

노동분할시대, 노동시간 유연화에 맞서는 노동시간 단축운동 방향

민주노총정책연구원 기획

[공동연구진] 한국노동안전보건연구소 노동시간센터

이혜은	센터장/연구책임 가톨릭대 직업환경의학과 교수
김경근	센터 회원/서울대 사회학과박사 수료
김영선	센터 연구위원/한국학중앙연구원 연구원
전주희	센터 연구위원/수유너머N 연구원
이이령	센터 회원/연구보조 가톨릭대 직업환경의학과 전공의

[연구기획 및 지원]

제갈현숙 민주노총정책연구원장

발간인: 2016. 06. 16

발간사

노동자로 살 것인가, 노예로 살아갈 것인가? 가슴에서 꺼낸 답을 해야 할 때입니다. 경제위기 소득불평등 해결을 위한 대안들을 내 놓고 있지만 대립은 더욱 격화되고 있습니다. 여·야, 노·사·정 그 누구도 상대와 국민을 공감시킬 만한 그림을 내놓지 못하고 있습니다.

이런 혼돈의 시기에 민주노총에서는 분할된 노동구조에서 전체 노동자의 연대를 도모하고 계급투쟁을 강화하기 위해 노동시간단축과 대안적 임금체계에 대한 연구를 진행했습니다. 주제로는 두 개의 영역이지만, 사실상 노동 전 부분에 대한 연구결과를 책으로 엮어낸 연구자 동지들과 정책연구원에게 감사의 마음을 전합니다. 감옥의 담이 높아서 연구과정 전반에서 일일이 교감할 수 없었지만, 열악한 조건에서 사면감과 열정으로 만들어낸 결과물은 지식을 넘어선 가슴을 뛰게 하는 길들을 제시하고 있습니다.

소득불평등과 청년실업 저성장의 고착화 문제를 해결할 대안을 여·야, 노·사·정 모두가 내놓고 있지만, 이해 당사자는 물론이고 국민적 공감을 얻지 못하고 있습니다. 지난 대선과 이번 총선에서 새누리당 정권은 노동자 내부를 갈라 쳐서 한 번은 이겼고, 한 번은 참패를 당했습니다. 그렇다고 새누리당의 1패가 민주노총의 1승을 의미하는 것은 아닐 것입니다. 사실상 결승전이 될 내년 대선에서 조직노동자와 미조직 노동자가 한 편이 되는 여부로 승패의 상수가 될 것입니다. 그러므로 이천만 노동자가 한 편이 되기 위한 진정성이 축적되어야 합니다.

바둑의 세계 최고수가 알파고에게 지고, 전기무인차 시대가 되고 있는데도, 비정규직 노동자를 착취해서 공간을 채워왔던 재벌들은 사람 자르는 구정조정을 여전히 유일한 해법으로 휘두르고 있습니다. 민주노총은 재벌의 이런 무능함에 대해 지적하고 있지만, 세상은 구조조정 논의를 하기도 전에 공장에서 쫓겨 나가는 하청노동자를 위해 민주노총이 언덕이 되고 있느냐고 묻고 있습니다. 승자가 없는 구조조정투쟁에서 하청노동자를 위한 공세적 요구가 절실할 때입니다.

노동자계급을 대표하는 길이 지금처럼 어렵고 힘든 시기가 있었을까요? 혼자 있는 방, 부질없는 소리 같지만 이런 생각도 해 봅니다. 정부가 ‘일반해고 도입과 취업규칙 변경 요건 완화’를 정부지침으로 발표했던 치욕의 날 1월 22일, 만약 ‘쉬운 해고가 아닌 동일노동, 동일임금 주 40시간 이상 노동금지, 3D 저임금 1만원시대 선언’을 대국민 담화로 발표했다면, 선거 결과는 어찌 되었을까요? 아마도 새누리당이 압승했을 것이고, 언론에선 일제히 조직노동자의 양보를 거세게 촉구했을 것입니다. 이에 조직된 노동은 담화문을 둘러싼 내부적인 진통을 상당히 겪게 되었을 것이고, 총파업을 성사시키지 못하고 있는 현실보다 훨씬 더 부끄러운 우리의 민낯이 드러났을지도 모릅니다.

환노위 일정에 목매야 했던 지난해는 고통 속에서 보냈었습니다. 이천만 노동자를 대표하는 민주노총이 더 이상 국회의 처분만 기다리는 나약함은 떨쳐내야 하기에 그 기초를 다시 점검하고 노동자가 행복한 세상을 만들 설계도를 그리고 있습니다. 살을 베어주고 뼈를 지켜야 한다면 그 고통을 감내해야 하겠지요. 판옥선 13척보다 많은 무기가 있지만, 사즉생의 각오가 없었다면 노예로 살아가야 하기에

결단할 수 있는 구조역시 시급합니다. 이에 미조직·저임금 노동자들에게 조직노동자의 가장 큰 연대의 선물은 최저임금 1만원 인상의 실현입니다. 이를 위해 8월 정책대대에서 2017년 6월 최저임금 1만원 인상을 위한 총파업을 사업으로 미리 확정짓고자 합니다. 한국노총에도 양대노총 총파업을 제안할 것입니다.

일자리 확보와 소득불평등을 해소하기 위해서 ‘노동시간단축, 최저임금인상, 조세개혁, 비정규직 정규직화, 산별·노정교섭, 구조조정에 맞선 투쟁’은 반드시 결단해야만 하는 과제들입니다. 그러나 사안별로 각각 대응해선 답을 찾기 어려운 문제들이기도 합니다. 민주노총이 종합대책을 마련해서 이천만 노동자의 지지를 받아갈 수 있다면 좋겠습니다. 이 보고서는 그런 의미에서 종합적인 대책을 위한 첫 발로 여겨집니다.

세계는 지금 논리와 경제학 교과서로는 대안을 찾기 어렵다는 것을 인정하며, 정치적 결단을 하고 있습니다. 이는 소득불평등이 증오가 되고, 전쟁보다 무서운 재앙이라는 것을 알았기 때문입니다. 그런데 유독 박근혜 정권만 딴 길을 가고 있으니 민주노총이 국민에게 진실을 알릴 수밖에 없습니다. 그 길이 험난할지라도 동지들의 열정이 있으니 승리의 길이 열릴 것입니다. 이 보고서로 조직된 노동자와 미조직·비정규 노동자, 모두가 같은 목표와 방향을 찾아내는 길이 한 층 더 수월해지길 염원하고, 그 힘으로 더욱 강력해진 노동자들의 투쟁으로 노동해방 세상의 미래를 앞당깁시다.

2016. 5. 16
서울구치소에서 한 상훈

서문

“과잉활동, 노동과 생산의 히스테리는 바로 극단적으로 허무해진 삶, 별거벗은 생명에 대한 반응이다. 오늘날 진행 중인 삶의 가속화 역시 이러한 존재의 결핍과 깊은 관련이 있다. 노동사회, 성과사회는 자유로운 사회가 아니며 계속 새로운 강제를 만들어 낸다. 주인과 노예의 변증법은 모두가 자유롭게 빈둥거릴 수도 있는 그런 사회로 귀결되지 않는다. … 그렇게 인간은 자기 자신을 착취한다. 이로써 지배 없는 착취가 가능해진다.” (한병철, 『피로사회』 중)

2013년 OECD 34개국 중 연간 노동시간이 2,163시간으로 멕시코에 이어 한국은 2위를 차지했다. 그러나 2014년 한국의 연간 노동시간은 2,258시간으로 증대되면서 다시 OECD 국가들 중 가장 오래 일하는 나라로 올라섰다. 한국 사회의 노동자들은 왜 이렇게 오랜 시간 일을 하고 있는 것일까? 아니, 왜 오랜 동안 일을 해야만 하는 것인가?

원인은 다양하겠지만, 노동시간이 곧 소득이 되는 구조, 즉 정규직이든 비정규직이든 많은 시간 일을 해야지만 보다 나은 임금(소득)이 보장되기 때문이다. 신자유주의 체제 하에 어떤 노동을 하던 노동자들이 자발적으로 더 많은 일을 하도록 자본은 노동을 강제해 왔다. 이러한 현상에 대해 한병철 박사는 인간이 자기 자신을 착취하는 것으로, 이로써 직접적인 지배가 없이도 착취가 가능해진 기이한 사회가 된 것으로 평가했는지 모른다.

그러나 노동자들은 장시간의 노동 자체가 목적이 아니라,

그것을 통해 나와 가족의 안정적인 삶을 꿈꾼다. 노동자들이 삶의 토대를 이뤄가고 형성할 수 있는 수단은 노동력뿐이고, 그것은 오로지 노동시간, 그것도 저임금의 단위노동시간으로 불공정하게 평가된다. 어떤 노동자가 일하다 병들기를 바랄 것이고, 아이들과 함께 할 시간을 잔업시간으로 바꾸고 싶어 할 것이며, 심지어 일로 인해 죽게 될지도 모른다고 상상하겠는가? 그러나 산재로 인해 발병되는 질병을 및 사망률 그리고 가족들과 보내는 시간 등을 보면 한국 사회 노동자들은 장시간 노동으로 많은 것을 이미 잃거나, 위험 상태에 놓여있다. 그러나 이러한 위험이 실제 자신의 일로 닥쳐오기 전까지 노동자들은 노동시간단축에 대해 실현된다면 좋은 것쯤으로 여기고 있다.

노동구조개악을 밀어붙였던 박근혜정부가 노동시간단축 의제를 들고 나왔다. 물론 정부의 노동시간단축은 질 낮은 일자리를 전제로 한 일자리 쪼개기이고, 노동분할 문제를 정규직 책임론으로 돌리기 위한 이데올로기적 공격이다. 그러나 자본의 요구와 정부의 전략은 노동시간단축을 통한 일자리 확대라는 프레임을 자신들의 것으로 만들려고 한다.

민주노총은 2000년부터 주5일(주40시간제)제를 주장했고, 2003년 8월 주40시간이 입법화된 이후 2004년부터 순차적으로 5인 이상 사업장에 적용되기 시작했다. 민주노총은 ‘주5일제 노동시간단축투쟁’을 전체 노동자를 대표해서 대사회적으로 성공시켰다. 그러나 2015년 정부의 노동구조개악이 전면화 되고, 계속되는 노동에 대한 공격 속에서 민주노총은 다시 한 번 노동시간단축투쟁을 꺼내들었다. 민주노총의 노동시간단축투쟁은 최저임금 1만원 실현과 더불어 차별 없이 모든 노동자에게 적용되는 노동시간단축이고 이

를 통해 자본과 정부와 구분되는 일자리 창출을 목표로 한다. 그러나 이는 노동시간단축투쟁의 결과이자 영향이 될 것이다. 실제로 노동시간단축투쟁이 현장에서 진행되기 위해서는 이 운동에 대한 노동자들의 동인과 주체형성이 전제되어야 한다.

이와 같은 배경에서 2015년 12월, 노동시간단축에 대한 연구노하우가 축적되어 있는 한국노동안전보건연구소의 노동시간센터 연구자들과 연구를 착수했다. 이제까지 노동시간단축투쟁이 시간 양(노동시간 길이)에 대한 축소를 중심으로 진행되어 왔고, 이러한 접근으로는 분할된 노동구조의 다양한 노동형태 및 시간을 대응하는 데 한계가 있었다.

이에 변화된 노동구조에 대응할 수 있는 노동계급의 노동시간단축 논리 및 체계를 마련하고, 노동자들의 참여를 염두에 둔 노동시간 단축운동을 모색하기 위한 방법으로 연구가 추진되었다. 이 연구는 노동계급의 노동시간단축 운동에 대한 다양한 관심과 논의를 활성화시키는 데 긍정적인 기여할 것이다. 5개월 동안 부족한 지원에도 연구에 헌신해 주신 노동시간센터 연구팀의 모든 연구자분들께 감사드린다(집필담당: 1장과 5장 김경근, 2장 이해은, 3장 전주희, 4장 김영선).

대안적 노동시간단축 투쟁으로 경제적인 이유로 기꺼이 자신의 노동시간을 늘리려는 노동자도, 자본의 다차원적인 노동시간 착취마저도 단절시키고, 노동자가 시간을 지배하는 미래가 앞당겨지길 희망한다.

2015년 5월 30일
정책연구원장 제갈현숙

요 약

<제1장 : 김경근>

- 서론에서는 노동시간 단축에 대한 사회적 공감대가 높아지고 있는 한편, 정부의 노동개악 움직임 속에 노동시간 관련 제도 변화가 추진되고 있는 시대적 상황을 소개하고 있음.
- 노동시간 단축이 거부할 수 없는 시대적 대세로 떠오르고 있지만, 노동시간 단축의 구체적 내용들은 정해진 바가 없다는 점을 인식하는 것이 필요함.
- 기존의 노동시간 단축 운동은 대체로 법·제도 변화를 통한 길이 단축에 집중해왔음. 하지만 이는 내용적 측면과 방법론적 측면 모두 제한적이라는 점에서 아쉬움이 있었음.
- 노동시간 단축을 위해서는 현재 법·제도의 여러 문제적 조항들을 개정해야 함. 하지만 이와 더불어 구조조정과 불안정 노동에 대한 대응이 함께 이루어져야 함. 이는 일터에서 자본의 자의적 권력 행사를 제어하고 노동자들의 권리를 보장해야, 실질적인 노동시간 단축이 가능하기 때문임.
- 노동시간 단축 운동의 재구성이 필요함. 이는 노동조건을 결정하는 기준과 원리를 새롭게 만드는 것이며, 운동에 참여하는 노동자와 노동조합을 변화시켜 나가는 것임.
- 기존의 노동시간 단축 운동의 한계점은 노동시간 단축의 목표와 범위를 제한하였다는 것임. 주로 장시간 노동의 길이 단축에 집중했고, 적용 대상 노동자의 범위가 한정적이었음. 이에 따라 노동시간 유연화에 효과적으로 대응하지 못했고, 노동자 분할 구조가 심화되었음.
- 또한 법정노동시간 단축에 집중되었다는 점에서 한계를 지

니고 있음. 법·제도 변화는 일터에서의 노동-자본의 힘 관계가 가지는 중요성을 인지하지 못했음. 노동시간의 결정이 법만큼이나 일터에서의 규칙과 문화 영향을 받는다는 점을 주목할 필요가 있음.

- IMF 경제위기 이후 진행된 구조조정은 노동자들의 의식과 노동조합 활동에 커다란 영향을 끼친 바 있음. 노동시간 단축을 위해서는 이러한 영향이 무엇인지 파악하고 이를 극복하기 위한 방안을 모색하는 것이 필요함.
- 이러한 내용을 바탕으로 서론에서는 노동시간 단축 운동의 새로운 재구성을 주장하고 있음. 첫째, 노동자들의 참여가 기반이 되어야 함. 둘째, 노동시간 단축 운동이 포괄하는 범위가 확장되어야 함. 셋째, 노동조합 고유의 관점을 개발하여 민주노조운동의 활성화로 이어져야 함.

〈제2장 : 이해은〉

- 2장의 연구 목적은 노동시간 단축 운동의 패러다임을 ‘건강권’에서 출발하는 것으로 전환하는 것임.
- 그간의 노동시간 단축운동에서의 주요 취지는 크게 일자리 나누기와 건강권과 삶의 질 확보로 볼 수 있고 이는 앞으로도 마찬가지로 될 것으로 예상됨.
- 그렇지만 그동안 건강권과 삶의 질 측면의 접근은 추상적인 수준으로 깊이 사고되지 못하였음.
- 질 좋은 일자리의 창출은 노동개악의 시대에 더욱 중요한 의제이나 노동시간 단축의 목적보다는 노동시간 단축의 결과로 자리매김하는 것이 더 적절할 것으로 판단됨.
- 장시간 노동으로 고통 받고 있는 노동자들에게는 정부의 정책과 다를 바 없는 ‘일자리 나누기를 위한 노동시간 단축’ 보다는 ‘자신의 건강과 삶을 지켜내기 위한 노동시간

단축운동'이 더욱 설득력이 있을 것임.

- 장시간 노동이 얼마나 노동자의 건강을 침해하는가에 대한 구체적이고 객관적인 정보를 파악하여 활용하는 것은 노동 시간 단축 운동의 정책을 세우고 운동을 조직하는 데에 있어 반드시 필요함.
- 노동시간이 길어지면 노동 이외의 시간은 줄어들게 되므로 수면, 휴식, 가정 등 노동 이외의 생활에 대한 시간을 효율적으로 사용하기가 어려워짐.
- 한편, 노동시간이 길어지면 노동시간에서 노출되는 유해한 환경, 예를 들면 화학적/물리적/생물학적인 위험요인들과 직무스트레스와 같은 부담의 노출량이 증가하게 됨.
- 이는 곧 수면시간의 부족, 피로, 스트레스, 기분저하, 불편함, 통증, 다양한 신경학적, 인지적, 생리학적 기능장애로 이어지고 건강 문제의 직접적인 원인이 됨.
- 노동자 개인에게는 건강과 손상으로 이어져 삶의 질과 노동능력을 떨어뜨리고 가족에게는 관계 저하, 걱정, 기업에게는 생산력의 저하, 산업재해로 인한 비용 증가, 지역사회에는 구성원의 건강문제와 손상으로 인한 비용증가, 사고와 실수로 인한 영향을 줄 수 있음.
- 본 연구에서는 이 개념틀에 맞추어 장시간 노동의 영향을 살펴보고 그 중 노동자에 대한 영향에 초점을 맞추어 '노동자의 질병, 손상 영향'과 '가족 영향'에 한하여 검토하였음.
- 이러한 관련성에는 총 노동시간 이외에도 노동시간의 배치가 어떻게 이루어지는지, 노동시간 동안의 노동밀도의 수준은 어떠한지 등이 함께 작용함.
- 국내외 관련 문헌들을 검토한 결과 건강 영향별로 다음의 주요 결과를 확인하였음.
- 대략 주당노동시간이 50시간 이상인 경우, 연장근무를 하

는 경우 손상위험이 증가됨.

- 대략 주당노동시간 50-60시간 이상인 군에서 뇌심혈관계 질병위험이 확인되었으며 일부연구에서는 주당 노동시간 40-45시간에서도 통계적으로 유의하게 심혈관계질환이 높아지는 것이 발견됨.
- 주당 노동시간 50시간 이상부터 우울증상, 불안증상, 자살 생각 등 정신건강문제와 관련성이 나타나는 연구들이 많으며 일부연구에서는 주당노동시간 45시간 이상에서부터 우울 증 등 정신질환으로 진단받을 위험이 높아지는 것이 발견됨.
- 노동시간이 길어질수록 근골격계 증상 발생이 높다는 것은 여러 연구에서 확인됨.
- 노동시간은 여성의 생식건강에도 영향을 미치는데, 임신한 여성근로자의 경우 주로 주당근무시간 40시간을 기준으로 조산과 저체중아 출산 위험이 높아지고 유산 위험 역시 높아지며 장시간 노동은 불임위험까지 높임.
- 일부 사례이지만 주간연속2교대제 도입을 통해 노동시간이 줄어든 사업장에서 수면건강, 정신건강, 신체활동이 개선되는 것이 노동시간 단축 전후를 비교하여 확인됨.
- 장시간 노동은 건강 뿐 아니라 노동자 개인의 일상과 여가, 가족생활 등 삶 전반에 나쁜 영향을 미치며 하루 노동시간 10시간에서 8시간(또는 9시간)으로 단축된 사례에서 여가활동이 다변화되고 가족관계가 회복되는 긍정적인 변화가 확인됨.
- 이를 종합하여 노동자의 건강을 지키기 위해서는 적어도 실제 주당노동시간 40시간을 주장해야 하며 공휴일과 연차휴가 등을 고려할 때 그동안 주장해왔던 연 노동시간 1800시간과 맞춰질 수 있음.
- 결론적으로, 연 노동시간 1800시간으로의 노동시간을 단축

주장은 여전히 유효하며 그 근거는 노동자의 몸과 삶에서 찾아야 함.

- 건강과 삶의 회복은 장시간 노동에 지쳐있는 노동자들을 설득하고 주체로 세우기 위한 패러다임 전환이 될 수 있음.
- 또한, 절대적인 노동시간을 줄이더라도 노동 밀도를 높여 생산량을 보전하려고 하는 자본의 시도와 고용과 노동시간 유연화 정책을 통해 노동시간을 줄이려는 정부의 계획에 맞서는 노동자 주도의 노동시간 단축운동의 출발이 될 수 있음.
- 생산성 보존을 위한 노동강도의 강화, 질 나쁜 일자리를 통한 노동시간 단축은 또 다른 건강과 삶의 피해를 유발하기 때문임.
- 실노동시간 40시간 달성 이후에도 학문적인 근거를 넘어 더 건강하고 인간답고 행복한 삶을 위해 질 좋은 노동시간 단축을 향한 노력은 계속되어야 함.

〈제3장 : 전주회〉

- 3장에서는 한국사회의 장시간 저임금 노동이 노사 당사자 간의 담합으로 관행화되고 있다는 기존의 통념에 대한 문제 제기로부터 시작함.
- ‘관행’이라는 것은 현상적인 기술에 불과하므로 이에 대한 보다 심층의 분석이 필요함. 우선 장기적인 원인으로는 해방이후 국가 주도의 권위적이고 억압적인 노동정책이 한 자리수 임금, 총액 임금제와 같은 방식으로 저임금을 구조화시켰음.
- 신자유주의적인 자본의 공세는 노동에게 ‘고용 불안정성’을 바탕으로 임금과 시간의 대대적인 양보를 요구하고 있음.

- 임금, 고용, 노동시간은 노동조건에 있어 중요한 요소들이지만 신자유주의는 고용을 특권화 시키고 임금과 노동시간을 종속변수로 만들고 있음.
- 신자유주의하에서 한국사회는 저임금 장시간 노동체제에서 불안정-저임금-장시간 노동체제로 변화함.
- 일자리 부족은 신자유주의의 핵심적인 정책이지만 과학기술과 사회발전의 자연스러운 결과로서 받아들이거나, 경제위기에 따른 필연적 귀결로서 받아들이는 상황에서 노동자들에게 선택지는 ‘고용이냐 임금이나’의 양자택일의 논리가 사회적으로 광범위하게 유포됨.
- 질 나쁜 일자리의 양산과 함께 ‘임금 없는 성장’으로 사실상 실질임금이 정체되고 있는 사상 초유의 상황이 2008년 이후 심화되고 있음.
- 박근혜 정부 이래 질 나쁜 일자리로 채워진 50만개 일자리 창출이라는 성과(?)는 이러한 저임금 체제의 영속화를 기반하는 전도된 성과임.
- 일자리 창출은 국가를 중심으로 노와 사가 합심해야하는 국가적 과제로 격상되었으며, 이러한 이데올로기하에서 임금문제는 노동자 혹은 개별 노동조합의 협상력에 따라 각개약진 해야 하는 문제로 임금문제에 대한 탈정치화가 가속됨.
- 저임금 체제를 떠받치는 두 가지 축으로는 ‘고용불안정성’의 영속적이고 항상적인 불안감을 공급하기 위해 나타난 일반화된 불안정 노동과 초과노동의 심화를 꼽을 수 있음. 이는 정규직 비정규직을 막론하고 전체 노동자가 고용불안정이라는 시대적인 감성에 잠식되어 임금과 시간을 강탈당하게 되는 구조적 장치들임.
- 고용불안정은 임금의 불안정성을 넘어 저임금화라는 구조를 양산함. 현 시기 날로 벌어지는 임금격차는 정규직 고임

금균과 비정규직 저임금군의 격차가 아니라, 광범위한 노동 빈곤층의 확대, 혹은 노동 빈곤화의 결과임.

- 오늘날 임금격차의 핵심은 양쪽으로 벌어진 노동소득의 격차가 아니라 아래로 중심 이동한 전체 노동자들의 저임금화이며, 이것이 노동빈곤이라는 거대한 저수지를 형성하고 있는 것임.
- 전체적인 저임금화 경향을 끌어올리지 않으면 장시간-저임금의 악순환은 해결되지 않고 있음. 오늘날의 장시간 노동은 과거 권위주의적이고 억압적인 국가의 노동통제가 아니라 노동자들의 불안감을 조건으로 하는 자발적인 동역학에 근거하고 있음.
- 노동시간 단축을 위한 조건들을 면밀하게 탐색해야 함. 그중 임금문제는 전체 노동자들의 임금 전략으로서 제시되어야 함.
- 민주노총의 사회적, 계급적 위상은 이중적임. 조합원들의 이해와 전체노동자들의 이해는 늘 동일한 외연을 형성하는 것이 아님. 때문에 두 위치 사이에서 민주노총은 갈등하고 긴장하며 한편으로 대자본, 대정부투쟁을 벌이고, 다른 한편으로 조합원들의 이익을 위한 운동을 전개해왔음. 때문에 임금정책 역시도 이중적임.
- 조합원들의 임금과 전체노동자들의 임금, 이 두 가지 이질적인 임금정책은 최저임금과 협약임금을 중심으로 벌어지고 있는 미조직노동자와 민주노총 조합원들 사이의 심각한 괴리를 나타내고 있음.
- 날로 노골적으로 조장되고 있는 조직노동자들의 사회적 고립이 심각해지는 상황에서 민주노총 조합원들의 이해는 이제 전체노동자들의 임금, 전체 노동자들의 노동조건과 분리될 수 없음. 즉 괴리의 현상이 심화될수록 미조직 노동자들의 임금전략과 조직노동자들의 임금전략은 동일한 외연을

확보할 수밖에 없음.

- 최저임금운동을 살펴볼 필요가 있음. 최저임금은 신자유주의의 임금안정망으로 작용될 수 있고, 임금을 둘러싼 전체 노동자들 사이의 분할을 극복할 전체 노동자의 임금전략으로 배치될 수 있음. 그러기 위해서는 점진적인 인상이 아니라 대폭적인 인상일 필요가 있으며, 최저임금이 가지고 있는 계급적, 사회적 의미를 둘러싼 이데올로기 투쟁을 본격화할 필요가 있음.
- 노동시간 단축을 위한 임금 전략으로서 최저임금은 유일한 임금정책이 될 수는 없음. 하지만 신자유주의하에서 노동시간 단축의 방향이 ‘노동/시간의 유연화에 맞서는 노동시간 단축’ 이라면 최저임금을 중심으로 한 ‘전체노동자의 임금 투쟁’ 이라는 의미는 현 시기 가장 중요한 임금전략으로 제시될 필요가 있음.
- 전체노동자의 임금 전략이 부재한 노동시간 단축이란 자칫 생산성 이데올로기에 잠식된 채 노동내부의 임금격차와 더불어 시간불평등을 초래할 가능성이 높다는 것을 의미함. 그렇다고 해서 신자유주의하에서 노동시간 단축운동의 유효성이 상쇄되었다고 선부르게 판단해서는 곤란함.
- 노동시간 단축의 유보에 따른 노동조건 전반적인 후퇴를 임금 인상으로 대체할 가능성이 높기 때문임. 역사적으로 삶의 질 향상, 일자리 나누기 운동이 노동시간 단축운동의 과제로 제시되었음.
- 신자유주의에서는 신자유주의가 빚어낸 노동조건 전반의 후퇴에 맞서는 새로운 노동시간 단축운동의 과제가 제기되어야 함.
- ‘노동/시간 유연화에 맞서는 노동시간 단축운동’ 은 오늘날 노동시간 단축운동의 보다 급진된 방향이며, 이를 위해 ‘전체 노동자의 임금전략’ 을 적극적으로 제기할 필요가 있음.

〈제4장 : 김영선〉

- 4장은 신기술을 매개로 한 노동시간의 유연화가 야기하는 새로운 위험과 불평등을 ‘발견하고 문제화’ 하고 최종적으로는 이에 대응하는 시간 투쟁을 마련하고자 함.
- 한국은 스마트 기기가 유난히 빠르게 파급된 사회로 OECD 국가 가운데 스마트폰 보급률이 1위(2014년 기준 84.1%)에 달할 정도로 압축성장의 속도만큼이나 디지털 모바일 환경은 초고속으로 변화.
- 정보통신기술(ICT)을 매개로 전개되는 ‘사회의 스마트화’는 실로 일하는 방식은 물론 일상생활, 사회체계, 심지어 심성구조까지 모든 것을 ‘스마트하게’ 재편. 그런데 ‘기계의 자본주의적 사용’이란 관점에서 스마트 기술의 변화를 노동과정과 연결해 보면, 2000년대 중반 이후 스마트 기술의 ‘어떠한 저항 없는 급격한’ 확산 과정은 사실 자본의 노동에 대한 지배를 심화하는 과정.
- 우리가 주목해야 할 것은 스마트 기술이 이전의 생산방식과는 ‘전혀 다른 방식’으로 노동과정을 재편한다는 점. 디지털 모바일 시대의 자본은 신기술을 매개로 노동과정 상의 자유시간을 모조리 축출해버리는 동시에, ‘탈공간적인’ 노동을 디지털 네트워크 안으로 또 다시 묶어내는 모양새를 띠고 있음. 일종의 착취를 더욱 비가시화하는 방식.
- 스마트 기술을 매개로 한 노동시간의 유연화 양상을 유형화하면 잠정적으로 24시간 노동시간화, 노동과정의 탈공간화, 노동의 불안정화, 위험의 개인화, 만인의 자영업자화, 기본급 없는 노동, 시간의 빈곤 등으로 유형화할 수 있음.
- 첫째, 지난 한 해 직장인의 공감을 산 신조어 1위는 ‘메신저 감옥’, ‘카톡 감옥’로 표현되듯 스마트폰을 이용하느라 직장인 상당수가 스마트 폰으로 회사 밖에서도 ‘정기적

으로’ 일을 하고 ‘항시 대기’ 상태에 놓여있음. “업무량 증가에 따른 노동자들의 모바일 스트레스 또한 심각함. 그런데 인터뷰를 통해서 발견되는 재밌는 지점은 업무시간 외 (스마트 폰을 통한 업무 처리가) ‘업무’ 임에도 ‘업무로 보지 않는 인식’이 팽배함. 이로 인한 스트레스가 상당히 높음. 이러한 맥락에서 노동자에게 일-삶의 균형은 도달하기 어려운 과제가 될 수밖에 없음.

○ 둘째, 일상에서의 ‘업무 간섭’ 정도가 증가해 스트레스가 높아졌음. 모든 노동자가 스마트 폰에 종속된 것은 아니지만 스마트 폰으로 ‘항시 대기’ 상태에 놓이게 됐다는 점은 분명함. ‘메세지 후 바로 처리해야한다’는 자체가 압박으로 여겨짐.

○ 셋째, “예전에는 센터가 있었는데”라는 회상에서 보듯, 디지털 모바일 기술은 ‘시공간에 구속적인’ 노동을 아예 제거함. 스마트워크류의 노동과정 재편은 노동과정 자체를 탈 공간화하는 방식으로 사실 공간비용을 삭감하는 데 있다고 봐도 무방함. 노동과정의 탈공간화는 업종을 불문하고, 기업 규모를 불문하고 전면화되고 있고 그 파급 속도와 범위는 빠르고도 광범위함.

○ 넷째, 자본은 신기술을 매개로 공장제 이후 지금까지 강력하게 결합되었던 노동과 임금 간의 연결고리를 해체해 가고 있음. 일하는 ‘시간’에 기초한 ‘임금’ 지불 방식이 아니라 디지털 모바일 노동은 오로지 건수별/콜별/케이스별/프로젝트별 수수료를 지불하는 방식임. 이는 준비시간-대기시간-휴게시간 자체가 제거된 형태의 작업들로 건수-지향적인 작업들(case-oriented jobs)이라고 말할 수 있음. 지금까지 자본의 유연화 전략이 (수량-직무-임금 차원에서) 비정규직을 늘리거나, 직무를 개편하거나 임금을 조정하는 방식의 유연화였다면, ‘스마트’ 기술을 매개로 자본은 노동자성

을 지워버리는 방식의 ‘새로운’ 유연화를 전개하고 있음.

- 다섯째, 휴게시간, 각종 부가급여, 관련 업무 장비 심지어 건강상의 위험에 대처하는 비용까지 개별 노동자 스스로 감수해야 하는 사례가 많아짐. 보험료, 장비 구입비, 프로그램 사용료, 수수료를 포함한 노동과정 상의 모든 처리 비용은 전적으로 개인 당사자에게 전가됨. 노동 과정에서 발생할 수 있는 위험은 사적인 문제가 되어 버림. 위험 가능성이 취약 노동자에 더욱 직접적으로 관통할 것은 자명함.
- 신기술이 주도하는 새로운 자본주의 사회에서 노동자들은 독특한 시간의 세계(worlds of temporality)에 놓이게 됨. 여기서 연속적인 길이로서 ‘전일노동’이라는 시간적 묶음은 진부한 것이 됨. 디지털 모바일 기술은 업무의 발생시점-빈도-순서-지속 시간-종료 시점을 재구조화함으로써 노동의 단시간성을 증가시키기 때문. 이에 따라 사람들은 일감을 따라 부초처럼 정처 없이 표류하는 삶, 떠돌이처럼 파편화된 삶을 살아감. 이러한 노동세계에서 위험과 불평등은 취약노동자에 더욱 직접적으로 관통.
- 우리는 ‘스마트’ 기술이 초과착취를 목표로 하는 기술적 수단으로 사용하는 기획들에 대응한 새로운 시간 투쟁을 마련해 나가야 함.
- 첫째, 소득의 안전성을 확보하는 방법으로 건수의 반복성과 주기성이 확인된다면, 소득의 안전성을 보장하는 방식의 임금구조 개편안이 요구됨. 한편, 고용지위 하락을 저지하고 노동자성을 복원하는 정책이 뒷받침되어야 함.
- 둘째, ‘연결되지 않을 권리’ (right to disconnect)의 방안으로 기술 설계 자체에의 사회적 개입이 요망됨. 이를테면, 회사 계정으로 이메일이 들어오면 자동으로 삭제하는 시스템을 들 수 있음.
- 셋째, 연결되지 않을 권리의 두 번째 버전으로 단협 형태

의 제한 조치가 필요함. 이를테면, 업무시간 외에는(outside of working hours) 컴퓨터나 스마트 폰을 통한 업무 관련 메시지나 메일을 보지 않아도 된다는 프랑스의 협약 사례를 참조할 수 있음.

- 넷째, 제도 차원의 제한 조치로 독일에서 제기된 안티스트레스법안처럼, 1일 노동일과 1일 노동일 사이 신기술을 매개로 한 일의 침투를 최대한 차단하기 위해 1일 소정근로시간 초과 시 휴식시간을 절대적으로 보장함.
- 다섯째, 담론투쟁의 일환으로 디지털 모바일 기술이 노동과정과 결합되면서 파생되는 위험과 불평등을 담아내는 언어/담론을 전면화하는 것이 필요함. ‘업무’를 ‘업무’로 보지 못하고 말하지 못하는 저인지 상태를 넘어서, 언어의 전환과 인식의 전환을 동시에 꾀하는 담론 전략이 요망.
- 마지막으로, 기술 지배, 기술 이데올로기, 유사 종교 수준의 기술 숭배 등을 비판적으로 성찰하는 것(일종의 ‘스마트 기술의 탈신화화’)은 물론 디지털 모바일 기술이 야기하는 고용불안, 노동시간의 유연화, 위험의 개인화, 탈노동자화, 정보불평등 현상 등을 ‘기술 위험’으로 규정하고 보다 인간중심적인/노동자중심적인 방향의 기술 패러다임을 구축해야 함.

<제5장 : 김경근>

- 결론에서는 노동시간 단축 운동을 위해 필요한 세 요소, 건강권, 최저임금제, 기술발달에 따른 노동과정 변화를 결합시키는 과정에서 주목해야할 부분들을 정리하고 있음.
- 먼저 노동시간과 노동강도 그리고 시간배치를 하나의 세트로 인식하는 종합적 접근이 필요함. 만약 이 셋을 분리하여 거래가 가능한 것으로 사고할 경우 노동시간 단축의 취지를

무력화시킬 위험을 가지고 있음. 따라서 새로운 노동시간 단축 운동은 노동자의 건강권을 기준으로, 노동의 길이와 강도와 배치에 대한 권리를 모두 확보하는 것을 추구해야 함.

- 다음으로, 모든 노동자의 기본권을 확보함으로써 노동자 분할 구조를 극복하려는 접근이 필요함. 이는 문제 해결을 노동-자본 그리고 노동-정부의 관계 속에서 찾으려는 관점의 전환을 의도하는 것임. 또한 마땅히 지켜져야 할 원칙들로부터 출발하여 그에 부합하는 현실을 만들려는 의도를 담고 있음.
- 노동시간의 경우 노동자 대다수를 포괄하는 의제이며, 노동자들 간의 제로섬 관계가 나타나지 않는다는 점, 그리고 건강, 가족 등의 기존에 사회적으로 합의된 가치들에 호소한다는 점에서 대중적 확산과 사회적 지지를 얻는데 용이한 측면이 있음.
- 마지막으로, 자본에 맞선 노동의 대안적 가치와 논리가 필요함. 일터의 규칙을 결정하고 있는 신자유주의적 논리들에 동의하는 한, 노동시간 단축은 긍정적 변화를 가져올 수 없음. 노동시간 단축에서 기업의 결정권을 제한하는 것이 필요함. 기업의 권력이 제한되고 노동의 권리가 보장될 때, 지속가능한 노동시간 단축이 가능해짐.
- 이윤이 아니라 노동자의 생명과 건강 그리고 삶의 행복을 기준으로 일터의 규칙이 만들어져야 함. 노동시간 단축에서 노동과 자본의 관점 차이를 반영하는 여러 쟁점이 있음. 어떤 관점을 선택하느냐에 따라 노동시간 단축의 구체적 내용이 완전히 달라짐. 노동의 대안적 관점과 사고체계는 노-자 권력관계의 변화를 목표로 해야 함. 이는 일터에서의 변화를 추구하는 것이며 동시에 전체 사회의 민주주의적 변화를 추구하는 것이기도 함.

목 차

발간사	I
서문	IV
요약	VII

I. 서 론 1

1. 연구의 배경과 목적	6
1) 민주노총 노동시간단축 운동의 약사 및 평가 ..	10
2) 노동시간단축 운동의 새로운 비전의 필요성	15
2. 보고서 구성	26
3. 연구의 대상과 방법	31

II. 노동시간단축투쟁 주체화를 위한 패러다임 전환 · 43

1. '건강권' 제안의 필요성	45
1) 장시간 노동의 사례 및 실태	45
2) 노동시간단축 투쟁 패러다임 전환의 필요성	50
2. 장시간 노동과 건강	52
1) 장시간 노동과 건강 : 개념적 틀	53
2) 시간 노동과 건강 관련성	57
3. 장시간 노동이 삶에 미치는 영향	72
1) 장시간/야간노동 : 삶에 미치는 부정적 영향	73
2) 노동시간 단축 이후 변화된 삶의 긍정성	74
4. 노동자의 적정노동시간 : 건강과 삶	79
1) 노동자의 건강과 삶을 위한 노동시간	79

2) ILO 노동시간 권고	81
3) 적정노동시간의 구성요소	83
5. 소 결	84

Ⅲ. 노동시간단축과 임금의 관계설정

: 최저임금 현실화를 중심으로	87
1. 서 론 : 장시간 노동은 '관행'인가?	89
2. 저임금체제에 기반을 둔 장시간노동	96
1) 임금없는 성장 : 고용없는 성장의 이면	96
2) 저임금 체제를 떠받치는 두 가지 축 : 불안정 노동과 초과 노동	107
3. 노동시간 단축투쟁과 최저임금의 관계	120
1) 최저임금 현황	120
2) 최저임금과 실질임금의 상관성	124
3) 민주노총 최저임금투쟁 계급적·사회적 의미 ...	129
4) 저성장시기 노동시간 단축투쟁 : 의미와 최저임금	140
4. 소 결	149
1) 전체 노동자 임금 강제제도로서 최저임금	149
2) 신자유주의에 대항하는 정치로서 최저임금투쟁	150
3) 노동자 전체임금 상승과 노동시간 단축	152

Ⅳ. 노동시간의 변화와 새로운 시간 투쟁

: 스마트 기술의 도입을 중심으로	155
--------------------------	-----

1. 현재에 도착한 낯선 미래: 스마트 기술	157
2. 기술과 노동의 관계	162
1) 기계 문제의 부상	162
2) 기술이 노동과정에 미치는 효과	164
3. 스마트 기술과 노동시간의 변화	170
1) 로그아웃 없는 삶: 퇴근이 사라졌다	170
2) 탈노동자화의 확대	175
4. 소결: 디지털 모바일 시대, 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁	183
1) 디지털 모바일 기술이 노동과정에 미치는 효과	183
2) 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁	188
V. 결 론	197
1. 노동시간 투쟁의 인식 전환과 새로운 체계	199
1) 노동시간-노동강도-시간배치 : 종합적/입체적 접근	199
2) 전체 노동자의 보편적·기본적 권리	203
3) 자본에 맞선 노동의 대안적 가치와 논리	207
VI. 부 록	213
VII. 참고문헌	317

표목차

[표 1] 인터뷰 대상자	40
[표 2] 인터뷰 질문 목록	41
[표 3] 업종, 기업규모, 노조 유무별 임금의 구성(단위:%)	112
[표 4] 최저임금액을 활용하고 있는 법률과 그 적용기준	134
[표 5] 최저임금액을 활용하는 기타법률과 그 적용기준	136
[표 6] 장시간 노동과 손상, 사고의 관련성에 대한 연구	215
[표 7] 장시간 노동과 뇌심혈관계질환 관련성 연구	234
[표 8] 장시간 노동과 정신건강과의 관련성 연구	256
[표 9] 장시간 노동과 근골격계 질환 및 증상 관련성 연구	279
[표 10] 장시간 노동과 조산의 관련성 연구	291
[표 11] 장시간 노동과 저체중아 출산 관련성 연구	304
[표 12] 장시간 노동과 유산 관련성 연구	310
[표 13] 장시간 노동과 불임 관련성 연구	314

그림목차

[그림 1] 장시간 노동과 건강 연구에서의 개념적 틀	53
[그림 2] 연 노동시간 (전체 고용인구) 1913-1998	82
[그림 3] 실질임금과 실질 노동생산성 추이	104
[그림 4] 각국의 가계 순저축률 비교	105
[그림 5] 가계 및 기업 저축률 추이	106
[그림 6] 연도별 최저임금 인상률(1989~2015)	121
[그림 7] 성장에 못 미치는 임금인상률(2000~2012)	122
[그림 8] 기계의 인간 대체 이미지	166
[그림 9] 삼성SDS의 <유비쿼터스는 지우개다> 광고 등	168

I. 서론

한국의 장시간 노동 실태가 널리 알려지고 사회적 과제로 부각된 것은 비단 최근의 일이 아니다. 오랜 시간 동안 문제의 심각성과 해결 방법에 대해 많은 논의가 이루어졌지만 현실의 긍정적 변화로 나아가지는 못하고 있다.

한국 노동자들은 여전히 세계 주요 국가 중에서 가장 오래 일하고 있으며, 심지어 노동시간이 줄어드는 것이 아니라 오히려 길어지고 있다. 한국 노동자들의 연간 노동시간은 2013년 2,201시간(주42.2시간)에서 2014년 2,240시간(주43.0)으로 증가했다. 이는 OECD 국가 중 가장 짧은 독일(1302시간)보다 938시간이 더 긴 것이다.(김유선, 2015: 48)

이처럼 심각한 수준에 달하고 있는 장시간 노동 문제를 해결하기 위해 정치권은 총선을 맞아 다양한 정책을 제시하고 있다. 정의당, 노동당, 녹색당 등의 진보정당들은 노동시간 단축을 핵심적인 정당 공약으로 제출하고 있다. 또한 민주당과 같은 기존 정당들 역시 노동시간 단축을 비중 있게 다루고 있다. 이러한 움직임은 그만큼 노동시간 문제가 한국사회의 구성원들의 삶에 절실한 문제로 다가왔음을 의미하고 있다.

장시간 노동의 문제는 무엇보다 노동자들의 건강이 위협받으며 가족관계와 여가생활 등이 제대로 유지될 수 없다는 것이다. 장시간 노동은 노동력을 소진시킬 뿐만 아니라 자아 정체성을 파괴하고 사회적 피로를 불러 일으켜 결국 삶의 질을 총체적으로 하향화시킨다.(강연자

외, 2011: 53) 그런데 장시간 노동은 단순히 직접적으로 영향을 주는 영역에서만 문제가 되는 것이 아니다. 저출산과 육아 문제에서부터 청년 실업에 이르기까지, 한국 사회의 당면한 여러 문제점들에 영향을 미치고 있다. 뿐만 아니라, 기업 운영 방식과 생산성, 그리고 소비 패턴 등의 경제 체제 전반에도 커다란 영향을 미치고 있다.

한편, 최근 박근혜정부가 강력하게 추진하고 있는 노동구조 개악 시도는 노동시간 문제에도 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. 집권 초기부터 박근혜 정부는 시간제 노동 확대를 골자로 노동시간 단축과 고용률 증가를 연계한 정책을 추진한 바 있다. 현재의 노동개악 움직임은 외면적으로는 고용률 증가라는 목표를 그대로 유지하고 있지만 실제 정부 정책이 겨냥하는 목표는 훨씬 더 거시적이고 근본적인 변화를 추구하고 있다.

1998년 IMF 경제위기를 계기로 급격하게 확산되었던 구조조정과 노동 유연화는 고용구조와 노동조건을 빠르게 변화시키면서 노동자들의 삶의 모습을 완전히 달라지게 만들었다. 특히, 저임금과 고용불안에 시달리는 노동자들이 확산되면서 노동자 계급 내부의 격차가 확대되었다. 이러한 변화 속에서 노동자들의 노동조건이 크게 저하되는 것과 함께 민주노조운동의 힘도 약화되었다. 결국, 노동자들은 경제위기 이전과는 구별되는 세계관과 행동양식을 새롭게 형성하게 된다. 고용 불안이 확산되면서 자유시간의 가치가 크게 감퇴하고(강연자 외, 2011: 32), 장시간 노동을 자연스럽게 받아들이게 된다.

20여년이 지난 지금, 정부는 노동 개악을 통해 또 다시 구조조정과 노동 유연화의 전면적 확대를 시도하고 있다. 노동분할 구조가 고착화되어 있고 노동조합의 영향력이 약화된 상황에서 벌어지는 정부의 노동 개악 움직임은 현재의 노동-자본의 힘 관계를 영구적으로 유지하려는 시도이다. 이는 노동자들의 세계관과 행동양식의 변화를 봉쇄하게 될 것이다. 따라서 노동개악은 노동시간 문제의 해결을 더욱 어렵게 만들 가능성이 크다.

노동 개악에서 정부가 제시하고 있는 구체적 방안들을 살펴보면, 노동시간을 둘러싼 여러 법·제도의 변화를 예고하고 있다. 노동시간을 규율하는 기존의 법·제도가 이미 많은 문제점을 지적받고 있는 상황에서, 정부는 그러한 오류를 바로 잡기보다 오히려 더 나쁜 방향으로 수정하려는 움직임을 보이고 있다. 더 주목해야 하는 점은 노동 개악은 민주노조운동의 역량과 존재 자체에 커다란 위협을 가하고 있다는 것이다. 노동조합의 힘이 축소된다면 노동시간의 변화 방향은 전적으로 정부와 자본의 결정에 좌우되고 말 것이다.

노동시간의 변화가 예정되어 있지만 아직 변화의 방향은 정해져있지 않는 시기이다. 그 어느 때보다 노동조합의 개입이 필요한 시점이다.

1. 연구의 배경과 목적

최근 노동시간 단축에 대한 사회적 공감대가 형성되면서, 지금까지와는 달리 정부와 자본조차 장시간 노동을 무조건 옹호할 수는 없게 되었다. 삶의 질 향상을 위해서 장시간 노동을 더 이상 방치할 수 없는 상황에 이르렀다는 공감대 속에서, 2010년 노사정위원회에서 2020년까지 전산업 연평균 노동시간을 1800시간대로 단축하기로 노사정이 합의한 바 있다.(여기구 외, 2014: 2) 이처럼, 노동시간 단축이 거스를 수 없는 대세가 되면서 세월이 조금만 흐르면 자연스럽게 해결될 문제로 여겨지기도 한다. 하지만 노동시간의 변화가 어떤 방향으로 나아갈지는 아직 정해진 것이 없다.

노동시간의 변화에서 어떤 입장과 논리를 견지하느냐에 따라, 노동시간 단축은 아주 상이한 결과를 가져올 수 있다. 이는 실제로 시간제 노동의 도입 과정에서, 그리고 자동차 산업의 주간연속2교대제 전환 과정에서 잘 드러난 바 있다. 현재의 상황에서, 노동시간 단축은 그 자체로 무조건 노동자들에게 긍정적인 것이라고 기대할 수는 없는 조건에 처해 있다. 따라서 노동시간 단축의 목표가 무엇인지, 단축 운동을 관통하는 논리가 무엇인지를 명확하게 제시할 필요가 있다.

노동시간 단축은 노동운동이 출현하던 시기부터 중요하게 다뤄졌던 매우 고전적인 의제이다. 세계 노동운동

에서 노동시간 단축에 대한 이론적/실천적 역량의 축적은 오랜 역사를 자랑하는 만큼 상당하다. 노동시간 단축은 처음에는 노동자의 건강 및 안전을 위해 제기되었고, 1980년대부터는 실업문제 해결을 위한 유력한 정책 수단으로 조명되었다. 최근에는 노동시간 단축이 일-가족 균형 혹은 일-삶의 구현을 위해 필수적인 것이 되었다.(주은선 외, 2012: 276) 그에 비해 한국 노동운동의 역사에서는 노동시간 단축이 그만큼 중요한 의제로 다뤄지지 않는 않았다.

물론, 한국의 민주노조운동이 노동시간 문제에 관심을 기울이지 않았던 것은 아니다. 87년 노동자 대투쟁 이후 민주노조운동은 지속적으로 노동시간 단축을 요구해왔다. 다만, 해당 시기의 좀 더 급박한 이슈들 즉 노조 민주화/임금/고용 등에 우선순위가 밀리거나, 혹은 정부와 자본의 반대를 극복하고 실제로 노동시간 단축을 실현시킬 정도로 강한 힘을 지니지 못했다. 이는 노동자의 기본적 권리가 보장받지 못했던 역사를 반영하는 것이지만, 동시에 노동운동 진영이 노동시간 단축 운동의 의미와 중요성에 대해 충분히 이해하지 못했기 때문이기도 하다.

이제까지의 노동시간 단축 운동은 해당 시기의 정세에 따라 ‘일자리 나누기’ 혹은 ‘삶의 질’로 당면 목표가 조금씩 변화하긴 했지만, 대체로 ‘법·제도 변화를 통한 길이 단축’에 집중했다. 정부와 실무 협상 과정에 많은 역량이 집중되었고, 법·제도의 구체적인 항목들에

있어서 수준 높은 대안들을 제시해 왔다. 하지만, 노동시간 단축 운동에 대한 이론적/담론적 차원의 논의가 충분히 이루어지 못했으며, 노동운동의 거시적 체계와의 유기적 연결에 대한 고민이 부족했다. 그 결과, 노동시간 단축 운동은 내용적 측면에서는 길이 단축으로, 방법론적 측면에서는 법 개정이라는 단선적 형태로 협소하게 진행되었다.

장시간 노동 문제의 해결은 단순히 시간을 규율하는 제도의 변화만이 아니다. 노동시간 단축은 노동 현장이 작동하는 방식 자체가 변화되는 것을 의미한다. 노동자의 시간을 측정하고 평가하는 방식의 변화를 의미하며, 이윤과 노동자의 권리 중 무엇을 우선할지 가치판단의 변화를 의미한다. 즉, 노동시간 단축은 시간 규율 제도의 변화를 의미하지만, 이는 곧 제도가 기반하고 있는 여러 구성 요소의 변화를 수반하는 것이다. 또한 거꾸로 그러한 변화가 이루어질 때에야 비로소 현실에서의 실질적인 노동시간 단축이 가능할 수 있는 것이다. 이는 법정 노동시간이 40시간으로 정해져있음에도 실제 노동시간은 이와 무관하게 결정되고 있는 한국의 현실이 증명하고 있다.

노동시간 문제가 해결되기 위해서는 현재 법·제도의 영성하고 부당한 여러 조항들을 개정해야 함은 당연하다. 이를 위해 민주노조운동은 이제까지 정부와 자본의 저항을 극복하고 올바른 법 조항의 신설과 개정을 위해

지속적으로 노력해왔다. 하지만 노동시간 단축이 실제로 이루어지기 위해 그리고 올바른 방향으로 변하기 위해서는 이러한 노력에 멈추어서는 안 된다. 노동시간 단축과 관련하여 정부와 관련 학계에서 오랫동안 이론적/담론적 역량을 축적해온 것에 맞서, 민주노조운동 역시 그에 대응하는 발전을 보여주어야 한다.

현재 ‘장시간 노동-노동 분할 구조-노동유연화’가 하나의 유기적 체제로 작동하고 있다. 그리고 여기에 더해 노동개악이 추진되고 있다. 각각의 차원들은 서로가 서로를 강화하며 오늘날의 현실을 강제하고 있다. 이러한 상황에서, 노동시간 단축은 구조조정과 불안정 노동에 대한 대응과 함께 이루어져야 한다. 자본의 자의적 권력 행사가 가능하도록 뒷받침하고 있는 것들을 제어하지 못한다면, 노동자들에게 긍정적인 노동시간 단축은 불가능하다. 또한 노동자들이 일하고 있는 일터에서의 규칙들을 변화시켜야 한다. 이는 노동자들의 권리가 실제로 보장될 수 있도록 노동조합이 능동적 역할을 맡아야함을 의미한다. 이처럼 노동시간 단축은 구조의 변화 그리고 주체의 변화를 모두 포함할 필요가 있다.

이는 곧 노동시간 단축이 하나의 ‘운동’으로 만들어져야 함을 의미한다. 노동자를 둘러싼 여러 급변하는 조건들을 포괄하고 반영하는, 노동시간의 변화를 실질적으로 강제할 수 있는, 노동시간 단축운동이 필요하다. 노동자들이 참여하고, 노동조합이 그러한 참여를 집합적 힘으로 모아내고, 이러한 힘을 바탕으로 전체 노동자의 삶

을 개선시키는 운동의 출현. 이러한 운동은 단순히 수많은 노동조건 중의 하나로서 노동시간 의제를 다루는 것이 아니라, 노동조건을 결정하는 기준과 원리를 새롭게 만드는 것이다. 또한 이러한 과정에서 운동에 참여하는 노동자와 노동조합의 의식과 행동을 바꾸는 것이다.

오늘날, 노동자의 삶과 민주노조운동은 수많은 난관들에 둘러싸여 있다. 우리는 악순환의 고리를 끊는 돌파구로 노동시간 단축 운동을 주목한다. 본 보고서는 우리가 노동시간 단축의 논리와 방향을 새롭게 구성할 때, 얼마나 많은 변화 가능성을 가질 수 있는지 보여줄 것이다.

1) 민주노총 노동시간단축 운동 약사 및 평가¹⁾

이제까지 민주노총의 노동시간 단축 운동의 역사를 살펴보는 것은 새로운 노동시간 단축 운동을 만들어나가는 데 많은 도움이 될 것이다.

1953년 도입된 근로기준법은 노동시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 규정했다. 하지만 현실에서 이는 조금도 지켜지지 않았다. 87년 노동자 대투쟁에 힘입어, 1989년 주 44시간제로 근기법이 개정된다. 36년 만에 법정 노동시간이 단축된 것이다.

1995년 출범한 민주노총은 강령에서 ‘노동시간 단축’을 명시하고, 기본과제에서 ‘주 40시간 노동제를

1) 이 부분은 민주노총 내부 보고서 「2015년 민주노조운동혁신전략 1차보고서」(p.315~319)를 상당 부분 참조하였음.

쟁취하고 유급휴일, 유급휴가 확대’를 설정하였다. 법정 노동시간이 단축된 지 불과 6년밖에 지나지 않았음을 고려하면 총연맹의 요구는 선도적이라 평가할 수 있다. 이러한 배경에는 한국경제규모의 지속적인 확대, OECD 가입에 따른 노동 및 생활의 기준에서 선진국과 비교 가능 및 기대, 80년대 말 이후로 성장한 민주노조운동 역량의 자신감 등이 작용하고 있었다.

‘주 40시간제 쟁취’는 1995년 출범 이후 1997년까지 총연맹의 주요 요구와 과제로 자리매김하였다. 1996년부터는 법률 개정애 앞서 단위 현장에서 ‘임금 삭감 없는 주 42시간’ (격주 토요일 휴무) 단협 등을 체결하는 것을 독려하였고, 실제 일부 현장에서는 성사되기도 하였다.

1997년 외환위기 이후 총연맹은 ‘노동시간 단축을 통한 일자리 나누기’를 주장했다. 이는 정리해고 중심의 구조조정에 대한 대안이었다. 노동 진영은 초과노동시간의 엄격한 규정과 할증률 인상, 실질적으로 사용가능한 휴가 등을 제시했다.(강연자 외, 2011: 63) 1998년 2월의 노사정 합의는 정리해고제 등 노동자의 희생을 강요하는 것이었지만, 한편으로 그에 대한 반대급부로 법정 노동시간 단축을 노사정이 해결해야하는 문제로 공식적으로 부각시키게 된다. 이에 따라 노사정위원회 산하에 근로시간위원회를 구성하였다. 하지만 그 진행은 지지부진했다.

법정 노동시간 단축 문제는 2000년 들어서면서 새로운

국면에 들어서게 된다. IMF 위기가 어느 정도 극복 되면서 사회적으로 ‘삶의 질’이라는 담론이 새롭게 형성되기 시작하였다. 이러한 상황에서 민주노총은 “2000년부터 산업별, 규모별로 주 40시간 노동제를 시행하는 방안을 검토”하기로 했던 노정 합의²⁾를 준수하라고 요구하기 시작했다. 이에 노동시간 단축 문제는 수면 위로 다시 부상하였다. 민주노총은 그 해 5월부터 ‘주 40시간제’를 ‘주 5일제’로 대국민 선전을 변경하여 논의를 선도하였다. 주 5일제는 대중들에게 더 이해하기 쉽게 다가갔고, 언론에서도 높은 관심을 보이기 시작했다. 노동시간 단축의 목표는 일자리 확대에서 삶의 질 향상으로 옮겨갔다. 2002년 3월 행정기관에서 주 5일제가 시범 시행 했고, 4월에는 금융노조(은행)에서 주 5일제를 합의함에 따라 노동시간 단축 여론 및 요구가 확대되었다. 이에 민주노총은 5월, 총파업의 주요 요구로 주 5일제 시행을 내걸었다. 이시기 은행뿐 아니라, 증권 등 금융사업, 공기업 부문은 주 5일제를 시행하게 되고, 제조업 주요 대사업장은 단체협약을 통해 주 5일 또는 주 40시간을 도입하는 단체협약을 맺어나가게 된다.

이후 노사정 합의 결렬, 양대 노총의 공동파업 등 갈등과 투쟁 과정을 거치면서, 마침내 2003년 8월 정부 안을 기준으로 주 40시간이 입법화된다. 그 결과, 2004년부터 2011년까지 순차적으로 5인 이상 사업장에 대한 주

2) 이 합의의 주요 내용은 다음과 같다. “연간노동시간을 2000시간 이내로 줄인다. 사용자측은 노동시간 단축 과정에서 노동자의 생활수준이 저하되지 않도록 한다는 점을 수용한다.”(여기구 외, 2014: 62)

40시간이 적용되게 된다.

2003년 이후, 민주노총은 실노동시간 단축 또는 법정 노동시간단축 문제에서 예전만큼의 역량을 집중하지 못했다. 그 결과 노동시간 단축과 관련하여 의미 있는 성과를 많이 보여주지 못하게 된다. 특히 2011년 이후, 민주노총은 총연맹 차원에서는 노동시간에 대하여 이렇다 할 사회적 제기 및 투쟁을 전개하지 못했다. 이러한 이유에 대해서는 2011년 이후 주요 산별노조 체계의 완성 과 독자화, 총연맹의 지도집행력의 불안정성 증대, 단시간 노동자의 확대 정책, 고용과 비정규직 이슈 극대화 등을 꼽을 수 있겠다.

이 시기, 노동시간 단축운동은 산업별로 이루어지기 시작한다. 먼저 제조업 부문에서는 특히 자동차산업을 중심으로 교대제 전환 운동이 전개되었다. 야간 노동 철폐를 기치로 기존의 주야 맞교대에서 주간연속2교대제로 전환하려는 운동이 2005년부터 시작되었고, 2016년 현재 완성차를 비롯하여 많은 부품사에서도 교대제 전환이 성공적으로 이루어졌다. 주간연속2교대제는 야간노동을 없애는 동시에 기존의 잔업·특근 시간을 제한함으로써 실 노동시간을 단축하는 결과를 가져왔다.

서비스부문의 대표적인 사례는 대형유통매장의 영업시간 제한이다. 이는 노동자의 건강과 삶의 문제와 함께 영세자영업자들의 생존권 문제와 맞물리면서 사회적 쟁점이 되었다. 노동조합은 단체협약을 통해 해결하기 보다는 시민단체와 연대하여 사회적 캠페인을 진행하였고,

정치적 압력을 바탕으로 지방조례 제정 등을 통해 영업 일 및 영업시간을 규제하는 성과를 거두었다.

이 밖에 금융부문에서는 단체협약 및 노사합의를 통한 PC-OFF 제도 도입과 같은 사례를 찾아볼 수 있다.

민주노총의 노동시간 단축 운동의 역사를 살펴보면서 주목할 점은 다음과 같다.

첫째, 민주노총은 지속적인 노력을 통해 법정 노동시간 단축이라는 성과를 얻을 수 있었다.

1995년 총연맹 출범부터 2003년까지, 민주노총은 끊임 없이 노동시간 단축을 위한 활동을 전개해나갔다.³⁾ 민주노총은 총연맹의 관할 하에 명확한 목표를 가지고 정부와 교섭을 지속했고, 중요 국면마다 총파업을 비롯하여 다양한 전술을 통해 투쟁을 이어나갔다. 노정 협의를 통한 법 개정을 추진하는 동시에 단체협약을 통한 개별 사업장에서의 선도적 변화를 통해 노정 협의를 압박했다. 또한 노동시간 단축을 사회적 이슈로 만들고, 한국 사회 여론 지형의 변화에 노동의 요구를 적절히 조율하기 위해 노력했다.

둘째, 법정 노동시간 단축 이후, 총연맹 수준에서 노동시간 단축을 위한 활동은 크게 약화되었다. 그 결과 장시간 노동 문제는 의미 있는 개선을 보여주지 못했다.

3) 민주노총의 요구는 초기에는 노동시간 단축을 통한 고용보장, 2000년에는 주 40시간 쟁취, 2001년에는 노동조건 개악 없는 노동시간 단축, 2002년에는 중소기업 비정규 노동자 희생 없는 노동시간 단축, 2003년에는 주 5일제 전면 실시 등의 요구로 변화하였다.(전병유 외, 2011: 23)

주 40시간제 도입 이후, 실노동시간이 크게 줄어들지 않았음에도 노동시간 단축 운동은 예전의 동력을 상실하고 만다. 우선, 민주노총의 주요 의제에서 당면한 과제들에 밀려 후순위로 설정되었다. 이는 노동시간 단축 운동에 대한 거시적 관점이 부재한 것과 연결된다. 노동시간 단축을 전체 노동자들을 아우르는 사안으로 또한 노동조합의 역량 강화에 기여할 수 있는 사안으로 바라보지 못했던 것이다. 그 결과, 노동시간과 관련하여 중요한 사안이 발생했을 때에도 총연맹의 개입은 적극적으로 이루어지지 않는다. 예컨대, 주간연속2교대제 전환 과정에서 금속산별노조 위주로 운동이 전개되었을 뿐, 이것을 교대제에 종사하고 있는 전체 노동자의 문제로 확장시키지 못했다. 또한 교대제 전환을 개별 기업의 노사관계에 의존했을 뿐, 정부와 총연맹의 논의를 통해 해결해야 하는 ‘국가적’ 사안으로 확장하지 못했다. 이러한 노동시간 단축 운동의 공백은 “저녁이 있는 삶”이라는 구호로 상징되었던 정치권의 논의에서도 잘 드러난다. 노동시간 단축 문제가 정치적 사안으로 등장하는 과정에서 민주노총은 별다른 영향력을 발휘하지 못했으며 노동자들의 입장에서 논의를 이끌어어나가는데 한계를 보이게 된다.

2) 노동시간단축 운동의 새로운 비전의 필요성

위에서 살펴본 것처럼 2000년대 이후 노동시간은 한국 사회 전반에서 많은 관심을 불러일으키고 있다. 언론과

학계 그리고 정부 관련 연구소 등에서 장시간 노동의 원인과 해결책에 대해 많은 논의가 진행되었다. 노동운동 진영 역시 노동시간 단축을 위한 수준 높은 대안적 정책들을 제시한 바 있다. 하지만 몇 가지 아쉬운 점들이 존재하는 것도 사실이다.

첫째, 노동시간 단축의 목표와 범위를 제한적으로 바라보았다.

오늘날 노동시간은 개별화되고 다양화되고 있다. 사람마다 다르게 일하며, 날마다 다르게 일한다. 출퇴근 시간의 의미가 달라지고 있으며, 대기시간과 휴게시간의 배치도 달라지고 있다. 자본의 통제가 더 심화되면서 노동시간의 길이와 밀도가 더 강화되고 있다. 이처럼 노동시간을 둘러싼 새로운 변화에 노동조합은 적절히 대응하지 못하는 있으며, 노동자들은 속수무책으로 자본의 통제에 순응하고 있다.

노동시간 단축운동은 주로 장시간 노동의 길이 단축에 집중해왔다. 이는 노동자들의 출퇴근 시간을 조정하는 문제로 인식되어왔다. 하지만 노동의 형태가 다양해지고 노동과정이 급변하면서, 길이 단축은 다양하고 유연화된 노동조건에 현실에 폭넓게 대응하지 못했다. 길이 단축은 노동시간이 고정되고 반복적인 일자리에는 유효했지만 그 외의 다른 경우에 속하는 노동자들을 충분히 포괄하지 못했다. 뿐만 아니라, 일터 안과 밖의 경계가 모호해지고, 노동과 휴식의 구분이 불가능해지는 상황은

길이 단축의 유효성을 감소시키고 있다, 이처럼, 휴게시간, 교대조 간격, 심야노동, 주말노동, 시간제 노동 등이 쟁점으로 부각되지 못하면서, 노동시간 단축 운동은 노동 유연화 전반에 대한 대응으로 확장되지 못했다.

한국의 현실에서 장시간 노동은 노동 유연화와 결합하여 많은 문제점을 낳고 있다.⁴⁾ 그리고 이것은 임금과 고용 제도의 변화와도 밀접하게 연결된다. 시급으로 대표되는 임금 노동이 성과급, 개수제, 분급 등의 새로운 임금 제도로 변화하고 있으며, 고용 계약은 사적 계약으로 대체되어 노동자성을 인정받지 못하는 노동자들이 급증하고 있다. 이러한 변화들은 겉으로 드러나지 않는 숨겨진 노동시간을 만들고, 노동시간의 측정과 가치 판단의 기준을 자본에게 유리한 방향으로 유도하고 있다. 하지만 기존의 노동시간 단축은 이러한 영역들에 대해 별다른 관심을 기울이지 않았다.

한편 노동시간 단축을 실질적으로 적용받는 노동자의 범위가 제한되고 그마저 기업 규모에 따라 순차적으로 적용됨에 따라, 노동시간 단축이 노동 분할 구조를 극복하는데 도움이 되는 것이 아니라 오히려 노동자들간의 격차를 확대시키는 결과가 되었다. 이로 인해 “주 40시간 법정노동시간 단축의 효력은 공공부문과 대기업 정규

4) 실제로 한국을 비롯한 많은 국가에서 노동시간의 유연화는 노동자의 권리에 부정적 영향을 미쳤다. 이는 장시간 노동이 해소되지 않으면서 노동시간의 유연성이 여성 등 취약계층에게 집중되고 있고, 노동조건이 열악한 시간제 근로자의 확대, 초과노동의 확대, 야간 및 주말근무, 탄력적 근로제의 기준기간 확대 등 노동조건을 악화시키고 사용자에게 이로운 변화가 일어났다.(황선자 외, 2012: 11)

직 노동자만의 이해에 부합하는 아주 제한적인 투쟁”(강연자 외, 2011: 69)이라는 비판을 받기도 하였다. 노동시간 단축이 모든 노동자에게 해당하는 문제이며, 모든 노동자가 변화를 누릴 수 있어야 한다는 점을 충분히 보여주지 못한 것이다.

둘째, 노동시간 단축의 경로를 제한적으로 바라보았다.

노동시간 단축의 방법으로 법정 노동시간 단축, 즉 법·제도 변화에 주력했다. 이는 주 40시간제 도입 등의 성과를 거두었지만 분명한 한계들도 존재한다.

먼저 주40시간제 법제화 과정에서 민주노총의 역량에 대한 비판이 존재한다. 민주노총이 세부영역에서 기존 근기법규정의 개악(탄력적 근로시간제, 선택적 보상휴가제의 추가적 도입에 따른 노동시간의 유연성 강화, 연월차 휴가 축소 및 폐지, 생리휴가 무급화, 연장근로의 제한규정 완화)을 막지 못하는 오류를 범하고, 세밀한 준비부족과 조직노동자의 요구에 치우친 대응으로 영세미조직비정규직의 노동시간 관련 보완조치를 소홀히 했다는 비판이다. 이로 인해 중소영세기업의 경우 임금 및 노동조건 악화를 담보로 한 노동시간 유연성 강화로 귀결되었다. 무엇보다 법정노동시간단축이 실노동시간으로 이어지지 못하고 임금인상 프로젝트로 왜곡되고 말았다. 결론적으로 민주노총은 법정노동시간의 절대치를 낮추는 것에 함몰됨으로써 근기법상의 노동시간 관련 규제에 대한 규제 완화 및 유연화를 용인하였다(전병유 외, 2011: 36~39)고 비판한다.

위의 비판은 민주노총이 노동조합의 의견을 끝까지 관철하지 못해 결국 노동자들의 권리를 온전히 보장하지 못했다는 점에서 타당하다. 하지만 노동운동의 힘이 자본과 정부의 힘에 비해 상대적으로 약하다는 조건을 감안한다면, 법 개정이 완벽히 노동조합의 뜻대로 이루어지지 않았다는 비판은 어쩌면 너무나 쉬운 접근일지도 모른다. 고민해야 할 것은 과연 민주노총이 좀 더 잘했으면(이른테면, 좀 더 세밀히 준비하고 정규직 이기주의에서 벗어났다면) 해결될 문제인지, 아니면 혹시 법 개정이라는 방식 자체에 한계가 있지는 않는가이다. 중요한 것은 한계의 존재 자체가 아니라, 그러한 한계를 어떻게 극복할 것인가에 있다.

우선, 법·제도 변화의 현실적 한계를 지적할 수 있다. 현재 입법/행정/사법의 모든 영역에서 자본의 영향력이 더욱 우세한 상황에서, 노동시간을 둘러싼 법·제도는 자본의 이해관계에 부합하도록 느슨하게 만들어질 수밖에 없고, 그마저도 행정부가 편향적으로 집행하고 있다. 또한 이러한 문제들은 사법부에 의해 사후적으로 교정되기보다 오히려 정당화되기 일쑤였다. 물론 노동운동 진영은 이러한 각각의 문제점들에 대해 개선책을 제시하고 있다. 진보정당 운동에 주력하고 있으며, 노동부의 탈법적 지침 철회와 근로감독관 확충 등 정부의 변화를 추구하고 있으며, 노동법원 신설 등 사법부의 민주적 운영에 대해서도 많은 관심을 기울이고 있다. 그런데 중요한 것은 적어도 현재의 정세에서는 법·제도 변화라는 방법이

위와 같은 현실적 한계를 가진다는 것이다. 그럼에도, 기존의 노동시간단축 운동은 다른 경로를 병행하거나 보충하는 노력을 생략한 채, 법률 개정이라는 방법에만 집중하는 모습을 보이게 된다.

상층 교섭을 통한 법·제도 변화는 일터에서의 노동-자본의 힘 관계가 가지는 중요성을 충분히 드러내지 못했다. 노동시간의 결정은 법만큼이나 일터에서의 규칙과 문화에 영향을 받는다. 따라서 법정 노동시간 단축은 그 자체로 실노동시간 단축을 담보하는 것이 아니라 변화의 계기를 의미할 뿐이다. 중요한 것은 모든 노동자의 선택과 권리가 실질적으로 보호받을 수 있도록 노동조합이 힘을 가지는 것이다.

하지만 기존의 노동시간단축운동은 법정 노동시간 단축을 유일한 경로로 설정하였다. 그에 따라, 노동조합을 단축의 경로에 배치시키지 못했으며, 구조조정/노동유연화/노동시장 분할 구조 등을 내용적으로 포괄하지 못했다. 이런 상황에서, 일터의 규칙과 문화는 논의의 대상으로 떠오르지도 않으며 변화의 주체와 동력을 확보할 수도 없다. 이처럼, 노동-자본의 권력 관계 변화라는 경로가 작동하지 않는 상황에서 법·제도 변화 경로는 현실 변화에 근본적 한계를 지닐 수밖에 없다. 이러한 맥락에서, 법정 노동시간 단축이 실노동시간 단축으로 이어지기보다는 임금인상의 효과를 가져오는 것으로 귀결되는 것, 전체 노동자의 권리 확보가 아니라 일부 노동자의 단계적 개선으로 귀결되는 것은 충분히 예상가능한 일이다.

다.

셋째, 노동자들의 관점에서 노동시간 단축의 논리/사고 체계를 만들지 못했다.

민주노총은 노동시간 단축을 위한 정책 대안과 법·제도 개정과 관련하여 수준 높은 논의를 제시해왔다. 하지만 노동시간 단축의 이론적/담론적 차원에 대해서는 별다른 관심을 보이지 않았다. 그 결과 노동시간 단축의 관점과 논리를 일관되게 제시하는 데에는 부족한 모습을 보이고 있다. 이처럼, 노동시간에 대한 노동조합의 관점/가치관의 공백은 학계와 정부 관련 연구소 등이 노동시간 단축에 대한 논의를 주도하게 되는 결과로 나타나고 있다. 이러한 흐름은 장시간 노동의 원인에 대한 진단에서부터 노동시간 단축의 근거에 이르기까지 전방위적으로 확산되고 있다.

우선, 장시간 노동의 주요한 원인 중 하나가 ‘노사간의 담합’이라는 주장(배규식 외, 2011)이 널리 받아들여지고 있다. 학계에서 상당한 공감대를 얻고 있는 이 관점은 노동운동 진영에서도 많은 영향력을 행사하고 있다. 노사 담합에 대한 주목은 “정규직 노동자들이 높은 초과근로로 타인의 일자리를 뺏고 있으며, 새로운 일자리를 만들기 위해서는 기존 일자리에서 벌어지고 있는 노사정 담합의 장시간 노동 체제를 극복해야 한다.”(강연자 외, 2011)는 지적으로 이어진다. 이러한 논리 체계에서, 담합을 해소하기 위한 방안 중 하나로 초과노동에서의 할증률 인하가 제시되기도 한다. 장시간 노동은 노

동자의 선택이므로 임금 유인을 없앤다면 노동시간이 단축될 것이라고 전망한다.

이처럼, 최근 장시간 노동뿐만 아니라 노동시장 분절 등 한국의 노동현실의 원인을 진단함에 있어 기업과 정규직 노동자들의 담합을 지적하는 논의들이 많은 영향력을 얻고 있다. 하지만, 이러한 담합론은 한국의 현실을 올바르게 인식하지 못하고 있으며⁵⁾, 무엇보다 노동시간 단축을 위해 노동조합이 무엇을 할지에 대한 고민을 심화시키는데 기여하지 못한다.

신자유주의적 구조조정과 이후 진행된 자본의 노동 통제 전략은 노동자들의 의식과 노동조합 활동에 구조적 제약을 가하고 있다. 현재 장시간 노동의 원인을 개별 노동자 의식 차원으로 혹은 단위 사업장 노동조합 수준에서 설명하는 것이 아니라, 신자유주의 전반의 통치 기획을 분석할 필요가 있다. 일터에서의 권력 관계의 작동에 따른 역사적 변화의 추이를 이해해야만, 현재 상태에 대한 인상 비평과 도덕적 비난을 넘어 변화의 여지를 사고할 수 있을 것이다. 현재의 노동자들의 정체성과 노동조합운동의 지향은 단일하고 고정된 것이 아니라 상호작용을 통해 변화하는 것이다. 설령, 담합론의 주장처럼 현재 노동자들이 스스로 장시간 노동을 요구한다고 할지라

5) 한국의 노동시간체제에서 비정규직의 노동시간은 정규직과 동일한 구조를 가진다. 정규직과 비정규직 모두 장시간 노동(주 52시간 이상의 초과근로)이 일상화되어 있는 노동시간구조를 보이고 있다. 주 44시간 이상 근무하는 노동자의 비중은 정규직의 71.9%, 비정규직의 76.3%로서 비정규직이 더 많다.(김성희, 2012: 15)

도, 중요한 것은 왜 그들이 그러한 상황에 처하게 되었는지를 파악하는 것이며 어떻게 그들에게 다른 가능성을 보여줄 것인가에 있다. 노동시간 단축 운동은 신자유주의에 맞서는 대항 주체 형성으로 이어져야 한다.

한편, 최근 노동시간 단축 논의에서 단축의 전제 조건으로 생산성과 물량이 강조되고, 노동시간의 유연성 증가가 환영받는 점 역시 주목해야 한다.

자동차산업의 주간연속2교대제 전환 과정에서, 노동조합은 심야노동 철폐와 노동시간 단축을 주장하면서 이른바 ‘3무원칙’을 제시하였다. 3무원칙은 노동시간 단축에 대해 노동조합이 지향해야할 관점의 초보적 단계라고 평가할 수 있을 것이다. 하지만 사측과의 교섭 과정에서 3무원칙은 힘을 잃게 되고, 물량 원칙으로 대체된다. 노동시간 단축의 전제 조건으로 기존 인원이 기존 생산량을 유지하는 것이 받아들여지게 된 것이다. 즉, 노동시간 단축의 기준이 노동의 희생과 부담이 없는 것에서 자본의 희생과 부담이 없는 것으로 변모하게 되었다. 교대제 전환은 분명 노사간의 수많은 대립과 갈등을 거치면서 노동조합의 치열한 투쟁을 통해 쟁취한 것이지만, 그러한 대립과 갈등은 관점과 논리의 싸움은 아니었다.

이러한 점들을 비추어 볼 때, 노동시간 단축 운동은 다음과 같은 변화를 필요로 한다.

첫째, 노동자들의 참여에 기반한 노동시간 단축 운동을 모색해야 한다.

이제까지 민주노조운동은 노동시간 단축을 하나의 ‘운동’으로 만들어내는 데에는 큰 성공을 거두지 못했다. 노동시간 단축을 위한 정책대안의 완성도를 높이는 노력에 더해, 이를 현실화시키기 위한 방법론을 고민해야 한다. 이는 노동조합의 대안을 관철시킬 수 있는 주체를 형성하는 것이며, 이러한 주체들의 개입 경로를 제시하는 것이다.

한국 민주노조운동의 역사에서, 노동조합이 가지는 힘의 원천은 노동자들의 적극적인 활동 참여였다. 민주노조는 이른바 현장투쟁을 통해 일터에서의 노-자 권력관계에 적극적으로 개입해왔다. 일터의 규칙과 문화를 바꾸는 것은 노동자들의 자발적 참여, 그리고 이러한 개별적 노력들을 노동조합의 집합적 힘으로 모아내는 것을 통해 가능할 것이다.

둘째, 노동시간을 둘러싼 여러 조건들의 변화를 포괄할 수 있도록, 노동시간 단축 운동의 내용적 범주가 확장되어야 한다.

노동시간 문제는 고전적 의미의 길이 문제에서 배치의 문제, 노동과정의 문제, 작업 공간의 문제, 고용 관계의 문제로 확장되고 있다. 따라서 노동시간 단축 운동 역시 배치 방식에 대한 대응과 나아가 고용 관계의 변화에 대한 대응으로 나아가야 한다. 또한, 노동시간 단축은 임금, 가족생활 등 다양한 의제들이 연결되어 있는 복합적 사안이다. 다른 조건들을 고려하지 않은 채, 노동시간 단축만을 분리해서 사고하는 것은 현실을 반영할 수 없다.

따라서 각각의 의제들을 노동시간의 변화와 연결할 수 있는 패러다임의 확장이 필요하다.

노동시간 단축은 다양한 고용 형태를 가진 노동자들을 모두 포괄할 수 있도록, 다양한 노동시간 배치 방식에 모두 개입할 수 있도록, 노동시간과 연동된 다양한 임금 계산 방식과 노동 통제 방식에 대응할 수 있도록, 노동자의 삶 전반 즉 가족관계/여가시간/사회생활에 영향력을 가질 수 있도록, 확장되어야 한다.

셋째, 노동조합 고유의 관점과 논리를 개발함으로써, 노동시간 단축이 민주노조운동의 활성화로 이어지는 경로를 찾아야 한다.

관점과 논리에 따라 노동시간 단축이 상이한 결과를 가져온다는 것은 노동시간 단축을 통한 일자리 만들기에서도 잘 드러난다. 예컨대, 노동시간 단축의 결과로 고용 창출을 사고하는 것과 고용 창출을 위해 노동시간 단축을 사고하는 것은 노동자들의 삶과 노동조합의 힘이 완전히 다른 영향을 미친다. 고용 창출이 목표가 되는 순간, 고용에 대한 요구는 거래대상으로 노동조건의 삭감을 감수하게 만드는 경향이 있다. 더 큰 문제는 일단 노동조건의 삭감이 이루어지면 역으로 고용축소의 위협에 시달리게 된다는 것이다.(강동진 외, 2009: 219)

이러한 맥락에서, 최근 학계와 정부 관련 연구소에서 노동시간 단축과 고용 창출을 연결하는 연구가 급증하고 있는 것을 주의 깊게 바라볼 필요가 있다. 그 어느 때보다 노동조합 고유의 패러다임이 요구되는 시점이다.

오늘날 한국 노동운동의 가장 근본적 고민은 계급성의 복원, 즉 노동자들의 집합적 정체성을 어떻게 만들어 나갈지에 관한 것이다. 노동운동의 위기는 노동시간 문제와 무관하지 않다. 노동자들이 집단적 경험을 할 수 있는 시공간적 토대가 점차 유실되고 있으며, 그들이 의사소통하고 집단적 의사결정을 내릴 수 있는 공론장도 약화되고 있다. 따라서 자연스럽게, 노동자들간의 유의미한 동료 관계는 사라지고, 조합원들이 노동조합과 연결되는 통로는 단절된다.

장시간 노동과 노동시간의 유연화가 집합적 정체성 약화의 직접적 원인이 되는 상황에서, 노동시간 단축 운동은 단순히 일터에서의 시간을 줄여 가정에서의 시간을 늘리는, 개인의 여가 시간 변화의 차원을 벗어나야 한다. 노동조합 고유의 패러다임을 바탕으로, 노동시간 단축은 민주주의적 시민의 형성, 노동자들의 연대의 복원, 시간주권의 획득으로 나아가야 한다. 이는 곧, 노동시간 단축 운동이 노동조합 운동의 민주적 역동성을 회복하는 것과 구분될 수 없음을 의미한다.

2. 보고서 구성

본 보고서는 노동시간 단축 운동의 새로운 패러다임 구축을 위해 다음의 세 부분에 주목한다.

노동시간은 노동과 자본의 이해관계의 대립 속에서 결정된다. 이윤과 생산성의 극대화를 추구하는 자본의 입장과 건강과 삶의 질을 추구하는 노동의 입장 사이에서, 노동시간은 양자의 힘의 크기를 반영한 타협을 통해 결정된다. 또한 노동시간은 고용과 임금이라는 중요 요소들과 직접적인 관련을 가진다. 고용과 임금의 변화는 노동시간의 변화를 야기하며 그 역의 경우도 마찬가지이다. 이처럼 노동시간과 관련된 변수들이 다양하며 변수들간의 관계가 명확하게 드러나지 않는다는 점은 노동시간 문제에 대한 접근을 어렵게 만들고 있다.

노동시간에 영향을 미치는 주요 변수들 중에서, 무엇을 기준으로 삼고 무엇을 종속 변수로 볼지에 따라 노동시간 문제의 해결책은 완전히 달라지게 된다. 우리는 노동자의 몸과 삶이 노동시간 단축의 결정 기준이라고 주장한다. 새로운 노동시간 단축 운동의 패러다임은 건강권을 기초로 만들어져한다.

한편, 노동시간을 둘러싼 새로운 변화를 정확하고 풍부하게 인식해야만 이에 적합한 대응을 할 수 있다. 노동과정이 변화하고 그에 따라 노동시간의 배치가 달라진 만큼, 노동시간 단축 운동의 시야는 더욱 더 확장될 필요가 있다. 이러한 측면에서 우리는 새로운 과학기술 발전과 자본의 노동통제기술의 발달에 따른 노동과정의 변화에 주목한다. 기존의 노동시간 단축 담론에서 포괄할 수 없었던 노동자 집단/노동과정에 대한 연구를 통해 변화하는 현실에 대해 파악하는 것은 노동조합의 실천의

범위를 확대하는데 도움이 될 것이다.

마지막으로, 임금 구조의 변화는 노동시간 단축이 실현되기 위해 그리고 그것이 노동자들의 삶에 긍정적 효과를 낳기 위해 필수적이다. 현재 노동시간은 여러 요소들이 결합된 하나의 체제로 구성되어 있다. 따라서 노동시간의 변화와 조응하는 여타 요소들의 적절한 변화가 요구된다. 그 중에서 가장 주목해야할 것은 임금이다. 임금이 현재 장시간 노동의 가장 중요한 원인이라는 점에서, 또한 임금 변화가 노동시간 단축 운동의 당사자들인 노동자들의 의사결정에 커다란 영향을 미친다는 점에서, 노동시간 단축은 최저임금 인상으로 대표되는 임금 구조의 변화를 필요로 한다.

각 장의 내용을 정리하면 다음과 같다.

2장에서는 노동시간 단축운동의 필요성과 정당성을 주체인 노동자의 가장 기본적, 보편적인 권리인 건강권에서 찾고자 한다. 장시간 노동으로 고통 받고 있는 노동자들에게는 ‘일자리 나누기를 위한 노동시간 단축’ 보다는 ‘자신의 건강과 삶을 지켜내기 위한 노동시간 단축운동’이 더욱 설득력이 있기 때문이다. 또한 건강과 삶에서 출발한 노동시간 단축은 노동강도의 강화나 실질임금의 저하 역시 노동자 건강과 삶을 위협하는 요인이기에 자칫 ‘질 나쁜 노동시간 단축’으로 귀결되는 것을 막아낼 수 있다.

장시간 노동은 노동자들의 건강에 부정적 영향을 미쳐

과로사를 비롯한 산재, 근골격계질환, 정신질환 등 다양한 건강문제들을 문제점들을 낳고 있다. 또한 심야노동, 높은 노동강도, 휴식 시간 부족, 감시 통제 등 노동시간 단축과 관련해서 노동자들의 건강과 긴밀하게 연결된 쟁점들이 다수 존재한다. 2장에서는 장시간 노동과 건강 관련성의 개념적 틀을 제시하는 한편, 장시간 노동으로 인한 건강악화와 관련된 국내외 연구 결과를 체계적으로 고찰한다. 이러한 작업을 바탕으로 노동자의 건강을 보호하기 위한 노동시간 단축의 기준과 원칙을 제시하고자 한다. 노동자의 건강권을 중심으로 노동시간 단축의 여러 쟁점들을 살펴보는 것은 노동시간 단축 운동이 정당성을 확보하고 주체를 설득하는데 기여할 것이다.

3장에서는 신자유주의하에서 노동시간단축 운동이 보다 급진될 필요가 있으며 이러한 맥락에서 전체노동자의 임금 투쟁이라는 계급적이고 사회적 운동을 복원할 필요성을 제시하고, 그 구체 방안으로 최저임금을 살펴보았다.

신자유주의적인 자본의 공세는 노동에게 ‘고용 불안정성’을 바탕으로 임금과 시간의 대대적인 양보를 요구한다. 임금, 고용, 노동시간은 노동조건에 있어 중요한 요소들이지만 신자유주의는 고용을 특권화시키고 임금과 노동시간을 종속변수로 만들었다. 이에 따라 신자유주의하에서 한국사회는 저임금 장시간 노동체제에서 불안정-저임금-장시간 노동체제로 변화한다.

고용불안정은 임금의 불안정성을 넘어 저임금화라는 구조를 양산한다. 현 시기 날로 벌어지는 임금격차는 정규직 고임금군과 비정규직 저임금군의 격차가 아니라, 광범위한 노동빈곤층의 확대, 혹은 노동 빈곤화의 결과다. 오늘날 임금격차의 핵심은 양쪽으로 벌어진 노동소득의 격차가 아니라 아래로 중심이 이동한 전체 노동자들의 저임금화이며, 이것이 노동빈곤이라는 거대한 저수지를 형성하고 있는 것이다.

따라서 전체적인 저임금화 경향을 끌어올리지 않으면 장시간-저임금의 악순환은 해결되지 않는다. 오늘날의 장시간 노동은 과거 권위주의적이고 억압적인 국가의 노동통제가 아니라 노동자들의 불안감을 조건으로 하는 자발적인 동역학에 근거한다. 신자유주의적 정세 하에서 노동시간 단축을 위한 조건들을 면밀하게 탐색해야 한다. 그 중 임금문제는 전체 노동자들의 임금 전략으로서 제시되어야 함은 물론이다.

이러한 차원에서 최저임금운동을 살펴볼 필요가 있다. 물론 노동시간 단축을 위한 임금 전략으로서 최저임금은 유일한 임금정책이 될 수는 없다. 하지만 신자유주의하에서 노동시간 단축의 방향이 ‘노동/시간의 유연화에 맞서는 노동시간 단축’이라면 최저임금을 중심으로 한 ‘전체노동자의 임금투쟁’이라는 의미는 현 시기 가장 중요한 임금전략으로 제시될 필요가 있다.

4장에서는 기술 발전에 따른 노동과정의 변화와 이에

대한 대응을 살펴본다.

산업시대의 기술과는 다르게 작동하는 디지털 모바일 기술은 ‘노동과정을 탈공간화’ 하고 있다. 모든 것을 유연화하기 위한 자본의 방향은 분명하다. 여기에 디지털 모바일 기술을 매개로 최근 확산되고 있는 새로운 방식의 노동과정을 탐색하고 이에 대응하기 위한 노동시간 단축 방안을 제시한다.

정보통신기술의 발달에 따라 노동과정의 양상이 급변하고 있는데, 특수고용직 노동자로 대표되는 이들은 장시간 노동에 시달리고 있지만 기존의 노동시간 단축의 논리로는 포괄할 수 없는 지점들이 존재한다. 이제까지 노동운동 진영이 많이 다루지 못했던 노동자 집단과 노동과정에 대한 연구를 통해, 노동시간 단축의 프레임을 다시 설정하고 그 적용 범위를 확대시키는 등의 노동시간 유연화에 맞서는 대응 방법을 모색할 것이다.

3. 연구의 대상과 방법

2장에서는 문헌에 대한 체계적 고찰을 통해 연구했다. 대상 문헌의 범위는 다음과 같다.

- 노동시간과 건강의 상관성에 대한 연구로서 모든 역학적 디자인(단면연구, 환자-대조군연구, 코호트 연구)
- 결과변수로서 건강지표의 범주는 전반적인 건강수준,

뇌심혈관계질환, 정신건강, 건강생활습관, 직업성손상 등

- 학술 논문 이외에 노동시간과 건강 및 가족/여가의 관련성에 대해 수행되었던 국내의 연구조사보고서 검토

검토 대상 학수 논문의 선정 방법은 다음과 같다.

- 국내 문헌 데이터베이스로 코리아메드, 국회도서관, 의학논문데이터베이스검색, 의학연구정보센터, BDSL, 의학정보연구소, 한국학술지인용색인, 한국교육학술정보원을 검색하고 국외 데이터베이스로 Ovid-MEDLINE, EMBASE, Pubmed를 활용한다.

- 손상 관련 연구

검색 키워드: “work hours“ OR “work hour“ OR “working hours“ OR “long work hours“ OR “extended work hours“ OR “overtime“ AND accident OR injury

검색된 논문에서 인용하거나 검색된 논문을 인용한 논문

- 뇌심혈관질환 관련 연구

검색 키워드: (“work hours“ OR “work hour“ OR “working hours“ OR “long work hours“ OR “extended work hours“ OR “overtime“) AND (“stroke“ OR “cerebrovascular“ OR “cerebrovascular disease“)

최근의 메타분석 및 체계적 고찰 연구인 Kivimaki et al. 2015, Virtanen et al. 2012, Kang et al. 2012 에서 인용한 논문

- 정신건강 관련 연구

검색 키워드 : (“work hours“ OR “work hour“ OR “working hours“ OR “long work hours“ OR “extended work hours“ OR “overtime“)) AND (“mental health“ OR “mental illness“ OR “depression“ OR “depressive“ OR “anxiety“ OR “suicide“ OR “psychologic“)

검색된 논문에서 인용하거나 검색된 논문을 인용한 논문

- 근골격계질환 관련연구

검색 키워드 : “work hours“ OR “work hour“ OR “working hours“ OR “long work hours“ OR “extended work hours“ OR “overtime“

AND musculoskele*

체계적 고찰 연구인 Caruso et al.(2008)에서 인용한 논문
검색된 논문에서 인용하거나 검색된 논문을 인용한 논문

- 생식건강 관련 연구

검색 키워드 : “work hours“ OR “work hour“ OR “working hours“ OR “long work hours“ OR “extended work hours“ OR “overtime“))

AND (reproductive OR menstrual OR infertility OR sterility OR abortion OR pregnenc* OR “preterm birth“ OR congenital)

최근의 메타분석 및 체계적 고찰 연구인 van Melick et al (2014), Bonde et al (2013), Bonzini et al (2007)에서 인용한 논문

검색된 논문에서 인용하거나 검색된 논문을 인용한 논문

3장은 노동시간과 관련된 기존 문헌연구를 중심으로 노동시간과 관련된 이론적, 실증적 논의를 정리하면서 특히 노동시간의 유연화와 관련된 다양한 문헌들을 분석하였다. 노동시간의 추세와 특징은 단순히 노동시간의 길이의 증감으로는 파악할 수 없기 때문에 노동 유연화가 노동시간의 유연화를 가져온 메커니즘을 분석하기 위한 자료들을 살펴보았다. 특히 노동/시간 유연화를 일반화시키는데 핵심적인 메커니즘이라고 파악한 저임금이 일부 불안정 저임금 노동자들에게 국한된 것이 아니라는 가정 하에 저임금이 하나의 ‘체제’로 고착되기 위한 조건들을 살펴보았다. 이를 위해 국내의 임금노동시간 통계, 노동시간과 초과임금의 영향과 관련된 통계, OECD 통계 등을 참조해 비교, 분석했다. 특히 최저임금의 실질적인 영향력과 파급력을 확인하기 위해 최저임금과 임금(실질임금, 명목임금, 평균임금, 분위별 임금)과의 관련성을 분석한 통계들을 살펴보았으며, 이로부터 최저임금이 특정 저임금 계층의 사회안전망을 넘어 전체 노동자들의 임금 결정에 실질적인 영향을 미치고 있음을 선행 연구자료들의 검토를 통해 파악, 적용할 수 있었다.

그럼에도 불구하고 민주노총 조합원들의 임금 수준과 최저임금 영향권 아래 놓여있는 노동자들의 임금의 격차는 차이를 넘어 괴리된 현상을 보여주고 있다는 점이 가장 큰 특징이자 해결해야할 문제로 제기되고 있다. 이러한 간극을 극복할 수 있는 분석과 논리를 제공하느냐가 본 장에서 집중해야하는 과제이다.

결론적으로 말해 임금의 격차는 그 자체로 현실이기 때문에 이 현실을 메울 관련 데이터를 찾거나 분석하는 데에는 현실적 한계가 존재한다. 문제는 이러한 현실을 어떻게 분석할 것인가의 문제이다. 즉 한국사회에서는 사실상의 두 가지 임금 결정방식이 존재하기 때문에 임금을 둘러싼 갈등이나 해결 역시 분리되어서 진행되어야 하는지에 대한 여부이다.

하지만 저임금이 하나의 체제로서 전체 노동자들의 고용과 임금 결정방식에 핵심적인 요소로 작동한다면 두 임금구조의 괴리는 극복해야할 조건이지, 고정된 사실이 아닐 수 있다.

따라서 저임금 체제하에서 최저임금의 결정방식과 조직노동자들의 임금 결정방식이 어떻게 영향을 미치고 있는지를 분석할 필요가 있다. 조직노동자, 정규직 노동자들의 고용에 대한 불안은 심리적인 문제를 넘어 구체적인 조건-상시적인 구조조정, 경쟁, 임금에 대한 양보 등을 통해 현실화되고 있는 문제들이다. ‘불안’은 불안정노동자 뿐 아니라 정규직의 상당히 안정적인 임금 수준을 유지하고 있는 노동자들에게도 시대적 감성이 된지 오래다.

이러한 불안이 일상적인 수준에서 초과노동을 감수하게 하고 있다. 하지만 초과노동은 곧바로 추가적, 보충적인 임금으로 환원되지 않는다. 사무직종, 서비스 노동자들을 중심으로 한 광범위한 포괄임금제는 초과노동에 대한 임금보전을 암묵적으로 봉쇄하게 만든다.

평균임금 이상의 노동자들이 초과노동을 감수하고, 장시간 노동을 감수하는 이유는 저임금 노동자들이 장시간 노동을 선택하는 낮은 정액임금에 대한 보충과는 양상을 달리한다. 실제 초과노동만큼 임금으로 보전되는 것이 아니라 월급이나 연봉으로 책정되는 고용유지에 대한 일종의 양보임금의 성격이 강하다. 따라서 장시간 저임금 체제는 초과노동 뿐만 아니라 초과임금으로 환원되지 않은 광범위한 과도노동의 수행에 있다.

정규직 노동자들의 임금수준이 최저임금선의 위쪽에 있다고 하더라도 이들의 임금을 시간급으로 나눈다면 결코 높은 임금이 책정된 것이 아니다. 이러한 원인으로 불안정-장시간-저임금 노동체제가 한국사회의 특징적인 노동형태로 일반화되었기 때문이라는 분석이 주되게 서술될 필요가 있다.

이를 통해 전체노동자의 임금투쟁이라는 가치를 민주노총이 다시금 복원시켜야할 필요성을 제시하기 위해 노력하였다. 본 장에서는 여타의 임금문제들 보다는 최저임금에 중점을 두고자 했다. 바닥을 함께 끌어올리는 임금전략 하에서 임금 문제가 다루어지지 않는다면 저임금 체제는 영속화될 것이기 때문이다. 임금과 관련해, 직종별, 산업별, 연령별, 조직/미조직 노동자 별 상세한 차이에 대한 분석과 이를 바탕으로 한 민주노총 차원의 총체적인 임금전략은 나중의 과제로 남겨둔다. 다만 향후의 과제를 심화시키기 위해서라도 오늘날 나타나는 저임금 체제의 양상과 이를 극복하기 위한 방향, 그리고 최저임

금의 의미를 전면적으로 다루고자 한다.

4장의 연구 내용 및 방법은 다음과 같다.

- 기술과 노동의 관계: 역사적 기원부터 현재적 모습까지 기술과 노동의 전면전은 어떻게 시작되었는가 그 역사적 기원과 변화과정을 정리한다.

스마트 기술이 노동과정에 미치는 효과가 이전과는 어떻게 다른지를 일별한다.

- 스마트 기술과 노동세계1: 퇴근해도 로그아웃 없는 삶

여기서는 정보통신 기술의 도입에 따른 노동과정의 변화로 일이 일상에 침투하는 지점들을 분석한다. 스마트 기술의 핵심적인 특징들이 일상에서의 업무 간섭과 어떻게 연결되는지를 파악한다.

- 스마트 기술과 노동 세계2: 탈노동자화되는 노동자들

스마트워크류의 기능주의적 설명, 또는 미래학자들의 기술 유토피아주의나 공간중심적인 산업사회론적 설명을 넘어서, 시공간을 포함한 모든 것을 유연화 시키는 스마트 기술의 사회적 효과들을 구체적인 경험들에 기초해 비판적으로 분석한다.

이를테면 노동과정의 탈공간화 그리고 여기에서 비롯된 제반 변화들, 노동의 불안정화, 노동시간의 유연화, 위험의 개인화, ‘항시 대기’ 상태로 내몰림, 준비시간-대기시간-운반시간-휴게시간 자체를 제거해버린 건수 노

동, 장시간 노동의 일상화, 시간-임금의 연결고리 해체 (‘기본급 없이’ 오직 건수별로 비용 지급, 프로젝트 베이스의 노동들), 노동자성 지우기 등이 여기에 해당한다.

- 디지털 모바일 시대, 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁

새로운 형태의 유연화에 대응하는 새로운 시간 투쟁은 무엇이어야 하는가? 어떤 사례/언어/프레임이 필요한가?

신기술을 매개로 한 자본의 기획(노동시간의 유연화)에 맞서 운동 진영에서 개입할 수 있는 지점은 무엇이며 전략은 무엇이어야 하는가 등에 대한 전망을 담는다. 일-삶의 균형이란 이름으로 전개되고 있는 PC오프제, 작업장 시간을 전제로 하는 시간 단축안, 작업장 공간을 전제로 하는 개선안 등은 디지털 모바일 시대에 노동시간 단축을 위한 심지어 일-삶의 균형을 위한 유효한 전략이 될 수 없다. 그렇다면?

이상의 연구를 위해 문헌조사와 노동자 인터뷰를 수행한다. 문헌조사를 위해 기술과 노동의 관계를 분석한 선행 연구자료들을 분석한다. 특히 비교의 관점에서 생산방식의 변화를 일별하고 그것이 노동과정, 일-삶 관계에 미친 효과들을 역사적으로 비교분석한다. 이와 관련해 민주노총의 연구들을 정리하면서 디지털 모바일 시대에 새롭게 요구되는 관점과 전략은 무엇인지 고민한다.

이와 더불어 예비조사(pilot study) 형식의 인터뷰를 통해 스마트 기술 전후를 중심으로 노동과정의 구체적인

변화를 담아낸다. 업무 프로세스의 변화, 초기 반응/대응, 노동시간에의 영향, 관계의 변화, 고용형태의 변화, 노조의 대응, 제도 차원의 방안 등을 묻는다. 인터뷰는 신기술을 매개로 한 자본의 개별화 전략이 구체적인 경험으로 어떻게 드러나는지 파악하기 위한 과정이다. 또한 스마트 기술의 도입에 따른 노동세계의 변화 특히 노동과정의 탈공간화와 이것이 야기하는 노동시간의 유연화 양상들을 구체화하는데 도움이 될 것이다. 나아가 이러한 구체적인 경험들을 통해 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁의 단초들을 추출하고 엮고자 한다.

모두에도 언급했듯이 신기술이 노동과정에 미치는 효과(노동의 탈공간화, 노동시간의 유연화, 탈노동자화, 위험의 개인화)는 ‘특수한’ 집단에만 해당하는 제한적인 모습이 아니라 우리 시대의 노동 세계를 특징짓는 일반 특성이다. 그렇기에 규모 면에서나 상징성 측면에서 보다 일반적인 업무 과정들을 구체화하는 작업이 필요하다. 배달 앱 알바 노동자를 비롯해 일반 사무전문직 종사자는 물론 보험 설계사, 물류 기사, 카카오택시운전기사, 대리운전 기사, 은행 태블릿 브랜치 업무 담당자⁶⁾ 또는 프로젝트 단위로 움직이는 전문직 노동자들 또한 동일한 흐름 위에 놓여있다. 신기술의 효과는 업종을 불문하고, 기업 규모를 불문하고 전면화 되고 있다.

6) 한 은행 직원의 말이다. “요즘 아웃바운드 영업이 강화돼 태블릿 PC를 들고 고객들을 찾아가는 경우가 많아지고 있어 … 일선에선 갈수록 경쟁이 치열해지고 있다.”(중앙일보, 2015. 1. 24)

이제는 회사 사무실이 아니더라도 태블릿을 통해 인터넷 상의 의사소통이 얼마든지 가능하다. 클라우드 시스템을 이용해 회사의 방대한 자료와 소프트웨어를 어디서나 자유롭게 쓸 수 있다. 서류를 찾기 위해 문서보관 캐비닛을 뒤질 필요도 없다. 회의도 화상통화로 연결해 진행하면 된다. 업무는 SNS 비공개 그룹 등을 이용해 ‘프로젝트’ 단위로 움직인다. 공장에 가지 않더라도 물건을 언제 얼마나 누가 상하차하는지 그것이 거래선에 정확하게 도착하는지 그 흐름을 한 눈에 파악할 수 있고 하나의 거래가 완료되면 이를 평가해 전자결재를 바로 바로 올리는 게 가능하다. 이전과는 다른 방식의 노동과정이다. 예비조사(pilot study)의 인터뷰 대상은 다음과 같다.

[표 1] 인터뷰 대상자

대상	업종	업무	근무 경력	내외근 비율	성별	연령
인 공 차장	사무금융	고객대상 기술지원	16 년차	내외근 비율 반	남성	40대 중
인 공 과장	사무금융	인증처리 및 안전검사	1년 미만	내근 중심	남성	30대 후
인 공 차장	화학섬 유	제약 영업	4년 차	외근 100%	남성	40대 초
인 공 부장	사무금융	기술 영업	22 년차	외근 중심	남성	40대 중

γγ 주 부장	사무 금 용	홍보 마케 팅	15 년차	내근 중심-	여성	40대 초
배달 앱 알바 ⁷⁾	서비스	배달 대행	1년 정도	외근 100%	남성	20대 초

참고: 본 조사에서는 서비스연맹의 물류배송/대리운전/학습지 노동자, 사무금융연맹의 은행/증권/보험 노동자, 화학섬유연맹의 제약 지회 노동자, 공공운수노조의 재택집배원 등의 인터뷰가 추가적으로 요망된다.

예비조사의 인터뷰 질문은 다음과 같다. 디지털 모바일 기술이 노동과정, 관계 및 의사소통, 위험 비용의 처리, 고용형태, 통제방식 등에 미친 효과들은 무엇인지를 파악한다. 다음과 같은 질문들이 가능할 것이다.

[표 2] 인터뷰 질문 목록

업무 방식의 변화	Q 스마트 기술 이후 또는 스마트 오피스 이후 일하는 방식에 있어서 달라진 점은 무엇인지요? 하루 일과를 중심으로 그 변화를 이야기바랍니다. 모바일 전용 앱 또는 태블릿을 통한 업무의 프로세스 를 순차적으로 설명바랍니다. Q 이러한 변화는 언제부터 시작되었는지요? Q 조합원들의 초기 반응/대응 은 어떠했는지요? Q 이러한 변화에 대한 노조의 대응은 어떠했는지요?
시간에 미치는 영향	Q 노동시간의 길이 나 배치 또는 강도에 미치는 영향 은 어떻다고 보는지요? Q ‘메신저 감옥’이란 표현에 대해 어떻게 생각하는지요? ‘항시 대기’ 스트레스란 표현에 대해 어떻게 생각합니까? Q 업무 시간 외 이메일이나 SNS를 통한 업무를

7) 위 사례는 인터뷰 사례는 아니며, 청소년인권네트워크(2015)의 「십 대 밑바닥 노동」 가운데 “목숨 걸고 달린다” 부분을 참조해 재구성한 것임을 밝힌다.

	“업무”라고 규정할 수 있는지요? Q 이를 어떻게 처리했는지 개인적인 사례를 구체적으로 이야기바랍니다. Q 이에 대해 (미국 사례처럼) 초과수당 요구가 가능하다고 보는지요? (프랑스 사례처럼) 법적으로 제한하는 것이 가능하다고 보는지요? (독일 사례처럼) 기술적으로 통제하는 것이 가능하다고 보는지요?
관계의 변화	Q 스마트 오피스 이후 직장 동료와의 관계는 어떻게 달라졌는지요? 특히 일하는 방식이 달라지면서 나타나는 관계의 변화를 이야기바랍니다.
고용 형태 변화	Q 스마트 기술 이후 정규직에서 비정규직 또는 직접고용에서 간접고용으로 고용형태까지 바뀐 사례가 있다면 말씀바랍니다.
노조의 대응	Q 이러한 기술 변화 또는 ‘기술 위험’ 또는 스마트 오피스에 대한 노조의 대응은 어떠했는지요? 또는 어떠해야한다고 보니까? 이를 위한 상급 단체의 역할은 무엇이라고 보니까? 스마트 오피스 이후 노조 활동의 변화는 달라졌는지요? 노조예의 요구 사항은 무엇입니까? 제도적 방안으로 무엇이 필요하다는 보니까? 등을 이야기바랍니다.
기타	Q 이전 회사가 제공하던 것들을 당신이 그 비용을 직접 처리해야 하는 것이 있으면 무엇인지 이야기바랍니다. Q 근기기준법이나 산업안전보건법이 포괄하지 못하는 새로운 문제들이 있으면 무엇인지 그 구체적인 사례를 중심으로 이야기바랍니다.

II. 노동시간단축투쟁 주체화를 위한 패러다임 전환

1. '건강권' 제안의 필요성

1) 장시간 노동의 사례 및 실태

(1) 흔한 과로 사례⁸⁾

- 배달원 000씨 사례(남성, 52세)

재해자는 2만 원 이상 또는 고객이 요청한 물품의 배송(전달)하며, 배송이 없는 경우에는 매장 상품진열, 정리, 청소 등 수행. 지역특성상 일반주택 및 오래된 아파트 단지가 많았고 5~6층 아파트도 엘리베이터가 없어서 모두 계단으로 추운 겨울 영하의 온도에서 1일 약 20~40회 정도를 배달을 하였다. 2014. 1. 18. 배달 후 다시 오토바이를 타려다 쓰러졌고 뇌출혈로 밝혀져 산업재해보상신청을 하였다.

배달 건수는 재해발생 1주전: 160건(3개월간 1주 평균 건수대비 14.29% 증가), 발병일(2014. 1. 18.), 이전 3개월간 배송건수(신청인의 휴무일은 제외함), 2013. 10. 18. ~ 2014. 1. 17 : 1,680건, 월 평균 560건(1주 평균 140건) 이었고 1일 평균 12시간, 1주 평균 6일, 1주 평균 71시간근무를 수행하였다. 일상 업무량 보다 30%이상 미증가, 일상 업무시간 보다 30%이상 미증가, 발병전 1주간의 업무

8) 3가지 사례는 근로복지공단, 2014년도 업무상질병 판정 사례집(2015)과 2015년도 상반기 업무상질병 판정사례(2015)에서 발췌하였다.

시간은 85시간 10분, 발병전 12주간의 주당 평균 업무시간 75시간 14분으로 조사되었다.

이 사례는 근로복지공단의 최초심사(업무상질병판정위원회)에서 기존에 고혈압이 있었고 업무시간은 어느 정도 길었다고 보이나 배달건수가 많지 않은 점을 고려하여 단기 및 만성과로에 해당되지 않는 것으로 판단, 업무상질병으로 불승인하였다.

이후 재심사 결과 하루 근무시간이 09:00~22:00까지로, 발병 전 4주 및 12주 동안 주당 평균 근로시간은 각각 78시간, 76시간으로 길었던 점, 근무 장소인 지하마트에 엘리베이터가 설치되어 있지 않았고, 주요 배달처인 아파트 등에도 대부분 엘리베이터가 설치되어 있지 않아, 중량물을 직접 들고 계단을 오르내렸던 점, 겨울철 영하의 추운 날씨 속에서 오토바이 배달을 하는 과정에서 실내외간 큰 기온 차이로 인한 생리적인 변화 등을 고려하여 최초의 결정을 취소하였다.

- 설비 수리기사 000씨(남성, 29세)

자동화 설비(LCD반도체 장비)제조, 전산실에 보통 들어가는 장비 제조, 도면을 보고 케이블 연결, 자동화 설비 관리 출장(유지 및 보수, 출장)업무를 수행하였다.

2015. 4. 9. 밤샘근무를 마치고 쓰러졌고 뇌출혈로 진단받았다. 고정주간근무로서 출근시간은 08:30~09:00, 퇴근시간은 17:30~18:00으로 정해져 있으나 연장근무시에는 달라짐, 휴게시간은 점심시간 1시간, 저녁시간 1시간, 1

일 1회 15분씩 2회 총 30분의 휴식시간이 있는 것으로 확인. 발병 전 24시간 이내 업무와 관련한 돌발상황 또는 급격한 업무환경의 변화는 없고, 발병 전 1주 동안의 총 업무시간은 58시간으로 업무의 양이나 시간이 일상 업무보다 30퍼센트 이상 증가되지 않았으며, 발병 전 4주 동안 업무시간 이 1주 평균 55시간, 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 53시간으로 확인되었고, 발병 전 8주 전부터 근무시간 증가 확인되었다.

근로복지공단에서는 근무시간은 고용노동부고시에서 정한 단기과로 및 만성 과로 기준인 64시간 및 60시간에 미치지 못하나, 신청인의 업무내용은 주의 집중을 요하는 작업이고, 발병 전 8주부터 업무시간 증가와 야간근무로 인하여 업무량도 증가하였을 것으로 판단되고, 최초 증상 발현 전 밤샘작업 수행으로 인한 업무상 부담으로 인하여 신청상 병이 발병하였을 것으로 판단되어 업무와의 상당인과관계가 인정된다고 결론 내렸다.

- 음식점 서빙 000씨(여성, 58세)

식당 홀서빙 업무를 수행하였고 2011. 12. 12. 사업장에서 퇴근을 위해 옷을 갈아입던 중 어지러움을 느끼며 의식을 잃고 쓰러졌고 뇌출혈 진단받았다.

통상 근무시간은 18:00~익일 06:00까지 월 2회 휴무제로 별도의 정해진 휴게시간은 없으나 아침, 점심, 저녁 식사시간 30분과 손님이 없는 시간에 자율적으로 휴식을 취하며 휴식시간을 제외한 실제 근로시간은 발병 전 1주

간 60시간, 발병 전 4주간 평균 65시간, 발병 전 12주간 평균 65시간 근무한 것으로 확인되었다.

건강보험 수진내역 조회결과 신청 상병과 관련된 진료 내역은 없고 음주 또는 흡연은 하지 않으며 2006년 이후 부터는 혼자 생활한 것으로 조사되었다.

근로복지공단에서는 매주 60시간이 넘는 장시간 근로와 야간업무만 수행하여 상병이 발병한 것으로 판단되므로 업무와 상병간의 상당인과관계가 인정된다고 결론을 내렸다.

위의 사례들은 모두 근로복지공단에서 뇌심혈관질환으로 업무상질병 인정을 받은 사례들이다. ‘과로사’라는 것은 매우 특별한 남의 일 같다고 생각하고 일상에서는 농담처럼 뱉는 말이지만 막상 실제 사례들을 살펴보면 내 이웃, 내 가족, 그리고 바로 나와 크게 다르지 않다. 이 사례들은 인정된 사례이지만 ‘과로의 기준’에 들지 않는다면 불인정된 수많은 사례들까지 본다면 더욱 그럴 것이다.

(2) 한국의 장시간 노동 실태

가장 흔히 인용하는 노동시간 통계는 다른 나라와 비교할 수 있는 OECD 통계이다. 2013년 통계에 의하면 우리나라의 연 노동시간은 2079시간으로 OECD 국가 평균 연 노동시간은 1770시간보다 무려 309시간이 길다. 멕시코

코에 이어 2위의 장시간 노동을 기록하고 있다.

국내의 각종 조사에 의하면 평균 주당노동시간이 고용 형태별 근로실태조사(2010년)의 경우 43.06시간, 국민건강영양조사(2007-2009년)의 경우 45.36시간, 노동패널조사(2008년)의 경우 48.57시간으로 나타나고 있다.(김현주 등, 2011)

한국산업안전보건공단에서 실시하는 근로환경조사(한국산업안전보건공단, 2011)는 유럽의 근로환경조사(European working condition survey)를 참고하여 정기적으로 시행된다. 만 15세 이상의 취업자를 대상으로 하며 2011년의 경우 우리나라 취업자를 대표하는 약 5만명을 표본추출하여 대면 인터뷰로 조사하였다. 이 조사 결과 주당 45시간 이상을 일하는 취업자는 60%로 여전히 주 5일, 40시간 근무가 표준적인 근무시간으로 자리 잡고 있지는 못하고 있었다. 종사상 지위별로 장시간 노동의 규모를 파악할 경우 자영업자의 경우 주당 48시간 이상 근무하는 경우는 72~78%이며, 임금 근로자의 경우에는 51%이었다.

임금 근로자에서도 직종별로 주당 근무시간의 차이가 관찰되었는데 주당 48시간 이상 장시간 근무하는 경우는 사무직에서 34%인 것에 반해, 서비스/판매직에서는 63%, 생산직에서는 59%로 장시간 근무자가 절반 이상이었다. 임금근로자에서 업종별로도 주당 평균 근무시간의 차이가 관찰되었다. 행정, 국방, 사회보장업에 임금근로자보다 운수업의 임금근로자가 주당 평균 13시간 이상 근무

하는 것으로 파악되었다. 주당 평균 근무시간이 긴 업종은 운수업(52.3시간), 부동산 및 임대업(51.3시간), 숙박 및 음식점업(51.22시간), 협회, 수리, 개인서비스업(51시간), 도매 및 소매업(49.3시간), 폐기물 및 환경복원(49시간), 제조업(48.7시간), 사업시설관리 및 사업지원(48.5시간)으로 주당 평균 근무시간이 48시간을 초과하였다. 상대적으로 근무시간이 주당 40시간에 가까운 업종은 행정, 국방, 사회보장(39.3시간), 교육서비스업(41.5시간)이었다.

주당 근무일수의 경우 임금 근로자중 주 6일 이상 근무하는 경우가 44%를 차지하였다. 특히 서비스/판매직에서 주 6일 이상 근무하는 경우는 64%이고, 생산직에서는 51%에 달했다.

2) 노동시간단축 투쟁 패러다임 전환의 필요성

(1) 장시간 노동과 건강

오래 일하는 것은 건강에 나쁠 것인가? 충분히 그럴 것이라고 생각되고 노동조건과 건강에 대해 연구하는 많은 학자들 또한 이러한 가설을 입증하고자 노력했다. 그 결과로 이미 장시간 노동과 건강영향에 대한 다수의 국내외 연구가 존재한다.

특히 업무와 관련된 손상, 심근경색이나 협심증과 같은 심혈관질환에 대해 주로 연구들이 이루어졌고 그 외

에도 수면장애를 포함한 정신건강, 생식건강, 근골격계질환, 전반적인 건강상태, 건강행동 등에 대한 연구결과를 찾아볼 수 있다. 한국의 산재보상보험법에서 과로와 관련된 뇌심혈관계질환의 인정기준으로 지난 12주간 주당 60시간 이상의 노동시간 또는 지난 4주간 주당 65시간 이상의 노동시간을 만성과로의 기준으로 평가하고 있는 것도 이러한 연구결과들을 참고한 것이라고 볼 수 있다.

이와 같이 장시간 노동의 건강영향에 대해서 학계에서는 이전부터 관심을 가져왔고 정부에서도 관련 연구를 통해 2014년부터 야간작업에 대해 특수건강진단을 도입하는 등 관심을 기울이고 있다. 그러나 장시간 노동이 건강에 얼마나 해로운가는 누구보다도 세계 최고 수준의 장시간 노동 국가에서 이로 인해 고통 받고 있는 노동자들이 정확히 알아야 할 문제이다.

(2) 패러다임 전환의 필요성

: ‘건강권’에서 출발하는 노동시간 단축운동

흔히 노동운동의 역사는 노동시간단축의 역사라고 말해진다. 한국에서도 법정노동시간 주 48시간제에서 44시간제를 거쳐 40시간제에 이르기까지 노동과 자본의 첨예한 대립과 갈등이 있어왔다. 그간의 노동시간 단축운동에서의 주요 취지는 크게 일자리 나누기와 건강권과 삶의 질 확보로 볼 수 있고 이는 앞으로도 마찬가지일 것으로 예상된다. 그렇지만 그동안 건강권과 삶의 질 측면

의 접근은 항상 한 발 뒤쳐져 있었다. 그동안의 역사 속에서 노동안전 문제가 임금과 같은 당면 과제를 해결하기 위한 도구로 사용되거나 교환하는 카드로 사용되었던 것과 맥락은 같을 것이다. 질 좋은 일자리의 창출은 노동계약의 시대에 더욱 중요한 의제이나 노동시간 단축의 목적보다는 노동시간 단축의 결과로 자리매김하는 것이 더 적절하다. 장시간 노동으로 고통 받고 있는 노동자들에게는 정부의 정책과 다를 바 없는 ‘일자리 나누기를 위한 노동시간 단축’ 보다는 ‘자신의 건강과 삶을 지켜내기 위한 노동시간 단축운동’이 더욱 설득력이 있기 때문이다.

따라서 장시간 노동이 얼마나 노동자의 건강을 침해하는가에 대한 구체적이고 객관적인 정보를 파악하는 것은 노동시간 단축 운동의 정책을 세우고 운동을 조직하는 데에 있어 반드시 필요하다.

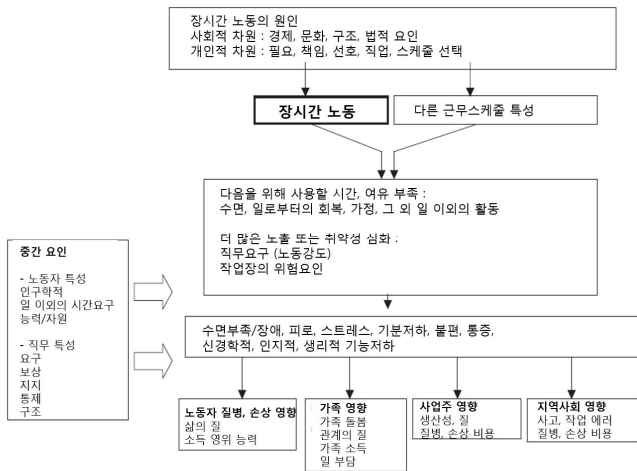
본 연구에서는 장시간 노동으로 인한 건강악화에 대한 학술적 연구결과들을 체계적으로 고찰하여 쉬운 용어로 정리하고자 하였다. 이 결과는 한국사회 노동시간단축 요구의 근거로 사용할 수 있고 정책적 개입의 기준이 되는 노동시간을 제안하는 데 이용할 수 있으며 노동자 참여를 조직하는 선전으로 활용될 수 있다.

2. 장시간 노동과 건강

1) 장시간 노동과 건강 : 개념적 틀

장시간 노동이 근로자의 건강, 근로자의 가정, 기업, 나아가 지역사회에 영향을 미치게 되는 경로에 대해 미국 산업안전보건연구원(National Institute of Occupational Safety and Health) 연구자들이 주축이 되어 구성된 ‘국가 직업 연구 의제(NORA, National Occupational Research Agenda)의 장시간 노동 팀’에서 개념을 제시한 바 있다.(Caruso 등, 2006)

[그림 1] 장시간 노동과 건강 연구에서의 개념적 틀



자료 : Caruso et al. 2006: 933

장시간 노동의 원인은 사회적 측면, 개인적 측면에서 발생되고 사회적 측면은 주로 경제적, 문화적, 제도적, 법적 요소로 이루어진다. 근로자 개인의 측면은 개인적

인 필요, 책임감, 선호, 직업, 근무스케줄의 선택에서 기인한다. 예를 들어 어떤 개인 노동자가 가족과 함께 보내는 시간의 필요성이 크다면 짧은 노동시간을 선호하게 되고, 가족을 부양하기 위해 필요한 금전적인 측면이 더 크다면 긴 노동시간을 선호하게 된다.

총 노동시간 이외에도 노동시간의 배치가 어떻게 이루어지는지, 노동시간 동안의 노동밀도의 수준은 어떠한지 등이 함께 작용한다. 노동시간이 길어지면 노동 이외의 시간은 줄어들게 된다. 따라서 수면, 휴식, 가정 등 노동 이외의 생활에 대한 시간을 효율적으로 사용하기가 어려워진다. 또한 노동시간이 길어지면 노동시간에서 노출되는 유해한 환경, 예를 들면 화학적/물리적/생물학적인 위험요인들과 직무스트레스와 같은 부담의 노출량이 증가하게 된다. 이는 곧 수면시간의 부족, 피로, 스트레스, 기분저하, 불편함, 통증, 다양한 신경학적, 인지적, 생리학적인 기능장애로 이어지고 건강 문제의 직접적인 원인이 된다. 근로자 개인에게는 건강과 손상으로 이어져 삶의 질과 노동능력을 떨어뜨리고 가족에게는 관계 저하, 걱정, 기업에게는 생산력의 저하, 산업재해로 인한 비용 증가, 지역사회에는 구성원의 건강문제와 손상으로 인한 비용증가, 사고와 실수로 인한 영향을 줄 수 있다. 본 연구에서는 이 개념들에 맞추어 장시간 노동의 영향을 살펴보고 그 중 노동자에 대한 영향에 초점을 맞추어 ‘노동자의 질병, 손상 영향’과 ‘가족영향’에 한하여 검토하였다.

Caruso 등(2006)의 연구에서는 계량적인 총 노동시간 이외에도 함께 고려하여야 할 다양한 노동시간요인으로 다음을 제시하고 있다.

I. “장시간 노동” 개념과 관련된 노동스케줄의 측면

A. 전체 노동시간의 측정

1. 특정일, 주당, 월, 연, 수년간의 전체 노동시간, 전체 노동시간은 두 번째, 세 번째 직업에서의 노동시간과 집에서의 노동시간을 포함하여야 하며 일을 준비하는 시간과 대기하는 시간을 포함하는 것을 고려하여야 한다.

2. 하루 평균 노동시간

(여러 날 동안의 노동시간을 측정하여 계산한다.)

3. 주당, 월, 연 평균 노동시간 (여러 기간 동안의 노동시간을 측정하여 계산한다)

4. 주/월/연 전체 노동일수와 휴가 일수 (정기적 휴일, 휴가, 공휴일 등 포함)

5. 기준 대비 노동시간

B. 노동시간의 분배 : 노동이 지속적으로 이루어지는 시간과 휴식

1. 개인 시프트의 길이

2. 시프트 사이의 휴식시간 또는 퇴근과 다음날 출근시간 사이의 시간

3. 쪼개진(Split) 시프트 : 시프트의 길이와 중간 시간 (예, 버스운전자, 웨이터)

4. 시프트 중의 휴식시간

(길이, 공간, 노동자가 어떻게 사용할지 선택할 수 있는지)

5. 일주일간의 시간 분배 : 주당 노동시간 (A.1 참고)

6. 연속 근무일수

7. 연속 휴일 수

8. 월 또는 연 휴일 수
9. 일상스케줄에 포함되지 않는 휴일수와 길이 : 공휴일과 여름휴가 등
10. 기준 대비 휴일 수준

II. 수면과 일 외의 활동에 영향을 미치는 근무스케줄 관련 측면

A. 하루 중 일하는 시간

1. 출근과 퇴근시간 : 낮, 저녁, 야간 교대근무 (조개진 시프트 포함)
2. 시프트 간 교대형태 (예, 밤->저녁->아침 vs 아침->저녁->밤)
- B. 일정의 예측가능성

1. 예측불가능한 연장근무 (얼마나 자주 있는지, 몇 시간 인지)
2. 근무일이나 출근 시간의 변화가 얼마나 일찍 정해지는지
3. 온콜 근무 (온콜로 근무하는 시간, 콜 받는 빈도, 콜에 얼마나 빨리 응답해야 하는지)
- C. 일정 변화의 빈도와 정도 (변화는 예측가능하거나 불가능할 수 있다)

1. 일하는 시간대의 변경(교대조 변경 속도와 패턴)
2. 근무일수의 변경(주, 월 단위)
3. 출퇴근시간의 일정성(야근 포함, B1 참고)
4. 온콜 근무(B3 참고)
- D. 근무일정에 대한 노동자의 권한(근무일정을 조정할 수 있는지, 출퇴근 시간, 휴식시간을 조정할 수 있는지, 연장근무를 하거나 거절할 수 있는지 등)

E. 출퇴근 시간

1. 출퇴근에 소요되는 시간
2. 출퇴근의 질(교통수단, 스트레스, 출퇴근 중의 활동)
- F. 온콜 대기시간(요구받는 정도에 따라 노동시간과 유사하게 여겨지거나 노동 외 시간과 유사하게 여겨질 수 있다) (II.B.3 참고)

G. 비노동시간 중 일과 디지털로 연결된 정도(이메일, 핸드폰 등)

H. 일과 일 이외 활동의 양립에 대한 측정

1. 원하는 총 노동시간과 실제의 총 노동시간의 차이
2. 가족의 요구와 노동스케줄이 전반적으로 맞는지
3. 노동 스케줄과 비 노동 활동사이에 갈등이 생기는 빈도와 정도

노동시간을 측정할 때에 이런 다양한 요인들이 영향을 미친다는 점을 고려해야 한다. 그러나 현재까지도 대부분의 연구가 계량된 총 노동시간 이외는 야간노동 유무, 교대근무 여부 정도에 대해서만 연구가 진행되고 다양한 요인을 고려하지 못하고 있다. 향후 더욱 세밀한 연구가 필요한 부분이다.

2) 시간 노동과 건강 관련성

(1) 손상에 미치는 영향

장시간 노동과 손상 및 사고에 대한 연구는 상당수 찾아볼 수 있었다. 검색되었던 논문 중 대부분의 연구에서 장시간 노동과 손상의 관련성이 있다고 보고하였고 일부 소수의 연구에서는 관련성을 찾지 못했다고 보고하였다. 가장 많이 연구가 된 대상은 병원 노동자였다. 보통 업무와 관련된 손상과 사고를 측정하였으나 교통사고와 같이 업무와 관련되지 않은 사고 역시 증가한다는 결과도 찾아볼 수 있다. Haneck 등(1998)에 의하면 휴게시간을

포함한 하루 노동시간이 9시간을 넘어갈 경우 사고위험이 급격히 증가한다고 보고하였고 미국 건설노동자를 대상으로 한 연구(Dong 등, 2005)에서는 주당 노동시간이 50시간을 초과할 경우 주당 노동시간 40시간 이하인 군보다 손상 위험이 1.98배 증가하였고 연장근무를 할 경우 하지 않는 경우보다 50-60% 손상이 증가하였다. 터키의 한 병원 간호사를 대상으로 한 연구(Ilhan 등, 2006)에서는 하루 8시간 이상 근무하는 경우 8시간 미만 근무한 경우에 비해 주사침 손상의 위험이 1.9배 증가하였다. 일본의 남성 노동자를 대상으로 한 연구(Nakata 등, 2011)에서는 하루 6-8시간 일하는 노동자에 비해 하루 노동시간 8-10시간인 경우 지난 1년간 작업장 손상이 1.3배 높았고 하루 10시간 이상 노동하는 경우 1.5배 높았다. 미국의 1만 여명의 노동자를 대상으로 한 연구(Dembe 등, 2005)에서 주당 노동시간이 60시간 이상인 경우 그렇지 않은 노동자보다 23% 가량 직업성 손상과 질병이 증가하였고 연장근무를 하는 노동자는 하지 않는다고 응답한 노동자에 비해 60% 가량 손상이 증가하였다.

전반적으로 많은 연구에서 장시간 노동과 손상 사이에 통계적으로 유의한 관련성을 보였다. 노동시간의 분류는 연구마다 다양했으나 대략 주당노동시간이 50시간 이상인 경우, 연장근무를 하는 경우 손상위험이 증가된다고 볼 수 있다.

검토하였던 각 연구에 대한 요약은 부록의 표에 기술하였다.

(2) 뇌심혈관계질환에 미치는 영향

뇌심혈관질환과 장시간노동과의 관련성에 대한 연구는 거의 대부분 관련성이 높은 방향으로 결과가 보고되었다. 환자-대조군 연구, 코호트 연구가 모두 포함되었고 대규모 코호트를 추적한 경우도 있었다. 미국의 100명의 환자와 대조군을 대상으로 한 오래된 연구(Russek 등, 1958)에서는 주당 노동시간 60시간 미만인 군에 비해 주당 노동시간 60시간 이상인 경우 급성심근경색과 협심증의 위험이 3.6배 증가했다. 네덜란드의 133명의 환자와 325명의 대조군을 대상으로 한 환자-대조군 연구(Falger 등, 1992)에서는 연장근무를 하는 경우 하지 않는 경우에 비해 급성심근경색의 위험이 67% 증가했다.

일본의 환자-대조군 연구(Liu 등, 2002)에서는 주당 노동시간 40시간 이하인 군에 비해 심근경색의 위험이 주당 노동시간 40-60시간인 경우 30%, 주당 노동시간 61시간 이상인 경우 80% 증가하였다. 덴마크의 5천여명의 남성노동자를 30년간 추적 조사한 연구(Holtermann 등, 2010)에서 주당노동시간 40시간 이하인 군에 비해 허혈성 심질환의 위험이 40-45시간인 경우 통계적으로 유의하게 60% 증가하였고, 45시간 초과인 경우 통계적으로 유의하지 않았으나 28% 증가하였다. 영국의 7천여명의 노동자를 11년간 추적조사한 연구(Kivimaki 등, 2011)에서는 하루 노동시간 7-8시간인 경우에 비해 하루 노동시간 11시간 이상인 경우 관상동맥질환이 67% 높았다. 영

국의 41만명을 8.7년 추적조사한 연구(O' Reilly 등, 2013)에서는 주당 노동시간 55시간 이상인 경우 관상동맥질환의 위험이 25% 높았고 뇌경색의 위험은 38% 높았다. 12개의 연구를 대상으로 메타분석한 연구(Virtanen 등, 2012)에서는 관상동맥질환의 위험이 장시간 노동하는 군에서 60-80% 위험이 증가하였다. 우리나라 연구 11개를 대상으로 메타분석한 연구(Chung 등, 2013)에서는 심혈관계질환 위험이 장시간 노동에서 37% 증가하였다.

전반적으로 장시간 노동과 뇌심혈관계질환의 관련성이 여러 연구에서 보고가 되었으며 연구의 질이 높은 코호트연구가 많았다. 대략 주당노동시간 50-60시간 이상인 군에서 질병위험이 확인되었는데 장기간 추적조사한 덴마크 연구(Holtermann 등, 2010)에서는 주당 노동시간 40-45시간에서도 통계적으로 유의한 차이가 발견되었다.

각 연구결과는 부록의 표에 요약하였다.

(3) 정신건강에 미치는 영향 고찰

정신건강 문제로 주로 연구된 것은 우울증 또는 우울 증상이다. 우울증과 여기서 더 악화되어 발생하는 자살은 노동개악 시대에 가장 주목해야 할 건강상태중의 하나이다. 우울증과 같은 정신 건강 문제야 말로 가장 사회적인 영향을 많이 받는 질병이다.

정신건강과 장시간 노동의 관련성에 대한 연구는 단면 연구로 설문조사를 이용한 정신건강 증상에 대한 연구가

많았다. 증상은 주로 우울증상과 불안증상에 대해 연구가 이루어졌고 많은 연구가 관련성이 높은 방향으로 결과를 보고하였다.

일본의 한 공장 노동자를 대상으로 한 단면연구(Nagashima 등, 2007)에서는 월 노동시간 199시간 이하인 경우에 비해 월 노동시간 260-279시간인 경우 우울증상이 2.75배 높았다. 노르웨이의 단면연구(Kleppa 등, 2008)에서는 주당 노동시간 40시간 이하인 군에 비해 주당노동시간 41시간 이상인 경우 불안증상은 35%, 우울증상은 42% 높았다. 스페인의 단면연구(Artazcoz 등, 2009)에서는 주당 노동시간 30-40시간인 남성노동자에 비해 주당노동시간 41-50시간인 남성노동자는 정신건강 문제가 1.24배, 주당 노동시간 51-60시간인 남성노동자는 2.06배 높았다. 판매 노동자 중 직무 요구도가 높으면서 노동시간도 긴 경우(Amagasa 등, 2012) 우울증상은 2.24배 높았다. 우리나라 국민건강영양조사자료를 이용한 연구(김인아 등, 2013)에서는 주당 노동시간 52시간 이하인 경우에 비해 우울증상 위험이 주당 노동시간 52-59시간인 경우 19%, 주당 노동시간 60시간 이상인 경우 62% 증가하였다. 또 다른 우리나라 국민건강영양조사자료를 이용한 연구(윤진하 등, 2015)에서 주당 노동시간 52시간 미만인 경우에 비해 주당 노동시간 52-59시간인 경우 “최근 1년 동안 자살을 생각한 적이 있습니까?”라는 질문에 “예”라고 대답하는 경우가 10% 증가하였고 60시간 이상인 경우 34% 증가하였다. 일본의 사무직 노동

자를 추적조사한 연구(Tarumi 등, 2003)에서는 주당 노동시간 45시간 미만인 군에 비해 정신과 질병으로 진료를 받은 경험이 주당 노동시간 45~50시간인 경우 32%, 주당 노동시간 50시간 이상인 경우 36% 높았다. 영국의 약 3000명의 공공부문 노동자를 추적 조사한 연구(Virtanen 등, 2011)에 의하면 주당 노동시간 35-40시간인 경우에 비해 주당 노동시간 55시간 이상인 경우 우울증상 위험이 66% 높았고 주당 노동시간 10시간 증가할 때마다 17%씩 위험이 높아졌다. 캐나다의 노동자를 대상으로 한 연구(Shields 등, 1999)에서 여성노동자는 남성노동자보다 우울증상에 더욱 취약한 결과를 보여 주당 41시간 이상 일하는 경우 주당 35-40시간 일하는 경우에 비해 우울증상이 2.2배 높았다. 영국 공공노동자를 대상으로 한 연구(Virtanen 등, 2011)에서도 비슷한 성별 차이를 보였는데 주당 노동시간 35-40시간 인 경우에 비해 주당 노동시간 55시간 초과할 경우 우울증상이 66% 높아졌고 여성으로만 분석할 경우 267% 높아졌으며 주당 노동시간 41-55시간인 경우에도 215% 우울증상이 높아졌다. 같은 대상에 대한 연구(Virtanen 등, 2012)에서 하루 7-8시간 일할 경우에 비해 하루 11시간 일한 경우 우울증으로 진단받은 경우가 2.52배 높았다.

전반적으로 장시간 노동은 우울증상, 불안증상과 관련성이 높다고 볼 수 있고 연구가 많은 것은 아니지만 자살사고나 정신질환의 위험도 높은 것으로 볼 수 있다. 주당 노동시간 50시간 이상부터 관련성이 나타나는 연구

들이 많으며 일본의 추적조사 연구(Tarumi 등, 2003)에서는 주당노동시간 45시간 이상에서부터 정신질환으로 진단받을 위험이 높아지는 것이 발견되었다.

각 연구결과는 부록의 표에 요약되었다.

(4) 근골격계 질환 및 증상에 미치는 영향 고찰

근골격계 질환과 근골격계 증상은 노동시간의 영향을 크게 받을 수 밖에 없다. 근골격계 질환의 직접적인 원인은 부자연스러운 작업자세, 반복, 중량물 취급과 같은 인간공학적 위험요인인데 노동시간이 길다는 것은 이러한 유해요인에 대한 노출시간이 길다는 의미이고 따라서 전체적인 작업부담이 높아지게 된다. 노동시간과 근골격계 질환 또는 근골격계 증상과의 관련성에 대한 연구는 상당수 찾아볼 수 있었고 일부 관련성이 발견되지 않은 연구도 있었으나 많은 연구에서 장시간 노동과 근골격계 증상의 관련성이 높다는 결과를 보고하였다. 일본에서 진행된 보육교사를 대상으로 한 단면연구(Ono 등, 2002)에서 기본 근무시간보다 주당 4시간 이상 초과근무를 하는 경우 그렇지 않은 경우보다 목과 어깨 증상이 1.74배 높았고 팔 통증은 2.24배 높았다. 미국의 간호사를 대상으로 한 추적연구(Trinkoff 등, 2006)에서 법적 노동시간을 초과하여 근무할 경우 목 증상은 1.56배, 어깨 증상은 2.17배, 허리 증상은 1.55배 높았고 모두 통계적으로 유의하였다. 미국의 자동차 운전 노동자를 대상으로 한 연

구(Krasuse 등, 2004)에서 주당 21-30시간 근무하는 경우에 비해 주당 31-50시간 근무하는 경우 추간판탈출증 등의 허리질환 위험이 1.51배 높았고 주당 50시간 이상 근무하는 경우 허리질환 위험이 2.17배 높았다.

연구대상이 다양하고 대상에 따라 근골격계 유해요인의 정도가 다르기 때문에 근골격계질환의 영향이 나타나기 시작하는 노동시간의 범위 또한 넓지만 노동시간이 길어질수록 증상 발생이 높다는 것은 여러 연구에서 확인이 된다.

각 연구결과는 부록의 표에 요약하였다.

근골격계 질환과 증상을 예방하기 위해서 먼저 작업대의 개선, 자동화 등의 인간공학적인 개선을 고려하는 경우가 많지만 작업시간과 속도를 줄여 위험요인의 노출을 줄이는 것이 더욱 효과적인 예방대책이 될 수 있음을 알 수 있다.

(5) 생식건강에 미치는 영향 고찰

장시간 노동과 여성노동자의 임신, 출산 등 생식건강과의 관련성은 지금까지 사회적으로 큰 관심을 받지 못했으나 이에 대한 상당수의 연구들이 진행되어 왔다.

① 조산

조산에 대한 연구는 가장 많다. 일반적으로 임신 37주 이전 출생할 경우를 조산으로 정의하며 대부분의 연구에

서 이와 같은 정의를 사용하였다. 일부 관련성이 없는 연구도 있었으나 많은 연구에서 장시간 노동과 조산의 관련성이 보고되었다. 오래된 연구로서 프랑스의 여성노동자 약 2000명을 대상으로 한 연구(Mamell 등, 1984)에서는 주당 40시간 이하 근무한 여성에 비해 40시간 넘게 근무한 경우 1.7배 조산이 많았다. 미국의 간호사를 대상으로 한 환자-대조군 연구(Luke 등, 1995)에서는 주당 36시간 이하 근무한 경우에 비해 36시간 넘게 근무한 경우 조산의 위험이 1.6배 높았다. 호주의 의사 700여명을 대상으로 한 연구에서는 주당 근무시간 35시간 미만인 경우에 비해 35~45시간의 경우 3.78배, 45시간 초과인 경우 4.15배 조산의 위험이 높았다.

② 저체중아 출산(SGA, small for gestational age)

저체중아 출산은 제태기간에 비해 체중이 적게 나가는 것을 의미한다. 보통 제태기간에 따른 체중 분포에서 전체 출생아 중 10퍼센트 일 미만인 경우로 정의하였다. 조산과 함께 출생아의 건강에 대한 중요한 지표로 사용될 수 있다. 역시 일부 관련성이 없는 연구도 있으나 다수의 연구에서 장시간 노동과 저체중아 출산과의 관련성이 보고되었다. 멕시코의 2623명의 여성노동자를 대상으로 한 연구(Ceron-Mireles 등, 1996)에서 주당 근무시간이 26-50시간인 경우에 비해 주당 근무시간 50시간 이상일 경우 1.59배 저체중아 출산 위험이 높았다. 영국의 1327명의 여성노동자를 대상으로 한 연구에서 주당 40시

간미만 근무한 경우에 비해 임신 11주에 주당 40시간 이상 근무한 경우 약 10%, 임신 19주에 주당 40시간 이상 근무한 경우 약 20%, 임신 34주에 주당 40시간 이상 근무한 경우 약 30% 저체중아 출산 위험이 높아졌다.

③ 유산

유산은 매우 심각한 생식건강의 문제로 직업적인 위험 인자와의 관련성에 대해 관심을 많이 받는 건강영향이다. 보통 임신 20주 이전의 유산을 자연유산으로 정의하여 연구들이 진행되었다. 미국의 여성 노동자를 대상으로 진행되었던 연구(Eskenaz 등, 1994)에서는 하루 8시간 이상 서있는 일을 할 경우 1.6배 유산위험이 높았다. 미국의 584명 여성 법조인을 대상으로 한 연구(Schenker 등, 1997)에서 주당 근무시간 35시간 미만인 경우에 비해 주당 근무시간이 35-45시간일 경우 1.9배, 주당 근무시간이 45시간 이상일 경우 5.1배 유산 위험이 높았다. 미국의 간호사 7688명을 대상으로 한 대규모 연구(Whelan 등, 2007)에서 주당 근무시간 21-40시간인 경우에 비해 주당 근무시간 40시간 이상인 경우 1.5배 유산 위험이 높았다.

④ 불임

태국의 한 연구(Tuntiseranee 등, 1998)에서는 1201명을 대상으로 노동시간과 임신대기시간(피임하지 않고 임

신 시까지 걸리는 시간)에 대해 연구한 결과 주당 근무시간 60시간 이하인 경우에 비해 주당 근무시간 61-71시간인 경우 1.4배, 주당 근무시간 71시간 이상인 경우 1.6배 임신까지 12개월 이상 소요될 위험이 높았다.

요약하면, 주로 주당근무시간 40시간을 기준으로 조산과 저체중아 출산 위험이 높아지고 유산 위험 역시 높아진다. 60시간 이상의 장시간 노동은 불임위험까지 높인다.

(6) 기타 건강영향

이외에도 연구의 숫자는 많지 않지만 장시간 노동과 모든 원인에 의한 사망의 관련성이나 당뇨병과의 관련성 등을 연구한 경우도 있어서 Nylen 등(2001)에 의하면 주당 45시간 이상 근무할 경우 사망위험이 2배 가까이 높아졌다고 보고하였고, Davila 등(2001)에 의하면 당뇨가 있는 근로자를 대상으로 연구한 결과 20시간 이하로 일하는 경우에 비해 41시간 이상 일하는 경우 당뇨관리가 부적절한 경우가 5배가량 높았다.

흡연, 음주, 운동과 같은 건강과 관련된 생활습관은 개인적인 의지, 성향의 문제로 인식되는 경우가 많으나 장시간 노동을 한다면 여유시간이 부족하여 건강한 생활습관을 유지하는 것이 어렵다. 안태형 등(2015) 이 노동패널조사를 이용해 분석한 연구에 의하면 노동시간이 줄어

들자 흡연이 줄고 운동이 늘어났다고 보고하였고 음주는 약간 증가하였으나 유의한 수준이 아니었다고 보고하였다. 이러한 생활습관은 뇌심혈관질환의 중요한 위험요인으로 밝혀져 있는 것으로 장시간노동이 뇌심혈관계질환을 증가시키는 중간 경로로 작용한 다는 것을 이해할 수 있다. 뇌심혈관질환의 또 다른 위험요인인 비만의 경우에도 우리나라 국민건강영양조사를 이용해 분석한 연구(장태원 등, 2014)에서는 40-48시간 근무하는 경우에 비해 60시간 이상 근무하는 경우 비만이 1.65배 높았다. 과로사로 일컫는 뇌심혈관질환의 원인을 따질 때 생활습관이나 비만과 같은 개인적인 요인들을 원인으로 보는 경우가 많은데 이러한 연구결과로 인해 질병 발생의 기저에는 장시간 노동이 더 근본적인 원인임을 보여줄 수 있다.

(7) 노동시간 단축 이후 건강의 변화⁹⁾

노동시간에 대한 연구는 보통 노동시간이 긴 노동자와 그보다 짧은 노동자의 건강수준을 비교하는 방식으로 진행되었다. 이와 다른 방식의 연구방법으로 노동시간을 단축하고 그 이전과 이후의 건강상태를 비교한다면 동일인에서의 변화를 평가할 수 있으므로 더욱 효과적인 연구방법이 된다. 우리나라에서 최근 몇 년 사이에 자동차

9) 한국노동안전보건연구소, 2015 : 160-169 “4장. 황폐해진 몸” 『좋은 교대제는 없다』의 일부분을 요약 발췌함.

또는 자동차 부품 제조회사들 사이에서 ‘주야 맞교대’를 대신하여 ‘주간연속2교대’가 도입되었다. 과거 주야 맞교대 시절에는 노동자가 2개 조로 나뉘어 낮과 밤에 각각 10시간~12시간씩 일하며 공장을 24시간 운영하였지만 주간연속2교대제에서는 하루 노동시간을 조금 줄여 심야에는 일을 쉬고 2개조의 근무가 모두 아침부터 밤사이에 끝나게 된다. 따라서 밤샘노동이 없어지고 야간노동이 줄어드는 효과와 함께 총 노동시간 역시 하루 1-2시간 줄어들게 된다. 이런 노동시간의 단축이 노동자의 건강상태에 어떤 효과를 미쳤는지 파악하고자 시행되었던 국내 연구가 몇 사례 있다.

△△정공은 자동차의 엔진펌프를 만드는 회사이다. 주간근무만 하는 노동자도 있지만 교대근무를 하는 경우 주간조는 8시 30분부터 오후 5시 30분까지 8시간 근무에 잔업 2시간을 더하여 10시간, 야간조의 경우 오후 7시 30분부터 다음날 4시 30분까지 8시간 근무에 역시 잔업 2시간을 더하여 10시간을 근무하는 이른바 ‘10+10’ 체제였다. 오랜 준비 끝에 ‘노동시간 연장 없는, 노동강도 강화 없는, 임금 저하 없는’ 3무정책의 주간연속2교대제에 노사가 합의하여, 2010년 하반기부터 시행하였다. 새로 도입된 주간연속2교대에서 오전조는 오전8시부터 오후 4시까지 8시간을 근무하고 오후조는 간격 없이 오후 4시부터 자정까지 8시간을 근무하는 ‘8+8’ 체제로 일하고 있다. 따라서 너무 일찍 출근하거나 너무 늦게 퇴근하지 않는 것이 가능하고 오전조와 오후조의 간격을

없애 잔업이 불가능하도록 하면서 실질적인 노동시간 단축을 이루었다. 노동시간이 단축된 후 약 2년이 지난 시점에 노동시간 단축 이전에 시행했던 건강에 대한 설문조사를 다시 시행하자 몇 가지 긍정적인 변화가 확인되었다.

가장 뚜렷한 변화를 보인 것은 수면건강이었다. 교대근무자의 야간근무 시 수면시간이 평균 30분가량 증가하였고, 교대근무자의 야간근무 시 수면의 질이 나쁜 편이라고 응답한 경우는 72.5%에서 39.7%로 거의 절반 수준으로 감소하였다. 주간근무자의 경우에도 수면의 질이 좋은 편이라는 응답이 20%에서 32.6%로 증가했다. 교대근무자의 경우 밤샘근무가 없어진 것으로 인한 어찌면 당연한 변화일 수 있으나 주간근무자의 경우에도 수면이 개선된 것은 순전한 노동시간 단축의 효과로 볼 수 있다.

00자동차 제조회사에서 주야 맞교대를 대신하여 주간연속2교대제를 도입하였다. 주야 맞교대의 경우 주간조 오전 8시-오후 6시 50분, 야간조 오후 9시 - 다음날 오전 8시 근무하면서 잔업을 포함하여 평균 10시간 근무를 하였다. 새로 도입된 주간연속2교대제에서는 오전조 오전 7시~오후 3시 40분, 오후조 3시 40분~새벽1시30분 근무를 하여 평균 8.5시간 근무하였고 생산량을 맞추기 위해 생산속도를 10% 증가시켰다. 교대제가 변화된 노동자들을 대상으로 교대제 변경 한 달 전과 변경 후 6개월의 시점에 스트레스 반응을 측정한 결과 고위험군의 비

율이 20.3%에서 11.3%로 크게 감소하였다. 스트레스 반응은 신체화(정신적인 문제가 다양한 신체증상으로 나타나는 것), 우울, 불안의 3가지 영역으로 나누어 측정하였고 각각의 영역에서의 스트레스반응은 모두 비슷한 수준으로 감소하는 것이 관찰되었다.

□□자동차 제조회사도 00자동차와 비슷한 형태로 주간연속2교대제가 도입되었다. 주야 맞교대의 경우 각각 잔업 2시간을 포함하여 주간조 오전 8시~오후 7시, 야간조 7시-다음날 오전 6시까지 근무하고 있었다. 주간연속 2교대제에서는 오전조 오전 7시~오후 3시 40분, 오후조 오후 3시40분~새벽 1시 50분(잔업 1시간 20분 포함)으로 근무시간이 정해졌다. 이 사업장에서는 주야맞교대 기간과 주간연속2교대 기간 중 각각 2주 동안 생활일지를 작성하고 신체활동을 측정하였다. 근무시간과 여가시간 동안의 시간당 칼로리 소모량을 계산해보니, 주야맞교대에 비해 주간연속2교대로 바뀐 후 여가시간 동안의 시간당 칼로리 소모량이 확연히 증가한 것을 확인할 수 있었다. 주야 맞교대 때의 주간조 때는 여가시간 한 시간 당 17.9kcal를 썼다면, 오전조 때는 시간 당 28.6kcal 만큼 칼로리를 소모하게 됐다. 야간조 때 20.3kcal/hr도 오후조 때 25.2kcal/hr로 여가시간의 칼로리 소모량이 증가하였다. 면접조사에서 교대제 변경 이후 여가시간에 운동을 더 많이 하게 되었다는 진술을 확인할 수 있어서 이러한 결과의 이유를 알 수 있다. 여가시간 동안의 운동과 적극적인 취미활동으로 인한 신체활동량 증가는 건강

에 이로운 영향을 준다는 연구결과들이 보고되고 있다는 점에서 이 결과는 특히 의미가 있다.

위에서 인용된 연구사례에서 노동시간 단축이 수면건강, 정신건강, 신체활동에 긍정적인 영향을 주었다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 이 결과들은 주야맞교대를 하던 노동자들을 대상으로 한 연구들로 노동시간의 단축과 야간노동 축소의 두 가지 개선의 효과가 함께 나타난 것으로 이해해야 하며 단순한 노동시간 단축 뿐 아니라 노동시간의 배치, 노동밀도 등 전반적인 노동스케줄을 함께 고려해야 한다는 점 역시 시사하고 있다.

3. 장시간 노동이 삶에 미치는 영향

노동시간은 노동 자체 뿐 아니라 노동 이외의 시간에도 영향을 미치게 된다. 노동시간이 길어지면 노동 이외의 시간은 줄어들고 또한 장시간 노동에 지친 신체를 회복하는데 소요되는 시간도 길어지기 때문에 여가나 가족을 위해 쓰는 시간은 더욱 줄어들게 된다. 무수히 많은 연구들이 장시간 노동이 일-가족 균형, 일-삶 균형을 해치는 현상을 분석해왔다. 일례로 우리나라 국민건강영양조사 자료를 이용한 한 연구(이고은, 2014)에서는 어머니의 노동시간이 60시간 이상일 경우 노동시간이 40~48시간인 경우에 비해 자녀의 비만이 2.62배 높았다. 부모의

장시간 노동이 가족의 돌봄에 어떤 해악을 미치는 지를 보여주는 연구결과이다. 본 절에서는 한국의 노동자들에 대한 조사를 통해 확인되었던 노동시간과 일상/가족의 문제를 일부 소개하고자 하였다.

1) 장시간/야간노동

: 삶에 미치는 부정적 영향

장시간 노동을 할 경우, 즉 직장에서 긴 시간을 보낼 경우 또는 교대노동으로 사회와는 맞지 않는 스케줄을 가지게 될 경우 기본적으로 나만의 시간을 갖기란 어렵다. 일 이외에 휴식을 취하기도, 여가와 취미생활을 즐기기도 자기계발을 하거나 사회활동에 참여하는 일이 모두 어렵다. 이러한 현상은 한국사회, 우리 주변에서 쉽게 발견할 수 있다.

“저는 육아문제가 가장 힘이 듭니다. 데이먼 아이를 남편이 맡기고 출근하면 제가 찾아오면 되지만 이브닝일 때는 남편이 아닌 제 3자의 도움이 필요합니다. 어머님이나 시어머님께 맡기면 편하겠지만 저희는 그럴 수 있는 형편이 아니어서 어린이 집에 의존해야 하거든요. 지금은 학교 선생님인 언니가 많이 도와주고 있습니다. 간호사라는 직업이 가족의 도움 없이는 유지하기 힘든 직업인 것 같아요. 가정적인 남편이 아니면 견디기 힘들죠.”

(한국노동안전보건연구원, 2009: 81. 「고려대학교병원 노동자의 교대제 개선을 위한 노동조건 실태조사」)

“아이들도 옛날에는 아빠가 맨날, 그거 아니에요, 소파에서 잠만 자고 텔레비만 본다고. (...) 옛날에는 피곤하고 그러니까 그냥 주말에, 이렇게, 와이프가 포기가 되는 거지. (...) 애기도 안 해, 그냥. 얘기하면 잘못하면 부딪힐 수 있으니까. (...) 차라리 짜증내느니 마누라가 애들 데리고 지들끼리 가고.”

(한국노동안전보건연구소 노동시간센터, 2013: 78 「△△정공 주간연속2교대제 시행과 노동자의 삶과 건강」)

“(자녀와의 관계) 어울릴 시간이 없었죠. 예를 들면 애들도 학교 갔다가 학원 어찌고 하면 늦고, 저도 야간근무때는 애들 얼굴 보기 힘들고. 오전 근무 때 봐야 되는데 오전 근무 때는 패턴이 바뀌다 보니까 잘 안되더라구요. 그러니까 계속 신경이 날카로워져있고 그러다 보니까 아이들과 많이 보낼 시간이 없었습니다.”

(전국금속노동조합 노동연구원, 2015: 98 「자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구보고서」)

한 개인 노동자의 삶은 또한 그의 가족에게까지 영향을 미치게 된다. 전통적으로 가정에서의 돌봄의 역할을 담당하고 있는 여성노동자라면 그 영향은 더욱 심각하고 남성노동자 역시 가족을 위하여 장시간노동을 선택하였지만 그로 인해 가족과 멀어지는 안타까운 상황에 처하게 된다.

2) 노동시간 단축 이후 변화된 삶의 긍정성

앞서 노동시간 단축 이후 건강의 변화에 대해 주간연속2교대제 시행 전후의 상태를 비교한 연구를 통해 살펴

본 것 과 같이 일상과 가족생활의 변화 또한 파악할 수 있다. 주간연속2교대제 시행을 통해 하루 노동시간이 약 2시간 단축되었던 △△정공의 경우 심야노동이 없어졌던 것도 중요하지만 하루에 2시간씩 내게 시간이 더 늘어났다는 점에서 큰 변화를 가져왔다. 10시간 노동을 하던 때에는 ‘주말과 휴일 등 근무시간 외에 주로 하는 일’에 관한 조사에서 ‘TV나 DVD 시청’ (51.1%)이 압도적인 1위를 차지하였고, ‘스포츠 활동’ (14.9%)과 ‘휴식’ (10.1%)이 그 뒤를 이었다. 반면 교대제 변경 후, 8시간 노동 이후 근무 외 시간을 보내는 방식이 보다 다 변화되었다. ‘TV나 DVD 시청’ (23.8%)과 ‘스포츠 활동’ (23.8%)이 공동으로 1위를 했고, ‘여행’ (16.4%)과 ‘가사 및 가족 돌봄’ (14.1%)이 그 뒤를 이었다. 가장 소극적인 여가활동인 TV나 DVD 시청이 여전히 높긴 하였으나 절반으로 줄었고 스포츠 활동이나 여행과 같은 적극적인 여가활동이 크게 늘어나는 효과를 보였다. ‘여가생활에 대한 만족도’에 있어서는, 이전에는 19.6%의 조합원들만 ‘만족’을 표하였으나, 이후에는 세 배 가량 늘어난 61.5%의 조합원이 ‘만족’을 표하였다.

가족생활에서도 큰 변화를 확인할 수 있었다. 조사대상자는 거의 남성노동자였고 ‘평일/휴일 가사 및 돌봄 노동시간’ 조사에서 10시간 노동을 하던 때에는 ‘평균 43분’에서 8시간 노동 이후 ‘평균 89분’으로 약 2배 가량 증가한 것으로 나타났다. “직장 일이 많아서 가족

을 위해 사용하는 시간이 부족하다”는 문항에 대해서는 이전에 42.3%의 조합원들이 ‘그렇다’고 응답했으나, 노동시간 단축 이후 최근 1년에는 단지 5.1%의 조합원들만이 ‘그렇다’고 응답했다.

‘주간연속2교대제 실시 이후 경험한 가장 긍정적인 변화’(세 가지 복수 응답)에서는 ‘여가 증대’(74.0%)를 선택한 노동자들이 가장 많았으며, ‘건강 개선’(68.3%)의 효과도 근접한 정도로 높았고 ‘부부관계 개선’(37.6%)과 ‘자녀와의 관계 개선’(28.0%) 효과 역시 확인되었다.

이런 변화는 면접조사를 통한 노동자들의 생생한 목소리로 확인할 수 있었다. 다음은 주간연속2교대제로 이행을 하면서 노동시간을 줄였거나 이를 준비하고 있는 자동차 부품사업장의 노동자들을 면접한 결과(전국금속노동조합 노동연구원, 2015)의 일부이다.

“예전 같은 경우에는 8시에서 9시쯤 마치니까 그때 하루의 모든 피로가 쌓여있는데 그때 마치고 가서 여자 친구를 또 만나고 집에 10시, 11시에 들어가고. 진짜 병나죠, 그래도 참아야 되는 거죠. 진짜 힘들었는데. 그거는 되게 좋은 거 같아요. 마치고 나도 뭔가 여유롭게 마음을 좀 여유롭게 해가지고 오늘은 그냥 쉬어야지, 오늘은 내가 하고 싶은 것들 차곡차곡 해야지 이런 계획을 세워서 할 수 있기도 하고 그게 좋은 거 같아요.”

“(부부사이예) 같이 얘기할 수 있는 시간이 많아졌기 때문에. 전에 같은 경우에는 피곤해서 대화도 별로 없고. 이제는 노동시간이 줄어들어서 몸이 이제 좀 전에 비해서 건강해지니까. 심야 노동도 없고 하니까 이제 더 좀 밖으로 가족과 나가게도 되고. 전에는 퇴근하면 자고 또 출근하고 퇴근하고 그런식으로 했는데.

지금은 그 사이에 애기도 많이 하게 되고 더 친해지는 상황이 오더라구요.(질: 아이들과의 관계는 변화가 있나요?)네 마찬가지로. 똑같은. 왜냐하면 대화할 수 있는 시간이 많아지니까, 같이 나갈 수 있는 시간이 더 많아지니까 자연스럽게 더 친해지는 상황이 오더라구요.”

“보전이나 이런 사람들은 월화수목금토일월 이렇게 근무를 했어요. 그러면 평상시에 퇴근해서 집에 가면 9시쯤 넘는데 가족들하고 뭔가 할 수 있는 시간이 없잖아요. 그런데 지금은 3시 40분에 나가서 4시 반쯤 집에 도착하면 외식도 가능하고 간단한 나들이도 가능하고, 설사 토요일 날 근무를 하더라도 오후에 마치고 나가서 펜션, 카라반, 캠핑 이런 게 다 가능하기 때문에 근무에 대한 부담도 줄어드는 거죠. 왜냐면 예전에는 토요일 하루 쉬려면 사실 눈치도 보이고 같이 일하는 사람한테 미안하고 이런 부분들이 존재했는데, 이제는 그렇지 않다는 거죠. 그냥 와서 근무하고 일을 보러 가면 되기 때문에. 자동적으로 좋아지지 않느냐. 얘기해보면 평상시에 저런 거 하지도 않는 애가 가족들 데리고 놀러도 가고 그러면, 야~니 많이 변했네 하면 임마 나도 사람인데 변해야지 이렇게 대화가 좀 유치해지는데. 많이 변했어요. 다들.”

물론 현실에서 노동시간을 줄인다는 것은 단순한 일이 아니다. 임금과 생산량은 특히 가장 민감한 쟁점이 된다. 그러나 노동자의 삶의 측면에서도 기나긴 장시간 노동의 세월 동안 한번도 경험해 보지 못한 변화가 오히려 두렵고 낯설어 제대로 누리기 어려운 경우도 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고 노동시간 단축은 노동자의 건강과 삶을 되찾기 위한 첫 번째 파열구가 될 수 있을 것이다.

“우리가 10시간 노동을 쫓 하니까 이게 익숙한 거야 이 시스템이. 근데 8시간 하면서 내가 뭐해야지? 이런 걱정도 들고 여러 가지 잡다한 생각이 드는거죠. 그런데 시스템이 바뀌고 한번 안정이 되면 거기에 행복감을 느낄 거라는 거죠. 저도 자동차에 친구가 있어가지고 조합원들이 어떠냐고 물으면, 불만은 굉장히 많은데 옛날로 돌아갈래라고 물으면 안돌아간다는 거예요. 그렇게 후지게 합의해놨어도 그만큼 노동시간 단축에 대한 그 효과가 조합원들한테 노동자들한테 미치는 영향은 과급력이 굉장히 크다는 거예요. 이유불문하고, 안 돌아간다는거야. 3개월만 딱 하고 너 옛날로 돌아갈래? 하면 거의 90% 이상이 미쳤냐고 그 생활을 하느냐고. 그래서 패턴을 바꿔주면 되는거고 다만 그 변화과정에서 우리가 익숙한 불행에 익숙해져 있어가지고 행복이 낮설면 그걸 못 쫓아간다고 하더라구요. 그래서 그거는 하면서, 저희는 3개월에서 6개월 보고 있어요. 그 정도 되면 거의 100% 안착되지 않을까 이런 기대들이 있는 거죠.”

(전국금속노동조합 노동연구원, 2015: 99 「자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구보고서

노동시간을 줄이면 일차적으로 그만큼 내 시간을 확보할 수 있기에 개인의 여가와 가족생활에 변화를 가져온다. 그러나 무시할 수 없는 큰 효과는 노동시간이 줄어들음으로 인해 육체적/정신적으로 덜 피로하고 회복하는데 소요되는 시간이 줄어들기 때문에 줄어든 노동시간만큼만 확보되는 것이 아니라 그 이상의 시간을 얻을 수 있다. 여기서 놓치지 말아야 할 점은 그렇기 때문에 단순히 절대적인 노동시간의 단축뿐만 아니라 노동시간 동안의 노동강도가 높아지지 않도록 해야 한다는 것이다. 노

동시간은 줄었으나 노동강도가 늘어 피로가 심화되고 건강에 영향을 어렵게 확보한 ‘내 시간’은 다시 회복을 위해 고스란히 사용되고 노동시간 단축의 긍정적인 효과를 보기 어렵게 되기 때문이다. 지금까지 조사되었던 사례에서 노동시간 단축의 삶에 대한 긍정적 효과는 분명히 확인되었으나 이는 노동강도가 심해지지 않는다는 조건이 반드시 필요하다는 점을 꼭 염두에 두어야 한다.

4. 노동자의 적정노동시간 : 건강과 삶

1) 노동자의 건강과 삶을 위한 노동시간

지금까지 검토한 노동시간과 노동자의 건강과 삶에 대한 연구결과들을 바탕으로 적정 노동시간을 정한다면 다음과 같은 주요 결과들을 고려해야 한다.

- 대략 주당노동시간이 50시간 이상인 경우, 연장근무를 하는 경우 손상위험이 증가된다.
- 대략 주당노동시간 50-60시간 이상인 군에서 뇌심혈관계 질병위험이 확인되었는데 장기간 추적조사한 덴마크 연구(Holtermann 등, 2010)에서는 주당 노동시간 40-45시간에서도 통계적으로 유의하게 심혈관계질환이 높아지는 것이 발견되었다.
- 주당 노동시간 50시간 이상부터 우울증상, 불안증상, 자살생각 등

정신건강문제와 관련성이 나타나는 연구들이 많으며 일본의 추적 조사 연구(Tarumi 등, 2003)에서는 주당노동시간 45시간 이상에서부터 정신질환으로 진단받을 위험이 높아지는 것이 발견되었다.

- 노동시간이 길어질수록 근골격계증상 발생이 높다는 것은 여러 연구에서 확인이 된다.
- 노동시간은 여성의 생식건강에도 영향을 미치는데, 임신한 여성 근로자의 경우 주로 주당근무시간 40시간을 기준으로 조산과 저체중아 출산 위험이 높아지고 유산 위험 역시 높아진다. 장시간 노동은 불임위험까지 높인다.
- 일부 사례이지만 주간연속2교대제 도입을 통해 노동시간이 줄어든 사업장에서 수면건강, 정신건강, 신체활동이 개선되는 것이 노동시간 단축 전후를 비교하여 확인되었다.
- 장시간 노동은 건강 뿐 아니라 노동자 개인의 일상과 여가, 가족생활 등 삶 전반에 나쁜 영향을 미치며 하루 노동시간 10시간에서 8시간(또는 9시간)으로 단축된 사례에서 여가활동이 다변화되고 가족관계가 회복되는 긍정적인 변화가 확인되었다.

이를 종합했을 때 노동자의 건강피해는 주당 노동시간 50-60시간 이상에서는 거의 일관되게 드러나고 있으므로 노동자의 건강을 지키기 위해서는 적어도 실제 주당노동시간 40시간은 지켜야 한다고 주장해야 한다. 물론 노동시간이 더 줄어든다면 건강이나 삶은 더 좋아질 것으로 충분히 예상가능하다. 예를 들어 그러나 현재까지의 연구들이 많은 경우 40-50시간을 기준으로 수행되었기에 아직까지는 더 낮은 노동시간에서의 효과를 보여주는 연구의 수는 부족하다. 또한 노동시간이 짧은 노동자집단에는 단시간 노동자와 같은 고용이 불안정한 노동자들이 많이 포함되어 오히려 주당 노동시간이 40시간 정도인

노동자들보다 다양한 건강지표가 나쁘게 나오는 경우도 있다. 따라서 현재까지의 근거에 기반한 노동시간에 대한 주장은 “실제 주당 노동시간 40시간을 제대로 지키자”가 적절하다. 또한 이는 휴가와 공휴일을 고려하지 않은 평상시의 노동시간에 해당되므로 약 15일의 공휴일과 최소 15일의 연차휴가를 고려할 때 그동안 주장해왔던 연 노동시간 1800시간과 맞춰질 수 있다.

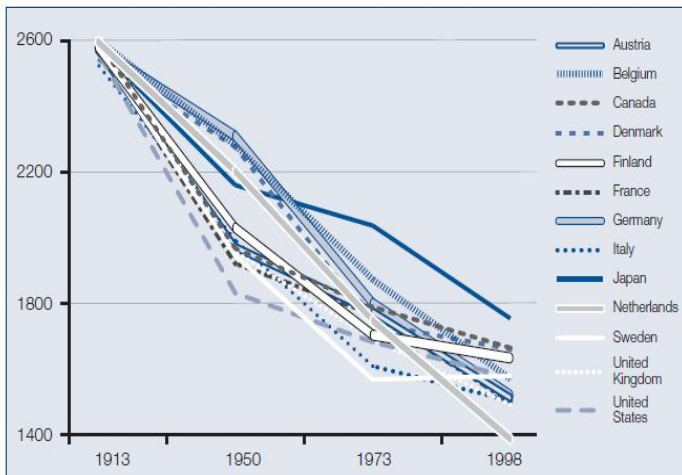
2) ILO 노동시간 권고

노동시간에 대한 기준은 국제노동기구(ILO)의 가장 오래된 노동기준이다. 1919년에 노동자에게 적절한 휴식을 제공하기 위해 노동시간을 규제하는 협약을 정하였고 주당 노동시간을 40시간으로 제안하는 노동시간 협약은 1935년에 이미 발표되었다. 이후에도 ILO는 일주일간 최소한 24시간의 연속된 휴식시간이 주어져야 할 것(1957년), 연간 최소한 3주의 유급휴가를 가질 것(1970년), 야간노동자의 보호 방안(1990년) 등에 대해 협약을 정하였다. 주당 노동시간 40시간은 너무나 오래되고 국제적으로 자연스러운 기준인 것이다. 이러한 기준은 수많은 국가들의 노동시간 규제의 근거로 사용이 되었고 한국의 법정노동시간 역시 이에 영향을 받아 만들어지게 되었다. [그림2]에서 1900년대 이후 세계 각국의 노동시간의 변화 추이를 확인할 수 있다.

또한 국제노동기구에서는 1999년 “좋은 노동(Decent

work)”이라는 개념을 발표한데 이어 2004년 “좋은 노동시간(Decent working time)”에 대해 이렇게 정의하였다. “노동시간의 배치는 1) 건강해야 하고, 2) 가족 친화적이어야 하며, 3) 성별평등을 증진시켜야 하고, 4) 기업의 생산성을 높여야 하고, 5) 노동자가 스스로의 노동시간에 대해 선택하고 영향력을 가져야 한다.” 이러한 개념이 시사하는 바는 크다. 노동시간에 있어서 첫 번째로 생각할 것이 노동자의 건강이라는 점, 가족친화성과 성별평등을 중요한 요인으로 꼽고 있는 점을 한국의 노동시간 단축운동에서도 차용할 필요가 있다.

[그림 2] 연 노동시간 (전체 고용인구) 1913-1998



Source: Maddison (2001).

자료: Jean-Yves Boulin et al (eds) 2006: 15. 『Decent working time. New trends, new issues』ILO

3) 적정노동시간의 구성요소

노동시간과 건강의 관련성을 사고하기 위한 개념적 틀에서 언급한 바 있지만 ‘노동시간’이라는 개념은 출근부터 퇴근까지의 절대적 시간 길이만 해당되는 것이 아니다. 총 노동시간 이외에도 노동시간의 배치가 어떻게 이루어지는지(교대제, 야간노동, 주말노동, 휴일의 배치 등), 노동시간 동안의 노동밀도의 수준, 즉 노동강도는 어떠한지 등이 함께 작용한다. 이번 연구에서 건강과의 관련성은 장시간 노동에 초점을 맞춰서 살펴보았으나 교대제나 야간노동의 건강에 미치는 영향, 노동강도가 미치는 영향 등에 대해서도 이미 많은 연구들이 출판되어 있다. 야간노동의 경우 가장 인과관계가 잘 밝혀진 수면장애부터 뇌심혈관계질환, 소화기계 증상, 정신건강, 일부 암 까지 활발하게 연구가 되어 있다. 노동강도의 경우에도 국내의 연구 사례를 살펴보면 김인아 등(2004)의 연구에 의하면 한 조선업체 노동자들을 대상으로 분석했을 때 노동강도가 높은 군에서 근골격계 증상이 1.9배 높았다고 보고하였고 손미아 등(2004)이 완성차 노동자들을 대상으로 분석하였던 연구에서도 노동시간과 함께 노동강도 역시 수면장애와 관련성을 보였다. 송윤희(2008)의 연구에서는 증권노동자들이 노동강도의 증가에 따라 우울증상이 높았음을 보고하였다.

이처럼 노동자들의 건강을 위한 노동시간은 단순히 ‘짧은’ 노동시간이 아닌 적절한 길이와 강도와 배치가

모두 이루어진 노동시간이어야 한다. 더 나아가서 불안한 고용, 낮은 임금 역시 노동자의 건강, 특히 정신건강과 건강한 생활습관과 관련된 여러 건강문제들과 연결되기 때문에 함께 고려되어야 할 문제이다. 이런 점에서 단순히 절대적 시간만을 우위에 두고 사고하는 정부의 일자리 늘리기를 위한 노동시간 단축 정책이나 자본이 주도하는 생산성은 유지하면서도 비용절감을 꾀하는 노동시간단축과는 전혀 다른 접근이 될 수 있다.

5. 소 결

연 노동시간 1800시간으로 노동시간을 줄이자는 주장은 여전히 유효하다. 그리고 그 근거는 노동자의 몸과 삶에서 찾을 수 있고 또한 찾아야 한다. 일자리 나누기는 노동시간 단축의 긍정적인 결과이고 누구나 기대하는 바이지만 현재 장시간 노동에 지쳐있는 노동자들을 설득하는 근거로 사용하기에는 한계가 있다. 지금까지 살펴본 바와 같이 실제 주당 노동시간을 40시간으로 제한해야 노동자들이 사고와 뇌심혈관계질환으로 생명을 잃을 위험, 근골격계질환이나 정신질환으로 몸과 마음이 망가질 위험, 건강하게 출산하지 못할 위험에서 어느 정도 벗어날 수 있다. 또한 일하는 기계가 아닌 사람다운 삶, 가족과 함께 하는 삶도 최소한 주당 노동시간 40시

간은 지킬 수 있을 때 가까이 갈 수 있다. 노동시간 단축의 동력을 노동자의 몸과 삶에서 찾게 되면 노동시간 단축이 빠질 수 있는 중요한 함정에서 벗어나는 데에도 도움이 된다. 가장 대표적인 것은 노동강도의 문제인데 절대적인 노동시간을 줄이더라도 노동 밀도를 높여 생산량을 보전하려고 하는 자본의 시도는 피해가기 어렵다. 그러나 건강하고 인간다운 삶을 위해 노동시간 단축을 하고자 하는 만큼 단순히 노동시간의 절대적 길이만 보지 않고 노동강도를 높여 노동자의 피로와 부담을 증가시키는 것에 저항할 수 있다. 단순히 노동시간의 길이를 줄이고자 하는 바람은 정부도 똑같이 가지고 있다. 그렇지만 노동개악에서 보이는 일관된 태도와 마찬가지로 고용과 노동시간의 유연화 정책을 통해 달성하려고 한다. 이에 저항하는 것 역시 노동자의 몸과 삶에서 출발한 노동시간 단축일 때 가능하다. 질 나쁜 일자리들로 노동시간을 줄이는 것은 결국 또 다른 건강과 삶의 피해를 야기하기 때문이다.

이상을 염두에 두고 한국의 노동자에게 노동시간단축의 정당성을 설득하는 메시지로 지금까지 검토한 연구결과로부터 발견한 다음과 같은 내용을 사용하는 것이 필요하다.

- 연장근무를 하면 사고로 다칠 위험이 높아진다.
- 일주일에 50시간 이상 일하면 심근경색, 중풍 위험이 높아진다.
- 일주일에 45시간 이상 일하면 정신질환 발생 확률이 높아진다.
- 하루에 11시간 이상 일하면 우울증 발생은 2.5배 높아진다.

- 연장근무를 하면 근골격계 통증은 2배 높아진다.
- 임신한 여성 근로자 일주일에 40시간 넘게 일하면 조산, 유산 위험 높아진다. 오래 일하면 불임도 많아진다.
- 하루 8시간 일하면 부부사이가 좋아지고 자녀와도 친해진다.

현재에는 주당 노동시간 40시간, 연간 노동시간 1800시간을 주장하지만 당연히 이게 끝이 될 필요는 없다. 굳이 학문적인 근거를 들이대지 않더라도 더 건강하고 더 인간답고 더 행복한 삶을 위해 질 좋은 노동시간 단축을 향한 노력은 계속되어야 한다.

Ⅲ. 노동시간단축과 임금의 관계설정 : 최저임금현실화를 중심으로

1. 서 론 : 장시간 노동은 ‘관행’인가?

한국사회 장시간 노동은 ‘저임금체제’라는 조건이자 결과 안에서 지속되고 있다. 오늘날 장시간-저임금체제의 특징으로는 첫째, 노동의 유연화 둘째, 성과급을 중심으로 한 임금구조의 불안정성 셋째, 임금불평등의 심화를 꼽을 수 있다. 장시간 노동은 어제 오늘의 일이 아니지만 IMF 경제위기 이후 불어닥친 신자유주의적 구조조정은 이러한 장시간 노동의 흐름을 유연한 방식으로 재구조화한다. 노동의 유연화는 노동시간 또한 유연화하고 있다. 그런데 한국의 노동시간은 신자유주의 이전에 이미 법정노동시간을 초과하는 초과노동시간으로 인해 이미 충분히 유연화 되어있다. 노동시간은 개별적 노사관계를 넘어 법·제도적으로 규정되는 것이므로 법정 노동시간을 넘어서 개별적인 노동시간이 얼마든지 늘어날 수 있는 상황이라면, 노동시간은 이미 시간의 길이에 대해 유연하다고 볼 수 있다. 한국사회 장시간 노동은 오랫동안 노동시간 길이에 대한 유연성, 즉 ‘양적 유연화’가 사회적으로 용인될 수 있도록 법적인 허용이 이루어지는 상황에서 장시간 노동이 사회적으로 고착화된 것이다.

여기서 중요한 것은 어떻게 고착화 되어있는가다. 법정노동시간이 1일 8시간 주 40시간으로 규정되어있음에도 법정노동시간을 훨씬 초과하는 장시간 노동이 관행처럼 일반화되었다면, 이는 무엇보다 법, 제도적인 허용 없

이는 불가능 하다. 그렇기 때문에 마치 노동시간에 대해 통념처럼 인식되고 있는 국가 차원에서의 법, 제도적인 힘을 도외시하고 사용자와 노동자간의 ‘담합’ 으로 고착화된 관행이라는 규정(배규식 외, 2011)은 제도적인 문제를 비가시화시키는 효과를 유발한다. 이러한 효과는 두말할 나위도 없이 정치적이다.

제도는 노동시간을 둘러싼 갈등들의 교차에서 작동한다. 제도는 객관적이고 중립적인 척도가 아니라 노동과 자본, 국가와의 관계에서 노동시간을 둘러싼 정세적인 개입과 실천의 산물이다. 어제의 법은 오늘의 행위에 의해 늘 대체되거나 변화한다. 이러한 법, 제도에 기반해 한국사회 장시간 노동은 이른바 ‘관행’ 이라 불릴 만큼 오랫동안 지속되었다. 그렇다면 오늘날 한국사회에서 장시간노동은 3주체의 행위의 결과로서 관행처럼 고착화되어 있는가? 우리의 습관이나 무의식에 침윤되어 있는 장시간 노동이라는 신경세포는 우리의 신체의 일부가 되어 있는가? 노동, 자본, 국가는 각자의 이익과 욕망에 따라 장시간 노동을 지속시켜왔는가?

질문에 답하기에 앞서 관행화된 장시간 노동이 의미하는 바가 무엇인지 생각해 볼 필요가 있다. 한국노동연구원에서 2011년 장시간노동의 원인에 대해 발간한 보고서에 따르면 한국사회의 장시간 노동은 기업과 노동자라는 두 당사자의 이해가 맞아떨어져 오랜 기간 동안 지속된 노동현장에서의 ‘관행’ 으로 묘사되고 있다.

장시간 노동체제가 유지되고 재생산되는 데에는 기존

관행들을 유지하는 데 이해관계를 가진 당사자들이 존재하기 때문이다. 먼저, 장시간 노동체제가 유지되는 것은 기업의 이해에 도움이 되기 때문이다. 기업의 입장에서 근로자수를 가능한 한 줄인 상태에서 생산을 하되 수요가 늘어날 때는 초과근로를 통해 감당을 하도록 하는 것이 근로자수를 더 많이 고용하는 것보다 유리할 것이다. 왜냐하면 근로자를 추가로 고용할 때 드는 인건비 부담과 인력을 추가로 고용했다가 수요가 줄 경우 해고 시 부담을 덜 수 있기 때문이다. 장시간노동체제는 그 외에도 높거나 늘어나는 수요에 대해 기존에 고용한 노동자들의 노동시간을 늘려 대응함으로써 수요증가에 대해 탄력성을 가질 뿐 아니라 납기경쟁력도 갖출 수 있다. 특히 노동력이 부족한 상황에서는 기존에 확보한 숙련, 기술, 경험을 가진 인력을 최대한 활용할 수 있기 때문에 기업 측에 유리하다. 근로자의 입장에서선 기본임금이 낮은 상황에서 초과노동시간이 긴 것은 초과근로를 통해 부족한 생계비를 충족시킬 수 있다. 초과 근로수당은 상여금을 제외한 근로자 월급여의 6.72%(제조업의 경우에는 11.72%)를 차지하고 있다. 그런 점에서 한국에서는 노동시간 연장형 유연성에 노사가 담합한 구조를 갖고 있다고 할 수 있다.(배규식 외, 2011:48~49)

장시간 노동이 관행이 되었다는 지적은 현상적인 지적일 뿐이다. 통상 관행은 습속과도 같은 것이어서 하루 세끼 밥을 먹는다면 생일날엔 케익을 자른다면 따위의 영역이다. 하지만 노동시간은 법이라고 하는 제도적

장치의 지속적인 개입과 실천이 전제된다. 노동시간은 자본주의적 임금노동을 가치화하는 문제이기 때문에 자본주의의 시작부터 국가의 영역이었다. 때문에 장시간 노동이 지속되고 있다는 것은 국가가 제도를 통해 끊임 없이 장시간이라는 실천을 관철시키고 있다는 것을 의미하며, 이는 국가가 장시간노동을 통해 노동 통치를 수행하고 있는 것이다.

장시간 노동이 관행이라는 통념에 기댄 주장에는 국가의 역할을 가치중립적인 영역으로 인식하게 하고 정작 문제의 원인에 접근할 수 없게 만든다. 뿐만 아니라 마치 노동과 자본이 서로의 동등한 욕망을 투여한 결과인 것처럼 일종의 전도된 환상을 만든다. 때문에 우리는 장시간 노동이 관행이라는 다분히 현상적인 서술보다는 그것의 구조적 원인에 대해 보다 천착할 필요가 있다.

최근에 정부나 자본 쪽에서도 종종 장시간 노동이 문제라는 진단을 내놓고 있다. 하지만 진단에 함축된 해법의 양상은 노동측의 주장-실질임금 삭감 없는 노동시간 단축-과는 사뭇 다르다. 정부와 자본의 진단과 해법은 다음과 같다. 노사 당사자 간의 담합으로 인해 ‘노동시간의 연장형 유연성’이 관행적으로 고착화되어 노동시간의 유연성이 역설적으로 경직되었다는 것이 문제다. 즉 노동시간을 자유롭게 늘리기도 하고 줄일 수 있는 유연화가 훼손되었다는 것이다. 따라서 장시간 노동의 문제를 해결하는 방향이란 노동시간 단축과 함께 노동시간의 길이와 배치를 자유롭게 조절할 수 있는 유연성을 확

보하는 것이다. 노동시간의 단축은 곧 고정 임금의 절약을 의미한다. 뿐만 아니라 노동시간 단축에 따른 부족한 생산성을 보충하기 위해 시간제 일자리나 노동시간계좌제 등 ‘노동시간의 질적 유연성’으로 재구조화해야하는 것으로 제시한다.

또 다른 측면에서 장시간 노동의 원인으로 제시된 낮은 기본급의 문제가 남는다. 위의 보고서에서도 지적했듯이 노동자가 소위 ‘담합’에 적극적으로 참여하는 이유는 낮은 기본급에 기반한 저임금체제에 있다. 노사 당사자 간의 이해란 평등하지 않다. ‘계약’은 노동자와 자본가 모두 자유로운 조건에서 이루어지지만 자본주의 사회에서 법적 평등이란 경제적 불평등을 조건으로 한다. 때문에 낮은 기본급을 감수하고 장시간 노동을 수용해야하는 구조적인 원인 안에서 노동자들의 이해, 즉 욕망은 주조된다.

자본주의 사회에서 생산되는 것은 상품만은 아니다. 노동자의 신체와 정신이 자본주의적으로 생산되며, 인간이 자본주의적 생산과정에서 기능을 수행하는 사회계급으로 생산된다. 때문에 이해 당사자간의 자유의지에 따른 공정한 계약, 그리고 그 계약으로 이뤄진 오래된 관행이라는 것은 환상에 불과하다. 문제는 그러한 원인이 구조적이라는 것에 있으며, 그러한 구조 안에서 노동자의 욕망이나 이해관계도 재생산된다.

노동시간과 임금, 그리고 고용의 문제는 이러한 결과를 산출해낸 구조적인 요소들이다. 이것들이 상호 관계

맺는 양상에 따라 완전고용과 불안정노동, 장시간노동과 노동시간 단축의 역사적 과정에서 서로 교전하며 형성된다. 따라서 고용과 임금, 노동시간의 관계와 그것들간의 작동 양상을 살펴봄으로써 신자유주의 사회에서 장시간노동-저임금의 특징과 경향을 종합적으로 파악할 수 있을 것이다.

이번 장에서는 노동시간과 임금과의 관계에 주목하여, 신자유주의하에서 장시간-저임금 노동이 어떤 양상으로 전개되고 있는지 살펴볼 것이다. 신자유주의는 ‘고용이냐 임금이냐’의 각축 속에서 자본이 고용에 대한 주도권을 쥐고 임금의 희생을 요구하고 있다. ‘고용이냐 임금이냐’의 선택지는 자본이 고용을 불안정화하는 상황 속에서 주어진 선택지이자, 이미 선택의 방향이 정해진 상황을 구조화하는 불공정한 양자택일의 이데올로기다. 다른 면에서 노동시간과 임금은 상호 교환이 쉽게 이루어지는 것이기 때문에 양자는 선택의 문제라기보다는 동일한 하나의 문제다. 즉 노동시간은 임금의 시간화 된 표현이며, 임금 역시 어느 정도 시간으로 환원될 수 있다. 하지만 단위노동시간의 객관적 척도가 고정된 것은 아니다. 이것은 언제나 유동적이며, 구조적인 조건에 따라 달라질 수 있다. 신자유주의에서는 고용의 불안정성이 노동시간과 임금을 결정짓는 주요한 조건으로 등장한 체제다. 고용의 불안정성은 노동과 자본의 임금과 시간을 둘러싼 협상테이블을 기울게 만들었다. 노동자들의 협상력은 그 어느 때보다 약해져 있다. 계층의 사다리

아래로 내려갈수록 더욱 약한 협상력으로 자본을 상대해야 한다.

신자유주의에서 저임금-장시간노동은 고용의 불안정성이라는 구조적 원인 안에서 특징지워진다. 노동의 분할, 임금불평등, 노동빈곤화 등의 문제는 고용불안정 안에서 임금과 시간을 둘러싼 각축의 결과로서 등장했다.

요컨대 신자유주의하에서 진행된 노동의 양극화와 이에 따른 임금불평등의 문제는 저임금과 고임금을 받는 계층으로의 노동자 내부의 분할만으로는 정의되지 않는다. 전반적인 임금의 불안정화와 신자유주의적 노동시간의 유연화가 결합된 효과로서 장시간-저임금 체제로의 재구조화가 그 핵심이며, 그 재구조화로 인해 신자유주의 이전과는 다른 양상으로서 임금간의 심화된 격차가 자리한다.

임금의 불안정한 체계는 ‘관행’이라는 노사간의 담합도, 오래된 습속도 아니다. 이는 장시간 노동을 암묵적으로 강제하는 일종의 ‘작업장 통제 장치’로 작동한다. 수출주도형 경제시스템에서의 강압적인 군대식 규율은 신자유주의에서는 효율적이지 않다. 신자유주의는 ‘경쟁’에 의해 개별화된 노동자들이 분할의 메커니즘을 내면화시켜 자발적인 통제메커니즘을 실현한다. 더불어 ‘임금의 불안정성’은 노동자 전체의 임금을 ‘저임금화’ 한다. 그리고 이러한 상황을 타개하기 위해 노동자들은 계급적인 임금전략을 회피하고 기업적, 직종별, 나아가 개별적인 성과급 경쟁에 뛰어들며, 이로 인해 노

동자 내부의 임금격차는 갈수록 벌어지게 된다.

이번 장에서는 이러한 진단 하에서 임금과 시간의 문제를 살펴볼 것이다. 또한 자본의 분할 전략이 노동의 개별적 대응을 유도하고 있는 상황에서 집단적 임금 협상으로서 최저임금의 필요성과 유의미성을 타진해보고자 한다.

2. 저임금체제에 기반을 둔 장시간노동

1) 임금없는 성장 : 고용없는 성장의 이면

(1) 한국사회 임금체계의 변화

한국사회에서 공업화 초기부터 87년 이전까지 임금체계는 매우 복잡하고 불안정했다. 1979년 조사에 의하면 수당의 종류가 무려 133개나 되었다.(이정아, 2014 : 26)

이는 기업의 노동관리나 임금정책이 임기응변식의 대응이었기 때문이었지만 보다 중요한 구조적 원인이 있다. 1970년대는 국가가 실질임금의 과도한 인상을 억제하는 것을 목표로 임금을 규제하는 정책을 실행한다. 다만 이때는 경총을 통해 임금 규제 정책을 실시했기 때문에 명시적인 임금가이드라인을 공표하지는 않았다. 억압적이고 물리적인 국가기구의 대응은 노동조합의 투쟁력

을 위축시키는 방식을 선택했다.

87년 노동자 대투쟁 이후 노동조합이 확대되고 노동자들의 투쟁력과 교섭력이 상승하자 국가는 1990년, 1991년에는 한자리수 임금정책을, 1992년에는 총액임금제를 통해 임금가이드 라인을 직접적으로 제시하기 시작한다.

노동자들의 요구와 국가의 직접적 규제라는 상황에서 기업차원의 임금협상은 기본급 인상이 아니라 각종 수당들이 신설되고, 상여금의 명목으로 임금을 인상하면서 노동자들의 임금인상 요구에 부응했다.

총액임금제는 이러한 효과로 만들어진 복잡화된 임금 체계에 대한 규제를 위한 것이었다. 하지만 노동자들의 임금 인상요구는 총액임금제 하에서 변동급과 상여금의 비중을 높이는 방식으로 또 다른 우회로를 찾았으며, 이로 인해 임금체계의 복잡성은 줄어들지 않았다. IMF 경제위기를 기점으로 1999년대 중반 이후 연봉제가 도입되기 시작했다. IMF 외환위기를 기점으로 받아들여진 연봉제는 실제 경총이 주장하듯이 ‘성과주의 임금체계’라기 보다는 단순히 변동급 비중의 증대를 위한 수단으로서 기능을 하고 있는 실정이다.(이정아, 2014 : 25~26)

이상 간략한 역사적 과정에서도 알 수 있듯이 한국사회의 독특한 임금체계는 국가의 권위주의적이고 반노동자적인 저임금-장시간 노동체제의 지속적 개입으로 형성된 것이자, 노동자들의 집단적인 투쟁과 자본과의 교섭 과정에서 변용되고 적용된 산물이라고 할 수 있다. 크게 두 시기로 나눌 수 있는데 87년 이후 10년간 억압적인

국가와 노동자들의 집단적인 투쟁이 각축을 벌이던 시기와, 97년 신자유주의 체제하에서 대대적인 노동유연화 공세 속에서 임금과 고용의 양보적 교환시기로 나눌 수 있겠다. 전자의 시기는 노동자가 임금인상을 위해 집단적 투쟁과 교섭력을 바탕으로 국가의 규제망을 회피하기 위한 임금전략이었다고 한다면, 후자의 시기는 ‘고용이냐 임금이냐’의 양자택일에서 고용유지 혹은 고용창출을 위해 일정한 임금의 양보를 암묵적으로 동의하는 것으로 구별된다. 임금의 양보는 노동시간의 보충으로 채워지거나 고용의 대가로 저임금과 장시간 노동을 감수하게 되었다.

1960, 70년대부터 한국사회는 수출주도형 경제구조로 재편되었고, 압축적인 산업화에 기반에 둔 경제성장은 노동자들의 장시간 노동, 즉 법정 노동시간을 초과하는 초과노동시간을 적극적으로 동원하는 체제다. 이러한 경제시스템이 한계에 봉착하면서 신자유주의 구조조정이 또 다시 압축적으로 진행되었다. 노동자들에게 주어지는 선택지는 노동시장에서 퇴출되거나 초과노동시간을 감수하게끔 만드는 경쟁의 격화를 수용하는가의 여부였다.

IMF 구조조정 프로그램의 일환으로 요구했던 최소한의 사회안전망으로서의 복지체제 조차 전무한 상황에서 노동자들에게 일자리의 사수는 생존의 여부였고, 초과노동시간을 자발적으로 감수할 수 밖에 없는 구조적 필연성이었다. 즉 장시간 노동은 저임금으로부터 비롯되었지만, 사회복지체제의 부재와 강력한 노동의 유연화 공세는 상

대적인 고임금을 받는 노동자에게도 자연스럽게 초과노동을 승인하게 만드는 강력한 장치로 작동했다. 따라서 신자유주의 하에서 저임금은 평균보다 낮은 임금이라는 수량적인 의미를 넘어서 포괄임금제, 노동법을 둘러싼 제도들, 낮은 기본급과 복잡한 임금체계 등을 함축한다. 불안정한 임금구조를 떠받치고 있는 구조화된 제도들이 저임금-장시간 노동의 원인으로 포함되어야 한다.

그러므로 한국사회의 장시간-저임금 체제는 신자유주의를 경과하면서 장시간-불안정-저임금 체제로 재구조화되었으며, 이는 노동 내부의 임금격차를 가져오게 된 주요한 원인이 된다.

불안정한 임금구조와 언제든지 해고될 수 있는 불안정한 일자리는 고임금을 구성하는 임금체계를 낮은 저임금과 높은 성과급이라는 왜곡된 임금구조를 낳았다. 정규직-고임금 노동자들은 초과노동을 감수하며, 혹은 더욱 적극적으로 요구하며 갈수록 불안정화되고 있는 노동자들의 상황을 개별적인 임금인상 전략으로 우회하는 방식을 선택했다. 이와 동시에 불안정 노동자들, 미조직 노동자들의 저임금화는 더욱 가속되었고, 노동 내부의 임금격차는 수적인 ‘차이’를 넘어 임금불평등이라고 할만한 구조화된 불평등 구조를 만들었다.

(2) 고용없는 성장의 이면, 임금없는 성장

IMF 위기 이후 한국사회의 보수와 진보를 막론하고,

대선후보의 정책공약과 역대 정권의 공약 중 “일자리 창출”은 가장 중요한 이슈가 되었다. 우리나라뿐만 아니라 미국, 유럽의 노동을 둘러싼 정치적 슬로건은 ‘일자리 창출’을 중심으로 진보와 보수를 막론하고 동일한 원환을 그리고 있다. 이는 마치 지금의 일자리 부족은 경제발전에 따른 자연적인 것이며, 이를 극복하기 위해 국가가(혹은 정치인이!) 발 벗고 나서야 하는 과제라는 착시효과를 불러일으킨다.

2013년 금융연구원의 보고서에 따르면 정부는 그동안 ‘고용없는 성장’을 피하기 위해 많은 노력을 해왔으며, 그 결과 고용의 양적 측면에서는 상당한 성과를 거두었다. 반면 실질임금이 정제되고 있다는 면에서 고용의 가격측면에서는 실패했다. 때문에 ‘임금없는 성장’이 2008년 이후 심각한 문제로 제기되었다.(박종규, 2013 : 30~32) 하지만 이는 표면적인 평가에 지나지 않는다. 이러한 평가가 타당하려면 정부가 고용/임금없는 성장이라는 불합리한 현상황을 동시에 해결하기 위한 노력과 정책이 제시되어야 한다. 하지만 실제 정부의 정책방향은 질 나쁜 일자리의 증대에 초점이 맞춰져 있다.

신자유주의적 지구화와 금융화는 일자리의 최소화를 전제로 자신의 축적체제를 구축한다. 즉 일자리 부족은 신자유주의의 결과가 아니라 그 작동원리다. 그럼에도 신자유주의하에서의 국가와 정권이 일자리 창출을 주요 정책으로 내세우는 이유는 무엇일까?

2012년 총선과 대선 때 노동관련 주요 정책 중 ‘노동

시장 유연화’ 나 ‘비정규직 일자리 증대’ 라는 공약은 공약자료집이나 후보들의 발언을 통해 나오지 않았다. 대신 일자리 늘리기 공약이 진보와 보수를 막론하고 제시되었다.

18대 대통령에 당선된 박근혜 후보는 대선 때 ‘고용률 70% 달성, 상시·지속적 업무 정규직 고용관행 정착, 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축, 최저임금 수준 개선과 근로감독 강화, 정리해고 요건과 절차 강화’ 등을 공약했다.(김유선, 2015 : 2) 그러나 그 결과는 고용률 70% 달성을 위해 채워졌던 ‘양질의 시간제 일자리’ 라는 명목으로 채워진 불안정노동의 증대였다.

2014년 1월 12일 박근혜 대통령의 ‘짧은’ 신년 기자회견에서 박근혜 대통령은 ‘경제’ 를 무려 42번이나 호출했다. 이와 더불어 “12년 만에 50여만 개의 신규 일자리를 창출했습니다.” 라며 가시적인 성과를 발표했다. 지난 2013년 ‘고용률 70%로드맵’ 을 발표한 이래 일자리는 꾸준히 늘어났다. 2014년 5월 OECD 기준, 한국의 고용률은 65.6%로 15년 만에 최고치를 기록했다. 하지만 박근혜 정부의 일자리 증대의 실상은 풀타임 일자리를 둘로 쪼갠 시간제 일자리가 대부분이다. 애초에 정부가 이야기한 ‘양질의 시간제 정규직’ 이란 주로 콜센터 업무처럼 단순 서비스 직종에 집중되어 있다. 4대보험과 퇴직금, 연월차수당이 ‘정규직처럼’ 보장되지만 실제 임금은 직고용 계약직보다 못한 수준이다.

유럽과 미국, 일본뿐만 아니라 한국사회도 어느새 일

자리를 얼마만큼 늘릴 수 있을 것인가가 ‘친서민적’ 정치의 지표가 되었다. 하지만 정치인들이 선거에서 약속하는 일자리 공약은 실제 정치적 과정에서는 불안정 노동의 증대로 귀결된다. 왜 대중들은 일자리 창출에 지지하고, 노동자들은 불안정 노동을 감수하는가? 그들이 투표권을 행사하는 인민주권을 행사하는 대중과 투표장 밖에서의 불안정 노동자는 왜 매번 같은 선택을 반복하는가? 이 자체로도 매우 복잡한 분석이 수행되어야 하겠지만 한 가지만 지적하자면 투표하는 국민과 불안정 노동을 감수하는 노동자라는 두 주체(혹은 한 주체의 다른 양상들)는 ‘불안’을 공유한다. 일자리에 대한 불안은 정규직이든 비정규직이든 구별없이 불안을 체계적으로 노동 안에 이식한다. 이것은 일자리가 부족하다는 막연한 공포이자 국가와 자본이 공공연하게 유포하는 담론이기도 하다.

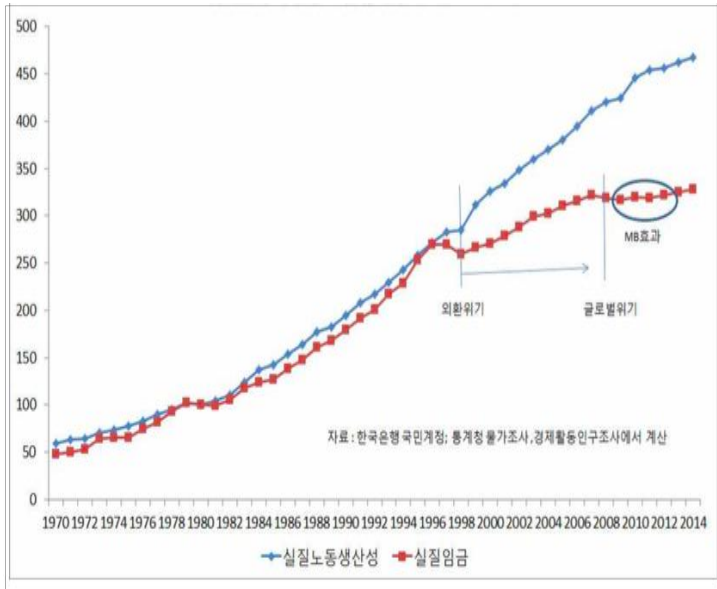
하지만 앞서 말했듯이 일자리의 부족은 신자유주의의 핵심 정책이지 사회발전의 결과가 아니다. 물론 기술의 발전으로 인해 인간의 일자리를 기계가 빠른 속도로 대체하고 있다는 거부할 수 없는 현실 앞에 인간은 무기력하게 느낄 수 있다. 하지만 기술역시 인간의 바깥에 존재하는 자연적인 과정이 아니다. 오늘날 기계/기술의 발전은 신자유주의를 작동하고 있는 집단지성의 산물이자 자본이 추구하는 욕망의 표현이기도 하다. 자본의 운동은 인간뿐만 아니라 기계역시 자본주의적으로 구조화한다. 또한 기계가 인간의 일자리를 빼앗는 것이 아니라, 자본

주의적으로 포획된 기계는 더 하찮은 일자리를 생산한다.

고용없는 성장을 해결하기 위해 임금없는 성장을 감수할 필요는 없다. 이러한 주장의 이면에는 고용이나 임금이나를 둘러싼 불평등한 양자선택의 논리가 작동한다. 하지만 보다 중요한 지점은 ‘성장’이다. 신자유주의는 한 번도 위기가 아니었던 적이 없었음에도 불구하고 대체 어떻게 ‘성장’하고 있는가?

고용없는 성장이나 임금없는 성장이라는 표현의 이면에는 경제가 ‘성장’한 만큼 고용이 늘지 않거나 임금이 상승하지 않는다는 의미를 갖는다. 이때 ‘성장’의 지표 중 하나는 실질 노동생산성의 증가여부이다. IMF 위기 이후 저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이어지면서, 임금인상률과 생산성증가율 격차는 크게 벌어지기 시작했다. 특히 2008년 글로벌 금융위기 이후 실질임금이 사실상 정체되고 있다.(박종규, 2013 : 32) 이는 비정규직 뿐 만 아니라 정규직 노동자들의 실질임금이 정체되고 있다는 점에서 사상 초유의 사태라고 볼 수 있다.

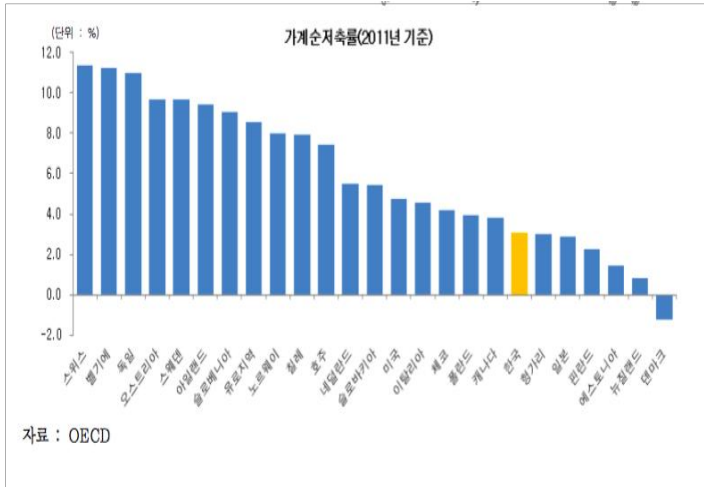
[그림 3] 실질임금과 실질 노동생산성 추이



자료 : 김유선, 2015 : 8

실질임금은 2008년 이후 정체되어 있는 반면, 평균 실질 노동 생산성은 글로벌 금융 및 경제위기 이후에도 위기 이전에 비해 큰 차이 없이 꾸준한 증가를 계속해오고 있다. 정부와 자본에서는 끊임없는 경제위기설을 반복하고 있지만 실제 2008년 금융위기는 실제 한국경제를 강타하지는 않았다. 물론 장기적인 저성장 시대에 진입한 것은 사실이지만, 그렇다고 하더라도 현재 한국사회에서 실질임금과 실질 노동생산성의 괴리는 2008년 금융위기를 직접적으로 겪은 외국들에 비교하더라도 더욱 심각한 수준이다.(박종규, 2013 : 26~34)

[그림 4] 각국의 가계 순저축률 비교

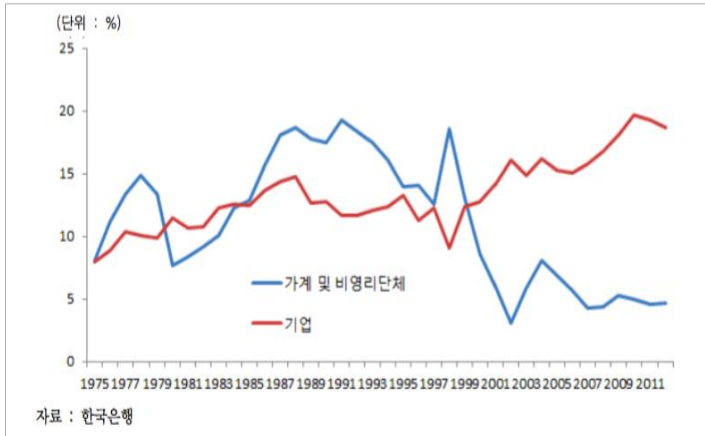


자료 : 현대경제연구원, 2013 : 1

이러한 지표들은 실제 노동자에게 돌아가야 할 임금이 기업이나 주주들의 주머니 속으로 흘러들어가고 있다는 것을 보여준다.

그렇다면 지난 8년여 간의 임금 없는 성장이라는 전례 없는 상황은 어떻게 지속되고 있는가? “전 세계적인 경제위기”와 “장기적인 저성장 체제” “고령화” “수출 부진”으로 한국경제는 적신호가 깜빡거리고 있다. 이러한 상황에서 내수를 살리기 위해 고용을 창출하는 것이 지상최대의 과제다.’라는 담론은 지난 수년간 정부에 의해, 언론에 의해 끊임없이 생산, 유포되었다. 물론 고용창출은 매우 중요한 사안이다. 하지만 모두가 고용에 집중하는 사이 우리들의 임금은 뒤로 후퇴하고 있었고 기업들과 주주들은 더욱 부유해졌다.

[그림 5] 가게 및 기업 저축률 추이



자료 : 박종규, 2013 : 9

정부와 자본이 그동안 적극적으로 추진했던 ‘고용창출’이라는 전략은 불안정-저임금 일자리를 무수하게 양산하면서 질 낮은 일자리를 ‘일반화’ 하는 동시에 ‘임금인상’의 요구를 선제적으로 봉쇄하는 ‘효과’를 만들었다. 물론 조직노동자들의 개별적인 임금 및 단체교섭이나 최저임금 투쟁의 부분적인 성과가 있었지만 이것으로 전체 임금의 저임금화를 상쇄하지는 못했다.

따라서 최근 정부의 노동개악안을 관철시키는 과정에서 드러나듯이 마치 장년-정규직-고액 임금을 깎아서 청년들의 일자리를 늘리겠다는 것은 ‘일자리 창출’의 가시화와 임금의 비가시화를 동시에 초래한다.

노동개악안을 정부와 새누리당에서 밀어붙이는 주요한 담론은 ‘임금에서 고용으로’의 시선 이동이다. 고용에 대한 문제를 절대적이고 ‘국가적인 과제’로 설정하면

서, 임금은 개별적인 노동자들의 이기적인 욕망의 문제로 치부하면서 국가 대 개인이라는 분할 담론을 형성했다. 그리하여 국가안에 기업과 노동자가 일자리 창출을 위해 합심해야하는 문제가 되면서 임금문제를 사전에 봉쇄하여 탈정치화시켰다. 그렇기 때문에 임금문제를 사전에 봉쇄하는 이데올로기를 무력화할 수 있는 대항이데올로기가 대중적으로 형성되지 않는다면 임금과 고용을 둘러싸고 세대갈등, 노노갈등이 더욱 잔혹하게 전개될 것이다. 이에 대한 직접적인 여파로 민주노총의 조직력은 더욱 약화될 수밖에 없다. 이러한 고용과 임금의 양자택일 구도는 실상 노동시간을 둘러싼 담론에서도 반복된다. 박근혜 정부는 이미 2013년부터 고용률70% 로드맵에서 ‘노동시간 1800시간 단축과 일자리 창출’을 제시하고 있으며 이러한 기조 하에 노동시간의 유연화와 질나쁜 일자리 증대, 저임금 노동의 구조화를 추진하고 있으며 그 정점에 이번 노동개악안이 자리하고 있다.

2) 저임금 체제를 떠받치는 두 가지 축 : 불안정 노동과 초과 노동

오늘날 저임금화 경향은 단순히 평균임금 이하를 받는 노동자들이 많아졌다는 것만을 의미하지 않는다. 저임금은 낮은 임금의 산술적 지표가 아니라, 저임금 자체를 수용하게 만드는 구조로서 작동한다. 또한 이것은 또 다른 저임금을 수용하게끔 만드는 일종의 ‘사회효과’로

서 작동하며 ‘일반화된 저임금 체제’를 형성한다. 이는 고용의 불안과 노동의 유연화, 임금 불안정성과 간헐적으로 반복되는 실업과 반실업의 잠재적 가능성 등이 모두 복합적이고 연쇄적으로 작용한 결과이자 원인이다.

저임금 체제가 작동하기 위해서는 저임금을 감수할 수 있도록 불안정 노동이 일반화되어야 한다. 불안정 노동은 초과노동이나 장시간 노동이 증식할 수 있는 터전이 된다.

(1) 일반화된 불안정 노동

몇 가지 지표들을 살펴보자. 한국은 근속년수 1년 미만의 단기근속자 비율이 35.5%로, OECD 회원국 중 가장 많다. 이는 매년 노동자 3명 중 1명이 직장을 옮기거나 새로이 취업하고 있음을 말해준다. 1년에 한 번씩 계약 해지를 겪으며, 또 구직이 될 때까지 기약 없는 실업의 상태로 전락하기를 매년 적금 타듯이 반복한다. 신자유주의적 노동의 리듬은 스타카토처럼 짧게, 단속적으로 반복된다. 다른 한편 근속연수가 10년 이상인 장기근속자 비율은 한국이 18.1%로 OECD 회원국 중 가장 적다. 정규직-철밥통은 이미 과거가 된지 오래다. 그럼에도 불구하고 2014년 말 최경화 부총리의 ‘정규직 과보호론’ 발언은 우리 앞에 정규직이라는 멸종 위기의 사회적 동물을 먹이사슬의 맨 꼭대기로 단번에 되돌려놓았다.

3월 16일 통계청이 발표한 ‘2월 고용 동향’을 보면

15~29세 청년층 실업률이 12.5%로 집계됐다. 역대 최악이다. 박근혜 정부는 6번의 청년 고용 대책을 내놓았지만 청년들이 선택가능한 양질의 일자리는 턱없이 부족한 실정이다.

2015년 추미애 의원이 2015년 국회 예산정책처와 함께 분석한 ‘30대 재벌의 총수들 배당금과 사내유보금 및 실물투자 실태’ 자료에 따르면 삼성·현대차·SK·LG·롯데 등 30대 재벌의 지난해 사내유보금은 500조2000억원에 이른다. 2010년 330조1000억원에 비해 5년만에 170조1000억원(51.5%) 증가했다. 이에 반해 재벌들의 실물투자액은 2010년 62조4000억원에서 2014년 64조6000억원으로 단지 2조2000억원(3.5%) 증가하는 데 그쳤다.(김유선, 2015 : 2) 양질의 일자리가 왜 그토록 드문 경우가 되었는지 알게 해주는 대목이다.

비정규직의 규모역시 꾸준히 증가하고 있다. 2014년 8월 비정규직인 852만명(임금 노동자의 45.4%)이고 정규직은 1,025만명(54.6%)이다. 그러나 사태하청 노동자는 정규직으로 잘못 분류되고, 특수고용 노동자는 자영업으로 잘못 분류되고 있어, 실제 비정규직 규모는 50%를 넘어설 것으로 보인다.(김유선, 2015 : 3)

뿐만 아니라 대기업 비정규직보다도 못한 2차, 3차, 4차 하청업체의 ‘이름뿐인 정규직들’도 있다. 시간제 노동 중에서도 9.5%가량(19만 명) 역시 정규직에 포함된다. 4대보험과 퇴직금, 그리고 전일제 노동의 절반의 임금을 받는 이들은 대부분 파견업체 소속의 ‘반쪽짜리

정규직들’이다. 2008년 이후 늘어난 시간제 일자리의 대부분(90.5%)은 그나마 임시직이거나 일용직이다. 무엇보다 시간제 일자리를 선택하는 노동자들의 선택은 제약되어 있기 때문에(비자발적 파트타임의 증가) 상대적으로 저임금화가 빠른 속도로 확산되고 있다. 2001년에 비해 2014년 시간제 일자리의 정규직 대비 임금격차는 31.8%p로 확대되었다. 법정 최저임금 미달 자도 2001년 16.3%에서 2014년 39.2%로 늘어나고 있다. 이는 풀타임 법정 최저임금 미준수율(12%)의 3배가 더 높은 수치다. 즉 노동의 유연화에 따른 노동시간의 밀도, 배치, 길이의 유연화는 파트타임이나 간접고용으로 갈수록 더욱 심각하게 악화된다는 점을 알 수 있다.

문제는 이러한 최저임금 노동자들은 초과노동을 수행하더라도 이것이 초과임금으로 연결되어 임금의 추가적인 보충이 이뤄지지 않는다는 점이다. 이는 여러 가지 요인이 있을 수 있는데 대부분 10인 이하의 사업장의 영세자본 아래에서 노동을 수행하고 있기 때문이며, 비공식부분 노동이 일반화되어 있고, 한국사회에서 광범위하게 유포되어 있는 포괄임금제의 적용으로 인해 애초에 정해진 임금 이외에 시간외 수당을 추가적으로 획득하는 것이 어렵다. 최저층의 노동자일수록 임금에 대한 협상력이 거의 없기 때문에 저임금-장시간 노동조건의 일 자리를 일방적으로 수용할 수밖에 없다. 그렇다고 해서 최저임금의 노동자들의 노동시간이 상대적으로 짧다고 볼 수는 없다. 이들은 사전에 초과 노동분에 대한 명시적인

계약사항이 없기 때문에 비공식적 과도 노동을 수행하고 있으며, 근로계약상의 소정근로시간이라는 개념이나 인식이 전무하거나, 혹여 인식하고 있다고 하더라도 ‘일이 끝나야 끝난다.’는 사용자주의 인식이 일방적으로 관철되는 경우가 대부분이다.

(2) 초과 노동과 임금과의 관계

근로기준법은 노동자가 법정근로시간을 초과하여 일하면 해당 노동시간에 대해 정액급여의 50%의 할증율을 적용한 임금을 수당으로 지불하도록 규정하고 있다. 즉 초과노동은 시간과 임금의 결합이라는 차원에서 이해해야 한다. 자발적인 초과노동의 수용은 저임금을 보충하기 위한 것이거나, 현재의 임금수준을 안정적으로 유지하기 위한 전제, 즉 고용을 유지하기 위해 노무관리의 통제를 수용한 결과다.

2004년 주40시간 근무제 도입 이후 한국사회의 노동시간은 줄어드는 경향을 보였다. 그렇다면 임금은 어떨까? 중요한 것은 전체적인 총액이나 시간당 임금의 상승이나 감소보다도 노동시간 단축이 임금의 체계에 미치는 영향이 있는가, 혹은 노동시간 단축으로 인해 임금의 체계는 어떤 변화를 겪는가이다. 장기적으로 임금 구성분 중 기본급, 정액급여의 비중은 감소하는 추세다.(황선자, 2005) 최근들어 정액급여 비중이 증가하는 추세가 있기는 하지만 업종, 기업규모, 노조 유무별 임금의 구성 실태를 살

펴보면 전체적으로 기본급은 연간 총급여에서 53.1% 수준으로 비교적 낮은 수준을 유지하고 있다.(윤진호, 2015 : 34)

[표 3] 업종, 기업규모, 노조 유무별 임금의 구성(단위:%)

		기본급	통상 수당	기타 수당	초과 급여	고정 상여	변동 상여	연간 총급여	사례수
업 종	제조	52.7	6.4	3.0	15.8	19.0	3.1	100.0	2,915
	전기가스 수도	53.9	5.6	6.9	5.9	19.1	8.6	100.0	38
	건설	57.5	11.6	3.4	11.3	13.5	2.7	100.0	164
	도소매	56.5	9.1	5.9	8.7	16.0	3.7	100.0	240
기 업 구 모	음식 숙박	53.7	11.4	6.4	9.5	17.1	1.9	100.0	98
	운수	49.4	12.0	5.0	15.9	16.7	1.1	100.0	845
노 조 유 무	통신	66.2	12.1	3.1	3.9	10.3	4.4	100.0	27
	금융 보험	43.6	15.2	8.0	2.6	22.2	8.4	100.0	247
	부동산임 대	63.2	4.5	2.5	11.3	16.0	2.4	100.0	35
	사업 서비스	63.3	9.2	4.3	8.4	9.9	4.9	100.0	524
	교육 서비스	52.0	25.9	4.2	1.2	15.7	1.1	100.0	135
	보건 사회복지	48.6	14.2	7.0	9.4	19.2	1.6	100.0	346

오락 문화운동	51.4	10.6	5.0	7.4	20.3	5.4	100.0	103
기타	56.3	13.6	5.8	12.7	8.5	3.1	100.0	357
100~199	54.5	9.7	3.8	13.3	16.2	2.4	100.0	3,226
200~299	52.3	9.7	5.0	13.7	16.6	2.7	100.0	1,194
300~999	51.6	9.1	4.2	12.5	18.4	4.3	100.0	1,246
1,000이 상	49.1	9.3	5.3	9.5	20.3	6.4	100.0	404
무노조	56.6	9.2	4.1	12.5	14.4	3.3	100.0	3,171
유노조	49.3	9.9	4.4	13.5	19.0	3.0	100.0	2,904
합계	53.1	9.5	4.2	13.0	17.0	3.1	100.0	6,074

자료 : 한국노동연구원, 임금제도실태조사 원 자료(2005), 윤진호, 2010 : 34
에서 재인용

[표 3]에서 나타나듯이, 초과급여가 높은 업종은 제조업, 운수업처럼 임금이 시간급을 중심으로 결정되는 업종에 집중되어 있다. 기본급과 초과급여의 관계를 살펴보면 대체로 기본급 비중이 높으면 수당 비중이 작고, 기본급 비중이 작으면 수당 비중이 높은 것으로 나타났다.

기업 규모에 따른 차이는 더욱 두드러진다. 1,000인 이상의 사업장의 경우 기본급은 49.1%에 불과하지만 고정상여금은 20.3%로 높은 비중을 차지한다. 또한 노조의

유무 또한 기본급과 각종 수당과 변동급의 차이가 나타나는 것을 알 수 있다.

다른 한편 기본급이 낮을수록 대체적으로 초과급여나 각종 수당, 변동상여금이 높다. 이는 특별급여와 장시간 노동에 따른 초과 급여의 비중이 높은 것으로 해석된다. 임금체계의 불안정성은 기업체가 클수록, 노조가 있을수록, 시간당 임금체계일수록 높아졌다. 이는 앞서 서술했듯이 노조의 교섭력이 한 해의 임금인상율에만 집중되어 있었던 오랜 결과의 반영이자, 국가와 기업차원의 저임금-장시간 노동규제에 대항하며 임금체계가 적용된 결과이다. 그렇다면 초과노동을 많이 수행할수록 임금은 얼마만큼 올랐을까?

초과노동은 기업에게는 할증률을 포함한 추가적인 비용부담으로, 노동자에게 임금의 보충기제로 작용한다. 하지만 현실에서는 그렇지 않은 것으로 나타났다.

이정아(2014 : 43~46)의 연구에 따르면 초과노동을 많이 할수록 평균 시간당 정액급여가 낮은 것으로 나타났다. 주40시간근무제에 따라 한주에 40시간만 노동한다면 주휴일을 고려하지 않을 때 월평균 소정노동시간은 약 173.8시간이다. 초과노동 시간이 50분위에 속하는 사람의 경우 소정노동시간의 18.4%, 90분위에 속한다면 54.1%를 초과노동으로 더 일한다. 하지만 각각의 시간당 정액급여는 주휴일을 고려하면 초과노동을 하지 않는 노동자 평균의 83.4%와 68.2%에 불과하다. 왜 이러한 결과가 나오게 되었을까? 이러한 결과는 다음 세 가지 정도로 설

명이 가능할 수 있다.

첫째, 총임금과 총노동시간이 조정된 금액으로 노동과 시간이 교환된 것이다.¹⁰⁾ 임금과 시간은 교환이 용이하다. 임금은 시간으로 환원될 수 있고, 시간은 임금으로 계산된다. 초과노동은 임금의 보충기제로 활용되고 있으나, 현실에서 기업은 비용을 절감하기 위해 일정정도의 수준 이상으로 비용부담하는 것을 막기 위해 초과노동분으로 이전되는 비용의 일부를 낮은 정액급여로 대체한다. 마치 홈쇼핑에서 판매하는 상품에 붙어있는 1+1과 특별사은품들이 더해져 전체적인 가격이 정해지는 것과 유사하다. 대부분의 소비자들은 사은품이나 1개의 상품 옆에 달려있는 +1의 상품은 ‘특별 보너스 혜택’이라고 생각하고 구매하지만, 판매자의 입장에서는 기본상품 구성과 특별 구성상품을 더해 조정된 가격으로 판매하는 것이다.

둘째, 노동의 협상력은 자본의 협상력과 동등하지 않다. 노동자들은 자신이 주 40시간의 노동에 대한 정당한 임금을 받고, +초과노동 수당을 받기를 원한다. 하지만 자본은 주 40시간 노동에 대한 임금 플러스(+)가 아니라 하루 수행한 노동의 대가가 적정한지 여부를 놓고 저울질 한다. 이 경우 어느 쪽의 협상력이 우위에 있는가에 따라 임금 결정의 과정은 달라질 수 있다. 하지만 앞서 서술했듯이 신자유주의하에서 임금과 시간은 ‘고용불안

10) 이를 이정아(2014)의 경우, 일자리와 임금이 거래되는 ‘고용계약모델’의 가설이 지지된다고 분석하고 있다. 더불어 포괄임금제의 광범위한 적용 또한 지적하고 있다.

정성’에 심각하게 제약당하고 있다. 개별 노동자가 자발적으로 초과노동을 감수하는 불공정한 이유이기도 하다.

셋째, 광범위한 포괄임금제의 효과다. 포괄임금제는 근로기준법상의 법정수당지급체계를 변형시키는 예외적인 제도다. 노동시장에서 보편적으로 활용되는 편법적 관행을 법이 규제하는 것이 아니라 거꾸로 법적 영역으로 흡수한 경우로, 다른 나라에서는 전례가 없는 한국사회의 특수한 편법이라고 할 수 있다.(하갑례, 최미나, 2012) 이는 노동시단 단축이라는 취지에도 정면으로 위배될 뿐만 아니라, 초과노동수당을 정액화 시켜 포괄임금으로 묶어두어 법정 수당제도를 무력화 할 뿐만 아니라 야간노동, 휴일제도 역시 무력화시킬 수 있다. ‘근로시간 산정이 어려운 경우’라는 예외적인 조항이 일반화되어 예외가 아니라 상례로 굳어져 기존의 법질서마저 교란시키고 있는 경우이다.

이러한 임금제가 광범위하게 유포되어 있다는 것은 포괄임금제의 구체적인 적용대상을 넘어 사회적인 효과를 유발한다. 즉 일반적인 임금과 시간을 둘러싼 각축에서 포괄임금제의 편법적 관행은 전염성이 강하다.

(3) 임금불평등과 장시간 노동의 귀환

정규직과 비정규직, 장시간 노동과 파트타임으로의 분할은 전체 노동자 임금 수준, 임금 구조의 괴리를 초래

했다. 자본의 소득과 노동의 소득격차는 날로 늘어나고 있다. 상위 10% 소득 집중도는 미국 다음으로 한국이 높다. 더욱 심각한 것은 증가속도다. 97년 외환위기 이후 한국사회의 소득 집중도는 매우 빠른 속도로 증가하고 있다.

또한 노동내부의 임금격차도 심각한 수준이다. 정규직의 임금의 절반이 비정규직의 일반적인 임금이 된지 오래다. 임금 불평등지수도 OECD국가 중 멕시코 다음으로 높다. 경제활동인구조사 부가조사에서 지난 10년(2004~2014년) 동안 저임금계층(중위임금의 2/3 미만) 비율은 월 임금총액 기준으로 평균 24.3%다. 이 역시도 미국과 함께 가장 높은 수치다.

자본과 노동이 더욱 큰 격차로 분할되고, 노동 내부가 동일 노동자의 ‘처지’ 라고 할 수 없을 정도로 분할되었다. 정부와 자본에서 제기하는 것처럼 노동자 내부는 단일한 하나의 계급이라고 말할 수 없는 지경에까지 이르렀다. 하지만 이것이 정규직-고임금 노동자들의 임금과 노동조건을 양보하는 것으로 해결할 수 있을까? 문제는 해법이 아니라 분석에 있다. 임금불평등이란 무엇을 의미하는가? 정부와 자본이 늘 상 이야기하는 통념대로 임금의 양극화라고 이야기 할 수 있다. 양쪽 극이 벌어졌기 때문에 어느 한쪽을 좁혀 불평등을 해소하는 것이 해법이라면 해법일 수 있다. 자본은 상위10%의 임금을 깎자고 할 것이며, 노동자들은 하위 10%의 임금을 올리자고 할 것이다. 진단을 같지만 해법은 해결할 수 없는

갈등의 대척점에 놓여있다. 보다 엄밀히 말해 진단이 다르기 때문에 해법이 달라진 것이다. 따라서 임금 양극화는 현실적 표시일 뿐이지 진단의 내용이 불충분하다.

임금의 불평등이 심화된다는 것은 임금이 양쪽으로 극단화되었다는 것이 아니라 저임금 노동자들이 늘어났다는 것을 의미한다. 임금의 격차야 자본주의의 시작 이래 늘 상 존재하는 현상이지만, 임금의 격차가 ‘불평등’하다는 사회적 현상으로 나타난다는 것은 다른 의미를 가진다. 이것은 노동을 하는데도 불구하고 빈곤한 계층(working poor)이 늘어나고 있다는 것을 의미한다. 때문에 노동내부의 격차가 벌어진다는 것은 고임금을 받는 귀족 노동자가 늘어났다는 것이 아니라 워킹푸어가 사회적으로 문제시 될 만큼 급증하고 있다는 것을 의미한다. 사회적으로 문제화되고 있는 현상이라는 것은 빈곤선 이하의 특정 빈곤층의 문제를 뛰어넘어 노동빈곤이 일반화되었다는 것을 의미한다. 즉 아래로 중심 이동한 저임금 노동이 전체적인 노동의 수준을 아래로 끌어당기는 힘으로 작용하기 때문에, 중산층의 몰락 등 전체적인 사회시스템이 불안정화될 문제가 사회적으로 제기되며 전체 경제구조에도 악영향을 끼칠 수 있는 잠재적 위험을 안고 있다.

상황이 이렇다면 해법은 달라진다. 전체적인 저임금화 경향을 끌어올리지 않으면 균형을 잃고 기울어진 배는 뒤집힐 수밖에 없다. 때문에 개별적인 임금협상이나 일부 대기업 노조의 임금인상이 지금 현재의 국면을 해결

하지 못한다는 것도 자명해진다. 더 이상의 낙수현상은 존재하지 않는다. 한국사회를 온통 전염시키고 있는 저임금-노동빈곤화를 해결하기 위해서는 전국적이고 단일한 임금정책이 제시되어야 한다.

한편 저임금-노동빈곤화는 이미 ‘장시간 노동’의 귀환을 재촉하고 있다. 물론 한국사회는 ‘이미’ ‘언제나’ 장시간 노동사회이다. 다만 2004년 주 40시간으로 다소간 단축되어왔던 실질 노동시간이 2013년 이래 정체되면서 조금씩 늘어나고 있다.

2015년 한국은 연간노동시간 2285시간으로 OECD 회원국 중 1위로 복귀했다. 2008년 멕시코에 넘겨준 1위 자리에 6년만에 다시 귀환한 것이다. 가장 노동시간이 낮은 독일에 비해 한국의 노동자들은 매일 80분씩을 더 노동하고 있는 셈이다. 저임금화는 고용에 대한 불안뿐만 아니라 저임금 자체가 이미 생활임금에 크게 못 미치고 있다는 것을 포함하기 때문에 장시간 노동의 귀환은 예견된 것이기도 하다.

다른 한편 불안이라는 시대적 감성은 장시간-저임금 체제에 집단적으로 대응하기 보다는 개별적인 대응으로 각자도생하는 개별화된 노동자들을 양산한다.

직장인 10명중 4명이 ‘바쁘지 않으면 죄책감이 든다.’고 생각하고 있고(동아일보, 2015. 9. 2.), 대학생 56%는 ‘안 바쁘면 불안하다’고 느끼고 있다.(파이낸셜 뉴스, 2015. 9. 28.) 이렇듯 저임금화는 낮은 임금의 문제뿐만 아니라 경제적, 사회적인 병리현상을 낳는 물질적

조건이기도 하다. 물론 임금의 인상이 이 모든 문제를 해결할 수 있는 만능열쇠는 아니지만, 적어도 지금 현재 사회 곳곳에서 나타나고 있는 우울증, 번아웃 증후군, 자살 등의 현상의 이면에 저임금과 불안정 노동에서 비롯되었다는 것을 전면 부정하기는 힘들다.

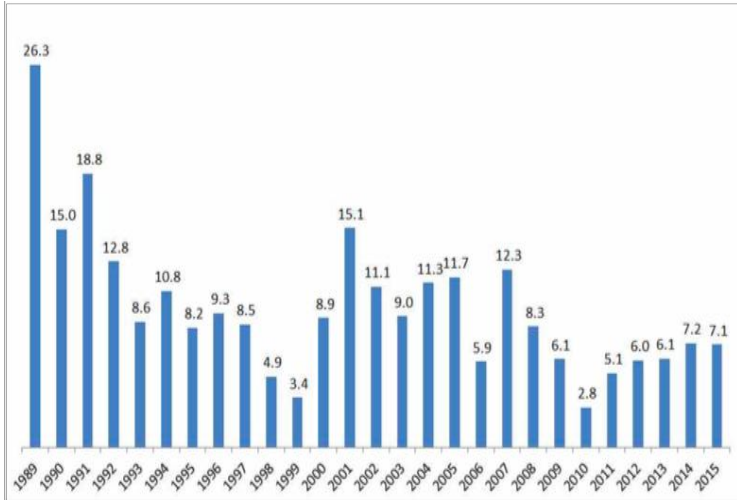
이상의 이유들로부터 가장 근본적인 원인이자 해법으로 임금 정책을 고민할 필요가 있다. 본 보고서에서는 임금에 대한 다양한 접근 중 최저임금을 통한 해법을 제시하고자 한다.

3. 노동시간 단축투쟁과 최저임금의 관계

1) 최저임금 현황

한국에서 최저임금이 도입된 것은 1988년부터다. 지난 25년 동안(1989~2014년) 연 평균 최저임금 인상률은 시급 기준 9.8%(월 환산액 기준 9.2%)다. 같은 기간 10인 이상 사업체 상용직의 명목임금 인상률은 시간당 임금 기준으로 9.5%(월 정액급여 기준 8.8%)고 경제성장률+물가상승률은 9.4%였다.(김유선, 2015) 최저임금의 인상은 일반 노동자들의 임금 인상률과 거의 같은 수준에서 책정되었고, 경제성장률과 물가상승률에 상응하는 수준에서 이루어졌다.

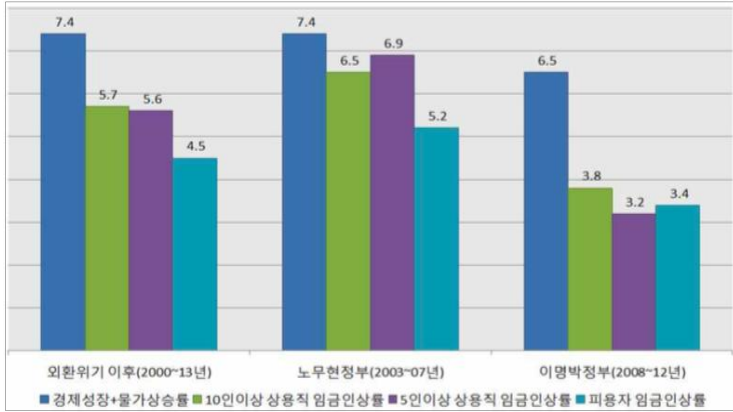
[그림 6] 연도별 최저임금 인상률(1989~2015)



자료 : 최저임금위원회(<http://www.minimumwage.go.kr>)

전 세계적으로 신자유주의적 질서가 확산되면서 노동 빈곤층의 확산은 사회적, 경제적인 문제로 제기되고 있다. 이에 따라 최저임금제에 대한 요구와 관심이 확장되었고, 최저임금을 통한 임금불평등을 해소하려는 움직임들이 가시화되고 있다. OECD 국가 풀타임 노동자의 평균임금대비 최저임금 비율은 2000년 36.5%에서 2013년 38.6%로 높아졌다. 한국도 2000년 22.0%에서 2013년 35.2%로 상승했다. 하지만 법정 최저임금을 실시하고 있는 OECD 25개 회원국 중 17위로 여전히 낮은 편에 속한다.

[그림 7] 성장에 못 미치는 임금인상률(2000~2012)



자료 : 김유선, 2014 : 14

역대 정부의 최저임금인상률 평균은 ‘노태우(18.2%)>노무현(10.1%)>김영삼(9.1%)>김대중(8.7%)>박근혜(6.8%)>이명박(5.7%) 순이다.(김유선, 2015) 특히 이명박 정부 이후 현 정부까지 최저임금 인상률은 이전 수준만큼 오르지 않았다. 이명박 정부의 시기는 앞서 살펴본 것처럼 실질 노동생산성과 실질 임금의 격차가 벌어지는 시기이며, 가계와 기업의 소득불평등이 심화되는 시기다. 물론 이러한 원인으로 최저임금의 낮은 인상률을 지목할 수는 없지만 이명박 정부의 비즈니스 프렌들리적 성향과 최저임금, 그리고 노동조합의 정치력 등이 결합된 결과라고 볼 수 있다.

2008년부터 2012년까지 이명박 정부 당시 ‘경제성장률+물가상승률’은 연평균 6.5%인데, 5인 이상 사업체 상용직 노동자들의 임금 인상률은 3.2%로 매년 3.3%p

덜 오른 셈이다. 최저임금 인상률마저 5.7%로 매년 0.8%p 덜 올랐다. 그 결과 노동소득과 관련된 격차는 더 벌어진 셈이다.(김유선, 2015 : 14)

최저임금은 신자유주의하에서 워킹푸어(working-poor)의 등장과 노동빈곤가구의 확장으로 인해, 노동자가 받아야하는 최저선의 임금이라는 명목적인 정의를 넘어 임금불평등/소득불평등의 구조를 개선하려는 정치적이고 제도적인 목적으로 접근하는 경향이 세계적인 추세다. 최저임금을 둘러싼 오래된 논란 중 하나는 최저임금의 도입이 실제 저임금 계층의 소득 증대에 별다른 효과를 거두지 못할 뿐만 아니라, 이들의 일자리를 없앤다는 주장이었다. 하지만 실증적인 분석에서는 일자리의 감소가 유의미하게 도출되지 않는다는 연구결과가 지속적으로 발표되고 있다. 그럼에도 불구하고 최저임금 인상을 일자리 감소와 경제 악화로 연결 지으려는 주장은 지속적으로 제기되고 있다. 경제적인 논리로만 따진다면 일정 부분 불가피한 논쟁이다. 하지만 경제적인 결과는 여러 제도들과 행위자들의 행위들이 교차하면서 나타나는 것이다. 마치 이명박 정부시기 최저임금만 낙제점을 받은 것이 아니듯이 전략적인 방향 하에서 여러 정책들이 실행되고, 그 수많은 정책들 중 하나가 최저임금일 뿐이다. 따라서 최저임금 자체만으로 노동빈곤이나 경제선순환, 소득불평등의 문제를 해소한다고 주장하거나 그 반대로 효과가 없다고 주장하는 것을 옳지 않다. 하지만 최저임금은 여러 문제를 근본적으로 풀어낼 수 있는 ‘기본적

인 정책’과 ‘핵심적인 전략’의 고리가 될 수는 있다. 저임금체제에 대한 진단과 이에 대한 해법으로 전체 노동자들의 임금 투쟁과 함께 제기하는 노동시간 단축이라는 방향 하에 최저임금을 위치 지을 필요가 있다. 그러므로 최저임금에 대한 요구는 파격적인 인상액 뿐만 아니라 그 대항논리에서도 보다 정치화될 필요가 있다.

2) 최저임금과 실질임금의 상관성

최저임금이 실질임금의 상승에 미치는 범위는 어디까지인가? 또한 최저임금은 저임금 노동자들의 삶의 질을 개선하는데 기여하고 있는가? 이는 매우 중요한 문제이지만 정확한 측정이 어려운 문제이기도 하다.

일단 최저임금의 인상률과 함께 최저임금의 실제 영향을 고려해야 한다. 최저임금영향률이란 전체 노동자 중에서 매년 인상되는 최저임금에 따라 임금을 올리지 않으면 안 되는 비율이다. 만약 최저임금법이 제대로 강제되고 준수된다면, 최저임금 영향률이 높을수록, 즉 정책의 (기대)효과가 클수록 저임금 노동자의 임금상승률도 상대적으로 높게 예측된다. 최저임금이 2002년부터 본격적으로 인상되기 시작하면서 최저임금의 수혜노동자 수 또한 급격하게 증가하고 있다. 2016년 최저임금 영향률은 18.2%로 사상 최고치를 기록했다. 최저임금에 인상에 따라 임금이 상향 조정되어야 할 노동자들의 수는 342만명이다. 무려 민주노총 조합원의 5배에 달하는 노

동자들의 임금에 직접적으로 영향을 미치는 것이다.(이정희, 2015 : 233)

영향률이 미치는 범위는 예상외로 중하층에게만 집중되어 있지 않다. 정진호 외(2011)에서는 소득분배 개선이나 빈곤에 대한 최저임금의 바람직한 역할을 기대하기 어렵지만, 최저임금 인상이 상위계층 노동자의 임금수준에도 긍정적인 영향을 미친다. 또한 전체 노동자들의 임금분포를 압축시키는 역할을 하고 있다고 분석했다. 이 분석에 따르면 최저 임금의 전체 영향률은 임금 분포의 중위수 계층까지 임금 수준을 높이고 있으며, 신규영향률은 중간 계층의 임금 수준을 높이고 있다. 특히 신규 영향률은 모든 임금분위의 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있는데 10분위부터 90분위까지 범위가 넓게 분포되어 나타났다.

오상봉(2015 : 169)의 경우 최저임금을 받는 노동자가 가구 내에서 어떤 지위에 있는지 살펴봄으로써 최저임금이 빈곤가구에 어느 정도의 영향을 미치는가를 분석했다. 이는 최저임금의 영향을 받는 노동자가 가구 내에서 주요 소득원이 아니기 때문에 최저 임금제도의 노동빈곤 완화 효과가 크지 않다는 주장을 검토하기 위해서다. 조사결과 최저임금 미만을 받는 노동자 중 가구주와 배우자가 각각 43.16%와 34.08%를 차지한다. 최저임금 수준을 받는 노동자 중에서 가구주와 배우자의 비중은 각각 39.51%, 40.66%로 더 높아진다.

성재민(2014)에 따르면 최저임금과 임금불평등과의 관

계에 대해 분석했다. 시기적으로 2004년과 2006년까지만 해도 돌출효과가 전혀 보이지 않았지만 2008년 이후로는 최저임금 근처에서 살짝 분포가 튀어오르는 모습이 나타남을 확인했다. 즉 2008년 이후 최저임금은 임금에 대한 영향력이 더욱 민감하게 나타나고 있었다. 이러한 시기적 차이는 2006년에 비해 2007년 이후 최저임금을 받는 사람들의 비율이 늘어나면서 최저임금의 영향권이 넓어지고 이에 따라 최저임금의 임금 영향력이 커진 것으로 분석했다. 2008년 이후 함께 증가하고 있는 미준수율을 고려한 것이므로, 만약 미준수율을 제대로 관리, 감독할 수 있다면 최저임금의 영향권은 더욱 높아질 수 있을 것이다. 결과적으로 2008년 이후 임금불평등이 심화되었음에도 불구하고 중상위권에 비해 중하위권의 임금 불평등은 근소하게나마 감소했다. 이러한 축소를 최저임금으로 모두 설명할 수 있을 수는 없지만, 최저임금의 영향이 일정하게 있었음을 알 수 있다.

이정아(2014)의 경우 외환위기 이후 최저임금과 중위임금, 평균임금의 명목인상률은 대체로 같은 추세로 움직였음을 분석하면서 최저임금이 전체 임금노동자의 임금 결정의 준거점으로 작용하고 있거나 중간 노동자 계층의 임금 인상률을 최저임금이 따라가고 있기 때문으로 분석하고 있다. 이러한 양면적인 분석이 가능할 수 있는 이유는 포괄임금제도의 편법적 관행이 만연하고 있고, 오랫동안 억압적인 임금규제모델을 고수해온 데다가 신자유주의적 노동의 유연화라는 요소들이 혼용된 지금의 상

황에서 두 방향이 다 가능할 수 있기 때문이다. 하지만 이로 인해 최저임금의 효과가 제한적이라거나 회의적일 필요는 없다. 그렇기 때문에라도 더더욱 최저임금을 대폭적으로 인상해야할 이유가 되기 때문이다.

여러 연구결과들이 공통적으로 지적하고 있는 바를 바탕으로 정리를 하자면 첫째, 최저임금은 최저임금선 이하의 노동자들에게만 영향을 미치지 않는다. 둘째, 최저임금의 영향률이 높을수록 최저임금은 한 사회의 핵심적인 임금정책이 될 수 있다. 한국사회에서 최저임금의 영향률은 점점 더 확대되고 있다. 셋째, 최저임금은 빈곤문제를 해결할 수 있는 중요한 정책은 아니지만 전반적으로 저임금화 체제에 있는 한국사회에서는 빈곤가구의 주요소득원(가구주와 배우자)의 소득증대에 기여할 수 있다. 넷째, 최저임금은 조직노동자뿐만 아니라, 전체 노동자의 임금인상 효과를 갖는다. 다섯째, 미준수율이 증가되더라도 최저임금이 인상되면 함께 바닥 임금도 동반 상승하는 효과가 있다.

- 미준수율의 문제

한국사회 최저임금제의 주요한 특징 중 하나는 최저임금 준수에 대한 처벌조항이 있음에도 불구하고 최저임금 미준수율이 매우 높다는 것이다. 최저임금 미만을 받는 노동자는 2014년 전체 노동자의 12.1%로 227만명에 달한다.(김유선, 2014b : 23) 전체 노동자 8명 중 1명꼴로 최저임금을 인상하더라도 최저임금의 효과에서 배제된다.

미국의 경우 미준수율이 5%, 일본의 경우 2%임을 감안한다면 한국의 최저임금 미준수율은 최저임금제도를 유명무실한 ‘종이호랑이’에 불과하다는 비판을 면하기는 힘든 수치다.

그렇다면 최저임금 미만의 임금을 받는 노동자들은 누구일까? 남성이 34.7% 임에 비해 여성의 경우 65.3%로 여성 노동자들이 압도적으로 많았다. 연령별로는 50세 이상의 고령노동자의 50% 이상이 최저임금 이하의 임금을 받고 있다. 업종별로는 음식숙박업 노동자 중 34.2%가, 사업장 규모로는 1-4인 규모의 사업장이 45.5%로 압도적으로 많았다.(오상봉, 2015 : 167~169)

즉, 장년층의 비정규 노동자, 여성 서비스업 노동자, 5인 이하 영세 사업장의 노동자들로 명명되는 이들의 대부분이 실제 최저임금제도에서 배제되고 있다.

한국의 법정 최저임금제의 적용 대상은 1인 이상 전 사업장 모든 노동자이다. 이주노동자들까지 적용대상에 포함되어 있어 제도 자체의 포괄성은 높은 편이다. 그럼에도 불구하고 최저임금에서 대다수의 노동자가 배제되는 원인은 무엇일까?

ILO(2008: 52)에 따르면 최저임금은 그 제정도 중요하지만 무엇보다 “신뢰할 만한 강제 메커니즘이 수반되어야 한다.”고 강조한다. 최저임금은 선언이나 제안이 아니라, 법의 이행, ‘강제적 명령’이기 때문이다. 그럼에도 현실에서는 근로감독관이 턱없이 부족한데다가 위반사용자를 적발하더라도 사법처리까지 가는 경우는 전체

위반건수의 0.1%에 불과하다.

미국의 경우 최저임금을 1회 위반할 경우 벌금을 부과하는데 그치지만 재발하여 위반할 경우 위반 사용자에게 징역형을 부과하고 있고, 영국의 경우 최저임금법 위반 사용자 명단을 사회적으로 공개하고(이정희, 2015) 최저임금제도는 ‘임금’이란 개별적인 노사간의 관계에서 해결할 문제가 아니라는 사회적 인식이 중요하다. 최저임금 위반 사업장의 경우 경제가 어려운데 고군분투 하는 중소기업이라는 온정적인 태도가 아니라, 사회적 합의를 위반하는 블랙기업이라는 사회적 낙인과 처벌이 중요하다.

다른 한편으로 영세 자영업자의 문제가 있다. 한국의 자영업자수는 대략 500만명으로 가족 혹은 자영업자 1인이 운영하는 경우를 제외하고 1인 이상의 노동자를 고용하는 경우는 대략 150만명 정도이다. 자영업자는 현재 사회적으로 몰락하고 있는 계층이며, 최저임금 미만의 벌이를 근근이 유지하는 경우도 허다하다. 이러한 자영업자의 문제는 사회적 문제이지만, 이러한 조건 때문에 최저임금에 대한 접근이 유보적이어서는 곤란하다. 민주노총의 경우 자영업자에 고용되어 있는 더욱 열악한 조건에 처한 노동자들의 위치에서 최저임금의 문제를 접근해야 할 것이다.

3) 민주노총 최저임금투쟁 계급적·사회적 의미

(1) 최저임금과 노동조합 조직률

2015년 1월 독일은 산업별로 단협에 의해 최저임금을 설정해왔던 오랜 원칙을 깨고 시간당 8.5 유로의 국가최저임금을 도입했다. 지금까지 국가가 노사간의 임금설정 과정에 직접 개입하지 않았던 원칙이 수정된 것이다. 이러한 변화의 원인으로는 미니잡(mini job)으로 불리는 저임금 시간제 노동자들의 급증이였다. 이는 노조의 협상력에 영향을 끼쳤고, 조직률이 36%에서 18%로 곤두박질쳤으며, 평균 60% 이상의 단협적용률이 존재함에도 불구하고 미조직, 영세사업장의 저임금 시간제 노동자가 늘어나면서 실제 단협에서 보호받기 힘든 노동자들이 늘어났다. 1990년대 중반부터 고용주들이 단체협약을 준수하지 않기 시작했다. 이러한 전반적인 상황에서 독일 노사는 10년간의 오랜 논의 끝에 법정 최저임금을 도입하기로 결정했다.

한때는 균일하고 포괄적이었던 독일의 임금체계는 점차 약화되어 신자유주의적 노동의 유연화의 결과로 이질적이고 배타적인 불균등한 임금설정체계가 자리잡게 된다. 산업간 저임금 노동자 비중이 늘고, 산업간 최저임금 역시 불균등한 격차가 심화된 상황에서 미니잡 노동자들과 임시파견직의 증가 등으로 인한 저임금화의 하향 압력을 가중했다.

이러한 상황에서 독일 산별노조의 결정은 현재 우리에게 시사하는 바가 있다. 일단 전체 노동자들이 저임금

체제를 지속시키고 있고 불안정 노동자들의 증가로 인해 전통적인 노동조합의 조직력이 약화된 상황에서 임금설정은 기업이나 산별단위가 아니라 ‘국가’ 단위로 하는 것이 보다 강제적일 수 있다는 점이다. 한때는 산별노조의 교섭력을 강화시키기 위해, 또 산별노조의 교섭력이 그만큼 강하기 때문에 산별 최저임금이 관철될 수 있는 조건이 오랫동안 지속되었지만 변화된 노동조건들은 전략의 변화를 요구했고, 그 대상은 개별 기업이나 산업주체들이 아니라 ‘국가’였다.

굳이 독일과 비교하지 않더라도 한국의 노조 조직률은 매우 낮은 수준이다. 1989년 19.8%를 정점으로 조직률은 계속 감소하고 있는 추세다. 그나마 2011년부터 조금씩 증가하는 추세에 있지만 여전히 10%대다. 조직률뿐만 아니라 사업체 규모별 가입률의 격차가 좀 더 심각하다. 노동조합 조직현황(고용노동부, 2014)을 보면 30인 미만 사업체의 임금노동자는 1천만명이 넘는데 조합원은 10만명을 조금 넘는다. 조직률은 1.0%에 불과하다.

이를 최저임금과 연동시켜 보면 결국 최저임금 적용대상이 될 가능성이 높은 소규모 사업장 노동자들, 특히 불안정한 고용상태에 있는 비정규직들은 노사 간 단체교섭을 통한 임금인상의 효과도, 최저임금 적용을 통한 저임금 해소 효과도 누리기 어렵다는 것을 확인할 수 있다. 반면 노동조합으로 조직된 노동자들은 교섭을 통한 임금인상 뿐 아니라 최저임금 인상에 따른 기준 시급 인

상 효과도 일정 부분 누리고 있다. 파급효과(ripple effect)는 노동조합의 영향력과 결합해 더욱 커질 수밖에 없다.

(2) 민주노총 최저임금 투쟁의 의미

이러한 상황에서 민주노총이 최저임금을 결정하고 집행하는 과정에 어떤 역할을 할 수 있을까? 혹은 이러한 역할들은 민주노총에 어떠한 영향을 줄까?

일단 한국사회에서 임금결정의 구조를 들여다보자. 조직노동자 가입률은 대략 10% 정도다. 전체 임금의 분포 중 중상위 부분의 임금에 분포해 있고, 노동조합의 협약임금에 따라 임금이 결정된다. 다른 한편 법정 최저임금의 영향을 받는 노동자들이 있다. 이들의 영향률은 2016년 기준 18.2%로 342만명이고, 이중 233만명은 법정 최저임금이 인상되어도 최저임금보다 낮은 수준의 임금을 받는 노동자들이다. 약 100만명 가량, 저임금 노동자들의 10% 가량(실제는 10%가 채 안된다.)이 법정 최저임금에 따라 임금인상이 이뤄지고 있다. 전체 노동자들 중 조직노동자와 법정 최저임금의 실질 적용을 받는 노동자들을 제외한 70~80%의 노동자들은 사용자가 결정하게 된다. 조직노동자와 미조직노동자간의 괴리는 단체교섭을 통한 협약임금과 최저임금간의 괴리를 낳는다. 이러한 괴리는 한국의 단협 적용률이 노조 조직률보다 포괄적이지 않아서 단체교섭을 통한 사회적 임금효과가 극히 제한적으로

이뤄지고 있기 때문에 발생한다. 때문에 민주노총 조합원들의 입장에서 최저임금은 일종의 사회연대활동의 일환으로 간주되고 자신의 임금전략으로 채택되기 어려운 객관적 조건이 자리한다.

그럼에도 불구하고 민주노총이 최저임금을 또 하나의 임금투쟁으로 인식해야 하는 이유는 단협적용률이 넓지 않은 한국의 노동조합제도의 특성상 노동의 분할에 따른 저임금 체제에서 중상위 임금수준을 유지하고 있는 조직노동자들의 임금이 노동조합 밖을 넘어 사회적 효과를 발휘하기 힘들다는 것에 있다. 이러한 상황에 노동조합 중심의 임금협상은 노동의 분할과 광범위한 저임금 체제를 재생산하게 되는 역설적 상황이 초래될 수 있다. 그리고 결국 조직노동자들은 자신의 임금을 양보하라는 사회적 요구(전도된 요구이지만, 분명 현실에 존재하는 목소리다) 앞에 직면하게 된다.

통념상 자본주의 사회에서 임금은 시장에서 당사자간의 자유의지에 따라 결정된다고 생각해왔다. 노동조합을 통한 협약 임금은 이러한 시장에서 노동자들의 협상력을 높이기 위한 집단적 장치다. 더불어 법정 최저임금 역시 시장에 개입할 수 있는 제도적 장치다. 우리의 통념과는 달리 자본주의 이래 임금은 정치적이고 사회적으로 제시되어 왔다. 최저임금은 법정 임금이므로 제도적으로 준거가 되는 임금이기도 하다. 현실에서도 최저임금은 다양한 사회적 임금 및 보상에 대한 준거가 되고 있다.(아래 표 참조) 최저임금은 미조직 노동자들의 임금투쟁을

민주노총이 대리하거나, 연대사업의 일환으로 과소평가 될 수 없다. 이미 사회적인 임금으로서 최저임금이 적용되고 있기 때문이다.

[표 4] 최저임금액을 활용하고 있는 법률과 그 적용기준

법률	내용
구직급여	고용보험법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) ④제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 이들 규정에 따라 산정된 기초일액이 그 수급자격자의 이직 전 1일 소정근로시간에 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(이하 "최저기초일액"이라 한다)보다 낮은 경우에는 최저기초일액을 기초일액으로 한다. 이 경우 이직 전 1일 소정근로시간은 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한다. <개정 2015.1.20.>
최저보상 기준금액	산업재해보상보험법 제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ⑧ 최고 보상기준 금액이나 최저 보상기준 금액의 산정방법 및 적용기간은 대통령령으로 정한다. 이 경우 산정된 최고 보상기준 금액 또는 최저 보상기준 금액은 매년 고용노동부장관이 고시한다.
휴업급여	제53조(부분휴업급여) ① 요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 그 취업한 날 또는 취업한 시간에 해당하는 그 근로자의 평균임금에서 그 취업한 날 또는 취업한 시간에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 90에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 다만, 제54조제2항 및 제56조제2항에 따라 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 경우에는 최저임금액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날 또는 취업한 시간에 대한 임금을 뺀 금액을 지급할 수 있다. 제54조(저소득 근로자의 휴업급여) ① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대해

	여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. ② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 "최저임금액"이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 제56조(재요양 기간 중의 휴업급여) ② 제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.
상병보상 연금	제67조(저소득 근로자의 상병보상연금) ① 제66조에 따라 상병보상연금을 산정할 때 그 근로자의 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정한다. 제69조(재요양 기간 중의 상병보상연금) ① 재요양을 시작한 지 2년이 지난 후에 상병상태가 제66조제1항 각 호의 요건 모두에 해당하는 자에게는 휴업급여 대신 별표 4에 따른 폐질등급에 따라 상병보상연금을 지급한다. 이 경우 상병보상연금을 산정할 때에는 재요양 기간 중의 휴업급여 산정에 적용되는 평균임금을 적용하되, 그 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정 한다.
직업훈련 수당	제74조(직업훈련수당) ① 제72조제1항제1호에 따른 직업훈련수당은 제73조제1항

	에 따라 직업훈련을 받는 훈련대상자에게 그 직업훈련으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 최저임금액에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 휴업급여나 상병보상연금을 받는 훈련대상자에게는 직업훈련수당을 지급하지 아니한다.
진폐보상 연금	제91조의3(진폐보상연금) ② 진폐보상연금은 제5조제2호 및 제36조제6항에 따라 정하는 평균임금을 기준으로 하여 별표 6에 따라 산정하는 진폐장해등급별 진폐장해연금과 기초연금을 합산한 금액으로 한다. 이 경우 기초연금은 최저임금액의 100분의 60에 365를 곱하여 산정한 금액으로 한다.
고용장려금	장애인고용촉진 및 직업재활법 제30조(장애인 고용장려금의 지급) ③ 고용장려금의 지급단가 및 지급기간은 고용노동부장관이 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 범위에서 제33조제3항에 따른 부담기초액, 장애인 고용부담금 납부 의무의 적용 여부, 그 장애인 근로자에게 지급하는 임금, 고용기간 및 장애정도 등을 고려하여 다르게 정할 수 있다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대하여는 우대하여 정하여야 한다. <개정 2009.10.9., 2010.6.4.>
고용부담금	제33조(장애인 고용부담금의 납부 등) ③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.

[표 5] 최저임금액을 활용하는 기타법률과 그 적용기준

법률	내용
형사보상 및 명예회복에 관한 법률 : 구금 1일 보상금	제5조(보상의 내용) ① 구금에 대한 보상을 할 때에는 그 구금일수(拘禁日數)에 따라 1일당 보상청구의 원인이 발생한 연도의 「최저임금법」에 따른 일급(日給) 최저임금액 이상 대통령령으로 정하는 금액 이하의 비율에 의한 보상금을 지급한다.
감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 : 예방접종 사망자 일시보상금	제71조(예방접종 등에 따른 피해의 국가보상) ① 국가는 제24조 및 제25조에 따라 예방접종을 받은 사람 또는 제40조제2항에 따라 생산된 예방·치료 의약품을 투여받은 사람이 그 예방접종 또는 예방·치료 의약품으로 인하여 질병에 걸리거나 장애인이 되거나 사망하였을 때에는 대통령령으로 정하는 기준과 절차에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 보상을 하여야 한다. 3. 사망한 사람: 대통령령으로 정하는 유족에 대한 일시보상금 및 장제비
재난 및 안전관리 기본법 : 특별재난 보상금	제66조(재난지역에 대한 국고보조 등의 지원) ③ 국가와 지방자치단체는 재난으로 피해를 입은 시설의 복구와 피해주민의 생계 안정을 위하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다. 다만, 제3조제1호나목에 해당하는 재난으로 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 같은 종류의 보상금을 지급하거나, 피해를 유발한 원인자가 보험금 등을 지급하는 경우에는 그 보상금 또는 보험금 등에 상당하는 금액은 지급하지 아니한다. 1. 사망자·실종자·부상자 등 피해주민에 대한 구호

특정범죄신고자등 보호법 : 범죄신고자 등 구조금	제14조(범죄신고자등 구조금) ① 국가는 범죄신고자등이나 그 친족등이 보복을 당할 우려가 있는 경우로서 그로 인하여 중대한 경제적 손실 또는 정신적 고통을 받았거나 이사·전직(轉職) 등으로 비용을 지출하였거나 지출할 필요가 있을 때에는 범죄신고자등, 그 법정대리인 또는 친족등의 신청에 의하여 범죄신고자등 구조금(이하 “구조금”이라 한다)을 지급할 수 있다.
북한이탈주민의 보호및정착지원에 관한 법률 : 정착금	제21조(정착금 등의 지급) ① 통일부장관은 보호대상자의 정착 여건 및 생계 유지 능력 등을 고려하여 정착금이나 그에 상응하는 가액의 물품(이하 “정착금품”이라 한다)을 지급할 수 있다.
민주화운동관련자 명예회복및보상등 에 관한법률 시행령 : 보상금조정지급	제11조의2(보상금의 조정지급) ① 법 제7조의2의 규정에 의한 보상금의 조정지급은 법 제7조제1항제1호 또는 제2호 나목의 규정에 의한 보상금이 조정지급할 보상금에 미치지 아니하는 경우에 한한다.
특수임무수행자보 상에관한법률 시행령 : 공로금/특별공로금	제13조(공로금 및 특별공로금) ① 법 제7조에 따른 공로금은 다음 각 호와 같이 기본공로금과 가산공로금으로 구분하여 지급한다. 1. 기본공로금은 월 최저임금(이 영 시행일 현재 「최저임금법」 제10조에 따라 고용노동부장관이 고시한 시간단위 최저임금에 226시간을 곱한 금액을 말한다)의 72배에 별표 2에 따른 채용·입대시기별 지급비율을 곱하여 산정한 금액의 범위안에서 채용·입대경위, 교육훈련여건, 특수임무종결일 이후의 처리사항 등을 고려하여 위원회가 정하는 금액으로 한다.

최저임금의 현실화는 전체 노동자들의 임금투쟁의 의미로 접근할 때만이 가능하다. 현실화란 임금의 사회적 효과의 복원이며, 계급적 연대임금의 현실화다.

민주노총은 그동안 신자유주의의 노동의 분할에 대해 미조직노동자들을 포괄하는 ‘전체 노동자의 임금투쟁’이라는 의미를 부여하며 최저임금 투쟁에 집중해왔다. 일정하게 가시적인 성과도 거두고 있다. 물론 미조직 노동자들의 대리교섭에 불과하다는 비판을 받을 수 있고, 미준수율이나 포괄임금제, 비공식부문의 노동자들에게까지 영향이 미치기 매우 어려운 구조에 대한 문제는 여전히 남는다.

무엇보다 중요한 점은 최저임금 자체가 이중적인 측면을 갖는다는 점이다. 최저임금은 임금의 최저빈곤선이라는 가장 단순한 의미로 접근할 경우, 이는 사회복지가 신자유주의적 정책을 집행하는데 필요한 최소한의 사회안전망으로 기능하듯이, 신자유주의적 분할을 고착화시키는 합리적 장치가 되기도 한다. 따라서 신자유주의 사회에서 자본의 분할전략과 노동빈곤화에 맞서 천만 노동자들의 임금투쟁이라는 기치를 어떻게 만들어낼 것인가에 대한 의미와 함께 최저임금 문제를 접근할 필요가 있다. 그러기 위해서는 일차적으로 최저임금이 갖는 정치적, 사회적, 계급적 의미가 무엇인지 좀더 깊은 논의가 대중적으로 전개되어야 할 필요가 있다.

4) 저성장시기 노동시간 단축투쟁 : 의미와 최저임금

(1) 저성장시기 노동시간 단축투쟁의 의미와 전망

역사적으로 노동시간 단축운동이 전개된 과정을 보면 70년대 이전과 80년대 이후로 구별할 수 있다. 과거에는 생산성 향상과 경제성장에 따른 분배의 차원에서 노동시간 단축 운동이 제기되었다. 따라서 노동시간 단축운동을 통한 삶의 질 향상이라는 보편적인 요구를 중심으로 채택되었으며, 맑스이래 노동해방의 장구한 과정으로 의미화 되기도 하였다. 반면 80년대 이후의 노동시간 단축은 자본의 위기와 대량 실업의 발생, 그리고 이를 극복하기 위한 신자유주의의 도래와 함께 제기되었다. 이때의 노동시간 단축은 일자리나누기 차원에서 제기되었다. 우리나라의 경우 역시 1997년 외환위기를 기점으로 대대적인 정리해고와 경제위기에 따른 자본의 공격에 대응하기 위해 일자리나누기 차원에서 노동시간 단축이 제기된 경험이 있다.

전 세계 모든 국가에서 노동시간은 대체로 지속적으로 하락해왔다. 이를 과학기술의 발전에 따른 장기적 결과로서 이해하는 낙관적인 시각도 존재한다. 물론 장기적이고 객관적으로는 과학기술 발전에 따른 생산성의 증대로 인해 인간이 작업대에 묶여있는 시간이 단축되고 있는 것은 사실이다. 하지만 보다 중요한 것은 노동자가

노동을 수행하도록 만드는 통제양식의 변화가 더 중요하고 직접적인 원인이다. 과학기술의 발전은 노동통제의 기법역시 발달시켜왔다.

주목해야 할 것은 신자유주의 이후 달라진 노동통제 양식이다. 노동시간 단축의 결과 여가시간의 확대와 삶의 질 향상은 법정노동시간 단축으로 표면화되었다. 하지만 신자유주의는 자본의 위기를 극복하기 위해 노동의 유연화, 노동시간의 유연화를 적극적으로 가져왔다. 이로 인해 시간제 일자리의 전 세계적 증대와 노동시간의 유연화를 통한 단위시간 생산성의 증가역시 노동시간 단축의 경향적 감소를 가져온 주요한 요소들 중의 하나다.

7,80년대 주요 국가의 평균 노동시간 단축의 요인을 살펴보면, 파트타임 노동자의 증가로 인한 노동시간 단축이 법정노동시간 단축의 효과보다 더 큰 것으로 나타났다.(김성희, 1999 : 10~14) 신자유주의가 본격화된 이후 각국에서 노동시간 단축의 경향은 일자리 나누기나 삶의 질 향상 차원에서 전개된 것이라기보다는 노동 유연화의 영향이 더 크게 작용했다.

특히 노동시간 단축이 주로 파트타임어의 고용비중 증가에 의해 이루어진 나라는 벨기에, 캐나다, 프랑스, 네덜란드, 아일랜드, 영국의 경우이다. 각 나라의 차이는 있지만 전반적인 고용불안의 상황에서 정규 노동시간이 증가하더라도 빠른 속도로 늘어나는 파트타임 일자리로 인해 사회적 평균 노동시간이 단축되었다.¹¹⁾

11) 예외적이지만 파트타임의 증가로 인한 노동시간 단축이 아니라 정규 노

한국사회 장시간 노동체제에 대한 개혁 방향으로 노동시간의 유연성을 제시하고 시간제 일자리를 도입하자는 주장(배규식 외 : 2011)과 박근혜 정부가 추진하고 있는 고용률 70%와 노동시간 단축 그리고 양질의 시간제 일자리의 추진은 신자유주의적 노동시간 단축의 본질은 노동/시간 유연화의 본질을 공유한다. 이러한 상황에서 한국사회의 장시간 노동은 주40시간이라는 법정노동시간을 무력화시키는 방향으로 늘어나고 있으며, 이는 저성장시기 혹은 경제위기에 대한 불안을 바탕으로 노동시간 단축운동을 계급적으로 봉쇄하고 있다.

박근혜 정부의 2015년 노동계약안에서도 나타났듯이 노동시간의 단축방향은 법정 노동시간 40시간을 기본으로 하되, 특별연장 노동시간 등 예외적인 조항을 두어 마치 시장에서 노사간에 자율적으로 협의할 수 있도록 하는 합리적 외양을 띠고 있다. 이와 더불어 노동의 유연화(파견법, 기간제법 확대)와 탄력적 노동시간제(노동시간의 유연화), 정액급여의 삭감(통상임금)문제와 함께 제기하면서, 이후의 전개과정에 따라 노동시간 단축의

동자들의 노동시간 단축을 통한 사례도 제시되고 있다. “덴마크 독일 그리스 이탈리아 포르투갈 스페인의 경우로서 노동시간 단축이 주로 정규고용의 노동시간단축으로 인해 이루어졌던 나라들이다 덴마크는 전적으로 정규고용의 노동시간 감소에 의해 노동시간단축이 이루어졌으며 스페인 포르투갈 이탈리아의 경우도 압도적인 요인으로 작용했다 후자의 나라들은 상대적으로 장시간노동 관행이 지속되었던 나라들로서 정규고용의 노동시간단축을 통해 대량실업을 해결하면서 동시에 장시간노동 관행을 해소해나가려 했던 나라들이다 덴마크는 연간노동시간이 짧아지면서 정규고용의 노동시간 단축이 지속적으로 추진되었다 한편 파트타임의 고용비중은 크게 늘지 않았다는 점에서 가장 이상적인 형태의 노동시간단축 경향을 보인 나라로 볼 수 있다”(김성희, 1999 : 12)

형식적 단축과 다른 노동조건에 전반적인 양보를 요구할 가능성도 존재한다.

즉 정부와 자본은 더 이상 노동시간 단축이 자신의 손실이 아닐 수 있음을 알고, 이미 그것이 가능한 법적, 제도적 장치를 80년대 이래 추진해 오고 있다. 따라서 노동시간 단축이 박근혜 정부에서조차 종종 회자되는 것은 이러한 맥락 하에서 파악할 필요가 있다.

그렇다고 해서 노동시간 단축운동이 신자유주의적 맥락에서 무용하다는 주장은 설부르다. 노동자들의 노동조건과 삶의 질은 임금과 노동시간 둘 다의 동시적 고려 없이는 불가능하다. 만약 노동시간 단축의 요구를 폐기하고 임금만을 주장한다면 노동운동은 생산성 이데올로기에 잠식되어 계급적 노동운동 자체가 소멸될 위험이 존재한다. 저성장시기, 노동시간을 둘러싼 한국사회의 지형을 고민해봤을 때, 7-80년대 미국의 노동시간 단축투쟁이 어떻게 해서 생산성 이데올로기와 임금으로 대체되었으며, 그 결과 노동시간 단축운동이 미국의 노동운동에서 사라지게 되었는지 역사적 경험을 성찰할 필요가 있다.¹²⁾ 문제는 노동시간 단축 여부가 아니라 어떠한 노동시간 단축인가의 문제이며, 노동/시간의 유연화에 맞서는 노동시간 단축이어야 한다는 것이다.

(2) 신자유주의하에서 최저임금의 의미

12) 이에 대해서는 안정옥, 2002, “현대 미국에서 “시간을 둘러싼 투쟁”과 소비적 현대성“, 서울대 사회학과 박사학위 논문을 참조할 것.

① 제도로서의 최저임금

최저임금제가 지난 25년간 한국사회에서 수행한 역할은 무엇인가? 주체의 능동적이고 변용적인, 그러나 제한된 힘을 고려하지 않을 때 최저임금제는 임금 구조의 최하층부를 절단하고 조절하는 단순한 제도이다. 신자유주의 하에서 최저임금은 가장 신자유주의적인 임금 정책이 될 수 있다. 즉 저임금 노동자들의 항상적 유지를 통해 그들이 노동빈곤한 상태에서 지속적으로 노동을 할 수 밖에 없는 제도적 장치로 작동할 수 있다.(Foucault, 2012 : 215) 그러나 임금결정의 과정에서 최저임금제는 그 이상의, 혹은 그와 다른 역할을 할 수 있다. 주체들의 임금결정은 기존의 임금구조에 의해 생산되지만 바로 그 임금결정 행위에 의해 임금구조가 재생산된다. 가령 최저임금 투쟁을 촉발시킨 노동자들과 민주노총의 실천들이 그런 경우이다. 불안정노동자와 저임금화가 심각해지면서 민주노총을 비롯한 시민, 노동단체 활동가들은 ‘종이호랑이’에 불과했던 최저임금 투쟁에 집중적으로 결합함으로써 최저임금이 갖는 정치적 의미를 단번에 부각시켰다.

신자유주의와는 다른 맥락의 행위가 결합되면서 최저임금의 문제가 중요한 사회적 문제로 떠오르게 한 것이다. 하지만 앞서 서술했듯이 이는 얼마든지 신자유주의적 정책으로 포섭될 수 있는 가능성이 늘 잠재해 있다. 중위임금이 최저임금과 연동되어 전반적인 저임금화가

고착될 가능성이 높기 때문이다. 따라서 최저임금에 대한 관점이 무엇보다 더 중요한 시기이기도 하다. 최저임금은 ‘임금’이 아니다. 최저임금은 ‘제도’다. 민주노총은 매년 국가와의 교섭을 벌이는 것이 아니라 매년 제도의 제정, 관리, 감독의 과정에 개입해 새로운 제도를 창설하는 행위를 하는 것이다. 즉 최저임금제도는 매년 재생산되며, 최저임금제는 신자유주의적 권력과 대항권력 사이에서 벌어지는 제도를 둘러싼 주도권 싸움이다.

때문에 점진적인 소폭인상이라는 정부와 자본쪽의 주장은 시장에 가져올 충격과 중소기업 사업장에 대한 고려의 문제만은 아니다. 신자유주의와 최저임금은 얼마든지 양립가능하며, 친화적이기 때문이다. 따라서 최저임금을 얼마만큼 급진화 시킬 수 있느냐의 여부에 따라 최저임금에 개입하는 노동자들의 행위의 의미가 전혀 다른 두 가지 의미를 갖게 될 것이다.

② 사회적 연대임금정책으로서 최저임금.

저임금-장시간 노동체제에서 최저임금은 최저임금에 해당하는 저임금 노동자들에게만 효과가 있지 않다. OECD(1998)는 최저임금의 효과에 관한 선행 연구들을 종합하면서 다음과 같이 결론짓고 있다.

최저임금은 임금불평등을 완화하는 데 긍정적인 역할을 한다. 최저임금이 인상되면 새로운 최저임금에 못미치는 임금을 받던 사람들은 임금이 인상되고, 이보다 얼마간 높은

임금을 받던 사람들은 간접효과 때문에 임금이 인상된다. 이는 최저임금 이 노동자들에게 공정임금을 보장하여 형평성을 제고하는 데 효과적임을 의미한다. 이밖에 최저임금은 연령 간, 남녀 간 임금격차를 축소한다. 평균임금 대비 최저임금 비율이 높은 나라일수록 임금불평등이 낮고 저임금 계층 비율도 낮다.

여기서 우리는 Chapman(2004)의 “최저임금은 고용증대에 목적이 있는 것이 아니라, 저임금 노동자의 생활조건 개선에 목적이 있다. 실증분석 결과의 차이는 노동경제 학자들에게 흥미로 울지 몰라도 정책입안자나 저임금 노동자에게는 흥미로운 게 없다. 최저임금을 인상하더라도 저임금 산업에 부정적인 고용 효과를 미치지 않는다는 정책적 함의는 동일하기 때문이다.” 라는 지적을 주목할 필요가 있다.

다시 말해 최저임금은 노동자들의 최소한의 임금 가이드라인을 나타내지도, 경제성장과 일자리와의 관련성에서 파악되어야 하는 것이 아니다. 최저임금은 저임금노동자가 적정한 생활을 영위해 나갈 수 있도록 국가가 개별 기업에게 직접적이고 무차별적으로 임금인상을 ‘명령’ 하는 것이다. 노동자와 기업 간에 벌어지는 임금협상의 과정에 국가가 중재하는 것과는 전혀 다른 작동원리를 갖는다. 즉 최저임금은 법을 통한 실효적이고 직접적인 개입이다. 특히 오늘날 같이 저임금 체제가 지속되고 있고, 임금의 격차와 함께 전체 노동자의 저임금화가 지속되고 있다면 최저임금의 정치적, 제도적 의미는 크

다고 할 수 있다.

앞서 말했듯 최저임금의 ‘과급효과’는 최저임금 주변에 있는 저임금 노동자들에게만 국한되지 않고 중위임금까지 영향을 미치고 있다.

③ 경제민주화 운동으로서 최저임금

2014년 최경환 부총리의 입에서 튀어나온 ‘정규직 과보호론’은 지금 시기 박근혜 정부의 임금피크제를 비롯한 노동개악안으로 현실화되고 있다. 정부와 자본은 노동개악안을 관철시키기 위해 노동 위에 그어진 새로운 분할선을 십분 활용하고 있다. 대자본과 정규직노동자, 중소기업자본과 불안정노동자들의 4분구도를 더욱 선명하게 하면서 정규직노동자와 대자본-중소영세-불안정노동자 3주체를 묶으며 정규직/조직노동자들을 여론전에서 확실히 고립시켰다. 이질적인 3주체를 묶을 수 있었던 것은 국가의 힘이다. 국가는 이들 3주체를 하나로 묶어 국가와 정규직-조직노동자의 구도를 만들어왔다. 이들은 민주노총을 노조프리미엄을 등에 얹고 전체 노동자들과 경제가 휘청거리는데도 불구하고 오로지 자신들의 이익을 위해 움직이는 이익집단으로 만드는데 일정한 성과를 거두고 있다.

종편을 중심으로 한상균 위원장의 체포과정을 몇 주 동안 집중적으로 방송을 내보내면서 정부와 자본이 대중들에게 각인시킨 것은 일종의 조직노동자 혐오이다.

신자유주의에서 유독 혐오발화와 소수자에 대한 증오

가 넘쳐나는 것은 노동자 내부의 격차와 불평등의 심화가 주요한 원인이 된다. 사람들은 가장 가까운 적을 찾아 증오했고 싶어한다. 이는 신자유주의가 만든 개인화된 주체들의 개별적이고 파편적인 분노의 표현이다. 개인이 할 수 있는 것은 가장 안전한 적을 만들고 증오했는 것이기 때문이다. 때문에 개인을 또 다시 집단적 주체로 형성해야할 과제가 중요한 문제로 남는다.(신자유주의에 대항하는 대항주체의 형성)

이를 위해 지금의 국가(대자본-중소영세-불안정노동자라고 범주화되는 ‘개인’)대 조직노동자라는 구도를 깨야한다. 이를 위해서는 보다 포괄적인 전략이 제시되어야 하지만 본 보고서에서는 최저임금과 관련해서만 언급하기로 한다.

미국의 최저임금법의 이름은 공정 근로기준법(Fair Labor Standard Act, 'FLSA')이다. 미국에서는 ‘공정성 fairness’에 대한 오랜 논쟁의 과정이 있어왔고, 이러한 논쟁이 사회화되면서 최저임금에 대한 정치적이고 사회적 의미가 생성되어왔다. 공정성에 대한 역사적으로 형성된 의미들 중 ‘공정경쟁’에 대한 정의는 참조할 만하다.(강현주, 2013) 이는 자본가가 노동자에게 최저임금을 보장하고 장시간 노동을 하게 하지 않으며, 연장근로수당의 지급 등에 대한 의무를 수행하는 자본들간의 공정한 경쟁이어야 한다는 의미를 포함한다. 개별 노동자들에게 돌아갈 몫을 강탈해 부를 축적하는 자본은 자본간의 공정한 게임의 룰을 어긴 것일 뿐만 아니라, 빈곤

해지고 쇠약해진 노동자들은 사회적 비용으로 생계를 보장해야 하기 때문에 자본이 책임져야할 몫이 전체 사회의 몫으로 전가된다. 때문에 노동자 개인에게 ‘약탈적 자본’은 자본간에 불공정한 경쟁을 일삼으며, 자신의 비용을 사회적으로 전가시킨다.

한국사회에서 중소기업사업장은 대자본과의 불공정한 거래로 성장이 제약당하고 있으며, 중소기업장에서 일하는 노동자들 역시 이중적 착취를 당하고 있는 것은 주지의 사실이다.

이러한 상황에서 최저임금을 노-자간의 관계만이 아니라 자본 간의 공정경쟁의 관점에서 제기하는 것은 노동자들이 제기하는 일종의 ‘경제민주화’ 운동으로 생각해 볼 수 있다.

4. 소 결

1) 전체 노동자 임금 강제제도로써 최저임금

최저임금은 시대별, 국가별로 다양한 의미를 가져왔다. 오늘날 최저임금은 단순히 임금의 최저점을 제도적으로 규정하는 것에 머물지 않는다. 신자유주의에서의 저임금화 경향은 소득의 불평등을 가중시키고 있고, 이러한 상황에서 낮은 기본급과 과도한 초과임금의 비정상적인 임

금구조로 인한 임금의 양극화는 더욱 심화되고 있다. 즉 신자유주의하에서 한국사회의 임금은 저임금화와 양극화라는 문제에 이중적으로 구속되어 있다. 이러한 상황에서 최저임금 문제가 자리한다. 최저임금은 전체노동자의 무차별적인 정률적, 정액적 임금인상이 아니라, 저임금 노동자들을 기준으로 전체 노동자의 임금인상에 영향을 미치는 제도다. 즉 개별적인 노사간의 협상력에 따른 임금 전략이 아니라 약한 협상력을 가진 저임금 노동자를 중심으로 설계된 임금의 재설정 프로그램이다. 최저임금의 대폭적인 인상은 사회적인 영향력을 증대시키기 때문에, 단순히 최저임금선에 영향을 받는 노동자 뿐 아니라, 전체 노동자의 임금 협상에 영향을 미치게 된다. 왜냐하면 최저임금은 대상이 한정되어 있는 개별 당사자간의 협상이 아니라 국가차원의 ‘제도’이기 때문이다. 즉 제도적 차원의 임금 정책이란 적용대상을 넘어서 국가가 노동자의 임금에 대한 태도와 의미를 표방해야 함을 의미한다.

2) 신자유주의에 대항하는 정치로서 최저임금 투쟁

(1) 노동빈곤화에 맞서는 최저임금

노동의 분할전략은 임금의 양극화를 초래했다. 임금 양극화의 본질은 광범위한 저임금화에 있다. 일반화된

저임금에 대한, 노동빈곤화에 대해 사회적, 정치적 운동으로서 최저임금이 제기되어야 한다.

반신자유주의적 투쟁으로서 최저임금은 점진적, 완만한 인상이 될 수 없다. 최저임금 1만원 투쟁이 갖는 의미는 노동빈곤화에 대해 대자본, 대국가의 책임을 묻는 것이다.

(2) 사회를 재생산하는 비용으로서의 최저임금

임금이란 노동자 개인의 생존을 보장하는 비용이 아니라, 사회를 건강하게 재생산 할 수 있는 사회적 비용이다. 이 비용의 일부를 자본의 이윤으로 독식하는 것은 반사회적인 약탈적 행위이다. 대폭적인 최저임금 인상은 국가와 자본에게 안전하게 삶을 영위할 수 있는 비용을 지불하라고 요구하는 행위이다.

(3) 자본간 공정한 경쟁을 요구하는 최저임금

불공정한 자본간 거래의 피해는 고스란히 노동자에게 전가된다. 불안정노동자, 중소영세 노동자, 중소영세 자본에게 돌아갈 공정한 몫을 되찾는 운동을 해야 한다. ‘불공정 거래가 지속되는 한 최저임금의 대폭적 인상은 어렵다.’ 면 최저임금 투쟁이 오히려 자본간의 불공정 거래를 제기하는 운동으로 확장될 필요가 있다.

3) 노동자 전체임금 상승과 노동시간 단축

○ 전체 노동자의 임금인상과 노동시간 단축

노동시간 단축이 임금으로 대체되면서, 기본급의 하락과 초과노동의 증대로 귀결된 결과 오늘날 장시간 노동체제는 신자유주의에서 더욱 불안정하고 비정상적으로 유지되고 있다. 더욱 심각한 것은 이러한 결과가 야기한 사회적 효과다. 주40시간 노동시간 법제도적 측면이 가져온 사회적 효과, 즉 노동시간 단축 효과는 이미 사실상 무효화 되고 있다.

임금문제의 해법 없는 노동시간 단축은 자칫 노동시간마저 양극화될 수 있다. 반면 노동시간 단축의 전략 하에서 배치되지 않은 임금투쟁은 자본의 생산성 이데올로기에 포섭된 임금타협 체제로 기울 수 있다. 따라서 노동시간과 임금은 동시적으로 요구해야하며, 선후의 문제로 나뉘어져서는 안된다. 즉 임금상승 없는 노동시간 단축은 무용하며, 노동시간은 임금으로 대체되어서는 안된다.

○ 노동/시간 유연화에 맞서는 노동시간 단축

신자유주의 하에서 노동시간 단축은 이전의 법정 노동시간 단축과는 다른 양상으로 전개되고 있다. 노동 유연화에 따라 노동시간 역시 탄력적인 적용이 가능하게끔 유연화되고 있으며, 시간제 일자리의 증대를 통해 ‘질 나쁜 노동시간 단축’이 추진되었다. 따라서 노동시간

단축운동의 방향은 삶의 질 개선이나 일자리 창출의 차원에서 제기되었던 노동시간 단축 운동의 역사적 성과위에서 새로운 방향으로 보다 급진화해야 한다. 노동/시간 유연화에 맞서는 노동시간 단축이 이러한 방향이며, 저임금 불안정노동이 일반화되고 있는 지금의 국면에서 보다 공세적으로 제기해야할 노동시간단축 운동의 과제이다.

IV. 노동시간의 변화와 새로운 시간투쟁 : 스마트 기술의 도입을 중심으로

* 본 장의 문제제기는 김영선(2015)의 “디지털 모바일 기술, 만인을 자영화하다”, 『우리는 왜 이런 시간을 견디고 있는가』(노동시간센터 기획), 코난박스. 5-66쪽의 내용을 수정 보완한 것임을 밝힌다.

1. 현재에 도착한 낯선 미래: 스마트 기술

신기술을 매개로한 노동시간의 유연화는 노동자를 위한 유연성인가 노동자의 유연성인가? 스마트오피스, 모바일오피스로 불리는 업무 시공간의 변화는 일종의 시간 편집(time editing)으로 노동일 내 빈틈을 제거한 채 노동시간을 오로지 콜/건/프로젝트 등으로만 재결합하는 새로운 형태의 유연화다.¹³⁾

본 장은 ‘스마트’ 기술의 도입에 따른 노동세계의 구조 변동을 비판적으로 규명한다. 특히 신기술을 매개로 한 노동시간의 유연화가 야기하는 새로운 위험과 불평등을 ‘발견하고 문제화’ 하는 동시에 최종적으로는 이에 대응하는 시간 투쟁을 마련하고자 한다.

왜 스마트 기술에 따른 노동과정의 변화를 봐야 하는가? 한국은 스마트 기기가 유난히 빠르게 파급된 사회다. OECD 국가 가운데 스마트폰 보급률이 1위(2014년 기준 84.1%)인데, 2009년 2% 대에 머물렀던 것에 비하면 가히 폭발적인 증가다. 한국사회의 압축성장의 속도만큼이나 디지털 모바일 환경은 초고속으로 변화했다. 그것은 분명 이전과 다른 속도로 우리의 일상을 질적으로 다르게 모양 짓고 있다.(Castells, 2009: 1; McLuhan, 2011:

13) 작업유형이 유연할수록 노동자들 및 노동자들과 시간을 맞춰야 하는 가족들은 시간을 조정하는데 더 큰 어려움에 봉착한다(Elchardus, 1991; O'Malley, 1992; Adam, 2009: 175-177).

32; 배영, 2015: 337)

보급 비율이나 속도만큼 스마트 기술로 ‘언제’ ‘어디서나’ ‘실시간으로’ 일을 ‘자유롭게’ 할 수 있다는 스마트워크류의 기능주의적 설명이나 미래학자들의 기술 유토피아적 관점 또는 산업공학적 측면에 대한 논의는 넘쳐날 정도로 많이 이뤄지고 있다. 스마트폰, 빅데이터, 사물인터넷, 클라우드 등의 정보통신기술(ICT)을 매개로 전개되는 ‘사회의 스마트화’는 실로 일하는 방식은 물론 일상생활, 사회체계, 심지어 심성구조까지 모든 것을 ‘스마트하게’ 재편하는 듯하다. 하지만 이들 대부분은 탈맥락적이거나 기업-소비자 편향적인 경향이 강하고 기술중립성(technology neutrality)을 내세우면서 ‘기술 발전은 모두에게 보편적인 이익’이라고 설파한다.

그런데 ‘기계의 자본주의적 사용’이란 관점에서 스마트 기술의 변화를 노동과정과 연결해 보면, 2000년대 중반 이후 스마트 기술의 ‘어떠한 저항 없는 급격한’ 확산 과정¹⁴⁾은 사실 자본의 노동에 대한 지배를 심화하는 과정이었다. 자본은 디지털 모바일 기술을 매개로 빠른 속도로 노동과정을 탈공간화하면서 노동을 일상으로 침투시킨다(invasive). 심지어는 ‘노동자 아닌 노동자’를 대거 양산하고 있다. 이는 기존의 제도를 매개로 한

14) 실로 그리 오래지 않은 기간 동안 스마트폰 보급률이 OECD 국가 가운데 1위를 기록한 만큼 보급 속도 또한 세계 최고이지 않을까 싶다. 그간 기업의 언어와 소비자의 언어는 스마트폰을 ‘스마트한 것’으로 자연화했다.

유연화와는 다른 방식의 유연화다. 우리가 기술변화, 노동과정, 시간투쟁에 주목해야 하는 이유다.

“휴대전화의 도래는 공간에 대한 의존에 가해진 ‘최후의 일격’이 될 법하다.”는 바우만(Bauman, 2009: 20)의 지적을 토대로, 우리는 디지털 모바일 기술의 도입에 따른 노동과정의 유연화에 주목해 그 문제적 양상들을 구체화한다.

기술을 매개로 한 자본의 지배, 기술의 자본주의적 사용에 대한 문제제기는 새삼스러운 것이 아니고, 기술과 노동이 전면적으로 결합되기 시작한 산업자본주의 이후 계속되어 온 쟁점이라는 점에서 오래된 주제다. 그간의 논의를 통해 기술의 효과를 여러 차원 이룰테면, 노동 그 자체의 변화, 노사관계의 변화, 노동통제방식의 변화, 노동자와 노동자 간의 관계 변화, 시공간 경험의 변화, 시간과 임금의 관계 변화 등을 여러 차원에서 어렵지 않게 확인할 수 있다.(Caffentzis, 2014; Harvey, 2011; Marx, 1996; Vendramin and Valenduc, 2002; 김세움 외, 2014; 이영희, 2000; 황준욱, 2005)

하지만 우리가 주목해야 할 것은 스마트 기술이 이전의 생산방식 이룰테면 포드주의나 토요타주의와는 ‘전혀 다른 방식’으로 노동과정을 재편한다는 점이다. 이전의 생산방식들이 기술을 매개로 노동자의 식사시간이나 휴게시간을 깎으려 했던 것을 ‘분 도둑질’, ‘빈틈 깎기’라고 한다면, 디지털 모바일 시대의 자본은 신기술을 매개로 노동과정 상의 자유시간을 모조리 축출해버

리는 동시에 ‘탈공간적인’ 노동을 디지털 네트워크 안으로 또 다시 묶어내는 모양새를 띠고 있다. 착취를 더욱 비가시화하는 방식이다. ‘기계에 의한 인간 대체’ 가설과는 다른 양상이다. 기술-노동관계에 대한 이전까지의 논의로는 답을 수 없었던 지점들이다.

물론 스마트 기술의 효과는 정보통신기술이 한창 논의되던 시기 언급된 원격근무(tele-commuting 또는 tele-working)¹⁵⁾와도 다르게 표출되고 있다. 우리는 이것이 새로운 현상, 일종의 ‘공간을 허무는 방식의 노동’ 또는 ‘공간을 경유하지 않는 방식의 노동’이라는 점에 착안해 그 변화들을 ‘발견하고 ‘문제화’ 한다.

스마트 기술을 매개로 한 자본의 전략은 노동과정, 고용관계, 임금체계, 시간패턴 등 다양한 지점에서 노동을 전면적으로 유연화하고 있다. 심지어는 노동시간과 임금간의 연결고리를 해체하고 아예 노동자성을 지워버리는 단계에 다다르고 있다(고용이 아닌 건수 중심의 계약, 탈노동자화, 만인의 자영업자화). 신기술을 매개로 한 노동 유연화의 완성! 이것이 디지털 모바일 시대 노동이 직면한 핵심적인 문제다. 신기술을 매개로 모든 것을 유연화하기 위한 자본의 방향은 분명하다. 이러한 경향은

15) 원격근무는 잭 나일스(Jack Niles)가 1972년 주조한 개념으로 ‘노동자들이 컴퓨터와 통신기기를 이용함으로써 출퇴근을 비롯한 업무와 관련된 모든 이동을 원격정보통신으로 대체해 전통적인 사무실 이외의 장소에서 작업을 수행하는 근무형태’를 말한다. 통근 대체를 강조하는 경우 tele-commuting을 사용하고, 근무장소의 변화를 강조하는 경우 tele-working을 사용한다(김현식, 2004: 22).

노동의 힘을 더욱 약화시키고 연대의 가능성을 차단하는 원인이 되고 있다.

그 동안 민주노총은 자본의 유연화 전략(수량유연화, 임금유연화, 직무유연화), 이에 따른 노동시장의 유연화와 여기에서 야기되는 차별과 불평등에 맞서 적극적으로 대응해 왔다. 그럼에도 자본이 주도하는 신기술의 미래(기술을 매개로 노동과정 자체의 탈공간화를 목표로 한 유연화: 단순히 비용 삭감이나 낭비 제거 수준의 유연화를 넘어서 노자관계를 지워버리는 형태의 유연화)에 대한 변화 과정을 파악하고 대응하는 데에는 상대적으로 관심이 덜했다.

향후 민주노총의 대응은 ‘제도’를 매개로 한 수량유연화를 문제제기하는 것은 물론 ‘기술’을 매개로 한 유연화가 불안정 노동을 양산하는 지점들을 적극적으로 문제제기할 필요가 있다. 비정규화가 유연화의 20세기말 화법이라면 탈노동자화는 현재 21세기 화법이기 때문이다.

본 장은 스마트 기술을 매개로 한 노동시간의 유연화 양상을 파악하고, 그 경험들을 유형화하는 작업인데, 잠정적으로 24시간 노동시간화, 노동과정의 탈공간화, 노동의 불안정화, 위험의 개인화, 만인의 자영업자화, 기본급 없는 노동, 시간의 빈곤 등으로 유형화할 수 있을 것이다. 동시에 노동자 파괴적인 변화에 대응할 수 있는 지점들을 마련하는 작업으로, 이를테면, ‘기술 위험’에 대한 사례를 수집하고 이를 공유하는 일에서부터 기술

변화에 따른 고용형태의 하락 저지, 법제도 차원의 사각지대 정비, 탈노동자화되는 집단의 노동자성 복원, 스마트워크 그 자체에 대한 비판, 기존 공간중심의 시간 투쟁의 한계 비판, ‘연결되지 않을 권리’에 대한 제안, 인간중심적인 기술 패러다임 구축까지 고민해 볼 수 있다.

2. 기술과 노동의 관계

1) 기계 문제의 부상

노동시간을 둘러싸고 자본과 노동이 직접적으로 대립 관계에 놓이면서 시간을 둘러싼 투쟁은 본격화됐다. 노동시간을 늘리려는 집단과 노동시간을 단축하려는 집단의 대결! 노동일의 길이를 둘러싼 계급투쟁은 이전 사회에서는 존재하지 않았던 것으로 자본주의 사회의 독특한 모습이다. 「자본론」에서 마르크스는 시간을 둘러싼 계급투쟁은 “대공업의 발생지인 잉글랜드에서” 제일 먼저 일어났고, 이는 근대 산업사회의 산물이라고 말한다.(Harvey, 2011: 365; Marx, 1996: 353)

기계-시간에 대한 투쟁의 초기적 형태는 러다이트운동에서 찾을 수 있다. 19세기 초 격동의 시기에 발생한 노동자들의 기계 파괴를 통한 저항 운동인 러다이트운동은

자동기계에 대항해 노동자들의 분노와 두려움을 표출한 초기적 저항이었을 것이다.

노동자들은 기계가 썩 값의 저숙련 노동자만 늘리고 임금을 깎아내리고 숙련을 파괴하고 결국 일터에서 자신들을 쫓아내는 주범이라고 간주했다. 저항의 방식으로 노동자들은 프레임을 부수거나 라인을 뜯는 등 핵심 부품을 파괴하고, 공장을 불태우고, 대중들에게는 암울한 미래에 대한 희망을 전파했다. 러다이트운동은 시간이 지나면서 보다 훈련된 형태를 띠었고 혹은 무장된 형태를 갖췄다. 러다이트운동은 일종의 기계에 대항한 투쟁이자 산업사회의 미래에 대항한 저항이었다. 그것은 분명 새로운 질서에 대항해 자신들을 방어하기 위한 원초적 저항 가운데 하나였다.(Jeffrey, 1993; Harvey, 2011: 396)¹⁶⁾

우리가 주목할 점은 러다이트운동으로 나타난 사회적 효과이다. 러다이트운동으로 임금이 어느 정도 올랐다. 공장주는 러다이트에 대한 두려움 때문에 기계 도입을 꺼려했다. 러다이트운동이 실패로 끝나면서 노동자들의 분노는 한편으로는 노조운동으로 다른 한편으로는 의회 개혁운동으로 타올랐다. 정부와 산업의 동맹은 더욱 공공연해졌다. ⇨ 마지막으로 러다이트운동은 기계 문제(machinery question)를 사회 전면에 부각시켰다. 전부는

16) 참고로 기계 파괴가 기계에 대한 저항이라기보다는 급료 삭감 등에 대해 항의하는 전통적인 방식의 시위였으며 기계 자체에 대한 대중적 적대감의 발로는 아니었다는 지적이 있다(Hobsbawm, 1952; 김세울 외, 2015: 60).

아니더라도 기계는 결코 중립적이지 않으며, 한 사회의 공통성에 해가 된다는 점이 명료해졌다.(Berg, 1980; Sale, 1995, 1999)

마르크스의 러다이트운동에 대한 평가를 보자. “19세기의 첫 15년간에 영국의 공장지대에서 발생한 대규모 기계파괴는 주로 증기 직기의 사용 때문에 일어났으며 러다이트운동이란 이름으로 알려졌다. 노동자가 기계 그 자체와 자본에 의한 기계의 사용을 구별하고, 따라서 물질적 생산수단 그 자체를 공격하는 것으로부터 그것을 이용하는 사회형태를 공격하는 것으로 옮길 줄 알게 되기까지에는 시간과 경험이 필요했다.” (Harvey, 2011: 396; Marx, 1998: 544) 이는 기계의 물리적 형태와 기계의 사회적 형태 즉 기계 그 자체와 기계의 자본주의적 사용 간의 구분을 지적하는 중요한 대목이다.

2) 기술이 노동과정에 미치는 효과¹⁷⁾

기계 그 자체는 노동시간을 단축시키지만 자본주의적으로 사용되면 노동시간을 연장시킨다. 기계 그 자체는 노동을 경감시키지만 자본주의적으로 사용되면 노동강도를 높인다. 기계 그 자체는 자연력에 대한 인간의 승리이지만 자본주의적으로

17) 포드주의 시대의 기술, 도요타주의 시대의 기술, 디지털 모바일 시대의 기술 간의 차이를 일별할 필요가 있다. 이는 후속연구로 넘긴다. 간단하게나마 우리가 확인할 수 있는 지점은 이전 시대의 기술이 ‘최소의 인원으로 최대의 작업범위를 분담케 하고 생산조정을 시간단위로 배치해 쉽 없는 노동’을 구체화하는 수단, 다시 말해, 노동과정 상의 자유시간을 축출하는 걸 목표로 하는 도구였다면, 지금은 ‘탈공간적인 노동’을 디지털 네트워킹 안으로 다시 묶어내는 모양새를 띠는 점이다.

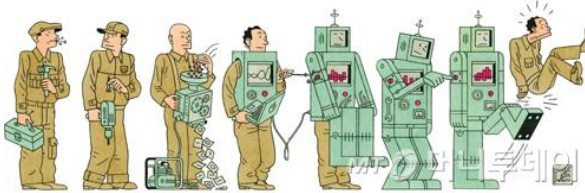
사용되면 인간을 자연력의 노예로 만든다. 기계 그 자체는 생산자의 부를 증대시키지만 자본주의적으로 사용되면 생산자를 빈민으로 만든다(Marx, 1998: 560).

주지하듯 위의 인용은 기계의 자본주의적 사용이 파생하는 위험과 불평등을 문제제기한다. 기술이 무엇과 결합하든 어떻게 발전하든 기술은 기술일 뿐이라는 산업공학적인 설명이나 기능주의적인 접근은 탈맥락적일 뿐 아니라 기술의 발전은 당대 자본의 이해와 밀접하다는 점을 은폐한다. 기술은 자본의 이윤과 경쟁력을 확대시키는 특정한 이해와 긴밀하게 맞닿아 있다. 이러한 이유에서 기술은 언제나 그것이 자본주의적으로 사용되는 관계를 통해 이해되어야 한다.(Atkinson, 2015: 166; Braverman, 1987: 151; Harvey, 2011: 399-402; Marx, 1998: 560; Poster, 2012: 45; Sale, 1995)

기술과 노동의 관계를 이야기할 때 많은 연구들은 대부분은 공장이나 사무실 같은 특정한 시공간을 가정한다. 이를테면, 공장이나 사무실의 안과 밖 또는 내부와 외부의 경계를 상정하고, 기계 장치는 노동자를 ‘경계 밖으로’ 내몰아낸다고 전망한다.¹⁸⁾

18) 기계에 의한 인간 대체 논의 가운데, 공통적으로 발견되는 점은 단순기록, 계산, 반복적인 고객 대응 업무나 수집, 분류, 반복 조립 같이 업무 특성이 반복적이어서 프로그래밍을 통한 루틴화(routinization)가 가능한 경우 기계에 의한 대체 가능성이 높아 일자리 비중이 크게 줄어드는 추세다(Autor et al., 2003; Acemoglu and Autor, 2010; 김세울 외, 2014: 10).

[그림 8] 기계의 인간 대체 이미지



자료: 머니투데이, 2015. 8. 29.

산업화 초기 “살아있는 기술공들은 보다 신속한 무생물에게 자리를 내주며 작업장에서 쫓겨난다.”는 토마스 칼라일의 비판이나 ‘기계의 시대’에 대항한 러다이트 운동은 서로 해법은 달랐지만 기계가 인간의 노동을 대체한다는 묵시론적인 전망에 대한 반응이라는 점에서는 같았다.(Williams, 1988: 111; Jeffrey, 1993; Sale, 1999)¹⁹⁾

마찬가지로 ‘기계화와 노력, 심각한 대결’,²⁰⁾ ‘기계화에 밀리는 부두노무자’,²¹⁾ ‘증기기관은 처음부터 인간 노동력의 적대물’, ‘기계는 언제나 임노동자를 과잉으로!’, ‘무인 공장화’, ‘노동자 제거’, ‘노동 없는 세계(world without work)’, ‘고용없는 미래’, ‘기술실업’, ‘노동의 종말’, “제2의 기계시대의 대표적

19) 브레이버만도 자본주의적 기계 지배의 필연적 결과는 노동에 대한 수요의 감소라고 지적한다(Braverman, 1989: 206).

20) 경향신문(1969. 8. 25).

21) 동아일보(1973. 11. 16).

그들은 일자리 상실”, “2030년까지 전세계에서 20억 개의 일자리가 사라질 것”, “로봇이 인간을 대체하는 제3의 산업혁명” 등 다양하다.

일례로 미래학자 제레미 리프킨은 「노동의 종말」의 ‘기술과 흑인의 경험’ 파트에서 목화 따는 공정의 자동화 기술로 백인은 더 이상 흑인을 착취할 필요가 없게 되면서 흑인은 하나의 노동력에서 무용지물의 상태, 버려진 것, 폐품, 불필요한 존재로 ‘공장 밖으로’ 떠밀려 나갔다고 언급한다.(Rifkin, 2004: 116)

삼성SDS의 한 광고는 ‘기계에 의한 노동자 제거’ 가설을 섬뜩할 정도로 묘사하고 있다. 광고의 왼쪽 화면에 오려 낸듯한 계산원의 자리에는 “지워버리고 싶습니다. 당신을 불편하게 했던 것들”이라는 카피문구가 차지하고 있다. 현재의 바코드 시스템을 대신하게 될 것은 RFID시스템일 것이라는 메시지다. 기술의 변화를 빠르게 읽어냈고 소비자의 짜증을 일거에 날릴 수 있다는 점을 매우 직설적으로 이미지화했다는 점에서 광고대상²²⁾을 받을 만하다. 그렇지만 기술 중심적인 시선이나 소비자 중심적인 시선 또는 유토피아적 전망이 아닌 노동자 중심적인 시선에서 기술의 유용성과 소비의 편리함은 전혀

22) 삼성SDS '유비쿼터스는 지우개'는 삼성SDS라는 일반 소비자에게 잘 알려지지 않은 사명을 잘 알렸고, 삼성SDS의 정보통신기술(ICT)이 우리의 생활 곳곳에 숨어있다는 점을 강조하는 데 광고의 포인트를 잡았았으며, 생활의 편리를 주는 유비쿼터스 기술이 생활의 불편을 '지워준다'는 점을 떠올리기 쉬운 지우개라는 소재로 피부에 와닿게 보여줬다는 점에서 한 경광고대상(정보통신 부문)에 선정됐다(한국경제, 2005. 12. 7.).

다르게 읽힐 것이다.(한겨레, 2005. 12. 27.) 위 광고는 기술과 노동의 관계 속에서 기술을 매개로 노동자(계산원)를 대체하고자 한 자본의 오래된 꿈을 여실히 보여주는 장면이기도 하다. 10년 전의 광고이지만 디지털 모바일 시대 노동의 미래를 선명하게 그려낸 광고가 아닐까 싶다.

[그림 9] 삼성SDS의 <유비쿼터스는 지우개다> 광고 등



자료: 삼성SDS 홈페이지(www.samsungsds.com)

몇 일전 알파고와 이세돌의 대국 이후 눈에 띄게 반복되는 이야기 가운데 하나는 인공지능으로 수많은 일자리가 사라진다는 예단들이었다. “인공지능, 인간들을 일자

리에서 몰아낼 가능성 있어”, “인공지능이 일자리 줄인다 . . . 사라지는 직업과 남는 직업은?”, “AI가 발전해도 안전한 일자리? . . . 우리가 간과하는 것들”, “사라지는 아이들의 직업”, “인공지능으로 사라질 6가지 직업”, “사라지는 일자리?.. 인공지능이 바꿀 산업의 미래”, “정재승 교수, 인공지능의 시대, 일자리 확 줄어든다.”, “일상이 된 인공지능, 로봇이 일하면 . . . 일자리 500만개 사라진다.”, “인공지능 시대, 말하는 직업부터 사라진다.”, “인공지능에 밀려 사라질 지도 모를 직업은?”, “인간에 도전장 낸 인공지능 30년 내 일자리 절반 잠식”, “인공지능의 시대, 일자리의 미래는?” 까지! 물론 기계에 의한 인간 대체를 우려하는 기사들과 함께 스마트워크류의 기능주의적 설명이나 산업공학적인 이해를 담아내는 장밋빛 전망의 기사들도 셀 수 없을 정도다.

그런데 이러한 디스토피아적 전망이나 대체 가설과 달리 지금의 ‘스마트’ 기술은 노동과정을 다르게 재편하고 있다. 자본은 신기술을 매개로 노동과정 상의 자유시간을 모조리 축출해버리는 동시에 ‘탈공간적인’ 노동을 디지털 네트워크 안으로 또 다시 묶어내는 모양새를 띠고 있다. 기술의 인간 대체 가설과는 다른 양상이다. 기술-노동관계에 대한 이전까지의 ‘작업장 중심적인’ 논의로는 답을 수 없었던 지점들이다.

3. 스마트 기술과 노동시간의 변화

1) 로그아웃 없는 삶: 퇴근이 사라졌다

역사적으로 산업사회의 주요한 특징 가운데 하나는 노동시간과 여타 시간의 ‘분리’다. 작업장의 안과 밖이라는 경계에 따라 일하는 시간과 그렇지 않은 시간의 경계는 명확했다. 이렇게 ‘분리’는 작업장이라는 특정한 시공간을 중심으로 조직된 구획을 의미한다. 그런데 노동시간과 비노동시간 간의 명확했던 경계는 디지털 모바일 시대에 점점 모호해지고 있다. 노동시간과 여타 남은 시간 간의 구분이 흐려진다는 것은 무엇을 의미할까? 본장은 그 변화가 단순한 형태 변화에 그치는 것이 아니라 시공간의 공통 토대를 삭제하는 방식의 질적인 차이를 내포한다는 점에 주목한다.

앞서 기계의 자본주의적 사용에 대한 문제제기의 인용구 주어를 디지털 모바일 기술로 바꿔 읽어보자. “디지털 모바일 기술 그 자체는 노동시간을 단축시키지만 자본주의적으로 사용되면 노동시간을 연장시킨다.”

앞선 인용을 빌지 않더라도 스마트 기술의 도입에 따른 노동과정의 변화에서 우리가 예측할 수 있는 점은 분명 24시간 일에서 떨어질 수 없게 됐다는 것이다. 언제, 어디서든 실시간으로 연결된다는 스마트 기술의 핵심 특징은 다시 말해 어느 곳에서든 어느 때나 일에 접속할

수 있는 환경이 마련됐다는 의미일 것이다. 이러한 환경에서 어렵지 않게 예측할 수 있는 양상은 24시간 노동시간화이다.

우리는 주변에서 스마트폰 때문에 퇴근 후에도 업무에 시달린다는 이야기를 자주 듣는다. 사무실을 떠나면 업무가 끝났던 과거와는 달리 퇴근한 뒤에도 스마트폰으로 이메일 발송이나 자료 확인 같은 업무를 처리한다는 하소연이다. ‘퇴근길/ “파일 보내! 지금 빨리!” 라는 팀장님의 다급한 문자/ 남은 배터리 1%/ 폰이 죽으면/ 나도 죽겠지’ 라는 한 통신사의 광고 멘트는 이러한 직장인의 애환을 재밌게 표현한다.

지난 한 해 직장인의 공감을 산 신조어 1위는 ‘메신저 감옥’, ‘카톡 감옥’ 이었다. ‘전자발찌’ 라고도 한다. 메신저 감옥은 스마트폰으로 언제 어디서나 업무 연락이 가능해지면서 메신저 알람 때문에 사무실을 벗어나도 일과 상사로부터 벗어나지 못하는 감옥 같은 상황을 의미한다. 지난 2013년 국가인권위원회가 내놓은 “정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사”에 따르면, 퇴근 후나 휴일에 업무지시를 전달받았거나 전달했다고 응답한 비율이 63%에 달했다.(한국법제연구원, 2013) 지난 2015년 취업포털 사이트 조사 또한 직장인의 69%가 업무시간 외에도 메신저로 업무 연락을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 그 가운데 88%는 즉시 업무 처리를 해야만 했고 심지어 60%는 회사로 복귀했다고 한다(경향신문, 2015. 11. 18). 최근 한국노동연구원이 내놓은 보

고서 “스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향”에 따르면, 그 비율이 70.3%로 더욱 높았다.(이경희·김기선, 2016)

실로 스마트폰을 이용하는 직장인 상당수가 스마트폰으로 회사 밖에서도 ‘정기적으로’ 일을 하고 ‘항시 대기’ 상태에 놓여있다. “업무량 증가에 따른 노동자들의 모바일 스트레스 또한 심각하다.” ‘피로도가 증가’했음은 자명한 일이다. 위 한국노동연구원 보고서에 따르면, 스마트폰 사용으로 수면이 감소했다는 응답이 44.0%로 가장 높았고, 업무 활동이 증가했다는 응답이 48.7%로 가장 많았다.(이경희·김기선, 2016) 이러한 환경은 노동자를 더 자유롭게 하기는커녕 ‘항시 대기’ 상태 같이 자본 기계에 더욱 예속시킨다. 물론 ‘항시 대기’ 상태가 별 문제가 아니라고 말할 수 있다. 그렇지만 작업장을 떠나도 볼트 조임질을 반복하는 「모던 타임즈」의 찰리채플린의 모습처럼, 퇴근 이후에도 ‘항시 대기’라는 갑옷을 입고 있어야 한다는 점은 분명 문제로 지적되어야 할 것이다. 일상의 ‘업무 간섭’ 정도가 높아진 만큼 개인 자유시간이나 여가시간이 더욱 단절적이고 파편화될 것이라고 예측할 수 있다.

그런데 예비조사(pilot study)의 인터뷰를 통해서 발견되는 재밌는 지점은 업무시간 외 (스마트 폰을 통한 업무 처리가) ‘업무’임에도 ‘업무로 보지 않는 인식’이 팽배하다는 것이다. 이로 인한 스트레스가 상당히 높았다는 점도 언급되어야 할 것이다. 이러한 맥락에서 노

동자에게 일-삶의 균형은 도달하기 어려운 과제가 될 수 밖에 없다. 이와 달리 미국에서는 이러한 종류의 업무를 초과 근무로 인정해 달라는 소송이 제기되기도 했다.(The Wall Street Journal, 2015. 5. 20.)

이렇게 일의 요소가 삶의 영역에 더욱 깊숙하게 침투해(invasive) 나타나는 스트레스와 갈등은 디지털 모바일 기술을 매개로 직장 안과 밖의 경계가 흐릿해지는 지점에서 벌어지는 새로운 일상 풍경들이다.(Gambles, Lewis and Rapoport, 2006: 45-57)

- 업무 처리는 모바일로 처리/ 일은 기술 지원 요청 ‘콜’이 오면 콜을 접수해 기술 지원하러 고객사에 들러 처리하고 완료 후 전자 보고함[접수후 24시간 이내에 처리가 원칙]/ 스마트 폰 이전에는 **회의를 다자 통화로 했는데, 지금은 라인[그룹대화, 음성대화]으로 다 함**/ 외국계라 본사와의 협의시 한밤에도 업무, 카톡방을 여러 개 가지고 있음, 업무시간 외에 이뤄지는 SNS 상의 업무 관련 메시지는 **내용은 업무인데 ‘업무’라고 규정하기는 어렵다고 봄**

- 글로벌 업무 담당자로 메시지를 통한 업무가 많음/ 일본, 프랑스, 미국계에서 일한 경험을 비춰볼 때 한국의 경우 업무시간 외 업무 관련 메일이나 카톡에 대한 태도가 모호하다(다들 “그 정도는 해 줄 수 있는거 아냐”라고 생각한다)/ 스마트 폰으로 모든 시간이 일의 시간으로 변한 것 같고 신경쓰는 게 많아짐, 그리고 **바로 받고 답변 처리해야 한다는 압박**이 있음, 해외 출장 중이나 휴가 중이더라도 중요한 메일은 답변해야!/

- 100% 재택근무라 사실상의 모든 소통이 모바일로 처리/ 회사 전용 아이폰용 앱 이용/ **‘데일리리포팅’이란 전자보고서를 회사에 냄, 일종의 근무일지 형식**(토요타의 주별 개선 보고서 같은

것은 아님), 그런데 이런 전자보고[콜 보고, 정산 등]가 '필요 업무'임에도 불구하고 업무시간 '외' 올리라는 팀장이나 회사의 암묵적인 지시가 있기는 있음/

- 앱을 통해 개인별 실적, 팀별 실적이 수치별로 다 뜨고 1등부터 줄세우기 가능/ 정규직이라해도 고정급이 20% 정도이고 나머지는 80%는 매출 실적에 따름/

이전 기술이 작업장을 중심으로 낭비 시간을 쥐어짜내는 데 맞춰졌다면, 신기술은 노동과 비노동(non-work) 간의 허물어진 경계를 파고들어 일을 연장시키고 있다. 일이 일상으로 파고들도록 한다. 일이 일상으로 침투(invasiveness)한다는 사실은 디지털 모바일 시대에 우리 주변에서 가장 많이 발견되는 내용이다. 이런 맥락에서 일-삶의 균형은 영원히 미끄러질 수밖에 없는 수사에 불과하다(Gambles, Lewis and Rapoport. 2006: 45-57). ⇨ '일가(家)양득'이라는 이름으로 고용노동부에서 추진 중인 'PC오프제'를 모바일 버전으로 업그레이드할 필요가 있겠다. 일례로 벤츠의 모회사 다임러가 휴가 중인 직원의 회사 계정으로 들어오는 이메일을 자동 삭제하는 시스템을 도입한 것처럼(중앙일보, 2015. 1. 24.) 또한 ⇨ 우리는 '연결되지 않을 권리(right to disconnect)'에 주목할 필요가 있다. 이를테면, 업무시간 외 업무를 일로 봐야한다는 인식 전환 캠페인을 비롯해 업무 시간 외 업무 관련 메일이나 메시지를 제한하는 단체협약 형태의 조치가 요구된다.

2) 탈노동자화의 확대

(1) 하나의 사건 속에서 미래의 노동을 엿보다

스마트폰 때문에 퇴근해도 퇴근한 게 아닐 정도로 일이 일상으로 침투됐다는 문제제기[일종의 ‘모든 시간의 노동시간화’]는 스마트 기술의 이면을 잘 보여주지만, 이는 노동에 미친 기술의 파급력을 생각해 볼 때 지극히 단편적인 내용이다. 이러한 문제제기는 산업사회의 공간 중심적 문제제기에 그치는 것이고, 새로운 기술들이 노동에 파고드는 거대하고도 폭력적인 변화(노동의 탈공간화→탈노동자화된 노동자들→위험의 개인화)를 포착하지 못한다.(Beck, 1999: 153; Caffentzis, 2014: 196; Sennett, 2009: 100; 김영선, 2015: 58; 이상락, 1999: 53)

기사 한 줄을 인용해 보자. “배달대행 애플리케이션 (앱) 회사 소속으로 ... 오토바이로 치킨 배달 아르바이트를 하던 한 고교생이 무단횡단을 하던 보행자와 충돌해 척수가 손상됐다.” (경향신문, 2015. 10. 11) 위 기사 한 줄로부터 시작한 것은 <은근슬쩍 다시 고개를 내밀고 있는 30분 배달제 문제>, <청소년의 알바나 열정페이 문제>, <주휴수당을 주지 않으려는 편법의 알바썩기 관행>, <영세 음식업체들의 산재 보험 미가입 문제>, <한국사회 빨리빨리 문화가 낳은 위험 요인들>, <하루하루 버겁게 버텨내야만 하는 딸배(배달) 인생의 고충>,²³⁾ <신호 위반

23) ‘딸배 인생’의 한 대목이다. “난 오늘도 어김없이 배달을 한다 / 또 시작

이나 중앙선 침범, ‘인도 타기’, 지그재그 운전 등 라이더들이 일삼는 범법 행위>, <음식업종 이륜차의 재해자 및 사망자의 증가>, <기본급이 있거나 시급으로 임금을 책정하는 게 아니라 배달 건수별 수수료를 지불하는 방식>등을 문제제기하려는 것은 아니다. “배달원을 고용하면 월급을 포함해 보험처리 등 복잡한 게 많다. 배달대행 업체를 이용하면 수수료만 지급하기 때문에 크게 신경 쓸 것이 적다” (머니투데이, 2015. 4. 26)고 말하는 영세업체업주를 도덕적으로 비난하고자 하는 것도 아니다.

이 기사에서 우리가 주목하는 지점은 “배달앱 소속”이라는 문구에서 보듯 신기술을 매개로 고용형태를 완전히 바꿔버리고 있다는 점이다. 이는 기술을 매개로 한 자본의 새로운 유연화 방식이다. 기술에 의한 노동의 대체만큼이나 노동의 격하(degradation of work)가 중요하게 다뤄져야 하는 이유다. 어느 순간부터 배달 어플리케이션이 확산되면서 배달대행업체를 끼고 음식점체들의 배달 외주화가 거침없이 늘어났고 이 가운데 배달 알바 ‘노동자’는 배달 전문 ‘사업자’가 됐다. 위 사건의 판결은 산재 보상을 받을 수 없는 것으로 결론났다. 배달앱 소속의 알바는 개인사업자이지 근로자로 인정하기 어렵다는 이유다.

이렇게 신기술을 매개로 한 자본은 빠른 속도로 노동

된 딸배 / 돈을 벌겠다고 시작한 알바가 직장이 되었다 / 배달을 가면서 / 이리저리 곡예를 부리며 / 차들을 제긴다 / 위험한 인생이다 / 그래도 난 돈을 벌 것이다 / 그것이 살 길이다”

자성을 지워나가고 있다. 배달앱 이전과 이후의 노동과정 또한 달라졌다. 노동자는 기본급이나 시급으로 임금을 받는 것이 아닌 배달 건수별로 수수료를 받게 됐다. ‘건수-지향적인’ 노동패턴이라고 말할 수 있다. 임금구조상 실적에 기초한 변동급의 비율이 높아지는 경향도 마찬가지 아닐까 싶다. 또한 쿨을 치하기 위해 ‘항시 대기’ 상태에 놓여야 하는 등 장시간 노동에 휩싸인다. 여기서 늘어난 대기시간, 준비시간 등은 전혀 임금으로 환원되지 않는 시간이다.(김종진, 2015: 20; 이철·김주환·이영수, 2015: 19-23)

이는 기술을 매개로 한 새로운 형태의 유연화로 디지털 모바일 시대에 우리가 읽어야 할 변동의 지점들이다. 리츠메이칸대의 도키다 요시히사의 제언처럼, 우리는 스마트 기술이 초과착취를 목표로 하는 기술적 수단으로 사용된다는 점을 읽어 그 면면들을 구체화하고 새로운 시간 투쟁을 마련하고 대응해 나가야 한다.(戸木田嘉久, 1993: 311-330)

(2) 탈노동자화되는 노동자들 사례 : 배달앱 알바 노동자²⁴⁾

① 노동과정의 변화

- 배달 대행업체에서 일 한지 벌써 1년이 됐다. 우리

24) 배달앱 알바 사례는 청소년인권네트워크(2015)의 「십 대 밀바닥 노동」 가운데 “목숨 걸고 달린다” 파트를 재구성한 내용이다. 이와 같은 형식으로 인터뷰에 기초해 기술의 효과를 유형화한다.

는 가게에서 월급 받고 배달 일을 하는 애들하고 좀 다르다. 개네들은 홀에 있다가 배달할 거 생기면 갖다 주고 다시 가게로 돌아오면 되는데, 우리는 사무실(배달 대행업체)에 일단 출근했다가 배달하러 한 번 나가면 계속 밖에 있으면서 피자든 치킨이든 여러 음식점 배달 콜을 받아 음식을 배달해 주고 배달 건수에 따라 돈을 번다.

“사무실로 배달 콜이 들어오면 네가 그 가게로 가서 배달할 음식을 네 돈 주고 사는 거야. 배달 수수료는 건당 2천 원씩 하기로 했거든. 2만 원짜리 피자면 네가 만 8천원을 받는 거야. ... 그리고 네가 2천원을 갖는 거야. 무슨 말인지 알겠지? ... 그리고 여기는 원래 자기가 오토바이를 갖고 와서 일을 하는 데거든. 근데 너 오토바이 없잖아. 그래서 오토바이를 사무실에서 너한테 빌려줄 거야. 대신 **오토바이 사용료를 매일 내야 돼. 오토바이 사용료 5천원, 보험료 천원, 합쳐서 6천 원이야.**” 그러니까 일을 하려면 하루 6천 원을 사무실에 내야 한다는 말이었다. 사장님은 “배달한 건수만큼 돈은 다 네가 가지고 가는 거니까 열심히 일해” 라고 했다.

- 저녁 시간대처럼 바쁠 때는 음식점을 여러 곳 들러야 한다. 어떤 때는 대여섯 건을 동시에 배달하기도 한다. 간혹 여러 곳을 들르다가 음식을 늦게 갖다 주면, 주문한 음식이 식거나 불었다며 손님이 안 먹겠다고 거절하는 경우가 있다. 그런 음식은 내가 처리해야 한다. 내 돈을 내고 이미 샀기 때문에 음식점에 다시 갖다 줘도 안 받아 준다. 결국 내가 먹든지, 버리든지 해야 하는 거다. 손해도 이런 손해가 없다.

그래서 나처럼 배달 대행 알바들은 **훨씬 더 시간에 쫓긴다**. 오토바이 뒤에 배달할 음식이 몇 개씩 들어 있으면 ‘반품’ 당할까 두려워서 항상 조마조마하고, 차가 막히든 빨간 신호등이든 건너편 차선이든 오토바이가 갈 수 있는 길만 보이면 그냥 내달린다.

- 최근 확산되고 있는 배달 대행업체가 생겨난 것은 그리 오래 되지 않았다. 음식점과 배달 대행업체 그리고 배달 알바 노동자 간의 관계를 살펴보면, 음식점에서 배달 노동자를 따로 채용하지 않고 **배달 업무를 배달 대행업체에 외주화하고, 배달 대행업체는 배달 업무를 자영업자와 유사한 걸모습으로 배달 알바 노동자에게 맡기고** 있는 것이다.

구조상 배달 대행업체는 더 많은 수입을 위해 더 많은 음식점과 제휴를 맺으려 한다. 대행하는 음식점이 많아질수록 배달 알바 노동자들은 여러 음식점의 음식을 배달하게 되는데, 그렇게 되면 배달 알바 노동자가 거치는 곳도 많아지고 배달 지역도 더 넓어지고 거리도 더 길어진다. 배달 알바 노동자는 ‘더 먼 거리’를 ‘더 빠르게’ 이동해야 하니 더 위험해 질 수밖에 없다.

- 더 위험한’ 업무를 배달 알바 노동자들이 그대로 따를 수밖에 없는 것은 배달이 늦어져 음식 **주문이 취소되었을 때 이로 인한 책임을 배달 알바 노동자가 고스란히** 떠안기 때문이다. 단 한 번의 주문 취소로 일당의 상당 부분이 사라지기 때문에, 배달 시간에 대한 압박은 스스로가 오롯이 감내해야 하는 스트레스가 되고 ‘더 위험한’ 배달을 무리하면서까지 하게끔 만든다.

② 관계의 변화

- 콜 받고 음식점 가고 배달하고 다시 음식점 가고……배달 대행이 **하루 종일 밖에서 혼자 하는 일이다 보니** 아무래도 사람이 그립다.

- 고객 대상으로 기술 지원 서비스를 담당하는 나도 **외근의 비율이 높기 때문에 동료들과 서로 어긋나 일 주일, 심지어는 한 달 동안 못 보기도 함**, 사실 출근을 하지 않아도 됨!

- 디지털 모바일 노동이 집합적이고 관계적이고 의례적인 공통의 시공간이 완전히 제거된 형태의 노동이기 때문이다. ‘센터’ 같은 집합적인 시공간이 부재한 디지털 모바일 노동자들은 유대감을 잃고 **개별적인 존재로 흩어질 가능성이 농후하다**.

③ 위험 비용의 전가

- 꼭예처럼 달리면 스릴 있을 것 같다고? 스릴도 한 두 번이지. 그럼에도 내가 이 일을 하는 이유는, 익숙해진 것도 있지만, 돈 때문이다. 많이 벌어서가 아니다. 그날 일하면 바로 그날 돈을 받을 수 있기 때문이다. 지금 하루에 배달하는 건수는 40-50건 정도 되는 것 같다. 하루 9만원 정도가 나한테 떨어지면, 이걸로 사무실에 **오토바이 리스비와 보험료 6천 원 내고, 오토바이 기름 값으로 만 원 정도 쓰고, 점심, 저녁도 사 먹는다**. 대략 하루 3만 원 정도가 기본으로 들고, 6만 원 정도가 남는다. 낮 12시부터 밤 1시까지 하루 12-13시간씩 일하는 걸 생각하면 많이 버

는 건 아니지만, ... 나 같이 당장 생활비가 필요한 사람한테는 이만한 일이 없다.

④ 만인의 자영업자화! 또 다른 사각지대가 생겨나다
- 사고의 위험은 배가됐지만, 정작 사고자 나면 이를 책임져야 할 노동법상 사용자는 누구인지 모호하다. 음식점은 자기가 고용한 노동자가 아니라 하고, 배달 대행업체는 오토바이만 빌려 주고 주문 소개만 해 주었을 뿐이라고 하면서 **사용자가 부담해야 할 위험 비용을 고스란히 배달 알바 노동자에게 전가한다.**

- 과거 음식점에 고용된 배달 알바 노동자가 겪는 문제는 배달이 늦었을 때 무는 벌금, 오토바이 고장시 수리비, 사고시 자기가 부담해야 하는 치료비 등이었다. 이러한 문제가 발생했을 때 최소한 노동 행정 기관이나 사법 기관이 사업주에게 책임을 물을 수 있었다. 그런데 지금의 배달 대행업체 사례는 배달 알바 노동자가 특정 음식점에 소속되지 않고 본인이 대여료를 내고 오토바이를 빌려 본인이 기름값을 부담하고 여러 음식점의 **음식을 본인이 직접 사서 배달해 주면서 그 건수에 따라 돈을 버는 외양**을 갖고 있어, 겉모습은 근로기준법상 노동자로 인정되지 않는 특수 고용노동자와 유사한 형태다.

- 실제 인천의 한 배달 대행업체에서 일했던 배달 알바 노동자가 배달 대행업체 대표를 근로기준법 위반으로 노동청에 진정을 제기하자, 노동청은 **“해당 업주와 오토바이 배달 알바 노동자는 고용주와 고용인의 종속 관계가 아니다”** 라며 사건을 종결시켰다. 배달 대행 청소년 노동자들이 근로기준법상 노동자가

아니라고 판단한 것이다. 배달 대행업체는 배달 콜만 소개시켜 줄 뿐, 배달 알바 노동자가 알아서 대여료를 내고 오토바이를 빌려서 음식물을 자기 돈으로 사서 갖다 주고 음식 값에서 배달 수수료를 챙기기 때문에 개인사업자라는 이야기다.

- 더 위험해진 노동에 최저임금도 보장받지 못하고 사고가 나도 본인이 책임져야 하고 건강에 유해한 노동에 대한 수당도 받을 수 없다. 이와 같은 특수한 형태의 노동이 사회적으로 문제가 되는 것은 사실상 노동자를 **근로기준법상 노동자로 인정하지 않음**으로써 사업주가 법적 책임을 회피하게 하고, 노동자는 노동조합조차 만들지 못한 채 저임금과 열악한 노동조건을 감내하게 만들기 때문이다.

- 게다가 놀라웠던 건 자기가 콜센터에 고용된 노동자인 줄 알았는데, 실제로는 ‘개인사업자’ 신분이라는 점이였다. “제가 콜센터에 고용이 돼서 일을 하고 있는 상황이었거든요. 근데 근로 계약서를 받아보니까 노동자가 아니고 개인사업자라고 적혀 있더라고요. 그래서 노동법 적용을 안 받아요. 퇴직금도 없다고 하더라고요.” 사업주의 관리 감독을 받으며 일을 하고, 기본급과 수당 등의 명목으로 임금을 받고 있는데도 자영업자라는 것이다. 이렇게 개인사업자로 분류되면 유급휴가나 주휴수당, 퇴직금, 고용보험이나 산재보험 등 노동자에게 주어지는 법적 보호는 꿈도 꾸지 못하게 된다.

- 새로운 일을 시작했다. ‘콜맨’이라는 배달 대행 일이었다. 사장의 지시로 배달을 하게 되는 업무의 내용과 방식은 기존의 배달 일과 비슷했지만 그 신분

은 치킨 가게 ‘노동자’에서 콜맨의 ‘특수고용직’으로 바뀌었다. 퀵서비스 배달 노동자와 유사하게 ‘근로자성’이 부인되는 것이다. 보수는 배달 건당 수수료로 책정돼 있었고, 주된 업무 수단인 오토바이도 자신이 마련하거나 콜 업체에서 대여를 해야 했으며 오토바이를 운행하기 위한 기름도 본인의 비용으로 사야 했다. 보수가 건당 수수료로 책정되면서 배달 건수를 높이기 위해 교통 신호 위반과 과속 운행은 필수처럼 되어 버렸고 그만큼 사고의 위험성도 높아지게 됐지만 배달 중 사고가 나면 그로 인한 모든 책임과 비용은 본인이 부담해야 했다. 고용과 수입은 불안정해졌고 비용과 사고에 대한 책임은 더 커진 셈이다.

4. 소결: 디지털 모바일 시대, 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁

1) 디지털 모바일 기술이 노동과정에 미치는 효과

지금까지 디지털 모바일 기술이 노동과정과 결합하면서 나타난 효과들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, ‘메신저 감옥’으로 표현되듯 노동시간이 연장된다. 정보통신

기술은 일과 일 아닌 것(work and nonwork), 일과 생활, 노동시간과 자유시간 사이의 경계를 허물어 지면서 업무가 일상에 침투하는 정도가 높았고 이는 분명 노동시간을 증가시켰다.

그런데 인터뷰에서 발견되는 재밌는 점은 업무시간 외(스마트 폰을 통한 업무 처리가) ‘업무’ 임에도 현장에서는 ‘업무로 보지 않는 인식’이 팽배하다는 것이다. 일종의 ‘저인지 상태’라고 평가할 만하다.

둘째, 일상상의 ‘업무 간섭’ 정도가 증가해 스트레스가 높아졌다. 모든 노동자가 스마트 폰에 종속된 것은 아니지만 스마트 폰으로 ‘항시 대기’ 상태에 놓이게 됐다는 점은 분명하다. ‘메세지 후 바로 처리해야 한다’는 자체가 강박이라는 답변처럼! 마찬가지로 스마트 폰을 통한 업무가 개인 여가생활 및 가족생활을 단절시키는 것은 아니지만 스마트 폰으로 일상생활상의 ‘업무 간섭’ 정도가 상당히 증가했고 가족에 양해를 구해야 하는 상황이 빈번해졌다. 개인 자유시간이나 가족시간이 더욱 단절적이고 파편화될 것이다.

셋째, “예전에는 센터가 있었는데”라는 회상에서 보듯, 공간성이 사라진다. 자본은 공간성을 ‘지운다/제거한다’는 표현이 보다 적절할 것이다. 스마트오피스나 모바일오피스 이전 포드주의 시대의 기술이나 토요타주의 시대의 기술은 작업장 노동시간 내 대기시간이나 유힘시간 같은 ‘빈틈’을 최소화하는데 맞춰졌다면, 디지털 모바일 기술은 ‘시공간에 구속적인’ 노동을 아예

제거해 버린다. 신기술을 매개로 노동과정 자체를 탈공간화하는 방식이다. 스마트워크류의 노동과정 재편은 사실 공간비용을 삭감하는 데 있다고 봐도 무방하다. 태블릿을 활용해 인트라넷 상의 의사소통이 회사 밖에서도 가능해진 얼마 전부터는 이러한 노동과정의 탈공간화는 업종을 불문하고, 기업 규모를 불문하고 전면화되고 있다. 물류 배송이나 택배 기사 또는 배달앱 알바 몇몇에 제한되는 것은 아니다. 관리 영업을 비롯해 기술 지원, 보험 판매, O2O(online to offline) 서비스, 은행 태블릿 브랜치 업무까지 그 파급 속도와 범위는 빠르고도 광범위하다.

넷째, 노동자성을 지운다. 자본은 신기술을 매개로 공장제 이후 지금까지 강력하게 결합되었던 노동과 임금 간의 연결고리를 해체해 가고 있다. 일하는 ‘시간’에 기초한 ‘임금’ 지불 방식이 아니라 디지털 모바일 노동은 오로지 건수별/콜별/케이스별/프로젝트별 수수료를 지불하는 방식이다. 이는 준비시간-대기시간-휴게시간 자체가 제거된 형태의 작업들이다. 건수-지향적인 작업들(case-oriented jobs)이라고 말할 수 있다. 지금까지 자본의 유연화 전략이 (수량-직무-임금 차원에서) 비정규직을 늘리거나, 직무를 개편하거나 임금을 조정하는 방식의 유연화였다면, ‘스마트’ 기술을 매개로 자본은 노동자성을 지워버리는 방식의 ‘새로운’ 유연화를 전개하고 있다.

전통사회에서는 작업이 자연 리듬에 맞춰 진행됐다. 작업이 파종-풀베기-수확에 따라 일의 종류와 강도가 달랐고, 정해진 작업 그 자체를 수행하는 것이 중요했지 작업을 언제까지 얼마 이상을 마무리해야 하는가는 그렇게 큰 변수는 아니었다. 이를 ‘**업무 지향적인**’ (task oriented) 노동패턴이라고 한다. 그러던 것이 산업화 이후 시간당 생산성은 물론 마감시간이나 시간임수 같은 시계 시간으로 특징지어지는 ‘**시간 지향적인**’ (time oriented) 노동패턴으로 변화했다. 톰슨은 이것이 산업사회의 결정적인 특징이라고 보았다. 그런데 디지털 모바일 시대에 시간 지향적인 노동패턴은 점차 퇴색된다. 시간당 얼마라는 셈법이 무의미해지고 있다. 이는 노동과 비노동 간 경계를 분명하게 구분했던 노동패턴이 ‘**건수와 실적에 따라 조각난 업무를 수행하는 방식**’으로 전환돼 가고 있기 때문이다. 사무실이나 공장에서의 작업시간에 기초한 업무평가가 아니라 콜 신호로 상징되는 건수와 실적에 기초한 평가가 중요해지는 노동세계의 도래 말이다. 일종의 **건수 지향적인(case oriented) 노동패턴**이라고 말할 수 있지 않을까 싶다.(Thompson, 1967; 김영선, 2015: 62)

다섯째, 자본은 규율을 위한 비용을 들이지 않는다. 자본은 노동력을 보충해야 한다는 부담으로부터 자유로워지고 노동자를 관리/통제하기 위한 비용을 더 이상 들이지 않으려 한다. 이전 시대 노동자는 ‘더 많은’ 노동력과 ‘더 근면한’ 노동자가 되기를 요구받았다면, 지금 시대, 노동자는 노동현장으로 불러들이고 교육/훈련해야 할 대상이 아니라 생산성 향상의 방해물이며 배제의 대상으로 분류된다는 것이다(Bauman, 2010: 99, 127).

여섯째, 위험은 개인화된다. 기업 조직이 전통적으로

제공해 왔던 보호보장 기능이 사라진다는 이야기다. 대기시간, 휴게시간, 각종 부가급여, 관련 업무 장비 심지어 건강상의 위험에 대처하는 비용까지 개별 노동자 스스로 감수해야 한다. 보험료, 장비 구입비, 프로그램 사용료, 수수료를 포함한 노동과정 상의 모든 처리 비용은 전적으로 개인 당사자에게 전가된다.

노동과정이 탈공간화되면서 노동자는 자기노동에 대한 자율성을 얻은 듯 보이지만, 동시에 이런 노동 과정에서 발생할 수 있는 위험은 사적인 문제가 되어 버린다. 위험 가능성이 취약 노동자에 더욱 직접적으로 관통할 것은 자명하다. 위험이 개인에게 직접 관통하는 것은 물론 업무시간과 업무시간 아닌 시간이 모호해지면서, 공식적인 업무시간 외 시간에 발생하는 업무 상 위험에 대한 책임소재가 불분명해지고 있다. 현재의 맥락에서 이에 따른 위험 부담은 분명 개별 노동자에게 지워질 것이다.

디지털 모바일 기술을 매개로 노동자는 일하는 시간을 얼마나, 또 어떻게 쪼개든지 스스로 통제할 수 있다. 업무가 특정한 시공간에 구속되지 않고 원하는 스케줄대로 일할 수 있다는 점에서 자유롭다. 그러나 업무 쿨에 따라 여기저기 이동하며 업무를 처리해야 하는 상황에서 그 자율성은 허구에 불과하다. 형식적으로는 자유스럽지만 실질적으로는 쿨을 받기 위해 ‘항시 대기’ 해야 하기 때문이다.

항상 일할 태세가 되어 있기를 요구하는 이러한 노동 패턴은 노동시간과 비노동시간 간의 경계를 파괴하고,

우리의 시간 가운데 어느 부분도 우리 자신의 것이 아니게 만든다. 우리는 이를 특별한 종류의 빈곤으로서 시간의 빈곤(poverty of time)이라고 규정한다.

마지막으로, “노동과정이 장소에 묶이지 않는다.”는 말을 관계의 차원에서 풀어보면, 함께 일을 해야 한다는 필요성 자체가 줄어들고, 콜 신호에 따른 개별화된 노동 이외에 어떤 사회적 관계도 발생하지 않게 된다는 말이다. “출근할 필요가 없으니 ... 동료들과 심지어는 한 달 동안 못 보기도 한다. 고객 대상으로 기술 지원 서비스를 담당하는” 그에게 시간성이 요구되는 ‘관계’는 사라지고 우발적이고 단속적인 ‘마주침’만 발생할 뿐이다. 계급투쟁의 과정에서 언제나 핵심 언어인 연대는 이러한 파편들 사이에서는 생겨나기 힘들다.²⁵⁾

2) 실노동시간 단축을 위한 시간 투쟁

디지털 모바일 노동자들은 독특한 시간의 세계(worlds of temporality)에 놓인다. 그것은 출퇴근이라는 규칙적인 리듬과는 별개로 업무 콜에 따라 이곳저곳으로 이동하는 비규칙적인 리듬의 세계다. 여기서 연속적인 길이로서

25) 베라르디는 연대는 시간의 파편들 사이에서는 생겨나지 않는다고 못 박는다. 연대는 기본적으로 물리적 관계에 기초하는 것으로 함께 존재함이나 동일한 관심, 운명을 공유하는 경험을 전달해주는 정치적 언어였다. 그런데 불안정하고 개인화된 노동 조건은 연대를 생성해낼 수 있는 가능성 자체를 위태롭게 만든다. 공통적인 장소에 기반한 관계의 지속성이나 물리적 근접성 같은 사회적 연대의 조건이 소실되었기 때문이다(Berardi, 2013: 75, 202, 241).

‘전일노동’이라는 시간적 묶음은 진부한 것이 된다. 디지털 모바일 기술은 업무의 발생시점-빈도-순서-지속 시간-종료 시점을 재구조화함으로써 노동의 단시간성을 증가시키기 때문이다. 산업사회에서 이상적으로 여겨졌던 ‘규칙적인 노동일’은 잘게 쪼개진다. 마찬가지로 평생직장이라는 산업사회의 이상적 제도는 진부한 것이 된다. 새로운 자본주의 사회에서 사람들은 일감을 따라 부초처럼 정처 없이 표류하는 삶, 떠돌이처럼 파편화된 삶을 살아간다는 리처드 세넷의 지적은 이와 상통한다. 이러한 노동세계에서 위험과 불평등은 취약노동자에 더욱 직접적으로 관통한다.(Beck, 1999: 163; Berardi, 2012: 120, 2013: 74; Negri and Hardt, 2014: 199; Rifkin, 2004: 257; Sennett, 2009: 5-36; 이희진, 2006: 82)

노동(시간)의 유연화가 전면화되는 현재의 상황에서 요구되는 ‘새로운’ 시간 투쟁은 과연 무엇인가? 디지털 모바일 노동자의 노동시간이 이전과는 다른 의미를 가지는 것처럼, 자본에 대한 노동의 시간 투쟁 또한 질적으로 달라진다. 여기서 ‘길이’에 방점을 둔 단축 투쟁은 낡은 것이 된다. 디지털 모바일 기술을 매개로 (노동과 비노동 간) 시간 경계는 더욱 빠르게 허물어진다는 말은 노동시간을 둘러싼 노동과 자본 간 관계의 토대가 사라진다는 의미이기도 하다. 디지털 기술의 매개로 자본의 착취는 더욱 더 눈에 보이지 않게 됐다. 착취가 비가시화되면서 노동(진영의 자유) 시간(을 손에 넣기 위한) 투쟁은 점점 더 곤란해지고 있다. 노동과 자본 간 공통의

분모가 되었던 ‘노동시간’의 척도적 의미가 사라지면서 나타나는 모습들이다.

‘스마트’ 기술을 매개로 노동의 24시간화와 노동과정의 탈공간화가 가속화되는 가운데 우리가 읽어내야 할 핵심은 노동시간의 연장, 노동의 격화, 탈노동자화, 위험의 개인화 등일 것이다. 이는 분명 디지털 모바일 기술이 어떠한 저항없이 빠르게 과급되고 동시에 노동(시간)의 유연화가 전면화되는 한국사회에서 더욱 고민해야 하는 주제이다.

우리는 ‘스마트’ 기술이 초과착취를 목표로 하는 기술적 수단으로 사용하는 기획들에 대응한 새로운 시간투쟁을 마련해 나가야 한다. ‘길이’를 중심으로 한 노동 진영의 시간 투쟁은 낡은 언어가 된다. 새로운 언어와 전략은 무엇이어야 하는가?

- 안정성 보장과 노동자성 복원

그 가운데 소득의 안정성을 보장하는 정책, 이를테면, 기본급을 무한정 올릴 수는 없을테지만, 건수의 반복성과 주기성이 확인된다면, 소득의 안전성을 보장하는 방식의 임금구조 개편안이 요구된다.

한편, 고용지위 하락을 저지하고 노동자성을 복원하는 정책이 뒷받침되어야 할 것이다. 일례로 제한적인 사례이긴 하지만 <배달의민족>의 정규직 전환 사례를 참조할 수 있다. 또한 얼마전 재택위탁 집배원은 자영업자가 아니라 우체국 소속 노동자라는 판결은 노동자성을 인정하

는 의미있는 사례다.(경향신문, 2016. 2. 22)

- 연결되지 않을 권리 1: 기술에의 사회적 개입

여기서 우리는 ‘연결되지 않을 권리’ (right to disconnect)²⁶⁾에 주목할 필요가 있다. 하나의 방식으로 기술을 설계할 때부터 시간의 권리를 보장하도록 사회적으로 개입하는 것이다. 앞서 언급했듯이 기술 장치를 통한 제한 조치로 벤츠의 모회사 다임러의 ‘휴가 중인 직원의 메일을 자동 삭제하는 장치’를 들 수 있다(중앙일보, 2015. 1. 24). 일종의 ‘기술에의 사회적 개입’을 위한 실천들을 구체화해 시간의 권리를 최소한으로 보장하도록 한다.

- 연결되지 않을 권리 2: 단협 형태의 제한 조치

또한 단협 형태의 제한 조치를 들 수 있다. 2014년 4월 9일자 가디언지에 따르면, 기술 분야와 컨설팅 분야의 사용자 연합과 노조는 업무시간 외에는(outside of working hours) 컴퓨터나 스마트 폰을 통한 업무 관련 메시지나 메일을 보지 않아도 된다는 또는 무시할 수 있

26) The “right to disconnect” is ultimately a means of enshrining labor protections in a changed working environment, in which technology — especially smartphones and other personal devices — have become indispensable.

‘연결되지 않을 권리’가 부상하게 된 배경은 다음과 같다. French unions say digital technology has effectively destroyed the 35-hour work week and created an "explosion of undeclared labor" that should be tempered with a "disconnect" rule

다는 협약을 맺었다. 이 협약은 관련 종사자 25만 명에 적용되는 것으로 구글이나 페이스북, 딜로이트나 프라이스워터하우스쿠퍼스 등의 프랑스 지부 노동자들도 포함된다(The Guardian, 2014. 4. 9).²⁷⁾

- 연결되지 않을 권리 3: 제도 차원의 제한 조치

일상예의 업무 간섭, 그로 인한 스트레스가 상당히 높다는 점을 고려해 그로 인한 위험으로부터 노동자를 보호하는 조치가 필요하다. 현재는 1일 노동시간의 상한이 규제되지 않아 노동자의 휴식권이 보장되지 못하고 있는 상황이다. 1일 노동일과 1일 노동일 사이에 노동자가 노동으로부터 자유로운 시간을 휴식시간이라고 할 때, 근로기준법에는 휴식 관련 규정을 두고 있지 않기 때문이다. 일의 침투 정도가 높아진 디지털 모바일 시대에 일상예의 업무 간섭 정도가 높아질 것은 분명하다. 독일에서 제기된 안티스트레스법안(제7조 제8항 제2호)처럼 노동시간과 휴식시간을 명확히 구분하는 조치를 취할 필요가 있다.(이경희·김기선, 2015: 189) 1일 소정근로시간 초과 시 휴식시간을 절대적으로 보장하는 규정말이다.

- 언어/담론 투쟁의 일환

27) 프랑스에서의 ‘업무시간 외 통신 기기의 연결을 거부할 의무 조치(협약)’ 소식은 와전되는 소동을 빚기도 했다. 이를테면 해외 언론 및 국내 언론은 ‘프랑스 노동법은 저녁 6시 이후 업무 이메일이나 문자를 금지한다’, ‘일반 근로자에게 적용된다’는 등 사실관계와 다른 기사를 여과없이 내보냈다.

언어/담론투쟁의 일환으로 ‘스마트’라는 표현은 지극히 자본의 언어이자 소비자 중심적인 표현임을 문제제기해볼 필요가 있다. 극동(Far East)이란 표현이 유럽중심주의적인 것이고 이러한 표현의 일반화는 체제 내 종속성의 징표인 것처럼, 디지털 모바일 기술이 노동과정과 결합되면서 파생되는 위험과 불평등을 담아내는 언어/담론을 전면화하는 것이 필요하다. ‘업무’를 ‘업무’로 보지 못하고 말하지 못하는 저인지 상태를 넘어서, 언어의 전환과 인식의 전환을 동시에 꾀하는 담론 전략이 요망된다.

- 업무시간 외 메신저를 통한 업무를 ‘업무’로 규정하는 것이 충분히 가능하다고 봄, 로그인이나 활성화 정도를 체크하는 것만으로도 기술적으로도 제한하는 것이 가능하다[설계와 도입과정에서부터 제한을 뒀야]. 또한 업무규칙이나 상호평가시스템을 도입하는 것으로도 가능할 것이라 판단/

- 지회사 상급단체에서도 이를 ‘일’로 봐야한다는 인식 전환 캠페인이라도 해야할 것임[당사자는 물론이고 회사, 노조, 사회차원에서 ‘일’로 인식하도록 하는 그런!!]

그런데 ‘업무’를 ‘업무’로 규정하기 위해서는 언어/담론 투쟁과 함께 임금체계 개편이 병행되어야 한다. 포괄임금제는 연장, 야간, 휴일 근로를 내포하고 있는 제도여서 법정근로시간을 왜곡하고 있는 판국이며, 실로 ‘연장근로 거부’, ‘야간근로 거부’, ‘휴일근로 거

부’가 실질적으로 제약을 받고 있어, 업무시간 외 메신저를 통한 업무를 거부하기도 어려운 실정이다. 업무로 인식한다면 치더라도 보상은 만무한 상황이다.(이정희·김기선, 2015: 189-193)

- 스마트 워크를 탈신화화하기

한편, 러다이트운동이 기계 문제(machinery question)를 사회 전면에 부각시켰던 것처럼, 우리는 네오러다이트 운동(neo-luddite movements)을 참조할 수 있다. 단순히 기술 거부 운동에 그치는 것이 아니라 기술 지배, 기술 이데올로기, 유사 종교 수준의 기술 숭배 등을 비판적으로 성찰하는 것(일종의 ‘스마트 기술의 탈신화화’)은 물론 디지털 모바일 기술이 야기하는 고용불안, 노동시간의 유연화, 위협의 개인화, 탈노동자화, 정보불평등 현상 등을 ‘기술 위험’으로 규정하고 보다 인간중심적인/노동자중심적인 방향의 기술 패러다임을 구축해야 할 것이다²⁸⁾

- 대사회 캠페인 전개하기

마지막으로 대사회 캠페인의 하나로 이를테면, ‘일가

28) 참고로 ‘유나바머’라는 가명으로 벌인 테오도르 존 카진스키(Theodore John Kaczynski)의 활동들과 그 현재적 함의, 네오러다이트 운동의 기술 이데올로기 비판 지점들, 관련 조직이나 이론들, 구체 사례들 등을 정리해볼 필요가 있다(Kaczynski, 2006). 이외에 Nick Dyer-Witheford(2003)나 Matteo Pasquinelli(2012)의 첨단기술 투쟁이나 공통적인 것을 위한 투쟁 등을 참조할 수 있겠다.

(家)양득’이라는 이름으로 고용노동부에서 추진중인 ‘PC오프제’²⁹⁾를 ‘모바일오프제’로 확대 적용하는 캠페인을 제안할 수 있을 것이다. 공익광고협의회가 선보인 모바일 제로타임 캠페인³⁰⁾은 디지털 모바일 노동에

29) 최근 고용노동부는 매주 수요일 저녁 6시 모든 PC를 자동 종료하는 PC오프제를 처음으로 도입했다. 지난 2014년 9월 시범도입을 마쳤고 2015년 내 중앙부처 및 지방청을 포함한 전국 고용 노동 관서로 확대 시행할 예정이다. /PC오프제는 PC의 온오프 현황을 기록 관리하는 PC 제어/관리 프로그램(<앰오피스>)를 설치해, 습관적인 지연퇴근 및 불필요한 야근 등을 축소하도록 유도하고 근무시간 중 업무집중도를 향상하는 것은 물론 근무문화의 합리적 개선을 도모하기 위한 목적이라고 한다. // 회사는 불필요한 야근수당 지급을 감소해 인건비를 절약하고, 일이 많은 부서를 현실적으로 확인함으로써 인사배치 시스템의 효율성을 높일 수 있다고 이야기된다. 직원은 꼭 필요할 때만 야근하고 야근할 땐 제대로 초과근무수당을 받을 수 있도록 하며, 이러한 조직 혁신을 통해 일-가정 양립이 가능해졌다고 말한다. //일례로 2009년부터 PC오프제를 도입한 기업은행은 오후 7시 칼퇴근을 유도하기 위해 PC를 강제로 끄고, 야근이 필요한 사람은 지점장의 사전결제를 받도록 했다. [부서장의 업무실적 평가에 직원 퇴근시간을 포함시켰다. 평가비중이 전체 점수의 3% 정도라는 승진심사에 중요한 변수로 작용할 정도다.] 이후 평균 오후 9시를 넘기던 퇴근시간이 오후 7시로 당겨졌다. 또한 근무시간 내 불필요한 보고서(‘보고를 위한 보고서’)나 긴 시간 회의가 줄었고 (의사 결정 속도가 빨라졌으며) 자연스레 생산성은 올랐으며 직원들의 만족도도 높아졌다고 보고된다. 이외에 금융업계(2012년 10월 16일자로 PC오프제를 도입하기로 합의)를 비롯해, 현대백화점, 우리투자증권, ING생명 등도 PC오프제를 전면 시행하기로 했다. //<현대백화점> 사례: 현대백화점은 2014년 1월 15일부터 전국 13개 점포에서 PC 오프 시스템을 도입. 본사의 경우 오후 7시, 각 점포는 오후 8시 30분에 꺼지며 다음날 오전 6시에 켜짐. 백화점 종사자 2000여 명의 개인 PC가 대상으로 포함. <우리투자증권> 사례: 우리투자증권은 2014년 2월 10일부터 본사는 물론 전 영업지점을 대상으로 PC오프제를 시범 운영을 마쳤음. <ING생명> 사례: ING생명은 생명보험업계 최초로 PC오프제도를 전면 시행한다. 2015년 1월부터 시범 운영을 거친 후, 7월부터 전면 시행 예정.

30) “가족과 식사할 땐, 친구들과 어울릴 땐, 길을 걸을 땐! (스마트폰을 쉬게 하는 모바일 제로타임. 스마트폰을 끄면 행복이 커집니다.)”

대한 사회적 캠페인의 방향에 힌트를 제시한다. 일종의 PC오프제의 업그레이드 버전 또는 전이 전략 정도가 되지 않을까 싶다.

V. 결 론

1. 노동시간 투쟁의 인식 전환과 새로운 체계

이제까지 본론에서는 노동시간 단축 운동의 재구성을 위해 필요한 요소들을 살펴보았다. 2장에서는 노동시간의 결정 기준으로서의 건강권, 3장에서는 노동시간 변화에 조응하는 최저임금 제도, 4장에서는 기술 발달에 따른 노동과정과 노동통제의 변화에 대해 중점적으로 분석하였다.

결론에서는 위의 요소들을 결합시키는 과정에서 주목해야할 지점들을 정리하고자 한다. 노동시간 단축이 실제로 가능하기 위해서는, 그리고 긍정적 변화가 되기 위해서는, 위의 세 요소가 유기적으로 결합되어야 할 것이다.

1) 노동시간-노동강도-시간배치 : 종합적/입체적 접근

앞서 노동시간 단축 운동의 내용적 범주가 확장되어야 함을 강조한 바 있다. 이를 위해서는 노동시간-노동강도-시간배치를 분리해서 바라보는 것이 아니라 하나의 세트로 인식해야 한다.

최근 노동시간 단축의 과정에서 시간-강도-배치 사이

의 교환/거래의 필요성을 주장하는 논의들이 많이 등장하고 있다. 길이 단축을 얻는 대신 밀도를 강화하는 것은 어쩔 수 없다는 주장, 혹은 배치의 유연성을 높이는 것이 노동자들에게 유리하다는 주장들이 들려온다. 이처럼 시간-강도-배치를 분리하고 서로 교환이 가능한 것으로 바라보는 관점은 노동시간 단축 운동을 길이의 문제로 한정 지으며 노동강도와 노동통제를 부차적인 문제로 치부하고 있다. 이러한 논리는 임금을 중시하는 대중적 정서와 결합하여, 노동시간 단축 운동을 특정한 방향으로 몰고 간다. 예컨대, 노동시간 단축과 더불어 현재의 임금 구조를 바꾸려는 시도를 하기보다는, 현재의 임금 수준을 유지하는 것을 전제 조건으로 노동시간 단축을 고민하게 된다. 이는 노동시간 단축이 노동강도 강화와 생산성 증가로 이어지거나, 노동시간 단축을 계기로 임금 유연화와 구조조정이 더욱 심화되는 결과를 낳게 된다.

강도와 통제의 문제를 양보하고 포기해야한다는 관점은 현실적 가능성을 주된 근거로 제시한다. 노동조합의 힘이 강력하지 않은 상황에서, 기업의 이해관계를 일정하게 충족시키는 타협은 불가피하다는 것이다. 시간 단축이라는 커다란 성과를 얻기 위해서는 노사 간의 합리적 공생을 위한 사소한 양보는 오히려 바람직한 일일 것이다.

하지만 문제는 그러한 관점이 노동시간 단축의 잠재력을 근본적 수준에서 위협하고 있다는 것이다. 강도와 배

치에서 노동의 권리가 약화되는 것은 길이 단축을 통한 긍정적 변화를 축소시키며 상황에 따라서는 오히려 부정적 결과로 역전시킬 수 있는 위험성을 가진다. 이러한 위험성은 요즘처럼 노동조합의 힘이 약화된 상황에서 그리고 노동의 유연화가 더 심화되는 상황에서 더욱 커질 수밖에 없다.

노동강도 강화는 노동자들의 건강을 위협하고, 여가시간의 질을 하락시키며, 신규 고용 창출의 가능성을 제거한다. 노동력이 회복되는 시간을 증가시킨다는 점에서 노동자의 몸과 삶을 지킨다는 노동시간 단축의 취지에 역행하는 것이며, 동일한 인원으로 더 많은 노동을 하게 한다는 점에서 일자리 나누기라는 목표를 무력화시킨다. 이처럼 노동시간 단축이 목표하는 모든 변화들에 반대방향의 힘을 가하게 되는 것이다.

배치의 부분도 마찬가지이다. 일터와 가정의 경계가 무너지는 것, 휴게시간과 노동시간의 구분이 모호해지는 것, 기업의 명령에 따라 계속해서 일하는 시점과 길이가 달라지게 되는 것 등의 변화들은 가시적으로 계산되지는 않지만 노동시간의 실질적인 증가로 이어진다. 유연화가 확대되고 기업의 통제력이 더 강화될수록 노동시간 단축에 역행하게 되는 것이다. 또한 고정된 출퇴근 시간을 가진 노동자, 즉 대체로 대규모 사업체에 속한 제조업 노동자만이 노동시간 단축을 의제로 요구할 수 있게 된다. 출퇴근 시간이 확정되어 있고 교섭을 통해 변화시킬 수 있는 조건에 처해 있지 않은 노동자들, 즉 노동조합

이 존재하지 않거나 혹은 심지어 노동자성을 인정받지 못하고 있는 노동자들의 노동시간에 대해 개입할 수 없게 되는 것이다.

이처럼 길이 단축의 효과는 노동강도를 얼마나 높이는지에 따라, 노동시간을 어떻게 배치하느냐에 따라 완전히 달라지게 된다. 강도와 배치의 문제를 간과하는 순간, 노동시간 단축 운동에 해당하는 노동자의 범위를 축소시키고, 노동시간 단축이 영향을 미치는 변화의 폭을 감소시키게 될 것이다.

따라서 노동시간 단축 운동의 긍정적 성과를 얻기 위해서는 시간-강도-배치에 대한 종합적/입체적 접근이 필요하다. 이는 노동시간 단축 문제가 단순히 시간을 규율하는 제도 변화가 아니라, 고용/임금/노동조합 활동 등의 영역들과 연결된다는 점에서 더욱 그러하다.

이러한 관점의 중요성은 자동차산업에서 진행되었던 주간연속2교대제 전환 운동의 부분적 성공에서도 드러난다. 주간연속2교대제는 길이 단축과 심야노동 축소에 성과를 거두었지만 대신 노동강도는 더욱 강화되는 결과를 가져왔다. 이처럼, 기존 노동자들이 더 열심히 일하게 된 결과 신규 고용은 발생하지 않았다. 생산량에 따라 임금이 맞춰지는 임금 구조는 그대로 유지되었으며, 교대제 변화가 노동조합 운동의 질적 변화로 나아가지 못했다.

현재 한국의 노동자들은 저임금과 변동급 구조로 인해, 기업의 독단적 결정에 따라, 주어진 물량을 어떻게든

뽑아내기 위해, 장시간 노동을 하고 있다. 이처럼 장시간 노동을 강제하고 있는 원인들을 제거하지 않는 상황에서 노동시간 단축은 현실에서 실현되지 않을 것이다. 현재 한국에서는 고용된 사람의 신체적/정신적 적정선을 기준으로 일의 양이 결정되는 것이 아니라, 일의 양에 따라 노동시간/노동강도/임금/고용을 유연하게 조절하는 것이 기업의 권리로 주어져 있다. 결국 관건은 이러한 권리를 없애는 것, 즉 기업이 초과 노동을 강제할 수 있는 여지를 얼마나 줄이느냐, 초과노동을 부과하려는 의도를 어떻게 막아내느냐에 달려 있다.

결국, 새로운 노동시간 단축 운동은 노동자의 생명/건강/삶의 질을 기준으로 노동의 적정선을 찾아나가는 것, 곧 노동의 길이와 강도와 배치에 대한 권리를 확보하려는 노력이다.

2) 전체 노동자의 보편적·기본적 권리

현재 민주노조운동이 직면한 가장 큰 고민거리는 노동 분할 구조의 극복 방안이다. 흔히 정규직과 비정규직의 양극화 문제로 불리는 노동자 분할 구조 속에서, 한국의 노동자들은 고용과 임금 등 여러 조건들에서 내부 격차 심화를 경험하고 있다. 이러한 분할 구조는 노동자들의 분열을 야기하고 연대를 취약하게 만들고 있다. 또한 민주노총의 조직률 증가를 저해하고 사회적 영향력을 감소시키고 있다.

이러한 분할 구조 발생의 원인이 정규직 노동자 때문이라는 주장이 있다. 이들은 분할 구조의 극복 방안으로 정규직 노동자의 양보를 통해 해결하자는 주장으로 이어진다. 이러한 관점은 한국 사회 전반에 널리 확산되어 있으며, 최근 추진되고 있는 박근혜정부의 노동개악 공세에서 선명하게 드러나고 있다.

노동운동에도 많은 영향을 주고 있는 이러한 관점은 사고의 지평을 자본이 부과한 한계 속으로 제한한 채 주어진 조건 속에서 문제 해결을 고민한다. 현실의 노동시장 구조가 만들어지는 원인을 노동에서 찾는 것은 분석의 대상에서 자본과 정부를 삭제하는 것이다. 노동 유연화를 당연한 전제 조건으로 설정하고 논의를 진행한다면, 결국 노동의 전체 몫은 고정된 상태에서 다만 주어진 몫을 어떻게 배분할지에 대한 고민으로 집중될 수밖에 없다. 즉, 이러한 관점은 현재의 노동시장 구조가 형성되는 과정의 합리성과 정당성에 의문을 품지 않으며, 노동과 자본의 관계를 조금도 변화시키지 않으려 한다.

노동자들의 불평등 문제에 있어, 신자유주의적 경쟁론과 정규직 노동자들의 양보론이 보여주는 거울상의 논리구조를 탈피해야 한다. 고임금 정규직 노동자-저임금 비정규직 노동자의 구도처럼 노동 내부의 대립에 주목하는 것이 아니라 조직 노동-미조직 노동의 연대로 관점을 전환할 필요가 있다.

이러한 관점 전환은 문제 해결의 지평을 노동 외부로 확장하여 노동-자본 그리고 노동-정부 관계 속에서 극복

방안의 모색을 가능하게 한다. 또한 미조직 노동의 조직 노동으로 전환 그리고 노동조합을 통한 노동의 권리 확보로 문제 설정의 구도를 변화시킴에 따라, 분절 구조 극복의 열쇠가 노동조합의 활동에 달려있음을 명확하게 보여준다.

이러한 관점 전환에서 핵심적인 목표는 모든 노동자가 기본적 권리를 보장받는 것이다. 기본권의 보편적 보장이 절대적 기준으로 자리잡은 상황에서 노동과 관련된 모든 사안이 결정되어야 한다. 예컨대, 고정된 노동의 몫에서 공정하게 분배하는 것이 아니라, 기업과 국가 경쟁력을 해치지 않는 선에서 최대한 처우 개선을 하는 것이 아니라, 절대적 기준을 준수하기 위해서 얼마만큼의 몫이 어떤 방식으로 주어질지에 대해 논의해야 한다. 분할 구조 극복은 양극화 해소가 아니라 보편적 기본선의 상승으로 접근해야 한다.

새로운 노동시간 단축 운동의 재구성은 바로 이러한 관점 전환과 밀접한 관련성을 지닌다. 관점 전환이 이루어져야 운동의 재구성이 가능하며, 역으로 새로운 운동은 관점 전환을 가속화시키는 원동력이 될 수 있다.

첫째, 노동시간 단축 운동은 모든 노동자가 마땅히 기본적 권리를 보장받아야 한다는 당위적 명제의 설득력을 높인다는 점에서 관점 전환의 계기가 된다. 현재 한국에서 임금과 고용의 경우 노동자들끼리 한정된 자원을 두고 서로 경쟁하는 제로섬 관계라는 인식이 확산되어 있다. 이에 반해 노동시간의 경우 빼앗거나 양보하는 양자

택일 구도의 함정을 벗어나기가 상대적으로 용이하다. 노동자들의 내부 관계만 주목하던 사고를 확장시켜서, 보편적 보장선 혹은 최소 기준선을 설정해야 하는 문제라는 점을 설득할 가능성이 높아지는 것이다. 노동시간 단축은 인간이라면 누구나 보장받아야 하는 권리가 있다는 인식과 모든 사람에게 적용되는 사회적 기준선을 상생시키는 것을 통해 문제를 해결하려는 방법론이 현실에서 결합되는 모습의 훌륭한 예시가 될 것이다.

또한 노동시간은 일하는 사람들 대다수를 동시에 포괄할 수 있는 의제이며, 따라서 특정 집단에게 혜택이 제한되는 것이 아니라 불특정 다수에게 적용된다는 점에서 다수의 지지를 받기에 유리하다. 또한, 이미 사회적 합의를 획득하고 있는 건강, 가족, 행복과 같은 가치들에 호소한다는 점에서 대중적 확산과 사회적 지지에 기여할 것이다.

둘째, 기본적 권리 보장을 근본 원리로 삼을 때, 노동시간 단축 운동의 확장이 가능해진다. 너무나 당연하지만 언제나 무시되는 인간의 권리에 대한 명제들, 즉 “누구나 건강과 생명을 보장받아야 한다. 누구나 여가를 보장받고 삶의 행복을 누릴 수 있어야 한다. 누구나 법으로 정해진 노동시간만큼 일하고 생활할 수 있는 임금을 받아야 한다.”와 같은 명제들을 당연한 원칙으로 받아들이는다면, 노동시간 단축 운동의 세부 쟁점들은 자연스럽게 결정될 수 있다.

노동자들의 몸과 삶의 기본권을 지킬 수 있도록 현재

의 장시간 노동이 줄어들어야 할 것이다. 줄어든 노동시간으로 생활이 가능하도록 임금 구조가 변화되어야 할 것이다. 특정한 몇몇이 아닌 모든 노동자들이 어떤 예외도 없이 노동시간 단축의 긍정적 효과를 누릴 수 있어야 한다. 민주노조의 노동시간단축운동은 이러한 목표들이 가능할 수 있도록 재구성되어야 한다. 이는 노동시간 단축의 전제 조건으로 노동조건 하락과 양보가 말해지는 현실을 완전히 거부하는 것이다. 그 대신 노동자의 생명과 건강 그리고 삶의 행복을 결정의 준거점으로 삼는 것은 노동자의 보편적 권리를 보장하기 위해 적정한 노동조건을 새롭게 만들어나가는 변화의 출발이 될 수 있다. 인간적 삶을 위한 노동시간을 가능하게 하는 법·제도적 규정들을 정비하는 한편, 이러한 정상적 노동시간과 조응할 수 있는 임금 구조 재편이 뒤따른다. 이러한 변화 속에서 초과노동은 더 이상 일상적이고 정상적인 기업 운영 계획, 삶의 계획으로 인정되지 않는다. 잔업 특근을 전제로 하지 않은 채 생산 계획과 업무 분장이 결정되고, 이는 노동자들이 자신의 생활을 예상할 수 있고 선택할 수 있는 것으로 바꿀 것이다. 즉 노동자의 시간에 대한 통제권 확보로 이어질 것이다.

3) 자본에 맞선 노동의 대안적 가치와 논리

노동시간 단축을 통한 일-가정/일-생활 양립에 대한 논의는 많은 사회적 공감대를 얻고 있다. 그런데 이러한

논의들 중에서 노동시간 단축을 하면 자동적으로 가족생활과 여가시간 문제가 해결되는 것으로 예상하는 경우도 있다. 하지만 한국의 현실에서 문제는 좀 더 복잡하다. 현재 한국에서 노동시간 단축은 그 자체로 긍정적 변화를 보장하지 않는다.

IMF 경제위기와 이후 구조조정이 일터에 가져온 가장 핵심적인 변화는 일터에서 노-사가 준수하는 게임의 규칙이 완전히 달라졌다는 것이다. 이제 고용/임금/노동시간은 완전히 유연화 되었으며, 시장 상황에 계속해서 연동된다. 따라서 노동자의 삶은 기업 경쟁력에 의존하게 되었기에, 노동자들은 더 많은 이윤 확보를 위해 타협과 양보를 하게 된다. 장시간 노동과 높은 노동강도, 비정규직 확산은 투쟁의 대상이 아니라 오히려 적극적인 동의와 욕구의 대상이 되었다. 노동자들의 연대는 노동자들 간의 위계적 갈등으로 전환되었다.

이러한 상황에서 노동시간 단축을 한다고 할지라도 기존의 규칙이 가지는 경로를 따라갈 수밖에 없다. 노동시간 단축은 소수의 노동자에게만 해당될 것이며, 노동시간 단축을 핑계로 자본은 많은 것을 반대급부로 얻어갈 것이다. 노동시간 단축이 노동자들에게 긍정적 변화가 되기 위해서는 운동이 일터를 지배하고 있는 신자유주의적 규칙들을 거부해야 한다. 이는 이윤을 절대적 기준으로 보는 관점을, 물량이 고용과 임금을 결정하는 규칙을, 노동의 희생을 통해 기업 경쟁력을 확보하는 경로를 거부하는 것이다. 이제 맞선 노동의 대안적 관점의 핵심은

다음과 같다.

첫째, 노동시간 단축은 유연성을 통제하는 것, 즉 기업의 결정권을 제한하는 것을 필요로 한다.

고용/임금/노동시간이 시장 상황에 연동되는 한, 즉 물량이 기준이 되는 한, 노동시간 단축은 언제든지 역전 가능한 성과에 지나지 않는다. 기업의 자의적 권력이 언제든지 행사될 수 있는 가능성이 그대로 유지된다면, 아무리 법정 노동시간이 단축된다 할지라도 실노동시간은 이와 무관하게 결정될 것이다. 기업의 권력을 제한하고 노동의 권리가 보장될 때, 비로소 지속가능한 노동시간 단축이 이루어질 것이다.

둘째, 일터의 규칙은 이윤이 아니라 노동자의 생명과 건강 그리고 삶의 행복을 기준으로 만들어져야 한다.

노동시간 단축에서 노동과 자본의 관점 차이를 반영하는 여러 가지 쟁점이 있다. 노동시간 단축의 비용을 누가 지불할 것인지, 즉 노동시간 단축으로 인해 줄어드는 이윤을 자본과 노동 중에서 어느 쪽이 감수해야하는 몫으로 돌릴지를 두고 논쟁이 벌어진다. 무엇을 기준으로 하느냐에 따라, 노동시간 단축에 따른 비용분담 방안의 설계가 달라지는 것이다.(김성희, 2012 : 30) 또한 노동시간 단축의 전제 조건이 무엇인지, 즉 생산성 상승인지 아니면 노동자 보호인지를 두고 대립이 생겨난다. 기업 경쟁력을 강조하는 논자들은 생산성 향상이 전제되지 않는다면 시간 단축이 일자리 위협으로 다가올 것(조성재 외, 2014: 123)이라고 경고한다. 그리고 당연하게도 이들

은 생산성 향상을 위한 비용 부담을 노동이 부담해야 하는 것으로 설정한다. 자동차 업계의 주간 연속2교대제 전환 과정에서도 전제 조건으로 자본의 물량 유지와 노동의 3무원칙이 팽팽히 대립한 바 있다. 어떤 관점을 택하느냐에 따라, 노동시간 단축의 구체적 내용은 완전히 다르게 만들어진다.

노동의 대안적 관점과 사고체계는 무엇보다 노-자 권력관계의 변화를 위해 필요한 것이다. IMF 구조조정 이후 진행되었던 신자유주의적 구조조정은 작업장 권력 관계를 완전한 자본 우위로 재편했다. 이는 87년 대투쟁 이후 조금씩 성장하고 있던 작업장 민주주의의 기반을 무너뜨리는 변화였다. 이후 노동조합 운동이 많은 노력 끝에 일정한 성과를 확보하고 있지만, 이는 일터의 규칙을 변화시키고 권력 관계에 영향을 미치는 수준으로까지 발전하지는 못했다. 예컨대, IMF 구조조정 이후 노동조합 운동은 낮은 기본급과 높은 성과급의 임금 구조를 그대로 용인해왔다. 구조 자체의 변화를 시도하기보다는 임금 인상에 주력하는 것이 더 가시적인 성과를 얻을 수 있다는 판단 자체가 틀렸다고 말할 수는 없을 것이다. 하지만 그러한 임금 구조의 존속은 장기적으로 노동조합 운동의 역량을 계속해서 약화시키고 있다. 노동조합의 실리적 성과들이 오히려 자본의 권력을 더욱 강화시키고 있는 것이다.

따라서 새로운 노동시간 단축 운동은 노동조합의 대안적 관점과 논리구조를 만들고 이에 기반한 활동을 전개

함으로써 궁극적으로 현재의 노-자 권력 관계의 양상을 변화시켜야 한다.

한편, 자본의 전체적 권력에 맞선 노동자들의 보편적 권리 보장을 강화하기 위한 또 다른 방법은 그것을 전체 사회 차원의 민주주의와 지속적으로 연결함으로써 노동 조합 운동의 정당성을 확보하는 것이다. 이러한 결합은 무엇보다 노동시간 단축 운동에서 적극적으로 시도되어야 한다.

첫째, 노동시간 단축은 민주주의 시민이 될 수 있는 시간을 확보한다. 한국의 장시간 노동은 일터 밖의 시간을 최소화함으로써, 한국의 노동자들이 민주주의의 구성원이 되기 위해 필요한 시간, 공동체 활동과 사회적 참여를 위한 시간을 허락하지 않고 있다. 뿐만 아니라, 여가와 가족을 위한 시간을 소비집약적이고 시장친화적 방식으로 유도하고 있다. 이처럼 장시간 노동은 민주주의를 위한 시간의 양적 측면과 질적 측면 모두를 위협한다. 따라서 민주주의의 발전을 위해 노동시간이 단축되어야 한다.

둘째, 노동시간에 대한 통제권, 즉 시간 주권의 경험은 민주주의의 주체 형성에 기여한다. 일터에서 권력에 맞서 권리를 지켰던 경험은 공동체 운영에 적극적으로 참여하는 민주주의적 시민의 경험으로 이어진다. 권력이 개인의 삶의 모습을 일방적으로 결정하는 것을 당연하게 받아들이는 것이 아니라, 자신의 삶의 여러 조건들에 대해 자신이 발언할 수 있음을 깨닫는 것은 민주주의적 공

론장을 형성하는데 결정적 역할을 할 수 있다.

셋째, 노동시간 투쟁은 민주적 사회 구성 원리에 대한 고민을 심화한다. 노동시간의 길이와 배치에 대한 권리의식은 단지 민주주의를 위한 시간과 주체를 마련하는데 그치는 것이 아니다. 더 나아가, 민주주의에 참여하는 것이 인간의 기본적 권리이며, 따라서 사회는 이러한 권리를 보장하기 위해 노력해야 한다는 관점의 전환으로 이어진다. ‘노동시간 단축의 결과로 민주주의를 위한 시간이 주어진다는 명제를 넘어, ‘민주주의를 위한 시간을 제공하는 것은 공동체의 의무이므로 노동시간 단축은 국가적인 필수과제’ 라는 명제로 나아가는 것이다.

정리하면, 노동시간 단축은 일터에서 그리고 사회에서 모두 기존의 원리와 규칙을 거부해야 하는 이유를 제공하는 한편, 새로운 원리와 규칙을 마련하는 계기로 작동한다. 노동시간 단축의 과정에서 만들어진 원리와 규칙들은 노동자의 삶 전반에 영향을 미치고 사회구조의 거시적 변화로 이어질 것이다.

VI. 부 록

[표 6] 장시간 노동과 손상, 사고의 관련성에 대한 연구

대표저자
Kirkcaldy
연도
1997
제 목
Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel
국가
독일
연구대상
의료 직원
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
전문을 구할 수 없었고, 초록에도 측정방법에 대해 기술되어있지 않아 알 수 없음.
주요 연구결과
주 48시간 이상 일한 경우에 최근 12개월간의 자동차사고가 증가함.
저널명
International Journal of Stress Management

대표저자
Hanecke, K.
연도
1998

제목
Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population
국가
독일
연구대상
1994년 업무상재해자 120만명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 노출 모델로 추정 2) 손상 : 노동부 compensation board의 사고자료 중 3일 초과 결근자
주요 연구결과
일 9시간(휴식시간포함)이상 일할 때 사고 위험이 급격히 증가
저널명
Scand J Work Environ Health

대표저자
Simpson, C. L
연도
2000
제목
Risk of injury in African American hospital workers
국가

미국
연구대상
1개 병원의 아프리카계 미국 노동자 2,247명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인사자료 2) 손상 : 보건관리프로그램 (Occupational Health Service)의 의무기록
주요 연구결과
연간 2000시간 미만 일한 노동자와 비교하여, 연간 2000시간 이상 일한 노동자의 손상 OR=1.71 (1.22-2.38)
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
Dong, X.
연도
2005
제목
Long work hours, work scheduling and work-related injuries among construction workers in the United States
국가
미국
연구대상
NLSY 코호트 중 생산직 노동자 4103명
연구설계

단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
NLSY79 코호트 중 1996년과 98년의 설문조사
주요 연구결과
일 7시간 이상 일하는 노동자 중에서 1) 주 40시간 이하로 일하는 노동자와 비교하여, - 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 업무관련손상 OR=1.02 (1.02-1.03)이고, - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 업무관련손상 OR=1.98 (1.88-2.05) 2) 일 7~8시간 일하는 노동자와 비교하여, - 일 8시간 초과하여 일하는 노동자의 업무관련손상 OR=1.02 (1.01~1.02)이고, - 일 10시간 초과하여 일하는 노동자의 업무관련손상 OR=1.18 (1.17~1.19)이다. 3) 지난주 초과노동(일 8시간 초과와 주 40시간 초과)을 한 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 업무관련손상 OR=1.54 (95% 신뢰구간 1.53~1.55) 이다.
저널명
Scand J Work Environ Health

대표저자
Ilhan, M. N.
연도
2006
제목
Long working hours increase the risk of sharp and needlestick injury in nurses: the need for new policy implication
국가
터키
연구대상

1개 병원 간호사 449명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
자기기입 설문지
주요 연구결과
일 8시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, 일 8시간 이상 일하는 노동자의 주사침 손상의 평생 RR=1.91 (1.07-3.38), 지난 1년 동안 RR=1.84 (1.10-3.08)이다.
저널명
J Adv Nurs

대표저자
Lombardi, D. A.
연도
2010
제목
Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004-2008)
국가
미국
연구대상
미국 국가설문조사 (NHIS) 중 69,248명.
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
미국 국가 설문조사 자료 (National Health Interview Survey,

2004-2008)
1) 노동시간 : 자기기입 설문
2) 손상 : 자기기입 설문지 중 지난 3개월간, 일하는 동안 의학적 치료가 필요한 손상이나 중독을 경험한 적이 있는지 여부
주요 연구결과
주 31시간 이상 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 20시간 이하 일하는 노동자의 손상 OR=0.65 - 주 21시간 이상 30시간 이하 일하는 노동자의 손상 OR=1.37 - 주 41시간 이상 50시간 이하 일하는 노동자의 손상 OR=1.31 - 주 51시간 이상 60시간 이하 일하는 노동자의 손상 OR=1.31 - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 손상 OR=1.13 이다.
저널명
Chronobiol Int

대표저자
Olds, D. M.
연도
2010
제목
The effect of work hours on adverse events and errors in health care)
국가
미국
연구대상
간호사 11,516명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법

1999년의 여러 급성기 병원 간호사를 대상으로 한 설문 1) 노동시간 2) 손상 - 지난 1년간 작업관련손상 (전혀없음/드물게/가끔/자주) - 지난 1년간 주사침 상해 수.
주요 연구결과
1) 주 40시간 이하로 일하는 노동자에 비해, 주 40시간 초과하여 일하는 노동자에서 - 작업관련손상 중 가끔 또는 자주 의 OR=1.25 (1.11-1.40), - 주사침 상해의 OR=1.28 (1.08-1.52) 2) 주 4시간 이하의 초과노동한 노동자와 비교하여, 주 4시간 초과 자발적 초과노동을 한 노동자는 - 작업관련손상 가끔 또는 자주 의 OR=1.17 (1.03-1.32), - 주사침 상해의 OR=1.20 (1.01-1.41)
저널명
J Safety Res

대표저자
Nakata, A.
연도
2011
제목
Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses
국가
일본
연구대상
중소기업 남성 풀타임 노동자 1,891명
연구설계
단면연구

노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
설문지 (2002년 8월~12월) 1) 노동시간 2) 손상 : 지난 1년간 작업장 손상
주요 연구결과
일 6~8시간 일하는 노동자와 비교하여 - 일 8~10시간 일하는 노동자의 손상 OR=1.31 (1.05-1.65), - 일 10시간 초과하여 일하는 노동자의 손상 OR=1.48 (1.08-2.03)
저널명
Journal of sleep research

대표저자
Wirtz, A.
연도
2012
제목
Gender differences in the effect of weekly working hours on occupational injury risk in the United States working population
국가
미국
연구대상
96,915명 노동자
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
미국 국가 설문조사 자료 (National Health Interview Survey

data , 2004-2010) 1) 노동시간 2) 손상 : 인터뷰 전 3개월간 직업성 손상이나 중독이 있었는지 여부
주요 연구결과
주 31~40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 30시간 미만 일하는 노동자의 손상 OR=0.89 (0.69-1.15) - 주 41~50시간 일하는 노동자의 손상 OR=1.30 (1.05-1.61) - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 손상 OR=1.26 (0.96-1.65)
저널명
Scand J Work Environ Health

대표저자
Berecki-Gisolf, J.
연도
2013
제목
Determinants of workplace injury among Thai Cohort Study participants
국가
태국
연구대상
51,751명의 노동자와 자영업자
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법

태국 코호트의 2009년 설문조사	
1) 노동시간 2) 손상 : 지난 12개월간의 작업장 손상 발생	
주요 연구결과	
1) 여성의 경우 (총 26,858명) - 주 40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 10시간 미만 일하는 노동자의 손상 OR=0.8 (0.6-1.1) - 주 11~39시간 일하는 노동자의 손상 OR=0.9 (0.7-1.3) - 주 41-48시간 일하는 노동자의 손상 OR=1.2 (0.9-1.6) - 주 49시간 이상 일하는 노동자의 손상 OR=1.4 (1.1-1.9) 2) 남성의 경우 (총 22,070명) - 주 40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 10시간 미만 일하는 노동자의 손상 OR=0.9 (0.7-1.1) - 주 11~39시간 일하는 노동자의 손상 OR=0.9 (0.7-1.2) - 주 41-48시간 일하는 노동자의 손상 OR=1.2 (0.9-1.5) - 주 49시간 이상 일하는 노동자의 손상 OR=1.3 (1.0-1.6)	
저널명	
BMJ Open	

대표저자
Ayas, N. T.
연도
2006
제목
Extended work duration and the risk of self-reported percutaneous injuries in interns
국가
미국
연구대상
인턴 의사 2,737명

연구설계
환자-교차설계연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
웹기반 설문 2002년 7월에서 2003년 5월까지 매달 1) 노동시간 2) 손상 : 주사침 손상
주요 연구결과
비 연장노동군과 비교하여 연장노동군에서 낮시간 주사침 손상의 OR=1.61 (1.46-1.78). * 연장노동 : 연속 20시간이상 근무 * 비 연장노동 : 연속 12시간 이하 근무 * 낮시간 : 6:30 AM to 5:30 PM
저널명
Jama

대표저자
Vegso, S.
연도
2007
제목
Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing
국가
미국
연구대상
5개 중금속 제조 공장의 시간급 노동자 6,895명.
연구설계

환자-교차설계연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 5개 회사의 급여대장 2) 손상 : 회사 사고관리 시스템
주요 연구결과
손상 발생 전 주에 40시간 이하 근무한 노동자와 비교하여 - 손상 발생 전 주에 주 40시간 초과 48시간 이하 일한 노동자의 손상 HR=1.26 (1.03-1.54) - 손상 발생 전 주에 주 48시간 초과 56시간 이하 일한 노동자의 손상 HR=1.19 (0.92-1.52) - 손상 발생 전 주에 주 56시간 초과 64시간 이하 일한 노동자의 손상 HR=1.21 (0.84-1.75) - 손상 발생 전 주에 주 64시간 초과하여 일한 노동자의 손상 HR=1.88 (1.16-3.05)
저널명
Am J Ind Med

대표저자
Valent, F.
연도
2010
제목
A case-crossover study of sleep and work hours and the risk of road traffic accidents
국가
이탈리아
연구대상
운전노동자 574명 (2007년 3월 ~ 2008년3월에 사고를 경험한)

연구설계
환자-교차설계연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
반구조화 인터뷰 1) 노동시간 2) 교통사고
주요 연구결과
일 8시간 운전하는 노동자와 비교하여 - 일 8시간 초과하여 운전하는 노동자의 교통사고 RR=0.92 (0.52-1.62) - 일 9시간 초과하여 운전하는 노동자의 교통사고 RR=1.06 (0.55-2.05) - 일 10시간 초과하여 운전하는 노동자의 교통사고 RR=1.14 (0.49-2.64) - 일 11시간 초과하여 운전하는 노동자의 교통사고 RR=1.38 (0.38-4.93) - 일 12시간 초과하여 운전하는 노동자의 교통사고 RR=4.00 (0.45-35.8) HR=1.88 (1.16-3.05)
저널명
Sleep

대표저자
Lowery, J. T
연도
1998
제목
Risk factors for injury among construction workers at Denver International Airport
국가
미국
연구대상

공항 건설 노동자 32,081명
연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 근로계약서상 초과수당 비율 2) 손상 : 회사 보험의 노동자 보상 건 수
주요 연구결과
1) 작은 손상 (minor injuries) 초과수당 비율이 0%인 노동자와 비교하여 - 초과수당 비율이 0~20%인 노동자의 rate ratio=1.20 (0.88-1.64) - 초과수당 비율이 20%초과하는 노동자의 rate ratio=1.57 (1.13-2.17) 2) 큰 손상 (major injuries) - 초과수당 비율과 rate ratio간 통계적으로 유의한 차이 없음.
저널명
Am J Ind Med

대표저자
Barger, L. K.
연도
2005
제목
Extended work shifts and the risk of motor vehicle crashes among interns
국가
미국
연구대상

인턴 의사 2,737명.
연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
자기기입 설문지 (2002년 3월 ~ 2003년 5월까지 매달) 1) 노동시간 2) 교통사고
주요 연구결과
1) 24시간 일한 군에서 그렇지 않은 군과 비교해 자동차 사고 OR=2.3 (1.6-3.3), 준사고(Near-miss incidents)의 OR=5.9(5.4-6.3). 2) 24시간 이상 근무가 월 5일 이상인 군에서 그렇지 않은 군과 비교 해 운전 중 졸림의 OR=2.39 (2.31-2.46)
저널명
N Engl J Med

대표저자
Dembe, A. E.
연도
2005
제목
The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States
국가
미국
연구대상
NLSY 코호트(1988년~2000년) 중 10,793명

연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
NLSY 코호트 설문조사 1) 노동시간 2) 직업성 손상과 질병
주요 연구결과
- 주 60시간 이상 일하는 노동자가 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.23 (1.05-1.45), - 일 12시간 이상 일하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.37 (1.16-1.59), - 초과근무를 하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.61(1.43-1.79) - 위 3개(주 60시간이상 노동, 일 12시간 이상 노동, 초과근무) 중 1개라도 있는 노동자는 3개 다 없는 노동자와 비교하여 직업성 손상과 질병의 HR=1.38(1.25-1.51)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Dembe, A. E.
연도
2007
제목
Associations between employees' work schedules and the vocational consequences of workplace injuries
국가
미국
연구대상
NLSY 코호트(1988년~2000년) 중 10,793명

연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
NLSY 코호트 설문조사 1) 노동시간 2) 직업성 손상
주요 연구결과
초과근무를 하는 노동자는 초과근무를 하지 않는 노동자와 비교하여 직업성 손상으로 인한 산업재해보상 청구 RR=1.12(1.05~1.20)
저널명
J Occup Rehabil

대표저자
Dembe, A. E.
연도
2008
제목
The effect of occupation and industry on the injury risks from demanding work schedules
국가
미국
연구대상
NLSY 코호트(1988년~2000년) 중 10,793명
연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
NLSY 코호트 설문조사 1) 노동시간

2) 직업성 손상과 질병
주요 연구결과
- 주 60시간 이상 일하는 노동자가 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.23 (1.05-1.45), - 일 12시간 이상 일하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.37 (1.16-1.59), - 초과근무를 하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.61(1.43-1.79)
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
Dembe, A. E.
연도
2009
제목
Estimates of injury risks for healthcare personnel working night shifts and long hours
국가
미국
연구대상
NLSY 코호트 중 보건의료산업노동자. 10,793명
연구설계
코호트
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
NLSY 코호트 설문조사 1) 노동시간 2) 직업성 손상과 질병
주요 연구결과

- 주 60시간 이상 일하는 노동자가 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=2.02 (1.19-3.42), - 일 12시간 이상 일하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=1.22 (0.82-2.92), - 초과근무를 하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 직업성 손상과 질병의 HR=2.11(1.52-2.92)
저널명
Qual Saf Health Care

대표저자
Folkard, S.
연도
2006
제목
Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and "accidents"
국가
프랑스
연구대상
2004년 12월까지의 injuries and accident 관련 문헌 검색
연구설계
체계적 고찰
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
주요 연구결과
주 40시간(5일×8시간) 노동과 비교한 손상과 사고의 추정위험(estimated risk)은 1) 주 48시간 노동시 6일×8시간 낮 근무 1.03, 6일×8시간 밤 근무 1.41

4일×12시간 낮 근무 1.25 4일×12시간 밤 근무 1.55
2) 주 60시간 노동시 6일×10시간 낮 근무 1.16, 6일×10시간 밤 근무 1.28 5일×12시간 낮 근무 1.54 5일×12시간 밤 근무 1.62
저널명
Am J Ind Med

[표 7] 장시간 노동과 뇌심혈관계질환 관련성 연구

대표저자
Lallukka, T.
연도
2006
제 목
Associations between working conditions and angina pectoris symptoms among employed women
국가
핀란드
연구대상
헬싱키 시청 40-60세 여성노동자 7,060명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 협심증 : 설문지 (협심증 증상 Rose questionnaire)

주요 연구결과
주 40시간 이하로 일하는 노동자와 비교하여, 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 협심증 증상 OR=1.414 (1.059-1.888)
저널명
Psychosom Med

대표저자
Russek, H. I.
연도
1958
제목
Relative significance of heredity, diet and occupational stress in coronary heart disease of young adults; based on an analysis of 100 patients between the ages of 25 and 40 years and a similar group of 100 normal control subjects
국가
미국
연구대상
병원에 입원한 100명의 환자와 대조군.
연구설계
환자 대조군 연구
측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 심근경색 또는 협심증 : 병원자료
주요 연구결과
주 60시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, 주 60시간 이상 일하는 노동자의 최초 심근경색이나 협심증 RR=3.55 (2.35-5.36)

저널명
Am J Med Sci

대표저자
Theorell,
연도
1972
제목
Behavior and life satisfactions characteristics of Swedish subjects with myocardial infarction
국가
스웨덴
연구대상
병원에 입원한 62명의 환자와 109명의 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
초과근무를 하지 않은 노동자와 비교해 초과근무를 한 노동자의 급성심근경색 RR=2.57 (1.37-4.84) * 초과근무 : 질병 발생 전 4개월동안 일 2시간 이상 초과근무했다고 말한 사람.
저널명
J Chronic Dis

대표저자
Thiel, H. G.
연도
1973
제목
Stress factors and the risk of myocardial infarction
국가
미국
연구대상
병원에 입원한 50명의 환자와 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
주 51시간 미만 일하는 노동자와 비교해, 주 51시간 일하는 노동자의 급성심근경색 RR=1.79 (0.80-4.01)
저널명
J Psychosom Res

대표저자
Falger, P. R.
연도

1992
제목
Exhaustion, psychological stressors in the work environment, and acute myocardial infarction in adult men
국가
네덜란드
연구대상
병원에 입원한 133명의 환자와 지역사회 대조군 133명, 병원
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
초과근무한 노동자의 급성심근경색 RR=1.66 (1.01-2.72)
저널명
J Psychosom Res

대표저자
Sokejima, S.
연도
1998
제목
Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case-control study
국가

일본
연구대상
병원에 입원한 195명의 환자와 331명 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
급성심근경색 전 한 달간 일 7시간 초과 9시간 이하 일한 노동자와 비교하여 - 일 7시간 이하 일한 노동자의 급성심근경색 OR=2.83 (1.52-5.28) - 일 9시간 초과 11시간 이하 일한 노동자의 급성심근경색 OR=0.96 (0.58-1.60) - 일 11시간 초과하여 일한 노동자의 급성심근경색 OR=2.94 (1.39-6.25)
저널명
Bmj

대표저자
Liu, Y.
연도
2002
제목
Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men
국가
일본

연구대상
병원에 입원한 195명의 환자와 331명의 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
주 40시간 이하로 일한 노동자와 비교하여 - 주 40시간 초과 60시간 이하로 일한 노동자의 급성심근경색 OR=1.3 (0.9-2.0) - 주 61시간 이상 일한 노동자의 급성심근경색 OR=1.8 (1.0-3.3)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Fukuoka, Y.
연도
2005
제목
Do Japanese workers who experience an acute myocardial infarction believe their prolonged working hours are a cause?
국가
일본
연구대상
병원에 입원한 47명의 환자와 47명의 대조군
연구설계

환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 급성심근경색 : 병원자료
주요 연구결과
주 65시간 초과하여 일하는 노동자는 그렇지 않은 노동자와 비교해 급성심근경색 RR=14.00 (1.92-102.20)
저널명
Int J Cardiol

대표저자
김범준
연도
2013
제목
Excessive work and risk of haemorrhagic stroke: a nationwide case-control study
국가
한국
연구대상
출혈성 뇌졸중 환자 940명, 대조군 1,880명
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰

2) 출혈성 뇌졸중 : 병원자료
주요 연구결과
1. 출혈성 뇌졸중 전체 1) 노동시간 기준으로 일 4시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 일 5-8시간 노동자의 OR=0.89 (0.67-1.18) - 일 9-12시간 노동자의 OR=1.38(1.05-1.81) - 일 13시간 이상 노동자의 OR=1.94 (1.32-2.85) 2) 격렬한 노동시간을 기준으로 격렬한 노동시간이 없는 노동자와 비교하여 - 주 7시간 이하 노동자 OR=1.30(0.95-1.77) - 주 8시간 이상 노동자 OR=1.77(1.41-2.24) 2. 두개내 출혈 (환자 498명) 1) 노동시간 기준으로 일 4시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 일 5-8시간 노동자의 OR=1.19 (0.80-1.75) - 일 9-12시간 노동자의 OR=1.63(1.11-2.39) - 일 13시간 이상 노동자의 OR=1.72 (0.99-2.98) 2) 격렬한 노동시간을 기준으로 격렬한 노동시간이 없는 노동자와 비교하여 - 주 7시간 이하 노동자 OR=1.35(0.86-2.13) - 주 8시간 이상 노동자 OR=2.01(1.43-2.84) 3. 지주막하 출혈 (환자 442명) 1) 노동시간 기준으로 일 4시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 일 5-8시간 노동자의 OR=0.66(0.44-0.99) - 일 9-12시간 노동자의 OR=1.11(0.74-1.65) - 일 13시간 이상 노동자의 OR=1.97 (1.14-3.43) 2) 격렬한 노동시간을 기준으로 격렬한 노동시간이 없는 노동자와 비교하여 - 주 7시간 이하 노동자 OR=1.17(0.75-1.81) - 주 8시간 이상 노동자 OR=1.51(1.09-2.09)
저널명

대표저자
정인철

연도
2014
제목
Working hours and cardiovascular disease in Korean workers: a case-control study
국가
한국
연구대상
직업성 심혈관계 질환 감시체계 2010 중 환자 348명, 대조군 769명
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 설문 2) 심혈관질환 : 직업성 심혈관계 질환 감시체계 자료와 병원자료
주요 연구결과
1. 심혈관계 질환 전체 1) 단기 노동시간(지난 주)기준 주 40~50시간 노동자와 비교하여 - 주 40시간 이하 OR=2.66 (1.78-3.99) - 주 50-60시간 OR=1.85 (1.22-2.81) - 주 60시간 초과 OR=4.23 (2.81-6.39) 2) 장기 노동시간(지난 3달 평균) 기준 주 40-48시간 노동자와 비교하여 - 주 40시간 이하 OR=2.90 (1.86-4.52) - 주 48-52시간 OR=1.73 (1.03-2.90) - 주 52시간 초과 OR=3.46 (2.38-5.03) 2. 급성 심근경색 (총 99명)의 경우 1) 단기 노동시간(지난 주)기준 주 40~50시간 노동자와 비교하여 - 주 40시간 이하 OR=4.54 (2.39-8.63) - 주 50-60시간 OR=2.11 (1.03-4.33)

- 주 60시간 초과 OR=4.50 (2.23-9.08)

2) 장기 노동시간(지난 3달 평균) 기준

주 40-48시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=4.25 (2.15-8.40)

- 주 48-52시간 OR=0.96 (0.36-2.57)

- 주 52시간 초과 OR=3.29 (1.76-6.17)

3. 지주막하 출혈 (총 57명)의 경우

1) 단기 노동시간(지난 주)기준

주 40~50시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=2.15 (0.96-4.82)

- 주 50-60시간 OR=1.19 (0.49-2.89)

- 주 60시간 초과 OR=2.84 (1.26-6.41)

2) 장기 노동시간(지난 3달 평균) 기준

주 40-48시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=0.95 (0.35-2.61)

- 주 48-52시간 OR=1.43 (0.54-3.76)

- 주 52시간 초과 OR=1.55 (0.77-3.13)

4. 두개내 출혈 (총 69명)의 경우

1) 단기 노동시간(지난 주)기준

주 40~50시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=1.66 (0.76-3.64)

- 주 50-60시간 OR=1.73 (0.81-3.69)

- 주 60시간 초과 OR=2.74 (1.30-5.79)

2) 장기 노동시간(지난 3달 평균) 기준

주 40-48시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=2.96 (1.19-7.41)

- 주 48-52시간 OR=1.88 (0.65-5.49)

- 주 52시간 초과 OR=4.18 (1.95-8.98)

5. 뇌경색 (총 123명)의 경우

1) 단기 노동시간(지난 주)기준

주 40~50시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=2.46 (1.24-4.88)

- 주 50-60시간 OR=2.40 (1.25-4.60)

- 주 60시간 초과 OR=6.10 (3.33-11.2)

2) 장기 노동시간(지난 3달 평균) 기준

주 40-48시간 노동자와 비교하여

- 주 40시간 이하 OR=3.49 (1.64-7.40)

- 주 48-52시간 OR=2.78 (1.25-6.17)

- 주 52시간 초과 OR=5.17 (2.78-9.63)

저널명
J Occup Health

대표저자
유동현
연도
2014
제목
Effect of Long Working Hours on Self-reported Hypertension among Middle-aged and Older Wage Workers
국가
한국
연구대상
고령화 연구 패널(2006-2010) 45세이상 노동자 1,079명
연구설계
패널 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
고령화 연구 패널(2006-2010) 설문지 1) 노동시간 2) 고혈압 : 자기 보고
주요 연구결과
주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 고혈압 HR=2.20 (1.19-4.06) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 고혈압 HR=2.40 (1.07-5.39) - 주 61시간 이상 일하는 노동자의 고혈압 HR=2.87 (1.33-6.20)
저널명

대표저자
Tarumi, K.
연도
2003
제목
A prospective observation of onsets of health defects associated with working hours
국가
일본
연구대상
20-60세 사무직 824명
연구설계
코호트 연구 (42개월 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 뇌심혈관질환 : 순환기계 질환의 보험기록 (ICD-10의 I00-I99)
주요 연구결과
1) 주 45시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 45시간 이상 50시간 미만 일하는 노동자의 순환기계질환 RR=1.54 (0.76-3.16) - 주 50시간 이상 일하는 노동자의 순환기계질환 RR=1.26 (0.59-2.69) 2) 주 45시간 이상 일하는 노동자는 주 45시간 미만 일하는 노동자와 비교해 순환기계 질환 HR= 1.10 (0.53-2.26)
저널명
Ind Health

대표저자
Uchiyama, S.
연도
2005
제목
Job strain and risk of cardiovascular events in treated hypertensive Japanese workers: hypertension follow-up group study
국가
일본
연구대상
일 5시간 이상 일하는 40-65세 고혈압 환자 1,615명 (908남, 707여)
연구설계
코호트 연구 (5.6년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
코호트 설문지 1) 노동시간 2) 뇌심혈관계질환 : 뇌출혈, 뇌경색, 지주막하출혈, 심근경색, 심부전, 대동맥류 파열, 돌연사
주요 연구결과
일 10시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 일 10시간 이상 일하는 노동자의 뇌심혈관계질환 RR=1.18 (0.57-2.43) - 남성에서 일 10시간 이상 일하는 노동자의 뇌심혈관계질환 RR=1.45 (0.67-3.14)
저널명
J Occup Health

대표저자

Holtermann, A.
연도
2010
제목
Long work hours and physical fitness: 30-year risk of ischaemic heart disease and all-cause mortality among middle-aged Caucasian men
국가
덴마크
연구대상
40-59세 남성 5,249명 (Copenhagen Male Study cohort)
연구설계
코호트 연구 (30년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 허혈성심질환 : 국가 사망자료 상 허혈성 심질환 (1970-71에서 2001년까지)
주요 연구결과
주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 40시간 초과 45시간 미만 일하는 노동자의 HR=1.59 (1.20-2.11) - 주 45시간 초과하여 일하는 노동자의 HR=1.28 (0.91-1.78)
저널명
Heart

대표저자
Netterstrom, B.

연도
2010
제목
Is the demand-control model still a usefull tool to assess work-related psychosocial risk for ischemic heart disease? Results from 14 year follow up in the Copenhagen City Heart study
국가
덴마크
연구대상
1,146명의 30세 이상 (남 551, 여 595) (Copenhagen City Heart Study cohort)
연구설계
코호트 연구 (14년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 허혈성심질환 : 허혈성 심질환에 대한 덴마크 사망자료와 병원 입원자료
주요 연구결과
1) 남성의 경우 주 30시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 30-37시간 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=1.1 (0.3-3.8) - 주 38-50시간 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=1.0 (0.3-3.7) - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=0.7 (0.2-2.7) 2) 여성의 경우 주 30시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 30-37시간 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=1.5 (0.4-5.3) - 주 38-50시간 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=1.0 (0.3-3.8) - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 허혈성 심질환 OR=0.8 (0.1-7.8)
저널명

대표저자
Virtanen, M.
연도
2010
제목
Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study
국가
영국
연구대상
39-61세 공공부문 노동자 6,014명 (Whitehall II cohort 남 4,262 여 1,752)
연구설계
코호트 연구 (11년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 관상동맥질환 : 국가등록자료
주요 연구결과
* 결과지표 : 관상동맥질환 (coronary death,, non-fatal MI, definite angina) 1) 위 진단 모두 포함한 경우 일 7-8시간 일하는 노동자와 비교하여 - 일 9시간 일하는 노동자의 관상동맥질환 HR=1.04 (0.78-1.38) - 일 10시간 일하는 노동자의 관상동맥질환 HR=1.23 (0.90-1.69) - 일 11~12시간 일하는 노동자의 관상동맥질환 HR=1.56 (1.11-2.19)

2) 위 진단에서 definite angina만 제외한 경우 일 7-8시간 일하는 노동자와 비교하여 - 일 9시간 일하는 노동자의 HR=0.93 (0.59-1.47) - 일 10시간 일하는 노동자의 HR=1.26 (0.79-2.02) - 일 11~12시간 일하는 노동자의 HR=1.67 (1.02-2.76)
저널명
Eur Heart J

대표저자
Kivimaki, M.
연도
2011
제목
Using additional information on working hours to predict coronary heart disease: a cohort study
국가
영국
연구대상
39-62세 풀타임 노동자 7,095명 (Whitehall II cohort 남 4,986 여 2,109)
연구설계
코호트 연구 (11년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 관상동맥질환 : 3가지 경로 (5년마다 건강검진 병원자료, 등록자료)
주요 연구결과
주 7-8시간 일하는 노동자와 비교하여, 주 11시간 이상 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.67 (1.10-2.55)

저널명
Ann Intern Med

대표저자
O'Reilly, D.
연도
2013
제목
Worked to death? A census-based longitudinal study of the relationship between the numbers of hours spent working and mortality risk
국가
영국
연구대상
주 35시간 이상 일하는 20-59세 노동자 414,949명. (Northern Ireland Mortality Study cohort)
연구설계
코호트 연구 (8.7년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 뇌심혈관계질환 : 국가 등록자료.
주요 연구결과
1) 관상동맥질환 주 35~40시간 일하는 노동자와 비교하여, 주 55시간 이상 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.25 2) 뇌졸중 1) 관상동맥질환

주 35~40시간 일하는 노동자와 비교하여, 주 55시간 이상 일하는 노동자의 뇌졸중 RR=1.38 (0.88-2.17)
저널명
Int J Epidemiol

대표저자
Virtanen, M.
연도
2012
제목
Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis
국가
핀란드
연구대상
12개 연구, 22,518명 (7개의 환자대조군 연구 4개의 전향적 코호트 연구, 1개의 단면 연구)
연구설계
메타 분석
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
주요 연구결과
결과지표 : 관상동맥질환 1) 최소 보정 5개 연구에서 나이와 성, 7개 연구에서 나이와 성, 사회경제적위치만 보정하고 1개 연구에서 인종을 추가로 보정했을 때, 장시간 노동에 의한 관상동맥질환의 RR=1.80 (1.42-2.29) 2) 최대 보정 장시간 노동에 의한 관상동맥 질환의 RR=1.59 (1.23-2.07)

저널명
Am J Epidemiol

대표저자
정윤경
연도
2013
제목
Long working hours and work-related cerebro-cardiovascular disease in Korea
국가
한국
연구대상
11개 연구, 15,923명. (5개 코호트 연구, 6개 환자대조군 연구)
연구설계
메타분석
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
주요 연구결과
* 결과지표 : 뇌심혈관계질환 1) 11개 연구의 random effect model시 장시간 노동에 의한 뇌심혈관계질환 OR=1.37 (1.11-1.70) 2) 6개 코호트 연구의 fixed-effect model시 장시간 노동에 의한 뇌심혈관계질환 OR=1.41 (1.12-1.77) 3) 5개 환자대조군 연구의 Random-effect model시 장시간 노동에 의한 뇌심혈관계질환 OR=1.43 (1.00-2.03)

저널명
Ind Health

대표저자
Kivimaki, M.
연도
2015
제목
Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals
국가
연구대상
25개의 코호트 연구, 603,838명. (5개의 출판된 연구와 20개의 출판되지 않은 연구)
연구설계
메타분석
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
주요 연구결과
1. 관상동맥질환의 경우 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 1) 주 35시간 미만 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.08 (0.92-1.27) 2) 주 41-48시간 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.02 (0.91-1.15) 3) 주 49-54시간 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.07 (0.92-1.24) 4) 주 55시간 이상 일하는 노동자의 관상동맥질환 RR=1.08 (1.02-1.26) 5) 최소 보정시, 장시간 노동에 의한 관상동맥질환 RR=1.13(1.02-1.26) 6) 최대 보정시, 장시간 노동에 의한 관상동맥질환 RR=1.08(0.94-1.24)

2. 뇌졸중의 경우

주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여

- 1) 주 35시간 미만 일하는 노동자의 뇌졸중 RR=1.20 (0.98-1.46)
- 2) 주 41-48시간 일하는 노동자의 뇌졸중 RR=1.10 (0.94-1.28)
- 3) 주 49-54시간 일하는 노동자의 뇌졸중 RR=1.27 (1.03-1.56)
- 4) 주 55시간 이상 일하는 노동자의 뇌졸중 RR=1.33 (1.11-1.61)
- 5) 최소 보정시, 장시간 노동에 의한 뇌졸중 RR=1.33(1.11-1.61)
- 6) 최대 보정시, 장시간 노동에 의한 뇌졸중 RR=1.30(1.05-1.60)

저널명

Lancet

[표 8] 장시간 노동과 정신건강과의 관련성 연구

대표저자
Nishikitani, M.
연도
2005
제 목
Influence of overtime work, sleep duration, and perceived job characteristics on the physical and mental status of software engineers
국가
일본
연구대상
IT 회사 노동자 377명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 회사 인사자료

2) 정신건강 : 설문지 ① 우울 : Hamilton Depression Scale (HDS) ② 기분 : Profile of Mood State (POMS)
주요 연구결과
단변량 분석에서 초과근무는 우울(HDS점수)과 기분(POMS 점수)과 관련있다.
저널명
Ind Health

대표저자
Nagashima, S.
연도
2007
제목
Working hours and mental and physical fatigue in Japanese workers
국가
일본
연구대상
1개 화학물질 공장의 60세 이하 남성 주간근무 노동자 715명
연구설계
단면연구
측정방법
1) 노동시간 : 설문지

2) 우울 - 설문지 : SDS(Self Rating Depression Scale)
주요 연구결과
우울점수(SDS) 45점 이상을 기준으로 해서 월 노동시간 199시간 미만과 비교했을 때, - 월 노동시간 200-219시간 군의 우울 OR=1.20 (0.72-1.97) - 월 노동시간 220-239시간 군의 우울 OR=0.63 (0.31-1.29) - 월 노동시간 240-259시간 군의 우울 OR=1.03 (0.50-2.09) - 월 노동시간 260-279시간 군의 우울 OR=2.75 (1.39-5.46) - 월 노동시간 280시간 이상 군의 우울 OR=1.45 (0.66-3.19)
저널명
Occup Med (Lond)

대표저자
Kleppa, E.
연도
2008
제목
Working overtime is associated with anxiety and depression: the Hordaland Health Study
국가
노르웨이
연구대상
장시간 노동자 1,350명과 대조군 노동자 9,092명.
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간

: 설문지 2) 정신건강 - 불안 : Hospital Anxiety and Depression Scale of anxiety (HADS-A) - 우울 : HADS-D
주요 연구결과 1) 주 ≤40h : reference 2) 41≤주≤48 : moderate overtime 3) 49≤주≤100 : very much overtime 1) 불안 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41~48시간 일하는 노동자의 불안 OR=0.94 (0.70-1.25) - 주 49~100시간 일하는 노동자의 불안 OR=1.67 (1.36-2.06) - 주 41~100시간 일하는 노동자의 불안 OR=1.35 (1.13-1.61) 2) 우울 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41~48시간 일하는 노동자의 불안 OR=1.31 (0.97-1.77) - 주 49~100시간 일하는 노동자의 불안 OR=1.50 (1.36-1.93) - 주 41~100시간 일하는 노동자의 불안 OR=1.42 (1.16-1.74))
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
Artazcoz, L.
연도
2009
제목
Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours

국가
스페인
연구대상
16-64세 노동자 7,103명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
2006 Catalanian Health Survey 중 1) 노동시간 : 설문 2) 정신건강 : 설문 (GHQ-12)
주요 연구결과
GHQ-12 점수 3점 이상을 poor mental health로 정했을 때 1) 남성 (총 3,950명)의 경우 주 30~40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 30시간 미만 일하는 노동자의 OR=1.24(0.62-2.45) - 주 41-50시간 일하는 노동자의 OR=1.24 (0.91-1.71) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 OR=2.06 (1.31-3.24) 2) 여성(총 3,153명)의 경우 주 30~40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 30시간 미만 일하는 노동자의 OR=0.67 (0.48-0.93) - 주 41-50시간 일하는 노동자의 OR=0.99 (0.73-1.35) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 OR=1.43 (0.77-2.65)
저널명
J Epidemiol Community Health
대표저자

Amagasa, T.
연도
2012
제목
Relationship between long working hours and depression in two working populations: a structural equation model approach
국가
일본
연구대상
A군 : 사무직 218명 (1999년)
B군 : 판매직 1,160명 (2007~08)
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지
2) 우울 : 설문지 - Japanese version of the GeneralWell-Being Schedule (GWBS)
주요 연구결과
1) A군 주 60시간 미만 일하는 낮은 직무요구의 노동자와 비교하여 - 주 60시간 미만 일하는 높은 직무요구 노동자의 우울 OR=1.30 (0.08-21.7) - 주 60시간 이상 일하는 낮은 직무요구 노동자의 우울 OR=2.72 (0.24-31.6) - 주 60시간 이상 일하는 높은 직무요구 노동자의 우울 OR=4.38 (0.52-37.3)

2) B군 주 60시간 미만 일하는 낮은 직무요구의 노동자와 비교하여 - 주 60시간 미만 일하는 높은 직무요구 노동자의 우울 OR=1.60 (1.20-2.14) - 주 60시간 이상 일하는 낮은 직무요구 노동자의 우울 - 주 60시간 이상 일하는 높은 직무요구 노동자의 우울 OR=2.24 (1.02-4.90)
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
허현택
연도
2012
제목
일부 공공부문 근로자의 근무시간 실태와 우울증상의 관련성
국가
한국
연구대상
한국노총 노동부유관기관노동조합 조합원 중 1,438명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 정신건강 : 우울수준 (Beck depression Inventory)

주요 연구결과
- 하루 10시간 이상을 월 7일 이상 근무한 경우 우울수준 고위험군의 OR=1.63(1.10-2.43)이고, - 주 48시간 이상 근무하면서 밤근무가 포함된 경우 우울수준 고위험군의 OR=2.46(1.58-3.83) 이다.
저널명
대한직업환경의학회지

대표저자
김인아
연도
2013
제목
Working hours and depressive symptomatology among full-time employees: Results from the fourth Korean National Health and Nutrition Examination Survey (2007-2009)
국가
한국
연구대상
주 35시간 초과하여 일한 전일제 노동자 4,662명 (남2,723여1,939)
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
국민건강영양조사 1) 노동시간 2) 우울증상 : “최근 1년 동안 연속적으로 2주 이상 일상생활에 지장이 있을 정도로 슬프거나 절망감 등을 느낀 적이 있습니까?”에 “예”라고 대답한 사람

주요 연구결과
주 52시간 이하 근무하는 노동자와 비교해서 - 주 52시간 초과 59시간 이하 일하는 노동자의 우울증상경험 OR=1.19(0.77-1.85) - 주 60시간 이상 일하는 노동자의 우울증상경험 OR=1.62(1.20-2.18)
저널명
Scand J Work Environ Health

대표저자
이경희
연도
2013
제목
Long Working Hours and Emotional Well-Being in Korean Manufacturing Industry Employees
국가
한국
연구대상
2차 근로환경실태조사(2010) 제조업 노동자 중 주당 34시간 초과하여 일한 정규직 노동자 993명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
2차 근로환경실태조사(2010) 설문지 1) 노동시간 2) 정신건강 : WHO well-being index(5문항, 총 0에서 100점)
주요 연구결과

WHO well-being index에서 0-28점을 우울가능그룹으로 정의하고, 주 35-47시간 일하는 노동자와 비교하여
- 주 48-52시간 일하는 노동자의 우울가능그룹 OR=1.36 (0.82-2.26)
- 주 53-60시간 일하는 노동자의 우울가능그룹 OR=2.94 (1.54-5.59)
- 주 61시간 이상 일하는 노동자의 우울가능그룹 OR=4.35 (2.18-8.67)
저널명
Ann Occup Environ Med

대표저자
Shirangi, A.
연도
2013
제목
Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children
국가
호주
연구대상
여성 수의사 1,017명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 회사 인사자료
2) 정신건강 ① GHQ ② CGHQ
주요 연구결과

1) GHQ점수 2점 초과한 경우 정신건강문제를 겪고 있다고 판단할 때, 주 35시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 35-45시간 일하는 노동자 OR=1.15 (0.74-1.78) - 주 45h시간 초과하여 일하는 노동자의 OR=1.57 (0.97-2.55) 2) CGHQ점수 4점 초과한 경우 정신건강 문제를 겪고 있다고 판단할 때, 주 35시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 35-45시간 일하는 노동자 OR=1.20 (0.75-1.92) - 주 45h시간 초과하여 일하는 노동자의 OR=0.97 (0.57-1.64)
저널명
Aust Vet J

대표저자
Hino, A.
연도
2015
제목
Buffering effects of job resources on the association of overtime work hours with psychological distress in Japanese white-collar workers
국가
일본
연구대상
5개 회사의 노동자 1,198명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간

: 회사 인사자료 2) 정신건강 : 설문지-K6 scale
주요 연구결과
K6 scale에서 5점 이상인 경우 정신건강 문제를 겪고 있다고 판단할 때, 주 44시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 45-79시간 일하는 노동자의 OR=1.42 (0.91-2.22) - 주 80시간 이상 일하는 노동자의 OR=1.69 (0.91-3.15)
저널명
Int Arch Occup Environ Health

대표저자
Bannai, A.
연도
2015
제목
Long working hours and psychological distress among school teachers in Japan
국가
일본
연구대상
공립 중학교 선생님 522명 남 337, 여 185
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지

2) 정신건강 : 설문지- GHQ-28
주요 연구결과
GHQ-28 점수 6점 이상인 경우 정신건강문제를 겪고 있다고 판단할 때, 1) 남성 (총 337명)의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 40시간 초과 50시간 이하 일하는 노동자의 OR=2.45 (0.88-7.04) - 주 50시간 초과 60시간 이하 일하는 노동자의 OR=2.35 (0.98-5.93) - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 OR=4.71 (2.04-11.56) 2) 여성 (총 185명)의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 40시간 초과 50시간 이하 일하는 노동자의 OR=0.48 (0.11-1.92) - 주 50시간 초과 60시간 이하 일하는 노동자의 OR=0.61 (0.16-2.12) - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 OR=0.58 (0.15-2.02)
저널명
J Occup Health
대표저자
윤창교
연도
2015
제목
Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea?
국가
한국
연구대상

67,471명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
국민건강영양조사2008년 설문지 1) 노동시간 2) 자살사고 : "최근 1년동안 자살을 생각한 적이 있습니까?" 란 질문에 "예"라고 답한 사람
주요 연구결과
2) 여자에서 주 41시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.04 (0.89-1.20) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.00 (0.85-1.18) - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.31 (1.08-1.58) 2. 자영업/고용주 의 경우 1) 남자에서 주 41시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.06 (0.86-1.31) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.23 (1.01-1.50) - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.31 (1.08-1.59) 2) 여자에서 주 41시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.11 (0.88-1.41) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.35 (1.08-1.69) - 주 60시간 초과하여 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.33 (1.07-1.65)
저널명
J Occup Health

대표저자
윤진하
연도
2015
제목
Relationship between Long Working Hours and Suicidal Thoughts: Nationwide Data from the 4th and 5th Korean National Health and Nutrition Examination Survey
국가
한국
연구대상
12,076명 남 7,164명 여 4,912명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
4,5차 국민건강영양조사 설문지 1) 노동시간 2) 자살사고 : “최근 1년동안 자살을 생각한 적이 있습니까?” 란 질문에 “예”라고 답한 사람.
주요 연구결과
1) 남녀 모두 포함한 경우 주 52시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 52-59시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.10 (0.89-1.36) - 주 60시간 이상 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.34 (1.15-1.57) 2) 남자의 경우 주 52시간 미만 일하는 노동자와 비교하여

- 주 52-59시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.12 (0.81-1.55) - 주 60시간 이상 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.36 (1.09-1.70) 3) 여자의 경우 주 52시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 - 주 52-59시간 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.08 (0.80-1.45) - 주 60시간 이상 일하는 노동자의 자살 사고 OR=1.38 (1.11-1.72)
저널명
PLoS One

대표저자
Shields, M.
연도
1999
제목
Long working hours and health
국가
캐나다
연구대상
25-54세 노동자 3,830명 (남 2,181명 여 1,649명)
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 우울 : Major Depressive Episode (CIDI)
주요 연구결과

주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41시간 이상 일하는 남성 노동자의 우울 OR=0.6 (0.3-1.3) - 주 41시간 이상 일하는 여성 노동자의 우울 OR=2.2 (1.1-1.4)
저널명
Health Rep

대표저자
Tarumi, K.
연도
2003
제목
A prospective observation of onsets of health defects associated with working hours
국가
일본
연구대상
20-60세 사무직 867명
연구설계
코호트 연구 (55년간 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 정신건강 : 의료보험 기록 (ICD-10 : F00-F99, G90)
주요 연구결과
1) 상대위험도(Relative Risk)의 경우 주 45시간 미만 일하는 노동자와 비교하여

- 주 45시간 이상 50시간 미만 일하는 노동자의 정신질환 RR=1.32 (0.44-3.93) - 주 50시간 이상 일하는 노동자의 정신질환 RR=1.36 (0.46-4.06) 2) 위험율(Estimated HR)의 경우 주 45시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, 주 45시간 이상 일하는 노동자의 정신질환 HR=1.56 (0.49-4.98)
저널명
Ind Health

대표저자
Driesen, K.
연도
2010
제목
Depressed mood in the working population: associations with work schedules and working hours
국가
네덜란드
연구대상
주간근무 노동자 7,217명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
코호트 설문지 (Maastricht Cohort Study) 1) 노동시간 2) 우울감 : "지난 2주간 매일 우울한 기분이 들었습니까?"란 질문에 "예"라고 답

한 사람.
주요 연구결과
1) 남성 (총 4,951명)의 경우 주 36-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 26시간 미만 일하는 노동자의 우울감 OR=2.90 (1.37-6.15) - 주 26-35시간 일하는 노동자의 우울감 OR=1.04 (0.55-1.97) - 주 40시간 이상 일하는 노동자의 우울감 OR=0.74 (0.56-0.99) 2) 여성 (총 1,680명)의 경우 주 36-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 26시간 미만 일하는 노동자의 우울감 OR=0.72 (0.44-1.17) - 주 26-35시간 일하는 노동자의 우울감 OR=0.85 (0.50-1.44) - 주 40시간 이상 일하는 노동자의 우울감 1.35 (0.68-2.68)
저널명
Chronobiol Int

대표저자
Virtanen, M.
연도
2011
제목
Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study
국가
영국
연구대상
44-64세 공공부문 노동자 2,960명. (남 2248명, 여 712명)
연구설계

코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 정신건강 - 우울증상 : GHQscore 중 우울증상질문 4개(0-3점) 총점 4점 이상 - 불안 증상 : GHQ score 중 불안증상질문 5개(0-3점) 총점 8점 이상
주요 연구결과
1. 우울증상의 경우 1) 남녀 전체에서 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.02 (0.78-1.34) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.66 (1.06-2.61) - 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.17(1.01-1.35) 2) 여성 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=2.15 (1.28-3.60) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=2.67 (1.07-6.68) - 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.40(1.14-1.73) 3) 남성 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=0.73 (0.53-1.00) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.30 (0.77-2.19) - 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.02(0.83-1.25) 2. 불안증상 1) 남녀 전체 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.02 (0.79-1.32) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.74 (1.15-2.61) - 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.22(1.08-1.39) 2) 여성 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.69 (1.02-2.81) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=2.84 (1.27-6.34)

- 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.31(1.03-1.67) 3) 남성 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-55시간 일하는 노동자의 우울증상 HR=0.86 (0.64-1.17) - 주 55시간 초과하여 일하는 노동자의 우울증상 HR=1.43 (0.89-2.30) - 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 우울증상 HR=1.19(1.03-1.38)
저널명
Psychol Med

대표저자
Virtanen, M
연도
2012
제목
Overtime work as a predictor of major depressive episode: a 5-year follow-up of the Whitehall II study
국가
영국
연구대상
공공부문 노동자 2,123명 (남 1,626명, 여 497명) F/U : 평균 5.8년
연구설계
코호트 연구 (5.8년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 주요우울삽화 : 인터뷰 (Composite International Diagnostic Interview - CIDI)
주요 연구결과

일 7-8시간 일하는 노동자와 비교하여 - 일 9시간 일하는 노동자의 주요우울삽화 OR=0.66 (0.29-1.48) - 일 10시간 일하는 노동자의 주요우울삽화 OR=1.27 (0.59-2.72) - 일 11시간 이상 일하는 노동자의 주요우울삽화 OR=2.52 (1.12-5.65)
저널명
Psychol Med

대표저자
O'Reilly, D.
연도
2013
제목
Worked to death? A census-based longitudinal study of the relationship between the numbers of hours spent working and mortality risk
국가
영국
연구대상
20-59세 노동자 414,949명 (남 270,011명 여 144,938명)
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
인구조사 설문 1) 노동시간 : 설문지 2) 자살

: ICD-10 X60-X84, Y10-Y34, Y87.0
주요 연구결과
직업군을 다음과 같이 4가지로 분류해서 비교했다. 1) 관리/전문직군 (94,848명) 2) 중간 그룹 (21,171명) 3) 일반 직군 (107,999명) 4) 자영업자 (45,993명) 주 55시간 이상 일하는 노동자를 주 35-40시간 일하는 노동자와 비교했을 때 1. 남자 중 1) 관리/전문직 군의 자살 HR=1.23 (0.63-2.39) 2) 중간 그룹의 자살 HR=0.45 (0.06-3.37) 3) 일반 직군의 자살 HR=1.24 (0.67-2.31) 4) 자영업자의 자살 HR= 0.88 (0.46-1.66) 2. 여자 wnd 3) 일반 직군의 자살 HR=2.41 (0.30-19.2) 이며, 나머지 직군은 수가 너무 작아서 의미있는 결과를 도출하지 못함.
저널명

대표저자
Kato, R.
연도
2014
제목
Heavy overtime work and depressive disorder among male workers
국가
일본

연구대상
18~71세 남성 노동자 1,194명
연구설계
코호트 연구 (1년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 우울장애 : CES-D 점수가 16점 이상인 경우로 정의
주요 연구결과
주 50시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 50시간 이상 60시간 미만 일하는 노동자의 우울장애 OR=1.26 (0.76-2.09) - 주 60시간 이상 일하는 노동자의 우울장애 OR=4.51 (1.83-11.10)
저널명
Occup Med (Lond)

[표 9] 장시간 노동과 근골격계 질환 및 증상 관련성 연구

대표저자
Bergqvist, U.
연도
1997
제 목
Musculoskeletal disorders among visual display terminal workers: individual, ergonomic, and work organizational factors
국가
스웨덴

연구대상
사무직 VDT 노동자 260명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 근골격계 증상 : 설문지, 병원·회사 자료
주요 연구결과
다변량 분석결과 초과노동이 근골격계 문제의 위험을 증가시킨다.
저널명
Ergonomics

대표저자
Ono, Y.
연도
2002
제목
Associations of length of employment and working conditions with neck, shoulder and arm pain among nursery school teachers
국가
일본
연구대상
보육시설 선생님 959명
연구설계
cross-sectional

측정방법
1) 노동시간 : 설문지
2) 근골격계 증상 : 설문지
주요 연구결과
설문지상 지난달의 각 부위별 통증 점수(5점 만점)에서 3점 이상인 경우에 유의한 통증이라고 했을 때
1) 목/어깨는 주 4시간 이상 초과노동하는 노동자를 그렇지 않은 노동자와 비교했을 때 OR=1.74 (0.96 - 3.11)
2) 팔은 주 4시간 이상 초과노동하는 노동자를 그렇지 않은 노동자와 비교했을 때 OR=2.24 (1.05 - 4.44)
저널명
Ind Health

대표저자
Smith, Derek R
연도
2006
제목
Musculoskeletal complaints and psychosocial risk factors among physicians in mainland China
국가
중국
연구대상
361명 의사
연구설계
단면연구

노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 근골격계 : 설문지 (Standardised Nordic Questionnaire)
주요 연구결과
초과근무를 하지 않는 노동자와 비교해 초과근무하는 노동자는 - 신체 어느부위든지 근골격계 통증의 OR=2.17 (1.14-4.18) - 목통증 OR=1.62 (0.89-2.96) - 어깨통증 OR=2.04 (1.08-3.91) - 등통증 OR=1.62 (0.83-3.17) - 허리통증 OR=2.65 (1.46-4.89)
저널명
International journal of industrial ergonomics

대표저자
Waters, T. R.
연도
2007
제목
A cross-sectional study of risk factors for musculoskeletal symptoms in the workplace using data from the General Social Survey (GSS)
국가
미국
연구대상
18세 이상, 주당 20시간 이상 일하는 노동자 1,484명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
미국의 한 설문 (GSS - General Social Survey) 중

1) 노동시간 2) 근골격계 증상 : “지난 12개월 동안 1주 이상 매일 통증이 있었나?” 질문에 “예” 라고 답한 사람.
주요 연구결과
1) 허리통증의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=1.146 (0.879-1.494) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=0.588 (0.394-0.877) - 주 61-70시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=1.203 (0.707-2.045) - 주 71시간 이상 일하는 노동자의 허리통증 OR=1.427 (0.808-2.523) 2) 팔 통증의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 41-50시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=0.906 (0.692-1.186) - 주 51-60시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=0.582 (0.393-0.862) - 주 61-70시간 일하는 노동자의 허리통증 OR=1.039 (0.608-1.777) - 주 71시간 이상 일하는 노동자의 허리통증 OR=1.707 (0.977-2.984)
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
Raanaas, Ruth K.
연도
2008
제목
A questionnaire survey of Norwegian taxi drivers' musculoskeletal health, and work-related risk factors
국가
노르웨이

연구대상
택시운전노동자 823명 (남 703명, 여 120명)
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 근골격계 증상 : 설문지 - Nordic Musculoskeletal Questionnaire, 12개월간의 증상 유병율
주요 연구결과
1) 목통증의 경우 주 31-70시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 5-30시간 일하는 노동자의 목통증 OR=1.87 (0.91-3.83) - 주 71-110시간 일하는 노동자의 목통증 OR=1.14 (0.66-1.96) 2) 어깨 통증의 경우 주 31-70시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 5-30시간 일하는 노동자의 목통증 OR=1.32 (0.67-2.61) - 주 71-110시간 일하는 노동자의 목통증 OR=0.89 (0.53-1.49) 3) 허리통증의 경우 주 31-70시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 5-30시간 일하는 노동자의 목통증 OR=1.20 (0.60-2.39) - 주 71-110시간 일하는 노동자의 목통증 OR=1.98 (1.09-3.62)
저널명
International Journal of Industrial Ergonomics

대표저자
Josephson, M.
연도
2003

제목
Paid and unpaid work, and its relation to low back and neck/shoulder disorders among women
국가
스웨덴
연구대상
여성노동자 704명 환자 984명 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 근골격계 증상 : 병원 자료
주요 연구결과
1) 허리통증과 목/어깨 통증을 포함하면 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교해, 주 60시간 이상 일하는 노동자의 RR=2.2 (0.8-5.9) 2) 허리통증의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교해, 주 60시간 이상 일하는 노동자의 RR=2.0 (0.7-6.2) 3) 목/어깨 통증의 경우 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교해, 주 60시간 이상 일하는 노동자의 RR=3.9 (1.1-13)
저널명

대표저자
Engkvist, I. L.
연도
2000

제목
Risk indicators for reported over-exertion back injuries among female nursing personnel
국가
스웨덴
연구대상
간호사 240명 환자 414명 대조군
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 허리 손상 : 증상 설문지
주요 연구결과
주 35시간 이상 일한 간호사는 그렇지 않은 간호사와 비교했을 때 지난 12달간 허리 손상경험의 RR=2.4 (1.6-3.6)
저널명
Epidemiology

대표저자
Thorbjornsson, C. B.
연도
2000
제목
Physical and psychosocial factors related to low back pain during a 24-year period. A nested case-control analysis
국가

스웨덴
연구대상
484명 남 108명 여 114명
연구설계
코호트내 환자대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지, 인터뷰 2) 허리통증 : 설문지, 신체진찰
주요 연구결과
1) 허리통증 시작 5년 전에 초과근무한 군은 초과근무하지 않은 군과 비교했을때 남성에서 허리통증 OR=1.6 (0.8-3.3) 2) 허리통증 시작 1년 전에 초과근무한 군은 초과근무하지 않은 군과 비교했을때 남성에서 허리통증 OR = 1.1 (0.6-2.3)
저널명
Spine (Phila Pa 1976)

대표저자
Krause, N.
연도
2004
제목
Physical workload, ergonomic problems, and incidence of low back injury: a 7.5-year prospective study of San Francisco transit operators
국가

미국
연구대상
자동차운전 노동자 1,233명 (남 1,055명 여 178명)
연구설계
코호트 연구 (7.5년 추적관찰)
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
: 설문지 2) 허리 손상 : 노동자 보상 보험 자료
주요 연구결과
주 20-30시간 일하는 시간제 노동자와 비교해서 - 주 31-50시간 일하는 전일제 노동자의 허리손상 $HR=1.51$ (0.96-2.36) - 주 50h시간 초과하여 일하는 초과근무 노동자의 허리손상 $HR=2.17$ (1.28-3.68) 2) 주당 노동시간이 10시간 증가할 때 허리 손상의 $HR=1.12$ (1.00-1.25) 3) 덜 심한 허리 손상 주 20-30시간 일하는 시간제 노동자와 비교해서 - 주 31-50시간 일하는 전일제 노동자의 허리손상 $HR=1.39$ (0.85-2.30) - 주 50h시간 초과하여 일하는 초과근무 노동자의 허리손상 $HR=1.62$ (0.86-3.04) - 주 30시간 이상 일하는 전일제와 초과근무 노동자의 허리손상 $HR=1.41$ 4) 더 심한 허리 손상 (척추수술후증후군, 척추관 협착증, 요추간판탈출증, 좌골신경통 또는 척추불안정) 주 20-30시간 일하는 시간제 노동자와 비교해서 - 주 31-50시간 일하는 전일제 노동자의 허리손상 $HR = 2.34$ (0.80-6.78) - 주 50h시간 초과하여 일하는 초과근무 노동자의 허리손상 $HR = 5.60$ (1.79-17.51) - 주 30시간 이상 일하는 전일제와 초과근무 노동자의 허리손상 $HR = 2.59$

저널명
Med

대표저자
Trinkoff, A. M.
연도
2006
제목
Longitudinal relationship of work hours, mandatory overtime, and on-call to musculoskeletal problems in nurses
국가
미국
연구대상
1년 이상 근무한 간호사 2,617명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 근골격계 증상 : 설문지 (Nordic questionnaire of musculoskeletal symptoms)
주요 연구결과
평균 중등도 이상의 증상이 1주 이상 지속되거나 최소 매달 나타나는 경우를 근골격계 문제가 있다고 정의했을 경우, 1) 일 13시간 이상 일하는 노동자를 그렇지 않은 노동자와 비교할 때 - 목부위 문제 OR = 1.94 (1.38-2.74) - 어깨부위 문제 OR = 1.87 (1.35-2.58)

- 허리부위 문제 OR = 1.87 (1.37-2.55) 2) 법적 노동시간을 초과하여 일하는 노동자를 그렇지 않은 노동자와 비교했을 때 - 목부위 문제 OR = 1.56 (1.00-2.42) - 어깨부위 문제 OR = 2.17 (1.46-3.23) - 허리부위 문제 OR = 1.55 (1.03-2.31)
저널명
Am J Ind Med

대표저자
Petit, A.
연도
2015
제목
Risk factors for carpal tunnel syndrome related to the work organization: A prospective surveillance study in a large working population
국가
프랑스
연구대상
노동자 1,532명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 정신건강 : 설문지- GHQ-28
주요 연구결과

초과근무하는 노동자의 손목터널 증후군 OR=1.3 (0.8-2.2)
저널명
Applied Ergonomics

[표 10] 장시간 노동과 조산의 관련성 연구

대표저자
Mamelle, N.
연도
1984
제목
Prematurity and occupational activity during pregnancy
국가
프랑스
연구대상
1,928명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 40시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 RR=1.7 (1.1-2.5)
저널명

Am J Epidemiol

대표저자
McDonald, A. D.
연도
1988
제목
Fetal death and work in pregnancy
국가
캐나다
연구대상
22,761명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 46시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 주 46시간 이상 일하는 노동자의 조산 RR=1.34 ($p<0.05$)
저널명
Br J Ind Med

대표저자

Fortier, I.
연도
1995
제목
Maternal work during pregnancy and the risks of delivering a small-for-gestational-age or preterm infant
국가
캐나다
연구대상
1,833명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 전화 인터뷰 2) 생식건강 : 전화 인터뷰
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 30시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 주 40시간 이상 일하는 노동자의 조산 RR=1.14(0.71-1.82)
저널명
Scand J Work Environ Health

대표저자
Ceron-Mireles, P.
연도
1996

제목
The risk of prematurity and small-for-gestational-age birth in Mexico City: the effects of working conditions and antenatal leave
국가
멕시코
연구대상
2,623명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 26-40시간 일하는 노동자와 비교하여 - 주 3-25시간 일하는 노동자의 조산 RR=0.78 (0.51-1.19) - 주 41-50시간 일하는 노동자의 조산 RR=0.91 (0.70-1.19) - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 RR=1.21 (0.90-1.62)
저널명
Am J Public Health

대표저자
Bodin, L.
연도
1999
제목

The association of shift work and nitrous oxide exposure in pregnancy with birth weight and gestational age
국가
스웨덴
연구대상
1,685명
연구설계
단면연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 국가 출생자료 (Swedish Medical Birth Register).
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 21-35시간 일하는 노동자와 비교하여 주 36시간 이상 일하는 노동자의 조산 RR=1.3 (0.6-2.7))
저널명
Epidemiology

대표저자
Luke, B.
연도
1995
제목
The association between occupational factors and preterm birth: a United States nurses' study. Research Committee of the Association of Women's Health, Obstetric, and Neonatal Nurses

국가
미국
연구대상
간호사 1,470명 (환자 210명 대조군 1,260명)
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 설문지
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 36시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 주 36시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 OR= 1.6 (1.1.-2.2)
저널명
Am J Obstet Gynecol

대표저자
Saurel-Cubizolles, M. J.
연도
2004
제목
Employment, working conditions, and preterm birth: results from the Europop case-control survey
국가
유럽 16개국
연구대상

환자 : 2,369명 대조군 : 4,098명
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 설문지, 병원자료
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 30-39시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 30시간 미만 일하는 노동자의 조산 OR=1.06 (0.9-1.3) - 주 40-42시간 일하는 노동자의 조산 OR=1.09 (0.9-1.3) - 주 43시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 OR=1.33 (1.1-1.6)
저널명
J Epidemiol Community Health

대표저자
Croteau, A.
연도
2007
제목
Work activity in pregnancy, preventive measures, and the risk of preterm delivery
국가
캐나다
연구대상
환자 : 1,242명

대조군 : 4,513명
연구설계
환자 대조군 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 전화 인터뷰 2) 생식건강 : 전화인터뷰, 병원기록
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 20-34시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 35-40시간 일하는 노동자의 조산 OR=1.2 (1.0-1.4) - 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 OR=1.2 (1.0-1.6)
저널명

대표저자
Henriksen, T. B.
연도
1995
제목
Standing at work and preterm delivery
국가
덴마크
연구대상
927
연구설계
코호트 연구

노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지
2) 생식건강 : 설문지
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 30시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 주 45시간 이상 일하는 노동자의 조산 RR=1.87(0.78-4.16)
저널명
Br J Obstet Gynaecol

대표저자
Tuntiseranee, P.
연도
1998
제목
Are long working hours and shiftwork risk factors for subfecundity. A study among couples from southern Thailand
국가
태국
연구대상
886명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰

2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 50시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 주 61시간 이상 일하는 노동자의 조산 RR=1.6 (0.8-3.3)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Shirangi, A.
연도
2009
제목
Associations of unscavenged anesthetic gases and long working hours with preterm delivery in female veterinarians
국가
호주
연구대상
수의사 744명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 설문지
주요 연구결과

임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 35시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, - 주 35-45시간 일하는 노동자의 조산 HR=3.78 (1.09-13.09) - 주 45시간 초과하여 일하는 노동자의 조산 HR=4.15 (0.81-21.32)
저널명
Obstet Gynecol

대표저자
Niedhammer, I.
연도
2009
제목
Occupational predictors of pregnancy outcomes in Irish working women in the Lifeways cohort
국가
아일랜드
연구대상
1,124명
연구설계
prospective cohort
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 병원 자료
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 40시간 미만 일하는 노동자와 비교하여 주 40시간 이상 일하는 노동자의 조산 OR=2.25 (0.69-7.32)

저널명
Bjog

대표저자
Jansen, P. W.
연도
2010
제목
Employment status and the risk of pregnancy complications: the Generation R Study
국가
네덜란드
연구대상
676명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 설문지
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 1-24시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 25-39시간 일하는 노동자의 조산 OR=1.37 (0.91-2.06) - 주 40시간 이상 일하는 노동자의 조산 OR=1.30 (0.81-2.10)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Snijder, C. A.
연도
2012
제목
Physically demanding work, fetal growth and the risk of adverse birth outcomes. The Generation R Study
국가
네덜란드
연구대상
4,680명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 병원 기록
주요 연구결과
임신 주수 37주 이전 분만을 조산이라고 정의할 때, 주 1-24시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 25-39시간 일하는 노동자의 조산 OR=1.29 (0.89-1.87) - 주 40시간 이상 일하는 노동자의 조산 OR=1.32 (0.85-2.03)
저널명
Occup Environ Med

대표저자

van Melick, M. J.
연도
2014
제목
Shift work, long working hours and preterm birth: a systematic review and meta-analysis
국가
연구대상
16개 연구 (6개의 전향적 코호트 연구, 5개의 후향적 코호트 연구, 4개의 환자 대조군 연구, 1개의 단면연구)
연구설계
메타분석
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
주요 연구결과
16개 연구 중 11개 연구가 메타분석에 사용되었다. (8개의 코호트 연구, 3개의 환자대조군 연구) 주 40시간 이하로 일하는 노동자와 비교하여, 주 40시간 초과하여 일하는 노동자는 - 8개의 코호트 연구를 종합했을 때 조산의 OR=1.35 (0.98-1.87) - 3개의 환자대조군 연구를 종합했을 때 조산의 OR= 1.08 (0.92-1.28) - 11개 연구 모두를 종합했을 때 조산의 OR=1.25 (1.01-1.54)
저널명
Int Arch Occup Environ Health

[표 11] 장시간 노동과 저체중아 출산 관련성 연구

대표저자

Ceron-Mireles, P.
연도
1996
제 목
The risk of prematurity and small-for-gestational-age birth in Mexico City: the effects of working conditions and antenatal leave
국가
멕시코
연구대상
2,623명
연구설계
단면 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
10백분위수 이하를 저체중아로 정의할 때, 주 26-50시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 26시간 미만 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=0.78 (0.51-1.19) - 주 50시간 초과하여 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.59 (1.14-2.22)
저널명
Am J Public Health

대표저자
Bodin, L.

연도
1999
제 목
The association of shift work and nitrous oxide exposure in pregnancy with birth weight and gestational age
국가
스웨덴
연구대상
1,685명
연구설계
단면 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 국가 출생 자료 (Swedish Medical Birth Register)
주요 연구결과
10백분위수 이하를 저체중아로 정의할 때, 주 21-35시간 일하는 노동자와 비교하여, 주 36시간 이상 일하는 노동자의 RR= 1.1 (0.7-1.9)
저널명
Epidemiology

대표저자
Tuntiseranee, P.
연도
1998
제 목

Are long working hours and shiftwork risk factors for subfecundity. A study among couples from southern Thailand
국가
태국
연구대상
886명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
10백분위수 미만을 저체중아로 정의할 때, 주 50시간 이하 일하는 노동자와 비교하여, 주 61시간 이상 일하는 노동자의 RR=2.1 (0.6-7.0)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Niedhammer, I.
연도
2009
제목
Occupational predictors of pregnancy outcomes in Irish working women in the Lifeways cohort
국가

아일랜드
연구대상
1,124명
연구설계
코호트 연구
측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 병원 자료
주요 연구결과
10백분위수 미만을 저체중아로 정의할 때, 주 40시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, 주 40시간 이상 일하는 노동자의 OR=1.42 (0.58–3.51)
저널명
Bjog

대표저자
Bonzini, M.
연도
2009
제목
Occupational physical activities, working hours and outcome of pregnancy: findings from the Southampton Women's Survey
국가
영국
연구대상
20-34세 1,327명

연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 임신 34주에 인터뷰 2) 생식건강 : 병원 자료
주요 연구결과
10백분위수 미만을 저체중아로 정의할 때, 주 40시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, - 임신 11주에 주 40시간 이상 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.11 (0.66-1.88) - 임신 19주에 주 40시간 이상 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.19 (0.70-2.01) - 임신 34주에 주 40시간 이상 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.29 (0.67-2.47)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Snijder, C. A.
연도
2012
제목
Physically demanding work, fetal growth and the risk of adverse birth outcomes. The Generation R Study
국가
네덜란드
연구대상
4,680명

연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 병원 기록
주요 연구결과
출생시 체중 2500g 미만을 저체중아로 정의할 때, 주 1-24시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 25-39시간 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.25 (0.75-2.09) - 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 저체중아 출산 OR=1.20 (0.66-2.18)
저널명
Occup Environ Med

[표 12] 장시간 노동과 유산 관련성 연구

대표저자
McDonald, A. D.
연도
1988
제목
Fetal death and work in pregnancy
국가
캐나다
연구대상
22,761명
연구설계

단면 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
주 46시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, 주 46시간 이상 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.33 (0.9-1.8)
저널명
Br J Ind Med

대표저자
Shirangi, A.P.
연도
2008
제목
Maternal occupational exposures and risk of spontaneous abortion in veterinary practice
국가
호주
연구대상
수의사 1,197명
연구설계
단면 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법

1) 노동시간 : 설문지
2) 생식건강 : 설문지
주요 연구결과
주 35시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, - 주 35-45시간 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.10 (0.84-1.44) - 주 45시간 초과하여 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.13 (0.86-1.48)
저널명
Occup Environ Med

대표저자
Schenker, M. B.
연도
1997
제목
Self-reported stress and reproductive health of female lawyers
국가
미국
연구대상
여성 변호사 584명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지
2) 생식건강 : 설문지

주요 연구결과
주 35시간 미만 일하는 노동자와 비교하여, - 주 35-45시간 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.9 (1.1 - 3.5) - 주 45시간 초과하여 일하는 노동자의 자연유산 RR=5.1 (2.8 - 9.3)
저널명
J Occup Environ Med

대표저자
Whelan, E. A.
연도
2007
제목
Work schedule during pregnancy and spontaneous abortion
국가
미국
연구대상
간호사 7,688명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 설문지 2) 생식건강 : 설문지, 임신테스트
주요 연구결과
주 21-40시간 일하는 노동자와 비교하여, - 주 20시간 이하 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.1 (0.9-1.3) - 주 40시간 초과하여 일하는 노동자의 자연유산 RR=1.5 (1.3-1.7)

저널명
Epidemiology

[표 13] 장시간 노동과 불임 관련성 연구

대표저자
Tuntiseranee, P.
연도
1998
제목
Are long working hours and shiftwork risk factors for subfecundity. A study among couples from southern Thailand
국가
태국
연구대상
1,201명
연구설계
코호트 연구
노동시간과 손상이나 사고의 측정방법
1) 노동시간 : 인터뷰 2) 생식건강 : 인터뷰
주요 연구결과
* outcome : subfecundity TTP (Time To Pregnancy, months) 1) 임신대기시간이 7.8개월을 초과하는 경우, 주 60시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 61-71시간 일하는 노동자의 OR=1.3 (0.7-2.4) - 주 71시간 이상 일하는 노동자의 OR=1.4 (0.9-2.3)

2) 임신대기시간이 9.5개월을 초과하는 경우, 주 60시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 61-71시간 일하는 노동자의 OR=1.3 (0.7-2.5) - 주 71시간 이상 일하는 노동자의 OR=1.6 (1.0-2.7) 3) 임신대기시간이 12개월을 초과하는 경우, 주 60시간 이하 일하는 노동자와 비교하여 - 주 61-71시간 일하는 노동자의 OR=1.4 (0.6-3.0) - 주 71시간 이상 일하는 노동자의 OR=1.6 (0.9-3.0)
저널명
Occup Environ Med

VII. 참고문헌

- 강연자·김미정·김영선·이상호. 2011. 「실노동시간단축의 올바른 방향과 노동조합의 과제」. 전국민주노동조합총연맹.
- 강현주. 2013. 「최저임금법의 패러다임 탐색: 미국 공정근로기준법상 ‘공정성’ 개념과 그 함의」. 한국노동연구원.
- 고용노동부. 2014. 「새로운 미래를 여는 합리적 임금체계 개편 매뉴얼」.
- 김남훈. 2012. “딸배 인생”. 「내일도 담임은 올 뻔이다」. 휴머니스트.
- 김성희, 1999, 「노동시간 단축의 쟁점과 과제」, 한국노총 중앙연구원.
- 김세움·고선·조영준. 2014. 「기술진보의 노동시장에 대한 동태적 영향」. 한국노동연구원.
- 김영두·김승호. 2006. 「노동조합 효과성과 조합원 참여 영향 요인 연구」. 한국노동사회연구소.
- 김영선. 2015, “디지털 모바일 기술, 만인을 자영화하다”. 「우리는 왜 이런 시간을 견디고 있는가」(노동시간센터 기획). 코난북스.
- 김유선. 2014a. 「최저임금 결정기준」. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 2014b. 「비정규직 규모와 실태」. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 2015. 「한국의 노동시장 진단과 과제」. 한국노동사회연구소.
- 김인아·고상백·김정수·강동목·손미아·김용규·송재철. 2004. “일부 조선업 노동자의 근골격계 증상과 스트레스 및 노동강도의 관련성” . 대한산업의학회지 제 16 권 제 4 호, 401-411.
- 김종진. 2015. “배달앱, 아르바이트 어떻게 볼 것인가?”. 서울시아르바이트청년권리보호협의회.

- 김현식. 2004. “원격근무와 노동의 변화”. 「정보통신정책」. 제16권 15호.
- 김형렬 외. 2015. 「좋은 교대제는 없다 : 우리가 꼭 알아야 할 교대제 이야기」. 한국노동안전보건연구소.
- 노용진. 2013. “초과근로시간의 결정요인”. 산업관계연구 23. 한국고용노사관계학회.
- 민주노총. 2015. “9·13 노동시간 구조개선을 위한 노사정합의문(안) 문제점”. 이슈페이퍼 2015-03.
- 민주노총 정책실. 2007. 「산별노조 시대, 고용 임금 복지의 연대전략」. 민주노총 총서 17. 전국민주노동조합총연맹.
- 박종규. 2013. 「한국경제의 구조적 과제 : 임금없는 서장과 기업저축의 역설」. 한국금융연구원.
- 배규식 외. 2011. 「노동시간의 유연성과 개선방안」. 한국노동연구원.
- 배규식. 2012. 「한국 장시간 노동체제의 지속요인」. 경제와 사회 (9). 비판사회학회.
- 배영. 2015. “정보사회로의 이행, 일상과 사회 변화”. 「압축성장의 고고학: 사회조사로 본 한국 사회의 변화, 1965~2015」. 한울아카데미.
- 손미아. 2004. “한 자동차공장에서 연속 1 2시간 주야 2교대 근무 노동자들의 노동시간 및 노동강도와 수면장애의 연관성”. 대한산업의학회지 제16권 제1호, 13-24
- 송윤희. 2008. “일부 증권 노동자의 우울 증상과 스트레스 및 노동 강도의 관련성” 서울대학교 학위논문 (석사)
- 성재민. 2014. 「임금불평등 추세와 원인에 대한 연구」. 한국노동연구원.
- 신병현. 2002. “노동자 문화와 노동자 정치”. 「현장에서 미래를」. 제73호.
- 신정임 외. 2015. “그들의 조용한 꿈: 대리운전 노동자 최장윤씨”. 「숨은 노동 찾기」. 오월의봄.
- 안정옥. 2002. “현대 미국에서 “시간을 둘러싼 투쟁”과 소

- 비적 현대성”, 서울대 사회학과 박사학위 논문.
- 양동휴·송승철·윤혜준. 1997. 「산업혁명과 기계문명」. 서울대 학교출판부.
- 여기구·신범철·이덕재. 2014. 「일자리 나누기 정책의 현황과 과제」. 한국노총 중앙연구원.
- 오상봉. 2014. “최저임금을 받는 세대의 경제적 실태”, 월간 노동리뷰 8월호. 한국노동연구원.
- 오상봉. 2015. “최저임금이 가계와 기업에 미치는 영향-한국의 사례”. 「개원 27주년 기념 국제컨퍼런스 : 임금, 소득분배 그리고 성장」. 한국노동연구원.
- 윤진호. 2010. “한국의 임금체계”. 『일의 가격은 어떻게 결정되는가 1』. 이병훈 외, 한울아카데미.
- 이경희·김기선. 2016. “스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향”. 한국노동연구원.
- 이상락. 1999. 「정보시대의 노동전략」. 갈무리.
- 이수정 외. 2015. 「십대 밑바닥 노동: 야/너로 불리는 이들의 수상한 노동 세계」. 교육공동체벗.
- 이장원 외. 2014. 「격차축소를 위한 임금정책: 노사정 연대임금정책 국제비교」. 한국노동연구원.
- 이정아. 2013. “초과노동과 임금 결정의 수행성”. 경제와사회 2013년 봄호.
- 이정아. 2014. “한국 최저임금제 연구”. 박사학위 논문. 고려대학교 경제학과.
- 이정희. 2015. “한국의 최저임금과 노사관계”. 「개원 27주년 기념 국제컨퍼런스 : 임금, 소득분배 그리고 성장」. 한국노동연구원.
- 이병훈 외. 2013. 「사장님도 아니야 노동자도 아니야」. 창비.
- 이영희. 2000. 「과학기술의 사회학」. 한울아카데미.
- 이철·김주환·이영수. 2015. 「이동노동 종사자 지원방안 연구」. 서울노동권익센터.
- 이희진. 2006. 「정보기술은 시간을 어떻게 변화시키는가」.

- 삼성경제연구소.
- 이혜은 외. 2013. 「D정공 주간연속2교대제 시행과 노동자의 삶과 건강 연구 보고서」. 한국노동안전보건연구소.
- 전국금속노동조합 노동연구원, 2015 「자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구보고서」
- 정진호 외. 2011. 「최저임금 효과분석」. 한국노동연구원.
- 전병유·윤진호·정이환·정원호·은수미·김경미. 2011. 「고용위기 시대의 대안고용전략」. 전국민주노동조합총연맹.
- 조성재·구승환. 2014. 「제조업의 근로시간 단축과 통상임금 관련 갈등 해소방안」. 한국노동연구원.
- 조준모 외. 2010. 「실근로시간 단축 관련 외국사례 및 개선방안 연구」. 고용노동부.
- 최저임금 준수·임금체불 근절을 위한 제도개선 토론회. 2015. “기초고용질서 확립인가? 고용노동부의 직무유기인가?” 자료집.
- 한국법제연구원. 2013. “정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사” . 국가인권위원회.
- 한국노동법학회. 2012. 「포괄임금제의 운영실태 및 개선방안에 관한 연구」. 고용노동부.
- 한국노동안전보건연구소. 2009. 「고려대학교병원 노동자의 교대제 개선을 위한 노동조건 실태조사」
- 한국노동연구원 보도자료. 2015. 10. 14. “상위 10% 임금인상 자제에 따른 고용효과 추정”
- 허현택·김동원·이종석·조현아·장성실·김수영·김인아. 2012. “일부 공공부문 근로자의 근무시간 실태와 우울증상의 관련성” . 대한직업환경의학회지 제24권 제4호, 347-355
- 현대경제연구원. 2013. 「가계저축률 급락과 파급 영향」.
- 황준욱. “정보통신기술과 노동 방식 변화”. 「국제노동브리프」. 제3권 8호.
- 황선자·노용진·정경은. 2012. 「노동시간 실태와 실노동시간 단축방안」. 한국노총 중앙연구원.

- 희정. 2014. “더 많이, 더 빠르게 달리다: 택배, 퀵서비스, 청소년 알바의 위험한 질주”. 「노동자, 쓰러지다」. 오월의봄.
- Acemoglu, Daron. and David Autor. 2010. “Skills, Tasks and Technologies“. Handbook of Labor Economics. Vol. 4. Orley Ashenfelter and David Card(eds.). Amsterdam: Elsevier.
- Adam, Barbara. 2009. 『타임워치』. 박형신·정수남 역. 일신사.
- Ahn, T. 2015. Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? Health Econ.
- Akerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., & Jansson, B. 2002. A prospective study of fatal occupational accidents -- relationship to sleeping difficulties and occupational factors. J Sleep Res, 11(1), 69-71.
- Alfredsson, L., Hammar, N., Fransson, E., de Faire, U., Hallqvist, J., Knutsson, A., et al.. 2002. Job strain and major risk factors for coronary heart disease among employed males and females in a Swedish study on work, lipids and fibrinogen. Scand J Work Environ Health, 28(4), 238-248.
- Alfredsson, L., Karasek, R., & Theorell, T. 1982. Myocardial infarction risk and psychosocial work environment: an analysis of the male Swedish working force. Soc Sci Med, 16(4), 463-467.
- Allen, H. M., Jr., Slavin, T., & Bunn, W. B., 3rd. 2007. Do long workhours impact health, safety, and productivity at a heavy manufacturer? J Occup Environ Med, 49(2), 148-171.
- Amagasa, T., & Nakayama, T. 2012. Relationship between long working hours and depression in two working

- populations: a structural equation model approach. *J Occup Environ Med*, 54(7), 868-874.
- Amagasa, T., & Nakayama, T. 2013. Relationship between long working hours and depression: a 3-year longitudinal study of clerical workers. *J Occup Environ Med*, 55(8), 863-872.
- Artazcoz, L., Cortes, I., Escriba-Aguir, V., Cascant, L., & Villegas, R. 2009. Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours. *J Epidemiol Community Health*, 63(7), 521-527.
- Atkinson, Anthony. 2015. ‘기술 변화와 대항하는 힘’. 「불평등을 넘어」. 장경덕 역. 글항아리.
- Autor, David. and Frank Levy and Richard J. Murnane. 2003. “The Skill Content of Recent Technological Change”. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 118(4).
- Ayas, N. T., Barger, L. K., Cade, B. E., Hashimoto, D. M., Rosner, B., Cronin, J. W., et al. 2006. Extended work duration and the risk of self-reported percutaneous injuries in interns. *Jama*, 296(9), 1055-1062.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. 2014. The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health*, 40(1), 5-18.
- Bannai, A., Ukawa, S., & Tamakoshi, A. 2015. Long working hours and psychological distress among school teachers in Japan. *J Occup Health*, 57(1), 20-27.
- Bauman, Zigmunt. 2009. 「액체근대」. 이일수 역. 강.
- Bauman, Zigmunt. 2010. 「새로운 빈곤」. 이수영 역. 천지인.
- Barger, L. K., Cade, B. E., Ayas, N. T., Cronin, J. W., Rosner, B., Speizer, F. E., et al. 2005. Extended work

- shifts and the risk of motor vehicle crashes among interns. *N Engl J Med*, 352(2), 125-134.
- Beck, Ulrich. 1997. 「위험사회」. 홍성태 역. 새물결.
- Beck, Ulrich. 1999. 「아름답고 새로운 노동세계」. 홍윤기 역. 생각의 나무.
- Berardi, Franco. 2013. 「프레카리아트를 위한 랩소디」. 정유리 옮김. 갈무리.
- Berardi, Franco. 2012. 「노동하는 영혼」. 서창현 역. 갈무리.
- Berecki-Gisolf, J., Tawatsupa, B., McClure, R., Seubsman, S. A., & Sleight, A. 2013. Determinants of workplace injury among Thai Cohort Study participants. *BMJ Open*, 3(7).
- Berg, Maxine. 1980. *The Machinery Question and the Making of Political Economy 1815-1848*. Cambridge University Press.
- Bergqvist, U., Wolgast, E., Nilsson, B., & Voss, M. 1995. Musculoskeletal disorders among visual display terminal workers: individual, ergonomic, and work organizational factors. *Ergonomics*, 38(4), 763-776.
- Bodin, L., Axelsson, G., & Ahlborg, G., Jr. 1999. The association of shift work and nitrous oxide exposure in pregnancy with birth weight and gestational age. *Epidemiology*, 10(4), 429-436.
- Bonde, J. P., Jorgensen, K. T., Bonzini, M., & Palmer, K. T. 2013. Miscarriage and occupational activity: a systematic review and meta-analysis regarding shift work, working hours, lifting, standing, and physical workload. *Scand J Work Environ Health*, 39(4), 325-334.
- Bonzini, M., Coggon, D., Godfrey, K., Inskip, H., Crozier, S., & Palmer, K. T. 2009. Occupational physical activities, working hours and outcome of pregnancy: findings from the Southampton Women's Survey. *Occup Environ Med*,

66(10), 685-690.

- Bonzini, M., Coggon, D., & Palmer, K. T. 2007. Risk of prematurity, low birthweight and pre-eclampsia in relation to working hours and physical activities: a systematic review. *Occup Environ Med*, 64(4), 228-243.
- Bourdouxhe, M., & Toulouse, G. 2001. Health and safety among film technicians working extended shifts. *J Hum Ergol (Tokyo)*, 30(1-2), 113-118.
- Braverman, Harry. 1987. 「노동과 독점자본」. 이한주·강남훈 역. 까치.
- Brynjolfsson, Erik. and Andrew McAfee. 2011. 「기계와의 전쟁」. 정지훈·류현정 역. 틱움.
- Buell, P., & Breslow, L. 1960. Mortality from coronary heart disease in California men who work long hours. *J Chronic Dis*, 11, 615-626.
- Bultmann, U. 2012. Long working hours are associated with incident depressive and anxiety symptoms in women. *Evid Based Ment Health*, 15(3), 58.
- Butterworth, P., & Crosier, T. 2004. The validity of the SF-36 in an Australian National Household Survey: demonstrating the applicability of the Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey to examination of health inequalities. *BMC Public Health*, 4, 44.
- Caffentzis, George. 2014. “노동의 종말인가. 노예제의 부활인가? 리프킨과 네그리 비판”. 「탈정치의 정치학」. 김의연 역. 갈무리.
- Callinicos, Alex. 2003. 「반자본주의 선언」. 정성진·정진상 역. 책갈피.
- Caruso, C. C. 2014. Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabil Nurs*, 39(1), 16-25.

- Caruso, C. C. 2015. Reducing Risks to Women Linked to Shift Work, Long Work Hours, and Related Workplace Sleep and Fatigue Issues. *J Womens Health (Larchmt)*, 24(10), 789-794.
- Caruso, C. C., Bushnell, T., Eggerth, D., Heitmann, A., Kojola, B., Newman, K., et al. 2006. Long working hours, safety, and health: toward a National Research Agenda. *Am J Ind Med*, 49(11), 930-942.
- Caruso, C. C., & Waters, T. R. 2008. A review of work schedule issues and musculoskeletal disorders with an emphasis on the healthcare sector. *Ind Health*, 46(6), 523-534.
- Castells, Manuel. 2009. 「이동통신과 사회」 김원용 외 옮김. 커뮤니케이션북스.
- Ceron-Mireles, P., Harlow, S. D., & Sanchez-Carrillo, C. I. 1996. The risk of prematurity and small-for-gestational-age birth in Mexico City: the effects of working conditions and antenatal leave. *Am J Public Health*, 86(6), 825-831.
- Chapman, J. 2004. Employment and the Minimum Wage: Evidence From Recent
- Chalupka, S. 2012. Overtime work as a predictor of a major depressive episode. *Workplace Health Saf*, 60(4), 192.
- Chen, J. D., Cheng, T. J., Lin, Y. C., & Hsiao, S. T. 2007. Job categories and acute ischemic heart disease: a hospital-based, case-control study in Taiwan. *Am J Ind Med*, 50(6), 409-414.
- Chung, Y. K., & Kwon, Y. J. 2013. Long working hours and work-related cerebro-cardiovascular disease in Korea. *Ind Health*, 51(5), 552-558.
- Croteau, A., Marcoux, S., & Brisson, C. 2007. Work activity

- in pregnancy, preventive measures, and the risk of preterm delivery. *Am J Epidemiol*, 166(8), 951-965.
- De Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E., Mak, R., Moreau, M., de Smet, P., et al. 2005. Perceived job stress and incidence of coronary events: 3-year follow-up of the Belgian Job Stress Project cohort. *Am J Epidemiol*, 161(5), 434-441.
- Dembe, A. E., Delbos, R., & Erickson, J. B. 2008. The effect of occupation and industry on the injury risks from demanding work schedules. *J Occup Environ Med*, 50(10), 1185-1194.
- Dembe, A. E., Delbos, R., & Erickson, J. B. 2009. Estimates of injury risks for healthcare personnel working night shifts and long hours. *Qual Saf Health Care*, 18(5), 336-340.
- Dembe, A. E., Delbos, R., Erickson, J. B., & Banks, S. M. 2007. Associations between employees' work schedules and the vocational consequences of workplace injuries. *J Occup Rehabil*, 17(4), 641-651.
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., & Banks, S. M. 2005. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med*, 62(9), 588-597.
- Dong, X. 2005. Long workhours, work scheduling and work-related injuries among construction workers in the United States. *Scand J Work Environ Health*, 31(5), 329-335.
- Driesen, K., Jansen, N. W., Kant, I., Mohren, D. C., & van Amelsvoort, L. G. 2010. Depressed mood in the working population: associations with work schedules and working hours. *Chronobiol Int*, 27(5), 1062-1079.

- Elchardus, Mark. 1991. "Flexible Men and Women. The Changing Temporal Organization of Work and Culture". Social Science Information. Vol. 30.
- Engkvist, I. L., Hjelm, E. W., Hagberg, M., Menckel, E., & Ekenvall, L. 2000. Risk indicators for reported over-exertion back injuries among female nursing personnel. *Epidemiology*, 11(5), 519-522.
- Étienne Balibar, "사적유물론의 기본개념", 루이 알튀세르, 자본론을 읽는다, 김진엽 역, 두레, 1991.
- Escriba-Aguir, V., Perez-Hoyos, S., & Saurel-Cubizolles, M. J. 2001. Physical load and psychological demand at work during pregnancy and preterm birth. *Int Arch Occup Environ Health*, 74(8), 583-588.
- Eskenazi, B., Fenster, L., Wight, S., English, P., Windham, G. C., & Swan, S. H. 1994. Physical exertion as a risk factor for spontaneous abortion. *Epidemiology*, 5(1), 6-13.
- Falger, P. R., & Schouten, E. G. 1992. Exhaustion, psychological stressors in the work environment, and acute myocardial infarction in adult men. *J Psychosom Res*, 36(8), 777-786.
- Folkard, S., & Lombardi, D. A. 2006. Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and "accidents". *Am J Ind Med*, 49(11), 953-963.
- Fortier, I., Marcoux, S., & Brisson, J. 1995. Maternal work during pregnancy and the risks of delivering a small-for-gestational-age or preterm infant. *Scand J Work Environ Health*, 21(6), 412-418.
- Fredriksson, K., Alfredsson, L., Koster, M., Thorbjornsson, C. B., Toomingas, A., Torgen, M., et al. 1999. Risk factors for neck and upper limb disorders: results from 24 years of follow up. *Occup Environ Med*, 56(1), 59-66.

- Fujino, Y., Horie, S., Hoshuyama, T., Tsutsui, T., & Tanaka, Y. 2006. [A systematic review of working hours and mental health burden]. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 48(4), 87-97.
- Fukuoka, Y., Dracup, K., Froelicher, E. S., Ohno, M., Hirayama, H., Shiina, H., et al. 2005. Do Japanese workers who experience an acute myocardial infarction believe their prolonged working hours are a cause? *Int J Cardiol*, 100(1), 29-35.
- Gambles, Richenda. Suzan Lewis and Rhona Rapoport. 2006. "The Invasiveness of Paid Work" . *The Myth of Work and Balance*. Wiley.
- Gander, P. H., Merry, A., Millar, M. M., & Weller, J. 2000. Hours of work and fatigue-related error: a survey of New Zealand anaesthetists. *Anaesth Intensive Care*, 28(2), 178-183.
- Gorz, Andre. 2011. 「프롤레타리아여 안녕」. 이현웅 역. 생각의나무.
- Harvey, David. 2011. 「데이비드 하비의 맑스 <자본> 강의」. 강신준 역. 창비.
- Hanecke, K., Tiedemann, S., Nachreiner, F., & Grzech-Sukalo, H. 1998. Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population. *Scand J Work Environ Health*, 24 Suppl 3, 43-48.
- Henriksen, T. B., Hedegaard, M., Secher, N. J., & Wilcox, A. J. 1995. Standing at work and preterm delivery. *Br J Obstet Gynaecol*, 102(3), 198-206.
- Hino, A., Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., Nakanishi, M., et al. 2015. Buffering effects of job

- resources on the association of overtime work hours with psychological distress in Japanese white-collar workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 88(5), 631-640.
- Hobsbawm, Eric. 1952. "The Machine Breakers". *Past and Present*. Vol. 1(1).
- Holtermann, A., Mortensen, O. S., Burr, H., Sogaard, K., Gyntelberg, F., & Suadicani, P. 2010. Long work hours and physical fitness: 30-year risk of ischaemic heart disease and all-cause mortality among middle-aged Caucasian men. *Heart*, 96(20), 1638-1644.
- House, J. S., Lantz, P. M., & Herd, P. 2005. Continuity and change in the social stratification of aging and health over the life course: evidence from a nationally representative longitudinal study from 1986 to 2001/2002 (Americans' Changing Lives Study). *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 60 Spec No 2, 15-26.
- Ilhan, M. N., Durukan, E., Aras, E., Turkuoglu, S., & Aygun, R. 2006. Long working hours increase the risk of sharp and needlestick injury in nurses: the need for new policy implication. *J Adv Nurs*, 56(5), 563-568.
- ILO. 2008, *Global Wage Report 2008/09 : Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. ILO
- Jang, T. W., Kim, H. R., Lee, H. E., Myong, J. P., & Koo, J. W. 2014. Long work hours and obesity in Korean adult workers. *J Occup Health*, 55(5), 359-366.
- Jansen, P. W., Tiemeier, H., Verhulst, F. C., Burdorf, A., Jaddoe, V. W., Hofman, A., et al. 2010. Employment status and the risk of pregnancy complications: the Generation R Study. *Occup Environ Med*, 67(6), 387-394.
- Jeffrey, Suzanne. 1993. "Rebels against the Machine". *Socialist Review*. Vol. 169.

- Johnson, J. V., & Lipscomb, J. 2006. Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. *Am J Ind Med*, 49(11), 921-929.
- Josephson, M., Ahlberg, G., Harenstam, A., Svensson, H., Theorell, T., Wiktorin, C., et al. 2003. Paid and unpaid work, and its relation to low back and neck/shoulder disorders among women. *Women Health*, 37(2), 17-30.
- Kaczynski, Theodore John. 2006. 「산업사회와 그 미래」. 조병준 역. 박영출판사.
- Kang, M. Y., Park, H., Seo, J. C., Kim, D., Lim, Y. H., Lim, S., et al. 2012. Long working hours and cardiovascular disease: a meta-analysis of epidemiologic studies. *J Occup Environ Med*, 54(5), 532-537.
- Kato, R., Haruyama, Y., Endo, M., Tsutsumi, A., & Muto, T. 2014. Heavy overtime work and depressive disorder among male workers. *Occup Med (Lond)*, 64(8), 622-628.
- Kim, I., Kim, H., Lim, S., Lee, M., Bahk, J., June, K. J., et al. 2013. Working hours and depressive symptomatology among full-time employees: Results from the fourth Korean National Health and Nutrition Examination Survey (2007-2009). *Scand J Work Environ Health*, 39(5), 515-520.
- Kirkcaldy, B., Trimpop, R., & Cooper, C. 1997. Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel. *International Journal of Stress Management*, 4(2), 79-87.
- Kivimaki, M., Batty, G. D., Hamer, M., Ferrie, J. E., Vahtera, J., Virtanen, M., et al. 2011. Using additional information on working hours to predict coronary heart disease: a cohort study. *Ann Intern Med*, 154(7), 457-463.
- Kivimaki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A.,

- Fransson, E. I., Alfredsson, L., et al. 2015. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*, 386(10005), 1739-1746.
- Kivimäki, M., Lawlor, D. A., Davey Smith, G., Kouvonen, A., Virtanen, M., Elovainio, M., et al. 2007. Socioeconomic position, co-occurrence of behavior-related risk factors, and coronary heart disease: the Finnish Public Sector study. *Am J Public Health*, 97(5), 874-879.
- Kleppa, E., Sanne, B., & Tell, G. S. 2008. Working overtime is associated with anxiety and depression: the Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med*, 50(6), 658-666.
- Korkeila, K., Suominen, S., Ahvenainen, J., Ojanlatva, A., Rautava, P., Helenius, H., et al. 2001. Non-response and related factors in a nation-wide health survey. *Eur J Epidemiol*, 17(11), 991-999.
- Krause, N., Rugulies, R., Ragland, D. R., & Syme, S. L. 2004. Physical workload, ergonomic problems, and incidence of low back injury: a 7.5-year prospective study of San Francisco transit operators. *Am J Ind Med*, 46(6), 570-585.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. 2005. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31(6), 438-449.
- Lallukka, T., Martikainen, P., Reunanen, A., Roos, E., Sarlio-Lähteenkorva, S., & Lahelma, E. 2006. Associations between working conditions and angina pectoris symptoms among employed women. *Psychosom Med*,

68(2), 348-354.

- Lawson, C. C., Whelan, E. A., Hibert, E. N., Grajewski, B., Spiegelman, D., & Rich-Edwards, J. W. 2009. Occupational factors and risk of preterm birth in nurses. *Am J Obstet Gynecol*, 200(1), 51.e51-58.
- Lazzarato, Maurizio. 2005. “비물질 노동”. 「비물질 노동과 다중」. 조정환 역. 갈무리.
- Lee, H. E., Kim, H. R., Kong, J. O., Jang, T. W., Myong, J. P., Koo, J. W., et al. 2015. Weekend work and depressive symptoms among Korean employees. *Chronobiol Int*, 32(2), 262-269.
- Lipscomb, J. A., Trinkoff, A. M., Geiger-Brown, J., & Brady, B. 2002. Work-schedule characteristics and reported musculoskeletal disorders of registered nurses. *Scand J Work Environ Health*, 28(6), 394-401.
- Liu, Y., & Tanaka, H. 2002. Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men. *Occup Environ Med*, 59(7), 447-451.
- Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. L., & Smith, G. S. 2010. Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004-2008). *Chronobiol Int*, 27(5), 1013-1030.
- Loomis, D. 2005. Long work hours and occupational injuries: new evidence on upstream causes. *Occup Environ Med*, 62(9), 585.
- Lowery, J. T., Borgerding, J. A., Zhen, B., Glazner, J. E., Bondy, J., & Kreiss, K. 1998. Risk factors for injury among construction workers at Denver International Airport. *Am J Ind Med*, 34(2), 113-120.
- Lyon, David. 2014. 「감시사회로의 유혹」. 이광조 역. 후마니타스.

- Luke, B., Mamelle, N., Keith, L., Munoz, F., Minogue, J., Papiernik, E., et al. 1995. The association between occupational factors and preterm birth: a United States nurses' study. Research Committee of the Association of Women's Health, Obstetric, and Neonatal Nurses. *Am J Obstet Gynecol*, 173(3 Pt 1), 849-862.
- Madans, J. H., Cox, C. S., Kleinman, J. C., Makuc, D., Feldman, J. J., Finucane, F. F., et al. 1986. 10 years after NHANES I: mortality experience at initial followup, 1982-84. *Public Health Rep*, 101(5), 474-481.
- Mamelle, N., Laumon, B., & Lazar, P. 1984. Prematurity and occupational activity during pregnancy. *Am J Epidemiol*, 119(3), 309-322.
- Marazzi, Christian. 2013. “노동시간에 대한 비판적 고찰”. 「자본과 언어」. 서창현 역. 갈무리.
- Marx, Karl. 1996. 「자본론 I (상)」. 김수행 역. 비봉출판사.
- Marx, Karl. 1998. 「자본론 I (하)」. 김수행 역. 비봉출판사.
- McDonald, A. D., McDonald, J. C., Armstrong, B., Cherry, N. M., Cote, R., Lavoie, J., et al. 1988. Fetal death and work in pregnancy. *Br J Ind Med*, 45(3), 148-157.
- Foucault, Michel. 2012, 「생명관리정치의 탄생」, 오트르망 역, 난장.
- McLuhan, Marshal. 2011. 「미디어의 이해」. 김상호 역. 커뮤니케이션북스.
- Milner, A., Smith, P., & LaMontagne, A. D. 2015. Working hours and mental health in Australia: evidence from an Australian population-based cohort, 2001-2012. *Occup Environ Med*, 72(8), 573-579.
- Mozurkewich, E. L., Luke, B., Avni, M., & Wolf, F. M. 2000. Working conditions and adverse pregnancy outcome: a meta-analysis. *Obstet Gynecol*, 95(4), 623-635.

- Nagashima, S., Suwazono, Y., Okubo, Y., Uetani, M., Kobayashi, E., Kido, T., et al. 2007. Working hours and mental and physical fatigue in Japanese workers. *Occup Med (Lond)*, 57(6), 449-452.
- Nakata, A. 2011. Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses. *J Sleep Res*, 20(4), 576-584.
- Negri, Antonio. & Michael Hardt. 2014. 「공통체」. 정남영 · 윤영광 역. 사월의책.
- Netterstrom, B., Kristensen, T. S., Jensen, G., & Schnor, P. 2010. Is the demand-control model still a usefull tool to assess work-related psychosocial risk for ischemic heart disease? Results from 14 year follow up in the Copenhagen City Heart study. *Int J Occup Med Environ Health*, 23(3), 217-224.
- Niedhammer, I., O'Mahony, D., Daly, S., Morrison, J. J., & Kelleher, C. C. 2009. Occupational predictors of pregnancy outcomes in Irish working women in the Lifeways cohort. *Bjog*, 116(7), 943-952.
- Nishikitani, M., Nakao, M., Karita, K., Nomura, K., & Yano, E. 2005. Influence of overtime work, sleep duration, and perceived job characteristics on the physical and mental status of software engineers. *Ind Health*, 43(4), 623-629.
- O'Brien-Pallas, L., Shamian, J., Thomson, D., Alksnis, C., Koehoorn, M., Kerr, M., et al. 2004. Work-related disability in Canadian nurses. *J Nurs Scholarsh*, 36(4), 352-357.
- Olds, D. M., & Clarke, S. P. 2010. The effect of work hours on adverse events and errors in health care. *J Safety Res*, 41(2), 153-162.

- O'Malley, Michael. 1992. "Standard Time, Narrative Film and American Progressive Politics". *Time and Society*. Vol. 1.
- Ono, Y., Imaeda, T., Shimaoka, M., Hiruta, S., Hattori, Y., Ando, S., et al. 2002. Associations of length of employment and working conditions with neck, shoulder and arm pain among nursery school teachers. *Ind Health*, 40(2), 149-158.
- O'Reilly, D., & Rosato, M. 2013. Worked to death? A census-based longitudinal study of the relationship between the numbers of hours spent working and mortality risk. *Int J Epidemiol*, 42(6), 1820-1830.
- Pasquinelli, Matteo. 2012. "기계적 자본주의와 네트워크 잉여 가치: 튜링기계의 정치경제학" . 「자본의 코뮤니즘, 우리의 코뮤니즘」. 연구공간L 역. 난장.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. 2010. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*, 38(3 Suppl), 8-24.
- Peoples-Sheps, M. D., Siegel, E., Suchindran, C. M., Origasa, H., Ware, A., & Barakat, A. 1991. Characteristics of maternal employment during pregnancy: effects on low birthweight. *Am J Public Health*, 81(8), 1007-1012.
- Peter, R., Alfredsson, L., Hammar, N., Siegrist, J., Theorell, T., & Westerholm, P. 1998. High effort, low reward, and cardiovascular risk factors in employed Swedish men and women: baseline results from the WOLF Study. *J Epidemiol Community Health*, 52(9), 540-547.
- Petit, A., Ha, C., Bodin, J., Rigouin, P., Descatha, A., Brunet, R., et al. 2015. Risk factors for carpal tunnel syndrome related to the work organization: A prospective surveillance study in a large working population. *Applied*

- Ergonomics, 47, 1-10.
- Pompeii, L. A., Savitz, D. A., Evenson, K. R., Rogers, B., & McMahon, M. 2005. Physical exertion at work and the risk of preterm delivery and small-for-gestational-age birth. *Obstet Gynecol*, 106(6), 1279-1288.
- Raanaas, R. K., & Anderson, D. 2008. A questionnaire survey of Norwegian taxi drivers' musculoskeletal health, and work-related risk factors. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3-4), 280-290.
- Rifkin, Jeremy. 2004. 「노동의 종말」. 이영호 역. 민음사.
- Rogers, A. E., Hwang, W. T., Scott, L. D., Aiken, L. H., & Dinges, D. F. 2004. The working hours of hospital staff nurses and patient safety. *Health Aff (Millwood)*, 23(4), 202-212.
- Russek, H. I., & Zohman, B. L. 1958. Relative significance of heredity, diet and occupational stress in coronary heart disease of young adults; based on an analysis of 100 patients between the ages of 25 and 40 years and a similar group of 100 normal control subjects. *Am J Med Sci*, 235(3), 266-277.
- Sale, Kirkpatrick. 1995. "Lessons from the Luddites". *The Nation*. Vol. 5(Jun).
- Sale, Kirkpatrick. 1999. "The Achievements of 'General Ludd': A brief history of the Luddites". *The Ecologist*. Vol. 29(5) Aug/Sep.
- Saurel-Cubizolles, M. J., & Kaminski, M. 1987. Pregnant women's working conditions and their changes during pregnancy: a national study in France. *Br J Ind Med*, 44(4), 236-243.
- Saurel-Cubizolles, M. J., Subtil, D., & Kaminski, M. 1991. Is preterm delivery still related to physical working

- conditions in pregnancy? J Epidemiol Community Health, 45(1), 29-34.
- Saurel-Cubizolles, M. J., Zeitlin, J., Lelong, N., Papiernik, E., Di Renzo, G. C., & Breart, G. 2004. Employment, working conditions, and preterm birth: results from the Europop case-control survey. J Epidemiol Community Health, 58(5), 395-401.
- Schenker, M. B., Eaton, M., Green, R., & Samuels, S. 1997. Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. J Occup Environ Med, 39(6), 556-568.
- Sennett, Richard. 2009. 「뉴캐피털리즘」. 유병선 역. 위즈덤 하우스.
- Shields, M. 1999. Long working hours and health. Health Rep, 11(2), 33-48(Eng); 37-55(Fre).
- Shirangi, A., Fritschi, L., & Holman, C. D. 2008. Maternal occupational exposures and risk of spontaneous abortion in veterinary practice. Occup Environ Med, 65(11), 719-725.
- Shirangi, A., Fritschi, L., & Holman, C. D. 2009. Associations of unscavenged anesthetic gases and long working hours with preterm delivery in female veterinarians. Obstet Gynecol, 113(5), 1008-1017.
- Shirangi, A., Fritschi, L., Holman, C. D., & Morrison, D. 2013. Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children. Aust Vet J, 91(4), 123-130.
- Simpson, C. L., & Severson, R. K. 2000. Risk of injury in African American hospital workers. J Occup Environ Med, 42(10), 1035-1040.
- Smith, D. R., Wei, N., Zhang, Y.-J., & Wang, R.-S. 2006. Musculoskeletal complaints and psychosocial risk factors among physicians in mainland China. International journal

- of industrial ergonomics, 36(6), 599-603.
- Snijder, C. A., Brand, T., Jaddoe, V., Hofman, A., Mackenbach, J. P., Steegers, E. A., et al. 2012. Physically demanding work, fetal growth and the risk of adverse birth outcomes. The Generation R Study. *Occup Environ Med*, 69(8), 543-550.
- Sokejima, S., & Kagamimori, S. 1998. Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case-control study. *Bmj*, 317(7161), 775-780.
- Stang, A., Moebus, S., Dragano, N., Beck, E. M., Mohlenkamp, S., Schmermund, A., et al. 2005. Baseline recruitment and analyses of nonresponse of the Heinz Nixdorf Recall Study: identifiability of phone numbers as the major determinant of response. *Eur J Epidemiol*, 20(6), 489-496.
- Takeuchi, M., Rahman, M., Ishiguro, A., & Nomura, K. 2014. Long working hours and pregnancy complications: women physicians survey in Japan. *BMC Pregnancy Childbirth*, 14, 245.
- Takegawa, T., Horike, T., Ohashi, Y., Kataoka, H., Wang, D. H., & Kira, S. 2004. Were volatile organic compounds the inducing factors for subjective symptoms of employees working in newly constructed hospitals? *Environ Toxicol*, 19(4), 280-290.
- Tarumi, K., Hagihara, A., & Morimoto, K. 2003. A prospective observation of onsets of health defects associated with working hours. *Ind Health*, 41(2), 101-108.
- Theorell, T., & Rahe, R. H. 1972. Behavior and life satisfactions characteristics of Swedish subjects with myocardial infarction. *J Chronic Dis*, 25(3), 139-147.
- Thiel, H. G., Parker, D., & Bruce, T. A. 1973. Stress factors and the risk of myocardial infarction. *J Psychosom Res*,

17(1), 43-57.

- Thompson, Edward. 1967. "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism" . Past and Present. Vol. 38.
- Thorbjornsson, C. B., Alfredsson, L., Fredriksson, K., Michelsen, H., Punnett, L., Vingard, E., et al. 2000. Physical and psychosocial factors related to low back pain during a 24-year period. A nested case-control analysis. *Spine (Phila Pa 1976)*, 25(3), 369-374; discussion 375.
- Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. 2012. Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees. *Psychosom Med*, 74(8), 840-847.
- Trinkoff, A. M., Le, R., Geiger-Brown, J., Lipscomb, J., & Lang, G. 2006. Longitudinal relationship of work hours, mandatory overtime, and on-call to musculoskeletal problems in nurses. *Am J Ind Med*, 49(11), 964-971.
- Tuntiseranee, P., Olsen, J., Geater, A., & Kor-anantakul, O. 1998. Are long working hours and shiftwork risk factors for subfecundity? A study among couples from southern Thailand. *Occup Environ Med*, 55(2), 99-105.
- Uchiyama, S., Kurasawa, T., Sekizawa, T., & Nakatsuka, H. 2005. Job strain and risk of cardiovascular events in treated hypertensive Japanese workers: hypertension follow-up group study. *J Occup Health*, 47(2), 102-111.
- Valent, F., Di Bartolomeo, S., Marchetti, R., Sbrojavacca, R., & Barbone, F. 2010. A case-crossover study of sleep and work hours and the risk of road traffic accidents. *Sleep*, 33(3), 349-354.
- van Melick, M. J., van Beukering, M. D., Mol, B. W., Frings-Dresen, M. H., & Hulshof, C. T. 2014. Shift work,

- long working hours and preterm birth: a systematic review and meta-analysis. *Int Arch Occup Environ Health*, 87(8), 835-849.
- Vegso, S., Cantley, L., Slade, M., Taiwo, O., Sircar, K., Rabinowitz, P., et al. 2007. Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing. *Am J Ind Med*, 50(8), 597-603.
- Vendramin, Patricia and Valenduc, Gerard. 2002. *Technologies et Flexibilité*. Paris: Editions Liaisons.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., et al. 2011. Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychol Med*, 41(12), 2485-2494.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G., et al. 2010. Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *Eur Heart J*, 31(14), 1737-1744.
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J., et al. 2012. Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Am J Epidemiol*, 176(7), 586-596.
- Virtanen, M., Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Ferrie, J. E., & Kivimäki, M. 2012. Overtime work as a predictor of major depressive episode: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *PLoS One*, 7(1), e30719.
- Waersted, M., & Westgaard, R. H. 1991. Working hours as a risk factor in the development of musculoskeletal complaints. *Ergonomics*, 34(3), 265-276.
- Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J. A. 2011. Shift and night work and long working hours--a systematic review of

- safety implications. *Scand J Work Environ Health*, 37(3), 173-185.
- Waters, T. R., Dick, R. B., Davis-Barkley, J., & Krieg, E. F. (2007). A cross-sectional study of risk factors for musculoskeletal symptoms in the workplace using data from the General Social Survey (GSS). *J Occup Environ Med*, 49(2), 172-184.
- Weaver, M. D., Patterson, P. D., Fabio, A., Moore, C. G., Freiberg, M. S., & Songer, T. J. 2015. The association between weekly work hours, crew familiarity, and occupational injury and illness in emergency medical services workers. *Am J Ind Med*.
- Whelan, E. A., Lawson, C. C., Grajewski, B., Hibert, E. N., Spiegelman, D., & Rich-Edwards, J. W. 2007. Work schedule during pregnancy and spontaneous abortion. *Epidemiology*, 18(3), 350-355.
- Williams, Raymond. 1988. 「문화와 사회」. 나영균 역. 이화여자대학교출판부.
- Wirtz, A., Lombardi, D. A., Willetts, J. L., Folkard, S., & Christiani, D. C. 2012. Gender differences in the effect of weekly working hours on occupational injury risk in the United States working population. *Scand J Work Environ Health*, 38(4), 349-357.
- Yassi, A., & Lockhart, K. 2013. Work-relatedness of low back pain in nursing personnel: a systematic review. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 19(3), 223-244.
- Yoon, C. G., Bae, K. J., Kang, M. Y., & Yoon, J. H. 2015. Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea? *J Occup Health*, 57(3), 222-229.
- Yoon, J. H., Jung, P. K., Roh, J., Seok, H., & Won, J. U.

2015. Relationship between Long Working Hours and Suicidal Thoughts: Nationwide Data from the 4th and 5th Korean National Health and Nutrition Examination Survey. PLoS One, 10(6), e0129142.
- 戶木田嘉久. 1993. “극소전자혁명과 노동자계급의 상태”. 「생산혁신과 노동의 변화」. 강석재 · 이호창 편역. 새길.
- 경향신문. “기계화와 노력, 심각한 대결”. 1969. 8. 25.
- 경향신문. “같은 치킨 · 피자 배달해도…배달앱 알바는 산재 안돼”. 2015. 10. 11.
- 경향신문. “ ‘직장살이’ 하는 ‘출근충’ 은 ‘갯수’ 가 부러워…”. 2015. 11. 18.
- 경향신문. “ ‘월 80만원짜리 사장님’ 재택집배원, 우체국 노동자” 첫 판결”. 2016. 2. 22.
- 동아일보. “기계화에 밀리는 부두노무자”. 1973. 11. 16.
- 동아일보, “직장인 43% “안 바쁘면 죄책감 느껴” …타임푸어 자처?” , 2015. 9. 2.
- 머니투데이. “2000원에 목숨 건 질주… 사각지대 물리는 ‘배달의 청년’ ” . 2015. 4. 26.
- 머니투데이. “스마트폰은 전자발찌” . 2014. 1. 29.
- 중앙일보. “ ‘까뚝’ 소리에 오늘도 잠 못 이루니 … ‘퇴근=로그아웃’ 없는 삶 ” . 2015. 1. 24
- 파이낸셜뉴스, “ “안바쁘면 불안해“ 대학생56% 시간 강박증 느껴” , 2015. 9. 28.
- 한국경제. “환경광고大賞 정보통신 부문: 삼성SDS ‘유비쿼터스 지우개’ ” . 2005. 12. 7.
- 한겨레. “노동자를 지우는 삼성 SDS의 광고” . 2005. 12. 27.
- The Guardian. “When the French clock off at 6pm, they really mean it“. 2014. 4. 9.