주5일 근무제, 무엇이 쟁점인가

근로시간 단축을 골자로 하는 「근로기준법」 개정안이 지난 8월 20일 국회 환경노동위원회 법안심사소위를 통과함에 따라 8월말 임시국회에서 입법처리될 가능성이 한층 높아졌다. 만일 관련 법안이 국회에서 현재 정부안의 형태로 통과된다면 1998년 주40시간제 도입에 대한 논의가 시작된 지 5년여 만에 주5일 근무제 실시를 위한 관련 법 개정이 이루어지는 것이다. 그런데 지난 8월 12일부터 사흘간 열린 재협상 당시 경영계는 정부안 이상은 양보할 수 없다는 의사를 밝힌 반면, 노동계는 정부가 이를 강행 처리할 경우 모든 수단을 동원하여 저지하겠다는 단호한 입장을 고수한 바 있어 본회의 처리과정에서 적지 않은 진통이 예상되고 있다.

이 글에서는 주5일 근무제 도입을 추진하기까지의 사회적 배경과 과정, 노동계와 경영계가 각각 주장하는 입법안과 정부안을 비교하는 한편, 주요 국가의 실시사례와 시사점, 주5일 근무제 실시의 사회·경제적 파급효과와 전제조건 등을 살펴봄으로써 주5일 근무제 즉, 법정근로시간 단축을 둘러싼 쟁점에 대한 이해를 돕고자 한다.

주5일 근무제, 핵심 쟁점별 노사정 입법안

지난 8월 14일 끝난 국회 환경노동위원회 주재 재협상에서 노동계와 경영계가 제안했던 입법안은 주요 쟁점에 있어 큰 차이를 보이고 있어 합의가 쉽지 않았다. 주5일 근무제 도입에 있어 핵심 쟁점은 임금보전방법과 시행시기 그리고 휴일 및

휴가일수 축소 등에 관한 사항이다 (<표 1>참조).

그중 가장 팽팽하게 맞서고 있는 쟁점은 임금보전방법에 관한 사항이다. “생활수준의 저하를 초래하지 않는 방법으로 주40시간제를 채택해야 한다”는 국제노동기구(ILO)의 권고 기준에 따라 정부 입법안은 부칙에 “기존 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다”는 포괄적인 규정만을 두고 있다. 이에 경영계는 법 개정으로 줄어드는 4시간분 임금만 보전해 주겠다는 입장인 반면 노동계는 이에 더하여 연월차휴가 감소분 수당도 매년 총액임금기준으로 보전해 줄 것을 요구하고 있다. 노동계는 국제노동기구가 임금을 삭감하지 않는 주5일 근무제 실시를 권고했다는 점을 들어 연월차수당을 받지 못하면 임금이 깎이는 것과 마찬가지라고 주장하고 있다. 그러나 경영계는 연월차휴가제도가 주6일 근무를 기준으로 만들어진 것인 만큼 노동계의 주장은 받아들일 수가 없다며 맞서고 있다.

이처럼 임금보전에 관한 문제는 특히 휴가·휴일 제도의 조정과 밀접한 관계를 맺고 있다. 현재 정부는 휴가제도를 국제기준에 맞게 개선·조정하고 실제 사용하는 휴가일수를 확대하여 실근로시간을 단축하도록 유도하겠다는 입장을 밝히고 있다. 그 일환으로 월차휴가를 폐지하고 생리휴가를 무급화하며 연차휴가를 연간 15~22일 수준으로 조정하는 한편 법정 공휴일을 2~3일 축소할 것을 검토하고 있다. 또한 사용자의 적극적 권유에도 불구하고 휴가를 사용하지 않는 경우 사용자의 금전보상 의무를 면제하는 휴가사용 촉진방안을 신설하고 연장근로에 대해 임금 대신 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제의 도입을 추진중이다. 이러한 정부의 입장에 대해 경영계는 일부항목에 대한 이견은 있지만 대체로 수용하겠다는 의사를 밝힌 반면 노동계는 도입반대 의사를 분명히 하고 있다(<표 1>참조).

현재 월차휴가와 유급생리휴가를 실시하는 국가는 전세계에서 유례가 없으며 실제로 월차휴가의 경우 근로자의 건강보호라는 원래의 도입목적보다는 대체수당적 성격으로 변질되어 기업의 인건비 부담을 가중시키는 요인으로 작용하므로 폐지해야 한다는 것이 경영계의 주장이다. 실제로 우리나라의 연월차 휴가 사용률은 40%에 불과하다. 그러나 노동계는 이처럼 낮은 휴가 사용률은 사업장분위기와 저임금으로 인한 것이므로 사용자측에서 임금보전과 근로조건 개선으로 해결해야 한다고 맞서고 있다.

현재 노동계의 단일안대로 연월차휴가일수를 그대로 둔 채 주5일 근무제를 실

시할 경우 여름휴가 등의 약정휴가를 제외하고도 기본휴일이 139~148일에 이르러 국민소득이 훨씬 높은 일본의 129일~139일이나 우리와 비슷한 수준인 대만의 130일보다 더 많아진다는 것이 경영계의 주장이다.

이미 주5일 근무제 실시에 합의했거나 시행중인 사업장의 경우 연월차휴가에 대한 임금보전은 다소 상이하다. 최근 협상이 타결된 금속노조와 현대자동차노조의 경우 기존의 연월차 휴가와 수당을 현행대로 유지하기로 합의하였으나, 은행을 중심으로 하는 금융노조와 삼성그룹의 경우 토요일을 쉬는 대신 줄어드는 근무시간을 연월차 휴가와 특별 휴가일수 등을 축소 조정하여 대체하는 방식으로 주5일 근무제를 도입하였다. 일부 증권노조는 월차휴가를 조정하고 평일 근무시간을 연장하는 방법으로 주5일 근무제를 도입하기도 하였다. 2002년 7월부터 주5일 근무제를 도입해 만 1년여 동안 실시해 온 은행권 중심 금융노조의 경우 외형적으로는 성공적이었다는 평가를 받고 있다. 지난해 연말부터 금융업종의 영업환경이 급속히 악화되면서 주5일 근무제가 은행의 생산성으로 이어졌다고 판단하기에는 이르다는 것이 전문가들의 견해이다. 하지만 금융업계 관계자들은 그동안 자기계발 등을 통해 직원들의 전문성이 높아졌으며 사용자측의 경비절감 효과도 연간 1,200억원에 달해 노사 모두 대체로 만족스러워 한다고 평가한다. 그러나 이와 같은 사례에도 불구하고 중소제조업의 경우 금융업종이나 대기업과 같은 기준을 적용하기에는 무리가 있다는 것이 노동계의 주장이다.

휴가·휴일에 대한 임금보전문제와 함께 탄력적 근로시간제와 연장근로 및 임금할증률에 관한 입장 역시 평행선을 달리고 있다. 탄력적 근로시간제는 일정기간을 평균하여 1일 또는 1주일간의 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않는 범위내에서 특정일의 근로시간을 탄력적으로 운용하는 제도이다. 문제가 되는 부분은 평균을 계산하는 데 적용되는 단위시간으로 정부와 노동계가 현행 1개월 단위에서 3개월 단위로의 확대를 제안하는 데 반해 경영계는 1년 단위로 확대할 것을 주장하고 있다. 대부분의 국가에서 주5일 근무제를 도입하면서 기준이 되는 단위시간을 확대한 것으로 알려져 있다. 미국·일본·프랑스·오스트리아 등이 1년, 독일·포르투갈·핀란드 등이 4~6개월을 적용하고 있다.

연장근로에 대해서도 제도 시행 후 첫 3년간 한시적으로 초과근로시간의 상한을 주당 16시간으로 정하고 최초 4시간분에 대해 25%의 할증률을 적용하겠다는 정부입장에 대한 양측의 입장이 상이하다. 경영계가 3년 한시조항을 폐지할 것을

주장한 반면 노동계는 현행대로 주당 12시간 한도에 할증률 50%를 그대로 적용할 것을 주장하고 있다. 연장근로 한도와 초과근무시 할증률에 대한 국제노동기구의 기준은 별도로 없고 각국의 입법례도 매우 다양한 것으로 알려져 있다.

끝으로 타협점을 찾지 못하고 있는 쟁점은 시행시기에 관한 것이다. 정부는 공공부문과 금융·보험업 및 1천명 이상 사업장을 시작으로 2010년까지 업종과 규모에 따라 단계적으로 실시할 것을 제안하고 있다. 하지만 노동계는 7년여에 걸친 실시 유예기간이 너무 길어 정작 휴식을 취해야 할 생산직 종사자가 대부분인 중소영세업체 근로자들이 도입초기에 차별을 받을 수 있다면서 반발하고 있다. 전체 임금 근로자의 56%가 상시근로자 20인 미만의 영세사업장에서 근무하는 만큼 사회적 위화감이 조성될 우려가 있으므로 2005년 7월 이전에 전사업장에 법정근로시간의 단축이 전면적으로 적용되어야 한다는 주장이다. 현재 심사를 통과한 법안은 기존에 정부가 제시했던 중재안에서 시행시기만을 1년씩 순연한 형태이다.

이에 정부는 중소영세업체에 대한 세제혜택과 인건비 지원 등의 인센티브를 통해 개별업체들이 법적인 시행시기 이전이라도 조기에 주5일 근무제를 도입하도록 유도하겠다는 뜻을 밝히기도 하였다. 그러나 프랑스·벨기에 등의 일부 국가에서 근로시간 단축을 위해 보조금제도나 감세정책을 실시한 것으로 알려져 있지만, 그 효과에 대해서는 뚜렷한 실증분석결과가 없으며 사회적 손실[1]과 전치효과[2] 등을 발생시킬 위험이 있으므로 신중한 접근이 필요하다는 것이 전문가의 지적이다.

경영계는 사업장 규모에 따라 충분한 시간을 두고 주5일 근무제를 단계적으로 도입해야 한다는 입장에는 찬성하고 있으나 시행시기는 정부안보다 더 늦춰줄 것을 요구하고 있다. 충분한 유예기간이 없이 주5일 근무제가 시행될 경우 영세사업장 근로자들이 상대적 박탈감을 느끼기에 앞서 사업장의 경영난이 가중됨으로써 궁극적으로는 근로자들도 불리할 수 있다는 주장이다. 또한 대기업에 비해 상대적으로 불리해진 중소기업의 취업조건으로 인해 인력난을 가중시킬 것이라는 점도 강조하고 있다. 전면적인 근로시간 단축을 실시한 주요 국가의 경우 단체협약 등 노사의 자율적인 근로시간 단축을 통해 실근로시간이 주당 40시간 수준에 이르렀을 때 법정근로시간을 단축하였으므로 현재 실근로시간이 47시간에 이르는 우리나라에 전면실시를 그대로 적용하기는 무리라는 전문가들의 지적도 있다.

<표 1> 주5일 근무제 주요 쟁점별 비교(2003년 8월 8일 재협상안 기준)

구 분	현 행	정 부	노동계	경영계
임금보전	-	·기존 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 함.	·기준근로시간 단축분 기본급으로 보전 ·단축되는 연월차휴가 수당을 퇴직시까지 매년 총액임금기준으로 보전	·법 개정으로 줄어드는 4시간분 임금은 보전 ·유급휴가일수 축소에 따른 임금 및 수당은 미포함
연월차휴가	·월차휴가 월1일유급 ·연차휴가 1년 근속시 10일, 이후 1년당 1일 ·연차휴가 20일 초과시 금전지급 가능 ·1년 미만은 미부여	·평균근속기간에 따른 연월차범위: 15~22일 ·1년 근속시 15일, 이후 2년당 1일 추가 ·1년 미만 1개월당 1일	·평균근속기간에 따른 연월차범위: 18~27일 ·1년 근속시 18일, 이후 1년당 1일 추가 ·1년 미만 1개월당 1.5일	·평균근속기간에 따른 연월차범위: 15~22일 ·1년근속시 15일, 이후 3년당 1일 추가 ·1년 미만은 1개월당 1일
생리휴가	·월 1일, 유급	·청구시 무급화	·현행 유지	·폐지
휴가사용 촉진방안	-	·사측의 적극적 권고에도 사용하지 않은 연월차휴가에 대해 금전보상 의무 면제	·도입 반대	·정부안 찬성
탄력적 근로시간제	·1개월 단위 ·1일 12시간, 1주 56시간 한도	·3개월 단위 ·1일 12시간, 1주 52시간 한도	·3개월 단위 ·1일 10시간, 1주 48시간 한도	·1년 단위
연장근로 확대 및 할증률 인하	·주당 12시간 한도, 할증률 50%	·근로시간 단축 후 3년간 한시적으로 주당 16시간 한도, 첫 4시간 할증률 25%	·현행 유지	·주당 16시간 한도, 할증률 25%로 하되 3년 한시조항 삭제
선택적 보상휴가제	-	·연장근로에 대해 임금 대신 휴가 부여	·도입 반대	·찬성
기존 단체협약 및 취업규칙	-	·부칙에 기존 단협 및 취업규칙의 갱신 노력의무 규정	·도입 반대	·찬성
시행시기	-	·공공·금융보험, 1천명 이상: 2003년 7월 ·300명 이상: 2004년7월 ·100명 이상: 2005년7월 ·50명 이상: 2006년7월 ·20명 이상: 2007년7월 ·20명 미만: 2010년내 대통령령으로 * 시행시기를 1년씩 연기한 형태로 본회의 통과 예정	·공공·금융보험, 1천명 이상: 법 공포후 3개월 뒤 ·300명 이상: 2004년7월 ·300명 미만: 2005년7월	·공공·금융보험, 1천명 이상: 2005년 1월 ·300명 이상: 2007년1월 ·50명 이상: 2010년1월 ·10명 이상: 2012년1월 ·10명 미만 사업장은 기한을 정하지 않고 유예

주5일 근무제의 입법배경과 추진 경과

주5일 근무제 도입의 핵심 쟁점에 대해 노동계와 경영계가 3년여에 걸쳐 협상을 거듭하였음에도 불구하고 상호 입장차이는 좀처럼 좁혀지지 않고 있다. 정부의 기본적인 입장은 노사가 합의할 경우 이를 따르겠다는 것이었지만, 합의가 이루어지지 않은 만큼 정부안의 형태로라도 입법을 강행하겠다는 것이 현재의 입장이다. 주5일 근무제를 이해당사자인 노사 양측의 자율적인 실시에 맡기지 않고 정부가 「근로기준법」의 개정을 통해 명문화하려는 이유는 다음과 같다.

현재 10인 이상 사업장에서 근무하는 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2,400시간대(주당 47시간대)로 OECD 국가들의 평균 근로시간이 1,800시간대인 것을 감안하면 비교적 장시간의 근로를 하고 있는 것을 알 수 있다(<표 2>참조). 또한 대부분의 선진국은 물론 중국·인도네시아·세네갈 등 상당수 개발도상국가에서도 이미 주40시간제를 시행하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 2001년 OECD 주요국 연간근로시간

한국	호주	체코	스페인	독일	일본	스웨덴	영국	미국
2,447	1,837	2,000	1,816	1,467	1,836	1,603	1,711	1,821

자료: OECD Employment Outlook, 2001.

그러나 상대적으로 많은 근로시간에도 불구하고 선진국에 없는 월차휴가·유급생리휴가 등이 있어 국제기준에 비해 과도한 휴일·휴가 제도가 기업에 부담으로 작용한다는 비판이 있어 온 것도 사실이다. 실근로시간은 줄어들지 않은 채 이와 같이 과도한 휴가·휴일 제도가 존속될 경우 초과근로와 함께 휴가를 사용하지 않고 수당으로 지급받는 관행을 더욱 굳혀 기업의 임금부담이 늘어나게 된다는 것이다. 이와 같이 법정 휴일·휴가 제도가 그대로 유지된 상태에서 주5일 근무제를 도입할 경우, 기업에 지속적인 부담으로 작용할 수 있어 노사의 합의와 함께 정부의 입법이 필요하게 되었다. 또한 현재 우리나라의 노조 조직률이 12%에 불과하여 노사교섭을 통해 주5일 근무제를 도입할 수 있는 기업은 극히 일부에 불과해 기업 간 근로조건 격차를 확대시킬 수도 있다는 우려가 제기되기도 하였다. 대기

업 위주의 노사협상을 통한 주5일 근무제 실시는 중소기업의 인력난을 심화시키고 근로자의 상대적인 박탈감을 초래한다는 것이다. 이에 정부는 법정근로시간 단축에 관한 입법안을 조속히 처리하여 산업현장의 노사갈등을 최소화하겠다는 의지를 밝힌 바 있다. 또한 도입을 위한 협상이 이미 3년 이상을 끌어온 만큼 시간을 더욱 지체할수록 산업현장에서 주5일 근무제를 둘러싼 노사갈등이 확산되어 노사관계의 불안요인으로 작용할 것이라는 우려 또한 정부의 입법 추진을 가속화시켰다는 평가이다.

이와 같은 정부의 입법 배경과 함께 주5일 근무제에 대한 논의의 시작은 1997년말 경제위기로 거슬러 올라간다. 당시 실업률이 급등하면서 노동계가 정리해고제·파견근로제 등을 실시하는 대신 일자리 나누기(job sharing)를 통한 고용안정을 위해 근로시간의 단축을 요구하였기 때문이다. 이와 같은 사회적 분위기와 함께 1998년 2월 '경제위기 극복을 위한 사회협약'에 따라 제1기 노사정위원회가 근로시간 위원회를 구성하기로 하는 데 합의함으로써 마침내 주5일 근무제 도입 여부가 수면위로 떠오르기 시작했다. 2000년 4월 총선에서 민주당과 한나라당이 주5일 근무제 시행을 공약으로 제시하였고, 5월 노사정위원회내에 '근로시간단축 특별위원회'가 구성됨으로써 본격적인 논의가 시작되었다. 이후 같은 해 10월 노사정이 '근로시간 단축에 관한 기본원칙'에 합의함으로써 타협의 물꼬가 트인 것처럼 보였다(<표 3>참조).

그러나 노사 모두 조직구성원들의 다양한 요구로 인해 최종합의에 이르지 못하고 협상의 중단과 재개를 반복하였다. 2002년 4월 노사정위원회는 노사정위 상임위원, 노동부 차관, 노총 사무총장, 경총 부회장 간의 논의결과를 토대로 조정안을 제시하였다(<표 3>참조). 같은 해 7월 임금보전 내용의 명시방법과 연차휴가일수 가산 기준에 대한 노사의 입장이 끝까지 맞서 또 다시 협상이 결렬됨에 따라 논의결과를 정부에 이송하여 입법을 추진하기로 결정하였다. 이에 정부는 관계부처 협의를 거쳐 입법안을 마련하고 이후 몇 차례의 수정을 거쳐 현재의 정부안을 확정하였다. 여야가 정부안의 형태로 입법을 추진하고자 하는 데에는 현재의 입법안이 이와 같은 3년여의 조정을 거쳐 노사 양측의 입장을 어느 정도 반영한 형태라는 점이 주요한 이유가 되고 있다.

<표 3> 노사정위원회 주요 합의내용

	주요 내용
2000년 10월 23일 기본합의	· 업종과 규모를 감안하여 법정 근로시간을 주40시간, 연간 2천시간 이내로 단축 · 휴일·휴가 제도를 국제기준에 걸맞게 개선 · 실제 사용하는 휴가일수를 확대하여 실근로시간 단축 · 근로시간 단축 과정에서 근로자 생활수준 저하를 방지
2002년 4월 25일 조정안	· 연차휴가일수: 15~25일(3년당 1일) · 휴가사용 촉진방안 도입 · 생리휴가 무급화 · 탄력적 근로시간제: 3~4개월 · 3년간 한시적으로 연장근로 상한선 16시간으로 확대, 첫 4시간분에 대해 할증률 25%적용 · 업종과 규모별로 단계적 시행

자료: 노동부

주5일 근무제 실시의 파급효과와 전제조건

정부는 근로자의 삶의 질을 향상시키고 기업의 경쟁력을 제고하기 위해 근로시간 단축을 위한 법 개정을 제안한다고 입법취지를 설명하고 있다. 그러나 삶의 질과 경쟁력이라는 두 가지 목표를 바라보는 노동계과 경영계의 시각은 상이하다. 이는 법정근로시간의 단축이 생산성 향상을 통해 실근로시간을 단축시켜 근로자의 삶의 질을 향상시키고 일자리를 창출할 것이라는 노동계의 입장과 법정근로시간과 실근로시간의 격차가 커져서 임금인상 요소로만 작용할 것이라는 경영계의 입장으로 대별된다.

주5일 근무제를 통한 근로시간 단축이 과연 고용을 얼마나 창출할 수 있을 것인가에 대한 의견은 분분하다. 이미 주5일 근무제를 도입한 대부분의 나라들이 일자리 나누기를 통한 실업문제 해결 측면에서 근로시간 단축을 추진한다고 시행

초기에 밝힌 바 있다. 그러나 과거 20년간 OECD국가들의 근로시간 단축과 실업률 감소 간의 상관관계를 연구한 자료[3]에서는 정부가 주도한 근로시간 단축 방안들의 고용창출 효과가 예상에 훨씬 못 미치는 미미한 수준이었다고 밝히고 있다. 반면 한국노동연구원[4]은 국내에서 주5일 근무제가 실시되면 5.2%의 고용증대효과가 있을 것이라는 발표를 하기도 했다. 근로시간 단축과 고용창출에 대한 외국의 실증분석 사례는 분석기간과 도입시기의 경기상황, 개별 국가여건 등에 따라 조금씩 다른 결과를 보여주고 있어 그 실효성에 대한 결론을 내리는 것은 쉽지 않은 것으로 보인다.

근로시간 단축으로 인한 노동생산성 향상이 기업의 노동비용 즉, 임금 상승을 어느 정도 상쇄할 것인가 또한 논쟁의 주요한 대상이다. 임금상승이 생산성 향상분보다 더 클 경우 기업의 부담이 가중되고 성장잠재력을 잠식하며 인플레이션 압력으로 이어질 것이라는 전문가들의 우려가 있다. 결국 노동생산성의 향상분이 임금상승분보다 높은 수준에서 결정될 수 있을 것인가가 문제의 관건이 되는 셈이다. 전문가들은 이것이 법정근로시간의 단축논의가 실근로시간의 단축 방안과 함께 이루어져야 하는 이유라고 지적하기도 한다. 실근로시간의 단축 없이 법정근로시간만 단축하는 경우 초과근로에 따른 노동비용만을 상승시켜 기업의 부담으로 작용하게 된다는 것이다.

OECD국가들에 대한 분석자료에 따르면 근로시간 단축과 생상성 향상의 인과관계는 각국의 노사관계와 분석기간에 따라 다르게 나타났으며, 임금과 물가에 미치는 영향 역시 근로시간 단축과 생산성 향상과의 관계에 따라 일률적인 관계로 파악하기는 어려운 것으로 나타났다. 따라서 일부에서는 이러한 문제를 해결하는 현실적 방안으로 생산성 향상분을 고려하여 추후에 임금상승부담의 분배를 결정하자는 대안을 제시하기도 하였다.

이처럼 노동계와 경영계가 대립하는 핵심 쟁점인 근로시간 단축이 고용·노동생산성·노동비용 등에 미치는 효과에 대한 경험적인 분석결과는 국가가 처한 경제상황과 노사문화·노동인력구조·산업구조 등에 따라 다양한 형태로 나타난다는 것이 전문가들의 일반적인 연구결과이다.[5] 결국 주5일 근무제 도입으로 인한 사회·경제적 파급효과에 대한 일관된 결론이 없어 노사 양측이 각자에게 유리한 분석결과만을 고수하는 것이 합의를 더욱 어렵게 하는 측면도 있는 것이 사실이다.

그러나 주5일 근무제는 지난 1989년에 법정근로시간이 48시간에서 44시간으로

줄어들었을 때와 비교하면 근로시간 단축 이상의 의미를 포함한다. 일주일에 휴일이 이틀로 늘어난다는 점에서 사회구성원들이 삶의 질을 보다 중시하는 방향으로 생활의 패턴을 바꾸어 나갈 것이라는 것이 전문가들의 지적이다. 여가활동과 가족 중심 문화는 새로운 산업 수요를 창출하고 기존의 상권에도 큰 변화를 가져올 것이라는 것이 일반적인 예측이다.

전문가들은 도입 초기에는 휴일 증가와 근로조건 변화에 따라 어느 정도의 사회적 혼란과 노사 갈등은 불가피할 것이라고 지적한다. 단기적으로는 노동비용의 상승으로 가격경쟁력이 약화되고 근로시간 단축이 생산감소로 이어지며 근로분위기 또한 이완될 것이라는 우려 때문이다. 그러나 장기적으로는 휴일 증가에 따른 비용 증가를 상쇄하기 위해 기업들이 생산성 향상을 도모하고 가격경쟁력 위주의 시스템에서 탈피하여 품질과 기술경쟁력 위주의 시스템으로 경영체질을 개선해 나갈 것이라는 긍정적 전망을 내놓기도 했다. 결국 과거와 같은 장시간 근로를 더 이상 미덕으로 보지 않게 됨으로써 노사 모두가 업무집중도를 높이고 효율 위주의 근로관행을 정착시킬 것이라는 주장이다.

지금까지 살펴본 바와 같이 「근로기준법」 개정을 통한 주5일 근무제 형태의 근로시간 단축은 사회·경제적으로 다양한 파급효과를 지니고 있는 만큼 이해당사자인 사회구성원의 합의 또한 쉽지 않은 것으로 보인다. 그러나 주5일 근무제 도입에 대한 국민적 공감대가 어느 정도 이루어졌고 법안 통과가 거의 확실시되고 있는 만큼 이제는 도입 이후의 부작용을 최소화할 수 있는 방안을 모색해야 한다는 것이 전문가들의 지적이다. 이를 위해서는 단순한 법 개정뿐만 아니라 실근로시간을 법정근로시간 수준으로 단축시키기 위한 근로행태 및 제도의 개선과 자기계발과 여가활용을 위한 사회적 인프라의 정비가 전제되어야 한다는 데 의견을 같이 한다.

이글은 정부 및 연구기관들이 발표한 경제정책자료, 통계자료, 연구보고서 등을 종합적으로 분석·정리한 것으로서 정부나 KDI의 공식 견해가 아님.
(문의: 경제분석팀 T.958-4654, lune@kdi.re.kr)

1) 사회적 손실효과(dead-weight loss effect)는 기업체가 보조가 없을지라도 근로시간을 단축하고

고용을 증대할 의사가 있음에도 정보의 비대칭성으로 인해 불필요하게 보조금이 지급됨으로써 발생한다.

2) 전치효과(displacement effect)는 기업이 보조를 상품의 가격인하 및 시장점유율 증대를 위해 사용할 수 있는 경우에 발생한다.

3) 유경준, 「법정근로시간 단축의 경제적 효과」, KDI, 2001.10.

4) 한국노동연구원, 2001.「근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향」

5) 한국노동연구원, 2000.「근로시간 단축의 쟁점과 과제」