

장시간 근로 개선 정책방향

편도인*

◆ 장시간 근로의 현황과 문제점

우리나라는 그간 산업구조의 변화와 근로시간이 국제기준에 부합해야 한다는 요구 등에 따라 법정 근로시간을 주 48시간에서 1989년에 주 44시간으로 단축하였으며, 2004년부터 기업규모에 따라 단계적으로 주 40시간제를 도입하였다. 이러한 과정을 거쳐 2011년 7월부터는 5인 이상 20인 미만 사업장까지 주 40시간제를 적용함으로써, 5인 미만 사업장에 근로시간 적용이 배제되는 것을 감안하더라도 제도적으로 법정 근로시간 단축은 사실상 마무리되었다고 할 수 있다. 그러나 법정 근로시간의 단축에도 불구하고 현장에서는 연장근로와 휴일근로로 대응함으로써 임금근로자의 실근로시간은 2008년 2,057시간, 2009년 2,074시간, 2010년 2,111시간 등 오히려 증가 추세에 있으며, 2010년 OECD 국가 평균인 1,692시간과 비교할 때 연간 419시간, 즉 2.5개월 이상을 더 일하고 있는 셈이다.

장시간 근로는 근로자, 기업, 국가 전체의 건전한 발전을 저해한다. 우선, 장시간 근로는 근로자의 건강을 심각하게 위협한다. 2008년 연세대는 1일 11시간 이상 근무할 경우 심근경색 발생위험이 2.94배 증가한다는 연구결과를 제시하였으며, 2007년 국제암연구소는 주야간 교대근무를 발암추정 요인으로 분류한 바도 있다. 한 취업포털의 조사에 의하

〈표 1〉 최근 연간 근로시간 비교(임금근로자 기준)

(단위: 시간)

| | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------|-------|-------|-------|
| 한 국 | 2,057 | 2,074 | 2,111 |
| OECD 평균 | 1,664 | 1,636 | 1,692 |

자료: OECD, *OECD Employment Outlook*.

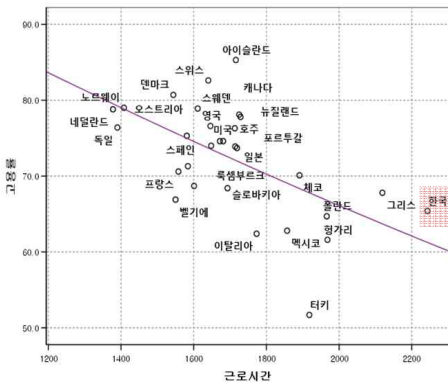
* 고용노동부 근로개선정책과 서기관(doinpyun@moel.go.kr).

면 잦은 야근으로 인해 겪는 가정 피해(복수응답)에 대하여 가족간 마찰 증가(64.9%), 수면으로 보내는 주말(52.7%), 가족간 대화 급감(50.5%) 등을 들고 있다. 즉 장시간 근로는 일·가정 양립과 건강한 가족 형성을 저해하고, 나아가 ‘밥상머리 교육’도 어렵게 하여 학교폭력 등의 사회문제로도 연결된다. 그리고 장시간 근로는 산업재해 증가, 능력개발 기회의 축소, 낮은 노동생산성 등으로 연결되어 기업경쟁력 약화를 초래한다. 2010년 근로자 1인 시간당 노동생산성만 보더라도 우리나라는 미국의 46.2%, OECD 평균의 61.9%로 OECD 30개국 중 28위에 불과한 수준이다. 뿐만 아니라, 소수가 장시간 근로하는 체제는 조기퇴직을 유발하고 여성, 청년, 고령자 등과 일자리를 함께하는 기반을 저해한다. 결국 장시간 근로가 고용률 제고의 걸림돌로 작용하는 것이다. [그림 1]과 [그림 2]는 OECD 각국의 근로시간과 고용률, 근로시간과 노동생산성이 역관계에 있음을 보여주고 있다.

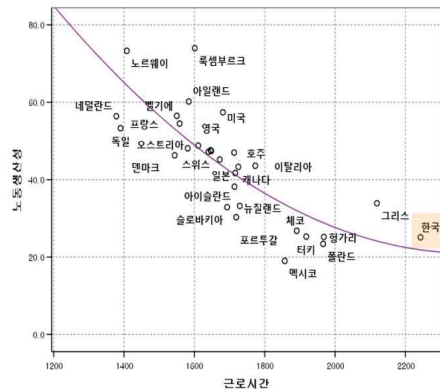
노사정위원회도 장시간 근로의 이러한 문제점에 공감하고 ‘근로시간·임금제도개선위원회’에서 1년간의 논의를 거친 끝에 2010년 6월 8일 장시간 근로 관행의 해소와 생산적 근로문화의 조성을 위하여 2020년까지 연간 근로시간을 1,800시간대로 단축하기로 합의한 바 있다.

그러나 이러한 공감대에도 불구하고 기업은 연장·휴일근로를 통해 기존 근로자를 과다 활용하면서 정규직 인력을 최소화하고 있으며, 근로자(노조)도 잔업·휴일특근에 따른 단기적 할증임금 수혜 등을 추구하면서 장시간 근로가 관행으로 굳어져 왔다. 특히 사회적 책임을 도외시킨 대기업과 정규직 노조 중심으로 담합구조가 형성되어 장시간 근로가 ‘일할 기회 부족’과 ‘일하는 사람들 간의 격차’라는 노동시장의 핵심 문제의 주요한 원인으로 작용하고 있다.

[그림 1] 근로시간 - 고용률



[그림 2] 근로시간 - 노동생산성



〈표 2〉 대기업 매출액 및 일자리 증감률(2007~2010년)

(단위 : %)

| | 2007~2010 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------|-----------|------|------|------|------|
| 매출액 | 12.1 | 10.6 | 21.4 | 0.7 | 15.8 |
| 일자리 증감률 | 0.9 | -2.9 | 1.6 | 6.3 | -1.6 |

자료 : 한국은행, 기업경영분석; 통계청, 「경제활동인구조사」.

장시간 근로가 근로자, 기업 및 국가 전체에 미치는 악영향을 감안할 때 장시간 근로의 개선은 1석 5조의 효과를 통해 국민생활, 기업경영, 국가경제 전반에 걸쳐 경쟁력을 확보할 수 있는 중요한 계기가 될 것이다. 우선 장시간 근로 개선이 문화·예술활동, 개인의 능력개발, 사회봉사 등 생산적 여가활동과 이어짐으로써 근로자의 삶의 질을 높이고 가족가치를 복원할 수 있다. 창의성과 상상력의 원천인 여력이 증가함으로써 근로자가 창조·혁신사회에 대응할 수 있는 능력을 높일 수 있다. 그리고 기업들은 장시간 근로 개선을 통해 근로시간의 효율적 활용, 연공·물량 중심에서 생산성을 기반으로 하는 임금체계 혁신, 산업재해 감소 등으로 경쟁력을 높일 수 있다. 국가 전체적으로 보면 장시간 근로 개선이 일자리 함께하기, 출산율 제고 및 여성의 경제활동 참여 제고, 여가산업 발전 및 내수 진작으로 이어져 고용률을 높이는 기반이 될 것이다. 결국 고용 없는 성장과 양극화가 심화되는 상황에서 장시간 근로의 개선은 지속가능한 성장을 도모할 수 있는 바탕이 될 수 있다.

◆ 장시간 근로의 원인

장시간 근로의 원인은 다양하지만, 크게 제도적 원인과 근로문화·관행적 원인으로 나누어 볼 수 있다.

우선, 제도적 측면에서 현행 근로기준법이 연장근로와 휴일근로를 별도로 구분하고 있어 주 12시간이라는 연장근로 한도에도 불구하고 결과적으로 주당 16시간까지의 휴일근로가 추가로 가능하며 이것이 장시간 근로의 주요 원인이 되고 있다. 2011년 6월 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」에 의하면 연장근로 시간이 12시간 이상이면서 휴일근로하는 근로자의 비율은 12.6%에 이른다. 특히 제조업의 경우는 그 비율이 30.1%, 자동차제조업의 경우는 54.9%에 이르는 것으로 나타난다. 다음으로 현행 근로기준법은 공중의 편의 등을 고려하여 노사 서면합의로 제한 없이 연장근로가 가능한 근로시간 특례업종으로 운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업, 교육연구업, 광고업 등 12개 업종을 인정하고 있는데, 이 업종에 해당하는 근로자 비율이 무려 37.9%에 이르고 있다. 이 중에는 특례로 유지할 필요가 있는 업종도 있으나, 그간의 산업구조 변화 등을 감안할 때 상당수

업종이 더 이상 특례로 존치할 필요가 없다는 지적이 그간 꾸준히 제기되어 왔다. 이에 따라 2011년 노사정위원회는 ‘근로시간 특례업종 개선 위원회’를 운영하였으며, 비록 합의문 채택은 하지 못했으나 노사정 모두 특례제도의 정비가 필요하다는 데에는 공감하고 아래와 같은 공익위원 합의안을 도출한 바 있다.

우리나라에서는 교대제 중 기존 인력을 풀가동하는 형태의 주야2교대가 높은 비중을 차지하는 것도 장시간 근로의 주요 원인 중 하나이다. 병원·전기 등 공익성을 띠는 경우나 철강·석유정제 등 연속적 생산 공정상 심야근로가 불가피한 경우도 있으나, 우리나라는 단기간 이익 회수라는 경영효율 목적의 주야2교대가 너무나 만연되어 있다는 지적이 많다. 2011년 6월 기업체노동비용조사 부가조사 결과에 의하면, 교대제를 도입한 기업

【근로시간 특례제도 개선 공익위원 합의안】

- ① 특례업종 범위를 한국표준산업분류에 따라 명확화(현행 12개 → 26개 업종)
- ② 특례제도는 원칙적으로 아래 어느 하나에 해당하는 사업에 한하여 인정
 - i) 공중의 불편 방지나 안전 도모를 위해서는 연장근로 한도 또는 휴게시간 부여 원칙을 엄격히 적용하기 곤란한 사업
 - ii) 해당 업종 자체가 지니는 특수성으로 인하여 종업시각을 정하기 어렵거나, 종업시각이 특정되어 있더라도 종업시각에 작업의 중단 또는 다음 근로일로의 연기가 현저히 곤란한 경우가 발생하는 사업
- ③ 특례제도 설정의 원칙에 따라 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 보건업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업은 특례유지 필요
- ④ 특례업종의 경우에도 근로자의 건강 보호 및 공중의 안전 등을 고려하여 초과 가능한 연장근로 한도를 설정할 필요
- ⑤ 특례 도입시 노사가 서면합의 사항을 명확히 하도록 규정을 정비할 필요(대상부서, 특례의 내용, 연장근로 한도 등)

〈표 3〉 교대제 실시 기업의 교대제 형태

(단위 : %)

| | 도입 비율 | 교대제 형태(도입기업 중 비율) | | | | | | |
|-------|-------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | | 2조 격일제 | 2조 2교대 | 3조 3교대 | 3조 2교대 | 4조 3교대 | 4조 2교대 | 기타 |
| 전 산업 | 15.2 | 12.4 | 63.5 | 12.8 | 3.1 | 3.7 | 0.4 | 4.2 |
| 제조업 | 22.0 | 1.7 | 77.0 | 12.3 | 2.9 | 4.1 | 0.1 | 1.9 |
| 자동차제조 | 43.7 | 0 | 90.7 | 0.1 | 2.7 | 0 | 0 | 6.5 |

자료 : 고용노동부(2011), 「기업체노동비용조사 부가조사」.

〈표 4〉 유연근로시간제 도입기업 비율

(단위 : %)

| 탄력적근로시간제 ¹⁾ | 선택적근로시간제 ²⁾ | 재량근로시간제 ³⁾ | 보상휴가제 ⁴⁾ |
|------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| 6.1 | 3.3 | 4.1 | 11.6 |

- 주 : 1) 일정 기간 평균 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정주에 주 40시간 초과근로 가능
 2) 시업·종업시각을 근로자가 결정, 1개월을 평균하여 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 주 40시간 초과근로 가능
 3) 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대하여 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주
 4) 연장·야간·휴일근로에 대하여 수당 대신 휴가 부여

중 2조2교대의 비율이 전 산업 63.5%, 제조업은 77.0%, 자동차제조업은 90.7%에 이르는 것으로 나타났다. 다음으로 업무량에 따라 근로시간을 탄력적으로 활용할 수 있는 유연한 근로시간제의 활용도가 낮은 것도 원인이다. 이에 따라 업무량이 증가하면 초과근로가 만연하지만 업무량이 감소할 때에는 근로시간 단축이 어려운 것이 현실이다. 2011년 6월 기업체노동비용조사 부가조사 결과에 의하면 탄력적근로시간제는 6.1%, 선택적근로시간제는 3.3%, 재량근로시간제는 4.1%, 보상휴가제는 11.6%의 기업만이 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 아울러 일·가정과 일·생활의 양립 및 일자리 함께하기 등에 유효한 시간제 근로가 부정적 인식 등으로 인해 확산되지 못하고 있는 것도 원인이 될 것이다. 2010년 시간제 근로자 비중을 보면 네덜란드는 37.1%, 독일은 21.7%, 일본은 20.3%인 반면 우리나라는 10.7%에 그치고 있다.

이러한 제도적 측면의 원인과 함께 중요한 것이 근로문화·관행의 문제이다. 우리나라는 정시퇴근을 기피하는 풍조나 퇴근시간에 상사 눈치 보기 등으로 인해 불필요한 초과근로가 많고, 직장 분위기나 관행상 휴가사용을 자제하는 문화가 강하다는 지적이 많다. 이렇다 보니 2011년 6월 기업체노동비용조사 부가조사 결과에 의하면 우리나라 근로자들의 연차휴가 사용률은 61.4%에 그치고 있다. 여기에 더하여 근로시간에 대한 사용자의 인식이 여전히 ‘질’보다는 ‘물량’ 위주이고, 노조도 근로시간 단축을 통한 생산성 향상보다 잔업·특근 보장 등에 더 관심이 있다는 관행의 문제도 지적하지 않을 수 없다.

◆ 그간 정부대책의 추진 상황

2010년 6월 노사정위원회가 2020년까지 연간 근로시간을 1,800시간대까지 단축하기로 합의한 것을 바탕으로 고용노동부는 2010년 ‘장시간 근로 개선 종합대책’을 마련하여 2011년부터 제도 개선, 지도·점검, 중소기업 지원 등의 대책을 본격적으로 추진하고 있다.

우선 근로시간제도 개선을 추진하였다. 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만 사업장

에 법정 주40시간제를 도입하고 해당 기업들이 원만히 제도를 시행할 수 있도록 교육, 상담 및 홍보 활동을 집중적으로 실시하였다. 아울러 연차휴가 사용을 촉진할 수 있도록 연차휴가사용 촉진조치 시점을 연차휴가 청구권 3개월 전에서 6개월 전으로 앞당기고, 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게도 개근한 달에 대하여 하루씩 연차휴가를 부여하도록 근로기준법을 개정하였다. 그리고 남녀고용평등법을 개정하여 육아기 근로시간 단축 청구권도 신설하였으며, 공인회계사, 변호사, 감정평가사, 변리사, 세무사, 노무사 등 7개 직종을 재량근로시간제 대상 업무로 추가 지정하였다. 앞서 기술하였듯이 근로시간 특례업종의 합리적 개선을 위하여 노사정위원회 논의를 거쳐 공익위원 합의안을 도출하였다.

다음으로 장시간 근로 사업장에 대한 지도·점검도 강화하였다. 전국 지방고용노동청에 ‘근로시간감독기동반’을 설치하여 주야2교대 등 장시간 근로 사업장을 대상으로 법 위반을 상시적으로 감독하도록 하고, 노사발전재단의 컨설팅을 연결하는 등 기업의 자발적인 장시간 근로 개선을 적극 지원하였다. 2011년 505개 사업장에 대한 점검 결과, 법을 위반한 403개 사업장에서 법 위반을 시정하기 위하여 5,282명의 근로자를 신규채용하는 성과를 거두기도 했다. 특히 국내 완성차업체의 전 공장을 대상으로 집중적인 실태점검

[그림 3] 장시간 근로 개선 컨설팅 사례

| 개선 사례 | 개선 효과 | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|--------|------|-------|-------|-----|-----|--------|---------|----|------|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> ◇ 코이즈충주(충북 충주, LCD 디스플레이 필름제조, 60명) · 주야2교대로 운영하였으나, 컨설팅 후 신규채용(10명)을 통해 3조2교대로 개편 · 기동률 증가와 생산성 향상을 통해 생산물량 및 임금 100% 보전 | <table border="1"> <tr> <td>매출(원)</td> <td>180억</td> <td>270억</td> <td>+50%</td> </tr> <tr> <td>고용(명)</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>+20%</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간</td> <td>52</td> <td>40.6</td> <td>-22%</td> </tr> </table> | 매출(원) | 180억 | 270억 | +50% | 고용(명) | 50 | 60 | +20% | 주당 근로시간 | 52 | 40.6 | -22% |
| 매출(원) | 180억 | 270억 | +50% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 50 | 60 | +20% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 52 | 40.6 | -22% | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇ 더블유스코프코리아(충북 청원, 리튬이온전지용 분리막 제조, 112명) · 3조2교대로 운영(생산직 주 16시간 연장근로)하였으나, 컨설팅 후 신규채용(28명)을 통해 4조3교대로 개편 · 연봉 13% 및 식대 인상, 매출액 증가에 따른 인센티브 지급으로 임금 보전 | <table border="1"> <tr> <td>매출(원)</td> <td>220억</td> <td>470억</td> <td>+113%</td> </tr> <tr> <td>고용(명)</td> <td>84</td> <td>112</td> <td>+33.3%</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간</td> <td>56</td> <td>42</td> <td>-25%</td> </tr> </table> | 매출(원) | 220억 | 470억 | +113% | 고용(명) | 84 | 112 | +33.3% | 주당 근로시간 | 56 | 42 | -25% |
| 매출(원) | 220억 | 470억 | +113% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 84 | 112 | +33.3% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 56 | 42 | -25% | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ◇ 미트뱅크(인천, 식육가공, 168명) · 수주물량 증가 및 인원부족으로 주당 60시간 이상 근로하였으나, 컨설팅 후 신규채용(26명)으로 야간 근무조 신설 · 수주물량에 대응하는 동시에 불량률 감소로 임금 100% 보전 | <table border="1"> <tr> <td>매출(원)</td> <td>450억</td> <td>470억</td> <td>+4.4%</td> </tr> <tr> <td>고용(명)</td> <td>142</td> <td>168</td> <td>+20%</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간</td> <td>60</td> <td>50</td> <td>-17.3%</td> </tr> </table> | 매출(원) | 450억 | 470억 | +4.4% | 고용(명) | 142 | 168 | +20% | 주당 근로시간 | 60 | 50 | -17.3% |
| 매출(원) | 450억 | 470억 | +4.4% | | | | | | | | | | |
| 고용(명) | 142 | 168 | +20% | | | | | | | | | | |
| 주당 근로시간 | 60 | 50 | -17.3% | | | | | | | | | | |

을 실시한 결과, 완성차업체에서는 법 위반 시정을 위하여 1,600명 이상의 신규채용과 시설투자를 하고, 주간연속2교대제 시행을 확정 발표한 바 있다.

장시간 근로를 개선하는 중소기업 등에 대한 지원도 강화하였다. 노사발전재단을 통해 중소기업을 대상으로 교대제 개편, 휴가사용 촉진, 유연한 근로시간제 도입 등 기업 실정에 맞는 컨설팅을 지원하여 다양한 성공 사례를 만들어 내었다. 아울러 교대제 개편 등을 통해 근로시간을 줄이면서 신규 고용한 기업에 대하여는 일자리함께하기지원금 및 시간제일자리창출지원금 등을 통해 지원하였다. 기업들이 스마트워크를 도입하면서 알아야 할 노동관계법령 등의 유의사항을 담은 가이드라인도 보급하였으며, 근로시간 조사 방식을 개선하고 기업 인사노무담당자 등을 위한 장시간 근로 개선 교육프로그램을 개발하는 등의 인프라도 확충하였다.

◆ 장시간 근로 개선 정책의 추진방향

장시간 근로 개선은 단기간에 끝낼 수 있는 문제가 아니다. 무엇보다 산업현장의 근로 문화와 관행의 개선, 노사 및 국민들의 공감대와 인식 개선 등이 수반되어야 성공할 수 있는 과제다. 우리와 비슷하게 장시간 근로가 문제되던 일본이 범정부적 과제로 20년 넘게 계속 추진하고 있는 것은 타산지석이 될 것이다.

이에 따라 앞으로 정부는 장시간 근로 개선을 위하여 다음과 같은 방향으로 정책을 추진할 계획이다. 우선, 국제기준 및 산업현장의 현실을 감안하여 불합리한 근로시간 제도의 개선을 추진할 계획이다. 현재 연장근로와 별개로 인정되어 장시간 근로의 주요 원인으로 지적되고 있는 휴일근로를 연장근로에 포함하도록 법 개정을 추진하되, 기업 및 근로자 부담에 대한 우려를 고려하여 노사 및 전문가의 충분한 의견수렴을 거쳐 현장에서 정착시킬 수 있는 방안을 강구할 계획이다. 다음으로 근로시간 특례제도의 경우도 그간의 실태조사결과와 노사정위원회 공익위원 합의안 등을 바탕으로 특례업종의 범위를 합리적으로 조정하는 등 제도개선을 위한 법 개정을 추진할 계획이다. 아울러 근로시간저축휴가제 도입과 탄력적근로시간제의 단위기간을 2주→1개월, 3개월→1년으로 각각 확대하는 근로기준법 개정안이 현재 국회에 계류 중인데, 법 개정이 빠른 시일내 이루어질 수 있도록 노력하여 기업과 근로자가 근로시간을 보다 합리적으로 활용할 수 있는 여건이 마련되도록 할 것이다.

장시간 근로를 개선하고자 하는 중소기업 등에 대한 지원도 한층 강화할 계획이다. 우선 노사발전재단에 장시간 근로 개선 지원을 위한 전담 컨설팅팀을 두어 기업에 맞춤형 지원을 하고, 이를 통해 우수사례를 계속 발굴하여 확산해 나갈 것이다. 그리고 교대제를 개편하는 중소기업에 대한 지원도 강화하여, 금년부터는 주야2교대 등을 3조3교대·3조2

교대 등으로 개편하고 근로자를 신규채용한 중소기업에 지원하는 교대제전환지원금을 근로자 1인당 연 720만 원에서 1,080만 원으로 확대하고 지원기간도 1년에서 2년으로 확대하였다. 그리고 교대제 개편으로 발생하는 휴무 조를 대상으로 훈련을 실시할 경우 훈련비의 가산 금액을 10%에서 20%로 확대하고, 신규채용 근로자에 대한 단기 적응훈련도 지원하고 있다. 이와 함께 휴일근로의 연장근로 포함, 특례업종의 범위 조정 등에 따라 어려움을 겪는 기업 및 근로자에 대한 지원방안도 추가로 계속 강구해 나갈 방침이다. 또 반듯한 시간제 일자리 확산을 위하여 의료, 보육, 여가, 문화 등 중견기업 이상의 적합 직종을 적극 발굴하여 시간제일자리창출지원금 지원을 확대할 계획이다. 아울러 시간제 일자리에 대한 부정적 인식을 개선하도록 인사담당 임원 등을 대상으로 인식개선 교육 프로그램을 운영하고, 시간제 다수 고용 사업장을 대상으로 불합리한 차별이 없도록 지도·점검도 강화할 방침이다.

장시간 근로 개선에 대한 지원과 함께 연장근로 한도 위반 등 법을 위반하는 일이 없도록 사업장에 대한 지도·점검을 강화하는 것도 중요한 과제이다. 이에 따라 우선 2011년 실시한 완성차업계에 대한 개선계획의 이행상황을 면밀히 모니터링할 계획이다. 2011년에 이어 전국 지방고용노동청에 ‘근로시간감독기동반’을 계속 운영하여 장시간 근로 사업장에 대한 상시적인 지도·점검을 실시할 것이며, 특히 원·하청 수직계열화 특징으로 일자리창출 파급력이 큰 업종의 원청과 1차 협력업체에 대한 지도·점검은 보다 면밀히 실시할 방침이다. 그리고 지도·점검과 동시에 장시간 근로를 하는 사업장은 노사발전재단의 컨설팅을 적극적으로 연계하여 기업 스스로 장시간 근로를 개선할 수 있도록 지원할 계획이다. 이와 함께 야간근로의 남용을 방지하기 위하여 특수건강진단 대상에 야간근무자를 포함하고 검진 결과에 따른 사후 관리를 강화하도록 금년에 관련 법령을 개정할 예정이다.

장시간 근로 개선을 위해서는 사업장의 오래된 문화와 관행의 변화가 필요한 만큼 노사의 공감대를 형성하고 국민들의 인식이 확산될 수 있도록 하는 대책도 필요하다. 우선 노사정위원회에서 곧 구성하게 되는 ‘실근로시간 단축 위원회’을 통해 연차휴가 사용 확대, 불필요한 초과근로 최소화 등 장시간 근로 개선을 위해 노사정이 함께 실천할 수 있는 구체적인 방안을 마련하도록 노력할 것이다. 아울러 기업 CEO, 인사노무담당자, 노조 간부 등을 대상으로 장시간 근로 개선의 필요성과 이를 개선하기 위한 구체적인 방법을 보급하는 교육프로그램도 운영할 계획이다. 그리고 관계부처들이 협력하여 공공기관의 장시간 근로 개선 실천 노력을 강화하고, 근로시간 단축이 생산적 여가활동으로 이어질 수 있도록 여가문화 대책도 강구하며, 사회적 인식 제고를 위한 범정부 차원의 홍보도 강화해 나갈 계획이다.

◆ 글을 마치며

LCD 디스플레이 관련 제조업체에 근무하는 김고용 씨는 요즘 가족과 함께하는 시간이 많아졌다. 이전에는 주야교대를 하면서 매일 야근에 휴일특근까지 하다 보니 내 집이 아니라 꼭 하숙집 같다는 생각을 했는데, 5개월 전에 회사가 근로자 15명을 신규채용하여 3조2교대로 바꾼 후에는 연장근로가 줄어들고 칼 퇴근하는 날도 생겼다. 큰 아이가 4학년이 되었는데 공부를 봐 줄 시간도 생겼고, 얼마 전부터는 주말에 가족과 같이 캠핑도 가고 있다. 무엇보다 아이들과 아내가 너무 좋아한다. 교대제를 바꾸면서 임금이 줄어들까 봐 많이 걱정했는데 교대제를 개편한 뒤로는 동료 직원 모두 업무능률이 올라갔다고 한다. 회사도 전에 없던 훈련과정을 만들어서 교육도 실시했다. 그래서 불량률도 많이 떨어졌고, 회사는 가동률도 높여 매출도 덩달아 올라갔다. 그러다 보니 임금도 보전할 수 있었다. 얼마 전 사장이 회식자리에서 말하기를 원청사도 많이 바뀌어서 적정 납품단가를 보장해 주겠다고 한다. 아무래도 우리 회사는 계속 잘 나갈 것 같다. 요즘 김고용 씨가 이런 얘기를 하면 주변 사람들이 모두 부러워한다.

김고용씨 같이 더 많은 근로자들은 행복하게 일할 수 있는 세상을 꿈꾼다.

장시간 근로 문제는 판도라상자 같다는 생각이 든다. 장시간 근로는 그 자체에만 그치지 않고 임금체계의 변화, 적정 납품단가 보장 등 원·하청 기업 간 공정거래, 사회안전망의 확충 등 노동시장의 여러 난제와 고구마줄기 같이 얽혀 있다는 생각이 든다. 복잡한 문제다. 그러나 계속 덮고 갈 수 있는 문제도 아니다. 이제 판도라상자를 활짝 열어야 한다. 시간은 걸리겠지만 판도라상자가 뱉어 낸 혼돈은 질서를 잡게 될 것이다. 근로자와 기업, 국민 모두가 행복한 나라, 이것이 새로운 질서였으면 한다. **KLI**