

도마에 오른 프랑스의 주35시간 근로제

박 제 성

(낭트대 사회법 박사과정)

■ 머리말

주 35시간 근로제의 실제적인 영향들을 조사하기 위해 구성된 조사위원회(의장은 집권우파정당인 UMP 소속의 Patrick Ollier)가 작성한 <근로시간에 관한 입법의 경제적, 사회적 결과에 대한 평가에 관한 정보보고서>1)가 지난 4월 14일 프랑스 하원에 제출되었다. 정보보고서는 35시간 근로제를 도입한 오브리(Aubry) 법을 강도높게 비판하고 있으며(좌파는 조스팽 정부의 최대 업적으로 근로시간 단축을 꼽았으며, 당연히 우파의 주된 공격 대상이 되었다), 노사의 교섭에 의한 근로시간 규율을 대안으로 제시하고 있다. 정보보고서는 노동법전의 체계적 정비와 단순화를 위한 비르빌르(Virville) 보고서2) 등과 함께 노동법 개정과 관련한 일련의 움직임의 연장선상에 있다고 할 수 있다. 300페이지를 넘는 방대한 분량으로 작성된 정보보고서는 우선 오브리 법의 지나친 난해함을 지적하고 있으며, 동법이 국가의 재정애 미친 영향을 비판하고 있다. 그러나 35시간 근로제가 고용창출에 미친 효과와 관련하여서는 근로시간 단축과 고용창출 사이에 특정한 연관관계를 확정하기가 힘들다는 점을 강조하면서 다소 신중한 입장을 취하고 있다. 외국의 경험을 얻기 위해서 프랑스 하원의 유럽연합위원회(Délégation pour l'Union européenne)는 2004년 4월 8일에

- 1) Rapport d'information n°1544 sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail. 보고서 전문은 <http://www.assemblee-nat.fr/12/rap-info/i1544-t1.as>> 참조.
- 2) 비르빌르 보고서에 대해서는 국제노동브리프 2004년 1-월호 27면 참조.

<유럽의 근로시간 단축에 관한 보고서>³⁾를 작성한 바 있다. 이에 따르면 근로시간 단축은 프랑스만의 특수한 사례가 아니며, 이웃나라인 독일이나 네덜란드도 근로시간을 단축했는데, 그 주된 목적은 프랑스와 마찬가지로 고용의 창출이라고 한다. 그러나 이들 나라에서도 근로시간 단축으로 인해 늘어난 일자리 혹은 보전된 일자리의 수를 확정하기는 쉽지 않다고 한다. 왜냐하면 근로시간 단축이 유일한 형태로 이루어지는 것이 아니라 각 산업별로 체결한 협약에 의하고 있기 때문인 것이 하나의 이유이고, 근로시간 단축뿐만 아니라 그 외의 요소들(노동유연성의 영향, 경제성장의 영향 또는 독일의 경우 통일의 영향 등)도 고려하여야 하기 때문인 것이 또 하나의 이유이다. 한편 덴마크, 아일랜드, 네덜란드, 영국 및 스웨덴에서는 프랑스나 독일에 비해 실업률이 현저히 낮은데, 이러한 결과는 제요소들의 결합에 의한 것이다. 그 중에서도 특히 다양한 고용정책, 파트타임 근로의 현저한 증가, 비정규직의 증가 및 실업자들의 고용유인을 강하게 자극하는 조치들을 들 수 있다. 분명한 것은 정보보고서의 작성자들은 적어도 고용창출과 관련하여서는 근로시간 단축이라는 방식보다는 이러한 다양한 방식들을 보다 신뢰하고 있다는 점이다. 이 글에서는 고용문제 및 거시경제적인 문제를 제외하고, 주35시간제가 기업 및 사회에 미친 영향들에 관한 정보보고서의 내용을 요약, 소개하고자 한다.⁴⁾

3) Rapport n°1519 sur l'aménagement du temps de travail en Europe. 보고서 전문은 <<http://www.assemblee-nat.fr/12/europe/rap-info/i1519.asp#TopOfPage>> 참조.

■ 주35시간 근로제와 기업

주35시간 근로제가 기업에 미친 첫 번째 부정적인 영향은 무엇보다도 그 비용이다. 이는 우선 근로자의 임금과 관련한 것이지만, 프랑스의 기업들이 생산을 감축시킬 수밖에 없었다는 점도 고려해야 한다고 보고서는 지적하고 있다. 이 점은 생산성의 향상과 경쟁력의 강화를 제일의 과제로 요구하고 있는 세계화의 시대에 외국의 경쟁기업들에게 보다 유리한 상황을 초래하였다. 한편 근로시간의 단축에 따른 작업 재조직 비용도 만만치 않음을 기업주들은 지적하고 있다. 보고서에 따르면, “연장근로와 근로시간 단축에 따른 추가휴일은 기업의 부담으로 작용한다. 기업이 매월 각 근로자들의 근로시간을 체크하는 것은 사실상 불가능하다.” 그러나 이러한 다양한 비용의 측면들은 기업의 규모에 따라서 다르게 나타난다.

대기업의 경우

일정한 규모 이상의 기업에 있어서는 근로시간 단축이 반드시 부담으로 작용하는 것은 아니다. 보고서에 따르면, “대부분의 대기업에 있어서 주35시간 근로제는 노동의 유연성을 진작시키는 실제적인 효과가 있었다.” 이들 대기업들은 주35시간 근로제에 관한 입법들이 새로 도입한 근로시간 조정 방식에 관한 다양한 장치들을 활용할 수 있었기 때문이다. 그러나 관리직 근로자들에 관해서는 사정이 다르다. 이들의 경우에는 오히려 이른바 “경직성”이 강화된 것으로 보인

4) *Smaine sociale Lamy*, 3 mai 2004, n°1167 참조.

다. 일반 근로자들과 마찬가지로 근로시간 단축의 혜택을 받을 수 있도록 되어 있는 관리직 근로자들의 경우, “5주, 6주 또는 7주의 연차휴가를 적립할 수 있으며, 근로시간 단축에 따른 추가휴일은 일년에 20일을 초과하기도 한다.”

중소기업의 경우

대기업과 달리 중소기업의 경우, 주35시간 근로제는 보다 중요한 의미를 가지는 것으로 보인다. 보고서에 따르면, 중소기업은 주35시간 근로제라는 지각변동에 대처할 준비가 되어 있지 않았다. 이에 다양한 이유가 제시된다. 근로시간 단축에 따라 근로시간 제조정을 위한 법적 장치들을 활용하는 데 있어서 어려움을 겪는다는 점, 노동력과 경쟁력의 부족, 작업조직 재조정과 관련하여 인력의 여유가 없다는 점, 근로시간 단축에 따라 임금을 삭감할 필요가 있다는 점과 이에 대한 근로자들의 반대, 노사간의 단체교섭이 충분히 정착되어 있지 않다는 점, 단체교섭의 미비로 인하여 기업의 사회보장 부담금의 경감혜택을 누리기 위한 단체협약을 체결하기가 쉽지 않다는 점 등...이러한 점들은 중소기업들이 종전의 근로시간을 그대로 유지하거나 아니면 노동조합과의 교섭을 거치지 않고 일방적으로 35시간 근로제를 도입하는 등의 복잡한 상황을 초래하였다. 보고서는 35시간 근로제가 중소기업에는 아직 뿌리를 내리지 못하고 있다고 결론짓는다.

■ 주35시간 근로제와 사회

주35시간 근로제의 효과는 단순히 경제적 인 것에만 그치지 않는다. 보고서는 주35시간 근로제가 사회 전체의 “근로시간 단축화”를 가져 왔다고 지적하면서, 일부 부작용을 지적하고 있다.

남는 시간, 무엇을 할 것인가?

무엇보다도 근로자들의 사생활과 관련하여, 보고서는 근로시간 단축이 그 목적을 달성하지 못했다고 지적한다. 즉 주35시간 근로제는 사업장 안에서의 근로시간을 단축함으로써 사업장 밖에서의 활동, 즉 사회에서의 정치활동, 자원봉사활동 및 노동조합활동 등을 발전시키고자 하였지만, 그다지 성공적인 결과를 가져온 것 같지는 않다. 실제로 프랑스인들은 근로시간 단축으로 인하여 확보된 여분의 시간을 정치적, 사회적 활동보다는 전통적인 사적 활동, 특히 가족생활을 위하여 쓰려는 것으로 보인다. 그렇다면 여가활동의 측면에서는 어떠한가? 근로시간의 단축은 여가활동의 확대로 이어지는가? 이에 관해서도 보고서는 비관적인 전망을 내어 놓는다. 보고서에 따르면, “근로시간의 단축은 노동강도의 강화와 노동유연성의 증가라는 조건들을 수반함으로써 정착될 수 있었다. 이러한 조건들은 많은 경우 근로자들에게 스트레스와 피로를 증가시켰다. 이로 인해 근로자들은 근로시간 단축으로 인해 확보된 여분의 시간을 여가활동을 위하여 사용하는 대신 휴식에 대부분 할당하였다.” 한편, 주35시간 근로제가 여가산업의 발전에 일정정도 기여한 측면이 있는 것은 사실

이지만, 이는 또한 프랑스인들 사이에 불평등을 심화시키는 계기가 되었다고 보고서는 평가한다. 실제로 일부 근로시간 단축협약은 대단히 구속적인 방식으로 마련되어 있어서, 근로자들이 직업 외의 활동에 시간을 내기가 사실상 불가능하다. 또한 어떤 근로자들은 35시간을 근로하면서 39시간의 임금을 지급받는 반면, 어떤 근로자들은 근로시간의 단축에 따른 임금의 삭감을 경험하고 있다. 여가활동에도 돈이 든다는 점을 인정한다면, 여가활동에 쓸 돈이 충분하지 못한 근로자들이 분명히 존재한다.

주35시간 근로제의 불평등한 측면

비록 일부 근로자들은 주35시간 근로제에 대해서 만족감을 표시하고 있지만, 그 이면에는 불평등이 존재한다는 점을 보고서는 인정한다. 근로시간 재조정에는 종종 노동유연성을 대단히 증가시키는 방식으로 이루어지고 있는데, 이는 특히 비정규직 근로자들에 대해서 보다 불리하다. 또한 대기업 근로자와 중소기업 근로자 사이에도 격차가 벌어지고 있다. 대기업의 경우 대부분 근로시간 단축은 충분한 기간 동안 노동조합과의 교섭을 통해서 정착되었으며, 결과적으로 근로자들은 노동강도의 강화나 노동유연성의 증가에 상응하는 보상을 얻을 수 있었으며, 특히 사생활과 직업생활 사이의 조화와 관련하여 근로시간 단축의 실제적인 혜택을 누릴 수 있었다. 하지만 중소기업의 경우 사정은 완전히 다르다. 중소기업의 경우, 근로시간 단축이 아예 이루어지지 않은 곳도 있지만, 근로시간 단축이 오히려 종전보다 더 구속적인 상황을 초래하기도 하였다. 보고서는

다음과 같이 결론짓는다. “주35시간 근로제가 중소기업이 겪는 어려움을 완전히 새로 만들어 낸 것은 아니지만, 보다 많은 사회보장(각종 연금 및 수당, 직업훈련 등)과 고용안정(전직의 용이함, 경력 관리 등)을 누리려는 대기업 근로자와 저임금, 보다 적은 사회보장 및 보다 긴 근로시간 등으로 고통받는 중소기업 근로자 사이에 이미 존재하는 격차를 강화시킨 것은 사실이다.” 한편 일반 근로자와 관리직 근로자 사이에 존재하는 격차도 무시할 수 없다. 관리직 근로자들의 경우, 비록 노동강도가 강화되고 업무성과에 대한 평가가 엄격해졌다는 불만이 있지만, 대체적으로 근로시간 단축에 만족하는 편이다. 왜냐하면 주35시간 근로제로 인하여 직업생활과 사생활을 조직하는 데 있어서 보다 많은 자유를 누릴 수 있기 때문이다. 반면 일반 근로자들, 특히 비정규직 근로자들의 경우 노동강도의 강화와 노동유연성의 증가는 아무런 보상없이 그대로 닦쳐온다. “일부 근로자의 경우 근로시간 단축으로 인한 근로시간 재조정은 근로시간이 근로 외의 시간을 압박하는 결과를 가져 왔다.”라고 보고서는 적고 있다.

노동과의 관계 설정

보고서는 말한다. “35시간 근로제는 개인이 자신의 노동으로부터 점점 멀어지는 현상을 촉발시켰다. 이는 미래에 대한 불안요소이다.”⁵⁾ 보고서는 또한 의욕상실현상이

5) 근대 사회는 개인이 노동을 통해서 자유를 확보하고 정체성을 확립하는 사회이다. 노동은 개인의 존재조건일 뿐만 아니라 사회의 존재조건이기도 하다. 가족, 기업, 사회, 국가는 노동을 통해서 결합된다.

점점 심해지고 있다고 지적한다. 예를 들면, 노동강도의 강화, 일자리 나누기 개념과 모순되는 지나친 일집착으로 인한 근로자, 특히 관리직 근로자의 죄의식, 기업문화에 덜 민감한 젊은 세대의 노동시장 진입, 명예퇴직의 증가 등이 있다.

■ 제안

보고서는 노사의 단체교섭에 보다 많은 결정권을 주어야 한다고 제안하고 있다. 예를 들면, 현재 법으로 35시간으로 정하고 있는 연장근로시간을 산정하기 위한 기준이 되는 근로시간을 결정할 권한을 노사에 넘겨 주자는 것이다. 그러므로 노사의 특별한 협약이 없는 경우에만 법정 근로시간인 주35시간이 적용될 것이다. 보고서의 정신은 근로시간 규율의 권한을 법에서 단체교섭으로 넘기는 것이다. 물론 최장근로시간과 휴식시간은 공서에 속하는 영역으로서 여전히 입법자의 전권에 맡겨 두어야 할 것이다. 보고서는 그 밖에 특히 중소기업이 겪고 있는 어려움과 관련하여 두 가지의 특별한 조치를 제안하고 있다. 첫째, 연장근로시간을 적립하여 개별 근로자가 아니라 전체 종업원 차원에서 관리하는 연장근로시간 적립제도

의 도입 ; 둘째, 20인 이하의 사업장의 경우 연장근로시간에 대하여 현재의 가산임금 부가제도 대신 사회보장 보험료를 면제해 주는 제도의 도입. 한편 보고서는 정부와 노사가 중소기업법전의 마련에 대해서 숙고해 볼 것을 권하고 있다. 보고서에 따르면, “이 중소기업법전은 직업훈련, 사회보장 또는 해고와 관련하여 중소기업의 근로자들에게 새로운 보장책을 마련해 줄 수 있는 특별한 규정들을 담게 될 것이다. 동시에 해당 중소기업의 사용자들에게 재정적, 사회적 이점을 부여함으로써 이러한 보장책들의 마련을 보다 용이하게 만들 수 있을 것이다.” 보고서의 제안대로라면 대단히 규모가 큰 개혁이 될 수밖에 없을 것이다.

그러나 근로시간의 단축은 개인이 노동과 결합하는 시간을 줄인다는 것을 의미한다. 이제 개인은 노동을 점점 등한시 하도록 요구받는다. 이런 점에서, 비약을 감수하자면, 근로시간 단축은 지난 몇 년 동 프랑스에서 관찰되어 온 결근증가현상(1997년부터 2002년 사이 병가로 인한 근로손실일수에 대한 수량이 인상된 것이 그 본질적인 이유일 터이지만)의 심리적 한 요인이 될 수 있을 것이다. 지그문트 바우만(Zygmunt Bauman)은 현대 사회가 노동이 아니라 소비에서 그 존재조건을 찾게 될 것이라고 말한다(문성원 역, <자유>, 이후, 2002 참조).