

장시간 노동의 단축

배규식 · 홍민기*

I. 머리말 – 장시간 노동은 왜 문제인가?

한국의 노동시간이 OECD 국가 가운데 가장 길다는 사실은 2011년 OECD 고용전망 통계에서도 어김없이 확인되고 있다. 한국의 근로자들의 장시간 노동은 국제적으로 널리 알려져 왔으나 국내에서는 장시간 노동을 줄여야 한다는 주장이 강하게 제기된 적도 없고 제대로 공론화되지도 못했다. 많은 사람들이 여전히 암묵적으로 장시간 노동을 해야 한국이 먹고 살 수 있다고 생각하는 듯하다. 정말 한국은 장시간 노동을 해야 먹고 살 수 있는가? 선진국들이 한국의 소득수준이었을 때 노동시간은 장시간이었는가? 장시간 노동이 가져오는 문제점은 무엇인가? 노동시간 제도는 과연 선진화되었는가? 등등의 의문을 던질 때가 되었다.

다양한 차원에서 장시간 노동을 개혁해야 할 필요성이 제기되고 있는데 가장 먼저는 일자리창출에 관련된 것이다. 기업들이 이미 고용되어 있는 노동자들을 너무 장시간 일하도록 함으로써 이들이 노동시간을 독점하고 있어서 새로운 고용창출의 기회를 잠식하고 있다는 주장이다. 아직 명확하게 검증된 바는 없으나 장시간 노동이 상시화된 연장근로, 주야 2조2교대제, 기업들의 인력최소화 전략과 연계되어 있어 장시간 노동이 단축되는 경우 외국의 경험과 달리 일자리창출의 잠재력이 적지 않으리라 예상된다.

둘째, 장시간 노동체제는 인구구성과 노동시장의 변화, 생애주기의 요구 및 일과 가정의 양립이라는 사회적 요구와 동떨어져 있다. 전일제가 지배적인 장시간 노동시간 모델은 외벌이 모델에 적합하도록 되어 있고, 어린 자녀, 돌봄 장애인이나 환자를 둔 가정이 있는 여성 혹은 남성들에게 직장에만 전념하도록 요구하기 때문에 일과 가정의 충돌을

* 배규식 = 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).
홍민기 = 한국노동연구원 연구위원(hminki@kli.re.kr).

놓고 있다. 특히 어린 자녀를 둔 여성들의 고용률을 낮추는 요인이 되고 있다.

셋째, 장시간 노동은 생산체제를 고도화된 고능력생산체제로 개혁하는 것을 방해할 뿐 아니라 이미 고도화되어 자본 혹은 자본집약적으로 변화한 생산체제와도 정합적이지 않다. 현재의 장시간 노동은 산업화 시기의 값싼 노동력 투입 위주의 경제에서 형성되고 제도화되었다. 산업구조 조정을 통해 노동집약적인 산업이 기술과 자본집약적인 산업으로 고도화되고 서비스업도 내부에서 생산성 향상과 품질 개선, 맞춤형 개선이 이루어지면서 장시간 노동은 개혁될 필요가 있다. 장시간 노동은, 중국이나 동남아시아 등과 분업 관계 혹은 생산사슬의 상위에 놓여 있는 우리의 생산체제와도 더 이상 정합적이지 않다. 또한 장시간 노동은 과거 산업화시대의 생산체제를 고도화되고 더욱 앞선 기술과 자본집약적인 고능력생산체제로 개혁하는 것을 가로막을 수 있다. 물론 여전히 소기업, 영세기업, 자영업자들을 중심으로 장시간 노동과 낮은 생산체제에 의지하여 생존하는 한계산업이나 업종이나 직종들이 적지 않게 남아 있다. 장시간 노동은 노동자들의 일에 대한 집중도를 떨어뜨리고 업무 효율을 낮추며 동시에 사용자들의 노동시간에 대한 관리를 느슨하게 함으로써 노동시간 가운데 비생산적이거나 비효율적으로 활용되는 시간을 늘어나게 한다(Shepard and Clifton, 2000).

넷째, 장시간 노동은 소득향상과 더불어 삶의 질과 노동생활의 질의 향상을 기대하는 노동자들의 희망에 비하여 과중노동으로 인해 여가, 수면, 노동 사이의 생활균형을 깨뜨리고 있다. 이로 인하여 가족관계를 포함한 삶의 질이 개선되지 않고 있으며 일터에서도 육체적·정신적 피로도가 심해지면서 업무에 대한 만족도와 집중력 저하로 노동생활의 질이 낮은 상태에 머물러 있다(Worrall and Cooper, 1999). 또한 수많은 연구들은 장시간 노동이 노동자들의 육체적·심리적 건강과 안전에 미치는 부정적 영향을 밝히고 있다(Uehata, 1991; Sakejima and Kagamimori, 1998; Johnson and Lipscomb, 2006).

또한 장시간 노동은 고령화·저출산 등 인구구성의 변화에 따라 생애주기가 달라진 근로자들의 생애 요구와 동떨어져 있어 중장기적으로 지속하지 않게 되어 있다. 이 모델은 생애주기에 맞추어 가정과 개인의 필요에 따라 노동시간을 줄이거나 늘리는 것이 매우 어렵게 되어 있으며 가장 일을 잘 할 수 있는 25~54세까지 장시간 노동으로 활용한 뒤에 50~55세 사이에 일자리에서 조기 퇴출함으로써 고령화되어 가는 사회에서 고령자들에게 적합한 노동시간 및 일자리를 제공하지 못하고 있다. 노동시간의 비교적 자유로운 연장이라는 측면에서 상방 유연성을 가지지만, 노동자들의 필요에 따라 노동시간을 줄일 수 있는 하방 유연화를 어렵게 함으로써 시간제 노동의 정착과 확산을 억제하는 요인으로 작용해 왔다(배규식, 2011).

사회적으로 장시간 노동은 사용자들의 인력최소화 전략에 따라 업무량이나 외부의 수요에 비해 기존 노동자들로 하여금 장시간 과중노동을 하고 일자리를 독점하도록 함으로

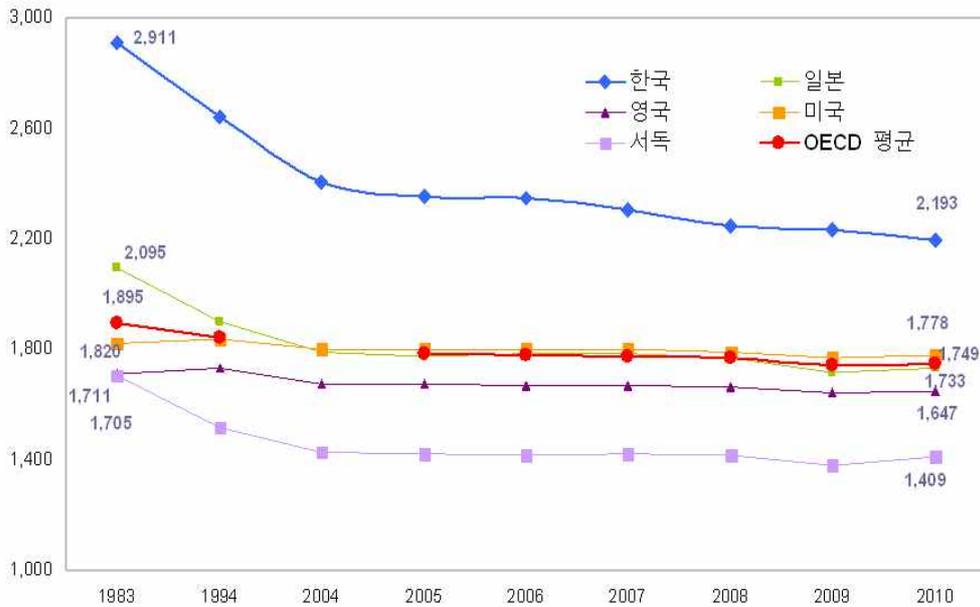
써 일자리를 창출할 수 있는 여지를 크게 줄여왔다. 저임금의 단순 일자리만이 아니라 팬찮은 생산직, 사무직과 전문직의 경우에도 장시간 노동으로 인해 일자리창출의 가능성이 줄어들어 청년과 고령자들이 일할 수 있는 기회를 크게 줄여온 것이다.

요약하면, 인구구성과 노동시장의 변화, 생산체제의 고도화, 생애주기에 따른 요구와 일과 가정의 양립, 노동시간의 유연화, 삶과 노동생활의 질 향상, 일자리창출이라는 사회적·개인적 요구와 노동시간의 효율적 활용이라는 기업의 요구에 비추어 보아도 장시간 노동의 단축이 요구된다고 하겠다.

II. 한국의 장시간 노동, 어느 정도인가?

한국의 노동시간이 얼마나 긴가는 외국 노동시간과의 비교를 통해서 드러난다. 매년 OECD는 고용전망(Employment Outlook)을 통해 전체 고용된 노동력의 연간 노동시간을 비교가능한 형태로 만들어 발표해 오고 있다.

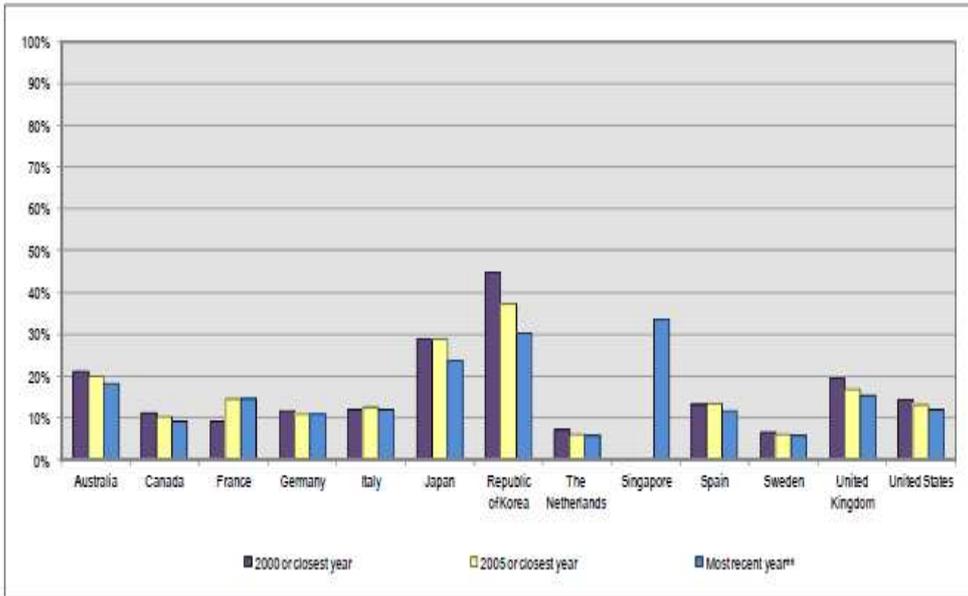
[그림 1] OECD 주요 국가와 비교한 한국의 연간 노동시간



자료: OECD(2011), *OECD Employment Outlook*.

[그림 1]을 보면, 1983~2004년까지 한국의 연간 노동시간은 주 44시간제의 단계적 도입과 쉼을 같이 하여 양적으로 약 500시간 가까이 단축되어 왔다. 2004~2010년까지는 점진적으로 약간씩 줄고 있으나 여전히 OECD 평균 연간 노동시간과 비교했을 때 2010년 현재 444시간이 긴 편이다.

[그림 2] 주요 국가들과 한국의 장시간 노동 근로자 비율 비교

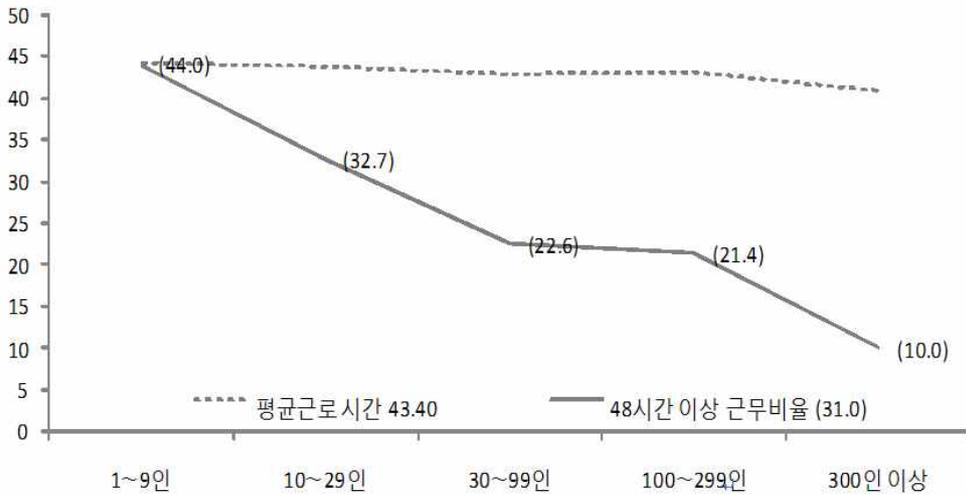


자료 : Eurostat, National Statistical Offices, OECD; ILO(2011), Working Time in the 21st Century, p 28에서 재인용.

[그림 2]는 주 48시간을 장시간 노동의 기준으로 볼 때, 장시간 노동을 하는 근로자의 비율이 얼마나 되는지 한국과 다른 주요 국가들을 비교해 본 것이다. 여기에서 보면 가장 최근 연도에 싱가포르를 제외하고는 장시간 노동을 하는 근로자의 비율은 한국이 31% 수준으로 가장 높았다. 일정하게 줄고 있기는 하지만 여전히 세계 주요국 가운데 수위(首位)를 차지하고 있다.

사업체규모별로 장시간 노동을 하는 근로자의 비율을 살펴보면 [그림 3]과 같다. 전체적으로는 2010년 현재 장시간 노동 근로자의 비율이 31% 수준이지만, 10인 미만의 영세 기업들에서는 44.0%로 높고 10~29인의 소기업에서는 32.7%로 높았다. 그러나 300인 이상의 대규모 사업체에서는 10.0% 정도로 장시간 노동을 하는 근로자의 비율이 낮았다.

[그림 3] 사업체규모별 장시간 노동의 비율



자료 : 통계청(2010. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」.

한국의 장시간 노동은 단순히 장시간 근로자의 비중이 높은 것만이 아니라, 전일제 노동시간 중심의 고용시스템에서 비롯되기도 한다. OECD 고용 데이터베이스에서 나온 통계에 의하면, 2009년 현재 전일제의 비중은 한국이 82.0%인 데 비해 미국은 73.3%로 가장 높았다. OECD 평균은 64.5%, 일본 64.1%, 스웨덴 57.6%, 독일 51.9%, 영국 46.0%, 프랑스 34.5%이며, 네덜란드는 32.3%에 불과할 정도로 낮았다. 주 40시간 이상을 일하는 전일제 비율은 한국과 미국이 예외적으로 높고, 일본, 스웨덴, 독일은 전체 고용의 과반수 정도다. 주 40시간 이상을 일하는 취업자들의 비중은 전체 취업자의 2분의 1 미만인 곳이 영국, 프랑스, 네덜란드인데 프랑스는 주 35~39시간대를 일하는 취업자의 비중이 가장 높으며, 네덜란드는 주 노동시간의 길이별로 취업자의 비중이 골고루 분포되어 있다.

우리의 노동시간 체제는 전일제를 확고한 사회적 규범(social norms)으로 전제하고 있어서 정규직의 시간제 노동 가능성이 제대로 사회적으로 인정받기 어렵게 되어 있다.

한국의 장시간 노동은 연간 평균 노동시간이 다른 나라보다 40~500시간 정도 길며, 장시간 노동을 하는 근로자의 비율도 다른 나라보다 훨씬 높고, 전일제 노동시간 위주로 고용이 되어 있어 전일제보다 적게 일하는 시간제 노동의 비율이 다른 나라에 비해 낮은 형태를 띠고 있다.

Ⅲ. 장시간 노동은 어디에서 이루어지고 있나?

이 절에서는 장시간 노동이 어디에서 주로 이루어지고 있는지를 알아보았다.

한국의 장시간 노동은 사업체규모별, 직종별로 불균등하게 분포되어 있는데 특정 규모와 특정 직종에 주로 강하게 분포되어 있고 나머지는 약하게 분포되어 있다는 특징을 보이고 있다. 주 평균 노동시간은 5~9인 사업체가 가장 길어 주 45.28시간 일을 하며, 300인 이상의 사업체가 가장 짧아서 주 40.93시간 일을 하는 것으로 드러났다. 직종별로는 농림어업 숙련 종사자들의 노동시간이 47.32시간으로 가장 길었는데 주 48시간 이상을 일하는 사람이 전체의 52.8%로 나타났다. 다음으로 기능원 및 관련 기능종사자들이 주 약 47.0시간 일을 하고, 전체의 51.2%가 주 48시간 이상을 근무하고 있었다. 장치, 기계 조작 및 조립종사자들은 주 평균 46.81시간을 일하고, 주 48시간 이상 근무자들이 전체의 41.4%에 달하고 있었다.

[그림 4] 사업체규모별, 직종별 평균근로시간과 주 48시간 이상 근로자 비율



자료 : 고용노동부(2010), 고용형태별 근로실태조사.

〈표 1〉 제조업과 비제조업의 사업체규모별 주 평균 초과근로시간(장시간 노동) 비중

(단위: %)

		제조업		비제조업	
		5~10시간	10시간 이상	5~10시간	10시간 이상
2009	전 체	25.7	43.4	26.2	17.0
	중소기업	25.2	43.7	26.5	17.0
	99인 이하	24.7	44.3	26.8	15.6
	100~299인	27.9	41.1	25.6	21.8
	대기업	37.7	34.9	22.3	17.3
	300~499인	41.8	37.9	17.9	15.1
	500인 이상	33.3	31.5	28.2	20.1
2007	전 체	25.8	48.7	22.5	20.5
	중소기업	25.6	48.9	21.9	19.8
	99인 이하	25.7	47.9	20.9	18.9
	100~299인	25.3	52.3	24.5	22.4
	대기업	30.9	44.7	27.5	26.4
	300~499인	20.2	47.0	28.9	24.5
	500인 이상	38.5	43.1	26.6	27.6

자료: 한국노동연구원, 사업체패널(2007, 2009).

〈표 1〉에서 제조업과 비제조업의 사업체규모별 장시간 노동 비중을 살펴보면, 제조업에서는 확실히 중소기업의 장시간 비중이 높은 편이고 대기업은 약간 낮은 편이다. 그러나 2009년 비제조업에서는 중소기업과 대기업의 장시간 노동 비중의 차이가 거의 없으나 2007년의 경우에는 대기업에서 높게 나타나고 있다. 2007~2009년에는 제조업과 비제조업에서 주 10시간 이상 초과근로를 하는 사업체의 비율이 비교적 크게 줄어들었는데, 그 원인은 주 40시간제의 점진적 도입 영향과 2009년 경제위기의 영향으로 추정된다.

한국에서 장시간 노동은 제조업, 특히 일부 제조업에서 두드러지게 나타나고 있고 다른 행정통계들에 의하면 서비스업에서는 육상운수업에 강하게 남아 있다. 장시간 노동이 많이 나타나는 직종으로는 농림어업과 같은 전통적인 1차 산업 이외에도 기능원과 기능직 종사자, 기계조작, 조립종사자들 사이에서 강하게 나타나고 있어 앞서 일부 제조업에서의 경향과 일치하고 있다. 사업체별로는 사업체규모가 작을수록 노동시간이 길고 클수록 노동시간이 짧게 나타나고 있다.

한국의 노동시간은 남녀를 막론하여 길고, 많은 경우 장시간 노동이 일상화되어 있어서 노동자들의 결혼, 자녀양육, 고령화 등에 따른 생애주기적 요구와 동떨어져 있다. 따라서 한국의 장시간 노동체제가 여성들의 저출산이나 노동시장 이탈을 낳을 수 있으며, 남

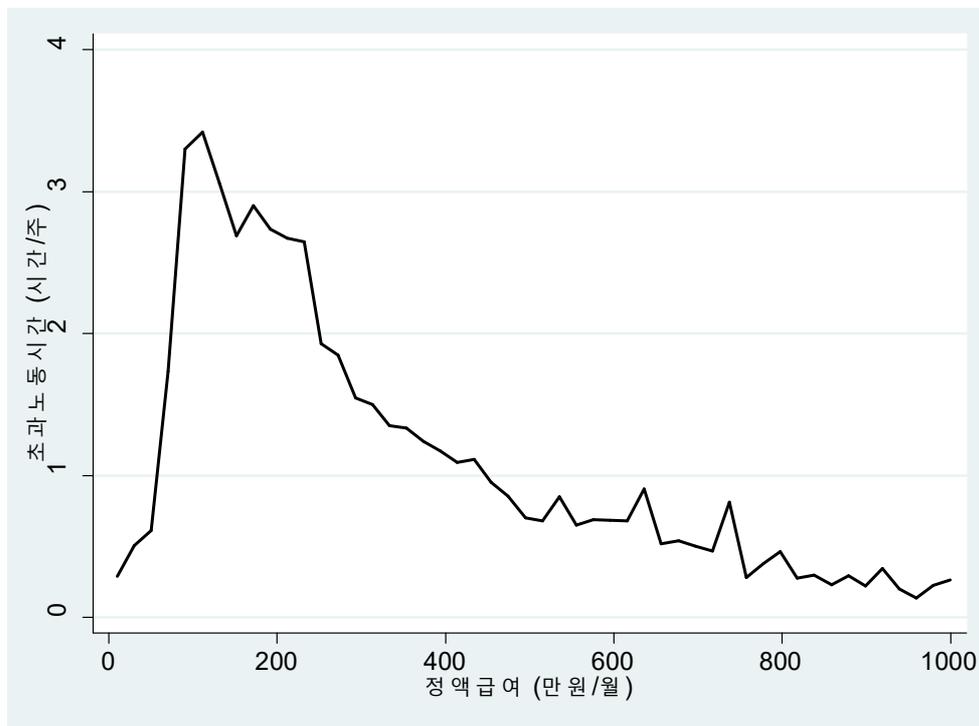
성 고령자들의 과중한 노동을 불러올 수도 있다. 장시간 노동체제는 노동시간의 길이가 길다는 절대적 의미만이 아니라 생애주기에 따른 노동시간의 요구를 충족시키지 못할 정도로 길다는 상대적인 의미로도 이해될 필요가 있다.

IV. 장시간 노동의 원인은 무엇인가?

초과노동을 길게 하는 노동자들은 정액급여가 중위수에 훨씬 못 미치는 저소득자들이다. [그림 5]를 보면, 장시간 노동을 하는 이유는 정상근로로부터 받는 임금이 생활을 유지하기에 불충분하기 때문이라고 할 수 있다.

월평균임금과 주 48시간 이상 일하는 노동자들의 분포를 조사한 결과에 대해 여기에서는 제시하지 않았지만 월평균임금이 낮은 노동자들이 주로 주 48시간 이상의 장시간 노동을 하는 것으로 나타났다. 이렇게 보면 장시간 노동은 기본적으로는 저임금을 보완하

[그림 5] 정액급여와 초과노동

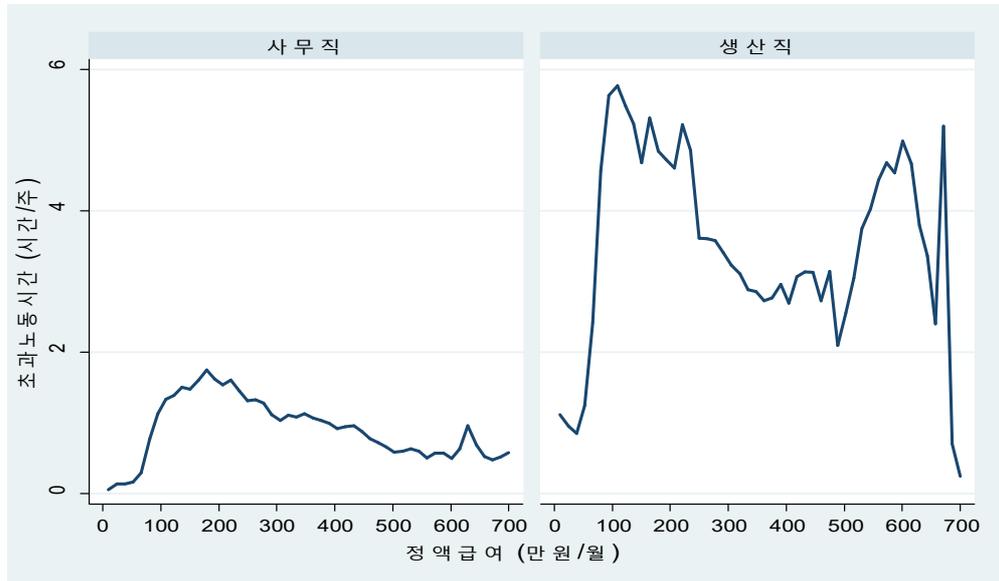


자료: 고용노동부(2010), 사업체 근로실태조사.

기 위한 생계형임이 드러난다.

소득과 초과근로시간과의 관계가 직종에 따라 어떻게 다른지를 파악하기 위해 직종을 크게 사무직과 생산직으로 나누고 정액급여와 초과근로시간 간의 관계를 파악하였다. 직종 대분류에서 전문가, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자는 사무직에 포함시켰고, 기능종사자, 장치 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자는 생산직에 포함시켰다.

[그림 6] 사무직과 생산직의 초과근로시간



생산직을 포함한 육체노동자들의 경우, 초과근로시간이 화이트칼라(사무직, 기술직, 전문직) 근로자보다 길었으며 임금수준과 초과근로시간 간의 관계가 U자형이었으나, 화이트칼라들의 경우에는 임금이 높아짐에 따라 초과근로가 줄어드는 경향을 보였다. 블루칼라와 화이트칼라가 다른 양상을 보이고 있는 것이다. 이런 점에서 생산직 근로자들은 단순히 저임금 때문에 장시간 노동을 하는 것이 아니라는 점을 알 수 있다. 그러나 사무직은 저임금 때문에 장시간 노동을 하는 것으로 볼 수 있다. 사무직, 전문직의 경우 포괄임금제 혹은 고정OT(연장근무)제로 사실상 장시간 노동을 하는 경우가 많으나 일정한 시간의 연장근로수당밖에 받지 못하기 때문에 초과근로시간이 제대로 파악되거나 보고되지 않아 과소추정되었을 수 있다.

노동공급 측의 장시간 노동 요인 이외에도 노동수요 측의 장시간 노동의 원인은 <표 2>와 같다.

<표 2>는 초과근로가 수량적 유연성을 확보하는 중요한 수단으로 활용되고 있음을 보여주고 있다. 특히 초과근로시간이 상대적으로 적은 비제조업이 제조업보다 수량적 유연성을 확보하기 위해 초과근로를 약간 더 높은 정도로 활용하고 있다. 중소기업보다는 대기업에서 초과근로가 수량적 유연성을 높이기 위해 약간 더 높게 활용되고 있다. 500인 이상의 제조업 대기업에서도 초과근로가 수량적 유연성을 높이는 수단으로 활용되는 비율이 아주 높은 것으로 나타나고 있다. 제조업에서의 초과근로는 비제조업과 달리 수량적 유연성은 물론 납기준수, 비용절감을 위해서도 비교적 높게 활용되고 있다.

사무직·관리직·전문직이 평일 연장근로와 휴일근로를 하는 원인을 살펴보면 불규칙한 업무라고 답한 비중이 가장 높았고, 그 다음으로 고객관계 등 대응 필요성, 업무량 대비 인력부족의 순이었다. 이들을 종합하면, 업무량이나 수요 증가 대응, 비용감소, 납기

<표 2> 초과근로의 원인

(단위: %)

		수요증가에 탄력대응	비용감소	납기맞춤
전 체	소 계	82.4	19.4	22.5
	중소기업	82.2	19.6	23.1
	대기업	86.7	15.8	12.5
제조업	소 계	78.8	28.0	35.1
	중소기업	78.6	27.8	35.5
	대기업	82.3	31.0	24.8
비제조업	소 계	85.4	12.6	12.5
	중소기업	85.1	12.8	12.9
	대기업	88.4	10.0	7.8

주: 경영 측면에서 본 초과근로의 장점에 대해 질문한 결과임. 복수응답 허용함.
 자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2009.

<표 3> 사무직·관리직·전문직의 평일 연장근로와 휴일근로의 원인

(단위: %)

		업무량 대비 인력부족	불규칙 업무량	고객관계 등 대응필요	기술, 장비특성	관행상	기타
전 체 (38,414)	1위	18.5	40.1	27.0	5.6	3.6	3.3
	2위	29.6	27.2	19.4	10.7		
	3위	24.0	13.1	18.8	16.2		
산업	제조업	19.7	41.9	23.0	7.1	2.3	3.0
	비제조업	17.7	38.9	29.6	4.7	4.5	3.4

자료: 한국노동연구원(2011), 사업체패널 부가조사 2010.

준수 등을 위해 기업들은 장시간 노동을 활용하는 것으로 드러나고 있는데 이는 상당 부분의 인력부족을 장시간 노동으로 메운다는 말이 된다. 즉 기업 측은 인력최소화 전략을 통해 인력부족, 수요 증가에 대한 유연적 대응을 장시간 노동으로 해결한다는 것이다. 이런 기업 측의 인력최소화 전략이 장시간 노동의 중요한 원인이 되고 있다는 점을 이 글에서는 지면상 인용할 수 없지만 이에 대해서는 장시간 노동에 관한 산업별 사례연구에서도 확인할 수 있다.¹⁾

V. 장시간 노동 단축을 위한 법적 방안

장시간 노동을 줄이기 위해서 쓸 수 있는 법적 규제라는 수단은 부분적이지만, 장시간 노동의 단축을 위한 여러 다른 방안은 복잡하여 여기에서 일일이 기술할 수 없기 때문에 여기에서는 법적인 방안만을 제시하기로 한다.

먼저 장시간 노동을 줄이기 위해서는 휴일근로시간을 연장근로시간 수 계산에서 제외 해온 고용노동부의 행정해석(근기 68207-2855, 2000. 9. 19)을 재검토해야 한다. 휴일근로 시간 수는 당연히 연장근로시간 계산에 포함되어야 한다. 또한 1일 최대 노동시간(혹은 최소 연속 휴식시간)과 1개월 단위 최대 노동시간을 정해 건강을 해치고 안전에 지장을 주는 장시간 노동을 억제해야 한다. 이들 조치를 통해 주야 2조2교대제 등 장시간 노동을 구조적으로 뒷받침하고 있는 제도들을 개혁해야 한다.

실효성 없는 근로시간특례제도를 없애고 육상운수업과 폐기물 처리 등 일부 장시간 노동이 남아 있는 업종을 규율하는 별도의 노동시간 규제제도를 둘 필요가 있다.

포괄임금제라는, 노동시간의 측정과 산정이 불투명하고 연장근로시간에 대해 편의적으로 대부분 일부만 보상하는 제도와 관행을 개혁할 필요가 있다. 포괄임금제는 사무직, 판매직, 하급 전문직 등에 대해 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 전제하고 있으며, 그것이 임시적이 아니라 상시적으로 수행되고 있다는 점을 암묵적으로 가정하고 있어 장시간 근로를 고착시키는 기능을 한다. 포괄임금제를 법으로 인정하지 않고 실제로 일한 근로 시간을 투명하고 공정하게 산정하여 연장근로나 휴일근로수당을 지급하도록 해야 할 것이다.

휴가제도와 휴일과 관련해서는 법에 따라 연차휴가일수가 제대로 계산되어 발생하도록 하되 여전히 낮은 연차휴가 소진율을 높이기 위해서 연차수당 지급을 일정하게 제한

1) 배규식 외, 『장시간 노동과 노동시간 단축』(근간), 한국노동연구원.

할 필요가 있다. 연차휴가의 집단적, 지속적인 사용을 촉진할 수 있는 정책도 마련되어야 한다. 휴일과 휴가제도를 정비하여 법정 공휴일이 공무원과 공공부문 노동자들만이 아니라 민간부문의 노동자들에게도 똑같이 적용될 수 있도록 검토해야 한다.

2011년 고용노동부가 완성차업종에 했던 것처럼 장시간 노동이 관행화된 업종이나 산업들에 대해 노동시간에 대한 조사와 감독을 통해서 실태를 밝히고, 해당 기업들로 하여금 노동시간 단축방안을 제시하도록 하는 것도 매우 효과적인 방안이 될 수 있다.

공공부문이 먼저 내부에 존재하는 장시간 노동, 포괄임금제, 연차휴가 사용 등의 관행을 개혁할 필요가 있다. 이와 같이 정부가 법적인 규율을 강화·정비하고 노동시간이 법대로 지켜지고 있는지 조사해 공공부문이 앞서서 장시간 노동을 줄이는 모범만 보여도 노동시간은 상당한 정도로 줄어들고 민간부문에 주는 영향도 상당할 것으로 예상된다.

여기에서 제시된 것은 장시간 노동을 줄이기 위한 법적·정책적 방안에 불과하다. 그것도 노동시간제도 전체를 개혁하는 것이 아니라 부분적으로 실행할 수 있는 법적인 규제를 중심으로 제시한 것이다. 노사가 장시간 노동에 관해 담합을 하고 있어 장시간 노동의 단축은 노사에 기대할 수 없다. 2012년 장시간 노동문제가 고용창출, 일과 가정의 양립, 삶의 질 개선, 근로자들의 생애주기 등과 연계하여 공론화되는 과정을 거쳐 사회적으로 제기되고 기업이나 근로자들로 하여금 근로시간을 단축하도록 압박을 할 필요가 있다. 이렇게 되어야 기업들과 노조, 근로자들이 스스로 노동시간을 단축하려 나설 것이다. 기업들이 노동시간을 단축하기 위해 추가고용, 노동시간 단축과 관련된 인사제도, 임금과 근로조건 조정, 노동시간의 효율적 관리, 작업공정 개선 등에 나섬으로써 우리의 장시간 노동체제와 연계된 부수적 제도들을 혁신하여 노동시간과 연결된 우리의 고용시스템을 업그레이드할 것이다. 이때 정부는 기업들의 노동시간 단축을 제도적으로 뒷받침하고 중소기업들이 이행 과정에서 겪을 수 있는 어려움을 덜 수 있도록 다양한 컨설팅, 자문 등의 지원을 해야 할 것이다. **KL**

<참고문헌>

배규식 외(2011), 『노동시간의 유연성과 개선방안』, 한국노동연구원.

Johnson, Jeffrey and Jane Limpcomb(2006), “Long Working Hours, Occupational Health and the Changing Nature of Work Organization”, *American Journal of Industrial Medicine* 49, pp.921~929.

ILO(2011), *Working Time in the 21st Century*.

OECD(2011), *OECD Employment Outlook 2011*.

Sokejima, S. and S. Kagamimori(1998), “Working Hours as a Risk Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan”, Case-control Study, *British Medical Journal* 317, pp.775~780.

Shepard E. and T. Clifton(2000), “Are Long Hours Reducing Productivity in Manufacturing”, *International Journal Manpower* 21, pp.540~552.

Uehata, T.(1991), “Long Working Hours and Occupational Stress-Related Cardiovascular Attacks among Middle-Aged Workers in Japan”, *J. Hum. Ergol*, 20(2), Pubmed, pp.147~153.