

약일까 독일까? 국민연금공단의 육아 단축시간제

유청희 상임활동가

일 생활 균형을 위해 여러 사업장에서 노동시간이나 노동 장소를 적절히 변형해 운영하는 유연근무제, 그리고 휴가제가 많은 기업에서 시행 중이다. 국민연금공단 같은 공공기관 역시 여러 제도를 시행하고 있다. 국민연금공단의 유연근무제도에는 근무시간선택형, 근무시간 단축형, 근무지 선택형 등으로 나뉜다. 서울에 있던 본부가 2015년 전주시로 이전하면서, 출퇴근 거리를 고려해 노동시간 단축은 없지만 4일간 초과근무를 하고 하루는 단축 근무를 하는 형태 등을 운영하고 있다. 또한, 같은 조건으로 노동시간이 4시간, 6시간으로 짧은 단시간 노동자들도 있다.

그리고 출산과 육아를 위한 시기별 휴가제도가 있는데, 국민연금공단에서 육아시간이 필요한 노동자들에게 육아 단축근무제가 2019년 2월부터 도입되었다. 현재 만 9세 자녀까지, 36개월 동안 하루 2시간 이내 육아시간이 제공되고 있다. 그런데 노동자들이 만족스럽지만은 않다는 것이 노동조합의 설명이다. 이 제도와 활용 실태에 대해 공공운수노조 국민연금공단지부 오중헌 위원장을 만나 설명을 들어보았다.

육아를 위한 단축 근무제의 명과 암

국민연금공단은 육아가 필요한 노동자들에게 매일 2시간의 육아시간을 보장하고 있는데, 급여 차이 없이 노동자들에게 보장되는 제도다. 노동시간 단축제를 사용하기 어려운 사업장이 많지만, 국민연금공단 노동자들은 현실적 제약이 적은 편이다. “우리나라가 퇴근 시간 이후에는 아이들을 봐주지 않고 보통 오후 4시쯤이면 어린이집에서도 데려가야 하니까” 육아기 단축 근무제가 특히 노동자들에게 반응이 좋다고 한다. 또한, 공단에서 실

시하는 유연근무제 사용에는 별도의 조건이나 제한하는 경우도 있는데, 이 제도에는 제한이 없다는 장점이 있다.

다만 “국민연금공단에 있는 1급부터 6급까지 직급 체계에서, 4급 이하는 예를 들어 맞춤형 근무(8시간 근무, 이르거나 늦은 시간 출퇴근)와 같은 유연 근무를 신청할 때 사유에 따른 제한은 없지만, 부서별로 비율이 정해져 있”다. 육아기 단축근무제 시행으로 부서에 서 1시간 늦게 출근해 1시간 일찍 퇴근하거나, 2시간 늦게 출근 또는 2시간 일찍 퇴근하는 근무시간을 선택하게 되면서, 4급이하 노동자들은 3급으로 승진하지 못한 상태에서 육아기 단축근무제 대상도 되지 못하기에 업무 수행하는 과정에서 만족도가 떨어지고 있다.

왜냐하면, 육아 단축근무제 노동자들은 4시가 되면 퇴근하는데, 해당하지 않는 노동자들은 남아서 동료 노동자들의 일까지 해야 하기 때문이다. 단축 근무 시행 이후 “4시 이후에 남아 있는 사람들 수가 줄어”드는 것이다. 국민연금 본부와 전국의 지사에는 4시 이후에도 문의하는 시민들이 있고 4시가 됐다고 해서 방문객이 줄어드는 것이 아닌데, 남아 있는 사람들이 업무를 다 감당해야 하기에 불만이 생기는 것이다. “남아 있는 사람들의 불만이 ‘왜 나만 이렇게 남아 있나?’ 하는 것이예요. 그분들은 이런 제도가 생기기 전에 이미 육아를 마쳤고 이제 50대가 넘었는데 ‘나는 혜택은 못 받고 희생해야 하나’ 하는 불만을 표하는 거죠.” 3급 이상의 관리자들도 역시 같은 불만을 느끼고 있었다. 4시 이후에는 노동자가 줄어들기 때문에 일이 생겨서 1시간 정도 일찍 나가려고 해도 나가는 것조차 생각하기 힘들다고 하였다.

문제는 부족한 인력

육아시간 단축제가 문제의 한 축이지만 인력 감축 후 인원이 충원되지 않았던 것 역시 큰 문제라고 오 위원장은 말한다. “윤석열 정부 때 공공기관 혁신 가이드라인을 2023년 2월에 결정해서 반영됐는데, 정원 152명이 감축됐던 일”은 노동자들에게 큰 타격이 됐다. 2022년 7월 윤석열 정부는 공공기관의 재정운용·인력운용을 방만하게 지속하였다며, 조직·인력 슬림화 및 정원 감축, 예산 삭감 및 보수체계 개편 등을 포함한 구조조정을 발표했고 2023년부터 시행했다. 지난 윤석열 정권 시기 국민연금공단은 전국에서 13개 센터를 폐쇄하기까지 했다.

이미 현장에 사람이 부족한데도 윤석열 정부는 정원을 줄였다. “정부에서 육아 단축근무제 같은 이런 정책을 한다고 해서 뭔가 배려하거나 예산이나 정원을 추가하거나 이런 것도 없이 하다 보니까 노동자들 간에 갈등이 계속 쌓이는” 상태가 되어버렸다. 노동조합

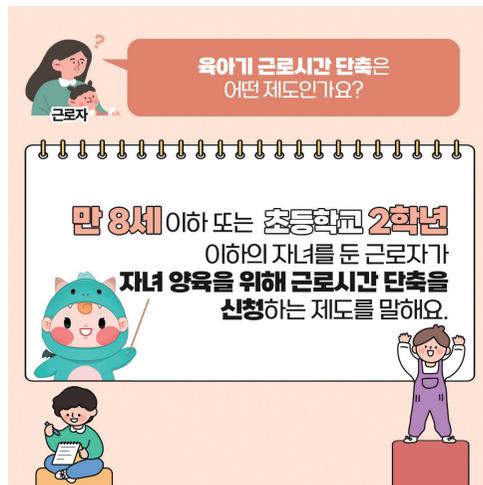
에서 유연근무제를 축소하려는 움직임이 있었지만, 조합원들의 반발이 커서 결정을 내리지는 못했다.

노동자들은 찬성과 반대로 입장이 크게 나뉘고 있다. 찬성하는 측에서는 “노동자의 권리이므로 축소해서는 안 된다”는 의견이지만 오후 시간에 일을 맡아야 하는 노동자들은 “너무 심한 거 아니냐”며 사람이 부족한데 이렇게는 지속할 수 없다는 의견을 낸다. 오 위원장은 “정부가 현실을 고려하지 않은 정책을 내버린 것”이 문제라고 지적한다. 윤 정부의 혁신

가이드라인 기초가 예산과 정원 축소였기 때문에 취지가 좋은 육아 단축근무제가 전혀 좋은 방향으로 가지 못하고 있다는 것이다. 세밀하게 현장에 대해 살피지 않은 채 제도는 열어놓고 현장에서 알아서 하게 내버려 둔 셈이 됐다.

국민연금공단에서 시행하는 여러 유연근무제도나 휴가제는 전반적으로 노동자들의 시간 결정권을 보장하고 있다. 그러나 한편으로는 인력을 감축했기에 그 제도를 온전히 시행할 수 없게 하고 있다. 모든 노동자에게 보장되지 못하거나 일부 노동자들에게 불이익을 주는 제도는 어떻게 해결하고 추진하는 것이 좋을까? 사측은 여러 유연 노동시간제에 대해서 책임을 지기보다는 제도는 만들었으니 불만이 있는 노동자들은 어쩔 수 없다고 반응하고 있어 노동자들은 서로 갈등을 빚게 되었다.

한편 사측은 다시 육아 단축근무제도를 축소할 것이라는 기류가 있다고 한다. 오 위원장은 과거 “국민연금공단지부가 공공기관 노동조합으로서 비정규직 노동자들을 공무직 전환하는 데 함께 했던 역사가 있”고, “공공기관이 사회에 해야 할 역할이 있”음을 분명히 짚었다. 그 경험처럼 현재 육아시간 단축 문제도 더 많은 노동자가 함께할 수 있도록 멀리 보고 추진해야 한다고 말한다. **알터**



▲ 고용노동부에서 만든 <육아기 근로시간 단축> 관련 카드뉴스 중 일부. 사진: 고용노동부