“공정한 노동시장, 자유롭고 건강한 노동을 위하여”

- 미래노동시장 연구회 권고문 -

지난 2022년 6월 고용노동부에서 발표한 「노동시장 개혁 추진방향」에 따라 7월 18일 노동시장 개혁 전문가 논의기구인 ‘미래노동시장 연구회’가 발족되었습니다. 연구회는 우리나라 노동시장의 과거를 면밀히 되짚어보고 현재를 냉철하게 진단하여, 미래 노동시장에 대응하기 위한 노동정책의 새로운 방향을 모색하기 위해 운영되었습니다.

그동안 연구회는 짧은 기간에도 불구하고 전체회의 20회, 워크숍, 외부 전문가 발제, 그리고 수 차례의 간사단 회의 등 집중적인 논의를 진행하였습니다. 또한, 현장의 다양한 목소리를 폭넓게 듣기 위하여 업종・규모・직종・연령별 노·사 심층 인터뷰, 현장 방문 및 간담회, 온라인 소통회를 수십 차례 진행하였습니다. 합리적이고 균형있는 정책대안 마련을 위해 노사단체 및 전문가 토론회 등도 실시하였습니다.

약 5개월에 걸친 논의를 마무리하면서, 4차 산업혁명, 고령화 등이 초래한 변화에 대비하는 근로시간·임금체계 혁신의 방안과, 노동시장의 구조적 문제인 이중구조 해결을 위한 추가 과제를 제안합니다.

우리 노동시장에 오랫동안 누적되어 온 문제들인 만큼 단번에 해결하기는 쉽지 않습니다. 노동시장 개혁이 더 이상 미룰 수 없는 국가적・시대적 과제라는 점도 의문의 여지가 없습니다.

우선 근로시간, 임금체계 개혁과제에 대해서는 입법적·행정적 조치에 조속히 착수해 주시기를 정부에 권고합니다. 추가 주요과제는 전문가 및 노사 등 이해관계자가 참여하는 사회적 논의에 착수하여 미래지향적 대안과 구체적인 추진방안을 마련하시기 바랍니다. 연구회는 ‘지금 이대로는 안 된다’는 위기의식과 ‘근본적인 혁신이 필요하다’는 절박함으로, 노동시장의 주체로서 노사 모두가 개혁 과정에 적극 동참해 주실 것을 요청합니다.

2022. 12. 12.

Ⅰ. 서문: 지체된 제도, 지연된 개혁

우리 노동시장을 규율하는 법과 제도는 여전히 과거에 머물러 있습니다. 1953년 만들어진 근로기준법은 큰 골격 변화 없이 70년간 유지되고 있고, 노사관계는 대립과 갈등의 '87년 체제'를 벗어나지 못하고 있습니다. 빠르게 변화하는 세상에서 현재의 제도로 근로자의 삶의 질을 높이고 기업의 성장과 혁신을 뒷받침할 수 있을지에 대한 근본적인 고민이 필요한 시점입니다. 미래노동시장 연구회(이하, 연구회)는 노동시장 혁신의 관점에서 다음 세 가지 변화에 주목하고 있습니다.

첫째는 노동시장의 이중구조입니다. 주지하다시피 우리 노동시장은 기업 규모, 고용형태, 성, 노조 유무 등에 따라 임금 및 근로조건 차이가 큽니다. 선택받은 소수 근로자는 내부노동시장과 노동조합에 의해 두텁게 보호받지만, 배제된 다수는 불안한 고용지위와 열악한 근로조건에서 벗어나지 못하고 있습니다. 이러한 노동시장 분단은 점점 더 구조화되고 있습니다. 이중구조는 우리 노동시장의 역량 동원과 활약을 제약하며 국가경쟁력을 저해하는 요인입니다. 현행 법·제도 가운데 노동시장 분단과 격차의 확대·재생산을 촉진하는 핵심 원인을 찾아내 시급히 개선을 모색해야 합니다.

다음은 인구구조 변화와 저성장이 초래하는 노동시장의 활력 감소입니다. 우리나라 전체 인구의 32.6%를 차지하는 1,680만 베이비붐 세대가 주된 직장에서 은퇴하거나 불완전 고용상태로 진입하고 있습니다. 글로벌 경제의 불확실성을 배경으로 지속되는 저성장 균형은 청년세대를 위한 양질의 일자리 창출을 어렵게 만들고 있습니다. 기성세대가 노동시장에 진출하던 당시 10%를 웃돌던 경제성장률은 현재 2~3% 수준에 불과합니다. 고령 근로자는 고용 불안을, 청년 구직자는 취업 불안을 호소하고 있는 상황입니다. 모든 세대에게 양질의 일자리가 제공될 수 있으려면 기회를 제약하는 제도와 관행의 장애가 없어져야 합니다.

마지막으로 기술혁명과 경제구조 변화입니다. 디지털 기술 혁신과 탈탄소 친환경 경제로의 전환 등 산업구조 대변화는 노동시장에 큰 영향을 미치고 있습니다. 디지털 기술이 초래한 공정혁신, 노동과정과 일하는 방식의 변화,

근로시간 및 장소 관리의 자유화, 플랫폼을 매개로 한 새로운 일자리 확산 등은 노동시장의 다층적 변화를 초래하는 복합요인입니다. 이러한 변화와 함께 MZ세대의 노동시장 진입이 본격화하면서 일하는 방법과 문화, 생활세계의 가치 등이 다양화하고 있습니다. 노동시장 환경과 인구구성 변화에 조응해 관련 제도, 정책 및 관행을 현대화하는 것은 외면할 수 없는 시급한 과제입니다.

이상의 변화에 직면한 우리 노동시장은 낡은 제도의 철창(iron cage)에 갇혀 있습니다. 수명을 다한 제도는 보호해야 할 대상을 보호하지 못하며, 자유롭게 활동해야 할 사람들의 발목을 잡고 있습니다. 이제 변화와 혁신이 필요합니다. 과거에도 여러 차례 '노동개혁'을 시도했지만, 노력에 비해 성취가 부족했던 이유는 개혁의 필요에 대한 공감과 갈등하는 쟁점에 대한 연대의 모색이 부재했기 때문입니다. 기득권 유지와 개혁 비용 배분을 둘러싼 담합과 갈등으로 실질적인 개혁은 이루지 못했습니다. 그 사이 시장환경 변화와 법·제도간 간극이 심화되어 제도 부재의 영역이 커졌으며, 노동시장 이슈를 둘러싼 사법적 갈등이 확산하고 있습니다. 노동시장 변화를 수용하는 개혁이 늦어질수록 이해관계자 모두의 피해와 비용이 커지게 될 것입니다.

이상의 문제의식으로 연구회는 근로시간 제도와 임금체계를 우선 개혁 과제로 선정했습니다. 근로시간과 임금은 근로자 삶의 질과 연결되는 가장 기본적인 근로조건이자 인재 확보와 노동생산성 유인을 위한 기업의 가장 중요한 인사관리 도구로, 개별적 근로계약과 집단적 노사관계의 핵심 요소입니다. 이중구조, 고령화, 낮은 고용률 등 노동시장 문제의 근저에 근로시간 규제와 장시간 근로 관행, 연공형 임금체계가 내재하고 있으며 이는 노동시장 활력 제고와 '자유롭고 건강한 노동'을 위한 시급한 개혁대상입니다.

□ 근로시간: 자율과 선택을 통한 근로시간 단축

현행 근로시간 제도는 같은 시간 같은 장소로 출근하고 같은 시간에 퇴근하는 전통적인 공장형 노동과정을 전제로 설계되어 있어, 기술혁신과 디지털 혁명, 일하는 방식과 생활세계의 변화 등에 더 이상 부합하지 않습니다.

서비스업의 확산, 디지털·정보기술의 발달, 생산설비 자동화, 직종·직무 다양화에 따른 일하는 방식 변화, 근로자 선호와 취향의 다양화 등 노동력의 수요와 공급 양면의 변화가 빠르게 진행되고 있음에도 근로기준법의 근로시간 규율 방법은 여전히 과거에 머물러 있습니다.

산업화와 경제성장의 시대가 대량생산에 기반한 표준화의 시대였다면 이제는 개인 취향과 선택이 다양화되고 삶의 패턴이 개별화되는 '비스포크 시대'입니다. 근무시간과 장소가 유연해지고 일의 성과가 근로시간에 비례하지 않는 영역이 증가하면서 근로시간을 획일적으로 통제하고 규율하는 방식은 더 이상 지속가능하지 않습니다. 연구회가 만난 노동현장에서도 근로시간 운영에 있어 당사자의 선택권을 확대하고, 산업·업종별 특성을 반영해 탄력적으로 제도를 운영할 수 있게 해 달라는 요구가 다수 있었습니다.

< 현장의 목소리 >

- "근로자의 의지대로 일하는 시간을 조정할 수 있는 길은 열어둬야 하지 않겠냐" (제조업 노사협의회 근로자위원)
- "(선택근로제 …) 막상 도입된 이후에는 다들 만족도가 높았던 기억이 있다. 근로시간 선택의 자율성을 높여 나가는 방향은 시대적 흐름" (IT업종 근로자)
- "기업 규모, 형태 및 특성 등이 다양한데, 근로시간 제도를 일률적으로 적용하다 보니 어려움이 많음" (뿌리산업 인사담당자)

근로시간 연장이 곧 임금의 증가로 이어지는 구조에서 일자리를 가진 근로자는 연장근로와 휴일근로 등으로 일자리를 독점(62.7%)하고 여성과 청년의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 것 또한 근로시간 제도가 직면한 문제입니다. 우리 노동시장은 절반의 여성이 일자리에서 배제('21년 여성 고용률 51.2%)되고, 일자리를 유지하는 여성은 경력단절을 우려해 출산을 포기하는 상황입니다. OECD 국가들은 근로시간 관리와 활용 방식을 다양화함으로써 우리에 비해 높은 고용률과 적은 근로시간으로 높은 삶의 질을 유지합니다. 장시간 근로개선과 여성·청년의 경제활동 참여 촉진을 위해서는 근로시간 활용 방식을 다양화하고 선택의 폭을 확장해야 하며, 다양한 휴식과 장기 휴일의 향유를 통해 근로자의 건강을 보호하고 노동력의 질을 높여야 합니다.

근로자 근로시간 인식조사[1] 결과는 근로시간 관리의 다양한 선호를 보여줍니다. '현재 일하는 시간이 적합하다'는 응답이 38.1%, '취미·공부·건강 등의 이유로 덜 일 하고 싶은 경우'가 38.9%, '소득·커리어를 위해 더 일하고 싶은 경우'는 23.1% 등으로 나타납니다. 현장 의견수렴 결과, 미래 노동시장 주역인 청년세대를 중심으로 근로시간에 대한 자기 결정권을 존중하고 보장해달라는 요구가 많았습니다.

< 현장의 목소리 >

- "여가활동, 자기계발, 출산 등을 위한 근무시간 조정과 그에 따른 임금 변동은 대단히 찬성" (건설업 종사 20대 근로자)
- "사무직을 위한 (유연근무) 제도가 많으므로 생산직이나 공장직 사람들을 위한 제도를 만들어주면 좋겠음" (생산직 30대 근로자)

근로시간 단축과 노동의 질 개선은 변함없이 지향·지속되어야 할 노동시장 제도 개혁의 목표이자 과제입니다. 이를 위한 수단으로 법정 근로시간 단축 등의 획일적 방법은 한계가 분명하며 효과도 크지 않을 것으로 판단합니다. 현행 근로시간의 활용 및 관리와 관련한 규율 방식을 근본에서 재검토하는 발상의 전환이 필요합니다. 노사가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있도록 함으로써 근로의 효율성을 높이고, 충분한 휴식과 휴가를 통해 노동의 질을 제고하며, 이에 기반해 창의와 혁신의 노동생산성을 모색하는 선순환의 구조, 이것이 '자유롭고 건강한 노동'에 기반한 근로시간 단축의 길이 될 것입니다.

□ 임금체계: 소수가 아닌 다수를 위한 공정한 임금체계

우리나라의 많은 기업들은 해가 바뀌면 자동으로 임금이 올라가는 호봉제를 주요 임금결정 방식으로 활용합니다. 100인 이상 사업체의 약 55.5%, 300인 이상 60.1%, 1,000인 이상 70.3%가 이와 같은 임금체계를 유지합니다. 다른 나라와 비교하면 우리 기업의 임금체계에서 연공의 영향은 압도적이며 이는 임금의 하방경직성을 확대해 기업의 신규채용 기회를 제약하고 있습니다.

---

1) 근로자 근로시간 인식조사 개요: 전국 19세~70세 근로자 중 3,026명 표본 조사 (성별, 연령, 사업장 규모, 업종·직종 등을 고려한 층화추출)

중고령 근로자들의 고용유지를 위해서도 부정적이며, 남녀간 임금격차를 초래하는 원인이기도 합니다. 규모가 크고 노동조합이 있는 기업과 금융 및 공공부문에서 특히 활용도가 높습니다. 반면 대부분의 중소기업에는 임금체계가 존재하지 않으며 종사자 다수에게 최저임금이 적용됩니다.

연공형 임금체계는 다수에게 불공정합니다. 이는 연공의 안정적 누적이 가능한 계층에게 배타적으로 유리합니다. 유노조 대기업 사업장에 종사하는 정규직 남성의 임금이 높은 이유는 연공 축적이 가능한 유일한 계층이기 때문입니다. 연공을 유지하기 어려운 계층 즉, 비정규직, 중소기업, 여성 등의 경우 내부노동시장에 올라탈 수 없습니다. 고연차 노동력이 다수인 대기업의 경우 하청협력사나 소비자들에게 임금비용을 전가하기도 합니다. 2021년 고용형태별근로실태조사에 따르면, 대기업 대비 중소기업 임금은 56.3%, 남성 대비 여성 임금은 69.6%, 정규직 대비 비정규직 임금은 72.4%에 불과합니다. 임금의 연공성이 큰 기업일수록 비정규직 비율이 높고, 기업 내 정규직과 비정규직 간 임금격차가 크게 나타납니다.

< 현장의 목소리 >

- “주로 젊은 직원들이 임금결정 체계의 공정성이 낮다고 생각” (건설업 근로자)
- “직원들의 연령대가 어려질수록 직무·성과에 따라 보상받고 싶어 하는 심리가 큰 것 같음” (IT 업종 근로자)
- “노조 또는 사원협의회가 대부분 기성세대로 구성되어 있음. 기성세대 위주로 임금 협상 등이 진행되니 젊은 사람들 불만이 큼” (판매직 종사 40대 근로자)

연공급 체계는 노동시장의 주류(45%)로 자리잡은 MZ세대에게도 불공정합니다. 이들 앞에 놓인 미래 노동시장은 불확실하기에 미래를 담보로 현재를 양보할 유인이 없습니다. 저성장 시대를 살고있는 청년 근로계층에게 평생직장과 장기근속은 쉽지 않으며 생애동안 여러 개의 일자리를 갖는 것이 불가피합니다. 연공형 평생직장 체제의 중요한 인센티브였던 승진에 대한 관심 또한 이들에게는 거의 존재하지 않습니다. 불확실한 승진 사다리에 종속되어 회사에 장시간 투자하며 상사 눈치를 보느니 자기 삶의 가치를 추구하는 ‘워라밸’을 선택합니다. 이러한 조건에서 장기근속과 연공임금으로 유능한 인재를 채용해 유지하기 어렵습니다. 직장인 커뮤니티 ‘블라인드앱’

이용자를 대상으로 실시한 설문조사(9.13~18) 결과, 응답자의 85.6%가 현재 회사의 임금결정 기준이 공정하지 않으며, 공정한 보상은 업무성과(34.7%), 담당업무(25%), 개인역량(24.5%) 등으로 결정해야 한다고 응답합니다.

연공형 임금은 중고령 근로자들의 고용불안을 초래하는 원인입니다. 호봉제를 채택한 기업에서 정년까지 재직이 어려울 것으로 생각하는 근로자들이 점점 늘어가고 있으며, 실제 주된 일자리에서 퇴직하는 연령은 법정 정년보다 약 10년 빠른 49.3세입니다. 우리 연구회가 한국고용노사관계학회에 의뢰한 연구 결과에 따르면 나이가 들어갈수록 연공급이 초래하는 인건비 부담의 고용불안 효과를 크게 인식하고 있는 것으로 나타납니다. 연공임금이 초래하는 또 하나의 문제는 중고령 근로자가 주된 일자리에서 이탈해 다른 곳으로 이직하는 경우 임금수준이 급격히 하락하는 점입니다. 근속연수에 따라 가파르게 상승하고 50세 이후 급하게 하락합니다. 기업을 이탈하는 순간 내부노동시장에서 형성된 기업특수적 숙련의 가치가 소멸하기 때문입니다.

< 전문가 의견 >

- “연공서열방식의 임금체계는 고용경직성과 함께 고비용구조의 원인이 되었고, 그 결과 노동시장 이중구조를 확산·심화시키고 있다. 과도한 연공주의는 세대 간 및 고용형태 간에도 임금격차를 확대시키는 원인이기도 하다”
- “유연성에 대한 고민이 필요한 상황 … 유연성 문제를 접근하는 방식은 다양한데, 임금·직무체계 개선 등의 기능적 유연화가 필요”
- “산업용 로봇 사용 또한 연공형 임금체계와 노동력 고령화가 초래한 임금 부담을 합리화하기 위한 선택으로 이해”

개인의 직무·능력과 연계되지 않는 임금체계는 근로자의 직무몰입과 업무성과 향상, 인적자원개발을 위한 동기를 유인하기 어렵습니다. 저성장 균형의 시대에 평생직장 개념이 점차 소멸하는 환경에서 대기업·중소기업, 정규직·비정규직, 남성·여성, 중장년·청년 구분없이 모든 국민이 상생하는 노동시장 구축을 위해 근속연수를 기준으로 하는 인사·임금 관리체계는 혁신이 불가피합니다. 정부는 노사가 처한 상황과 여건에 맞춰 자율적이고 합리적인 임금체계를 선택할 수 있도록 제도를 개선하고, 임금체계가 부재한 다수 중소기업을 위해 임금체계의 설계를 지원해야 합니다.

□ 추가 과제: 근로시간 및 임금체계 혁신을 넘어

연구회는 우리 노동시장 진단을 통해 우선 과제와 혁신 목표로 근로시간 제도의 옵션 확장과 자율적 선택 확대, 내부노동시장 시스템에 기반한 연공형 임금체계 혁신과 이를 위한 제도적 인프라의 구축 등을 권고했습니다. 이는 저출생 고령화, 임금과 소득의 양극화, 낮은 고용률 등 우리 노동시장이 직면하고 있는 과제 해결을 위한 출발에 불과합니다. 새로운 노동시장 체제로의 전환을 위해서는 제도와 관행에 내재한 불합리와 불공정의 요소들을 구분해 각 제도와 정책이 상호보완적으로 융합되는 통합의 노동시장 체제를 구축해야 합니다.

개혁을 위한 추가과제 가운데 가장 중요한 것은 노동시장 분절 완화와 양극화 해소입니다. 우리 노동시장은 기업규모, 고용형태, 노조유무 및 성별 등에 따른 임금 및 근로조건 격차가 크며 이는 단기 해결이 어려운 구조적 이슈입니다. 지난 7월의 대우조선해양 하청지회 파업은 이러한 이중구조의 단면을 보여줬습니다. 이는 우리 경제의 활력을 제약하는 핵심 원인입니다. 우리 노동시장 제도와 관행 가운데 이중구조 개선을 어렵게 하는 요소를 점검하고, 원·하청 및 고용형태간 격차 해소방법을 마련해야 합니다.

디지털 기술의 혁신 및 탈탄소 친환경 경제로의 전환 또한 노동시장에 큰 영향을 미치고 있습니다. 기술의 노동대체와 노동과정의 혁신은 노동력에 대한 수요를 감소시키고 있으며, 생산과 서비스 영역에서 일하는 방식의 근본적 변화를 초래하고 있습니다. 생산의 모든 공정에 산업용 로봇과 디지털 기술이 확산되고 있으며 유통과 서비스 산업에는 원격 주문과 판매가 일상화되고 있습니다. 배달서비스는 삶의 세계를 연결하는 네트워크가 되었습니다. 이러한 변화가 초래한 혁신의 일터, 일의 새로운 형태에는 적용할 법과 제도가 부족하거나 부재합니다. 이에 대한 대응이 시급합니다.

빠르게 변화하는 노동시장을 제도와 정부가 획일적으로 규율하는 것은 불가능하며 바람직하지 않습니다. 개발과 동원의 시대에는 노동시장의 관리자이자 노동자의 후견인으로 국가의 역할이 중요했습니다. 하지만 경제규모가 커지고 노동시장의 구성이 다양하며 노동조합이 성장한 지금, 제도는 개방

되어야 하며 노사 당사자의 이해관계는 ‘자율’의 힘으로 조정되어야 합니다. 무엇보다 사법부가 노동시장과 노사관계를 규율하는 관행에서 벗어나야 합니다. 갈등적 노사관계의 불확실성을 줄이고 새로운 환경에 대응하기 위해 노사 모두를 위한 노동법제의 현대화가 필요합니다.

노동시장 개혁은 적극적 노동시장 정책으로 뒷받침되어야 합니다. 기업과 구직자를 연결하는 고용서비스 고도화, 기업의 생산설비를 활용한 일경험 확대 등을 통해 청년실업을 해소하고 고용률을 제고해야 합니다. 어려서부터 가혹한 토너먼트를 통과하며 살아온 청년들에게 취직과 인사제도는 공정성 판단의 대상입니다. 이들이 창의적 역량과 생산성을 발휘해 기업의 성과에 기여할 수 있도록 인적자원관리 전략과 프로그램을 혁신해야 합니다. 임금체계 개혁으로부터 시작하되 채용과 배치, 역량개발과 성과관리, 보상관리 등을 포괄하는 인적자원관리 시스템의 혁신이 필요하며 이를 위한 제도와 정책 전환이 필요합니다. 이는 여성의 경력단절 없는 경제활동과 공정한 보상을 위해서도, 중고령자의 고용 기회 확대를 위해서도 필수적입니다.

빠르게 변화하는 세계, 성장 역량이 소진된 시장에서 무거운 제도와 정책을 발목에 달고 현재를 혁신하는 것은 불가능합니다. 우리 사회 구성원 모두가 공존하는 ‘공정한 노동시장’, 구성원 각자의 창의적 능력이 극대화되는 ‘자유롭고 건강한 노동’의 시대를 위해 연구회는 다음의 개혁과제를 권고합니다.

Ⅱ. 근로시간 개혁과제

□ 기본방향

○ 근로시간에 대한 노사의 자율적 선택권 확대를 통해 일의 효율성을 높이고, 충분한 휴식을 누리도록 함으로써 근로시간의 총량을 줄이는 '자유롭고 건강한 노동'의 선순환 지향

○ 근로자의 건강권을 강화하고 근로시간을 투명하게 관리해 과도한 장시간 근로 예방

○ 건강한 노동과 생산성 제고를 위한 근로시간 다양화와 휴가 사용 패러다임의 전환

○ 기술변화와 다양한 근로형태 확산에 맞춰 근로시간 제도 현대화

□ 세부 과제

1. 근로자와 기업의 자율적인 근로시간 선택권 부여

(1) 연장근로시간의 관리단위를 주, 월, 분기, 반기, 연 단위로 개편

○ 산업·업무의 특수성과 근로자 선호의 다양성을 반영해 일하는 방식을 선택함에 있어 노사의 자율성을 확대

- 연장근로시간 관리단위를 현행 "1주" 외 "월·분기·반기·연" 단위로 관리할 수 있도록 하여 노사의 선택 재량을 넓힐 것

- 관리단위가 길어짐에 따라 초래될 수 있는 장시간 연속근로의 부담을 줄이기 위해 연장근로시간의 총량을 비례적으로 감축할 것. 분기 단위는 월 단위 대비 90%, 반기 단위는 월 단위 대비 80%, 연 단위는 월 단위 대비 70% 수준으로 감축하는 것을 권고함

  * (1주) 12시간, (1월) 52시간, (1분기) 140시간, (1반기) 250시간, (1년) 440시간

- 연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 할 경우 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하는 등 근로자 건강권 보호 방안을 마련할 것

○ 연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 할 경우 근로자대표와의 서면합의로 도입하고, 연장근로는 현행과 같이 개별근로자의 동의를 얻어 실시할 것

(2) 근로일, 출·퇴근 시간 등에 대한 근로자의 선택 확대

○ 근로자 인식조사 결과에 따르면, 유연근로제를 활용하는 경우 일·가정 균형, 불필요한 초과근로 감소, 근로시간 운영의 자율성 확대, 일에 대한 몰입도 향상 등의 효과가 있음

○ 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택할 수 있는 선택적 근로시간제 정산기간을 전 업종에서 3개월 이내로 확대할 것

○ 근로자가 사용자에게 선택적 근로시간제를 요청하는 경우 상호 협의하여 사용할 수 있도록 하는 방안을 마련할 것

(3) 탄력적 근로시간제의 실효성 제고

○ 예측할 수 없는 생산, 인력 운영 등의 변동이 있는 경우, 현행 3개월 이내 탄력적 근로시간제는 사전에 근로일별 근로시간을 명시하도록 되어 있어 활용이 어려운 측면이 있음

○ 근로시간 사전확정 요건을 현실화하고 사후 변경절차를 보완하는 등의 제도개선 방안을 마련할 것

(4) 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도의 정비

○ 사업 또는 사업장 내 특정 직종, 직군에 적용되는 근로시간제(연장근로 관리단위 변경, 유연근로시간제 등) 도입 시 단위, 주체, 절차 등에 있어서 해당 근로자의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 법제의 개선을 모색할 것

○ 연장근로나 유연근로시간제 활용 시 근로자의 근로시간 예측가능성을 높이기 위한 방안을 마련할 것

2. 근로자의 건강권 강화 및 근로시간의 투명한 관리

(5) 충분한 휴식 보장을 통한 근로자의 건강 보호

○ 삶의 질을 개선하고 생산성을 향상하기 위하여 근로자에 대한 건강보호 조치를 강화할 필요가 있음

○ 연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 할 경우 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하는 등 근로자 건강권 보호 방안을 마련할 것

○ 사용자는 근로일 간 11시간 연속휴식 부여, 연장근로 총량 제한 이외에도 충분한 휴식을 통해 근로자의 건강권이 보호될 수 있도록 노력하고 정부는 이를 지원할 것

(6) 야간근로 및 야간근로자에 대한 보호 조치

○ 야간근로는 생체 리듬을 교란하여 건강에 부정적인 영향을 미치고 산업재해 위험을 높여 이에 따른 사회적 비용이 매우 크므로 적극적인 보호 조치를 시급하게 마련할 필요가 있음

○ 야간근로의 실태, 건강에 미치는 영향 등을 파악하여 보호 필요성이 있는 '야간근로자' 개념을 명확히 하고, 야간근로일 또는 야간근로시간 한도 설정 등 합리적 규율 방안을 마련할 것

○ 사업장 근로환경 및 특성 등을 고려하여 업무상 질병 가능성 및 건강 위험요인 등에 관한 과학적 평가가 이루어질 수 있도록 관련 제도를 내실화할 것

○ 야간근로에 따른 각종 질환 예방을 위해 건강진단 결과, 필요하다고 인정되는 경우 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로의 제한 등 사후관리를 더 강화할 것

(7) 근로시간 기록·관리 체계 강화

○ 근로시간 선택의 자율성 확대는 투명한 근로시간 기록·관리가 전제되어야 함

- 특히 연장·야간·휴일근로의 경우 임금대장과 임금명세서 등에 실근로시간이 정확하게 기록되는 관행이 정착될 수 있도록 지침을 마련하는 등 근로시간 관리 방안을 모색할 것

○ 근로시간 기록·관리를 토대로 포괄임금·고정 OT 약정의 오남용 방지를 위해 실효성 있는 근로감독 등 현장 관행을 개선할 수 있는 종합대책을 마련할 것

3. 재충전과 생산성 제고를 위한 휴가 사용의 패러다임 전환

(8) 근로시간 저축계좌제 도입

○ 근로자가 원하는 경우 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 시간으로 저축하여 휴가로 사용할 수 있도록 하는 근로시간 저축계좌제를 도입할 것

- 연장근로 등을 휴가로 저축하는 경우 가산수당 기준보다 높은 수준으로 적립하는 방안 모색 등을 통해 근로자의 휴가 사용 유인을 높일 것

(9) 다양한 휴가 사용 활성화

○ 연차휴가 사용률 제고를 위한 방안을 마련할 것

○ 근로자가 충분한 휴식, 일·가정 양립, 자기 계발 등을 할 수 있도록 휴일·휴가 사용의 활성화 방안을 마련할 것

- 단체 휴가(징검다리 연휴, 정기·순환 휴가 등), 장기 휴가, 시간 단위 연차 사용(병원 진료, 자녀 등·하원 등) 등 다양한 휴가 사용 문화를 확산시킬 것

4. 기술 변화, 다양한 근로형태 확산에 맞춰 근로시간 제도의 현대화

(10) 근로시간 적용제외 규정의 개편

○ 1953년 근로기준법 제정 이후 근본적인 변경 없이 유지되어 온 근로시간 적용제외 규정(제63조)을 현대화할 것

- 근로시간 관리가 가능하거나 필요한 1차산업 근로자, 감시적·단속적 근로자 등에 대하여 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정의 적용 방안을 검토할 것

- 근로시간의 재량성이 광범위하게 인정되는 고소득 전문직에 대하여 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정의 적용 제외 방안을 검토할 것

- 이를 위하여 전반적인 실태조사를 실시할 것

(11) 근로시간 및 휴게 규정의 명확화

○ 비대면 근로의 확산으로 일과 생활의 경계가 모호해짐에 따라 재택근무, 원격근무 등에 적합한 근로시간 산정기준을 마련하고 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 '연결되지 않을 권리' 등의 제도화 방안을 모색할 것

○ 시간제근로자의 확산 등에 따라 현행 휴게시간 부여 규정(근로기준법 제54조)을 개선할 것

Ⅲ. 임금체계 개혁과제

□ 기본방향

○ 중고령자 계속 고용 및 청년 일자리 창출을 뒷받침할 수 있도록 임금체계 개편 관련 법제도 정비를 국가적 과제로 추진할 것

○ 고용형태 및 원·하청 기업 간 과도한 임금 격차를 축소할 수 있도록 연공성 완화 및 직무·숙련 등을 반영하는 임금체계로의 개편을 지원하고, 임금체계가 없는 중소기업과 비정규직 근로자 등을 위한 공정한 임금체계 구축을 추진할 것

○ 이를 위한 임금·직무 정보 및 통계 인프라를 확충할 것

□ 세부 과제

1. 임금격차 해소 및 공정성 회복을 위한 임금체계 개편

(1) 중소기업과 근로자에 대한 임금체계 구축 지원

○ 임금체계가 없거나, 설계 여력이 없는 중소기업 대상으로 직무·숙련 등을 반영할 수 있는 임금체계 구축 지원 사업을 확충할 것

- 현행 일터혁신 컨설팅 사업을 개편하여 '임금체계 컨설팅–인사관리 담당인력 지원–구축·평가' 등의 중소기업 임금체계 구축 지원사업 추진

○ 직장이동이 잦은 근로자가 직무·숙련에 따라 임금을 받을 수 있도록 자격·교육·훈련·경력 등을 증명하고 활용할 수 있는 방안을 마련할 것

(2) 업종별 임금체계 개편 지원

○ 이중구조 개선을 위한 새로운 사회적 대화 모델(예: 조선업 상생협의체)을 확산시켜 임금체계 개편 전략을 모색할 것

- 원·하청 및 고용형태에 따른 임금 격차를 축소할 수 있도록 직무·숙련 중심의 임금체계 구축 등에 대한 노사협약과 지원 제도 확대

○ 다양한 지역 일자리 사업, 지역·업종별 직업훈련 사업 등과 연계하여 업종 단위의 직무·숙련 중심 임금체계 구축을 지원할 것

(3) 공정한 평가 및 보상 확산 지원

○ 정부는 직무·성과평가 기준, 절차 등에 관한 컨설팅을 확대하고, 직무평가도구를 지속적으로 개발·보급하여 근로자가 공정하게 평가받고 보상받을 수 있는 직무 중심의 인사관리를 지원할 것

○ 임금 관련 산업 및 업종별 소통채널을 구축하여 임금체계와 임금수준에 대한 정보 교류를 활성화하고, 근로자들의 임금 관련 고충 및 불만이 해소될 수 있도록 정부 지원을 강화할 것

2. 임금체계 개편과 법·제도의 정비

(4) 임금체계 개편과 관련된 법제의 정비

○ 고령 근로자의 계속고용과 청년 일자리 창출이 조화를 이룰 수 있도록 임금, 직무 등을 조정할 수 있는 법·제도를 정비할 것

○ 임금체계에 직무 및 직종, 직군의 다양성이 반영될 수 있도록 취업규칙 변경의 동의 주체 범위를 명확히 하는 등 법·제도적 개선방안을 모색할 것

(5) 60세 이상 계속고용을 위한 임금체계 등 관련 제도의 개편 모색

○ 2023년 63세, 2028년 64세, 2033년 65세의 국민연금수급 연령을 고려하여, 임금체계 개편과 연계한 60세 이상 계속고용 법제 마련을 위한 사회적 논의를 조속히 시작할 것

○ 노사가 자율적으로 임금체계를 개편하고, 직무·근로시간 조정 등을 통해 60세 이상 계속고용한 모범사례를 발굴·확산시킬 것

(6) 포괄임금 등의 오남용 방지

○ 근로시간 및 임금 관리상의 편의 등의 이유로 실근로시간을 고려하지 않는 포괄임금 약정이 오남용되어 장시간 근로, 공짜 노동 문제가 야기되고 있음

○ 실근로시간에 따라 임금이 결정될 수 있도록 근로시간의 정확한 관리와 임금 산정 명확화 등을 포함한 종합적인 대책을 마련할 것

○ 포괄임금 오남용 사례가 발생하지 않도록 상시적인 근로감독을 실시할 것

3. 임금체계 개편을 뒷받침하는 인프라 확충

(7) '상생임금위원회' 설치

○ 임금의 공정성 확보와 격차 해소를 위한 사회적 대화기구로 '상생임금위원회'를 설치 및 운영할 것

- 성별, 고용형태별, 원·하청 임금 실태를 조사·분석하고 그 결과를 공표

- 임금 관련 차별 분쟁을 예방하고 과도한 임금 격차 해소를 위한 정책 대안 모색, 업종 단위에서의 사회적 대화 촉진

○ 정부는 '상생임금위원회'가 원활하게 운영될 수 있도록 적극 지원할 것

(8) 직무별 시장임금 정보 제공을 위한 시스템 구축

○ 직무 중심의 인사관리를 위한 '통합형 임금정보시스템'을 구축할 것

- 직무별로 세분화된 임금정보가 제공될 수 있도록 기존 통계조사의 개선 및 정보제공 범위 확대, 새로운 임금조사 또는 고용보험과 국세청 소득 정보의 직업정보를 보완하고 활용할 방안 등을 강구할 것

- 직업 및 직무 내용 변화를 적시에 반영할 수 있도록 주기적으로 조사를 실시하고 이를 '통합형 임금정보시스템'에 반영할 것

○ 효과적인 정책 수립을 위하여 고용보험, 국민연금, 국세청 자료 등 행정통계를 종합적으로 연계하여 임금정보를 파악하는 등 노동통계를 수집, 관리, 분석하는 노동통계전문 행정기관 설치를 검토할 것

Ⅳ. 추가 주요과제 제안

□ 제안배경

○ 우리 노동시장이 직면하고 있는 이중구조, 저출생·고령화, 기술변화 등에 대응하여 모두가 상생하고 다양성과 창의성이 존중되며 활력있는 미래 노동시장을 구현할 수 있도록 다음과 같은 추가 주요과제를 제안함

□ 추가 주요과제

1. 격차 해소를 위한 법·제도 개선

○ 고용형태, 기업규모, 원·하청 간 근로조건 및 산업안전보건 등의 격차를 해소하고, 상생할 수 있는 방안을 모색할 것

- 비정규직 근로조건 개선과 차별해소 방안 마련

- 원·하청 상생협의회 등 이해관계자가 소통·협력을 할 수 있는 관행 확산 및 제도 마련

- 공정거래질서 확립, 공동의 생산성 향상, 성과 공유 등 대·중소 기업간 상생을 위한 지원 강화

○ 근로자 보호 필요성과 사용자의 법 준수 능력 간 조화를 고려하여 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법의 적용 등 보호의 사각지대 해소방안을 마련할 것

○ 동일가치노동 동일임금 원칙의 실질적 구현을 위한 방안을 모색할 것

2. 미래지향적 노동법제 마련

○ 디지털 혁명, 생산과 소비의 변화 등에 따른 고용형태 다변화에 대응한 관련 법제 정비방안을 모색할 것

- 플랫폼종사자 등 노무제공자의 권리를 보장하기 위한 제도적 방안 검토

- 동일가치노동 동일임금 원칙 구현, 대상과 기간의 조정, 고용안정 도모, 사용사업주 책임 강화 등 파견제도 전반의 개선방안 마련

○ 근로시간과 휴식에 대한 패러다임 전환 방안을 모색할 것

- 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간이 모호하거나 불명확한 경우가 증가하는 추세 등을 고려하여 '근로시간 개념'을 다원화하는 방안 모색

- 연차휴가 부여요건 조정, 야간근로·휴일근로·미사용 연차휴가 등에 대한 금전보상 등 제도 전반에 대한 개선방안 모색

○ 노동현장의 불확실성을 해소하기 위한 제도적 방안을 모색할 것

- 통상임금, 평균임금, 주휴수당, 최저임금 등 임금제도 전반에 대한 개선

- 파견과 도급의 구별에 대한 예측가능성 제고

○ 근로조건 결정에 있어 노사의 합의를 존중할 수 있는 다양한 법제 개선 방안을 검토할 것

3. 자율과 책임의 노사관계 구축을 위한 법·제도 개선

○ 노사관계에 있어 자치의 원칙을 정착시키기 위해 노사의 불법부당한 행위에 대한 규율 및 노동형벌 제도 개편, 노동위원회 조정 기능 활성화 및 대안적 분쟁해결 활용 등 법·제도 개선을 검토할 것

○ 국제기준과 우리 노사관계 현실을 고려하여 노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용의 범위, 사업장 점거 제한 등 법·제도 전반의 개선을 검토할 것

○ 근로자대표의 민주적 정당성 강화를 위한 선출 절차 등을 마련하고, 이와 연계하여 취업규칙 제도의 개편방안을 검토할 것

4. 노동시장 활력 제고를 위한 고용정책 강화

○ 저출생·고령화에 따른 우리 경제의 성장잠재력 저하에 대응하여 노동력 감소에 대한 종합 대책을 마련할 것

- 여성이 경력단절과 차별 없이 일할 수 있는 여건 개선

- 청년의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 지원 강화

- 고령자가 숙련과 경험을 활용하여 더 오래 일할 수 있도록 지원

○ 정보 및 디지털 기술 발달로 빨라지는 산업구조 변화, 노동과정의 혁신, 일하는 방식의 전환 등에 대한 대응체계를 마련할 것

- 고용가능성(employability) 제고와 일자리의 원활한 이동을 위해 직업능력개발을 보편적 권리로서 보장

- 일자리 전환 시 발생할 수 있는 소득감소와 실업에 대비해 고용안전망을 정비하고 일자리 공백이 장기화되지 않도록 고용서비스 고도화