

근로시간 제도개편 대국민 설문조사

정성조사 결과보고서



연 구 진

연구책임자 : 성재민(한국노동연구원 연구위원)

참여연구자 : 김근주(한국노동연구원 연구위원)

남궁준(한국노동연구원 연구위원)

양승엽(한국노동연구원 연구위원)

이은주(한국노동연구원 연구위원)

성유리(한국형사·법무정책연구원 연구위원)

제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 고용노동부 수탁과제 『근로시간 제도개편 대국민 설문조사 정성조사 결과보고서』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2023. 11

한국노동연구원

원장 허재준



CONTENTS

CHAPTER			
01	FGI의 구성	1. FGI 개요	1
		2. FGI 집단 구성	2
CHAPTER			
02	집단별 FGI 결과	1. IT/연구개발직 근로자 대상	4
		가. FGI 참여자 기본 특성	4
		나. 현 황	5
		다. 제도 개편에 대한 인식	11
		라. 소 결	15
		2. 제조 생산직 근로자 대상	17
		가. FGI 참여자 기본 특성	17
		나. 현 황	18
		다. 제도 개편에 대한 인식	29
		라. 소 결	39
		3. 사무직 근로자 대상	41
		가. FGI 참여자 기본 특성	41
		나. 현 황	42
		다. 제도 개편에 대한 인식	47
		라. 소 결	50
		4. 100인 이상 건설업, 제조업 본사(사무직, 전문가), 숙박업, 소매업, 전문과학기술 서비스업 기업 재직 근로자 대상	52
		가. FGI 참여자 기본 특성	52
		나. 현 황	53
		다. 제도 개편에 대한 인식	60
		라. 소 결	70

CONTENTS



5. 100인 미만 음식점, 도소매, 정보통신업, 예술·스포츠·여가 서비스업 재직 근로자 대상	71
가. FGI 참여자 기본 특성	71
나. 현 황	72
다. 제도 개편에 대한 인식	78
라. 소 결	83
6. 20~30대 근로자 임금근로자 대상	83
가. FGI 참여자 기본 특성	83
나. 현 황	84
다. 제도 개편에 대한 인식	91
라. 소 결	101
7. 40~50대 임금근로자 대상	102
가. FGI 참여자 기본 특성	102
나. 현 황	103
다. 제도 개편에 대한 인식	108
라. 소 결	113
8. 초등학교 3학년 이하 자녀를 둔 여성 근로자 대상	114
가. FGI 참여자 기본 특성	114
나. 현 황	116
다. 제도 개편에 대한 인식	121
라. 소 결	129
9. 장시간 근로 업종 사업주 대상	130
가. FGI 참여자 기본 특성	130
나. 현 황	131
다. 제도 개편에 대한 인식	134
라. 소 결	139



CONTENTS

10. 정보통신업종 기업 사업주 대상	140
가. FGI 참여자 기본 특성	140
나. 현 황	141
다. 제도 개편에 대한 인식	152
라. 소 결	162
11. 벤처·스타트업 기업 대표	163
가. FGI 참여자 기본 특성	163
나. 현 황	164
다. 제도 개편에 대한 인식	172
라. 소 결	180
CHAPTER	
03 FGI 결과 종합	
1. 심층면담 주요 결과 요약	183
2. 제도 개편 시 고려할 점들	188

제1장 FGI의 구성

1. FGI 개요

이번 근로시간 제도 개편 관련 FGI(이하 FGI)는 근로자 및 사용자 대상 관련 설문조사와 별도로 각 집단별 심층면담을 통한 개편안에 대한 의견들의 맥락 파악을 위하여 실시되었다. FGI를 통해 인구집단별로 향후 개편방향에 대한 의견에 차이가 있는지, 현재 재직 중인 회사의 근로시간 형태에 따라 근로시간 개편방향에 대한 인식차가 있는지 등을 심층 파악하고자 하였다.

FGI 대상 근로자는 전일제 근로자로 가급적 3년 이상 근속자를 대상으로 하여 어느 정도 회사의 근로시간제 경험을 가지고 있는 사람들로 구성하고자 하였다. 연장근로 경험도 있는 사람들로 선정해 설문조사 같은 양적 조사로는 잘 드러나지 않는 회사의 근로시간 운영에 기초한 정책 이해, 개인의 근로시간 선호의 맥락, 이상에 기초한 과거 및 새로운 정책의 문제점, 개선방향을 질적방법론으로 파악하고자 하였다.

각 집단별 6~7명 정도를 면접하였으며, 7월과 8월에 걸쳐 면접을 진행하였다. 면접대상자 모집과 녹취록 작성 등 기초자료 작성은 한국리서치를 통해 하였으며, 면접 진행과 보고서 작성은 연구진이 맡았다. 근로자들에게는 회사의 근로시간제에 대한 설명, 근로시간제에 대한 의견을 제시해 달라는 의미의 면접 예상 질문이 사전 배포되었다. 회사의 근로시간제에 대해 미리 정확히 알고 와달라는 의미에서 그렇게 하였다.

FGI는 먼저 참여자가 무슨 업무를 하는지 등 기초사항을 파악한 후 재직 중인 회사의 근로시간제, 본인이 적용받고 있는 근로시간제, 연장근로의 정도와 이유, 연장근로에 대한 선호 등을 질문하여 현황을 파악하였다. 이와 같은 근로시간제의 장단점을 확인하면서 정부 개편안인 연장근로 관리단위 개편에 대한 의견을 묻고, 근로시간 기록관리와 포괄임금 개편, 근로자대표의 실효성, 연차휴가 사용의 정도와 근로시간저축계좌제, 기타 근로시간 개편 시 정부에 바라는 바 순으로 면접을 진행하였다. 집단에 따라 근로시간 체제나 중요하다고 생각하는 제도개선 아이템 등에서 차이가 있어 진행의 순서나 주로 논의가 집중된 주제가 집단별로 다소 차이가 나타날 수 있다. 이런 점은 이하 보고서의 집단별 분석 내용에서 자연

스럽게 드러날 것이다.

다음 절에서는 FGI 집단 구성을 설명한 후 제2장에서 11개 집단별 FGI 결과를 소개할 것이다. 제3장은 결론장으로 요약 결과를 설명하면서 시사점을 정리할 것이다.

2. FGI 집단 구성

FGI는 연령, 직종 및 업종, 규모, 지역 등을 감안한 총 11개 집단으로 진행되었다. 근로자 집단 8개, 사업주 집단 3개를 면접하였다. 근로시간 선호 면에서 특징이 있을 것으로 예상되는지를 기준으로 집단을 구분 및 선정하였다. 근로자의 경우 MZ세대는 기성세대에 비해 워라벨을 더 추구하는 경향이 있다는 통설이 있으므로, MZ세대만으로 구성된 집단과 40~50대로 구성된 집단을 각각 1집단씩 포함하였다. 제조업 생산직은 소득 향상을 위해 초과근로수당을 필요로 하는 경향이 있어 별도 집단으로 구분했다. IT/연구개발직은 일이 많은 시기에는 연장근로가 다른 직종에 비해 크게 증가하는 경향이 있어 별도 집단으로 구분했다. 대기업과 중소기업은 근로시간 관리체계 면에서 차이가 있을 수 있으므로 별도 집단으로 구분했다. 이 외에도 초3 이하 자녀를 둔 여성은 아무래도 좀 더 규칙적이고, 짧은 근로시간에 대한 선호가 있을 것이라 예상되므로 별도 집단으로 포함해 면접했다.

사업주는 장시간 근로를 많이 하는 업종의 사업주, 특정 기간 긴 연장근로를 필요로 하는 정보통신업, 성장하는 단계여서 체계적인 근로시간 관리체계가 발전하기 어렵고 업황 예측도 어려워 근로시간의 유연적 활용이 필요할 것으로 예상되는 벤처·스타트업 사업주로 집단을 구분해 면접하였다.

이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

- (1그룹) IT/연구개발직 근로자(대전 지역)
- (2그룹) 제조 생산직 근로자(울산 지역)
- (3그룹) 사무직 근로자
- (4그룹) 100인 이상 건설업, 제조업 본사(사무직, 전문가), 숙박업, 소매업, 전문과학기술서비스업 기업 재직 근로자
- (5그룹) 100인 미만 음식업, 도소매, 정보통신업, 예술·스포츠·여가 서비스업 재직 근로자
- (6그룹) 연령 20~30대(업종 무관 - 운수업, 병원, 농림어업, 공공부문 제외) 임금근로자

- (7그룹) 연령 40~50대(업종 무관 - 운수업, 병원, 농림어업, 공공부문 제외) 임금근로자
- (8그룹) 초3 이하 자녀를 둔 여성 장시간 근로 경험 근로자(IT기업·정보통신업종 포함)
- (9그룹) 장시간 근로 업종 사업주(부산 지역)
- (10그룹) 정보통신업종 기업 사업주
- (11그룹) 벤처 및 스타트업 기업 사업주

제2장 집단별 FGI 결과

1. IT/연구개발직 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

IT/연구개발직 근로자 대상 FGI는 남성 4명, 여성 1명을 대상으로 진행되었다. 연령별로 살펴보면 30대 4명, 50대 1명으로 집계되었다. 인적 특성으로 혼인 및 자녀 유무를 살펴보면, 5명 중 2명은 미혼으로 파악되며, 기혼자 3명 중 2명이 자녀가 있는 것으로 응답하였다.

FGI 참여자의 사업장은 모두 공공기관(위탁집행형 준정부기관을 포함)에 해당하고, 5개 사업장 모두 노동조합이 조직되어 있었으며, 5명 중 4명이 노동조합에 가입해 있는 것으로 파악되었다.

공공부문에 이번 면접 대상이 집중되어 민간부문의 연구개발직으로 확대 해석이 어려울 수 있다는 점이 이 집단 구성의 한계가 될 수 있다. 또한, 아래에서 보이는 것처럼 재량근로제와 선택적 근로시간제를 도입하고 있어 상당한 근로시간 유연성과 자율성이 이미 확보되어 있다는 점도 결과 해석 시 주의해야 할 부분이다. 이 부문에서 이와 같은 제도들을 도입한 사업주들은 보통 선택적 근로시간제의 단위기간을 늘려야 한다고 주장하거나 재량근로에서 사업주의 지시권 관련 개선을 요구한다.

<표 2-1> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	34세, 여성	- 과학기술 출연연 연구전략본부 조정실(9년 차) - 선택적 근로시간제 - 노조 가입(복수노조) - 미혼
나	34세, 남성	- 과학기술 출연연 재직(근속 7년 차) - 재량근로시간제 - 노조 미가입(복수노조) - 기혼, 자녀 없음.

(계속)

약칭	연령대, 성별	하는 일
다	34세, 남성	- 과학기술 출연연 재직(근속 3년 차) - 선택적 근로시간제 - 노조 가입(단일노조) - 미혼
라	52세, 남성	- 과학기술 출연연 재직(근속 19년 차) - 재량근로시간제 - 노조 가입(복수노조) - 기혼, 고3 자녀 있음.
마	33세, 남성	- 과학기술 출연연 재직(근속 7년 차) - 재량근로시간제(+선택적 근로시간제 가미) - 노조 가입(복수노조) - 기혼, 9개월 된 자녀 있음.

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

IT/연구개발직 업무 특성상 FGI 대상 근로자의 사업장에서는 근로시간 유연화 제도를 활용하고 있는 것으로 파악되었다.

동일 사업장 내에서도 대상 업무에 따라 연구직은 재량근로시간제, 행정직은 선택적 근로시간제를 활용하는 것이 일반적인 것으로 확인되었다.

참여자 가의 사업장은 연구직의 경우 재량근로시간제를, 행정직(연구전략 업무)은 선택적 근로시간제를 실시하고 있으며, 의무근로시간대(월요일~목요일은 10시~15시, 금요일 10시~12시)를 설정하고 있었다.

참여자 나.의 사업장 역시 연구직의 경우 재량근로시간제를, 행정직(일부 보직자)는 선택적 근로시간제를 실시하고 있었다.

참여자 다의 사업장은 재량근로시간제는 활용하지 않고, 선택적 근로시간제를 활용하고 있는 것으로 파악되었으며, 의무근로시간대는 매일 10시~15시로 설정하고 있었다.

참여자 라의 사업장은 재량근로시간제를 활용하고 있으나 일 1회 출근 의무를 부과하고 있었다. 다만, 행정직의 근로시간 형태는 파악하지 못하였다.

참여자 마의 사업장은 재량근로시간제와 선택적 근로시간제가 혼합된 형태의 근로시간제를 운영하고 있는 것으로 파악되었다. 구체적으로 단위기간은 2주 80시간이며, 1일 최대 12

시간까지의 범위에서 개별 근로자가 자율적으로 운영하는 것으로 파악된다. 사업장 차원에서 설정한 의무근로시간대는 없는 것으로 응답하였으나, 개별 부서 및 팀 사정에 따라 자율적인 의무근로시간대를 설정하고 있는 것으로 응답하였다.

IT/연구개발직의 특성상 재량근무제를 활용하는 것이 일반적이었는데, 현재 운용 중인 재량근무제에 관하여, 야간 업무 등 본인의 라이프스타일에 맞춰 업무를 할 수 있다는 장점이 있는 반면, 타인과 같이 진행해야 하는 회의 등의 경우 진행이 어렵다는 단점이 주로 지적되었다.

참여자 나는 체력관리나 본인 성향(야간에 업무능률이 오름)에 맞춰 할 수 있는 점이 장점이지만, 코어타임이 없다 보니 회의 개최가 어려운 점이 있고 기존 9 to 6에 익숙한 직원과의 세대 갈등도 발생하는 것으로 응답하였다.

“회의를 개최해야 되는데 어느 시간에 해야 되냐 이것도 미리 얘기를 해서 해야 되는 건데, 여기서 또 세대 간의 충돌이 발생하죠. 나이 드신 분들은 아무래도 9 to 6가 몸에 배어 있다 보니까, 그래서 예를 들어서 한 5시나 6시쯤에 회의를 하자고 하면 직원들이 대부분 없는 거죠. 그렇게 돼서 애네들이랑 시간이 안 맞다 보니까 그런 데서 나오는 불만 같은 것도 있고, 또 젊은 직원들 같은 경우에는 코어타임이 없다 보니까 자기가 알아서 근로시간 조절해 가지고 하면 되는 건데 굳이 그렇게 퇴근하는 시간에 회의를 잡아야겠냐 이렇게 생각을 하시는 거고요.”

참여자 다는 재량근로제보다 선택적 근로시간제를 선호하는 것으로 응답하였는데, 재량근로제하에서는 회의시간 조율이 어려운 점을 이유로 들었다.

참여자 마 역시 개인의 성향에 따라 근로시간을 조정하는 점이 장점이지만, 회의를 위해 별도 날짜를 지정하거나 조율해야 하는데 외부 출장 등으로 인해 조율이 어렵다는 점을 지적하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

FGI 대상 직종인 IT/연구개발 직종의 연장근로의 경험(시기, 횟수 등), 연장근로 시 의사 반영 및 신청 방식을 살펴보면, 일반적으로 사업준비 시즌(연초), 평가시기·보고서 마감 시즌에 연장근로가 집중되어 있고 그 밖에는 긴급한 요청이 들어왔을 때에 이루어지는 것으로 파악된다.

선택적 근로시간제를 활용하고 있는 참여자 가의 경우, 연구과제의 흐름에 따라 연초(연

구과제 세팅 기간) 연말(연구과제 마감 기간)에 집중적으로 연장근로가 발생하며, 그 외에는 돌발적인 외부 요청이 없는 한 연장근로가 발생하지 않는다고 응답하였다. 연장근로가 발생하는 경우 별도의 연장근로수당은 없고, 사전/사후에 연장근무 신청과 상급자의 결재를 얻은 경우에 한하여 보상휴가를 부여받는 것으로 응답하였다.

참여자 나는 프로젝트 별로 연장근로 빈도가 다르기 때문에 연장근로의 시기나 횟수 등을 정량화할 수 없으나, 본인이 맡고 있는 위성개발 테스트 시기에는 24시간 3교대로 근무하는 것으로 응답하였다. 연장근로는 본인의 의사를 반영하여 이루어지기 때문에, 연구 기간에 대한 계획과 스케줄에 맞춰 진행하면 연장근로를 할 필요가 없으며, 대부분의 연장근로는 긴급한 자료요청에 대한 대응인 것으로 응답하였다.

참여자 나는 평소 1개월에 5~6시간의 연장근로를 하고 있지만, 바쁜 시즌(주로 연말)에 연장근로가 이루어지는 것으로 응답하였다.

참여자 라는 연구소에 체류하고 있는 시간이 길지만, 개인적인 과제를 위한 시간이기 때문에 연장근로와는 거리가 멀고 연장근로를 한 적은 거의 없는 것으로 응답하였다. 다만, 학생연구원(대학원생)의 경우 빠른 퇴근을 선호하기 때문에 대부분 업무시간에 집중하여 근로하고 퇴근시간을 지켜주는 것으로 응답하였다.

참여자 나는 개인의 과제 신청 개수에 따라 편차가 있지만, 보통 1~4월 과제 오픈시기와 10~12월 연말 평가준비 시기에 연장근로가 발생하는 것으로 응답하였으며, 연 80시간 정도 과제 관련 연장근로가 발생하는 것으로 응답하였다.

연장근로 시 개인의 의사반영과 신청 방식에 대해 질의한 결과, 일반적으로 연장근로는 본인의 필요(긴급한 업무, 프로젝트 등)에 의해 자발적으로 이루어지는 것으로 응답하였으며, 연장근로 신청 시스템이 있으나 세부 사항 입력의 번거로움, 결재라인, 재량근무시간제 활용 등으로 실제 이용하는 비율은 낮은 것으로 파악된다. 한편, 연장근로 발생 시 보상과 관련하여 금전 보상이 없이 시간에 대한 보상(대체휴가 지급)이 이루어지고 있으나 신청에 대한 결재가 임원급 단계(원장, 본부장 등)까지 올라가는 것에 대한 부담을 피력하고 있었다.

참여자 가의 경우 연장근로를 본인의 의지로 필요에 의해 하는 편이며, 주 52시간이 초과 되면 그룹웨어 시스템상 팝업창을 통해 해당 시간 이후부터는 자발적 근무로 간주하며 이를 원하지 않는 경우 시스템을 통해 연장근로 신청을 하도록 되어 있었다. 연장근로 신청 시 결재권자는 부서장 본부장인 것으로 응답하였다. 초과근로에 대한 금전적 보상은 없고 보상휴가제도를 운영 중인 것으로 확인되었다.

참여자 나의 경우 연장근로는 보통 본인의 의지에 의해 하며, 재량근로시간제의 적용을

받기 때문에 연장근로를 인정하지 않는 것으로 응답하였다. 다만, 주말근무에 대해서는 사전 휴일근무 신청을 통해 보상휴가가 나오기는 하지만, 결재라인(원장)에 부담을 느껴 잘 활용하지 않는 것으로 응답하였다.

참여자 다의 경우에도 연장근로에 대한 별도의 금전 보상은 없지만, 휴일근로에 한하여 결재(본부장)를 얻어 보상휴가제를 운용하고 있는 것으로 응답하였다.

참여자 라의 경우 연장근로에 대한 금전 보상은 없는 것으로 응답하였으며, 보상휴가제를 운용하고 있는 것으로 파악된다.

참여자 마의 경우 연장근로에 대해 휴가로 보상받고 있었다. 다만, 결재라인(부서장 등 1~2차 단계), 행정적 소요 등으로 잘 활용하지 않지만, 공식적인 행사, 공식적인 휴일근로, 국외 출장 등이 있는 경우에 연장근로를 신청하여 보상휴가를 받는 것으로 파악된다.

3) 연차휴가

연차휴가 활용 실태를 살펴보면, 일반적으로 업무가 어느 정도 마무리된 연말에는 자유롭게 사용이 가능한 것으로 파악된다. 다만, 직무 성격에 따라 행정직의 경우 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 반면, 연구직의 경우 대체인력 공급 여부, 지속적으로 진행되어야 하는 업무 특성 및 부재에 따른 업무 공백에 대한 염려로 인해 상대적으로 활용에 제약이 있었다. 특히 업무 분량이나 특성(지속성), 대체인력 가능 여부에 따라 큰 차이를 보이는 것으로 파악된다.

참여자 가의 휴가 단위는 최소 30분 단위이며, 30분 단위의 외출(휴가)은 통상 의무근로시간대 활용하는 것으로 응답하였다. 의무근로시간대 외에는 별도의 휴가를 활용하지 않고 외출 후 해당하는 근로시간 정산기간에 더 근무하는 방식을 취하고 있었다. 월말에 근로시간을 정산했을 때 기준시간에 미달하는 시간은 휴가로 차감하는 것으로 응답하였다.

“저희는 일단 휴가는 외출제도 같이 있어서 30분 단위로 쓸 수 있고요. 그것도 코어타임 아까 말씀드렸던 10시~3시, 금요일은 10시~12시에 나가는 거는 외출을 쓰고요. 그 외에 10시 전에 비우거나 3시 이후에 비우는 거는 외출을 안 쓰고 비울 수 있지만 그 시간을 그달 중에 언젠가 더 일을 해서 채워야 되고, 월말에 정산했을 때 근무시간이 비면 그때 휴가에서 차감하는 제도를 쓰고 있어요.”

한편, 미사용 휴가에 대해서는 별도의 보상이 없으나, 총량의 제한 없이 최대 5년까지 저

축이 가능하며, 5년 초과 시 소멸하는 것으로 파악된다. 일반적으로 휴가는 1회 사용 시 3일의 기간을 두고 활용하고, 극소수이기는 하지만 최대 2주까지 활용하는 경우도 있는 것으로 응답하였다. 연구직의 경우 인식년/안식월을 운용하는 것으로 응답하였다.

참여자 나의 휴가 단위는 선택적 근로시간제를 운용할 때에는 시간단위였으나, 현재 재량 근로제 적용 대상은 0.5일 단위로 사용이 가능한 것으로 응답하였다. 특별한 사정이 있는 경우(신혼여행 등) 장기간에 걸친(2주) 휴가 사용이 가능하지만, 업무 공백에 대한 우려로 길게 활용하지 못하는 것으로 파악되었다. 미사용 휴가에 대한 보상은 없지만, 예외적으로 퇴직 시에 저축한 휴가 분에 대해 금전 보상을 하는 것으로 파악되며, 1년에 10일씩 3년간 저축이 가능한 것으로 파악된다.

“저희 같은 경우에는 저축휴가가 3년까지 가능하고 1년에 10일 저장이 가능하거든요. 그래서 3년을 다 모았을 때 30일까지만 돼 가지고...”

사업장 내에 안식년(연구 연가제도)이 있지만, 체류 시 본인이 비용을 부담하는 점, 1년의 부재 기간 동안 업무분배의 어려움으로 인해 활용도가 낮은 것으로 응답하였다. 같은 맥락에서 육아휴직제도도 동료들에게 부담을 주는 것 때문에 못 쓰는 경우가 있는 것으로 응답하였다.

“육아휴직도 마찬가지로인데 자리를 비우게 되면 제 모든 일을 다른 사람들이 떠맡아서 해야 돼요. 그런 것들 때문에 업무 분배하기도 굉장히 힘들고 ... 물론 첩면피 쓰고 ‘나 나가겠습니다. 육아휴직 나가겠습니다’ 하면 말릴 사람은 없어요. 그런데 주변에 있는 사람들이 표정이 굉장히 안 좋죠”

참여자 나의 휴가 최소단위는 0.5일 단위이며, 연간 15일을 넘는 휴가에 한하여 저축이 되기 때문에 15일은 의무적으로 사용해야 하는 것으로 응답하였다.

“휴가 저축 같은 경우에는 저희는 1년에 15일은 무조건 써야 되고요. 남은 휴가일만 저축이 됩니다. 그리고 몇 년 동안 저축이 되는지 기억이 안 나요.”

휴가 사용과 관련하여 한가한 시기에는 2주 정도의 장기간의 휴가 사용이 가능한 것으로 확인되었다. 육아휴직은 최근 선임급부터 3개월 정도씩 사용하고 있지만, 팀단위로 과제를

진행하다 보니 팀원들이 업무를 추가로 분담해야 하므로 활용에 부담이 있다고 응답하였다. 안식년은 평가에 따라 선발제로 운영 중에 있다고 응답하였다.

참여자 라는 재량근무제의 적용을 받는 경우 휴가의 최소단위는 하루인 것으로 응답하였다. 다만, 선택적 근로시간제의 적용을 받는 직군에서는 시간단위로 휴가 사용이 가능하다고 하였다. 참여자 라는 1년에 10일 정도 휴가를 사용하고 있었는데, 최근 휴가저축제를 도입한 것으로 파악되지만 구체적인 운용실태는 확인이 어려웠다.

(휴가저축제에 관한 질문에) “그러니까 생긴 지 얼마 안 됐어요. 그래서 작년에 10일 저축하고 올해 저축하고 내년에 저축해서 저는 한 달 떠나 있으려고 그러는데..”

휴가 사용에 제약은 없는 것으로 파악되지만, 과제를 관리하는 입장에서 길게 사용하는 것이 어렵다고 응답하였다.

“보통 한 2~3일? 왜냐하면 제가 과제 관리를 하다 보니까 제가 쉬면 불안해요. 실 수가 없어요. 왜냐하면 제가 놀면 밑에 사람들 다 노니까, 어쩔 수가 없어요. 그러니까 제가 쉬면 애들 다 실 거라고 생각을 하고 갔다 와서”

안식년은 없지만 기술훈련 정도가 존재하는 것으로 응답하였다. 한편, 육아휴직은 연구직 연구자들은 거의 사용을 못하는 반면, 행정직의 경우 남성도 쓸 정도로 자유로운데, 이는 행정직은 대체인력 보충을 통해 업무 공백이 없는 반면 연구직의 경우 과제가 한번 끊어지면 다음 과제를 수주하지 어렵기 때문에 사용하기 어렵다는 점을 지적하였다.

“육아휴직은 연구자는 거의 안 쓰는 것 같습니다. 근데 행정 쪽은 남자도 써요 우리는. 왜냐하면 거기는 대체인력도 뽑고 그렇게 행정적으로 굴러가니까, 그런데 저희들은 각자 과제 인분브가 돼 있으니까 그걸, 과제 한 번 끊어지면 다음 과제 못 따거든요”

참여자 라는 시간단위의 휴가 사용이 가능하지만, 근로시간 정산기간(2주) 중 소정근로시간에 미달하는 시간에 대해서는 연차휴가로 차감하고 있었다.

“저희는 연차가 있고 그 단위가 1시간, 2시간, 3시간, 4시간, 5시간 이어서 7시간, 8시간이면 하루니까 시간 단위로 최소를 쓸 수 있고, 아까 그 2주에 80시간이라 그랬잖아요. 재량이긴 한데 그거를 못 채우면 연차에서 까요 그걸”

연차휴가는 1년 기준 10~11일 정도 사용하며, 한가한 시기에는 장기간의 휴가 사용에 제약이 없는 것으로 파악된다.

최근 미사용 휴가에 대해 저축제도가 도입되었으나 구체적인 운용실태는 확인이 어려웠다. 미사용 휴가에 대해서는 별도 보상이 없지만 퇴사자에 한하여 금전적 보상을 해야 하기 때문에 사용을 독려하고 있다고 응답하였다. 저축휴가제 도입 이전에는 창의 연수라는 약정 휴가제를 운용하고 있었고 교육훈련제도, 안식년 등이 있는 것으로 파악된다.

“저희가 안식년이랑 비슷하게 창의 연수라고 해서 5년 동안 1년에 두 개씩, 그러니까 저축을 해 놨다가 5년째 모았으면 6년 차 될 때 모았던 거 10개랑 자기 거, 그게 연차 한 열 몇 개 써 가지고 한 달 정도 갈 수 있는 그런 거는 있었어요. 저축이 생기기 전부터. 그다음에 저축이 생겨가지고 아직도 잘 쓰시는지 뭔지는 모르겠고, 안식년도 있는데 본봉을 보장해 주는지 뭔지는 사실 잘 모르겠고 교육 훈련 같은 것도 있고, 그다음에 저축 가능 총량이 몇 개까지 되는지는 잘 모르겠어요.”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

노동조합, 근로자대표 등 노사 간 협의 조직에 대해 질의한 결과, 공공기관/연구원의 특성상 행정, 연구직 등 직종별 노조가 별도로 조직되어 있는 특징을 보였다. 다만, 노동조합 집행부나 노사협의회가 근로자들의 의견을 반영하지 않거나 활동 내용을 잘 모르겠다고 응답한 경우가 많았다.

연장근로의 개편에 대하여, 연장근로 평균 단위를 선택할 수 있다면 분기·반기·연(年) 등 어느 범위가 적절하다고 생각하는지, 또 관리단위 변동으로 인해 총근로시간이 늘어날 것 같은지에 대하여 조사하였다. 이에 대해 FGI 대상자들은 재량근무제를 활용하는 경우가 많아 본인에게 큰 의미가 없다는 의견이 많았으나, 제시된 관리단위에서는 가장 짧은 월 단위가 적절하다는 의견이 대부분이었다. 다만, 물리적으로 인력 보강이 되지 않는 이상 관리 기간을 길게 가져간다면 휴식이 보장되지 않아 결국 업무시간이 늘어날 것을 우려하였다.

참여자 가는 관리단위가 어떻게 변하든 큰 의미가 없고, 총근로시간에도 영향이 없을 것 같다고 응답하였다.

“이게 1개월이든 3개월이든 단위관리라는게, 이걸 관리하시는 부서에서는 중요할지 모르겠는데 ... 크게 영향을 받지 않을 것 같아서”

참여자 나는 관리단위에 대해 업종별 특성을 반영해야 하는 점을 지적하였다. 연구직의 경우 관리단위가 작은 것이 적합한 것으로 응답하면서도, 생산직, IT 업계 등은 인력 충원, 근로감독행정 등을 고려하여 근로자대표와의 협의가 필요하다고 응답하였다.

“일단 저희 근무환경에서는 최대한 이 단위가 작은 게 좋죠. ... 제 근무 상황에서 생각을 했을 때 그런 거고요. 가장 많이 이야기가 나오는 부분이 생산직이라든지 아니면 IT업계 쪽이잖아요. 그쪽으로 생각을 해보면, 예를 들어서 게임 개발 업계라고 생각을 한다면 한 달을 그렇게 근무했어요. 그리고 쉬려고 했는데 다른 프로젝트가 있을 거 아니에요. 그런 거에 대해서 인력이 물리적으로 보강이 되어야지 대체인력들이 일을 하고 그렇게 되는 건데, 사실상 사업주 입장에서는 인력을 그만큼 뽑지는 않을 거거든요. 그러다 보니까 내가 이 프로젝트에 대해서 한 달 동안 연장근로를 해서 완료를 했더니, 다른 프로젝트가 또 연장근로를 해야 된다. 이려고 있으면 그거에 대해서 어떻게 일일이 다 단속을 하느냐, 이런 것들이 와닿지가 않거든요. 그런 부분들이 있다 보니까 이거를 기준을 잡고 일괄적으로 하는 것보다는 여기 개편안에 나와 있는 것처럼 노사협의체 대표가 본인의 업무환경에 따라서 협상을 해야 된다고 생각합니다.”

참여자 다는 관리단위 중에는 월 단위가 가장 적절해 보이며, 코어시간 외에는 본인이 본인의 업무 스케줄을 짜는 특성상 자율적으로 하고 있기 때문에 일 12시간 이상을 한 적이 많지 않아 큰 의미가 없다고 응답하였다.

참여자 라는 관리단위 상한은 월 단위 관리방식이 적정한 것으로 평가하고 있었다.

“저도 사용자 측에 있으니까 급할 때는 좀 몰아서 하고 싶은데, 그러면 근로자의 그걸 따지면 저는 월 단위를 넘어가면 안 될 거라고 생각합니다. 그럼 분배가 되니까. 나이도 좀 생각해 주시면 좋겠어요. 그러면 제가 50세인데 제가 체력이 훅 떨어지는 걸 느낀 게 한 5년 정도 되거든요. 그러니까 그런 면에서는 안 하는 게 제일 좋은데, 또 보면 상황상 사측 입장도 이해 가는 면도 있고 해서 월 단위로 했으면 좋겠습니다. 맥시멈, 그렇습니다.”

참여자 마는 관리단위는 분기 또는 반기가 적정한 것으로 평가하고 있었다.

“저희 직종이야 뭐가 됐든 사실 크게 상관은 없을 것 같은데, 다른 직종이라든가 이런 데에서 기획을 하고 거기서 융통성 있게 왔다 갔다 하려고 하면 1개월은 너무 짧은 것 같고, 분기 또

는 반기가 적정하지 않을까, 1년은 솔직히 너무, 일하다가 막상 막 달려가지고 일을 시키고 났더니 자기 안 맞는다고 퇴사하겠다고 그러면 또 그렇잖아요. 그래서 그런 것 생각했을 때 어느 정도 들어가서 해보니까 ‘아! 이걸 힘들어서 못하겠다’라고 판단을 내리려면 적어도 반기나 분기정도? 이렇게 준비해 가지고 이직을 하든 뭘 하든 그런 선택지가 있는 게 좋을 것 같아서 그 정도가 나올 것 같습니다.”

11시간 연속휴식제도에 대해서는 긍정적인 평가가 주를 이루었다. 다만, 공공부문이나 재량근로시간제의 적용을 받는 연구직의 경우 큰 의미를 갖기 어렵지만, 시간관리를 근로자 스스로 할 수 없는 경우 11시간 연속 휴식 보장이 필요하다는 의견이 있었다.

“11시간 쉬게 해주는 건 저도 큰 의미가 없고요. 만약에 예를 들면 가끔씩 저희 실험을 밤 늦게까지 하거나 하면, 그럴 때는 필요할 수 있을 것 같은데 그런 일이 거의 흔하지 않고, 그래서 있으면 좋겠지만 저도 그렇게 필요한 제도라고 생각하지는 않습니다.”

“저는 제 시간을 마음대로 세팅할 수 있지만, 그게 강제적으로 지켜야 하는 분한테는 11시간, 10시간... 11시간을 지켜야 된다고 하면 납득은 갑니다.”

2) 근로시간 기록관리

근로시간 기록관리는 카드 태깅 또는 PC 시스템(그룹웨어)을 통해 이루어지고 있으나, 별도 확인이나 관리 작업을 진행하지 않은 경우가 많은 것으로 확인된다. 이는 재량근로시간제를 활용하고 있는 IT/연구개발직 업무의 특성을 반영한 것으로 파악된다.

참여자 가의 경우 근로시간 기록관리와 관련하여, ① 사업장 출입 시 카드 태깅과 ② 사내 그룹웨어에 접속하여 출퇴근 버튼을 클릭하는 두 가지 방식이 있으며, 두 가지 접속 기록 중 빠른 시간의 기록으로 출퇴근시간을 관리하는 것으로 응답하였다.

참여자 나 역시 사업장 출입 시 카드 태깅 외에 홈페이지에 접속하여 출퇴근 버튼을 클릭하는 방법으로 근로시간 기록관리가 이루어지고 있었다. 다만, 근로시간 기록은 시스템상 1주에 40시간까지만 기록되는 것으로 응답하였다.

“기존에 저희 시스템상으로도 옛날에 주 52시간 할 때도 그렇고, 주 40시간을 초과해서 찍히진 않아요. 그러니까 하루에 열심히 근무를 해도, 10시간 11시간 이렇게 해도 8시간만 지키고, 그러니까 일주일 하면 40시간까지만 안 찍히는 거예요”

참여자 다의 경우 출퇴근 기록을 카드 태그 방식으로 하고 있었다.

재량근로시간제의 적용을 받고 있는 참여자 라의 경우 카드 태그 방식으로 출퇴근 기록을 하고 있으나, 행정직의 경우 PC 시스템(인트라넷) 로그인 기록까지 기록관리하는 것으로 응답하였다.

참여자 마의 경우 카드 태그, PC 시스템(그룹웨어) 로그인 후 출퇴근 버튼을 클릭하는 방식으로 근로시간을 기록관리하지만, 평소에는 확인하지 않고 특별한 사정이 있을 경우에 확인하는 것으로 응답하였다.

3) 연차휴가(근로시간저축계좌)

세부적인 운용 실태는 차이가 있지만, 대부분 일정 기간 동안 미사용 휴가를 적립하는 제도를 활용하고 있었다. 유사한 제도인 근로시간저축계좌제 도입에 대해서는 긍정적인 반응이 대부분이었으며, 적립기간을 늘려 소멸되는 휴가를 최소화하는 개선이 필요하다는 의견을 제시하였다.

“(현재 저축되는 기간은) 당연히 불만족이죠. 3년이 넘어가게 되면 없어지는 거니까 ... 저는 근무기간이 한 7년밖에 안됐으니까 아직은 제가 체감하는 거는 별로 없는데, 오래 되신 분들께서는 아무래도 근속연수에 따라서 휴가도 많이 쌓이게 되고 남는 휴가도 많거든요. 그러다 보니 사라지는 거에 대해서 생각을 해보면 굉장히 억울하거든요.”

FGI 참여자들은 대부분 금전 보상보다 휴가를 선호하는 것으로 응답하였는데, 이는 금전 보상이 실질적으로 어려운 기관의 재정사항을 고려한 것으로 보인다.

“사실은 저희들은 기관 인건비가 정해져 있다는 걸 알고 있는 상황이고, 그래서 돈으로 보상 못 받고 휴가로 보상받는 걸 알고 있고 거기서 알아서 해결하는 상황이고요.”

“어차피 보상은 안 해주거든요. 보상휴가 정도로 해주지”

“저희가 있는 기관 특성상 연장근무에 대한 보상, 급여로의 보상 기대하지 않거든요. 다들 그렇습니다.”

아울러 개개인이 금전 보상과 휴가를 선택할 수 있으면 좋겠다는 의견도 제시되었으며, 저축된 휴가를 실제 사용할 수 있는 환경 마련이 필요하다는 의견도 있었다.

“일단은 초과근무에 대해서 어떤 방식으로든 보상받았으면 좋겠는데 … 내가 원래 받고 있는 휴가에다가 초과근무해서 휴가를 더 받으면 그거를 잘 활용할 수 있을까라는 생각이 들어서”
“제 상황에서는 말씀하신 것처럼 확실하게 휴가를 보장해 주는 그런 것들이 더 필요할 것 같아요”

4) 정부에 바라는 바

근로시간제 개편에 대해서는 근무환경, 업무 특성에 따라 다변화하여 적용시켜야 한다는 의견이 가장 많은 것으로 조사되었다. 외부 업체와 연계하는 업무가 많은 경우에는 한쪽만 제도를 적용하는 것이 불가능하기 때문에, 협업 형태로 자주 진행되는 곳의 경우에는 업무 특성을 반영하여야 한다는 의견과, 1개 프로젝트를 장기간 수행하는 팀과 여러 개의 단기 프로젝트를 동시에 다양하게 하는 부서에 동일한 제도를 일괄적으로 적용하는 것이 어렵기 때문에 해당 특성을 반영해야 한다는 것이다.

그 밖에, 현재는 시간 개편에만 집중되어 있는데 업무 효율이나 생산성 등을 고려해야 한다는 의견, 전반적인 인식 개선을 통해 세대 간 갈등을 감소시켜야 한다는 의견, 체력 회복이나 업무 부담 등 연령에 따라 차이가 날 수밖에 없는 사항을 고려할 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

일부 근로시간 개편에 대한 인식 제고 및 휴식 문화 조성을 위한 노력이 필요하다는 의견이 제시되었다.

“사실 다른 거는 크게 의미가 없을 것 같아요. 적어도 제가 근무하고 있는 환경에서는, 사실 일한 만큼 휴가를 못 쓰는 게 저도 불안해서 못 쓰는 것도 분명히 있긴 있지만, 그게 문화적으로 조금. 다들 주말에 나와서 해도 또 평소에 일하는 듯이 하고, 야근해도 다음 날 아침에 일찍 오고, 이게 너무 이미 그런 분위기가 만들어져 있거든요. 사실 이거는 어떻게 보면 기관의 의지가 가장 중요할 것 같기는 해요. 저희도 쓰긴 어려울 것 같지만 그런 문화라도 조금 계속 조성을 해줬으면 하는 그런 생각입니다.”

라. 소 결

IT/연구개발직 FGI 조사 대상자는 모두 공공기관(위탁집행형 준정부기관 포함)에 해당하며, 사업장 내에 근로시간 유연화제도를 활용하는 것으로 파악되었다. 동일 사업장 내에서도 대상 업무에 따라 연구직은 재량근로시간제, 행정직은 선택적 근로시간제를 활용하는 것이 일반적으로 활용되었다. 참여자들은 근로시간 유연화제도 활용을 통해 근로시간 운용이

용이하다는 점, 야간근무 등 개인 생활양식에 적절한 근무가 가능하다는 점을 장점으로 꼽으면서도, 회의시간이나 출장 등 단체일정을 조율하기 어렵다는 점을 지적하였다.

한편 기관에서 연구자의 연장근무에 대해 대체로 인정하지 않았으며, 근로시간 기록은 출퇴근 시 카드 태그 및 시스템 로그인 후 출퇴근 버튼을 클릭하는 방식을 취하고 있으나, 엄격한 근로시간 관리가 이루어지지 않고 있었다.

연장근로 경험은 매우 적은 것으로 파악되며, 대체로 주말근무에 대한 보상이 존재하지만 신청절차가 까다로워 활용도가 낮으며 보상이 없는 기관도 존재하였다.

휴가 사용 실태를 살펴보면, 휴가 사용 단위는 30분부터 시간, 반차 등 다양한 형태를 보였으나 바쁜 시기를 제외(연초 과제 제출 시기, 연말 과제 마감 시기)하면 1~2주의 연속 휴가 활용에 제도상의 제약은 없는 것으로 파악되었다. 다만, 지속적으로 진행되어야 하는 업무특성, 부재 시 업무가 중단될 것에 대한 우려 및 타인이 추가 업무를 부담해야 하는 문제로 연속 휴가 활용을 기피하는 것으로 파악되었다. 기관별로 차이는 있으나 미사용 휴가는 일정 기간(3~5년) 저축 후 소멸하는 제도를 두고 있었으며 금전 보상은 이루어지지 않았다.

대부분의 기관에서 미사용 휴가를 적립하는 제도를 운영 중에 있어, 유사한 제도인 근로시간저축계좌제 도입에 있어 긍정적인 반응이 대부분이었다. 다만 제도 도입에 있어 적립기간을 늘려 소멸되는 휴가를 최소화하는 개선이 필요하다는 의견과 저축된 휴가를 실제 사용할 수 있는 환경 마련이 필요하다는 의견이 제시되었다.

이미 재량근로시간 또는 선택근로제를 하고 있어 본인들 직종에서 총량제 도입의 필요성은 크지 않다는 의견이 대부분이었으며, 도입한다면 관리단위는 가장 짧은 개월 단위가 적절하다는 의견이 있었다. 다만, 인력 충원이 되지 않는 이상 긴 관리기간은 휴식권 보장을 어렵게 하여 결과적으로 업무시간이 증가하는 결과를 가져올 것이라는 우려와 위반사항을 모두 단속하기 어려우므로 근로자 입장에서 실제 근로시간에 새로운 불이익이 생길 수 있다는 점 등의 우려를 얘기하였다.

11시간 연속휴식제도 역시 연구직 근로자에게는 큰 의미가 없다는 응답이 대부분이었지만, 생산직 등 연장근무가 빈번한 직군과 시간 관리를 근로자 뜻대로 할 수 없는 사업체에서는 의미 있는 제도라는 의견이 제시되었다.

근로시간 개편 시 일한 만큼 휴가 사용을 선호한다는 의견이 다수였으나, 제도 개편에 있어 본인 공백으로 인한 스스로의 부담, 눈치 때문에 휴가를 사용하지 못하는 경우가 많다 보니 제도적인 보완과 함께 휴가와 근로시간에 대한 인식 개선이 필요하다는 점을 지적하였다.

2. 제조 생산직 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 남성 6명, 여성 1명을 대상으로 진행되었다. 육아해야 하는 자녀를 둔 사람이 1명 있었고, 전부 생산직 근로자로 구성되었다. 교대근무가 많고 연장근로(잔업)가 있지만 모두 주 52시간(또는 탄력근로제를 통해 주평균 52시간) 이내로 근무하고 있었다.

<표 2-2> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	57세, 남성	- 울산 거주 - 제조업 대기업에서 생산직 공정 근무(30년 차) - 상용직·전일제 근로(주간 2교대, 8시간 근무)
나	32세, 남성	- 울산 거주 - 석유화학 공장에서 생산직 현장 근무(8년 차) - 상용직·전일제 근로(4조 3교대, 8시간 근무)
다	31세, 남성	- 울산 거주 - 제조업 대기업에서 생산직 근무(3년 차) - 상용직·전일제 근로(주간 2교대, 8시간 근무)
라	29세, 남성	- 울산 거주 - 석유화학 공장에서 생산직으로 근무(8년 차) - 상용직·전일제 근로(4조 3교대, 8시간, 탄력적 근로시간제) - 4개월 된 자녀 있음.
마	53세, 남성	- 울산 거주 - 조선소 생산직(28년 차) - 상용직·전일제 근로(평일 6시간, 토요일 8시간 근무)
바	55세, 남성	- 울산 거주 - 조선 기자재 관련 공장에서 장비 제조(6년) - 상용직·전일제 근로(8시간 근무 + 3시간 연장근로)
사	51세, 여성	- 울산 거주 - 자동차 협력업체에서 생산직 근무(8년) - 상용직·전일제 근로(8시간 근무)

나. 현 황

1) 현재 근로시간 형태

생산직 특성상 주말근로 포함하여 최대한 주 52시간을 채워서 업무를 하는 경우가 많았고, 교대제 근로자의 경우 업무 특성상 탄력근로제가 거의 없는 경우가 대부분으로 1곳만 3개월 단위로 운용하고 있었다.

참여자 가의 회사는 자동차 제조회사로 주간 연속 2교대로 8시간씩 근무하며, 주말 특근의 경우 토요일 8시간을 하여 주 48시간을 근무한다고 한다. 초과근무를 하더라도 주 52시간 근무를 지킨다고 한다. 주간근무는 6:45~15:30까지 야간근무는 15:30~00:10까지로 운영된다. 2교대를 하기 때문에 탄력근로제는 운용하지 않고 있다. 다만, 생산 라인에서는 탄력근로제가 없지만, 일부 부서에서는 초과근무를 많이 한 다음 주에 무급휴가를 주는 식으로 운영하는 것으로 알고 있다고 한다.

참여자 나.의 회사는 석유화학 공장으로 4조 3교대로 근무하고 있으며 일 8시간 근무한다고 한다. 주간근무를 4조 3교대제로 운영하는데 근무시간 형태는 7~15시, 15~23시, 23~7시 세 가지 형태로 운영되며, 탄력근로제는 운용하지 않고 있다.

참여자 다.의 회사는 자동차 회사로 참여자 가.의 근무형태와 동일하다. 주간 연속 2교대로 일하며 주 5일 근무하지만, 특근으로 토요일을 하루 더 근무한다.

참여자 라.의 회사는 석유화학 공장으로 4조 3교대로 운영되며 일 8시간 근무하지만, 3개월 단위 탄력근로제를 도입하고 있다. 주평균 52시간 이내로 일하도록 짜여 있다.

참여자 마.의 회사는 조선소로 평일 6시간에 토요일은 특근으로 8시간 더 근무한다. 주 52시간을 정확하게 유지하는 편으로 남의 연월차를 메꿔주는 식으로 주 52시간을 맞추고 있다.

참여자 바.의 회사는 조선 기자재 관련 공장으로 일 8시간 근무하며 연장근로 시 총 11시간 정도 작업한다고 한다. 과거에는 프리랜서 계약 형태로 고용되어 60시간 이상 근무하는 경우도 있었다고 한다.

참여자 사.의 회사는 자동차 협력업체로 기본 근로시간 8시간에 연장근로는 현장에 따라 다르지만, 일이 없으면 한 달에 한 번도 안 하며 이때는 잔업도 없고 특근도 없다고 한다.

2) 연장근로와 초과근로수당

평소 연장근로를 하는지, 그 시기와 횟수 등을 묻는 질문에 대하여, 원청업체의 경우에는

본인들의 물량 재고나 계획에 따라 연장근로를 조정하는 편이나 하청·협력업체는 원청 요청이나 스케줄에 맞추다 보니 연장근로를 하는 경우가 상당수 발생함을 알 수 있었다. 주 52시간 제도를 지키기 위해 초과 시 관리자 징계, 아르바이트 직원 채용, 프리랜서 계약 형태로 고용, 연장근로를 다음 달로 이월시키는 등 업체마다 합법과 편법적인 수단을 써서 관리하고 있다.

참여자 가는 주 48시간 근무가 기본(토요일 특근 포함)이고, 주간근무 시 평일 연장근무는 불가능하나, 야간근무 시 4시간 연장근무를 하고 있다고 하였다. 야간근무할 때 4시간 연장근로 하게 되면 52시간 법정 한도를 채우게 된다고 한다.

연장근로 등 근로시간 운영은 회사에서 통제하고 있으며 별도의 노사 협의가 있지 않는 한 법정 한도 내에서 연장근무를 한다고 한다.

참여자 나는 부서마다 근로시간과 연장근로 여부에서 차이가 있다고 하였다. 계속 운영해야 하는 공장과 달리 기계를 중간에 꺼야 하는 공장은 연장근로가 많이 발생한다. 연장근로가 발생하는 공장의 경우, 위법을 피하기 위해 다음 달로 근무시간을 이월시키는 등 편법을 사용하기도 한다. 즉, 주평균 52시간을 초과한 시간을 그다음 달에 한 것처럼 해서 수당을 지급한다. 그러나 52시간을 초과해서 일하는 경우가 빈번하지는 않다. 현재 본인의 부서는 52시간을 초과하는 경우가 별로 없으나, 전에 있던 부서에서는 한 달에 16시간 정도 연장근로 근무를 했었다.

“공장을 꺼야 하는 공장은 오버타임이 많이 발생하고, 그래서 법적으로 안 걸리게 하기 위해서 다음 달에 이월시키는 그런 편법...”

“(52시간 초과근무가) 근데 너무 자주 빈번하게 발생하지는 않고 부서마다 달라서, 저희 지금 부서 같은 경우는 크게 없습니다.”

참여자 다(참여자 가와 동일한 회사)는 연장근무는 특근으로 토요일 하루 근무하는데, 특근하면 시급의 1.5배를 받으며 22시~0시 10분까지 일할 때는 2배로 받고 있다고 한다. 연장근로를 안 하면 시급이 낮아서 돈이 부족한 편이라고 한다. 연장근로의 자발성에 대해서는 인력이 부족할 경우, 아르바이트를 채용하기 때문에 연장근로를 하고 싶은 사람만 하는 구조가 가능하다고 한다.

“특근 경우에는 기본 시급의 1.5배 정도 받으면서 일하고 있고, 특근 야간에서 22시에서 0시 10분까지는 2배로 받고 있습니다. 연장근로는 안 하면 저도 시급이 낮기 때문에 돈이 안 되는

데, 일단은 연장근로를 하게 하고 강제성만 안 띠면 저는 좋다고 생각합니다.”

“돈이 일단 급하기 때문에, 개인마다 다 차이가 있겠지만 돈이 급한 사람은 찬성할 것 같습니다.”

“사람이 모자라면 밖에서 아르바이트를 뽑아서 넣어서 할 수 있기 때문에 가능할 것 같습니다.”

참여자 라는 교대근무이기 때문에 다음 근무자가 오면 일을 하고 싶다고 해도 더 할 수 없는 구조라고 한다. 다만, 공정에 문제가 발생한 경우나 공장 정비, 휴가, 교육 등이 있을 때 추가근무가 발생할 수 있다. 석유화학 공단 등 교대근무하는 업계는 비슷하게 운영된다고 생각한다.

“교대근무다 보니까 8시간 딱 일하고 뒤 근무자가 들어오면 따로 저희가 일을 하고 싶다고 해서 할 수 있는 구조는 아니고, 공장을 끄거나 정비를 한다거나 아니면 공정에 문제가 생겨서 트러블이 생겼다 그러면 남아서 몇 시간 한다든지, 아니면 휴가를 간다든지 아니면 교육을 받는다든지 할 때 추가근무가 발생할 수 있고요.”

“아마 석유화학 공단 쪽은 비슷하게 다, 교대근무 하는 쪽은 다 비슷하게 흘러갈 겁니다.”

참여자 마는 사업장에 따라 주 52시간을 초과하게 되면 담당 팀장이 징계를 받는 경우가 있다고 한다. 그래서 웬만하면 초과근무를 안 시키려고 하고, 본인 팀의 경우 직원이 절반 정도 빠져도 일을 할 수가 있기 때문에 강제성 있는 잔업은 없다고 한다. 강제성이 없고, 대체로 약 2/3 정도는 잔업과 특근을 환영하는 분위기로 자기 팀 전체 24명 중 평일 잔업은 15명, 토요일 특근은 19명 정도 근무한다고 한다. 본인 회사는 나이 많은 직원들이 잔업 및 특근을 하지 않는 편이라고 한다. 본인의 경우, 연장수당이 기본급의 절반 정도 되기 때문에 잔업과 특근을 다 하고 있다.

“주 52시간에 맞춰지는 그런 분위기고요. 추가적으로 또 다른 사업장 같은 경우는 초과근무해서 다음으로 달아 준다든지 그런 경우가 있으면 (팀장이) 징계를 받게 됩니다.”

“주 52시간 근무를 하기는 하지만 강제성이 없어요. 자동차나 석유화학 같은 경우는 필수, 필요는 있지만 저희는 사람이 반 정도 빠져도 일을 할 수가 있기 때문에 강제 잔업을 하지는 않고요. 하다 보면 젊은 세대도 있고 나이 많은, 저희 회사 같은 경우에는 나이 많으신 분들이 잔업을 덜 하는 편입니다.”

참여자 바는 물량을 맞춰야 하는 부분이 있기 때문에 일이 없을 때는 40시간 근무하고 일이 많을 때는 60시간 근무하는 등 선택적으로 근무하고 있다. 최근에는 3개월에 3~4회 정

도 52시간 이상 근무하는 주가 발생하였다.

“옛날에는 이분 말씀처럼 육십몇시간씩 근무를 했는데, 그러면서 고용계약 형태가 프리랜서 계약이죠, 일당 계약으로 해 가지고 그런 식으로. (최근에는) 52시간씩 일을 하는데, 일이 없을 때는 한 40시간 정도 하고 일이 좀 많을 때는 60시간 이렇게, 선택적 근로로.
(그러면 52시간 초과하는 주들이 꽤 있으신거네요라는 질문에) 있을 수도 있었네요.
(한 어느 정도 발생하고 계세요? 요새 조선소 호황이라던데요라는 질문에) 그런데 지금 조선소가 설치를 못 해 가지고 제품이 안 나가고 있습니다. 그래서 지금 한 3개월 내에서는 서너 번 정도”

참여자 사는 평균적으로 1달에 4시간 정도 연장근로를 한다. 주말근무를 할 경우 8시간 근무인데, 한 달에 두 번 정도 있다. 협력업체나 하청업체는 연장근로를 할 수밖에 없는 구조임을 강조하였다.

“초과근로는 생산, 그게 회사에 따라서 다른데요. 보통은 일이 없을 때는 한 달에 하나도 없어요. 작업도 없고 특근도 없고. 근데 평균적으로 보면 한 주에 2개, 한 달에 특근 2개 이 정도예요.”
“2개면 4시간. 작업이 1개에 2시간씩이니까”
“주말은 8시간 근무인데... 한 달에 한 2개? 없으면 없고 많이 할 때도, 풀로 할 때도 있고요. 뭐 평균적으로 한 2개 정도.”
“그런데 그 밑에 협력업체나 하청업체들은 연장근로는 쓸 수밖에 없죠.”

연장근로를 포함하여 현재 근로시간제와 수당에 대한 선호 여부, 그리고 현실적인 연장근로의 한도에 대하여, 상대적으로 시급 수준이 높은 선임 근로자는 같은 시간을 일해도 수당액이 더 많으므로 연장근로를 선호하며, 돈이 매우 필요한 근로자들 또한 연장근로를 하려 한다고 한다. 그러나 젊은 직원일수록 연장근무를 선호하지 않는다는 의견이 대다수였다. 현행 제도에 딱히 불만이 있는 경우는 많지 않기 때문에 제도 개편으로 인해 오히려 근로시간이 늘어나거나 더 힘들어지지 않을까 하는 우려가 다수 있었다. 응답자 성향에 따라 특근 선호나 연장근로 선호 등은 차이가 있고, 특히 근로자의 자율성에 대해서도 회사의 강압을 우려하는 관점과 본인 선택에 따라 연장근로 여부를 결정할 수 있는 점이 좋다는 관점으로 나뉘어져 있었다.

참여자 가는 업무를 하는데 주 52시간의 근로시간은 필요하다고 생각한다. 몇 시간 정도의 연장근무는 융통성 있게 하고 있기 때문에 현재 근로시간 제도는 무리가 없는 수준이라

고 생각한다. 만일 64시간 근무하게 되면 노동력이 힘들지 않을까 하며, 젊은 직원들은 연장 근무에 반대하는 편이다. 본인과 같이 퇴직을 앞둔 경우에는 3개월 평균임금을 기준으로 퇴직금을 지급받기 때문에 반대하지 않는 편이라고 한다.

“52시간 같은 경우는 저희들이 꼭 필요하다는... 근데 59시간을 가기로 했지 않습니까? 59시간 쪽으로 가겠다 이러니까, 한 주에 보니까 정리해 준 거 보니까 60 몇 시간 하고 나중에는 작게 하고 이런 식으로 융통성 있게 한다는데, 64시간으로 가게 되면 좀, 노동력이 많이 힘들지 않을까”
“자동차 같으면 3개월 평균 임금을 해서 퇴직금을 하다 보니까 52시간은 또, 젊은 분들은 또 솔직히 반대를 많이 합니다. 왜냐하면 추가근무까지 해야 되나 그런데 저희들 입장에서는 또 크게 반대까지는 안 하죠.”

참여자 나는 젊은 직원들의 경우, 돈이 필요한 사람은 연장근무를 하고, 쉬고 싶은 사람은 하지 않는 등 성향에 따라 선호가 다르다고 지적하였다. 40~50대 선배들의 경우, 시급이 높은 편이기 때문에 연장근무를 선호하지만, 본인은 시급이 낮아 연장근무를 선호하지 않으며, 주변에 비슷한 세대의 동료들도 선호하지 않는 편이라고 한다.

“사실 젊은이들 사이에서 이게 의견이 나뉘는데, 돈이 아까 말씀하셨다시피 돈이 필요하면 오버타임도 하고 싶고, 돈이 나는 일을 더 하기 싫어, 딱 내가 일만 하고 집에 가서 쉬겠다 이런 사람은 이제, 그 사람마다 다를 것 같아요. 근데 아무래도 나이가 드신 40대, 50대 선배분들은 아무래도 오버타임을 더 하고 싶어 하시고, 시급도 높으시고 하신 분들은”

“저는 사실 시급이 낮아서, 저도 오버타임을 좋아하는 편은 아닙니다.”

“(MZ세대로서 주위도 그러한지 질문에 대해) 네.”

참여자 나는 본인은 돈이 급하기에 연장근로에 동의하며, 본인처럼 돈이 급한 사람들은 동의할 것으로 생각한다고 한다. 주변 젊은 동료들의 연장근로에 대한 의견은 선호하는 사람 반, 선호하지 않는 사람 반인 편이다. 토요일 특근에 대해서는 소득이 발생하기 때문에 할 만하다고 생각하지만, 주말에 쉴 시간이 필요하기 때문에 잔업보다는 특근을 더 싫어한다고 한다.

“저는 했으면 좋겠습니다. 돈이 일단 급하기 때문에, 개인마다 다 차이가 있겠지만 돈이 급한 사람은 찬성할 것 같습니다.”

“제 주변에는 진짜 딱 반반인 것 같은데, 딱 보면 돈 없는, 돈이 필요하신 분들은 하고 싶어 하시고,”

“(토요일이라 일하고 싶지 않는 사람들이 있냐는 질문에) 너무 많아요. 저도 작년까지만 해도 특근 아예 안 했어요.. (잔업보다 특근이 더 싫냐는 질문에) 맞습니다. 주말에 일단 쉴 시간을 너무”

참여자 라는 가정이 있는 경우 연장근무를 선호하고 젊은 직원들은 연장근무를 꺼리는 편이라 한다. 누군가 휴가를 갔을 때는 다른 사람이 대신 연장근무로 들어가는 경우가 있고, 젊은 직원들도 해외여행을 다녀오거나 했을 때, 돈을 더 벌어야겠다는 생각에 연장근무에 들어가는 경우가 있다고 한다. 특근일지를 통해 근무자 및 휴가자 계획을 정하고 개인별로 주 64시간이 넘지 않도록 근무시간을 관리한다(탄력적 근로시간 제도의 한도가 연장근로를 포함하여 주 64시간임). 근무일은 개인이, 근무시간에 대해서는 사무실에서 관리하고 있다. 다른 직원을 대신해 근무에 투입되기도 하지만, 다른 직원이 본인의 근무를 대신해 주기도 하는 등 상생하는 분위기기기 때문에 대체로 불만이 없다고 한다.

“아무래도 역시 돈이 필요한, 가정이 있으신 분들이 혹시 추가근무하는 걸 선호하고, 젊은 사람들은 아무래도 아직 가정이 없어서 하는 걸 꺼려하는 부분이 있는데, 아무래도 이게 교대근무다 보니까 누가 휴가를 가면 누군가는 꼭 들어와야지 그 공장이 돌아갈 수 있기 때문에 웬만해서는 들어와 주는 편이고, 또 젊은 사람들도 해외여행을 갔다 왔다, 이러면 돈을 좀 쓰고 왔으니까 들어가야겠다 약간 이런 마인드를 더 가질 때가 있고. 뭐, 좀 그런 거 같습니다.”

“저희가 그런 특근 일지라고 일지를 따로 관리해서, 휴가자는 미리 휴가를 써서 ‘이날 휴가를 갈 거다’라고 하면, 누군가 거기에다가 ‘내가 오늘은 이날 근무를 들어 가겠다’라고 해서 주당 64시간이 넘지 않도록 관리를 해주는 거예요.”

“일단 근무를 들어가는 부분은 개인이 챙기고, 근무시간에 대해서는 사무실에서 따로 관리를 하고 있습니다.”

“이게 또, 자기도 들어가야 되지만 나도 쉬려면 누군가 들어와줘야 되기 때문에 약간 상생하는 느낌이라서 그렇게 불만은 없는 것 같습니다.”

참여자 마는 현재 연장수당을 받기 위해 연장근로를 하고 있지만, 주 52시간을 초과하고 싶지는 않다고 한다. 동료들도 현재 주 52시간제에서 변하지 않았으면 하는 편이다. 회사 입장에서는 직원을 고용하지 않고, 추가 물량을 처리할 수 있다면 이익이기 때문에 제도 개편을 환영할 것이라 생각한다.

주 52시간 이전에는 64시간씩 근무했으며, 일요일에도 근무하기도 하였다. 주 64시간 근무할 때는 무거운 철을 다루다 보니 몸이 부서지는 듯한 고통을 느끼기도 했다고 한다. 현행 주 52시간하에서도 52시간을 채우는 직원들은 피로를 호소하고 있으며, 약한 사람은 40시간

만 채우는 경우도 많다. 자율성이 부여되더라도, 본인과 같이 시키면 다 하는 성향의 경우 근로시간이 늘어나면 문제가 될 수 있다고 생각한다.

“저 같은 경우에도 잔업, 특근 있으면 다 합니다. 왜냐, 다 하면 제 월급의 반이거든요. 제 기본급의 반이 연장수당으로 들어오죠. 그러니까 작은 돈 아니지 않습니까? 그러다 보니까 욕심이 생기더라고요. 그런데 제 입장에서는 주 52시간을 초과해서는 근무하고 싶지가 않습니다.”

“저만 그런 게 아니라 저희 회사 동료들도 주 52시간 지금 상황에서 변하지 않았으면 하는 그런 생각이 들어요. 그런데 회사 입장에서는 직원을 고용하지 않고 추가로 물량 처리를 할 수 있다면 탄력시간근로제라든지 아니면 특별연장근로, 그다음에 현재 정부에서 추진하는 주 64시간, 52시간 어떻게 될지 모르지만, 환영하는 분위기겠죠.”

“평일 7시 근무하고요. 그다음에 수요일 하루만 5시 근무하고 평일 8시간 근무하고 토요일 8시간, 일요일 8시간, 그러면 $3 \times 8 = 24$, 이렇게 64시간 맞춰서”

“이게 제가 철을 가는 일을 하기 때문에, 간단하게 자동차 저런 것도 아니고 수리하거나 그런 일이 아니고 철제를 나르고 망치질도 해야 되고 이렇다 보니까 몸의 피로도가 장난이 아니더라고요. 그러다 보니까 지금도 52시간도 풀로 하시는 분은 피곤하다 소리가 나오고요. 몸이 약하거나 그러시면 40시간만 하고 퇴근하시는 경우도 많습니다.”

“저 같은 경우에는 시키면 다 하는 편이라서 아마 문제가 될 그런 소지가 있습니다.”

참여자 바는 본인은 52시간 정도만 일을 했으면 좋겠는데, 인력 수급이 되지 않아 일의 양이 유동적인 것이 불만이다. 40시간까지 업무시간이 감소하면 소득도 함께 감소하기 때문에 52시간 정도로 근무시간이 유지됐으면 한다고 한다.

“저도 52시간 정도만 일했으면 좋겠는데 어떤 주, 어쩔 때는 일이 많아 가지고 막 사람이 금방 금방 수급이 안 되는 그런 상황이라 그런 쪽에서는 불만입니다. 들쭉날쭉하니까”

“(40시간은 싫으시냐는 질문에) 네”

“(소득이 감소하니 52시간 정도를 유지하면 좋겠느냐 질문에) 네”

참여자 사는 경제적으로 어려운 사람들은 많은 노동을 해서라도 돈을 더 받고자 한다는 점을 강조하며 현 정부의 근로시간 정책에 동의하는 편이라고 한다. 현재 급여가 최저시급 수준이다 보니 대부분 연장근로를 하려고 하는 편이며, 회사에서 강압적으로 시키지 않고, 자발적으로 연장근로를 한다고 한다. 하루 더 출근하는 것으로 돈을 배로 벌 수 있기 때문에 잔업보다는 특근을 더 선호하는 편이다.

“이거는 현재 정부에서 잘하고 있다고 봐요. 근데, 소득이 높은 사람들은 반대하고, 젊은 사람들은 돈이 많이 필요 없는 사람들은 반대하겠지만, 경제적으로 많이 어려운 사람들은 내가 노동을 해서라도 수익이 필요하거든요. 그러니까 그거를 많이 반기죠.”

“아줌마들이고 또 저희 최저시급이 거의 최저시급 수준이고 하니깐 일을 거의 하려고 해요. 안 한다고 하는 사람 잘 없어요. 그리고 회사에서도 강압적으로 안 시키고, 작업하기 싫어하는 사람은 안 시켜요. 특근도 하기 싫다 하면 안 시키고. 근데 자기가 필요로 하면 그때는 자발적으로 다 작업자들이 다 합니다.”

“우리 회사는 특근을 좋아하고 희한하네. 잔업은 싫어하고, 잔업시키면 잔업 안 하고 특근 있다고 하면 특근은 막 하려고 하더라고요.”

“네, 한방에 그냥 하루 출근하면 잔업하는 것보다는 배가”

연장근로 시의 당사자 의사 반영에 관하여, 연장근로는 모두 본인의 선택이지만, 인력은 한정되어 있고 누군가는 추가로 대체인력으로 투입되어야 생산라인을 돌릴 수가 있는 제조업 특성상 100% 자율이 아닌 경우도 있다고 한다.

참여자 가는 연장근로는 하고 싶은 사람만 한다고 하였다.

“(잔업 여부를 본인이 선택할 수 있냐는 질문에) 네, 선택할 수 있습니다.”

“네. 연장근무 같은 경우는 저희들이 하고 싶은 사람만 하기 때문에”

“연장근무가 선택이라고 하지만, 그런데 생산 라인의 특성상 90% 안 해버리고 그렇지 않습니다.”

참여자 나는 연장근무를 안 할 수는 있으나, TA 기간(공장을 끄고 점검하는 기간) 등 바쁜 기간에는 안 하게 되면 반드시 나 대신 누군가 근무를 들어가야 하기 때문에 눈치가 많이 보인다고 하였다.

“추가근무를 안 할 수도 있는데 아무래도 눈치가 보이더라고요. 같은 팀원들에서, TA 때는 휴가를 쓰는 것에 있어서는 조금, TA 때는 휴가를 거의 안 씁니다.”

참여자 나는 연장근로는 하고 싶으면 하고, 안 하고 싶으면 안 한다고 한다. 연장근로에 대해서 눈치를 보지 않는다고 한다.

“연장근로는 안 하고 싶으면 안 해도 되고, 저희는 지원반이라고 4공장에 이런 분들이 생겼을 때 대체 인원으로 투입할 수 있는 반을 또 두고 있습니다. 그래서 연장근무를 하고 싶으면 하

고 안 하고 싶으면 안 합니다.”

“(눈치를 보지 않느냐는 질문에) 네, 눈치는…”

참여자 라는 연장근로를 선택할 수는 있지만, 휴가자 등이 있으면 본인 의사와 관계없이 대신 근무해야만 하는 경우도 있다고 한다. 즉, 인력이 한정적이기 때문에 100% 자율 선택은 아니라고 한다. 자녀(4개월)가 신생아 때는 연장근무하기 부담스러웠으나, 현재는 금전적인 부분을 고려해 연장근로가 있으면 하는 편이지만, 굳이 연장근로를 찾아서 하지는 않는다고 한다.

“선택할 수도 있는데 (...중략...) 그럼 누군가는 들어와야 되기 때문에 약간 선택을 할 수는 있지만 누군가는 들어와야 해서, 들어가기 싫지만 이 사람이 정 안 되면 내가 들어갈 수밖에 없는 구조가 돼 있긴 하거든요. 사람이 한정적이기 때문에, 꼭 100% 선택은 아니고요. 선택을 할 수 있는 사람도 있지만 선택을 못하는 사람도 있다고 생각합니다.”

“신생아 때는 와이프가 혼자 애를 보기가 힘드니까 연장근무하기가 부담스러웠는데, 요즘은 밤에 통잠 자기 시작해서, 약간 돈 나갈 데가 많더라고요. 그래서 있으면 나가고 굳이 찾아서 나가진 않고 약간 그렇게 하고 있습니다.”

참여자 마는 연장근로의 강제성은 없고, 대체로, 약 2/3 정도는 잔업과 특근을 환영하는 분위기라고 한다. 본인의 경우, 연장수당이 기본급의 절반 정도 되기 때문에 잔업과 특근을 다 하고 있다. 특별연장근로를 할 때는 개별적으로 선행 합의를 한 사람만 하기 때문에 노조가 개입할 여지가 없다고 한다.

“강제성은 없고요. 대체로 보면 3분의 2 정도는 잔업을 환영하는 편이고요. 저 같은 경우에도 잔업, 특근 있으면 다 합니다. 왜냐, 다 하면 제 월급의 반이거든요. 제 기본급의 반이 연장수당으로 들어오죠. 그러니까 작은 돈 아니지 않습니까? 그러다 보니까 욕심이 생기더라고요.”
“특별연장근로를 하면 노조가 개입할 건덕지가 없어요. 그건 뭐냐 하면, 근로자 개인의 선행 합의를 받기 때문에 그 선행 합의에 동의한 사람만 특별연장근로를 하게 되고,”

참여자 바는 연장근로 여부를 본인이 선택할 수 있다고 한다.

“(연장근로 여부를 본인이 선택할 수 있느냐는 질문에) 네”

참여자 사는 잔업과 특근 등 연장근로는 개인이 자율적으로 조절할 수 있다고 한다.

“힘들면 또 자기가 알아서 잔업, 특근 조절하니까, 개인이 생각해서 선택할 수 있기 때문에 상관이 없어요.”

참여자 모두 포괄임금제를 하지 않느냐는 질문에 묵시적으로 동의하였다. 생산직 근로자이다 보니 포괄임금제를 사용하고 있지 않는 것으로 추정된다. 참여자 나와 마의 경우 협력사에서만 포괄임금제를 실시 중이라고 첨언하였다.

“(참여자 마) 협력사 같은 경우에는 있는 걸로 알고 있는데 본사에는 없고요. 협력사는 포괄임금제 하시는 분들이 월급이 높아요. 보통 포괄임금 아닌 분들보다 보통 한 50만 원, 100만 원 정도 많아집니다.”

“(참여자 나) 저희도 협력사 중에 일당 그런 식으로 하고 있는 데도”

3) 연차휴가

연차휴가 사용 정도(붙여서 사용하는 경우를 포함)와 휴가 사용에 대한 민감성 정도와 미사용 시 보상제도에 관해 정리하면, 교대제를 하는 경우에는 개인 사유가 아니면 별도 연차를 사용하는 경우가 많지 않았다. 근로자의 성향(쓸 이유가 별로 없다·부족하다)에 따라 휴가 사용 정도도 편차가 큰 편이다.

참여자 가는 본인은 한 해 연차가 40개 정도 되며, 회사에서는 수당으로 지급하지 않기 위해 월 1회는 반드시 쓰도록 요구한다고 한다. 매년 1월 5일 연차수당이 지급된다. 본인은 업무에 피로도를 느끼지 못해 거의 연차를 사용하지 않으며, 아버지 제사 등 상황이 있을 때만 연차를 사용하는 편이라고 한다.

“저 같은 경우는 보통 보면 한 해에 한 40개 정도 이게 됩니다.”

“회사에서는 생기는 건 무조건 한 달에 한 번씩 써라. 쓰면 돈이 안 나갈 거 아닙니까, 1월 5일 날 저희들이 한 해, 다음 해 1월 5일 날까지 연차비가 나옵니다.”

“저 같은 경우는, 자동차 같은 경우는 솔직히 5일 근무에다가 저는 거의 연차를 안 쓰고 있습니다. 한 30년 동안 해도 연차 쓸 일은 크게 업무 과다... 능률이라든가 이런 게 제가 피로도는 아직까지 못 느끼겠더라고요.”

“아버지 제사나 그런 때는 또 써야 되겠죠.”

참여자 나는 연차가 7개 정도인데 연차수당은 지급되고 있다고 한다. 교대근무를 하다 보니 시간적 여유가 많아 연차를 거의 쓰지 않는다고 한다.

“휴가가 또 저희는 한 7개 정도 됩니다. 그리고 제가 교대근무를 하다 보니까 사실 시간적 여유가, (...중략...) 그것도 사람에 따라 다른데 저는 1년에 한 7개 정도 쓸 수 있으면, 연차는 또 연차수당이 나오니까 딱히, 연차를 추가적으로 쓰진 않는, 매년 한 개씩”

참여자 다는 1년에 연차가 29개 정도 되는데 전부 다 사용을 하고 있다고 한다. 연차수당이 지급되는 것으로 알고 있으나, 세금을 많이 떼는 것으로 전해 들어 소진하는 편이다.

“1년에 한 29개 정도 되는데 그거는 다 사용하고, 연차수당을 따로 지급한다고 알고 있는데 선배들 말 들어보면 세금을 많이 떼어 간다고 하더라고요. 그래서 실행이 안될 것이다 하고 다 씁니다.”

참여자 라는 연월차가 있었으나, 법 개정 이후 15개부터 시작해 매년 1개씩 25개 상한까지 늘어나는 식으로 제공된다고 한다. 연차 보상은 1.5배 수당으로 지급하기 때문에 본인은 웬만하면 연차를 사용하지 않는 편이다. 필요할 때 연중 휴가(1년에 주는 추가 휴가)를 쓰고, 더 필요하면 연차는 1년에 1~2개 쓰는 정도이다. 교대근무라 주말이 따로 없고, 한 달에 8~9일 정도 휴일이 있다.

“원래는, 저희도 연월차가 있었는데 그게 법적으로 바뀌면서, 저희 15년도 입사 기준으로 해서 그전에 입사하신 분들은 연월차가 있고 저희는 지금 법이랑 똑같이 15개로 시작해서 2년에 한 개씩 늘고 25개 상한이 있거든요. 그리고 연차수당을 주기 때문에 저도 웬만하면 안 쓰고, 추가로 1년에 몇 개 주는 연중 휴가가 있어서 필요할 때 연중 휴가 쓰고, 그걸 다 썼는데도 필요한 일이 있으면 연차 한두 개 더 쓰는 정도”

“저희 4조 3교대근무는 주말이 따로 없거든요. 아까 얘기하신 것처럼 4일 나가고 하루 쉬고 이러기 때문에 보통 한 달에 한 8~9일 정도 휴일이 있습니다.”

참여자 마는 1년에 휴가를 10개 정도 사용하고 있다고 한다. 전체 휴가 일수의 25% 정도만 사용하며 나머지는 연차수당으로 받고 있다. 사무직은 연차 25개 상한이 있지만, 생산직은 상한이 없기 때문에 42년 근무하면 연차 62개, 월차 64개 정도까지 받게 된다.

“휴가 저는 한 1년에 10개 정도 씩니다.”

“25% 정도 사용합니다. 나머지는 연차수당으로”

“사무기술직은 25개 상한이 있고요. 생산기술직은 상한이 없어요. 그리고 사무기술직은 25개 상한에서 더 안 올라가지만 생산기술직은 매년, 매월 월차 발생하고 연차는 기본 연차 이렇게 해서 1년마다 한 개씩 가산이 됩니다. 42년 근무하면 연차만 62개, 월차 64개 정도 그러니까 석 달을 풀로 쓸 수 있는 거죠.”

참여자 바는 연차휴가를 사용해 본 적이 거의 없다고 한다. 연차수당이 없는데, 수당이 없지만 연차를 잘 사용하지 않는 이유는 쓸 이유가 별로 없어서라고 한다.

“들어보니까 저희는 연차휴가를 써본 적이 별로 없습니다.”

“연차수당 없습니다.”

“쓸 일도 별로 없고 해가지고”

참여자 사는 대부분 연차를 소진하는 편이라고 한다. 본인도 전부 사용하고 있으며, 모자란다고 느끼기도 한다. 미사용 휴가에 대해서는 수당이 지급된다.

“저희는 뭐 안 쓰면 나오고 쓰면은 대부분, 다 쓰더라고요. 쓰고 모자라더라고요.”

“(연차휴가수당이 나오느냐는 질문에) 네, 안 쓰면 따로 나와요.”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

연장근로 총량관리, 근로시간 관리 기준 단위, 11시간 연속 휴식제, 최대 근무시간 상한선 등 근로시간 제도 개편에 대한 인식에 대해서는, 교대근무제의 경우에는 제도 개편의 혜택을 받지 못하므로 피로도 관리나 휴식 등에 더 관심을 두는 모습을 보였다. 근로시간 상한이 필요하다는 응답자는 개인이 강제성이 없이 특근과 잔업 등을 선택할 수 있다는 전제에서 상한선을 높게 해도 좋다는 의견과 휴식 보장 및 건강 관리를 위해 60시간 미만으로 낮춰야 한다는 의견이 상호 존재하였다. 11시간 연속 휴식제에 대해서는 대체로 긍정적이나 일부 인원은 14시간 정도로 충분히 쉬어야 한다는 의견이 있었다.

참여자 가는 현재 본인이 속한 2공장은 전기차 RV생산 때문에 매우 바빠서 현재도 토요

일까지 출근해 52시간 근무하고 있는데, 64시간 근무하게 되면 일요일도 출근해야 하기 때문에 힘들 것 같다고 한다. 11시간을 쉬더라도 일요일까지 근무하게 된다면 체력적으로 회복하기 어려울 것이라 생각하기에 64시간 근무에 대해서는 거부감이 있으며 현재 근무방식에 만족하는 편이다.

“저희 2공장은 전기차 RV를 생산하고 있기 때문에 굉장히 바쁩니다. (...중략...) 토요일까지 하면 48시간 하고, 연장근무까지 52시간으로 해가지고 하는데 거기서 64시간이 돼 버린다면 거의 일요일까지 근무를 해야 되는 그런 거기 때문에, 나이가 들어가기 때문에 근무만 한다면은 사실, 솔직히 아까 11시간 쉰다는 게, 일요일까지 근무하고 11시간을 쉬게 되면 몸이 회복이 잘 안 됩니다. 그래서 이걸 안 하고 차라리 11시간 안 쉬더라도 지금 현재 근무에 대해서 솔직히 만족을 많이 하고 있습니다. 64시간은, 회사에서는 좀 거부 반응이 상당히 높을 것 같습니다.”

성과급 제도, 탄력근무제, 유동적인 인력 배치, 64시간제 등의 사안에 대한 노사 간 의견 차이가 있으며, 노조의 힘이 강한 편이라 제도 변화가 쉽게 이뤄지지 않는 편이다. 본인이 속하지는 않지만, 엔진 부서는 과거 과도한 업무시간으로 인해 과로사가 가장 많은 곳이었다. 현재 2교대에서 64시간 근무 가능하게 변한다면 과거로 돌아가는 것이라 생각한다. 본인은 과로 문제 등을 고려해서 64시간 제도 개편에 반대하는 편이며 대부분 비슷한 의견이다.

“아, 거기에 대해서 제가, 노동조합이 굉장히 강하기 때문에 지금 회사에서 항상 이게 추진한다는 게”

“특정 부서 같은 경우는 제가 듣기로는 일요일도 없이 그 당시에 일했어요. 계속 그런 식의 근무를, 그래서 전공자로 따졌을 때 과로사로 죽은 분들이 1순위가 그 부서 쪽에 있습니다.”

“그래서 제가 볼 때는 64시간이 간다면 우리 회사는 20년 전으로 돌아가는 거 아닌가 이런 생각을 합니다. 그래서 이번에 파업도 하고 그렇게 한 거 아니겠습니까? 우리 회사 지금 평균 연령이 50 몇 세로 알고 있습니다 평균 연령이. 그렇다고 하니까 64시간은, 저만 반대를 하는 게 아니고 반대를 좀 많이 하는 쪽이라고 생각하고 있습니다.”

참여자 나는 교대근무이기 때문에 탄력적 근로시간제는 사실상 시행할 수 없다고 한다. 주간근무자의 입장에서 제도 개편 시 (연장근로의 총량) 단위는 연 단위가 적절할 것 같다고 생각한다. 교대근무자들은 제도의 효과를 누리지 못하겠지만, 주간근무 직원들은 찬성할 것 같다고 한다.

“저는 아까 그 시간 탄력적 근로시간제를 말씀하셨는데, 교대근무는 사실상 이거 시행을 할 수 없고, 주간근무에서 시행을 하는데 아마 아까 주기를 3개월, 6개월, 연 단위 말씀하셨는데 저희는 아마 1년 단위로 할 것 같아요.”

“저는 사실 교대근무라서 사실상 탄력근로시간제 효과를 못 받겠지만 주간근무에 있어서는 아마 찬성을 할 것 같습니다.”

근로시간보다는 교대근무의 형태가 바뀌었으면 한다. 현재 4조 3교대(4일 근무-1일 휴무-4일 근무-1일 휴무-4일 근무-2일휴무)로 운영되고 있는데, 4조 2교대(2일 근무- 2일 휴무)로 바뀌면 좋을 것 같다. 4조 2교대가 피로도 관리 측면에서 좋다고 생각한다. 4조 2교대로 바뀌면 근로시간은 동일하나 출근 일수가 줄어들게 된다.

“저희는 사실 근로시간제보다는 교대근무의 형태가 저희 4조 3교대에서 4조 2교대로, 그걸 계속 추진하고 있습니다. 그래서 이제 4조 2교대를 저희 회사에서 추진이 좀 되고 있습니다.”

“지금은 4일 일하고 하루 쉬고, 또 4일 일하고 하루 쉬고 그다음에 4일 일하고 이틀 쉬고, 이렇게 되는데, 4조 2교대가 되면 이틀 일하고 이틀 쉬고, 이렇게 되니까 아무래도, 제 주위의 친구들은 사실 4조 4교대랑 4조 2교대 하는 친구들이 좀 있는데, 확실히 4조 2교대가 좋다고 하더라구요.”

“(참여자 라의 첨언) 제가 알기로 근로시간은 똑같아요. 4조 3교대나 4조 2교대나 근로시간은 같은데 출근하는 일수가 줄어드는 거죠.”

참여자 다는 근로시간 제도 개편에 대해 주 상한시간은 최대한 높이 두어도 된다고 생각한다(70시간까지도 가능). 상한시간이 높으면 돈이 필요할 때에 많이 일을 할 수가 있어서 좋을 것 같다고 한다.

“제 생각에는 주 상한은 말 그대로 상한이기 때문에 최대한 높이 두고 강제성만 안 띠면(저자 주: 원하는 사람만 한다는 의미) 괜찮다고 생각합니다.”

“(최대 가능 시간을 묻는 질문에) 70시간”

“돈이 필요하신 분들은 하고 싶어 하시고,”

참여자 라는 현재 3개월 단위 탄력적 근로시간제로 근무시간을 관리하고 있는데, 회사에서는 1년 단위로 관리하고 싶어한다. 경험상 11시간 휴식은 최소한의 휴식시간으로 필요하다고 생각한다. 주 70~80시간 일한 경험을 생각해 볼 때 60시간 초과해 일하는 것은 무리

여서 상한선 역시 반드시 필요하다고 생각한다. 즉, 둘 중 하나만이 아니라 둘 다 필요한 입장이다. 회사 입장에서는 3개월 등 관리단위가 짧은 것보다 1년이 관리가 수월하기 때문에 장기적인 단위를 설정하고 싶어할 것이다. 본인 입장에서나 노조 입장에서는 건강 문제가 있어서 그렇게 길게 가는 것은 부담스럽다고 생각한다.

“저희는 약간 3개월 단위로 관리하고 있다고 그랬는데 회사에서는 계속 1년으로 했으면 좋겠다는 식으로 얘기를 하고 있는 중이거든요... 일단은 짧게 짧게 가져가는 게 근로자의 건강 측면에서는 좋을 것 같습니다.”

“해 보면 70~80시간 일한다는 게 진짜 말이 안 되기 때문에 상한선을 두는 것도 맞고, 그리고 또 11시간 휴식한다는 게 저는 이게 진짜 최소한의 휴식시간이라고 생각을 하거든요.”

“60시간 미만으로 하는 게, 저희 같은 경우는 64시간을 하더라도 어떤 다음 주는 40시간 일할 때 휴식시간이 충분히 주어지기 때문에 괜찮지만, 매주 60시간 넘게 하면 그거는 확실히 문제가 된다고 생각을 하거든요.”

“(주평균 52시간제로 바뀌면) 관리하기가 편한 측면이 있죠. 이게 3개월 단위로 52시간을 맞춰야 되잖아요. 그래서 평소에는 그럴 일이 없을 수도 있는데 아무래도 지난 한 2~3년 동안 코로나가 터지면서, 코로나로 저희가 초기에는 걸리면 무조건 2주를 쉬었잖아요. 그럼 2주 동안 다른 3명이 계속 들어와야 해서 52시간을 넘을 뻔한 적도 많거든요. 그래서 1년 평균을 내버리면 그럴 일이 절대 없으니까 관리하기 편한 측면에서 이렇게 회사 측에서 요구를 하는 것 같아요.”

참여자 마는 주 상한 근무시간을 두는 게 맞다고 생각하며, 상한시간은 60시간보다는 56시간 정도(기본 40시간+평일 2시간+토요일 6시간)가 적당하다고 생각한다. 교대조가 있기 때문에 주 60시간이 되면 일요일에 완전한 휴식이 보장이 안 되는 시스템인데, 일주일에 하루는 쉬어야 일을 할 수 있다고 생각한다. 특별연장근로로 힘든 경험이 있는데, 월급을 아무리 많이 받아도 건강이 더 중요하다고 생각한다.

“제 생각에는 주 상한을 두는 게 맞을 것 같아요. 맞을 거 같고, 주 상한도 60시간보다는 56시간 정도로 하게 되면 평일에 두 시간 더 하고 토요일 6시간, 일요일은 완전히 휴식 보장받는 이런 쪽으로”

“작년에 6월, 7월달에 특별 연장근무를 실시를 했어요. 제가 6월 1일부터 7월 31일까지 하루를 쉬었는데, 진짜 죽겠더라고요. 그거 64시간인데 하루 쉬고 다 했는데 월급은 한 달에 1천만 원까지 나오더라고요. 월급 보다가 연장근로 수당이 두 배나 많더라고요. 그런데 사실은 그것보다 더 중요한 게 제 건강이잖아요. 그 두 달하고 나서 나머지 한 달 동안 몸이 회복이 안 되더라고요.”

연장근로시간 관련 제도를 일이 쉽냐 어렵냐에 따라 업종마다 다르게 운영하는 것이 적절해 보인다고도 하였다. (연장근로의 총량) 관리단위는 3개월 단위가 적절하다고 보이며, 노사 간 및 부서 간(일이 편한 부서와 힘든 부서)의 협상이 없으면 탄력근로시간 등 제도 도입이 어려울 것이라 생각한다. 지금처럼 52시간 근무하면서 월급의 반 정도를 연장수당으로 받아가는 것이 좋다고 생각한다. 52시간제로 유지하되 일이 많은 시기에 특별연장근로 가능기간을 6개월로 연장하는 게 차라리 나은 듯하다고 하였다.

“업종마다 근로시간을 달리해서 하는 것도 괜찮을 것 같아요. 일이 편한 곳은 연장근무를 많이 할 수 있게 해주고, 일이 좀 힘들고 이런 곳은 전국적인 계량하기 힘들긴 하겠지만 그런 거 찾아서 업종마다 다르게 해서 시행하는 것도 괜찮을 것 같고요.”

“무조건 3개월 단위를 하겠죠. 저희는 탄력시간 근무제를 노조하고 회사하고 협상을 해야 되기 때문에, 노조에서는 저번에 탄력근로시간제는 불가능하다고 그랬거든요. 그리고 현재 정부에서 추진하는 이것도 아마, 노조와 회사와 협상의 대상이 된다면 아마 노조에서도 불응할 가능성이 높습니다.”

“저희 회사도 일이 되게 편한 것도 있고 되게 힘든 것도 있고 그렇습니다. 어떤 곳은 가면, 제가 봤을 때는 노는 곳도 있고 저보다 더 힘들게 일하는 분도 있는데, (...중략...) 이렇게 나오면 서로 트러블도 있고 하는데, 그런 것보다 더 편하게 갈 수 있는 그런 방향 저 같은 경우는 제일 좋은 거는 지금 52시간 근무만 해도 특별히 더 하지도 않고 덜 하지도 않고, 52시간 정다면 제 월급의 반 정도는 연장근로 수당으로 받아가면 괜찮은 것 같고요.”

“주 52시간으로 유지를 하고 특별연장근로를 갖다가 좀 더 연장해서 6개월까지 할 수 있게 하는 게 오히려 효과적이지 싶어요.”

참여자 바는 근로시간 상한선은 60시간 정도가 적절할 것으로 생각한다. 휴식시간은 11시간이 아닌, 14시간 정도는 쉬어야 충분하다고 생각하며, 회사에서는 분기 단위로 관리하는 방안을 생각하고 있다고 한다.

“제 생각에도 상한선은 60시간 정도, 그런데 쉬는 그 시간을 11시간이 아니고 한 14시간으로 상한을 주면 좋을 것 같고,”

“회사에서는 분기 정도로 생각을 하는데”

참여자 사는 주간에만 바쁜 상황인데, 바쁠 때 잔업과 특근을 많이 해서 돈 많이 벌고 한가할 때 재충전하는 식으로 운영하는 것 좋다고 생각한다. 개인이 잔업과 특근 여부를 선택할 수 있기 때문에 제도가 변경되어도 실질적인 상한시간은 보장될 것으로 생각한다.

“저희 회사는 주간만 바쁘거든요. 그래서 바쁠 때는 바쁘고 안 바쁠 때는 안 바쁘고... 저는 그
래 이거 괜찮을 것 같은데요. 바쁠 때는 잔업 특근 많이 해서 돈 많이 벌고, 한가할 때는 또
재충전할 수 있고 일이 없을 때는 또 한가하게도 하고 괜찮을 것 같아요.”

“(상한시간이 보장될 것 같냐는 질문에) 힘들면 또 자기가 알아서 잔업, 특근 조절하니까, 개인
이 생각해서 선택할 수 있기 때문에 상관이 없어요.”

2) 근로시간 기록관리

근로시간 기록관리 방식과 그 강화에 관한 인식에 대하여, 개인 사찰 등의 이유로 근로자
측의 반대가 있고, 관리를 제대로 하지 않다 보니 기록관리를 엄격하게 하는 경우가 많지
않았다. 기록관리 강화의 필요성에 대해서는 공감하나 개인에 대한 사찰 문제와 조기퇴근
등의 유연성이 떨어질 것을 우려하는 목소리가 있었고 개중에는 법적으로만 제도가 도입되
면 결국 허점을 찾아 사용하게 될 것이라는 인식도 존재하였다.

참여자 가는 출퇴근 관리 관련해서 바코드를 찍는 등의 시스템은 없다고 한다. 회사에서
는 요구한 적이 있으나 개인 사찰 등의 문제로 반대가 있어 하고 있지 않다.

“저희들은 왜 옛날에는 바코드를 하자고 얘기했는데 회사에서 요구하는데, 그게 개인 사찰 이
런 게 되기 때문에, 그게 바코드 하면 나갈 때도 또 찍고 이러면 그 단에 동선이 개인사찰 이
런 것 때문에 그래서 반대를 하고, 추가수당 전산 입력하는 형태로”

“(따로 지문 인식 등 출퇴근 시스템이 없냐는 질문에) 네”

참여자 나는 정문과 후문에 사원증을 태그하는 곳이 있다고 한다. 그러나 태깅은 하지만
출퇴근 시간 등을 관리하지는 않는다고 한다.

“저희도 정문이나 후문에 출퇴근하는, 저희 사원증이 있는데 그걸 태그합니다.”

“저희는 찍는 건 있는데, 그렇지 않습니다. 시간을 그렇게 관리를 하지는 않아요.”

참여자 다(참여자 가와 같은 회사)는 출퇴근 관리 관련해서 바코드를 찍는 등의 시스템은
없다. 다만, 조퇴할 때는 출입 체크하는 시스템이 있어 체크하고 퇴근한다.

“네, 선배님이 말씀해 주신 게 맞는데, 조퇴할 때는 출입 체크하는 게 있어서 그거 체크하거든요.”

“네. 피치 못하게 일찍 갈 때는 찍고 퇴근합니다.”

참여자 라는 장치는 있으나, 본인 회사의 직원들은 찍지 않고, 협력사 직원들만 찍는다고 한다. 자체적으로 한 시간 일찍 출퇴근하는 것 등이 불가능해지기 때문에 회사가 출퇴근 관리를 하지 않는다고 한다. 근로시간 제도 개편과 관련하여 출퇴근 시간 관리를 엄정하게 하도록 법이 제정된다고 해도 퇴근 기록 후 다른 곳에서 일을 하게 하는 등 허점이 있을 것으로 생각한다.

“저희는 찍는 게 있긴 한데, 저희는 없고 협력사분들이 출퇴근을 하면서 찍거든요. 저희도 찍게 되면 아까처럼 양해를 구해서 한 시간 일찍 들어온다든지 그런 걸 못 하게 되니까 아무래도 안 하려고 하는 그런 상황입니다.”

“근데 만약 그런 법안이 통과됐다고 해서 출퇴근을 찍는다 쳐도, 퇴근을 찍고 다른 데 가서 노트북으로 일을 해라. 이런 식으로 할 경우에는 법의 허점이 있지 않을까”

참여자 마는 현재 지문 인식 등 출퇴근 기록관리 시스템 없으나, 개인적으로는 동의하는 편이다. 개인 사찰 문제 등의 이유로 노조나 많은 직원들이 반대하고 있지만, 사고 발생 시 원인 파악 등을 위해서도 필요한 것으로 생각한다. 팀장 혹은 본인이 근로시간 관리를 하고 있는데, 부서 내 직원 수가 많다 보니 정확한 근로시간 기록 및 관리에 어려움이 있다.

“저는, 저희 회사는 출근 때 찍는 건 없어요. 없는데 제 개인적으로는 찍는 거에 찬성합니다. 저희 회사에서 휴대폰에 작업 지시서라든지 이런 거 업로드해서 개인이 볼 수 있게 하기 위해서 설치하라고 했는데 사람들이 안 하더라고요. 이유가 뭐냐 하면, 개인 사찰이라고 하더라고요. (...중략...) 개인 사찰을, 옛날에 저희 회사가 20년 전쯤에는 많이 심했죠. 심했는데 지금은 거의 없는데도 그게 직원들이 회사를 믿지를 않아요. 그러다 보니까 실시를 하지는 않는데, 저희 회사 사망사고 많이 났잖아요. 작년 4월 이후로 안 났는데 그전에는 매년 한두 명씩 죽었고, 한 해는 9명이 죽은 경우도 있는데 그때도 사건이 파악이 안 돼요. 왜냐하면 객관적인 자료가 없고 목격자가 보는 거는 일순간이잖아요. 그러다 보니까 안 되고 회사에서 사고가 많은 곳에 비디오를 설치해서 사고 조사하겠다는, 이것마저도 못 하는 그런 상황이거든요.”

“저희 팀장이 바빠요. 바쁘다 보니까 제가 대신 근무시간을 체크하는 경우가 있는데, 제가 없으면 팀장이 와서 하는데 어쩌다 보면 하루에 한두 명 그냥 연장근무를 안 하는데도 올라가는 경우도 있어요. 사람이 너무 많다 보니까. 그렇다면 출퇴근할 때 찍고 하는 게 오히려 나올 수도 있는 거죠.”

참여자 바는 출퇴근 기록관리를 따로 하지 않고, 중간에 조퇴 등을 자유롭게 사용하는 경우가 많은 편이라 한다.

“저희도 찍는 건 없습니다. 그러는데 중간에 조퇴라든지 이런 걸 자유롭게 봐주는게 많다 보니까”

참여자 사는 지문으로 출퇴근을 기록관리한다. 지문 찍는 곳이 회사 정문과 경비실 등 곳에 있다. 출근, 퇴근, 조퇴, 외출 시에 모두 찍어야 인증이 된다.

“저희 회사는 지문도 찍어요.”

“정문에 경비실 들어갈 때도 있고, 중간, 중간에 있어요. 그걸 꼭 찍어야 출퇴근 인증이 돼요. 조퇴할 때도 찍고, 외출 갔다 올 때도 찍고.”

3) 기 타

사무직을 대상으로 별도의 노동조합을 조직하는 등 제도를 만드는 것에 관하여, 사무직은 현장직과 업무 특성에 차이가 있거나 생산직 대비 제도 수혜를 불리하게 받는 측면이 있다 보니 별도 제도를 운용하거나 별도 노조를 만드는 것에 대해 반대하지는 않는 편이었다.

참여자 가는 사무직과 현장직은 노조 가입 등에서도 차이가 있고 제도 적용에도 차이가 있어 사무직에만 다르게 제도가 도입되더라도 큰 관심이 없다고 한다.

“우리 회사 같은 경우에는 사무직하고 현장직하고 어떻게 보면 거의 많이 분리가 되어 있다고 보면 됩니다. 현장에서는 저희들 노동조합 가입이 거의 100% 이루어지다시피 되기 때문에 사무직에서는 안 되거든요.”

“(서로 크게 관심이 없냐는 질문에) 네.”

참여자 나는 개인적으로는 좋으나 관리자 입장에서는 별도 관리가 어려울 것 같긴 한데 워라벨 등을 고려했을 때 사무직에서는 도입을 좋아할 것 같다. 사무직과 생산직이 제도를 서로 다르게 가도 문제가 없을 것 같다고 한다.

“저희 입장에서, 저희는 오퍼레이터니까 저희 입장에서 좋은데 사실 이게 사무실에서는 저희는, 관리가 좀 잘 안될 것 같아서. 사실 오퍼레이터 입장에서는.”

“지금 아무래도 MZ분들이 워라벨을 많이 중시하잖아요. 그래서 아무래도 사무실 입장에서 보면 좋아할 것 같습니다.”

“(따로 봐서 큰 문제는 없을 것이냐는 질문에) 네.”

참여자 다는 사무직과 생산직의 의견 차이가 있기 때문에 노조활동을 따로 해야 한다고 생각한다.

“지금도 단체협상 진행 중인데, 사무직 노조원분들도 계신데 사무직에 관한 안건은 거의 안 나오거든요. 그거에 대한 불만도 많은 걸로 알고 있어서, 저는 사무직 노조는 따로 분리해야 된다고 생각합니다.”

참여자 라는 사무직은 따로 노조가 없는 것으로 알고 있는데, 사무직 쪽에서 따로 노조를 만들고 협상을 하는 것에 대해 반대하지는 않는다고 한다.

“저희도 사무직이랑 현장직이랑 분리돼 있어서 현장직은 거의 의무로 노조를 가입하는데, 사무직은 따로 노조가 없고 또 사무직 자체가 따로 협상이 없는 걸로 알고 있거든요, 거의. 사무직도 뭉쳐 가지고 노조를 만든다고 하면 저희 입장에서 반대는 따로 없습니다.”

참여자 마는 사무직은 회사에서 임금조건, 기타 복지를 일방적으로 정하는 경우가 많다고 한다. 현재 제도의 보완 취지라면 따로 만드는 것보다, 현재 노동조합 구성 인원에서 다른 인원으로 포함하는 것이 맞다고 생각한다.

“저희 회사 같은 경우에는 노동조합원이 현장직 따로 있고요, 사무직 노동자는 임금조건이나 기타 복지 같은 걸 회사에서 일방적으로 정하는 걸로 알고 있습니다. (...중략...) 노동조합을 보완하는 취지의 제도라면 추가적으로 노동조합 대표를 따로 만드는 ... 근데 이런 것 같으면 좀 지양을 해야 될 것 같은데, 노동조합을 구성하고 있는 인원이 아닌 다른 인원으로 구성을 해야 된다는 그런 생각은 하고 있습니다.”

참여자 바는 현장과 사무실의 근무환경이 다르기 때문에 제도에 대해서도 따로 논의돼야 한다고 생각한다. 사무직은 탄력적, 선택적으로 근로시간을 운영하는 것이 필요하다고 생각한다.

“현장이나 사무실이나 근무환경이나 이런 것도 틀리고, 현장 같은 경우는 조별 다 일하고 있고 이렇게, 아무래도 사무실은 좀 더 탄력적이고 유연한 선택근로제가 편하다고 생각 ... 그런 분들은 바깥 일하고 다음날 ... 그래서 저는 완전히 다르게 생각해야 한다고 생각합니다.”

참여자 사는 회사에 노조가 없고 노사협의회만 있다고 한다. 사무직은 특근 시 자율적으로 출퇴근하는 등 자유로운 분위기인 것 같다고 한다.

“저희 회사는 노조는 없고 노사위원회(협의회를 잘못 부름)”

“네, 그게 있어요. 사무직분들은 보면 좀 자유로운 것 같아요. 특근하면 자유롭게 사무실 잠시 들렀다가 불일 보고 그냥 바로 가더라고요. 그만큼”

4) 정부에 바라는 바

근로시간 제도 개편 시 우선 고려 사항으로 ① 더 일했을 때 확실한 휴식 보장, ② 더 일한 만큼 제대로 보상, ③ 근로시간 제도에 근로자 의사 반영, ④ 총근로시간의 감소와 그 외 기타 의견에 관하여, 대부분의 근로자가 ② 더 일한 만큼의 보상을 선호하며 이를 위해 ③ 근로자 의사를 반영해야 한다는 의견이 많았다.

참여자 가는 ③ 근로시간 제도에 근로자 의사 반영을 꼽았다. 정부의 이번 개편이 퇴행적인 느낌이 들기 때문에 (기업 내 노동조합을 통한 선택권 느낌의) 근로자 의사를 존중했으면 한다고 한다.

“저는 3번”

“정부에서는 무조건 시간을 자꾸 52시간까지 왔는 걸 자꾸 64시간으로 한다면, 퇴행하는 것 같은 느낌이 들고, 근로자의 일상을 존중해서 그렇게 합의를 하는 게 안 맞겠나 그렇게 생각합니다.”

참여자 나는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상을 택하였다. 본인은 보상을 다 받고 있으나, 울산에 그렇지 않은 소규모 제조업 회사들이 많기 때문에 2번을 선택하였다고 한다.

“저도 2번이, 제 개인적인... 저는 보상을 다 받는데 울산에 아무래도 제조업이 소규모의 회사들이 많으니까, 진짜 2번이 되면 좋겠습니다.”

참여자 다는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상을 선택하였다.

“저도 일한 만큼 확실하게 보상을 받는, 2번이 됐으면 좋겠습니다.”

참여자 라는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상과 동시에 ③ 근로시간 제도에 근로자 의사 반영을 들었다. 보상은 확실하게 해주되, 근로자 본인의 의견을 존중해서 의사에 따라 자율적으로 결정할 수 있게 하는 것이 맞다고 생각한다고 한다.

“저는 3번, 2번이 약간 반반이라고 생각하는데 보상은 확실하게 해주되 근로자 본인의 의견을 존중해서, 할 수 있는 사람은 하고 하기 싫은 사람은 안 할 수 있도록 하는 게 맞다고 생각합니다.”

참여자 마는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상하는 쪽을 선호하였다.

“전 2번이요.”

참여자 바는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상을 선택하였다. 그리고 52시간 넘는 시간에 대해서는 1.5~2배까지도 보상률을 높여주었으면 좋겠다고 하였다.

“저도 2번이라 생각하고, 저는 뭐 52시간 넘어가는 거는 1.5배 이상 줄 수 있는, 2배까지도 보상...”

참여자 사는 ② 더 일한 만큼 제대로 보상과 ③ 근로시간 제도에 근로자 의사를 반영하는 것, 두 가지 모두를 꼽았다.

“저도 2번, 3번 같이. 두 개”

라. 소 결

자동차·조선·화학 계열에 종사하는 생산직 근로자의 경우 제조업의 특성상 생산물량을 맞추기 위해 잔업(연장근로)과 특근(주말근무)을 포함하여 52시간을 최대한 채워서 업무를 하는 경우가 많았다. 다만, 집단으로 일하기 때문에 연장근로에 대한 선택권이 없을 것이라는 예상과는 달리 대체인력(아르바이트)과 팀으로 이루어지는 업무(조선)의 특성 때문에 연장근로를 자율적으로 선택할 수 있었다.

임금형태로 포괄임금제를 실시하는 기업은 없었다. 근로시간이 정확히 측정되고 강한 노동조합을 갖고 있는 대규모 제조기업의 특징상 그러한 것으로 추정된다. 그러나 하청업체의 경우 일부 포괄임금제를 채택하고 있다는 의견이 제시되었다. 연장근로를 포함하여 근로시간별로 정확히 임금이 지급되는 것과는 달리 근태관리는 느슨한 것이 의외였는데 교대조 근로자와 협의하여 일찍 퇴근하는 것이 가능하였다. 사용자가 근로시간 관리를 엄격히 하여 정확한 임금을 지급하는 방안에 대해서는 개인 사찰의 문제로 반대하는 의견과 과거에는

그러한 것이 문제되었지만 이제는 괜찮다는 의견이 양분되었다. 그리고 수만 명이나 되는 근로자들의 출퇴근을 기계적으로 어떻게 측정할 것인지에 대한 의문을 제기하기도 하였다. 포괄임금제가 아니기 때문에 현재의 시급별로 측정되는 임금구조에 만족하며 본인 사정에 따라 유연한 퇴근을 할 수 있는 현 제도에 만족하는 편이었다.

연차휴가에 대해서는 대규모 사업장의 연혁이 오래되다 보니 연차가 많이 쌓여 있고 사라진 월차 제도까지 유지하는 회사가 있어 휴가일수가 매우 많은 것이 특징이었다. 다만, 교대제를 하면서 종일 쉴 수 있는 날이 있는 근로자들은 연차휴가를 잘 사용하지 않고, 연령이 높은 근로자들 또한 개인의 특성으로 휴가를 잘 사용하지 않았다.

정부의 근로시간 제도 개편에 대해서는 전체 근로시간이 늘어나서 더 힘들어질 것이라는 우려가 제기되긴 하였으나, 면접을 하면서 연장근로의 총량은 정해져 있다는 점, 또는 연장근로 단위기간이 증가함에 따라 가능 초과근로시간이 오히려 줄어든다는 점이 제대로 근로자들에게 알려지지 않았다는 사실도 알 수 있었다. 더 얘기를 나누는 과정에서 주평균 52시간으로의 전환 자체는 주상한선이 있다면, 너무 긴 연장근로 단위기간만 아니라면, 건강문제 때문에 매주 52시간(까지는 좋은데)보다 더 일하고 싶지는 않다는 참여자 가, 마 정도를 제외하면 수용 가능한 것으로 보였다. 다른 면접 집단에 비해 11시간 연속 휴가제가 필요하다는 강한 의견이 피력되는 특징도 있었다. 주 상한선에 대해서는 개인이 (본인 회사에서 현재 하고 있는 것처럼) 자유롭게 연장근로를 선택할 수 있는 시스템만 유지된다면 상한선이 없어도 된다는 의견(참여자 사)과 상한선을 높게 잡아도 된다는 의견(이를테면 70시간: 참여자 다), 건강과 휴식을 위해 60시간을 넘어서는 곤란하다는 의견(참여자 라, 바)이 모두 존재하였다. (생산직이라 컨베이어벨트에 긴박되어 다 같이 길게 일하거나 다 같이 짧게 일할 것이라는 선입견과 달리 교대조 형태, 휴가 대체 방식, 공정 설계에 따라 상당히 자율적으로 현재 연장근로를 선택하고 있음은 이미 본문에서 확인된 바이다.)

대형 제조업 사업장의 특성상 생산직 근로자와 사무직 근로자 간의 업무 차이와 그에 따른 다른 근로시간제 적절성에 대해서도 언급되었다. 이번 면접 참여자들의 경우 기존 노동조합은 생산직 근로자들의 이익을 좀 더 대변하며, 생산직 근로자들과 사무직 근로자들과는 업무 특성과 근로조건에 차이가 날 수밖에 없기 때문에 사무직 별도의 노동조합을 갖는 것에 대체로 동의하는 편이었다.

근로시간 제도 개편 시 우선 고려 사항으로 7인 중 6인이 더 일한 만큼의 확실한 보상을 꼽았고, 기업이 근로시간 제도를 개편할 때 근로자의 의사를 잘 반영할 수 있게 해달라는 의견은 복수 응답을 포함해 3인이었다. 근로자 의사란, 근로자의 연장근로 의향 여부에 따라

선택권이 잘 발휘될 수 있게 해달라는 맥락이 있었다. 후자 3명은 개인의 선택권에 방점이 있는 2명과 집단의 선택권에 방점이 있는 1명으로 구분될 수 있었다(집단적으로 주평균 52 시간을 선택하지 않을 자유, 참여자 가).

3. 사무직 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 남성 4명, 여성 3명 총 7명을 대상으로 진행되었다. 이 중 자녀가 있는 사람은 3명으로 1명은 성인 자녀를, 1명은 초등학교 5학년 자녀, 1명은 각각 10세와 5세 자녀가 있었다. 사무직 근로자의 기업은 제조업 2인, 유통업 4인, 운송업 1인으로 구성되었다. 이 중 초과근로가 잦고, 많다고 응답한 사람은 1명이었고, 일반적으로 초과근로를 하는 편이라 응답한 사람은 2명이었다.

<표 2-3> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	37세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 유통업체(고속도로 휴게소, 주유소, LPG/수소 충전소 차량용 연료) - 사무직 근무
나	38세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 제조업(신발) 사무직 근무
다	41세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 제조업(제약) 사무직 근무 - 자녀 있음.
라	45세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 도서사업(해외도서 사업) 사무직 근무 - 자녀 있음.
마	27세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 화장품 판매업 사무직 근무
바	37세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 유통업(마케팅) 사무직
사	47세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 운송업(택시) 사무직 - 자녀 있음.

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

참여자 중 근로기준법상 특정 유연근무제를 실제로 이용하는 경우는 없었다. 포괄임금제를 택하고 있는 업체의 경우 근로시간 기록은 하나 별도 관리를 하지 않는 경우가 많았고, 최근 시차 출근제를 도입한 이후 보다 엄격하게 근로시간 관리를 하는 사례도 존재한다.

참여자 가의 회사는 고속도로 휴게소 주유소, LPG/수소 충전소 등 유통업체로서 참여자는 본사 재직 중이다. 일반적으로 오전 9시 출근하여 오후 6시에 퇴근하는데 근로시간 관리(출퇴근 체크)를 하지는 않는다.

참여자 나.의 회사는 신발을 제조하는 업체로서 참여자는 본사 재무팀에서 근무한다. 일반적으로 오전 8시 출근하여 오후 5시에 퇴근하는데 출퇴근 시각은 지문인식 시스템을 통해 수집되나 보안 목적이 아닌 근로시간 기록관리 목적이 아니다.

참여자 다는 제조업(계약) 회사의 사무직으로 근무한다. 오전 9시 출근 오후 6시 퇴근을 해오다가 한달 전부터 오전 8시 30분 출근, 오후 5시 30분 퇴근으로 변경하였다(생산직 근로자의 출근시간인 '8-to-5'에 맞춤). 생산직, 사무직 모두 근로시간은 명찰(사원증) 태그로 출퇴근 관리를 하고 있다.

참여자 라는 도서사업(해외 도서)을 영위하는 회사에서 과장으로 근무한다. 오전 9시 출근 오후 6시 퇴근이 기본인데 업무 특성상(해외 거래처와의 화상회의 등) 일주일에 1~2회는 오후 2시 출근 11시 퇴근을 한다. 회의가 길어져 때에 따라서는 12시를 넘어서 새벽까지 연장근무를 하는 경우가 있다. 실제로는 주 45시간 내외 근로하는 것 같고 52시간을 초과하는 주도 자주 있다. 함께 일하는 팀원들은 더 많이 일한다. 근로시간은 사원증 태그로 관리가 되는데 본인이 확인하기 어려워 별도 앱을 만들어서 본인이 체크할 수 있도록 건의를 해놓은 상태이다.

참여자 마는 화장품 판매업 사무직으로 종사 중이며 작년까지 오전 9시 출근 오후 6시 퇴근 형태였다가 올해 초부터 시차출근제 시행 중(3개월 시범적으로 도입해 보았는데 반응이 좋아서 정식 제도화됨)이다. 참여자의 경우 8시~9시 30분 사이에 출근 후 그때부터 8시간 근무하는 형태로 일한다. 이전까지는 근로시간 관리를 제대로 안 한 사람이 많았으나 시차출근제 시행 후에는 출퇴근 시간을 정확하게 체크하고 있다. 근로시간 확인은 어플을 통해서 관리한다.

참여자 바는 유통업(마케팅) 사무직으로 본사 근로자는 오전 8시 30분 출근 오후 5시 30분 퇴근(현장 영업직은 9시 출근 6시 퇴근)한다. 처음 입사했을 때는 '10-to-7'였고, 이후에는 '9-to-6'를 거쳐 현재 시간으로 정착했다.

참여자 사는 근로계약이나 취업규칙 등에 근로시간이 정확히 명시되어 있지 않다. 이전에는 사무원 인원이 20명 정도여서 초과근로를 하지 않았는데 지금은 인원이 반 정도로 줄어서 초과근로를 해야 하는 상황이 발생하고 있다(일의 양은 줄었는데 사무직 인원이 더욱 줄어 각 근로자가 담당하는 업무의 종류도 다양하고 부담도 증가). 다만 오래 다니다 보니 어느 정도 출퇴근이 자유롭게 되고 있어 큰 불만은 없는 편이다.

2) 연장근로와 초과근로수당

사무직인 참여자 회사의 현장직/생산직과 비교 가능한 경우 후자의 근로시간 및 연장근로는 철저히 관리하여 초과근로 시 수당이 지급된다고 하는 경우가 많았다. 근로시간 관리 체계가 갖춰지지 않은 중·소기업의 경우 근로자가 스스로 업무시간을 조정·관리하는 사례가 있는 반면, 퇴근 직전 음악 재생, PC-OFF제 등의 시스템이 갖춰져 있으면 그에 따라 자연스럽게 눈치를 안 보고 퇴근하는 경우와 근로자들의 초과근로 기피에 대한 인식이 어느 정도 공유되어 있어 최대한 일찍 퇴근하는 형태가 존재하였다. 주말근로·휴일근로에 대한 수당이 있는 경우는 많으나 주중 연장근로에 대한 수당은 없는 경우가 대부분이었다. 적절한 보상이 있으면 연장근로를 할 수 있다는 의견이 절반, 본인의 현재 근무시간에 만족하며 추가 연장근로 의향이 없는 경우가 절반 정도였다. 일부 응답자의 경우에는 근로자가 연장근로에 대한 보상을 악용하는 것을 염려하기도 하였다.

참여자 가는 대략 3개월에 한 번 꼴로 1주일에 3시간 정도 초과근무를 하고 1년에 한 달 정도 있는 특히 바쁜 시기에는 1주일에 7시간 정도 초과근무를 하는 경향이 있다. 자신을 포함한 본사 사무직 근로자들은 주 52시간 근로를 하기로 계약을 했으며 위에서 말한 주 40시간을 넘겨 일한 경우에도 그에 대한 수당은 별도로 지급되지 않는다(단, 휴일에 일하면 휴일 수당은 지급). 연봉에 주 52시간 일한다고 계약이 된 포괄임금제기 때문이다. 다만, 다들 그렇게 채워 일하지 않고, 회사도 체크하지 않는다고 하였다. 본인 업무가 있으니까(정규 근로시간 내 끝내지 못한 경우) 초과근로를 하는 건데 금전적 보상이 아니더라도 휴가 등으로 보상해 준다면 연장근로에 대해 거부감은 없다(다만 수당이 지급된다면 그것을 더 선호). 단, 현장직은 주 52시간 준수 여부를 철저히 체크하고 포괄임금제도 아니어서 야근·

휴일 수당을 지급한다고 한다. 다만 사무직은 사업장을 몇 년마다 바꾸는데 매년 각 직원의 업무처리 속도가 다른 것을 보게 되고 다른 사람이 하루면 할 수 있는 일을 이틀이 걸리거나 초과근로를 하게 되면 그 초과근로를 이유로 보상을 요구하기도/해주기도 쉽지 않은 측면이 있다. 주당 한 10시간까지는 초과근무할 의향이 있다.

참여자 나는 매 분기마다 한번 꼴로 야근을 하는데 그럴 경우 1주일에 10시간 정도 초과근무를 하는 편이며 이에 대한 별도의 수당 지급은 없다. 포괄임금제로 계약 체결을 했기 때문에 별도 수당이 없어도 불만은 없다고 했다. 업무 성격상 계절적으로 일이 몰리다 보니 특정 기간 초과근로가 불가피하기도 하고, 이런 날이 1년 동안 약 20일 정도에 불과해 연장근로수당 미지급에 대한 강한 불만은 없다(상대적으로 만족스러운 연봉액으로 보상받는다고 생각한다).

참여자 다의 사업장은 포괄임금제를 운영하고 있으며 참여자는 평일 초과근무를 거의 하지 않는다. 평일 초과근무/야근에 대해서는 수당 지급이 없으며 주말근무의 경우에만 수당이 지급된다. 참여자는 현행 임금제도에 대해 만족하고 있다. 처음 입사했을 때는 야근을 많이 해서 지금 일찍 퇴근하는 것에 너무 만족하고 있다. 업무시간에 못 끝내는 일은 없으며 수당 때문에 야근을 할 생각도 없고 워라벨을 더 중요시하는 성향을 가지고 있다(회사에서는 이미 52시간 초과에 대한 수당 지급 중).

참여자 라는 업무특성 상 주 52시간을 초과하여 근로하는 주가 꽤 있는 편이다. 사측은 특정 주의 근로시간이 52시간을 초과한 경우 차주, 차차주에 근로시간을 줄이도록 조정을 하려는 해주나 아직까지는 실제 잘 되고 있지는 않다. 포괄임금으로 이런 초과근로가 제대로 보상되고 있지 못하고 있다고 생각하였다. 지금 출퇴근 관리는 아이디 카드인데, 이걸로는 개인이 출퇴근 시간을 관리하기 힘들니 앱을 하나 만들어서 본인이 근로시간 확인하고 체크할 수 있게 하자는 건의를 한 상태라고 한다. 주말근무에 대해서는 수당이 나오는데 정해진 기준만큼(3시간 이내면 1.5배, 이상이면 2배) 나오지는 않는다(1.3~1.4배 정도).

참여자 마는 화장품 판매업 사무직 근로자로서 자발적으로 주 2~3회 정도 저녁 식대를 받으면서 초과근무를 한다. 저녁 식대는 하루 12시간 이상 근무해야 식대포인트(1일 1만 5천 원)가 식권대장 어플을 통해 지급된다(그전에도 퇴근은 가능). 초과근로 신청을 위해 사전 승인이 필요하지는 않으며 신청 후 초과근로하면 그다음 날 인사팀에서 근무시간을 충족했는지 정도만 확인한다. 주말근무 시 근로시간과 1:1 비율로 보상휴가를 받는다(그해까지 휴가 사용 가능). 참여자는 수당이나 보상휴가를 준다면 (주당 15시간 이상도) 초과근로할 의향이 있으며 대가로서 수당을 더 선호한다.

참여자 바는 과거 초과근로를 일상적으로 했었는데 주 52시간제가 정착된 후에는 초과근로를 거의 하지 않고 있다. 꼭 필요한 경우에 한해 초과근로를 하는 편이며 금주에는 3시간 정도 했다. 포괄임금제라서 별도 수당이 없다. 사업장 전체적으로 초과근로가 줄은 것은 업무량 변화보다는 약 4~5년에 걸쳐 형성된 회사의 야근 지양 문화 때문이다. 주 52시간 도입 이후 PC-OFF제가 도입되어 6시 이후에는 컴퓨터가 꺼진다. 그 이후 근로 희망 시 팀장의 결재가 필요하고 특정 시간 이후에는 그 이상의 상급자 결재까지 필요하다. 정시 퇴근을 선호하며 초과근로를 희망하지 않는다. 최근 인사팀에서 사전 계획을 올려 리더의 승인을 받은 연장근로에 대해서는 수당 지급을 하겠다는 제도를 추가 도입했으나 실제 사용하는 직원을 본 적은 없다. 대부분 다 필요에 의해 자발적으로 하는 초과근로이기도 하고, 많이 하지도 않으며 3~4시간 정도의 짧은 초과근로를 휴가로 받기도 애매하다 보니 동 제도를 활용하지 않는 것으로 보인다. 개인적으로 통근 시간이 제법 길기 때문에 돈을 더 준다고 하더라도 야근을 더 할 생각은 없다. 초과근로에 대한 보상으로 더 선호하는 것은 휴가보다는 수당이지만 공무원들이 초과근로를 부정수급하듯 악용하는 사례가 있기 때문에 기업들이 포괄임금제를 하는 게 아닐까 싶다고도 하였다.

참여자 사의 사업장은 해당 업종(택시회사) 자체가 도산 위기에 있다 보니 직원은 줄어 남은 직원의 업무량은 늘었는데 회사 형편상 수당 등을 요구할 상황이 안 된다. 남자 직원들은 토요일 근무를 하면 월요일에는 무조건 휴식한다. 다만 개인적으로 25년 차 숙련이 되다 보니 정규 업무시간 내 주어진 업무를 모두 소화할 수 있다. 개인적으로 야근을 원하지 않아 2배 수당을 준다고 해도 하고 싶지 않다(취업준비생인 본인 자녀도 야근수당을 많이 줘도 야근을 하고 싶지 않아함). 초과근로를 하게 하는 것보다는 업무의 양 자체를 줄이거나 인력을 충원해야 한다고 생각한다.

3) 연차휴가

연차휴가 사용이 자유롭지 않다고 응답한 경우는 참여자 라, 사 빼고는 없었다. 참여자 라의 경우 해외 바이어와의 줌 회의 등이 자주 있어서 부서원들이 전체가 어떤 시기에 같이 휴가를 가거나 하는 것이 불가능하고, 긴 연속 휴가도 어려워서 연차휴가 소진을 제대로 못하고 지낸다고 하였다. 참여자 사는 회사에선 전혀 눈치를 주거나 하는 게 없지만, 회사가 어려워져 직원 수가 줄면서 본인의 업무 부담 때문에 휴가를 사용하기 어려운 상황이라고 하였다.

긴 연속 휴가에 대해서는 다양한 상황이 있었다. 참여자 가, 다, 바는 본인만 원하면 연차휴가를 2주 정도 쓰는 건 가능하다고 하였다. 참여자 마의 회사는 상급자들이 눈치를 안 주

는 것은 아니나 1주일을 초과해 연속 휴가를 가는 경우가 꽤 있다고 하였다.

긴 휴가를 가지 못하는 이유는 업무 부담이나 공백으로 인한 동료들의 부담을 고려하여 자제하는 경우였다.

(참여자 사) “저희 같은 경우에는 연차를 못 쓰게 하지 않거든요. 눈치를 주는 것도 전혀 없고, 지금은 대체인력이 없으니까, 쓰라고는 하시지만 쓸 수가 없는 거예요. 3일 이상 한 직원이 빠져버리면 그 일을 해 줄 사람이 없어요. 제 일을 못 하니깐 못 쓰는 거예요. 그런데 (제 휴가 기간 동안 그 일을 대체할) 직원이 올 수가 없으니까... (휴가를 못 씁니다).”

반면, 긴 휴가 사용이 가능하다고 응답한 사례는 상대적으로 기업 규모나 사무직의 수가 작음에도 불구하고 사무직 근로자의 직무가 순환되어 서로의 업무를 백업할 수 있는 역량을 갖춘 곳이었다. 해당 기업은 사장님이 연차 사용을 독려하고 있어 연차 사용에 부담이 없고 물리적으로는 최대 15개까지 쓸 수 있다고 응답하였다.

(참여자 가) “저희 같은 경우는, 본사 같은 경우는 근무를 서로 다 바꿔서 했다고 아까 말씀드렸잖아요. 그러니까 길게 붙여서 연차를 써도 돼요. 직원들끼리 서로 ‘없으면 내가 대신해 준다, 야근을 하더라도 해준다’라고 이야기를 했어요. 사장님도 연차 좀 쓰라고 독려를 하는 편이거든요.”

연차 사용을 하지 못하는 경우, 기업은 크게 연차축진제 사용으로 미사용 연차가 사라지거나, 사용하지 않은 연차를 수당으로 지급하였다. 그러나 연차축진제를 사용하면서도 연차 휴가를 편하게 사용할 수 없는 분위기가 조성된 기업도 있어 연차축진제 사용 시 업무 공백을 채울 수 있는 방편 마련이나 단·장기 휴가가 가능한 분위기 조성, 휴가 사용으로 인한 인사고과 불이익 없음 등이 마련될 필요성이 있다.

(참여자 라) “연차 축진을 하겠다고 회사에서도 독려하겠다고 하면서, 예전에 연차 못 쓴 만큼 수당 주던 걸 없애 버렸어요. 휴가를 가게끔 독려를 하겠다, 그러한 프로그램을 만들겠다고 했는데 (실제로 거의 모든 직원이 여전히 연차를 소진하고 있지 못하니) 뭐가 돌아가고 있는지 전혀 모르겠습니다.”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

제도 개편 없이 현재 주단위의 근로시간 상한제를 유지하는 것이 좋다는 의견이 다수였다. 총량제로 상한선을 올릴 시의 회사의 악용, 휴식권 보장 취지의 후퇴, 제도 도입 시 한가한 주에 과연 휴식을 취할 수 있을지에 대한 의구심 등으로 반대하는 경우가 많았다. 한편 생산직과 사무직이 기업 내에 같이 있는 경우에는 상황을 잘 알고 있는 대표가 각각 존재하되 다양한 의견을 통합할 수 있는 중재자가 필요하다는 인식이 전반적으로 강했다.

참여자 가는 만약 총량제를 한다면 관리단위를 분기로 하는 것이 적절하다고 생각하며 참여자의 회사처럼 야근이 없는 경우는 연단위도 적절하다고 생각했다. 근로자대표와 관련해서는 현장 책임 관리자와 본사가 따로따로 대표하는 게 맞다고 보았다. 본사에 있는 사람이 현장 상황을 100% 파악할 수 없다고 보았다.

참여자 나는 주 52시간 제도 자체가 휴식권 보장, 과로사 방지를 위한 것인데 개편안처럼 특정 기간의 총량제로 넘어가는 것은 후퇴하는 것이며 기업을 위한 정책으로 보았다. 업무량 편차가 심한 생산직도 1년 단위 계획이 보통 나오는데 기업 경영인이 어떻게 예측, 투입하는지에 따라 해결이 가능하므로 개편까지 하는 것에 대해서는 부정적이었다. 생산직에는 업무 특성상 필요할 것 같기는 한데 이렇게 한들 취지에 어긋날 것 같아 우려를 표했다. 결론적으로 현행 주단위 근로시간 상한제의 유지를 선호했다. 근로자대표 관련하여 1인 대표를 뽑아서 노사합의를 하는 것보다는 생산직의 이해관계와 사무·관리직의 이해관계가 다르기 때문에 각각의 대표가 필요할 것이고 그 가운데에 중재자가 있어야 합리적인 안을 만들 수 있을 것 같다고 보았다. 다만 사실 협의보다도 기본연봉 자체를 높게 해 주면 기본불만은 다 해소할 수 있다고 보았다.

참여자 나는 근로시간 관리의 단위를 분기나 달로 하는 취지에 공감하지 않았다. 현재 제도가 정착하는 것도 상당한 시간이 들었고 이제 적응이 되었는데 굳이 다시 개편해야 하는 이유에 의문을 표했다. 현행 주단위 근로시간 상한제 유지를 선호했다. 근로자대표의 문제와 관련해 공장(생산직) 따로 본사(사무직) 따로 하는 게 맞다고 보았다. 참여자의 회사는 제약업 특성상 직군 간 의사소통이나 애로사항 등의 정보 공유가 잘되고 현장에 자주 방문하는 편이라 단위를 통합해서 근로자대표를 선출해도 될 것이라 생각되나 일반적인 경우 구분하는 것이 맞을 것이라고 보았다.

참여자 라는 일각에서 말하는 69시간이라는 상한선은 너무 높고, 한 58~60시간 정도라면 사측도 어느 정도 배려하고 근로자들 눈치도 볼 것 같다고 생각했다. 더 일했다면 더 쉴 수 있게 하는 개편안을 확실하게 이행 담보할 수 있는 제재, 관리장치가 있어야 한다는 제안도 하였다. 11시간 연속휴식제도는 약한 제도처럼 느껴지고, 일을 많이 시켰으면 충분한 휴식이나 돈과 같은 혜택이 분명하게 되는 것이 중요하다고 하였다. 본인 부서를 생각하면 월 또는 분기 정도의 관리단위가 적합하다고 하였다. 근로자대표 관련해서 직군별 의견을 수렴할 수 있는 직군별 대표 등도 두고 이를 모두 모아 조율한 후 전체 근로자대표가 사측과 합의하는 방식이 가장 좋을 것이라고 보았다. 다양한 부처의 다른 목소리를 취합하는 데 혼란이 있겠지만 협상력 제고를 위해서는 각 부서 대표 의견을 취합해서 단일 대표가 협상하는 형태가 좋을 것이라고 보았다. 예를 들어 참여자 회사의 현재 노조는 단일노조로 이전에는 언론에 속해 있었는데 회사 측이 “당근을 제시하여” 산별노조를 탈퇴하였다고 답했다.

참여자 마는 현행 주단위 근로시간 관리를 희망했다. 근로자대표는 회사 전체가 다 사무직이어서 1명이 협상하는 게 적절하다고 보았다.

참여자 바는 현행 주단위 근로시간 관리가 유지되기를 선호했다. 현재 회사 내에 1개월 당 1일 일찍 가는 제도가 있는데 이조차도 근무 때문에 이용하지 못하는 경우가 많다고 했다. 이를 보면 근로시간 관리의 단위도 짧은 편이 좋을 것이라고 보았다. 소속 회사의 경우 노사협의회를 본인이 원해서 참석하기보다는 팀장님 추천 등으로 떠밀려서 들어가는 경우가 대부분이었다고 답했다. 분기에 한 번 정도 회의 진행, 회의록이 공개되어 확인은 가능하나 의견을 전달해도 안건이 받아들여지는 경우가 거의 없고 거절되는 경우가 많았다. 노사협의 시에는 사업부 특성이 다 다르므로 영업관리직, 매장직 등 다양한 목소리가 반영될 필요가 있다고 보았다.

참여자 사는 현행 주단위 근로시간 관리의 유지를 선호하나 굳이 골라야 한다면 분기단위가 적절해 보인다고 답했다. 사무직은 노동조합이나 근로자의 이해를 대변하고자 먼저 나서는 사람도 없고 한 번 소문이 퍼지면 동종 업계에서 이직이 불가능한 분위기가 있다고 답했다. 소규모 업체의 경우에는 대표 의견에 의해 좌우되기 때문에 근로자의 목소리 반영이 쉽지가 않으며, 근로자이면서 관리직인 직원은 사측 입장을 대변하게 되는 경우가 많다. 사무직 택시기사와 근무형태가 다르기 때문에 사무직의 입장을 대표할 노동조합이 필요하다고 의견을 밝혔다.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

연봉 내에 충분히 연장근로수당이 포함되어 있다고 생각하는 참석자는 불만이 없는 반면 기본급 비율을 낮게 책정하거나 급여 내에 포함이 안 되어 있다고 인식하는 경우에는 포괄임금제 자체에 대한 개선이 필요하다는 의견을 제시했다. 새로운 근로시간 제도 마련과 함께 기존 제도의 확실한 실행과 근로시간 기록관리가 같이 가야 한다는 의견이 존재했다.

참여자 가는 본사는 근로시간이 주 52시간을 넘은 적이 한 번도 없어서 해당 사항이 없으나 현장업무를 할 때는 주유소, 충전소는 대기 시간이 길어 주 52시간을 초과해 일하는 경우가 있는데 초과된 시간은 수당을 지급하고 있다고 답했다. 주 52시간을 근로계약서에는 명시하고 주 52시간 초과분에 대해서는 수당을 다른 이름으로 명시해서 지급한다고 답했다. 수당을 다 받기 때문에 초과해도 근로자들의 불만은 없다고 답했다. 사무직/생산직을 구분하여 도입할 필요가 있어 보이나 제도만 만들어 놓으면 취지에 어긋나게 사용되는 것이 매우 우려된다고 했다.

참여자 나는 이미 연장수당을 높은 연봉으로 받고 있다는 인식을 갖고 있기 때문에 포괄임금제 내에 초과근로에 대해 크게 불만이 없었다.

참여자 나는 주말에 일할 경우에만 수당을 지급하고 평일 연장근로는 포괄임금으로 지급하는 현행 임금제도에 대해 만족하고 있고 변화 필요성 자체를 못 느끼고 있었으며 현행 제도·관행의 유지를 선호했다.

참여자 라는 포괄임금제에 따라 연장수당을 다 챙겨준다고 하지만 실제로는 기본급 비율을 낮게 설정하는 경우나 다른 수당에 대해 인색해지는 경우가 많았다. 연장근로 총량제를 하려면 결국 포괄임금제 조정과 같이 가야 할 것으로 보았다. 포괄임금제가 존재하는 한 보상을 안 하려는 꼼수라고 생각하는 경우가 많을 것으로 보았다. 업종에 따라 포괄임금제를 없애고 초과수당을 주는 방향으로 가는 것이 나올 것이라는 의견을 밝혔다.

참여자 마는 기록관리에 대해서는 초과근로에 대한 보상이 있다면 기록관리를 강화해도 용인을 할 것이라는 입장을 보였다.

참여자 바는 본인 일이 많을 때는 포괄임금제에 대한 불만(일한 만큼 못 받는다)이 있을 거고 반대로 일한 만큼 주는 쪽은 근태관리를 하지 않으면 근로자가 초과수당을 악용할 수 있어서 양날의 검처럼 인식될 것이라고 보았다. 기록관리에 대해서는 위에서 말했듯 정시 퇴근에 대한 인식이 정착이 된다면 강화해도 큰 변동은 없을 것으로 보았다.

참여자 사는 일반 소기업에서는 주 40시간이든 52시간이든 급여가 비슷하다고 지적했다.

즉 12시간 분을 감안해서 더 지급하는 경우가 거의 없을 것이라고 보았다. 따라서 소기업 재직 근로자의 입장에서 보면 포괄임금제가 없어졌으면 좋겠다는 의견을 보였다.

3) 연차휴가

참여자들은 저축제도에 대해서는 제도의 취지를 긍정적으로 인식을 하고 있었으나, 모든 기업에 일괄적으로 적용이 어려울 것으로 예상된다, 정부부처의 관리 없이는 기업의 꼼수 용도로 활용될 가능성 등 실효성에는 의문을 가지는 경우 또한 많았다. 한편 반차까지는 있는 경우가 많았으며 반반차 제도가 있으면 유용할 것 같다는 의견이 존재했다.

4) 정부에 바라는 바

참여자들은 더 일한 만큼 제대로 보상을 하도록 제도 개편에 신경 쓰는 것에 대해 가장 많이 동의했으며 다음으로 총근로시간 감소를 고려해야 한다고 생각했다. 적절한 보상을 통해 어느 정도 선까지는 일이 늘어나도 감내할 수 있다는 의견도 있었다.

(참여자 가) “회사의 근로시간 제도 개편 시 근로자 의견이 잘 반영되도록 하는 것”

(참여자 나) “네네, (더 일한 만큼 확실한) 금전 보상인 것 같아요.”

(참여자 다) “저도 그중에 고른다면 금전 보상이 맞는 것 같아요. 확실한 금전 보상이 된다면 뭐, 일이 좀 더 늘어나도 그렇게 불평, 불만이 안 될 것 같거든요. 그걸로 선택하겠습니다.”

(참여자 라) “저는 (더 일한 만큼) 확실한 휴식. 상한제 시간이 64시간, 69시간 얘기되면서 거부감을 갖는 건, 그렇게 일했을 때 그다음에 충분한 휴식을 사측에서 과연 보장해 줄 것인가 하는 의구심 때문이거든요. 이런 것들이 정부나 고용노동부에서 많이 감독하고 감시하고 애써야 될 부분이겠죠.”

(참여자 마) “전 (더 일한 만큼) 2번 충분한 보상.”

(참여자 바, 사) “저는 총근로시간을 줄일 수 있는 제도적인 장치”

라. 소 결

참여자 중 근로기준법상 특정 유연근무제를 실제로 이용하는 경우는 없었다. 7명 중 6명이 포괄임금제를 적용받고 있었다는 점도 특징이다. 이번 FGI 전반적으로 화이트칼라 직업군은 포괄임금이 많은 특징이 있었는데, 전원 사무직으로 구성된 이번 집단에서도 잘 드러

났다고 볼 수 있다. 이번 집단에서 현장직(생산직)이 있는 회사의 경우 현장직은 근로시간과 연장근로수당 관리를 철저히 함에도 사무직은 포괄임금을 하는 경우가 있을 정도였다. 다만, 포괄임금제 참여자 6명 중 3명(가, 나, 다)은 회사의 포괄임금과 근로시간 운영에 만족하는 편인 것으로 나타났다. 약정 시간에 비해 초과근로가 적거나, 임금이 높거나, 본인 필요에 따라 야근을 선택적으로 약간씩만 하고 있기 때문이었다.

포괄임금을 하더라도 주말근로·휴일근로에 대한 수당(또는 보상휴가)은 지급받는 경우가 4명 있었다(참여자 가, 다, 라, 마). 적절한 보상이 있으면 연장근로를 할 수 있다는 의견이 절반, 추가 연장근로 의향이 없는 경우가 절반 정도였다. 다만, 응답자 중 2명(참여자 가, 바)은 철저히 연장근로를 보상할 경우 근로자가 수당을 노리고 일부러 일을 천천히 하는 악용이 있을 수도 있는 것 아닌지 염려하기도 하였다. 보상만 확실하다면 참여자 가, 마는 일주일 10시간 이상의 연장근로 의향이 있다고 명시적으로 언급하기도 하였다.

연차휴가 사용이 자유롭지 않다고 응답한 경우는 참여자 라 빼고는 없었다. 참여자 사도 연차휴가 소진을 제대로 못하고 있었지만, 회사가 어려워져 직원 수가 줄면서 본인의 업무 부담 때문에 휴가를 사용하기 어려운 상황이라고 하였다. 긴 연속 휴가에 대해서는 다양한 상황이 있었다. 참여자 가, 다, 바는 본인만 원하면 연차휴가를 2주 정도 쓰는 건 가능하다고 하였다. 참여자 마의 회사는 상급자들이 눈치를 안 주는 것은 아니나 1주일 초과해 연속 휴가 가는 경우가 꽤 있다고 하였다. 나머지의 경우 업무 부담이나 공백으로 인한 동료들의 부담을 고려하여 긴 연속 휴가를 자제한다고 하였다.

연장근로 단위기간 확대의 경우 제도 개편 없이 현재 주단위의 근로시간 상한제를 유지하는 것이 좋다는 의견이 다수였다(참여자 중 5명). (대체로 연장근로가 적어서) 제도 개편에 대한 필요성을 잘 못 느끼고 있었으며, 52시간을 넘어 상한선을 올릴 시의 회사의 악용, 휴식권 보장 취지가 잘 안 지켜져서 결과적으로 휴식이 줄어들 가능성(제도 도입 시 한가한 주에 과연 휴식을 취할 수 있을지에 대한 의구심) 등으로 반대하였다. 그런데, 일상적으로 연장근로를 하는 참여자 라는 제재, 관리장치가 동반된다는 전제하에 연장근로 단위기간 확대에는 긍정적인 편이었다. 58~60시간 정도를 상한선으로 해서 실행하되, 더 일했다면 더 쉴 수 있게 하는 개편안을 확실하게 이행 담보할 수 있게 제재, 관리장치가 동반되어야만 하겠다는 의견이었다. 참여자 마도 수당만 확실하게 준다면 주 55시간 정도는 근로할 의향이 있다고 하였다.

참여자 가와 사는 기본적으로는 현행 주단위 근로시간 연장근로 관리를 선호하지만, 굳이 도입한다면 분기 단위가 적절해 보인다는 의견을 제시하였다.

앞서 본 것처럼 포괄임금제에 대해 불만이 없는 참여자도 절반 정도 있었으나, 기본급 비율이 낮다, 연장근로가 다른 수당이라도 반영 안 되고 있다고 생각한 참여자 라는 포괄임금제 폐지에 가까운 입장이었다. 특히 참여자 라는 연장근로 총량제를 하려면 포괄임금제가 꼭 없어져야 한다고 하였다. 참여자 마는 연장근로 의향은 있으나, 연장근로를 하면 근로시간 중 업무를 지금보다 더 타이트하게 관리하게 되는 한이 있더라도 발생한 연장근로에 대해서는 철저히 보상을 하면 좋겠다고 하였다. 야근에 대한 철저한 보상이 수당을 노린 야근 악용으로 이어질 가능성을 걱정한 참여자 마는 원래부터 업무하다 보면 못 끝내서 한 시간 정도 더 하는 수준의 야근에는 큰 불만이 없었으며, 회사가 얼마 전부터 지시에 의한 야근은 초과수당을 지급하는 시스템으로 변경되었다고 하였다. 참여자 마는 계좌제에 대해서도 찬성하는 입장이었다.

참여자들은 근로시간 개편 시 정부에 바라는 바로 더 일한 만큼 제대로 보상을 하도록 제도 개편에 신경 쓰는 것에 대해 가장 많이 동의했으며 다음으로 총근로시간 감소를 고려해야 한다고 생각했다.

4. 100인 이상 건설업, 제조업 본사(사무직, 전문가), 숙박업, 소매업, 전문과학기술 서비스업 기업 재직 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

<표 2-4> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	32세, 남성	- 대기업 호텔 전략기획팀 근무, 근속 5년 차 - 처음에는 지점으로 발령받아 몇 개월 있다가 이후에는 본사에서 근무 - 전략기획팀 직원 수는 40명 - 노조는 있지만 미가입 - 미혼
나	43세, 남성	- 석유화학제조업 구매팀 근무, 근속 15년 이상 - 현재 구매팀 근무(인사팀에서 14년 근무했었음) - 생산직 대상으로만 사내에 노조가 있고, 본인은 사무직으로 노조 미가입 - 기혼, 자녀 2명 있음(초등학교 2학년 1명, 4학년 1명)
다	47세, 남성	- 대기업 유통사 근무 - 본사에 있다가 현재는 사업장 지점에서 관리자로 근무 중 - 사업장 내 상시근로자 약 300명 있음. - 기혼, 중학생 자녀 1명 있음.

(계속)

약칭	연령대, 성별	하는 일
라	25세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 대기업 계열사인 광고회사에서 근무, 약 3년 정도 근무 중 - 디지털 광고를 담당(구글, 유튜브 등 온라인 광고, 광고 매체 전략 수립, 캠페인 세팅 등의 업무)하고 있음, 기획 쪽에 가까움. - 300명 후반 정도의 전체 직원 중 2/3 정도가 미디어 플래너(디지털 광고)로 일을 하고 있음. - 노조 없음. - 미혼
마	28세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 로펌 근무, 근무 6년 차, 로펌 스텝으로 홍보 업무를 하고 있음. - 5년 동안 비서로 일하다가 배치 전환돼서 현재 홍보 업무 - 스텝은 인사, 총무, 비서 등이 있으며, 홍보 업무 인원은 약 20명 - 미혼, 1인 가구
바	32세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 소비재 제조업 대기업 본사에서 3년 정도 근무 - 할인점 영업 기획에서 영업 지원 업무(수주, 발주, 출하 관리 등의 업무) 담당 - 미혼, 1인 가구 - 노조가 생겨서 현재 가입 상태임.
사	36세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업체에서 플랜트 설계를 담당(약 12년 반 근무) - 기혼, 초등학교생 자녀 1명 있음.

FGI는 7명, 남성 3명, 여성 4명을 대상으로 진행되었다. 자녀가 있는 사람이 2명, 자녀가 없는 사람이 5명으로 구성되었다. 사무직 5명, 전문가 1명(플랜트 설계), 관리직 1명으로 구성되었다. 연장근로는 주로 일시적으로 업무가 많아지거나 예상치 못한 일이 발생하는 상황에 실시하고 있었으며, 참석자 7명 중 6명은 기업에 연장 또는 야간근로에 대한 보상제도가 마련되어 있었다.

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

주요 내용을 살펴보면 유통업 등 특수한 상황을 제외하면 주 40시간 근무가 일반적이며, 코로나19 시기에 상당수 참여자의 재직 기업에서 시차출퇴근제를 도입하여 시행하고 있었다.

참여자 가의 회사는 기본 주 40시간에 시차출퇴근제(8시, 9시, 10시 출근)를 하고 있으며, 참여자 나 의 회사는 주 40시간 근무(소정근로시간은 사무직 209시간, 기능직 180시간)로 시차출퇴근제(7시, 8시반, 10시)와 탄력적 근로시간제를 운영 중이라고 하였다.

참여자 다의 회사는 유통업으로 3교대 혹은 2교대로 로테이션하는 체제이며, 입고·마감 업무에 따라 퇴근 시간이 달라져 9 to 6로 퇴근할 수 있는 상황은 아니라고 하였다. 근로시간이 엄격하게 관리된다고 보기는 힘든 상황인데, 근로시간에 대한 불만이 있을 때마다 노조위원장과 경영진이 미팅을 하기도 하지만, 구조조정을 안 하는 대신 효율을 내는 방향으로 잘 타협해서 넘어가는 편이라고 한다.

참여자 라의 회사는 주 40시간이 기본이며, 시차출퇴근제를 하지만 거의 9시 반 to 6시 반 출퇴근이 고정적인 편이고 본인은 9 to 6로 출퇴근하고 있다고 하였다. 야근이 필요한 경우 팀장 승인을 받고 12시간까지 초과근무가 가능하다고 하였다. 참여자 마의 회사 스태프들은 주 40시간 근무하며, 코로나19 이후 시차출퇴근제를 도입하였다고 한다. 시간대가 4개 조로 나뉘어져 각자 신청할 수 있으나, 비서직은 시차출퇴근제 적용이 안 된다고 하였다.

참여자 바의 회사는 주 40시간 근무하고, 시차출퇴근제를 시행하며 7시 반, 8시 반, 9시 중 개인의 선택에 따라 출근할 수 있으며, 참여자 사의 회사는 주 40시간(일 8시간)으로 근무시간을 전산상에 입력하여 주별, 월별로 관리되고 있으며, 코로나19 이후 시차출퇴근제를 운영하고 있다고 하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

주요 내용을 살펴보면 대부분 연장근로가 자주 일어나는 편은 아니며, 일시적으로 업무가 많아지거나 예상치 못한 일이 발생할 때만 실시하고 있었다. 인력 투입 등을 적절히 하면 연장근로를 안 하게 된다는 응답이 있는 반면, 회사에서 정식 인력 충원을 하지 않아 연장근로가 늘어나 불만이 많은 상황이라는 의견도 존재하여 기업의 적정한 인력 보충 및 투입이 연장근로에 영향을 주는 경우가 많음을 알 수 있다. 업체마다 차이가 있으나 참석자 7명 중 6명이 연장 또는 심야 근로에 대해 수당과 휴무 등으로 보상하는 제도가 마련되어 있었지만, 공짜 야근이나 준비 시간 등으로 본인이 실제 일한 만큼의 보상을 받지 못하고 있다는 의견과 출퇴근 관리 미비와 연결되어 수당을 거의 받지 못하는 경험을 한 응답자도 있었다.

참여자 가의 회사는 길고 중요한 프로젝트를 할 때는 연장근로를 하고, 평소에는 퇴근 시간에 맞춰 퇴근하는 분위기라고 하였다. 프로젝트가 있는 시기에는 52시간 전후 정도의 초과근무가 발생하는데, 프로젝트 하나당 3~4주 정도 걸리며 연 3~4번 정도 있다고 한다. 주 40시간 이상의 근무시간은 대체휴무나 연장수당 중 선택해서 보상받을 수 있었다. 주로 업무를 워선에서 주는 경우가 많다 보니 자의로 야근하는 경우는 없고 해야 하면 무조건 하는 분위기라고 하였다.

탄력적 근로시간제를 활용 중인 참여자 나 의 회사는 연장근로를 신청하면 52시간에 12시간 연장하여 64시간까지 가능하지만 대부분 6시에 퇴근한다. 영업, 구매, 회계는 마감 시점에 바빠서 탄력근로제를 활용하고 있으며, 생산직은 현장이 4조 3교대로 돌아간다고 한다. 생산직의 경우 소득 보충을 위해 연장근로가 필요하다는 의견이 나오며 연장근로를 줄이는 제도 개선에 불만이 많았지만, 지금은 정착되었다고 한다.

“생산직에서는 이미 뭐... 생산직에서는 불만이 처음에 많았어요. OT 시간이 16시간이 확 줄어들었더니 본인들이 그게 바로 돈하고 연결되는 부분이다 보니까 되게 불만이 많았는데, 그 부분에 대해서는 뭐, 정부 시책 따라가야 되는 부분이 있어서. 또 정부에서 이렇게 해 놓고 임금은 노사 간 원활하게 해결하라고 또 이렇게 되어 있잖아요. 그런 상황이어서 처음에 좀 그런 것 때문에 문제가 많았었는데, 그 뒤로 지금은 많이 정착이 돼서”

연장근로에 대한 보상은 있으나 대부분 연장근로시간은 탄력근무 안에서 다 소화되며 탄력적 근로 기간은 본인이 세팅한다고 하였다. 현장에서 긴급한 상황이 발생하면 PC로 일하는 것이 아니기 때문에 PC-OFF제와 상관없이 야근하는 경우가 종종 있고, 12시간에 연장근로한 부분에 대해 일정 기간 먼저 휴가로 보상으로 해주고, 기간 내에 휴가로 소진이 안 되면 수당으로 지급한다고 한다. 연장근로시간이 현행 제도보다 더 길어지고 그에 대한 보상이 주어진다면 연장근로를 선택하겠냐는 질문에 대하여, 참가자 나 는 상황에 따라 선택하겠다고 답변했다.

“저는 지금은 선택하지 않을 것 같아요. 왜냐하면 저는 지금 애들이 아직 어려서 아빠랑 같이 있는 시간을 좋아하기 때문에 애들이랑 보내는 시간이 더 좋은데, 또 애들이 커서 돈이 더 필요한 상황이고 또 일이 마침 해야 할 일이 있다고 하면 뭐, 좋게 활용해도 나쁘지 않을 것 같다고 생각을 합니다.”

참여자 다 의 회사는 연장근로시간 관리는 시스템적으로 하지 않고 있으며, 인력 부족으로 인해 연장근로가 발생한다고 한다. 일이 몰릴 때는 52시간을 훌쩍 넘는 경우도 많이 있고 연장근로에 대해 기록은 되지 않고 서비스 잔업 같은 느낌이 있다고 했다. 주평균 52~60시간은 기본적으로 매주 하는 것 같으며, 1~2시간 연장근로를 하게 되면 초과수당을 올리기도 하고, 사업장 지점에 따라 직원이 원하는 날에 일찍 퇴근하는 식으로 재량껏 하고 있다. 오픈 전에 1시간 일찍 근무하는 것에 대해서는 특별한 보상이 없고, 연장근로를 20시간 했

다고 해도 10시간에 대한 수당도 못 받는 상황이다 보니 불만이 있지만, 인사고과 등을 고려해 눈치를 보는 편이라고 한다.

“(초과근로수당 지급에 대한 선호가 있는지 질문에 대하여) 물론 선호는 하지만 본인이 만약에 주에 예를 들어서 10시간 20시간을 오버타임했다고 해서, 그게 뭐, 전체나 아니면 정말 자기가 20시간 근무했는데 10시간에 대한 수당도 못 받는 상황이다 보니까, 아무래도 좀 불만 요소는 있지만 인사고과라든지 진급을 생각해서도 또 괜히 또 트러블 생겨봤자 또 조직에서도 불리하기 때문에 좀 약간 눈치 아닌 눈치 상황도 발생합니다.”

참여자 라의 회사는 PC-OFF제 사용 중이라서 야근이 필요한 경우 팀장님 승인을 받고 12시간까지 초과로 근무할 수 있다고 한다. 일이 남았는데 시스템상 올릴 수 있는 연장근로 시간(최대 12시간)을 다 써버려서 일을 못하는 때에는 다른 사람의 PC를 빌려 연장근로하는 경우도 발생한다고 한다. 두 달에 한 번 정도 비딩 등으로 인해 야근해야 하지만, 급하게 일이 생기지 않는다면 보통 제시간에 퇴근한다고 한다. 연장근로에 대한 초과수당은 없고, 야간근로에 대해서는 어느 정도 받을 수 있다. 각자 클라이언트 상황에 따라 연장근로를 하므로 자의적으로 하고 있으며, 연장근로 신청 시 승인 절차가 있으며, 거부되는 때는 없다고 하였다.

참여자 마의 회사는 제시간에 퇴근하는 경우가 대부분이며, 야근은 많아야 한 달에 2번 정도라고 하였다. 연장근무는 5분 단위로도 1.5배 수당을 지급하지만, 야근을 권장하지 않으며, 변호사 등이 비서에게 초과근무를 요청할 때가 있는데, 초과수당이 잘 지급된다고 한다. 연장근로는 타의로 해야 하나, 얼마나 할 건지는 자의로 결정되며, 야근을 선호하는 분위기가 아니라 짧게 일할수록 효율적으로 일한다는 인식이 있다. 연장근무 신청 절차가 있으며, 신청을 거부당하는 때는 없지만 팀장으로부터 너무 오래 일하지 말라는 경고를 받고, 연장근로 신청을 제한하려는 분위기다. 연장근로를 제한하는 회사의 분위기에 대하여 참가자 마는 부정적인 답변을 하였다.

“저는, 그러니까 제가 가끔 좀 더 일 많이 하고 돈을 벌고 싶을 때도 있는데, 눈치를 보고 야근을 해야 한다는 건 조금 불편...”

참여자 바의 경우, 지금 근무하고 있는 팀은 마감 때만 연장근로를 조금 하는 편이나 이전 팀에서는 매주 5시간(1일 1시간)씩은 연장근무를 했다고 한다. 당시 초과근무한 만큼 대

체휴가를 쓸 수는 있었지만, 담당자 부재로 인한 동료 업무 부담으로 실질적으로는 재택근무를 하게 되는 상황이 발생했었다고 하였다.

“팀장님께서 융통성 있게 그러면 대체휴가를 써라라고 해서 초과근무를 한 것만큼 대체휴가를 쓰지만, 사실 저걸로는 그 대체휴무도 어쨌든 제가 빠지면 누군가에게 일이 가기 때문에 그냥 재택으로 이루어지는 상황? 사실 그런 식으로 조금 눈 가리고 아웅 식인 것 같습니다.”

또한, 출퇴근 관리가 엄격하게 이뤄지지 않기 때문에 주말에 방송 현장에 나가는 상황이 있어도 연장근로 수당을 잘 못 받았다고 한다. 공휴일이나 주말에 근무하면 수당을 받을 수 있었지만, 내부적으로는 주말근무 시 대체휴무를 할 수 있게 해주고 있고, 공휴일에 근무하는 것은 부문장 결재까지 올라가기 때문에 (수당 신청을) 하지 말라는 분위기가 있다고 한다. 한편, 사무직 노조가 생겼는데, 사무직 인원 내부에서 인력 불충원에 따른 연장근로에 불만이 많은 상황을 배경으로 생겼다고 하였다.

“저희는 사실 사무직 노조가 생긴 지 얼마 안 됐는데, 생긴 이유가 뭐냐면 사무직 인원 내부에서 불만이 좀 많은 상황이에요. 우선 인력을 지금 아마 공채 인원을 뽑은 지가 좀 오래됐고, 그리고 사실 저도 전에 팀에서 팀을 옮긴 지 반년밖에 안 됐는데 그때 가장 힘들었던 점이 휴가 때 노트북 가지고 다니는 거, 그리고 육아휴직자가 들어와도 웬만하면 좀, 계약 파견 위주로 사람을 정직원을 두 명을 뽑아서 메꾼다든지 그런 식으로 인원이 불충분하게 보충이 되는 점. 그리고 인원 총원이 회전이 잘 안 되다 보니까 또 사무직 같은 경우는 원거리에서도 업무를 할 수 있으니 지방에 있는 사람을 서울에 있는 팀 업무를 맡긴다든지, 이런 것들이 사무직 쪽에서는 좀 많이 있어서...”

“(만성적인 인력 부족이 노조 발생의 원인인지 질문에 대하여) 그렇죠. 근데 회사에서는 영업이익을 무조건 최대로 하는 걸 하다 보니, 사람에게 인건비를 투여하고 싶어 하지 않는 입장이에요.”

또한, 52시간제 도입으로 최대한 빨리 퇴근하라는 상부 지침이 있어 6시 20분이 되면 퇴근 노래가 나오며, 업무가 없어도 눈치 보느라 앉아 있던 사람들도 퇴근하는 것에 눈치를 덜 보게 되는 등 긍정적으로 작용하고 있다고 하였다. 이전에는 새벽 2~3시까지 근무하는 예도 있었는데, 52시간제 도입으로 대체휴무 사용이 가능해지는 등 융통성이 생겼고 출퇴근 관리를 엄격하게 하지 않기 때문에 연장근로에 대해 결재나 승인을 받지 않는다고 하였다.

참여자 사의 회사는 시기에 따라 야근을 선택적으로 한다고 한다. 주 52시간이 넘으면 전

산시스템에 알람이 뜨고, 그에 대하여 본인이 조절하거나 팀장님이 팀원 간 업무를 배분하는 식으로 조율 및 관리되고 있다고 한다. 바쁜 때는 현장 파견 등의 이유로 52시간보다 많이 근무할 때가 있지만, 항상 바쁜 건 아니기 때문에 52시간을 조금 넘기는 경우는 감수한다고 한다. 연장근무는 주로 예상치 못한 일이 갑자기 몰릴 때 발생하며 인력 투입 등을 통해 웬만하면 연장근로를 안 하게 하는 편이라고 한다. 보상휴가제는 현장에서 하루 더 일했을 경우에 다른 날 하루 쉬게 하는 식으로 운영되고 있고, 포괄임금제로 초과근로수당은 없고 주말에 일하면 주말수당이 나온다고 한다. 52시간이 넘어간다고 해도 실질적으로 보상을 받을 수 있는 제도는 없고 보상이 이뤄진다고 해도 매일 더 일할 의향은 없지만, 돈이 필요하다면 연장근로를 하고 싶다는 의견이었다. 52시간을 초과하는 근로에 대하여, 보상이 이뤄진다면 임금보다는 휴가를 더 선호하기는 하나, 둘 다 좋으니 어떤 방식으로든 보상해주기만 했으면 좋겠다는 의견이었다.

3) 연차휴가

주요 내용을 살펴보면 휴가제도(연차 외 추가 휴가 등)는 회사에 따라 차이가 있지만, 연차에 대한 보상이 없어서 또는 회사의 촉진 제도에 의해 휴가를 소진하는 경우가 대부분이었다. 휴가를 길게 사용하고 싶어도 본인 부재로 인한 동료들의 업무 부담 때문에 장기로 가지 못하는 경우가 상당수 있었고, 현행 휴가제도에 바라는 개선점으로는 연속으로 장기간 사용할 수 있는 휴가에 대한 의견이 있었다. 보통은 소정근로일 5일에 주말을 함께 붙여 1주일 정도 휴가 사용이 가능하다고 하였으며, 연휴나 특정 행사 등과 함께 최장 2주까지는 사용하는 경우도 있었다.

참여자 가의 회사는 연차 미사용에 대한 보상이 사원까지는 있지만 대리 이상부터는 없어서 본인은 최대한 소진하려고 하였다고 한다. 연속 최대 10일(주말 포함)까지는 쓸 수 있지만 그 이상은 힘들다고 하였으며, 리프레시 휴가와 같이 3~4주 연속으로 휴가 사용이 가능했으면 좋겠다고 응답했지만, 현실적으로 어려워 보인다고 하였다. 사내에 반차, 반반차제도가 있고, 보상휴가는 30분 단위로 사용할 수 있으며 휴가의 정산 기간은 1년이라고 하였다.

참여자 나 의 회사는 연차 15~25일에 하계휴가 5일 포함, 최대 30일이 주어지며, 본인은 자녀가 생기기 전에 2주 정도 연속으로 휴가를 사용하였지만, 현재는 1주 정도 연속으로 사용한다고 하였다. 노조가 있는 생산직은 연차 미사용에 대한 보상이 100% 이뤄지고 있지만, 노조가 없는 사무직은 보상이 있을 때도 있었고 없을 때도 있었는데, 지금은 50% 정도 보상해 주는 것으로 합의된 것으로 알고 있다고 하였다. 일반적으로 연초에 연차 사용을 세팅

하는데 해당 날짜에는 무조건 쉬어야 하며, 1년에 7~8일 정도는 샌드위치로 다 소진하게 한다고 한다. 장기휴가 사용은 공장보다는 본사가 더 자유롭고 최대 2주까지 갈 수 있다고 한다. 3주 이상 휴가 사용은 본 적이 없으며, 1년까지는 아니더라도 한 달 정도 쉴 수 있는 안식휴가 제도가 있었으면 좋겠다고 하였다.

“저는 보니까 17년 일을 했거든요. 제 친구 중에도 이렇게 교수도 있고 목사님도 계시는데, 회사 직원들도 안식휴가 같은 거 있었으면 참 좋겠다. 최소 1년은 안 돼도 한 두 달? 한 달만 쉴 쉬어도 좋겠다 이런 생각할 때가 요즘 많아졌어요.”

참여자 다의 회사는 휴가 미사용에 대한 보상은 없고 강제 소진하게 하며, 여름휴가는 보통 7~9일 눈치 보지 않고 연속으로 사용 가능하다고 하였다. 가족사랑휴가가 상·하반기 각각 4~5일 정도 제공되고 부모님 칠순 등 가족 행사에 휴가 붙여서 사용하는 것 등이 과거에 비해 유연해졌다고 한다. 휴가비 명목으로 7월에 복지포인트가 20~40만 원 정도 제공되고 있다고 한다. 본인은 개인적인 소신이나 책임감 때문에 2년 연속 휴가 다녀오지 않았다고 하였으며, 과거 신혼여행을 이유로 6일까지 연속으로 사용한 것이 최장 휴가였다고 하였다.

참여자 라의 회사는 기본 연차 15개, 월 2회 조기퇴근 제도(“집에 간 데이”)가 있고, 조기퇴근을 반차와 같이 사용하면 하루 휴가 가능하므로 연차를 아낄 수 있다고 하였다. 본인은 5일 연속 사용이 휴가 최장 기간이었으며, 다른 동료의 경우 2주까지 사용하는 것을 보았다고 하였다. 미사용 연차에 대하여 임금으로 보전해 주는데, 근속 1년 미만의 경우에는 보상은 되지 않고 이월된다고 한다. 본인은 첫째 연차 10개를 모두 사용하지 않아 다음 해로 모두 이월되었고, 작년 기준 본인은 총 20개 연차가 있었다고 한다. 연차 및 조기 퇴근제도 사용은 자유로운 편이라고 하였다. 장기휴가제도로는 창의휴가가 있는데 근속 5년부터 주어지는 것에 불만이 있었지만 이에 대하여 최근 제도 개선이 이뤄졌고, 해당 제도를 통해 최대한 달까지 휴가 사용이 가능하다고 하였다.

“저희 창의휴가가 있었는데 사실 원래 단점이에요. 불만 사항이었는데, 창의휴가가 원래 5, 7, 10, 15 연속 수로 했었거든요. 5년은 사실 너무 길잖아요. 제 입장에서. 근데 작년에 3년이 생기고, 원래 휴가비가 5년 50만 원, 7년에 100만 원 이런 식으로 줬었는데 갑자기 3년에 300, 5년에 300 이렇게 올라간 거예요. 그래서 그렇게 이번에 같이 저보다 먼저 들어오신 분은 3년 창의휴가를 쓰셨는데, 연차를 붙여서 쓰면 최대 한 달까지는 쓸 수 있거든요.”

참여자 마의 회사의 경우, 휴가는 평일 워킹데이에 5일까지 붙여 쓸 수 있고, 주말 포함하여 10일 정도까지 쉬는 경우가 있다고는 하였다. 신혼여행 같은 큰 이벤트가 아니면 그 이상 사용은 어렵고 올해부터 반반차가 생겼다고 한다. 5, 10, 15년 리프레시 휴가가 5일 제공된다고 한다. 개인적으로 휴가를 길게 사용하는 걸 별로 선호하지 않고, 하루 이틀 사용하는 걸 선호한다고 하였다.

참여자 바의 회사는 올해부터 미사용 연차에 대한 보상을 개인 연차의 20%까지만 보상한다고 하였다. 직급별로 한 번씩 오아시스 휴가 5일과 휴가비(약 30만 원)가 제공되며, 개인 연차 외에 여름휴가 5일이 제공되나, 연속으로 5일을 사용하려면 대체자의 양해가 필요하다고 하였다.

“여름 휴가는 5일이기는 한데, 사실 5일을 연속으로 붙이고 가는 것도 조금 양해를 좀 많이 구해야 되는...”

“(휴가의 최장 사용 질문에 대하여) 저는 사실 그동안 해외를 좀 나가고 저랑 같이 일을 하는 분하고 이렇게 좀 잘해서, 서로 이렇게 우리 좀 쉬자, 해줄게 해서, 사실 대체자만 구하면 갈 수는 있거든요. 그래서 저는 9일, 10일 이렇게까지 썼던 것 같습니다. 주말 다 합쳐서”

이처럼 대체자를 구한다는 전제로 9~10일 정도까지는 연속 사용할 수 있으며, 당일 반차 사용 시 눈치가 보인다고 하였다. 원래 반차까지만 있었으나 2시간까지 쓸 수 있는 반반차가 생겼다고 하였다.

참여자 사의 회사는 법정 휴가 15일에 2년마다 1일씩 추가되며, 여름휴가가 없다고 하였다. 미사용 연차에 대한 보상은 없고 휴가 이월도 없기 때문에 연말에 휴가를 모두 사용하고 집에서 일을 하게 되더라도 형식적으로는 대부분 소진하게 한다고 하였다.

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로 관리단위 확대

연장근로 관리단위 확대에 대해 참여자 가, 나, 사는 찬성 의견을, 참여자 다, 바는 취지가 좋다고 하면서 동시에 더 일한 만큼 쉬는 게 보장될지는 의구심이 든다고 하였다. 참여자 마는 찬반을 명시적으로 밝히기보다는 개인이 연장근로 관리단위를 선택할 수 있다면 좋겠다고 하였다. 참여자 라는 더 바쁠 때 더 일하게는 되겠지만, 덜 바쁠 때 과연 쉴 수 있을까

라는 측면에서 회의적 의견을 제시하였다.

만약 한다면 본인들의 연장근로 경험, 회사 업무 특성을 고려할 때 참여자 마, 사는 개인이 연장근로 관리단위를 선택할 수 있게 하면 좋겠다는 의견을, 참여자 가, 나는 월단위가 적당할 것 같다는 의견을, 참여자 다, 바는 분기가 적당할 것 같다는 의견을 제시하였다.

또한, 과다 근로를 방지하기 위한 11시간 연속 휴식제도에 대해서는 모두가 바람직한지 잘 모르겠다는 의견이었다. 11시 충분한 휴식시간도 아닐뿐더러, 바쁠 때 확 일해서 끝내버리는게 낫지 (어차피 집에서 할 일) 퇴근하는 것이 바람직한지 모르겠다는 등의 의견이 제시되었다. 한편, 노조나 근로자대표 등 노사 간 협의를 하는 조직과 관련하여, 현재 해당 조직이 기업 내 있더라도 대부분 근로시간에 대한 조율은 잘 이뤄지지 않고 있거나, 논의된 내용이 잘 전달되지 않아 근로자들이 관련 내용을 모르는 경우가 많았다.

정부 개편안의 연장근로 관리단위 확대와 관련하여, 참여자 가는 기준 단위가 3~6개월이 넘어가면 결국 만성적으로 근무시간이 더 길어질 것 같다고 하였다. 참여자 나는 (관리단위 확대 자체는 찬성하지만) 장기간 기준 단위에 반대하는 의견으로, 과거 12주 단위로 시도해 본 적이 있는데 현실성에 맞지 않는다는 지적을 하였다.

“저는 길게 하는 거는 반대예요. 저는 이거를 12주로 제가 처음에 만들었던 것 같아요. 그래서 저도 해보고 이렇게 시뮬레이션을 해보니까, 처음에는 기분 좋게 12주로 딱 시작을 해서 자기 급한 일 있으면 앞에 딱 당겼어요. 근데 막 뒤에는 일주일 동안 놀아야 돼. 근데 막 이런데 컴퓨터 안 켜지고 이런 상황이 벌어지니까, 약간 장기로 갔을 때 계획적으로 할 수 있을까? 아니 그때 어떤 일이 어떻게 생길지 전혀 감이 안 오거든요. 그렇기 때문에 너무 장기적인 거는 현실성이 안 맞다. 또 다른 부작용을 발생시킬 수 있다는 생각은 드네요.”

이어서 현실적으로는 사무직 기준 4주 정도가 적당하다고 생각한대며, 직군에 따라 단위가 길어져도 문제가 없다고 응답하였다(참여자 나).

“제가 보기에는 한 4주? 월 단위가 그나마, 좀 사무직 같은 경우는 월 단위, 현장직처럼 이렇게 계절성을 확실히 탄다거나 뭐 이렇게 경기를 확실히 탄다거나 하는 데는 연 단위, 반기 단위 이렇게 가도 문제가 없겠지만, 일반적인 직군에서는 롱 타임으로 가는 거는 상당히 좀...”

참여자 다는 정부의 근로시간 개편안에 취지는 좋지만, 근로시간 관리 기준 단위로 분기가 적절하다고 보고, 다만 이에 연장근로시간이 증가할 가능성도 있다고 생각한다고 우려하였다.

“예를 들어서 식음 업장이라든지 유통 매장 업종 같은 경우는 매출의 편차나 추이라는 게 이렇게 등락이 있겠죠. 하지만 기본적으로 영업시간 내에 기본 세팅되는, 최소 오퍼레이션 기본 인원이 있어야 되기 때문에 그래서 이것도 조금 더 면밀하게 검토가 되면 좋겠다. 취지는 좋다.”

참여자 다는 현실적으로 법정 휴가가 주어지더라도 모두 사용하지 못하는 경우가 많고 미사용 연차에 대한 보상도 없는 상황에서 정부의 근로시간 개편안은 개선할 점이 많아 보인다는 의견도 제시하였다.

참여자 라는 개편이 이뤄지더라도 야근이 줄어들 것 같지는 않으며, 현행 제도상 주어지는 휴가도 대체자를 구해야 하거나, 팀원들 간 일정을 맞추기 어려움 등 사용에 대한 어려움이 있기 때문에 근본적인 문제가 해결되지 않으면 연장근로에 따른 보상휴가가 주어지더라도 휴가 사용이 어려울 것이라 하였다.

“네. 그냥 일반 휴가도 나를 대체해 줄 근무자가 필요한데, 그것도 업무 인수인계해 주는 것도 힘들고 내가 하는 게 더 편해서 휴가를 잘 안 쓰는 경우도 많은데, 그게 안 되면... 근본적으로 해결이 되지 않으면 의미는 없을 것 같아요.”

참여자 마는 본인은 야근이 많지 않기 때문에 정부의 근로시간 제도 개편안이 크게 와닿지 않는다고 응답하였다. 다만, 근로시간 관리 기준 단위에 대해서는 근로자 개개인이 선택할 수 있게 하는 편이 좋을 것 같다고 하였다.

“저는 사실 야근이 많지는 않아서 엄청 이렇게 와닿지는 않는데, 방금 그냥 들은 것만 봤을 때 한 달이 적당하시다는 분도 있고 반기가 적당하시다고 하는 분도 있는 걸 보면, 이게 워낙 한 회사의 구성마다 구간이고 너무 다른데 이 기간을 정해 놓는 것 자체가 과연 의미 있을까? 라는 그런 생각이 들고요. 저도 개인적으로도 틀에 박힌 걸 별로 좋아하지 않기 때문에, 유동적이게 할 거면 완전, 평소에 그냥 개개인이 선택할 수 있게 하는 게 좋은 것 같습니다.”

이미 탄력근로제가 시행되고 있는 참여자 마는 정부 개편안의 취지와 방안에 대하여 반은 긍정적이지만 반은 염려가 된다고 하였다.

“정말 근로자 입장에서는 제가 바쁠 때도 이만큼 일을 더 하고 좀 여유가 있을 때는 좀 줄여서 하고 할 수만 있다면 좋겠지만, 실질적으로 데일리 고정 업무가 있고 한 사람에게는 이게 정말 뭐랄까 조삼모사처럼 일을 더 시키기 위한 게 되지 않을까? 이런 염려도 되는? 사실 지금 반반이에요.”

참여자 바는 근로시간 관리 기준에 대하여, 분기별로 운영하면 관리의 용이성이 있을 것 같지만, 월 단위는 마지막 주에 생기는 일의 이월이 어려워져 너무 짧다고 응답하였다. 또한, 보상휴가가 주어지는 것에 대하여, 휴가로 인해 본인의 일을 다른 사람이 해줘야 하므로 상부와 팀원의 눈치를 봐야 하고 일정을 맞춰야 하는 불편한 상황을 우려했다.

참여자 사는 고정적으로 바쁜 게 아니라 일이 몰릴 때 바쁘므로 바쁠 땐 좀 더 일하고, 그렇지 않을 때는 좀 더 일찍 퇴근하는 정도로 유연하게 일하는 것이 좋아 보인다고 하였다. 다만, 업무 특성상 프로젝트 기간이 프로젝트마다 다르므로 근로시간 관리 기준 단위를 본인이 세팅할 수 있었으면 좋겠다는 의견이었다.

“저희 같은 경우도 고정적으로 바쁜 게 아니라 갑자기 몰릴 때 바쁘기 때문에 그때는 어쩔 수 없이 야근을 해야 되니까 그때는 조금 많이 하고, 일이 없을 때는 조금 일찍 들어간다거나 그리고 시차 출근도 조금 편리하게 8시간만 채우면 된다거나 그렇게 했으면 좋겠다는 생각이예요... 저 같은 경우에는 정말 어떤 프로젝트는 건적 같은 경우는 한 달 안에 할 때도 있고, 저희는 거의 3년 이렇게 하는 것도 있다 보니까, 저도 보통 짧게 하고는 싶은데 그 개월 수를 직접 세팅을 할 수 있었으면 좋겠어요. 제가 만약에 이거를 한 달짜리 프로젝트를 한다 그러면 그 시간 내에서 조절을 할 수 있게끔 하고, ”

다음으로 과다근로 방지제도로써 11시간 연속휴식제도에 관하여, 대부분이 실효성 부분에 부정적인 의견으로, 참여자 가는 바쁜 때에 야근하고 그다음 날 늦게 나오는 조치가 가능했다면 애초에 야근하지 않았을 것이라며 현실성이 떨어진다고 생각한다고 하였으며, 참여자 나는 야근 다음 날 11시간 이후에 출근할 수 있다 하더라도 다른 사람의 눈치를 보느라 불편할 것 같다고 하였다.

“그럼 만약에 출근 시간이 9시인데 내가 12시까지 일해서 11시까지 나와야 하면 그 사람 마음이 얼마나 더 불편하겠어요.”

참여자 다는 취지는 좋지만 현실성이 떨어진다고 언급하며, 바쁠 때는 점심·저녁도 먹지 않을 정도의 상황인데 11시간 휴식은 지켜지기 힘들 것 같다고 하였다. 참여자 라는 11시간 휴식 동안 시간에 따라 다른 사람에게 업무를 부탁해야 하는 상황이 생길 수 있을 것 같다고 하며, 일이 많을 때는 11시간 휴식보다는 업무를 빨리 마치고 일찍 퇴근하는 것이 더 중요하다고 응답하였다.

“현실적으로 11시간을 쉬다고 하는 게 시스템상으로 막아버리면 그때 당장은 내가 일을 못하니까 어쩔 수는 없겠지만 이걸 매일매일 시스템으로 관리하는 것도 사실 힘들 거고. 일이 바쁘면, 늦게 퇴근을 하면 당연히 일이 바쁘니까 늦게 퇴근을 하는 걸 텐데 차라리 빨리 와서 빨리 끝내는 게 낫지, 이거 11시간을 쉬다고 일이 줄어들거나 하진 않잖아요.”

참여자 마는 11시간 휴식 보장보다는 업무의 텐션이 떨어지고 흐름이 끊길 수 있다는 생각이 들며, 재택근무제나 탄력근무제를 통해 본인 재량에 맡기는 것이 낫다는 의견이었고, 참여자 바는 눈치를 보느라 11시간 휴식 보장이 주어져도 어떤 방법으로든 일을 할 것으로 생각된다고, 일의 양이 근본적으로 줄거나 인력 투입이 이뤄지지 않는 이상, 어떤 제도를 시행하더라도 현실성이 떨어진다고 생각한다고 하였다.

“어쨌든 같이 일을 하는 입장이고 일의 근본적인 양은 줄지 않고 시간을 이렇게 11시간 연속을 쉬게 한다고 한들 (...중략...) 이게 근본적인 업무에 인력이 투입이 돼서 근본적인 문제가 해결이 되지 않는 이상 이 시간을 조정을 하고, 아니면 어떤 제도를 한다고 한들 사실 그거를 정부에서 세세하게 사업장을 다 관리할 수 없기 때문에, 이거는 솔직히 진짜... 허울만 좋은...”

참여자 사 또한 11시간 연속 휴식 보장에 대해 회의적인 입장으로, 근로자 건강권 보장에도 의미가 없다고 생각한다고 응답하였다.

마지막으로 기업 내 노조, 근로자대표 등 노사 간 협의에 대하여, 참여자 가의 회사는 재경이나 기획 쪽은 노조에 포함이 안 되어 있고, 과거에는 연장근로를 많이 할 때 근로자 협의 절차가 있었다고 들었으나 현재는 자세히는 모르겠다고 하였다. 참여자 나의 회사는 생산직 대표는 노조위원장과 협의를 하고, 노조가 없는 사무직 대표는 선출을 통해 근로자대표로서 근로시간 제도를 결정한다고 하였다.

참여자 다의 회사는 현재 본인의 노사협의회 대표를 하고 있고 실질적으로 근로자대표가 근로시간 제재를 할 수 있는 역할을 하기는 어렵다고 응답하였다.

“저희 사업장에서는 제가 협의회 대표고요. 직원들 하고 있는데, 그냥 조금... 글썄요. 약간 형식적인 면도 없지 않아 있는 것 같습니다. 서로 바쁘다 보니까 노사 회의 소집하고 회의록 작성하고 또 제출도 하는데, 물론 실질적으로 피로도 하지만 조금 아무래도 여러 업무에 치이다 보니까 정말 효과적인 건...”

참여자 라의 회사는 노조는 없지만 ‘열린협의회’가 비슷한 역할을 하며, 열린협의회에서는 근로시간에 대한 요구를 하기보다는 야근 식대나 사무실 환경 개선 등 요구하고 있다고 한다. 참여자 마의 회사는 노조 등 노사 협의를 할 수 있는 조직이 없는 상황이며, 참여자 바의 회사는 노사협의회, 근로자대표 모두 있고, 사무직 노조가 생긴지 얼마 되지 않아 힘이 약해서 근로시간에 관여하지 않고, 임금 협상도 진척이 없다고 하였다.

“이게 사실 사무 노조가 생긴 지가 얼마 안 됐고, 지금 저희는 노조의 힘이 생긴 지 얼마 안 돼서인지 약한 상태라, 지금 임금 협상을 7개월째 하는데도...”

참여자 사의 회사는 노사 대표는 있으나 근로시간 협의는 하지 않고 있으며, 휴가 이월 등의 협의는 하는 걸로 알고 있다고 응답하였다.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

주요 내용을 살펴보면 참여자 7명 중 6명의 기업은 출퇴근 기록이 이뤄지고 있으며, 보통 카드 태깅이나 PC를 통해 출퇴근 시간을 관리하고 있었다. PC-OFF제의 도입은 PC 강제 종료를 통해 상사나 동료의 눈치를 보지 않고 퇴근할 수 있는 명분이 생겼다는 긍정적인 반응이 있었다. 한편, 참여자 7명 중 4명은 포괄임금제의 적용을 받지 않고, 3명은 적용을 받는다고 응답하였다. 다만, 엄밀하게 이들이 포괄임금제라고 응답한 이유는 주로 주중 근로가 제대로 시간외 보상을 받지 못하기 때문으로, 주말과 휴일에 일할 경우 수당 또는 보상 휴가를 받고 있었다.

참여자 가는 출퇴근 기록은 카드 태깅으로 하고 있고, 포괄임금제는 하지 않고 있다고 응답하였다. 40시간이 넘으면 수당 또는 휴가가 부여되고 있다고 하였다. 마찬가지로 포괄임금제 적용을 받지 않는다는 참여자 나는 출퇴근 관리는 카드 태그와 PC-OFF제 두 개를 동시에 운영하고 있다고 하였다. 카드 태그 시간이 근로시간 범위에서 벗어나면 팀장과 본인에게 메일로 소명해야 하며, PC-OFF제에 따라 컴퓨터는 퇴근 시간 이후 30분까지만 켜있고 이후에는 강제 종료된다. PC-OFF제 도입으로 직원들이 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있는 명분이 생겼다고 한다.

“PC-OFF제 이거는 사무직들이 되게 반응이 좋았어요. 특히 공장 같은 경우는 알게 모르게 예전에 이렇게 눈치 보면서 못 나가고 자리 지키고 했던 그런 플랜트들의 군대 문화가 있었는데, PC 자체가 꺼져버리니까 더 퇴근하기 좋다. 이런 긍정적인 반응도 있었어요.”

참여자 나 는 사무직임에도 탄력근로를 하고 있었다. 12주 안에서 평균적으로 52시간 이내가 되도록 개인별로 본인 일정에 맞춰 시간을 관리하고 있었다.

참여자 다 는 유통업 특성상 2~3교대로 로테이션하는 체제로 9 to 6가 가능하지 않으며, 출퇴근 관리는 시스템적으로 따로 하고 있지 않는다고 하였고, 포괄임금제는 적용되지 않는다고 하였다. 다만, 밤 10시가 넘으면 야간수당, 교통비가 지급된다고 하였다.

참여자 라 는 포괄임금제의 적용으로 연장근무가 가능한 시간이 주당 12시간이라고 하였다. PC-OFF제를 실시하고 있는데, 자율적으로 PC시간을 설정해서 해당 시간에 켜지고 꺼지고, 야근이 필요한 경우 팀장의 승인을 받고 초과근무를 한다고 하였다. 업무가 남았는데 시스템상 연장근로시간(12시간)을 다 써버려서 일을 못하게 되는 때에는 다른 사람의 PC를 빌려 일을 하는 경우도 종종 발생한다고 하였다.

“저 같은 경우는 9시에 PC가 켜지고 6시에 PC가 꺼지는데 잔여 업무가 남아 있다고 하면 팀장님한테 미리 승인을 올려서 승인을 받고, 내가 설정한 만큼만 야근을 했었거든요. 근데 저번 주 같은 경우에는 저희가 저희 팀이 비딩을 들어가는 캠페인이 있어서, 제안서 쓸 때는 모든 팀원이 다 연장근무를 12시간을 다 써버려 가지고, 일이 남았는데 시스템상 올릴 수 있는 연장근무시간이 없어서 일을 못 하고 집에 가야 되는 상황이어서, 정말 많이 그렇게 했는데 일이 너무 많이 남았고, 그러면 다른 팀에 가서 다른 사람의 PC를 빌려서 그걸로 일을 하거든요.”

참여자 마 는 출퇴근 기록은 카드 태깅 방식으로 하고 있고, 출퇴근 시간 관리를 엄격하게 관리하는 편인데 이에 본인은 불만족스럽다는 의견이었으며, 포괄임금제를 적용받는다고 하였다. 참여자 바 또한 출퇴근 기록은 카드 태깅 방식이지만, 해당 데이터로 출퇴근 기록관리가 공식적으로 이뤄지지 않는다고 하였고, 엄격하게 관리하지 않는다고 하였다. 임금은 포괄임금제 적용을 받는다고 하였다.

3) 연차휴가(근로시간저축계좌제 등)

100인 이상 기업들이 대상이라는 이번 집단의 특성상 휴가 자체가 어려운 참여자는 없었다. 일주일 정도의 연속 휴가는 모두가 보장되는 가운데, 10일 내지는 2주까지의 연속 휴가는 참여자 가, 나, 다 가 가능하다고 하였으며, 대체자를 구하려는 노력만 더하면 참여자 바도 10일 정도 연속 휴가가 가능하다고 하였다. 3년 정도에 한 번 연차를 붙여 쓰면 한 달가량도 쉴 수 있는 안식 개념의 휴가가 있다는 참여자 라도 있었다. 참여자 마와 사는 길게

써봐야 5일 정도라고 하였다.

근로시간저축계좌제 도입에 대해서는 제도 내용을 잘 파악하고 있지 않았다. 그 취지에 대해서는 동의하나, 실제 휴가를 적립된 만큼 그렇게 충분히 사용할 수 있느냐는 실효성 측면에서 참여자 대부분이 의구심을 가지고 있었다. 이런 의구심의 연장선상에서 계좌제로 축적된 것을 휴가로만이 아니고 돈으로도 지급할 수 있으면 좋겠다는 의견을 밝힌 참여자들도 있었다(참여자 나, 라)

이를테면, 참여자 나는 현행 연차휴가 신청 시 무조건 허용해야 하는 것으로 법에 명시되어 있음에도 사용하지 못하는 경우가 있는 것처럼 인식개선이 이뤄지지 않는 이상 근로시간저축계좌제도 효과가 없을 것으로 생각한다고 응답하였다.

“그런데 아무도 뒷사람, 인사 쪽에 있지 않은 사람들은 연차를 여기서 얘기하시는 것처럼 신청해서 승인해 줘야 나가는 줄 아는데 사실 그게 아니거든요. 내가 연차 쓰겠다고 하면 사업장 운영에 지대한 지장이 없는 한 무조건... 그러니까 그런 인식개선이 먼저 된 뒤에나 또 효과가 있을까 없을까 싶은데, 저는 이거는 굳이”

참여자 다는 회사 자율에 맡기면 휴가를 소진하라는 압박만 들어올 것 같고, 법제화하여 실질적으로 보장될 수 있게 하면 의미가 있을 것 같다고 응답하였다. 참여자 라는 근로시간저축계좌제를 통해 모은 것을 차라리 휴가가 아닌 돈으로 주는 것이 낫다고 응답하였다.

“퇴사할 때 일자 늘리려고, 어찌 됐든 내가 근속한 일자가 늘리면 그거 한 달 월급을 더 받을 수 있는 거예요. 연차를 붙이고 저희 회사에 그러신 분이 있었거든요. 창의휴가 2주를 받아서 거기에 연차 15일을 붙여서 한 달을 아예 내가 남겨놓은 것처럼 하면 월급 그대로 나오잖아요. 그런 식으로 쓸 수 있을 것 같아서... (휴가가 아니라) 차라리 돈으로 주는 게.”

참여자 나도 유사한 의견이었다.

“(참여자 나) 그렇죠, 월급 늘리고 퇴직금 늘리고”

참여자 바는 조직마다 상황이 다르기 때문에 세부적으로 면밀하게 관리·감독을 하지 않는 이상 저축된 휴가를 사용하기 어려울 것 같으며, 근로시간저축계좌제에 대해 회의적인 의견을 밝혔다.

4) 정부에 바라는 바

근로시간 제도 개편 시, 무엇을 우선적으로 고려했으면 하는가에 대하여, ① 초과근로한 만큼 확실한 휴가 사용 가능, ② 더 일한 것에 대한 제대로 된 보상, ③ 기업 내 근로시간 제도에 대한 근로자 의사의 충분한 반영, ④ 총근로시간 감소 답변 중에서 참여자들은 기업 내 근로시간 제도에 대한 근로자 의사의 충분한 반영과 총근로시간 감소가 우선적으로 고려되어야 한다는 응답이 많았다. 근로자 개인의 선택권을 통해 휴가든 보상이든 선택할 수 있어야 한다는 의견과 함께 총근로시간 자체를 줄여야 휴가나 보상이 어느 정도 수준까지 가능하다는 의견이 제시되었다.

참여자 가는 근로시간 제도 개편 시 총근로시간의 단축이 우선되어야 한다고 응답하며, 기업들이 소정근로일을 45일로 줄여나가는 것과 같은 시도를 하고 있는데, 장기적인 관점에서 이러한 문화가 정착되는 것이 좋다는 의견이었다.

“요즘 기업들이 계속 말씀하셨듯이 금요일에 반차라든가 이런 거를 하는 식으로 점점 45일로 나아가는 회사들이 꽤 있더라고요. 그래서 그런 식으로 정착되는 게 장기적으로는 가장 좋지 않을까”

참여자 나는 기업 내 근로시간 제도에 근로자의 의사를 충분히 반영할 수 있게 하는 것을 가장 고려해야 한다고 응답하였는데, 근로자 개개인마다 원하는 방향이 다르기 때문에 의사가 잘 반영되는 구조였으면 좋겠다고 하였다.

“더 일을 해서 돈을 벌고 싶은 사람도 있고 또 이렇게 말씀하신 것처럼 적정 시간을 일하고 싶은 사람도 있고, 줄이고 싶은 사람도 있고 (...중략...) 그렇게 형태를 자기가 원하는 사람이 있을 수도 있고 하니까 저는 양쪽의 그런 의견을 존중해서...”

참여자 나는 더 일한 만큼 제대로 된 보상이 이뤄지는 것이 가장 고려되었으면 좋겠다고 하였다. 주말근무를 통해 번 초과수당을 근로자 개인이 원하는 곳에 사용할 수 있는 사례를 언급하며, 보상이 잘 이뤄지는 것이 제일 좋은 것 같다고 응답하였다.

“저의 예는 아니고 제 동생의 사례인데, 그 회사가 직원들이 한두 명 나가면 뽑지 않는 대신에 있는 기존 직원이 주말근무하면 주말 하루 수당이 25만 원이에요. 그러면 토·일, 토·일 해서 8번

이면 이론상으로 200만 원인데 애가 200만 원을 받은 거예요. 그러면 고생은 하지만 또 그거 갖고 가족들하고 밥을 먹든지 이렇게 쓸 수 있잖아요. 그래서 보상이 제일 좋은 것 같습니다.”

참여자 라는 일을 너무 많이 하면 돈 쓸 시간도 없기 때문에 근로자 개인의 삶이 있으면 총근로시간이 줄어야 하는 것이 가장 중요하다고 생각한다고 언급하였다.

참여자 마는 기업 내 근로시간 제도가 근로자의 의사를 충분히 반영하도록 하는 것이 우선적으로 고려되어야 한다고 응답하며, 이미 다른 나라는 근로시간이 우리나라보다 적다고 알고 있고, 너무 시간에만 목매는 것은 국가 이미지상 좋아보이지 않는다는 것을 이유로 들었다.

참여자 바는 총근로시간이 줄어드는 것이 가장 고려되어야 한다며, 근로시간이 줄어들어야 그에 대한 보상, 근로자 의견 수렴 등 다른 선택지가 가능할 것으로 생각된다고 하였다. 참여자 사는 기업 내 근로시간 제도가 근로자의 의사를 충분히 반영할 수 있도록 하는 것이 우선되어야 한다는 입장으로, 총근로시간 단축이 무조건 좋은 것은 아니라고 생각이 들며, 근로자의 의사에 따라 휴가든 금전이든 보상을 받는 것이 좋은 것 같다고 응답하였다.

이상과 같이 연장근로 단위 확대에 가장 회의적인 참여자 라와 연장근로 단위 확대에 찬성하는 가, 취지에는 찬성하나 쉴 수 있을지 의구심이 든다는 바는 총근로시간 단축이 중요하다고 응답했으며, 개인별 관리단위 선택권 보장을 중시한 마, 사 및 연장근로 단위 확대에 찬성하는 나도 기업 내 근로시간 제도가 근로자의 의사를 충분히 반영할 수 있게 신경 써 달라는 의견을 제시하였다. 참여자 바도 총근로시간 단축이 중요하지만, 근로자 의사 반영도 중요하다고 하였다. 근로자 의사 반영이 중요하다고 생각한 배경에는 근로시간이 줄어들 경우 임금도 줄어들 것이고, 절대적 업무량이 있기 때문에 근로시간만 무작정 줄인다고 순기능을 할 것이라 기대하긴 어렵기 때문이었다. 그렇기 때문에 개인별 상황에 맞춰 근로시간제가 운영될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 인식하였다.

“(참여자 나) 근데 근로시간이 줄면 임금이 줄어요. 그 생각까지는 안 하더라고요.”

“(참여자 다) 절대 업무량이 있을 거잖아요.”

“(참여자 사) 저도 저 의견 때문에, 저도 똑같이 생각하거든요. 근로시간이 주는 게 무조건 긍정적인 효과는 없다고 생각해요.”

많은 인터뷰 집단에서 확실한 보상, 확실한 휴가 보장이 중요한 비중을 차지하는데, 100인 이상 기업으로 제한된 특성인지 이 두 가지는 참여자 다에 한정된 것도 특징이었다.

라. 소 결

100인 이상 기업의 경우, 유통업 등 특수한 상황이 아니라면 일반적으로 주 40시간 근무가 이뤄지고 있었으며, 상당수 시차출퇴근제를 운용하고 있었다. 한 명의 참여자는 탄력근로제도 운영하고 있었다. 또한, 참여자 7명 중 6명의 기업에서 모두 출퇴근 기록이 이뤄지고 있었으며, 주로 카드 태깅과 PC로 체크하는 방식이었다.

참여자 7명 중 4명은 포괄임금제의 적용을 받지 않고, 3명은 적용을 받는다고 응답하였다. 다만, 엄밀하게 이들이 포괄임금제라고 응답한 이유는 주로 주중 근로가 제대로 시간외 보상을 받지 못하기 때문으로, 주말과 휴일에 일할 경우 모두 수당 또는 보상휴가를 받고 있었다. 주중 초과근로는 철저히 보상하는 회사(3명, 탄력근로제 참여자 포함)부터 전혀 보상하지 않는 회사도 있었다(3명). 다만, 주중 52시간까지는 포괄임금으로 보상하지 않는 회사도 주말이나 휴일에 대해서는 보상하고 있었다. 1명은 포괄임금은 아니나 연장근로 보상이 부분적인 회사에 다니고 있었다.

대부분 연장근로가 일상적으로 많은 편은 아니었으며, 일시적으로 업무가 많아지거나 예상치 못한 일이 발생할 때만 실시하고 있었다.

연장근로 관리단위 확대에 대해 7명의 참여자 중 가, 나, 사는 찬성 의견을, 참여자 다, 바는 취지가 좋다고 하면서 동시에 더 일한 만큼 쉬는 게 보장될지는 의구심이 든다고 하였다. 참여자 마는 찬반을 명시적으로 밝히기보다는 개인이 연장근로 관리단위를 선택할 수 있다면 좋겠다고 하였다. 참여자 라는 더 바쁠 때 더 일하게는 되겠지만, 덜 바쁠 때 과연 쉴 수 있을까라는 측면에서 회의적 의견을 제시하였다.

만약 한다면 본인들의 연장근로 경험, 회사 업무 특성을 고려할 때 참여자 마, 사는 개인이 연장근로 관리단위를 선택할 수 있게 하면 좋겠다는 의견을, 참여자 가, 나는 월단위가 적당할 것 같다는 의견을, 참여자 다, 바는 분기가 적당할 것 같다는 의견을 제시하였다.

11시간 연속휴식제도에 대해서는 모두가 바람직한지 잘 모르겠다는 의견이었다. 11시간은 충분한 휴식시간도 아닐뿐더러, 바쁠 때 확 일해서 끝내버리는게 낫지 (어차피 집에서 할 일) 퇴근하는 것이 바람직한지 모르겠다는 등의 의견이 제시되었다.

노조나 근로자대표 등 노사 간 협의를 하는 조직과 관련하여, 현재 해당 조직이 기업 내 있더라도 대부분 근로시간에 대한 조율은 잘 이뤄지지 않고 있거나, 논의된 내용이 잘 전달되지 않아 근로자들이 관련 내용을 모르는 경우가 많았다.

100인 이상 기업들이 대상이어서인지 휴가 사용이 어려운 참여자는 없었다. 일주일 정도의

연속 휴가는 모두가 보장되는 가운데, 10일 내지는 2주까지의 연속 휴가는 참여자 가, 나, 다가 가능하다고 하였으며, 대체자를 구하려는 노력만 더하면 참여자 바도 10일 정도 연속 휴가가 가능하다고 하였다. 3년 정도에 한 번 연차를 붙여 쓰면 한 달가량도 쉴 수 있는 안식 개념의 휴가가 있다는 참여자 라도 있었다. 참여자 마와 사는 길게 써봐야 5일 정도라고 하였다.

근로시간저축계좌제 도입에 대해서는 제도 내용을 잘 파악하고 있지 않았다. 그 취지에 대해서는 동의하나, 실제 휴가를 적립된 만큼 그렇게 충분히 사용할 수 있느냐는 실효성 측면에서 참여자 대부분이 의구심을 가지고 있었다. 이런 의구심의 연장선상에서 계좌제로 축적된 것을 휴가로만이 아니고 돈으로도 지급할 수 있으면 좋겠다는 의견을 밝힌 참여자들도 있었다(참여자 나, 라)

연장근로 단위 확대에 가장 회의적인 참여자 라와 연장근로 단위 확대에 찬성하는 가, 취지에는 찬성하나 쉴 수 있을지 의구심이 든다는 바는 총근로시간 단축이 중요하다고 응답했으며, 개인별 관리단위 선택권 보장을 중시한 마, 사 및 연장근로 단위 확대에 찬성하는 나도 기업 내 근로시간 제도가 근로자의 의사를 충분히 반영할 수 있게 신경 써 달라는 의견을 제시하였다. 참여자 바도 총근로시간 단축이 중요하지만, 근로자 의사 반영도 중요하다고 하였다. 근로자 의사 반영이 중요하다고 생각한 배경에는 근로시간이 줄어들 경우 임금도 줄어들 것이고, 절대적 업무량이 있기 때문에 근로시간만 무작정 줄인다고 순기능을 할 것이라 기대하긴 어렵기 때문이었다. 그렇기 때문에 개인별 상황에 맞춰 근로시간제가 운영될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 인식하였다.

많은 인터뷰 집단에서 확실한 보상, 확실한 휴가 보장이 중요한 비중을 차지하는데, 100인 이상 기업으로 제한된 특성인지 이 두 가지는 참여자 다에 한정된 것도 특징이었다.

5. 100인 미만 음식업, 도소매, 정보통신업, 예술·스포츠·여가 서비스업 재직 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 7명, 남성 3명, 여성 4명을 대상으로 진행되었다. 초등학교 자녀가 있는 사람이 3명 있었다. 참여자 중 4명은 연장근로가 별로 없다는 인식을 가지고 있었으며, 참여자 대부분이 연장근로 결정에서 자율성을 갖고 있다는 인식을 가지고 있는 가운데, 요식업 종사자 한명은 손님이 많으면 퇴근하기 눈치보여 연장근로가 발생하는 구조가 있으며, 연차 사용도 자

유롭지 않다고 하였다.

<표 2-5> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	49세, 남성	- 급식 제공 회사에서 운영 업무 담당 직원(영양사 등 인사관리). 급식소가 수도권에 퍼져있어 출장 잦음. - 초4 자녀 있음.
나	48세, 남성	- 산업용 자재(베어링, 볼트, 모터 등) 영업 - 성인 자녀
다	50세, 남성	- 콘텐츠 수입 유통 회사에서 해외 영업 - 고등학생 자녀
라	32세, 여성	- 화장품 회사에서 사무직
마	45세, 여성	- 운동용품 수입 회사에서 인사노무 및 구매 담당 - 매주 5시간 정도의 초과근로 발생
바	39세, 여성	- 대기업에서 운영 중인 요식업 매장에 근무하는 책임급 직원 - 요식업 특성상 퇴근 시간이 되었어도 손님이 많으면 야근 발생 - 초3 이하 자녀 있으며, 육아휴직 사용하고 복직한 지 얼마 안 됨.
사	47세, 여성	- 정보통신 업종에 근무. 교육 및 일반 전자책, 영상콘텐츠 제작 관련 업체에서 인사총괄 담당 - 초6 자녀 있음. 육아휴직 사용 경험 있음.

나. 현황

참여자 전체적으로 보면, 대체로 9시 근방 출근 6시 근방 퇴근이 대부분이었으며, 8~11시 시차출퇴근제가 한 명, 요식업 매장에서 10시 또는 12시 출근으로 구분되는 형태로 일하는 사람이 한 명 있었다.

포괄임금제 또는 초과근로 보상을 체계적으로 받지 못하고 있는 참여자 3명, 유연근로는 아니나 야간근로 시 익일 출근 시간을 그만큼 늦게 하는 참여자 1인(대신 수당 보상 없음), 초과근무수당 제도는 있으나 상신에 어려움이 있고 대신 초과근무 자체가 잘 발생하지 않는 1인이 있었다. 2명은 초과근로수당제도가 있었고, 실제 (개인의 자유로운 업무스타일에 따라 신청은 덜 할 수 있으나) 받을 수 있었다.

요식업 매장에서 책임자급으로 일하는 참여자 1인을 제외하면 휴가 사용이 어려운 회사는

없었다. 다만, 금전 보상 여부에 따라 금전 보상을 받을 경우 소진율이 낮은 특징이 있었다. 연속 휴가는 대체로 일주일 이내였다.

1) 현재 근로시간 형태

참여자 가는 급식회사에서 일선 급식소 인사관리자로 일하는데 8시 반 출근, 5시 반 퇴근 하여 근로시간이 8시간 정도라고 하였다. 2005년도에 입사했는데 당시에 40시간만 일했고 초과근로가 많지 않은 그런 회사라고 하였다.

참여자 나는 산업용 자재 유통업체에서 일하는데, 9시 출근 6시 퇴근 근무가 기본이나, 산업용 자재 영업직 특성상 외근이 많아서 현장에서 퇴근하는 경우가 많고, 회사에 다시 들어 왔다가 퇴근하는 경우는 한 달에 두세 번 정도로 적다고 하였다. 고객사가 많아 주 업무 장소가 유동적이며 회사에 주로 있는 날은 일주일에 두 번 정도에 불과하다고 하였다.

참여자 나는 콘텐츠 해외 수입, 유통회사에서 해외 영업 담당으로 일하는데, 9시 30분부터 18시 30분이 기본 근로시간이라고 하였다. 철저히 일이 개인 담당 형태로 나뉘어져 있기 때문에 본인 일만 잘하면 남 눈치 때문에 퇴근을 못 하거나 하는 건 없다고 하였다.

참여자 나는 화장품 회사 사무직인데, 전 직원이 8시 30분 출근 오후 5시 30분까지 근무한다고 하였다.

참여자 나는 스포츠 용품 회사에서 인사, 노무, 구매 담당으로 일하고 있다고 하였다. 기본 근무시간 8시간이며, 코로나19 때부터 8~11시 사이에 자율적으로 출근해서 8시간 채우고 퇴근하는 근무제를 시행하고 있다고 한다. 대체로는 9시 출근 6시 퇴근이 많다고 하였다.

참여자 나는 대기업 운영 요식업체 매장에서 책임자급으로 일하고 있었는데, 대체로 매장은 기본 근무시간 9시간에, 10시 출근자와 12시 출근자로 나뉘고, 주말에는 2시간 휴게시간이 있어 10시 출근 시 9시에 퇴근하는 형태라 하였다. 다만, 본인이 근무하는 매장은 오피스 상권으로 9시 출근 7시 퇴근, 10시 출근 8시 퇴근, 11시 출근 9시 퇴근으로 나뉘 운영 중이라고 하였다, 9시면 지점은 문을 닫고 직원 모두 퇴근하는 구조라 하였다. 주말에도 매장 운영은 하지만 5일 근무제로 운영하고 있다고 한다. 다만, 직원들의 일정을 조율하여 매장 근무 스케줄을 작성하다 보니 바쁘거나 출근할 사람이 없을 때는 쉬지 않고 9~10일까지 일하게 되는 경우도 있다고 한다. 그렇다고 2일의 휴식이 없는 것은 아니고, 이런 경우는 보통 5일 뒤 2일 쉬는 것이 아니라 2일 쉬었는데 5일 일한 뒤 다시 5일을 계속 일하고 2일 쉬게 되는 경우라 하였다. 근무 스케줄, 임금에 불만이 많은 편이라 퇴사율도 높은 편이라고 하였다.

참여자 사의 회사는 정보통신 업종으로, 교육 및 일반 전자책, 영상콘텐츠를 웹으로 서비스 하는 회사에 인사담당으로 근무하고 있다고 하였다. 유연근무제는 없으며, 고정 9 to 6로 근무하고 있다고 하였다. 시차출퇴근제를 도입하자고 건의는 하였으나 받아들여지진 않았다고 하였다. 개발자들이 있기 때문에 채용을 위해 근무환경이 매우 중요함에도 불구하고 시차출퇴근제가 반영이 안 되는 이유는 개발자들의 초과근로가 많아 근로시간의 형평을 맞추기가 어려워서라고 응답하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

포괄임금제 또는 초과근로 보상을 체계적으로 못 받고 있는 참여자는 나, 다 정도였으며, 이들도 한꺼번에 인센티브 형태나 금액 제한 없는 저녁식대 형태로 일부는 보상받고 있다고 인식하고 있었다. 바도 매장 책임자급으로 다른 일반 직원과 달리 매장이 바쁘다는 이유로 초과근로를 해도 수당을 못 받고, 대신 매장 공사 같은 이벤트가 있으면 초과근로수당을 받고 있다 하였다. 참여자 가, 사는 포괄임금이나 가는 야간근로 발생 시 익일 출근시간을 그만큼 늦게 조정하고, 사는 포괄임금 약정 시간을 넘길 경우 시간외수당으로 보상하는 시스템이라고 하였다. 라는 초과근로수당 상신에 상당한 눈치가 보이는 회사 분위기이나 대부분 초과근로를 하지 않는 여건이라고 하였다. 마는 업무 완성을 위해 스스로 별도 보상 없이 30분~1시간 정도 늦게 퇴근한다고 하였으며, 주말에 회사 사정에 의해 지원 나올 경우 휴일수당을 받고 있다고 하였다.

참여자 가는 출장이 잦아서 근로시간이 8시간을 넘기게 되는 경우가 발생하는데, 연장근로를 할 때나 안 할 때나 일 1시간 정도 연장 수당이 기본적으로 지급되는 임금체계라 하였다. 이런 시스템에 불만은 없다고 하였으나, 주말에 업무로 전화를 2~3시간씩 하다 보면 손해본다는 느낌이 전혀 안 드는건 아니라고 하였다. 보통 야간에 초과근무는 현장의 야간 급식소에서 문제가 발생하는 경우에 생긴다고 하였는데, 이렇게 야간에 2시간 초과근무를 하면 출근을 2시간 늦게 하는 식으로 회사가 운영되고 있다고 하였다. 이를 보면, 1시간이 포함된 포괄임금이며, 이를 초과할 경우 출근을 늦게 하는 식으로 근로시간을 맞추는 임의적인 선택시간제에 가까운 근로시간 형태라고 요약할 수 있겠다.

참여자 나는 외근이 많아 유동적이기 때문에 초과근무가 많다고 하기는 어렵다고 하였다. 본인 판단으로 때에 따라 7시간 일할 때도 있고, 9시간 일할 때도 있으며, 총근로시간은 일주일에 45시간 정도가 아닐까 생각된다고 하였다. 시간외수당이 있는 것은 아니나 회사에서 매년 연장근로수당이 포함된 것으로 간주되는(단, 명시적이지는 않은) 인센티브를 지급하고

있다고 하였다.

콘텐츠 유통회사에 다니는 참여자 다는 연장근무하는 경우는 거의 없다고 하였다. 다만 1년에 두세 번 정도 큰 영화가 개봉할 때 1~2시간 정도 가끔 연장근무를 하기는 하나 이것도 개인차가 있다고 하였다. 본인은 해외 출장을 연 4회 정도 가는데, 이때 주말이 포함돼있어 토요일이나 일요일에도 근무를 하게 되는 측면은 있다고 하였다. 회사 분위기 자체가 연장근무를 권유하거나 하지는 않는다고 하였다. 따로 시간외수당이 나오는 회사는 아니며, 대신 저녁이 제공되는 정도라 하였다.

화장품 회사에 근무하는 참여자 라는 연장근로를 하는 경우가 아예 없다고 하였으며, 다만 팀마다 상황은 다르다고 평가하였다. 대체로 마케팅팀, 영업팀이 야근이 없지 않은데, 길어봤자 하루 1시간 정도이며, 밤 9시까지 남아 있는 직원은 거의 본 적 없다고 하였다. 과거에는 야근이 좀 있었으나, 코로나19 이후 변화라 하였다. 이 회사는 초과근로수당을 지급하지만, 현실에서는 초과근로수당 올리는 것에 상당한 눈치를 주며, 따라서 실제 올리기는 어렵다고 하였다. 과거에는 야근을 하면 저녁식사가 제공되었는데, 저녁 9시까지는 근무해야 저녁식사가 제공되는 것으로 바뀌었다고 하였다. 다만, 초과근로수당을 올리는 데에 눈치가 보이고, 저녁식사도 9시까지는 일해야 하기 때문에 야근이 더 줄어들 수 있었던 게 아닌가 생각이 든다고도 하였다.

스포츠 용품 수입 유통회사에 근무하는 참여자 마도 40시간 초과하여 근무하는 사람들이 거의 없다고 하였다. 본인은 주 45시간 정도 근무하는데 본인이 할 일을 늦게 끝내서 5시간을 초과근무 하는 것이기 때문에 이해 가능한 수준이라고 하였다. 이처럼 회사에서 해야 하는 일을 제 시간 안에 못하는 경우에만 연장근로를 하고, 아무리 많아도 1~2시간 정도만 하고 있고, 회사에서는 야근을 권장하지 않기 때문에 야근을 하는 경우 왜 더 일을 하냐는 분위기일 정도라고 하였다. PC-OFF제가 예전에는 있었으나, PC를 사용하지 못해 이후의 업무가 많아지는 상황이 발생하여 지금은 사라졌고, 이미 언급되었듯이 야근은 본인 업무 필요에 따라 자율적으로 하는 분위기라고 하였다. 30분~1시간 정도 알아서 하는 야근은 따로 보상하지 않지만, 주말 행사 참여 같은 경우라면 할증률을 지켜서 보상하고 있다고 하였다.

요식업 매장에서 일하는 참여자 바의 경우 근로시간을 설명할 때 얘기되었듯이 정해진 시스템 안에서 출퇴근 시간을 맞춰 움직이고 있으나, 퇴근 시간이 됐는데 손님이 물리는 등 일이 많으면, 퇴근하고 싶어도 못 가는 상황이 발생하긴 한다고 하였다. 이런 경우 30분 이상 연장근로가 발생하게 되면 상부에 보고하고 연장근로수당을 지급하며, 그 이내일 경우에는 익일 출근시간을 늦춰주는 식으로 대응하고 있다고 하였다. 다만, 본인은 책임자급이어

서 이런 초과수당을 일반적인 상황에서는 받지 못한다고 하였다. 이를테면, 매장이 바빠 퇴근이 늦어진 정도로는 책임자급에게 초과수당이 지급되지 않지만, 매장 수리같이 이벤트가 있어서 불가피하게 초과수당이 발생하는 경우에는 책임자급에게도 초과수당이 지급되고 있다고 하였다.

정보통신회사에 근무하는 참여자 사는 엔지니어들은 야근이 많은 편이나, 본인 같은 경영 관련 직들은 야근이 거의 없는 편이라고 하였다. 이를테면 본인은 일 평균 30분~1시간 정도 초과근로 하는 수준이라고 하였다. 이 회사는 포괄임금제를 하고 있어서 한 달 5시간은 기본으로 포함되고, 만약 이를 넘길 경우 초과근로수당이 지급되는 형태라고 하였다. 과거에는 7시까지의 초과근로수당을 지급하지 않았으나, 최근 들어 초과근로수당 발생 시간을 6시부터로 당기는 변화도 있었다고 하였다. 엔지니어들의 경우 야근이 많지만, 주 52시간을 넘지 않도록 관리를 하고 있다고도 하였다.

연장근로 신청은 거의 모두 개인이 자율적으로 결정하고 있었으며, 회사가 지시하는 경우는 없었다. 다만, 요식업 매장에서 일하는 참여자 바는 손님이 몰리면 눈치 보여 퇴근하기 힘들다고 하였다.

3) 연차휴가

모든 참여자의 회사에 반차제도가 있으며, 반반차가 없는 회사는 참여자 다, 라, 마, 사의 회사였다. 요식업 매장에서 책임자급으로 일하는 참여자 바를 제외하면 휴가 사용이 어려운 회사는 없었다. 다만, 금전 보상을 하나에 따라 소진율에서는 차이를 보였다. 금전 보상을 받는 가, 나, 바는 휴가 받은 수당으로 받는 정도라고 하였으며, 나, 바 중 어느 하나를 특히 선호하진 않으나 가는 특히 돈으로 보상받길 원한다고 피력하였다. 연속 휴가는 대체로 일주일 이내라는 응답이 다수였으며, 참여자 라의 회사는 10일 정도는 붙여 사용하고, 아직 그렇게 사용하는 사람은 없으나 업무만 잘 조정해 놓으면 참여자 마의 회사는 휴가 사용이 자유로워서 2주일이 불가능하지 않다고 했다. 참여자 사는 2주일 사용도 회사 분위기상 가능하다고 했다.

참여자 가의 회사는 1, 2월에 연간 연차 계획서를 올리는데, 본인은 50% 정도 소진하고 나머지 50%는 돈으로 지급받고 있으며, 다른 사람들도 대부분 그렇게 하고 있다고 하였다. 연속 휴가는 워킹데이로 5일까지 붙여서 쓸 수 있고 주말 포함하면 9일 쉬는 경우도 있다고 하였다. 본인 기준으로는 젊었을 때는 연차 사용을 좋아했으나, 지금은 돈으로 보상받는 게 좋다고 하였다.

참여자 나의 회사도 연차보상이 있다고 하였다. 참여자 가와 비슷하게 휴가와 현금 보상 반반 정도를 선호한다고 하였다.

참여자 다는 규모가 작은 회사이다 보니 돈으로 주기보다는 가급적 모두 소진하게 하는 분위기라고 하였다. 본인 기준으로 한두 개 휴가 남기는 정도로 소진하는 쪽이라고 했고 한두 개 남는 것 때문에 불만은 없다고 하였다. 연속 휴가는 보통 여름휴가로 3일 정도 쓰고, 일주일 연속해서 못 쓰는 것은 아니나 회사가 작아서 업무 공백이 생기는 경우가 많아 잘 쓰지 않는다고 하였다.

참여자 라의 회사는 올해부터 최대 2주까지 붙여서 사용 가능하게 됐으나 실제로 그런 사람들은 아직까지는 없는 듯하고 보통은 연속 휴가로 사용할 때 주말 포함 최대 10일까지 사용한다고 하였다. 회사에서 연차 중 15개까지는 연차수당을 지급하지 않고 사용하여야 하며, 남은 것은 연차수당을 지급한다고 하였다. 즉, 연차가 19개 있는 사람은 15개를 사용했으면 남은 4개에 대한 수당을 지급받을 수 있다고 한다. 그래서 대부분의 직원들이 15개 이상은 사용하려는 분위기라고 하였다. 본인은 수당을 지급받기보다는 휴가를 모두 소진하려고 하는 편이라고 하였다. 회사에서 연차휴가를 소진하라는 알람이나 메일이 따로 오지는 않고 각자 알아서 확인하여 사용한다고도 하였다.

참여자 마의 회사는 연속 휴가의 경우 워킹데이 기준 5일 정도는 사용하고, 연속 휴가는 특별히 여름휴가로 제한되지 않으며 계절 상관없이 원하는 때 갈 수 있는 분위기라 하였다. 현실적으로 5일을 넘어 사용하는 사람은 못 봤고, 업무상 2주까지 사용하기에는 어려움이 있지만 준비만 해놓고 간다면 휴가 사용이 자유로운 편이라고 하였다. 보통은 눈치가 보여 잘 안 하지만, 일 년에 두 번씩 일주일짜리 휴가를 가는 경우도 드물지만 있다고 하였다. 본인의 경우 80% 정도는 소진하고 나머지는 돈으로 받는 편이라 하였다. 이 회사는 미사용 휴가에 대해서는 전부 돈으로 보상해 주지만, 대부분 거의 소진하는 편이라고도 하였다. 연차휴가 사용 촉진도 분기별로 한 번씩 남은 휴가에 대해 메일과 알람을 받는다고 하였다.

참여자 바의 회사는 사규에 여름휴가가 5일 있지만, 10년 동안 한 번도 5일 휴가를 써본 적이 없다고 하였다. 휴무일이 점포별로 다른데, 이전에 있던 곳은 365일 영업이었고, 지금 있는 점포는 명절 당일에 하루씩 쉬고 있다고 한다. 건물 내에 다른 매장들이 문을 닫았어도 건물 전체를 폐쇄한다고 하지 않는 이상 쉬는 일은 없는 정도라고 하였다. 이런 상황이다 보니 직원들도 스케줄링 때문에 눈치를 보느라 휴가 가는 것이 부담스러운 편이라고 했다. 본인은 신혼여행과 출산휴가 들어가기 전에 단 두 번 써봤고, 그 외에는 하루짜리 연차도 써본 적이 없다고 했다. 신혼여행 때도 1주만 쉬고 오라고 했으나 싸워서야 겨우 2주 쉬

있을 정도라고 했다. 휴가 사용에 어려움이 있다 보니 미사용 연차수당 지급을 하고 있으나 직원들은 수당을 받기보다는 휴가를 사용하고 싶어 하는 분위기라고도 하였다. 다만, 본사는 단체 휴가도 있고 자유롭게 휴가를 쓰는 분위기인 것 같다고 하였다.

참여자 사의 회사는 작년까지는 연차휴가 사용 촉진을 제대로 하지 않았으나 투자사 감사에서 지적을 받고 모두 사용하도록 촉진을 제대로 하려고 계획 중이라고 하였다(참여자 사는 인사담당자임). 다른 회사보다 연차가 많아서 많이들 써도 다 못 쓸 때가 있는데, 모두 돈으로 지급되다 보니 회사에서 돈으로 지급하는 것에 부담을 느끼는 듯하다고도 하였다. 상반기에 한 번, 연말에 한 번 남은 휴가를 모두 시스템에 올리도록 한 뒤로부터는 무조건 소진해야 하기 때문에 대부분 휴가를 다 사용하고 있다고 하였다. 연차 사용은 자유로우며, 당일 휴가원 제출도 가능하다고 하였다. 붙여 쓰는 휴가는 2주일 정도까지도 가능하며, 본인도 오래 휴가를 가게 되면 노트북을 갖고 가서 일도 좀 처리하면서 휴가를 보낸다고 했다. 본인 경험으로부터 보니 미사용 연차에 대한 금전 보상이나 사용 촉진제도 없애고, 모두 사용할 수 있게 하는 게 좋은 제도라고 생각한다고 하였다.

다. 제도 개편에 대한 인식

이 집단의 응답자들은 다른 집단의 응답자들처럼 연장근로가 대체로 적은 편이란 특징은 공유하나, 초과근로에 대한 보상이 확실하게 주어진다는 전제하에서도 초과근로 의향이 있다고 응답한 사람은 1인밖에 없고, 나머지 참여자는 모두 보상과 상관없이 할 의향이 없다고 응답하는 특성이 있었다. 이와 같은 특성 때문인지 급식업체에서 관리자급으로 일하는 1인과 정보통신업체에서 엔지니어 개발자 등을 관리하는 인사담당자 1인을 제외하면 연장근로 총량관리제에 대한 설명을 들어도 필요성에 대해 공감하지 못하는 특성이 있었다. 다만, 정보통신업체 인사담당자는 3개월 단위로 운영하면 본인 회사의 관리성 어려움이 잘 해소될 것으로 응답하였으며, 급식업체 관리자급 1인은 주평균 52시간제로는 여전히 초과근무수당이 필요한 현장직원들의 어려움이 덜어지기엔 한계가 있다고 응답하였다.

근로시간 기록관리에 대해서도 4명은 도입되면 좋겠다 의견, 반대의견은 3명이었는데 2명은 근로시간 기록관리 때문에 초과근로를 모두 보상하게 되면 사무직은 초과근로수당을 노린 직원들에 의한 악용 가능성이 있다는 우려 때문이었다. 반대로 수당을 주지 않기 위해 강제로 퇴근, 집에서 일하는 것으로 이어질 것이란 우려에서 반대하는 목소리도 1명 있었다.

근로시간저축계좌제에 대해서는 대체로 적립한 만큼 쓸 수 있겠냐는 관점에서 부정적인

의견이 대부분이었다. 이 집단 참여자는 대체로 근로시간 제도 개편 시 기업이 근로자 의사를 잘 반영할 수 있게 해서 근로자 개인의 자율적 선택에 의한 활용이 되도록 해달라는 의견이 1순위 또는 2순위에 포함되어 많은 특징도 있었다.

1) 연장근로 총량관리

참여자 가는 본인은 연장근로가 별로 없기 때문에 어떻게 하든 큰 상관이 없지만, 급식소에서 일하는 현장 근로자들의 경우엔 과거 52시간 제한으로 인해 연장근로가 제한되다 보니 급여가 많이 줄었고, 연세가 많은 근로자 분들이 많다 보니 근로시간의 감소로 인한 월급의 감소에 대해 불만이 많았다고 하였다.

“기존에 그렇게 12시간 이상 근무해서 연장근로를 달아 가지고 한 달에 거의 실수령액이 400만 원, 500만 원 가까이 되시는 분들이, 52시간으로 인해 가지고 먼저 보내고 해버리니까 급여는 당연히 다운이 되죠. 그러면 그분들이 생활 패턴이라는 게 있는데 나는 한 달에 400을 벌어서 가지고 400만 원에 맞게끔 생활 패턴을 짰는데 52시간으로 해놓고 연장을 우리가 달아줄 수도 없는 실정이고, 그럼 급여가 많이 줄어요. 그러니까 이분들이 거기에 대해서 52시간에 대해서 불만이 되게 많았거든요. 근데 소위 말하는 요즘 젊은 친구들 같은 경우는 워라밸을 되게 중요시하니까, 10시간 일하고 100만 원 받을래 5시간 일하고 70만 원 받을래 이러면 다들 5시간 70만 원 받는 걸 택일을 할 겁니다. 근데 식당이라는 데는 좀 뭐랄까, 연세들이 되게 많으신 분이 많아요. 50대 이후, 이분들은 원지는 모르겠지만 되게 돈을 중요시 여기더라고요.”

참여자 나는 주 52시간이나 주평균 52시간이나 어떻게 해도 본인 회사와는 관계없다고 하였다.

“저희는 52시간이든 24시간이든 정부가 하는 데 별다른 거 없는 것 같습니다. 바로 바로 영업직들이 많아서 그때 보통 한 7시, 다른 고객사들도 다 7시에 퇴근하기 때문에 52시간, 64시간 해도 별일 없을 것 같습니다.”

참여자 다도 연장근로가 별로 없기 때문에 피부에 와닿지 않는다고 하였고, 다만, 선진국들은 주 4일 근무로 나아가는 추세인 것을 고려할 때 후진국으로 간다는 느낌이 들기도 하고, 연장근로가 가능하다고 하면 일을 천천히 하면서 수당 받고 그럴 것 같아 비효율적일 것 같다고도 하였다.

“제가 해외 미팅을 가면 자기 나라는 일하는 날을 줄이려고 하는데 너네 나라는 늘리려고 하나 이런 얘기하는 데도 있고, 코로나19 이후에 미국 같은 경우는 사원을 뽑을 때 제일 먼저 물어본 게 그거래요. 재택근무 하나, 그걸 먼저 물어본대요. 그래서 그거 안 한다고 입사를 안 하는 사람도 많이 있다고 하더라고요. 그래서 저희 쪽하고는 사실 거리가 있는 얘기 같아서, 그리고 연장근무한다고 해가지고 제 개인적인 생각은, 예를 들어 연장근무는 계속할 테니까 일을 되게 늦게 안 할 것 같거든요. 그러니까 1시간에 끝낼 수 있는 거를 연장근무해서 수당을 주고 이렇게 하면 딜레이 시키는 거죠 계속, 천천히 인터넷에서 다른 거 보고 있고. 그게 되게 비효율적인 생각도 들고요. 모르겠어요. 저희 쪽은 그렇게 와닿지 않아요.”

참여자 라도 연장근로가 거의 없는 근로자로, 52시간제를 평균을 맞추다 해도 굳이 풀어서 넘을 수 있게 할 필요가 있을까 하는 생각이 든다고 하면서 저축계좌제를 한다고 해도 연장근로 많은 분들이 과연 휴가 같은 거 쓸 수 있겠냐 의구심이 들어 약간 반대 입장이라고 하였다.

참여자 바는 64시간을 근무한 주가 있다면 다른 주는 40시간을 근무해야 하는 것이 점포 상황에 맞지 않아 스케줄링에 어려움이 클 것이라고 하였으며, 한다고 해도 직원들이 불편한 상황이 생길 것이라고 생각하였다. 젊은 사람들은 워라벨을 중요시 하는데 그게 어려워지면 채용도 쉽지 않을 것이고, 52시간에 시스템과 직원들이 맞춰져 있는데 다시 바뀔 수 있을지 의문이라고도 하였다.

응답자 사의 경우 인사담당자 입장에서 보면, 야근이 많은 엔지니어들을 관리하는 측면에서 보면 항상 바쁜 게 아니라 3개월 평균 52시간제로 하면 운영하기 딱 좋을 것 같다는 입장을 피력하였다. 다만, 자신은 야근이 많지 않기 때문에 52시간을 넘긴 적이나 필요성을 느끼지 못한다고 하였다. 본인의 경우로 한정한다면 52시간을 한 번도 넘은 적이 없기 때문에 필요성을 느끼지 못하며, 주 상한시간만 있다면 큰 문제는 없을 것이라 보고 있었다. 근로시간이 개편돼도 본인의 회사는 근로시간이 더 늘어나지 않을 것 같으나, 사업주에 따라 제도를 악용하는 경우가 있을 것이라는 생각은 든다고 하였다.

“(그러면 정부가 생각하는 개편, 평균 52시간제로 바뀌면요?) 사실 저는 그게 좋거든요. 그래서 사실 (지금 관리하시는 입장에서 얘기하시는 거죠?) 네. 맞아요. 헛갈리실 것 같기는 한데, 저는 사실 반반의 입장을 다 고려를 해야 되기 때문에, 저도 근로자인지라. 그런데 관리자 입장에서 말씀을 드리면 선택적 근로시간제를 사실은 저는 도입을 하고 싶었어요. 왜냐하면 아까 그 야근이 많다고 했던 (조절할 수 있으니까요?) 네. 왜냐하면 또 늘 야근이 있는 게 아닌데, 그 사람들은 마감이 있는 업무 그 기간에만 사실 야근을 또 하잖아요. 그러니까 저는 3개월 평균으로 하는 게 관리자 입장에서는 사실, 관리자 입장에서도 그렇고 그분들 업무 하는

데도 저는 그게 더 좋을 거라고 생각해요. (그럼 3개월 평균에 그 정부가 개편하려는 연장근로 관리단위 총량제로 하면 딱 좋겠다. 그렇게 생각하고 계시는, 그러면 충분히 가능할 것 같다?) 저는 그렇게 생각하고 있어요. (근데 본인의 업무와 관련해서는 어때요?) 아, 제 업무? (그렇게 까지 필요는 없는 거네요?) 왜냐하면 그 정도까지 하지 않으니까, 저는 52시간도 사실 한 번도 넘은 적이. (그거 도입되면 혹시 근로시간이 길어질 것이다. 이렇게 걱정하시는 분도 있는데 인사관리자의 입장에서 어때요?) 근데 제가 아직 굉장히 세부 내용을 본 적은 없기 때문에 사실 되게 궁금하기는 하거든요. 이게 과연 64시간만 너무 강조를 하고 있는 상황인 거잖아요 지금. 그런데 어떻게 보면 이게 되게 자율적으로 운영이 될 수 있는 측면이 저는 있다고 생각을 하거든요. 그러니까 거의 선택적 근로시간제랑 비슷한 개념 아닌가요? (지금은 상한이 없는데 상한을 도입할 수 있어요 건강 문제 때문에. 상한이 필요 없다고 생각하시는 건 아닐 거 아니에요.) 당연히 아니죠. (64시간이면 되는 건가요? 60시간? 상한, 주 상한을 하나 딱 둔다 그러면? 지금 선택근로나 이런 게 64시간까지는 할 수 있는 거잖아요. 법적으로는) 근데 그렇게까지 운영을 해본 적이 없어서 그게 현실감이 사실은 잘 없기는 하거든요. (하여튼 상한은 있긴 있어야 될 것 같아요?) 저는 있어야 된다고 생각해요. 당연히 있어야 될 것 같아요. 왜냐하면 지금도 52시간을 정해 봤기 때문에 그 정도로 저희 직원들이 하는 거지 (그 엔지니어들이요?) 네네네. 이거를 하기 전에는 예전 자료를 보니까 12시 넘어서도 하고 막 그랬었어요. 그러면 비용의 문제가 아니라 저희는 그거를 두 배, 10시 넘으면 다 두 배 챙기고 그렇게 하는 하거든요. 그런데 이게 비용의 문제가 아니라 진짜 힘들어요. 체력적으로 (그, 정부가 처음 발표했을 때는 11시간 연속 출근을 지키던가 아니면 주 64시간을 지키든가 둘 중에 하나를 하라는 거였거든요.) 그 정도면 저는 가능하다고 보는데, 근데 어떤 사업주냐에 따라서 사실 저는 분명히 또 악용이 될 수도 있다고 생각돼요. 저희 회사 같은 경우에는 그렇지 않기 때문에 (그 회사 같으면 어쨌든 이 정도 하면 근로시간이 더 늘어나거나 이럴 것 같지는 않아요?) 저는 그럴 것 같지는 않아요.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

근로시간 기록관리에 대해서도 4명은 도입되면 좋겠다는 의견이었다. 다만, 참여자 다의 경우 생산직이면 몰라도 사무직은 연장근로를 개인적인 일로 하는 것인지 진짜 일을 하는 것인지 파악하기가 어려워 직원들에 의한 악용 가능성을 우려하였다. 비슷한 우려는 참여자 사도 하였다. 반대로 근로시간 기록이 타이트해지면 수당을 주지 않기 위해 강제로 퇴근 시킬 거고 결국 집으로 일을 싸가지고 갈 상황이 발생할 수도 있겠다는 우려에서 반대하는 목소리도 있었다(참여자 마).

참여자 다: “연장근무를 하는데 예를 들어 제조업이 하게 되면, 100박스를 만들면 연장근무하

면 200박스다. 이런 게 수치상으로 보이는데 사무직을 하면 그게 안 보이거든요. 예를 들어서 내가 6시까지 일을 끝낼 수가 있는데 연장 1시간을 생각해 가지고 6시에 끝낼 수 있는 걸 일 부러 안 끝내요. 천천히 해. 근데 요거 일부러 맞췄어요. 이거에 대한 판단을 누가 할 거냐는 거죠. 이게 정확하게 연장근무해서 회사에 도움이 되는 건지. 아니면 개인적으로 좀 늦게 해가 지고 (회사에) 도움이 안 될 수도 있는 거니까. 그 판단이 되게 어려울 것 같아요.”

참여자 사: “시스템으로 출퇴근 관리는 될 수 있지만 사실 업무 말씀하신 경우에는 그게 진짜 개인 일인지 회사 업무인지 이거는 되게 회사의 책임이 되는 거잖아요. ... 사실은 남아 있는 직원들이 수당을 받아가도 이게 정말 개인의 약속 때문에 남아 있는 건지 아닌지 그거 구분하기가 정말 기업에서 되게 힘들 거라는...”

참여자 마: “그러니까 직원들의 입장은 사실은 일을 더 해야 되는 상황인 사람도 많아요. 근데 위에서는 어떻게든 돈을 안 주고 싶어 하는 느낌이고, 그런 추가 수당까지 도입하면서 이 제도를 할 것 같지는 않고. (집에 가서 일을 하면 될 것 같다. 이런 느낌인 거죠?) 전에 썼다운 했을 때도 노트북 싸 갖고 집에 가서 하는 경우가 많고, 지금 영업직 같은 경우도 그렇거든요. 집에서 근무를 아무래도 하는 경우가 많고 하다 보니까...”

3) 연차휴가

근로시간저축계좌제에 대해서는 대체로 적립한 만큼 쉴 수 있겠냐는 관점에서 부정적인 의견이 대부분이었다.

초과근로를 철저히 관리할 수 있는 시스템이 생긴다고 해도, 계약서에만 명시해 놓고 제대로 휴가를 보장하지 않거나, 나라에서 정확하게 지켜지도록 보장해 주지 못할 것이라 생각해 반대한다는 정도의 입장이 제시되었다.

4) 정부에 바라는 바

이번 집단 참여자는 대체로 근로시간 제도 개편 시 기업이 근로자 의사를 잘 반영할 수 있게 해달라는 의견을 가장 많이 제시하는 특징이 있었다. 근로자 개인의 자율적 선택에 의한 활용이 되면 좋겠다는 맥락이었다. 그다음에 일한 만큼 보상이 철저히 되도록 해달라 였다.

참여자 가, 나, 다는 근로시간 제도 개편 시 기업이 근로자 의사를 잘 반영할 수 있게 해 달라는 의견을 가장 우선 순위로 꼽았고, 참여자 라만 일한 만큼 보상이 확실해지게 해달라 를 꼽았다. 참여자 마, 사는 일한 만큼 휴가로 보상받는 시스템을 확실히 해달라는 바람을, 참여자 바는 다른 사람들보다 근로시간이 경직적인 요식업 매장 근무 특성 때문인지 총근

로시간이 줄어드는 방향으로 해달라는 바람을 표명하였다.

라. 소 결

참여자 전체적으로 보면, 대체로 표준 근무시간 체제로 일했으며, 시차출퇴근제가 한 명 있었다. 포괄임금제 또는 초과근로 보상을 체계적으로 못 받고 있는 참여자가 3명이 있었다. 다만 이들 중 한 명을 제외하면 이런 상황에 따른 불만이 크다고 보긴 어려웠다. 요식업 매장에서 책임자급으로 일하는 참여자 1인을 제외하면 휴가 사용이 어려운 회사도 없었다.

급식업체에서 관리자급으로 일하는 1인과 정보통신업체에서 엔지니어 개발자 등을 관리하는 인사담당자 1인을 제외하면 연장근로 총량관리제에 대해 동의 수준이 낮은 편이었다. 정보통신업체 인사담당자는 3개월 단위로 운영하면 본인 회사의 관리성 어려움이 잘 해소 될 것으로 응답하였으며, 급식업체 관리자급 1인은 주평균 52시간제로는 여전히 초과근무수당이 필요한 현장직원들의 어려움이 덜어지기엔 한계가 있다고 응답하였다.

근로시간 기록관리에 대해서도 4명은 도입되면 좋겠다는 의견, 반대의견은 3명이었는데 2명은 근로시간 기록관리 때문에 초과근로를 모두 보상하게 될 경우 근로시간을 늘리려는 도덕적 해이 때문에, 1명은 반대로 일을 더 해야 함에도 초과근로수당을 주지 않기 위해 강제 퇴근시켜 결국 집에서 일을 해야 하는 상황이 발생할 것을 우려해 반대하였다.

근로시간저축계좌제에 대해서는 대체로 적립한 만큼 쓸 수 있겠냐는 관점에서 부정적인 의견이 대부분이었다. 이 집단 참여자는 대체로 근로시간 제도 개편 시 기업이 근로자 의사를 잘 반영할 수 있게 해서 근로자 개인의 자율적 선택에 의한 활용이 되도록 해달라는 의견이 1순위 또는 2순위에 포함되어 있다는 많은 특징도 있었다.

6. 20~30대 근로자 임금근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 7명, 남성 3명, 여성 4명을 대상으로 진행되었다. 자녀가 있는 사람이 3명, 자녀가 없는 사람이 4명으로 구성되었다. 사무직 4명, 전문가 2명(작가, 건축설계), 서비스직 1명(청원경찰)으로 구성되었다. 이 중 초과근로가 잦고, 많다고 한 사람은 2명 있었는데 모두 전문가 직업군에 속했고, 해당 직업군에서는 당연한 일로 받아들여지는 경향이 있었다.

<표 2-6> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	38세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 사회복지사로 장애인 단체에서 사무직 업무 - 자녀 있음(첫째가 3세)
나	34세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 일반 사무직으로 근무
다	27세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 여행업 사무직 종사
라	27세, 여성	- 서울 거주 및 근무 - 광고대행사 작가(카피라이터) - 초과근로가 많은 편
마	38세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 은행 청원경찰 근무 - 자녀 있음.
바	36세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 건축설계 업체에서 직접 설계 업무 담당 - 1년에 1~2개월 정도는 업무물량 때문에 야근이 있음.
사	35세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 제2금융권 업체에서 사무직 - 자녀 있음.

나. 현 황

유연근로제를 하는 근로자는 거의 없었으나, 대체로 연장근로를 할 때 본인의 업무 상황에 따라 자율적으로 하는 상황에 있었고, 연장근로 발생은 7명 참여자 중 2명을 제외하고는 드물었다. 현재 근로시간이 유연하지 않다는 인식은 초과근로수당을 철저히 지급하되 가급적 지급을 하지 않으려고 연장근로 결재선을 고위 임원까지 거치도록 한 회사에 다니는 참여자의 경우로 국한되었으며, 장시간 근로를 하는 2명의 참가자는 어차피 지금도 주 52시간제가 잘 지켜지지 않기 때문에 유연하지 않을 게 없다는 인식이었다. 나머지는 연장근로 상황이 발생하더라도 평소 근로시간에 거의 연장근로가 없어 52시간 범위 안에서 대응 못할 것이 딱히 없다는 인식이 있었기 때문이었다. 휴가도 모든 참여자가 거의 다 소진할 정도로 사용에 문제가 없는 상황이었다. 연차의 일정 비율을 금전 보상하는 회사에 다니는 참여자만 금전 확보를 위해 소진하지 않고 있었다.

1) 현재 근로시간 형태

참여자 전체적으로 보면, 대체로 9시 출근 6시 퇴근이 대부분이었으며, 시차출퇴근제나 유연근무제를 명시적으로 도입한 경우는 별로 없는 것으로 나타났다. 다만, 암묵적으로는 이하에 나타나는 것처럼 유연한 시차출퇴근제 내지는 선택근로에 가까운 형태 등으로 해석될 수 있는 형태가 몇몇 있었다.

참여자 가의 회사는 운전직, 콜센터, 사무직으로 구성되는데, 운전직은 24시간 연중무휴로 서비스되기 때문에 공휴일 없이 2일 근무 1일 휴식, 근무시간은 11시간 근무, 1시간 휴식 구조, 3개 조 형태로 근로한다고 하였다. 콜센터는 하루 12시간 근무하고 중간에 1~2시간 정도 휴식한다고 하며, 본인이 해당되는 사무직은 9시 출근 6시 퇴근으로 고정되어 있다고 한다. 시차출퇴근제는 없으며, 유연근무제에 대한 요구도 별로 없다고 하였다.

참여자 나.의 회사는 사무직이 30명 정도 같이 근무하는 곳인데, 오전 11시~오후 3시 코어시간대만 지키면 주 40시간을 지키는 것을 기준으로 탄력적 출퇴근이 가능하여 본인도 상황에 따라 9시 30분 또는 10시 정도에 출근하고 있다고 하였다. 유동적으로 출근이 가능하지만 직원 대부분은 10시 출근이 제일 많고, 대부분 9~10시에 출근하는 편이라고 하였다. 다만, 탄력적인 출퇴근이 회사 방침이지만 부서마다 상사 분위기 등에 따라 모든 팀원이 9시 출근 6시 퇴근으로 동일하게 맞춰서 출근하기도 하는 등 실제 사용에는 차이가 있다고 하였다. 이와 같은 탄력적인 근로시간제는 코로나19 이전부터 운영하고 있었으며, 주 40시간을 탄력적으로 운영하긴 하나 1일 8시간 근로는 지켜야 한다고 하였다.

참여자 다의 회사는 근로계약서상으로는 9시 출근 6시 퇴근으로 명시되어 있다고 하였다. 다만, 원하는 사람에 한해 8시 출근 5시 퇴근을 막지는 않는다고 하였다.

참여자 라의 회사도 9시 출근, 6시 퇴근이 원칙이며, 따로 유연근로 관련 제도를 하고 있지는 않다고 하였다. 다만, 계약서상에 명시가 되어 있지는 않으나, 야근 후에는 다음날 오후에 출근하는 형태로 하고 있다고 하였다.

참여자 마는 은행에서 청원 경찰로 일하는 특성상 일반 지점 근무일 경우 은행 영업시간(9시 시작 4시 종료)에 맞춰서 8시 30분 출근 5시 30분 퇴근이 원칙이라고 하였다. 특수한 경우(구청, 법원 내 지점 등)에는 해당 기관 근로시간인 9시 시작 6시 종료에 맞춰서 앞뒤로 30분~1시간 정도 더 근무한다고 하였다. 연장근로가 많은 곳은 공항 환전소 같은 곳이라고 하는데, 새벽 6시부터 자정까지 운영제도(크루제도) 면에서나 임금체계 면에서 차이가 있기 때문에 미혼 또는 돈을 많이 벌고 싶은 사람들이 지원한다고 하였다.

건축설계회사에 다니는 참여자 바도 9시 출근 6시 퇴근이 원칙이라고 하였다. 시차출퇴근제나 탄력근로제는 없다고 하였다.

금융회사에 다니는 참여자 사도 9시 출근 6시 퇴근이 원칙이라고 하였다. 시차출퇴근제나 유연근로제는 없으며, 야근이 거의 없는데(본인은 야근한 적이 없다고 함), 일부 특수한 부서(결산하는 재무팀 등)만 야근이 있는 편이라고 하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

평소 연장근로 경험에 대해 다수가 연장근로를 거의 하지 않는다고 응답하였으며, 광고대행사에서 카피라이터로 일하는 참여자 라만 일상적으로 야근이 있다고 하였다. 이 외에는 대체로 업무 특성상 일이 몰리는 일시적 경우(여행, 행사, 건축설계 의뢰, 지점 리모델링 등)에 단기로 연장근로를 하는 경우가 대부분이었으며, 연장근로의 신청과 실행 면에서는 본인의 업무 분량에 따라 본인이 주도적으로 연장근로를 결정(결재를 받긴 하지만)하는 경우가 대부분인 것으로 나타났다. 따라서 대체로 연장근로에 대해 이해 가능한 것으로 표현하였다.

응답자 나, 다, 라, 바는 포괄임금제 시행 중이었는데, 이 중 나, 다는 거의 연장근로가 없었고, 라는 연장근로가 일상화되어 있는 경우, 바는 연장근로가 연 한두 달가량 발생하는 경우였다. 포괄임금제인 회사들은 대체로 상급자에게 구두로 보고하거나, 관련 결재 없이 본인 주도하에 (자율적으로) 연장근로가 발생하고 있었다. 금융권에서 일한다는 참여자 사처럼 연장근로 신청이 절차상 부담스러워 연장근로를 하고 싶어도 할 수 없다는 경우도 있었다.

예산상 문제로 한 달 10시간까지만 연장근로수당이 지급된다는 참여자 가의 경우 상급자 구두보고 후 연장근로를 하면 된다고 하였다. 거의 연장근로가 발생하지는 않지만, 봄, 가을에는 주말에 행사가 잡히는 경우가 좀 있어 주말근로가 발생하기도 한다고 하였다. 이런 경우 한 달 10시간을 초과하는 연장근로가 발생하기도 하는데, 10시간 초과 시 초과 시간을 모아 대체휴가를 사용할 수 있다고 하였다. 상급자 구두 보고 후 연장근로를 하는 시스템이라고 한다. 휴가는 당일 신청도 가능하고, 2시간 휴가도 가능한 자유로운 분위기여서 근로시간 제도에 큰 불만이 없다고 하였다. 연장근로도 위에서 시켜서가 아니라 일의 성격상 이해되는 연장근로만 발생하기 때문에 자발적인 것으로 이해하면 된다고 하였다.

“(위에서 연장근로를 하라고 지시하는 건 아니냐는 질문에) 그건 아니고요. 사실 장애인 단체 다 보니까 행사 같은 게 가을이나 봄이나 이럴 때는 좀 많을 때가 있어요. 그럴 때는 주말에

행사를 할 때도 있단 말이죠. 그럼 주말에 보통 오전에 이렇게 행사를 하면 하루 대체휴가를 준다거나 이런 식으로 하고 있고. 그다음에 그때 잠깐 준비 과정에서 손이 많이 필요하니까 그때 연장근로를 할 수도 있는 거죠. (자발적으로 한다 일의 성격에 따라서, 그냥 그렇게 이해 하면 되겠네요라는 질문이 이어지고) 네”

참여자 나는 1년에 한두 번 할까 말까 할 정도로 연장근로가 없다고 하였다. 다만, 업무에 따라 마감을 위해 초과근무를 하는 경우도 있는데, 초과근로가 발생하는 인원이 직원의 20% 정도 될 듯하다고 하였다. 연장근로 사용은 본인의 업무 스케줄에 따라 하는 것이기 때문에 상부의 압력은 없는 편이라고 하였다.

“(근데 혹시 팀장이 연장근로 하자, 이렇게는 안 하는지?) 그렇게는 안 하고 각자 개인의 업무에 맞춰서 오늘까지 급하게 해야 된다, 이러면 제가 퇴근을 안 하고 남아서 하고 이런 식이에요. (그래도 어쨌든 오늘까지 해야 된다는 건 팀장이 정하는 걸 거 아니에요?) 그런 건 아니고 업무 그런 스케줄이 따로 있어 가지고 제가 그거에 맞춰서 조금 유동적으로 조절을 해서, 날짜를 맞추는 거기 때문에 강요 이런 거는 없어요. 그리고 만약에 연장근무를 하거나 주말에 어쩔 수 없이 일을 하거나 이러면 저희도 원하는 날짜에 대체휴가를 줘요.”

임금체계는 포괄임금제라 하였다. 별도의 결재시스템 없이 상급자 구두보고로 연장근로를 할 수 있으며, 연장근무를 하거나, 주말근무를 할 경우 원하는 날짜에 대체휴가를 지급한다고 하였다. 대체휴가 사용은 팀장 개인 선호에 따라 어려운 팀이 없지 않다고 하였으나(대체휴가 사용은 팀장 결재임), 대체로는 적절한 때 사용하는 분위기라고 하였다.

참여자 나는 보상(돈, 휴가)만 확실하다면 연장근로는 의향이 있다고도 하였다.

“뭔가 보상이 확실히 휴가든 돈이든 뭐든 있다 싶으면 저는 초과근무는 얼마든지 할 수 있어요... 주에 15시간 정도는.”

참여자 나는 여행업 특성상 휴가철 등 예약 건수가 많을 때에는 업무가 늘어나는 편이긴 하지만 전체적으로 야근은 많이 없는 편이라고 하였다. 단체 건이 들어오면 가끔 1~2시간 정도 하는 수준이라고 한다. 연장근로에 대해서도 맡은 업무를 미처 다 못 끝냈을 때 자율적으로 하는 것이어서 거부감은 없다고 하였다. 다만, 업종 전체가 그렇다기 보다는 업체마다 상황은 다르며, 이 회사가 여행업 중에서는 야근이 없는 편이라 생각한다고 하였다. 포괄임금제이긴 한데, 연장근로 몇 시간 분인지 따로 명시되어 있지는 않으며, 연장근로 관련 결

재도 따로 없다고 하였다.

“저희도 따로 뭐 어디 결재를 받아야 하는 건 없고요. 그냥 저희끼리도 업무 분담이 잘 돼 있기 때문에 본인 일이 만약에 다 못 끝냈다, 그럴 때는 자발적으로 연장근로하는 편이고, 결재는 따로 안 받아요. (그러면 딱히 연장근로에 대해서 거부감이 있다거나 그런 건 또 아니겠네요?) 네. 거의 있지도 않고 만약에 한다고 하면 정말 100% 본인 의지이기 때문에 거부감이 없어요. (다들 그래요? 그 회사는?) 네. 일단은 거의 연장근로는 없어요.”

참여자 라는 광고대행사 카피라이터 업무 특성상 연장근로를 자주 하는 경우가 많고, 퇴근 시간도 밤을 새거나 새벽에 출근하는 경우가 많다고 하였다. 연장근로 횟수는 일주일에 1~2회 정도이며, 밤을 새는 경우는 한 달에 1번 정도로 “많이” 없고, 대부분 새벽 1~3시 퇴근이 많다고 하였다. 다만, 늦게 퇴근하면 오후 2시 정도에 출근하는 등 출근시간을 자율적으로 하고 있다고 하였다.

연장근로 결재는 없고, 때로 상사가 야근을 지시하기도 하지만, 대체로는 알아서 연장근무하는 시스템이라고 하였다. 포괄임금제라 야근수당은 따로 없다고 하였고, 근로시간 체크도 되지 않는다고 하였다. 앞서 언급한 것처럼 늦게까지 야근한 경우 오후 출근으로 일별 근무량이 일부라도 배분되도록 하는 시스템은 있는 것으로 보인다. 업계 특성상 연장근로가 흔하고, 이전 직장은 거의 퇴근이 없을 정도로 야근이 심해 이 회사로 이직하였다고 한다. 업계 특성에 대해 다음과 같이 언급하였다.

“저희 이쪽은 워낙 야근도 많고 일이 좀 힘드니까... 사무실에 항상 상주해 있는 이유 중에 하나가 약간 좀 영감을 받아야 되는 직업이다 보니까 그냥 계시는 분들도 되게 많거든요.”

참여자 마는 앞서 언급된 것처럼 연장근로가 많은 특정 지점에 배치되지 않는 한 연장근로가 거의 없다고 보면 된다고 하였다. 단지 지점 리모델링 공사 등으로 사전에 일정이 잡히는 경우나 주말에 투입되는 경우가 있는 수준이라고 하였다. 해당 근로의 경우 추가근로로 잡히기 때문에 수당을 지급받는다고 하였다.

참여자 바는 연장근로는 특수한 경우(일이 여러 건이 들어오거나 밀리거나 할 경우)에만 개인 판단에 따라 하루 1시간이든 2시간이든 자율적으로 하고 있다고 하였다. 주 52시간 초과해서 근로한 경험은 시즌, 업무 물량에 따라 다르긴 한데 1년에 1~2개월 정도라고 하였으며, 업무를 집에 가져가서 하는 경우도 없다고 하였다. 연장근로에 대한 사전 결재는 없으

며, 강제로 시키는 것이 아니고 개인 업무 할당량을 채워야 하는 것이어서 연장근로를 이해한다고 하였다.

“개인의 업무량, 업무 처리 속도도 좀 있는 것 같고요. 제가 일이 늦는다 싶으면 어쩔 수 없이 해야 되는 거잖아요. 할당량은 있는데. 그래서 좀... 연장근무하는 사람들도 좀 이해를 해요. 강제로 시키는 게 아니다 보니까, 좀 이해를 하면서 업무를 하고 있어요... 업무량만 끝내면 되기 때문에 수당을 더 준다거나 그런 건 없어요.”

참여자 사는 연장근로에 대해 회사에서 수당을 지급해야 해서 야근을 하려면 (부사장에 버금가는) 임원의 사전결재가 있어야 가능하다 보니 쉽게 야근을 안 시키고, 할 수도 없는 분위기라고 하였다. 보안 때문에 자료 반출은 불가능한 상황에서 바쁠 땐 돈도 생기는 연장근로를 하고 싶지만, 하기가 어렵다고 하였다.

“저는 연장근무를 좀 하고 싶어 하는 편인데... 돈을 더 주니까. 근데 우리는 연장근무 잘 안 시켜줘요. 저도 오늘까지 해야 될 일이 있는데 웬만하면 (하고 싶은데), 저희는 연장근무를 몇 번 이상 하게 되면 팀 평가에 감점을 받게 돼요.”

다만, 재무팀 등 결산(월별, 분기별)을 해야 하는 부서는 야근이 있다고 하였다. 본인은 야근 또는 주말근로를 한 적이 한 번도 없다고 하였다. 업무를 집에 가져가서 하는 경우도 400명 중에 2~3명 정도로 적은 편이라고 하였다. 재무팀 등 일부 부서만 52시간을 넘기는 경우도 생기는데, 52시간을 넘기는 부분은 야근수당을 주지 않고 다음 주에 근무시간을 줄여주는 식으로 근무를 하고 있다고 하였다(52시간 기준 탄력근로 or 선택근로로 해석될 수 있음). 7~8년 전만 해도 야근이 많았으나, PC-OFF 제도가 도입된 후 야근이 줄었다고 하였다.

이 외에도 연장근로 의향과 관련하여 참여자 나와 사는 보상만 확실하다면 연장근로시간은 주 15시간(1일 3시간 정도로 9~10시 정도 근무)까지는 할 수 있다는 의견을 피력하였으며, 참여자 바는 보상만 확실하다면 집에 안 들어가도 될 정도라고 보상의 중요성을 말하였다. 나머지 참여자는 초과근로를 휴가로 제대로 보상하면 좋겠다는 의견을 피력하였다.

갑작스런 업무량 증가에 현재 근로시간 제도 대응 정도에 대한 질문에, 지나칠 정도로 연장근로를 통제하고 있는 회사에 다니는 참여자 사는 현재 근로시간 제도가 한계가 있음에 동의하였다.

“그렇기도 한 것 같아요. (어떤 측면에서요?) 우선은 40시간 정해져 있고 거기에 12시간 돈을 무조건 줘야 되는 거니까, 그 돈을 안 주기 위해서 막아 놓는 시스템이 또 이렇게 만들어진 시스템이잖아요. 결국은 말은 52시간 해주겠지만 뭔가 돈을 또 안 주게 하려고 회사에서는 또 그거에 대한 방침을 만들고. 또 업무를 내가 하고 싶은데 그것도 아까 말씀드린 것처럼 높은 사람 결재를 받아야 되고. 계속 이런 아까 악용성을 회사에서도 계속 만들지 않을까 싶어요. 지금 저도 일은 하고 싶은데 이런, 좀 돈을 줘야 된다. 무조건 줘야 된다 이런 방침 때문에 계속 못 하게 돼 버리니까”

이미 연장근로가 만연해 있는 업종에 근무 중인 참여자 라는 갑작스런 업무량 증가에 대한 대응이 어렵다고 생각하지 않았으며, 연장근로가 거의 없는 회사에 다니고 있는 나머지 참여자 가, 나, 다도 (법정 한도 내 연장근로로도 대응이 가능할 테니까) 대응이 어렵다고 생각하지 않았다. 바쁜 시기 1년에 한두 달 정도 연장근로를 하고, 이때는 상당한 시간 연장근로를 하면서 포괄임금제로 따로 보상받는 게 없었던 참여자 바의 경우엔 어차피 기존 근로시간 제도 잘 지켜지지 않았기 때문에 대응이 어려울 것이 없다고 생각하였다.

3) 연차휴가

휴가 사용은 대체로 자유롭게 사용할 만큼 쓰고 있다고 응답하였으며, 장기 휴가에 대해서는 업무 공백 우려 등으로 스스로 자제하는 분위기를 보이는 경우부터 안식월까지 가능한 회사 등 다양한 경우가 혼재되어 있었다.

참여자 가는 자녀가 어린이집을 다니고 있는데, 원래는 여름휴가를 일주일 정도 썼지만, 자녀 출생 이후로는 여러 이유로 1~2일 정도 여름휴가를 가고 있다고 하였고, 대체로 그 외의 연차휴가는 본인 업무가 없는 날 사용하기 때문에 업무 대체나 동료 눈치 없이 활용하고 있다고 하였다. 현재 반차까지 자유롭게 사용하고 있으며, 2시간 휴가도 있긴 하지만, 자녀 등교 등의 사유에 한정되고 있어 좀 더 자유롭게 시간제 휴가를 사용할 수 있으면 좋겠다는 의견을 제시하였다.

참여자 나의 회사는 3개월에 한 번씩 연차휴가 사용 촉진을 하고, 별도의 연차수당은 없다고 하였다. 연차는 거의 쓰는 편이며, 최근에는 1개월 휴가인 안식월도 다녀왔다고 하였다. 이 정도가 가능하기 때문에 장기 연속 휴가 사용이 딱히 어려운 것은 아니라 하였다. 이 회사는 1시간짜리 휴가제도도 있다고 하였다.

참여자 다의 회사는 미사용 연차를 금전 보상하긴 하지만, 본인은 휴가를 전부 다 사용한

다고 하였다. 여름휴가는 3일 정도 쓰고, 장시간 비우면 업무 연계 문제가 있을 수 있어 짧게 가는 것이라고 하였다. 이 회사는 2시간 휴가제도가 있다고 하였다.

참여자 라의 회사는 연차 사용 촉진을 하고, 미사용 연차 금전 보상은 없다고 하였다. 장시간 근로가 일상인 회사인 만큼 평소 휴가 사용보다는 업계 특성상 연말 연초에 약 2개월 정도 비수기로 일이 적어 휴가는 이 시기에 집중적으로 소진하고 있다고 하였다. 이 시기라면 연속 휴가도 가능하고, 회사가 전체적으로 쉬는 경우도 있다고 하였다. 이 회사도 2시간 휴가 제도가 있다고 하였다.

참여자 마의 회사는 미사용 연차 금전 보상이 있지만, 어린 자녀가 있고, 맞벌이라 본인은 휴가를 모두 소진하고 있다고 하였다.

참여자 바의 회사는 여름휴가로 일주일간 회사 전체가 쉰다고 하였다. 연차 사용 자체는 어렵지 않아 본인도 모두 사용하고 있다고 하였다.

참여자 사의 회사는 미사용 휴가의 8일치까지는 돈으로 지급한다고 하였다. 연차휴가 외 체력단련휴가 5일도 있는데, 이를 여름 휴가로 활용한다고 하였다. 연차휴가 자체는 자유로워 거의 모두 소진하고 있다고 하였다. 다만 8일치를 돈으로 받기를 원하면 그 정도는 안쓰고 돈으로 받는 분위기도 있다고 하였다. 이 회사는 반차도 있다고 하였다.

다. 제도 개편에 대한 인식

전반적으로 보면, 피상적으로 제도에 대해 알고 있을 때는 반대에 가까운 의견이 다수였으나, 제도에 대해 설명을 들으면서 철저한 근로시간 관리, 철저한 보상, 그 보상이 장기 연속 휴가만이 아니라 필요할 때 휴가로 그때그때 사용(반차 등 포함), 금전 보상 선택과 관련이 있음을 알게 되면서 절반 이상 긍정적인 면이 있다고 바뀌었다. 참여자 가, 마는 추가 휴가를 필요할 때 쓸 수 있다면, 참여자 나, 바는 초과근로를 확실히 보상한다면, 참여자 다는 확실히 근로시간 기록관리도 하면서 할 경우 장시간 근로 업종에서는 장시간 근로를 줄이는 효과가 있을 것 같기 때문에, 참여자 라도 지금보다는 야근이 줄 수 있고 휴가를 더 길게 쓸 수 있을 것 같아서, 참여자 바, 사는 초과수당을 확실히 받을 수 있게만 된다면 긍정적인 것이라고 하였다. 다만, (기존에도 개인의 자율적 판단에 따라 연장근로를 하고 있었기 때문에) 긴 연장근로를 하는 경우에도 개인의 자율적 판단에 따라 하게 되면 좋겠다는 인식이 있었다.

1) 연장근로 총량관리

근로시간 제도 개편에 대해서는 언론 등 여러 경로를 통해 들어본 적은 있으나 본인 근로 시간에는 영향이 없을 것이라서, 또는 제도가 있어도 지켜지지 않거나 자신의 업무에 맞지 않을 것 같아 크게 관심을 두지 않는다는 의견이 대부분이었다. 전자에는 연장근로가 너무 없는 사람들이 해당되고, 후자에는 연장근로가 이미 너무 많은 경우가 해당되었다.

다만, 본인들이 알고 있었던 수준에서는 반대의사에 가까운 사람들이 다수라고 볼 수 있겠으나, 제도 내용을 상세히 설명한 다음에는 변화도 관찰되었다. 이러한 변화는 주로 연장근로에 대한 철저한 보상, 그리고 그 보상이 알려진 것처럼 장기 연속 휴가가 아니라 필요할 때 찾아쓸 수 있는 휴가 또는 금전 보상이라면 회사 업무에 필요한 연장근로를 못 할 이 유가 없다고 생각하고 있기 때문으로 파악되었다.

참여자 7명 중 5명이 연장근로를 거의 하지 않고 있어 주평균 52시간으로 전환하는 연장관리 총량관리제 중 11시간 연속 휴거나 주 상한 문제에 대해서는 문제의식이 없었으며(단, 연장근로가 거의 없는 1인은 11시간 연속 휴계가 있어도 바쁘면 일 끝내는 게 우선일 수밖에 없지 않냐는 반응을 보였음), 연장근로가 일상화되어 있거나, 1년에 두 달 정도는 상당한 수준의 연장근로를 하는 참여자 2인은 제도가 바뀌더라도 본인의 자율성을 해치지 않으면 좋겠다는 것을 더 중시하는 쪽으로 반응하였다(이 2명에게는 현재의 주 52시간제도 지켜진다고 보기 어려웠음).

근로자대표가 중요한 역할을 할 것이라는 기대는 근로자대표가 없거나, 노조가 의사를 잘 반영해주지 않기 때문에 없다는 쪽으로 모였다.

이하에서는 참여자 개인별 의견을 정리하였다.

참가자 가는 뉴스를 통해 들어 본 적은 있으나 주 52시간을 넘겨 일하는 것은 남의 이야기라서 크게 관심을 두지 않았다고 하였다. 개편 제도 중에 초과근로를 모아서 장기휴가를 가게 하는 것이 현실적이지 않다고 생각하고 있었다. 하지만, 자세히 제도에 대해 설명을 들은 후 근로시간저축계좌제가 단지 장기휴가에 국한 되는 것이 아니라 필요할 때 추가 휴가를 꺼낼 수 있는 그런 식의 휴가 적립으로 연결된다면 자신의 상황에 비추어 볼 때 일과 육아 병행에 도움이 되겠다는 생각이 들게 되었다고 하였다.

“(연장근로 총량관리 후 근로시간저축계좌제로 휴가 활용제도에 대한 질문에) 저는 생각해 보니까 저랑 상관없다고 생각을 했는데, 육아를 하고 있는 입장에서는 괜찮을 것 같다는 생각이 들거든요. 그러니까 야근이 잘 없긴 하지만 만약에, 저희는 휴가를 유연적으로 씬으로 인해서

내 휴가에서 까면서 뭔가 시간을 조정하고 있잖아요. 유연근로제로 하고 있는 게 아닌, 근데 아까 52시간처럼 그렇게 야근을 했을 때 그다음 주에 한두 시간 더 늦게 온다든가, 사실 대체 휴가 같은 경우에도 저희는 8시간까지 모아서 하루를 통으로 쉬게 하지, 2시간씩 잘라서 계속 쉬고 이런 거는 아니거든요. 그러다 보니까 육아할 때는 진짜 한두 시간만 좀 빼 주고 이런 게 더 중요하단 말이죠. 그러다 보니까 그렇게 만약에 내가 선택적으로 좀 할 수 있다면 그건 좀 괜찮은 것 같아요.”

다만, 이렇게 실효적으로 운영되려면 회사의 윗분들이 알아서 하는 게 아니어야 하는데 이분들의 인식이 빨리 변할지는 의심이 든다고 하였다.

“항상 이런 새로운 제도들이 나오면 뭔가, 약간 허울뿐이지 결국에는 회사 내에서 뭘 해주고 안 해주고는 윗분들의 어떤 판단? 이런 거기 때문에 그분들은 알고는 있지만 인식이, 그렇죠 정해진 인식이 바뀌지 않는 이상은 변하지는 않을 거라는 생각이 들었어요.”

참가자 나는 전반적으로 연장근로 총량관리의 실효성에 의구심을 보이는 입장이었다. 현재 본인은 초과근로를 거의 하지 않기 때문에 적용될 것은 없다고 생각하지만, 만약 급한 업무가 생기면 그 일을 기한 내 끝내는 것이 중요하지 11시간 연속 휴게나 일주일당 일하는 한도 시간이 중요한 게 아니라고 생각하기 때문이었다.

“저도 저한테는 별로 그렇게 해당은 안 되는데, 만약에 제가 50시간을 넘게 근무한다고 했을 때도 저에게 해당은, 적용은 안 될 것 같다. 이렇게 생각을 하고 있었어요. (그거 조금만 더 설명해 주시면?) 예를 들면 딱 그렇게 52시간 넘게 근무를 못 하게 그렇게 제도가 있다고 하더라도, 컴퓨터를 들고 집에 가서 나머지 잔업을 해야 된다는가, 어차피 해야 될 업무를 끝내야 되기 때문에. 그래서 그거는 해당이 안 된다고 생각을 하고 있어요.”

참가자 나는 근로시간이 긴 편이 아니어서 원래 큰 관심이 없었다고 하였다.

(혹시 52시간제 관련해서 들어 보신 적 있으신가요?) “네. 근데 저도 마찬가지로 해당 사항은 아닌 데다가, 딱히 들었을 때 메리트 있는 제도는 아니라고 생각해서 저도 큰 관심은 없습니다.”

그러나 근로시간 기록관리에 대해 설명을 들은 뒤에는 근로시간 기록관리를 철저히 하는 시스템을 도입하고 연장근로 총량제를 실시한다면 (포괄임금제로 일한 만큼 보상받지 못하

는 일도 줄어들면서) 장시간 근로 업종의 근로자들에게 도움이 될 것 같은 생각이 든다고 하였다.

“솔직히 처음에는 저랑 관계없는 일이라고 생각해서, 솔직히 저는 오히려 예를 들자면 저는 학생이라고 쳤을 때 정규 시간만 공부를 하고 싶는데 갑자기 와서 너 야자시간을 이렇게 해결해라고 하는 것 같아서 좀 되게 거부감이 많이 들었거든요. 근데 반대로 이렇게 근로시간이 되게 장기간인 분들이 있으시다 보니까, 그런 분들한테 솔직히 이런 제도가 생긴다고 해도 할 업종들은 다 하겠죠. 왜냐하면 옛날에도 저희 10시까지만 학원 운영하게 해라 했을 때도 저희 학원은 실제로 문 잠그고는 셔터 내리고 12시까지 했었거든요. 이런 식으로 암암리에 하겠지만 일단은 눈치는 사람들이 보게 되잖아요. 그런 거 자체로 저는 유의미하다고 생각해요. (혹시 본인의 근로시간이 이것 때문에 늘어나거나 그럴 우려는 별로 없겠죠? 어차피 회사는 그런 식으로, 지금 말씀하신 대로 운영이 되는 회사니까?) 처음엔 저도 그게 좀 우려됐는데, 오히려 저랑 아예 별개라고 좀 느껴져서, 저는 좋은 제도라고 생각해요.”

참가자 라는 야근이 많은 직종이다 보니 제도 개편 자체는 도움이 될 것 같다고 하였다. 다만, 영감이 떠올라야 업무를 끝낼 수 있는 직종 특성상 얼마나 이런 제도 개편이 도움이 될지는 다소 의심이 든다고 하였다. 본인의 업무 특성을 고려할 때 근로시간이 줄면 좋긴 하겠지만, 근로시간을 철저히 관리하거나 연장근로를 주평균 52시간이 되었든 매주 52시간이 되었든 철저히 통제하는 것에 그다지 적극적으로 찬성하는 편은 아니었다. 그럼에도 근로시간저축계좌제도 실시되어서 연말 연초 비수기에 추가로 쓸 수 있으면 좋겠다고 하였다.

“좋은 것 같은데, 저희 이쪽은 워낙 야근도 많고 일이 좀 힘드니까 좋은 것 같은데, 조금 우려가 되는 게 사무실에 항상 상주해 있는 이유 중에 하나가 약간 좀 영감을 받아야 되는 직업이다 보니까 그냥 계시는 분들도 되게 많거든요. 일이, 저 같은 경우에는 작가인데 하루 종일 글을 쓴다기보다는 가만히 있다가 생각나면 쓰고 이러니까, 그래서 그런 거에 대한 우려가 조금 있지만 좋은 것 같습니다.”

(연말 연초 비수기에 몰아 쓴다는 응답 뒤에 추가 질문 - 계좌제를 한다면 만약에 열심히 일한 주의 거를 연차휴가로 적립해 가지고 며칠 더 쓸 수 있게 된다. 그러면 그때 또 쉬겠네요. 그때 더 길게 쉬겠네요?) “네. 더 길게 쉬겠죠.” (어쨌든 그런 제도가 있으면 좋긴 한 거잖아요 그죠?) “네”

참가자 마는 장단점이 있을 것 같다는 반응이면서, 동시에 현재 일하는 은행 지점에서는 혼자 일하고 있기 때문에 어차피 정해진 시간 근로하는 수밖에 없어 현재로서는 본인과는 상

관없는 논의로 느껴진다고 하였다. 또한, 아이를 키우는 입장에서 어느 주에 길게 일하면 아이를 위해 누군가의 도움을 받아야 하는 상황이라 현재 같은 확실적인 것이 아이를 키우는 면에서는 도움이 된다는 반응이었다.

“저는 저한테 대조를 한다고 하면 전혀 상관이 없는 것 같은 게, 저는 또 혼자 하거든요. 지점에 혼자밖에 없으니까 그런 거를 어떻게 커버하거나 뭘 할 수도 없어요. 저는 무조건 제가 해야 되고, 제가 빠지면 대체인력이 와서 자리를 채워줘야 되는 그런 일이기 때문에, 저랑은 전혀 상관이 없는 것 같고 만약에 그런 식으로 하려고 하면 저 같은 사람이 한 명 더 있어야 되고, 그 사람이 뭘 일이 있어서 갑자기 어디 뭘 해야 돼. 그러면 제가 그 사람 일까지 더 해야 되는 일이 되고, 그 사람이 나중에 그 몫을 다시 그 시간에 도와서 빠져야 되고, 저는 그렇게 밖에 받아들일 수가 없는 거거든요. 그래서 저랑은 전혀 상관이 없고 오히려 마이너스라는 생각이 들기 때문에.”

그런데, 당장은 주평균 연장근로제도가 시행되더라도 지점의 개폐점 시간에 얽매인 상황에서 활용이 되지 않을 것이라고 생각하지만, 근로시간저축계좌제에 대해 듣고 나서는 근로시간 제도가 개편되어 연장근로로 쌓인 추가 휴가를 수시로 필요할 때 꺼내 쓸 수 있다면, 어린 자녀를 키우는 입장에서선 도움이 될 것 같아 근로시간 제도를 개편하는 것도 괜찮겠다는 생각으로 바뀐다고도 하였다.

“그러니까 이걸 좀 융통성 있게 할 수 있으면 좋을 것 같다는 생각이 갑자기 들거든요. 좀 그런 근로제를 이렇게 잘 이용을 하게 된다면, 제가 급여를 더 안 받아도 되는 거니까 제 자리에 누가 와서 이렇게 하고, 약간 이렇게 뭔가 될 것 같은 생각이 들어 가지고 저 혼자 머릿속에 계속 생각만 하고 있어요 지금. 이게 딱 이렇게 되는 건 아닌데 뭔가 좀 될 것 같은 생각이 들어서, 아까는 나쁘다고 생각을 했었는데 갑자기 좀 약간 긍정적으로 바뀌고 있는 게 있어요.”

설명을 듣기 전에는 부정적이었다 장단점이 있는 것 같다고 바뀌긴 했지만, 제대로 내가 바라는 대로 운영될 수 있겠냐는 생각이 든다면서 불신감 또한 드러내었다.

“장단점이 있을 것 같습니다 저한테는. 아까도 말씀드린 것처럼... 좋은 쪽으로 생각을 하려고는 하고 있는데 어렵네요... 회사를 못 믿는다고보다 약간 정부와 그런 시발, 시작점이 좀 지금까지 했던 것 중에서 한 번에 이렇게 깔끔하게 된 게 없다는 그런 불신이라고 해야 되나?”

그런 게 있기 때문에 좀 그런 것 같습니다. (시행착오를 하다가 다시 회귀할 것 같다는요?) 그렇죠. 회귀할 것 같은 생각이 들어서 아예 하지 말아라. 이런 식이 박혀 있어서 좀 안타깝다, 그런 거죠. 그래서.”

참가자 바는 연장근로 총량관리에 대해 52시간을 초과해 길게 일하는 날을 내가 정할 수 있다면 수용성이 있다는 반응이긴 했는데, 특별히 그렇게 총량관리를 하는 게 나한테 이득 인지는 잘 모르겠다는 반응이었다. 지금도 연장근로가 필요하다고 생각하면 알아서 하고, 아니면 일찍 퇴근하는 자율적인 시스템으로 일하고 있는데(법을 지키고 있냐와 관계없이), 총량관리라는 것을 도입해서 정해진 테두리 안에서 일을 하는 것이 자율성 면에서 손해가 되기 때문에 나오는 반응으로 이해되었다. 다만, 이는 주 52시간제를 지키고 있다고 보기 어려운 현재 회사 상황, 만약 법을 철저히 지킨다는 전제하에 바뀌는 시스템 사이의 비교란 점은 감안해 해석되어야 할 반응이다.

“근데 이게 사람이라는 게 좀 쉬엄쉬엄 일을 해야 되는데, 11시간 13시간을 이렇게 빠르게 몰아서 일을 해야 되는 거잖아요 어떻게 보면. 효율성으로 보면 조금 떨어질 수도 있어서.”

(근데 어차피 한 달 정도는 새벽에 가신다면서요?) “그렇기는 한데, 개념이 좀 다른 것 같아요 받아들이는 개념이.”

(분기로 하면 한 달 반은 바빠도 되고, 또 한 달 반은 그러면 그만큼 안 바빠야 되거든요. 그러면 어느 정도는 소화가 된다고도 볼 수 있지 않을까요?) “그런데 이게 정해진 테두리 안에서 그렇게 적용을 시켜서 일을 하는 거랑, 내가 이렇게 자유롭게 일을 하는 거랑은 또 받아들이는 개념 자체가 좀 달라서, 어느 게 더 효율적이다 이렇게 딱히 말씀 못 드릴 것 같아요.”

(그러면 어쨌든 그런 단위가 있고, 거기에서 어느 날 길게 일할지는 내가 정한다면 그거는 또 수용성이 있겠네요 그러면?) “그러면 상관없어요. 오늘은 빨리 들어가고 싶은데 내가 억지로 해야 되는 날이 있을 수도 있는 거잖아요. 그런데 이날은 내가 일을 더 길게 하고 싶어. 그런데 또 정해지면 하면 안 되는 거잖아요. 근데 그런 거 아니라 내가 하고 싶은 날 이렇게 정해서 하게 된다면 그런 거는 조금 관찮을 것 같긴 한데... 전체적으로 통으로 봤을 때는 크게 실질적으로 이득이다. 그렇게 생각은 안 들어요.”

(그러면 어쨌든 내가 선택할 수만 있다면 나쁠 건 없는 제도인 것 같다, 이렇게 얘기를 할 수 있겠네요?) “네”

참가자 사는 제도 개편으로 인해 연장근로가 더 늘 것이란 생각은 들지 않지만, 추가로 일한 만큼 휴가를 사용한다는 아이디어에 대해서는 과연 쓸 수 있겠냐 회의적이라는 반응을 보였다.

“(연장근로가 더 늘어날 것 같냐는 질문에) 더 늘지는 않을 것 같은데…”

“(연장근로 총량관리 후 근로시간저축계좌제를 통한 휴가 추가 확보에 대한 느낌을 묻는 질문에) 별로 아직 그렇게 크게 와닿는 건 없는 것 같아요. 아까 말한 것처럼 뭔가, 그런 편법을 이렇게, 이런 법으로 돼 있기 때문에 정말 휴가를 쓰고 싶어도 계속 회사는 보내고, 난 너한테 쓰라 했다 해서, 근데 일은 너를 줄게. 근데 너가 안 나왔을 때는 평가하는 건 또 회사 마음이잖아요. 승진이라든지 이런 거에 대해서 또 평가를 안 받으면 제 책임이 되니까, 그게 얼마나 크게 효율성이 있을까라는 생각은 좀 드네요.”

노조 및 근로자대표 여부, 신뢰성과 관련해서 참여자 대부분이 사내에 노동조합이나 노사 협의회가 없다고 응답하였다. 참여자 거의 회사에는 노조가 있었지만, 주로 특정직종만 대표하며, 사무직 의견이 반영되지는 않고, 또 사무직 자신들도 회사 말을 잘 듣고 조용한 직종 특성이 있다고도 하였다. 참여자 사의 회사는 노조가 있었으나, 근로자대표로서의 신뢰성은 높지 않다고 응답하였다.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

근로시간 기록관리를 강화하는 것에 대해 반대의견을 제시한 근로자들은 주로 업무량이 많지 않거나 자녀 보육 때문에 8시간 일하지 않고 유동적으로 퇴근이 가능한 날들이 있었던 근로자들로, 근로시간이 기록관리되면 해당 형태대로 사용이 어려워지는 것을 우려하여 반대하였다.

건축설계, 카피라이터처럼 상대적으로 초과근로가 많이 발생하는 근로자들은 포괄임금제의 현실적 측면을 인정하는 경향이 있었는데, 오히려 초과근로를 거의 경험하지 않은 근로자는 회사의 어려움을 근로자가 감수할 필요는 없으므로 초과근로를 제대로 보상하는 것이 맞다는 입장을 제시하는 경향이 있었다.

참여자 가는 지문 인식으로 출퇴근이 된다고 하였다. 한 달마다 근로시간을 일일이 체크하고 초과근로가 얼마나 발생했는지, 앞서 언급된 것처럼 예산상 허용되는 10시간 이내인지 체크한다고 하였다. 연장근로가 발생한 부분은 10시간 이내면 초과근로수당 결재를 진행하고, 초과분은 보상휴가를 준다고 하였다. 사전에 결재시스템에 따라 결재를 받는 것이 아니기 때문에 월급을 올리는 차원에서 연장근로를 10시간까지 채우지는 않느냐는 질문에 그렇지 않는다고 하였다.

“(그러면 10시간을 채우고 싶겠네요?) 근데 일이 없이 야근을 하는 거는 티가 나니까, 그런 거는 조금 눈치까지는 아는데 양심적으로 그럼 안 되는 거죠. (상사가 막는 건가요? 어떻게 되나요?) 약간 좀… 좀 문쵸. 왜 했는지 이런 거를, 확인을 하죠. (그러면 10시간을 실제로 못 채운 사람들이 많아요?) 대부분이 안 채우고 그냥, 30명 중에 한 5명 이내만 특별히 외근 수행 가거나 이러신 분들 빼고는 나머지 일반 사무직은 그냥 안 채워요. (그러면 그냥 현행대로 근로시간 관리를 하면 큰 문제는 없겠네요 그 회사는?) 네네”

참여자 나는 출입 시 사원증을 찍으면 출근으로 인식되고, 퇴근은 따로 관리하는 시스템이 없다고 하였다. 출근은 규정에 있지만, 퇴근 관련해서는 따로 사원증을 찍어야 한다는 등 규정이 있는 것은 아니라고 하였다. 그런데, 근로시간을 철저히 기록관리하는 것이 퇴근을 포함하는 것이라면 본인은 좀 부정적 느낌이 든다는 언급도 하였다.

“(회사 분위기가) 네 그런 거 딱히, 뭐 누가 몇 시에 출근했다 이런 걸 딱히 칼같이 관리하지 않고, 자기가 알아서 몇 시에 와서 알아서 일 끝나면 알아서 가겠거니 이렇게 생각했기 때문에, 사실 8시간 근무를 안 하는 날도 있어요. 그래서 저는 퇴근을 만약에 찍어서 관리를 한다면 이러면 살짝 조금 부정적인 느낌이 있긴 있어요… 저희 팀 같은 경우는 일이 없으면 알아서 좀 일찍 가라 이런 분위기기 때문에, 조금 부정적이예요 퇴근을 찍으면.”

근로시간 기록관리에 대한 인식과는 별도로 참여자 나는 포괄임금제에 대해서는 부정적인 인식을 보였다. 공짜 노동이 안 된다는 인식과 함께, 인건비가 없다면 초과근로를 시켜선 안 되는 거지 회사 사정을 이해해 준다는 것은 말이 안 된다고 하였다. 여기에 덧붙여 본인은 비록 야근이 거의 없음에도 불구하고 누구는 40시간만 하는데 누구는 야근이 있다면 같은 임금을 받는 것은 공정하지 않다는 인식도 작용한 것으로 보였다.

“저희 회사도 포괄임금제인데, 저도 그 회사 사정 이런 거는, 그거는 개개인이 알 바 아니라고 생각을 하고, 다 챙겨줘야 되는 게 맞다고 생각하거든요. 무상으로 노동해 주는 게 아니라 대가를 받아야 한다고 생각을 해요.”

“저도 똑같은 업무를 하는 사람이 있으면 누구는 딱 40시간 근무하고 누구는 야근을 많이 하고 이러는데 월급이 비슷하다? 이거는 조금 부당한 것 같아요.”

참여자 다는 지문인식으로 사무실이 개폐되긴 하는데, 그게 출퇴근 관리 시스템이나 근로시간 기록을 위한 시스템은 아니고, 컴퓨터를 켜는 것으로 출근이 인식된다고 하였다. 포괄

임금제가 있으나, 본인은 거의 야근이 없는 상황임에도 포괄임금제에 대해서는 부정적 인식을 보였다.

“저는 일단은 다른 나라만 해도 훨씬 저희보다 근로시간이 적고, 또 다른 곳에서는 근로시간을 갖다 주 4일제 얘기도 나오고 있는 상황에서, 만약에 근로자들이 그렇게까지 일하는 시간을 다 챙겨주면 회사 운영이 안 될 것 같다 하면 운영을 하면 안 된다고 생각하거든요. 그래서 그 부분(정확한 초과근로 보상)은 확실히 지켜줘야 될 것 같아요.”

참여자 라도 출퇴근하면서 지문을 찍으면 근로시간으로 되는 시스템이라고 하였다. 포괄임금에 포함된 약정 근로시간에 대해서는 모르고 있었다. 임금명세서에도 초과근로수당 관련하여 잡혀 있는 항목은 없다고 하였다.

“포괄임금제에 대해서 불만은 별로 없어요. 회사의 입장도 이해가 되는데, 이쪽 업계는 만약에 다 챙겨준다고 하면은 회사가 운영이 안 되는 수준으로 갈 수도 있고, 그리고 다들 그렇게 일하는 거에 되게 적응이 되고 이쪽 업계는 다들 그러니까 괜찮다라는 분위기여서 크게 불만은 없어요.”

참여자 마는 지점 반경 몇백 미터 이내에 들어가면 스마트폰 소지 시 자동 출퇴근이 되는 방식으로 근로시간 기록관리가 되고 있었고, 포괄임금제가 아니기 때문에 별다른 의견을 제시하지는 않았다.

참여자 바는 출입 시 출퇴근 관리가 되기 때문에 근로시간이 기록되고 있다고 생각하고 있었다. 다만, 포괄임금이어서 실제 초과근로수당이 제대로 지급되지 않고 있다는 불신이 있었다. 이 불만이 근로시간 기록관리를 통해 바뀔 수 있을 수도 있겠으나, 진짜 그럴지에 대한 큰 기대는 없다고 하였다. 또한, 철저한 근로시간 기록관리 → 철저한 초과근로수당 지급 → 정규 업무시간 근로강도에 대한 관리로 이어진다면 바람직할지에 대한 의문도 표했다.

“(근데 그걸 철저히 해서 그걸로 출근과 퇴근을 딱 체크하고 근로감독관이 들어가서, 이거를 넘어서 퇴근한 사람들은 전부 초과근로수당을 줬는지 안 줬는지 갖고 와라. 이렇게 되면 회사는 완전히 뒤집어질 거거든요. 혹시 그렇게 된다면 어떠실 것 같으세요?) 그렇게 되기까지가 몇 년이 걸릴지도 모르는 거고 안 될 수도 있는 거고 업종에 따라서, 또 규모에 따라서 시행이 되든 안 되든 할 수도 있는 거잖아요. 저한테는, 제가 볼 때는 저희 업종은 크게 안 될 것 같기는 해서 큰 메리트는 없는 것 같아요. (만약에 진짜로 그렇게 되면 확 바뀔 수도 있는데도

요?) 그럴 것 같지 않아서 (웃음)”

“(근로시간 기록관리를 철저히 할 경우 초과근로수당 때문에 비용 압박이 있는 사용자는 주간 업무강도를 높일 것 같다고 하면서) 너무 힘들 것 같아요, 그러면. 업무 자체가. 업무에서 오는 스트레스도 있는데 조임의 스트레스까지 더 받아야 되는 거잖아요. 야근하면 그냥 내가 선택해서 천천히 할 수도 있는 거고, 집에 가는 시간도 딱 정해져 있는 게 아니라 몇 시까지 업무를 마치고 집에 가야겠다 이런 계획이 다 나와 있는데, 그게 아니라 처음부터 출근해서부터 퇴근할 때까지 계속 이렇게 쪼면서 일을 해야 되는 거잖아요. 그럼 업무 능률도 안 오르고 성과도 별로 크게 나온다고 생각 안 하고 있어요.”

참여자 사는 이미 근로시간 기록관리, 초과근로수당 지급이 모두 법대로 되고 있는 회사여서 별다른 의견을 제시하지 않았다.

3) 연차휴가(근로시간저축계좌제 등)

연차휴가의 일정 부분에 대해 금전 보상이 있고, 이 금전 보상을 선호하는 경우가 아니면 연차휴가는 이미 거의 모두 사용하고 있었다. 연차휴가 사용에 대해 특별히 어려움을 겪지는 않으며, 대개 덜 바쁘거나 일을 안 해도 되게 (스스로) 조정할 날 사용하고 있었다. 그러나, 일주일을 초과하는 연속 장기휴가는 일부 참여자만 사용하고 있었다. 이와 같은 사용행태로 인해 연장근로 총량관리에 근로시간저축계좌제를 덧붙여 더 일한 만큼 장기휴가를 사용할 수 있도록 하는 (제도라 알려진) 개편에 대해서는 특정시기에 휴가를 몰아서 쓸 수 있는 상황이 아니라 휴가일수만 늘고 말 것(실제 사용은 불가능하거나 휴가 때 일하게 되는)이라는 우려 섞인 반응이 다수였다. 다만 비수기가 있는 회사에 다니는 근로자의 경우 해당시기에 휴가를 더 길게 쓸 수 있어 좋을 것 같다고 반응하였다(참여자 라).

그러나, 근로시간저축계좌제가 반드시 장기 연속 휴가 사용을 의미하는 것이 아니라는 점이 설명된 다음엔 만약 저축된 휴가를 내가 원하는 때 부분적으로(장기 연속 휴가가 아니라 당일, 반반차 등) 사용할 수 있다면 육아나 개인편의 증진 등에 도움이 될 것 같다는 의견도 다수(참여자 가, 나, 다, 마)에 의해 피력되었다. 이 집단은 MZ세대로 구성되어 있기는 했으나, 초과근로에 대한 보상으로 추가 휴가 지급/수당 지급을 선호한다는 의견이 절반 정도로 나뉘었다. 이런 선호 때문에 제도 개편 시 추가 휴가 지급이 아니라 보상이 확실한 쪽이 더 좋겠다는 의견도 있었다(참여자 나, 바, 사 - 앞서 정리된 것처럼 참여자 나, 바, 사는 보상만 확실하다면 주 15시간(이상)이라도 초과근로를 하겠다고 한 사람들임).

4) 정부에 바라는 바

근로제도 개편 시 우선 고려 사항으로 무엇보다도 철저한 관리감독이 필요하다는 의견이 다수에 의해 피력되었다. 제도 적용을 기업 자율에 맡겨서는, 특히 중소기업을 중심으로 편법 등을 활용, 제도가 정착되지 않을 것을 우려하는 목소리가 있었고, 근로시간 기록관리 시스템 개발, 지원을 비롯하여 제도 정착을 위해 사업체 지원 필요성도 제시되었다.

이를테면 참여자 바는 아래와 같이 말하였다.

“어떻게든 편법은 또 찾아내니까요. 안 걸리게끔, 철저한 관리 감독이 제일 중요할 것 같아요.”

철저한 보상이 되게 해달라는 목소리도 있었다. 참여자 나는 아래와 같이 언급하였다.

“저는 보상인데, 그걸 다 지켜 가지고 제가 땀 하고 집에 가고 이러는 거면 회사가 돌아가지 않잖아요. 그래서 어쩔 수 없이 더 일을 하거나 그랬을 때 휴가가 됐든 돈이 됐든 보상만 확실하게 100% 된다 하면 그거는 다 감수할 수 있을 것 같아요.”

라. 소 결

이 집단 중 유연근로제를 하는 근로자는 거의 없었으나, 대체로 연장근로를 할 때 본인의 업무 상황에 따라 자율적으로 하는 상황에 있었고, 연장근로 발생은 7명 참여자 중 2명을 제외하고는 드물었다. 현재 근로시간이 유연하지 않다는 인식은 초과근로수당을 철저히 지급하되 가급적 지급을 하지 않으려고 연장근로 결재선을 고위임원까지 거치도록 한 회사에 다니는 참여자의 경우로 국한되었으며, 장시간 근로를 하는 2명의 참가자는 어차피 지금도 주 52시간제가 잘 지켜지지 않기 때문에 유연하지 않을 게 없다는 인식이었다. 나머지는 연장근로 상황이 발생하더라도 평소 근로시간에 거의 연장근로가 없어 52시간 범위 안에서 대응 못 할 것이 딱히 없다는 인식이 있었기 때문이었다. 휴가도 모든 참여자가 거의 다 소진할 정도로 사용에 문제가 없는 상황이었다. 연차의 일정 비율을 금전 보상하는 회사에 다니는 참여자만 금전 확보를 위해 소진하지 않고 있었다.

전반적으로 보면, 피상적으로 제도에 대해 알고 있을 때는 반대에 가까운 의견이 다수였으나, 제도에 대해 설명을 들으면서 철저한 근로시간 관리, 철저한 보상, 그 보상이 장기 연속 휴가만이 아니라 필요할 때 휴가로 그때그때 사용(반차 등 포함), 금전 보상 선택과 관련

이 있음을 알게 되면서 절반 이상 긍정적인 면이 있다고 바뀌었다. 참여자 가, 마는 추가 휴가를 필요할 때 쓸 수 있다면, 참여자 나, 사는 초과근로를 확실히 보상한다면, 참여자 다는 확실히 근로시간 기록관리도 하면서 할 경우 장시간 근로 업종에서는 장시간 근로를 줄이는 효과가 있을 것 같기 때문에, 참여자 라도 지금보다는 야근이 줄 수 있고 휴가를 더 길게 쓸 수 있을 것 같아서, 참여자 바, 사는 초과수당을 확실히 받을 수 있게만 된다면 긍정적인 것이라고 하였다. 다만, 제도를 도입할 경우 (기존에도 개인의 자율적 판단에 따라 연장근로를 하고 있었기 때문에) 긴 연장근로를 하는 상황이 발생할 경우 개인의 자율적 판단에 따라 그렇게 긴 연장근로를 실시하면 좋겠다는 인식이 있었다.

7. 40~50대 임금근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 7명, 남성 3명, 여성 4명을 대상으로 진행되었다. 자녀가 있는 사람이 6명, 미혼인 사람이 1명으로 구성되었다. 사무직 3명, 전문가 2명(디자이너, 인테리어 설계), 서비스 및 관리 겸직 1명(음식점 조리 겸 매장관리), 검침원 1명으로 구성되었다. 음식점 근무자를 제외하면 초과근로가 많은 편은 아니었다.

<표 2-7> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	46세, 남성	- 서울 거주 및 근무 - 30인 내외 고용한 반도체 제조업에서 직원 관리를 주로 함. - 자녀 있음(자녀 둘, 막내가 13세)
나	46세, 남성	- 제2금융권 직원 40명 내외 법인에서 대출실행, 채권관리, 고객응대 등 - 자녀 있음(막내가 중1)
다	54세, 남성	- 외식업 10년 차 주방 조리, 매장 관리 등 총괄 - 조리파트 3명, 시간제 알바 포함 평일 7명, 주말 8명가량 근무 - 고1 자녀
라	41세, 여성	- 기업대상 복지물 등 복지 서비스 제공 업체에서 CS, 영업관리 업무 - 근무업체는 독립 보험대리점(GA) 기업으로, 본사 내 복지서비스 제공 스타트업 형태로 인큐베이팅 중인 회사로서, 본사와는 별도 법인이라고 함. 회사는 영업, 개발자팀, CS팀, 운영팀 등으로 구성된 상시 근로자 10인 정도(본사는 2천 명) - 미혼

(계속)

약칭	연령대, 성별	하는 일
마	58세, 여성	- 도시가스회사 현장직으로 계량기 점검, 선별, 점검 업무 - 현재 근무 중인 고객센터에는 20여 명 재직(점검 14명, 콜센터 3명, 민원 기사 등). 고객센터마다 인력 규모는 차이가 있다고 함. - 대학교 4학년 자녀
바	50세, 여성	- 출판회사 내 디자인 파트에서 책 디자인 업무한 근무 15년 차 - 20명 재직 중이고, 본인은 경력 단절 후 다른 사업장에서 근무하다가 현 직장으로 이직했다고 함. - 중학생 자녀
사	51세, 여성	- 건축설계 및 인테리어 회사에서 인테리어 설계 업무 담당(집, 오피스 등) - 10명 내외 재직 회사이며, 원래부터 현재 업종 근무, 경력단절 경험 있음. 경력단절 전은 대기업, 후에는 나이 등 진입장벽 있어 작은 업체로 입사한 것 - 초등 자녀 있음.

나. 현황

유연근로제를 하는 근로자는 거의 없었고 대체로 표준 근로시간에 가까웠다(사업장 밖 간주근로시간제로 보이는 참여자 마를 빼면 없음). 대체로 연장근로를 할 때 본인의 업무 상황에 따라 자율적으로 하는 상황에 있었고, 연장근로 발생은 외식업 참여자를 제외하면 드물었다. 제조업 참여자는 업황이 안 좋아 현재는 연장근로가 별로 없지만, 원래는 1분기 단위 연장근로 단위기간이 적합하다고 할 정도의 연장근로가 있었다. 휴가도 외식업을 제외하면 모든 참여자가 거의 다 (원하는 만큼) 소진할 정도로 사용에 문제가 없는 상황이었다. 연차의 일정 비율을 금전 보상하는 회사에 다니는 참여자는 1인 있었고, 이 참여자는 소진율이 낮았으나, 역시 본인이 원하는 만큼 사용하고 있다고 하였다. 포괄임금제는 세 명의 참여자가 있었으나, 회사 사정을 이해하고 있었고, 이들도 연장근로가 별로 발생하지 않는다고 하였다.

1) 현재 근로시간 형태

업황이 안 좋은 참여자 가의 회사는 점심시간을 활용하지 않고 일찍 퇴근하는 옵션을 포함해 근로시간을 운영하고 있다고 하였다. 참여자 나, 라, 사는 표준 근로시간 형태였으며, 바의 회사는 시차출퇴근제, 마는 간주근로시간제였다. 다의 회사는 외식업으로 주 1회 개인별 원하는 요일에 휴일 선택, 일 10시간 근무(개폐점)가 원칙이라 하였다.

참여자 가는 반도체 제조업 회사에 다니는데, 기본적으로는 표준근로제로 운영(8시간)하며, 업황이 안 좋은 관계로 최근에는 매일 10시 출근, 6시 퇴근으로 하고, 점심시간은 1시간 챙기면 7시간 근무에 따른 임금, 안 챙기는 사람들에게는 8시간 근무로 보고 임금을 지급하고 있다고 하였다. 젊은 직원의 경우 점심 시간도 근로시간에 포함해 달라는 요구를 하기도 하였던 점이 반영된 듯 하였다. 현재의 상황은 반도체 업계 상황이 안 좋기 때문으로 보인다. 그래서 근로시간 관련하여 직원들과의 면담을 통해 개인별로 가지각색의 요구를 조율하고 있다고 하였다.

현재는 업황이 안 좋아 (일시적으로) 잔업이 발생한다고 해도 1.5배를 주기 어려워 포괄임금제 형태로 운영되고 있다고 하였다. 일 년에 두 번 임금협상을 하는데 잔업 임금 부분에 대해 직원들에게 양해를 구했다고 한다.

제2금융권에 근무하는 참여자 나 는 8시 20~30분 출근, 9시 업장 오픈, 4시 30분 셔터 내림, 업무 마무리 후 퇴근하는 일과라고 하였다. 계약서에는 근로시간이 8시 30분에서 5시 30분으로 되어 있다고 한다. 현재 근무하는 곳은 특별한 일이 없으면 5시 퇴근이 가능한 시스템이라고 하여 8시간을 엄밀히 채우지 않는 경우도 있다고 하였다. 6시부터는 시간외수당을 책정하는데 본봉 기준 비율로 계산하고 있다고 하였으며, 일주일에 최대 10시간까지 초과근로가 가능하다고 하였다.

외식업에 종사하는 참여자 다는 10시 출근 9시 이후 퇴근이 일반적이라고 하였다. 라스트 오더는 8시이며 해당 시간 이후에는 손님이 조금 적으면 1~2명은 1시간 일찍 퇴근하도록 운영하고 있다. 업장이 명절 제외 단지 않기 때문에 휴일은 따로 없고 일주일에 한 번씩은 돌아가면서 원하는 날짜에 쉬고 있다고 한다. 손님이 적은 날은 조금 일찍 퇴근해도 급여를 깎지는 않는다고 하였다. 브레이크타임이 중간에 있으며(3시 30분~5시 30분), 이때 쉬는 직원도 있으나, 전혀 못 쉬는 경우도 많다고 하였다.

참여자 라의 회사는 9 to 6가 기본이며, 스타트업이고 인원이 적다 보니 타이트하게 근로시간을 관리하고 있지는 않아서 점심시간은 10~30분 정도는 빨리 나가거나 늦게 들어오는 식도 가능하다고 하였다. 포괄임금제(급여명세서에 명시되어 있음)를 운영하고 있다고 하였다.

참여자 마는 스스로의 근로시간을 사업장 밖 간주근로시간제에 해당하는 것 같다고 하였다. 근로계약서를 작성하고 있어서 특고는 아니라고 하였다. 출퇴근 시간이 따로 있지는 않고 주로 현장에서 일을 하다 보니 검침 날짜와 시간에 맞춰 근무(고객 요청 시간대에 맞추기 때문에 주말이든 늦은 시간대이든 대응이 없고 주말에 나가기도 하기 때문에 못 쉬는 경우도 있음)하고 있으며, 회사에서 정해주는 업무량만 맞추면 된다고 하였다. 직원마다 차이

는 있지만 지역마다 검침 분량을 일률적으로 통일할 수는 없기 때문에 기본적으로 월급제로 운영되고 있으며(성과 연동 이렇게 없다는 뜻), 바쁠 경우 일주일에 한 번도 쉬는 날이 없는 경우도 있으며, 거의 주 6일 일하는 편이라고 하였다. 점검이 마무리되는 6월, 12월에는 여유가 있다고 하였다.

참여자 바의 회사는 2년 전부터 시차출퇴근제를 하고 있었다(과거에는 9 to 6였으나 출근 시간대에 차가 막혀서 변경함). 7 to 4, 8 to 5, 9 to 6 중 선택 가능하고 본인은 8 to 5로 하고 있다고 하였다.

참여자 사의 회사는 9 to 6로 운영하고 있으며 표준적인 형태의 근무시간을 운영하고 있다고 하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

포괄임금제는 참여자 가, 라, 사 회사에서 시행 중인데, 가의 회사는 업황이 안 좋은 상황에서 일시적으로 포괄임금제가 시행되는 중인 것으로 이해되었다. 연장근로는 브레이크타임에 제대로 쉴 수 없다는 점을 감안하면 사실상 외식업에서만 빈발하고 나머지는 아니었다. 아래 따로 정리하지는 않지만, 연장근로 신청에서 참여자 가와 다 정도를 제외하면 본인 업무량에 따른 본인 판단 또는 신청이 중요한 구조였다. 참여자 가의 회사는 원래는 초과근로를 3시간 정도 보장해 주었지만, 지금은 일이 없어서 걱정인 상태로 회사 필요시 지시에 의해 연장근로를 하며, 별도의 협의절차는 없으나 대략 (개인별) 합의해서 연장근로를 하고 있다고 하였다. 다의 경우에는 연장근로를 해야만 하는 일이 발생하는 경우가 가끔 있고 그때 당연히 하는 구조라고 하였다.

참여자 가의 회사는 현재 반도체 업계의 나쁜 업황 때문에 연장근로가 별로 없는 상태이지만, 원래는 주 65~70시간 정도 연장근로가 1년 중 납품일정에 따라 한 달 정도씩 총 2~3달 정도 발생했다고 한다. 원래는 초과근로에 대해 모두 시간별로 보상을 했으나, 지금은 사정이 어렵다 보니 포괄임금 형태로 운영하고 있다고 했다.

일거리가 많지 않아 야근을 거의 하지 않기 때문에 초과수당을 채워 받는 일은 거의 없고, 본인은 일주일에 일 있을 때만 1~3시간 정도 받는 것 같고, 한 달이면 7~8시간 정도 초과근무 하는 듯하다고 하였다.

참여자 나 회사 직원들의 경력도 많고 시스템으로도 정착되어 있어 대부분이 8시 30분 출근 5시 30분 퇴근하며, 연장근로가 거의 없다고 하였다. 점심을 창구별로 혼자 먹는 시

스텝인데, 1시간을 정하긴 힘들고 업무량에 따라 조절하기 때문에 8시간을 채우지 않고 일찍 퇴근해도 점심 시간을 갈음한 것이라 생각해 주는 편이라고 하였다.

참여자 다는 근로시간 외에 시설 수리나 식자재 손질 등으로 인해 오버타임이 생길 수 있으며 이때 직원들에게는 초과근무를 시키게 되는데 1.5배로 추가 페이를 지급하고 있다고 하였다. 그 외에는 오버타임이 발생하지 않도록 관리하고 있다고 하였다(다만, 앞에서 본 것처럼 알바 외 직원들의 경우 브레이크타임 때문에 오버타임이 발생하지 않는다는 의미로, 실제 브레이크타임에 일하는 직원들도 있다는 언급을 상기할 필요가 있다).

참여자 라의 회사는 포괄임금제를 하고 있어 초과근무수당은 없으나 근무 자체가 야근이 거의 없다고 하였다. 늦게 끝나는 경우가 간혹 생기더라도 제도적으로 보상휴가라든지 그런 건 없고, 때에 따라 1, 2시간 일찍 퇴근하는 것을 이해해 주는 식으로 운영되고 있다고 하였다. 작은 회사고 자유로운 분위기다 보니 그렇게 운영해도 불만도 없다고 하였다. 다만, 스타트업이라 사업이 현재처럼 안정화되기 전에는 야근이 많았다고 하였다.

참여자 마는 업무가 있을 때 현장에 나가는 개념이라 초과근로 개념이 따로 없어서 뭐라 대답하기 어렵다고 하였다.

참여자 바는 마감처리가 있는 경우 주에 평균 3~4시간 정도 연장근로를 하고, 늦으면 밤 10시까지도 일할 때가 있는데, 휴가/수당 지급 중 젊은 직원들이 대부분이다 보니 수당보다 휴가를 더 원하는 의견이 많아서 4시간 연장근로 시 다음 날 반차를 제공하는 식으로 운영되고 있다고 하였다. 다만, 본인은 개인적으로는 수당을 더 원한다고 응답하였다. 밤 10시 정도까지 일하는 건 출판 마감철에 한 달에 2~3일 정도 빈도라고 응답하였다.

출판업계가 예전에 비해 e북 등의 영향으로 일감도 줄고 이에 따라 연장근로도 많이 줄었고 직원 수도 줄고 있는 영향을 받고 있다고, 연장근로가 적어진 게 꼭 좋아진 상황은 아니라고 하였다(3년 전 기준 27명 → 20명으로 직원 축소). 과거(3년 전)에는 매달 5~6회 늦게까지 야근이 발생하고 이를 연장수당으로 지급했으나, 현재는 보상휴가로 바뀐 것이라고 하였다. 다만, 보상휴가제로 바뀐 건 (수당 지급할 인건비가 없어서보다는) 20대 중후반 직원들이 많아진 영향인 듯하다고 하였다.

참여자 사는 야근이 없는 편이고, 급한 프로젝트가 있거나 할 때는 가끔 야근하는 수준이라고 하였다. 별도 수당은 없고, 보상휴가제가 있는 것은 아니나 분위기 봐서 야근 많이 했을 경우 하루 정도 쉬게 해주던가 출근을 늦게 하게 해주는 식으로 융통성 있게 운영하는 수준이라고 했다. 바쁠 때만 일주일에 2~3번, 2~3시간씩 야근하는 날이 있는 정도라고 했다. 아주 급할 땐(납품시간에 맞춰야 할 땐) 밤샘 때도 없는 건 아닌데 1년에 두세 번 정도

발생하는 정도로 이 경우에는 다음 날 일찍 퇴근한다고 했다. 직원들의 연령대는 20대 후반 부터 50대 초까지인데 MZ세대 직원들도 큰 불만 없이 밤을 샌다고 하였다. 예전에는 야근 이 심했으나 건설 경기가 안 좋다 보니 연장근로 환경이 많이 좋아진 것이라고 했다.

3) 연차휴가

연차휴가는 금전 보상이 있는 참여자, 외식업종에서 일하는 참여자를 제외하면 대부분이 휴가를 거의 소진하고 있었으며, 1주 연속 휴가는 외식업종 종사자만 사용이 어렵다고 했고, 또 다른 한 명이 불가능하지는 않으나 동료 눈치상 2~3일을 주말까지 붙여서 사용하는 분위기라고 했다. 1주 초과 연속 휴가는 금융권 종사자 한 명이 사용 가능하다고 하였고, 대규모 GA의 인큐베이팅 스타트업에 다니는 1명은 아무도 시도한 적은 없으나 업무 조절만 잘 하면 못 할 것 없다고 하였다. 아직까지 1주 초과 연속 휴가는 일반적 분위기는 아니라 판단할 수 있었다.

참여자 가의 회사는 연차휴가는 법을 준수하고, 일이 없을 때는 길게 사용하는 것도 가능하다고 했다. 요즘은 일이 없어서 다 사용하고 있긴 한데 생산직 쪽은 일을 더 하든 휴가를 덜 쓰든 어느 쪽이든 간에 수당을 더 원한다고 했다. 오전 오후 반차로 쪼개서 쓸 수 있었다.

참여자 나는 휴가는 원하는 만큼 다 쓸 수 있고, 가족여행으로 2주 정도 사용하는 것도 가능하다고 했다. 여름휴가 7일 외에 일 년에 5~6일 정도(반차 포함) 사용인데 사용에 대한 불만은 전혀 없다고 했다. 미사용 휴가는 수당으로 보상을 받는 시스템도 있다고 했다. 본인은 수당 때문에 안 쓰는 것은 아니고, 꼭 쉬어야 하는지 잘 모르겠다는 식이었다. 다만, 병원에 가는 용도로 많이 쓰기 때문에 여름휴가 빼고 1년에 5~6일 정도 사용하는 것이라 하였다. 더 길게 연속 휴가를 가는 것이 막혀 있진 않으나, 업무 공백으로 인해 남은 직원들의 업무부담이 늘어나니까 미안한 감은 있고 조절해서 사용을 하는 것이라고 했다. 오전, 오후 반차로 쪼개서 쓸 수도 있다고 했다.

참여자 다는 외식업종 특성상 연차를 붙여쓰거나 사용하기가 힘들어서 급여 쪽에 포함하여 보상하는 편이라고 했다(본인이 빠지면 전체 업무에 지장을 주는 것을 서로 인식하고 있어서 사용이 어려움). 원하면 오전 오후 쪼개서 사용할 수 있다고 했다. 연중 명절 외 무휴이고, 주말 영업을 하기 때문에 일주일에 한 번씩 돌아가면서 원하는 날짜에 쉬는 식(즉, 일요일이 이런 식으로 보장되는 식)으로 일하고 있다고 하였다.

참여자 라는 입사 시 기본 15일, 2년에 1일씩 추가되어 20일까지 제공되며, 일주일 연속 휴가는 가능하고, 다만 14일씩 쓰는 부분에 대해서는 아무도 시도한 적 없지만, 팀에 업무

부담을 주지 않는 선에서 사용하면 괜찮지 않을까 생각한다고 하여 자유로운 분위기가 있음을 추측할 수 있었다. 미사용 휴가에 대한 보상이 없고 내년으로 잔여분을 넘길 수도 없기 때문에 1년 전부터 계획을 세워서 본인은 100% 다 쓰는 편이며, 여름휴가는 주말을 붙여서 일주일 정도 사용하고 있다고 했다. 오전/오후 반차 정도로 쪼개서 사용할 수 있다고 하였다.

참여자 마는 연차는 10일 정도 있고, 회사에서 언제 쉬겠다고 미리 정해서 모두 사용하고 있다고 했다.

참여자 바는 입사 시 기본 15일, 매년 1일씩 최대 21일까지 늘어나는 것으로 알고 있고, 연차 사용은 자유로운 편이나 연속 휴가로 2주일 붙여 쓰는 사람 본적은 없고 2~3일 정도 주말 붙여서 쓰는 정도가 일반적이라 했다. 남은 연차는 이월되거나 보상이 없기 때문에 본인은 연차를 다 쓰고 있으며, 먼 곳을 여행해 보고 싶어서 적어도 7일 이상 2주까지는 써보고 싶은데 눈치가 보여서 엄두는 안 내고 있다고 했다. 다만 위의 눈치보다는 같이 일을 하는 사람들에게 불편을 줄 것 같아서라고 했다.

참여자 사는 연차가 15일 있으며, 보통 한 80% 정도 쓰는데, 사용에 만족하고 있다고 했다. 미사용 휴가에 대한 보상은 없었다. 본인이 연차를 다 쓰지 않는 특별한 이유가 있는 건 아니며, 다 쓰는 직원도 있고 휴가 사용에 대해 눈치를 주거나 하는 일은 없다고 했다. 연속 사용은 주말 포함해서 최대 일주일 정도까지 연속으로 사용할 수 있다고 했다.

다. 제도 개편에 대한 인식

보상을 위해 연장근로 의향이 있는 사람들이 상당수 있었다. 그러나, 실제 연장근로를 거의 하고 있지 않았기 때문에 처음 정부 개편안에 대해 의견을 물었을 때 주평균 52시간제에 대한 공감은 제조업 참여자 가 정도를 제외하면 찾아보기 어려웠다. 참여자 가의 회사는 업황이 좋을 때는 일 년에 두세 번 정도는 한 달씩가량 연장근로가 상당히 발생했기 때문이다. 반대로 외식업은 주 52시간제든 주평균 52시간제든 개폐점 시간과 주방 근무자를 생각해 볼 때 늘상 이보다 긴 시간을 일해줘야 하기 때문에 현제도나 제도개편안 모두 어렵기는 마찬가지라고 하였다.

외식업을 제외하면 근로시간 기록관리가 이미 다 되고 있거나, 포괄임금제가 있을 경우 이와 연동해 근로시간 기록관리가 안 되고 있었지만 대신 이른 퇴근도 가능한 구조를 가지고 있었다. 기록관리와 확실한 보상만 같이 간다면 포괄임금제 회사 참여자들도 기록관리의 개편에 지지하는 입장이었다. 다만, 근로시간저축계좌제에 대해서는 현실성에 대한 의구

심이 큰 것으로 나타났다. 다들 연차휴가를 거의 다 소진하고 있음에도 불구하고 휴가로 적립한 것을 찾아 쓸 수 있다는 아이디어에 현실성이 있겠냐는 반응이었다.

다만, 대부분이 보상(일부 참여자는 휴가 포함)을 확실히 한다는 전제하에 연장근로 유연화도 괜찮겠다는 정도의 반응이 있었다고 볼 수 있다. 일부는 여기서 한 발 더 나아가 특정 업종 직종에 한정하거나, 기업에서 동의를 되었더라도 직종별, 개인별로 할 수 있게 유연성이 추가되면 괜찮겠다고 주문하였다.

1) 연장근로 총량관리

연장근로가 대부분 없거나 적기 때문에 특별히 총량관리에 대한 관심은 찾아보기 어려웠다. 연장근로단위에 대해서는 제조업 회사에 다니는 참여자 가의 경우 현재는 1개월 기준이면 충분하지만, 업황이 좋던 시절이라면 분기 정도가 적절했겠다는 의견을 제시하였다. 참여자 나, 라의 경우 야근이 거의 없어 어떻게 되어도 크게 상관없다는 쪽이었고, 응답자 바, 사는 한 달 기준이면 충분할 것 같다고 응답하였다. 참여자 다는 주 52시간이든 주평균 52시간이든 현행 업장 영업 행태에는 부족하다고 하였고, 참여자 마는 업무가 있을 때 일하는 형태이기 때문에 해당사항이 없었다. 참여자 다는 개폐점 시간 때문에 주 60시간을 고정적으로 일해야 한다는 점을 아래와 같이 강조했다.

“(그럼 어떻게 되는 건가요? 지금 근로시간이?) 하루 10시간이라고 따지면 뭐, 6회라고 따지면 기본 한 60시간 정도 들어가는 거죠. (그래서 주 52시간도, 주평균 52시간도 하면 어렵다는 건가요?) 그렇게 하게 되면 진짜 인력 구성이라든가 이런 게 너무 머리가 아파지게, 운영하기가 정말 힘들어져요. 그렇게는 맞추기가 쉽지 않을 것 같아요. 이게 홀 서비스하는 친구들은 어떻게 어떻게 끊어서 그렇게 맞출 수 있을 것 같은데, 주방에서 아침에 와서 준비하고 마지막 마감까지 하는 그런 쪽에서는 그렇게 시간을 자르기가 쉽지가 않더라고요.”

이런 식의 제도 개편보다는 참여자 나처럼 일반 은행 지점처럼 점포를 늦게 열고 일찍 열어 더 하루 8시간으로 족하게 일할 수 있으면 좋겠다, 참여자 라, 바처럼 원격 재택근무가 활성화되면 좋겠다는 의견도 함께 제시되었다.

그런데, 연장근로 의향과 관련해 보상만 확실하다면 가, 나, 라, 바, 사는 연장근로를 훨씬 길게 할 수 있다는 적극적 의향 또한 보이기도 하였다. 이를테면, 참여자 라는 아래와 같이 말하였다.

“사실 직원들하고 얘기해 보면 사실 우리도 연장근로에 대해서 니즈가 있지만 이걸 주지를 않기 때문에 연장근로할 일을 만들지 않는다가 사실 이렇게 공통화돼 있기 때문에… (보상만 하면은 하고 싶어요?) 얼마든지요. (최대 얼마까지 하고 싶은데요?) 저도 한 주 10시간 정도 괜찮지 않을까라고 생각해요. (20시간은 너무 무리이고?) 아니 더 해도 되는데 그만큼은 일을 안 주실 거니까. (보상만 확실하다면 그 정도는 아무렇지도 않다?) 네네”

참여자 바도 비슷한 응답을 했다.

“(혹시 보상만 되면 20시간도 된다 이건가요?) 저도 1.5배 보상만 한다면 할 수 있어요.”

다음은 참여자 사의 응답이다.

“(그러면 만약에 연장근로에 대해서 제대로 보상을 한다. 그러면 연장근로 의향이 있으시다고 그랬었잖아요. 한 몇 시간 정도?) 저는 10시간은 돼도 괜찮습니다. (그거보다 많아도 상관없나요?) 많아도 심하게 많지만 않으면 상관없을 수도 있을 것 같습니다.”

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

업황이 안 좋아 일시적으로 기록관리 재량화, 포괄임금 지급 중인 회사 재직자 1명(가), 이미 근로시간이 기록되고 시간외수당 지급되는 곳이 3명(나, 다, 바-보상휴가), 간주근로시간제로 보이는 사람이 1명(마), 나머지 2명은 포괄임금이며 근로시간 기록관리가 철저하지 않은 회사에 다니는 것으로 보였다(라, 사). 라, 사의 경우 현재의 포괄임금에 특별히 불만이 있는 것은 아니었으나, 라는 지금은 일 더하는 날이 있듯이 8시간 꼭 안 채워도 되는 날도 꽤 있는 시스템이지만, 근로시간 기록관리를 철저히 하고 대신 철저히 초과근로를 보상하는 시스템으로의 개편도 좋을 것이라 하였다. 사도 지금은 어차피 포괄임금이어서 근로시간 기록관리 필요성에 동의는 안 되지만, 보상만 확실하다면 좋다고 하였다. 이 두 명은 보상만 확실하다면 연장근로에 대한 의사가 확실했던 것도 이런 응답에 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

참여자 가의 경우 업황이 안 좋아 연장근로도 제대로 못 하고 포괄임금으로 지급하고 있어 기록관리에 대한 필요성 자체를 못 느끼고 있었다. 원래는 기록카드 형태로 관리하고 있으나 지금은 의무라기보다는 개인의 재량으로 맡겨둔 상황이었다. 따라서 업황이 나아져서 과거처럼 되면 기록관리를 재량이 아닌 의무화하고 시간외수당 지급으로 돌아가는 것은 어려운 일이 아니라는 인식이 있었다.

참여자 나 의 회사는 전산단말기(지문인식)로 출퇴근 시간이 기록되고, 출퇴근 기록은 중앙 서버에 보관되나 회사에서 특별히 들여다보는 경우는 없었던 것 같다고 하였다. 야근은 총무과에 야근 사유를 보내도록 되어 있고, 지점장, 실무책임자, 이사장에게 출입 기록이 문자로 전달되어 알 수 있는 시스템이라고 하였다.

참여자 다 의 회사는, 정직원은 문제가 생기지 않는 이상 대부분 정시에 나오기 때문에 따로 기록을 하지는 않고 파트타임 직원은 참여자 다가 직접 기록하여 계산 후 급여 처리 하는 중이라고 하였다. 다만, 포괄임금은 아니기 때문에 직원들이 초과근로를 하게 되면 수당을 지급하고 있다고 하였다.

참여자 라 의 회사는 PC 로그인 방식으로 기록 중이며, 기록 내용에 대해 누군가가 관리를 하지는 않는 것 같다고 하였고, 본인 스스로가 관리하는 목적으로 주로 사용하고 있다고 하였다. 회사마다 어느 정도 기본 틀이 있기 때문에 보상이 철저히 이루어진다면, 출퇴근 기록을 강화하는 것에서는 불만 없다고 하였다. 지금은 기록을 안 하기도 하고 30분 정도는 자율적으로 출퇴근하고 있긴 한데 보상이 제도화된다면 기록관리 및 강화를 받아들일 수 있다고 하였다.

참여자 마 는 검침을 하는 현장직이다 보니 출퇴근 관리는 없고 하루 진행 업무량이 전산에 기록되는 시스템이라고 하였다. 전산에 기록되는 일을 기준으로 평균적으로 하루 6~7시간 이상씩은 근로하는 편이라 하였다.

참여자 바 는 처음에는 지문인식으로 기록되었으나 근로자 지문 보유에 대한 인권 문제가 있어 없애고 현재는 컴퓨터 시스템(그룹웨어) 로그인 및 로그아웃 시간으로 관리하고 있다고 하였다.

참여자 사 는 출퇴근 기록관리가 따로 없다고 하였다. 직원이 많은 편이 아니기 때문에 정확한 기록관리가 없어도 알 수 있는 데다, 연장근로에 대한 야근수당이 없기 때문에 개인별로 기록에 대한 필요성도 못 느끼는 회사라고 하였다.

3) 연차휴가

이미 외식업을 제외하면 휴가 소진율이 높은 상황이었지만, 장기 연속 휴가로 상징되는 근로시간저축계좌제에 대해서는 대체로 현실 적용 가능성이 적어 보이고(장기 연속 휴가가 어렵다는 점에서), 직군(업종)별 상이한 근무환경에 일괄적으로 적용할 수 있을까 하는 의구심, 일부 악용을 우려하는 점 때문에 부정적 의견이 많았다.

참여자 가는 필요할 때 저축처럼 빼서 쓰는 것이 현실적으로 가능할지 의문이고 노사 협의도 쉽지 않을 듯하다고 하였으며(휴가만 가능한 거라면), 다만 비정수기에는 3~4일 정도 쉬는 식으로 할 수 있을 것 같다고 하였다.

참여자 다는 이상적이고 좋을 것 같긴 하지만, 의무적으로 무조건 시행하는 것은 불가능할 것 같고 업종별로 차등을 줘야 될 것 같다고 하였다. 외식업 특성상 쉬는 것이 어렵기 때문에 이와 같은 응답을 한 것으로 보인다.

참여자 라는 생산직군 같은 경우에는 출퇴근, 근로시간, OT 근무에 대해 개념이나 구성이 명확한 데 반해 사무직은 회사에서 연장근로 하지 말라고 해도 집에 가서 하는 등의 상황이 발생하기 때문에 과연 일한 만큼 계좌로 저축할 수 있겠냐 자체에 회의감을 보였다.

참여자 바는 있으면 좋을 것 같긴 하나, 저축을 위해 일을 게을리하여 시간을 늘리는 사람이 생기는 등 부작용이 우려된다는 걱정을 하였다. 정해진 나의 일이 있고 그것을 시간 내에 끝내야 한다는 분량의 개념으로 현재 일을 하고 있는데 시간의 개념으로 한다면 일이 제대로 돌아갈지 모르겠기 때문이라고 부연하였다.

참여자 사는 너무 이상적인 얘기같아 현실적으로 느껴지지 않는다고 평가하였다.

4) 정부에 바라는 바

근로시간 제도 개편 시 고려했으면 하는 사항에 대해 참석자 전원이 일한 만큼 확실하게 보상되도록 해달라는 의견을 제시하였다.

참여자별로 약간의 차이가 있었는데 가, 마, 바는 일한 만큼 휴가나 보상을 선택할 수 있되 휴가를 1순위로 제시했고, 나, 다, 라, 사는 보상을 1순위 또는 단독으로 제시하였다.

다만, 참여자 나는 직종·업종별로도 차이가 크기 때문에 차이를 둘 수 있게 해주면 좋겠다는 의견을 추가로 제시하였고, 참여자 다, 라는 근로시간 제도 개선 시 좀 더 근로자가 유연적으로 근로시간을 활용할 수 있게끔 근로자의 충분한 의사가 반영될 수 있게 해달라는 의견을 추가로 제시하였다. 이를테면, 참여자 나는 다음과 같이 말하였다.

“어쨌든 지금 하는 거는 일괄적으로 몇 시간이다 그게 중요한 게 아니라 직군별로 나눠서 접근을 하는 게 가장 중요한데, 무조건 시간으로 해놓는다면 모든 게 다 반발일 수밖에 없어요. 이것 때문에 좋아하시는 분들도 계시겠지만 싫어하시는 분들이 분명히 더 많이 계실 거거든요. 그래서 개별적으로 저는 하나하나씩 타깃해 나가는 게 더 맞을 것 같아요. 일괄적으로 딱 정하는 것보다는.”

참여자 라의 의견이다.

“큰 틀은 가져오고 그 안에서 콘텐츠를 늘려주는 게 맞지 않나. 왜냐하면 사실 지금 제일 문제가 사람들이 원하는 건 다른데 하나의 형태로 그냥 뭉뚱그려서 법제화하기 편리하게 하려고만 한다는 생각이 저는 강하게 들어서, 큰 틀은 있되 그 안에서 선택지를 늘려서 노사 간에 합의를 하게끔 한다거나, 예를 들어서 나는 내가 추가근무한 시간에 대해서 나는 몇 시간 근무했으면 이거를 휴가로 쓸래, 아니면 그거를 페이로 그냥 보상받을래 이런 식으로 콘텐츠를, 큰 틀을 주고 늘려주면 오히려 합의하기도 편리하고 사람들이 생각하는 그런 조금 이상에 그래도 가깝지 않을까라는 생각을 조금 해봤어요.”

라. 소 결

유연근로제를 하는 근로자는 거의 없었고 대체로 표준근로시간에 가까웠다(사업장 밖 간주근로시간제로 보이는 참여자 마를 빼면 없음). 대체로 연장근로를 할 때 본인의 업무 상황에 따라 자율적으로 하는 상황에 있었고, 연장근로 발생은 외식업 참여자를 제외하면 드물었다. 제조업 참여자는 업황이 안 좋아 현재는 연장근로가 별로 없지만, 원래는 1분기 단위의 연장근로 단위 기간이 적합하다고 할 정도의 연장근로가 있었다. 휴가도 외식업을 제외하면 모든 참여자가 거의 다 (원하는 만큼) 소진할 정도로 사용에 문제가 없는 상황이었다. 연차의 일정 비율을 금전 보상하는 회사에 다니는 참여자는 1인 있었고, 이 참여자는 소진율이 낮았으나, 역시 본인이 원하는 만큼 사용하고 있다고 하였다. 포괄임금제는 세 명의 참여자가 있었으나, 회사 사정을 이해하고 있었고, 이들도 연장근로가 별로 발생하지 않는다고 하였다.

이번 참가자 집단은 연령특성의 반영인지 보상을 위해 연장근로 의향이 있는 사람들이 상당수 있었다. 연장근로 의향과 관련해 보상만 확실하다면 가, 나, 라, 바, 사는 연장근로를 훨씬 길게 할 수 있다는 적극적 의향을 보였다. 다만, 실제 연장근로를 거의 하고 있지 않았기 때문에 주평균 52시간제에 대한 적극적 지지는 제조업 참여자 가 정도였다. 해당 회사는 업황이 좋을 때는 일 년에 두세 번 정도는 한 달씩가량 연장근로가 상당히 발생했기 때문이다. 연장근로 단위에 대해서는 제조업 회사에 다니는 참여자 가는 1~3개월, 참여자 나, 라의 경우 야근이 거의 없어 어떻게 되어도 크게 상관없다는 쪽이었고, 응답자 바, 사는 한 달 기준이면 충분할 것 같다고 응답하였다. 참여자 다(외식업)는 주 52시간이든 주평균 52시간이든 현행 업장 영업 행태에는 부족(주 60시간 정도는 고정적으로 일해야 함)하다고 하였고, 참여자 마는 간주근로시간제여서 해당 사항이 없었다. 참여자 라, 바처럼 원격·재택근무가

활성화되면 좋겠다는 의견도 함께 제시되었다. 참여자 대부분이 연장근로가 적어 총량 관리에 대한 관심이 높지 않은 가운데 보상(일부 참여자는 휴가 포함)을 확실히 한다는 전제하에 연장근로 유연화도 괜찮겠다는 정도의 반응이 있었다고 볼 수 있다. 일부는 여기서 한 발 더 나아가 특정 업종 직종에 한정하거나, 기업에서 동의를 되었더라도 직종별, 개인별로 할 수 있게 유연성이 추가되면 괜찮겠다고 주문하였다.

외식업을 제외하면 근로시간 기록관리가 이미 다 되고 있거나, 포괄임금제와 연동해 근로시간 기록관리가 안 되고 있고 대신 이른 퇴근도 가능한 구조를 가지고 있었다. 업황이 안 좋아 일시적으로 기록관리 재량화, 포괄임금지급 중인 회사 재직자 1명(가), 이미 근로시간이 기록되고 시간외수당 지급되는 곳이 3명(나, 다, 바-보상휴가), 간주근로시간제로 보이는 사람이 1명(마), 나머지 2명은 포괄임금이며 근로시간 기록관리가 철저하지 않은 회사에 다니고 있었다(라, 사). 라, 사는 현행 포괄임금제에 특별한 불만이 있는 것은 아니지만, 근로시간 기록관리 및 철저한 초과근로 보상으로 변화도 좋다는 의견이었다.

근로시간저축계좌제에 대해서는 현실성에 대한 의구심이 큰 것으로 나타났다. 다들 연차 휴가를 거의 다 소진하고 있음에도 불구하고 휴가로 적립한 것을 (장기 연속 휴가로) 찾아 쓸 수 있다는 아이디어에 현실성이 있겠냐는 반응이었다.

근로시간 제도 개편 시 고려했으면 하는 사항에 대해 40~50대 참여자 특성 때문인지 일한 만큼 확실하게 보상되도록 해달라는 의견을 대부분이 제시하였다. 보상의 형태에서 다소 차이가 있었는데 가, 마, 바는 일한 만큼 휴가나 보상을 선택할 수 있되 휴가를 1순위로 제시했고, 나, 다, 라, 사는 수당으로의 보상을 1순위 또는 단독으로 제시하였다.

8. 초등학교 3학년 이하 자녀를 둔 여성 근로자 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 여성 5명을 대상으로 진행되었다. 응답자 모두 초등학교 3학년 이하의 자녀가 있는 사람으로 구성되었으며, 사무직 3명(은행, 경리사무), 연구직 2명(연구 개발)으로 구성되었다. 참여자 모두 돌봄은 학교 돌봄 프로그램, 배우자, 본인 부모의 도움을 받아 대응하고 있었으며, 어느 정도의 연장근로를 하고 있지만 참여자 대부분이 연장근로에 대한 제대로 된 보상을 받지 못하는 상황이었다.

<표 2-8> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	43세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 바이오 분야 연구원 - 13년 차 근무 중, 현재 수석연구원급이며, 실험도 하지만 실험 연구원들을 총괄하는 팀장급 일을 주로 함. - 처음에는 세포 배양, 유전자 조작 등 실험 쪽 업무를 하다가, 현재는 셀루메드(금천구 가산동 소재)라는 의료기기 업체에서 단백질 개발 담당하고 있음. - 6살, 9살 자녀 두 명 있음. - 노조 없음.
나	36세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 저축은행 창구에서 근무 - 2016년 입사해 올해로 7년 차임. - 창구 업무 담당하고 있음. - 지점 내 직원은 10명 조금 넘는 수준이고, 회사 전체 규모는 3천 명이 넘음. - 10살 아들 1명 있음. - 노조 가입되어 있음. - 노조 만들어진 지는 6개월 정도 됨. - 처음에는 노조 가입이 반강제였으나, 급여 문제 등에 대한 불만이 많아 나중에는 대부분이 자발적으로 가입하는 편임.
다	40세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 건설회사 사무직 근무 - 출산 이후 잠깐 쉬었다가 재취업한 지 5년 됨. - 경리업무 및 사무업무 등 담당하고 있음. - 회사 전체 인원은 50명 미만으로, 같은 팀에 5명 정도 근무함. - 초등 3, 5학년 자녀 두 명 있음. - 노조는 따로 없음.
라	38세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 임원교육 프로그램 개발 업무 담당하고 있음. - 회사 비전을 잡는 등의 교육파트 쪽 관련 업무하고 있음. - 근무 15년 차 - 초등학교 1학년 딸 1명 있음. - 노조가 없고 회사에서 노조를 허가하지 않고 있음.
마	39세, 여성	<ul style="list-style-type: none"> - 식품회사의 연구개발파트에서 연구직으로 16년 정도 근무함. - 전체 회사 규모는 1만 명이 넘는데, 현재 근무하고 있는 곳의 직원은 1,000명 정도 됨. - 7살, 초등 2학년 딸 두 명 있음. - 노조에 가입되어 있긴 하나 어떤 활동을 하는지는 잘 모르겠음. 급여에서 노조 활동비처럼 차감되고 있는데, 노조가 활동을 너무 소극적이고 임원 편인 것 같아 불만이 있음.

나. 현 황

1) 현재 근로시간 형태

주요 내용을 살펴보면 기본 주 40시간 일 8시간 근무제로, 업종 등에 따라 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등 다양하게 운영되고 있으며, 직무(직군)이나 본인의 직급에 따라 제도가 있어도 다르게 활용하는 모습을 볼 수 있었다.

참여자 가의 회사는 하루 8시간 근무하고 시차출퇴근제를 운영(8, 9, 10시 출근 및 5, 6, 7시 퇴근) 중이라고 하였다. 시차출퇴근제 시간 유형은 3개월에 한 번씩 선택할 수 있고, 현재 운영 중인 시차출퇴근제를 사내에서는 ‘탄력적 근무제’(일정 시기에 몰아서 일하는 탄력적 근로시간제는 아님)라고 부르고 있다.

참여자 나 의 회사는 2년 반 정도 코로나19 때문에 시차출퇴근제를 운영했었으나 코로나19가 안정된 이후 올해 2, 3월쯤 없어졌고 현재는 8시 반~5시 반 모든 직원 동일하게 출퇴근한다고 하였다. 참여자 다 의 회사는 9시 출근, 6시 퇴근으로 점심시간은 1시간이라고 하였다.

참여자 라 의 회사는 선택적 근로시간제를 운영 중이지만, 팀장인 본인의 경우 본인의 스케줄을 온전히 자유롭게 짤 수 없고 선택적 근로시간제가 직급에 따라 효율성이 떨어질 수도 있다는 느낌이 든다고 응답하였다.

“저희는 선택적 근로시간제 도입은 하고 있는데, 제 직급상 제가 팀장을 맡고 있다 보니까 제 스케줄을 온전히 짤 수가 없더라고요. 직급별로 이거에 약간 효율성이 조금 떨어진다는 느낌이 있고”

참여자 마 의 회사는 유연근무제(탄력·유연), 시차출퇴근제 모두 도입은 되어 있으며, 본인은 매일 일정하게 하는 업무와 자녀 등원 때문에 시차출퇴근제만 10시 출근 7시 퇴근으로 이용하고 있다고 응답하였다. 다른 직군의 경우, 사무직은 탄력근로제나 선택적 근로시간제를 이용하기는 한다고 하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

주요 내용을 살펴보면 정도의 차이는 있지만 참여자 대부분이 연장근로를 한다고 하였으며, 외부의 강요보다는 본인이 맡은 업무를 끝내야 하기에 주 52시간을 초과하는 경우도 있었다. 대부분이 포괄임금제를 적용받아 식대 지원 정도를 제외하면 연장근로에 대한 보상

(임금, 휴가)이 따로 지급되지 않는다고 하였다. 1시간 미만의 짧은 연장근로는 카운트하지 않거나, 정확한 측정으로 인한 내부 반발을 우려하여 보상하지 않는다는 의견도 일부 존재하였고, 연장근로가 많을수록 팀 평가나 성과급 책정 등에 불이익이 있어 기록을 남기지 않고 야근하는 때도 있다는 의견들이 있었다.

한편, 전반적으로 참여자들 회사 내 연장근로를 적게 하려는 인식이 많다고 하였는바, 이에 대한 이유는 다양하였다. 1) 짧은 층을 중심으로 포괄임금제로 별도 보상이 없기 때문에 일을 더 하지 않으려 하고, 2) 별도 야근 신청, 야근 횟수에 따른 관리자 페널티 부여 등에 따라 관리자들이 야근을 지양하며, 3) 정부의 근로시간 지침 변경 등 제도적인 관리로 인해 야근이 감소하였다는 의견이었다.

참여자 가의 회사는 포괄임금제를 적용하기 때문에 연장근무를 더 하더라도 임금은 같으며, 정해진 시간보다 본인이 일을 더 많이 한다 생각한다고 응답하였다. 특히 수석이나 책임, 과장 이상의 상위 직급이 야근을 많이 하고, 선임 이하 상대적 하위 직급은 제시간에 퇴근하는 분위기라고 하였다.

“(포괄임금제를 통해 정해진 근로시간보다 더 일을 많이 하는지에 대한 질문에) 그렇죠. 정해진 시간보다 많이 일한다고 생각해요. 하는데 그게 회사가 야근을 하라 이건 아닌데, 일이 안 끝나니까… 하기는 해야 되는 일이고 끝내야 되는 일인데 끝이 안 나니까, 어쩔 수 없이 하는 거죠.”

또한, 짧은 직원들은 회사에 내 시간을 바치고 싶지 않다는 인식이 강하여 제시간 퇴근에 대한 눈치를 보지 않고, 부하 직원들이 일을 마치지 않고 가다 보니 윗사람들이 그 몫까지 감당해야 한다고 하였다.

“그러니까 그분들(아랫분들)이 문제인 게, 자기 일을 깔끔하게 다 끝내주고 가면 제 일도 같이 줄어들 텐데 안 끝내니까 저라도 끝내서… 저라도 끝내서 저는 보고를 해야 되니까, 그래서 그 사람의 일도 어느 정도 마무리된 것처럼 포장을 하든지 뭘 하든지 해야 되고, 제 일도 해야 되고”

회사에서 연장근로를 지시하지는 않지만, 업무가 끝나지 않아 어쩔 수 없이 야근해야 하며, 횟수는 일주일에 2~3일 정도로 주 52시간을 초과하는 때도 있다고 하였다. 연장근로에 대한 보상으로 성과급을 생각할 수 있지만, 결국 그 성과도 정확히 측정되지 않기 때문에

크게 의미는 없다고 하였다.

“저희가 보상이라 하면 성과에 따라 성과급이 있긴 있는데, 그 성과도 칼같이 측정을 하지는 않더라고요. 이게 막상 측정할 때가 되면 그때그때 수고한 사람들이 있겠지만, 막상 측정할 때가 되면 나름 공정하게 하려고 더 하시는 것 같아요. 또 불만이 생기고 또 젊은 인력이 빠져나가는 그 이유가 될 수 있기 때문에, 서로서로 다 공유하고 알더라고요 금액들을. 그래서 공정하게 주려고 하셔서 또 크게 의미는 없는 것 같아요.”

또한, 야근 시 지정된 식당을 이용하는 정도 외에는 보상휴가도 주어지지 않기 때문에 연장근로에 대한 보상은 사실상 없는 상태이며, 연장근로에 대한 신청 승인은 생산직 쪽만 하고 있고, 본인이 속한 연구직은 신청해도 승인을 안 해준다고 하였다. 연구는 보통 양적으로 측정하기 어렵기 때문에 얼마나 일을 했다고 설명하기 어려워서 연장근로 신청이 어렵다고 하였다.

참여자 나의 회사는 포괄임금제를 적용받고 그 안에 한 달 20시간 연장근로에 대한 수당이 포함되어 있다고 하였다. 20시간을 못 채워도 지급되는데, 연장근로 20시간을 초과하는 시간에 대해서는 1시간에 2만 원 정도의 추가 수당을 준다고 하였으며, 소득 확보를 위해 이 수당을 받고 싶어 연장근로를 하는 경우도 있다고 설명하였다.

“네. 그 임금에 포함이 되어 있고, 내가 어떻게든 야근수당을 줘요. 1시간에 2만 원 정도로 많이 주는 편인데 그걸 받고 싶으면 20시간을 초과를 해야 해요. 그러니까 그걸, 솔직히 저희는 생계형으로 하시는 분들도 있어서 그걸 받고 싶어해요. 강제적으로 20시간씩 넘게 해야 되는 상황이에요.”

또한, 거의 매일(이틀에 한 번 정도) 연장근로를 하며, 잔업 때문이라기보다는 은행이다보니 예상치 못한 상황(보이스피싱, 시세 관련 오류 등)이 매일 발생하고, 업무 특성상 모든 인력이 투입되어야 해서 마무리될 때까지 전 직원이 퇴근을 못 하는 경우가 있다고 하였다. 야근 시 월 10만 원까지 식비 지원이 되며, 영수증 후처리 방식으로 월급에 포함하여 제공된다고 하였다.

참여자 다의 회사는 보통 예상치 못하게 발생한 일을 처리하기 위하여 주 1~2회 정도 30~40분의 연장근로를 한다고 하였다. 이에 대한 보상은 없으며, 그 정도의 연장근로가 생기는 건 ‘그럴 수도 있지’라는 분위기가 있다고 하였다.

“조금 그 정도 살짝 일이 있어서 이렇게 뒤로 가는 건 ‘그럴 수도 있지라는 분위기?’라고 해야 되나?”

참여자 라의 회사는 포괄임금제를 적용하고 있으며, 연장근로를 해도 초과수당이 지급되지 않는다고 한다. 더 주면 좋긴 하겠지만 연장근로에 대한 수당이 포함된 현재의 임금에 대해 부족하다고 생각하지는 않고 있었다. 또한, 성과급 책정 기간에 팀이 연장근로(오후 6시 이후 초과근무)를 할수록 평가에 마이너스가 되기 때문에 기록을 잘 남기려 하지 않다 보니, 집에 일을 가지고 가는 경우가 있다고 하였다. 관리자로서도 부하 직원들이 연장근로 기록이 많이 찍혀 있으면 팀 운영 관리를 잘 못했다는 시선이 있어 기록을 거의 남기려 하지 않는다고 하였다.

“네. 잘 관리를 못했다 그런 거. 제가 하는 경우에도 안 좋게 보고, 밑에 사람들 초과근무가 많이 찍혀 있어도 그 팀 운영 관리를 잘 못했다. 그런 쪽으로 보기 때문에 웬만하면 기록을 잘 안 남기려고 해요.”

참여자 마의 회사는 포괄임금제를 하고 있다. 이전에는 야근이 많았으나, 정부의 근로시간 지침 변경 및 급여체계가 포괄임금제로 바뀐 이후부터는 하루에 무조건 9시간만 근무한다고 한다. 연장근로를 하려면 신청을 따로 해야 하고, 해당 기록이 잡히면 인사팀에서 관련 알람이 오고 이러한 것들이 팀장 평가에 반영되기 때문에 최근에는 연장근로를 지양하는 분위기라고 한다. 이에 연장근로 신청 없이 그냥 하는 때도 있다고 한다.

“네. 포괄임금제죠. 저희도 분위기가 사내 분위기가 야근을 하면은 조금 안 되는 분위기가, 그 팀장 평가에도 들어가고 야근 신청을 따로 해야 돼요 저희가. 야근을 하려면 PC를 써야 되는데, 팀장한테 따로 올리는데 그게 누적이 되면 인사팀이나 이런 데서 팀에 야근이 많다. 업무량이 밀려 있는 거 아니냐 이런 식으로 알람이 또 오기 때문에 팀장 평가에도 들어가고 그래서, 저희도 웬만하면 야근은 지양하지만, 업무가 업무이다 보니까 어떻게 보면 신청하지 않고 일을 하는 경우도 있고.”

주 52시간이 기준이지만 본인의 프로젝트가 끝나지 않은 때에는 주 52시간을 초과하는 경우가 있다고 하였다. 연장근로 횟수는 주 1~2회 정도이며, 야근 시 시스템에 등록하면 월 10만 원까지 식대가 지급된다고 하였다.

3) 연차휴가

주요 내용을 살펴보면, 회사에서 휴가 사용을 독려하는 분위기지만, 휴가 사용은 최대 주말 포함 5일 2명, 주말 포함 7일 1명, 주말 포함 9일 2명으로, 특별한 경우가 아니면 사용하는데 눈치가 보이거나 상부에서 허락하지 않는 경우가 있다고 하였다. 주어진 휴가일수가 부족하다는 의견이 많았으며, 이전에는 미사용 휴가에 대한 금전 보상이 있었지만 현재 없는 경우가 참여자 5명 중 4명으로 대부분이 해당하였다.

참여자 가의 회사는 2년 전까지는 미사용 휴가에 대한 금전적인 보상이 있었으나, 현재는 없다고 하였다.

“저희 회사는 재작년까지는 안 쓴 휴가에 대해서 금액적으로 보상을 해줬었는데, 그거를 임원분들이 제일 안 쓰시더라고요. 본인들이 시간 자체를 굉장히 자유롭게 쓰시다 보니까 쓸 필요가 없었던 것 같아요. 그래서 그 덕에 없어졌어요 금액으로 주는 건 없어졌고, 다 써라.”

회사에서 휴가를 소진하도록 촉진하여 본인도 다 사용하려고 노력하는 편이며, 주말 포함하여 최대 5일 정도 사용한다고 하였다. 보통 5일 정도가 최대 기간으로 암묵적으로 합의가 되어 있지만, 주말 포함 7~8일까지 사용하는 경우도 있다고 하였다. 휴가 최소 단위는 반차이며, 휴가를 초과하여 사용하는 경우 월급에서 제외된다고 하였다.

참여자 나의 회사는 2년 전까지는 돈으로 보상해 줬으나, 경제적인 이유로 현재는 회사에서 무조건 소진하도록 지시하고 있다고 한다. 한 달에 한 번씩은 강제로 써야 하는 편이며, 본인에게는 휴가가 많이 부족하다고 응답하였다.

“한 달에 한 번은 거의 반강제로 쓰고 있는데, 보통 저는 많이 부족해요. 왜냐하면 여름휴가 같은 경우는 애 학원이라든지 방학 때 다 같이 있기에 쉬는데, 애 엄마들 다 겹치거든요. 다 쉬길 원하거든요. 근데 연구원 분들은 개인 일을 하니까 상관없는데, 저희는 은행이고 창구에 앉아 있으니까 다 그날 빠져버리면 제가 원하는 날 못 쉬고, 누구는 베트남 가고 누구는 뭐 간다 하는데 나는 가고 싶은데 못 가고, 그게 조금 불편하고.”

또한, 주말 포함하여 최대 일주일 정도 붙여서 쓸 수 있는 분위기이며, 동료들에게 양해를 구하고, 해외여행 시 8~9일까지 사용하는 경우도 있다고 하였다. 반반차제도를 도입하여 현재 테스트를 진행(3개월 테스트 후 반응 보고 도입할 계획) 중이라고 하였다.

“반반차 지금 도입하고 있어서 시행 테스트하는 기간이에요. 한 3개월 정도, 지금 하고 있고 실제로 써보니까 녹색어머니회, 아침에 학부모 상담 잠깐 할 때 유용하다고 하더라고요 쓴 사람이. 그래서 3개월 동안 반응 보고 괜찮으면 도입하겠다고…”

또한, 다음 해 휴가를 앞당겨 사용할 수 있으나, 해당 제도를 이용하는 경우는 거의 없다고 하였다.

참여자 다의 회사는 과거에는 미사용 연차에 대해 금전적으로 보상이 있었으나, 현재는 보상 없이 연차를 모두 소진하도록 바뀌었다고 하였다. 보통 휴가는 주말 제외 3일, 주말 포함 5일 정도 연달아 사용한다고 응답하였으며, 휴가의 최소단위는 반차라고 하였다.

참여자 라의 회사는 인사팀에서 직원들의 연차 사용을 추적하여 모두 소진할 수밖에 없도록 조치하고 있다고 하였다. 휴가의 최소단위는 반차이며, 평일 5일 정도 연달아 사용 가능하다고 하였다.

참여자 마의 회사는 주말을 포함하여 최대 9일까지 사용 가능하며, 휴가 최소단위로 반반차까지 사용 가능하다고 하였다. 미사용 휴가 12일까지는 금전으로 보상되나, 그 이상에 대해서는 보상이 없다. 본인은 주어진 연차를 모두 사용하고 있지만, 결혼 후 휴가가 항상 부족하다고 응답하였다. 다음 해 휴가를 최대 5개까지 앞당겨 사용할 수 있다고 하였다.

“저는 없어서 못 써요. 항상 휴가가 부족해서 돈으로 받아본 적 없고, 결혼하기 전에는 금액적으로 저도 진짜 거의 월급을 넘을 정도로 막 받고 했었는데”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

전반적으로 참여자 5인의 의견을 요약하면, 우선 참여자들은 어린 자녀를 양육하는 특성상 금전적 보상이 주어진다고 해도 연장근로를 하고 싶지는 않다는 입장이었다. 다만, 연장근로 관리단위 변경과 관련해 참여자 중 4명은 반대하지 않는 입장이었다. 참여자 가, 나, 다는 분기가 적당하다, 마는 월이 적당하다는 의견이었으며, 이들 참여자 4인은 이런 변화 자체가 업무 특성에 맞는 측면이 있음을 인정하는 분위기였다. 참여자 가는 팀원들의 업무 마무리를 위해 연장근로를 할 수밖에 없는 팀장으로서의 업무 처리 특성 때문에, 참여자 나, 다는 은행의 일일 마감을 위해 주에 몇 회씩 야근이 발생할 수밖에 없고, 특히 바쁜 시즌이

있다는 이유에서, 다는 야근은 거의 없으나 회사의 업무시스템상의 이유로, 마는 연구직 특성상 야근이 있을 수밖에 없는 날들이 있어서 연장근로 관리단위 확대가 맞다고 하였다. 참여자 라는 업무특성상 분기가 적당하긴 한데, 연장근로를 줄이는 방향으로 가야지 더 일했으니 쉬어 이런 식의 정책방향에 동의하지 않는다는 입장이었다.

11시간 연속 휴식 보장 제도에 대해서는 참여자 가, 나는 찬성 의견을, 참여자 다, 라는 건 강권 보장과 저녁 시간 보장이란 측면에서 의문이라는 의견을 제시하였다. 참여자 마는 11시간 연속 휴식이 좋긴 한데 늦게 출근하면 해당 일의 근무시간 내 업무조율 측면에서는 문제가 있을 것이어서 더 상호 효율적으로 할 수 있는 방향을 찾았으면 좋겠다는 의견을 제시하였다.

한편, 노조 또는 노사협의회와 같이 노사 협의 기구가 있는 참여자는 5명 중 2명이었으며, 협의를 하지만 사측 입장을 좀 더 고려하거나 무슨 일을 하는지 모르겠다는 부정적인 답변이 있었다.

좀 더 자세히 보면, 연장근로에 대한 금전적 보상에 대하여, 참여자 가는 돈을 더 받으려는 이유로 연장근로가 늘어날 것을 우려하며, 본인은 돈을 더 준다고 해도 연장근로를 많이 할 것 같지 않다고 응답하였다. 참여자 나 또한 연장근로에 대한 금전적인 보상이 주어져도 연장근로를 하고 싶지 않다는 의견이었으며, 참여자 라도 같은 입장이었다. 이에 대하여 참여자 마는 급여를 더 준다고 해도 야근을 더 할 것 같지 않으며, 기업의 재정적인 상황과 자녀를 키우는 근로자의 입장을 고려하더라도 현실적으로 금전적인 보상보다는 보상휴가 도입이 더 낫다고 하였다.

“저도 급여를 더 준다고 해서 야근을 할 것 같지는 않은데, 제 친구 회사는 급여를 주진 않는데 휴가를, 보상휴가를 주더라고요. 그거는 참 좋은 제도일 거라고 생각해요. 저희는 아직 그건 없거든요. 근데 그게 도입되면 그래도, 사실 급여에 대한 부분은 회사에서도 재정적 부담도 있고 하니까, 차라리 휴가를 주면 제가 쓸 수 있을 때 휴가를 더... 사실 애 키우는 사람들 휴가가 너무 부족하다고 생각하거든요. 휴가가 부족해서 오히려 휴가가 좀 더 늘면 급여보다는 아이 키우는 데 더 좋지 않을까, 아이들이 사실 시시때때로 아파 가지고”

다음으로, 근로시간 관리 기준 단위에 대한 걱정 기준에 대하여, 참여자 가는 분기별 정도가 적당하다고 생각하며, 이미 본인 회사의 분위기가 제시간에 퇴근하는 분위기가 형성되어 있어 제도 개편을 이유로 업무가 늘어날 것 같지 않다고 응답하였다.

“업종마다 다르겠지만 저희 회사에서는 일단 이미 칼퇴근의 분위기들이 아래쪽에는 잡혀 있기 때문에 더 늘어나지는 않을 것 같아요.”

참여자 나는 은행 업무량이 보통 하반기에 증가하는 경향이 있으며, 3~4개월 주기로 업무의 사이클이 있는 특성상 분기 단위가 좋을 것이라고 응답하였다. 참여자 다와 참여자 라 또한 분기가 가장 좋을 것 같다는 의견이었으며, 참여자 라는 업무가 갑작스럽게 폭발적으로 증가할 때는 정부 개편안과 같은 유연한 근로시간 제도가 장점이겠지만, 그에 대한 보상이 해결책으로 인식되면 안 될 것 같다고 하였다.

“근데 이게 저희가 일을 하기 위해서... 기계 같은 건 아니잖아요. 물론 일이 갑자기 폭발적으로 증가할 때 이렇게 유연하게 사용할 수 있다는 장점은 있겠지만, 그게 되게 큰 보상이라든지 해결책으로 인식이 되면 안 될 것 같다는 생각이 들어요. 어쩔 수 없이 그렇게 일을 할 경우에 그 사람이 그만큼 희생하고 개인적인 삶을 포기한 거에 대해서 보조해 주는 장치로 생각이 돼야지, 이제 문제없는 거지?라고 생각이 되면 안 될 것 같아요.”

참여자 마는 정부의 근로시간 개편안이 시행되더라도 연장근로가 늘어날 것 같지 않다는 의견이었다. 근로시간 관리 기준 단위로는 분기 또는 월 단위가 적절할 것 같다고 응답하였으며, 짧으면 짧을수록 인사팀이 근로시간을 원활하게 관리할 수 있다는 측면에서 분기나 월 단위로 했으면 좋겠다고 하였다.

“짧으면 짧을수록 단위가 좋은, 관리 측면에서 좋을 것 같아서, 분기 아니면 월 단위로 관리를 하면 회사에서 근로시간 체크하는 인사팀이나 이런 팀에서 관리가, 근로시간에 대한 관리를 더 잘 원활하게 할 수 있지 않을까 싶어서 그렇게 했으면 좋겠고...”

11시간 연속 휴식 보장에 대하여, 참여자 가는 늦게 퇴근한 다음 날 늦게 출근할 수 있다는 점은 좋은 것 같지만, 본인 근로시간을 다른 직원들이 알 수 있는 시스템과 전체적으로 늦은 출근을 납득할 수 있는 분위기가 중요할 것 같다고 하였다.

“그걸 어떻게 확인해요? 그 체크라는 건 인사나 다른 부서에서 체크를 하잖아요. 저희 팀에서는 체크를 안 하고. 그러니까 모르는데, 내가 몇 시에 퇴근했는지 모르는데 그거를 내가 다음 날 늦게 출근해. 그럼...”

참여자 나는 매우 찬성하는 입장이라며 긍정적으로 답변하였다. 다만, 이에 따르면 업무 특성상 직원들이 함께 연장근로를 하는데 모두 같은 시간에 늦은 출근을 할 것이고, 은행 업무는 9시에는 창구를 열어야 하기 때문에 어려울 것이라고 응답하였다.

참여자 나는 연장근로 후 11시간 이후에 출근하는 것은 좋지만, 본인의 퇴근 시간을 팀원 내 누군가가 체크해야 할 텐데, 또 다른 업무의 증가로 이어지는 것이 우려된다는 입장이었다. 또한, 늦은 출근에 일이 밀려 늦은 퇴근으로 이어질까 걱정된다고도 언급하였다.

“아까처럼 이렇게 야근을 했는데 그 사람 다음 날 늦게 출근하면, 물론 좋기는 한데 진짜, 그것도 이렇게 다 같이 하는 경우가 좋지, 안 그러면 나 혼자만 하면 또 다 알려야 하잖아요. 아니면 누군가, 팀 내에서 누군가가 체크를 해야 되는 거잖아요. 뭔가 체크하는 어떻게 보면 또 다른 일이 하나 더 생기는 게 아닐까라는 생각도 들고, 그게 제가 체크하는 사람이 될 수도 있고, 그래서 그것도 솔직히... 모르겠어요. 야근하고 그다음 날 늦게 출근하면 또 그다음 날 일을 하려면 또 늦게 퇴근하게 되지 않을까라는 생각이 계속 들어요. 내가 늦게 출근했으니깐 또 해야 되지 않을까? 그런 걱정이 들어요.”

참여자 라는 자정까지 일하고, 다음 날 11시에 출근하는 것이 정상적인 삶으로 보이지 않는다는 부정적인 생각이었고, 참여자 마는 이미 회사 내 업무시간 기록 및 공유 시스템이 있지만 늦은 출근으로 자리를 비우면 업무 협조나 효율 측면에서 문제가 있을 것으로 생각된다고 하였다.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

주요 내용을 살펴보면, 앞서 본 것처럼 참여자 대부분이 지문, 출입증 태그, PC 로그인 등의 형태로 출퇴근 시간을 기록하고 있었다. 모두 포괄임금제를 적용하고 있었으며 이에 따라 야근식대 지원 외에는 보상휴가 또는 추가적인 수당과 같은 보상이 이뤄지지 않고 있었다. 이 집단에서는 근로시간 기록관리나 포괄임금제 개편에 대한 의견은 별로 피력되지 않았다. 일을 마무리짓지 않는 하위직들 때문에 연장근로를 하게 된다는 참여자 가는 포괄임금보다는 더 일하는 것으로 느껴진다고 하였으나, 이직 등의 이유로 성과차등도 크지 않은 등 회사의 특성을 이해하는 측면이 있었고, 참여자 나는 포괄임금으로 보장되는 주 20시간분을 초과하면 초과수당이 지급되고 있어 불만이 크지 않았다. 참여자 나는 약간의 초과근로를 하는 수준이어서 불만을 제기하지 않았으며, 참여자 라는 이미 월급이 만족스러운 수준이어서 불만을 제기하지 않았다.

(참여자 가) “(사회자: 그럼 1시간을 더 일했다 2시간을 더 일했다 이런 카운팅은 이뤄지지 않는?) 어... 예. 그런데 다행히 한 2시간 되게 막 진짜 야근이 길어지는 경우는 솔직히 없어서, 그러니까 보통 30~40분 일주일에 두 번 정도 되니까, 그냥 그 정도는 그럴 수 있지라는 분위기가 있어요 약간 어쩌다가는. 그러다 보니까 자연스럽게 좀”

(참여자 라) “(사회자: 그럼 그 금액은 적정하게 책정돼 있다고 보세요? 야간근로수당을 포함한 게 얼마지는 혹시 인식이 되세요? 아니면 그냥 포괄임금제다 이거만?) 체감상, 부족하진 않은데 더 주면 좋겠다 약간 그런 느낌 (사회자: 하지만 지금 부족하진 않다?) 부족하지는 않은데, 좀 더 해주면 좋겠다 그렇긴 해요”

참여자 마는 포괄임금 도입 이후 회사 전체적으로 야근이 확실히 줄어서 포괄임금에 대한 불만을 제기하지 않았으나, 본인은 연구직 특성으로 인해 프로젝트 마감을 위해 보상되지 않는 야근을 상당히 하고 있다는 인식 자체는 하고 있었다.

(참여자 마) “저희 회사도 옛날에는 사실 야근을 되게 많이 했었거든요. 요새는 분위기가... 옛날에는 했어도, 처음에는 임금에 야근수당까지 포함이 돼 있어서 무조건 하루에 1시간 야근하게끔 시스템을 만들어서 계약을 이렇게 썼거든요. 그런데 정부에서 이런 지침이 바뀌고 그걸 아예 없애서 저희도 딱 9시간 근무(점심 포함)하고, 급여체계가 바뀐 다음에는 무조건 9시간 근무를 하고 있는데... (사회자: 그럼 주 52시간 기준은 지키고 있는지?) 기준은 그건데, 사실 본인의 의지인 것 같아요. 기준은 52시간인데 제가 일이 덜 끝났는데, 무조건 52시간이니까 집에 가야 돼, 사실 이런 분위기는 아니어서 제가 맡은 프로젝트가 있으면 사실 52시간 초과하는 때도 있고”

참여자들의 근로시간 기록관리는 다음과 같았다. 참여자 가의 회사는 지문 또는 사원증 태그로 출퇴근을 기록하고 있으며, 참여자 나와 회사는 PC 로그인-로그아웃을 통해 출퇴근 시간이 기록된다고 하였다. 참여자 다의 회사는 이전에는 출퇴근 기록 시스템이 없었으나, 최근에 지문으로 출퇴근 기록을 남기는 시스템을 도입하였다고 한다. 지문으로 출퇴근 기록을 하기 전에는 30분 정도 일찍 퇴근시켜 주려는 경우가 있었다고 한다.

“장점이 예전에는 일이 조금 일찍 끝나잖아요. 5시 반. 그때 퇴근을 해도 되긴 했어요. 약간 탄력적으로...”

참여자 라의 회사는 지문, 사원증 태그 방식으로 출퇴근 시간을 기록하며, 재택근무 시에는 인터넷 접속 시간을 10분 이내로 체크한다고 한다. 참여자 마의 회사는 사원증 태그로

출퇴근을 기록하는데, 정확한 시간은 PC 로그인으로 기록한다고 응답하였다.

3) 연차휴가

주요 내용을 살펴보면, 연차휴가 제도 개선점으로는 미사용 휴가에 대한 금전적 보상이 이뤄지는 것을 가장 선호하였고, 그다음으로 휴가를 이월시킬 수 있는 것을 선호하였다. 또한, 현재 휴가 최소단위를 30분 단위와 같이 좀 더 짧게 사용할 수 있었으면 좋겠다는 의견도 있었다. 근로시간저축계좌제에 대하여 참여자 대부분 부정적인 응답이 많았다. 1) 일이 많은 사람은 휴가를 사용하지 못한 만큼 많은 휴가가 저축될 텐데, 현재도 사용하지 못하는 근로자가 이후에는 사용할 수 있을지 의문과 2) 휴가가 저축되더라도 기업 내 분위기상 사용할 수 없을 것 같다는 의견이 있었다. 근로시간저축계좌제의 실효성을 높이기 위해서는 제도 도입에만 그칠 것이 아니라 사용을 보장할 수 있는 관리 장치가 마련되어야 한다는 의견에 모두 공감하였다.

참여자 가는 미사용 휴가에 대해 금전적 보상이 이뤄졌으면 좋겠다고 응답하며, 아니면 이월되거나 다른 사람에게 기부할 수 있는 제도가 마련되었으면 좋겠다고 하였다. 금전적 보상이 이뤄지기 어렵다면 저축계좌제를 통해 보상을 해줬으면 좋겠다고 하면서도 일이 많은 사람은 저축된 휴가가 많더라도 사용할 수 있을지 의문이 든다고 하였다.

“연장근로를 했어, 저축이 됐어. 기본적으로 연장근로를 정당하게 하는 사람은 정말로 일이 많은 사람인데, 그 휴가가 늘어난다고 해서 그거를 언제 쓰나요?”

또한, 근로시간저축계좌제가 도입된다고 하여 연장근로를 할 것 같지는 않다고 응답하였다.

참여자 나는 업무가 많아 휴가가 필요 없는 경우에도 억지로 쓰게 하는 경우가 있기 때문에 미사용 휴가에 대해 개인적으로 휴가 이월을 선호하고, 금전적으로라도 보상이 이뤄졌으면 좋겠다고 응답하였다. 현행 제도상 연장근로를 하면 휴가가 발생되기는 하지만 다음 주에 바로 사용해야 하고, 사용하지 못하면 사라진다고 하였다. 따라서 근로시간저축계좌제가 생긴다면 좋겠지만, 현실적으로 일이 많기 때문에 휴가를 사용할 수 있는 사람은 없을 것으로 생각된다고 하였다.

“돈으로 줬으면 좋겠어요. 필요 없는데 굳이 억지로 쓰게 하는 것도 있어서, 정말 일이 많으신 분들은”

참여자 다는 이전에는 미사용 휴가에 대한 금전적인 보상이 이뤄졌지만 현재는 없기 때문에 필요하지 않은 경우에도 휴가를 사용해야 하는 상황이 발생한다고 하였다. 미사용에 대한 금전적 보상을 원하는 입장이며, 근로시간저축계좌제에 대해서도 금전적 보상이 더 좋다고 생각하기 때문에 좋은 제도로 보이지는 않는다는 부정적인 답변을 하였다.

참여자 라는 근로시간저축계좌제에 대하여 저축된 휴가를 사용할 수 있는 분위기가 기업 내 조성되어야 하는데 그런 직장은 없을 것으로 생각한다고 하며, 실효성이 있을지 잘 모르겠다고 응답하였다.

“그게 심리적 보상인 것 같아요. 어쨌든 저축이 돼도 그걸 쓸 수 있는 분위기여야지 쓸 수 있는 건데, 내가 이만큼 일했으니깐 나 쓸 수 있어라고 그렇게 할 수 있는 직장은 사실 없을 거라고 보거든요. 동료 눈치도 보이고 갑자기 일이 생기면, 또 일만 해야 되는 거고, 그게 심리적 보상인 거지 실제로 실효성이 있을까 잘 모르겠어요. 물론 없는 것보다는 나올 것 같긴 해요.”

참여자 마는 휴가제도 개선에 대하여, 휴가의 30분 단위 사용과 연차휴가 이월이 가능했으면 좋겠다고 응답하였다.

“붙여서 9일도 쓸 수 있고. 그다음에 저희는 휴가는 반반차까지 쓸 수 있어서 그게 되게 좋더라고요. 가깝게, 짧게 쓸 수 있으니깐. 저는 다른 회사를 보면 30분 단위로 쓸 수도 있대요. 그것도 너무 좋을 것 같더라고요. 갑자기 병원을 가거나 은행을 갈 때도 1시간 쓰기에는 되게 애매한데 30분 정도만 쓰면 좋겠다고 했을 때는 되게 유용하게 쓰는데 아직 그게 도입은 안 돼서...”

근로시간저축계좌제에 대해서는 긍정적으로 생각한다는 입장으로, 다만 사용을 보장할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다고 응답하였다.

“저는 좋은 것 같아요. 저같이 약간 연장근로 많은 사람들은 나중에 휴식으로 보상을 받으니까, 사실 금액적으로는 회사도 부담이 될 거고 회사도 망하면 안되니까, 회사도 부담이 되고 하니까 휴가로 보상이 된다면”

4) 정부에 바라는 바

근로시간 제도 개편 시, 무엇을 우선적으로 고려했으면 하는가에 대하여, ① 초과근로한

만큼 확실한 휴가 사용 가능, ② 더 일한 것에 대한 제대로 된 보상, ③ 기업 내 근로시간 제도에 대한 근로자 의사의 충분한 반영, ④ 총근로시간 감소 답변 중에서 참여자들은 총근로시간 감소가 가장 우선적으로 필요하다는 의견이 많았다. 근로자의 업무 효율성을 높이고 이를 위한 시스템 제작을 통해 총근로시간 단축이 필요하다는 의견이 있었다.

참여자 가는 총근로시간의 감소를 선택하였다. 회사 내 제대로 일하는 근로자가 부족하다고 생각하기 때문에 회사 자체에서 근무 효율성을 높일 수 있도록 관리를 하여 근로시간을 감소하는 의견을 제시하였다.

“그래서 회사 자체에서 관리를 좀 타이트하게 했으면 좋겠어요. 모두가 다 열심히 일할 수밖에 없게 만드는 그런 게 있었으면 좋겠어요.”

참여자 나는 기업 내 근로시간 제도에 대한 근로자의 의사가 충분히 반영되는 것을 우선시 해야 한다고 하였다. 일한 만큼의 보상휴가를 주는 것과 그에 대해 보상하는 것 모두 연장근로가 전제된 개념이며, 총근로시간 감소는 은행 업무 특성상 현실성이 없어 보인다면, 노사 간 협의를 통해 개선이 이뤄졌으면 좋겠다고 하였다.

“1번하고 2번은 말씀하신 대로 결국은 일을 많이 해야지 되는 거고, 4번은 저희는 저희 직원이 아닌 고객들로 인해서 예상치 못한 일이 발생하기 때문에 그건 일이 줄어든다고 해서 그게 없어질 것 같지는 않아요. 3번이 딱히 뭐가 좋다라기보다는 1, 2, 4번이 해당사항이 없어서 3번. 차라리 노사 간 협약을 통해가지고”

참여자 다는 일한 만큼 제대로 보상이 주어지는 것과 총근로시간이 감소되는 것, 두 가지를 선택하였다. 총근로시간이 지금보다 감소되고 그에 대한 초과근로에 대해서는 보상이 이뤄졌으면 좋겠다고 응답하였다.

참여자 마는 근로시간 자체가 감소하는 것이 가장 좋겠지만 단시간에 이뤄지기 어려울 것이라고 생각이 들어서 휴가 사용을 보장하는 편이 현실적으로는 가장 잘 맞는 방안이라고 하였다.

“네. 차라리 휴가 사용을 보장하는 게 현실적으로는 가장 조금, 지금 현재는 잘 맞지 않을까, 장기적으로는 4번이기는 한데 그게 안 될 것 같아서, 어려울 것 같고 앞으로도 한 몇 십 년은 지나야 정말 바뀔 것 같아 가지고, 가장 현실적인 거는”

라. 소 결

이 집단의 참여자들은 시차출퇴근제도, 선택적 근로시간제 등 다양한 제도를 경험하고 있었다. 초등학교 3학년 이하 자녀를 둔 여성 근로자들은 어린 자녀 돌봄이 근로시간 제도 선택 시 중요하게 고려되는 부분이었다. 이 참여자들의 소속 기업들은 지문, 출입증 태깅, PC 로그인 등을 통한 출퇴근 시간 기록이 이뤄지고 있었으며, 모두 포괄임금제가 적용되고 있었고, 야근식대 지원 외에는 연장근로에 대한 보상이 따로 이뤄지지 않고 있었다. 주 52시간을 초과하는 연장근로를 하는 경우도, 그럼에도 (주 52시간제 도입 이후) 회사의 다양한 근로시간 제도 변화와 세대 변화 등으로 연장근로가 감소한 것을 느낀다는 의견이 많았다.

이 집단의 참여자들은 포괄임금제로 인하여 연장근로에 대한 보상이 제대로 이뤄지지 않는다는 문제점을 (일부 참여자의 경우) 인식하고는 있었으나 개선 요구를 제기하지는 않는 분위기였다. 대체로 연장근로의 보상 없는 1시간 내외의 짧은 초과근무는 참여자들에 의해 당연시되고 있었다. 연장근로가 많을수록 팀 평가나 성과급 책정에서 불이익을 주는 식으로 야근을 줄이는 회사에 다니는 참여자들도 있었고, 이런 제한이 야근을 줄이는 긍정적 측면과 함께, 기록을 남기지 않고 야근하거나 집에서 남은 업무를 하게 만드는 부작용도 일부 야기함을 알 수 있었다.

참여자들은 어린 자녀를 양육하는 특성상 금전적 보상이 주어진다고 해도 연장근로를 하고 싶지는 않다는 입장이긴 하나, 연장근로 관리단위 변경과 관련해 참여자 중 4명은 반대하지 않는 입장이었다. 참여자 가, 나, 다는 분기가 적당하다, 마는 월이 적당하다는 의견이었다. 참여자 가는 팀원들의 업무 마무리를 위해 연장근로를 할 수밖에 없는 팀장의 처지 때문에, 참여자 나 는 은행 일일 마감 및 바쁜 시즌이 있다는 이유에서, 마는 연구직 특성상 연장근로 관리단위 확대가 맞다고 하였다. 참여자 라는 연장근로를 줄이는 방향으로 가야지, 더 일했으니 쉬어 이런 식의 정책방향에 동의하지 않는다는 입장이었다. 11시간 연속휴식보장제도에 대해서는 참여자 가, 나 는 찬성 의견을, 참여자 다, 라는 건강권 보장과 저녁 시간 보장이란 측면에서 의문이라는 의견을 제시하였다.

연차휴가와 관련하여, 회사에서 휴가 사용을 독려함에도 일반적으로 주말 포함 주 5일 정도로, 모두 장기간의 휴가 사용은 어렵다는 응답이었다. 주어진 휴가 기간이 부족하다는 의견이 많았으며, 특히 이 그룹은 장기간 휴가 사용보다는 오히려 30분 휴가와 같이 단시간이더라도 유연하게 사용할 수 있는 휴가제도 도입을 원하는 경우가 많았고, 그 필요성은 자녀 돌봄과 연관되었다. 또한 참여자 대부분이 과거 미사용 휴가에 대한 금전 보상이 현재는 없

기 때문에 반강제적으로 사용하는 때도 있어, 휴가의 이월제도에 대한 필요성이 큰 상황이었다. 이에 근로시간저축계좌제 도입에 대해 긍정적인 입장의 참여자들이 있었는데(참여자가, 마), 다만 사용을 보장할 수 있는 제도적 장치가 함께 마련되어야만 실효성이 있을 것이라는 생각이 있었다. 무엇보다 자녀 돌봄에 있어 유연한 휴가 사용이 근로자에게 중요한 요소였다.

정부의 근로시간 개편에 대해 바라는 바와 관련해 참여자 대부분이 제도 개편을 통해 연장근로가 없는 업무 환경으로의 변화가 이뤄지길 바란다는 입장이었으며, 금전적 보상이 늘어난다고 하더라도 연장근무를 원하지 않는다는 대부분의 응답도 자녀 양육을 고려한 답변이었다. 따라서 정부의 근로시간 개편 시 우선적으로 고려했으면 하는 응답에 대해서도 총 근로시간 감소가 가장 우선적으로 필요하다는 의견이 많았다. 무엇보다 업무 효율성을 높이고 이를 위한 시스템 마련을 통해 총근로시간을 단축하는 것에 동의했지만, 주어진 휴가를 유연하게 사용할 수 있는 제도적 장치 마련을 좀 더 현실적인 단기간 방안으로 제안하는 등 어린 나이의 자녀를 둔 여성 근로자에게 유연한 근로시간 활용과 휴가 사용에 대한 니즈가 다른 그룹보다 확연히 크다는 것은 주목할 만한 점이다.

9. 장시간 근로 업종 사업주 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 남성 3명을 대상으로 진행되었다. 이들의 기업이 속한 업종은 제조업, 선박 검사업, 벤처스타트업, 공공기관이었다. 원래는 4명의 사업주를 대상으로 면접하였으나, 그중 참여자 1인의 사업체는 매우 소규모 기업으로 근로자의 연장근무는 전혀 없으면서 스타트업의 전형적인 특징을 보여, 벤처 및 스타트업 집단(실제 면담자 7인)에 포함하였다. 이 절에서는 참여자 가, 나, 라만 포함해 분석하였다.

<표 2-9> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	55세, 남성	- 부산 거주 및 근무 - 제조업 업체 대표(산업기계 분야), 대기업 납품 기계부품 제작 - 직원(엔지니어 기술자) 4명(30대 중반부터 60대)
나	45세, 남성	- 부산 거주 및 근무(입출항 하는 주요 항구 도시) - 선박 검사업 업체 인사·노무 담당자, 비영리 사단법인인 회사 - 본사 근무 직원 550명, 해외 소재 행정사무직 950명
다	55세, 남성	- 부산 거주 및 근무 - 벤처스타트업 대표, 플라스틱 변기 시트 연구·개발 - 직원 3명(40대 2명, 60대 1명)
라	59세, 남성	- 경북 거주 및 근무 - 공기업(공공시설관리공단) 인사·노무 담당자 - 직원 1,500명(사무기술직 800명, 계약직 100명, 공무원 600명)

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

기업규모가 큰 참여자 나, 라의 회사는 근로시간 관리를 상대적으로 시스템을 통해 정확하게 하고 있는 반면, 소규모인 업체는 가는 누가 언제 나왔는지를 한눈에 알 수 있는 사정 이어서 근로시간 관리를 철저히 하고 있지 않았다.

참여자 가의 회사는 올해부터 주 5일제를 시작했는데 수요일 제외 나머지는 10시간 근무, 수요일은 4시 반 퇴근하며, 주당 평균 48시간 정도 직원들이 근무하고 있다. 주 40시간 기준 주 8시간 수당을 지급하고 있다. 주 8시간을 넘어서는 초과근로는 없는 편이며 있을 경우 전부 수당이 지급되고 있다. 직원들이 자율적으로 출퇴근 시각을 준수하며 출퇴근 관리는 엄격하게 하지 않고 수요일을 제외한 평일은 오후 7시 반 퇴근한다. 회사 규모가 작다 보니 초과근로 여부와 시간은 쉽게 알 수 있어 별도 관리를 하지 않는다.

참여자 나, 라의 회사는 오전 9시 출근 오후 6시 퇴근이며 유연근로제로 앞뒤로 1시간씩 출퇴근 시각을 조정 가능하다. 시차출퇴근제를 하고 있는 직원들은 10% 미만이며 대부분은 정시 출퇴근을 한다. 통근 거리가 먼 사람들이나 자녀들 등원 문제가 있는 직원들이 주로 이용하며 눈치 보거나 부장이 거절하는 경우는 없다. 출퇴근 기록은 본사의 경우 카드 태깅으로, 지방은 지부장이 관리, 근로시간에 있어서는 내부 인트라넷으로 근태관리를 하고 있다.

해외 지부는 현지 특성상, 지부장들이 유연하게 가져가고 있고 한국 노동법을 따르기도 하고, 현지 법을 따르기도 한다. 연장근로는 그렇게 많지는 않다(직원들이 그걸 원함). 예를 들어 본사 기준 1주당 2시간을 넘지는 않으며 일부 업무량이 많은 부서는 주 5~10 시간 정도 초과근로를 한다. 지부 기준, 업무가 몰리는 시기가 있는데, 봄·가을에는 증가하고 명절 등에는 감소하는 편이다. 때때로 주말근로를 해야 되는 경우도 있는데, 이 경우 주 10시간 이상 초과근로할 때도 있다. 보상은 시간 관리(주말근무 포함)를 해서 수당을 철저히 지급한다. 본사의 경우 업무가 몰리는 부서는 도면 검토하는 부서이고 일반 부서는 그런 경우가 드물다. 예외적으로 코로나19 때는 해외와 시차문제 때문에 근무시간대를 조정하는 부서도 있었다.

참여자 라의 회사는 기본적으로 매일 8시간 주 5일 40시간을 근무한다. 공공기관으로 기간시설 관리를 해야되니까, 공무원은 근무표에 따라 교대근무를 진행하는데 모두가 통상적인 교대 형태는 아니고, 3교대, 4교대 등 여러 형태로 운영 중이다. 유연근로제, 선택근무제가 도입되어 있어 일부 직원이 이용 중이다. 근로시간 관리는 기본적으로 지문인식을 통해 근태관리 목적의 출퇴근 시간을 체크한다. 연장근로 빈도는 사무기술직은 대체로 노동조합과의 협약을 통해 연 시간외근무 시간을 직급별로 다르게 하여 연 50~150시간 정도로 설정한다. 공무원의 경우는 도시기반시설별로 달라서 일괄적으로 평균 내는 게 의미가 없는데, 타이트하게 운영되는 부서는 주 12시간을 다 채우는 경우가 많다. 그 외에는 재난 발생 시 수습을 이유로 법령상 근로시간을 넘기게 되는 경우가 있는데, 그 경우에는 노동청으로부터 인가/승인을 받아 근무하도록 한다. 협약상 합의된 연간 시간외근로 상한시간을 넘기는 경우, 사무기술직은 보상휴가, 공무원은 수당으로 지급한다.

2) 연장근로와 초과근로수당

참여자 나 회사의 저임금 공무직을 제외하면 대체로 연장근로를 선호하는 직원이 없다고 응답하였고, 이 때문에 사업장에서 연장근로를 시키는 것도 꺼려하는 상황(근로자 눈치를 봄)이었다. 직급이 낮거나 임금수준이 상대적으로 낮은 경우에 비교적 연장근로(시간외근로)를 선호하는 경향은 있는 것으로 보였다.

참여자 가의 회사는 소규모 업체이다 보니 위에서 언급한 것처럼 별도의 체계적인 근로시간 관리 시스템이 구축되지 않았고, 따라서 연장근로 기록도 존재하지 않는다. 월화목금은 길게, 수요일 짧게 일하는 이유는 제조업은 일 10시간(식사시간 휴식시간등이 포함) 정도는 일해야 생산량이 확보되기 때문이라 하였다. 다만 수요일까지 길게 일하라고 하면 이직해버

릴 것 같고 생산성에도 도움되지 않을 것 같아 이러한 방식으로 운영 중이라고 하였다. 직원이 초과근로를 선호하지 않아 처리되지 못한 급한 업무는 대표가 직접 처리하며 그 때문에 대표의 경우 주 80시간 이상 일하는 경우도 생긴다고 하였다.

참여자 나 의 회사는 근무시간 기록은 인트라넷을 통해 회사는 물론 본인도 확인할 수 있다. 초과근로의 승인은 부서별로 이루어지는데 초과근로를 원하는 당사자가 신청하고 팀장이 승인을 하는 방식이다. 업무 특성상 연장근로는 불가피하나 선호하는 직원의 비율은 상당히 낮은 것으로 인식되고 있었다. 연장근로를 하기 위해서, 먼저 지부는 개인별 업무량에 맞춰 검사원들에게 적절하게 배분하고, 본사는 도면 검토나 담당 업무를 시한 내에 끝내야 되면 부서장 승인받아 진행(개인선택 부서장 승인)한다. 부서장 입장에서 업무 끝내야 되기 때문에 부서장이 승인하지 않는 경우는 거의 없다. 다만 부서장이 근로시간을 관리하여 과로를 방지하는 식으로 운영한다.

참여자 라 의 회사의 경우 연장근로 등 시간 관리는 개인이 보지는 못하고 회사의 담당자들이 확인할 수 있다. 소속 부서장의 허가를 받아 초과근로(연장근로)를 할 수 있다. 연장근로 선호도는 직급이나 세대, 직군별로 다른데, 사무직은 상대적으로 시간외근무 선호도가 떨어지고, 공무직들은 사무기술직보다는 임금수준이 대체로 저임금이기 때문에 시간외근무를 선호하는 경향이 있다. 따라서 직급이 높아질수록 시간외근무 한도를 줄이고 직급이 낮을 수록 높이는 경향은 있다. 개인마다 특성은 다른데, 의욕이 있는 경우는 주 12시간 한도까지 채우는 경우도 있고, 더 적게 하는 경우도 있는데, 각 직원의 초과근로 희망 의사를 대체로 존중해주는 편이다.

3) 연차휴가

참여자 가 는 소규모 업체의 경우에는 휴가를 최대한 사용하도록 하는 것이 업무 공백으로 연결되어 부담이 되는 측면이 있다고 하였다. 이런 환경으로 인해 근로자와 사용자 모두 사용하기에 부담을 느끼는 면이 있다고 하였다. 다 쓰지 못하고 남은 연월차에 대해서는 연차수당을 지급한다.

참여자 나 는 연차휴가 일수 중에 40~50% 정도는 소진하고 있으며, 전부 사용하도록 하기 위해 사용촉진 시 11~12월에는 회사 운영 자체가 어려울 정도라고 했다. 그래서 연차저축제를 도입하여 7일까지는 수당으로 지급하고 5일까지는 이월이 가능하도록 하여 총 12일의 휴가를 이월이나 보상이 가능하도록 운영하게 되었다고 한다. 이월된 휴가는 3년 이내

미사용 시 소멸하며 정년 대상자는 5년까지 저축 가능해서 정년이 되는 해 25일까지 쓸 수 있다. 연차휴가를 붙여서 사용하는 것은 1주일까지 허용한다. 연차 외에 6일 동안 사용할 수 있는 휴가도 있다.

참여자 라는 공공기관 연차소진율을 평가하고 있기 때문에 연차 소진을 권장하는 분위기가 있다. 사무직은 80%, 공무원들은 사무직의 절반 이하 수준으로 연차를 소진한다. 미사용 연차에 대해서는 연차수당을 지급해야 하는데 공공기관들은 예산 문제 때문에 사무직에 대해서는 5~6일에 상응하는 수당만 지급하고 있다. 대신 (임금이 낮은) 공무직은 남은 연차 전부 다 수당으로 보상하기 때문에 연차를 잘 사용하지 않고 수당으로 받으려는 경향이 있다고 하였다. 사무기술직 대상으로 연차축진제를 시행 중이나 아직까지는 미흡한 부분이 많아서 퇴직자들이 나갈 때 소송을 하여 연차보상을 받으려는 경우가 꽤 있고, 이에 따라 지속적으로 제도를 개선하고 있다고 하였다. 공공기관이라 별도의 여름휴가가 없는 만큼 이 시기 5일 정도 붙여서 사용하는 경우가 많다고도 하였다.

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

소규모 제조업 참여자 가는 정부의 근로시간 시책이란 게 늘 현실과 동떨어진 측면이 있다고 하였다. 연장근로 유연화도 연장근로를 길게 할 수 있다는 전제가 되는 제도인데, 그렇게 하면 현장에서는 이직률이 증가할 수밖에 없어 현실적으로 적용이 어려울 것이라 하였다. 참여자 나 는 연장근로 관리단위 확대에 대해 적극 찬성했으며, 근로시간 관리단위를 길게 하는 것을 선호하였다. 참여자 라도 연장근로 관리단위 확대에 찬성했으나, 인사업무 역량상 근로시간 관리단위를 길게 하긴 어렵고 한 달 정도가 적당할 것이라 하였다. 부분 근로자대표 제도는 직무 특성이 다른 점을 고려하는 것은 좋으며, 근로자 간 갈등이 유발될 수 있다는 의견도 참여자 나에 의해 제시되었다.

좀 더 자세하게 보면, 참여자 가는 정부의 제도 개편안이 영세한 중소·중견기업과는 동떨어져 있다는 점을 지적하였다. 만약, 유연성을 갖고 근로시간을 늘리자고 하면 한국인 근로자를 구할 수 없게 될 것이라는 점을 지적했다. 사업주들이 외국인 노동자들을 선호하는 이유가 돈을 벌러 왔기 때문에 일을 더하려고 하나, 한국 근로자들은 일을 적게 하려고 하기 때문이다. 영세기업은 노동시간을 늘리고 줄이는 문제보다는 인력 수급에 어려움을 겪고 있

다. “외국인 근로자를 선호할 수밖에 없는 이유를 나라가 모르는 것 같다”라는 의견을 피력했다. 나아가 분기, 연간 이런저런 다 의미 없고 총량관리제 도입 자체가 불리하게 작용할 것이라고 보았다. 본인들은 진급을 위해서 추가수당을 안 받고도 일을 더 하려고 했던 세대였으나, 이제 제조업은 사양 산업이고 기존 직원도 노령화되고 있으나 젊은 직원이 이 일을 배우려고 하지 않는 형편이다. 일본만 봐도 엔지니어를 포함해 연장해서 일하는 직원은 정말 없다고 하면서 우리나라도 그렇게 변해가고 있다고 하였다.

“솔직히 정부에서 하는 어떤 이런 제도 개혁이라든지 이런 것들이 지금 실무하고 있는 조그마한 영세기업이나 중소기업이나 중견기업이 아예 말씀하신 내용하고는 거리가 전혀 안 맞다는 말씀을 드리고 싶어요. ... 지금 유연성을 가지고 근무시간을 늘리자고 하면 노동자를 구할 수가 없어요 한국 사람은. 예를 들어서 유연하게 시간을 많이 법제화를 시킨다고 하면 더 구하기 힘들 겁니다. 대표적으로 지금 제 주변에 있는 거래처 같은 데 보면 외국인 노동자를 굉장히 선호하는 이유가 뭐냐 하면 그 사람들은 다 하고 싶어 해요. 왜? 돈을 벌러 왔기 때문에. 근데 한국 근로자들은 나라에서 만든 법제화 테두리 안에서 어떻게든 적게 하려고 합니다. ... 그리고 우리나라 대비해서 다른 기타 선진국 아니면 예를 들어 일본이라도 보시면, 기술자들이나 전문가들은 조금 어려운 분야의 어떤 일을 하시는 분들은 더 밀어붙이는 젊은 친구들은 안 하려고 합니다. 어떻게든 편한 일, 어떻게든 쉽게 돈 벌 수 있는 일 그런 쪽으로 가려고 해서, 지금 말씀하시는 주제의 내용으로 시간을 어떻게 하고 유연하게 나누고, 주간 단위든 월간 단위든 분기든 연간이든 그런 게 솔직히 의미가 없고요. ... 저희처럼 조금 영세한 기업들이, 니네들 특근으로 더 쳐서 돈을 줄 테니까 일을 해달라라고 하면 10 중의 10은 그만둡니다. 구하기도 힘들고요. ... 일본 예를 들면, 엔지니어 파트 사람들이 거의 없어요. 다 노령화되고요 그리고 안 배우려고 그러고요. 또 현장에서 일하는 쪽은 더 안 하려고 합니다. (사회자: 그럼 대표님께서 생각하시기에 지금 이 총량제가 도입이 되면 중소기업이나 영세 기업을 운영하는 데 더 어려움이 있으실 거라고 생각하세요?) 더 어려울 겁니다. 더 어려울 거고. ... 왜냐하면 인원 수급을 하지 못해서.”

참여자 나는 현행 주 52시간제에 한계가 있다는 점을 지적했다. 업무가 집중되는 계절이 있는데 그 시기에는 52시간으로 해결이 안 되므로 총량관리제가 필요하다는 것에는 동의했으며 관리도 어느 정도 가능할 것이라고 보았다(일정 규모 이상의 기업의 경우). 따라서 근로시간 관리단위기간이 길면 길수록 좋다고 생각하며 1년도 좋다고 보았다.

“계절적으로 약간 물리는 시간대에 있어서는 (현행) 주 52시간으로 다 해결을 하기에는 당연히 한계가 있을 수밖에 없는 것이고요. 그 어려움이 있다 일단 말씀을 드리고요. 그다음에 우리 회

사 입장이다라고 하면은 연장근로 총량 관리 부분에 대해서 저는 개인적으로 동의를 합니다. 다만 총량 시간을 어떻게 할 것이냐에 대한 그 고민은 상당히 많이 있어야 되지 않을까라는 생각은 들고요. 결국 예를 들어서 지금 주 12시간을 맥스로 해서 50주 정도 곱하면 연간 단위로 했을 때는 600시간 정도 된다고 하면, 그래도 600시간 전후에서 설정이 된다고 하면 저는 개인적으로 생각할 때는 상당한 기업들이 어느 정도는 관리가 되지 않을까 싶은데, 약간 그것보다도 조금은 더 크게 생각을 하는 게 맞지 않은가라는 생각을 개인적으로는 하고 있고요. 그다음에 우리 회사 같은 경우에 주기로 관리를 한다고 하면 저는 월 단위보다는 기간이 길면 길수록 저는 좋다고 생각을 합니다. 그래서 연 단위를 저는 개인적으로 찬성을 하고요.”

참여자 라는 공무원직군에는 근로시간 단축이 수입 감소와 직결되는 문제라고 생각하는 분들이 있다. 52시간제 도입됐을 때도 수입이 감소하는 것을 우려하는 분들이 있었다. 현재 주 52시간 근로에 맞춰서 회사를 운영하고 있는데, 시간이 늘어나면 또 그에 맞춰 업무관리를 수행해야 하지 않을까 생각했다. 기관의 업무 특성상 특별한 재난 상황이 있을 때 연장근로가 많고, 폭우, 폭염이 늘어감으로 인해 앞으로 업무량이 많아질 것이라고 생각했다. 그래서 이런 경우 특별연장근로 인가·허가제도를 활용하고 있지만, 주평균 52시간제로 바뀌면 자체적으로 시행할 수 있는 제도가 생기는 것이어서 대응하기에 수월할 것 같다는 의견을 피력했다.

“이런 경우에는 저희가 노동청에 연장 신청을 내면 동기 자체가 공익적인 동기가 많기 때문에 웬만해서는 거의 노동청 측에서는 허가를 내주시는 편인데, 다만 올여름만 해도 사실 폭염이 예년하고는 또 다르고 폭우도 또 예년하고는 다르고 이래서, 이런 일이 상시화될 수 있는 소지가 아마 더 크지 않나 약간 이런 우려가 조금 있고요. 그렇다면 개별적인 허가를, 인가 내지 승인을 받는 것보다는 약간 대응할 수 있는 그런 제도가 어느 정도 자체적으로, 기본적으로 주어진다면 저희 회사 같은 경우에는 대응할 수 있는 유도리가 좀 생기지 않겠나 약간 이런 의견이 있습니다.”

참여자 라의 회사는 3개월 단위 탄력근무제를 2018년부터 도입했었는데, 그 당시 대체로 다른 회사들은 6개월 단위 탄력근무제를 도입했다고 알고 있다고 하였다. 그러나 인력관리를 6개월~1년 단위로 관리하려면 상당한 관리 역량을 축적해야 해서 실제 할 수 있는 기업들이 많지 않을 것이라 생각하였다. 그래서 본인 회사도 탄력근무를 1달 단위를 넘어 운영하지 않는 편이라고 하였다. 이런 측면에서 연장근로 관리단위는 1개월이 적당할 것이라 하였다. 또한, 68시간에서 52시간으로 줄었을 때 실질적으로 임금이 크게 줄었지만, 이번 제도

개편 시에는 언론에 나오는 정도라면 임금 감소 우려는 적지 않을까 생각하기도 하였다.

2) 근로시간 기록관리와 포괄임금

이 면접그룹에는 포괄임금 기업은 없었다. 사업주 포함 5인에 불과해 근로시간 기록관리 필요를 느끼지 못하고 있었던 참여자 가의 회사를 제외하고는 근로시간 기록관리도 되고 있었다.

3) 연차휴가

근로시간저축계좌제 적용에 대해서는 대체로 부정적이었는데, 그 이유로는 대체인력이 수급이 되지 않는 한 기존 인력에게 장기간 휴가를 줄 수 있을 거라 생각하지 않기 때문이었다.

참여자 가는 연차휴가 사용이 현실적으로 쉽게 되기 어렵다고 하였다. 그래서 연차수당을 지급하고 있다고도 하였다.

“개인 한 사람 한 사람이 빠지면 굉장히 회사는 타격이 많다 보니까, 저희 회사 같은 경우에는 연월차의 그거는 조금 어렵다고 보시면 돼요. 연차, 월차 쓰기가. ... 그리고 연월차를 다 안 쓰게 되면 보통 급여로 연차수당이라는 게 나가니까 그런 걸 거의 받아 가신다고 보시면 되고, 저희 같은 경우에는 급여로 다 드리고 대신에 개인적인 어떤, 꼭 쉬어야 될 일이 있다든지 아프다든지 하면 유급, 무급이 아니고요 유급 휴가를 줍니다. 그렇게 보시면 됩니다. 저희 조그마한 업체들은, 저희 회사는 그렇습니다. 이상입니다.”

참여자 나의 회사는 참여자의 회사에 적용되기 어려울 것이라 생각하였다(초과근로에 대해 이미 수당을 지급하고 있기 때문). 대체휴가 부여 방안도 검토했으나 초과근로 시간의 1.5배를 적용해야 하기 때문에 회사 입장에서 손실이 커 수당을 지급하는 것으로 결정해 운영 중이다. 그리고 연장근로를 한다는 것은 업무량이 많다는 뜻인데, 저축을 한다 하더라도 나중에 이를 사용할 수 있는 상황이 생기지 않을 것이라고 생각했다. 또한 작은 기업은 이러한 제도를 사용하기 어려울 것이라는 의견을 밝혔다.

“근로시간저축계좌제인가, 이렇게 제가 용어를 알고 있는데 그 부분은 우리 회사는 크게 그렇게 작동을 하지 않지 않을까 싶습니다. 그 이유가 첫 번째는 초과근로에 대해서 지금 현재는

저희가 다 수당으로 지급을 하고 있는 게 큰 이유 중에 하나고요. 저희들도 내부적으로는 초과근무하고 대체휴무를 연계를 해서 검토를 했습니다마는, 솔직히 말씀드려서 대체휴무를 한다고 하면 연장근로가 1.5 또는 2.0을 적용을 해야 되기 때문에 거기에 따른 손실이 훨씬 더 크다, 이렇게 판단을 해서 그건 하지 않고 있습니다. 그러다 보니까 근로시간저축계좌제가 운영이 된다 하더라도 회사 입장에 있어서는 그게 크게 유용한 제도는 아니다. 그다음에 두 번째는 거기에 대한, 이거는 우리 회사의 현실이고요. 두 번째 말씀드리는 건 제 의견인데, 연장근무를 한다는 거는 결국 업무량이 1년이든 주든 어떤 특정 기간 동안에서 업무량이 오버를 한다는 얘기거든요. 오버를 하고 있는데 초과를 하고 있는데, 아무리 저축을 해서 사용할 수 있는 권리를 근로자에게 줬다 하더라도 제가 생각할 때는 실질적인 사용이 안 될 것 같거든요.”

참여자 라의 회사는 연차휴가 저축제를 최근 도입하여 운영 중이었다. 현장의 인력수급 부담이 가중될 것(1.5배)에 대한 우려가 있어 일부 부서에 적용하고 있다. 보상휴가를 상시적으로 운영하는 곳은 딱 한 부서인데, 그건 업무 사이클이 확실해서 가능한 것이며, 해당 부서도 연말에 한꺼번에 간다든가 했을 때 인력관리가 많이 힘들다는 의견을 밝혔다. 이와 같은 점을 종합하면 근로시간저축계좌제는 적용에 어려움이 많을 것이라 하였다.

“근로시간저축제 같은 경우에는 저희는 보상휴가를, 사무기술직 직원들 같은 경우에는 보상휴가를 이미 이용을 하고 있어 가지고요. 약간 전면적으로 도입을 하기에는 아직 사업소의 실제 현장에 인력 부족이 오히려 더 가중될 수 있는 소지가 있어서, 현재로서는 제한돼 있는 부서나 아니면 산발적인 경우에만 저희가 도입을 적용을 하고 있는 이런 상황입니다. 휴가 시간이 1.5배로 돌아오게 되면 조금, 이게 딱 이렇게 수요와 공급이, 인력의 휴가를 1.5배를 가더라도 이거를 인원 인력 유통이 가능한 부서가 일부 있지만은, 전면적으로 도입이 됐을 때는 휴가를 갔을 때에 인력 유통이 불가능할 수 있는 부서도 저희가 있기 때문에, 만약에 도입이 된다면 많은 기업들도 거기에 맞춰서 인력 계획을 조정을 한다든가 근무 제도를 조정을 한다든가 하는 대책이 필요하지 않겠나 싶은 부분이 있습니다. 저희가 보상휴가를 상시적으로 이용하는 부서는 딱 한 군데인데요. 거기는 딱 1년 사이클이 확실하게 잡혀 있는 곳이기 때문에 그렇게 이용하는 것이 가능하고, 그 경우에도 연말 같은 경우에는 사실 약간 인력을 근무표가 나오지 않는, 보통 근무표가 안 나온다 약간 얘기를 많이 하시는데, 경우에 따라서는 인력이 부족하다. 연말 돼서 한꺼번에 보상휴가를 간다든가, 그렇게 되면 인력이 타이트해서 누구 한 명 집에 초상 나면 사람 없어진다. 약간 이런 얘기를 하고 있는 실정입니다.”

4) 정부에 바라는 바

참여자 가는 회사만 생각하면 보상은 충분히 줄 테니 12시간, 14시간이라도 연장근로해 주면 좋겠다는 바램이 있지만, 그렇게 바꿀 때 인력 수급 어려움이 심화될 것이 뻔하기 때문에 불가능할 것이라 하였다. 그래서 제도적인 것보다 개인 근로자의 업무 상황에 따라, 회사에 따라 근로시간제를 자율적으로 선택할 수 있게 하는 게 중요하다고 생각했다.

참여자 나는 실제로 일한 만큼 임금보상이 잘 될 수 있도록 정부가 신경 써 달라는 쪽을 선택했다. 다만, 첫 몇 시간의 연장근로는 할증률을 다소 낮추고, 그 시간을 넘어 연장근로를 하면 할증률을 높이는 식으로 유연성을 주면, 회사 특성에 맞춰 연장근로 사용범위를 통제하지 않겠냐는 제안도 하였다.

참여자 라는 정부가 특별히 신경 써 줄 것을 요청하기보다는 근로시간 제도 개편이 일한 만큼 “휴식”에 방점이 찍혔는데, 실제로는 휴식하기 쉽지 않을 테니 여론의 우려를 산 것 같다고 지적하였다. 여기에 더해 11시간 연속 휴식도 실제 시설에 문제가 생기면 11시간 연속 휴식을 엄밀히 적용할 경우 대응이 어렵게 된다면서 법에 명문화하지는 않기를 바랐다.

라. 소 결

참여자 가의 회사는 소규모 제조업체로 주당 평균 48시간 정도 직원들이 근무하고 있다. 여기서 더 연장근로를 늘리면 인력수급에 심각한 어려움이 초래될 것으로 보고 있었다. 일을 더해야 한다면 대표가 직접 처리하고 있다고 하였다. 회사 규모가 작다 보니 초과근로 여부와 시간은 쉽게 알 수 있어 별도 관리 필요성을 전혀 느끼고 있지 않았다. 연차휴가도 철저히 보상하는데, 실제 사용은 서로 눈치를 볼 수밖에 없는 상황이라 하였다.

참여자 나의 회사는 시차출퇴근, 참여자 라는 회사는 다양한 유연근로, 교대제까지 하고 있었다. 근로시간 기록관리가 되고 있으며, 초과근로에 대해서는 잘 보상하고 있었다. 다만, 참여자 나 회사의 저임금 직원들을 제외하면 대체로 연장근로를 선호하는 직원이 없어 사업장에서 연장근로를 시키는 것도 꺼려 하는 상황(근로자 눈치를 봄)이었다. 참여자 라는 회사도 저임금 공무직을 제외하면 시간외근무 선호가 떨어진 상태라 하였다. 연차휴가는 참여자 나의 회사는 전부 사용 시 인력공백이 실제 발생해 연차 저축제를 도입하여 7일까지는 수당으로 지급하고 5일까지는 이월이 가능하도록 하여 총 12일의 휴가를 이월이나 보상이 가능하도록 운영하게 되었다고 하였다. 참여자 라는 공공기관 연차소진율을 평가하고 있기 때문에 연차 소진을 권장하는 분위기가 있으나, 임금이 낮은 공무직들은 수당을 원해 절반

정도밖에 소진 안 한다 하였다.

이와 같은 제도 운영 맥락은 제도 개편에도 그대로 반영되었다. 소규모 제조업 참여자 가는 연장근로 유연화도 연장근로를 길게 할 수 있다는 전제가 되는 제도인데, 그렇게 하면 현장에서는 이직률이 증가할 수밖에 없어 적용이 어려울 것이라 현실성이 떨어진다고 하였다. 반면에 참여자 나는 현행 제도가 너무 경직적이어서 총량관리제로의 변경에 적극 찬성하였고, 단위기간도 길면 길수록 좋다고 하였다. 참여자 라도 총량관리제로의 변경에 찬성하였으며, 다만 관리의 어려움이 있어 단위기간은 한 달 정도가 적당할 것이라 하였다.

근로시간저축계좌제에 대해서는 모두 부정적이었다. 참여자 가의 회사는 수당 보상은 가능해도 휴가를 적극 부여하기는 어려운 인력구조상의 이유로, 참여자 나의 회사는 지금도 현장에는 인력이 여유가 별로 없는데, 휴가로 보상할 경우 이 문제가 더 심화될 것이어서, 참여자 라의 회사도 비슷한 이유에서 부정적이었다.

이 외에도 근로시간 개편 시 정부에 바라는 바에 대해 참여자 가는 제도적인 것보다 개인 근로자의 업무 상황에 따라, 회사에 따라 근로시간제를 자율적으로 선택할 수 있게 해주는 게 좋겠다고 하였으며, 참여자 나는 실제로 일한 만큼 임금보상이 잘 될 수 있도록 정부가 신경 써 달라는 쪽을 선택했다. 참여자 라는 정부가 특별히 신경 써 줄 것을 요청하기보다는 근로시간 제도 개편이 일한 만큼 “휴식”에 방점이 찍혔는데, 실제로는 휴식하기 쉽지 않을 테니 여론의 우려를 산 것 같다고 지적하였다.

10. 정보통신업종 기업 사업주 대상

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 남성 3명, 여성 3명의 인사담당자를 대상으로 진행되었다. 사업주 또는 임원은 없었고 매니저·대리급이 3명, 과장·실장급이 3명이었다. 기업의 규모는 두 곳을 제외하고는 소규모였으며, IT 계열의 개발직군이더라도 연장근로를 하는 곳과 하지 않는 곳으로 양분되어 있었다. 재택근무가 허용된 회사들도 있었고, 근로시간 기록관리가 엄격하지 않은 기업들도 포함되어 있었다.

<표 2-10> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	40세, 남성	- 서울 소재 사업장 - 뉴스 앱을 개발하여 보급 - 직원 수 16명
나	31세, 남성	- 서울 소재 사업장 - 중고차 거래 플랫폼을 운영 - 직원 수 400명(개발조직 30%)
다	35세, 여성	- 서울 소재 사업장 - 병원 시스템 구축 사업을 운영 - 직원 수 190명
라	53세, 여성	- 춘천 소재 사업장 - 각종 솔루션 개발 및 R&D 수탁 - 직원 수 13명(개발자 5명)
마	46세, 남성	- 부천 소재 사업장 - 암호화폐 거래소 운영(크립토닷컴이라는 글로벌 기업에게 인수 중) - 직원 수 13명
바	31세, 여성	- 대전 소재 사업장 - 건설사에 입찰 정보를 제공하는 프로그램 운용 - 직원 수 60명(개발자 15명)

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

참여자 가의 회사는 야근이 많은 개발자는 재택근로를 자유롭게 함을 통해, 참여자 나
의 회사는 40시간을 기준으로 하는 선택근로제 도입, 참여자 마의 회사는 8시간 간주하는 재택
근로 실시 중이며 향후 선택적 근로시간제 도입 검토 중, 참여자 바의 회사는 40시간을 기
준으로 하는 탄력근로제를 실시하는 등 야근이 거의 없는 참여자 라의 회사를 제외하고 보
면 5개 회사 4개 회사가 유연근로제를 적극 활용하고 있었다. 참여자 대부분이 소기업인 특
성상 400인 이상 기업에 다니는 참여자 나를 제외한 모든 회사에서 근로시간 기록관리는 엄
밀하지 않은 상태이고, 야근 발생은 상급자 승인을 통해 관리되는 정도에 그치고 있었다.

참여자 가의 회사는 오전 10시부터 오후 7시 근무를 원칙으로 앞뒤로 1~2시간 정도는 탄
력적으로 출퇴근이 가능하다. 스타트업 기업이고 개발자가 많다 보니 낮에 잠깐 쉬었다가
한다든지 야근이 많은 개발자를 위해 재택근무를 한다든지 하면서 하루 기본 8시간 근무를

원칙으로 한다. 그 외 추가근무를 많이 하는 경우에는 금전 대신 보상휴가를 지급한다.

참여자 나 의 회사는 9시 30분부터 18시 30분까지가 정규 근로시간이다. 선택적 근로시간제(40시간 기준)와 시차출퇴근제가 자유롭게 운영되고 있다. 사내 분위기가 책임감 있는 자유를 강조해서 시간 단위보다는 성과 기반 평가를 하기 때문에 40시간 미만 근무 확인까지는 하지 않으나 근로시간 기록 자체는 엄밀히 되고 있다. 근로시간 관리는 PC-OFF 제도와 그룹웨어를 연동하여 활용한다. 업무 특성상 새로운 비즈니스 오픈보다는 기존 비즈니스를 유지 보수하는 경우가 많아 오픈 시에만 야근을 하는 경우가 많다.

참여자 다 의 회사는 오전 8시부터 오후 5시까지 근무하며, 시차출퇴근제를 운용(7시~10시 사이 30분 단위 출근, 신청하에 사용)한다. 주고객인 병원이 24시간 돌아가는 경우 당직근무가 존재하는데 철야도 있고 퇴근 후 3~4시간 정도 당직근무도 있다. 유연근로제는 들어보긴 했는데 개발이 주기적인 것이 아니라 개발 프로젝트를 따오면 그때 시작하는 형태이므로 적용이 어려울 것이라 생각하고 있었다.

참여자 라 의 회사는 오전 9시부터 오후 6시까지 근무한다. 근로시간 기록관리는 하이웍스라는 그룹웨어를 사용하고 있으며 포괄임금제로 운영되어 초과근로수당은 딱히 지급하고 있지 않다. 1년에 3~4회 정도밖에 야근이 많지 않다. 더 일하는 만큼 다른 시간에 더 쉬는 탄력근무 형태(1개월당 1번, 4시간 일찍 퇴근)로 근로시간을 줄여서 조정하고 있다. 만일 야근을 한다면 규모가 작아 개발, 디자인, 지원팀 다 같이 한다. 집중해서 빨리 끝내자는 인식이 강하고 대표분도 연장근로를 원하지 않는 편이다.

참여자 마 의 회사는 선택적 근로시간제를 도입 검토 중이다. 근로시간 기록관리는 개인이 타임시트를 작성한 후 서명하는 방식으로 진행하였다. 간편하기도 하고 시스템 구축에 비용과 시간이 많이 들다 보니 아날로그 방식을 선호한다고 한다. 이 회사의 주된 근로시간제는 재택근무라고 할 수 있다. 재택근무를 100% 개인 결정으로 맡기고 있어서 근로자 협의를 통해 재택근무 시에는 8시간 근무한 것으로 간주한다. 다만, 재택근무 시에 중요한 정보가 빨리 전달이 안 되어 인사부 입장에서는 생산성이 떨어진다는 느낌을 받을 때가 있다. 재택으로 8시간 간주 근로를 하고 있고 초과근로도 많이 없다 보니 주 52시간 초과 관련해서는 특별히 느낌이 없다고 한다.

참여자 바 의 회사는 오전 9시부터 오후 6시까지, 주 5일 40시간 기준 근무를 한다. 근로시간 기록관리는 3년 전에는 사원증 태깅을 하였으나 불편함이 있어 지금은 관리를 안 하고 지문으로 출근 확인만 하는 형태이다. 포괄임금제를 활용 중이며 주 3시간의 추가근무수당을 포함한다. 생각해 보면 실제 근로한 시간이 계약서상의 약정 시간을 넘는 경우는 드문

것 같다. 개발자, 마케팅 팀도 있고 한데 대부분 정시에 퇴근하여 야근을 별로 하지 않다 보니 보상휴가제가 있긴 하나 지급했던 횟수가 많지가 않다. 탄력근무제를 1주 40시간 기준으로 운영하고 있다. 별도의 코어타임은 없다.

2) 연장근로와 초과근로수당

(1) 평소 연장근로를 하는지, 그 시기와 횟수 등을 묻는 질문에 대하여, 업체 성격(개발 위주, 서비스 관리 위주 등)에 따라 차이가 워낙 크나, 연장근로가 발생한다면 보통 ① 개발 업무의 경우 개발 중부터 출시 직전에 야근이 집중되고, ② 관리 업체의 경우에는 서비스 문제 발생을 대비 또는 발생 시 해결을 위해 시간에 상관없이 인력이 투입되어 연장근로가 발생하는 경우가 많았다. 그 외에는 인력 부족에 대한 보충이 안 되고 있어 해당 부서 업무 과부하로 인해 야근이 발생하는 경우, 소수지만 부서에 따라 상사 눈치를 보며 연장근로를 하게 된다는 경우도 있었다.

참여자 가의 회사는 개발자들이 야근을 많이 하고 있고, 서비스에 문제가 생겼다 하는 경우 주말과 밤에도 투입이 되고 있다. 야근이 많기 때문에 회사에서는 개발자에 한해 재택근무를 자유롭게 하여 관리하고 있고, 회사를 나오게 된다면 아침, 점심, 저녁, 커피, 간식 모두 회사에서 제공한다. 개발자의 경우 표면에 드러나는 것만 따져도 주 52시간에 근접하지 않을까 생각한다. 당장 손이 부족하다고 신입을 뽑아서 가르치는 것은 힘들다 보니까, 한 명 한 명 연봉을 높게 주고 업무강도를 높이는 쪽으로 운영을 하고 있는 것 같다고 하였다.

“정말 급할 때 상품이 먹통이 됐다거나 하면 밤에도 나서서 일을 할 때가 있고요. 그러다 보니까 평균을 따로 못 내는 거죠. 그래서 저희는 다른 걸로 최대한 보상을 해주려고 하고 있는 거고, 일단은 재택이 자유입니다. (...중략...) ,아침 점심 저녁, 뭐 커피 간식 이런 걸 다 제공을 하고 있고요. 그래서 저도 평균적으로 몇 시간씩 야근을 한다, 추가근무를 한다라는 통계가 정말 어려운 상황이에요. 이게 개발 조직들이 다 아마 그럴 거고요. 그렇지만 이렇게 딱 표면에 드러나는 것만 따져도 제 생각에는 주 52시간에는 다 근접하지 않을까 생각이 들고요. (...중략...) 근데 뭐 당장 손이 부족하다고 이렇게 신입을 뽑아서 가르치고 하기에는 또 그게 손이 더 많이 가다 보니까, 저희는 그래서 직원 한 명 한 명한테 조금 연봉을 높게, 이것도 회사마다 기준이 다르겠지만 저희는 나름 굉장히 높게 연봉 책정을 하고 무리를 시키는 그런 형식으로 근무를 하고 있다고 저는 생각을 하고 있습니다.”

참여자 나 의 회사는 야근이 주로 발생하는 직업군은 개발조직이고 개인 성향에 따라 야근

정도도 편차가 크다. 사전 결재를 통해 관리하지만 연장근로는 특별히 깐깐하게 승인하지 않고 거의 개인 자유에 맡겨두는 회사라고도 하였다. 개인적으로는 주당 2~3시간 정도 하는 것 같으며, 부서마다 차이가 있으나 회사 전체적으로는 주 10시간 미만일 듯하다고 하였다. 부서 중에서는 전략파트 인원 쪽이 최근에 많이 빠지다 보니 물리적으로 일이 좀 많아서 야근을 많이 하고 있고 재무회계 쪽은 수직적인 분위기가 남아있어 관행적으로 야근을 하고 있다.

“저희 회사는 특징이 직군보다는 사람에 따라서 너무 다르고요. 개발자 중에서도 사실 야근을 많이 하시는 분들이 많이하시고, 사업 조직에서도 그렇고. 그래서 사실 직군으로 보기는 어렵지만 굳이 뽑자면 개발조직이 좀 더 많을 것 같습니다.”

“그룹웨어에서 사전 품의를 통해서 관리하고, 개인적으로는 일주일 기준으로 한 2~3시간 정도 하는 것 같고요. 연장근로시간은 사실 조직마다 너무 다른데, 특히 저희 조직은 조직뿐만 아니라 사람마다도 사실 되게 다른데, 월 연장근로시간을 회사 전체로 평균하면 한 대략 10시간 미만일 것 같습니다.”

“전략기획 파트 인원이 최근에 많이 빠져서, 그쪽은 물리적으로 일이 많아서 최근에 야근을 많이 하신 것 같고, 전통의 약간 사업 조직이나 저희가 재무나 법무 쪽은 약간 수직적인 관행이 남아 있어서, 그쪽은 약간 관례 느낌이 있는 것 같습니다.”

참여자 다의 회사는 프로그램 개발, 런칭 시 안정화를 위해 연장근무를 주로 하고 당직이 있어서 평균적인 연장근로를 이야기하기는 어렵다. 병원 크기에 따라 다르지만 보통 3개월 이상 개발이 소요되는데 특히 오픈 직전 기간에 전 직원이 매달려야 하다 보니 연장근로가 많이 발생하고 있다고 하였다. 경영 쪽 등 지원조직 쪽은 야근은 전혀 없다고도 하였다. 정말 특이하게 감사를 하거나 연말이거나 하지 않은 경우 개발직군처럼 야근하는 경우는 없다.

“저희가 병원에서 운영하는 프로그램을 만들고 있기 때문에 병원이 24시간 돌아가잖아요. 그래서 당직이 존재해요. (...중략...) 방식이 밤샘 당직도 있고 아니면 퇴근 시간 이후에 3시간, 4시간 이런 식으로 진행하는 당직도 있어서, 이런 것들이 있어서 프로그램을 개발할 때 유동적으로, 새로운 병원의 프로그램 개발이 나가고 나면 오픈할 때 그걸 안정화시키기 위해서 연장근무를 많이 해서, 저는 연장근로시간이 평균적으로 어떻다라고 말씀드리기가 되게 애매한게, 개발 건이 없으면 100시간이 될 수도 있고 개발 건이 많으면 인원별로 전체 한 달을 따졌을 때 7천 시간이 나온 경우도 있어서, 다양하게 진행이 되고 있습니다.”

“병원 크기에 따라서 조금 다른데요. 보통 세 달 이상 걸립니다. 근데 이 세 달 내내 그렇게

연장근무가 큰 건 아니고, 오픈을 하게 되면 오픈하는 동안에 모든 직원이 거기에 다 매달려야 되거든요. 그래서 그 시간이 연장근무시간에서 크게 나옵니다.”

“네. 경영 쪽은 야근이 전혀 없습니다.”

“네. 웬만하면 정말 특이하게 인사에서 감사나 연말정산이나 이런 게 아니고서야 그런 개발 관련해서 같이 야근을 하는 경우는 없어요.”

개발 업무 때문에 연장이 주로 발생하는데 3년 정도 계속 개발 건이 발생하고 있는 반면, 코로나19 이후 IT 인력들 인건비가 높아지면서 이탈이 굉장히 많이 발생하고 있다. 인력 충원이 제대로 안 되어 메꾸다 보니 연장근로가 많이 발생한다. 그리고 부서에 따라 선배가 퇴근하지 않은 경우, 눈치를 보며 퇴근을 못 하는 경우도 없지 않다고 하였다.

“3년째 계속 개발 진행을 하고 있거든요. (...중략...) 저희 IT 쪽이 이번에 코로나19 이후에 IT 일을 하시는 분들의 인건비가 굉장히 높아지면서 저희 쪽에도 이탈이 많이 발생을 했어요. 그래서 인력난 때문에 충원이 필요한데 그러지 못한 상태에서 개발이 진행되다 보니까, 연장이 많이 있었던 편입니다.”

“그럼요. 선배가 안 가는데 후배가 갈 수가 없죠.”

참여자 라의 회사는 연장근로는 거의 없고 본인 의사로 하는 편이라 한다.

“네. 저희는 연장근로는 아까도 말씀드렸지만 거의 없고요.”

“(연장근로가 발생하지 않는 이유가 본인 의사의 반영인지에 대한 질문에) 그럼요.”

참여자 마의 회사는 연장근로는 인원 보충이 안 되고 있는 재무팀에서 현재는 제일 많이 발생하고 있다. 연장근로 주요 발생 이유는 단기적인 시스템 전환 그리고 회사에서 인력 보충을 바로 해줄 수 없을 때 그 공백기 동안에 주로 발생한다.

“지금 제일 많이 일어나는 데가 인원 보충이 안 되고 있는 부서가 있는데 그게 재무팀이거든요. 그래서 거기서 지금 제일 많이 오버타임이 발생하고 있어요.”

“저희 회사 같은 경우는, 연장근로 이유는 대부분 단기적으로 시스템 전환이라든지 이런 부분이 있을 때 나왔던 거라 가지고, 회사에서 인력 보충을 바로 플렉시블하게 해줄 수가 없었기 때문에 그 기간 동안에 연장근로가 나타났고요.”

참여자 바의 회사는 연장근로를 거의 하지 않는 편이다. 야근을 많이 안 하는 건 팀별로 개발자들이 나뉘어져 있어서 팀별로 발생하는 개발 건들은 팀에 맞는 개발자들이 개발하고 있어서 효율적으로 운영되고 있어서인 것 같다.

“9시에 출근을 하고 6시에 바로 퇴근을 하는 그런 문화가 되게 잘 돼 있어 가지고, 이 탄력적 근무제나 보상휴가제 이런 것들을 제대로 사용을 한 적은 별로 없어요.”

“이게, 어... 유능한가 봐요. 되게 유능한가 봅니다. 그래서 별로 대부분 야근을 많이 안 하시더라고요.”

“저희가 개발자들이, 팀별로 개발자들이 나뉘어져 있어 가지고 팀에서 발생하는 프로그램이나 어떤 개발해야 될 건들은 팀에 맞는 개발자들이 운영을 하고 있어 가지고 생각보다 업무들이 효율적으로 진행이 되고 있는 것 같아요.”

(2) 연장근로 시 의사 반영 정도와 신청 방식에 관하여, 하는 경우 자신의 의사대로 하며 상급자의 승인이 있어야 하는 경우가 대부분이었다. 신청 방식은 구두 요청이나 서류 입력 등의 아날로그적 방식을 사용하는 경우가 많았다.

참여자 가의 회사는 연장근로에 대해서는 각 팀의 팀장에게 언제 야근을 할 것이라든지 등의 통보를 사전에 하고 있어 그 부분에 맞춰서 관리하고 있다. 정식으로 서류를 제출하거나 하지는 않고 어느 정도 비공식적으로 팀장의 허락하에 연장근무에 대한 보상을 진행한다.

“개발자들은 사실 근무하고 있는 진행 사항은 서로 다 공유가 되기 때문에, 각 부서의 팀장이 전달해 준다거나 아니면 공식적으로 언제는 야근을 할 것 같아요, 언제는 주말근무를 할 것 같아요라고 이렇게 먼저 통보를 한다거나 하면은 그 부분에 맞춰서 다 체크를 하고 관리를 하고 있습니다.”

“어느 정도 비공식적이어도 팀장의 허락이나 팀장의 체크, 관리감독하에 이루어지는 야간근무나 추가근무에 대해서는 보상을 해주고 있습니다.”

참여자 나 의 회사는 그룹웨어를 통해 사전에 품의하여 관리한다.

“초과근로는 저희 더존이라는 거를 이용해서 더존 그룹웨어에서 사전 품의를 통해서 관리하고”

참여자 다의 회사는 연장근로는 팀장급이 팀원들의 연장 시간 신청 내용을 취합하여 인사팀에 신청 후 인사팀에서 그에 대한 수당을 지급하는 식이다.

“팀장님이 팀원들이 연장을 할 경우 그런 근태 기록을 통해서가 아니라, 팀장님이 그 시간을 모아서 인사팀에 신청을 하시고 거기에 대한 연장 수당을 지금을 하고 있어요. 그래서 근태 기록에 대해서 크게 의미를 두지 않고 있습니다.”

참여자 라의 회사는 근로시간 관리를 그룹웨어를 통하여 관리하지만, 출퇴근과 연차 계산 정도에만 머물고 있다고 한다.

“근로시간 기록관리 시스템은 하이웍스라는 그룹웨어를 사용하고 있는데, 그것도 거의 기본만 사용을 하고 있어서 출퇴근 정도나 연차, 이렇게만 사용하고 있고요.”

참여자 마는 연장근로에 대해서는 매니저에게 승인을 먼저 받고 진행하게 되어 있다. 재택 근무를 하는 경우 매니저 승인을 받아 가면서까지 연장근로를 신청하는 경우는 많지 않다.

“사실 그거는, 오버타임 발생에 대한 거는 무조건 오버타임 하기 전에 매니저한테 승인받아서 진행해라. 이렇게 지금 진행하고 있습니다.”

“사실 이 재택 부분이 저희가 자유롭다 보니까, 재택하고 있으면서 내가 오버타임도 올리는 직원들이 그렇게 많지는 않아요. 왜냐하면 매니저한테 승인을 받아야 되니까.”

(3) 연장근로 발생 시 보상에 관하여, 대체로 보상휴가를 지급하는 경우가 많았다. 연장근로를 엄격하게 관리하지는 않고 프로젝트 종료, 주말 서비스 대응 등 일정 업무가 끝날 때를 중심으로 휴가와 수당을 지급하기도 하였다. 그 외 복지제도처럼 석식을 제공하는 등의 업체도 있었고 해당 부분이 인력 유인책으로 사용되기도 하였다. 포괄임금은 2개 회사에서만 발견되었다.

참여자 가의 회사는 연장근무에 대한 (금전) 보상 규정은 없으며, 공식적인 추가근무에 대해서는 예를 들어 주말근무를 했다고 하면 1.5일의 휴가를 준다거나 평일 야간근로가 많았을 때는 하루치씩 모아서 비수기일 때 모인 만큼 휴가를 준다거나 하는 식으로 보상한다고 한다. 개발자들에게는 재택근무를 자율로 하여 연장근로가 많은 부담을 덜어주고, 출근할 경우 식사 제공 등의 보상도 한다고 한다.

“추가근로에 대한 보상 규정은 딱히 없습니다. 저희는 추가 근로가 공식적으로 많이 이루어졌다 하면 그걸 모아서 따로 연차를 준다거나 반차를 준다거나 이렇게 하고 있고요. 금전적인

보상은 아직은 규정을 만들어 놓지 않아서 그렇게 진행을 하고 있습니다.”

“1.5일을 준다거나, 평일에 야간근로가 많았다고 하면 하루치를 모아서 하루, 여유 있을 때 비수기일 때 휴가를 준다거나 그런 식으로 보상을 하고 있습니다.”

“개발자들에 한해서는 재택을 한다든지 하면서 더 자유롭게 하고 있고,”

“그리고 혹시라도 회사를 나오게 된다면 저희는 모든 비용을 다, 아침 점심 저녁, 뭐 커피 간식 이런 걸 다 제공을 하고 있고요.”

참여자 나의 회사는 연장근로에 대해서는 1.5배로 보상휴가를 제공하고 있고 미사용 시에는 다음 해 1월에 수당으로 보상한다. 회사 문화 자체가 스타트업, 외국계, 대기업 문화가 복합적이라 연장근로를 엄격히 관리한다는 개념이 없다고 하였다. 연장근로를 많이 하는 전략기획 파트 쪽은 50일 이상의 보상휴가가 나온 것도 봤으며, 그 경우 대부분 소진을 못 해서 돈으로 보상받는다고 한다.

“PC-OFF랑 그룹웨어랑 연동이 돼서 실제로 근무시간이 소수점 단위로 측정이 되기 때문에, 그거의 1.5배를 보상휴가로 제공을 하고 있고, 연말까지 사용을 안 하시게 되면 그다음 연도 1월에 전체를 정산해서 보상을 해드리고 있습니다.”

“저희 조직이 스타트업 문화도 있고 대기업 문화도 있고 외국계 문화도 복합적으로 있는 회사라서, 그런 연차나 이런 근태와 관련해서는 상당히 자유로운 편이고요. 그런 비용 관리도 아예 일절 하지 않고 있습니다 아직까지는.”

“실제로 연장을 많이 하는 전략기획 쪽이 50일까지도 본 것 같아요.”

“대부분의 분들은 사실 법정 연차도 다 소진을 못하는 경우가 많아서 대부분 돈으로 보상한다고 보시면 될 것 같습니다.”

참여자 다의 회사는 연장근로에 대해서는 대체휴가로 지급하고 휴가 지급이 어려우면 수당을 지급한다고 하였다. 보통 개발 건이 끝나면 1~2주 정도 쉬게 해준다고 하였다.

“후에 대체휴무로 지급을 해주기도 하고요. 그걸로 정말 정 안 된다 싶으면 당연히 근무 그 시간에 따라서 수당으로 보장이 되기도 하고요. 보통은 다 그런 개발 프로그램이 끝나면 한 1주, 2주 정도를 쉬게 해줍니다.”

“(연장근로에 비례해 휴가를 주느냐는 질문에) 이게 비례로 해서 드리면 너무너무 좋은데 그게 조금 어려워요. 그래서 일단은 기본적으로 연장에 대한 건 수당으로 드리고, 거기에 대해서 수고했다는 느낌으로 약간 휴가를 주는 거죠..”

참여자 라의 회사는 포괄임금제로 연장근로수당을 지급하지 않는다고 하였다. 야근 자체가 별로 없는 편이며, 탄력적 근로시간제를 도입하여 활용하고 있다고 하였다. 야근이 발생하면 한 달에 주 1회, 4시간 정도 일찍 퇴근을 시켜준다고도 하였다.

“저희는 딱히 포괄임금제로 포함이 되어 있어서 초과근로수당이나 이런 거는 지급되지 않고 있습니다.”

“야근이 그렇게 많지 않은 편이어서 탄력근무로 해서 만약에 야근이 있을 경우에는 저희가, 원래는 한 달에 주 1회, 한 4시간 정도 일찍 퇴근을 하거든요.”

참여자 마의 회사는 주 근무시간이 40시간 이상일 때 계약서상에는 연장수당을 받을 수 있도록 명시가 되어 있고, 금전적 보상과 대체휴가 옵션 중 본인이 선택할 수 있도록 예정이라고 한다. 다만 현재는 아직 협의가 안 된 상황이다 보니 수당으로만 지급 중이다.

“일단 계약서상에서는 40시간 이상 근무했을 때는 무조건 오버타임 지급하는 걸로 지금 되어 있고요. 오버타임 지급을 협의를 통해서 바로 금전으로 지급하는 게 있고, 그다음에 대체휴가로 받을 수 있는 방법은 옵션을 주려고 해요. 지금 그래서 당장은 저희가 협의를 아직 못 한 상황이기 때문에 오버타임에 해당되는 분들은 저희가 임금으로 다 지급을 하고 있습니다.”

참여자 바의 회사는 (연장근로를 거의 하지 않지만) 저녁 식대를 제공하고는 있는데 먹고 바로 가는 사람이 대부분이라 야근의 보상 측면은 아니다.

“예, 그렇지는 않고요. 저희가 다른 회사랑 좀 특이하게 저녁 식대도 지원을 하고 있어 가지고, 저녁 먹고 바로 가시는 분들이 대부분입니다.”

“(저녁 식대가 야근의 징표가 아니고 복지의 징표라는 질문에) 네, 맞아요. 맞아요.”

3) 연차휴가

연차휴가 사용 정도(붙여서 사용하는 경우를 포함)와 휴가 사용에 대한 민감성 정도와 미사용 시 보상제도에 관해, 대부분의 회사에서 휴가는 거의 소진하고 있는 편이었으며 장기 휴가 가능 여부에 영향을 주는 것들은 ① 회사의 장기 휴가 가능에 대한 의지, ② 부서 분위기 및 팀장 재량, ③ 함께 일하는 동료들의 스케줄 등이 거론되었다.

참여자 가의 회사는 업무에 방해되지 않는 한에서 미리 조율하여 자유롭게 사용(몸이 안

좋거나 한 상황은 당일 사용도 가능)한다고 한다. 여행이나 여름휴가 때는 5~8일 붙여서 주말까지 해서 2주간 휴가 가는 것도 가능하다. 대부분 인원이 빠짐 없이 연차를 사용하고 있으며, 미사용 연차에 대한 보상은 없고, 연차축진제 도입 중이나 향후에는 금전 보상을 고려 중이다.

“그럴 때도 당일에도 저희는 사용을 가능하게 하고 있는 상황입니다. 그리고 아까도 얘기하셨던 휴가를 2주, 3주까지는 아닌데 저희도 여름휴가나 가을, 겨울에 필요할 때는 해외여행을 간다가 할 때는 충분히 5일, 7일, 8일 이런 식으로 붙여서 2주에 걸쳐서 휴가를 간다거나, 이렇게 휴가에 대해서는 자유롭게 사용하고 있는 상황입니다.”

“연차 축진? 미리 한 6개월 전에, 3개월 전에 알려줍니다. 연차가 몇 개 남았고 이거를 가능하면 쓰세요라고 권하고 있는 상황이고요. 아직은 남긴 사람이 없어서 금전 보상을 한 적은 없습니다. 그러나 앞으로 상황이 안 되면 그거에 대한 금전적인 보상을 할 계획은 가지고 있습니다.”

참여자 나의 회사는 통계를 뽑아보니 98% 정도 사용했다. 3일 정도만 금전 보상을 하고, 나머지는 축진제로 연차를 사용하도록 독려한다. 오전에 늦게 일어나면 오전에 반차를 올리고 쉴 때도 있는 등 휴가 사용에 대해서는 눈치를 안 보는 편이다. 본인 부서의 팀장의 경우 3주 휴가를 낼 정도로 길게 쓸 수도 있다. 수직적인 부서를 제외하고는 대부분 1주일 이상 사용 가능하다.

“네. 저희 실제로 통계 뽑아봤을 때 98% 정도 사용했습니다.”

“네, 일수 기준이고요. 저희는 3일만 보상을 하고 그 외에는 축진으로 다 하고 있고 실제로 축진제도 통해서 다 사용하고 계시기 때문에”

“(휴가 쓸 때 눈치를 보느냐는 질문에) 아니요. 저는 사실 늦게 일어나면 오전에 반차 올리고 쉽니다.”

“저희 팀장님이 이번에 3주 쉬세요.”

“이것도 팀 바이 팀인데, 대부분이 그렇게 쓰시고요. 아까 말씀드린 수직적인 조직이 있어요. 사업조직이나 재무나 법무 쪽, 이런 쪽은 수직적인데 그쪽 빼고는 2~3주까지는 사실 거의 많이 쓰시지 않고, 대부분 일주일 이상은 자주 쓰시는 것 같아요.”

참여자 다의 회사는 통계를 내보니 85% 정도 연차를 쓰고 있다. 금전 보상 없이 축진제를 사용 중이다. 근속연수가 많은 분들 대비 젊은 사원들의 경우 휴가를 거의 모두 쓰고 있다. 팀장의 재량에 따라 연차를 11, 12월에 몰아 사용해서 해외를 가는 경우도 존재한다.

“저희는 통계적으로 한 85% 이상은 다 사용을 하고 있습니다. 저희는 금전적 보상은 없고요. 연차축진제도를 사용하고 있습니다.”

“근속연수가, 나이나 직급이 높으신 분들은 못 쓰시는 건지 안 쓰시는 건지 통계적으로는 많이 못 쓰시더라고요.”

“(젊은 사람들은 대부분 연차를 소진하냐는 질문에 대해) 네, 다 쓰고 있습니다.”

“(연차를 길게 쓸 수 있냐는 질문에) 팀장님 재량에 따라서 가능하고요. 저희가 연차를 다들 11월, 12월에 남은 걸 몰아 쓰는 경우들이 있으세요 남은 걸 다 쓸 때. 그래서 그때 많이 해외 여행 가는 걸로 알고 있습니다.”

참여자 라의 회사는 거의 99% 소진하고 있다. 본인도 2~3일 정도 남기는 편이다. 기존에는 3일까지는 붙여 썼는데, 이제는 5일까지는 이어서 쓸 수 있는 분위기가 되었다.

“저희는 거의 99% 하고 있습니다.”

“저 같은 경우에는 한 2~3일 정도는 남기고 안 쓰는 편이에요.”

“저희가 원래 기존에는 3일까지만 붙여 썼는데 제가 올해 5일로 밀어붙여 가지고 최대 5일까지는, 평일 5일은 사용하고 있습니다.”

참여자 마의 회사는 1년에 10개까지 익년으로 이월할 수 있게 되어 있다. 퇴사 시에는 잔여 연차를 전부 금전으로 지급하고 있다. 해외에 있는 직원들(싱가폴, 호주)이 휴가를 2~3주 정도로 쓰는 게 시스템에 휴가 상태 및 기간이 표시되면서 확인이 되고 있어 그에 맞춰서 한국 직원들도 장기로 사용하는 경우가 많아졌다고도 하였다.

“저희는 연차휴가 거의 100% 소진하고 있다고 봐야 되는 게, 저희가 이월할 수 있게 되어 있어요. 그래서 1년에 10개까지 이월이 가능하기 때문에 거의 다 쓰시는 걸로 그렇게 하고, 그렇게 해도 못 썼을 때는 퇴사 시점에 다 금전으로 지급해 드리는 걸로 그렇게 하고 있습니다.”

“사실 저희가 싱가포르나 호주 이런 친구들이 다 휴가 쓰는 게 보여요. 그 친구들이 2주씩 쓰고 이러니까 여기도 자유롭게 2주씩 이렇게 쓰는데”

“그 친구들이 보통 휴가 가면은 자기 슬랙에다가 그 상태 메시지를 휴가로 써 놔요. 근데 그걸 막 2주, 3주씩 꽂아 놓고 가니까 애들이, 개네들도 쓰니까 우리도, 이러면서 쓰더라고요. 그리고”

참여자 바의 회사는 미사용 연차에 대한 보상은 따로 없다. 연차 관련해서 통계 관리하는 해본 적이 없지만, 전 직원이 대부분 연차휴가를 다 쓰고 있는 편이고 사용 축진을 위해 7월부터 알리며, 휴가 사유 입력을 없애는 등 양식을 간소화했다. 1달 전에만 말해주면 3~4일

이어서 휴가 사용이 가능하다. 그래서 주말과 이어서 열흘 정도 갔다 오는 사람들도 있다. 반차도 있고 시간 단위로도 사용 가능하다.

“(연차 미사용에 대한 금전 보상이 따로 있느냐는 질문에) 아니요. 별도로 없어요.”

“아니요. 통계 관리는 한 번도 해본 적이 없습니다.”

“예 거의 전 직원이 대부분 쓰는 편이고, 그리고 저희가 또 휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 7월달부터 양식을 되게 간소화를 했거든요. 요즘 휴가를 쓸 때 사유를 쓰는 거에 대해서 되게 부담을 느끼시는 분들이 있었어 가지고, 그래서 왜 사유를 꼭 써야 되지? 약간 이런 의문이 요즘 발생을 하고 있더라고요. 그래서 사유란을 없애고 휴가원을 쓸 수 있도록 저희가 그런 식으로 또 만들어 가고 있기 때문에, 대부분 휴가는 잘 쓰는 편입니다.”

“예, 거의 한 달 전에 말을 해주면 거의 한 3~4일 정도 연속으로 휴가 다녀오기도 합니다.”

“월요일부터 금요일까지 연차 써서 한 열흘 정도 다녀오시는 분들도 있고”

“예 반차도 있고 저희가 시간 단위로도 사용을 할 수가 있어요.”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

연장근로 총량관리에 대해서는 참여자 다가 취지가 좋은데, 다만 실제 시행은 회사 상황을 볼 때 개인별로 적용해야겠다고 응답하였다. 참여자 가는 일을 더할 수 있다는 점은 좋은데 쉬는 것을 충분히 보장하긴 어렵기 때문에, 참여자 나는 이미 선택근로제를 하고 있어서(제도 간소화란 차원에서 화이트칼라 이그젬션 도입이 어떻냐는 주장도 하였음), 참여자 라는 야근이 거의 없는 회사라, 참여자 마는 이미 재택으로 간주근로시간을 하고 있고 선택근로제 도입 논의 중이라, 참여자 바도 야근이 거의 없는 회사고 탄력근로제를 이미 시행하고 있어서 연장근로 총량관리제를 도입할 필요성을 못 느낀다고 하였다.

좀 더 상세히 보면, 참여자 가는 현재도 근로시간 제도 관련 어려운 점은 있지만 자율 재택근로 같은 장치로 적당히 통제, 관리가 가능한데, 업무 자체는 계속 바쁘기 때문에 더 일한 만큼 쉬도록 강제하면 업무 대응이 힘들 것 같다는 것이다.

“그걸 공식화를 한다는 게 조금 무리가 있지 않나라는 생각이구요. 물론 저희 회사의 입장이고, 제도적으로라도 주에 몇 시간 이런 게 있어야 저희도 스스로 느끼고 규제까지는 아니어도 저희끼리 통제를 하고 관리를 할 수 있을 것 같은데 그런 틀이 한 달 단위로 늘어나 버린다면

정말 바쁠 때는 3주 일하고 3일 쉬고 이렇게 하면 좋겠지만, 계속 바쁩니다. 저희가 스타트업 같은 경우는, 한 달, 두 달 열심히 했다고 그다음 1~2주가 한가하지가 않아요. 그러다 보니까 개인이 그리고 관리팀에서 대표님 선에서 이렇게 조정을 할 수밖에 없는데, 그런 최소한의 그런 작은 단위의 조정이 이루어지지 않게 된다면 정말 이런 관리가 힘들어질 것 같고요. 그리고 스스로 개인적으로도 조직 단위에서도 그렇게 한 달 단위로 근무시간이 조정이 되고 그런 취지로 변화가 된다면, 아마 저희는 따르는 척을 하고 저희 나름대로의 규정을 계속 유지해 나가면서 근무를 할 것 같다는 생각을 하고 있습니다.”

참여자 나는 기존 근로시간 제도가 여러 시행착오를 통해 현재 잘 정착되어 있다고 생각하는데 다른 제도가 도입되면 현장에 오히려 혼란이 있을 것이라 생각하였다. 이미 40시간 기준으로 선택적 근로시간제를 하고 있는 회사이기 때문에 나타난 반응으로 보였다. 별도의 주 상한이 없는 한 11시간 연속 휴식을 보장한다고 하더라도 피로도가 상당할 것이란 점, 제도 도입 시 근로자대표와 합의하게 되어 있어 회사가 정말 원하는 형태로 도입하는 데에 어려움이 따를 것이란 점, 제도 자체가 복잡해서 차라리 화이트칼라 근로시간 면제제도를 도입하는 것이 어려움을 더는 길로 보인다는 점 등을 추가적 이유로 거론하였다. 업종에 따라 차별적으로, 사용자의 선택폭을 늘려주는 쪽으로, 제도는 최대한 간소화하여 개편해 달라는 요구였다. 더불어 근로시간 제도 개편보다는 포괄임금제 폐지 쪽으로 가닥을 잡았으면 한다는 주장도 하였다.

“이미 2018년부터 시행착오를 통해서 저는 52시간 제도가 상당히 잘 정착되었다고 생각하고요. 다양한 유연근무 형태도 최근에 제도적 보안을 하려고 계속하고 있고, 탄력 근로도 마찬가지고. 이미 잘 갖춰져 있다고 사실 생각하는 부분이 크고요. 되려 정책이, 정부가 사실 바뀔 때마다 정부 정책이 가변적으로 변하는 제도 자체가 저는 큰 혼란의 현장을 야기할 거라고 생각해요. (...중략...) 최대 64시간까지 할 수 있는 거는 11시간의 휴식시간을 보장한다고 해도 피로도가 높을 거라고 생각합니다. (...중략...) 업종에 따라서 차별적으로 적용하는 게 필요할 것 같고, 아까 말씀드린 제조업 근무 당시에 탄력근무제도 없었으면 사실 생산 캐파를 못 맞췄을 거라는 생각도 많이 했거든요. 그래서 탄력근로나 선택적 근로 같은 그런 유연근로제도에 대한 사용자의 폭을 늘려주는 쪽으로 근로시간 제도가 개편됐으면 좋겠고, (...중략...) 화이트칼라 이그젼션이라고 있잖아요. 차라리 그런 제도를 도입해서 저는 어쨌든, 법과 제도는 최소한 간소화됐으면 좋겠어서 제 생각에.”

“저는 사실 근로시간 측정의 문제가 아니라 저는 포괄임금제가 문제라고 항상 생각하기 때문에, 근로시간 측정보다는 포괄임금제 폐지 쪽으로 정부가 방향을 잡는 게 맞지 않나 생각합니다.”

참여자가 회사에서 단위를 신청할 수 있어 특정 부분에만 관리 기준(1개월과 6개월 등)을 설정할 수 있으면 좋기는 한데, 인사팀에서 개별적으로 근로시간 관리를 하려면 별도의 프로그램 개발이 필요하다. 이런 부분이 부담될 수 있다. 제도적으로 봤을 때 근로를 과하게 하지 않는다는 목적은 좋은데 인사 실무자 입장에서는 이게 실현 가능한 부분인지 의문이다.

“저희가 단위를 설정할 수 있어서, 어떤 부분은 한 달 내에 평균, 어떤 부분은 6개월 내에 평균을 잡을 수 있으면 개인 입장에서는 유연적으로 근무를 할 수 있어서 좋을 것 같은데, (...중략...) 인사팀 입장으로는 이걸 한 명 한 명 관리를 하려고 보면 프로그램이 개발이 돼야 되는데 이 프로그램 개발 자체도 어떻게 보면 사업부 쪽에서는 부담이 될 수 있는 부분이거든요.”
“저희가 찾아볼 때는 이미, 일단 저희 입맛에 맞춘 프로그램은 완벽한 게 없어요. 개발을 요구하면 그 개발 프로그램도 억 단위로 넘어가게 돼서”
“제도적으로 봤을 때는 너무 좋고 직원들이 근로를 과하게 하지 않기 위한 걸로 좋은데, 이런 사업주나 인사 실무자들에 대해서 봤을 때는 정말 이게 실현 가능한 부분인 건가라는 의문이 들기는 합니다.”

참여자가 현재 제도하에서도 잘하고 있어 변화의 필요성을 느끼지 않는다고 한다.

“(정부 개편안에 대해 특별한 느낌이 없느냐는 질문에) 네. 그러니까 저희 회사 입장에서는 기존대로 하는 게 좋을 것 같아요.”

참여자가 마는 젊은 인력 같은 경우에는 근로시간을 자유롭게 쓸 수 있는 것을 높게 평가하는 경우가 많아서 가급적 60시간 같은 시간 프레임은 넣지 말고 회사에서 자율성을 가지고 운용할 수 있다고 이야기하는 게 더 좋을 것 같다는 조언을 하였다. 현재 회사는 재택근로를 주로 활용하면서 40시간 기준 선택근로제를 논의하고 있어 연장근로 관리단위 얘기를 하게 되면 인사부가 육만 먹을 것 같다는 얘기도 하였다. 재량근로 직업 제한을 좀 풀어주면 어떠냐는 제안도 함께 하였다.

“근로시간 개편제 같은 경우에는, 사실 젊은 친구들 같은 경우에는 일단 근로시간을 자유롭게 쓰는 거에 대한 유인 요소가 되게 많은 편인데”

“기존에 있었던 제도 안에 재량근로제가 있어요. 그런데 해당되는 직군들이 정해져 있어 가지고 되게 힘들었다고 제가 들었거든요. ... 이런 부분을 조금 플렉시블하게 바꿀수 있게 해주면 오히

려 그게 더 그렇게 굳이 69시간 이렇게 안 해도 회사에서 자율적으로 쓸 수 있을 것 같습니다.”
“그래서 이 시간에 대한 거는 조금 이야기를 꺼내지 않고 다른 방식으로 이걸 전달하는 게 더 좋을 것 같다는 생각이 듭니다. 굳이 우리가 이거를 조금 더, 회사에 자율권을 준다고 하면 다른 방식으로 시간 프레임을 넣지 말고 이야기하는 게 더 좋을 것 같습니다.”
“지금처럼 자유롭게 시간이 잘 정착이 된 상황에서 이걸 뒤집어서 했다가, 정말 인사부도 육 많이 먹고 그냥 끝나지 않을까, 원래대로 돌아가지 않을까 이런 생각이 들거든요.”

참여자 바는 개편 제도 내용이 근로자 입장에서 봤을 때 11시간을 최소 쉴 수 있게 한다고 보장하기 어려워 일할 의욕이 떨어질 것 같은 생각이 든다고 했다. 회사에서 보면 지금도 8시간만 일하고 있는 상황에서도 개인의 시간을 보장해 달라는 목소리가 많은데, 개편제도 도입 시에는 개인에 대한 휴식권 보장 면에서 매력이 떨어질 것으로 보인다고 했다. 적용한다면 업종별이 아니라 직군별로 적용을 해야 될 것 같다고도 하였다. 회사 특성이긴 한데 만약에 연장근로에 대한 제도를 도입한다고 하면 현재 저녁 식대 운용도 연장근로 여부 등을 확실하게 따져야 하기 때문에 사실상 복지제도 감소가 될 것으로 보인다고도 하였다.

“일단은 제가 근로자 입장에서 봤을 때, 제 생각이긴 한데 일할 의욕이 조금 떨어질 것 같은 마음이 들거든요. 11시간을 최소 쉴 수 있게 한다고 하지만은 그게 언제가 될지도 모르고, 그러니까 지금도 8시간을 충분히 일하고 있는 상태인데도 뭔가 개인의 시간을 보장해 달라는 말들이 되게 많거든요 저희 회사에서도. 그런데 이 제도를 더 도입을 해버리면 개인에 대한 그런 휴식권 보장에 대한 그런 신뢰가 조금 떨어지지 않을까 싶기는 합니다.”

“맞아요. 연장근로도 발생을 안 하고 만약에 이거를 도입을 하자고 한다면 업종별이 아니라 직군별로 진행을 해야 될 것 같고,”

“저녁 식대를 복지 차원에서 제공을 하고 있기 때문에, 만약에 이런 연장근로에 대한 그런 제도를 도입을 하게 되면 철저하게 야근을 하는 사람들만 저녁 식대를 지원을 해줘야 하고 약간 그런 부분이 있거든요. 근데 그러면 다른 복지를 누렸던 그런 근로자들이 복지를 누리지 못하는 상태가 또 되기 때문에”

2) 근로시간 기록관리

근로시간 기록관리 방식과 그 강화에 관한 인식에 대하여, 근로시간 기록을 명확하게 하지 않고 있는 사업체 입장에서는 신규 시스템을 만드는 것에 대한 부담이 클 것이라는 우려가 존재하였다. 출퇴근 기록이라는 것이 오프라인 사무실 입장, 퇴장 기록에만 집중되어 있어 비대면, 재택 등의 업무 등도 근로시간 기준이 필요하다는 의견이 있었다.

참여자 가는 개발조직이 좀 더 중요한 회사는 개발자를 모셔 오는 입장이어서, 새로운 변화를 실행하기는 어려울 것 같고, 새로운 근무제도가 도입되면 최대한 맞추는 정도로 사내 근무제도를 바꿀 것 같다고 하였다.

“개발조직이 좀 더 중요한 회사는 개발자를 모셔오고 있는 입장이에요. 그러다 보니까 부족한 부분은 더 메꿔야 될 것 같고요. 그리고 그런 시스템의 도입도 물론 다 검토하고 있고 금전적인 추가 보상에 대한 대책, 이 모든 것을 조금씩 규모와 법의 이런 규정에 맞춰서 진행해 나갈 그런 단계에, 지금 충분히 논의 단계에 있는 상황이고요. 아직 완벽하게 바로 적용은 할 수 없겠지만 필요하다면 당장이라도 그에 맞춰서 적용을 하고 충분한 보상을 해드릴 생각입니다.”

참여자 나는 근로시간 기록 자체를 정확하게 측정하기 어려운 면이 있다고 한다. 측정 시스템을 하드웨어 또는 소프트웨어적으로 구현, 관리하는 데 큰 비용이 들 텐데 큰 회사만 가능하지 않을까 싶다고 한다.

“근로시간을 분 단위로 정확하게 측정한다는 건 가능하겠지만 그런 시스템, 하드웨어적으로 또는 소프트웨어적으로 구현하는 건 상당히 큰 비용이 들 거고 그 관리하는 것도 상당히 큰 비용이 들 텐데, 앞서 말씀 주신 대로 사실 그거는 진짜 큰 회사만 할 수 있지 않을까”

참여자 나는 기록을 안 하고 있는 회사라서 새로 도입을 하는 과정에서 마찰이 있을 것 같다고 한다. 실무 담당자 입장에서는 지침을 명확하게 해서 노사 양측의 해석이 달라지는 경우를 최대한 줄여야 할 듯하다. 법적으로 강제가 되지 않는 이상은 사실 활용은 안 할 것 같다고 한다.

“일단 저희 회사는 기록을 안 하고 있는 회사라서 새로 도입을 하는 과정에서 좀 많은 마찰이 있을 것 같고요. (...중략...) 도입하는 부분에서는 마찰이 굉장히 많을 것 같고, 어떻게 적용을 해야 할지 담당자로서 걱정이 많이 되는 부분이에요. 그래서 뭔가 이 제도를 해야 한다면 지침을 더 명확히 해서 약간 저희가 법조문을 많이 보지만 두루뭉술하고 또 약간 애매한 것들이 많잖아요. 이런 제도에 관련해서는 명확하게 짚어주면 오히려 담당자들이나 근로자들이 오해하지 않고 적용을 받을 수 있을 것 같다는 생각이 듭니다.”

“출퇴근 기록을 철저히 하라는 법이 통과되지 않는다면 이 제도는 많이 사용 안 할 것 같아요. 근데 만약에 이 법이 또 근로시간 기록해야 되는 법이 통과가 된다면 어쩔 수 없이 써야 되는 상황이 되겠죠.”

참여자 라는 앞서 의견이 나왔듯 관리 시스템 마련에 유지, 보수 비용이 큰 부담이 될 듯하다고 한다. 회사 입장에서는 기존 형태대로 운영하는 것이 좋다고 생각한다.

“경영진 입장에서는 진짜 관리가 쉽지도 않을 것 같고, 그리고 아까 말씀하신 그런 관리 시스템을 쓴다고 해도 그게 유지 보수 비용이 만만치가 않은 상황이고요.”

“네. 그러니까 저희 회사 입장에서는 기존대로 하는 게 좋을 것 같아요.”

참여자 마는 출퇴근 시간 관리라는 것이 오프라인 출퇴근 기준인 것 같다는 전제에서. 이메일 체크한 시간 등 일일이 모든 근로시간을 체크하기 어려울 것으로 생각되며, 결국 기업에서는 시스템 셋업이나 정착 전에는 간주근로제, 재택근무 등으로 회피하는 방법을 사용하게 될 듯하다. 근로시간 편차가 커서 40시간이 안 되는 기간에는 기록을 남기기를 싫어하는 직원들도 있을 것이다.

“저 같은 경우는 일단 출퇴근 시간을 정확하게 기록한다는 게 결국은 사무실에 나온다든지 이런 걸 기준으로 많이 생각을 하고 계시는 것 같은데 생각보다 요새는 회사들이 이메일도 외부에서 체크할 수 있게끔 많이 열어주는 편이고 그렇기 때문에, 나중에 이야기가 나오면 그럼 이메일 체크한 시간은 어떻게 할 거냐, 밤에 외국에서 이메일 날아왔는데 그거 체크한 거는 근로시간으로 칠 거냐 말 거냐부터 해가지고, 되게 이거 준비하는 데 시간이 많이 걸릴 것 같고 회사에서도 이것을 셋업을 하려면 비용이 많이 들 것 같다는 생각이 일단 들었고요”

“그것도 업무가 한참 많다가 갑자기 줄어드는 경우 있잖아요. 그럴 때는 (40시간보다) 적기 때문에 또 오히려 그런 걸 다 기록으로 남기고자 한다면 또 싫어하는 직원들도 있을 것 같습니다.”

3) 근로시간저축계좌제

제도 자체는 도움이 될 것이라는 의견이 다수였다. 실효성에 대한 의문은, 주로 업무가 적을 때가 그리 뚜렷하지 않은 회사에선 쉬는 것을 보장하기 어렵다는 점, 소규모 기업은 언제 없어질지 모르는데 휴가를 적립해 미래에 쓴다는 것이 실효성이 있겠냐는 점 때문이었다.

참여자 가는 제도 자체에 대해서는 긍정적으로 생각하였다. 다만 안정적 운용이 되는 대기업, 중견기업에서는 가능할지 몰라도 스타트업이나 소규모 업체들은 활용이 가능할지 의문이라 한다. 근로자에게 매우 좋은 취지이긴 하나 회사가 얼마나 존속할지 모르고, 회사 입장에서 부담이 있을 것 같기 때문이었다.

“어... 정말 그거대로 진행이 된다면 저는 나쁘지 않을 거라고 생각을 하는 입장이고요. 그러나 이렇게 안정이 된 대기업이나 중견기업들은 정말 유연하게 그 취지에 맞게 사용이 될 것 같은데, 저는 이런 아직 잡히지 않은 그런 스타트업이나 이런 회사들은, 아직은 그런 좋은 제도가 있더라도 제대로 활용할 수 있을까? 저희가 준비가 안 된 상황이지 않을까?라는 걱정도 한편으로는 하고 있습니다.”

“그리고 아까 저축제라든지 그런 부분은 제가 근로자 입장에서는 굉장히 좋은 제도라고 생각을 합니다. 그러나 회사가 1년, 2년 더 갈지 안 갈지 모르는 상황에 일단 근로자한테서도 부담이 될 것도 같고, 회사 입장에서도 그건 부담이 될 것 같아요.”

참여자 나는 학생 시절 공부할 때 독일 사례를 통해 접한 적이 있는데 좋은 제도 같다고 한다.

“근데 저도 학생 때 공부를 할 때 근로시간 계좌제도에 대해서 독일의 사례를 저희가 처음 접한 적이 있었는데, 그 제도는 상당히 괜찮다고 생각을 했어서 근로시간저축계좌제라고 하나요? 아무튼 계좌제도에 대한 거는 동의를 하는 편이고요.”

참여자 나는 표면적으로는 내가 쉬지 못한 만큼 보상을 받는다는 것은 좋은데, 정확하게 자리매김하기까지가 고난이 있을 것으로 보인다고 한다. 이미 회사에서 잘 쉬고 있는 사람들은 그걸 모아서 쓸 것으로 하는 생각도 있을 것이고, 모아도 못 쓰는 사람이 있을 것 같다는 생각도 든다. 즉, 이미 잘 쉬고 있는 사람은 필요성을 못 느끼고, 못 쓰는 사람은 계속 못 쓸 것이다. 정부에서 강압적으로 밀어붙이면 초기에는 준수하겠지만 지속적 관리가 없으면 사용하는 기업만 준수하는 제도가 될 것이고 업무 공백을 해결하는 문제가 계속 논의될 듯하다고 하였다.

“일단 표면적으로 봤을 때 굉장히 좋은 제도인 건 맞거든요. (...중략...) 이런 제도가 정확하게 자리매김하기까지가 많은 논란이 있을 것 같은 내용인 것 같아요. (...중략...) 이미 회사에서 잘 쉬고 있는 사람들은 굳이 그거를 모아서 써야 하나? 싶기도 하고 그렇죠. 아니면 모아도 못 쓰는 사람들이 당연히 발생하게 되겠죠. 모으지 않으려고 하는 사람도 있겠죠 회사 눈치 보느라. 보기에는 정말 좋아 보이는데 시행하는 기준에서, 주체가 정부에서 정확하게 밀어붙여서 강압적으로 했을 때는 어쩔 수 없이 시행하면서 모든 게 정착이 되겠지만, 약간 자유를 주면 어디는 하고 어디는 안 하고 하는 부분들이 발생할 수 있을 것 같고, 그 사람의 공백이 생겼을 때는 그것도 그 자리는 누가 메꿀 것이며, 이런 것들에 대한 문제는 계속적으로 논의가 필요할 것 같고. 표면적으로 굉장히 좋아 보이는 제도 같습니다.”

참여자 라는 회사 입장에서는 부담스러운 제도이나 근로자는 좋아할 것으로 생각한다. 그러나 업무가 꾸준히 있는 자기 같은 회사는 (설 수 있는 날이 없기 때문에) 적용이 어렵지 않을까 한다.

“근로자 입장에서는 굉장히 좋은 제도임에는 확실하고요. 근데 사측 입장에서는 굉장히 부담스럽거나 고민할 입장인 것 같아요.”

“그렇긴 하는데 저희 회사 같은 경우에는 업무가 아예 딱 없는 시즌이 있진 않아요. 꾸준하게 계속 있는 편이어서 조금 부담스럽지 않을까 생각해요.”

참여자 마는 금전 보상 또는 근로시간제 준수가 안 되는 회사에는 좋은 제도인 듯하며, 다만 회사에 선택권을 주는 것이 좋겠고, 개인에게도 선택권을 주면 좋겠다고 하였다. 즉, 일 많이 하고 저축계좌제를 할래, 아니면 일을 적게 할래 선택하게 하자는 것이었다.

“저축하는 거는 되게 저는 좋은 제도라고 생각을 하는 게, 그런 금전 보상이라든지 주 52시간이 잘 지켜지지 않는 회사들한테는 이거 너무나 좋은 제도일 것 같아요. 근데 이미 자율적으로 하고 있는 회사들한테는 선택할 수 있게 해주면 더 좋을 것 같습니다.”

“어... 저희는 만약에 이렇게 하라고 했을 때 직원들한테 선택지가 있는 거잖아요. 일을 많이 하고 그걸 할래 아니면 일 적게 하는 쪽으로 갈래, 그러니까 선택지가 될 것 같아요.”

참여자 바는 근로시간저축계좌제에 회사가 (독일처럼) 일종의 보험료를 부담한다면 사업주에게 부담이 될 것이라 우려하였다. 연차가 쌓여서 24일을 넘는 사람도 많은데, 이런 경우 모두 쓰게 하기에 부담스러운 면이 있는데 이럴 때 이러한 제도를 활용하기 좋을 것 같다고 한다.

“근데 그 보험료가 얼마큼 나가는지도 중요할 것 같아요. 회사 입장에서는”

“지금 연차가 24개 정도 되시는 분들이 조금씩 발생을 하고 있거든요. 아무래도 개업 연도가 올라가다 보니까는. 그런 분들은 사실상 24일을 다 쓰지는 못하시기도 한다 하더라고요. 그래서 그분들을 대상으로 이월제를 도입을 할까 생각을 하고 있긴 한데, 만약에 저축 그런 걸로 방안을 잡아보면 괜찮을 것 같기도 해요.”

4) 정부에 바라는 바

근로시간 제도 개편 시 우선 고려 사항으로 ① 더 일했을 때 확실한 휴식 보장, ② 더 일한 만큼 제대로 보상, ③ 근로시간 제도에 근로자 의사 반영, ④ 총근로시간의 감소와 그 외 기타 의견에 관하여, ② 일한 만큼 보상을 선택한 경우가 가장 많았다. 본인 의견뿐만 아니라 근로자들도 금전적 보상을 가장 피부에 와닿는 보상으로 느낀다고 하였다. 다만, 보상에서 끝나는 것이 아니라 이를 통해 전체적인 총근로시간 감소 효과로 연결되어야 한다는 의견이 다수 나왔다.

참여자 가는 ③ 근로자 의사 반영을 선택하였다. 근로자와 회사가 좀 더 유연한 소통을 거쳐서 제도를 결정할 수 있었으면 한다고 한다. 개편안의 내용도 나쁘지는 않으나 현실 상황에서는 바로 적용은 시기상조라고 생각한다 밝혔다.

“저는 일단 계속 말씀드렸다시피 ③번이죠. 근로자와 회사가 더 유연한 협의를 거쳐서 근로시간을 그리고 휴식시간을 선택할 수 있으면 좋을 것 같고요. 그렇지만 새로 이렇게 변화될 수도 있는 그런 것들이 나쁘다고 생각하지 않습니다. 저희 현실 상황에는 조금 아직한 시기상조이지 않을까 생각이 들고요.”

참여자 나는 ② 더 일한 만큼 보상을 선택하였다. 직원들이 원하는 것이 휴가로 보상하는 것보다 돈으로 달라는 경우가 제일 많아서 선택하였다. 보상이 커지게 되면 기업들도 비용 부담 때문에 자연스럽게 총근로시간이 감소될 것으로 생각한다.

“그럼 저도 그냥 ②번으로 하고요. 사실상 직원분들이 가장 원하시는 게 그거인 것 같아요. 휴가로 보상하는 것보다 돈으로 쥐라라고 말씀하실 때가 훨씬 많아서, 그게 제일 많이 사람들 니즈가 제일 크니까 그대로 반영해야 되지 않을까 사실, 그리고 보상이 커지면 저는 자연스럽게 총근로시간이 줄어들 거라고 생각합니다.”

참여자 다는 ② 더 일한 만큼 보상을 선택하였다. 직원들이 느끼기에 금전적인 보상이 가장 큰 보상으로 느껴지는 것 같다고 한다. 금전적 보상이 회사 입장에서는 부담이 될 수 있으므로 총근로시간을 줄여나가는 것도 같이 확인해서 두 가지가 동시에 이루어져야 할 듯하다.

“저도 앞에 분이랑 의견이 동일한데 저는 두 가지를 선택했던 게 총근로시간이랑 보상, 확실한 보상을 말씀을 드리고 싶었고요. 직원들이 느끼는 보상은, 그러니까 직원들이 느끼기에 회

사에서 보상을 해주었다는 거는 금전적인 게 가장 큰 것 같아요. 대체휴가를 주면, 어쨌든 쉬긴 하지만 쉬는 게 끝인 느낌이 너무 강해서, 그런 것보다 보여지는, 회사 입장에서도 조금 내세울 수 있는 게 보상이라고 생각을 했고요. 그래서 이 금전적인 보상이 어떻게 보면 회사 입장에서는 부담이 될 수 있으니까 총근로시간도 같이 확인을 해서 이런 금전적인 보상도 줄일 수 있다는 가정하에 이 제도로 갔으면 좋겠습니다.”

참여자 라는 ② 더 일한 만큼 보상을 선택하였다. 금전 보상이 가장 확실한 방법이며 앞서 의견처럼 이를 통해 근로시간을 줄여가야 한다고 생각한다.

“저도 ②번하고 ④번 했는데요. 직원들 입장에서도 보상제도가 가장 확실한 방법 아닐까 생각합니다.”

참여자 마는 ② 더 일한 만큼 보상을 선택하였다. 총근로시간을 줄이는 부분은 선택적으로 운영을 하면 좋을 것 같다고 한다. 젊은 직원들 사이에는 주 4일제 얘기를 하는 직원들도 있기 때문이다.

“저도 보상을 철저하게 해주는 방안이 좋을 것 같습니다. 그리고 추가적으로 총근로시간 줄이는 부분은, 사실 이거는 조금 선택적으로 운영을 하면 좋을 것 같기는 한데, 지금 젊은 직원들 사이에서는 주 4일제 하는 그런 이야기를 계속 인사부에 와서 하는 친구들이 있어요. 그래서 그거를 계속 깔고 저희가 무시할 수는 없는 상황인 것 같기는 해요 인사부 입장에서는.”

참여자 바는 ④ 총근로시간 감소를 선택하였다. 개인적으로 돈 더 줄 테니까 일할지를 질문받으면 개인시간을 더 많이 갖는 걸 선호하는 편이다. 사업주 입장에서는 그 사람이 일한 만큼 회사에 도움이 된다면 보상을 해줄 것 같은데, 시간만 늘어날 뿐 능률이 오르지 않는 근무를 한다면 이러면 왜 일하고 있지 하는 생각이 들 수 있을 것이다.

“고민이 되긴 하는데 저는 총근로시간이 줄어드는 거로 선택을 하겠습니다. 개인적으로 ‘돈 더 줄 테니까 더 일할래?’라고 하면 저는 더 일을 안 하고 개인시간을 더 많이 갖는 걸 추구하는 편에 설 것 같아요.”

“사업주 입장에서는, 사실 그 사람이 일한 만큼 그게 회사에 도움이 된다면 충분히 보상을 해줄 것 같은데, 아무리 근데 능률이 오르지 않는 그러한 근로를 한다면, 사업자 입장에서는 ‘이러려면 왜 일하고 있지?’ 약간 이런 생각이 들 수도 있을 것 같아요.”

라. 소 결

이 집단을 구성할 때는 가급적 사업주 입장의 인터뷰를 지향하였으나, 모든 참여자가 인사노무 담당자 또는 책임자로서 사업주와 근로자 양측의 중간자적 입장에서 답변하는 특징이 있었다. 개발자 직군은 이직이 활발하기 때문에 인력난이 상시적이어서 가급적 직원들이 원하는 바에 맞춰줘야 하는 상황인 것도 중요한 배경요소로 보아야 한다.

참여자 가의 회사는 야근이 많은 개발자는 재택근로를 자유롭게 함을 통해, 참여자 나 의 회사는 40시간을 기준으로 하는 선택근로제 도입, 참여자 마의 회사는 8시간 간주하는 재택근로 실시 중이며 향후 선택적 근로시간제 도입 검토 중, 참여자 바의 회사는 40시간을 기준으로 하는 탄력근로제를 실시하는 등 야근이 거의 없는 참여자 라의 회사를 제외하고 보면 5개 회사 4개 회사가 유연근로제를 적극 활용하고 있었다. 재택근로를 포함해 적극적인 유연근로 수용은 (특히 개발자 직군에서) 자주 발생하는 초과근로에 대한 인사관리상의 대응이자 직원들을 붙잡아 놓는 요소로 해석될 수 있었다. 참여자 대부분이 중소기업인 특성상 300인 이상 기업에 다니는 참여자 나를 제외한 모든 회사에서 근로시간 기록관리는 엄밀하지 않은 상태였고, 야근 발생은 상급자 승인을 통해 관리되는 정도에 그치고 있었다. 회사의 업무가 돌아가는데 이 이상의 기록관리가 필요하다고 느끼는 회사는 없었으며, 시스템 구축 비용 소요, 직원들의 반발 등을 걱정하는 목소리도 있었다. 이런 점 때문에 근로시간 기록관리를 철저히 하면서 연장근로 관리단위 확대를 도입한다면, 개인별로도 연장근로 관리단위 변화가 체계적으로 관리될 수 있도록 관리 시스템 도입에 정부가 신경 써 달라는 요청도 있었다.

연차휴가에 대해서는 대부분의 근로자들이 다 소진한다는 답변을 내놓았다. 장기휴가도 1주일 정도는 모두 가능하며, 3주도 가능하다는 회사도 있었다. 이러한 장기휴가를 포함한 휴가 소진의 배경으로는 회사의 연차 축진 분위기, 팀장의 배려, 동료들의 일정 배려 등이 거론되었다. 바쁜 일정이 마무리되면 해당 프로젝트에 참여했던 개발자들에 대해서는 2주일 정도의 휴가를 주는 회사도 있었다.

근로시간 제도 개편에 대해서는 본인 회사에 도입 필요성이 낮다는 견해가 많았다. 유연근로제를 이미 도입한 기업들에서는 필요성이 낮다는 반응이 주류였으며, 아직 시차출퇴근제를 제외한 유연근로제를 도입하고 있지 않았던 기업에서만(참여자 다) 제도가 도입되면 좋겠다는 의견을 제시하는 특징이 있었다. 참여자 가는 취지 자체는 좋으면서도 일을 더할 수 있다는 점은 좋은데 쉬는 것을 충분히 보장하긴 어렵기 때문에(←휴가 부여로 이해하고

있었음), 참여자 나는 이미 선택근로제를 하고 있어서(제도 간소화란 차원에서 아예 화이트 칼라 이그젼션 도입이 어떻냐는 주장도 하였음), 참여자 라는 야근이 거의 없는 회사라, 참여자 마는 이미 재택으로 8시간 근무근로시간을 하고 있고 선택근로제 도입 논의 중이라, 참여자 바도 야근이 거의 없는 회사고 탄력근로제를 이미 시행하고 있어서 연장근로 총량 관리제를 도입할 필요성을 못느낀다고 하였다. 기업의 자율성 부과와 업종별이나 직군별로 적용을 해달라는 의견이 제기되기도 하였다.

근로시간저축계좌제에 대해서는 긍정적 입장이 다수였으나, 사업주보다는 근로자에게 유리할 것이라는 인식도 발견되었다. 사측의 입장에서 볼 때 소규모 업체는 누가 쉬면 누군가 더 일해야 한다는 점, 성수기와 비수기가 따로 있지 않고 꾸준히 업무가 있는 회사의 경우 장기휴가가 쉽지 않다는 점 등을 거론하면서 그 실효성에 의문을 표시하였다.

근로시간 제도 개편 시 정부의 우선 고려 사항으로 6인 중 4인이 더 일한 만큼 보상이 확실하게 될 수 있도록 해달라는 것을 꼽았다. 직원들이 휴가 보상보다 돈 보상을 더 많이 원하기 때문에, 그리고 돈으로 보상하다 보면 회사 입장에서도 근로시간을 효율화하는 방식으로 직원 관리를 할 수밖에 없기 때문에 총근로시간 자체가 줄어들 것이란 점에서 그렇게 대답하였다. 근로시간 제도 도입 운영에서 노사가 잘 협의해 도입하고 운영할 수 있도록 유연성을 달라는 요구도 한 명 있었으며, 총근로시간 감소를 일차적 목표로 해달라는 요구도 한 명 있었다.

11. 벤처·스타트업 기업 대표

가. FGI 참여자 기본 특성

FGI는 남성 8명을 대상으로 진행되었다. 이들은 벤처 및 스타트업으로 분류될 수 있는 기업을 운영하는 대표(또는 연구소장)이다. 5~7년 정도의 비교적 짧은 업력을 가지고 있는 업체와 28~34년 정도의 업력을 가진 업체도 있었고, 직원은 적게는 3명부터 많게는 170명에 이르렀다.

<표 2-11> FGI 참여자 특성

약칭	연령대, 성별	하는 일
가	54세, 남성	- 서울시 소재 - 바이오 및 소프트웨어 - 직원 17명, 업력 7년
나	45세, 남성	- 서울시 소재 - 소프트웨어/앱 개발·운영 - 임직원 55명, 세계 각지에 지사, 업력 5년
다	59세, 남성	- 경기도 소재 - 가전제품, 전기 및 전자제품 제조 - 임직원 170명, 업력 28년
라	64세, 남성	- 부산시 소재 - 해양오염물질 제거 기구 개발·제조 - 직원 8명, 업력 6년
마	31세, 남성	- 세종시 소재 - 투수블록 제조업 - 직원 20명, 업력 7년 - 노동조합 없음.
바	57세, 남성	- 서울시 소재 - 응용 소프트웨어 개발 및 공급업 - 직원 6명, 업력 3년 - 노동조합 없음.
사	43세, 남성	- 서울시 소재 - 제조업(공장 자동화 부품 생산) - 직원 42명, 업력 34년 - 노동조합 없음.
아	55세, 남성	- 경상남도 소재 - 플라스틱 전기 시트 연구 업무 - 직원 3명 - 노동조합 없음.

나. 현황

1) 현재 근로시간 형태

소규모 업체일수록 출퇴근 시간을 정확하게 관리하지 않고 유연하게 활용하고 있었다. 일일 정규근로시간은 대부분 소정근로시간 8시간을 지키도록 하되, 출근 시간을 앞뒤로 조정 가능한 시차출퇴근제를 운영하고 있었다. 생산직이 있는 기업들의 경우 생산직은 대부분 철저히 연장근로수당 관리를 하고 있었으며, 현장 출장이 많은 경우 재택근무를 활용하거나

인력 수급이 쉽지 않은 스타트업 업체의 경우 근로시간 관리를 철저히 하지 않는 방식 등 다각도의 대응을 하고 있었다.

참여자 가의 회사(직원 17명)는 8시 출근 5시 퇴근부터, 10시 출근 7시 퇴근까지 가능한 유연근무제(시차출퇴근제)를 운영하고 있었다. 태그로 출퇴근이 점검되나 실제로는 알아서 출근하고 퇴근하는 식으로, 8시간 넘을 수도 있으나 안 될 수도 있는 식으로 관리가 영성하며 딱히 관리할 필요도 못 느낀다고 하였다. 병원 상대 업무이다 보니 병원에서 주말근로할 때가 발생하는데 이런 경우 주중에 쉬게 해주지만, 체계적으로 규정화되어 있는 실정은 아니라고 하였다. 기업 특성으로 소프트웨어 개발이 주업이라 실제 업무 수행을 위해 필요한 시간이 매일 균일하지 않을 수 있다는 점을 강조했다. 이른바 “필 받았을 때” 집중적으로 소프트웨어를 개발해야 하는데 그러다 보면 일 상한 근로시간, 주 상한 근로시간 규제를 지키는 것이 어려울 수 있기 때문이라는 것이다.

“태그가 자동으로 되는데, 또 태그를 안 하고 오는 애들도 있는데 뭐, 그냥 아직까지 작아서 그런지 믿고 이렇게 하는 좀, 영성한 체계입니다 아직까지는.”

“제가 소프트웨어 개발 쪽에는 잘 어느 정도는 알고 있는데, 이게 소프트웨어 개발자들이 그런 게 있어요. 당연히 이 필 받았을 때 꼭 하는 것들이 있거든요. 그거를 우리 회사는 이렇게, 네가 필 받든 안 받든 우리가 업무 시간 자체가 하루에 이렇게 딱 정해져 있다. 필은 일요일 날 받으면 안 된다, 밤중에는 절대로 받지 마라, 휴일에는 받으면 안 된다 이런 건 말이 안 되는 것 같아요.”

참여자 나 의 회사는 기본적으로 10시 출근 저녁 7시 퇴근이 원칙이고 근로시간 기록은 지문인식으로 체크하며 경영지원본부에서 관리한다. 퇴사할 때 지급 안 된 연장수당을 청구하는 경우들이 있어 매일 7시가 되면 퇴근하라는 메시지를 발신하고, 본인의 역량 부족으로 일을 길게 하는 것은 수당 지급할 수 없다는 원칙을 정하고 고지하고 있다고 한다. 그래서 알아서 하는 야근은 수당이 없으며, 특별하게 업무가 연장되어야 하면 야근을 지시하고 대신 수당을 철저히 지급하며, 해외 법인 미팅으로 새벽에 퇴근하거나, 공연 이벤트로 주말근로를 하면 반차나 주중 대휴 등을 지급하는 식으로 대응하고 있다고 하였다.

“저희는 기본적으로 10시, 저녁 7시를 지키고 있고요. 그리고 저희는 모두 다 지문으로 경영지원본부에서 관리하고 있고, 그리고 회사에서 특별하게 업무가 연장돼야 되는 이유가 있을 때만 야근을 시키고 야근수당을 지급하고 있어요. 그리고 약간 필요에 의해서 너무 늦게 11시간 연속 휴무 이런 게 있으니까, 해외 법인과의 미팅 때문에 너무 늦게 퇴근한다든지 하면 자율

적으로 반차로 유도하거나 대체휴무를 주거나 하는 부분을 하고 있고. 저희는 K팝 컬처의 특성상 주말에 근무하는 케이스들이 있어요. 공연이나 이벤트나. 그럴 때도 역시 대휴를 쓰는 것들을 권장하고 있고요. ... 7시가 되면 본인의 역량이 부족해서 일을 더 해야 되는 경우는 그것은 우리가 수당을 지급할 수 없다고 아예 내규로 정했고요. 그래서 본인들이 자율적으로 일을 더 하고 가거나 하는 부분에 대한 보상은 없습니다. 그래서 7시가 되면 오늘도 고생했으니 다들 퇴근하세요라고 인위적으로 각자의 업무 틀에다가, 워스에다 남기고 있어요.”

가장 규모가 큰 회사인 참여자 다는 오전 9시 출근 저녁 6시 30분 퇴근이며 점심시간은 1시간, 업무 중간에 10분씩 3번 휴게시간을 부여하여 주 40시간을 기준으로 근무한다. 근로시간 기록은 안면인식 시스템으로 진행한다. 연장근로가 별로 없긴 하지만, 발생한다면 생산직은 연장수당 지급, 일반 연구직 등은 하루 1시간 반 정도는 야근을 하더라도 별도 수당 지급 등 문제가 발생하지 않도록 근로계약서나 취업규칙에 규정을 만들어 놓았다고 하였다.

“생산직은 주에 1~2시간 정도 하는 것 같고요. 많이들 원하죠. 연장근로를 해야 페이가 올라가니까, 근데 그렇지 않습니다. 그리고 연구직들은 주로 그전에는 저희가 한 30년 되다 보니까 낮에는 회의하고 왔다 갔다 하다가 해 떨어지면 일하는 그런 스타일들이었는데, 지금은 낮에 일하고 연구소에는 출입금지를 다 시켰습니다. 낮에 일하고 시간 되면 퇴근해라, 그렇게 하고 있습니다. 그리고 나머지 일이 남아서 하는 친구들은 남아서 하게 하는데 자율적으로 하고 있고요. 그것 때문에 페이를 더 달라든지 그런 사례는 없었습니다.”

참여자 라는 ‘9 to 6’ 출퇴근 시간 운영 중인데 실제로는 출근과 퇴근을 거의 자율에 맡기고 있다. 대표로서 직원들에게 출근 시각을 지나 출근하는 것에 대해 전혀 부담을 느끼지 말고 개인사정에 맞게 출근하라고 이야기한다(별도 근로시간 관리 시스템 없음). 근로시간을 유연하게 운영하기 위해서이기도 하지만 스타트업 특성상 양질의 인력을 확보하기가 쉽지 않다 보니 인력 수급, 생존을 위해 필요하기 때문이었다. 연장근로에 대해서는 직원들이 주 10시간가량 연장근로를 하고 있지 않나 추측하였다.

“저희는 기본적으로 9 to 6 출퇴근 시간을 가지고 있는데요. 사실은 거의 자율에 맡기고 있다 이렇게 생각을 하고 있습니다. 제가 직원들한테 공표하기를 출근 시간을 넘어서 출근하는 것에 대해서 전혀 부담을 갖지 말고, 개인사정이 멀리서 오는 친구도 있고 또 개인사정 있는 사람들은 얼마든지 늦게 와도 좋다. 그리고 퇴근 시간도 역시 자율에 맡기고 있고요. 그렇다고 또 연장근로한 부분에 대해서 별도의 비용을 저희가 책정해서 주고 있지는 않습니다. ... 저희

같은 스타트업은 사회에서 소위 생각하는 능력 있는 그런 직원들이 입사하기가, 직원으로 받기가 굉장히 어려운 환경이에요. ... 그런데 저희 스타트업 같은 경우는 다른 스타트업도 마찬가지겠습디마는 평가 그리고 발표, 이런 이벤트성 그리고 꼭 해야 되고 넘어가야 될 그런 일들이 최근에 부쩍 짧게 통보가 되는 것 같습니다. 한 3일 전에, 조금 여유 있으면 5일 전에, 일주일 전에 이렇게 어떤 주제가 주어지고 그 주제에 대해서 우리가 대응을 해야 되는데, 그때마다 우리가 갖고 있는 모든 자료를 다시 넣고서 정말 선정이 되고자 하면 선정을 위해서 평가를 잘 받으려고 한다면 평가를 잘 받기 위해서, 장비의 시험 테스트의 성능을 잘 나타내기 위해서는 장비를 잘 만들기 위해서 우리가 집중적으로 노력을 해야 되는데, 우리 전 직원이 사실은 물리적인 시간에 쫓기고 있는 이런 상황이다 이렇게 보고 있고요. 그러다 보니까 자연스럽게 연장근로를 하게 되는 경우도 있습니다. 그래서 철저하게 자율에 맡기고 있고.”

참여자 마는 사무직의 경우 8시 출근 5시 퇴근, 아니면 9시 출근 6시 퇴근 이렇게 선택하 게끔 해서 근로계약서를 작성하고 있다. 근로시간 기록은 지문으로 기록한다. 생산적인 시 급제여서 근로시간을 잘 관리하고 있었다.

참여자 바는 근로시간 관리 시스템보다는 개별적으로 유연근무를 하기도 하고 재택근무를 하기도 하는 식으로 직원들이 일하고 있다고 하였다. 재택근무를 하는 경우 일주일에 하루나 이틀 정도만 대면 미팅을 가지고 대부분 재택근무를 하는 부분이 특별한 부분이라고 하였다. 회사의 서비스 특성상 주말이나 밤에 출근해야 하는 상황이 발생하는데 따로 노무 관리와 수당 지급을 하는 것이 부담스러워 매출이익 중 일부를 근로자 몫으로 떼어 분배하는 식으로 투명하게 연장근무 관련 성과급 관리를 하는 식으로 대응하고 있다고 하였다.

“우리 회사 같은 경우는 개별적으로 유연근무를 하는 직원도 있고 재택근무를 하는 직원도 있고 그렇습니다. 그래서 유연근무를 하는 친구 같은 경우는 특별한 경우는 6시에 출근해 가지고 3시에 퇴근하기도 하고, 재택근무 같은 경우는 보통 출근하는 데 2시간 이상씩 차에서 시간을 보내야 하는 그런 상황이 맞지 않기 때문에, 일주일에 하루나 이틀 정도만 대면 미팅을 가지고, 나머지는 재택근무를 통해서 또는 현장 업무를 통해서 자발적으로 자율적으로 일하는 그런 구조가 특별한 부분이라고 말씀드릴 수 있을 것 같고, 사실은 작은 회사에서 노무 관계라든지 인사 관계라든지 성과에 대한 관리라든지 이런 부분을 체계적으로 하기가 되게 어려울 겁니다. ... 주말에 출근하기도 하고 또 밤에도 출근해야 되는 그런 상황이 있는 회사 예요. 그래서 사실은 어떤 규정에 맞게끔 이렇게 하기가 굉장히 쉽지 않고, 그래서 우리 회사 같은 경우는 저희들이 회사에서 나는 어떤 이익을, KPI를 똑같이 공유하고 있기 때문에, 3, 3, 4로 이렇게 나누어서 30%는 주주의 몫, 30%는 근로자의 몫, 나머지 40%는 회사에 유보를 시키는 쪽으로.”

참여자 사는 사무직과 현장(생산)직을 분리하여 근로시간 관리를 하고 있다. 생산직 같은 경우는 8시 40분부터 17시 40분까지 업무를 하고 2시간 근무 후 10분 휴식을 하다 보니 7시간 반 정도이다. 근로시간 기록은 태그로 하고 있다. 노조가 있었던 적도 있어 생산직은 국내 노동법에 맞춰 관리하고 있다고 하였다. 업무가 몰릴 때도 52시간 한도 안에서 생산직들은 일하고, 가급적 인원 투입보다는 자동화에 의존하려고 노력한다고 하였다.

참여자 아는 작은 벤처다 보니 인력수급상의 어려움 때문에 '9 to 6' 근로시간에 맞춰서 야근이나 휴일근무 일체 없이 관리하고, 만약 연장근로 해야할 상황이 발생하면 대표인 본인이 다 처리한다고 하였다. 본인이 CCTV 역할을 해도 될 정도의 작은 조직이라 근로시간 기록도 필요가 없어서 하지 않고 있다고 하였다.

2) 연장근로와 초과근로수당

업체의 관리나 인식 변화 등을 통해 (타의에 의한) 연장근로는 줄이려는 움직임이 있고 연장근로에 대해서도 인력 수급보다는 장비 자동화나 업무 스타일 관리 등으로 대응하는 경우도 있었다. 제조 공정이 있는 5개 업체(다, 라, 마, 사, 아) 중 생산직의 경우 연장근로수당을 지급하나, 연구직 혹은 사무직에 대해서는 포괄임금 등을 적용하여 별도의 수당을 지급하지는 않는 형태가 2곳(참여자 다, 사) 있었다. 참여자 마, 아는 생산직, 사무직 모두 포괄임금제가 아니었다. 참여자 라의 회사만 생산직, 사무직 모두 포괄임금이였다(제작인력 2명인 8인 고용 업체). 종합하면, 이번 참여자 중 2군데를 제외한 6곳이 모두 포괄임금제를, 적어도 화이트칼라에 대해서는 운영하고 있었다.

참여자 가의 회사는 주말근무나 휴일근무는 없는 편이다. 초과근무에 대한 보상이 별도로 있지는 않다. 저녁 식사를 제공하고 있는데 주변 식당에 장부를 열어두고 적립금을 쌓아두어 직원들이 식사를 할 수 있도록 운영하고 있다. 근로자가 식사하고 다시 들어오지 않고 가는 경우도 있지만 엄격하게 관리하지는 않는 편이다. 현재 포괄임금제로 운영 중이며 변화의 필요를 느끼지는 못하고 있었다.

참여자 나 회사의 경우 K팝 관련 산업 특성상 해외법인과의 미팅, 공연 혹은 이벤트가 있는 경우 늦게 퇴근하거나 주말에도 출근하는 경우가 많다. 대표에 따르면 본인 역량 부족이나 욕심 때문에 직원이 초과근로를 하는 경우도 있는데 이러한 자발적 야근에 대해서는 보상이 없으며(내규로 정하고 관리자가 퇴근하라고 명시적으로 지시) 사측의 업무 지시에 의한 것은 주말 일할 경우 대체휴가를 지급하고 있다. 특별하게 업무가 연장되어야 하는 사유가 있을 때에 한해 연장근로를 지시하고 그에 대한 수당을 지급한다. 이에 따라 본인의

업무 내용, 욕심에 따라 자연스럽게 초과근무를 하고 가는 편이다. 애초에 노동법적인 근로자 권리 보장을 주장하는 사람은 채용하지 않으려고 한다고 답했다. 직원들은 대체로 주 10시간 정도 연장근무를 하고 있는 듯하다고 하였다. 대표는 포괄임금제를 운영하고 있다고 하였는데, 이는 인력확보를 위해 일정 수준 이상 연봉을 줘야 하고, 자발적으로 알아서 하는 야근이 없지 않기 때문에 이에 대해 불만이 나오지 않도록 어느 정도 보장한다는 의미였다. 직원들에 대한 복리후생을 보장하기 위한 측면도 있다고 하였다. 현재 인수합병하려고 하는 회사가 있는데, 현재 회사의 제도에 맞추어 포괄임금제를 유지할지, 인수할 회사(포괄임금제 아님)는 어떻게 할지 고민하고 있다는 얘기도 하였다.

참여자 다는 생산직은 주 1~2시간 정도 연장근로를 하는 것 같고 연장근로 발생 시 수당을 지급한다고 하였다. 연구직, 행정직은 주 1~2시간 정도 연장근로해도 수당 지급이 없도록 근로계약, 취업규칙에 명시해 두었다. 연구직은 예전에는 낮에 회의를 하고 해 떨어지면 본격 업무를 하는 스타일이었다면, 이제는 퇴근시각이 되면 퇴근하도록 저녁 시간대에는 회사 출입금지를 시킨다. 다만 일이 남아서 필요한 경우 자율적으로 일하는 것은 허용한다. 예전에는 연장근로가 많았으나 지금은 8시간 근무하면 퇴근하게끔 노무관리를 한다. 생산직은 연장근로에 대한 수당을 지급한다. 본인들은 하고 싶어 하나 초과근로하는 경우가 많지 않은 실정이다. 생산직(시간외근로수당 별도 지급) 외 다른 직종은 모두 포괄임금제를 실시 중이다. 근로시간을 기업의 자율에 맡겼으면 한다고 강하게 주장했다.

참여자 라는 업무 특성상 이벤트 발표 등이 발생할 때 준비기간이 매우 짧게 주어져서 전 직원이 물리적인 상황에 쫓기게 되어 자연스럽게 연장근로를 하게 되는 경우가 있다고 했다. 연장근로를 회계직원 1명을 제외한 나머지 7명은 주 10시간 정도 연장근로를 한다고 하였다. 해외 전년도 가끔 하다 보니 많이 참여하는 직원들은 어쩔 때는 한 달의 절반을 해외에서 지내는 경우가 있다고 했다. 이럴 때 어떻게 보상을 해줘야 할지 불명확하다고 하였다. 현재 연장근로에 대해 별도 비용을 책정해서 주지는 않고 있다고 하였다. 대신 코로나19 이후부터 배달음식을 시켜 점심식사를 제공하는 복지를 하고 있고 만족이 높다고 했다. 직원들의 시간을 빼앗지 않기 위해 저녁 회식은 하지 않으며 가급적 점심시간을 활용해 행사나 회의를 하는 식으로 시간을 보장해 주려고 하고 있다고 했다. 포괄임금제 운영 중이며 1년이 지난 이후 객관적 성과 정도에 따라 성과급을 지급하고 있다.

참여자 마는 생산직의 경우 2교대 할 경우 주 60시간 정도 근무하고 있고 2교대가 아닐 경우 일은 적지만 연장근로시간은 올라가는 형태이다. 휴일이나 주말에 출근을 원하는 직원이 있다고 하면, 모두에 대해 1.5배 수당을 지급하고 있다. 다만 휴일 또는 주말근무 수당을

요구하는 경우는 미리 보고를 해서 주말에 어떤 업무를 할 건지, 어떤 내용의 어떤 업무량을 할 건지 보고를 받고, 그다음에 승인을 해준 다음에 근무를 하는 식으로 운영한다고 답했다. 포괄임금제를 도입하지 않고 있다.

참여자 바의 법인이 여러 군데 있다고 했다. 그중 연장근로는 서울에 있는 서비스 판매 유지 보수 회사 같은 곳에서 발생하는 편인데, 그 법인의 직원은 15명 정도 되고 서비스 판매 유지 특성상 주말에 출근하기도 하며 또 밤에도 출근해야 하는 경우가 있다고 했다. 직원들의 연장근로시간은 정확히 알지 못하나 규정 내로 하고 있다고 하였다. 포괄임금제 운영 중이며 포괄임금제 지속에 찬성을 한다. 성과급 배분으로 연장근로 보상을 대신한다면, 이 보상은 회사가 아니라 팀장이 정한다고 했다. 정확히는 연장근로를 할 예산을 배분하는 일을 팀장이 한다. 다양한 사유(건강, 업무능력 부족 등)에 따라 일을 못하는 경우가 있을 것인데, 본인이 부족한 시간을 채우기 위한 연장근로라면 사용한 시간을 별도로 수당 계산하는 것은 아니라고 생각하고 있었다.

참여자 사는 부품회사이다 보니 본인의 의지로 움직이는 게 아니라 대기업의 일정에 맞추어야 하고, 납기가 몰릴 때 전 직원이 주 52시간까지 최대한 맞추어 일을 하고 있다. 52시간은 넘기지 않으려 철저히 관리한다고 했다. 기계를 가지고 제품 생산을 하다 보니 사람을 더 늘리기보다는 장비 자동화로 대응 중이다. 현장직의 경우, 야근하면 야근수당, 주말근무 시 주말수당 모두 책정하고 있다. 사무직의 경우, 연봉체계가기 때문에 별도 연장근로수당을 없다. 연구원들의 경우, 국가 과제를 하고 있다 보니, 국책과제 내에서 성과급을 따로 가져가고 있다. 현장은 호봉제고, 연구직은 포괄임금제를 취하고 있다. 일을 많이 해야 할 때 일을 많이 할 수 있도록 해줘야 하지 않을까 하는 생각이고 충분한 보상이 되지 않으면 근로자가 오지 않는 시대라고 생각하고 있었다. 근로자마다 연령이나 처한 상황 등이 제각각이기 때문에 (사업체를 옮기거나 할 수 있는 분들, 상대적으로 불리한 위치에 있는 고령자들 등을 고려했을 때) 포괄임금제 폐지는 시기상조라고 생각했다.

참여자 아는 작은 벤처다 보니 철저하게 '9 to 6' 근로시간 제도를 운영한다고 답했다. 연장근로가 없고 필요한 경우 대표가 직접 수행해서 해결한다. 연장근로 발생 시 모두 수당을 지급한다고 하였다.

“저희 같은 경우에는 직원들은 휴일날, 그러니까 특근이라든지 그런 게 전혀 없습니다. 안 하는 게 제 원칙이고요. 만약에 일이 조금 있다고 하면 제가 나와서 합니다. 조그마한 회사다 보니까 그럴 수밖에 없는 상황이고요. 당연히 근무시간을 제외한 추가근무시간은 돈으로 다 보상이 됩니다.”

3) 연차휴가

이전 세대에 비해서는 수당보다는 휴가 사용을 선호한다는 의견이 많았다. 대체인력 부족으로 인해, 눈치가 보여서 근로자가 편하게 휴가를 내지 못하는 경우가 있다고 하였다. 1개 업체를 제외하고는 대부분 반차 정도까지만 사용 가능하다고 답했다.

참여자 가는 처음에는 1년치 휴가를 다음 해로 넘기도록 했더니 잔여 휴가가 너무 많아져서 할 수 없이 이 사용하지 못한 휴가에 대해 별도 보상을 해주었다. 이후로는 매년 단위로 소진하도록 하고 있다. MZ세대가 많아지면서 휴가 사용 비율도 알아서 잘 쓰고 있다. 휴가 사용 단위는 반차까지 허용한다. 자율적 시차출퇴근제를 하고 있어서 반반차 얘기는 나오지 않았다고 답했다.

참여자 나는 미사용 휴가에 대해 연차휴가수당으로 보상하고 있다고 했다. 휴가를 길게 사용하는 것은 일시에 다 같이 자리를 비우고 할 수 없으니 한 번에 쓸 수 있는 휴가는 주말과 휴일을 붙여서 4일(본인 연차는 2일 사용) 정도만 써달라고 요청하는 편이다. 반차까지 허용한다.

참여자 나는 미사용 휴가에 대해 연차휴가수당으로 보상하고 있다. 예전(10년 전, 15년 전)에는 수당을 선호하는 경향이 강했으나 요즘은 특히 젊은 층들을 중심으로 휴가를 대부분 쓰자 주의가 강하다. 눈치가 보여서 휴가를 오래 쓰지는 못하고 연차, 반차 형태로 많이 쓴다.

참여자 나는 미사용 휴가에 대해 별도 수당은 없으며 바쁜 와중에 있다 보니 근로자들이 연차 사용을 쓰는 것을 미안해하는 분위기가 있다고 답했다. 회사가 좀 더 커지면 명확한 규정에 의해서 실시해야 한다고 생각했다.

참여자 나는 사무직의 경우에는 사전 고지를 통해 잔여 휴가에 대한 보상 미지급을 통보하였고 생산직의 경우 미사용 연차에 대해 전부 지급을 하고 있다. 생산직 같은 경우에는 15일, 16일 몰아서 가는 경우도 있고 그 이상도 요구를 하면 보내주고 있다. 휴가 사용 단위는 반차까지 허용하고 있다.

참여자 나는 휴가를 100% 사용하는 것을 기준으로 하고 있으며 미사용 휴가에 대해서는 별도 보상이 없다. 미사용 건에 대한 공지를 하여 사용을 하도록 독려하고 있다고 답했다. 휴가 사용 단위는 반차까지 허용하고 있다.

참여자 나는 현장직은 미사용 휴가 건에 대해 보상을 지급하고 사무직 같은 경우에는 사용 독려제를 운영하고 있다. 예컨대 결혼 등 이슈가 있을 때에는 2주 정도 몰아서 쓸 수 있

도록 하고 있으며, 시간 단위로 사용하는 것도 허용하고 있다고 답변했다.

참여자 아의 경우 조그마한 업체이다 보니 연월차 쓰기가 눈치가 보이는 게 사실이라면서 주로 빨간날 뒤에 붙여서 쓰도록 한다든지, 아픈 경우 쓰게 하는 식으로 휴가 사용을 하게 하는 편이라고 하였다. 대신 남은 휴가는 수당으로 챙겨준다고 하였다.

“연차 아까 말씀하셨던 연월차 같은 경우에는, 조그마한 업체들은 연월차 쓰기가 굉장히 눈치가 보입니다. 휴가라든지 아니면 이런 것들, 명절휴가도 딱 빨간 날, 그다음은 연차로 그런 식으로 소진을 시키지 개인 한 사람 한 사람이 빠지면 굉장히 회사는 타격이 많다 보니까, 저희 회사 같은 경우에는 연월차의 그거는 조금 어렵다고 보시면 돼요. 연차, 월차 쓰기가. 그리고 연월차를 다 안 쓰게 되면 보통 급여로 연차수당이라는 게 나가니까 그런 걸 거의 받아 가신다고 보시면 되고, 저희 같은 경우에는 급여로 다 드리고 대신에 개인적인 어떤, 꼭 쉬어야 될 일이 있다든지 아프다든지 하면 유급, 무급이 아니고요 유급휴가를 줍니다.”

다. 제도 개편에 대한 인식

1) 연장근로

공통적으로 ① 업무량이 급작스럽게 증가할 때 52시간 상한제는 적용이 어렵다는 의견이 있었다. ② 근로시간에 대한 인식이 예전에는 절대갑(기업)과 을(근로자) 상태였다면 지금은 근로자의 적극적인 대처(이직, 신고, 개선 요구)가 늘어났다, ③ 최소한의 가이드라인을 주고 기업은 그 범위 내에서 자율성을 가질 수 있도록 할 필요가 있다는 등의 의견이 주로 제시되었다. 대체로 상한제는 한계가 많고, 유연한 연장근로 관리단위 확대가 필요하다는 것이었으며, 거기에 더해 몇 개 기업은 52시간 틀을 아예 뛰어넘어 회사가 개별 근로자가 합의할 수 있게 해달라는 요청이었다. 다만, 한 개 기업은 연장근로가 길어지면 어차피 사람을 뽑을 수도, 보유하기도 어려우니 큰 의미가 없는 제도 개편이라고 하였다. 걱정 관리단위 길이에 대해서는 회사 상황에 따라 다양한 의견이 있었다.

한편, 근로자대표에 관련해서는, 소규모 업체는 개별 근로자 협상을 하는 경우가 많았다. 다만 기업 규모가 커지면 해당 방식으로는 협상이 어려울 것으로 인식하고 있었다. 각 직종별 유형에 적합한 논의를 위해 부분 근로자대표제로 협상을 하는 게 좋겠다는 의견이 다수 나왔다. 따라서 업무별 근로자대표가 전체 근로자대표와 협의해서 회사와 논의하는 구조였으면 좋겠다고 밝혔다.

참여자 가는 기본적으로 회사가 높은 연봉을 주는 대신 알아서 자율적으로 근로시간을 운영할 수 있게 해달라는 입장이었다. 기본적으로 본인의 회사는 근로시간이 연장근로가 많지 않고, 업태 특성상 주말의 경우에도 병원 거래처에서 주말 업무 생길 때 가끔 주말근로 하는 수준이라 총연장근로가 많은 업체는 아닌 상황에서, 소프트웨어 개발이란 게 필 받아야 진도가 확 나가는 일인 특성에 맞춰 직원들이 지금도 자율적으로 일해주고 있는데 주말엔 필 받지 말아라 밤중에는 받지 말아라 이럴 수는 없는 것이기 때문이었다. 이 회사의 연봉 수준이 굉장히 높은 편이라(박사급은 억 단위, 학사 신입도 5천만 원 정도) 연장근무에 대한 불만도 크게 없다고 하였다. 포괄임금으로 운영하더라도 높은 연봉 수준으로 인해서 초과근로를 하더라도 별도 연장수당을 신청하거나 불만을 가지는 경우가 상대적으로 낮다는 것이다. 외국인 노동자라면 졸다가 사고가 나는 경우도 있어서 그런 걸 막는 것이라면 몰라도 우리나라 국민의 경우, 그 정도는 스스로 판단할 정도가 되기 때문에 국가에서 근로시간을 일률적으로 정하는 것은 맞지 않는 것 같다고 하였다. 직원들이 점심시간을 언제부터 언제까지 쉬든지 출퇴근 시간을 언제로 하든지 관여를 전혀 안 했는데도 주 근로시간이 40시간 미만인 직원이 없고 알아서들 한다고 하였다. 노무사나 인사담당자는 우리 돌아가는 사정을 연봉계약서에 넣자고 하는데 본인은 지금까지 그랬듯 문제 없을 것이라고 믿고 있다고 하였다. 미국에 살 땐 출장가다가 주말에 비행기 탄다고 미국에서 연장 수당 요청하고 그러지 않는다면 괜히 근로시간 관련해서 틀을 맞추거나 부추기지 않았으면 좋겠다고 하였다. 근로자대표 관련해서는 대표가 아니라 개별 근로자 협상을 실시하고 있다고 밝혔다(17명 기업).

“우리가 지금 연봉이 좀 높습니다. 그러니까 AI 박사 같은 경우에는 당연히 억 단위는 넘어가고, 학부 졸업해서 오는 경우에도 5천만 원을 주면서, 그러니까 경력이 하나도 없는 친구들도 그렇게 와서 이렇게 일을 하고 있는데, 연장근무에 대한 불만이나 이런 것들은 전혀 없습니다.”, “한국 와서 밸브 만드는 회사에 한 300명 있는 데서, 그것도 상장회사입니다. 거기서 거의 공장 있는 데서 이렇게 일도 해보고 했었는데, 그때는 업무 시간을 외국인 노동자 같은 경우에 졸리는 상태에서, 개들이 또 원해요. 오버타임 같은 거 못하게 하면 막 울고 그래요. 나는 한국 일하려고 왔는데 왜 자꾸 나를 이렇게 일을 안 하게 하나, 그러다가 졸다가 옷이 끌려 들어가서 손가락 잘리고 이런 사건도 있기는 했어요. 그런 데는 진짜 최악의 사태를 막기 위해서 이런 게 필요하긴 한데, 우리 정신노동, 특히 우리나라가 지금 주장하고 있는 소프트웨어 쪽이나 이런 쪽 하는 데는 뭐, 실리콘밸리도 볼 다 켜져 있어요. 제가 지금 미국 출장을 한 달에 한두 번씩 갔다 오는데, 이걸 전근대적으로 이렇게 막는 거는 아닌 것 같은 이런 부작용이 있다. 하지만 그런 제조업, 완전히 100% 제조업 상황에서는 필요악인 부분도 있다고 생

각을 합니다.”, “노무사께서 (제가) 이렇게 얘기한 거를 연봉계약서에다가 넣으라 그러더라고
요. 저는 굳이 그거 오히려 넣으면 받는 사람이 기분 나빠하지 않겠냐, 이 정도는 알아서 오는
머리가 있는 사람들인데라고 얘기했는데, 우리 인사 담당하는 친구가 하자고 그래서 했는데,
거기에 대해서도 처음부터 별로 불만은 없었고요. 여태까지 제가 미국에서 직장생활하면서도
마케팅을 계속 했었는데, 출장을 비행기를 주말에 타서 제가 연장 수당 근무를 요청한 적도
한 번도 없었고요. 미국 잘 돌아가거든요. 자꾸 그런 식으로 가는 게 좋잖아요. 괜히 부추기
지 않는 것도… 괜히 부추긴 거예요 실제로 지금. 저는 그렇게 생각합니다.”

참여자 나의 회사의 경우 갑작스러운 업무량 증가라든지 해외법인들과의 업무 회의 등 52
시간 상한제의 규제를 그대로 지키기 어려워 힘든 측면이 있다는 점을 지적했다. 요즘 젊은
친구들은 하고 싶으면 하고 안 하고 싶으면 안 하는데 52시간 상한을 강제적으로 정해놓는
것은 그들의 생각을 무시하는 것이라고도 했다. 노사 자율에 맡겼으면 좋겠다, 일괄적으로
제도로 끼워 맞추기보다는 업종별로 회사 내에서 자율적으로 협의하에 이루어지는 것이 더
적절하다고 보았다. 참여자 나는 연장근로 관리단위 확대에 찬성하는 입장으로, 총량제의
단위는 연간으로 하여 일이 바쁠 때면 바쁘게 하고 쉴 때는 쉬게 하였으면 하는 바람이 있
다고 하였다. (부분) 근로자대표와 관련해 개별적인 면담과 개개인에 맞추어 근로시간 처우를
정하는 것이 바람직하겠으나, (회사 특성이) 어느 정도 각 리더들이 회사에 대한 애사심이
강하다 보니 근로자대표가 전제되는 경우에도 원활한 소통이 이루어질 것이라고 생각했다.

“대부분의 회사들이 업종 업태가 다 다르다 보니까 회사 자율에 맡길 수 있는 제도 개편이 필
요하지 않나, 그리고 노사 간의 합의만 있으면 되는 거 아닌가. 그리고 근로자들이 충분히 이
부분에 대해서 인지하고 그 부분에 대한 것들이, 요즘 젊은 친구들은 내가 하기 싫으면 안 하
거든요. 그리고 하고 싶으면 더 하고. 근데 그걸 굳이 이렇게 강제해서 시간으로 정하고 이거
는 요즘 젊은 친구들에 대한 인식이나 생각 자체를 무시하는 거다. 너무 강제적으로 정해 놓
는 것은. 그래서 노사 자율에 맡겼으면 좋겠다는 생각이 있고요. 저는 사실 총량제나 이런 부
분들도 뭐, 좀 욕심이라면 연간으로 총량을 묶어 놓고 연간 내에서 자율적으로 일이 바쁠 때
는 바쁘게 하고 쉴 때는 좀 쉬고, 이래도 충분하지 않을까? 친구들이 노는 거 좋아하고 쉬고
싶고 이런데 저는 그렇지 않다고 생각합니다. 저희는 비교적 20대 젊은 직원들이 많은데
진짜로 본인이 안 맞으면 또는 본인이 잘한다 생각하면 이직해 버리지, 또 회사에 더 열정적
으로 하는 친구들은 남아서 무언가를 요구합니다. 다음 연도 연봉을 자기가 정해와요. 나 이만큼
줘야 된다.”

참여자 다는 선진국의 문턱에 있는 우리나라에서 국가가 일일이 근로시간을 관리해야 하는지에 대해 회의적이라고 하였다. 지금의 시대는 사용자가 근로자에게 강제로 일을 시킬 수 있는 상황은 아니라고 생각하며, 근로자들도 이직하고 싶으면 나가고, 고발하고 싶으면 고발하기 때문에 노사 자율에 맡기고 국가에서는 최소한의 기준만 잡았으면 좋겠다는 의견을 밝혔다(52시간 상한제 비판의 의미). 특히 지금은 노동 전문가 두지 않으면 안 될 정도로 너무 복잡한데, 근로시간 제도를 개편한다면 최소한의 기준만 잡고 단순화했으면 좋겠다고 하였다. 사용자하고 근로자하고 근로시간 총량에 대해서만 계약하면 국가가 그걸 인정하고 그걸 못 지키면 제재하거나 규제하면 좋겠다고 하였다. 참여자의 회사는 개발도 하고 연구 개발도 하는 회사지만 근로시간 관련해서 자율로 맡겨도 전혀 노동문제가 없었다고 하였다. 근로자대표 관련해서는 업무별 근로자대표가 전체 근로자대표와 협의해서 회사와 논의하는 구조를 바람직하다고 보았다.

“시간 되면 가고 자기 권리 다 주장하고, 또 노동부에 수시로 잘못되면 고발하고 하기 때문에, 그래서 자율에 맡겼으면 좋겠다. 그래서 미국처럼 노동자하고 사용자하고 근로시간에 대해서 또 총량에 대해서 계약을 하면 그것은 국가가 인정을 해주고, 그렇지 않은 경우에 국가가 최소한의 것을 제재하거나 규정했으면 좋겠다라는 게 제 기본적인 생각입니다.”

참여자 라는 이미 정부에서 시행하고자 하는 연장근로 관리단위 확대 제도와 비슷한 형태로 현재 운영을 하고 있다고 생각했다. 지난 7월달에 일이 몰려서 초과근무를 많이 한 대신 8월달에는 상대적으로 여유 있게, 그리고 개인휴가를 사용할 수 있게 배려하고 있는 상황이라 연장근로 관리단위를 확대하여 운영하면 좋겠다는 의견을 밝혔다. 연장근로 관리단위는 월 단위로 하는 것이 좋겠다는 의견을 제시했다. 스타트업은 연간계획을 세울 수 없고, 특정한 달에 일이 몰릴 수 있기 때문에 기준을 1개월 단위로 하면 충분하겠다는 것이었다. 근로자대표 관련해서는 스타트업은 당연히 소수의 인원이라 개별로 협상을 할 수밖에 없겠다는 생각이 들고, 본인의 회사도 개별로 진행을 하고 있다고 밝혔다.

“저 같은 경우에는 탄력 총량관리제의 기간을 달이나 분기나 연이나 이렇게 놓고 볼 때는 달로 하는 것이 좋겠다는 생각이구요. 그런 이유는 지금 여기 계시는 모든 기업 대표님들은 사실 이런 총량 관리와 직원들 간의 소통에서 문제가 없어 보이고요. 급어도 상대적으로 높게 책정해서 주시는 것 같다는 느낌입니다. 근데 저희가 부산에 있는 스타트업으로서 저희도 스타트업 중에서는 어느 정도 성과를 내고 있다고 생각을 하는데, 저희보다 더 열악한 환경에서

일하는 스타트업들이 많고, 그분들은 분명히 어떤 그런 직원들 간의 급여 문제, 근로시간 문제로 분쟁이 있을 수 있다는 생각입니다. 열심히 일하고 또 근로자가 서류로 동의하지 않았지만 묵언의 동의하에서 열심히 성과를 내고 있는 그런 대표를 범법자로 만들면 안 되겠다는 생각입니다. 그래서 이 1개월로 하고자 하는 가장 중요한 이유는, 스타트업 같은 경우는 연간 계획을 세울 수가 없습니다. 분기의 계획도 세울 수가 없고요. 짧은 기간에 이번 달, 다음 달에 굉장히 많은 일들이 예정돼 있다고 집중적으로 몰릴 때, 한 달을 특정해서 탄력근무를 할 수 있다고 그러면 저희는 찬성하겠습니다.”

참여자 마의 경우 연장근로 관리단위 확대에 찬성하는 입장으로, 근로시간 관리단위는 기업들이 주기를 선택하게 하고 지키게 하는 것이 좋을 것으로 보았다. 업종마다 각각의 단위를 지킬 수 있는 능력과 상황이 다르기 때문에 업체에서 결국 가장 적합한 단위를 결정해야 하기 때문이었다. 본인 회사의 경우 관리단위는 길면 길수록 좋다고 보았다. 다만, 이는 어디까지나 차선의 변화로, 최선은 노사 협의하에 근로시간 연장을 얼마든지 가능하게 해달라는 것이라 하였다. 제조업 특성상 근로시간이 매출 및 회사 성장으로 직결되는 경우가 많은 점, 시대가 바뀌어 8시간 안 되게 일하기도 하고 눈비가 오면 출퇴근을 조정한다든지 이미 하고 있어서 근로자 개인과 개별적 협의가 되면 근로시간을 따로 제한하지는 않는 것이 필요하다고 하였다. 다만, 이를 위해서는 사업주의 강요에 의해 결정되지 않도록 신고 제도 마련도 병행할 필요가 있겠다고 하였다. 워라밸이 무조건 근로시간을 줄이는 것이라고 보아서 안된다고 하며, 일과 삶의 균형이 무엇을 의미하는지는 근로자마다 다른데, 국가 차원에서 과도한 참견은 적절치 않다는 것이었다. 대표제도와 관련해서는 부분 근로자대표제가 타당하다는 입장을 밝혔다.

“비수기와 성수기가 있기 때문에 업무량 증가에 대해서 단기간에 시간적인 측면에서 대응하기는 어려운 것이 현실이라고 생각하고요. 두 번째 같은 경우는 연장근로 총관리 개편보다는 다른 제도가 필요하다고 생각하지만, 방법이 앞으로나 현행이나 방법이 총관리시간 개편뿐이라고 한다면 그것도 동의는 하는 편입니다. 그리고 세 번째는 주기 같은 경우는 어떻게 보면 관리단위를 기업들에게 기업들에게 관리단위를 주나 월, 분기, 단기, 연 이 중에 정하도록 하고 지키도록 하는 게 맞다고 생각합니다. ... 그래서 이 근로시간 주기 관리단위 같은 경우는 저는 개인적으로 길면 길수록 좋다고 생각을 하고, 하지만 더 좋은 방법은 기업들에게 자율적으로 사규나 이런 거에 명시를 해서, 주기를 명시를 해서 그걸 지키도록 하는 게 맞다고 생각을 합니다.”

“(상한이든 평균이든 52시간으로 묶어두는 틀을 깨자는 맥락으로 말하면서) 52시간 제도 안에

서 지금 개편을 진행하는 걸로 알고 있는데, 52시간 제도 자체를 아예 부정하는 사람들이 상당히 많습니다. 사실은, ... 노사 협의 하에 근로시간을 연장 얼마든지 가능하게 해달라는 제도가 아마 가장 클 겁니다. 그리고 제 개인적인 의견 중에 가장 중요하다고 생각하는 건 제조업, 서비스업, 사무직 이런 근로 분야에 따른 연장근로시간 제도를 구분 짓는 거를(52시간 틀을 넘어서는 것을 포함하는 의미의 연장근로시간제), 저는 그게 맞다고 생각합니다.”

참여자 바도 일이 물리케 되면 초과근로를 해야 하고 재고가 많이 늘어나서 일할 필요가 없을 때는 근로시간을 줄여야 하는 연장근로 관리단위 확대가 적합하다는 입장이었다. 52시간제를 만든 목적 자체가 사람이 너무 일을 많이 하면 사람이 다치게 되는데 이를 방지하고자 만든 제도일 것인데, 개개인의 건강 정도, 나이에 따라서 수행할 수 있는 여력도 다른데 모든 국민이 모두 똑같은 시간만큼만 일하게끔 정하는 것은 문제가 있다는 의견을 밝혔다. 그래서 회사와 근로자 간 계약을 하고 상호소통을 통해 풀어나가면서 관리를 하는 형태로 유연하게 개인화시켜 근로시간제를 진행하는 것이 필요하다는 의견을 밝혔다. 운영하고 있는 해외 다른 업체에서는 근로시간 관련 고민을 하지 않는데 결국 법적으로 틀에 맞게 모든 업체를 집어넣으려고 하다 보니 어려운 것이라는 진단도 내렸다. 근로자대표제와 관련해서는 작은 회사인 경우는 특성상 개별 근로자 협상으로 실시해야 될 것 같다. 큰 회사의 경우에는 개별적으로 다 할 수 있을까에 대해서는 의문이 들어서 부분 근로자대표가 참여하는, 그런 협상이 더욱 바람직하다는 의견을 밝혔다.

“우리나라 국민은 똑같이 이만큼 일할 수 있다라고 정하는 것 자체가 사실은 문제가 있는 거죠. 그래서 사실은 더 일하고 싶은 마음은 있지만 건강이 따라주지 못하는 사람도 있을 거고, 충분히 일할 수 있고 여력도 되는데 그것밖에 일할 수 없기 때문에 또 못하는 그런 경우도 있을 텐데, 그래서 그 총량제라고 하면은 그것도 역시 회사와 어떤 근로자 간에 계약을 해서, 야 우리는 너는 사실은 많이 일을 해줬으면 좋겠는데, 그러면 우리가 이렇게 대우하고 이 총량제에 대한 부분을 개별적으로 만약에 관리를 할 수가 있다면 그걸 회사에 맡기는 거죠(즉, 개별 총량제를 하자는 의미). 사용자와 근로자가 협의해서 맡길 수 있다면, 정말로 의지는 있지만 더 일해서는 안 되는 그런 근로자들도 계실 거란 말이에요. 과로하면 안 되니까. 오히려 그렇게 섬세하게 이렇게 자율적으로 그런 총량에 대한 부분을 서로 의사소통을 해가지고 계약을 할 수 있는 부분도 있을 것 같고요.”

참여자 사의 회사의 경우도 집중적으로 일해야 하는 시기가 있기 때문에 연장근로 관리단위 확대에 찬성하는 입장이었으나, 보다 원하는 것은 참여자 바와 유사하게 정부가 주평균

조차도 52시간으로 정하지 말고 회사 단위에서 협의해 정하는 제도였다. 집중적으로 일해야 하는 시점이 있고, 한가한 시기가 존재하다 보니까 시간을 나라에서 정해줘도 경쟁 사회에서 법령에 따라 정확하게 맞추기가 쉽지 않기 때문이었다. 주평균 52시간의 관리단위는 1년으로 했으면 좋겠다는 의견도 밝혔다. 아울러 근로자대표는 부분 근로자대표의 아이디어를 더욱 타당하게 생각했다.

“저희도 전체 1년 중에 이렇게 집중적으로 일해야 될 시기가 있고 여유 있는 시간들이 존재를 하거든요. 연구소는 또 다른 얘기지만. 생산직에 있어서 얘기를 하자면. 그런 부분들이 존재를 하다 보니까, 그리고 저희도 평균 그걸 각 파트가 생산직에 대해서 야간근로라든지 주말근로라든지 그거를 저희도 매달 평균을 내고 있어요. 그리고 그 평균을 내보면 열흘을 했을 때는 주 40시간 넘게 일을 하는 것 같고, 대신 최근에 한두 달 정도는 거의 주 52시간. 왜냐하면 법이 52시간이다 보니까 최대한 거기에 맞춰서 한두 달 정도는 밸런스를 맞춰서 가고 이렇게 하는데, 저희도 얘기하고 싶은 건 딱 하나예요. ... 그러면 그 대신 그래도 이 정도 사람들이 평균적으로 주 52시간이면 주 52시간 평균적으로 월, 이렇게 시간대만 잡아 놓으면 그 안에서 조정할 수 있으면 제일 좋겠다고 보고 있어요. ... 솔직히 얘기를 하자면 앞서 말씀하셨던 대표님의 말씀처럼 시간에 대한 자율성을 줬으면 좋겠다(연장근로 상한을 법으로 정하지 말고 회사에서 협의해서 정하면 좋겠다는 의미), 그리고 (관리단위는) 한 1년 정도 저희는 봤으면 하는 바람입니다. 월로는 좀 어려운 것 같고”

참여자 아의 경우 지금까지의 사업주 의견들과는 달리 연장근로 관리단위 확대가 영세기업에 적용되는 데는 단점이 있다고 생각했다. 연장근로가 일시적일지라도 긴 시간이게 되면 인력 보유나 채용에 큰 어려움을 겪을 수밖에 없기 때문이었다. 그래서 현실적이지 않아 찬성하기 어렵다는 입장이었다. 큰 기업은 큰 기업대로 그에 맞는 제도를 만들고, 작은 기업은 작은 기업에 맞는 그런 제도적인 연구가 이뤄지기를 바란다는 의견을 밝혔다.

“주 52시간 그리고 월 단위, 주 단위, 반기로 해가지고 유연하게 움직일 것인지 말 것인지 그런 것들을 말씀하셨는데, 현실을 말씀을 드리면 솔직히 정부에서 하는 어떤 이런 제도 개혁이라든지 이런 것들이 지금 실무하고 있는 조그마한 영세기업이나 중소기업이나 중견기업이 아예 말씀하신 내용하고는 거리가 전혀 안 맞다 라는 말씀을 드리고 싶어요. 지금 유연성을 가지고 근무시간을 늘리자고 하면 노동자를 구할 수가 없어요 한국 사람은. 예를 들어서 유연하게 시간을 많이 법제화를 시킨다고 하면 더 구하기 힘들 겁니다. 더 구하기 힘들 거고, 대표적으로 지금 제 주변에 있는 거래처 같은 데 보면 외국인 노동자를 굉장히 선호하는 이유가 뭐냐 하면 그 사람들은 다 하고 싶어 해요. 왜? 돈을 벌러 왔기 때문에. 근데 한국 근로자들은

나라에서 만든 법제화 테두리 안에서 어떻게든 적게 하려고 합니다. 공기업이든 사기업이든 국영기업이든 일 더 하고 싶은 사람은 없어요. 자기가 오너가 아닌 이상은. ... 우리나라 대비해서 다른 기타 선진국 아니면 예를 들어 일본이라도 보시면, 기술자들이나 전문가들은 조금 어려운 분야의 어떤 일을 하시는 분들은 더 밑으로는 젊은 친구들은 안 하려고 합니다. 어떻게든 편한 일, 어떻게든 쉽게 돈 벌 수 있는 일 그런 쪽으로 가려고 해서, 지금 말씀하시는 주제의 내용으로 시간을 어떻게 하고 유연하게 나누고, 주간 단위든 월간 단위든 분기든 연간이든 그런 게 솔직히 의미가 없고요. 박사님 잘 생각 한번 해보십시오. 저희처럼 조금 영세한 기업들이, 니네들 특근으로 더 쳐서 돈을 줄 테니까 일을 해달라라고 하면 10종의 10은 그만됩니다. 구하기도 힘들고요.”

2) 연차휴가

100% 소진은 하나 최대 쓰는 건 주말에 붙여서 이틀 정도 쓰게 하는 정도이고 그 이상은 최대한 지양해 달라고 요구한다는 참여자 나, 휴가 사용에서 눈치 보기는 많이 사라졌으나 길게는 못 쓰고 반차 등으로 80%가량 소진한다는 참여자 다(나머지 수당 지급), 휴가 사용을 미안해하면서 허락받아야 하는 회사 상황을 아쉬워 하나 아직은 회사 사정상 어려움이 있다는 참여자 라, 생산직은 아무래도 휴가 사용이 쉽지가 않다는 참여자 마(대신 수당 지급), 결혼 같은 특별한 이벤트가 있을 때만 2주까지 쓸 수 있다는 참여자 사, 영세기업에서 휴가 사용은 회사 운영의 어려움으로 연결될 수 있어 장려하기 쉽지 않은 상황이라는 참여자 아 등 절반 이상인 6개 기업에서 휴가 사용에 관련하여 아무래도 기업 입장에서 애로가 있거나 길게 쓰긴 쉽지 않다는 점을 언급해 근로시간 계좌제와 같은 추가 휴가 사용 제도는 도입이 어려운 상황임을 간접적으로 알 수 있었다.

3) 정부에 바라는 바

향후 근로시간 제도 개편 시 정부가 우선적으로 고려했으면 하는 것 중 ‘일한 만큼 보상’을 선택한 경우가 가장 많았다. 일한 만큼 휴식을 택한 기업은 참여자 라밖에는 없었는데, 앞서 연차휴가 시 지금은 휴가를 맘껏 줄 수 없으나 향후 회사가 더 발전되면 휴가 사용을 명확히 규정화해 자유롭게 하고 싶다는 바람이 반영된 응답으로 보인다. 보상이 잘 되고 있는지를 감독하고 근로시간의 세세한 관리는 기업 내의 자율에 맡겨달라는 뉘앙스였다. 국가는 근로시간에 대해 최소한의 가이드라인 제시 및 위반 여부 관리 역할에만 집중해 달라는 방향인 셈이다.

“(참여자 가) 자꾸 덕지덕지 법 만들어가 이렇게 하면서, 경제적으로 국가 우리나라 제품 수출하려고 열심히 일하는 이런 산업 현장에 있는 사업가들 목 조르지 말고, 좀 잘했으면 좋겠어요. 이거 뭐 굳이 이렇게까지 신경 쓸 일입니까 이게? 우리가 알아서 돈 이렇게 많이 주고 이렇게, 우리는 밤잠도 못 자고 네? 사실, 네? 내 전 재산 다 부어 넣어 가지고 이렇게 하고 있는데 좀 할 수 있게 해줘요”

“(참여자 나) 정말 회사가 지향하고 있는 어떤 그런 목적성에 맞는 부분들을 근로자들이랑 충분히 협의를 해서, 이런 더 나은 고용시장, 고용환경을 구성하게끔 도와주는 것, 그게 사실 우선적으로 해야 되는 일 같고요. 그래서 굳이 뽑자면 회사와, 사측과 노측이 함께 고민하는 어떤 그런 개편안. 전반적으로 사실 누가 이렇게 죽도록 일을 시키겠습니까? 하라고 해도 하지도 않고, 그리고 요즘은 젊은 친구들이 내가 일을 하다가 내가 못하거나 너무 부담스러우면 그만뒀어요. ... 결국 약간 너무 편향적으로 노 쪽으로 치우친 지금 현재의 제도들이 중간으로 좀 와야 되지 않나”

“(참여자 마) 저희 회사 같은 경우는 말씀 못 드렸지만 동반성장위원회에서 ESG 우수 중소기업으로 선정이 됐습니다 올해. 제가 ESG 경영에 대해서 굉장히 관심이 많은데, 이런 거는 다 이 제도 자체도, 어차피 대기업만 의무로 되고 있지만 저는 중소기업이지만 제가 앞서 나가서 조금 준비를 하는 제도가 경험이 있는데, 이 내용을 보면 어쨌든 다 노사관계라든지 이런 게 원만하게 해결이 되고, 복지라든지 직원들 복지, 사회적 환원 이런 것들이 다 들어가 있는데 이런 ESG도 어떻게 보면 개발도상국들은 반대를 하는 입장입니다. ... 그리고 어차피 기업들은 현재 기업들이 근로자를 구하기 어려운 상황에서 이런 임금체불이라든지 과도한 근로 시간을 하면 기업들을 운영하기 어려운 상태이기 때문에, 기업의 자율에 맡겨도 오히려 그게 부작용이 없지 않을까 저는 그렇게 생각을 합니다.”

“(참여자 사) 그러니까 이제는, 국가는 적정 수준의 가이드라인만 하고 그 안에서 충분히 움직일 수 있는 권한을 줘야 기업들이, 왜냐하면 제조업 생각은 다르고 스타트업 생각 다르시고 바이오라든지 IT라든지 생각이 다 다릅니다. 왜냐, 일하는 방식이 다 달라요. 근데 그거를 딱 틀 정해 놓고 여기 안에서만 무조건 이렇게 해라고 하면 그건 좀...

라. 소 결

소규모 업체일수록 출퇴근 시간을 정확하게 관리하지 않고 유연하게 활용하고 있었다. 일일 정규근로시간은 대부분 소정근로시간 8시간을 지키도록 하되, 출근 시간을 앞뒤로 조정 가능한 시차출퇴근제를 운영하고 있었다. 현장 출장이 많은 경우 재택근무를 활용하거나 인력 수급이 쉽지 않은 스타트업 업체의 경우 근로시간 관리를 철저히 하지 않는 등 업체에 따라 다각도의 대응을 하고 있었다.

업체의 관리나 인식 변화 등을 통해 (타의에 의한) 연장근로는 줄이려는 움직임이 있고 연장근로에 대해서도 인력 수급보다는 장비 자동화나 업무 스타일 관리 등으로 대응한다고 응답한 사업체도 있었다. 제조 공정이 있는 5개 업체(다, 라, 마, 사, 아) 중 생산직의 경우 연장근로수당을 지급하나, 연구직 혹은 사무직에 대해서는 포괄임금 등을 적용하여 별도의 수당을 지급하지는 않는 형태가 2곳(참여자 다, 사) 있었다. 참여자 마, 아는 생산직, 사무직 모두 포괄임금제가 아니었다. 참여자 라의 회사만 생산직, 사무직 모두 포괄임금이였다(제작 인력 2명인 8인 고용 업체). 종합하면, 이번 참여자 중 2군데를 제외한 6곳이 모두 포괄임금제를 적어도 화이트칼라에 대해서는 운영하고 있었다.

이전 세대에 비해서는 수당보다는 휴가 사용을 선호한다는 의견이 많았다. 대체인력 부족으로 인해, 눈치가 보여서 근로자가 편하게 휴가를 내지 못하는 경우가 있다고 하였다. 1개 업체를 제외하고는 대부분 반차까지 사용 가능하다고 답했다.

공통적으로 ① 업무량이 급작스럽게 증가할 때 52시간 상한제는 적용이 어렵다는 의견이 있었다. ② 근로시간에 대한 인식이 예전에는 절대갑(기업)과 을(근로자) 상태였다면 지금은 근로자의 적극적인 대처(이직, 신고, 개선 요구)가 늘어났다, ③ 최소한의 가이드라인을 주고 기업은 그 범위 내에서 자율성을 가질 수 있도록 할 필요가 있다는 등의 의견이 주로 제시되었다. 대체로 상한제는 한계가 많고, 유연한 연장근로 관리단위 확대가 필요하다는 것이었으며, 거기에 더해 몇 개 기업은 52시간 틀을 아예 뛰어넘어 회사가 개별 근로자와 합의할 수 있게 해달라는 요청이었다. 다만, 한 개 기업은 연장근로가 길어지면 어차피 사람을 뽑을 수도, 보유하기도 어려우니 큰 의미가 없는 제도 개편이라고 하였다. 적정 관리단위 길이에 대해서는 회사 상황에 따라 다양한 의견이 있었다.

한편, 근로자대표에 관련해서는, 소규모 업체는 개별 근로자 협상을 하는 경우가 많았다. 다만 기업 규모가 커지면 해당 방식으로는 협상이 어려울 것으로 인식하고 있었다. 각 직종별 유형에 적합한 논의를 위해 부분 근로자대표제로 협상을 하는 게 좋겠다는 의견이 다수 나왔다. 따라서 업무별 근로자대표가 전체 근로자대표와 협의해서 회사와 논의하는 구조였으면 좋겠다고 밝혔다.

휴가는 100% 소진 하나 최대로 쓰는 건 주말에 붙여서 이틀 정도 쓰게 하는 정도이고 그 이상은 최대한 지양해 달라고 요구한다는 참여자 나, 휴가 사용에서 눈치 보기는 많이 사라졌으나 길게는 못 쓰고 반차 등으로 80%가량 소진한다는 참여자 다(나머지 수당 지급), 휴가 사용을 미안해하면서 허락받아야 하는 회사 상황이 아쉬우나 아직은 회사 사정상 휴가 사용에 어려움이 있다는 참여자 라, 생산직은 아무래도 휴가 사용이 쉽지가 않다는 참여자

마(대신 수당 지급), 결혼 같은 특별한 이벤트가 있을 때만 2주까지 쓸 수 있다는 참여자 사, 영세기업에서 휴가 사용은 회사 운영의 어려움으로 연결될 수 있어 장려하기 쉽지 않은 상황이라는 참여자 아 등 절반 이상인 6개 기업에서 휴가 사용과 관련하여 아무래도 기업 입장에서 애로가 있거나 길게 쓰긴 쉽지 않다는 점을 언급해 근로시간 계좌제와 같은 추가 휴가 사용 제도는 도입이 어려운 상황임을 간접적으로 알 수 있었다.

향후 근로시간 제도 개편 시 정부가 우선적으로 고려했으면 하는 것 중 ‘일한 만큼 보상’을 선택한 경우가 가장 많았다. 보상이 잘 되고 있는지를 감독하고 근로시간의 세세한 관리 는 기업 내의 자율에 맡겨달라는 뉘앙스였다. 국가는 근로시간에 대해 최소한의 가이드라인 제시 및 위반 여부 관리 역할에만 집중해 달라는 방향인 셈이다. 일한 만큼 휴식을 택한 기업은 참여자 라밖에는 없었는데, 앞서 연차휴가 시 지금은 휴가를 맘껏 줄 수 없으나 향후 회사가 더 발전되면 휴가 사용을 명확히 규정화해 자유롭게 하고 싶다는 바람이 반영된 응답으로 보였다.

제3장 FGI 결과 종합

1. 심층면담 주요 결과 요약

초점집단면접(Focus Group Interview)은 대표성 있는 결과를 도출하기 위한 것이 아니라 맥락을 심층적으로 살피기 위해 수행된다. 본 연구도 근로시간 개편에 대한 다양한 반응의 맥락을 살피려는 목적에서 수행되었다. 이하 결론 장에서는 제도 개편에 대한 의견들의 맥락을 간단히 요약하고, 제도 개편시 주의를 기울일 점들에 대해 제안하도록 하겠다.

1) 연장근로 관리단위 확대

충 열한 집단을 대상으로 심층면담을 실시한 결과 근로자 및 사업주가 현재 처한 상태에 따라 근로시간 개편에 대해 다르게 생각한다는 점을 알 수 있었다.

근로자 입장에서 연장근로 관리단위 확대에 반대하지 않는 맥락은 근로시간 관리체계, 보상체계가 체계적으로 자리 잡은 기업에 다니는, 평소 연장근로가 긴 편이 아닌 근로자들에게서 일부 발견되었다. 이들에게는 이미 체계적 시스템이 있어 이렇게 바꾼다고 총근로시간이 늘어날 것으로 보지 않는다는 맥락이 있었고(찬성 의견자 중 정부는 근로시간 개편 시 총근로시간 단축에 신경 써 달라는 응답자들이 있었음), 일정 기간만 연장근로가 많아 연장근로 관리단위 확대가 업무 특성에 맞을 것으로 보기 때문이었다. 이들은 이런 시기, 길이가 상황마다 다르므로 업무별, 심지어 개인별로 연장근로 관리단위를 선택할 수 있게 해달라는 주장도 하였다.

설명을 자세히 들으면서 단순히 “길게 일한 만큼 길게 휴식”하는 것이 아니라 필요할 때 그때그때 쉴 수 있다, 철저한 근로시간 관리에 따라 보상이 일부 늘 수 있다는 쪽으로 생각이 전환될 때 연장근로 관리단위 확대에 동의 의견이 증가하는 맥락도 발견할 수 있었다. 이런 사람들 사이에서도 관리단위 기간이나 연장근로 결정을 본인이 선택할 수 있게 해달라는 자율권 목소리가 함께 발견되었다.

점포 개폐점 시간에 구애되어 장시간 일하게 되는 근로자가 아닌, 장시간 일하면서 포괄

임금으로 상당량의 연장근로에 대해 추가 보상을 받지 못하는 근로자들이 있었는데, 이들은 오히려 정부가 철저히 관리해 준다면, 주 상한이 보완된다면, 연장근로 관리단위 확대 도입에 반대하지 않는 경향이 있었다. 휴가를 길게 쓸 수 있다는 기대보다는, 연장근로 관리단위 확대를 통해 연장근로를 안 하는 날들이 이전보다는 더 확보될 수 있고(결과적으로 총근로시간 감소), 근로시간 기록관리가 병행되는 만큼 업무시간 중 근로 강도가 다소 높아지더라도 보상도 이전보다는 더 되지 않겠냐는 희망이 가능하기 때문이었다.

초등학교 이하 자녀가 있는 여성이면 연장근로 관리단위 확대에 크게 반대할 것 같지만, 회사의 업무 특성 등으로 인해 연장근로가 어느 정도 발생하는 회사에 다니고 있는 경우 온도 차가 있었다. 연장근로가 없는 회사가 되는 것을 가장 원하기는 하나, 연장근로 관리단위 확대가 회사와 본인의 업무하는 방식에 맞는 측면이 있다고 인식하는 답변을 동시에 확인할 수 있었다. (더 일한 만큼) “길게 휴식”이 비현실적이란 인식은 이 집단에서도 공히 발견되었으나, 휴가를 적립해 필요할 때마다 반반차 등 유연한 휴가 활용을 통해 자녀 돌봄 등에 대응할 수 있으면 좋겠다는 바람도 확인할 수 있었다.

그러나, IT·연구개발 쪽에서 주로 사례가 나타난 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재량근로제 등 유연근로를 이미 이용하고 있는 근로자, 사업주는 근로시간 개편 필요성을 높게 보지 않았다. 유연근로제도와 연장근로 관리단위 확대는 기준이 되는 시간, 초과근로수당 발생 여부 등은 차이가 나타날 수 있으나, 더 일한 만큼 덜 일하는 틀은 유사하기 때문으로 보인다.

유연근무제 활용자를 제외한 근로자들이 근로시간 개편에 회의적인 경우, 가장 큰 이유는 더 일하는 만큼 정말 길게 쉴 수 있냐에 대한 회의였다. 실제 인터뷰한 근로자 다수가 연장근로를 하더라도 본인의 자율적 선택에 의해 하고 있었고, 연차휴가도 수당 보상 없는 경우 소진 또는 소진에 가깝게 사용하고 있으나, 긴 휴가 사용은 (회사 눈치가 보여서는 둘째 문제이고) 본인 업무 부담으로 현실적이지 않다고 생각하고 있기 때문이다. 이런 생각의 논리적 귀결은 그럼 더 일할 가능성이 높아지는데 더 쉴 수는 없겠구나, 결과적으로 근로시간이 늘겠구나였다고 볼 수 있다.

연장근로가 미미한 근로자들의 경우엔 연장근로 관리단위 확대에 해당 사항이 없기 때문에 근로시간 개편 필요성에 동의가 낮을 수밖에 없는 맥락이 발견되었다. 이렇게 바꾼다고 본인 근로시간이 늘 것이라고 생각하지는 않는 사람들이 많긴 했으나, 몇몇 응답자는 최근 몇 년간 장시간 근로를 안하는 분위기가 본인 사업장에 자리잡았는데 69시간 등의 언급이 나오면서 장시간 근로 회귀 분위기가 나타날까봐 걱정된다는 목소리를 내기도 했다.

점포 개폐점 시간에 구애되거나 소득 확보가 절실한 장시간 근로자는 연장근로 관리단위를 늘린다고 상황이 바뀌지 않을 가능성이 높다 보니 동의가 낮았다. 대신 근로시간 절대량을 줄게 하는 쪽이나, 반대로 일을 제대로 할 수 있게 연장근로를 현실화하는 것에 관심을 갖는 식이었다.

주 상한선에 대해서, 없어도 된다는 의견도 있었는데(1명) 대신 개인이 연장근로를 결정할 수 있어야 한다는 점이 전제로 제시되었다. 주 상한선을 두되, 높으면 좋겠다는 의견은 소득 확보와 결부되어 있었고, 주 상한선이 60시간을 넘어서는 안 된다는 의견은 건강 및 휴식을 위한 맥락이었다.

중소규모 업체 사업주들의 경우 연차휴가를 길게 사용하는 것은 매우 부담이라는 전제 하에, 일이 많은 때는 대체로 일정 기간이기 때문에 연장근로 관리단위 확대가 필요하다는 응답들이 있었다(이번 면접집단 중 특히 벤처 스타트업 집단 사업주들 중에 많았음). 일이 많을 때는 52시간을 초과하더라도 일이 적을 때는 (길게 휴가보다는) 연장근로를 안하는 식으로 대응할 수 있기 때문이었다. 다만, 이들이 더 원하는 것은 장시간 근로를 막을 최소한의 요건만 국가가 정하고 나머지는 회사에서 자율적으로 노사협의로 관리할 수 있게 해달라는 것이었다. 불만이 있으면 신고하거나 이직해 버리는 게 요즘 젊은 근로자들인데 왜 이렇게 근본적으로 제도를 개편하는 게 불가능하냐는 인식을 보였다. 그런 정도로 선택을 넓혀주는 제도 개편이 불가능하다면 차선으로 연장근로 관리단위 확대를 긍정적으로 평가하는 의견이라고 보면 되겠다.

소프트웨어 개발자처럼 장시간 근로가 불가피한 화이트칼라 직업군을 보유하고 있는 사업주들의 경우 인력 유지, 채용 원활화를 위해 해당 직업군 중심으로 재택근로(하루 8시간 일한 것 간주하여 운영), 선택적 근로제 등 유연근로제를 적극 활용하는 식으로 대응하고 있었다. 다만, 이렇게 유연근로제를 기시행하고 있는 회사의 사업주들은 근로자와 마찬가지로 연장근로 관리단위 개편 필요성 인식이 높지 않았다.

장시간 근로가 불가피한 직업군을 보유하고 있는 것은 아닌, 그러나 연장근로를 기피하는 젊은 근로자들이 많아 인력 관리에 애로가 많은 상황에 있는 기업의 경우엔 연장근로에 한정된 개편은 무의미하다는 의견을 냈다. 연장근로를 일시적으로라도 더 시키면 이직을 부추기는 것이기 때문이었다.

연장근로 관리단위 길이와 관련해서는 근로자는 관리단위가 길어질수록 과연 쉴 수 있겠냐는 회의가 커지는 경향이 있었다. 사업주는 관리단위가 길 때 연장근로를 용이하게 관리할 수 있겠다는 주장과 시스템이 정교하지 않는 한 관리단위가 길어질수록 개인별 연장근

로 관리가 쉽지 않겠다는 주장이 공존했다. 후자의 맥락에서 여력이 부족한 중소기업체들은 정교한 시스템 구축이 어려운 만큼 관련 시스템 지원이 필요하다는 사업주도 있었다.

연장근로 관리단위가 확대되더라도 연장근로(여부, 관리단위 기간 등)는 개인이 자율적으로 선택할 수 있으면 좋겠다는 의견도 특정 집단에 구애되지 않고 한두 명씩은 있었다. 점포의 개폐점 시간에 얽매이는 경우가 아닌 한, 이미 대다수(특히 화이트칼라)가 평일 연장근로를 개인의 업무 필요에 따라 자율적으로 하고 있는 상황인데, 연장근로 관리단위 확대 이후 이런 자율성이 깨지는 것을 바라지 않기 때문이었다. 비슷한 맥락에서 기업 내에서도 직업군마다, 부서마다 달리 해달라는 의견, 근로시간 개편 시 근로자와 회사가 근로시간 방식을 잘 유연하게 협의할 수 있게 정부가 나서달라는 의견이 제기되었다.

2) 근로시간저축계좌제와 11시간 연속휴식

11시간 연속 휴식에 대해서 제조업 생산직 종사자들은 꼭 필요한 제도로 보는 경향이 강한 한편, 화이트칼라 종사자들은 꼭 필요하다는 입장과 오히려 일을 빨리 못 끝내게 만드는 제도로 보는 경향이 함께 공존했다. 몰아서 끝내버리는 게 낫지, 11시간 연속 휴식 때문에 퇴근하게 되면 집에 가서 일하는 결과를 낳거나 야근하는 날수만 늘어날 뿐이란 인식이 있었다고 보면 된다.

근로시간저축계좌제 취지에 동의하는 사람들은 꽤 있었으나 공통적으로 지적한 문제는 실효성이었다. 긴 휴가는 어렵다는 것이 다수 인식이었기 때문이다. 다만, 긴 연속 휴가보다는 반반차 등으로 필요할 때 그때그때 사용, 철저한 근로시간관리와 철저한 보상과 연결되는 맥락이라면 근로시간 제도 개편 실효성 지적의 목소리가 누그러지거나 동의로 바뀌는 경향이 일부 발견되었다.

3) 근로시간 기록관리와 포괄임금

근로시간 관리를 엄격히 하는 회사는 큰 규모의 회사를 제외하고는 대다수라 보긴 어려웠다. 8시간을 넘기지 않겠다는 강한 의지의 맥락에서, 반대로 연장근로 보상의 중요성을 강조하는 맥락에서 근로시간 기록관리 엄격화에 적극 찬성하는 근로자들을 만날 수 있었다. 동시에 근로시간 기록관리를 엄격히 하는 것에 반대하는 근로자들도 있었다. 일이 빨리 끝나면 8시간 안 채우고 적당히 빨리 퇴근하고, 일이 퇴근 시간 지나 끝나도 별도 수당 없이 더 일하고 하는 경우들은 종종 발생하는 일이기 때문에, 이런 식의 관행이 나쁘지 않다고 생각

하기에 근로시간 기록관리 엄격화의 필요성을 느끼지 못한다는 맥락이었다.

면접자들 중 생산직은 포괄임금이 드물었지만, 화이트칼라에서는 주중 (지시에 의한 것이 아닌) 자율적 연장근로는 보상하지 않는다(주말은 보상)는 의미로 국한한다면 상당히 퍼져 있는 제도였다. 다만, 지시에 의한 연장근로와 주말근로는 대체휴가 등으로 보상하는 기업의 근로자조차도 본인 임금체계가 포괄임금제라고 응답하는 등 엄밀한 용어 정의 차원에서 보면 포괄임금이란 용어가 다소 남용되고 있다는 인상도 받을 수 있었다.

포괄임금에 반대하는 근로자뿐 아니라 만족하는 편이라고 말한 근로자들도 있었는데, 반대하는 근로자는 지나치게 초과근로가 많거나, 초과근로가 임금에 비해 많다는 생각이 들거나, 임금이 하는 일의 양에 비해 만족스럽지 않은 등의 맥락이 있었다. 만족하는 이들은 약정 시간에 비해 초과근로가 적거나, 임금이 높거나, 본인 필요에 따라 야근을 선택적으로 약간씩만 하고 있는 맥락이 있었다. 일부긴 하지만, 사무직의 특성상 일의 강도가 밖으로 잘 드러나는 것이 아니어서 철저히 보상할 경우 수당을 타내고자 야근하는 상황이 발생할 거라는 우려(보상의 공정성 저해로 이해되는)나, 업무 특성상 아이디어가 떠올라야 일을 진척시킬 수 있는 일부 업종(사무실 체류시간은 길지만 아이디어가 떠오르기 전에는 업무강도가 높지 않은)에서 포괄임금의 현실적 필요를 인정하는 근로자들의 목소리도 있었다.

4) 근로시간 개편 시 정부에 바라는 바

이번 제도 개편은 주로 연장근로와 관련된 것이기 때문에, 정부가 확실한 보상 또는 확실한 휴식이 가능하도록 신경 써 달라는 것이 가장 공통적인 바람이었다고 볼 수 있다. 생산직은 대체로 확실한 보상, 화이트칼라는 보상과 휴식이 섞여 있었다. 30대여도 아이를 키우는 등 돈이 많이 든다고 인식하는 상황에서는 보상을, 40~50대여도 휴가를 원하는 사람이 있는 등 인구집단보다는 본인이 처한 상황에 따라 선호 차이가 있는 것으로 보였다. 사업주들도 연장근로에 대해 (휴식은 쉽지 않겠으나) 보상을 하겠다는 취지에서 확실한 보상이 가능하도록 신경 써 달라는 쪽에 의견이 모이는 경향이 있었다.

근로시간 제도 개편에서 노사가 회사 상황이나 심지어 개인별 상황에 맞춰 도입·운영할 수 있게 선택 내지는 재량성을 보장해 달라는 의견도 상당히 발견되었다. 이런 제도 개편의 결과 총근로시간이 줄게 해달라는 의견도 함께 제시되었다. 연장근로는 안 된다는 맥락에서 확실한 보상 등 다른 것을 선택하지 않은 채 총근로시간 단축에 집중해 달라는 의견 또한 있었다.

2. 제도 개편 시 고려할 점들

1) 근로시간 기록관리를 위한 시스템 지원 및 지속적인 관리·모니터링

개편안의 실행을 위해서는 먼저 근로시간 기록관리가 필요하다. 그러나 면담에 참여한 근로자 및 사업주 중 근로시간 기록관리가 이루어지지 않는 기업이 다수 존재하였다. 이들은 공통적으로 근로시간을 양방향으로 확인·관리 가능한 시스템을 도입하고 관리하는 데 상당한 비용이 발생하고, 이 비용을 감당하기 어렵기 때문에 개편안이 안착되기 어려울 것이라는 의견을 개진하였다. 기업 간의 형평성을 고려한 근로시간 개편안의 도입을 위해서는 근로시간 기록 시스템 도입을 위한 지원이 필요할 것으로 사료된다.

더불어 실제 근무한 시간을 기록하고 있는지를 관리하는 시스템이 필요하다. 연장근무 보상을 받기 위하여 실제 필요한 근무시간보다 더 오래 근무하거나, 거짓으로 근무를 신고하는 사례가 발생할 경우, 기업 운영에 부정적인 영향을 미친다.

“이걸 또 악용하는 직원들도 꽤 있습니다. 탄력근로제를 본인의 휴가 창출의 틀로 쓰는 직원들도 있어요.”

기업에서 연장근무를 거짓으로 신고하도록 종용할 경우, 근로자는 노동력을 더욱 착취당할 가능성이 높아진다. 예를 들면 어떤 주는 주 62시간 근무를 하고, 평균 근무시간을 조율하기 위해 퇴근 태그를 미리 하도록 종용하는 것이다.

“만약 그런 법안이 통과되어서 출퇴근을 찍는다 해도, 퇴근을 찍고 다른 데 가서 노트북으로 일을 해라. 이런 식으로 할 경우에는 법의 허점이 있지 않을까”

회사의 근무시간 축소를 위한 종용은 제도적으로는 선의의 모습을 띌 수도 있다. 만약 업무의 양은 주 40시간 혹은 주 52시간을 상회하지만 인사고과 등에 이유로 연장근무시간에 제한을 둔다면 실질적으로 강요에 의한 자발적인 야근 수요가 증가할 것이라는 우려가 존재한다.

“사내 분위기가 야근을 하면은 조금 안 되는 분위기가 있어요. 야근 신청을 팀장한테 따로 올리는데 그게 누적이 되면 인사팀이나 이런 데서 팀에 야근이 많다. 업무량이 밀려 있는 거 아

니냐는 식으로 알람이 오고, 팀장 평가에도 들어가서 저희도 웬만하면 야근은 지양하지만, 업무가 업무이다 보니까 어떻게 보면 신청하지 않고 일을 하는 경우도 있어요.”

따라서 실제 근로시간이 정확히 기록되고 있는지를 모니터링하는 정부의 기관이 존재해야 한다는 의견이 개진되었으며, 신문고 운영이나, 불시점검과 같은 제도 점검 방안이 필요할 것이다.

그 밖에 업무 특성상 재택근무나 외근 시 별도의 근무시간 산정 기준이 필요한 경우도 기록관리를 위하여 고려해야 할 것이다.

2) 업종, 기업규모, 사업 성격, 근무자의 특징 등을 고려하여 규제보다 가이드 마련

근로시간 제도에 대해 과거와 같은 악습이 거의 사라졌으므로, 규제를 위한 제도 도입보다는 각 기업과 업종의 성격을 고려한 제도가 도입될 필요가 있으며 그에 따라 국가는 기업의 업종, 규모, 사업 성격 등을 고려하여 가이드를 제시하고, 기업에서 제도를 유연하게 적용할 수 있도록 권한을 줘야 한다는 의견은 주요하다.

“예전에 잘못했던 관행들이 없어져야 되고 좋아져야 되는 건 맞습니다. 그런데 지금 솔직히 그렇게 근로조건 안 좋은 데 누가(어떤 근로자가) 있어요. 실제 지금의 20대 30대? 딱 공장 와서 환경 보고 안 좋다? 바로 나갑니다.

그러니까 이제는 국가는 적정 수준의 가이드라인만 (제시)하고 그 안에서 충분히 움직일 수 있는 권한을 줘야 기업들이 (적정하게 운영을 할 수 있다고 생각합니다.) 왜냐하면 일하는 방식이 다 달라서 제조업, 스타트업, 바이오라든지 IT라든지 생각이 다 다릅니다. 딱 틀 정해 놓고 여기 안에서만 무조건 이렇게 해라고 하면 (어렵다고 생각합니다.)”

이러한 의견은 사업주뿐만 아니라 근로자에게서도 나타났는데, 특히 기업이 중소 규모이거나 업무 특성이 일반사무직 외에 다양한 직군이 있는 기업일수록 각 기업과 근로자의 성격에 맞춘 근로시간 개편안이 적용되어야 한다고 주장하였다.

많은 기업이 일 8시간 주 40시간 근무제를 운영하고 있으나 주 40시간 근무를 적용하기 어려운 업종을 위한 가이드(안)가 필요할 것으로 사료된다. 대표적으로 요식업과 24시간 공장이나 실험이 지속되어야 하는 제조업과 연구직(실험 등)이 그 대상이며, 개발 단계에서 집중적인 근무가 필요하기도 하고, 개발 이후 유지보수 단계에서 이벤트에 따라 유연한 대처가 필요한 IT나 R&D 기반 기업도 그 대상이 될 수 있다.

특별히 고려해야 할 부분은 기업의 규모로, 소규모 기업의 경우 유연한 근무시간 조정이나 자유로운 휴가 사용이 적용될 시 회사 운영과 극단적으로는 회사의 존폐에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 물론 노사협의를 통하여 각 기업에 적절한 근무시간을 합의한 뒤 개편안이 시행될 것이지만, 규모가 작은 기업의 경우 (인력수급 어려움으로) 근로자의 힘이 큰 경우가 많아 사업주의 안정적인 운영을 위한 이중 안전장치가 필요할 것으로 사료된다.

3) 연장근무에 대한 확실한 보상 지급

일부 면접자들은 개편안이 도입되면 필연적으로 근무시간이 증가할 것으로 예측하고 있었다. 주 52시간 상한이 존재하는 현시점에서 연장근무 상한시간이 지켜지지 않으므로, 주 상한 근무시간이 공식적으로 증가하게 된다면 매주 근무 가능한 시간이 공식적으로 상회하게 될 것이며, 다양한 공식·비공식적인 방법을 사용하여 단위별 평균 근무시간을 맞추는 것으로 예상하고 있었다. 이들은 현실적으로 과도한 연장근무를 막을 수 없다면 확실한 보상이 지급되기를 바랐다. 확실한 보상 지급을 통해 과도한 지출을 예방하기 위하여 연장근무를 최소화하려는 노력이 수반될 것을 기대하였다.

“월이나 분기 관리단위에 찬성하되 (근무시간) 상한을 낮췄으면 좋겠고, 휴식을 좀 더 부여한 다든가 근로시간을 낮춘다든가 어떤 확실한, 어떤 감독 장치가 필요합니다. 휴가가 당연한 권리임에도 불구하고 제대로 못 쓰는 직원들이 많은데 (개편안으로) 바뀌었을 때, 과연 더 높아진 상한시간까지 일하는 주가 있으면서 다른 쪽에서 휴식이나 휴가 같은 권리를 과연 보장받을 수 있을까? 그런 부분에 대한 의구심이나 우려를 해소해 줄 수 있는 아주 강력한 제도적 장치를 또 같이 얘기를 해줬으면 좋겠다는 생각이 듭니다.”

4) 기업의 역량과 의지

과거 주 52시간 제도가 도입된 이후 근로자의 근무시간을 보장하기 위하여 탄력근무제나 PC-OFF제도 등을 적용한 기업이 존재하며, 해당 기업의 근로자들은 각 체계로 인해 주 52시간 근무가 잘 지켜지고 있어 만족한다는 의견을 개진하였다. 반면, 시스템이 있어도 근로시간을 전산에 미반영하거나 연장근무시간을 입력하는 방법의 불편함(신고 절차) 등으로 제도의 효과성을 느끼지 못하는 사례도 존재한다.

두 종류의 기업 간의 가장 큰 차이점은 근로시간 준수를 위한 기업의 역량으로 회사에서 주도적으로 근로시간 감소를 위한 시스템을 적극 사용하거나, 정시퇴근이 당연한 문화를 만

드는(퇴근송, 팀원의 연장근무 신청 시 팀장의 인사고과에 부정적인 영향 등) 노력을 한 기업에서 대체로 연장근무가 발생하지 않는 양상을 보였다. 따라서 기업의 역량과 의지는 근로시간 제도 운용에 유의미한 요인으로 사료된다.

기업의 역량에는 적절한 인력 보충 및 투입도 포함된다. 인력 투입 등이 적절할 경우 연장근로 비율이 낮아지고 휴가 사용이 원활해지는 반면, 회사에서 정식 인력 충원을 하지 않아 연장근로가 늘어나고 대체인력이 없어 휴가 사용에 어려움이 있는 근로자들이 나타나 극명히 대비된다.

5) 근로시간저축계좌제

근로자는 과연 저축된 휴가분을 사용할 수 있을 것인지 그 현실성에 대해 반문하였고, 연장근무시간에 대한 제대로 된 적립과 소멸 없는 사용을 위해서는 법제화나 정부의 관리가 필수적이란 주장도 있었다. 동시에 근로자가 제도를 악용할 수 있음을 우려하는 목소리도 있었다. 필요하지 않은 연장근무를 하거나 보상휴가를 사용하지 않고 모아두었다가 퇴사 직전 장기휴가를 사용하는 사례가 발생할 수 있다고 주장하였으며, 이러한 근무 행태는 근로분위기를 해치고 불필요한 수당이나 휴가를 발생시키므로 근로자와 기업 모두에게 부정적이라는 의견이 개진되었다.

근로시간저축계좌제의 성공적인 도입 여부는 현재 기업의 휴가사용과 관련한 분위기를 통하여 가늠할 수 있다. 현재 휴가를 무리 없이 사용할 수 있는 기업은 ① 회사의 장기 휴가에 대한 의지, ② 부서 분위기 및 팀장 재량, ③ 함께 일하는 동료들의 스케줄, ④ 백업 가능한 동료 존재 등과 같은 특징을 나타냈다.

종합하면, 근로시간저축휴가제도 도입을 위해서 회사의 제도 안착을 위한 의지(정확한 근무시간 측정과 보상 사용을 장려하는 분위기 생성), 부서원의 연장근무 여부를 공유하거나 확인이 가능한 시스템 도입과 불필요한 연장근무를 지양, 장기휴가 사용이 가능하도록 동료간의 업무 배분 등이 이루어져야 할 것으로 사료된다. 다만, 장기휴가에는 상당한 관행 변화가 요구되기 때문에 제도 도입 초창기에는 저축된 근로시간을 반차 등으로 필요할 때 사용할 수 있도록 하는 것에 주안점을 두는 것이 현실적일 수 있다.