

- fishing and pearling
 - conducting operations relating directly to taking or catching fish and other aquatic species
 - conducting operations relating directly to taking or culturing pearls or pearl shell.
- tree farming and felling
 - planting or tending trees in a plantation or forest that are intended to be felled
 - felling trees in a plantation or forest
 - transporting trees or parts of trees that were felled in a plantation or forest to the place where they are first to be milled or processed or from which they are to be transported to the place where they are to be milled or processed.

Construction

The following work activities are eligible :

- residential building construction
- non-residential building construction
- heavy and civil engineering construction
- land development and site preparation services
- building structure services
- building installation services
- building completion services
- other construction services.

Mining

The following work activities are eligible :

- coal mining
- oil and gas extraction
- metal ore mining
- construction material mining
- non-metallic mineral mining and quarrying exploration
- mining support services.

Tourism and Hospitality

The following work activities are eligible :

- work in a range of positions where the primary purpose is to directly provide a service to tourists, including tourist guides and operators, outdoor adventure or activity instructors, tourist transport services
- gallery or museum managers, curators or guides
- hospitality workers, including a range of positions in hotels or other accommodation facilities, restaurants, cafes, bars and casinos
- conference and event organisers

7

첨단·지식산업 노동자들을 위한 노동표준 마련
에 관한 탐색적 연구
: 서울디지털산업단지 노동자조사연구
구로노동자조사그룹

시간 별례	요일평균 (표본)	일주일전체(표본)
하루 노동시간	6시간 44분	47시간 10분
업무 중 휴식시간	1시간 10분	8시간 10분
업무 중 식사시간	31분	3시간 40분
출근 통근시간	49분	5시간 45분
퇴근 통근시간	48분	5시간 35분
수면시간	7시간 3분	49시간 20분
업무 외 식사시간	36분	4시간 15분
개인유지	58분	6시간 40분
가사노동시간	3분	20분
직무 관련 개인학습	23분	2시간 40분
여가시간	4시 24분	30시간 45분
기타 의무(통근 외 이동 등)	31분	3시간 40분
총계	24시간	168시간
업무 최대지속시간 (5일평균)	4시간 3분	-
회사 잔류시간 (5일평균)	11시간 54분	-
필수생활시간	9시간 8분	63시간 55분

7
첨단·지식산업 노동자들을 위한
노동표준 마련에 관한 탐색적 연구

요약

노동자의 미래가 2011년, 2013년, 2015년에 걸쳐 분석발표한 서울디지털산업단지의 노동환경 실태조사에 따르면, 공단 노동자들의 임금수준은 사회 평균에 비해 낮을 뿐만 아니라 실질 임금은 -1.8%가 감소했다. 또한 장시간 노동과 불안정 노동에 만성적으로 시달리는 것으로 나타났다. 서울디지털산업단지의 노동조건은 매우 열악하다. 이는 한국 경제의 심화되는 불안정 노동 문제, 첨단, 지식산업의 산업적 특성에 비롯되는 노동 문제, 서울디지털산업단지 산업 재편의 실패 문제가 삼중으로 증첩되었기 때문이다. 본 연구는 공단 첨단, 지식산업 내 장시간 노동, 저임금 노동, 불안정 노동의 구체적인 양상을 파악하기 위해서 공단 노동자들의 대하여 면접과 시간일지 조사연구를 수행하고, 공단 첨단, 지식산업의 노동표준에 관한 대안적, 탐색적 연구를 진행했다. 첨단, 지식산업 노동자들은 장시간 노동으로 인하여 필수생활에 많은 제약을 받고 있다. 또한 포괄임금제의 폐해가 심각하여 연장근로에 대한 정당한 댓가를 받지 못한채 많은 노동자들은 무료노동을 하고 있으며 때문에 실제 시간급은 최저임금에 미달한다. 과도한 작업량으로 인해 휴식을 포기하면서까지 일을 하고 있고 업무량이 과도하여 노동안전과 건강권에도 침해를 받고 있다. 본 연구는 첨단, 지식 산업에서의 노동표준 확립과정이란 노동표준을 상향하고, 유지하기 위한 노동자들의 단결적 힘을 창출하는 것으로 이해하였다. 따라서 노동표준의 확립이란 해나갈 노동자들의 단결과 단결의 확대를 위한 구체적인 과제 수행이다. 본 연구는 앞서의 구체적인 문제 분석결과를 가지고 탐색적 차원에서 몇 가지의 과제를 논해본다. 시간급에 연계하여 포괄임금제(재량근로제) 적용범위를 제한하는 것, 노동자이 자신의 작업량을 결정할 권리를 행사하는 것, 직무 교육훈련 비용을 임금에 별도로 지급하고 수습제도를 철폐하는 일, 연장근로 일일제한 기준을 마련하는 일, 필수생활시간에 대한 조사연구를 확대하여 장시간 노동시간에 대한 규제를 강화하는 일 등이다.

주제어

서울디지털산업단지(구로공단), 노동표준, 근로격계질환, 포괄임금제, 재량근로제, 첨단·지식산업 노동시장, 장시간 노동, 저임금노동, 불안정노동, 노동시간 단축, 미국 화이트칼라 면제 제도, 시간일지, 생활시간조사.

목차

- I. 노동의 위기와 서울디지털산업단지의 열악한 노동조건 272
- II. 구체적 노동 행위를 분석하기 위한 연구 설계와 관점 275
 - 1. 연구 목표
 - 2. 연구 대상 및 연구 설계
- III. 서울디지털산업단지 첨단·지식산업 노동자 면접 및 시간일지 조사결과 278
- IV. 결과분석 및 문제 목록표 작성 282
 - 1. 장시간 노동으로 인한 노동력 재생산 실패 문제
 - 2. 낮은 시간급과 무료노동 문제
 - 3. 작업 최대지속시간이 대개 4시간이 넘고 최대 6시간에 달하는 문제
 - 4. 휴무일 전날 과도한 연장 근로 문제
 - 5. 연봉제를 13분기로 쪼개는 방식으로 사용자가 퇴직금을 편취 하는 문제
 - 6. 지적재산권에 대한 노동자의 기여를 배제하는 문제
 - 7. 노동자의 노동안전 및 건강권 침해 문제
- V. 문제 원인 분석 289
 - 1. 위험비용을 노동자에게 전가하는 장시간 노동
 - 2. 장시간 노동을 용인하는 사회적 정서
 - 3. 장시간 노동을 은폐하고 조장하는 불법적인 노무행위
 - 4. 최대 노동시간에 대한 사회적 혼란
 - 5. 연장근로시간의 일일 제한 기준 부재
 - 6. 포괄임금제도의 폐해와 첨단·지식산업 내 노동표준의 부재
 - 7. 근로기준법의 사각지대에 놓여있는 수습제도 악용
 - 8. 노동안전 및 건강에 대한 사회적 합의 및 의료시스템 미비
- VI. 첨단·지식산업 내 노동표준 마련 과정의 의미와 사례 295
- VII. 첨단·지식산업 노동표준 마련을 위한 구체적인 과제 탐색 298
 - 1. 시간급에 연동하여 포괄임금제 적용과 범위를 제한하고 임금수준을 상향
 - 2. 노동자가 작업 진행에 대한 권리 뿐 아니라 작업량을 결정할 권리를 행사
 - 3. 직무 교육훈련 비용을 회사에서 임금에 별도로 지급하고 수습제도를 철폐
 - 4. 첨단, 지식 산업에 한정하여 연장근로 일일제한 기준을 최대 4시간으로 제한
 - 5. 필수생활시간에 대한 조사를 확대하여 장시간 노동시간에 대한 규제를 강화
- VIII. 향후 과제 302
- IX. 참고문헌 303

표목차

- [표3-1] 표본의 시간일지 분석표
- [표3-2] 표본의 시간일지 분석표
- [표4-1] 2015-2016 서울디지털산업단지 노동자 생활시간일지 분석종합표
- [표4-2] 2014 생활시간조사와 표본생활시간일지 결과비교표

1. 노동의 위기와 서울디지털산업단지의 열악한 노동조건

서울디지털산업단지의 노동조건은 매우 열악하다. 한국 경제의 심화되는 불안정 노동 문제, 첨단, 지식산업의 산업적 특성에 비롯되는 노동 문제, 서울디지털산업단지 산업 재편의 실패 문제가 삼중으로 중첩되었기 때문이다.

1997년 외환위기 이후 한국 경제 전반에 걸쳐 불안정 노동은 만연해 있다. 김대중 정부는 신자유주의적 정책, 제도를 강력히 추진하며 정리해고제와 파견근로법을 제정하였다. 기업들은 불황을 이유로 신규 채용의 대부분을 비정규직으로 채웠으며 강도 높은 구조조정을 진행했다(박태주, 2001) 노동시장 유연화는 해고 위협과 임금삭감 등 수량적 유연성을 높이는 방식으로 나타났고, 노동자들의 노동조건은 급격히 저하되었다(박재규, 2001; 이종선, 2002). 김대중 정부의 경제정책 기조는 노무현 정부에도 그대로 이어졌다. 당시 비정규직 규모는 전체 임금 근로자의 3분의 1을 넘어섰다. 비정규직보호법 도입 후 오히려 비정규직의 고용은 1년, 2년으로 제한되었고 고용불안이 가중되었다. 그 피해는 비정규직 노동자들이 고스란히 감당하였다. 2009년에는 미국발 세계적 금융위기가 한국 경제를 강타하였다. 많은 기업들은 대량의 정리해고를 단행하거나 불법적인 사내하청 기업을 폐업하는 방식으로 구조조정을 실시하였다. 지속되는 세계적 차원의 경제 위기 속에서 자본과 노동의 공멸에 대한 위기감은 고조되었다(한국개발연구원, 2015; 한국은행, 2016; 삼성경제연구원, 2016; 현대경제연구원, 2016). 박근혜 정부는 정규직 과보호론을 내세우며, 일반해고 제도 및 임금피크제 시행, 취업규칙 변경, 기간제 기간 제한 연장과 파견 근로 확대를 내용으로 하는 노동구조개혁을 강력하게 밀어붙였다. 외환위기 이후 혹독한 구조조정과 함께 사회전체에 수익성 중심의 논리가 강하게 수용되면서 자본축적의 급격한 둔화, 그리고 이윤분배율의 상승, 사회전체 분배구조의 장기지속적 악화가 역사적으로 관찰된다(이덕재, 2011). 세계적 금융위기 이후 지속되는 경제 위기 속에서 박근혜 정부의 노동구조개혁은 노동자들의 노동조건을 악화시키는 방식으로(노광표, 2015) 자본의 경제적 이해에 복무하고 있다. 한국 경제의 불안정 노동은 계속해서 심화된다.

한국 경제의 불안정 노동시장 확대에 조용하여 첨단, 지식산업이 발전하였다. 한국에서 지식산업의 필요성에 대한 담론은 1980년대에 시작되어 1997년 외환위기 이후 본격화되었다. 이는 소위 ‘굴뚝산업’의 생산성 위기와 이에 따른 기존 대기업의 경영 위기, 생산비용 증가에 따른 제조업의 공동화(지방이나 해외로 생산공장 이전)에 대한 대응이었다. 지식산업의 발전은 이런 산업적 위기 상황에 대한 대책이 될 수 있다고 생각되어 정부적 차원에서 장려되었다.¹⁾ 그 이유는 지식산업이 새로운 시장의 창출 및 기존 산업에서 관리·경영의 효율화를 통해 새로운 이윤 창출의 수단이 될 수 있다고 생각되었고, 산업특성 상 고급인력을 확충하는 것이 중요하기 때문에 제조업에서의 대도시 공동화에 대한 대응이 될 수 있기 때문이다(구양미, 2002) 그리고 이때 지식산업의 발전 요소로서

1) 김대중은 재임 당시 지식기반산업의 육성, 전통산업의 지식산업화, 관광산업의 육성 등을 경제발전의 새로운 동력으로

무엇보다도 중요하게 사고된 것이 인적 자원이다. 하지만 인적 자원의 중요성에도 불구하고 첨단, 지식산업의 노동조건은 오히려 타 산업의 노동조건 수준에도 미치지 못하였다. (이문호, ;서복경, ;문태은) 초과근무의 일상화, 포괄임금제를 통한 저임금의 일반화, 다단계 하도급 사슬에 따른 노동조건의 악화, 짧은 근속년수와 높은 이직률, 실무교육의 부재, 40세 정도에 불과한 정년 관례 등이 특히 두드러지는 현상이었다.(이문호)

서울디지털산업단지 내 지식산업의 노동조건은 정치, 경제사적 문제가 결부되어 있다. 한국 경제의 위기와 더불어 서울디지털산업단지의 산업 재편은 실패하였다. 90년대 초 제조업 부문에 대한 집중적인 구조조정이 이루어졌다. 2000년 키콕스 벤처 센터 개관을 시작으로 정부 주도의 구조고도화 첨단화계획이 강력히 추진되었다. 이 시기는 경제 침체, 노동의 비정형화, 고용불안 등의 현상이 일반화되던 “노동의 위기” 시기와 중첩될 뿐만 아니라 (박준도), 2000년 이후 닷컴버블의 붕괴로 인한 지식산업 생산성 악화라는 문제와도 결부 되었다. 당시 세계적으로 첨단, 지식산업계의 주식가치 70%가 증발하였다. 세계적인 차원에서 지식산업 경기가 침체되면서, 서울디지털산업단지에서 막 육성단계에 있던 첨단 지식산업 업체들의 경쟁력은 매우 취약한 수준 상태에 머무르게 되었다. 이후에 이어진 일련의 세계적인 경기 침체는 불황을 더욱 심화시켰다. 첨단 지식산업단지로 재편되었다는 기존의 주장들(윤철, 2008; 김인중·윤석곤, 2009)과는 달리 단순 용역 서비스 부문 위주인 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 부문이 최근 들어 빠른 속도로 확대되었다(손정순, 2012). 일부 기업들은 기술 경쟁력이 아닌 지대수익 실현에 골몰하였다(김철식, 2012). 첨단, 지식산업의 경쟁력이 정체를 거듭하는 가운데 기형적인 다단계 하청구조가 만성화 되었다. 가치사슬 하부 기업들로 위기비용이 전가되었고, 중소영세기업들의 노동자들이 노동조건이 악화되는 방식으로 비용이 지불되었다. 한 예로 원청 IT기업의 경우 하루 노동시간이 9.3시간인데 비해, 4차 하청은 11시간에 달했지만 노동자들의 임금수준은 낮았다(이문호, 2013). 주지하다시피 구로의 기업들은 매출액 비중이 낮은 중소영세기업들로서 기술성과를 가진 테헤란로 일대의 주요 기업들과 밀접한 관계를 형성하고 있고(홍일영, 2008; 2009) 하청업체가 대부분이다. 장기적인 경제 침체 속에서 서울디지털산업단지의 노동조건은 심각하게 악화되었다.

노동자의 미래에서 발표한 2015년 실태 조사 결과에 따르면, 서울디지털산업단지 노동자들의 근속년수는 평균 2.6년에 불과한데 이는 전체 고용인구 평균인 5.6년에 훨씬 못 미치는 수치이다. 특히 근속년수 1년 미만인 노동자의 비율이 무려 41.9%에 달한다. ‘취업반수’라는 말이 심심치 않게 나올 정도로 많은 노동자들이 서울 디지털산업단지를 벗어나고자 이직을 희망하고 또 준비한다. 그러나 결국 서울디지털 산업단지를 벗어나지 못하고, 공단 내 옆의 기업으로 수평적 이직을 되풀이하고 있다. 실질임금(2010년 기준)은 2013년 이후 꾸준히 하락하여 13년 대비 -1.8% 감소하였다. 이로 인해 서울디지털산업단지 노동자들의 임금이 지속적으로 하향 평준화되어 2011년에는 중상위권 노동자가

공단 내 전체 종사자의 18.3%나 되었지만, 2015년에는 6.6% 수준에 그쳤다. 반면 중하위권 노동자의 비율은 58.0%에서 64.8%로 지속적인 증가세를 보였다. 이외에도 임금 및 연장근로 수당을 제대로 받지 못한 노동자가 무려 56.5%에 달한다는 충격적인 결과도 확인 가능하다. 또, 근로기준법 상 보장된 연차휴가 등도 자유롭게 사용하지 못한다는 의견이 다수였으며 노동자의 44.1%가 폭언과 폭행을 경험하였다. 과도한 노동시간, 반복적인 단순 기술 작업으로 인한 위화감, 미비한 기술 교육훈련, 저임금과 생계 곤란 속에서 노동자들의 커리어는 정체된다. 피로감 속에서 노동자들은 짧은 생명력을 소진하면서 일을 하고 있다.

II. 구체적 노동 행위를 분석하기 위한 연구 설계와 관점

1. 연구 목표

본 연구는 양적 통계의 생산과 노동시장의 일반적 특성을 파악하는 데 중점이 있다기 보다는, 면접과 시간일지를 통해 서울디지털산업단지의 첨단, 지식산업 노동자들의 구체적인 노동 행위와 행위 양상을 분석하고 이슈를 도출하며 대안을 논의하는 데 목적이 있다. 이는 한편으로 통계적 연구에서 제기된 문제들의 구체적인 양상을 분석 가능하게 해준다는 점에서 의미 있다. 예컨대 통계에 의해 서울디지털산업단지 내 지식산업에 장시간의 초과 노동이 만연해있다는 문제가 제기되었다면, 본 연구는 그 초과 노동이 후 노동력의 소모가 극심한 방식으로 이루어지지 않는가에 대해 더 세부적으로 문제제기를 할 수 있다. 다른 한편으로 수치적으로 일반화되지 않는 문제, 즉 통계적 연구에 의해서는 추출 불가능한 문제에 대해 새로운 쟁점을 제기할 수 있다. 노동조건에 관련한 여러 특수한 문제들이 보편적인 것인가 혹은 극단적 문제인가를 판별하는 것보다 중요한 것은 악화되어 가는 노동조건에 구체적인 모습들을 하나 하나 지적하는 일이다. 장시간 노동, 저임금 노동, 불안정 노동에 대하여 구체적으로 문제들을 되짚는 일은 장시간 노동, 저임금 노동, 불안정 노동 등 열악한 노동 조건에 대한 가장 강력한 비판이 된다. 따라서 본 연구는 개별 표본에 대해서 이로부터 도출 가능한 모든 문제들에 관해 목록을 작성하는 방식으로 탐색적 연구를 진행했다. 표본 번호를 1단위로 증가하면서 분석하고 목록에 이슈를 추가해 나가는 방식으로서, 어떤 하나의 특정한 문제도 놓치지 않고자 노력했다.²⁾ 서울디지털산업단지 첨단, 지식산업 노동자들은 적어도 하나의 노동문제 범주에 해당될 가능성이 높고, 많은 문제 범주에 중첩되어 속할 가능성은 더욱 높다.

앞선 문제제기에서 언급했듯이, 서울디지털산업단지 지식산업 종사자들의 노동조건이 열악한 것은 다양한 경제, 정치사적 문제가 복합적으로 작용한 결과이다. 따라서 노동조건에 영향을 모색하는 데에는 필수적으로 다양하고 다층적인 수준의 접근이 필요하다. 전반적인 일자리 질 향상을 위한 법적, 정책적 접근, 지식산업에 부재한 노동표준 제시, 다단계 하청체계가 만연한 산업구조 재편 노력, 노동자들의 조직화 노력 등이 모두 이에 포함될 수 있다. 본 연구의 분석 상 핵심은 노동의 구체적인 양상에서 드러나는 문제들, 특히 노동시간의 구체적인 양상을 포착하는 것이고 따라서 본 연구는 첨단, 지식산업 내에 부재한 노동표준 마련과 탐색에 집중하였다. 그러나 한편으론 표준마련을 위한 대안적 탐색이란, 노동시간 동안에 노동자에게 영향을 미치는 모든 질적인 요소들에 대한 고려이기도 하다. 관련하여 노동안전의 문제나 재생산의 문제도 함께 고려하였다.

2) 참고할 만한 연구 방법으로서, 광명순(2013), 근로시간 단축 유형별 효과에 대한 연구-실근로시간 단축 기업의 사례를 중심으로, 고려대학교 노동대학원 노사관계학과 석사학위논문이 있다.

2. 연구 대상 및 연구 설계

지식산업의 업종 범주는 다음과 같이 정리할 수 있다. ‘산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률’에 규정된 지식산업 분류기준에 따라, ‘제 9차 한국표준 산업분류표(2008)’의 연구 개발업(70), 과학기술서비스업(72), 광고물작성업(71393), 영화·비디오·방송 프로그램 제작업(5911), 출판업(58), 전문디자인업(732), 컴퓨터 프로그래밍·시스템 통합 및 관리업(62), 소프트웨어 개발 및 공급업(582), 자료처리·호스팅 및 관련 서비스업(6311), 데이터베이스 및 온라인 정보제공업(63991), 전기통신업(612)이 지식산업에 해당한다.

업종 기준을 바탕으로 서울디지털산업단지 내 첨단, 지식산업의 노동시장 특성을 잘 반영할 만한 표본 계층을 특정하기 위해서 노동자의 미래에서 발표한 2011년[표본수: 3070부], 2013년[표본수: 2809부], 2015년[표본수: 522부] 실태조사 결과를 종합하여 사용하였다. 업종과 세대를 특정한 가운데, 선행 실태조사 결과와 따라 성별 구성은 남여 동수로 구성하였으며 임금수준은 서울디지털산업단지 노동자 중 93.4%를 차지하는 중위값 150% 이하의 평균 임금 수준으로 정했다.

한편 근속년수를 살펴보면, 서울디지털 산업단지 노동자 중 근속년수가 1년 미만인 수가 41.9%, 2년차까지 포함하면 60.2%, 5년차까지는 85.2%에 달하고 있다. 근속년수에 따른 노동자 수는 선형적으로 가파른 우하향 그래프를 보이는 바, 표본의 과반을 근속년수 1년 이하로 두되 근속년수가 5년을 초과하는 것은 없도록 하였다.

최소한의 표본 계층 기준을 가지고 다음으로 본 연구에 앞서 표본집단에 대한 신뢰도를 확보, 확인하기 위해서 파일럿 인터뷰를 수행하였다. 2015년 11월 17일부터 11월 25일 9일 간 가산디지털단지 지역 각 출구, 구로디지털단지 지역 각 출구에서 출퇴근 노동자들을 대상으로 직종과 연령 요건을 만족하는 인터뷰이를 모집하였다. 선행된 실태조사 결과에서 20대, 30대로 세대를 한정된 집단을 모집단으로 할 때, 파일럿 인터뷰 표본 집단의 구성이 성별, 임금수준, 근속년수에 대해서 유의미한 신뢰도를 가졌다. 또한 설계한 기준을 만족하는 표본들의 시간일지 간에서, 노동시간 문제에 관하여 서로 유사한 특징적인 문제들이 관찰되었다. 파일럿 인터뷰를 통해서 계층 기준이 적절하다고 판단되었다.

이후 설계된 계층 기준에 따라 대표 표본 집단 20명을 구성하고 본 연구를 진행했다. 면접 방법은 연구 사례를 조사하여 참고하였다. 특히 지식산업 또는 관련한 직종에서의 노동시장 특성을 파악하는 질적 연구들이 도움이 많이 되었다(양소남, 2011; 이상길, 2013; 김미숙, 2013). 면접을 수행하기 위해서 반구조화 된 질문지와 면접 가이드라인을 작성 하였다. 노동자들의 노동행위 뿐만 아니라, 노동행위에 관계된 생활세계 전반을 파악하기 위해서 □서울디지털 산업단지로의 유입배경 및 이직계획, 커리어 경력 △회사 업종 및 규모, 업계 상황 및 하도급 관계 △근로계약 및 고용안정 △직무교육 및 업무환경 △노동시간과 휴식시간, 노동시간 관련 노무관리감독 △임금 수준 및 인상률, 임금산출방식, 체불경험 △노동권 침해여부 △건강상태 및 스트레스 해소방식 △소비 형태 및 재산 현황 △가족 및 양육 △일과 삶의 만족도 △미래계획 등

총 12개의 큰 카테고리를 가지고 질문하였다. 한편, 파일럿 인터뷰를 통하여 서울디지털산업단지로의 유입배경, 노동시간과 노동권 침해여부, 임금, 직무교육, 이직계획과 미래계획에 대한 질문을 보다 구체적으로 재구성하였다. 면접은 인터뷰이의 동의 하에 녹취 및 캠코더 촬영을 하였고 보통 60~90분 내외로 진행하였다.

다음으로 심층면접을 한 인원들에 대하여 시간일지를 수합하였다. 시간일지 연구로서 대표적으로는 통계청의 생활시간조사를 참고할 수 있다. 생활시간조사는 전국민을 대상으로 통계청에서 5년 마다 진행하고 있다. 현재 1999년 제 1회 생활시간조사자료 [17,000가구], 2004년 제 2회 생활시간조사자료[12,750가구], 2009년 제 3회 생활시간조사자료 [8,100가구], 2014년 제 4회 생활시간자료[12,000가구]가 축적되어 있다. 이 중 2014년 생활시간 조사자료를 비교자료로 삼고 통계청과 동일한 조사 양식과 방법으로 시간일지 조사법을 수행하였다. 생활시간조사는 최근들어 ‘일과 삶의 균형’이라는 이슈 연구에 많이 활용되고 있다(한국노동연구원, 2013; 차승은, 2015; 김정경, 2015). 또한 생활시간조사는 실제 노동시간을 측정하는 데 유용성이 인정된다(손애리, 2000). 특히, 일반적으로 자주 이용하는 자기기입식 질문법의 경우에 장시간 노동을 하는 노동자들의 노동시간이 시간일지법에 비해 과소되며, 따라서 시간일지법이 장시간 노동의 노동시간을 측정하는 데 유리함이 있다. 물론 그렇다고 해서 자기 기입식 질문법에 의한 노동시간 측정이 신뢰도가 없는 것은 아니다(유성용, 2008). 첨단, 지식산업의 노동시장 특성과 서울디지털산업단지의 노동시장 특성을 고려할 때, 장시간 노동의 노동시간 측정에 있어서 시간일지법의 활용성이 기대된다. 한편, 통계청의 생활시간 조사는 이들에 걸쳐 진행되는 반면 본 연구에서는 일주일 연속으로 진행하였다. 연장근로, 야간근로, 주말근로 등에 관하여 노동시간 활용 형태를 명확히 짚기 위해서다. 단, 자기기입식 시간일지가 1주일 이상 진행될 경우, 대상자의 피로도가 누적되고 반복적인 기입으로 인해 시간일지의 신뢰도가 떨어질 수 있다는 지적에 따라 1주일을 초과하지 않았다. 수합된 시간일지는 통계청의 2014년도 생활시간조사연구 행동분류표에 따라 연구자가 후코딩을 진행했다.

III. 서울디지털산업단지 첨단·지식산업 노동자 면접 및 시간일지 조사결과

표본들을 개별 단위로 분석하는 방식으로 도출 가능한 모든 문제 목록을 작성하였다. 20개의 표본들 중에서 대표적인 사례를 제시하는 것이 문제 설명에 용이성이 있다고 판단된다. 관련 하여 앞서 설명 하였듯이 어떤 일반화 된 설명으로는 노동시간의 활용 양태를 비롯하여 열악한 노동조건에 제문제들에 대해서 구체적인 문제들을 포착할 수 없다. 때문에 구체적인 사례에 대해서 언급한다고 해서 특정 사례의 문제가 일반적이지 않다고 말할 합리적 근거는 없다. 탐색적 연구로서 개별 단위로 표본을 분석해가면서 분석 가능한 모든 문제에 정리하는 일은 의미있는 연구 성과다. 특히, 서울디지털산업단지의 노동조건에 대한 기존의 묘사적 연구들과 노동권에 대한 사회 통념적인 기준에 의해서 특정의 노동행위에 대한 분석은 충분히 합리성을 가진다.

이현정 씨(가명)는 20대 초반의 여성노동자로서 삽화 디자이너이다. 주로 키오스크³⁾에 들어가는 그림 작업을 하고 있다. 임금은 연봉 2000만원을 13분기로 나누어 받고 1분기는 퇴직금으로 적립하고 있다. 근무시간은 출근은 오전 9시 반, 퇴근은 오후 6시반이고 야근이 잦다. 업무로 인해 하루 중일 회사에서 일을 한 적도 있었다. 시간외수당은 따로 없고, 밤 9시 넘어서 일한 경우에만 저녁 식대가 지급된다. 업무 간 휴식시간, 식사시간은 특정 되어 있지 않다. 한편, 이현정씨는 근로계약서를 작성하지 않았고, 임금체불은 이들을 경험하였다. 회사 내 직무 교육 훈련이 전혀 없다고 했다. 사람들이 회사에서 일을 하면서 이직이나 입사를 위하여 따로 애니메이션이나 일러스트 학원에 자비로 다니는 경우가 많다고 지적하였다. 노동안전 관련한 질문에서는 자신은 아직 경험을 하지 않았지만, 회사에 가끔 손에 깎스를 하고 다니는 사람들이 더러웠다고 말했다. 스스로는 손목이나 허리가 좋지 않다고 말하였고, 식사가 불규칙하다 보니 전반적으로 건강상태가 좋지 못하다고 진단했다. 특히 "그냥 개인적으로 불규칙하게 먹는 것 같아요. 다들 일을 하다보면 필 받을 때가 있고 안될 때가 있는데 느낌이 올 때 많이 해두는 게 좋으니깐 아무래도.."라며 스스로

끼니를 거르는 경우가 많다고 했다. 식사를 하더라도 편의점에서 간단하게 해결하였다. 과도한 작업량과 작업 분배 문제 때문에 대인관계에서 주로 스트레스를 받고, 대개는 동료들과 자주 술을 마시면서 해소하였다. 이전 직장들에서 그림 그리는 일을 2년 정도 하다가, 임금 수준이나 노동 환경이 좋지 못해 그만두었다. 구직 사이트를 통해 현재의 직장에 들어오게 되었다. 공단에 온지 7개월 가량 되었다. 그녀는 지금하고 있는 일에 대해서는 80프로 정도 만족하다고 하였는데, 현재 불만스러운 부분은 과도한 작업량과 상사의 작업량 분배문제라고 대답했다. 그녀는 현재 어머니와 오빠랑 함께 한 집에서 살고 있으며 가족관계의 소통은 거의 없고 가사분담은 어머니가 주로 한다. 여가시간에는 "원래는, 입사하기 전에는 규칙적으로 자전거 타고, 카페 가고, 서점 가고, 산책하고 그랬는데, 지금은 거기 해당하는 것 중에 할 수 있는게 거의 없어서, 핸드폰 보다가 자는게 끝인 것 같아요."라며, 여가시간이 별로 없다고 했다. 그녀는 임금 중 매달 80만원은 적금에 붓고 있고 공단 인근으로 독립을 준비 중이다. 전반적인 삶의 만족과 미래계획에 대한 질문에 대해서 그녀는 "그렇게 삶에 불만은 없구요. 미래 계획이라고 해도 회사 계속 다니다가 좀 오래 다닐

생각이긴 한데, 되면 그림만 그리고, 프리랜서도 하면 좋겠고..."라며 순수예술 창작활동을 하고 싶다고 말했다.

아래는 이현정씨의 일주일 간 수합된 시간일지 분석표이다.

[표3-1] 표본의 시간일지 분석표

시간 별례	월	화	수	목	금	토	일
하루 노동시간	8시간 10분	6시간 50분	8시간 10분	9시간 40분	12시간 10분	3시간 30분	0
업무 중 휴식시간	30분	1시간 40분	1시간 20분	2시간 30분	1시간	4시간 50분	0
업무 중 식사시간	1시간 10분	20분	20분	50분	1시간 10분	0	0
출근 통근 시간	1시간	1시간	50분	40분	1시간	0	0
외근 통근시간	40분	40분	1시간	50분	0	50분	0
수면시간	5시간 30분	5시간 40분	6시간 50분	7시간 30분	7시간 30분	2시간 30분	9시간 20분
업무 외 식사시간	50분	1시간	50분	30분	0	50분	30분
개인유지	1시간	50분	1시간 20분	1시간 20분	1시간 10분	50분	1시간
가사노동시간	10분	0	0	0	0	0	0
직무 관련 개인학습	0	0	0	0	0	0	0
여가시간	5시간	6시간	3시간 20분	10분	0	10시간 40분	12시간 30분
기타 의무생활시간	0	0	0	0	0	0	40분
총계	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간
업무 최대 지속시간	6시간 10분	4시간	4시간 30분	5시간 20분	5시간 20분	2시간	0
회사 잔류시간	9시간 50분	8시간 50분	9시간 50분	13시간	22시간 50분	0	0
필수생활시간	8시간 30분	7시간 50분	9시간 20분	9시간 50분	9시간 50분	4시간 10분	10시간 50분

3) 무인종합정보안내시스템.

김철수 씨(가명)는 30대 초반의 남성 노동자로서 게임 개발 프로그래머이다. 스타트업 회사에서 수습 사원으로 일하고 있다. 업계에서 신규채용이 매우 적어서 입사할 때 어려웠다고 했다. 게임이 성공하는 경우가 거의 없어 회사가 자주 문을 닫기도 하고, 커리어를 쌓은 후 이직하는 것이 업계 관행이기에 경력직들이 노동시장에 많이 나와 있어 신입이 들어갈 자리가 없다는 점을 이유로 들었다. 한편, 그의 월급은 현재 수습기간이라 다른 사원들이 받는 것에 80%를 받아 140만원을 받는다. 그러나 게임 개발 업계의 관행으로 점심 식대는 따로 받지 않고 월급에 점심 식대가 포함되어있다고 한다. 그는 회사 사정이 불안하기 때문에 적금을 따로 들고 있진 않고 개인 저축과 생활비로 대부분을 사용한다. 근무시간은 출근 오전 9시 반 퇴근 오후 6시 반이지만 주에 2-3일은 9시 넘어서까지 야근을 한다. 바쁠 때는 철야를 하기도 하는데 그는 36시간 동안 철야로 일해본적이 있다고 말했다. 그 당시 그의 선임들은 48시간 동안 일했다고 덧붙였다. 게임 개발 업체는 개발만 하고 나머지 투자나 배급을 다른 회사에서 하기 때문에 투자자들이 기한을 정해주면 그 기간에 맞춰 만들어야 하고 야근과 철야가 잦다. 투자자들이 무리한 요구를 하는 경우도 있어 그런 경우엔 야근과 철야가 더 잦아진다. 그러나 시간외수당은 따로 없고, 저녁식대만 지급된다고 불만을 토로했다. 그는 근로계약서를 아직 작성하지 않았지만, 대부분 1년 단위로 계약해서 연봉 협상 후 다시 계약서를 작성하고 있다고 말했다. 임금 체불은 몇 일정도 늦은 경우가 있다. 식사 시간은 12시 반에서 1시 반 사이로 정해져 있으며 업무 간 휴식 시간은 따로 정해져 있지 않고 업무량에 따라 자유롭게 쉬는 편이다. 하지만 업무 기한을 맞추는 것이 중요하기 때문에 본인이 판단하여 짧게 쉰다. 회사 내 직무 훈련은 따로 없으나

필요한 경우 포럼이나 교육기관을 통해 따로 교육 받기도 한다. 그는 자기 계발의 일환으로 야근이 없는 경우엔 집에 와서 1-2시간 정도 개인 코딩을 한다. 그는 1년에서 2년 정도 일한 후에 이직을 하고 싶다고 밝혔다. 게임 개발 프로그래머는 대부분 이직을 할 때 연봉협상을 하면서 연봉이 오르기 때문이며 또한 큰 회사에서는 도서구입비, 경조사비, 식대 등 비용 처리 되는 복지가 많고 수당도 제공하기 때문이다. 이직은 대부분 인맥을 통해서 하고 개인에 대한 평판이 이직에 가장 큰 영향을 미친다고 한다. 건강에 관련한 질문에선 스트레스를 많이 받고 오래 앉아서 일을 하기 때문에 어깨와 허리에 많은 무리가 간다고 답했다. 허리디스크에 걸리는 경우도 빈번하며 사비로 좋은 개인 의자를 사는 경우도 많다. 그는 현재 어머니, 동생과 함께 살고 있고 어머니가 가사를 담당한다. 생활비는 어머니가 필요할 때 동생과 본인이 나눠서 드린다. 여가 시간에는 자기 계발을 위해 코딩을 하는 것 이외에 예능을 챙겨보기도 하고 ‘게임 회사를 다니긴 하지만 게임할 시간이 별로 없어’ 쉬는 시간에 게임을 하면서 스트레스를 해소한다. 그는 마지막으로 자신의 삶의 만족도에 대해 “돈욕심이나 명예욕이 없어서 하고 싶어 했던 일을 하는 것에 대해서 만족하는 편입니다. 그런데 추후에 제가 만약에 결혼을 안하고 혼자산다고 하면 지금의 만족도가 유지될 것 같은데 나중에 결혼을 한다거나 큰 돈이 필요하게 되면 아직까진 시장 자체가 불안하기 때문에 그런 부분에 대한 만족도는 개인적 만족도보단 떨어진다.”고 이야기하면서 앞으로의 미래에 대해 불안함을 내비쳤다. 다음은 김철수씨의 일주일 간 수합된 시간일지 분석표이다.

[표3-2] 표본의 시간일지 분석표

시간 별례	월	화	수	목	금	토	일
하루 노동시간	7시간 20분	7시간 20분	9시간 30분	10시간 40분	11시간	0	0
업무 중 휴식시간	30분	1시간 20분	50분	1시간 20분	30분	0	0
업무 중 식사시간	30분	20분	1시간	50분	50분	0	0
출근 통근 시간	1시간 30분	1시간 30분	1시간 30분	1시간 20분	1시간 10분	0	0
외근 통근시간	1시간 50분	1시간 10분	1시간 20분	1시간 30분	1시간 20분	0	0
수면시간	8시간 10분	7시간 20분	7시간 40분	7시간 10분	7시간	8시간 10분	8시간 20분
업무 외 식사시간	30분	30분	10분	1분	20분	1시간	1시간 20분
개인유지	40분	50분	50분	20분	1시간	50분	1시간 20분
가사노동시간	0	0	30분	0	0	0	0
직무 관련 개인학습	1시간 20분	0	0	0	0	2시간 40분	1시간 20분
여가시간	1시간	3시간	0	0	40분	11시간	8시간 10분
기타 의무생활시간	40분	40분	40분	40분	10분	20분	3시간 30분
총계	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간	24시간
업무 최대 지속시간	3시간	2시간 10분	2시간 40분	2시간 20분	3시간	0	0
회사 잔류시간	8시간 30분	9시간 10분	11시간 30분	13시간	12시간 30분	0	0
필수생활시간	9시간 50분	9시간	9시간 40분	8시간 30분	9시간 10분	10시간	11시간

IV. 결과분석 및 문제 목록표 작성

1. 장시간 노동으로 인한 노동력 재생산 실패 문제

[표4-1] 2015-2016 서울 디지털산업단지 첨단, 지식산업 노동자 생활 시간 일지 분석종합표

시간 범례	요일평균(표본)	일주일전체(표본)
하루 노동시간	6시간 44분	47시간 10분
업무 중 휴식시간	1시간 10분	8시간 10분
업무 중 식사시간	31분	3시간 40분
출근 통근 시간	49분	5시간 45분
외근 통근시간	48분	5시간 35분
수면시간	7시간 3분	49시간 20분
업무 외 식사시간	36분	4시간 15분
개인유지	58분	6시간 40분
가사노동시간	3분	20분
직무 관련 개인학습	23분	2시간 40분
여가시간	4시 24분	30시간 45분
기타 의무생활시간	31분	3시간 40분
총계	24시간	168시간
업무 최대 지속시간	4시간 3분	-
회사 잔류시간	11시간 54분	-
필수생활시간	9시간 8분	63시간 55분

[표4-2] 2014 생활시간 조사와 2015-2016 서울디지털 산업단지 노동자 생활시간일지 결과비교표

시간 범례	2014 생활시간조사(전국)	2015 공단조사연구(표본)	시간 격차 (표본-전국)
필수생활시간	11시간 2분	9시간 8분	-114분
- 수면	7시간 46분	7시간 3분	-43분
- 식사 및 간식	1시간 58분	1시간 7분	-51분
- 기타 개인유지	1시간 18분	58분	-20분
의무생활시간	9시간 1분	10시간 28분	+87분
- 노동시간	5시간 35분	7시간 54분	+139분
- 가사노동	1시간 25분	3분	-82분
- 학습	8분	23분	+15분
- 통근 및 기타의무	1시간 53분	2시간 8분	+15분
여가생활시간	3시간 57분	4시간 24분	+27분
총계	24시간	24시간	

일주일간 요일평균 기준으로 15세 이상 취업자 집단⁴⁾과 표본집단 간의 시간 격차를 살펴 보았다. 표본 집단의 필수생활시간은 사회 평균치보다 1시간 54분이나 짧았으며, 수면 시간은 43분, 식사 및 간식 시간은 51분, 개인위생이나 화장 등 기타 개인유지 시간은 20분이 짧아져, 필수생활시간의 각요소 전반에 걸쳐서 필수생활시간이 부족한 것으로 나타났다. 요일 평균 노동시간은 7시간 54분으로 주간 노동시간은 52시간 47분을 기록하였다. 전국 평균 주간 노동시간인 37시간 27분에 비해 무려 주당 15시간 20분이나 길게 일하고 있다. 경제활동 인구조사에 따르면, 전국의 주간노동시간이 43시간 48분임을 감안할 때, 표본 집단의 주간 노동시간은 61시간 44분으로 평가된다. 노동시간 기준으로 상위 12.5%⁵⁾에 속하며 표본 집단의 장시간노동이 확인된다. 한편 표본집단의 가사노동은 3분에 불과하며, 가족구성원으로부터 1시간 22분 가량 가사노동을 제공받는 것으로 나타났다. 직무를 위한 개인 학습 시간은 사회 평균치보다 15분이 길었다. 여가생활시간은 사회 평균치 보다 27분 긴 것으로 나타났지만, 평일 중 이틀 가량은 여가 시간이 전혀 없었다.

심층면접 결과를 고려할 때, 노동자들은 과도한 업무량으로 인한 스트레스를 주로 호소하고 있고, 때문에 장시간 노동으로 인한 시간 부족분에 대하여 여가시간을 줄이기보다는, 필수 생활시간을 더욱 단축하는 방식으로 시간을 보충하려는 경향이 관찰된다. 오히려 표본 집단의 여가시간은 27분이 더 긴 것으로 분석되는데, 과도한 노동력 지출에 따른 보상 차원에서 여가시간을 연장하려고 하기 때문이다. 대개는 TV시청, 영화 등 미디어 매체 시청을 위주로 수동적인 여가시간을 보내고 있다. 그러나 이는 무엇보다 특히, 장시간 노동으로 인한 시간 부족 분에 대하여 매일 1시간 22분에 달하는 가사노동을 가족구성원으로부터 제공 받기 때문에 가능한 것이다. 만약 표본집단이 사회 평균적인 수준으로 가사노동을 부담할 경우, 필수생활시간은 물론 여가생활시간까지 크게 단축될 것으로 생각된다. 이는 다른 의미에서 사회적 이슈인 재생산 노동의 문제와도 맞는 문제이고, 한편으로는 청년 세대가 자립할 수 없는 경제구조적 배경에 관계되는 문제이기도 하다. 가사노동이란 재생산에 반드시 필요한 노동인 바, 하루일과 중 단축할 수 있는 시간요소가 아니다. 때문에 앞서의 분석에서 노동자가 생명력을 유지할 수 있는 것은 재생산노동으로서 가사노동이 가족구성원(특히 여성, 어머니)에게로 부당하게 전가되어 가능한 것이다. 특히, 청년노동자들이 장시간 노동에 저임금 노동문제까지 겹쳐, 한 지붕아래 부모님께 아무런 경제적 부담조차 할 수 없는 상황에서는 그러한 재생산노동은 무상의 성격을 띤다. 즉, 장시간 노동으로 인한 경제적 비용이 노동자와 노동자의 가족에게로 전가된다.

또한, 노동일의 연장된 시간 분 이상으로 더 많은 시간의 필수생활

4) 2014 생활시간조사, 통계청.

5) 김유선, 연장근로시간 제한의 고용효과, 한국노동사회연구소, 이슈페이퍼 제 12호, 2015.

시간 분이 감소되는 것으로 분석된다. 표본집단의 가사노동 수준을 평균적인 수준으로 보정하여 본다면, 노동시간이 139분 증가분에 대하여 필수생활시간은 최대 196분까지 감소될 수 있고, 여가시간을 평균 수준으로까지 단축 하더라도 필수생활시간은 무려 169분이 단축되는 것으로 확인된다. 특히, 수면시간, 식사시간, 개인위생 등 전반적인 요소들 모두에게서 시간이 단축될 것이다. 장시간 노동은 단순히 늘어난 노동시간 만큼의 의식주 행위를 제약하는 것이 아니라, 늘어난 시간을 훨씬 초과하여 인간의 기본적인 의식주 행위를 침식한다. 종합하여 볼 때, 서울디지털 산업단지의 첨단, 지식산업 노동자들은 장시간 노동으로 인하여 노동력의 전반적인 재생산에 실패하고 있다고 판단된다.

2. 낮은 시간급과 무료노동 문제

근로기준법 상 출퇴근 시간과 휴식시간을 기준으로 노동시간 집계하여, 연장 근로 및 야간 근로수당, 주휴수당 등을 가산한 평가 노동시간은 주간 평균 66시간 48분이었다. 평균 급여는 주로 연봉제로서 월 평균 146만 5천원(세전 기준)이었다. 따라서 시간급은 5,038원이다. 보험 등 여러 공제금액을 고려하면 시간급은 약 4,530원 정도로 떨어진다. 시간급이 최저시급 5,580원에 미치지 못하고 있으며, 서울디지털산업단지 노동시장에서 임금수준 하위 24.6% 집단에 속하고 있다고 분석된다.

표본집단의 사례를 분석해보면, 서울디지털산업단지의 첨단, 지식산업 청년노동자들은 포괄임금 제도에 따라 평일 8시간 주 40시간 근무에 매일 연장 2시간 씩, 주간 총 50시간 근무에 대하여 최저 시급에 준하여 임금을 계산하는 근로계약을 일반적으로 따르고 있다고 파악된다. 이때 각종 추가 수당을 가산한 평가 노동시간은 주간 평균 60시간이다. 그러나 실제 평가된 노동시간은 66시간 48분이고, 따라서 결국 노동자들은 매주 6시간 48분 만큼 무료노동을 하고 있는 것으로 분석된다. 임금액으로는 1인당 월 165,056원에 달하는 수준이다.⁶⁾ 노동자들은 포괄 임금제가 정하는 노동시간 이상으로 장시간 노동을 하고 있을 뿐 아니라, 그 초과 시간 분에 대하여 무료로 노동력을 제공하고 있다.

3. 작업 최대지속시간이 대개 4시간이 넘고 최대 6시간에 달하는 문제

표본집단의 작업 최대 지속시간은 평균 4시간 3분으로 나타났다. 이때 작업 최대 지속시간이란 업무를 시작한 이후 한번도 쉬지 않고 일한 시간을 뜻한다. 제조업의 경우에 주기적으로 휴식 시간이 보장되는 반면에, 첨단, 지식산업의 경우는 노동자가 비교적 자유롭게 휴식을 취할 수 있다. 그러나, 실제 업무과정을 보면 오히려 휴식을 취하지 않고 작업을 지속하려는 경향이 강한 것으로

⁶⁾ 시간급을 2015년도 최저임금 수준으로 책정하여 계산하였다.

나타났다. 자주 휴식을 취할 수 있지 않을까 하는 사회적 편견과는 상반된 결과다. 심층면접과 시간일지를 종합하여 볼 때, 노동자들은 과도하게 할당 된 작업량을 소화하기 위해서 가능한 한 많이 일을 해두려고하고 때문에, 쉬지 않고 일하거나 끼니를 거르거나 하는 선택을 하는 것으로 분석된다. 사용자의 입장에서는 노동자들이 자발적으로 결정했기 때문에 별 문제가 되지 않는다고 생각할 수 있지만, 노동자들이 휴식을 포기하면서까지 일을 하게 되는 것은 분명히 과도한 작업량 때문이다. 첨단, 지식산업의 작업 특성 상, 작업 진행에 대해서 노동자 스스로의 판단과 권한이 중요하고, 이러한 이유에서 업무 간 휴식에 관한 자유로운 문화는 당연하다. 그러나 대개는 인력에 비해 작업량이 많을 뿐 아니라 훨씬 과도하게 작업량이 많아, 작업 진행에 대한 노동자들의 권한이란 크게 제약된다. 결국 자율적인 작업 진행이란 미명 아래 사실상 반-강제적으로 노동일이 연장된다. 때문에 작업 진행에 대한 노동자의 권한이라는 것도, 자신의 노동력을 ‘초과’ 지출하는 방식에 대한 결정이지, 자신의 노동력을 부당하게 초과 지출하지 않은 권리를 의미하는 것이 아니다. 노동자들에게 작업 진행에 대한 권리와 작업량을 결정할 수 있는 권리가 없는 상황에서 업무를 쉬지않고 수행하는 등의 고강도 노동은 필연적으로 수행된다.

4. 휴무일 전날 과도한 연장 근로 문제

일부 표본에서 금요일 근무에 덧붙인 연장 근로까지 해서 총 23시간이나 회사에 남으면서 철야 노동을 한 것을 확인할 수 있다. 이는 1일 최대 연장 시간이 정해져 있지 않기 때문에 발생한 문제이다. 이처럼 생체 리듬을 깨면서 이루어지는 야간 근로의 경우 2008년 WHO에서 암유발위험요인으로 포함시킬 정도로 건강에 악영향을 미친다.(김기연 외, 2013) 또한 야간근로는 생체시계인 24시간 리듬(circadian rhythm)을 교란 시켜 심장질환이나(하미나 외, 2003) 위장장애(A. Knutsson, 2003)를 발생시킨다. 게다가 야근과 일근이 자주 교차되면 생체 시계를 수시로 재조정해야 하기 때문에 문제가 커진다. 특히 여성의 경우, 호르몬이 한 달의 일정한 주기가 있기 때문에 날마다 생체리듬이 교란되면 호르몬 주기에 직접적인 영향을 미쳐 남성보다 여성들이 더 많은 영향을 받는다.

한편, 휴무일 전날 과도한 연장을 시키고 주말 간 본래 쉬는 날에 쉬게 함으로서, 재생산 비용을 노동자에게 전가 하는 것도 문제다. 특히 포괄임금제가 탄력적인 연장근로를 전제로 하는 만큼, 작업량이 많고 기한이 촉박한 경우 하루 간에도 과도하게 연장근로를 사용하고자 하는 유인이 크다. 평일 간 휴식이 충분치 못한 상황에서 주말 간 휴식은 노동자의 피로 회복에 필수적이고 중요한데, 금요일 과도한 연장근로 또는 철야근무는 주말 간 노동력 재생산에 많은 제약을 가한다. 극도로 지출된 노동력을 회복하기 위해서, 주말 간에 능동적인 여가활동 이라든가 학습 등 생산적인 자기 활동은 거의 불가능하다. 철야근무를 한 일부 표본의 경우, 주말 간에 늦잠과 낮잠을 자는 방식으로 수면을 보충하였고, 여가생활에서 책을 보거나 티비를 시청하거나 가볍게 산책하는 등 가볍게 시간을 보냈다.

5. 연봉제를 13분기로 쪼개는 방식으로 사용자가 퇴직금을 편취 하는 문제

공단 내 노동자들의 근속년수는 1년 미만 노동자가 전체 대비 44.5%에 달할 정도로 짧은 편이다. 퇴사와 입사가 빠른 공단의 노동시장 특성을 악용하여 퇴직금에 대한 사용자의 편취가 이루어지고 있다. 특히, 연봉을 13분기로 나누어 월급으로 지급하고 그 중 1회 분은 퇴직금으로 적립하도록 하는 방안은, 1년 미만 퇴사자가 업계 관행처럼 많은 상황에서 사용자가 퇴직금 지급 의무는 지지 않으면서도, 퇴직금 적립을 빙자하여 노동자의 월 급여 수준을 낮추는 데 악용된다. 낮아진 급여 차액 만큼을 사용자가 착복하는 것이다. 그러나 근로자퇴직급여 보장법에 연봉을 13분기로 나누어 1분기 분을 퇴직금으로 지급하는 것은 퇴직금 중간정산으로 간주되고 자체로 불법사항이다. 혹여 퇴직연금제도에 가입되어 있다고 하더라도 퇴직 전 3개월 평균임금을 퇴직금 기준으로 하기 때문에 퇴직금액의 산정에 있어서 역시 저평가 될 가능성이 크다. 한편, 표본 집단의 연봉을 12분기로 나누어 월급을 지급한다고 하더라도 시간급이 5,458원에 불과해 최저임금에 위반된다. 적절한 급여 보상 및 보장이 시급하다.

6. 지적재산권에 대한 노동자의 기여를 배제하는 문제

연구개발업종 일부 표본에서 회사 특허 등록 시 노동자의 기여를 인정하지 않고 명의를 누락한 사례가 있다. “예전에 제가 선행개발쪽 재료쪽에 있었는데 특허를 하나 낸게 있는데, 회사 내 알력구조 때문에 제가 특허를 냈지만 회사에서 내 이름을 빼라고 허더라구요, 사수 차장님하고 소장님한테 억울하다, 말이 안된다 그랬는데, 정말 막 그때 구석에 가서 울기도 하고 그랬어요. 이분들이 윗에 분들은 곧 퇴사하시니까 다른 사람 특허 낼때 같이 넣어 주겠다고 그러시더라고요. 제가 거역하고 보고서를 낼 수 있는데 위에 입장이 곤란해지니까 제가 참았어요. 특허라는 게 사실 이직할 때도 이력서에 한줄 더 쓸 수 있고 그런 스펙이 짱아요. 엄청 아쉽더라고요. 기왕이면 제가 했던 것으로 해야 면접할 때 자신있게 이야기 할 수 있는데 그러지를 못하니까.”(차은서, 가명)

발명진흥법 제 15조 <직무발명에 대한 보상>에 따르면 종업원등은 직무발명에 대하여 특허등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다. 또한 사용자가 직무발명에 대한 권리를 승계하였을 경우 사용자는 특허 출원 여부와 관계없이 반드시 직무발명에 대한 보상을 실시해야 한다(최희선·조진환, 2011). 하지만 이번 사례의 경우 사용자가 임의로 직무발명에 대한 권리를 승계받는 절차없이 공동 발명자에서 배제했으며 보상 또한 없었다. 관련하여 대법원에서는 공동 발명자 중 1인을 배제한 상태에 특허출원 및 등록된 후 그 특허발명에 대한 로열티 수입이 있을 때, 특허중에 공동 발명자로 기재되지 않은 공동 발명자가 청구할 수 있는 손해배상액은 직무발명보상금 상당액이라는 판결을 내린 사례가 있다.(대법원 2008. 12. 24. 선고

2007다37370 판결)

본 사례는 직무 발명에 대한 보상제도가 도입되었으나 정당한 보상을 받지 못한 사례였으나 아예 직무보상제도가 도입되지 않은 사례도 많다. 통계청에 따르면 2014년의 경우 41.7%의 기업만이 직무발명 보상규정을 보유/활용하는 것으로 나타났다. 이 중 대기업의 81.6%, 중견기업의 60.1%(75.0%), 벤처기업의 40.3%(43.1%), 일반중소기업의 33.4%(39.5%)가 직무 발명 보상규정을 보유/활용하는 것으로 나타나 대기업과 중소기업/벤처기업의 실시율의 격차가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 이렇듯 지적재산권에 대한 노동자의 기여가 배제되고 중소기업일수록 정당한 보상을 받지 못하고 있다.

7. 노동자의 노동안전 및 건강권 침해 문제

이상의 문제들은 다양한 차원에서의 노동자 건강에 많은 영향을 미친다. 장시간의 근로시간의 경우 건강에 부정적인 영향을 미친다는 다수의 연구 결과가 있다. 장시간 근로는 생리학적 변화(심혈관계, 면역기능과의 관련된 표지들)에 많은 영향을 미치고(van der Hulst, 2003), 수면부족, 졸음, 피로하게 하며 업무의 비효율성을 초래할 수도 있다. 또한 장시간 근로뿐 아니라 정상 근로시간의 범위 이상으로 근무를 할 경우 심장리듬의 불균형, 수면장애 등이 나타날 수 있어 초과근로나 연장근로를 하는 근로자들에게 이와 같은 문제고려의 필요성을 언급한 바 있다(정혜선, 2005). 또 일부연구에서는 근로시간이 길어질수록 직무 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다(정진주, 2002; 최순영, 2005), 이러한 직무 스트레스로 인하여 고통을 호소하는 근로자들의 비율이 신체적 질병을 호소하는 근로자들의 비율을 상회하고 있을 만큼(장세진, 2005) 근로시간과 직무스트레스의 관련성을 간과해서는 안 된다. 표본집단은 과도한 업무량으로 인한 스트레스를 호소하고 있다. 근로시간과 유의미한 관련성이 있는 직무스트레스의 경우 불안, 우울 등의 정신건강에도 영향을 미치지만, 요추부(Dvorak, 1998)와 경추부(정동도, 노상철, 2009) 등과 같은 근골격계 질환과 혈압(James, et al. 1996), 이상 지질증(Shirom, et al., 1997), 요산(Trevisan, et al., 1997) 등의 내분비 질환 등과 같은 근로자의 신체적 건강이상과 근로환경에 따른 직무스트레스 수준과의 관련성이 있는 것으로 보고된 바 있다. 한편, 시간일지에서 보여진 연장근로 등과 같은 장시간 노동시간은 적절한 때에 병원과 같은 의료이용에 어려움을 주어 개인의 건강수준에 부정적 영향을 미치게 된다는 연구결과도 있다(김상아 외, 2010).

한편 서울디지털산업단지 첨단, 지식산업에서의 작업 특성상, 컴퓨터

7) 근골격계질환 초기에는 작업 중 통증이나 피로감을 느끼지만 하룻밤 지나면 증상이 없고, 악화회복을 반복한다(1단계). 하지만 하룻밤이 지나도 통증이 지속되거나 작업능력이 감소하게 되면 질환의 중기에 들어선 것이며(2단계), 휴식시간에도 통증을 느끼고, 통증으로 불면에 시달리거나 작업수행이 불가능해 지면 심각한 상태에 이른 것으로 판단할 수 있다(3단계).

타이핑과 그래픽 작업도구의 사용 등 섬세한 손동작이 반복적이고 강도 높게 요구된다. 이러한 반복 작업의 경우에는 근골격계질환의 위험요인으로 잘 알려져 있으며(Annalee, 1997), 컴퓨터 사용자의 경우 오랜 시간 컴퓨터를 사용함에 따라 팔과 관련된 질환에 직접적 영향을 미치기도 한다는 연구결과도 있다(Ihmker, et al., 2007). 쉬는 시간에 대한 뚜렷한 보장이 없는 상태에서 반복된 작업이 장시간 이루어지는 것은 문제다. 표본집단의 업무 최대 지속시간은 4시간 3분으로서, 쉬지 않고 4시간 이상 키보드 또는 마우스 업무를 하고 있으며, 이는 고용노동부에서 고시한 ‘근골격계부담작업 범위’에 해당한다(산업안전보건법 제 24조). 근골격계질환은 반복적인 동작, 부적절한 자세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인으로 인해서 목, 어깨, 허리, 상하지의 신경, 근육 및 그 주변 신체조직 등에 나타나는 질환으로, 산업발달과 더불어 지속적으로 증가하고 있다(김경하 외, 2013). 국내 업무상 근골격계질환은 초기 전화교환원, 자동차, 선박, 중공업 등의 제조업 단순업무 종사자 위주에서 최근에는 병원, 호텔, 유통 등 서비스, 사무직종 등 여러 산업에 걸쳐서 확대되고 있는 추세이다. 반복된 작업이 장기간 이루어질 때, 서울디지털산업의 노동자들은 수근관 증후군, 레이노드 현상 등 손목과 관련된 질환, 요통, 내외상과염 등 관절과 관련된 질환의 위험에 노출되어 있다고 할 수 있다. 하지만 현실적으로 이들이 산업재해보험의 보상을 받을 가능성은 크지 않은데, 갑작스러운 골절이나 사고가 아닌 이상 이러한 질환이 업무에서 기인한다는 것을 입증하기 쉽지 않고, 장애의 기준 또한 운동기능이 지극히 제한되었을 경우로 한정되기 때문이다. 따라서 이들을 위한 예방관리프로그램이 절실한 상황이지만, 이 또한 영세한 사업장에서는 제대로 시스템이 갖춰져 있지 않다는 문제가 있다.

V. 문제 원인 분석

1. 위험비용을 노동자에게 전가하는 장시간 노동

장시간 노동은 유럽연합의 노동시간지침(Working Time Directive) 등에서 규정하는 국제 기준에 따라 주 평균 48시간 이상을 일하는 경우를 말한다(배규식, 2011). 2011년 ILO에서 나온 보고서에 따르면 한국의 주 48시간 이상을 일하는 장시간 노동자들의 비율은 2009년에 30%로 2000년 이래 최근까지 개선되어 왔으나 OECD 국가들 가운데 여전히 싱가포르 다음으로 가장 높은 비율을 보이고 있다. (ILO, 2011; 배규식 외, 2011, 재인용)

첨단지식산업 업종에서의 장시간 노동은 더욱 일반화 되어있다. 2013년 진행된 IT 노동자 근로실태조사에 따르면 주당 40시간미만의 노동을 하는 비율은 1.0%에 불과했으며, 50시간 이상 노동을 하는 사람의 비율이 63.3%에 달했고, 70시간이상 노동을 하는 사람도 19.4%에 이르렀다. 2013년 기준 IT노동자들의 주당 평균 근로시간은 57.3시간으로 국제 기준 48시간 보다 약 10시간에 가까운 시간을 초과하고있다(서복경 외, 2013).

장시간 노동은 사무직과 생산직 간에 다른 양상으로 이루어진다. 생산직에서의 장시간 노동 비율은 60%이며 사무직에 3배에 달한다. 유독 제조업에서 장시간 노동 비율이 높은 이유는 설비가동률을 높이기 위해 수단으로 장시간 노동을 이용하기 때문이다(배규식 외, 2011). 반면, 사무직에서 장시간 노동은 초과근로수당 확보나 설비 가동률 제고 차원에서 비롯되지 않는다. 2010년 한국노동연구원의 사업체 패널 부가조사에 따르면 사무직, 관리직, 전문직의 평일 연장근로과 휴일근로의 원인으로 불규칙한 업무량을 가장 많이 뽑았으며 그 다음으로 업무량 대비 인력부족, 고객관계 등 대응필요가 뒤이었다. 또한, 한국노동연구원에서 2009년 진행한 사업체패널조사에 따르면 경영 측면에서 본 초과 근로의 장점에 대해 질문한 결과, 초과근로가 수량적 유연성을 확보하는 중요한 수단으로 활용된다. 특히 초과근로시간이 상대적으로 적은 비제조업이 제조업보다 수량적 유연성을 확보하기 위해 초과근로를 약간 더 높은 정도로 활용하고 있다(배규식 외, 2011). 다시 말해서 때때로 변하는 작업량에 대하여 인원을 확충하기 보다는 기존 인원을 장시간 노동 시킴으로서, 사용자의 임금지출을 최소화 한다는 것이다. 이는 사용자가 위험비용을 노동자들에게 전가하는 것이다. 평균적인 작업량 대비 적은 인원만 고용함으로써 작업량이 적을 때에 발생하는 위험비용을 이미 노동자들에게 전가하고 있으며, 대개는 수익성이 낮더라도 작업량을 계속 수주받아 초과의 작업량에 대하여 노동자들에게 무상의 장시간 노동을 강요함으로써 이중의 착취를 실현한다고 볼 수 있다.

특히 첨단지식산업 종사자들의 경우 몇 단계에 걸친 하도급 계약 과정 또한 주요 원인으로 작용한다. 하청 업체들은 사업을 따기 위해 영업 과정에서 무리한 계약조건을 제시한다. 빠른 시간 내에 할 수 있어야 계약을 따내기 때문에 충분히 가능한 시간보다 훨씬 짧게 계약 조건을 제시하는 것이다. 이에 따라 업무의 시간 제약이 크고, 때문에 첨단지식산업 업종에서는 더욱 장시간, 초과근로가 만연하다. (서복경 외, 2013) 또한 임금의 양극화로 인해 소규모 하청

사업장에 종사하는 저임금 IT 노동자들의 경우 여러가지 프로젝트를 동시에 진행하기도 해 장시간 근로의 원인이 되기도 한다. (이문호 외, 2013)

2. 장시간 노동을 용인하는 사회적 정서

한국의 첨단, 지식산업에서 초과근로 및 장시간 근로가 일반적인 이유 중에 하나로서 한국 사회의 전반적인 정서 문제를 지적할 수 있다. 한국은 시간제 근무가 아닌 전일제 근무가 일반화 되어있다. 한국은 고용시스템 전체가 전일제를 표준으로 삼는다. 많은 기업들은 정규직을 전일제로 표준을 삼고 시간제 노동의 가능성을 거의 인정하지 않는다. 전일제의 비중을 나라별로 살펴보면, 2009년 기준으로 한국이 82.0%인 데 비해, 미국이 73.3%로 가장 높고, OECD 평균은 64.5%, 일본이 64.1%, 스웨덴 이 57.6%, 독일이 51.9%, 영국이 46.0%, 프랑스가 34.5%이며, 네덜란드 가 32.3%에 불과할 정도로 낮다. 주 40시간 이상을 일하는 전일제 비율은 한국과 미국이 예외적으로 높고, 일본, 스웨덴, 독일이 전체 고용의 과반수를 이룬다. 한국의 노동시간 체제는 전일제를 확고한 사회적 규범(social norms)으로 전제하고 있어서 정규직의 시간제 노동은 사회적으로 인정받기 어렵다. 즉, 한국의 장시간노동 체제는 주 48시간이 넘는 장시간 노동을 하는 근로자의 비율이 높을 뿐만 아니라, 전일제 보다 적은 시간 일하는 근로자 비율이 매우 낮고 시간제 노동에 따른 불이익도 상당하여, 사회전체적으로 시간제 노동을 기피하는 정서가 있다(배규식 외, 2011).

3. 장시간 노동을 은폐하고 조장하는 불법적인 노무행위

한국의 노동시간 통계 인프라는 매우 부실하다. 노동 시간의 정의가 제대로 되어 있지 않을 뿐만 아니라 노동시간의 개념이 산업 변화와 노동시장 현실을 제대로 반영하지 못하고 있다. 행정적 관리와 규제 목적의 법적 노동시간, 통계적 목적의 노동시간, 기업의 효율적 운영을 위한 노동시간, 노동자들의 실제 노동시간 사이에서, 노동시간의 정의, 산정, 보상과 관련하여 적지 않은 혼란과 때로는 충돌이 있다. 한국노동연구원에서 진행한 주 노동시간 조사 결과 사업체조사와 가구 및 개인 조사 사이에 약 4시간 가량의 적지 않은 차이가 있었는데, 이는 사용자 측이 포괄임금제에 따른 명목적인 노동시간만을 보고하여 실제의 노동시간을 의도적으로 과소했기 때문이다. 당연히 법적으로 허용되는 최대 주 52시간을 초과하는 사례는 없다. 한국산업단지관리공단에서 매달 발표하는 서울디지털산업단지 산업동향⁸⁾도 사업체 조사의 하나이고, 노동조건에 관련한 평가지표들이 실제보다는 더 좋은 것처럼 과대평가 될

8) 한국산업단지관리공단, 산업동향. 각 월.

가능성이 높다. 단적인 예로 서울디지털산업단지 노동환경실태조사와 관련하여, 노동자의 미래와 산업 관리공단의 발표에는 분명한 차이가 있다. 이미 기존의 연구들(이문호; 서복경 등)에서 확인된 것처럼, 기업들은 퇴근기록을 위한 카드키를 찍지 못하도록 하는 등의 방법으로 추가근로 수당을 지급하지 않는 것은 물론, 법적 최대 허용시간을 초과하여 노동력을 사용하는 일이 더러 있다. 특히 노동시간에 대하여 대개 사용자 중심적인 평가가 이뤄지기 쉬고, 포괄임금제 문제까지 관련되어 불법적 행위가 쉽게 은폐되거나 용인되고 있다.

한편, 통계조사 방법론의 취약성에도 문제가 있다(배규식 외, 2011).

4. 최대 노동시간에 대한 사회적 혼란

현행 근로기준법 에 따르면 휴게시간 제외 1일 최대 8시간, 1주 40시간을 근로시간(53조 제1항)으로 규정하고 있으며, 이 외 1주 최대 12시간을 연장근로시간(53조 제1항)으로 정하고 있다. 하지만 휴일근로에 대해서는 명확한 규정이 없어 휴일근로시간이 연장근로에 포함 되는가에 대한 논란이 계속되어 왔다.⁹⁾ 현재까지 고용노동부는 연장근로시간과 휴일근로 시간을 개별적인 것으로 해석하여 휴일근로시간을 1일 8시간, 최대 16시간으로 규정하였다.

따라서 노동자의 주당 근로시간은 최대 68시간으로 책정되었고 산업 내 휴일근로가 관행시 되었다. 또한 휴일근로와 연장근로의 수당이 중복할증되지 않아 장시간의 노동 문제와 임금 저하를 심화시켰다.

그러나 고용노동부의 해석과는 달리 최근 고등법원의 판례¹⁰⁾에서는 휴일근로가 연장근로에 포함된다는 판결을 내렸다. 휴일근로는 연장근로에 포함되는 시간이므로 1주 최대근로시간은 52시간으로 한정된다는 것이다. 또한 주당 휴일 외 근로시간이 40시간이 넘는 경우, 휴일에 한 근로시간에 대해서는 휴일근무수당 외 연장근로수당을 중첩적으로 지급해야 한다고 제시한다. EU의 근로시간 편성에 관한 지침 제6조를 살펴보면, 7일의 기간 동안 연장근로를 포함하여 48시간을 초과하지 못하도록 하고 있고, 캘리포니아 주법은 7일의 기간 중 1일의 휴일을 주면서 7일간 6일 이상은 근로할 수 있도록 정한다. 이는 즉, 법정근로시간을 초과한 휴일근로가 연장근로임과 동시에 휴일근로임을 입법적으로 명시하는 것이다(이재욱,2014).

박근혜 정부는 휴일근로를 연장근로시간에 포함하여 주당 노동시간을 최대 52시간으로 제한하는 법률 개정안을 발의했으나, 노사서면합의에 따라 주당

9) 포함여부에 따라 휴일근로와 연장근로가 중복되는 시간에 관한 할증률의 산정방법이 문제가 된다.

10) 최근 대구지방법원(2012. 1. 20. 선고, 2011가합3576 판결)은 1주간 40시간을 초과하여 주휴일인 일요일에 근로한 부분에 대해 연장근로 수당 150%와 휴일근로수당 50%를 가산하여 지급하여야 한다는 취지의 판결을 내린 바 있다. 많은 지방법원에서도 이미 같은 판결을 선고한 바 있고, 성남시 환경미화원들 이 성남시를 상대로 제기한 연장근로수당 청구 사건의 상고심 판결이 곧 내려질 전망이다.(이재욱,2014)

60시간으로 늘릴 수 있도록 용인함으로써¹¹⁾ 사실상 최대 60시간의 노동시간을 적법화하고 있다. 기존 법원 판례에도 후퇴한 것이다. 또한 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서에 따르면 개정안에 따라 산정되는 가산수당은 휴일근로를 연장근로에 포함하지 않는 현행과 동일하다. 따라서 개정안의 경우, 휴일근로와 연장근로에 대해 중복수당을 적용하지 않아 8시간 이내의 휴일연장근로의 경우, 가산수당 할증률이 50%가 된다. 이는 중복수당의 경우 가산수당 할증률이 100%가 되는 판례에도 미달한다. 이에 대해 이미 외국에 비해 높은 할증률(ILO 25% 이상, 일본 휴일근로 35%)이 적용되고 있고, 주휴를 유급으로 하고 있다는 점을 들어 개정안이 타당하다는 일부 주장이 있지만 구매력을 기준으로 한국의 임금 수준이 낮다는 사실을 간과하고 있다.

5. 연장근로시간의 일일 제한 기준 부재

연장근로 하루 제한이 없다. 법 상으로 하루에 최대 20시간도 일을 시킬 수 있다. 연장근로의 일일 제한 기준이 없는 것은 아는데, 연소근로자는 1주 6시간, 1일 1시간이고, 산후 1년 미만 노동자는 1주 6시간, 1일 2시간, 1년 150시간 이내, 임신 중인 근로자는 연장 근로 불가하고, 위험, 유해업종 근로자 역시 산업법 제 46조에 따라 연장 근로가 금지되어 있다. 하루 연장근로의 사용길이에 따른 신체적 피로도와 신체파괴에 대한 상관을 없애는 것은 아닌 셈이다. 앞서 설명하였듯이 상식적으로 하루 20시간 노동은 시키는 것은 납득이 가지 않을 뿐더러, 같은 상식적 이유에서 하루 20시간 까지 노동을 사용하지 않을 것이라고 생각하기 쉽지만 실체는 그렇지 않았다. 일부 표본은 23시간이나 회사에 머물면서 일하다가 쉬기를 반복했으며, 면접조사에 따르면 “저는 36시간까지, 선임들은 48시간 까지”(김철수) 일한 적이 있다고 말하기도 했다.

6. 포괄임금제도의 폐해와 첨단·지식산업 내 노동표준의 부재

임금을 산정함에 있어 기본적인 원칙은 근로기준법에 따라 근로자와 사용자가 기본임금을 정하고 이를 기초로 연장, 야간, 휴일근로수당 등을 근로한 일수 혹은 시간에 따라 개별적으로 계산하여 이를 합산하는 것이다. 이에 비해 “포괄임금제는 ‘기본임금을 미리 산정하지 않은 채 시간외근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 방식’으로 1970년대에 판례에 의해 사업장의 관행이 인정받기 시작하여, 하나의 임금지급방식으로 자리 잡고 있다”(이경언, 2014).

이문호(2013)에 따르면 IT업종의 포괄임금제 시행 비율은 42.2%로

11) 노사서면합의가 있는 경우, 60시간으로 늘릴 수 있다고 규정한다. (근로기준법 일부개정법률안, 2015)

조사됐다. 하지만 초과근로 보상 여부에 대한 통계에서 ‘전혀 받지 못한다.’고 응답한 비율은 58.9%, 50%이하로 보상을 받는다고 응답한 비율은 69.6%에 달해, 포괄임금제를 시행하고 있다고 명시적으로 응답한 비율에 비해 사실상 더 높은 비율이 포괄임금제와 유사한 방식으로 임금을 지불받고 있음을 알 수 있다. 반면 ‘100%보상’의 응답 비율은 7.7%에 불과했다.

명시적으로 포괄임금제를 시행하는 비율과 실제로 포괄임금제가 시행되는 비율 사이의 간극은 업무의 특성과도 무관하지 않다. 주로 작업이 프로젝트 형식으로 진행되다 보니 노동시간보다는 작업의 완성도에 따라 업무량을 평가하는 것이 일반적이다. 문제는 지식산업 전반적으로 노동표준이 부재하다는 점이다. 즉 어느 정도의 업무량이 적정한 것인지에 대한 객관적 기준이 부재한 상황에서 업무성과의 유일한 기준은 맡은 프로젝트를 기한 내에 완성할 수 있는가가 된다. 특히 다단계 하청구조가 일반화된 상황에서 하청기업들은 단가를 최소화하는 것이 중요한 문제가 되는데, 때문에 앞서 지적한것과 같이 업무량이 많은 경우에도 채용 규모를 늘리기보다는 이미 있는 인력을 활용하는 경향이 있다. 지식산업의 업무상 특성, 법적 제도적 미비, 업계의 일반화된 하청구조가 맞물려 노동자들이 업무 성과에 대한 정당한 임금을 받지 못하게 되는 것이다.

이렇게 포괄임금제가 광범위하게 시행되고 있음에도 이것이 정당한 근거를 가지고 사용되는 것인지는 명확하지 않다. 앞서 언급했듯이 포괄임금제는 판례에 의해 관행적으로 인정되는 제도인데, 현재 IT업종을 포함한 지식산업 종사자에 관한 판례는 없다. 근로기준법 58조 3항에 “업무의 성질에 비추어 업무 수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다¹²⁾”는 조항이 포괄임금제가 가능한 근거로 제시될 수는 있으나(재량근로제), 이를 위해서는 “사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용”, “근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용” 등이 명시되어 있어야 하며, 여러 이유로 사실상 활용도가 저조하다는 점¹³⁾에서 이 조항을 통해 현재 시행되고 있는 포괄임금제의 법적 정당성을 주장하기에는 무리가 있다. 만약 지식산업 종사자들이 포괄임금제의 시행 취지에 부합하여, 이를 적용하는 것이 법적으로 문제가 없다고 하더라도 많은 연구들이 보여주듯이 저임금과 노동시간의 무제한적 연장이 지식산업 전반의 일반적인 현상인 상황에서 명확한 제한 없이 이를 통용시키는 것은 분명히 문제다.

12) 대통령령으로 정하는 업무란 다음을 의미한다.
1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
13) 신은중(2011)에 따르면 2004년 현재 1.5%만이 재량근로제를 시행하고 있다.

7. 근로기준법의 사각지대에 놓여있는 수습제도

수습 제도, 즉 인턴 제도는 규정된 단일한 정의는 없으나, 포괄적으로는 정식 사원으로 채용하기 전 일정 기간(인턴 기간) 실습 사원으로 채용하고, 그 기간 동안의 성과를 바탕으로 정식 사원 채용 기회를 제공하는 제도를 통칭한다(남재량, 2009) 기업의 입장에서는 노동자 교육 훈련 비용을 절약할 수 있다는 면에서, 그리고 정식 사원에 비해 보다 저렴한 비용으로 노동력을 활용할 수 있다는 면에서, 취업자 입장에서는 취업난 속에서 인턴이 자신의 경력을 쌓기 위한 디딤돌 혹은 정규직 채용으로 가기 위한 입사 루트의 일종으로 인식한다는 면에서 인턴의 규모는 점차 늘어가고 있다.

그러나 인턴이 늘어나는 것에 비하여 관련 보호 법안은 제대로 갖춰지지 않은 형편이다. 즉, 인턴 노동자의 법적 지위가 모호함으로 인해 근로기준법의 보호를 제대로 받지 못하는 경우가 많다. 따라서 상대적으로 해고 기준이 자유롭고, 업무 부담이 과도하다(청년유니온, 2015).

또한 최저임금법 제 5조 2항과 최저임금법 시행령 제 3조 1항에 따르면 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(다만, 1년 미만인 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다)에 한해서는 최저임금의 90% 이상을 지급해야 한다고 명시하고 있다. 그러나 실제로는 관련한 법을 제대로 알지 못하는 취업자들의 상황을 악용하여 1년 미만으로 채용한 경우에도 위의 기준을 적용하는 경우가 있다. 최근의 각종 열정페이 사례, 마이스터고교 학생들이 현장에서 실습을 핑계로 노동의 정당한 댓가를 받지 못한 실상 등이 알려지는 등 인턴 노동자들의 열악한 노동실태가 사회적 문제가 되었다.

서울디지털산업단지 노동자들에 대한 면접 결과, 임금 기준이 최저임금의 80%에 불과하고, 근로계약서도 작성하지 않았다는 사실이 확인되었다. 또한 “회사에서 뭐 알려주긴 보단 본인이 스스로 다 알고 들어가는거라”(이현정)며, 경험을 쌓는거나 또는 일을 배운다는 것은 명목적인 목적일 뿐이고, 직무 교육훈련은 거의 없다. 사실상 장시간 노동, 저임금 노동이 용인된다.

8. 노동안전 및 건강에 대한 사회적 합의 및 의료시스템 미비

첨단, 지식산업에서의 노동이 육체노동이 아니다 보니 노동력 지출이 크지 않을 것이 라거나, 사고의 위험에서 안전하다거 하는 사회적 편견과 오해가 있다. 일하는 노동자들과 사용자들도 이에 대한 인식이 많지 않다. 그러나 컴퓨터 앞에 앉아서 하는 여러 작업들은 이미 근골격계 질환의 주요 원인들로 지적되어 있다. 이에 대해서 사회적 합의가 아직은 부족하여 산재 판정이 미비하거나, 직업성 질병을 예방할 수 있는 일련의 조치들은 생략된다. 최근 서울 디지털산업단지의 노동자의 미래는 서울근로자건강센터를 요구하고 공단 내에 설치하였는 데 성과다.

VI. 첨단·지식산업 내 노동표준 마련 과정의 의미와 사례

노동표준이란 산업 내 작업 관행과 그에 따른 구체적인 노동력 지출에 대하여, 정당한 임금 수준을 비롯한 모든 노동조건들에 대한 합리적, 사회적 합의의 기준이다. 때문에 노동표준이란 기술적, 노하우적 차원의 양적 근거에 기초하고 있을 뿐 만아니라, 무엇보다도 계급 간 투쟁의 산물이다. 그러므로 어떠한 관점으로 노동표준을 확립해나갈 것 인가는 역사적인 문제다. 노동표준은 과거에는 ‘죽지 않고, 다치지 않고, 병들지 않고’ 일 할 수 있는 노동조건으로 이해되었다면, 오늘날 현재에는 ‘건강하고, 여유롭게’ 일 할 수 있는 노동조건을 의미한다 (박근태 외, 2009). 노동표준은 노동시간, 노동속도, 인간공학적 요인, 인사제도, 기계제, 노무관리방식, 물리 화학적 요인, 고령화, 산재증가 등에 대한 종합적인 고려를 요청한다. 결국 노동표준의 확립에서 있어서 양적 평가 이상으로 질적 평가가 중요하고, 구체적인 질적 평가로서 역사의 여러 투쟁 사례들과 노동자들의 요구란 매우 중요하다.

한편, 노동표준이란 노동자를 위한 표준이다. 자본의 노동력에 대한 구매는 노동자의 시간 자체 그리고 노동자의 인격과 존엄에 대한 자본의 사용 권리를 의미하지 않는다. 그럼에도 불구하고 노동력에 대한 통제는 노동자에 대한 통제로서 구체적으로 나타나며 자본은 노동강도를 쥐어짜기 위한 여러 노동자 통제 방식을 구사한다. 더욱이 자본이 어떠한 통제 방식을 구사하느냐에 따라 기업간 경쟁력과 수익에 차이가 나는 만큼 노동자 통제는 중요하다. 때문에 자본은 노동표준의 확립이 아닌 표준의 파괴에 관심이 있다. 노동강도를 강화하는 방식으로, 표준을 약화, 붕괴시키는 것이다. 그러나 노동표준을 약화하는 일은 인간에 대한 기본적인 권리를 침해하는 바, 노동자들의 투쟁에 의해서 자본의 노동 강도 강화는 일반적으로 저지된다. 자본이 사회 일반적인 노동표준을 역으로 활용하여 노동력을 저평가하는데 사용할 수 있는데, 표준을 후퇴 시키는 행위이며 동의할 수 없다.

노동강도의 측정¹⁴⁾ 과 합리적 기준 합의를 통해서 노동강도를 줄여나간 독일 노동조합의 사례는 시사하는 바가 크다. 이는 금속노조의 사례로서 생산직과 자동차 산업에 한정되어 있지만, 여기서 첨단, 지식산업에 적합한 노동표준의 확립에 관하여 중요한 교훈을 얻을 수 있다.

14) 제조업의 육체노동에 대하여 노동강도를 측정하기 위한 노력들은 오랜 기간 계속되어 왔다. 백 년전 테일러의 ‘시작-동작’ 연구, 1966년 하이드 박사의 모답스(MODAPS, MODular Arrangement for Predetermined Time Standards)등등이다. 모답스는 인간의 모든 동작을 21개의 동작기호로 분류하고 각각의 동작 기호에 적용 시간을 배정한다. 이는 여러 한계를 갖는데 동시 신체활동 고려가 없다는 점, 동작의 방향과 반복빈도 등에 대한 고려가 없다는 점, 휴식시간 평가가 업산는 점, 작업자 개인차(질환유경험자, 키, 힘 등)를 고려하지 못하는 점, 제약변수(숙련된 작업자의 기준, Rating 계수 설정의 애매모호함 등)가 많아 표준설정이 용이하지 못한다는 점, 측정가능한 작업이 제한된다는 점(표준작업을 정의하기 곤란한 작업 혹은 표준작업은 정의할 수 있으나 그 시간을 예측할 수 없는 경우)이 있다. 하지만 이러한 정미시간 분석은 노동 시간에 대한 동작의 표준을 마련하여 노동 강도를 측정할 수 있도록 하는데 의의가 있다. (박근태 외, 2009)

먼저 산별수준으로 독일 금속노조가 노동강도 결정협약을 맺는다.
① 작업공정 및 노동강도 관련 자료의 객관성과 조사절차의 민주성을 보장하여 시간동작 측정방법과 절차 합의 ② 작업방식으로 발생하는 부담을 줄여 인간다운 작업으로 구성(컨베이어 생산 방식 지양, 택타임 1분 50초보다 길게, 컨베이어 작업의 인원수와 작업량을 사업장평의회와 합의 등) ③ 기준작업량(의무작업량), 임금보장, 고용보장 규정 (의무작업량은 숙련작업자가 인간다운 작업환경에서 자기 직무급을 달성할 수 있도록 정해져야 한다 등) 으로 산별수준의 합의를 마련하고 이후 기업수준으로 내려가 노사간 합의를 마련한다. 1987년~1992년(6년간) 사이에 이루어졌던 다임러크라이슬러 총사업장평의회 신공장증축 관련 공동결정 사례를 보면 공장건설단계부터 건설지역, 부품생산 공장배치 및 라인, 모듈 생산 외주 내역, 인간공학적인 단층건물, 작업 조직의 팀작업 도입, 생산방식, 작업시간 및 작업인원 등에 대한 결정을 합의하였다. 이런 과정을 거쳐 표준작업 공정 및 표준작업 실행서, 예상 표준인원이 결정되면 사용자는 그 결과를 사업장평의회에 통지하여 각 작업부서 및 단위작업 노동자 수준으로 개별 작업부서, 작업단위 수준의 맨아워를 협상한다. 작업시간 실측, 작업자 특성, 작업환경 특성에 따라 맨아워가 달라지며 조사결과가 계획을 초과하면 12주동안 측정하고 이를 표준작업시간으로 결정하여 대량생산에 본격적으로 들어가게된다. (박근태 외, 2009)

위 사례의 교훈은 두 가지로 요약된다. 하나, 노동 강도에 대한 표준이 마련되고 이에 대한 노-사 간의 합의 기반이 있다는 것. 둘, 노동조합이 표준을 통제할 수 있을 힘을 가졌다는 것이다. 노동표준이 노동자를 위한 표준이라는 점에서 후자의 교훈은 특히 중요하다. 결국, 노동표준의 확립과 운용의 문제란, 노동강도 및 노동밀도에도 관한 정량적 측정 방법과 측정 결과의 문제라기보다는 노동표준을 확립하고 지켜나갈 노동자들의 주체적인 실천의 문제, 투쟁의 문제, 노동자들의 단결적 지향의 문제라는 사실이다. 이러한 의미에서 서울디지털 산업단지 첨단, 지식산업 분야에서 노동표준에 대한 수량적 객관화의 어려움 문제, 또는 노동표준의 합리성에 대한 문제는 해결된다.

노동표준을 확립해나가는 큰 구상에서, 지역과 산업의 구체적인 문제들과 노동자들의 다양한 요구들을 모아내는 일, 그렇게 공동의 과제를 창출하는 일은 무엇보다도 중요하다. 특히, 노동표준의 확립을 위한 과제 수행이란, 노동자들의 단결을 확대해나가는 가운데 이루어져야 한다. 노동표준의 마련과 함께, 그 표준을 지키낼 노동자들의 힘 역시 강화해 나가야 한다는 것이다. 이들은 그리 거창한 이야기가 아니다. 첨단, 지식산업 분야에서 노동시간을 단축하기 위한 국내의 사례들은 모두 최근의 사례들로서, 노동자들이 스스로 구체적인 문제를 포착하고 또한 바꿔나가기 위한 시도들이고 의의는 충분하다.

개발자들은 야간노동/장시간노동/고강도 업무를 집단적 대응이 아닌 이직을 통해 개인적 차원으로 해결하려는 경향이 크다. 집단적 대응을 위해 IT 노조가 출범하였다 (이승렬, 2013). IT 노조는 업계의 무임금 초과노동에 대응하는 것이 목표이며 2010년 IT노동자 연장근로수당 바로알기 캠페인을 진행하고 2012년 4월 "안드로이드용 야근시계 앱" 개발 및 배포하기도 했다.

한편 다른 지식산업인 영화 산업에선 전국영화노동조합이 영화 스태프 노동의 환경 개선을 요구하고 있다. 2012년 영화 스태프 근로환경 실태조사에 따르면 제작 기간동안 스태프들의 주당 평균 근로시간이 75시간으로 법적 근로시간인 주당 40시간, 초과근무수당을 제공하면서 일을 시킬 수 있는 주당 최대 근무시간 52시간을 넘어서는 수치이다(김도학, 2012). 2013년 전국영화노동조합은 '표준근로계약서' 사용을 포함하는 제2차 한국영화산업 노사정 이행을 CJ E&M, CGV, 롯데, NEW, 쇼박스, 한국영화제작가협회, 영진위과 체결하였다. 표준 근로 계약서를 이행해 일주일 최장 근무시간을 지킨 영화는 [관능의 법칙], [국제 시장] 등이 있다. 또한, 전국영화 노동조합은 영화계의 장기간 노동을 개선하기 위하여 12ON-12OFF (12시간 일하고 12시간 쉬자!) 캠페인을 진행하고 있다.

VII. 첨단·지식산업 노동표준 마련을 위한 구체적인 과제 탐색

1. 시간급에 연동하여 포괄임금제 적용과 범위를 제한하고 임금수준을 상향

첨단, 지식산업 종사자들은 근로기준법 58조 3항에 근로시간 계산상의 특례에 적용되며, 이로 말미암아 포괄임금제의 여러 폐해에 시달리고 있다. 특히 앞서의 분석에서 볼 수 있듯이 낮은 시간급과 장시간 노동, 무료노동의 문제는 심각한 수준이며, 노동자의 노동조건이 매우 열악하여 노동자의 노동력 재생산은 실패하는 지경에 이르고 있다.

본 연구는 포괄임금제도를 비판하는 차원에서 미국의 화이트칼라 면제제도(white-collar exemption)를 검토해 보았다. 화이트칼라 면제제도는 대상자에 대하여 연장근로 가산수당을 면제하는 제도로서, 고위관리직, 행정직 근로자, 전문직 근로자, 컴퓨터 종사자, 외근직 근로자에 대하여 구체적인 직무를 규정에 부합하고, 소득 수준 또한 일정 수준 이상 만족해야만 면제제도 대상자로 보고 있다. 특히 컴퓨터 종사자의 경우에는 프로젝트 단위로 고용되는 경우가 많다는 현실을 반영하여 시급기준을 추가하고¹⁵⁾ 시급기준과 주급기준 중 한 가지 이상을 만족할 경우에만 면제제도 대상자로 간주하고 있다. 면제제도에 소득 기준을 두는 이유는 사회적 보호가 필요한 계층을 구별하고 또한 보호하기 위해서다(신은중, 2011). 2004년 공정근로기준법을 개정하면서, 면제제도 내 소득기준에 대해 미국노동총연맹(AFL-CLO)이 상향하는 안을 내놓았으나 관철되지 못했다. 실제 미국 내에서는 면제범위가 지나치게 넓어 미국 내 정규직 근로자의 83.2%가 면제대상에 해당되며, 따라서 저소득 노동자들에게 대한 보호는 유명무실한 수준이다. 최근 한국에서도 고소득자에 대한 노동법 규제를 해소하고 유연하게 노동력을 활용하자는 취지에서 도입 요구가 나오고 있지만(한국경제연구원, 2015), 일반적으로 과도한 업무량과 불안정 노동이 만연한 한국 경제의 현실에서 오히려 임금수준을 감소시킬 수 있다(신은중, 2011). 뿐만 아니라 면제제도는 노사 간에 합의된 근로시간 보다 초과한 노동시간에 대하여 기업의 가산수당 지급 의무를 면해주는 것이므로, 합의 된 이상으로 초과된 노동시간에 대하여 근로기준법을 적용하는 현행 수준보다 후퇴하는 것이다. 따라서 면제제도 도입에 동의할 수는 없다.

다만, 면제제도의 반대적 차원에서 저소득 노동자들의 임금수준과 조건을 상향하고 보호하기 위한 시도에 주목하였다. 면제제도의 핵심은 제도요건과 소득수준을 연계하는데 있다고 할 것이다. 그러나 화이트칼라 면제제도의 소득 기준이 너무 낮다는 문제가 미국 내에 이슈이고, 사실 국내의 도입에 있어서도 소득 기준이 가장 큰 쟁점이다. 화이트칼라 면제제도의 소득 기준을 한국에 적용한다면 다음과 같은 결과를 얻을 수 있다. 면제제도 대상의 임금 소득 기준은 미국 최저임금의 150%이고, 이를 한국에 적용한다면 2016년 현재 시급 9,045 원 이상을 받는 경우에만 재량근로제의 대상이 될 수 있다. 이 경우 서울디지털산업단지 내 지식산업 종사자의 시간 당 임금의 분포 중 하위 65%

15) 시간당 임금 27.63달러 이상.

이상의 노동자는 포괄임금제의 대상에서 제외된다¹⁶⁾. 주 50시간 근무 기준으로 할 경우, 월 236만원의 월급을 받게 되며, 무료노동 비용 월 17만 8천 원을 포함하여 총 월 70만 8천 원의 인상 효과를 누릴 수 있다.

세계적 차원의 노동표준으로서 구매력을 기준하여 고려하면 더 많은 노동자가 재량 근로제(포괄임금제)에서 제외된다. <2015 한국노동연구원 해외노동통계>에 따르면 2015년 한국의 실질최저임금은 5.3달러, 미국의 실질최저임금은 7.3달러였다. 미국 면제제도 대상의 임금소득 기준이 최저임금의 150%이므로, 시간 당 임금 10.95달러 이상¹⁷⁾을 받는 경우만 면제 제도 적용 대상이 된다. 이에 동등한 구매력을 갖추기 위해서는 한국 최저임금의 218%인 13,140원을 받는 경우에만 재량근로제의 대상이 될 수 있다. 이 경우 서울디지털산업단지 내 지식산업 종사자의 시간 당 임금의 분포 중 하위 93.4%의 노동자가 재량근로제의 대상에서 제외된다¹⁸⁾. 주 50시간 근무 기준으로 할 경우, 월 343만원의 월급을 받게 된다.

위의 분석 결과는 장시간 노동, 저임금 노동, 무료노동이 만연한 서울디지털산업단지 첨단, 지식산업의 노동시장에서는 재량근로제(포괄임금제)가 적절치 못하다는 것을 분명히 보여준다. 시간급, 소득 기준을 제기함으로써 전반적인 임금 수준을 상향시키는 것이 무엇보다 중요하겠다. 또한, 최저임금이나 평균임금에 연동하면 최저임금 등의 인상률에 다시 150%, 200%가 가산 되기 때문에 임금 수준을 더욱 제고할 수 있다. 한편, 직급에 따라 포괄임금제의 적용 범위를 정하고 상위 직급에 포괄임금제를 적용하자는 한국노동연구원의 주장이 있는데 첨단, 지식산업 내에서는 직급이 그리 중요하지 않거나 팀장, 팀원 등으로 직급체계가 굉장히 단순한 것으로 면접 결과 확인되고, 회사 규모도 영세하여 별로 의미 없는 주장이라고 하겠다.

2. 노동자가 작업 진행에 대한 권리 뿐 아니라 작업량을 결정할 권리를 행사

노동자에게는 과도한 작업량에 대하여 완수할 의무, 완수를 위해서 스스로를 어떻게 소모할 지에 대한 결정 권한만 있을 뿐이다. 그렇다고 이에 대한 노동의 댓가를 정당히 받는 것도 아니다. 작업량에 대한 결정이 사용자의 고유한 권한이라고 생각하기 쉬우나, 그보다는 과도한 작업량에 대한 인력충원과 고용 의무가 사용자의 고유한 권한에 가깝다고 할 것이다. 사용자가 작업량을 계속 늘려나가는 경향은 이미 과도한 작업량 문제가 방증하고 있으며, 그에 적절한 고용을 하지 않는 것은 잘못이다. 특히 앞서 지적 하였듯이 필요한 인력

16) <디지털산업단지노동자조사결과보고서>(박준도, 2015)에 따르면 2015년 현재 단지 내 노동자 중 64.8%가 시간 당 8,324 원 이하의 임금을 받는다.
17) 2016년 1월 환율 기준으로 1,200원/달러로 환산하여 계산하면 13,140원이다.
18) ibid, 2015년 현재 단지 내 노동자 중 93.4%가 시간 당 12,485 원 이하의 임금을 받고 있다.

수준에 미달하여 고용을 하고 있는 상황에서 기업의 위험비용은 노동자들에게 전가되고 있으며, 일감이 없다고 노동자들의 고용을 위협하는 것은 거짓이다. 노동자들은 작업량을 스스로 결정할 권리를 주장하고 또한 행사해야 한다. 이는 곧 과도한 작업량을 거부할 권리이기도 하다. 첨단, 지식산업에서 인적 경험적 요소가 중요한 만큼, 작업의 질이 다양하더라도 적절한 작업량에 대한 합리적 기준을 설정하는 일이 전혀 불가능한 것은 아니다. 적절한 작업량을 결정하는 평가과정의 계획수립과 적절한 작업량을 결정하기 위한 평가 행위, 평가에 따른 적절한 작업량의 결정에 노동자들이 참여하고 그 기준을 정할 수 있도록 회사 내 협상태이블이 마련되어야 한다.

3. 직무 교육훈련 비용을 회사에서 임금에 별도로 지급하고 수습제도를 철폐

노동자들은 임금 수준이 낮아 기본적인 생계에 어려움이 있는 데다가 추가적으로 직무 관련 학원을 다니고 있어 피로감이든 금전적으로든 노동자들에게 이중의 부담이 되고 있다. 회사에서는 직무 관련 교육훈련을 별도 진행하지 않는 경우가 많으며, 그 비용을 노동자 개인에게 전가하고 있다. 선배, 후배 사이의 어떤 경험적인 인계 역시 본래 업무에 추가되는 형태이기 때문에 인계자나 인수자 모두에게 추가적인 부담이 되고 마찬가지로 기업이 교육훈련 비용을 노동자에게 전가한 셈이 된다. 기업은 기술사항에 대해서 별도의 시간을 마련하여 직무 교육을 실시해주고 노동자들이 기술적 개인적 발전을 할 수 있도록 도와주어야 한다. 또는 교육 비용에 해당하는 금액에 대해서 임금에 별도로 지급하는 방식으로 노동자들의 자기개발을 독려해야 한다. 한편, 직무 교육훈련의 강화는 업무 시간에 할 수 있도록 해야 하며, 교육이 가능한 구조나 환경을 만들기 위해서 과도한 작업량을 평소에 지양해야 할 것이다. 또한 서울디지털산업단지 내 수습제도는 사실상 악기능이 많고 불법 소지가 다분하다는 점, 직무교육훈련이 없고 실질적으로 근로 업무를 수행하고 있다는 점, 일반 사원의 임금수준이나 고용조건이 이미 너무 열악하다는 점 등에서 수습제도의 양성화보다는 수습 제도 자체를 철폐하는 것이 적절하고 합리적이라고 생각된다.

4. 첨단, 지식 산업에 한정하여 연장근로 일일제한 기준을 최대 4시간으로 제한

1주 단위에 대한 연장근로 제한 속에서 일일제한 기준 추가함으로써, 연장근로 사용에 대한 적절한 배분을 유도하고 철야 등 무제한적으로 늘어나는 장시간 노동에 대한 이중의 규제를 만드는 것이다. 또한 일이 많더라도 아무리 늦어도 밤에는 퇴근한다는 규범적 차원을 형성하는 데 도움이 될 것이다. 주간 2교대제에서의 12시간 노동 노동이나 영화노동조합의 12시간 노동 캠페인 등에서 볼 수 있듯이 최대 4시간은 일정의 타협지점을 형성하고 있는 듯 하다. 또한, 이미 시행되고 있는 일일 제한요건들이 하루 노동시간 길이와 신체 피로의 상관을

인정하는 것이므로, 연장근로 일일제한 시간을 4시간으로 두는 것에 과학적 합리성이 없다고 할 수는 없다.

5. 필수생활시간에 대한 조사를 확대하여 장시간 노동시간에 대한 규제를 강화

장시간 노동시간에 따른 노동일의 연장 이상으로 필수생활시간이 감소되었다. 노동시간 연장과 필수생활시간의 감소에 대한 계수효과가 1보다 크다는 것이다. 서울디지털산업단지의 많은 노동자들이 장시간 노동으로 인하여 기본적인 인간 생활의 영위를 침해 받고 있다. 서울디지털산업단지 노동자들의 필수생활시간에 대한 조사를 확대함으로써 노동자들의 노동력 재생산에 대한 문제를 분명히 제기하고자 한다. 특히, 이 문제는 계수효과가 1보다 크기 때문에 필수생활시간의 확보는 보다 큰 수준의 노동시간 단축이 전제되어야 하는 문제이며, 장시간 노동을 비판하는 강력한 비판 근거가 될 것이다.

VIII. 향후 과제

서울디지털산업단지 노동자들의 단결의 확대란 원칙을 확인하면서, 노동자들을 위한 공감 있는 여러 정치적 캠페인이 지역 사회 안에서 활발하게 벌어져야 할 것이다. 오랜 기간 헌신적으로 노력해 온 노동자의 미래를 중심으로 서울디지털산업단지를 비롯하여 지역사회의 구체적인 문제들에 대해서 대안적 해결을 모색하는 것이 가장 합리적인 문제해결과정이라고 생각한다. 또한 사례 연구 및 양적 조사를 지속하여 사례와 거시적 지표를 추적하고, 보다 구체적인 요구들을 만들어갈 수 있어야 한다. 노동표준을 확립한다는 것은 어떤 구체적인 지침을 의미하는 것이 아니다. 노동자들이 표준을 상향하고 또한 유지해나갈 수 있도록 단결적 힘과 구심을 형성하는 일련의 실천들을 잊지 않아야겠다. 노동자들의 존엄회복과 권리 실현을 위한 모든 사업들이 수행되어야 하고 앞의 5대 과제에 대한 비판적이고 구체적인 탐구를 심화해 나가야 한다.

IX. 참고문헌

[01]구양미(2002), «구로공단(서울디지털산업단지) 산업구조재편에 관한 연구», 서울대학교 대학원 학위논문.

[02]곽명숙(2013), «근로시간 단축 유형별 효과에 대한 연구-실근로시간 단축 기업의 사례를 중심으로» 고려대학교 노동대학원 노사관계학과 석사학위논문.

[03]김경하 외 (2013), «업무상 근골격계질환 산업재해판정자에 대한 현황 분석», 한국직업건강간호학회지, 22(2), pp.102-111.

[04]김기연 외(2013), «근무 양상(주간과 야간)이 근로자 건강에 미치는 영향에 관한 연구 동향», 대한안전경영과학회지, 15(2), pp.1-7

[05]김덕주(2011), «양적 조사와 질적 조사의 상호보완적 효능성 연구», 한국사회복지지원학회.

[06]김도학 외(2012), «영화 스태프 근로환경 실태조사», 영화산업협력위원회.

[07]김미숙(2013), «심층인터뷰와 질적인 분석으로 조명한 텔레비전 드라마 작가들의 정체성과 노동의 단면들», 언론과 사회 21권 3호.

[08]김상아 외(2010), «노동형태에 따른 근로자의 만성질환 유병, 건강행태 및 의료이용 수준», 농촌의학 지역보건, 35(3), pp. 239-248.

[09]김성희(2015), «박근혜 정부 노동개혁과 청년실업, 노동연구» 31호, 고려대학교 노동문제연구소, pp. 5~37.

[10]김정경(2015), «'저녁이 있는 삶'은 가능한가: 한국 임금노동자의 생활시간조사», 이화여자대학교 소비자학과 석사학위논문.

[11]김유선(2015), «연장근로시간 제한의 고용효과», 한국노동사회연구소, 이슈페이퍼 제 12호.

[12]남재량(2009), «청년고용문제 해소를 위한 인턴십 제도 연구», 한국노동연구원.

[13]노광표(2015), «현실을 외면한 노동개혁과 노동개혁의 방향», «내일을 여는 역사», 내일을 여는 역사, pp.70~76.

[14]노호창(2012), «인턴의 법적 지위», «노동법연구» 제33호, 서울대 노동법 연구회.

[15]박길성(2003), «제4장 외환위기의 사회적 비용: 삶의 질, 사회갈등, 신뢰구조», «비교사회», 한국비교사회학회, pp.105~128.

[16]박근태 외(2009), «금속노동자 적정노동강도 (맨아워·표준 노동시간) 확보를 위한 교육자료집», 금속노조.

[17]박재규(2001), «신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화», 한국사회학 35권 6호, 한국사회학회.

[18]박준도(2012), «서울디지털산업단지의 노동환경», «구로공단의 오늘을 말한다», 노동자의 미래.

[19]박준도(2014), «서울디지털산업단지 노동환경실태 2011~2013», 노동자의미래.

[20]박준도(2015), «2015년 전국공단 노동실태조사 자료집», 민주노총.

[21]박태주(2001), «비정규직 노동자-잊혀진 존재에서 중심의 한 축으로», «노동사회» 54권 0호, 한국노동사회연구소, pp.24-44.

[22]배규식 외(2011), «노동시간의 유연성과 개선방안», 한국노동연구원.

[23]배규식 외(2011), «장시간 노동과 노동시간 단축(I) - 장시간 노동 실태와 과제», 한국노동연구원.

[24]배규식(2013), «노동시간과 일 생활 균형», 한국노동연구원.

[25]서복경(2013), «IT노동자 근로실태조사 및 범·제도 개선방안», 국회사무처.

[26]손애리(2000), «시간연구의 특성과 '생활시간조사' 개발 과정», «조사연구», 과학기술정책연구원.

[27]양소남(2011), «어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충», «보건사회연구» 31권 3호, pp. 70~103.

[28]우광호(2015), 화이트칼라 이그젠션에 대한 이해, 한국경제연구원 KERI FACTS, 2015년 1월 15일자.

[29]유성용(2008), «측정방법에 따른 노동시간의 차이», «한국인구학» 31권 1호, 한국인구학회, pp. 103- 129.

[30]이경언(2014), «포괄임금제에 대한 연구», «노동연구» 27호, 고려대학교 노동문제연구소, pp.143~183.

[31]이덕재(2011), «외환위기 전후 자본축적 위기형태의 변화: 유동성위기에서 실현위기로», «경제학연구» 59권 4호, 한국경제학회, pp.169~198.

[32]이문호(2013), «사무직 근로자의 근로시간 실태조사 및 개선방안 연구IT업종을 중심으로», 한국노동사회연구소.

[33]이상길 외2명(2013), «지상파 방송사 비정규직 노동자의 직무인식과 노동경험:과건직 FD에 대한 심층인터뷰를 중심으로», «방송과 커뮤니케이션» 제14권 2호.

[34]이승렬 외(2013), «프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책 과제», 한국노동연구원.

[35]이용관 (2015), «노동시간 불일치와 근로자의 건강과의 관계 분석», 보건사회연구 35(3), pp.135-165.

[36]이중선(2002), «한국 신자유주의적 구조개혁과 노동시장 변화», «한국사회학» 36권 3호, 한국사회학회.

[37]장세진(2005), «직무스트레스 중재요인», 대한직무스트레스학회 춘계 심포지엄 자료집. pp.35-41.

[38]전병유(2015), «박근혜 정부 노동개혁 평가와 과제», «황해문화» 2015년 12월호, 새얼문화재단, pp. 256-271.

[39]정진주 (2002), «병원근로자의 직무스트레스 현황과 요인분석», 한국환경위생학회지, 28(3), pp.72-76.

[40]정혜선 외(2005), «근로시간 단축이 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구», 한국산업안전공단 연구보고서.

[41]차승은(2015), «한국 기혼여성의 시간사용과 일 삶의 균형 실태 다국적시간연구 자료를 활용한 한국 기혼여성과 서구 7개국 기혼여성의 시간사용 비교», «통계연구» 제 20권 제 1호, pp.24~48.

[42]청년유니온(2015), «청년과도기노동 실태와 대안 “인턴 실습 수습은 사다리가 될 수 있는가?”».

[43]최순영 (2005). «자동차 제조업 근로자의 직무스트레스와 근골격계질환 자작증상에 대한 연구». 인하대학교 석사학위논문.

[44]최은경(2015), «‘창조경제’와 ‘문화 융성’이 조응하는 경제발전주의에 관한 탐구», «문화경제연구» 18권 3호, pp.181~207.

[45] 최희선·조진환 (2011), «고급 연구인력의 중소기업 활용과 직무발명보상제도», 산업 연구원

[46] 하미나 외(2003), «교대근무기간과 심혈관계질환의 대사성 위험요인», «대한산업의학회지» 제 15 권 제 2 호,

pp 132~139

[47] 홍일영(2008), «소프트웨어 산업의 집적지 변화와 기업이동의 특성», «한국경제지리학회지» 제11권 제2호, 한국경제지리학회, pp.175~191 .

[48] 홍일영, 김광수(2009), «서울시 소프트웨어 기업 간 파트너십 네트워크의 구조와 공간적 특징», «서울도시연구», 서울연구원.

[49] A. Knutsson (2003). "Health disorders of shift workers". Occupational Medicine 53(2), 103-108

[50] van der Hulst, M. (2003). Long Work hours and health. Scand J Work Environ Health. 29(3), pp.171-188.

[51] S. Ijmker, M. A. Huysmans, B. M. Blatter, A. Van der Beek, W. Van Mechelen and P. M. Bongers (2007). hould Office Workers Spend Fewer Hours at Their Computer? A Systematic Review of the Lliterature. Occupational and Environmental Medicine, 64(4). pp.211-222.

[52]Yassi, Annalee (1997). epetitive Strain Injuries. The Lancet, 349(9056), pp.943-947.

[53] G. Costa (1996). The impact of shift and night work on health. Applied Ergonomics 27(1), pp 9-16.

[54]미국 노동부, 노동통계, 각 년도.

[55]통계청, 국가통계포털, 실업률, 각 년도.

[56]한국개발연구원(2015), KDI경제전망 2015년 하반기.

[57]한국은행, 국민소득, 각 년도.

[58]현대경제연구원, 2016 경제주평.

[59]한국산업단지관리공단, 2015년 11월 산업동향.

[60]통계청, 2014 생활시간조사보고서.

[61]특허청, 2014 지식재산활동 실태조사.

8
 청년 독립생활자 식생활 실태에 관한 조사 연구
 : 밥, 잘 먹고 있나요
 차해영 권혜주 이민아 김아리

