

정책토론회

근로시간단축, 무엇이 문제인가

| 일시 | 2017년 4월 7일(금) 오후 3시 30분

| 장소 | 바른사회시민회의 회의실

| 주최 | 바른사회시민회의, 청년이여는미래

순 서

■ 사 회

- 남 성 일 (서강대 경제학과 교수)

■ 발 제

- 이 상 희 (한국산업기술대 지식융합학부 교수)

■ 토 론

- 손 영 하 (경희대 미래융합R&D 사업추진단장)
- 김 영 완 (한국경영자총협회 노동정책본부장)
- 우 광 호 (한국경제연구원 연구위원)
- 정 옥 조 (중소기업중앙회 인력정책실장)
- 백 경 훈 (청년이여는미래 대표)

■ 질의·응답

■ 폐 회

— 목 차 —

■ 발 제

| | |
|--------------------------------|---|
| 근로시간단축의 당위성과 점검 해박야 할 문제들..... | 7 |
| - 이 상 희 (한국산업기술대 지식융합학부 교수) | |

■ 토 론

| | |
|---------------------------|----|
| 토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가..... | 19 |
| - 우 광 호 (한국경제연구원 연구위원) | |

| | |
|---------------------------------|----|
| 근로시간단축, 현실적인 제도 개선이 뒷받침되어야..... | 21 |
| - 손 영 하 (경희대 미래융합R&D 사업추진단장) | |

| | |
|----------------------------|----|
| 토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가..... | 27 |
| - 김 영 완 (한국경영자총협회 노동정책본부장) | |

| | |
|---------------------------|----|
| 토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가..... | 31 |
| - 정 욱 조 (중소기업중앙회 인력정책실장) | |

| | |
|----------------------|----|
| 근로시간 단축과 청년 일자리..... | 35 |
| - 백 경 훈 (청년이여는미래 대표) | |



근로시간단축의 당위성과 점검 해보아야 할 문제들

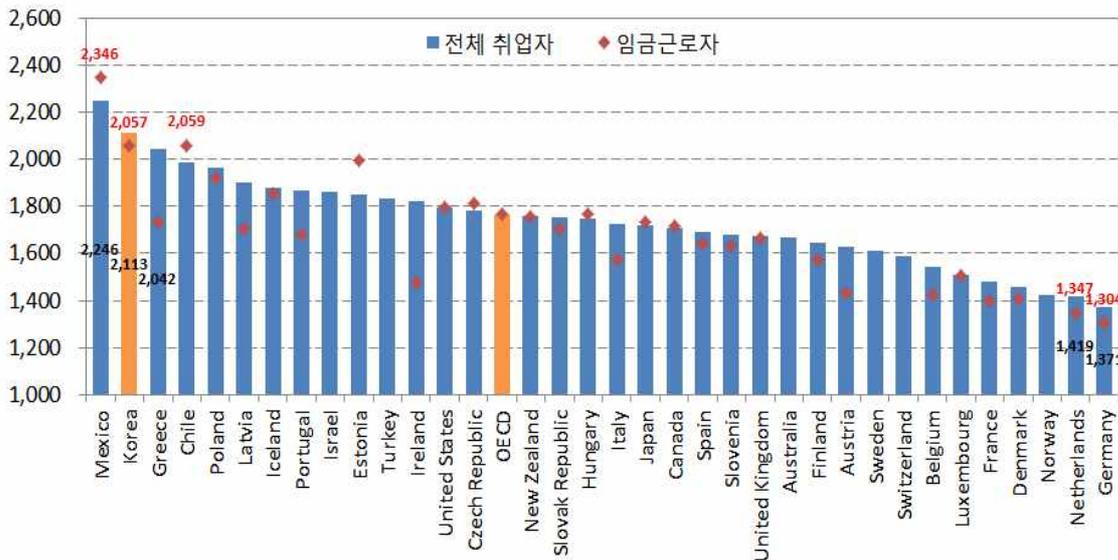
이 상 희

한국산업기술대 지식융합학과 교수

I. 근로시간 단축의 당위성

- 우리나라 실근로시간의 길이는 OECD 국가 평균을 훨씬 뛰어넘는 2위로서 대표적인 장시간근로 국가로 알려져 있음

[그림1] OECD 국가 연간 실근로시간 비교(2015년)



- 여러 가지 사정을 고려하더라도 우리 경제 규모나 수준을 생각하면 다른 국가에 비해 상당히 긴 근로시간을 가진 국가임에는 틀림이 없어 보임
- 지나친 장시간근로는 근로의 피로에 따른 생산성 문제와 우리사회가 안고 있

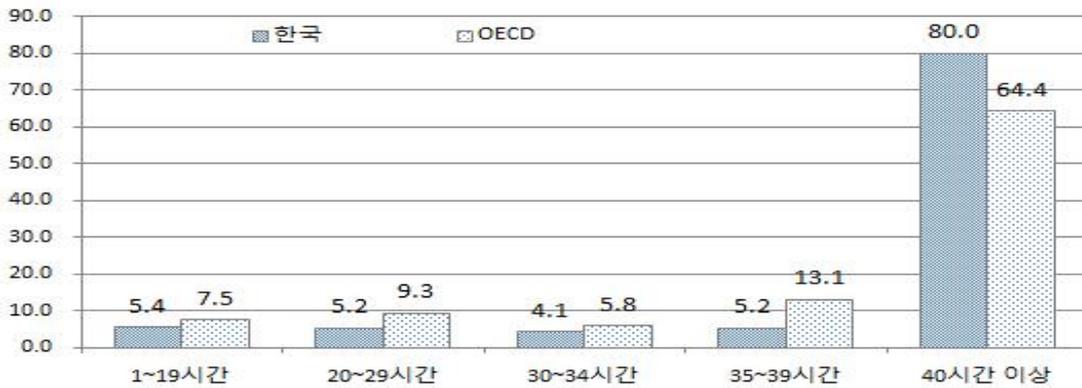
는 저출산 문제 등의 해결에도 도움이 안 되는 문제까지 복합적인 과제들을
 낳고 있음

- 장시간근로를 개선해야 하는 당위성은 어떤 이유에서든 부정할 수 없는 사실
 로 인정되어야 할 것임

II. 장시간근로로 평가되는 주요 요인은 무엇인가?

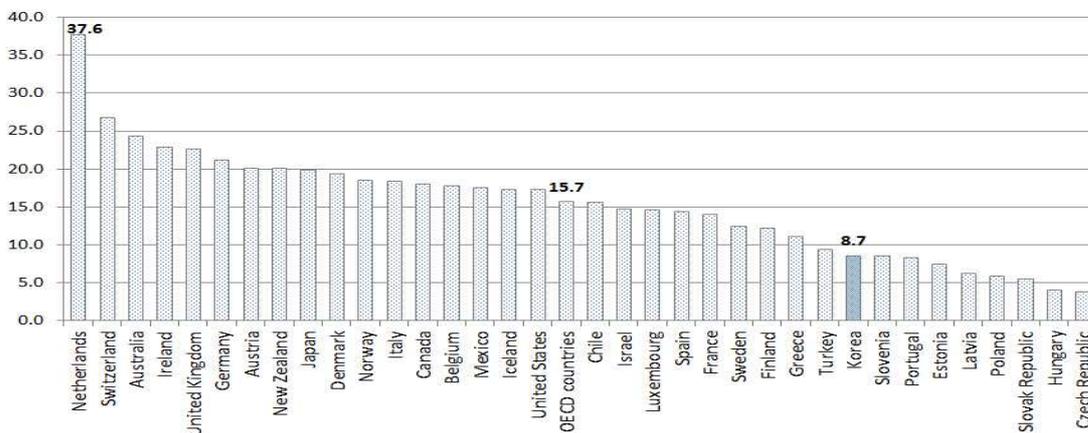
- OECD 근로시간 통계에서 우리나라는 주당 근로시간별 취업자 비중을 보면
 풀타임 비중이 높고 파트타임 비중이 OECD 국가 평균에 비해 매우 낮은 수
 준을 보이고 있음

[그림 2] 주당 근로시간대별 취업자 비중



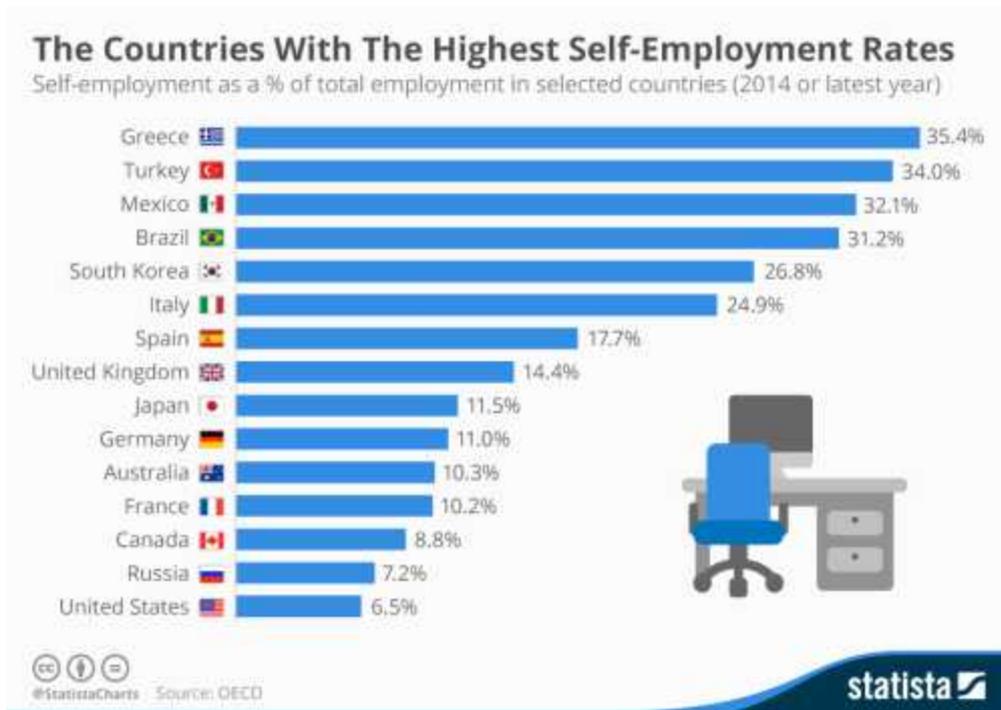
- 구체적으로, 파트타임 비중이 독일과 일본이 20%이상, OECD 평균 15.7%에
 비해 우리나라의 8.7%는 매우 낮은 것으로 파악됨.

[그림 3] OECD 국가 파트타임 취업자 비중



- 풀타임 비중이 높고 파트타임 비중이 낮다는 것은 근로시간 통계에서 그만큼 장시간근로로 나타날 평균의 함정이 있을 수 있음
- 파트타임 비중을 높이는 노력과 풀타임 근로시간 단축 노력이 장시간근로 통계 개선에 어떻게 반영될 수 있는지를 산업구조를 분석 해보고, 정책기술적인 개선 방안을 모색하기 위한 세밀한 분석 노력이 필요함을 의미하는 건 아닌지 검토 필요
- 근로시간 통계는 영세자영업을 포함하는데, ‘10년~’13년간 OECD 국가 중 자영업자 비중을 보면, 멕시코가 27.48%로 2위, 우리나라는 22.93%로 5위, OECD 평균은 15.4%, 일본은 8.88%로 26위 등으로 비교됨.

[그림4] OECD 주요국 자영업 비율(세계일보 2016.5.1)



- 터키, 멕시코, 우리나라 등 자영업 비중이 높은 국가가 근로시간도 긴 경향을 보여주고 있음.
- 자영업 비중이 높은 나라는 자영업의 근로시간을 감축하지 못하면 여전히 장

시간근로 국가로 남을 수도 있음을 암시하므로 우리나라가 장시간근로 국가에서 벗어나려면 자영업 근로시간 단축을 위한 획기적 노력도 필요하고 자영업의 경쟁력 제고도 필요한 것은 아닌지 높은 차원의 분석 필요.

Ⅲ. 우리나라 근로시간단축에 고유의 문제가 있는가?

- 우리나라의 근로시간 단축 정책의 추진 배경은 국제비교 장시간근로 통계 이외에도 선진국에서 볼 수 없는 휴일근로를 1주간의 근로시간에 포함하여 연장근로로 인정해야 하는지의 문제도 있음
 - 구체적으로 최근 하급심판례에서 휴일근로를 1주간의 연장근로에 해당한다는 판례¹⁾와 종전의 해석과 같이 그렇지 않다는 판례²⁾가 엇갈려 결국 이 문제는 현재 대법원 전원합의체 판단을 기다리고 있음
 - 이 문제는 우리 근로기준법상 근로시간 체계와 일본 노동기준법상 그것의 해석 및 운영이 거의 같아서 일본과 우리나라에만 있는 문제임
 - 다만 일본에서는 여전히 휴일근로를 1주간의 연장근로와는 중복되지 않는 휴일근로수당만 지급하는 근로로 해석하고 있음³⁾
 - 특히 우리나라의 가산임금은 50%에서 출발하고, 중복사유 시 중복할증이 인정되는 반면, 일본과 프랑스 등이 25%로 출발하는 것을 감안하면 국제비교에서도 적지 않은 수준이고, 이 때문에 중소기업 부담 급증으로 휴일근로 처리를 포함한 근로시간 단축 처리가 더욱 어렵고 복잡하게 되었음.

[그림5] 주요국 할증임금

| | 연장근로수당 | 휴일근로수당 |
|----|--------------------------------------|------------------------------|
| 일본 | 25%, 1월간 60시간 초과부터 50% (중소기업 2년간 유예) | 휴일근로 35% 이상, 심야근로와 중복시 60%이상 |

1) 서울고등법원 2012.11.9.선고 2010다50290 판결 등
 2) 서울고등법원 2012.2.3.선고 2010나23410판결 등
 3)昭和 22.11.21. 基發 366號 등

| | | |
|-----|---|---|
| | 심야근로 25% 이상, 연장근로와 중복시 50% 이상 | |
| 미국 | 50% | 규정 없음 |
| 영국 | 규정 없음 | 규정 없음 |
| 독일 | 규정 없음(단체협약으로 기능) | 규정 없음(단체협약으로 기능) |
| 프랑스 | 25%, 종업원 20인미만 소규모기업은 2008.12월말 까지 할증임금 10%, 「노동·고용·구매력 위한 법안」(2007.8.1.)으로 모두 25%로 결정 | 일요일 정기휴일인 상점이 예외적으로 일요일 영업시 2배의 임금을 지불해야함 (단 관광지등의 일요일영업은 예외) |

- 우리나라 할증임금의 수준이 결코 낮은 것도 아니고 중소기업의 중복할증 부담을 무시하기도 어려우며, 휴일근로 중복할증이 연장근로 유인으로 될 여지는 없는지 등에 대한 자세한 분석이 필요.

IV. 근로시간단축은 일자리 창출에 긍정적인가?

- 근로시간단축 취지는 근로자 휴식 보장과 일자리 창출이 손꼽히고 있는데, 근로자 휴식은 생산성 향상 효과가 기대될 수도 있으나 고용창출 효과에 대해서는 논란이 적지 않아 일반적 결론을 찾기가 어려움
 - 국내에서는 종전부터 고용창출 효과가 유의하게 실증되지 않는다는 결과 내지 고용창출 효과가 없다는 결과(남성일(2001), 서승환·박영범(2003))에서부터 고용창출에 긍정적인 결과(안주엽·이규용(2001))까지 골고루 등장하여 왔음
- 한편, OECD국가 근로시간단축의 고용창출 효과에 관한 실증연구도 다수 있었고, 이들 주요 연구를 일별하면 다음과 같음.
 - 이 실증 결과를 보면, 우선 OECD측은 근로시간단축이 고용효과에 부정적 영향을 준다는 일관된 입장을 보임(1994, 1998, 2000)
 - 그리고 프랑스 주35시간제를 두고 OECD측은 부정적, 프랑스측은 긍정적 영향으로 서로 다른 결과를 보임

- 대체로 자국의 근로시간단축 고용효과에 대해서는 긍정적인 결과를 내고 있음 (일본 경제기획청, 프랑스 고용연대부)
- 근로시간단축이 고용창출 효과를 가져온다는 보편적인 실증이 나오지 않는 상황에서는 근로시간단축으로 고용창출을 유도할 수 있는 다각적인 전략 과제가 발굴될 필요가 있을 것으로 보임
- 근로시간단축으로 고용창출 여력이 있는 부문이 어디인지, 부정적 효과가 예상되는 부문에는 연착륙 전략을 써야 되는지 등에 대한 치열한 정책적 고민이 필요한 것으로 보임

[그림6] OECD국가 근로시간단축의 고용창출 효과 결과 정리

| 연구결과 | 고용창출효과 | |
|---|--------|-------|
| OECD 1994: 프랑스(주39시간)와 벨기에의 근로시간단축이 고용창출효과가 크지 않았음 과거 20년간 근로시간단축과 실업률 감소 간에 상관관계 없음 | 부정적 | |
| OECD 1998: 근로시간단축이 고용창출을 했다고 입증할 실증 결과가 별로 없음 국가의 특수한 사회경제적 조건과 시간단축 방법에 따라 고용효과 달라짐 | 부정적 | |
| Ginneken 1984: 서유럽국가 분석 결과 시간단축 효과가 매우 다양하지만, 단위생산비용이 증가하지 않고 초과근로가 적정수준으로 억제되는 경우 고용창출 가능 | 유보 | |
| 일본경제기획청 1986: 1% 시간단축시 시급 1% 상승하더라도 일부업종 제외하고 0.4~0.6% 정도 고용이 증가 | 긍정적 | |
| Seifert 1991 독일의 1984~1990년간 시간단축과 고용효과 분석 결과 고용효과가 긍정적 | 긍정적 | |
| Marchand, Rault and Turpin 1983 프랑스가 시간단축 통해 추가 또는 구제된 고용이 총 5만~10만에 이룸 | 긍정적 | |
| Bosch 1998 독일 근로시간 단축이 고용에 긍정적 효과를 가져왔음 | 긍정적 | 동일 사례 |
| Hunt 1996 1984~1994의 data는 위 Bosch의 주장을 지지하지 않음. 통계적 유의성은 없지만 시간단축이 오히려 고용에 악영향을 끼친 경우가 많음 | 부정적 | |
| White and Ghobadian 1984 영국의 engineering industry 사례는 고용이 감소. 시간당 생산성의 빠른 증가에 기인 | 부정적 | |
| Richardson and Rubin 1993 영국 engineering industry 파업 이후 고용에 긍정적 효과 | 부정적 | |
| OECD 고용사회국 2000: 프랑스 주35시간 법제의 고용효과는 부정적임 | 부정적 | 동일 사례 |
| 프랑스 고용연대부 2000: | 긍정적 | |

| | |
|--|--------|
| 프랑스 주35시간 법제는 고용창출과 실업을 저하에 기여함 | |
| 포르투갈 사용자단체 2000: 1966년 주40시간도입후 EU 호황으로 고용이 증가. 시간단축도 고용창출에 영향을 줌 | 약간 긍정적 |

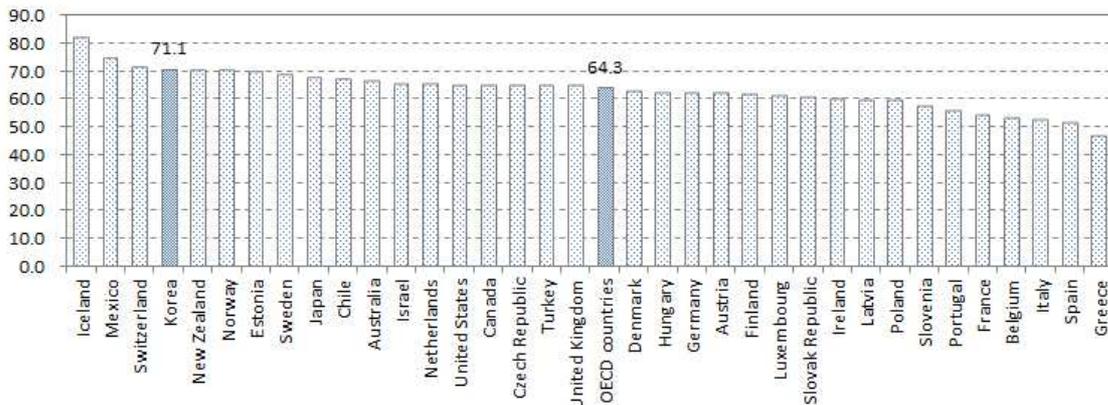
출처: 서승환·박영범, 재정 및 금융정책과 법정근로시간 단축의 고용창출효과 비교분석, 한국경제의 분석 제9권제1호(2003.4), 152~153쪽을 재요약

V. 근로시간단축 방향은 자명한데 긍정적 효과를 위해 무엇을 해야 하는가?

1. 고용효과를 높이기 위한 방안은 어떻게 찾아야 하는가?

- 근로시간단축시 단축분만큼 고용에 긍정적 효과가 생기면 정말 다행이지만 부정적 결론을 낸 유력한 다수의 연구를 고려하지 않을 수 없음
- 우리나라 근로시간단축시 남녀 고용률을 보면 남성이 여성보다 훨씬 높고, 고용의 대부분이 풀타임임을 고려하면, 풀타임 고용으로 남성 고용은 이미 충분히 투입되고 있고, 여성 풀타임 내지 파트타임 고용 여력이 남아 있다고 보아야 하는 건 아닌지 관찰이 필요

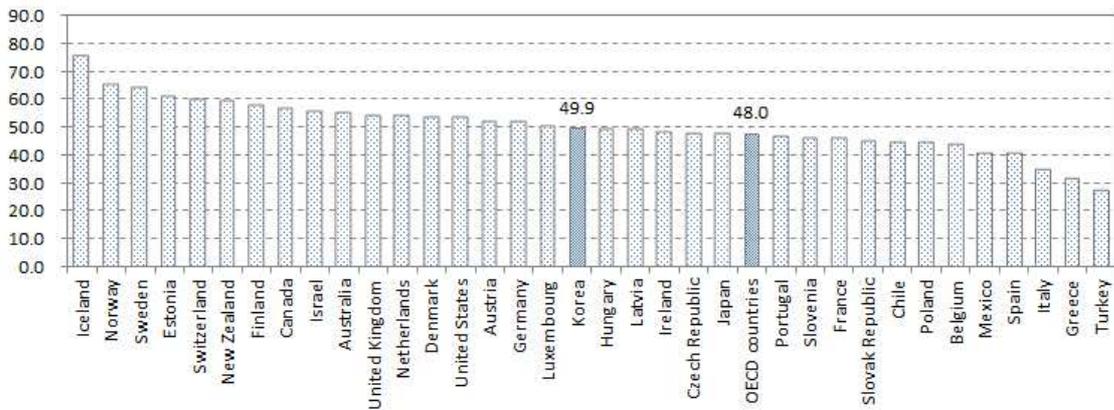
[그림 7] OECD 국가 남성 고용률 (2015년)



자료: OECD Stat.

주: 전체 연령 기준 (2015년)

[그림 8] OECD 국가 여성 고용률 (2015년)



자료: OECD Stat.

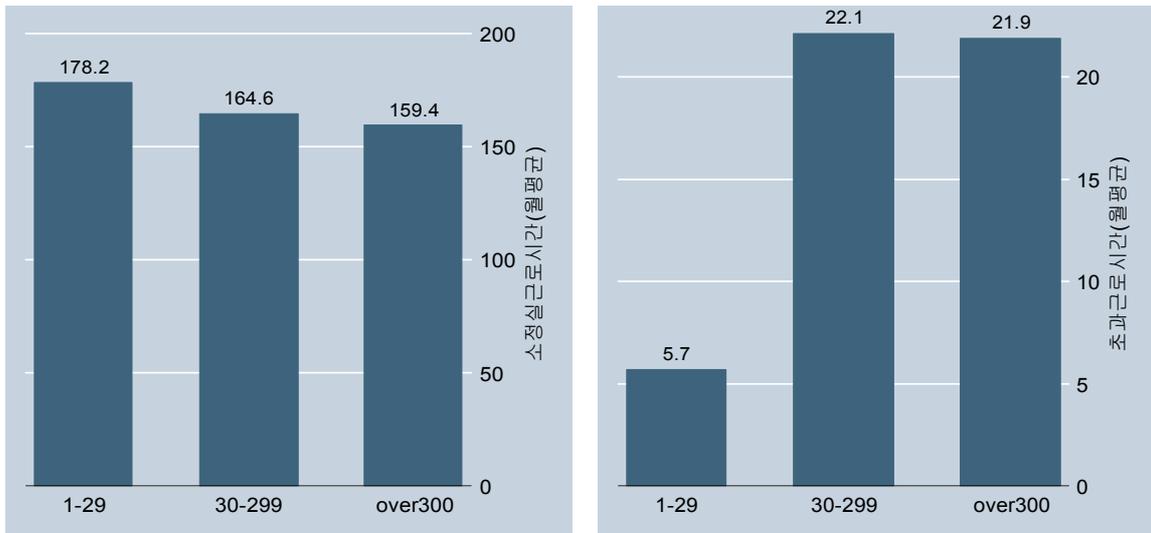
주: 전체 연령 기준 (2015년)

- 근로시간단축시 고용률 제고 위해 여성 특히 여성 파트타임 고용률 제고 노력 등과 같은 추가적 노력이 동반될 필요에 대한 분석이 필요

2. 장시간근로가 많은 부문과 부담능력이 문제되는 부문은 어떻게 하나?

- 우리나라 실근로시간 통계를 보면 특정 산업에 장시간근로 관행이 두드러지고 있음
 - 우리나라 기업규모별 근로시간을 보면 기업 규모가 클수록 소정근로시간이 적고 초과근로시간이 많으며, 영세사업장에서는 소정근로시간은 법정근로시간보다 길고 초과근로시간은 짧게 나타남

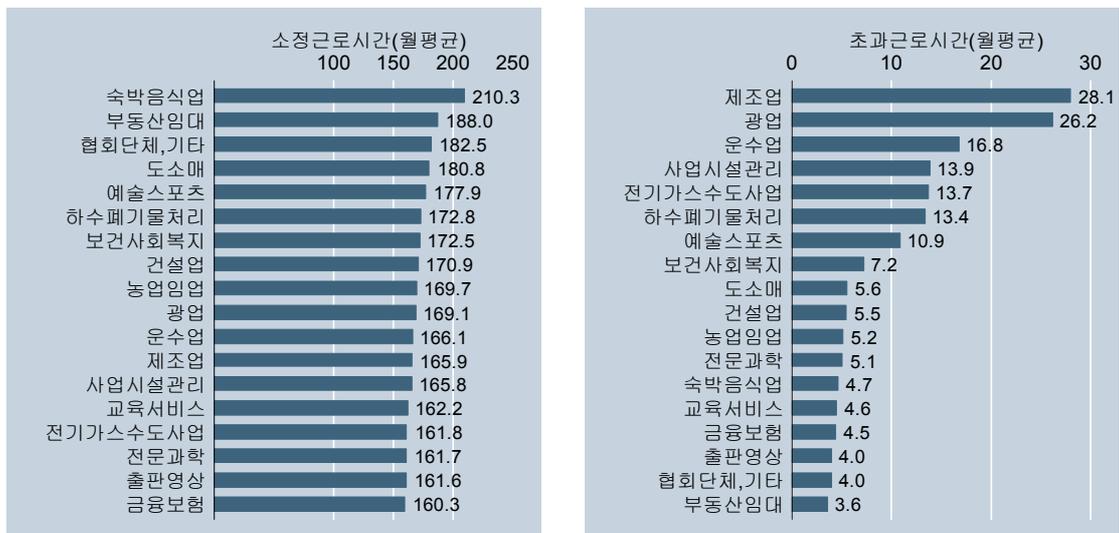
[그림 8] 기업규모별 평균 소정 및 초과 근로시간



자료: 근로시간 단축의 비용 추정(변양규.우광호, 2015)자료

주: 2012년 고용형태별근로실태조사자료 중 정규직 근로자만을 대상으로 분석한 결과임.

[그림] 산업별 평균 소정 및 초과 근로시간



자료: 근로시간 단축의 비용 추정(변양규.우광호, 2015)자료

주: 2012년 고용형태별근로실태조사자료 중 정규직 근로자만을 대상으로 분석한 결과임.

- 또 산업별 근로시간은 숙박음식업 부동산임대업 등의 소정근로시간은 법정근로시간보다 길고 초과근로가 짧으며, 제조업 광업 등은 소정근로시간은 중간수준이나 초과근로가 많고, 금융보험 교육서비스업 등은 소정근로시간도 적고 초과근로도 적게 나타남

- 종합적으로 고찰하면 우리나라 숙박음식업이나 부동산임대업 등의 경우는 법이 허용하는 한계를 훨씬 넘고 있고 중소기업 역시 적지 않은 장시간근로를 보이며 금융보험과 교육서비스업 등에서는 장시간근로 문제가 거의 없음을 의미함
- 따라서 근로시간단축시 금융보험업 교육서비스업 등은 즉시 시행해도 큰 문제가 발생하지 않지만 숙박음식업 부동산임대업 등과 중소기업의 경우 연착륙에서 소요되는 상당한 시간이 필요 할 수 있음.
- 나아가 중소기업의 경우 근로자들에 대한 낮은 처우로 인력이 부족한데, 근로시간단축으로 추가되는 일자리는 수입이 낮고 기존의 일자리도 임금이 삭감될 가능성 때문에 근로시간 단축이 중소기업 인력부족 문제를 더욱 심화시킬 수도 있다는 실증연구도 있음(우광호, 2017).

3. 4차산업시대 공장제 근로시간제를 개선할 필요는 없는가?

- 4차산업시대에는 시간급 보상체계가 아니라 실적이나 성과급 보상체계로 전이 될 것이 확실하므로 현행 근로시간제도의 대폭적 개편이 불가피
- 탄력적 근로시간제 등과 같은 다양한 변형근로시간제와 직종이나 직무에 따라 근로시간 측정을 달리해야 하는 사례가 등장할 것이므로 이에 맞는 근로시간제도 마련이 필요
- 쓰나미처럼 떠밀려 대응방안을 마련하는 것은 보다 많은 갈등을 양산해야 할 것이므로 현행 근로시간제도 운영상 문제에 대해서는 조금씩 미리 개선할 필요가 있음
- 장시간근로는 줄여 나가되 탄력적 근로시간제와 다양한 휴가적립제 실시 등을 OECD 주요국 제도에 맞추어 나가는 노력도 필요

VI. 결론

- 근로시간단축은 당연히 추진되어야 하지만, 획일적 전시적 추진이 아니라 우리나라 근로시간의 관행과 특징이 고려될 수 있는 다각적이고 실효적인 방안으로 추진될 필요가 있음
- 고용률을 제고할 수 있는 여지를 보완해야 하고, 영세자영업자의 획기적인 근로시간단축 방안이 모색되어야 하며, 휴일근로에 대해 종전 해석과 다른 규율이 필요하다면 중복 할증임금의 조정방안이 고려될 필요가 있음.
- 무엇보다도 기업규모별 산업별 실근로시간 실태 분석에 따라 당장 시행할 부문과 연착륙이 필요한 부문에 대한 치밀하고 충분한 준비 기회가 필요함
- 2015.9.15. 노사정합의에 의해 근로시간단축은 기업규모에 따라 단계적으로 시행하며 일정기간 특별연장근로를 허용하는 방향으로 정한 것은 향후 근로시간단축 추진시 여러 가지를 고려할 수 밖에 없음을 노사 당사자도 이해하고 있음을 의미한다고 보아야 함
- 대선 정국을 기회로 부분별한 근로시간단축 제안보다 우리 경제산업구조의 체질이 감당할 수 있는 방안으로 모색될 필요.

토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가

우 광 호

한국경제연구원 연구위원

한국 근로시간이 길다는 것과 시간을 줄여야 한다는 것은 국민 모두가 공감하고 있다. 장시간 근로의 여러 가지 폐해 중 하나는 근로자의 건강과 생활수준 저하이다. 다른 하나는 비용의 증가와 효율성 문제이다. 이외 많은 다른 문제들이 장시간 근로와 연결되어 있다. 그 만큼 근로시간은 국민 대부분에 영향을 주는 중요한 사안이다.

이 같이 중차대한 사안을 얼마전 국회 환경노동위원회안에서 합의도 없이 52시간으로 줄이겠다고 ‘깜짝’ 발표를 했다 합의가 무산됐다. 마치 게릴라전을 연상케 한다. 다른 사안은 몰라도 노동과 관련된 사안이 급하게 결정되는 이유는 아마 표심 때문일 것으로 추측된다. 앞서 언급했듯이, 노동과 관련 정년연장, 근로시간 단축 사안은 대부분 국민에게 큰 영향을 끼친다. 정치가 입장에서 가장 효과가 크다는 말이다. 이렇게 보면 이해가 가는 대목이다.

하지만 같은 이유로 실망스럽다. 정해진 짧은 임기 내에 가시적인 성과만을 쫓은 결과가 국민 삶에 어떤 영향을 줄지 진지한 고민이 없는 것처럼 보인다. 정년연장이 그렇다. 가장 이상적인 연장은 정년 전 임금 혹은 상승분을 유지하면서 연장되는 것이다. 적어도 근로자 측면에서는 그렇다. 하지만 현실이 그렇지 못한 것은 누구나 안다. 실현 불가능한 법이 시행됐을 경우 각종 부작용이 뻔한데도 일단 시행했다. 그 결과 심한 노사갈등과 소송이 난무하는 상황이 됐다. 이 상황을 기대하고 시행한 것은 아니라는 것은 알지만 그렇게 됐다.

근로시간 단축도 정년연장과 같은 절차를 밟을까 걱정된다. 무작정 근로시간을 68시간에서 52시간을 줄이면 일자리가 생겨나고 근로자들은 저녁 있는 삶을 되찾을 것이라 주장하고 있다. 또한 근로시간이 줄어들면 효율성이 증가하고 생산성 향상도 될 것이라 기대하고 있다. 허나 이 주장이 현실이 되기에 다소 어려움이 있다. 먼저, 근로시간을 단축하면 부족한 시간만큼 일자리가 생겨날 것이라는 주장이 그렇다. 한국

노동시장이 경직되어 있고, 해고비용이 높다는 것은 잘 알려져 있다. 근로자의 일자리 안정은 기본 조건이라 할 수 있다. 하지만 현재 한국사회는 안정에 치중한 나머지 비교적 양질의 일자리를 가진 근로자들은 더 좋은 조건이 아니라면 이직을 생각하지 않는다. 그 결과 양질의 일자리 수는 크게 변하지 않으며 경기 침체와 맞물려 크게 증가하지도 않는다. 반면, 중소기업은 일자리 부족에 허덕이고 있다. 이 상황에서 근로시간을 줄이면 양질 일자리에 쏠림현상과 중소기업의 일손 부족은 더 심각해 진다. 그리고 줄어든 근로시간으로 기존 수당보다 낮은 임금을 받는 근로자들이 많아진다. 이게 과연 일자리 창출과 저녁 있는 삶을 보장할 수 있을까? 현재 임금을 유지하고 근로시간만 줄이자는 주장의 이유이다. 현재 생산량을 유지하고 근로시간을 줄인다고 하자. 이는 효율성을 증가시킨다는 말이다. 근로시간 단축의 주장으로 효율성 증가를 언급하기도 한다. 하지만 효율성이 증가한다는 말은 추가 고용이 크게 필요하지 않다는 말과 같다. 어찌됐건 일자리는 현재 추정하고 있는 만큼 증가하지 않다는 결론을 내릴 수 있다.

근로시간을 줄이지 말자는 것이 아니다. 오히려 줄여야 한다는데 적극 공감하고 있다. 누구 하나 근로시간을 줄이지 말자는 사람은 없다. 적어도 공식적으로는 그렇다. 하지만 근로시간을 줄이는 게 생각보다 간단한 일이 아니라는 것을 말하고 싶다. 근로시간은 산업별로 크게 상이하고, 근로자 개인별로 큰 차이를 보인다. 이러한 근로시간을 단순히 규모 몇인 이상, 이하로 구분해 2~4년 유예기간을 주고 줄인다는 발상이 걱정스럽다.

노동경제학에서는 근로시간은 여가시간과 근로시간 투입을 통해 얻을 수 있는 수입 간의 선택의 문제이다. 즉, 개인이 선택할 수 있는 영역도 보장되어야 한다는 것이다. 독일과 같이 최대 근로시간을 정해주고 그 안에서 개인이 자유롭게 선택할 수 있는 사회를 만들어주는 것이 입법자가 할 수 있는 최상의 역할이라 본다. 직장 상사 혹은 회사의 눈치 때문에 어쩔 수 없이 초과근로를 하는 것이라는 그 것을 막을 방안을 함께 고민할 필요가 있다. 한국사회는 그런 문화가 정착될 수 없기 때문에 일단 법으로 줄이고 보자는 것은 다소 무책임한 변명일 수 있다. 만약 개인이 자유롭게 초과근로를 정할 수 있다면 꼭 필요한 기업은 각자 기업 상황에 맞게 초과수당을 노사협의로 정해 지급하면 된다. 중복 할증 문제도 자연스럽게 해결된다. 이러한 이상적인 사회가 당장은 오지 않겠지만 궁극적으로 나아가야 할 방향이라 생각된다. 이러한 사회로 가기 위해 시간이 걸리더라도 충분한 논의와 진지한 고민을 통해 근로시간 단축이 정착될 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

근로시간 단축, 현실적인 제도 개선이 뒷받침되어야

손영하

경희대 미래융합R&D 사업추진단장

우리나라의 고착화된 야근 문화와 주말 근무는 근로자의 삶의 질을 악화시키는 주범이므로 이를 개선해야 할 필요성에 대해서는 이미 폭넓은 공감대가 존재한다. 또한 이와 동시에 매년 치솟는 청년실업률 역시 사회적으로 큰 문제가 되고 있는데, 최근 정치권에서는 이러한 문제를 동시에 해결할 방안으로 근로시간 단축에 대한 법안을 논의하고 있다.

우리는 근로시간 단축 법안을 통해 신규일자리 창출, 여가시간 증가로 인한 내수경기 활성화, 저녁과 휴일이 있는 삶의 질 향상 등을 기대할 수 있다. 이처럼 근로시간 단축은 내수경기와 향후 대한민국 근로자의 삶의 질 향상을 위해서라도 반드시 필요한 법안이지만, 현재 논의되는 법안의 방향에 대해서는 여러 부작용이 우려된다. 노동약자를 보호하기 위한 법 개정이 과연 진정으로 약자를 보호할 수 있을지 의문이 들 따름이다.

특히 현재 논의되는 법안을 살펴보면 대기업과 강성노조는 큰 변화를 맞지 않는 반면 중소·영세기업과 근로자들은 큰 피해를 입을 것이 예상된다. 즉 기득권층이 아무것도 내려놓지 않은 채 법적 약자만 힘들게 쪼개는 구조이다.

근로시간 단축을 위해 이루고자 하는 궁극적인 목표는 근로자의 삶의 질 향상과 ‘좋은 일자리’의 창출이다. 취지와 목표는 훌륭한 법안이지만, 심도 있는 논의와 제도적인 뒷받침 없이는 현실을 무시하는 졸속법안으로 전락할 수 있다. 근로시간 단축을 획일적으로 강행할 시 발생하는 문제점에 대해 짚어보고, 효과적인 법 집행을 위한 해결방안에 대해 살펴보고자 한다.

문제점

현재 논의되는 법안의 내용은 주당 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 제

한하는 것이 주요 골자이다. 하지만 현실을 보면 대부분의 대기업 및 공기업은 이미 OECD 표준 근로시간을 지키고 있으며 시간외 수당도 여유 있게 지급하고 있다. 또한 대기업 귀족노조와 강성노조들은 이미 여러 특혜를 누리며 근로법의 조항들을 자신들에게 유리한 방향으로 이용하고 있다.

즉 근로시간 단축을 통해 가장 큰 변화를 맞게 될 대상은 바로 중소기업과 영세기업 및 소상공인, 그리고 이 곳에서 근무하는 근로자들이라는 의미이다. 대-중소기업간 격차가 심화되어 이에 따른 근로환경 차이 및 인력난 역시 가중되고 있는 시점에서 근로시간 단축이라는 법안이 강행된다면 중소기업의 열악한 문제들은 더욱 심화될 것이며 새로운 부작용이 발생할 우려도 있다.

지난해 광주광역시와 기아자동차 노조가 함께 '광주형 일자리' 모델을 추진한 적이 있다. '광주형 일자리'란 위하여 임금은 고정하되 고용을 늘림으로써 신규 일자리를 창출하자는 취지로, 이에 필요한 자금은 광주시에서 지원하기로 협의하였다. 신규일자리 창출의 모범사례를 만들려 했으나, 명확한 법률의 부재와 노조에 대한 사측의 불신으로 결국 부결되었다.

도입하고자 하는 정책의 취지는 좋았으나, 기존 노조와 사측의 관계개선 및 이를 보호하는 법적 테두리가 명확하지 않은 상태에서 새로운 정책을 추진하려고 하니 결국 불발된 것이다. 이번에 논의되는 근로시간 단축 법안 역시 좋은 취지를 가지고 있으나 법안이 도입되기에는 중소·영세기업은 불안정한 상황에 놓여있다. 따라서 부수적인 조치 없이 법안을 강행한다면 좋은 효과를 얻기 어려울 것이다.

1. 저임금 논란

주 52시간을 초과해 일하는 근로자는 107만명에 달하는데, 단축을 강행할 경우 이들의 노동생산성은 감소되며 월 소득은 평균 약 39만원이 줄어들 것으로 추정된다. 또한 발제자인 이상희 교수님께서 언급하셨듯이 기업 규모별 근로시간을 보면 기업 규모가 작을수록 소정근로시간이 법정근로시간보다 길고 초과근로시간은 짧게 나타나는데, 이러한 중소 및 영세 사업장이 근로시간 단축 법안으로 큰 타격을 받게 될 것이며 이는 고스란히 중소기업 근로자의 임금 삭감으로 이어지게 된다.

중소기업의 평균 임금이 대기업 임금에 50%-60%에 이르는 등 대-중소기업간 임금격차는 이미 심각한 수준이다. 이런 실정에서 근로시간 단축을 강행한다면 대

기업은 큰 타격을 받지 않을테지만, 이미 열악한 환경의 중소기업 임금은 더욱 삭감될 것이며 이는 중소기업의 미래마저 불투명하게 만든다.

2. 중소기업 인력난

노량진 고시촌에는 취준 재수, 삼수까지 하며 대기업에 취업하기 위해 노력하는 취업 준비생들이 진을 치고 있다. 한정된 일자리에 수십만명이 몰릴 정도로 청년 실업률은 점차 심각해지고 있는 반면, 중소기업은 오히려 인력이 부족하다며 혀를 내두른다. 이는 중소기업의 근로자에 대한 낮은 처우와 열악한 근로환경 때문이다.

만약 근로시간 단축이 강행된다면 위에 언급했듯이 중소기업의 임금 삭감이 병행될 것이고 이는 청년들의 중소기업 기피를 더욱 부추기는 요인으로 작용할 수 있다. 근로자의 권리를 향상시키고 삶의 질을 개선하기 위해 도입되는 법안이 오히려 근로자의 임금을 앗아가고 실업률을 상승시키는 주범이 될 수 있다는 것이다.

3. 저질의 일자리 창출, 대-중소기업 격차 심화

정기권은 근로시간 단축으로 단축된 시간만큼 새로운 인력을 고용하려 신규일자리가 창출될 것이라 기대하지만, 이를 현실에 적용시키기에는 여러 장벽이 존재한다. 기존 인력의 근로시간을 단축하여 신규 일자리를 만든다는 것은 기존 인력의 임금을 신규 인력에게 나누어준다는 의미인데, 이는 결국 질 낮은 일자리의 증가만 재촉하는 꼴이 된다. 단기적으로는 일자리의 수가 늘어날지 모르지만, 장기적으로는 단순인력만 증가하게 되며 오히려 중소기업의 열악한 환경의 일자리만 증가하여 인력난을 부추길 것이다. 결과적으로 대-중소기업간 인력 양극화는 심화될 것이며, 근로환경 역시 그 격차가 더욱 심하게 벌어질 수 있다.

또한 증가한 단순인력에 대한 임금을 절약하기 위해 여력이 되는 중소기업(제조업)의 경우 대부분의 업무를 기계화 및 자동화로 대체할 가능성도 배제할 수 없는데, 이는 현존하는 일자리마저 앗아가는 모양새가 된다.

해결방안

위의 언급된 문제점들은 이미 우리사회에 깔려있는 대-중소기업 간의 격차, 열

악한 근로환경 등 고질적인 문제들을 뿌리 뽑지 않고서는 해결되지 않을 것들이다. 즉 현 상황에서 무리하게 법안을 강행하는 것보다는, 현재 주어진 과제들을 먼저 해결하는 것이 우선시 되어야 한다는 것이다.

근로시간 단축에 있어 가장 큰 타격을 받는 대상은 앞서 언급했듯이 중소기업과 소상공인이다. 따라서 이들이 대기업 못지않게 자립할 수 있도록 발판을 마련하는 것이 선행되어야 한다. 즉 대-중소기업간 격차를 줄이고, 임금격차를 해결하는 등의 제반 노력이 필요하다는 의미이다.

먼저 대-중소기업의 격차를 완화하기 위해서는 만연하게 뿌리내린 대-중소기업 간 원하청 관계에 대한 제도 변화가 필요하다. 원청과 하청의 임금격차를 살펴보면 1차 협력업체의 임금은 원청업체 임금의 약 50%에 불과하며, 2차 3차로 넘어갈 경우 그 격차는 더욱 벌어진다. 이는 대기업 위주로 돌아가는 시장경제에 중소기업이 휘둘리기 때문에 벌어지는 현상이며, 따라서 대기업 위주의 법률과 제도가 개선되지 않는다면 해결하기 힘든 문제이다. 따라서 성과공유제의 도입이나 공정거래법 개정을 통해 중소기업을 보호하는 법적 테두리가 마련되어야 한다. 국내 중소기업의 대부분이 대기업의 하청업체로 자리잡고 있는 시점에서 원-하청 간의 문제는 반드시 해결되어야 할 문제이며, 이러한 법적 제재를 통해 임금 격차를 완화시켜야 근로시간 단축을 통한 노동시장 변화 역시 가능해질 것이다.

또한 정부의 대기업 일감 몰아주기가 만연히 진행되고 있는 대기업 위주의 R&D 지원 정책도 반드시 개선되어야 한다. 중소·영세기업이 많은 지원을 받고 R&D에 박차를 가해야 성장할 수 있으며, 더 나아진 근로환경의 중소기업으로 청년들이 눈길을 돌려 청년실업률 하락 및 내수경기 활성화를 기대할 수 있다. 우리나라 일자리 수의 약 90%를 차지하는 중소·영세기업의 잠재력을 존중하여 이들을 적극적으로 지원해줄 수 있어야 한다.

그 외에도 세제개편을 통한 제조업 지원이나 소상공인 보호법 제정 등 중소·영세기업을 보호하는 다양한 방안들이 있다. 우리나라 경제를 짊어지고 갈 허리 계층인 중산층과 중소기업이 너무나도 약해져 있는 현재, 이들을 먼저 일으킨 후 근로시간 단축 법안을 진행해야 모두가 공존할 수 있는 사회가 될 수 있다. 또한

이러한 제도 변화를 통해 중소기업에서 ‘좋은’ 일자리가 창출된다면 청년실업 해결은 물론이거니와 현재 열악한 환경에서 근무하는 청년들에게 양질의 일자리를 제공할 수 있다는 결과도 얻을 수 있다.

결론

정치권에서 추진하고 있는 근로시간 단축 법안은 좋은 의도와 방향을 가지고 있다. 하지만 다양한 상황과 기업을 생각하지 않는다면 오히려 내수경제를 악화시키고 빈부격차를 극대화시키는 또 다른 악법이 될 수도 있다. 예를 들어 지난해 이슈가 되었던 김영란법 역시 목표와 취지는 좋았으나 현실과 동떨어지는 시행방안 때문에 긍정적인 효과보다 부정적인 효과가 더 많은 법으로 전락했다.

따라서 근로시간 단축 법안이 최고의 효과를 내기 위해서는 시장경제의 관점에서 좀 더 보완된 선행 법안을 제시해야 한다. 특히 중소기업이나 벤처기업 등의 기관과 충분한 협의를 해야 할 것이며, 정치적 접근보다는 어려움에 빠져있는 중소기업과 청년층의 현실을 파악하여 좀 더 현실적인 대안을 제안하는 것이 필요하다. 충분한 논의와 보완을 거듭한다면 더 좋은 법안이 될 수 있을 것이라 기대한다.

정량적인 평가를 위해 단순히 일자리의 수를 늘리기 위한 근로시간 단축 법안이 아니라, 진정으로 일하기 좋은 환경을 만드는 것이 필요하다. 근로시간 및 청년실업률의 수치에 얽매이지 않고 모든 근로자가 기본적인 권리를 누릴 수 있는 질 좋은 일자리를 양성하는 것을 주된 목표로 삼아야 할 것이다. 우리나라의 현실을 먼저 자각하고, 법적 테두리 밖에 있는 약자들을 보호하기 위한 현실적인 법안을 마련하여 청년과 중소기업, 나아가 우리 국민 모두가 행복하게 일할 수 있는 대한민국이 되도록 정치권 및 기득권층이 발 벗고 나서야 한다.

토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가

김 영 완

한국경영자총협회 노동정책본부장

I. 들어가며

- 장시간근로관행을 개선해야 한다는 그 자체에는 전적으로 공감하고 있음. 근로시간 단축에 대해서는 노사정간의 오랜 대화를 거쳤으며, 2015년 9월 노사정대타협의 핵심 내용에 포함된 바 있었음.

- 2014. 12.부터 120여 차례 논의 끝에 이루어진 '9. 15. 노사정 합의(2015년)'의 핵심은 근로시간 총량을 단축하되, 산업현장의 부담완화 방안과 병행하는 것이었음. 최근 국회에서의 논의가 이러한 점을 간과한 측면이 있었는데, 향후 입법과정에서는 반드시 고려되어야 할 부분임.

※ 이는 노사정이 급격한 근로시간 단축이 산업 현장에 미칠 타격을 인식했기 때문이며 특히 구인난, 재정적 여건 같은 이유로 피치 못하게 초과근로를 할 수 밖에 없는 중소·영세기업의 상황에 공감했기 때문임.

- 발제자가 언급하신 내용에 대해서는 대체로 공감하는 바임. 따라서 비판보다는 추가적인 의견제시와 경영계의 기본 입장을 중심으로 말씀드리고자 함.

II. 근로시간 단축이 일자리로 이어지기 위한 전제 조건

- 경직된 노동시장 상황에서는 강제적인 근로시간 단축이 일자리 증가로 이어지는 데에 한계가 있으며, 오히려 국내 고용시장을 위축시킬 수 있음⁴⁾.

4) 프랑스 정부는 일자리 나누기 목적으로 2000년 임금삭감없는 주 35시간제를 도입했으나, 이후에도 실업

- 또한 효율적 인력운용이 어려운 상황에서의 고용확대는 불황시 기업의 존립을 위협하는 요인이 될 수 있어, 기업들로서는 생산 차질 극복방안으로 추가고용보다 설비보완, 해외생산 확대 등을 우선 강구할 수밖에 없음⁵⁾.
- 근로시간 감소분에 비례한 소득의 감소 또한 당연한 것이나, 노동계는 임금총액 보전을 전제로 한 근로시간 단축을 주장하고 있고, 이미 몇몇 기업의 교대제 개편 협상 과정에서 실제로 이러한 갈등이 불거진 바 있음.
- 결국 우리 기업(특히 중소기업)들이 감내할 수 있는 제도 개선으로 이어져야 할 것임. 입법과정에서는 주로“휴일근로 중복할증 문제”,“특별연장근로 허용”문제 등이 거론되고 있는데, 이러한 보완장치는 근로시간 단축 노력이 일자리로 연결되기 위한 기본적인 전제조건임.
 - ※ 중소기업의 경우 구인난, 업무숙련도, 재정적 여건 등의 이유로 불가피하게 초과근로를 하는 사업장이 많은데 이를 고려치 않고 휴일근로의 중복할증을 인정한다면 인건비 급증, 납기지연, 물량감소 등 심각한 타격이 우려됨.
- 만약 이러한 완충장치 없이 일방적으로 추진될 경우 강력한 노조를 보유한 대기업 정규직의 경우 근로시간 단축으로 좋은 일자리가 더 좋은 일자리로 바뀌는 것에 불과하며, 일자리 창출 효과는 나타나지 않을 것임.

Ⅲ. 그 외 추가적인 고민 사항

① 노동생산성 제고와 제도 개선 측면

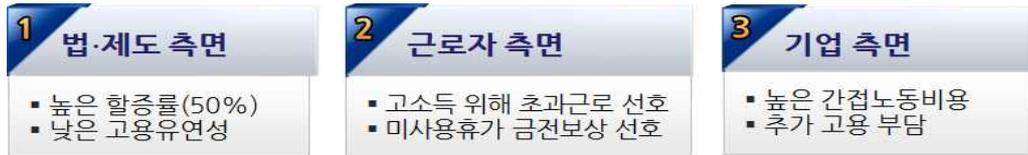
- 장시간근로는 낮은 노동생산성에도 원인이 있으며, 한국의 낮은 노동생산성은 OECD 평균을 기준으로 보았을 때 68%에 불과, 결국 장시간근로로 이어지고 삶의 질 저하와 생산성 하락이라는 악순환이 발생하고 있음.

 룰이 최고치를 기록하자 최근 근로시간 연장 및 초과근로할증률 축소를 골자로 다시 노동법을 개정함.

5) 주요국들의 근로시간 단축은 불황기 일자리유지 차원에서 이루어진 것이며, 고용창출을 위해 인위적으로 근로시간 단축을 추진한 사례가 없음.

※OECD(2014) : 한국(68%), 일본(85.8%), 미국(136.2%), 독일(128.3%)

- 특히 장시간근로는 다양한 원인이 복합적으로 작용한 결과이므로 이에 대한 충분한 고민이 전제되어야 현실에 부합하는 제도개선으로 안착 가능



② 근로시간에 비례한 임금체계에서 업무성과에 기초한 임금체계로 개선

- 우리 근로기준법제는 산업화 초기의“시간에 비례한 임금”에 맞춰져 있음. 이러한 낡은 방식 또한 장시간근로의 유인으로 작용하고 있음. 결국 직무, 성과에 따른 임금체계 개편 또한 시급히 이루어져야 함.

③ 유연근로시간제 활성화와 제도적 뒷받침

- 탄력적근로시간제를 비롯한 다양한 유연근로시간제의 장점이 언급되고 있으나, 사업장에서의 활용은 미미한 상황임. 노동조합의 동의를 받아야만 하는 절차적 문제가 해결되지 않고서는 활성화가 요원한 상황임.

[토론 ④]

토론문:근로시간단축, 무엇이 문제인가

정 옥 조

중소기업중앙회 인력정책실장

□ 근로시간 단축 관련 주요 쟁점

- ① [단계적 적용] 현행 주68시간(주40시간+연장근로12시간+휴일근로16시간)
→ 주52시간으로 단축 추진*(주40시간+연장근로12시간)

* 종전 휴일근로 16시간을 연장근로에 포함, 기업규모별 단계적 적용

- ② [휴일근로 할증] 휴일근로 가산수당 중복할증 여부
(중복할증시 100%=연장가산 50%+휴일가산 50%)

- ③ [특별연장근로] 특별연장근로 허용 여부(필요시 주 8시간 추가 허용)

□ 쟁점별 입장

○ 근로시간 단축 단계적 적용

| 종사자 수 | 現환노위 법안소위 합의안 | 중소기업계 의견 | 19대국회 새누리당 발 의안** (2015) | 사업체수 비중 (%) |
|----------|------------------|-------------|-----------------------------|----------------|
| 1000명 이상 | 1단계 (2019) | 1단계 (2019)* | 1단계 (2017) | 0.08 |
| 300~999명 | | | 2단계 (2018) | 0.41 |
| 100~299명 | 2단계 (2021) | 2단계 (2020) | 3단계 (2019) | 1.91 |
| 50~99명 | | 3단계 (2022) | 4단계 (2020) | 4.04 |
| 20~49명 | | 4단계 (2023) | | 12.75 |
| 20인 미만 | | 5단계 (2024) | | 80.81 |

* 기존 : 1,000인 이상/300인 이상으로 2단계, 총 6단계 요구해옴

** 2015년 노사정 대타협 결과를 토대로 새누리당에서 노동개혁 입법의 하나로 발의

○ 휴일근로 중복할증 여부

| 환노위 법안소위 합의안 | 중소기업계 의견 | 새누리당 입법발의안 |
|----------------|-------------------|---|
| 중복할증 인정 (100%) | 중복할증 (50%) 불인정 | 8시간 이내 휴일근로 : 50% 8시간 초과 휴일근로 : 100% |

○ 특별연장근로 허용 여부

| 환노위 법안소위 합의안 | 중소기업계 의견 | 새누리당 입법발의안 |
|--------------|-----------------------------|---|
| 불허 | 노 사 합 의 시 특별연장근로 상시허용 | · 사유(주문량 증가 등), · 절차(근로자대표 서면합의), · 상한(1주 8시간) 설정하여 · 4년간 허용 후 지속여부 검토 |

□ 중소기업계 입장

○ 중소기업의 인력난과 준비기간 등을 감안, 300인 미만에 대해서 4단계로 세분화하고 시행시기를 연장

* 환노위 법안소위 합의안 : 300인 미만 2021년 시행

∴ 300인 미만 사업장이 전체 사업장의 99.5%, 급격한 단축시 절대인력 부족으로 영세사업장 큰 피해, 근로자 임금감소폭도 중소기업이 더 높음

- 단계적 시행은 면별조항 도입이 아닌, 단계적 적용으로 규정

∴ 타 법 사례로 보아 형식적으로 부적절하며, 처벌을 면하는 근로시간 범위가 불명확하고, 휴일근로가 연장근로에 포함되므로 할증률도 중복(100%) 적용되는 문제 발생

○ 휴일근로 중복할증(50% → 100%) 불인정

∴ 휴일근로 중복할증시 연간 소요비용 12조 3천억원, 그 중 70%인 8조 6천억원이 중소기업 부담

○ 법정근로 52시간 단축 시행시, 노사합의로 특별연장근로 상시 허용(52+8=60시간)

∴ 공장이 24시간 가동되어야 하는 업종이나 심각한 구인난을 겪고 있는 업종에 대해 예외를 좀 더 넓게 허용할 필요 있음

○ 근로시간 단축과 함께 논의되어 온 파견규제 완화, 임금체계 연공성 완화, 해고 유연화 등 노동시장 개혁 적극 추진

∴ 영세 중소기업에만 희생을 강요하는 포퓰리즘 입법 지양, 산업화 시대가 아닌 4차 산업혁명 시대에 적합한 노동시장 개혁 필요

근로시간 단축과 청년 일자리 “퇴근하고 싶다는 근로자와 출근하고 싶다는 취준생”

백 경 훈
청년이여는미래 대표

| 도드라진 청년들의 취업난

“일이 좀 줄었으면... 아, 퇴근하고 싶다.”, “내 일이 생겼으면... 아, 출근하고 싶다.” 올해 1월 제작된 고용노동부의 근로시간 단축 홍보영상에 나온 근로자와 취준생의 대비되는 장면이다. ‘저녁이 있는 삶’을 바라는 근로자와 ‘좋은 일자리’를 바라는 취준생이 꼭 대립되는 위치에 있는 것은 아니나, 이 사이에 참 많은 것들이 얽혀 있음을 우리는 알고 있다.

경제는 어렵고 산업의 돌파구도 찾기 어려워지니, 청년들의 취업난이 도드라지게 나타난다. 역대 최고의 스펙을 가진 청년들은 졸업유예생, 취준생, 고시생이라는 이름표 달고 여전히 오늘도 일 할 준비만 하고 있다. 그런 청년들에게 일자리를 주기 위해서라도 근로시간을 단축하자고 한다. 참으로 반가운 일이다. 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기로 실업난을 해소할 수는 없지만, 온 나라와 사회가 일자리를 만들기 위해 애쓰고 있다는 것만 큼은 확인할 수 있다.

| 일과 삶에 대한 고민 시작

그렇다고 근로시간 단축이라는 어젠다가 단순히 청년일자리 창출만을 위한 것은 아니다. ‘저녁이 있는 삶’, ‘일·가정양립’, ‘칼퇴근’, ‘재택근무’ 같은 이야기가 나오는 것은 한편으로 우리가 일과 삶의 질에 대한 고민을 하기 시작했다는 반증이기도 하다. 이것도 참으로 반가운 일이다. 이런 의미들을 짚어보면 근로시간 단축에 대한 논의 자체는 유의미하고 시의 적절하다.

근로시간 줄이고 청년일자리 늘리자는데 반대할 사람은 없다. 다만 근로시간을 단축하는 방향으로 가자는 큰 그림에는 쉽게 동의하지만, 어떻게 현실에 적용해 갈 것인가에 대해서는 많은 대립지점이 있고 충분한 사회적 논의와 협의가 필요하다. 듣기 좋은 이야기만 하

지 말고, 불편하지만 필요한 논의를 해야 한다.

| 근로시간 단축과 청년 일자리 마련 패키지

근로시간 단축과 청년 일자리 마련을 패키지로 들고 나오지만, 이것이 함께 이루어질 수 있다고 쉽게 단언하기 어렵다. 각 사회 주체들의 양보와 협의 없이는 근로시간 단축은 빛 좋은 개살구가 될 가능성이 크다. 정년연장이 그랬다. 정년연장하자는 대의를 쉽게 반대할 사람은 없었다. 정년 5년 더 보장해주겠다는 듣기 좋은 메시지만 가득했고, 달랑 정년연장 법안만 통과시켜 버렸다. 뜨거운 감자인 임금 문제는 손도 대지 않았다. 현실에 적용 하는데 필요한 세심한 정책, 세밀한 점검, 다른 주체·문제들과의 균형과 조율은 찾기 어려웠다.

그렇게 기업의 부담은 가중되었고, 임금피크제 등 소 잃고 외양간이라도 고치자는 주장들이 있었지만 소귀에 경 읽기였다. 늘어난 기업의 인건비 부담은 신규채용 소극화로 나타날 수밖에 없었다. 근로시간을 줄여 단순히 일부 근로자들의 임금만 올려주는 결과로 이어진다면, 우리는 또 새로운 문제들에 직면하게 될 것이다.

| 오로지 청년들의 관심사는 일자리 창출

취업 현장에 있는 청년들에게 중요한 것은 근로시간 단축이 일자리 창출로 이어지느냐 하는 것이다. 단순하게 보면 근로시간을 단축하면 새로운 인력이 필요하고, 청년들은 근로시간 단축으로 인해 생겨난 빈자리를 채우면 된다. 하지만 노동시장은 그렇게 단순하고 호락호락하지 않다.

경제 호황기에도 채용은 어려운 일인데, 경제 불황인 가운데 기업이 사람 하나 뽑는 일이 그렇게 쉽지는 않다. 기업은 임금, 각종 수당, 보험료, 부대비용까지 따지면 차라리 현재 근로자와 시스템 안에서 어떻게든 해결하는 편이 낫다. 그런 와중에 로봇과 AI는 사람의 많은 것을 대신하고 있다. 노동경직성은 세계 최고 수준이다. 쉽게 파견을 보내기도 어렵고, 해고도 어렵다. 플러스, 마이너스를 오가는 경제 상황 속에서 고용량을 조절하기가 어렵다는 것이다.

現 노동시장 문제의 근본적인 원인은 노동시장의 경직성에서 온다. 이걸 해결하지 않으면 아무리 근로시간을 줄여도, 고용은 크게 늘어나기 어렵다. 근로시간 단축이 아무리 옳고 좋아도 이렇게 빠른 기간 내에 법과 제도로 강제 할 만큼 긴급한 것인가 하는 것도 곱씹

어 보아야 한다. 근로시간만 줄이면 된다는 것은 마치 장시간 관리가 필요한 환자에게 당장 응급수술부터 하자고 매스 들이대는 꼴이다. 수많은 現 노동자들의 손을 들어줘야 하는 대선을 앞두고, 대통령 대기표 뽑은 후보자들은 너나없이 근로시간 단축 공수표를 남발하고 있다. 근로시간 줄이자는 이야기는 누구나 한다. 하지만 서로가 양보하자, 이를 위해 노동시장을 개혁해야한다는 이야기는 아무도 하지 않는다. 양보와 책임은 결국 또 미래세대의 몫으로 남는다.

| 근로시간 단축과 청년 일자리 마련을 위한 노사정의 역할

근로시간 단축과 고용증가라는 두 마리 토끼를 잡기 위해서는 결국 노사정의 역할이 필요하다. 노사의 양보와 정부 주도의 미래지향적 설계가 담보되어야 한다. 노동계에서는 임금과 각종 수당에 대한 양보가 필요하다. 경영계에서는 근로시간 단축으로 인한 근로 공백을 신규채용으로 채울 수 있도록 하되, 다양한 고용계약과 고용형태를 만들어야 한다. 정부와 정치지도자들은 노사의 양보를 이끌어내고 근로자들이 더 나은 삶을 영위할 수 있도록 청년들이 원하는 일자리가 생겨날 수 있도록 균형 잡힌 리더십을 보여줘야 한다.

전 세계 2위(OECD 국가 中)에 랭크된 근로시간량, 역대 최고 청년실업률, 대선주자들의 정책공약은 근로시간 단축을 자꾸 앞으로만 내몬다. 필요하다면 유심히 살펴보되 요란 떨지 말고, 노동시장 변화의 선례가 될 수 있도록 냉정하고 현실적으로 적용해 나가야 한다.

| 근로시간 단축이 순리라면 연착륙이 필요

청년들은 출근하고 싶다. 근로시간 단축을 통해 일자리가 마련될 수 있다면 어떤 식으로든 추진했으면 한다. 하지만 위에서 이야기 한 것처럼 국가주도의 일방적 법과 제도 마련은 전혀 다른 방향에서 독소조항이 될 수 있다. 영세업자, 안 그래도 처우가 낮은 중소기업 근로자들의 일하고 싶은 자유마저 빼앗을 수도 있는 일이다. 결국 대기업 노조만 살찌울 수도 있는 일이다.

발제자의 제안처럼 기업규모별 산업별 연착륙을 위한 치밀하고 충분한 대비가 필요하다. 연장근로와 할증률에 대해서는 OECD 주요국 제도를 유심히 관찰하며 조정해가야 한다. 더불어 고용증가로 이어질 수 있도록 다양한 고용계약과 고용형태가 마련되어야 한다.

정년연장과 임금체계에 대한 논의도 여전히 사회적 몸살을 앓고 있다. 근로시간 단축에 대한 논의도 충분한 사회적 협의와 양보가 전제될 때 그 의미를 찾을 수 있다. 듣기 좋은 이야기만 하지 말고, 불편하지만 필요한 논의와 협의를 치밀하고 충분하게 해나가야 한다.

<MEMO>



서울시 중구 통일로 86, 612호(순화동, 바비엡3차)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>