주 52시간 근무제

한국외국어대학교 사범대학 김다해

CONTENTS

Ⅰ. 현재 경제 및 청년 고용상황

Ⅱ. 청년이 바라보는 주52시간근무제
1. 산업별 특성을 고려하지 않은 일률적 적용 : FGI 결과를 중심으로

Ⅲ. 청년이 바라보는 임금피크제 및 정년연장
1. 청년의 고용감소 문제

Ⅳ. 앞으로 나가야 할 방향
1. 노동생산성 개선
2. 단기 일자리가 아닌 질 좋은 일자리 확대

CHAPTER I

Ⅰ. 현재 청년 고용 상황



제 1공약 “일자리창출”

주 **52시간** 근무제

최대 **20만개** 일자리 창출

CHAPTER I

Ⅰ. 현재 한국 경제상황

자료: 통계청, 전년동기대비 원 지수 증가율

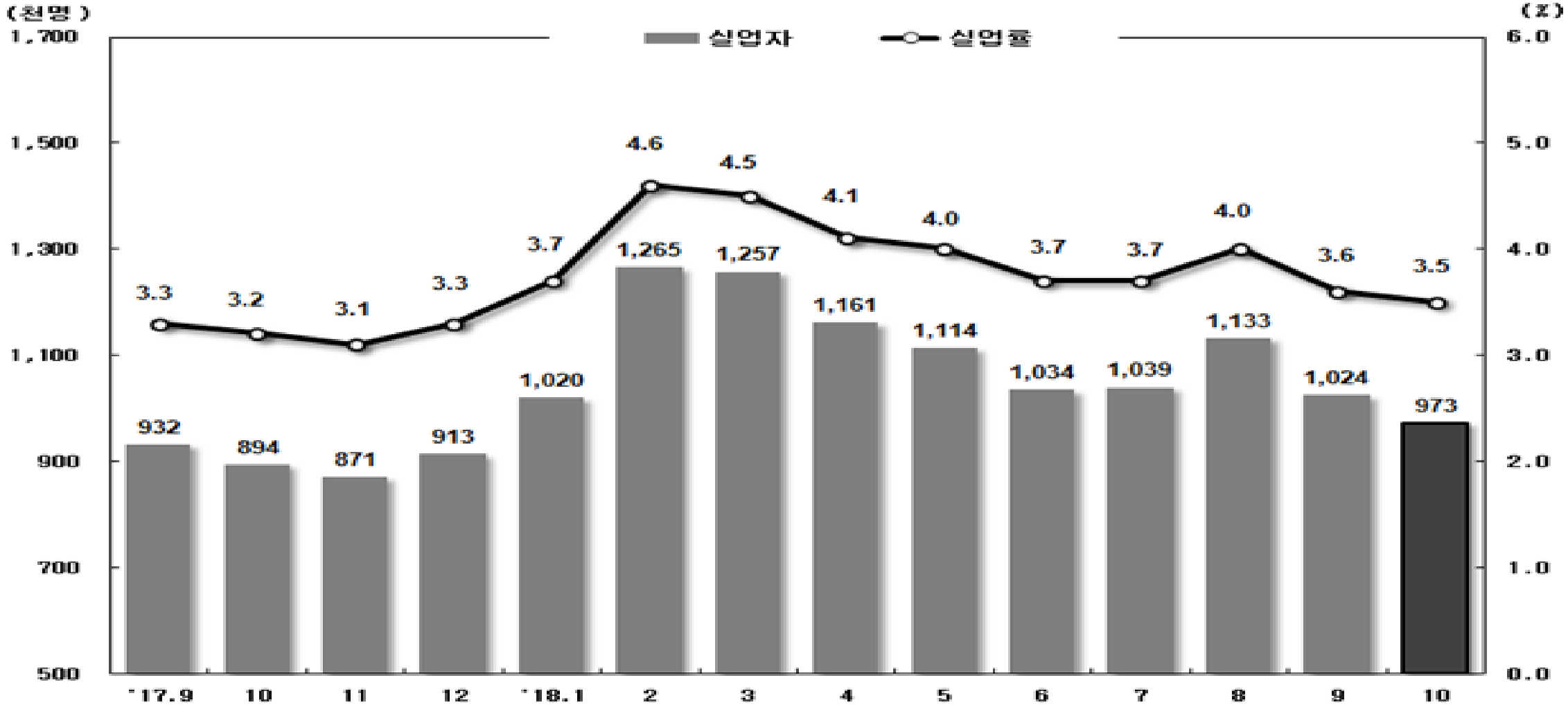


CHAPTER I

Ⅰ. 고용 상황

<실업자 및 실업률 추이>

출처: 통계청 11월고용동향



CHAPTER I

Ⅰ. 현재 청년 고용 상황

< 고용보조지표(Labor Underutilization Indicator)* >

(단위: %, 천명)

		고용 보조지표1	시간관련 추가취업 가능자	고용 보조지표2	잠재경제 활동인구	고용 보조지표3 (확장실업률)**
전 체	’17. 10월	5.1	536	8.5	1,630	10.4
	’18. 10월	5.7	620	9.0	1,720	11.1
청년층 (15~29세)	’17. 10월	10.2	69	20.2	616	21.6
	’18. 10월	10.7	96	20.5	650	22.5

* Labor Underutilization Indicator는 ‘노동저활용지표’로 직역됨

** ‘고용보조지표3’은 실업률을 보완하는 보조지표로서 가장 포괄범위가 넓어 ‘확장실업률’로 지칭함

출처: 통계청 11월고용동향

CHAPTER Ⅱ

Ⅱ. 주 52시간 근무제



주 52시간 근무제

- 주당 법정 근로시간을 **68**시간에서 **52**시간으로 단축
- 지난 7월부터 시행

목적

- 일자리 창출
- 노동자의 삶의 질 보장

CHAPTER Ⅱ

Ⅱ. 주 52시간 근무제 F.G.I

○ 실태조사 등 정량적 조사로 도출된 청년들의 인식에 대해 상세한 정보를 얻고자 정성평가인 FGI (표적 그룹 인터뷰)를 실시함.

○ 실제 기업에 재직 중인 청년들이 겪고 있는 주52시간근무제의 실태를 알아보기 위해 기업에 재직하고 있는 20~30대의 청년들을 표본에 포함.

구 분	연령대 및 직업
박○○ (남)	- 28세 - 회계사무원 (대기업, 26개월 근속)
김○○ (남)	- 28세 - 반도체연구원 (대기업, 16개월 근속)
홍○○ (여)	- 29세 - 임상팀 (중소기업, 20개월 근속)

<표> 연구 참여자 연령대 및 직업

CHAPTER Ⅱ

Ⅱ. 주 52시간 근무제 F.G.I

노동자의 삶의 질 보장 ??



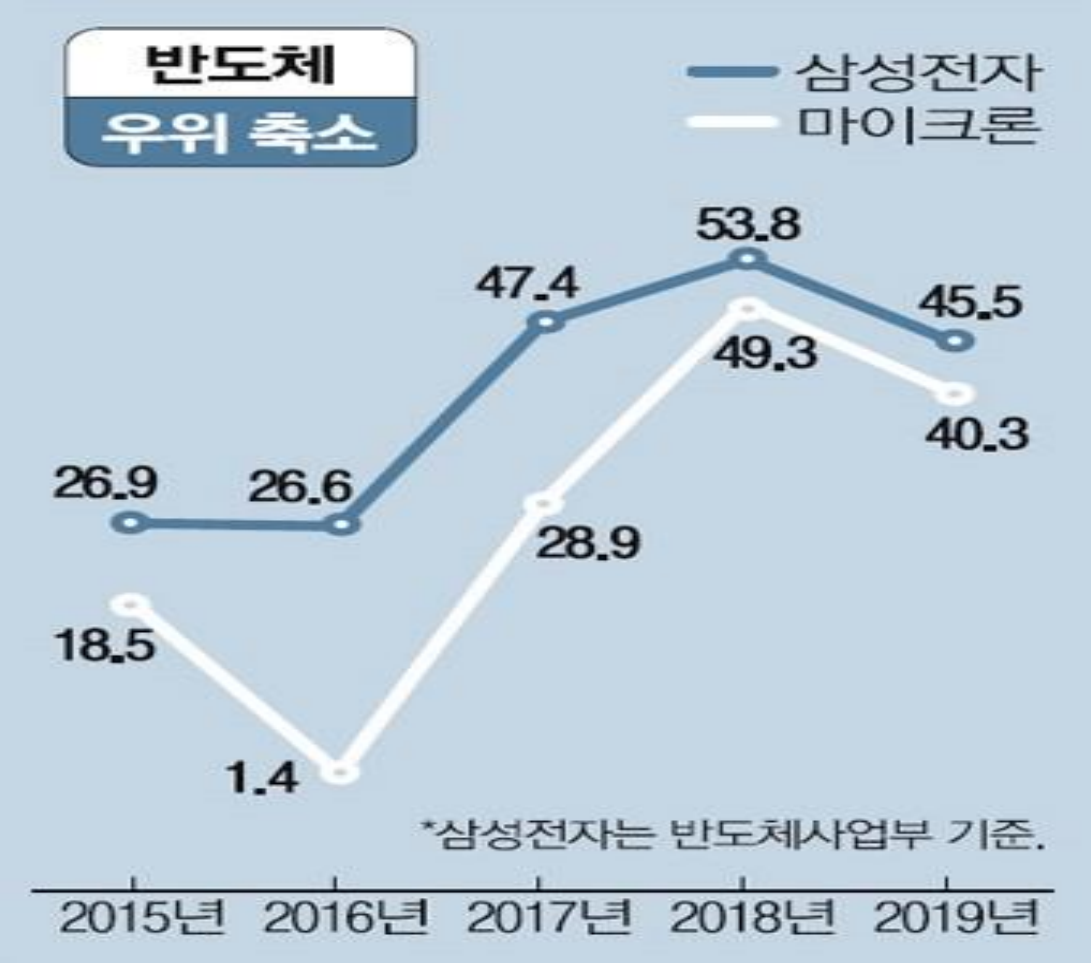
주 52시간 근무제 시행 이후 퇴근 후 종종 회사 밖 카페나 집에서 자율적으로 야근을 하고 있다. 이는 아무런 보상이 없는 '**유령 야근**' 이라 할 수 있다.

현재 직장은 동기들과 성과 경쟁이 치열하고 업무량이 많기 때문에 생존경쟁에서 살아남으려면 주어진 업무를 제때 처리 할 수 밖에 없는데 근무시간이 줄어들었을 뿐 업무량은 그대로라서 집이나 카페에서 몰래 일하곤 한다.

제도 시행전과 어차피 똑같이 일하고 있는 상황에서 과거에는 야근수당도 받고 사무실에서 집중적으로 업무를 처리했는데 지금은 개인적으로 카페 비용을 따로 지불해야 하고 처리할 서류를 집까지 들고 다니느라 더 피곤함이 느껴진다. (박○○, 28세, 남성)

CHAPTER Ⅱ

반도체 산업의 영업이익률 우위 축소 추세



자료: NH투자증권,유진투자증권,블룸버그 단위:%

반도체업은 사업의 특성상 기술 진보 속도가 빠르고 제품의 수명이 짧은 타이밍 사업이다. 경쟁 업체보다 한걸음 더 빨리 신기술을 개발해야 하기 때문에 개발속도를 맞추기 위해서는 업무시간을 일률적으로 정해 놓는 것이 불가능하다.

경쟁업체와의 기술 진보 상황을 비교하며 그때 그때 업무량과 개발속도를 조절하는 것이 그 어는 것보다 중요하다는 것이다. 이러한 R&D 사업 분야까지 정부가 근무시간을 정해 놓고 그 시간에 맞춰 일하라고 한다면 장기적으로 봤을 때도 우리나라 산업경쟁력에 큰 타격을 입힐 뿐만 아니라 산업생태계자체를 교란시킬 수 있다고 생각한다.

정부는 규제를 할 것이 아니라 기업이 알아서 산업을 성장시킬 수 있게 자율권을 보장하는 것이 맞다고 생각한다.
(김○○, 28세, 남성)

CHAPTER Ⅱ

중소기업 재직자 사례



임상시험 직종의 경우 프로젝트가 몰릴 경우 일주일 동안 60시간 넘게 일하기도 한다. 또한, 업무 자체가 24시간 내내 문제 발생 상황을 대기해야 하기 때문에 현실적으로도 야근을 피할 수 없다. 그러나 중소기업은 야근수당을 철저하게 챙겨주지 않기 때문에 최저시급으로 계산했을 때보다 급여가 적은 경우가 있다. 아직 중소기업의 경우 주52시간제가 시행되고 있지는 않지만 후에 시행된다고 하더라도 과연 제대로 지켜질지 의문이다. (홍○○, 29세, 여성)

CHAPTERⅡ

Ⅱ. 주 52시간근무제 대안

청년이 생각하는 주 52시간근무제 **문제점**

: 주 52시간근무제 "**시행 방식의 경직성"**

기업활동의 위축 , 연간 12조3000억원의 **노동 비용 추가 발생**

: 기업이 근무시간 부족분을 추가 고용이 아닌 자동화로 대체할 경우 오히려 **고용문제 악화 가능성**

근로자의 임금 감축에 따른 불만

청년이 생각하는 주 52시간근무제 **해결방안**

업종별로 유연하게 적용 : 1) 근로시간 단축이 필요하고 가능한 영역과 어려운 업종을 분리
2) 사업주에 2년 이하 징역 또는 1000만원 이하 벌금을 강제하는 형사책임 완화

CHAPTER Ⅲ

Ⅲ. 임금피크제 없는 정년연장 문제



1. 관련법률

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 (고령자고용법)

2. 주요내용

1) 정년 의무화 및 의제

- 정년을 60세 이상으로 정하여야 하는 것은 법적 의무이며 법 시행 시기까지 60세 이상 으로 정하지 않는 경우 근로자 정년은 60세로 간주됨
- 별도 벌칙규정을 신설하는 대신, 60세로 의제함으로써 부당해고 사유로 인정함

2) 임금체계 개편 등 필요한 조치

- 임금피크제 도입, 호봉급 개선, 직무급 도입, 근속에 따른 자동승급 개선, 개인성과급 도입, 경영성과배분제 도입 등 다양한 방법 선택 가능 (한국노동연구원)
- 임금체계 개편 등 필요한 조치는 법적 의무 (15.11.24, 고령사회인력정책과-3002)
- 조치 의무 위반에 대한 벌칙규정은 없음.

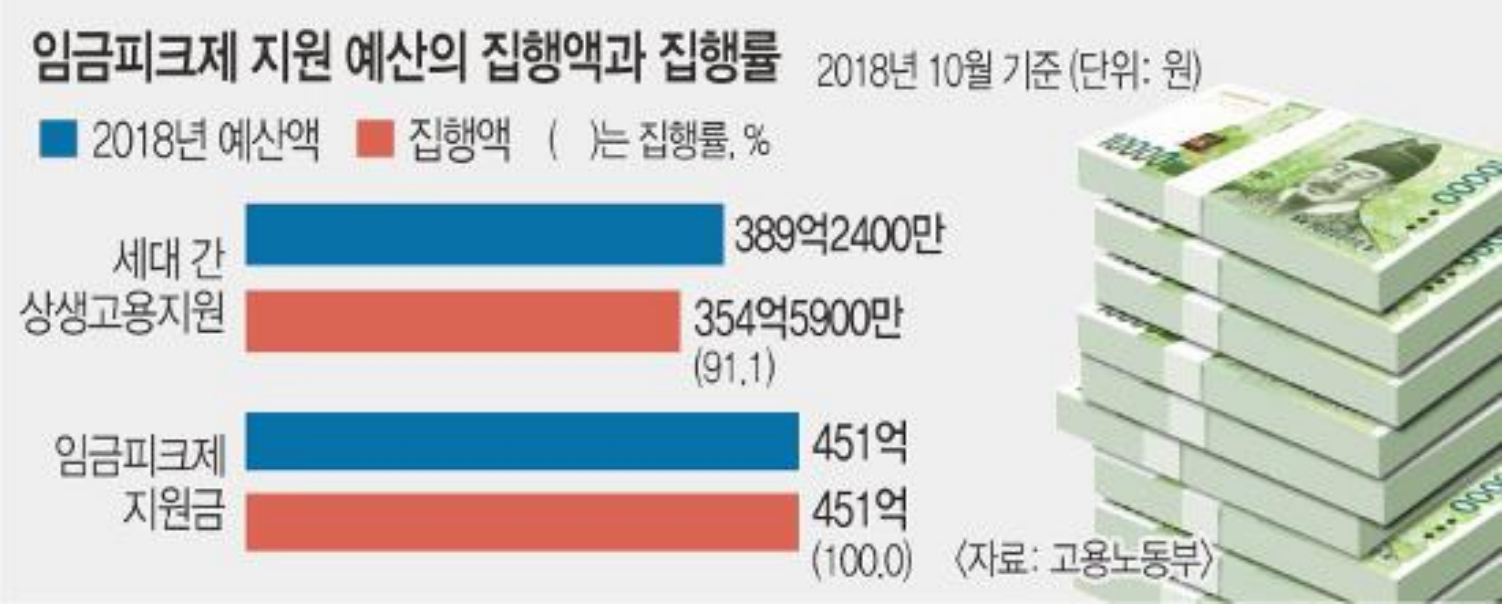
CHAPTER Ⅲ

Ⅲ. 임금피크제 문제

‘임금피크제 지원금 내년부터 중단’

- 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되면서 근로자 임금이 10%이상 깎였을 때, 정부가 1인당 최대 연 1080만원까지 지원

- 기업의 인건비 부담 증가⟶ 신입사원 채용 감소



사진출처: 국민일보

CHAPTER Ⅲ

Ⅲ. 임금피크제 문제

‘공공기관 임금피크제 도입 취지 무색’

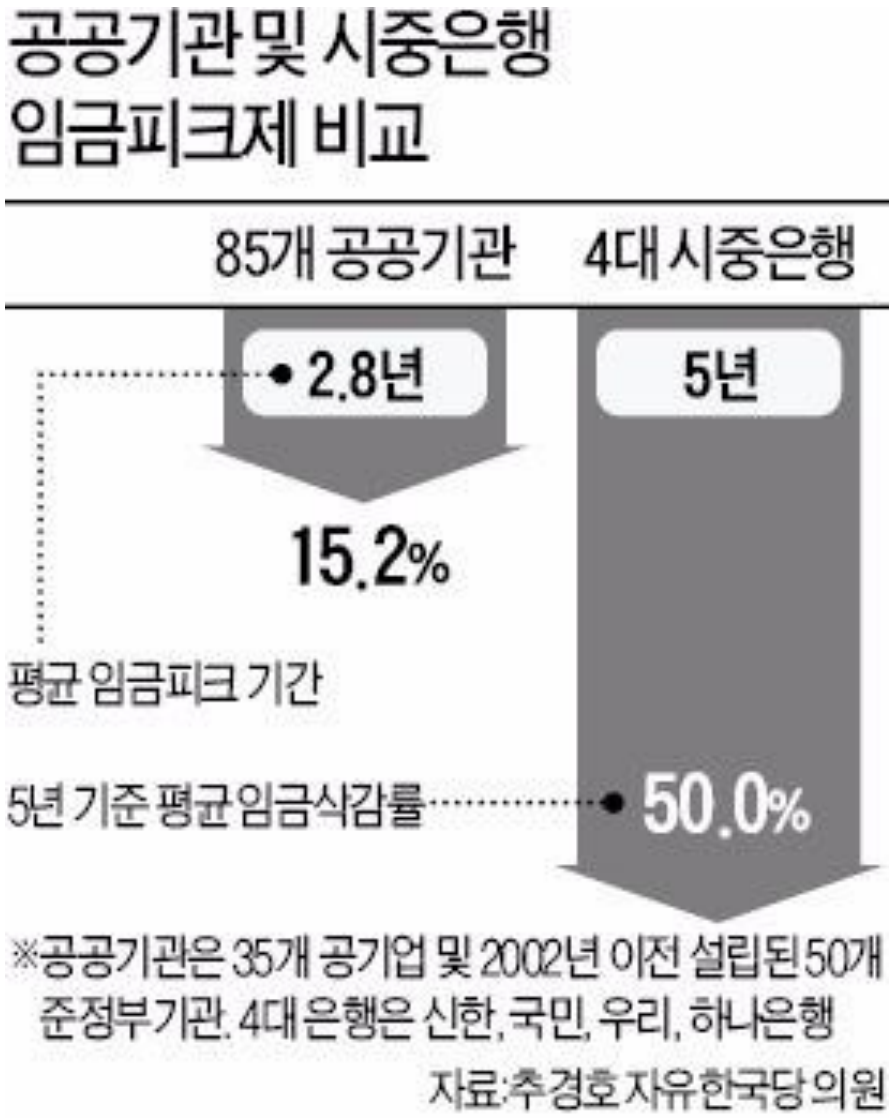
85개 공공기관은 4대 은행에 비해

-임금피크제 **적용 기간이 짧음**
-연차별 **임금 감액 비율도 낮아**

5년 적용을 기준으로 하면 5년간 총 임금지급률이 피크임금의 **423.9%**에 달함.

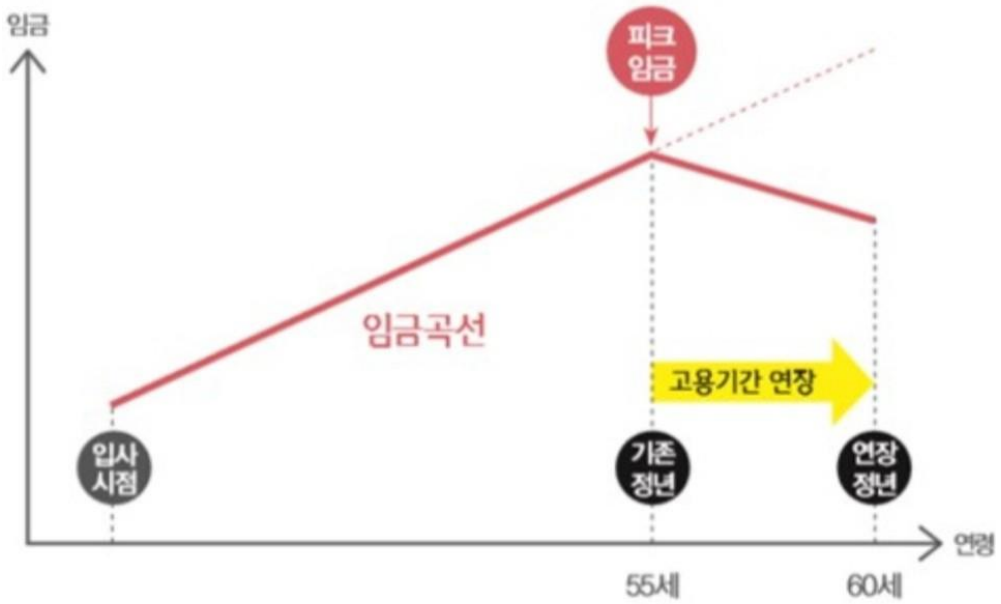
임금피크제를 적용하지 않았다면 받았을 5년간 총임금 2500만원 대비 **380만원밖에 깎이지 않은 것,** 5년 기준 임금삭감률은 **15.2% 불과**

각 공공기관이 임금피크제를 통해 절감한 인건비를 신규 채용 재원으로 쓰는 점을 감안, 현재 임금삭감률로는 **신규 채용 확대 어려움**



CHAPTER Ⅲ

Ⅲ. 임금피크제 문제 대안



노동계 일각의 주장
: 임금피크제 도입은 근로자들의 임금삭감 효과만 가져올 뿐 청년층 고용증대 효과는 기대하기 어렵다.

BUT

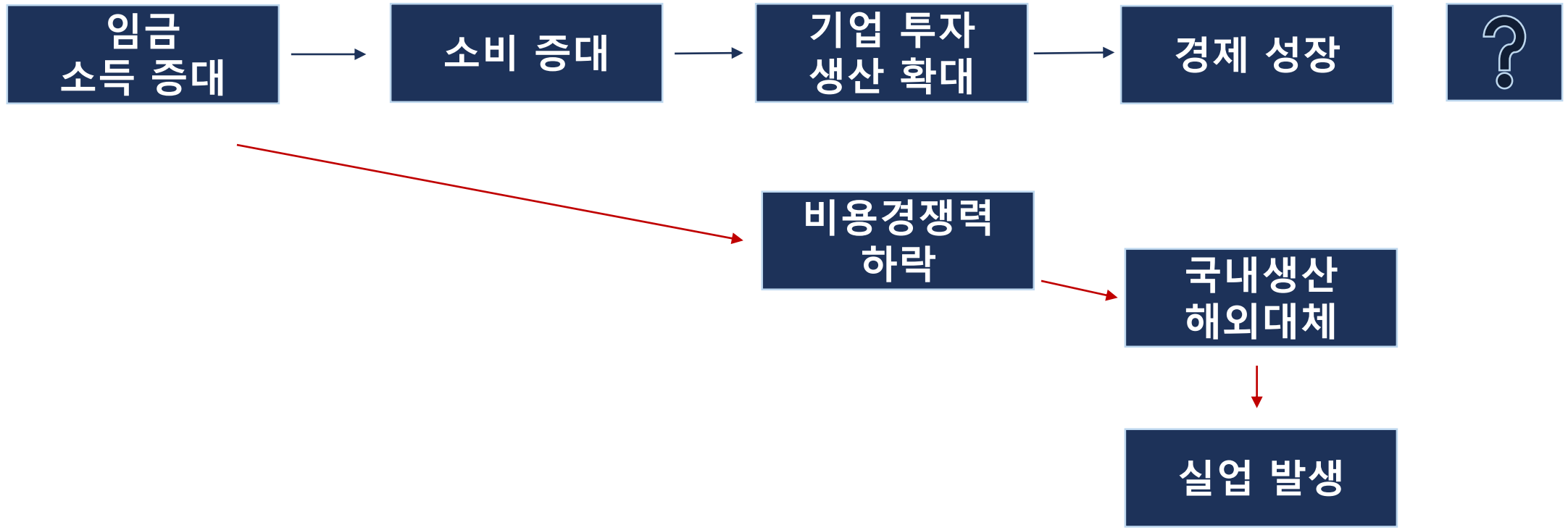
임금피크제 도입은 현재 단군이래 최악의 청년실업상황을 고려할 때 **상생고용을 위한 최소한의 노력**.

2016년 OECD 정책권고

: 한국 노동시장의 경직성 해소를 위해 **임금피크제 도입 확산 충고**

CHEPTER IV

Ⅳ. 앞으로 나가야 할 방향



CHEPTER Ⅳ

Ⅳ. 앞으로 나가야 할 방향

1. 우리나라의 노동생산성

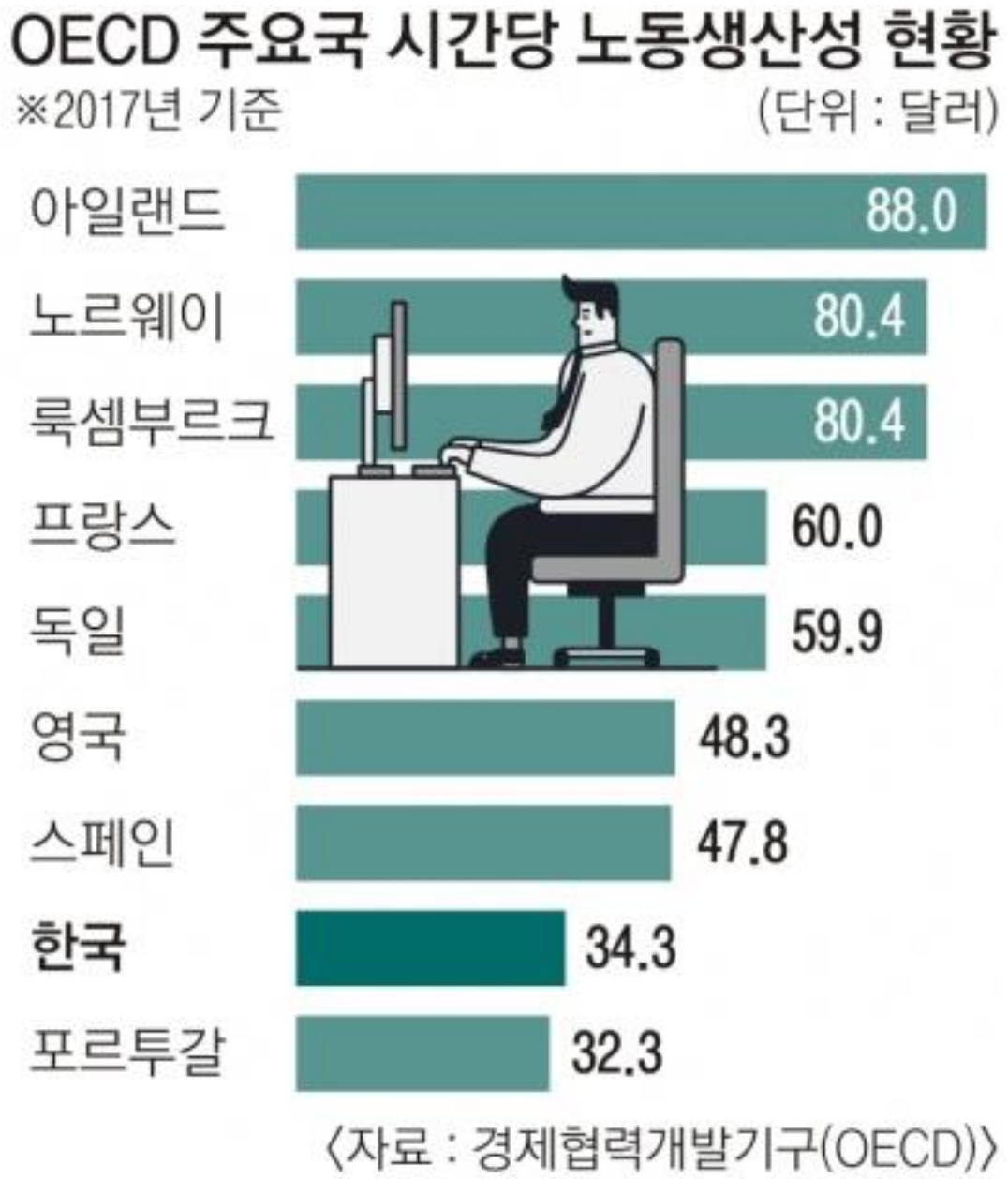
OECD에 따르면 지난해 우리나라의 시간당 노동생산 (GDP per hour worked)은 **3.43달러**(2010년PPP 기준 달러)

OECD 회원국 22개국 중 한국은 **17위**를 기록

우리나라의 시간당 노동생산은 1위인 아일랜드(88.0달러)의 **38% 수준**

우리와 국내총생산(GDP) 규모가 비슷한 스페인(47.8달러)과 비교하면 **71% 수준**

ex) IBM korea 스마트워크 도입 후 직원의 생산성 74% 향상



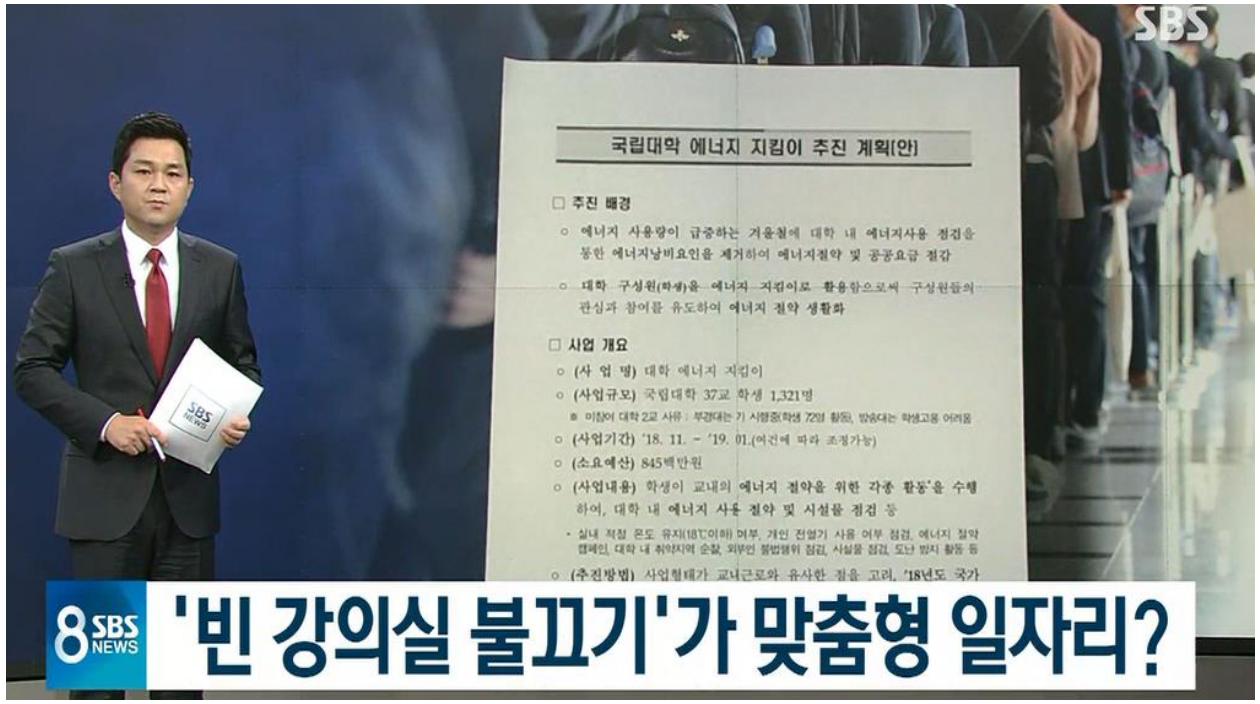
CHEPTER IV

Ⅳ. 앞으로 나가야 할 방향

SBS

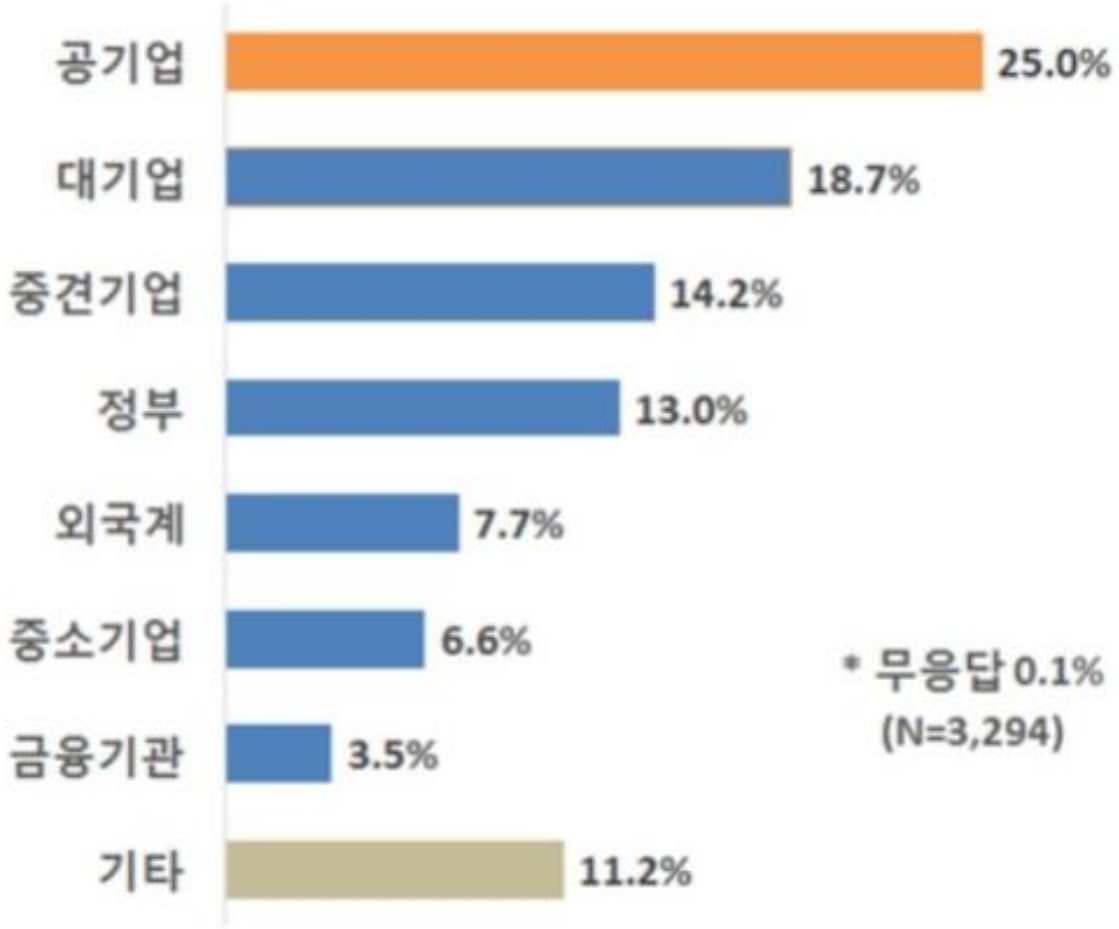
30만 원 줘도 안 하는 '불 끄기 알바'..단기 일자리 논란

김흥수 기자 입력 2018.11.12. 20:42 수정 2018.11.12. 22:27



출처: SBS 8시뉴스

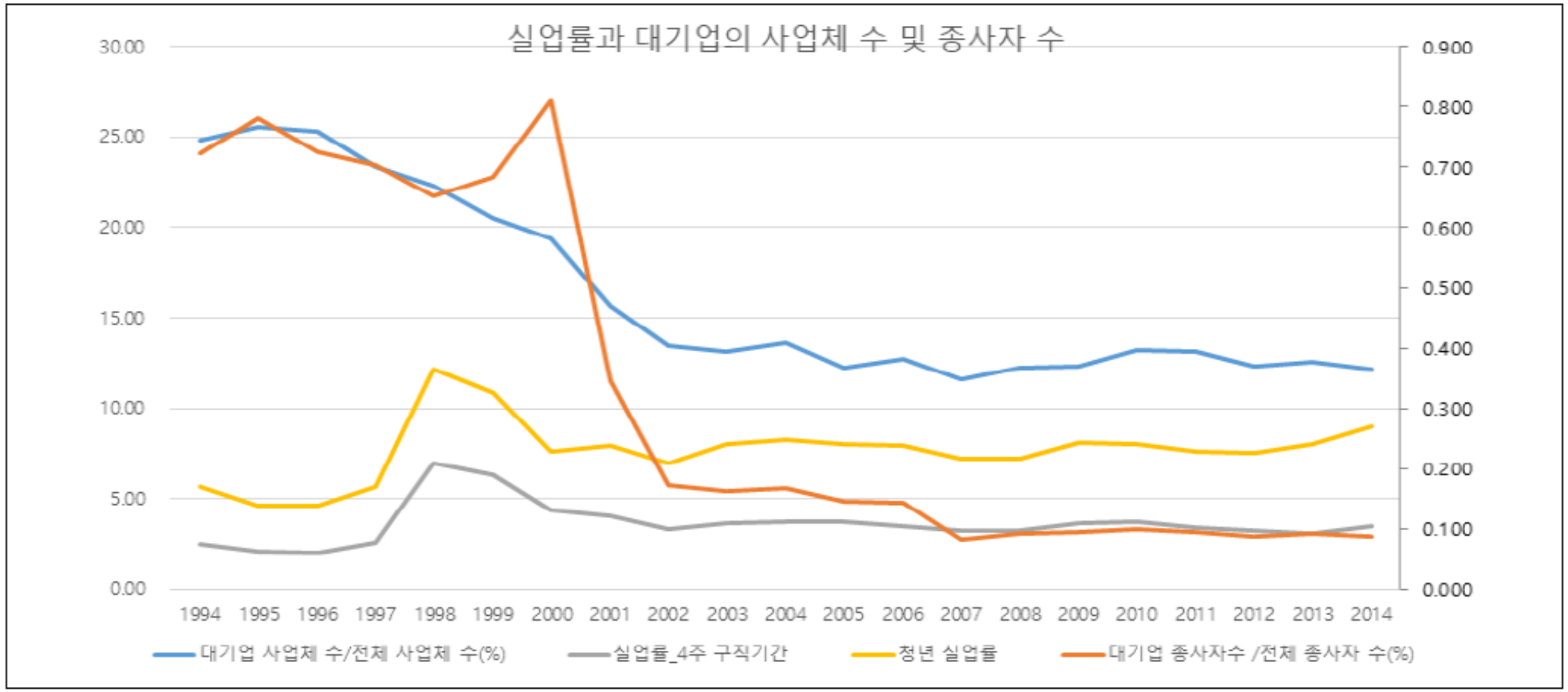
대학생 취업 선호도 조사



자료:한국경제연구원, 사진출처:연합뉴스

CHEPTER IV

Ⅳ. 앞으로 나가야 할 방향



대기업 사업체 수
종사자 수의 감소

좋은 일자리 감소

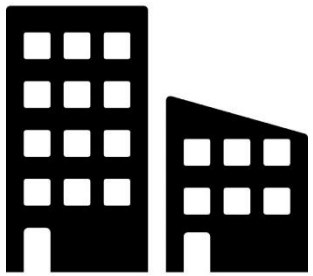
청년실업률의 증가

이종욱 외.『혁신성장의 원리와 Start-up 금융』. 한국경제포럼, 2018

CHEPTER IV

좋은 일자리 증가를 위해서는?

1) 대기업 경쟁력 향상 - 기존사업 확대
- 새로운 사업 진출



기업의 자율성 보장

불필요한 규제 혁신

2) 중소 · 스타트업 - Scale - Up



THANKS