

일하는 방식의 전환점, 유연성과 휴식이 열쇠다

성재민*

우리나라의 근로시간 양상은 지난 20년간 크게 변화했다. 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 2003년 평균 주당 근로시간은 48시간이었으나, 2023년에는 37.2시간으로 줄었다. 주 49시간 이상 근무하는 근로자의 비율도 45.3%에서 11.4%로 급격히 감소했다. 심지어 근로시간 규제가 적용되지 않는 5인 미만 사업체에서도 주 49시간 이상 근무하는 비율이 13.1% 수준으로, 전체 평균과 큰 차이를 보이지 않는다. 이는 주 40시간제 도입(2004~2011), 주 52시간 상한제와 같은 제도적 변화뿐만 아니라 장시간 근무를 기피하는 사회적 분위기, 기업 관행의 변화가 맞물린 결과라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 여전히 OECD 평균보다 157시간 많다. 우리나라에서는 노동개혁 의제로 2023년에 ‘근로시간 개혁’을 논의한 바 있다. 경영계는 “업무량이 몰릴 때 탄력적으로 근로시간을 늘릴 수 있어야 한다”고 주장하고, 노동계는 “과로 방지와 휴식권을 어떻게 지킬 것인가”라는 문제를 제기했다. 이번 호 특집에 실린 분석 결과를 보면, 현재 상태에서 근로시간을 더 줄이려면 주당 근무시간을 제한하는 방식으로 한계가 있는 것으로 나타난다. 이미 평소근로시간 기준으로 보면 남성 근로자들의 주당 40시간 초과 근무 비중이 이미 유럽의 선진국클럽이라 할 수 있는 EU 15개국과 다르다고 보기 어려운 수준이기 때문이다. 이는 평소 주당 근로시간을 더 줄이려면 시간제 근로 활성화가 중요하고, 여기에 더해 연간 근로시간의 추가적 감소를 위해서는 연속 휴가 활성화와 5인 미만 사업체 연차 휴가 도입, 근로시간저축계좌제 등 보상휴가제도의 체계화와 같은 쉼 관련 제도 정비를 더 중요한 정책과 제로 보아야 함을 시사한다.

이번 호 특집에는 토요일과 일요일 근무, 야간근무, 10시간 이상 근무 등 특이시간대 근로는 유럽이 더 활발하며, 근로시간의 보다 체계적 조직화와 일상적이지 않은 시간대 근무를 포함하는 교대근무 역시 유럽이 더 활발하다는 분석이 실려 있다. 그럼에도 불구하고 이렇게 일하는 사람들의 근로시간이 유사하게 근무하는 우리나라 근로자들의 근로시간보다 평균적으로 짧은 점은 월~금 하루 8시간 주 40시간에 얹매이지 않고, 업무상 필요할 때 나와서 일하고 그렇지

* 한국노동연구원 선임연구위원(seongjm@kli.re.kr).

않을 때 쉬는 유연한 근무시간 관리체계와 이에 대한 수용도가 우리나라보다 유럽에서 훨씬 높다는 것을 의미한다.

더불어 유럽 근로자의 상당 부분 또는 대부분이 단축근무 형태를 포함하는 유연근로시간제를 경험하고 있다는 것도 우리나라와 큰 차이로 분석되었다. 그리고 이와 같은 유연근로시간제의 확산 정도가 출산율에 상당히 긍정적 영향을 미치고 있다는 발견도 제시되었다. 이는 우리나라에서 유연근로시간제를 저출산 극복의 핵심 정책으로 보아야 함을 제안하는 것이다. 단축근로제뿐 아니라 선택근로나 재택근로 같은 근로자의 선택권을 보다 넓게 보장하는 제도들의 저출산 관련 성과가 좋다는 결과와 함께 이들 제도를 갖춘 근로자들의 성과급제 적용 가능성이 높다는 분석결과도 함께 제시되어 있어 근로자 선택권 증진과 기업의 생산성 요구가 같이 가야 하는 현실적 측면도 강조하고 있다. 이는 결국 노동생산성과 삶의 질 모두를 높이는 방향의 변화가 필요함을 의미한다.

4개월 단위 주당 평균 48시간 상한제와 퇴근 후 다음 출근까지 최소 11시간 연속휴식제도는 유럽연합 근로시간지침의 핵심이라 할 수 있다. 필요할 때 더 일하되, 그렇지 않을 때는 쉬고, 퇴근부터 다시 출근할 때까지 최소 11시간은 쉬도록 하여, 예외로 규정된 때를 제외하고는 바쁠 때도 건강권을 보호하도록 조치하고 있다. 이 틀에서 유럽의 특이시간대 근로가 우리보다 더 활발한 현상도 이해 가능하다. 이와 같이 보면 전술한 경영계와 노동계의 주장이 서로 대립하는 것처럼 보이지만, 실제로는 두 가지 주장 모두 향후 근로시간 제도가 지향해야 할 방향을 담고 있다고 할 수 있다. 이를테면, 바쁠 때 현행보다 훨씬 쉽게 더 집중해 일하고, 바쁘지 않을 때 더 쉬는 시스템으로 근로시간을 조직할 수 있게 법제도를 변화시키자는 요구가 체계적인 보상 휴가와 11시간 연속 휴식 같은 건강권 보호 강화 조치와 대립되는 것이 아니며, 동시에 추구되어야 하는 방향이기 때문이다.

특집호의 제도적 과제를 조명하는 연구는 이러한 맥락에서 (연장)근로시간 관리단위 확대와 11시간 연속 휴식제도의 일반화, 일반적인 제도로는 포괄하기 어려운 업종이나 직업군을 위한 충분한 예외의 마련과 재량근로, 저축휴가제 같은 제도의 확대·도입을 과제로 제시하고 있다.

5인 미만 사업체에 대한 근로시간 관련 근로기준법 조항 확대도 과제로 제시하고 있는데, 우리나라의 근로시간 관련 제도들은 소규모 사업체가 적용 예외로 되어 있기 때문에 현실에서 가능한 속도보다 빠르게 발전한 측면이 있다. 이는 향후 근로시간 관련 제도에서 법을 촘촘히 하는 것보다 자율을 확대하고 예외를 늘리는 것이 필요한 또 다른 이유이기도 하다. 5인 미만 사업체에도 근로시간 관련 규정을 확대하되, 전반적인 근로시간 관련 규정을 현실에 맞춰 예외를 늘리거나 자율을 확대하고, 기존에 너무 엄격히 처벌하거나, 가산율이 높거나, 사업주의 사업상의 어려움을 제대로 고려하지 못했던 규정들을 함께 논의해 개정할 필요가 있다.

우리나라의 근로시간은 꾸준히 줄어들고 있지만, 여전히 OECD 평균보다 길다. 그러나 단순

히 법적 근로시간을 단축하는 것만으로는 한계가 있으며, 이제는 보다 유연한 근무제도와 효율적인 근로시간 관리 방식으로 전환해야 근로시간을 줄이는 것이 가능한 시점이다. 이는 근로자의 선택권을 확대하고, 동시에 기업의 생산성도 고려하는 방향으로 제도를 설계해야 가능하다. 또한, 연속 휴식 보장과 유연근무제 확산을 통해 삶의 질과 노동생산성을 함께 높이는 방향으로 변화해야 할 것이다. 유연성과 휴식이야말로 앞으로의 근로시간 개혁에서 가장 중요한 열쇠다.

KLI