

표지면지

표지와 동일하게 흑백으로 들어갑니다.

의무휴업일 변경·온라인배송 허용,
유통서비스 노동자가 위험하다
유통서비스노동 토론회

의무휴업일 변경·온라인배송 허용, 유통서비스 노동자가 위험하다

유통서비스노동 토론회

☐ 개요

- 일 시 : 4월 27일 오전 10시
- 장 소 : 국회 의원회관 8간담회의실
- 주 최 : 국회의원 진성준·이동주·배진교
더불어민주당 을지로위원회·소상공인위원회, 서비스연맹, 의무휴업공동행동

☐ 프로그램

사회 : 일과건강 한인임 사무처장

	내용	비고	담당
인사말	주최 의원실, 서비스연맹원장 등		의원실
발제1	심화되는 유통노동자 비정형 노동시간 실태 : 대형마트, 쿠팡 사례를 중심으로	서교인문사회연구실 전주희 연구원	연맹
발제2	윤석열정부 노동시간 개악과 서비스노동자에게 미치는 건강영향	한국노동안전 보건연구소 최민 활동가	연맹
토론1	현장사례1 - 대형마트 기존 매장직과 온라인영업직	마트산업노조 배준경 정책국장	연맹
토론2	현장사례2 - 대규모 점포 입점 소상공인과 의무휴업	패션리폼중앙회 김복철 회장	의원실
토론3	유통산업발전법 개정의견 : 의무휴업일 변경 요건 강화, 대중소유통업 상생 강화 중심으로	참여연대 민생희망본부 양창영 변호사	의원실

목 차

인 사 말

더불어민주당 원내수석부대표 진성준 국회의원	2
더불어민주당 소상공인위원장 이동주 국회의원	4
정의당 배진교 국회의원	6
전국서비스산업노동조합연맹 강규혁 위원장	8

발 제

01. 유통산업 노동자들의 불규칙·장시간 노동의 구조 : 대형마트, 쿠팡 등의 사례를 중심으로 서교인문사회연구실 전주희 연구원	11
02. 윤석열정부 노동시간 개악과 서비스노동자에게 미치는 건강영향 한국노동안전 보건연구소 최민 활동가	27

토 론

01. 현장사례1 - 대형마트 기존 매장직과 온라인영업직 마트산업노조 배준경 정책국장	45
02. 현장사례2 - 대규모 점포 입점 소상공인과 의무휴업 패션리폼중앙회 김복철 회장	55
03. 유통산업발전법 개정의견 : 의무휴업일 변경 요건 강화, 대중소유통업 상생 강화 중심으로 참여연대 민생희망본부 양창영 변호사	61



더불어민주당 원내수석부대표 **진성준** 국회의원

안녕하십니까. 더불어민주당 원내수석부대표 진성준 국회의원입니다.

윤석열 정부의 대형마트 의무휴업일 변경과 온라인배송 허용 추진으로 휴일노동의 고충을 떠안게 된 유통서비스노동자를 보호하기 위한 토론회에 참석하신 모든 분에게 감사의 말씀을 드립니다. 함께 토론회를 주최해주신 이동주·배진교 의원님, 더불어민주당 을지로위원회와 소상공인위원회, 서비스연맹, 의무휴업공동행동 관계자분들 감사합니다.

오늘 토론회의 사회를 맡아주신 일과 건강 한인임 사무처장님을 비롯하여 발제를 맡아주신 전주희 서교인문사회연구원 연구원님, 최민 한국노동안전 보건연구소 활동가님 감사드립니다. 토론에 참석해주신 배준경 마트산업노조 정책국장님, 김복철 패션리폼중앙회 정책국장님, 양창영 참여연대 민생희망본부 변호사님도 많은 말씀 부탁드립니다.

윤석열 정부의 대형마트 의무휴업 무력화와 온라인배송 허용으로 전국에 마트노동자의 일요일이 사라질 위기에 처했습니다. 근로기준법에서 대통령령으로 정하는 휴일에는 '일요일'이 포함되어 있습니다. 시행 중인 대형마트 의무휴업제도는 근로기준법을 준용해 노동자 휴일 보장을 위한 최소한의 장치로 월 2회 공휴일 휴무를 보장해주고 있습니다.

더불어 지방자치단체는 공휴일에서 평일로 의무휴업을 변경할 시에는 반드시 이 제도의 이해당사자와 합의하여 결정하게 되어있습니다.

그러나 윤석열 정부는 주 69시간 근무제 추진과 함께 대형마트 의무휴업일 변경, 의무휴업일 온라인배송 허용을 추진하며 유통서비스 노동자의 노동 환경을 개악시키려 하고 있습니다. 노동자들과 어떠한 협상도 없이 갖은 수를 동원하여 의무휴업제도를 바꾸려 하고 있습니다.

대형마트의 규제가 완화된다면, 온라인주문 건을 처리하는 수많은 노동자가 밤새도록 노동해야 합니다. 지난 10년간 유지된 월 2회의 일요일 휴식권도 박탈당할 수 있습니다. 그간 노동자들이 투쟁으로 일궈낸 최소한의 권리를 함부로 폐지하려는 행보입니다. 과로사 실태가 심각한 택배, 마트 온라인배송 서비스노동자들에게 치명적인 위기입니다.

대형마트 의무휴업은 대중소유통업의 상생과 노동자의 건강권 보호를 위해 지난 10년 동안 우리 사회가 지켜온 사회적 합의입니다. 윤석열 정부의 일방적인 정책 추진은 이러한 사회적 합의를 무너뜨리고 또 다시 우리 사회를 큰 혼란으로 밀어넣을 것입니다.

오늘 토론회에서 이 같은 문제에 대해 적극적으로 많은 의견 나눠주시길 바라며, 저 또한 주신 의견과 제안으로 정책에 반영되도록 노력하겠습니다. 마트노동자의 건강권과 대중소유통업의 상생의 가치를 지켜가겠습니다.

감사합니다.



더불어민주당 소상공인위원장 이동주 국회의원

안녕하십니까?

더불어민주당 소상공인위원장 국회의원 이동주입니다.

윤석열 정부의 의무휴업일 변경·온라인배송허용으로부터 유통서비스 노동자를 보호하기 위한 토론회에 참석하신 모든 분에게 감사의 말씀을 드립니다. 토론회의 공동주최를 맡아주신 진성준·배진교 의원님과 더불어민주당 을지로위원회, 소상공인위원회, 서비스연맹, 의무휴업공동행동 관계자분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

윤석열 대통령 취임 이후 유통서비스 산업의 노동 환경과 상생 정신이 급격하게 퇴행하고 있습니다. 정부가 대형마트 의무휴업일 변경, 의무휴업일 온라인배송 허용 등을 일방적으로 추진하며 우리 사회가 오랜 시간 다져온 합의들이 무너지고 있습니다. 대중소유통업의 상생정신은 꺾이기만 남았고, 노동자들은 장시간 노동, 휴일 노동의 굴레 속에서 천천히 병들고 있습니다.

국가는 노동자들이 건강하게 일할 수 있는 최소한의 보호 장치를 마련해야 합니다. 국가의 역할이 중요한 시점입니다. 정부가 나서서 노동자의 휴식권을 보장해야 합니다. 노동자들의 일 할 권리만을 강조할 것이 아니라, 노동자들이 건강하게 일할 수 있는 환경을 조성해야 합니다. 이 과정에선 이해당사자인 노동자들과 긴밀하게 소통해야 합니다.

더불어민주당은 최소한의 휴식을 요구하는 노동자들의 절규를 외면하지 않겠습니다. 대구, 청주로부터 시작된 대형마트·온라인유통업 영업시간 규제 폐지 움직임이 멈출 수 있도록 노력하겠습니다. 노동자의 건강권과 대중소유통업의 상생정신을 되찾겠습니다.

오늘 토론회에 참석하신 전문가분들과 관계자 여러분들께서 현장의 실태와 사례에 대해 많은 말씀을 해주시기를 부탁드립니다. 오늘 말씀을 토대로 국회에서 여러분을 도울 방안과 문제를 근절하기 위한 제도개선 방안을 마련할 수 있도록 앞으로도 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.



정의당 **배진교** 국회의원

안녕하십니까, 정의당 배진교 의원입니다.

2020년 쿠팡 칠곡 물류센터에서 심야 근무를 마치고 귀가한 뒤 자택에서 급성심근경색으로 숨진 고 장덕준씨는 숨지기 전 3개월 동안 매주 평균 58시간 38분을 일했습니다.

쿠팡은 노동자가 야간 교대 작업 등을 할 때 건강장해 예방 조치를 할 의무가 있습니다만 이러한 책임을 다하지 않았습니다. 고 장덕준씨의 어머니는 술담배도 하지 않던 건강한 20대 청년이 1년 4개월간 야간근무를 하면 죽을 수 있는데 왜 아무도 이를 규제하려 들지 않느냐고 물었지만 이에 대한 응답은 여전히 받지 못했습니다.

사람이 죽어도 윤석열 정부는 주69시간이라는 노동시간 개악을 추진하고 있으며, 대형마트 의무휴업일 변경, 의무휴업일 온라인배송 허용 등 대형마트 영업시간 제한 규제 폐지를 추진하며 유통서비스 노동자의 건강권을 위협하고 있습니다.

이 과정에서 이해당사자의 의견을 충분히 수렴하겠다고 하면서 정작 업무협약은 대형마트 사용자단체와 일부 상인 그룹과 맺었습니다. 영업시간 휴무일에 대한 직접 이해당사자인 노동자는 완전히 배제한채 일방적인 밀어붙이기를 하고 있습니다.

이는 법리적으로도 유통산업발전법 제12조의2에 나와있는 근로자의 건강권 및 대규모점포등과 중소기업의 상생발전에 위배되며 의무휴업 명령을 위반한 것으로 볼 수 있다는 법제처의 유권해석과도 정면 배치되고 있습니다.

그러나 법리를 떠나 의무휴업은 유통서비스 노동자들의 건강을 지키고, 가족, 친구들과 교류를 통해 친밀감을 느끼고, 일하는 기계가 아닌 사람으로 살 수 있도록 해주는 소중한 시간입니다. 나아가 탄소배출을 줄여 기후변화에도 기여합니다.

따라서, 정부는 지금 추진하려는 의무휴업일 변경, 온라인배송 허용을 당장 중단해야 할 것입니다. 관련하여 오늘 현장사례와 윤석열 정부가 추진하려는 이 정책이 어떤 문제점이 있는지 발제와 토론이 있는데 잘 살펴보겠습니다.

언제나 노동자의 든든한 벗으로 연대하겠습니다.

마지막으로 오늘 토론회를 준비해주신 더불어민주당 이동주, 진성준 의원님, 진보당 강성희 의원님과 서비스연맹, 토론과 발제를 맡아주신 분들, 무엇보다 오늘 이 자리에 참여해주신 유통서비스 노동자 여러분들께 감사의 인사를 드립니다. 감사합니다.



전국서비스산업노동조합연맹 **강규혁** 위원장

서비스연맹 위원장 강규혁입니다.

윤석열 정부의 노동개악 행태가 도를 넘어서고 있습니다. 특히 최근 주 69시간 노동시간 개악을 추진하며 많은 지탄을 받고 있습니다.

사실, 윤석열 정부는 유통매장 판매직 노동자의 노동시간을 개악하기 위한 시도를 정권 초기부터 시도하고 있습니다. 유통산업발전법에서 공휴일로 지정하는 것이 원칙으로 명시되어 있는 대형마트 의무휴업일을 줄속적으로 평일로 변경하도록 대구사와 청주시를 부추겨 진행했습니다. 그로인해 지난 10여년 동안 주2회 매장의 모든 노동자가 맘편히 함께 일요일에 쉬고 여가를 누렸던 청주시와 대구시 마트노동자의 일상이 갑자기 사라졌습니다. 중앙정부가 획책하고, 지자체가 법을 요리조리 피해 줄속적으로 진행하고 있는 대형마트 의무휴업 평일변경이 전국적으로 확산될 우려가 대형마트에서 일하는 마트 노동자, 협력업체 노동자들 주위에 퍼지고 있습니다.

뿐만 아닙니다. 윤석열 정부는 대형마트의 온라인영업 제한도 완전히 탈규제하려고 하고 있습니다. 현행법에 의해 대형마트는 의무휴업일 2일과 심야·새벽시간에 문을 닫아야 하고, 그때는 온라인영업도 하지 못하도록 되어 있습니다. 하지만 윤석열 정부는 작년 12월 대형유통재벌들과 손을 잡고, 마트의 온라인영업 제한을 완전히 해제하려 하고 있습니다.

코로나 펜데믹으로 온라인 유통/물류량이 급증했던 시기, 수많은 택배노동자와 물류센터의 노동자가 과로사로 유명을 달리했던 것을 똑똑히 기억합니다. 그 이전부터 심야노동은 발암물질로 까지 분류되며 그 위험성이 보편적으로 인정되고 있는 현실인데, 윤석열 정부는 노동자의 건강과 생명안전에는 아무 제도적 보완도 하지 않고 탈규제만을 외치고 있습니다.

전통적 유통기업들의 이익을 보전하기 위해 마트 의무휴업 무력화를 통해 온라인유통업의 규제를 풀어주고 있고, 이는 노동자 건강권 뿐 아니라 지역 소상공인의 생존에도 크게 악영향을 미칠 것입니다. ‘지역상권에 마트의 공휴일 휴무는 큰 영향이 없으므로 괜찮다’ 외치며 의무휴업 평일변경을 추진했던 윤석열 정권이 뒤로는 이렇게 민생을 파탄내고 있는 것입니다.

기술과 산업이 진화함에 따라 노동의 형태도 매우 급속히 변해가고 있고, 노동시간의 비정형화가 어느때보다 심화되고 있습니다. 원래도 유통매장에서 일하는 우리 서비스 노동자들은 밤낮없이 주말없이 일해왔는데, 이제 더 심각한 상황에 놓이게 될 위기에 있습니다.

유통업에서 종사하는 서비스노동자도 건강하게 일할 권리를 보장받고, 사회적 관계를 누리고 남들과 같이 일하고 함께 쉬면서 사회권을 향유할 수 있어야 합니다. 이를 위해 유통산업발전법의 개정이 절실합니다.

오늘 토론회가 유통노동자가 사람답게 살 권리를 적극적으로 보장하기 위해 머리를 맞대는 시간이 되길 바랍니다. 함께 해주시는 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

발제 1

유통산업 노동자들의 불규칙·장시간 노동의 구조 : 대형마트, 쿠팡 등의 사례를 중심으로

서교인문사회연구실 전주희 연구원

발제 1

유통산업 노동자들의 불규칙·장시간 노동의 구조 : 대형마트, 쿠팡 등의 사례를 중심으로

서교인문사회연구실 전주희 연구원

1 유통산업 노동시간을 둘러싼 조건

1) 디지털 전환에 따른 산업전환과 불안정·불규칙 노동의 증가

유통산업 노동자들의 노동시간의 문제를 살펴보기 위해서는 노동시간의 양적인 수준(노동시간의 길이) 뿐만 아니라 질적 수준(노동강도, 유연화)을 함께 들여다보아야 하며, 특히 노동시간의 질적인 문제는 노동시간의 결정권이 노동자와 사용자 중 어느 쪽에 종속되어 있는가를 두고 평가해야 한다.

더불어 이러한 노동시간의 내적 구조 뿐만 아니라 유통산업이 처한 정치적, 경제적, 사회적 조건이 어떻게 유통산업의 노동시간을 변형시키고 있는지, 노동시간을 둘러싼 유통산업과 노동의 구조변동을 살펴봐야 한다.

간략하게나마 서술하자면, 유통산업은 코로나19로 가속화되었지만 이미 그 이전부터 산업전환기에 따른 재편과정에 있다. 속도를 증시하는 소비문화와 비대면화, 이를 가능케하는 디지털 기술의 발달과 범용화는 전체 산업 중 특히 유통산업의 구조변동을 촉진하고 있는 주요 요소이다.

기후위기에 따른 산업전환의 필요에 따라 자동차산업과 에너지산업에 대한 산업전환을 촉진하기 위해 ‘정의로운 전환’이라는 사회적 가치가 대두되면서 국가가 산업전환기에 노동자의 고용보장을 촉구하는 목소리가 일부 제도적으로 반영되고 있는 것에 비해 유통영역에서 이뤄지는 산업전환에 대한 사회적 논의는 드물다고 볼 수 있다.

전세계적으로 탄소중립과 디지털 전환은 산업전환의 주요 축이다. 유통산업은 디지털전환에 가장 민감하게 반응하는 산업이다. 유통산업이 오프라인에서 온라인으로 급격하게 변화하는 과정에서 산업전환에 대한 국가책임과 노동권 보장의 문제는 적극적으로 다뤄지지 않으면서 마치 유통산업의 온라인시장으로 전환이 ‘미래를 향한 전진’인 것마냥 낙관적으로 인식되고 있다.

이 과정에서 저임금 비정규직의 여성일자리 중심으로 형성되어온 유통산업의 노동구조는 더욱 불안정화되고 있다. 산업전환기에 기업은 경쟁적으로 공격적 투자를 감행하지만, 이 과정에

서 광범위하게 형성된 불안정노동 인구를 적극적으로 활용하면서 이윤손실을 만회하려고 한다.

디지털 전환에 따라 유통업과 물류업의 경계가 사라지면서 수익성이 떨어지는 오프라인 매장은 점차 축소되거나 온라인유통과 겸하는 변형이 이뤄지고, 오프라인 매장 내에서도 키오스크, 무인계산대, 무인매장 등 자동화가 확산되고 있다.

이 과정에서 대형마트 3사 모두 고용인원이 줄었다. 홈플러스는 2015년 2만 8,492명에서 2020년 2만 1,700명으로 약 24%(6,792명) 줄었다. 같은 기간 이마트는 3만 85명에서 2만 592명으로 약 15%(4,489명), 롯데마트는 1만 3,611명에서 1만 2,877명으로 약 5%(734명) 감소했다. 이러한 인력감축은 산업전환의 속도보다 빠르게 나타난다. 즉 앞으로 줄어들 수익을 예상한 '선제적 구조조정' 차원에서 인력감축이 이뤄지고 있다.

기존 노동자들의 노동강도는 높아지며, 정규직의 빈자리에 비정규, 단시간 노동이 채워지면서 집단적 노동자성에 균열이 발생하고 야간노동, 휴일노동 등의 불규칙 노동이 증가하게 된다.

즉, 기존의 주 52시간 상한제 하에서도 산업변동에 따른 노동조건이 하락은 노동의 불안정화와 불규칙 노동을 확대하고 있다.

2) 윤석열 정부, 노동시간 유연화와 유통업 규제완화의 이중 효과

윤석열 정부의 노동시간 정책은 문재인 정부시절 2018년부터 주 52시간 상한을 설정한 1주 12시간 연장근로금지 법률 취지를 전면 부정하면서 선택적 근로시간제 기간 확대, 특별연장근로 인가 기간 연장 등을 추진하고 있다.

윤석열 정부의 노동시간 개악시도는 전 산업, 전 노동에 영향을 미치는 것이지만, 이와 함께 기업활동의 규제완화가 불규칙, 장시간 노동을 더욱 추동하고 있다.

대표적으로 유통산업의 규제완화를 통해 대형마트의 월2회 주말 의무휴업과 주말 온라인 영업 규제완화를 추진하면서 격화되는 온라인 VS 오프라인 유통시장의 무한 경쟁을 열어내려고 한다.

산업의 변화를 위해, 혹은 산업변화에 따라 규제역시 변화해야하는 것은 당연하다. 그러나 이는 낡은 규제의 완화와 새로운 규제의 도입이 동시에 이뤄져야 한다. 또한 개별 기업의 이윤추구를 보장하기 위한 규제완화가 노동자와 시민의 보편적인 생존과 생명 그리고 안전을 위협하지 않도록 사회적 규제는 더욱 강화되어야 한다. 그래야만 산업전환이 곧 전체사회의 발전과 풍요로 이어질 수 있다.

그러나 최근 윤석열 정부에 의해 추진되고 있는 것은 노동과 기업의 규제완화는 기존에 가뜰이나 취약해진 불안정한 노동과 삶을 더욱 악화시키는 방향으로 가고 있다. 특히 유통산업의 노동구조는 대부분 저임금 불안정노동자들이 확대되고 있는 상황에서 오히려 이러한 취약노동층을 보호하기 보다 취약 노동층의 증식을 지렛대삼아 산업전환의 비용을 대다수 노동자들에게 전가하고 있다.

3) 반 노동정책과 시간결정권

〈미래노동시장연구회〉와 고용노동부는 노동시간 정책의 취지를 “미래노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안”으로 표방하고 있다.

그러나 노동시간의 선택권이 집단적인 권리로 보장받지 않는 순간, 개별적인 차원에서 선택은 진정한 의미의 자율적인 선택이라고 보기 힘들다.

윤석열 정부의 뿌리깊은 반 노동정책의 핵심은 반 노동조합 정서의 확장에 있다. 화물연대 파업에 대한 무리한 진압을 시작으로 노동조합에 대한 광범위한 사회적 여론을 주도하면서, 노동법에서 배제된 노동자들, 노동조합을 결성하고 유지하는 것조차 힘든 불안정 노동자들을 호명하며 ‘취약계층’과 ‘기득권 노동조합’으로 갈라친다. 이 과정에서 무시되는 것은 집단적 노동권으로서 시간결정권 혹은 시간주권이다.

노동시간의 기간과 배치에 관한 노동자의 ‘선택권’을 확대하고 강화하기 위해서는 무엇보다 노동조합을 통한 선택권이 산업수준으로 확대되어야 하고, 선택권의 기준을 노동자의 건강과 노동조건을 하락을 허용하지 않는 방식으로 정립되어야 한다.

즉, 노동시간을 현행 주 52시간 상한이 아니라 1일 8시간, 주 40시간을 기준으로 회복하고 이를 기준으로 노동자집단의 선택권이 강화되어야 하며, 이 과정에서 노동조합의 대표성과 노정 교섭, 노사정 협의가 복원되어야 할 필요가 있다. 더불어 시간결정권을 행사하는 것에서 조차 배제되어 있는 특수고용노동자 등 비정형 노동자에 대한 노동권의 법적 보호 역시 회복되어야 한다.

요컨대, 윤석열 정부의 노동시간 정책에 대한 대응방향은 69시간-유연화 확대 폐기가 아니라 문재인 정부부터 확대되어온 불규칙 노동에 대한 전면적인 재검토와 노동권의 보편적 실현으로 나아가야 한다.

이를 위해, 현재 유통산업 노동자들의 불규칙·장시간 노동의 실태를 살펴보고자 한다.

2 유통산업 노동자들의 노동시간 실태

1) 대형마트 노동자의 불규칙 노동¹⁾

○ 주말 노동의 일상화

- ‘대형마트 영업규제’가 역차별이라는 논리의 전제는 24시간 365일 유통산업의 영업시간을 정상적인 것으로 간주한다. 그러나 유통산업의 특성상 영업시간은 곧 노동자들의 노동

1) 대형마트 노동과 피킹패킹 노동의 경우 다음 보고서를 참조, 발췌함. 김형렬 외, 유통물류서비스업 야간노동실태와 노동자 건강영향 연구, 2022. 12.

시간과 직접적으로 연관되어 있을 뿐만 아니라, 주말·야간 노동시간과 불규칙한 출퇴근 시간에 영향을 미친다는 점에서 영업시간이 규제되거나 혹은 불규칙 노동시간을 매우 엄격하게 규제해야 한다. 만약 노동시간의 불규칙성을 규제하는 방안이 현실적으로 마련되기 힘들다면, 영업시간의 규제는 불가피하다.

- 현재 유지되고 있는 ‘대형마트 영업시간 제한과 의무휴업일’ 제도가 있음에도 불구하고 마트 노동자들의 노동시간은 이미 높은 불규칙성을 나타내고 있다. 유통산업발전법 제12조의2 (대규모 점포 등에 대한 영업시간의 제한 등)에서는, "특별자치시장시장 군수구청장은 건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 및 대규모 점포 등과 중소기업의 상생발전(相生發展)을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 대형마트(대규모점포에 개설된 점포로서 대형마트의 요건을 갖춘 점포를 포함한다)와 준대규모점포에 대하여 다음 각호의 영업시간 제한을 명하거나 의무휴업일을 지정하여 의무휴업을 명할 수 있다."라며, 오전 0시~오전 10시까지 영업시간을 제한하고, 매일 이들의 의무휴업일을 지정할 것을 규정하고 있다. 현재 마트 의무휴업일은 지방자치단체 조례를 통해 정하고 있다. 이에 따라 지자체 별로 의무휴업일이 평일에 이뤄지는지, 주말에 이뤄지는지가 각각 달라진다.
- 한국노동안전보건연구소가 2022년 수행한 연구결과에 따르면, 마트 노동자들의 불규칙 노동은 주말 노동과 스케줄 노동에 의해 가장 큰 영향을 받고 있다. 주말 노동의 경우 마트의 의무 휴업일 2일이 일요일(공유일)에 적용되는 서울지역과 의무휴업일 조차 일요일(공휴일)이 아닌 평일에 적용되는 경기지역의 경우 편차가 존재한다. 그러나 대체적으로 의무 휴업일 2일을 제외하고 주말근무는 일상화되어 있다(아래 <표> 참조).

표. 이마트지부 월별 주말근무 횟수

일요일 근무			토요일 근무		
	인원수	%		인원수	%
0회	8	2,57	0회	8	2,56
1회	16	5,14	1회	16	5,11
2회	172	55,31	2회	37	11,82
3회	43	13,83	3회	71	22,68
4회	53	17,04	4회	162	51,76
5회	19	6,11	5회	19	6,07
계	311	100	계	313	100

- “마트는 주말에 고객이 많이 온다는 이유로 주말에 노동자들을 더 많이 일하게 한다. 개별 연차 사용 등이 어려워 마트가 문을 닫지 않으면 잘 쉬지 못하는 조건과 토요일에는 의무휴업이 적용받지 않는 경우가 많은 상황이 반영되어 많은 노동자는 토요일에 나와서

일하고 있다. 설문조사 결과 월 4회 이상 토요일에 일하는 노동자들의 비율은 서울 61.78%, 경기 53.85%로 의무휴업을 2회 적용받는다 고 하더라도 노동자들이 주말 이틀을 모두 쉬기는 어렵다는 점을 알 수 있다.”(최민, 2022; 16)

○ 시간 선택권의 박탈 : 스케줄 노동 관행과 휴가권 제한

- 마트 노동자들의 근무시간은 매일의 근무시간, 매주 근무일수와 근무시간이 다를 뿐만 아니라 출퇴근 시간 조차 일정하지 않은 것으로 조사됐다.

표. 이마트지부의 불규칙한 노동시간

		인원수	%	근로환경조사
매일 근무시간의 길이가 같다.	그렇다	269	84.51	77.7
	아니다	49	15.41	22.2
매주 근무 일수가 같다.	그렇다	208	65.41	81.9
	아니다	110	34.59	18.0
매주 근무시간이 같다.	그렇다	268	84.28	77.8
	아니다	50	15.72	22.0
출퇴근 시각이 같다.	그렇다	78	24.59	79.6
	아니다	240	75.41	20.2
합계		318	100	

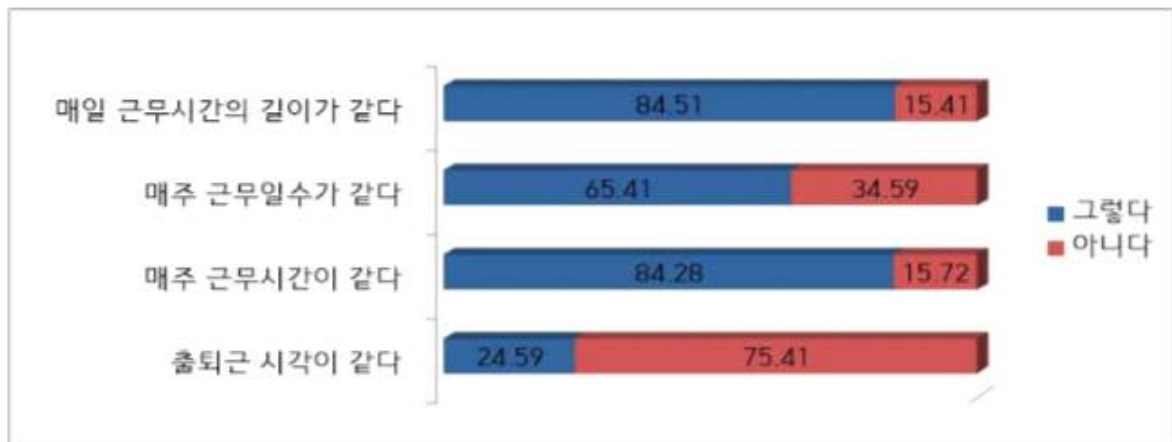


그림. 이마트지부의 불규칙한 노동시간

- 이러한 불규칙성은 6차 근로환경조사(2020년)와 비교해 매우 높은 수준이다. 그러나 이러한 불규칙성을 유통산업의 특성이라고 보기보다는 유통자본이 노동력을 활용해왔던 특성으로 봐야할 것이다. 즉 산업의 특성상 불가피한 결과가 아니라, 노동력을 노동자의 건강과 재생산에 영향을 미치는 정도로 매우 유연하게 활용한 결과라고 봐야 할 것이다.
- 이 과정에서 근무표(스케줄표)가 노동자와의 조정 없이 일방적으로 고지될 뿐만 아니라,

근무시간에 직면해서 통보되는 관행이 일반화되어 있어 노동자들 스스로가 연차 등의 휴가권을 자율적으로 사용하기 어렵게 만들고 있다. 동료의 휴가가 곧 나의 불규칙한 노동으로 귀결되는 악순환으로 이어지는 패턴이 구조화되면서 노동자들의 휴식권이 전반적으로 침해되고 있다.

- 노동자의 휴식권은 산술적인 차원에서 비노동시간으로 확보될 수 없다. 노동자가 충분히 예측할 수 없는 노동시간은 휴식권의 정당한 사용을 훼손하는 주요 기제이다. 또한 집중적인 노동력 투입을 목표로 한 스케줄 노동은 노동강도의 강화를 의미하며, 단위 시간에 대한 속도와 시간압박에 상시적으로 노출된다. 이는 노동력에 대한 빠른 소진으로 이어져 주의력 저하로 인한 사고 발생, 우울증과 수면장애 위험 등이 높아진다. 실제 조사결과에서도 스케줄 통보 일수가 며칠 전에 통보받는 경우에 비해 몇 주 이상 전에 기간의 여유를 두고 통보받는 경우 일·가정 양립에 긍정적인 응답이 더 많이 나왔다.

표. 스케줄 통보일수 별 일/가정 양립문항 결과표

스케줄 통보	0~며칠 전 (n=180)		몇 주 이상 전 (n=114)		p - value
	N	%	N	%	
근무시간이 가정/직장 외 사회생활에 적당하다					0.019
매우 적당하다/적당하다	79	43.89	66	57.89	
적당하지 않다/전혀 적당하지 않다	101	56.11	48	42.11	
일을 하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다					0.943
항상 그렇다/대부분 그렇다	31	17.22	20	17.54	
가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다	149	82.78	94	82.46	
퇴근 후 너무 피곤하여 집안일을 할 수 없다					0.202
항상 그렇다/대부분 그렇다	99	55	54	47.37	
가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다	81	45	60	52.63	
일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애 못한다					0.009
항상 그렇다/대부분 그렇다	107	59.44	50	43.86	
가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다	73	40.56	64	56.14	

- “스케줄 통보 일수의 경우, 일가정 양립에 통계적으로도 의미있는 결과가 나타났다. 스케줄 통보가 빠른 그룹에서 (0일~며칠 전) 몇 주 이상 전에 통보받는 그룹에 비해 "근무시간이 가정/직장 외 사회생활에 적합하다"에 대한 부정응답과, "일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다"는 비율이 높았다. 스케줄 통보가 늦은 집단이 스케줄 통보가 빠른 집단보다 근무시간이 가정/직장 외 사회 생활에 적합하지 않다고 답할 확률이 30% 증가했고, 일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다는 답변은 87% 증가한 것이다.”(최민, 2022: 42)

- 노동시간을 더욱 발작적으로 만드는 스케줄 노동 관행은 마트 노동자 뿐만 아니라 콜센터 등 서비스 노동에 일반화되어있다. 노동자들의 정신적, 육체적 건강에 영향을 미치는 이러한 스케줄 노동은 충분히 규제될 수 있지만, 현재 감독행정의 한계로 인해 단속하는데 한계가 있다면 오히려 고정적인 의무 휴업일을 늘리는 것으로 보완될 필요가 있다.

2) 산업전환기 전환 노동의 불규칙성 : 피킹·패킹 노동

○ 피킹·패킹 노동의 불규칙성

- 대형마트사의 온라인 유통산업으로의 전환 혹은 병행이 추진되면서 기존 매장의 일부를 온라인 배송을 중심으로 한 PP센터로 전환하고 있다. 오프라인 매장과 온라인 주문을 결합하는 형태로 운영되며, 오프라인 매장 공간에 피킹·패킹 노동력을 투입해 고객 대신 장보기업무와 포장 업무를 대행하는 ‘매장 피킹노동’을 수행하도록 하고 있다.
- 현재는 주간 근무를 중심으로 운영되고 있고, 노동자들 역시 주간근무를 선호하는 노동자들이 주로 피킹노동을 선택하고 있지만 향후 유통산업의 규제완화와 개별 기업의 경쟁적 투자 등에 따라 매장 피킹노동은 야간노동까지 확대될 수 있다.
- 그럼에도 현재 마트 노동과 유사하게 주말노동과 스케줄 노동 등 불규칙 노동이 일반화되어 있으며, 이에 따라 근무일수와 근무시간이 매우 불규칙적인 것으로 나타났다(아래 <표> 참조).

표. 일요일 근무 횟수(회사별)

횟수	쓱닷컴		홈플러스 이커머스	
	인원 수	%	인원 수	%
0회	19	35.19	12	5.22
1회	4	7.41	40	17.39
2회	23	42.59	134	58.26
3회	3	5.56	17	7.39
4회	5	9.26	14	6.09
5회	0	0	13	5.65
계	54	100	230	100

표. 이마트지부의 불규칙한 노동시간

	인원수	%	근로환경조사
매일 근무시간의 길이가 같다.	그렇다	269	84.51
	아니다	49	15.41
매주 근무 일수가 같다.	그렇다	208	65.41
	아니다	110	34.59
매주 근무시간이 같다.	그렇다	268	84.28
	아니다	50	15.72
출퇴근 시각이 같다.	그렇다	78	24.59
	아니다	240	75.41
합계	318	100	

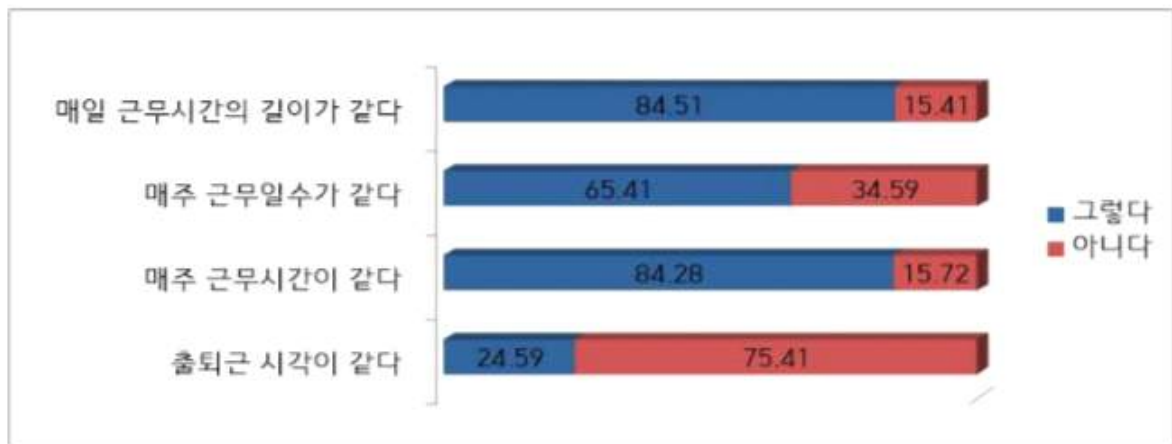


그림. 이마트지부의 불규칙한 노동시간

○ 높은 노동강도

- 마트 노동과 비교해 매장 피킹노동자의 시간압박과 노동강도를 살펴볼 필요가 있다. 매장 피킹노동자의 경우, 온라인 주문량 뿐만 아니라 매 시간 정해진 배송시간을 지켜야 하기 때문에 시간압박의 강도가 높게 나타나게 된다.

표. 근무 중 속도 및 시간압박

항목	인원 수	%	근로환경조사(%)
매우 빠른 속도로 일한다 - 근무시간 대부분 ~내내	166	54.43	10.4
엄격한 마감시간에 맞춰 일한다 - 근무시간 대부분 ~내내	217	71.15	12.2
업무 시 일을 완료하기에 충분한 시간이 있다 - 별로 그렇지 않다 & 전혀 그렇지 않다	127	41.64	12.5

○ 전환기 노동이 갖는 불규칙성과 불안정성

- “많은 매장피킹 업무 노동자들이 시간 압박과 높은 노동강도를 감내하면서 일하고 있고, 그에 비해 저 임금이나 부족한 휴게실, 휴게시간, 화장실에 대한 요인들을 확인할 수 있었다. 매장피킹 업무는 양적으로나 시간적으로나 빠르게 확대되고 있지만, 휴게실이나 화장실, 인력, 임금 등 반드시 필요한 조치들은 준비되지 않은 상태라는 점 역시 확인할 수 있었다. 이러한 공백은 노동자들의 몸으로 메꾸고 있다.”(최민, 2022, 100)
- 매장 피킹노동자들의 노동은 뒤에 다룰 쿠팡물류센터 노동자들의 노동과 매우 유사하다. 근무시간 중 3~5회씩 찾아오는 배송마감시간에 주문량을 맞춰야 하기 때문에 시간압박이 상당하며, 이를 위해 무리한 작업속도로 상시적인 안전사고에 노출된다. 휴게시간이나 화장실 사용을 줄이기 위해 스스로 물을 잘 먹지 않는 등의 자발적 노력을 수행하고 있으며, 주문내역을 오류없이 확인하고 포장해야하는 과정에서 정신적인 스트레스와 중량물로 인한 근골격계 질환에 노출되고 있다.
- 온라인 물류노동과 달리 매장 피킹노동자들은 온라인과 오프라인 사이, “끼인 노동”을 수행하고 있을 뿐만 아니라 산업전환기 전환노동이 갖는 표준화되지 않은 공정과 작업방식의 비효율과 혼란을 육체적, 정신적 노동으로 흡수하고 있다. 고객들이 여유롭게 쇼핑하는 사이에 매장 피킹 노동자들의 속도전은 쿠팡이나 김포 네오센터와 같이 물류 전용 공간에서 피킹 노동을 수행하는 것과는 다른 차원의 주의력과 집중력을 요구한다.
- 더욱 중요한 것은 유통산업의 경쟁이 격화되면서 온라인 시장으로의 전환과정에서 개별 기업이 일종의 ‘샘플 노동’으로 매장 피킹노동과 배송노동을 활용한다는데 있다. 기업의 기대보다 온라인 주문량이 적을 경우 매장 피킹노동은 철수되거나 축소되며, 작업공정 또한 주문 오더별 피킹과 총량 피킹방식 등으로 수시로 변경되며 노동시간 뿐만 아니라 작업과정과 방식에서 불규칙성과 불안정성이 증대된다. 이 과정에서 개별 기업은 산업 전환에 필요한 각종 데이터들을 정보화하여 작업 방식의 변화와 시간당 인력투입 및 자동화 여부 등을 위한 지표들을 생산하지만, 이러한 데이터화를 위해 노동자들의 증대되는 육체적, 정신적 노동강도는 ‘비용’으로 산출되지 않으며 주요 정보로 간주되지 않는다.

3) 쿠팡 물류노동, 유통 노동의 미래 혹은 과거

○ 데이터화된 작업과 짜내기 노동

- 쿠팡 물류센터 노동의 경우 대다수가 일용직과 계약직으로 구성되어 있고, 계약직도 3개월, 9개월, 12개월 단위의 쪼개기 계약²⁾으로 이뤄지고 있어 고용구조가 극단적으로 불안

2) 쿠팡 물류센터의 쪼개기 계약이 사회적으로 문제가 되자 쿠팡은 12개월+12개월로 계약기간을 변경했으나, 처음 12개월의 경우 초기 3개월을 인턴계약 형식으로 두고 있어 사실상 기존의 쪼개기 계약이 여전히 유지되고 있다고 볼 수 있다.

정하다. 이러한 불안정한 고용구조를 유지하기 위해 쿠팡은 고용과 성과를 연동해 저성과자들을 수시로 걸러내고, 쿠팡의 통제에 순응하는 노동력을 중심으로 통제력을 강화하고 있다.

- 쿠팡은 유통산업에 비해 물류시스템의 자동화를 어느 정도 안정화시키고, ‘랜덤스토우(Random Stow)’³⁾와 ‘로켓배송’을 주요 전략으로 하는 아마존식 유통물류-배송시스템을 한국화 시켰다고 평가받는다. 그러나 자동화가 기존의 노동력을 대체하거나 노동강도를 완화할 것이라는 낙관적인 기대와는 달리 쿠팡의 자동화는 극단적인 짜내기 노동(sweatshop labor)을 위한 조건에 불과하다.
- 실제 현장의 노동과정을 살펴보면 물류센터의 자동화를 논하는 언론이나 학계의 떠들썩한 목소리에 비해, 자동화가 진행되면서 기계가 노동을 대체한다기 보다는 오히려 그 반대 현상, 즉 자동화가 오히려 노동력을 극단적으로 추출하는 방식으로 공정이 재편되고 있다. 이 과정에서 작업속도는 AI에 의해 일방적으로 데이터화된다. 데이터는 로봇이나 자동화 시스템 그리고 주문량을 중심으로 계산되기 때문에 노동자들의 육체적 고통은 자동화가 진척될수록 기계의 속도에 맞춰 더욱 높아지게 된다.
- 이러한 노동강도와 작업속도, 작업시간에 대한 협상권은 노동자에게 주어지지 않을 뿐만 아니라, 누구와 어떤 절차로 협상이 이뤄져야 하는지가 모호하게 된다. 쿠팡 작업장에서는 실질적인 권한을 갖는 관리자 대신 노동자들을 통제하기 위한 ‘무기계약직 관리자’만이 존재한다.
- 이 과정에서 쿠팡, 마켓컬리 등 생활물류센터에서 벌어지는 노동통제는 노동의 숙련이나 성과에 따라 재계약 여부가 결정되기 보다 노동자의 순응도, 품행 등에 대한 관리자의 임의적인 평가를 통해서도 걸러지며, 마켓컬리의 블랙리스트처럼 자동화의 이면에 전근대적이고 자의적인 억압장치가 강화되고 있다.

○ 야간 고정+불규칙 노동=‘쉬지 못하는 신체’

- 2021년 ‘쿠팡 물류센터 노동자 노동환경 건강수준 평가’ 토론회에서 발표한 결과(윤진하)에 따르면, 쿠팡 물류센터 노동자 7명에게 장비를 달아 24시간 심박수를 측정한 결과 근무시간 중 평균 104회의 심박수를 기록했다. 100회를 넘으면 통상 빠르게 걷거나 뛰는 정도인데, 8시간 내내 100회 이상을 기록하고 특정 시간대는 1시간 내내 120회가 넘는

3) 랜덤스토우는 상품이 들어올 때 해당 상품의 주문빈도, 물품 특성, 물류센터 내 위치별 재고량 등에 따라 인공지능이 그때그때 상품을 보관할 위치를 정해준다. 한 물건이 여러 군데 흩어져 있을 수도 있으며, 얼핏 보면 잡다한 여러 종류의 상품들이 무작위(random)로 커다란 수납장 같은 진열대에 뒤죽박죽 집어넣어(stow)진 것처럼 물류센터 곳곳에 비치되어 있다. 상품의 진열을 맡은 노동자는 알고리즘에 의해 설정된 장소로 이동해 해당 제품을 진열하고, 단말기(PDA)로 제품의 위치를 포함한 정보를 입력한다.

경우도 있었다. 이와 같은 노동강도라면 적정 노동시간은 5시간 정도임에 비해 실제 쿠팡 노동자들의 노동시간은 8~9시간에 이르고 있다. 특히 야간노동에는 30% 정도의 가중치를 부여할 경우, 심야시간대는 적정 노동시간보다 두 배 정도를 일하고 있다고 연구결과를 소개했다⁴⁾.

schedule	jobtypes	ages	근무 중 평균 심박수(최고)	상대심박동수	적정근무시간(최고)
1	오후조		111.55	37.78	5.12
2	오후조		104.43	37.92	5.09
3	오후조		104.36	35.34	5.61
4	심야조		96.8	31.28	6.5
5	오전조		98.72	24.05	8.42
6	야간조		103.13	31.72	6.4
7	오후조		102.53	32.09	6.31

그림. 쿠팡 물류센터 노동자 노동강도 측정 결과(윤진하, 2021)

- 쿠팡 물류센터의 경우 24시간 운영되며, 노동자의 선택에 따라 야간 고정업무를 하도록 하고 있다. 앞선 연구결과 야간근무자의 경우 수면시간에도 심박수가 정상으로 내려가지 않고 5일 연속 야간업무를 수행할 경우 이틀을 연속으로 쉬어야만 심박수가 정상으로 돌아가는 것으로 나타났다.
- 쿠팡물류센터 노동자들 역시 업무 스케줄표를 작성하도록 되어 있는데, 사측 뿐만 아니라 노동자들 스스로가 주 5일 근무 후 2일 연속 휴식보다는 3-4일 근무 후 하루 휴식의 패턴을 선호하는 경우가 많다. 이는 높은 노동강도로 인해 5일 연속근무를 부담스러워 하기 때문이다. 그러나 이틀연속 쉬고 싶다고 하더라도 작업 스케줄을 노동자가 선택할 수는 없다.
- 쿠팡의 경우, 대형 마트처럼 의무휴업일이 법으로 정해지지 않고 있기 때문에 휴식권에 대한 침해는 더욱 심각하며, 적절하게 쉬지 못하는 상태에서 과로가 누적되면서 쉬는 날에도 심박수가 정상으로 회복되지 못하는 “쉬지 못하는 신체” 상태가 지속되고 있다.

4) 한국일보, '쿠팡의 노동강도는 살인적...쪼개기 계약, 야간노동 금지시켜야', 2021.10.1.

“이제 제가 야간 고정업무 2년 차에 느낀 거는 제가 여자, 집에서 아기도 있고, 이제 그런지도 모르겠지만 내 한계가 어디까지인지 테스트하는 그런 느낌 2년차는 그렇더라고요.”(쿠팡, 계약직, 피킹업무)

“저희가 한 주에 이틀 연속 쉬는 경우는 한 달에 한 번이고요. 계속 일주일에 하루만 쉬었어요. 이틀 일하고 하루 쉬고 나홀이라고 하루 쉬고 3일 일하고 하는 데 피로감이 너무 느껴지는 거죠. 쉬는 날 스케줄을 우리가 마음대로 짤 수도 없고.(쿠팡, 계약직)”(전주희, 2022 : 59)

4) 특수고용직 : 배송노동자, 물류노동자

○ 택배 물류센터 물류노동자의 장시간 노동(L 택배 물류센터)

- 택배 물류센터에서 일하는 노동자 대부분은 쿠팡과 같은 직접 고용형태가 아니라 다단계 하도급 구조로 이뤄지는 간접고용 형태로 일용직으로 일하고 있다. 대부분 4대보험 가입조차 알 수 없으며, 특수고용 노동자 신분으로 기본 12시간 노동을 수행하고 있다. 그러나 물량이 많은 날은 주기적으로 근무시간 앞, 뒤로 잔업을 달아 보통 16시간 가량의 장시간 노동을 수행하고 있다.

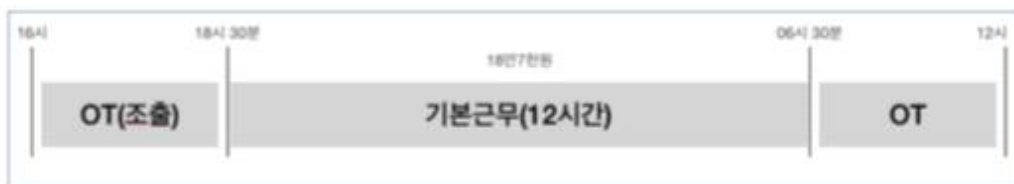


그림. L택배 물류센터 노동시간(인터뷰 내용 재구성)

“제일 바쁜 명절, 연말연시, 김장철, 이런 경우에는 월요일로 예를 들게요. 오후 2시반에 버스를 타고 현장에 3시에 도착해요. 3시반에 도착해서 4시에 시작하는 게 보통 빠른 현장이에요. 아마 제일 빠른 곳은 3시반일걸요. 어쨌든 평균적으로 4시에 시작한다고 할게요. 그럼 다음날 12시에 끝나는 현장도 있어요. 낮 12시. (L택배 물류센터, 일용직, 전주희, 2022.에서 재인용)”

○ 마트 배송노동자의 장시간 노동

- 택배 배송노동자와 더불어 마트 배송노동자의 장시간 노동은 여전히 해결되지 않고 있다. 특히 입직과정에서 수천만원의 초기 비용을 만회하기 위해 본업 이외에도 부업을 겸하고

있는 상황에서 택배 노동자들의 장시간 노동은 특수고용직이라는 노동형태와 긴밀하게 연결되어 있다.

ssg 야간 배송기사 사례

	밤 10시	11	12	1	2	3	4	새벽 5시	6	7	8	9	오전 10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	밤 9시
1	김포 내오 출근			2회전 배송				작업 종료	귀가	취침						부업 (정비)								취침
2	김포 내오 출근			2회전 배송				작업 종료	이동 및 대기		부업(분류보통)					취침								
3	김포 내오 출근			2회전 배송				작업 종료			부업(주간 1회전 배송)					취침								
4	김포 내오 출근			2회전 배송				작업 종료	이동 및 대기		부업(학교급식)					취침								

이마트 주간 배송기사 사례

	밤 10시	11	12	1	2	3	4	새벽 5시	6	7	8	9	오전 10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	밤 9시
				취침		기상			부업(학교급식)															
				부업(김포네오 1회전)			퇴근		취침		마트 출근													이동 및 대기
				부업(용치 1회전)			퇴근		취침															이동 대기

그림. 이마트 배송 노동자의 장시간 노동 현황(전주희, 2022)

- 특수고용 노동자와 같은 비정형 노동자는 자발적으로 장시간 노동을 선택해 부족한 소득과 초기 투자비용을 메우려고 하는데, 이 과정에서 임금과 노동시간의 연계성이 약화되는 퇴행적인 구조가 형성되고 있다. 즉 시간에 비례하는 노동과 이에 따른 임금이 아니라, 특정 과업을 완성하는 것에 따라 임금을 책정하는 방식으로 전환하면서 노동시간과 임금과의 관계를 지우고 왜곡하는 현상이 발생한다.
- 마트 택배기사의 사례를 살펴보면, 실제 배송시간 뿐만 아니라 1차 패키징한 물건을 주문별로 재포장하는 ‘합적’이라는 공짜 노동을 수행하고 있다. 또한 노동자성이 부정되면서 휴가권이 보장되지 않아, 몸이 아프거나 쉬어야 할 경우 본인 부담으로 배송기사를 대체 고용해야 하기 때문에 최대한 쉬지 않고 장시간 노동을 감수하고 있다.
- 높은 노동강도와 장시간 노동에 따른 과로로 대다수의 배송기사들이 주 1회 쉬기를 원하고 있지만, 법적인 의무휴업일을 제외하고는 평일 랜덤 휴일이 강제되고 있어 최장 13일 연속근무가 이뤄지고 있다. 또한 동료의 휴일에는 배송량을 다른 노동자들이 분담하는 구조이기 때문에 전반적으로 노동자들의 휴일이 늘어날수록 노동강도가 높아질 수밖에 없는 구조를 이룬다.

3 결론 : 시간 결정권의 문제가 핵심이다.

유통 노동자들의 불규칙 노동과 장시간 노동의 실태와 구조를 살펴보면, 향후 노동시간 정책이 어떤 방향으로 나아가야 하는지를 가늠할 수 있다. 또한 이는 단지 현재 추진하는 주 69시간 개약을 철회한다고 해서 해결될 수 없다는 것이 명백하다.

현재 윤석열 정부가 추진하는 노동시간 개약시도는 장시간 노동으로의 회귀만이 아니라 ‘노동시간 유연화’를 통해 장시간 노동과 불규칙 노동의 심화 둘 다를 가져온다는 것에 있다.

뿐만 아니라 지난 문재인 정부에서 주 52시간 상한과 함께 이뤄진 노동시간의 유연화, 불안정 노동의 확대에 의한 시간불평등의 확대가 어떤 현실을 만들어냈는지를 다시 드러낼 필요가 있다.

이를 통해 노동시간 단축의 핵심적인 방향이 ‘보편적이고 집단적인 시간 결정권’의 문제 차원에서 제기되어야 한다. 유통노동자들의 노동시간 실태에서 드러나듯이 장시간 노동과 불규칙적인 노동은 온전한 휴식권을 침해하고 시간결정권을 약화하는 과정과 동시에 이뤄진다. 뿐만 아니라, 저임금 불안정 노동이 심화되는 산업구조에서 집단적인 노동자의 시간 결정권은 제대로 행사되지 못하며, 이러한 조건은 다시 노동시간의 왜곡을 강화시키는 악순환에 빠진다.

따라서 시간결정권의 문제는 일하는 사람 모두가 행사할 수 있는 보편적이고 집단적인 권리로 재구성되어야 하며, 이를 침해하거나 왜곡시키는 노동시간과 관련된 논의는 철회되어야 한다. 시간빈곤과 소득빈곤의 이중빈곤 상황에 놓인 노동자들이 늘어나고 있는 상황에서 부분적인 개선과 땀질처방 만으로는 현재의 왜곡된 노동시간 구조를 해결하기 힘들기 때문이다. 기왕에 노동시간에 대한 문제가 사회적으로 대두되는 만큼 ‘주 69시간 논란’을 넘어 노동시간에 대한 근본적인 접근이 보다 심화될 필요가 있다.

발제 2

윤석열정부 노동시간 개악과 서비스노동자에게 미치는 건강영향

한국노동안전 보건연구소 최민 활동가

윤석열 정부의 노동시간 개악, 서비스 노동자에게 미치는 건강 영향

개요

- 윤석열 정부의 노동시간 개악
- 압축적 장시간노동의 건강 영향
- 주말 근무의 건강 영향
- 야간 노동의 건강 영향
- 결론

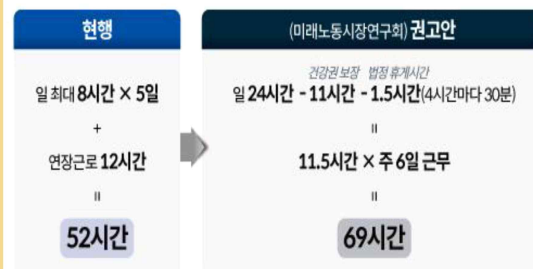
윤석열 정부의 노동시간 개악

윤석열 정부의 근로시간 개편안

연장근로 총량관리 방안

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
		주 평균 12시간	주 평균 10.8시간	주 평균 9.6시간	주 평균 8.5시간
도입	X	근로자대표 서면합의			
실시		연장근로 시 당사자 간 합의(현행과 동일)			
건강 보호	X	① 근로일 간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수 ② 4주 평균 64시간 이내 근로 준수 ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축			

근로기준법상 연장근로 개편안(예시)



*현행안과 권고안 모두 노사 합의로 결정
[자료=고용노동부/근로기준법 자체 계산] [그래픽=홍충현 미술기자]



2018년 근로기준법 개정 이전

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, **접객업**, 조각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 (사회복지사업)

-
- 전체 노동자의 37.9% 해당 (2015, 박지순 외)
 - 보관 및 창고업, 자동차 및 부품판매업, 도매/상품중개업, 소매업, 연구개발업, 교육서비스업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 미용/욕탕 및 유사서비스업, 사회복지서비스업, 건물/산업설비 청소 및 방제서비스업
 - 300명 이상 사업장, 공공기관 등 : 2019년 7월 1일
 - 50명 이상 300명 미만 사업장 : 2020년 1월 1일
 - 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021년 7월 1일
 - 30명 미만 사업장 : 8시간 추가 연장근로 가능(2022년 12월 31일까지)

의무휴업일 평일 변경

- 2022년 7월 국민제안 온라인 투표 '대형마트 정기 의무휴업 폐지' 추진하다 중단
- 국무조정실이 주관하는 '규제심판회의' 첫 안건으로 대형마트 의무휴업 폐지를 선정했다가 포기
- 대구시 대형마트와 준대규모 점포 60여곳, 2월 13일부터 2,4주 일요일에서 월요일로 의무휴업일 변경
- 청주시 대형마트와 준대규모점포 43개점에 대해 5월 1일부터 2,4주 수요일로 휴일 변경

24시간 온라인 배송 허용

- 2022년 12월 28일 국무조정실, 산업통상자원부, 중소벤처기업부와 대형마트 사용자단체인 한국체인스토어협회, 슈퍼마켓협동조합연합회, 전국상인연합회 업무협약
- 오전 0시~10시 심야·새벽시간과 월2회 의무휴업일에도 대형 마트의 온라인배송 영업 허가 추진

압축적 장시간 노동의 건강 영향

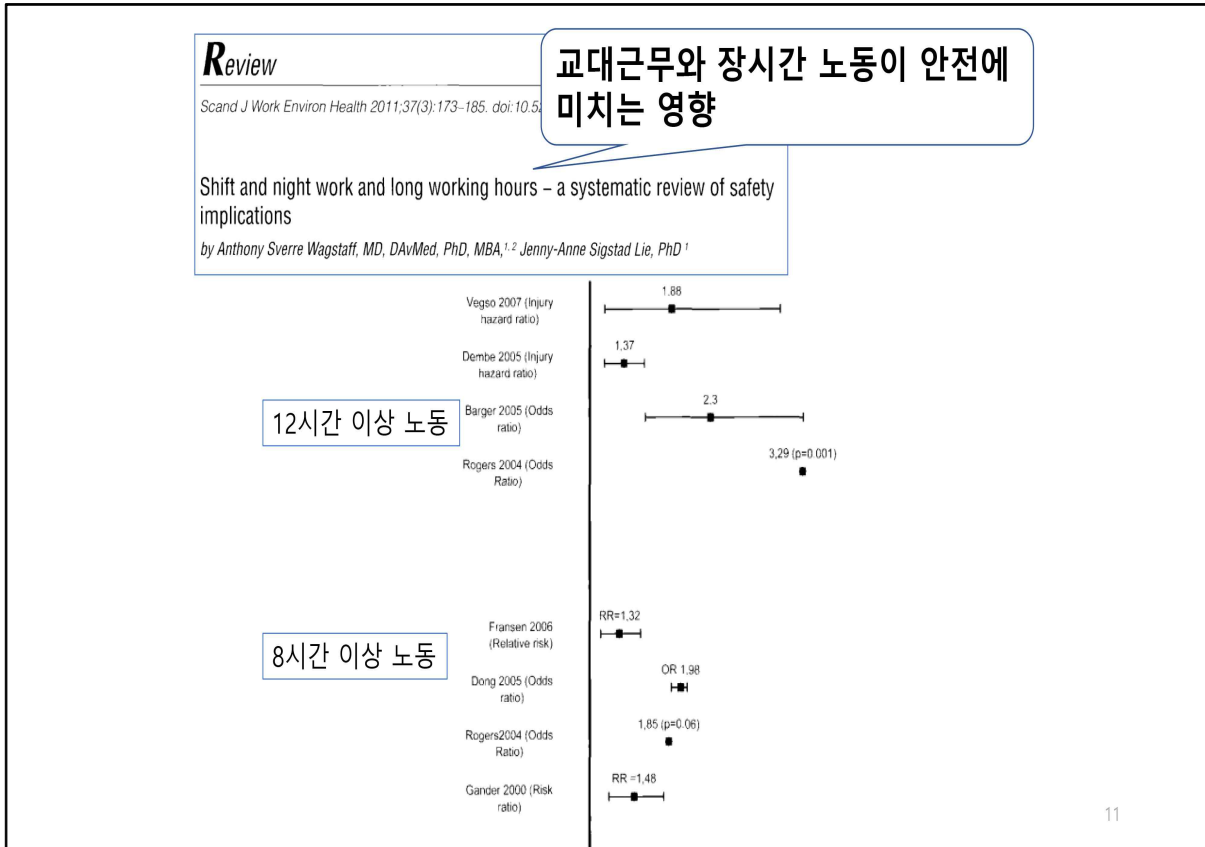
9

> [Scand J Work Environ Health. 2001 Oct;27\(5\):318-26. doi: 10.5271/sjweh.620.](#)

Excessive fatigue and weight gain among cleanroom workers after changing from an 8-hour to a 12-hour shift

Y Yamada ¹, M Kameda, Y Noborisaka, H Suzuki, M Honda, S Yamada

- 전자제품 생산 클린룸 노동자 8시간 교대 -> 12시간 교대 변화
- 교대근무가 변화한 노동자들 : 정신적 피로 증가, 1년 내에 1kg 증가, 증가한 체중은 1년 더 지난 뒤까지 유지
- 교대근무가 변하지 않은 노동자들 : 피로도나 체중 변화 없음.
- 12시간 근무는 피로와 비만 유발 가능, 압축적 근무 스케줄 수립 시 주의



The effect of consecutive extended duty hours on the cognitive and behavioural performance of paediatric medicine residents

Ahmad Usaid Qureshi,¹ Agha Shabbir Ali,² Arifa Hafeez,³ Tahir Masood Ahmad⁴

Department of Paediatric Medicine,^{1,4} Department of Developmental Paediatrics,³ Children's Hospital, Institute of Child Health, Department of Paediatric Medicine, Lahore General Hospital, Post Graduate Medical Institute,² Lahore, Pakistan.

- 똑같이 주당 74시간 근무하는 32명의 소아과 전공의
- 6시간 근무 후 vs 24시간 근무 후 : 반응 속도, 집중력, 분노 및 불안 상태, 인지능력
- 24시간 근무 후 언어 회상 및 논리 기억력, 집중력 검사, 반응 속도, 주의력, 눈-손협응, 분노 점수 모두 통계적으로 유의하게 나빠짐.
- 본인의 수행력에 대해 스스로 매긴 점수는 6시간 근무 뒤와 24시간 근무 뒤가 큰 차이가 없음 : 연속 근무는 전공의의 인지와 행동 능력을 저하시키지만, 본인들은 이를 인지하지 못함

Nbr. 18-3, September 2015

Effects of 13-Hour 20-Minute Work Shifts on Law Enforcement Officers' Sleep, Cognitive Abilities, Health, Quality of Life, and Work Performance

- 미국 피닉스 주, 2개 경찰서, 9개월 반복측정 연구
- 1주일에 13시간 20분 * 3일 근무 vs 1주일에 10시간씩 4일
- 타액 내 코티졸(스트레스 호르몬), 수면 설문, 주의력 검사 실시
- 13시간 20분 근무한 경우 통계적으로 유의하게 수면 시간 및 수면의 질 감소, 집중력과 인지 프로세스, 삶의 질이 모두 악화
- 피로, 주간 졸음, 실수가 증가
- 정신운동 검사에서 반응 속도도 늦어짐
- 참여 경찰관들은 모두 10시간 근무를 선호

> PLoS One. 2019 Feb 7;14(2):e0211715. doi: 10.1371/journal.pone.0211715. eCollection 2019.

Does work-induced fatigue accumulate across three compressed 12 hour shifts in hospital nurses and aides?

Brennan J Thompson^{1 2}

- 12시간 근무 * 3일 => 첫날, 셋째날 근무 후 비교
- 26명의 간호사, 간호조무사, 집중력 반응 시간, 상하지 근력 측정
- 집중력 유지 시간과 정신 반응 시간은 통계적으로 유의하게 악화
- 하지 근력(수직 점핑 테스트) 감소, 쥐는 힘은 유사
- 특히 정신/신경 수행력에 '피로'가 미치는 영향이 큰 것으로 분석

주말 근무의 건강 영향

15

> [Int Arch Occup Environ Health](#). 2016 Nov;89(8):1205-1214. doi: 10.1007/s00420-016-1157-z.
Epub 2016 Jul 13.

Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance

Jana Greubel ¹, Anna Arlinghaus ^{2 3}, Friedhelm Nachreiner ², David A Lombardi ^{4 5}

- EU 근로환경조사 2005년과 2010년 자료 각 23천명, 35천명
- 토요일 근무 : **일생활 양립 어려움** 49% ~60%증가, **업무상 사고** 34%~19%증가
- 일요일 근무 : **일생활 양립 어려움** 15% 증가, **업무 관련 건강 문제** 13~17% 증가

16

Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods

Kaori Sato^{a,*}, Sachiko Kuroda^b, Hideo Owan^b

^a Kokushikan University, 4-28-1 Setagaya, Setagaya-ku, Tokyo, 154-8515, Japan

^b Waseda University, RIETI, 1-6-1 Nishi-waseda, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-8050, Japan

- 일본 제조업 사무직 1334명, 생산직 786명 조사
- 사무직에서 특히 통계적으로 유의하게 주말에 일하는 회수가 늘수록 **정신 건강이 악화됨.**
- 주말 근무는 휴식 시간 뿐 아니라 가족이나 친구와 보내는 시간을 박탈하기 때문에 회복에 더욱 중요.

17

Comparative Study > Chronobiol Int. 2017;34(7):876-885. doi: 10.1080/07420528.2017.1329206.

Epub 2017 Jun 7.

Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study

Kati Karhula¹, Sampsa Puttonen¹, Annina Ropponen¹, Aki Koskinen¹, Anneli Ojajärvi¹, Mika Kivimäki^{1,2,3}, Mikko Härmä¹

- 핀란드 공공부문 병원 노동자 8931명
- 비사회적인 노동시간이라 할 수 있는 주말 근무가 많으면 **일가정갈등이 44% 증가**
- 주말 근무 있는 사람이 야간 근무까지 하면, 야간 근무 없이 주말 근무만 하는 사람보다 일가정갈등이 74% 증가

18

[Int Arch Occup Environ Health](#). 2022; 95(1): 275–292.

PMCID: PMC8383256

Published online 2021 Aug 24. doi: [10.1007/s00420-021-01748-1](https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1)

PMID: [34427758](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34427758/)

Boundaryless working hours and recovery in Germany

[Laura Vieten](#)^{1,2}, [Anne Marit Wöhrmann](#)¹ and [Alexandra Michel](#)^{1,2}

- 독일 2017 BAuA-Working Time Survey 8586명
- 경계없는 노동시간 : 연장근무, 일요일 근무, 퇴근 후 연결 가능성
- 회복 정도 : 피로/회복 설문지 이용
- 연장근무, 일요일근무, 퇴근 후 연결가능성은 모두 회복 정도를 감소 시킴
- > 노동시간의 길이, 배치, 유연성이 모두 노동자의 회복에 영향을 미침
- 일요일이나 공휴일 근무
- 노동자가 사회적으로 중요한 시간 방해, 업무로부터 심리적 분리 방해 → 회복 방해

19

Comparative Study > [J Adv Nurs](#). 2013 Mar;69(3):578-89. doi: [10.1111/j.1365-2648.2012.06033.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06033.x).

Epub 2012 May 20.

The weekend matters: exploring when and how nurses best recover from work stress

[Anat Drach-Zahavy](#)¹, [Nabil Marzuq](#)

- 2년 동안 노동자 400명에게 휴가 전, 중, 후 소진과 활력 점수 설문
- 주말에 하루 쉬 경우가 주중에 이틀 쉬 때보다 소진은 낮고 활력은 높아짐.
- 회복 관련 경험 중 충분한 이완, 쉬는 기간 동안의 통제권을 경험하면 이런 경향을 상쇄할 수 있음.

20

Chronobiology International, 2015; 32(2): 262-269
© Informa Healthcare USA, Inc.
ISSN: 0742-0528 print / 1525-6073 online
DOI: 10.3109/07420528.2014.965826

informa
healthcare

ORIGINAL ARTICLE

Weekend work and depressive symptoms among Korean employees

Hye-Eun Lee¹, Hyoung-Ryoul Kim¹, Jung-Ok Kong^{1,2}, Tae-Won Jang¹, Jun-Pyo Myong¹,
Jung-Wan Koo¹, and Inah Kim³

- 국내 연구, 근로환경조사
- 노동시간이 동일하더라도 한 달에 4일 이상 주말근무를 한 경우
- 남자는 45%, 여성은 36% 우울증상 증가

21

야간 노동의 건강영향

22

Review > [Int J Environ Res Public Health](https://doi.org/10.3390/ijerph17249544). 2020 Dec 20;17(24):9544. doi: 10.3390/ijerph17249544.

Shift Work and Breast Cancer

Sarah Gehlert¹, Mark Clanton²,

On Behalf Of The Shift Work And Breast Cancer Strategic Advisory Group

- 최근까지의 연구를 모아 보아도, **야간 교대근무와 유방암의 관련성** 확인
- 야간의 빛 노출, 멜라토닌 생산 감소, 스트레스 호르몬에 의한 수면 방해 등이 메커니즘으로 생각됨
- 저임금, 파트타임 노동자 등 더욱 노동시간 통제력이 낮은 여성 노동자들의 경우 돌봄 필요 등에 적응하기 위해 더 많은 스트레스 받을 것으로 예측

European Review for Medical and Pharmacological Sciences

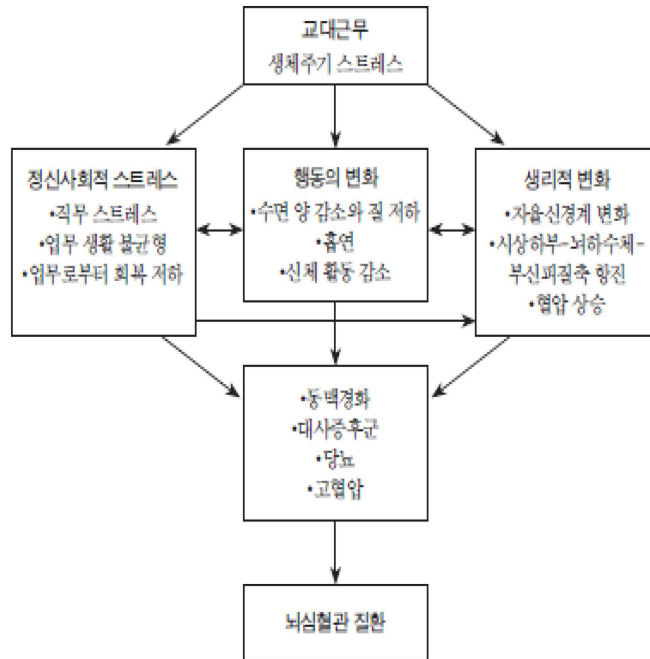
2019; 23: 4507-4519

Can nurses' shift work jeopardize the patient safety? A systematic review

M. DI MUZIO¹, S. DIONISI², E. DI SIMONE², C. CIANFROCCA², F. DI MUZIO³, F. FABBIAN⁴, G. BARBIERO⁵, D. TARTAGLINI⁶, N. GIANNETTA²

- 영어와 이탈리아어로 1992년~2017년까지 쓰인 논문 723개 중 19개 연구 선정
- 간호사들의 교대근무, 업무과부하, 수면 박탈이 **의료적 실수 원인**
- 스트레스, 피로, 업무 부하 가중, 야간 근무, 환자 대 간호사 비율, 업무 흐름 방해 등 다양한 원인이 복합적으로 작용

과로가 뇌심혈관질환을 일으키는 기전



> [Front Public Health](https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1034195). 2022 Nov 23;10:1034195. doi: 10.3389/fpubh.2022.1034195. eCollection 2022.

What do we know about the effect of night-shift work on cardiovascular risk factors? An umbrella review

[Stephanie Boini](#)¹, [Eve Bourgkard](#)¹, [Jean Ferrières](#)^{2 3}, [Yolande Esquirol](#)^{2 4}

- 33개의 체계적 문헌 고찰을 다시 고찰
- 확립된 위험 요인 : 비만/체중 증가, 당뇨, 고혈압
- 논쟁 중 : 흡연을 증가, 이상지질혈증, 좌식 생활, 직무스트레스

Meta-Analysis > Am J Obstet Gynecol. 2019 Dec;221(6):563-576. doi: 10.1016/j.ajog.2019.06.051.

Epub 2019 Jul 2.

The impact of occupational shift work and working hours during pregnancy on health outcomes: a systematic review and meta-analysis

Chenxi Cai ¹, Ben Vandermeer ², Rshmi Khurana ³, Kara Nerenberg ⁴, Robin Featherstone ⁵,
Meghan Sebastianski ⁵, Margie H Davenport ⁶

- 3305개 연구 중 62개 연구 결과
- 고정 야간근무 : 조산 21% 증가, 유산 23% 증가
- 순환식 교대근무 : 조산 13%, 부당경량아 18%, 전자간증 75%, 임신성 고혈압 19% 증가
- 40시간 이상 근무시 유산 38%, 조산 21%, 저체중출생아 43%, 부당경량아 16% 증가

Meta-Analysis > Am J Public Health. 2019 Nov;109(11):e13-e20. doi: 10.2105/AJPH.2019.305278.

Epub 2019 Sep 19.

Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies

Luciana Torquati ¹, Gregore I Mielke ¹, Wendy J Brown ¹, Nicola W Burton ¹,
Tracy L Kolbe-Alexander ¹

- 28,431명을 포함하는 7개의 종적 연구 분석
- 우울증상 33% 증가
- 여성에서 우울증상 더 심각 : 73% 증가

결론

29

-
- 압축적 장시간 노동은 정신적 피로, 사고 위험 증가, 삶의 질 저하 원인
 - 주말 근무는 업무상 사고 위험, 정신건강 악화, 일가정 갈등 증가, 회복 방해
 - 야간 노동은 뇌심혈관질환 위험 증가, 정신건강 악화, 암 발생 위험 증가
 - 압축적 장시간 노동을 가능하게 하는 근로시간 개편안은 노동자의 건강 위협
 - 마트 의무 휴업일을 평일로/ 일방적으로 바꾸는 것은 마트노동자의 노동 시간 통제권을 제약하고, 주말 근무를 늘려 마트 노동자의 건강을 위협.
 - 24시간 온라인 판매 확장 : 물류와 배송 등 야간 노동자 인구 증가.

30

- 서비스 노동자 건강 위협하는 윤석열 정부의 노동시간 정책은 모두 철회
돼야 한다.

감사합니다

minchoi2015@gmail.com

토론 1

현장사례1 - 대형마트 기존 매장직과 온라인영업직

마트산업노조 배준경 정책국장

토론 1

현장사례1 - 대형마트 기존 매장직과 온라인영업직

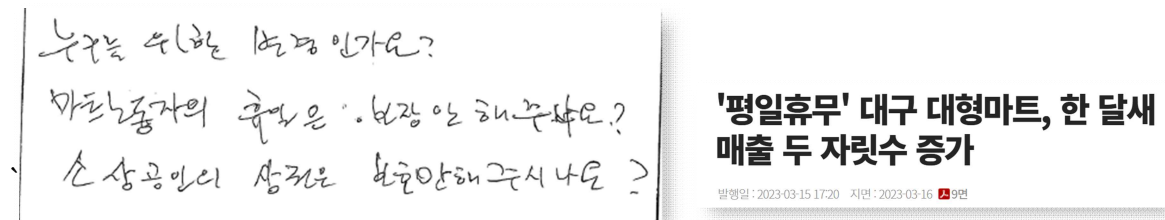
마트산업노조 배준경 정책국장

4월 21일 청주시가 의무휴업일을 일요일에서 수요일로 변경지정하는 행정고시를 발표하였다. 대구에 이어 윤석열 정부하에서 일요일 의무휴업일을 평일로 변경한 두 번째 사례가 되었다.

대구광역시와 청주시는 모두 마트노동자를 의무휴업제도의 이해당사자가 아니라며 법의 목적과 도입 취지를 정면에서 부정하였고 수 천장의 반대의견서는 무시당하였다.

행정권력이 외면하고 배제한 '일요일' 의무휴업 평일변경 반대 의견서를 통해 마트노동자의 이야기를 들려드리고자 한다.

#. 누구를 위한 변경인가요?



의무휴업일 평일전환이 '나의 삶'을 향상시키는 것이 아니라는 것은 자명한 사실이고 그렇다면 '이득을 보는 자는 누구인가?'라는 근본 물음을 던질 수밖에 없다.

이 물음에 대한 답을 누구나 예상할 수 있듯이 평일변경 직후 대구에서 바로 확인되었다. 대구지역 대형마트는 작년 동기(2월 13일 ~ 3월 14일) 대비 10~20% 매출이 늘어난 것으로 나타났다.

#. 일요일, 가족 공동의 시간

한 달에 그 회 가족들과 보내는
일요일은 뺏어가지 않아주세요.
연극한 부모님도 이 날 뵈러 갑니다.
3시간 걸려서 뵈러 가는데 평일로
변경하면 기다리는 부모님은 어찌할까요?

한달에 두번이라도 가족과 함께 보내고
싶어요. 초등학생 때부터 온 엄마를
그날에 그날이라도 가족과 보내야
하지 않을까요?

주말에 애들이 인지를 못한다.
가족간의 친목을 도모할수가
없다.

의견서를 통해 가장 많이 언급되는 단어는 단연 <가족>이 압도적이다. 자식, 부모, 배우자 등 가족 구성원으로서 다양한 역할을 해야 하고, 하고 싶음에도 마트에서 일한다는 이유만으로 누군가에게는 당연한 일요일 휴식이 당연하지 못한 것이 되었다.

마트노동자는 일요일을 삭제함으로써 아이와 함께 시간을 보내지 못하는 '못난 엄마'가 되고 가족들 사이에서 투명인간이 되어 '사람 구실' 못한다는 생각마저 드는 자존감 상실 상태에 놓이게 된다.

이른 오후 20년 양자자입니다.
유치원 다니는 여동 때부터 마트 다니느라
주말에 갈아한 주일이 거의 없는
못난 엄마입니다.
주말은 가족과 함께
한달에 한번이라도 영조하면 생사할수있게
싶습니다. 평일만 것 . 우리끼리 이렇게
힘들것인가 같은 국민으로써 ...

마트 노동자도 노동자입니다.
가족도 있고 부모님도 있습니다.
일요일 가족들과 여행도 가고 집안의
일도 그분들고 볼수 있게 일요일
정휴무를 없앤다면 이혼당할것 같아
일요일 근무를 반대합니다.

7편을 주말휴무없이 보내면서 가족뿐인 한 번 못하고.
 주말이 제사나 결혼식이 있기도 관색못하다 보니
 가족들 사이에서도 왕따 아닌 왕따처럼 살다가
 주말휴무 한달이 두번으로 바뀌면서 겨우 사람살
 하려 살고 있습니다.
 다음 주말휴무없이 살아갈려니 새삼살아갈 뻔이 만나고
 우울해집니다.

귀시간의 분기점으로 인하여
 평일에는 가족들을 볼수 있는 시간이 없습니다
 한편 두번 일요일 의무휴업으로 겨우
 시간이 맞아 가족간 대화가 가능한데
 이제 그거마저도 안되면 가족은 언제 마주키지
 모르겠네요. 부디 의무휴업일이 그러고
 유지될수 있도록 부탁드립니다.

#. 연차 사용도 눈치가 보이는데 일요일 휴식이 보장된다구요??

대구시와 의무휴업 가처분 소송에서 대형마트는 평일과 공휴일의 출근율이 차이가 없고 원
 하는 경우 얼마든지 공휴일 휴식을 취할수 있다고 주장하고 있다. 그러나 현장은 이와 전혀
 다른 목소리를 전한다.

우리 회사는 3명입니다
 주말엔근장이 많다는 이유로.
 3명 전원 출근하라는데
 2, 4째주 의무휴무를 안하면
 주말 가족들라는 같이 걸낼수가
 없습니다

집도 이래 밖으로 정말 힘들데
 그나마 한각에 두명 구만휴무
 가족과 함께 보낼수 있는 시간이
 우리 노동자의 권리를 빼앗아 가다면
 대한민국의 국민의 한사람으로써
 너무 힘든 가슴이 아픕니다.

대형마트는 인력감축으로 각 부서마다 인력부족과 이로인한 고강도 노동에 시달린다. 주말은 평소보다 보통 1.5배 많은 매출을 올리기에 휴무를 보장하기 보다는 주말 출근을 늘리는 방식으로 운영된다. 대형마트의 점포 인력 산정 기준과 계산법은 각 회사마다 차이가 있을 수 있지만 기본개념은 ‘매출대비 적정인력’이란 점에서 주말휴무가 보장된다는 대형마트의 주장은 앞뒤가 맞지 않는 것이다. 후면 근무스케줄표에도 나타난다.

상황이 이렇기에 근로기준법이 연차 사용의 시기지정권을 노동자에게 부여하였음에도 마트 노동자는 내가 연차를 사용하면 그만큼 더 힘들게 일할 동료의 ‘눈치’를 보게 된다. 두 번의 일요일 정기휴무는 동료간의 불편한 감정(미안함, 갈등의 복합적 감정)을 일부 해소할 수 있는 장치이기도 하다.

가족들이랑 한달 2번정도
같이 보내고 싶은 시간이
필요합니다.
결혼식도 일요일에 만들고
눈치 안보고 마음편하게
일요일에 쉬고 싶어요

주말부부라 가족과 함께 있고 싶은게
간절하고 친지 모임이 동료 ~~부부~~ 눈치 안보고
당당하게 참석할수 있게
주말에 꼭 쉬고 싶습니다

김민	연중	H														H													
김민	연중	H														H													
수리	연중	H													H														
수리	연중	H	H												H														
정현	연중	H	H												H														
정현	연중	H	H												H														
박금	연중	H													H														
박금	연중	H													H														
수리	연중	H	H												H														
수리	연중	H	H												H														
정현	연중	H	H												H														
정현	연중	H	H												H														
박금	H	H													H														
정현	H	H													H														
정현	H	H													H														
수리	H	H													H														
박금	H	H													H														

○
○

○
○

**의무휴업일(월) 중
휴가 소진**

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	

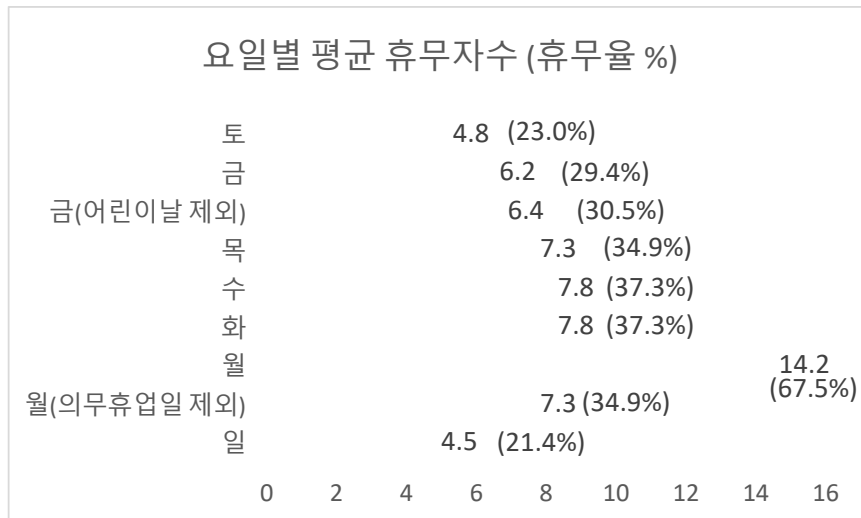
일 휴무량 바꿀 수 없습니다. (휴점주 아닌주 바꾸신건 정리되어 있습니다.)

대구지역 한 대형마트의 3월 26일~5월 4일까지 스케줄표
 공란=근무, H=정휴, 그 외=연차 및 연중(연중 사용가능한 5일 휴가)

#. 매출 향상을 위한 주말영업, 휴무는 절대 보장될 수 없다!

앞장 스케줄표의 기간(2023.3.26.~5.4.) 공통으로 근무한 21명의 요일별(각 6번) 휴무일수를 비교해 보았다.

의무휴업일 평일 전환 전에는 아래 그래프의 월요일(휴무율 67.5%)과 같이 마트노동자는 60% 이상의 일요일을 보장받을 수 있었다. 의무휴업일 평일 전환 이후 일요일 휴무율은 21.4%로 의무휴업일 효과를 제거한 월요일 휴무율 34.9% 보다 10% 이상 낮고 이는 주말 매출 상승을 고려한 인력배치이다.



그러나 월~금 평균휴무자 7.3명(출근자 13.7명)이 평일 대비 1.5배의 주말 매출을 감당하려면 20.6명 즉, 부서 모든 인원이 출근해야 한다. 평일보다 주말 근무가 몇 곱절 힘든 이유이다. 과중한 주말 업무와 하늘의 별 따기인 주말 휴무에 대한 애환을 의견서 곳곳에서 찾아볼 수 있다.

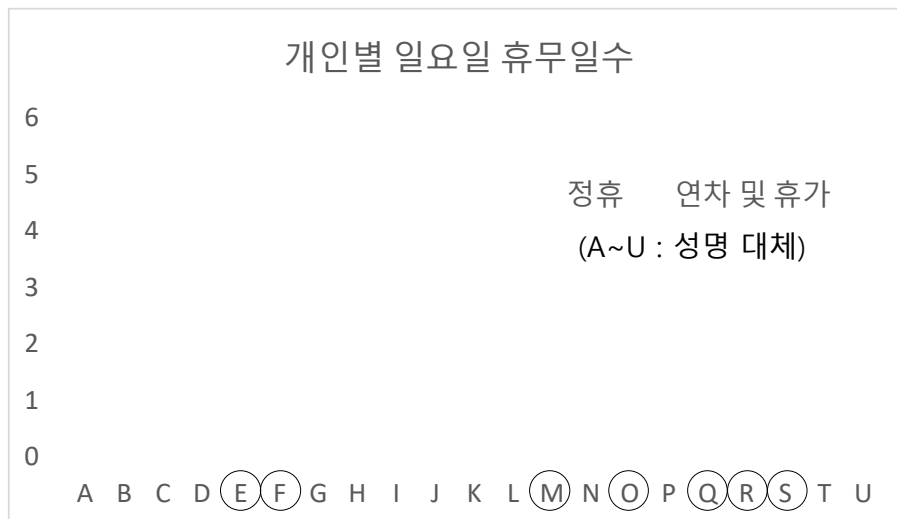
◦ 주말 과다한 업무에 대하여
 정당할 쟁자가 없음. (평일과 같은 임금 지급)
 ◦ 점포 인원 부족으로 주말에
별도로 쉬기가 매우 힘들음.
 ◦ 월요일 정기 휴무시 면차 사용.
 (면차는 본인이 활동한 날 출수가 없음)

대형마트가 평일과 다름없이 일요일에 충분한 휴식을 보장한다는 주장은 사실과 다른 것이

다.

6주간 해당부서 21명의 개인별 일요일 휴무일수를 살펴보았다. 한 달에 2명에게 일요일을 정휴일로 지정하도록 한 것이 눈에 띈다(A,P 2주 / B,C 4주). 21명 중 2명만이 한 달간 안정적인 일요일 휴무를 보장받을 수 있고 정휴 선택권은 권력이 되기도 한다. 나머지 인원은 연차/휴가를 사용하지 않고서는 모두 출근해야 한다.

대형마트가 설정한 일요일 휴무자 제한 4.5명으로 인해 정휴자 2명을 제외한 2.5명의 휴무 자리를 두고 나머지 19명이 연차 사용을 위해 '눈치'를 볼 수밖에 없는 구조가 만들어지는 것이다.



대구 의무휴업일 평일변경에 대한 가처분은 사안이 시급하지 않다는 이유로 기각되었다. 정치가 노동을 적대하고, 법이 약자의 시선에 눈높이를 맞추지 못하는 사이 변경된 의무휴업일로 가족과 사회관계에서 격리되고 더욱 고된 노동에 내몰리고 있다. 마트노동자에게 이 상황에서 벗어나는 것 말고 더 시급한 것이 무엇이 있을까?

평일의무휴업이 마트노동자에게 가하는 피해에 대한 실증적 과학적 연구와 함께 마트노동자가 의무휴업의 이해당사자라는 상식적인 명제가 법률적으로 명확해지고 의무휴업의 적용범위 확대로 유통노동자 전반의 휴식권 보장을 위한 법개정 노력을 이어갈 것이다.

#. 못다한 이야기

① 대형마트 의무휴업 평일로 변경을 반대합니다. ②
 기존 휴업일인 주일과 10년을 근무한 노동자입니다.
 개발 바뀌는 용역직인 근무, 치유되지 않는
 인권보장, 그리고 날이 갈수록 힘들어지는
 노동강도로 힘겹게 하루하루를 버리고 있습니다.
 그래도 한달에 두번 둘째, 넷째
 일요일은 가장 좋은 가족, 지인들과
 함께 할 수 있어 신기하지 않고
 사회 구성원으로 살아간 있습니다.
 둘째, 넷째 의무휴업은 자라이 내야
 절실한 지에게는 행복한 시간입니다. =지키우십시오

평일에는 매주 바뀌는 전안행사 ~데이 행사로 바쁘지만
 주말 금·도·일 3일간은 늘어나는 객수에 견뎌야 하는
 물건의 양도 몇배나 늘어 업무의 피로도가 더 많습니다.
 현재 일요일 의무휴업일이 있어 그나마 주말 근무가 견뎌만
 하지만 휴무일이 평일로 변경이 된다면 매주 늘어나는 업무량에
 피로는 쌓이고 신체적으로 힘들어 질것은 변함없습니다.
 지금도 휴일마다 근골격계 질환으로 병원에서 물리치료
 받으며 일한 하루에 일요일 휴무가 없어진다면
 병원 찾는 횟수는 더 많아질겁니다. 주변까지 건강하게
 일하고 온전히 휴식을 취하며 일하고 싶습니다.
 일요일 휴무를 평일로 변경하지 말아주세요.

저희 어머니께서는 20여년전부터 대형마트에서 근무를 하셨습니다.
 주일에 ~~휴업~~ 일하는 사람들이 많고 대형마트 특성상 의무휴업일이
 둘째, 넷째 일요일에서 변경된다면, 마트에 근무하시는 저희 어머니는
 주말에 쉬는 한달이 굉장히 낯이질스럽습니다. 그나마 한달에 두번 주말이
 번갈고서 그때 가족들과 근교 여행을 다녀오기도 했는데, 변경이 된다면
 이제는 이런 간단한 여행도 쉽게 계획에서 갈 수 없게 되겠지요.
 지금 대형마트 의무휴업일이 시행될지 모르지만, 대부분의 사람들이
 둘째, 넷째 일요일이 마르가 쉬는 것은 알고 있습니다. ~~휴업~~
 사장님들은 주말에 상을 보게때문에 불평할 수도 있을 두 있지만, (대시위
 입장에서는) 생각하지 않고, 마르 근로자들의 휴일 휴식권도 보장받을 수
 있도록 무작정 의무휴업일은 평일로 변경 재검토것이 아니라, 마르
 근로자들의 휴일 휴식권 보장 등이 선행되어야 한다고 생각합니다.
 의무 휴업일 변경 지경은 재검토 되어야 한다고 생각합니다.

토론 2

현장사례2 - 대규모 점포 입점 소상공인과 의무휴업

패션리폼중앙회 김복철 회장

토론 2

현장사례2 - 대규모 점포 입점 소상공인과 의무휴업

패션리폼중앙회 김복철 회장

대형마트 의무휴업 폐지는 사회안전망 해체의 시작이다.

대형마트 의무휴업제 폐지는 소상공인 자영업자의 삶의 최소한도로 유지시켜 왔던 사회안전망을 해체할 토대가 될 것이 분명하다. 대형마트 의무휴업제 폐지는 영세한 소상공인 자영업자의 영업에 막대한 영향을 끼침은 물론이고 대형마트와 복합쇼핑몰에서 일하거나 입주해 있는 고용 노동자와 소상공인의 건강과 안전마저도 극히 위험한 상태로 몰아간다. 사회는 단일한 영업단위로 구분되지 않는다. 저 보이지 않는 지하실에서 땀 흘리며 일하는 노동자와 건물 한편에서 사업장을 운영하는 소상공인과 전국 곳곳에 대형마트를 늘리고 있는 재벌은 각자의 영역에서 일하지만, 이 모든 노력이 모여 건강하고 안전한 사회를 만드는 것이다.

“대형마트 영업시간 및 의무휴업일 규제”는 2012년 유통산업발전법이 개정되면서 신설된 조항이다. 대형마트는 소상공인은 엄두도 내지 못하는 다양하고 화려한 상품을 대량으로 진열해 둔 다음 각종 미끼 상품으로 해당 지역의 소비자를 모조리 흡수하는 행태를 보였고, 이 때문에 소비자가 사라진 영세한 소상공인은 생존권 위기로 내몰렸다. 통계청 자료에 따르면 대형마트가 폭발적으로 점포를 늘리던 2007년~2012년 사이 전통시장을 포함해 일반소매점의 매출은 급격히 줄어들었다. 유통산업발전법 개정은 이처럼 위기 상태로 내몰린 소상공인과 대형마트의 상생을 위해 마련된 조례안이다. 대형마트 측은 모두 함께 잘살아보자는 상생 조례안에 대해 곧바로 의무휴업 집행 정지 소송을 제기하며 맞섰으며, 심지어는 의무휴업제가 평등권과 직업의 자유를 침해한다며 헌법재판소에 소송까지 제기하기에 이르렀다.

2015년 대법관 전원은 이마트·홈플러스·롯데마트 등 대형마트 6개 사가 “영업시간 제한 등 처분을 취소하라”는 소송에 대해 “건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 보호 및 중소기업과의 상생발전 등 규제 달성하려는 공익은 중대하고 보호해야 할 필요성도 크다”며 “소비자 이용 빈도가 비교적 낮은 심야나 새벽시간 영업만을 제한하는 것이고 의무휴업일도 한 달에 이틀이어서 영업의 자유나 소비자 선택권의 본질적 내용이 침해됐다고 보기는 어렵다”고 판결했

다. 이 판결에서 가장 중요한 내용은 “공익은 중대하고 보호해야 할 필요성도 크다”는 내용이다. 공익은 ‘사회 전체의 이익’을 말하고 ‘공익의 보호’는 서로 돕고 모두가 잘 살아갈 수 있는 사회를 유지하고 발전할 필요성을 강조하는 말이다. 대법원은 사익의 극대화를 추구하는 대형마트의 주장에 지극히 상식적인 판결을 한 것이다.

상생이라는 상식적인 대법원의 판결에도 대형마트는 의무휴업 폐지를 줄곧 내세우고 있다. 대형마트 측은 지난 2020년 대한상공회의소에서 발표한 “소비자 소비행태 조사를 통한 유통업체 규제 제도효과 분석 연구” 자료를 인용해 의무휴업일에 전통시장을 이용하는 비중이 12.4%밖에 되지 않는다고 대형마트 규제의 유명무실함을 내세웠다. 그러나 세부적인 답변으로 들어가면 결과는 전혀 반대로 드러난다. ‘동네슈퍼 이용’이 21.9%, ‘대형마트 근처 상점 이용’ 응답이 13.1%, ‘편의점 이용’이 2.6%로 무려 50%의 시민이 전통시장을 포함해 동네슈퍼 및 인근 상점, 편의점 등 중소유통을 이용한다는 결과가 나온 것이다. 대형마트 측 전문가가 연구 자료의 일부만 편의적으로 선택해서 본질을 왜곡하려는 의도가 있는 것은 아닌지 의심될 정도다.

소상공인은 지역 경제와 지역 사회의 안전에도 크게 기여하고 있다. 소상공인 대다수는 지역에 뿌리를 내리고 살아가는 사람들이다. 이들은 해당 지역에서 해당 지역 사람들을 대상으로 영업을 한다. 해당 지역 사람들에게 물건을 판매하고 번 돈을 다시금 이들이 살아가는 지역에서 소비하며 지역 경제를 살리는 선순환 구조다. 게다가 골목마다 자리 잡은 가게는 밤거리를 밝혀 심야에 발생할지도 모를 위험을 예방하는 효과 또한 있을 뿐만 아니라 위기 시에 위해를 피할 수 있는 보호소 역할도 하곤 한다. 그리고 이보다 더 중요한 것은 한 지역에 뿌리내리고 살아가는 사람들이 이웃들과 어울리며 자연스럽게 구성하게 되는 사회 공동체다. 지역 공동체는 사회적 신뢰를 두텁게 만든다. 신뢰가 뿌리내린 사회는 서로 돕고 살아가는 사회가 되며 지역 사회 전체를 안전하고 안정된 사회로 만든다.

세계적으로 저명한 사회학자 로버트 퍼트남은 『나홀로 볼링』이란 연구서를 통해 미국 지역 사회를 유지하던 공동체가 붕괴하기 시작하면서 사회적 신뢰가 사라지고, 점차 미국 사회가 얼마나 위험하고 삭막한 사회로 변해갔는지를 밝히기도 했다. 이러한 사회적 신뢰를 위해서는 한 지역에서 꾸준히 활동하면서 사회 공동체를 이어주는 주요 거점들이 되는 소상공인의 역할이 무엇보다 중요해진다. 소상공인을 지키는 것은 사회 더 나아가 국가를 지키는 일이다.

대형마트의 의무휴업 폐지는 소상공인을 경제적인 위기에만 처하게 하는 것이 아니다. 1년 365일 시간의 제약 없이 열려있는 대형 복합매장은 그곳에서 일하는 노동자는 물론이고 입정해 있는 소상공인의 건강권에도 심각한 위해를 가하게 된다. 대형마트, 복합쇼핑몰 등에서 일하는 노

동자는 기본적으로 근무 시간 내내 서 있는 상태로 장시간 일한다. 여기에 휴일에도 근무할 수 있게 노동자들이 돌아가면서 휴일 업무를 담당한다. 그렇지 않아도 힘든 일을 불규칙한 업무 시간에 따라 일을 하다 보면 건강을 해칠 가능성이 크게 높아진다. 또한, 사회의 기본적인 휴식 시간과 다른 삶을 살다 보니 주변 사람들과의 관계 역시 멀어진다. 육체적, 심리적 건강에 위기가 닥치는 것이다.

이와 함께 대형마트, 복합쇼핑몰에 입점해 있는 업체들 역시 마트 노동자와 같은 처지에 놓여 있다. 대형마트, 복합쇼핑몰처럼 한 건물에 다양한 업체가 입점해 있는 경우 입점업체는 몸이 아파 쉬고 싶어도 쉴 수가 없다. 관리업체는 영업을 원활하게 유지된다는 것을 보이기 위해 입점업체의 영업시간을 강력하게 통제하기 때문이다. 현재 대형마트는 한 달에 두 번 의무휴업이 있지만, 복합쇼핑몰은 의무휴업일 적용을 받지 않기 때문에 휴일조차 없이 1년 내내 일해야만 하는 상태다. 하루라도 쉬고 싶다는 말이 저절로 나올 지경이다. 이처럼 사람을 마치 도구처럼 다루는 행태는 사업장의 안전에도 지대한 영향을 미친다. 모든 노동자가 뻥뻥하게 쉼 없이 돌아가는 사업장에서 무빙워크나 엘리베이터와 같은 주요 시설물이 제대로 점검되기를 기대하기도 어렵다. 영업시간 내에는 점검할 수 없고, 영업 종료 이후에 점검해야 하는 데 점검 시간이 심야에서 새벽까지의 짧은 시간뿐이기 때문이다.

일하는 사람에게는 늘 휴식이 필요하다. 휴식 시간은 가족을 돌보고 친구를 만나며, 동네 사람들과 친목을 다지는 시간이다. 이런 삶에서 사회적 신뢰가 싹트고 건강한 사회가 만들어지게 된다. 그러나 일하는 사람을 마치 시계 속의 작은 부품처럼 취급하는 현재의 대형마트, 복합쇼핑몰 구조에서는 건강한 사회, 상생하는 사회라는 지극히 상식적인 가치가 점차 사라져가 버린다. 일에 지치고, 사람들을 만날 시간도 없기 때문이다. 사회안전망은 시민 생활을 영위하는 과정에서 삶과 생계에 위험이 닥쳤을 때 이를 지탱할 수 있는 제도적/사회적 장치이지만, 기본적으로는 사회적 신뢰가 바탕에 깔려 있어야 한다. 대형마트 의무휴업 폐지는 건강한 사회적 신뢰를 무너트리고 사회안전망을 해체하는 시발점이 될 수 있다.

토론 3

유통산업발전법 개정의견 : 의무휴업일 변경 요건 강화, 대중소유통업 상생 강화 중심으로

참여연대 민생희망본부 양창영 변호사

토론 3

유통산업발전법 개정의견 : 의무휴업일 변경 요건 강화, 대중소유통업 상생 강화 중심으로

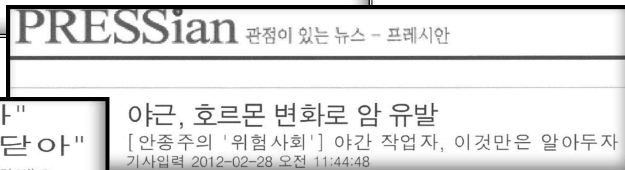
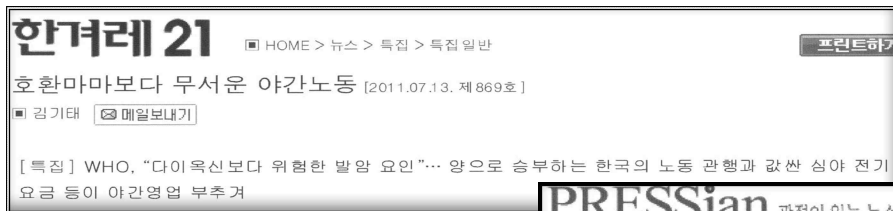
참여연대 민생희망본부 양창영 변호사

유통산업발전법 개정 의견

의무휴업일 변경 요건 강화, 대중소유통업 상생 강화를 중심으로

1 유통산업발전법과 노동자 건강권

- 산업진흥법에 ‘근로자의 건강권 및 대규모점포등과 중소유통업의 상생발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우’ 대형마트의 영업시간을 제한하고 의무휴업일을 지정할 수 있도록 규정(유통산업발전법 제12조의2 제1항)
- 1990년 급속하게 성장한 대형마트는 24시간 365일 영업으로 종사 노동자의 건강을 심각하게 위협(제도 도입 당시 기사 제목 참조)



- 유통시장의 절대 강자로 자리잡은 대형마트는 노동자 건강을 위협하고 전통시장과 중소 유통업자를 고사하는 결과 초래
- 유통산업발전법 개정으로 2012년부터 대형마트 영업시간 제한(0시부터 10시까지)과 의무 휴업일(월 2회 의무휴업) 제도 시행

2 대형마트 의무휴업일 정착과 평일변경

- 대형마트 의무휴업일은 대법원(2015년)과 헌법재판소(2018년)에서 제도의 정당성을 인정하는 취지로 판결과 결정을 하면서 정착
- 의무휴업일은 대부분의 지방자치단체가 공휴일에 월 2회 휴무하는 식으로 정착(아래 표는 2023. 3. 13.자 문화일보 기사 중 인용)

◆ 전국 지방자치단체 대형마트 의무휴업일 현황

(준대규모점포 포함, 2023.2월말기준)

대형마트 진출 지자체	177곳
의무휴업일 이틀 모두 일요일인 지자체	118곳
의무휴업일 이틀 모두 평일인 지자체	33곳
의무휴업일 이틀 중 하루 평일 하루 일요일인 지자체	26곳

자료: 산업통상자원부

- 2023년 들어와 대구시 구청장들은 대형마트 의무휴업일을 일요일에서 평일로 변경하여 시행 중이고 청주시도 의무휴업일을 평일로 변경하겠다고 입법예고
- 대형마트 의무휴업일 제도가 정착되어 가는 과정에서 적용범위를 대형마트 이외의 대규모 점포에도 적용해야 한다는 요구와 활동이 유통업 종사 노동자들을 중심으로 이어져 왔음에도 불구하고 대형마트 의무휴업일을 평일로 변경하는 지자체가 늘어나고 있음

3 현행 의무휴업일 제도의 한계와 문제점

- 현행 의무휴업일 제도는 대형마트(준대규모점포 SSM 포함)만 대상
- 의무휴업일은 원칙적으로 공휴일 중에 월 2회 의무적으로 지정하는 것으로 정하고 있으나 '이해당사자와 합의'가 있을 경우 공휴일 아닌 날을 휴업일로 지정할 수 있도록 규정
- 제도의 목적에는 '노동자의 건강권'을 규정하고 있음에도 불구하고 합의를 해야하는 '이해당사자'에 종사 노동자 또는 사업장의 노동조합이 포함되는지 여부에 대해 논란
- 유통시장의 급격한 변화, 특히 온라인 유통과 소비가 늘어나고 대형마트 사업주들도 온라인 유통과 물류 및 배송으로 사업영역을 확대하면서 제도의 기능 불분명

4

유통산업발전법 개정 방향 : 현행 의무휴업일 제도를 중심으로

○ 유통업 의무휴업일 확대

- ① 대형마트의 장시간 및 공휴일 영업으로 인한 노동자의 건강상 위험 문제는 백화점, 복합 쇼핑몰, 쇼핑센터 등 다른 유통업에도 동일하다는 점에서 대형마트 외의 유통시설에 대한 의무 휴업일 확대 필요(대상 확대)
- ② 소비가 늘어나고 매출이 증가하는 일요일이나 공휴일에 대한 전면적 시행 이전이라도 단계적 확대도 고려(대상과 시간의 확대)

○ 종사 노동자의 참여권 확대

- ① 의무휴업일을 공휴일에서 평일로 변경할 경우 합의 당사자에 종사 노동자 또는 노동조합과의 합의를 거치도록 명문화(이해당사자에 노동자 포함 명문화)
- ② 개별근로계약이나 단체협약은 대형마트 사업주와 노동자 사이의 관계를 규율하는 것이므로 노동자의 건강을 위해 처분(의무휴업일 변경처분) 주체인 지방자치단체장이 노동자와 합의하는 것은 서로 별개의 절차이고 공익 실현을 위해 필요(노사법과 행정법의 구별)

○ 의무휴업일에 온라인 주문과 배송을 현행과 같이 금지하도록 명문화

- ① 법제처 유권해석으로 대형마트 사업자가 의무휴업일에 온라인 주문과 배송은 허용되지 않는다고 보고 있으나 좀 더 명확하게 명문화(의무휴업일 온라인 주문과 배송 금지 명문화)
- ② 현행 의무휴업일 제도와 온라인 주문과 배송 허용을 병행할 경우 애초의 제도 취지와 목적은 달성할 수 없고 혼란만 증가. 끝.

