

노동관계법 개정을 위한 연속토론회 3

노동시간단축과 일자리 창출, 어떻게 가능한가?

일시 : 2012년 9월 4일(화) 오전 10시 30분

장소 : 국회 도서관 대회의실

주최 : 한국노동조합총연맹 / 전국민주노동조합총연맹

국회의원 심상정, 김경협, 은수미, 정진후, 한정애

※ 자료집 국회의원 순서는 선출 차수와 이름순을 따랐습니다

노동시간단축과 일자리 창출, 어떻게 가능한가?

일시 : 2012년 9월 4일(화) 오전 10시 30분

장소 : 국회 도서관 대회의실

주최 : 한국노동조합총연맹 / 전국민주노동조합총연맹

국회의원 심상정, 김경협, 은수미, 정진후, 한정애

노동관계법 개정을 위한 연속 토론회

| | |
|------------------------|------------------------------------|
| 최저임금법 문제점과 개선방향 토론회 | 7월 11일 오후 3시 국회 신관 2층 소회의실 |
| 정리해고 근절을 위한 공동토론회 | 8월 16일(목) 오전 10시 국회 헌정기념관 대강당 |
| 노동시간 단축을 위한 공동토론회 | 9월 4일(화) 오전 10시 30분 국회 도서관 대회의실 |
| 노동기본권 보장, 노조법 개정 공동토론회 | 9월 17일 |

토론회 / 노동시간단축과 일자리 창출, 어떻게 가능한가?

진행순서

1부. 소개 및 인사

- 주최 단체 소개 및 인사
- 노동시간 단축 개정 법안 대표 발의 의원 인사
 - 심상정 의원 (노동시간단축및일자리창출을위한 특별법 대표 발의)
 - 한정애 의원 (근로기준법 개정안 대표발의)

2부. 토론회

사회 : 이정식(한국노총 사무처장)

발제: 노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 제도 개선 방향 (김성희 교수)

토론1: 현대차 주간2교대 노사합의와 법제도 개선 의미(민주노총 금속노조 이정희 실장)

토론2: 법제도개선과 현장의 실태(한국노총 금속노련 전종덕 정책국장)

토론3: 고용노동부의 정책과 방향(고용노동부 근로개선정책과 박종길국장)

토론4: 노동시간단축과 일자리 창출 특별법(김미정, 민주노총 정책국장)

토론5: 실노동시간단축을 위한 제도개선 쟁점에 대한 한국노총 입장(유정엽, 한국노총 정책국장)

■ 노동시간 단축 법안 발의 취지 1.

노동시간 단축은 삶의 주권을 찾기 위한 운동

심 상 정(통합진보당 국회의원)

‘노동시간 단축’은 요즘 시쳇말로 대세입니다. 세계경제규모가 10위권에 들었다고 것으로는 선진국 반열에 올랐다고 말하기 어렵습니다. 그것도 그럴 것이 우리나라 행복지수는 세계 102위에 머무르고 있습니다.

쉬운 말로 칼퇴근이 자유로운 나라가 진짜 선진국입니다. 밤샘하지 않고, 주말과 휴일에 쉴 수 있는 나라, 자신과 가족을 위해 자유로이 시간을 쓸 수 있는 그런 나라. 하지만 여전히 그 길은 멀고도 멎습니다. OECD 회원국들 평균 노동시간이 1,749시간인데 반해 우리나라는 올 상반기까지 월 평균 노동시간이 174.3시간, 연간 2,093시간을 일하고 있습니다. 선진국을 문턱을 넘기 위해서는 344시간을 줄여야 됩니다.

그런데 아이러니컬한 것은 통계청 조사에 따르면 1개월간 야간노동을 하지 않았다는 노동자가 86%, 일요일 근무가 없다는 노동자도 77.8%에 이릅니다. 이 두 개의 통계가 왜 다른지 의문이 듭니다. 결국 통계의 함정 때문입니다. 밤샘노동에, 장시간 노동에 처한 노동자들이 이 통계조사에 응할 수 있었을까요.

칼퇴근이 자유롭지 않은 나라는 사실 노동생산성도, 기업의 미래도 보장될 수 없습니다. 이런 의미에서 노동시간 단축은 경제민주화의 큰 줄기 중에 하나입니다. 우리나라의 경우, 장시간 노동의 1차적 원인이 부족한 생계비를 장시간 노동에서 찾기 때문입니다. 결국 생계비 조달을 위해 잔업과 특근, 밤샘노동을 통해 더 많은 시간을 일하고 있습니다. 이제 우리는 세계 1위의 노동생산성 증가율을 자랑한 것만은 아니라는 사실을 깨닫습니다. 노동자들의 희생을 전제하고 있다는 점에서 위험하고도 불명예인

1위일 뿐입니다. 더 이상 지금의 장시간 노동을 그대로 두어서는 안 됩니다. 지난 시절 고도성장을 위해 몸받쳤던 노동자의 삶을 되찾아오는 것, 이것이 바로 경제민주화의 첫 단추를 꿰는 일입니다.

기업들은 많은 수익을 내고 있지만 우리 노동자들은 점점 소모품이 되어가고 있습니다. 연간 2500시간을 넘게 일하는 다수의 노동자들이 장시간 노동 관행에서 벗어나지 못하는 한편, 다른 한쪽에서는 실업과 불안정고용으로 고통 받고 있습니다. 더 이상 노동을 수탈하고 노동자를 소모품으로 전략시키는 현재의 시스템은 유효하지도 지속되어서도 안 됩니다. 장시간 노동으로 인해 노동자의 건강은 물론이거나 삶의 질 또한 나빠지고 있는 현실을 두고만 볼 수 없습니다.

국민소득 2만 불 시대라고 자화자찬하고 있지만 1일 휴식과 1주간의 휴식도, 제대로 된 연차휴가도 사용하는데 사용자의 눈치를 보아야 하고, 포괄임금제로 초과된 노동시간에 대한 보상도 받지 못하는 현실을 바꾸어야 합니다. 노동시간 단축은 노동자의 삶의 주권을 되찾는 일이자 이 시대의 요구이기도 합니다.

노동시간 단축을 통해 새로운 일자리가 창출되면서도, 단축된 시간만큼 임금의 저하를 막고, 생산성도 함께 유지될 수 있는 선순환의 노동경제를 만들어야 합니다. 노동시간 문제는 노동시간에만 한정해서 생각할 수 없습니다. 노동시간 속에 녹아 있는 우리 삶의 흔적들을 꼼꼼하게 찾아 분석하고, 대안을 찾아야 합니다. 뛰는 물가도, 엄청나게 늘어난 사교육의 비중도, 여성의 결혼과 출산에 따른 경력단절의 문제 등 다양한 사회적인 문제들과 결부해서 이 문제를 풀어나가야 한다는 것입니다. 이를 위해 노동시간 단축을 제도적으로 완비하기 위해 입법적 검토를 다각적으로 진행 중에 있습니다.

노동시간 단축은 이번 19대 국회에서 반드시 해내야 할 과제입니다. 노동시간 단축

이 저녁의 삶만 변화시키는 것이 아니라 우리 사회의 근본적인 변화를 가져 올 수 있도록 19대 국회에서 최선을 다하도록 하겠습니다. 감사합니다.

■ 노동시간 단축 법안 발의 취지 2.

장시간 노동 개선을 위한 ‘근로기준법 개정안’쟁점과 해설

한 정 애 (민주통합당 국회의원)

- 한정애 의원 등 민주통합당 의원 23인 7월 6일 근로기준법 일부개정법률안 발의
- 민주통합당 정책의총을 통해 9월 3일 당론으로 추진

□ 쟁점

1. 적용범위 확대

- 예상반론 - 시기상조
- 대응논리 - 고용보험법, 산재보험법, 근로자퇴직급여보상법이 모든 사업(장)에 전면 적용되기 때문에 이러한 추세에 발 맞춰 근기법도 전면 적용으로 확대할 필요가 있음.
- 예상반론 - 5인 미만 영세사업장 태반이 근기법 준수 준비가 안 되어 있음.
- 대응논리 - 근기법은 사회법으로 자본주의하에서 상대적으로 약한 노동자를

보호하기 위하여 탄생한 법임.

- 근로의 최저기준을 규율한 근기법은 당연히 가장 취약한 영세사업장 노동자에게 적용되어야 함.
- 헌법재판소는 이 문제를 ‘근로자보호의 필요성, 사용자의 법 준수능력, 국가의 근로감독능력 등을 고려하여 입법정책적으로 결정할 문제라고 판결하였음(헌재결 1999. 9. 16. 98헌마 310).
- 영세사업장 노동자 보호를 위해 사용자 법 준수를 촉구·지원하며, 근로감독능력을 배양할 시기가 되었음.

2. 휴일근로의 연장근로 포함

정부가 행정해석을 통해 토·일(각각 8시간씩 16시간) 등 휴일특근을 초과근로(12시간)에 포함하지 않고 있어 법정 근로시간의 연장제한을 무력화

- 예상반론 - 기업인력 운용에 어려움, 휴일특근하는 근로자의 임금손실 예상
- 대응논리 - 고용노동부 장관도 ‘휴일근로를 연장근로에 포함시켜 장기근로에 따른 각종 피해를 시정할 방침’이라고 밝힌바 있음.
- 추가고용을 통해 사회적으로 일자리 창출, 노동자의 건강과 삶의 질 향상으로 생산성도 높아져 결과적으로 기업에도 도움.

3. 포괄임금의 금지

현행법에 포괄임금제(임금에 미리 연장·야간·휴일 등 수당을 포함시켜 별도로 지급하지 않는 임금제도) 관련 조항은 없음. 다만 법원에서 판례를 통해 '근로시간 산정이 어려운 경우' 포괄임금제를 인정.

- 예상반론 - 근로시간 산정이 어려운 경우는 어떻게 해야 하나?
- 대응논리 - 법적 근거도 없는데 기업에선 판례를 들어 포괄임금제를 남용, 장시간노동을 조장하고 있음.

노동연구원 사업체패널('09년)에 따르면, 고정적으로 초과근로하는 업체는 11%임에도 포괄임금제 비중은 41.4%로 남용됨.

- 노동시간 산정이 어려운 경우도 실제로 가능한 경우가 대부분. 노동시간을 정확하게 측정하여 근로시간 산정문제를 해결함.

4. 탄력적 및 선택적 근로시간제에서 당사자간 합의에 의한 추가연장 근로 폐지

51조(탄력근로시간제)2항: 근로자대표와 합의로 3개월이내 평균하여 40시간을 초과하지 않도록 하되, 특정 주에 52시간 노동가능.
 52조(선택근로시간제): 근로자대표와 합의로 1개월이내 평균하여 40시간을 초과하지 않는 하에서 특정주 40시간 이상 노동가능.
 53조(연장근로 제한)2항: 당사자합의로 1주 12시간을 한도로 51조와 52조의 근로시간 연장 가능

- 예상반론 - 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 폐지하자는 건가?
- 대응논리 - 아니다. 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제는 존치.
 다만, 당사자 합의에 의해 극단적인 경우 주 64시간까지 노동할 수 있다는 논란이 있음. 이를 제도적으로 근절하자는 것임.

5. 최소 11시간 연속휴식제 도입

54조(휴게) : 근로시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 휴게시간 보장
 55조(휴일) : 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일 보장
 휴식에 대한 법 조항이 없음.

- 예상반론 -
- 대응논리- 유럽연합 지침(93/104/EC-근로시간의 편성에 관한 지침)과 독일(근로시간법 제5조)은 1일 최소 11시간의 연속휴식시간을 부여하고 있음.
 - 노동자 건강과 생산성 향상을 위해서 휴식은 보장되어야 함.

6. 근로시간 및 휴게시간의 특례 폐지

59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자는 근로자대표와 서면합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

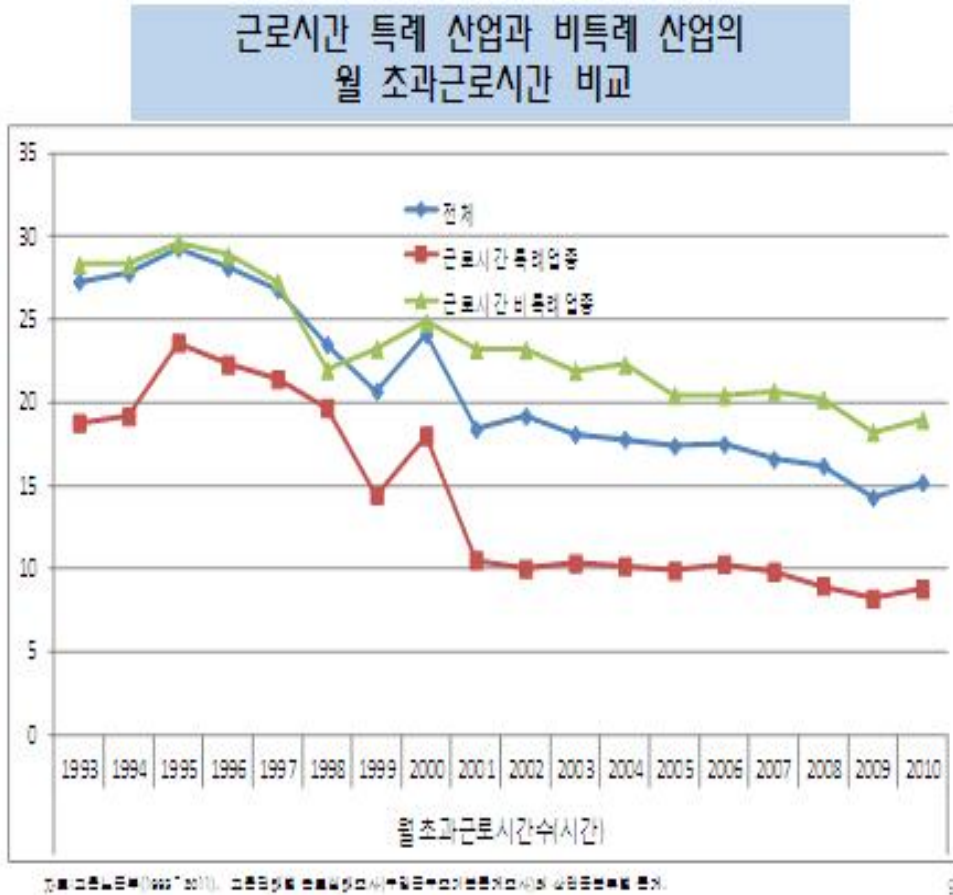
1. 운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업
3. 의료 및 위생사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 사업

- 예상반론 - 노동시장의 혼란과 대상업종 영세사업장에 피해를 가져올 것임.
- 대응논리 - 1961년에 생긴 이래로 50여년간 12개 업종이 바뀌지 않았음.
 - 근로시간특례업종이 전체노동자 고용에서 차지하는 고용비중이 무려 53%임('10년 기준).
 - 특례적용을 받지 않는 산업의 초과노동시간이 더 길게 나타남.
 - 초과시간이 길어 특례적용을 받는 것도, 특례적용으로 초과근로가 긴 것도 아님. 아무런 상관없음.

- 특례규정을 폐지하고, 운수업 등 고질적 장시간업종은 해당업종의 특수성을 반영하여 별도의 노동시간 규제법 신설이 바람직함.

일본 - 운수업 노동시간 규제법,

7. 근로시간 · 휴게 · 휴일의 적용제외 삭제



63조(적용제외) : 다음 해당 근로자에 대하여 적용제외

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물 사육, 수산 동식물의 채포양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시단속적 근로종사자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무(관리감독 및 기밀취급)에 종사하는 근로자

○ 예상반론 -

○ 대응논리 - 이들의 근로자성에 대해서는 의문의 여지가 없음.

근로자보호법인 근기법에서 특정대상자에 국한하여 근로시간, 휴
게, 휴일에 대한 보호를 제외한다는 것은 납득하기 어려움.

- 사용자의 자의적 지시로 제한이 없는 장시간 노동이 가능하고,
이에 따른 문제가 발생한다는 측면에서 적용제외 삭제가 필요.

※ 1959년 5월 10일 근로기준법 제정 이후 적용제외 대상자의 변경이
단 한차례도 없었고, 관련연구조사 조차 변변히 진행된 적 없음.

노동시간단축의 사회적 의미 실현을 위한 과제

김 성 희(고려대 노동대학원·경제학)

1. 노동시간단축의 방향을 둘러싼 논의 지점

1) 한국의 노동시간체제는 역사적으로 100여년 전 ‘48시간체제’에 묶여 있다.

항상적인 잔업과 휴일 특근으로 주당 노동시간이 상한인 52시간을 넘어 60시간 이상인 현실, 연간 2,200시간이 넘는 노동시간 구조, 거기에 총노동시간을 줄이는 역할을 하는 고용형태인 파트타임 비중이 6%에 불과한 현실(서구 평균 17% 수준)에 견뎌보면 한국의 노동시간체제는 40시간제가 아니라, 서구에서 100년 전 넘어서기 시작했고 한국의 노동시간 출발점이었던 48시간체제에 여전히 머물러 있는 것으로 평가하는 것이 타당하다.

장시간 노동 의존형, 부가가치증대형이 아닌 요소투입형, 노동력수탈형 노동시간체제에 대한 변화가 필요하다. 건강한 자본을 육성하기 위해서도.

2) 노동수탈형 노동시간 구조

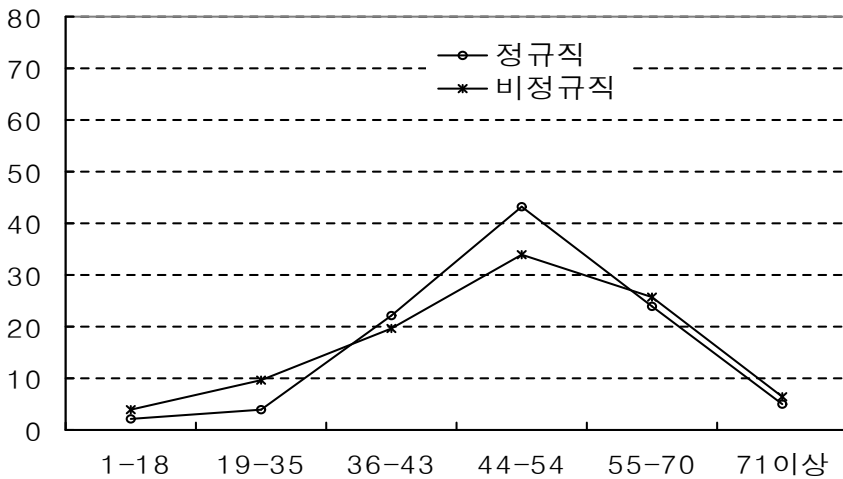
더구나 한국의 노동시간체제는 비정규직의 노동시간이 정규직과 동일한 고용착취형 구조이다.

한국의 노동시간체제를 평가하기 위해서 정규직과 비정규직 간 고용형태 간 차별이

라는 측면을 고려할 필요가 있다. 한국에서 두드러지게 나타나는 특징은 고용형태 간 차별이 성적 차별과 대치될 수 있을 정도로 중첩되어 나타난다는 점이다. 아울러 한국의 특징은 고용형태간 차별의 문제가 중심 쟁점이 되고 있다는 점을 고려하여 고용형태 간 차별을 대리변수로 하여 분석해 보았다(〈그림 1〉 참조).

이 결과를 보면 정규직과 비정규직 모두 장시간노동, 그 것도 주 56시간 이상의 법정 한도 이상의 초과근로가 일상화되어 있는 노동시간구조를 보이고 있다. 주 56시간 이상 근무하는 노동자의 비중이 1/4을 넘는다. 주 44시간 이상 근무하는 노동자의 비중은 정규직의 71.9%, 비정규직의 76.3%로서 비정규직이 더 많으며 전체 임금노동자의 3/4에 이른다. 초장시간노동이 구조화되어 있으며 여기에 덧붙여 노동시장 유연화가 매우 높게 진행된 노동시간체제 왜곡의 전형을 보여주고 있다. 평균적으로 50시간 전후에 정규직의 40%가 넘는 노동자, 비정규직의 30%가 넘는 노동자가 집중되어 있어 분포의 집중성도 매우 높게 나타나고 있다.

〈그림 1〉 한국의 정규직과 비정규직의 노동시간대별 분포(%)

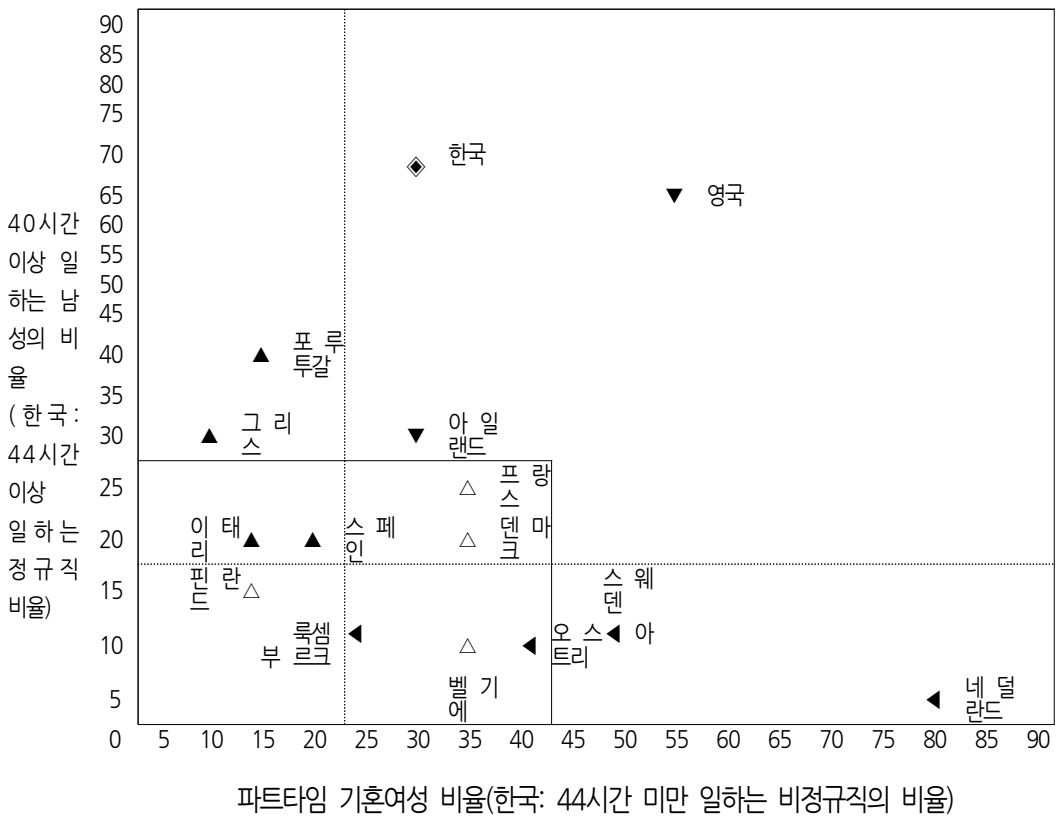


* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사,

3) ‘남성가장형 + 유연화형’ 노동시간체제

국제비교의 시각에서 노동시간체제를 견주어 본 결과, 한국은 남성가장 모형에서 신자유주의적 유연화 모형으로 이전되고 있는 형태로 볼 수 있다. 영국, 아일랜드 유형의 저열한 유연화 모델의 양상으로 평가된다. 한국의 경우 성적평등 척도 대신 고용형태별 평등의 척도로 대체하여 평가했지만 비교분석의 함의는 문제되지 않을 정도이다. 더구나 한국의 경우 탈법적인 초장시간노동이 구조화된 장시간노동체제형 유연화모형이라는 점에서 매우 왜곡된 노동시간제도를 극단적으로 대표하고 있다고 할 수 있다.(〈그림 2〉와 〈표 1〉 참조).

〈그림 2〉 평등성을 척도로 본 노동시간 스케줄



한국의 노동시간체제를 비교관점에서 살펴본 결과, 장시간노동이라는 특징이 부가된

남성가장 모형 또는 자유방임형 유연화 모형으로 볼 수 있다. 고용되어 있는 남성과 여성의 노동시간은 모두 길며, 여성의 경제참가율은 중위수준이며, 비정규직 비중은 여성이 압도적이다. 한편 비정규직 노동자들도 정규직과 동일한 장시간노동체제에 속해있다. 남녀, 정규직과 비정규직을 불문하고 장시간노동체제에 속해 있어 영국형의 자유방임형 유연화유형으로 급격한 이행이 이루어졌다고 평가할 수 있다. 이런 점에서 한국의 노동시간단축은 영국형 무차별적 유연화에 대한 방어벽의 의미를 가질 수 있으며 정규직 또는 남성의 주도권이 강조되는 남성가장 모형에서의 탈피와 함께 연대주의적 평등모형으로 이행해 나가기 위한 핵심 지표이자, 정책방향이다.

〈표 1〉 노동시간체제에 대한 비교

| 체제 | 남성노동시간 | 여성노동시간 | 분포의 집중도 |
|----------------------------------|--------|--------|---------|
| 남성가장(그리스, 이태리, 스페인, 포르투갈) | 40 | 40 | 중간-높음 |
| 연대주의 성평등(덴마크, 프랑스, 벨기에, 핀란드) | <40 | <40 | 높음 |
| 자유방임형 유연화(영국, 아일랜드) | >40 | <40 | 낮음 |
| 이행형(네덜란드, 스웨덴, 독일, 오스트리아, 룩셈부르크) | 40 | 40 | 중간-높음 |
| 한국의 유형: 장시간노동 유형의 남성가장 또는 유연화모형 | >44 | >44 | 높음 |

* 자료: Mutari, E. and D. Figart(2000), Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives, Routledge

3) 노동시간단축 방향을 둘러싼 노사정의 동상이몽

40시간 법정노동시간단축 시기에 노동의 ‘임금감축 없는 노동시간단축 추진’이라는 입장과 자본의 ‘임금감축 연계 없는 노동시간단축 불가’라는 입장의 충돌이 발생했다. 결국 당시 정부는 ‘40시간제 + 임금감축 초래하는 휴가제도 개편 + 탄력적 시간제의 부분 도입’이라는 절충안을 선택했다. 지금 장시간 노동의 문제를 해소하기 위한 실노동시간단축 방안 논의에서도 이런 입장 차이는 비슷하게 반복되어 나타난다. 노동은 ‘연장노동시간을 제한하는 제도 개선 + 탄력제 제한 + 사각지대 해소를 위한 소득보전 방안과 제도

개선'을 중요시 하는 반면, 자본은 '장시간노동의 노동자측 유인 강조 + 탄력제 확대 + 생산성 향상 통해 인건비 증가 없을 때만 노동시간단축'이라는 전통적인 입장을 고수하고 있다. 여기서 정부의 입장은 상반되는 두 가지 경향을 동시에 내포하는 구조를 취한다. 장시간노동의 원인을 휴일노동을 연장노동 한도에 명확하게 포함하지 않았던 관행을 개선하는 지침을 마련하려 했던 제도 개선의 요소와 함께 탄력적 제도를 확대하는 노동 유연화의 방향을 강조하는 입장을 고수하고 있다.

이명박 정부의 고용노동부는 실노동시간단축을 추진한다면서, 그간 행정해석으로 시간외노동 산업대상에서 제외했던 휴일 노동시간을 포함하는 지침을 발표하였다. 또한, 그 연장선에서 현대, 기아, 한국GM, 르노삼성, 쌍용 등 국내 완성차업체의 전체 공장을 대상으로 2011년 9.26~10.14(3주간)에 걸쳐 노동시간 실태조사를 실시하고, 노동시간 규정 위반 실태 결과를 발표했다(이하 노동부 관련 현황은 엄교수(2011)에서 인용).

노동부는 이번 조사를 통해 우리나라 완성차업체의 장시간 노동 실태가 다시 한 번 확인되었다고 하면서, “우리나라 완성차업체는 신규고용 창출과 생산성 향상을 위한 능력개발, 시설·장비 투자 없이 노사 담합에 의한 장시간 근로 관행을 만들면서, 단기적·근시안적 운영(고액 보상 위주의 임금협상)을 하고 있”으며, “완성차업체의 주야 2교대가 부품 협력업체의 주야 2교대로 연결되는 악순환 구조를 만들어 자동차산업 전체의 지속가능한 성장을 어렵게 만들고, 그 짐을 우리 사회가 고스란히 지고 있다”고 일갈한 바 있다. 또한 고용노동부는 이를 근거로 각 업체에 연장근로 한도 위반을 시정하도록 개선계획서 제출을 요구하고 있어 자동차 완성사들은 대책을 만들기에 분주했던 일이 벌어졌다. 이 정책은 명확치 않은 이유로 지속되지 못하고 중단된 상황이다.

고용노동부는 2012 업무보고를 통해 ‘일할 기회의 부족’과 ‘일하는 사람들간 격차’를 해소하기 위해 ‘청년 일할 기회 늘리기’, ‘내일 희망 일터 만들기’, ‘상생의 일자리 가꾸기’를 3대 핵심과제로 제출하는 한편 ‘근로시간제도 합리화’를 위해 ‘생산성 제고-일자리 창출-근로생활의질 향상의 새로운 선순환 구조로 패러다임 변화’를 추구하겠다는 목표를 제시하여 둘을 연동시킬 것을 예고하였다. 이를 위해 주 40시간 제도 도입이 마무리된 상황에서 2020년까지 연간 1,800시간대 단축을 노사정 합의를 통해 실현하기 위해 장시간근로개선 종합대책을 수립(2010.12), 추진 중이라고 밝힌바 있다.

그런데 고용노동부가 내놓은 구체적 계획은 실노동시간단축을 통한 고용창출과 반대되

는 노동시간 유연화 제도가 주축을 이루고 있다. 탄력제 확대는 전형적으로 실노동시간 단축의 여지를 축소하는 정책이며, 자본의 이해를 반영하는 대표적인 제도이다. 노동시간 관련 위반 단속 건이 거의 0건일 정도로 근로감독을 해태해왔다는 점을 반성하는 취지로는 의미가 있을지 몰라도, 실질적인 개선조치로 이어질 것인지 여부는 불투명하다. 또한, 전환지원금과 컨설팅은 실질적 효과 없이 예산만 남용할 우려마저 심각하게 제기될 만한 사안이다. 실노동시간 단축에 기여할 다른 조치는 일회성인데 반해, 자본의 이해를 반영하고 실노동시간 단축에 저해가 되는 탄력제 개편은 누적적, 지속적이라는 점은 가장 큰 허점이다.

〈표 2〉 고용노동부의 노동시간관련 대책 내용

- (근로시간 제도개선) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대
 - * 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(2주→1개월, 3개월 →1년), 근로시간저축휴가제 도입, 연차휴가사용촉진조치 시점 조기화(3개월 →6개월전)
- (근로시간 집중 감독) 근로시간 줄이기의 파급력이 높은 업종을 매년 선정, 원청(대기업) 중심으로 근로시간 집중감독 → 협력업체까지 신속한 확산 도모
- (교대제 개편) 중소기업 교대제 개편 촉진을 위한 컨설팅 강화(노사발전재단, 65개소 → 75개소)하고, 교대제전환지원금 지원 확대 및 직업훈련 우대 지원
 - * 교대제전환지원금 강화 (지원수준) 연 720 → 최대 1080만원 (지원기간) 1년 → 최대 2년

* 자료: 고용노동부(2010), 장시간근로 개선 종합대책

한국의 노동시간체제 개편 논의는 서구에서 40시간제 이하로 단축할 때 등장한 선진적(?) 제도라는 유연화 제도를 도입할 지를 논의할 수준이 아니라, 초장시간 노동체제, 왜곡된 노동시간구조, 전근대적 노동시간 관행을 해소하는 과제에 충실해야 한다. 선진화해야 할 것은 노동시간단축의 사회적 의미를 확장하고, 가장 중차대한 과제로 부상하고 있는 고용 확대와 노동시장의 고용형태별 차이를 노동시간단축을 계기로 해결하는 연계 방안을 찾는 일이다.

2. 노동시간단축 의미의 재이미

1) 노동시간단축의 의미¹⁾

20세기 초 서구 산업국가들에서 최저노동시간이 주48시간으로 제도화된 후 40시간제가 도입되는 데 약 반세기가 걸렸고 그로부터 35시간제로 진전되는 데 또 반세기가 지나고 있다. 기준시간으로 생활임금을 충족하지 못하는 대부분의 노동자들은 여전히 추가 노동에 매달리고 있다.

『계을 수 있는 권리』를 쓴 폴 라파르그는 1세기도 전에 8시간노동의 단지 1/16시간만 투입해도 모든 사람이 먹고 쓸 생필품과 생활편의용품을 생산할 수 있다고 진단했다. 과거에도 지금도 노동자들은 자신이 입고 먹을 것의 수십 배, 수백 배 이상을 생산하고 있다. 그러나 생산의 결과물은 골고루 배분되지 않고 있으며 노동자들은 이 결과물을 향유할 시간마저 충분히 갖지 못한다. 아니, 적게나마 휴식과 재충전을 위해서 쓸 수 있을 시간마저 소비자본에 내몰려 불필요한 소비문화의 홍수 속에서 탕진하고 있다. 노동해방이 곧 인간해방이며 노동운동의 역사는 바로 노동시간단축의 역사라는 언명은 이런 역사와 현실에 대한 인식에서부터 비롯된다.

다른 각도에서 보면, 노동시간단축은 고도성장시기 노동공급이 부족했을 때만 일어났던 현상이 아니며 지속적으로 진행되었다. 일시적으로 성장이 정체 또는 하락하더라도 경제는 경향적으로 계속 성장한다. 노동시간단축은 일시적인 성장이 아닌, 이런 장구한 성장추세에 따른 그 성장과실 일부의 배분이라는 성격을 갖는다. 그러나 70년대 경제위기 이후, 특히 80년대 신자유주의 유연화 논리가 득세하는 가운데 진행된 노동시간단축 협상은 노동시간단축과 함께 노동시간 유연화나 임금 자제가 교환되는 이질적인 양상이 동시에 나타났다. 노동시간단축을 상쇄하여 실제노동시간은 크게 줄어들지 않고 시간외

1) 이 내용은 김성희(2001), “노동시간단축의 새로운 쟁점과 적용모델 연구”, 한국노총 중앙연구원과 김성희(1998), “노동시간단축의 쟁점과 과제”, 한국노총 중앙연구원 참조.

수당의 감소로 인해 간접적인 임금감축의 결과를 가져오는 유연화된 노동시간제도가 도입되거나 협상임금 인상 자제와 같은 우회적인 임금 축소가 이루어지기도 한다. 이런 양상은 노동자에 대한 성장과실의 과소배분의 또 다른 요소이다.

성장과실의 배분은 크게 이윤대비 임금으로의 배분, 노동시간단축을 통한 배분, 고용증대를 통한 일자리로의 배분으로 나눌 수 있다. 노동자들에게 노동시간단축이 갖는 진취적인 의미는, 사회복지제도의 확대 등 사회적 임금을 포함한 임금향상, 여가시간 확대, 고용기회 확대 등 세 가지 측면을 포함한다. 문제는 이 모두를 동시에 관철할 수 있는가 하는 점이다. 성장과실 배분의 면에서 볼 때, 최근 자본의 유연화 전략이 주도하는 현실에서 노동시간단축은 고용에 초점을 둔 일자리나누기(work-sharing)의 방안으로 제시되든, 여가시간의 확대를 초점으로 한 삶의 질 향상의 방안으로 제시되든 괄목할 만한 노동자의 성과로만 나타나지 않는다.²⁾

1997년 말 경제위기 이후 한국에서 제시된 노동시간단축은, 인원감축을 축으로 한 구조조정 국면에서는 일자리나누기를 통해서 노동자 생활의 파탄을 방지하는 방안으로 제시되었다. 또한 실업률이 하락하고 있는 2000년 이후의 시점에서는 성장과실을 다소나마 균형 있게 배분하면서 장시간노동으로부터 벗어나 최소한의 인간다운 생활을 모두가 누릴 수 있게 하기 위한 삶의 질 향상이란 목적이 강조되었다. 경제위기하의 한국에서 이런 논의가 가능했던 것은 무엇보다 과거 성장과실이 노동시간 측면에서 거의 배분되지 않았고, 엄청난 초장시간노동에서 초래되는 사회적 비용과 노동자의 희생이 매우 크다는 사실에서 출발한다.

OECD 국가에서 시간당 생산성 변화율, 노동자 1인당 보수(소득)의 변화율, 노동시간의 변화율, 노동소득분배율의 변화율(실질 GDP 대비 노동자보수의 증가)간의 관계를 살펴본 연구에 따르면(OECD, 1998), 60년대와 70년대의 양상과 80년대, 90년대의 양상이 확연히 구분된다. 60, 70년대에는 시간당생산성의 증가율, 노동소득분배율도 높아졌으며 이와 함께 노동자 소득도 크게 증가했으며 노동시간도 큰 폭으로 감소했다. 노동자 소득의 증가는 시간당 생산성 증가폭을 상회하거나 비슷한 수준이었으며, 생산성이득의 노동

2) 한국 사회에서 경제위기를 경과하면서 현안이 되고 있는 주 40시간제 노동시간단축안과 관련한 여러 가지 쟁점사항에 대한 입장차이는 노동시간단축의 본질적 의미와 유연화와 교환되면서 도입되기에 제기되는 현실적 의미 사이의 긴장을 반영하고 있다고 할 수 있다. 이는 신자유주의 유연화 시기의 노동시간 단축에 '파연 의미를 부여할 수 있는가', 있다면 '어떤 의미를 부여해야 하는가'하는 물음을 던져주었다.

시간단축으로의 배분의 폭도 매우 높은 수준이었다. 80, 90년대에는 반대의 양상이 나타났다. 생산성 증가의 폭이 낮은 수준이긴 하지만, 소득의 증가나 노동시간단축의 폭은 더욱 낮은 수준으로 떨어졌으며 노동소득분배율이 저하되는 양상이다(〈표 3〉 참조).

생산성 증가를 크게 밀도는 소득의 증가, 미미한 수준의 노동시간단축, 노동소득분배의 악화로 인해 80년대 이후 OECD국가 노동자들의 삶의 질은 전반적으로 저하된 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3〉 생산성증가, 노동자보수, 노동시간, 노동소득분배의 관계

((연간 평균 변화율) 단위 : %)

| | 시간당 생산성 | 노동자 1인당 보수 | 1인당 연간 노동시간 | GDP 대비 보수 (노동소득분배율) |
|--------|---------|------------|-------------|---------------------|
| 1960년대 | 4.6 | 4.7 | -0.7 | 0.8 |
| 1970년대 | 3.3 | 3.0 | -1.0 | 0.7 |
| 1980년대 | 2.2 | 1.3 | -0.3 | -0.5 |
| 1990년대 | 1.9 | 1.1 | -0.3 | -0.5 |

*주: 생산성 = 실질 국내 총생산(GDP)/연간 총 고용자의 총 노동시간. 노동자 1인당 보수 = 총 피용자 보수/총고용자 수. 노동자 1인당 연간 노동시간 = 고용자 1인당 연간 총 실제노동시간. GDP 대비 보수 = 총 피용자 보수/실질 GDP. 표의 백분율 변화는 대수를 사용하여 계산한 것으로 다음의 식이 성립함 : 생산성 변화 = (1인당 보수 변화) - (노동자 1인당 연간노동시간의 변화) - (GDP 대비 보수의 변화).

*자료 : OECD 연간 노동시간 데이터(통계부록의 표 F 참조)와 OECD 분석 데이터베이스. OECD, 『EMPLOYMENT OUTLOOK』, June 1998, 165쪽에서 인용.

OECD국가와 같은 모형으로 한국의 80년대 이후의 상황을 분석해 보면, 다른 나라에 비해 생산성 증가율이 매우 높은 반면 노동소득분배율이나 노동시간단축 측면에서는 극히 미미한 개선에 머물렀다(이하 〈표 4〉 참조). 높은 생산성 증가율은 1인당 노동자 소득의 증가로 흡수되었으며 1인당 연간 노동시간은 미미한 변화에 그쳤다(노동소득분배율이 불변이라고 가정하는 것을 전제로 한다). 노동시간 즉, 여가의 측면에서 노동자의 삶의 질은 전혀 개선되지 않았다. “성장의 과실이 노동시간 측면에서는 전혀 배분되지 않

았”(Bosch, 1990)던 것이다. 1989년 44시간제로 전환 이후만 어느 정도 노동시간단축이 이루어졌을 뿐이다. 소득과 여가의 양 측면에서 균형 있는 노동자 삶의 질 개선을 도모할 필요성이 제기된다. 특히, 87년 노동자대투쟁과 89년 법정노동시간단축의 효과가 사라지는 90년대 중반은 생산성향상을 밀도는 소득의 증가와 노동시간의 미미한 감소, 정체하고 있는 노동소득분배율로 특징지을 수 있다. 경제위기를 겪고 나면 노동자 삶의 질은 더욱 악화되어 나타나게 될 것이다. 생산성 증가를 밀도는 노동자 소득의 증가 경향이나 노동소득분배율의 정체 또는 저하의 양상이 더욱 뚜렷해 질 것이며, 노동시간 측면에서는 가동률 저하를 반영해 급격히 낮아졌다가 경기회복과 함께 또한 급속히 증가하게 될 것이다.

실제로 경제위기 이후 생산성 증가율은 낮아졌지만 노동소득분배율은 낮은 수준에서나마 지속적으로 상승하던 추세에서 반전하여 오히려 악화되었고, 보수증가율도 높은 증가율을 보이다 감소세로 돌아섰다. 노동시간은 지속적으로 단축되는 경향이 다소 강화되었으나 다른 지표의 변화에 비해 감소율은 매우 낮은 편이다. 그러나 현실은 어떠한가? 경제위기를 겪으면서 노동소득분배율은 악화되었다. 이는 경제위기가 곧 노동자의 생활 위기로 비화되는 현실을 드러내주는 지표이다(〈표 2〉 참조).

〈표 4〉 한국의 1인당 생산성, 보수, 노동시간, 소득분배율(연평균증가율)

(단위: %)

| 시기(특징) | 1인당 생산성(a) | 노동소득 분배율(b) | 1인당 보수(c) | 1인당 노동시간(d) |
|------------------------|---------------|----------------|--------------|----------------|
| 1980-88 (87년 전후) | 5.7 | 0.9 | 7.0 | 0.4 |
| 1989-92 (89년 44시간제) | 5.9 | 2.4 | 6.8 | -1.6 |
| 1993-97 (90년대 중반) | 5.1 | 0.1 | 4.8 | -0.4 |
| 1980-97 (전체) | 5.6 | 1.0 | 6.3 | -0.3 |
| 1997-99 (경제위기 이후) | 3.2 | -3.0 | -0.6 | -0.8 |

*주 : 1) 보수와 노동시간의 괄호 안은 생산성 증가율과 노동소득분배율 변화율의 합계가 실질

임금 증가율과 노동시간 단축율로 배분되는 비중임. 이 관계를 수식으로 쓰면 $a + b = c - d = c + d'$ (노동시간단축)

*자료 : 한국은행, 『국민계정』, 각년도; 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

이런 경향을 반전시키기 위해서는 사회 전 성원에 대한 고용기회의 확대와 적정 생활 수단의 보장, 사회 전반적 소득불평등의 완화를 위한 사회연대적 정책을 채택할 필요가 있으며 그 핵심적 방안이 바로 노동시간단축이다(김성희, 1999: 1).³⁾ 지금 노동시장의 문제인 ‘적은 고용기회와 너무 많은 차별’의 문제를 해결하는 유력한 대안은 실노동시간 단축 방안이다. 이는 40시간제가 시행되고 있지만 실제로는 48시간체제 또는 그보다 못한 구조를 바로잡는 일에서 출발한다.

또한 노동시간단축 방안은 실업문제, 삶의 질 문제를 새로운 사회원리를 통해 해결하는 방안이자, 인원감축 중심의 비용절감전략과 외형성장 중심의 전략을 수정하여 질적인 구조개혁을 유도할 수 있는 정책적 의미를 갖는다. 현재 한국경제는 장시간노동에 기초한 비용절감형 전략에 의존할 유인을 제거해 인건비 절감에 치중하는 구조조정의 폐해를 막고 구조조정의 본래 목적인 고생산성-고부가치형 기업구조로의 전환을 촉진할 기반을 마련해야 할 시점에 처해 있다. 기업의 인건비감축전략은 ‘저숙련-저생산성-저품질-저가격-저부가가치’의 악순환을 낳으며, 또 저가제품의 대량생산은 이미 한계에 도달한 경쟁 전략이다. 그러나 노동시간단축은 ‘고숙련-고생산성-고품질-고가격-고부가가치’의 선순환을 형성하기 위한 초석이기도 하다.⁴⁾

3) 대안으로 "고용안정과 적절한 임금이 결합된 고용에 대한 인간주의적 개념"으로서 "적정 임금, 작업장 민주성, 사회적 불이익 집단에 대한 기회평등을 결합하는 것이며, 정규직과 비정규직, 공식적 실업과 경제활동인구 밖의 인구를 모두 포함하고 가정과 작업장 사이의 양립성을 고려하는 고용의 개념"(Ginsburg et. al., 1997 : 7-8)을 바탕으로 고용지위나 고용 여부에 관계없이 사회적 생활 수준 이상을 보장할 수 있는 소득 수준을 보장하는 사회적 임금(social wage)을 보장하는 사회(Ferner and Hyman, 1998: 18)로의 이행은 노동시간단축을 기반으로 추동될 수 있다.

4) 저숙련노동을 통한 저노동비용으로 저부가가치의 상품을 대량생산하는 비용중심전략(cost-based strategy)과 고숙련-고임금-고생산성 노동을 통해 고부가가치 상품생산을 추구하는 부가가치전략(value-added strategy)의 대비에 대한 논의(Locke and Kochan, 1994: 373~75; Appelbaum and Batt, 1994)는 매우 논쟁적인 성격을 띤다. 부가가치전략으로 주창되는 미국의 고기능생산조직(high performance work system)과 기업단위의 협력적 노사관계(micro corporatism)에 대한 찬양의 근거와 현실성은 매우 취약하다. 이들 부가가치전략을 추구하는 기업은 소수이며, 감량경쟁을 핵심수단으로 삼는 “거대 다국적 기업의 비용중심전략이라는 바다에 갇힌 섬”(앞의 책: 48)의 형국에 불과하다. 또한 강력하고 독립적인 노동조합운동과 거시적 협력관계가 결합된 독일 노사관계의 생존력(Ferner and Hyman, 1992)조차 이제 다국적기업의 비용중심전략의 훨씬 더 강력해진 위력 앞에 약화되고 있다

역사적 타협으로 뒷받침된 케인스주의 경제정책으로 짧은 시간 내 공황을 극복한 스웨덴은 수출산업 중심의 한국과 유사한 대외지향적 경제라는 특징을 지닌 소국이다. 스웨덴의 구조전환 촉진형 노동시장구조를 보면, 고임금정책을 통해 저임금 의존적 한계기업의 퇴출을 유도하고 연대임금정책(solidary wage policy)으로 역시 인건비경쟁이 배제되어 있는 고생산성 부문에 끊임없이 구조개선 압력을 행사할 수 있었다. 저임금정책은 기업생존에 단기적으로는 도움이 될지 모르지만 장기적으로 산업구조를 낙후하게 만든다. 그리고 스웨덴 사회는 강력한 노동시장정책과 사회보장정책으로 저생산성 부문에서 퇴출당한 노동자들을 보호한다. 적극적 노동시장정책(active labour market policy)을 통해 저생산성 부문에서 퇴출된 노동자를 고생산성 부문에 적합한 고속련 인력으로 전환시키기 위한 생활지원과 교육훈련 정책을 통해 이들을 산업구조 고도화에 적응할 수 있도록 돕는다.⁵⁾

노동시간단축 방안은 이런 구조전환 촉진형 정책에 부합하는 정책이다. 산업구조 고도화를 꾀하는 산업정책은 저숙련·장시간 노동에 의존하는 구조를 배제하는 노동시장정책과 부합해야 하며, 노동시간단축은 이런 전반적 노동시장정책의 방향을 함축하고 있다.

장시간노동체제와 이에 의존한 단순 비용절감형 전략이 설자리는 점점 줄어들고 있다. 경제위기를 전후로 ‘더 많이, 더 크게’만 추구했던 사람들의 생각도 변하고 있다. 주5일제 도입의 기초여건이 성숙해지고 있으며 이 흐름을 공식화하고 가속화할 필요성이 높아지고 있다. 노동시간단축은 전반적 사회경제시스템을 안정되고 성숙하게 구축해 나가는 데 가장 필요한 해법으로서 의미도 가진다.

노동시간단축은 실업을 성장의 내재적 조건으로 삼는 경제운영방식에 대한 대안이자, 경제구조의 질적 전환을 촉진하는 정책이며 무엇보다 성장과실의 공정 배분을 여가의 영역으로 확대하여 관철하는 해법으로서 의미를 가진다.

(Ferner and Hyman, 1998). 이런 문제에 대한 근원적인 답을 제시하는 것은 이 글의 범위를 넘어선 과제이다. 경쟁력이란 용어를 채용하는 논의의 한계에 유념하지 않을 수 없다(Krugman., P., 2001). 이 글에선 단지 노동시간단축이란 방향 선택의 의미를 살펴보는 데서 멈출 것이다.

5) 스웨덴의 연대임금정책과 적극적 노동시장정책과 같은 노동정책은 산업구조 고도화를 꾀하는 경제정책의 의미도 갖고 있다. 더구나 임금소득자기금(wage-earners' funds)을 통해 고생산성 부문에서 발생한 이윤을 노동자가 집단적으로 관리하는 정책을 추진하기도 했다. 70년대 말 ‘이윤과 투자의 사회화’까지 추구한 시기는 적자 재정정책과 사회복지정책으로 특징짓는 케인스주의와 사회민주주의를 한 단계 진전시킨 스웨덴모델의 황금기였다. 이후 정치지형의 변화와 함께 임금소득자기금의 후퇴와 스웨덴 노총(LO)의 연대임금정책에서 연대노동정책(solidary work policy)으로 전환을 거쳐 신자유주의 모델과 혼재되는 양상으로 이어졌다. 이에 관해서는 김성희(1996) 참조.

2) 노동시간단축의 배경

전 세계 모든 국가에서 노동시간은 대체로 지속적인 하락의 경향을 보여왔다. 특히, 초과노동시간은 경기 변동에 따라 부침이 심하기 때문에 실제노동시간은 주기적 변동의 양상을 나타냈지만, 정규(법정 또는 계약)노동시간의 경우 지속적으로 단축되었다.

노동시간이 지속적으로 단축된 원인은 크게 여섯 가지로 볼 수 있다(이하 Blyton 1985; 129-130을 참조).

① 작업조직이 변모하게 되면서 사용자는 노동자의 헌신성과 생산성 향상에 초점을 두게 되고 시간통제보다는 작업통제 자체에 관심을 기울이게 된다. 노동자의 헌신성과 생산성이 향상되기 위해서는 계약노동시간을 유지하고 통제하기보다, 계약노동시간이 실질적인 유효노동시간이 되도록 노동력지출과정에 대한 직접적인 통제가 이루어져야 하기 때문이다.⁶⁾ 또한 노조의 경우 작업장에서 의사결정권한 강화라는 권력 공유에 주목하게 되면서 양자 간에 노동시간단축이라는 이해 공유의 공간이 마련된 것이다.

자동차산업에서 교대제 개편이 논의되는 이유 중 자본 측 유인을 설명해 줄 수 있는 중요한 변수이다.

② 노동시간단축의 지속적인 하락은 핵가족화 경향과 여성참가율 증가, 서비스 고용 증가, 파트타임의 확대와 같은 노동력 구성의 변화라는 요인이 작용했다. 그러나 이는 정규노동시간의 단축과는 별도의 사회적 평균 노동시간의 변화를 설명해주는 요인이다.

〈표 5〉를 보면, 전체 노동시간단축의 요인을 요소별로 분해해서 보여주고 있다. 일자리나누기나 여가시간 확대라는 삶의 질 향상 차원의 노동시간단축을 보여주는 지표는 정규고용의 노동시간 변화이다. 파트타임어의 비중변화로 인한 노동시간 변화는 고용유연

6) 생산성은 계약노동시간(임금산정의 기초가 되는 노동시간)과 유효노동시간(실제 생산에 지출되는 시간)의 일치될수록, 또한 노동력지출(effort)이 높을수록 향상된다. 생산합리화와 과학적 통제기법의 발달로 인해 구입노동시간의 축소를 감수하고도 노동력지출이나 유효노동시간의 비중이 높아진다면 생산성은 향상될 수 있다. 이와 함께 노동지속시간이 길어질수록 작업효율이나 생산성은 하락한다는 노동시간의 피로효과(fatigue effect)도 활용하며 작업시간 축소에 대한 양보를 통해 헌신성을 높이려는 의도에 따라 사용자는 정규노동시간의 단축에 대해 노조에게 양보할 수 있었던 것이다.

화의 결과로서 파트타임어의 고용이 확대됨으로써 노동시간이 단축되는 경향을 주로 보여준다. 삶의 질 향상의 요소에는 별로 긍정적이지 않은데 반해 일자리나누기가 고용유연화를 통해 이루어지는 경우에 큰 폭의 노동시간 감소 요인으로 작용하게 된다. 파트타임어의 노동시간 변화는 파트타임어의 고용시간이 확대되면서 고용상의 지위가 강화되는 한편 파트타임어가 이미 많은 비중을 차지하게 되면서 정규고용과 유사한 기능을 수행하는 경향이 강화되고 있는 점을 보여준다.

전체 나라의 단순 평균으로 노동시간은 3.1%p 감소했는데 이중 정규고용의 노동시간단축으로 인한 변화는 1.4%p인데 반해 파트타임 노동자의 비중이 증가했기 때문에 전체 노동시간이 줄어든 요인은 1.7%p이다. 따라서 파트타임 노동자의 증가로 인한 노동시간 단축이 정규고용의 노동시간단축 경향을 앞질렀던 것으로 고용유연화의 결과가 일자리나누기나 삶의 질 향상 차원으로 전개된 노동시간단축 경향보다 컸다는 사실을 알 수 있다.

〈표 5〉 피고용인 최근 연간 노동시간 변화에 대한 파트타임 고용의 영향
(매년간 평균 노동시간 변화율)

| | | 전체 노동시간 변화 | 요소별 노동시간 변화율 | | |
|------------------|-----------|------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | | | 풀타임 노동시간 변화율 | 파트 타임어 노동시간 변화율 | 파트타임어 비중의 변화 |
| 벨기에 | 1983-1993 | -7.5 | -2.5 | 0.2 | -4.9 |
| 캐나다 ^b | 1983-1993 | -1.1 | 0.7 | 0.5 | -2.3 |
| 덴마크 | 1985-1993 | -6.6 | -7.1 | -0.9 | 1.4 |
| 프랑스 | 1983-1993 | -4.1 | 0.4 | 0.7 | -4.4 |
| 독일 | 1983-1993 | -10.9 | -6.1 | -0.9 | -3.9 |
| 그리스 | 1983-1993 | -1.0 | -1.6 | -0.4 | 1.3 |
| 아일랜드 | 1983-1993 | -7.4 | -1.0 | -0.4 | -6.0 |
| 이탈리아 | 1983-1993 | -3.7 | -3.0 | 0.4 | -0.9 |
| 룩셈부르크 | 1983-1993 | -2.1 | -0.9 | -0.1 | -1.1 |
| 네덜란드 | 1987-1993 | -6.6 | 0.0 | 3.2 | -11.3 |
| 포르투갈 | 1986-1993 | -6.9 | -6.5 | 0.6 | -0.3 |
| 스페인 | 1987-1993 | -6.0 | -3.8 | -0.4 | -1.8 |
| 스웨덴 ^b | 1987-1994 | 7.7 | 1.8 | 3.6 | 2.3 |
| 영국 | 1983-1993 | -1.5 | 3.8 | -0.5 | -5.0 |
| 미국 ^b | 1983-1993 | 7.3 | 4.7 | 1.3 | 1.2 |
| 평균 | 1983-1993 | -3.1 | -1.4 | 0.5 | -1.7 |

*주

a) 노동시간 전체 변화를 계산하기 위해 다음과 같은 공식을 이용하였다.

$$H-h = (pr)(HP-hp)+(1-pr)(HF-hf)-(PR-pr)(hf-hp)+(PR-pr)[(HP-hp)-(HF-hf)]$$

단, $H = (1-PR)(HF)+(PR)(HP)$ 이고, $h = (1 - pr)(hf)+(pr)(hp)$ 임.

h 와 H 는 각각 앞, 뒤의 연도의 전반적인 평균 노동시간. hp 와 hf 는 각각 파트타임과 상용직의 앞의 연도의 평균 노동시간. pr 은 앞의 해의 파트타임 노동자의 비율 등등. 표에 나타내지 않은 마지막 항은 상관항인데, 매우 작음. 첫 열과 나머지 세 열의 차이를 설명해줌. 제시한 수치는 연간 변화의 합인데, 일부별도 표시한 것은 예외임.

b) 캐나다, 스웨덴, 미국 결과는 제시한 두 연도에만 기초하고 있는데, 파트타임 노동자와 상용직 노동자의 연간 노동시간의 비율은 일상 주당 시간(미국의 경우 실제노동시간)에 상응하는 비율과 같다는 가정에 근거함. 캐나다와 스웨덴의 경우 결과는 총 고용자 수를 가리킴.

자료 : EU국가의 경우 EUROSTST(1995a). EU국가가 아닌 경우는 OECD 연간 노동시간데이터베이스. 캐나다에 대한 보충자료는 The Labour Force에 기반. 스웨덴은 Statistics Sweden에 기초. 미국은 Employment and Earnings의 자료이다. OECD, 『EMPLOYMENT OUTLOOK』, June 1998., 156쪽에서 재인용.

노동시간단축을 통한 고용 확대나 일자리나누기의 방향이 정규직과 비정규직 사이에 어떻게 배분되느냐 하는 점을 중요하게 고려해야 한다. 현 정부의 직무나누기 방식의 노동시간단축 추진에는 비정규직 확산의 함정이 숨어 있다.

③ 남녀간이나 사무직-생산직간 불평등 해소를 위한 고용조건 변화의 압력으로 인해 노동시간단축이 이루어졌을 수 있다.

④ 제조업의 하부구조로서 기술의 변화와 작업 유연성이 확대되면서 이런 기술적, 조직적 효율성에 상응하는 노동시간 유형의 변화에 대한 필요에 부응하기 위한 작업장 내 변화로 설명될 수 있다. 이는 첫째 원인과 밀접히 관련되어 있으며 그 배경요인이 된다.

⑤ 생활에 대한 기대치의 증가로 인한 여가선호, 교통 혼잡으로 인한 구속노동시간의 증대, 임금을 지불 받지 않는 사회적 활동의 욕구와 여건 증대 등, 광범위한 사회적 요인의 결과가 생활스타일의 변화를 초래하여 노동시간 단축을 불가피하게 만들었다.

⑥ 70년대 중반 이후 서구의 정규노동시간 단축을 설명할 수 있는 가장 명확한 근거로서 급증하는 실업 해소의 방안으로서 제기된 노동시간단축을 통한 일자리나누기라는 요인이다. 하지만 노동시간단축을 통한 실업 해소 방안은 다른 요인에서 다른 생활상태 변화, 노동력구성의 변화, 작업장 질서와 작업조직의 변화라는 포괄적 배경 하에서 성립

한다는 사실에 유념할 필요가 있다.

노동시간단축의 배경 요인을 통해 확인할 수 있는 중요한 논지를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 구속노동시간을 일정하게 유지하는 것이 능사가 아니며, 작업현장의 생산성의 측면에서 경쟁력은 정규노동시간의 길이에 크게 의존하지 않게 되었다는 사실이다.

둘째, 전반적인 사회생활의 변화의 경향을 노동시간제도가 반영하고 있으며, 변화하는 사회생활상의 다양한 욕구를 충족시키는 방향에서 노동시간제도가 변경되어야 한다는 점이다.

셋째, 노동시간단축은 일시적인 성장이 아닌, 이런 장구한 성장 추세에 따른 과실의 배분이라는 사실이다. 실업해소방안으로서 노동시간단축은 이런 배경요인 하에서 노동시간단축의 장기적 경향을 반영하는 한편, 급격한 수요감축에 의한 고용조정을 회피하기 위해 이런 추세를 공식화하고 가속화하는 의도적인 정책인 것이다.

3. 노동시간단축과 유연화

1) 노동시간단축과 유연화(탄력적 제도)의 교환은 40시간제 이하로 단축할 때 등장했다.

대표적인 노동시간단축 사례인 프랑스와 독일의 경우 탄력적 제도 등 노동시간 유연화 기제는 40시간제 이하 단축 시에 등장한 논의이다. 40시간 미만 즉, 39시간이나 38.5시간으로 단축하면서 노동시간 스케줄을 짜기 힘든 짜투리 시간의 틈을 어떻게 메울 것인가 하는 논의로부터 출발한 것이다. 출발은 그렇다 하더라도 세계적 대세로 자리잡았다고 주장한다면, 초장시간 노동체제에 정해진 연장시간 한도도 적용되지 않고, 비정규직이 정규직보다 더 많이 일하는 기형적 노동시간 구조에 더해지는 것은 기업 편향적 제도개편이 아닌가?

가) 유연화와 시간단축의 교환을 어떻게 볼 것인가?: 독일의 사례

1950년에서 1975년까지 임금증가와 노동시간 구조의 개선(주 5일 근무제 등)과 함께 연간 실노동시간이 2316시간에서 1737시간으로 감소했다. 73-4년 석유 위기로 이런 흐름에 변화가 나타났으며, 이후 시간단축측면에서 노동조건 개선은 지체되었다. 1978/9년 금속노조는 6주간 파업에도 불구하고 35시간 쟁취에 실패했다. 연차휴가, 고령노동자와 교대제 노동자에 대한 추가 휴일 자격부여에 대한 양보를 쟁취하는데 그쳤다. 사용자의 입장은 단호했지만, 1984년 대규모 파업 이후 38.5시간제에 합의하는 등 노동시간단축을 향한 길이 열렸다. 90년 35시간제에 대한 최초 합의가 금속산업에서 시작되고 노동시간 단축과 임금자제, 노동시간 유연화간의 타협이라는 노사 상호 수용의 방법으로 해결이 된 것이다(독일의 노동시간단축의 역사에 대해서는 G. Bosch(1990; 611-618을 참조) (<표 4> 참조).

<표 6> 독일의 노동시간단축과정

| 합의 시기 | 주당시간 (발효일) | 임금(발효일) | 개별적 차별화 | 변동 기준 |
|-------|--------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------|
| 1984 | 38.5 (85. 4. 1) | +3.3%(84.4.1) +2.0%(85.4.1) +2.9% 시단에 따른 임금보상(85.4.1) | 37-40 (공장 평균 38.5) | 2달 |
| 1987 | 37.5 (88.4.1) | +3.7%(87.4.1) +2.0%(88.4.1) +2.66% 시단에 대한 임금보상(88.4.1) | 36.5-39.0 (공장 평균 37.5(1988), 37.0(1989)) | 6달 |
| | 37.0 (89.4.1) | +2.6%(89.4.1) +1.35%시단 따른 임금보상(89.4.1) | | |
| 1990 | 36.0 (93.4.1) | +6.0%(90.3.1) | 공장 종사자의 13%는 자발적으로 주당 40시간까지 작업가능(90.4.1) - 임금 또는 2년 내 휴가로 보상 | 6달 |
| | 35.0 (95.10.1) | | | |

자료 : 독일금속산업 협약, 1984. 1987, 1990.

G. Bosch(1990; 616)에서 재인용

셀렌은 두 가지 유연성(개별적 차별화와 변동노동시간)을 시간의 유연성(유연화 flexibilization)과 개별적 유연성(차별화differentiation)으로 구분하고, 두 가지 사항 중 차별화는 노동자간 연대성을 훼손하는 것으로 노동조합 조직에 위협스러운 것으로 평가했다(Thelen, 1994). 또한 산별교섭을 공장수준에서 실행하기 위한 2차 협상의 기능이 강화되었다. 유보조항(opening clause)으로 남겨진 유연화 협상과정에서 차별화조항은 독일

사용자단체(BDA)의 적극적 권유에도 불구하고 단지 13%의 작업장에서 적용하는데 합의가 이루어졌다. 노동시간의 유연성 측면에서는 2개월간의 준거기간을 활용하는 탄력적 노동시간제도의 활용이 많이 나타났다. 금속산업 내 3,300개의 공장을 대상으로 한 조사에서 주당 노동시간단축을 실행한 공장은 절반에 못 미쳤으며(47.7%), 여러 주에 걸쳐 노동시간 단축을 배분하거나(8.3%) 단축된 노동시간분을 모아 휴일과 주말 사이의 휴일을 설정하는 방식(30%)으로 실행하였다. 결국 유연화조향을 활용하는 방식으로 시간단축이 이루어진 것이다(Thelen, 1989 : 69).

노동시간단축의 결과에 대해 금속노조는 ‘금기를 깬(a broken taboo)’ 큰 승리라고 선전한 반면, 사용자들은 경직된 협약으로부터 후퇴를 얻어낸 중요한 일보전진이라고 평가했다. 노동자는 사용자가 완강하게 거부하던 노동시간단축으로 진전할 계기를 얻었지만 다른 한편 사용자는 유연화와 교섭분권화를 위한 터전을 구축했다. “이제 문은 주 35시간노동으로 열려있지만, 단축된 더 유연한 노동시간으로 또 다른 문도 열리게”(Thelen, 1989; 70) 되었다. 독일 노동조합은 신자유주의의 유연화 추구에 대해 대응할 터전을 마련했지만, 독일 사용자들의 입장에서는 유연화의 실현 기반도 동시에 마련된 것이다.

한편 1990년에 들어서면 금속노조는 탄력제나 파견제 확대가 갖는 문제에 주목하기 시작했다. 노동시간단축의 혜택을 다양한 직종과 조건의 노동자에게 확대 적용하면서 동시에 탄력제 운용방식에 대한 엄밀한 정의나 노동시간단축 효과의 누출을 막기 위한 초과노동 규제에 초점을 두기 시작했다(Bosch 1990 : 620-1).

모든 협약은 노동시간단축과 유연화(시간유연화-탄력제의 확대적용과 차별화)의 교환이라는 공통적인 특징을 갖는다. 더 많은 노동시간단축은 언제나 더 많은 유연성의 도입으로 귀결되었다. 유연성의 확대는 노동시간단축이 목표로 하는 고용유지나 창출의 여력을 축소하는 반면, 임금감축 없는 노동시간단축으로 인한 기업비용의 증가를 상쇄하여 노동시간단축의 기업차원 적용을 촉진하는 양 측면의 효과를 갖는다. 유연화를 거부하기 어려운 흐름이라고 보고 노동조합이 노동시간단축이란 대응을 통해서 효과적으로 수용한 결과라고 긍정적으로 평가하는 입장이 있는 반면, 노동시간단축과 함께 임금인상 자제, 유연화 확대적용 등으로 수세적이고 실패한 결과라고 부정적으로 평가하는 입장이 있다. 노동시간단축은 노동자에게 절대선이 아니며, 독일에서처럼 산별교섭의 방식으로 협상을 통해 타협점을 찾게 될 때 노동조합 측이 기댈 수 있는 정치경제적 여건에 따라 결과의

향배는 많이 달라질 수 있다는 점을 알 수 있다.

나) 정부보조와 시간단축: 프랑스 사례

프랑스는 1981년 주 41시간에서 85년 39시간으로 점진적으로 노동시간이 단축되었다. 97년 오브리법의 통과로 주 35시간제가 도입되기까지 사회당정부와 보수당정부가 교체 되는 와중에도 지속적인 노동시간단축 실험이 있었다. 언제나 정부 주도의 입법이 핵심적인 역할을 했다는 점은 프랑스 노동시간단축의 일관된 특징이다.

고용위기에 대한 대응에서 노동시간단축의 전통은 1936년 인민전선 정부로 거슬러 올라간다. 1919년 주 48시간제, 주 6일 근무, 1일 8시간 노동이 법제화된 이후 1936년 주 40시간제와 2주 연차휴가제가 법제화되었다. 1963년 4주 연차휴가제 도입 이후 노동시간단축에 대한 논의가 한동안 단절되었다가 80년대 들어와 다시 활발하게 전개되었다 (<표 7> 참조).

80년대에는 5개년고용법과 들라바르법, 세권법 등을 통해 39시간제와 탄력적시간제가 도입되고 정부주도 입법방식의 핵심 특징들이 형성되게 된다. 90년대에는 93년 5개년고용법을 통해 연단위노동시간제나 시간외노동에 대한 규정이 도입되고 96년 로비양법을 거쳐 98년 오브리법의 통과로 80년대부터 프랑스정부가 지향해 왔던 35시간제 입법이 이루어졌다.

<표 7> 프랑스 노동시간단축의 역사

| 연도 | 노동시간제 | 기타 도입된 규정 |
|------|---------------|--------------------------------|
| 1919 | 주 48시간제 | 1일 8시간, 주 6일 근무 |
| 1936 | 주 40시간제 | 2주 연차휴가 |
| 1963 | 주 39시간제(82년법) | 4주 연차휴가 |
| 1982 | 탄력적시간제(들라바르법) | |
| 1986 | | 5주 연차휴가, 사회보장비 감면제 도입 |
| 1993 | 5개년고용법 | 연단위노동시간제, 시간외노동과 파트타임에 관련규정 |
| 1996 | 로비양법 | 고용유지 목표 추가 |
| 1998 | 주 35시간제(오브리법) | 임금액수와 상관없이 일정한 지원금 |

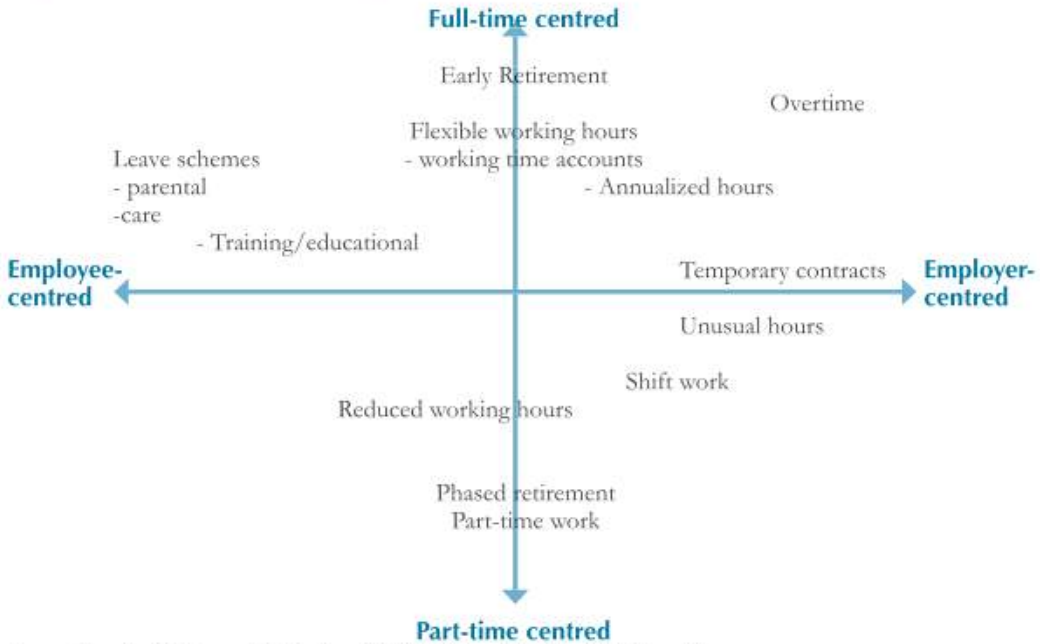
82년법으로 대표되는 80년대의 프랑스 노동시간단축의 특징은 이후 90년대에도 약간의 변형을 거쳐 계승된다. 고용을 목표로 한 연대적 성격의 노동시간단축, 노동시간단축의 지원과 협약 촉진을 위한 사회보장비 감면 방식을 통한 정부 지원제도, 생산성향상과 설비이용시간의 유지, 확대를 목표로 하는 노동시간제도의 개편과 같은 내용은 입법을 통한 ‘정부 주도적 방식과 협약을 통한 적용’이라는 프랑스 노사관계를 특징짓는 고유한 성격을 반영하면서 프랑스의 노동시간단축의 전형으로 자리잡았다.

2) 노동시간의 유연화 기제는 기업 편향적 제도

유연적 노동시간 제도는 ‘사용자 중심/ 노동자 중심’, ‘풀타임 지향/ 파트타임 지향’이라는 이해관계 분할로 나눌 수 있다(물론 사회적 맥락을 거세하고 보면 안 된다)(이하 그림 3)과 <표 8> 참조). 노동자 중심적 제도는 휴가제도, 교육훈련 제도 정도인데 반해, 사용자 중심적 초과노동, 탄력적 제도, 임시직 계약, 교대제도 등으로 개수도 많지만 파급효과도 훨씬 큰 기제를 포함하고 있다. 중립적인 제도이거나 양쪽의 상반대 이해가 드러나는 조기퇴직제, 노동시간계좌제, 파트타임 노동도 사회 역학관계에 따라 사용자 지향적 제도로 활용되기도 한다. 법정 노동시간 규제를 형해화할 수 있는 광범위한 노동시간 유연화 기제가 사용자 편향적으로 활용될 수 있기에 유연화 기제의 도입에는 신중해야 한다.

<그림 3> 두 개의 선형적 연속체: 풀타임/파트타임 분할, 사용자/노동자 중심적 이해관계1)

Figure 1. Taxonomy of flexibility arrangements



Source: Based on Rubery and Grimshaw (2003), Visser (2003) adapted by authors

<표 8> 노동시간 유연화 기제의 이해관계 분류

Table 1: Classification of flexibility arrangements

| | | Flexibility options for employees | |
|-----------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Yes | No |
| Flexibility options for employers | Yes | <ul style="list-style-type: none"> - Part-time work - Reduction of working hours - Flexible working time / schedule (working time accounts/ annualised hours) - Phased retirement - Early retirement | <ul style="list-style-type: none"> - Unusual working hours (night, evening shift, weekend shifts) - Shift work - Overtime - Temporary contracts |
| | No | <ul style="list-style-type: none"> - Parental leave - Long-term leave for care, education, training, and other reasons | - |

Source: Chung et al. (2007)

특히, 한국의 고용 구조와 노동시간 체제에서 쟁점인 비정규노동, 초장시간 노동의 문

제를 악화시킬 수 있는 유연화 기제는 이미 광범위하게 확산되어 있다고 보는 것이 타당하다,

4. 시간단축의 정치경제학: 현대차 사례를 중심으로

10년을 끌어오던 현대차 교대제 교섭이 잠정 합의되었다. 교대제 개편은 장시간 노동 관행을 벗어나는 일대 전기가 될 수 있다는 점에서 당사자만 아니라 사회적으로도 주목할 만한 일이다.

1) 자동차산업 교대제 개편의 쟁점과 의미

자동차산업에서 노동시간단축은 건강상 심각한 부담을 야기하는 심야노동을 축소하고 장시간노동을 체계적으로 배제하기 위해 교대제 근무형태를 주간연속2교대로 변경하는 방안을 중심으로 논의되었다. 주 40시간제 도입이 이루어진 2003년부터 자동차산업에서 근무형태 변경이 추진되어, 2005년 이후 노사협약이 본격적으로 이루어지기 시작했고, 2008년에 주요 시행원칙이 마련되었지만 핵심 내용에는 여전히 노사 의견차이가 분명히 존재했다.

근무형태를 ‘10+10체제’에서 ‘8+9’를 거쳐 ‘8+8체제’로 이행하기로 합의가 이루어졌다. 그런데도 자동차산업 교대제 개편이 마지막 고비를 넘지 못하고 있는 이유를 ‘임금보전이나, 생산량 보전이나’의 노사 이해 갈등으로 이해하는 것이 일반적이었다. ‘임금 대 물량’이라는 전혀 다른 지점을 초점으로 삼는 것 같지만, 사실상 둘은 동전의 양면이다. 이후 진전된 교섭으로 의견 차이는 생산량과 연계된 임금보전을 주장하는 사측과 고정 OT 산업을 통한 임금 보전을 주장하는 노조측 주장 간의 차이로 좁혀졌다. 임금과 물량의 상호관계를 인정하고 개편의 필요성에 대한 공감대가 넓어진 결과이다.

〈표 9〉 현대차 교대제 관련 노사합의와 쟁점

| | 변경 전 | 변경 후 | 남아 있던 쟁점 | 잠정합의안 |
|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 근무 형태 | 10+10(상시 잔업) | 8+9 단계 거쳐 8+8(상시 잔업 배제) | | 동일. 단, 8/8시행시기는 2016년 3월 |
| 임금 체계 | 시급제 | 월급제(총임금보장) | -보장 규모 -보장 방식의 생산량 연계 여부 즉, 통상임금 포함 여부 | 생산성 향상 분(30UPH)를 생산능력 향상수당으로 하고, 대표소송을 통해 대법원 확정판결에 따르기로. |
| 생산 능력과 양의 유지 | - | 전과 동일한 능력과 양의 유지 | -공장신설 vs. UPH up. 의견 접근 중 M/H 기준 현장 적용 문제 | 30UPH UP과 물량유지 위한 추가작업시간 회사 기존 요구 189.5시간 중 38.9시간 제외한 150.6시간 실노동시간으로 전환하여 비례적으로 물량 보전 |

*자료: 현대차 근추위, 2010-2011 현대자동차 근무변경 추진 경과, 2012와 최근 잠정합의안(현대자동차(주), 2012년 임금교섭 회사제시안, 2012. 8. 29)에 의 내용에서 작성

가) 근무형태

교대제 합의의 결과인 8+9를 통한 8+8로의 단계적 도입으로 정리되었다. 다만, 연장근로 형태와 엔진, 변속기 부문에 대한 것은 아직 쟁점으로 남아 있었다. 잠정합의안은 8/8제도 시행시기를 2016년 3월로 하고, 2014년까지 안을 마련하기로 했다.

나) 생산량

자동차산업 사측은 축소된 근무시간만큼의 생산량 보전을 요구했다. 현대차는 2008년도 현재 10/10 체제에서의 생산능력(159.3만대, 주말특근 생산 제외)을 기준으로 생산량 보전을 요구한다. 8/9체제의 생산량은 141.3만대로서 18만대가 부족하다. 그간 노조는 신규투자를 통한 공장신설을 주장하고, 사측은 병목공정의 개선과 UPH 증대 등을 통한 생산량 만회를 요구하였다.

2008년 당시 이에 대한 구체적 노사합의에는 이르지 못했다. 이후 현대차는 8/9 근무형태 변경시 부족한 18만대를 만회하기 위해 생산속도 향상(21UPH[393UPH(울산+아산) → 414UPH])을 통해 7.6만대 확보와 작업시간 260.5시간 추가확보(조회, 안전교육, 휴

일조정 등을 통해 현재 연간작업시간 3,730시간 → 추가 작업시간 확보 후 연간 작업시간 3,990.5시간)을 통해 10.4만대 확보라는 방안을 제시하였다. 그 내용은 현대차 근무형태변경추진위원회서 병목구간 개선을 위한 2911억 설비개선 투자를 통한 30 UPH UP과 184.1시간 확보로 생산능력 부족분 18.7만대 중 18.4만대 만회를 한다는 것으로 생산능력 유지 방안에 의견 접근을 한 바 있다.

기아차 사측의 경우는 2011년 교섭에서 ‘42.2 UPH UP + 296시간’을 통해 생산량을 유지하는 방안을 제출하였다. 10+10체제의 생산능력은 124만대인데, 8+9체제에선 107만대로 17만대가 부족하게 된다. 2011년 7월 현재 305.8 UPH에서 348 UPH로 42.2 UPH를 높여 14만대를 만회하고, 단협외 휴일 및 휴가, 휴게시간, 조합활동시간, 교대시간 등 비 가동 시간을 최대한 작업시간으로 전환하여 나머지 생산능력 감소분을 만회하는 내용이다(현 단협상 추가확보 가능시간은 연간 최대 296시간으로 8만5천대 만회가 가능하다고 함).

〈표 10〉 현대차의 생산성 향상과 추가 작업시간 확보를 통한 생산능력부족분 만회방안(모두 노동강도 강화이자 생산성 향상)과 잠정합의안

| 항목 | | 6년 평균시간 (년간 기준) | 만회 대수 | | 잠정합의안 | |
|---------------------|----------------|--------------------|---------|--------|----------------------------------------------------------|----------------|
| | | | 대수 | 비율 | | |
| 10/10 → 8/9 정규능력 차이 | | | 187,346 | | 189.6시간 | |
| 만회 방안 | 30 UPH UP | | 106,970 | 57.1% | 적용 | |
| | 추가 작업 시간 | 조회시간 | 47.6 | 20,006 | 10.7% | 적용 |
| | | 안전교육 | 48.0 | 20,175 | 10.8% | |
| | | 혹서기 휴게 | 6.1 | 2,564 | 1.4% | |
| | | 명절 전일 야간조 | 18.4 | 7,734 | 4.1% | 신정에만 적용 12.3시간 |
| | | 식목일/제헌절 | 24.3 | 10,213 | 5.5% | 미적용 |
| | | 추가연장 10분 | 39.7 | 16,686 | 8.9% | 적용 |
| | 소계 | | 184.1 | 77,378 | 41.3% | |
| 합계 | | | 184,348 | 98.4% | 91.5% | |
| 만회 부족분 | | | 2,998 | 1.6% | 1UPH또는 6.9시간(중복 휴일 2일 적용 시 대부분 만회)였으나, 잠정합의에선 약 8.5%가 부족 | |

*주)

1) 30 UPH UP은 조합원 1인당 평균 2.5 UPH UP을 의미하며, 이는 조합원 여론조사 결과 “5% 이내의 노동강도 강화는 수용할 수 있다”는 의견이 60% 이상 일관되게 나타나고 있는 점을 반영한 것임.

2) 추가 작업시간은 단체협약을 개정하지 않고 교대근무자에 한해서 적용함 (전체 조합원 45,000명 중 해당자는 절반이 안되므로 제도 시행 자체가 불가능함)

3) 또한, 기득권을 말소하는 게 아니라 급여로 보전 받는 방식임. 식목일/제헌절은 이날 근무한 조합원에 한해서 연중 다른 날 휴가를 갈 수 있도록 하여 휴식을 취할 권리를 유지함(연 평균 8일의 연월차를 사용하고 있는 점을 감안)

4) 그 외 사측은 중복휴일 2일 5.4시간분을 요구하기도 했으나, 잠정합의에서는 제외됨.

*자료: 현대차 근추위, 2010-2011 현대자동차 근무변경 추진 경과, 2012

이 생산량 확보 방안은 총임금 보전을 전제로 생산성 향상과 임금이 보전되는 비작업 시간의 작업시간으로 전환을 통해 생산량을 유지하는 방안이다. 생산성 향상은 병목구간 설비개선을 목적으로 한 노동강도 강화와 직결되지 않는 설비투자를 통한 향상분을 제외한다면 1인당 2.5UPH를 높이는 내용이다. 단협상 비작업시간의 작업시간 전환도 노동밀도를 높인다는 점에서 노동강도 강화를 가져온다.

이를 둘러싸고 조합원 내에서 이견이 존재하는 것으로 알려져 있다. 공정간, 개인간 M/H 배분도 문제가 되겠지만 무엇보다 이 방안이 ‘노동강도 강화 없는 심야노동 철폐’라는 노조의 기존 주장과 일관되지 못한다는 문제제기로부터 비롯된다. 상대방이 있는 협상에서 현안을 타결하기 위해 상호 이해 지점의 맞교환과 절충이 이루어진 내용인데, 그 방안에 대한 근본적인 문제제기의 성격을 가지며 아울러 이로 인한 M/H 배분으로 불가피하게 초래될 물량이동, 직무재배치 문제를 사전적으로 문제제기하는 것으로 평가된다.

잠정합의안에서는 물량유지를 위한 추가시간 확보 회사측 요구 중 명절 전일 중 신정에만 작업하는 것으로 조정되고, 식목일과 제헌절의 경우 적용하지 않고 나머지는 적용하여 91.5%의 물량을 확보하였다. 여기서 한가지 더 고려할 점은 휴일특근을 연장노동 한도에 산입한다는 고용노동부의 방침이 유야무야 되면서, 여전히 휴일특근을 통해 물량을 만회하는 ‘치외법권 지대’가 남아 있다는 점이다. 이를 감안하면 현대차 사측은 물량을 모두 확보한 거나 다름 아니다.

다) 임금체계

근무형태와 총 임금 보전에 대한 합의를 전제로 생산량과 임금을 연동하여 절대적 보전을 주장하는 회사측과 생산량과 임금을 연계해서는 안 된다는 노측의 주장이 대립되고 있다. “양적 보전과 질적 보전 사이에 교차영역의 부재로 교섭 범주가 형성되기 어려운 구조”(임교수, 미발표 자료)로 평가된다. 노조는 처음에 10/10에서 8/8로 변경될 경우 연장 4시간에 대한 임금 보전으로 고정 O/T 23%를 요구하다가, 8/9로 변경되면서 3시간분의 부족분 고정 O/T 15.5%를 요구하였다. 회사는 10/10 기준으로 총액 임금은 보장한다고 했지만, 구체적인 것은 추후 협의의 사항으로 남아 있었다.

임금 보전 방식을 둘러싼 노사 이해 차이는 생산량과 연동 여부가 쟁점이다. 사측은 이전0 생산량에 맞춘다면 임금을 보전하겠다는 논리이기 때문이다. 임금을 둘러싼 양적인 보전(생산성 향상과 연계되지 않은 임금의 보전)과 질적인 보전(생산성 향상과 연계된 임금의 보전)방식의 대립이다. 현대차 사측은 월급제를 도입하는 전제조건으로 생산성에 기초한 임금체계 항목을 부가하는데 초점을 두고 있기 때문이다. 생산량을 높이려면 편성효율의 증대와 가동률의 확대를 해야 하는데 이를에 임금보전과 연동시켜 생산량 변동에 따라 변동되는 임금체계를 도입하여 향후 물량 변동에 따른 급여 지급의 변동성을 확보하려는 것이 회사측의 입장인 것이다.

2011년 현대차 근추위에서도 30 UPH UP에 대한 보전임금의 통상급화 문제, 추가 작업시간에 대한 임금보장 방식에 대한 의견차이가 있었다. 회사측은 30UPH 생산성 증가분의 보전방식을 비통상급 즉, 변동급여로 할 것을 주장하는 반면 현대차 지부는 통상급으로 보전하여 고정 잔업수당과 동일한 방식으로 보전할 것을 주장하고 있다. 비작업시간의 작업시간 전환의 경우 통상임금 보전 대상이라고 보는데서는 동일하지만 단협 변경 여부, 연장/특근 수당 적용 여부에 대해 이견을 보였다.

〈표 11〉 임금 보전에 대한 현대차 노사의 이견

| 구분 | 회사 입장 | 지부 입장 | 잠정합의안 |
|-------------------|---------------------|-----------------------|--------------------------|
| 30 UPH UP | 보전방식: 비통상급 | 보전방식: 통상급 | 대표소송 후 대법원 확정 판결 시 적용(?) |
| 혹서기 휴게 명절전일 야간 | 해당항목 단협 변경(통상임금 보전) | 해당항목 단협 유지 (연장/특근 수당) | 현행 단협 유지 |

| | | | |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 식목일/제한절 | <ul style="list-style-type: none"> - 혹서기 휴게시간: 유지 명분 약함 - 명절 전일 야간조 및 식목일/제한절 휴일 유지시 생산능력 만회 보장 안됨 | <ul style="list-style-type: none"> - 단협에 명시된 사항 변경 불가 - 휴일 유지하되 별도 회의록으로 근무를 규정하고, 특근수당으로 지급 - 임금 보전 대상 제외 | |
| 조회, 안전교육 추가10분 | 노사 실무 의견접근 <ul style="list-style-type: none"> - 연장수당 지급 (조회, 안전교육은 근무외 시간 실시) - 보전 대상금액에서 제외 (총액 임금 비교시 연장임금으로 산정, 금액 비교) | | 대표 소송 후 대법원 확정 판결 시 적용 |

*주) 현대차 3대 지부는 집행부 교체 이후 이 같은 진행사항을 전면재검토하기로 하였으며, 물량과 임금을 연동하지 않고, 노동강도 강화 없는 주간연속2교대제 도입을 위해 노동시간 단축에 따른 물량부족분을 별도의 신설공장에서 생산하여야 한다는 입장을 제기한 적 있음.

*자료: 현대차 근추위, 2010-2011 현대자동차 근무변경 추진 경과, 2012와 잠정합의안

잠정합의안은 통상급 적용 여부에 대해 명확하지 않다. ‘임금보전이나, 물량보전이나’의 쟁점은 노동시간단축 과정에서 노사 양측이 사활적 과제처럼 다루는 사안이라서 둘 중의 하나를 선택하는 방안은 실행되기 어렵고 그래서 교대제 개편이 오랜 기간 논의는 되는데 실행은 안 되는 이유로 작용하였다. 그런데 지금까지 논의가 진전된 온 지점은 임금보전과 물량보전을 전제로 해서 ‘물량(결국 생산성)을 연계한 임금(사)’과 ‘물량과 무관하게 보전되는 임금(노)’의 갈등으로 이행되고 있다. 많은 진전이 이루어진 것 같지만, 여전히 평행성이라는 점도 명확하다. 잠정합의안은 통상급 적용 여부에 명확한 결론을 내리지 않고 이 평행선을 유지한 타협안이다.

2) 시간단축의 분배효과

성장과실의 배분은 이윤대비 임금으로의 배분, 노동시간단축을 통한 배분, 고용증대를 통한 일자리로의 배분으로 나눌 수 있다.⁷⁾ ‘생산성 배분 = 임금으로 배분(직접임금으로

7) ‘GDP 대비 노동자 보수 = 총 피용자 보수/실질 GDP’에서 표의 백분율 변화를 대수로 사용하여 변화시키면 ‘생산성 변화 = (1인당 보수 변화) - (노동자 1인당 연간노동시간의 변화) - (GDP 대비 보수의 변화)’가 도출된다. 여기서 GDP 대비 노동자 보수의 변화는 1인당 보수 변화와 함께 총피용자의 수에 의해서 변화하기에 고용량 변화와 연동되는 항목으로 설정할 수 있다.

배분 + 간접적인 사회임금=복지로의 배분), + 시간으로의 배분 + 고용으로의 배분'이다. 지금 교대제에서 쟁점이 되고 있는 사항은 시간단축이 이루어지는데 노동소득분배율을 고정이라고 보면 생산성과 임금으로의 배분율을 결정하는 문제에 다름 아니다. 실노동시간 1인당 2시간(현단계 1.5시간) 20% 단축에 대해서 생산성 향상과 임금 향상으로 어떻게 분배될 것인지를 두고 '물량보전, 임금보전'의 논리가 맞선 것이었다. 지금 물량변동에 연동하는 임금으로 변동 여부가 쟁점이 되고 있는 점도 마찬가지로 '생산성 연동 임금제를 통한 생산성을 통한 보전 = 임금을 상황에 따른 변동치로 설정하는 방식'과 '생산성 변동 여부와 무관한 임금보전 = 물량과 생산성이 변동치로 설정하는 방식' 사이의 대립인 것이다. 자본주의의 고유한 문제가 함축적으로 담겨 있는 사안으로 이론적으로도, 이념적으로도, 현실적으로 손쉬운 해결책을 생각하기 어렵다.

먼저 노동자의 관점에서 판단해 보자. 자본주의에서 생산성은 지속적으로 높아지는 경향을 갖는다. 자본 생존의 필수적인 조건이다. 노동조합운동은 생산성의 배분에서 임금이나 시간이나의 양자 택일지에서 고용으로의 확장을 더 고려해야 한다. 고용의 확대에 미치는 긍정적인 영향을 중심에 놓으면, 임금, 시간, 고용 중에서 성장과실의 배분을 극대화하는 과제를 제기할 수 있다.⁸⁾ 다른 의미로 말하면, 노동자들에게 노동시간단축이 갖는 진취적인 의미는 직접 임금과 사회복지제도의 확대 등 사회적 임금을 포함한 임금향상, 비사회적인 노동시간(심야 노동과 불규칙한 노동)의 단축과 여가시간 확대, 고용기회 확대 등 세 가지 측면을 포함한다. 개별적 교섭으로 다루어질 때 조차도 이 선택지는 동일하다. 불황기에 대비한 고용의 완충지를 남겨놓으려는 선택을 배제하면 그렇다.

문제는 자본주의는 자본이 주도하는 세계라는 점이다. 기업은 시간단축이 비용증가, 가격전가, 수요감소, 고용 감소로 이어진다고 비판하며 시간단축에 저항하고 이를 관철해왔다. 총자본의 관점에서는 자본의 행태를 그대로 방치할 경우 자본의 양극화 문제, 노동착취형 경제의 악순환 문제를 고려하지 않을 수 없어 노동시간단축에 간헐적으로 개입하지 않을 수 없다. 노동의 요구를 부분적으로 반영하는 양상이 진행되어 온 것이다. 이

8) 노동조합운동을 자본주의 체제 내에서 자신의 몫을 극대화하는 기제로 보면, 좁은 의미의 이해를 추구하는 실리적 노조(직접 임금)에서 넓게는 사민주의 산별노조(사회적 임금과 시간단축, 고용확대 등 전체 노동의 분배몫 확대)까지에 걸쳐 있다. 자본주의 체제 자체에 직접 도전하는 과제는 노동조합의 몫이 아니라, 다른 곳에 있다. 사회운동적 노조주의는 사민주의 노동조합운동의 정치적 경제주의를 약자 중심으로 재설계하는 데서 의미가 있는 것이지, 체제저항적 노동자 운동을 지향하는 것이 아니며 현실에서 그런 상징성과 현실성을 보여줄 뿐이다.

때 개별 기업에서 비용 증가를 유발하는 시간단축이 이루어질 때 비용증가분은 생산량 감소로 인한 비용과 자본시설의 효율적 이용의 저하로 인한 비용과 부분적이든 전적이든 임금보전이 이루어질 때 인건비 증가의 비용으로 구성된다. 물량 유지를 관건으로 삼는 이유도 생산량 감소의 비용에 가장 민감하기 때문이며, 임금보전에 있어서 물량 연동형 임금체계를 도입해야 한다고 주장하는 이유도 인건비 증가를 상쇄할 뿐 아니라 시간단축으로 인한 물량감소를 상쇄하면서 시간당 생산성 대비 인건비를 불변으로 유지할 수 있기 때문이다. 물량 보전과 시간당 생산성 대비 인건비를 둘 다 해결하면 현대차가 부담하는 비용은 하나도 없는 것이 된다(물론 공정개선 비용과 추가 소소한 추가비용이 발생하나 이는 설비 유지, 향상과 노동조건 유지를 위한 일상적 비용으로 간주할 수 있다).

프랑스 35시간제 도입 시에도 이런 문제는 치열한 논쟁점이다. 돌파구로 찾은 지점은 세 가지이다. 첫째, 노동시간단축에 따른 피로효과 감소로 인해 발생하는 생산성향상이다. 노동시간단축에 따른 비용인상 분의 1/3은 이로서 분담할 수 있다. 교대제 개편에 따른 실노동시간단축에도 장기적으로, 누적적으로 적용할 수 있다. 이를 UPH 향상 즉, 노동강도 강화로 바로 반영하든지 순차적으로 반영하든지 간에 자본의 비용은 1/3 분담된다. 반면, 그만큼 고용창출 효과로 이어질 기반은 축소된다. 둘째, 사회적 이득을 가져오나 개별 자본에 비용을 부담케 하기에 정부의 재정지원의 논리적 기반이 형성되고 이를 지원제도에 반영하면 프랑스 35시간제의 경우 자본 비용 증가분의 1/4 정도가 보충된다. 다른 정부지원을 통한 고용 창출, 유지 정책의 효과보다 높기에 근거 있는 방안이다. 궁극적으로는 노동시간단축의 고용효과가 가져오는 소비진작 효과 등 긍정적인 효과가 정부 재정지출이라는 부정적 효과보다 커야지만 지속적인 근거를 가진다. 대체로 이 문제는 긍정적인 것으로 입증되고 있다. 셋째, 나머지 부분을 노동자 생활향상을 위한 대가로 보고 자본이 부담할 몫으로 볼 것인가, 아니면 자본 부담을 제거하기 위해 부분적 임금감축으로 노동자가 감수해야 할 몫으로 돌릴 것인가에 따라 노동시간단축에 따른 비용분담 방안의 설계는 노동 편인가, 자본 편인가 구분된다.

이런 노동시간단축의 사회적 비용분담안을 현대차의 교대제 개편에 적용하면, 현대차 회사측의 입장을 따른다 할지라도 직접비용을 모두 노동자 부담분으로 돌리는 방안이 아니라, 적어도 1/3에서 1/2 정도의 몫이라는 점이고, 이를 노사가 균등하게 배분한다면 1/6~1/4의 몫만을 노동자에게 부담시켜야 한다는 점이다(물론 교대제 전환 지원안의 적

용 여부나 몫은 따로 설계, 계산해야 한다). 총 임금 보전이 노동자의 입장을 반영한 방안이 아니며 생산성 연동 임금제 적용 여부로 초점이 그대로 옮겨왔다는 점에서 보면, 생산량(생산성) 연동 임금의 몫을 1/4 미만으로 부분적으로만 적용시켜야 공평한 노동시간단축 비용의 분담안이 된다는 것이다. 그리고 이 부분마저도 노동시간단축의 과실을 자본이 향유하지 않고 노동자에게 돌려주기 위한 몫으로 감수하는 결단을 내리는 것이 불가능한가 하는 점을 묻는 질문에 다르아니다.

또한 '8+9 체제'로 주간 연속2교대가 실현되고 휴일근로를 근로시간 상한에 포함한다면, 오전 조의 주중 시간외 노동은 0시간, 오후조의 경우 5시간으로 각각 12시간 또는 7시간을 주말 휴일특근으로 활용할 수 있다. 이럴 경우 가동률 감소를 만회하는 한편, 임금 감소도 만회된다. 이런 작업시간 체제는 실노동시간단축에는 역행하는 것으로 노동시간단축의 의미를 훼손하는 결과이지만, 물량감소-임금감소의 문제를 최소화 해 도입을 쉽게 하는 효과는 있다. 결국 줄어든 작업시간은 노동시간 최대한도를 넘지만 휴일근로에 해당하는 시간만 감소하는 것이며, 현대자동차의 경우 전체 노동자의 10%, 주당 시간으로는 약 20시간으로 전체 노동자로 환산하면 2시간 분만 조정하면 되는 것이다. 사실상 큰 문제가 아니었다.

3) 교대제 개편의 사회적 의미: 잠정적 평가

현대차 교대제 개편의 이해관계를 평가하면 다음과 같다.

첫째, 임금과 물량의 관계는 반대편의 요구인 듯하지만, 사실상 동일한 문제의 양면이다. 현재 논의 수준도 '물량 연계 임금 여부'로 좁혀져 있다. 그러나 사실상 처음 시작할 때의 근본적인 노사 이해차이가 그대로 반영되어 있는 교착상태를 잠정적인 상태로 둔 것이라고 판단된다. 또한 고용노동부의 강력한 의지도 작동했지만 주변부만 건드리다 말았을 뿐, 실노동시간단축의 잠재적 효과의 핵심 영역은 그대로 비어 있다. 노동 주도의 의제를 적극적 방안으로 제기할 기회와 시간은 아직 남아 있다. 가장 핵심적인 사안인 완성차 교대제에 대해

사회적 차원의 적극적이고 능동적인 대안을 제출하는 것이 필요하다.

둘째, 그 가닥은 현대차의 물량연계 임금제도 도입을 통한 임금보전 논리의 허상을 드

러내는 데서부터 출발해야 한다. 현대차 방안은 ‘사회적 비용부담의 불균형성=노동자에게 비용부담 전가하는 안’이라는 데 대한 문제제기로부터 출발한다. 그러나 이를 현대차 노동자의 이해를 위해 쓸 것이 아니라 사회적 의미를 실현하기 위한 방향으로 물꼬를 돌려야 한다. 최소한 사측은 합리적인 비용분담안을 제출해야 하고 이와 함께 사회적 효과를 극대화할 방안 마련에 노동조합도 회사도 나서야 한다.

셋째, 주간연속2교대가 완성차의 사안 또 그 폐해가 전가될 우려가 큰 부품사의 사안으로만 자리매김해서는 합리적인 요구조차 제대로 사회적 인정을 받기 어렵다. 물량-임금의 구도에서 변형된 생산성 임금제가 도입되는 구도로부터 벗어나, ‘고용창출과 사내하청 비정규직 문제 해결의 돌파구’로서 잠재적 효과를 실질화 할 수 있다는 점을 입증하는 것이 필요하다. 이로부터 고용문제를 포함한 사회적 비용분담안을 새롭게 설계해야 한다.

현대차의 교대제 개편은 장시간 노동체제를 변화시킬 중요한 계기를 형성하지만, 이 과정에서 생산성향상과 연계 문제가 쟁점이 된다. 물량보전 문제를 구속노동시간을 실노동시간으로 전환하는 생산성 향상 방안으로 해결하고 있다. 다만, 물량 보전에 따른 임금이 통상급인지 여부가 주요 쟁점이었고, 지금도 여전히 쟁점으로 남아 있을 따름이다. 구체적인 합의안의 수준의 문제가 아니라 앞서 지적한 것처럼 회사가 추가로 부담하는 것 없이 생산의 효율화를 달성하는 이해가 주로 관철된 방안이다. 현대차 노동자들은 긴 구속노동시간을 압축적으로 일하면서 심야노동을 상당부분 해결하는(오전 1시 10분까지 작업) 대가를 지불하고, 물량에 따른 임금변동 여부를 일부 감수해야 한다. 당사자의 이해가 워낙 중요한 문제이니 만큼, 사회적 의미를 따지는 데는 한계가 있다.

그럼에도 불구하고 교대제 개편에 따른 고용효과를 극대화하거나 별도교섭으로 남아 있는 사내하청 고용 문제와 연동해서 해결할 방법이나, 부품업체에 미치는 영향이 매우 큰 만큼 그에 대한 후속대책과 지원방안들이 논의되지 않고 내부의 논의로 그친 점에 아쉬움이 크다. 이제부터라도 교대제 개편을 통한 심야노동 축소의 효과를 확장하기 위한 사회적 논의가 필요하다. 그 초점은 고용효과 극대화와 사내하청 직접고용 정규직화와 연계 방안, 부품업체의 노동시간단축 지원방안에 있다.

6. 노동시간단축의 고용효과

노동시간단축의 첫 번째 간접적 효과는 비용인상 효과이다. 이로 인해 시장점유율(또는 경쟁력) 약화와 함께 기대했던 고용유지, 증대와는 달리 고용여력 축소 현상이 나타날 수 있다. 그러나 법정시간단축의 경우 내수시장에서는 공통적인 영향으로 일반화되므로 상관없으며(물론 단계적 도입의 경우는 다르지만), 해외시장에는 영향이 나타날 수 있다. 국가경쟁력 약화를 들어 노동시간단축에 반대하거나 노동시간단축에 비례해서 임금을 삭감하자는 논리적 근거로 제시되곤 한다.

그러나 피로효과나 사기 진작, 새로운 작업(근무) 관리방식의 도입 등의 결과로 나타나는 생산성효과를 고려해보자. 이로 인해 '고용여력의 축소'가 나타나는 한편 '인건비증대의 차감, 상쇄 요인'이 된다. 노동시간단축으로 인한 생산성 효과에는 일본의 경우 1%의 노동시간단축은 0.6-0.9 또는 3.7%까지 생산성 증대 효과를 가져온다(일본 노동성 85,91; 일본 경제계획성 85). 이 분석에 따르면 비용인상 효과는 거의 흡수되거나 이를 상회하는 경우도 나타난다. 그 결과 고용효과도 극히 낮게 되거나 완전히 상쇄된다. 그러나 분석방법뿐 아니라 노동시간단축의 실현 방식에 따라 다를 수 있다. 독일의 경우에는 0.5 -2/3까지의 고용효과가 도출된다. 나머지가 생산성 향상으로 차감된 효과라고 할 수 있다. 프랑스의 경우 1/3 이상의 생산성효과를 도출하며, 문제가 되는 비용인상 영향 또한 고용효과는 1/3에서 1/2 수준이라고 본다.

따라서 노동조건을 유지하는 노동시간단축의 결과 임금비용의 압박을 받아 장기적으로 경쟁력이 낮아진다는 주장(또한 이로부터 고용효과는 상쇄되거나 오히려 마이너스가 된다는 주장)은 노동시간단축을 통한 생산성효과와 견주어서 평가해야 한다. 그 결과 비용증대 효과는 미미한 수준이라고 평가된다. 그리고 중요한 점은 성장과실은 적절히 분배되지 않았으며 경제위기 극복은 소득의 불균형과 부의 불균형을 대가로 이루어졌다는 점을 고려해야 한다. 이제까지의 성장과실의 공정분배를 위해서도 미미한 이런 비용효과는 감수할 필요가 있다. 또한 이 비용은 고용창출이라는 사회적 재화를 창출하는 비용이다. 정(+)의 외부성 효과이다. 따라서 이 비용부담이 장애가 된다면 공적으로 부담하는 방안을 적극적으로 마련할 필요가 있다. 고용창출에는 비용이 따르기 마련이다. 이것을 노동자들의 임금삭감을 통해서 조달할 것인지, 기업부담의 적정한 증가로 메울 것인지, 공공재정으로 충당할 것인지가 문제인 것이다.

사회적 재원조달 방안이 비용인상에 미치는 영향인 축소효과와 생산성 효과를 도입한 연구들은 고용효과에 대해서 긍정적이다(Fabrice Gilles & Yannick L'Horty(2004). "The French 35-Hour Experience: Impacts on Employment and Inequality" 등 다수의 문헌을 참고).

한국의 일자리 예산은 약 6조에서 10조에 이른다(2008년부터 2010년까지). 이 예산은 효율적으로 쓰이지 않고 있다. 이를 고용 창출, 고용안정화에 실질적인 효과가 있는 방안으로 연계해 사용하면서 장시간 노동체제를 개선하는 실노동시간단축 과제와 연계해야 한다.

7. 어디로 갈 것인가?

장시간노동과 불안정 고용을 양산한 노동수탈형 고용체제에서 전환하는 중요한 계기는 실노동시간단축을 고용정책 과제와 결합하는 방안을 통해 마련될 수 있다. 기존 노동정책의 한계를 극복하기 위해서는 노동시장 개혁의 분명한 비전과 정책의 일관성이 매우 중요하다. 일자리, 비정규 문제는 서민 대중의 고통의 진원지이자, 문제 해결의 출발점이다. 국민의 정부, 참여정부, 이명박 정부는 모두 일자리 창출 공약의 반의 반도 이행치 못했다. 일자리 몇 백만개(최근 새누리당의 변형태로서 고용률 70%도 동일한 귀결)씩의 공약은 허황됨은 물론이고 되돌릴 수 없는 고도성장기의 성장을 통한 고용창출이라는 인식을 왜곡되게 반복하고 있을 뿐이다. 일자리는 대기업이 만드는 것이 아니라 사회정책 기조의 변화를 통한 구조적 변화의 산물임을 인식하는 것이 중요하다.⁹⁾

또한 야당들의 정책 공약을 보면, 비정규 정책 따로, 청년고용 정책 따로, 일자리 창출 공약 따로, 노동시간단축 공약 따로, 여성 고용 대책 따로 등 따로국밥 식 정책 나열이다. 일자리와 고용구조 개선 공약의 정책조합(policy mix)을 구현하는 것이 필요하다. 통

9) 한국의 경제성장의 고용탄성치(GDP 1% 증가시 고용증가치)는 96-2007년 시에 0.228로 떨어져 OECD 주요국 중 일본을 제외하고 가장 낮은 수치이며, 산출액 10억원 생산에 따른 취업유발인원인 취업유발계수는 95년 36.8명에서 2010년 12.3명으로 지속적으로 하락하고 있고, 2010년 최종수용의 항목별 취업유발계수는 소비가 16.0명인데 반해 투자는 12.6명, 수출은 7.9명임(이병희, 노동시장의 쟁점과 과제, 세미나 발표문에서 참조).

합적, 종합적 일자리 창출과 고용구조 개선 대책의 종합판으로 마련될 때 정책 실현 가능성도 높이고, 예산 집행 실적만 남는 전시성 정책에서 벗어날 수 있다. 각종 난립하는 고용 관련 지원금 제도를 통합적으로 조정만 해도 비정규직 정규직 전환, 청년의무고용제, 실업보험 확대와 실업부조 도입, 실노동시간단축을 통한 고용 창출과 비정규직 전환 등을 통합적으로 관리할 기반을 마련하면서 재정 기반도 확장할 수 있다.

이런 기조 하에서 세부 정책을 가다듬고 또 통합적 정책의 위상을 부여하면서 한국 사회 체제전환의 한 고리로서 자리매김하는 것이 필요하다. 구체적인 예로서 노동시간단축(교대제 개편, 휴일근로 초과시간 한도에 포함, 실노동시간단축)과 관련된 정책을 청년실업자 의무고용제(유인책과 견인책을 결합한 권리로서의 청년 고용 확대), 비정규직 정규직 전환(실노동시간단축, 청년실업의무고용과 연계, 확산. 유인책이 아닌 견인책도 도입. 고용불안정유발세 도입, 정채불명의 무기계약직 확산 방지를 위해 무기계약직 개념 폐기와 온전한 정규직 전환) 등의 정책과 연계해서 해결하는 사회적 비용분담 방안을 설계하는 것이 필요하다. 현대차의 교대제 개편도 실노동시간단축의 사회적 비용분담안을 적용시키기 위해 사내하청 직접고용 정규직화 문제나 신규고용에 대한 고용개선 계획을 사회적 논의의 장으로 끌어내는 것이 필요하다. 일자리의 문제는 기업의 필요에 따라서가 아니라, 사회적 필요와 요구에 따라서 결정되지 않는다면 일자리 해결의 실마리는 찾을 수 없다.

장시간 근로 개선 정책 방향

박 종 길 (고용노동부 근로개선정책관)

1. 장시간 근로개선의 경과

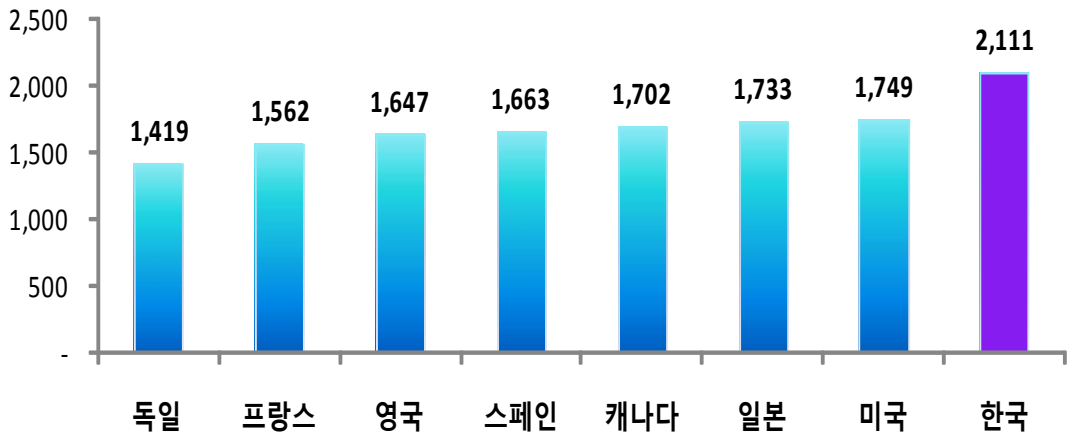
① 법정 근로시간 변화 추이

- '53년 제정 근로기준법 1일 8시간, 1주 48시간 규정
- '89년 법정근로시간 1주 44시간으로 단축
- '04년 법정근로시간 1주 40시간으로 단축('04~'11년 단계 시행)
 - * '04.7월 1,000인 이상과 공기업, '05.7월 300인 이상, '06.7월 100인 이상, '07.7월 50인 이상, '08년.7월 20인 이상 적용
- '11년 7월, 5인이상 전 사업장에 법정근로시간 1주 40시간 적용

② 실 근로시간 변화 추이

- 과도한 연장·휴일근로로 인해 여전히 실근로시간은 OECD 국가 중 최고 수준
 - * OECD 평균('10년 1,692시간)에 비해 연간 2.5개월(419시간)을 더 일하는 셈

〈 임금근로자 연간 근로시간('10년) 〉



* 출처: OECD, Employment Outlook 2011

2. 장시간 근로의 문제점

□ 근로자의 건강·안전 위협

- 장시간 근로는 업무피로 증가 등으로 근로자의 건강·안전 위협 및 산업재해 증가로 연결

* 1일 11시간 이상 근무시 심근경색 발생위험이 2.94배 증가('08년, 연세대)

* 주 52시간을 넘게 일하는 경우 우울·불안장애가 2.7배 증가('12년, 산업안전보건 연구원)

* 주야간 교대근무를 2급 발암추정 요인으로 분류하고, 주야간교대근무할 경우 수명이 13년 단축('07년, 국제암연구소)

□ 건강한 가족 형성 저해

- 상시적 야근 등 장시간 근로로 인해 가족가치복원 저해 및 자녀와 함께 할 시간 부족으로 가정 내 인성교육 미흡 ⇒ 학교폭력 등 사회문제로 연결

* 잦은 야근의 피해(복수응답) : 가족들과의 마찰 증가(65%), 가족과의 대화 급감 (51%)

○ 여성의 출산율을 저하시키고, 여성의 경제활동 참여를 어렵게 하는 등 일·가정 양립을 저해

□ 삶의 질 악화 및 공동체 형성 저해

○ 일 중심의 장시간 근로 패턴은 생산적 여가활동 부족으로 국민의 삶의 질 악화 ⇒ 곧 도래할 100세 시대의 건전한 발전에도 악영향

○ 참여와 나눔, 공동체 활동 등에 필요한 개인의 여가활동 부족으로 사회적 생산성 향상 저해

□ 노동생산성 향상의 걸림돌 ⇒ 기업 경쟁력 약화

○ 장시간 근로는 능력개발 부족 등으로 노동생산성 하락 초래(OECD 30개국 중 28위, 미국의 46.2%, OECD 평균의 61.9% 수준)

* 1인 시간당 노동생산성('10년, USD): 한국 27.2\$, 미국 59.0\$, 일본 39.4\$, 영국 46.2\$, 독일 53.6\$, 프랑스 57.7\$, OECD 평균 43.9\$

○ 장시간 근로로 인해 창의성·상상력의 원천인 '餘力' 감소 ⇒ 창조·혁신사회에 대한 근로자의 대응력 및 경쟁력 약화

〈주요국가 근로시간과 노동생산성 비교〉

| 간 노동생산성 | 근로시간 1,600시간 미만 | 1,600~1,800시간 미만 | 1,800시간 이상 |
|-------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 50\$ 이상 | 프랑스, 아일랜드, 노르웨이, 독일, 벨기에, 네덜란드 | 미국, 룩셈부르크 | |
| 30\$ ~ 50\$ 미만 | 덴마크 | 이탈리아, 뉴질랜드, 포르투갈, 영국, 호주, 스위스, 아이슬란드, 일본, 캐나다, 스웨덴, 슬로바키아, 스페인, 핀란드, 오스트리아 | 그리스 |
| 30\$ 미만 | | | 한국, 헝가리, 폴란드, 체코, 터키, 멕시코 |

* 자료: OECD Employment Outlook 2010, OECD estimates of labour productivity levels

□ 일자리 창출 기반 약화

- 소수가 장시간 근로함에 따라 조기퇴직 및 여성·청년·고령자의 일자리 함께 하기 저해 등 일자리 창출 기반 약화

〈주요국가 근로시간과 고용률 비교〉

| 간 고용률 \ 근로시 | 1,600시간 미만 | 1,600~1,800시간 미만 | 1,800시간 이상 |
|-------------|-----------------|---------------------------------------------------------|----------------------------|
| 75% 이상 | 덴마크, 노르웨이, 네덜란드 | 아이슬란드, 스위스 | |
| 65~75% 미만 | 독일 | 스웨덴, 뉴질랜드, 포르투갈, 일본, 캐나다, 호주, 핀란드, 영국, 미국, 오스트리아, 룩셈부르크 | 체코 |
| 65% 미만 | | 이탈리아, 슬로바키아, 스페인 | 한국, 그리스, 헝가리, 폴란드, 터키, 멕시코 |

* 자료: OECD Employment Outlook 2011

- 아울러, 장시간 근로가 개선될 경우 휴가휴일사용 증가 등으로 일자리 창출 여지가 높은 서비스산업(여가산업 등) 발전으로 내수가 활성화 될 수 있을 것임

* OECD 34개국의 '00~'10년 연간 근로시간과 고용률의 상관관계 연구 결과 근로 시간 100시간 감소 시 고용률 1.8% 증가('11년 한국노동연구원)

3. 그간의 추진 상황

㉠ 법 준수 유도를 위한 지도·감독 강화

- 주야2교대 등 장시간 근로 사업장을 대상으로 법 위반 점검 및 장시간 근로 개선 지원 ⇨ 403개소 5,282명 신규채용 성과('11.3~12월)
- 특히, 완성차업체를 대상으로 집중점검('11.10월) 실시 ⇨ 신규채용(1,600명 이상), 시설투자(5,677억원), 주간연속2교대제 시행 계획 확정 등 성과
- '11년 완성차업체 점검에 이어 '12년 주요 장시간 근로 업종(자동차-트레일러제조업,

금속가공제조업, 식료품제조업 등)에 대한 근로시간 집중 점검 실시(12.5~8월)

⇒ 점검대상 77개소 중 범위반 업체 73개소에 대하여 신규채용(1,483명) 및 교대제 개편 계획 등을 내용으로 하는 개선계획서를 받고 시정지시 부과

② 제도 개선 추진

- 노사정은 2020년까지 연간 근로시간을 1,800시간대로 단축하기로 합의(10.6.8 노사정위)
- 노사합의로 연장근로가 무제한 가능한 근로시간 특례제도 개선방안 논의, 공익위원 합의문 도출(노사정위, '12.1.31)
 - * 공익위원 합의안: (특례유지) 운송업 등 10개 업종, (특례제외) 보관창고업 등 실효성이 없는 16개 업종 제외
- 연차휴가사용촉진 조치 시점을 앞당기고(3개월 전→6개월 전), 1년간 80%미만 출근한 근로자도 연차휴가를 받도록 하는 등 연차휴가 활성화를 위한 제도 개선(12.8.2 시행)
- 노사정위원회 「실근로시간단축위원회」('12.3.6발족)를 통해 제도 개선을 포함한 노사정의 구체적인 실천방안 논의 중
 - * 주요 논의사항: 연차휴가 사용 확대, 불필요하고 상시적인 초과근로 최소화, 유연근로시간제 활성화, 교대제 개편 촉진 등을 위한 노사정 실천방안

③ 장시간 근로 개선 지원

- 노사발전재단을 통해 중소기업에 장시간 근로 개선 무료 컨설팅('11년 65개소, '12년 80개소 진행 중) ⇒ 장시간근로 개선 우수사례 창출

〈 국내 기업의 장시간 근로 개선 사례 〉

| 개선 사례 | 개선 효과 | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-----|---------|-------|-----|-----|--------|---------|------|------|-------|
| <p>코이즈총주(충북 충주, LCD 디스플레이 필름제조, 60명)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 주야2교대로 운영하였으나, 컨설팅 후 신규채용(10명)으로 3조2교대 개편 · 가동률 증가와 생산성 향상을 통해 생산물량 및 임금 100% 보전 | <table border="1"> <caption>개선 전('10년) vs 개선 후('11년)</caption> <tr><th>매출(원)</th><td>180</td><td>270</td><td>+50%</td></tr> <tr><th>고용(명)</th><td>50</td><td>60</td><td>+20%</td></tr> <tr><th>주당 근로시간</th><td>52</td><td>40.6</td><td>-22%</td></tr> </table> | 매출(원) | 180 | 270 | +50% | 고용(명) | 50 | 60 | +20% | 주당 근로시간 | 52 | 40.6 | -22% |
| 매출(원) | 180 | 270 | +50% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 50 | 60 | +20% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 52 | 40.6 | -22% | | | | | | | | | | |
| <p>더블유스코프코리아(충북 청원, 리튬이온전지용 분리막 제조, 112명)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 3조2교대로 운영(생산직 주 16시간 연장근로) 하였으나, 컨설팅 후 신규채용(28명)으로 4조3교대 개편 · 연봉 13% 및 식대 인상, 매출액 증가에 따른 인센티브 지급으로 임금 보전 | <table border="1"> <caption>개선 전('10년) vs 개선 후('11년)</caption> <tr><th>매출(원)</th><td>220</td><td>470</td><td>+113.6%</td></tr> <tr><th>고용(명)</th><td>84</td><td>112</td><td>+33.3%</td></tr> <tr><th>주당 근로시간</th><td>56</td><td>42</td><td>-25%</td></tr> </table> | 매출(원) | 220 | 470 | +113.6% | 고용(명) | 84 | 112 | +33.3% | 주당 근로시간 | 56 | 42 | -25% |
| 매출(원) | 220 | 470 | +113.6% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 84 | 112 | +33.3% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 56 | 42 | -25% | | | | | | | | | | |
| <p>광진원텍(부산, 자동차부품제조, 197명)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 주야2교대로 운영하면서 생산직 128명 중 127명이 연장근로 한도 위반 · 신규채용(19명)으로 범위반 해소, 야간근로 단축에 따른 임금 감소분은 생산성 향상 장려수당으로 보전 | <table border="1"> <caption>개선 전('10년) vs 개선 후('11년)</caption> <tr><th>매출(원)</th><td>502</td><td>700</td><td>+39.4%</td></tr> <tr><th>고용(명)</th><td>178</td><td>197</td><td>+10.6%</td></tr> <tr><th>주당 근로시간</th><td>54.4</td><td>49</td><td>-9.7%</td></tr> </table> | 매출(원) | 502 | 700 | +39.4% | 고용(명) | 178 | 197 | +10.6% | 주당 근로시간 | 54.4 | 49 | -9.7% |
| 매출(원) | 502 | 700 | +39.4% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 178 | 197 | +10.6% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 54.4 | 49 | -9.7% | | | | | | | | | | |
| <p>한스인테크(경북 영천, 기저귀용 필름 제조, 50명)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 주야2교대로 운영하였으나, 컨설팅 후 신규채용(8명)으로 3조2교대 개편 · 생산성 향상을 통해 생산물량 및 임금 보전 | <table border="1"> <caption>개선 전('10년) vs 개선 후('11년)</caption> <tr><th>매출(원)</th><td>250</td><td>300</td><td>+20%</td></tr> <tr><th>고용(명)</th><td>42</td><td>50</td><td>+19%</td></tr> <tr><th>주당 근로시간</th><td>66</td><td>51.3</td><td>-22%</td></tr> </table> | 매출(원) | 250 | 300 | +20% | 고용(명) | 42 | 50 | +19% | 주당 근로시간 | 66 | 51.3 | -22% |
| 매출(원) | 250 | 300 | +20% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 42 | 50 | +19% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 66 | 51.3 | -22% | | | | | | | | | | |

○ 실근로시간 단축, 교대제 개편 등을 통해 일자리를 창출한 기업의 인건비를 지원하는 ‘일자리함께하기지원금’ 확대 지원

* (지원금액) 연 720만원 → 연 1,080만원, (지원기간) 1년 → 2년

○ 스마트워크 가이드라인 제작·보급('11.4월), 교육프로그램 개발('11.12월)

4. 향후 계획

○ 장시간 근로를 선도적으로 개선하는 기업에 대한 적극 지원

- 일자리함께하기지원금 지원을 지속 확대 하고, 중소기업에 대한 장시간 근로 개선 맞춤형 컨설팅 지원을 강화해 나갈 것임

* 장시간 근로 개선 컨설팅 : '12년 80개소 진행 중 → '13년 200개소 목표

- 그밖에 교대제 개편 등 장시간 근로를 선도적으로 개선한 중소기업 및 근로자에게 적합한 다양한 지원 방안을 마련해 나갈 것임

○ 최소한 현행법을 위반하는 일이 없도록 지도·점검을 강화

- 완성차업체의 교대제 개편(주야2교대→주간연속2교대제) 및 장시간 근로 개선 현황을 지속 모니터링 하고, 법 위반이 시정되지 않는 업체에 대해서는 사법처리 추진

* 현대차는 '13.3월부터 주간연속2교대제로 개편하기로 노사 잠정합의('12.8.30)

- 주요 장시간 근로 업종(제조업 중심)의 500인 이상 원청·1차 협력업체를 중심으로 한 근로시간 지도 감독 계속 실시

○ 사회적·문화적 여건 및 공감대 형성

- 지도·감독 및 컨설팅 사업장을 중심으로 장시간 근로 개선 우수사례를 적극 발굴하여 사례발표회, 사례집 배포 등을 통한 보급·확산

- CEO, 노조간부 등에 대한 장시간 근로 개선 교육프로그램 운영('12년 1,250개소)

- 공공부문부터 장시간 근로 개선을 선도적으로 실천하고, 생산적 여가 활동을 창출할 수 있는 인프라를 조성해 나갈 계획

○ 이러한 대책을 바탕으로 제도적으로 미비한 부분도 정비 추진

- 상시적이고, 지나친 연장근로를 축소할 수 있도록 근로시간 특례제도의 합리적 개선, 연장근로의 휴일근로 포함 등 제도 개선을 추진하되,
- 산업현장에 미치는 영향 등을 고려, 노사정위 '실근로시간단축 위원회' 등 각계의 의견을 충분히 수렴하여 합리적이고 현실적합한 제도 개선 방안을 마련

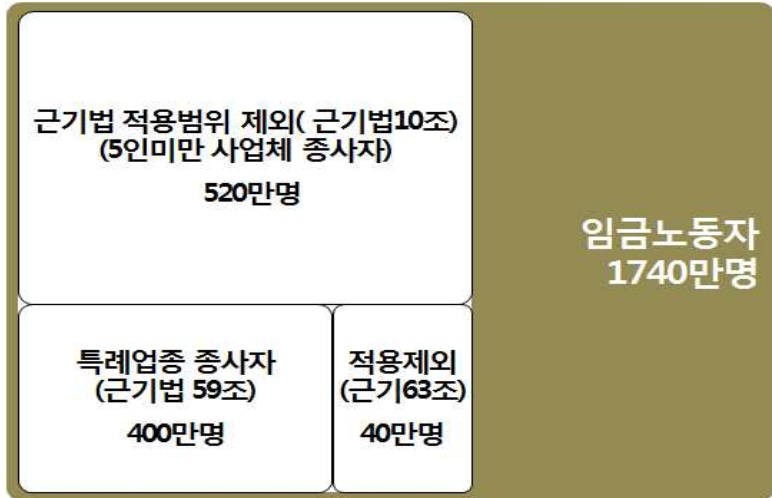
실노동시간단축을 위한 제도개선 쟁점에 대한 한국노총 입장

유 정 엽(한국노총 정책본부 정책국장)

1. 장시간 노동의 원인

- 장시간노동이 구조적으로 고착화된 원인은 여러 가지 이유가 핵심요인은 다음과 같음
 - i) 광범위한 법정 노동시간의 사각지대
 - ii) 법정노동시간 규제의 회피를 허용하는 현행 법체계와 고용노동부의 행정해석
 - iii) 노동시간 특례업종의 방만한 허용
 - iv) 과도한 초과근로 및 휴일특근에 의존하는 2교대 위주의 근무체제
 - v) 기업의 무한이윤 확보와 노무비 절감에 맞추어진 ‘과소고용’ 즉, 인력규모의 최소화를 추구하는 기업의 인사전략
 - vi) 산업, 특근에 맞춰진 불안정적 임금체계와 저임금구조
- 기타 휴식·휴가보다 열심히 오래 일하는 노동문화 등이 사회적 관행화되어 있기 때문임.

〈그림〉노동시간 적용 사각지대



2. 장시간 노동의 제도적 요인과 제도개선 방향

1) 법정근로시간 및 연장근로, 휴일근로 관련 한국노총 입장

○ 법정 기준근로시간 및 연장근로 제한규정, 5인 미만 사업장 적용

- 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자는 약 520만 명으로 전체 노동자 약 1,740만 명의 약 30% 가량을 차지함. 전체 노동자의 1/3을 차지하는 중소기업체 종사 근로자들의 장시간노동을 해결하지는 않고는 노동시간 단축의 과제를 달성할 수 없음.
- 1주 40시간, 1일 8시간 법정기준근로시간제 및 연장근로 제한은 인간다운 생활을 위한 최소한의 조건이라 할 수 있으므로 5인 미만 사업장에도 적용해야 마땅함.
- 연장근로의 시간 제한 등에 대해서는 업무의 성격이나 내용 등에 따라 규율하면 될 것이고, 규모 자체를 기준으로 해서 법정기준근로시간제의 적용을 배제하는 것은 부당함.

○ 휴일근로의 연장근로 포함 문제

- 현행 근로기준법의 해석상 1주간의 원칙적인 법정 최장 근로시간은 52시간이지만 우

리나라의 경우 실근로시간이 주 52시간을 초과하는 경우가 매우 많아 380만 명(전체 노동자 1,740만 명의 21.8%)에 이릅니다.

- 외국의 완성차 업체들이 주간 2교대제를 실시하여 연간 근로시간이 1,500~1,600시간 인 데 반하여, 한국의 경우 주야 2교대제를 운영하여 연간근로시간은 2,400시간대에 이르고 있는 것으로 나타남.
- 이와 같이 완성차업체 등에서 장시간 노동이 일상화된 중요한 원인의 하나는 고용노동부가 휴일근로를 연장근로에 포함시키지 않는 것으로 법을 적용·운영하고 있기 때문임.¹⁰⁾ 이러한 해석에 따를 경우 극단적으로 1주일에 총 68시간(주중 연장근로 12시간, 토요일 8시간,¹¹⁾ 일요일 8시간)의 장시간 노동을 시켜도 범위반의 문제가 발생하지 않게 되어 장시간노동을 부추기는 결과를 초래함.
- 대법원 소속 연구회인 노동법실무연구회가 발간한 『근로기준법 주해』에 따르면 고용노동부의 행정해석이 잘못되었음을 지적하고 있음. “법(근로기준법) 제50조 제1항은 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 하고 있을 뿐 1주간의 근로시간을 산정하면서 휴일근로시간 부분을 빼라는 취지로 보기 어려우므로 이러한 견해(휴일근로시간을 연장근로시간에 포함시킬 것을 부정하는 견해)에는 동의할 수 없다. 휴일근로가 있는 경우 휴일 외의 근로시간과 합하여 주당 40시간을 넘는 경우에는 그 한도에서 연장근로가 되고, 휴일근로를 포함한 연장근로시간이 1주에 12시간을 넘지 않아야 한다. 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주에 40시간을 넘는 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 모두 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복적으로 지급하여야 한다.”¹²⁾
- 고용노동부 행정해석의 문제점은 “첫째, 1주 연장근로시간의 한도에서 1주는 역상(曆上)의 7일로 이해하는 것이 타당하다. 둘째, 연장근로의 제한은 장시간 근로로부터 근로자의 건강과 생활 안정의 도모를 본래 취지로 하고 있기 때문에 휴일근로를 연장근

10) 고용노동부는 휴일근로는 8시간 한도에서는 단순한 휴일근로에 불과하고 1일 8시간을 초과하는 부분만 휴일근로이면서 연장근로에 해당하므로 이 경우에만 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복적으로 지급한다는 입장이다(2000. 9. 19. 근기 68207-2855, 2002. 10. 28. 근기 68207-3125)

11) 다만 토요일을 휴무일로 설정하였다면 토요일 근로는 연장근로에 해당하므로 근로기준법 제53조 위반의 문제가 발생할 수 있다.

12) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해(Ⅲ)』, 2010, 106-107면. ; 고용노동부와 경영계, 일부학자의 경우 대법원의 판결(90다6545, 1991.3.22)를 이유로 법원도 휴일근로를 연장근로에 포함시키지 않는 입장이라고 하나 가산임금 지급방식에 대한 판례일 뿐 휴일근로는 주52시간 연장근로 한도에 적용을 받지 않는다는 취지의 판결이 아님.

로시간의 상한에 포함시키는 것이 취지에 부합한다. 셋째, 법원이나 행정해석도 야간 근로는 연장근로시간에 포함시키고 있다는 점 등에 비추어 휴일근로시간을 연장근로 시간에서 제외하는 것은 일관성 측면에서도 타당하지 않으므로 휴일근로를 연장근로에 포함되는 것으로 해석하는 것이 타당함.”¹³⁾

- 고용노동부는 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함시키는 방안을 제19대 국회 개월에 맞춰 근로기준법 개정을 통해 추진하겠다는 방침을 밝힌 바 있으나 현행법의 해석상 당연히 휴일근로시간도 연장근로 한도에 포함됨으로 이를 위해 근로기준법을 개정할 필요는 없음.
- 고용노동부가 행정해석을 변경하고, 엄격한 근로감독과 위반 사업장에 대한 단속을 하면 될 것임.
- 근로기준법 개정을 통해서 휴일근로시간이 연장근로시간에 포함되도록 입법적으로 명확히 한다고 하더라도 개정 법률은 법률 공포와 동시에 전면 시행되도록 해야 법률 개정으로 현행 근로기준을 후퇴시키는 문제를 초래하지 않을 수 있음.

○ 휴일근로 제한

- 주휴일 제도도 국제노동기준에 부합하게 개선되어야 함.¹⁴⁾
- 휴일근로를 원칙적으로 금지하고 예외적으로 허용요건을 법정화해야 함.
- 근로기준법의 휴일 및 휴일근로에 관한 규정에 규칙성, 통일성, 전통과 관습의 존중 원칙을 명시하고, 주 휴일의 길이는 ILO 제103호 권고에 맞게 36시간으로 연장하여야 함.
- 사회가 통상 휴무하는 토요일과 일요일 및 법정휴일과 공휴일에 근로하는 경우에는 가산율을 통상임금의 100%로 가중하는 방안을 검토해야 함.

13) 국회입법조사처, 『이슈와 논점』 (제330호, 2011. 11. 24), 2-3면

14) ILO 제14호 및 제106호 주휴일 협약은 주휴일 부여에 관하여 ① 각 7일 중 최소한 계속하여 24시간의 휴식을 부여하여야 한다(규칙성(Regularity), 계속성(Continuity)), ② 가능한 한, 해당 사업장의 모든 근로자에게 동시에 부여하여야 한다(통일성(Uniformity)), ③ 가능한 한, 해당 국가나 지역의 전통이나 관습상 휴일과 일치하여야 한다(전통과 관습의 존중(Respect for established traditions or customs))는 원칙을 정립하고 있다. 나아가 ILO 제103호 권고(상업과 사무직 부문의 주휴일 권고)는 제106호 협약이 적용되는 근로자들은 ‘가능한 한’ 36시간 이상의 계속된 휴식을 부여받아야 한다고 규정하고, 12시간의 추가적인 기간은, 실무상 가능하다면, 24시간의 최소 휴식과 연결되어야 하고, 24시간의 최소 주휴일은 심야에서 심야까지를 포함할 수 있도록 계산되어야 하며, 주휴일 이전 또는 이후에 바로 연결되는 다른 휴식 기간을 포함해서는 안 된다고 하고 있다.

○ 할증률 규율방식

- 노동시간 단축을 실질적으로 실현하는 데 중요한 방안 중 하나는 법정 기준근로시간을 초과하는 근로에 대한 가산율을 높임으로써 사용자의 경제적 부담을 가중시켜 연장근로에 대한 유인 효과를 없애는 것임.
- 장시간 노동을 효과적으로 예방하기 위해 가산율을 1일과 1주일 연장근로시간의 길이에 따라 가중하는 것이 효과적임.
- 특히 휴일근로는 원칙적으로 금지하고, 예외적으로 허용하는 차원에서 휴무하는 토요일, 일요일, 법정휴일 및 공휴일에 근무하는 휴일근무에 대해서는 가산율을 통상임금의 100%로 할 필요가 있음.

○ 법정 연장근로시간의 한도 단축

- 유럽연합의 근로시간 입법지침(93/104/EG, 2003/88/EG)은 주 48시간은 어떠한 경우에도 초과할 수 없고, 원칙적으로 6개월을 초과하지 않는 범위에서 단위기간을 정하여 정산되어야 한다는 전제 하에서만 예외적으로 일요일 또는 축제일 근로를 허용하고 있음.
- 한국의 경우에는 주 48시간 초과 근로 근로자는 전체 근로자의 20.6%인 3,606천 명에 이르는 것으로 추산되고 있음.
- 단계적으로 주당 노동시간 한도를 48시간으로 제한할 필요가 있음.
- 이를 위해서 근로기준법 제53조 제1항과 제2항의 “1주간에 12시간을 한도로” 부분을 1차적으로 “1주간에 10시간을 한도로”, 그 후에 2020년까지 “1주간에 8시간을 한도로”로 개정하면 될 것임.
- 최대근로시간제를 도입하여 1차적으로 실근로시간이 하루 10시간, 한 주에 48시간을 초과할 수 없도록 최대근로시간을 규제함. 다만 예외적인 경우에 최대근로시간을 초과하는 것이 인정하되, 엄격한 요건과 어떠한 경우에도 넘어서는 안되는 1주 상한규제가 반드시 필요함.¹⁵⁾
- 하루의 근로를 종료한 이후 다시 근로를 재개(일반적으로 귀가를 위해 사업장을 떠날

15) EU 근로시간 입법지침 : 시간외근로 포함하여 7일 1주 최대 48시간 한도, 예외적으로 1주 최대 60시간까지 연장허용 / 프랑스 : 1주 35시간, 시간외근로 포함하여 7일 1주 최대 48시간 한도, 예외적으로 1주 최대 60시간까지 연장허용, 연간 연장근로 한도 220시간

때에 시작되어 다음 근로를 위해 사업장에 출근할 때까지의 시간)하기까지 최소 1일 11시간 이상의 연속적 휴식을 보장하는 최소휴식시간제 도입

2) 근로시간 특례업종 문제

- 근로기준법 제59조는 근로시간 및 휴게시간의 특례에 관하여 규정하면서 일정한 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 규정하고 있음.
- 그러한 사업으로 제59조 제1호는 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업을, 제2호는 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업을, 제3호는 의료 및 위생 사업,接客업, 조각 및 청소업, 이용업을 각 규정하고, 제4호는 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업으로 규정하고 근로기준법 시행령 제32조는 ‘대통령령으로 정하는 사업’은 사회복지사업을 말한다고 규정하고 있음.
- 교육연구와 같은 인문사회과학 분야의 연구 업무, 영화제작업에서의 방송프로그램 영화의 프로듀서나 감독업무, 광고업에서의 디자인 업무 등은 재량근로제의 적용대상임으로 필요하면 재량근로 약정을 통해 해결할 수 있으므로 특례업종을 유지할 이유가 없음.
- 청소업 중 폐수처리업체에서 폐수처리업무 담당자의 경우 단속적 근로자로 승인받아 근로시간 등 적용제외를 받을 수 있음.
- 接客업, 이용업, 영화제작 및 흥행업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 등이 과연 공중편의와 관련이 있는 업무인지 의문이어서 역시 특례업종을 유지할 이유가 없음.
- 운수업과 의료업의 경우에는 오히려 공중의 안전을 위해 장시간 근로를 제한하고 충분한 휴게시간을 보장해야 할 필요 있음. 운수업의 경우 독일과 같이 최소휴식시간 제도(하루의 근로를 마치고 다시 근로를 재개하기까지 최소한 11시간(18세 미만 청소년근로자는 오후 8시부터 오전 6시까지 포함한 12시간)의 중단 없는 휴식시간 보장을 도입할 필요함.
- 특히 운수업의 경우 운수업의 특성을 반영하고 운수노동자의 건강과 안전운행 보장, 공중의 안전을 위하여 「운수업 노동시간규제법」 제정되어야 함.

- 만약 특례규정을 존치하더라도 할 되는 특례업종에 대해서 △ 연장근로의 상한선 설정 필요, △노사서면합의 요건의 구체화, △ 연장근로 상한설정에 따른 중소기업사업체 종사자 소득보전 지원 등 대책마련이 요구됨.

3) 근로시간 적용제의 제도

- 근로기준법 제63조는 특정한 사업이나 업무에 종사하는 근로자에 대해 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용을 제외하는 것으로 규정하고 있음.
- 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업, 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 및 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자를, 제4호 및 시행령 제34조는 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자를 규정하고 있음.
- 1차 산업 종사자라고 하더라도 근로자성이 인정되는 한 근로시간 적용을 제외할 합리적인 이유가 없음.
- 감시·단속적 근로자의 경우 노동강도에 관계없이 근로시간 중에는 사용자의 지휘명령하에 구속되어 있기 때문에 진정한 의미의 근로시간에 해당하므로 근로시간 적용을 제외할 이유 없음.
- 관리·감독직 업무에 종사하는 자의 경우 형식적인 직책과는 관계없이 근로조건의 결정, 그밖에 노무관리에서 사용자와 일체적인 지위에 있는 자를 말하고, 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자란 그 직무가 사업의 기밀 사무를 취급하고 그 지위가 경영자 또는 관리직의 지위에 있는 자의 활동과 일체 불가분의 관계에 있는 근로자를 말하는 것으로 해석되지만 그 개념이 불명확하고 그 적용 제외 대상 범위가 너무 넓어 제도의 남용이 우려됨.
- 이를 폐지하거나 적어도 엄격한 법적 요건 부여 및 행정관청의 관여를 규정해야 함.

4) 유연근로시간제, 휴가 및 휴일제도, 포괄임금제

(1) 근로시간저축휴가제

○ 정부 개정안

- 연장·야간·휴일근로 또는 미사용 연차 유급휴가에 대해 수당을 지급하지 않고 근로시간저축계좌에 저축하였다가 근로자가 필요한 경우에 휴가로 사용하거나, 반대로 휴가를 먼저 사용하고 이후 연장근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 제도

○ 한국노총 입장

- 휴가제도의 가장 핵심은 근로자의 원하는 시기에 휴가사용 청구권을 보장하는 것임.¹⁶⁾ 다시 말해 사업 운영에 막대한 지장을 초래하지 않는 한 근로자가 원하는 시기에, 원하는 기간만큼 휴가를 보장해야 된다는 것임.
- 그러나 우리나라의 현실은 휴가를 쓰려면 회사 사정을 고려하고 상사의 눈치도 보아야 하고, 휴가 사용시 다른 직장동료에게 업무 부담을 주는 것 등의 이유로 현재 연차휴가 조차도 맘대로 쓸 수 없는 것이 우리나라의 직장 현실임.
- 근로시간저축휴가제의 취지와 같이 일반적인 직장에서 연장, 야간, 휴일 근로한 시간을 적치했다가 필요시 장기간의 휴가를 낸다는 자체가 현실적으로 어려움. 지난 2010년 11월 30일 발표된 취업포털 커리어가 직장인 659명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면 연차 휴가를 다 사용하지 못했다는 응답자가 전체의 81.6%에 달했으며, 평균연차 일수는 12.9일중 5.8일만을 사용하는 것으로 조사됨.
- 연차휴가를 사용하지 못한 이유로는 '업무가 많아서'(37.5%)를 가장 많이 꼽았고 '주위에 다 쓰는 사람이 아무도 없어서'(21.6%), '인사고과에 부정적 영향을 미칠 것 같아서'(17.1%)라고 말한 응답도 높은 비중을 나타냄.
- 이는 우리나라의 직장 현실을 단적으로 보여주는 조사결과임. 근로시간저축휴가제를 도입하더라도 제도의 취지와 같이 바람직한 방향으로 근로자들의 휴가활용도를 높일 가능성은 크지 않음.
- 현재에도 노사 서면합의가 있는 경우, 연장·야간·휴일근로에 대하여 가산임금을 지급하

16) 근로기준법 제60조 제5항 “사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.”

는 대신 유급휴가 부여하는 보상휴가제를 실시하고 있으나(제57조), 현재 시행중인 선택적 보상휴가제를 보더라도 실제 이 제도를 활용하는 기업은 매우 한정적임.

- 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업 등 시기별 업무량 변동에 따른 인력수요 변동이 크고, 일정 규모 이상의 중견기업에서 주로 도입하고 있음.
- 근로시간저축휴가제가 확대 시행될 경우 연장·야간·휴일근로 등의 초과근로를 시키고도 할증임금(가산임금)을 주지 않고, 작업물량이 적을 때나 회사가 경영상 어려울 때 비자발적인 휴가를 강요받을 수 있음.
- 제도 도입에 앞서 자유롭게 휴가를 사용하지 못하는 직장문화를 개선하고, 특히 연속휴가 사용권을 보장하는 등 근로자의 자유로운 휴가사용 청구권을 보장하고 사측의 휴가시기 변경요구를 엄격히 제한하는 조치가 선행되어야 함.

(2) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대

○ 정부 개정안

- 내년 7월 1일부터 현 탄력적 근로시간제의 단위기간인 2주와 3개월을 각각 1개월과 1년으로 확대

○ 한국노총 입장

- 탄력적 근로시간제란 단위기간 동안 업무량에 맞게 근로시간을 탄력적으로 활용하는 제도로서 97년에도 2주·1개월단위 탄력적 근로시간제가 도입된 이래 2003년 탄력적 근로시간제의 단위기간이 1개월에서 3개월로 확대되었음(근로기준법 제51조).
- 정부는 내년 7월 1일부터 현 탄력적 근로시간제의 단위기간인 2주와 3개월을 각각 1개월과 1년으로 확대한다는 것임. 이에 노사합의로 1년 단위 탄력적 근로시간을 실시할 경우 1년을 평균하여 주당 근로시간의 평균이 주40시간을 넘지 않으면, 1일 8시간, 1주 40시간의 기준근로시간을 넘게 일하더라도 초과근로에 대한 할증임금을 지급하지 않아도 됨.
- 정부는 법 개정의 배경으로 기업의 생산성 향상과 인건비(초과근로수당)를 절감하고, 근로자는 업무량이 많을 때 근로시간을 집중하고, 업무량이 적을 때는 휴일(휴식)을

늘려 일·삶의 조화를 도모한다는 것이나,

- OECD 국가들 중 세계 최장의 노동시간을 기록하고 있는 우리의 상황에서 단위기간을 1년으로 확대할 경우 연속적인 장시간노동과 이로 인한 과로, 산재발생, 소득감소 등의 부작용 문제가 야기됨을 물론, 초과근로에 대한 할증임금 감소에 따른 노동자들의 심각한 실질소득 감소가 초래될 것임.
- 혹자는 일정기간 연속적인 장시간근로를 하더라도 나중에 적게 일하면 되는 거 아닌가? 반문할 수 있으나 우리 근로기준법에서 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간을 제한하고 있는 취지는 노동자는 기계가 아니기 때문에 장시간의 연속적인 근로와 장시간노동에 따른 과로사, 비인간적 삶의 피해를 방지하기 위해서 법정근로시간을 제한하고 이를 초과근로에 대한 사용자에게 금전적 부담을 가하고 있는 것임.
- 주40시간제 실시에도 불구하고 노동시간은 연간 2,256시간으로 OECD 국가들 중 세계 최장의 노동시간을 기록하고 있는 우리의 상황에서 연단위 탄력적 근로시간제를 도입하게 되면, 사용자의 가산임금 부담만 덜어주게 되고 장시간 노동관행은 개선이 없이 장기간의 연속적인 초과근로를 부추기는 결과만 초래됨.
- 정부가 입법예고와 함께 발표한 「근로기준법 개정안 설명자료」에 따르면 다른 선진국에서도 연 단위 탄력근로를 실시한다고 하지만 연간 노동시간이 1,800시간 이하인 국가들과 OECD 평균(1764시간)보다 1.3배나 긴(2,256시간) 우리나라는 비교대상이 아님.
- 더구나 연 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는 다른 나라의 경우 연간 노동시간 및 1일 노동시간, 1주간 최대 노동시간에 대한 철저한 규제와 연속적 근로일수 제한을 하고 있음¹⁷⁾. 우리나라의 경우 연속적 연장근로 및 근로조건 악화 우려를 해소할 만한 제도적 장치조차 없음.
- 연간 노동시간이 1,800시간 이하로 단축된 이후 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대를 검토해야 함.

17) 프랑스의 경우 i) 연 단위 근로시간이 1,607시간을 초과하지 않고 ii) 1일의 근로시간이 법에서 정한 1일 10시간 이하, 1주 최대 48시간을 넘지 않을 것, iii) 12주 평균한 1주 근로시간이 44시간을 넘지 않을 것을 충족해야 함. ▲ 독일의 경우도 i) 6개월 또는 24주 이내에 평균적으로 1일 8시간을 초과하지 않는 경우 1일 10시간까지만 근로 가능하며, ii) 근로시간이 1주 최대 48시간을 넘지 않도록 규제하고 있음. 우리나라와 제도적 유사성이 많은 ▲ 일본의 경우도 연 단위 탄력적 근로시간제를 시행할 당시인 94년 연간노동시간이 1,964시간으로 우리나라(2,256시간)와는 차이가 크고, 1일 10시간·1주 52시간 한도로 엄격히 노동시간을 규제하고 있다

- 또한 지나친 장시간 노동문제를 야기하는 현행 근로기준법 제53조 제2항(연장근로 제한완화 규정), 제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례), 제63조(적용의 제외) 규정 등의 폐지가 선행되어야 함.

(3) 연차휴가 및 휴일제도 관련 한국노총 입장

- 현행법상 연차휴가의 최소기간이 15일로 ILO(제132호 연차유급휴가에 관한 협약) 및 EU의 국제기준에 훨씬 미치지 못하므로 최소 3주이상의 연차유급휴가를 보장해야 함.
- 최소한도의 연속휴가기간(예컨대 2주)을 법적으로 강제하는 방안 등의 제도개선이 필요함.
- 휴가제도의 가장 핵심은 사업 운영에 막대한 지장을 초래하지 않는 한 근로자가 원하는 시기에, 원하는 기간만큼 휴가를 보장해야 된다는 것임.
- 휴가의 시기를 집단적·공동적으로 지정하는 방안, 사용하지 못한 휴가에 대한 연차휴가수당을 ‘고용종료의 경우’를 제외하고는 원칙적으로 인정하지 않는 등의 방안을 도입하는 것은 우리나라의 직장현실(연차휴가 소진이 어려운 작업환경이나 직장문화)과 고용실태(최소 고용인원으로 장시간노동 등)에 비추어 볼 때 노동자의 휴가사용청구권을 침해하는 왜곡된 결과를 야기할 수 있음.

(4) 대체휴일제 도입관련 한국노총 입장

- 우리나라의 관공서 공휴일(14일)을 합친 연간 휴일은 118일. 하지만 매년 3~8일이 주말과 겹쳐 실제 쉬는 날은 110~115일정도임. 2009년과 2010년에는 휴일이 각각 110일과 112일이었음. 이는 중국·대만·홍콩(이상 120일), 일본(119일) 등보다 적음.
- 대체휴일제 도입의 효과는 노동시간 감소에 그치지 않고 이에 따른 경제적 효과도 적지 않음.
- 문화관광연구원에 따르면 휴일휴가 제도 개선으로 생산유발효과 8조원, 부가가치 창출 효과 3조5,000억원, 관광소비지출 4조2,000억원 등 11조5,000억원의 경제적 파급효과는 물론, 14만명의 고용창출 효과도 있을 것으로 추정하고 있음.
- 공휴일과 주휴일 중복시 대체휴일 보장하는 대체휴일제도가 도입되어야 함.

(5) 포괄임금제의 금지 및 규제방안

○ 문제점

- 포괄임금제는 법률상 인정되는 제도가 아니고 대법원 판례 법리에 의해 인정되는 제도임.
- 판례는 포괄임금제에 대해 사용자와 근로자 사이에 ① 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나(정액급제), ② 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는(정액수당제) 내용의 임금지급계약이라고 정의함.¹⁸⁾
- 포괄임금제는 연장근로·야간근로·휴일근로의 상시화를 예정하고 있으며, 그로 인해 휴일·휴가 제도의 무의미화를 초래하게 됨.. 포괄임금제는 근로형태를 장시간 노동이 상 태적인 모습으로 정하게 되는 계기를 만들고 있고, 인간의 생활형태(생활리듬)에 어긋 나는 근로형태의 도입을 용이하게 한다. 이는 근로자의 기본적 생활을 보장하고자 하는 근로기준법의 근본취지에 어긋나며, 판례가 인정하는 ‘근로시간 계산이 어려운 경우의 포괄임금제’는 근로기준법에 따른 근로시간 제한의 규율을 부정하는 결과가 초 래됨.
- 고정적으로 연장근로를 하는 업체의 41.4%가 포괄임금제 방식으로 임금을 지급하고 있는 것으로 확인되어 산업현장 전반에 장시간노동을 고착화시키는 주요 요인이 되고 있음.

○ 한국노총 입장

- 포괄임금제 개선 방안으로는 포괄임금제를 금지하는 방안이 모색되어야 함.
- 현행 제56조의 규정을 제1항으로 하고, 제2항으로 “근로계약에 연장·야간 및 휴일 근로를 포함하는 경우 그 근로시간의 수 및 전 항에 따른 임금의 액수를 특정하여야 한다.” 또는 “사용자는 전항에 따른 가산 임금을 총임금이나 정액수당에 미리 포함하여 산정하여서는 아니 된다. 다만 전항에 따라 통상임금의 100분의 50을 가산하여 산정

18) 노동법실무연구회, 앞의 책, 152-153면

한 임금보다 상회하는 정액수당을 설정한 경우에는 그러하지 아니하다.”라는 규정을 신설하는 방안을 모색할 수 있음.¹⁹⁾

3. 노동시간 단축을 위한 정책적 지원 확대

1) 중소기업의 노동시간 단축 및 소득보전을 위한 정부지원 확대

- 원하청간 불공정거래 행위 근절을 위한 각종 제도개선 선행
- 노동시간 단축을 이유로 한 납품단가 저하와 포괄산정임금제 금지, 임금체계 합리적 개편 등 생활수준 저하 없는 노동시간 단축
- 중소기업의 노동시간 단축을 위한 고용개선 지원기금 마련(원청 대기업의 책임성 강조) 및 정부 지원방안 마련
- 특히 중소기업 노동자의 임금손실 방지 및 소득보전 대책마련

2) 일자리 함께하기 지원사업의 지원금 확대

- 교대제 전환 지원시 일자리가 창출 뿐만 아니라 고용인원 유지할 경우에도 지원
- 지원 대상(노동자 수) 및 지원 금액 확대

19) 박계성·강성태·김홍영·도재형·박귀천·이철수·최석환·배규식, 『장시간 노동과 노동시간 단축(II)- 장시간 노동과 노동법제 -』, 한국노동연구원, 2011, 47-60면.

노동시간단축과 일자리 창출을 위해 법제도가 반드시 필요하다

김 미 정(민주노총 정책기획실 정책국장)

1. 들어가는 말

- ‘노동시간 단축을 통한 일자리 창출’을 통한 큰 과제 속에서 임금, 일자리, 비정규직, 노동강도, 생산성 문제 등을 종합적으로, 전사회적으로 토론하는 것이 절실히 필요한 시점임.
- 한국이 최장시간 노동을 하고 있음을 부인하는 사람이 없고, 경제성장이 고용창출 혹은 개선으로 이어지지 않고 있음.
- 기업의 최소인력전략, 사회의 경제 불안정성 조장 및 지나친 강조, 저임금장시간불안정한 노동의 편익적 사용이 만연되어 있음.
- 정리해고나 명퇴 등으로 상시적인 인력 구조조정을 일삼고, 그 자리를 외주화, 비정규직화 등으로 메우고 있음.
- 국가와 사회적 책임을 강화하여 지속가능한 사회, 내수 활성화 및 경제선순환에 대해 적극적으로 만들어가야 함.
- 무엇보다도 이러한 기반 및 토대, 근거를 마련하는 것에 주력하여야 함.

2. 노동시간단축과 일자리 창출을 위해 법제도 정비가 필요한 이유

○ 최장의 노동시간과 고용률 및 실업률

- 2011년 기준으로 한국은 임금노동자의 노동시간이 년 간 2,116시간. OECD 평균 1,696시간 임. 이는 세계 최장시간의 노동시간임.
- 2011년 11월 전체 취업자 수는 24,588천 명으로 고용률은 59.67%
- 최장의 노동시간을 일하고 있지만 고용률도 OECD 평균(64.6%)보다 떨어지고, 고용률은 63.3%임. 34개 OECD(경제협력개발기구) 회원국 가운데 21위에 불과함. 실업률은 OECD 국가들 중에 두 번째로 양호한데, 고용률은 중하위권임. 이는 통계의 모순으로 실업률은 구직 활동마저 포기한 다수를 포함하지 못하고 있음. 때문에 고용률도 낮고, 실업률도 낮게 나오는 것임.

○ 장시간저임금 등 질 낮은 노동형태의 고착화

- 임금총액에서 기본급이 차지하는 비중이 낮음.
- 시간제 노동이 늘어나고 있음. 기업들이 주 5일제로 줄어드는 노동시간을 상대적으로 질이 낮은 시간제 형태로 보충하고 있는 것임. 시간제 근로는 2002년 81만 명(임금노동자의 6.6%)에서 2012년 3월 170만 명(9.7%)으로 증가.
- 대기업 종사자가 줄어드는²⁰⁾ 주요한 원인 중의 하나가 정리해고임. 정리해고를 한다고 해서 일자리가 없어지는 것은 아님. 사내하청 등 비정규직으로 대체하는 아웃소싱 때문에 중심부 일자리만 줄어들. 300인 이상 기업의 50% 이상이 사내하도급 노동을 활용하여 사내하도급 노동이 차지하는 비중은 28%임.

○ 고용창출로 이어지지 않는 기업의 행태

- 고용창출, 유지, 개선은 한국 경제를 선순환 구조로 돌리는 시작임에도 불구하고 기업은 그 책임을 다하지 않고 있음. 대기업과 부유층의 부(富)가 고용을 늘리는 것으로 작동하지 않았던 것임. 기업이 자발적으로 고용을 창출하거나 유자개선하길 기대하는 것은 쉽지 않음.
- 단적인 예를 하나 들면, 현대자동차의 경우 2007년~2011년 사이 매출액은 40% 이상 늘

20) 사업체 단위로 300인 이상 대기업에 종사하는 비중은 1993년 22.6%에서 2009년 13.7%로 급감했다.

고, 연간 순이익 규모도 4년여 만에 4.82배나 증가했으나 종업원수는 불과 3.7% 증가하는데 머물렀음. 이명박 정부의 법인세 인하, 고환율 저금리 정책을 펴는 등 대기업들에게 특혜를 주었으나 고용 증가는 미미하였음.

- 매출액 기준 상위 30대 기업의 2007년과 2010년도 사업보고서를 비교하면, 매출액은 630조4963억 원으로 55.8%나 증가했고, 전체 영업이익은 53조2591억 원으로 73.3%나 증가했음. 그러나 이 기업들의 직원수는 겨우 4만여 명 늘어나 매출액과 영업이익 증가율을 크게 밑도는 수준이라는 평가를 받고 있음.
- 2009년 말 5,000여명을 명예퇴직을 시킨 KT를 비롯해, 현대중공업 등 3년 동안 일자리를 1,000명 이상 줄인 기업들도 있음.

○ 청년고용률

- 2011년 청년층 취업자는 3,879천명으로 전년대비 0.9% 감소, 청년층 고용률은 40.5%
- 2012년 7월 전체 실업률은 3.1%이고, 청년실업률은 7.3%.

○ 현대차 주간연속 2교대 합의

- 2013년 3월부터 8시간+9시간의 근무형태로 주간연속 2교대제를 도입키로 합의함.
- 45년간 시행되었던 밤샘 노동을 폐지하는 역사적인 일임이 분명함.
- 중장기적인 설비투자 등 제반 조건을 감안해 2014년까지 구체적인 시행방안을 마련해 2016년 3월부터 8시간+8시간 근무형태를 도입키로 합의함.
- 이번 노사합의는 근무시간을 현행보다 3시간 단축하되, 총액임금과 총 생산량을 현행 수준대로 보전기로 함.
- UPH 향상에 필요한 신규인원 문제는 2013년 3월 한 달간 노사가 협의하기로 했음.

2) 법제도에 담아야 할 내용

○ 노동시간단축과 일자리 창출을 연계하는 법제도 정비

- 연간 1,800시간으로 줄여 일자리 창출을 위해 국가는 노동시간단축 및 고용확대, 지원에 대한 대책을 수립하여 공포하고 시행해야 함. △ 노동시간단축을 위한 연간 및 분기단위

목표 △ 노동시간단축에 따른 일자리 창출의 연간 및 분기단위 목표 △노동시간단축에 따른 일자리 창출 시 필요한 재정 지원 방안 △장시간 노동 해결을 위한 휴일 및 휴가의 확대에 관한 사항 △기타 노동시간단축을 통한 일자리 창출을 위해 필요한 사항

- 3개월 이상 상시적으로 연장근로를 할 경우 신규채용
- 노동시간단축 대상 노동자와 동일한 노동조건으로 고용
- 기간제 또는 단시간 노동자로 채용할 수 없고, 파견으로 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 없음.

○ 노동시간적용을 모든 노동자에게

- 기준노동시간 전면 적용(고용형태, 사업장 규모에 상관없이 모두 적용)
- 노동시간에 대한 탈법적, 불법적 시행에 대한 엄격 감시, 감독 강화

○ 무임노동 제로(Zero)

- 임금체계 개편
- 포괄임금제 금지

○ 노동시간을 1,800시간으로 하는 방안

- 노동시간상한제 실시: 주52시간, 월180시간, 년 1,800시간
- 2주 연속 휴가 실시
- 휴일 확대: 노동절을 공휴일로! 세계 여성의 날을 공휴일로!
- 야간노동엄격제한: 기본적으로 야간노동은 불가한 것으로 하되, 불가피한 경우 허용함.
- 교대제의 노동시간: 중단할 수 없는 업무로 24시간 연속 교대제를 할 경우 주 35시간을 초과할 수 없도록 명시. 상시적으로 야간노동을 수행하기 위한 별도의 교대조를 사용할 수 없도록 명시.

○ 휴식권 보장

- 연속 11시간 이상의 휴식권 보장
- 1주일에 연속 35시간 이상의 휴일 보장

- 하나의 노동일에 대해 2시간을 초과하는 휴게시간을 부여할 수 없음.

○ 노동시간단축특별위원회의 구성

- 산업, 지역, 업종 등 초기업단위 노동자 단체의 요구가 있을 때 구성
- 제반 노동시간단축과 일자리 창출에 관한 사항을 심의결정하고, 협약으로 체결함.
- 원하청간 불공정한 내용이 포함되지 않도록 하며, 국내 경제활동을 저하시키지 않도록 협약을 체결토록 해야 함.
- 고용노동부 장관은 특별위원회의 합의내용을 7일 이내에 공시해야 함.

■ 토론문 4.

현대차 주간연속 2교대 시행과 법제도 개선의 의미

이 정 희(금속노조 정책실장)

■ 토론문 5.

법 제도 개선과 현장의 실태

전 종 덕(한국노총 금속노련 정책국장)

근로기준법 일부개정법률안

(한정애의원 대표발의)

| | |
|----------|-----|
| 의안 번호 | 546 |
|----------|-----|

발의연월일: 2012. 7. 6.

발 의 자: 한정애 · 김관영 · 김기준

김상희 · 김성주 · 김영록

김용익 · 박영선 · 박홍근

배재정 · 신기남 · 윤후덕

은수미 · 인재근 · 장하나

전정희 · 진성준 · 최동익

최민희 · 한명숙 · 김경협

홍영표 · 홍의락 의원

(23인)

제안이유

2011년 기준 우리나라의 1인당 연간노동시간은 약 2,116시간으로 이는 OECD 국가의 평균에 비하여 400시간 이상 많은 것이며, 이와 같은 장시간의 노동은 근로자의 건강과 안전을 위협하고 가족·사회 공동체의 건전한 형성을 저해하며 노동생산성의 향상에도 바람직하지 않음.

주 40시간 근로제의 전면적인 실시에도 불구하고 여전히 장시간 노동의 관행이 개선되지 않는 것은 현행법상 근로시간 관련규정이 소규모 사업장에는 적용되지 않고 근로시간의 특례업종이 지나치게 광범위하며 연장근로나 휴일근로에 대한 제한도 약하기 때문임.

이에 법정근로시간의 적용 대상을 모든 사업장으로 확대하고 연장근로의 제한을 강화하는 등 근로시간 관련규정을 개정함으로써 근로자의 삶의 질 향상과 일자리 창출 및 생산성 제고를 통한 경제 발전에 이바지하려는 것임.

기타 15세 이상 18세 미만 근로자의 주당 근로시간을 35시간으로 단축함으로써 청소년들의 노동권을 보호하고자 함.

주요내용

- 가. 이 법을 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 하되 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 사업장은 제외함(안 제11조).
- 나. 1주의 정의를 휴일을 포함한 7일로 함(안 제50조제1항).
- 다. 사용자는 연장근로·야간근로 또는 휴일근로에 대하여 그 근로시간 및 제56조제1항에 따라 가산하여 지급하여야 하는 임금의 액수를 명시하도록 함(안 제56조제2항 신설).
- 라. 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제에 대한 근로시간 연장 규정을 삭제함(안 제53조제2항 삭제).
- 마. 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자를 연속하여 11시간(15세 이상 18세 미만인 경우 12시간) 이상 휴식 시간을 주도록 함(안 제54조제2항 신설).
- 바. 근로시간·휴게시간의 특례 및 적용 제외 업종에 관한 규정을 삭제함(안 제59조 및 제63조 삭제).
- 사. 15세 이상 18세 미만인 근로자의 근로시간을 1주일에 35시간으로 제한함(안 제69조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조를 다음과 같이 한다.

제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 적용하지 아니한다.

제50조제1항 중 “1주”를 “1주(휴일을 포함한 7일을 말한다)”로 한다.

제53조제2항을 삭제하고, 같은 조 제3항 본문 중 “제1항과 제2항”을 “제1항”으로 한다.

제54조 제목 “(휴게)”를 “(휴게 및 휴식)”으로 하고, 같은 조 제2항을 제3항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자를 연속하여 11시간(15세 이상 18세 미만인 경우 12시간) 이상 휴식 시간을 주어야 한다.

제56조 제목 외의 부분을 다음과 같이 하여 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ① 사용자는 연장근로(제53조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 연장야간 및 휴일 근로에 대하여 그 근로시간의 수 및 제1항에 따른 가산임금의 액수를 명시하여야 한다.

제59조 및 제63조를 각각 삭제한다.

제69조 본문 중 “40시간”을 “35시간”으로 하고, 같은 조 단서 중 “6시간”을 “5시간”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

신·구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제11조(적용 범위) ①이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>②상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.</p> <p>③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제50조(근로시간) ①1주 간의 근로시간은 휴게 시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>②③ (생략)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)</p> <p>②당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을</p> | <p>제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>제50조(근로시간) ①1주(휴일을 포함한 7일을 말한다)----- ----- -----.</p> <p>②③ (현행과 같음)</p> <p>제53조(연장 근로의 제한) ① (현행과 같음) 〈삭제〉</p> |

한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부 장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

④ (생략)

제54조(휴게) ① (생략)

<신설>

② (생략)

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 5

③-----

-----제1항-----

④ (현행과 같음)

제54조(휴게 및 휴식) ① (현행과 같음)

② 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간(15세 이상 18세 미만의 경우 12시간) 이상 휴식시간을 주어야 한다.

③ (현행 제2항과 같음)

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상

0 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

<신 설>

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대

을 가산하여 지급하여야 한다.

② 사용자는 연장야간 및 휴일 근로에 대하여 그 근로시간의 수 및 제1항에 따른 가산임금의 액수를 명시하여야 한다.

<삭 제>

<삭 제>

하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

제69조(근로시간) -----

 -----35시간-----

 ----- 5시간 -----
 -----.