

유연노동과 노동의 대응

정흥준 (노동시간센터 운영위원)

1. 유연노동

- 한국의 노동시간은 2000년대 초반부터 최근까지 점진적으로 줄어들어 왔음
- 1953년부터 1988년까지 법정 노동시간은 주 48시간, 주 최대 60시간 가능
- 2000년까지 주 44시간, 주 최대 64시간 가능
- 2017년까지 주 40시간, 주 최대 68시간 가능 (주 40시간 + 연장근무 12시간 + 주말 16시간)
- 2018년 법정 노동시간은 주 40시간, 주 최대 52시간, 특례업종의 축소, 공휴일 민간기업 적용



출처: OECD.Stat (2022) "Average usual weekly hours worked on the main job"을 바탕으로 재작성

- 노동시간이 점진적으로 줄어든 것은 법정 노동시간의 단축 48 → 44 → 40 → 40 + 주말노동에 대한 정의(주 최대 52시간)
- 그런데, 주 최대 노동시간이 60 → 64 → 68시간으로 늘어난 것을 확인, 이러한 결과는 법정노동시간에 대한 기업의 반작용
- 주 최대 52시간 이후 탄력근로제와 연장 근로시간 관리단위 연장을 추진

1. 유연노동

- 유연한 노동은 다양한 관행을 포함, 재택근무와 시차출근제 그리고 선택적근로시간제는 상대적으로 중립적인 개념으로 노동자에게 불리하다고 보기 어렵고 때때로 노동자가 더 많은 요구를 하기도 함, 이중 선택적근로시간제는 노동자 자발성에 근거하지 않을 때 문제가 있음
- 반면, 탄력근로제와 특별연장근무 및 포괄임금제는 불규칙한 노동과 장시간 노동을 동반하게 되므로 노동자의 건강과 안전에 부정적인 영향을 미침
- 유연노동에 대체로 긍정적인 뉘앙스를 갖는 것에 대해 분리해 사고할 필요가 있음, 유연한 노동과 불규칙/장시간 노동을 구분하려는 개념 정리가 필요



- 경영계는 유연한 노동이란 프레임안에 불규칙한 노동을 포함하기 위해 꾸준히 노력하고 있으며 노동은 이를 막기 위해 대응하고 있으나 이후에도 효과적으로 막아낼 수 있을지 장담하기 어려움
- 노동시간은 국민적 관심이 큰 사안으로 여론에 따라 달라질 수 있음

1. 유연노동

- 연장근로시간이 부가수입과 관련되어 있어 연장근로시간을 줄이는데 현장의 불만이 존재
- 기업은 이 부분을 이용하여 인력을 늘리기보다 연장근로시간을 활용하려는 의도가 강함
- 탄력근로나 연장근로시간 관리단위 연장은 상대적으로 저항이 큰데 비해, 특별연장근로시간 허용은 상대적으로 수용성이 높아 보임

Class Polarization in Work Hour Volatility

Worker Power and Class Polarization in Intra-Year Work Hour Volatility

Joe LaBriola and Daniel Schneider, *University of California, Berkeley*

Precarious work, which has become more prevalent in the United States in recent decades, is disproportionately experienced by workers of lower socioeconomic classes, and research suggests that the erosion of worker power has contributed to this class polarization in precarity. One dimension of precarious work of growing interest to scholars and policymakers is instability faced by workers in the amount and regularity of their work hours. However, we know little about the magnitude of month-to-month or week-to-week (intra-year) volatility in hours worked, the extent of class-based polarization in this measure of job quality, and whether worker power moderates this polarization. In this paper, we make novel use of the panel nature of the nationally-representative Current Population Survey (CPS) to estimate intra-year volatility in the actual hours respondents report working in the previous week across four consecutive survey months. Using this new measure, we then show that, net of demographic characteristics and controls for occupation and industry, low-wage workers experience disproportionately greater work hour volatility. Finally, we find evidence that reductions in marketplace bargaining power—as measured by higher state-level unemployment rates—increase wage- and education-based polarization in work hour volatility, while increases in associational power—as measured by union coverage—reduce wage-based polarization in work hour volatility.

- 누가 장시간, 불규칙한 노동을 하게 될까?
- LaBriola & Schneider (2020)는 노동시장의 약자인 불안정노동자들이 불규칙한 노동을 한다고 지적하면서 주된 원인은 bargaining power때문임을 강조
- 상대적 고임금, 조직 노동자는 법정노동시간의 혜택을 받는 반면, 저임금 미조직 노동자는 불규칙한 노동을 받아들여 옴

탄력근로제의 도입과 대응

2. 탄력근로제의 도입과 대응: 정의와 근거

- 정의: 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써 일정기간의 평균근로시간을 법정기준근로시간(주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제
- 사용자의 입장에서는 연장근무수당을 줄일 수 있으나 노동자의 입장에서는 불규칙한 노동이 가장 큰 문제(한국노총은 탄력근로제 도입에 따라 7%의 임금손실을 주장하기도 함)

• 근거

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

2. 탄력근로제의 도입과 대응: 정의와 근거

• 근거

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

2. 탄력근로제의 도입과 대응: 연장근로시간 관리단위 변경과의 차이

- 연장근로시간 관리단위 변경은 연장근로시간에 관련된 것으로 탄력근로제는 전체 노동시간(주당 40시간)과 관련되어 있음
- 연장근로시간 관리단위 변경은 연장근로시간(주당 12시간)을 특정 기간(예: 1개월, 3개월, 6개월 등)내 총량으로 관리하는 제도
- 탄력근무제도는 주당 평균 40시간으로 기준으로 할 경우 특정 주에 더 일하더라도 연장근로수당이 발생하지 않음
- 탄력근무제도는 주당 최대 근무이 2주이 내는 60시간, 3개월 이상은 64시간으로 정해지는 반면, 연장근로시간 관리단위 변경은 69시간까지 가능 (근로일간 11시간 휴식시간 부여)

2. 탄력근로제의 도입과 대응: 노동조합의 대응

- 2019년 민주노총은 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(3개월 -> 6개월) 반대 파업 (10,000여 명이 참석하여 국회 앞 집회 개최), 집회 과정에서 국회 벽이 무너져 김명환 위원장 구속
- 국회 앞 철야 농성 등 투쟁을 전개했으나 주 최대 52시간 이슈가 중요하게 다루어지면서 2020. 12. 9일 국회본회의의를 통과하였고 이후 추가적인 대응은 없었음



- 근로자대표의 무력화로 인해 도입이 확대될 가능성이 크다고 지적되어 왔으나 구체적인 실태를 파악하기 어려움
- 2019년 조사 당시 탄력근로제 도입 비율은 3.2%에 불과했음

특별연장근로의 도입과 대응

3. 특별연장근로의 도입과 대응

- 정의: 법정노동시간과 주 최대 노동시간 외 특별연장근로시간 12시간을 추가로 부여 (90일, 6개월 등)
- ① 법정노동시간 40시간 + 최대 연장근로시간 12시간 + 특별연장근로시간 12시간 등 총 64시간이 가능
- 특별연장근로는 필요한 인력을 증원하지 않고 인력의 유연적 활용을 목적으로 함, 기업은 숙련노동자를 즉시 활용할 수 있어 유리하지만 노동자의 과로의 위험이 큼
- 근거(근로기준법 제53조 제4항 및 제5항)
 - ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>
 - ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>

3. 특별연장근로의 도입과 대응

- 조건

① 특별 법이 정한 특별한 사정이 있어야 하며 ② 노동자의 동의를 받아야 하고, ③ 고용노동부장관의 인가와 승인이 필요

- 해당내용은 2020년 1월 31일자로 시행

- 해당법률은 근로기준법 시행규칙 제9조 1항의 변경으로 시행

〈근로기준법 시행규칙 제9조 (특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)〉

- ① 법 제53조제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
- 1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
- 2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
- 3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
- 4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
- 5. 「소재·부품·장비산업 경쟁력강화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우

3. 특별연장근로의 도입과 대응

② 시행규칙 4호 업무량 급증의 경우 1회 최대 인가기간은 4주이지만 1년간 90일까지 사용, 시행규칙 5호의 경우 연구개발은 1회 최대 인가기간이 3개월 이내이지만 최근(3.14일) 6개월로 연장

- 조선업은 일시적으로 특별연장근무를 180일로 늘렸고, 건설업도 180일로 늘려 달라고 요구

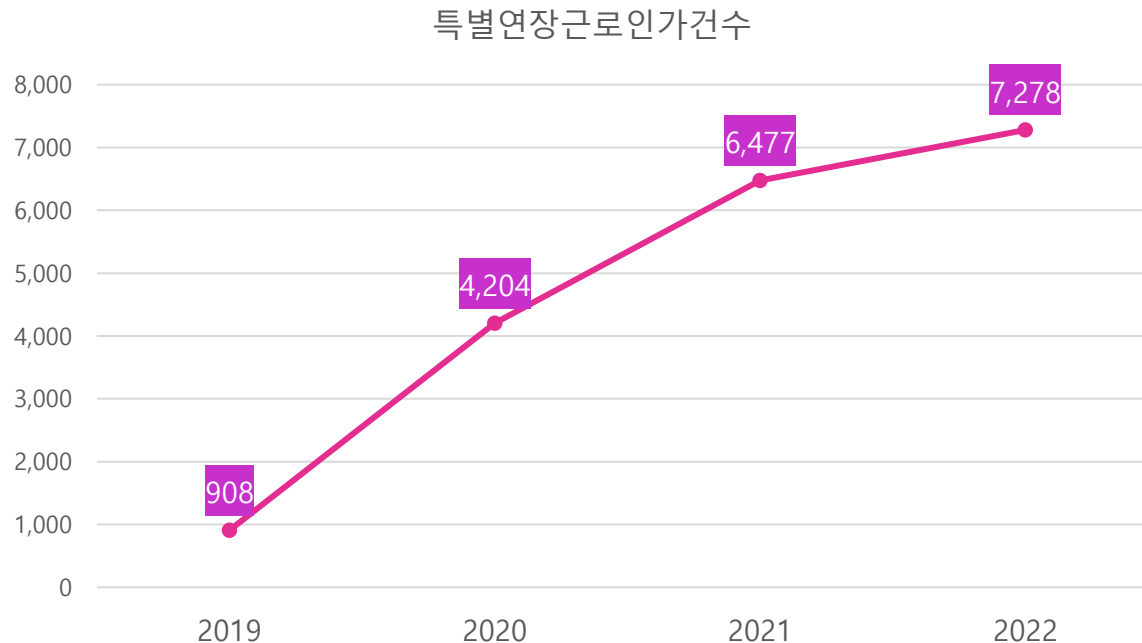


□ 노동조합의 대응

- 노동조합은 반대의견(보도자료, 성명 등)을 제시하였으나 그 이상의 투쟁을 배치하지는 못함
- (2020년 10월 29일 행정소송에서 각하)
- 2019년 탄력근로제 도입 비율은 3.2%에 불과했음

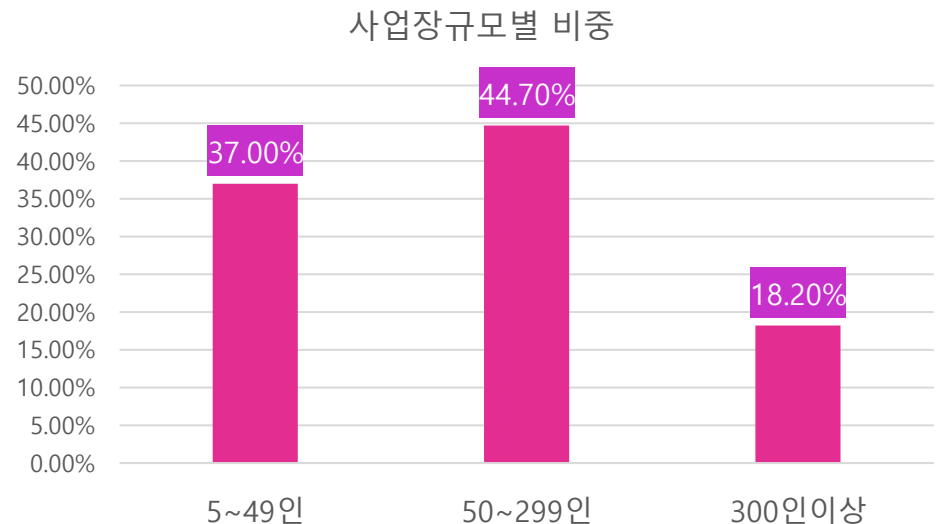
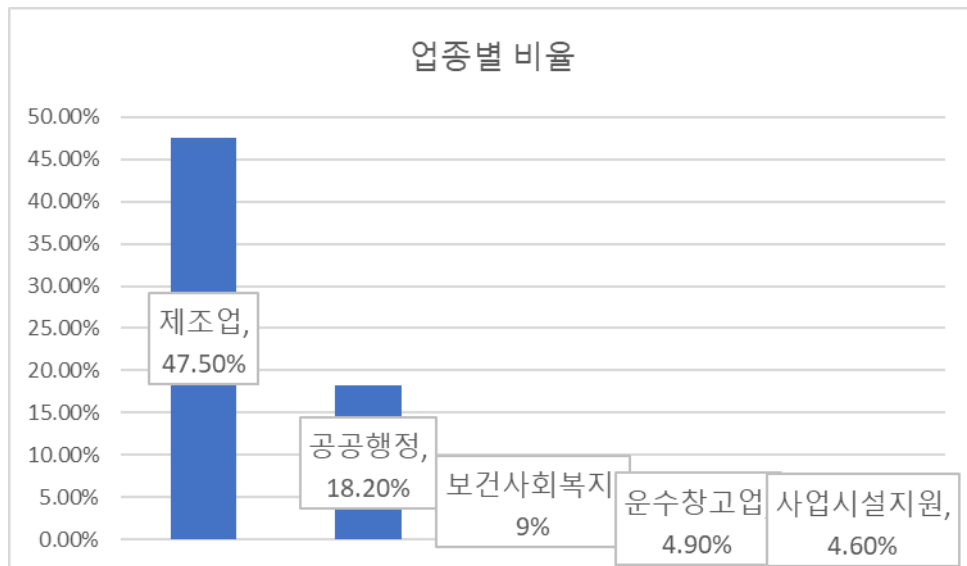
3. 특별연장근로의 도입과 대응

- 특별연장근로는 △계절사업 등에서 주기적으로 특정 시기 업무량이 증가하는 경우(탄력근로제 활용 가능), △연장근로시간이 과도한 상황에서 다른 대비책 없이 추가로 수주를 받은 경우*, △인위적인 인원 감축 등으로 연장근로가 필요한 경우** 등은 제외한다고 되어 있으나 실제로는 거의 모두 승인
- 이러한 이유로 특별연장근로시간 인가건수는 2019년 908건에서 2022년 7,278건으로 크게 증가한 것으로 나타남



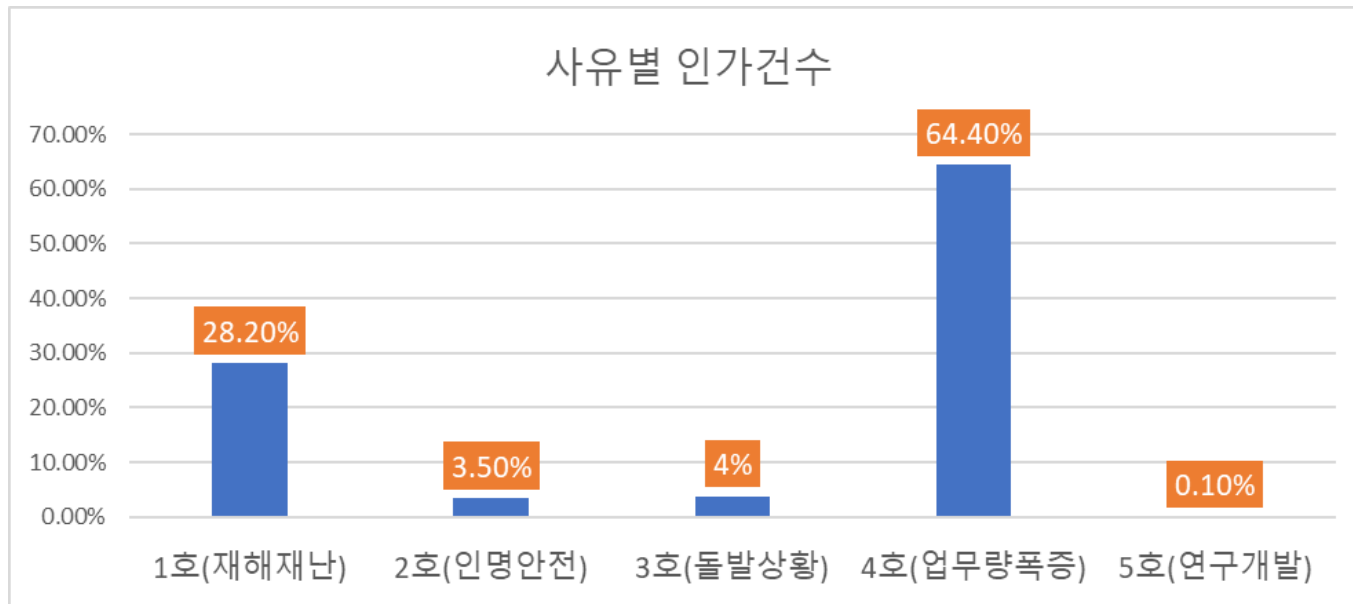
3. 특별연장근로의 도입과 대응

- 특별연장근로는 사업장 규모별로 50~299인 사업장에서 가장 많이 사용(44.7%)한 것으로 나타남
- 업종별로는 제조업이 47.5%으로 압도적이며, 다음은 공공행정이 18.2%에 이릅니다, 다른 업종은 10%이내로 사용이 많지 않음
- 이러한 결과는 특별연장근로가 인력 충원을 대체하고 있는 것을 시사



3. 특별연장근로의 도입과 대응

- 특별연장근로인가 사유별 건수를 보면, 업무량 폭증이 64.4%에 이름
- 업무량 폭증이 일시적인 경우에만 특별연장근로시간을 허용해야 하는데 엄밀한 승인절차가 이루어지지 않고 있음을 예상할 수 있음(승인 비율이 93.3%)



포괄임금제의 도입과 대응

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 정의

- 포괄임금제는 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 할 경우 실근로시간으로 가산임금을 지급하지 않고 일정액으로 임금을 지급하는 계약을 의미
- 잔업, 특근 등 추가로 일하는 시간을 정확히 측정하기가 어려워 정확한 노동시간 대신, 평균적인 시간으로 포괄적인 임금을 정해 지급하던 관행이 출발점
- 판례에 따르면 실제 초과근로하여 일한만큼 시간외수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등 법정수당을 지급하는 것이 원칙임을 인정하면서 △근로시간 산정이 어렵거나 △근로자의 동의 △근로자에 불이익이 없는 경우에 국한하여 포괄임금제를 인정

| | |
|-------|---|
| 정액수당제 | 기본임금과 수당 총액은 구분되나, 개별 수당 간 금액은 구분 없이 포괄임금을 설정합니다. (ex. 기본임금 250만원 + 수당 총합 50만원 = 월 300만원) |
| 정액급제 | 기본임금과 수당 간의 구분 없이 포괄임금을 설정합니다. (ex. 기본임금 + 수당 총합 = 월 300만원) |

- 기본임금과 수당을 구분하지 않고 포괄임금을 설정하는 것은 어떤 근거에서 인지가 모호함

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 근거

- 포괄임금에 대한 법적 근거 조항이 없는 것이 특징
- 근로기준법 56조는 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금에 대한 규정이 있으나 포괄임금을 금지하거나 허용하는 조항은 별도로 없음

□ 포괄임금의 남용

- 아래의 연구결과들은 포괄임금에 대해 조심스러운 접근보다는 남용하는 것이 아닌지에 대한 이슈를 제기

“100인 이상 206개 사업체를 대상으로 한 조사(인사담당자와 직원 대상)에서 관리직을 제외한 직원의 41.3%는 포괄임금제를 적용받는 것으로 나타남” (한국노동연구원 연구보고서, 2016)

“매출액 600대 기업을 대상으로 한 조사에서 57.9%가 포괄임금제도를 도입한 것으로 나타남” (한국경제연구원 조사결과, 2017)

“10인 이상 2522개 사업장 중 포괄임금제 적용사업체는 37.7%(29.7%는 포괄임금제였으며 8%는 고정OT제도로 나타남” (고용노동부 포괄임금제 실태조사, 2020)

4. 포괄임금제의 도입과 대응

- 국책연구기관, 사용자 연구조직, 정부기관 등 복수의 당사자 조직의 연구결과 37~58%의 기업체에서 포괄임금제를 적용하는 것으로 나타났는데 이러한 연구결과는 우리나라 기업들이 포괄임금제도를 광범위하게 활용하고 있음을 보여줌. 다만, 이러한 결과가 과대추정되었다는 주장(서울대 이정민 교수)도 존재
- 그러나 사용자 측이 조사한 결과로도 생산직의 21.3%가 포괄임금제를 적용 받는 것으로 나타남

“=포괄임금제를 실시하는 기업 300개 조사결과, 포괄임금제 적용대상과 관련해서는 ‘전체직원’(43.9%) 또는 ‘사무직’(42.5%)이 가장 많았으며, ‘생산·현장직’(21.3%), ‘영업·외근직’(19.3%), ‘연구개발직’(16.3%), ‘IT직’(4.3%) 등 순으로 나타남” (대한상의 300개 기업 조사결과, 2023)

- 조선업의 물량팀(재하도급)의 경우 ‘직시급제’라고 하여 연장근로수당과 퇴직금 등이 모두 포함된 일종의 포괄임금제를 적용하는 등 제조업에서도 광범위하게 활용

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 포괄임금제도의 문제점

- 실노동시간을 반영하지 않는 임금
- 포괄임금이 실노동시간보다 많기 때문에 포괄임금이 노동자들에게 더 유리할 수 있다는 주장이 있지만 기존 조사결과는 불이익이 큰 것으로 나타남
- “포괄임금이 실노동시간보다 더 많다는 응답은 14.5%에 불과했으며 약정된 시간과 실노동시간이 동일하다는 응답은 48.3%였다.” (고용노동부 근로시간 대국민 설문조사, 2023)

□ 적발 사례

- A 건설현장에서는 “탄력근로제+고정OT 운영”하면서 근태기록을 법정한도 내에서만 관리, 주 52시간 초과분의 수당 미지급
⇒ 자료로는 위반을 확인하기 어려웠으나 근로자 면담 결과 휴일근로가 다수인 근로자들의 평일 근로시간이 짧게 기록된 점을 확인
(감독 결과, 총 38명에 대한 수당 미지급 약 3천여만원 적발)
- B 도금업체에서는 관리직 대상으로 고정OT 운영, 출퇴근시간 등 전혀 관리하지 않으면서 고정OT 초과분에 대한 수당 미지급
⇒ 사내 인트라넷 시스템을 사용하고 있다는 점에 착안하여 포렌식 분석, 고정OT를 초과하여 근무한 내역을 확인
(감독 결과, 총 10명에 대한 수당 미지급 약 7백여만원 적발)

- 2023년 직장갑질119 조사결과: 응답자의 34.7%가 포괄임금제로 인해 시간외 수당을 정확하게 지급받지 못함
- 단순한 초과근로, 야간근로, 휴일에 일하는 휴일근로는 모두 다른 성격의 초과노동인데 이를 모두 포괄임금으로 보는 것은 타당하지 않음

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 노동조합의 대응

- 노동조합이 포괄임금제의 문제점을 제기한 것은 사실이지만 포괄임금제 폐지를 위한 직접적인 투쟁을 조직한 정황은 거의 없음
- 노동현장의 불만과 노동조합의 반대로 포괄임금제 폐지가 건의되었으나 번번히 법개정에 이르지 못함, 왜 법개정에 실패하는 것일까?

- 19대 국회에서 심상정 의원(2013년)과 장하나 의원(2015년)이 각각 포괄임금제 폐지를 대표로 발의
- 20대 국회에서도 이찬열 의원(2016년), 이정미 의원(2017년), 이용득 의원(2017년), 박주민 의원이 포괄임금제를 금지하는 내용의 근로기준법 개정안을 제출
- 21대 국회에서도 포괄임금제 폐지를 위한 법안 제출은 계속 되었다. 류호정 의원(2020년), 우원식 의원(2022년), 박주민 의원과 김영진 의원(2023년)이 포괄임금제 폐지를 대표로 발의
- 2대 국회에서도 박해철 의원, 박홍배 의원, 이용우 의원, 정혜경 의원이 포괄임금제를 폐지하는 법안을 제출한 상태

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 포괄임금 금지가 실패하는 이유

- 새로운 국회마다 포괄임금제 폐지를 법안으로 나타내고 있으나 왜 포괄임금제는 입법이 이루어지지 않는 이유
- 첫째, 민주당의 당론으로 포괄임금제 폐지가 진지하게 검토되지 않았기 때문, 포괄임금제 폐지를 당론으로 정하지 못한 것은 아마도 포괄임금제 금지가 기업에 미치는 영향을 고려했기 때문일 것
- 둘째, 포괄임금을 금지하기보다 노사 간 자율로 결정하되, 포괄임금이 실노동시간보다 적게 지급하는 상황을 최소화할 수 있는 방법을 찾으려 했을 수 있으나 이는 현실적으로 어려움이 존재
- 결과적으로 법 개정을 민주당에 맡기는 것은 언제 법개정이 이루어질 지 알 수 없는 상황

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 포괄임금제를 유지하자는 논의에 대한 반박

- 노동시간을 정확하게 계산하기 어려운 직종은 거의 없음
- 정확한 노동시간을 계산하기 어렵다는 이유로 포괄임금제도를 유지해야 한다는 의견이 있으나 노동시간을 계산하기 어려운 직종은 사실 많지 않음
- 포괄임금제는 노동시간을 정확하게 측정하기 어려워 어쩔 수 없이 도입된 제도가 아니라 시간외 노동시간을 정확하게 임금으로 계산하여 지급하는 것이 부담스러워 도입된 제도
- 노동시간이 중요한 이유는 건강 외에 시간에 비례하여 정확한 임금을 주는 것이므로 사무직, 연구·개발직, 생산직은 모두 노동시간을 기준으로 보수를 지급받아야 하며 노동시간을 정확하게 측정하는 것이 어렵지 않음

4. 포괄임금제의 도입과 대응

□ 포괄임금제를 유지하자는 논의에 대한 반박

- 노동자의 동의도 자발적인 의지로 보기가 어려움. 노동조합이 조직되어 있지 않은 경우 회사의 동의요구를 거부하기가 개별적으로는 어렵기 때문. 기존연구(정동관 외, 2016)에서도 유노조 사업장은 무노조 사업장에 비해 포괄임금이 적게 도입되어 있었음
- 일각에서는 포괄임금제를 당장 금지하기보다 우선적으로 근로시간 기록의무제 중심으로 검토, 도입한 후 포괄임금제 폐지에 대해서도 논의해 보자는 입장도 존재
- 근로시간 기록과 포괄임금이 서로 연결되어 있는 것은 사실이지만 근로시간 기록이 있다고 해서 포괄임금 오남용이 사라지는 것은 아니기 때문. 근로시간 기록이 정확하게 기록될 필요가 있지만 근로시간 기록이 있다고 할지라도 초과노동에 대한 임금 미지급은 가능. 포괄임금제 금지와 근로시간 기록은 함께 추진되어야 할 사안

불규칙/장시간 노동에 대한 노동의 대응

5. 불규칙 장시간 노동에 대한 대응

[자본의 전략]

- 자본은 노동시간 단축이라는 거대한 흐름을 거스를 수 없지만 법정노동시간과 별개로 탄력 근로제, 특별연장근로시간, 포괄임금제 등으로 불규칙을 노동을 요구하고 이를 통해 인력충원 대신 기존 인력을 탄력적으로 활용하고자 함
- 법정노동시간으로도 상대적으로 고임금을 받는 경우 연장근로는 장시간, 불규칙한 노동에 상대적으로 적은 영향을 미칠 수 있지만 상대적으로 저임금노동자들은 수입을 위해 연장근로나 불규칙한 노동을 수용

노동의 전략1. 유연노동과 불규칙/장시간 노동은 분리

- 건강에 미치는 영향이 적고, 노동자의 자발적인 요구가 큰 재택근무, 원격근무, 시차출근, 선택적근로시간제 등과 불규칙한 노동인 탄력근로제, 연장근로시간 관리단위 변경, 특별연장근로, 포괄임금제 등은 구분해야 하고 용어도 달리 사용해야 함

5. 불규칙 장시간 노동에 대한 대응

노동의 전략 유연2. 적극적이고 여론을 선점하는 노력이 불규칙한 노동을 막을 수 있음

- 노동은 양 노총을 중심으로 윤석열 정부의 연장근로시간 관리단위 변경에 적극적으로 대응하였고, <미래노동시장연구회>가 제안한 연장근로시간 관리단위 변경을 무력화시키는 성과를 만들었, 69시간에 대한 여론의 강한 반감이 무력화를 이끔
- 최근 민주당은 반도체법에 주52시간을 무력화하는 내용을 담으려고 했으나 이 역시 노동시 민사회단체의 적극적인 대응으로 노동시간을 제외하는 성과를 냄
- 노동시간관련 매우 기민하고 능동적으로 대응하지 않으면 차기 정부에서 경제 어려움을 이유로 탄력근로제, 특별연장근로, 포괄임금제 처럼 부지불식간에 도입될 가능성이 높기 때문에 긴장감을 가지고 대응

5. 불규칙 장시간 노동에 대한 대응

노동의 전략 유연3. 노동시간에 대한 전략적인 계획이 필요

- 대선 시기 주4일제 등이 제기되고 있으나 법정노동시간 단축을 기대하기 쉽지 않음. 실노동 시간단축을 위한 유급의 연차휴가 확대도 동시 추진, 자발적인 주4일제도 적지 않으므로 발굴과 지원도 필요
- 노동시간센터가 주목하고 있는 야간노동에 대한 규제와 포괄임금제의 폐지도 노동시간단축과 마찬가지로 중요한 정책이므로 정책의 구체화가 필요
- 정책 개발 시 시간의 양극화가 우리 사회에도 존재하므로 이에 대한 우선적인 고려도 필요
- 또한 연장근로시간 관리단위 변경을 요구할 경우에 유럽연합기준(유럽연합 근로시간지침 제 16조)을 검토: 7일 평균 근로시간이 연장근로를 포함하여 48시간을 초과하지 않음, 이 경우 노동시간이 단축되어 사용자가 더 이상 요구하지 않을 가능성이 큼

감사합니다