

노총연구원 신서 2

노동시간 단축

이 광 석

이 광 석

서울대학교 사범대학 국어교육과 졸업
현 한국노동사회연구소 교육위원

노동시간 단축

펴 낸 곳 한국노총 중앙연구원
펴 낸 이 박인상
초판발행일 1999년 12월 20일
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35
진 화 (02)761-4526
팩 스 (02)780-6448
E-mail FKTURC@nownuri.net

머 리 말

주40시간 주5일 노동제 법제화 문제가 우리 한국 노총과 민주노총등 양대노총으로부터 공식적인 실천목표로 제기되었다. 주40시간 노동제는 96년도 노사관계개혁의 일환으로, 그리고 IMF대량실업하에서는 일자리나누기 차원에서 제기된 바 있다.

우리 한국노총은 국회에의 청원, 노사정위원회활동, 정부와의 교섭등을 통해 노동시간단축을 논의한다는 공식적인 약속을 이끌어낸 바 있으나 이제 노동시간단축문제를 투쟁의 전면에 배치하고 있다.

우리나라는 연간 노동시간이 2500시간대로 주요 선진국보다 800-1000시간이 더 많다. 근로기준법상의 휴일.휴가는 저임금의 현실속에서 임금의 다른 표현에 불과하다. 중고령층 대다수는 일중독에서 헤어나지 못하고 있다.

노동시간단축과 관련된 우리의 전략은 법적 노동시간을 단축시켜 연간 실노동시간을 2000시간대로 단축시키고 그러한 노동시간단축을 삶의 질 향상과

고용창출로 연결시킨다는 것이다.

그러나 노동시간단축투쟁은 우선 조합원들의 생각을 모아야 한다는 난관에 먼저 부딪치게 된다. 실노동시간단축을 위해서는 잔업도 줄여야 하고 연월차, 생리휴가사용도 늘려야 한다. 현재로는 한계가 매우 크다. 노동시간단축에 따라 당분간은 임금이 조금 줄어들더라도 결국은 임금이 노동력재생비선에서 결정될 수밖에 없다는 확신이 있어야만 용이한 일이다. 이러한 확신을 형성해내지 못하는 한 노동시간단축투쟁은 힘있게 전개되지 못할 것이다.

본서는 노동시간 단축에 대한 우리 노동자 스스로의 마음방향을 정립해나가는데 조금이나마 이바지해보고자 기획된 것이다. 일선현장에서 많은 이용과 토론이 있기를 기대한다.

끝으로 바쁜중에도 노동사랑의 마음으로 기꺼이 집필해주신 이광석 동지에게 감사를 표한다.

1999.12.

한국노동조합총연맹
위원장 박인상

차 례

1. 들어가는 말	1
2. 노동운동은 노동시간 단축의 역사이다	8
3. 노동시간 단축 왜 필요한가?	28
4. 노동시간 단축 방안	54
5. 선진국의 노동시간 단축 사례	72
6. 노동자의 삶과 생존권을 지키는 길 -40시간 노동시간, 주5일 근무를 쟁취하자	8
노동시간단축 5문5답	94

표 차례

<표 1> 연간 노동시간의 국제비교	31
<표 2> 주당 노동시간의 연도별 추이	33
<표 3> 1997년 직업병 인정 현황	37
<표 4> 주요국의 중대재해율	39
<표 5> 연도별 주당 실제 노동시간 추이 (10인 이상 상용직 노동자 기준)	55
<표 6> 1989년 법정노동시간 단축을 전후한 제조업 실제 노동시간의 변동	56
<표 7> 1989년을 전후한 제 지표의 추이 (비농부분)	58
<표 8> 1989년을 전후한 제 지표의 추이 (비농부분 기준)	61
<표 9> 연간휴일, 휴가일수의 비교	66
<표 10> 근로시간 단축에 따른 지원금 액수	80

1. 들어가는 말

1) IMF 경제위기와 노동자의 삶

IMF 관리체제 2년, 우리 노동자와 노동조합운동은 거대한 태풍의 소용돌이 속을 헤쳐나가고 있습니다. 처음 얼마간은 어디서부터 발생한 태풍인지를 가늠하지 못했고, 지금도 여전히 어디로 향해가는지를 알 수 없는 혼란스러운 상황이기도 합니다. 그래서 지난 2년여 동안 노동자와 노동조합운동이 겪은 혼란과 어려움은 어찌 보면 당연한 결과였는지도 모릅니다.

경제위기 상황은 우리 직장뿐 아니라 나라 안팎의 모습을 확 바꾸어 놓았습니다. 1997년 5.0%였던 경제성장률은 -5.8%(1998년)로, 79%였던 제조업 평균가동률은 68.1%(1998년)로 떨어졌습니다. 부도와 폐업 그리고 대대적인 구조조정작업이 진행되었습니다. 안정된 직장을 자랑하던 은행원조차 수만 명이 길거리로 쫓겨나고, 현장에서는 정리해고와 임

금 동결, 삭감이 진행되었습니다. 물가 상승과 세금 부담의 증가로 실질임금은 9.3% 감소하였으며, 약 5천여 사업장 30만에 달하는 노동자들이 임금체불로 어려움을 겪었습니다.

지난 2년 동안 노동자들은 나라 경제의 회복과 직장의 발전을 위해 할 수 있는 모든 방안을 강구하며 어려움을 극복하고자 노력했습니다. 그러나 노동자의 자기 희생과 헌신은 응답 없는 짝사랑이었습니다. 나라 경제의 회복을 위해 고통을 나누자는 정부와 사용자의 주장은 거짓말이었으며, 그것은 노동자의 고통전담으로 귀결되었을 뿐입니다. 고(高)실업, 고(高)물가, 고(高)세금으로 한국 사회의 부익부 빈익빈 현상은 한층 악화되었습니다. 1999년 1/4분기의 경우 상위 20% 소득계층의 평균 소득은 전분기 대비 13.7% 상승한 반면 하위 20% 소득계층의 경우에는 8.4% 감소하였습니다. 이뿐만이 아닙니다. 경제 위기 상황을 빌미로 자본은 마구잡이식으로 사람을 자르고, 임금체계를 바꾸어 이른바 능력에 따라 사람을 쫓아내는 제도를 도입하는 등 ‘경쟁지상주의’로 현장을 바꿔 나가고 있는

며, 남아 있는 사람들의 노동강도를 높여 생산성 향상을 강요하고 있습니다. 이렇듯 IMF 2년의 고통은 노동자를 비롯한 국민대중의 고통으로 경제를 희생하겠다는 정부의 잘못된 경제정책의 당연한 결과입니다.

2) 한국사회 위기 어떻게 극복할 것인가 ?

IMF 2년, 한국 사회는 경상흑자 200억 달러, 외환보유고 684억 달러라는 경제 지표 상의 화려한 회복국면을 보여주고 있습니다. 그러나 화려한 경제 지표의 뒤편에 대량실업, 고용구조의 악화, 부익부빈익빈 현상 등 한국 사회의 갈등을 심화시키는 어두운 그림자가 깃들여 있음을 부정할 수 없습니다. 마치 1970년대 경제성장의 뒷면에 감추어졌던 노동자와 민중의 희생처럼...

이 중 가장 큰 문제로 되는 것은 다름 아닌 대량 실업사태입니다. 최근 실업률이 5%(이는 1997년과 비교해 봤을 때 무려 2배 증가한 상태이다)로 낮춰 지기는 했지만 앞으로 실업률이 줄어 들 것이라고

예상하는 사람들은 거의 없습니다. 정부는 1999년 하반기부터 경기회복에 따라 실업자수가 줄어들 것이라고 예상하고 있으나 기업들의 구조조정으로 종전보다 적은 인력만을 수요로 하고 있어 특별한 대책이 없는 한 쉽게 줄어들지 않을 것이 분명합니다. 더욱이 정부 발표 실업률은 실망실업자, 단시간 취업자 등 유사실업자를 제외한 조건에서 실업통계를 구한 것이기 때문에 실제 한국 사회의 실업률은 정부 발표 수치를 훨씬 초과하여 약 200만 명에 육박할 것으로 추정됩니다. 대량실업에 따라 가족해체, 이혼, 노숙자, 자살, 범죄, 약물·알콜중독 등 각종 사회문제가 급증하고 있으며 사회적 갈등도 증대되고 있습니다.

이러한 대량실업사태를 막아내는 유력한 방안 중 하나로 ‘노동시간을 단축해서 일자리를 나누자’는 노동계의 요구가 제기되고 있습니다. 그러나 노동계의 절실한 요구와는 달리 정부와 경영층의 반응은 냉담합니다. 노동시간 단축을 둘러싼 이런 입장 차이는 ‘경제위기 극복방법’에 대한 기본 철학이 다른데서 찾을 수 있습니다.

김대중 정부와 자본측은 경제위기 극복 모델로 영국과 미국 그리고 멕시코의 사례를 이야기하고 있습니다. 정부와 경제 단체의 주장대로 이 나라들은 다른 나라와는 달리 낮은 실업률과 높은 경제성장률을 구가하고 있습니다. 그렇다면 미국과 영국식 구조개혁 모델이 우리가 지향해야 할 사회의 모습일까요? 조금 더 그 사회의 내부를 들여다보면 그것은 결코 아닙니다.

미국이 두 자리 수 실업률을 기록하고 있는 유럽에 비해 낮은 실업률(1995년 5.6%, 750만명)을 유지하고 있는 이면에는 저임금, 저생산성 직업에 속하는 방대한 노동자층이 존재합니다. 취약한 사회 안전망과 실업의 위협으로 인해 미국노동자들은 정규직 대신에 저임금, 임시직, 파트타임을 가리지 않고 어떤 직업이든 받아들여야 합니다. 미국노동통계청에 따르면, 공식 실업 750만명에 더해 정규직을 구하지 못해 파트타임직에 종사하는 450만명과 실망실업자 570만명을 더한 무직업율(jobless rate)은 12%를 넘는다고 합니다. 노동시장의 상황은 임금수준에도 반영되어, 1995년 평균 실질임금은 30년 이전 수준으로 후퇴했습니다. 반면 최고경영자의 봉

급은 생산직 노동자 평균임금의 42배에서 141배로 상승했습니다. 소득불평등도는 더욱 증가해 상위 20%의 소득은 하위 5분위 계층의 14배에 이르고 있습니다.

이러한 상황은 우리보다 몇 년 앞서 IMF경제위기를 맞았던 멕시코의 사례에서도 똑같이 발견할 수 있습니다. 1994년 말 금융위기 이후 1998년 4.8%의 성장률을 기록한 멕시코는 성공적인 위기극복의 사례로 이야기되지만, ‘거시경제의 활력은 대중 빈곤을 대가로 달성’된 결과라는 비판을 받고 있습니다. 국민생활은 10년 전에 비해 오히려 낮은 수준으로 하락했고 소비자 구매력은 1994년 말 폐쇄화 폭락이전에 비해 39%나 낮은 수준입니다. 2달러 이하의 소득을 가진 극빈층은 1997년이래 2년여 동안 인구증가의 2배에 이르는 400만 명이나 증가하고 전체 인구 중 빈곤층 비중은 위기 이전 7명 중 1명 정도에서 위기 이후 7명 중 5명에 이르고 있습니다. 이로 인해 멕시코 사회는 노사관계가 악화되고 갈등이 증폭되는 사회 불안정 현상을 보이고 있습니다.

전체 국민을 빈곤에 빠뜨리고 소수만 살아 남는 20 : 80의 불평등한 사회는 우리가 지향할 사회는 아닐 것입니다. 대량실업의 위기 상황을 극복하는 방안도 마찬가지입니다. 영·미식 구조조정방식은 노동시장 유연화를 통해 구조개혁을 이루겠다는 논리입니다. 노동시장 유연화 논리는 ‘정규직 대신 비정규직을 확대함으로써 인건비를 줄이고 노동통제를 용이하게 함으로써 경쟁력을 높여 마침내 신규 고용도 늘일 수 있다’는 것입니다. 그러나 이것은 노동시장의 분열, 즉 노동자 내부의 분열을 가져와, 유리한 위치에 있는 자든 불리한 위치에 있는 자든 장기적으로는 피해자로 될 수밖에 없는 노동배제적 구조개혁 전략인 것입니다.

IMF 2년, 정부와 자본의 ‘일방적 구조조정’과 ‘노동시장 유연화’ 일변도의 경제정책은 이제 ‘사회통합적’ 구조조정과 고용창출을 유도할 거시경제정책으로 바뀌어야 합니다. ‘노동시간 단축’이라는 우리의 요구는 이렇듯 한국 사회의 위기를 극복하는 하나의 방안이며 출발점입니다. ‘노동시간 단축’이라는 우리의 요구는 사회안전망의 미비로 실업의 고통과 부담을 전적으로 노동자가 지는 상황에서 사

회적 고통과 비용을 최소화하고, 경쟁력 있는 경제 구조를 앞당기며, 진정한 고통분담 정신을 담고 있는 사회연대 방안입니다.

2. 노동운동은 노동시간 단축의 역사이다.

노동자는 자신의 노동력을 마치 상품처럼 팔아서 그것에 해당하는 만큼의 임금을 받고 살아가는 존재입니다. 노동자의 노동력은 제품 생산에 사용되는 재료들처럼 써서 없애는 것이 아닙니다. 노동자가 굶어죽지 않고 살아가기 위해서는 노동력을 보유하고 있어야 합니다. 일을 할 수 없을 때 노동자는 더 이상 노동자일 수 없습니다.

사람이 자신의 노동력을 유지하기 위해서는 자신의 생활을 유지하기에 적절한 수준의 임금을 받아야 합니다. 이러한 것은 워낙 기본적인 사항이고 우리 노동자들이 몸으로 체득하고 있는 사실이기 때문에 더 이상의 설명이 불필요하리라고 믿습니

다. 우리가 최소한의 생명을 유지할 수 있는 데서 부터 출발하여 가족의 부양, 그리고 자신과 가족의 인간다운 삶을 위해서는 반드시 그에 걸맞은 수입이 있어야 한다는 것은 분명한 사실입니다.

사람이 자신의 노동력을 유지한다는 것은 또한 일을 한 다음에 다시 노동 능력을 회복하기 위한 휴식 시간을 가져야 한다는 것을 의미합니다. 마라톤 선수가 코스를 완주하고 나서 적어도 한 달 동안의 휴식을 갖지 않고서는 절대로 코스를 다시 완주할 수 없다는 것을 생각하면 우리는 그것을 금방 이해할 수 있습니다. 프로야구의 투수들도 4일에 한 번 간격으로 등판일을 정해 놓습니다. 그런데 사정이 생겨서 3일만에 투구를 하게 되었을 때 후반으로 갈수록 피로감을 이기지 못하고 타자들에게 난타를 당한다는 것은 여러분도 잘 아시는 일일 것입니다. 우리 노동자 역시 적절한 휴식이 없이 장시간 노동에 시달리게 되면 자신의 노동 능력을 회복할 수 없게 됩니다. 따라서 노동 시간의 단축은 우리 노동자들의 유일한 재산인 노동력을 보존하고 다시 일을 할 수 있게 만드는 중요한 역할을 하게 됩니다.

또한 중요한 것은 인간은 평생 일만 하다가 죽으라는 기계로 태어난 것이 아니라는 점입니다. 인간이 인간답게 살아가기 위해서는 여러 가지를 배우고 교양도 쌓아야 합니다. 그리고 적절한 여가 생활을 즐길 수 있어야 합니다. 사장님들이 룬쌀롱에도 가고 골프도 즐기면서 여유 있는 생활을 즐기고 있을 때 노동자들은 하루종일 힘들게 노동한 피로를 풀기 위해 잠만 자기 바쁜 것이 현실입니다. 한 달에 영화 한 편, 책 한 권 읽기도 버거워하는 고단한 일상에 처해 있는 생활을 바꾸지 않고서는 노동자에게 인간다운 삶이란 머나먼 달나라의 이야기일 수밖에 없습니다. 따라서 노동 시간의 단축은 우리 노동자들이 최소한의 인간다운 삶을 누릴 수 있기 위한 최소한의 방안이라고 할 수 있습니다.

따라서 노동자가 최소한의 인간다운 삶을 누리기 위해서는 반드시 적절한 임금과 적절한 노동시간이 동시에 충족되어야 합니다. 그 중 하나만 결여되어도 그것은 이루어질 수 없습니다.

더구나 임금과 노동시간 양자는 서로를 규정하는 측면이 강합니다. 예를 들어 우리가 영화를 매달 볼 수 없을 정도로 낮은 임금을 받고 있다면 노동

시간이 짧아서 영화를 볼 시간이 남아도는 것은 아무런 의미가 없습니다. 그리고 매달 영화를 열 편을 보아도 부족하지 않을 정도의 임금을 받는다고 해도 막상 노동시간이 길어서 영화를 볼 시간적 여유가 없다면 임금은 인간다운 생활에 아무런 도움을 줄 수 없습니다. 일반적으로 나타나는 임금과 노동시간의 상호규정관계는 바로 여기서 그 근원을 갖는 것이라 할 수 있습니다.

자본주의가 시작되고 노동자가 출현한 이래로 노동자들은 자신들의 노동조건을 개선하기 위해 오랜 세월 동안 투쟁하여 왔습니다. 앞에서 살펴본 이유 때문에 자본에 대한 노동자의 저항은 임금의 인상에 대한 인상의 요구와 노동시간의 연장에 대한 시간단축의 요구로 나타난 것입니다. 이 요구들은 그 나타나는 측면은 다르다고 할지라도 그 근원에 있어서는 동일한 것, 즉 노동력의 유지와 재생산의 확보라는 목적에서 이루어지는 것입니다. 그것을 가치의 측면에서 확보하려고 하는 과정이 임금인상 투쟁이며, 시간적으로 확보하려고 하는 것이 노동시간단축투쟁인 것입니다.

‘장시간 노동과 저임금’은 지난 시기 노동자들의

처지를 대표적으로 보여주는 말이었습니다. 전세계 노동자들은 인간다운 삶을 누릴 수 있는 조건을 확보하기 위해 투쟁하여 왔습니다. 따라서 이러한 투쟁의 핵심 내용에서 ‘노동시간과 임금 문제’는 언제나 중요한 자리를 차지하고 있었습니다.

1) 자본주의 초창기의 장시간 노동

아래의 이야기는 영국의 한 방적공장의 도제장이었던 사람이, 1816년 영국 의회의 한 위원회에서 공장 노동을 한 어린이들에 관해 증언했던 내용입니다. 자본주의 초창기에 노동자들이 얼마나 장시간의 노동과 열악한 환경에 처해 있었는지를 잘 보여주고 있습니다.

- 질문 : 그 아이들을 몇 살에 데려왔습니까?
- 대답 : 런던에서 온 아이들은 대략 7살 내지 11살이었습니다. 리버풀에서 온 아이들은 대략 8살부터 10살 내지 15살이었습니다.
- 질문 : 그 아이들을 어느 시기까지 도제로 삼았

습니까?

- 대답 : 21살이 될 때까지였습니다.
- 질문 : 노동시간은 얼마나 되었습니까?
- 대답 : 아침 5시에서 저녁 8시까지였습니다.
- 질문 : 하루 15시간이 규칙적인 노동시간이었습니까?
- 대답 : 그렇습니다.
- 질문 : 기계를 고치거나 면화가 부족하여 작업이 중단되면 어린이들은 나중에 그 작업을 하지 않은 시간을 벌충했습니까?
- 대답 : 예.
- 질문 : 어린이들은 일할 때 앉아 있었습니까, 서 있었습니까?
- 대답 : 서 있었습니다.
- 질문 : 모든 시간을?
- 대답 : 예.

이렇듯 자본주의 초창기에 16시간 노동은 노동자들에게 아주 혼한 일이었습니다. 더욱이 바쁠 때는 20시간이나 30시간의 연속노동을 하는 사례도 적지 않았습니니다. 이러한 장시간 노동과 열악한 노동조

건에 처해있던 노동자들은 노예의 삶과 다를 바 없는 생활에 시달리고 있었습니다. 당시 자본주의 종주국인 영국의 맨체스터와 리버풀 노동자들의 평균 수명이 17세, 15세에 지나지 않았다는 사실은, 장시간 노동이 노동자의 생명마저도 갉아먹는다는 것을 단적으로 보여주고 있습니다.

역사적으로 이렇게 노동시간이 급격히 늘어난 것은 산업혁명이 결정적인 계기였습니다. 사실 산업혁명 이전에는 노동시간이 기껏해야 10시간에서 12시간이었습니다. 그런데 산업혁명으로 기계가 보급되면서 사정이 달라졌습니다. 산업혁명은 동일한 상품을 만드는데 이전보다 훨씬 짧은 노동시간으로도 가능하게 만들었으며 지금까지 불가능했던 새로운 상품을 만들어내기도 했습니다. 그것은 분명히 인류 역사상 커다란 진보였습니다. 그러나 이런 진보가 노동자들의 엄청난 희생을 토대로 이루어졌다는 사실을 결코 잊어서는 안 됩니다.

생산과정에 기계가 도입되면서 공장노동에서는 숙련도, 체력도 필요 없는 단순노동이 증가하게 되었습니다. 그것은 한 사람의 남자 노동자 대신에 여러 명의 값싼 여자와 어린아이를 고용해도 될 수

있게 만들었습니다. 그 결과 임금은 하락하고 노동자의 생활은 더욱 고통스러워졌습니다. 또한 기계는 도구에 비하면 훨씬 많은 자본이 소요됩니다. 노동자가 일하지 않을 때는 이 많은 자본이 놀게 됩니다. 때문에 자본가는 24시간 내내 일하게 해서라도 기계를 운전하고 싶은 것입니다. 그러므로 기계제 공장이 되면 노동시간은 늘어나게 됩니다. 수공업 시대의 도구라면 노동자가 그것을 가지고 일하지 않으면, 도구는 일을 하지 않지만, 기계는 노동자와 상관없이 계속 운전되기 때문에 기계가 멈추기까지는 노동자가 노동을 그만둘 수 없습니다. 이리하여 기계는 노동시간 연장을 위한 절호의 수단이 되었던 것입니다.

이러한 장시간 노동은 여성 노동자에게 육체적 기형이라는 치명적인 결과를 불러 일으켰습니다. 당시 영국의 여성 노동자들은 골반의 기형 때문에 유산의 비율이 많아졌습니다. 임신부라 하더라도 출산 직전까지 공장에서 일할 뿐만 아니라 출산하고 나서 어떤 사람은 일주일 후에, 또 어떤 경우에는 3일 내지 4일 후에는 곧바로 공장으로 되돌아와서 평소와 똑같이 일해야만 했습니다.

또 성인 남성들에게 있어서도 장시간 노동은 파괴적인 영향을 미쳤습니다. 어떤 징병관의 증언에 의하면 그 당시 남성 노동자들은 여위고 매우 약하게 보였기 때문에 병역에는 거의 적합하지 않을 정도라고 했습니다. 장시간 노동에 지친 남성 노동자들은 40세가 되면 벌써 ‘노인’이라고 불렸다고 합니다. 그들은 거의 누구나 10세 내지 15세 가량 나이가 더 들어 보인다고 할 정도였습니다.

바람같이 일어난 산업혁명의 진전, 기계에 밀려난 실업자의 범람, 언제 직장을 잃을지 알 수 없는 지위의 불안정, 녹초가 될 때까지 일하는 장시간노동, 여자나 어린아이 할 것 없이 모두를 공장으로 몰아넣는 저임금, 쉬지 않고 돌아가는 기계로 인한 노동의 강화, 먼지와 소음으로 뒤엉킨 최악의 작업환경, 이 모두가 자본주의의 화려한 발전 이면에 가려있던 우리 노동자들의 땀과 한숨이었던 것입니다.

이러한 장시간노동에 참을 수 없는 상태에 이르게 된 영국의 노동자들은 노동시간 단축운동을 전개하기에 이르렀습니다. 지난한 투쟁 끝에 드디어 1833년 노동시간 제한법으로는 세계 최초인 12시간

노동법이 성립되었습니다. 그러나 노동시간이 12시간으로 단축된 경우에도 노동의 강도가 그에 상응하게 강화되었기 때문에 노동자의 부담은 결코 경감되지 않았다는 사실에 주의해야 합니다. 영국에서 12시간 노동법이 성립된 후 3년째인 1836년에 이미 어느 공장주는 ‘노동시간은 줄어들었지만 이전에 비하여 기계의 속도가 현저하게 빨라져서 노동자에게 세심한 주의와 활동의 증대를 요구하기 때문에 공장에서 이루어지는 노동은 매우 가중되었다’고 말하고 있습니다. 이리하여 노동 강도가 높아진 것은 노동시간의 단축을 보충하고도 남는 이득을 자본가에게 부여하였던 것입니다.

어쨌든 12시간 노동 역시 노동자가 인간다운 삶을 살기에는 지나치게 많은 노동시간입니다. 더구나 18세 이상의 성인 남녀 노동자들은 12시간 노동법의 보호대상에서조차 제외되어 있었습니다. 그야말로 새벽부터 저녁까지 오직 작업장에서의 노동에만 매달려야 하는 현실은 양적으로 노동시간이 줄어들었다는 것 말고는 변한 것이 없었습니다. 12시간 노동에 공장 내에서의 휴식과 통근왕복시간을 더한다면, 노동자에게 남는 시간은 9시간 정도에

불과합니다. 그 정도로는 한창 성장·발육 중인 청소년에게 필요한 수면·식사·휴식 등의 생리적 생활시간조차 보장받지 못합니다. 이러한 보장조차 받지 못한 성인 노동자들은 말할 필요도 없습니다. 이는 바로 생리적인 이유 때문에 절대적으로 필요한 시간을 제외하면, 노동자 자신의 전 생애가 자본가를 위한 노동에 빼앗기는 인간의 최저 상태에 놓여있다는 것을 의미하고 있습니다.

이에 견디다 못한 노동자들은 노동시간을 10시간으로 줄이기 위한 투쟁을 전개하였습니다. 영국에서는 1833년의 12시간법 성립으로부터 1864년 마침내 10시간노동법이 광범한 산업부문에 적용되기에 이르기까지 자그마치 30년이라는 세월이 걸렸습니다. 10시간노동제를 쟁취한 이후 노동자들의 육체적 조건이 개선되기 시작했습니다. 1859년의 공장감사관의 보고서에는 10시간법안이 ‘노동자들을 완전한 퇴화로부터 구하고, 그들의 육체적 상태를 보호했다’고 서술되어 있습니다. 그리고 이때부터 비로소 노동자들은 다소나마 자기 시간을 갖게 되어 그들의 문화적·정치적 수준을 높일 가능성을 획득하였습니다. 노동시간의 법적 규제에 의하여 ‘노동

자 자신의 시간과 고용주의 시간의 구별'이 확실해 지고, '노동자는 이제야 몇 시까지가 자신이 팔려 있는 시간인가, 또 몇 시부터가 그 자신의 시간인가를 알게'되고, 자신의 시간을 미리 계획하여 보다 좋은 생활을 할 수 있는 조건을 확보하게 되었습니다.

영국 노동자의 10시간제 획득은 프랑스에도 영향을 주게 되었습니다. 프랑스에도 산업혁명 초기에는 노동시간이 엄청나게 길었습니다. 수공업에는 노동시간이 18~19시간인 경우도 있었으며, 공장에서는 14~15시간이 보통이었습니다. 이러한 장시간 노동이 문제가 되면서 점차 노동시간이 단축되고 있었고, 이때에 영국의 10시간법의 성립이 전해졌던 것이며, 프랑스에서도 1850년에 비로소 법률에 의해 노동시간을 규제하는 12시간법이 성립되었습니다.

마찬가지로 이러한 움직임은 미국 노동자의 10시간운동을 고무시켰습니다. 1830년대 미국 노동운동의 중심 내용은 10시간 노동이라는 시간단축 요구 투쟁이 되었습니다. 이 장시간 노동의 단축은 노동자들의 심신의 피로를 덜게 하며, 여가시간의 증가

는 교양을 쌓는 데 필요한 것이라는 이유에서 오전 6시부터 오후 6시까지의 약속시간에서 2시간의 식사시간을 제외한 10시간 노동의 요구라는 형태로 나타났습니다. 1825년 보스턴의 목수들이 먼저 이 요구를 내세운 이후로 노동자들의 지난한 투쟁이 전개된 결과 1846년에서 1848년에 걸쳐 뉴 햄프셔주와 메인주 등에서 10시간 법이 제정되기에 이릅니다. 이리하여 1860년에 이르러 매사추세츠주 사업소 중 8~11시간 노동이 67%로 증가하게 됩니다.

2) 8시간 노동제를 향하여

노동자가 계속적으로 노동에 종사하려면 노동력을 재생산하기 위해 필요한 시간과 노동시간이 적절한 균형을 유지하지 않으면 안 됩니다. 이 균형점, 생산의 능률을 높이고 노동자의 건강을 지킬 수 있는 최적의 노동시간이 바로 8시간입니다. 따라서 노동자들이 그나마 인간다운 삶을 누리기 위한 최저 수준이 8시간 노동인 것입니다.

8시간 노동제의 요구는 영국의 노동운동 지도자

중의 한 사람이었던 로버트 오웬이 일찍이 1817년에 제기하였습니다. 그후 그의 영향하에 있던 노동자들간에 8시간 운동이 전개되었습니다. 또한 영국 본토로부터의 이주민에 의해 오스트레일리아와 뉴질랜드에 도입된 노동시간 단축운동은 식민지라는 특수한 조건하에서 커다란 성과를 올리게 됩니다. 1856~57년에 걸쳐 오스트레일리아의 주요 도시에서 열연공업 노동자들의 조합은 협약에 의한 8시간 노동제를 쟁취하였던 것입니다.

이것이 태평양을 건너 미국의 노동운동에 커다란 자극을 줌으로써 1860년경부터 미국에서는 8시간 노동의 요구가 노동운동의 초점 가운데 하나로 되었습니다. 미국에서의 8시간 노동 쟁취를 위한 투쟁은 세계 노동운동사에 있어서 잊지 못할 날을 만들었습니다. 1863년 기계공조합이 8시간 노동을 기본 강령으로 제창한 이후로 노동자들은 8시간 노동을 쟁취하기 위해 투쟁하였습니다. 하지만 정부와 자본가들은 이에 대해 무자비한 탄압으로 일관하였습니다. 1877년 철도 노동자들의 임금인하에 반대하는 파업에는 주 군대뿐만 아니라 연방 군대까지 출동하여 생활을 지키기 위해 일어난 노동자와 그

들을 지지하는 시민들에게 발포를 함으로써 100명 이상의 사망자가 발생하게 하여 파업을 피바다로 만들어 버렸습니다.

그러나 이 사건은 거꾸로 전국의 노동자들을 각성시켜 강력한 투쟁에 나서게 만들었습니다. 1886년 시카고에서 일어난 5월 1일 파업은 34만 명의 노동자가 참여하여 8시간 노동을 요구하면서 투쟁하였습니다. 5월 3일 목재인부들이 맥코믹 공장 옆에서 대회를 개최하고 노동운동 지도자의 한 사람인 스파이즈의 연설을 듣고 있을 때 대규모의 경찰대가 급습하여 4명의 사망자를 포함한 다수의 부상자가 발생하였습니다. 다음날 3,000명이 항의 집회를 헤이마켓 광장에서 개최하였습니다. 집회는 곧 무장경찰대에 포위되었습니다. 집회의 지도자들이 이에 항의하는 가운데 갑자기 폭탄이 터졌습니다. 집회장은 순간 아수라장으로 변해버렸습니다. 경찰대는 노동자들에게 발포하고 노동자도 총으로 응수했습니다. 그날 밤 200여명에 달하는 사람들이 부상했으며, 도대체 몇 명이 죽었는지는 지금까지의 조사로도 확실하지 않습니다. 사건은 대대적으로 보도되었으며, 경찰은 즉각 스파이즈를 포함한 6명

의 노동운동 지도자들을 체포하였습니다. 그 중 스파이즈를 포함한 4명이 1887년 11월에 대법원의 판결로 사형이 결정되었습니다. 스파이즈는 법정에서 다음과 같은 최후진술로 노동운동의 대의를 당당하게 천명하고 나서 사형장의 이슬로 사라졌습니다.

“만약 그대가 우리를 처형함으로써 노동운동을 쓸어 없앨 수 있다고 생각한다면, 그렇다면 우리의 목을 가져가라! 가난과 불행과 힘겨운 노동으로 짓밟히고 있는 수백만 노동자의 운동을 없애겠다는 말인가? 그렇다. 당신은 하나의 불꽃을 짓밟아 버릴 수 있다. 그러나 당신 앞에서, 뒤에서, 사면팔방에서 끊임 줄 모르는 불꽃은 들불처럼 타오르고 있다. 그렇다. 그것은 들불이다. 당신이라도 이 들불을 끌 수 없으리라.”

이것이 후에 메이데이(노동절)의 기원이 되었습니다. 8시간 노동제 요구는 이 다음 해부터 각 나라에서 전개되기 시작한 메이데이 통일 슬로건(구호)으로서 널리 퍼지게 되었습니다. 19세기 최후 10년간 유럽의 여러 나라에서는 8시간노동제의 문제가

중심적인 사회적 관심사가 되어 논의되기에 이르렀습니다. 그러나 제1차 세계대전이 발발하여 각국이 전쟁에 휩싸이게 되면서 노동시간은 오히려 현저하게 연장되었고 군수공장에서는 모든 노동시간 제한이 사실상 폐지되어 버립니다. 영국에서는 부인과 소녀의 주 77시간 노동이 보통 실시되고 성인 남자는 주 108시간이라는 기록적인 시간을 노동하게 되었습니다. 전쟁의 장기화에 따른 물가 급등과 과중한 노동에 대한 노동자들의 불만은 급격하게 고조되었습니다.

그러다가 1917년 러시아에서 사회주의 혁명이 일어나 8시간노동제가 확립되었습니다. 그 이듬해인 1918년 전쟁은 끝나게 되었고, 전쟁 이후 자본주의 사회 내에서의 혁명 가능성을 우려한 유럽 각국들은 1923년까지의 기간 동안 영국을 제외하고 대부분 8시간노동법을 실시하게 됩니다.

3) 주 40시간 노동제의 확립

1929년 자본주의를 대혼란으로 몰아간 대공황은

노동자들의 삶에 치명적인 영향을 미쳤습니다. 대공황은 엄청난 수의 실업자를 양산하였으며, 노동자들은 취직을 위한 아무런 전망도 없었습니다. 취업노동자도 조업단축과 임금인하 때문에 생활이 어려웠습니다. 우리 나라의 IMF 사태가 이의 축소판이라고 생각한다면 당시를 쉽게 상상해 볼 수 있을 것입니다. 대공황은 자본주의 제도 자체의 결함을 명백하게 보여주었습니다. 다른 한편 사회주의국 소련은, 7시간노동제를 실시하고 제1차 5개년계획의 진행과정에서 실업자를 완전히 없앴다고 주장하고 있었습니다.

이러한 상황에서 자본주의의 운명을 유지하기 위해서는 공황의 극복이 절대적으로 필요하며, 특히 실업문제를 해결하는 것이 매우 중요하게 되었습니다. 미국의 루즈벨트 정부는 공공투자와 일련의 경제정책에 의한 국내구매력의 창출에서 활로를 구하였으며, 독일과 이탈리아의 파시스트 정권은 침략과 전쟁에로의 길을 택했으며, 프랑스는 독점자본을 제어하여 노동자들의 상태를 개선하는 데서 해결을 바라보고 있었습니다.

이렇게 각국별로 다른 정책 가운데서, 실업대책의

일부로서 공통적으로 다루었던 것이 바로 주 40시간으로의 노동시간 단축이었습니다. 미국은 1933년 산업부흥법에 의해 최고노동시간을 주 40시간으로 정하고 이것을 많은 산업부문에서 채택하게 하였습니다. 이탈리아에서는 1934년에 파시스트고용주동맹과 파시스트공업노동자전국동맹 사이에 주 40시간 노동제에 관한 일반협정이 체결되었습니다. 독일에서는 히틀러가 주 40시간노동제를 선거공약의 하나로 들고 나와 당선되기에 이릅니다. 물론 실제로는 전시 경제체제 하에서 오히려 노동시간이 연장되었습니다. 그 사이 1935년 ILO(International Labour Organization, 국제노동기구)의 제19차 총회에서는 주 40시간제 조약을 채택했습니다.

그 이후 미국과 유럽을 비롯한 여러 나라에서는 노동시간을 단축하기 위한 노력을 지속적으로 벌여왔습니다. 그 결과 유럽 여러 나라의 노동시간은 1970년대에는 주당 40시간 정도로 하락했으며 다시 1980년대 중반 이후에는 주 40시간 이하로 떨어졌습니다. 최근 프랑스 정부는 1998년 대량 실업을 해결하기 위한 수단으로 주 35시간 노동제를 실시하였고, 일본도 1994~97년 사이에 주 40시간 노동

제를 완료했습니다.

현재까지 진행되었던 노동시간 단축운동의 주요한 요구 근거는 ‘노동의 강화와 질적 변화로부터 노동자의 생존을 방위하고, 노동자의 문화수준을 향상시키기 위한 여가를 획득하며, 합리화에 의한 실업자를 취업시킨다’는 세 가지 점에 있었습니다. 이것은 노동시간 단축운동의 성격이 노동자의 삶의 질을 유지하고 향상시키기 위한 투쟁과 실업상태를 극복하고 노동자들이 안정적으로 일할 수 있는 조건을 만들기 위한 투쟁이 결합된 것이라는 점을 분명히 보여주고 있습니다.

세계의 노동자들은 자신들의 노동조건 개선을 위한 투쟁의 중심을 ‘노동시간 단축’에 두고 투쟁하였습니다. 그리고 노동시간의 단축이라는 결과는 그냥 생긴 것이 아니라 노동자들의 지난한 투쟁과 희생이 있었기 때문에 가능했다는 것을 전세계 노동운동의 역사가 생생히 보여주고 있습니다.

3. 노동시간 단축 왜 필요한가?

앞에서 노동시간을 단축하기 위해 투쟁하였던 전세계의 노동운동을 간단히 살펴보았습니다. 이제 시계를 현재로 돌려봅시다. 새로운 밀레니엄을 맞이한 우리 나라의 노동자들이 지금 하나같이 소리 높여 노동시간 단축을 외치고 있습니다. 왜 우리 노동자들이 노동시간 단축을 그렇게 간절히 원하고 있는지, 왜 노동시간 단축을 실현하기 위해 투쟁해야만 하는지를 차근차근 알아보도록 합시다.

1) 노동시간 단축은 인간다운 삶의 기본 조건

- 세계 최장의 노동시간

우리 나라는 아직도 세계에서 가장 긴 시간 노동을 하는 나라에서 벗어나지 못하고 있습니다. 따라서 최장시간 노동국이라는 오명을 벗고, 노동자의

삶의 질을 개선하기 위해서는 법적으로 정해진 노동시간뿐만 아니라 잔업, 휴일 특근, 연월차 반납 등 초과노동을 포함한 실 노동시간을 단축하는 것이 시급한 과제입니다.

한국의 10인 이상 상용노동자의 평균 노동시간은 1997년 주당 46.7시간이었습니다. 그것이 IMF 사태와 그에 따른 경기침체로 인해 1998년에는 주당 45.9시간으로 줄었다가 1999년 상반기에는 다시 주당 47.1시간으로 늘게 되었습니다. 1999년 상반기 노동시간을 연 노동시간으로 환산하면 2,452시간에 이릅니다. 그러나 이 통계는 10인 이상 사업체에 종사하는 노동자의 노동시간만을 집계한 것입니다. 따라서 이 통계는 전체 임금노동자의 절반이 누락되어 있는 결과입니다. 사실상 영세사업체에 속한 노동자일수록 더욱 더 장시간 노동에 시달리고 있습니다. 이들을 포함한 전체 취업자를 기준으로 하면 노동시간은 훨씬 길어집니다. 실제로 1997년 현재 취업자 기준 연 노동시간은 무려 2,673시간에 이르고 있습니다.

이러한 실 노동시간을 가지고 다른 나라와 비교해 보면 우리가 얼마나 장시간 노동에 시달리고 있

는지 금방 알 수 있습니다. OECD(Organization for Economic Cooperation and Development, 경제협력 개발기구)에 따르면, 우리 나라의 노동시간은 OECD 회원국가 가운데 가장 높은 수준입니다. 1997년 현재 우리 나라의 연간 노동시간은 취업자(전체 취업자는 경제활동 인구조사에 있어서 조사 기간 중 회사에 취직하여 노동하는 경우 외에도 자영업자, 무급가족종사, 임시직, 일용직 등으로 일하는 사람을 모두 포함한 개념)를 기준으로 2,673시간입니다.

그리고 피용자(전체 취업자 중에서 노동의 대가로 현금, 현물 등 보수를 받고 민간과 정부기업 등에 고용되어 있는 사람들만을 분류한 개념)를 기준으로 하면 2,436시간입니다. 피용자 기준으로 독일 1,558시간, 프랑스 1,656시간, 스웨덴 1,552시간 등 유럽에 비해 1,000~1,100시간이 많습니다. 선진국 가운데 비교적 노동시간이 길다고 지적당하고 있는 미국의 1,966시간, 일본의 1,889시간 그리고 우리와 비슷한 경제수준인 멕시코 1,909시간, 스페인 1,809시간에 비해서도 700~800시간 내외의 장시간 노동에 시달리고 있습니다.

<표 1> 연간 노동시간의 국제비교

(단위 : 시간)

		1973	1990	1995	1997
취업자 기준	프랑스	1,904	1,668	1,638	1,656
	서독	1,868	1,611	1,561	1,558
	일본	2,201	2,031	1,889	
	멕시코			1,834	1,909
	스페인		1,824	1,814	1,809
	미국	1,924	1,943	1,952	1,966
	한국		2,804	2,731	2,673
	피용자 기준	프랑스	1,771	1,539	1,523
서독		1,804	1,557	1,506	1,503
일본			2,064	1,910	1,891
멕시코				1,933	1,955
스페인			1,762	1,749	1,745
미국		1,896	1,936	1,953	1,967
한국			2,512	2,486	2,434

주 : 1) 전체 취업자는 자영업자, 무급가족종사, 임시직, 일용직 등을 포함함.

2) 한국 취업자의 노동시간은 통계청, 경제활동인구, 각년도.

자료 : OECD, Employment Outlook, 1998.

또한 ILO 통계에 따라도 우리 나라 제조업의 노동시간은 1996년 비교대상 국가 가운데 세 번째로 긴 것으로 나타나고 있습니다. 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 우리 나라는 사실상 세계 최장의 노동시간이라고 할 수 있습니다.

ILO(International Labour Organization, 국제노동기구)에서는 이미 1935년에 조약 제47조를 통해 주당 40시간 노동제를 보장하고 회원국들이 이를 준수할 것을 결정하였습니다. 1935년 6월 스위스 제네바에서 있었던 ILO 제19차 총회에서는 노동시간과 관련한 사항을 다음과 같이 결정하였습니다.

『본 조약을 비준하는 ILO 각 회원국은 다음 사항에 동의함을 천명한다.

- ① 생활수준의 저하를 초래하지 않는 방법으로 적용되는 주당 40시간제의 원칙,

- ② 이 목적을 달성하는 데 적절하다고 인정되는 조치의 실시 및 촉진,
- ③ 각 회원국은 자신이 비준하는 다른 조약에 규정된 세부조항에 따른 고용 부문에 이 원칙을 적용할 것을 약속한다.』

그럼에도 불구하고 우리 나라는 1953년 근로기준법 제정 때 주당 48시간이 된 이후, 1989년 주당 44시간으로 단 한 번 개정되었을 뿐입니다. 1989년 개정 이후 실 노동시간(1.7시간 감소)과 초과근로가 꾸준히 감소하였으나, <표 2>에서 보듯이 1992년부터는 법정시간 단축의 효과가 사라지고, 실 노동시간은 제자리걸음을 하고 있습니다.

<표 2> 주당 노동시간의 연도별 추이

(단위 : 시간)

연도	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
전산업	51.9	52.5	51.9	51.1	49.2	48.2	47.9
연도	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
전산업	47.5	47.5	47.4	47.7	47.3	46.7	

- 노동시간 단축으로 건강한 생활을

이렇듯 장시간의 노동에 시달리는 것이 우리 나라의 노동자들입니다. 하루 종일 힘들게 일하고 집에 돌아가면 피곤에 지쳐 그냥 잠만 자기 바쁩니다. 아침이 되면 피곤한 몸을 억지로 추스려서 또 다시 일터로 향하는 노동자들, 그것이 매일, 매달, 매년 반복되는 것이 노동자의 고달픈 삶입니다. 일요일이라도 될라치면 마음은 가족들과 함께 놀아주고 싶지만 일주일 동안 일 하면서 쌓인 스트레스 때문에 그냥 쉬고만 싶습니다. 이러한 상황에서 노동자들이 어떻게 여가를 즐기고 교양을 쌓을 수 있겠습니까?

특히 IMF 이후 노동자들에게 가해지는 장시간 노동과 가중한 노동강도는 이제 노동자들의 목숨마저도 빼앗아가고 있습니다. 다음은 올해 한 신문기사의 내용입니다.

『기업간 대규모 인수·합병으로 인한 근로자들의 고용불안심리가 극에 달하고 있는 가운데 법원이 인수합병에 따른 스트레스와 과로로 숨진

30대 회사원에 대해 산업재해를 인정했다.

1991년 쌍용자동차(주)에 입사한 이모씨(사망 당시 33세·개발1팀 근무)는 1997년 말 회사가 대우자동차(주)에 인수되기 전까지만 해도 평범한 직장인이었다. 그러나 대우자동차가 회사를 인수한 뒤 상황은 180도 달라졌다. 직원 1만여 명을 절반으로 줄이는 대대적인 감원태풍이 몰아쳤기 때문이다. 가까스로 정리해고의 칼날은 피했지만 업무여건과 노동강도는 예전의 그것이 아니었다.

새로운 회사의 생소한 ‘기업 문화’도 이씨의 스트레스를 가중시켰다. 하루 근무시간이 평균 9시간에서 13시간 30분으로 늘어났다. 휴일 근무도 마다 않았던 이씨의 주당 근무시간은 지난해 3~4월에 60여 시간으로 늘어났고 급기야 5월에는 80시간에 육박했다. 추가감원의 소문이 끊이지 않는 속에서 ‘업무능력이 떨어진다’는 평가는 곧바로 해고를 의미했다.

이씨는 인수합병 6개월만인 지난해 6월 부서원 단합대회에서 참석하고 귀가하던 중 택시 안에서 의식을 잃고 숨졌다. 사인은 급성 심장마비사였다. 1년 전 신체검사에서 특별한 이상을 보이지

않았던 이씨가 1년만에 갑자기 쓰러진 것이다.

서울행정법원 행정3부는 28일 이씨의 유족이 근로복지공단을 상대로 낸 소송에서 “근로복지공단은 이씨 유족에게 유족보상일시금과 장의비를 지급하라”고 판결했다. 재판부는 판결문에서 “정리해고와 인사이동 등 고용불안으로 인한 부담감 속에서 이씨가 과중한 업무와 정신적인 스트레스를 받아 급사한 것으로 인정된다”고 밝혔다.

이씨의 동료들은 “그의 죽음은 IMF체제시대 젊은 직장인들의 슬픈 자화상”이라고 입을 모았다.』

<표 3>의 1997년 직업병 인정 현황을 살펴보다도 전체 직업병에서 과로사가 차지하는 비중이 거의 10%에 육박하고 있습니다. 한 시간에 한 명 꼴로 산재를 당하고 하루에 한 명 꼴로 과로사하는 우리 나라의 노동 현실을 근본적으로 개혁해야 할 필요성이 절실하게 제기되고 있습니다.

노동시간이 적정하게 단축되지 않고서는 노동자의 삶의 질은 결코 향상될 수 없습니다. 노동시간이 단축되면 여가시간이 늘어남에 따라 가족과 즐

기는 시간, 레저활동, 사회적 참여, 교육, 물적 생활 수준 등이 향상될 수 있습니다. 특히 육아나 가사 노동의 부담이 큰 여성노동자들의 노동시간 단축은 노동자 개인뿐만 아니라 사회의 기본단위인 가족을 위해서도 더욱 중요한 의미를 가진다고 할 수 있습니다.

<표 3> 1997년 직업병 인정 현황

구분	계	직업성 요 통	경건완 장 해	유기용제 중독	진폐증	소음성 난 청	뇌혈관 · 심장질환
승인 건수	2,237 (100)	79 (3.53)	139 (6.21)	82 (3.67)	661 (29.55)	264 (11.80)	710 (31.74)
구분		직업성 암	직업성 천식	감염성 질환 (결핵, 간염 등)	특정 화학 물질	금속/ 중금속 중독	과로사
승인 건수		8 (0.36)	8 (0.36)	16 (0.72)	26 (1.16)	22 (0.98)	222 (9.92)

2) 노동시간 단축은 노동자의 안전을 지키는 길

- 산재왕국 코리아

장시간 노동이라는 현실은 보다 심각한 문제를 불러일으킵니다. 그것은 바로 산업재해의 빈발입니다. 우리 나라와 같은 장시간 노동 국가에서는 산재발생률이 높을 수밖에 없고, 이로 인해 매년 전 쟁을 치른 것보다 더 많은 사망자와 신체장애자가 양산되고 있는 실정입니다.

우리 나라의 산업재해에 따른 사망자의 비율은 세계에서 가장 높은 수준입니다. <표 4>에서 보듯이 1997년 현재 한국의 중대 재해율은 3.23입니다. 이 수치는 미국의 67배, 영국·일본의 33배, 스웨덴의 14개, 프랑스의 6배, 독일의 4배에 이르고 있습니다. 우리와 경제수준이 비슷한 멕시코와 홍콩보다 3배 많고, 싱가포르와 태국보다도 2배 많습니다.

<표 4> 주요국의 중대재해율

한국 (1997)	미국 (1996)	독일 (1993)	프랑스 (1994)	일본 (1994)	영국 (1996)
3.23	0.05	0.80	0.56	0.10	0.10
스웨덴 (1996)	멕시코 (1997)	홍콩 (1996)	태국 (1997)	싱가포르 (1997)	
0.23	1.20	1.10	1.71	1.56	

주 : 1) 중대재해율(만인률)이란 재해로 인한 사망자의 비율로서 전체 노동자 10,000명 당 산재사망자 수(만인률)의 비율임 = 사망자수÷근로자수×1000

자료 : ILO, 노동통계연감(1998)

- 노동시간과 산업재해

노동자도 사람인 이상, 노동을 하고 난 후에는 반드시 피로 현상이 일어납니다. 피로의 원리에 대해서 설명한 생리학 전문서를 보면, 노동에 종사하는 시간이 무리하게 지속되면, 혈액의 내용이 조금씩 변화하고, 헤모그로빈의 양도 줄어들며, 시력도 감퇴하여 다음의 작업동작이 어렵게 된다고 합니다.

피로도 검사는 이러한 생리적 현상을 포착하여 노동시간과 생산능률간의 관계를 규명하고자 하는 연구입니다. 여러 가지 조사에 의하면, 시간이 지남에 따라 생산능률이 떨어지고 재해율은 증가합니다. 생산능률이 떨어지는 것은 그만큼 피로가 가중되고 있음을 의미하는 것입니다.

한 산재 연구가는 2,678건의 재해를 검토한 결과 그 중에서 82%가 상당한 정도의 피로에 의한 것이었다는 점을 발견하였습니다. 재해는 노동자의 육체적, 정신적 피로와의 관련 속에서 발생한다는 것입니다.

특히 하루 동안 시간이 경과함에 따라 재해율이 어떻게 변동하는가에 대해서는 많은 조사가 있었습니다. 대략 아침 7시에 일을 시작하면 재해가 점차로 증가하여 10시경에 오전 중 최고를 나타내며 오후 5시경 끝날 때쯤에 하루 중 가장 많은 재해가 발생하고 있다고 합니다.

노동시간이 길면 당연히 노동자의 피로가 증대되어 산업재해가 증가하게 됩니다. 반면에 노동시간을 줄이면, 위험에 노출되는 시간이 줄어들 뿐만 아니라, 보다 더 중요하게는 노동자의 피로 정도가

약화되어 확실히 산업재해가 감소한다는 것은 상식적으로도 금방 알 수 있는 사실입니다.

여성 노동자의 경우 남성 노동자보다 일찍 피로해지는 경향이 있습니다. 이는 여성의 신체적 특성과 관련이 있기도 하지만, 그보다는 가사일에 대한 여성의 사회적 부담이 피로를 누적시키는 역할을 하기 때문입니다. 그 중에 기혼여성 노동자의 경우는 집에 돌아가서 가사와 아이를 돌보지 않을 수 없기 때문에 그만큼 더 일해야 하고 수면시간이 줄어들어 한층 피로가 높아지게 됩니다. 따라서 여성 노동자들은 남성 노동자들보다 훨씬 더 많은 재해의 위협에 노출되어 있다고 할 수 있습니다.

- 노동시간 단축으로 산업재해에서 벗어나자

노동부 발표에 따르면 1999년 상반기동안 산업재해를 당한 노동자는 2만4천5백18명이며 재해로 인한 경제적 손실이 3조1천2백75억 원에 달하는 것으로 나타났습니다. 특히 이들 중 입사 6개월 미만인 노동자가 전체의 44%(1만7백91명), 1년 미만인 노

동자가 53.4%(1만3천90명)를 차지해 신입사원들의 산재 비중이 매우 높은 것으로 조사되었습니다. 또 종업원 50인 미만인 중소기업에서 발생한 산재가 1만4천6백11명으로 전체의 59.6%를 차지하고 있습니다.

특히 구조조정과 정리해고 등의 여파로 업무부담이 가중되면서 올 들어 뇌·심장질환 환자가 작년보다 무려 75%나 늘어나는 등 업무상 질병이 크게 증가했습니다. 노동부에 따르면 1999년 상반기 업무상 질병에 걸린 환자는 8백15명으로 작년 같은 기간 5백13명에 비해 58.9%나 늘었습니다. 이 중 진폐증 환자의 경우 2백37명으로 작년 같은 기간(1백10명)보다 115.5% 늘었고 뇌·심장질환 환자도 3백11명으로 작년(1백78명)보다 74.7% 증가했습니다. 이처럼 업무상 질병이 대폭 늘어난 것은 기업 구조조정으로 노동강도와 업무상 스트레스가 높아진 것이 결정적인 원인입니다.

노동자들이 장시간노동과 살인적인 노동강도에 시달리고 있는 한 산재는 결코 줄어들 수 없습니다. 결국 노동시간 단축은 노동자들이 산재의 위협으로부터 벗어나 안심하고 일 할 수 있는 최소한의

조건이라고 할 수 있습니다.

3) 노동시간 단축은 실업문제의 적극적 해결책

- 노동자의 목숨, ‘일자리’

‘일자리’는 무엇보다 인간 생활의 기본적인 토대입니다. 우리는 무엇보다 일을 해야 먹고살 수 있습니다. 더구나 가장의 경우라면 일자리는 자신뿐만 아니라 모든 가족의 생활을 책임지고 있는 소중한 토대입니다.

그러나 이외에도 일자리는 우리에게 중요한 의미를 지니고 있습니다. 사람은 사회의 요구에 따라 직업이 주어집니다. 그리고 그 직업에 참여함으로써 그 사회집단의 구성원의 자격을 부여받게 됩니다. 바꾸어 말하면 누구든 자신의 생활을 위해서는 일정한 사회적 역할을 분담할 의무가 있고, 이 의무가 충실하게 수행되어 전체에 기여하게 될 때에만 각 개인이 존재하는 의미가 있게 된다는 것입니다.

다. 이것은 생활상의 곤란이 별로 없는 상태에서 실업에 처하게 된 사람들 역시 사회에 적응을 하지 못하고 방황하는 경우를 보면 쉽게 이해할 수 있습니다.

또 사람은 직업에 종사하여 일하는 과정에서 만족감, 성취감 등 많은 희열을 맛보며 삶의 의미와 가치를 발견하여 행복해질 수 있습니다. 일을 하는 과정에서 얻게 되는 만족감은 자기의 개성을 충분히 발휘하고 그것이 동시에 사회 발전에 공헌한다고 자각될 때 우러나오는 것입니다.

우리 나라는 헌법 제32조에서 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가진다’고 규정하고 있고, 또한 ‘국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진에 노력하여야 한다’고 명시하고 있습니다. 즉 노동의 권리는 헌법에서도 기본적으로 인정하고 있는, 인간이 인간답게 살아가기 위한 최소한의 권리인 것입니다.

그렇기 때문에 유럽 등의 선진국에서는 국가 정책의 1순위를 항상 일자리=고용의 문제로 두고 있습니다. 그런데 우리 나라는 이러한 일자리 유지=고용 안정이 국가 정책의 뒷 순위로 밀리고 있습니다.

다. 노동자들에게 일자리는 ‘목숨’입니다. 일자리를 잃게 되면 생계의 원천이 없어지는 것은 물론이려니와 인간으로서의 존재 가치마저 위협받게 됩니다. 노동의 권리를 빼앗긴 인간은 이미 인간이 아니기 때문입니다. 따라서 실업자 문제는 인권의 문제입니다.

- 현재의 구조적인 실업 상황과 그 문제점

최근 성장률의 상승과 함께 실업률이 다소 줄어들고 있습니다. 1999년 9월 현재 정부 발표 실업률은 4.8%, 실업자 수는 106만 9천 명입니다. 그러나 일자리를 원하지만 구직활동을 포기한 ‘실망실업자’, 18시간 미만의 불완전 취업층, 취업자로 분류되지만 실업상태와 다름없는 일용노동자 등을 포함하면 실제 실업자는 200만 명을 넘는 것으로 추정되고 있습니다. 1999년 하반기 국정감사에서도 정부 통계에서 제외된 실망실업자를 포함하면 실제 실업률은 9.2%에 이르고, 실제 실업자 수는 200만 명을 훨씬 넘는다는 사실이 제기되기도 했습니다. 더욱이 장기 실업이 크게 증가하고 있고, 임시·일용직

등 비정규직의 비중(1999년 9월 현재 53.1%)이 절반을 넘어서는 등 고용 구조가 크게 악화되고 있습니다.

현재와 같이 정리해고 위주의 구조조정이 계속되고 있고, 대우쇼크와 같은 경제불안요인이 여전히 남아있는 것이 우리의 경제 상황입니다. 따라서 대량실업사태를 극복하고 경제를 회생시킬 수 있는 정책수단이 개발되지 않으면 이러한 실업 문제가 또다시 심각한 상황으로 치달을 수 있다는 우려는 언제나 사라지지 않고 있습니다. 특히 주목해야 할 것은 대량 실업사태로 인해 현저하게 노동자의 빈곤화, 근로조건이 악화되고 있다는 점입니다. 이에 반해 부유한 사람들은 오히려 금융·주식 등을 통해 이익을 챙기면서 사회적 소득의 불평등이 유례없이 심화되고 있습니다. 이것은 우리 사회의 양극화가 본격적으로 발생하고 있으며, 갈수록 사회적 갈등이 증폭되고 있다는 것을 보여주고 있습니다.

이러한 상황에 대한 정부 정책은 부실하기 그지 없습니다. 전체 고용실업 예산의 규모도 부족하고, 직업 훈련과 고용안정 기반의 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.

- 노동시간 단축으로 일자리 나누기

따라서 단기적이고 임시방편 위주의 고용 정책을 넘어 중기적 고용유지·창출 정책이 필요합니다. 정부와 자본이 추진하고 있는 사람 자르기식 구조조정은 현재의 고용불안 상황을 더욱 부채질하여 실업의 구조화를 불러옵니다. 따라서 고용유지(창출)형 구조조정이 필요합니다. 이를 위해서는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기가 최선의 대안입니다.

물론 노동시간이 단축된다고 해도 산술적인 계산만큼 일자리가 창출되지 않을 수도 있습니다. 노동강도나 기계설비의 생산성을 높이거나, 작업 조직의 재편이 따라오지 못해 고용 효과는 다소 줄어들 수도 있습니다. 그러나 노동시간 단축이 일자리를 만들 수 있다는 사실은 의심할 여지가 없습니다.

실제로 35시간 노동을 입법화했던 프랑스의 경우에, 정부당국이 1982년 노동시간 단축 효과를 평가하기 위해 대규모 조사를 진행하였습니다. 이 조사에서 제조업 관리자의 37%가 노동시간단축이 더 많은 신규채용으로 이어졌다고 응답했습니다. “노동시간 단축이 14,000명과 28,000명 사이의 새로운 직업을 창출했다고 추정하고, 고용유지는 그 세 배에 이른다”고 합니다. “프랑스의 다른 조사에서도 주당 39시간제로 인해 5만에서 10만 가량의 직업 창출과 고용 유지의 효과가 있다고 일관된 결론”을 내린 바 있습니다. 경기 위축기에 노동시간 단축은 고용 창출보다 고용 유지에 훨씬 큰 효과를 갖기 마련입니다.

법정노동시간을 40시간으로 단축하는 것에 의해 36~85만 명의 고용을 창출·유지할 수 있으며,

1998년 중 평균 초과노동 시간을 완전히 해소하는 것에 의해 다시 50~116만 명의 고용을 창출·유지할 수 있다고 합니다. 따라서 이 두 가지 조치만으로 86~200만 명의 고용이 유지·창출될 수 있는 것입니다. 여기에 특정 산업의 추가노동시간 감축, 휴일·휴가의 증대, 유무급 휴직제도 등을 감안하면 훨씬 더 큰 고용효과를 기대할 수 있습니다.

국민들도 이러한 노동시간 단축 요구를 지지하고 있습니다. 지난 3월 국무총리실에서 실시한 여론조사 결과, 전체 국민의 62.9%가 노동시간 단축에 찬성한 것으로 드러났습니다. 그 외에도 각종 TV 토론의 여론조사 등에서도 노동시간 단축은 대다수 여론의 지지를 받고 있습니다.

4) 노동시간 단축은 건전한 사회의 초석

- 노동시간 단축은 경제적으로도 이익

자본가는 노동시간 단축시의 최악의 시나리오, 즉 노동시간 단축에 따른 임금저하가 전혀 없을 경우

를 상정하고 이 경우 노동비용이 늘어난다는 이유로 이에 반대하고 있습니다. 고용주들은 노동시간 단축에 따른 추가고용 증대가 있을 경우 이는 임금비용 및 고정비용(훈련, 채용비)을 증가시킨다고 주장합니다. 또 노동시간 단축 시 추가고용이 없을 경우에 초과근로가 불가피해지고 이 경우 초과근로에 따른 할증비용이 증가하게 된다고 생각합니다.

정부 역시 임금 삭감 없이 법정근로시간을 40시간으로 줄일 경우 기업의 초과부담이 너무 커진다고 하면서 소극적 자세를 보이고 있습니다. 대신에 개별기업이 자발적으로 노동시간을 줄이고 그 대신 정부로부터 지원금을 받는 방안을 제시하고 있습니다. 그러나 실제로 1998년 3/4분기까지 정부의 고용유지 지원금 제도에 따라 근로시간 단축으로 지원금을 신청한 사업장수는 73개소, 노동자수는 23,810명에 불과하여 그 성과가 극히 미미한 형편입니다.

이러한 주장들은 임금비용 및 고정비용 외에 다른 요인의 변화가 없으리라는 단순한 가정에 토대를 두고 있습니다. 그러나 실제로는 노동시간 단축에 따른 비용증대효과를 상쇄하기 위해 고용주는 다양한 조치를 취하게 되어 있습니다. 즉 새로운

작업조직, 교대제 실시, 임금제도의 변화, 자동화 투자 등의 조치가 그것입니다. 그 결과 생산성이 향상됨으로써 비용증대의 상당부분, 또는 전부를 상쇄하게 됩니다. 또 설혹 노동시간 단축에 따라 당장 임금비용이 오르더라도 장기적으로는 생산성이 임금보다 낮은 상태가 계속될 수는 없으므로 결국 장기적으로는 균형상태로 갈 수밖에 없습니다.

오히려 노동시간을 단축하게 되면 노동자의 피로도가 줄어들고 직업안정성이 높아져서 생산성이 향상되고 이직율이 하락하며 노동자의 창의성이나 기업에 대한 헌신성이 높아진다고 합니다. 그것이 장기적으로 경영의 효율성을 높일 수 있는 이점으로 작용하리라는 사실은 상식적으로도 금방 이해할 수 있습니다. 그 밖에 기술수준의 다양성 획득, 신입사원에 대한 훈련기회의 제공 등 다양한 이점이 제시되고 있습니다.

그 중에서도 노동시간 단축에 따른 생산성 향상은 이론적, 실증적으로 인정되고 있습니다. 노동시간 단축에 따른 노동자의 피로감소와 동기부여에 따른 심리적·행동적 변화, 경영기술·노하우의 변화, 새로운 노동시간 패턴, 새로운 생산기술·조직

변화, 효율적 작업관행, 자동화 투자의 촉진 등의 제 요인으로 인해 노동시간 단축은 생산성을 향상시킨다는 것입니다.

또 노동시간 단축에 따라 이직율, 결근률 등이 줄어들며 따라서 기업의 입장에서는 인적 자본의 투자를 촉진시킬 수 있습니다. 또한 노사관계가 개선되고 새로운 기술의 도입이 순조롭게 됩니다. 따라서 장기적으로 노동시간의 단축은 노동자에게 뿐만 아니라 기업에게도 도움이 된다는 것입니다.

이러한 경제적 효과 이외에도 대량감원으로 인한 사회적 비용을 고려한다면 정리해고를 피하기 위한 노동시간 단축은 그 이점이 크다고 할 수 있습니다. 대량실업에 따른 실업보험, 치안 등의 사회적 비용뿐만 아니라 감원 이후 기업조직의 불안정과 노사관계의 불안에 따른 효율성 저하 등 기업이 부담해야 하는 비용도 크기 때문입니다.

- 노동시간 단축으로 평등하고 건강한 사회를

노동시간 단축을 통한 일자리나누기는 설혹 사회적 효용을 증가시키지 않는 경우에도 형평성 면에

서 바람직합니다.

실업은 보다 열악한 위치에 있는 사람들에게서 집중적으로 발생합니다. 따라서 그것은 자연스럽게 빈부의 격차를 심화시킬 수밖에 없습니다. 일 할 기회를 타의에 의해 박탈당한 사람들의 소외감과 사회에 대한 분노는 당연히 노동을 통한 사회 발전의 기여라는 건강한 가치관을 무용지물로 만들어 버립니다. 대신 그 자리에 한탕주의, 막가파식 범죄의 증가라는 부정적인 모습이 들어차게 될 것은 안 봐도 뻔한 일입니다. 따라서 노동시간 단축을 통한 일자리나누기를 통해 장기실업이 소수의 실업자에게 집중되는 것을 막아야 합니다. 노동시간을 줄이고 실업자를 고용하는 것은 실업의 부담을 보다 많은 노동자에게 골고루 나눔으로써 보다 공평한 분배를 가져올 뿐만 아니라 민주주의의 기본 정신인 사회 연대의 원리에도 부합됩니다.

특히 생산직 노동자들과 사무·관리직 노동자들 간에 노동시간, 휴일수, 교대제 유무 등의 면에서 여러 가지 불평등이 존재하고 있음을 감안할 때 생산직 노동자들의 노동시간을 단축하는 것은 사회적 평등성의 면에서 큰 기여를 할 수 있습니다. 그리

고 IMF 체제하에서 주로 여성이 해고의 대상이 되어왔다는 점을 고려할 때 일자리 나누기는 남녀평등의 관점에서도 바람직합니다.

이러한 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 정책이 우리 사회가 보다 평등하고 건강한 가치관을 중심으로 나아가는데 있어서 중요한 역할을 하게 될 것임은 의심의 여지가 없는 것입니다.

4. 노동시간 단축 방안

앞에서는 노동시간단축이 왜 필요한지, 또 역사적으로 어떻게 추진되어 왔는지에 대해 자세히 살펴 보았습니다. 그렇다면 이제 우리는 노동시간단축을 위하여 어떻게 해야 할까요? 우리 나라의 장시간 일하는 노동구조를 바꾸기 위해서는 실제 일하는 시간을 줄이기 위한 다양한 방법이 종합적으로 추진되어야 합니다. 우선 법정노동시간을 줄이는 것, 초과 노동시간을 제한하는 것, 휴일과 휴가를 확대

하는 것 등의 방법이 있을 것입니다. 이러한 방법들은 어떤 것은 입법투쟁을 통해 어떤 것은 산업별, 기업별 협약을 통해 추진할 수 있을 것입니다. 자 그러면 이러한 노동시간 단축방안에 대해 한가지씩 자세히 살펴보도록 하겠습니다.

1) 법정 노동시간의 단축

실제 일하는 시간을 줄이기 위해서는 법으로 정한 노동시간을 줄여야 합니다. 현재 우리나라의 법정 노동시간은 주 44시간입니다. 이러한 법정 노동시간을 주 40시간으로 단축하면 실제 노동하는 시간을 줄이는 효과를 가져오게 됩니다. 그렇게 되면 고용도 안정시킬 수 있고, 일자리를 더 많이 늘릴 수도 있게 됩니다. <표 5>에서 보여주는 것처럼 법정노동시간이 48시간에서 44시간으로 단축된 1989년을 기점으로 해서 1988년 51.1시간(제조업 52.6시간)이던 실제 노동시간은 1991년 49.3시간으로 3.3시간이나 단축되었습니다.

<표 5> 연도별 주당 실제 노동시간 추이
(10인 이상 상용직 노동자 기준)

연 도	1985	1986	1987	1988	1989
전산업	51.9	52.5	51.9	51.1	49.2
제조업	53.8	54.7	54.0	52.6	50.7
연 도	1990	1991	1992	1993	1994
전산업	48.2	47.9	47.5	47.5	47.4
제조업	49.8	49.3	48.7	48.9	48.7
연 도	1995	1996	1997	1998	1999/상
전산업	47.7	47.3	46.7	45.9	47.1
제조업	49.2	48.4	47.8	46.1	49.2

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』.

<표 6> 1989년 법정노동시간 단축을 전후한 제조업
실제 노동시간의 변동

시기	전 산업	제조업	비고
1985~88	0.8시간 단축	1.2시간 단축	
1988~91	3.2시간 단축	3.3시간 단축	1989년 법정노동시간 단축
1991~94	0.5시간 단축	0.6시간 단축	
1994~97	0.7시간 단축	0.9시간 단축	

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

또한 <표 7>에서 보여주듯이 임금노동자의 증가율이 1988년에는 5.3%이었던 것이 1998년 8.4%, 1990년 5.8%가 증가하여, 노동시간 단축을 통해 일자리가 늘어나고 있음을 확인할 수 있습니다.

그런데 법정노동시간 단축과 관련하여 사용자측에서는 노동시간 단축을 노사자율 교섭에 맡기면 되지 굳이 법으로 노동시간을 정할 필요는 없다고 주장하고 있습니다. 그러나 이러한 주장은 우리 노동조합을 둘러싼 현실을 비추어 볼 때 비현실적인 주장입니다. 노동시간 단축에 대한 노사간의 인식은 매우 다를 수밖에 없습니다. 사용자들은 이윤을 위해 회사를 운영하기 때문에 노동자들의 삶의 질에 대한 생각은 아주 뒷전이이며 어떻게든 적은 임금으로 많은 일을 시키려 할 것입니다. 그러나 노동자들은 회사에서 열심히 일하고, 그만큼의 대가를 받고, 여유 있고, 질 높은 삶을 누리기를 바랍니다. 이처럼 노동시간을 둘러싸고 노사간의 의견이 매우 대립되는 현실에서는 노사 자율적인 협약이 맺어진다는 것은 거의 불가능에 가깝습니다. 이런 점에서 법정시간단축이 전제되지 않는 노사간 협약은 무의미하며 법정시간단축을 통해 효과적인 시간단축 협

약을 유도하는 것이 최선의 방안입니다.

<표 7> 1989년을 전후한 제 지표 추이(비농부분)

	1988	1989	1990	1991	1992
근로시간 증가율	-1.6	-3.7	-2.0	-0.6	-0.8
임금근로자 증가율	5.3	8.4	5.8	3.8	1.9

자료 : 노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1999.

또한 우리 나라 노동조합 조직율은 1998년 현재 11.5%에 불과하며, 그나마도 기업별체제이기 때문에 협약 적용률이 매우 낮은 수준입니다. 따라서 노동시간 단축을 노사간의 자율적인 협약으로만 말한다면, 미조직 영세사업장, 비정규직 노동자들에게는 전혀 그 효과가 돌아갈 수 없을 뿐만 아니라 노동자간 노동시간의 격차만 더욱 확대될 수밖에 없습니다. 그렇기 때문에 우리 나라 조건에서는 모든 노동자에게 일률적으로 적용될 수 있는 법정노동시간의 단축만이 노동시간을 획기적으로 줄일 수 있는 방법인 것입니다.

- 노동시간 단축과 임금

법정노동시간의 단축은 당연히 임금과 상관없이 이루어져야 합니다. 앞에서 지적한대로 법정노동시간의 단축이 국민들의 삶의 질 향상을 목표로 한 것인 이상 임금삭감을 통한 노동시간 단축은 의미가 없기 때문입니다. 이와 관련해 ILO 조약(1935년) 제47조도 “노동시간 단축은 생활수준의 저하 없이 이루어져야 한다”고 규정하고 있습니다. 국제적으로도 법정 노동시간 또는 산업별 협약을 통한 협약 노동시간을 줄이면서 임금을 삭감한 예는 거의 없었습니다. 최근의 예만 보더라도 일본에서 1994~97년 주 40시간으로 단축할 때, 프랑스에서 주 35시간으로 단축할 때 임금삭감은 쟁점이 아니었습니다.

우리 나라의 경우에도 지난 1989년의 근로기준법 개정예 의해 법정노동시간이 주 48시간에서 주 44시간으로 단축되었을 때 거의 대부분의 사업장에서 임금은 그대로 보전되었습니다.

기업에서는 이 경우 기업의 부담이 너무 커진다

는 이유로 반대하고 있지만, 실제 노동시간이 줄어들면 그만큼 여유 있게 작업을 할 수 있어서 생산성이 높아지게 되며, 노동시간 단축 후에는 임금인상률이 낮아지고 있기 때문에 중장기적으로는 생산성과 임금은 균형을 이루게 됩니다.

실제로 1989년 근로기준법이 개정되면서 주 48시간에서 주 44시간으로 법정노동시간이 줄어들면서 실질임금은 1989년에 14.5%, 1990년에는 9.5%가 올랐지만 점점 임금인상률은 낮아졌습니다. 반면에 노동생산성 향상률은 1989년 7.8%, 1990년 12.2%, 1991년 11.8%로 급속히 높아지고 있습니다. 이처럼 임금삭감 없이 노동시간이 줄어들면 단기적으로는 실질임금이 높아지지만 생산성이 동시에 높아지게 됩니다. 그래서 사업주가 실제 부담하는 단위노동비용도 1989년에는 6.7%가 늘었지만, 1990년에는 2.7%, 1991년에는 4.3%로 줄어들어, 1989년의 기업주의 부담분을 완전히 만회하였고, 1992년에는 거의 균형을 되찾은 것으로 나타나고 있습니다. 따라서 임금삭감 없이 노동시간이 단축되더라도 실제 사업주의 부담은 몇 년 안에 만회할 수 있는 것입니다(<표 8>참조).

<표 8> 1989년을 전후한 제 지표의 추이(비농부문 기준)
(단위 : %)

	1988	1989	1990	1991	1992
실질임금상승률	7.8	14.5	9.5	7.5	8.4
노동생산성향상률	10.0	7.8	12.2	11.8	8.8
단위노동비용증가율	-2.2	6.7	-2.7	-4.3	-0.4

자료 : 노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1999.

2) 초과노동시간의 규제

현재 우리 노동자들이 장시간 노동하고 있는 가장 중요한 이유는 지나치게 긴 초과노동시간 때문입니다. 1998년 9월 현재 주당 평균 취업시간은 50.5 시간으로 나타나고 있습니다. 초과노동시간은 1인당 6.5시간에 달합니다. 이러한 초과노동시간만 줄이더라도 상당한 일자리가 확보될 수 있으며, 노동자들이 건강하게 생활하고, 산업재해를 예방하고, 적절한 휴식과 개인활동을 위한 시간을 확보할 수 있어 노동자들의 삶의 질을 높일 수 있는 지름길인 것입니다.

대부분의 유럽 국가들에서는 하루 노동시간의 상한선을 9~10시간으로 하고 있으며, 주 단위, 월 단위, 연 단위에 따라 각각 몇 시간 이상은 일을 할 수 없도록 하고 있습니다. 우리 나라도 마찬가지로 이러한 규제가 있는데 1997년 근로기준법이 개정되면서 일주일 56시간 이상은 일을 할 수 없도록 하고 있습니다. 그런데 이 기준은 실제 일하는 시간을 줄이기 위해서는 지나치게 긴 수준입니다. 따라서 이러한 초과노동에 대한 규제 기준을 낮출 필요가 있습니다. 또한 대부분의 유럽 국가들은 초과노동이 거의 없는 편이지만 그렇지 않은 일부 유럽 국가들은 초과노동과 관련한 연간상한선 규제를 하고 있는데 비하여 한국에서는 연간규제에 대한 규정이 없습니다. 따라서 이론적으로는 연간 최고 624시간(12시간×52주)의 초과노동을 할 수 있다는 계산이 나옵니다. 바로 이러한 연간상한선에 대한 규제가 없는 것이 한국의 연간노동시간을 엄청나게 길게 만드는 큰 원인인 것입니다. 따라서 적절한 연간 초과노동 규제제도를 도입해야 할 것입니다.

- 초과노동시간의 규제와 임금

그런데 초과노동시간이 줄어들면 이는 곧바로 노동자의 생활에 어려움을 주게 됩니다. 기본급 비중이 낮고, 초과근로수당에 대한 의존도가 높은 우리나라의 경우 초과노동시간이 갑자기 줄어들게 되면 노동자 임금이 매우 낮아지고 가뜩이나 임금삭감과 노동조건 악화에 시달리고 있는 노동자의 생활을 더욱 어렵게 할 수 있습니다. 또한 사회보장제도가 매우 미약한 수준을 감안할 때 초과노동시간이 줄어 임금이 적어지는 만큼에 대한 사회적 지원책이 필요합니다. 또한 실질적으로 노동시간을 단축하기 위해서는 시간급을 월급제로 전환하여 기본급 수준을 통상임금 수준 이상으로 상향 조정하는 방식도 적극 검토할 필요가 있습니다.

노동시간 단축에 따른 소득 감소를 보전해야 하는 것은 노동자의 생계가 크게 위협받지 않게 하기 위한 때문이기도 하지만, 앞서 본 것처럼 노동시간이 단축되면 그만큼 생산성이 높아지기 때문에 장기적으로는 사업주의 부담을 상쇄시키기 때문입니다. 이러한 임금보전이 사회적으로 이루어지기 위

해서는 노동자뿐만 아니라, 기업과 정부의 분담이 필수적입니다.

기업수준에서 감당하기 어려울 정도로 대량실업이 발생하는 상황에다 빈약한 사회보장수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안 없이는 실질적인 노동시간단축이 추진되기 어렵습니다. 물론 이러한 소득보전은 현재의 통상임금을 유지할 수 있는 수준이어야 할 것입니다.

이를 위해서는 소득보전기금을 만들어, 고용 유지 및 창출을 위한 노동시간 단축 시 노동자 소득 보전을 위한 지원금으로 사용하는 것이 바람직할 것입니다. 노동시간단축에 따른 소득보전을 노사정이 분담하는 방식은 이미 유럽에서도 시행된 바 있고, 이탈리아의 경우에는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 구조조정을 추진했습니다. 프랑스에서도 주 35시간을 도입하면서 도입되기 이전에 먼저 주 35시간제를 실행하는 기업에 대해서 정부차원에서 사회보장 분담금을 지원하여, 노동자들의 임금 삭감 없는 노동시간 단축을 보장하고 있습니다.

3) 휴일·휴가의 확대

연간 총 노동시간을 줄이려면 휴일·휴가가 늘어나야 합니다. 연차유급휴가를 받을 수 있는 기준도 낮추고, 휴가 일수도 늘려야 하며, 휴가를 연속해서 쓸 수 있는 조건과 제도적 장치가 마련되어야 합니다.

선진국에서는 과거 수십 년간 연간노동시간을 단축시켜온 중요한 요인의 하나는 유급휴가일수의 증대였습니다. 이미 대부분의 선진국에서는 연간 4주 이상의 유급휴가가 보장되어 있고 점점 길어지는 추세입니다. 유럽노동조합연맹(ETUI)은 이미 1979년에 연간 6주 유급휴가를 목표로 설정했는데 이미 많은 곳에서 달성되었습니다.

우리 나라의 연간 유급휴일과 휴가일수는 선진국에 비해 훨씬 적습니다. 이것은 연간노동시간을 장시간으로 만드는 또 하나의 원인입니다. 현재 토요일은 4시간만 일하게 되어있습니다. 그렇지만 실제로는 통근시간이 길고, 자주 연장근로를 하게 되는 것을 고려한다면 토요일이 반휴일로서의 의미를 갖기 어렵습니다. 또한 연월차휴가, 근속년수에 따른

휴가 등을 합쳐서 근속년수에 따라 22~32일의 유급휴가가 제도적으로 보장되어 있습니다. 그러나 실제 사용하는 노동자는 매우 적고, 평균 사용일수는 3일 정도에 불과합니다. 그것은 대부분의 노동자들이 생활비에 보태기 위해 월차휴가를 수당으로 받고 있기 때문입니다.

<표 9> 연간휴일, 휴가일수의 비교

	공휴일	주휴일	유급휴가일	연간 총휴가휴일
한 국	17	52	22	91
일 본	17	90	10	117
미 국	10	104	14	128
독 일	13	104	30	147
영 국	8	104	27	139
프 랑 스	14	104	25	143
이 태 리	12	104	30	146
스 웨 덴	17	104	25	146
덴 마 크	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).

이처럼 유급휴가를 실제 사용하는 비율이 적은 이유는 첫째 월차휴가는 그 달에 개근해야 받을 수 있기 때문입니다. 만일 하루 결근할 경우에는 주휴 1일, 월차 1일 휴가가 상실되는 등 휴가를 얻을 수 있는 조건이 매우 까다로운 편입니다. 또 하나의 이유는 휴가를 노동자들이 마음대로 사용할 수가 없기 때문입니다. 물론 과거에는 사업주가 휴가사용을 못하도록 해서 쓰기 어려웠지만, 현실적으로 5~10일 이상 연속해서 휴가를 쓰려고 할 경우, 작업량이 많기 때문에 동료에게 피해를 줄 수 있을 뿐 아니라 수당손실도 많기 때문에 엄두를 내질 못합니다.

휴일·휴가의 확대를 통해 연간 노동시간을 단축하려면 먼저 휴가를 실제 사용할 수 있도록 해야 하며, 그러자면 휴가 대신 수당을 받는 관행을 개선해야만 실 근로시간의 단축을 꾀할 수 있습니다. 그래야 휴가제도가 본래의 취지에 따라 노동자의 정신적, 육체적 휴양을 확보하는 제도로 정착될 수 있는 것입니다. 또한 연차휴가를 받을 수 있는 조건을 크게 완화하고, 노동자가 휴가를 원할 때 쓸

수 있는 휴가에 대한 노동자의 재량권을 높여야 합니다. 회사에 특별한 사정이 없을 경우 노동자가 청구하는 휴가에 대해 이를 보장하도록 하고 단체협약에 이를 포함하도록 해야 합니다. 더 나아가 연초에 전체 노동자의 연간휴가사용계획을 수립하여 계획적으로 휴가를 사용할 수 있도록 해야 할 것입니다.

한편 선진국에 비해 주휴일 수가 훨씬 적고 유급휴가일수도 적은 점을 감안해서 점차적으로 토요일제를 확대하고, 유급휴가일수도 점차 높여 2000년대에는 연간 5주 이상의 휴가가 확보될 수 있도록 목표를 세우고 단계별로 실천계획을 짜야 할 것입니다. 이와 같은 휴가제의 개선을 위해서 노동조합에서는 노동자들에 대한 교육, 홍보, 단체협약상의 휴가제도 개선을 위해 노력해야 합니다. 또한 정부에서는 휴가시의 여가활동과 교육훈련활동 등을 위한 지원제도와 시설, 프로그램의 개발 등을 위해 지원하고, 투자해야 할 것입니다.

4) 산업별, 기업별차원의 노동시간 단축 협약체결

주 40시간으로 법정노동시간을 단축하는 것과 함께 산업별 또는 기업별로도 노사 협약을 통해 노동시간을 단축하기 위한 노력도 병행되어야 합니다. 단체협약은 노동관계법에서 규정하고 있는 노동조건보다도 높게 맺을 수 있습니다. 법정노동시간이 주 48시간에서 44시간으로 낮추어진 것도 기업별 또는 산업별로 주 48시간 이하로 노동시간을 단축하기 위한 노력이 밑바탕이 된 것입니다. 따라서 산업, 기업별 특성에 따라 주 35시간이나 주 38시간 또는 주 5일 근무제를 확대해 나가고, 더불어 3조 3교대 근무를 4조 3교대로 근무 교대제를 변경하는 등 다양한 형태로 노동시간 단축 협약을 추진해 나가야 합니다.

법정 노동시간 단축 이전에 주 40시간 또는 그 이하로 노동시간을 단축하게 되면, 문제가 되는 것이 임금문제일 것입니다. 그런데 법정 노동시간 이하로 노동시간이 단축되면, 단축한 노동시간만큼

곧바로 고용창출 또는 고용유지 효과가 나타나게 됩니다. 이에 따라 정부에서는 고용보험제도 중에 고용유지 지원금과 근로시간단축 지원금을 통해 기업에 대해 일정부분을 지원하고 있습니다. 따라서 노동조합에서는 사업주에게 이러한 지원제도를 최대한 활용할 수 있도록 하는 것과 더불어 고용보험제도와 관련하여 이 기금을 전면적으로 확대·개편할 수 있도록 요구해야 할 것입니다.

5) 노동시간단축 특별법의 제정

노동시간을 단축해 나가기 위해서는 앞에서 살펴본 대로 법정 노동시간의 단축뿐만이 아니라 실 노동시간을 단축하기 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있습니다. 우리 나라의 장시간노동구조를 개선하기 위해서는 법정노동시간의 단축과 함께 초과노동시간의 단축, 연장노동시간의 제한, 기본급비중의 확대(월급제), 휴일휴가의 확대, 근무교대제의 변경, 산업별·기업별 협약체결 등 실 근로시간 단축을 촉진하기 위한 방안이 종합적으로 마련되어야

합니다.

이를 실현하기 위해서는 ‘노동시간단축 특별법’을 제정해서 노동시간단축을 다양한 방법으로 지원하기 위한 제도적 장치를 마련해야 할 것입니다. 이미 입법 청원된 ‘노동시간단축 특별법’에는 중앙 및 산업별로 노동시간 단축위원회를 설치·운영할 것, 산업별 기업별 노동시간 단축 협약을 촉진·보장할 것을 요구하고 있습니다. 뿐만 아니라 노동시간 단축에 따른 임금보전 방안을 마련할 것, 고용보험을 통해 노동시간 단축을 지원할 것, 더 나아가 노사 협약을 통해 노동시간을 단축하는 사업주에 대해서는 세금부담이 낮아지도록 지원할 것 등을 요구하고 있습니다.

이웃 나라인 일본은 경제대국이면서도 생활빈국, 장시간 노동국가로 알려져 있습니다. 그런데 최근 일본에서도 이러한 불명예를 씻기 위해 1987년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2,192시간)의 노동시간을 주 35시간(연간1,800시간)으로 단축할 것을 목표로 정한 바 있습니다. 이를 위해 노동기준법을 개정하여 주 40시간노동제를 도입하였습니다. 또한 노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노

동시간단축위원회 등을 구성하였으며, 시간외노동, 휴일노동의 법정할증률을 인상하고 연장근로를 제한하고 있습니다. 더 나아가 연차유급휴가를 전부 사용토록 하고, 학교수업을 주 5일제로 바꾸는 등의 방안을 적극 추진하였습니다. 노사도 근무교대제를 변경하는 방법으로 노동시간을 단축함으로써 1994년에는 주 37.6시간(연 1,960시간)으로 노동시간을 단축할 수 있었습니다. 이처럼 노동시간단축은 [노동시간단축특별법]의 제정을 통해 보다 종합적으로 모색되어야 할 것입니다.

5. 선진국의 노동시간 단축 사례

1) 선진각국의 노동시간단축 동향

유럽에서는 이미 1970년대 후반부터 노동시간을 단축함으로써 실업률을 낮추고 고용을 유지하려는 노력이 꾸준히 진행되어 왔습니다. 그 결과 유럽

여러 나라의 노동시간은 1970년대에는 주당 40시간 정도로 낮아졌고, 다시 1980년대 중반 이후에는 주당 40시간 이하로 단축되었습니다.

특히 1980년대 들어 대량실업이 본격화되면서 유럽 각국들은 법정노동시간 이하로 노동시간을 단축하는 각종제도를 도입함으로써 대량실업을 완화시키고자 노력하였습니다. 이처럼 유럽에서는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 정책이 정규 노동자의 고용유지라는 소극적 대책으로서만이 아니라, 장기 실업자나 청년 실업자의 고용을 창출하기 위한 적극적 대책으로 보다 널리 활용되고 있습니다. 일자리나누기 정책이 사회적인 승인을 획득한 것은 1980년대 중반 이후로 오랫동안 고실업이 계속되면서 경제성장만으로는 실업을 극복하기 어렵다는 반성이 대두하면서부터입니다.

유럽에서 이러한 일자리나누기 제도는 노사간의 합의를 통해서, 또는 법제도적인 강제를 통해서 다양한 수준에 걸쳐 확산되고 있습니다. 이를 크게 나누어보면 전체적인 노동시간 단축, 개별노동시간의 자발적 단축, 파트타임 노동, 직무순환을 통한 장기휴직제 등으로 나뉩니다. 대부분의 이런 정책

들은 정규노동자의 노동시간을 단축하는 대신 실업자의 고용을 의무화하는 방식으로 추진되고 있습니다. 이에 대해 정부는 사회보장 분담금을 낮춘다던가, 실업보험을 통한 지원 등의 각종 혜택을 주고 있습니다. 이러한 정책의 대부분은 정도의 차이는 있지만 고용유지와 실업의 극복에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타나고 있습니다.

벨기에 정부는 1983~86년 동안 일자리를 만드는 수단으로 임금 억제와 노동시간 단축을 기본내용으로 하는 3-5-3 계획을 수립해서, 산업부문별 또는 기업 협약을 통해 실행하도록 하였습니다. 50인 이상을 고용하고 있는 기업에서는 3%의 임금 삭감과 5% 노동시간 단축을 통해 3%의 일자리를 만들도록 하였으며, 추가로 일자리를 만들지 못하는 기업에서는 임금 삭감분에 대한 이익을 고용 기금(Employment Fund)에 납부하도록 하는 의무조치도 마련하였습니다. 그 결과 기대치의 절반 수준이긴 하지만, 약 23,000명의 신규 고용을 창출했다고 보고되고 있습니다(OECD, 1994).

유럽연합(EU)에서는 개별 회원국가들이 일관된 노동시간 정책을 펼치게 하기 위해서 1993년 11월

23일에 노동시간에 관한 지령을 발표하였습니다. 노동자들의 안전과 건강을 주요 목적으로 하는 로마 협약 [제 118조 a항]에 따라 제정된 이 협약은 회원국들의 과반수 이상의 찬성으로 가결되었습니다. 이에 따라 이 원칙은 나라마다의 새로운 노동시간 법을 제정할 때 이론적인 근거가 되고 있습니다. 이 원칙은 1996년 11월부터 그 효력이 발생하였고, 다만, 공공교통이나 그밖에 특별한 경우에는 예외 규정을 둘 수 있게 되어 있습니다. 유럽연합(EU)이 내세운 원칙의 내용은 다음과 같습니다.

- 『- 초과노동을 포함한 주당 노동시간이 최대 48 시간을 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 11월부터는 4주
- 야간 노동의 경우 하루 최대 8시간의 노동
- 야간 노동에 임하는 노동자들에 대한 의사의

동의서와 정규적인 건강진단
- 건강상 문제가 있는 노동자들에 대한 야간노동 배제』

대량실업과 유럽연합(EU)의 지령 등의 영향으로 최근 수년간 몇몇 국가에서는 노동시간에 관한 법을 변화시켰습니다. 일본에서는 1992년 7월 「생활개선 5개년 계획」을 수립하고 그 일환으로 노동기준법을 개정하여 주 40시간 노동을 조기 달성키로 결정하였습니다. 이에 따라 산업별로 1994~97년에 걸쳐 주당 40시간으로 단축하는 법률이 통과되었습니다.

네덜란드에서는 1996년 봄 정규노동시간을 주 48시간으로부터 45시간으로 단축하는 법률이 통과되었으며, 포르투갈에서는 1996년 체신노동자의 주당 노동시간을 42시간으로부터 40시간으로 단축한 데 이어 나머지 노동자도 1997년 12월부터 40시간으로 단축하였습니다. 이탈리아에서도 정부가 2001년부터 주 35시간제를 도입하는 방안을 추진중입니다. 그밖에도 독일, 덴마크 등에서 노동시간 단축입법을 검토 중에 있습니다.

2) 프랑스의 오브리법

1997년 죠스팽 사회당 정부는 주요선거공약의 하나였던 노동시간 단축을 통한 실업해결과 일자리를 만드는 방안을 실행하기 위해 새로운 법안을 내놓았습니다. 고용부장관인 오브리의 이름을 따서 오브리법으로 불리는 주 35시간 노동법(정식명칭은 「노동시간 단축에 관한 방향 및 인센티브 제공에 관한 법률」)은 수많은 논란 끝에 1998년 5월 마침내 국회를 통과하였습니다. 이 법률의 주요 내용은 다음과 같습니다.

- 『- 주당 정규노동시간을 피용자 20인 이상 고용 기업은 2000년 1월 1일부터, 나머지는 2002년 1월 1일부터 35시간으로 단축한다.
- 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 노

동시간은 최대 35시간을 넘을 수 없다. 셋째, 노동시간 단축에 따른 신규고용 창출이 6% 이상 되어야 한다. 혹은 해당기업이 정리해고 최소화를 위해 「사회적 플랜」을 실시하는 경우 고용유지가 6% 이상 되어야 한다. 넷째, 조정된 인원정원은 최소 2년간 유지되어야 한다.』

보조금은 사회보장분담금 감면 형태로 이루어지는데 지급기간은 5년간입니다. 지급기간 동안 감면 폭은 점차 감소되며 실시시기가 빠를수록 더 많은 액수가 지급됩니다. 지원금 액수는 <표 10>과 같습니다.

그런데 실제 노동시간의 감축방법, 감축조건, 그에 따른 임금문제는 노사간 교섭에 의해 정하도록 되어 있는데 여기에 문제가 남아 있습니다. 노동시간이 실제 줄어들려면 기업수준의 교섭이 매우 중요합니다. 그러나 프랑스의 노조조직율은 1995년 현재 9.1%로 매우 낮습니다. 특히 중소기업 조직율이 낮습니다. 그래서 정부는 5대 노동조합 전국조직에 대해 기업수준의 노동시간 교섭권을 위임할 수 있

도록 하였는데, 노조가 없는 기업에서는 노조가 근로자 대표를 지명하여 교섭하도록 하였습니다.

또한 노동시간 단축에 따라 연간단위 또는 수년단위 변형시간제를 도입하였는데 이것은 연간단위 변형시간제에 「시간저축제도」를 결합하여 휴식시간을 저축한 뒤 몇 년 후에 쓸 수 있도록 하는 것입니다. 또한 파트타임에 대한 규제를 완화하였고, 10인 이상 고용기업은 연간 130시간 한도 내에서 41시간 이상 초과근로시 초과근로시간의 50%를 휴식시간으로 해야 하는 초과근로의 규제 등이 동시에 도입되었습니다.

35시간 노동법은 법률에 의해 정규노동시간을 한번에 4시간을 단축한 점에서 커다란 의의를 가지며 향후의 노동시간 단축의 이정표를 제공한 것입니다. 반면에 실제 감축은 노사간 교섭에 맡김으로써 상당한 혼란과 갈등을 가져오고 있으며, 결국 노사간 힘의 관계에 따라 법이 그 힘을 발휘하게 됩니다.

노조로서는 새 법에 따라 고용창출·유지와 임금상승, 노조조직을 향상 등 여러 효과를 노리고 있습니다. 그러나 다른 한편으로는 무노조 기업의 교섭권 위임제도에 따라 사용자가 좌지우지할 가능성

이 높으며, 사회보장분담금 채원조달 문제, 고용창출효과, 변형근로시간제의 확대에 따른 여러 부작용 등의 문제가 남아 있습니다.

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 것입니다.

<표 10> 근로시간 단축에 따른 지원금 액수
(단위 : 1인당 프랑/연간)

	실시시기	1차 년도	2차 년도	3차 년도	4차 년도	5차 년도
근로시간 10% 단축, 고용창출/ 유지 6%	1998. 6~ 1999. 6.	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	1999년 하반기	7,000	6,000	5,000	4,000	3,000
근로시간 15% 단축, 고용창출/ 유지 9%	1998. 6~ 1999. 6.	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	1999년 하반기	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

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

3) 독일 폴크스바겐사의 노동시간단축

세계자동차산업의 과잉설비투자로 인해 각국의 자동차산업간의 경쟁이 격화되는 상황에서 일본식 생산방식의 도입 압력 등으로 많은 인력을 감축해야 했던 독일 폴크스바겐사는 1993년 매우 구조적인 위기를 맞이했습니다. 이 당시 폴크스바겐사의 판매량은 20%가 감소하였고, 1994년에는 폴크스바겐사에 남는 인력이 20%, 1995년에는 생산성향상의 결과로 또다시 추가 10%의 남는 인력이 발생할 것으로 예측되었고, 일부공장에서는 남는 인력이 48%나 될 것으로 예상되었습니다. 결국 독일 내 6개 공장에서 1993년말 현재 10만 명을 고용하고 있던 폴크스바겐사는 그중 3만 명을 줄여야 할 형편이 된 것입니다.

이러한 상황을 벗어나기 위한 방안으로 폴크스바겐의 노사는 대규모 감원이 아니라 노동시간을 단축을 통해 일자리 나누기를 실시하기로 결정하였습니다. 종전 주당 35시간제에서 1994년 1월 1일부터 2년간 주당 28.8 시간 노동을 통해 총 노동시간을 약 20% 단축하기로 한 것입니다. 이와 더불어 전

종업원의 연간총소득을 약 16% 삭감하였습니다. 이 임금삭감은 연말보너스 100% 삭감, 1개월치 임금의 약 70%에 달하는 추가휴일급의 삭감, 이미 합의된 임금인상분 반납 등을 통해 이루어졌습니다. 단 정규급여 수준은 그대로 유지하기로 하였는데, 그 이유는 정규급여가 연금이나 사회보장급 부금 등의 계산기준이 되기 때문입니다. 이처럼 폴크스바겐은 법정노동시간인 주 35시간보다도 훨씬 적은 시간 일을 함으로써 인원을 줄이지 않고도 일자리를 나누었으며, 이에 따른 임금을 노동자들이 부담하였던 것입니다.

일자리나누기제의 실시 대가로 회사측은 협약이 지속되는 2년간 정리해고를 실시하지 않겠다고 보증하였습니다. 주당 28.8시간 노동의 실시방법으로서 전 노동자의 60%는 하루 7시간씩 주당 4일 근무, 30%는 하루 5.46시간씩 주 5일 근무, 나머지 10%는 여러 가지 다른 유형으로 근무하도록 하였습니다. 이 협약의 결과 1993년 말 실직의 위협을 받았던 3만 명이 여전히 폴크스바겐에서 일을 하고 있고, 기업은 노동비용 16억 마르크(DM)를 절감할 수 있었습니다(ILO, 1995; 264).

폴크스바겐은 유럽에서도 가장 잘 팔리는 자동차 회사입니다. 폴크스바겐의 대표적인 자동차 모델인 골프(Golf) 와 파사트(Passat)를 구입하려면 고객들은 한달 이상을 기다려야 합니다. 따라서 사측은 계속해서 노동시간의 연장을 주장하고, 노조에서는 지금까지의 입장을 고수하고 있습니다. 예를 들면 폴크스바겐 노사가 합의한 노동시간은 주당 28.8시간인데 1998년 현재 폴크스바겐의 가장 큰 공장이 있는 볼프스부르크(Wolfsburg)에서의 실제 노동시간은 주당 37.5시간에 달하고 있습니다. 그 중 단체협약에 있듯이, 28.8시간 이상 35시간까지는 초과근로수당이 지불되고 있으며, 나머지 중 1.2시간은 일 자리 보전을 위한 비용으로, 1.3시간은 휴가로 대체되고 있습니다. 이에 대해 사측에서는 단체협약에서 노동시간을 연장할 것을 주장하고 있는데, 그들의 주장은 주당 노동시간을 28.8시간에서 36시간으로 늘리자는 것입니다. 이렇게 되면 주당 36시간에 대해 정상임금을 지불하게 되니까 현재 주당 28.8시간 이상 일을 하면 주어야 하는 초과근로수당을 지불하지 않아도 되는 것입니다.

여기에 맞선 노조의 입장은 볼프스부르크의 노동

자 수가 현재 1만 5천명인데 지금의 노동시간제를 고수하면 약 1천명의 새로운 일자리가 생긴다는 것입니다.

이렇듯 폴크스바겐사에서는 아직까지도 지금 노동시간을 안 늘리면 세계경쟁에서 뒤떨어지므로 일 자리를 보장할 수 없다는 사측의 입장과 지금의 노동시간제를 유지하면 새로운 일 자리를 창출할 수 있다는 노조의 입장이 팽팽히 맞서고 있습니다.

그러나 일 자리를 나누기 위해 노동시간 단축에 따른 임금삭감을 제한적으로 받아들인 점에서 일부 반대하고 있음에도 불구하고, 폴크스바겐사의 모델에 대한 지지가 높은 것은 이 모델이 보다 광범위하게 적용될 가능성을 보여줍니다. 특히 정부가 일 자리 나누기 제도에 대해 지원할 경우 성공가능성은 훨씬 높아질 것입니다. 이러한 지원비용은 대량실업에 따라 발생하게 될 사회보장지출비용의 확대와 정부에 내는 소득세가 감소될 것을 고려하면 매우 정당한 지원이라 할 수 있을 것입니다.

6. 노동자의 삶과 생존권을 지키는 길

- 40시간 노동시간, 주5일 근무를 쟁취하자

1) 노동조합의 새로운 과제

IMF 경제위기가 시작된 지 벌써 2년의 세월이 지났습니다. ‘6·25 이후 최대 국란’이라는 경제위기의 한파 속에서 노동자와 노동조합이 겪었던 어려움은 실로 가혹한 것이었습니다. 그러나 어려운 상황만을 타하고 있을 수는 없습니다. 변화된 환경에 맞게 노동조합운동의 정책과 대응방향을 올바르게 설정해 나아가야 합니다.

IMF 경제위기 상황은 노동조합을 둘러싼 환경을 바꾸어 놓았습니다. 지난 시절 ‘고(高)성장-저(低)실업’이라는 경제 상황은 노동조합을 통한 임금인상과 근로조건향상을 가능하게 하는 요인이었습니다. 그러나 IMF 이후 새롭게 전개되는 ‘저(低)성장-고(高)실업’이라는 경제환경은 노동조합운동의 토대를 무너뜨릴 정도로 우리를 위협하고 있습니다.

자본은 경제위기 상황을 빌미로 ‘신경영전략’을 마구잡이로 도입하고 있습니다. 그 동안 노동조합진영에 빼앗겼던 현장을 회복하고 노조를 무력화시키는 각종 경영전략을 활용하고 있는 것입니다. 이제 노동조합운동도 변화된 환경을 헤쳐나갈 수 있도록 대응력을 높여야 합니다.

첫째, 기업별 노조체계를 산업별 조직체계로 바꾸어 전체노동자의 요구를 해결하는 노동조합이 되어야 합니다. 대량실업이라는 경제위기의 결과 앞에서 자유로운 노동조합은 아무도 없습니다. 변화된 상황은 전체 노동자의 단결과 투쟁을 요구하고 있지만 우리는 기업별 노조라는 제한된 조직 틀로 쪼개져 있습니다. 또한 1,270만 노동자 중 비정규직 노동자의 수가 벌써 600만을 넘는 상황입니다.

기업별 노조체계를 계속 유지하는 한 중소기업체, 비정규직, 실업자를 조직할 수 없고, 기업별 노조의 조합원인 정규직의 요구와 이해도 제대로 대변할 수 없습니다. 이런 점에서 ‘기업별 노조를 산업별 노조로 바꾸자’는 요구는 변화된 환경에 맞서는 노동조합 대응의 첫 걸음인 것입니다. 물론 기업별 노조를 산업별 노조로 하루아침에 바꾸어 낼

수는 없습니다. 이를 실현하기 위한 방안을 적극 모색하여야 합니다. 단위노조 중심의 활동을 바꾸어 산별연맹으로 재정과 역량을 집중하는 것이 중요합니다. 이렇게 산별연맹으로 조직적 힘이 모아질 때 산별노조라는 조직체계 변화의 과제도 해결될 수 있습니다.

둘째, 노동조합운동은 단위사업장의 틀을 뛰어넘어 사회·경제적 각종 정책에 대한 개입을 확대할 수 있도록 사회개혁투쟁을 강화하여야 합니다. 그동안 노동조합운동은 단위사업장의 임금 및 근로조건 향상이라는 단기적 이익에 기초한 활동을 전개해 왔습니다. 사회개혁의 과제를 외면하고 조합원들의 경제적 이익 확보라는 편협한 경제주의적 노동조합운동은 사회적 고립은 물론이고, 조합원들의 이익을 실현하는 것도 불가능합니다.

이런 점에서 노동자의 이익을 기초로 국민대중의 지지를 확대할 수 있는 각종 사회개혁투쟁을 적극 개발하고 실천해 나가는 것이 중요합니다. 재벌의 규제, 세제 및 재정의 개혁, 주택, 교육, 의료, 교통, 환경 등 우리 사회의 각종 비합리적인 사회제도를 노동자의 이익에 맞게 바꾸어 내는 것이 중요합니다.

다. 그러나 사회개혁투쟁은 노동자들의 생활로부터 자연스럽게 터져 나오는 경제투쟁과는 달리 사회개혁과제가 노동자의 삶과 그 뿌리에서 연결되어 있다는 자각이 없이는 전개되기 어렵습니다. 그렇기 때문에 노동기본권 쟁취를 비롯한 사회개혁 투쟁을 활발히 전개하기 위해서는 단위노조의 교육, 선전 등 일상활동이 꾸준히 진행되어야 합니다.

셋째, 노동자의 정치세력화를 이루어야 합니다. 노동자의 정치세력화는 이제 노동운동의 발전을 위한 이론적 과제가 아니라 실천적 과제로서 더 이상 미룰 수 없는 상황에 와 있습니다. 우리는 지난 1996년 말, 정부의 노동법 개악 날치기 통과를 보면서 정치세력화되지 않은 노동운동이 얼마나 무력한가를 뼈저리게 느꼈습니다. 정권교체가 이루어졌지만 한국의 정치상황은 나아지지 않고 있습니다. 정리해고와 임금삭감으로 고통받고 있는 이때, 정치권은 부패하고 관료들은 무사안일로 민생을 그르치고 있습니다.

지난 날 노동운동은 노동자의 정치활동을 등한시한 측면이 없지 않습니다. 그러나 지금은 우리가 안고 있는 문제들을 근본적으로 해결하기 위해 정

치활동에 주력하고, 노동자의 정치세력화를 위한
힘찬 발걸음을 내 디어야 할 중요한 시점입니다.

2) 노동시간 단축은 노동자의 삶과 생존권을 지키는 길

노동시간 단축이라는 우리의 요구는 앞에서 보았
듯이 두 가지 의미를 띠고 있습니다. 첫 번째로 노
동시간 단축은 ‘대량실업을 막아내는 길’입니다. 우
리 나라의 경우 ‘노동시간 단축’은 선진 유럽사회와
는 다른 효과를 갖습니다. 우리 나라의 경우 기업
구조조정과정에서 정부와 기업의 일방적 구조조정
(노동시장 유연화) 정책에 따른 대량해고를 어떻게
막을 것인가가 중요하게 제기되고 있습니다. 따라
서 한국 사회에서는 노동시장 단축을 통한 추가적
인 고용창출보다는 현재의 고용을 유지하는데 보다
큰 비중이 있는 것입니다. 대량해고와 이에 따른
사회정치적 비용을 감안한다면 ‘노동시간 단축을
통한 일자리 나누기’는 충분한 의의를 가진다고 할

수 있습니다.

두 번째로 노동시간 단축은 ‘노동자의 삶의 질’을 개선합니다. 한국경제는 그 동안 장시간 노동에 의한 대량생산 전략을 추구해왔으며 그 결과 노동자들은 48.7시간이라는 장시간 노동에 시달리고 있습니다. 이러한 장시간 노동은 높은 산업재해율, 노동자의 육체적, 정신적 피로와 스트레스 등을 가져올 뿐 아니라 더 나아가 가정생활의 파괴, 교육훈련을 통한 자기개발기회의 박탈 등 노동자의 가정, 사회 생활 전체를 빈곤하게 만드는 요인이 되고 있습니다. 이제 이러한 성장전략은 한계에 다달았음이 분명해지고 있습니다. 보다 질 높은 노동을 투입하여 생산성 높게 노동함으로써 부가가치와 품질이 높은 상품을 생산하여, 경쟁하는 전략으로 나아갈 수밖에 없습니다. 이런 점에서 노동시간의 단축을 통해 노동자의 삶의 질을 높이는 것은 한국 경제의 발전과 노동자의 삶의 질 향상을 위해서도 꼭 필요한 과제입니다.

이러한 면에서 노동시간 단축은 실업정책으로서의 의의를 넘어서는 한국 사회 변화의 중요한 움직임이 될 수 있습니다. 물질만능적, 성장위주의 사고

방식을 바꾸고 보다 인간다운 생활, 가족, 교육 등
비물질적 가치를 중시하는 생활, 그리고 연대에 기
초한 나눔의 생활을 지향할 때 우리 사회는 한층
더 발전할 수 있습니다.

3) 40시간 노동시간, 주5일 근무를 쟁취하자 !

법정노동시간단축은 1기 노사정위원회 이후 노·
사·정 3자에 의해 합의되었던 사항입니다. 그럼에도 불구하고 2년이 지나도록 노동시간 단축을 위한 실질적 움직임이나 법제화는 요원한 상태입니다. 노·사·정 3자의 합의 사항이 이렇게 무시된 데에는 여론을 호도하는 경영계의 집요한 방해와 함께 정부의 무책임한 노동행정을 지적해야 할 것입니다.

그러나 노동자의 요구 해결이 사용자나 정부의 시혜로 주어지지 않았다는 노동운동의 역사를 되돌아 볼 때 이러한 상황은 어찌 보면 당연한 결과인지도 모릅니다. 이제 공은 노동조합의 주인인 조합원의 손에 달려있습니다. 노동시간 단축을 통한 ‘일

자리 나누기' 그리고 '노동자의 삶의 질' 향상이라는 절실한 요구에 응답하는 정치인도 정부 관료도 합리적인 경영자도 찾을 수 없는 것이 우리 사회의 현실입니다.

노동시간 단축 등 노동자의 절실한 요구의 해결은 전체 노동자의 단결과 투쟁, 그리고 노동조합의 사회정책과제에 대한 적극적 개입을 통해서만이 해결될 수 있습니다. 이를 위한 조합원의 역할을 정리해 봅시다.

첫째, 노동조합으로 힘을 집중하여야 합니다. 노동자의 요구는 노동자의 단결된 조직인 '노동조합'의 힘이 강력할 때 이루어질 수 있습니다. 노동조합의 힘은 다름 아닌 조합원의 참여와 관심을 통해 발휘됩니다. 경제위기라는 척박한 상황은 우리 노동자들을 개별화시키고 있습니다. 이러한 시기일수록 노동조합을 통해 노동자의 운명을 집단적으로 해결하려는 태도가 중요합니다. 자본주의 사회가 유지되는 한 노동자는 개인이 아닌 노동조합이라는 조직을 통해서만 자신의 권리를 지켜 나갈 수 있습니다.

둘째, 전체 노동자의 이익을 위한 활동을 강화하

여야 합니다. 법정 노동시간 단축이라는 노동자의 요구는 노동조합에 포괄되어 있는 정규직 노동자를 비롯하여 노동조합 조직의 보호망에 비껴나 있는 비정규직, 실업자 등 전체 노동자의 생존권과 삶을 지켜나가는 운동입니다. 이런 운동에 우리 조합원이 적극적으로 나설 때 전체 노동자의 단결과 투쟁은 강화 될 수 있습니다.

셋째, 노동자의 권리는 스스로 지켜나갈 때 유지 될 수 있습니다. 노동시간 단축이라는 문제도 어떻게 실시되느냐에 따라 커다란 차이를 나타낼 수 있습니다. 우리 나라 대부분의 노동자들은 법정 노동시간 이상의 장시간 노동에 시달리고 있습니다. 이렇게 된 데에는 시간외 수당이 차지하는 임금 비중이 높고 이를 통해 생계비를 보충하기 때문입니다.

노동시간 단축의 결과가 산업의 증가와 고용효과 감소로 나타나는 것은 우리의 목표가 아닙니다. 노동시간 단축투쟁은 ‘노동자가 인간답게 살기 위한 길’이고 ‘대량실업을 막아내는 길’입니다. 노동시간 단축을 통해 우리의 목표를 이뤄내기 위해서는 우리가 싸워 이뤄낸 우리의 권리를 우리가 스스로 지켜나가는 적극적 노력이 필요한 것입니다.

노동시간 단축 5문 5답

(문 1) 임금삭감이 없이 노동시간이 단축되면, 초과근로를 하거나 노동자를 추가고용해야 되기 때문에 생산비용이 늘어나서 결국은 기업이 손해를 보게 되지는 않나요?

(답) 그러한 생각은 임금비용 및 고정비용 외에 다른 요인의 변화가 없으리라는 단순한 가정에 토대를 두고 있습니다. 그러나 실제로는 노동시간 단축에 따른 비용 증대를 만회하기 위해 사용자는 다양한 조치를 취하게 됩니다. 즉 새로운 작업조직, 교대제 실시, 임금제도의 변화, 공장 자동화에 대한 투자 등의 조치가 그것입니다. 그 결과 생산성이 향상됨으로써 비용 증대의 상당부분, 또는 전부를 만회하게 됩니다.

노동시간을 단축하게 되면 노동자의 피로도가 줄어들고 직업안정성이 높아져서 생산성이 향상되고 이직률이 하락하며 노동자의 창의성이나 기업에 대한 헌신성이

높아진다고 합니다. 그것이 장기적으로 경영의 효율성을 높일 수 있는 이점으로 작용하리라는 사실은 상식적으로도 금방 이해할 수 있습니다. 노동시간 단축에 따른 생산성 향상은 이론적, 실증적으로 인정되고 있습니다.

(문 2) 이제 겨우 IMF 위기를 벗어나서 경기가 호전되고 있는 상황에서 노동시간을 단축하면 사회적으로 일하는 분위기를 저해하는 등 좋지 않은 결과를 초래하지 않나요?

(답) 지금의 경제 위기가 사용자들의 방만하고 잘못된 경영 때문에 일어났다는 것은 누구나 인정하고 있는 사실입니다. 그런데도 그러한 잘못은 반성하지도 않은 채 마치 노동자들이 열심히 일하지 않아서 그렇다는 식으로 호도하려는 논리는 결코 받아들일 수 없습니다.

우리 노동자들은 그동안 경제성장의 역군이라는 자부심을 갖고 정말로 열심히 일해왔습니다. 그러나 막상 경제위기가 닥치자 모든 부담은 노동자들에게만 전가되었습니다. 모두가 동등하게 고통을 나누고, 잘못된 사람들이 솔직하게 잘못을 인정하고 해결을 위해 헌신하였다면 우리 노동자들이 지금과 같은 커다란 박탈감은 느끼

지 않았을 것입니다.

우리 노동자들은 언제나 열심히 ‘일하는 분위기’를 만들어 왔습니다. 노동시간단축은 노동자들이 열심히 놀기 위해서, 일하기 싫어서 요구하는 것이 아닙니다. 그것이 보다 인간다운 삶을 누리고, 보다 생산적이고 건강한 노동을 하기 위한 필수적인 조건으로 생각하기 때문에 요구하는 것입니다.

(문 3) 노동시간 단축이 실제로 고용효과가 있을까요?

(답) 35시간 노동을 입법화했던 프랑스의 경우에, 정부당국이 1982년 노동시간 단축 효과를 평가하기 위해 대규모 조사를 진행하였습니다. 이 조사에서 제조업 관리자의 37%가 노동시간단축이 더 많은 신규채용으로 이어졌다고 응답했습니다. “노동시간단축이 14,000명과 28,000명 사이의 새로운 직업을 창출했다고 추정하고, 고용유지는 그 세 배에 이른다”고 합니다. “프랑스의 다른 조사에서도 주당 39시간제로 인해 5만에서 10만 가량의 직업 창출과 고용 유지의 효과가 있다고 일관된 결론”을 내린 바 있습니다. 경기 위축기에 노동시간 단축은 고용 창출보다 고용 유지에 훨씬 큰 효과를 갖기

마련입니다.

법정노동시간을 40시간으로 단축하는 것에 의해 36만 명~85만 명의 고용을 창출·유지할 수 있으며, 98년 중 평균 초과노동 시간을 완전히 해소하는 것에 의해 다시 50만 명~116만 명의 고용을 창출·유지할 수 있다고 합니다. 따라서 이 두 가지 조치만으로 86만 명~200만 명의 고용이 유지·창출될 수 있는 것입니다. 여기에 특정 산업의 추가노동시간 감축, 휴일·휴가의 증대, 유무급휴직제도 등을 감안하면 훨씬 더 큰 고용효과를 기대할 수 있습니다.

(문 4) 법정노동시간 단축과 관련하여, 노동시간 단축을 노사자율 교섭에 맡기면 되지 굳이 법으로 정할 필요가 있습니까?

(답) 그것은 우리 노동조합을 둘러싼 현실을 비추어 볼 때 비현실적인 주장입니다. 노동시간 단축에 대한 노사간의 인식은 매우 다를 수밖에 없습니다. 사용자들은 이윤을 위해 회사를 운영하기 때문에 노동자들의 삶의 질에 대한 생각은 아주 뒷전이며 어떻게든 적은 임금으로 많은 일을 시키려 할 것입니다. 그러나 노동자들은 회사

에서 열심히 일하고, 그만큼의 대가를 받고, 여유 있고, 질 높은 삶을 누리기를 바랍니다. 이처럼 노동시간을 둘러싸고 노사간의 의견이 매우 대립되는 현실에서는 노사 자율적인 협약이 맺어진다는 것은 거의 불가능에 가깝습니다.

특히, 현재 노조조직률이 11% 정도밖에 되지 않는 현실을 감안한다면, 중소기업사업장이나 노동조합이 없는 사업장에서 노사의 자율적인 협상으로 노동시간이 단축될 가능성이 거의 없습니다. 이런 점에서 법정시간 단축이 전제되지 않는 노사간 협약은 무의미하며 법정 시간단축을 통해 효과적인 시간단축 협약을 유도하는 것이 최선의 방안입니다.

(문 5) 노동시간이 단축되면 지금 받고 있는 임금이 깎이는 것 아닙니까?

(답) 노동시간을 단축할 때 노동자와 사용자 사이에 쟁점이 될 사항이 많습니다. 또한 노동자 내부에 문제가 발생할 수도 있습니다. 이러한 문제를 어떻게 처리하느냐에 따라 노동시간 단축의 성과가 달라질 수 있습니다.

사용자는 노동시간 단축이라는 노동계의 요구에 대해

“지금 당장 수용할 수는 없지만 장기적으로는 그렇게 하는 것이 국제적 추세라 반대하지 않는다”고 이야기합니다. 그러나 “노동계가 지금 당장 노동시간 단축을 요구한다면 임금삭감을 전제로 논의해 볼 수 있다”고 주장합니다. 그러나 사용자의 주장처럼 임금삭감을 전제로 한 노동시간 단축은 우리의 요구가 아니며 그렇게 되어서도 안됩니다.

노동시간 단축의 목표는 ‘삶의 질 개선’에 있습니다. 이런 점에서 임금저하를 가져오는 노동시간 단축은 의미가 없습니다. 우리 나라 노동자의 임금은 경쟁상대국에 비해 낮고, 임금체계의 특성상 기본급의 비중이 낮아 연장근로를 통해 생계비를 보충하여 살아가고 있습니다. 이런 상황에서 노동시간 단축이 임금 삭감과 연동되어 실시된다면 그것은 노동자의 삶을 피폐하게 만들뿐입니다.

법정 노동시간을 단축하면서 임금을 저하시킨 예는 어디에서도 찾아 볼 수 없습니다. 외국의 경우도 그러하며, 우리 나라의 경우 1989년 법정노동시간을 48시간에서 44시간으로 줄였을 때도 임금은 그대로 보전되었습니다. 노동시간 단축과 임금삭감을 연계시키려면 주당 노동시간이 최소한 40시간 이하로 떨어지는 경우입니다. 또한 회사 경영의 어려움을 함께 나누고, 같이 일하

던 동료들이 직장을 잃지 않게 하기 위해 '일자리 나누기'의 일환으로 노동시간을 단축할 때 고려할 수 있는 방안입니다. 그러나 이 같은 특수한 상황을 제외하고는 노동시간 단축과 임금 삭감을 연계해서는 안됩니다.

이렇듯 법정노동시간이 단축된다고 우리가 받고 있는 임금이 깎이는 것은 아닙니다. 물론 장시간 잔업과 특근을 통해 생계비를 보충하는 노동자들에게는 실질수령액이 작아지는 경우가 발생할 수 있습니다. 그러나 이러한 문제는 기본급으로도 먹고 살수 있도록 임금인상투쟁을 통해 해결해야 할 문제입니다. '구더기 무서워 장 못 담근다'고 이런 문제 때문에 노동시간단축이라는 전체 노동자의 요구 해결을 위한 투쟁에 머뭇거리서는 안됩니다. 노동자의 생활 개선을 위한 노동시간단축 투쟁은 제도를 바꾸어나가는 투쟁입니다. 하나의 제도를 바꾸어나가는 투쟁은 개별적 이해를 뛰어넘는 연대의 정신을 요구합니다.

한편 노동시간단축투쟁은 우리의 고정관념을 바꿀 것을 요구합니다. 더 이상 장시간 노동을 당연하게 생각하는 작업장의 풍토를 바꾸어 나가야합니다. 잔업과 철야가 당연하게 여겨지는 작업장의 분위기, 돈과 몸을 맞추는 풍토를 바꾸어내는 투쟁이 바로 노동시간단축투쟁입니다. 결과적으로 돈 몇 푼 때문에 몸이 망가지고 기

계의 부속품처럼 되어 가는 우리의 모습을 바꾸어 나가야 합니다.

한국노총 중앙연구원 신서 목록

	신서명	저자	발간 연월	가격
1	단체교섭과 쟁의행위	임준택	99.12.	3,500
2	노동시간 단축	이광석	99.12.	3,500
3	한국재벌체제와 기업지배구조 개선방향	김균, 정중호, 권혁진	99.12.	5,000