

근로시간단축 무엇이 문제인가?

# 약(?) 주5일근무 독(?)

월차 · 생리휴가 폐지, 연차축소 등은 근로시간 단축효과 없어

	연간노동시간			8시간 노동일 기준	
	1999	2000	2001	노동일수	휴일수
캐나다	1,780	1,797	..	225	140
체코	2,014	2,018	1,922	240	125
핀란드	1,673	1,638	1,616	202	163
프랑스	1,499	..	..	187	176
독일	1,415	1,400	1,384	173	192
헝가리	1,795	1,795	1,766	221	144
아이슬란드	1,810	1,820	1,779	222	143
이탈리아	1,554	1,527	1,543	193	172
일본	1,840	1,853	1,836	230	135
멕시코	1,976	1,935	1,915	239	126
네덜란드	1,343	..	..	168	197
슬로바니아	1,984	1,986	1,993	249	116
스페인	1,753	1,753	1,757	220	145
영국	1,695	1,684	..	211	154
미국	1,828	1,818	1,805	226	139
한국	2,497	2,474	2,447	306	59 (85)

<국가별 근로자 연간 근로시간비교>

주5일 근무제의 논의는 한국의 높은 노동강도와 IMF이후 실업률의 해소를 위해 근로시간단축이라는 큰 명제 아래 추진됐다.

98년 노사정위원회가 출범하면서 경제위기 타개를 위해 제기됐던 문제가 근로시간 단축으로 인한 실업률 문제 해소였다. 그러나 노사정위원회의 사회적 합의체로서 그 역할을 수행하지 못하고 노사정위원회에서 합의된 사항조차 이행되지 않는 등 여러 문제점들이 발생했다.

이에 민주노총은 지난 99년 사회적 합의라 칭하는 노사정위원회가 빛 좋은 개살구에 불과하다고 결론내리고 대의원대회를 통해 탈퇴를 결의하게 된다. 이어 현재까지 민주노총은 노사정위원회에 참여하지 않고 있는 실정이다.

한국은 연간 2,472시간이라는 높은 노동시간에 시달리고 있다. 이는 과거 수출과 생산중심의 노동여건이 아직도 잔재하고 있는 것이다.

## 주5일근무 무엇이 달라지나?

경영자 단체들은 주5일근무 생산성이 하락하고 임금압박으로 인해 기업이 곤경에 처할 것이라고 주장한다. 그러나 선진국의 주5일 근무 사례를 볼 때 노동자들의 여유시간이 늘어날수록 소비도 동반 상승한다. 또한 노동자 삶의 질 향상은 동일노동대비 생산성은 이전에 비해 급상승하는 것으로 나타나고 있다. 잘만 시행된다면 노동자를 뺀아니라 기업에게도 이익을 가져다 주는 그야말로 누이 좋고 매부 좋은 격이다.

그렇다면 이토록 서로에 이익이 되는 주5일 근무제가 늪에 빠진 이유는 무엇인가?

현재 경영자 단체는 노동행태 다양화와 탄력적 근로시간제 확대를 요구하고 있다. 또한 연차 강제사용과 주휴무급화 및 월차와 생리휴가 등의 폐지를 주장하고 있다. 이는 근로시간단축의 원래 취지인 실질적인 근로시간 단축효과와 노동자 삶의 질 향상에 부합하지 못한 주장이다.

특히 연월차 강제사용에 따른 주5일 근무제 시행은 KT의 현실에 맞지 않을 때 그 비현실성이 극명하게 나타난다.

KT의 경우 IMF구제금융 여파와 민영화로 인해 18000여명의 인원이 회사를 떠나야 했다. 그결과 노동강도는 더욱 심해져 현장 직원들의 경우 부득이하게 연월차 사용이 어려워졌다. 또한 연월차는 임금보전효과가 있다는 것을 부인하지 못할 것이다. 현재 경영자단체에서 요구한 바대로 연차를 사용하지 않을 경우 무급화한다는 요구는 노동자의 실질임금을 감소시킬 뿐더러 복수상 휴가 처리되고 실제는 근무하게 되는 불상사를 초래할 것이다. 또한 이월 경우 산재가 발생할 경우 그 문제는 더욱 심각해질 수밖에 없다.

현재 KT 전사업장에 연월차 차감으로 인한 주5일 근무제가 암암리에 실시되고 있다. 노동조합은 사측에 시정을 촉구하고 4월 2일부터 10일까지 실태조사를 벌였다. 이에 연차일괄신청 및 승인, 보건휴가 월정휴가 미반영, 휴가사용독려행위 등 그 폐해가 들어났으며 이에 대한 금지 공문을 발송했지만 현장은 관례적으로 토요일 반차 사용이 이뤄지고 있는 실정이다. <관련기사 3면>

이제 전방적인 자제가 필요하다. 노동조합과 경영진이 주5일 근무제의 필요성에 공감한다면 그에 따른 제반사항을 하루 빨리 갖출 필요가 있다. 그 가까운 실례로 ㈜만도 노사의 주5일 근무제 합의다. 만도는 지난 4월 단체교섭을 통해 근로조건의 후퇴 없는 주5일 근무제 시행에 합의했다.



<제공:민주노총>

## ◇각국 주5일근무 실시 사례

국	고용종전등의 목적하에 1938년 주 40시간제 입법을 하고, 1940년 민간부문 실시 후 1970년대에 공공부문을 대상으로 시행함
미국	1936년 주 40시간제 입법을 하고, 1986년 주 39시간제를 거쳐 1998년 주 35시간제를 도입함. 20인 초과 기업은 2000년부터, 20인 이하 기업은 2002년부터 적용
프랑스	장시간노동국가라는 국제적 오명을 벗기 위해 1987년 주 48시간제에서 40시간제로 법제정 후, 1997년 전면적으로 시행함. 업종별·규모별로 단계적으로 46시간제 → 44시간제 → 40시간제로 이행함. 공공·금융부문이 각 단계에서 선도적 역할을 담당함.
일본	노시간 산업법 단체협약에 의해 근로시간 단축을 추진함. 대표적인 금속산업에서는 1960년대에 주 40시간제를 채택함. 공공부문은 1974년 주 40시간제를 채택하고, 금속산업은 1995년 주 35시간제를 도입함.
독일	1996년 중앙 노·사·정합의에 의해 주 40시간제 도입. 고용창출을 목적으로 하였고, 아울러 근로시간 편성의 유연성 증대
포르투갈	1995년 관련법규 개정으로 주 40시간제 채택 국민의 삶의 질 향상, 내수촉진 및 이에 따른 고용증대효과 도모

# 언론보도, 사용자측의 '앵무새'

근로시간 감축의 근본적 취지에 대한 접근 필요

현재 언론보도에 의하면 LG, 삼성 등 대기업들의 주5일 근무에 대해 대대적인 홍보를 펼치고 있다. 또한 대기업들의 주5일근무가 노동자에 큰 혜택이 주어지는 것처럼 호도하고 있다.

"기업들은 갈수록 악화되고 있는 경영여건 속에서 따라가 지니 부담은 크고 근로자들의 기대 수준은 갈수록 높아지고 있어 따라가지 않을 수도 없는 진퇴양난에 처했다"면서도 "\*\* 그들은 사회적으로 합의가 이뤄지면 언제든 실시할 준비는 되어 있지만 주5일 근무를 전면적으로 실시하는 데는 애로점이 있다고 밝혔다" 등의 표현으로 자제한 주5일 근무제의 내막은 밝히지 않은 채 기업의 어려운 환경 속에서도 노동자를 위해 주5일 근무를 실시하는 것처럼 왜곡하고 있는 것이다.

그러나 그 내막을 들여다보면 근로조건의 변화는 전혀 없다는 것을 알 수 있다. 오히려 노동자들의 자율권을 크게 훼손하고 있다. 월차 및 생리휴가를 폐지하고 연차를 강제적으로 사용하게 함으로써 기업들에게는 인건비 감축이라는 효과를 거둘 수 있는 반면 노동자들은 월차사용의 자율권이 없어지고 연차의 강제사용으로 실질임금이 축소되고 있는 현실이다.

한편 매일경제는 주5일근무 확산되나라는 기사를 통해 '삼성의 주5일제 시행으로 관련법안 처리와는 무관하게 일단 연·월차를 이용한 주5일제가 확산될 것으로 기업들은 보고 있다'라고 하면서 현재 국회에서 논의되고 있는 근로시간단축 논의를 희석시키고 연·월차 차감으로 인한 주5일 근무를 자연스럽게 받아들일도록 하는 등 편지를 걸고 있다.

이에 더해 한국경제는 LG OTIS의 예를 들어 '외견상 주5일 근무로 노사 모두 '윈-윈(win-win)'의 성과를 거둔 것처럼 보이지만 회사는 심각한 고민에 빠져 있다'고 규정하되 "지난 해 인건비 부담이 17% 늘었습니다. 반면 생산성은 10%정도 증가하는데 그쳤습니다"는 사용자측의 견해를 기사화 해 근로시간단축 논의에 '초'를 치고 있다.

이처럼 보수언론들은 주5일근무제의 근본취지조차 이해하지 못하고 사용자측의 대변인으로 역할을 톡톡히 하고 있다. 이는 현재 국회에서 논의되고 있는 근로시간단축에서 사용자측이 우위를 점하고 사회적으로 당연히 받아들일 수 있도록 하는 사전 여론화작업으로 풀이된다.

## 인터뷰 금속노조 만도지부 김창한지부장

# 노동시간 단축, 실보다 득 조합원의 굳은 의지가 중요



## 1. 주5일근무제 시행에 합의하게 된 과정을 설명해주십시오.

- 전국금속노동조합 만도지부(이하 지부)에서는 2002년 12월 26일 2003년 단체협약 갱신을 위한 교섭을 시작하여 4월 2일 26차 교섭에 이르러 합의점을 찾았습니다.

- 지부에서는 단합에 임하면서 '주5일제, 고용안정, 원상회복, 우리사주'를 핵심쟁점으로 보고 4대 쟁점만큼은 모든 역량을 집중해서 조합의 원안을 관철시킨다는 입장을 고수하였습니다.

- 지부에서는 금번 단협요구안에 대한 조합원 동지들의 인식정도가 높지 않으므로 투쟁방침을 보다 유연하고 다양하게 배치하였습니다. 이에 따라 조합원 간담회, 대중강연회 등을 배치하여 조합원 동지들과 지도부와의 인식을 공유하고 힘있게 배치하기 위한 노력을 기울여 왔습니다.

- 26차에 이르면서 마지막까지 정리되지 않고 남은 부분 역시 4대 쟁점이었습니다. 특히 주5일제의 경우 법제화를 앞두고 있다는 점, 완성차가 시행하면 그에 따라 시행하자, 기업의 비용증가 등으로 월차와 대체하자 등 사측의 어려움을 많이 강조하였습니다.

- 그러나 당 사업장은 이미 격주휴무제를 완성차에 앞서 시행하였고, 그 이후 기업이 어려움을 겪은 것은 아니었으며, 실제 직원들의 의욕을 불러일으킬 수 있다는 점에서 긍정적으로 보아야 할 것이라는 것을 강조하였고 주 5일제의 취지를 볼 때, 임금삭감은 있을 수 없다는 입장을 실질적으로 지도부를 비롯한 조합원 동지들까지 핵심쟁점만큼은 물러서지 않는다는 굳은 입장이 노사가 극적으로 합의점을 찾았던 것입니다.

## 2. 임금 및 근로조건 후퇴없는 주5일 근무제 합의라고 알려졌는데 구체적인 내용을 밝혀주시지요.

<회의록 명기사항>

주5일 근무제는 별도 노사간 합의한 바에 따른다.

○ 회사는 2003년 7월부터 주5일 근무제를 실시함을 원칙으로 한다.

단, 근무시간 및 이와 연동된 사항에 대해서는 주거래 완성차업체의 시행방안에 따르되, 노사간 합의 없는 기존의 임금수준을 저하하지 않도록 한다.

○ 2003년 5월부터 주5일 근무제 실시전까지는 그 기간동안 한시적으로 근무요일의 기본 근무시간은 4시간에 대해서는 통상급 150%를 가급하도록 한다.

○ 주5일 근무제 시행에 따른 생산량 문제의 해결을 위하

여 주거래 완성차 업체의 근무 토요일은 전원 근무할 수 있도록 조합에서 적극 협조한다.

- 위의 내용의 핵심은 2003년 7월부터 주5일제를 무조건 실시하는 것이며, 노사합의 없이는 임금조건을 저하할 수 없다는 것입니다.

## 3. 경영자 단체는 주5일 근무로 생산량 차질과 매출에 악영향을 미칠 것이라고 주장하는데 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 장시간 노동에서부터 48시간, 44시간, 42시간(격주휴무), 40시간에 이르기까지 노동운동의 역사는 노동시간을 줄여왔습니다. 경영의 주장이 맞다면 기업은 70년대보다 현재의 생산량이 줄어들었다는 말이 되는데 이는 현실을 호도하는 내용이 아닐 수 없습니다. 결국 기업은 노동시간이 단축될 경우 마련할 수 있는 대책은 기술개발을 통한 생산력 증대, 고용확대를 통한 생산량 증대일 것입니다. 그러므로 노동시간 단축은 사회적으로 긍정적인 효과를 내게 될 것입니다.

## 4. 현재 몇몇 대기업을 중심으로 연월차 강제사용에 따른 주5일 근무제를 실시 또는 계획하고 있습니다. 이에 대해 단위노동조합 및 노동단체는 어떻게 대처해야 한다고 생각하십니까?

- 삼성이 이러한 식으로 주5일제를 실시하는 것으로 알고 있습니다. 그러나 이것은 노동시간 단축이 아니라 연·월차 강제사용에 지나지 않습니다.

- 노동시간 단축을 하고자 하는 것은 주요하게 일자리 나누기, 고용창출, 쉬면서 일할 권리(건강권)에 해당하는 문제입니다. 자본의 입장에서 보면 이를 통해 노동의욕을 높이고 애사심을 고취시키는 결과를 가져오는 긍정적 효과에 눈을 돌려야 할 것입니다.

- 노동자가 단순히 토요일을 쉬기 위해 주5일제를 요구하는 것이 아니라(실제 노동자가 쉬고 싶어도 맘대로 쉬지 못하는 현실, 쉬고 싶으면 언제든 연·월차를 사용해서 쉬 수도 있는 문제) 사회적 조건을 보다 사람을 중심으로 하자는 취지인 것입니다. 그러므로 자본과 정권이 제시하는 바는 인정할 수 없는 것이며 강고하게 노동자의 입장을 고수해야 할 것입니다.

- 이미 민주노총, 연맹별로 근로조건 저하없는 주5일제 즉각 실시를 요구하고 있습니다. 이에 따라 공동연대투쟁에 적극 복무하는 투쟁을 만들어야 할 것입니다.

# 경영계 주장 주5일근무는 '조삼모사'

연차와 생리휴가 폐지, 법정공휴일 감축 등 터무니없는 요구

지난 4월 30일 국회 환경노동위원회 회의실에서 민주노총, 한국노총, 경총, 국회 환노위 전문위원, 노동부차관 등 근로시간 협상단은 회의를 갖고 각 주체가 요구하는 협상안을 제시했다. <표창조:공익위원안은 지난 2001년 9월 노사정위원회에 제출한 공익위원안>

경영계의 주5일근무제 방안은 현재의 48시간 근로제보다 더 후퇴한 내용으로 터무니 없다고 할 수 있다. 연차와 생리휴가 폐지, 법정공휴일 4일 감축으로 인해 남성노동자의 경

우 16일, 여성노동자는 연 28일의 휴가가 감소한다. 이와 같은 주장은 지난 2000년 노사정위원회에서 합의한 바 있는 '장시간의 근로시간을 줄이고 시간당 생산성 향상을 촉진하기 위하여 시간·휴일근로의 자율적 축소 방안을 마련하는 등 일하는 시간을 효과적으로 활용하는 방안을 강구한다'는 합의 정신을 정면으로 위배하고 있는 처사다.

또한 이는 노동시간 단축에 관한 논의가 될 수 없으며 단순히 근로시간대를 옮기는 조삼모사적인 논의가 될 것이다.

구분	한국노총	민주노총	경영계	공익위원 (노사정위, 2001년 9월)
단위적 근로시간제	○단위기간 현행유지 -노동시간한도 1일 10시간, 주48시간으로 축소	○단위기간 현행유지 -노동시간한도 1일 10시간, 주48시간으로 축소	○단위기간을 1년으로 확대	○주40시간 시행시점에 맞춰 1년 이내 노사대표간 서면합의
연월차 휴가	○연월차 휴가 통합(22~32일) -6개월 8월이상 출근한 경우 22일, 2년이상 근무자의 경우 1년을 초과하는 1년당 1일 추가	○연월차 휴가 폐지 -6개월 8월이상 출근한 경우 22일, 2년이상 근무자의 경우 1년을 초과하는 1년당 1일 추가	○연월차 휴가 폐지 -1년 근무시 18일, 이후 3년당 1일 추가 상한 22일 -1년미만 근무자는 1개월에 1일씩 부여	○연월차 휴가 통합(18~22일) - 1년 근무시 18일, 이후 3년당 1일 추가 상한 22일 - 1년미만 근무자는 1개월에 1.5일씩 부여
생리휴가	○현행유지	○폐지	○무급화	○무급화
법정공휴일	○법정공휴일 축소반대	○법정공휴일 4일 감축	○법정공휴일 4일 감축	○법정공휴일 4일 감축
유급주휴	○현행유지	○무급화	○무급화	○무급화
휴가사용 촉진방안	○반대	○신설	○신설	○신설
초과근로 상한선	○1주 10시간으로 단축	○1일 2시간, 1주 8시간, 1월 30시간, 1년 200시간을 넘지 않도록 함	○1주 16시간 한도로 조정(3년 한시적용 포함)	현행 주당 12시간 유지
초과근로수당	○현행유지	○25%로 조정(3년 한시적용 포함)	○25%로 조정(3년 한시적용 포함)	○현행 50%유지
시행시기 등	○법개정후 7개월이내 전면 실시 -중소기업 세계 금융지원 및 하청당기 현실화 추진	○노동시간 단축에 따른 축소 임금 보전을 법에 명문화	○2005.1:공공, 금융, 보원 및 1,000인 이상 ○2007.1: 300인 이상 ○2010.1: 50인 이상 ○2012.1: 10인 이상 ○10인 미만 사업장은 기한의 정함이 없는 유예조치 -단, 단기간 적용시 실근로 시간 실태 등 맞춤형 특성을 감안함	○2002. 7. 1: 공공부문, 금융·보험업 및 1000인 이상 사업장 ○ 2003. 7. 1: 300인 이상 사업장 ○2005. 1. 1: 교육부문, 50인 이상 사업장 ○2007. 1. 1: 전사업장 (연세 서비스업 적용예)
임금보전	○기존의 임금수준을 저하할 수 없으며 근로시간 단축은 기본 임금으로, 연월차휴가 차이일수에 대한 차이는 임금총액에 포함되어 지속적으로 보전함을 법에 명문화 ○근로기준법 개정이나 단협 등의 개정에 따른 근로시간단축을 이유로 월한산 최저임금수준저하 방지책 명문화	○노동시간 단축에 따른 축소 임금 보전을 법에 명문화	○이법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간급 총상임금저하 금지 ○기존 임금수준이법 개정으로 단축되는 4시간분과 무급화되는 유급 주휴 8시간분을 포함한 임금수준 유지 -단, 법 개정으로 인해 변동되는 유급휴가와 관련된 임금 및 수당은 포함되지 않음	○기존의 임금 보전(무급화된 유급 주휴 포함)
특수업종 노동자의 근로시간단축	○운수업, 판매업 등에 대한 근로시간 특별조정(근기법 제58조) 삭제	○운수업, 판매업 등에 대한 근로시간 특별조정(근기법 제58조) 삭제 ○판매서비스업 등의 영일시간 제한에 관한 법률 제정	○운수업, 판매업 등에 대한 근로시간 특별조정(근기법 제58조) 삭제	○ 근로기준법 제61조제4호(대통령령이 정한 사업에 종사하는 근로자)에 따른 적용례의 범위상 시행령에 의해 객관적 합리적으로 조정·구제화 함 ○ 운수업의 장시간 근무를 개선하는 방안을 근로시간 단축 관련 후속논의에서 지속적으로 연구함

◇근로시간단축 관련 각계의 쟁점 사항