사 등 비물질적 가치를 중시하는 생활, 그리고 연대에 기초한 생활을 지향할 때 우리 사회는 보다 풍요로워질 것이다.

<참고> 프랑스 35시간 노동시간 단축법

출처 : 리베라시옹(98.5) 번역: 김신양(노동조합기업인수지원센터 연구원)

프랑스 노동시간 단축에 관한 법안의 배경과 주요 항목

노동 시간 단축에 관한 법안은 실업과 노동 시간을 줄이기 위해 모든 방법을 동원하겠다는 정부 의지의 표현이다.

고용 창출을 위한 선결 요건은 물론 높은 성장률이다. 그러나, 성장률이 앞으로 3%를 웃돈다 할지라도 그 것으로 짧은 기간이나마 실업을 대량으로 줄일 수는 없다.

다시 말해, 제대로 시행된 노동 시간 단축만이 수십만의 고용을 창출할 수 있는데 이는 지난 20년간 어떠한 정책도 해내지 못하였다.

기업은 노동 시간 단축으로 이익을 취할 수 있으며, 벌써 몇몇 기업은 경험한 바 있다. 시간 단축은 더욱 다양하고 다변화된 조직체계를 선택할 수 있게 하고, 생산의 추이에 적합한 시간조정을 가능하게 하며, 고정 자산을 효율적으로 사용할 수 있게 하고, 서비스의 질을 향상시킨다. 노동 시간 단축은 또한 여가 시간의 확충과 노동 조건의 개선이라는 노동자의 소망에도 부응한다.

이런 이유로 정부는 현재 노동 시간 단축을 위한 과정에 다시 박차를 가하고자한다. 정부가 촉구하는 바람직한 노정은 동종 생산 업체나 기업 내의 협상을 통해 다양한 처지에 맞추어 각 자의 이익을 조절할 수 있게 하는 것이다.

협상을 통해, 각 기업의 특수한 경제적 요구와 노동자의 요구 사항에 부응하도록 시간 단축의 규모와 리듬을 정하고, 생산과 노동 시간 조직의 양식을 준비하도록 한다.

이 법안은 협상의 틀을 정하고, 재정 지원 적용 방안을 구성하며, 위에 언급한 협상의 진행을 촉구한다. 기업은 노동 시간 단축과 재조정에 빨리 착수할수록 더 많은 재정 지원을 받을 수 있을 것이다.

이 법안은 보상휴가제도를 강화함으로써, 추가 노동이 과도하게 적용되는 것을 조절하고, 법정 노동 시간을 넘은 과도한 추가 노동에 제동을 걸도록 촉구한다. 덧붙여, 현재 남용되고 있는 파트타임을 억제하면서 동시에 그 이용 조건을 개선하여 올바르게 실행되도록 할 것이다.

1. 노동시간

○ 20인 이상 기업은 2000년 1월 1일부터, 그 이하 기업은 2002년 1월 1일부터 35시간으로 정해진다.

○ 2000년과 2001년에 직원이 20인 이상으로 증원되는 기업은 2002년부터 35시간 법

안의 적용을 받는다.

○ 늦어도 1999년 12월 31일에 투표에 붙여질 새 법안은, 이전에 진행된 협상의 결과를 고려하여 35시간으로의 이행에 대한 구체적인 이행 양식을 정하게 될 것이다.

2. 2000년 이전 35시간 혹은 그 이하로 이행하는 기업에 대한 지원

○ 사원의 6%를 증원하거나, 사회계획의 틀 내에서 사원의 6%에 해당하는 일자리를 지키면서 근무시간을 최소 10% 단축하는 모든 기업에 대해 매년 기업부담 사회보장비용을 경감하는 형태로 노동자당 9000프랑을 지원한다.

○ 이 지원은 점차 감소하여 1999년 8,000프랑, 2000년 7,000프랑, 2001년 6,000프랑으로 한다.

3. 그 이외의 추가 원조

○ 지금부터 2002년 1월 1일까지 1회 혹은 2회에 걸쳐 32시간으로 이행하거나 직원의 9%를 증원하는 (또는 정원의 9%에 해당하는 일자리를 지키는)기업에 대해 매년 직원 1인당 4000프랑을 지원한다.

○ 60%이상의 생산직노동자를 고용하고, 그 중 70%에게 SMIC(법정최저임금)의 1~1.5배를 지급하는 기업에 대해 매년 직원 1인당 4000프랑을 지원한다.

○ 법으로 정해진 최소한의 비율 이상으로 청년, 장기실업자, 장애인을 고용하는 기업에 대해 매년 직원 1인당 1000프랑을 지원한다.

4. 2002년

○ 이때부터 노동시간단축의 과정에 들어가는 기업에 매년 직원 1인당 5000프랑을 1회 지급한다.

○ 1998년과 2002년 사이, 1년 이내로 고용에 관한 약속을 이행하지 않을 경우 해당 기업은 정해진 규칙에 따라 지원액을 환불해야 한다.

○ 1998년 4월 30일 규칙(規則)에 따라 재정의 대부분을 국가가 책임지는 45개 공기업은 지원대상에서 제외된다.

5. 그 외 다른 항목들

○ 노동시간단축은 휴가로 전이될 수 있고, 특히 간부급을 대상으로 '시간예금'통장에 일부 적립될 수 있다.

○ 추가(노동)시간 도입을 제한하기 위해 법으로 보상휴가 적용 시간을 1시간 줄인다(1999년 1월 1일부터 42시간에서 41시간으로)

○ 파트타임의 남용을 막기 위해 최소 노동 시간을 2시간(16시간에서 18시간으로) 높이고, 이에 따라 기업은 고용주부담 사회보장비용의 30%를 감면 받는다. 피고용인에게 1일 근무시간동안 최대 2시간 이상 근무중지를 요구할 수 없다.

○ SMIC(법정최저임금)의 시간비율, 간부급의 노동시간, 추가노동시간 등의 민감한 문제

들에 관한 정확한 항목은 1999년 법으로 미루었다.

6. 협상주체, 감독주체

<위임>

○ 노조대표가 없고, 위임을 조직하는 동종생산업체 협약을 체결하지 않은 기업에서는 직원 중 1인이 협상을 위해 대표노조조직에 의해 위임받을 수 있다. 이 직원은 자신이 선택한 동료 1인을 동반할 수 있다. 그의 협상시간은 노동시간으로 계산되어 보수가 지급된다.

<감독>

○ 노.사 동 수의 대표로 구성된 위원회가 기업 내의 후속 진행을 책임진다. 협약적용에 어려움이 있을 때에는 직원들이 행정당국에 제소할 수 있다.

○ 고용 예상 일정이 제정된다.

○ 고용되거나 해고를 면한 인원을 유지해야 하는 기한은 2년이다.

35시간 법 전문

여러 법 조항이 데크레(Decret: 법규명령, 대통령령, 수상의 부서)의 대상이 된다.

네 개의 단순 데크레(국사원Conseil d'Etat의 심의를 거친 단순 명령)가 법안이 공표된 직후 발표될 것이다: 재정 지원 혜택에서 제외되는 기업(3조-I), 지원 총액과 가산금(3조-VI), 일일 최소 휴게 시간(11시간)의 예외적 조건(6조), 연장근로에 대한 보상 휴게 적용 조건에서의 예외 조건(8조 II와 VI), 국가와 기업간 협정의 감독과 중지에 대한 것(3조-V) 과 파트타임근로에 대한 규칙을 어겼을 때의 처벌에 대한 (10조-VI) 내용으로 국사원령 두 데크레가 요구된다. 적용에 관한 통첩(또는 회람, circulaire)도 예정되어 있다.

【제 1 조】

노동법 L.212-1조를 이어 다음과 같이 작성된 L.212-1 둘 째 조가 삽입된다:

L.212-1조 둘 째. - L.200-1조⁶⁶⁾에서 언급한 사업장과 농업.장인.협동조합 사업장과 그 부속 업체에서 2002년 1월 1일부터 법정 실 근로시간이 주 35시간으로 정해진다. 종업원 총 수가 20인 이상인 기업, 협약이 인정하거나 판사가 결정한 근로자 20인 이상의 경제.사회 단체에서는, 2000년 1월 1일과 2001년 12월 31일 사이에 20인으로 증원되는 경우를 제외하고, 2000년 1월 1일부터 주 35시간으로 정해진다. 종업원 총 수는 L.421-1조⁶⁷⁾ 둘 째 줄에 명시한 조건에 따른다.

【제 2 조】

사용자조합조직, 사용자 연합, 또는 사용자들 그리고 대표권을 인정받은 노동조합조직은 이후 1조에서 정해진 만기일까지 근로시간의 실 단축시간의 방식을 협상한다. 이 방식은 업

66). 노동법의 이 조는 ‘공.사, 종교.비종교...를 막론한 생산.상업 사업장과 그 부속 업체, 법원 부속 공무원, 자유직, 민간 회사, 모든 종류의 업종 조합과 사회단체’ 그리고 ‘가족의 구성원으로 피고용인을 구성하는 사업장’으로 명시한다.

67) 노동법의 조항을 참조하는 것은 만약 어떤 기업의 인원이 지난 3년 동안 12개월 연속 또는 비연속적으로 20인 이상에 이르면 20인 이상의 기업으로 간주한다.

종별·기업별 상황, 또는 만일의 경우 노동법 L.132-30조⁶⁸⁾에 있는 조건하 지역·도 단위로 묶인 여러 기업의 상황에 맞추어야 한다.

【제 3 조】

2000년 1월 1일 이전에 근로시간을 단축하는 기업이나 사업장, 단체협약을 적용하여 2002년 1월 1일 이전 20인 이상 또는 이하의 기업이 (근로시간단축의) 반대급부로 고용을 하거나 일자리를 유지하는 경우 아래에 정의된 조건하에서 지원을 받는다.

I. - 노동법 L.212-2 둘 째 조에서 언급된 범주에 속하거나, 사법(私法)회사나 기관, 복합경제회사, 공공 도시교통시설 산업과 영업 국영기업, 해군수품업체는 종업원 총 수가 20인 이하라도 지원을 받는다. 그렇지만 테크레에 의해 명단이 발표될, 국가에 부속된 일부 공공 기관은 그들 활동이 가지는 독점적인 성격과 생산 작업에서 국가와의 협력이 크므로 지원 대상에서 제외된다. 이러한 기관에 대해서는 근로시간단축의 방식이 국가와의 관계를 규정하는 절차의 틀 내에서 결정될 것이다.

근로시간단축은 현 근로시간에서 최소 10% 단축되어야 하고, 변화된 전체의 시간은 노동법 L.212-169) 둘 째 조에 정해진 법정 시간의 수준을 넘지 않아야 한다. 단축의 규모는 전체시간의 구성요소가 지속적인 방식으로 축소되어 측정되어야 한다.

II. - 근로시간단축은 기업이나 사업장 협약으로 조직된다. 이는 마찬가지로 적용중인 사회기관과 사회의료기관⁷⁰⁾에 관한 1975년 6월 30일 법 N°75-535의 1조가 승인되거나 확장된 업종 협약과 단체협약이 적용되어, 추가적인 기업협약의 영향을 받는 50인 이상 기업이나, 업종 협약이나 협정에 의해 마련된 방식에 따라 50인 이하의 기업에서 조직될 수 있다. 또한 노동법 L. 132-30조³⁾의 첫 번째 두 행에 정해진 조건하에 체결된 협약에 의해 조직될 수 있다.

본 조의 IV와 V의 조항이외에 단체 협약은 현재의 근로시간을 참조하여 이해관련 기업 또는 기업들에서 적용 가능한 근로시간단축의 만기일 뿐 아니라 근로시간조직, 기업의 근로자에게 적용 가능한 시간 단축의 방식을 결정한다. 그리고 이 방식이 특수할 경우 간부직원과 관련된 방식과 시간 변경 시 근로자에게 통고할 기간도 정해져야 한다.

단체협약은 또한 종업원 대표자의 자문을 조직하는 노동법 IV책의 조항을 침해하지 않는 범위 내에서 기업에서- 만일의 경우 업종별로 -의 실행 후속조치에 관련한 조항을 정한다. 이 후속조치는 특별히 노사로 이루어진 기관을 만들어 보장될 수 있다.

협약은 근로시간단축이 파트타임 노동계약과, 근로시간과 유급휴가에 관한 1982/1/16의 법률 명령 N°8241의 26조⁷¹⁾에 언급되어 있는 바와 같이 항구적으로 계속되는 주기에 따라

68) 협정이나 단체협약이 노동조합과 50인 이하의 기업 연합을 대표하는 사용자간에 체결될 수 있다. 이러한 협약은 관계 조약의 실행과 관련된 모든 소송에 제소될 수 있는 업종 노사위원회를 구성한다.

69). 이는 본 법의 1조에 의해 만들어진 노동법의 새 조항에 관한 것이다. 다음에 나올 국가 지원을 받을 수 있는 기업은 1)에 열거되어 있고, 거기에 농업·장인·협동조합 사업장과 그에 부속된 업체가 더해진다.

70). 공공법인 기관이 운영자금을 지불하는 비영리 사회기관이나 사회의료기관과....에서 체결된 단체협약은 그 기관의 후견적 감독당국의 승인을 받아야 한다.

71). 이 조항에 의하면, 1)에 명시된 기업과 장인·협동조합 사업장에서 ‘항구적으로 연속적인 주

팀 단위로 연속 교대근무를 하는 근로자의 상황에 미칠 결과를 예비한다.

마찬가지로 협약은 간부직원에게 적용되는 단축의 개별적인 조건과, 그들 업무의 특성을 감안한 특별한 근로시간 단축의 방식도 마련한다.

이 협약은 도(道)노동·고용·직업 훈련 부서나 농업부문은 도 노동·고용·사회보장서비스에 제출되어야하고, 종업원 대표자에 전달되고 기업 내에 게시되어야한다.

기업 내의 노조 조직이나 그 대표자는 본 법률 조항의 틀 내에서 조인된 기업 협약을 적용하는 데 난점이 발생할 시 행정당국에 제소할 수 있다.

III. - (노조의)직장대표나 그와 동일한 자격으로 지명된 종업원 대표가 없는 기업이나 사업장에서는 기업이나 도 단위 기업 연합에서의 근로자의 정보와 자문, 그리고 단체교섭의 전개에 관한 1996/11/12 법 N°96-985 6조⁷²⁾의 조항을 실시하는 업종 협약이 없을 경우에는 전국적으로 -또는 해외영토는 도 차원에서- 대표권이 인정된 일개 또는 다수의 노조 조직에 의해 공식적으로 위임장을 받은 근로자(들)에 의해 단체협약이 체결될 수 있다.

다음에 나오는 근로자는 위임될 수 없다: 그가 지닌 권력이 기업대표와 동일할 경우. 노동법 L.423-8과 L. 433-5 조의 첫째 줄⁷³⁾에 언급된 기업의 대표와 친인척관계에 있는 자.

위와 같이 지정된 위임권은 근로자의 지명 방식을 상술하고 협상의 내용, 위임자에 부과된 공지의 의무, 특히 어떤 조건하에서 협약 안이 위임된 노조에 맡겨지는지 그리고 언제 위임권을 종결하는 지에 대한 것을 정해야한다. 위임된 근로자는 교섭시 기업 내에서 동료 1인을 선택하여 대동할 수 있다. 협약은 기업의 근로자와 위임된 노조조직에게 협약의 실행과 적용의 조건에 대해 알리는 방식을 제시한다. 이 협약은 도(道)직업훈련·지위향상·고용위원회에 전달되어야한다.

위임된 자가 협약의 교섭이나 그 후속조치에 필요한 모임으로 보낸 시간은 근로시간으로 인정되어 보수가 지급된다.

본 조에 비추어 위임된 근로자(들)는 그들이 지명되었다는 것을 사용자가 알게된 직후 바로 노동법 L.412-18조의 조항⁷⁴⁾에 의하여 보호받을 수 있다. 허가 소송절차는 협약체결 후 6개월 동안 또는 위임 종결 시기나 교섭 종결 시기 이전에 위임된 근로자의 해고에 적용될 수 있다.

IV.- 기업이 근로시간단축의 결과로 고용을 할 때는 협약이 직업범주별 고용 수와 예상 고용시기를 정한다.

기업은 근로시간단축으로 이에 관계된 수의 최소 6%에 해당하는 인원을 고용해야한다. 만약 기업이 근로시간을 15% 단축하고 이에 관계된 수의 최소 9%에 이르는 인원을 고용하

기에 따라 교대 팀별로 일하는' 근로자는 늦어도 1993/12/31부터 '연 평균' 주당 35시간으로 계산된 근로시간의 혜택을 받는다.

72). 이 조항은 단체교섭에 대한 1995/10/31의 전국 업종간 협약의 실행을 가능하게 하기 위해 노동법에 저촉되는 '실험적인' 조항을 도입했다.

73). 배우자, 선조, 후손, 형제, 기업대표와 같은 항렬의 친인척.

74). (노조의) 직장대표를 부당한 해고나 사업장 전환으로부터 보호하는 내용.

면 가산된 지원금을 받는다. 고용은 노동법 L.127-1조의 조항⁷⁵⁾에 따라 구성된 기업연합의 틀 내에서 진행될 수도 있다.

마찬가지로, 10%의 근로시간단축으로 지원을 받은 기업이 2003/1/1 이전에 다시 근로시간을 단축하여 애초 근로시간의 최소 15%에 이르는 시간이 단축되었을 때도 가산금을 받는다. 이 때 기업은 근로시간단축의 첫 번째 단계에 관련된 수의 최소 9%에 해당하는 인원을 고용해야한다.

기업은 이 단축에 관계된 기업이나 사업장(들)의 신규고용으로 증가된 수를 일정기간 유지해야한다. 이 기간은 본 절의 첫째 줄을 적용하여 실시된 최후의 고용 일부터 최하 2년이다. 신규고용은 근로시간의 실질적인 단축 일부터 1년 내로 근로시간단축이 적용되는 기업이나 사업장에서 실시되어야한다.

기업대표는 기업위원회나, 이의 부재 시 종업원 대표에 본 절이 적용되어 실행된 고용에 관한 정보를 제공해야한다.

지원은 단체협약이 법 조항에 부합하는가를 확인한 후, 협약에 의한 근로시간단축이 발효된 날로부터 5년간 기업과 국가 간 협정에 의해 이루어진다.

V. - 근로시간단축이 경제적인 동기로 인한 해고(노사)단체소송절차의 틀 안에서 예정된 해고를 방지할 경우 기업이나 사업장 협약은 근로시간단축으로 인해 유지되는 일자리의 수를 정한다.

이 수는 근로시간단축이 적용되는 수의 최소 6%에 이르러야한다. 만약 기업이 근로시간을 15% 단축하고 근로시간단축이 적용되는 수의 최소 9%에 이르는 일자리를 유지할 경우 가산된 지원금을 받는다.

기업이나 사업장 협약은 또한 단축으로 해당 기업이나 사업장(들)에서 고용을 유지해야 하는 기간도 정한다. 이 기간은 최소 2년이다.

지원은 단체협약이 법 조항에 부합하는가를 확인하고, (단축)계획이 가지는 경제적 균형 문제와 해고방지대책과 그에 수반되는 내용을 고려한 후 기업과 국가 간 협정에 의해 이루어진다.

지원은 우선 협약에 의한 근로시간단축이 발효된 날로부터 3년간 이루어진다. 이 기간은 해당 기업의 고용 상태와 경제적 조건을 고려하여, 국가와 기업간 협정의 추가조약에 의해 2년간 연장될 수 있다.

VI. - 지원은 근로시간단축의 적용을 받거나, 본 조의 IV에서 마련된 장치의 틀 내에서 채용된 근로자에게 주어진다. 이 지원금은 지원 기간 동안 사회보험, 산재, 직업병, 그리고 해당 기업이나 사업장의 근로자의 보수와 소득에 부과되는 가족수당에 해당하는 사용자 부

75). 이는 동일한 단체협약에 속하는 회원기업들이 공동관리를 목적으로 종업원을 고용하기 위해 구성된 사용자 연합을 가리킨다.

담의 세금 총액에서 공제하는 형태로 주어진다.

다음의 경우 지원 총액이 가산된다:

1. 기업이 의무적인 최소치 이상으로 신규 고용하는 경우.
2. 기업의 총 신규고용이 본 조 IV를 적용한 무기한 고용계약일 경우.
3. 기업이 청소년, 노동법 L. 323-10(조76)가 적용된 장애인으로 인정되는 사람, 일자리를 얻는 데 특별한 어려움이 있는 사람들 특히 장기실업자를 고용할 경우.

종업원 중 단체협약에서 의미하는 생산직 근로자와 법정최저임금(SMIC) 수준의 보수를 받는 근로자가 상당한 비율을 차지하는 기업에는 데크레에서 정해진 조건에 따라 특별 가산금이 주어진다.

지원 혜택은 사용자 부담 사회 보장비용의 전체나 부분적 감면, 특별 세율.과세의 기준.세금의 총괄 금액의 적용과 중복될 수 없다. 단 사회 보장법 L.711-13조와 L. 241-13(조77)에 마련된 (근로시간)단축과 노동법 L.322-4-2와 L.832-2(조78)에 마련된 지원은 예외로 한다.

국사원(Conseil d'Etat)의 데크레가 국가와의 협정의 실행 감독의 방식, 기업이 고용과 근로시간단축과 관련한 약속을 이행하지 않을 경우 지원금의 환불을 수반한 폐기통고와 협정 중지의 조건을 정한다.

본 조 적용의 조건, 특히 지원액과 가산금에 대한 조항은 데크레로 정한다.

VII. - 특히 가장 작은 규모의 업종이나 기업이 근로시간단축과 재조직의 과정을 밟을 경우 광역지방자치체(Region)가 참가하는 원조와 수반 프로그램의 혜택을 받을 것이다. 이 프로그램은 근로시간단축에 관한 사전 심사를 거친 후 비용의 일부를 국가가 책임지도록 한다.

VIII. 전국적으로 인정된 대표 노조조직은 본 조 II항에 명시된 협약 교섭을 위해 이 조직이 위임하는 근로자의 교육활동을 지원하는 국가의 지원을 받을 수 있다.

IX. - 협정에 의한 근로시간의 단축과 재정비에 의한 고용을 용이하게 하는 1996/6/11 법 N°96-502 4,5,6(조79)는 폐지된다. 노동.고용.직업훈련에 관한 1993/12/20 법 N°93-1313 39와 39-1(조80)는 폐지된다. 그렇지만, 앞의 두 조(39, 39-1)와 본 법이 발효되기 전까지 적용되는 사회 보장법 L.241-13 조의 조항은 본 법의 공포 일 이전에 체결된 협정에는 적용된다.

76) 이 조항은 장애인 노동자에 대한 정의를 내린다.

77) 이 조는 쥐삐(Juppe) 정부에 의해 제도화된 저임금에 대한 사용자 부담 사회보장비용의 전반적인 감축에 관한 것이다.

78) 쥐삐 정부가 제도화한 일자리-이니셔티브 계약제의 틀 내에서의 국가지원. 이는 가장 어려운 형편에 처한 이들(장기실업자, 최소적용수당(RMI) 수혜자, 미망인 가장...)의 채용을 용이하게 하도록 고안되었다.

79) 본 법의 발효로 더 이상 존재할 필요가 없어진 로비앙(Robien)법 조항

80) 평균 시간의 단축과 임금 삭감을 동반한 연 단위 변형근로시간제의 틀 내에서 국가가 사용자 부담 사회보장비용의 일부를 책임지는 것.

X. - 사회 보장법 L.241-13조 끝에서 둘째 줄의 '7, 39, 39-1조에 의한'⁸¹⁾은 '7조에 의한'으로 대체된다.

【제 4 조】

주당 39시간 이하의 근로시간단축의 전체 또는 일부가 기업이나 사업장 조약 또는 적용된 협정이나 확장된 업종 협약에 의해 휴식일의 형태로 조직될 수 있다. 단체협약은 일 년 내 일부는 근로자가, 일부는 사용자가 선택하게 되는 휴게의 방식과 휴게를 취할 수 있는 기한, 그리고 이 휴게일자에 따라 보수로 대체하는 시기의 분배 방식을 정한다.

더욱이 단체협약은 이 휴게의 일부분이 노동법 L.227-1조⁸²⁾에 정의되어 있고, 데크레에 의해 명확히 밝혀진 조건하에서 '시간 예금제'에 적치된다는 것을 마련한다.

【제 5 조】

노동법 L.212-4조⁸³⁾의 앞부분에 다음이 삽입된다:

'실 근로시간은 근로자가 사용자의 권한하에 있고, 개인적인 일에 보내지 않고 그의 지시에 순응해야하는 시간.'

【제 6 조】

노동법 2권 2절 1장의 앞에 다음과 같은 서장을 삽입한다:

서장

『일일휴게』

'L.220-1조. - 모든 근로자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 누린다.

'협정이나 확장된 단체협약은 데크레가 정한 조건하에서 상기 조항을 위반할 수도 있다. 이는 특히 서비스의 연속성을 보장해야할 필요성이 있거나 분할된 작업시간대를 가지는 활동일 경우에 국한된다.

'마찬가지로 이 데크레는 협정이나 단체협약이 없을 경우, 사고 혹은 사고의 위험이 있거나 아주 예외적인 활동으로 인해 긴급한 작업이 필요한 경우 첫 번째 항의 조항을 위반할 수 있는 조건을 마련한다.

'L.220-2조. - 근로자가 최소 20분의 휴게 시간을 갖지 않고 1일 6시간 이상 노동할 수 없다. 단 그 이상의 휴게 시간을 정하는 보다 유리한 협정의 조항은 예외로 한다.

【제 7 조】

제 조의 조항들은 운송부문의 운전자나 항해(항공)자 이외의 근로자에게 적용된다.

81) 3조 IX항과의 단순한 조정 조항.

82) 근로자가 연례 휴게의 일부분을 연기하거나, 개별적인 임금상승의 일부분이나 상여금을 전환하거나, 연장근로에 대한 보상휴게를 연기하여 유급휴가의 권리를 적립할 수 있도록 하는 '시간 예금제'에 관한 조항.

83) 5조. 이 조는 보수가 지급되지 않는 근로시간을 열거한다.

【제 8 조】

I. - 노동법 L.212-5조의 첫째 항⁸⁴⁾은 다음 문구로 보완된다:
'1999/1/1부로 주당 최대근로시간은 41시간으로 한다.'

II. - 동 조의 4항을 이어 다음 항을 첨가한다:

'보상 휴식은 데크레가 정의한 유보경우를 제외하고는 권리 개시 후 최대 2개월 내에 의무적으로 주어져야한다. 근로자가 휴식을 요구하지 않는 것은 휴식권리의 상실을 초래하지 않는다. 이 경우 사용자는 최대 1년 내로 그가 실제로 휴식을 취하도록 권유하여야한다.'

III. - 동 조의 8항은 삭제된다.

IV. - 농촌법 993조 2항은 다음의 항으로 보완된다:
'그 한계는 1999/1/1부터 41시간으로 정한다.'

V. - 동 조 4항 뒤에 다음 문구를 첨가한다:
'그 평균은 1999/1/1부터 41시간으로 정한다.'

VI. - 농촌법 993-1조 2항⁸⁵⁾ 뒤에 다음의 항이 첨가된다:

'보상 휴식은 데크레가 정의한 유보경우를 제외하고는 권리개시 후 최대 2개월 내에 의무적으로 주어져야한다. 근로자가 휴식을 요구하지 않는 것은 휴식권리의 상실을 초래하지 않는다. 이 경우 사용자는 최대 1년 내로 그가 실제로 휴식을 취하도록 권유하여야한다.'

VII. - 동 조의 5항을 삭제한다.

【제 9 조】 ⁸⁶⁾

I. - '변형 계약'이라는 말 뒤부터 근로기준법 L.332-12조 2항의 마지막 문장의 끝 부분을 삭제한다.

II. - 동 조의 3항은 다음과 같이 작성된다:

' 이 공제 혜택을 받기 위해서는 근로 계약이 1월 동안 연장근로를 제외하여 18시간에서 연장·추가근로를 포함하여 32시간 이하여야 한다.'

84). 주당 근로시간이 42시간을 초과할 경우, 연장근로시간의 50%에 상응하는 보상휴식이 주어진다. 그 적용의 최저한계는 41시간으로 하향 조정된다.

85). 농촌법의 규정을 받는 근로자들에게 본 법의 8-I과 8-II의 조항이 해당된다.

86). 이 조는 파트타임 고용으로 사용자가 누리는 사용자 분담 사회보장비용의 공제 제도를 수정한다. I부는 경제적 이유로 인한 해고를 피하기 위해 상용직이 파트타임으로 전환되었을 때의 공제를 취소한다. II부는 근로계약에서 정해진 주당 최소 2시간에 관한 것이다. III부는 파트타임이 연단위 변형근로시간으로 정해질 때의 조건과 공제를 연계시킨다. IV부는 사용자가 파트타임으로 신규고용할 때 공제를 받기 위해 행정부에 신고해야하는 기간에 관한 것이다. V부는 대량해고 후 공제혜택을 받을 수 있는 가능성을 보다 엄격히 제한한다.

III. - 동 조의 3항은 다음과 같이 보완된다:

‘그렇지만 이 경우 파트타임이 근로자가 요청하여 실행될 수 있는 방식과 보장내용을 정하는 기업의 단체협약에 의해 1년 단위로 정산될 때는 (공제가)가능하다.’

IV. - 동 조의 끝에서 세 번째 항의 마지막 절에 있는 ‘30일’은 ‘60일’로 대체된다.

V. - 동 조 끝에서 두 번째 항의 ‘6개월’은 ‘12개월’로 대체된다.

VI. - 노동법 L.322-12조에 의한 공제는 본 조에 있는 조건과 동일한 조건하에서 다음과 같은 기업에서 적용되거나 유지된다: 무기한 고용계약으로 근로자를 고용했을 때 계약서상의 근로시간이 새로운 단체근로시간의 4/5와 (총 근로시간을 포함) 32시간 사이이고, L.212-4-2와 L.212-4-3조⁸⁷⁾에 있는 보장내용이 적용되는 조건하에서 협정에 의해 근로시간을 단축한 기업.

VII. - 본 조의 II와 III을 벗어나 본 법의 공포 이전 현행 조항의 적용으로 공제혜택을 보는 근로계약을 맺은 근로자에게는 공제가 계속 적용된다.

【제 10 조】 ⁸⁸⁾

I. - 노동법 L.322-12조 6항의 ‘기업이나 사업장의 협정이나 단체협약’은 삭제된다.

II. - 동 조의 마지막 항 앞에 다음 항을 삽입한다:

‘연속 12주 동안 근로자 1인의 실 평균 근로시간이 주당 2시간을 초과하거나, 이에 상응하는 월.연간 근로시간 이상일 때, 근로계약에 명시된 시간은 이해관련 근로자의 이의가 없는 한 7일 전의 사전통고를 거쳐 이전에 정해진 시간에 실 평균 근로시간과 계약상의 시간간의 차이를 덧붙임으로써 수정된다.’

III. - 같은 조 마지막 항에 ‘기업이나 사업장의 협약이나 협정’은 삭제된다.

IV. - 같은 조는 다음에 의해 보완된다:

‘파트타임 근로자의 근로시간은 하루 중 작업중단을 1회, 2시간 이하로 정한다. 단, 적용된 의료사회기관과 사회기관에 관한 1975/6/30법 N°75-535의 16조에 의해 확대 승인된 협정이나 단체협약이 이를 분명하게 시간대를 정의함으로써 예외를 둘 수 있다. 이 시간대 동안 근로자는 수행하는 활동에 고유한 필요사항을 고려하여 특별한 반대급부를 대가로 1일 활동과 분할된 활동을 수행해야한다.’

V. - IV의 조항은 1999/1/1일자로 적용된다.

87). 노동법의 이 조의 전반부는 파트타임의 정의, 그 실행 조건, 해당근로자의 지위를 규정하고 후반부는 파트타임 근로자의 근로계약서의 내용을 상술한다.

88). 이 조는 근로자에게 파트타임 근로계약과 관련된 내용을 보장한다. I부와 III부는 추가근로 시간제도를 위반할 수 있는 가능성을 확대된 업종간의 협정이나 단체협약에만 국한한다(몇몇 제한 조치를 넘어 이 추가근로시간의 확대는, 임금이나 근로시간의 관점에서 볼 때 완전히 유연화된 고용이 보통법상의 상용직을 대체하는 것과 같다.)

VI. - 국사원의 데크레가 근로기준법 L.212-4-2에서 L.212-4-7조⁸⁹⁾를 위반하는 경우의 예와 그 제재조치를 정한다.

【제 11 조】

노동법 L.212-4-5의 마지막 항의 첫 째 절⁹⁰⁾ 뒤에 다음 문구를 삽입한다:
'사용자는 파트타임 근로자가 실행한 연장.추가근로시간을 통보한다.'

【제 12 조】

I. - 앞서 인용된 1993/12/30 법 N°93-1313의 43조 VIII⁹¹⁾은 폐지된다.

II. - 사회 보장 법 L.241-3조 뒤에 다음의 L.241-3-1이 첨가된다:

'L.241-3-1조. - L.241-3조의 조항⁹²⁾을 벗어나, 근로자와의 합의에 의해 상용직에서 근로기준법 L. 212-4-2조에서의 파트타임으로 변경하는 경우, 노후보험을 충당하기 위한 분담금 과세의 기준은 상용직에 해당하는 임금수준으로 유지될 수 있다. 이 과세기준의 추가에 해당하는 임금부분은, 사용자가 부담할 때, L.241-1조⁹³⁾에 있는 의미의 보수로 볼 수 없다. 사용자에게 의한 이 조항의 실행조건을 국사원의 데크레가 정한다. 고용 변경 시 취해진 선택사항은 예외적으로 실시되는 파트타임과 이 조건하에서만 행해지는 작업에만 유효하다.

'국사원의 데크레가 이 분담금의 비율을 정한다.'

III. - 농업근대화에 대한 1995/2/1 법 N°95-95의 63조⁹⁴⁾는 폐지된다.

IV. - 농업법에 다음의 1031-3조가 삽입된다:

'1031-3조. - 1031조의 조항⁹⁵⁾을 벗어나 근로자와의 합의에 의해 상용직에서 근로기준법 L. 212-4-2조에서의 파트타임으로 변경하는 경우, 노후보험을 충당하기 위한 분담금 과세의 기준은 상용직에 해당하는 임금수준으로 유지될 수 있다. 이 과세기준의 추가에 해당하는 임금부분을 사용자가 부담할 때 보수로 볼 수 없다. 사용자에게 의한 이 조항의 실행조건을 국사원의 데크레가 정한다.

'고용 변경 시 취해진 선택사항은 예외적으로 실시되는 파트타임과 이 조건하에서 행해지는 작업에만 유효하다.

89). 본 조는 파트타임근로에 관한 규칙을 위반하는데 따른 제재조치를 정한다.

90). 이 항은 파트타임 근로에 관해 사용자가 종업원 대표기관에 정보를 전달해야하는 의무에 대한 내용이다.

91). 이 조는 제한된 기간동안 마련된 조항(I III IV부)을 말소하고 이를 법제화(II IV V부)함으로써 항구적으로 만든다.

92). 사회보장제도 중 노후보험용 분담금제도에 대한 일반적인 틀을 정한다.

93). 근로자의 보수 중 사회보장비용 분담금을 내야하는 부분에 대한 정의를 내리는 사회보장법 조항.

94). 농업사회보험의 재원 범위를 정한다.

95) 파트타임 계약의 틀 내에서, 선원의 법적 도급 임금은 비율제로 줄어든다.

‘국사원의 테크레가 이 분담금의 비율을 정한다.’

V. - 프랑스 상선.어선.유람선의 근로자의 퇴직 연금에 관한 법 L.50조 뒤에 다음의 L.50-1조가 삽입된다:

‘L.50-1조 - 본 법전 L.50조의 조항을 벗어나, 근로자와의 합의에 의해 상용직이 파트타임 근로 계약으로 변경될 경우, 선원 퇴직 금고에 들어 갈 분담금과 헌납금의 과세의 기준은 상용직 업무에 상응하는 도급 수준으로 유지된다. 이 과세기준의 추가에 해당하는 임금부분은, 사용자가 부담할 때, L.241-1조에 있는 의미의 보수로 볼 수 없다.’

‘고용 변경 시 취해진 선택사항은 예외적으로 실시되는 파트타임과 이 조건하에서 행해지는 작업에만 유효하다.’

‘이 조건하에서 실시된 근로계약집행기간은 본 법전에 마련된 연금권의 개시와 종결을 위해 전 기간 동안 유효하다.’

‘국사원의 테크레가 사용자에게 의한 이 조항의 실행조건을 정한다.’

VI. - 사회의 영역별로 취해진 다양한 조항을 담은 1995/2/4 법 95-116 88조 III은 폐지된다.

【제 13 조】

정부는 사회당사자들과의 협의를 거친 후, 늦어도 1999/9/30까지 본 법의 적용에 관한 평가보고서를 국회에 제출한다. 이 평가서는 2조에 있는 협상의 진행과 결정사항, 근로의 실제.협약적 시간의 변화, 3조의 조항들이 고용발전과 기업의 조직에 미치는 영향에 근거한다.

이 보고서는 1조에 마련된 법정 근로시간단축의 실행에 대한 평가 중 특히 연장근로제도, 근로 조직과 변형에 관한 규칙, 선택적 파트타임을 용이하게 할 방법, 교섭에서 직업훈련이 차지하는 위상, 간부 사원들에게 적용될 개별적인 방식에서 취할 수 있는 교훈과 방향성을 제시할 것이다.

마찬가지로 이 보고서는 기업의 규모를 고려하여 근로시간단축의 조건과 효과를 상술할 것이다. 이 보고서는 특히 중소기업에서 고용을 증대시킬 방안, 발주기업과 하청기업간의 관계에서 예상되는 결과를 분석할 것이다.

【제 14 조】

정부는 본 법의 공포 후 12개월 내에 사회당사자들의 자문을 거친 후 공공부문 종사자들을 대상으로 한 근로시간단축의 평가와 전망에 대한 보고서를 제출할 것이다.

<참고문헌>

- 김성희, 「노동시간 단축의 의의와 정책방향」, 한국노동사회연구소, 『노동사회』 7.8월호, 1998
- 김소영, 「근로시간 단축의 법적 과제」, 1998
- 김소영, 『근로시간단축의 쟁점과 과제-근로시간의 재조직 및 휴일, 휴가운용의 개선-』, 노사정위원회, 1998.
- 박종완, 「노동시간 단축을 통한 고용안정방안-노동시간 관련 외국 사례연구(유럽을 중심으로)-」, 미발표초고.
- 유경준, 「근로시간단축의 고용효과」, 전국금속산업노동조합연맹 고용특위 정책토론회 발표논문, 1998.7.3
- 윤진호, 「직무공유제(work sharing)의 검토」, 미발표논문, 1998
- 이병희, 「노동시간 단축 및 직무공유제의 효과에 대한 기존 실증연구」, 미발표초고.
- 이병희, 「한국자동차산업의 노동시간제도 실태와 개선 방안」, 윤진호 외, 『한국자동차산업 구조변화와 과제』, 서울사회경제연구소, 1998
- 전국민주노동조합총연맹, 「노동시간 국제 비교」, 1998.5
- 전국민주노동조합총연맹, 「민주노총 대정부 5대요구안(해설)」, 1998.
- 한국노동연구원, 『고실업시대의 실업대책』, 1998.
- 한국노총중앙연구원, 『고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응』, 1998.10
- 인터넷 日本労働組合總連合會 홈페이지(www.jtuc-rengo.or.jp)
- 인터넷 IMF-JC 홈페이지
- 經濟企劃廳 總合計劃局, 『技術革新と雇用』, 1986,
- 勞働省, 『勞働時間短縮推進計劃』, 1988.6
- 勞働省, 『勞働時間短縮推進計劃』, 1992.10
- 勞働省, 『勞働時間白書』, 1991
- 勞働省, 『昭和60年 勞働經濟の分析』, 1985
- 遠藤幸男, 「今日の勞働時間の諸問題」, 『就業構造の變化と勞働者の生活 - 勞働科學の諸問題として』, 勞働科學研究所出版部, 1995
- 佐藤博樹, 「日本における勞働時間短縮と今後の課題」, IMF世界勞働時間會議發表論文, 1997. 10.
- 勞働總研 勞働時間問題研究部會, 『日本の勞働時間』, 學習の友社, 1994.
- 藤本武, 「勞働時間短縮の日本的障害について」, 勞働總研(1994).
- 西村直樹, 『人間らしい勞働と時間短縮』, 新日本出版社, 1996.
- 日本労働組合總連合會, 『連合白書』, 各년도판.
- 全日本金屬産業労働組合協議會, 「年間實勞働時間1,800時間にむけての5カ年計劃」, 1988.
- Abraham, K. G. and Houseman, S. N., Job Security in America: Lessons from Germany, The Brookings Institution, 1993.
- Aufrere, R., 「프랑스의 최근 작업장 변화와 35시간 노동제의 의미」, 『고용구조재편의 세계

- 적 추세와 노동조합운동의 대응』, 한국노총 중앙연구원, 1998.
- Best, F., *Reducing Workweeks to Prevent Layoffs: The Economic and Social Impacts of Unemployment Insurance-Supported Work Sharing*, Temple University Press, 1988.
- Blyton, P. and R. Trinczek, "Renewed interest in work-sharing? assessing recent developments in Germany," *Industrial Relations Journal*, 28: 1, 1997.
- Blyton, P., *Changes in Working Time: An International Review*, St. Martin's Press, 1985
- Bosch, G., "The Reduction of Working Time, Pay and Employment," Paper presented to the IMB-World Conference on Working Time, 1997.
- Bosch, G., et.al.(eds.), *Times are Changing: Working time in 14 Industrialised Countries*, ILO, 1993.
- Bosch, G., et.al., "Working time in 14 Industrialised Countries: An Overview," in G. Bosch, et.al.(1993).
- Buechtemann, C. F.(ed.), *Employment Security and Labor Market Behavior*, ILR Press, 1993.
- Dreze, J. H., "Work Sharing: Why? How? How Not..," in Layard, R. and L. Calmfors(eds.), *The Fight Against Unemployment: Macroeconomic Papers from the Centre for European Studies*, The MIT Press, 1987.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 인터넷 홈페이지(<http://www.eiro.eurofound.ie/>)
- Filer, R. et.al., *The Economics of Work and Pay*, 6th ed., HarperCollins College Publishers, 1996.
- Gauvin, A., "France," in G. Bosch, et. al.(1993).
- Ginneken, w. V.(1984), "Employment and the reduction of the work week : A comparison of seven European macro-economic models," *International Labor Review*, Vol. 123, No. 1
- Gould, W. B., "Employment Protection and Job Security Regulation in the United States and Japan: A Comparative View," in Buechtemann(1993).
- Hart, Robert A.(1988), *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman
- Hinrichs, K., "Working-Time Developments in West Germany: Departure to a New Stage," in K. Hinrichs, et.al.(1991)
- Hinrichs, K, et. al.(eds.), *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, Temple University Press, 1991.
- Houseman, S. N. and Abraham, K. G., "Labor Adjustment under Different Institutional Structures: A Case Study of Germany and the United States," in Buttler, F., et.al.(eds.), *Institutional Frameworks and Labor market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, Routledge, 1995.
- ILO(1997), *Yearbook of Labor Statistics*.
- Jallade, J., "Working-Time Policies in France," in K. Hinrichs, et. al.(1991).

- Koshiro, K.(ed.), *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*, Wayne State University Press, 1992.
- OECD(1994), "Labor adjustments and active labor market policies," *The OECD Jobs Study - Evidence and Explanations Part II*.
- OECD(1998), "Working hours : latest trends and policy initiatives," *Employment Outlook*.
- Orr, J. A., et. al., *United States-Japan Comparative Study of Employment Adjustment*, Report to the U.S. Department of Labor and Japan Ministry of Labor, 1985.
- Roche, W. K., B. Fynes and T. Morrissey(1996), 'Working time and employment: A review of international evidence,' *International Labor Review*, vol. 135 no. 2
- Seifert, H.(1991), "Employment effects of working time reductions in the former Federal Republic of Germany," *International Labor Review*, Vol. 130, No. 4
- Shimada, H., "The Japanese Employment System," Japanese Industrial Relations Series, Series 6, Japan Institute of Labour, 1980.
- White, M. and A. Ghobadian, *Shorter Working Hours in Practice*, Policy Studies Institute, 1984.
- White, M.(1987), *Working Hours: Assessing the Potential for Reduction*, ILO.
- Whitley, J. D. and R. A. Wilson(1986), "The impact in employment of a reduction in the length of the working week," *Cambridge Journal of Economics* 10.
- Sasajima, Y., "Japan: The Case of the Metal Manufacturing Industry," in OECD, *Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention*, 1995.
- Deutschmann, C., "The Worker-Bee Syndrome in Japan: An Analysis of Working-Time Practices," in Hinrichs, K. et.al.(eds.), *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, Temple University Press, 1991.
- Ginneken, w. V.(1984), "Employment and the reduction of the work week : A comparison of seven European macro-economic models," *International Labor Review*, Vol. 123, No. 1
- Hart, Robert A.(1988), *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman
- ILO(1997), *Yearbook of Labor statistics*
- OECD(1994), "Labor adjustments and active labor market policies," *The OECD Jobs Study - Evidence and Explanations Part II*
- OECD(1998), "Working hours : latest trends and policy initiatives," *Employment Outlook*
- Roche, W. K., B. Fynes and T. Morrissey(1996), 'Working time and employment: A review of international evidence,' *International Labor Review*, vol. 135 no. 2
- Seifert, H.(1991), "Employment effects of working time reductions in the former Federal Republic of Germany," *International Labor Review*, Vol. 130, No. 4

White, M.(1987), *Working Hours: Assessing the Potential for Reduction*, ILO

Whitley, J. D. and R. A. Wilson(1986), "The impact in employment of a reduction in the length of the working week," *Cambridge Journal of Economics* 10

Arbeitszeit-Kaufkraft, Internationaler Metallgewerkschaftsbund(IMB), 1995

Bosch, Gerhard, Arbeitszeitverkürzungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 98.9

Bosch, Gerhard, Arbeitszeit-Beschäftigung-Einkommen, in: Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall, 1998

Detje, Richard, Auswege aus der Arbeitslosigkeit, in: Sozialismus, 98.5

Die abgeschlossenen Tarifverträge mit der Volkswagen AG, 1995.9-1997.7

Die Tageszeitung: 1998.2.12, 1998.7.16, 1998.7.30

Die Welt: 1998.1.27, 1998.2.17, 1998.3.23, 1998.7.16

Die Zeit müssen wir uns nehmen, Beschäftigungssicherung bei VW: IG Metall Bezirk Hannover, 1995

Dombre, Reinhard, Etappen und Gründe der Arbeitszeitverkürzung, DGB-Bundesvorstand, Sekretariat Tarifpolitik, 1998

Frankfurter Rundschau: 1998.10.14

Fulton, Lionel, Ein Britisches Bündnis für Arbeit?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 98.10

Handelsblatt, 1998.9.29

Information zur Tarifpolitik: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung(WSI), 1997

König, Otto, Für eine neue arbeitszeitpolitische Initiative, in: Sozialismus, 98.4

Metallarbeiter und Arbeitszeit in der Welt: Internationaler Metallgewerkschaftsbund(IMB), Japan, 1997

Schulz, Harald, Weniger ist mehr. in: Die Woche, 1998.9.25

Seifert, Hartmut, Beschäftigungspolitik und Arbeitszeitverkürzung, in: Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall, 1998

Statistiken und Nachrichten, Bulletin of European Studies on Time(BEST), 1996

Statistisches Taschenbuch 1998 des Bundesarbeitsministeriums

Uterwedde, Henrik, Bündnis ohne Partner?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 98.10

Zwickel, Klaus, Zukunft gestalten-Arbeitszeitverkürzung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1997.7, IG Metall

<영문 요약>