

국회 정책토론회

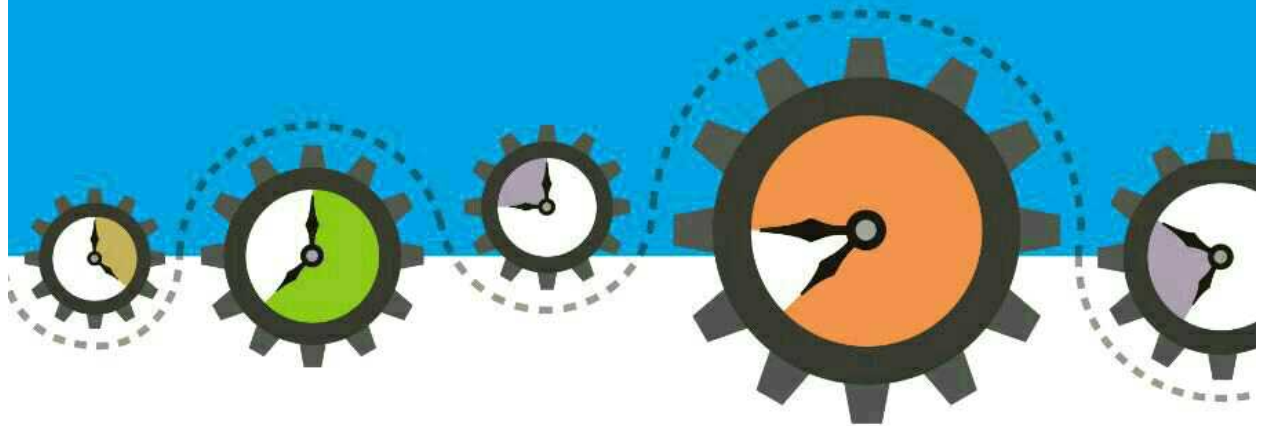
유연근로시간제 실태와 탄력적 근로시간제 확대의 사회경제적 영향 분석

일시 | 2019년 3월 7일(목) 오후 2시

장소 | 국회도서관 소회의실

주최 | 정의당 대표 이정미 국회의원

주관 | 전국민주노동조합총연맹



좌장 이병훈 중앙대학교 사회학 교수

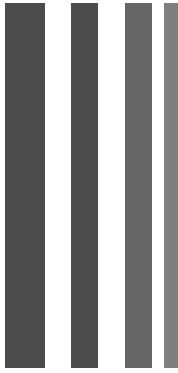
발제 1 탄력적 근로시간제 확대의 사회경제적 영향 분석 | 황선웅 부경대 경제학 교수

발제 2 불규칙 노동 영향과 노동자 건강권 보장 방안 | 류현철 한국노동안전보건연구소 소장, 직업환경의학 전문의

토론 ■ 김유선 한국노동사회연구소 이사장 ■ 이주호 민주노동 정책실장
■ 김성희 고려대학교 노동문제연구소 교수 ■ 김경선 고용노동부 근로기준정책관

현장증언

정의당  민주노동



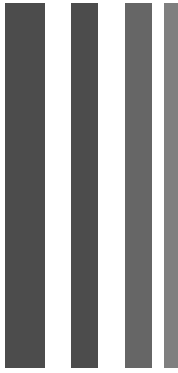
[유연근로시간제 실태와 탄력적 근로시간제 확대의 사회경제적 영향 분석] 국회 정책토론회

○ 개요

- 일시: 2019년 3월 7일(목) 오후 2시
- 장소: 국회도서관 소회의실(B1)
- 주최: 정의당 대표 이정미 국회의원
- 주관: 전국민주노동조합총연맹

○ 취지

- 유연근로시간제 운용 현장 실태조사 분석과 시사점
- 탄력적 근로시간제 확대의 사회경제적 영향 분석 제시
- 불규칙 노동의 영향과 노동자 건강권 보장 문제 공론화
- 실노동시간 단축, 노동시간 규제 강화, 휴식권 보장 요구의 실증적 근거 제시를 통한 사회적 공감대 형성



순서

○ **축사** 3

○ **프로그램**

사회

이병훈 | 중앙대학교 사회학과 교수

현장사례 발표

김지용 | 건설산업연맹 건설기업노조 홍보부장 16

발제 1

■ 노동시간 단축 및 탄력적 근로시간제 운용 실태 분석

황선웅 | 부경대학교 경제학 교수 226

발제 2

■ 탄력근로제의 건강 영향과 노동자 건강권 보장 방안

류현철 | 한국노동안전보건연구소장_직업환경의학 전문의 226

토론

김성희 | 고려대학교 노동문제연구소 교수 246

이주호 | 민주노총 정책실장 250

김유선 | 한국노동사회연구소 이사장 251

김경선 | 고용노동부 근로기준정책관 253

플로어 토론 및 종합토론

축사



안녕하십니까?

국회 환경노동위원회 소속 정의당 당대표 이정미 의원입니다. 오늘 토론회 좌장을 맡아 주신, 늘 노동자와 함께하시는 이병훈 교수님과 발제자 황선웅 교수님, 류현철 소장님께 감사의 말씀드립니다. 그리고 토론회를 주관해주신 민주노총 김명환 위원장님과 실무진 여러분, 토론에 나서주시는 김유선 이사장님, 김성희 교수님, 김경선 근로기준국장님과 이주호 정책실장께도 감사의 말씀을 전합니다.

국정농단에 의한 대통령 탄핵과 촛불정부의 탄생은 국민 삶의 질적인 변화와 사회시스템 변화에 기반하고 있습니다. 대다수 국민은 이명박근혜 정부 9년간의 기업프렌들리 정책이 국민의 삶을 힘겹게 만들었다고 절감했기 때문입니다.

그런데 새로 출범한 촛불정부가 노동존중을 표방했음에도 기업의 요구를 더 존중하는 현실에 개탄하지 않을 수 없습니다. 최저임금 산입범위 확대로 최저임금 대상자의 실질임금이 하락하고 주40시간 노동의 정착을 지체하도록 처벌유예를 시행하고 있습니다. 또한 경사노위 탄력근로제 합의와 연동해 노동부는 고시로 규정된 과로사 인정기준을 변경하려는게 아니냐는 합리적 의심을 지울 수 없습니다. 경사노위 합의대로 입법시 12주 60시간이상 근무 등 기존 과로사 인정기준에 맞는 노동조건을 강제하는 것은 사실상 불가능하기 때문입니다.

노동시간 단축은 노동의 역사이자 세계적 흐름입니다. 2004년에 근로기준법상 주40시

간 제도가 법정화되었음에도 이번 경사노위 합의와 같은 시도가 주기적으로 되풀이되며 제도적으로 장시간 노동을 유지하고 있습니다. 또한 이번 합의에서도 확인할 수 있듯이 무노조, 소규모 사업장 노동자들의 보호는 갈수록 요원해지고 있습니다.

개별 노동자의 장시간 노동은 허용하면서 전체 연평균 근로시간이 줄어든다는 정부의 자화자찬은 근대적 개발시대 논리에 다름 아닙니다. 오늘 토론회를 통해 실 노동시간 단축을 통한 노동자의 건강권이 더 강화되는 전기가 마련되길 바랍니다. 그 소임에 충실히 따르겠습니다.

감사합니다.

2019년 3월 7일

정의당 당대표 이정미 국회의원

축 사



안녕하십니까? 전국민주노동조합총연맹 위원장 김명환입니다.

오늘 ‘유연근로시간제 실태와 탄력적 근로시간제 확대의 사회경제적 영향 분석’ 국회 정책토론회를 주최해주신 정의당 대표이신 이정미 국회의원님께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

그리고, 사회를 맡아주신 이병훈 중앙대학교 사회학 교수님과 발제를 맡아주신 황선웅 부경대학교 교수님, 류현철 한국노동안전보건연구소 소장님 감사드립니다.

아울러 바쁘신 와중에도 토론자로 참석해 주신 김성희 고려대학교 노동문제연구소 교수님, 김유선 한국노동사회연구소 이사장님, 김정선 고용노동부 근로기준정책관님과 현장증언 및 토론회 참석자 모든 분들께 감사의 인사드립니다.

탄력근로제는 연평균 노동시간이 1,800시간 미만인 나라에서 계절적 변화, 돌발적인 상황에 대응하기 위해 만든 ‘극히 예외적 수단’입니다.

대한민국은 세계에서 3번째로 가장 많이 일하는 ‘과로 국가’입니다. 한국은 OECD 평균보다 연 2개월, 독일보다 4개월을 더 일합니다. 다른 나라만큼 노동시간부터 줄이는 게 먼저인 것입니다.

그러나, 작년 근로기준법 개정이후 정반대로 가고 있습니다. 급기야 작년 11월 5일 여야정협의체에서 재벌기업의 민원성 요구인 탄력근로제 확대가 합의된 이후 예견된 정국이 도래하고 있습니다.

이후 탄력근로제 확대가 경제사회노동위원회 논의 의제로 넘겨졌습니다. 결국 지난 2월 19일 경제사회노동위원회는 절차적으로나 내용적으로 정당하지 못한 합의를 발표했습니다.

노동시간의 변형을 법으로 엄격히 제한한 것은 그것이 노동자의 생활과 건강에 해롭기 때문입니다. 오히려 그 제한을 더욱 강화해서 일하는 사람을 건강하게 하는 것이 정당한 일입니다.

그러나, 경제사회노동위원회 탄력근로제 합의는 탄력근로 단위기간 확대를 넘어서 노동시간을 놓고 사용자 주도 유연성을 대폭 늘렸습니다. 그에 따른 노동자 건강권 보장과 임금보전은 불분명하고 불완전하며, 노동시간 권리는 통째로 사용자에게 넘겨버렸습니다.

탄력근로 단위기간 연장에 주별로 노동시간을 정하고, 그나마 주별 노동시간도 사용자 마음대로 변경할 수 있게 돼, 노동시간 주도권을 사용자에게 넘겨주어 불규칙, 장시간 노동이 상시화되는 내용이 됐습니다.

임금보전 방안도 구체 내용과 기준이 불분명하며, 설사 고용노동부장관에게 신고하지 않더라도 과태료만 물면 됩니다. 사용자에게 공짜 연장, 공짜 야근의 길을 열어주게 되었습니다.

너무나 심각한 것은 이 모든 합의조항마저 소위 ‘근로자대표’의 합의나 협의만 있으면 모두 무력화할 수 있다는 것입니다. 90% 미조직 노동자, 중소기업, 비정규직 노동자는 무방비상태에 놓인다는 것입니다. 근로기준법의 최소한의 강행법규적 기준을 허물어뜨리는 것입니다.

일자리 위기라고 연일 신문에서 보도되고 있으며, 현 정부도 일자리창출을 정책 우선순위에 두고 있다고 합니다. 그러나, 탄력근로제가 확대되면 노동시간 단축을 통한 일자리 창출은 무용지물이 될 것입니다. 작년 정부는 노동시간 단축 법개정 시행시 13만에서 18만 명의 일자리가 늘어날 것으로 내다 봤지만, 탄력근로제 기간이 확대되면 기업은 사람을 뽑지 않을 것이 명백합니다.

민주노총은 노동시간 단축을 무력화하는 차별대기업 민원성 요구이자 적폐요구인 탄력근로 확대 합의를 당장 철회하고, 촛불민중이 제기한 사회대개혁 과제들을 시급히 처

리할 것을 적극적으로 요구해나가겠습니다.

아무쪼록 오늘 정책토론회를 통해서 탄력근로제 확대가 현재 한국사회 지속가능한 발전에 필요한 것인지? 탄력근로제 확대의 사회경제적 영향이 어떠한 것인지? 에 대한 심도있는 토론이 이뤄지고 입법 및 행정 정책에 반영되기를 바랍니다.

다시한번 참석해주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

2019. 3. 7.

전국민주노동조합총연맹 위원장 김명환

현장증언

-김지용 건설산업연맹 건설기업노조 홍보부장-

전국건설기업노동조합

'탄력적 근로시간제'
운용 실태와 전망

조합원들의 52시간 도입 전 노동시간

1일 - 07:00 ~ 18:00 -> 10시간

1주일 - 4주6휴 격주토요일 -> 평균55시간

해외현장 - 주 평균 65시간
(국가별 차이)

조합원들의 52시간 도입 전 노동시간

시간표상 짜여진 노동시간 외에
수시로 야근 발생

돌관 공사, 준공 임박, 해외플랜트 시운전 시
휴식 없이 무제한 노동

설계엔지니어링의 경우 합사 돌입시
무제한 노동

과로사, 산재 사례

S지부 : 해외현장 과로사(산재인정)

D지부 : 해외현장 과로사(공상처리)

S 설계사지부 :
해외현장 과로사(산재인정),
국내 합사 뇌출혈 반신불수 사례,
국내 합사 장시간 노동 스트레스로 인한 자
살

52시간과 유연근무제

거의 모든 300인 이상 건설사에서
2018년 7월 유연근무제를 도입
(52시간제를 **무력화**하겠다는 의도)

그 중 많은 건설사가
절차와 요건을 제대로 지키지 **않음**
(근로자 과반에 선출된 대표와 서면합의 **X**,
구체적 적용 범위, 대상, 시기 **정하지 않음**)

52시간과 유연근무제

2018년 초부터 건설사 인사팀들은
52시간 도입을 **무력화**하기 위해
모 노무법인의 컨설팅을 받음(추정)

주 52시간 근로 모의시행 가이드

장영희인사팀 / 인사총무팀
2018-05-11

[Contents]

- I. 법 개정사항 및 주요 Issue 검토
- II. 근로시간 단축 대응 방안
 1. 대체로 개선
 2. 일부는 합치 개선
 - III. 주 52시간 모의시행안
- IV. 첨부

2018-05-11

■ 연차/근로시간등 산부담금(해당) : 연차 사용 가능 근로자에 한하여 기존 근무형태로 보충 - 52시간제 및 연차제 근무형태로 사용

구분	기존 근무형태(연차제)	52시간제 근무형태(연차제)	비고
연차	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능
유급휴가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능

연차/근로시간등 산부담금(해당) : 연차 사용 가능 근로자에 한하여 기존 근무형태로 보충 - 52시간제 및 연차제 근무형태로 사용

구분	연차 사용 가능 근로자	연차 사용 불가 근로자	연차 사용 가능 근로자	연차 사용 불가 근로자	연차 사용 가능 근로자	연차 사용 불가 근로자	연차 사용 가능 근로자	연차 사용 불가 근로자	연차 사용 가능 근로자	연차 사용 불가 근로자
연차	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가
유급휴가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가
연차보통	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가	연차 사용 가능 근로자에 한하여 보충 가능	연차 사용 불가 근로자에 한하여 보충 불가

탄력근로제를 통한 상시적 장시간 노동

탄력적 근로시간제 악용 사례(하루)

기존 평균 **55시간** 근무를 **49.5시간**으로 축소
<2주 탄력을 적용했을 경우 52시간 이내>
하루 **9시간**으로 맞출 필요가 생김

휴게시간 도입

기존 : 근무 점심1시간 제외 총 10시간

변경 : 점심 30분 연장,
오전 오후 30분씩 휴게도입, 하루 **9시간**

탄력적 근로시간제 악용 사례(1주일)

국내현장 : 하루 **9시간** 2주 단위 탄력 적용
토요일 **휴무일** 조항 삽입

격주 토요일 근무 4주6휴

■ ■ ■ ■ ■ ■
토요일 포함주 54시간

■ ■ ■ ■ ■
토요일 휴게주 45시간

상시적 연장근로, 토요일 휴일수당 **미지급**

탄력적 근로시간제 악용 사례(3개월)

해외현장 : 3개월 탄력 근로제



1주일 최대 64시간씩 거의 **11주 연속** 노동

앞뒤 교차로 활용하면 최대 5개월 이상
64시간 노동 가능
연차 사용의 문제도 발생

경사노위 합의안은 건설 사용자 단체의 안?

전체 사업장 중 탄력근로 도입 비율 약 3.2%
(고용노동부 통계)인데 반해
300인 이상 건설사 도입 비율 거의 **100%**

경사노위 합의안 내용은
건설 사용자 단체의 **주장**과 매우 **유사**

합의해준 한국노총에는 건설사 노조 **X**

탄력근로 6개월 확대에 대한 우려

대다수 건설사에 과반수 노조가 **없음**

큰 규모의 공공공사는 공동 수주
(참여한 타사의 공사 **일정에**
영향을 받을 수밖에 없는 구조)

특수한 경우(돌관공사, 준공 임박) 등이 아닌
상시적 장시간 노동의 기간 확대

날씨, 돌관공사, 준공임박시는 **현행**으로 충분!

탄력근로 6개월 확대에 대한 우려

사용자의 판단에 의해 사용되면
특수한 경우에 제한할 수 있는 장치 **X**

최대 **10개월** 이상
매주 **64시간 상시적 노동**가능!!

주 최대 **52시간 노동법 무력화**

발제 1. 노동시간 단축 및 탄력적
근로시간제 운용실태 분석

-황선웅 부경대학교 경제학 교수-

노동시간 단축 및 탄력적 근로시간제 운용실태 분석

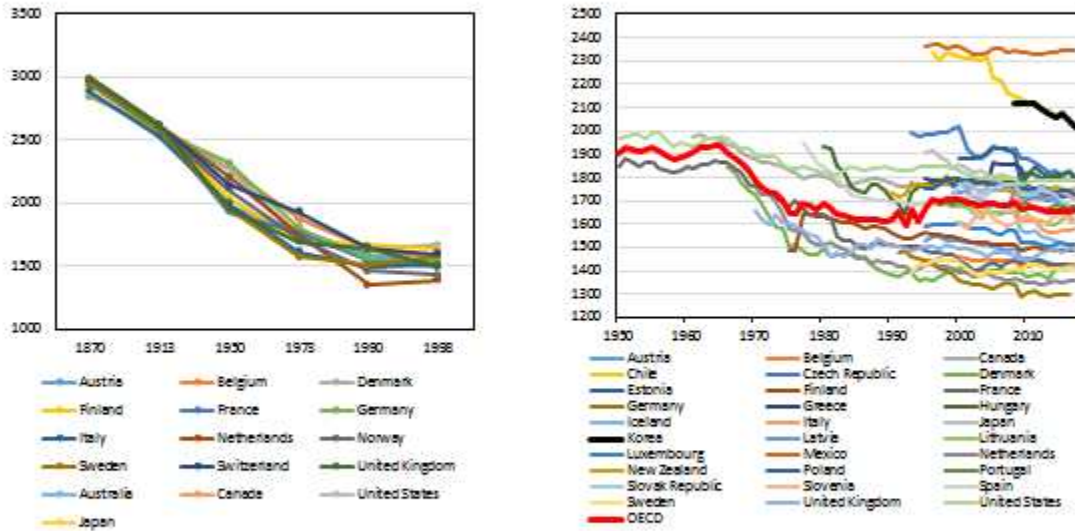
황선웅
(부경대학교)

목차

- '18년 근로기준법 개정이 실노동시간과 임금에 미친 단기적 영향
 - 사업체노동력조사 원자료를 이용한 계량분석
- 민주노총 사업장 노동시간 단축 및 유연근로시간제 운용실태 조사 결과
- 결과 요약, 탄력적 근로시간제 확대 주장에 관한 두 가지 의견

우리나라의 연간노동시간은 주요 선진국의 20세기 중반 수준

취업자 연간노동시간, 주요 선진국, 1870-1998 임금노동자 연간노동시간, OECD 회원국, 1950-2017



- 독일 1,298시간, 프랑스 1,423시간, 영국 1,491시간, 일본 1,724, 미국 1,787시간, 한국 2,052시간 (2016년 기준)

세상을 바꾸는 약속, 책임있는 변화: 제18대 대통령선거 새누리당 정책공약

일자리
늘리기

최고경영자 등반그림으로 높은 실업자가 늘어났다.

근로시간단축 및 일자리 나누기 동반성장 전략 추진

새누리의 진단

- 우리나라는 OECD 국가 중에서 최장시간 노동을 하고 있음.
 - ※ 우리나라 근로자 연평균 근로시간은 2,193시간(2010년 기준)으로 OECD 평균 1,749시간 보다 400시간 이상 장시간 노동
- 장시간 노동체제는 근로자의 삶의 질을 저하시키고, 새로운 일자리 창출에 장애요인이 되고 있음.

새누리의 약속

- 대기업과 공공부문에서 근로시간 단축과 청년층 일자리 창출을 연계하는 일자리 나눔형 근로시간 단축 프로그램 운영
- 근로시간 단축을 위해 근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일 근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종의 축소, 장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등 정책 추진
- 2020년까지 연평균 근로시간을 OECD 평균수준으로 단축하여 일자리 창출과 근로자 삶의 질 개선

나라를 나라답게, 제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약

일자리 창출

3 실노동시간 단축 등 일자리 나누기로 민간부문 일자리 50만개를 창출하겠습니다

- 연장근로를 포함한 법정 노동시간인 1주 상한 주52시간 준수, 노동시간 특례
업종 및 재외업종 축소, 공휴일의 민간적용 및 연차휴가 사용촉진 등 실노동
시간 단축을 통한 일자리 나누기
- 노·사·민·정 대타협을 통해 양질의 일자리를 창출하는 '광주형 일자리
모델'을 전국적으로 확산
 - 광주형 일자리 모델은 노사민정 대타협을 통해 적정임금을 보장하면서
기업 투자도 이끌어낼 수 있다는 가능성을 보여줌
 - 광주형 일자리 모델이 전국적으로 확산되어, 지역 일자리 창출의
새로운 모델이 되도록 정부가 적극 지원
- 중소기업에 대한 지원을 확대해 노동시간 단축에 따른 충격 완화
↳ p.115 참조

노동존중 사회 실현

2 노·사·정이 2010년 약속한, 1800시간대의 노동시간 실현하겠습니다

- 앞가 내 1800시간대 노동시간 실현
 - 임기 중 매년 80시간 이상 단축을 위해 '노동시간 단축 종합 점검
추진단' 구성·기업별 노동시간감사제도 도입하고, 국가차원의 노동시간
단축 계획 수립 의무 부여
 - 연장근로효율을 포함한 법정근로시간 주당시간 상한제 조약이행
(중소영세 기업 및 노동자에 대한 지원 방안 마련)
 - 연장근로 제한법제가 적용되지 않는 근로시간 및 휴게시간 특례업종
(법 제59조) 및 적용제외 산업(제3조) 축소와 1주 60시간 상한제 도입
추진
 - 장시간 노동 사업장에 대한 특별근로감독 실시 위한 기업에 대한 규제
강화
- '자녀와 주말이 있는 삶을 위한 '킬워킹법' 도입
 - 노동시간 길은 출퇴근시간(특)의무제(일명 '킬워킹법), 초과수당 제대로
안 주는 무급임금제도 규제
 - 퇴근 후 '카톡' 업무지시 근절 대책 마련

장시간 노동, 지금 우리는...



연간근로시간이 OECD국가 중 2위인 한국

우리나라 근로자의 연간근로시간은 2,052시간으로 장시간 노동에 노출
되어 있습니다. 장시간 노동은 최하위권 국민행복지수, 낮은 생산성, 산업
재해, 높은 자살률을 초래합니다.

OECD 주요국 연간근로시간(2016년 기준)



* OECD, Stats.OECD.org(평균근로자 기준)

현재는 1주 최대 68시간까지 근로 가능

휴일근로가 연장근로에 포함되지 않아 1주 최대 68시간까지 근로를 시킬 수
있습니다.

무제한 연장근로를 할 수 있는 특례업종 26개

26개에 이르는 근로 및 휴게시간의 특례업종은 장시간 노동의 주요원인이
되고 있습니다.

휴일근로 가산수당 할증률에 대한 불확실성 지속

하급심 법원들이 휴일근로 가산수당 할증률에 대해 다른 판단을 하고 있어
논란이 계속되어 왔습니다.

국민의 휴식권 보장에 대한 차별 존재

소규모 사업장 등 일부 사업장은 공무원, 공공기관 등에 적용되는 '관공서의
공휴일에 관한 규정'을 동일하게 적용하지 않고 있어 국민의 휴식권 보장
에서도 차별이 존재합니다.

이렇게 개선되어야 합니다

- OECD 최상 수준인 근로시간을 단축하고, 사실상 무제한 연장근로가
가능한 특례업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선해야 합니다.
- 휴일근로 가산수당 할증률을 입법적으로 명확히 하여 사회적 논란을
해소하고, 일반 근로자에게도 공무원과 동일한 휴식권을 보장해야 합니다.

2018년 7월 1일, 개정된 근로기준법이 시행됩니다

연장·휴일근로를 포함, 1주 최대 근로시간을
52시간으로 단축합니다.

- + 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
- 특례업종에서 제외된 21개 업종 : '19.7.1.
- + 50 ~ 300인 미만 : '20.1.1.
- + 5 ~ 50인 미만 : '21.7.1.

30인 미만 사업장은 특별연장근로를 한시적으로
인정합니다.('21.7.1. ~ '22.12.31.)

- + 노사 서면 합의 시 1주 8시간 범위 내

특례업종을 5개로 축소('18.7.1. ~)하고, 특례도입 사업장은
11시간 연속휴식시간을 보장합니다.('18.9.1.~)



휴일근로 가산수당 할증률을 명시합니다.('18.3.20.~)

관공서의 공휴일을 민간 사업장에서도 유급휴일로
의무 적용합니다.

- + 300인 이상 : '20.1.1.
- + 30 ~ 300인 미만 : '21.1.1.
- + 5 ~ 30인 미만 : '22.1.1.

18세 미만 연소근로자의 1주 최대 근로시간을
40시간으로 단축합니다.('18.7.1. ~)

5개 특례업종, 공휴일 민간적용, 탄력적 근로시간제는 실태
조사를 한 후 개선 및 지원방안을 마련할 예정입니다.

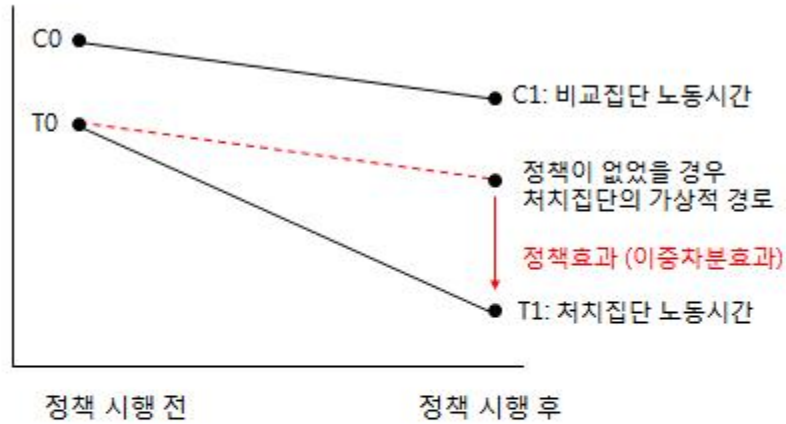


2004년 법정노동시간 단축 효과: 선행연구 정리

	법정 근로시간	모형	실노동시간	임금	고용
김유선(2008)	10% 단축	VEC	8.0% 감소 (초과근로는 불변)	시급 10.6% 증가 월급 불변	단기 미미 장기 10.5% 증가
김형락, 이정민 (2012)	4시간 단축	DDD	43분 감소	시급 6.6% 증가	신규고용 2.3%p 감소
유경준-이진 (2014)	상동	FE, RE	1.6~4.2시간 감소		10~29인, 300인 이상 증가 30~299인 불변 5인 미만 감소
지민웅(2015)	상동	DD	감소 (연도별로 상이)	초과근로수당 지급 위반율 증가	신규채용 불변
안지영(2015)	상동	FE			대기업 불변 중소기업 증가
박우람-박운수 (2015)	상동			노동생산성 불변	4~5% 증가 파견고용 8~12% 증가
노용진 (2014)	상동	FE	4시간 감소 (초과근로는 불변)	노동생산성 증가	12% 증가

- 실노동시간 감소, 임금 증가 결과 우세. 고용효과는 연구자 간 의견 대립

본 연구의 추정 전략: 이중차분법 (Difference-in-Differences)



	처치집단	비교집단	차이
	법 적용 대상	법 적용 제외	
정책추진 전 노동시간	T0	C0	T0-C0
정책추진 후 노동시간	T1	C1	T1-C1
차이	T1-T0	C1-C0	(T1-T0)-(C1-C0)

규모	업종		
	특례 무관	특례 제외	특례 유지
300인 이상	처치집단 1 특례 무관 300인 이상 사업체 1주 최대노동시간 52시간 제한 '18.7월~ (처벌 유예)	처치집단 2 특례 제외 산업 5인 이상 사업체 1주 최대노동시간 68시간 제한 '18.7월~	처치집단 3 특례 유지 산업 5인 이상 사업체 11시간 연속 휴식시간 보장 '18.9월~
5~299인	비교집단 특례 무관 5~299인 사업체 정책 시행에 따른 변화 없음		

구분	산업	규모	1주 최대 연장근로시간	1주 최대 총노동시간
처치집단1	특례무관 → 특례무관	300인 이상	28시간 → 12시간	68시간 → 52시간
처치집단2	특례업종 → 특례제외	5인 이상	무제한 → 28시간	무제한 → 68시간
처치집단3	특례업종 → 특례유지	5인 이상	11시간 연속휴식 도입 ('19.9.1시행)	
비교집단	특례무관 → 특례무관	5~299인	변화 없음	변화 없음

회귀모형: 산업 및 규모별 시간추세를 통제한 이중차분모형

$$\ln(Y_{ist}) = (\beta_1 T_{1,ist} + \beta_2 T_{2,ist} + \beta_3 T_{3,ist}) I(t \geq 2018.07) \\ + \mu_i + \mu_s + \mu_t + \mu_{is} + \delta_{ist} + \epsilon_{ist}$$

- 하첨자 i 는 산업, s 는 사업체규모, t 는 시간(연월)을 나타냄
- Y_{ist} : 노동시간 또는 임금 (전체, 상용, 임시일용노동자)
- $T_{1,ist}$ (처치집단 1): 특례무관 산업 300인 이상 사업체이면 1, 아니면 0
- $T_{2,ist}$ (처치집단 2): 특례제외 산업이면 1, 아니면 0
- $T_{3,ist}$ (처치집단 3): 특례유지 산업이면 1, 아니면 0
- $I(t \geq 2018.07)$: 2018년 7월 이후 기간이면 1, 아니면 0
- $\mu_i, \mu_s, \mu_t, \mu_{is}$: 산업, 사업체규모, 시간, (산업, 사업체규모) 고정효과
- δ_{ist} : 산업 및 사업체규모 특수 시간추세

자료

- 사업체노동력조사 원자료 (근로실태 부문)
- 2015년 1월 ~ 2018년 12월
- 농림어업, 광업은 표본에서 제외
- 중분류 산업 수준에서 특례 구분이 불가능한 경우 표본에서 제외
 - 참고 및 운송 관련 서비스업(52), 전문서비스업(71), 사업시설 관리 및 조경 서비스업(74), 기타 개인서비스업(96)
- 사업체 규모 구분: 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상
 - 1~4인은 표본에서 제외
- 집계 자료 구축시 조사 가중치 적용
- 회귀분석 시 집단별 고용규모 가중치 적용
- 월급여 총액과 시간당 급여는 소비자물가지수를 이용한 실질 임금 이용

추정결과: 노동시간

	전체	상용	상용소정	상용초과	임시일용
특례무관 대기업 × '18.7월 이후	-0.007 (0.005)	-0.008 (0.005)	0.000 (0.005)	-0.130*** (0.030)	0.049** (0.024)
특례제외 산업 × '18.7월 이후	0.007* (0.004)	0.003 (0.003)	0.000 (0.002)	0.004 (0.026)	0.070*** (0.025)
특례유지 산업 × '18.7월 이후	0.006 (0.005)	0.004 (0.005)	0.002 (0.005)	-0.055** (0.027)	0.154*** (0.031)
관측치	13,619	13,619	13,619	13,421	12,667
Adj.R2	0.927	0.936	0.942	0.950	0.709

- 노동시간 단축 효과는 대부분 통계적으로 유의하지 않음
- 특례무관 산업 300인 이상 사업체(Δ13%) 및 특례유지 산업(Δ5.5%)의 상용초과 노동시간만 통계적으로 유의하게 감소
- 임시일용직 총노동시간은 세 처치집단 모두에서 통계적으로 유의하게 증가

추정결과: 실질 월급여 총액

	전체	상용	상용정액	상용초과	임시일용
특례무관 대기업 × '18.7월 이후	-0.034** (0.015)	-0.036** (0.015)	-0.012*** (0.004)	-0.087*** (0.022)	0.031 (0.027)
특례제외 산업 × '18.7월 이후	-0.004 (0.007)	-0.011* (0.006)	-0.013*** (0.004)	-0.003 (0.022)	0.060** (0.024)
특례유지 산업 × '18.7월 이후	-0.004 (0.009)	-0.007 (0.009)	-0.008** (0.003)	-0.057*** (0.021)	0.109*** (0.034)
관측치	13,619	13,619	13,619	13,424	12,667
Adj.R2	0.955	0.956	0.986	0.954	0.771

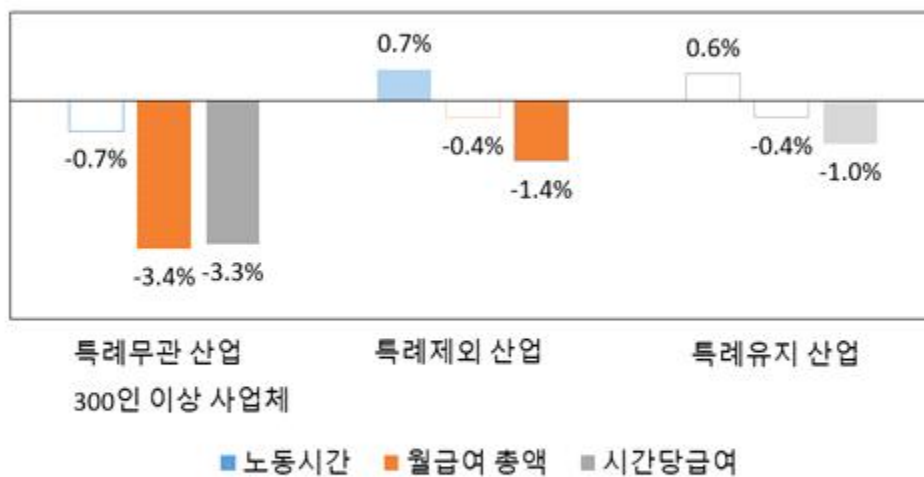
- 실질 월급여 총액은 상당 경우 통계적으로 유의하게 감소
- 상용초과급여: 특례무관 산업 300인 이상 사업체와 특례유지 산업에서 감소
- 상용정액급여: 세 집단 모두에서 감소
- 임시일용직 월급여 총액: 특례제외 및 유지 산업 모두에서 증가
- 전체총급여: 특례무관 산업 300인 이상 사업체에서만 감소

추정결과: 실질 시간당 급여

	전체	상용	상용정액	상용초과	임시일용
특례무관 대기업 × '18.7월 이후	-0.033** (0.016)	-0.034** (0.016)	-0.017** (0.006)	-0.041*** (0.020)	-0.019 (0.020)
특례제외 산업 × '18.7월 이후	-0.014** (0.007)	-0.016** (0.007)	-0.014*** (0.005)	-0.069*** (0.022)	-0.018 (0.016)
특례유지 산업 × '18.7월 이후	-0.010* (0.011)	-0.011* (0.011)	-0.012** (0.006)	0.233*** (0.064)	-0.072** (0.029)
관측치	13,619	13,619	13,619	13,406	12,667
Adj.R2	0.956	0.956	0.979	0.751	0.773

- 시간당 급여는 대부분 통계적으로 유의하게 감소
- 노동시간 감소가 유의하지 않음에도 실질 월급여 총액이 감소한 이유는 실질 시간당 급여 감소 때문
- 시간당 급여는 상용직뿐 아니라 임시일용직도 감소

'18년 근기법 개정이 전체 임금노동자에 미친 단기적 효과: 노동시간 단축 효과 < 임금 감소 효과



- 투명한 막대는 10% 수준에서 통계적으로 유의하지 않음
- 색깔이 열린 막대는 10% 수준에서 유의하고 짙은 막대는 5% 수준에서 유의

강건성 검증: 추정전략을 변경해도 결과 동일

- 회귀분석시 가중치 미적용
- 클러스터 표준오차 이용
- 산업 및 사업체규모 특수 시간추세 제외
- '17년 하반기와 '18년 하반기 단순 이중차분 분석
- 1~4인 사업체, 농림어업, 광업 포함
- 비교집단에 100~299인 사업체만 포함
- 특례유지 산업을 비교집단에 포함하거나 표본에서 제외
- 특례유지 산업에 대해 '18년 9월 이후 기간 더미변수 적용

본 연구의 한계와 추가적 연구 과제

- 이 글의 결과는 단기적 효과로 장기적 효과는 다를 수 있음
- 가구조사자료 등 다른 자료를 이용한 확인 필요
 - 단, 사업체노동력조사는 OECD에 보고되는 우리나라 노동시간 통계 기준
- 다양한 추가적 주제들에 대한 분석 필요
 - 고용에 미친 영향
 - 법정근로시간 단축과 연장근로시간 단축의 효과 차이: 이론적 메커니즘과 실증적 근거
 - 노동시간 감소 없이 임금이 하락한 원인
 - 휴일근로 할증률, 최저임금, 경기변동의 이질적 영향?
 - 종사상지위에 따른 이질적 영향

민주노총 사업장 노동시간 단축 및 유연근로시간제 운용실태 조사 결과

- '18년 1~2월 동안 민주노총 소속 128개 사업장 설문조사 실시
 - 제조업 57.3%, 보건 19.4%, 정보통신서비스 9.7%, 건설 3.2%
 - 기타 (전기가스, 언론, 도소매, 유통, 호텔, 금융, 전문과학기술, 사업지원, 교육, 공공, 예술/여가 등)
 - 300인 이상 사업장 비율 56.5%

노동시간 단축 사업장 비율 저조

- 응답 사업장의 절반 이상이 300인 이상임에도 불구하고 근기법 개정 후 노동시간 단축이 이뤄진 사업장 비율은 28.9%에 불과
- 평균 단축률은 16.6%
- 단축방식은 휴일근로 축소(30.2%)보다 소정근로일의 연장근로시간을 축소(66.0%)했다는 비율이 압도적으로 높음

<근기법 개정에 따른 실노동시간 단축 노동자 존재 여부, 단축률, 단축방식>

노동시간 단축 노동자 존재 여부		단축률 평균	단축 방식			
있음	없음		소정근로일 연장시간 축소	휴일근로일 축소	휴일근로일 축소 없이 휴일근로시간 축소	기타
28.9%	71.1%	16.6%	66.0%	20.8%	9.4%	3.8%

유연근무제, 근태관리 강화 > 정규직 채용 확대

<노동시간 단축 근기법 개정에 대응해 지난 1년 간 실제로 취해진 조치들>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
유연근무제 도입·확대	근태관리 강화 (출퇴근, 외근/외출, 반차, 야근 등)	정규직 채용 확대 (무기계약 포함)	교대제 개편, 시간대별 투입인원 조정	자동화, 기계화 확대	외주 (아웃소싱) 확대	집중근무제 강화 (웹서핑/흡연/회의/화장실 이용 규제 등)	직업공정 및 업무추진 체계 비효율성 개선 노력
14.3%	12.8%	12.8%	9.2%	6.6%	5.6%	5.1%	5.1%

(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
기간제 채용 확대	조직문화 개선 (일·생활 균형/건강/여가/자기개발 지원 등)	서류상 휴게/대기/식사시간 확대, 휴게시간 분할·재배치	단기(일일) 근로, 시간제 채용 확대	일터혁신 강화 (재량권, 팀제, 직무순환, 정보공유, 다기능화 등)	근무시간 외 업무 증가	직무 관련 교육·훈련 강화	법인분할, 본사-자회사 직원 재배치
4.1%	4.1%	3.1%	3.1%	2.0%	1.5%	1.5%	0.5%

여전히 심각한 장시간 노동

- 장시간 노동은 '17년보다는 다소 개선되었지만 여전히 매우 심각한 수준
- 업무량 집중기간 1주 최대 실노동시간은 평균 54.4시간
- 52시간 초과 근무 비율은 50.0%, 68시간 초과 근무 비율은 15.1%
- 11시간 연속휴식을 보장받지 못한다는 응답 비율은 36.7%

<작업 또는 업무량 집중기간 중 1주 최대노동시간>

	평균 (시간)	응답분포 (%)			
		52시간 이하	53~60 시간	61~68 시간	68시간 초과
2017년 7~12월	58.1시간	29.3%	25.3%	28.3%	17.2%
2018년 7~12월	54.4시간	50.0%	22.1%	12.8%	15.1%

<퇴근 후 다음 날 출근 전까지 11시간 연속휴식 보장 여부>

	11시간 연속휴게시간 보장 여부	
	보장	미보장
2017년 12월	57.0%	43.0%
2018년 12월	63.3%	36.7%

탄력근로제 도입 비율 18.0%, 절반 이상은 '18년에 도입

<유연근로시간제 도입 현황>

	탄력적 근로시간제			선택적 근로시간제	재량근로 시간제	간주근로 시간제	보상 휴가제
	합계	2주 이내	3개월 이내				
합계	18.0%	8.6%	9.4%	14.1%	1.6%	3.1%	14.8%
'18년 도입	9.4%	3.1%	6.3%	7.8%	0.8%	2.3%	5.5%

- 본 조사와 유사하게 고용노동부/한국노동연구원 실태조사('18.12)에서도 300인 이상 기업의 탄력근로제 도입 비율은 23.8% (조사대상 기업 전체는 3.2%)
- 업종별로도 제조(34.8%), 건설(25.0%), 영상/정보서비스(50.0%), 전문과학기술 서비스(66.7%) 등에서 높게 나타남
- 도입 시점 역시 본 조사와 유사하게 '18년에 도입한 기업이 32.4%

법적 도입요건 미준수

- 탄력근로제 도입요건
 - 2주 이내 탄력근로제 도입요건(근로자과반수 동의 또는 의견 청취에 의한 취업규칙 변경) 미준수율은 63.6%
 - 3개월 이내 탄력근로제 도입요건(근로자대표 서면합의) 미준수율은 8.3%

<탄력적 근로시간제 도입방식>

	단체협약	단체협약 이외 근로자대표 서면합의	근로자 과반수 동의에 의한 취업규칙 변경	근로자 과반수 의견 청취를 거친 취업규칙 변경	근로자 과반수에 미달하는 특정 부서(직무) 또는 개별 근로자 동의 및 의견 청취	사용자 일방적 추진
2주이내	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	45.5%	18.2%
3주이내	50.0%	41.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%

세부사항 서면 명시 위반 및 서면 명시 내용 미준수

- 특히, 근로일과 근로시간을 서면으로 명시하지 않거나 서면 명시 내용과 다르게 운용하는 경우가 많음
 - 근로일: 서면 명시 없음 31.6%, 서명 명시 내용 준수정도 3.5 (중간 이하)
 - 근로시간: 서명 명시 없음 22.2%, 서명 명시 내용 준수정도 3.36 (중간 이하)

<탄력적 근로시간제 세부사항 서면 명시 여부 및 실제 준수정도>

	취업규칙 명시	서면합의 명시	명시안함	서면 명시 내용 실제 준수정도 (1 매우 잘 지켜짐, ..., 3 중간, ... 5 전혀 지켜지지 않음)
대상근로자범위	33.3%	37.5%	29.2%	2.75
단위기간	28.6%	50.0%	21.4%	3.07
근로일	26.3%	42.1%	31.6%	3.50
근로시간	22.2%	55.6%	22.2%	3.36
유효기간	16.7%	38.9%	44.4%	2.93

아무런 임금보전 조치가 없는 경우가 대부분

- 특히, 취업규칙만으로 도입 가능한 2주 이내 탄력근로제는 아무런 임금보전조치가 없는 경우가 78.6%
- 근로자대표 서면합의가 필요한 3개월 이내 탄력근로제 역시 임금보전조치가 없는 경우가 55.6%

<탄력적 근로시간제 도입에 따른 임금보전조치>

	아무런 조치 없었음	기본급, 고정수당, 상여금 등 인상
2주 이내	78.6%	21.4%
3개월 이내	55.6%	44.4%

부정적 영향: 건강>임금>노동강도>휴가/휴일 사용>산재위험>...

<탄력근로제 도입으로 실제 발생했거나 발생할 것으로 예상되는 가장 심각한 문제>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
장시간, 불규칙 노동에 의한 건강 악화	임금 감소	노동강도 강화	근무시간 확대기간 휴가/휴일/휴게시간 편법운용, 사용곤란	근무시간 단축기간 휴가/휴일/휴게시간 편법운용, 사용곤란	근무시간 확대기간 안전사고, 산재위험 증가	근무시간 불규칙성으로 인한 여가, 사회활동 곤란
15.8%	12.6%	11.3%	9.9%	7.7%	7.2%	6.3%

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
근무시간 단축기간 중 단축근무 부담 (동료/상사 눈치 등)	조합원 간 근무시간 불일치로 인한 노동조합 활동 곤란	임금격차 확대	비정규직 확대	생산성 저하	근무시간 단축기간 중 프로젝트/고용/도급계약 종료, 업체 변경 위험	기타
5.9%	5.9%	5.4%	5.4%	3.2%	1.8%	1.8%



- 건강악화, 휴식부족, 과로사 위험
- 집중력 저하, 산재위험
- 휴가/휴일/휴게시간 편법운용/사용곤란
- 여가/사회활동 곤란

- 임금 감소 (녹색 선, 시급 1만원 가정시: 86만원(40+28+12*1.5) → 80만원(52+28))
- 연장근로시간과 휴무 시간의 부등가 교환 (보상휴가제의 경우 1.5배 가산 휴가 부여)
- 노조활동 곤란

교대제, 아웃소싱 등과 결합해 상시적 장시간 노동 투입 가능

Q: 아래의 형태들 중 실제 운용 중이거나 도입 가능성이 높은 형태는?

- 아래의 형태들은 고용노동부 <유연근로시간제 가이드(2018.6)>에서 제시되었음
- 탄력근로제 도입으로 1주 최대 노동시간을 64시간까지 확대할 수 있는 300인 이상 사업장 가정
- 5~299인 사업장은 주당 최대 80시간(=52+12+16)의 근로 가능

① 교대제 결합 (2주 단위 가정) --- 47.6%

	1주 (소정 48, 연장 12, 휴일 8)							2주 (소정 32, 연장 11, 휴일 8)						
	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일
소정근로	16		16		16			16		16				
연장근로	1		1		1		9	1		1			9	
휴일근로							8							8
합계(1일)	17		17		17		17	17		17			17	

※ 격일제 교대근무를 통해 24시간 조업. 계절적 변동 없이 2주 단위로 동일한 형태 반복.

② 주기적 업무량 변동 (3개월 단위 가정) --- 19.0%

	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
소정근로	36	36	48	46	44	30	48	42	30	52	38	30
연장근로	7	8	11	12	12	12	12	12	12	12	9	10
합계(1주)	43	44	59	58	56	42	60	54	42	64	47	40

※ 3개월 평균 주당 소정노동시간을 40시간으로 유지하면서 4~6월, 8~9월, 11월에 노동시간 확대

③ 단기 집중근무, 단축근무, 보상휴가 결합 (10주 단위 가정) --- 19.0%

	1~3주	4~6주	7~8주	9주	10주
소정근로	38	52	46	38	0
연장근로	8	12	8	8	0
합계(1주)	46	64	54	46	0

※ 마지막 10주에 총 40시간(8시간*5일)의 보상휴가를 부여해 10주 평균 주당 소정노동시간을 40시간으로 유지. 주당 총노동시간 64시간 근무주는 3주만 유지.

④ 장기 집중근무 기간 최대 연장 (3개월 단위 가정) --- 14.3%

	첫 번째 3개월		두 번째 3개월	
	3주	10주	3주	10주
소정근로	0	52	0	52
연장근로	0	12	0	12
합계(1주)	0	64	0	64

※ 처음 3주에 총 120시간(주당 40시간)의 보상휴가를 부여해 13주 평균 주당 소정노동시간을 40시간으로 유지. 주당 총노동시간 64시간 근무주는 10주까지 확대.

두 개의 단위기간에 걸친 장시간 노동시간 연장

Q. 아래와 같은 연결이 실제 운용 중이거나 도입 가능성이 높은지?

① 예 — 24.5% ② 아니오 - 75.5%

	첫 번째 3개월		두 번째 3개월	
	3주	10주	10주	3주
소정근로	0	52	52	0
연장근로	0	12	12	0
합계	0	64	64	0

	첫 번째 3개월												두 번째 3개월											
	5월				6월				7월				8월				9월				10월			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
소정근로	28								52								28							
연장근로	12								12								12							
합계	40								64								40							

분석결과 요약: 노동시간 단축 실태

- 노동시간 단축: 세상을 바꾸는 약속, 책임있는 변화, 나라를 나라답게
- 계량분석 결과
 - 아직까지 '18년 근기법 개정의 실노동시간 단축효과는 발견되지 않음
 - 반면, 임금은 통계적으로 유의하게 감소
- 민주노총 사업장 실태조사 결과
 - 노동시간 단축 사업장 비율 저조
 - 채용 확대, 업무효율성 제고, 조직문화 개선, 일터혁신, 직무교육 강화보다 유연근무제 도입, 근태관리 강화, 자동화, 외주, 집중근무제 등의 대응 확산
 - 1주 52시간, 68시간 초과 노동 및 11시간 연속휴식 미보장 등 장시간 노동 문제도 여전히 심각

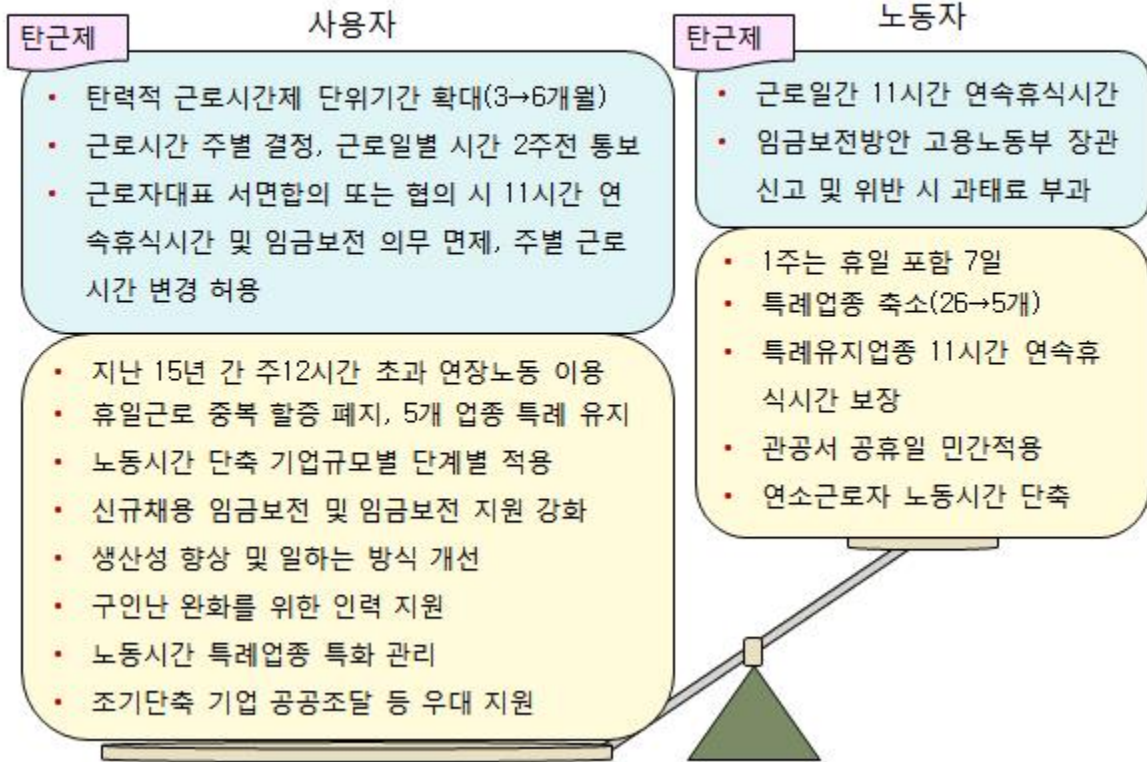
분석결과 요약: 탄력적 근로시간제 운용실태

- '18년 들어 제조업, 건설업, 정보서비스업 등의 대기업을 중심으로 탄력적 근로시간제 도입이 크게 늘고 있음
- 법적 도입요건을 준수하지 않고 도입되는 경우가 많고 서면합의 내용이 실제 운용과정에서 지켜지지 않는 경우도 많음
- 현행 근기법도 사용자가 임금보전방안을 강구해야 한다고 규정하고 있지만 현장에서는 유명무실한 경우가 다수
- 건강 악화, 임금 감소, 산재 증가를 초래하고 휴가/휴일/휴게시간 사용 곤란 및 불규칙한 근무일정으로 인해 일/생활 균형을 저해할 수 있음
- 교대제, 원하청거래/아웃소싱과 다양한 형태로 결합되어 상시적 장시간 노동체제와 노동시간 이중구조를 심화시킬 위험 높음
- 이상의 문제는 무노조 사업장 여성-청년-비정규직 노동자에게 더욱 심각할 것으로 예상

탄력근로제 확대안에 대한 의견: 시기상조

- OECD 최장 노동시간, 지난 수십 년 간 지속된 장시간 노동체제 극복이 우선
 - 우리나라보다 단위기간이 긴 사례로 소개되고 있는 독일, 프랑스, 영국, 일본, 미국 등은 연간 노동시간이 1300~1700시간
- OECD 최저 수준 노조 조직률과 단체협약 적용률, 근로자대표 제도 미비
 - 노조 가입률이 전체 노동자는 10%, 비정규직은 2%에 불과하고, 근로자대표 제도도 미비한 현 상황에서, 근로자대표 서면합의 요건, 근로자대표와의 협의를 통한 예외 허용 규정 등은 실효성을 갖기 어려움
- 사회적 대화/ 의견수렴 부족, 파급효과 추정 곤란
 - 이번 근기법 개정에 따라 실노동시간이 얼마나 단축될 지, 현행 탄력적 근로시간제가 얼마나 확산되고 그로 인해 어떠한 문제들이 새로 나타날지 등도 매우 불분명한 상황에서 제도 확대를 추진하는 것은 바람직하지 않음
- 당초 근기법 개정안 부칙대로 2022년까지 노동시간 단축 현장 정착 상황과 애로사항 등을 면밀히 검토한 후 보완책을 신중히 마련할 것을 제안

탄력근로제 확대안에 대한 의견: 부등가 교환



발제 2. 탄력근로제의 건강 영향과 노동자 건강권 보장 방안

-류현철 한국노동안전보건연구소장-
(직업환경의학 전문의)

탄력근로제의 건강 영향과 노동자 건강권 보장 방안

2019.3.7

한국노동안전보건연구소

류현철

차례

- 노동시간의 불규칙성과 탄력근로제
- 압축 근무와 노동자 건강
- 하루 노동시간 연장의 건강 영향 : 4,5차 근로환경조사 분석
- 탄력근로제 확대와 과로사 : 산재 승인 사례 분석
- 노동자 건강권 보장 방안

노동시간의 불규칙성과 탄력근로제

- 비표준적인 노동시간
 - 월~금요일, 하루 8시간, 주로 오전 8시~저녁 6시 사이의 노동을 제외한 노동시간
 - 야간노동과 교대노동
 - 주말 노동
 - 연장근무와 초과 노동
- 탄력근로제
 - 야간노동, 주말노동, 연장근무를 모두 증가시킬 수 있음
 - 노동시간의 불규칙성 증가

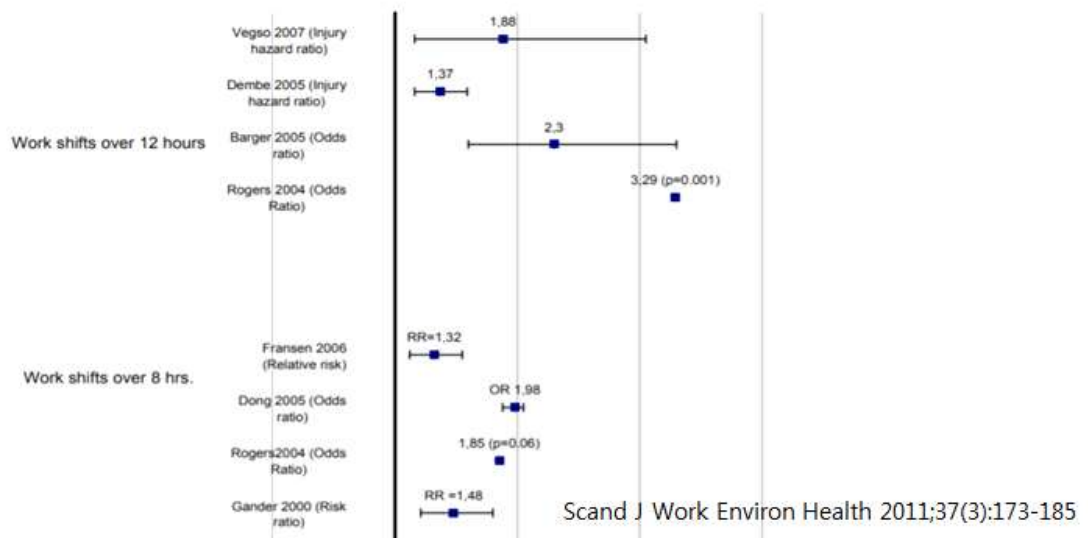
6개월 탄력근로제의 취지?



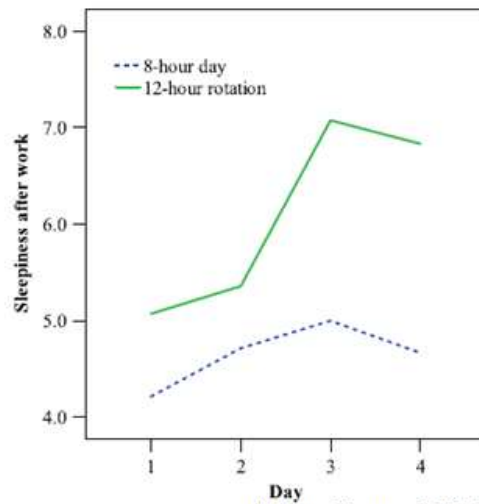
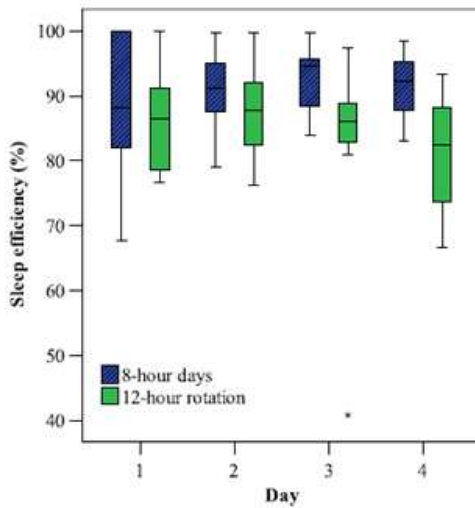
압축 근무와 노동자 건강

- 주당 노동시간 증가 뿐 아니라 하루 노동시간 증가는 노동자 건강에 악영향을 미침
 - 피로 증가와 집중력 저하
 - 휴식 시간의 감소
 - 수면 습관 교란
 - 가족 및 사회생활 교란

교대근무 및 장시간 노동과 사고



8, 12시간 근무와 수면 문제



J Nurs Manag. 2018;26:26-32.

13시간 20분*3일 대 10시간*4일

- 피닉스 경찰 소속의 2개 관할 경찰서를 대상으로 9개월에 걸쳐 반복측정.
- 한 경찰서는 1주일에 13시간 20분 근무를 3번 연달아 하는 근무를, 다른 경찰서는 1주일에 10시간씩 4일 근무하는 교대를 운영.
- 타액 내 코티졸(스트레스 호르몬) 측정, 수면 설문, 주의력 검사 실시
- 13시간 20분 근무한 경찰들은 통계적으로 유의하게 수면 시간이 줄고, 수면의 질이 떨어졌으며, 집중력과 인지 프로세스, 삶의 질이 모두 악화됨.
- 피로, 주간 졸음, 실수가 증가했고, 정신운동 검사에서 반응 속도도 늦어짐.
- 참여 경찰관들은 모두 10시간 근무를 선호함.
- 13시간 20분 근무는 경찰들에게 이점이 없는 것으로 보임

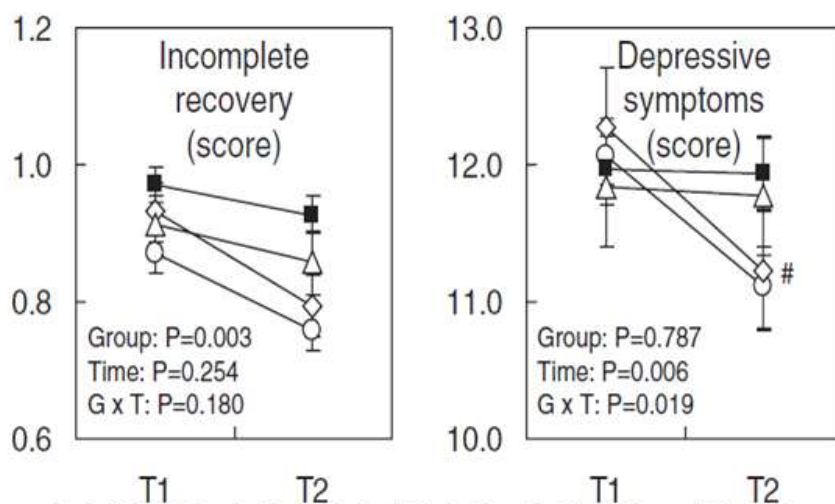
Police Quarterly Vol 18, Issue 3, pp. 293 – 337

6시간 vs 24시간 근무 후 반응 속도

- 모두 주당 74시간 근무하고 있는 32명의 소아과 전공의, 6시간 근무 및 24시간 근무가 혼합된 형태로 근무.
- 6시간 근무 후에 비해 24시간 근무 후 언어 회상 및 논리 기억력이 통계적으로 유의하게 나빠짐.
- 집중력 검사, 반응 속도, 주의력, 눈-손협응(hand eye coordination) 모두 통계적으로 유의하게 악화됨.
- 분노 점수 증가.
- 본인의 수행력에 대해 스스로 매긴 점수는 6시간 근무 뒤와 24시간 근무 뒤가 큰 차이가 없음. 즉, 긴 시간의 연속 근무는 전공의의 인지와 행동 능력을 저하시키지만, 본인들은 이를 인지하지 못 해, 실수나 오판의 위험이 더욱 높음

JPMA 60:644; 2010

노동시간통제력 변화와 피로회복, 우울증상



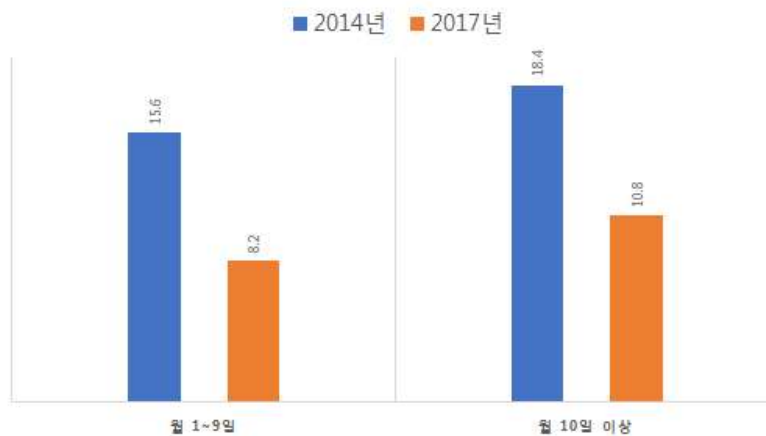
노동시간통제력 ○높음-높음 ◇낮음-높음 △높음-낮음 ■낮음-낮음

JOEM 2012; 54(9):1078-85

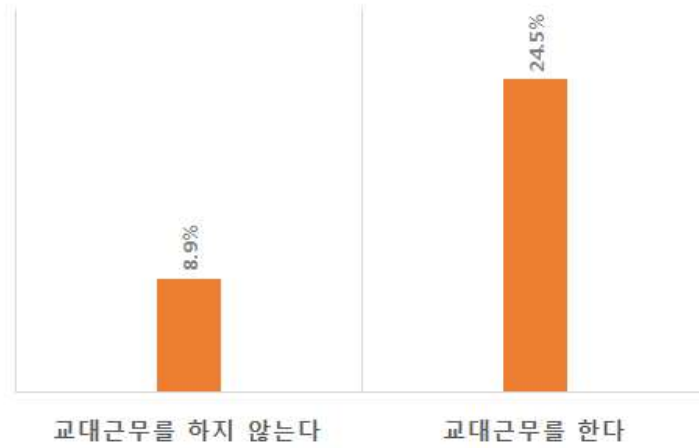
하루 노동시간 연장의 건강 영향

4,5차 근로환경조사 분석

• 한달 평균 하루 10시간 이상 일한 날



• 하루 10시간 이상 일한 날이 10일 이상인 비율 (2017)



• 10시간 이상 근무하는 날이 월 10회 이상인 경우(주 2회 초과, 2017)

- 나이, 성별, 학력, 소득수준, 직종, 종사상지위, 교대근무여부, 주당 노동시간 모두 보정



- 10시간 이상 근무하는 날이 월 10회 이상인 경우(주 2회 초과, 2017)
 - 나이, 성별, 학력, 소득수준, 직종, 종사상지위, 교대근무여부, 주당 노동시간 모두 보정



4차 근로환경조사



탄력근로제 확대와 과로사

과로사 산재 승인 사례

- 탄력근로제는 현행 뇌심혈관질환 업무상 재해 인정 기준 중
- 만성과로 기준 뿐 아니라 단기간 업무 부담 증가 부담 역시 높이게 됨.
 - 고용노동부 고시
 - 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.

- 2015, 2016년 근로복지공단 뇌심혈관질환 패소 사례 분석(법원에서 업무상재해로 인정된 사례)
- 2015년 38건, 2016년 31건 중
- 단기간의 업무부담 증가에 따른 업무상 재해 승인된 사건이 15건

3	서울행정 법원 2014 구단50173	남 성	만49 세	의료법인 (병원)	뇌경색, 뇌내출혈	평소09:00~18:00 발병 전일 야간당직 후 직원식당 긴급보수 작업과 회의 참석(연속 34시간근무) 후 회식으로 이어짐	
6	서울행정 법원 2014 구합13201	서울고 법 2015 누40745	남	미상	건설	뇌실질내 출혈	불규칙, 발병전 1주일 61시간, 4주간 주 35시간
14	대구지방 법원 2014 구단1265	대구고 등법원 2015누 5420	남	만 56	제조업	뇌경색	08:00~20:00 - 발병전 84주 중 70% 이상 55시간/주, 40%는 60시간/주 이상 근무 - 발병 5일 전 9일 동안 휴일 없이 89시간 근무.
23	대전지방 법원 2014 구단873	대전고 등법원 2015누 10245	남	54		뇌내출혈	8시간*7일 주 56시간씩 2주 근무
심2	서울행정 법원 2013 구합12904		남	40	자동차 부품회사	상세불명 심장정지	사망 전 1주간 60시간, 4주 평균 58시간 43분, 12주간 55시간 33분 일함.(컴퓨터 로그온/오프 시각 기준)
심 6	서울행정 법원 2015 구합63395		남	만49 세	신한은행		통상 08:00전에 출근하여 18:00경부터 19:30경 사이에 퇴근하였으나, 퇴근 후나 주 말에 고객관리를 위한 식사, 술자리, 골프 모임. 발병 1주전 1주간 업무시간 59시간 48분, 4주간 주평균 49시간, 12주간 주평균 48시간.
심7	서울행정 법원 2015 구합78502		남	만44 세	자량 무 선인터넷 시스템, 자량계기 판 판매		사망전 12주 주평균 36시간 12분, 사망 전 4주간 주평균 43시간, 사망전 1주 62시 간, 사망전일 14시간 34분, 사망 2일전 9시간 15분, 사망 3일전 11시간 17분, 사망 4일전 11시간 19분, 사망5일전 15시간 56분

4	서울행법 2012구합 13016 누20457	서울고 법 2013 누20457	남	52	건설	뇌경색	77시간/주, 10일간 연속 근무
8	서울행법 2012구단 27629	서울고 법 2014 누4629	2015두 1830	남	55	서울도시 철도공사	뇌경색 입환작업 건수가 증가 (근무일 평균 11월 2.2건, 12월 4.7건), 3조 2교대 근무
12	서울행법 2013구합 13495	서울고 법 2014 누51793	2015두 37655	남	26	통신설비 회사	지주막하 출혈 최근 일주일 업무량 증가로 초과근무 19시간50분 (이 중 휴일근무 10시간 30분)
21	2014구합 52596	서울고 법 2015 누39202		남	39	품질관리 및 영업 관리	뇌간부출 혈(사망) 08:00-17:00이나, 발병1일전 12, 2일전 14시간 근무. 발병 전주 43시간21분 근무. 입사후 한달간 주당 61.5~66.5시간 근무. (64시간 미만)
24	창원지법 2011구단 2140	부산고 법9장 (장원 원)2013 누577	2014두 13874			냉동설비 제조업무	편마비, 자 발성뇌출 혈 주당 51시간 20분. 발병 1주 내 14시간 30분 연장근무. 발병 1개월전 44시간 30분, 2개월전 42시간 30분, 3개월전 64시간의 연장근무.
28	창원지법 2013구단 827	부산고 법(장원 원)2014 누11116		남	46	철구조물 및 사시 제작, 설 치 업체 의 부장	뇌경색 발병 전 1주일 내에 2일 22시까지 근무, 1개월간 휴무일 없이 근무
33	서울행정 2012구합 13832	서울고 법 2013 누26677	2014두 13652	남	45	조경	소뇌출혈 뇌수막 비 발병전 26일 연속근무 (07:00~17:00) 26일 중 11일은 추가근무 (19:00~21:00) 육체적 정신적 피로 상황
35	서울행정 2013구합 55680	서울고 법 2014 누42973	2015두 45120	남		제조업	뇌내출혈 주야 2교대 업무 중, 재해발생전3일 연속근무(주간,휴일주간,야간)

- 49세의 병원 시설과 차장으로 원칙적으로 9시부터 18시까지 주 5일 근무 이나, 시설과 직원 4명이 야간 당직근무를 맡아 한 달에 7,8일 야간 당직을 섬. 야간 당직 업무는 회사에서 발생하는 폐수 처리, 응급실 난동환자 대비 비상 대기 등 편히 쉴 수 있는 업무가 아님. 야간 당직 후 익일은 통상 휴 무.
- 상병 발생 전날 야간 당직 업무 후, 직원식당 폐수배관 긴급 보수 작업으로 인하여 퇴근하지 못하고 계속 근무하다가 17시~19시 부서장 참석 회의 참 가, 이후 회식에서 저녁 식사 및 음주를 한 후 당구장에서 뇌경색 발생.
- 총 34시간 연속근무 후 발병한 뇌경색을 공단에서 불승인하였으나 법원에 서 인정.

- 자동차회사를 상대로 차량무선인터넷서비스 시스템, 차량 계기판 등의 판매 업무를 하는 C주식회사 부장으로 자동차회사의 실사 업무 실무 책임자로 근무.
- 사망 5일전 자동차회사 실사 대응팀, 개발팀, 실사팀과 저녁식사를 하는 등 15시간 56분을 근무, 사망 3일전과 4일전 평택공장 실사로 각 11시간 넘게 근무, 사망 2일전과 전일 연구실 실사 후 회식자리에서 쓰러져 병원에 후송하였으나 사인미 상으로 사망.
- 사망전 12주 주 평균 36시간 12분, 사망 전 4주간 주 평균 43시간, 사망 전 1주 62시간 근무. 법원은 재해 발생 전 1주일 동안 맡은 업무의 내용 및 중요성, 업무시간의 급격한 증가, 평소보다 많은 음주량과 과로에 의해 심근경색이 촉발될 수 있는 점 등을 고려해 상당인과관계 인정.

- 산불감시원. 채용 후 2주 동안 하루도 쉬지 않고, 매일 8시간 순찰 근무를 했고(주당 56시간, 2주 근무), 사건 발생일에는 15~20kg의 등짐을 메고 2시간 가량의 제방 소각작업에 참여하였다가 쓰러진 채 발견됨. 좌측 기저핵부 뇌내출혈로 진단받고, 치료 중 사망.
- 근로복지공단과 1심에서는 고혈압 등 기존 질환의 자연 경과적 악화로 판단하였으나, 고등법원에서는 망인의 신체적 조건에서 정신적, 육체적 부담을 인정한 사건.

- 현장시공 기술자문 업무를 하던 52세 남성으로, 주 업무는 현장시공 기술자문, 신공법 개발, 수주 업무 등을 총괄하는 기술이사 업무.
- 평소 오전 7시 30분 출근하여, 18시 30분에 퇴근하였는데, 20시 이후에 퇴근하는 경우와 휴일 근무도 빈번하였음. 개인 특허 관련 문제로, 사직 권고를 받은 상태였음. **사건 발생 전 10일 동안 하루도 쉬지 않고 일함.**
- 주당 노동시간이 60시간에 미치지 못하지만, 발병전 10일동안 휴일이 없었고, 초과 근무시간도 많았다고 판단되어 과로를 인정

- 55세 남성, 지하철 운행 회사의 차량검사 파트에서 근무하였고, 3년전부터 3조 2교대 근무 시행. 담당업무는 1)전동차 운행준비, 전동차 출입고 확인 점검, 운행점검 시행, 2) 전동차 검사 및 경정비, 3) 본선 운행 중 민원사항 및 차량기동 중 고장 조치, 4) 전동차 구내 입환업무 5) 전동차 관리시스템 입력 등.
- **사건 당일(12. 26) 동료 1인과 함께 20건의 입환업무 수행. 10월 평균 2.7건, 11월 평균 2.2건, 12월 평균 4.7건.**
- 2심은 평소보다 4-5배 입환업무의 증가에 따라 전동차 운행점검 등 연동된 다른 업무 역시 증가, 고도의 주의력과 시간 내에 입환 업무를 해야 한다는 정신적 부담, 매우 추운 날씨, 장기간 주간근무와 야간근무를 번갈아 하여 기존의 뇌경동맥 폐색이 자연경과 이상으로 악화되었을 가능성 인정

노동자 건강권 보장 방안

결론

- 탄력근로제 기간 확대는 노동자 건강권을 침해함
 - 장시간 노동 온존
 - 단기간 업무 부담 증가 확대
 - 하루 노동시간 증가와 회복 시간 감소
 - 노동자의 노동시간 통제력 침해

- 하루 및 주간 노동시간 제한 도입 및 강화

- 독일 노동시간법 : 8시간/1일 초과 금지. 10시간/1일 연장 가능(단, 6개월 또는 24주 이내에 평균 8시간/1일 초과하지 않는 경우에만)
- 네덜란드 노동시간법 : 하루 8시간, 주당 48시간 규정. 26주를 기준으로 탄력적으로 운영이 가능하나 어떤 경우에도 하루 12시간, 주당 60시간을 초과할 수 없음.
- 근무와 근무 사이 11시간 휴식이라는 후방 규제만으로는 부족함.
- Calendar day 내 11시간 휴식 등 실제 하루 노동시간을 제한하기 위한 방안이 필요
- 과로사 기준 등을 준용하여 탄력근로제 운영 시에도 주당 노동시간 한계 적용
- 야간 노동시간의 경우 더 엄격한 연장근무 제한 등이 필요

- 노동시간 단축 적용 확대

- 근로기준법 노동시간 및 휴게시간 보호의 대상이 되지 않는 노동자 보호 방안 필요
- 특례업종, 감시단속노동자, 농림·어업 등 1차 산업, 사업장 밖 간주노동자, 5인 미만 사업장 노동자에게도 적용되는 최소한의 노동시간 한계가 마련돼야 함
- 많은 나라에서 '노동시간법'은 모든 사업체에 적용되도록 하고,
- 적용 제외의 경우 조항에 따라, 구체적인 업무에 따라, 엄격한 규칙에 따르도록 함.

- 노동시간 기록 관리 강화
 - 사업주의 노동시간 기록 의무 부여
 - 정규, 추가, 휴일, 연장, 야간, 최대 노동시간과 급여
 - 2년 이상 보관
 - 근로기준법 시행령 수준에서 추가 가능함
 - 노동자의 열람 권리 부여
 - 노동시간 기록을 노동자가 언제든지 열람할 수 있도록 보장

토론

토론문: 탄력제 합의안 평가와 대안

김성희 | 고려대학교 노동문제연구소 교수

1. 경사노위 노동시간제도개편위 논의 흐름과 결과 평가

탄력제 6개월 연장과 임금보전, 건강권 확보의 맞교환이라는 부등가 교환을 정부여당이 압박하며 시작된 논의가 도입요건 완화라는 독소조항 삽입으로 불평등 협약으로 어느 새 변질되어 합의 종용이 이어져 왔던 과정이다.

- 1) 논의 과정의 흐름에서 돌출적 의제인 주 단위 도입요건 완화가 포함되었다. 예측 가능한 규칙적 변경이라는 탄력제의 기본원리로 보건대, 위임된 논의 범위를 넘어서는 사항이다: 논의의 프레임을 4개 쟁점의제(단위기간 확대, 도입요건 완화, 건강권, 임금보전방안)로 좁힌 사항에 대한 문제 제기. 사용자쪽의 핵심 요구조건을 부분적으로라도 수용하는 걸 전제로 진행된 막판 조율과정이었다. 사용자는 기간확대 이상으로 도입요건 완화를 원했다.
- 2) 몇 가지 제한사항이 부연되었음에도 불구하고 주 단위로 노동시간을 정할 수 있도록 하는 조항에 대한 검토와 공감대 형성이 없었다.
- 3) 임금보전방안에서 신고의무와 신고의무 위반에 대한 과태료 처분이 도입되었지만, 구체적인 임금보전 촉진방안은 없어 선언적 문구에 지나지 않는다.
- 4) 건강권 확보 측면에서는 1일 11시간 휴게시간이 도입되었으나 이는 극한적 활용을 제어하는 최소한의 장치일 뿐이다. 과로 기준인 12주 연속 60시간 이상 근무 제한보다 집중노

동에 대한 제한은 더 강해야만 건강권은 지켜질 수 있다. 결국 건강권의 측면도 선언적 문구가 주된 내용이다.

- 5) 단위기간 확대의 필요성에 대해서는 논의과정에서 입증된 바가 없다.
- 6) 노동시간제도 논의의 핵심 사항 중 하나인 고용문제에 대한 영향을 전혀 고려하지 않았다. 긍정적 고용창출 효과 극대화 방안은 고사하고, 탄력제가 갖는 부정적 고용축소 효과에 대한 고려는 전혀 하지 않았다.
- 7) 양극화의 핵심 요인인 노동 양극화와 비정규 불안정 노동 차별의 확대 재생산 가능성을 전혀 고려하지 않았다.
- 8) 노동권리의 사각지대인 대표권 없는 노동에 대해 실질적인 고려가 전무하다.

2. 합의안 평가와 대안

쟁점	평가와 대안
① 단위기간	<ul style="list-style-type: none"> • 기간확대 필요성에 대한 소명이 충분치 않으므로 불필요함 • 국회 처리 압박을 고려할 필요 있다면, 기간 확대 필요한 산업, 업종의 확정과 도입요건(산업, 업종별 합의 반영)
② 도입요건	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력제의 기본원칙(규칙적인 변경, 예측 가능성을 위한 충분한 기간을 둔 사전 고지 그리고 이중체계)과 위배되므로 도입요건의 전반적 완화는 어불성설 • 부분적 도입요건 완화방안(일단위->주 단위 등)도 탄력제의 원칙과 모순
③ 건강권	<ul style="list-style-type: none"> • 과로 기준인 '4주 연속 64시간과 12주 연속 60시간'을 12 주 연속 52시간 초과 제한과 2주 연속 60시간으로 전환 • 일간 11시간 연속 휴식 시간 • 연속사용 방지 조항 도입(년1회 도입) • 노동시간명세서 교부 의무화
④ 임금보전	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력제 적용된 경우에도 '44시간 초과분에 대해 할증 임금 적용' 또는 '4주 연속 적용된 경우, 40시간 이상분 할증임금 적용' - 임금감소는 상시인력 M/H의 축소와 연동되는 복합적 변수로, 휴가사용을 위한 충분한 상시인력 확보가 임금보전의 전제이자 고용축소 방지 방안
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 포괄임금제 적용에 대한 남용방지, 처벌규정 신설 • 대표 없는 노동의 경우, 근로자 대표 선출 방안과 감독관청 승인 규정 도입

3. 최종합의안 세부 평가

합의안	평가와 개선방안
<p>1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 논의 과정에서 노사 간 공방이 컸고, 입증되지 않은 사항으로 추가 입증이 필요하다는 것에 사용자쪽 빼고 모두가 동의함
<p>2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.</p> <p>○ 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 일 주 월 년 단위 제한 방식, 주휴와 붙이는 방식, 1일 휴게시간, 연속 사용 방지 등 4가지 중 가장 최소한의 기준만 도입 ● 불가피한 경우라는 막연한 근거로 예외 조항 허용. 근로자 대표라는 표현이 과반수 대표를 규정한 모 조항과 동일한 것인지 여부도 확인 필요 ● 선언적 문구만 추가
<p>3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.</p> <p>○ 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 탄력제의 원리 상, 2주 초과 탄력제는 서면합의가 당연함. ● 3개월을 초과하는 탄력제만 근로일별 근로시간을 사전 확정하기 어려운 것이 아님. ● 주별 근로시간만 정하여 일별 불규칙성의 증가로 '일과 생활의 부조화 증대', '주 단위에서 잔업수당 축소 가능성'. ● 2주 전 노동자 통보로 제한될 수 있으나, 이런 복잡한 규칙의 준수 가능성 알 수 없음. ● 여기에 덧붙여 예외 조항을 두고 있으며, 그 내용이 포괄적이고 불명확. ● 이 예외는 협의를 거쳐서 가능함으로써, 사실상 2주 전 통보의 무력화 ● 근로자 대표라는 조항의 문제도 등장

합의안	평가와 대안
<p>4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.</p> <p>○ 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 탄력제 적용된 경우에도 '44시간 초과분에 대해 할증 임금 적용' 또는 '4주 연속 적용된 경우, 40시간 이상분 할증임금 적용' 등 확실한 임금 보전 방안은 없음. - 임금감소는 상시인력 M/H의 축소와 연동되는 복합적 변수로, 휴가의 자유로운 사용을 위한 충분한 상시인력 확보가 임금보전의 전제이자 고용축소 방지 방안임 ● 신고와 미신고 시 처벌 조항의 효력 미비. 개인시간계좌제나 노동시간 명세서 교부와 신고가 결합되어야만 확인 가능 ● 근로자대표 조항의 문제.
<p>5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 건강권, 임금보전의 경우에는 미약한 조항이나 보호의 확장은 안 됨. ● 도입요건의 경우에는 완화이므로 3개월까지 탄근에 확장 안되는 것이 바람직함. 그러나 복잡한 제도로 인해 감독이 제대로 될 가능성은 낮음. 무분별하게 확장 적용될 우려가 큼. ● 시간의 경계가 모호해지는 효과에 기여 ● 대표권 없는 노동의 문제 심화
<p>6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 주 40시간제 도입 때 공휴일 축소처럼, 혹시나 어물쩍 전면 적용될까 놓여둬야 하는 사항
<p>7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 없는 것보다 나으나, 300인 이하 사업장의 문제를 해결하는 데 도움 안될 가능성 큼. ● 근로감독의 여전한 사각지대인 노동시간 문제 해결을 위해 별도 조사를 통해 대응 필요성 있음.

■ 토론 2

토론문: 경제사회노동위원회 탄력근로제 합의의 문제점 분석

이주호 | 민주노총 정책실장

경제사회노동위원회 탄력근로제 합의의 문제점 분석

- 현찰주고 어음 받은 합의안, 미조직노동자에겐 치명적
- 내용상 절차상 새로운 사회적대화기구의 기본원칙 훼손

이주호 (민주노총 정책실장)

요약

① 내용상 문제점

- 현찰주고 어음 받은 합의안, 미조직노동자에겐 치명적
- 이번 합의는 불규칙, 장시간, 저임금 노동 상시화/ 노동시간 단축, 일자리 창출 취지 무력화 / 특히 노동현장에는 장시간노동 가능이라는 나쁜 시그널로 작동

② 과정상 문제점

- 이미 예고된(?) 참사, 사전에 탄력근로 기간확대라는 의제핵심을 먼저 내주고 시작한 불공정협상, 결국 합의를 위해 '요건완화' 라는 새로운 것까지 내주면서 노동자 일방 양보로 귀결.

③ 새로운 사회적 대화기구의 기본 취지와 원칙 훼손

- 이전 정부와 하나도 다를 것 없는 정부정책 관철을 위한 들러리 역할로 전략
- 2달이라는 주어진 논의시간(12,20~2,19) 압박속에 합의라는 성과를 만들기 위한 무리한 억지공정, 결국 사회적 공론화 과정도 제대로 거치지 못하고 밀실 아닌 밀실합의로 귀결
- 새로운 경사노위법 취지에서 강조한 충분한 협의를 우선하는 사회적대화기구, 비정규 청년 여성 등 저대변층 참여 확대라는 취지는 온데간데 없이 사라짐

④ 민주노총 요구와 입장

- 아무런 명분도 없이 정부여당의 원내협상전략 오류로부터 시작된 탄력근로 기간 확대 입법화 추진 중단, 주 52시간 상한제가 정착되는 2022년 이후 논의 시작, 실노동시간단축을 위한 노동시간 규제강화!
- 첫 단추를 잘못 끼운 사회적 대화, 정부 책임을 회피하고, 개혁의 블랙홀이 되고 있는 경사노위 역할 정상화, 의제와 운영 방식 전면 혁신과 재구성! 이를 위한 사회적 공론화 필요.

1. 내용상 문제점

- 현찰주고 어음 받은 합의안, 미조직노동자에게 치명적
- 이번 합의는 불규칙, 장시간, 저임금 노동 상시화/ 노동시간 단축, 일자리 창출 취지 무력화 / 특히 노동현장에는 장시간노동 가능이라는 나쁜 시그널로 작동

1. 탄력근로 관련 현행법령

근로기준법	근로기준법 시행령
<p>제51조 (탄력적 근로시간제)</p> <p>①사용자는 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.</p> <p>②사용자는 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>③제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.</p>	<p>제28조 (탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등)</p> <p>①법 제51조제2항제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항” 이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.</p> <p>②고용노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.</p>

2. 쟁점 1 - 단위기간: 탄력적 근로시간제 단위기간 6개월로 확대

1) 경사노위 합의문

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.

2) 문제점

- 주52시간 노동시간이 현장에서 제대로 시행되기도 전에 현행 3개월에서 6개월로 탄력근로제를 확대한 것은 기간확대의 필요성에 대한 입증이 전혀 안 된 상황에서 기간확대라는 답을 정해 놓고 밀어부친 개악임
- 정부가 한국노동연구원에 의뢰하여 2018년 9월부터 11월까지 기업 2,436곳 조사한 결과, 탄력근로 단위기간 확대를 요구하는 기업은 3.5%에 불과하였음.

3. 쟁점 2 - 건강권: 근로일간 11시간 연속 휴식시간, 예외 가능

1) 경사노위 합의문

2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.

2) 문제점

- 11시간 연속 휴식시간은 장시간 노동에 대한 최소한의 조치임.
- 그러나, 이번 합의는 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 ‘원칙’으로 한다면서도, ‘불가피한 경우’ 노동자대표와의 서면 합의로 ‘예외’를 인정하고 있음.
- 결국 노동자대표와 서면합의만 하면 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 보장하지 않는다는 것임
- 노.사간에 기울어진 운동장, 산별교섭의 부족, 노동조합 조직률이 낮은 현실을 반영하면 광범위하게 악용될 가능성 높음.
- 게다가 노동자대표 선출 등에 대한 법적 근거가 없는 상황에서, 중소기업 사업장 및 노동조합 없는 사업장은 사용자 일방으로 노동자대표 선임 및 합의가능성이 농후함.

- 또한, 11시간 연속휴식시간보장이 퇴근 시간과 다음 출근시간 사이의 11시간 휴식개념이며, 1일 노동시간 상한제(1일 12시간 제한 등)가 아님. 예를 들면, 전일 밤9시 퇴근 후 다음 오전8시 출근해서 24시간동안 근무가 가능한 제도로 해석(노동부)하고 있는 문제가 있음.
- 탄력근로 도입시 노동부 만성과로 산재 기준인 ‘연속 12주 60시간 근무, 연속 4주 64시간 근무 초과’에 대한 건강권 보장방안 내용은 없음.

4. 쟁점 3 - 도입요건 완화

1) 현행

2주 단위	3개월 단위
<input type="checkbox"/> 도입요건 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함) <input type="checkbox"/> 기간 2주 이내의 일정한 단위기간 동안에 1주간의 노동시간이 1주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주에 1주 40시간을, 특정일에 1일 8시간의 노동시간을 초과하여 근로 <input type="checkbox"/> 제한 특정 주의 노동시간은 48시간을 초과할수 없음. (최대 주당 60시간까지 허용)	<input type="checkbox"/> 도입요건 사용자가 근로자대표와의 서면합의 <input type="checkbox"/> 기간 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 노동시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로 <input type="checkbox"/> 제한 특정 주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음 (최대 주당 64시간까지 허용)

2) 경사노위 합의문

3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.

다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.

3) 문제점

- 이번 합의문에서 가장 심각한 개악 내용으로 경영계 숙원 민원을 해결해줌. 그동안 바로 이 조항 때문에 탄력근로 활용률이 낮았음.

- 현재는 노동자대표와 서면합의로 3개월 이내의 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 정해야 함(근로기준법 제51조 제2항 제3호)
- 그런데 합의문은 단위기간을 6개월로 연장했을 뿐만 아니라, ‘근로일’이 아니라, ‘주별’로 근로시간을 정하도록 하고 2주 전에 근로일의 근로시간을 통보하면 됨
- 그 뿐만 아니라, 사용자가 예측하지 못한 ‘업무량 급증’ 등의 불가피한 경우에는 노동자 대표와 ‘협의’ (합의가 아님)를 거쳐 주별 노동시간을 변경할 수도 있음.
- 불가피한 경우의 사유로 ‘업무량 급증’ 등을 넣어서 사용자 일방의 무제한 불규칙노동이 가능하게 됨.
- 단위기간 연장하고 + 주별로 근로시간을 정하고 + 주별 근로시간도 사용자 마음대로 변경할 수 있다면 결국 사용자가 임의로 근로시간을 줄였다, 늘였다 마음대로 할 수 있다는 것임
- ‘업무량 급증’ 등 경우에 합의가 아니라 ‘협의’로 바꿀 수 있기에 처음에 주별 노동시간 ‘합의’는 휴지조각이 되고, 노조(노동자대표)와 형식적인 협의만을 근거로 주별 노동시간을 수시로 변경할 것임.
- 원래 탄력근로제는 노동자 건강권과 임금에 영향이 크기 때문에, 사전에 예측가능하도록 하고 엄격한 요건을 두는 취지인데, 탄력근로제 취지 자체를 무력화하고 상시적 탄력근로제 활용이 가능하도록 만든 것임.
- 또한, 처음 도입요건에 ‘노사합의’로 정해놓고 불가피한 경우 ‘협의’로 변경이 가능토록 열어두어서 이것도 근로기준법적 근간을 훼손하는 것임.
- 노동자를 고무줄 취급한 것이고, 이처럼 사용자 마음대로 근로시간을 줄였다 늘였다 할 경우, ‘근로일정 예측이 어려워’ 노동자의 과로사 위험, 산재사고 발생은 높아지고, 생체리듬이 깨져 정상적인 생활을 영위하기도 어려울 것임

5. 쟁점 4 - 임금보전 방안

1) 경사노위 합의문

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다. ○ 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.

2) 문제점

- 탄력근로제 오남용을 방지하기 위해 임금보전 방안을 마련해서 고용노동부장관에게 신고해야 한다고 하지만, 신고를 하지 않더라도 과태료 부과에 그침. 사용자에게 실질적 강제력이 없고, 특별한 부담으로도 느끼지 않을 것임. 형사처벌이 아님.

- 임금보전 방안의 구체적 내용과 기준이 무엇인지 불분명하고, 사용자가 임의로 임금보전 방안이라고 신고하면 족함. 노동시간 명세서 교부 의무화 등 노동시간에 대한 투명성이 보장되지 않은 여건에서 사용자 일방 신고로 갈 것임.
- 따라서, 탄력근로제로 인한 연장근로를 하였다 하여도, 임금은 삭감될 것이 자명함.
- 설령 탄력근로제 오남용을 방지하려면 법에서 임금보전의 방법, 기준 등을 구체적으로 명시해야 하지만, 이에 관한 내용은 전혀 없음
- 또한 노동자대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고의무조차 면제되고, 이때의 합의 방식, 임금보전 기준에 대해서도 전혀 언급 없음

6. 쟁점 5 - 적용, 상담 및 지원

1) 경사노위 합의문

5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.
6. 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.
7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

2) 문제점

* 이번 합의는 3개월 초과 탄력근로제에 대한 합의

- 현행 탄력근로제 3개월이내보다도 도입 요건이 완화되어 오히려 6개월(3개월초과)까지의 탄력근로제 활용을 유도하게 될 것임.

* 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적 적용

- 300인 이상 사업장 등 주 52시간제 적용시기에 따라 단계적으로 적용한다는 취지임.

* 정부의 상담 및 지원

- 향후 3년간 면밀히 분석하는 동안 과로사로 고통받는 노동자들에 대한 대책은 전혀 언급이 없음
- 제도운영에 관한 상담 및 지원은 사용자 민원창구로 악용될 가능성 있음

7. 결론: 이번 합의는 불규칙, 장시간, 저임금 노동 상시화 / 노동시간 단축, 일자리 창출 취지 무력화

- 노동시간을 2주단위로 수시로 변경하고, 예외적으로 추가 변경가능하여 불규칙, 장시간 노동이 상시화될 것임. 과로사 및 산재 증가 우려가 커짐.
- 연장수당 지급 없이 초과노동이 가능하여 저임금 노동 상시화될 것임.
- 사용자는 인력확충이 필요한 경우에도 신규채용 대신, 노동자 1인당 근로시간, 노동강도를 높이는 방식을 채택할 것임
- 초과근로를 시키더라도 추가비용 지출이 없으므로 정부가 내세운 일자리 정책과 반대방향으로 움직일 것임
- 특히 이번 합의는 노조가 없는 미조직 노동현장에서는 노사 모두에게 탄력 근로제 라는 미명하에 여전히 장시간노동이 유지 가능하다 라는 아주 나쁜 시그널로 작동할 것이 우려됨.

② 과정상 문제점

- 이미 예고된(?) 참사, 사전에 탄력근로 기간확대라는 의제핵심을 먼저 내주고 시작한 불공정협상, 결국 합의를 위해 ‘요건완화’ 라는 새로운 것까지 내주면서 노동자 일방 양보로 귀결.

○ 주요경과

- 2018년 11월 경제관계장관회의에서 탄력근로 단위기간 확대 추진을 결정
- 2018년 11월 5일. 여야정 국정상설협의체에서 탄력근로제 확대 합의 (대통령까지 서명)

여야정 국정상설협의체 합의문 전문

정부와 여야는 경제·민생 상황이 엄중하다는 공통된 인식 아래 국민의 삶을 개선하기 위한 입법과 예산에 초당적으로 협력한다. 생산적 협치를 위해 오늘 공식적으로 출범한 여야정 국정상설협의체는 다음과 같이 합의하고 국민에 초당적 실천을 약속한다.

2. 채용공정 실현과 노사상생을 통한 경제 활성화를 위해 초당적으로 협력한다.

- 취업비리 근절을 통해 채용의 공정성을 제고하기 위한 입법과 제도개선을 추진하기로 한다.
- **기업의 어려움을 해소하기 위해 탄력근로제 확대 적용 등 보완입법 조치를 마무리한다.**
- 일자리 창출과 노사간 새로운 협력모델인 광주형 일자리의 성공적 정착을 위해 초당적으로 지원한다.

※ 정의당은 2항의 '탄력근로제 확대 적용', 3항의 '규제혁신'에 대해 의견을 달리한다.

2018. 11. 5. 여야정 국정상설협의체

- 11월 14일, 이수진 더불어민주당 최고위원 “탄력근로제 확대 적용은 근로기준법 개정 과정에서 주 52시간제가 전면 적용되는 2022년 말까지 여유를 두고 결정하기로 한 것인데, 당사자를 배제하고 성급하게 결정돼 아쉽다.” (국회 본청에서 열린 최고위원회의에서 발언)
- 11월 22일, 문재인 대통령은 청와대에서 열린 경제사회노동위원회 첫 회의에 참석해 지난 11월 5일 여야정 상설협의체에서 어렵게 합의를 이뤄낸 탄력시간근로제를 국회에 연말까지 처리 기간을 연장 요청함. 문 대통령은 “경사노위가 이를 의제로 논의한다면 장시간 노동 등 부작용을 없애는 장치를 마련할 수 있고, 임금도 보전하는 장치를 마련할 수 있다. 그러기 위해서는 노동계도 논의에 적극 참여해야 한다” 며 이어서 “정부가 일방적으로 입법을 추진하면 정쟁으로 흐를 가능성이 있지만 경사노위가 합의를 하면 국회도 반드시 존중해 줄 것으로 믿는다” 며 “경사노위를 자문기구가 아니라 의결기구로 생각하겠다. 경사노위에서 합의를 해 주면 반드시 실행하겠다” 고 말함.
- 11월 23일 더불어민주당 홍영표 원내대표는 탄력근로제 확대 적용과 관련해 “경제사회노동위원회에서 논의하겠다고 하면 국회에서 기다렸다 그 결과를 입법하는 게 사회적 갈등을 줄이는 데 도움이 될 것”이라고 말함.
- 12월 18일 홍영표 원내대표는 경제사회노동위원회(경사노위) 합의가 있다면 12월 임시국회 본회의에서 탄력근로제 확대안을 통과시킬 것이라고 밝힘.
- 2019년 1월 14일, 홍영표 원내대표는 탄력근로제 확대와 관련, “(경사노위가) 공통합의안을 국회에 제시하지 않으면 여야가 논의해 2월 초에 처리할 것”이라고 경고함.
- 2019년 1월 23일, 더불어민주당 홍영표 원내대표는 “경제사회노동위원회(경사노위)에서 이달 말까지 탄력근로제 확대에 대해 결론을 못 내면 2월 임시국회에서 처리할 수밖에 없다”며 논의에 속도를 내달라고 거듭 촉구.

○ 경사노위 내부 논의 경과

- 2018년 11월 9일, 국회 환경노동위원회가 탄력적 근로시간제 확대와 관련하여 경제사회노동위원회에 경제·사회 주체 및 정부가 참여가 참여하는 사회적 대화를 요청함. 이에 경제사회노동위원회 제1차 본위원회('18.11.22)에서 「노동시간제도개선위원회」의 구성·운영 계획 의결.
- 노동시간제도개선위원회는 3차례 준비위원회 회의를 거쳐 2018년 12월 20일 공식 출범하였고, 2019년 2월 18일 제8차 전체회의를 끝으로 관련 논의 종료 후, 2월 19일 전격적으로 노사정 합의 도출.

< 경사노위 회의 일정별 주요내용 >

회의	주요 내용
1차 (12.20)	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 실태조사 발표(김승택 박사) 및 질의 응답, 논의 • 위원회 운영 방안 및 논의 일정(회의일정, 논의시한 등) 확정
2차 (12.26)	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 등 해외 노동시간제도 연구 발표 및 질의 응답, 논의 - 발표: 일본(이승욱 교수), 프랑스(조용만 교수) • 노사 양측 제안 의제 설명
공익위원 회의(1.2)	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 운영 방향 등 의견 교환 • 공익위원간 공감대 형성
3차 (1.3)	<ul style="list-style-type: none"> • 독일(박귀천 교수) 노동시간제도 발표 및 질의 응답, 논의 • 고용노동부 : 노동시간 관련 ILO 협약·권고 및 EU 지침, 탄력근로제 업종별 간담회 결과 및 사례 발표
4차 (1.10)	<ul style="list-style-type: none"> • 노사 추천 현장사례 발표 및 질의 응답, 논의 - 경영계: 자동차, 음료, 금속, IT산업 / 노동계: 화학연맹, 연합노련
5차 (1.17)	<ul style="list-style-type: none"> • 노사 추천 현장사례 발표 및 질의 응답, 논의 - 경영계: 정유, 건설, 금형 / 노동계: 화학, 건설, 금속 • 간사단회의 일정 조율 → 1.21(월) 간사단회의 확정
간사단 회의 (1.21)	<ul style="list-style-type: none"> • 쟁점 의제 점검 및 조율 방식에 대한 논의 - 4가지 핵심 의제(단위기간,도입요건,건강권,임금보전) 및 확장의제(선택적 근로시간제(경영계), 포괄임금제 등(노동계)) 등 논의 • 차기 회의시 핵심의제 중심으로 노사입장 발표 및 추가의제 제시기로 결정
(1.26)	<ul style="list-style-type: none"> • 전체회의 취소 → 1.25(금) 한국노총이, 1.28(월) 중집에서 사회적 대화 참여여부 논의시 까지 회의체 불참 선언
공익위원 회의 (1.29)	<ul style="list-style-type: none"> • 논의시한 예정일(1.31)에 전체회의는 기존대로 개최 • 한국노총의 경사노위 한시적 불참 상황과 국회일정 등을 감안하여 전체회의에서 추가 논의의 가능성은 열어두기로 결정
(1.31)	<ul style="list-style-type: none"> • 전체회의 불발 → 한국노총이 219(화)회의에서 사회적 대화 참여여부 결정시 까지 회의체 불참 결정
간사단 회의 (2.8)	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 논의 속개 합의 • 위원회 전체회의 추가 일정 합의 : 전체회의 2회(2.13, 2.18) - 국회일정을 감안하여 위원회 최종논의를 2월 18일로 확정
6차 (2.8)	<ul style="list-style-type: none"> • 노사 양측의 쟁점의제 발표, 공익 간사의 제안 발표 및 논의 • 간사단회의 일정 추가 : 2.17(일)
7차 (2.14)	<ul style="list-style-type: none"> ※ 7차 전체회의 일정이 위원 개별동의를 거쳐 사전 변경: 2.13 → 2.14 • 공익위원 의견 제시 및 쟁점 논의 • 추후 일정 확인 : 간사단회의(2.17), 전체회의(2.18) - 위원회 논의 종료 준비 : 그간 경과 정리 등

< 탄력근로 관련 의제별 노사 입장과 공익안 비교 >

쟁점	공익(간사) 제안	경영계	노동계
① 단위기간	<ul style="list-style-type: none"> 6개월로 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 유보적 전산업을 대상으로 함 	<ul style="list-style-type: none"> 현행유지 확대 필요시 특정업종에 제한적 적용
② 도입요건	<ul style="list-style-type: none"> 근로자대표와 서면합의 현행유지 근로일 및 근로일별 근로시간 확정은 주 단위로 확대하고 변경절차 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 서면합의 현행유지(잠정) - 단, 일괄적 서면합의에서 필요한 부문별 합의로 개선 근로일(별) 근로시간 사전 확정에 대해 기본계획만 확정 	<ul style="list-style-type: none"> 서면합의 현행 유지 근로시간 주 단위 확정시 예측가능성을 크게 떨어뜨릴 우려가 있음 <ul style="list-style-type: none"> 일 단위 근로시간 확정은 무분별한 제도확산방지의 핵심 요인임.
③ 건강권	<ul style="list-style-type: none"> 주 단위 최대시간은 현행 3개월과 동일하게 적용하고 사업장별 상황에 따라 다음 항목 중 하나 이상을 노사가 선택적으로 활용 <ul style="list-style-type: none"> 일간 11시간 연속 휴식 시간 의무화 <ul style="list-style-type: none"> 연속4주 총근로시간 240시간 초과불가 단위기간 중 3주 총근로시간이 180시간을 초과하는 경우가 3회를 초과하지 않을 것 	<ul style="list-style-type: none"> 집중근로를 가능케 하는 탄근제 본질이 훼손되어서는 안됨 기존 과로기준 준용하되 구체적인 규제 시간은 논의가 필요 <ul style="list-style-type: none"> ※ 과로기준: 4주 연속 64시간 12주 연속 60시간 	<ul style="list-style-type: none"> 일,주,월단위 근로시간 규제 필요 11시간 일간 연속휴식 보장 + 주1회 24시간 휴식권 보장 단위기간 연속시행 금지- 년1회 제한 또는 단위기간만큼 휴지기 노동시간명세서 교부 의무화
④ 임금보전	<ul style="list-style-type: none"> 임금보전 방안을 서면합의 사항으로 변경하여 유효조건화 	<ul style="list-style-type: none"> 제도특징상 임금보전 발생없음 도입요건 완화에 따라 보다 적극적인 임금보전 방안 강구 검토 	<ul style="list-style-type: none"> 처벌규정 신설 1일8시간,주40시간 기준 가산임금 지급
기타	<ul style="list-style-type: none"> 선택적 근로시간, 포괄임금제 등은 추후 논의 대표없는 노동에 대한 배려방안 검토 	<ul style="list-style-type: none"> 도입요건 완화를 전제로 건강권·임금보전 방안 논의가 가능 탄근제 외의 의제(선택적 근로시간제 등 유연근무제)는 별도논의 필요함을 명시 	<ul style="list-style-type: none"> 미조직·중소영세사업장의 경우 산별 협정 방식, 집단동의 및 직접·비밀·무기명투표 절차 탄근제 외에 제시한 의제(포괄임금제 폐지, 노동시간 사각지대 해소 등)는 후속 대책 논의가 필요함을 명시

○ 2019년 2월 19일, 탄력적 근로시간제 제도 개선 합의 - 경사노위 공식 출범 이후 사회적 대화 첫 합의- (공식보도자료 인용)

탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
 - 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.
3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.
 - 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.
4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.
 - 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.
5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.
6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.
7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

2019. 2. 19.

노동시간제도개선위원장	이 철 수	_____
한국노동조합총연맹 사무총장	이 성 경	_____
한국경영자총협회 상근부회장	김 용 근	_____
고용노동부 차관	임 서 정	_____
경제사회노동위원회 상임위원	박 태 주	_____

- 합의안 발표이후 다양한 단위에서 비판 성명서 입장 발표. 특히 3월 초 경사노위 노동자위원 중 계층별 대표인 이남신 한국비정규노동센터 소장, 김병철 청년유니온 위원장, 나지현 전국여성노동조합 위원장 3인은 탄력근로제 노사 합의에 반대 입장을 분명히 밝히고 본위원회 불참 시사.

(계층별 대표 3인이 불참한다면 경사노위 의결은 불가)

- 3/7 대통령이 참석하는 2차 경사노위 본회의 개최 예정

- 종합 ; 앞에서 살펴본 추진 경과처럼, 정부여당이 작년 11월 5일 여야정 국정상설협의체를 통해 탄력근로 기간확대라는 핵심사항을 원내교섭전략이라는 미명하에 보수여당과 경영계에 먼저 내주고 나서, 노동계의 반발과 비판이 거세지고 사회적으로 큰 논란이 일자 공여지책으로 사회적 대화를 내밀면서 정책 실패를 피해가고자 했음. 따라서 시작부터 노동자에게는 불공정협상이 될 수밖에 없었고, 이런 과정을 너무 잘 알고 있는 경총 등 경영계에서는 경사노위 논의 기간 내내 버티기로 일관하였음. 결국 시간에 쫓기면서 첫 사회적합의라는 옥동자(?)를 만들어내기 위해서는 사측이 가장 절실히 요구했던 ‘요건완화’ 라는 새로운 조항까지 추기로 내주면서 노동자 일방 양보를 통한 합의로 귀결될 수밖에 없었음. 즉, 이는 이미 예고된(?) 참사에 불과함.

③ 새로운 사회적 대화기구의 기본 취지와 원칙 훼손

- 이전 정부와 하나도 다를 것 없는 정부정책 관철을 위한 들러리 역할로 전략
- 2달이라는 주어진 논의시간(12,20~2,19) 압박속에 합의라는 성과를 만들기 위한 무리한 억지공정, 결국 사회적 공론화 과정도 제대로 거치지 못하고 밀실 아닌 밀실합의로 귀결
- 새로운 경사노위법 취지에서 강조한 충분한 협의를 우선하는 사회적대화기구, 비정규 청년 여성 등 저대변층 참여 확대라는 취지는 온데간데 없이 사라짐

- 2018년 6월 12일 기존 노사정위원회법이 현 경제사회노동위원회법으로 전부 개정됨. 새로운 경사노위법 개정의 주요 취지와 내용을 살펴보면 최근 탄력근로 합의 과정과 내용이 얼마나 심각한 문제가 있는지 한 눈에 확인할 수 있음.

- 입법을 눈앞에 두고 2018. 5.17, 국회의원회관에서 개최된 경제사회발전노사정위원회법 전부개정 토론회에서 경사노위 박명준 수석전문위원이 발표한 < 경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안 : 무엇을, 왜 바꾸려 하나? 어떤 효과를 기대하나? > 라는 제목의 기초 발표문에는 그 당시 새로운 사회적 대화기구의 근간이 되는 법안을 만들기 위해 몇 달동안 논의했던 노사정 대표들의 고민과 문제의식이 가장 구체적으로 잘 드러나 있음. 이것이 새로운 경사노위의 기본 원칙이자 방향임!

1. 문제의식: 개정의 취지

(1) 우리가 성취한 민주주의를 경제와 일터의 영역에서 보다 심화 내지 실질화시키기 위하여

(2) 양극화 해결 등 사회통합을 위한 특단의 조치 강구가 절실한 가운데, 이를 사회적 대화의 활성화를 통해 해결해야 할 필요에 부합키 위하여

(3) 기존의 사회적 대화기구가 시대적 소명을 다 했다는 일부 경제사회주체들의 판단과 사회적 대화체제의 실질적 개혁을 향한 강한 요구에 부응하기 위하여

- 기존 노사정위원회는 기본적으로 신자유주의 시대에 '노동의 양보'를 이끌어 내기 위한 목표 속에서 탄생해 기능했다는 이미지가 있고, 정부가 주도하면서 경직되게 그것을 이끌어 왔다는 비판이 존재함.

☞ 219 탄근 노사정 합의는 앞에서 살펴본 바대로, 새로운 경사노위가 기존의 노사정위원회가 노동의 양보를 이끌어내기 위해 기능했고, 정부가 주도하면서 경직되게 이끌어왔다는 비판을 극복하기위해 만들어 졌음에도 불구하고 그런 오류를 그대로 반복하고 있음.

3. 핵심 개정사항의 내용과 의미: 무엇을 왜 바꾸려 하나?

(2) 유연한 협의기구로서의 위상 확립

무엇을 바꾸었나?

- (3조 위원회의 설치 및 기능) 위원회 기능 중 “위원회에서 의결된 사항의 이행방안에 관한 사항”, 삭제

왜 바꾸었나?

- 새로운 사회적 대화기구의 문제의식은 기구의 제도적 경직성을 탈피하고 암묵적으로 합의를 강요하는 ‘절차주의’의 폐해를 극복하자는 것에 있음.

- 이에 경제사회노동위원회는 기존의 노사정위법에 존재했던 세밀한 의결과정 및 위원선임절차의 경직된 조항들을 삭제함.

- 이를 통해 합의의 압박에서 벗어나 보다 충실한 협의(concertation)가 중심이 되어 기구가 이루어질 수 있도록 하자는 취지임.

- 여기에는 사회적 대화의 선진국일수록 사회적 대화기구가 존재하지 않거나 있어도 기구 자체가 경직적으로 운영되어지지 않는다고 하는 통찰도 담겨져 있음.

- 다만 그렇다고 모든 의결자체를 없앤 것은 아니며, 합의에 도달한 사항에 대해서는 2/3 참석, 2/3 동의라고 하는 사실상 전원합의에 해당하는 기준을 설정해 두고 있음. 이는 기존의 1/2 참석 요건을 보다 더 강화시킨 것으로 협의기구에서 창출한 합의의 사회적 무게와 의미를 진작시키려는 의도임.

(3) 참여주체의 확대

무엇을 바꾸었나?

- (4조 위원회의 구성 및 운영) 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원, 공익을 대표하는 위원을 기존에 각각 2명씩 두었던 것을 새 법에서는 5명, 5명, 4명으로 도합 8명 늘림. 이로써 총 10인으로 구성되었던 노사정위원회 위원을 경제사회노동위원회에서는 18인으로 대폭 확대시킴.

(4) 의제의 확대

무엇을 바꾸었나?

- (1조 목적) “산업평화를 도모하고”라고 하는 표현을 삭제하고 대신 “사회양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며”라고 변경

- (3조 위원회의 설치 및 기능) 위원회 협의 사항을 기존 “근로자의 고용안정과 근로조건 등에 관한 노동 정책 및 이에 중대한 영향을 미치는 산업·경제 및 사회 정책에 관한 사항”에서 “고용노동 정책 및 이와 관련된 제반 산업·경제·복지 및 사회 정책 등에 관한 사항”으로 확대

왜 바꾸었나?

- 경제사회노동위원회는 사회적 대화에 노동의제의 기본중심성을 유지하면서, 경제정책과 사회정책의 넓은 영역으로까지 포괄한다는 의미를 지님.

- 특히 사회정책 이외에도 복지정책을 언급한 것은 새로운 시대에 새로운 복지정책의 강화가 필요함을 역설한 것이라고 볼 수 있음. (참고로 사회정책은 사회문제의 해결과 관련한 보다 넓은 의미의 정책적 수단이고, 복지정책은 그 중에서도 특히 사회적 약자들과 사회적 위험과 관련한 정책 들임.)

☞ 새로운 경사노위는 민주노총의 일관된 문제제기를 대폭 수용하여 기존 기구의 제도적 경직성을 탈피하고 압목적으로 합의를 강요하는 ‘절차주의’의 폐해를 극복하고, 특히 합의의 압박에서 벗어나 보다 충실한 협의(concertation)가 중심이 되는 기구를 만들자는 취지를 분명히 밝혔음. 그럼에도 불구하고, 경사노위가 스스로 자랑스럽게 강조한 첫 사회적 합의 과정을 보면 정부여당이 탄력근로 기간확대를 관철하기위해 국회 일정을 핑계로 논의기간을 1달~2달이라는 최단시간으로 못박으면서 무리한 합의를 압박 강요하였고, 경사노위 또한 국회 가면 최악이 될 수 있다는 현실론을 무기로 그런 요구에 충실하게 논의를 무리하게 밀어붙임. 결국 시간에 쫓겨 충분한 노사정간 논의는 물론 사회적 공론화 과정도 거치지 않은 채 밀실 아닌 밀실에서 폐쇄적으로 사회적으로 엄청난 논란을 불러일으키는 합의에 이르게 됨.

☞ 새로운 법안에서 비정규 청년 여성 등으로 참여 주체를 확대했음에도 불구하고, 이번 합의 과정에서 법 취지를 전혀 살리지 못함. 특히 계층 3 조직이 논의 중간에 회의 참관 요청이라도 허용할 것을 요청했으나 이마저도 거절한 채, 무리한 합의를 하면서 비정규 청년 여성 대표로부터 항의와 문제제기를 받고 있음.

4. 개정의 의의와 기대효과

□ 개정의 의의 = 새로 출범할 경제사회노동위원회 체제의 의미

- 현재 제출되는 개정안과 같은 내용을 통해 구성되어질 경제사회노동위원회는 과거 노사정위원회 시대의 한계를 극복하여 대한민국이 국민소득 3만불 시대의 민주적 시장경제가 꽃피는 노동존중의 나라로 전환되어 가는 통로(channel)이자 교각(bridge)으로서의 역할을 할 것으로 기대됨.
- 촛불이후의 실질적 민주주의의 심화와 양극화 및 불평등체제의 해소를 위한 사회적 소통 및 이해조정 활성화에 새로운 사회적 대화기구가 크게 기여할 것으로 기대됨.

□ 기대효과: 사회적 대화체제의 새로운 목표 구현

- 이른바 노사정위체제를 과거로 하고, 그 공을 계승하고 과를 극복한 새로운 성격과 지향을 갖는 사회적 대화체제를 만들어, 궁극에 노동존중사회와 포용적 노동체제를 우리 사회에 구현해 간다는 의미.

☞ 결국 이번 첫 합의는 새로운 경사노위의 기대효과로 제시한 <기존 노사정위의 공을 계승하고 과를 극복한 새로운 성격과 지향을 갖는 사회적 대화 체제를 만들어, 궁극에 노동존중사회와 포용적 노동체제를 우리 사회에 구현해 간다는 취지>와는 달리 미조직 노동자들에게 더 치명적 악영향을 미치는 탄력근로 기간확대를 첫 합의로 장식하면서 새로운 사회적 대화기구의 취지를 무색하게 만들.

○ 종합 : 결국 현실론에 입각한 무원칙한 합의는 촛불혁명 이후 노동존중정부를 표방하고 출범한 문재인 정부의 새로운 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 입법 취지와 전혀 부합하지 않

음. 이전과 달라진 것이 있다면 국회에서 보수야당인 자한당의 태도와 입법 방해 때문에 최악을 막기 위해서는 어쩔 수 없이 경사노위가 사회적 합의하는 외피를 쓰기위한 차선의 선택이라고 할 수밖에 없다는 핑계와 명분임. 이런 식의 접근은 경사노위가 또다시 본래적 사회적 협의 기구의 성격이 아닌 기능적 접근에 의해 정부 정책 관철의 또 다른 우회로가 될 수 밖에 없음.

④ 민주노총 요구와 입장

- 아무런 명분도 없이 정부여당의 원내협상전략 오류로부터 시작된 탄력근로 기간 확대 입법화 추진 중단, 주 52시간 상한제가 정착되는 2022년 이후 논의 시작, 실노동시간단축을 위한 노동시간 규제강화!
- 첫 단추를 잘못 끼운 사회적 대화, 정부 책임을 회피하고, 개혁의 블랙홀이 되고 있는 경사노위 역할 정상화, 의제와 운영 방식 전면 혁신과 재구성! 이를 위한 사회적 공론화 필요.

○ 다시한번 탄력근로 관련 민주노총 요구를 재확인함

- : 탄력근로 확대 노동시간 ‘유연’화 정책이 아니라 일간, 주간, 월간, 연간 노동시간 ‘규제’ 정책이 우선되어야함!

- 정부가 일방적으로 의제와 논의방식, 시기를 정해 경사노위에서 진행하고 있는 탄력근로제 관련 사회적 대화는 새롭게 출범한 경사노위 법 취지에 어긋나기 때문에 원천적으로 무효임.
- 특히, 사회적 공론화 과정도 없이 무원칙한 노사정 야합 시도는 민주노총 등 수많은 노동 단체와 시민사회단체, 비정규 청년 여성을 배제한 반쪽짜리 합의로서 어떠한 정당성과 명분이 없으므로 즉각 철회해야함.
- 탄력근로 기간확대 논의는 우리나라 노동시간이 OECD 평균인 1,700시간대 진입이후 가능하며, 특히 법 개정에 따라 주 52시간 상한제가 본격 시행되는 2022년 이후에나 검토 가능함. 즉, 지금은 그 어떠한 이유와 명분으로도 탄력근로 기간확대 논의의 정당성을 가질 수 없음. 탄력근로 기간확대는 결국 주 52시간 상한제 시행 자체를 무력화 시킬 것임.
- 과로사회 대한민국에서 지금 필요한 것은 탄력근로 기간확대 노동시간 ‘유연화’정책이 아니라 일간, 주간, 월간, 연간 노동시간 ‘규제’ 정책이 우선되어야 함
 - 세계 최장시간 노동국가, 과로사회 대한민국에서 실노동시간단축을 위해 지금 필요한 것은 탄력근로 기간 확대 같은 ‘유연’ 노동시간 정책이 아니라 실노동시간 단축을 위한 더 많은 ‘규제’정책이 필요한 상황임.
 - 따라서 노동시간 관련 논의가 필요하다면 다양한 제도개선 방안이 선행적으로 먼저 검토되어야함. 즉, 최장시간 노동체제를 유지하고 있는 우리는 탄력근로 확대 추진 논의 이전에 아래의 노동시간 규제 관련 제도개선이 선결해야함.

- 1] 노동자 건강권 보장과 과로사 방지를 위해 ‘연속휴식시간제’ 도입
- 2] 일간, 주간, 월간, 연간 노동시간 규제 강화
- 3] 주 40시간 이상 노동에 대한 가산임금 지급
- 4] 법적 노동자 대표성 강화, 노조 결성 확대와 노사간 단체교섭을 통한 노사합의(유효기간 명시 포함) 보장.
- 5] 근로시간 규정 적용 제외 조항(제63조)을 개정하여 특례 업종, 감시단속, 농림어업 등 적용 제외 범위를 최대한 축소하고, 4명 이하 사업장에도 법 적용 확대를 통해 노동시간 규율의 테두리 안으로 모든 노동자를 포괄.
- 6] 공짜 잔업 강요하는 포괄임금제 전면 폐지
- 7] 5개 특례유지 업종 폐지 <육상운송, 항공운송, 선박운송, 운송 서비스업, 보건업>
- 8] 유럽 대다수 국가에서 보편화되어 있는 연간 2주~4주 이상 장기 휴가제도 도입
- 9] 정부 차원에서 장시간 노동체제와 노동시간 관련 전수조사 실시.

- 이번 경사노위 첫 노사정 합의는 촛불혁명으로 탄생한 노동존중정부의 사회적합의로는 전혀 부합하지 않는 바, 작년 노사정이 함께 머리를 맞대면서 합의했던 초심으로 돌아가야 함.

<1차 대표자 회의 합의문 중에서>

노·사·정 대표자들은 사회적 대화를 복원하여 양질의 일자리 창출, 사회양극화 해소, 헌법에 보장된 노동 3권 보장, 4차 산업혁명과 저출산·고령화 등 시대적 과제를 시급히 해결해야 한다는데 인식을 같이 하였다. (2018. 1. 31)

- 정부의 노동정책이 계속 후퇴하면서 우경화하고 있고, 경총등 사용자단체 또는 이전 독재정권 시절, 성장일변도의 경제정책과 저임금 장시간 노동체제, 반노조전략에 기반한 활동전략을 노골화하고 있는 상황에서, 노동정책을 의제로 한 사회적 대화 요구는 결국 ‘노동의 양보’ 만 강요하는 결과로 귀결될 수밖에 없음.
- 최근 탄근 합의가 바로 이런 상황을 가장 분명하게 보여주고 있음. ILO 협약 비준을 위해 필요한 노동법 개정도 그 취지와 다르게 또 다시 경총등 사용자단체와 흥정과 거래를 통해 주고받기식 접근을 하고 있는 것도 같은 연장선상에서 벌어지고 있는 사건임. 노동존중정부 출범 2년이 채 되지 않은 상황에서 노동정책의 후퇴를 거듭하는 정부는 최근 탄력근로 기간확대, 최저임금 결정구조 개악, 공공비정규직 정규직 전환 3단계 민간위탁 정규직 전환 방침 발표 등 연이어서 3차례나 사용자에게 일방적으로 유리한 정책을 추진하는 것도 모자라 누차 ILO 협약은 국제사회와의 약속이고 헌법에 보장된 노동기본권 문제이므로 사측과 거래와 흥정 대상이 아니라고 스스로 밝혔음에도 불구하고 최근 경사노위 논의과정에서는 합의를 하기위해 불가피하다면서 노사 주고받기식 타결을 고심하고 있음.
- 따라서 정부와 자본의 태도 변화가 없는 상태에서 문재인정부에서의 사회적 대화는 지난 5월 17일 발표했던 취지와 내용은 전혀 이행할 수 없는 상황으로 내몰리고 있음. 따라서 사회적 대화가 애초 취지대로 가기위해서는 노사정 모두가 경사노위 범을 만들 때의 초심으로 돌아가야 함.
- 이런 한국적 상황속에서 사회적 대화가 최소수준에서 의미있는 역할을 하기위해서는 **숨고르기를 통한 긴 호흡의 단계적 접근이 필요함.** 즉, 유럽식 완성된 사회적 대화는 먼 미래의 과제로 돌리고, 현실에서는 1차 노사정대표자회의 합의문 정신으로 돌아가 <양질의 일자리 창출, 사회양극화 해소, 헌법에 보장된 노동 3권 보장, 4차 산업혁명과 저출산·고령화> 등 시대적 과제를 시급히 해결하기 위해, **쟁점이 첨예한 노동의제를 우선시 하기보다는 연금, 건보 등 사회보험, 사회안전망, 실업부조, 재벌개혁과 원하청 불공정거래 해소 등 경제민주화, 사회양극화 해소 같은 포괄적 사회정책 의제를 중심으로 논의의 방향이 대폭 수정해야함.**

- 특히 사회적 대화의 운영방식 또한 조급한 성과주의에 매몰되어 노동에게 협의를 압박 강요하는 방식이 아니라, 협이기구에 충실하게 운영되기 위해 정부가 무리하게 나서지 말고, 노사 중심성을 바탕으로 충분한 시간을 두고 협의를 진행하는 방향으로 기구와 운영방식이 전면 혁신과 재설계가 되어야함.

- 결론적으로 첫 단추를 잘못 끼운 탄근 사회적 대화에 대한 근본적 성찰 없이 자화자찬식으로 평가하고 넘어갔을 때 더 이상 한국사회에서 사회적 대화의 미래는 기대할 수 없음. 즉, 최근 사회적 대화 양상은 정부가 스스로 해야 될 개혁 과제에 대한 보수언론과 야당, 사용자단체들의 공세를 피하는 방어막으로 이를 활용하고 있으며, 따라서 쟁점이 되는 모든 의제들을 사회적 대화로 떠넘기면서 경사노위가 개혁의 블랙홀이자 늪이 되고 있음. 이를 바로 잡으면서 경사노위의 역할이 정상화되기 위해서는 의제와 운영 방식 모두 전면 혁신과 재구성이 필요함. 그리고 이를 위해 노사정 각 주체는 물론 전문가, 시민사회단체, 언론이 함께 참여하는 사회적 공론화 과정이 본격 추진되어야함.

■ 토론 3

토론

김유선 | 한국노동사회연구소 이사장

■ 토론 4

토론

김경선 | 고용노동부 근로기준정책관

■ 메모

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying most of the page. It is intended for taking notes or providing additional information related to the header '메모'.

■ 메모

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying most of the page. It is intended for taking notes or writing a memo.

■ 메모