

장시간근로의 개선과 근로문화의 선진화

김 승 택*

지난 2010년 6월 8일 경제사회발전노사정위원회 산하 ‘근로시간임금제도개선위원회’는 장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 합의문을 발표했다. 이 합의문에서 노사정은 우리나라의 장시간근로 관행이 근로의 질 저하, 일자리창출 기반의 약화와 저출산 추세와도 연결이 되어 우리 사회의 선진화를 가로막는 걸림돌로 작용하고 있다는 데 인식을 같이 하고, 근로문화의 선진화(고비용·저효율의 장시간근로 관행으로부터 저비용·고효율의 생산적 근로문화의 패러다임으로의 전환)를 위해 다음과 같은 노력을 하는데 합의하였다. 첫째, 노사정은 장시간근로 관행을 개선하여 고용창출 기반이 확대될 수 있도록 적극 노력한다. 둘째, 근로자들과 기업의 여건에 맞는 다양한 근로형태를 개발·확산한다. 셋째, 합리적인 임금체계로의 전환을 모색하고 이의 실행을 추진한다. 넷째, 정부는 근로시간임금통계 기반을 구축하고 중소기업의 장시간근로 개선활동을 지원한다.

이에 맞추어 우리나라 고용정책의 장기계획을 설명하고 있는 ‘2020 고용전략’에서는 근로시간의 단축을 위한 노력을 지속하기 위하여 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만의 사업장에도 주40시간 법정근로시간이 적용될 예정이며, 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대와 근로시간저축휴가제의 도입, 그리고 실근로시간을 단축해 고용을 늘린 기업에 고용창출지원금(일자리나누기 지원)을 지급하는 방향을 설정했다.

‘2011년 고용노동부 업무추진 계획’에서 고용노동부는 노사정위원회에서 제시된 의견을 구체화하여 다음의 실행계획을 추진할 예정이다.

우선 ‘반듯한 시간제 일자리 창출확산’을 위해 기업에 대한 컨설팅서비스를 제공(10억 원, 100개소)하고, 상용형(무기계약직) 시간제 근로자를 신규 채용할 때 인건비를 지원하며(신규 시간제 근로자 임금의 50%(월 40만 원 한도)를 1년간 지원), 주민 편의를 위한 서비스기관에서 야간·주말에 연장 운영하도록 하면서 이에 필요한 인력을 신규로 채용하는 경우 인건비를 지원할 예정이다. 또한 시간제 근로자 고용촉진 관련 법률을 제정하고 이와 관련된 사업주 및 근로자 지원제도를 규정하여 시간제 일자리 창출을 촉

* 고용정책연구본부장(stkim@kli.re.kr).

진할 계획이다. 한편 중소기업 지정 등 정부 지원 및 규제에 해당하는 상시근로자 기준 또한 인원수보다는 근로시간으로 기준을 전환하여 시간제 근로자를 사용하는 경우 1/2명 또는 2/3명으로 산정될 수 있도록 개선을 추진 중이다. 이외에도 ‘근로시간 줄이기’를 위해 초과근로시간을 줄여 일자리를 늘린 기업에 고용지원금을 지원하고, 교대제 개편을 촉진하며, 근로시간 특례업종에 대한 합리적 제도 개선안을 마련하는 한편, 탄력적 근로시간제의 단위 기간을 확대하고, 근로시간저축휴가제를 도입하며, 연차휴가사용촉진조치(바람직한 휴가활용모델 보급 및 컨설팅 지원 등)를 추진하는 한편, 1년간 8할 미만 출근 근로자에게도 근로기간에 비례하여 연차휴가를 부여할 계획이다.

이번에 추진될 일련의 조치는 그동안 장시간근로의 원인으로 지적되었던 미사용휴가, 2교대 위주의 교대제, 특례업종의 장시간근로 등에서 발생하는 문제를 완화시키려는 노력이라는 점에서 의미가 있다. 그러나 아직도 장시간근로의 원인이 되는 가정과 일의 양립을 위한 사회 인프라 부족, 연장근로의 일상화, 근로시간의 양을 노동의 질로 파악하는 행태, 실질적 포괄역산임금제도 존재, 여가시간의 증가보다 소득의 증가가 우선인 근로자의 선호, 장시간근로 및 심야·휴일근로가 더 많은 소득을 보장하는 수당체계, 미사용휴가일수가 많을수록 보전수당이 높은 임금체계, 신규 채용보다 연장근로를 선호하는 경직적 노동시장과 노동비용 상황 등 많은 문제는 여전히 해결되지 않고 있다. 이러한 많은 문제는 오랫동안 지속되어온 기업문화와 근로자의 습성과 관련이 있기 때문에 장기적으로 해결해야 할 문제이며 대부분 기업의 생산비용과 같은 다른 변수와 연관되어 있어 법제도를 개선하거나 정책을 추진할 때 신중할 필요가 있다.

주40시간의 법정근로시간을 도입하면서 격화되었던 ‘근로시간 단축’에 대한 논쟁은 이제 주40시간제가 주5일근무제로 일반화되어 가면서 안정되는 느낌을 가진다. 그러나 아직도 장시간근로가 만연되어 있는 중소기업 사업장과 해당 근로자, 특히 장시간근로와 낮은 노동생산성 및 열악한 근로조건에 노출되어 있는 근로자에게 장시간근로와 낮은 노동생산성에서의 탈출은 심각한 문제이다. 이제 7월부터 5인 이상 20인 미만 사업장(2010년 기준 사업장 30만 2천 개, 근로자 212만 1천 명)에 적용되는 주40시간제로의 근로시간 단축이 노동생산성의 향상을 가져오지 못한 채 임금 및 노동비용의 상승으로 직결되어 움직인다면 근로시간 단축을 둘러싼 노사 간의 갈등은 더욱 심해질 것이며, 기업경쟁력 측면에서의 논쟁이 다시 시작될 것이다.

이와 같은 문제의 해결은 근로문화의 변화를 필수로 한다. 외국의 근로시간 단축 사례를 살펴볼 때 정부의 지원이나 제도적 변화가 중요한 역할을 할 때도 있지만, 가장 중요한 것은 노사자치주의 합의에 의해 근로시간 단축이 이루어질 수 있는 토양의 형성이었다. 우리나라의 근로문화는 아직까지도 노사 모두 장시간근로에 익숙해 있고 노사 교섭에서 임금보다 근로시간 단축을 심각하게 다루는 사례가 드물다. 이제 2011년 정부가

근로시간 단축을 위한 정책적 지원을 강화하는 환경과 함께 노사 모두는 머리를 모아 임금체계 개선, 노동생산성 향상, 인력관리 효율성 향상, 삶의 질 개선, 일-가정 양립 등 포괄적인 가치를 고려하면서 근로시간 단축을 추진하여야 한다. 