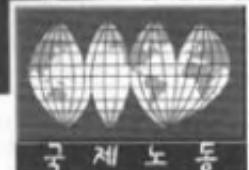


Le 10 octobre 1997
et le 12 mai 1998
la FGMM CFDT manifestait
devant le siège de l'UIMM pour
la priorité à l'emploi.
La suite des événements
nous donne raison
de ne pas vouloir laisser faire
le patronat de la métallurgie.

CFDT
metallurgie mines



프랑스의 노동시간 단축

1. 들어가며

나는 1999년 10월 26일부터 11월 5일까지 11일 동안 프랑스민주노동총연맹(CFDT)의 초청으로 '노동시간 단축' 문제를 조사하기 위해 프랑스를 방문했다. 민주노총에서는 나 말고도 2명이 더 갔고, 한국노총 간부 3명도 함께 방문했다.

우리를 초청한 CFDT(프랑스민주노동총연맹)는 프랑스 현 최대 노총으로 CGT(노동총연맹), CFTC(기톨릭노동자총연맹), CFE-CGC(프랑스사 무직총연맹), CGT-FO(노동자의 힘) 등과 함께 프랑스의 총연합단체를 이루고 있다. CFDT는 프랑스 노총 가운데 노동시간 단축에 가장 적극적인 곳으로

주진우

전국민주노동조합총연맹
정책2국장

알려져 있다.

민주노총은 2000년 노동시간 단축을 최대의 과제로 놓고 이의 달성을 위해 투쟁하고 있다. 이에 유럽국 가운데 최근 주 35시간 노동시간 단축을 주요한 사회적 과제로 추진하고 있는 프랑스의 경험을 조사·연구하고자 하는 것이 방문의 배경이 되었다. 우리는 프랑스 방문을 통해서 일반적 노동시간 단축 경험과 함께 특히 노동시간 단축이 구체적으로 적용된 사례, 노동조합의 고민과 대안, 문제점과 개선 방안 등을 길망적으로 살펴보고자 했다.

10월 27일 오전 전체 사례 조사연구 프로그램에 대한 소개를 시작으로 프랑스에서의 노동시간 단축 방문 조사 프로

그램에 들어갔다. 우리가 조사한 주제는 [표1]과 같다. 주로 프랑스 측으로부터 발제를 듣고, 질의 및 토론하는 방식으로 진행했다. “노동시간 단축”이라는 주제를 거의 끌어안고 지낸 셈이다.

2. 프랑스 노동시간 단축의 역사

프랑스에서 노동시간 단축은 매우 오랜 역사를 가지고 있다. 한국의 노동계가 요구하는 주 40시간제와 비교하려면 프랑스의 현재가 아니라 60년 전으로 거슬러 올라가야 한다. 프랑스에서 주 40시간제가 도입된 것은 이미 1936년도의 일이기 때문이다. 이때 연 2주일의 유급휴가가 함께 도입되었다. 1958년에는 유급휴가일수가 3주로 늘었고, 1968년에는 4주로 늘었다.

[표1] 한국 방문단 조사 주제

노동시간 단축 정책

- '고용정책 및 노동시간 단축과 노동조합의 역할': CFDT 노동시간 단축 담당
- '프랑스의 고용정책 주제': 경제사회연구소 (IFRES) 소장 1)
- '정부 노동시간 단축 정책의 방향': 고용부 단체교섭과장
- 유럽 차원에서의 고용정책: ETUC 국제국
- 노동시간 단축에 대한 OECD의 입장: OECD 담당자

산업별 노동시간 단축 및 협약 사례

건설산업

- 서비스산업
- 금속산업
- 금융부문

사업장에서의 노동시간 단축 사례

- ECL사(프랑스 북부 질료 치방) 방문

기타

- '프랑스의 실업보험' (실업보험관리공단 유태 및 국제담당)
- '노동조합의 정치 활동' (CFDT 대외협력담당)

1) IFRES는 노총과 정부가 합의해 만든 연구소로 이사회 구성은 노조 9명, 정부 4명, 학계 9명이다.

그러다가 1981년 집권한 사회당 정부에 의해 노동시간은 1982년부터 주 39시간으로 단축되었다. 이와 함께 연간유급휴가도 5주로 늘었고, 주당 최대노동시간을 48시간, 연간 최대 초과노동시간을 130시간 한도로 제한하는 조치도 포함되었다. 이런 점에서 보면 프랑스의 노동시간 단축 역사는 법정노동시간 단축, 유급휴가일수의 확대, 초과노동시간 규제 확대의 역사라고 할 수 있다. 또한 1982년 노동시간 단축의 의의는 50년 가까이 유지되어오던 주 40시간의 벽이 마침내 깨졌다라는 의의와 함께, 정부가 처음으로 고용창출의 수단으로 노동시간 단축을 사용했다는 점이다.

그 뒤 주로 노사간의 단체교섭을 통해 노동시간 단축이 이루어지다가 정부 차원의 노동시간 단축에 다시 추진력이 불기 시작한 것은 90년대 들어서다. 실업자가 크게 늘어나고 고용 문제의 해결이 사회적으로 가장 큰 과제로 제기된 시기다.

1993년 5개년 고용법에 이어 1996년에는 로비앙법이 도입되었다. 로비앙법은 현 주 35시간법의 원형이 된 법으로 노동시간 단축을 통해 고용을 창출한 기업에 사회보장분담금 감축의 형태로 재정지원을 한다는 것이 주요 내용이었다. 그러나 이 법이 큰 효과를 나타내지는 못했다. 노동시간을 강제적으로 의무화하지 않았기 때문이다.

그러다가 마침내 1998년 6월에 주 35시간법(일명 '오브리법')과 1999년 12

월 그 후속 법안이 확정되면서 2000년부터 주 35시간제가 실시되었다.

3. 주35시간법의 내용

1998년 6월에 제정된 주35시간노동법(오브리법, 기본법)은 노동시간단축 기본법으로 20명 이상 기업에서는 2000년부터, 20명 이하의 기업에서는 2002년부터 주 35시간으로 단축하고 그 이전에 단축하는 경우 기업의 경우 사회보장분담금을 감축하는 방식으로 재정을 지원한다. 지원 조건은 노동시간 최소 10% 단축(주 35시간 이하로), 고용창출(혹은 고용유지) 6% 이상이다. 지원금은 5년 동안 지급되는 네 실시시기가 빠를수록 지원금 액수가 많도록 설계되어 있다.

주 35시간법이 로비앙법과 다른 점은 ① 주 35시간을 법으로 강제함으로써 노사간의 교섭을 통한 노동시간 단축을 강력하게 유도하고 있다는 점, ② 사회보장 분담금 지원수준을 임금총액과 연동하지 않고 정액으로 하여 중소규모 사업장의 노동시간 단축을 유도한 점이다.

98년법이 기본법이라면 99년법은 이의 연속법으로, 주 35시간의 시행에 따른 보다 구체적인 문제들을 다루고 있다.

첫째, 사회보장분담금의 감축에 따른 사회보장 재원 마련이다. 프랑스 정부에서는 이번 노동시간 단축으로 700억 프랑의 재정이 줄어들 것으로 보고 있다. 이에 대하여 우선 고용창출을 통한 취업

자 증가로 사회보장납입금을 증가시키고, 환경오염에너지원이나 알콜, 담배세 등을 중과세함으로써 재정을 충당하기로 했다.

둘째, 초과노동시간에 대한 할증률의 단계별 적용이다. 법정노동시간은 2000년부터 35시간이 적용되나, 1~3년 동안 경과조치를 두어서 35시간에서 39시간 까지는 초과수당 할증률을 10%로, 39시간 이상은 20%로 하기로 했다.

셋째, 노사합의를 전제로 연단위 변형근로시간제를 도입할 수 있도록 하는 것이다.

주 35시간법에 따른 노동시간 단축 방법과 그에 따른 임금문제는 노사간 교섭에 따라 정하도록 되어있다. 그러나 최저임금 적용대상 노동자의 경우는 주 39시간 때 받던 임금을 주 35시간 때도 보장하도록 되어 있다. 또 2년간의 실제 노사교섭에서 노동시간 단축과 함께 임금삭감이 이루어진 곳은 거의 없다. 대신 임금이 동결되거나, 상대적으로 낮은 인상이 병행되었다.

주 35시간법을 둘러싼 노사간의 평가는 사실 단순하지 않다. 자본진영은 이에 따른 작업조직의 재편이 힘들고, 사회보장분담금 감축보다 비용이 더 든다는 차원에서 문제를 제기하고 있고, 노동조합은 대체로 지지하는 입장이지만, 변형근로시간제의 도입으로 노동조건이 악화되는 것에 대하여 비판의 소리가 높다.

4. 프랑스 노동시간 단축의 특징

프랑스에서 진행되는 노동시간 단축은 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

우선 프랑스에서 노동시간 단축은 그 사회에서 가장 중요한 의제 가운데 하나라는 점이다. 한국처럼 노동자만 목이 터져라고 주장하고 있는 요구가 아닌 것이다. 이것은 노동시간 단축을 바라보는 시각 차이 때문이다. 한국에서는 장시간 노동이라는 것이 마치 근면의 표상인 것처럼, 노동시간을 단축하자는 주장은 놀고 먹자는 것처럼 매도당하는 분위기가 형성되어 있다. 프랑스에서는 노동시간 단축의 역사는 사회 발전의 역사라고 보고 있다. 그것이 노동자의 삶의 질을 개선하고 늘어난 여가를 통해 풍부한 삶을 살도록 하자는 것이든, 고용을 창출하여 일자리를 늘리자는 주장이든 프랑스 사회에서 노동시간 단축을 주장하는 것은 진보의 표상이다. 프랑스 사용자조직인 MEDEF도 정부가 추진하는 방식이나 노동조합이 주장하는 방식에는 문제가 있다고 보면서도 노동시간 단축을 추세로 인정하고 있다. 현지에서 만난 MEDEF의 관계자는 “서구 국가에서 노동시간 단축은 이미 대세이기 때문에 이에 제동을 거는 것은 바람직하지 않다”고 말했다.

둘째는 실업문제의 적극적 해결 수단이라는 점이다. 물론 프랑스에서도 노동시간 단축의 기본적인 이유는 장시간 노

동의 해소를 통한 여가의 확대, 노동자 삶의 질의 확대에 있었다. 적어도 주 40시간까지의 단축 과정은 그려졌다. 지금처럼 노동시간 단축과 실업문제의 해결을 연관지어 생각한 것은 70년 초반 오일쇼크에 뒤이은 경제위기 이후이다. 특히 80년대 초반 이후 고용사정은 급격하게 악화되었다. 더 이상 과거와 같은 경제성장 정책만 가지고는 실업 문제를 해결할 수 없다는 위기감이 감돌았다. 그래서 제기된 것이 노동시간 단축을 고용 창출로 연결시키는 적극적 고용정책이었다. 이러한 사고를 바탕으로 프랑스 정부는 1982년 주 39시간법을 제정하고, 1993년에는 5개년 고용법, 1996년 로비앙법을 추진한 데 이어 1998년 오브리법과 1999년 그 후속 법을 실시함으로써 주 35시간제라는 결실을 맺게 되었다. 실제로 오브리법은 법정노동시간단축 전까지 노동시간을 10% 이상 단축하고, 일자리를 6% 이상 창출한 기업에 사회보장분담금 감축이라는 보조금을 지급함으로써 노동시간 단축과 고용창출을 직접 연결시켰다. 그 결과 2년이 못 된 기간동안 모두 12만개의 일자리가 만들어졌다고 보고되고 있다. 또한 프랑스 정부에서는 이번 35시간 법의 발효로 최대 80만명의 고용을 창출할 것으로 추정하고 있다.

셋째는 정부가 주도하고 있다는 점이다. 프랑스는 노동시간 시간 단축 방식에서 독일과 구별된다. 독일도 노동자의 삶의 질이나 고용 실업 대책 차원에서 전

사회적으로 노동시간 단축을 추진하지만, 정부가 법률로 이를 선도하기보다는 주로 노사간의 협약을 통해서 추진한다. 그래서 독일의 노동시간 단축 사례에서는 금속산업에서의 노동시간 단축 사례라는가, 폭스바겐이라는 기업별 사례가 흔히 언급된다. 반면에 프랑스에서는 정부의 역할이 절대적이다.

이처럼 프랑스에서 정부의 역할이 큰 것은 프랑스의 사회적 조건과 오랜 평등주의적 전통 때문이다. 노동시간 단축을 노사간의 자율적인 협약에만 팔겨두면 그 효과가 제대로 나타나지 않을 가능성이 높다. 특히 노동조합 조직률이 10% 이하고, 중소기업, 비정규직 노동자들이 늘어나고 있는 상황에서는 노동조합으로 조직되어 있는 대기업·정규직들에게만 효과가 나타낼 수 있다. 따라서 정부가 법률로 이를 일률적으로 규율함으로써 노동시간 단축의 효과가 모든 노동자에게 평등하게 돌아가도록 하려는 것이다. 노동조합 조직률이 10%대에 머무르고 있는 한국 사회에서 정부 입법에 의한 법정노동시간 단축이 왜 중요한지를 얘기해 주는 대목이다.

그렇다고 정부 혼자 다 한다는 것은 물론 아니다. 정부가 법률적으로 노동시간 단축을 선도하고 있다면, 노동시간 단축이 실제로 이뤄지는 단위는 산업이나 기업차원이다. 법률은 노동시간 단축을 법률적으로 보장하고, 노동시간 단축을 유도·지원한다. 노사단체가 주도하는 산

업별 협약은 동일한 산업에 적용될 기준을 정한다. 기업별 협약은 노동시간 단축의 구체적 적용으로 임금 문제, 작업조직의 재편 등을 확정한다. 실제로 프랑스 방문기간 동안 전국적인 쟁점은 주 35시간법의 후속법안의 내용이었지만, 노동조합은 그에 못지 않게 산업단위와 기업별 단위에서 보다 유리한 협약을 맺기 위한 사업에 분주했다.

넷째는 노동시간 단축을 유도하기 위해 정부가 단순한 강제 또는 홍보를 넘어서 실질적 '재정 지원'이라는 수단을 사용하고 있다는 점이다. 프랑스 사회에서 노동시간 단축은 노동자만의 문제가 아니라 전 사회적 문제이다. 따라서 그에 따르는 비용도 노사만이 부담하는 것이 아니라 사회 전체 즉, 국가적 차원에서 부담해야 한다는 사고가 자연스럽게 형성되어 있다. 이러한 사고는 96년 6월의 로비 양법에서부터 제도화되었고, 오브리법에서 기업에 사회보장분담금을

감축하는 방식으로 재정을 지원한 데 이어, 1999년의 2차법에는 노동시간 단축 지원금으로 줄게 되는 사회보장 예산을 보충하기 위해 환경오염에너지원이나, 알콜과 담배에 중과세를 부과하는 방안이 제도화되었다.

다섯째는 노동시간 단축이 노동시간의 유연화, 즉 변형근로시간제의 도입이나 확대와 같이 제기되고 있다는 점이다. 이는 주로 사용자측의 주장이 반영된 것으로, 99년 말에 통과된 '후속법'에서도 '노사합의'를 전제로 1년 단위 변형근로시



간제를 도입할 수 있도록 근거 규정을 두고 있다. 노동조합 내 일부에서도 FO처럼 노동시간 단축이 이같은 유연화를 불러오기 때문에(더욱이 기업에 대한 지원을 바탕으로) 노동시간 단축 자체에 소극적인 경우도 있다.

5. 맷으며

한국에서도 노동시간 단축 문제가 재점화되면서 주 35시간제가 시행된 프랑스에 대한 관심이 높아지고 있다. 그러나 상황은 매우 다르다. 지구의 반대편 프랑스는 주 35시간제와 함께 새 천년을 열었으나, 같은 시기 한국 노동자의 주 40시간제 실시 요구는 총선을 앞둔 정쟁 속에 묻혀 있다.

프랑스의 사례를 접하면서 무엇보다 ‘부러운’ 것은 프랑스 정부의 의지이다. 프랑스 사회에서도 노동시간 단축에 대한 사용자들의 반대는 있다. 반대가 있는

정도가 아니라 사용자단체 소속 2만명이 길거리 시위를 할 정도로 반대는 격렬하다. 그러나 노동시간 단축을 통해 일자리 문제를 해결하겠다는 프랑스 정부의 의지는 확고하다.

그런데 우리나라의 경우는 그렇지 못하다. 정부 스스로의 필요에 의해서 만들 어낸 노사정위원회의 합의사항조차 지금은 휴지조각이다. 우리 정부의 2000년 사업 어디에도, 더군다나 고용정책 항목이나 노동자 복지정책 항목에도 노동시간 단축이라는 주제는 없다. 지금까지 살펴본 프랑스뿐 아니라, 이웃 일본에서도 이미 70년대 말 고용증장기 계획을 만들어내면서 노동시간 단축을 정부가 적극적으로 추진하고 있는 것과 비교해도 우리 정부는 정말 너무 심하다. ‘2000년엔 주5일근무(주40시간제)를!’ 프랑스에서는 이미 60여년 전에 시행했던 구호를 우린 이제 와친다. 한국 정부가 답을 할 때다. ♦♦♦