

# 노동시간 단축과 노동운동

인 수 범

(한국노동사회연구소 연구위원)

## 1. 들어가는 말

노동운동은 자본주의가 성립한 이후 줄곧 노동자의 임금과 노동조건  
의 개혁을 위해 지속적인 노력을 해왔다. '노동시간'의 문제는 노동자가  
생산적인 일을 하는 시간(노동시간)과 삶을 풍요롭게 꾸며 나가는 데 사  
용하는 시간(자유시간 또는 생활시간)을 구성하는 핵심적인 사항이다. 노  
동자가 원하는 사회를 단순하게 표현하면 노동시간과 자유시간이 적절하  
게 배분되어 있는 사회라고 말할 수도 있을 것이다.

물론 바람직한 '노동시간과 자유시간의 구성'은 개인적인 특성에 따라,  
또 시대적 상황에 따라 다르며, 그 구성을 하루 단위, 일 주일 단위, 또  
는 한 달을 단위로 보느냐에 따라 다른 모습을 보인다. 예를 들어 19세  
기 말 20세기 초의 8시간 노동제 요구는 하루를 기준으로 해서 노동시간  
8시간, 수면시간 8시간, 자유시간 8시간이 당시 상황에서 적절한 시간구  
성이라는 시대인식에서 나온 것이라고 할 수 있다. 이제는 주 단위로는  
주40시간노동 또는 주5일노동 등의 요구들이 나오고 있다. 월 단위나 연

단위로는 유급휴가나 공휴일의 문제들이 제기되고 있다. 최근에는 유럽 국가에서 실업의 증가로 고용증대를 위해 노동시간을 단축하려는 모습을 보이고 있기도 하다. 하지만 이 경우에도 노동자의 삶의 질을 향상시키기 위해 자유시간을 늘린다는 논리가 내재해 있다고 볼 수 있다.

올해 한국의 노동조합운동은 노동시간 단축을 중요한 문제로 제기하고 있다. 민주노총에서는 주40시간노동을 요구하고 있고 산하 연맹과 단위 노동조합에서는 단체교섭의 주요 사항으로 다루고 있다. 이런 상황에서 외국의 노동시간에 대한 연구와 평가가 요구되고 한국의 노동시간의 실태가 어떤 것이고 지금의 노동시간 단축투쟁이 어떤 의미를 지니는가는 생각해보는 것은 의미가 있는 일일 것이다.

이 글의 구성은 다음과 같다. 2절에서는 외국의 노동시간정책을 살펴볼 것이다. 특히 국제노동기구(ILO)와 유럽노련(ETUC)의 노동시간 정책과 유럽과 미.일의 노동시간을 알아봄으로써 우리에게 주는 시사점이 무엇인지 보는 것이 목적이다. 3절에서는 한국의 노동시간 실태를 살펴보고 현재 추진 중인 노동시간 단축투쟁이 가지는 의미에 대해서 생각해보는 것이다. 그리고 맺음말에서는 노동시간단축과 노동운동의 관계에 대해 검토한다.

## 2. 선진자본주의국가의 노동시간정책 : 실태와 전망

자본주의적 산업화 초기에 자본가들은 가능한 한 오랜 시간 노동자들을 공장에 붙잡아두는 것이 생산량을 늘리고 기업의 이윤을 높이는 방법이라고 생각했기 때문에, 장시간노동과 소년 및 여성노동의 활용이 광범위하게 이루어졌다.

<표 1>을 보면 알 수 있듯이, 산업화가 급속히 진행되었던 19세기 중엽(1837년)의 선진국 주당 노동시간이 69시간~90시간까지로 하루에 12시간~15시간이나 되었다. 영국에서 시작된 제1차 산업혁명이 18세기 중엽이라는 것을 감안하면, 자본주의화가 어느 정도 이루어진 다음인데도

장시간 노동에 노동자들이 시달리고 있었고, 18세기 말에 노동시간이 얼마나 길었던가를 미루어 짐작할 수 있다.

<표 1> 선진국의 1837년 주당 노동시간

국 가	주당 노동시간
영 국	69
미 국	78
프랑스	72~84
프러시아	72~90
스위스	78~84
오스트리아	72~80

자료: ETUC. ETUI(1995), p.229

노동운동의 단축운동사는 크게 네 단계로 이루어져 왔다(최영기, 1991; 한국생산성본부, 1988). 제1단계(1790년대~1850년대)는 일일 기준노동시간제정을 위한 정치운동 단계로, 연소자부녀자의 노동시간을 12시간으로 제한하는 것에서부터 법정 최고근로시간의 개념이 정립되었다. 이 때에는 사회의 전 계층을 포괄하는 사회운동·정치운동의 차원에서 노동시간 단축운동이 전개되었다. 영국에서는 1853년 일일 10시간 근로와 교대제를 금지하는 공장법이 통과되었다. 이후 미국과 다른 유럽국에 파급되었지만, 이 시기의 노동시간 단축은 국제적 연대운동으로까지는 발전하지는 못하였다.

제2단계(1850~1920)는 8시간노동제 확립을 위한 국제적 연대운동 단계로, “8시간 일하고, 8시간 자고, 8시간 쉬자”는 「8시간노동제, 쟁취운동이 일어난 시기이다. 1856년 호주의 석공들이 ‘8시간연맹’을 결성하여 8시간노동제를 제창한 것을 시작으로, 1860년대 제1인터내셔널이 8시간 쟁취운동을 유럽과 미국을 중심으로 확산시켜면서 이 운동은 국제적인 성격을 띠게 되었다. 이 결과 1919년 설립된 ILO는 제1원칙으로 8시간노동제를 천명하게 되었다. 이 시기에 노동운동에 많은 영향을 준 두 사건

이 일어나게 된다. 하나는 1886년 5월 1일 미국의 노동자들이 8시간노동제를 요구하며 총파업을 단행한 일이다. 이를 계기로 노동자의 축제일인 「메이데이」가 제정되게 되었다. 다른 하나는 1917년 러시아혁명이다. 러시아에서 8시간노동제가 확립되면서 선진국에서도 8시간노동제를 위한 국제적 노동운동이 활발하게 진행되게 된다.

제3단계(1920~1960)는 주40시간, 주5일노동의 확립 단계로, 이 단계에서 노동시간 단축운동은 이전의 일일 노동시간 단축운동에서 주당 노동시간단축과 연차 유급휴가제도화 등으로 범위가 확대되기 시작하였다. 출발점은 1936년 프랑스 인민전선정부가 잠시(2~3년) 집권한 시기에 노동자들의 요구를 받아들여 주40시간노동에 연 14일간의 유급휴가를 법제화하면서였다. 이와 함께 미국에서는 주40시간노동제가 대공황 시기 대규모 실업을 방지하는 방법으로 활용되기도 하였다. 주40시간노동제는 제2차 세계대전의 발발로 중단되었다가, 종전 후 1945년 10월 54개국을 대표한 '세계노련'(WFTU)의 결성을 계기로 국제적인 기준으로 정착되기 시작하였다. 1962년에 이르면 국제노동기구(ILO)가 주40시간노동을 권고로 채택하게 된다.

제4단계(1970년대 말 이후~현재)는 주30시간대 노동시간과 연차휴가의 확대 단계이다. 선진자본주의국가의 경우 법정 노동시간은 대부분 주40시간이며, 프랑스는 가장 짧은 주39시간제를 채택하고 있다. 예외적으로 48시간으로 규정하고 있는 나라들도 있지만, 단체협약으로는 대부분 주40시간 미만의 노동시간을 규정하고 있다. 독일의 최대노조인 금속노조(IG Metall)가 1984년에 주35시간노동제를 요구하며 대규모 파업에 들어간 것은 널리 알려진 사실이다. 독일 금속산업의 노동시간 단축은 점진적으로 이루어져 1995년 이후 주35시간제가 실시되고 있다. 노동시간이 길다고 널리 알려진 일본과 미국도 법정 노동시간은 주40시간이다. 한편 연차유급휴가도 늘어나 대부분 5주 정도의 휴가가 주어지고 있다.

이렇게 여러 단계를 거쳐 노동시간이 단축되어 왔지만 아직도 노동자

에게 노동시간의 문제는 매우 중요한 문제로 남아 있다. 유럽 국가들에서는 최근 실업문제의 대두로 고용증대를 위한 수단으로 노동시간 단축 정책이 대두하고 있기도 하다. 반면 개발도상국가의 경우에는 대부분의 노동자들이 장시간노동과 열악한 노동조건으로 고통을 받고 있다. 노동자의 삶의 조건을 개선시키기 위해서 노동시간의 단축이 우선적으로 요구되고 있는 상황인 것이다. 여기서 ILO와 ETUC의 노동시간 정책에 대해 알아보자.

### 1) 국제노동기구(ILO)와 유럽노련(ETUC)의 노동시간 정책

ILO는 1919년에 1일 8시간, 1주 48시간의 조약을 채택한 데 이어, 1935년에는 「근로시간을 1주 40시간으로 단축하는 것에 관한 조약」(제47호)을 채택하였다(이광택, 1990; 이상륜, 1991). ILO 조약 제47호의 제1조는 “본 조약을 추진하는 ILO의 각 가맹국은 가) ‘생활수준의 저하를 초래하지 아니하도록’ 적용될 1주 40시간제의 원칙 나) 이 목적으로 달성에 적당하다고 인정될 조치를 취하거나 이를 조성하는 일을 승인할 것을 선언하며, 당해 가맹국에 의하여 추진되는 별개의 제 조약에 의하여 정하여질 상세한 규정에 따라 각종의 노무에 본 원칙을 적용할 것을 다짐한다”고 하였다.

ILO가 1962년에 채택한 「근로시간의 단축에 관한 권고」(제116호)는 전문에서 “1935년의 주40시간 조약에 든 원칙인 주40시간의 기준을, 필요하면 단계적으로 도달하여야 할 사회적 기준으로서 제시하고, 1919년의 노동시간 조약에 따라 소정의 노동시간에 최고한도를 정함으로써...”라고 하고, 일반원칙으로서 6가지를 들고 있다. 이 원칙에서는 ‘근로시간 단축에 따른 임금감소가 없도록’하는 원칙을 천명하고 있다(제4항). 그러나 주 근로시간이 48시간을 초과하고 있는 경우의 단축에는 ‘임금을 감소시키지 않음’이라는 요청을 재확인하고 있다.

ILO는 노동시간 단축의 유형을 네 가지로 나누고 있다(White, 1987: 81

~82).

첫째는 '과도한 노동시간의 단축'(reduction of excessive hours)으로, 초기 산업화과정에서 농업이나 다른 전통적인 업종의 영향으로 산업에서의 생산성에 반할 정도로 장기간의 노동시간을 단축하는 것을 말한다. 이것은 노동시간 단축운동의 제1단계에 주로 해당되는 단축이다.

둘째는 '진보적 노동시간 단축'(progressive reduction of hours)으로, 대부분의 선진국에서는 삶의 질의 향상을 위해 점진적으로 이루어져 온 노동시간 단축을 가리키는 유형이다. 이것은 모든 나라에서 일어나고 있는 현상이라고 할 수 있다.

셋째는 '가속적 노동시간 단축'(accelerated reduction of hours)으로, 선진 자본주의국가의 경우 1970년대 이후 삶의 질을 높이기 위한 점진적인 노동시간 단축을 넘어서는 현상이 일어났다. 선진국의 실업증가 때문에 고용을 증가시키기 위해 좀더 급진적인 노동시간 단축이 노사간의 교섭에 의해 이루어지는 경우이다.

넷째는 '개인선택적 노동시간 단축'(reduction of hours through individual options)으로, 기존의 노동시간의 고정성과 경직성에 대한 노사의 변화요구 때문에 일어난다. 노동자와 경영자의 사고의 변화로 노동시간의 유연성을 더 발휘하는 것이 더 이익이 된다는 생각들이 많이 퍼지게 되었다. 이것은 대부분 노동시간의 단축을 가져왔다. 이 방식은 주로 사용자에 의해서 도입되었다.

한편, 1973년에 결성된 유럽노련(ETUC)은 계속해서 유럽의 노동시간 단축을 주장하여 왔다(ETUC-ETUL, 1995). 유럽노련의 1976년 런던 대회는 노동시간 단축과 휴일의 증대를 결의하였고, 1979년 뮌헨 대회에서는 임금손실 없이 노동시간의 10%를 단축할 것을 천명하였다. 이를 위해 다음과 같은 5가지를 결의하였다(최영기, 1991:15).

- ① 주35시간노동 달성
- ② 연차휴가 6주로 연장

- ③ 60세 퇴직에 완전한 국민연금 혜택
- ④ 의무교육연한(school-leaving age)을 16세로 연장
- ⑤ 유급교육훈련 확대

1982년 헤이그 대회에서는 유럽 노동시장의 발전과 실업증가라는 조진속에서, 잔업의 단축 또는 완전한 폐지를 요구하였다. 이 때에는 노동자들이 선호하는 다양한 생활양식을 감안해서 ‘사회적 욕구’(social needs)의 만족에 많은 관심을 기울였다. 또한 파트타임 노동의 증가도 손쉽게 거부하지는 못했는데, 왜냐하면 유럽의 생활조건상 파트타임 노동이 사회적 욕구에 대한 적절한 해결책으로 작용할 수 있는 상황도 있기 때문이었다. 대신 그것의 전제로서 파트타임 노동은 항상 자발적인 것이어야 하며, 사전에 노동자대표와 협의를 거쳐야 하고, 파트타임 노동자도 정규 노동자와 동등한 권리를 누릴 수 있도록 해야한다는 결의가 채택되었다.

1991년 룩셈부르크 대회에서 유럽노련은 노동시간의 단축은 다양한 형태를 띌 수 있고 유럽의 고용에 분명히 긍정적인 영향을 미친다는 점을 강조하였다. 사용자의 유연성의 대한 요구증가에 대해 유럽노련은 “노동시간의 어떠한 변화도 노동조건에 대한 영향이나 여성의 고용기회에 대한 효과를 고려해야 한다”는 견해를 표명하였다.

## 2) 유럽과 미국일본의 노동시간

현재 선진자본주의국가의 법정근로시간은 대부분 주40시간을 채택하고 있다. 미국은 주40시간제를 원칙으로 하고 있고, 1일 노동시간에 대해서는 대부분의 주에서 규제선을 정해 놓지 않고 있는 상황이다(김수곤 외, 1994). 독일은 1일 8시간, 1주 44시간 이하로 규정하고 있으며 초과근로시간은 1년에 30일, 1주 10시간, 1일 2시간 이내로 제한하고 있다. 한편 프랑스는 특이하게 주당 노동시간을 39시간으로 정해 놓고 있고, 일본도 주40시간을 원칙으로 정해놓고 있다.

그리고 실제 노동시간이라는 점에서도 <표 2>에서 보는 바와 같이 선진국의 경우는 32.1시간~38.6시간으로 대부분의 법정 노동시간인 주40시간을 넘지 않고 있다. 이것은 유럽국가의 경제성장 속도가 느린 탓도 있지만, 1980년대 동안 노동시간 단축과 주5일노동이 꾸준히 확산되어 왔기 때문이라고 할 수 있다. <표 3>과 <표 4>는 각각 각국의 연차휴가일수와 유급휴일을 보여주고 있다. 선진국들은 그 동안 휴일과 휴가를 확대하는 정책을 펴 왔기 때문에 한국과 같은 개발도상국들과는 많은 차이를 보이고 있다. 예를 들어 독일의 경우 연차휴가가 28~42일이고, 유급휴일이 115일~117일인 반면, 한국의 연차휴가와 유급휴일은 각각 10일, 69일로 독일수준의 2분의 1도 안되는 형편이다. 단지 법정공휴일에서 한국이 17일, 독일이 11~13일로 4~6일정도 많지만 전체적으로는 휴일 수가 매우 적은 상황이다. 이것이 총노동시간의 차이로 나타나고 있는 것이다.

그러나 법정 근로시간이 선진국 대부분의 국가에서 40시간으로 정해 있는 것을 보면, 노동시간의 단축이 급속도로 이루어지지 않는다는 점을 알 수 있다. 이미 ILO가 1962년에 주40시간노동을 권고하는 조약을 채택했는데도 여전히 주 30시간노동대로 법정 노동시간이 축소되지 않은 것은 선진국의 경우에도 노동시간 단축에 대한 저항요소가 존재한다는 것으로 보여준다.

1980년대 동안 진행된 노동시간 변화는 크게 두 가지 특징을 보이고 있다(ETUC-ETUI, 1995:12~13). 첫째는, 1979년 유럽노련 대회에서 주35시간노동을 채택하고 권고하였음에도 불구하고, 기준노동시간이 주35시간으로 단축된 것은 단지 한 나라, 독일뿐이었다는 점이다. 독일의 경우에도 법정 노동시간이 아니라 금속산업에 해당하는 노동자에서만 일어났다. 물론 다른 나라에서 노동시간 단축이 일어나기는 했지만 그것



<표 2> 제조업 노동시간 국제비교  
(1994년 현재)

	주당 노동시간	연간 노동시간
한 국	48.7	2,532
대 만	46.6	2,423
홍 콩	44.6	2,319
필리핀	47.4(93년 현재)	2,465
칠 레	44.6	2,319
멕시코	44.8	2,330
일 본	37.6	1,955
오스트리아	32.1	1,669
핀란드	38.2	1,986
프랑스	38.6	2,007
독 일	38.0	1,976
헝가리	33.5	1,742
노르웨이	36.9	1,919
호 주	38.7	2,012
싱가포르	49.3	2,564

자료: ILO(1996), 노사관계개혁위원회  
(1996년)에서 재인용

<표 3> 각국의 연차휴가 일수  
(단위: 일)

	연차휴가	
	법정휴가	단체협약상의 실제휴가
한 국	10	10
오스트리아	30	30
벨기에	28	28~35
덴마크	30	35
독 일	26	28~42
핀란드	35	35~42
프랑스	35	35~42
그리스	28	28
이탈리아	10	28~42
룩셈부르크	35	35
네덜란드	21	28~35
노르웨이	29	29
포르투갈	28	28
스페인	35	35
스웨덴	35	35~36
스위스	28	28~35
영 국	-	28~42
미 국	-	7~35

자료: 노사관계개혁위원회(1996년), p.8

<표 4> 각국의 연간 유급휴일  
(단위: 일)

	주휴일	법정 공휴일	합계
한 국	52	17	69
일 본	78	12	90
홍 콩	78	17	95
대 만	52	22	74
싱가포르	52	11	63
미 국	104	10	114
독 일	104	11~13	115~117
프랑스	104	10	114
호 주	104	10	114
영 국	104	7	111
캐나다	104	9	113

자료: 노사관계개혁위원회(1996년), p.9

은 주35시간에 미치지 못하는 것이다. 덴마크와 영국의 금속가공산업은 37시간, 노르웨이는 37.5시간, 네덜란드와 벨기에는 38시간, 프랑스는 39시간에 그치고 있다. 포르투갈에서는 여전히 주40시간이 실시되고 있고 최근 유럽연합 노동시간 지침에도 적용되고 있다. 여기에서 노동시간 단축이 실제노동시간의 단축과 함께 이루어지는 것이 아니라 잔업시간이 증가하는 모습을 보이기도 하고(영국, 프랑스, 스페인 등), 파트타임 노동의 노동시간이 길어지는 경향을 보이기도 한다(스웨덴, 노르웨이 등).

두 번째 특징은 노동시간의 유연성이 두드러지고 있다. 개인별 노동속도, 총노동시간과 노동계획 등에 광범위한 차별화가 일어났다. 다양한 유형의 용역노동, 파트타임, 단기계약, 임시노동과 같은 차별적인 고용지위, 1년을 기준으로 계산되는 유연적 노동시간제, 같은 회사에서 서로 다른 노동시간 등이 운영되고 있다.

이렇듯 노동시간 단축에 대한 저항요인들이 있는 상황에서, 노동운동의 힘이 약한 미국과 일본의 경우에는 유럽국가보다 노동시간이 긴 편에 속한다. 노동시간과 관련해서 가장 중요한 요인은 노사관계 체계의 차이라고 할 수 있다. 미국의 노동조합운동은 약하고 단체교섭도 분권화되어 있어서, 최저 노동조건에 대한 규정도 존재하지 않는 상황이다. 이에 따라 상대적으로 많은 수의 저임금, 저숙련노동자가 존재한다. 이 점은 일본의 경우도 마찬가지인데, 잘 알려져 있는 것처럼 일본 노동운동은 경영측의 진보적 노동운동에 대한 공격과 이른바 '신경영전략'에 의해 약체화되어 있다. 특히 일본은 노동자를 중심노동자와 주변노동자를 분리하면서 차별적인 임금 및 노동조건과 기업복지를 통해서 노동운동을 통제하고 있다. 노동시간에 관해 일본노총(RENGO)은 1993년에 연간 노동시간을 2,100시간에서 1,800시간으로 줄이는 것을 목표로 삼기는 하였지만, 목표 달성에는 이르지 못하고 있다. 그러나 일본에서도 노동시간 단축에 대한 노동자의 요구는 젊은 노동자를 중심으로 계속되고 있어서 노동시간 단축문제가 어떻게 될 지는 예측하기 힘들다.

이에 비해, 유럽에서는 연간 노동시간을 1700시간대로 단축하려는 뚜

렸한 경향들을 보이고 있는데, 이것이 가능한 것은 노동운동의 힘이 강하고 민주적인 노사관계가 정착되어 있으며, 수 십년동안 이루어져 온 복지국가체계의 영향도 크다고 보인다. 미국과 일본이 경쟁력의 원천을 노동시간의 유연화와 노동비용의 감축으로 생각하는 반면, 유럽에서는 복지제도가 경쟁력의 원천이 될 수도 있다는 생각이 존재한다는 것도 중요한 차이일 것이다.

### 3. 한국의 노동시간 실태와 노동시간 단축

#### 1) 기준 노동시간 단축과 삶의 질 향상 : 주40시간노동과 주5일노동을 향해

한국의 노동조합운동은 올해 노동시간 단축을 중요한 문제로 제기하고 나섰다. 지난 해 출범한 민주노총은 주당 노동시간을 40시간으로 단축할 것을 요구하고 있고, 한국노총은 1997년까지 임금저하없이 노동시간을 주42시간으로 단축하고 2000년까지 주40시간노동제 실시를 단체협약 개선사항으로 제시하고 있다. 이러한 문제제기는 최근 여가시간을 늘리려는 노동자들의 생활상의 요구와 함께, 현실적으로 주42시간노동제가 단체협약으로 도입된 곳도 여러 군데나 되기 때문에 어쩌면 자연스러운 현상일지도 모른다(<표 5>를 참고할 것).

그런데 경영자측은 노동시간의 어떠한 단축에도 반대하고 있고, 오히려 지금 논의되고 있는 노동법개정에서 노동시간을 사용자의 편의대로 할 수 있는 변형근로시간제의 도입을 주장하고 있다. 사용자측의 반대주장은 다음과 같다(경총, 1996:32~33). # 소정근로시간의 단축은 노동생산성의 증가를 전제로 해야 한다. # 연·월차휴가, 법정휴일의 사용이 선행되어야 한다. # 변형근로시간제의 실시로 탄력적인 근로시간의 운용이 전제되어야 한다. 사용자측 주장의 핵심은 주당 노동시간이 단축되면 초과 노동시간에 대해 지급해야 하는 초과 근로수당이 많아지기 때문에 임금상 효과가 있다는 것이다. 경총의 계산으로는 지금의 주44시간제에

서 주42시간제로 단축될 때 약 6.8%의 임금인상 효과가 있다는 것이다.

<표 5> 1996년에 주42시간 시행된 노동조합(18개)

	노 동 조 합
금 속	경원세기, 대우중공업, 세신실업, 한국시그네틱스, 한국웨스트전기
자동차	현대자동차, 대우자동차, 기아자동차, 아시아자동차, 아폴로산업, 만도기계, 기아모터, 대우기전, 동흥전기, 캐피코, 코람프라스틱
대 학	원광대학교
사 무	해동화재보험

자료: 민주노총(1996), p.4

그러나 노동시간 단축문제는 경총이 주장하는 바와 같이 경제적 논리로만 따질 일이 아니라 노동자의 삶의 질 향상이라는 측면에서 보아야 한다. 아직도 사용자측에서 기업경쟁력을 저임금과 장시간노동에 찾는다는 것은 경영진의 사고와 능력이 여전히 전근대적이라는 것을 보여주는 것이다. 기업경쟁력을 높이는 길은 노동자의 땀을 쥐어짜는 것보다는 경영진의 사고와 관행 그리고 기업 운영방식을 합리화하는 것에서 시작되어야 할 것이다.<sup>1)</sup> 또 노동시간의 단축이 생산성의 향상에 도움이 된다는 논의들도 있다(한국생산성본부, 1988; 최영기, 1991). 노동시간의 단축은 이상한 현상이 아니라 자연스러운 일이고 현재 노조에서 제기하고 있는 주40시간노동은 현재 주42시간노동제와 토요일주휴무제를 대기업을 중심으로 해서 실시하고 있는 현실을 감안하면 결코 급진적인 요구라고 할

1) 경쟁력의 문제가 한국의 경제구조의 문제라는 시각은 10여년 전부터 반복해서 논의되어 왔다. 산업구조조정이나 경제재구조화의 문제도 그런 맥락에서 나온 것이다. 여기서 핵심적인 것은 기업경쟁력을 높일 수 있는 전문경영인의 문제이다. 전문경영인을 육성하는 시스템이 개발될 필요가 있을 것이다.

수는 없다.

이렇게 노사간의 공방이 치열했음에도 불구하고 주41시간노동제를 받아들인 기아자동차를 비롯해서 기준 노동시간을 단체협약 요구로 제기한 155개 노조(조사대상 395개 노조) 중 단체협약이 체결된 59곳 중에서 기준노동시간이 단축된 곳이 31군데나 되어 52.5%의 타결률을 보였다(민주노총, 1996:2). 타결된 사업장 중 대부분은 주42시간으로 타결했으나 데이콤의 경우 월1회 토요일 근무를 조건으로 주5일노동제를 쟁취함으로써 주40시간노동(주5일노동)의 목표에 근접하게 되었다.

사실 우리나라의 경우 기준 노동시간의 단축은 수 십년 동안 거의 이루어지지 않았다. 1953년 제정된 「근로기준법」 제42조에서 “근로시간은 휴게시간을 제하고 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 한다”고 정한 것이 1989년 노동법개정 때까지 변하지 않고 지속되었다. 오히려 1980년에는 변형근로시간제적인 요소로 제42조 제2항에 “당사자간의 합의가 있는 경우에는 4주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 48시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 특정 일에 대하여 8시간, 특정 주에 대하여 48시간을 초과하여 근로시킬 수 있다”고 하여 ‘4주 평균 변형근로시간제’를 신설하기도 하였다. 그러나 이 조항은 1987년 근로기준법이 개정될 때 삭제되어 원점으로 돌아가게 되었다. 그러므로 경총측이 최근 변형근로시간제 도입을 또다시 주장하는 것은 노동법을 다시금 전두환 정권의 수준으로 되돌리려는 시도라고 아니할 수 없다.

기준 노동시간 주48시간이 단축된 것은 1989년에 와서야 이루어졌다. 실로 36년만의 일이다. 1987년 노동자대투쟁 이후 노동조건 개선에 대한 요구에 따라 1989년 3월 29일 「근로기준법」 제1항을 개정하여 근로시간의 최저기준을 “1일 8시간, 1주일 44시간을 초과할 수 없다”고 규정한 것이다. 그러나 주44시간제가 곧바로 시행되지는 못했다. 부칙 제3항에서 경과규정을 두었기 때문이다. “제42조 제1항의 규정에 의한 주당 근로시간 44시간은 300인 미만의 사업 또는 사업장 중 노동부장관이 지정하는 업종(금융, 보험업 이외의 전 업종)에 대하여는 1991년 9월 30일까지 그

이외의 사업 또는 사업장에 대하여는 1990년 9월 30일까지 46시간으로 한다”고 유예기간을 두고 있다.<sup>2)</sup>

현재 한국노총은 이런 경험을 토대로 법 47조의 법정 노동시간을 주당 40시간으로 하되, 경과규정을 신설하여 1997년까지는 주당 42시간으로 노동시간을 줄여 나가는 것이 바람직하다는 의견을 낸 바 있다. 물론, 이 경우에 임금저하나 노동강도의 강화를 수반해서는 안된다는 것을 명확히 하고 있다. 민주노총은 1989년 법개정 이후 법정 노동시간의 단축이 진행되지 않은 점에 문제를 제기하고, 그 동안 노동시간 중 초과노동시간은 꾸준히 감소해왔다는 점에서 노동시간 단축이 진정으로 이루어지려면 법정 노동시간의 단축이 있어야 한다며 주40시간노동제 확립을 주장하고 있다.

앞에서 본 바와 같이 노동시간 단축은 사회발전 과정에서 일어날 수밖에 없는 현상이고, 특히 노동자의 삶의 질을 향상시킨다는 의미에서 절대적인 위치를 지니고 있는 문제라고 할 수 있다. 핵심적인 문제는 노동시간을 얼마나, 어떻게 단축할 것인가인데, 이미 ILO가 1962년에 주40시간노동제를 채택한 바 있고, 유럽의 경우에는 주35시간노동을 향해 나아가고 있으며 대부분의 국가에서 주40시간이 일반적인 상황에서 노동조합측이 주40시간노동제를 주장하는 것은 너무나 당연한 요구라고 할 수 있다. 따라서 경영측은 기존 노동시간 단축에 대해 반대할 것이 아니라 기술투자나 경영능력의 향상을 통해 기업경쟁력을 높이는 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

## 2) 노동시간 실태와 노동시간 단축

한국의 노동시간은 월 노동시간(비농전산업)이 1986년 227.8시간을 정

2) 참고로 현행 근로기준법에서 노동시간에 관한 규정은 다음과 같다.

근로기준법 제42조(근로시간): ① 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간, 1주일에 44시간을 초과할 수 없다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 1주일에 12시간 한도로 연장근로 할 수 있다.(89.3.29 개정)

점으로 해서 계속 감소하고 있는 추세를 보이고 있다(<표 6>을 참고할 것).

<표 6> 근로시간의 내역별 추이

(단위: 시간/월)

	비농전산업			제조업		
	전체	정상 <sup>1)</sup>	초과 <sup>2)</sup>	전체	정상	초과
1985	225.5	192.7	32.8	233.5	194.9	38.5
86	227.8	193.4	34.4	237.7	195.8	41.9
87	225.4	191.5	33.9	234.6	193.1	41.6
88	221.8	190.6	31.2	228.6	191.3	37.3
89	213.7	185.2	28.5	220.0	185.7	34.3
1990	209.5	181.4	28.1	216.2	181.8	34.4
91	208.2	181.3	26.9	214.0	180.5	33.5
92	206.5	180.5	26.1	211.6	179.3	32.3
93	206.4	181.3	25.1	212.2	180.8	31.4
94	205.9	180.8	25.0	211.7	180.5	31.2
1995	207.0	181.0	26.0	213.7	180.6	33.1

주: 1) 정상근로시간 - 법정 기준근로시간(근로기준법 제42조의 일반근로자 8시간, 산업안전보건법 제46조의 유해위험작업 근로자 6시간, 근로기준법 제55조의 연소근로자 7시간) 이내로 사업체의 취업규칙이나 단체협약으로 정한 정상근로일(주휴일, 취업규칙상의 휴일은 제외)에서 휴식시간을 제외하고 실제로 근로한 시간.

2) 초과근로시간 - 정상근로시간 이외의 연장근로시간, 휴일근로시간 등 정규근로시간 이외에 초과하여 근로한 시간.

자료: 한국노동연구원(1996), p.155

다만 1995년에는 1994년에 비해 1.1시간이 증가하였다. 이는 1995년의 경기상황이 좋았기 때문이라고 생각할 수 있다. 그런데 1990년대에는 206시간대에서 약간 변화하는 모습을 보이고 있다. 정상근로시간은 계속 감소하는 추세이긴 하지만 감소 폭이 적고 1990년대 이후에는 181시간대에서 미미한 변화만을 보이고 있다. 초과근로시간도 1990년대 들어서는 26시간대에 머물고 있다. 이런 현상은 제조업의 경우에도 마찬가지이다.

총근로시간은 212시간대, 정상근로시간은 180시간대, 초과근로시간은 32시간대에 머물고 있다.

<표 7> 규모별·직종별 주당근로시간(1995년)~제조업

(단위: 시간/주)

		총근로시간	정상근로시간	초과근로시간
전규모	전 체	49.2	41.6	7.6
	생산직	51.6	41.4	10.2
	사무직	44.9	41.9	3.0
10-29인	전 체	47.5	42.6	4.8
	생산직	49.0	42.5	6.5
	사무직	44.5	42.9	1.6
30-99인	전 체	49.6	42.0	7.6
	생산직	52.2	41.8	10.4
	사무직	45.0	42.4	2.6
100-299인	전 체	50.5	41.5	9.0
	생산직	53.5	41.3	12.2
	사무직	45.5	41.8	3.7
300-499인	전 체	49.4	41.0	8.4
	생산직	52.4	40.9	11.5
	사무직	44.5	41.2	3.3
500인 이상	전 체	49.1	40.7	8.4
	생산직	51.6	40.5	11.0
	사무직	44.6	41.0	3.6

주: 주당 근로시간= 월 근로시간×7÷30.4로 계산함.

자료: 한국노동연구원(1996), p.158

<표 7>은 노동시간을 규모별·직종별로 살펴본 것이다. 제조업의 총근로시간(1995년)은 49.2시간이고 정상근로시간은 41.6시간, 초과근로시간은 7.6시간으로 나타났다. 직종별로는 총근로의 경우 생산직이 51.6시간, 사무직이 44.9시간으로 생산직노동자가 사무직노동자보다 주당 6.7시간 더 많은 시간동안 일하는 것으로 나타났다. 특징적인 것은 정상근로시간에



서는 직종간에 거의 차이가 없고 오히려 생산직이 주당 0.5시간이 많은 반면, 초과근로시간에서는 생산직이 10.2시간, 사무직이 3.0시간으로 생산직이 7.2시간이나 많은 것으로 나타나 아직도 생산직의 잔업 등의 초과근로가 많은 비중을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다. 즉 생산직은 총근로시간 중 초과근로시간의 비중이 19.7%나 된다.

또 규모별로는 총근로시간에서는 10~29인 기업이 가장 짧고, 100~299인 기업이 가장 길다. 그런데 30이상 기업의 경우 총근로시간이 49.1시간~50.5시간으로 그리 커다란 차이가 나타나지는 않는다. 정상근로시간에서는 기업규모가 커질수록 노동시간이 짧아지고 있고, 초과근로시간은 99인이하 기업의 노동시간이 짧다. 이것은 대기업의 노동자인 경우에도 초과근로가 커다란 비중을 차지하고 있다는 것을 반영하는 것이다. 따라서 노동자의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 생산직노동자의 초과근로를 줄이는 방향으로 나가야 한다는 것을 알 수 있다. 이를 위해서는 노사 모두의 노력이 필요할 것으로 보이는 데, 좀더 영향력있는 방식은 역시 법정 노동시간의 축소일 것이다.

결과적으로 원래적 의미의 노동시간 단축이 이루어지려면 노동자가 초과근로를 하려는 욕구를 줄이는 방식이 설계되거나(이것은 실질적인 임금인상이 이루어져야 가능할 것), 법정 노동시간을 단축함으로써 총노동시간을 줄이고 기업측에서 초과노동시간을 줄이려는 노력을 하도록 하는 방법이 있는 것이다. 단기적으로는 노동자의 임금이 급격히 오를 가능성이 별로 없기 때문에, 법정 노동시간을 단축하는 방식이 현실적일 것이다. 물론 이것의 전제는 한국노동자의 노동시간이 삶의 질이라는 측면에서 볼 때 너무나 길다는 것이다. 법정 노동시간의 단축이 곧바로 초과근로의 단축으로 이루어지기는 힘들겠지만, 노동시간의 단축을 노사에게 모두 강제한다는 점에서 앞으로의 노동시간 단축을 위해서는 가장 합리적인 방안이라고 할 수 있다.

#### 4. 맺음말: 요약 및 시사점

이 글을 통해서 노동시간 단축은 노동자의 삶의 조건을 규정하는 매우 중요한 요인이고, 노동운동사를 통해 볼 때도 노동시간의 단축을 위한 투쟁은 노동자의 생활을 향상시키기 위한 활동 중에서 핵심적인 문제이며 선진국과 후진국 모든 곳에서 지금도 지속적으로 전개되고 있는 운동이라는 점을 알 수 있다. 물론 정치·경제·사회적 상황에 따라 노동시간이 노동자의 노동조건에서 차지하는 의미는 달라지는 것은 분명하지만, 노동조합운동의 목표 중 하나가 노동자의 노동조건을 개선하는 것이고 한 사회의 민주주의의 척도가 시민들의 삶의 질을 높이는 것이라면 노동시간이 중요한 문제라는 것은 분명하다.

선진국의 노동시간 단축운동에서 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 노동시간 단축의 정치경제적 배경은 시기에 따라 변해왔다. 초기 자본주의 시기에는 노동시간 단축운동의 배경은 주로 장시간노동을 극복하고 인간다운 삶은 누리기 위한 것이었던 반면에, 최근의 노동시간 단축은 실업의 증가에 따라 더 많은 노동자가 고용될 수 있도록 하기 위한 노동연대적 실천의 한 수단으로 작용하고 있다. 그렇지만 여전히 노동시간 단축의 중요한 배경이 인간다운 삶의 보장이라는 측면은 부정할 수 없다.

둘째, 노동시간은 자본주의가 발전함에 따라 점점 축소되어 왔다. 기준 노동시간이라는 측면에서 보면, 주48시간노동 → 주44시간노동 → 주40시간노동 → 주35시간노동으로 발전해왔음을 알 수 있다. 주35시간노동제는 아직 선진국에서 법정 노동시간으로 정해진 나라가 많지는 않지만 실제로는 주5일노동과 노사간의 단체협약을 통해 주30시간대노동이 보편적인 현상으로 자리잡고 있다. 또한 이미 유럽노련이 1979년에 주35시간노동제를 채택하고 있기 때문에, 머지 않은 장래에 기준 노동시간이 주35시간으로 바뀔 것이라는 전망을 할 수 있다.

셋째, 1980년대 이후 노동운동측의 노동시간 단축운동에 대해 경영측

은 노동시간에 유연성을 도입하고 파트타임노동을 적극적으로 활용하고자 하는 노력을 하고 있다. 선진국의 경우 1980년대 들어 노동시간 단축운동이 활발해졌는데, 경제적 상황은 그리 좋지 않았다. 경제성장률은 둔화되고 실업률은 증가하고 있는 상황이었다. 경영측은 국제경쟁력을 높이기 위해서는 노동시간 유연성을 높여야 한다는 주장으로 노동운동측의 노동시간 단축운동에 대응하였던 것이다. 그러나 노동조합은 임금저하 없는 노동시간 단축, 노동시간 유연성에 대한 반대, 파트타임노동자에 대해 정규노동자와 동등한 권리보장 등의 주장으로 대응하였다.

이런 선진국의 노동시간 단축운동의 경험과 비교하여 한국의 노동시간 단축의 성격은 다음과 같이 생각해 볼 수 있다. 첫째, 한국의 노동시간은 1995년 현재(제조업) 주당 노동시간이 49.2시간이나 되고 생산직노동자의 경우는 51.6시간이나 되기 때문에, 노동자들이 현재 법정 노동시간인 44시간을 훨씬 넘어서는 장시간노동을 하고 있다. 현재 한국의 노동자들이 제기하고 있는 노동시간 단축운동은 기본적으로 인간다운 삶을 누리기 위한 요구, 즉 삶의 질을 향상시키기 위한 노력이라고 볼 수 있다. 특히 생산직노동자의 경우 기본급의 비중이 낮고 초과근로(잔업 등)를 하여 임금을 보전하는 것이 필연적인 상황이다.

이의 해결을 위해서는 임금의 실질적인 증가와 노동자복지의 증대 등의 정책으로 초과근로에 대한 노동자의 필요를 줄이는 방안이 있을 수 있으나, 이것은 노사관계체계에 대한 중장기적인 정책적 문제이기 때문에 단기적으로는 법정 노동시간을 줄이는 방안이 현실적이고 합리적인 것으로 보인다. 게다가 지난 해와 올 해에 노사 단체협약에서 주42시간 노동이나 주41시간노동, 그리고 토요일주휴무제와 주5일노동을 도입하는 사례가 많이 늘어나고 있기 때문에 법정 노동시간을 주40시간으로 하는 것은 현실적 상황을 반영하는 것이기도 하다.

둘째, 선진국과는 달리 한국경제는 계속 성장하고 있고 실업률은 거의 완전고용에 가까울 정도로 낮은 수준이기 때문에, 노동시간 단축을 통한 고용창출이라는 목표는 한국 노동조합운동의 시급한 문제가 아니라는 점

이다. 즉 노동시간 단축의 문제가 선진국과는 다른 의미를 가진다는 것이다. 최근 경영측이 변형근로시간제 도입이 전세계적인 추세라고 주장하는 것은, 한국의 긴 노동시간과 경제상황을 고려하지 않은 일방적인 주장에 불과하다. 선진국의 변형근로시간제는 악화된 경제상황에 처한 노동조합운동이 수세적인 국면에서 경영측과 타협한 결과일 뿐이다. 따라서 한국 노동조합의 노동시간 단축운동과 변형근로시간제를 연계시키려는 사고는 선진국과 한국의 노동상황을 단순대비시킨 결과 나온 비이성적인 것이거나 사용자의 논리를 대변하는 것에 다름 아니다.

한편, 노동시간 단축은 노동자의 실질적인 삶의 질을 향상시키기 위한 첫 번째 시도에 불과한 것이고 이외에도 작업장 차원에서 문제가 되는 노동강도, 작업환경, 산업안전 문제들도 시급히 개선되어야 할 것이다. 이는 산업민주주의 문제라고 요약할 수 있다. 올 해 단체교섭에서 쟁점이 되고 있는 작업중지권이나 경영참가 문제는 이러한 사안들이라고 할 수 있다. 이제 한국의 노동운동은 산업민주주의를 어떤 수준에서, 어떻게 요구할 지에 대해서 고민해야 할 것이다. **KLSI**

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

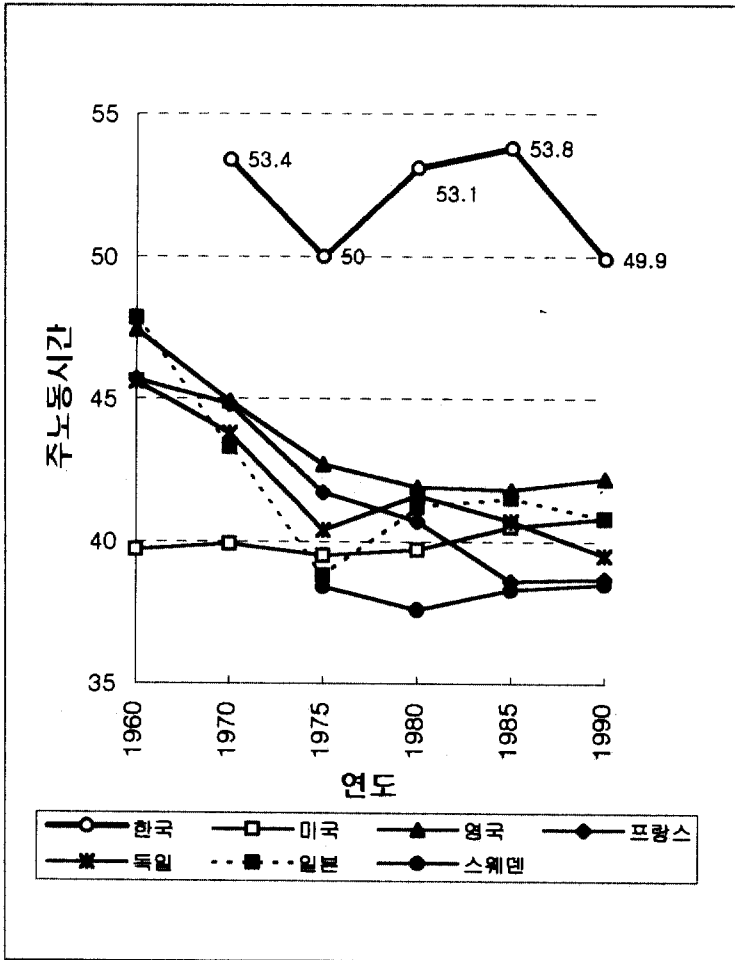
- 경총조사1부(1996), 「근로시간 단축요구에 대한 경영계 대응지침」, 『경영계』, 4월호  
 김수곤 외(1994), 『블루라운드와 노동의 미래』, 웅진출판  
 김영환(1991), 「근로시간 단축과 인사노무관리」, 『현대노사』, 2월호  
 김태기·이상일(1994), 『근로조건제도 개선방안연구』, 한국노동연구원  
 노사관계개혁위원회(1996ㄱ), 「근로시간·휴일·휴가, 복수노조」  
 노사관계개혁위원회(1996ㄴ), 「근로시간 운용의 합리화 및 휴일·휴가제도」  
 윤성천·이선·김정환(1990), 「단체협약분석」, 한국노동연구원

이광택(1990), 「근로시간 단축을 위한 입법」, 『현대노사』, 12월호  
 이상륜(1991), 「근로시간 단축 추진방향」, 『현대노사』, 10월호  
 인수범(1996), 「노동시간 단축의 의의와 주5일노동을 향하여」, 『흐름』 5월,  
 한국사회과학연구소  
 전국민주노동조합총연맹(1996), 「단체협약 요구 및 타결현황 3」  
 전국민주노동조합총연맹(1996), 『노동법개정안(초안)』  
 전국민주노동조합총연맹(1996), 『민주노총 단체협약 모범안과 단체협약실태조사결과』  
 제레미 리프킨(1994), 『노동의 종말』, 민음사  
 최영기(1991), 「근로시간의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원  
 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원(1990), 『탄력적 근로시간제도』  
 한국노동연구원(1989), 「단체협약의 내용과 과제」  
 한국노동연구원(1994), 『해외노동시리즈: 독일』  
 한국노동연구원(1996), 『KLI 노동통계』  
 한국생산성본부(1988), 「장시간노동의 원인규명 및 노동시간단축에 관한 연구」  
 허명구(1995), 「노동법을 여는 사전」, 들베개

## 2. 외국문헌

EIRR(1996ㄱ), "Flexibility Options Continue Growth: Germany", No.268  
 EIRR(1996ㄴ), "Metalworking Working Time Deal Under Attack: France", No.269  
 EIRR(1996ㄷ), "New Working Time Law: Netherlands", No.264  
 EIRR(1996ㄹ), "Reorganising and Reducing Working Time: France", No.267  
 EIRR(1996ㅁ), "Working Time Debate Gathers Momentum: Austria", No.264  
 ETUC-ETUI(1995), A Time for Working, a Time for Living, ETUI-LRD  
 ILO(1995), Year Book of Labor Statistics  
 White, M.(1987), Working Hours: Assessing the Potential for Reduction, ILO  
 下山房雄(1988), 「現代の労働時間問題」, 『現代の労働時間問題』, 御茶の水書房

<부표 1> 주요국 제조업의 노동자 1인당 주당 노동시간 추이



주: 미국, 독일은 지불노동시간, 프랑스는 예정근로시간 기준, 그리고 다른 국가는 실근로시간 기준임.

자료: 김태기·이상일(1994), p.119에서 재구성