

 전국민주노동조합총연맹	브리핑자료		
	배포일 2012년 2월 1일(수)	언론 담당	대변인 정호희 010-6803-6638 부대변인 박성식 010-4806-3142
(우)100-702 서울특별시 중구 정동22번지 경향신문사 13~15층 대표전화(02)2670-9100 FAX (02)2635-1134			

실노동시간 단축과 좋은 일자리 창출 실행방향 제안 - 과로사회 탈출을 위한 강력한 의지와 제도, 특별법 - -노동부의 <장시간 근로 개선 추진상황 및 향후 추진계획> 검토 등-	
보도제한	취재협조 담당
없음	김미정 정책국장 010-2004-9385 박성식 부대변인 010-4806-3141

□ 제안배경

- 노동시간 단축은 민주노총의 오랜 요구였고, 이를 위해 법정노동시간 단축 등 다양한 투쟁을 전개해 왔다. 그런데 최근 정부는 주로 대기업을 대상으로 휴일노동을 연장 노동 제한 항목에 포함시키는 등 장시간노동 단축을 통한 일자리 창출 방침을 발표하고, 대통령도 좋은 일자리 창출로 이어져야 한다는 뜻을 밝히는 등 긍정적인 방안을 제시했다. 이를 민주노총은 적극 환영한다.

- ‘장시간노동 단축과 좋은 일자리 창출’은 부분적으로나마 정부와 노동계의 이례적인 의견접근이 이뤄진 사안인 만큼 현실 규정성이 매우 크다. 따라서 민주노총은 의제의 확장을 위해 적극 대응하는 한편, ‘장시간노동 단축과 일자리 창출’이 자칫 고용의 질은 아랑곳 않고 요란스럽게 변죽만 울리다가 일자리 ‘수치’ 늘리기에 급급한 전시행정으로 귀결되지 않도록 정부의 강력한 의지를 촉구하며 그 실행방향(특별법-노동시간단축위원회)을 제안한다.

- 장시간노동 단축은 좋은 일자리 창출은 물론 과로사회 탈출(노동자의 건강권), 성평등, 일과 가정의 균형, 노동자의 사회참여 및 창의성 확대 등 노동자를 비롯한 ‘국민 대다수의 삶의 질’을 향상시키는 매우 중요한 문제로서, 이윤논리가 아닌 공동체적 관점과 국민의 이해에 기초하기 위해 사회 각계각층의 광범위한 논의도 검토해야 한다.

□ 노동시간 현황

<표1. 최근 연간 노동시간 비교(임금노동자 기준)>

구분	2008년	2009년	2010년
한국	2,057	2,074	2,111
OECD	1,664	1,636	1,692

<표2. 사업체 규모별 임금노동자 규모(2011년 8월)>

	수(천 명)					
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
임금노동자	3,354	2,977	3,973	3,473	1,770	1,963
총수(비율)	15,547(88.7%)					1,963(11.2%)

<표3. 규모별 월 급여 (2010년)>(단위: 천원)

규모	전체	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
월 급여	2,360	1,923	2,121	2,303	2,442	2,970

- 주: 상용노동자 5인 이상 사업체의 상용노동자를 기준으로 월 급여는 정액급여+초과급여임

□ 제안, 노동시간단축과 일자리 창출을 위한 특별법(노동시간단축위원회 구성) 제정

1) 입법취지

▷ 실질 노동시간 단축 및 좋은 일자리 창출 방안의 실효성 마련.

▷ 정부의 장시간노동 단축 방침은 주로 대기업을 대상으로 했다는 한계를 지닌다. 현재 임금노동자의 89%는 중소기업체나 하도급업체에 고용돼 있다.(표2) 따라서 우리 사회 전반의 장시간노동을 개선하고 광범위한 고용창출 효과를 위해서는 대기업뿐만 아니라, 중소기업체 노동자 등 모든 노동자에 대한 노동시간 단축이 필요하다. 이는 정부 방식의 근로기준법 개정을 통한 노동시간 규제만으로는 해결될 수 없는 문제다.

▷ 현재의 노동시장은 비정규직, 사내하청, 간접고용, 특수고용 등 고용형태가 다양하고 복잡함은 물론, 근로기준법 적용 예외 사업장의 노동자들이 다수이기 때문에, 이들에게도 고르게 적용될 수 있는 특단의 법적 조치가 필요하다. 또한 노동시간을 단축한다 해도 이것이 반드시 좋은 일자리 창출로 이어지는 것은 아니기 때문에 좋은 일자리 창출을 위해서는 명확한 제도적 장치로서 강제할 필요가 있다.

▷ 일예로, ‘오브리법¹⁾’이라고 하는 “프랑스 35시간 노동시간단축법”처럼 노동시간단축과 일자리 창출을 법으로 연계시켜 강제해야 한다.

2) 입법방향 세부내용

(1) **[총칙]** 2017년(향후 5년)까지 연간 노동시간을 1,800시간으로 단축(2011년 현재 2,111시간, 표1)하고 고용촉진 정책을 통해 좋은 일자리를 창출함은 물론, 국민의 삶의 질 향상 및 성평등을 실현하고, 산업구조 합리화, 내수 **진작**, 사회적 연대를 활성화 하는 것을 목적으로 한다.

(2) **[적용대상]** 1인 이상 사업 또는 사업장, 즉 5인 미만 사업 또는 사업장에 예외 없이 적용한다.

(3) **[노동시간단축위원회 구성]** 정부는 노·사·정 동수가 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하여 ‘전사회적 노동시간단축 계획’을 종합적으로 수립·시행한다.

(4) **[산업별 노동시간단축위원회 구성 및 협약체결 촉진]** 노동자와 사용자는 노동시간의 단축을 위해 하나의 산업 또는 업종별 노동자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 산업별 노동시간단축위원회를 구성하여 고용형태를 불문하고 그 산업에 속해있는 모든 노동자를 대상으로 노동시간 단축 협약을 체결하도록 촉진한다.

(5) **[노동시간단축을 통한 좋은 일자리 창출 계획]** 국가는 노동시간단축위원회가 심의, 의결한 노동시간 단축과 좋은 일자리 창출을 시행하여 고용의 ‘유지 및 창출’ 대책을 마련해야 한다. 사용자는 이에 필요한 시간외 노동 등 장시간노동의 단축, 휴일·휴가의 확대, 교대제노동의 개편 등의 조치를 취해야 하며 이를 위해 노동자와 단체협약을 체결해야 한다. 이처럼 노동시간을 단축하여 고용을 창출하는 사업이나 사업장의 경우 국가는 노동자의 소득보전, 중소기업 지원 대책 등을 마련해야 하며, 이에 필요한 재원은 일반회계 등으로 부담한다.

(6) **[노동시간상한제와 휴식권]** 노동시간은 주 52시간, 월 200시간, 년 1800시간을 초

1) 1998년 통과된 오브리법은 법정노동시간을 주35시간으로 단축하면서 법정 노동시간 단축 이후에도 노동시간이 35시간 이상인 기업에게 재정적 부담을 부과하고 법정 노동시간 단축 전에 최소 10%에서 35시간까지 단축시키는 경우, 신규 채용이나 고용유지가 이루어지는 조건하에서 기업에 대해 재정적 지원(10%단축으로 6%로 고용증대, 혹은 유지, 15%단축으로 9%의 고용증대 혹은 유지)을 하는 등의 내용을 담고 있다(김성희, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」, 2000 참조).

과할 수 없는 ‘노동시간상한제’를 명확히 규정해야 한다. 모든 노동자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 취해야 하고, 일주일에 최소한 연속 35시간의 휴식시간을 갖도록 해 휴식권 개념을 명확히 세워야한다.

(7) **[생활수준 저하 없는 노동시간단축]** 국가는 ‘전사회적 노동시간단축 계획’을 수립·이행함에 있어서 생활수준 저하 없이 노동시간 단축이 추진될 수 있도록 해야 하며, 기업 간의 부당한 부담전가가 있어서도 안 된다. ① 노동시간단축을 이유로 납품단가를 저하할 수 없다. ② 법정노동시간과 초과노동시간을 구별할 수 없는 포괄산정임금제를 금지한다. ③ 임금체계를 합리적으로 개편한다.

(8) **[소득보전기금 설치]** 국가는 ‘전사회적 노동시간단축 계획’에 따라 사업을 수행하기 위해 ‘소득보전기금’을 설치 운영한다. 소득보전기금의 조정 및 운영, 용도에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

3) 향후 추진과정 쟁점 및 과제

(1) 특별법 제정은 근로기준법 개정 및 행정해석 폐지와 함께 추진해야

▷ 현재 정부는 근로기준법 일부 개정으로 노동시간 단축을 추진하고 있으나, 그 이전에 연장노동에 대한 노동부의 행정해석 등 노동시간 단축의 취지와 충돌하는 내용을 우선 폐기해야 하며, 동시에 제도의 허점이 없도록 특별법 제정으로 보완해야 한다. 왜냐하면 노동시간 단축의 취지가 노동강도를 강화시키는 방식으로 회피해서는 안 되고, 실효성 있게 좋은 일자리를 창출하도록 강제해야 하기 때문이다.

▷ 또한 전체 임금노동자 중 89%인 중소기업노동자들이 초과급여를 포함한 월 평균급여가 220만원(300인 이상 사업장을 포함한 전체 노동자 임금평균은 236만원, 표3)에 불과하고, 이는 결코 안정된 생활을 영위할 수준이 아니라는 현실을 감안할 때, 노동시간 단축과 동시에 임금보전 대책이 마련되지 않을 경우, 실질적인 노동시간 단축이 가능하지 않기 때문이다. 따라서 최저임금인상, 납품단가 저하 금지, 포괄산정임금제 금지 등 우선 기본적이고 최소한의 조치로 노동시간 단축을 뒷받침해야 한다.

(2) 정부의 장시간노동 개선 추진에 대한 세부제안

- 최근 정부가 주로 대기업을 대상으로 휴일노동을 연장노동 제한 항목에 포함시키는 등 노동시간 단축을 통한 일자리 창출 방침을 발표하고, 대통령까지도 좋은 일자리 창

출로 이어져야 한다는 뜻을 밝히는 등 긍정적인 틀을 제시하고 있으나, 그 구체적인 추진계획은 매우 실망스러운 수준이다.

① 노동부 행정해석 폐기

정부입법으로 법안을 6월 국회에 제출한다고 한다. 근로기준법을 개정하는 것은 전적으로 찬성하나, 2000년 9월에 발표한 노동부 행정해석을 폐기하는 것에서 시작하여, 그 후 보완을 위해 근기법 개정을 추진하면 된다.

② 근로시간 특례제도 정비

근로시간 특례제도는 장시간·저임금 노동을 가능하게 하는 기형적이고 불합리한 제도로써 폐지되어야 한다. 그러나 일시에 특례조항을 폐지하기 어렵다면 폐지를 원칙으로 하고, 경과규정을 두어 노동시간 단축 취지에 부합하도록 근기법의 노동시간 규제 특례업종을 대폭 축소·개선해야 한다. 노동부도 밝히고 있듯, 2008년 사업체 노동실태 현황을 보면 사업체의 54.5%, 노동자의 37.9%가 특례업종에 해당되는 등 비중이 매우 과도함으로서 제도의 문제가 심각하기 때문이다.

그러나 노동시간 특례제도를 노동시간 규제라는 취지에 맞게 경과규정으로 정비하려면 분류기준을 매우 세분화해야 한다. 예를 들어 공공성과 시급성이 가장 강조되어도 지나치지 않을 병원의 경우만 봐도, 모든 업무에 대해 노동시간 특례제도를 적용하는 것은 불합리하다.(※ 참조 : 근로시간특례업종 축소방안에 관한 보건의료노조 성명) 따라서 노동시간 특례제도 적용범위를 엄격하게 구체화함으로써, 합리적 근거에 따라 불가피한 경우에만 적용하도록 해야 한다.

③ 유연노동시간제 추진 중단

정부가 밝히고 있듯이 2010년에 정부법안으로 발의된 탄력적 노동시간제 및 노동시간 저축휴가제 등의 유연노동시간제는 민주노총의 강력한 반발로 국회 환노위 상정조차 못 됐다. 이는 유연노동시간제 추진이 개악 중의 개악이기 때문이다. 게다가 유연노동시간제 도입은 현재 추진하려는 노동시간 단축 제도의 취지와 방향과도 충돌되는 것으로 좋은 일자리 창출과 정책의 통일성을 위해서는 탄력적 근로시간제 등의 유연노동시간제 추진은 전면 중단돼야 한다.

가령, 탄력적 노동시간제를 1년 단위로 환산한다면 초과노동수당도 지급하지 않고 주당 52시간까지 초과노동이 가능하며, 사용자가 초과노동수당을 지급하는 경우라면 주당 최장 64시간까지 연장노동이 가능하게 되어 노동시간단축의 의미가 사라지게 된다. 그럼에도 정부는 탄력노동제를 확대하기 위해 선진국의 예를 끌어들이며 문제점을 은폐

하려고 하나, 오히려 선진국의 경우 탄력적 노동시간제를 도입하더라도 일 단위, 주 단위, 연 단위 초과노동의 한도를 엄격히 뒤 노동시간을 규제하고 있으며, 이와 별도로 주당 최장 노동시간한도를 제한하여 어떤 경우에도 이 한도를 초과하지 못하도록 하고 있다.

<표4. 탄력적 노동시간제를 1년 단위로 확대했을 때 최장노동 가능 시간>

	1주	특정 6개월	나머지 6개월	1년
법정 기준노동시간	40시간	1,040시간	1,040시간	2,080시간
초과노동수당 지급없이 가능한 최장 노동시간 (초과노동시간)	52시간 (12시간)	1,352시간 (312시간)	(28시간×26주=) 728시간	2,080시간
초과노동수당 지급시 가능한 최장노동시간 ¹⁾ (초과노동시간)	64시간 (24시간)	1,664시간 (624시간)	728시간	2,392시간 (312시간)
초과노동수당 지급시 가능한 최장노동시간 ²⁾ (초과노동시간)	64시간 (24시간)	1,664시간	1,040시간	2,704시간 (624시간)

※ 주 1)특정 6개월 동안은 주당 64시간 한도로, 나머지 6개월은 주당 28시간 노동을 시켰을 때 2)특정 6개월 동안은 주당 64시간 한도로, 나머지 6개월은 주당 40시간 노동을 시켰을 때

④ 특수건강진단 대상 확대

- 주당 1회 +주당 15시간 이상 야간 근무자도 대상에 포함해야 함(노동부연구결과).
- 특수건강진단 검진항목 확대(예: 유방암, 소화기계, 수면장애 등)

⑤ 기획감독(수시감독) 실시

건설업 현장에 대한 근로감독을 추가하여 상시 감독해야 한다.(국내 건설사 1군 업체를 포함한 대부분의 건설현장 근무 직원들은 1일 10시간 기본노동과 잦은 연장근로를 시행하고 있음. 건설현장에서의 잦은 연장근로, 휴일근로를 모두 포함시키면 최고 3,000시간 노동을 실시하고 있는 최악의 경우임). 건설업은 특례업종도 아니면서 근로기준법의 사각지대였는바, 더욱 철저한 근로감독이 요구된다.(참조 : 민주노총 건설연맹 보도자료)

⑥ 시간제일자리 확산 중단

한국은 사회보장제도가 취약하고, 노인빈곤이 심각하다. 반면, 정년퇴임 전의 고령노동자는 생애주기에 따라 지출 요인이 매우 많은 시기이다. 따라서 정부의 방안은 우선 고령자의 기준이 은퇴연령을 기준으로 하는 것인지를 명확히 해야 하며, 자칫하면 생애주기에 따른 요구와 현실을 무시하고, 고령자의 업무를 나쁜 일자리인 시간제로 고착화시키고, 이에 따라 고령자를 퇴물로 취급하는 사회의 연령차별을 키우는 우를 범하게 된다.

이러한 시간제일자리 방안은 장시간노동 단축과 일자리 창출에 대한 정부의 관점을 여전히 우려스럽게 한다. 즉, 현 정부가 사회 전반의 실질적인 노동시간 단축과 좋은 일자리 창출이라는 원칙에 충실하기 보다는, 아직도 고용수치 개선에 따른 전시효과 창출기기에만 급급하다는 것을 보여주는 단적인 사례가 바로 시간제일자리 확산이다.

⑦ 장시간노동 개선 지원 마련

정부 안에는 구체적인 내용이 없다. 컨설팅과 교육도 중요하지만 실질적인 지원 대책이 필요하다.

⑧ 노사정위원회 논의로는 신뢰형성 안 됨

정부는 현존 노사정위 체계로 노사공감대 형성하고 인식개선을 추진하고자 한다. 그러나 현 정권 집권 내내 노사정위원회는 그 존재감 자체가 없었던 바, 정부의 의지가 우려스럽다. 무엇보다 현재의 노사정위원회는 과거 노사정 간에 진정으로 협의하고 합의하는 신뢰를 한 번도 보여주지 못한 기구였다. 따라서 정부의 의지와 더불어 그 의도 또한 경계하지 않을 수 없다. 때문에 신뢰를 바탕으로 노동시간 단축 제도를 추진하기 위해서는 특별법 방식의 노동시간단축위원회 구성이 적절하다.<끝>

※ 첨부자료

- 근로시간특례업종 축소방안에 관한 보건의료노조 성
- 노동시간 단축 추진의 사각지대 건설업 관련 민주노총 건설연맹 보도자료

2012. 2. 1.

 전국민주노동조합총연맹