

근로시간 단축을 위한 정부정책에 대한 경영계 입장

하 상 우*

◆ 서론

근로시간 단축문제가 2012년 노동시장의 최대 핫 이슈로 떠오르고 있다. 지난 1월 24일 고용노동부가 휴일근로를 연장근로시간에 포함하도록 근로기준법을 개정할 방침임을 밝힌 후 이에 대한 찬반 논란이 부각되고 있는 것이다.

고용노동부가 법 개정을 통해 휴일근로를 연장근로에 산입하려는 주 목적은 장시간 근로를 개선하기 위함이며, 이에 따른 일자리창출도 기대하고 있다. 그러나 사실 장시간 근로 개선과 관련된 문제는 새로운 이슈도 아니고, 이미 노사정위원회 등에서 수차례 논의되어 온 사안이다. 그럼에도 금번 고용노동부의 방침에 대해 노사가 민감하게 반응하는 것은 이러한 조치가 노사의 자율적인 노력을 강조해왔던 과거와는 달리 ‘강제적’ 수단을 동원한 근로시간 단축방안이기 때문이다.

지난 2009년에도 고용노동부의 요청에 따라 장시간 근로 개선을 위한 논의가 진행된 바 있다. 2009년 7월 노사정위원회에 장시간 근로 개선을 위한 논의체가 구성되어 이듬해 6월까지 논의를 진행하였다. 이 논의에서 한국노총, 경총, 노동부 등 노사정 주체는 2020년까지 실근로시간을 1,800시간대로 단축하도록 노력한다는 내용의 합의에 도달했다. 이는 향후 10년 동안 실근로시간을 200여 시간 줄이겠다는 점진적인 목표 설정이었으며, 당시 고용노동부는 노사의 이해가 첨예하게 대립되는 제도 개선보다는 관행 및 문화개선을 통해 장시간 근로를 개선하겠다는 입장이었다.

그러나 이후 장시간 근로 개선 속도와 방법에 대해 고용노동부의 입장은 변화하는 모습을 보였다. 2010년 말, 2년 안에 실근로시간을 150여 시간 줄이겠다는 목표를 설정하는 등 실근로시간 단축에 대해 다소 성급한 모습을 보인 것이다.

2011년에는 유성기업 사태를 계기로 완성차업체에 대한 근로시간 실태점검을 통해 교

* 한국경영자총협회 경제조사팀장(swha@kef.or.kr).

대제 개편 및 신규채용을 압박하더니 급기야 2012년 1월 수십 년 동안 일관되게 유지해오던 휴일근로의 연장근로 불포함 방침을 바꾸겠다는 입장을 내놓았다. 불과 4개월 전만해도 휴일근로와 연장근로는 다르다고 인정했던 것을 장시간 근로 개선과 일자리창출을 이유로 바꾼 것이다.

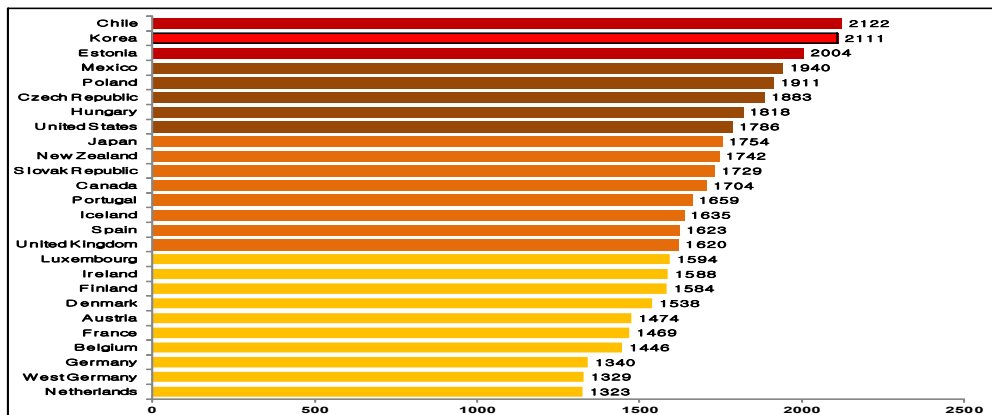
이 글은 다음과 같이 구성하고자 한다. 먼저 현재 우리 노동시장이 이러한 인위적이고 급격한 근로시간 단축방안²⁾이 필요한 시점인지를 근로시간 현황 및 최근 감소 추세를 통해 검토해 본다. 다음으로 우리나라 장시간 근로의 이유와 고용노동부의 입법의지가 현실화될 경우 기업과 노사관계에 미치는 영향을 살펴보고, 마지막으로 정부가 기대하는 근로시간 단축을 통한 일자리창출의 현실성을 검토해 보고자 한다.

◆ 우리나라 근로시간 현황과 감소 추세

고용노동부는 현 근로시간 수준과 최근 변화 추이를 볼 때 지금과 같은 상황에서는 어떤 특정한 조치(휴일근로의 연장근로 산입, 특례업종 축소 등) 없이는 2010년 노사정위에서 합의한 2020년 실근로시간 1,800시간대 진입이 불가능하다고 언급한다. 먼저 이에 대해 검토해 보기로 한다. 실근로시간을 언급할 때, 주로 인용하는 데이터는 *OECD Employment Outlook*에 게재되는 자료이다. 이 자료는 우리나라의 근로시간(2010년)을 취업자 2,193시간, 임금근로자 2,111시간으로 명시하고 있다. 취업자는 OECD 국가 중 가장 높은 수치이며, 임금근로자는 칠레에 이어 두 번째로 높은 수치이다. 이 자료에 의하면 임금근로자의

[그림 1] OECD 임금근로자 연평균 실근로시간 국제비교(2010)

(단위: 시간)



주: 덴마크, 프랑스는 2009년 기준.
 자료: OECD(2011), *OECD Employment Outlook 2011*.

2) 이 글에서는 주로 휴일근로의 연장근로시간 산입문제를 중점적으로 다루기로 한다.

경우 OECD 평균 근로시간인 1,692시간에 비해 420여 시간이 많다. 수치는 우리나라의 근로시간이 세계에서 가장 길다고 주장하는 근거가 되고 있다. 그러나 이러한 수치를 근거로 ‘우리나라가 다른 나라보다 근로시간이 몇 시간이나 많다’라는 식의 접근은 옳지 않다. OECD는 근로시간 자료의 측정 대상이 각 국가마다 상이하여 국가간 근로시간의 길고 짧음을 직접적으로 비교하기 적절치 않다는 점을 분명하게 명시하고 있다.³⁾ 또한 우리나라는 구조적으로 단시간근로자의 비중이 낮아 평균 근로시간이 다른 국가에 비해 과대 계상되는 측면도 있다(part-time 근로자 비중 : OECD 평균 16.6%, 한국 10.7%, 2010년 기준).

물론 이러한 문제들로 인해 국가간 근로시간의 정확한 비교가 불가능하다고 해도, 우리나라의 실근로시간이 세계적으로 매우 긴 편이라는 사실을 부정할 수는 없다. 문제는 실근로시간의 변화 추이 및 속도이다. 최근 실근로시간이 증가하고 있어 휴일근로의 연장근로 산업과 같은 인위적인 조치가 아니고는 실근로시간을 단축시킬 수 없다는 주장에 대해서는 사실관계부터 분명히 확인할 필요가 있다.

우리나라의 실근로시간은 분명히 지속적으로 감소하고 있다. 지난 2008년 글로벌 금융위기 이후 경제 회복과정에서 그 단축 추세가 잠깐 정체를 보이고 있을 뿐, 근로시간이 증가하고 있다는 주장은 사실과 다르다. 근로시간이 증가하고 있다는 것은 지금은 수정된 과거의 데이터를 활용한 주장일 뿐이다. 이 주장의 근거가 되는 수치는 OECD *Employment Outlook*에 게재되어 있는 우리나라 임금근로자의 근로시간이다. 이 자료에서 2009, 2010년 2년 동안 우리나라 임금근로자의 실근로시간이 연평균 27시간 정도 증가한 것으로 나타나고 있는데, 고용노동부는 이를 인용해 우리나라의 실근로시간이 증가하고 있다고 주장하는 것으로 보인다. 그러나 이는 통계에 대한 수정이 늦은 국제자료의 특성 때문에 발생한 것일 뿐, 국내에서는 이미 이러한 데이터는 공식적으로 수정된 지 오래다. 2009년 17시간, 2010년 37시간이 늘어난 것으로 명시되어 있는 과거 통계(OECD 통계)

〈표 1〉 최근 연간 근로시간 비교(임금근로자 기준)⁴⁾

(단위 : 시간)

	2008	2009	2010
한국(OECD 게재)	2,057	2,074	2,111
한국(사업체노동력조사)	2,120	2,113	2,120

자료 : OECD(2011), *OECD Employment Outlook 2011*; 고용노동부, 사업체노동력조사, 각 연도.

- 3) ‘이 데이터는 시간에 따른 근로시간 변화의 추이를 살펴보기 위한 것이며, 측정대상이 각 국가마다 상이하여 특정연도의 근로시간을 직접적으로 비교하기에는 적절치 않다’(OECD *Employment Outlook 2011*).
- 4) 사업체노동력조사에서는 연평균 월근로시간만 발표하여 이를 연간으로 환산해(×12) 연간근로시간을 추정하였음. 이하 사업체노동력조사를 활용한 연간근로시간은 모두 이러한 방식으로 추정한 것임.

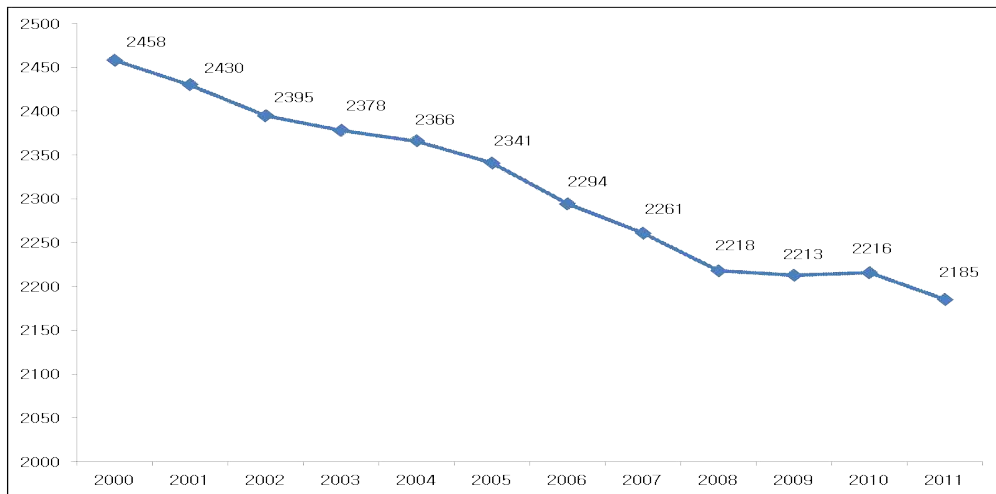
와는 달리, 보정된 통계(사업체노동력조사, 고용노동부)에서는 근로시간이 2009년에는 7시간이 감소했고, 2010년에는 7시간이 늘어나 2008년 대비 2010년은 실근로시간 변동이 없는 것으로 나타나고 있다(표 1 참조). 따라서 실근로시간이 늘어나고 있다는 주장은 과거의 데이터를 인용한 것으로, 이미 고용노동부에서 공식적으로 통계를 보정한 상황에서 이를 근거로 법 개정을 주장하는 것은 현실과 맞지 않다.

우리나라의 실근로시간 단축 추이는 지난 10여 년간의 중장기 추세를 보면 더욱 명확하게 나타난다. 임금근로자(상용) 실근로시간은 2000년 2,458시간에서 2011년 2,185시간으로 273시간이 감소했다. 추세 역시 2010년에 미미하게 증가했을 뿐, 지속적인 감소 추세를 유지하고 있다.⁵⁾ 더군다나 2년 동안 정체되어 있던 것과는 달리 2011년 상용근로자 실근로시간은 전년에 비해 비교적 많은 31시간이 감소하여, 중장기적인 우리나라의 실근로시간 단축 추세는 명확한 것으로 판단된다.

다만 이러한 상용근로자 근로시간 감소에도 불구하고 2011년 임금근로자 전체(5인 이상 사업장) 근로시간은 비상용근로자의 초과근로 증가로 인해 전년에 비해 4시간가량 감소하였다. 제조업의 경우, 2010년 일시적으로 증가했던 근로시간이 2011년에 다시 감소(18시간)하는 추세가 명확히 나타나고 있다.

[그림 2] 우리나라 임금근로자 연평균 실근로시간 추이(상용근로자 대상)

(단위: 시간)



자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각 연도.

5) 우리나라는 국제기준과 유사한 전체근로자 대상 실근로시간 통계가 2008년부터 제공되고 있다. 따라서 중장기적 추세를 분석하기 위해서는 상용근로자 근로시간 추세를 살펴볼 수 밖에 없어, 위에서 언급한 전체근로자 실근로시간 통계와는 차이가 나타나고 있다.

〈표 2〉 제조업 근로시간 변화 추이

(단위 : 시간)

	2008	2009	2010	2011
제조업 근로시간	2,281	2,262	2,305	2,287

자료 : 고용노동부, 산업체노동력조사, 각 연도.

실근로시간 추세를 임금근로자가 아닌 취업자로 확장할 경우 근로시간 감소 추세는 더욱 명확하다. 우리나라 취업자의 실근로시간은 2000~2010년 기간 중 연평균 31.9시간 감소했으며, 임금근로자의 실근로시간 감소가 주춤했던 2009, 2010년에도 근로시간이 각각 14시간, 39시간이나 감소하였다. 지난 10년간 우리나라 취업자의 근로시간 감소 속도(연평균 31.9시간)가 OECD 국가(연평균 6.9시간)에 비해 4배 이상 빠른 것이다.

이렇듯, 우리나라 근로시간의 변화 추이와 단축 속도를 고려하면, 최근 근로시간이 증가 하고 있기 때문에 노사정위원회에서 합의한 2020년 실근로시간 1,800시간대 진입을 위해서 인위적인 조치가 필요하다는 주장은 적절치 않다. 고용노동부는 장시간 근로 개선이라는 대전제에 몰입한 나머지 현실에 대한 고려가 충분치 않은 상황에서 인위적인 근로시간 단축을 추진하는 것으로 보인다. 2010년 12월에 있었던 2011년 대통령 업무계획 보고에서 고용노동부는 2012년까지 실근로시간을 1,950시간대로 줄이겠다는 목표치를 설정했다. 2010년 6월 노사정위에서 2020년까지 1,800시간대(1,800시간이 아닌 1,800시간대 진입이다)로 근로시간을 단축하겠다는 노사정 합의가 이루어진 지 불과 6개월이 지난 시점에서, 10년 동안 줄이기로 한 근로시간의 3분의 2를 2년 안에 줄이겠다는 목표를 설정한 것은 이를 보여주는 사례라 할 수 있다.

◆ 장시간 근로의 원인과 책임

모든 일에는 원인이 있고, 그 원인을 정확히 알아야 해법을 찾을 수 있다. 그렇다면, 우리나라 장시간 근로의 원인은 무엇이고 과연 누구의 책임인가? 결론적으로 말하면 노·사·정 모두에게 원인과 책임이 있음을 부인할 수 없다.

먼저 근로자 측면의 원인을 살펴보기로 한다. 우리나라 근로자들은 대체로 초과근로를 선호하는 성향이 있으며, 이는 장시간 근로의 직접적인 원인으로 작용해왔다. 즉, 근로자는 과외소득을 얻기 위해 여가보다는 소득수준을 높일 수 있는 초과근로를 선호해 온 것이다. 더군다나 우리나라는 초과근로임금 할증률 하한선이 50%로 국제기준(ILO 25%)이나 상당수 선진국보다 높아 이러한 부분을 제도적으로 더욱 부추긴 측면이 있다. 그러다 보니 우리나라 제조업 근로자의 임금총액에서 초과근로수당이 차지하는 비중은 11.5%에 달한다(상용근로자, 2010년 기준). 이는 전체 평균으로, 초과근로를 하지 않는 기업들도

상당수입을 고려하면 현재 초과근로를 하고 있는 사업장 근로자의 임금총액 대비 초과근로수당 비율은 이보다 훨씬 높을 것으로 추정된다. 실제로 초과근로수당이 임금총액의 3분의 1에 달하는 기업도 있는 것으로 파악되고 있다. 이는 근로자들이 초과근로를 쉽게 포기하기 어렵다는 것을 시사한다.

또한 우리나라 근로자의 연차휴가 사용률은 40% 정도로, 부여된 연차의 절반도 사용하지 않고 있으며, 이는 장시간 근로의 또 다른 주요 원인으로 작용하고 있다. 이러한 낮은 연차휴가 사용의 주된 원인은 바로 미사용연차에 대해 금전보상을 해주는 관행(판례로 확립) 때문이다. 실제로 연차를 사용하지 않는 가장 큰 원인에 대해 묻는 설문조사에서 수당 때문이라는 응답이 가장 높게 나타나고 있다.⁶⁾ 이렇듯 미사용연차에 대한 금전보상으로 인해 근로자들은 휴가사용을 꺼리고, 또한 사용하지도 않는 휴가를 최대한 확보하기 위해 노력한다. 최근 정리해고 문제로 사회적 관심을 받았던 한진중공업의 경우, 생산직 근로자의 평균 유급휴가 일수는 47일에 달하며, 현재 63일의 유급휴가를 받는 근로자도 있는 것으로 알려져 있다.⁷⁾ 물론 이들 대부분이 휴가 사용이 아닌 수당으로 유급휴가를 대신해 왔다. 근로시간 단축을 위해서는 높은 초과근로수당 할증률과 연차휴가 금전적 보상 등의 제도 및 관행에 개선이 필요하다는 점은 굳이 언급할 필요가 없으리라 본다.

〈표 3〉 연차휴가 부여 및 사용현황

(단위 : %)

	제조업	비제조업	전 체
사용률	34.2	49.7	40.7

자료 : 한국경영자총협회(2008), 「근로시간 및 휴가·휴일제도 실태조사」.

물론 근로자의 초과근로 선호는 높은 주거비와 사교육비 등으로 인해 생활비 부담은 커진 반면, 수입은 가장 1인에게 의존하는 우리나라의 비효율적 소득구조에 기인하는 측면도 크다. 우리나라의 GDP 대비 임금수준은 세계에서 가장 높은 편에 속하지만, 전반적인 경제활동참가율, 특히 여성 경제활동참가율이 낮아 가구의 소득을 가장의 수입에 의존하는 소득구조를 가지고 있다. 이는 고임금에 대한 강한 욕구와 초과근로 선호현상으로 이어져 장시간 근로의 원인이 되고 있는 것이다.

기업 역시 신규채용보다는 기존 근로자의 초과근로를 선호하는 측면이 있다. 경직된 노동시장에 기인하는 신규채용에 대한 부담으로 채용보다는 기존 근로자의 초과근로를

6) 연차를 사용하지 않는 가장 큰 이유가 수당 때문이라는 것은 노사 각각의 조사에서 모두 똑같이 나타나고 있다. 경총 조사(2008)에서도 간접적으로 나타나고 있으며, 한국노총 조사(2007)에서도 휴일 및 휴가를 적게 사용하는 이유로 ‘추가적인 수입을 목적으로’라는 응답이 전체의 51.5%로 가장 높게 나타났다.

7) 2011년 10월 현재.

선호하는 것이다. 만약 노동시장이 유연하다면, 기업은 경기상황에 맞는 필요한 만큼의 인력을 고용해서 경기변동에 대응할 것이다. 하지만 근로자, 특히 대기업 정규직 근로자에 대한 고용유연성이 매우 낮은 우리 노동시장에서 기업들이 경기상황에 맞춰 필요한 만큼의 근로자를 고용한다는 것은 넌센스에 불과하다. 이런 현실에서 초과근로는 우리 기업들이 그나마 경기상황에 맞춰 활용할 수 있는 유연성 확보 방안이었던 셈이다.

현시점에서는 장시간 근로가 노동시장의 문제로 지적되고 있으나, 선진국에 비해 낮은 노동생산성에도 불구하고 오늘날 한국이 세계 12위의 경제대국으로 성장하는 데 장시간 근로가 토대가 되었음을 부인할 수 없다. 우리나라의 시간당 노동생산성은 미국, 프랑스의 절반에도 미치지 못하고, 다른 선진국에 비해서도 월등히 떨어지는 수준이다. 이러한 낮은 생산성이 기업이 근로시간을 줄이지 못하는 또 하나의 주요 요인으로 작용해왔다.

〈표 4〉 우리나라 대비 주요 선진국의 노동생산성(2010년 기준)

(단위 : 지수(한국=100.0))

	미국	일본	영국	프랑스	독일
취업자당 노동생산성	169.5	114.7	129.2	138.2	127.4
시간당 노동생산성	219.6	145.4	172.3	202.2	197.0

자료 : 지식경제부(2011. 12).

이렇듯 노사 각각의 필요성에 의해 기업현장에서 많은 초과근로가 이루어지고 이로 인해 우리나라에서 장시간 근로가 이루어져 온 것은 분명한 사실이다. 그러나 그렇다고 해도 정부가 이런 부분을 문제시하며, 급작스럽게 법 개정을 통해 근로시간 단축을 강제하는 것은 적절치 않다. 자원이 부족하고 인적자본만이 경제성장의 밑거름이었던 한국에서 정부는 제도적, 관행적으로 기업의 초과근로 활용을 인정해왔다. 경제가 일정 궤도에 오르고 근로자의 삶의 질이 중요한 요소로 고려되면서, 주당 근로시간이 1989년 44시간에서 2003년 40시간으로 단축되었지만, 주당 초과근로한도, 휴일근로와 연장근로의 분리 등 초과근로와 관련된 부분은 일관성을 유지해왔다. 그러나 최근 정부는 근로기준법 개정을 통해 휴일근로를 연장근로시간에 산입하겠다는 입장을 밝힘으로써 이러한 일관성을 훼손하고 있다.

현재 우리나라 5인 이상 사업장의 법정근로시간은 주당 40시간이다. 여기에 주당 최대 12시간까지 연장근로가 허용된다. 또한 이와는 별개로 휴일에 8시간씩 근로가 허용되고 있어, 현실적으로 주당 최대근로시간은 68시간이다. 정부는 행정해석으로 휴일근로와 연장근로가 서로 다른 것임을 분명히 해왔고, 이에 따라 기업은 현재까지 휴일근로와 연장근로를 분리해서 활용해 오고 있다. 그런데 정부는 지난 60여 년 동안 인정해오던 휴일근

로와 연장근로의 분리를 장시간 근로 개선과 일자리창출을 이유로 부정하고 있다. 휴일근로를 연장근로시간에 산입할 테니, 일주일에 52시간까지만 일을 하라는 것이다. 주당 최대 근로시간이 16시간 줄어드는 것이다. 물론, 모든 기업이 휴일근로를 활용하는 것도 아니고, 휴일근로를 활용하는 기업이 1년 내내 휴일근로를 하는 것도 아니다. 하지만 이러한 갑작스러운 고용노동부의 입장 변경에 많은 기업들이 당혹스러워 하고 있다.

휴일근로가 초과근로에 포함되는 것이 맞는가, 아닌가 하는 문제는 굳이 여기서 언급하지 않기로 한다. 문제는 정부정책의 일관성과 신뢰성이다. 수십 년 동안 정부의 행정해석을 준용해서 근로시간 시스템을 운용하던 기업들에게 갑자기 그 내용을 바꿀 테니 당장 근로시간을 줄이고 사람을 더 뽑으라는 것은, 아무리 장시간 근로 개선의 당위성을 인정한다 하더라도 기업들이 수긍하기 어려운 부분이다. 최근 고용노동부의 주장처럼 휴일근로가 초과근로에 당연히 포함되어야 한다면, 정부는 진작부터 휴일근로를 초과근로로 간주해서 제한했어야 했다. 그랬다면, 아무리 근로자와 기업이 초과근로 활용에 대한 유인이 크다고 해도 기업이 휴일근로와 관련된 인력운용을 현재와 같이 하고 있을 리가 없다. 지금까지 이에 대해 아무런 논의와 언급이 없다가 갑작스럽게 당장 제도를 변경하겠다는 것은 결국 이에 대한 정부의 책임을 간과하는 것이다.

중앙 단위 노동단체도 이러한 책임에서 자유로울 수 없다. 그들의 주장처럼 휴일근로가 연장근로시간에 산입되는 것이 당연하고 현재의 행정해석이 문제가 있다면, 진작부터 그러한 입장을 표명하면서 자신들이 대표하는 근로자들에게 법정초과근로시간 한도를 넘는 휴일근로를 하지 말 것을 강력하게 권고했어야 한다. 초과근로는 휴일근로든 근로자의 동의 없이 기업이 마음대로 실시할 수는 없다. 손바닥 하나로 손뼉을 울릴 수는 없는 것이다. 근로자들이 휴일근로를 통해 많은 과외소득을 획득할 때는 소극적 모습을 보이다가, 지금 와서 휴일근로로 인한 소득을 모두 보전하고 근로시간만 줄여달라고 목소리를 높이는 것은 설득력을 가질 수 없다.

◆ 휴일근로의 연장근로시간 산입이 기업, 근로자, 노사관계에 미치는 영향

만약 고용노동부의 이러한 입법의지가 현실화된다면, 기업과 근로자 모두에게 엄청난 부담을 줄 것으로 예상된다. 시간당임금 상승, 휴일근로수당 가중(현재 1.5배 : 휴일근로수당 → 변경 후 2.0배 : 휴일근로수당 + 연장근로수당) 등 상당한 비용부담을 감수해야 한다. 하지만 기업들에게 이는 단지 인건비가 늘어나는 데 그치는 문제가 아니다. 이로 인해 수반되는 설비변경이나, 근무제도 변경과 이에 따른 인사관리 시스템 변화 등은 기업들에게 인건비 부담에 못지않은 큰 문제를 유발하게 된다. 가장 큰 문제는 기업들이 경직적 노동시장 하에서 최소한의 탄력적 대응수단을 상실하게 되어 인력운용에 심각한

부작용을 초래하게 된다는 것이다. 기업들은 경기 상황에 따라 산출량을 조절할 수 밖에 없는데, 해고유연성뿐 아니라 배치전환 등 기능적 유연성도 부족한 우리 노동시장에서 기업들은 초과근로를 통해 이를 조절해 왔다. 이런 상황에서 휴일근로 제한 등 인위적 근로시간 단축으로 이러한 최소한의 유연성 확보수단마저 제한하는 것은 기업 인력운용을 크게 제약해 경쟁력을 약화시킬 것이다.

기업은 항상 경기가 좋아서 일거리가 많다는 보장이 없기 때문에, 항상 호경기 수준의 고용은 불가능하다. 따라서 근로시간 제한으로 인해 상당수의 기업에서 덜 고용하고 덜 생산할 가능성이 있으며, 특히 조선업, IT서비스, 건설 등 수주베이스 산업에서는 이런 문제가 더욱 심각해질 가능성이 높다. 근로시간 제한으로 인한 생산 감소가 발생할 경우, 이는 기업의 손실뿐 아니라 결과적으로 국가의 총생산 자체를 감소시켜 성장동력을 심각하게 제약할 우려가 있다.

또 다른 큰 난관은 근로자들의 소득감소 문제와 이로 인한 노사갈등 문제이다. 휴일근로를 억제해 초과근로를 줄이면 근로자들은 상당 부분의 소득감소를 감내해야 한다. 심할 경우 소득의 3분의 1까지 감소되는 경우도 있다. 과연 근로자들이 이러한 소득감소를 감수할 것인가? 노조는 지금까지 소득감소 없고 근로강도 강화도 없이 일하는 시간만 줄이는 근로시간 단축을 주장해 왔다. 문제는 정부의 초과근로 억제를 통한 근로시간 단축에도 노조의 이런 주장은 계속될 것이며, 이는 결국 노사갈등으로 이어질 수 밖에 없다는 점이다. 근로시간이 줄어드는 것만큼 임금을 줄여도 급진적인 근로시간 단축으로 인해 많은 유무형의 비용이 발생하는 기업이 노사갈등까지 감수해야 한다면, 그 피해는 미루어 짐작하기 어려울 것이다.

◆ 일자리창출 가능성 검토

최근 고용노동부는 휴일근로를 제한하면 기업에 약 25만 개의 일자리창출 여력이 생긴다고 주장한 바 있다. 25만 개의 일자리가 생기는 것이 아니라 일자리창출 여력이 생긴다고 한 것으로 보아, 고용노동부도 근로시간 단축분만큼 일자리가 창출되지 않을 것이라는 것은 충분히 인지하고 있는 것으로 보인다. 그럼에도 고용노동부가 근로시간 단축을 통한 일자리창출에 상당한 기대를 갖고 있는 것은 분명하다. 그러나 결론적으로, 인위적 근로시간 단축 조치를 통해서만 일자리가 창출된다 하더라도 기대에 훨씬 못 미치는 수준에 그칠 것이며, 장기적으로는 오히려 고용에 악영향을 초래할 가능성이 높다.

먼저 이론적인 부분부터 살펴봐도 일자리창출은 여러 요인으로 인해 근로시간 단축분보다 적게 발생할 수밖에 없다. 근로시간 단축을 통한 일자리창출은, 생산성이 일정하다는 가정하에서 일정 규모의 산출물이 나오기 위해서는 일정량의 노동단위(근로시간×근

로자 수)가 필요하므로, 근로시간을 줄이면 자연스럽게 고용이 확대된다는 논리이다. 그러나 근로시간 단축을 통한 일자리창출은 총액임금 감소 여부와 상관없이 시간당 고용비용을 상승시키고, 이는 노동수요 감소를 초래한다. 설사 근로시간 단축분만큼 총액임금의 감소가 이루어진다 할지라도, 간접인건비의 증가로 근로자의 시간당 고용비용은 증가하기 때문이다. 더구나 현실에서는 일부 기업이 강력한 노조로 인해 근로시간 단축으로 인한 소득감소분의 일부를 보전해 줌으로써 근로자의 시간당 고용비용을 더 크게 증가시킬 가능성도 높다. 이러한 시간당 고용비용 증가는 그 자체로 노동수요의 감소를 초래할 뿐더러, 노동을 자본으로 전환하려는 유인으로 작용한다. 즉 노동비용의 증가는 기업이 노동 사용량을 줄이고 자본 사용량을 늘리는 유인으로 작용하여 일자리창출 저해 요인으로 작용하는 것이다. 또한 근로시간 단축 시 일부에서는 노사합의로 소득감소 대신 노동생산성을 증가시키는 경우도 발생하게 될 것이고, 이 경우 근로시간 단축에도 불구하고 일자리창출 효과가 거의 없거나 발생하지 않을 수 있다.

이러한 이론적 요인보다도 더욱 중요한 것은 우리나라 노동시장의 경직성에 기인한 기업들의 고용기피 현상이다. 이미 언급했듯이, 유연성이 매우 낮은 우리 노동시장 현실에서 초과근로는 기업들이 경기상황을 반영해 산출량을 조절할 수 있는 최소한의 수단이다. 이러한 초과근로의 기본적 기능으로 인해 초과근로를 줄여 일자리를 창출하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 우리 노동시장의 경직성으로 인해 기업들이 근로시간 단축을 통해 일자리를 창출하더라도 근로시간 단축분보다 적은 비율로 근로자를 채용하게 된다. 경기가 좋을 때 천 명이 필요해서 천 명을 고용한 기업이 경기악화로 7백 명의 근로자만 필요하다면 나머지 3백 명은 어떻게 할 것인가? 일거리가 전혀 없어 합법적 조치를 통해 근로자를 해고한 한진중공업과 법정관리상태에서 정리해고를 단행한 쌍용자동차가 어떤 어려움을 겪었는지 기업들은 이미 잘 알고 있다.

중소기업의 문제는 더욱 심각하다. 지불능력이 떨어지고 인력난을 겪고 있는 중소기업의 경우 근로시간을 줄이더라도 일자리창출 효과는 극히 제한적일 수밖에 없다. 취약한 지불능력으로 인해 인건비 부담을 감당할 수 없으며, 가뜩이나 구인난에 시달리는 중소기업은 인력을 구하려고 해도 구할 수 없다. 통상적으로 근로자들은 임금수준을 시간당 임금보다는 총액임금으로 인식을 한다. 중소기업의 근로시간 단축은 중소기업 근로자들의 총액임금 저하로 이어지고, 기존의 구인난이 더 심해질 수밖에 없다. 기존 근로자의 활용을 제약받는 상황에서 인력을 구할 수 없다면 중소기업은 기업활동에 심각한 제약을 받을 수밖에 없다. 이렇듯 규제적 조치에 의한 근로시간 단축은 실질적인 일자리창출 효과를 거두기 어려울 것이다. 오히려 기업경쟁력을 약화시키고, 생산 차질을 초래해 장기적으로는 오히려 고용에 악영향을 미칠 가능성이 클 것으로 판단된다.

◆ 결론

근로시간 단축은 급하게 서둘러서 해결될 문제가 아니다. 이미 언급한 것처럼 우리나라의 근로시간은 분명히 추세적으로 감소하고 있다. 정부의 급격하고 인위적인 조치가 아니라도 기존의 추세에 노사의 자발적 노력과 정부의 지원이 더해진다면, 2010년 노사정이 합의한 2020년 1,800시간대 진입은 어려운 일이 아니다. 더군다나 최근 젊은 세대들은 소득보다는 여가를 중시하는 성향을 가지고 있어 초과근로를 선호하는 근로문화도 점차 변화하고 있다. 따라서 정부는 급진적이고 규제적 근로시간 단축이 아닌, 기업현실을 고려한 점진적인 근로시간 단축방안을 추진해야 한다. 더구나 휴일근로의 연장근로 산업과 같이 기업에 엄청난 영향을 미치는 제도 변경을 그 어떤 논의도 없이 갑자기 추진하는 것은 바람직하지 않다. 주당 4시간을 감축하는 주 40시간제도 몇 년간의 논의 과정을 거쳐 도입한 후, 7년에 걸쳐 단계적으로 시행했다. 비록 주 40시간제와 같이 모든 기업에 영향을 미치는 전반적인 제도 변경은 아니지만, 휴일근로의 연장근로 산업으로 상당수의 해당 기업은 주당 4시간이 아닌 최대 16시간의 근로시간 단축으로 주 40시간제 도입보다 훨씬 더 큰 충격을 초래할 수도 있다. 정책당국이 근로시간 단축을 위해 특정 제도 개편이 반드시 필요하다고 판단한다면, 그 제도 개편이 기업과 근로자, 나아가 국가경제에 어떤 영향을 미칠지를 면밀히 검토한 후에 당사자들과 논의해 제도개편으로 인한 후유증을 최소화할 수 있는 방안을 모색하고 시행방안을 마련해야 한다. 이러한 과정을 거치지 않은 성급한 제도 변경은 기업경쟁력을 약화시키고, 노사갈등을 초래해 궁극적으로 국가경제에 악영향을 미칠 수 있다.

근로자 역시 생산성 향상을 위해 노력하고 연차휴가를 적극적으로 사용하는 등 근로시간을 줄이려는 노력이 필요하다. 기업은 노동시장의 질적 발전을 위해 근로시간 단축이 불가피하다는 점을 인식하고 개별 사업장의 상황에 맞는 근로시간 단축을 위해 자발적으로 노력하여야 할 것이다. **KLI**

