

# 프랑스의 주 35시간 근로법의 영향

Pierre Boisard

(프랑스 고용정책연구소 부원장)\*

**프**랑스 사회주의 정부가 실시한 법정 근로 시간의 단축은 직업 창출을 주요 목표로 하고 있다. 근로 시간 단축의 찬성론자들은, 근로 시간의 단축을 통해 일자리를 더 많은 근로자들에게 분배할 수 있다고 생각했다. “조금 덜 일하면 모두가 일할 수 있다!(to work less to work all)”라는 슬로건으로부터 일자리 나누기의 취지를 확인할 수 있다. 1997년 집권한 사회당과 그 지지 세력은 실업률이 12.5%에 달하는 가운데 근로시간 단축을 제도화하고자 했다.

프랑스의 경우 1918년부터 근로 시간을 법으로 규정하고 있어서, 다른 유럽 국가들과 달리 정부가 근로 시간 단축을 법령으로 포고할 수 있다. 그러나 법적으로 연장 근로가 인정되기 때문에 이 같은 법정 근로 시간이 강제적인 것은 아니다.<sup>1)</sup> 사회주의 정부는 2회에 걸쳐 근로 시간 단축을 시행하였다. 첫째 법은 1998년 1월 17일 공포되었으며 2000년 1월부터 근로자 수가 20명 이상인 모든 회사에 대하여 주당 법정 근로 시간수를 39시간에서 35시간으로 단축하도록 하였다. 이에 해당되지 않는 회사의 경우, 2002년 1월부터 주 35시

\* Deputy Director of CNRS-CEE(Centre d'Études de l'Emploi)

1) 법정 근로시간은 주당 35시간이나, 근로자 20인 이상의 기업에서는 연간 130시간, 근로자 20인 이하의 기업에서는 연간 180시간의 연장근로가 허가된다.

간의 근로 시간 적용이 의무화되었다. 2000년 1월 19일 공포된 두 번째 법은 근로 시간 제도에 관한 세부 조항 즉, 실근로 시간의 정의, 연장 근로 수당의 계산, 근로 시간 다양화 방법, 관리직 및 전문직 직원에 대한 근로 시간 규정 등을 명시하였다. 또한 동 법은 법정 최저 임금 제도(SMIC)의 엄격한 준수를 강제하였다. 한편 주당 근로 시간 수가 39시간에서 35시간으로 단축된 것을 이유로 근로자의 임금이 감소되지는 않았다. 새로운 법은 다소 복잡한 면이 있다.

두 번째 법은 근로 시간에 관한 법률 제정에 있어 여러 측면을 수정하였다. 우선 눈에 띄는 것으로 근로 시간수의 정의와 그 계산 방법을 수정하였다. 이에 따라 휴식 시간이 근로 시간에 포함되지 않게 되었다. 노동법의 신규 조항은 “실제 근로한 시간”에 대한 새로운 정의를 내리고 있는데, “실근로 시간은 근로자가 사업주를 위해 근로할 수 있는 상태이며, 자유롭게 개인적인 일을 처리하지 못하는 상태에서 사업주의 지시를 따라야만 하는 시간”으로 정의하였다. 근로한 시간수는 실제로 근로에 임한 시간을 의미하므로 의복 착용 시간, 간식 시간뿐만 아니라 법령에서 정한 공장 또는 사업장이 운영중이지 않은 시간 역시 계산에 포함되지 않는다. 또한 연간 연장 근로 시간 수를 130시간 혹은 주당 약 3시간 이하로 제한하여, 평균 최대 38시간까지만 근로하도록 하였다. 모든 연장 근로 시간에 대하여 연

장 근로 수당을 지급하거나 추가 휴가로 보상하여야 한다. 한편 근로자 수가 20명 이하인 회사의 경우는 과도기를 두어 대기업 보다 총 연장 근로 가능 시간수를 늘리고 연장 근로 수당도 상대적으로 낮은 효율로 지급할 수 있도록 하였다.

주 35시간 근로 제도는 대다수 노동조합에 의해 지지를 받았지만 사업주단체 및 보수당으로부터는 비판을 받았다. 그럼에도 불구하고 법은 시행되었고 그 결과는 성공적인 것으로 생각된다. 2000년1월 이전까지 회사들은 수천 건의 계약을 완료하였으며, 2002년 말 기준 전체 근로자의 1/2 이상이 주 35시간 혹은 그 보다 적은 시간을 근무하고 있는 것으로 나타났다.

근로 시간 단축을 보완하기 위하여 회사들은 연장 근로를 확대할 수 있었지만 사실상 연장 근로는 감소하였다. 직원 수 증가로 인하여 구조적 연장 근로가 적은 폭이지만 줄었으며 유연성 확대로 인하여 주기적인 연장 근로 역시 줄었기 때문이다.<sup>2)</sup>

주 35시간 근로법은 실제 근로 시간에 커다란 영향을 주었다. 2002년 근로자 수 20명 이상의 회사에서 정규 직원 가운데 62%가 주당 35시간을 근무하였다. 1996년만 하더라도 이 수치는 1.6%에 불과하였다<sup>3)</sup>. 거의 모든 대기업

---

2), 3) DARES(프랑스 노동부 산하 연구기관) 자료

에서 주 35시간 근로 제도와 제한된 연장 근로 제도를 실시한 것이다. 실 평균 근로 시간 수는 1998년과 2002년 사이 급격하게 감소했다. 근로자 수 10명 이상의 회사에서 전체 정규 직원의 근로 시간 수는 1996년 말과 2001년 말 사이 2.9시간이 줄어 7.5%의 감소를 기록하였다. 한편 일부 회사에서 이전에 근로 시간으로 산정하였던 휴식 시간을 근로 시간에서 제외시키는 방법으로 근로 시간을 단축한 사실 역시 주의하여야 한다. 근로 시간 단축 정도는 회사의 규모에 따라 다르다. 2001년 말 기준 근로자 수 200명 이상의 회사에 근무하는 근로자의 약 90% 이상이 주 35시간을 근로한 반면 그 비율은 근로자 수 21명에서 49명 사이의 회사의 경우 약 40%, 근로자 수 20명 이하의 회사는 10%에도 미치지 못하였다.

[표 1] 2001년 회사 규모별 주당 근로시간 35시간인 근로자 비율

근로자 수	총 근로자 대비 비율 (%)
10명 미만	9.1
11~20	13.1
21~49	43.8
50~199	62.7
200명 이상	90.9
전 체	52.9

자료: DARES <sup>4)</sup>

법은 근로 시간 단축 계약서에 서명한

4) *La réduction négociée du temps de travail: bilan 2000-2001.*(근로시간 단축 협상: 2000~2001, 불어)

회사에 한해서만 근로 시간을 다양하게 변경하여 신축적인 조직 구성이 가능하도록 기회를 부여하고 있다. 주 35시간 근로법은 사실상 연간 기준으로 근로 시간을 계산하고 공유하도록 하고 있기 때문에, 주 35시간으로 근로 시간을 정한 것은 주 35시간 초과 근로를 금지한다는 의미가 아니라 해당 연도 평균 근로 시간이 주 35시간을 초과할 수 없다는 것을 의미한다. 더 나아가 법에서 연간 근로 시간을 총 1,600시간으로 정하고 있어, 연장 근로 시간을 포함시키면 연간 총 근로 시간은 1,730시간까지 늘어날 수 있다. 대부분의 회사에서 유연성을 증대시키고 수요 증감에 따른 원활한 공급 대응을 위해 근로 시간 제도를 다양하게 운용하고 있다.

주 39시간에서 35시간으로의 근로 시간 단축은, 주 5일, 일일 7시간 등의 일률적인 방식으로 실시되는 것이 아니다. 4시간의 추가적인 자유 시간을 할당하는 데 있어 다양한 방식이 이용되었다. 회사마다 다양한 방식으로 근로 시간을 단축하였는데, 회사 간부 직원과 전문직 직원을 일반 근로자와 구분할 필요가 있다. 이들 일반 근로자들 가운데 60%가 근로 시간 단축으로 더 많은 휴가를 사용하였으며, 특히 대기업에서는 총 근로자의 3/4에 대하여 이러한 방식의 단축이 실시되었다. 근로자 수가 200명 미만인 회사의 경우 반일 근무 혹은 격주마다 1일을 할당하는 방식이 도입되었다. 이들 근로자 가운데 38%가 근로

시간 단축으로 바쁜 시기와 바쁘지 않은 시기를 교대로 이용하여 근로 주의 길이를 (평균에 가까운 수준으로) '조정'한 것으로 나타났다. 종종 여러 가지 방식이 함께 이용되어 휴가일은 바쁘지 않은 기간으로 돌렸다. 또한 법에 따라 경영진들에게는 시간 저축 계정의 사용이 허락되었다. 이렇게 저축된 시간은 누적 계산되어 이후 며칠에서 몇 달에 이르는 휴가로 이용할 수 있다.

주 35시간 근로법은 관리직 및 전문직 직원을 세 단계로 구분하고 있다. 즉, 1) 고위 경영진, 2) 사업주의 단체 근무 시간 계획에 따라 팀 내에서 근무하는 관리직 및 전문직 직원, 3) 기타 관리직 및 전문직 직원으로 나누었다. 첫번째 그룹은 새로운 법의 적용에서 제외되었다. 두 번째 그룹은 다른 근로자들과 동일한 제도의 적용을 받는다. 세번째 그룹의 경우 시간 수가 아니라 일수를 기준으로 근로 시간을 계산한다. 연간 최대 근로 일수는 217일이며 일일 근로 시간은, 전일 근로 이후 의무적으로 11시간의 휴식을 정한 유럽 연합 지침(European Directive)에 의해서 제한되어 있다. 이들의 경우 평균 근로 일수는 법정 최대 연간 근로 일수보다 5일이 적은 연 212일이다.

이 같은 연 기준 계산 방법 (예로, 12개월 동안의 근로 시간 수의 계산)은, 연장 근로 시간의 정의를 한층 더 복잡하게 만든다. 원래 연장 근로 시간은 법정 근로 시간을 초과한 모든 근로 시간

을 의미하며 1주를 기준으로 정의되었다. 그러나 “조정” 계약을 체결한 회사들의 경우 연장 근로 시간은 계약서에서 정한 주당 최장 근로 시간을 초과하는 모든 시간, 연 기준으로 계약서에서 정한 주당 최장 근로 시간을 초과한 모든 시간과 1,600시간을 초과하는 모든 시간이다. 주당 기준으로 연장 근로 시간은 35시간을 초과하는 즉, 36번째 시간부터를 의미한다. 최초 4시간의 연장 근로시간에 대하여 수당 또는 휴가 형태로 25%의 보너스가 지급된다. 40시간을 초과한 연장 근로 시간에 대하여는 43시간째에 40시간 당시의 수당에 25% 프리미엄을, 43시간을 초과한 시간에 대해서는 50%의 프리미엄이 지급된다. '조정' 제도가 도입되면서 이전에 연장 근로를 했던 근로자들은 임금이 줄어든 셈이다.

주 35시간 근로법 시행 이전에는 회사가 계속적으로 업무를 하는 경우에만 연속 교대 근무가 허락되었지만 지금은 회사 계약에 의해서 시행이 가능해졌다.

주 35시간 근로법 시행 결과 임시직 근로자 수는 1998년과 2001년<sup>5)</sup> 사이 감소하였다. 원인은 다양하지만<sup>6)</sup> 특히

---

5) INSEE에 따르면 경제활동인구중 16.4%가 2001년 임시직으로 근무하였다. 이는 여성 근로자의 30.4%와 남성 근로자의 5%에 달하는 비율이다.

6) 두 가지 정도를 들수 있는데, 임시직을 고용하는 고용주의 사회보장부담금 면제 제도 폐지와, 경제성장으로 인한 일자리

주 35시간 근로법의 통과가 주목할 만한 이유이다. 임시 근로자중 일부는 정직원으로서의 일자리가 제공되기도 하였다. 2000년과 2001년 사이 임시 근로자 5명 가운데 1명이 정직원으로 채용되었다.<sup>7)</sup> 새로운 법의 시행은 임시 근로자 관련 법 제정에 있어 주목할만한 변화를 가져왔다. 임시 근로자의 경우 일일 근무 시간동안 단 한 번의 휴식이 제공될 수 있으며 휴식 시간은 두 시간을 초과할 수 없다.

근로자들은 주당 근로 시간 단축이 일상생활에 미치는 영향에 대하여 다소 만족하고 있는 것으로 나타났다. 한 설문조사에 따르면 응답자중 59.2%가 일상생활이 향상되었다고 대답하였다. 한편 다양한 방식을 통한 근로 시간의 단축은 정기적으로 휴가가 제공되는 방식의 일정한 근로 시간 단축보다 선호받

[표 2] 근로자들의 시행 방법에 따른 주당 35시간 근로법이 생활에 미치는 영향 평가

백분비(%)	일상 생활		
	향상	악화	변화 없음
휴식 시간의 변화	52.9	19.3	27.8
근무 방식 다양화를 통한 근로 시간 단축	53.6	17	29.4
정기적인 휴가 제공	70.7	9.5	19.7

자료: '근로 시간의 단축과 생활 방식(The Reduction of Working Time and Lifestyles)' 설문조사, MES-DARES

증가이다.

7) 「L'incidence des 35 heures sur le temps partiel」, *Premières informations et premières synthèses*, 2002, no.7.1

지 못했다 (아래 표 참조.).

설문에 응한 근로자중 28%가 근로조건이 악화되었다고 답하였으며 26.4%는 향상되었다고 답하였다 (45.6%는 변화가 없다고 하였다). 이 같은 부정적인 평가는 스트레스를 증가시키고 업무 강도를 강화한 결과를 낳은 유연성의 확대에서 기인한 것이다.

주 35시간 근로법의 기본적인 메커니즘은 다음의 계산에 기초한 것이다. 즉, 근로 시간을 단축하여 새로운 일자리를 창출함으로써 회사는 실업 보험 비용과 그에 따른 회사가 부담해야 하는 사회 보험료를 줄일 수 있다는 것이다. 모든 회사가, 심지어 이전의 근로 시간 제도를 그대로 유지하는 회사의 경우에도 이 법의 혜택을 누리고 있다. 따라서 근로 시간을 단축한 회사가 사회 비용의 일부를 면제받는 혜택을 받는 것이 정당하다 할 수 있다. 대신 법은 근로 시간 단축을 위한 인센티브를 정하였다. 정부가 사업주의 반대를 극복하기 위한 방법으로 주 35시간 근로 제도의 시행과 관련한 인센티브 장치를 제정한 것이다. 이러한 사회 보험료 면제 혜택은 인건비 증가를 보상할 수 있도록 계산되었는데, 근로 시간 단축이 적용된 모든 기존 근로자와 신규 채용된 근로자에 대하여 면제 혜택이 제공되었다. 근로 시간을 단축한 회사들에 대한 정부 차원의 보조금은 시간이 지나면서 증가하였다. 첫번째 법은 회사에 “인센티브” 보조금(grant)을 제공함으로써 2000년

이전에 근로시간을 단축하도록 독려하였다. 이 같은 보조금을 받으려면 몇 가지 조건을 충족시켜야만 했다. 1) 근로시간이 이전과 비교하여 최소 10% 이상 근로 시간을 단축하고 총 주당 근로시간이 35시간 이하여야 하며, 2) 단축 시행은 신규 고용 창출 (적어도 전체 근로자 대비 6%)과 병행되어야 했다. 정부 기금은 모든 해당 근로자에 대하여 5년간 제공되는 것으로, 최초 근로자 1인당 연 9,000 프랑에서 5년째 되는 해에는 5,000 프랑으로 감소한다. 이 제도는 두 번째 법에 의하여 수정되었다. 두 번째 법에서는 주 35시간 근로 제도를 시행한 회사에 대하여 연간 근로자 1인당 법정 최저 임금과 법정 최저 임금의 1.7배 사이의 모든 임금에 해당하는 금액을 슬라이딩 스케일로 보조금을 지급하도록 하였다. 법정 최저 임금을 지급 받은 근로자의 경우 이 보조금은 총 임금의 26%에 해당하며, 그 외의 근로자의 경우는 총 임금의 4.5%에 해당한다. 법정 최저 임금의 1.8배 이상의 금액에 대해서는 고정률로 연 636.32유로가 지급된다. 그러나 이들 보조금의 재원을 어떻게 충당할 것이냐는 어려운 문제가 남아 있다. 민간 부문에서는, 근로 시간 단축 재원 마련을 위해 국채 관리 기구 (fund-holding bodies)로부터 자금을 인출하겠다는 사회주의 정부의 결정을 반대하였다.

그렇다면 주 35시간 근로법의 주요 목적은 달성되었는가? 실업률이 현저하

게 줄어들었다는 점을 고려할 때 대체적으로 그렇다고 볼 수 있다. 1998년과 2000년 사이 경제 여건이 매우 좋은 상황에서 회사들은 많은 신규 일자리를 창출하였으며 법정 사회 보험료 비용의 절감 혜택을 누리기 위해 근로 시간을 단축하였다. 그러나 위 기간동안 창출된 1.5백 개의 일자리 가운데 얼마나 많은 부분이 경제 성장에서 기인한 것인지에 대해서는 전문가들의 의견이 엇갈리고 있다. DARES에 따르면 주 35시간 근로로의 변화로 약 300,000 개의 일자리가 창출되었을 것이라고 한다. 그러나 이러한 예상치는 근로 시간 단축과 사업주의 사회 보장 보험료 감소라는 두 가지 요소의 효과를 모두 합한 것이다. 이외에도 근로 시간 단축이 가져올 수 있는 향후 부정적 효과 특히, 생산비 증가 및 생산력 감소는 고려하지 않았다.<sup>8)</sup> 장기적으로 볼 때 주 35시간 근로 제도는 경제 활동 및 근로 조건에 부정적인 영향을 미칠 위험이 있다.<sup>9)</sup>

프랑스의 신정부인 보수주의 정부는 근로 시간 제도를 보다 신축적으로 운영하도록 하기 위해 연간 연장 근로 시간 한도를 상향 조정하는 조항을 포함한 새로운 법을 공포하였다.<sup>10)</sup> 연간 연

8) 「Réduction de la durée du travail en Franceune: une analyse simple des faits」, Patrick Artus, *Flash- CDC*, no.2002-8 참조.

9) 본인의 보고서 “35 heures: le temps du bilan”, *Esprit*, mai 2002, pp. 209-213 참조.

10) 2002년 10월 15일

장 근로 시간 한도는 향후 법이 아니라 사회 각 부문의 단체 협약에 의하여 정해질 것이다. 그 전까지는 정부령에 의하여 180시간으로 연간 연장 근로 시간을 제한하고 그에 대하여 25%가 아니라 10%의 프리미엄을 지급하도록 하였다. 새로운 법의 제정으로 회사들은 주 39시간 근무를 시행할 수도 있다. 대부분의 대기업에서 이 방법을 이용할 가능성이 낮지만 아직 주 35시간 근로 제도를 시행하지 않은 중소기업의 경우는 기존의 근로 시간 제도를 계속 유지할 수 있게 될 것이다. 이제 근로자는 주 35시간 근로하는 근로자와 이전처럼 계속해서 39시간 일하는 근로자, 이 두 유형으로 나누어지게 될 것이다.

---

\* 기사에 인용된 통계자료와 논문들은 모두 붙어입니다. 영어로 씌여진 참고자료로는 Pelisse, Jerome(2002), A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000), CEE(<http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/02doc17.pdf>), Steve Jefferys(2000), A Copernican revolution in French Industrial Relations: are the times changing?, British Journal of Industrial Relations, June. 2000 pp 241-260가 있습니다.