

‘실노동시간단축방안 모색’을 위한 전문가 토론회

◎일시 : 2010년 12월 7일(화) 14:00~17:00

◎장소 : 한국노총 9층 세미나실

- 일 정 -

시간	주요내용	비고
13:30~14:00	등록	
14:00~14:05	개회식 및 인사말	어수봉 교수
14:05~14:10	참석자 소개	어수봉 교수
14:10~15:00	주제발표	김유선 한국노동사회연구소 소장
15:00~15:50	지정토론	김승택 한국노동연구원 본부장
		배규식 한국노동연구원 연구위원
		전윤구 경기대 법대 교수
		이상호 금속노조 정책연구원 연구위원
		백필규 중소기업연구원 인력기술실장
15:50~16:00	휴식	
16:00~16:50	지정토론	황선자 한국노총 중앙연구원 연구위원
		오지섭 자동차노련 정책실장
		유주선 금융노조 정책국장
		김홍룡 금속연맹 조직강화본부장
		황보국 고용노동부 근로기준과장
16:50~17:00	폐회	

<목 차>

주제발표문

김유선 한국노동사회연구소 소장.....	1
-----------------------	---

지정토론회

김승택 한국노동연구원 선임연구위원.....	17
-------------------------	----

배규식 한국노동연구원 연구위원.....	19
-----------------------	----

전윤구 경기대학교 법대 교수.....	25
----------------------	----

이상호 금속노조 정책연구원 연구위원.....	28
--------------------------	----

백필규 중소기업연구원 인력기술실장.....	41
-------------------------	----

황선자 한국노총 중앙연구원 연구위원.....	44
--------------------------	----

오지섭 자동차노련 정책실장.....	48
---------------------	----

유주선 금융노조 정책국장.....	51
--------------------	----

김홍룡 금속연맹 조직강화본부장.....	56
-----------------------	----

황보국 고용노동부 근로기준과장.....	58
-----------------------	----

근로시간 실태와 정책과제

김유선
(한국노동사회연구소 소장)



1. 머리말



- <경과>
 - 2003년 8월 근로기준법 개정
 - 2004년 7월부터 주40시간 근무제 단계적 도입
 - 2010년 현재 주40시간 근무제 20인 이상 사업장 적용
 - 2011년 7월부터 5인 이상 사업장으로 확대

1. 머리말



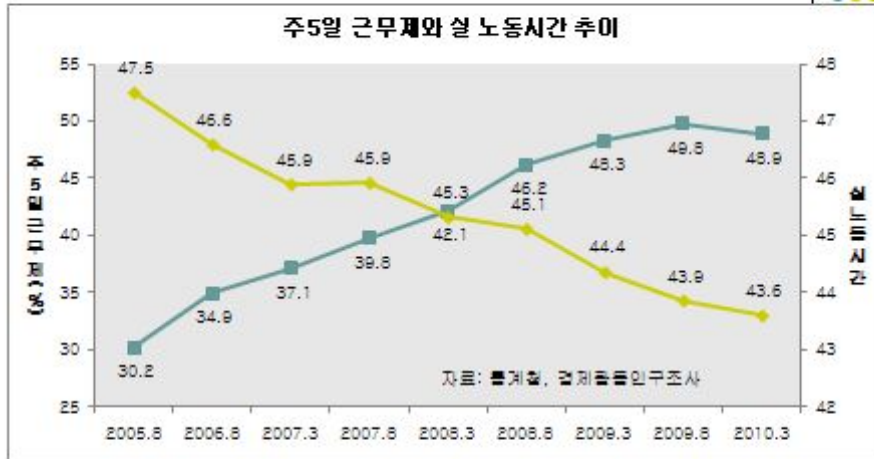
- 외환위기 직후인 2008년 2월부터 근로기준법이 개정된 2003년 8월까지 주40시간 근무제 도입을 둘러싸고 많은 논란
 - 노동계 : 실 근로시간 단축, 삶의 질 개선, 고용의 유지 확대
 - 재계 : 실 근로시간 단축 및 고용증가 효과 미미, 임금비용만 증가
- 주40시간 근무제가 도입되기 시작한지 만 6년이 지났음에도 그 영향을 분석하고 평가한 연구는 찾아보기 힘들. 김유선(2008)이 사실상 유일.
 - 법정 근로시간 10% 단축 → 실 근로시간 8%, 월 근로일수 3% 감소
 - 실 근로시간 10% 단축 → 고용 8.5% 증가
 - 실 근로시간 10% 단축 → 시간당 임금 13.3% 증가, 월임금총액 불변

1. 머리말



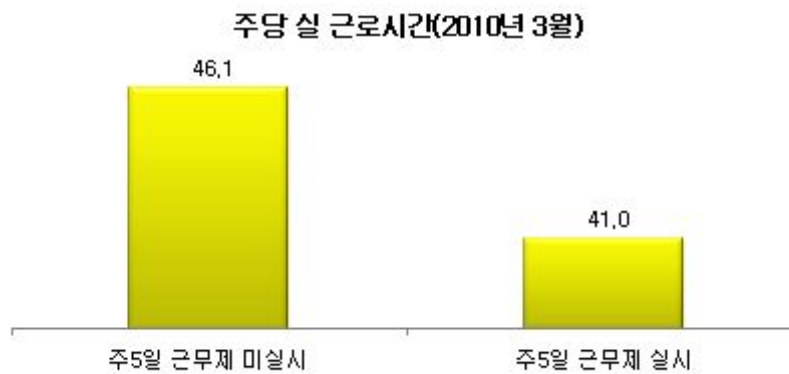
- <분석대상 자료>
 - 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 2010년 3월
 - 문화체육관광부·통계청, <2010 국민여가활동조사>

2.1. 실 근로시간 추이



- 주40시간 근무제 도입 → 주5일 근무제 확대, 실 근로시간 단축

2.2. 실 근로시간



- 다른 조건을 통제하지 않았을 때 : 주 5.2시간 짧다.

2.2. 실근로시간



실 근로시간 영향요인
(회귀분석, 종속변수: 근로시간 로그값)

	계수	p값	
로그시간당임금	-0.145	0.000	***
주5일제	-0.120	0.000	***
모델 설명력	0.670		

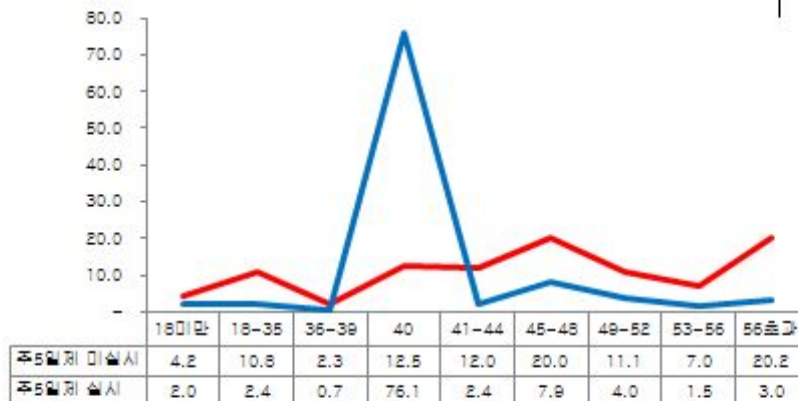
● 인적 속성(성, 혼인, 가구주관계, 학력)과
일자리속성(산업, 직업, 규모, 노조, 고용형태, 근속) 통제

- 주5일 근무제 : -0.120(0.000)*** ⇒ 실 근로시간이 11.3% 짧다.
- 시간당 임금 : -0.145(0.000)*** ⇒ 근로시간 탄력성 -0.145
 - ☞ 시간당 임금이 10% 높으면 근로시간이 1.45% 짧다.
 - ☞ 임금인상 시 소득효과 > 대체효과

2.3. 장시간근로



주당 노동시간 분포(2010년 3월)



- 다른 조건 통제하지 않았을 때 <주48시간 초과자>
 - 주5일제 미 실시 38.3% >>> 주5일제 실시 8.5%

2.3. 장시간근로



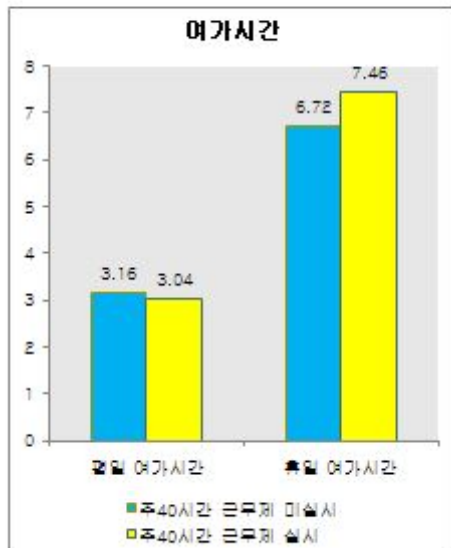
장시간근로 영향요인 (다항 로짓분석)

	48시간초과 (36~48시간 기준)			52시간 초과 (36~52시간 기준)		
	계수	p값		계수	p값	
로그시간당임금	-1.842	0.000	***	-1.940	0.000	***
주5일제	-1.493	0.000	***	-1.582	0.000	***
모델 설명력	0.515			0.555		

● 인적 속성(성,혼인,가구주관계,학력)과
일자리속성(산업,직업,규모,노조,고용형태,근속) 통제

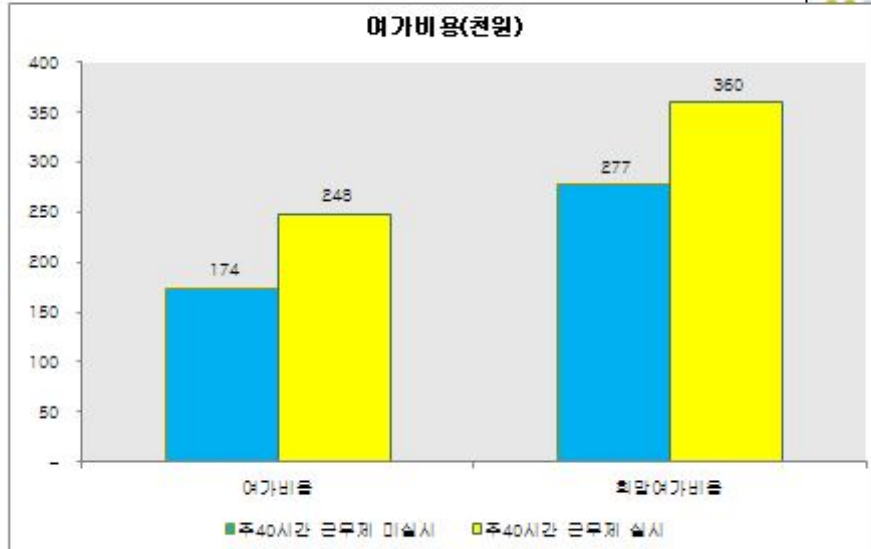
- 주5일 근무제 : -1.493(0.000)*** ⇒ 장시간근로 확률 1/5(18.4%)
- 시간당 임금 : -1.842(0.000)***
⇒ 임금이 높을수록 장시간근로를 벗어날 확률이 높다.
⇒ 저임금과 장시간근로는 동전의 양면

3.1. 여가시간



- 다른 조건을 통제하지 않았을 때
 - 평일 : 미 실시 3.16 > 실시 3.04
 - 휴일 : 미 실시 6.72 < 실시 7.46
- 다른 조건을 통제했을 때
주40시간 근무제 계수 값
 - 평일: 0.031(0.355)
 - 휴일
 - ① <1일:1일> 0.052(0.120)
 - ② <1일:2일> 0.746(0.000)***
 - ③ <1.5일:2일> 0.340(0.000)***

3.2. 여가비용



3.2. 여가비용

여가비용 영향요인
(회귀분석, 종속변수: 로그 여가비용)

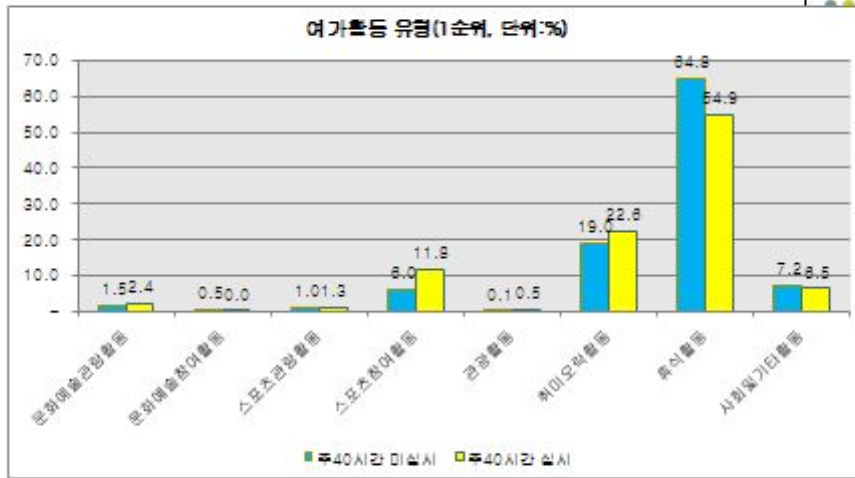
	(모형1)		(모형2)	
	계수	p값	계수	p값
주40시간근무제	0.116	0.040 *	0.090	0.105
로그(평일여가시간)			0.056	0.339
로그(휴일여가시간)			0.300	0.000 ***
모형 설명력	0.241		0.271	

자료: 문화체육관광부, 통계청, <2010 국민여가활동조사>

● 인적 속성(성,혼인,가구주관계,학력)과 일자리속성(산업,직업지역,임금,가구소득) 통제

- (모형1) 주40시간 근무제 : 0.116(0.040)* ⇒ 12.3% ↑
- 추가로 여가시간을 통제한 (모형2)에서 주40시간 근무제 : 0.090(0.105)
⇒ 주40시간 근무제로 휴일 여가시간 늘어 여가비용 증가

3.3. 여가활동 유형



● 소극적 여가활동 (휴식) ⇒ 적극적 여가활동 (스포츠, 문화예술, 등산)

3.4. 자원봉사활동

		자원봉사활동 참여율(%)	연간 자원봉사 참여시간(시간)	
			참여자만	미참여자=0
전체		16.5	41.5	6.8
주40 시간제	미실시	14.1	41.1	5.8
	실시	19.5	41.8	8.2

자료: 문화체육관광부, 통계청, < 2010 국민여가활동조사 >

● 다른 조건을 통제했을 때 주40시간 근무제 계수 값

- 참여여부(로짓분석) 0.362(0.126)
- 활동시간(회귀분석) 3.928(0.054) ⇒ 3.9시간 ↑
- 활동시간(토빗분석) 18.867(0.049) *

3.5. 동호회활동



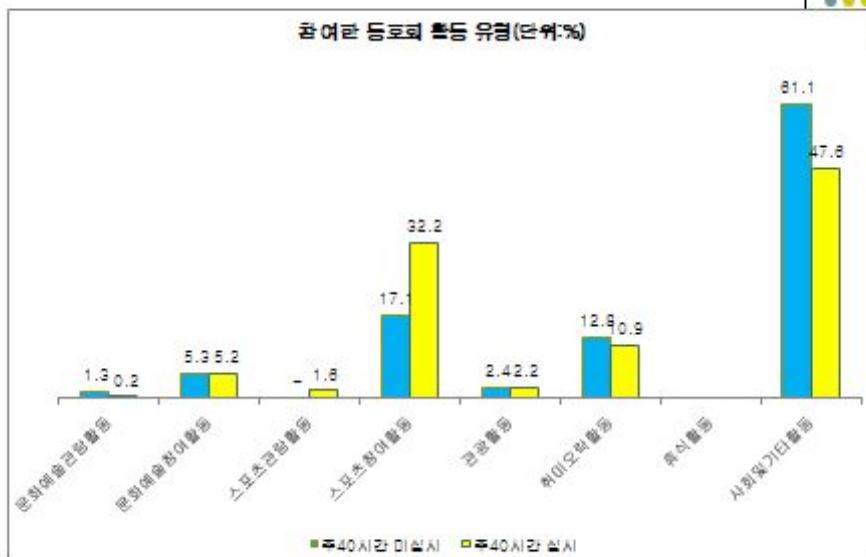
		동호회 활동 참여율(%)	참여 동호회 수	
			참여자만	미참여자=0
전체		37.3	1.91	0.71
주40 시간제	미실시	30.3	1.66	0.50
	실시	45.9	2.10	0.97

자료: 문화체육관광부. 통계청, < 2010 국민여가활동조사 >

● 다른 조건을 통제했을 때 주40시간 근무제 계수 값

- 참여여부(로짓분석) 0.398(0.029)*
- 참여동호회수(회귀분석) 0.325(0.000)***
- 참여동호회수(토빗분석) 0.746(0.000)***

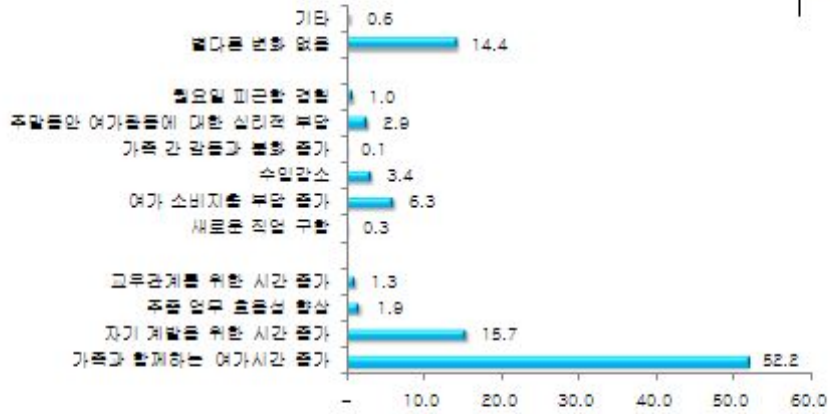
3.5. 동호회활동



4.1. 생활변화



주40시간 근무제 실시 이후 생활에서 나타난 가장 큰 변화

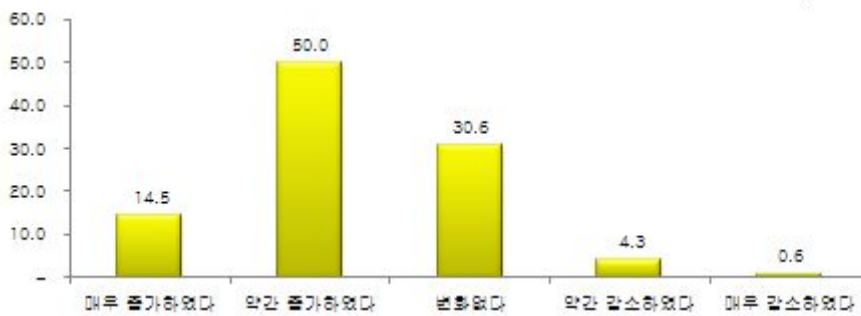


● 긍정적 변화 71.1% 부정적 변화 13.9% 변화 없음 14.4%

4.2. 여가만족도 변화



주40시간 근무제 실시 이후 여가 만족도 변화



- 생활변화와 여가만족도 변화 매우 높은 상관관계
 - 다른 변수 통제하지 않았을 때 0.692(0.000)***
 - 다른 변수 통제했을 때 회귀분석 0.715(0.000)***
 - 토빗분석 0.748(0.000)***

5.1. 여가생활 만족도



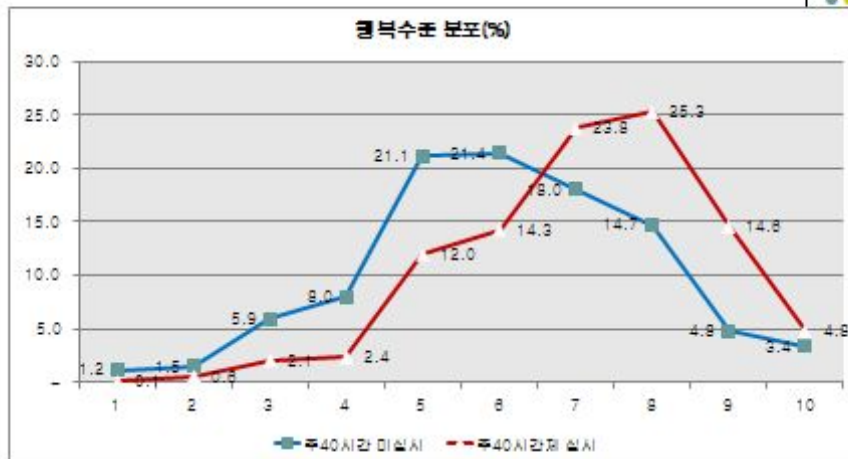
		여가생활만족도					전체	5점 척도
		매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족		
전체		4.3	19.6	35.0	30.9	10.1	100.0	2.77
주40시간제 시간제	미실시	3.5	12.4	32.0	37.1	15.0	100.0	2.52
	실시	5.4	28.6	38.8	23.3	3.9	100.0	3.08

자료: 문화체육관광부 통계청, < 2010 국민여가활동조사 >

주: 5점 척도는 '매우 만족' 5점, '약간 만족' 4점, '보통' 3점, '약간 불만족' 2점, '매우 불만족' 1점.

	(모형1) OLS			(모형2) OLS			(모형3) Tobit		
주40시간근무제	0.466	0.000	***	0.424	0.000	***	0.470	0.000	***
로그(여가비용)				0.185	0.000	***	0.221	0.000	***
로그(평일여가시간)				0.385	0.000	***	0.431	0.000	***
로그(휴일여가시간)				0.121	0.089		0.153	0.060	

5.2. 행복수준



● 평균값: 주40시간제 미실시 6.1 < 실시 7.1

5.2. 행복수준



행복수준 영향요인(종속변수: 행복수준)

	(모형1) OLS		(모형2) OLS		(모형3) Tobit	
	계수	p값	계수	p값	계수	p값
주40시간근무제	0.606	0.000 ***	0.315	0.005 **	0.319	0.006 **
여가생활 만족도			0.686	0.000 ***	0.716	0.000 ***
모형 설명력	0.159		0.282		0.085	

자료: 문화체육관광부, 통계청, < 2010 국민여가활동조사 >

- 인적 속성(성, 혼인, 가구주관계, 학력)과 일자리속성(산업, 직업지역, 임금, 가구소득), 여가비용과 여가시간 통제

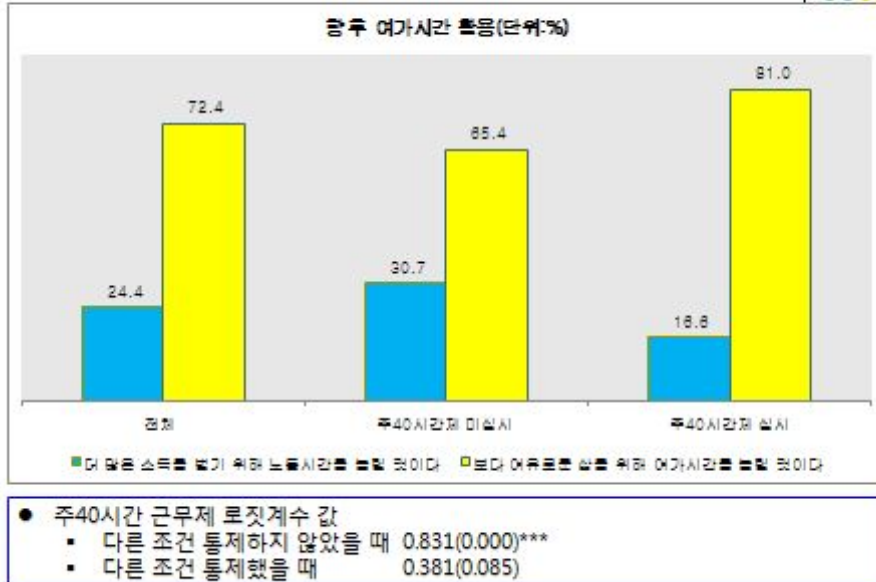
5.2. 행복수준



주40시간 근무제가 행복수준에 미치는 영향 경로분석
(표준화한 회귀계수 값)



5.3. 향후 여가시간 활용



6. 함의



1. 주40시간(주5일) 근무제 도입이 노동생활, 여가생활에 미친 영향

- 매우 긍정적.
- 빠른 시일 내에 정착되도록 가능한 모든 노력 기울여야

6. 함의



2. 주40시간(주5일) 근무제 적용률

- 2010년 3월 현재 노동자 1662만명 중 813만명(48.9%)
 - 300인 이상 사업장은 사실상 100% 적용
 - 30인 이상 사업장 적용률은 75%. 173만명 미적용

(단위:천명)	노동자	주5일제 적용	주5일제 미적용	주5일제 적용률
전규모	16,616	8,127	8,489	48.9
300인 이상	1,928	1,920	8	99.6
100-299인	1,618	1,306	312	80.7
30-99인	3,381	1,968	1,413	58.2
10-29인	3,729	1,758	1,971	47.1
5-9인	2,782	702	2,080	25.2
1-4인	3,180	475	2,705	14.9
30인이상	6,927	5,194	1,733	75.0
30인미만	9,691	2,935	6,756	30.3

6. 함의



- 근로기준법대로 30인 이상 사업장 노동자 모두 주5일(40시간) 근무제를 적용 받는다면
 - 주5일 근무제 적용자(적용률)는 986만명(59.4%)으로 증가
 - 새로이 일자리 11만 8천 개(173만명×6.8%) 증가
 - ☞ 김유선(2008) : 주5일(40시간) 근무제 도입 시 일자리 6.8% 증가

II. 합의



- 산업별로도 적용률 차이
- 교육서비스업 ⇒ 주5일 수업제 필요

	1-4인	5-9인	10-29 인	30-99 인	100- 299인	300인 이상	전체
공공행정국방사회보장행정	91.6	89.5	93.9	91.4	96.5	99.9	95.9
금융보험업	88.1	91.1	94.8	91.0	98.7	100.0	94.0
제조업	12.3	18.6	40.5	70.7	88.3	99.8	61.0
운수업	24.0	32.9	48.6	41.4	57.2	99.2	51.4
보건업사회복지서비스업	20.8	31.3	40.7	61.5	67.4	97.1	50.4
교육서비스업	38.0	36.4	38.3	17.9	52.1	100.0	35.8
도소매업	10.7	23.5	42.0	58.2	65.9	98.6	30.5
숙박음식점업	1.2	2.3	16.0	38.4	75.0	100.0	9.0
전산업	14.9	25.2	47.1	58.2	80.7	99.6	48.9

6. 합의



- (개선방향)
 - 주5일 수업제 전면 실시
 - 5인 미만 사업장 적용확대
 - 산업별 규모별 실태 파악과 세부 보완책 마련
 - 근로감독 행정강화

6. 합의



3. 장시간 근로 일소

- 근로기준법
 - (제53조) 주당 연장근로 한도 12시간으로 제한
 - (벌칙) 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
- 실태
 - 주당 52시간 초과자 267만 명(16.1%), 평균근로시간 61.7시간
 - 근로기준법대로 매주 52시간만 일하면, 새로운 일자리 50만개 가능(267만명 X 9.7시간 + 52시간 = 49.9만명)
- 노동부는 탈법적 장시간 근로를 단속하기는커녕, 행정해석 등을 통해 오히려 장시간근로를 부추기고 있음.
 - 노동부 행정해석(근기 68207-2855, 2000.9.19) : '휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다'며 탈법적 장시간근로 합법화
 - 매주 60시간(소정근로 40, 연장근로 12, 휴일근로 8시간) 합법???
- (개선방향) 합당한 행정해석 폐기. 근로감독 강화. 장시간 근로 근절.

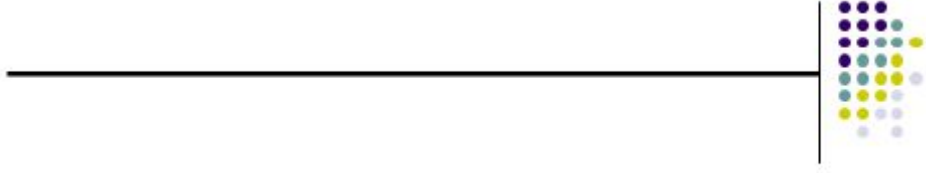
6. 합의



4. 저임금 일소

- 저임금과 장시간 근로는 동전의 양면.
 - 임금수준이 낮을수록 실 근로시간 길고, 장시간 근로 확률이 높다.
 - 저임금 계층은 여가생활 만족도가 낮고 주관적 행복수준도 낮다.
- 주40시간(5일) 근무제를 정착하고 실 근로시간을 단축하려면,
 - 저임금 일소
 - 임금불평등 해소

5. 적극적 여가활용 여건 조성



감사합니다

토론문 : 근로시간 실태와 정책과제

金承澤

韓國勞動研究院 先任研究委員

이 연구는 주40시간 법정근로시간 제도가 도입되면서 이후의 효과가 실근로시간, 임금, 여가생활 등 다양한 방면에서 부문별로 다양하게 나타나는 모습을 통계적으로 보여준다. 제도 도입 전 그 영향에 대해 반복되었던 내용 중 당연히 나타나리라고 예상하던 내용이 통계적으로 검증이 되어있으며, 특히 주5일근무제의 형태로 도입되는 주40시간 법정근로시간 제도의 효과가 긍정적인 방향으로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

본문에 대한 토론은 분석 결과의 대부분 방향에 대해 동의하고 공감하는 가운데 몇 가지 짚고 넘어갈 것에 대해 언급하고자 한다.

- 추정방식이 정책토론회인 관계로 자세히 설명되지 않았으나, 추정결과에 대해 설명이 필요한 부분이 더 존재한다. 예를 들어 3쪽 실근로시간 10% 단축시 시간당 임금이 13.3% 증가(월임금총액 불변)이라는 결과는 실증데이터에서 나온 결과인지 또는 산술적인 계산인지 확인이 필요하고, 실증데이터라면 임금에 영향을 주는 다른 주요한 요인을 통제했는지 여부 또한 중요하다. 특히 실근로시간과 임금은 경기변수에 영향을 많이 받기 때문에 거시 일반균형모형의 적용이 필요한데 우리나라에서는 부분적인 추정 방식이 대부분이어서 결과에 대해 오해의 소지가 있다. 본문 내용의 분석에서는 인적 속성과 일자리 속성에 대한 통제를 시도했으나 이들은 대부분 고정효과(fixed-effect)에 대한 통제이며 거시변수와 같이 변동효과에 대한 통제는 되어 있지 않다. 근로시간 단축의 순효과를 추정하기 위해서는 이와 같은 변수에 대한 고려가 필요하다.
- 소득이 낮을수록 장시간 근로를 하는 부분은 우리나라 현실과 문제를 정확히 지적하는 내용이라고 보인다. 한편 소득이 높을수록 장시간 근로를 하는 것 역시 외국문헌에서는 검증된 부분인데, 우리의 통계는 이를 반영하지 못하고 있는 것으로 보인다.
- 10쪽의 여가시간이 영향을 받는 분석에서 시나리오별 통제의 의미가 무엇인지 설명이 필요하다.

- 여가활동에 대한 대부분 분석이 예상과 일치하고 있는데, 한 가지 여가활동 유형에서 ‘사회 및 기타활동’의 경우 미실시사업장 당사자의 비중이 큰 것은 의외라 생각된다.
- 생활변화에 있어 가족과 함께 하는 여가시간의 증가가 52%로 가장 큰 변화를 이룩한 것이 금전으로 전환되지 않는 근로시간 단축의 긍정적 효과로 큰 의미를 가진다고 생각 한다.
- 근로시간 단축이 노동과 생활 양면으로 긍정적인 영향을 미친다는 점을 보여주었다는 점에서 이 연구는 매우 바람직한 실증분석 결과라고 볼 수 있다. 그러나 일자리 창출 규모 부분은 추정에 문제가 있다. 일자리 창출은 사업장의 인력활용 변화 추세, 생산성 증가의 여지 등과 큰 관련을 가지기 때문에 단순 계산으로 그 규모를 추정하는 것은 예상과 빗나가는 결과를 가져온다. 특히 근로시간 단축과 일자리 창출이 동시에 진행되는 일이 추진되면 기업의 노동비용 상승으로 노동력 수요가 감소하게 되고 자본을 선호하는 현상은 더 커진다. 이 영향은 다시 고용감소로 작용을 하기 때문에 일자리 창출에 대해서는 이 모든 것을 고려하는 추정이 필요하다. (29쪽의 실태 중 주당 평균 근로시간이 61.7시간이라는 것의 출처는? 앞서의 정부 통계와 같은 통계인지?)
- 개선방향에 대해 대부분 공감한다. 관건은 이 방향으로 가는 전략적 내용, 실행계획을 어떻게 마련할 것인가 인데 이에 대해 정부부처나 전문가의 적극적인 참여가 필요하다.

그 외 언급하고 싶은 부분으로 (근로시간과 일자리 창출의 연결고리를 일단 고려하지 않고 순전히 실근로시간 단축에만 초점을 가져갈 때) 생산성 향상에 대한 부분이다. 기업이 근로시간 단축에서 가장 부담스러워하는 것은 노동비용이 상승하기 때문인데, 이 부담의 대부분은 생산성 향상으로 해결될 수 있다. 다른 시각에서 보았을 때 생산성 향상이 이루어진다면 기업은 노동자의 근로시간 단축을 마땅히 허용해야 한다. 따라서 (법정근로시간 적용 확대와 더불어) 실근로시간 단축을 위해 가장 효과적인 방법은 노사가 공동으로 생산성 향상과 근로시간 단축을 추진하기 위한 수단을 찾는 것임을 강조하고 싶다. 한편 주40시간 법정근로시간이 적용될 때 고려되었던 중소기업 지원대책이 현재 어떻게 추진되고 있는지 확인하고, 실질적으로 중소기업 근로자가 주40시간 적용에 최대한 포함될 수 있는 보완정책을 다시 고려해야 할 필요가 있다.

근로시간 실태 정책과제 토론회

배규식 - 한국노동연구원

1. 주요 발표내용

(1) 주 5일제 실시 이후 근로시간의 실태 분석

- 주 5일제 실시 이후 근로시간이 얼마나 줄어들었으며, 실제로 줄어든 시간 동안 여가생활이 어떻게 되었는지에 대한 새롭고 흥미로운 분석
- 통계청의 경향부가조사 2010년 3월, 문화체육관광부·통계청, <2010 국민 여가활동조사>를 토대로 분석
- 주 5일제 실시기업과 미실시 기업 사이에 실근로시간의 차이와 실근로시간의 분포, 임금과 실근로시간 간의 관계 등 관심을 끄는 내용
- 주 5일제와 여가시간, 여가활동, 동호회활동, 봉사활동 참여, 자기개발과 가족과 함께 하는 여가, 여가생활의 만족도, 행복수준 등에서 예측할 수 있었던 긍정적 결과 및 관계가 확인됨.
- 주5일 근무제의 조기 정착 노력 결론

(2) 주 5일 근무제의 적용률

- 주 5일 근무제가 20인 이상 사업체에 적용되었음에도 불구하고, 근로자 가운데 적용률이 48.9%밖에 미치지 않은 문제 제기
- 특히 30 - 99인 사이의 사업체에서 주 5일 근무제의 시행이 58.2%, 100 - 299인 사업체의 적용률이 80.7%에 그친 점은 주4일 근무제의 정착이 단순히 법 집행 이상의 문제임을 드러냄.
- 30인 이상의 사업체에서 주5일 근무제를 적용한다면 상당수 일자리 창출의 효과가 있는 점을 지적한 점도 경청할 만함.
- 업종별로 공공/행정, 금융업, 제조업 등에서는 주5일 근무제가 비교적 높게 적용되는 반면, 노동시간의 연장예외업종인 운수업, 사업체 규모가 작

은 도소매, 음식숙박업, 보건, 복지, 사회서비스업, 교육서비스업 등에서 낮은 비율로 적용되고 있는 점도 눈여겨 볼 대목.

(3) 근로시간 개선 대책으로서

- 주5일수업제 전면실시, 5인미만 사업장 적용 확대
- 산업별 규모별 실태파악과 세부 보완책 마련 필요, 근로감독행정강화

o 장시간근로일소 방안과 관련하여

- 근로기준법상 주간 최대근로시간 제한, 예외조항 삭제, 벌칙 엄격한 집행을 통해 장시간 근로를 줄여서 새로운 50만개 일자리 가능성 제시

- 노동부 행정해석의 문제 - ‘휴일근로는연장근로 한도에 포함되지 않는다’며 탈법적 장시간근로합법화

o 저임금

- 저임금과 장시간근로는 동전의 양면. 임금수준이 낮을수록 실근로시간 이 길고, 장시간근로 확률이 높음. 저임금계층은 여가생활 만족도가 낮고 주관적 행복수준도 낮음.

o 주40시간(5일) 근무제 정착, 실근로시간 단축,

- 저임금일소
- 임금불평등해소

o 적극적 여가활용여건조성

(4) 대체로 발제자의 분석과 개선대책에 대해서 견해를 같이 함.

4. 추가적 분석이나 보완 및 아쉬운 점

(1) 다른 데이터를 이용하여 보다 종합적 입체적 분석 필요

- 근로시간에 대한 다른 실태조사(임금구조기본통계조사, 임금실태 기본조사)나 통계자료 분석을 통해 교차하여 확인하고 다른 측면의 분석 필요

- 가령 장시간 근로의 원인으로는 주5일제의 미시행 이외에도, 일부 업종(운

수업, 금융업)의 근로시간과 휴게시간의 특례를 통한 근로시간 제한의 제외, 자동차제조업과 조선업 등 일부 업종에서의 장시간 노동관행 등이 있음. 이런 점들을 위의 분석에서 잘 드러나지 않고 있음

- 또한 대졸 사무직, 엔지니어, 영업직, 전문직 등 관리직이 아닌 화이트칼라 직종에서 아예 연장근로수당 불지급과 장시간 노동, 그리고 관행적인 연장근로수당(포괄역산식의 변형된 형태) 지급 후 장시간 노동관행 등은 위의 데이터나 다른 데이터에서 잘 포착되지 않으나 뿌리깊은 장시간 노동관행이라 할 수 있음
- 이런 식의 장시간 노동관행은 사례연구 등을 통해서 몇몇 직종이나 업종의 기업들에 대해 심층적인 조사와 연구가 필요함.

(2) 노동시간과 관련된 중요한 이슈

- 노동시간과 관련하여 여가생활이나 활동도 중요하지만, 더욱 현실적으로 중요하고 절박한 것은 일과 가정의 양립 이슈인데, 여기에서는 데이터의 부재때문 인지 여가생활이나 활동에 집중되어 있음.
- 그러다 보니 노동시간 정책과 관련하여 중요한 점으로 노동시간의 단축과 유연화를 동시에 추진해야 하되 그 방향이 개인의 요구 특히 일과 가정의 양립과 기업의 변화하는 수요를 동시에 타협적으로 만족시킬 수 있는 방식으로 전개되어야 하는 점의 지적이 빠져 있음.
- 사무직, 전문직 등에서 지나치게 이용되고 있는 은폐되고, 제대로 보상도 되지 않은 장시간 노동문제(일본에서의 서비스 산업과 같은 성격)도 부각 필요
- 또한 정규직 시간제 근로의 도입을 확대하고, 현재 전일제 근로 중심의 근무형태 패턴을 바꾸기 위해 노동시간 단축을 요구할 수 있는 권리를 근로자들에게 부여하는 문제도 검토 필요. 시간제 근로의 확대가 전반적으로 노동시간을 단축하는 효과(네덜란드의 경우와 같이)와 더불어 사회적으로 일자리 나누기의 효과를 갖고 있음.
- 장노동시간 체제와 관련하여 고용/가족제도와 연계하여 설명하는 것도 하

나의 시각이 될 수 있음. 가령 남성의별이 모델(male breadwinner model)에서는 남성 가장이 혼자서 가족구성원들을 위한 생계비를 벌어야 하는 과정에서 저임금 조건에서 장시간 노동이 불가피했으나 점차 장시간 노동체제의 지속가능성이 의문시될 수 있음. 여성들의 고학력화, 여성들의 사회참여의식 변화, 경제의 서비스화에 따라 여성들의 경제활동 참여 기회가 확대되면서 여성들의 고용률이 높아가고 있는 점에서 과거 남성 외별이 모델에서 부부 맞벌이 모델(1.5 맞벌이 혹은 온전한 맞벌이)이 확산되고 있음. 맞벌이를 하는 경우 과거와 같이 남성들이 생계만을 위해 장시간 노동을 하려는 동기가 약할 것이며, 여성들도 일과 가정의 양립, 남편의 수입 등으로 장시간 노동 유인이 약할 것임. 그 외에도 한국의 저임금에 기초한 가격경쟁력에서 품질, 납기, 가격, 맞춤형 서비스 등으로 경쟁 내용이 변화하면서 과거 저임금, 장시간 노동의 기반이 약화되고 있음.

(3) 노동시간 이슈와 일자리 창출과의 연계

- 노동시간 단축이 바로 일자리 창출로 직선적으로 연계되는 것이라기 보다는 몇 가지 경로를 거쳐서 일자리 창출, 소멸, 변형 등으로 연계될 수 있음.
- 가령 소기업에서 주5일 근무제 시행, 노동시간 관련 법위반에 대한 엄격한 법 집행은 노동시간 단축으로 이어질 수 있으나 일부 기업은 비용상승, 납기준수의 어려움 등으로 문을 닫는 곳도 있을 것이며, 일부는 내부혁신이나 개선을 통해 줄어든 시간을 매우려는 곳도 있을 수 있고 어떤 여유가 있는 기업에서는 추가고용을 하여 일자리를 창출할 수도 있을 것임.
- 가령 근로기준법 제59조 근로시간과 휴게시간의 특례조항에 의존하여 장시간 노동 관행이 깊이 정착되어 있는 운수업의 경우에는 장시간 노동을 은폐하고 합리화하기 위해 실제 노동시간과 임금을 주는 노동시간의 분리, 포괄역산제를 통해 장시간 노동을 합리화하고 있음. 이를 개혁하기 위해서는 부분적으로는 운수업의 구조조정, 보편적 서비스 유지를 위한 보조금의 지급 등을 하면서도 노동시간의 단축, 특례조항 개정 등을 통해서 필요한 인력을 더 많이 충원하도록 해야만 할 것임.

(4) 노동시간 단축과 동시에 진행되어야 할 내용

- 아직도 실제로 비교적 저임금과 장시간 노동에 의지하고 있는 많은 소기업 그리고 일부 중기업들에게 주5일제의 도입, 노동시간 법제의 엄격한 집행은 적지 않은 부담으로 다가올 수 있음. 더구나 우리와 같이 중소기업의 고용비중이 큰 나라에서는 더 큰 부담으로 인식될 수 있음
- 그렇다고 저임금과 장시간 노동에 의지하고 있는 많은 중소기업들의 노동법규 미준수, 주5일제 도입기피 등을 눈감아줄 수 없는 상황임.
- 이를 타개하기 위한 방안으로 노동시간 단축과 작업장 혁신, 공정개선 등을 위한 컨설팅, 지원서비스를 동시에 제공하는 것임.
- 어려운 중소기업들을 법의 엄격한 집행에만 의존하지 않고 그런 법을 이행할 수 있는 여건을 만드는데 도움을 주면서 동시에 법을 지키도록 하는 방식을 취하는 방안임.

(5) 노동조합의 노동시간 단축에서의 역할

- 한국 노동조합들은 2003년 금융노조가 주5일제를 앞당기는 역사적 합의를 통해 노동시간 단축에서 중요한 역할을 한 이래 제대로 된 노력을 한 적이 그리 많지 않음.
- 노동조합들은 정부로 하여금 노동입법을 통해 노동시간을 단축하고 정부를 향해 노동시간 관련 행정감독을 강화하도록 하는 것 이외에 노동시간 단축을 위해 노동조합이 스스로 무슨 역할을 했는가에 대해서는 자문해 필요가 있는 점을 제기하지 않은 점도 아쉬움.
- 실제로 대공장의 노동조합들을 포함하여 노사가 담합하여 실질노동시간을 줄이기 보다 연장근로를 늘리거나 유지함으로써 눈앞의 이익을 늘리는데 급급했던 것은 아닌지? 노동조합들이 실질 노동시간을 줄이기 위해 단체협약 등을 통해 노력하거나 규제를 강화한 흔적이 많지 않음.
- 노동법 상은 주 48시간 노동제를 유지하고 있으나 실제로는 주 노동시간을 주 35 - 37시간을 줄여서 운영하고 있는 독일의 경우에는 단체협약을 통해 노동시간을 규율해 왔음.

- 뿐만 아니라 노동시간의 단축, 근로자의 필요에 따른 노동시간의 다양화, 유연화, 일과 가정의 양립을 위한 노동시간 정책 등의 개발 등이 필요한데, 이런 점에서의 분석은 물론 문제제기도 없었던 점이 아쉬운 점.

(6) 정부의 노동시간 정책 변화

- 발제에서 지적한 바와 같이 휴일근로시간을 근로시간 산정에서 제외하는 행정해석은 자동차업종, 조선업종 등 지나친 장시간이 관행화되어 있는 업종이나 기업에서의 장시간 노동관행을 방지하고 합리화하는 것으로 이용되어 온 점이 있기 때문에 수정 필요
- 근로기준법 제59조의 개정을 통해 운수업, 금융보험업, 통신업, 의료업, 위생산업 등을 제외하거나 근로시간과 휴게시간의 특례를 인정하는 경우 1일 최대노동시간, 1주 최대노동시간, 1일 최소연속휴식시간 등을 정해서 규제를 강화하는 방법을 택해야 할 것임.
- 노동시간의 보다 투명하고 명확한 관리를 위해서 애매한 영역으로 남아 있는 사무직, 전문직, 영업직, 판매직, 서비스직 등의 노동시간 계산을 명확하게 하여 white collar exemption의 범위를 명확하게 한정하여 변형된 포괄역산제나 부분적, 고정적 연장근로수당을 지급하고 공짜로 장시간 연장근로를 시키는 관행 등을 정비해야 할 것임.
- 근로자들에게 개인이나 가정의 필요에 따라 전일제에서 노동시간 단축을 요청할 수 있는 권리를 부여함으로써 일과 가정의 양립을 지원하고 노동시간의 단축과 유연화를 동시에 지원해야 할 것임
- 시간제 근로에 대한 비례주의적 임금과 대우를 명확하게 하고 차별을 없애기 위한 노력을 강화
- 공공부문에서부터 노동시간 관리를 투명하고 명확하게 하여 불필요한 연장근로시간을 줄이고, 전일제 직원들의 시간제 근로로의 전환을 자유롭게 하며, 정규직 시간제 근로를 정착시킬 필요 등

근로기준법 제59조 근로시간특례사업의 축소개정의 필요성

전윤구(경기대학교)

1. 근로시간의 특례사업규정의 문제점

현행 근로기준법 제59조는 그 열거된 사업에 있어서 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있도록 규정하고 있는데 연장근로의 최대상한에 대해서는 아무런 제한을 두고 있지 않다. 이처럼 동조에 의하면 연장근로의 상한통제는 서면 합의에 의해 이루어져야 할 것이지만 실제로 서면 합의가 이루어지는 경우도 극히 드문 것으로 드러나고 있다.

문제는 이들 특례대상사업의 비중이 적지 않다는 것이다. 2005년도 통계청의 사업체 기초통계조사자료에 의하면 근로기준법 제59조에 의한 근로시간 및 휴게시간 특례대상사업의 사업체수가 농림어업을 제외했을 때 근로기준법 적용대상 사업장의 62.4%를 차지하고 그 특례대상사업의 종사자수 또한 적용대상 임금근로자(농림어업 제외)의 45%를 차지하고 있다.¹⁾ 예컨대 물품판매업에 속하는 '도매 및 상품중개업과 자동차를 제외한 소매업'의 경우에 그 사업체수와 그곳에 고용된 근로자수의 규모가 각각 836,858개소에 2,442,842명에 해당한다(2008년 통계청 사업체기초통계조사). 설령 1~4인 고용의 영세사업장을 제외한다고 하더라도 해당 특례사업에 상당히 많은 임금근로자가 연장근로의 제한을 받지 않고 종사하고 있다고 보아야 한다.

이러한 상황에서 해당 근로시간특례사업에 대한 개정 없이 20인 미만 고용사업장에 주40시간제를 확대실시하는 것만으로는 실근로시간의 현저한 단축을 기대하기가 쉽지 않다고 말할 것이다.

2. 근로기준법 제59조의 연혁 : 1997년의 법개정을 통한 장시간근로의 합법화

현재의 근로기준법 제59조의 모태는 1961년에 처음 도입된 근로기준법 제47조의 2이다. 구 근로기준법 제47조의 2는 1997년까지는 큰 변화 없이 유지되어 왔다가 1997년에 개정되어 현재에 이르고 있다. 그러나 양자는 1997년을 기점으로 그 법률효과에 있어서

1) 한국노동조합총연맹, 「실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구」(노동부 학술연구용역보고서), 2007.11., 159면.

크게 차이가 난다. 입법당시 구 근로기준법 제47조의 2는 동조에서 열거하고 있는 사업으로서 공익 또는 국방상 특히 필요한 때에는 그 사업의 사용자가 보건사회부장관의 승인을 얻어 근로시간을 제42조(법정근로시간 1일 8시간, 1주 48시간)²⁾의 규정에 의한 주 48시간 또는 제43조(유해위험작업에서의 법정근로시간)의 규정에 의한 주36시간의 범위 내에서 1일 8시간 또는 6시간을 초과할 수 있으며 제44조의 규정에 의한 휴게시간을 변경할 수 있다고 규정하였다. 이는 결국 이들 사업에 있어서 1주 단위의 변형근로시간제를 허용하는 것이었다. 즉 하루의 법정근로시간인 8시간(유해위험사업에서는 6시간)을 초과하여 근로하게 할 수 있다는 것일 뿐, 1주 48시간이라는 법정근로시간 자체가 늘어나지는 않았기에 이를 준수하여야 했다.

그 후 법정근로시간의 단축으로 1주 법정근로시간이 48시간에서 44시간으로 줄어들었으나 그 법률효과의 골자는 변경되지 않고 지속되었는데, 1997년 근로기준법의 개정 당시 동조의 성격에 본질적인 변화가 발생하였다. 즉 변형근로시간제가 대대적으로 도입되었던 당시에 1주 단위 변형근로시간제를 규정하고 있었던 구 규정의 존립의의가 상당히 약화된 상황에서 현행 근로기준법 제59조는 법개정을 통해서 1주 법정근로시간(40시간 혹은 44시간)을 주 12시간 연장을 재차 초과하여 그 이상의 초과근로를 할 수 있도록 하는 규정으로 '변질'되었다. 초과연장시간수에 대해서는 사용자와 근로자대표와의 합의에만 맡겨둘 뿐 그 상한선에 관해서는 아무런 기준도 제시하고 있지 않아서 이론적으로는 주 60시간을 넘는 시간을 근로하도록 하는 것도 가능하게 된 것이다. 법개정 당시 혹은 현재시점을 통틀어 동일한 사업을 둘러싸고 이렇듯 긴 연장근로가 요청될 정도로 우리나라 경제구조나 각 사업의 특성이나 본질적으로 달라지진 않았을 것이다. 그럼에도 불구하고 당시 법개정을 전후하여 동 규정에 대해서는 1996년도 노개위 논의단계에서도 그리고 1997년 국회 환노위 입법단계에서도 이에 대한 어떠한 논의기록도 존재하지 않음이 확인되었다. 단지 전언에 의하면 법개정 당시에 연장근로의 상한선이 제대로 지켜지고 있지 않은 실태와 그에 따른 무수한 범위반상태를 해소하기 위하여(?) 노동부 내부적으로 별다른 검토 없이 연장근로 상한선 초과를 허용하는 입법안이 작성된 것으로 보인다.

3. 일본 노동기준법의 관련 규정의 연혁과 시사점

구 근로기준법 제47조의 2의 신설 당시에 주된 참고 대상은 의심의 여지없이 일본의 노동기준법 제40조라고 할 수 있다. 일본 노동기준법 제40조의 현재까지의 개정연혁을 살펴볼 때 동조 및 관련 시행규칙도 여러 번의 커다란 개정과정을 겪었으나 4주 이내의

2) 다만 제42조 제1항 단서는 당사자의 합의로 1주에 60시간을 한도로 근로할 수 있도록 하고 있다.

변형근로시간제의 일환으로서 입법되었던 그 본질적인 성격에는 현재까지 큰 변화가 없다. 동조의 개정연혁 검토로부터 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다.

첫째 일본 노동기준법 제40조에 관계된 법규정은 특례대상 사업에 대한 법정근로시간의 연장을 피하다가 1980년대부터는 법정근로시간의 단축추세를 반영하여 이를 적절한 수준으로 축소하였다는 점이다. 실제로 노동기준법 시행규칙의 법정근로시간의 특례와 관계된 규정(제26조 내지 제29조)은 제정 당시부터 1980년까지는 이들 특례대상 사업에 있어서 법정근로시간을 연장하고 이를 기초로 변형근로시간제를 활용하는데 중점을 두어 오다가 1981년에 법정근로시간에 대한 특례를 단계적으로 폐지하고 그 후 근로시간의 단축(특히 1987년 개정)을 반영하여 법정기준근로시간을 일정 수준까지 단축하고(현재 일반 법정근로시간이 40시간임과 비교하여 특례사업은 44시간~40시간으로 정착) 변형근로시간제도 이를 기초로 해서만 활용할 수 있도록 하였다.

이에 반해 우리 근로기준법은 1997년 법개정을 통해 오히려 과도한 연장근로를 허용하는 쪽으로 변경되었다는 점을 알 수 있다. 더구나 1997년의 법개정 이전에는 이들 사업에서는 (근로자의 동의여부를 불문하고) 1주 단위의 변형근로시간제의 실시가 허용된다는 정도의 의의만을 가지고 있던 구 근로기준법 제47조의 2가 1997년의 법개정을 통하여 오히려 연장근로의 한도를 다시 초과하는 연장근로의 확대조항이 됨으로써 2000년대에 들어서 근로시간 단축추세에 반하는 조항이 되었다는 점이 특이하다.

둘째, 일본 노동기준법 시행규칙은 특례대상사업 전부에 대해서 법정근로시간의 특례를 인정하지는 않고 있다는 점이다. 법 제정 당시부터 노동기준법 시행규칙은 교육 및 연구조사사업(노동기준법 제8조 제12호), 소각·청소 및 도축사업(동조 제15호)는 법정근로시간의 특례도 휴게시간의 특례도 전혀 적용되지 않았다. 또한 금융보험, 중개, 주선, 집금(集金), 안내 혹은 광고사업(노동기준법 제8조 제9호)은 휴게시간의 특례의 대상이었을 뿐 법정근로시간의 특례대상이 되지는 않았다. 그 이유는 무엇보다 노동기준법 제40조가 언급한 대상업종이었다고 해서 언제나 특례의 대상이 되어야 하는 것이 아니라 동조가 요구하듯이 “공중의 불편을 피하기 위해 필요하거나 기타 특수한 필요가 있”어야 한다는 점을 중시한 때문이라고 할 것이다. 이에 비추어 보면 우리나라의 현행 근로기준법 제59조의 특례대상업종 중에서는 사업운영실태를 꼼꼼히 재검토해 보면 그 업종의 성질상 일본의 경우와 같이 특례설정의 필요성이 없는 사업이 적지 않을 것으로 예상된다.

‘고용위기’를 극복하기 위한 실노동시간단축방안

이상호(금속노조 정책연구원 연구위원)

1. 실노동시간단축의 배경과 필요성

‘고용위기’라는 시대적 과제가 실노동시간의 단축을 요구하고 있다. 최근 한국사회의 최대 화두는 ‘일자리창출’이다. 2008년 몰아닥친 세계적 금융위기의 충격이 가라앉고 최근 들어 경기가 다시 살아나고 있지만, 고용회복의 뚜렷한 조짐은 보이지 않는다. 대부분의 경제전문가들은 한국경제가 전형적인 ‘고용없는 성장’의 특성을 보이고 있다고 경고하고 있다. 고용통계상으로 제조업을 중심으로 취업자의 수가 늘어나 고용율이 10월 말 현재 약 59.4%, 실업율이 약 3.3%를 보이고 있다. 하지만 통계청의 보도자료에 따르면, 여전히 실업자로 분류되지 않는 취업준비생과 구직단념자 또한 꾸준히 늘어나고 있다. 특히 15세에서 29세 청년실업율은 여전히 7%에 이른다. 지난 1월 121만 실업자, 명목실업율 5.0%라는 사상최대치를 깨고 난 후 일정하게 명목실업율이 줄어들고 있지만, 10월 말 현재 실질실업자수는 실업자 83만, 구직단념자 21만, 취업준비생 61만으로 총 165만에 이르고 있다. 2010년 11월 현재 한국사회는 여전히 ‘고용위기’의 긴 터널 중간에 서 있는 것이다. 더 큰 문제는 ‘질 좋은 일자리’라고 분류되는 정규 상용직의 경우 정체, 혹은 감소현상이 뚜렷하게 나타나고 일부 늘어나는 일자리가 임시직과 기간제를 비롯한 ‘질 낮은’ 고용으로 채워지고 있다는 점이다. 이 뿐만이 아니다. 일자리의 증가로 인한 일시적 ‘착시현상’에 불과하다. 고용문제에 있어 현재 한국사회가 봉착한 심각한 문제는 경기가 어려울 때 나쁜 일자리인 비정규직이 더 빨리 줄어들고 경기가 회복되면 다시 나쁜 일자리만 늘어나는 악순환구조가 정착되고 있다는 점이다. 한마디로 경기변동에 따라 비정규직의 고용조정은 큰 폭으로 요동치는 반면, 흔히 ‘질 좋은 일자리’라고 말하는 정규 상용직의 경우 정체, 혹은 감소현상이 뚜렷하게 나타나고 있다.

‘양질의 일자리’에서 새로운 고용을 창출하기 위해서 실노동시간단축은 반드시 필요하다. 고용창출정책의 핵심과제가 단순히 일자리의 절대수치만을 늘리는 것이 아니라, 제대로 된 일자리를 보다 많이 만드는 것에 있다는 것에 이론의 여지가 없을 것이다. 그래서 경기회복이 진행되고 있는 현재의 시점에 특히 ‘양질의 일자리’를 늘릴 수 있는 정부의 능동적인 정책조치가 필요하며, 그나마 지불능력을 갖추고 고용창출의 여력이 있는 대기업과 공공부문에서 양질의 일자리를 우선적으로 만들 수 있는

획기적인 방안을 모색해야 한다. 더 나아가 노동조합 또한 일자리문제를 단지 남 탓으로만 돌리지 말고 능동적인 실천방안을 적극적으로 마련해야 할 상황이다.

그렇다면 고용문제해결을 위한 핵심방안으로서 노동시간단축이 왜 중요한가? 일반적으로 고용창출은 매출과 생산증가에 따라 요구되는 기업의 신규투자 및 재투자에 의해 유발된다고 말한다. 기존 사업부문을 확장하고 새로운 사업영역을 개척하는 과정에서 필요노동력이 발생하고 이는 다시 노동수요, 즉 일자리만들기로 이어진다고 보는 것이 일반적이다. 하지만 한국사회의 기업과 산업현실은 이러한 접근방식에 새로운 시각을 요구하고 있다. 고용창출은 단순히 ‘새로운’ 일자리를 통해 만들어지기도 하지만, 기존 일자리를 공유하는 방식으로도 가능하다. 예를 들어 조당 12시간씩 2조 2교대로 24시간 가동되는 사업장의 경우 조당 8시간씩 3조 3교대를 도입하는 경우 추가적인 33%의 신규채용이 가능하다. 이 뿐만 아니라, 상시주간근무를 하고 있는 금융부문과 공공부문에서 일일 8시간 근무 및 연월차규정만이라도 엄격히 준수하게 된다면, 사용자는 업무유지를 위해 추가적인 필요노동력을 충원할 수밖에 없을 것이다. 바로 이 지점에서 ‘새로운’ 일자리는 공장과 기업을 새로 만드는 방식이 아닌, 일자리공유 및 나누기를 통해 충분히 만들어질 수 있다는 사실을 명확히 인식해야 한다.

왜 다시 실노동시간단축의 의제를 이 시대에 한국사회에 전면화해야 하는가? 그 답은 단순하다. 다른 나라와 달리, 기존 취업자의 장시간노동이 일반화되어 있는 한국사회에서 노동시간의 단축을 통한 일자리만들기 가능성은 충분하기 때문이다. 연간 평균노동시간이 2300시간에 이르는 우리사회가 일일정규노동시간 8시간을 기준으로 한 정규노동시간을 지키기만 한다면, 기존 취업자 1인당 약 400시간의 필요노동시간이 추가적으로 발생하고 이는 현재 취업인구 대비 약 21% 신규채용이 가능하다. 예를 들어 양질의 일자리라고 일반적으로 인식되는 현대차의 경우 약 4만 5천명의 노동자들이 현행 연간 2400시간 노동을 근로기준법의 소정노동시간규정에 맞게 약 1900시간으로 줄이기만 해도 9375명의 추가인력이 일자리를 가질 수 있다. 즉 한국사회에서 고질적인 사회병으로 관행화되고 있는 장시간노동체제를 줄일 수만 있다고 하더라도 ‘고용위기’시대에서 질 좋은 일자리의 ‘고용혁명’은 충분히 현실화될 수 있다.

과연 그렇다면 왜 한국사회의 장시간노동체제는 일상화되고 있는가?

2. 장시간노동체제의 원인과 담합구조

‘성장제일주의’와 ‘과로사회’가 장시간노동체제를 재생산하고 있다. 한국사회에서 장시간노동체제가 유지, 존속되는 원인은 다양하게 분석할 수 있다. 장시간노동체제의 형성배경은 크게 구조적 측면과 주체적 요인으로 구분가능하다. 먼저 장시간노동체제를 존속시키고 있는 가장 중요한 구조적 원인은 바로 생산, 유통, 소비 모든 측면에 만연해 있는 ‘성장제일주의’에 있다. ‘열심히 일을 해야 한다’는 사회적 미덕이 언제부터인가 과당경쟁과 성장주의에 불을 붙이고 결국 ‘회사인간’과 ‘과로사회’를 만들어버린 현실이 이를 잘 보여준다.

결국 ‘브레이크 없는 질주’를 할 수 밖에 없는 한국사회의 현실 속에서 장시간노동체제를 제어할 수 있는 유일한 장치는 법제도적 조절장치 밖에 없다. 하지만 이 또한 ‘탈규제’와 ‘자유경쟁’의 논리로 인해 노동시간에 대한 적절한 규제라는 본연의 역할을 상실하고 있다. 노동시간과 관련된 근로기준법은 문구상으로 일일노동시간과 주당노동시간을 정하고 있지만, 수많은 예외조항과 편법적용을 통해 노동시간규제장치로서의 자기기능을 상실한지 오래되었다. 개별노동자의 분명한(?) 반대가 없는 한 실노동시간의 무한정 사용이 가능한 것이 우리의 현실이다.

이러한 현실은 OECD 통계에서 명확히 확인된다. 2008년 기준 한국의 연간노동시간은 2316시간으로 29개 OECD 국가들 중에서 압도적 1위를 지난 10년째 유지하고 있다. 이 수치는 2위인 그리스와 약 200시간 이상 차이가 날 뿐만 아니라, OECD 평균치인 1786시간과는 무려 600시간이 차이가 난다. 더욱이 2004년 7월부터 법정 주당노동시간을 44시간에서 40시간으로 줄였음에도 불구하고 연간 실노동시간은 크게 줄어들지 않고 있다. 2004년 2404시간이던 연간 노동시간이 2007년 현재 2316시간으로 고작 88시간이 줄어들었다. 대부분의 일반직과 사무직은 여전히 저녁 6시 이후 연장근무는 물론, 야근이 일상화되어 있고, 생산직의 경우 평일 잔업은 물론, 휴일특근으로 공장에서 ‘뺨이’를 치고 있는 것이 우리의 현실이다.

더욱 심각한 문제는 인력충원과 비용부담에 대한 여유가 있는 제조업, 금융 및 공공부문의 대기업에서조차 2004년 이후 정상근로시간은 줄어든 반면, 초과노동의 확대로 인해 실노동시간의 단축이 제대로 이루어지지 않고 있다는 점이다. 상대적 저임금과 최대 가동율을 유지할 수밖에 없는 영세중소기업의 경우 현실적인 비용-수익부담으로 인해 실노동시간단축을 무조건적으로 추진하기 힘들다는 점은 일면 이해할 수 있다. 하지만 소위 질 좋은 일자리를 제공할 수 있는 대기업의 경우 지난 10년간 피고용인의 감소추세는 기존 취업자의 장시간노동추세와 명확하게 동전의 양면을 이

루고 있다. 바로 이 문제가 고용위기를 벗어나기 위한 한국사회의 전략적 선택에 있어 첫 출발점이 되어야 한다.

장시간노동체제에 대한 노사정의 담합구조가 더욱 고착화되고 있다. 더 큰 문제는 장시간노동체제에도 불구하고 고혈노동-과로사회에 대한 사회적 경각심이 아직도 너무 약할 뿐만 아니라, 이해당사자간의 편의적인 담합구조가 시간이 지날수록 더욱 공고해지고 있다는 점이다.

과연 그렇다면 노사정간에 이해상충이 나타날 수밖에 없는 문제임에도 불구하고 한국사회에서 장시간노동체제의 담합구조는 어떻게 만들어지고 이는 다시 재생산되고 있는 것인가? 원론적인 의미에서 노동운동의 역사가 말해주듯이 노동자는 노동시간을 줄이기 위해 노력하는 반면, 사용자는 고정자본의 비용절감과 가동시간의 극대화를 위해 필요노동력을 노동시간의 연장으로 대체하려고 한다. 바로 이러한 이해상충을 해결하기 위해 법제도적인 차원에서 정부는 초과근로규정을 만들고 할증수당율을 개발하게 된다. 만일 여기서 노동자들이 자신의 총액임금의 증가만을 추구하고 사용자의 생산최대화전략에 포섭된다면, 성장기에서 조차 고용창출효과는 노동시간연장효과로 대체될 수밖에 없다. 더욱이 우리나라와 같이 노동시장의 분단화가 심하고 노동시간 관련 법제도적 규제장치가 약한 경우 ‘잘 나가는 대기업’ 일수록 연장근로와 특별근로를 포함하는 실노동시간의 연장은 일반화되고 신규채용에 대한 유인효과는 전혀 발휘되지 못하게 된다. 여기에 실노동시간이 길면 길수록 단위시간당 임금이 높아지는 임금제도(시급제)의 특성으로 인해 취업자 개인당 총액임금은 증가하고, 그 비용부담을 사용자는 비정규직투입과 외주 및 분사화를 통해 완충시키려고 한다. 결국 지불능력을 가지고 있는 대기업의 질 좋은 일자리는 점차 소수의 장시간노동자들의 전유물로 변하게 되는 것이다. 이들은 기본급에 대한 관심 보다는 변동급과 성과급을 통해 총액임금 최대화를 추구하게 되고, 사용자 또한 신규채용의 필요성 보다는 초과노동에 대한 유인책을 더욱 강화시키게 되는 것이다.

바로 이러한 실태를 잘 보여주는 사례가 현대자동차이다. 2004년 주 40시간 법정노동시간이 발효되었음에도 불구하고 연간 총 노동시간의 변화는 거의 없다. 오히려 평일연장과 휴일특근을 포함하는 초과노동은 2006년에 매출하락에 따른 생산감소로 인해 잠시 줄어들다가, 2007년 현재 약 857시간을 나타내고 있다. 이는 연간 총노동시간의 약 34%에 해당하는 수치이다. 금속노조 현대자동차지부의 자체조사에 따르면, 40대 이상의 비중이 약 74%를 넘어서고 50대 이상이 약 20%에 이르는 고령화추세에도 불구하고 현대차 조합원들은 평일연장근로는 물론, 월 2회 이상의 특근을 약

89.5%가 하고 있으며, 월 4회 이상 특근(매주 특근)을 하고 있는 비율이 무려 43.4%에 이른다. 더 큰 문제는 약 90%의 조합원이 하고 있는 평일연장근로의 1회당 시간이 3시간 이상인 조합원도 무려 15.7%에 이른다. 이러한 연장근로의 초과가 단순히 일시적이고 예외적인 것이 아니라는 사실은 바로 근무형태에서 확인된다. 즉 주야 12+12근무방식을 취하고 있는 조합원(9.9%)과 상당수의 상시주간조 조합원들은 주당 12시간 이상의 연장근로를 일상적으로 수행하고 있는 것으로 판단된다.

이러한 장시간노동체제는 현대자동차에 한정되지 않는다. 금속노조가 최근에 조사한 부품업체의 근무형태 분석자료에 따르면, 조사에 응한 11개 사업장의 연간 평균노동시간은 2007년 2654.3시간, 2008년 2725.7시간, 2009년 2752.7시간으로 계속 증가하고 있다. 또한 2010년 상반기 월 평균 잔업시간은 39.4시간이고, 월 평균 특근 시간은 52.9시간이었다. 즉 월평균 총 노동시간은 약 252시간에 이른다.

이러한 결과는 법정근로시간에 대한 근로기준법상의 규정을 따르더라도 탈법적 상황을 명확히 확인할 수 있다. 주당 연장근로 허용시간 12시간을 최대한 사용하고 탄력근로시간제도를 적용한다고 하더라도 월 평균노동시간은 총 208시간, 연간 노동시간은 2496시간을 넘어서서는 안된다. 하지만 대부분의 사업장에서 주말근무, 휴일근무라는 명목으로 이루어지는 특근을 통해 대부분 이러한 법적 규제선을 넘어서고 있다. 이는 근로기준법상 초과근로의 주당 12시간 제한규정이 휴일근무에는 적용되지 않기 때문에 벌어지는 일이다. 더욱이 제조업 사업장에 일반화된 조당 11시간 맞고대제, 더 나아가 주간근무자의 12시간 근무 등은 일시적인 연장근로가 아니라, 상시적인 근무형태란 점에서 명백한 불법행위이다.

한편 현대자동차의 경영실적 대비 고용지표는 고용정체에 재벌대기업의 '고용없는 성장'을 잘 보여주고 있다. 총 매출액은 2005년 27조 3887억원에서 2009년 31조 8593억원으로 약 16.34% 증가한 반면, 총 고용인수는 5만 4115명에서 5만 59984명으로 약 3.45%가 증가하였을 뿐이다. 더욱이 정비직 노동자를 포함한 생산직 노동자의 증가폭은 동일 기간내에 고작 248명(0.008%)에 그치고 있다. 이는 현대자동차가 시장수요의 증가에 따른 필요생산의 증가분을 국내공장에 대한 신규 및 재투자 대신에 해외공장생산을 통해 공급하고 있다는 것을 반증하는 것이다. 또한 생산직의 고령화추세에 따라 날로 늘어나는 정년퇴직자의 증가에도 불구하고 현대자동차가 기존 취업자의 장시간노동과 비정규직의 투입을 통해 필요노동력을 대체하고 있다는 것을 명확히 보여준다.

즉 일상화된 장시간노동체제는 기업으로 하여금 투자확대와 고용창출을 회피하도

록 만들고, 노동자로 하여금 임금제도 및 노동시간제도의 개선을 계속적으로 유보시키도록 만든다. 한편 이러한 노사간의 이해가 고용에 대한 사회적 책임으로 발전하지 못하고 기업단위에서 지불능력에 따른 초과노동에 대한 유인과 고임금추구에 간히는 순간, 초과노동의 유인을 통한 설비가동율의 최대화를 목표로 한 장시간노동체제가 지속적으로 재생산되는 것이다. 이러한 과정을 거쳐 결국 초과노동의 이익을 노사가 나누어 먹는 ‘장시간노동체제의 담합구조’가 고착화되는 것이다.

3. 노동부의 근로시간 개정법률안의 문제점

노동부는 지난 11월 18일 ‘탄력적 근로시간제도’의 단위기간을 취업규칙에 따르는 경우 주에서 1개월로, 노사합의에 의한 경우 3개월에서 1년으로 확대하고, 초과근로나 사용하지 않은 휴가를 근로시간으로 환산하여 저축한 뒤 필요할 때 휴가로 사용하거나 저축시간이 없어도 미리 휴가를 사용하고 나중에 초과근로로 보충하는 ‘근로시간 저축휴가제’를 내년에 입법하기 위해 근로기준법 일부개정법률안을 예고하였다. 하지만 이 개정안은 ‘실노동시간의 단축’이라는 명분에도 불구하고 기존 근로시간에 대한 법 규정의 심각한 문제로 인해서 노동시간의 유연화만 강화시키며, 초과근로에 대한 유급지급 자체가 유명무실화될 위험성을 상당히 내포하고 있다.

탄력적 근로시간제도의 단위기간의 연장은 사용자의 필요에 따른 일방적인 노동시간 유연화만을 강화시킬 뿐, 노동자에게 불규칙한 근무시간, 초과노동의 일상화만을 초래할 것으로 예상된다. 탄력적 근로시간제도에 대한 노동부의 개정안은 업무량변동에 따라 요구되는 초과근로를 보다 용이하게 만들기 위한 노동시간의 유연화정책에 불과하다. 현행 탄력적 근로시간제도의 활용률이 낮은 이유를 단위기간이 짧기 때문이라는 일방적인 판단 하에 이루어진 전형적인 ‘친기업적’ 조치이다. 실제로 탄력적 근로시간제도의 활용도가 낮은 이유는 단위기간의 문제가 아니라, 현행 법정기준에 따르면 사용자도 연장근로는 물론, 특근까지 사실상 마음대로 사용할 수 있기 때문이다. 주 48시간의 평균노동시간은 물론, 1회 10시간 이상이 가능한 주말근무가 언제든지 가능한데, 왜 사용자가 탄력적 근무시간제도를 이용하려고 할 것인가?

사례로 언급하고 있는 선진국들의 1년 단위 탄력적 근로시간제도는 주 35시간에서 주 40시간에 이르는 정규노동시간을 엄격하게 준수하고 있는 상황에서 노동시간의 유연성을 일정하게 높이기 위한 보완조치이다. 우리의 경우 위에서 살펴본 바와 같이 연장근로규정은 물론, 특별근무라는 이름 하에 사용자의 필요에 따라 자유롭게 초과근무를 실시할 수 있는 곳에서 이러한 탄력적 근무시간제도의 단위기간까지 확

대하게 된다면, 실노동시간의 단축은 불가능할 뿐만 아니라, 노동자의 일상생활은 불규칙해질 수 밖에 없다.

초과노동과 미사용 휴가를 적립하여 필요시 사용할 수 있도록 하는 ‘근로시간저축휴가제도’는 실노동시간단축에 일정한 효과를 발휘할 것으로 보이지만, 기간별 총노동시간에 대한 명확한 제한선을 두는 노동시간상한제와 병행하여 도입되어야 한다. 현행 ‘보상휴가제도’를 변형시킨 이번 ‘근무시간저축휴가제도’는 노동자의 노동시간 선택권을 강화한다는 의미에서 긍정적이다. 보상휴가제의 경우 선근로-후휴가만 가능하였지만, 근로시간저축휴가제는 선휴가-후근로도 가능하다는 점, 그리고 노동자가 육아, 교육훈련, 안식년 등과 같은 장기간 휴가를 계획할 수 있다는 점, 경기불황시 소득안정에 도움이 될 수 있다는 점 등에서 의미있는 제도개선이다.

아직 그 세부시행령이 발표되지 않았기 때문에 명확하게 지적할 수는 없지만, 다음과 같은 지점은 반드시 보완되어야 한다. 먼저 보상휴가제도에서도 마찬가지로 노동자가 자신의 필요에 의해 저축된 노동시간 만큼 휴가를 다른 불이익이 없이 사용할 수 있는 법제도적 보호장치가 요구된다. 우리의 현실은 기존에 보장된 연차휴가 조차 사용자의 동의 없이 사용하기가 사실상 불가능하다는 점을 고려할 때, 휴가제도에 대한 폭넓은 제도개선이 요구되며, 이러한 변화가 산업현장에서 제대로 실현되도록 노동부의 감시감독이 반드시 필요하다. 둘째, 근로시간저축휴가제에서 규정하고 있는 시간계좌형태에 대한 선택과 연장근로수당 미지급의 상한선 결정을 사용자에게 임의적으로 맡겨서는 안된다. 노동부의 운영방안에 대한 자료를 보면, 단기(1년 이내)와 장기(1년 이상)로 구분되는 시간계좌의 적용방안과 적립근로시간의 상한선을 ‘사업장여건’에 맡기고 있다. 이런 경우 노동자의 대표성이 약한 중소기업의 경우 사실상 정산기간 내 초과근로시간을 사용하지 못함으로써, 무급처리되는 사태가 발생할 가능성이 상당히 높다. 이에 대한 보다 엄격하고 세밀한 보완조치가 요구된다. 셋째, 모든 형태의 초과노동과 휴가를 모두 시간계좌에 적립하고 일정량 상한선 이상에 한 해 가산수당을 사후에 지급하는 방식을 일시에 도입하는 것은 문제가 있다. 현재 많은 노동자들이 연장근로수당을 사실상 생활임금으로 인식하고 있는 상태에서 평일연장근로수당까지 무급화하고 자유시간으로 사용하라는 것은 비현실적이다. 오히려 연장근로의 경우 일정범위(주 12시간 분)까지 유급으로 지급하고 주말특근과 휴일근무를 적립해서 장기간 휴가로 모아서 사용하는 방식을 먼저 시행하는 것이 실효성이 있을 것이다.

연차휴가 대상자를 확대하고 사용촉진조치를 미리 시행하는 방안은 연차휴가 사용을

을 높인다는 점에서 의미가 있다. 하지만 노동조합의 감시감독이 약한 중소기업장의 경우 사용자의 농간에 의해 미사용휴가에 대한 보상을 받지 못하는 경우가 발생할 소지가 있다는 점에서 보완조치가 필요하다.

무엇보다 이번 노동부의 근로기준법 일부개정법률안은 ‘앙꼬가 빠진 찌뽕’이라고 평가할 수 있다. 정부가 수차례 강조한 고용창출을 위한 실노동시간단축방안은 전혀 없고 노동시간의 유연화 강화와 초과근로로 인한 임금비용부담을 줄이는 것을 중점 내용으로 하는 이번 발표는 전형적인 ‘비즈니스 플랜드리’ 입법안이기 때문이다.

과연 그렇다면 한국사회의 시대적 화두가 되고 있는 ‘일자리만들기를 위한 실노동시간단축방안’은 무엇이며, 어떻게 이를 추진할 것인가?

4. 고용창출을 위한 실노동시간단축방안

노동시간 관련 법제도의 혁신적인 개혁이 필요하다. 먼저 무엇보다도 현행 근로기준법상의 근로시간 규정을 개정해야 한다. 고용안정은 물론, 일자리창출에 긍정적인 효과를 발휘하기 위해서는 법정노동시간에 대한 현행 규정을 보다 엄격하고 세밀하게 바꾸어야 한다. 현행 규정에 따르면, 일일 근로시간은 8시간, 주당 근로시간은 40시간으로 되어 있지만, 이것은 문구에 불과하다. 법 규정의 허점으로 인해 사실상 실제 노동시간은 무한대로 늘릴 수 있다. 어떻게 이런 일이 가능한가? 분명 법 규정상으로 연장근로는 당사자의 합의에 의해서만, 더 나아가 주당 12시간 이내에서만 늘릴 수 있다고 되어 있다. 하지만 코에 걸면 코걸이, 귀에 걸면 귀걸이인 예외규정에 의해서 연장근로의 규제는 사실상 불가능한 것이 현실이다. 사용자의 직간접적인 압력이 뻗어 보이는데도 노동자 개인의 동의, 혹은 노동부장관의 사후인가라는 형식적인 제한규정 외에, 연장근로를 제어할 수 있는 방안은 존재하지 않는다.

더 심각한 문제는 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 법 규정상 분리되어 있다는 사실이다. 즉 야간근로와 휴일근로에 대한 제한은 전혀 존재하지 않는다. 즉 야간근로와 휴일근로는 소위 할증수당(가산임금)만 지급하면 무한대로 사용할 수 있도록 만들어 놓았다. 2000년 노동부는 근로기준법 52조 1항에 대한 행정해석을 통해 주당 12시간 한도 내에서 사용하도록 규정한 연장근로에 휴일근로는 포함되지 않는다고 공지하였다. 과연 이러한 해석이 상식에 맞는 것인가? 연장근로시간이 법정근로시간(주 40시간)을 초과하는 근로시간이라고 한다면, 휴일근로시간도 당연히 연장근로시간에 포함하는 것이 당연한 것이 아닌가? 하지만 우리나라의 노동부는 그렇지 않다고 이야기

하고 있는 것이다.

많은 노동법 학자들이 이러한 행정해석은 잘못된 것이라고 주장하고 있다. 하지만 해당 노동자가 이 문제를 법적 소송으로 제기하지 않는 한, 사용자가 할증수당만 지급하면 휴일근무는 제어할 수단이 없다. 진정 정부가 실업문제를 해결하고 일자리만 들기를 원한다면, 근로기준법의 노동시간규정부터 전면 개정하는 모범을 보여야 할 것이다.

이를 위해서는 노동부는 먼저 법정노동시간의 엄격하고 포괄적인 적용원칙에 따라 모든 사업장과 노동자에 대한 주 5일제 적용, 노동시간규정에 대한 당사자간 서면합의의 의무화와 노동조합의 동의, 특례업종의 예외조항 제한 및 비정규직 적용에 대한 인센티브 제공, 주/월/분기/연간 총 노동시간의 상한선 도입, 법정노동시간의 추가적인 단계적 축소 등을 추진해야 한다. 또한 연장근로와 휴일근로 등을 포함하는 초과노동시간규정을 신설하고 그 상한선을 정하는 동시에, 사유제한을 도입하여 실노동시간의 단축을 현실화시켜야 한다. 이러한 실천방안이 구체화될 때 비로소 노동시간의 유연성을 높일 수 있는 탄력적 근무시간제도, 노동시간계좌제, 선택적 보상휴가제도 등에 대해 노사가 보다 진정성있게 논의할 수 있을 것이다.

고용위기시대 실노동시간단축을 포함한 종합적인 ‘고용사회협약’이 필요하다. 한국사회가 봉착하고 있는 일자리문제를 해결하기 위해서는 실노동시간의 단축방안을 포함하는 고용문제 전반에 대한 사회적 협의기구가 필요하고 이를 통한 사회적 합의가 요구된다. 한편 지난 6월 8일 경제사회발전노사정위원회(이하 노사정위)가 ‘장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문’을 발표하였다. 이에 따르면, 2020년까지 연간 실노동시간을 1800시간대로 줄이고 이를 추진하기 위한 노사정 범국민추진기구를 구성한다고 밝히고 있다. 이들은 장시간근로 관행개선을 통한 고용창출기반의 확대, 노동자와 기업의 여건에 맞는 다양한 근무형태의 개발 및 확산, 합리적인 임금체계로의 전환 모색과 중소기업의 장시간노동 개선활동에 대한 지원 등을 구체적인 목표로 설정하고 있다.

노사정위의 이러한 합의문 발표에도 불구하고 장시간노동체제의 극복에 대한 정부와 노사정위의 진정성에 대해 의문을 제기할 수밖에 없다. 이들이 제시하고 있는 세부 실행계획이 소위 양질(?)의 파트타임 일자리 창출과 생산성 및 직무를 반영한 임금체계로의 전환 등에 한정되어 있을 뿐만 아니라, 장시간노동체제의 해소를 위한 실노동시간단축에 대한 실질적인 방안은 전혀 제시하고 있지 않다. 실노동시간단축에

대한 구체적인 방안을 제시하지 않고 어떻게 10년 내 연간 실노동시간을 500시간 이상 줄일 수 있단 말인가? ‘선언문’으로 포장하고 ‘구색맞추기’에 급급한 노사정위의 기존 행태로 볼 때, 노사정위는 보다 책임감있는 이해당사자들이 참여하는 다른 사회적 협의기구로 전면 개편되어야 할 것이다.

이러한 문제의식에 따라 한국의 노동시장문제를 사회적으로 공론화하기 위한 ‘고용사회위원회’를 제안하고자 한다. 중앙과 지방차원에서 노사민정대표자가 참가하는 ‘고용사회위원회’를 구성하고 이러한 사회적 협의기구에서 합의된 내용을 ‘고용사회협약’으로 현실화할 수 있을 것이다. 고용사회위원회는 정부산하의 임의기관이나 위원회 보다는 법적인 강제력을 지니고 독립성을 보장받는 상설특별기구로서 고용안정, 고용연계 및 고용창출과 관련된 핵심의제들을 다루는 동시에, 국가차원의 종합적인 고용대책을 정기적으로 논의하는 사회적 협의체의 성격을 가져야 한다. 특히 고용관련 법제도(고용보험법, 근로기준법, 고용조정 및 고용창출 등)의 전반적인 재검토와 개혁안을 심의, 청원할 수 있어야 한다. 더 나아가 고용의제와 직간접적으로 관련되는 사회정책과 경제정책을 보완적으로 논의할 수 있다면, 고용사회위원회의 역할은 더욱 제고될 수 있을 것이다. 한편 각 시기마다 제기되는 고용문제의 세부쟁점들을 사전적으로 검토하기 위한 실무분과들이 배치되어야 하며, 이러한 각 분과에는 노사정의 논의와 합의에 도움이 될 수 있는 전문가들로 자문단이 구성되어야 할 것이다. 실무자들에 의한 검토와 노사정대표자의 심의를 거쳐 합의한 내용은 고용문제와 직간접적으로 관련된 이해당사자들의 의견을 들을 수 있는 공청회 등과 같은 사회여론의 공론화과정을 거쳐야 할 것이다. 이러한 과정을 거치고 난 후 사안의 중요성과 위상에 따라 고용사회협약, 혹은 고용관련 입법안으로 나누어 제도화과정을 거칠 수 있을 것이다.

실질실업율이 15%에 육박하고 불안정고용층이 전체 취업자의 절반에 이르는 우리의 현실을 고려할 때, ‘고용사회협약’은 고용문제에 대한 종합적인 대책으로서 일자리지키기-나누기-만들기에 대한 구체적인 방안이 포함되어야 한다. 특히 실노동시간단축을 통한 고용유지, 안정 및 창출을 위해서 책임있는 이해당사자(정부/대기업 노사)의 적극적 역할을 추동해야 할 것이다. 여기에서 고용문제에 대한 ‘상박하후’원칙에 따라 노동시간단축을 실행하는 기업과 노동자에 대한 인센티브를 제공하는 동시에, 고용문제에 대해 무책임한 기업 노사에 대한 패널티를 부여하는 방안을 모색해야 한다. 바로 이러한 과정을 거쳐 장시간노동체제에서 재생산되는 이해담합의 외부효과는 최소화되며, 실노동시간단축을 통한 노동의 인간화와 고진로 기업전략의 동시적 실현이 가능하게 될 것이다. 이와 같이 노동시간단축에 대한 노사정의 사회연대책임

은 한국사회가 추구해야 할 고용친화적 산업발전과 지속가능한 사회경제로의 전환에 있어 중요한 계기가 될 것이다.

협약노동시간의 도입을 통해 노동조합이 실노동시간단축의 모범을 창조하자. 한편 노동조합은 장시간노동체제를 해소하고 고용창출의 가능성을 높이기 위해서 법정근로시간의 단축 외에, 실노동시간 단축방안의 단체협약화를 노동조합이 적극적으로 추진해야 한다. 아이러니하게도 지난 20년간 노동조합은 노동시간단축의 중요성을 인식하고 법정근로시간의 단축투쟁은 전개하였음에도 불구하고 단체협약으로 노동시간규정을 실질적으로 제도화하는 데에 소홀히 하였다. 최고의 단체협약을 유지하고 있는 재벌대기업조차 노동시간에 대한 규정은 허술하기 짝이 없다. 연장근로의 예외규정을 사업장에서 엄격히 규제하기 보다 오히려 잔업과 특근의 보장이라는 ‘자본의 뒷’에 빠져 허우적대기 바빴다. 언제부터인가 사업부대표가 되기 위해서 조합원들에게 주말근무 몇 개를 따겠다고 약속해야 하는 장시간노동체제의 포로가 되었다. 바로 이러한 과정을 거쳐 장시간노동체제의 담합구조는 산업현장에서 고착화되었던 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 노동조합 스스로가 실노동시간단축을 현실화하고 법정근로시간의 예외규정을 제어할 수 있는 엄격한 단체협약 규정을 만들어야 한다. 여러 가지 세부내용이 있겠지만, 무엇보다 먼저 향후 5-10년 내 주당 35협약노동시간을 쟁취한다는 것을 중장기적 목표로 한 단계적 노동시간단축방안을 추진해야 한다. 이를 위해서 현행 주당 12시간으로 되어 있는 잔업상한성을 줄이는 동시에, 수요일 가정의 날과 같은 ‘잔업없는 날’을 확대해야 한다. 이러한 노동시간상한제가 유효할 수 있는 노동시간제도의 경직성을 일정하게 해소하기 위해 유럽에서 일반화되고 있는 노동시간계좌제를 도입하는 것도 고려해야 한다. 한편 더 중요한 문제는 필요인력의 추가고용을 결정적으로 가로막고 있는 주말특근에 대해서 그 상한선과 공정분배원칙을 협약화해야 한다. 제조업의 경우 생산물량의 분배와 조정을 둘러싼 사업부간, 노동자간 갈등구조를 근원적으로 차단하기 위해서는 적어도 특근은 모든 노동자가 공유한다는 원칙에 따라 공정하게 할당될 수 있도록 만들어야 한다. 또한 유급할증근로로 악용될 수 있는 연월차휴가에 대한 의무적 사용을 단계적으로 도입하는 동시에, 이러한 연월차휴가를 모아서 안식 및 교육휴가로 사용할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 특히 고령화추세에 따라 요구되는 직무재교육과 전직교육 등을 이러한 휴가제도로 활용할 시 소득보전과 함께 추가적 인센티브를 지원해야 할 것이다.

교대제전환을 통해 노동의 인간화와 고용창출을 실현하자. 제조업, 특히 금속산업의

경우 실노동시간단축의 핵심적 전략과제는 바로 주간연속2교대제의 도입이다. 현행 주야맞교대제는 일일 8시간 정규노동 외에, 매일 2-3시간의 잔업이 일상화되어 있고, 심야노동이 매일 반복되고 있기 때문에, 장시간근로체제의 매개체인 동시에, 건강권과 삶의 질을 심각하게 훼손시키는 근무형태이다. 즉 주야맞교대를 실시하고 있는 사업장의 경우 교대제변경을 통한 주간연속2교대제의 실현이 바로 실노동시간단축의 첩경이다. 더욱이 주간연속2교대제의 도입은 경기회복기에 있어 필요노동력을 초과노동으로 대체하려는 자본의 전략에 정면으로 대응할 수 있는 노동조합의 고용창출 전략이기도 하다. 한마디로 현 시기 주간연속2교대제의 도입은 노동의 인간화, 삶의 질 향상, 고용창출이라는 세 마리 토끼를 잡을 수 있는 전략적 무기인 셈이다. 금속노조 정책연구원이 조사한 결과에 따르면, 주야맞교대제를 주간연속2교대제로 전환하는 경우 특근을 제외하더라도 연 총 노동시간이 450시간이 줄어들게 된다. 이러한 실노동시간단축의 고용효과는 교대제근무가 시행되고 있는 사업장의 경우 현 인원의 약 25% 증가효과를 발휘한다.

이러한 고용창출효과에도 불구하고 주간연속2교대제에 대한 논란의 중심에는 임금보전의 문제가 놓여 있다. 현행 시급제에서 주간연속2교대제의 도입은 바로 초과근로수당의 축소에 따른 임금총액의 감소로 나타나기 때문이다. 하지만 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 노사의 일방적인 희생을 요구할 수도 없고, 정부의 무조건적인 지원만을 요구할 수도 없다. 바로 이러한 문제의식에 따라 금속노조 정책연구원은 ‘주간연속2교대제를 위한 고용연대방안’을 제시하고 있다. 이에 따르면, 실노동시간단축분에 상응하는 임금소득의 절대적인 감소는 가처분소득의 감소와 소비위축을 유발하고 이는 다시 생산 및 투자의 감소를 낳고 결국 총고용의 축소라는 외부효과를 발휘할 수 있기 때문에, 이에 대한 공정한 비용 및 수익부담원칙이 필요하다. 현행 1일 10시간에서 8시간으로 노동시간이 줄어드는 주간연속2교대제의 도입을 실현하기 위해서는 기존 임금의 20%에 이르는 임금감소분에 대한 노사정이 각각 1/3씩 분담하는 것이 필요하다. 이러한 공정분담의 원칙에 따라 노동자는 시간축소분의 2/3수준에 이르는 실질임금보전(주당 6.66시간)을 달성할 수 있으며, 기업은 1/3수준에 이르는 추가적 임금비용(주당 3.33시간)만을 부담하고 운용비를 줄일 수 있는 것이다. 한편 정부가 교대제전환을 위해 사용한 공적 지원금은 해당 기업이 향후 3년에 걸쳐 그 액수에 상응하는 만큼 신규인력에 대한 추가고용을 실행하는 것으로 대체할 수 있을 것이다. 이러한 방식은 정부가 기존 취업자의 교대제전환을 위해 재정적 보조를 하는 대신, 기업과 노동자는 청년노동자의 일자리만들기에 대한 사회적 책임을 실천하는 모델이라고 볼 수 있다.

4. 마무리하며

이와 같이 실노동시간단축을 통한 고용창출을 가능하게 만들기 위해서는 노동조합이 먼저 임금완전보전의 논리로 합리화해 온 초과노동의 악습을 조직노동자 스스로가 깨야 한다. 세계 최장의 장시간노동체제가 지금까지 존속된 것에 대한 책임은 일차적으로 사용자와 정부에게 있다는 점은 분명하다. 하지만 노동조합 또한 노동시간단축을 통한 실질임금증가 보다는 조합원의 요구를 빌미로 할증수당 인상, 잔업과 특근보장과 평일 대체근무 등과 같은 ‘잘못된 관행’에 매몰되어 온 것이 사실이다. 완전한 임금보전을 전제로 하지 않으면 노동시간을 줄이기 힘들다고 말하기 보다는 실노동시간단축을 통해 삶의 질을 높이고 새로운 일자리를 만들겠다는 노동조합의 의지와 결단을 국민들은 바라고 있다.

이를 위해서 노동조합은 지금부터라도 실노동시간단축을 통한 일자리만들기운동을 시민사회의 각계각층 및 제반 연대세력과 함께 사회운동적 차원에서 전개해야 한다. 자신의 인간적 노동생활 뿐만이 아니라, 청년 예비노동자, 미취업자, 비정규직의 고용안정과 일자리창출을 위해 향후 10년 내 주당 협약노동시간을 서구 유럽과 같이 35시간으로 줄인다는 목표를 설정하고 실노동시간단축을 위한 중장기 로드맵을 설정해야 할 것이다. 무엇보다 시급한 것은 현장에서 무분별하게 악용되고 있는 초과노동에 대한 엄격한 제한규정을 단체협약으로 명시할 필요가 있다. 적어도 5년 내 주당 실질노동시간이 40시간을 넘어서지 못하도록 만들어 연간노동시간을 2000시간으로 줄여야 할 것이다. 이와 함께 노동조합이 선진국에 일반화되어 있는 유급중기휴가제도, 생애주기근무모델, 교대제전환모델, 단계적 퇴직모델과 노동친화적 정년조정모델을 한국의 실정에 맞게 재설계하여 추진한다면, 실노동시간단축에 의한 고용창출효과는 상당히 배가될 것으로 예상된다.

이러한 구체적인 실천방안에도 불구하고 장시간노동체제를 극복하기 위해서는 무엇보다도 노동자 스스로가 ‘시간이 곧 삶, 돈 보다 삶’이라는 인식의 대전환이 요구된다. 만일 노동조합이 금전적 보상에 기반한 물질적 혜택을 추구하고 있는데 매몰되어 있다면, 자신의 조합원들이 일상적으로 수행하고 있는 초과근무가 ‘보이지 않는 또 다른 동료들’의 일자리를 위협한다는 사실을 어떻게 알 수 있겠는가? 하지만 지금이라도 늦지 않았다. 노동조합이 스스로의 한계와 관성을 극복하고 노동시간단축운동을 적극적으로 전개해야 한다. 그럴 때만이 아버지는 철야근무와 초과노동에 시달려 과로사위험에 직면하고 삼촌은 부족한 생계비를 보충하기 위해 ‘투잡’을 찾아야 하고 아들은 일자리를 찾지 못해 빈둥거릴 수밖에 없는 고용불안사회를 벗어나는 길을 노동조합이 열어 제치게 될 것이다.

근로시간단축과 취약중소기업 지원대책

중소기업연구원 백필규

G20 의장국을 할 정도로 이제 명실상부하게 선진국에 진입한 우리나라에게 글로벌 스탠다드는 이제 분야를 막론하고 우리가 달성해야 할 목표이자 과제로 되고 있다. 그러나 노동분야의 현실을 보면 글로벌 스탠다드와 상당한 괴리를 보이고 있는 것이 적지 않다.

대표적인 것이 근로시간이다. OECD통계에 따르면 우리나라의 근로시간은 2,256시간으로 독일(1,421시간), 노르웨이(1,422시간)등에 비해서는 무려 830시간 이상 많고 미국(1,792시간), 일본(1,772시간), OECD 평균(1,764시간)에 비해서는 약 500시간 이상 많은데, OECD 국가중에서 2000시간 넘게 일하는 나라는 한국과 그리스뿐이다.

이런 장시간 근로를 그대로 유지하고서는 우리는 노동후진국이라는 말을 들을 수 밖에 없을 것이다. 따라서 선진국에 진입한 우리나라는 이제 당연히 근로시간 단축에 많은 관심을 기울여야 할 것이다. 이런 문제의식하에 2010년 6월 노사정 위원회는 근로시간임금제도개선위원회는 노사정합의를 통해 연근로시간을 1800시간대로 단축하겠다는 방침을 발표하기도 했다.

김유선 소장의 논문에 따르면 주40시간(주5일) 근무제 도입이 노동생활, 여가생활에 미친 영향은 매우 긍정적인 것으로 나타났고, 고용창출이나 임금에서도 실 근로시간을 10% 단축하면 고용은 8.5%, 시간당임금은 13.3% 증가하는 것으로 나타났다. 이게 사실이라면 현재 우리 경제가 안고 있는 핵심현안인 일자리 부족이나 양극화등의 문제는 근로시간 단축을 통해서 상당부분 해결할 수 있을 거라는 기대를 가질 수 있다.

문제는 이렇게 긍정적 측면을 갖는 근로시간 단축이 중소기업 경영자 입장에서는 반드시 긍정적으로만 생각되지 않는다는 점이다. 예컨대 임금인상은 근로자입장에서는 매우 바람직하지만 경영자 입장에서는 노동비용 증가로 이어져 그렇잖아도 경쟁력이 약한 중소기업에 더 큰 부담을 안겨준다고 생각하기 때문이다. 또 고용창출 측면에서도 근로시간이 단축되면 단축된 노동공급분만큼 고용을 늘리는 것이 아니라 늘어난 단위노동비용 때문에 경쟁력과 지급여력이 약화되어 오히려 고용이 축소될 우려가 있다고 주장한다.

문제의 관건은 우리 중소기업이 어느 정도의 경쟁력 혹은 지급여력을 갖고 있는냐이다. 경쟁력이 있고 지급여력에 여유가 있다면 근로시간 단축은 근로자의 생활의 질도 높이고 고용도 창출하는 두 마리 토끼를 동시에 잡는 묘안이 될 수

있다. 그러나 경쟁력이 취약하고 지급여력에 여유가 없는 한계기업이라면 근로시간 단축은 경쟁력을 더욱 약화시키고 지급여력을 축소시켜 결국 퇴출로 이어지면서 그나마 있던 일자리마저 없애는 경우가 생길 수 있다.

그렇다면 우리나라 중소기업의 경쟁력 혹은 지급여력은 어느 정도나 될까? 산업연구원(2010)의 연구³⁾에 따르면 중소기업의 노동생산성(종사자 1인당 부가가치 기준)은 1981년 대기업의 51.6% 수준에서 2007년에는 30.9% 수준까지 하락했고, 이를 반영하여 중소기업의 종사자 1인당 임금수준도 1981년 대기업의 78.0%에서 2007년 대기업의 49.6%까지 낮아진 것으로 나타났다.

또 한국은행의 『2009년 기업경영분석』에 따르면, 영업활동에 의한 현금수입액으로 이자비용을 얼마나 충당할 수 있는가를 보여주는 현금흐름이자보상비율은 2009년에 대기업은 811.2%, 중소기업은 395.8%로 나타났다. 영업활동에 의한 현금수입으로 이자비용도 충당하지 못한 현금흐름이자보상비율 100%미만 업체의 비중은 2009년에 대기업은 17.7%, 중소기업은 29.6%로 나타났다.

<표> 제조업 현금흐름이자보상비율 추이

(단위 : 백만원)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
현금흐름이자보상비율.(%)	899.3	852.7	848.5	894.1	600.4	656.7
대기업	1,053.5	1,042.7	1,084.7	1,203.3	809.7	811.2
중소기업	530.2	459.8	409.2	355.5	289.7	395.8

자료 : 한국은행의 『2009년 기업경영분석』

이러한 몇가지 수치에서 알 수 있는 것은 중소기업의 상당수는 경영상태가 열악하여 근로시간 단축에 거부감을 가질 가능성이 높다는 것이고 그 비중은 적어도 현금수입으로 이자비용도 충당하지 못하는 30% 수준은 될 것이라는 것이다.

따라서 근로시간 단축을 목표대로 실천하기 위해서는 이들 30%의 취약중소기업에 대해 적절한 완충대책을 마련할 필요가 있다. 완충대책으로는 취약기업에게는 경쟁력 강화나 사업전환을 할 수 있도록 적극 지원하고, 근로자에게는 고용가능성을 높이기 위해 교육훈련을 적극적으로 지원하는 방안등을 생각해 볼 수 있다. 특히 취약기업 근로자의 교육훈련은 근로자의 고용가능성 제고는 물론 기업의 경쟁력 제고도 동시에 이룰 수 있는 수단인만큼 근로시간 단축 실현을 위해서는 가장 역점을 두어야 할 정책방안이라고 할 수

3) 조덕희(2010), 「중소기업의 장기 성장추세 둔화 실태와 시사점」, e-KIET 산업경제정보 제478호, 산업연구원.

있다. 예를 들면 취약중소기업이 근로시간 단축제도를 도입하거나 실행하면 이와 연동하여 해당기업 근로자에게 교육훈련기회나 비용을 현행보다 훨씬 우대하는 방향으로 정책을 설계할 필요가 있다.

실노동시간 단축을 위한 정책과제

황선자(한국노총 중앙연구원 연구위원)

우리나라는 OECD 국가중 노동시간이 가장 길고, 2004년 7월부터 주40시간 근무제가 도입됨에 따라 2008년까지는 노동시간이 감소하는 추세를 보였지만, 2009년에는 오히려 노동시간이 증가하였다. OECD에 의하면 노동자의 연평균 실질노동시간이 2008년 현재 총고용(total employment)은 2,256시간, 종속고용(dependent employment)은 2,057시간으로 두 기준 모두 OECD국가 가운데 가장 길다. 총고용은 OECD 33개국 평균(1,764시간)에 비해 무려 492시간이 길고, 종속고용은 OECD 24개국 평균(1,747시간)에 비해 310시간이 길다. 그리고 종속고용 기준에 의하면 연평균 실질노동시간이 2009년에는 전년대비 17시간이 증가하였다.

<표 1> 연평균 실질노동시간 (단위: 시간)

구분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
총고용	2,520	2,506	2,465	2,434	2,404	2,364	2,357	2,316	2,256	-
종속고용	-	-	-	-	-	-	-	2,090	2,057	2,074

주: 총고용(total employment)은 “OECD 국가 계정 설문”에 대한 응답에 기초한 전체 고용자의 노동시간이고, 종속고용(dependent employment)은 각 국가 노동부에서 작성한 5인 이상 사업장 전체노동자의 노동시간임.

자료: OECD.stat

우리나라 노동시간의 문제는 대체로 기업규모가 작을수록 노동시간이 길고, 기업규모간 노동시간 격차가 크다는 것이다. 임금수준이 낮은 중소기업사업장 노동자들이 장시간노동으로 임금의 부족분을 충당하려 함으로써 장시간노동의 악순환이 반복되고 있는 것이다. 2009년 현재 월총노동시간이 5~9인의 경우 186.3시간으로 가장 긴데 비해, 300인 이상은 175.2시간으로 가장 짧다. 이에 따라 대체로 기업규모가 작을수록 300인 이상과의 총노동시간 격차가 커지고 있다.

<표 2> 기업규모별 총근로시간 변화 (단위: 시간)

구분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
5인이상	204.8	202.5	199.6	198.2	197.2	195.1	191.2	188.4 (174.2)	171.4	172.8
5~9인	195.1	194.5	193.3	192.5	191.4	190.6	188.1	186.3 (174.7)	181.1	186.3
10~29인	200.9	200.1	197	194.6	194.8	195	192.3	190.0 (182.7)	183.5	185.8
30~99인	207.7	205.2	202.5	201.7	201.2	201.8	198	193.1 (184.0)	179.6	183.0
100~299인	214.4	212.8	209.4	206.3	205.9	201.4	194.8	189.8 (175.5)	173.5	183.3
300인이상	203.7	200	196.8	196.2	193.4	186.4	182.3	181.1 (170.2)	168.2	175.2

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』 각년도

노동부, 「사업체임금근로시간조사」 각년도

2000년 이후 매년 감소세를 지속해왔던 총노동시간이 2009년에는 증가로 전환되었는데, 이는 상용직의 주당 정상근로시간의 증가로 인한 것이다. 2009년 상용직의 주당 정상근로시간은 37.5시간으로 전년에 비해 0.7시간이 증가하였고, 초과근로시간은 감소했다. 한편, 2009년 전체 노동자의 월평균 근로일수가 20.6일로 전년대비 0.5일이 증가했는데, 이는 그동안 감소세를 지속해왔던 상용직의 월평균 근로일수(21.2일)가 전년(20.7일) 대비 0.5일 증가한데 따른 것이다. 2009년 월력상 공휴일 수는 63일로 다른 해에 비해 2~3일 짧았다. 즉, 그동안 감소세를 지속해왔던 상용직의 총노동시간이 2009년에 증가로 전환된 것은 정상근로시간의 증가로 인한 것으로, 이것은 월력상 공휴일 수 감소에 따른 근로일수 증가가 영향을 미친 것으로 판단된다.

〈표 3〉 주당 노동시간 추이

(단위: 시간, %)

구분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
전체	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	40.1 (-)	39.5 (-1.6)	39.8 (0.8)
상용직	45.6 (-0.7)	45.4 (-0.5)	44.9 (-1.1)	44.0 (-2.0)	41.4 (-5.9)	40.9 (-1.2)	41.4 (1.1)
-정상근로	41.6 (-0.6)	41.6 (-0.1)	40.9 (-1.7)	40.1 (-2.0)	36.8 (-8.9)	36.8 (-0.2)	37.5 (2.1)
-초과근로	4.1 (-2.8)	3.8 (-5.4)	4.1 (5.1)	3.9 (-2.9)	4.6 (14.9)	4.2 (-10.4)	3.9 (-8.3)
비상용직	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	26.0 (-)	24.2 (-7.8)	23.2 (-4.3)

주: 1) 주당근로시간=월근로시간×7/30.4

2) ()안의 수치는 전년동기 대비 상승률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』 각년도

노동부, 『사업체임금근로시간조사』 각년도

장시간노동을 감소시키기 위해서는 법정근로시간의 준수, 초과근로시간의 단축, 그리고 휴일·휴가제의 개선이 필요하다.

첫째, 법정근로시간을 준수하도록 하기 위해서는 주 5일 근무제의 정착과 이의 도입을 통해 소득이 감소하는 중소기업에 대한 사회적 지원책이 요구된다.

먼저 실노동시간을 단축하기 위해서는 주 5일 근무제를 기본으로 정착시켜야 한다. 그리고 2011년 7월부터 5인 이상 사업장으로 주 40시간 근무제가 확대될 예정인데, 저임금 장시간 근로가 이루어지는 중소기업들에서 주 40시간제가 정착되기 위해서는 이로인한 실질 소득 감소에 대한 사회적 지원책이 병행되어야 한다. 그리고 장시간 근로의 원인이 되는 교대제를 개선하도록 지원해야 한다. 또한 법정공휴일이 일요일과 겹치면 다음 평일을 휴일로 지정하

는 대체 공휴일제의 도입이 요구된다.

이와 함께 근로시간 기준을 위반하는 사업체에 대한 철저한 근로감독이 이루어져야 하고, 위반 사업체에 대해서는 벌금을 부과하여 이를 중소기업의 근로시간단축지원 기금으로 활용하는 방안을 고려할 필요가 있다.

둘째, 법정근로시간 단축분이 실근로시간 단축으로 이어지도록 초과근로시간을 단축시키기 위해서는 초과근로에 대한 상한선 규제와 사용자와 근로자에 대한 유인책이 필요하다.

초과노동시간의 축소를 위해서는 우선 초과근로에 대한 상한선 규제가 이루어져야 한다. 대부분의 유럽국가에서는 초과노동시간에 대해 일정한 규제를 하고 있다. 우리나라의 주당 12시간 한도는 다른 나라에 비해 높은 편이며 특히 초과노동의 연속에 대한 규제가 없는 것이 문제이다. 따라서 초과근로의 상한선으로 주, 월, 분기, 연간 한도를 설정하고 연속적 초과근로, 야간초과근로에 대한 규제조항을 신설할 필요가 있다.

이와 더불어 초과근로를 줄이기 위해서는 무엇보다 근로기준법 제59조의 근로시간 및 휴게시간 특례 규정과 제 63조의 근로시간적용 제외조항의 개선이 필요하다. 이를 위해 초과근로의 상한선을 설정하고, 근로시간 특례 해당사업을 대폭적으로 축소하여 필요한 최소한의 구체적 사업으로 한정하여야 한다. 또는 제59조의 근로시간 및 휴게시간 특례 조항과 제 63조의 3, 4항을 삭제하고 근로시간단축 특별법의 제정을 통하여 최소한의 구체적 사업에 대해서는 실근로시간 단축 목표 설정과 지원방안 등을 통해 근로시간을 단축해 나가거나, 필요한 최소한의 구체적 사업에 대해서만 탄력적 근로시간제의 특례를 적용하는 방안을 모색할 수 있다.

사용자에 대한 유인책으로 교대제 전환지원금 제도를 활성화하고 교대제의 변화를 초래할 수 있는 보다 구체적 정책 개발이 필요하고, 근로자에 대한 유인책으로는 중소기업 근로자에게 초과근로시간 축소로 인한 임금저하에 상응하는 사회적 지원책이 요구된다.

셋째, 근로자의 휴일 및 휴가 사용의 확대를 통해 연간 노동시간을 단축하려면, 기업의 휴가관행 변화를 유도하고 다양한 형태의 휴가보상제도를 개발할 필요가 있다.

연간노동시간의 축소를 위해서는 유급휴가일수를 늘리고 유급휴가의 취득률을 높여야 한다. 그리고 연속휴가사용보장제를 도입하고, 연월차 휴가 이외에도 안식년제, 교육휴가제, 양육휴직제, 개호휴가제, 리프레시 휴가제 등 다양한 형태의 장기휴가, 휴직제의 도입을 검토한다.

한편, 지난 6월 노사정합의에 의해 2020년까지 연평균 노동시간을 1,800시간대로 단축하기로 하였는데, 연간노동시간 단축목표를 설정하고 구체적 실현방안을 제시해야 할 것이다. 특히 숙박 및 음식점업, 육상운송업 등 장시간노동 업종과 노동시간이 긴 중소기업에 대한 단축 목표 계획치를 설정하고 이의 달성을 위한 수행계획을 설정하여야 한다. 이를 위해 노동시간 단축을 위한 다양한 지원방안 및 지원기금, 지원센터, 단계적인 실근로시간 단축 목표를 위한 실천계획 등을 포함하는 노동시간단축 특별법의 제정을 검토할 필요가 있다. 그리고 연간 노동시간 단축 진행과정에서 우리나라의 경제력에 적절한 수준으로 더욱 감축조정되어야 할 것이다.

그리고 정부가 탄력적 근로 단위기간을 2주에서 1개월(취업규칙), 3개월에서 1년(노사합의)으로 확대하는 것은 사용자의 초과근로에 대한 유인을 강화시켜 오히려 실노동시간을 증가

시키게 될 것이다. 탄력적 근로시간제의 적용단위기간의 확대가 노동시간의 증가로 이어지지 않도록 하기 위해서는 일정기간 이전에 근로일 및 근로일별 노동시간의 명시를 명확히 해야 할 것이다. 즉 소정근로일수(휴일)의 한도, 연속근로일수(휴일의 배치)의 상한, 소정근로일수의 상한, 시간외 근로의 상한 등에 관한 기준이 설정되어야 할 것이다.

노동시간단축정책은 실질소득의 감소가 없이 생산성 향상, 일자리나누기와 연계되어 정책이 설계되어야 할 것이다.

운수업 근로시간 및 휴게시간 특례제도를 폐지해야

오지섭(자동차노련 정책실장)

운수업은 전통적으로 장시간 근로를 특징으로 하고 있다.

또한, 포괄역산식 저임금 구조와 교통사고를 수반하는 위험 직무이기도 하다. 나아가, 운수사업에 있어 요금 결정, 재정지원, 사업 인가 및 폐지 등 정부의 각종 규제가 강한 부문이기도 하다. 또한, 버스 준공영제가 2004년 서울을 시작으로 6대도시에서 도입·시행되면서 지방 정부가 노사관계의 실질적 주체로 등장했다.

지난 20여 년간 연맹이 3년 주기로 자체 조사한 근로시간 추이(<표 1> 참조)를 보면 월 280시간 내외에서 계속 머물다가 근로시간 단축법규정이 시행되면서 월 26시간 정도 단축되는 경향을 보였다.

<표 1> 월 노동시간 변화 추이

(단위 : 시간)

구 분	1996	1999	2003	2006	2009
월 근로시간	280.2	280.8	280.4	267.6	254.7

그러나, 이러한 단축도 보다 세부적으로 들어가 보면 근무제도에 따라서 차이가 나타나고 있다.

우선, 약 50%를 차지하고 있는 1일 2교대제의 경우 법이 시행되면서 협약상으로는 월 26일에서 22일 만근제(주 5일제)로 단축되었지만, 실제로는 2, 3일의 초과근로를 하도록 되었다는 점이다. 다시 말하면 월 4일을 단축하고 기존 임금을 보전하는 것이 사실상 어려웠기 때문이다. 격일제나 복격일제, 그리고 전일 근무제 등에서는 통상 월 1, 2일을 단축하는 경향을 보여주고 있다.

이렇게 근로시간 단축법규정이 시행되면서 단축되는 성과는 있었지만 월근로시간이 240시간 이하로 제대로 단축되지 못한 것은 무엇보다 근

로기준법 제 59조에서 허용하고 있는 근로시간 및 휴게시간에 대한 특례 때문이다.

즉, 노사합의만 있으면 무한정 초과근로를 할 수 있도록 하는 특례 조항은 운수업에 장시간 근로를 조장하는 독소 조항으로 강한 비판을 받아왔다. 사실, 이 조항은 탄력적 근로시간제가 도입되기 전에 현장의 장시간 근로를 불가피하게 용인하는 근거로 작용해 왔는데 그 이후에도 계속 존치됨으로써 더욱 폐지에 대한 강한 요구를 받고 있다.

노사정위원회 차원에서나 관계기관 등이 연구 용역 등을 통해서 폐지의 필요성을 인정하면서도 아직까지 결론을 내리지 못하고 있는 실정으로 가장 빠른 시간 내에 관련 규정이 개정되어야 할 것이다.

사실, 교통사고와 관련하여 국민의 생명과 안전이라는 측면에서 선진국들이 운수업에 대한 노동시간 규제를 강화해 왔고 국제노동기구는 70년대 말에 이미 협약과 권고를 통해서 1일 근로시간, 주당 근로시간, 1일 최대 운전시간, 최대 연속운전시간, 그리고 연속 휴식시간을 합리적으로 설정하고 각국에 기준을 요구하고 있다.(<표 2> 참조)

<표 2> 국제노동기구의 운수근로자에 대한 근로시간 규제 현황

구 분	협약 제153호(1979.6.27)	권고 제 161호(1979.6.27)
주간근로시간	48시간 이내	40시간 이내 (점진적, 단계적 실시)
1일 근로시간	9시간 이내	8시간 이내
1일 최대 운전시간 제한	1일 9시간 이내 주 48시간 이내	1일 9시간 이내
최대 연속근로	5시간 이내	5시간 이내
휴식 없는 운전시간	4시간 이내	4시간 이내
1일 휴식시간	24시간중 연속 10시간 이상	24시간중 연속 11시간 이상
주 휴		연속 24시간 이상

뿐만 아니라, 근로시간 규제에 관한 특별법을 만들어 시행하면서 안전 운행에 관한 규제를 강화하고 있는 것이다.

그러나, 우리의 실정은 이와는 반대로 특례를 인정함으로써 근로시간 단축을 오직 노사간의 자율결정에 맡겨 놓고 있는 실정인 것이다.

앞에서도 간단히 언급했지만 운수업은 각종 규제가 많은 공익사업인 만큼 규제권을 가지고 있는 정부의 근로시간 단축에 대한 강한 의지가 필요하고 이를 실제로 이행되도록 하기 위해서는 걸 맞는 재정지원이 필요하다는 점이다.

그렇지 않고 노사자율로 알아서 하라고 하면 저임금 구조 하에서 근로시간 단축에 대한 부담은 클 수 밖에 없고 가능성도 낮다. 더욱이 준공영제 하에서 지방정부가 재정지원을 줄이기 위해 근로시간 단축에 소극적인 입장을 취하고 있는 것은 문제가 아닐 수 없다.

연맹 자체 조사에 의하면 현재 젊은 조합원 위주로 근로시간 단축에 대한 요구가 대단히 강하다. 특히, 주 5일제를 법으로 명문화해 달라는 것이다.

이상을 요약하면, 운수업에 있어서는 먼저 근로기준법 59조의 특례 조항을 폐지하면서 국제노동기구의 기준을 바탕으로 근로시간에 관한 특별법을 제정해야 운수업의 장시간 근로를 해결하고 나아가 교통사고를 줄이는 대안이 될 것이다. 이러한 조치를 취하는데 있어 범정부적인 종합 지원 대책이 필요한 것은 더 말할 나위가 없다.

금융권 노동자의 과도한 노동시간 및 축소방안

I. 현상

전국금융산업 노동조합은 18개의 은행(시중은행, 국책은행 및 지방은행)과 16개의 금융공기업 노동조합으로 구성되어 있으며, 이 가운데 은행권의 장시간 노동시간은 매년 문제가 되고 있다.

은행의 영업시간은 오전 9시부터오후 4시까지이다. 하지만, 은행원들의 실제 근무시간은 각종 회의 및 업무준비 등으로 오전 8시경부터 시작된다. 또한, 업무 종료시간도 영업시간 마감시간인 4시가 아니라 약 3시간에서 5시간 뒤인 오후 7시에서 9시 이후까지 일하는 직원들이 대다수이다. 이는 금융업 특성상 영업시간 중에는 고객응대 및 기본업무 수행에 집중하고, 영업마감(4시)시간 이후에는 영업시간 중 일어난 각종 서류정리 및 후속업무를 하는 구조이기 때문이다.

2010년 상반기 기준 대형 시중은행 사례를 조사한 결과 직원들의 평균 실근무시간은 오전 8시경부터 시작해서 오후 7시에서8시경에 종료되는 것으로 조사되었다. 이는 식사 및 휴게시간 약 1시간을 제외하더라도 1일 평균 10시간에서 11시간을 일하는 것이다. 주당 약 50시간에서 55시간 이상을 일한다는 것이다. 물론 이 수치는 평균치이기 때문에 이보다 더 장시간 일하는 직원도 적지 않다. 이는 영업점뿐만 아니라 본점에서 근무하는 직원들 모두에 해당한다.

이처럼 금융노동자들이 주당 약 10시간에서 15시간의 초과근로를 하고 있는 실정에도 불구하고 이에 대한 보상은 매우 미흡한 수준에 머물러 있다.

금융노조는 지난 2008년 12월 10일 산별노사가 합의하여 은행영업시간을 30분 앞당기는 대신 과도한 연장근로를 개선하기로 하고 산별노사가 세부 권고안(자료 별첨)을 만들어 각 지부가 이행하기로 합의한 바 있다. 하지만, 이러한 노력에도 불구하고

금융기관 직원들의 조기출근과 평일 및 휴일 연장근로는 크게 개선되지 못하고 있다.

II. 연장근로 주요 원인

이러한 금융권 노동자들의 연장근로의 주요 원인은 다음과 같다.

첫째, 금융기관간 과당경쟁과 과도한 성과문화

IMF구제금융 이후 은행간 인수, 합병과 이에 따른 구조조정 과정에서 은행들은 성과보상체계를 강화하게 되었으며, 이를 토대로 은행간 과당경쟁이 격화되기에 이르렀다. 이 과정에서 강력한 평가시스템을 갖춘 은행은 사업부제를 확대 정착시키고, 영업점뿐만 아니라 개별 직원에 대해서도 상대평가 방식을 도입함으로써 모든 직원들이 실적달성을 위한 무한경쟁으로 내몰리게 되었다. 이는 결국 노동강도 강화와 과도한 연장근로라는 결과를 초래하게 된 것이다. 이는 과거와는 달리 금융기관들의 공통적인 현상이 되어버렸다.

둘째, 은행들의 대형화, 겸업화로 인한 업무범위 확대(인력부족)

은행들은 인수, 합병을 통해서 몸집을 불린 이후 희망퇴직, 명예퇴직 등의 이름으로 인력구조조정을 단행하였으며, 신규인력 채용은 최소화하였다. 또한, 은행 성장의 한계를 극복하기 위해서 겸업화(금융지주회사 체제 구축 등)를 추진하였다. 이로 인해

직원들은 증권, 보험, 카드사 등의 다양한 제휴상품 판매와 인력부족으로 인해 겸직사례가 늘어남으로써 연장근로는 더욱 불가피해졌다.

셋째, 비효율적 인력운용

금융시장의 급속한 변화 속도에 각 은행들의 인력운용 방식 개선속도가 제대로 따라가지 못했다.

즉, 효율적인 인력재배치가 이루어지지 못했으며, 과거 관행적 업무방식이 상당기간 유지됨으로써, 고령직원들의 고임금 문제

와 승진적체라는 노사 모두의 불만만 키워지게 된 것이다.

가뜩이나 부족한 인력 속에서 고령화된 인력구조는 실무인력 부족이라는 현실을 초래하였으며, 이는 실무급 직원들과 관리자급 직원간 갈등요소로 확대되었고, 연장근로를 개선시키기는커녕 오히려 악화시켰다.

넷째, 경영진의 방치(노사간 해법 찾기의 한계)

직원들의 과도한 연장근로는 직원 스스로의 업무수행 태도와 노력도 매우 중요하다. 하지만, 상사로부터 인사고과 평가를 받는 직원들에게 있어서 직장내 부서의 목표달성은 뗄 수 없는 요소이다. 따라서, 부서목표 달성을 위해 직원들의 무한대에 가까운 성과달성 노력은 노동강도 강화와 근무시간 연장이라는 결과를 필연적으로 만들게 되어있는 것이다. 따라서, 경영진의 무관심과 방치 또한 한몫 한 것이다.

III. 해결 방안

다음과 같은 노력이 절실히 요구된다.

하나, 기업내부의 인간존중의 문화

기업의 성장을 위해 고객만족 이전에 직원만족이 먼저 이루어져야 한다.

세계적으로 성장을 지속하고 있는 기업은 모두 직원들의 만족도 또한 매우 높은 기업들이다. 이는 임금 및 복지수준만으로 가능한 것이 아니다. 직원들의 노동시간에 대해서 최고 경영진이 관심을 갖고 개선할 수 없다면 그 해결책을 찾기 어렵다. 직원을 감동시킬 수 있는 인간존중의 문화를 발전시키기 위해 노동조합과 함께 최고경영진이 함께 노력해야 한다.

둘, 적정인력 확보, 기업성장의 원동력이자 사회적 기업의 본분이다.

금융업에 있어서 가장 중요한 요소가 인력이다. 충분한 인력을 가지고 있는 기업은 거의 없다. 하지만, 적정인력을 확보하지 못할 경우 기업의 건강한 성장을 보장할 수 없다. 과도한 연장근로 방치를 해소하기 위해서뿐만 아니라 효율적인 인력 배치와 직원들의 역량제고를 위해서도 반드시 적정인력은 확보되어야 한다.

셋, 근기법 등 관련 법규 보완 및 강화

현재 근기법 상으로도 주당 초과근로 억제를 위한 기준이 마련되어 있다. 하지만, 법 준수 수준이 매우 떨어지고 이를 관리, 감독하기가 현실적으로 쉽지 않다고 한다. 그렇다면, 이를 보완할 수 있는 대책이 뒤따라야 한다. 법 기준 강화와 고용노동부의 관리, 감독노력이 절실히 요구된다 할 것이다.

☐ 근무시간 정상화를 위한 세부 권고 사항(2008년 12월 10일 산별 노사합의)

☞ 은행 영업시간 변경(2008년 12월 10일) : 09시 30분~16시 30분 => 09시~16시(2009년 1월 1일부터 적용)

구분	항목	세부 권고 내용
출퇴근 문화 개선	▷ CEO의지 천명 및 관련문서 발송	(1) 사내방송, 조례사 등을 통해 전직원 대상 CEO의지 천명
	▷ 임원, 부서장 정상퇴근 승인수범	(2) 근무시간 정상화 관련 CEO 지시사항 공문 발송
	▷ 조기출근, 휴일근무 및 무분별한 캠페인 억제	(3) 임원, 부서장 정상퇴근을 위한 계도문서 발송
	▷ 가정의 날 등 정시퇴근 독려제도	(4) 무분별한 조기출근 억제를 위한 계도문서 발송(출근권장시간:08:30)
	▷ 08시 이전, 19시 이후 회의 자제	(5) 휴일근무 사전 승인제도 운영
	▷ 업무집중 근무제 확립	(6) 무분별한 캠페인 억제를 위한 컨트론타워 운용
	▷ 일정시간 이후 CRM 전산시스템 및 인터넷 사용제한	(7) 육아보육직원 및 원거리 근무자 거주지 우선 배치 노력
	▷ 18:30~19:30 시간외 근무	(8) 정시퇴근 독려제도 시행일의 CRM 사용시간 단축(18:30)
	▷ 19:30 이후 근무	(9) 아침회의 및 근무시간 이후 회의자제 등의 계도문서 발송
	조직문화 개선	▷ 대고객 마케팅업무19:30 이전집중
▷ 영업시간 이후 공문서 발송 억제		(11) 일정시간 대에 회의소집 및 이석 자제 등의 계도문서 발송
▷ 18:30~19:30 시간외 근무		(12) 19:30이후 영업점 CRM시스템 사용을 제한하며, 필요시 별도 승인절차를 통해 사용할 수 있도록 허용
▷ 19:30 이후 시간외 근무		(13) 근무시간 내 대고객 마케팅 업무 집중을 위한 계도문서 발송
▷ 19:30 이후 시간외 근무		(14) 영업시간 이후 공문서 발송 억제를 위한 계도문서 발송
시간외 근무 수당	▷ 18:30~19:30 시간외 근무	(15) 보고서 전산화 및 보고서 축소 노력
	▷ 19:30 이후 시간외 근무	(16) 현재 각 기관별로 운영되고 있는 제도를 자율적으로 적용
	▷ 19:30 이후 시간외 근무	(17) 시간외 근무 필요시 해당 근무일에 부점장 앞 승인 신청 후 인정을 받은 경우에만 근무(인정받은 시간 동안만 단말기 사용 가능)
	▷ 19:30 이후 시간외 근무	(18) 시간외 근무 외 직원의 단말기(PC)는 19:30 이후 사용을 제한
	▷ 19:30 이후 시간외 근무	(19) 계리가 마감되지 않은 부점의 경우 단말기(PC) 사용을 허용하되 일정 시간 단위로 점검하여 사용을 제한

구분	항목	세부 합의 내용
		<p>(20) 본부 부서의 시간외 근무에 대해서는 부서별 특성을 감안하여 별도의 방안을 마련</p> <p>(21) 근무특성상 별도의 시간외 근무 제도를 운영하는 경우 해당기준을 적용</p> <p>(22) 영업시간 변경 후 시간외 근무가 현격하게 증가하거나 근무시간 정상화 정도가 미흡한 경우 개선방안 마련</p> <p>(23) 보상휴가를 부여하고 휴가사용 촉진을 유도(8시간=>1일)</p> <p>(24) 보상휴가 미사용시 수당을 지급(단, 부정별 월 수당지급 한도를 설정)</p> <p>(25) 보상휴가 미사용시 경영평가에 반영(감점)</p>
점검 및 평가	<p>△ 출퇴근 점검반 운영</p> <p>△ 경영평가에 반영</p>	<p>(26) 노사공동 점검반을 편성하여 출퇴근 및 조직문화 개선 상황을 점검</p> <p>(27) 총 배점의 일정비율(2~3%) 또는 가점 형식으로 반영</p> <p>(28) 평가지표는 직원단말기 평균 OFF시간, 보안시스템 해제 및 세팅시간, 가족사랑의 날 준수, 보상휴가 사용률 등을 활용</p>

토 론 문

금속노련 조직본부장 김홍용

- 주 40시간 근로제가 노동계의 투쟁에 의해서 쟁취된지도 7년이라는 세월이 흘렀음에도 여전히 장시간 노동은 지속되고 있고 OECD국가중에서 최장의 근로시간 1위라는 불명예를 갖고 있다. 그럼에도 노동자의 근로시간과 관련된 실태, 분석, 정책 대안등에 대해서 연구가 별로 없고 김유선 소장이 유일하다는 얘기는 장시간 노동에 대한 우리의 무관심을 엿볼수도 있지 않을까 생각한다.

- 2003년 주40시간제가 법제화 되고 2004년부터 1,000명이상 사업장, 금융, 공공부문 사업장에서 단계적으로 실시가 되어 법정 근로시간이 단축되었지만 실근로시간은 그렇게 많이 단축되지 않은것 같다. 본 연구에서 법정근로시간이 10% 단축되면 실근로시간이 8% 단축 되는 것으로 연구되었지만 체감 근로시간 단축은 아닌것 같다. 따라서 그 원인들에 대해서 생각해보고(연구한것은 아니지만) 방안을 제시하고자 한다

1. 법규상의 문제

- 연구에서도 지적되었지만 법률은 주당40시간, 연장근로 상한 12시간으로 총52시간을 초과 하지못하도록 벌칙까지 두고 있지만 행정해석을 통하여 초과근로의 하나인 휴일근로(특근)를 연장근로한도에서 제외하므로 주당 근로시간을 60시간까지 가능토록 하였으며 여기에서 지적되지 않은 탄력적 근로시간제를 포함하면 무제한의 근로가 가능하다.

- 대안으로는 초과근로에 대한 법규정 정비요구와 2011년 입법화를 서두르고 있는 1년단위 탄력적 근로시간제는 반드시 저지해야 한다.

ex) 용어변경 : 연장근로 ⇒ 초과근로

2. 구조상의 문제

- 이문제는 현재 노동자들이 처해있는 구조상의 문제 때문에 장시간 근로를 할 수밖에 없는데, ①저임금 ② 교대제 ③ 경기변동 등을 생각해 볼 수 있다

① 저임금

저임금 노동자들은 법정기준 근로시간임금으로는 생활이 양되기 때문에 초과근로(연장, 특근)를 어쩔수 없이 해야 하고, 하려고 애를 쓴다

② 교대제 근로

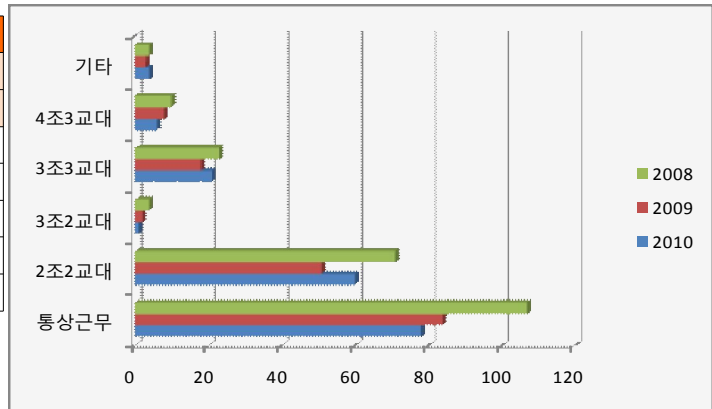
업무의 특성상 교대근무가 불가피한 업종(반도체, 자동차, 철강, 화학등)에서의 장시간근로 이다. 특히 2조2교대 사업장은 장시간 근로의 표본이며 범위반이다.

※ 조합원의 교대 형태 (중복 응답)/ 금속노련 입단투 자료집(2010년)

통상근무를 실시하고 있는 사업장이 45.88% 정도인 것으로 나타났고 2조2교대(주야맞교대)를 실시하고 있는 사업장도 35.29%나 되는 것으로 나타나고 있다. 2008년부터 2009년까지의 교대형태의 변동추이를 보기 위해 도표를 산출하였다.

2008~2010 연도별 교대형태 추이

	제출노조	응답률(%)
통상근무	78	45.88
2조2교대	60	35.29
3조2교대	1	0.59
3조3교대	21	12.35
4조3교대	6	3.53
기타	4	2.35
	170	100.00



③ 경기변동에 따른 문제

불경기에는 일거리가 없어 초과근로(잔업, 특근)가 없어서 힘들고, 호경기에는 초과근로로 힘들지만 고용은 별로 늘어나지 않는다

3. 의식적 문제

- 권리의식 부족

여러 가지 이유(저임금, 잔업 안시킬까봐, 노사협력)가 있겠지만 근로시간과 관련해서는 관대함, 문제의식없음, 법 위반에도 무감각하며 시간단축에 따른 임금손실에는 아주 민감하다(교대제 개선의 어려움)

- 일에 중독

베이비붐 세대들은 일에 중독된것같다. 여가를 즐기는 문화에 익숙치 않고 오로지 일을 하지 않으면 불안감을 갖는것같다/ 임금이 오르면 잔업을 더한다, 신세대들은 경우가 다르다.

4. 방안

- 법규정비및 탄력적 근로시간제 확대저지가 필요하며 노동자들의 장시간 노동에 대한 의식개혁(역풍 가능성, 법정시간으로 먹고 살수있는 임금 올려주나, 반노사협력)이 필요하다.

실노동시간 단축 방안 모색 전문가토론회 지정토론 자료

- 고용노동부 근로기준과장 황보국 -

<1> ‘장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문’ 요지(‘10.6.8, 노사정위)

- ‘20년까지 연평균 근로시간을 1,800시간대로 단축하여 고용창출 기반 확대, 노사정을 포함한 법국민 추진기구를 구성하여 근로 문화 개선 선도
- 정부는 근로시간·휴일·휴가 및 임금 등 근로조건 전반 통계 기반 구축 및 중소기업의 장시간근로 개선을 위한 다양한 지원 방안 마련

<2> 장시간근로의 원인

- 노사의 장시간근로 선호 구조
- 20인 미만 사업장: 법정 주40시간제 미적용
- 제조업: 장시간근로를 유발하는 2조2교대
- 근로시간 특례업종
- 합리적 근로시간 활용제도 운영 미흡
- 연차휴가 사용률 저조
- 불합리한 근로문화·관행 및 부족한 여가 인프라

<3> 장시간근로 개선의 정책 방향

- 중소기업 근로시간 단축 지원(행·재정적 지원)
- 근로시간 감독 강화
- 장시간근로 개선 인프라 구축(근로시간 조사·통계, 정보제공 인

프라)

- 근로시간 특례업종 개선 방안 강구
- 근로시간의 합리적 활용 및 교대제 개선 유도
- 휴가 사용률 제고 및 여가문화 선진화
- 근로문화·관행의 선진화