

민주노총 총서 035

# 실노동시간단축의 올바른 방향과 노동조합의 과제

연구진 : 강연자(진보평론 편집장)  
김미정(민주노총 정책국장)  
김영선(고려대 사회학 박사)  
이상호(금속노조 정책연구원 연구위원)

 전국민주노동조합총연맹

## 발간사

먼저 「실노동시간단축의 올바른 방향과 노동조합의 과제」이란 연구보고서를 위해 1년여 간 함께 노력해주신 강연자님, 김영선 박사님, 이상호 금속노조 연구위원님께 진심으로 감사를 드립니다.

2011년 올해 7월부터 20인 미만 사업장에 주 40시간제가 확대 적용됩니다. 2004년 7월 1일, 1,000인 이상 사업장을 시작으로 단계적으로 시행된 주 40시간제 도입이 마무리되게 되는 것입니다. 그러나 여전히 한국의 노동시간은 OECD 국가 중 최장이며, 산업재해율은 최고를 자랑(?)하고 있습니다. 노동시간단축을 위해 노동자들은 끊임없이 투쟁을 하여왔지만 현재 한국의 노동시간은 좀처럼 줄어들지 않고 있습니다. 그 이유는 상시적 구조조정과 고용 불안, 더욱 심각해지는 저임금 구조, 만연한 야근 문화, 물량확보를 위한 치열한 경쟁, 사회보장 미흡과 고용불안으로 인한 최대 수입 확보전략, 상사와 동료의 눈치 등이 서로 뒤엉켜 있기 때문입니다.

이러한 어려운 상황임에도 불구하고 노동시간은 단축되어야 합니다. 장시간 노동을 하는 노동자의 건강한 노동과 생활을 위해, 성평등한 사회를 위해서 노동시간은 반드시 단축되어야 합니다. 그러나 그 무엇보다도 더 절실히 노동시간이 단축되어야 하는 이유는 고용문제, 즉 일자리를 나누기 위해서입니다. 과도한 초과노동은 신규채용을 가로막게 됩니다. 초과노동은 저임금을 당연한 것으로 받아들이게 합니다. 법정 노동시간만 일을 해도 먹고 살 수 있도록 임금인상 투쟁을 해야 하는데 지금 우리는 평일초과노동과 휴일특근의 수당까지 포함한 총액임금으로 생활하는 것을 고스란히 받아들이고 있습니다. 작년 11월 7일 노동자대회 때 민주노총은 빼앗긴 노동기본권을 되찾고 노동법을 전면 재개정하며, 비정규직, 최저임금과 청년실업, 고용 등 총체적인 노동의 문제를 해결하기 위해 2011년 노동자 대투쟁을 전개할 것과 비정규직 없는 세상 만들기·노동관련법 전면재개정을 위한 범국민운동본부를 건설할 것을 제안하였습니다. 이를 구체적으로 실현하기 위해 서라도 타인의 일자리를 빼앗는 결과를 낳을 수밖에 없는 과도한 초과근로를 멈춰야 합니다. 이러한 현실의 절박한 요구를 실현하기 위해 실노동시간단축을 위한 보고서를 발간하게 되었습니다. 실노동시간단축은 주저할 수 없는 우리의 요구이며 당면 실천과제라고 할 것입니다.

앞으로 이 보고서가 실질적으로 노동시간을 단축하고 일자리를 나누는 새로운 고용전략을 세우는데 토대가 될 뿐 아니라 이명박 정권의 허구적인 2020국가고용전략을 깰 수 있는 힘이 될 것이라 믿습니다. 이 보고서가 노동조합 운동이 자신을 진정성있게 성찰하고 노동해방의 길에 한걸음 나아가며, 진정한 해방을 앞당기는 초석이 되길 바랍니다. 이 보고서를 위해 노력해 주신 모든 분들에게 다시 한 번 감사의 말씀을 드립니다.

2011년 1월  
전국민주노동조합총연맹 위원장 김영훈

# 목 차

1. 서론	5
2. 노동시간 단축의 정치	8
가. 한국 사회 노동시간체제의 역사와 현재	8
1) 장시간 노동체제의 형성	8
2) 유연적 노동시간 체제의 등장	14
나. 자본주의와 노동시간	21
1) 노동시간의 역사적 위치	21
2) 노동시간의 확장	26
다. 노동시간 단축의 현재적 의의	29
1) 장시간 노동체제의 해체를 통한 국민병 치유	29
2) 무제한적 노동을 넘어선 노동해방	31
3) 질 좋은 노동시간을 통한 삶의 질 향상	32
3. 주40시간 법정노동시간 단축을 둘러싼 논쟁과 쟁점	33
가. 한국 노동시간 단축의 진행과정과 이에 대한 평가	33
1) 한국 노동시간단축의 역사	34
2) 주40시간 법정노동시간 단축 경과와 투쟁 평가	34
나. 주40시간제 법정노동시간 단축 도입 효과와 이에 대한 평가	39
다. 주40시간제 도입을 둘러싼 쟁점	44
1) 노동시간 유연화	45
2) 임금: 초과근로 할증률, 임금보전	50
4. 실노동시간단축을 위한 정책대안과 실천과제	55
가. 기본방향과 원칙	55
1) 노동조합의 노동시간정책	55
2) 노동시간단축방안의 원칙과 방향	58
나. 법제도의 개혁방안과 실행계획	61
1) 법정노동시간 규정의 문제점과 개혁방안	61
2) 노동시간제도 관련 문제점과 개혁방안	65
3) 노동시간 관련 단체협약의 문제점과 개혁방안	72
다. 노동조합의 실천과제와 실행방안	75
1) 민주노총의 실천과제와 실행방안	75
2) 산별노조와 산별연맹의 사례	75
3) '고용사회위원회'의 구성을 통한 '노동시간단축사회협약'의 체결	82
5. 결론	84
□ 참고자료	87

## 표, 그림 차례

<표 1-1> 연간노동시간 국제비교	11
<표 1-2> 현대자동차의 평일 정취와 잔업시간 경향	11
<표 1-3> 1987년 이전 노동시간 추이	12
<표 1-4> 유연성의 범주 및 노동력 이용의 유연화 전략	15
<표 1-5> 유연적 근로시간제 채택 기업 (1997년 상반기)	16
<표 1-6> 비정규직의 수 변화, 2001~2007	17
<표 1-7> 종사상 지위 변동	17
<표 1-8> 예상 정년과 퇴직 형태	20
<표 2-1> 노동시간 유연성 관련 정책	40
<표 3-1> 노동시간 관련 민주노총의 실행로드맵	77
<그림 1-1> 휴식 없는 운전시간에 따른 교통사고율 변화	30

## 1. 서론

우리는 흔히 한국사회의 노동체제를 장시간 노동체제라고 이야기한다. 이러한 장시간 노동체제는 가히 복잡다단한 모순들의 결정체라고 말할만하다. 상시적 구조조정과 고용 불안, 지속되는 저임금 구조, 만연한 야근 문화, 7시~11시 출퇴근 문화, 물량확보를 위한 치열한 작업 경쟁, 미흡한 사회보장과 고용불안으로 인한 소득 극대화 전략, 단기 경쟁적인 기업 문화, 일상화된 생산력주의, ‘잘 살아보세’라는 열망, 상사와 동료의 눈치 등이 서로 뒤엉켜 있다. 한국의 사회변동 속에서 이러한 장시간 노동 문화는 당연시되는 하나의 자연적 질서처럼 여겨져 왔다. 지난한 과정 끝에 제도화된 주40시간제 이후에도 장시간 노동문화가 해체될 변화의 기미는 없어 보인다. 제도적 변화에도 불구하고 작업장의 현실은 여전히 장시간 노동에 휩싸여있다.

최근 이명박 정부가 발표한 2020 국가고용전략은 이러한 장시간 노동문화를 교묘히 활용하여 노동자들의 고용불안과 저임금 체계를 더욱 가속화한다. 즉 단시간 근로를 공공 부문부터 시행해서 민간으로까지 확대하겠다는 것, 중간착취를 규제하는 직업안정법을 전면 개정해서 파견중개업을 대형화하겠다는 것, 그리고 고용서비스촉진법을 신설해서 파견업을 대폭 확대하겠다는 것이다. 1990년 이래 확대된 노동유연화의 1차 종점일 수 있는 이러한 정책은 정부가 앞장서서 단기, 저임금의 불안정 노동층 확산을 통한 실업해소 및 노동자의 연평균 노동시간 단축을 추진하려는 것이다.

노동운동은 IMF 외환위기 이후 신자유주의가 본격화되면서 반대운동을 조직하는 데 급급했을 뿐, 사회문제 해결을 위한 의제를 적극적으로 선점해 내지 못했다. 또 의제를 선점했다고 해도 사회운동을 조직하여 이를 관철해 나가는 공세적 전략은 제대로 펴지 못했다. 즉 수세적 방어투쟁에 주력하는 이러한 과정에서 노동운동은 네거티브 이미지만 구축하고 대안세력으로서의 자기 입지를 확보하는 데 성공하지 못했다. 거기다 높은 실업률이 사회 쟁점화된 상황에서 조직화된 정규직 노동자들은 높은 초과근로로 타인의 일 자리를 빼앗고 있다. 그래서 일각에서는 정규직 노동자들이 주축을 이룬 노조운동이 과연 사회문제 해결에 대한 의지를 갖고 있는지에 대해 의심의 눈초리를 보낸다.

OECD가 2010년 5월 27일 발표한 ‘2010년 통계연보’에 따르면 한국 노동자의 2008년 연평균 노동시간은 2,256시간으로 OECD 국가 평균 1,764시간의 1.3배에 이르고, OECD 국가 중 최장시간 1위이다. 또 2,000시간 이상 일하는 국가는 그리스와 한국뿐이다. 우리나라의 장시간 노동은 어제 오늘의 얘기가 아니기에 별로 새로울 것도 없고 통계를 인용하는 것조차 식상한 느낌이다. 이러한 상황을 반영하듯 장시간 노동의 해결이 노동운동의 중점 과제로 제기되지도 않는다.

2003년 주40시간제 법제화 이후 노동시간 단축이 현장에서 어떻게 실현되고 있는지에 대한 정밀한 점검은 거의 이루어지지 않고 있다. 2009년 현대자동차의 연속주간 2교대 도입이 좌절되면서 노동시간 단축 움직임은 답보상태에 머물러 있다. 2009년 외환위기 시기조차 노동시간 단축은 노동운동의 대안으로 주목받지 못했다. 20인 미만 사업장에서는 아직 주40시간이 적용도 안 된 상황에서 노동시간 단축의 상이 그려지지 않는 것도

사실이다. 그렇기에 시간단축이 의제로 오르지 않는 건 어쩌면 당연한 일인지도 모르겠다. 일부 노동운동 진영에서는 노동시간 단축과 노동유연화를 맞바꿔치기했다며 노동시간 단축운동을 폄훼하고 있기도 하다. 또한 산업 특근을 통해 임금을 보충하는 상황에서, 산업 특근이 줄면 산업시간 감소율에 비해 임금감소율이 더 크기 때문에 노동자들은 심각한 생활고에 시달리게 될 것이라며 노동시간 단축에 우려를 보낸다.

그러나 제조업을 중심으로 한 초과근로, 사무직의 서비스 산업 등은 실업률이 매우 높은 상황<sup>1)</sup>에서 다른 노동자들의 일자리를 빼앗는 행위이고, 이런 초과근로와 이에 의존한 임금체계는 노동자계급 전체의 대의를 위한 투쟁의 핵심적인 걸림돌이다. IMF 외환위기 이후 고용불안이 확대되면서 현장에선 물량이 곧 고용안정을 확보해 준다는 의식이 팽배해졌고 상대적으로 고용 안정과 좋은 노동조건에 처해 있는 대기업노동자들조차 물량확보를 위한 내부 경쟁이 치열하다. 연평균 노동시간이 3,000시간 이상 되는 노동자들이 부지기수고 장시간 노동이 선망의 대상이 되는 현실, 정규직 노동자들 간의 물량을 둘러싼 분열과 내부 경쟁이 극심한 상황에서 정규직 내부의 연대조차 힘든 상황이다. 이러한 상황을 감안하면 정규직, 비정규직 노동자들 간의 연대는 공허한 구호에 그칠 뿐이다. 자본측도 이러한 노동자의 상황조건을 십분 활용하여 물량을 통한 노동자간 경쟁과 불안을 조성하고, 이를 통한 노동자와 노동조합 관리에 주력하고 있다.

이 글에서 제안하는 것은 실노동시간의 단축<sup>2)</sup>이다. 이를 위해 두 번째 장에서는 노동시간단축의 정치에 대해서 다룬다. 세 번째 장에서는 주40시간 법정노동시간 단축을 둘러싼 논쟁과 쟁점, 마지막 장에서는 실노동시간 단축을 위한 정책대안과 실천과제를 제시한다. 노동시간은 작업장에서의 시간, 작업장에서의 삶을 의미하는 것이 아니라 노동자와 그 가족들의 일상 삶에 절대적으로 영향을 미친다. 때문에 사회문화적 문제로서의 노동시간을 자본주의의 본질적 차원에서 해석하고자 한다. 왜 지금 당장 노동시간단축투쟁을 해야 하는지에 대한 문제를 제기한다. 이는 노동자 간 더 많은 초과근로를 향한 내부 경쟁을 지양하는 조건을 확보하고 노동시간 단축을 통한 일자리 공유투쟁을 통해 노동운동이 사회문제 해결에 주도적으로 나서게 하기 위함이다. 또 이는 2020 국가고용전략에서 추진하고 있는 단시간 근로 확대를 통한 일자리 창출과 이를 통한 노동시간 단축에 대한 노동운동 진영의 대응 전략의 일환이기도 한다. 이를 위해 주40시간제 도입이 왜 대규모 사업장 정규직 그들만의 임금인상을 위한 잔치가 되었는지 주40시간제 도입과정의 쟁점을 평가하고 주40시간제 도입이 끼친 노동운동에 미친 영향을 살펴보고도 할 것이다. 또한 구호적 차원에서 노동시간을 단축하자는 수준의 문제제기를 극복하고 이를 구체적으로 현실화시키기 위해 총연맹, 산별노조(연맹), 단위 현장에서 무엇을 실천할 것인지에 대한 정책대안과 실천과제를 단기적·중기적으로 제시하고자 한다. 이 보고서에서는 제조업 이외에 서비스, 공공부문, 금융 산업 등의 노동시간도 분석을 하였으나 충분히

1) 한국의 공식 실업률은 3%대이지만 한국노동연구원에 발표에 의하면 확장실업률은 9~10%대를 넘나들고 있다.

2) 초과근로 제한 없는 법정노동시간 단축은 노동운동의 발전과 노동자의 삶의 질 향상에 아무런 도움이 되지 않음을, 아니 오히려 해악임을 우리는 주40시간제 성립을 통해 분명히 깨달았다. 따라서 노동시간단축의 1차적 과제는 초과근로 제한이다. 초과근로 제한이 이루어진 이후 우리는 다시 대폭적인 법정노동시간 단축을 추진해야 한다.

풍부하게는 다루지 못했다. 주 분석대상이 제조업에 다소 치중된 점은 분명한 한계일 것이다. 그러나 한계는 있지만 이미 우리가 알고 있을 지도 모를 사실들, 그러나 정면 대결할 용기는 없기에 애써 외면하고 있는 그 사실들을, 이제 대면해 나가기 위함이다.

## 2. 노동시간 단축의 정치

### 가. 한국 사회 노동시간체제의 역사와 현재

#### 1) 장시간 노동체제의 형성

##### 가) 장시간 노동체제의 구축 과정

서구의 긴 역사가 그렇듯 한국의 압축적인 근대화 과정 동안 노동시간의 문제는 역사적 치적인 화두였으며 그러한 사실은 현재 진행형이다. 그것은 노동시간이 노동 그 자체뿐만 아니라 일상생활, 즉 여가활동, 자유시간, 가족시간, 개인 정체성 등과 관계되는 중요 변수이기 때문이다. 신자유주의적 세계화이후 노동시간 개념이 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로제, 단시간 근로제 등으로 더욱 유연하고 불명확해진(blurred) 현재의 상황에서는 보다 정교한 설명과 논리가 요구되기도 하지만, 노동시간 변수는 여전히 생활세계를 설명하는 중요 변수임에는 틀림없는 사실이다.

이러한 의미에서 주40시간으로의 노동시간 단축은 혁명적 사건이라고 말할 만하다. 서구의 경우에 비교해 한 세기나 늦은 성취이지만 한국 사회에서 노동시간의 변동과 관련해 주40시간제로의 이행은 의미하는 바가 크다. 그러나 노동시간의 외형적 단축만을 놓고 여가사회나 문화사회로의 이행이라고 말할 수 없는 문제들이 산적해있다. 노동시간 단축 과정의 이면에는 목과할 수 없는 문제들이 자리하고 있기 때문이다. 그 감당해야 할 문제는 노동시간의 단축 또는 자유시간의 증가라는 논의를 한낱 신화로 만들어 버린다. 노동시간 단축 효과는 사실 법적노동시간 단축이 시행되었을 때와 그 논의가 진행될 때에 한정되는 경향이 있다(김승택·김원식, 2004: 43-46).

우리는 흔히 한국사회의 노동체제를 장시간 노동체제라고 이야기한다. 이러한 장시간 노동체제는 가히 복잡다단한 모순들의 결정체라고 말할만하다. 만연한 야근 문화, 상시적 구조조정과 고용 불안, 지속되는 저임금 구조, 7시~11시 출퇴근 문화, 물량주의 태도, 소득 극대화 전략, 경쟁적 기업 문화, 일상화된 생산력주의, ‘잘 살아보세’라는 열망, 상사와 동료의 눈치 등이 서로 뒤엉켜 있는 모순 덩어리인 것이다. 한국의 사회변동 속에서 이러한 장시간 노동 문화는 당연시되는 하나의 자연적 질서처럼 여겨져 왔다. 지난한 과정 끝에 제도화된 주40시간제 이후에도 변화의 기미는 없어 보인다. 제도적 변화에도 불구하고 작업장의 현실은 여전히 장시간 노동에 휩싸여있다. 한국사회의 장시간 노동은 제도와 현실 간의 격차가 매우 심한 현상이 가장 극대화된 지점일 뿐만 아니라 가히 모순의 집합소라 말할만하다.

이를테면 1980년대 후반 주48시간제에서 주44시간제로의 변화 과정을 간단히 살펴보자. 언급하였듯이 1989년 근로기준법 개정을 통해 법적노동시간이 단축된 후 실노동시간은 큰 폭으로 하락하였지만, 법정노동시간 단축 효과가 사라진 1990년대부터는 완만한 변동에 그쳤다. 몇 차례의 개정을 통해 노동시간 단축이 제도화되었지만 그것의 효과는 임금

상승 효과에 비하면 매우 미약한 것이 사실이다. 평일연장이나 휴일특근에 대한 규제가 사실상 부재하기에 때문에 노동시간 단축이 실질적 차원에서 성과를 거두었다고 볼 수는 없다. 그것은 한국의 노동시간 체제가 생산성의 성과를 노동시간 단축을 통해 분배하기 보다는 주로 실질임금의 증대를 통해 분배하는 방식을 유지해 왔기 때문이라고 평가할 수 있다(이병희, 1999: 5-7). 다시 말해 여전히 임금추구형 성장체제와 장시간 노동시간 체제가 병행되고 있다 해도 과언이 아닐 정도로 임금추구형-장시간 노동체제가 고착화되어 있는 것이다.

한국 사회에서 장시간 노동시간체제가 구축되는 일련의 정치 과정을 살펴보면 그 가운데는 성장과 발전을 모토로 한 발전국가가 자리하고 있다. 발전국가는 강성일변도의 경제 정책을 수립, 시행하고 저임금과 장시간 노동 체제를 폭압적인 방식으로 지속시켜 나갔다. 국가 스스로 자본축적 논리를 내면화함으로써 자본 축적에 적극적으로 개입해 경제 성장을 국가 유일의 목표로 세웠기에 인권탄압, 정치적 억압, 병영적 노동통제, 저임금 장시간 노동의 형태가 난무하였다(김철규, 2003: 41-52). 물리적인 힘과 이데올로기를 바탕으로 무소불위의 권력을 행사했던 국가는 경제체제에서부터 일상생활의 영역에 이르기까지 곳곳에 침투하여 커다란 영향력을 행사했다. 반면, 절대적으로 낮은 임금과 취약한 복지로 인해 노동자는 열악한 물적 조건에 내몰릴 수밖에 없었다. 그나마 평일잔업이나 휴일특근을 통해 생활비의 일부를 충당하곤 했다. 이러한 사실은 장시간 노동시간체제를 존속시키는 상황요인으로 작용하였다.

발전국가는 1960년대 국가주도적인 테일러주의 시기, 1970년대 권위주의에 기초한 공업화 시기, 1980년대 주변부적 포드주의 시기 모두 노동을 배제하고 자본을 포섭하는 전략을 통해 시장 효율성을 극대화하는 방향으로 나아갔다. 더불어 국가의 친자본 정책을 등에 업은 자본은 70~80년대를 지나면서 거대 재벌로 성장하였다. 나아가 90년대 이후 신자유주의적 세계화 맥락에서 국가에 우위하는 행위자로 거듭났다(김철규, 2003: 52-61). 자본은 사회와 공동체로부터 심지어 국가로부터 이탈하여(disembedded) 자기조정적 시장(self-adjusting market)을 생산해 낸 것이다(Polanyi, 1998; 김균, 2000: 11). 이러한 전환과정에서 개인소득과 가구소득은 어느 정도 증가하였지만 장시간 노동시간체제는 해체되지 않은 채 유연적 노동시간체제로 편입, 지속되고 있다. 다시 말해, 1987년 노동자 대투쟁을 계기로 ‘국가와 자본의 강압적인 노동통제’와 ‘노동운동의 격렬한 저항’이라는 국가, 자본, 노동의 역학관계가 형성되면서 노동시간을 합리화하기 위한 제도적 장치들이 마련되기도 했지만, 1990년대 초반 기업들이 신경영전략을 대거 도입하면서 유연적 노동시간체제를 빠르게 구축해나갔다. 노동시간체제를 유연화하기 위한 기업의 다양한 실험들이 전방위적으로 전개되기 시작했던 것이다.

이렇게 1980년대 중반부터 국가가 전적으로 노동통제를 담당했던 것이 자본 주도의 노동통제로 완만히 이행되었다. 1990년대 이후에는 경제성장에 중점을 두었던 국가의 정책은 자본을 규제하기 보다는 재벌을 중심으로 하는 경쟁력 강화정책으로 귀결되었다 해도 과언이 아니다. 작업장에서의 노동통제를 보면, 1990년 들어 주요 산업에서 본격적으로 시행되었던 신경영전략 장치들은 노동력을 어떻게 배치하고 이용하는가의 문제로 귀결시

킬 수 있다. 신경영전략은 조직노동자들보다는 개별노동자를 상대로 경쟁력과 유연성의 논리를 극대화하고 노동에 대한 통제 또한 강화하는 방식으로 전개되었다. 경쟁력 강화를 위한 신경영전략 장치들은 1996년 말 변형근로시간제, 파견근로제, 파업시 대체근로제와 같은 제도를 등에 업고 더욱 빠르게 확대된다. 1997년 상반기 단체협약에서 새로운 유연적 근로시간제를 채택하여 취업규칙 변경신고를 한 기업이 1,000여개에 달했을 정도다. 기업들은 유연노동시간 체제를 틀지우는 하위장치들을 빠르게 흡수했다. 신경영전략을 통해 기업들은 노동시간 유연화를 경영합리화와 생산비용절감 수단으로 재발견하고 자본의 효율성을 높이는 수단으로 적극 활용한 것이다. 이러한 전환 과정 속에서 저임금-장시간 노동체제는 해체되지 않은 상태로 현재까지 지속되고 있으며, 여기에 노동의 세계를 더욱 유연화하는 제도·장치들만이 더욱 극대화되는 형국이 되었다.

### 나) 장시간 노동 실태, 역사와 현재

한국의 압축적인 근대화 과정 동안 경제발전이 따른 소득 증대, 가치관의 변화에 따른 삶의 질 추구, 노동운동의 효과, 국제규범의 압력 그리고 최근 고용안정과 일자리 창출을 위한 목적 등의 요인들이 결합하면서 노동시간이 단축되어 왔으며 현재에 이르고 있다. 한국 사회 노동시간의 변화 과정을 간단히 살펴보면, 1986년(85' 2706.0시간 → 86' 2733.6시간)이나 1995년(94' 2478.0시간 → 95' 2467.2시간)처럼 경기 상승기에 연간 총노동시간이 약간씩 증가한 경우도 있으나 1980년대 이후 계속 감소하는 추세를 보이고 있다. 특히 주48시간에서 주44시간으로 법정노동시간이 단축된 1989~91년의 기간을 보게 되면 다른 기간 동안보다 크게 감소하였으며, 제도적인 노동시간 단축의 효과가 실노동시간의 감소로 이어지는 모습을 확인할 수 있다(87' 2704.8시간 → 88' 2661.6시간 → 89' 2564.4시간 → 90' 2514.0시간 → 91' 2498.4시간). 1989년의 법정노동시간 단축에 상당한 영향을 받아 그 감소 추세가 상당함을 발견할 수 있다. 하지만 이러한 제도적 변화가 없을 경우에는 상대적으로 낮은 감소 추세가 나타났다(김승택·김원식, 2004: 5).

하지만 이러한 변화를 고려하기에 앞서 한국의 노동시간체제가 '장시간 노동시간체제'에 기반하고 있다는 점을 분명히 해야 한다(이병희, 1999: 194-196). 이러한 주장의 근거는 국제비교를 통해 여실히 확인된다. 2009년 기준 한국의 연간노동시간은 2,316시간에 달하며 여타 OECD 국가와 비교하여 한국은 1년에 최소 500시간 이상, 최대 1천 시간 이상까지 더 일하는 것으로 나타난다. 현재에도 이는 변함없는 사실이다. 2천 시간 이상에 달하는 국가는 한국과 그리스뿐이다. 하루 8시간 노동을 기준으로 하면, 1년에 무려 2달 이상을 더 일하는 것으로 계산된다(이병희, 1999: 194~197; 김유선, 2002, OECD, 2009).

<표 1-1> 연간노동시간 국제비교

	네덜란드	노르웨이	독일	프랑스	OECD 평균	일본	미국	한국
노동시간	1392	1417	1433	1533	1768	1785	1794	2316

출처 : OECD 2009 통계연보

마찬가지로 ILO의 「전세계의 노동시간(Working Time Around the World)」 자료에 따르면, 한국의 ‘장시간 노동빈도(incidence of long working hours)’, 즉 전체 노동자 가운데 1주에 48시간 이상 일하는 노동자의 비율은 49.5%로 페루(50.9%)에 이어 두 번째다. 위 보고서는 실제 효과를 감안해 만든 ‘실효노동시간규제지수effective working-hour regulation index’도 세계 평균에 크게 떨어지는 등 한국은 극히 예외적인 사례’라고 밝히고 있다. 업종별로 보면, 도·소매 거래, 호텔과 음식점, 운송 통신 업계 등 서비스 부문에서 장시간 노동이 일상화되어 있는 것으로 나타났다(ILO, 2007: 1~2). 뿐만 아니라 제도적으로 보장받는 휴가 또한 실제적으로는 최소 사용에 그치고 있다. 휴가의 사용률은 1970년대 이후 현재까지도 30~40%에 머물고 있으며, 연속적인(consecutive) 휴가 사용을 보장하고 있는 서구의 경우와 달리 대부분의 휴가는 연차휴가를 잘라 쓰는 단순 재배치 방식의 변형된 형태에 불과하다. 휴일·휴가 사용이 적은 이유를 보면, “추가적인 수입을 목적으로”(51.5%) 휴일·휴가를 포기하는 경우가 가장 많았으며, “일이 너무 많아서”(21.0%) 또는 “관행상 휴가를 쓰지 않아서”(16.2%)와 같이 구조적이고 문화적이 원인이 높은 비율을 차지하였다(황선자, 2009: 126).<sup>3)</sup>

또한 통계적으로는 포착하기 힘들지만 일상적으로는 초과노동이 아주 공공연하다는 점을 감안해 볼 때 한국사회의 장시간 노동은 가히 폭력적이라 할만하다. 이를테면, 현대자동차의 평일연장과 휴일특근의 변화를 살펴보면, 전체 노동시간의 1/3 이상을 차지하고 있을 정도로 초과노동은 지극히 일상적이고 과도하다. 초과노동이 일상적인 이유는 많은 경우 “주문량이 일시적으로 증가”(63.1%)하는 데서 비롯한다(황선자, 2009: 124).

<표 1-2> 현대자동차의 평일 정취와 잔업시간 경향

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
평일정취	1776.0	1803.6	1735.2	1725.2	1670.4	1621.2	1671.6
평일연장	352.8	382.8	357.6	370.8	361.8	330.0	349.2
휴일특근	333.6	478.8	482.4	495.6	494.4	445.4	507.5
소계(A)	686.4	861.6	840.0	866.4	856.2	775.4	856.7
비율(A/B)	27.9	32.3	32.6	33.4	33.9	32.4	33.9
총계(B)	2462.4	2665.2	2575.2	2592.0	2562.6	2396.6	2528.3

출처 : 박태주(2009: 237)

3) 황선자, 2009, “노동시간 실태와 개선과제”, 「근로시간임금제도개선위원회 활동보고서( I )(2009.6~2010.6)」, 경제사회발전노사정위원회.

2천 시간을 훌쩍 넘는 이러한 노동시간 양태는 87년 이전 발전국가 시기까지 거슬러 올라간다. 87년 이전 노동시간과 관련하여 특징적인 현상 가운데 하나는 노동시간이 ‘비인간적’으로 길었다는 점일 것이다. 저임금체계에 기초한 ‘노동시간은 무제한적이고 가차없이 연장’되었다. 아래 표에서 확인할 수 있듯이 주당 평균 50시간을 훌쩍 넘는 장시간 노동이 비일비재했다. 1845년 엥겔스가 영국 노동계급에 대해 고발한 내용과 별반 다르지 않게(Engels, 1997: 125~184), 하루 노동시간이 식사시간을 제외하고 14시간 내지 16시간에 달했고 20시간이나 30시간의 곱빼기 노동을 하는 예가 적지 않을 정도였다. 평일잔업뿐만 아니라 야근이나 휴일특근을 통한 장시간노동의 연속이었다.

<표 1-3> 1987년 이전 노동시간 추이

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
주당평균취업시간	49.5	50.7	51.6	52.6	53.0	54.6	54.0
제조업주당노동시간	51.9	51.6	51.2	49.9	50.5	52.5	52.9
제조업월노동시간	-	-	-	-	-	-	230.9
	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
주당평균취업시간	54.6	54.3	54.0	53.7	56.0	55.5	55.3
제조업주당노동시간	52.9	52.0	53.1	53.7	53.7	54.4	54.3
제조업월노동시간	230.6	230.1	232.4	231.7	234.0	237.4	240.3

자료 : 경제기획원, 「경제활동인구년보」; 노동부, 「노동통계연감」, 「매월노동통계조사보고서」  
출처 : 김형기(1988: 315~316) 재구성.

한편 휴가의 양은 전체적으로 낮은 수준에 머물렀으며 단지 노동을 위한 ‘피로 회복’ 도구에 불과했다. 대부분의 노동자는 노동력 재생산에 필요한 최소한의 조건조차 보장받지 못했다. 한 예로 1975년 전국자동차노조의 ‘유급휴가제’ 조사에 따르면, 연월차유급휴가가 ‘있다’고 응답한 비율은 22.4%에 그쳤으며 연월차수당을 지급하는 경우는 0.6%에 불과했다. 생리휴가의 경우도 18.9%만이 ‘있다’고 응답했다(이태호, 1984: 68). 물론 이러한 양상이 성, 연령, 지위, 기업 규모, 산업 특성 등에 따라 다른 모습을 보일 수는 있겠지만, 대부분의 노동자는 이러한 시대 경험으로부터 자유로울 수는 없었다. 노동자들에게 하루 12시간 노동하는 것은 ‘희망 사항’에 불과했으며 14시간·곱빼기 노동이 횡행했고 주말은 현재와 같은 보편적인 휴일이 아니었다. 유급휴가는 말할 것도 없거니와 유급휴일조차 없었던 상황이라는 것을 확인할 수 있다.

#### 다) 장시간 노동과 한국 사회

마찬가지로 대부분의 노동자에게 ‘자기’ 시간은커녕 휴식 시간조차 거의 없었다. 1970년대 중반, 한 봉제공장 시대의 일과표를 보면 오전 8시 출근 이후 점심 식사까지 휴식은 전무했다. 점심 식사 후 오후의 일과 패턴도 마찬가지였다. 저녁 식사 이후 초야업은 보

통 22:00까지였다. 초야업은 빈번했으며 야간 특근도 부지기수였다. 이와 같은 노동시간 표가 봉제공장 시다에게만 국한된 것은 아니었다. 1970년대 자동차 공장 노동자의 일과 여가에 대해 분석한 정승국(2005)의 연구에 따르면, 3시간 연장근로가 많았기에 귀가 시간이 보통 밤 10시 이후였으며, 토요일의 경우에도 정상 근무를 마친 후 귀가 시간은 저녁 8시 내지 9시 정도였다고 보고한다.

빈번한 초야업, 부지기수인 야간 특근, 턱없는 휴식시간은 노동자의 삶을 여지없이 침해했다. 1960년대 후반, 한 노동자의 눈에 그려진 노동자의 일상을 보면(조영래, 2001: 93~136), “하루 종일 해를 보지 못해 얼굴이 누렇게 뜬 열두 살 소녀들은 배가고파 눈이 속 들어간 채 기관지염, 빈혈, 위장병 따위를 앓으면서도 야간작업을 위해 잠 안 오는 약을 먹고 바늘로 제 몸을 찔러 가며 20시간 가까이 곱빼기 노동을 했다.” 1개월 휴일 2일을 일요일마다 휴일로 쉬는 것은 희망사항에 불과했다. 일요일은 현재와 같은 보편적인 휴일이 아니었다. 우리는 다음 글을 통해 당시의 폭압적인 노동시간과 열악한 휴일 양태를 간접적으로 확인할 수 있다.

1개월에 첫 주와 삼 주 2일을 쉽니다. 이런 휴식으로선 아무리 강철같은 육체라도 곧 쇠퇴해 버립니다. 일반 공무원의 평균 근무시간 일주 45시간에 비해 15세의 어린 시다공들은 일주 98시간의 고된 작업에 시달립니다... 저희들의 요구는 1일 14시간의 작업시간을 단축하십시오. 1일 10시간 내지 12시간으로! 1개월 휴일 2일을 일요일마다 휴일로 쉬기를 희망합니다. 절대로 무리한 요구가 아님을 맹세합니다. 인간으로서의 최소한의 요구입니다. 기업주 측에서도 충분히 지킬 수 있는 사항입니다. -전태일의 수기 中

그날로부터 나는 기계와 운명을 같이 했다. 첫날은 24시간 연근무날이었다. 낮에도 일하고 밤에도 일하였다. 약한 나에게는 너무나 힘에 겨웠다... 그러나 오직 이 길만이 살길이라는 마음으로 하면 된다는 신념 속에서 야근 일주일을 버티어 냈다. -모범근로자 수기 中<sup>4)</sup>

일요일에도 일하기 위해 혼자 출근: 나는 기름 씻덩어리를 만지면서도 돈이 아까와 장갑도 안끼고 일했다. 그 때문에 내손은 상처투성이였으나 쉬는 시간, 점심시간은 물론 일요일에도 일하러 혼자 출근했다... <의존에 앞서 자립하자. 불평에 앞서 감사하자. 이론에 앞서 실천하자. 분열에 앞서 단결하자>. -새마을운동중앙본부·공장새마을운동추진본부, 1983: 71~72, 株해태제과공업 남성자의 수기 中-

이와 같은 장시간 노동의 모습이 1960-70년대 과거 이야기만의 것은 아니다. 한 달 100시간을 넘기도 하는 잔업과 특근이 여전하다. 다음의 사례를 보자. “입사 10년차인 B씨의 경우 한 달 기본급은 105만원, 잔업 80시간(잔업수당 56만2천원), 특근 48시간(특근수당 33만7천원)으로, 한 달 128시간에 이르는 잔업·특근에 기대 생계를 꾸려가고 있다. 입사 13년차인 C씨의 잔업시간은 79.5시간, 특근시간은 36시간이다. 기본급은

4) 김혜숙, 1979, “오늘이 있기까지”, 『노동』 3월호(김준, 2002: 71 재인용).

122만원에 지나지 않는다. 그 역시 115.5시간의 잔업·특근 덕에 그나마 한 달 250만원 안팎의 임금을 받고 있다. 다른 사람들보다 상대적으로 잔업(39시간)·특근(12시간)이 적은 ㅎ(50)씨 얼굴에 걱정스러운 표정이 역력했다. “1주일씩 돌아가는 주·야간 교대근무만으로는 도저히 가족생계비를 댈 수 없어요. 날마다 연장근로도 하고, 한 달에 휴일특근을 두개 정도는 해야 하는데... 지난달에 특근을 하나도 못했어요. 이번에 특근하겠다고 회사에 말해놓았는데 또 밀릴지 몰라요.”(한겨레21, 2002. 3. 14)

한국의 노동시간이 세계 최장인 이유는 잔업·특근 등 초과노동시간이 유례없이 길기 때문이다. 잔업·야간·휴일 노동은 저임금 체제 속에서 대다수 노동자들이 생계임금을 보충하는 수단으로 전락했다. 본인이 원치 않으면 잔업·특근을 안 해도 되지만 그런 사람은 거의 없다고 한다. 장시간 노동으로 산재나 과로사 등이 우려되지만 저임금 구조 때문에 다들 앞 다투어 잔업·특근하는 판이라 말한다. 그래서인지 언젠가부터 현장에는 “특근 하면 쌀 한 가마 생긴다”는 말이 넓게 퍼져 있다.

장시간 노동으로 몸은 이미 병든 환자라 할 만큼 이곳저곳이 멍들어 있다. 밤샘노동이든 휴일노동이든 가리지 말고 벌 수 있을 때 벌어야 한다는 생각에 건강은 항상 뒷전이다. 병원 갈 시간도 아깝다. 그래서인지 과로성 질환이 자주 발견된다. 휴일다운 휴일도 없기에 자연히 가족과 함께 있을 시간도 적다. 줄타기 하는 곡예사처럼 일과 가족 간의 줄타기에 스트레스만 쌓여간다. 이것이 장시간 노동에 휩싸인 한국사회의 현주소다. 또한 이것이 장시간 노동 체제를 해체해야 하는 이유이며 삶의 건강성을 회복해야 하는 이유이기도 하다.

## 2) 유연적 노동시간 체제의 등장

### 가) 유연적 노동시간 체제의 제도화

경제위기 이후의 시기는 유연 노동 체제가 대대적으로 제도화되었을 뿐만 아니라 더욱 극대화되고 일상화되는 시기였다. 노동의 유연화는 경제위기 이후 더욱 강조되는데, 구조 조정의 조건을 담은 양해각서는 경제위기의 해법 중 하나로 “정리하고 제한 완화나 파견 근로제 도입과 같이 노동시장의 유연성을 제고하는 추가적인 조치와 함께 노동력의 재배치를 촉진해야 한다.”(IMF 구제금융을 받기 위한 합의문, 1997. 12. 3)는 노동의 유연화를 명시적으로 지적하기도 했다. 이와 함께 “노동시장의 경직성이 한국 경제의 구조조정을 방해하는 원인”이 되기에 노동시장의 유연성을 제고해야 한다는 논리(노동시장 유연화론; 최종태, 1993; 어수봉, 1993; 1994)가 빠르게 확산되었다.<sup>5)</sup>

5) ‘노동시장이 경직되어 있다’는 논의에 대해 이병희(1998: 108~120)는 1987년 이후 1997년 이전 시기 한국 노동시장의 유연성을 보상, 수량, 기능 측면에서 분석한 후, ‘한국 노동시장이 유연성을 결여하고 있다’는 노동시장 유연화론의 주장은 그 근거가 희박하며 사실 다른 나라에 비해 보더라도 노동시장의 유연성이 크게 떨어지는 것은 아니라고 결론한다. 그는 노동시장 유연화론이 시장의 힘을 통해 고용 관계의 유연성을 확립함으로써 직접적으로는 임금과 수량적 유연성을 증대하고, 간접적으로는 기능적 유연성을 증대하기 위해 작업 조직을 재조직하려는 사용자의 재량을 증대하기 위한 시도로 해석할 수 있다고 주장한다. 또한 김유선(2005a: 54~71)은 장단기 탄력성, 조정 속도, 변동성, 상관성 등의 지표를 사용해 한국 노동시장의 유연성이 OECD

‘강요된 세계화’라는 상황 조건 속에서 유연화는 모든 것을 해결해줄 수 있는 만병통치약이라 여겨졌다. IMF의 신자유주의적 구조조정 패키지는 가감 없이 수용되기 시작한 것이다(박길성, 2003: 140). 이에 따라 정리해고제, 시간제노동, 변형근로제, 팀제, 능력주의 인사관리, 탄력적 임금수준 등 ‘수량’, ‘기능’, ‘임금’의 유연화를 위한 다양한 장치가 대대적으로 제도화되었다(Atkinson, 1987: 89~90; 박상언, 1994: 275; 강수돌, 1997: 38~41; 이병희, 1998: 116; 박해광, 1999b: 143~145; 강석재, 2002: 30; 이수연·노연희, 2006: 145). 이를테면 경제위기 이전인 1996년의 경우 연봉제와 성과배분제를 도입한 기업이 각각 1.6%와 5.7%에 불과했지만, 2005년으로 들어서면 조사 업체의 48.4%와 32.1%가 연봉제와 성과배분제를 도입한 것으로 조사되었다(노동부, 2005).

<표 1-4> 노동력 이용의 유연화 전략

범주		내용
생산기술의 유연화		범용 기계 등의 유연 생산방식 도입
산업 조직 및 자본구조의 유연화		다품종소량생산, 제품의 다양화와 탄력화 네트워크형 조직, 수직적 근사 통합
노동과정의 유연화	기능적 유연화	직무확대(단편적 작업의 부분적 결합, 다능공화) 직무 충실화(품질 통제-유지-조정 기능까지 통합) 직무 교대(주기적 순환 근무) 및 팀 작업
노동시장의 유연화	수량적 유연화	고용 유연화(정리해고, 계약노동, 시간제노동) 근무 형태의 유연화(변형근로, 변형 근무일, 교대 근무) 작업의 외부화(사외 하청, 사내 하청, 파견노동제)
	임금의 유연화	능력급 성과급

출처: Atkinson(1987: 89~90); 강수돌(1997: 38~41); 이병희(1998: 116); 박해광(1999b: 143~145); 강석재(2002: 30) 재구성.

제도적으로 노동의 양상은 96·97 노동법 개정과 경제위기를 기점으로 또 한 번 급격하게 변화했다. 특히 노동시간의 유연화는 1996년 말 변형근로, 파견근로 등의 제도화로 더욱 극대화되었다. 이는 수치상으로도 확인된다. 1997년 상반기 중 단체협약에서 새로운 유연 노동시간제를 채택하여 취업규칙 변경 신고를 한 기업이 1,030여 개에 달했다. 이 가운데 147개사(14.5%)가 일이 많을 때는 오래 근무하고 적을 때는 노동시간을 조정할 수 있는 ‘탄력적 근로제(변형근로제)’를 실시했다. 한편 소정의 기간을 근무하되 자기가 원하는 시간대를 골라 일할 수 있는 ‘선택적 근로시간제’는 134개사(13%), 노동시간의 측정이 어려울 때 일정 시간을 일한 것으로 간주하는 ‘제량 근로제’는 42개사(4.1%)가 각각 도입했다. 이 밖에 영업 사원 등의 사업장 밖에서의 근무를 인정해주는 ‘인정 근로제(외근 근로시간제)’(8.1%)와 파트타임 노동자를 고용할 수 있는 ‘단시간 근로자’를 도입키로 노사 합의한 기업도 각각 84개사(8.1%)와 36개사(3.5%)로 집계되었다. 이렇게 유연 노동시간 체제를 틀 짓는 하위 장치들이 급격히 제도화되고 빠르게 확산된 이유는 경제위

국가 중 1위인 미국보다 크게 높다는 사실을 보여준다.

기라는 역사적 상황 조건과 이에 따른 불안감이 맞물렸기 때문인 것이다.<sup>6)</sup>

<표 1-5> 유연적 근로시간제 채택 기업 (1997년 상반기)

	탄력 근로제 (변형 근로시간제)	선택적 근로시간제	재량 근로제	인정 근로제	단시간 근로제	퇴직금 정산제 및 보험제
기업수 (비율)	147개사 (14.5%)	134개사 (13%)	42개사 (4.1%)	84개사 (8.1%)	36개사 (3.5%)	568개사

자료 : 노동부, 1997, 「97년 상반기 노사관계의 평가와 전망」, 노동부.

이와 같은 맥락에서 기업들은 단위 노동비용을 감소하기 위해 신규 정규 인력을 채용하는 방식보다 비정규 고용을 선호하고 기존 노동자의 장시간 노동을 더욱 선호하게 된다. 미국의 노동시간-여가 시간 변동을 연구한 경제학자 줄리엣 쇼어(Schor, 1991: 40)는 지난 20년 동안 고이율, 저투자, 저성장, 인수합병, 고용 불안, 경쟁 때문에 정규직 완전 고용은 점차 감소하고 파트타임의 비율이 증가했다고 주장한다. 또한 쇼어는 1980년대 이후 많은 기업이 신규 고용보다 기존 노동자의 장시간 노동과 추가 임금 보전 방식을 선호했다는 사실을 보여준다. 이로 인해 노동자의 노동조건이 전체적으로 악화되었다고 보고한다. 한국 사회도 별반 다르지 않았다. 경제위기 이후 정규 고용 형태의 충원은 억제되었던 반면, 시간제노동자, 파견노동자 등 불안정 취업자의 이용이 한층 강화되었다. 2007년 비정규직법이 시행된 이후 초단기 노동계약과 외주화가 급격하게 늘어났다. 3개월, 6개월, 10개월 등의 초단기 계약 문제는 이랜드-뉴코아 노동자들의 파업, 교사직의 비정규직화, 사내 하청 노동자의 임시직화 사례에서 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사」(2008)에 따르면, 기간제근로(17만 명)는 감소하고, 장기임시근로(20만 명)와 시간제근로(17만 명)와 호출근로(27만 명), 용역근로(12만 명), 파견근로(4만 명)는 증가했다(정지현, 2009: 40~41).

### 나) 유연노동의 일상화

1990년대 중반 이후 임시·일용직이 상용직을 대체하는 경향이 두드러지면서, 비정규직의 수는 1999년 이후 임금노동자의 과반을 훌쩍 넘어섰다(김상곤, 1997: 782; 김유선, 2005b: 131; Kim, 2008: 31). 2005년 기준 전체 임금노동자 중 44.9%만이 상용직으로 임시직과 일용직 등 비정규직의 비중이 56.1%(노동연구소 통계 840만)에 달했다. 2007년의 경우 비정규직이 약 880만(55.8%)에 달하고 있다(<표 1-6> 참조). 비정규 노동은 이제 하나의 전형적인 노동 형태로 자리 잡았다 해도 과언이 아니다. 여기서 비정규직에는 장기 임시근로, 한시근로, 호출근로, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로를 포함

6) 노사분규의 빈도도 경기 침체와 고용 불안이라는 상황을 여실히 반영한다. 노동부의 「97년 상반기 노사관계 평가 및 전망」에 따르면, 노사분규는 60건으로 96년의 65건보다는 7.6% 줄어든 것으로 이는 1987년 이후 가장 낮은 수준이었다. 조정 신청은 385건으로 96년(580건)보다 33.6%, 분규 참가자는 4만 명으로 41.2%, 근로 손실 일수는 22만 1,000일로 66.8%가 줄었다.

한다(김유선, 2010: 5).

이와 같이 저주를 받은 것처럼 높아지는 임시직 증가 경향은 서구의 그것과는 전혀 다른 맥락에서 해석되어야 할 것이다. 고용 알선, 직업훈련, 고용보험 등 적절한 사회보장제도가 크게 미흡한 한국의 경우, 노동자의 사회 경제적 삶의 질과 관련하여 임시직 증가가 갖는 의미는 현상적으로 수치가 나타내는 것 이상이다(김상곤, 1997: 762). 적절한 안전망이 부재한 상태에서의 급격한 임시직화는 경계 없는bottomless 바닥으로 주저앉는 것과 별반 다르지 않기 때문이다. 밑바닥이라고 할 것도 없이 ‘깨진’ 호리병형 계층 구조의 깎아지른 낭떠러지 아래로 떨어지는 것과 사실상 다를 아니다(백, 1999: 27).

<표 1-6> 비정규직의 수 변화, 2001~2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
비율(%)	55.7	56.6	55.4	55.9	56.1	55.0	55.8
수(천명)	7,366	7,723	7,842	8,156	8,404	8,446	8,785

출처: Kim(2008: 31).

<표 1-7> 종사상 지위 변동

(단위 : %)

	비임금노동자			임금노동자		
	고용주	자영업자	무급 가족 종사자	상용직	임시직	일용직
1980	4.7	29.3	18.8	30.5	7.4	9.5
1980~84	5.0	28.5	17.7	32.3	7.8	8.8
1985~89	5.9	24.5	13.4	31.5	15.3	9.3
1990~94	7.0	20.3	10.6	35.3	17.4	9.5
1995~99	7.3	20.4	9.5	34.0	19.5	9.2
2000~04	7.2	20.4	8.1	31.8	22.2	10.3
2005	7.3	19.7	6.6	34.6	22.1	9.7
2006	7.0	19.4	6.3	35.4	22.2	9.5

출처: Kim(2008: 31).

이와 같은 비정형nonstandard 형태의 고용은 전통적인 노동시간 모형을 변형, 대체하면서 노동자의 생활세계를 다양한 방식으로 재구조화할 것을 강요했다. 문제는 그 과정이 자연스럽게 충격을 흡수할 수 있는 방식으로 전개된 것이 아니라 경제위기 이후 급격하게 제도화됨에 따라 하나의 외상trauma으로 경험되었다는 데 있다. 또한 그것이 경제적 차원의 변화에 그치는 것이 아니라 사회 심리적 차원의 붕괴를 가져왔다는 점이다. 상시적인 실업 위기, 불안정한 고용 관계 등의 고용 불안으로 불안감·위기감이 크게 확산되면서 자유 시간의 가치가 크게 감퇴하고 일과 가족 간의 곡예사와 같은 줄타기는 계속되는 등 경제위기 이후의 시기는 이전과는 구별되는 세계관과 행동 양식이 새롭게 형성되는

시기이기도 하다.

실업, 일용직, 임시직, 자영업의 증가 및 상용직, 무급 가족 종사자의 감소는 노동의 불안정성을 증가시켰을 뿐만 아니라 개인, 가족, 사회의 불안감을 증폭시켰다. 특히 경제위기 이후 고용조정에 대한 공포는 모든 노동자가 직면하게 된 가장 큰 문제 중 하나였다. 어느새 고용 불안정은 우리에게 일상적인 것이 되었다. 노동자들의 고용 불안이 일상화되면서 개인사·가족사에서 경제위기에 따른 “불안감”(기든스, 1997: 87)이 상당했다는 것은 두말할 나위가 없을 것이다. 노동의 불안정성은 고용조건상의 불안정뿐만 아니라 노동자의 삶과 존재 조건 자체에도 영향을 미치기 때문이다. 이러한 경험은 생존을 위해 더욱 더 알아서 일해야 하는 상황들, 이를테면 휴일 특근, 휴가 반납, 서비스 잔업, 세븐일레븐 출퇴근(7시 출근, 밤 11시 퇴근), 자기 계발 등을 야기한다. 구조조정이 일상화되면서 어느 날 갑자기 일자리를 잃을 수도 있다는 퇴출의 공포specter of uselessness가 유령처럼 떠돌기 시작한 것이다(세넷, 2009: 103).

이러한 내용은 통계 수치와 인터뷰 자료를 통해서도 어렵지 않게 확인 가능한 부분이다. 2007년 4월 잡코리아가 직장인 1,184명을 대상으로 실시한 「직장인 고용 안정성 만족도」 조사 결과에 따르면, 응답자의 과반수 이상인 51.3%가 고용 불안을 느끼고 있으며, 특히 40대 남성 직장인의 고용 불안감이 가장 높은 수준을 기록하고 있다. 이 외에 경제위기 전후의 고용 불안 정도를 간접 비교할 수 있는 재미있는 통계가 있다(김원, 2008: 80). 고용 안정과 관련된 노조 조합원의 인식 변화 조사(1988년, 2005년)를 살펴보면, 1988년에 노조의 향후 과제를 묻는 설문 조사에서 ‘고용 안정’이라고 답한 조합원은 1.5%에 그쳤으나, 2005년 설문 조사 결과를 보면, ‘고용 불안이 증가했다.’고 답한 비율이 69%로 나타났다. 고용 불안의 정도가 얼마나 확산되었는지를 간접 확인할 수 있는 대목이다. 고용 불안이 만연한 작업장 맥락에서 노동자들은 ‘해고되기 전에 최대한 많이 벌어서 놓자’는 강박에 내몰리고, 이는 결국 장시간 노동 체제를 지속하게 하는 모순·악순환의 심리적 토대가 되는 것이다. 자기 계발 열풍, 인생 2모작, 벌 수 있을 때 일하자, 휴가 반납, 60대에 육박하는 공무원 시험 열풍 등은 불안감·위기감이 뿌리 깊게 확산된 위와 같은 상황 맥락에서 독해되어야 할 사회현상인 것이다.

요즘처럼 불안한 시기에는 가능한 한 많이 벌어서 놓는 게 상책이다. …… “언제 잘릴지 모르니 돈벌이가 될 때 쯤 빠지게 벌자는 위기감이 항상 존재하는 거다.”(『매일노동뉴스』 2005. 3. 14; 김원, 2008: 81)

‘실직 공포’ 분위기 확산과 함께 “수당은 안 받아도 된다.”며 근무를 ‘강행’하는 휴가 거부자도 많다. “휴가를 주고 있지만 휴가를 반납하는 사원이 하나둘 생기더니 올해 들어서는 단 한 명도 지원하지 않았다.” “오래 쉬면 혹시 자리가 없어지지 않을까 하는 불안감 때문”이다. …… “하루하루가 가시방석에 앉은 듯 위태롭기만 하다.” 쉬라고 해도 제대로 쉴 수 없는 게 요즘 상황이다(『경향신문』 1997. 1. 27).

일어나, 첫 출근인데 일찍 가서 사무실 청소라도 해야지. 사람은 첫인상이 중요한 거! 시키기 전에 알아서 움직여야 이쁨 받는다. 인사만 잘해도 오십 점은 먹고 들어가는 법이여. …… 이태백이다 뭐다 요즘 같은 세상에 취직된 게 어디아! 탄 생각 말고 열심히만 다녀. 그리고 침부터 노조 같은 데 나서서 뭇보이지 말고!(손문상 외, 2006: 28~29).

#### 다) 유연노동의 일상화와 한국 사회

유연화의 일상화와 그에 따른 불안감·위기감이 증가하면서 우리 스스로가 관리해야 하는 시간 계획의 범위는 하루, 한 달, 일 년을 넘어서 ‘생애 주기’ 전체로 확대된다. 평생고용 패러다임이 붕괴되고 경제위기 이후 고용 불안정이 극대화되면서 사람들은 자신의 생애 주기를 2모작해야 하는 상황에 직면했다. 고용구조에서 비정규직 노동자의 수가 증가한다는 것은 더 이상 ‘평생직장’이라는 말이 통용될 수 없다는 것을 의미하기 때문이다. 노동 경험이 ‘비연속적’이고 ‘불규칙한’ 환경에서 노동자들은 더 이상 장기적인 전망을 가지고 자신들의 경험과 미래를 축적하기 어렵다 해도 과언이 아니다. 고용 불안정은 노동자들의 서사적 삶(narrative movement)을 앗아가기 때문이다(세넷, 2009: 218).

현재 40~50대 직장인을 가장 스트레스 받게 하는 단어들은 ‘삼팔선(38세 퇴직)’, ‘사오정(45세 정년)’, ‘오륙도(56세까지 회사에 남으면 도둑놈)’일 것이다. 한 여론조사에 따르면, 40대의 72.1%가 ‘제2의 인생을 준비하고 있다.’고 보고한다(한국사회여론연구소, 「인생 2모작을 꿈꾸는 대한민국 40대」; SBS, 2006. 7. 29 참조). 현재의 맥락에서 40대가 꾸는 꿈은 즐겁고 희망 찬 꿈이 아니라 서둘러 꿈꾸고 준비해야 하는 생존 명령인 셈이다. 생애 주기상 또 다른 일자리를 기획해야 하기 때문이다.

이러한 불안감은 연령이 낮을수록 더욱 크게 나타난다. 최근 20~30대 실업자의 수가 60만에 육박하게 되면서, ‘이태백(20대 태반이 백수)’, ‘이퇴백(20대에 스스로 퇴직한 백수)’, ‘이구백(20대 90%가 백수)’, ‘삼초평(30대 초반에 명예퇴직)’이라는 말이 현실이 되어버렸다고들 한다. 인크루트가 직장인 3,876명을 대상으로 한 「예상 정년과 퇴직 형태에 대한 조사」 결과를 보면, 50대 이상이 자신의 정년을 61.8세로 보고 있는 반면, 40대는 52.8세, 30대는 45세, 20대는 38.5세로 예상 정년이 더욱 짧아지는 추세다. 노동부에서 권고하는 정년 60세는 하나의 ‘이상’에 불과하다. ‘50대 후반까지 은행에 다닐 수 있겠느냐’는 은행원들의 반문과 ‘정년만 보장된다면 연봉은 상관없다’는 대학생들의 희망은 같은 스펙트럼에서 이해할 수 있는 이야기들이다. 경제위기 이후 ‘평생직장은 사라졌다’는 인식이 확산되면서 또는 실제 그러한 상황이 연출되면서 나타난 사회적 반응 중 하나는 ‘평생’직장에 대한 선호도가 급격히 증가한다는 점일 것이다. 하지만 우리의 대다수는 끊임없이 투잡, 쓰리잡의 회전목마를 갈아타야 하는 세계(세넷, 2001) 속에 살아야 할 것이다.

7) 인크루트가 직장인 1,155명을 대상으로 한 「현 직장에서의 예상 정년에 대한 조사」의 결과에서도 예상 정년은 비슷하게 나타난다. 20대(40.5세), 30대(45.4세), 40대(54.1세), 50대(59.3세)로 나타났다(『동아일보』

<표 1-8> 예상 정년과 퇴직 형태

(단위: %)

퇴직 형태	20대	30대	40대	50대이상
정년퇴직	10.3	11.4	18.4	30.0
<b>근로자 자신이 자발적으로 희망하는 퇴직</b> <b>(현 직장에서의 예상 정년)<sup>7)</sup> (단위: 세)</b>	<b>67.0</b>	<b>56.1</b>	<b>50.3</b>	<b>26.7</b>
회사로부터 일방적으로 금전적인 보상을 받는 명예퇴직	3.1	7.1	9.5	3.3
직급 정년제에 의한 퇴직	1.5	5.2	3.4	6.7
회사 경영난, 구조조정 등으로 인한 감원 퇴직	7.2	10.6	9.5	16.7
회사의 권고 퇴직	4.1	3.5	4.5	6.7
기타	6.7	6.2	4.5	10.0
계	100	100	100	100

자료: 인크루트(2007)(『연합뉴스』 2007. 6. 11).

다양한 시간제 노동이 제도화되면서 자본은 총노동 시간을 유연하게 조정할 수 있고 노동시간을 여러 시간대에 걸쳐 유연하게 배분할 수 있게 하였다. 로마클럽(Giarini & Lidetke, 1999: 270-274)은 변형근로제와 같은 형태의 변화된 노동시간 차원이 여러 시간대에 걸쳐 배분될 때 나타날 수 있는 문제점을 지적한다. 유연화된 노동의 시간대가 주 단위, 월 단위 혹은 수년간의 계약으로 상이하게 나타날 수 있다는 것이다. 한 노동자의 전체 노동시간이 동일하더라도, 노동시간표의 탄력화로 자본은 노동시간의 양을 1주, 1개월, 1년까지 저축, 연장하여 사용할 수 있게 되었다. 유연화된 노동시간체제를 통해, 즉 노동시간을 연장시킬 수 있는 제도적 장치를 통해 자본은 동일임금으로 잉여노동시간을 더욱 확대할 수 있다는 것이다. 자본은 단기적으로 변화되는 생산계획에 따라 노동시간을 자유롭게 변형하면서 인건비와 간접비용을 절감할 수 있게 되었다. 이와 관련하여 로마클럽은 의미있는 전망을 내놓는다. 근대 자본주의 이후 우리가 여러 날, 여러 주, 심지어는 여러 달을 이미 예약(time budget)한 상태로 살 수 있었던 것처럼, 1년 동안의 노동시간이 사전에 결정되어 자본의 재량에 맡겨질 수도 있다는 것이다. 탄력근로제의 정산 기간 연장(3년), 생리휴가의 무급화, 연월차의 축소, 초과근로수당의 축소, 주5일제의 단계적 실시 기간 연장(9년), 주 단위 노동시간법이 월 단위 그리고 년 단위로 탄력 운용된 근로기준법 개정에는 로마클럽의 비판이 그대로 내재되어 있다.

주당노동시간의 단축 과정과 유연노동시간으로의 전환 속에는 이렇게 숨겨진 문제들이 산재하다. 언급했듯이 탄력근로제의 정산 기간 연장, 연월차 휴가 축소, 초과근로수당 축소, 주 단위 노동시간법이 월 단위 그리고 년 단위로 탄력운용 등이 그것이다. 이러한 장치들은 노동강도가 심각하게 강화되는 방식으로 회귀하며 초기산업자본주의 시기 노동일을 가차없이 연장하려했던 모습이 또 다른 형태로 제도화된 것에 불과할 것이다. 실제로 최근 주40시간제에 대한 평가를 보면, 주40시간제 이후 업무스트레스를 호소하는 목소리들이 상당히 많아졌다. 직접적으로 노동강도가 높아졌음을 호소하는 조사연구뿐만 아니

2008. 3. 25). 여기서 눈여겨 볼만한 점은 연령이 낮아질수록 예상 정년이 빨라진다는 것이다. 그리고 예상 정년 시기는 해가 갈수록 빨라져 직장인들의 고용 안정성에 대한 불안감이 확대되고 있다.

라 ‘평일 근무시간의 업무강도 증가, 평일야근, 집중근무시간제 도입, 출퇴근 시간 등 근무태관리 강화’와 같이 구체적인 노무관리 장치에 대한 지적도 많았다(연합뉴스, 2005년 6월 28일자). 또 다른 맥락에서 유연시간제의 복잡한 시간계산은 개별 노동자로 하여금 시간 계산과 상호관계에 대해 보다 많은 주의를 기울이도록 요구하고 실제로는 시계시간의 논리를 강화하는 것이라 볼 수 있다(Banks, 1999: 110).

마지막으로 유연 노동의 일상화가 삶에 미치는 영향에 대한 간단히 살펴보자. 노동 시간표-가족 시간표의 관계 변화를 연구한 미국의 사회학자 해리엇 프레서(Presser, 2005)는 『24/7 경제에서의 노동(*Working In A 24/7 Economy*)』에서 일하는 현장으로 레슬링 선수처럼 바통을 터치하면서 살아가는 맞벌이 부부를 빗대 ‘태그팀 커플’이라고 표현한다. 프레서는 새롭게 변화된 24/7 경제에서 노동의 시간표가 일상 및 가족의 시간표를 침식하면서 노동-가족, 노동-여가, 노동-일상의 균형이 더욱 불안정하게 흔들리고 있다고 지적한다. 하루의 생활시간이 어떻게 구성·배치되는지의 문제는 개인적인 신체 건강상의 변화(예를 들면 수면 부족, 위장 장애, 스트레스 등)뿐만 아니라 이와 같이 가족 및 사회적 상호작용(예를 들면 가족과의 식사, 부부 관계, 친구 관계, 사교 활동 등)의 질적인 특성에까지 영향을 미칠 수 있다는 사실은 어렵지 않게 예측할 수 있다. 이러한 맥락에서 경제위기 이후 전통적인 9시~5시 노동시간표의 붕괴(9시~5시 출퇴근 노동자의 비율 감소, 비정규의 증가, 평생고용 패러다임의 해체 등을 포함)는 일상 및 여가 시간표의 배치 측면에서 이미 생활양식의 양적·질적 변화를 내포한다고 할 수 있다.

이러한 이유에서 무제한적인 방식으로의 유연화를 제어하고 불안정한 노동자의 삶을 건강한 방식으로 회복하기 위한 전략이 필요하다. ‘질 나쁜’ 방식으로의 유연화로 ‘질 낮은’ 일자리가 대량 양산되는 것을 하나하나 제어해 삶의 건강성을 회복하는 작업들이 요망된다. 또 하나 우리가 간과하지 말아야 할 점은 일과 삶의 조화, 노동자와 기업의 상생, 전방위적인 사회의 혁신을 이끌어 내기 위해서는 일차적으로 노동시간 단축이 요망된다. 노동시간 단축은 장시간 노동이 하나의 국민성처럼 여겨지는 한국 사회에서는 더욱 긴요한 일이다. 이는 단순히 법적노동시간을 무조건적으로 줄이자는 이야기가 아니다. 다양한 제어장치가 가능할 것이다. 이를테면 협약노동시간을 보다 구체적으로 제도화하는 방식 등을 통해 ‘질 좋은’ 방식의 노동시간 단축을 충분히 이끌어 낼 수 있다(이상호, 2010).<sup>8)</sup> 한국 사회와 같은 장시간 노동의 문제는 산업자본주의가 형성되는 그 시기로부터 거슬러 올라간다. 장시간 노동의 문제는 한국사회의 압축적인 근대화 과정이 고스란히 녹아 들어간 ‘특수’의 문제이기도 하지만, 자본주의 사회 ‘보편’의 문제이기도 하다. 자본주의 사회의 사회문화적 문제로서의 노동시간을 검토해 볼 필요가 여기에 있다. 다음은 자본주의 사회에서 노동시간의 역사적 위치를 점검한다.

## 나. 자본주의와 노동시간

### 1) 노동시간의 역사적 위치

8) 이상호, 2010, “장시간 노동체제의 포로에서 벗어나라”, 프레시안 2010년 3월 2일자.

## 가) 사회문화적 문제로서의 노동시간

시간은 우리가 보고, 듣고, 느끼고, 상상하며, 생각하고, 판단하고, 행동하는 모든 것을 구체적으로 규정짓는 틀이다. 이러한 의미에서 시간은 우리가 태어나기 훨씬 전부터 존재하는 체계라고 말할 수 있을 것이다. 다시 말해 시간은 우리 삶의 리듬을 표시하고 상호관계를 역사적으로 규정한다는 의미이다. 그렇기 때문에 노동시간, 자유시간, 여가시간의 문제는 시간이 우리 생활양식을 구현하는 방식 속에서 또한 시간에 대한 우리의 태도 속에서 또한 시간이 다양한 이해관계에 의해 조직화되는 과정 속에서 고려되어야 한다. 사회·문화적 환경에 따라 독특한 사회적 시간이 따로 존재하고 한 사회의 생활패턴을 구성하는 방식 또한 다르기 때문에, 시간체계는 분명히 상황조건적(contingent)으로 파악되어야 할 것이다.

그 중에서도 역사 사회적으로 형성된 일정한 생활시간 구조(이각범, 1989: 204)인 노동시간은 근대 자본주의 이후 지배적 위치를 차지하였으며, 생활시간을 할당하고 배치하는 문제에 있어 기본적인면서 중요한 고려사항이다. ‘노동시간이 얼마나 되는지’, ‘노동시간은 어떻게 배치되는지’에 대한 문제는 사람들이 어떻게 느끼고, 즐기고, 고통 받는지를 보여주는 중요한 요소(Castells, 2003: 569)인 것이다. 그것은 노동시간이 시간 총공급량 24시간 중 가장 많은 부분을 차지할 뿐만 아니라, 다른 활동에 있어 시간과 자원의 공급과 수요 그리고 사회문화적 의미작용에 중요한 영향을 미치기 때문이다. 나아가 노동시간이 중요한 이유는 근대 자본주의 사회란 노동시간이 특권화되어 성립된 사회형태이기 때문에 그러하다(최형익, 2005: 109).

자본주의사회에서 모든 노동의 질적 특수성은 시간 차원에 따른 양적 차이로 환원된다. 질은 더 이상 문제가 되지 않는다. 단지 양만이 모든 것을 결정한다. “자동화된 작업장에서 한 노동자의 노동은 다른 노동자의 노동과 어떠한 식으로든 거의 구별되지 않는다. 노동자들은 단지 그가 노동에 사용한 시간을 통해서만 구별될 수 있을 뿐이다. 이것이 바로 근대 산업사회 속에서 존재하고 있는 제반 상태의 궁극적인 상황이라고 할 수 있다.”(최형익, 2005: 95~96 재인용)

자본주의 사회에서 노동시간을 둘러싼 노동과 자본의 갈등과 타협은 불가피하게 되었다. 양적 차이로 환원된 노동시간을 얼마나 어떻게 배분·배치할 것인가를 둘러싼 대립과 갈등이 본격화되기 시작한 것이다. 그러나 자본주의 사회의 특징적 양상은 노동시간의 배분이 자본의 논리에 따라 ‘기계적으로’ 또는 ‘타율적으로’ 결정되었다는 점일 것이다. 물론 노동이 미덕이라 믿게 만든 자본주의 노동윤리와 노동이 수단이기 보다 노동 그 자체를 목적으로 여긴 결과로 생활시간 가운데 노동시간이 지배적이고 중요하게 된 원인이기도 하다. 산업화 이후 노동시간당 생산성이 자유시간이나 여가시간의 그것보다 높아지게 되면서 점차 노동시간에 가치를 두게 되고(Linder, 1970: 16; Nyland, 1986: 513-534), 이에 따라 수면시간, 자유시간과 여가시간이 계속적으로 줄어들었던 것도 그

러한 이유에서 나타나는 모습이였다.

생활시간이 양적으로 어떻게 배치되느냐의 문제는 사회적 상호작용의 질적 특성뿐만 아니라 사회문화적 특성까지 결정 지운다. 마찬가지로 노동시간의 구조변동은 이미 생활양식의 질적 변화를 내포하고 있다. 그래서 노동시간, 자유시간, 여가시간, 개인시간을 구조 짓고 작동시키는 시간의 문제는 우리 삶의 문제, 더 나아가 문명 자체의 질적인 문제가 된다. 이러한 차원에서 노동시간의 문제는 사회적, 문화적 문제(Linder, 1970: 12)라는 인식이 성립될 수 있다.

## 나) 노동시간 규율의 형성

산업화 과정에서 형성된 노동시간 규율은 기계의 도입에 따른 노동의 동시화, 시간규율을 규정으로 명문화한 학교교육, 노동의 연속성을 유도하기 위한 자본의 임금유인책 및 벌금이나 시간표와 같은 노동통제 장치, 성월요일St. Monday에 대항한 토요일반휴일제 캠페인을 실시하면서 음주, 축제, 스포츠 등을 억압한 빅토리아 시대의 도덕주의 팸플릿, 시간이 금임을 내면화시킨 청교도의 시간관리 설교, 시간낭비를 죄악시한 도덕주의자들의 도덕적 수사, 인간의 유한성을 날카롭게 몰아세우고 시간 운영을 강조하는 감리교의 훈계 등과 같은 다양한 담론적 실천들의 결합과 배치 속에서 보다 공고화되었다. 한 예로 17~18세기 도덕주의자 및 중상주의자들의 탄식과 수사 속에서 당시 노동자들의 불연속적·불규칙적 노동패턴을 특정한 방향으로 이끌고자 하는 논의들을 엿볼 수 있다 (Thompson, 1967).

불규칙성에 대한 도덕주의자의 탄식 : “당신은 월요일을 일요일의 형제로 알고 **있어요**. 화요일도 마찬가지로요. 수요일에 당신은 교회에 가서 기도를 하지요. 목요일 절반은 휴일이고, 금요일에 실을 잣기에는 너무 늦어요. 토요일, 다시 절반만 일하지요.”

게으름에 대한 도덕적 수사 : “시간을 아껴쓰는 것이 얼마나 유용한지 생각해 봅시다. 상업과 모든 무역, 농업경영이나 그 밖의 어떤 돈벌이에서 부유해진 사람에게, 우리는 그가 시간을 잘 활용했다고 말하곤 합니다… **말없는 살인자, 게으름이여!** 더 이상 나의 정신을 가두어놓지 말라. 게으름, 그리고 너 흉악한 수면이여! 더 이상 시간을 낭비하게 하지 말라.”

감리교의 훈계 : “사려깊게 길을 건도록 살피라 하고 사도께서 말씀합니다… 시간을 아끼시오. 최고의 목적을 위하여, 가능한 모든 시간을 모으시오. **달아나는 시간을 죄와 사탄의 손아귀로부터** 그리고 게으름과 편안함, 쾌락과 세상사의 손아귀로부터 되찾아 오시오.”

박스터의 『기독교 지도서』에 나타난 시간절약론 : “시간을, 그 짧은 시간을, 한번밖에 없는 시간을 허비하고 게으름을 피우는 자는 제정신인가? 심장이 얼마나 두껍게 만들어졌길래? 시간은 그들의 영혼을 영원히 구원하라고 신이 그

들에게 부여하신 것이다.”

시간을 통한 노동 규율, 즉 사회적 시간규율이 근대 산업자본주의 소산임을 주장한 영국의 역사학자 에드워드 톰슨은 사람들은 이제 ‘직무지향task-orientation’ 태도에서 벗어나 ‘시간지향time-orientation’ 태도를 가지게 되었고, 이는 산업자본주의 사회의 결정적 특징임을 강조했다. 근대 자본주의 사회에 발을 딛고 있는 현대인의 시간에 대한 인식은 특정 업무를 ‘시간에 구애없이’ 마무리하는 직무지향 태도에 그치는 것이 아니라 ‘정해진 시간에’ 업무를 최대화하려는 시간지향 태도에 맞춰져 있음을 밝힌다. 시간이 화폐화되고 시간을 소비-거래-사용할 수 있다는 인식이 확산됨에 따라 특정 활동을 한다는 그 자체가 중요한 것이 아니라 ‘얼마만큼의 시간’에 그것을 할 수 있느냐가 보다 중요해졌다는 것이다. 이렇게 산업화 이후 시간은 노동의 척도로 자리 잡았을 뿐만 아니라 시간엄수 punctuality나 신속성fastness과 같은 가치의 척도가 되었다.

시간의 화폐화와 함께 일상의 속도는 점차적으로 빨라졌다. 이때 속도가 빨라졌다는 것은 단지 생산성을 위해 더 빨리 상품을 만들어 내기 시작했다는 것을 의미하는 것만이 아니라 속도와 효율성에 대한 긍정적 가치체계가 만들어졌음을 의미한다. 가능한 짧은 시간에 어떤 것을 생산하거나, 동일 노동시간에 최소한의 노력으로 최대의 결과를 산출하고, 경쟁상대보다 더 빠르게 임무를 수행하는 것이 긍정적인 것으로 여겨진다. 이에 따라 의사결정, 행동, 사고 등은 보다 빠르도록 요구받는다. 사회의 전영역에 걸쳐 속도는 가치화valorization of speed된다. 이러한 현대를 살아가는 사람들은 시간 기계의 빠른 리듬에 자신의 신체를 길들여야만 한다. 시간엄수, 시간관리, 시테크, 휴테크, 자기계발, 시간예산은 이제 하나의 규범이 된 것이다.

시간을 지향하는 태도의 형성과 함께 산업화 이후 전개된 시간을 둘러싼 투쟁을 요약하면, “무엇보다 산업화와 함께 증가한 노동시간의 길이를 줄이는 것, 즉 노동시간 단축 운동의 형태를 띠었다”고 말할 수 있다(안정옥, 2002: 18~21). 초기 산업자본주의 시기 이후 시간을 둘러싼 투쟁의 역사적 과정을 살펴보면, “공장노동자 제1세대는 고용주로부터 시간의 중요성을 교육받았다. 제 2세대는 10시간 노동쟁취운동을 펼치면서 노동시간 단축위원회를 결성했다. 제 3세대는 시간의 노동수당 또는 150%의 초과근무수당을 위해 파업했다.”

현대 사회에서의 시간을 둘러싼 투쟁은 시간에 '대항한' 러다이트luddite식의 투쟁은 아닐 것이다. 그것은 그 자체로 근대적 시간과 노동규율을 수용한 틀 속에서 진행되는 내용들이다. 즉 시간에 대항한 제 1세대의 논의가 아니라 시간게임의 법칙(Hobsbawm, 1999)이라는 지형에서 벌어지는 투쟁인 것이다. 유사하게 혹자는 시간을 둘러싼 투쟁의 역사를 초기 산업자본주의 시기에 <시간 개념>에 대한 투쟁against the very idea of time에서 <시간 소유권>에 대한 투쟁struggle over the ownership of time으로 그리고 오늘날은 <초과시간>에 대한 투쟁fight for overtime으로 변화했다고 요약한다(Schor, 1991: 140).

이와 같은 논의에 기초해볼 때 노동시간 단축에 대한 논의는 “경제주의라는 쇠우리로

부터의 해방일 수는 없으며 그것은 투쟁과 동시에 포섭을 의미하기 때문에”(박선권, 2003: 131), 시간게임의 법칙이라는 지형 위에 놓여 있으며 시간 소유권에 대한 투쟁이라고 말할 수 있다. 이 글의 논의 지형은 시간게임의 법칙이 확산된 사회맥락을 전제하고 있는 것이다.

### 다) 노동중심사회의 형성

노동이 보편적 삶의 조건으로 자리 잡은 오늘날 모든 사람들은 생존하기 위해서는 자신의 욕구나 관심, 진정한 삶의 실현과는 상관도 없는 소외된 임금노동을 해야만 한다. 여기서 노동은 끝없는 가치 증식을 자기 목적으로 삼는 상품생산 체제의 원리일 뿐이다. 일하는 사람의 욕구나 의지와는 무관하게 이뤄지는 자본주의적 상품생산 체제 내에서 노동은 다만 자기 목적적인 가치 증식의 원리를 따라 자신의 에너지를 끊임없이 가치로 전환시키는 자기 소모 과정일 뿐이다. 그것은 상품생산 체제가 사람들의 욕구와 필요에 따른 물건을 생산하는 대신 가치 증식을 향한 운동 원리에 따라 움직이는 생산 체제이며 화폐 가치로 표현될 수 있는 것 외에는 누가, 무엇을 위해, 어떻게 노동하는가 하는 것은 아무 중요성도 갖지 않기 때문이다(Krisis, 2007: 8~9).

그렇다면 언제, 어떤 맥락에서 사회적이고 경제적인 활동을 지칭하는 추상적이고 보편적인 노동 개념이 생겨났을까? 많은 사회에서 노동이라는 단어는 미성숙하고 의존적인 인간, 노예들을 지칭할 때 쓰는 말과 이어져 있다. 말하자면 노동은 자유를 잃은 자들의 행위를 일컫는 말이었다(Krisis, 2007: 29). 이렇게 본다면 고대에서 노동 개념이 고난과 불행이라는 함의를 가지고 있었던 것도 놀라운 일은 아니다. 노동은 “짐을 짊어지고 비틀거리고 있는” 인간의 고난이었다. 구약에서 노동이 신이 인간에게 내린 징벌로 이해되는 것도 이런 맥락에서다.

하지만 현대적 의미에서의 노동, 다시 말해 몰개인적인 체제 연관에 의해 규정된 노동은 19세기 이후의 예외적 현상이다. 여기서 예외적이라고 표현한 것은 노동이든 일상생활이든 모든 것이 일찍이 일거수일투족을 정당화하는 원리로까지 오른 적이 없었던 ‘이윤’에 기초하기 때문이다. 사회경제사가인 칼 폴라니는 『대변환(The Great Transformation)』에서 이 문제를 분석하였다. “물론 어떤 사회라도 물건들의 생산과 분배를 담당하는 시스템 없이는 유지될 수 없다. 하지만 그렇다고 해서 물건들의 생산과 분배를 담당하는 어떤 분리된 경제 기구들이 존재해야 한다는 것을 의미하지는 않는다. 보통 경제적 질서는 그것이 속해 있는 사회적 질서의 한 기능일 뿐이다. 부족제의 기초에도, 봉건제의 기초에도 또 중상주의의 기초에 있어서도 사회 내에 독립된 경제 시스템은 존재하지 않았다. 경제활동이 사회에서 떨어져 나와 자신만의 경제 충동을 따르게 되어 버린 19세기 사회는 사실 놀랄만한 예외 현상이었다. 이와 같은 제도적 조작은 그 사회가 경제 요구에 어떤 식으로든 종속되지 않는 한 결코 이뤄질 수 없었다. 시장경제는 시장사회 안에서만 존재할 수 있다. 이런 발전을 거쳐 인간 사회가 경제 체제의 부속물로 전락해 버린 것이다.”(폴라니, 1997: 95)

노동은 삶의 일부였다. 그러나 노동은 생존활동에서 떨어져 나와 시장법칙에 종속된다. 생활 그 자체에 수반되는 따라서 그 성질상 판매하기 위해 생산되는 것이 아니고 완전히 별개의 이유에서 산출되는 것으로서 생활의 여타 부분과 분리될 수도, 축적될 수도, 옮길 수도 없는 인간 활동의 별칭일 뿐이었던 노동은 생산을 위해 상품화되어야만 했다. 노동이라는 이름으로 인간은 판매될 수 있게 되었다.

이러한 의미에서 노동시간의 단축은 생산 수단의 소유권을 변화시키는 정치일 뿐만 아니라 사람들에게 내면화된 노동 지상주의를 극복하기 위한 첫 걸음이자, 사회 구성원들 사이에 직접적 커뮤니케이션 통로를 확보하는 길이다. 나아가 기존의 사회 재생산 질서를 새롭게 전유하는 포괄적인 변혁 과정을 의미한다(Krisis, 2007: 15).

## 2) 노동시간의 확장

### 가) 노동시간의 무제한적 연장

인간이 일상생활을 위해서 얼마만큼의 노동을 해야 하는가는 보편적이거나 일반적인 문제라기보다는 지극히 역사사회적인 것이다. 그것은 노동에 의해 유지되어야 하는 생활수준 그 자체가 역사사회적인 성질이기 때문이며, 노동의 생산성 자체가 역사사회적으로 규정되기 때문이다. 나아가 전체 인구의 어느 정도가 노동에 종사하는가, 그 노동이 어떠한 성격을 띠고 수행되는가라는 것도 각 시대의 사회경제구조에 의해서 규정받는다. 다시 말해 인간이 하루에 몇 시간 일하고 1년에 며칠을 노동에 종사하는가를 규정하는 원칙은 각기 각 시대의 정치·경제·사회적 구조 그리고 문화적 특성에 따라 달라진다(Segre, 2000). 각 시대는 각기 고유한 인구법칙을 갖는 것과 마찬가지로 각기 고유한 노동시간 법칙을 갖는 것이다.

노동시간을 둘러싼 자본과 노동의 투쟁이 반복되고 가속화되면서 그것이 사회문제화 된 것은 산업화 이후의 일일 것이다. 역설적이게도 산업화 이전 초기 자본주의에서의 노동시간을 보면 현재와는 다른 모습이었다. 산업혁명 이후 오늘날의 노동시간은 그 최고 한도를 제한하고, 임금은 그 최저한도를 규정하는 것이 보통이지만, 초기 자본주의의 노동정책으로서 채용되었던 두 가지 원칙은 ‘최저 노동시간법’과 ‘최고 임금법’이었다. 이것은 당시의 부랑자, 빈민, 이농민들로 하여금 임금을 목적으로 익명의 임금 노동자로 만들기 위한 유인수단이었던 것이다(內海義夫, 1984: 12).<sup>9)</sup>

그러나 자본주의적 생산관계가 발전함에 따라 노동시간 문제는 급속히 확산되었다. 자본주의적 생산관계 하에서 노동자와 자본가는 직접 노동력의 매매를 통하여 결합되기 때문에 노동시간은 ‘매매되는 상품’ = ‘노동력의 양’을 규정하는 중요한 요인을 이루게 된다. 노동력이 상품으로서 대량 매매되고 노동시간을 비인간적인 길이로까지 늘이려는 자기조절적 자본이 출현함에 따라 자본과 노동이 노동시간의 길이를 둘러싸고 직접적인 대립관

9) 물론 이러한 유인수단과 함께 근태관리, 음주금지, 현장감독 등을 통해 임금노동자를 규율화시키는 강제수단도 발견할 수 있다(Marx, 1997: 433-437; Engels, 1997: 125-184).

계로 나타나게 되고, 노동시간 문제는 일상적인 문제로서 필연적으로 발생하지 않을 수 없게 되었다. 이와 같은 자본주의적 생산관계가 사회의 모든 부문으로 확장되어 가면서 노동시간 문제는 개개의 자본가와 노동자간의 관계에 그치지 않고 가족, 지역공동체 나아가 전체 사회의 문제로 등장하게 된다.

종종 자본은 무제한적으로 잉여노동을 요구함에 따라 제도 장치의 최대한도를 넘어서곤 했다. 일반적으로 자본은 육체적 욕망과 정신적 욕망을 최대한으로 약탈하는 방식으로 작동해온 것이다. 자본은 노동력의 수명을 실로 문제삼지 않았다. 자본이 관심을 갖는 것은 다만 1일 노동일 중 유용화할 수 있는 노동력을 최대화하는 것이었다. 따라서 자기조절적 자본은 노동자의 건강과 수명에 대해서 배려하는 것을 사회에 의해서 강제받는 경우가 아니라면 전혀 고려하지도 않는다고 말할 수 있다(Polanyi, 1998: 165-246).

주지하듯 산업혁명 시기 공장제도가 성립되는 과정에서 나타난 특징적인 현상들 가운데 하나는 ‘노동일의 무제한적이고 가차없는 연장’이었다. 1845년 엥겔스가 영국 노동계급에 대해 언급한 내용을 보면, 당시 “노동시간은 14시간 내지 16시간(식사시간을 제외하고)에 달했다. 더욱이 20시간이나 30시간의 연속노동을 하는 예가 적지 않을 정도였다”(Engels, 1997: 125-184; Marx, 1997: 433-437). 기계에 의한 혁명이 일어난 19세기 초반기 영국의 면공장에서는 부인들과 소년들, 심지어 어린이들까지도 힘겨운 노역을 감내하면서 하루의 절반이상을 자본이라는 ‘저거노트(juggernaut)의 수레바퀴’ 밑에서 지낼 수밖에 없었다. 그들은 “생산적인 능력과 본능의 세계를 희생시키고 대신 세부적인 정밀성을 강요당함으로써, 불구화된 괴물”로 점차 변신되어 갈 수밖에 없었다(Marx, 2002). 그것은 자본주의적 생산에 내재된 경쟁의 강제법칙으로 말미암아, 투하된 고정자본의 회전기간을 되도록 축소시킬 필요성이 절실하게 대두되었기 때문이다(박근갑, 1995: 319). 다시 말해 자본의 시선에서 건물과 기계에 투하된 자본 이상으로 모든 수단을 동원하여 수익을 높이는 것이 중요했기 때문이다.

장시간 노동의 폐해는 다리의 기형, 척추허리의 통증, 정맥응결, 유산, 각혈, 과도한 피로 등과 같은 육체적 문제로 나타났을 뿐만 아니라 정신적 공황, 도덕성의 저하, 강렬한 향락, 말초적 여가 등을 동반했다. 이러한 상황에도 불구하고 초기 산업자본주의 시기에는 노동자의 조직이 확립되어 있지 않았기 때문에 민주적 노동조건을 위해 대항할 수 있는 창구가 부재했다. 투쟁이 조직되더라도 정부와 자본가계급에 의해 전개된 탄압은 가히 폭압적이었다. 1800년 영국의 경우를 보더라도 ‘결사금지법’을 만들어 모든 형태의 노동자 단체를 금지시켜 버렸다. 더욱이 정부는 경찰대 외에도 강력한 무장병력을 동원해 모든 소요를 미연에 차단하려 했다.

물론 노동시간이 무한히 연장된 것만은 아니다. 그것은 식사, 수면, 휴식 등과 같이 인간의 육체적 욕망을 충족하는데 필요한 시간으로 규정되는 ‘육체적 한도’와 오락, 사교, 독서, 탈출 등과 같이 정신적 욕망을 충족하는데 필요한 시간으로 규정되는 ‘정신적 한도’가 있기 때문이다. 자본과 노동의 관계 맥락에서 본다면, 자본의 공세에도 노동자의 해방을 위한 노동운동의 발흥을 억제하지는 못했다. 기계파괴운동이 일어났던 것도 이 무렵이었다. 이와 병행하여 1815~1832년 의회 개혁운동, 1821~1834년 오웬운동이 전개되

었다. 이후 1829년 ‘단결금지법’은 폐지되었다. 또한 이러한 결과의 하나로 1829년 ‘전영방적공총동맹’이 탄생되었으며, 이후 노동운동은 노동시간의 문제를 지속적으로 이슈화시켰다. 1833년에는 세계 최초의 노동시간입법이라 할 수 있는 ‘공장법’이 제정되기에 이르렀다.<sup>10)</sup> 마르크스 또한 ‘가까스로 1833년의 공장조례 이래 근대적 산업에 있어서 표준노동일이 시작된다’(Marx, 2002)고 그 의의를 평가하고 있다. 이후 최초의 공장조례로부터 반세기 동안 ‘의회개혁운동 실패, 구빈법 개혁 반대운동 실패, 10시간 운동의 실패’ 한편으로는 ‘여성의 노동시간 제한, 미성년자의 릴레이제도 금지, 토요일일제 쟁취’ 등 수많은 갈등의 결과들이 나타났다. 실로 표준노동일의 제정과 이후 노동시간 단축의 과정은 자본과 노동 간의 장기간에 걸친 투쟁의 산물이라 말할 만하다.

### 나) 작업장 밖 자유시간의 생산시간화

노동시간의 확장은 작업장의 노동시간 길이를 연장하거나 강도를 강화하는 방식뿐만 아니라 작업장 밖 자유시간을 생산시간화하는 방식을 통해서도 나타났다. 미국의 노동시간-여가 시간 변동을 연구한 경제학자 줄리엣 쇼어(Schor, 1991)는 1970년대 이후 생산성이 지속적으로 증가했음에도 불구하고 사람들의 삶과 여가는 여전히 각박하다는 점을 지적하면서, 경제 발전이나 소득 증가 변인과 노동시간 단축이나 여가 시간 증가와는 상관관계가 없으며, 과중한 노동 그 자체가 여가 시간 및 자유 시간을 감소시키는 원인이라고 설명한다. 생산성의 증가가 여가시간을 자동적으로 담보하진 않는다는 것이다. 이러한 상황에 대해 쇼어는 과중한 노동 그 자체가 삶과 여가를 분주하게 하고 유린한다고 논증한다. 이러한 점들을 고려하면서 쇼어는 ‘약탈당한’ 노동 계급harried working class이라고 강조한다.

나아가 쇼어는 과중한 노동의 원인을 하나하나씩 구체화하면서 장시간 노동의 핵심 원인을 작업장 밖 여가소비 영역에서 찾는다. 그녀는 생산성의 엄청난 증가가 소비의 확대로는 연결되었지만, 자유 시간의 증가로는 이어지지 않는다고 진단한다. 신용카드와 대출과 같이 소비를 추동하는 규범과 장치는 사람들을 더욱더 장시간의 고된 노동을 해야 하는 다람쥐 쳇바퀴 속으로 밀어 넣는다는 것이다. 그것은 소비로 늘어난 지출을 감당하기 위해 사람들은 추가 노동을 해야 하기 때문이다. 이를 ‘노동과 소비의 악순환the insidious cycle of work-and-spend’이라고 정의한다. 사람들은 ‘벌지 않은 미래 소득, 즉 대출을 통해 먼저 소비를 하고 이를 충당하기 위해 더욱더 일해야 하는’ 노동과 소비의 악순환이라는 고리 속에서 끊임없이 허우적거린다. 부채와 카드로 삶을 연명하면서 상당한 빚을 떠안고 끊임없이 일해야만 하는 것이 현대인에게 이제 하나의 규범이 되었다(Schor, 1991: 107~127; 2000: 74; George, 2000: 128~134). 노동과 소비의 악순환이 지속되면서 우리는 사람들에게서 자유 시간을 지향하는 태도는 거의 찾아볼 수 없게 되고, 새로운 소비를 위해 장시간 노동하는 모습만을 보게 된다.

유사한 맥락에서 미국의 역사학자 게리 크로스(Cross, 1993) 또한 ‘소비주의의 침투’를

10) 1833년 이전 공장법의 변화에 대해서는 이영석(1994)을 참조할 수 있다.

강조한다. 그는 기술과 생산의 도약에도 불구하고 왜 우리는 충분한 시간과 돈을 향유하지 못하는가라는 질문을 시작으로 노동시간 단축의 실패와 ‘민주적 여가democratic leisure’의 좌절에 대한 이유를 밝히기 위해 20세기 초 미국, 영국, 프랑스를 대상으로 ‘시간과 돈Time and Money’의 연결 고리를 역사 사회학적으로 분석한다. 그는 1920년대 초 대량생산이 노동으로부터 자유로운 시간을 의미했지만, 얼마 오래지 않아 그 자리는 끊임없는 소비로 채워졌기에 여가 사회에 대한 희망은 빛을 바랬으며 결국 노동과 소비work-and-spend의 문화로 귀결됐다고 진단한다. 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯 노동과 소비의 악순환에서 허우적거리기에 장시간 노동은 더욱더 해체하기 어려운 것이 되었다.

#### 다. 노동시간 단축의 현재적 의의

##### 1) 장시간 노동체제의 해체를 통한 국민병 치유

매일 매일의 야근은 우리의 ‘일상’이다. 우리의 일상은 과도 노동에 휩싸여 있다 해도 과언이 아니다. 장시간 노동은 국민성(national character)으로까지 여겨진다. 6시가 정식 퇴근시간이라 하지만, 업무시간에 모든 일을 마친 경우에도 늦게까지 일하는 경우가 다반사다. 야근이 노동자의 충성도와 능력을 평가하는 잣대로까지 여겨지기 때문이다. 얼마 전 정해진 퇴근시간이면 어김없이 짐을 챙기는 종업원을 폭행한 사건(쿠키뉴스 2007. 1. 28)이나 ‘눈치 안 보고 칼퇴근’하는 사람들을 힐난하는 작업장의 분위기는 한국 사회에 만연한 장시간 노동문화를 반증하는 사례일 것이다. 이러한 사례는 “우리가 알게 모르게 신봉하고 있는 ‘종일 일해야 한다’는 생각, 또한 ‘장시간 일해야 이상적인 노동자다’라는 믿음”이 지배적이기 때문에 빚어진 갈등일 것이다(일다, 2008. 9. 3).<sup>11)</sup> 한편 미디어에서는 성공한 CEO를 미화할 때마다 “우리는 월화수목금금금 식으로 일을 한다”는 말들을 반복 강조하곤 한다. 이렇게 한국사회에서 장시간 노동은 개인 차원의 선택, 선호를 넘어서 성공의 지름길처럼 여겨지거나 충성도 높은 노동자의 기준으로 간주되곤 한다. 또한 장시간 노동은 하나의 엄격한 규범으로 작동한다. 하지만 그 양태는 하나의 국민병이라 해도 과언이 아닐 정도다.

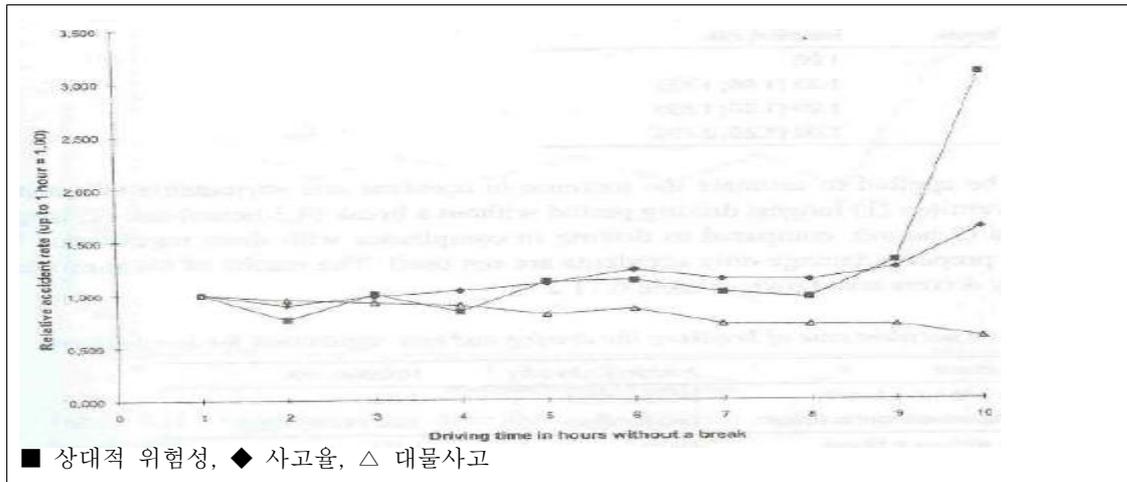
그러하기에 장시간 노동은 우리 모두를 피해자로 만든다. 이를테면 칼퇴근하는 동료들 힐난하는 ‘뺨녀’라는 낙인이 팽배한 작업장에서 6시에 정확하게 퇴근하는 일이란 여간 쉽지 않은 일일 것이다. ‘뺨녀’ 당사자도 희생자일뿐만 아니라 발화자도 이와 같은 낙인으로부터 결코 자유롭지 못하기에 피해자라고 말할 수 있다. ‘뺨녀’라고 힐난하던 사람들 또한 이러한 낙인에 찍히지는 않을까하는 두려움에 칼퇴근을 선택하기 보다는 알아서 늦게 퇴근하는 것이 상책이라고 여길 것이다. 이와 같은 상황은 장시간 노동이 팽배한 작업장에서 작동하는 ‘효율적인’ 의사결정의 의도하지 않은 사회적 결과일 것이다.

장시간 노동이 일상화된 이러한 노동환경은 노동자의 삶의 질 자체를 총체적으로 하향화시킨다. 보통 “사고의 위험은 노동시간 9시간부터 기하급수적으로 증가한다.”고 한다.<sup>12)</sup>

11) “장시간 일해야 한다는 통념을 버려” [http://www.ildaro.com/sub\\_read.html?uid=4564&section=sc2&section2](http://www.ildaro.com/sub_read.html?uid=4564&section=sc2&section2)

노동시간이 교통사고에 미치는 영향에 관한 연구를 보면, 6시간부터 사고율이 서서히 증가하면서 10시간에는 사고율이 최고조에 이르는 것을 확인할 수 있다.

<그림 2-1> 휴식 없는 운전시간에 따른 교통사고율 변화



출처: 임삼진(2010), 버스운수업 근로시간 실태와 개선방안<sup>13)</sup>

장시간 노동은 개별 노동자의 건강, 가족관계, 사회관계를 황폐화시킬 뿐만 아니라 사회 전체적 차원에서의 노동과 다른 삶 간의 균형을 완전히 무너뜨린다. 심혈관계 질환, 근골격계 장애, 과로사로 대표되는 업무상 질병의 제 1유발요인도 장시간 근로라고 제시되고 있다. 노동부 자료(2008, “2007년 산업재해 현황”)에 따르면, 심혈관질환 발병자의 85.6%가 발병 당일 8시간 넘게 일을 하였고, 발병 전 3일간 24시간 이상 일한 경우가 86.5%에 달했다. 이외에 업무상 뇌혈관질환 발병요인의 46.9%, 심장질환의 63.1%가 노동량 및 노동강도의 증가에 기인한다는 사실을 주지할 필요가 있다(이정일, 2010: 237). 뿐만 아니라 우리는 예나 지금이나 산업재해의 수치가 세계적인 수준이라는 사실을 어렵지 않게 확인할 수 있다. 이렇게 과도한 노동에 우리 모두는 만성 피로와 업무상 질병에 시달린다. 장시간 노동에 기초한 생산성 향상 방식은 노동력을 소진시킬 뿐만 아니라 자아 정체성을 파괴하고, 사회적 피로를 불러 일으켜 결국 삶의 질을 총체적으로 하락화시킨다(강수돌, 2007: 173).

이러한 우리에게 긴 자락의 휴가나 정시 퇴근은 언제부터인지 어울리지 않는 어색한 일이 되어 버렸다. 쉬는 것은 뭔가 허전하고 불안하게만 여겨진다. 그러하기에 장시간 노동을 과감히 단축하거나 긴 자락의 휴가를 요구하기 위한 선언은 상당한 두려움을 불러일으킨다. 삶에서 노동이 미치는 영향이 압도적인 환경에 그리고 장시간 노동이 당연시되는 하나의 자연적 질서처럼 여겨지는 환경에 우리는 너무나 익숙해져 있기 때문에 그것

12) 이정일, 2010, “장시간 근로의 원인과 개선방향”, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서 (I)(2009.6~2010.6)」, 경제사회발전노사정위원회, 236쪽.

13) 임삼진, 2010, “버스운수업 근로시간 실태와 개선방안”, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서 (I)(2009.6~2010.6)」, 경제사회발전노사정위원회, 588쪽

을 넘어선 곳을 지향하고 넘어서기 위한 실천을 전개하기란 여간 쉽지 않은 일이 되었다.

그러나 장시간 노동을 당연한 상식처럼 여기는 국민병에 대해 “어쩔 수 없지”라고 피해 의식을 가진 채 내버려 두거나 치유하지 않는다면 우리는 아주 부드럽게 돌아가는 ‘과로社’의 톱니바퀴 리듬에서 ‘과로死’의 순번을 기다리는 실험용 쥐로 전락할 것이다. 오랜 역사적 과정을 통해 내면화된 장시간 노동이라는 퇴행적 질서를 분쇄하기 위해서는 그것의 역사적이고 구조적인 형성 과정에 대한 비판 지점을 하나하나씩 마련하는 것이 필요하다(Krisis, 2007: 301). 강제 노동 수용소 같은 장시간 노동 사회를 넘어서는 대안에 대한 고민은 더욱 열정적으로 모색되어야 할 것이다.

그렇지 않다면 우리 모두는 장시간 노동이라는 톱니바퀴 리듬 속에서 영원한 피곤에 찌들게 될 것이다. 우리의 삶과 건강은 여지없이 황폐화될 것이다. 이러한 이유에서 노동자의 건강과 안전이 노동시간 단축 요구에 보편적으로 등장했던 것이며, 세계 각국의 노동시간 관련 법의 근간을 이루는 이유이기도 했던 것이다. 마찬가지로 장시간 노동을 해체하기 위한 지속적인 비판 과정을 통해 노동시간을 단축하고, 자유시간 및 여가시간의 가치를 다시 확립하는 작업이 시급히 요청된다. 이러한 변화를 이끌어 내기 위한 구체적 실천으로 제일 우선시 되어야 하는 작업이 ‘노동시간 단축’일 것이다.

## 2) 무제한적 노동을 넘어선 노동해방

자본주의 사회에서 노동은 사회적으로 일어나는 모든 일의 배경으로 여겨진다. 자본주의 사회 이후 노동규율은 작업장과 노동자 계급에 제한되지 않고 전 사회와 전 인구로 확대되었다. 그것의 사회적 영향력은 공간적으로 또한 시간적으로 끊임없이 확장되어 왔다. ‘일하지 않는 자는 먹지도 마라’는 한 노래 가사는 절대 진리로 구축되었다. 자고로 노동은 승배의 대상이 되었다.

이러한 무제한적인 방식의 노동은 우리를 무디게 만든다. 노동은 본질상 자유롭지 못하고 비사회적인 방식으로 우리를 조건 지운다는 주장은 되새겨 볼만 하다. 자본주의적 생산 리듬에 철저히 부합해야하는 ‘노동하는 신체’는 마지막 한 방울의 땀까지 쥐어짜도록 가능한 한 그 절대적 한계까지 밀어 붙여야 한다(Krisis, 2007: 55). 그렇지 않은 신체는 자본주의 사회에서 비효율적이고 비기능적이기에 폐기될 대상으로 처리될 뿐이다.

무제한적 노동을 넘어선 노동해방을 위해서는 노동시간 단축이 필요하다. 이는 삶 속에서 여유로움과 창조성을 보편화시키기 위한 전제 조건이다. 노동시간 단축은 ‘노동의 권리’를 위한 요구일 뿐만 아니라 ‘삶의 권리’를 위한 투쟁이기도 하다. 노동에 구속되어 있는 시간을 축소하는 것은 물리적 차원의 자유시간을 확보하기 위한 권리 투쟁일 뿐만 아니라 노동 해방이라는 실존 투쟁이자 나아가 삶의 활동성을 회복하기 위한 실천이기도 하다.

“우리는 노동시간 제한을 위한 투쟁이 노동자 삶의 향상과 해방을 위한 다른 모든 노력들을 성공적으로 이끌 전제조건임을 공표 한다. 노동시간 제한은 노

동계급, 말하자면 모든 국가의 민중의 건강과 육체적 에너지를 다시 생성하기 위하여 그리고 노동계급에게 정신적 발전, 사회적 교통 그리고 사회 정치적 활동을 확실하게 하기 위하여 필요하다... 우리는 8시간 노동을 법적으로 제한할 것을 제안한다.”<sup>14)</sup>

### 3) 질 좋은 노동시간을 통한 삶의 질 향상

유연화의 광풍이 몰아치는 21세기 이후의 맥락에서 비정규 고용은 하나의 전형이 되었다. 다시 말해 노동시간 개념이 탄력 근로제, 선택적 시간근로제, 단시간 근로제 등으로 더욱 유연하고 불명확해진 상황이 하나의 일반적인 패턴처럼 굳어져 버렸다. 이전 시기 처럼 양적인 차원에서 노동시간을 단축하는 단순한 방식은 낡은 모델로 여겨지고 있다. 또한 노동시간 단축을 통해 삶의 질을 제고하는 것이 사실 그리 녹록하지 않게 되었다.<sup>15)</sup> 이러한 이유에서 실노동시간 단축을 위해서는 다양한 차원의 장치들이 요망된다. 국제노동기구가 제시한 ‘양질의 노동시간(decent working time)’ 개념은 신자유주의 세계화 맥락에서 삶의 질을 향상시키기 위한 전략으로 노동시간 단축이 어떠한 방향으로 이뤄져야하는지를 보여주는 데 유용할 것이다.

우선 반복되는 장시간 노동과 야간 노동을 최소화함으로써 노동시간의 건강성을 확보하는 것이 필요하다. 장시간 노동과 야간 노동은 작업장 내에서의 산업재해를 증가시킬 뿐만 아니라 장기적으로는 위장질환, 심장질환, 정신질환을 야기할 수 있기 때문이다. 이에 대해 노동시간에 대한 엄격한 관리 감독을 규정하는 제도적 장치가 요망되는 것이다. 다음으로 일과 가사 간의 이중-삼중 부담의 문제를 최소화하기 위한 프로그램이 필요하다. 개별 노동자들은 곡예사처럼 일과 가족 간의 줄타기를 계속하고 있다. 신자유주의적 세계화로 노동의 세계가 극도로 유연화되면서 일과 가정 간의 갈등은 사회적 문제로까지 이슈화되고 있다. 사회 전체적 차원에서 양질의 노동시간을 확보함으로써 일과 가사를 충분히 병행할 수 있도록 하는 프로그램들이 뒷받침되어야 하는 이유가 여기에 있다. 나아가 이러한 노동시간 정책들은 성평등을 지향하는 방향으로 이뤄져야 할 것이다. 그렇지 않으면 노동 영역에서의 성별분리 및 가정 영역에서의 성별 분리는 더욱 고착화될 것이 분명하기 때문이다. 특히 악화된 경제 상황에 상응하여 그것은 되풀이 될 뿐이다. 마지막으로 경제적 효율과 사회적 정의를 동시에 실현할 수 있는 생산적 노동시간 패러다임과 노동자의 노동시간 선택권을 제고할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 이에 대해서는 4장에서 구체적으로 논의할 것이다.

14) K. Marx "Instruktionen fuer die Delegierten des Provisorischen Zentralrats zu den einzelnen Fragen, MEW 16, Berlin 1962, S. 192.

15) 노동시간을 양적으로만 감소하려는 시도는 노동시간 연장을 일상화시키는 경영논리에 맞서 곤혹스런 입장에 빠져들어 버린다(Krisis, 2007: 298).

### 3. 주 40시간 법정노동시간 단축을 둘러싼 논쟁과 쟁점

#### 가. 한국 노동시간 단축의 진행과정과 이에 대한 평가

노동운동의 역사는 노동시간 단축의 역사라고 말해지기도 한다. 그러나 자본주의 발생 이래 노동시간 단축 과정에서 자본의 이해나 노동자의 이해가 일방적으로 관철된 적은 없었다. 노동시간이 단축되는 과정은 노동자의 이해가 관철되는 동시에 노동자의 이해가 자본에게 침식당하는 과정이었다.<sup>16)</sup> 이러한 과정은 사회 제반의 문제와 노사정 간의 역학관계가 복잡하게 얽혀 진행되는 투쟁의 과정으로 나타나고, 이는 노동시간을 둘러싼 노동자와 자본의 정치가 된다.

현 시기 한국에서의 노동시간 단축 투쟁의 의의는 대략 두 가지로 정리할 수 있다. 하나는 생산력의 발전과 무관하게 너무 많이 일하는 노동자의 노동시간을 줄여서 아예 일을 못하거나 너무 적게 일하는 실업/반실업 노동자에게 일할 기회와 권리를 나누어줌으로써 전체 노동자의 고용량을 증대시키는 데 있다. 이는 물량을 둘러싼 정규직 노동자 간 경쟁과 분열을 방지라는 의미와 전체 노동자계급의 연대 확장이란 의미를 갖는다고 할 수 있다.

다른 하나는 너무 많이, 너무 힘들게 일해서 노동자들이 다치거나 죽어나가는 노동현장을 건강한 일터로 바꾸기 위한 노동자 건강권 쟁취 투쟁이다. 이는 동시에 여가권리를 확보하기 위한 투쟁이기도 하다. 골병들지 않고 과로사하지 않는 작업현장을 만들기 위해서는 우선 극도의 장시간 노동을 제어하는 것, 법정노동시간 이외의 노동을 엄격히 규제하는 것이 필요하다.

그러나 신자유주의 하에서는 노동시간 단축의 한계 또한 분명하다. 무엇보다 풀타임 정규직 중심의 노동시간 단축은 단축만큼의 고용량이 확보되지 못한다면 당사자들의 노동강도를 강화할 소지가 있고, 필요한 노동력을 비정규직으로 채워 노동시간 단축으로 비정규직이 확대된다는 오해를 받을 수 있다.<sup>17)</sup> 또한 단시간 노동자에게 그 혜택이 돌아가지 못한다. 따라서 노동시간 단축의 성과는 전체 노동자계급이 공유하는 게 아니게 되고

16) 예를 들어 토요일 반(半)휴일제 성립 과정을 보자. 1850년의 공장법에서 주 60시간제가 성립하였다. 이는 1840년대 이후 증기기관의 보편화와 함께 산업자본이 발전하면서 근대적 노동규율 확립에 대한 필요성이 산업자본가들 사이에 강하게 대두되고 있었고 보수주의자들은 '성 월요일'에 대해 도덕적으로 공격하면서 이를 근절시키려는 요구가 자리하고 있었다. 이러한 자본의 요구와 토요일 반(半)휴일제라는 노동자의 요구가 맞물려 주 60시간제가 제정되었고 이는 노동자계급의 승리라는 일면이 있다. 그러나 이러한 측면도 대개는 실제 노동시간이 증가하고, 이전 시기부터 계승되어 오던 노동과 여가의 자연스런 리듬을 잃어버리게 되었다는 점에서는 노동자의 승리라는 말이 무색해질 수 있다. 그러나 상층노동자라고 할 수 있는 숙련공의 이해는 축소된 반면 그 외의 노동자의 이해가 관철된 측면으로 이해할 수도 있다. 곧 '성 월요일'로 지정되던 여가 문화의 소멸은 선술집이나 투계 등 전근대적 여흥문화의 일소를 주장했던 도덕적 보수주의자들과 근대적 노동규율의 확립을 필요로 한 산업자본가들의 승리를 의미하는 것이라고 할 수 있다.

17) 하지만 노동시간 단축을 통한 비정규직의 증가 자체는 비난할 만한 일이 아니다. 우리가 비정규직의 확대를 비판할 때 초점을 두고 있는 것은 정규직으로 채용할 여력을 비정규직으로 채용하거나 정규직을 감원하고 그 자리에 비정규직을 대체 고용하는 관행이나 사용자의 전략이다. 새로운 비정규직 고용이 비경제활동인구나 실업자로부터 탈출해서 올 때 이 자체를 비난할 것이 아니라 왜 정규직으로 채용되지 않는가를 문제 삼아야 할 것이다. 이는 노동시간 단축만의 문제가 아니라 전반적인 노동시장 구조와 그 구조를 조장하는 정책방향의 문제이다(김성희, 「노동시간단축, 노동자들 그리고 비정규직 무엇을 잃고 또 얻는가?」, 『비정규노동』 4호).

오히려 노동자의 내부 격차를 확대할 소지조차 있다. 이러한 조건은 노동시간 단축 투쟁에서 전체 노동자계급의 집중된 투쟁력을 발휘하기 힘들게 한다. 그러므로 노동시간 단축이 전체 노동자계급의 노동조건 개선과 단결을 강화할 수 있도록 전체 노동자계급의 대의에 입각한 명확한 원칙을 수립하고 이를 관철시켜 나갈 필요가 있다.

## 1) 한국 노동시간단축의 역사

한국은 미군정에 의해 1953년 도입된 근로기준법에서 “근로시간은 휴게시간을 제하고 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 한다”고 명시하였다. 하지만 전태일 열사가 근기법을 지키라며 분신할 수밖에 없을 정도로 근기법은 노동현장에서 철저히 무시되어 왔다.

1987년 노동자대투쟁의 결과로 근기법이 점차 현장에서 그 효력을 얻어가고 있었던 1989년, 근기법 제정 36년 만에 “1일 8시간, 1주일 44시간을 초과할 수 없다”고 개정함으로써 비로소 주44시간제가 정립하였다. 당시 경제상황에 대해 자본은 위기국면이라고 주장하였지만 호황기의 언저리에 있었고, 노동자들의 노동조건은 열악했다. 당시는 노동운동의 전투성이 발휘되는 시기였기 때문에 주44시간 도입 시 대부분의 사업장에서 임금보전이 되었다. 또한 노동시간도 상당 폭으로 단축되었고 고용도 증가한 편이었다.

민주노총이 건설된 다음해인 1996년부터 민주노총 임단투에서 주40시간 단축요구가 제기되었다. 그해 31개 사업장에서 기준노동시간이 일부 단축되었다. 당시 한국노총도 임금저하 없이 1997년까지 주42시간으로 단축할 것과 2000년까지 주40시간노동으로 단축할 것을 단협사항으로 제기하였다. 1996년 자본의 공세로 시작된 노동법개악 과정에서 정부와 자본 측은 노동유연화를 강력히 의도하였고, 노동진영은 총파업으로 대응했다. 그러나 경제위기에 직면하면서 1998년 결국 정리해고제와 근로자파견제, 변형근로시간제가 통과되었다. 당시 노동법 개악과 더불어 진행된 사회협약에서는 ‘근로시간위원회’를 구성하여 근로시간 단축을 통한 고용안정 방안을 강구한다고 규정하였다. 그 후 이 조항에 근거해 주40시간제 도입을 위한 논의가 진행되었고, 무수한 논란과 대립 끝에 마침내 2003년 주 40시간제가 도입되었다.

주40시간 도입 시기는 외환위기 이후이고, 사회 전반에 신자유주의가 본격화되는 시기로써 이미 정부와 자본의 노동유연화를 향한 도발이 진행되었다. 따라서 노동시간 단축의 과정은 노동유연화와 임금, 휴일축소를 둘러싸고 노사정 간의 쟁점이 형성되는 험난한 힘겨루기의 과정이었다. 이 과정에서 비정규직 등 주변노동자층은 더 많이 양산되었고 정규직 노동자들도 고용불안에 노출되면서 노동운동은 침체 일로를 겪게 된다.

## 2) 주40시간 법정노동시간 단축 투쟁 경과와 평가

### (1) 노사정위를 중심으로

민주노총은 1997년 말 IMF외환위기가 도래하고 구조조정과 대량해고가 예상되자 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기라는 목표를 세우고 노동시간 단축 의제를 선제적으로

제기하였다. 이는 당시 김대중 대통령 후보자의 공약이기도 했다. 그러나 김대중 대통령 당선자는 당선 이후 공약을 번복하고 정리해고제의 도입을 추진하면서 노동계와 대립하게 된다. 1998년 1월 15일 노동계, 재계, 정부가 참여하는 노사정위원회가 출범했고 노사정위원회는 2월 8일 정리해고제와 근로자 파견제 도입 등을 포함한 사회적 합의를 하면서 노동시간 단축을 주요 의제로 포함시킨다. 주40시간제 도입을 둘러싸고 노사정 간의 대립은 치열했다. 그리고 자본의 반발 때문에 위원회의 명칭에 단축이라는 말도 넣지 못한 채 ‘근로시간위원회’를 구성하는데 합의한다. 98년 2월부터 2003년까지 노동시간 단축을 논의하는 사이 노동부장관은 6번이나 바뀌었고 노사정위원도 수차례 바뀌었다. 1998년 2월 노사정 합의 이후 민주노총은 1기 지도부가 교체되는 파란을 겪었고, 새로 선출된 2기 집행부도 수차례의 총파업 선언과 합의, 파업철회를 거치면서 6월4일 노정합의를 통해 6월5일 노사정 테이블로 복귀한다. 그 후에도 민주노총은 현장투쟁의 필요성 및 합의 사항 이행 촉구 등을 이유로 노사정위원회 참여와 불참을 반복했다. 한편 노동운동 진영에서는 노사정위 참여와 관련하여 코포라티즘 논쟁이 뜨겁게 진행되었다.

경제위기 직후 노동진영의 노동시간 단축은 정리해고 중심의 구조조정에 대한 대안으로서의 일자리나누기가 목표였다. 이에 따라 초과노동시간의 엄격한 규정과 할증률 인상, 실질적으로 사용 가능한 휴가 만들기를 제시했다. 그러나 98년 3개월에 걸친 현대자동차의 정리해고 반대투쟁, 즉 현장 단위에서 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기가 거부되고 정리해고 위주의 구조조정이 무자비하게 진행되었다. 이처럼 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기가 거부되면서 노동진영은 정부와 사용자측이 수용할 수 있는 시간단축에 관해 고민하게 되었고 ‘시간 단축과 이에 따른 비용의 노사정 3자 균분’ 등을 검토하였으며<sup>18)</sup> 이를 위한 소득보전기금 설치를 요구하게 되었다.

민주노총의 1차 총파업(98.5.27~28) 이후인 6월4일 “2000년부터 산업별, 규모별로 주 40시간 노동제를 실시하는 방안을 검토하기로” 노정합의가 이루어진다. 6월5일 노사정위원회는 ‘근로시간위원회를 설치하여 법정근로시간, 실근로시간 단축 및 임금조정 등 근로시간제도개선을 논의하기로 한다’는 합의를 도출했다. 이후 노사관계소위원회 12차 회의를 거쳐 근로시간 단축 특별위원회(00.5.24)를 발족했다. 당시 채택한 합의문은 1) 주40시간, 연간 2,000시간 이내로 단축 2) 휴일 휴가 합리적 조정 및 실제 사용하는 휴일 휴가의 합리적 조정 및 실제 사용하는 휴일 휴가일수 확대 3) 업종별 규모별 단계적 시행 등이 포함되어 있다.

1999년 들어서 노동시간 단축 논의는 별다른 진전이 없었다. 그해 8월 김대중 정부는 외환위기를 벗어났음을 선포하였다. 2000년은 금융노조와 한국전력의 공공부문 구조조정 반대투쟁이 있었고 학교와 공무원 토요일주휴무제가 논의되었다. 5월 9일에는 민주노총과 전교조가 여의도에서 ‘주5일 근무-주5일 수업’에 대한 거리 찬반 투표를 진행하면서 여론의 주목을 받았다. 당시 노동시간단축은 정리해고를 방어하는 대안적 요구에서 삶의 질 향상, 경제구조 고도화 등을 위한 주5일제로 이슈가 완전히 변화되었고, 논쟁의 초점

18) 이정식, 「노동시간 단축 운동의 과거·현재 그리고 미래-노사정위원회 논의와 협상을 중심으로」, 『비정규노동』 13호.

은 노동시간 단축에 따른 고용창출 효과보다는 인건비 증대문제와 휴가축소 방안으로 이동했다.

2000년 5월24일 노사정위원회에서 시간단축특위가 정식 발족한 이후 정부 측이 법개정에 대해 긍정적 입장을 표명하자 반대 입장을 고수했던 재계는 유예기간 설정, 휴일 휴가제도 조정, 초과근로시간 상한 확대 및 초과근로수당 할증률 인하, 탄력적 근로시간제 확대 등의 노동시간 유연화를 전제로 조건부 수용의사를 밝혔다. 이제 노사정 모두 원칙적으로는 법정노동시간 단축에 동의하는 가운데 구체적인 도입방식을 두고 대립하는 양상을 띠게 되었다. 2001년 8월말까지 총 32차례의 특위회의가 개최되지만 재계의 반발과 정부의 소극적인 태도로 인해 논의가 활발하게 이루어지지 못했다. 그 후 2000년 10월23일 노동시간 단축에 관한 기본원칙에 노사정이 합의함으로써 주5일제 논의가 본격화되었다. 그러나 중요쟁점에 대한 노사의 현격한 입장 차이로 의견 접근에는 실패했다.

2001년 8월5일 공익위원 입장이 발표되고 노사정위원회는 10월 5일 이를 노사정위 공익위원안으로 공식 채택했다. 그러나 노사는 모두 수용거부를 밝혔다. 노사정위 논의가 본격화된 2001년 말은 여소야대 국회, 정권의 레임덕 현상, 한국노총과 민주노총의 연대 약화(노조 전임자 문제와 복수노조 노사정 합의, 모성보호법 개정 공대위 사업)라는 악조건 속에서 노사정 합의안에 대한 한국노총의 태도(이른바 밀실야합) 등 시간단축 논의는 위기국면에 놓이게 되었다.

2002년 들어서는 3월 행정기관 주5일제 시범실시 등으로 주40시간제에 대한 국민적 관심이 고조되고 4월9일 금융노조가 독자적인 주5일제 추진을 발표한 이후 4월17일부터 ‘노사정위원회 상임위 조정안’ 논의에 들어갔다. 5월3일에는 재경부, 노동부, 산자부장관, 노사정위원장, 노총위원장, 경총회장 등의 6자회의에서 합의 도출을 시도하였고 민주노총은 노사정위 접거, 노사정 협상 중단 요구 및 비정규직 노동자의 한국노총 항의 방문 등의 투쟁을 진행하였다. 당시 한국노총은 유급주휴, 탄력근무제의 대폭 보완과 임금보전 내용과 방식 구체화, 그리고 연월차의 상향조정, 잔업시간 한도와 할증률 등에서 전보다 개선된 안이 나왔다고 보았다. 7월 노사정위원회는 노사간 합의도출에 최종 실패하고 그동안의 논의결과를 정부로 이송하였고 2002년 9월 노동부는 근로기준법 개정안을 입법 예고하였다. 민주노총은 그해 11월5일 공무원노조법, 경제자유구역법, 근로기준법 등 3대 악법 저지를 요구로 걸고 168개 사업장 12만5천명의 조합원들이 참여하는 총파업에 들어갔다. 그러나 당일 근기법 개악안 통과 유보가 결정되면서 경제자유구역법은 통과가 확실시 뒀에도 불구하고 총파업은 중단되었다.

2003년 들어 금속노조 등에서 개별 사업장 단위로 노동시간 단축 합의가 이루어지자 현대자동차 등 국내 5개 완성차업체 사장단도 “개별 사업장에서 노사합의로 주5일 근무제를 시행할 경우 막대한 비용부담과 산업경쟁력의 약화를 초래한다”며 조기 입법화를 정부에 요청키로 한다. 한편 2002년부터 은행 및 증권계, 공기업을 중심으로 이미 주5일 근무가 실시되고 있었다. 노사정은 5월말까지 진행한 7차례의 협상에서 연월차와 생리휴가 및 휴가사용 촉진방안 등 휴가일수 관련, 연장노동한도와 할증률, 시행시기, 임금보전

등의 견해 차이로 인해 합의에 실패했다. 8월 14일 국회 환노위 협상마저 결렬되고, 정부입법안의 강행처리 계획안이 발표되자 양대노총은 ‘근로기준법 개악저지’를 선포하고 총파업을 벌이지만 마침내 8월29일 근로기준법 정부개정법률안이 국회 본회의를 통과함으로써 주40시간 법정노동시간 단축이 이루어지게 되었다.

## (2) 민주노총을 중심으로

1998년 민주노총은 기업별노조체계의 한계, 12.5%라는 낮은 조직률을 감안하여 단체협약을 통한 방안보다는 법정기준 확립을 위한 노동시간단축 특별법 제정을 요구하며 주40시간노동제 도입(주7시간으로 초과근로제한)을 요구하였다. 그 후 노동시간 단축을 둘러싼 민주노총의 요구안은 1999년, 2000년 법정노동시간 단축으로 주 40시간 노동제(주5일 근무제) 실시(연 노동시간 2,000시간), 2001년에는 주5일근무제(주40시간제) 즉각 전면적 실시 및 노동조건 후퇴 없는 노동시간 단축, 2002년은 중소기업비정규노동자 희생 없는 노동시간 단축으로 그 요구안이 변모해갔다. 요구안만 보아도 노동시간 단축을 둘러싼 자본의 공격의 정도를 짐작할 수 있게 한다.

1998년 외환위기 당시에는 노동시간 단축의 핵심 목표가 일자리 나누기였으나 99년 외환위기가 극복되자, 초점은 주5일제를 통한 삶의 질 향상으로 변화되었다. 민주노총은 99년부터 주40시간제 법정근로시간 단축과 주5일제를 동일한 개념으로 사용하기 시작했고, 노동시간 단축은 주5일제 도입이라는 이슈로 전환되었다. 주5일제라는 이슈는 언론의 주목을 받는 데 성공하였다. 또한 주5일제가 가능한 연맹이나 산별에서는 노동시간 단축을 임단협요구안으로 포함시키기 시작했다.

행정부는 2002년 7월부터 공무원들에게 월1회의 주5일 근무 시범실시를 시작했고 교육부문의 주5일 교육을 위한 계획을 발표했다. 민간에서는 2002년 7월 금융노조와 은행권이 연월차를 포함한 휴가제도의 변경과 부분적 임금보전 등에 대한 합의를 이끌어내어 주5일 근무제를 도입하게 되었다. 증권사들도 2002년 11월부터 주5일 근무를 실시하게 되었다. 2001~2년에 걸쳐 금속노조의 다수 사업장은 임단협 과정에서 노동시간 단축 입법화와 사회적 합의가 형성되게 되면 그에 따른다는 포괄적 노사합의를 해놓은 상태였다. 당시 노동시간 단축과 관련하여 금속을 비롯한 제조업 노조의 관심은 초과노동에 대한 할증률 문제와 주휴 및 월차, 생리휴가 유급 문제에 중심을 두고 있었다. 2003년 들어서는 대기업을 중심으로 주5일 근무제가 단체협상 안으로 등장하기 시작했다. 금속연맹의 상당수 노조가 주40시간 요구를 임단협 요구안에 포함시키고, 대공장의 경우 1일 8시간, 주40시간제와 토·일요일 유급휴무 및 기존 노동조건 저하 금지 조항을 요구하였다. 한편 연월차휴가를 대체하는 방식으로 주5일 근무제를 실시하는 현상이 나타났다. 그해 7월 금속노조가 단체협약을 통해 근로조건 저하 없는 주5일 근무제의 도입을 이끌어냈고, 현대자동차에서도 근로조건 조정 없이 주5일 근무제를 도입하는 결과를 도출했다. 노동시간 단축 의제는 공공부문과 사무직에서의 요구를 수렴하는 과정에서 주40시간제가 휴일조정을 통한 주5일제라는 이슈로 전환하게 된다. 주5일제는 주40시간으로 법정노동시간 단축을 표현하는 대중적 이슈로 노동시간 단축에 대한 대중적 공감대 형성과 여론

의 주목을 받는데 기여한 바 있다. 그러나 이는 제조업 중심의 고질적인 장시간 노동 근절방안이나 실업해소를 위한 인력충원, 비정규직의 보호를 포괄한 구호는 아니었다. 노동시간 단축 요구가 주5일제 도입으로 전환하면서 인력확보 없이 휴일 조정 등을 통해 주5일제 실시가 가능한 사무직이나 공공부문으로 이동한 것이다.

당시 집중도와 투쟁의 파급력 측면에서 투쟁의 중심이 될 수밖에 없었던 제조업 조직노동자들의 상황을 좀 더 살펴보자. 현대자동차 정리해고 저지 투쟁이 실패하자 현장조합원들은 고용불안을 체감하게 되었다. 노동자들에게는 잔업을 더 하려는 요구가 확대되었고 노동시간 단축 투쟁은 ‘잘하면 임금인상, 잘못하면 밀릴 수도 있다’라는 회의적인 태도가 생겨나게 되었다. 2002년 주5일제 도입을 빌미로 자본이 들이민 근기법 개약안은 대기업 노동자들에게는 노골적인 임금 강탈 공세로 비쳐졌고, 자신들이 싸우지 않으면 안 될 사안으로 받아들여졌다. 민주노총도 이러한 대기업 노동자들의 의식에 부합했다. 2002년 11월4일 총파업을 둘러싸고 “노동과 세계”(211호)를 통해 “현대차 김씨의 주5일 법안 손익계산서”와 같은 선전을 했다. 이를 보면 근로기준법 개약을 전제로 한 주5일제가 도입되면 월급이 깎이고 연월차가 줄어들 뿐만 아니라 단체협약 강제 적용 때문에 대기업이라고 더 이상 안전지대가 될 수 없다는 점을 강조했다. 가뜩이나 돈에 예민해져 있던 대기업 노동자들은 위기를 피부로 느꼈고 자신의 임금을 빼앗기지 않기 위해 총파업에 나섰다. 그리고 근기법 개약이 유보되자마자 총파업은 중단되었다. 투쟁의 동력 또한 노동자계급 전체의 이해와 요구에 기초한 것이 아니라 경제적 손실을 막아내려는 대기업 정규직 조직 노동자들의 이해관계만을 자극하고 부각시키는 방식으로 조직되었다.

한편 상시적 고용불안에 시달리는 비정규직 노동자들은 시간단축이 임금축소와 직결될 수 있기 때문에 시간단축은 배부른 자들의 한가한 잔치라는 인식을 가질 수밖에 없었다. 이러한 조건에서 노동시간 단축을 위한 총력투쟁은 사실상 불가능했다. 이처럼 노동자의 존재조건에 따라 이해를 달리하는 상황에서 민주노총은 노동운동의 발전을 위한 원칙적인 목표 설정을 하지 못했고, 전술 운영에서도 일관성이 없었다. 의제는 선점했지만 이를 관철시킬 구체적 준비는 되어 있지 않았던 것이다.

정리하면 노동시간단축은 정리해고 저지를 위한 목적에서 제기되었으나 정리해고안이 관철되고 99년 이후 경기가 회복국면에 접어들게 되면서 노동시간 단축이 독자적인 요구와 투쟁의 대상이 되기보다는 여타 투쟁의 들러리 또는 보조적 목표로 제기되는 조직적 한계 속에 놓이게 된 것이다. 이는 노동시간 단축의 취지가 일자리 나누기(job-sharing) 차원에서 주5일제 도입을 통한 삶의 질 개선으로 옮겨졌다는 점과도 무관하지 않다. 결국 노동시간 단축의 초점이 단축분에 대한 인력 충원이 아니라 사무전문직의 경우 업무분담과 휴일조정을 통한 주5일 근무제 도입으로 전환된 것이고 제조업의 경우는 초과근로에 대한 획기적 제재조치와 인력충원 안이 마련되지 않음으로써 시간단축이 임금인상 효과에 머물게 된 것이다. 그리고 규모별 단계적 도입 조치 등으로 인해 노동자간 내부격차를 확대하는 결과를 초래하였다. 노동운동의 대의가 노동운동 간 차별을 극복하고 내부연대를 확대해 나아가는 방향이어야 한다고 볼 때, 주40시간 법정노동시간 단축의 효력

은 공공부문과 대기업 정규직 노동자만의 이해에 부합하는 아주 제한적인 투쟁으로 마무리된 것이다. 문제는 주40시간제 법정노동시간 단축 투쟁 과정은 역부족이었다는 형식적 반성만이 남아 있을 뿐, 주40시간제 도입의 실질적 문제점은 무엇인지, 40시간제가 사업장에서 어떻게 관철되고 있는지 등에 대한 점검은 거의 이루어지지 못하고 있다는 점이다.

## 나. 주40시간제 법정노동시간 단축 도입 효과와 이에 대한 평가

노동시간 단축이 노동조건에 미치는 효과는 동일하지 않다. 구체적 도입방식에 따라 상이한 효과가 나타나며 경제구조, 기술 및 생산성 수준 등 경제적 요인 외에도 노·자간 세력관계와 사회문화적 여건 등 복잡한 요인에 의해서도 영향을 받는다. 도입 이후 결과 분석도 그 내용이 다양하다.

이미 주40시간제 도입 이전부터 법정노동시간 단축 예상 효과를 실증적으로 분석하는 연구결과들이 다수 있었다.<sup>19)</sup> 고용창출, 실노동시간 감소효과, 임금 등의 쟁점에 대한 실증 분석은 노동시간 단축을 둘러싼 노·자간의 역학관계를 반영하는 것으로 모형의 가정과 분석방법 등에 따라 결과가 상이하게 제출된다. 이러한 예상효과 분석은 각 진영의 노동시간 단축을 향한 방향 설정에 영향을 미치게 된다.

예상분석의 결과가 다르듯이 법 개정 이후 법정노동시간 단축이 가져온 효과에 대한 분석도 상이하다. 이 또한 분석하는 연구자가 어디에 초점을 맞추었는가에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 이 글에서는 기존 연구에서의 효과 분석 사례 몇 가지를 소개하고 이를 종합적으로 평가하는 것으로 대신하겠다. 앞서서도 얘기했지만 아쉬운 점은 효과 분석을 지속적으로 추진하지 못하는 점이다. 2003년 법 개정은 노동시간단축과 유연화가 동시에 이루어져 효과분석이 종합적으로 이루어져야 하고 지속적인 효과분석을 할 때만이 올바른 정책 수립에 반영할 수 있을 것이다.

### 1) 고용창출

황선웅<sup>20)</sup>은 주40시간제 시행 이후 고용인원이 감소한 것으로 보고 있다. 법 개정 후 1년 동안 월평균 고용인원은 전년 같은 기간 대비 1.4% 감소했고 적용대상이 300인 이상 사업장으로 확대된 2005년 7월 이후에도 월평균 고용인원은 전년 같은 기간에 비해 0.9% 감소한 것으로 주장한다. “실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구”<sup>21)</sup>(이하 실근로시간 단축 저해요인 분석연구)는 주40시간제가 도입된 산업은 도입되지 않은 산업보다 고용이 약 7.2% 감소한 것으로 나타났고 주40시간제가 관

19) 황선웅(2006)의 “법정노동시간 단축의 노동시장 효과”에는 고용창출 여부와 관련한 여러 연구결과가 소개되어 있다.

20) 황선웅(2006), 『법정노동시간 단축의 노동시장 효과: 1989-91년과 2004-05년의 비교』, 한국노동중앙연구원.

21) 한국노동조합총연맹, 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』, 노동부, 2007.

광, 레저 확대 등 다른 사업에 미친 파급효과를 고려할 때 총고용이 줄어들지는 않는다고 본다. 또한 2007년 근로시간실태조사에서도 단축사업장의 68.1%가 주40시간제 도입 전후로 고용변화가 없었다고 응답한 것으로 보았다. 반면 김유선<sup>22)</sup>은 법정근로시간 단축에 따른 실근로시간 단축으로 고용증가가 이루어졌는데, 근로시간을 10% 단축할 때 단기적으로는 고용증가 폭이 미미하지만, 장기적으로 취업자는 8.5%, 노동자는 13.1% 고용이 증가했다고 보고 있다.

## 2) 노동일

황선웅은 5인 이상 사업체 월평균 노동일은 법 개정 전 23.8일에서 법 개정 1년 후에는 23.4일, 시행 2년차로 접어든 2005년 7~10월 사이에는 23.1일로 각각 0.4일, 0.7일 축소된 것으로 본다. 또한 500인 이상 사업체의 월평균 노동일은 법 개정 전에도 23.2일로 전체보다 0.6일 정도 적었으나, 법 개정 1년 후에는 월평균 21.9일, 시행 2년차로 접어든 2005년 7~10월 사이에는 21.1일로 각각 1.3일, 2.1일이나 줄어들어 다른 집단과의 격차가 더욱 확대되었다고 주장한다. “실근로시간 단축 저해요인 분석연구”에서는 연가휴일 및 휴가일수는 2007년 92.07일로 2003년의 82.23보다 9.84일 증가하였고 미사용일수는 2003년 18.23일이었는데, 2007년에는 29.30으로 증가하였다고 보고 있다. 반면 김유선은 월근로일수는 8.6% 감소했다고 보고 있다.

## 3) 노동시간

황선웅은 5인 이상 전사업체의 월평균 노동시간은 개정법 시행 1년차에는 0.7%, 2005년 7월 이후에는 0.8% 감소하는데 그침으로써 추세적인 변화가 관찰되지 않았다고 본다. 또한 이에 비해 500인 이상 사업체의 월평균 노동시간은 같은 기간 3.5%, 3.2%가 감소하여 법 개정 후 감소속도가 빨라진 것으로 나타났고 항목별로 살펴보면, 정상근로시간은 총 근로시간과 마찬가지로 5인 이상 전사업체에서는 뚜렷한 추세적 변화가 없었으나 500인 이상 사업체에서는 법 개정 후 감소속도가 빨라진 것으로 나타났다고 본다. 그리고 초과근로시간은 5인 이상 전사업체와 500인 이상 사업체 모두에서 감소속도가 둔화된 것으로 나타났다고 본다. 특히 5인 이상 사업체의 경우에는 2000년 이후 계속해서 감소하던 초과근로시간이 개정법 시행 2년 차에 접어들면서 오히려 6.8%나 증가한 것으로 나타났다고 본다. “실근로시간 단축 저해요인 분석연구”에서는 2003년 실태조사에 비해 총근로시간이 주1.61시간(월 7시간 단축, 소정근로시간은 주2.85시간(월 12.38시간), 초과근로시간은 주 0.89시간(월 3.87시간) 증가한 것으로 나타났다고 본다. 2007년의 경우 전체 사업장 중 초과근로사업장은 38.1%로 2003년의 30.1%에 비해 증가했고, 초과근로시간도 2007년 12.80시간으로 2003년 9.16시간보다 증가한 것으로 나타난다고 본다. 반면 김유선(2008)은 2004-7년 법정근로시간 단축으로 총근로시간은 6.1%, 정상근

22) 김유선, 「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실지임금에 미친 영향」, 『산업노동연구』 제14권2호, 2008.

로시간은 6.4%, 초과근로시간 6.0%가 감소했다고 주장한다.

#### 4) 임금

황선웅은 임금이 특별히 높아지는 일은 발생하지 않았다고 보고 있다. 5인 이상 전사업체의 월평균 정액 및 초과급여 증가율은 개정법 시행 1년차에 7.1%, 시행 2년차에 7.2%로, 이는 2000년 이후 가장 낮은 수치이며 500인 이상 사업체의 월평균 정액 및 초과급여도 비록 시행 1년차에는 전년과 비슷한 8.3%의 증가율을 나타냈지만, 시행 2년차에는 단지 4.9% 증가하는데 그쳐 2000년 이후 최저수준을 기록했다고 본다. 또한 월평균 정액급여도 5인 이상 전사업체와 500인 이상 사업체 모두에서 법정근로시간 단축 이후 월평균 정액급여 증가율이 2000년 이후 최저수준으로 하락한 것으로 나타났다고 본다. 그리고 월평균 초과급여 추이는 5인 이상 전 사업체와 500인 이상 사업체간에 커다란 차이가 나타났으며 5인 이상 전사업체의 월평균 초과급여 증가율은 개정법 시행 1년차에는 4.4%로 전년과 큰 차이를 보이지 않았으나 시행 2년차에 접어들면서 2000년 이후 최고수준인 8.5%로 크게 증가하였다고 본다. 또한 500인 이상 대규모 사업체의 월평균 초과급여 증가율은 개정법 시행 전 2.1%에서 개정법 시행 1년차에 무려 13.8%로 높아진 후 시행 2년차에 들어서면서 6.0%로 떨어졌다고 본다. “실근로시간 단축 저해요인 분석연구”에서는 시간당 임금이 2.6% 증가하는 것으로 나타나며 정상근로시간이 4시간 단축될 때 시간당 임금은 약 10.4% 증가한 것으로 나타난다고 주장한다. 한편 김유선(2008)은 근로시간을 10% 단축할 때 시간당임금은 12.1~13.3% 증가했지만 월임금총액은 유의미한 영향을 받지 않았다고 보고 있다.

1989년 주44시간제 도입과 2003년 40시간제 도입 결과를 비교하면<sup>23)</sup>

- 1) 1989년 개정 후에는 고용이 크게 늘었지만 오히려 2004년에는 고용이 소폭 줄었다.
- 2) 노동일은 두 시기 모두 감소했지만 감소폭은 2004~2005년에 더 크게 나타났다.
- 3) 노동시간도 두 시기 모두 감소했다. 하지만 실근로시간 감소폭은 89~92년에 더 크게 나타났다. 이는 정상근로시간과 초과근로시간 모두 동일했는데 특히 2004년 법 개정 후 시행 2년차에는 초과근로시간이 오히려 6.8%나 증가하였다.
- 4) 임금은 두 시기 모두 상승한 것으로 나타났고, 상승폭은 1989~1992년에 더 크게 나타났다. 이는 월평균, 시간당, 명목임금, 시간당 실질임금의 모든 항목에서 그러했는데 특히 2004년 법 개정 후 시행 2년차의 시간당 실질초과급여는 오히려 0.8% 하락한 것으로 나타났다.

주40시간으로의 법정노동시간단축 평가는 무엇보다 중요하다. 먼저 근기법 개정과 관련하여 평가하여 보자.

- (1) 사업장 규모별로 2004년부터 2011년까지 5단계에 걸쳐 단계적으로 도입하게 함으로

23) 황선웅, 『법정노동시간 단축의 노동시장 효과』, 2006.

써 기업규모별 노동자의 노동조건의 편차가 더욱 심하게 되었다. 2010년 현재 20인 미만 사업장은 40시간제가 도입되지 않고 있으며 2020 고용전략에서 2011년 11월 1일부터 도입하는 방안을 통과시키겠다고 밝힌 바 있다. 노동법 개정 당시 사업장 규모별 단계적 도입에 대한 보완책으로 영세사업장에서 조기 도입 시 지원금을 제공하는 제도가 있으나 지원금액도 낮고 제도가 복잡하여 실제 활용하는 기업은 상당히 낮은 것으로 나타난다.

참고로 주44시간제 도입 과정을 살펴보면 1989년 3월29일 전 사업장 46시간 도입, 1990년 9월30일 300인 이상 사업장과 금융보험업에서 주44시간제 적용, 1991년 9월30일 전 사업장으로 적용되었다. 주44시간제 도입 시 노동자간 시차가 1년이었던다면 주40시간 도입 시에는 무려 7년이 넘는 시간이 걸린 것이다. 주40시간제 법정노동시간 단축으로 노동자 간 내부격차가 축소된 것이 아니라 오히려 확대된 것이다.

(2) 노동시간 유연화가 부분적으로 확대되었다. 즉 탄력적 근로시간제의 단위 기간이 기존 1개월에서 3개월로 확대되었고 선택적 보상휴가제가 도입된 것이다. 그러나 노동시간 유연화의 현장 적용은 저조한 것으로 조사되고 있다. 1998년 발표된 민주노총의 한 조사에서는 탄력적(변형)근로시간제를 도입한 기업은 14.8%로 나타났고 도입계획이 있는 기업은 12.5%로 나타났다.<sup>24)</sup> 김승택<sup>25)</sup>의 조사에서도 탄력적 근로시간제는 격주 토요일무제 운용으로 활용하고 있을 뿐, 원래 목적으로 사용하고 있는 기업은 10% 미만이라고 본다. “실근로시간 단축 저해요인 분석연구”에서는 2007년의 경우 2003년에 비해 탄력적 근로시간제의 활용도는 낮아져 5%, 선택적 근로시간제는 4%, 재량근로시간제도는 약 1%의 기업에서 도입하고 있다고 한다.<sup>26)</sup> 이러한 결과를 종합해 볼 때, 주40시간제 도입 시 부분적으로 확대된 노동시간 유연화의 사업장 적용은 미미한 편이라고 정리할 수 있다. 따라서 주40시간제 도입으로 노동시간 유연화가 확대되어 신자유주의가 급속히 확대되었다는 주장은 별다른 근거가 없음을 알 수 있다.

(3) 휴가사용촉진방안 신설과 선택적 보상휴가제도 신설로 수당감소우려가 있으나 실제 사업장에서 얼마나 활용되고 있는지 실사조사 사례는 찾아보기 힘들다. 수당감소에 부분에 대해서는 다음 장에서 다시 언급하겠다.

다음으로 노동시간 단축의 원래 목적인 고용 창출, 실노동시간 단축과 삶의 질 확대와 관련한 평가가 필요하다.

(1) 민주노총은 98년 경제위기 시 노동시간 단축을 통한 일자리 창출을 목표로 하였다. 그러나 일자리 창출을 주장하긴 하였지만 일자리 창출은 구호로만 존재했을 뿐 노동시간 단축만큼의 일자리를 어떻게 확보할 것인지에 대한 프랑스의 오브리법<sup>27)</sup>과 같은 고용 확

24) 강병구, 「노동시간 단축, 어떻게 할 것인가」, 민주노총, 1998.

25) 김승택, 『근로시간 단축과 정책과제』, 2004.

26) 2020 국가고용전략에서는 탄력적 근로시간제의 단위 기간이 너무 짧아 도입의 어려움이 있다는 재계의 의견을 수렴하여 2020 국가고용전략에서는 계절에 한해 1년 단위로 확대하는 방향으로 근기법을 개정하겠다고 밝히고 있다.

27) 1998년 통과된 오브리법은 법정노동시간을 주35시간으로 단축하면서 법정 노동시간 단축 이후에도 노동시간이 35시간 이상인 기업에게 재정적 부담을 부과하고 법정 노동시간 단축 전에 최소 10%에서 35시간까지

대를 위한 추가고용 장치는 처음부터 마련하지 않았다. 결국 경제위기가 극복되고 노동시간 단축 요구가 주5일제로 전환되면서 일자리 창출이라는 구호마저도 무색해졌다. 이는 주44시간제 도입 시 일자리 확대와 실노동시간 단축이 가져다 준 기대감, 연구 진영에서 제출되는 고용 창출 예상효과 등에 의존하여 시간단축이 되면 자연스럽게 고용창출도 될 것이라고 기대했던 것으로 보인다.<sup>28)</sup> 신자유주의가 본격화되는 시점에서 추진하는 노동시간 단축 사업의 준비가 얼마나 미비했는지를 알 수 있게 한다.

(2) 실노동시간 단축에 실패했다. 수년 동안 노동운동이 주력한 사업임에도 불구하고 앞서도 보았듯이 주40시간제가 도입되었지만 실노동시간 단축 효과가 거의 발생하지 않았다. 이는 참으로 노동운동을 맥 빠지게 하는 요인이다.

실노동시간이 단축되지 않은 원인을 황선자<sup>29)</sup>는 1) 법정근로시간 단축의 기업규모별 단계적 실시 2) 초과근로시간의 증가: 법정근로시간 단축분이 초과근로로 전환 3) 휴가 사용일수가 크게 늘지 않음으로 정리하고 있다.

초과근로의 증가나 휴가 사용일수의 제한적 증가는 결코 우연한 일은 아니다. 주40시간제 도입 투쟁 당시 노동현장에서 근기법 규정조치 어기며 행해지고 있던 장시간의 초과근로를 감안할 때 초과근로에 대한 획기적 제한조치를 마련하지 않은 점, 그리고 노동자의 초과근로를 유인하는 높은(?) 할증률과도 관련이 크다고 보인다. 이 점에서 본다면 민주노총이 노동시간 단축을 제안할 때부터 초과근로를 제한하려는 의지가 있었는지에 대한 의구심을 떨쳐버릴 수가 없다.

실노동시간 단축은 노동시간 단축의 최대 과제였다. 이와 관련하여 민주노총은 2000년부터 연 노동시간 2,000시간으로의 제한을 목표로, 98년 당시 주 12시간으로 되어 있는 초과근로 제한 규정을 축소하여 1일 2시간, 주 7시간으로 제한한 것을 목표로 세웠다. 주40시간제가 적용된다면 연단위 노동시간은 1,900시간대면 충분하다. 그렇다면 연간 초과노동시간 상한은 100시간 내외가 되어야 할 것이고, 민주노총은 연월단위 초과근로 상한을 분명하게 확정해야만 했다. 그러나 연월 단위 초과근로 상한을 ‘검토’해야 한다고 주장했을 뿐, 상한선을 구체적으로 정하지는 않았다. 또한 사용자의 초과근로 유인을 줄인다는 명목 하에 실근로시간 단축 방안의 하나로 할증률 인하를 일관되게 반대했다. 결국 초과근로 상한선은 기존 안처럼 1주 12시간을 유지하되, 3년간은 1주 16시간 허용하는 것으로 오히려 초과근로 범위를 확대하였고, 할증률은 유지했다.

당시 주44시간제 하에서도 최대노동시간이 주당 56시간을 넘지 못하도록 법제화되어 있는데도 현대자동차 등 민주노총의 대규모 핵심 사업장에서조차 주당 60시간 이상 노동이 버젓이 행해지고 있었다. 이러한 현실에서 초과노동시간 단축의 획기적 제한, 초과근로

---

단축시키는 경우, 신규 채용이나 고용유지가 이루어지는 조건하에서 기업에 대해 재정적 지원(10%단축으로 6%로 고용증대, 혹은 유지, 15%단축으로 9%의 고용증대 혹은 유지)을 하는 등의 내용을 담고 있다(김성희, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」, 2000 참조).

28) 황선웅에 의하면 “안주엽·이규용(2001)은 법정근로시간 1% 단축시 고용 0.57% 증가, 신관호 외(2002)는 법정근로시간 4시간 단축시 고용 4.9% 증가, 남성일(2002)은 단계적 단축, 할증률 25%, 월차, 생리휴가 폐지가정시 고용상승률 실시 3년차에 56.15%로 정점에 이른 후 새로운 균형으로 수렴 주장, 이지평(2000)은 생산성 제고, 초과근로시간 증가로 유의한 변화 없음”이라고 한다.

29) 황선자, 「노동시간 실태와 개선과제」, 『근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서(I)』, 2010.

상한선을 지키지 않는 사업장과 노동자에 대한 처벌, 휴가를 보장하지 않는 사용주에 대한 처벌의 강화 등 노동시간을 실질적으로 줄이기 위한 강제적 조치가 절실히 요구<sup>30)</sup>되었음에도 불구하고 노동진영은 할증률 유지만 관철시킨 것이다. 이로써 노동자들의 초과근로를 유인하는 가장 좋은 모양새로 근기법 개정이 이루어진 것이다.<sup>31)</sup> 이는 주40시간제 도입 이후 실근로시간은 단축되지 않고, 초과근로가 증가하는 결과로 이어졌다.

(3) 노동시간 단축은 노동강도 약화, 산재 감소, 일과 가정의 균형, 여가활동(문화) 증가 등 삶의 질 향상으로 그 성과가 이어져야 한다. 노동강도나 산재에 대한 조사는 노동시간 단축 이후 일정한 시간이 지난 시점에서 조사되어야 하나 이에 대한 실사분석은 거의 이루어지고 있지 않다. 또한 일과 가정의 균형, 여가활동 강화에 대해서도 독자적인 연구가 필요할 것이다. 그러나 초과근로 강화로 인해 여가활동은 축소되고 일과 가정 균형은 오히려 붕괴된 측면이 있다. 주5일제가 성립한 사업장의 경우 노동자들은 재테크, 자기계발, 소비문화의 급속한 증가로 오히려 소비자본주의에로의 복속이 강화된 측면이 있다. 이는 노동시간 단축 그 자체만으로는 노동해방으로 이어지는 것은 아니라는 중요한 메시지일 것이다. 이에 대한 총체적인 평가가 필요하다. 그러나 이 글의 핵심 주제도 아니고, 필자의 역량상의 한계로 인해 다른 기회에 반드시 연구되길 기대한다.

#### 다. 주40시간제 도입을 둘러싼 쟁점

1998년 이후 현대자동차를 비롯한 노동자에게 가해진 정리해고 사태는 노동자들의 삶과 의식에 많은 변화를 일으켰다. 노동자들은 자기가 다니고 있는 직장이 평생직장일 거라는 생각과 믿음을 가질 수 없게 되었다. 98년 정리해고 투쟁을 전후로 현대자동차의 결근율은 3~5%에서 0.01%로 줄었을 정도로 현장 분위기는 180도 변해 있었다. 노동조합이 고용을 책임져줄 수 없다는 사실을 경험한 노동자들은 회사가 그나마 잘 나가고 있을 때, 한 살이라도 나이를 먹기 전에, 한 푼이라도 더 벌어야겠다는 생각에 특근과 철야에 목을 매게 되었다.<sup>32)</sup> 한편 전체 노동자 3명 중 2명이 비정규직일 만큼 비정규직 노동자의 수가 급증했고, 일자리의 질은 계속 나빠져 가고 있었다. 정규직 노동자들은 경기가 안 좋아질 때 비정규직 노동자들이 자신의 고용을 조금이라도 더 유지시켜주는 총알받이가 되어줄 수 있을 거라는 품어서는 안 될 기대감을 갖게 되었다. 힘든 일은 하청 노동자 몫이란 게 당연시되고 강화된 노동강도는 비정규직 노동자들에게 자연스럽게 떠넘겨

30) 2000년 노동부는 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않는다고 행정해석을 내렸고, 이에 근거해 주말특근은 어떠한 규제도 받지 않는다. 연장근로 규제의 책임을 지고 있는 노동부의 책임회피를 위한 이런 영터리 해석이 현장에 적용되고 있음에도, 이에 대해 노동운동진영에서는 누구도 문제제기 하지 않고 있다.

31) 이것의 책임을 어느 단위라고 특정할 수는 없다고 본다. 조합원들이 그것을 원했던 것이고, 노동조합 지도부는 조합원들의 이해를 거스를 수 없었을 것이다. 노동운동 단체와 정치조직은 '임금 삭감 없는 시간단축'이란 구호로 조합원들의 임금이 인하되어서는 안 된다는 점에 최우선의 중점을 둬으로써 결과적으로 정규직 대공장 조합원들의 이해에 충실히 부합했다. 그리고 이 모든 것은 무한정한 초과근로로 더 이상의 인력충원을 원치 않던 자본의 이해와 절묘하게 맞아떨어졌다.

32) 2005년 현대자동차 엔진노동자가 파로사 했을 때, 1년 365일 중 추석과 설, 당일만 빼고 363일을 일하였다는 사실이 세간에 알려지면서 살인적인 장시간 노동이 제한 없이 이루어지고 있는 사실에 세상은 다시 한 번 놀랐다.

지면서 정규직은 새로운 일자리에 직영 정규직이 들어오는 것보다 비정규직 노동자들이 들어오는 것을 더 반기게 되었다.<sup>33)</sup>

이처럼 노동시간 단축 논의는 한국 사회의 신자유주의 전면화와 맞물려 진행되었다. 이 시기의 노동현장은 강한 고용불안으로 활동이 급속히 위축되고 있었고 노동자의 정서와 노동조합 활동은 경제적이고 실리적으로 급속도로 재편되는 시기였다. 정규직 중심으로 조직되어 있던 노동조합은 IMF를 거치면서 기업별 노조와 산별 노조를 막론하고 이들 정규직 조합원들의 이해만을 거의 전적으로 대변하게 되었다. 주40시간 법정노동시간 단축도 전체 노동자계급의 이해가 관철된 것이 아니라 공공, 사무전문직, 대공장 정규직 노동자, 그들만의 잔치가 되어버린 대표적 사례일 것이다.

주40시간제를 둘러싸고 분석해야 할 쟁점은 노동시간 유연화와 임금, 두 가지라고 본다. 노동시간 유연화와 임금은 노동시간 단축을 둘러싸고 자본과 노동이 직접적으로 대립하는 접점인 동시에 노동자 계급의 내부의 이해가 걸려 있는 쟁점이기 때문이다. 이 쟁점은 지금 현재도 노동운동의 발목을 잡고 있고, 여전히 노동운동의 딜레마이기도 하다.

### 1) 노동시간 유연화<sup>34)</sup>

노동운동 내에는 주40시간제 단축을 노동시간 유연화와 맞바꾸기 했다는 평가가 존재한다. 그리고 도입된 노동시간 유연화로 인해 비정규직 노동자 양산 등 노동운동이 위축되는 원인으로 작용했다고 본다. 그러나 앞의 평가에서 살펴보았듯이 노동시간 유연화는 아주 부분적으로만 확대되었을 뿐이다. 오히려 이전부터 존재했던 초과근로 등의 노동시간 유연화와 새로이 도입된 성과급/격려금 등이 IMF 이후 변화된 노동자의 욕구와 맞물려 노동자들을 임금노예로 만들고 있는 것이다.

이 글에서는 노동시간 유연화에 대한 올바른 투쟁방향을 수립하기 위해 노동시간 유연화 전반에 대해 살펴보도록 하겠다.

노동시간 유연화란 법적 혹은 고용계약에 의해서 일정 기간 내에 안정적으로 분할된 정상노동시간과 차이가 나는 모든 형태의 노동시간을 의미한다. 주40시간제가 일반화된 현재는 월~금 주 5일, 오전 9시 출근해서 오후 6시 퇴근하는 것이 정상노동시간일 것이다. 정상노동시간은 고정되지 않고 기업과 노동자의 사정에 따라서 다양한 형태로 변형되어 왔다. 노동력은 매일, 매주, 매월, 1년 단위 등으로 유연하게 사용되어 왔고, 계속 변형되고 있으며 그 변형은 점차 확대되고 있다.

일례로 미국에서 2차 대전 이후 오전 9시에 출근해 오후 5시에 퇴근하는 남성 부양자의 근무형태는 육체노동자에게도 가족을 위한 통상적인 노동리듬으로 여겨졌다고 한다. 그러나 “1999년 캘리포니아의 노동과 보건 연구”에 의하면 조사대상자의 8%만이 이러한 9~5 모습에 부합한다는 결과가 나왔고, 남녀를 불문하고 1년 내내 같은 직장에서 주간 전일제 근무를 하는 사람은 전체 조사대상 노동자의 1/3에 지나지 않았다. 9~5근무와

33) 이종호, 『현장에서 미래를』 83호.

34) 근로자 파견제, 정리해고 등 노동 유연화는 논란의 여지없이 반대다. 따라서 이 글에서는 노동시간의 배치를 둘러싼 노동시간 유연화로 한정해서 다룬다.

월~금 주5일 주간근무는 크게 이완되고 있음을 알 수 있다. 이 조사는 미국에서 사회적 시간 조직의 변화를 상징적으로 보여주고<sup>35)</sup> 있지만 우리 사회의 모습도 미국과 그다지 다르지 않을 것이다.

표준노동시간이 전 사회적으로 관철되기 이전에는 노동시간의 길이와 강도가 기업 간의 경쟁에서 매우 중요한 요소로 작용하였다. 그러나 표준노동시간이 법적으로 관철되자 노동시간 자체의 역할은 상당히 축소되었다. 즉 8시간 노동과 주5일제의 도입으로 공장가동시간은 일반적으로 제한되기 시작한 것이다. 그 후 노동시간과 공장가동시간과의 관계에 대한 연구는 이미 1920년대 시작<sup>36)</sup>되어 2교대제가 이윤을 많이 남길 수 있다는 점, 자동화는 실업문제를 낳을 것이라는 주장이 지속적으로 제기되었다.

1960년대 초반 미국에서는 자본가들이 먼저 주4일 40시간제 도입을 주장하였다. 이들이 주4일 도입을 주장한 까닭은 생산력의 증가와 생산계획의 유연화 때문이었는데 주4일 40시간 노동제에는 개별 기업의 특수한 요구뿐만 아니라 그 기업의 노동자나 경영자의 요구를 담아낼 수 있는 다양한 가능성이 존재하고 있었다. 이들 자본가의 주장에는 개별 노동자가 일하는 날은 일정하게 정해지는 것이 아니라 주7일에 걸쳐 다양하게 배치할 수 있는 내용이 포함되어 있었다. “노동시간 유연화”가 자본의 새로운 전략적 변수로 도입될 수 있게 된 것이다.<sup>37)</sup> 노동시간 유연화는 70~90년대를 거치면서 전후 미국사회 노동자들의 노동과 일상생활을 크게 변화시켰다.

유럽에서는 실업률이 심각한 상황이 된 80년대 들어서야 노동유연화와 노동시간 단축에 대한 논의가 시작되었다. 많은 기업들은 더 길어진 공장가동시간과 개별 노동자의 노동시간을 분리하게 되었으며 시장수요의 변화를 노동력 사용의 유연화로 대처하였다. 이를 통해 생산력을 높여 기업의 경쟁력을 향상시키는 것에 경영의 중점을 두었다. 이러한 기업의 유연화 도입에 대해 노동측은 주35시간으로의 노동시간 단축으로 대처하였다. 일자리 나누기는 자본 측에서 보면 대량해고로 유효수요가 감소하거나 체제불안이 증가하는 것을 막을 수 있고, 노동자 측에서는 생계수단인 일자리를 잃는 것을 예방할 수 있다는 ‘자동화 시대의 윈윈 전략’으로 선전되었다. 노동시간 단축과 유연화 도입이 본격화된

35) 안정옥, 『현대 미국에서 “시간을 둘러싼 투쟁”과 소비적 현대성: 노동, 시간과 일상생활』, 서울대 박사논문, 2002.

36) 1929년 독일학자 하우크는 “노동문제와 산업비용경제”라는 저서에서 개별 노동자의 노동시간의 적당한 길이가 결코 경제적, 기술적 조건에 종속되는 공장가동시간과는 일치하지 않는다는 사실을 지적하였다. 영국학자인 페르논은 1934년 “단축된 주간 노동시간”에서 2교대제에 대한 면밀한 연구를 하였고 1차 세계대전 중에 군수산업에서 일하던 많은 여성 노동자의 8시간 2교대제 작업이 다른 산업분야에서도 엄청나게 효율적일 수 있으며 실업을 줄일 수 있다고 주장하였다. 사회민주주의 진영에서도 노동시간과 공장가동시간이 경제적 기능상 분리되어 있다는 사실을 인정하였다. 카우츠키는 1937년 “개별 노동자의 일일노동시간과 어떤 공장의 하루 노동시간은 결코 일치하지 않는다. 만약 어떤 공장에서 개별 노동자의 노동시간이 8시간에서 6시간으로 단축된다면 비록 임금도 이전과 같고 단위당 상품 가격이 상승하지 않아도 이윤은 상승할 수 있다. 이윤증가는 2교대제를 도입함으로써 하루 공장가동시간이 지금까지의 8시간에서 12시간으로 늘어남으로써 이를 수 있다. 위의 경우 공장에 투입된 고정자산은 동일한 반면에 하루에 생산되는 상품의 가치는 50% 상승한다”고 주장하였다. 한편 1956년 엄청난 호황의 시기에 독일학자 프리드리히 폴라크가 “자동화”라는 책에서는 기술진보와 실업의 증가에 대해 경고하고 주4일 노동을 통한 노동시간 축소만이 실업을 예방할 것이라고 주장하였다. 그러나 1960년대에 새로운 기술의 도입이 실업을 유발시킬 것이라는 우려는 비정상적인 것으로 받아들여졌고, 오히려 유럽의 당시의 걱정은 노동력 부족이었으며 수십만 명의 이주노동자가 유럽으로 유입되었다(황선길, “노동시간 단축과 노동의 유연화-역사적 고찰”)

37) 황선길, “노동시간 단축과 노동의 유연화-역사적 고찰”.

것이다.<sup>38)</sup> 일본에서도 노동시간단축이 집중적으로 이루어진 1980년대 후반 노동시간 유연화에 대한 법제도 정비에 들어간 바 있다.

이처럼 노동시간 유연화 도입은 그 나라의 생산시스템, 법률과 단체협약 등의 차이에 따라 도입 시점과 그 속도가 조절되고 있을 뿐, 세계적인 추세로 자리잡아가고 있다.

한국도 예외는 아니었다. 한국은 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동자의 조직적 기반이 확대되고 노동법이 개정되었으며 기존의 전제적 노동통제를 무력화시키는 한편 높은 임금 인상으로 노동자의 생활은 상당 부분 개선되었다. 이 같은 상황에서 노조 존재 자체를 부정할 수 없게 되자 국가와 자본은 새로운 전략을 마련해 들어갔다. 이 전략은 김영삼 정부시기에 들어서서 본격화되었다. 정부 차원에서는 노동력 활용의 유연성을 높이고 새로운 유형의 핵심 노동층, 신인력을 만들기 위한 정책을 구사해 나가고, 기업 차원에서는 이른바 신경영전략을 도입하여 작업장 체제의 유연성을 높이고 노동에 대한 통합력을 강화하기 시작했다. 또한 수량적 고용 유연성을 강화하기 위해 노동부는 대법원 판례(1991.12.11)를 근거로 기업의 정리해고 요건을 대폭 완화하는 내용의 해고 관련 지침을 확정했다(1992.1.7). 자본가들은 87년 노동자대투쟁 이후 노동법 개정 과정에서 삭제된 변형근로시간제의 재도입을 위한 다양한 움직임을 시작했고 변형근로시간제는 김영삼 정부의 '국제화' 전략의 일환으로 지원을 받게 되었다. 다른 한편 정부는 근로자과건제의 도입을 정당화하는 담론 실천을 지속적으로 전개했다. 작업장 내에서는 노동력 관리의 유연화를 도입하여 연공적 임금체계를 연봉제, 성과급 등 유연임금체제로 개편하는 한편 기능적 유연화(다능공화)를, 외국인 노동자 도입 등을 통한 수량적 유연화를 꾀하게 된다.<sup>39)</sup>

김영삼 정부의 노동유연화를 향한 열망은 마침내 96년 12월 노동법 날치기 통과를 초래했다. 노동진영은 총파업으로 맞섬으로써 이를 무력화시켰다. 그러나 97년 경제위기를 거치면서 경제성장은 급격히 둔화되고 실업이 본격화되면서 노동조합의 동의 하에 98년 정리해고제, 근로자 과건제 등의 노동 유연화 조치가 합법화되었다. 이는 노동시장을 급속히 재편하는 요소가 되었고 저임금과 불완전고용의 나쁜 일자리가 급속히 양산되기 시작했다. 이제 노동 유연화는 실업과 더불어 사회양극화를 심화시키는 키워드로 자리 잡게 된 것이다.

한국에서 초과근로 등 전통적 의미의 노동시간 유연화는 1990년대에도 상당 수준 진행되고 있었다. 1993년 당시에 45시간 노동을 하고 있는 노동자가 3/4을 넘고 과반수 정도는 주당 54시간 일하며 35시간 이하로 일하는 노동자가 6.6%로 비교적 낮은 수준이었다. 하지만 개인 간 평균 노동시간 차이가 매우 커, 당시에 노동자 개개인으로 보면

38) 2차 세계대전 이후 거의 완전고용에 가까운 급속한 성장을 이룩한 사반세기 동안 서유럽의 노동시간 기본 규정은 다음과 같다. 정규직 노동자에 대해서는 법률이 노동시간의 상한선과 평균적인 지속시간을 정하고 기업은 안정적인 집단적 작업시간표를 채택하였다. 유연성의 여지는 잔업과 임시적 실업(일시해고 및 단기간노동)의 사용에 의해 이루어졌다. 단체협약의 유일한 역할은 법률규정들을 향상시키는 것-주로 주단위 노동시간의 길이를 단축하는 것과 유급휴일을 증가시키는 것이었다. 노동시간 단축은 사회진보의 일부로 간주되었고 노동시간 단축은 임금인상과 함께 노동자가 생산성 증가를 공유하는 한 가지 방법이었다(인수법, 『노동사회』 1998.7·8월호)

39) 김영선, 「'과학적인' 낭비 제거 규범의 생산: 신경영전략 담론을 중심으로」, 『진보평론』 45호.

노동시간이 아주 유동적이었다고 할 수 있다. 그러나 당시는 경제가 성장기에 있었고, 완전고용에 가까운 시기였으므로 유동적인 노동시간이 사회적으로 큰 문제가 되지는 않았다.

주40시간제가 도입된 이후 한국기업의 노동시간 유연화 도입 정도를 살펴보자. “실근로시간 단축 저해요인 분석연구”에 의하면 전통적 의미의 시간 유연화라고 할 수 있는 비사회적 시간을 활용하는 교대제(비일상적 시간의 노동) 34.2%, 초과노동(46%), 임시고용계약(34.5%) 등 기업친화적인 노동시간 유연화정책이 상당히 높은 수준으로 진행되고 있으며 기업내부의 수량적 유연성은 주로 초과근로에 의해 추구하고 있다고 평가한다. 반면 변형근로시간제라고 할 수 있는 탄력적근로시간제는 5%, 선택적 근로시간제도는 4%, 재량근로시간제도는 약 1%를 사용하고 있고 11%의 기업이 단시간 노동(100% 한시적 계약노동)을 활용하고 있다(기업의 자가보고 15%)고 한다.

<표 2-1> 노동시간 유연성 관련 정책

<ul style="list-style-type: none"> <li>* 파트타임 노동</li> <li>* 비일상적 시간의 노동 - 심야노동/토요노동/일요노동/교대제</li> <li>* 유연한 노동시간제 - 탄력노동시간제/ 노동시간 계좌제</li> <li>* 초과노동</li> <li>* 양육휴직 제도</li> <li>* 기타 장기 휴직제도(경력 개발, 가족 간호, 교육 훈련 등을 위한)</li> <li>* 퇴직제도 - 조기퇴직제도/ 점진적 퇴직제도</li> <li>* 비정규 고용계약- 기간제노동/ 파견제/ 프리랜스</li> <li>* 일가족양립지원제도-보육시설지원/ 직업적 양육도우미의 지원/ 직업적 가사도우미의 지원</li> </ul>
---

출처: 실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구, 2007.

위의 표에서 보듯이 노동시간 유연화 정책의 종류는 매우 다양하다. 우리에게 익숙한 초과근로는 노동시간 유연화의 대표적인 형태로 기업의 수량조절, 즉 인력 충원을 회피할 수 있는 핵심 정책으로 타인의 일자리를 빼앗는 반노동자적 정책이다. 그러나 노동운동 진영은 노동자의 임금보존을 이유로 초과근로에 대해서는 매우 유연한 태도를 취하고 있다. 반면 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 주로 노동자의 임금 인하와 관계되는 유연화에 대해서는 총력을 기울여 반대한다. 이처럼 임금을 우선한 노동시간 유연화에 대한 관점은 노동자들의 초과근로에 의존한 임금생활을 유지시키는데 기여한다. 그리고 장시간 노동은 저임금을 존속시키게 되고 저임금은 다시 장시간 노동을 유발하는 악순환을 거듭하게 된다. 장시간 노동과 저임금은 필연적으로 동반관계인 것이다.

앞에서도 살펴보았듯이 소비자의 새로운 욕구·기대·요구 등을 포함한 생산물 수요에 신속하고 민감하게 반응하기 위해 단품종 대량생산에서 다품종 소량생산 및 적시생산으로 전환을 의미하는 포스트포드주의로의 생산방식의 변화, 신자유주의<sup>40)</sup> 전면화 과정에서 노

40) 파트타임 노동으로 특징지어지는 노동시간유연화를 동반하는 포스트 포드주의화 또한 신자유주의처럼 자본에 의해 추진되는 자본의 전략이다. 그러나 포스트 포드주의화는 이미 생성된 대중의 다양성에 대한 욕구를 적극적으로 인정하면서도 그것을 자본의 이윤에 복무하도록 활용하는 전략이라는 점에서 노동자와 대중의 일

노동시간 유연화 확대는 세계적 흐름이다. 따라서 노동조합은 노동시간 단축, 노동시간 유연화와 관련하여 올바른 관점을 정립하는 것이 그 어느 때보다 시급하다. 일반적으로 노동조합은 실업증가에 직면해서 일자리의 좀 더 공평한 분배를 통해 고용을 보호하고 일자리를 창출하는 것을 목표로 한다. 그러나 노동시간 단축은 유연성의 증가만을 가져올 뿐이며, 일자리 증가는 경제 성장의 성격과 유형에 의존한다고 판단하고 노동시간 단축에 대해 부정적으로 보는 노동조합도 있다. 사용자들은 노동시간 단축을 유연성 증가나 임금 감소에 대한 보상으로만 생각한다. 노동조합은 원칙적으로 이러한 임금감소나 유연성 증가 등 두 가지 조건에 대해 적대적이다. 노동조합이 노동시간을 새롭게 조직하기를 원하는 노동자들의 변화 요구를 알고 있다 해도 유연성은 기업의 필요에 맞춰 노동 부담을 높일 것이라고 보는 것이다. 그리고 노조는 기업 간 경쟁력이라는 제약조건을 알고 있음에도 임금감소가 디플레이션으로 갈 수 있기에(노동자의 생활조건을 악화시킬 수 있기에) 어떠한 임금 감소도 거부한다. 반대는 임금이 낮은 나라에서 더욱 강하다.

이미 1982년 유럽노련 헤이그 대회에서는 유럽 노동시장의 발전과 실업증가라는 조건 속에서 잔업의 단축 또는 완전한 폐지를 요구한 바 있고 아울러 노동자들이 선호하는 다양한 생활양식을 감안한 ‘사회적 욕구’의 만족에 많은 관심을 기울였다. 파트타임 노동이 사회적 욕구에 대한 적절한 해결책으로 작용할 수 있는 상황이라는 해석 때문에 파트타임 노동을 거부하기가 쉽지 않았던 것이다. 대신 파트타임 노동의 전제로, 항상 자발적이어야 하며 사전에 노동자대표와 협의를 거쳐야 하고 정규노동자와 동등한 권리를 누릴 수 있도록 해야 한다는 결의가 채택되었다.<sup>41)</sup>

풀타임 고용노동자는 노동시간단축 뿐만 아니라 자기가 결정하는 노동시간의 유연화를 원하며, 육아나 자기계발 등을 원하는 파트타임 노동자는 파트타임 자체에 문제가 있다고 느끼기보다는 노동시간의 길이와 배치의 일방성, 저임금, 사회적 보호의 미비 등이 문제라고 느낀다는 보고도 있다. 이처럼 노동시간 유연화는 자본의 노동에 대한 공격과 노동자의 개인적 욕구가 맞물리는 지점이 있다. 노동시간 유연화에 대해 노동진영이 반대만 할 수 없는 사회적 조건이 존재하는 것이다. 그러므로 파트타임 노동자들에 대한 저임금 해결, 고용안정성 확보, 성평등의 관철, 사회보장 적용 등의 보호장치를 만들어야 할 것이다.

또한 노동시간 유연화와 노동자의 시간주권의 관계에 대한 고민도 필요하다. 노동시간의 길이와 배치를 둘러싼 노동시간 유연화에는 노동자가 자신의 욕구에 의해 선택하거나 기업가가 생산성 향상을 위해 선택하는 두 가지 길이 있다. 이때 노동자가 선택한다면 엄격한 시간강제로부터 부분적으로 해방될 수 있고, 기업가가 선택한다면 엄격한 시간강제로 노동자의 종속이 완성될 것이다. 여기서 문제는 누가 선택하는가의 문제이고 이는 시

---

방적 희생만을 요구하는 신자유주의적 전력과 이론적으로 구별될 수 있다. 또한 포스트 포드주의화와 신자유주의는 포스트 포드주의화가 구체적 생산방식과 더 관련이 있고, 신자유주의가 인사정책, 노동시장정책과 더 관련이 있다는 점에서 구별될 수 있다. 그러나 포스트 포드주의화와 신자유주의는 1970년대 계급투쟁에 대한 자본의 재구조화 전략으로 거의 동시에 출현했고 현실적으로 중첩적으로 노동에 영향을 미친다는 점에서 그 차이에 대한 인식이 종종 환기되지 못했다(김원태, 「새로운 노동시간정치를 위하여」, 『1등만 기억하는 더러운 세상을 뒤집어라』, 매일노동뉴스, 2010)

41) 인수범, 『노동사회』, 1998년 7·8월호.

간주권을 둘러싼 투쟁이 될 것이다. 노동자의 시간주권은 “노동시간이 노동자의 의사와 무관하게 외부로부터 규정되는 것을 철폐하고 일하는 사람 스스로 자신의 노동시간의 길이와 배치를 결정하며 개개 노동자의 노동시간 결정에 있어서 동료들 간의 자유를 확대함에 의하여 노동자로서의 삶을 인간화한다는 것”<sup>42)</sup>으로, 노동에 대한 노동자의 자기결정권이라고 정의할 수 있을 것이다. 노동자 스스로 노동시간을 결정하는 권한이 커지면 커질수록 노동자를 소외시키는 억압적 규율은 줄어들게 된다는 점은 분명하다. 노동운동 진영은 자본주의 사회이건 자본주의 이후의 사회이건 간에 당시의 조건을 감안하여 노동자 자신이 노동시간을 스스로 책임질 수 있는 새로운 노동시간 모델을 만들어 낼 필요가 있다. 즉 자본에 의한 노동시간 유연화가 아니라 노동진영이 노동시간을 총괄하면서 노동의 새로운 분배 형태를 제시하는 노동시간에 대한 사회적 경영이 필요한 것이다. 이를 전문적으로 연구하고 추진할 진보 진영의 기구 설립도 고민해 보아야 한다.

## 2) 임금: 초과근로 할증률, 임금보전

### (1) 초과근로 할증률

경제사회발전노사정위원회자료(2010.7.)를 보면 자본 측은 일관되게 초과근로 할증률 인하를 주장한다. 주40시간제로의 시간단축 과정에서도 자본 측은 일관되게 할증률 인하를 주장하였다. 높은 초과근로 할증률이 노동자의 초과근로를 유인하기 때문에 초과근로를 줄이기 위해서는 할증률이 인하되어야 한다는 것이다. 이는 한편으로 맞는 말이기도 하다. 그러나 초과근로를 할 물량이 없는데도 사용자가 노동자를 위해 초과근로를 시키지는 않을 것이기 때문에, 초과근로에 대한 주도권은 사용자에게 있다. 초과근로를 줄이기 위해 할증률을 인하한다는 말은 사용자들이 혈값으로 장시간 노동을 시켜 줌 더 많은 이윤을 증대시키려 한다는 것을 은폐하려는, 그 자체로 기만에 가득 찬 말이다.

민주노총을 비롯한 대부분의 노동진영은 초지일관 할증률 인상을 통해 사용자의 초과근로 유인을 줄여야 한다고 주장했다. 주40시간제 투쟁의 막바지인 2003년 민주노총의 지침도 “할증률 인상을 통해 초과노동 사용에 대한 사용자의 유인(을) 축소”하고 “주휴 유급”은 현행대로 유지해야 한다는 것이었다. 거의 모든 노동운동 단체 또한 IMF 이후 생활이 점점 어려워지고 있는 노동자들의 현실을 감안할 때 어떠한 임금인하도 안 된다고 주장하였다. 그러나 할증률 인상(유지)의 실제 의도가 할증률 인상(유지)을 통해 장시간 노동을 억제하려는 것이었는지? 아니면 높은 할증률을 통해서 임금을 올려보겠다는 노동자들의 욕망을 충실하게 대변하는 것은 아니었는지 살펴볼 필요가 있다. 결과적으로 노동자의 초과근로 유인으로 이어진 점, 높은 초과근로가 유지되고 있는 점에 대한 진지한 반성이 필요하다.

그렇다면 할증률이 높아지면 연장노동이 줄어들고, 할증률이 낮아지면 초과노동은 늘어나는 것이었을까?

초과노동이 엄격히 제한되어 있을 때는 할증률 인상은 노동자의 임금인상 효과로 연결되

42) 황선길, “노동시간 단축과 노동의 유연화-역사적 고찰”.

고 사용자에게도 초과노동 유인효과를 줄일 가능성을 제공하게 된다. 하지만 우리나라처럼 허용 초과노동시간이 크고 이를 위반하더라도 실질적 규제가 없는 곳에서 할증률 인상은 노동자들에게는 더 많은 임금을 향한 욕망으로,<sup>43)</sup> 사용자들에게는 신규채용을 억제하는 기제로 작용될 뿐이다.

초과노동에 대한 수당을 포함해서 노동력 재생산비용으로서의 임금을 사고하기 때문에 노동자들과 노동조합은 현재의 저임금 현실에 대한 진지성, 전투성을 갖지 못하는 것이고 그러한 조건이 지속되는 한 저임금과 초과노동은 사라지거나 의미 있게 줄어들 수 없다. 저임금, 장시간 노동의 악순환이 계속되는 것이다. 바로 이러한 이유 때문에 초과노동에 대한 법정 할증률을 올려서 초과노동에 대한 사용자측의 선호를 없애거나 줄이겠다는, 그리하여 결국 초과노동을 없애거나 축소시켜 실노동시간을 단축하겠다는 민주노총이나 제 노동단체의 발상은 전혀 비현실적인 탁상공론일 수밖에 없다. 노동조합이 법정 노동시간에 의한 자신의 생활임금을 확보한다는 원칙을 세우지 못할 때, 할증률이 올라가는 만큼 노동자들의 시간당 임금은 줄어들어서 결국 초과노동을 포함할 때만 생활이 가능해지는 것이다. 법정노동시간으로 생활임금을 확보하기 위한 행위를 단행하지 않는 노동조합에게는 오히려 할증률 인하가 약이 될 수도 있을지 모른다. 노동조합과 노동자들이 높은 할증률로 얻은 연장근로수당에 의한 임금에 의존하기보다는, 그리하여 초과노동에 열중하기보다는 시간당 임금을 인상시키는 투쟁에 더 열중하게 될 지도 모를 일이기 때문이다.<sup>44)</sup>

주당 60시간 노동을 감수하면서 ‘할증률 인하 반대’와 같은 장시간 노동을 전제한 싸움에 열중할 때, 실질노동시간 단축이라는 목표는 공허한 구호로 전락할 수밖에 없다. 실제의 노동시간은 그대로 둔 채 법정노동시간만을 단축하고, 그 단축을 연장노동 수당을 늘리는 수단으로, 그리하여 ‘임금을 인상하는 수단’으로 삼는, 그러한 노동시간의 단축이 아니라 실질노동시간 그 자체를 단축하는 일이어야 한다. 그럴 때만이 임금의 실질적 인상도 가능해지는 것이다. 그리고 단축하는 만큼의 고용을 늘리는 방안을 구비할 때, 노동시간 단축은 전체 노동자 관점에서 이루어지는 것이다.

## (2) 임금보전<sup>45)</sup>

노동자들에게 노동시간 단축을 둘러싼 최대 관심은 임금문제일 것이다. 임금삭감 없는 노동시간단축은 노동자들의 이러한 요구가 잘 담겨져 있는 구호다. 1980, 90년대 유럽의 주 30시간대로의 단축이나 우리나라의 주 44시간, 40시간으로의 법정노동시간 단축 시 임금삭감은 거의 없었다. 1994년 독일의 폭스바겐 모텔에서는 28.8시간 적용에 한해 임금삭감에 합의한 적이 있다.

노동시간단축을 둘러싼 자본과 노동자의 정치에서, 노동시간단축이 노동자의 이해를 받

43) 2003년 근기법 개정 이후 현대자동차 노동조합의 경우 그들의 높은 조직력과 투쟁력으로 휴일야간근로의 경우 할증률을 350%로 인상시켰다. 이 높은 할증률은 노동자들을 주말특근으로 경쟁적으로 유인하고 있다.

44) 채만수, 『현장에서 미래를』 83호.

45) 이 장은 강연자, 「기본소득과 노동시간 단축」(『1등만 기억하는 더러운 세상을 뒤집어라』, 매일노동뉴스, 2010)을 요약하였다.

영한다면, 노동시간의 유연화, 임금삭감은 자본의 이해를 반영한다고 할 수 있다. 그러나 현실에선 노동시간 단축 시 임금보전에 대해 노동측이 강경한 편이라면, 자본은 노동의 유연화 관철을 우선시하고, 임금에 대해서는 오히려 관대한 편이다. 주40시간노동 법제화 과정이나 현대자동차의 주간연속 2교대제를 둘러싼 협상 과정에서 이를 확인할 수 있다.

앞에서도 언급했듯이 한국의 경우 주 40시간 법제화 과정에서 노동진영은 임금삭감 없는 노동시간단축에 주력하면서 주 12시간 연장근로를 허용하고 연·월간 노동시간을 제한하지 않았다. 이러한 결과로 인해 실노동시간 단축은 거의 일어나지 못했다. 연간노동시간 제한을 위한 장치를 마련하지 못한 것은 결국 노동운동의 힘의 약화에서 비롯한 것이겠지만, 임금보전이라는 노동자들의 이해에 부합한 노동운동 지도부와 노동시간 유연화 관철을 위한 자본의 이해가 절묘하게 타협한 결과일 수 있다. 노동시간단축 과정에서 임금보전은 분명히 성과이다. 그러나 노동시간 단축과 임금의 관계는 면밀한 진단이 필요하다. 왜냐하면 임금삭감 없는 노동시간 단축 후에는 명목상의 임금을 감축하지 않더라도 협상임금 인상을 자제하는 경향이 생기게 되어 오히려 임금삭감 효과가 나타나거나, 노동시간 유연화의 확대 적용으로 인해 시간외 노동에 대한 할증부분이 줄어드는 등 실질소득 감소효과도 더해지기 때문이다.<sup>46)</sup> 이는 앞의 주40시간제 도입 과정에서도 드러난다. 앞선 평가에서도 살펴보았지만 임금보전을 명문화했고, 대체로 임금이 보전되었지만 전체적인 통계로는 임금인상 효과는 거의 없는 것으로 나타났다. 또한 근기법 개정 이후의 임금인상률도 매우 낮은 게 일반적이다. 즉 보전된 임금은 여러 조건에 의해 그 효과가 지속될 가능성이 그리 크지 않다. 노동진영은 그 점에 주목해야만 하는 것이다. 따라서 노동시간 단축과 임금, 노동시간 유연화 등이 의제에 오를 때, 노동자들은 당장의 이해에 급급할 것이 아니라, 장기적인 안목에서 복잡한 계산과 고민을 해야 한다. 임금은 노동자의 생활과 직접적으로 연계되므로 민감할 수밖에 없는 사안이긴 하지만 노동시간 유연화, 실질 노동시간 단축, 고용창출 등 다른 조건들에 비하면 임금은 노동자의 즉자적 이해일 수 있는 것이다.

저임금과 초과근로의 관계에 대해 잠깐 살펴보자.

현대자동차(이하 현자)의 주간연속2교대제 도입을 둘러싸고 노사의 이해가 충돌하는 최대 쟁점 중의 하나는 임금보전 문제였다. 귀족노동자, 고임금 노동자라고 지탄받는 현자 노동자들에게서 연장근로에 의한 임금의존성이 43%나 되기 때문에, 주간연속 2교대제 도입에 있어서도 초과근로 수당 보전 문제가 쟁점이 될 수밖에 없었던 것이다. 그러나 2000년대 후반에 들어서면 현대자동차의 시급제 생산직 노동자의 통상급과 상여금을 포함한 월 평균고정임금은 민주노총 생계비를 뛰어넘고 있다. 따라서 장시간 노동의 원인은 저임금 구조 때문이 아니라 교육, 주택 등 가계지출구조의 문제와 고용불안에 연유한다는 분석이 있다. 이런 경우 장시간 노동은 임금소득 극대화 전략의 일환으로 임금이 상승되더라도 노동시간은 단축되지 않을 수 있다는 것이다. 따라서 대기업 노동자의 장시간 노동체제 극복을 위해서는 더 많은 임금인상이 아니라 고용의 불안정성 극복, 무상

46) 김성희, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」, 2000.

교육, 무상의료 등 사회복지제도의 정비가 함께 실현되어야 하는 것이다.<sup>47)</sup> 그렇다고 이러한 사회복지제도가 정비될 때까지 마냥 미루며 초과근로에 의존한 임금체계를 인정해서는 안 될 것이다.<sup>48)</sup> 정규직 대공장 노동자들의 더 많은 초과근로를 향한, 더 많은 성과급을 향한 내부 경쟁을 지양하고 연대의 조건을 확보하려면 법정노동시간만 일하고, 법정노동시간에 근거한 임금인상 투쟁과 사회복지제도 확보를 위한 투쟁을 시작해야만 한다. 이럴 때만이 정규직 노동자들의 투쟁이 그 자체로 노동자계급, 민중의 이해를 대변하는 투쟁이 될 수 있을 것이다.

그러나 하청노동자 임금의 연장근로에 대한 의존성은 생계를 위해 절대적인 의미를 지닌다. 100% 비정규직으로 구성되어 있는 동희오토 수습 노동자의 시간급은 2009년 최저임금액인 4,000원, 3개월 지나면 30원 인상, 1년차 4,100원, 2년차 4,150원이다. 월 기본급은 약 100만원, 실수령액은 80~90만 원선이다. 이들이 주야맞교대로 주 60시간 노동을 하면서 수령하는 급여가 약140~150만원(실수령 약 130만 원선), 상여금이 지급되는 달은 약170만원(실수령 약150만원)이다. 이들에게 만일 연장근로가 제한된다면 100만 원선의 임금만이 지급될 것이고, 이 정도의 급여로의 생활은 매우 힘들게 된다. 특히 노동자의 임금이 가족임금의 형태를 띠는 한국의 현실에서는 노동자의 임금수준은 가계의 경제 수준에 직접적 영향을 미치게 된다. 그러므로 연장근로는 노동자 스스로의 생계를 위해서도 절박한 요구이게 된다. 따라서 저임금 노동자의 연장근로 제한을 고민할 때는 당연히 임금보전을 고민할 수밖에 없다.<sup>49)</sup>

이러한 고민의 일환으로 노동 측에서는 소득보전기금을 만들어 고용유지 및 창출을 위한 노동시간단축 시 노동자 소득 보전을 위한 지원금으로 사용할 것과, 노동시간단축 시 시간급을 월급제로 전환하여 기본급 수준을 통상임금 수준 이상으로 상향조정하는 방식을 제안하고 있다. 또한 서구의 경험을 살려 노동자, 사용자, 정부가 노동시간단축에 따른

47) 박태주, 「현대자동차의 장시간 노동체제와 ‘주간연속 2교대제’에 대한 시사점」, 『동향과 전망』 76호 참조. 현재(2007년 기준) 노동자의 평균연령은 42세(근속연수 17.1년)이며 평균부양가족은 3.8명이고 월고정임금은 약309만이며 연장, 휴일수당 및 기타임금을 포함한 임금총액은 월 약542만원이다.

48) HMC직영/사내하청/1,2차 부품사 인건비

\* 직영 호봉승급분 미반영 / \* 09년 기준 성과, 격려금 반영

\* 작업시간 223h(10+ 10+ 14hr특근2, 연장 35hr)

(2010년6월 기준, 단위: 원/월)

구분	직영 생산직		사내하청			1차부품사(사외)		2차부품사(사외)	
	근속4년	평균 (18.9년)	평균	직영근속4 년대비	직영평균 대비	5개사평균(4 년)	사내하청 대비	5개사평균 (4년)	사내하청 대비
시급 (기본급)	5,108 (1,225,814)	7,137 (1,712,770)	4,646 (1,133,380)	91%	65%	4,228 (1,002,797)	90%	4,244 (928,075)	83%
통상임금	1,355,488	1,975,555	1,133,380	84%	57%	1,087,415	96%	935,075	83%
평균임금	3,520,253	5,080,700	2,586,183	73%	51%	2,442,570	94%	1,907,330	74%
성과/격려금	797,899	972,288	575,012	72%	59%	97,752	17%		0%
년평균월할급여	4,318,152	6,052,988	3,161,194	73%	52%	2,540,322	80%	1,907,330	60%

이 표에 알 수 있듯이 원하청 노동자의 시급(기본급)의 차이는 상대적으로 크지 않다. 그러나 변동급으로 갈수록 그 폭은 점점 커진다. 성과/격려금의 경우 2차 부품사는 0이다. 자동차를 생산하고 판매해서 나온 수익에 대한 배분할 때, 부품 생산 노동자들은 성과가 0인 것이다. 초과근로와 더불어 성과/격려금은 노동자들의 임금구조의 왜곡을 기반으로 IMF 이후 정규직 노동자들을 임금노예로 전락시키는 핵심 기제로 작용하고 있다.

49) 동희오토 노동자가 저임금에 장시간 노동을 한다고 하여 동희오토 노동자의 장시간 노동이 사회적 죄악이 아닌 것은 아니다. 저임금 때문에 동희오토 노동자, 그리고 일반적으로 비정규노동자들은 사회의 동정의 대상이 되고 있지만 이들 또한 타인의 일자리를 빼앗는 점에서는 정규직 노동자들과 동일하다. 동희오토 노동자들과 같이 장시간의 일을 하는 비정규직 노동자들도 법정노동시간에 기반한 생활임금 쟁취투쟁을 실업감소 투쟁과 연결시켜 사회 의제화시킬 필요가 있다고 할 수 있다.

비용을 1/3씩 분담하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다. 또 다른 방안으로는 최저임금제 인상을 통해 장시간 노동과 저임금 관계의 고리를 끊는 방안도 적극 검토되어야 한다. 최저임금제 현실화와 연관된 방안으로 최근 논의가 확산되고 있는 기본소득 도입은 실업과 장시간, 저임금 노동의 고리를 끊는 가장 분명한 대안이 될 수 있을 것이다.<sup>50)</sup>

---

50) 토마스 모어의 “유토피아”에서는 하루 6시간의 노동이 인간의 모든 필요를 충족시키고, 캄파넬라의 “태양의 도시” 사람들은 하루 4시간의 노동으로 이상적 행복을 누릴 수 있다. 마르크스의 사위 폴 라파르그는 “인간의 권리”나 비참해질 권리에 불과한 ‘일할 권리’를 요구하기보다는 누구에게도 1일 3시간 이상의 노동을 금지하는 법을 제정하기로 결단을 내린다면 지구는, 이 오래된 지구는 자기 안에서 새로운 우주가 생겨나는 개벽의 기쁨으로 몸을 떨게 될 것이다”라고 했다. 푸리에는 즐겁게 일할 수 있는 시간은 하루 2시간뿐이라고 했다. 모 취업전문기업에서 ‘업무집중시간과 집중근무제도’에 대해 조사한 바에 따르면 8시간 중 실제 집중시간은 2시간 30분 정도로 하루 8시간을 근무한다고 봤을 때 전체 근무시간 중 31.3% 정도만 집중해서 업무를 보는 셈인데 이는 성별, 연령, 직무와 관계없이 거의 비슷하게 나타났다고 한다. 어쩌면 우리는 주 15시간보다 더 짧은 시간만 노동해도 되는 시대에 이미 살고 있는지도 모른다. 이 글은 초과근로 제한을 통한 실근로 단축으로 논의를 제한하고 있지만 대폭적인 노동시간 단축과 기본소득 도입은 대안사회가 필히 도입해야 할 구체 정책들일 것이다.

## 4. 실노동시간단축을 위한 정책대안과 실천과제

### 가. 기본방향과 원칙

#### 1) 노동조합의 노동시간정책

노동시간문제는 노동조합의 태동과 함께, 가장 중요한 교섭의제인 동시에, 사회정책적 과제로 다루어졌다. 노동시간단축의 역사가 바로 노동운동의 역사라고 일컫는 이유가 바로 여기에 있는 것이다. 서구의 노동조합은 물론, 제 3세계 국가 또한 노동자의 조직화가 이루어지면서 노동시간문제는 노동조합의 핵심적인 정책과제로 설정되었다고 할 수 있다. 하지만 이러한 역사적 성과에도 불구하고 노동시간이라는 의제는 다양한 주객관적 조건의 변화에 따라 새로운 도전에 봉착하고 있으며, 고용친화적 노동시간정책이라는 미래과제를 노동조합운동에게 부여하고 있다. 이러한 이유로 국제노동기구는 물론, 각국의 노동조합은 ‘양질의 노동시간(decent worktime)’이라는 모토 하에 미래지향적이고 고용친화적인 노동시간정책을 새롭게 모색하고 있다.<sup>51)</sup>

한편 노동조합의 관점에서 ‘양질의 노동시간’개념을 우리의 실정에 맞게 발전시킨다면 다음과 같은 내용으로 정식화할 수 있을 것이다.<sup>52)</sup>

가) 장시간노동의 근절과 비사회적 노동을 축소하기 위한 건강한 노동시간제도  
장시간노동과 비사회적인 노동시간(특히 주말노동과 야간노동)에 대한 노동조합의 통제  
는 노동조합의 노동시간정책에 있어 핵심적 요구이다. 노동자의 건강과 안전을 위협하는  
장시간노동을 근절하고 비사회적인 노동시간을 줄이기 위해서는 먼저 사회적 표준을 넘  
어서는 과로노동을 줄이기 위한 정부의 법제도적 규제조치와 사용자에 대한 엄격한 감  
시, 감독이 요구된다. 또한 실노동시간을 줄이기 위해서는 비자발적 과로노동 뿐만 아니  
라, 과로노동에 대한 노동자 스스로의 직간접적 조절기제도 필요하다. 이를 위해서 노동  
조합은 노동자의 건강과 안전, 그리고 공공선을 위해서 과로노동의 세부영역(초과노동,  
야간노동, 주말노동 등)에 대한 법제도적 규정, 혹은 단체협약을 통해 장시간노동을 제어  
해야 할 뿐만 아니라, 실노동시간단축을 실현할 수 있는 자발적인 조절장치를 규약으로  
명문화할 필요가 있다.

한편 과로노동, 특히 장시간노동의 경우 저임금-장시간노동의 연계관계를 고려할 때, 임

51) 이에 따라 국제노동기구(ILO)는 ‘양질의 노동시간’이라는 개념을 개발하였다. 이 개념은 ‘양질의 노동(decent work)’이라는 기본노동정책에서 파생된 개념이다. 여기서 ‘양질의’, 혹은 ‘괜찮은’이라고 번역할 수 있는 ‘decent’라는 개념은 사회적 표준(social standard)에 어울리고 적합하다라는 의미를 지니고 있다. 국제노동기구는 ‘양질의 노동시간’의 핵심적인 세부의제로 건강과 안전, 가족친화성과 성평등, 기업생산효율성에 대한 기여, 노동자의 선택과 노조영향력에 대한 정책조치를 설정하고 있다.

52) 이 부분은 금속노조 [주간연속2교대제 대응연구], 2008, 71쪽 이하를 수정, 보완한 것이다.

금정책 및 소득정책의 보완조치가 필요하다. 기업의 비용절감정책과 노동자의 장시간 노동이 실질적으로 저임금구조로 인해 재생산되고 있기 때문이다. 실노동시간을 줄이기 위해서는 정규노동시간의 노동을 통해 생활임금을 확보할 수 있는 표준생활임금을 법적으로, 혹은 단체협약을 통해 보장하는 것이 요구된다.

#### 나) 성평등을 지향하는 가족친화적인 노동시간제도

노동시간은 임금노동과 가족 부양의무 및 임금노동 이외의 일과의 조화를 위해 가장 중요한 요소이다. 일과 가정의 조화를 어렵게 만드는 핵심 조건은 장시간노동과 ‘반사회적인’ 야간, 그리고 주말 노동시간이다. 현대사회에서 육아나 노인 및 환자수발을 위한 시간이 점점 더 중요해지고 있으며, 이는 점점 많은 가구들이 노인이나 환자 등을 돌보아야 하기 때문이다. 국제노동기구의 협약에 따르면, 가족친화적인 노동시간은 여성은 물론, 남성까지 포함하는 부모가 그들의 가족을 돌볼 수 있는 충분한 시간을 가질 수 있도록 설계되어야 한다. 이렇게 될 경우 가족친화적인 노동시간은 노동자, 노동자의 가족, 그리고 사회 전체적으로 그 혜택이 돌아가게 될 것이다.

한편 노동시간은 생산, 기업 및 사회에서의 성평등을 지향해야 한다. 특히 성차별은 가장 심각한 문제 중의 하나이다. 여성의 노동력이 증가함에도 불구하고 노동시장에서의 성별 분리 및 노동과정에서의 성적 분업은 여전히 치유되지 않고 있는 문제이다. ‘양질의 노동시간’은 성평등을 위한 중요한 방법으로서 노동시간제도를 설계하는 것을 의미한다. 이런 관점에서 우리가 주목해야 하는 사실은 ‘가족친화적’이지만, ‘성평등’을 저해하는 노동시간제도가 만들어져서는 안 된다는 점이다. 여성만이 가족을 돌보기 위한 휴가를 사용하거나 파트타임으로 일을 한다면, 가족생활에 도움이 되는 노동시간제도가 될 수 있을지 모르지만, 당사자인 여성은 특정한 직종 혹은 업무에 국한해서 노동시장에 재진입할 수 밖에 없는 차별을 받게 될 가능성이 크다. 이와 같이 양질의 노동시간제도는 고용상태에서 여성이 남성과 평등하게 대우받는 것을 보장하며, 여성과 남성 모두가 일과 가정에 대한 책임을 나눌 수 있도록 만들어야 한다.

#### 다) 경제적 효율성과 사회적 정의를 동시에 실현하는 노동시간제도

양질의 노동시간을 추구하는 노동시간제도는 경제적 효율성과 사회적 정의를 동시에 고려해야 한다. 동일한 형태의 노동시간제도(예를 들어 노동시간의 유연화)라 하더라도 어떤 목표를 가지느냐, 혹은 어떤 정책적 조치가 보완적으로 이루어지는가에 따라 기업효율성과 고용안정성에 대한 효과가 상당히 다르게 나타날 수 있다. 노동시간제도의 재배치와 재구성을 통해 노동자의 건강 및 안전을 향상시키고 가정친화적인 근무형태를 정착시키는 동시에, 기업생산성이 높아지고 경영성고가 향상되도록 만드는 ‘생산적(productive)’ 노동시간제도가 필요하다. 여기서 ‘생산적’이라는 것은 양질의 노동시간제도의 형성이 기업의 질적 경쟁력강화에도 큰 도움이 된다는 것을 의미한다. 생산적 노동시간의 장·단기적 효과가 여러 변수에 따라 차별적으로 나타날 수 있지만, 실노동시간의

단축과 노동시간의 재배치가 단위시간당 노동생산성의 증가로 이어질 수 있다는 점, 노동자의 결근과 이직을 줄이고 작업태도와 노동모럴을 향상시킬 수 있다는 점 등이 이러한 주장에 설득력을 더해주고 있다. 특히 초과노동의 축소가 노동조직 및 생산방식의 재조직화와 병행되어 실시되는 경우, 노동조건은 물론, 생산성향상과 수익성증대로 이어진다는 사실은 일반적으로 증명되고 있다.

하지만 노동시간의 단축과 재배치 그 자체가 생산성향상을 자동적으로 보증하는 것은 아니다. 이를 위해서는 기업효율성을 높이고 노동자의 적극적 참여를 유도할 수 있는 노동시간제도가 필요하다. 즉 기업목표와 노동자의 필요가 상호보완적 관계로 발전할 수 있는 추가적 조치들이 요구된다. 이 과정에서 노사관계와 작업조직의 역할이 결정적인 영향을 미친다.

#### 라) 노동자의 선택권과 노조의 영향력을 강화할 수 있는 노동시간제도

노동자의 노동시간에 대한 자율적인 선택과 노동자의 이해대변조직이 집단적인 차원에서 노동시간규정을 통제할 수 있는 노동시간제도가 만들어져야 한다. 실제로 비조직사업장 노동자의 경우 가장 큰 문제는 장시간노동 보다는 자신의 노동시간결정에 있어 스스로의 선택권이 없고 이에 대한 영향력을 행사할 수 있는 장치가 없다는 사실에 있다. 그들 대부분은 자신의 의사와는 무관하게 실노동시간의 길이와 배치를 사용자가 일방적으로 결정하는 것을 수용할 수밖에 없는 처지에 놓여 있다. 이러한 측면에서 볼 때 양질의 노동시간제도가 되기 위해서는 노동자의 선택권이 보장되고 노동조합의 영향력이 강화되는 것이 필수적이다. 이는 노동자들이 자율적으로 노동시간과 근무제도를 선택할 수 있어야 한다는 점과 노동시간의 길이와 재배치에 대한 결정과정에 노조가 집단적인 이해와 요구를 행사할 수 있다는 두 측면을 모두 지니고 있다.

노동자의 선택권과 노조영향력행사에 대한 규범화는 국가의 법제도, 산업수준의 단체협약, 기업단위의 사업장협정 등을 통해서 이루어질 수 있다. 하지만 일반적으로 법제도적 수준에서의 최저가이드라인(보편적 적용기준)의 수준이 엄격하고 높아야만 산업(포괄적 적용기준)과 기업(단위별 적용기준)간 격차를 줄이고 부문 및 산업, 그리고 기업간 이해갈등을 조정할 수 있다. 이 점에서 노동시간의 길이와 구성 원칙은 국가수준에서, 근무형태의 기본원칙과 보상규정 등은 산업별 수준에서, 구체적인 근무시간제도의 적용내용은 기업수준에서 확정하는 것이 가장 적절하다. 이 때 주의해야 할 점은 개별 노동자의 시간주권에 근거한 선택권 강화와 개별기업수준의 근무시간제도에 대한 과도한 자율성이 노동자의 집단적이고 사회적인 이해와 충돌할 수 있다는 사실이다. 예를 들어 노동시간의 유연화기제들 중에서 사업장과 기업단위 노사가 주로 합의하고 있는 초과노동의 확대는 고용, 소득, 삶의 질 모든 측면에서 집단적이고 사회적인 노동자의 이해와 상충되는 결과를 초래하고 있다. 그렇기 때문에 대부분의 국가에서는 초과노동에 대한 통제와 조절기제를 기업단위 보다는 산업단위, 혹은 국가단위에서 결정하고 있다.

## 2) 노동시간단축방안의 원칙과 방향

노동사회의 변화에 따라 요구되는 노동시간단축의 필요성과 배경은 일반적 의미에서 볼 때, 다음과 같이 정리할 수 있다. 먼저 현대화된 생산체계와 작업조직은 예전과 달리 노동시간의 절대적 연장보다 단위시간당 노동생산성을 높이고 투입비용 대비 효율성을 향상시키기 위한 방안을 추구하고 있다. 장시간노동체계에 근거한 저진로전략은 더 이상 현대적 생산체계와 노동조직에 걸맞는 노동시간제도가 될 수 없다. 더욱이 저출산과 고령화라는 시대적 추세로 볼 때, 현대사회의 노동력 구성은 연장근로와 장시간노동 그 자체가 타인의 일자리를 위협하는 요인으로 작용하고 있을 뿐만 아니라, 노동자 스스로 가능한 짧은 노동생활과 더 많은 여가활동을 원하고 있는 것이 일반적인 상황이다. 기존 취업자는 일상적인 장시간노동과 일중독에 빠져 있는 반면, 실업자들은 자신이 일할 수 있는 일자리를 찾고 있으며, 고용불안에 시달리고 있는 비정규노동자의 경우 보다 안정적인 직장을 원하고 있다. 즉 새로운 일자리를 만들어내고 기존 일자리의 고용안정성을 높이기 위해서라도 장시간노동을 근절하고 실노동시간을 단축해야 한다. 이러한 노동시간의 지속적인 단축은 노동시장구조로 인해 재생산되고 있는 노동자간 불균등과 내부격차를 해소할 수 있는 기회를 제공할 것이다.

한편 한국사회의 사회경제적 조건과 경제적 행위주체의 요인 또한 실노동시간의 단축을 노동사회의 패러다임 전환에 있어 필수적인 구성요소로서 자리매김하고 있다. 특히 21세기 한국 사회에서 다음과 같은 구조 환경적 조건변화와 행위 주체적 요인은 노동조합으로 하여금 혁신적이고 미래지향적인 노동시간단축정책을 적극적으로 제기할 것을 요구하고 있다.

### 가) 과로노동과 고령화추세

이미 지난 20년간 법정노동시간이 지속적으로 줄어들었음에 불구하고 개별 노동자의 실제노동시간은 크게 축소되고 있지 않다. 이는 정규노동시간은 단계적으로 줄었지만, 연장근로와 주말근로를 포함하는 초과노동이 여전히 높은 수준에서 유지되고 있기 때문이다. 그 결과로 2000년대 중반 이후에도 한국의 연간노동시간은 OECD국가들의 평균치에 무려 500시간 이상에 이른다. 이러한 연장근로의 일상화는 과로노동을 초래하고 이는 노동자의 건강권과 삶의 질을 훼손하고 있다. 이러한 과로노동으로 인해 한국 사회는 세계최고의 산업재해율을 기록하고 있을 뿐만 아니라, 산업현장에서 과로사는 일상적으로 발생하고 있다. 즉 장시간노동과 과로노동은 노동자의 삶 그 자체를 파괴하고 있는 것은 물론, 한국 사회를 일중독사회에 빠뜨리고 있다. 장시간노동체제를 해소하고 과로사회를 극복하기 위해서 노동조합은 실노동시간의 단축에 적극적으로 나서야만 한다.

한편 한국사회의 급속한 고령화추세 또한 노동조합으로 하여금 혁신적인 노동시간단축정

책을 요구하고 있다. 세계최고의 고령화속도를 보이고 있는 상황에서 장시간노동체제는 제대로 작동할 수 없다. 경제활동인구의 축소와 노년층의 근로추세를 고려할 때, 적절한 노동시간의 유지는 필수불가결하다. 또한 87년 이후 대기업을 중심으로 대규모로 취업한 조직노동자들의 평균연령이 이미 40대 중반을 넘어서고 있다. 97년 외환위기 이후 기업의 고용회피전략으로 인해서 대기업을 경우 연령구조의 불균형이 심화되고 고령화추세가 더욱 빠르게 확산되고 있는 상태이다. 특히 생산기능직의 경우 현재 장시간노동에 대한 대가로 상대적 고임금을 확보하고 있지만, 향후 5~10년 후에도 자신의 건강과 안전을 유지하면서 이러한 과로노동을 감당할 수 있으리라는 보장은 없다. 바로 이러한 측면에서 볼 때, 고령화추세에 대비한 실노동시간의 단축과 생애주기에 조응하는 노동시간제도를 노동조합이 마련하는 것은 시급한 과제이다.

#### 나) 청년실업의 확산과 불안정고용의 고착화

한국 사회에 만연하고 있는 청년실업문제를 해소하기 위해서라도 실노동시간단축에 대한 적극적인 노력이 필요하다. 지표상으로 이미 8% 이상에 웃돌고 있으며, 취업 포기자와 준비생까지 포함하는 18세 이상 26세 이하 청년들의 실제실업률은 약 20%에 육박하는 것으로 보인다. 더 큰 문제는 이러한 청년노동자들이 중소기업의 취업보다 여전히 대기업을 선호하는 반면, 민간 및 공공부문 대기업을 그들을 위해 새로운 일자리를 제대로 제공하고 있지 않다는 사실이다. 여기서 우리가 주목해야 할 점은 대기업이 새로운 일자리를 만드는 방식이 아니라, 기존 일자리에서 실노동시간을 줄이는 효과만으로도 상당한 양의 양질의 일자리를 만들 수 있다는 사실이다. 실제로 기존 취업자들은 지난 10년 동안 상대적 고임금의 대가로 부여되는 과중업무를 장시간노동으로 보충했다. 바로 이러한 점을 고려할 때, 민간 및 공공부문 대기업을 노동조합이 실노동시간단축을 적극적으로 추진할 수 있다면, 양질의 일자리는 추가적으로 충분히 제공될 수 있을 것이다.

한편 한국 사회에 만연하고 있는 고용불안을 줄이기 위해서라도 노동시간단축은 절대적으로 필요하다. IMF 외환위기 이후 한국 사회에서 제조업은 물론, 공공부문까지 비정규직을 비롯한 불안정 고용층이 급속하게 확산되었다. 기업은 필요노동력을 신규채용으로 대응하기보다 한편으로 정규직의 연장근로를 통해 보충하고, 다른 한편으로 비정규직의 투입을 통해 보완하였다. 기업의 이러한 이중노동시장정책으로 인해 장년정규직과 청년비정규직간의 이해갈등과 충돌이 심각한 양상으로 나타나고 있다. 이러한 상황에서 비정규직의 정규직화는 고용관계에 대한 법제도적인 규제강화와 함께, 장년정규직의 실노동시간단축이라는 주체적 노력을 필요로 한다. 이러한 두 가지 압박요인에 의해 비로소 사용자는 필요노동력을 청년노동자에 대한 신규채용으로 대응하게 될 것이다. 한편 만연한 고용불안은 단지 비정규직만의 문제가 아니다. 대기업 정규직 노동자들도 심각한 고용불안에 노출되어 있는 것이 현실이다. 그들이 물량확보에 근거한 초과노동을 고용안정의 대리지표로 인식하고 있다는 사실이 이를 잘 보여준다. 이러한 상황 때문에 개별노동자의 과로노동이 동료노동자의 고용불안을 심화시키는 요인으로 작용하고 있다. 고용안정

의 지속성을 보장할 수 있는 노동시간의 단축과 일자리나누기에 대한 적극적인 모색이 필요하다.

#### 다) 인건비절감 위주의 '저진로' 기업경영전략

노동시간단축은 현재 기업이 추구하고 있는 인건비절감을 위주로 하는 기업경영전략을 전환시키기 위해서라도 꼭 필요하다. 일반적으로 한국의 기업은 지금까지 장시간노동과 비정규직의 투입을 통해 비용경쟁력을 확보하려고 했다. 이러한 인건비절감위주의 경영전략은 저숙련-저생산성-저품질-저부가가치의 악순환을 초래하고 있다. 특히 대기업의 경영전략이 이러한 저진로 전략에 머물러 있기 때문에, 원·하청관계로 얽여있는 중소기업의 경우 고진로 전략을 모색할 여지가 없다. 특히 기업간 과당경쟁을 조장하는 산업구조의 특성으로 인해 장시간노동-인건비절감-비용경쟁력-과로노동의 고리가 재생산되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 한국 사회는 숙련향상과 신규채용을 동반하는 질적인 경쟁력확보(고진로 전략)에 전제가 되는 기업의 추가적인 생산적 국내투자가 절실히 요구된다. 노동시간의 실질적 단축과 근무시간제도의 혁신은 노동조합으로 하여금 고부가가치와 사회적 생산력에 대한 새로운 인식을 제공할 뿐만 아니라, 기업에게 추가투자의 유인효과를 발휘하고 고진로 전략으로 경영방침을 전환할 수 있는 계기를 제공할 것이다.

#### 라) 노동자와 노조의 이해에 반할 수밖에 없는 기업친화적인 노동시간제도

기업의 경영 변동 상황을 즉자적으로 반영하고 그 피해를 그대로 노동자들이 감내해야 하는 기업일방적인 노동시간제도는 개혁되어야 한다. 필요할 때는 초과노동으로 유인하고 조금 어려울 때는 가차 없이 고용조정으로 이어지는 노동시간의 관행은 이제 없애야 한다. 이러한 필요성은 우리의 현실 속에서 확인되고 있다. 노동시간에 대한 법적 규정이 존재함에도 불구하고 수많은 예외규정으로 인해서 실노동시간의 단축은 전혀 이루어지지 않고 있다. 더욱이 산업별, 혹은 기업단위의 단체협약에서조차 노동시간에 대한 규제는 사실상 존재하지 않기 때문에 실노동시간의 단축이라는 시대적 요구는 사실상 실현되기 힘들다. 이러한 구조적 문제로 인해 개별 기업의 노동시간제도는 임금보전과 고용유지의 하위기제로 작용하고 있다. 판매 및 수요증가에 따른 개별기업의 생산량증가는 고용창출로 이어지기보다는 연장근로와 주말특근의 확대로 전환되고 있다. 즉 노동시간의 조절과 결정과정이 개별기업수준에서 이루어지기 때문에 잘나가는 기업은 연장근로와 주말특근이 이어지는 반면, 수주가 어려운 기업은 고용불안의 폭풍우에 무방비로 방치될 수밖에 없다. 노동시간의 절대적 연장을 추구하는 기업의 저진로 전략을 고부가가치와 고생산성으로 전환시키는 고진로 전략으로 전환하기 위해서라도 실노동시간의 단축과 혁신적 노동시간제도는 필수불가결하다. 시장의 과당경쟁과 대기업 줄서기에 목을 맬 수밖에 없는 대부분의 기업현실을 고려할 때, 노동시간의 실질적 단축을 선도할 수 있는 사회세력은 노동조합일 수밖에 없다. 특히 글로벌시대 새로운 혁신기업으로 자신의 정체성을 규정하고 있는 재벌대기업의 경우 실노동시간의 단축이라는 화두는 노·사간 전략적 합의의 계

기로 작용할 수 있을 것이다.

이와 같이 한국사회가 현재 봉착하고 있는 다양한 문제를 극복하고 새로운 도전에 적극적인 대안을 제시하기 위해서 지금 당장 우리에게 필요한 노동시간정책의 핵심적 의제는 바로 노동시간단축이다. 특히 연장근로를 비롯한 일상화된 초과노동을 실질적으로 줄이기 위한 이러한 노동조합의 노동시간단축전략은 몇 가지 측면에서 중요한 사회적 의미를 지닌다(금속노조 2008). 먼저 한국사회의 기본적 사회운영패러다임인 성장제일주의와 과로사회를 극복하고 노동의 인간화와 삶의 질을 보장할 수 있는 경제 및 생산패러다임으로 전환하기 위해서 필요한 첫걸음이 바로 노동시간단축운동이다. 또한 장시간노동체제와 이중적 노동시장구조를 해결하기 위해서는 다양한 법제도적 개혁과제를 설정하고 이를 실천하는 것이 중요하지만, 노조 스스로가 사업장과 현장에서 노동시간을 실질적으로 줄이기 위한 실천이 필요하다. 바로 이러한 노력은 노동조합 스스로가 한국사회의 불안정고용 재생산체제에 파열구를 마련하고 이를 대체할 수 있는 지속가능한 고용체제를 제기하는 첫출발이 될 것이다. 이러한 노력은 기존 취업자의 건강권과 노동의 인간화에 기여할 뿐만 아니라, 고용위기에 처해있는 한국 사회에 고용안정과 고용창출을 동시에 달성하도록 만드는 가교역할을 수행할 것이다. 즉 민주노총을 비롯한 민주노조운동진영은 지난 2000년대 초반 법정노동시간단축투쟁의 역사적 경험을 반면교사로 삼아 새롭게 노동시간의 실질적인 단축을 추진하기 위해서 다음과 같은 핵심의제를 중심에 두고 법제도 개정투쟁과 노동시간단축운동을 전개해야 할 것이다.

## 나. 법제도의 개혁방안과 실행계획

### 1) 법정노동시간 규정의 문제점과 개혁방안<sup>53)</sup>

#### 가) 문제점

현행 법정노동시간규정은 근로기준법에 포함되어 있다. 하지만 현행 규정은 수많은 예외규정에 의해서, 더 나아가 허울뿐인 감시·감독에 의해서 유명무실한 실정이다. 이러한 상황은 법정 주당노동시간규정에서 명확히 확인된다. 규정에 따르면, 일일 근로시간은 8시간, 주당 근로시간은 40시간으로 되어 있지만, 이것은 단지 문구에 불과하다. 법 규정의 허점으로 인해 사실상 실제 노동시간은 법정노동시간의 단축에도 불구하고 거의 줄어들고 있지 않다. 그 이유는 다양하지만, 가장 중요한 원인은 연장근로에 대한 법 규정의 실효성이 없기 때문이다. 분명 법 규정상으로 연장근로는 당사자의 합의에 의해서만, 더 나아가 주당 12시간 이내에서만 늘릴 수 있다고 되어 있다. 하지만 코에 걸면 코걸이, 귀에 걸면 귀걸이인 예외규정에 의해서 연장근로의 규제는 사실상 불가능한 것이 현실이다. 사용자의 직·간접적인 압력이 뻗어 보이는데도 노동자 개인의 동의, 혹은 노동부장관

53) 이 부분은 한국노총 중앙연구원 [실노동시간단축방안 모색을 위한 전문가 토론회]에서 발표한 내용을 대폭 수정, 보완한 것이다.

의 사전 혹은, 사후인가라는 형식적인 제한규정 외에, 주당 12시간으로 제한되어 있는 연장근로를 제어할 수 있는 실질적인 규제는 존재하지 않는다. 개별노동자의 동의라는 법 규정은 존재하되, 실제 현장에서 노조 존재유무를 불문하고 사용자의 일방적인 근무 계획에 의해 언제든지 주당 12시간을 초과하는 연장근로가 가능한 것이 현실이다.

더 심각한 문제는 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 법 규정상 분리되어 있다는 법규정의 허점이다. 소위 서구사회에 일반화되어 있는 초과근로(overtime)에 대한 규정은 법제도 적으로도 명확히 규정되어 있지 않을 뿐만 아니라, 평일 연장근로에 대한 양적 규정(주당 12시간)만이 단지 존재할 뿐이다. 즉 휴일근로시 8시간 정규노동 규정 외에, 초과노동에 대한 제한은 전혀 존재하지 않는다. 즉 휴일근로를 비롯한 초과노동에 대한 법적 규정은 소위 할증수당(가산임금)만 지급하면 무한대로 사용할 수 있도록 만들어 놓았다. 2000년 노동부는 근로기준법 52조 1항에 대한 행정해석을 통해 주당 12시간 한도 내에서 사용하도록 규정한 연장근로에 휴일근로는 포함되지 않는다고 공지하였다. 이에 따르면, 현행 법상 휴일근무시 8시간 정규노동 외에, 16시간 특별근로도 충분히 가능한 것이다. 과연 이러한 해석이 상식에 맞는 것인가? 연장근로시간이 법정근로시간(주 40시간)을 초과하는 근로시간이라고 한다면, 휴일근로시간도 연장근로시간의 제한규정인 주당 12시간에 포함하는 것이 당연한 것이 아닌가? 하지만 우리나라의 노동부는 그렇지 않다고 이야기 하고 있는 것이다. 많은 노동법 학자들이 이러한 행정해석은 잘못된 것이라고 주장하고 있다. 하지만 해당 노동자가 이 문제를 법적 소송으로 제기하지 않는 한, 사용자가 할증수당만 지급하면 휴일근무는 제어하기 힘든 것이 현실이다.

이러한 상황에서 노동부는 지난 11월 18일 ‘탄력적 근로시간제도’의 단위기간을 취업규칙에 따르는 경우 2주에서 1개월로, 노사합의에 의한 경우 3개월에서 1년으로 확대하고, 초과근로나 사용하지 않은 휴가를 근로시간으로 환산하여 저축한 뒤 필요할 때 휴가로 사용하거나 저축시간이 없어도 미리 휴가를 사용하고 나중에 초과근로로 보충하는 ‘근로시간저축휴가제’를 내년에 입법하기 위해 근로기준법 일부 개정법률안을 예고하였다(노동부 2010). 하지만 이 개정안은 ‘실노동시간의 단축’이라는 명분에도 불구하고 기존 근로시간에 대한 법 규정의 심각한 문제로 인해서 노동시간의 유연화만 강화시키며, 초과근로에 대한 유급지급 자체가 유명무실화될 위험성을 상당히 내포하고 있다.

물론 초과노동과 미사용 휴가를 적립하여 필요시 사용할 수 있도록 하는 ‘근로시간저축휴가제도’는 실노동시간단축에 일정한 효과를 발휘할 것으로 보이지만, 기간별 초과노동에 대한 명확한 제한선을 두는 노동시간상한제와 병행하여 도입되어야 한다. 현행 ‘보상휴가제도’를 변형시킨 이번 ‘근무시간저축휴가제도’는 노동자의 노동시간 선택권을 강화한다는 의미에서 긍정적이다. 보상휴가제의 경우 선근로-후휴가만 가능하였지만, 근로시간저축휴가제는 선후가-후근로도 가능하다는 점, 그리고 노동자가 육아, 교육훈련, 안식년 등과 같은 장기간 휴가를 계획할 수 있다는 점, 경기불황시 소득안정에 도움이 될 수

있다는 점 등에서 의미 있는 제도개선이다.

아직 그 세부시행령이 발표되지 않았기 때문에 명확하게 지적할 수는 없지만, 다음과 같은 지점은 반드시 보완되어야 한다. 먼저 보상휴가제도에서도 마찬가지로 노동자가 자신의 필요에 의해 저축된 노동시간만큼 휴가를 다른 불이익이 없이 사용할 수 있는 법제도의 보호장치가 요구된다. 우리의 현실은 기존에 보장된 연차휴가조차 사용자의 동의 없이 사용하기가 사실상 불가능하다는 점을 고려할 때, 휴가제도에 대한 폭넓은 제도개선이 요구되며, 이러한 변화가 산업현장에서 제대로 실현되도록 노동부의 감시감독이 반드시 필요하다. 둘째, 근로시간저축휴가제에서 규정하고 있는 시간계좌형태에 대한 선택과 연장근로수당 미지급의 상한선 결정을 사용자에게 임의적으로 맡겨서는 안 된다. 노동부의 운영방안에 대한 자료를 보면, 단기(1년 이내)와 장기(1년 이상)로 구분되는 시간계좌의 적용방안과 적립근로시간의 상한선을 ‘사업장 여건’에 맡기고 있다. 이런 경우 노동자의 대표성이 약한 중소기업의 경우 사실상 정산기간 내 초과근로시간을 사용하지 못함으로써, 무급처리되는 사태가 발생할 가능성이 상당히 높다. 이에 대한 보다 엄격하고 세밀한 보완조치가 요구된다. 셋째, 모든 형태의 초과노동과 휴가를 모두 시간계좌에 적립하고 일정량 상한선 이상에 한 해 가산수당을 사후에 지급하는 방식을 일시에 도입하는 것은 문제가 있다. 현재 많은 노동자들이 연장근로수당을 사실상 생활임금으로 인식하고 있는 상태에서 평일연장근로수당까지 무급화하고 자유시간으로 사용하라는 것은 비현실적이다. 오히려 연장근로의 경우 일정범위(주 12시간 분)까지 유급으로 지급하고 주말특근과 휴일근무를 적립해서 장기간 휴가로 모아서 사용하는 방식을 먼저 시행하는 것이 실효성이 있을 것이다.

즉 이번 노동부의 근로기준법 일부 개정법률안은 ‘앙꼬가 빠진 찌빵’이라고 평가할 수 있다. 정부가 수차례 강조한 고용창출을 위한 실노동시간단축 방안은 전혀 없고 노동시간의 유연화 강화와 초과근로로 인한 임금비용부담을 줄이는 것을 중점내용으로 하는 이번 발표는 전형적인 ‘친기업적’ 입법안이기 때문이다.

#### 나) 개혁방안<sup>54)</sup>

노동시간을 실질적으로 줄이기 위해서는 첫째, 현행 노동시간에 대한 근기법상 규정의 엄격한 적용과 규제강화가 필요하다. 법정노동시간이 노동시간에 대한 보편적이고 최소한의 보장장치(가이드라인)라고 한다면 다음과 같은 내용들이 반드시 강화되고 보완되어야 한다. ① 근기법상 노동시간규정이 적용되어야 할 대상을 보다 넓히고 세밀하게 규정해야 한다. 2011년 7월 1일부로 5인 이상 모든 사업장에 주당 40시간 법정노동시간이 적용되는 것이 2004년 법의 본래적 내용이다. 하지만 이미 정부는 ‘2020 국가고용전략 보고서’에서 주당 40시간 적용대상을 줄이거나 유보할 것을 예고하고 있다. 이러한 상황

54) 이 부분은 김재훈 외, 근로시간 단축관련 법제도 정비방안, 한국노동연구원(2002), 김승택 외, 근로시간단축과 정책과제, 한국노동연구원(2004), 어수봉 외, 실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구, 한국노총(2007)을 주로 참고하였다.

에서 주당 40시간 법정노동시간의 포괄적이고 엄격한 적용은 실노동시간의 단축에 있어 가장 중요한 전제조건이다. ② 한편 근기법상 당사자의 동의라는 애매한 조항을 당사자간 서면합의의 의무화와 동시에 집단적 노동자대표의 동의를 전제로 하는 것으로 바꾸어야 하고, 다양한 사유로 법적용을 유예하고 있는 특례업종의 예외사항을 보다 엄밀하게 제한하고, 5인 이하 사업장의 경우 법정노동시간규정의 적용에 대한 인센티브를 제공할 필요가 있다. ③ 한편 중장기적으로 법정노동시간의 단계적인 축소를 다시 사회적 의제로 제안해야 한다. 이미 지난 6월 8일 노사민정위원회에서 근무시간개선위원회의 노사정 합의문에 따르면, 2020년 연간 1,800시간으로 실노동시간을 단축하겠다고 공언하고 있다. 이 정도의 연간노동시간은 사실상 주당 37시간에 해당하는 수준이다. 기존 주당 40시간 법정노동시간을 3시간 줄이는 것은 일거에 시행, 추진할 수 있는 사항이 아니다. 그렇다면 이러한 합의문이 공수표가 되지 않기 위해서는 지금이라도 법정노동시간의 단계적 축소에 대한 중장기로드맵을 보다 구체적으로 준비해야 한다. 유럽의 역사적 경험으로 볼 때, 5년 내지 10년 내에 법정노동시간을 주당 40시간에서 35시간으로 줄이기 위한 노사정의 본격적인 논의가 지금이라도 시작되어야 한다.

둘째, 근기법상 초과노동시간(overtime) 규정을 신설하고 이에 대한 세부적 적용규정을 만들어야 한다. ① 현행 연장근로규정을 둘러싼 논란을 불식시키기 위해서는 평일잔업, 휴일 및 특별근무를 모두 포함하는 초과노동시간규정을 신설하고 이에 대한 종합적인 규제장치를 만들어야 한다. ② 이를 위해서는 초과근로시간 총량에 대한 상한선을 정하는 노동시간상한제를 도입하는 동시에, 이러한 상한선을 연간단위는 물론, 월, 분기별 제한선을 명확하게 규정해야 한다. 이미 이명박정부는 노동시간의 유연성을 더 높이기 위해 변형근로시간의 조정구간을 3개월에서 1년으로 늘리는 방안을 추진 중에 있다. 이러한 정부의 조치가 실현된다면 사실상 실노동시간의 단축을 막기 위한 최소한의 조치조차 무력화될 가능성이 크다. 바로 이러한 문제를 극복하기 위해서는 일본이 실시하고 있는 바와 같이 노동시간상한제를 법적으로 도입해야 한다.<sup>55)</sup> 사용자의 일방적인 노동시간유연화를 막기 위해서는 연간 제한선은 물론, 주, 월, 분기, 반기별 상한선을 분명히 규제해야 한다. ③ 초과근로수당에 대한 할증율 조정 및 상한을 도입이 필요하다. 현행 규정에 따르면, 야간근로(22시~06시)에 50%, 그리고 휴일근로에 100%의 법정할증수당이 부여된다. 이러한 할증수당은 어쩔 수 없이 수행할 수밖에 없는 연장 및 특별근로에 대한 추가보상이라는 취지를 가지고 있다. 하지만 초과근로의 시간 및 할증율에 대한 엄격한 제한이 없음으로 인해 기존 취업자의 임금보전수단으로 전락하고 있는 동시에, 사용자로 하여금 신규채용의 회피수단으로 악용되는 것이 현실이다. 바로 이러한 문제를 해결하기 위해서는 근무시점에 따라 할증율을 차등하든지, 그 상한성 설정 등 조정방안을 이제 면밀하게 검토해야 한다. 특히 휴일근무에 대한 과도한 할증수당은 노동시간 축소보다 초과노동의 유인효과가 더 나타나고 있는 현실에서 더욱 그러하다. ④ 한편 연장근로, 야간

55) 일본의 경우 1998년에 이미 시간외근로의 상한선을 1주, 2주, 1개월, 2개월, 3개월, 1년에 각각 한도시간을 법적으로 설정하였다(김재훈 외, 2002, 한국노동연구원, 47쪽).

근무 및 심야(철야)근무, 그리고 휴일근무에 대한 사유와 대상에 대한 보다 면밀한 제한 규정이 필요하다. 왜냐하면 청소년, 장애인과 여성의 경우 시간외 근로의 악영향이 심각하기 때문에 이들에 대한 제한규정을 엄격하게 적용하고 감시, 감독해야 한다. 또한 일반 노동자의 경우도 야간근무, 심야근무 및 휴일근무에 대한 세밀한 사유제한과 사전동의절차가 전제되지 않을 경우 초과노동이 오용될 소지가 다분히 크다. 이러한 이유로 노동자 개인의 동의는 물론, 노동자대표체의 합의 및 단체협약에 의한 규제장치가 반드시 요구된다.

셋째, 노동시간의 유연화를 강화하는 방식이 아니라, 경기변동에 능동적으로 대처하고 노동자의 노동시간주권의 확보를 위한 노동친화적인 시간계좌제도를 도입해야 한다. 이번 노동부의 ‘근로시간저축휴가제’에서 확인할 수 있듯이 노동시간계좌제도는 장시간 노동의 유인을 줄이고 총액임금의 축소를 최소화시키는 방식의 단계별 도입이 필요하다. ① 가장 중요한 원칙은 노동시간계좌제도의 도입은 개별 노사의 동의가 아니라, 집단적 노사대표자의 합의하에 설계되어야 한다는 점이다. 노동자와 사용자 개별적 합의에 의한 방식은 사업장내 실노동시간의 불균형을 조장하여 지속가능하지 않기 때문이다. 또한 규모와 업종의 특성에 상관없이 전면적으로 실시되기보다는 장시간노동이 일반화되고 있으면서 고임금인 사업장에 먼저 실시하여 그 효과를 확인할 필요가 있다. 특히 중소기업사업장의 경우 제도의 유의미성에도 불구하고 소득축소와 사용자의 임의적 적용 등과 같은 문제로 인해 부작용이 예상되기 때문이다. ② 원칙적으로 노동시간 상한선의 일정수준 이상의 초과근로의 총량은 유급으로 지급하지 않고 시간을 노동시간계좌에 저축하도록 한다. 생활임금수준을 기준으로 할 때, 연장근로에 대해서는 유급으로 하고 그 외 휴일근무와 특근에 대해 시간계좌에 초과노동분을 적립하는 방식이 필요하다. 이러한 방식에 의해 적립된 시간저축액은 경기변동시 유급휴무에 사용하거나 일정기간(1년) 이후 남아 있는 시간총액을 휴가와 연동하여 사용하도록 만든다. 한편 과도기적으로 제도정착을 위해 단기계좌(1년 이내)에서 사용하지 않은 적립시간분을 장기계좌(1년 이상)로 이월하여 보존하는 방안도 고려할 수 있다. ③ 노동시간저축액의 변동을 노동자들이 제대로 인식하도록 적녹황구간(금지/경고/주의구간)을 설정하여 노동자 스스로 시간조절에 대한 사전경보기능을 구비한다. 또한 사용자는 보상휴가제와 마찬가지로 적립된 초과노동을 노동자가 자기계획에 따라 사용할 수 있도록 매년 9월 이에 대한 정보를 정확히 공지하고 노사협의회를 통해 그 사용방식에 대한 합의를 하도록 만들어야 한다. 이러한 방식을 통해 비로소 노동시간계좌제도는 초과노동에 대한 유인을 약화시키는 동시에, 단축근무에 다른 위험과 비용의 완충장치로 기능할 수 있다.

## 2) 노동시간제도 관련 문제점과 개혁방안<sup>56)</sup>

56) 이 부분은 김재훈 외, 근로시간 단축관련 법제도 정비방안, 한국노동연구원(2002), 김승택 외, 근로시간단축과 정책과제, 한국노동연구원(2004), 어수봉 외, 실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구, 한국노총(2007)을 주로 참고하였다.

노동시간제도 관련 사항은 크게 근무형태(주로 교대제), 휴일과 휴가제도, 근무시간제도(유연근무, 탄력적 근무시간 등) 등으로 나눌 수 있기 때문에, 이에 대한 문제점과 개혁 방안은 나누어 살펴보아야 한다.

## 가) 문제점

### (1) 근무형태

일반적인 근무형태는 오전 9시에 출근하여 저녁 6시에 퇴근하는 것과 같이 주간근무방식을 취한다. 이러한 '전일제'방식은 점심식사 1시간을 제외하고 총 8시간의 근무시간을 기본으로 한다. 하지만 일반적으로 일일 8시간근무를 기본으로 하는 사무전문직과 달리, 제조업, 일반서비스와 공공사회서비스업종에 근무하는 많은 노동자들이 교대제근무를 기본으로 하는 근무형태를 취하고 있다. 제조업의 경우 일반적으로 주야맞교대, 3조 2교대 등이 일반적이며, 병원과 발전소 등 필수공익사업장의 경우 3조 3교대는 물론, 4조 내지 5조 3교대가 일부 이루어지고 있다. 그러나 다양한 교대제 형태는 정규노동시간을 기본으로 하여 설계되기보다는 필요인력을 최소화한 상태에서 가동 및 영업시간을 최대화하는 방식으로 구축되어 있다. 그래서 제조업의 경우 평일잔업시간 2시간을 기본으로 하는 10+10방식이나, 일일 12시간에 월요일부터 일요일까지 업무를 유지하기 위한 조당 12시간 3조 2교대제가 일반화되어 있다. 이러한 풀가동 상황은 교대제 형태가 다르긴 하지만, 필수유지 부서와 공공사회서비스업 사업장에서도 일반적으로 나타나고 있다. 한마디로 현행 근무형태의 문제는 최소인력을 최대한 활용하기 위한 교대제 방식으로 인해 인원충원보다는 일상적 초과노동을 기본으로 하여 운영되고 있다는 점이 중요하다.

### (2) 휴일 및 휴가제도

기본적으로 휴일과 휴가는 근무를 하지 않고 여가시간을 가지는 것이 원칙이 되어야 한다. 하지만 우리의 현실은 그렇지 못하다. 2000인 이상 사업장의 경우 주 5일제근무가 실시된 지 벌써 6년이 지나가고 있지만, 제조업과 서비스 사업장의 많은 곳에서 토요일 근무는 물론, 주말심야근무가 여전히 일상적으로 행해지고 있다. 이러한 휴일근무가 성행하고 있는 이유는 다양하다. 가동시간과 영업시간에 대한 종속, 장시간노동의 관행, 업무과중과 추가소득유인 등 다양한 요인을 이야기할 수 있다. 하지만 가장 근본적인 문제는 이러한 휴일근무에 대한 규제장치의 필요성을 노·사 모두 크게 느끼지 못함으로써, 할증수당에 대한 합의에 기초하여 사실상 무한대로 적용되고 있기 때문이다. 근로기준법상으로 노동자의 개인 동의만 전제되면 휴일근무는 언제든지 사용이 가능하다. 바로 이러한 문제를 해소하기 위해서는 결국 휴일근무의 사유와 시간에 대한 적용기준과 절차를 새롭게 만들어야 한다. 즉 휴일근무는 정상근무가 아니라, 예외적인 '특별근무'라는 원칙을 분명히 해야 한다.

한편 휴가제도는 휴일 외에 근무의무가 없는 법정휴가, 특별휴가(사업장/개인특성), 연월

차휴가 등으로 구분할 수 있다. 각각의 휴가는 유급처리 범위와 수준 측면에서 일정한 편차를 보이지만, 휴가를 반납하고 근무시 할증수당이 추가되어 유급처리되는 것이 법규정이다. 하지만 중소기업사업장을 비롯하여 근기법의 규정을 제대로 받지 못하는 경우 이러한 휴가조차 유급처리되지 못하는 사례가 빈번하게 발생하고 있는 것이 현실이다. 실노동시간단축의 측면에서 볼 때 가장 큰 문제는 실제 법적으로, 혹은 단협상으로 보장된 휴가조차 그 실제사용이 사실상 적을 뿐만 아니라, 현실적으로 어렵다는 것이다. 특히 명절휴가를 비롯한 법정휴가의 경우 사용율이 상당히 높은 반면, 연월차휴가의 경우 그 빈도수가 상대적으로 떨어진다. 연차휴가의 경우 노동부의 2010년 5월 조사에 따르면, 그 사용율이 58.6%에 그치고 있으며, 경총의 2008년 10월 조사에서도 사용율이 40.7%에 머물러있다. 이는 일차적으로 휴가사용 후 업무과중에 따른 부담이 가장 중요한 요인으로 작용하는 것으로 보인다. 또한 연속적인 근무패턴을 고려할 때 연차휴가를 사용하기보다는 이를 특근으로 대체하는 것이 업무연속성과 추가수당이라는 이중의 이익을 얻게 된다는 점이 중요하다.

### (3) 근무시간제도

현재 시행되고 있는 특별근무시간제도는 유연근무제와 탄력적 노동시간제도로 요약할 수 있다. 노동자와 사업장의 특성을 고려하지 않는 전일제 근무의 관행을 개선하고 생애주기상 변동요인을 고려하여 근무시간제도를 변동할 수 있는 길을 여는 것은 필요하다. 하지만 현행 유연근무제와 탄력적 근무제도는 노동자의 시간주권을 강화하기는커녕, 일상근무의 불규칙성과 사용자의 일방적인 시행으로 인한 폐해가 심각할 것으로 예측된다. 이미 연장근로를 비롯한 초과근로의 유명무실한 법적용을 통해 확보한 노동시간의 절대적 유연화기제에 더해 변형적 근무시간을 적용할 수 있는 길을 더욱 넓힐 수 있는 유연화 조치를 추가한 꼴이 된다.

먼저 유연근무제의 경우 육아 및 보육의 부담을 지고 있는 노동자들에게 선호될 수 있는 단시간근로의 한 형태이다. 일일 8시간근무보다 적은 시간을 근무하거나, 출퇴근시간을 조절하는 방식으로 이루어질 수 있는 유연근무제는 유럽의 경우 최근 들어 확산되고 있는 실정이다. 하지만 우리의 경우 기본적인 제도적 정치가 미비하기 때문에 이를 확산하고자 하는 정부의 조치에 대한 우려가 크다.

여성부의 “피플잡”으로 연초에 시작된 유연근무제는 행안부, 노동부, 국가고용전략회의를 거치고 난 후 200개가 넘는 전 지방자치단체에 전면 실시로 나타나고 있다. 정부가 시행하고자 하는 유연근무제는 시간제근무를 확산하고 미래세대의 일자리를 축소하는 효과를 발휘할 것으로 예견된다. 이미 지방계약직, 특수경력직 공무원의 임용과정에서 이러한 문제점은 명확히 확인되고 있다.<sup>57)</sup> 이러한 저질의 시간제 근무가 확산될 것으로 예상되는

57) 지난 3월 26일 일부 개정된 지방계약직 공무원규정은 계약기간을 6개월 이하로 채용할 경우 공고 등 채용절차를 생략 가능하도록 함으로써 입법예고한 한시계약직 공무원 제도와 맞물려 6개월짜리 파리 목숨의 공무원 직군 형성이 예고되며 더욱이 한시계약직 봉급표의 신설은 직무공유를 통한 고용창출의 효과와 더불어 인건비 감소를 시간제 근로의 주목적으로 하였음을 알 수 있다. 또한 특수 경력직 공무원의 경우 지자체 조례를

영역은 단순 민원업무와 주로 여성들의 분포가 많은 업무일 것으로 보인다. 이로 인해 공직사회가 전일제 근무자와 시간제 근무자, 핵심업무와 비핵심업무, 남성과 여성노동자로 이중구조화 되는 것이며 곧 정규직과 비정규직, 여성과 남성의 양극화 현상을 더욱 가중시킬 것이다.

한편 유연근무제와 함께 논의되고 있는 대체인력의 투입은 전형적인 ‘비정규직’이 될 것으로 보인다. 정부는 기존 정규직 공무원들의 시간제 근무 전환을 유도하기 위하여 시간 비례 임금, 근무평정 불이익 배제, 전일제 근무로의 유연한 전환 등 기존 공무원에 많은 배려를 하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 출산휴가, 육아 휴직 및 시간제 전환 정규직 공무원의 일자리를 채울 대체인력으로 한시계약직 공무원의 처우를 보면 신설된 봉급기준에 따른 인건비의 대폭 감소, 최소 6개월에서 5년을 넘지 않는 고용불안 등 기존 정규직 공무원과 상당한 근무조건 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 정부가 이미 총액인건비제를 통하여 중앙행정기관 및 지자체의 공무원수와 임금을 통제할 수 있는 기제를 가지고 있고, 제도 보완을 통하여 자연감소(퇴직) 등에 따른 신규일자리의 비정규화가 가능하다는 판단을 하고 있음을 엿보이게 하는 대목이다.

결국 정부가 추진하고 있는 유연근무제는 여성일자리를 ‘나쁜 일자리’로 전락시키는 동시에, 성별 임금격차, 채용·승진상의 차별 등으로 인해 여성노동자에게 심각한 피해를 초래할 것으로 예측된다. 현재 비정규직 규모, 저임금 및 여성의 빈곤화, 남·녀간 임금격차, 양극화 등 여성노동자가 봉착하고 있는 핵심문제에 대한 대안마련과 개선에 대한 어떠한 고민의 흔적도 보이지 않으며, 정부가 주장하는 일·가정 균형의 목표는 표면적이거나 기만적 구호에 지나지 않다는 사실을 적나라하게 보여준다.<sup>58)</sup>

한편 가장 일반적으로 사용되고 있는 근무시간제도는 정규노동시간의 기간별 유연성을 높여주기 위해 도입된 탄력적 근로시간제도이다. 이 제도는 변형근로시간제도라고 불리기도 하는데, 생산량의 변동이 크거나 계절적 요인이 강한 업종을 고려하여 일정기간 평균노동시간을 준수하는 것을 전제로 단위기간 내 노동시간변동을 용인하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 현행 규정에 따르면, 취업규칙이 적용되는 경우 2주, 노조의 동의가 있는 경우 3개월의 노동시간조절을 위한 단위기간을 두고 있다.

이러한 상황에서 노동부는 지난 10월 초 ‘국가고용전략 2020’을 통해 탄력적 근무시간제도의 단위기간 연장을 예고하더니, 마침내 11월 18일 이와 관련된 법개정안을 입법예고하였다. 노동부의 발표대로 한다면, 탄력적 근무시간제도의 단위기간의 연장은 사용자의 필요에 따른 일방적인 노동시간 유연화만을 강화시킬 뿐, 노동자에게 불규칙한 근무시간, 초과노동의 일상화만을 초래할 것으로 예상된다. ‘탄력적 근로시간제도’에 대한 노동부의

---

통하여 ‘특별임용’ 형태로 선발이 가능해 집에 따라 기관장을 비롯한 정책결정자들의 사적인 선심성 채용과 기관 내 인사비리 가능성은 더욱 커질 것이 자명하다(공무원노조 미발표 자료, 2쪽 이하).

58) 실제로 대부분 여성 집중 직종·직무를 중심으로 단시간화를 추진함으로써 가사 일에 대한 여성의존도를 더욱 확고히 할 뿐이며, 본래 여성 정규직으로 충원되었던 여성 일자리를 단시간 노동으로 표준화하게 된다. 또한 가사와 양육, 돌봄노동과 경제활동의 3중 노동을 하게 됨으로써, 성평등은커녕 정부가 앞장서서 현재 성별에 따른 불평등한 역할을 더욱 강화하게 되는 것이다(공무원노조, 미발표 자료 5쪽).

개정안은 업무량변동에 따라 요구되는 초과근로를 보다 용이하게 만들기 위한 노동시간의 유연화정책에 불과하다. 현행 탄력적 근로시간제도의 활용률이 낮은 이유를 단위기간이 짧기 때문이라는 일방적인 판단 하에 이루어진 전형적인 ‘친기업적’ 조치이다. 실제로 탄력적 근로시간제도의 활용도가 낮은 이유는 단위기간의 문제가 아니라, 현행 법정기준에 따르더라도 사용자가 연장근로는 물론, 특근까지 사실상 마음대로 사용할 수 있기 때문이다. 주 48시간의 평균노동시간은 물론, 1회 10시간 이상이 가능한 주말근무가 언제든지 가능한데, 왜 사용자가 탄력적 근무시간제도를 이용하려고 할 것인가?

노동부가 벤치마킹사례로 언급하고 있는 선진국들의 1년 단위 탄력적 근로시간제도는 주 35시간에서 주 40시간에 이르는 정규노동시간을 엄격하게 준수하고 있는 상황에서 노동시간의 유연성을 일정하게 높이기 위한 보완조치이다. 우리의 경우 위에서 살펴본 바와 같이 연장근로규정은 물론, 특별근무라는 이름하에 사용자의 필요에 따라 자유롭게 초과근무를 실시할 수 있는 곳에서 이러한 탄력적 근무시간제도의 단위기간까지 확대하게 된다면, 실노동시간의 단축은 불가능할 뿐만 아니라, 노동시간의 임의적 유연성강화로 인해 노동자의 일상생활은 불규칙해질 수밖에 없다.

## 나) 개혁방안

### (1) 근무형태의 개선방안

현행 실노동시간단축을 위한 근무형태개선을 위해서는 각 근무형태별로 특성에 맞게 다음과 같은 조치들이 필요하다. 먼저 오전 9시에 출근하여 일일 8시간을 근무하는 전일제 주간노동자의 경우 정규퇴근시간인 6시 이후에도 일상적으로 이루어지는 연장근로를 최소화하는 방안을 우선적으로 마련해야 한다. 사실상 이러한 연장근로의 일상화는 과중된 업무량에 비해 인력충원이 되지 않은 것이 근본원인이다. 적정 정원규정에 대한 세부조항을 재확인하고 신규인력의 확보, 특히 퇴직자의 발생시 신규사원을 채용할 수 있도록 만드는 조치가 요구된다. 하지만 더 중요한 것은 예외적이고 특별한 경우를 제외하고 정시퇴근을 하는 관행을 정착시킬 필요가 있다. 실제로 주 5일제근무가 시행되고 있는 금융 및 대기업 사무직의 경우 일상적인 평일연장근로가 다반사다. 사용자는 흔히 연봉제는 물론, ‘고정OT수당’ 등을 통해 연장근로를 유인하고 조장하고 있는 것이 현실이라고 한다면, 결국 업무잔존 여부를 떠나 일정한 시간에 무조건 퇴근하는 방법 밖에 없다. 바로 이러한 측면에서 볼 때, 일/주/월단위 연장근로의 상한선을 법적으로 정하는 것은 중요하다. 이러한 법적 규제장치가 마련되지 않는 한 연장근로에 대한 노사의 암묵적 담합은 막기가 사실상 어렵기 때문이다.

교대제의 개선조치 또한 인원충원과 초과근로축소라는 기본원칙 하에 이루어져야 한다. 다만 추가인력의 고용과 초과근로수당의 축소 등으로 대표되는 기존 취업자와 사용자의 부담을 줄여줄 수 있는 방안이 필요하다. 현행 고용창출을 전제로 한 교대제개선에 대한 지원금제도를 보다 실질적인 지원조치로 확대·강화하는 방법을 모색해야 할 것이다. 한편

풀가동을 원칙으로 하는 장비산업이나 대형매장의 경우 2조 맞교대방식으로 인한 건강권 침해와 장시간노동을 막기 위해서는 인원충원에 기반한 추가조의 편성을 전제로 한 교대제의 개편이 요구된다. 일일 8시간근무를 원칙으로 하여 4내지 5조 3교대운영에 의한 주 4일 근무방식이 가장 매력적이긴 하지만, 2개조 이상의 추가인력을 일시에 요구하는 것은 사실상 무리이다. 현실적으로 3조 2교대(4일 근무)나 3조 3교대(5일 근무)방식을 고려해야 할 것으로 보이며, 주말근무의 경우 최소한의 범위에서 순환하는 방식을 고려할 수 있다.

다른 한편 제조업에 일반적인 주야 맞교대(2조 각 10~11시간)방식은 일상적인 잔업을 2~3시간 운영할 뿐만 아니라, 격주단위로 심야철야근무를 한다는 의미에서 반드시 개선되어야 할 근무형태이다. 심야철야근무의 경우 제조업 노동자의 고령화에 따라 심각한 숙면장애, 건강악화 등을 파생시키고 있으며, 이로 인한 과로사의 위험조차 더욱 확산되고 있다. 이러한 부정적 영향을 고려할 때, 노동의 인간화와 삶의 질 향상을 위해 주야맞교대제의 폐지는 더 이상 미룰 수 없는 과제이다. 즉 주야맞교대의 대안은 심야노동과 평일잔업을 최소화할 수 있는 주간연속 2교대제를 시행하는 것이다. 지난 5년간 주간연속 2교대제를 둘러싼 논란 속에서 확인된 교대제 전환방식은 노동 강도의 실질적 강화를 최소화하고 투자에 기반을 둔 생산효율성을 제고하는 방식으로 한 단계적 도입방식이다. 즉 일차적으로 일일 8시간 2조 근무를 기본으로 하는 8+8방식을 지향하되, 과도적으로 2조의 연장근무를 한시적으로 1~2시간 허용한다. 이 과정에서 연장근로에 대한 상한규제력을 확보하고 정규노동시간의 축소(매년 30분 내지 1시간 축소)를 단체협약화하는 노력이 요구된다. 이렇게 되면 적어도 10년 후 유럽식의 7+7방식의 주간연속2교대제를 실현할 수 있을 것이다.

## (2) 휴일 및 휴가제도의 개선방안

먼저 휴일의 경우 정부가 추진 중인 기존 법정휴일의 축소를 막아내고 중복휴일의 경우 입법논의가 있었던 대체휴일제도를 모색해야 한다. 다만 저임금 사업장은 물론, 고임금 제조업 및 서비스 사업장의 경우 휴일근무가 예외적인 경우에 이루어지는 것이 아니라, 시장수요와 생산요구가 있는 경우 관행화되고 있는 것은 막아야 한다. 이를 위해서는 노동시간계좌제를 이용하여 휴일근무를 유급이 아닌 여가시간(휴가 등)으로 사용하도록 하거나, 휴일근무의 상한선을 월, 분기별로 명확히 설정하는 방법 등을 강구할 수 있다.

연월차휴가제도의 경우 먼저 사용기준과 절차를 개인적 권리로 취급하기보다는 다른 나라와 마찬가지로 노사대표자의 집단적 규율사항으로 만들어야 한다. 둘째, 취득요건을 완화하고 부여일수를 일정하게 늘려야 한다. 현행 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 매 2년 마다 1일씩 추가하고 25일 한도로 규정되어 있는 연차휴가 조건과 혜택을 확장해야 한다. 이러한 규정은 일반적인 정규직의 경우에 혜택을 볼 수 있지만, 일용직과 임시직의 경우 그 혜택을 거의 보지 못한다. 바로 이러한 단기계약 노동자 또한 혜택을 볼 수 있도록 만들어야 한다. 또한 부여일수 또한 늘어나야 한다. 일반적으로 유럽의 경우 3~4주간의 연차휴가 외에, 크리스마스휴가 2주가 추가되어 있다는 점에서 볼 때, 우리도 이

제 매년 1일 추가에 45일 한도로 늘리는 방안을 모색해야 한다.

또한 휴가사용을 촉진하기 위해서는 노동자의 선택권을 강화시키는 동시에, 연속휴가 사용가능성을 높여야 한다. 특히 연월차휴가를 한꺼번에 모으든지, 아니면, 적어도 묶어서 사용할 수 있는 길을 열어주어야 한다. 유럽에서 일반적인 연차휴가는 보통 4주가 보장된다는 점을 고려하면, 2주 내지 4주 연속으로 연월차휴가를 모아서 사용하도록 권장할 필요가 있다. 하지만 무엇보다도 중요한 것은 휴가사용의 실효성을 높이고 특근방식으로 임금보전수단으로 오용되는 것을 막기 위해서는 직업훈련과 숙련교육과 연동하거나, 2주 혹은 1개월간의 안식휴가제도를 만들거나, 중기간에 걸친 퇴직준비기간 등을 설정하여 전직, 창업교육 등을 받도록 만들어 이를 부분임금보전방식과 결합하여 추진하는 것이 필요하다. 한편 선택적 보상휴가제도의 경우 이번 노동부의 입법예고를 통해 ‘근로시간저축휴가제’로 대체될 것으로 예상된다.

### (3) 근로시간제도의 개선방안

앞에서 살펴보았듯이 근무시간제도를 활용한 노동시간의 유연화기제를 개발하는데 있어 사용자와 정부가 가장 공을 들이는 것이 바로 탄력적 근무시간제도의 단위기간 확대이다. 이러한 의도는 이번 노동부의 입법예고안에서도 확인된다. 일반적으로 사용자와 정부는 정규노동시간의 단축은 불가피한 추세로 보고 이러한 기본틀 내에서 실제노동시간을 임의적으로 사용할 수 있는 방안을 주로 탄력적 근무시간제도를 통해 찾는다. 우리의 경우 주당 정규노동시간은 물론, 연장근로와 특별근무에 대한 법적 규정이 사실상 실효성을 상실하고 있다는 측면에서 탄력적 근무시간제도의 단위기간 ‘확대’는 더욱 위험하다. 정부의 입법예고대로 한다면, 사용자는 1개월에 걸쳐 탄력적 근무시간제도를 마음대로 사용할 수 있을 뿐만 아니라, 노조의 동의까지 얻게 되는 경우 무려 1년 단위 노동시간의 변형운영이 가능하다. 이는 사실상 노동시간에 대한 근기법의 규제력 자체를 없애는 효과를 발휘할 것이다. 바로 이러한 이유로 탄력적 근무시간제도의 단위기간 ‘확대’는 반드시 막아야 할 사항이며, 최소한 단위기간 확대 폭을 최소화해야 한다.

한편 우리나라의 경우 근로시간 적용특례 및 제외규정이란 것이 존재한다. 일정한 사업과 업종의 경우 현행 근기법의 규정을 적용하는데 있어 유보와 예외를 인정하는 법적 규정이다. 공익필수사업장과 같이 현실적으로 인정할 수밖에 없는 경우도 일부 존재하지만, 사실상 특례 및 제외규정은 사용자에 의해서 악용되는 경우가 다반사이다. 이러한 문제를 해소하기 위해서는 포괄적이고 추상적으로 규정된 ‘적용특례 및 제외대상’을 보다 엄격하고 세밀하게 정할 필요가 있다. 또한 청소년, 여성 및 장애인과 같이 노동취약계층의 근로시간제도 또한 일정한 혜택과 보호조치를 부여하고 있지만, 감시감독의 소홀로 인해 사실상 제대로 지켜지지 않고 있다. 소수자의 이해로 취급받을 수밖에 없는 이들에 대한 특정한 ‘소수이해자대표권’을 부여하는 방식으로 노동시간 관련 근기법에 대한 재개정이 필요하다. 이러한 소수자이해의 보호문제는 외국인 이주노동자의 경우 더욱 절실하게 요구되고 있다. 상위법으로서 근기법이 이주노동자의 제반 관련 법 보다 우선시 적용될 수 있는 길을 만들어야 한다.

### 3) 노동시간 관련 단체협약의 문제점과 개혁방안<sup>59)</sup>

#### 가) 문제점

실노동시간의 단축을 위해서는 근기법에 규정된 법정노동시간은 물론, 사용자와 노동조합이 체결하는 단체협약을 통해 노동시간단축에 대한 실질적인 조치를 명문화해야 한다. 법정노동시간규정은 보편적 적용 가이드라인이 되는 것이고, 노동시간협약은 실노동시간 단축을 위한 선도적 모범안 역할을 수행해야 한다. 예를 들어 제조업에서 소위 주야맞고대제를 폐지하고 주간연속 2교대제를 도입하더라도 교대근무에 따른 조기출근과 심야퇴근이라는 문제는 여전히 남는다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 진정한 의미의 주간연속 2교대제를 실현하기 위한 주 35시간, 일일 7노동시간을 목표로 하는 노동시간단축의 중장기 로드맵을 빨리 마련해야 한다. 일일 7시간노동을 정상근무로 하는 주간연속 2교대제의 정착을 위해서라도 주 35시간 협약노동시간의 제도화에 대한 노사합의가 이루어져야 한다. 예를 들어 1985년 독일금속산업의 노사는 제조업의 산업재편과정을 예측하고 약 10년간에 걸친 협약노동시간단축방안(주당 40시간에서 35시간으로)을 서로가 합의하고 이에 대한 이행계획을 공동으로 합의하였다. 이러한 사례는 우리에게 중요한 시사점을 던져주고 있다. 하지만 즉각적인 주 35협약노동시간의 도입이 현실적으로 어렵기 때문에, 매년 주당협약노동시간을 1시간씩 줄이는 방안을 적어도 핵심 산별노조는 내년 교섭에서 요구해야 한다.

이러한 긴급한 필요성에도 불구하고 민주노조운동진영 산하 사업장단위 노동시간 관련 단체협약의 실태는 실망스럽기 그지없다. 현행 단체협약상 노동시간조항이 지니고 있는 문제점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 단협상 노동시간규정은 사실상 법정 근기법 노동시간규정과 거의 동일하다. 다만 휴무일규정이 추가되거나, 초과근로(연장/휴일/특별근무)에 대한 가산수당이 법정기준 보다 더 높은 수준에서 합의되어 있을 뿐이다. 이러한 내용은 지금까지 각 단위 노조들이 단협을 통해 실노동시간단축을 추진하기보다는 초과노동 일반에 대한 임금보전을 최대화하는 방안에 집중하였다고 평가할 수 있다. 둘째, 사실상 근기법의 세부규정과 예외규정에 대한 별도의 단협 내용이 부재함으로 인해 단협상의 노동시간규정 그 자체 또한 유명무실화되고 있다. 예를 들어 연장근로 및 휴일특근의 허용여부가 ‘해당 노동자의 동의’, 혹은 ‘노동부장관의 사후인가’만 있으면 마음대로 사용될 수 있는 법 규정에 대한 추가적인 ‘노동조합의 동의와 협의’ 등과 같은 노조개입의 가능성을 열어 놓은 단체협약을 찾기가 쉽지 않다.

이와 같이 노동시간에 대한 노동조합의 집단적 규율을 대표하는 단체협약에서 사실상 노동시간의 단축은 물론, 법정노동시간의 탈법적 적용과 불법적 오용을 막아낼 수 있는 기

<sup>59)</sup> 이 부분은 이상호, 고용위기극복을 위한 실노동시간단축방안, 금속노조 정책연구원(2010a)을 대폭 수정, 보완한 것이다.

제가 거의 존재하지 않는다. 즉 노동시간에 대한 기존 단협내용은 노동시간단축을 실질적으로 추동하고 초과노동을 제어할 수 있는 조항과 장치가 전혀 없다고 평가할 수 있다. 법적 규정과 단체협약상의 규정을 무시하는 일상적 현실이다. 이는 기존에 노동조합이 노동시간문제에 대한 본질적인 문제의식이 미비하고 실노동시간단축을 위한 방안에 대한 고민이 부재했기 때문이다. 이러한 문제로 인해 사실상 연장근로와 특근을 둘러싼 노·사간의 갈등은 초과근로보장과 할증수당의 추가인상이라는 기업별 노사의 담합메카니즘으로 봉합되었다. 결국 노동시간문제는 노동의 인간화와 노동자시간주권 측면은 방치되고 시장수요와 생산요구에 종속되어있어 버리는 결과를 초래하였다.

## 나) 개혁방안

노동조합이 실노동시간단축을 제대로 추진하기 위해서는 먼저 법정노동시간규정보다 엄격하고 세밀한 협약노동시간제도의 구체적인 합의안을 단체협약으로 마련해야 한다. ① 노동시간단축이 실질적인 고용창출의 기제로 작용하기 위해서는 일단 정규노동시간 40시간을 유지한 상태에서 주당 연장근로 10시간, 특근을 포함하는 초과근로 월 50시간, 총 노동시간 월 200시간이라는 단체협약 가이드라인을 적극적으로 추진해야 한다. 이러한 가이드라인을 산별협약으로 규정하고 사업장의 특수성을 고려하여 보완적인 조치(예외 및 허용 범위와 내용)를 보충협약으로 체결하도록 만들어야 한다. 이때 보완적 의미의 노동시간보충협약은 최대허용상한선을 명확하게 규정하는 방식으로 제한선을 분명히 해야 한다. 또한 사업장단위에서 벌어질 수 있는 노동시간에 대한 산별협약 위반에 대한 견제장치로 미국 UAW가 시행한 바 있는 초과노동 1시간당 1센트 범칙금을 부여하는 방식 등과 같은 다양한 페널티 방안을 마련해야 한다. ② 노동부가 입법예고한 ‘탄력적 근무시간제도의 단위기간 확대’를 저지하기 위해서 법개약 반대투쟁도 해야 하지만, 기존 단체협약에 탄력적 근무시간제도에 대한 법정 규정보다 엄격하거나, 현상 유지할 수 있는 단체협약 내용을 추가해야 한다. 오히려 탄력적 근무시간의 운용기간을 1개월로 축소할 필요가 있다. 또한 ‘근로시간저축휴가제’의 도입에 대비하여 산별차원의 노동시간계좌제도의 가이드라인을 정해야 한다. 일정시간 이내 연장근로의 경우 유급보상을 원칙으로 하고 휴일근무를 비롯한 특근의 경우 노동자와 노동조합의 동의하에 장기휴가(안식/교육/퇴직준비 등)로 사용할 수 있는 방안을 부분적 임금보전방식과 결합하는 것이 필요하다. ③ 실노동시간의 단축을 통한 노동의 인간화와 고용안정을 달성하기 위해서 가장 시급한 노동시간 관련 단체협약의 내용은 연장근로를 포함한 초과노동에 대한 제어장치를 마련하는 것이다. 근기법상의 법정 규정의 개선이 당장 이루어지기 힘들다고 한다면, 내년 단협을 통해 연장근로와 휴일근로의 월, 분기, 연간 총량에 대한 상한선을 분명히 적시할 필요가 있다. 그 기준은 각 사업장의 월, 분기 및 연간 노동시간의 자료를 참고로 하여 총 비중이 75%가 되는 선에서 상한선을 잡고 이를 위한 추가보완조치(인원충원과 재배치, 투자와 시설개선, 임금보전 및 휴가사용 등)를 노사가 합의하는 것이 필요하다. ④ 중장기적으로 산별협약을 통해 정규노동시간을 축소해야 한다. 법정노동시간단축에 앞서 노

동조합이 단체협약을 통해 주당 노동시간의 단계적 축소방안을 선도적으로 제시할 필요가 있다. 유럽의 경험에 비추어 볼 때, 민주노조운동진영은 2011년 이후 5년 내 주당 35협약노동시간을 목표로 한 노동시간단축운동을 적극적으로 다시 벌여야 할 위치에 서 있다. 다만 현실적 조건을 고려할 때, 목표시한과 기업규모별 단계적 적용방안은 여지를 두어야 할 것이다. 이러한 협약노동시간의 제도화와 단계적 축소는 중소기업까지 단계적으로 확대하고 사업장의 특수한 여건을 고려하여 일정한 허용범위와 내용을 보충협약으로 사업장단위 노사가 결정할 수 있도록 유도해야 한다.

실노동시간단축을 실현하는 과정에서 가장 어려운 부분은 노동시간단축에 따른 총액임금의 감소분을 어떻게 보전할 것인가에 있다. 고용 유지 및 창출을 위해서 초과근로를 줄이거나 노·사간의 합의에 의한 기존 노동시간 이하로 노동시간을 단축한 경우 노동자들의 총액임금은 감소된다. 특히 기업수준에서 감당하기 어려운 노동비용의 급증, 최저의 사회보장수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안이 요구된다. 서구의 사례를 고려할 때, 노동시간단축에 따른 임금소득의 손실을 보전하는 방식은 다양하게 구사할 수 있다. 직접적인 임금보전을 정부와 사용자가 담당하는 방식에서부터, 세제혜택을 통해 가처분소득을 유지하는 방식, 더 나아가 사회보험료 지원을 통한 기업부담의 축소나 다양한 정부지원수당을 통한 가계의 소득손실을 보전해주는 방식 등이 존재한다. 기존에 민주노총을 중심으로 제기한 노동시간 단축분에 대한 임금보전방식은 소득보전기금을 만들어, 고용 유지 및 창출을 위한 노동시간 단축 시 노동자 소득보전을 위한 지원금으로 사용하는 방식이다. 이를 위한 재원은 다양하게 출연할 수 있지만, 민주노총이 지난 2009년 제안하였듯이 현재 100개 대기업에 엄청나게 쌓여있는 현금성자산의 10% 정도를 출연하더라도 약 10조원의 기금을 조성하는 것이다. 이 재원으로 노동시간 단축과 고용유지를 수행하고 있는 기업에 대해 정부가 노동시간단축에 따른 소득삭감분을 보조금방식으로 지원하는 방안을 검토할 수 있을 것이다. 하지만 이 방안은 현금성 자산의 강제적 출연이라는 현실적 문제로 인해 실현가능성이 낮다.

유럽의 경우 노동시간단축에 따른 임금손실에 대한 정부의 소득보전방안이 존재한다. 경기 악화시 조업단축에 대해 노동자임금의 손실분을 직접 보상하는 단축노동지원금제도가 유럽에서 일반적으로 시행되고 있으며, 이탈리아의 경우에는 정부가 보조하는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 고용안정과 노동시간단축을 전제로 한 구조개혁을 추진했다. 프랑스에서도 주 35시간을 도입하면서 도입 시기 이전에 35시간을 도입한 기업에 정부가 사회보장 분담금을 지원하여, 노동자들의 임금축소를 최소화하는 노동시간단축을 시행하였다.

하지만 노동시간단축에 대한 임금보전방식으로 가장 일반적으로 사용하는 방안은 노동시간단축에 따른 비용부담을 노·사·정이 공정하게 분담하는 방식이다. 예를 들어 현행 일일

10시간 노동을 7시간으로 줄이고 이에 대한 3시간 단축분에 대한 임금축소분 중 정부가 1/3(1시간 임금에 해당)을 소득보전차원에서 직접 지원하고, 사용자가 1/3을 부담하고, 노동자가 1시간분의 임금축소를 감내하는 방식이다. 이럴 경우 노동자는 약 9시간 임금을 유지할 수 있으며, 사용자 또한 8시간의 임금만을 부담하게 된다. 다만 보조금형태로 지급하는 정부의 지원금은 이후 고용안정 및 창출효과 측면에서 볼 때, 단순히 비용효과만으로 치부할 수 없는 긍정적 효과를 발휘할 것으로 예측된다. 이러한 방식에 따르면, 노동시간단축에 따른 임금손실을 정부가 보전해주고, 이러한 정부보조금을 지원받은 기업이 다시 사회적 고용책임차원에서 추가고용에 지원금의 일부를 투입하더라도 고용유지는 물론, 상당한 정도의 고용창출이 가능하다. 정부보조금을 통한 임금보전방안은 단순히 고용유지와 창출에 기여할 뿐만 아니라, 임금소득자의 생활안정과 소비유지를 통해 내수경제의 활성화에도 긍정적인 효과를 발휘한다. 바로 이러한 일석이조 효과 때문에 급속노조는 노동시간단축에 따른 임금축소를 일정하게 감안하더라도 실질적인 임금보전을 위한 노동자, 정부와 사용자의 공정한 비용분담을 강력하게 요구해야 한다.

#### 다. 노동조합의 실천과제와 실행방안

##### 1) 민주노총의 실천과제와 실행방안

###### 가) 법제도개혁투쟁과 사회운동의 전면화

먼저 노동시간 관련 근로기준법을 비롯한 기존 법제도의 문제점을 공론화하고 이를 개혁하기 위한 방향과 내용을 사회 운동적 차원에서 전면화해야 한다. 앞에서 언급한 바와 같이 이명박 정부가 내년도에 입법예고한 탄력적 근무시간제도의 단위기간 ‘확대’방침을 저지하고 ‘근로시간저축휴가제’의 올바른 도입을 위한 개선안을 준비해야 한다. 이러한 가운데 중요한 점은 개악안에 대한 ‘반대’투쟁이 아니라, ‘청년실업’을 극복하고 ‘양질의 일자리’를 만들기 위해서는 실노동시간 단축이 반드시 필요하며, 이를 통해 고용창출과 질적 경쟁력을 확보할 수 있다는 긍정적인 ‘대안’을 제시하는 전략적 기획이 요구된다.

이를 위해서는 노동시간단축이 건강권, 고용안정, 가정생활이라는 세 가지 가치실현을 위한 핵심 매개고리로서 기능을 할 뿐만 아니라, 한국사회의 고질적인 문제인 과로사와 출혈경쟁을 해소할 수 있다는 점을 집중적으로 부각시킬 필요가 있다. 이를 소위 ‘황금삼각모델’이라고 칭해도 좋을 것 같다. 이와 같이 노동시간단축은 단지 노동조합만의 문제가 아니라 한국사회의 운영메카니즘을 바꾸는 ‘새로운 세상’에 대한 기획이기 때문에, 노동시민사회단체를 포괄하는 사회 운동적 차원에서 사업과 활동을 전개해야 한다. 즉 근로기본법상의 노동시간규정에 대한 전면적 개정과 실노동시간단축을 위한 포괄적 논의를 위한 ‘(가칭)노동시간단축을 위한 국민운동본부’를 구성하여 이 문제를 사회적 의제화하

고 쟁점화시켜야 한다. 한마디로 민주노총이 중심이 되어 ‘제 2의’ 노동시간단축 운동을 전개해야 할 시점에 서 있다. 이러한 사회 운동적 차원에서 실노동시간단축 문제가 부각되고 노동시간 관련 근로기준법문제가 공론화될 때, 비로소 법제도의 실질적인 개혁을 위한 법개정 및 입법청원운동이 전개될 수 있을 것이다.

#### 나) 언론과 학계를 동원한 사회캠페인 및 내부 실천운동의 활성화

한편으로 장시간 노동체제와 근기법상 노동시간문제를 공론화하기 위한 여론 선도층을 중심으로 한 대대적인 사회캠페인과 함께, 민주노총 산하 조직노동자를 중심으로 한 내부구성원의 인식을 제고하고 실노동시간단축의 필요성을 고양시키기 위한 프로그램이 필요하다. 이를 위해서는 한편으로 고혈노동, 산업재해, 과로사, 과로사회, 일중독사회, 저진로 발전을 추동하는 장시간노동문제를 사회적으로 이슈화하기 위한 언론사업과 진보학계와의 공동기획이 필요할 것이다. 이러한 가운데 민주노총이 중심이 되어 ‘노동시간단축을 통해 양질의 일자리를’, ‘우리들의 노동시간준수로 청년에게 일자리를’, ‘평일은 정상근무, 휴일은 가족과 함께’, ‘우리가 정시근무를 하면, 청년에게 일자리 희망이’ 등을 모토로 하는 다양한 형태의 사회캠페인을 전개하는 방법도 요구된다.

한편 실노동시간의 단축을 위한 노동자의 자발적인 실천을 촉구하는 내외적 실천방안도 민주노총이 적극적으로 추진해야 한다. 일부 사업장 단위노조에서 추진하고 있는 ‘정시퇴근운동’은 물론, 매주 수요일을 ‘가정의 날(잔업없는 날)’로 만들어 저녁식사는 가족과 함께 할 수 있도록 하는 방안, 독일에서 노동시간단축투쟁에서 화제가 된 ‘심야노동은 이제 그만’, 그리고 ‘토요일은 아빠와 함께’ 등 조합원들의 인식을 바꾸고 노동시간단축의 중요성을 피부로 느낄 수 있는 다양한 교육 및 간담회 등을 민주노총이 제 시민사회운동단체와 함께, 공동으로 기획하여 추진할 필요가 있다.

#### 다) 실행로드맵과 핵심의제

무엇보다 먼저 민주노총이 실노동시간단축을 위해서 해야 할 일은 고용위기와 양질의 일자리창출을 위한 전략적 과제로 노동시간단축운동을 확정하고 이에 대한 실천전략과 방안을 대외적으로 공표하고 이를 실질적으로 추진하는 것이다. 이명박 정부가 허구적 ‘2020 국가고용전략’을 발표한 상황에서 민주노총 또한 “노동시간단축을 통해 청년에게 양질의 일자리”라는 핵심모토를 걸고 “향후 5년 내 주당 35협약노동시간과 연간 1,800시간 쟁취”라는 과감한 실노동시간단축 방안을 제시해야 한다.

이를 위해서는 실노동시간단축을 위한 민주노총의 종합적인 실행로드맵과 실천계획을 제출해야 한다. 먼저 1단계로서 이명박 정부가 추진 중인 탄력적 근로시간제도의 단위기간 ‘확대’를 반드시 막아내고 ‘근로시간저축휴가제’의 문제점을 사회적으로 공론화하여 근기법 개정 자체를 저지해야 한다. 이러한 ‘반대투쟁’은 수세적이고 사회적으로 ‘네거티브 이

미지'만을 조장할 수 있기 때문에, 빠른 시일 내에 실노동시간단축을 중심으로 하는 노동시간 관련 근기법 개정안을 마련하여 입법투쟁 또한 전개해야 할 것이다. 더 중요한 것은 민주노총의 지침으로 산하 산별노조와 연맹, 더 나아가 산하 사업장의 노동시간 관련 단체협약 갱신투쟁을 전개해야 한다. 그 핵심적 내용은 일단 기존 탄력적 근로시간규정을 재확인하고 연장근로와 특별근무에 대한 최대시간상한선을 명확히 설정하는 것이다. 2단계에서 노동친화적인 근기법 개정안을 사회여론화하고 실노동시간 단축을 중심으로 한 입법개정안을 제출해야 한다. 주 내용은 초과노동의 제한규정을 강화하는 노동시간상한제, 10년 내 주 35법정노동시간제의 단계적 도입, 임금보전과 고용창출에 대한 보완조치 등이 되어야 한다. 한편 산하 노조는 단체협약을 통해 '협약노동시간'을 제도화해야 한다. 5년 내 매년 1시간씩 협약노동시간을 줄이는 방식으로 2015년 주당 35시간 협약을 완성하는 종합계획을 단체협약으로 확정해야 한다. 이와 동시에, 연장근로를 포함하는 초과근로에 대한 세부 구간별 상한선을 정하고 노동친화적인 시간계좌제도를 설계한다. 3단계에서 민주노총과 산하 민주노조 운동진영은 개정 근기법의 문제점을 개선하고 실노동시간 단축을 보다 촉진시킬 수 있는 보완적 법제도적 조치들을 입법화해야 한다. 이러한 보완조치는 중소기업의 지원, 소수계층의 보호, 고용보험제도와의 연계, 임금소득보전방안의 결합 등이 될 수 있을 것이다. 한편 노동조합은 3단계에서 협약노동시간의 단계적 축소를 현실화시키고 기존의 노동시간 관련 단체협약에 비어 있는 근기법의 핵심조항(변형근로의 규제, 초과노동의 상한, 소수계층의 보호, 임금소득보전방안, 청년고용할당제 등)들을 우선적으로 단체협약으로 명문화해야 한다. 마지막 단계인 4단계는 2020년을 목표로 하는 계획이다. 이 단계에서 법정노동시간은 주당 35시간으로 줄이되, 규모와 업종의 특성을 일정하게 고려하여 도입 시기를 차별화할 수 있을 것이다. 그리고 연장 및 초과노동의 상한선을 제한하는 지난 10년간의 성과를 기초로 하여 연간 1,800시간이라는 목표 선에 도달할 수 있을 것이다. 만일 이러한 실노동시간단축 계획이 법제도적 차원의 정년 65세 연장계획과 동시에 진행될 수 있다고 한다면, 청년노동자와 고령노동자의 이해와 요구를 조정하고 고용안정과 창출을 동시에 달성할 수 있을 것이다. 한편 노조는 단체협약을 통해 노동시간단축형 정년연장, 연대임금제에 기반한 임금소득보전, 점진적 퇴직제도와 연동된 청년고용할당제 등을 조직사업장에서 먼저 도입하는 선도적 역할을 수행해야 할 것이다.

<표 3-1> 노동시간 관련 민주노총의 실행로드맵

단계	1단계	2단계	3단계	4단계
법제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 근기법 개정 저지</li> <li>-탄력적 근무제도 계약 반대</li> <li>-근무시간저축휴가제 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 근기법 개정안 입법추진</li> <li>-초과노동 상한제</li> <li>-법정노동시간의 단계적 단축(40시간에서 35시간)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 개정 근기법의 개선 및 법제도의 보완조치</li> <li>-중소기업의 지원 조치</li> <li>-노동자 소수계층</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 주 35시간제 실시</li> <li>-법정 주당노동시간 35시간 실시</li> <li>-연간 노동시간상한 1,800시간 완성</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 근기법 개정안 마련</li> <li>-노동시간상한제</li> <li>-노동친화적 시간계좌제 도입</li> <li>-노동시간단축에 대한 지원조치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-임금보전 및 고용창출효과를 최대화하기 위한 보완조치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>의 보호 및 배려</li> <li>-고용보험제도와의 연계</li> <li>-임금소득보전방안의 결합</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-노동시간단축형 청년고용 및 정년연장 실시</li> </ul>
단체협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 탄력적 근무제도 규정의 신설 및 강화</li> <li>● 초과노동의 시간상한선 제도화</li> <li>● 특별근무의 페널티 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5년 내 주 35시간 노동제 도입</li> <li>● 월, 분기, 연간 노동시간상한제 실시</li> <li>● 노동친화적 시간계좌의 제도화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 주당 협약노동시간 35시간 실시</li> <li>● 개정 근기법의 핵심조항 우선협약화</li> <li>● 법정휴가 외 유급휴가 4주 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 노동시간단축에 기반한 정년연장</li> <li>● 연대임금제에 기반한 임금소득보전</li> <li>● 정원유지협정에 의한 청년고용</li> </ul>

## 2) 산별노조와 산별연맹의 사례60)

아래에서는 민주노총 산하 산별노조 및 연맹, 그리고 산하 사업장에서 나타나고 있는 노동시간 관련 문제점을 살펴보고 이를 해결하기 위한 방안을 살펴볼 것이다.

### 가) 공공부문

공공부문 정규직의 경우 대체적으로 주5일제 근무가 준수되고 있으며, 상시주간근무가 일반적인 형태로 자리잡고 있다. 물론 필수공익사업장과 필수유지업무를 수행하는 노동자의 경우 교대제와 같은 특수한 근무형태 및 변형적 노동시간제도를 가지고 있기도 하다. 지난 2005년 이후 주 5일근무제의 실시로 인해 주말근무가 예외적으로 시행되는 긍정적인 방향으로 노동시간제도가 정착되고 있지만, 서비스 질의 강화 및 업무부담의 증가에 따라 필요한 신규인력이 채용되지 않고 있는 것이 가장 큰 문제이다. 특히 ‘공공기관 선진화방안’에 따른 경영평가로 인해 정원통제가 엄격하게 관리되면서 인력부족현상은 더욱 심화되고 있다. 특히 공공부문의 사유화와 연동된 아웃소싱과 인력조정으로 인해 사실상 노동강도가 강화되고 정규근무시간 외 근무를 의미하는 초과근로(OT)가 일상적으로 이루어지고 있다.

이러한 측면에서 볼 때, 공공부문에서 추진되어야 할 노동시간정책은 인력충원을 비롯한 고용정책과 병행하여 추진되어야 한다. 직무분석과 업무조정을 통해 객관적인 ‘정원규정’

60) 이 부분은 각 산별노조와 연맹에 배포한 응답지의 내용을 참고로 하여 작성하였다.

을 명확히 하고 이에 따라 새로운 인력의 충원 등 적정인력에 기반을 둔 중장기적 노동시간단축정책이 필요하다. 실노동시간의 단축을 통한 신규일자리의 창출 필요성에 대해서 공감대가 넓지만, 정원통제가 존재하는 상태에서 이러한 노동시간단축이 단지 단시간 근로 및 비정규직 노동자를 양산시킬 수 있는 위험에 대한 우려도 높다. 이러한 상황에서 실노동시간 단축을 위해서는 정상근무와 업무수행에 필요한 적정노동시간에 대한 판단이 중요하다. 이를 통해 인력충원의 필요성을 다시 한 번 확인할 수 있을 것이다. 만일 적정노동시간 이상 실제근무가 수행되고 있다면 인력충원에 기반을 둔 실노동시간의 단축정책을 보다 과감하게 추진할 수 있을 것이다. 이러한 의미에서 공공부문의 경우 일일 8시간, 주당 40시간 노동준수를 기본으로 하여 실노동시간 단축투쟁을 사회공공서비스부문의 청년고용창출과 연계시킬 수 있는 기획이 필요하다. 국민에 대한 사회공공서비스의 양과 질을 동시에 높이기 위해 기존 취업자의 적정노동시간을 보장해주는 동시에, 청년에게 새로운 양질의 일자리를 제공하기 위해서 공공부문에서 청년고용할당제와 같은 능동적인 고용창출정책이 필요하다는 것을 인식시켜야 한다.

한편 공공부문의 경우 민간제조업에서 일반화되어 있는 내부경쟁이 그렇게 심하지 않기 때문에, 집단적 노동규율방식으로 ‘일일 8시간 정시출퇴근운동’과 같은 정규근무에 대한 규범화를 새롭게 복원해야 한다. 공공기관의 서비스시간 전후로 배치되어 있는 준비 및 종료시간에 대한 보다 엄격한 규정이 요구된다고 할 수 있다. 또한 성평등적인 휴가 및 휴일제도의 개발이 요구된다.

#### 나) 제조업

노동시간정책, 특히 노동시간단축은 민간제조업 노조정책의 중심영역에 속하는 것이다. 그 핵심은 과로노동의 폐해를 줄이고 사용자의 일방적 시간규정을 막아내기 위한 목적에 있다. 이러한 문제의식에 근거하여 금속노조를 비롯한 제조업부문 사업장의 경우 법정노동시간 단축투쟁의 최선두에 서서 입법이전에 이를 단체협약으로 쟁취한 역사적 경험을 가지고 있다. 2004년 주5일제투쟁을 통해 대부분의 사업장 단체협약은 주당 40시간의 정규노동시간을 규정하고 상당한 수준의 휴일 및 휴가규정, 또한 근기법 기준 이상의 할증수당에 대한 협약내용을 확보하고 있는 것이 사실이다.

하지만 이러한 법정노동시간 단축투쟁의 성과는 노동조합의 노동시간정책에 있어 핵심적 목표인 실노동시간단축이라는 측면에서 볼 때, 긍정적으로 평가하기가 힘들다. 2003년 연간 2,400시간에 이르던 금속산업 노동자의 노동시간이 2007년 현재에도 연간 2,350시간대에 머물러 있고 경기변동에 따라 일정한 편차는 존재하지만, 대부분의 사업장이 평일잔업 2시간, 월단위 2회 이상 특별근무를 일상적으로 하고 있기 때문이다. 이러한 장시간노동은 단위 시간당 생산성향상 보다는 절대노동시간(잔업과 특근 등)의 확대를 통한 비용절감을 추구하고 있는 사용자의 저진로 전략에 일차적 책임이 있다. 하지만 실노동시간의 단축을 통한 일자리창출과 노동의 인간화를 핵심적인 목표로 설정하지 못하고 이를 실현하기 위해 조합원들을 설득하지 못하고 있는 노동조합의 한계 또한 분명히 존

재한다.

특히 산별노조로 전환했음에도 불구하고 초기업적, 더 나아가 산별차원에서 사업장단위 노동시간에 대한 조절과 규제수단을 가지지 못하고 있는 것이 결정적인 약점이다. 법정 노동시간보다 더 적은 협약노동시간의 단계적 축소뿐만 아니라, 실노동시간의 단축을 저해하고 있는 평일잔업과 휴일특근에 대한 실질적인 제어장치를 산별차원에서 가이드라인으로 마련하고, 이를 사업장단위에서 원칙에 맞게 적용할 수 있는 ‘협약노동시간’의 제도화는 제조업 노동조합에게 가장 시급한 과제이다. 이를 통해 비로소 노동의 인간화, 고용안정과 일자리만들기가 동시에 가능할 수 있을 것이다.

한편 완성차업체의 주간연속 2교대제의 도입논의에서 확인되듯이 실노동시간의 단축 없이는 근무형태의 변경뿐만 아니라, 야간노동의 최소화는 불가능하다. 현행 주야맞교대제는 일상적인 철야노동을 전제로 하고 있다는 점에서 과도기적으로 심야철야노동(22시~06시)의 축소와 폐지에 집중해야 할 것으로 보인다. 더 큰 문제는 주말과 휴일의 특근이 개인적인 동의에 의해서 상시적으로 이루어지고 있다는 점이다. 장시간노동의 철폐를 통한 노동의 인간화를 추구하는 노동조합의 입장에서 볼 때, 특근에 대한 규제는 주5일근무제의 의미와 취지를 제대로 세운다는 측면에서 새롭게 제기해야 할 문제이다.

앞에서도 이야기했듯이 실노동시간의 단축을 위해서는 법정노동시간제도의 개선이 무엇보다 필요하지만, 협약노동시간의 지속적 축소, 잔업 및 특근에 대한 통제 등 또한 요구된다. 첫째, 금속산업의 생산성향상과 고령화추세로 볼 때, 협약노동시간의 지속적인 축소가 필수적으로 요구된다. 현행 주당 40시간은 선진국과 대비하여 여전히 긴 정규노동시간이다. 매년 1시간씩 5년 간 5시간 축소라는 목표 하에 주당 35시간 협약노동시간을 달성하기 위한 본격적인 준비에 돌입해야 한다. 협약노동시간의 축소와 적용확대는 노동의 인간화와 고용창출을 위해 반드시 필요한 조치이다. 한편 협약노동시간의 축소를 위해서는 법정노동시간규정의 수준을 넘어서는 산별차원의 노동시간 협약안을 중앙교섭의 의제로 설정하고 이를 실현하기 위한 단계적 로드맵을 마련해야 한다.

둘째, 실노동시간의 단축을 위해서 초과근로, 특히 특근과 휴일근로에 대한 엄격한 규제가 필요하다. 법정노동시간과 협약노동시간이 줄어드는 반면 초과노동이 이를 상쇄할 정도로 늘어난다면, 고용효과는 사라지고 임금증가효과만 발생할 수 있다. 따라서 시간단축분이 초과노동으로 전환되지 않기 위해서는 초과노동시간의 규제, 휴가사용의 실질화, 근무시간제도의 변화 등이 요구된다. 이를 위해 노사 모두에게 초과노동에 대한 유인을 약화시키고 이를 통제할 수 있는 조치를 만들어야 한다. 이를 위해서는 초과노동의 최대치를 월, 분기, 년별로 규제하거나, 일정량 이상의 초과노동에 대해서 금전보상이 아니라, 여가/휴가시간으로 대체하는 노동시간 계좌제도를 도입할 필요가 있다

한편 실노동시간단축 외에, 노동시간의 적절한 배분은 고용가능성을 늘리고 고용안정에 기여한다. 일자리나누기는 일자리수가 불변인 상황에서 실질노동시간을 줄여서 동일한

일자리에서 더 많은 노동자가 일할 수 있도록 하거나(고용창출), 일자리가 줄어드는 상황에서 노동시간을 공유함으로써 고용을 유지하도록 만드는 것(고용안정)을 의미한다. 이러한 일자리나누기는 작업량과 직무의 분할방식에 따라 두 가지로 나눌 수 있다. 먼저 작업량분담(work-sharing)의 경우 고용창출이 이루어지기 위해서는 초과노동에 대한 엄격한 통제가 필요하다. 둘째, 직무분담(job-sharing)의 경우 기존에 한명이 하던 업무를 여러 명이 분할하여 수행한다는 점에서 경기불황시 고용안정에 기여한다. 한편 노동시간나누기를 통한 일자리창출이 성공하기 위해서는 다음과 같은 조치가 필요하다. 먼저 현행 고용유지지원금제도 보다 더 높은 수준에서 실노동시간 단축에 따른 임금손실분을 보전할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 또한 정원유지와 신규채용원칙에 따라 초과노동과 실노동시간의 축소로 인해 필요한 새로운 일자리는 정규직으로 채용하는 관행을 만들어야 한다. 또한 일자리공유를 통한 고용확대와 노동시간축소를 실행한 기업의 노사에 대해 정부가 적극적으로 지원하는 조치 또한 마련해야 한다.

마지막으로 노동자의 생애주기를 고려한 노동시간의 재구성과 재배치가 고용창출의 가능성을 높일 수 있다. 특히 조선 및 자동차산업의 경우 노동자들의 고령화추세를 고려할 때, 노동친화적 점진적 퇴직방안과 정년연장방식을 종합적으로 재구성하는 것이 필요하다. 노동자의 생애주기가 늘어나고 장년노동자의 역할이 강조되고 있는 현 시점에서 올바른 방향은 나이가 들면서 일을 계속 하면서 노동시간을 줄이는 것이다. 즉 고령화의 경향 속에서도 직업능력을 유지한 상태에서 노동시간단축과 생활임금을 보장할 수 있는 생애주기에 조응하는 노동시간의 재배치가 필요하다.

#### 다) 민간서비스

민간서비스의 경우 사실상 노동시간제도의 규제력이 가장 미약한 부문인 동시에, 각 업종의 특성에 따라 노동시간의 현황과 문제점이 다양하다는 것이 특징이다. 민주노총 산하 서비스연맹의 경우 대형유통업체들의 일상적인 연장근무와 휴일근무가 가장 큰 문제로 부각된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 현재 서비스연맹은 대형유통매장의 영업시간 제한 및 적정시간제 도입, 그리고 주 1회 정기휴점제 시행을 강력하게 요구하고 있다. 그러나 유통부문의 과당경쟁이 점차 더 가열되고 영업시간의 규제장치가 법적으로 없기 때문에 노동시간제도가 지닌 통제력은 제대로 발휘되지 못하고 있는 실정이다. 이러한 측면에서 볼 때, 유통부문의 경우 법정노동시간과 협약노동시간의 엄격한 적용도 중요하지만, 독일과 같이 영업시간 자체에 대한 규제장치들을 강화시킬 수 있도록 ‘영업시간 제한법’ 등과 같은 직접적인 통제가 필요하다고 볼 수 있다.

한편 의료서비스와 병원의 경우 주 5일제가 일반화되었지만, 실노동시간의 단축은 거의 이루어지지 않고 있다. 의료부문의 경우 사실상 휴일근무를 축소한다고 하더라도 필수유지적 성격을 지닌 부서와 업무가 많기 때문이다. 또한 병원을 비롯한 의료기관의 운영시간은 계속 유지되고 있으며, 시설증축에 따른 업무량 증가상태에서 실노동시간을 단축하

기 위해서는 인력충원이 전제되어야 한다. 하지만 많은 경우 정원유지규정과 퇴직자 발생 이후 즉시 신규채용한다는 단체협약 규정이 있음에도 불구하고 제대로 실행되고 있지 못하다. 결국 실노동시간 단축을 실현하기 위해서는 적정노동시간을 담보할 수 있는 인력충원이 필수적으로 요구된다.

또한 근무자의 상당수가 교대근무를 해야 하는 업종의 특성상 교대제에 대한 원칙이 요구된다. 보건의료노조의 경우 교대근무자의 건강권 실현을 위한 근무제도 개편방안으로 '4근1휴-4근2휴-4근2휴'제도를 제시하고 있으며, 연속근무 최대일수 5일 제한, 월 야간 노동 최대일수 7일 제한, 인수인계시간의 실근무시간 산정, 야간근무가 필수적인 부서의 경우 최소 2인 이상 근무, 불규칙하고 파행적인 근무타파를 위한 인력충원 등을 제시하고 있다.

마지막으로 금융부문의 경우 영업시간이 9시에서 4시까지임에도 불구하고 출퇴근시간은 사실상 오전 8시에서 오후 8시에 종결되는 경우가 대부분이다. 일일 실노동시간이 사실상 11시간에 해당하며, 특정부서의 경우 일일 최대 15시간에 이르는 것으로 보고되고 있다. 즉 금융부문의 경우 주 5일제가 가장 확실하게 정착된 반면, 평일연장근로는 사실상 일상화가 되어 있는 상태이다. 이러한 연장근로의 일상화는 금융기관간 과당경쟁과 성과지향주의, 은행의 인수합병으로 인한 대형화 및 겸업화에 따른 업무과중, 비효율적인 인사관리로 인한 인력구조의 불균형 등으로 인해 발생하는 문제이다. 이러한 연장근로에 대해 노동조합은 그 절대치를 줄이는 노력보다 현실적인 조건 때문에 사실상 고정OT라는 초과근로수당을 확보하는데 주력해온 것이 사실이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 먼저 업무량을 줄이는 동시에, 이를 적절하게 배분할 수 있도록 인력충원이 필요하다. 또한 금융부문 사무직의 출퇴근문화를 개선하고 적정업무를 초과하도록 만드는 조직문화를 개선할 필요가 있다. 특히 시간외 근무에 대한 보다 엄격한 제어장치가 요구된다. 적어도 7시 이후 연장근로에 대해서 가산임금으로 보상받는 관행을 바꾸어야 한다. 이를 위해서는 여러 가지 제도적 보완장치가 요구되지만, 무엇보다도 오후 4시로 정해진 영업시간과 같이 운영마감시간을 정확하게 정해야 할 것이다. 특정시간 이후 해당 업무가 정지될 수 있도록 운영체계의 마감시간을 노동시간제도와 함께, 명확히 규정해야 한다.

### 3) '고용사회위원회'의 구성을 통한 '노동시간단축사회협약'의 체결

실노동시간 단축을 통한 양질의 일자리를 만들어내기 위해서는 고용에 대한 사회적 연대 책임을 지닌 이해관계자들이 합의하는 종합적인 '노동시간단축사회협약'이 필요하다. 즉 한국사회가 봉착하고 있는 일자리문제를 해결하기 위해서는 실노동시간단축방안을 포함하는 고용문제 전반에 대한 사회적 협의기구가 필요하고 이를 통한 사회적 합의가 요구된다. 한편 지난 6월 8일 경제사회발전노사정위원회(이하 노사정위)가 '장시간근로 관행개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문'을 발표하였다. 이에 따르면, 2020년까지

연간 실노동시간을 1,800시간대로 줄이고 이를 추진하기 위한 노사정 범국민추진기구를 구성한다고 밝히고 있다. 이들은 장시간근로 관행개선을 통한 고용창출기반의 확대, 노동자와 기업의 여건에 맞는 다양한 근무형태의 개발 및 확산, 합리적인 임금체계로의 전환 모색과 중소기업의 장시간노동 개선활동에 대한 지원 등을 구체적인 목표로 설정하고 있다.

노사정위의 이러한 합의문 발표에도 불구하고 장시간노동체제의 극복에 대한 정부와 노사정위의 진정성에 대해 의문을 제기할 수밖에 없다. 이들이 제시하고 있는 세부실행계획이 소위 양질(?)의 파트타임 일자리 창출과 생산성 및 직무를 반영한 임금체계로의 전환 등에 한정되어 있을 뿐만 아니라, 장시간 노동체제의 해소를 위한 실노동시간단축에 대한 실질적인 방안은 전혀 제시하고 있지 않다. 실노동시간단축에 대한 구체적인 방안을 제시하지 않고 어떻게 10년 내 연간 실노동시간을 500시간 이상 줄일 수 있단 말인가? ‘선언문’으로 포장하고 ‘구색맞추기’에 급급한 노사정위의 기존 행태로 볼 때, 노사정위는 보다 책임감있는 이해당사자들이 참여하는 다른 사회적 협의기구로 전면 개편되어야 할 것이다.

이러한 문제의식에 따라 한국의 노동시장문제를 사회적으로 공론화하기 위한 ‘고용사회위원회’를 제안하고자 한다. 중앙과 지방차원에서 노사정대표자가 참가하는 ‘고용사회위원회’를 구성하고 이러한 사회적 협의기구에서 실노동시간단축 방안을 중심으로 한 종합적인 국가고용전략을 ‘고용사회협약’으로 현실화할 수 있을 것이다.

실질실업율이 10%에 육박하고 불안정고용층이 전체 취업자의 절반에 이르는 우리의 현실을 고려할 때, ‘고용사회협약’은 고용문제에 대한 종합적인 대책으로서 노동시간단축을 전제로 한 일자리 지키기-나누기-만들기에 대한 구체적인 방안이 포함되어야 한다. 특히 실노동시간단축을 통한 고용유지, 안정 및 창출을 위해서 책임있는 이해당사자(정부/대기업 노사)의 적극적 역할을 추동해야 할 것이다. 여기에서 고용문제에 대한 ‘상박하후’원칙에 따라 노동시간단축을 실행하는 기업과 노동자에 대한 인센티브를 제공하는 동시에, 고용문제에 대해 무책임한 기업 노·사에 대한 패널티를 부여하는 방안을 모색해야 한다. 바로 이러한 과정을 거쳐 장시간노동체제에서 재생산되는 이해담합의 외부효과는 최소화되며, 실노동시간단축을 통한 노동의 인간화와 고진로 기업전략의 동시적 실현이 가능하게 될 것이다. 이와 같이 노동시간단축에 대한 노사정의 사회연대책임은 한국사회가 추구해야 할 고용친화적 산업발전과 지속가능한 사회경제로의 전환에 있어 중요한 계기가 될 것이다.

## V. 결론

노동부는 지난 11월 18일 “근로시간의 합리적 사용 길을 넓힌다”는 취지로 탄력적 근로시간제도의 단위기간을 확대하고 초과근로와 연차휴가를 시간계좌에 저축하여 휴가로 사용하는 ‘근로시간저축휴가제’ 도입을 골자로 하는 근로기준법 일부개정법률안을 입법예고하였다. 하지만 이 개정안은 ‘실노동시간의 단축’이라는 명분에도 불구하고 기존 근로시간에 대한 법 규정의 심각한 문제로 인해서 노동시간의 유연화만 강화시키며, 초과근로에 대한 유급지급 자체가 유명무실화될 위험성을 내포하고 있다. 이러한 정부의 개악안은 반드시 저지되어야 한다.

하지만 정부의 이러한 개악안을 막아내고 허구적 노동시간단축방안을 폭로하는 것으로 민주노조운동의 임무와 과제가 해결되는 것은 아니다. 한국 사회는 지금 ‘고용위기’에 봉착하고 있으며, 기존 취업자중심의 조직노동자들에게 보다 적극적인 고용연대방안을 요구하고 있기 때문이다. 최근 들어 경기회복세가 지속되면서 고용통계상으로 제조업을 중심으로 취업자의 수가 늘어나 고용율이 10월 말 현재 약 59.4%, 실업율이 약 3.3%를 보이고 있다. 하지만 통계청의 보도자료에 따르면, 여전히 실업자로 분류되지 않는 취업준비생과 구직단념자 또한 꾸준히 늘어나고 있다. 특히 15세에서 29세 청년실업율은 여전히 7%에 이른다. 지난 1월 121만 실업자, 명목실업율 5.0%라는 사상최대치를 깨고 난 후 일정하게 명목실업율이 줄어들고 있지만, 10월 말 현재 실질실업자수는 실업자 83만, 구직단념자 21만, 취업준비생 61만으로 총 165만에 이르고 있다. 현재 한국 사회는 여전히 ‘고용위기’의 긴 터널 중간에 서 있다고 하고 할 수 있다. 더 큰 문제는 ‘질 좋은 일자리’라고 분류되는 정규 상용직의 경우 정제, 혹은 감소현상이 뚜렷하게 나타나고 있다는 점이다.

이러한 상황에도 불구하고 ‘양질의 일자리’에서 실노동시간단축이 이루어진다면, 고용창출은 충분히 가능하며, 이를 위해 노동조합이 나설 수 있다면, 그 실현가능성은 더욱 높아진다. 새로운 일자리는 공장과 기업을 새로 설립하는 방식이 아닌, 실노동시간단축을 통한 일자리 공유 및 나누기를 통해 만들어질 수 있다는 사실을 인식해야 한다. 다른 나라와 달리, 기존 취업자의 장시간노동이 일반화되어 있는 한국 사회에서 노동시간의 단축을 통한 일자리 만들기 가능성은 충분하다. 한국 사회에서 고질적인 사회병으로 관행화되고 있는 장시간노동체제를 줄일 수만 있다고 하더라도 ‘고용위기’시대에 ‘고용혁명’은 현실화될 수 있다.

양질의 일자리에서 더 많은 고용을 이루기 위해서는 ‘장시간노동 체제’를 타파해야 한다. 한국사회의 ‘성장제일주의’가 장시간노동체제를 조장하고 있으며, 초과노동에 대한 노사정의 담합구조로 인해 장시간노동 체제가 재생산되고 있다. 일상화된 장시간노동 체제는 기업으로 하여금 투자확대와 고용창출을 회피하도록 만들고, 노동자로 하여금 임금제도 및 노동시간제도의 개선을 계속적으로 유보시키도록 만든다. 이러한 관행으로 인해 노동조합은 고용에 대한 사회적 책임을 회피하고 기업단위에서 초과노동에 의한 고임금추구에 갇히게 된다. 사용자 또한 초과노동의 유인을 통한 설비가동율의 최대화를 목표로 한

장시간노동 체제를 추구하게 된다. 이러한 과정을 거쳐 결국 초과노동의 이익을 노사가 나누어 먹는 '장시간노동 체제의 담합구조'가 재생산되는 것이다. 즉 새로운 일자리를 만들기 위해서는 먼저 기존 일자리에서 벌어지고 있는 노사정 담합의 '장시간노동 체제'를 극복하고 실노동시간단축을 위한 과감한 결단이 요구된다.

결국 한국 사회에서 장시간노동 체제를 극복하고 고용창출을 위한 실노동시간단축을 실현하기 위해서는 먼저 노동시간 관련 법제도의 혁신적인 개혁이 필요하다. 이를 위해서 현행 근로기준법상의 근로시간 규정을 전면적으로 개정하고 법정노동시간에 대한 현행 조항을 보다 엄격하고 세밀하게 규정해야 한다. 특히 유명무실한 주당 12시간으로 제한된 연장근로규정을 보다 엄격히 적용하고 총노동시간을 기간별로 제한하는 노동시간 상한제를 빠른 시일 내에 도입해야 한다.

또한 한국사회가 봉착하고 있는 일자리문제를 해결하기 위해서는 실노동시간의 단축방안을 포함하는 고용문제 전반에 대한 사회적 협의기구가 필요하고 이를 통한 사회적 합의 방안을 마련해야 한다. 이러한 사회적 합의방안은 실노동시간의 단축을 통한 질 좋은 일자리의 창출이라는 핵심목표를 설정하고 노동시간단축에 따른 외부효과(임금소득손실, 노동시간의 유연화, 생산투자의 위축, 기업구조변동 등)에 대한 대책을 모색하고 고용보험 및 사회보험제도의 개선을 비롯한 기업 및 노동자 지원정책을 새롭게 재구성해야 한다.

한편 노동조합은 향후 5년 내 주당 35시간 협약노동시간제도의 도입을 목표로 하는 실노동시간단축 방안을 마련해야 한다. 장시간노동 체제를 해소하고 고용창출의 가능성을 높이기 위해서 법정근로시간의 단축 외에, 실노동시간 단축방안의 단체협약화를 노동조합이 적극적으로 추진해야 한다. 또한 주간연속 2교대제와 같은 교대제 전환을 통해 노동의 인간화와 고용창출을 동시에 실현할 수 있다. 제조업, 특히 금속산업의 경우 실노동시간단축의 핵심적 과제는 바로 주야맞교대제의 폐지를 통한 교대제전환과 노동시간상한제의 도입에서 출발해야 한다. 그러나 이것을 현실적으로 실현하기는 쉽지 않다. 작년 11월 7일 전국노동자대회에 참가하기 위해 금속노조 현대자동차 지부가 주말특근을 거부한다는 기사가 포털에 뜬 적이 있다. 당연히 쉬어야 하는 주말, 주말특근 거부가 핫이슈라니!

이러한 어려움에도 불구하고 노동조합의 노동시간단축을 위한 자체 노력은 매우 중요하다. 초과근로를 줄이는 것은 자신의 건강권을 지키고, 노동의 인간화를 위한 길임과 동시에 일자리를 나누는 것이기 때문이다. 결국 초과근로를 줄이지 않는 것은 타인의 일자리를 빼앗는 것과 마찬가지로이다.

실노동시간단축을 통한 고용창출을 가능하게 만들기 위해서는 노동조합이 먼저 임금완전보전의 논리로 합리화해 온 초과노동의 악습을 조직노동자 스스로가 깨야 한다. 세계 최장의 장시간노동 체제가 지금까지 존속된 것에 대한 책임은 일차적으로 사용자와 정부에게 있다는 점은 분명하다. 하지만 노동조합 또한 노동시간단축을 통한 실질임금 증가보다는 조합원의 요구를 빌미로 할증수당 인상, 잔업과 특근보장과 평일 대체근무 등과 같은 '잘못된 관행'에 매몰되어 온 것이 사실이다. 완전한 임금보전을 전제로 하지 않으면

노동시간을 줄이기 힘들다고 항변하기보다 실노동시간단축을 통해 삶의 질을 높이고 새로운 일자리를 만들겠다는 노동조합의 의지와 결단을 국민들은 바라고 있다.

초과근로에 의존한 임금에서 벗어나, 이제 법정노동시간만 일하고 그에 준한 임금으로 생활할 수 있는 조건을 만들어야 한다. 확보된 휴가는 노동자 투쟁의 산물이다. 이 휴가를 사용하지 않고 돈으로 거래하는 것은 투쟁의 성과를 배반하는 행위다. 휴가는 천재지변이 없는 한 모두 사용해야 한다. 그럴 때만이 노동자계급의 삶과 노동조건에 실질적 개선이 생길 수 있고, 노동자계급의 연대의 조건을 확보할 수 있게 되는 것이다. 초과근로 제한은 더는 회피할 수 없는 노동운동의 당면 과제이다.

노동조합은 지금부터라도 실노동시간단축을 통한 일자리 만들기 운동을 시민사회의 각계각층 및 제반 연대세력과 함께 사회 운동적 차원에서 전개해야 한다. 자신의 인간적 노동생활 뿐만이 아니라, 청년 예비노동자, 미취업자, 비정규직의 고용안정과 일자리창출을 위해 실노동시간단축을 위한 중장기 로드맵을 설정해야 할 것이다. 무엇보다 시급한 것은 현장에서 무분별하게 악용되고 있는 초과노동에 대한 엄격한 제한규정을 단체협약으로 명시할 필요가 있다. 적어도 10년 내 주당 실질노동시간이 40시간을 넘어서지 못하도록 만들어 연간 노동시간을 1,800시간으로 줄여야 할 것이다. 이와 함께 노동조합이 선진국에 일반화되어 있는 유급중기휴가제도, 생애주기근무모델, 교대제 전환모델, 점진적 퇴직모델과 노동친화적 정년조정모델을 한국의 실정에 맞게 재설계하여 추진한다면, 실노동시간단축에 의한 고용창출효과는 상당히 배가될 것으로 예상된다.

## 참고자료

- 강병구, 1998, 「노동시간 단축, 어떻게 할 것인가」, 민주노총.
- 강석재, 2002, 「조선산업 대기업의 작업장 체제와 노사관계의 변화」, 연세대 대학원 박사 학위논문.
- 강수돌, 1997, 「21세기 작업장 체제와 노동: 노동의 유연화 전략과 노동자의 생활을 중심으로」, 『21세기 노동운동을 내다 본다: 정세전망과 노동운동 발전방향』, 노기연·산업노동학회 공동토론회 자료집.
- 강연자, 2010, 「기본소득과 노동시간 단축」(『1등만 기억하는 더러운 세상을 뒤집어라』, 매일노동뉴스.
- 강연자, 2004, 「정규직 노동자가 비정규직 문제 해결에 나서는 출발은?」, 『현장에서 미래를』.
- 경제사회발전노사정위원회, 2010, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서」(I·II).
- 경향신문, 2010, 기획기사 「고용난민 시대, 일자리 없나요?」.
- 국가고용전략 2020.
- 금속노조, 2007, 주간연속2교대제 대응연구
- 금속노조, 2008, 금속노조 산하 사업장 노동시간 실태와 정책방향
- 김균, 2000, 「맑스와 폴라니에 기댄 21세기 자본주의 전망」, 『사회비평』 23: 10~21.
- 김상곤, 1997, 「신경영전략과 고용 불안」, 『한신논문집』 특별호: 761~788.
- 김성희, 2001, 「노동시간단축, 노동자들 그리고 비정규직 무엇을 잃고 또 얻는가?」, 『비정규노동』 4호.
- 김성희, 2000, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」.
- 김승택·김원식, 2004, 「근로시간 단축과 정책과제」, 한국노동연구원.
- 김승택 외, 2004, 근로시간단축과 정책과제, 한국노동연구원
- 김승택·김원식, 2004, 『근로시간 단축과 정책과제』.
- 김영선, 2010, 「‘과학적인’ 낭비 제거 규범의 생산: 신경영전략 담론을 중심으로」, 『진보평론』 45호.
- 김원, 2008, 「신자유주의 이후 지역의 변화와 노동운동의위기」, 『사라진 정치의 장소들』, 천권의 책.
- 김원태, 2010, 「새로운 노동시간정치를 위하여」, 『1등만 기억하는 더러운 세상을 뒤집어라』, 매일노동뉴스.
- 김유선, 2002, 「노동시간 단축에 대한 소고」, 2002년 5월 『21세기 노사관계연구회 토론회』 자료집.
- 김유선, 2005a, 「노동시장의 구조변화와 비정규직」, 『위기의 노동』, 후마니타스.
- 김유선, 2005b, 『한국노동자의 임금실태와 임금정책』, 후마니타스.
- 김유선, 2008, 「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실지임금에 미친 영향」, 『산업노동연구』 제14권2호.
- 김유선, 2010, "비정규직 규모와 실태", 『노동사회』 제153호.
- 김재훈 외, 2002, 근로시간 단축관련 법제도 정비방안, 한국노동연구원
- 김준, 2002, 「1970년대 여성 노동자의 일상생활과 의식: 이른바 ‘모범근로자’를 중심으로」, 『역사연구』 10: 53~99.
- 김철규, 2003, 『한국의 자본주의 발전과 사회변동』, 고려대학교출판부.

- 김형기, 1988, 『한국의 독점자본과 임노동』, 까치.
- 김형민, 2008, 「근로시간 단축을 위한 과제-특별법 제정을 중심으로」, 한국노총중앙연구원.
- 김혜숙, 1979, 「오늘이 있기까지」, 『노동』 3월호.
- 노동부, 1997, 「97년 상반기 노사관계 평가 및 전망」, 노동부.
- 노동부, 2005, 「연봉제 및 성과배분제 실태 조사 결과」, 노동부.
- 박근갑, 1995, 「공장제도와 노동시간의 사회사」, 『경제와 사회』 25.
- 박길성, 2003, 『한국 사회의 재구조화』, 고려대학교출판부.
- 박상연, 1994, 「유연성확대를 통한 노동력관리 전략의 변화」, 『산업관계연구』 4: 273 ~ 302.
- 박선권, 2003, 「현대적 여가의 특성과 그 내재적 의미」, 고려대 대학원 박사 학위논문.
- 박태주, 2009, 「현대자동차의 장시간 노동체제와 ‘주간연속 2교대제’에 대한 시사점」, 『동향과 전망』 76: 233 ~ 270.
- 박해광, 1999b, 「기업의 유연화 전략과 노동자 건강」, 『보건과 사회과학』 5: 143 ~ 162.
- 삼성경제연구소, 2009, 「장시간 근로실태와 개선방안-제조업을 중심으로」,
- 새마을운동중앙본부·공장새마을운동추진본부, 1983, 『공장새마을운동 우수성공사례』.
- 손문상 외, 2006, 『사이시옷』, 창비.
- 안정옥, 2002, 「현대 미국에서 시간을 둘러싼 투쟁과 소비적 현대성: 노동, 시간과 일상생활」, 서울대 대학원 박사 학위논문.
- 어수봉, 1993, 「국가경쟁력 강화를 위한 인적자원 개발 전략」, 『국가경쟁력 강화를 위한 신인력 정책 방향』, 한국노동연구원.
- 어수봉, 1994, 「한국의 실업구조와 신인력정책」, 한국노동연구원.
- 어수봉 외, 2007, 실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구, 한국노총
- 이각범, 1989, 『현대자본주의와 노동시장』, 한울.
- 이병희, 1998, 「유연화와 한국의 노동시장」, 『노동사회』 20: 108 ~ 120.
- 이병희, 1999, 「노동시간 단축을 사회적 의제로」, 『노동사회』 29: 81 ~ 96.
- 이상호, 2010, 「장시간 노동체제의 포로에서 벗어나라」, 프레스안 2010년 3월 2일자.
- 이상호, 2010a, 고용위기극복을 위한 실노동시간단축방안, 금속노조 정책연구원 이슈페이퍼
- 이상호, 2010b, [고용위기, 대안을 말하다] 발표문
- 이수연·노연희, 2006, 「외환위기 전·후 노동력 유연화와 한국 기업 복지 제도의 변화」, 『한국사회복지학』 58(2): 143 ~ 166.
- 이영석, 1994, 『산업혁명과 노동정책』, 한울아카데미.
- 이정식, 2002, 「노동시간 단축 운동의 과거·현재 그리고 미래-노사정위원회 논의와 협상을 중심으로」, 『비정규노동』 13호.
- 이정일, 2010, 「장시간 근로의 원인과 개선방향」, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서(I)(2009.6~2010.6)」, 경제사회발전노사정위원회, 236쪽.
- 이중호, 2004, 『현장에서 미래를』 83호.
- 이태호, 1984, 『불꽃이여 이 어둠을 밝혀라』, 돌베개.
- 이현, 2002, 신자유주의적 구조조정과 노동운동의 대응-노동시간단축투쟁을 중심으로, 서강대정치학과 석사논문.
- 인수범, 1996, 『노동사회』 7월호.

- 인수범, 1998, 『노동사회』 7·8월호.
- 임삼진, 2010, “버스운수업 근로시간 실태와 개선방안”, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동정승국, 2005, 「여가 없는 노동?」, 『경제와 사회』 68: 12~43.
- 정지현, 2009, 「경제위기 심화와 100만 실업자 시대」, 『고대문화』 4·5월호.
- 조영래, 2001, 『전태일 평전』, 돌베개.
- 주40시간제 도입실무 매뉴얼, 2010, HMC직영/사내하청/1, 2차 부품사 인건비, 노동부.
- 채만수, 2004, 『현장에서 미래를』 83호.
- 최종태, 1993, 「기업 경쟁력 강화를 위한 인적자원 개발 전략」, 「국가경쟁력 강화를 위한 신인력 정책 방향」, 한국노동연구원.
- 최형익, 2005, 『칼 마르크스의 노동과 권리의 정치이론』, 한국학술정보.
- 한국노동조합총연맹, 2007, 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』, 노동부.
- 한국노총 중앙연구원, 2010, [실노동시간단축방안 모색을 위한 전문가 토론회] 자료
- 한지원, 2010, 「경제위기와 노동자 운동: 현황과 과제」, 『사회운동』, 9·10.
- 황선길, 2003, “노동시간 단축과 노동의 유연화-역사적 고찰”.
- 황선용, 2006, 『법정노동시간 단축의 노동시장 효과: 1989-91년과 2004-05년의 비교』, 한국노총중앙연구원, 2006.
- 황선자, 2010, 「노동시간 실태와 개선과제」, 『근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서(I)』.
- 황선자, 2009, “노동시간 실태와 개선과제”, 「근로시간·임금제도개선위원회 활동보고서 (I)(2009.6~2010.6)」, 경제사회발전노사정위원회.
- Atkinson, J., 1987, “Flexibility or Fragmentation?: The United Kingdom labor market in the 80s”, *Labor and Society* 12(1): 87~105.
- Banks, R., 1999, 『시간의 횡포』, 정영만 역, 요단.
- Beck, U., 1999, 『아름답고 새로운 노동의 세계』, 홍윤기 역, 생각의 나무.
- Castells, M., 2003, 『네트워크사회의 도래』, 김목한 외 역, 한울.
- CEO Information 665호, 2008.
- Cross, G., 1993, *Time and Money-The Making of Consumer Culture*, London: Routledge.
- Engels, F., 1997, “잉글랜드 노동 계급의 처지”, 『맑스·엔겔스 저작 선집 1』, 최인호 외 역, 박종철 출판사.
- George, D., 2000, “Driven to Spend: Long Hours as a Byproduct of Market”, *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Routledge.
- Giarini, O. & Liedtke, M. P., 1999, 『노동의 미래』, 김무열 역, 동녘.
- ILO, 2007, “Working Time Around the World”, Information Sheet 20.
- Kim, Yoo-Sun, 2008, *Working Korea 2007*, Korea Labour and Society Institute.
- Krisis, 2007, 『노동을 거부하라』, 김남시 역, 이후.
- Linder, S., 1970, *The Harried Leisure Class*, Columbia University Press.
- Marx, K., 1997. “공장 노동자들의 처지”, 『맑스·엔겔스 저작 선집 2』, 최인호 외 역, 박종철 출판사.

- Marx, K., 2002. 『자본론』, 김수행 역, 비봉 출판사.
- Nyland, C., 1986, “Capitalism and the History of Work Time Thought”, *British Journal of Sociology* 37: 513 ~ 534.
- OECD, 2009, OECD Outlook 2009, [www.oecd.org/els/employment/outlook](http://www.oecd.org/els/employment/outlook).
- Polanyi, K., 1998, 『거대한 변환』, 박현수 역, 민음사.
- Presser, H., 2005, *Working In a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation Publications.
- Schor, J., 1991, *The Overworked American - The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.
- Segre, S., 2000, “A Weberian Theory of Time”, *Time & Society* 9(2): 147 ~ 170.
- Sennett, R., 2001, 『신자유주의와 인간성의 파괴』, 조용 역, 문예출판사.
- Sennett, R., 2009, 『뉴캐피탈리즘』, 유병선 역, 위즈덤하우스.
- Thompson, E. P., 1967, “Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism”, *Past and Present* Vol. 38.
- 内海義夫, 1984, 『세계노동운동약사』, 화다 신서.