

勞 動 經 濟 論 集
 第 17 卷, 1994. 12. pp. 117 ~ 148
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

勞 動 時 間 短 縮 과 彈 力 化* - 유럽 선진국의 경험을 중심으로 -

金 玉 岩**

〈 目 次 〉

I. 序 論	IV. 勞 動 時 間 短 縮 的 要 因
II. 勞 動 時 間 決 定 的 經 濟 理 論	V. 勞 動 時 間 的 彈 力 化
III. 勞 動 時 間 的 國 際 比 較	VI. 結 論

I. 序 論

요즈음, 우리나라에서 노동시간문제를 둘러싸고 논의가 한창 진전되고 있다. 여기에는 몇 가지의 배경이 있다. 하나는 말할 필요도 없이 경제발전의 段階(stage)에 걸맞는 노동시간이 실현되고 있는가 하는 문제이다. 한국경제는 비교적 단기간에 공업화를 성공한 예로서 평가될 수 있지만, 이러한 성과를 이룩한 배경에는 저임금의 장시간노동공급조건을 간과해선 안된다. 한국경제는 70년대 후반기에 Lewis的 轉換點(turning point)을 통과함으로써 노동시장의 구조적 변화를 경험했지만, 80년대 중반까지만 해도 열악한 노동조건, 장시간노동이란 상태는 개선의 여지가 보이지 않았다. 그러나 1987년 이후 노동운동의 활성화에 따라 實勞動時間이 단축되기 시작하면서, 1989년에 주당 48시간에서 44시간에로의 法定勞動時間의 단축을 주요골자로 한 근로기준법의 개정은 그동안의 뿌리깊은 관행이 되었던 장시간노동, 열악한 노동조건에 대한 패턴을 결정적으로 변화시키는 계기가 되었다. 이와 같은 노동시간의 단축이 한국경제의 성장트랜드에 적절하게 실현되고 있다고 보는 견해가 있는 한편, 법정노동시간 단축조치와 같은 법제도상의 수단이 경제의 시장구조의

* 본 논문은 1993년도 安東大學校 기성회의 연구비 지원에 의하여 연구되었다.

** 安東大 經濟學科 教授

작용을 무시한 채 노동력의 구조적 문제를 심화시켰다는 주장도 있다.

또 하나는, 국제비교적 견지에서 본 한국의 노동시간의 길이다. 노동시간의 국제비교의 視點에서 한국의 노동시간은 세계적으로 가장 길다는 것이 통설로 되어 왔다. 이 사실은 國際的 共存의 견지에서 하나의 중대한 문제를 내포하고 있는 것으로 생각된다. 경제발전의 수준, 즉 국민경제의 생산성이나 1인당 국민소득의 수준이 근접하고 있는 아시아 NIES국가들과 비교할 때도 한국의 노동시간이 최장시간이라고 하는 것이 사실이라면, 한국경제가 아직도 노동자의 희생의 위에서 국제경쟁상 부당하게 유리한 조건을 享受하고 있다고 하는 국제적인 비난의 논거로 될 것이다. 실제로, 이러한 우려에서 한국에 있어서 노동시간의 단축을 앞으로 더욱 진전시켜야 할 필요가 있다는 주장도 있다. 이러한 배경하에서 노동시간단축을 둘러싼 논의가 최근 활발하게 진전되고 있지만, 정부는 노동시간단축에 따른 적절한 정책프로그램을 충분히 전개하지 못하고 있다.

노동시간 단축과 관련하여 제기되는 당면정책과제는 노동시간의 탄력화 문제이다. 이 탄력화의 개념은 노동시장의 조절기능을 저해하는 요인을 배제하려고 한다는 점에서 노동시장의 탄력화 가운데 하나의 기둥이 된다. 선진공업국에서는 특히 서유럽에서는 플렉스타임 등 근무시간의 탄력화가 노사간의 쟁점이 되고 있는 요즈음, 우리나라에서도 법정노동시간단축과 관련하여 變形勞動時間制 등이 문제로 되고 있다.

본 연구에서는 노동시간단축을 둘러싼 노사갈등 문제나 법정노동시간단축의 효과에 대한 경제분석을 시도하려는 것은 아니다. 본 연구의 목적은 노동시간단축과 탄력화의 두 가지 문제의 관련성에 초점을 맞추어, 국제비교적 시점에서 주로 유럽선진국과 우리나라의 노동시간단축 동향과 그 배경, 노동시간단축에 따른 탄력화의 추진내용 및 정책과제에 관해서 검토해 보고자 하는 데 있다.

노동시간의 엄밀한 국제비교에는 기술적으로 곤란한 문제가 허다하지만, 비교가능한 범위내에서 타국과 우리나라의 노동시간의 추이를 통계적으로 분석해 볼 필요가 있다. 먼저, 노동시간 결정의 경제학적 분석의 이론적 배경에 관하여 논의해 보고자 한다.

II. 勞動時間 決定의 經濟理論

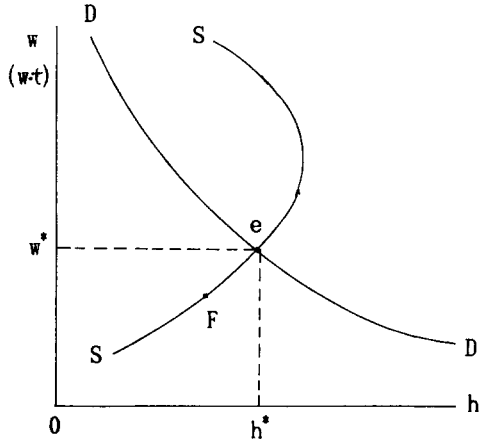
1. 勞動時間 決定의 勞動市場的 意味

경제분석에서는 노동시간은 기업의 생산과정에 있어서 투입요소로서의 면과 노동자의 소득획득수단으로서의 측면이 있어 기업과 노동자의 행동에 의거해서 결정된다. 즉 기업과 노동자는 임금과 노동시간에 관해서 거래를 하는 것으로 생각한다. 이때, 기업과 노동자가 거래를 할 때 交渉上 거의 대등한 경우와 현저하게 입장이 다른 경우가 있지만, 일반적으로 경제분석의 대상이 되는 거래는 交渉上 거의 대등한 경우로 생각할 수 있다. 이하에서는 이 交渉上 거의 대등한 경우, 즉 소위 '거래'라 해서 強迫이 아닌 경우를 취급한다. 왜냐하면 오늘날의 경제상황에서는 거래가 주로 強迫에 가까운 상황에 관해서는 保護가 배어지고 있다고 생각되기 때문이다.

이러한 기업과 노동자의 대등한 거래를 염두에 두고 노동자의 거래를 圖示하는 것으로 논의를 시작해 보자. 우선, 기업의 노동시간에 관한 수요를 생각한다. 기업의 목적은 이윤의 극대화에 있고, 그 목적에서 最適的인 노동시간을 노동시간에 관한 수요라고 부르고 있다. 기업은 노동비용으로서 임금을 w , 노동시간 h 로 하면, $w \cdot h$ 를 노동자에게 지불하고, 노동투입에 의해서 생산물을 만든다. 이 상황을 종축에 노동비용 wh 와 횡축에 노동시간 h 를 취하면, wh 와 h 의 조합을 圖示한 것이 [그림 1]의 노동수요곡선 DD이다.

다음에 노동자측의 선택에 관해서, 노동시간을 노동자의 공급행동면에서 살펴보자. 사람들은 만일 자유로이 노동시간을 조절할 수 있다면, 팔려고 하는 노동시간을 어떻게 결정할 것인가. 경제학에서는 중요한 단서로서 우선 價格을 생각하지만, 노동의 경우는 賃金이다. 그러면 임금이 예컨대 상승할 때, 노동자는 1일당 또는 주·월당 노동시간을 증가시키려고 할 것인가 감소시키는 것이 좋을 것인가, 혹은 임금이 상승하든가 하락하든가에는 관계가 없는 것인가. 이론적으로 말하면, 증가시키려고 하는 방향과 감소시키려고 하는 방향의 상반되는 두 가지 방향이 있다. 예컨대, 임금이 상승했을 때에 노동시간을 증가시키려고 하는 방향을 代替效果라 하고 반대로 여가시간을 늘리기 위해서 노동시간을 감소시키는 방향을 所得效果라 부른다. 일반적으로 임금이 낮은 영역에서는 대체효과가 소득효과를 압도하고, 이 영역을 넘으면 소득효과가 더 커진다. 이것은 임금상승의 결과로서 노동자가족구성원이 노동공급량을 줄이는 것을 의미하고, 따라서 노동공급곡선은 後方으로 屈折하는 것이다. 후방굴절형 노동자의 공급곡선은 [그림 1]의 SS와 같다.

[그림 1] 노동시장의 개념도



노동시장이 경쟁적이라면 DD곡선에 대응하는 노동자의 공급곡선 SS에 의해서 노동시간과 임금률의 결정이 이루어진다. 즉, 기업도 노동자도 임금률을 주어진 것으로서 행동하는 경우에 最適選擇点의 궤적은 각각의 오퍼곡선상에 있다. 따라서 이 그림에서는 兩方의 오퍼곡선상에 있는 점 e가 최적점이기 때문에 이 점에서 균형노동시간이 결정된다.

이 상황을 노동시장이 경쟁적이라고 부른다. 왜냐하면 e점을 지나는 임금률선 Ow^* 보다도 낮은 임금률에 있다면 노동자의 공급곡선과의 교점에서 결정되는 노동공급시간이 기업의 수요곡선과의 교점에서 결정되는 노동수요 시간보다도 낮다. 그 때문에 긴 노동시간을 확보하기 위해서 기업이 경쟁을 하여 임금률을 상승시키고 스스로의 수요를 만족시키려고 하기 때문이다. 逆으로 e점을 지나는 임금률선 Ow^* 보다도 높은 임금률이라면, 노동수요 시간이 노동공급 시간에 만족되지 않기 때문에, 노동자가 경쟁을 하여 임금률을 인하시켜 공급을 충족시키려고 하기 때문이다.

이상이 경제분석적으로 기술된 노동시간의 결정과정이다. 이때, 동시에 賃金率도 결정되는 것에 주의해야 한다. 上記의 모델에서 결정된 점 e의 위치를 결정하는 요인을 생각해보면, 첫째로 노동자의 후방굴절형 노동공급곡선과 같은 선호요인, 둘째로 기업측의 요인으로서 다른 투입요소의 투입량과 가격, 기술변화 및 산업의 생산체제의 변화요인 등이 있다.¹⁾

1) 早見 均·島田晴雄(1986. 1), 「法定勞動時間短縮の經濟分析」, 『日本勞動協會雜誌』, 320號, p. 15; 佐野陽子, 「賃金と雇用の經濟學」, 中央經濟社(1981), p.113.

2. 勞働時間 決定의 要因

경제학적으로 노동시간의 단축을 설명하는 방법으로서 所得과 餘暇간의 효용의 差에 그 원인을 찾는다. 그러나 이 이론적 프레임워크는 현실의 노동시간단축의 說明圖式으로서는 부족한 점이 많아, 현실의 장에서 노동시간과 임금의 관계를 관찰할 때 적어도 같은 3개의 케이스로 구분하여 생각해 볼 수 있다.

- ① 본래 임금과 노동시간(여가)과는 선택의 관계에 있고, 임금상승을 포기하는 대신에 노동시간단축이든지 유급휴가의 증대를 획득하는 케이스이다.
- ② 실질적인 임금상승을 목표로 한 시간단축의 케이스이다. 소정노동시간의 단축은 殘業의 증가를 의미하며 그것은 곧 소득증대로 되지만, 이 경우에는 노동시간과 임금과의 관계는 선택이 아니라 보완적인 관계가 된다. 이 경우, 割増임금률, 잔업에 대한 계산방법(예를 들면, $t \cdot d$ 또는 기타 휴일의 割増率 적용의 방법) 등이 부수적으로 문제가 되는 것이 많다. 기업으로서는 임금구조 그 자체에 손을 대지 않고, 생산노동자의 임금총액을 증가하는 편의수단인 것이 많다.
- ③ 前述한 두 가지 관계의 변형으로서, 소득정책 등에서 임금상승률이 所與의 조건이기 때문에, 노동시간단축 혹은 다른 이익의 개선이라고 하는 것에 대체하는 케이스이다. 원래 노동시간은 임금과 함께 노사교섭의 대상이어서 노사간의 이해는 상반된다. 단체교섭의 力學으로부터 임금상승이 억제된 경우 노조의 요구항목은 특히 노동시간, 유급휴가에도 옮아간다. 그러나 이 경우, 노동자측으로서는 소득과 노동시간간에 선택이 없다.

이와 같이 경제이론의 도식은 세 개의 케이스 중 ①의 경우에 적합하지만, 다른 케이스의 설명에는 충분하지 않다. 또 기본적으로는 ①의 도식으로서도 현실에의 적용은 간단한 것이 아니다. 우선, 소득효과와 대체효과가 실현되는 모습에 주의해야 할 점이 있다. 즉 임금률의 변화가 장기적인가 단기적인 것인가에 따라서 소득효과와 대체효과가 실현되는 양상이 다르게 된다. 임금상승이 일시적인 경우에는 소득효과는 작고 대체효과가 크다고 생각된다. 임금상승이 장기적인 것이라고 한다면, 노동자의 생활수준이 향상하여 여가시간에 대한 선호가 높아진다. 이렇게 하여 역사적으로 노동시간이 단축되어 온 것이 설명된다. 그러나 임금상승이 일시적인 것이라고 한다면, 노동자家口의 恒常所得에 대해서 그다지 큰 영향이 없기 때문에 소득효과는 적고 대체효과 쪽이 크게 작용한다. 예를 들면, 일시적으로 회사의 일이 바빠져서 초과근무를 하면 높은 할증급이 얻어질 수 있는 경우라든지 한정된 시간만큼 대단히 고급의 아르바이트가 있다면 휴일을 반납해서라도 일한다고 하는 행동이 나타날 것이다. 또한 이 이론적 프레임워크에서는 노동자가 자유로이 자신의 노동

시간을 결정한다고 하는 전제에 입각하고 있지만, 많은 노동자에게 있어 노동시간 결정에 관한 실제의 선택권은 존재하지 않는다.²⁾ 노동자 스스로가 결정할 수 있는 것은, 특정의 노동시간을 가진 직장에서 일할 것인가, 일하지 않을 것인가 양자택일적인 선택밖에 없을 것이다.

그러나 그렇다면, 기업은 노동자의 의사를 무시하고 자유롭게 노동시간을 결정할 수 있을까. 노동자가 희망하는 노동시간이 千差萬別이라면 몰라도 대부분의 노동자가 바라는 것보다 장시간이나 단시간도 장기적으로 유지하기는 곤란하다. 예를 들면, 젊은 사람들이 많은 직장에서 장시간노동이 있다고 한다면, 노동조건이 나쁘다는 이유로 이직률이 높고 신규채용조차 곤란하게 된다는지, 근로의욕이 저하하여 생산성을 저하시키고 결국이 많아져 생산을 저해할지도 모른다. 逆으로 中·高齡者が 많은 직장에서 노동시간이 짧다면 산업의 희망이 높아지고 노동자의 불만이 크게 될 것이다. 개인별 노동자가 희망하는 노동시간이 어떠한 순간에도 실현되고 있는 것은 물론 생각할 수 없다. 실현되지 않기 때문에 노동시간 문제가 존재하는 것이다.

실제로 산업의 生産體制의 변화의 측면은, 노동시간 문제가 대두하는 주요한 배경이 되고 있다. 즉 노동자가 자신이 원하는 때에 원하는 시간만큼 일하는 것이라면 노동시간단축 문제도 일어나지 않았을 것이다. 전통적인 농림어업이나 자영업 타입이 여기에 가깝다. 그런데, 근대적인 대규모 생산체제하에서는 획일적인 노동의 사용방법이 요청된다. 광공업의 발전에 따라, 노무관리 질서가 필요로 되어 노동시간도 일률적으로 결정되지 않으면 안되게 되었기 때문이다. 그러나 산업구조의 변화과정에서 제1차, 제2차산업에서는 省力化가 진전되어 노동력은 제3차산업에 보다 많이 이동하게 되었다. 제3차산업 중에서도 상업, 서비스업 등에서는 획일성의 요청이 비교적 약하다. 여자의 직장이 확대되어 파트타임 노동자도 많다. 극단적인 경우, 슈퍼마켓 등에서 자신이 좋아하는 시간대만큼 일하는 경향이 나타나고 있다. 또 자유업·전문직분야에서는 구속노동시간이라고 하는 관념이 가장 약하다.

일반적으로, 후진국에서는 노동시간이 길고 선진국일수록 짧게 된다. 즉 노동시간에는 一國의 生産力의 발전을 반영하는 일면이 있고 노동생산성이 증대함에 따라서 비로소 그 일부를 노동시간의 단축으로 돌릴 수 있는 경제적인 여유가 생기는 것이다. 그런데, 이 여유가 시간단축의 형태로 실현될지 여떨지는 국민의 선호의 문제이다. 증대한 노동생산성의 전부를 노동시간의 감소로 흡수해 버리는 것도 불가능하지는 않다. 그러나 발전을 지속하고 있는 경제에서는 일반적으로 생산력의 향상과 더불어 실질임금이 상승하고, 이에 따라 여가를 선택할 것인가 임금소득을 선택할 것인가 하는 선택의 문제가 나타난다. 이 선택은 一國의 자원부존의 상태에 따라서 다를 것이다. 토지나 주택에의 욕구가 강한 나라에서는

2) Hunter, L. and D. Robertson(1969), *Economics of Wage and Labor*, London, p.208.

사람들은 노동시간을 크게 감소시키는 것보다도 임금소득의 대폭적인 상승을 원하고, 저축의 형성에 적극적인 경향이 강하다. 반대로, 비교적 용이하게 토지나 주택을 구입할 수 있는 경제에서는 蓄財에의 자극이 약하고 생산성향상이 가져오는 경제적 여유는 많은 시간 단축의 형태를 취할 것이 틀림없다.³⁾

Ⅲ. 勞働時間의 國際比較

1. 勞働時間의 現況

노동시간의 국제비교시 가장 널리 사용되는 것은 ILO통계보고일 것이다. 각국의 주당노동시간이 잘 정리되어 있고 커버하고 있는 나라의 수도 상당히 많으나, 國別 노동시간의 정의나 조사개요 등의 차이가 있기 때문에 엄밀한 비교는 곤란하다. 그러나 장기간 동일한 형식으로 발표되고 있기 때문에 長期 時系列動向을 파악하기 위해서는 편리한 통계이다.

<표 1>은 ILO의 통계 가운데서 주당노동시간의 추이와 조사개요를 일람표로 만든 것이다. 동 표를 보면, 모든 국가들이 대체로 주당 평균노동시간의 단축경향을 나타내고 있다. 선진공업국 중에서는 유럽 특히, 프랑스에서 시간단축의 추세가 현저하여 1970년 이후 6시간 가까이 주당노동시간이 단축된 셈이다. 독일에서도 유사한 경향을 볼 수 있지만, 오일쇼크 후의 1975년을 기준으로 보면 그다지 큰 변화는 볼 수 없다. 일본·미국의 경우 노동시간단축의 경향이 현저한 추세로는 나타나지 않고, 오히려 미국에서 최근에는 미미한 증가조차 보였다. 다른 先進諸國과 상이한 노동시장의 추이를 보이는 미국의 경우, 최근 25년간 支拂勞働時間은 停滯하여 국내적으로 노동시간단축에로의 움직임을 찾아볼 수 없다.⁴⁾

그런데 어찌서 선진공업국 중 장시간노동이라 불리는 일본의 노동시간이 영국의 平均値보다 낮게 된 것일까. 이를 이해하기 위해서는 <표 1>의 각국별 노동시간의 정의와 조사개요를 주의해서 살펴볼 필요가 있다.

영국의 수치는 일본과 똑같이 實勞働時間이면서도 조사대상이 21세 이상 남자 생산직노동자에 한정돼 있다. 일반적으로 영국에서는 사무직노동자의 노동시간이 생산직노동자보다 짧고 성별 격차가 크다. 따라서 영국의 조사는 상당히 장시간노동자그룹을 대상으로 하고

3) 小野 旭(1983), 『勞働經濟學』(Standard Economics Series), 東洋經濟新報社, pp.16~17.

4) Owen, J.D.(1979)., "Workweek and Leisure : An Analysis of Trends 1948~1975," *Monthly Labour Review*, August, pp.3~8.

<표 1> 제조업의 주당노동시간의 추이

	일 본	미 국	영 국	독 일	프랑스	싱가포르	대 만	한 국
1970	43.3	39.8	44.9	43.8	44.8	-	-	52.4
1975	38.8	39.5	42.7	40.4	41.7	48.4	50.8	50.5
1980	41.2	39.7	41.9	41.6	40.7	48.6	51.0	53.1
1985	41.4	40.5	43.0	40.7	38.6	47.0	47.4	53.8
1987	41.3	41.0	42.2	40.1	38.6	49.2	48.3	54.0
1990	40.8	40.8	41.6	39.5	38.7	48.5	46.6	49.8
1992	38.8	41.0	43.2	38.9	38.7	48.7	46.6	48.7
정의	실노동 시 간	지 불 노동시간	실노동 시 간	지 불 노동시간	예정노동 시 간 ¹⁾	실노동 시 간	실노동 시 간	실노동 시 간
대 상	상용노동 자남녀합	생산노동 자·상용 및 파트 타임노동 자남녀합	생산노동 자 21세 이상남자	생산노동 자(임금노 동자)	생산노동 자 및 사 무노동자 남녀합	상용노동 자남녀합	상용노동 자	상용노동 자
조사방법	사업소 조 사	사업소 조 사	사업소 조 사	사업소 조 사	사업소의 취업 예정자	사업소 조 사	사업소 조 사	사업소 조 사
조 사 테 이 터	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장	사업소의 임금대장
조사기간	매월月間	매월의 12일을 포함하는 특정週	10월의 全 노동주간	1, 4, 7, 10월을 포함하는 급여지급 대상기간	3, 6, 9, 12월의 최후의 全 노동주	매월	매월月間	매월의 최종週
사 업 소 규 모	30인이상	전규모	전규모	10인이상	10인이상	10인이상	10인이상	10인이상

주 : 1) 예정노동시간이란 원칙으로서 주요한 노동자그룹에 사업소측으로부터 제시한 취업 예정시간.

자료 : ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993.; *Technical Guide*, Vol. II. 1980.

있는 한편, 일본의 통계는 임시적 시간제노동자를 제외한 상용근로자의 합계이고, 조사기간, 조사대상, 사업소의 규모 등에서도 차이가 있다. 미국의 경우에는 우선 支拂勞動時間(hours paid for per weeks)인 것이 눈에 띈다. 이것은 임금지불의 대상이 되는 모든 노동시간(관리직은 제외)이 포함되도록 되어 있어 시간제노동자나 학생의 아르바이트 혹은 유급휴가 등도 지불노동시간의 대상이 된다. 따라서, 支拂勞動時間을 實勞動時間으로 조정하였을 경우에는 勞動時間이 이보다 훨씬 짧게 나타날 것이다. 이것에 비해서 일본의 통계는

상용근로자가 실제로 일한 시간이고, 매월 18일 미만밖에 일하지 않은 시간제노동자 등은 계산에서 제외된다. 이와 같이 노동시간의 내용이 다르기 때문에 <표 1>에서 일본의 노동시간을 미국·독일과 똑같은 기준으로 비교해 볼 수는 없는 것이다.

조사대상 노동자의 범위가 다르긴 하지만 일반적으로 NIEs국가들의 제조업노동자의 適當實勞働時間이 선진공업국들에 비해 훨씬 길게 나타나고 있다. 즉 선진국들의 주당노동시간이 40시간 이하로 저하된 데 비해 NIEs국가들의 주당노동시간은 40시간을 훨씬 상회하고 있으며 특히 한국의 경우는 1980년대말까지 50시간이 넘는 장시간노동을 해왔다. 선진공업국들, 특히 유럽제국의 노동시간이 이렇게 짧게 나타나는 것은 노사간의 단체교섭을 통한 노동시간단축이 비교적 급속히 이루어졌기 때문이라고 할 수 있다.⁵⁾

다음에, 노동시간의 국제비교에 잘 인용되는 年間 실노동시간의 추이에 눈을 돌려 보자. <표 2>의 수치는 유급휴가, 주휴, 휴일, 결근일수 등을 고려에 넣어 원칙적으로 제조업의 생산노동자의 1인 평균 실노동시간이 年間 어느 정도 될 것인가를 추정한 것이다.⁶⁾ 각국별 時系列動向에서는 <표 2>와 같이 오일쇼크후 노동시간은 대체로 정체하여 최근 10년 정도 큰 변화는 없다. 다만, 일본의 노동시간이 약 200시간 정도 줄어든 것이 눈에 띈다.

<표 2>의 기초데이터는 ILO통계보고가 아니고, 주로 매 3년마다 행해지는 EC의 노동비용조사를 이용하고 있기 때문에 각국간의 연간노동시간의 격차를 읽을 수가 있다. 우리나라의 年間勞働時間은 미국·영국과의 비교에서 약 640~850시간, 독일이나 프랑스와는 900~1,000시간이라고 하는 커다란 격차를 보이고 있다. 換言하면, 독일이나 프랑스노동자가 연간 24주간 정도 여러 가지 이유로 쉬고 있는 가운데, 한국인 賃金勞働者들은 공장이나 사무실에서 그만큼 더 땀을 흘리고 있는 셈이다. <표 1>의 수치를 가지고 국제비교한 경우와 전연 다른 결과가 된다.

2. 有給休暇, 法定休務日の 現狀

다음에, 실노동시간 문제와 깊은 관계가 있는 유급휴가의 문제를 검토해 보자.

<표 3>은 유럽諸國에 있어서 지난 1964~84년의 20년간의 年次有給休暇의 움직임을 비교하고 있다. 1964년에는 유럽제국에서 유급휴가는 최저 1주간에서 3주간이 많았지만, 고도성장기의 60년대 후반에 유럽에서는 비약적으로 진전된다. 이 시기의 일반적인 유급휴가의 추세는 3주간에서 5주간으로 확대되어 간다.⁷⁾ 1970년대의 시점에서 최저 3주간의 유

5) 魚秀鳳外 4人 共著(1993. 4.), 『主要先進國의 賃金 및 勤勞條件 比較研究』, 韓國勞動研究院, p.55.

6) 年間勞働時間 推計方法에 관해서는, 中村 建策(1985 春), 『勞働時間對策の推進』, 『季刊勞働法』 135號, 日本勞働法協會 參照.

7) International Labour Conterence 53rd Session Report(1969), Holiday with Pay, Geneva.

<표 2> 제조업 생산노동자 연간 실노동시간

(단위: 시간)

	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1992
일본	2,034	2,137	2,146	2,164	2,168	2,124	2,124
미국	1,881	1,924	1,898	1,934	1,949	1,948	1,948
영국	1,923	1,965	1,911	1,947	1,947	1,953	1,953
독일	1,678	1,719	1,656	1,671	1,642	1,598	1,598
프랑스	1,830	1,772	1,717	1,647	1,645	1,683	1,683
싱가포르	2,517	2,520	2,532	2,527	2,558	2,522	2,522
대만	2,642	2,638	2,522	2,543	2,512	2,423	2,423
한국	2,626	2,793	2,792	2,824	2,808	2,590	2,590

자료: 日本勞動省, 『海外勞動白書』, 1987年 및 1993年版.

ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993.

<표 3> 연차유급휴가

	1964(법정)	1984(법정)	협약
오스트레일리아	3주간	3~4주간	(4주간)
오스트리아	2주간	24일	
벨기에	2주간	4주간	(4~5주간)
캐나다	1~2주간	2주간	3주간
덴마크	3주간	30일	5주간
핀란드	3주간	4주간	5~6주간
이탈리아	2주간	10일	4~5주간
독일	15일	18일	4~6주간
프랑스	3주간	5주간	5~6주간
네덜란드	15일	3주간	4~6주간
스웨덴	4주간	25일	5~8주간
스위스	1~3주간	4주간	4~5주간
영국	2주간		4~6주간
일본	6~20일	6~20일	

자료: ILO, *Working Time*, International Labour Conference, 1984.

OECD, *Employment Outlook*, September 1983.

Bean, R., *International Labor Statistics*, 1989.

급휴가는 선진국에서 채택된 ILO 132조 협약은, 이와 같은 1960년대의 대폭적인 유급휴가의 진전을 배경으로 하여, 특히 노동조합측으로부터의 강한 요망에 의해 만들어진 것이기 때문에, 최저 3주간의 유급휴가를 그 축으로 하고 있다. 환언하면, 1970년의 시점에서 최저 3주간의 유급휴가는 선진국, 개발도상국을 막론하고 세계적인 추세라는 것을 말해 주고 있

다. 아울러, 이러한 추세는 1960년대에는 유럽의 노동조합은 장기유급휴가의 획득에 노동운동의 중점이 두어지고 있었던 사실의 반영이었다고 생각된다. 이에 비해서, 오일쇼크이 후에는 이 유급휴가의 장기화가 둔화되어 간다. 80년대 이후 최근의 유급휴가 기간은 <표 3>에서 본 바와 같이, 거의 대부분의 나라에서 4~6주간으로 나타나고 있다.

여기서, 유럽諸國의 유급휴가 추세와 관련하여 각국의 法定休日に 관하여 살펴볼 필요가 있다. 오늘날 세계 각국의 휴무일은 법률 및 노사간의 단체협약 등에 의거, 시행되고 있다. 이러한 휴무제도는 법률에 의해 규정된 법정공휴일, 週휴일, 연차유급휴가제 등과 단체협약에 규정된 기타 휴가제도로 구분할 수 있다.⁸⁾

<표 4>는 80년대 중반 이후 최근의 각국별 법정휴무일을 산출하고 있는데, <표 3>과 비교해 볼 때, 선진국 중에는 캐나다와 일본의 연차휴가일수가 유럽제국의 수준에 비하여 거리가 먼 것을 알 수 있다. 우리나라의 경우, NIEs국가인 대만이나 싱가포르보다는 연차유급일수가 많고 총법정휴무일수가 약간 많으나 歐美 선진공업국에 비하면 월등히 낮은 수준을 보이고 있다. 우리나라에서는, 노동자의 年月次有給休暇의 未消化 문제가 있는데 선진제국의 경우 단체협약상 규정되어 있는 실제휴가나 週休 2日制에다 노동자들이 실제로 이용하는 하계휴가 등 연월차휴가일수로 보면 그 격차는 더욱 확대될 것이 분명하다. 즉, 한국의 경우 비록 法定으로 휴가 또는 휴일을 취할 수 있게 되어 있는 制度라 할지라도 예컨대 하계휴가는 평균 4日 내외(생산직 3.8일, 사무직 4.1일)로 짧게 하는 등 실제 휴가기간이 짧고 年月次休暇 등도 대부분 실제 사용되지 않고 手當支給으로 대체되어 일하는 경우가 많다. 그 때문에 한국에서 휴일이 너무 많다는 주장은 사실과 거리가 있으며 다만 法定公休日數가 다소 많다는 주장에는 물론 일리가 있다고 보아야 한다.⁹⁾

그런데, 휴가에 대한 우리나라 노동자들의 태도가 최근 변화되는 양상을 나타내는데, 즉 80년대 중반 이후 급속한 임금상승과 함께 노동자들의 휴가에 대한 인식의 변화로 잔업 및 休日特勤을 기피하는 동시에 점차 휴가권리를 찾는 경향이 강하게 나타나고 있다.

이러한 우리나라 노동자들의 餘暇選好傾向과 관련하여 우리나라 제조업노동자의 임금은 국제적으로 비교할 때 어느 수준에 있는가. <표 5>에 제시된 자료에 의하면 제조업노동자의 시간당 임금은 여전히 주요선진국에 비하여 낮은 수준에서 추이해 왔다는 것을 알 수 있다.

그러나, 우리나라의 노동시간은 80년대 중반 이후 최근에 올수록 단축추세를 보이는 반면에 시간당 임금은 빠른 증가추세를 나타내고 있는데, 이는 임금상승에 따른 소득효과가 대체효과보다 노동시간의 변화에 더 큰 영향을 미친 결과라고 생각된다.¹⁰⁾

8) 崔榮起(1991.6), 『勤勞時間의 實態와 國際比較』, 韓國勞動研究院, pp.36~38. 參照.

9) 裴茂基(1993.4), 「勞動政策의 새로운 課題」, 「文民時代의 勞使關係 어떻게 달라져야 하는가」, 韓國勞動經濟學會 主催 1993 春季 政策課題討論會 發表論文, p.9 參照.

<표 4> 각국의 법정 휴무일

(단위: 주, 일)

	법정공휴일	연차휴가	주휴일	계
한 국	18	22	52	92
일 본	12	1주	78	97
대 만	22	7	52	81
싱가포르	11	7	52	70
미 국	10	1~2주	104	121~128
서 독	11~13	4~6주	104	143~159
프 랑 스	10	5~6주	104	149~156
영 국	7	4~6주	104	139~153
호 주	10	4 주	104	142
캐 나 다	9	2 주	104	127

주 : 1) 연차휴가일수는 한국의 경우 월차휴가 12일이 포함된 수치이며, 일본은 6근로일을, 프랑스는 매달 2.5근로일을 주로 환산한 것임.

2) 미국과 영국의 경우 연차휴가에 대한 법률적 규정은 없으나, 단체협약상 연차휴가를 부여받고 있음.

자료 : ILO, *Conditions of Work Digest*, ILO, 1986. 2. 대만과 싱가포르는 European Trade Union Institute, *Prospects for 1984*, Brussel, 1984. Bean, R., *International Labor Statistics*, 1989. 최영기, 『근로시간의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1991. 6, p.38 참조.

<표 5> 제조업 시간당 임금의 국제비교

(단위 : 미달러)

	한 국	일 본	미 국	영 국	서 독	캐나다
1970	0.19	1.06	3.35	1.55	1.63	-
1975	0.37	3.28	4.83	3.11	3.94	4.97
1980	0.96	6.04	7.27	6.21	7.25	7.00
1985	1.30	6.98	9.54	5.08	5.50	8.49
1986	1.44	10.12	9.73	6.26	7.74	8.60
1987	1.77	12.10	9.91	7.46	9.75	9.23
1988	2.51	13.73	10.18	6.97	10.44	10.43
1989	3.29	13.60	10.47	6.97	10.16	11.44

주 : 1990년 한국의 제조업 시간당 임금은 3.81달러임.

자료 : 김태기·이상일(1994.1), 「근로조건제도 개선방안연구」, 한국노동연구원, p.124.

IV. 勞働時間短縮의 要因

1. 時短과 餘暇選好의 強度

앞에서 국제적 비교의 견지에서 노동시간의 추이를 살펴보았지만, 왜 유럽제국에서 최근 時間短縮의 움직임이 가장 빠르게 추진되었는지 그 요인에 관해서 구명되지 않으면 안 된다. 각국의 노동시간의 추진의 격차를 설명해 주는 요인으로서, 所得보다 餘暇를 취하는 노동자意識의 차이가 생각된다. 그러나, 前述한 바와 같이 이 理論的 圖式의 現實에의 적용은 간단한 것이 아니다. 예를 들면, 유럽선진 각국간의 시간단축 움직임의 差를 잘 설명해 내기가 어렵다. 또, 유럽 각국의 노동시간, 유급휴가의 격차의 주요인이 여가선호의 差에만 있다고도 생각되지 않는다. 한 例로 여가와 소득에 관한 EC의 앙케이트조사에서는, 나라에 따라 커다란 차이가 있음을 알 수 있다. <표 6>에 의하면, 덴마크, 네덜란드와 같이 여가선호가 강한 나라가 있는 데 반하여, 영국, 아일랜드, 그리스와 같이 압도적으로 소득지향적 나라도 있다. 핀란드의 조사에서도 노동자의 3분의 2 이상이 높은 임금을 원해서, 임금이 저하되어도 시간단축을 원하는 사람은 2%에 불과했다는 것이 보고되고 있다.¹¹⁾ 비슷한 조사결과가 아일랜드와 영국에서도 발표되고 있다. 이와는 달리, 일본의 경우 여러 가지 조사결과에서 최근 餘暇指向이 무척 강한 것으로 알려지고 있다.¹²⁾ 이러한 사실에서, 확실히 오늘날 선진국에서와 같이 소득수준이 높아지면 여가의 가치가 전체적으로 높아진다고 생각할 수 있지만, 다만 소득을 줄이면서까지 여가선호를 취하는 노동자계층은 그렇게 많다고는 생각되지 않는다.

임금인상의 변형으로서 時短(노동시간단축의 설명도식 케이스②)은 미국이나 영국 등의 생산직노동자의 경우, 대체로 일반적인 관행인 것으로 보인다. 이것은 몇 개의 산업에 관한 조사에서 알 수 있듯이, 거의 대부분의 경우 노동자가 산업을 거부하는 예는 드물다. 영국의 조사에서는, 산업수당이 급여총액의 16%로 수입의 상당부분을 이루고 있어, 산업의 감소는 임금절하와 똑같이 생각하고 있는 것이 지적되고 있다.¹³⁾ 또 1982년 이전의 프랑스의 법정 40시간제의 유일한 기초로 되고 있는 것이 殘業手當에 의한 임금증가라고 하

11) Hart, R.A.(1984), *Shorter Working Time : A Dilemma for Collective Bargaining*, OECD, p.46.

12) 日本勞働省(1986), 『勞働白書』, pp.197~211.

13) Hart, R.A.(1984), *Shorter Working Time : A Dilemma for Collective Bargaining*, OECD, pp.45~48.

<표 6> EC제국의 임금인상과 노동시간단축의 선호(1985년)

	임금인상 ¹⁾	노동시간단축 ²⁾	어느쪽도 좋다	계
벨기에	58	36	6	100
덴마크	38	51	11	100
독일	56	30	14	100
그리스	68	26	6	100
프랑스	62	34	4	100
아일랜드	78	19	3	100
이탈리아	55	39	6	100
룩셈부르크	58	36	6	100
네덜란드	46	47	7	100
영국	77	19	4	100
EC 합계	61	31	8	100

주: 「질문은」 「차기 노사교섭을 할 때 가능하다면 어느 쪽을 선호하겠는가」에 대한 회답은 1) 노동시간은 변화없이 임금인상, 2) 임금인상없이, 그러나 노동시간단축.

자료: EC, "Employee Survey on Labour Flexibility, 1985," *European Economy*, Oct. 1985, Sup. B.

는 지적도 있다.¹⁴⁾ 所定노동시간(正常노동시간)의 단축이 잔업을 노린 것인지 어떤지는 個別例 이외에 알 수는 없고 실증연구도 적지만, 실제로 時短의 상당부분이 임금인상 때문인 것으로 추측된다. 노동시간 단축의 설명도식 ③의 케이스에 관해서는 다음절에서 검토해보기로 하자.

2. 유럽先進國의 勞動時間短縮 要因

유럽에서 노동시간단축이 진전된 이유는 餘暇選好의 差 때문만은 아니라 다음과 같은 배경에서 찾을 수 있다.

첫째, 유럽 각국의 노동조합운동의 連帶를 들 수 있다. 유럽 각국의 노동시간단축, 유급 휴가의 움직임을 보면, 대체로 공통적인 패턴을 이해할 수 있다. 그 배경에는 노동조건결정의 한쪽의 요소인 노조의 정책통일과 EC경제권을 중심으로 한 지역내 공정경쟁에의 압력이 時短의 커다란 요인이 되었다. 유럽 각국의 지역적 노동조직으로서는, 유럽노동조합(E.TUC)과 北歐노동조합회의를 들 수 있는데, 특히 유럽노동조합은 정당(유럽의 사회당, 사회민주당)과 表裏一體로 되어 있어, EC의 정책결정에 강한 영향력을 미치고 있다.¹⁵⁾ 예

14) Rivero. J. and Savatier. J., *Droit du Travail*(1966), Themis Presse Universitaire de France, pp.368~369.

15) 이들 지역적 노동조합의 간단한 설명은 R.フランハン저 花見 忠 監譯(1982), 「勞動問題の

를 들면, EC위원회가 1975년에 週 40시간, 4週間的 유급휴가의 결의만을 권고(Recommendation)로서 채택했는데, 그 이전에는 ETUC를 중심으로 한 노조측의 압력이 원동력이 되었다. EC와 같은 지역경제에 있어서는 노동시간, 유급휴가의 격차는 지역내 공정경쟁에 위배되어 곧바로 정치적인 문제에 결부될 가능성이 많다. 따라서 각국의 노조는 이 공정경쟁의 원리를 단체교섭의 수단으로 이용하고 있어, EC지역내의 연대를 배경으로 하여 노동조건이 평준화가 진전되고 있다. 北유럽노동조합의 경우에는 전통적으로 지역간 교류가 강하여 노동운동의 연대가 강한 편이다.

둘째, 60년대 이후의 유럽諸國의 경제정책, 특히 所得政策的 要因이 있다. 유럽선진국경제는 60년대 후반 이후 惡性인플레이션과 失業이라는 二重苦하에서 단체교섭이 전개되었고, 임금억제(wage moderation)를 경제정책의 하나의 기둥으로 삼아 왔다.¹⁶⁾ 따라서 대폭적인 임금상승은 사실상 무리한 상황이 되었고, 그 때문에 표면화된 것이 노동시간단축이었다고 생각된다. 더욱이 국제노동조합운동이 인플레이션 없는 고용창출의 수단으로서 失業調整(Work Sharing)에 중점이 두어지고 있었기 때문에, 임금상승 대신에 시간단축이 단체교섭의 최우선 전략이 되었다고 이해된다. <표 7>에서 EC주요국의 실질임금의 변동

<표 7> 유럽각국의 실질임금의 변동

(단위: %)

	1971~75	1976~80	1981~85
벨기에	5.9	3.2	-0.2
덴마크	3.8	0.1	-1.1
독일	3.8	2.4	0.1
프랑스	5.2	3.1	1.5
아일랜드	4.9	3.2	-0.4
이탈리아	4.3	2.5	1.1
네덜란드	4.3	1.3	-0.6
영국	4.2	0.6	2.1

주: 전산업의 임금변동률

자료: 鈴木宏昌(1990), 『國際化時代の勞動問題』, 日本勞動研究機構, P.143 : *European Economy*, No.26, Nov. 1985.

國際比較』, 日本勞動協會가 있다. 기타 ILO(1984), *Collective Bargaining : A Response to The Recession in Industrialized Market Countries*, Geneva를 참조.

16) 이것은 사실상 적극적 소득정책을 취한 영국, 네덜란드, 핀란드, 덴마크, 노르웨이에 있어서 현저했지만, 다른 나라에서도 공공부문의 임금억제 또는 임금의 물가예의 슬라이드제 등 임금상승을 낮게 하는 정책이 취해졌다. Suzuki, H.(1980), "Wage Indexation in Industrialized Market Economics," *International Labour Review*, Vol. 119, July-August 참조.

보면, 70년대 후반 이후 임금인상이 억제된 것을 알 수 있다. 특히 80년대 들어 벨기에, 아일랜드, 덴마크 등은 정부개입에 의한 中央勞使協定이라고 하는 형식의 소득정책을 취함으로써, 실질적인 賃金凍結을 도모했고, 그 대가로서 勞組측은 노동시간단축과 고용창출을 요구했다.¹⁷⁾ 이와 같이 유럽제국에서는 생산성향상의 배분을 여가에로의 선호라고 하는 도식이 아니라, 실질임금이 동결되고 있기 때문에 노동시간단축이 실현된 것으로 생각된다. 이 점, 우리나라에서 1987년 이후 대폭적인 임금상승과 함께 진전되고 있는 노동시간단축추세는 여러 가지 요인에 의한 구조적인 변화로서 유럽제국과는 상당히 다른 상황을 배경으로 하고 있다고 보아 흥미롭다.

3. 韓國의 勞動時間 短縮要因

최근 우리나라의 노동시간단축 경향은 1987년 이후 대폭적인 임금상승과 함께 실현된 현상으로서 勞動市場과 勞使關係의 兩側面에서 여러 가지 구조적인 변화 요인들이 복합적으로 작용한 결과라고 생각된다. 70년대초부터 장시간·저임금노동이 정치·사회적 이슈가 된 적이 있긴 하지만, 1987년 이후 노동운동의 활성화과정에서 우리나라의 노동시간은 주당 평균 50시간대의 장시간노동에서 40시간대로 저하하여 아직도 국제비교시 장시간노동이기는 하나 노동시간단축에로의 구조적 전환국면에 접어들었다고 볼 수 있다.

우리나라의 노동시간의 추이를 <표 8>에서 살펴보자. <표 8>은 1970년 이후 노동자 1인당 月間의 총실노동시간 및 소정내(정상) 노동시간의 年次別 추이를 나타내고 있다. 조사대상 전산업의 월평균 노동시간은 70년대의 초두에서 1987년까지는 殘業을 포함한 총실 노동시간이 220시간 이상을 대부분 기록해 왔지만, 1990년 이후 210시간 이하로 단축되고 있다. 이 단축추세는 1987년 이후 製造業에 있어서 현저한 경향이다. 특히, 1987년 이후 제조업의 월간소정(정상)노동시간은 全産業에 비하여 급속한 단축추세를 나타내고 있다. 그러나, 월간 총실노동시간은 최근에도 210시간 가까운 수준을 기록하고 있어, 이것은 주로 時間外勞動에 의해서 증가한 것으로 推察된다.

다음에 時間外勞動을 포함한 年間勞動時間의 規模間 隔差를 살펴보자. 노동시간은 기업 규모간에 격차가 있다. 경영규모가 커질수록 競爭의 激化에 따라 시간의 노동의 평균시간수가 증가하는 반면, 소규모 기업에서는 生産性 提高를 위한 시간의 延長勞動에 대해서 割増賃金を 법정대로 지불하지 않는 경우가 많을 것이기 때문이다.

유럽諸國에서는 産業別 團體協約으로 산업별 최저임금과 표준임금이 결정하는 慣行이 있기 때문에, 노동시간의 기업규모간 격차는 비교적 적다고 한다.¹⁸⁾ 우리나라는 80년대까

17) ILO(1984), *Collective Bargaining: A Response to the Recession in Industrialized Market Economy Countries*.

<표 8> 한국 노동시간의 추이

	1인당 월평균 노동시간			
	실노동시간		정상노동시간	
	전산업	제조업	전산업	제조업
1970	224.2 (51.6)	232.0 (53.4)	-	-
1973	220.2 (50.7)	223.2 (51.4)	-	-
1975	217.0 (50.0)	212.9 (49.0)	-	-
1978	222.9 (51.3)	230.0 (53.0)	-	-
1980	223.9 (51.6)	230.6 (53.1)	195.3 (45.0)	197.9 (45.6)
1982	226.4 (52.1)	233.4 (53.7)	194.1 (44.7)	196.4 (45.2)
1985	225.5 (51.9)	233.5 (53.8)	192.7 (44.4)	194.9 (44.9)
1987	225.4 (51.9)	234.6 (54.0)	191.5 (44.1)	193.1 (44.5)
1990	209.5 (48.2)	216.2 (49.8)	191.4 (41.8)	181.8 (41.9)
1992	206.5 (47.5)	211.6 (48.7)	180.5 (41.6)	179.3 (41.3)
1993.1.~10.	204.4 (47.1)	209.6 (48.3)	179.4 (41.3)	178.4 (41.1)

주 : () 안은 주당노동시간
 자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도.

<표 9> 年間 노동시간의 규모별 격차

	1989	1990	1992
전규모 평균	2,564 (342.0)	2,514 (337.2)	2,478 (313.2)
10~29인	2,461 (190.8)	2,414 (195.6)	2,470 (195.6)
30~99인	2,555 (306.0)	2,496 (296.4)	2,468 (276.0)
100~299인	2,576 (358.8)	2,549 (349.2)	2,495 (333.6)
300~499인	2,603 (381.6)	2,558 (380.4)	2,543 (380.4)
500인 이상	2,576 (403.2)	2,533 (403.2)	2,486 (376.8)
변이계수	0.021 (0.259)	0.023 (0.254)	0.012 (0.249)

주 : 1) () 안은 초과노동시간
 2) 年間 총노동시간 및 초과노동시간은 下記자료의 월평균 노동시간을 12배한 것임.
 자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도.

지는 노동시간의 규모별 격차는 커서, 300인 이상의 규모와 10~29인 규모의 사업소에서 年間 140시간 이상의 커다란 격차가 있었던 것이 관찰된다. 그러나, 1992년에 들어서는 대규모 기업과 소규모 기업간 격차가 半減되고 있다. 이때 규모별 격차의 축소는 주로 중규

18) 富士總合研究所 經營情報部(1989), 『勞動時間短縮と中小企業』, 東洋經濟新報社. p.47; 李義圭(1993), 『韓國の勞動時間と賃金』, 『韓日經商論集』. 第9卷, 韓日經商學會, p.242.

모와 대규모 기업에서의 總勞動時間의 단축이 현저하게 나타남으로써 이루어진 것이다.

이는 企業規模가 커질수록 높은 임금인상에 따른 초과노동시간의 감소, 법정 기준노동시간의 단축으로 인한 延長勞動時間에 대한 기회비용이 증가했기 때문에 총노동시간이 감소한 것으로 보인다.

그런데, 이와 같이 우리나라에서 노동시간단축 문제가 발생한 요인은 무엇인가. 이들 요인에 관해서 검토해 보면, 다음과 같은 몇 가지 배경에서 설명될 수 있다.

첫째, 노동시장 및 노사관계의 勢力구조가 변화한 데에 그 주요 요인이 있다. 한국경제는 1970년대 후반에 Lewis的 轉換點을 통과하여 「노동공급의 無制限의 段階에서 制限的 段階」에 이르게 되었다.¹⁹⁾ 노동공급의 제한적 단계란, 노동수급을 균형화시키기 위해서 특히 저임금영역에 있어서 고용주측이 그들의 희망하는 이상으로 노동조건을 개선하지 않으면 안되는 때에 표면화했다고 볼 수 있다. 물론 70년대초부터 한국의 장시간·저임금노동이 국제노동운동면에서나 국내의 정치·사회적 이슈가 된 적이 있긴 하지만, 轉換點 이후처럼 고임금, 근로시간단축의 문제가 기업경영 및 노동시장정책적 당면과제로 절실히 대두되지는 않았다. 경제가 전환점을 통과한 시기에 우리나라 산업구조는 경공업중심 구조에서 중화학중심 구조로 변화하였고, 80년대에 들어서면서 중화학공업 중심의 성장패턴이 종래의 저임금·장시간노동의 온상이 되었던 경공업분야를 위축시켰다. 사실 노사관계의 세력변화도 이미 70년대 후반 한국경제가 전환점을 지나면서 충분히 豫見되었던 상황이었으나, 정부의 時宜適切한 노사관계 정책대응이 미비하여 1987년 6·29 민주화과정에서 폭발적인 노사분규로 표면화된 것이라고 보아야 한다. 이 시기 이후 노사관계의 세력구조의 변화는, 한국노사관계의 역사적 발전단계가 종래의 사용자우위의 불균형관계에서 노사대등의 균형관계로의 구조적 변화를 의미하지만, 산업현장에서 급격한 노동운동이 확산된 결과 고율의 임금상승과 노동시간단축 현상이 동시에 실현된 것이 특징적이다.

원래 노사대등의 단체교섭의 장에서는 노동시간과 임금은 대체적 요소이다. 임금인상이 안된다면 그 대신에 다른 항목에서 노동조건을 개선을 요구하는 것이 노동운동의 기본적인 전략이고, 사용자측에 있어서 時短은 똑같이 노동비용으로서 고려되는 성질을 가진다. 1987년 이후 한국의 노동시간단축 경향은 노동조건결정의 일방의 요소인 노조의 압력이 커다란 요인으로 작용하였다고 볼 수 있지만, 실노동시간의 단축과 급속한 임금상승이 동시에 실현되었다는 점에서 유럽선진국과는 차이가 있다.

19) 이 점에 관해서는 拙稿(1994), 「韓國經濟의 轉換點과 勞動政策의 課題」, 『21世紀 韓國經濟의 課題와 發展方向』, 陽村 金仁濟 博士 華甲記念論文集 發刊委員會, p.375~383; Bai, M.K.(1982); "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economics*, Jun.; Lewis, W.A.(1954), "Economic Development with the Unlimited Supplies of Labour," *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol.22. 참조.

둘째, 법정노동시간단축 요인이 있다. 1989년 3월부터 법정노동시간이 300인 이상 대기업의 경우 주 48시간에서 46시간으로, 300인 미만 5인 이상의 노동자를 고용한 중소기업은 1990년 10월부터 주 48시간에서 46시간으로 단계적으로 단축되었고, 유해위험사업장에 대해서도 주 36시간에서 34시간으로 단축되었다. 또한 年次有給休暇日數도 확대하여, 개근근로자의 경우 종전의 8일에서 10일로, 9할 이상 출근자는 종전의 3일에서 8일의 유급휴가를 부여하도록 개정하였다. 그리고, 여자의 생리휴가는 청구가 없어도 매월 1일을 의무적으로 부여하도록 규정을 강화하였다.²⁰⁾ 법정노동시간의 단축이 곧바로 실노동시간으로 이어지는 않고 있지만, 법제도적인 변화에 의해서 노동시장에서 이미 진전되고 있는 시간단축 조건을 촉진시키는 결과를 가져온 것이 사실이다.²¹⁾

셋째, 임금상승에 의한 노동자의 소득증대에 따라 여가선호의 경향이 나타나고 있다는 점이다. 이를 잘 설명해 주는 것이 80년대 후반 이후 주로 대기업체를 중심으로 고율의 임금상승과 함께 노동자들의 잔업, 휴일특근 등의 초과노동에 대한 태도변화이다. 또한 노동자들의 年月次 이용방법에 나타난 변화에서도 알 수 있듯이 소득수준이 향상되면서, 우리나라 노동자들의 노동행태가 종전의 임금소득 극대화보다도 이제는 독서, 오락, 사교 등 여가활동을 선호하는 쪽으로 의식의 전환이 이루어지고 있다. 이는 사회생활 전반에 걸쳐 고밀도화·정보화에 의한 긴장감의 증가로 인간다운 생활을 위한 여가가 요구되며, 소위 新世代들이 노동시장에 진입되면서 3D현상 등 근로의식도 변화되었기 때문이다. 물론 전반적으로는 아직 초과노동수당에 대한 근로유인이 존재하는 것으로 나타나고 있지만, 이전과 비교해 볼 때, 초과노동에 의한 임금소득 증대에 대한 선호도는 많이 떨어진 것이 사실이다.²²⁾

V. 勞動時間의 彈力化

노동시간의 탄력화는 노동조합측의 時短요구에 대응하는 사용자측의 공세이다. 유럽선진공업국에서는 제1차 오일쇼크를 계기로 실업대책을 목표로 한 週 35시간에로의 조합측의 時短요구에 대해서, 경영자측은 노동시간의 탄력화를 교섭재료로 하고 있다. 1980년대에 들어 각국 공히 노사관계의 세력균형이 경영자측에 유리하게 전개되어, 시간단축의 급

20) 입법내용의 자세한 설명에 관해서는, 이광택(1991. 6.), 「근로시간단축을 위한 입법」, 『산업관계연구』, 창간호, 한국산업관계학회 참조.

21) 大韓商工會議所 經濟研究센터(1992), 『韓國勞動市場의 構造的 問題點과 對策方向』, 大韓商工會議所, p.216.

22) 최영기(1993), 前掲書, p.76 ; 대한상공회의소 경제연구센터(1992), 前掲書, p.216.

속한 진전에 대응하여 실질적인 노동시간의 탄력화가 실현되고 있다. 유럽제국과의 문제설정의 상이점은 있지만, 우리나라에서도 변형노동시간제나 플렉시블타임(Flexible time) 등 근무형태의 탄력화 문제가 시간단축과 관련된 노시간 당면과제로 새롭게 대두되고 있다.

본 장에서는 노동시간의 탄력화가 급속히 진전되고 있는 서유럽 각국에 있어서 탄력화 요구의 배경 및 탄력화의 종류를 살펴보고, 우리나라의 노동시간 탄력화의 정책방향에 관해서 검토해 보고자 한다.

1. 勞動時間 彈力化 要求의 背景

선진공업국에서는 긴 노동조합운동의 역사 속에서 어느때는 정치적인 차원(법정 노동시간)에서, 보다 일반적으로는 노동협약이나 기업, 공장차원의 개별협정 등에서 기준노동시간의 단축조치를 통한 노동시간의 規制를 강화해 왔다. 즉, 이러한 노동시간의 규제로서는 소정노동시간, 초과노동시간의 上限과 할증임금, 휴일출근이나 야간업무의 규제 등이 중요한 요소로 되고 있다.

유럽선진국의 상황을 한국과 대비한다면 개별기업 외부에서의 규제의 강도가 두드러지고 있다. 유럽의 조합이 최근 시간단축 문제에 힘을 기울이고 있는 것, 산업별 단체교섭을 주류로 하고 있는 것 등이 그 원인이라고 생각된다. 유럽의 개별기업이 노동시간의 재편성을 시도하고자 해도 이중, 삼중의 외부로부터의 구속이 있다. 법정노동시간, 협약상의 노동시간이 있고, 그것들을 준수한 위에서 노사협의를 행하지 않으면 안된다. 한국의 경우와는 달리, 기업차원의 교섭에서는 협약의 내용을 변경할 수 없다. 따라서 개별기업은 매우 제한된 범위내에서만 노동시간의 再編을 도모할 수밖에 없다. 상품수요의 증감에 맞추어서 잔업을 조절하는 것이 곤란하고 코스트도 높아진다. 한국·일본은 □雇노동자의 노동시장이 발달하지 못하고 있기 때문에, 時間制 고용에 대해서는 노조의 반대가 강하다.

노동시간 規制의 일반적 특징은 역사적으로 보아 不可逆的(Irreversibility)인 성질을 가진다. 일단 소정노동시간이 40여 시간에서 40시간 혹은 그 이하로 단축된 때에도, 조합의 목표는 그 이상의 단축방향에 있다. 경영자측은 결정된 노동시간을 所與의 것으로 생각하는 것이 많다. 유급휴가일지라도 일수가 늘어날지언정 줄어든 예는 없을 것이다. 이 不可逆性때문에 경영측은 임금상승(명목)과 시간단축과의 사이에 선택의 여지가 있을 때에는 임금을 선호하는 것이 通例이다.²³⁾

노동시간의 탄력화는, 이와 같은 종래로부터의 견해(통례)에 도전하는 것으로서, 노동시간의 規制緩和 또는 排除를 목적으로 하고 있다. 사용자측의 논리에서는 기업의 경쟁력강

23) 이 점이 노동시간단축을 반대하는 주된 견해가 된다. 成濟煥·崔勝老(1990), 『勞動時間短縮과 勞使葛藤構造』, 韓國經濟研究院, p.14 참조.

화와 노동비용 低下의 필요성을 강조한다. 노조측이 요구하는 노동시간단축은 단위당 노동비용 상승을 일으킨다. 생산비 증가를 흡수하기 위해서는 공장, 기계의 가동률을 높이고 전체의 임금코스트를 낮추지 않으면 안 된다. 이를 위해서는 기존의 엄격한 노동시간 규제의 완화가 필요하게 된다. 특히 문제가 되고 있는 것은 소정노동시간의 계산과 할증임금의 적용범위이다. 소정노동시간은 보통 1일 및 1주간 단위에서 정해져서 융통성이 지나치게 결여되어 있다는 것이 사용자측의 주장이 되고 있다.

여기서 논의의 초점이 되고 있는 여러 가지 노동시간 규제의 현황을 살펴보면, 법정 또는 협약에 의한 초과노동시간의 규제에는 몇 가지의 타입이 있다.

첫째로, 연간 잔업시간의 上限을 정하고 있는 것으로, 다음과 같이 각국의 정부에서 허가할 수 있는 최고한도가 정해져 있다. 스페인(80시간), 소련·불가리아·루마니아(120시간), 프랑스(130시간), 핀란드·노르웨이·스웨덴(200시간), 벨기에·스위스(260시간). 다음은 월간 또는 3개월 단위로 상한이 정해져 있는 것으로, 노르웨이(25시간), 아일랜드(36시간), 벨기에(3개월에 65시간) 등이 있다.

週단위로 상한이 정해져 있는 나라로는, 오스트리아·벨기에·노르웨이(10시간), 아일랜드·이탈리아·네덜란드(12시간) 등이 예가 된다.

1일당 규제로서는, 독일(1일 2시간, 최고 30일까지), 오스트레일리아·이탈리아·룩셈부르크(2시간)로 되어 있다. 이와 같은 잔업규제에서 주목해야 할 것은, 上限이 2중, 3중이 되고 있는 것이다. 예를 들면, 벨기에에서는 1일의 노동시간은 11시간을 넘어서는 안되며, 1주간의 예외적인 경우의 상한은 50시간, 3개월에 65시간으로 되어 있다. 이탈리아에서는 법정의 잔업한도는 1일 2시간, 주 12시간으로 되어 있지만 산업별 노동협약에서 年間の 上限이 180시간으로 되어 있고, 독일에서는 법정의 1일 2시간(30일까지)의 위에 주당 최고시간이 48시간으로 되어 있다.

이와 같은 상한 이외의 절차로서, 일반적으로 근로기준감독관이나 공장위원회 등의 허가 및 승인이 필요하다. 즉, 항상적인 잔업은 엄격히 제한된다. 기타 잔업규제로서는 25~100%의 높은 할증임금률이 일반적으로 적용된다. 그러므로 기본급 중심의 서유럽제국에서는 높은 할증임금률이 그대로 生産費負擔이 된다. 또 최근의 경향으로서 殘業을 代休로서 취하도록 의무화하는 것이 많아지고 있다. 예를 들면, 8시간의 잔업은 할증임금률 150%에서는 120시간의 代休에 상당한다. 독일의 금속산업의 노사협약에서는, 1시간 잔업에 따라 1시간 代休 플러스 25%의 수당의 지급을 결정하고 있다.²⁴⁾

交代制의 노동자에 관해서는, 소정노동시간이 일반노동자보다 낮게 책정되어 있는 경우

24) ILO(1988), *Working Time Issues in Industrialized Countries*, Geneva, ; 山口 浩一郎·渡邊章·菅野 知大編(1988), 『變容する勞動時間制度—主要五カ國の比較』, 日本勞動協會 참조.

가 많은데다, 교대수당이 가산되는 것이 보통이다.

다음에, 시간제(part time) 노동자에 관해서 보면 상당히 규제가 심한 것이 이해된다.

오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드, 스웨덴 등에서는 시간제 노동자의 고용은 공장위원회 내지 단체교섭 당사자의 승인을 필요로 하며, 고용된 시간제 노동자의 노동조건은 정규노동자의 노동조건과 대등한 것으로 되어 있다. 따라서, 유럽에서는 한국·일본과는 달리, 시간제 노동자는 기업에 있어서 노동수요의 간편한 調節瓣으로는 되지 않는다. 마지막으로, 직장차원에서의 慣習도 규제의 방향으로 작용한다. 始業시간, 終業시간의 계산, 明文化되지 않은 관습적인 휴게시간 등도 노동시간의 재편성에는 배려되지 않으면 안된다.

이와 같이 유럽제국의 노동시간 규제의 현상은 다양하다. 물론, 나라에 따라 노동시간단축의 進展度, 초과노동시간 규제의 強度 등은 크게 다르다. 예를 들면, 영국에서는 법정노동시간이 없이 초과노동시간의 규제가 크게 작용하고 있다. 그 때문에, 전통적인 노동시간의 패턴에 대한 노동자의 집착이 강하여, 간단히 노동시간을 再編할 수가 없다. 이에 비해서 독일, 네덜란드, 벨기에 등에서는 법률상·협약상 이중 삼중의 규제가 가해지고 있는 위에도 노동조합의 전략도 失業調整(Work Sharing)을 목표로 한 시간단축에 중점을 두고 있다. 잔업을 규제하지 않는다면, 시간단축에 의한 고용효과를 기대할 수 없기 때문에 노조의 목표는 時短과 동시에 보다 엄격한 殘業規制라고 하는 것이 된다. 스웨덴 등 北유럽 諸國에서는 실업조정을 목적으로 한 時短을 최우선 목표로 삼지 않고, 오히려 본래의 노동조건 개선을 주로 하고 있다.

이와 같이 유럽諸國에서는 정도의 차는 있을지라도 노동시간의 규제가 심한 것이 공통적인 경향이고, 사용자측이 요구하는 노동시간 彈力化는 이들의 강한 규제를 완화시켜 기업차원에서 노동시간 편성을 보다 용이하게 하려고 하는 것이다. 따라서 노동시간의 彈力化는 1980년대의 사용자측의 공세로 볼 수 있다. 그러면, 유럽에 있어서 이 탄력화への 접근은 기본적으로 어떻게 진전되고 있는지 다음 절에서 살펴보자.

2. 勞動時間 彈力化의 種類

유럽諸國에서 추진되고 있는 노동시간의 탄력화에는 크게 나누어 다음과 같은 네 종류의 접근이 있다.

1) 공장, 설비의 稼働率 증대와 交代制의 이용

노동시간단축 협정에서 눈에 잘 띄는 것이 공장의 稼働率을 提高한다는 항목이다.

시간단축은 일반적으로 공장, 서비스의 현장 등의 가동률 저하와 결부되면 생산비의 상

승으로 된다. 가동률을 높인다면 생산비가 반드시 증가되지는 않는다. 이 경우 문제로 되는 것이 토요일, 공휴일(국경일)의 노동과 야간조업이다. 연속조업에서는 교대제의 확대, 파트타임교대제의 도입, 上·日의 교대제 등이 생각된다. 벨기에나 프랑스 등에서 上·日의 교대제가 인정되도록 했다. 또 이탈리아에서도 몇 가지의 협약은 上·日의 교대제 도입을 인정하는 것으로 하고 있다. 이것은 이전에 비해서 상당히 큰 변화이다.

본래 交代制근무란 노동자를 두 개 이상의 근무조로 조직하여 노동시간대를 일정주기마다 바꾸어 작업하게 하는 근로형태인데, 유럽의 노동조합은 전통적으로 야간근무를 포함한 교대제에 대하여 비판적이다. 그것은 교대제근무가 현실적으로 근로자의 생활리듬을 파괴하고 게다가 産災발생 위험도 높아지고 교대노동자의 건강을 해치는 경우가 많기 때문이다. 따라서 각국에선 연속조업 등이 특정산업에만 예외적으로 적용되고 있고, 교대제 근무의 경우 법적 보호장치를 두어 年少 및 高齡·婦女노동자의 교대근무를 제한하는 등을 규정하고 있다. 유럽의 사용자측은 최근, 노동시간단축 대신에 교대제의 확대 등을 단체교섭에서 획득하고 있는데, 노동시간이 단축되면 예컨대 종래의 4교대제에서 5팀 5교대제로의 재편성 등 교대제를 노동시간 탄력화의 수단으로 활용하는 기업이 늘어가고 있다.²⁵⁾

2) 시간제(part time) 노동

시간제 취업은 1960년대 이후 주부, 학생, 고령자를 중심으로 선진각국에서 확대되기 시작하였는데, 사용자측은 好景氣시의 노동공급이 부족한 상황이거나 사회보장의 확대나 停年延長 등으로 인한 비임금 노동비용의 증가를 줄이기 위해 이 제도를 선호하는 경향이 있다. 최근 선진각국에서 시간제 노동자의 비중이 증가하고 있어 영국 24.7%, 미국 17.3%, 서독 13.6%, 일본 12.0%로 상당히 높게 나타나고 있다. 여성의 노동시장 진출, 경제의 서비스화 등이 그 요인이다. 시간제 노동자의 활용은 그다지 熟練度를 필요로 하지 않는 직장 등에서 노동시간의 탄력화에 도움이 될 것으로 생각된다. 다만 앞에서 지적한 바와 같이, 西유럽諸國의 고용관행은 시간제 노동자에게 매우 제한적이고, 고용된 시간제 노동자에게는 노동조건 등에 관해서 보호입법이 정비되어, 값싼 보조적인 노동자라고 하는 한국에서의 이미지와는 다르다.

失業의 악화에 고민하는 유럽諸國에서는 실업조정 수단의 하나로써 퇴직한 노동자 대신에 2인의 실업 중의 젊은 노동자를 고용하도록 장려했다. 벨기에, 독일, 프랑스, 네덜란드, 스페인, 영국 등에서 실업조정 정책이 촉진되어 기업에 재정지원도 베풀어졌다. 그러나, 이 실업조정 대상이 되는 고용은 실제로는 소수인데다 퇴직자와 젊은층 노동자와의 기능상의 연계가 적어, 그만큼 실질적인 성과를 올리지 못하고 있다고 한다.²⁶⁾ 그러나, 시간제 노

25) 鈴木宏昌(1992), 前掲書, p.158.

26) 鈴木宏昌(1992), 前掲書, p.158.

동자의 고용증가가 나타나고 있는 바와 같이, 상업이나 사무직에서 시간제의 일이 증가하고 있다. 이와 같은 경향은 기업의 노동시간의 재편성을 보다 용이하게 하는 것으로 생각된다.

3) 노동시간규제의 완화

노동시간의 탄력화를 추진함에 있어서 가장 노사간의 대립이 격심한 것이 규제의 완화일 것이다. 노동조합측이 강하게 반발하고 있는 것은 이 점이고, 사용자측의 궁극적인 목표도 규제완화에 있다.²⁷⁾ 80년대 중반 이후 보다 광범한 규제완화의 움직임은 규제가 엄격한 나라에서 볼 수 있는데, 독일, 네덜란드, 벨기에 등이 그 예가 된다. 벨기에에서는 1983년 이후 고용확보를 목적으로 한 노동시간의 재편성에 관해서는, 법률이나 단체협약에서 정해진 노동시간에 관한 규제를 예외적으로 적용면제하도록 했다.²⁸⁾ 또, 규제의 적용면제에는 당연히 勞·使·政 三者구성의 협정을 필요로 한다고 하는 조건이 붙어 있는데, 이 적용면제의 예로서는 연속노동의 상한, 교대제수당, 야간노동, 공휴·국경일의 노동에 대한 수당이 포함된다. 벨기에에서는 1986년에 노동시간규제에 관한 노사의 중앙협정에서 신법안을 제안했는데, 신법안의 내용으로서는 ① 일요, 국경일의 노동을 가능하게 한다. ② 야간노동을 인정한다(남자만). ③ 주당 최고노동시간의 제한을 없애는 것이 포함되고 있다. 이와 같은 경영측 주도의 내용과는 반대로 노동조합측이 획득한 것은 노동시간을 재편성할 때 노조대표가 직접 참가하도록 하는 것이었다. 산업별 단체교섭을 중심으로 하고 있던 벨기에에서는 노동시간의 재편이란 직장레벨로는 노조의 통제가 불가능했다. 이 중앙협정에서는 부문·기업차원에서의 노사협정에 의해 노동시간의 재편성이 가능하도록 했으나, 전반적으로 경영자 주도의 성향이 강하다.²⁹⁾

4) 노동시간 조정기간의 장기화

所定노동시간은 보통 週단위에서 계산된다. 노동시간이 협약에 의한 소정노동시간을 넘은 시점에서 교대제 등을 실시하면 초과근무에 대한 할증임금이 부가되어 기업의 비용부담이 크기 때문에, 이 경우 노동시간의 계산을 보다 장기간의 평균으로 하자는 것이다. 노동시간의 계산을 보다 장기간의 평균으로 한다면 생산의 피크기의 잔업수당은 지불할 필요가 없어질 것이다. 이와 같은 노동시간의 장기평균화의 좋은 예는 프랑스에서 1982년에 법정 주당노동시간을 40시간에서 38시간으로 개혁한 때에, 노동시간의 평균 환산기간을 1

27) European Trade Union Institute(1986), "Flexibility of Working Time in Western Europe," Brussels.

28) ILO(1983.1), *Social and Labour Bulletin*.

29) 鈴木宏昌(1992), 前掲書, p.159; *European Industrial Relations Review*, July 1986.

년으로 하였고, 1986년의 법개정에서도 보다 탄력적인 사용방법을 가능하게 하고 있다. 年間の 평균노동시간이 38시간의 경우에는 주 41시간까지 초과근무 대상이 되지 않는다. 주 44시간을 한도로 한 때에는, 1년 통산의 실노동시간이 37시간 30분을 넘지 않을 때 할증임금을 지불하지 않아도 좋다. 공휴일 유급휴가를 포함하면 주간 38시간은 이미 달성되고 있는 상황에서 실질적으로는 탄력화를 일보 진전시킨 것과 같다. 1987년에도 법개정이 이루어졌지만 내용은 노동시간 增減의 柔軟化를 도모한 것이다. 독일의 금속산업에 있어서 1984년의 협약은, 時短과업과의 관계도 있어 유명하지만, 그 내용은 탄력화의 색채도 강하다. 노조측은 주 38.5시간제를 획득했지만, 그런 한편 수종류의 탄력화의 개념을 도입하고 있다. 예를 들면, 2개월 조정기간의 평균을 가지고 노동시간을 산출한다. 사업소의 여러 가지 그룹의 노동자의 평균이 38.5시간이라면 좋다는 것으로 되었다. 환언하면, 일부 노동자의 초과근무가 할증임금의 대상이 되지 않는다. 1987년의 동 산업에서의 新協約은 1989년에 소정노동시간을 37시간으로 이행하게 하였다. 그런 한편, 조정기간은 2개월에서 6개월로 확대되었고, 토요일 근무 등도 사용자측의 요구로서 제출되었다. 아무튼, 조정기간을 週單位에서 半年 혹은 1年으로 장기화함으로써 초과노동시간의 범위가 한정되는 것이 된다.³⁰⁾

3. 韓國의 勞動時間 彈力化의 政策課題

西유럽 특히 EC圈의 각국에서는 시간단축의 범위가 주당노동시간의 단축외에 최고노동시간, 초과노동시간 등 여러 가지의 규제가 있고, 휴무형태의 확대에 의한 연간노동시간의 단축과 더불어 자율출근제(flexible time) 등 개인노동자의 근무형태의 탄력화로까지 확대되고 있다. 우리나라에서도 최근 미숙련노동력의 供給不足基調下에서 시간제 노동, 日雇, 인력파견 및 계약제 고용의 증가 등 새로운 고용형태가 導入됨으로써 노동력의 유동성을 강화하는 방향으로 고용구조가 변화하기 시작했으며, 서비스산업의 확대, ME혁명 등 기술혁신의 진전, 근로자 생활양식의 다양화로 여성인력의 노동시장 진출증대 등에 따라 고용형태는 더욱 다양해질 것이고, 그 한 유형인 시간제 고용은 장차 급속히 증대될 것으로 보인다. 최근의 한 조사에 의하면, 시간제 노동자를 고용한 경험이 있는 기업에서는 이들이 임금수준에 비해 생산성이 비슷하거나 높다고 평가함으로써 기업측에서 장차 시간제 고용을 적극 선호할 것으로 보인다. 시간제 노동에 대해 노동관계법령으로 특별히 정해진 기준은 없으나 법정 주당노동시간의 70%(30.8시간) 미만을 일하는 노동자를 시간제 노동자로 볼 경우 그 비중은 전체의 4% 정도에 불과하지만, 同 제도의 도입을 희망하는 근로자의 비율도 높은 편(49.5%)이다.³¹⁾ 따라서 우리나라에서도 시간제 노동자의 활용과 보호

30) 島崎 晴哉(1988), “勞動時間短縮と彈力化むめくつて- 西ドイツの組合”, 「現代の勞動時間問題」, 『社會政策學會年報』, 32集, pp.37~55; 鈴木宏昌(1992), 前掲書, pp.156~157.

를 위해 노동관련법제의 정비가 필요하다. 무엇보다도 시간제 노동자의 재해보상문제나, 법정휴가 등 근로기준법상의 보호를 통해 경쟁시대 기업인력관리의 유동화를 촉진하는 방향으로 대비하지 않으면 안된다. 우리나라 기업이 시간제 노동자를 활용하는 데 있어 가장 큰 애로사항은 관련법규를 적용하는 데 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다.³²⁾

우리나라에서 노동시간단축과 관련하여 최근 變形勞動時間制의 도입 논의는 유럽의 사용자의 입장과 공통적인 것이 있지만, 기본적으로 우리나라와 유럽선진국과는 노동시간단축에 관해서 객관적 상황이 상이한 점을 이해할 필요가 있다. 우선, 노동시간의 규제 정도에 커다란 차이가 있다. 취업규칙에 의한 근무시간의 변경, 交代制 編成方法, 산업에 관한 기업측의 재량의 폭이 크고, 1989년의 법정노동시간 단축을 제외하면 노동시간단축에의 압력도 '外壓'적인 성격이 강하고, 時短에 대한 노조측의 요구의 강도는 유럽수준에 미치지 못하고 있다.

日本の 경우는 1987년 변형노동시간의 다양한 운용이 법에 의하여 뒷받침되어, 4주 평균하여 3개월 또는 정산기간 평균하여 1주에 초과근로 시킬 수 있도록 하고, 1일 업무량에 현저한 차이가 나는 경우 1일 10시간까지 연장근로가 가능하도록 하고 있다. 한국의 근로기준법에는 이러한 규정이 없기 때문에 1일기준근로시간 8시간을 초과하거나 주당 44시간을 초과할 때에는, 할증임금을 가산하여야 하는 것이 원칙이지만 특례규정으로 업종별로 변형노동시간제도가 규정되어 있어 공익상·국방상 주당 기준근로시간을 초과하지 않는 범위내에서 노동부장관의 승인을 받아 1일노동시간의 변형을 허용하고 있는 정도이다.³³⁾

여기서 변형노동시간제의 한 형태로서의 플렉시블타임제는 어떠한 제도인가에 관하여 간략히 해설해 둔다면, 플렉시블타임제는 노동자가 매일의 始業과 終業의 시간을 선택하여 일할 수 있도록 하는 제도이다. 전형적인 예로서는 [그림 2]에 나타내고 있는 바와 같이, 하루의 노동시간을 크게 들로 나누어, 종업원 전원이 반드시 출근하지 않으면 안되는 核心시간(core time)과 종업원 각자가 자유로이 근무시간을 선택할 수 있는 自律시간(Flexible time)을 정해 두고, 종업원은 출퇴근시간을 각자 자유롭게 선택할 수 있다. 즉, 核心시간이라고 하는 일정의 근무시간대는 特定하지만, 출퇴근시간은 특정하지 않는다. 그러한 의미에서, 융통성을 지닌 노동시간제도이다.

이 제도가 지닌 장점으로서, 통근 러쉬를 피하는 것이 가능하다든가, 불필요한 구속시간을 줄일 수 있다든가, 노동자가 자율성을 가지고 근무할 수 있다고 하는 점 등을 들 수 있다. 반대로 단점으로서, 계획적인 작업이 동시에 실시될 수 없다든가, 직장내 커뮤니케

31) 김태기·이상일(1994. 1), 前掲書, p.365 참조.

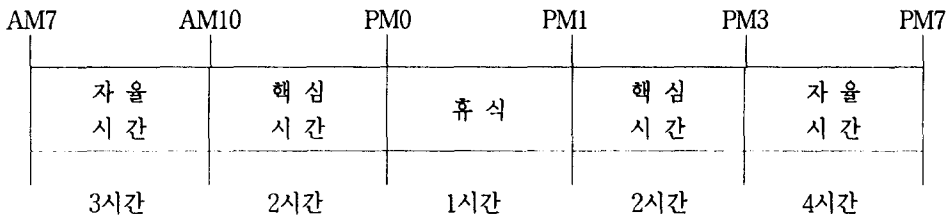
32) 경제단체협의회(1993.3), 『파트타임고용 실태조사』, 경단협조사자료 93-III, p.61~67. 참조

33) 우리나라에서 변형노동시간제는 1980년 근로기준법개정에 의하여 도입되었으나 1987년 법 개정으로 폐지되었다. 大韓商工會議所 韓國經濟研究센터(1992), 前掲書, p.221.

이선이 원활히 이루어질 수 없다든지, 직장규율의 유지가 곤란해진다는 점이 일반적으로 지적되고 있다.³⁴⁾ 이 플렉시블타임제는 西유럽선진국에서 널리 보급되고 있으나 우리나라에서는 일반적으로 아직 生疎한 제도이다. 그러나, 최근 우리나라 노동자들의 가치관이나 근로의식의 변화양상과 노동시간단축의 경향성을 고려해 볼 때, 업종·업태 혹은 직종에 따라 그 구체적인 실시방법을 시도해 볼 만한 가치가 있는 제도임에는 틀림없다. 정책적인 견지에서 이 제도의 채용을 검토하는 경우 다음의 점에 특히 유의해 둘 필요가 있다.

- ① 취업규칙에 始業 및 終業의 시간을 노동자의 결정에 맡기는 것을 규정할 것.
- ② 노사협정시에는 대상으로 되는 노동자의 범위, 탄력화의 조정기간, 표준으로 1일의 노동시간의 길이, 核시간 및 自律시간의 개시·종료의 시간 등.

[그림 2] 플렉스타임制下의 1일의 노동시간(예)



주 : 1일 核시간 4시간, 自律시간 7시간, 휴식1시간으로 함.

우리나라에서 플렉시블타임제와 같은 탄력적인 근무형태가 도입되어 운영되기 위해서는 변형노동시간제의 법제도적 장치가 마련되지 않으면 안된다. 變形勞動時間制는 노사간에 이해득실에 많은 차이가 있어 당장 실시하기에는 어려움이 크다는 주장도 있지만,³⁵⁾ 동 제도의 활용은 장차 사회경제적 변화에 신속성있게 대응한다는 견지에서 주 5일근무제의 확대, 연간 휴일일수의 증가에 의한 노동시간의 단축방안이 될 수 있을 것으로 생각된다. 플렉시블타임제의 한층 진전된 形態는, '在宅勤務'(Tele-commuting)와 같은 裁量勞動制에서 찾아볼 수 있다. 동 제도는 노동시간단축의 측면보다는 成果主義의 강화라는 점에 중점이 두어지고 있어 노동자의 자주적인 직무수행을 전제로 한 탄력적인 노동시간관리의 가장 진전된 형태이다. 특히 企業의 生産性 向上을 위해 成果管理가 중시되고, 산업의 소프트化, 智識集約化의 진전에 따라 業績에 상응한 승진과 보상을 해가는 기업들이 늘어가고 있는 점을 고려하면, 우리나라에서도 장차 이 제도의 導入方向을 검토해 볼 필요가 있다.³⁶⁾

34) 富士總合研究所 經營情報部(1989), 『勞動時間短縮と中小企業』, 東洋經濟新報社, pp.166~167.

35) 예를 들면, 大韓商工會議所 韓國經濟研究센터(1992), 前掲書, p.221.

장치산업이나 서비스산업의 설비합리화와 관련하여 교대근무제는 우리나라에서 점점 확대될 전망이다. 노동시간단축과 생산성향상을 위한 작업체제로서 교대제가 확대되어 가면서 노사간에 우선 문제가 되는 것이 어떤 방식으로 작업조를 나누어 몇 교대로 할 것이냐 하는 것이다. 한국노동연구원의 최근 조사에 의하면 우리나라에서도 조사대상업체의 39%가 교대제를 실시하고 있는데, 이 교대제의 형태로는 2조2교대가 가장 많은 53%이고, 3조3교대제는 28%, 4조3교대제는 3.9%를 차지하고 있다.³⁷⁾ 교대제의 이상적인 형태는 유럽과 같은 4조4교대제나 그 이상의 형태로의 개선방향인데, 4조3교대제의 경우만 하더라도 현행 근로기준법의 제규정에 부합하는 형태로서 주 5일근무제에 육박할 정도의 노동시간단축 효과가 존재한다고 볼 수 있다. 또한 최근의 고임금과 노동자들의 잔업기피성향 등을 고려해 볼 때, 장차 多組交代勤務制에 대한 노동자들의 집단적 요구가 늘어날 것이 예상된다. 따라서 우리나라에서 교대제에 관련된 노사의 당면과제는 현행 2조2교대를 3조 이상 多組交代勤務制로 전환시켜 나가면서 장기연속휴일확대에 의한 노동시간단축을 실현시켜 나가 는 것이라 하겠다.

그러나 아무리 多組交代에 대한 요구가 늘어나고 교대제근무의 개선효과가 존재한다고 할지라도 교대제는 본래 교대주기에 따라 노동시간이 바뀌고 深夜勞動도 수행해야 하므로 노동자의 건강 등을 위한 세심한 배려가 필요하다. 유럽선진국에서는 교대근무자를 보호하기 위한 법적 규제가 충실하게 정비되어 있다고 볼 수 있으나 우리나라에서는 교대근무자 보호를 위한 세심한 제도적 장치가 결여되어 있다. 우리나라에서는 교대노동자의 경제적 보상으로서 深夜割増賃金制가 존재하는 데 불과하여 이들 노동자에 대한 보호가 부족한 실정이다. 따라서 이들에 대한 夜間勞動回數의 제한, 夜勤時 시간외노동의 제한, 休眠시간의 설정, 특별건강진단 등의 보호조치가 법제도적으로 마련되지 않으면 안될 것으로 생각 된다.

노동시간 단축정책을 추진함에 있어서는 週 5일근무제의 보급을 기본으로, 年月次有給休暇의 계획적 실시, 취득의 추진, 夏季 연속휴가의 擴入 등에 의한 年中休日의 증가 및 규정외 연장노동시간의 단축 등이 중요하다. 週 5일근무제의 실시는 완전 주 5일근무제를 최종목표로 하면서 適週 5일근무제부터 단계적으로 추진해 나가는 것이 바람직스럽다. 이렇게 함으로써 앞으로 국민소득수준 향상과 함께 노동자들도 충분한 휴식을 통하여 생산성을 향상시킬 수 있는 기력을 재충전할 수 있다고 보고 있기 때문이다.

36) 裁量勞動制의 內容에 關해서는, 黃秀慶(1994. 8.), “日本企業의 經營革新(IV)-裁量勞動制의 導入實態와 事例-”, 「KLI勞動研究達報」, 第18號, 韓國勞動研究院 參照.

37) 김태기·이상일(1994.1.), 前揭書, p.247.

VI. 結 論

본 논문에서는 최근 우리나라에서도 勞使間의 새로운 關心事로 대두되고 있는 노동시간 短縮과 彈力化 문제를 주로 유럽諸國을 中心으로 살펴보았다. 물론 이같은 時宜性있는 主題에 대한 分析內容은 지극히 單편적이고 문헌조사적인 검토에 不過하다. 그러나 이와 같은 考察만을 근거로 해서도 다음 몇가지 사항은 이제 분명해진 것으로 생각된다.

첫째, 경제학적으로 시간단축을 설명하는 방법으로서 노동자의 所得과 餘暇의 差에 그 원인을 찾지만, 이 이론적 圖式은 現實의 노동시간단축을 설명하는 것으로는 不足한 점이 많다. 現實의 場에서, 노동시간과 임금의 관계를 관찰하자면 대체로 세 가지 케이스로 구분해서 생각해 볼 수 있다. ① 임금과 노동시간에는 選擇의 관계 ② 실질적인 임금상승을 목표로 한 시간단축 ③ 소득과 노동시간間에는 선택이 없는 경우가 그것이다. 케이스 ②가 英美型의 생산적노동자의 일반적 관행이라고 볼 수 있다면, 유럽의 경우는 이와 다르다. 유럽선진국에서의 노동시간단축은 여가선호만은 아니고, 오히려 유럽각국의 勞組의 聯帶, EC지역간의 公正競争의 원리, 그리고 多量의 失業者를 안고 있는 유럽의 경제·사회정세에 그 요인이 있는 것으로 보인다. 우리나라의 경우는 80年代 後半 이후 노동자들의 근로의식 변화가 여가선호 경향으로 나타나고 있어, 이는 賃金上昇에 따른 所得效果가 代替效果를 지배하는 케이스로 해석될 수 있다.

둘째, 노동시간 변화에 있어서 시간단축은 국제적인 潮流이며, 우리나라의 경우 1980년 대 후반기 이후 노동운동의 활성화와 함께 지속적으로 나타나기 시작한 시간단축 동향은 구조적·추세적 특성임이 밝혀졌고, 그 요인은 法制限的·勞働市場的 要因 및 근로의식상의 여가선호 傾向을 배경으로 하고 있다. 유럽각국을 포함한 선진국의 경우에는 法定 주당 기준시간의 단축외에 하계휴가의 확대에 의한 年間勞働時間의 단축과 더불어 실질적인 노동시간의 彈力化가 다양하게 진전되고 있다. 유럽각국에서는 노동시간의 規制가 심한 것이 특징인바, 노동시간의 彈力化는 이와 같은 강한 규제를 완화시켜 노동시간 편성을 보다 용이하게 하기 위한 것이다. 따라서 사용자측의 요구인 노동시간의 彈力化는 노동조합측의 時短要求에 대응하는 사용자측의 政勢라고 볼 수 있다.

셋째, 유럽 특히 EC圈의 각국에서 급속히 진전되고 있는 노동시간 彈力化의 종류는 크게 네 가지 접근방향에서 설명되었지만, 우리나라의 경우 交代制나 時間制 就業 등은 초보적인 단계에 있고 플렉스타임 등 勤務制度의 彈力化는 아직은 생소한 과제이다. 그러나 최근 우리나라 기업에서 人力派遣 및 契約職 고용의 擴大 등 새로운 고용형태가 증가되기

시작하고 있다. 이는 우리나라 勞動市場이 轉換點을 통과한 이래 未熟練勞動力의 供給不足 基調가 深化되면서 勞動力의 流動성을 강화하는 방향으로 기업의 고용형태가 변화하고 있음을 말해 주는 것이며, 向後 개인 노동자로부터의 自律的 勤務制度에로의 彈力化 요구도 급속히 증가될 것으로 예상된다. 따라서 노동력의 流動성을 한층 높이기 위한 法制度的 기반을 정비함과 아울러 週 5일근무제 등 근무형태의 다양화 조성을 위한 노동시간의 彈力化 方案을 勞使協議下에 긴밀히 모색해 나갈 필요가 있다.

시간단축이라는 노동조건 개선은 勞動福祉의 次元에서만 논의되어서는 안되며, 勞動의 人間化와 成果主義의 강화가 똑같이 重視되어야 한다. 따라서 노동시간의 단축과 彈力化의 운영에 있어서는 기업의 발전 내지 生産性 向上과 時短이 양립하는 길을 모색, 실현해 나가는 것이 중요한 과제가 될 것이다.

參 考 文 獻

- Bai, M.K., "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economics*, Jun. 1982.
- European Trade Union Institute(1986), "Flexibility of Working Time in Western Europe," Brussels.
- European Industrial Relations Review*(1984), August.
- Hart, R.A.(1984), *Shorter Working Time : A Dilemma for Collective Bargaining*, OECD.
- Hunter, L., and Robertson, D.(1969), *Economics of Wage and Labor*, London.
- ILO(1984), *Collective Bargaining : A Response to The Recession in Industrialized Market Countries*, Geneva.
- _____(1969), "International Labour Conference 53rd Session Report," Holiday with Pay, Geneva.
- _____(1988), *Working Time Issues in Industrialized Countries*, Geneva.
- _____, *Social and Labour Bulletin*(1983), Geneva.
- Lewis, W.A.(1954), "Economic Development with the Unlimited Supplies of Labour," Manchester School of Economic and Social Studies, Vol.22.
- Owen, J.D.(1979), "Workweek and Leisure : An Analysis of Trends 1948~1975," *Monthly Labour Review*, August.

- Paul Blyton, John Hassard, Stephen Hill, and Ken Starkey ed(1989), *Time, Work and Organization*, London.
- Rivero. J. & Savatier J.(1966), *Droit du Traiail*, Themis Presse Universitaire de France.
- Suzuki, H.(1980), "Wage Indexation in Industrialized Market Economics," *International Labour Review*, Vol. 119, July-August.
- R. 브란반著 花見 忠監譯(1982), 『勞動問題的國際比較』, 日本勞動協會.
- 島崎 晴哉(1988), 「勞動時間短縮と彈力化むめぐって—西ドイツの場合」, 『現代の勞動時間問題』, 『社會政策學會年報』, 第32集.
- 富士綜合研究所 經營情報部(1989), 『勞動時間短縮と中小企業』, 東洋經濟新報社.
- 山口 浩一郎・渡邊 章・管野 知夫 編(1988), 『變容する勞動時間制度—主要五力國の比較』, 日本勞動協會.
- 小野 旭(1983), 『勞動經濟學』 Standard Economics Series, 東洋經濟新報社.
- 日本勞動省(1986), 『勞動白書(1986)』.
- 早見 均・島田 晴雄(1986. 1), 「法定勞動時間短縮の經濟分析」, 『日本勞動協會雜誌』 320號.
- 佐野 陽子(1981), 『賃金と雇用の經濟學』, 中央經濟社.
- 中村 建策(1985), 「勞動時間對策の推進」, 『季刊勞動法』 135號, 日本勞動法協會.
- 經濟團體協議會(1993. 3), 『파트타임雇傭 實態調査』, 經團協調査資料 93-III.
- 金玉岩(1994. 6), 「韓國經濟의 轉換點과 勞動政策의 課題」, 『21世紀 韓國經濟의 問題와 發展方向』, 陽村 金仁濟博士 華甲記念論文集 發刊委員會
- 김태일・이상일(1994. 1), 「근로조건제도 개선방안연구」, 한국노동연구원.
- 大韓商工會議所 經濟研究센터(1992), 『韓國勞動市場의 構造的 問題點과 對策方向』, 大韓商工會議所.
- 朴英凡・李泰憲・鄭進浩(1990. 10), 「아시아 主要國의 賃金 및 勤務條件 比較研究」, 한국노동연구원.
- 裴茂基(1993. 4), 「勞動政策의 새로운 課題」, 「文民時代의 勞使關係 어떻게 달라져야 하는가」, 韓國勞動經濟學會・韓國勞動法學會・韓國勞使關係學會 主催 1993 春季 政策課題討論會 發表論文.
- 成濟煥・崔勝老(1990), 『勞動時間短縮과 勞使葛藤構造』, 韓國經濟研究院.
- 魚秀鳳外 4人共著(1993), 『主要先進國의 賃金 및 勤務條件比較研究』, 韓國勞動研究院.
- 李光澤(1991.6), 「勤勞時間短縮을 위한 立法」, 『産業關係研究』, 創刊號, 韓國産業關係學會.
- 李義圭(1993), 「韓國의 勞動時間と賃金」, 『韓日經商論集』 第9卷, 韓日經商學會.

崔榮起(1991. 6), 『勤勞時間의 實態와 國際比較』, 韓國勞動研究院.

黃秀慶(1994. 8), “日本企業의 經營革新(IV)-裁量勞動制의 導入實態와 事例-”, 『KLI勞動研究速報』, 第18號, 韓國勞動研究院.