

,

IT

: IT

1.

2.

3. *IT*

4.

5.

1.

1) 세계적으로 장시간 노동시간 국가

□ 우리 나라 전산업 노동자의 연간 총 노동시간은 2000년도 기준으로 2,474시간 (주당 47.5시간)으로 OECD국가 중 최장시간, ILO 회원국장 장시간 국가.

▽ 국가별 연간 노동시간 비교

한국	미국	일본	영국	독일	프랑스	대만	싱가포르
2,474 (’00)	1,957 (’98)	1,868 (’98)	1,737 (’98)	1,580 (’98)	1,634 (’97)	2,285 (’99)	2,445 (’99)

2) 고용안정과 고용창출을 위한 노동시간단축의 필요성

□ 노동집약적 산업이 기술의 발전으로 인력 수요가 줄어들고, 산업 중심이 인력 집중이 적은 첨단 산업 중심으로 이동하면서 일자리 부족.

□ 세계적인 경기 침체와 국내에도 과거와 같은 고도의 성장이 멈추면서 실업률 증가.

3) 지식, 정보화 시대를 맞이하여, 노동의 질을 높여야 함

□ 미국과 서구 유럽의 경험에 의하면, 노동시간단축은 기업의 경영 시스템 효율화, 노동자의 인적 자본 향상을 통하여 기업의 경쟁력을 강화하고, 노동자의 삶 향상.

□ 일 중심에서 문화적 삶의 가치 추구

4) 장시간 노동은 빈번한 산재 사고, 과로사, 만성적 피로와 스트레스 가중, 가족생활의 피폐화, 노동효율성 저하 등 각종 부작용 양산.

2.

1) 1998년 2월 6일 노.사.정 합의문중 노동시간 단축 내용 포함

2) 2000년 5월 17일 노사정위원회, 근로시간단축 특별위원회 설치 합의

- 3) 2002년 노사정위원회 합의 실패
- 4) 2002년 9월 노동부, 노동시간 단축 입법안 제출
- 5) 2003년 4월 노무현 정권출범 후 국회 환경노동위원회, 노동시간 단축 재논의
- 6) 2003년 6월 말, 현재 환경노동위원회, 합의 실패.

3. IT

1) 논의 배경

- 각 단위기업별로 변형적인 노동시간 단축 시행
 - 주로 반차 소진형, 개인 년월차 부담을 통해 격주 휴무, 혹은 주 5일제 근무 시행: 그러나 이것은 노동시간단축과 다름
- 시장의 변화에 따라 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 필요
 - 통신기술과 시장의 변화에 따라 인력집중 분야가 점차 줄어들면서 일자리도 줄어들고 있다. 노동시간 단축을 통한 인력 재배치로 일자리를 유지 확대하도록 한다.
- 통신기술 발전 환경에 적응하기 위한 시간 필요
 - 하루가 다르게 변화 발전하는 통신환경에 적응하고 준비하는 시간이 필요. 이런 노력은 노동력의 질적 발전을 통한 기업경쟁력 향상에 도움이 된다.
- 통신업종 공동 추진만이 노동시간 단축 가능
 - 개별기업의 노동시간단축은 고객접점부서의 토요일 민원 업무를 해결해야하는 과제를 갖게 된다. 하지만 IT업종이 공동으로 추진하면 어렵지 않게 공동으로 토요일 휴무를 진행할 수 있다.
- 노동시간 단축을 실현하기 위하여
 - 노동시간 단축 논의가 2년 이상 진행되어 왔지만, 노사 양측, 그리고 노동계 내부도 산별, 연맹별 이해와 요구가 달라 실현되지 못하고 있다. 이에 노동자 삶의 질 개선과 일자리 나누기를 위한 본래의 의미에 입각하여, 공동의 이해와 요구를 담아 노동시간단축을 실현시키고자 함.

2) 노동시간 단축의 원칙

- 실 노동시간이 단축되어야 한다.

임금 보전이 이루어져야 한다.

조직 노동자가 양보하더라도, 영세 비정규직 노동자는 보호 되어야 한다.

3) 과정

2003년 4월 IT노협 3차 대표자 회의에서 노동시간단축 논의 시작

2003년 4월 집행원회에서 초안 심의

2003년 6월 단위노조 정책 담당자 회의에서 초안 심의

2003년 6월 5차 대표자 회의에서 노동시간단축 관련 IT노협 입장 정리

4) 향후 과제

단위 노조 내부에 노동시간 단축관련 교육 홍보

국회에서 논의중인 노동시간 단축 논의 결렬 공식화 되면 IT노협 입장 발표 및 노사 합동 연구 계획 발표

IT노협 주최, 노동시간단축을 위한 노사 합동 워크숍

워크숍의 결과를 개별 노사합의로 주 5일 노동시간 단축 실현

4.

사용자의 주장

◇ 경쟁력 약화론

노동시간단축으로 인해 비용이 증가하고 생산성이 저하되는 등 전반적인 기업 경쟁력이 약화된다고 주장한다.

◇ 고통분담론

노동시간단축으로 인해 기업이 채산성과 생산성이 약화되어 어려워지기에 고통분담적 차원에서 임금의 대폭적인 삭감과 노동조건의 유연화가 필요하다.

☞ 사용자 주장의 허구(노동자의 주장)

◆ 임금보전 전제하의 노동시간단축은 실질 임금의 미미한 상승 효과는 있다. 하지만 이것이 채산성 약화와 경쟁력 하락을 낳은 것은 아니다. 왜냐하면 노동시간단축을 통한 여가시간은 지식과 체력 등의 재충전의 계기가 되며, 이로 인해 노동생산성과 노동의 효율성을 높이는데 기여한다. 도리어 경쟁력이 강화될 수 있다. 채산성 약화 등의 경쟁력 약화요인은 실제로는 비 효율적인 소유·경영구조, 잘못된 경영 그리고 외부적 환경 등에 의해 발생하는 경우가 더 많다.

5.

1) 탄력적 노동시간제도

① 개념

탄력적 노동시간제란 ‘특정일 또는 특정주에 기준 근로시간을 초과해 근무시켜도 특정기간 평균이 기준 근로시간 내라면 초과근로수당을 지급하지 않아도 된다.’는 의미로써 토요일휴무제가 여기에 해당된다. 즉 첫 주에 48시간, 둘째 주에 40시간을 근무하였을 경우 첫 주의 48시간은 기준시간인 44시간을 초과하였다고 하더라도 2주를 합하여 88시간이기에 노사합의에 의한 것이라면 기본근무시간으로 인정한다는 의미.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장 (2002.9.12)	노동계 입장
취업규칙에 의거 2주간, 노사합의 시 1개월 허용(1일 12시간, 주 56시간 이내)	단위기간을 1년으로 확대	3개월 이내, 1일 12시간, 주 52시간	현행 유지하되, 1일 10시간, 주 49시간 이내로 축소

2) 초과노동시간 축소. 할증률

① 개념

근로기준법 52조에 의해, 주 12시간 한도로 노동시간 연장이 가능함. 그리고 연장. 야간. 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 함. 일자리를 나누는 의미의 노동시간 단축이 되기 위해서는 초과노동시간이 줄어들어야 하며, 또한 할증률도 줄어들어서는 안 된다.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
1주 12시간, 할증률 50%	1주 15시간, 최초 4시간까지는 25%, 4시간 초과분은 50%	한시적으로 법 시행후 3년간 적용. 1주 16시간까지 확대.최초 4시간분 연장근로까지 25%	1주 10시간, 할증률 현행 유지

3) 선택적 보상 휴가제

① 개념

초과노동에 대하여 수당대신 보상 휴가를 부여하는 제도. 미국의 경우 초과노동 시 노동자가 원하는 경우 1시간당 1.5시간을 향후 노동 면제를 받을 수 있도록 규정.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
없음	선택적 보상 휴가제 도입	노사서면합의에 의해 선택적 보상 휴가 도입	반대

4) 노동시간 단축 시 유급 주휴제

① 개념:

- 근로기준법 제 54조에 따르면, 사용자는 노동자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 함.
- 주휴제의 원칙은 ILO의 기본원칙이지만, 주휴를 유급으로 정하는 국가는 대만과 태국 정도.
- 월급제는 무급이 큰 문제가 아니지만 일당제는 큰 손실임.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
유급 주휴제	유급 주휴일 무급화	주 1일 유급 휴일	현행 유지

5) 연.월차 유급휴가제도 및 사용촉진 방안

① 개념:

- 근로기준법 57조에 1월에 1일의 유급 휴가 부여
- 근로기준법 59조에 1년 개근시 10일, 9할 이상 출근하면 8일 유급휴가 부여. 근속 연수 1년 당 1일 추가.
- 우리나라의 경우 유급의 연.월차 평균 22일중 실제 사용일수는 8.8일.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
월차 1월에 1일의 유급휴가, 연차 1년 개근 시 10일.근속년수 1년 당 1일 추가	연월차 통합. 1년 8할 이상 출근 시 15일 일률적용. 근속가산제 없음.	월차 폐지. 연차휴가 15 ~ 25일. 2년 당 1일씩 가산.	연월차 통합. 부여일 수는 최소 22일. 근속년수 1년 당 1일, 최대 32일. 32일 초과분은 휴가대신 통상임금. 6개월 미만 근속자는 근속기간 비례하여 연차휴가를 월할 부여.

6) 생리휴가제도

① 개념:

- 근로기준법 71조 여성에게 월1일의 유급 생리휴가 부여.
- 생리휴가 부여하는 나라는 일본, 인도네시아 포함 3개국.

② 각계의 주장

현행	경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
유급휴가	폐지	무급화	현행 유지

7) 노동시간 단축에 따른 임금 보존

① 개념:

- 법정 노동시간 단축분의 임금을 어떻게 조정할 것인지에 대한 분쟁이 우려되므로 대책 필요.
- 법에 명시되지 않을 경우 조직노동자들은 단협 등에 명시 하여 받을 수도 있으나 미조직. 영세 노동자들은 법에 명시되지 않을 경우 근거를 갖지 못한다.

② 각계의 주장

경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
임금보전원칙에는 찬성하나 법제화는 반대	법 부칙에 임금보전 명시	임금보전 법제화

8) 근로시간 단축 시행시기

① 개념:

- 경영계에서는 경제 여건과 준비기간 등을 이유로 차별 시행을 요구하고 있음.

② 각계의 주장

경영계 입장	노동부 입장	노동계 입장
<ul style="list-style-type: none"> - 2002 ~ 2010년에 걸쳐 단계적 단축 - 10인 미만 사업장은 기한 정함 없이 유예 조치 	<ul style="list-style-type: none"> - 2003. 7. 1 공공, 금융, 보험, 1천인 이상 사업장. - 2004.7.1 300인 이상 - 2005.7.1. 100인 이상 - 2006.7.1 50인 이상 - 2007.7.1 20인 이상 - 20인 미만 대통령령으로 정하되 2010년까지 	<ul style="list-style-type: none"> 법개정후 7월이내 전면 실시. 중소기업의 경우 세제혜택 증 지원방안 마련.