

내 시간의 주인은 누구?

: 종속과 자율 사이,
여성노동자의 시간주권 찾기

내 시간의 주인은 누구? : 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기

이 책자는 2022년 10월 18일 한국여성민우회가 주최한 토론회 「내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기」의 발제문 및 토론문으로 제작됐다. 해당 토론회는 민우회공동대표 최진협이 진행 하에 신혜정(한국여성민우회 여성노동팀 팀장), 이소진(연세대학교 사회학과 박사과정)이 발제를 진행했고 김영미(동서대 사회복지학과 교수), 김원정(한국여성정책연구원 부연구위원), 전혜원(시사IN 기자), 정민정(민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 위원장)이 각각 토론을 맡았다. 본 토론회는 오프라인으로 진행되며 온라인으로 생중계된다. 민우회 유튜브 채널에서 생중계 영상을 확인할 수 있다.

내 시간의 주인은 누구?

: 종속과 자율 사이,

여성노동자의 시간주권 찾기

발제1

여성노동자는 시간의 주인이
될 수 있을까: 시간주권 확보를
위한 정책 및 패러다임 전환

신혜정
한국여성민우회 여성노동팀 활동가

5

발제2

장시간 노동자에게
시간주권은 없다:
2040여성의 노동환경을
중심으로

이소진
연세대학교 사회학과 박사과정

73

토론1

김영미
동서대 사회복지학과 교수

139

토론2

전혜원
시사IN 기자

147

토론3

김원정
한국여성정책연구원 부연구위원

161

토론4

정민정
민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 위원장

167

발제1

여성노동자는
시간의 주인이
될 수 있을까:
시간주권 확보를
위한 정책 및
패러다임 전환

신혜정
한국여성민우회 여성노동팀 활동가

I. 연구 개요

유연근무제는 ‘일·생활 균형’이라는 이름으로 일상에 가까워졌다. 고용노동부 일·생활균형 웹사이트¹는 유연근무제를 ‘일하는 시간이나 장소가 유연한 근무제도’로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 등을 소개한다. 또, 유연근무제는 일·생활 균형, 생산성 향상이라는 이점을 갖고 있다며 아래 사례를 예로 든다.

“경력이 단절될까봐 고민했는데 재택근무에 근무시간도 조절할 수 있고 해서 바로 신청했어요. 어른들 도움 없이도 일과 육아를 병행할 수 있어서 정말 좋아요.”

“일과 육아를 병행할 수 있는 재택근무는 아이를 키우는 워킹맘에겐 환상적인 근무방식이에요. 안심하고 일을 할 수 있으니까 집중력이 높아져서 업무 효율이 높아진 것 같아요.”²

소정 노동시간을 유지하며 출퇴근 시간을 조정하는 시차출퇴근, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 노동자가 육아휴직 대신 노동시간을 단축할 수 있는 육아기단축근무(이하 육아기단축근무) 등 유연근무제

1 고용노동부 일·생활균형, <https://worklife.kr/website/index>

2 유연근무제, 왜 필요한가요? (고용노동부 일·생활균형) https://worklife.kr/website/index/m2/flexitime_why.asp

도입은 실제 여성노동자의 삶에 큰 도움이 되기도 했다. 자녀를 등원·등교 시키고 출근하거나 하원·하교 시간에 맞춰 퇴근해 돌봄이 가능하기 때문이다. 이외에도 다양한 유연근무제가 소위 워라벨, 노동자의 시간주권을 이유로 제도화 되었다.

올해 1월, 윤석열 당시 대통령 후보는 “육아 재택근무를 제도화하겠다.”는 돌봄 공약을 내놨다. 이를 두고 “육아도 재택근무도 우습게 본 공약” “경력단절 방지하라고 했더니 육아랑 근무를 집에서 병행하라?” “육아 재택근무 강요하면 기업이 여자를 채용하겠다. 재택근무 할 수도 있는 여자 말고 남자를 뽑지” 등 비판 여론이 등장하기도 했다.

앞서 살펴본 사례 속 여성노동자는 시간주권을 갖고 있을까? 돌봄이 여전히 여성만의 몫으로 상정되는 사회에서 양육을 위해 노동시간을 조정할 것이 오롯한 ‘자의’가 될 수 있을까. 한국여성민우회(이하 민우회)는 이러한 질문에서 출발하여 유자녀 여성노동자와 무자녀 여성노동자의 유연근무 경험에 차이가 있는지, 유연근무제가 여성노동자의 시간주권 확보에 긍정적인 역할을 했는지, 여성노동자의 노동·일상 시간이 어떻게 구성되어 있는지 확인하고자 했다.

시간주권 현황을 확인하기 위한 기본 정보인 노동시간과 일상시간을 파악하는 과정에서 대다수 인터뷰이가 장시간 노동하고 있으며 약속했던 노동시간이 지켜지지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 노동시간과 실질적인 업무량이 줄지 않은 채 유연근무제가 들어왔을 때, 사업장 요구에 따라 노동시간은 ‘유연하게’ 움직였으며 노동자의 일상은 크게 흔들렸다. 이에 유연근무제와 함께 ‘노동시간’이라는 키워드를 더해 두 가지 축으로 여성노동자의 시간주권 현황을 살펴보고자 한다.

민우회 홈페이지와 SNS, 여초 커뮤니티 등을 통해 인터뷰이와 설문조

사³ 응답자를 찾았고 총 20명의 여성노동자와 인터뷰를 진행, 118명의 노동자에게서 설문조사 응답을 받을 수 있었다. 인터뷰는 20~40대 풀타임 노동자 중 유연근무제를 사용한 경험이 있는 자, 갑작스런 야근/잔업/주말근무 등 잦은 노동시간 변동을 경험한 자 총 20명과 진행하였다. 설문조사는 임금노동 경험이 있는 노동자(자영업자 제외)를 대상으로 진행, 총 118명이 응답해주었다. 인터뷰와 설문조사 모두 사무직 노동자가 많이 참여했으며(인터뷰 70%, 설문조사 69.5%), 성별 또한 여성이 주요했다.(인터뷰 100%, 설문조사 94.9%)

3 설문조사 주요 결과와 질문지는 본 자료집 48쪽에서 확인할 수 있다.

II. 연구 내용

1. 지켜지지 않는 노동시간, 일상적인 장시간 노동

인터뷰와 설문조사에 참여한 대부분이 실제 계약된 노동시간보다 더 많이 일하고 있었다. 설문 응답자의 과반을 훨씬 웃도는 72%(85명)는 초과노동을 일상적으로 한다고 답했다. 이에 더해 인터뷰이 중 73.7%(14명), 설문조사 참여자 33%(39명)가 국제노동기구에서 '장시간 노동' 기준으로 제시한 주 48시간 이상 노동하고 있었다. 설문조사에 참여한 장시간 노동자 중 94.8%(37명)이 계약된 노동시간보다 초과노동 하여 장시간 노동 중이었다. 설문 응답자 중 주 3회 이상 야근하는 자는 30.5%(36명)에 달했으며, 주 3회 미만 야근 또한 40.7%(48명)으로 응답자 중 71.2%(84명)가 주 1회 이상 야근하고 있었다. 야근 시간은 주 평균 8.4시간이었다.

이러한 초과노동은 마감이나 미팅 등 사전에 일정이 정해져 예상할 수 있는 경우도 있고, 당일 업무 상황이 변동되어 갑작스럽게 찾아오기도 했는데, 어떤 경우든 공통적으로 해당 사업장에서는 노동시간이 지켜지지 않는 게 당연히 여겨지는 분위기였다. 일을 빨리 시작하기 위해서 정해진 시간보다 빨리 출근하고, 하던 일을 마무리 짓기 위해서 야근하는 게 노동자에게도 기업에게도 낯선 풍경이 아닌 셈이었다.

1) 노동을 '비용'으로 보는 관점이 만들어낸 문제: 인력 부족

“[주말에 어쩔 수 없이 밀린 업무를 하실 때는 기분이 어떠세요?] ‘왜 이려고 있지? 내가 왜 이려고 있지?’ 아무래도 그런 기분이 있죠. 내가 (업무가) 밀렸기 때문에 하는 건 맞는데 일단 이 밀린 거의 주원인은 인력이 없어서인데 아무도 나한테 인력을 지원해주지 않고 (...) 모든 팀이 인력 부족에 시달리고 있고 업무가 밀린 상태로 일을 계속 해오고 있다 보니까 그 친구도 팀장님한테 ‘업무가 계속 밀리는 게 문제다. 문제니까 개선을 하려면 사람이 더 필요하다’라고 했는데 팀장님이 ‘근데 우리 회사에서 업무 안 밀리는 팀이 어딴?’라는 식으로 얘기를 했다고 하더라고요.” (이정원, 30대, 일반사무, 사무직)

“(구성원 퇴사로 2인이 4인 몫의 업무를 보는 상황에서) [그럼 회사 입장에서는 채용 안 하고 싶을 수도 있겠어요.] 그렇죠. (두 명이라도) 돌아가는데 왜 뽑냐, 돈 아깝게. 이러겠죠.” (권유림, 20대, 해외제품영업직, 사무직)

“배치되는 간호사가 많으면 오버 타임이 많이 줄어들 텐데. (...) 만약에 이달에 오프가 9개로 축정이 됐는데 오프가 8개밖에 안 되면 리메인 오프라 해서 제가 못 쓴 게 하나가 더 생기거든요? (...) 오프가 플러스 되는데 이만큼 못 쓰면 다 리메인 오프가 되는데, 이걸 연차 못 쓴 것보다 더 많이 돈을 돌려줘야 돼가지고 병원에서 이걸 좀 적극적으로 사용하게 해라라는 주의여서 근무자를 늘리는 것보다 그냥 간호사들 오프를 더 많이 넣으려는 걸 거예요.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

인터뷰를 통해 확인한 초과노동과 장시간 노동의 중요한 원인 중 하나는 인력 부족이었다. 퇴사로 노동력에 공백이 생겼는데 채워주지 않고 남은 노동자들이 같은 양의 과업을 해내길 기대하거나 잉여 인력이 있어도 비용 절감을 위

해 인력을 배치하지 않는 사례가 발견되기도 했다.

“제가 딱 한 번 아팠는데, 그러니까 딱 한 번 못 나왔는데. 그게 코로나에 대해서였거든요. (...) 격리 기간 중에 하루 언니(사장)가 자리를 비워야 된다고 해서 하루는 출근을 했어요. [다 낫자마자?] 아니요. 격리 기간 중에.” (박유정, 30대, 대면서비스업, 돌봄서비스직)

“(코로나19 확진으로) 일주일 격리하긴 했는데 적은 인원으로 일을 하다 보니까, 한 명이 빠지면 이게 부담이 커져 버려서 똑같이 (재택으로) 근무를 했어요. 걸렸을 때도. (...) 음... 대표님도 걸렸을 때 똑같이 일하는 모습을 봤어서 그런지 ‘조금 쉬겠습니다.’ 이런 얘기를 잘 못하겠더라고요.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

인터뷰 참여자들은 코로나19 확진으로 격리하게 됐을 때 인력 부족을 절감했다. 특히 5인 미만 사업장에 더 큰 영향을 미칠 수밖에 없었는데, 결원이 생기면 사업장이 굴러가지 않기 때문에 출근을 요구 받기도 했다. 설령 출근하지 않더라도 소수 인원이 내 공백을 메워야 한다는 점을 알고 있기 때문에 동료 눈치를 보며 재택근무 하게 된다. 간호사로 교대근무를 하는 구민희는 누군가 아파서 출근하지 못 하거나 갑작스레 퇴사자가 생겼을 때 “(모든 노동자의) 다음 달 근무표가 다 변경”된 사례를 언급하기도 했다. 빠듯하게 인력이 배치되어 있기 때문에 조금만 변동이 생겨도 구성원 모두에게 영향이 가는 것이다.

“이게 오티(초과노동)를 그렇게 장시간, 장기간 하다 보면... 지쳐서 그만하고 싶어도 어쩔 수 없이, 인원이 없어서 자꾸 하는 경우도 있어요. 처음에는 돈 벌려고 했다가 나중에는 지치는데도 불구하고 사측의 강요로? [어쩔거나 사측에서는 그분이 오티를 할 거라고 생각하고 배치를 할 테니까요. 그죠?] 네, 그냥 (노동자 의사와 관계없이) 일정표를 잡아서 돌리더라

고요.” (고유라, 40대, 제조업, 생산직)

기업이 초과노동을 기본 값으로 설정한 것 또한 인력 부족의 원인이었다. 제조업에 종사하는 김복주는 기존엔 주말 특근을 일방적으로 요구받다가 사업장에 노조가 생기며 선택할 수 있게 됐다고 했다. 주말 특근을 원치 않는다면 하지 않기를 선택할 수도 있어야 하지만, 실제로 김복주는 월 평균 2회 주말 특근하고 있었으며 노동시간과 관련해 변화했으면 하는 점을 질문했을 때 “특근 없는 회사가 되면 좋겠다.”고 답했다. 주말 특근이 완전히 자율에 맡겨진 것은 아님이 짐작되었다.

또, 고유라가 일하는 사업장은 노조원에게는 잔업을 선택할 수 있게 했지만, 비조합원은 회사에서 임의로 잔업에 배치하고 통보하기 때문에 어쩔 수 없이 계속 잔업하곤 한다. 애초에 누군가 잔업을 해야만 사업장이 굴러갈 수 있도록 업무 목표가 설정되는 것이다. 인력이 부족해 노동자가 초과노동 할 수밖에 없는데 초과노동으로 사업장이 굴러가니, 기업은 이를 당연히 여기고 인력을 더 고용하지 않는다. 이 악순환이 거듭되며 노동자는 장시간 노동하게 된다.

2) 유명무실, 있어도 쓸 수 없는 연차

“한 1주일 정도 전에 ‘제가 이리이러한 일로 이 날 연차를 좀 사용하려고 합니다.’라고 하면 이제 팀장님이 ‘그래라’(라고 말하지) 쓰지 말라고는 안 하세요. 근데 달갑게 대답하지는 않으시죠. [사유도 항상 말해야 하는 건가요?] 네. 전산 상으로는 그냥 개인사정으로도 쓸 수 있는데, 사유가 굉장히 세분화 되어 있어요. 보통은 이제 다 개인사정으로 입력을 하고. 근데 팀장님 성향에 따라서 꼬치꼬치 캐물으시는 분들이 있으시죠. [그럼 사유에 따라서 휴가가 반려되기도 하는 거예요?] 어... 이제 팀장님 반응 보고 ‘아, 좀 그렇다’ 싶으면 ‘네, 뭐 그러면 다음에 하겠습니다’ 이런 식으로 넘어가기도 하고. (웃음)” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“연차를 이를 붙여 쓴다? 그러면은 뭐 아까처럼 아이가 아파서 입원을 해서, 뭐 이런 상황이라고 (팀장님한테) 오케이를 받았어도 인사팀에서 전화가 와요. 무슨 일 있냐고.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“[갑자기 일이 생겼을 때 갑작스럽게 연차 쓸 수 있을까요?] (웃음) 아... 근데 안 되게 되었어요. 제 동료가 어제 불시에 휴가를 썼다고 ‘불시 휴가 금지자’가 되었거든요. 쓸 수는 있지만 그걸로 눈치를 많이 주기 때문에 그냥 쓰지 못하게 되었어요.” (허문경, 20대, 일반사무, 사무직)

“백업 인원이 없는 경우에는 사실 휴가를(웃음) 휴가를 그렇게 붙여서 쓰는 경우는 사실 본적 없는 거 같아요. (...) 업무가 좀 많이 밀려 있는 다른 친구 보면은 6월이 끝나 가는데? 지금까지 쓴 휴가가 2.5개였나? 그 정도인 경우도 있었고. (...) 저도 그렇고 그 친구도 그렇고 ‘여름휴가’라고 하면서 며칠씩 이렇게 쉬고 오기에는 업무적인 부담감이 아무래도 큰 편이죠.” (이정원, 30대, 일반사무, 사무직)

“[연차나 휴가 사용할 때 눈치 보이세요, 혹시?] 눈치... 눈치는 괜히 보이는데 그냥 써야 될 때는 일단 쓰려고 해요. (...) 아무래도 제가 일단 쉬면은 또 다른 부서원이? 저 대신해서 뭐 업무를 처리해야 된다던지 이런 일이 생기기 때문에 좀 미안하기도 하고? 그리고 또 장기간 이렇게 자리를 비우면 어쨌든 또 그런 경우도 다 누군가가 대신 제 업무를 처리해야 되니까?” (최영미, 30대, 9급공무원, 사무직)

“[그러면은 휴가 가서 뭐 업무 연락을 받는대거나 그런 일은] 많습니까. (한숨) 네, 쉬는 게 쉬는 게 아니죠. 핸드폰을... 꺼버리고 싶어요. 진짜로. [끝 수는 없나요?] 아, 끄면 또 ‘너무 무책임한 사람이 된다’는 좀 찝찝이 있어서 차마 끝 수는 없더... 않아지더라고요. 끝 수는 없더라고요.” (윤수

연차 사용 시 사유 고지가 의무가 아님에도 여전히 다수 기업에는 사유를 작성하는 칸이 남아있고, 사유에 따라 노동자에게 눈치를 주기도 한다.⁴ 인터뷰를 통해 확인된 임은미 사례처럼 ‘흔쾌히’ 허가되는 연차는 아이가 크게 다쳐서 보호자가 필요한 ‘누구나’ 납득 가능한 사유에 한한다. 사유를 제출한 뒤 관리자의 반응을 보고 노동자가 스스로 철회하거나 불시 휴가는 공식적으로 거절 된다. 또, 하루 이상의 연차를 제출하면 “신상에 문제가 있냐”며 인사과에서 일일이 노동자를 관리하기도 한다.

앞서 언급했듯 뻘뻘하게 짜인 시스템 안에서는 작은 공백도 큰 문제가 된다. 노동자 또한 모두가 백 프로(사실은 그 이상) 노동하는 상황에서 내가 빠지면 동료가 백 이십 프로 노동해야 함을 알고 있기 때문에 사유가 무엇이든 자리를 비우는 건 부담이다. 혹은 연차를 사용하더라도 회사로부터 계속해서 업무 연락을 받아야 하거나 연차를 사용 후 업무에 복귀한 미래의 내가 모든 것을 감당해야 한다. 내가 담당한 일을 알고 있고, 할 수 있는 사람이 오로지 나뿐이기 때문에 휴가 중 회사의 연락을 받지 않으면 “무책임한 사람이 된다.”는 죄책감을 느끼기도 한다. 명확히 대체근무자를 두어 서로 백업해줄 수 있음을 확인해 이전 직장 에서보다 편하게 쉴 수 있다고 말해준 김영아 사례가 대안이 될 수 있다.

3) 사용자 마음대로 움직이는 휴게시간과 점심시간

“[식사 시간은 그럼 몇 시세요? 주간 근무할 때는?] (오전) 11시부터 11시 40분까지요. 주간 연속 2교대라 40분 밥 먹고. 그리고 오전 오후로 10분씩 (쉬는 시간) (...) 컨베어 라인에 일을 하는 중에 여유로울 수가 없어요. 이게 계속 도는 거기 때문에. 제가 하는 일은 (종이를) 자르는 거라 했잖아

4 [연차 사유 “생일파티”“전날이 휴일” 적는 MZ직원], 서울신문 https://worklife.kr/website/index/m2/flexitime_why.asp

요. (종이를) 막 땡겨요. 막 땡겨서 빨리 자르고 당겨 놓고 그러고 한번 확 당겨 놓으면 (천천히) 이렇게 점점점 붙잖아요. 그 타이밍이 좀 걸려요. 시간이 그러다 보니까 그때 물 먹으러 가거나? 화장실 잠깐 갔다 오거나? 그럴 수 있는 거?” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

“[그럼 현장 나가지 않더라도 사무실에서 일하실 때는, 점심시간을 잘 지키시는 편이에요?] 어... 시간은 천차만별이긴 한데. (사장님이) 배고프실 때 드시는 것 같아요.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“사실 간호사가 근로계약서 상에서 휴게시간이 기재는 돼 있는데 (...) 병동 간호사 같은 경우에 이 휴게시간이 지켜질 수가 없는 환경이에요. (...) 제가 제 환자를 두고 식당에 가서 밥을 먹을 수가 없잖아요. 제 환자들이 병동에 버젓이 있는데. 그래서 이제 병동에서 식사를 대충 때우다 보면? 뭔가 일이 생기면 환자들은 저희 식사를 기다려주지 않으니까... 식사 시간이나 휴게시간이 따로 정해져 있지 않아가지고 이게 조금 힘든 것 같아요.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

김복주의 사업장은 휴게시간 60분을 쪼개 점심시간(40분), 쉬는 시간(10분씩 2번) 배치했다. 최근 대법원⁵은 ‘생산직 근로자의 정규근무시간 및 연장근무시간 내 각 10분 또는 15분은 기본적인 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간이거나, 사업장 내 안전보건 및 효율적 생산을 위하여 작업 중단 및 생산 장비의 운행 중지와 정비 등에 필요한 시간으로도 볼 수 있어’ 근로를 위한 대기시간 또는 준비시간으로 보는 것이 타당하다고 판시한 바 있다. 그러나 여전히 제조업 등 생산 공정에서 발생하는 10~15분의 작업 중단은 노동자의 휴게시간으로 대체되어, 실질적인 휴게시간이 침해되고 있는 것이다. 결국 어느 정도 여유를 갖고 일하려면 숙련 노동자가 물량을 “막 땡겨서” 시간을 확보하는 수밖에 없다.

5 대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110

이처럼 점심시간, 휴게시간이 충분히 보장되지 않는 것을 넘어 침해되는 경우도 허다했는데 인터뷰이 이연우의 경우 대표의 허기집에 따라 유동적으로 점심시간이 정해지기도 했다. 설문조사에 따르면 점심시간에 일하는 경우는 72.9%(86명), 그중 30분을 초과해서 일하는 경우도 20.3%(24명)에 이르렀다. 직장인 다수의 점심시간이 1시간임을 감안했을 때⁶ 점심시간 반 이상을 일하는 것이다.

4) 장시간 노동이 야기하는 문제: 일상, 쉬, 수면부족, 건강

“오죽하면 ‘엄마는 맨날 잠만 잔다’고 하는 (노조에서 만든) 플랑(플래카드)이 있어요. 이게 자녀들이 다 자녀들 입에서 나오는 소리거든요. 엄마가 휴 일이나 야간에는 무조건 잠을 자야 일을 할 수 있으니까.” (고유라, 40대, 제조업, 생산직)

“[오프 때는 보통 뭐 해요?] 오프 때는... 사실 간호사가 많이 없어지고 업무량이 좀 증가하면서 오버타임이 좀 심해지면서는 이제 밖에 잘 못 돌아다니는데 예전에는 오프 때 이제 친구들 만나러 다니고 일정 맞는 사람들끼리 친구 만나러 다니기도 하고. [그러면 지금은 뭐해요?] 지금은 몸이 너무 힘들어서 지금 그냥 집에만 있습니다. 오프 때도.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

“잠을 줄이면 할 수 있긴 한데. 하... 그리고 잠을 줄이고 하죠. 보통 ‘정말 뭐 하고 싶다. 어디 가고 싶다’면 하루에 한 4시간 이렇게 자거나 해서 할 수 있긴 한데.” (이재영, 20대, 텔레마케터, 서비스직)

“시간이 부족하다고 느낄 때? 사실 시간은 늘 부족하다고 느끼는데. 사실

6 “(...) 실제 직장인의 점심시간은 ‘1시간(69.6%)’, ‘1시간 미만(20.4%)’, [직장인 49.3% ‘나는 워런치족’, 잡코리아

별다른 좋은 대처 방안을 찾아본 적이 없어요. 자는 시간을 줄여요.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

“맞고대 야간이면 아침 9시에 집에 들어와요. 일요일 아침 9시. 그러니까 진짜 자버리면 (주말이) 끝나요. 자면 안 돼요. 절대로. (...) 그러다 보니까는 야간 (근무) 하고 온 일요일은 정말 뭘 하지를 못해요. 정말 조심해야 돼. 일찍 자도 안 되고, 피곤하게 해도 안 되고.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

“칼퇴 하면 주로 집으로 그냥 오는 거 같아요. 그래서 그냥 쉬고... 쉬고. 요즘은 좀 그렇게 지내네요. 예전엔 학원도 다녔는데. 반성... 반성을 하게 되네.” (윤수미, 40대, 제품설계, 사무직)

“아무래도 체력이 부족해서 좀 더 피곤한 게 아닐까 싶어서 저는 당장 쉬는 시간, 잠자는 시간을 줄여서 뭔가를 하기 보다는 일단 체력을 키운 다음에 좀 하는 게 좋을 것 같다고 생각했어요.” (김명주, 20대, 물류센터포장, 생산직)

“노동을 하기 위해 들어가는 시간(출근 전 준비 시간, 통근 시간, 근무 시간, 수면 시간)을 뺀, 하루 중 순수하게 내가 쓸 수 있는 시간은 몇 시간입니까?”라는 질문에 접수된 응답 평균은 3.35시간이었다. 이에 더해 설문 응답자 중 절반에 가까운 47.5%(56명)가 퇴근 후 집에 돌아와서 아무 것도 할 수 없는 날이 일주일에 여러 번이라 답했다. 한 달에 여러 번이라 응답한 경우도 25.4%(30명)으로, 상당수가 노동 외 시간을 활용하는데 어려움을 겪었다.

또한 “일하는 시간이 길어서 가사나 육아를 포함하여 개인적인 일과를 보내는 게 어렵습니까?”라는 질문에 ‘일주일에 여러 번 어렵다 33.9%(40명)’, ‘한 달에 여러 번 어렵다 29.7%(35명)’로 응답하여 장시간 노동의 어려움을 이야기하였

다. 좀 더 구체적으로 “노동시간이 더 길어진다면 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까?”라는 질문에 설문 응답자 중 83.1%(98명)가 ‘건강과 쉽’을 꼽았다. 한 응답자는 “일이 많아질수록 바로 심신의 휴식 전환이 쉽지 않아(즉 스위치 온오프가 안 되어) 휴식도 노력이 필요해짐”이라 응답했다. 몇몇 응답자는 휴식이 쉽지 않아지는 것을 넘어 “정신적 에너지가 고갈 된다” “감정노동자라서 근무시간 늘어나면 내가 나에게 나쁜 짓 할 것 같음” “현재도 과로와 수면 부족으로 인해 불면증, 신경 이상 등 여러 질환을 앓고 있음” “52시간제 시행되고 그나마 줄어드는 게 이거라 괜찮은데 52시간제 시행 전에는 심장통증이나 어지럼증 등 건강 이상이 더 심했음” “전에 야근 더 심할 땐 어지럼증이 매우 심해서 고생했습니다” 등 보다 구체적인 신체·정신 증상을 예측하거나 토론했다.

그럼에도 불구하고 여가시간을 확보하기 위해서 노동자가 선택할 수 있는 건 그저 수면시간을 줄이는 것이다. 특히 김복주는 맞교대 하던 때를 이야기하며 “잠 들면 휴일이 끝나기 때문에 절대 잠들어서는 안 된다”고 말했다. 하지만 다음 날 오전 출근이 예정되어 있기 때문에 잠들지 않는 동시에 여가시간을 ‘과잉’ 사용해서도 안 된다. “예전만큼 부지런하지 못하다”고 ‘반성’한 윤수미는 평균 주 2~3일 야근하고 하루 6.5시간 취침, 체력이 부족해서 피곤한 것 같다고 답한 김명주는 평균 8.5시간, 인터뷰가 진행된 달은 하루 10시간 노동하는 날이 10일에 이르렀다. 두 인터뷰이 모두 실질적으로 학원을 다니거나 운동하는 시간을 갖기 어려운 조건이지만 주어진 노동시간을 변경하는 건 불가능하기 때문에 자신에게서 해답을 모색하고, 실패하는 경우 자책하게 되기도 한다.

5) 회사가 초과노동과 장시간 노동을 설명하는 키워드, 특수성

“대표님이 ‘우리가 하는 일은 퇴근해도 핸드폰을 꼭 붙들고 있어야 돼’라는 얘기를 농담식으로 여러 번 자주 하세요.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“마케팅 업계에서는 야근을 안 하는 사람이 이상한 거거든요? 그래서 그냥 하는 거죠. 야근 수당 안 받을 걸 각오하고. 대기업 같은데다가 입찰을 넣어서 당선이 되기 위해서는 (밤새 일해서) 아침 일곱시에 피피티 (작성 작업을) 종료하는 일도 되게 잦아요.” (박소라, 20대, SNS마케팅, 사무직)

“음... 그러니까 저희는 또 납품 일정. 끝내야 되는 일정이 있어서 그 틀 안에 맞춰진 채로 이 일이 진행되기 때문에. 발주처가 원하는 요구 조건, 뭐 디자인이나 설계나 일정을 맞추기 위해서는 시간 내에 완수를 해야 돼서, 그러는 게(업무 강도가 센 게) 좀 있습니다.” (윤수미, 40대, 제품설계, 사무직)

“영업일 이를 내로 모든 정산 업무가 다 결재 올라가있어야 되는 상태라서 그때는 어쩔 수 없이 (새벽) 1시, 2시까지 하죠. 누락된 게 없도록. [그게 월말마다 하루? 이를?] 이를 정도요.” (김영아, 30대, 물류서비스, 사무직)

긴 시간, 초과노동 하는 이유를 질문했을 때 인터뷰이 상당수가 “어쩔 수 없다”고 답했다. 저마다 자신만의 이유로 장시간 노동하는데 이런 상황이 모든 업계에서 발견된다면 이는 더 이상 특수하지 않다. 특정 업계에서 발견되는 특수성이 아니라 한국 사회가 보편적으로 ‘장시간 노동’하기 때문에 발견되는 현상이다. 그럼에도 노동자가 이를 ‘업계 특수성’으로 받아들이는 이유는 기업이 “우리 업계는 특수하다” “그렇게 할 수 밖에 없는 일이다”라는 메시지를 주입하기 때문이다.

“입사... 채용은 계속 하고 있지만 (직원들이) 많이 나가는 편이죠. 퇴사를 많이 하는 편이에요. (...) 이게 노동 강도는 계속 고강도로 올라가는데 임금 같은 경우는 저임금에 거의 최저임금만 맞추는 수준이 되다보니까.” (고유라, 40대, 제조업, 생산직)

“왜냐하면 이제. 일하는 시간이 너무 길고? 다른 사람들에 비해서 약간 업무 강도가 높다보니깐... 사실 요즘 너무 바빠서 일하면서 물도 못 마시고 화장실도 못 가고 일하니까 이런 데서 꼭 내가 이렇게까지 일을 하면서 살아야 되나 싶은 회의감도 들 때가 많았어요. 근데 간호사라는 직업이 사라질 수 없는 직업이고 어쨌든 간 누군가는 해야 되고 저는 평생 지금 간호사로 일을 했었으니까. 뭐 환경이 개선되길 바라는 거지 업무를 그만두고 싶지는 않아요. [어때요. 환경은 개선될 가능성이 좀 있는 것 같아요?] 이제 신규 직원들이 잘 버텨주면 어떻게 해소가 되지 않을까 싶은데 (웃음) 다들 버텨주질 못하네요.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

한 설문 응답자는 “교대 근무나 다름 없다보니 일하는 사람이 항상 있고 카톡 연락이 끊임없이 주고받아짐. 불평하기도 어려운 건 선배들은 일을 더 한다는 사실”이란 응답을 남겼다. 장시간 노동이 무사히 굴러가는 이유 중 하나는 이 시스템에 적응하는 사람만이 남아있기 때문이다. 신규 노동자가 ‘버텨서’ 업무 강도가 낮아지길 기대도 하지만 쉽지 않다. 장시간·고강도 노동하는 제조업, 콜센터의 경우 일을 시작한 지 하루 만에 그만두는 노동자도 허다하지만, 계속해서 유입되는 노동자가 있기 때문에 ‘장시간 노동’은 멈추지 않는다. 일자리를 찾기 어려운 경력단절 여성, 단기간 일할 곳을 찾는 대학생, 돌봄과 노동을 동시 수행해야 하는 유자녀 기혼 여성이 진입 장벽이 높지 않은 해당 업계로 끊임없이 유입된다.

6) 회사가 요구하고 노동자도 원하는 것, 숙련도

“병원은 초과근무를 이해 못해요. 초과근무가 생길 수밖에 없는 상황에 대해서 인지를 못하는 것 같아요. [왜 그렇게 생각해요?] 초과수당에 대해서 저희가 수간호사 선생님한테 문의를 했을 때... 이제 아무래도 수 선생님은 간호부장 바로 밑에 일을 하시는 분이시잖아요? 수 선생님이 말

씀하시기로는 이거는(초과근무) 병원에서 간호사의 역량 부족으로 밖에 안 본다는 식으로 말씀을 하셨거든요.” (구민희, 20대, 간호사, 돌봄서비스직)

“이제 수치적으로... 지난주에 몇 건이 밀려있었고 이번주엔 몇 건이 밀려있었고. 이거를 볼 수가 있다 보니까 ‘왜 이렇게 밀렸어?’ 이렇게 물어 보시는 거예요. 저는 제 할 일을 다 했는데도 그렇게 밀려 있는 거고 (...) 인력을 지원해주는 게 제일 좋은데, 또 그것도 안 된다고 그러고 [그럼 아무런 해결도 해주시지 않은 거예요?] 네. 그러면서 이제 저한테 ‘해결책을 강구해봐라. 니가 업무 처리하는 시간을 줄여봐라.’ 그 얘기였어요.” (이정원, 30대, 일반사무, 사무직)

“[노동시간과 관련해서 변화했으면 하는 게 있으실까요?] 저는 덜 일하는 것보다 똑같이 일해도 빠르게 처낼 수 있는 능숙함을 원해요. 효율성을 높여서 남들처럼 퇴근하고 싶어요.” (박소라, 20대, SNS마켓팅, 사무직)

“[충분히 쉬고 있다는 생각이 드실까요?] 계속 모자라다는 생각이 들어요. 업무량이... 결코 적지 않고. 그리고 퀄리티를 만들어야 된다는 생각 때문에 그리고 클라이언트가 대부분 만족하지만... 만족해야 된다는 생각이 들기 때문에 어... 좀 스스로 닦달하는 편?” (김태희, 40대, 언론출판 계열, 사무직)

인터뷰에 참여했던 사무직 노동자는 대부분 포괄임금제로 급여 중 별도 항목으로 초과노동 수당이 있지는 않았다. 대체휴무 등 대안 제도를 도입한 기업도 있었지만, 초과노동을 노동자의 능력 부족 탓으로 보는 경우가 많았다. 기업은 노동자에게 숙련도를 높여 상황을 해결하길 요구하고, 노동자 또한 과업을 완수해내야 하기 때문에 스스로에게 경험이 쌓이길 기대한다. 하지만 절대적으로 적은 인력으로 일하거나 “의도하지 않았어도 (해워) 고객사 편의를 위해서 저

너 늦게까지 남아서 미팅을 진행하는 경우가 잦다”라고 한 권유림 사례 등을 봤을 때 이는 기업이 변화하지 않는 한 개인이 바뀌낼 수 있는 문제가 아니다.

2. 노동시간, 유연해진 만큼 나아졌을까?

코로나19 이후 여러 기업에서 유연근무제를 적극적으로 도입하였다. 설문에서 ‘유연근무제를 사용한 적이 있다’는 응답은 41.5%(49명)였는데 그 중 69.4%(34명/중복응답)이 시차출퇴근제, 67.3%(33명)이 재택근무제를 경험했다고 답해 여타 제도보다 높은 비율을 차지했다. 유연근무는 ‘일·생활 조화를 위해 통상적인 근무시간, 근로 장소 등을 근로자와 사용자 간 선택·조정하는 제도’라 의미화 되고 있으나 인터뷰와 설문에서 확인한 유연근무 실태는 그다지 ‘유연’하지 않았다. 제도가 있더라도 노동자가 활용할 수 없게 만드는 유무형의 압박이 있기도 했고, 제도는 활용되지만 변화된 노동방식을 뒷받침 해줄 시스템이 없어 실질적으로는 유연근무가 아닌 경우도 있었다. 혹은 과도하게 ‘유연’해져서 일과 생활의 경계가 흐려지는 사례도 발견 되었다. 유연근무제가 작동하는 방식과 특성은 아래와 같다.

1) 원칙보다 강력하게 작동하는 팀장님의 눈치, 조직문화

“일단은 그게 또 팀장님마다 다른데... 이거를 좀 통제하시는 분들. 그러니까 팀장님이 누가 앉느냐에 따라서 되게 통제하는 분이 계셨고. 그냥 아예 통제를 안 하시는 분이 계셨고. 그게 좀 달랐어요.” (한영지, 30대, 마케팅, 사무직)

“팀장님 재량에 따라서 좀 다른 거 같다’라고 말씀 드렸던 게, 저는 지금 팀장님 이전에는 시차출퇴근제를 못 썼고요. [회사 정책인데도요?] 네. (...)

코로나 때문에 팀원이랑 번갈아가면서 시차출퇴근을 해가지고 업무를 진행했었는데, 좀 완화됐을 때 다시 아홉시 출근으로 돌아 바뀌었거든요? 근데 다른 팀원이 ‘시차출퇴근 하고 싶다’ 그래서 ‘신청하시면 되잖아요?’ 그랬더니 팀장님이 안 된다고 했다는 거예요. 근데 그분은 이제 정규직이고? 그런데도 팀장님이 받아주지 않았다는 이야기를 하시더라고요. 그래서 ‘팀장님 재량이 좀 큰 편인가?’ 생각하게 된 것도 있어요.” (이정원, 30대, 일반사무, 사무직)

“[그러면 회사에 전체적으로 시차 출퇴근제를 쓰지 말라는 분위기일까요?] 그건 약간 ‘팀장 바이 팀장’인 것 같아요. 결재 라인에 따라 다르고 이 결재를 누가 해주냐에 따라 다르니까. 팀장이 보고 ‘그렇게 해’라고 하면 그냥 (사용하는) 그런 분위기인 것 같은데.” (허문경, 20대, 일반사무, 사무직)

“대표님이 거의 다 정해주시는데 보통은 전날에 제가 ‘내일은 어떻게 하면 될까요?’ 하면 ‘10시에 출근 하세요’ ‘사무실로 출근하세요’ 하면 출근하고? 아니면 재택을 하는” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“저녁 늦게 어떤 촬영이라든지 회의가 있는 경우에는 퇴근 시간이 늦어지다 보니 근무 시간을 조금 맞춰주시려고 ‘출근을 늦게 해라’ 하는 경우도 있고요. 아니면 뭐... 월요일... 같은 경우는 그냥 ‘30분, 1시간 늦게 출근해.’ 이렇게 해 주시는 경우도 있습니다. [그러면 혹시 그렇게 대표님이 정해 주시는 거 말고 연우님이 본인의 어떤 업무 때문에 오늘 어디에 좀 들려야 될 것 같아요. 이런 사유로 출근 시간을 조정해 보신 적은 있으세요?] 아니요. 없어요.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“저랑 좀 친하게 지내는 언니가 시차출퇴근을 이용하고 싶은 대중교통 이용자인데 그 팀 분위기가? 신청을 못하고 있어요. (...) 너무 많은 사람들

이 시차출퇴근을 신청하면 안 된다는 식으로 얘기를 들었대요. 그러면
인제 뭐 (오후) 5시부터 6시 사이에 응대를 할 사람이 없으니까?” (이정원,
30대, 일반사무, 사무직)

특히 재택근무제와 시차출퇴근제의 경우 사용 가능성이 관리자 스타일에
따라 달라지는 경우가 많았다. 대부분의 인터뷰이는 “중간관리자 스타일에 따
라 다르다” “우리 팀과 옆 팀이 다르다” “그 때 그 때 다르다”고 말했다. 나아가 이
연우는 매일 대표에게 출근 시간과 형식을 묻고 그에 맞춰 일했다. 일견 유연한
형태를 띠고 있지만 실제로는 사업장 편의에 맞춰 노동자의 노동시간과 일상이
흔들리는 셈이었다.

“같은 일을 해도 표현을 정확하게, ‘내가 어떻게 하고 있다’라고 하는
게 더 힘든 거 같아요. [업무 상황이나? 진척도 같은 것들을 설명하는
게 더 어려운 거 같다?] 네. 그러니까 회사에 있으면 중간 중간 보고
드리면서 ‘이건 이렇게 진행되고 있고, 이건 이렇게 되고 있다’라고 하
는데 재택으로 하면 중간 과정을 하나도 못 보잖아요? 그리고 결론만
마지막에 보고로 한 줄 딱 가니까 이게 중간 과정을 아는 것과 한 줄만
있는 거는 약간 체감하는 데 있어서 업무량에 차이가 있는 거죠.” (임은
미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“저희가 재택근무 신청서를 내고 또 재택근무 일지를 쓰거든요? 그래서
그거를 결재 받는 형식으로. 하루가 다 가기 전에 그걸(재택근무 일지) 써서
내요. (...) 하나의 일을 3~4시간 할 때도 있잖아요. 근데 재택근무 하면
3~4시간에 하나의 일을 했다고 써서 내기가 되게 그래 가지고. 내가 분
명히 일을 안 한 거는 아닌데 일을 안 한 것처럼 보이니까” (한영지, 30대, 마
케팅, 사무직)

“유연근무 이런 게 가능하더라도 그렇게 막 맘대로 쓰지는 못하는 거 같
아요. (...) 전화로 보고하고 이런 거는 좀 성의 없어 보이는? 그런 것도
있고. 그렇게 좀 보시는 것도 있고요. 일단 직접 대면하면서 이런 프린트
물? 자료 제시하면서 하는 걸 좀 좋아하다보니. 아직까지는 비대면 근무
를 활성화하기에는 어려운 거 같아요.” (최영미, 30대, 9급공무원, 사무직)

“상사의 눈을 피하고 있으면 뭐 직원들이 일을 안 할 것이다? 그런 생
각이 크다보니까... 사실 시스템적으로는 갖추려고 노력만 하면 개발
가능할 거 같은데 일단 재택근무에 대한 부정적인 인식이 강해서 시스
템도 그렇게 적극적으로 갖추는 거 같지 않거든요.” (최영미, 30대, 9급공
무원, 사무직)

내근직으로 근무하는 이정원은 시차출퇴근제를 활용하고 있었지만 외근
직이 사무실에 돌아오는 시간에 회의가 잡혀 퇴근할 즈음 시작하는 경우도 있었
다. 본인은 이직을 고려하고 있고 계약된 노동시간을 초과해 노동하지 않겠다
는 의지를 갖고 있어 퇴근 시간에 맞춰 퇴근했지만, 시차출근제를 이용하던 다
른 동료는 퇴근 시간이 넘었음에도 회의에 참석했다고 말했다. 심지어 시차출퇴
근제를 이용하는 노동자가 먼저 퇴근하고 회식 자리에서 정시 퇴근자를 기다리
는 웃지 못 할 상황도 발견됐다.

한편 관리자가 일이 진행되는 프로세스를 이해하지 못한 경우 재택근무자
에게 “집에서 대충 일한다” “성의 없다”는 눈치를 줘 재택근무자는 기존엔 하지
않았던 일인 ‘일지 작성’ 등 부가 노동을 할 수밖에 없는 상황도 있었다. 이는 유
연근무에 대한 이해 없이 제도만 도입되어 (관리자를 포함한) 시스템이 변화된 노동
환경을 따라가지 못 해 발생하는 문제이다.

2) 강화되는 관리감독, 그럼에도 회사와 떨어질 수 있다면

“제가 생각했을 때는 뭔가 메일이나? 카톡에서 자주 나타나지 않는 그런 시간에 가끔씩 한 번 전화가 오거나, 메시지를 보내서 뭐하는지 확인하시는 거 같아요.” (이연우, 20대, 행사마켓팅, 사무직)

“[재택근무 하셨을 때 출퇴근 시간을 확인하고 그런 게 있었을까요?] 아... 출퇴근은 사내 메신저가 있어가지고. 이제 딱 출근 시간 되면 불이 켜져 있나, 안 켜져 있나. 접속을 했나, 안 했나 인사 담당자가 확인을 하고요. 저는 그런 적이 없었지만. 만약에 접속을 안 해 있으면 전화를 한다 하더라고요. ‘누구누구씨 지금 메신저 켜세요.’ 이렇게.” (한영지, 30대, 마켓팅, 사무직)

“(시차출퇴근제가 시행된 이후) 지문 스캐너로 출퇴근 일자가 다 기록이 돼서. 그 전까지는 사실 9시에 출근한다고 해도 8시 50분까지는 오니까. 그리고 여섯시 퇴근하면 보통 15분 더 일하는 거잖아요? 근데 요샌 사람들이 땡하고 0분이나 1분 차이로 퇴근하기 시작했어요. (웃음) (...) 초반에 기술적인 문제 때문에 체크가 안 돼버리는 경우가 종종 생기더라고요. 그럼 일단 분명히 일은 했지만, 출퇴근 시간이 기록되지 않은 경우에는 무단 (결근으로) 간주한다는 내규가 있거든요. 실제로 적용되진 않았는데 월마다 주의가 들어와요. [그건 기계 상 문제인거잖아요.] 근데 어디부터 어디까지가 기계 문제인지 사실은 정확하게 말할 수 없는 거기 때문에. (...) 그 기계에 쓰여 있는 시간을 봐야 돼요. 그래서 개인이 체크를 해야 돼요. (...) 이제는 (기계 문제가) 해결돼서 대부분 깜빡하고 안 찍는 개인 잘못인데 음... 주의가 들어가기도 하고, 지사장한테 보고가 올라가기도 하고. 그러면 성과평가나 이런 것이 신경 쓰이죠.” (김태희, 40대, 언론출판계열, 사무직)

“재택을 할 수 있어요. 근데 이게 사실 재택이 무의미한 게 (전화가) 막 들어오잖아요. 그러면 이게 재택으로는 처리하는 게 조금 버거워요. 컴퓨터도 느리고. 관리자 피드백을 수용하기가 좀 어려웠거든요? 재택하다가도 업무 효율이 떨어지면 다시 (사무실로) 부르죠.” (이재영, 20대, 텔레마케터, 서비스직)

노동시간이 유연해지며 회사가 더 많은 관리감독을 하는 경우도 발견되었다. 지문스캐너를 통해 출퇴근을 이전보다 촘촘하게 확인하고, 노동자 또한 출퇴근 기록이 잘 되고 있는지 점검해야 한다. 그러지 않아 발생하는 문제는 개인 책임이다. 제대로 일하고 있는지 수시로 감시 받고 조금이라도 효율이 떨어지면 사무실로 복귀하라는 명령이 내려진다.

그럼에도 시차출근제, 재택근무제는 일종의 혜택처럼 이야기된다. 실제 노동자가 출근보다 두 방식을 훨씬 더 선호하기도 한다. 유연근무제를 경험한 49명의 설문응답자 중 81.6%(40명/중복응답)가 자유로운 시간 사용, 일의 효율성 증대(46.9%, 23명), 대면 업무의 스트레스 감소(34.7%, 17명) 등을 유연근무의 장점으로 꼽았다. 출퇴근 시간이 줄어들고 상사 심기를 살피는 등 쓸데없는 일을 덜하게 되고 성차별적인 조직문화와 떨어져 있어 업무 효율이 증가한다고 답하기도 했다. 하지만 이는 유연근무제의 장점이라기보다 출근하지 않는 것의 반대급부에 가깝다. 위계적 조직문화와 떨어질 때 효율이 높아진다는 말은 위계적 조직문화가 노동자를 비효율적으로 일하게 만든다는 점을 방증한다. 더욱이 남성중심적인 조직문화 속에서 매 순간 사무실을 떠나고 싶은 여성노동자가 있다. 앞서 언급한 효율을 높일 수 있는 조건이 사업장 안에서도 갖춰져야지 유연근무제가 여성노동자의 유일한 선택지가 되어서는 안 된다.

김태희의 “저 같은 경우는 평생 재택을 해도 되겠다는 생각을... 확신을 가지게 됐는데 나이대가 비슷하거나 똑같이 여성이라 해도 얘기가 있거나, 다른 가족이 있거나 자기만의 작업공간이 여의치 않은 경우에는 나오는 게 훨씬 더 편해서 오히려 출근한다는 사람도 있었어요.”라는 말을 통해 재택근무를 할 수

있는 노동자가 제한적임을 알 수 있다. 근본 문제인 위계적·성차별적 조직문화가 해결되지 않고 특정 조건을 가진 사람에게만 대안이 열리게 됐을 때, 어떤 노동자는 열악한 노동조건에 계속 머무르게 된다.

3) ‘어디서나 일할 수 있다’는 건 ‘언제든지 일할 수도 있다’는 것

“업무 시간이 ‘나인 투 식스’로 정해져 있지만 (정해진 시간과) 상관없이 계속 일을 하다보니깐. 저도 원룸에서 생활을 하고 있기 때문에 업무 공간이랑 휴식공간이 분리되어 있지가 않아서. 지금 집 구조상으로는? 누워있거나? 책상에 앉아있거나 이 둘 중에 하나가 선택지인데 책상에 앉아있으면 계속해서 저도 모르게 업무를 하게 되는... 이게 딱히 막 ‘업무를 해야 돼서 내가 처리해야 된다.’가 아니라 저도 모르게 자연스럽게 메일을 열어보고 아무 것도 하지 않더라도 메일을 읽고 있고? 이런 식으로 업무랑 생활 구분이 약간 모호해지는 게 있는 거 같아요.”(김영아, 30대, 물류서비스, 사무직)

“저희는 심지어 출퇴근 시간이 정해져 있지 않거든요. 그래서 일을 하다 보면 끊을 수 없는 순간이 있어요. 완전히 몰입해서 그만둘 수가 없는? 막 새벽 3시 반에 끝날 때도 있고, 4시에 끝날 때도 있고, 해 뜰 때 끝날 때도 있고 그래요. 이걸 제가 좀 심하게 하는 편이기는 하고요. 그러다 보니까 특정 작업이 있는 때에 야근이 확 늘죠. 그렇게 하다가 집에 가서 좀 자고 막 (오전) 11시, 12시에 출근해서 일을 시작할 때도 있고. (...) 사무실이 24시간 열려 있고 출퇴근 시간이 대중이 없으니까 ‘오늘 좀 늦게 왔네’ 싶으면 그냥 무한정 길어지기도 하고 그러더라고요.” (최재인, 30대 언론출판계열, 사무직)

김영아는 집이라는 편안한 공간에서 필요하면 개인적인 업무를 처리할 수

있는 등 자유롭게 일할 수 있어 재택근무가 좋다고 했지만 그럼에도 그다지 효율적으로 느껴지진 않는다고 했다. 책장으로 활용하던 책상을 재택근무를 위해 사용하면서 이제는 책상에 앉으면 자연스럽게 메일을 열어보게 된다는 것이다. 일과 생활 공간이 분리되어 있을 때는 집에선 의도적으로 일과 거리 두려고 했지만 언제든 일할 수 있는 ‘자율성’을 갖게 된 뒤로는 오히려 일을 멈추기 어려웠다. 출퇴근 시간이 명확하지 않은 최재인의 경우도 마찬가지였다.

이렇게 확보된 자율성은 노동자에게 일정 정도 만족감을 주지만 기한에 맞춰 가져오는 결과물로 업무 평가가 이뤄지기 때문에 노동자는 오히려 더 긴장하고 스스로 관리감독 하기도 한다. 방송 업계에 종사하는 방은실은 “관리자가 감독하지 않더라도 결과물로 다 보이기 때문에 개인이 게으름 피울 수 없는 구조”라고 말했다. 김영아는 그렇기 때문에 주어진 자율성이 신뢰가 아닌 무책임에 기반 한다고 느꼈다(“신뢰가 아니라 왜 이렇게... 좀 방종 같다고 해야 하나? 너무 아무런... 관리 감독이 없다. 편하기는 한데 한편으로는 만약에 사건 사고가 발생하면 어떻게 처리되는 거지?”) 노동시간과 장소가 유연화 될수록 개인은 더 많은 책임을 져야한다.

4) 있어도 제대로 쓸 수 없는 제도, 여성 ‘우대 조치’가 만들어내는 성차별

“(육아기) 단축근무를 하겠다, 라고 얘기를 했더니 그때 상무님과 팀장님께서 ‘그래, 해라. 대신에 일이 있으면 좀 더 남아있고 좀 더 일찍 오고. 출장이 있으면 출장은 가라.’ 그런데 아까 말씀드렸지만 출장이 해외도 가야되고 지방에 공장이 많아서 일단 가면은 1박 2일, 2박 3일 기본으로 가거든요. (...) 제가 세 달 정도 (육아기단축근무를) 썼는데 거의 반 정도 기간은 출장을 갔어요. 출장을 몰아주시더라고요(웃음) (...) (단축근무 전과 후 비교 했을 때 출장이) 거의 두 배 정도 되는 거 같아요.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“[육아기단축근무는 자유롭게 쓸 수 있어요?] 아직까지는 조금 눈치 보는 게 있어요. 오히려 동료(로부터 받는 압박)가 큰 거 같아요. [눈치를 많이 줘요?] 대놓고 막 뭐라고 하지는 못하지만 일단 (단축근무를) 쓰는 자신도 스스로 알잖아요? 본인이 시간을 비운만큼 누군가가 자기 업무를, 급한 거는 다 처리를 해줘야 되는데. 그런 부분에서? 또 누군가에게 일을 줘야 되는 거니까? 아직까지는 눈치를 많이 보는 거 같아요.” (최영미, 30대, 9급 공무원, 사무직)

“육아휴직을 쓰는 거는 이제 거의 99프로 여직원들이고. 근데 그 여직원들이 육아휴직을 쓸 때는 불이익이 있을 거라는 건 그냥 감수를 하고 쓰는 거죠. (...) 평가를 할 때 하위 등급을 꼭 줘야 되는 퍼센테이지가 있어요. 이제 거기에 몰아주시는 거죠.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“여직원들이 육아휴직을 쓰면 회사에서 휴직 발령(공지문)을 띄워요. 게시판에다가. 근데 남자 분들은 육아휴직을 발령을 띄우면 다른 직원들이 보고 따라 할까봐? (공지하지 않고) 몰래. 아는 사람만 알게. 쓰는 사람만 알게.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“[그럼 재택근무는 모두가 똑같이 주 2회, 예를 들면 뭐 아이를 돌보는 직원...(을 우선하는) 이런 식의 배치는 따로 없었나요?] 있긴 했지만 그건 어쩔 수 없는 거니까. 애가 있는데 어떡해요.” (박소라, 20대, SNS마케팅, 사무직)

“부모님이 아프면 요양 그거 뭐라고 해야지? 간병. 돌봄휴가가 있어요. 최대 6개월까지인데 그거를 본인 편하게, 매주 월요일만 그렇게 쓸 수 있어요. (...) 솔직히 예전 같으면 안 썼을 것 같아요. 근데 누군가 첫 스타트를 해줘서 그거를 겪고 나니까. 편히 써도 되는 거구나? 그 느낌이 좀 커요. 요양 휴가도 언니가 딱 쓰고 나니까 ‘아, 나도 정말 엄마 병원 갈 때 요긴하게 써야겠다’ 그 생각이 들더라고요.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

자녀가 초등학교에 입학하며 육아기단축근무를 사용했던 임은미는 원칙대로라면 3시 30분에 퇴근해야 했지만 출장이 두 배로 늘어 실질적으로 단축근무를 할 수 없었다. 노동시간이 줄어들어 급여가 줄고 회사도 임은미가 일을 덜한다고 감감했지만, 현실은 달랐기 때문에 단축근무 사유였던 육아도 제대로 할 수 없었다. 친정과 시댁에 돌봄을 요청할 때면 “너는 애 본다고 집에 있는다더니 왜 맨날, 맨날 이러냐”는 지청구를 듣기도 했다. 임신기간 단축근무 했던 한영지는 업무량이 줄지 않은 채 업무 시간만 줄어 초과노동하는 경우가 많아졌지만 임신이라는 ‘개인 사유’로 2시간 적게 일하는데 그에 대한 수당을 요청하기는 부당스러웠고, 실질적으로 노동시간을 단축하기는 불가능했다.

특정 사유로, 특정 성별이 자주 사용하는 제도는 노동자를 도드라지게 만들고, 인사과과 하위 등급을 주는 등 실질적인 불이익으로 작동하기도 한다. 임은미는 고작 3개월 육아기단축근무를 사용했는데 휴가계 서식에 3년 동안 해당 사실이 기재되어 있었다. 육아기단축근무가 가능한 대상자에게만 시차출퇴근제가 허용됐을 때 비난 여론이 생겨나고 회사 익명 게시판에 “(시차출퇴근제를 시행) 할 거면 (모든 노동자 대상으로) 다 해야지”라는 의견도 많았”다는 임은미 사례를 통해 확인할 수 있듯이, 해당 제도를 사용하는 여성노동자는 회사뿐만 아니라 동료 눈치도 봐야 한다. 박소라처럼 동료가 사정을 이해해주더라도(“애가 있는데 어떡해요”) 돌봄이 여성에게만 요구되고 여성이 해야 하는 일로 인식되는 문제는 여전히 남아있다. 즉, 육아기단축근무 등 여성에게 ‘우대’해서 허용되는 제도는 여성노동자에게 두 가지 미션을 동시에 요구하는 방식으로 활용된다. 줄어든 노동시간 안에서도 그전에 해왔던 만큼 일해야 하고, 가정에서는 돌봄자 역할도 해내야 한다.

반면 모두에게 열린 유연근무제는 일정 정도 노동자의 시간주권 확보에 도움이 되기도 했다. 김태희가 일하는 사업장 또한 시작은 “애기 있는 집들이 출퇴근을... 여직원이 의견을 내서”였지만, 모든 노동자가 시차출퇴근제를 사용할 수 있게 되면서 개인이 자유롭게 선택해 “운동하거나 좀 일찍 자”는 등 시간을 활용할 수 있었고 불이익도 존재하지 않았다. 김복주 또한 돌봄 휴가를 사용하

고 무사히 복귀한 동료들 보며 '나 또한 필요하다면 제도를 사용해야겠다.' 결심할 수 있었다.

Ⅲ. 결론: 여성노동자가 이야기하는, 시간주권 확보를 위해 필요한 것

1) 가장 먼저 해결돼야 하는 건 (당연하게도) 구조적 성차별

“제가 아는 언니를 만났어요. 38살이고 아이를 낳아서 일을 2년 정도 쉬다 다시 돌아왔는데 그 언니가 저한테 말하길 ‘니 나이 때 뽀세게 굴러서 연봉 오천을 만들어 봐야된다’ 그래서 ‘연봉 오천은 쉽지 않다. 지금 삼천오백에도 이렇게 구르는데 오천 주면 어떻게 될지 모르겠다’ 이런 얘기를 하면서 막 웃었는데 그 언니가 ‘웃을 일이 아니다. 여자가 연봉 오천이어도 애 낳고 돌아오면 삼천으로 후려쳐지는데 니가 만약에 애매하게 삼천 후반대로 마무리를 지으면... 너 나중에 애 낳으면 이천된다. 너 어떻게 살래?’ (...) 여자는 애 낳으면 반값 된다. 그쵸, 반값 된다. 이래서 그렇구나... 말짱하게 회사 다니면서 그때 당시에 삼천 받던 우리 엄마가 나를 낳고, 그 때는 또 ‘복귀’라는 개념이 없었잖아요. 그래서 그냥 아르바이트 해가지고 월 80만원 받는 여자가 된 거잖아요? 연봉의 개념으로 칠 수 없게 된 거죠. 그거에 대한... 위기감이나 불안감이 항상 있어요.”
(박소라, 20대, SNS마케팅, 사무직)

“[부모님이 좀 있으면 아프신 나이가 되잖아요. 만약에 병원을 데리고 간다든지 아니면 짧은 기간이라도 병간호를 해야 된다든지. 이런 문제가 발생할 수 있는데 그럼 형제 중에서 누가 더 많이 하게 될 것 같으세요?] 아마 가까이 사는 제가 하게 되겠죠? [만약 시부모님이 그러시면?] 그러

면 어... 그래도 제가 또 하게 되겠죠?(웃음) [돌봄 책임자시군요] 네, 그
래야 될 것 같아요. 아무래도 이제 남편은 일을 다녀야 되고. 그나마 제
가 비정규직이라서 일을 쉽게 그만두거나 다시 찾을 수 있으니까요. [그
거에 대해서 불만은 없으실까요?] 네, 뭐 어쩔 수 없죠.” (한영지, 30대, 마켓
팅, 사무직)

“저도 제가 돈을 더 많이 벌면 남편한테 ‘니가 (육아휴직계) 내라’ 하겠죠. 근
데 그거 현실적으로 불가능한 경우가 많고 돈을 더 많이 벌어도 애를 갖
고 낳은 이상... 제가 말했잖아요? 값이 떨어져버리니까. 이건 정말 사회
전반적으로 뜯어고쳐야 해결이 될까 말까 하는 문제 중에 하나인 거 같
아요.” (박소라, 20대, SNS마켓팅, 사무직)

“[내가 못 쉬는 가장 큰 이유는 뭐라고 생각하실까요?] 글썄, 회사만의 문
제도 아니고 집, 그러니까 가정만의 문제도 아니고 일단 두 개를 다 해야
돼서 그게 문제인 거 같아요.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

성차별적인 노동시장에서 계속해서 일하고자 하는 여성노동자는 인생
을 촘촘하게 설계해야 한다. 출산 후 복귀 시 ‘반값’이 될 것을 감안해 연봉을
키워놔야 하고, 갑작스럽게 출산하지 않도록 만전을 기해야 한다. 예상하지
못하게 임신하게 되면 회사로부터 비난 받을 수도 있기 때문이다. 그런 중에
육아 등 가정 내 돌봄이 필요해지면 내 커리어 계획과 관계없이 일을 그만
둘 각오도 해야 한다. 성별임금격차가 극심한 한국 사회에선 남편보다 내가
일을 그만 두는 게 ‘모두’에게 이득이기 때문이다. 성별임금격차는 자연스럽
게 돌봄의 성별화를 강화한다. 육아기단축근무를 사용하며 여러 불이익을
겪은 임은미는 시간주권을 확보하기 위해 가장 시급한 건 “일단 애들이 커
야”한다고 말했다. 공적 돌봄 시스템이 존재하지 않고, 그나마 대안 제도조

차 제대로 작동하지 않을 때 여성노동자가 상상할 수 있는 건 돌봄자 역할
이 끝나길 기다리는 것뿐이다.

“보통 요즘에 (오전) 6시 반에 일어나서 (...) 집에 도착하면 (오후) 6시예요.
집안일 하고 뭐 하다 보면 좀 일찍 자면 밤 12시? 늦게 자면 (새벽) 2시에
자요. (...) 이게 또 집안일이 누가 대신 해주는 게 아니다보니까. [집안일
은 남편분도 같이 하시는 거예요? 아니면 혼자?] 보통 같이 하긴 하는데
남편이 야근을 좀 많이 하는 편이어서고. 요즘에는 제가 좀 더 많이 하
고 있어요. (...) 아기가 새벽에 깨니까... 잠을 못 자요. [남편 분은 어때
요?] 남편이요? 남편은 아주 잘 자요(웃음) 남편은 계속 직장에 갔고 일을
해야 되니까 일부러 제가 안 깨운 것도 있고. 남편은 딱히 안 받는 것 같
아요(웃음)” (한영지, 30대, 마켓팅, 사무직)

“[퇴근하고 나서는 어떻게 시간을 보내시는 편일까요?] 퇴근하고 나서
는... 솔직히 집으로 다시 출근하는 기분이에요. 집에 와서 아이들 밥도
해주고 청소도 하고 빨래도 하고 (...) [남편 분과는 가사노동이나 양육은
얼마 정도로 나눠서 하고 있다고 느끼세요?] 제 기분에는 한 9대 1?(웃
음) 남편이 너~무, 너무 바빠요.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“이 부분(업무시간)에 대해서는 저보다 저희 남편이 할 말 더 많을 거 같은
데. 저희 남편은, 그러니까 하루 종일 일을 해요, 출근은 그래도 제시간
에 하는데 저녁 때는 집에 일찍 와도 집에서도 계속 전화 받고 일하고?
밤에도 막 알람이 와요. 새벽 1~2시에. 그래서 자다 일어나서 일하고,
이런 식이다보니까 제가 집안일 하고 이런 게 힘들기는 해도 참... 어떻
게 뭐라고 말을 할 수가 없더라고요.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

“[옆에서 봤을 때 남편은 시간주권을 얼마나 갖고 있다고 생각하세요?]

음... 일하는 데 있어서 시간주권은 전혀 없는 거 같고요(웃음) 집에서는 그래도 조금 누리고 있는 게 아닌가. [떠오르는 장면이 있으세요?] 저는 (인터뷰를 위해 앉아있는) 이 자리가, 지금 제가 공부하는 자리거든요. 저는 주방에서 공부를 하고 아이들은 거실 테이블에서 공부를 해서 중간 중간 가지고 와서 저한테 이제 감사받고 이런 걸 하는데 그 과정에서 제 정면에 안방 침대가 보이는데 (남편은) 거기에 누워서 뭐, 넷플릭스를 본다던가? 이런 장면이 떠오르는 거죠.” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

자녀가 있는 기혼 노동자인 한영지, 임은미 모두 가사 노동 및 자녀 양육을 남편과 나누고 싶지만 남편이 주 생계부양자이며 장시간 노동하기 때문에 ‘어쩔 수 없는’ 현실을 받아들이고 있었다. 남성이 주 생계부양자인 것은 현상이면서 남성 생계부양자 모델이 작동하게 만드는 기제이다. 기업은 적극적으로 남성의 노동/일상 시간에 개입하고 남성노동자는 시간주권이 침해되는 것을 익숙하게 또 당연히 여긴다. 인터뷰 중 김태희는 회사에서 여성노동자를 잘 채용하지 않으려고 하는데 “여성 직원은 저녁 미팅을 불편해한다. 개인 생활을 잘 챙기는 경향이 있”기 때문이라고 설명 받았다.

하지만 “업무적인 한계가 명확하다 보니까 여기서 뭘 더 할 수 있는 게 없구나... 저희 회사는 현장을 중시하는 분위기가 강하다 보니 (사무적인) 저에게는 ‘그냥 대충 (일)해도 돼’라는 말을 진짜 많이 하세요.”라는 이정원 사례나 “초창기엔 재미도 있고 성취해내는 느낌이 있어 자기만족도 되게 컸어요. 갈수록 아이도 낳고 키우면서, 아무리 열심히 해도 보이지 않는 벽이 있더라고요. 그런 걸 한두 번 느끼고 나니까 ‘내가 이렇게 (일에) 목매는 게 맞나’라는 생각이 들면서 나와 가족을 위해 좀 더 에너지를 쓰자는 쪽으로 바뀌었어요.”라는 임은미의 말에서 확인할 수 있듯, 여성노동자가 일이 아닌 개인 생활에 집중하게 되는 것은 노동시장의 성차별에서 기인한 결과이다. 이런 상황이 반복되며 남성은 조직에, 여성은 가정에 헌신하게 되고 누구의 시간주권도 지켜지지 못 한다.

2) 사용자에게만 유연한, ‘일’ 중심으로 구성되는 노동시간에 변화가 필요

“출근 시간은 항상 똑같고요. 퇴근 시간은 5시 반인데 사실 해외 영업을 하다 보면 시차가 있잖아요. 그래서 제가 의도하지 않았어도 고객의 편의를 위해서 저녁에 늦게까지 남아서 미팅을 진행하고 그런 경우가 굉장히 잦아요. 그래서 늦으면 9시에 가는 날도 있고, 빠르면 6시에 가는 날도 있고 되게 들쭉날쭉한 것 같아요. [일찍 퇴근하는 날도 있어요? 5시 반 전에?] 그런 날은 없어요.” (권유림, 20대, 해외제품영업직, 사무직)

“[하루에 몇 시간 정도 일하는 게 적절한 거 같으세요?] 어... 가능하다면 한 여섯 시간 정도? 근데 저희는 그렇게 할 수가 없어가지고. [왜 그렇게 할 수 없다고 생각하세요?] 말씀드렸다시피 업무 특성 자체가 선박이나 항공기 입출하는 시간에 맞춰서 처리해야하는 일이 생기기 때문에... 항공 같은 경우에는 야간 출항하는 항공편을 많이 해서 (...) 그 사람은 어쩔 수 없이 야간에나 오전에 반드시 일을 해야 되는 상황이 되기 때문에” (김영아, 30대, 물류서비스, 사무직)

“[개인 일정이 있으면 야근을 좀 미루거나 당겨서 미리 그 일을 해두는 게 가능한가요?] 아뇨? [그러면 일 자체가, 그때그때 그냥 던지는 일을 받으시는...] 네” (허문경, 20대, 일반사무, 사무직)

“[그러면 스케줄 같은 거, 오늘은 내일은 몇 시에 출근하고 이런 걸 그 때 그 때 알게 되는 거예요? 오늘 야근하게 되는지, 내일 좀 일이 더 많을지 이런 상황을 얼마나 빨리 알 수 있을까요?] 보통은 하루 전에 ‘너 몇 시에 출근해?’ 이런 식이었던 것 같아요. 당일 야근 사실을 알게 되는 경우도 종종 있었고” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

기한을 맞춰 납품해야 하거나 해외 영업을 하는 경우 대부분 고객사 시간에 맞춰 노동자의 시간이 유동적으로 움직이게 됐다. 김영아의 사업장은 해외 고객사 시간에 맞춰 일을 한다거나, 대체휴무 제도를 두는 등 보완책을 마련하기도 했으나 애초에 1인이 과도한 업무를 담당하고 있기 때문에 초과노동은 불가피했다. 게다가 허문경, 이연우는 자신이 해야 하는 일의 규모를 알지 못 한 채 매일 요구 받는 일을 처리하기만 했다. 그 때문에 언제 야근을 하게 될지, 내일 업무를 당겨서 미리 처리할 수 있을지 등을 알 수 없어 업무 시간이 유동적으로 결정되기도 했다.

“[잔업은 가만 알아요? 아니면 미리 알아요?] 가만 아는 것 같아요. 미리 알려 주시는 건 없고, (...) 5시에 퇴근 한다고 말씀드렸잖아요. 그래서 5시에 가라는 말씀이 없으면 그냥 ‘아, 오늘 잔업 하는구나.’ 이런 식으로 알기도 하고.” (김명주, 20대, 물류센터포장, 생산직)

“[약속한 업무 시간은 따로 없다... 그럼 내가 생각하는 퇴근시간은 몇 시예요?] 그냥 최대한 빨리 집에 가고 싶다. 근데 보통 9시 반쯤에는 가게에서 나간다? 뭐, 근데 운이 안 좋아서 손님들이 늦게까지 있고, 특히 술손님이 있으면 저번엔 11시 넘어서도 갔었거든요. 무슨 일이 있으면 늦게 퇴근한다.” (박유정, 30대, 대면서비스업, 돌봄서비스직)

“이게 야근이라고 얘기해야 될지 모르겠는데 애매한 게, 딱 정해진 자리에 앉아서 일을 더 한다는 것보다? 전달해야 하는 자료가 왔을 때 전달 하거나? 아니면 급하게 연락해야 하는 일이 생기거나? 아니면 어떤 걸 컨펌 해주어야 하는 거나? 이건 보통 근무 외 시간에 연락이 많이 와서 (...) 핸드폰은 계속 들고 다녀야 해요. 주말에도 들고, 퇴근 후 시간에도.” (이연우, 20대, 공연마켓팅, 사무직)

“[충분히 쉬고 있다는 생각이 드세요?] 주말에도 연락받는 일이 조금 많아서... 아예 일을 단 한 시간도 안 했던 날은 없었던 것 같아서 온전히 제 시간을 보장 받는다는 건 없었던 것 같아요. [전화 통화가 항상 돼야 하는데 만약에 영화관에 가면 어떻게 해요?] 그래서 보통 공연을 보거나 장시간 핸드폰이 있는 꺼져있는 경우에는 미리 회사에 말씀을 드려요. [주말이라도요?] 네.” (이연우, 20대, 행사마켓팅, 사무직)

“‘평이한 상태의 업무시간이 안정적으로 유지가 되면 좋겠다.’ 이 정도만이라도. ‘갑자기 막 뛰어다니고 그런 일은 좀 없었으면 좋겠다.’ 그 정도만 돼도 만족할 것 같아요. 업무시간 자체가 어느 한 사람의 생활주기에 따라서 생활 패턴에 따라서 막 흔들리지 않았으면 좋겠다?” (임은미, 40대, 제품개발연구, 사무직)

앞서 언급한 사례 외에도 과도한 업무, 고객/사의 요구, 관리자의 태도 등 다양한 사유로 노동시간이 침해되고 유동적으로 움직였다. 박유정의 경우 애초에 업무가 마감되는 시간이 명확히 약속되지 않았고, 김명주 또한 잔업 여부를 명시적으로 고지 받지 못 하고 눈치껏 알아채야 했다. 이런 불확실성은 변동 가능성을 높이고 노동자가 일상을 계획하기 어려워진다. 이연우는 회사로부터 언제 전화를 받을지 모르고, 요청 받으면 업무를 바로 처리해야하기 때문에 개인 시간 사용 계획을 회사에 공유하는 등 모든 시간이 일에 매여 있었다. 이는 설문을 통해서도 확인할 수 있었는데, 노동시간이 변동될 때 회사가 하라고 하면 할 수밖에 없거나(23.7%, 28명), 협의를 거치지만 형식적(33%, 39명)으로 이뤄지기 때문에 회사 요구에 맞춰 노동해야 한다고 응답한 경우가 응답자의 절반에 이르렀다.

인터뷰에 참여한 노동자가 바라는 건 거대한 변화가 아니라 약속된 노동시간만이라도 지켜지는 것, 기본적인 노동 조건이 기업 사정에 따라 임의로 변동되지 않는 것이었다. 이는 기업의 이윤과 목적이 개인의 삶과 안녕에

우선할 수 없다는 사회적 인식이 만들어질 때 가능한 변화이다.

3) 기초적인 생활을 유지하기 위해 필요한 것, 적정한 임금

“이게 오티(초과노동)를 그렇게 장시간, 장기간 하다 보면… 지쳐서 그만하고 싶어도 어쩔 수 없이 인원이 없어서 자꾸 하는 경우도 있어요. 처음에는 돈 벌려고 했다가 나중에는 지치는데도 불구하고 사측의 강요로? [어쩔거나 사측에서는 그분이 오티를 할 거라고 생각하고 배치를 할 테니까요. 그죠?] 네, 그냥 일정표를 그냥 잡아서 돌리더라고요.” (고유라, 40대, 제조업, 생산직)

“[노동자가 시간주권을 갖기 위해서 무엇이 갖춰져야 할까요?] 시급이 올라가서 최저 생활비가 보장되어야 하는 것 같고요. 왜냐하면 돈이 없기 때문에 자기의 시간을 노동에 더 쓰는 거라고 생각해서. 최저임금이 최저로 책정되는 게 아니라 생활이 보장되어야 한다고 생각하고” (박유정, 30대, 대면서비스업, 돌봄서비스직)

장시간 노동은 노동자 스스로가 저임금을 돌파하기 위해 하는 불가피한 선택이 되기도 한다. 그리고 노동자의 그 불가피한 선택은 기업이 장시간 노동에 대한 책임을 회피하기 위한 명분으로 활용된다. 저임금 노동자 비율이 남성의 2배 이상⁷⁾인 상황에서 여성노동자가 그러한 상황에 처할 가능성은 더 높다. 하지만 고유라의 말처럼 “처음에는 돈 벌려고” 한 자발적 선택이지만 나중에는 지쳐도 그만 둘 수가 없다. 회사는 신규 인력보다 숙련 노동자가 더 많은 생산성을 내길 바라기 때문에, 노동자 스스로 장시간 노동의

7 2021년 전체 임금 근로자 중 월 임금 중위값의 2/3 미만을 받는 저임금 근로자의 비율은 15.6%로 여성노동자 중 저임금 근로자는 24.3%, 남성노동자 중 저임금 근로자는 10.2%. (국가지표체계) <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8065>

철타키에서 빠져나오는 것을 선택할 순 없다. 즉, 저임금 때문에 장시간 노동하게 되는 현실이 존재하지만 이를 전부 노동자의 선택으로 보기는 어려운 셈이다. 이런 자발·비자발의 장시간 노동을 해결하기 위해서는 박유정의 말처럼 최저임금이 생활임금 수준으로 확보되어야 한다. 구조적으로 취약한 위치에 있는 노동자가 시간을 ‘팔아’ 노동하지 않을 수 있도록 제도가 변화해야 한다.

4) 노동자가 믿을 구석, 노동조합

“우리가 간담회 같은 걸 해요. 라인에 무슨 일이 생겼거나, 회사가 ‘라인 5개 중에 하나 빼서 어디로 좀 보낼게요.’ 전에는 말도 안 하고 (...) 그런 식으로 했었는데 노조가 생기니까, 그걸 막아버리니까 그때부터는 라인 사람들을 모아놓고 회사에서 간담회를 해요. 이제는 우리한테 허락을 구해요. (...) 그걸 보고 언니들이 놀랐죠. 노조가 이거구나, 어떻게 사장이 우리 보고 간담회 해갖고 (동의를 구해), 20년 다닌 언니들은 그런 적이 한 번도 없으니까. 그거 보고 ‘노조가 세긴 세다. 좋다.’” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

“[휴가나 연차 쓸 때 눈치가 보이지는 않으시나요?] 저는 눈치 안 보여요. 법적으로도 보장돼 있는 연찬데. [노조 가입하기 전부터 그러셨어요?] 어, 노조... 노동조합 가입하기 전에도 연차 같은 경우에는 제가 일이 있으면 써야 된다고 주장하는 편이었고요. 뭐, 노동조합 가입하고 나서는 더 눈치 안 보고 쓰는 편이죠.” (고유라, 40대, 제조업, 생산직)

“저는 (노조가 생긴 전후) 완전 극과 극이에요. 처음 입사 했을 때는 허걱했어요. 근데 노조 생기고 나니까 (...) 내가 말해도 돼요. 대들어도 돼요. 조반장이라는 이유로 못 대들었는데, 노조가 생기니까 ‘이건 불이익이고 이

건 안 되는 건데?’ (...) 아닌 건 아니라고 자꾸 말을 해줘야 되니까. 그래서 변한 것 같아요. 노조가 그걸 위해서 엄청 노력 많이 했어요. 본인이 말하라고, 아닌 건 아니라고 말 하라고. ‘노조가 뒤에서 버팀목이 돼 줄 테니까, 노조 믿고 말해라.’ 이런 말을 많이 하거든요. 그러다 보니까 다들 자기 일을 지키고, 좀 당당해지고 그게 생긴 것 같아요. 그전까지는 안 됐어요.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

“[은실 님 같은 경우는 (탄력근무제를) 본인 스케줄에 맞게 시간을 잘 쓰고 계신데 회사가 부를 때 무조건 나가야 되고 그런 규칙 아래에서 (탄력근무제가) 움직이게 된다면 노동자한테 굉장히 힘들 거잖아요. 그랬을 때 은실 님이 갖고 계신 어떤 조건이 차이점을 만든다고 생각하세요?] 노동조합 때문인 것 같긴 해요. 노조가 사측하고 협상을 하고 그 이후에 제가 무언가를 누릴 수 있는 거니까 조합의 힘이 좀 세면 달라지지 않을까, 하는 생각은 듭니다.” (방은실, 30대, 언론출판계열, 사무직)

“저는 사실 노조 얘기를 많이 하는데, 모든 직종에 노조가 있어야 돼요. 그래야 뭐든 지킬 수 있고 권리도 생기는 것 같아요. 자기 시간주권이라는 것도 용기가 있어야 되는 거잖아요. 말 그대로 (회사가) ‘10분만 더 해주세요’ 이랬을 때 ‘아니요. 퇴근은 확실하게 할래요.’ 딱 이래야 되는 거잖아요.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

약속한 노동시간을 넘어 노동자의 휴식, 휴일, 휴가, 출근 전, 퇴근 후 등을 침해하는 기업의 수많은 행위는 취업규칙, 단체협약 등 규정만으로 규제되기는 어렵다. 규정을 넘어서는 다양한 조건(인력 부족, 조직문화 등)이 있기 때문이다. 그렇기에 노동자 개인의 저항만으로 변화를 만들어 낼 수도 없다. 앞서 살펴본 사례(시차출퇴근제 사용, 외근직이 사무실에 돌아오는 시간에 맞춰 회의가 잡혀 퇴근시간에 회의 시작)에서도 확인할 수 있듯, 이정원은 이직 및 퇴직을 적극적

으로 고려하던 중이었기에 ‘칼퇴’할 수 있었지만 다른 동료는 끝까지 회의에 남아 있어야 했다.

특별한 한 명의 ‘일탈’로 끝나지 않기 위해서는 노동조합을 통한 집단 투쟁이 함께 가야 한다. 고유라와 방은실은 노동조합의 존재가 자신의 시간 주권을 지키는데 도움이 된다고 말했다. 노동조합이 있기 전과 후 큰 변화를 경험한 김복주 사례는 노동조합의 역할을 보여주는 단적인 예다. 주야 맞교대(8:00~20:00/20:00~8:00)를 하던 김복주가 속한 사업장은 노동조합이 생기며 “죽어라 일만 하면서 사는 게 아니라 인간답게 살자”라는 목적 하에 주간 연속 2교대(7:00~15:40/15:40~1:20)로 노동시간 단축을 이뤄냈다. 이밖에도 관리자가 여성노동자를 “모두 그냥 아줌마”라고 부르고 “예쁘면 (시급을) 10원 더 주”는 성차별적 상황을 없애는 역할을 하기도 했다. 노동조합이 노동자가 주체성을 갖고 일상 투쟁을 해나갈 힘을 가지도록 지원하고, 노동자가 말할 수 있는 조건이 되어줄 때 사업장을 변화시킬 수 있다.

5) 시간주권의 시작은 노동기본권 확보

“(휴가자가 많아서) 화가 났다가보다는 출근했는데 자리가 너무 많이 비어 있으면 ‘큰일 났다. 나는 죽겠다.’ 그럼 그런 날에는 이제 화장실 가는 걸 제대로 좀 시켜요. [관리자가요? 뭐라고 얘기해요?] ‘오늘은 동시에 (화장실) 가지 말아 달라. 이 시간부터 이 시간까지는 가지 말아 달라.’ 이런 식으로. (...) 몇 분 이상 자리 옮기면 안 되고 이런 게 또 있어요. 보통 기준이 10분인데 한 10분 30초 됐다, 이러면 불러요. [그걸 알 수 있어요?] 알 수 있어요. 죄송하다고 하면 넘어가긴 하는데 지난번에는 한 번 싸우는 걸 본 적이 있어요. 시간을 딱딱 지키면 좋긴 한데 배탈이 나가거나 어쩔 수 없는 상황이 있을 수도 있는데 ‘왜 10분 25초나 자리 옮겼어요?’ 이렇게 물어보면 그게 좀 그럴잖아요? 그래서 그것 때문에 싸우는 걸 본 적이 있긴 있어요. 그분은 얼마 안 가 퇴사를 하셨어요.” (이재영, 20대, 텔레

마케터, 서비스직)

“아무래도 적은 인원이 일을 하다 보니까… 따로 사무실을 얻어서 하는 게 아니라 대표님의 개인 집에서. 거실 부분을 사무실로 사용을 하고 안방은 또 대표님 개인적인 생활을 하는 공간으로 이렇게 분리를 해놔서. 딱 갖춰놓고 일을 한다기보다는 그냥 대표님 집에 가서 일을 한다는 느낌이 좀 더 강해서 오는 불편함도 있는 것 같아요.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“연차는 다 챙겨서 쓰지는 않는데, 예를 들어서 뭐… 한두 달에 한 번 정도는 쓴다고 얘기를 먼저 말씀을 드리면… 금토일? 이렇게 붙여서 가끔 쉬어요. [그러면 사용하지 않는 연차에 대해서는 보상 받는 게 있으실까요?] 어… 작년에는 없었고요. 올해는 회사에 말씀드리니까 ‘취야겠죠?’라고 하셨지만 줄지는 모르겠어요.” (윤수미, 40대, 제품설계, 사무직)

“[그럼 갑자기 아프거나 그럴 때는 어떻게 하세요?] 어… 아프면 안 돼요.(웃음) 제가 저번에 갑자기 허리에 문제가 생겨서 못 일어났는데 딱 하루 쉬었어요. 그러고 나서 다시 점심 장사를 했고. 저녁 근무는 이제 쉬고? 이렇게 일주일 근무하고 그 다음 주부터는 정상 출근.” (박유정, 30대, 대면서비스업, 돌봄서비스직)

“음… 딱 정해진 시간에 퇴근을 하는 게 부러운 것도 있지만. 그것보다는 연차라든가 휴가라든가 그런 게. 직접 제가 원할 때 신청할 수 있고 보장 받을 수 있고? 이런 부분이 여기(직장)에도 있으면 좋지 않을까… 하는 생각.” (이연우, 20대, 행사마케팅, 사무직)

“인원이 조금 됐던 회사는 시스템이 잘 갖춰져 있었어요. 근데 10인 이하 사업장이었을 때는 그런 거(노동시간 외 연락 금지)에 대한 논의가 거의 없… 없었고요. 누가 그걸 나서서 이야기하지도 않고, 직원들 스스로 암묵적으로 좀 이렇게 작은 회사여서 그런 걸 요구하지 않더라고요. 저도 마찬가지로. ‘아유, 큰 회사에서나 그렇게 받는 혜택이지’ 그런 생각이 좀 있는 거 같아요.” (윤수미, 40대, 제품설계, 사무직)

콜센터에서 일하는 이재영은 초단위로 관리 받으며 화장실조차 마음 편히 갈 수 없었다. 이는 설문에서도 확인할 수 있었는데 “업무 중 휴식시간을 자유롭게 가질 수 있습니까?”라는 질문에 ‘화장실 갈 시간도 없이 바쁘다’고 응답한 비율은 11.9%(14명), ‘잠깐 자리를 비우지만 눈치가 보인다’는 37.3%(44명)에 이르렀다. 주관식으로 ‘시도해본 적 없다’(0.8%, 1명)는 응답이 접수되기도 했다. 이연우는 사무실이 마련되지 않아 대표 집 거실에서 노동해야 했다. 휴게시간, 적절한 노동 공간 등 기본 조건이 지켜지지 않는 상황에서 노동자의 시간주권이 보장될 리는 만무하다.

특히 박유정, 윤수미, 이연우는 5인 미만 사업장 노동자로 쉽 없이 일하고, 대체 인력이 없어 아플 때조차 사업장 운영을 위해 일해야 했다. 특히 박유정은 노동 개시 시간만 정확히 고지 받았으며 퇴근시간은 사업장 상황에 따라 유동적으로 움직였다. 또, 매니저 역할을 하던 사장의 부재로 계약 형태도 파트타이머에서 매니저로 갑작스럽게 변경 되었다. 매니저 역할은 사장이 복귀하면 종료하기로 했으나 복귀 시점은 정확히 고지되지 않았고 혼자 짐작할 뿐이었다.

세 사람 모두 열악한 노동조건 속에서 일하고 있었지만 “대표님이 일을 조금 덜어주셔서 (이전 직장보다 낫다)”(윤수미) “사장님이 제 지인인 탓도 있고. 매출이 안 나오거나 하면은 저에게 어려움을 토로하시거든요. 그래서 제가 무슨 불만을 갖기가 되게 어렵죠.”(박유정) 등 이들은 회사를 이해할 수밖에 없었다. 5인 미만 사업장이라는 특성상 매우 긴밀한 종속노동관계를 갖게

되고 이는 결국 시간주권 침해로 이어졌다. 정해진 노동시간과 휴게시간이 지켜지고 연차, 병가가 보장되는 등 기본적인 노동기본권이 보장될 때 노동자는 시간주권을 가질 수 있다. 모든 사업장이 그 조건을 갖추기 위해서 근로기준법은 5인 미만 사업장까지 확대 적용 되어야 한다.

6) 노동하는 시간 너머를 상상하기 위해 필요한 것, 노동시간 단축

“[시간주권을 갖기 위해서 직장이나 사회에서 필요한 게 뭐라고 생각하세요?] 일단 기본적으로 노동시간이 너무 과다하다는 데에 사회적인 합의가 맞춰져야 그나마 조금이라도 움직일 거 같아요. (...) 업무시간이 지나치게 과다하다는 합의가 조성 됐으면 좋겠어요.” (김태희, 40대, 언론출판계열, 사무직)

“주간 연속 2교대를 하면서 진짜 중요한 거를 깨달았죠. 빨래를 아무 날이나 해도 돼요. 맞교대 때는 빨래를 못해요. 예약을 해놓고 가도 너무 늦은 시간까지 있으니까 (...) 구김이 많이 가죠. 12시간 맞교대 할 때는 아침에 일찍 나가가지고 집에 오면 밤 9시 정도잖아요. 그러다 보니까는 (빨래 돌릴 수 있는) 시간이 없어요. 주간 연속 2교대 되고는 신경 안 쓰고 아무 때나 할 수 있다는 거? 그러니까 ‘이게 인간들이 사는 거 아닌가.’ 우리끼리는 그 말 많이 해요.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

“(노동시간이 줄고) 내 시간을 내 마음대로 좀 조정도 하고, 하고 싶은 거를 할 수 있게 된 게 좋은 것 같아요. 전에 맞교대 때는 자전거 타려면 일요일 아니면 안 됐어요. (같이 일하는) 언니들 물어보면 다 그래요. 이제 정말 취미? 아니면 운동. ‘하고 싶었던 거 좀 많이 하자’ 그런 말을 정말 많이 하거든요. 이게 주간 연속 2교대 간 목적인 것 같아요. 처음에는... ‘내 삶을 윤택하게’ (노조에서) 그런 말을 했을 때 얼마나 좋아지려나, 좋아질

수 있을까, 했거든요. 왜냐하면 맞교대 하던 사람들이기 때문에, 일에 치인다고 생각을 안 하는 사람들인데 과연 시간이 남아 둘 때 그 시간을 잘 활용할까? 이랬었는데. 시간이 많이 남으니까 이제 ‘나 하고 싶은 거 해보자’라는 생각이 많이 들더라고요. 지금은 정말 각자 보면, ‘그 언니가 그런 것도 해?’ (싫은) 사교 댄스, 탕고 같은 거 배우러 다니고. ‘그런 거 할 사람 같지 않았는데?’ 하면 너무 재미있다고 해보고 싶었다고.” (김복주, 40대, 제조업, 생산직)

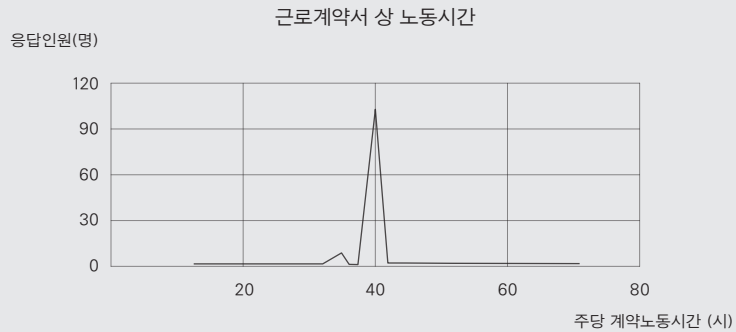
노동시간이 일 3~4시간 축소된 김복주는 ‘내 시간’이 생겼음을 체감했다. “빨래를 아무 날이나 해도 돼요”라는 말에서 시간이 일에 매이지 않았을 때 변화하는 구체적인 장면을 엿볼 수 있었다. 또 이전과 비교했을 때 취미, 친교, 건강을 위한 시간이 확보되어 삶의 질이 훨씬 높아졌다고 말했다. 노동조합에서 ‘내 삶을 윤택하게’라는 기치 아래 노동시간 단축을 제시했을 때 까지만 해도 남는 시간을 어떻게 활용할 수 있을지 상상하기 어려웠지만, 실제로 시간이 주어지자 노동자의 일상은 달라졌다.

이를 통해 한국 사회를 지배하는 장시간 노동이 무엇을 침해하고 있는지 확인할 수 있다. 일상을 영위하기 위해 필요한 가사, 온전한 즐거움을 위한 취미, 소중한 사람과 나누는 저녁식사, 자기 성취를 위한 학습... 우리는 삶의 존엄을 지키기 위해 생산성 회복에 쓰이는 시간 외 ‘잉여’ 시간이 있어야 한다. 한국의 노동자는 OECD 평균보다 600시간을 더 일하고 있음에도 현 정부는 노동시간을 ‘유연’하게 늘리려고만 한다. 그렇기 때문에 주52시간 상한제는 반드시 안착되어야 한다. 물론 주52시간 상한제 논의에 머물러서는 한국의 장시간 노동문화를 줄이는데 제한적일 수밖에 없을 것이다. 노동과 돌봄이 병행 가능한 보편적인 표준노동시간단축을 통해 한국 사회에 만연한 장시간 노동문화를 선제적으로 통제해야 한다. 시간이 생기자 활용을 상상할 수 있게 된 김복주 사례처럼 노동을 넘어선 시간주권을 상상하기 위해서는 무엇보다 노동시간 단축이 필요하다.

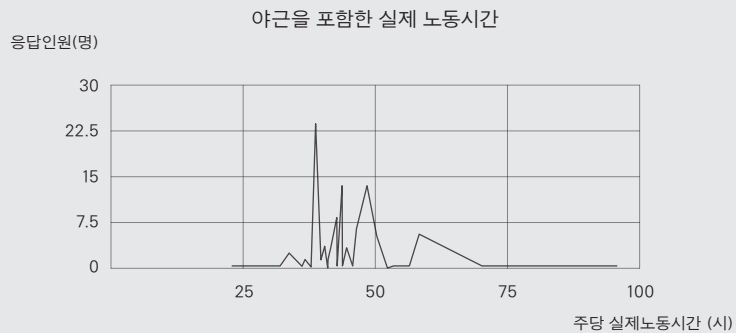
**[내 시간의 주인은 누구?:
노동자의 여가시간과 노동시간에 관한 설문조사]**
주요 응답 정리 (2022. 9월 진행/응답자수 118명)

PART1. 시간주권

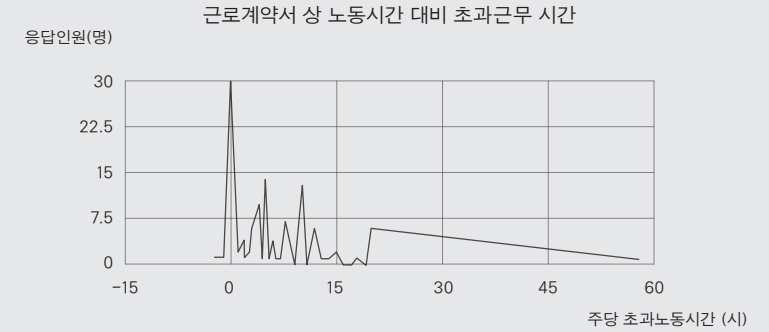
1. 근로계약서 상 노동시간은 몇 시간입니까? (일주일 기준)



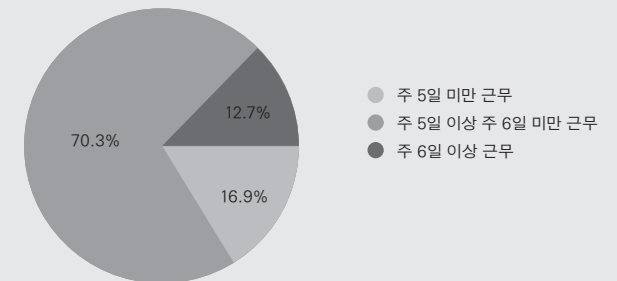
2. 야근(잔업)을 포함한 실제 노동시간은 몇 시간입니까? (일주일 기준)



3. 초과 근무 시간 (2번 응답 - 1번 응답)



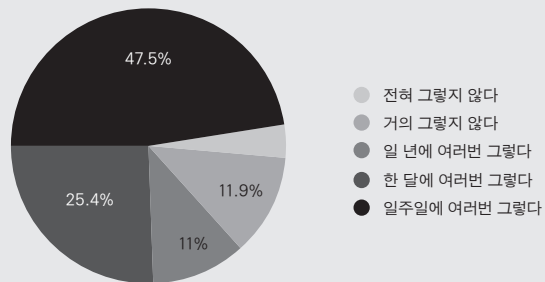
4. (비정기적인 주말 노동을 포함하여) 주당 근무일수는 며칠입니까?



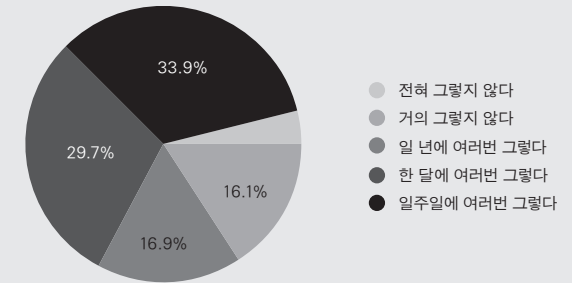
5. 노동을 하기 위해 들어가는 시간(출근 전 준비 시간, 통근 시간, 근무 시간, 수면시간)을 뺀, 하루 중 순수하게 내가 쓸 수 있는 시간은 몇 시간입니까?



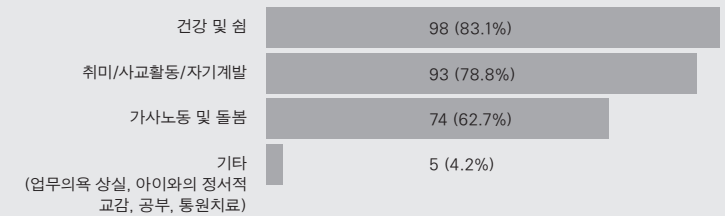
6. 퇴근 후 집에 돌아왔을 때 피곤해서 아무 것도 할 수 없습니까?



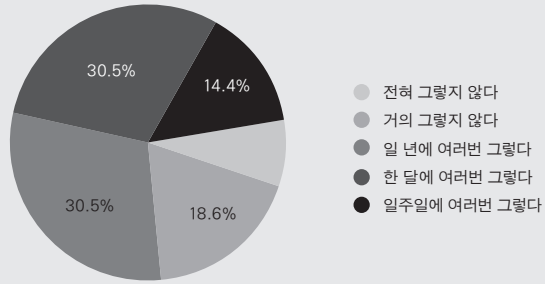
7. 일하는 시간이 길어서 가사나 육아를 포함하여 개인적인 일과를 보내는게 어렵습니까?



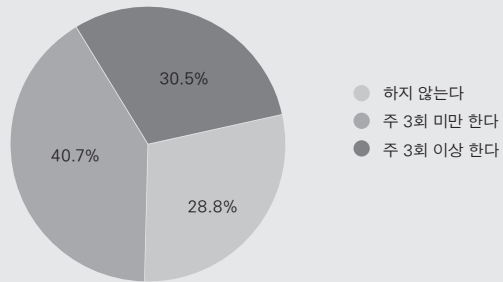
8. 노동시간이 지금보다 더 길어진다면 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까?
(중복응답 가능)



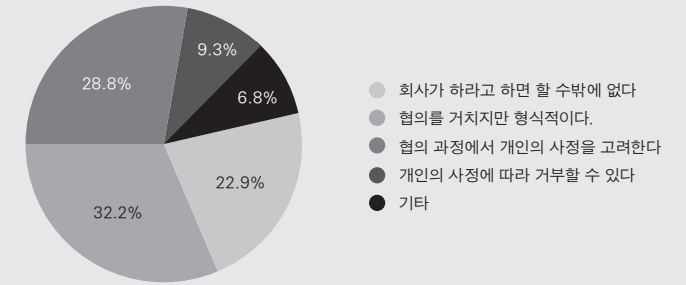
9. 퇴근 후 집에서 (업무 소통을 포함하여) 일할 때가 있습니까?



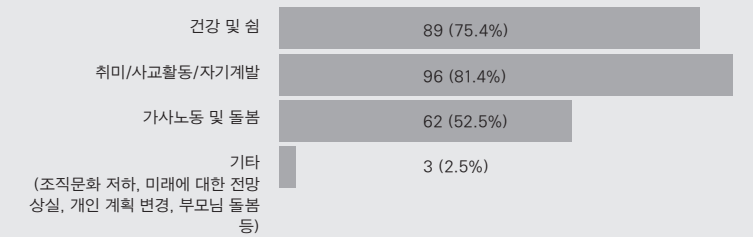
10. 나는 평소 야근을



11. 회사의 필요에 의해 정해진 노동 시간이 변동될 때

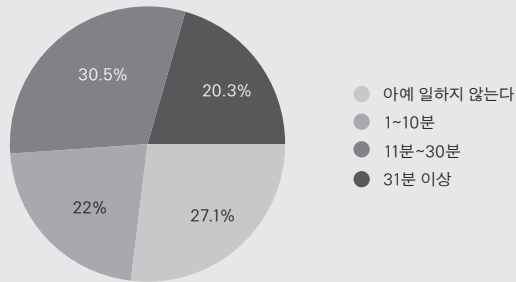


12. 정해진 노동시간이 지켜지지 않았을 때 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까? (복수응답 가능)

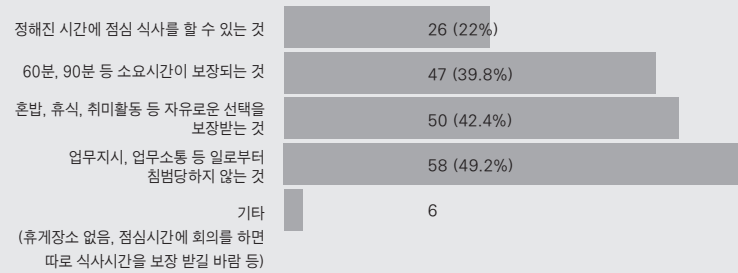


PART2. 직장에서의 휴식 및 휴가

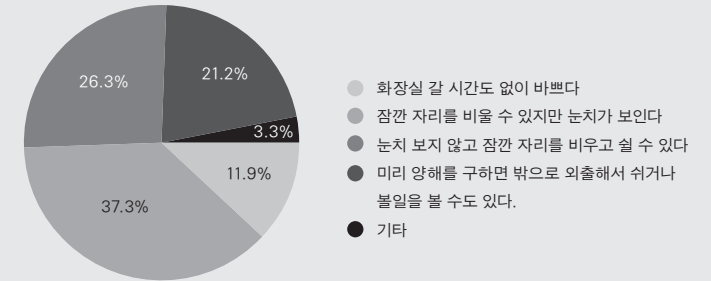
1. 점심시간에 일하는 경우, 일하는 시간이 어떻게 됩니까?



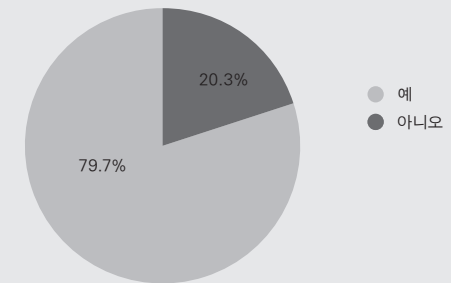
2. 점심식사 시간과 관련하여 보완되었으면 하는 점은 무엇입니까? (중복응답 가능)



3. 업무 중 휴식시간을 자유롭게 가질 수 있습니까?

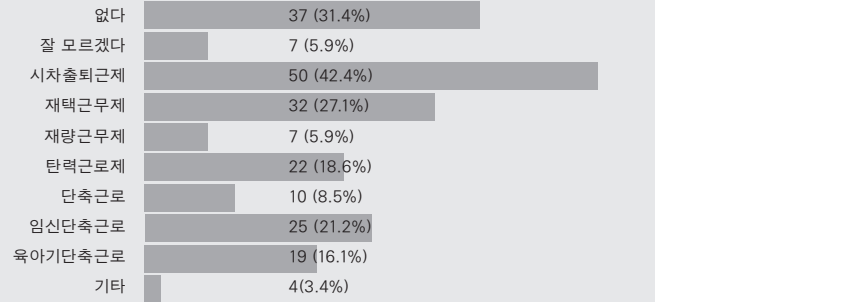


4. 연차(휴가) 사용 시 사유를 밝히지 않아도 쓸 수 있습니까?

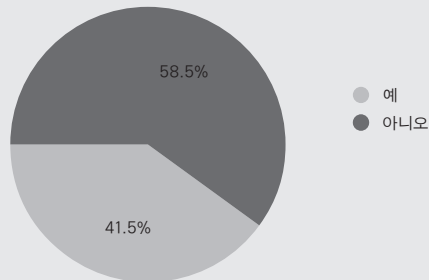


PART3. 유연근무

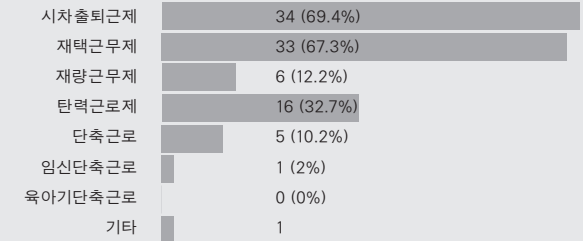
1. 현재 재직 중인 곳에서 시행 중인 유연근무제는 무엇입니까? (복수응답 가능)



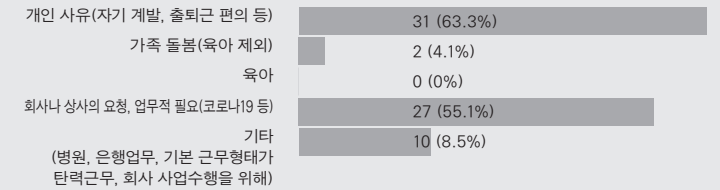
2. 유연근무제를 사용한 적이 있습니까?



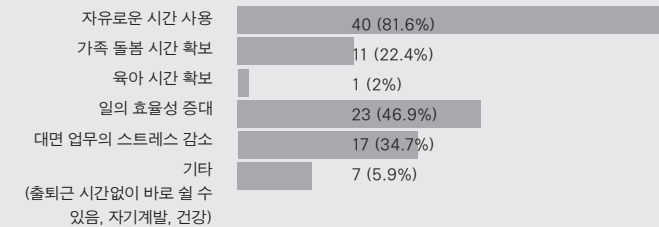
3. 경험해본 유연근무제는 무엇입니까? (복수응답 가능)



4. 유연근무제를 사용한 이유는 무엇인가요? (복수응답 가능)



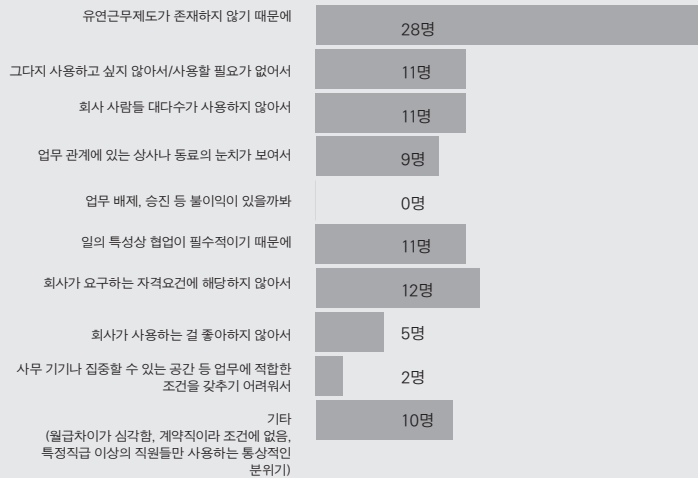
5. 유연근무제를 사용하면서 좋았던 점은 무엇입니까? (복수응답 가능)



6. 유연근무제를 사용하면서 겪은 어려움이나 단점은 무엇입니까? (복수응답 가능)



7. (유연근무제를 사용하지 않았다면) 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)



2022 시간주권 설문조사 질문지

내 시간의 주인은 누구?!

:노동자의 여가시간과 노동시간에 관한 설문조사

한국여성민우회는 올해 “노동시간, 유연해진 만큼 나아졌나요?” 사업을 통해 노동자의 시간주권을 이야기합니다. 시간주권이란 약속된 노동시간을 기반으로 노동자의 삶을 임금노동 시간에 의해 침해받지 않으며 충분히 계획하고 조율할 수 있는 권리를 말합니다.

‘나’는 돈만 주면 얼마든 일할 수 있는 기계가 아니고, 충분히 쉬고 충분히 나를 돌보아야 하는, 일상이 있는 ‘노동자’입니다. 근로계약서에 명시된 노동시간은 반드시 지켜져야 하고, 일하는 시간은 노동자가 충분히 본인의 삶을 고려하여 계획할 수 있어야 합니다. 유연근무제 때문에 내 삶이 오히려 예측할 수 없이 고용주의 뜻대로 유연해지는 것은 노동자의 삶의 질을 현격히 떨어뜨립니다.

정확한 노동시간 계산도 없이 바쁠 때면 노동자의 체력과 시간을 갈아 넣는 조직문화, 기업과 성과 위주의 사고방식은 장시간 노동이 불가능한 노동자들을 소외시킵니다. 한국여성민우회는 노동자의 노동시간 실태 파악을 위해 노동자의 노동시간과 휴게시간 전반에 대한 설문을 진행합니다.

○ 설문 구성 및 활용 범위

- 설문은 1) 시간주권 2) 직장에서의 휴식 및 휴가 3) 유연근무 4) 기본정보 총 네 개의 파트로 구성되며, 약 10~20분이 소요됩니다.

- 현재 소속된 직장이 아니라 이전 직장의 경험에 대해서 답변하셔도 됩니다.

- 설문조사를 통해 보내주신 내용은 자료집 발간, 캠페인, 언론 보도 등 다양한 활동에 반영될 수 있으며, 이 경우 참여하신 분의 개인 정보가 드러나지 않는 방식으로 사용됩니다.

○ 설문 기간: ~ 2022.09.19. (월)

○ 설문 대상: 임금노동경험이 있는 모든 노동자!(자영업자는 제외)

○ 문의: 한국여성민우회 여성노동팀 02-737-5763, equallove@womenlink.or.kr

[섹션 1. 시간주권]

1. 근로계약서에 상 노동시간은 몇 시간입니까?(일주일 기준)

: 숫자만 작성해주세요. (근로계약서 상 9시 출근/18시 퇴근(하루 8시간), 5일 근무의 경우 주 40시간)

2. 야근(잔업)을 포함한 실제 노동시간은 몇 시간입니까?(일주일 기준)

: 숫자만 작성해주세요. (예: 40 / 44.5)

3. (비정기적인 주말 노동을 포함하여) 주당 근무일수는 며칠입니까?

- ① 주 5일 미만 근무
- ② 주 5일 이상 주 6일 미만 근무
- ③ 주 6일 이상 근무

4. 노동을 하기 위해 들어가는 시간(출근 전 준비 시간, 통근 시간, 근무 시간, 수면 시간)을 뺀, 하루 중 순수하게 내가 쓸 수 있는 시간은 몇 시간입니까?

5. 퇴근 후 집에 돌아왔을 때 피곤해서 아무 것도 할 수 없습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 거의 그렇지 않다
- ③ 일 년에 여러 번 그렇다
- ④ 한 달에 여러 번 그렇다
- ⑤ 일주일에 여러 번 그렇다

6. 개인적인 여가나 일 때문에 업무에 집중하기 어렵습니까?

- ① 전혀 어렵지 않다
- ② 거의 어렵지 않다
- ③ 일 년에 여러 번 어렵다
- ④ 한 달에 여러 번 어렵다
- ⑤ 일주일에 여러 번 어렵다

7. 일하는 시간이 길어서 가사나 육아를 포함하여 개인적인 일과를 보내는게 어렵습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 거의 그렇지 않다
- ③ 일 년에 여러 번 그렇다
- ④ 한 달에 여러 번 그렇다
- ⑤ 일주일에 여러 번 그렇다

8. 노동시간이 지금보다 더 길어진다면 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 건강 및 쉽(예: 수면 시간 부족으로 건강 악화 등)
- ② 취미/사교활동, 자기 계발(예: 고정된 시간에 정기적으로 진행되는 강습을 듣기 어려움 등)
- ③ 가사노동 및 돌봄(예: 설거지, 빨래 등 일상을 영위하기 위한 기본적인 것을 하기 어려움 등)
- ④ 기타

8-1) 8번 응답 내용을 좀 더 구체적으로 작성해주세요.

9. 퇴근 후 집에서 (업무 소통을 포함하여) 일할 때가 있습니까?

- ① 전혀 없다
- ② 거의 없다
- ③ 일 년에 여러 번 한다
- ④ 한 달에 여러 번 한다
- ⑤ 일주일에 여러 번 한다

10. 나는 평소 야근을

- ① 하지 않는다
- ② 주 3회 미만 한다
- ③ 주 3회 이상 한다

11. 노동시간 외 시간에 중요한 약속이나 할 일을 미리 계획할 수

- ① 있다
- ② 없다

11-1) 11번 '없다' 응답의 경우 그 이유는 무엇입니까?

12. 회사의 필요에 의해 정해진 노동 시간이 변동될 때

- ① 회사가 하라고 하면 할 수밖에 없다
- ② 협의를 거치지만 형식적이다.
- ③ 협의 과정에서 개인의 사정을 고려한다
- ④ 개인의 사정에 따라 거부할 수 있다
- ⑤ 기타

13. 정해진 노동시간이 지켜지지 않았을 때 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 건강 및 쉼(예: 수면 패턴이 망가져 일상 생활을 유지하기 힘들 등)
- ② 취미/사교활동, 자기 계발(예: 고정된 시간에 정기적으로 진행되는 강습을 듣기 어려움 등)
- ③ 가사노동 및 돌봄(예: 미취학/저학년 자녀의 등하교를 함께하기 어려움 등)
- ④ 기타

13-1) 13번 응답 내용을 좀 더 구체적으로 작성해주세요.

14. '시간주권'을 한 문장으로 정의내린다면 무엇입니까?

(예: 숨쉴 수 있는 권리, 오랫동안 일하기 위해 노동자와 기업이 함께 만들어가야 하는 것, 나를 위한 저녁밥을 여유있게 고민하고 챙겨 먹는 것 등)

15. 모든 노동자가 시간주권을 갖기 위해 보장되어야 하는 것은 무엇이라고 생각합니까? 1~3순위가 무엇인지, 각 순위당 1개씩 총 3개만 선택해주세요)

- ① 건강권이 보장되는 적절한 노동시간
- ② 퇴근 후 업무 연락 하지 않는 등 일과 단절되기

- ③ 정해진 노동시간이 지켜지는 것
- ④ 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동자 권리 강화
- ⑤ 인력 충원
- ⑥ 회사, 상사의 인식 변화
- ⑦ 생산성, 효율성에 대한 사회적 인식 변화

[섹션 2. 직장에서의 휴식 및 휴가]

1. 고정된 점심시간이 보장됩니까?

- ① 항상 보장된다
- ② 거의 보장된다
- ③ 한 달에 여러 번 보장되지 않는다
- ④ 일주일에 여러 번 보장되지 않는다

2. 점심시간에 일하는 경우, 일하는 시간이 어떻게 됩니까?

- ① 아예 일하지 않는다
- ② 1~10분
- ③ 11분~30분
- ④ 31분 이상

3. 업무에 방해 받지 않고 점심식사를 할 수 있습니까?

- ① 항상 점심식사를 할 수 있다
- ② 거의 점심식사를 할 수 있다
- ③ 일 년에 여러 번 점심식사를 하지 못 한다
- ④ 한 달에 여러 번 점심식사를 하지 못 한다
- ⑤ 일주일에 여러 번 점심식사를 하지 못 한다

4. 점심식사 시간과 관련하여 보완되었으면 하는 점은 무엇입니까?

- ① 정해진 시간에 점심 식사를 할 수 있는 것
- ② 60분, 90분 등 소요시간이 보장되는 것
- ③ 혼밥, 휴식, 취미활동 등 자유로운 선택을 보장받는 것
- ④ 업무지시, 업무소통 등 일로부터 침범당하지 않는 것
- ⑤ 기타

5. 업무 중 휴식시간을 자유롭게 가질 수 있습니까?

- ① 화장실 갈 시간도 없이 바쁘다
- ② 잠깐 자리를 비울 수 있지만 눈치가 보인다
- ③ 눈치 보지 않고 잠깐 자리를 비우고 쉴 수 있다
- ④ 미리 양해를 구하면 밖으로 외출해서 쉬거나 불일을 볼 수도 있다.
- ⑥ 기타

6. 연차(휴가) 사용 시 사유를 밝히지 않아도 쓸 수 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

6-1. 6번 '아니오' 응답의 경우) 사용할 수 없는 이유는 무엇입니까?

7. 점심시간, 휴식, 휴가와 관련하여 무엇이 바뀌어야 한다고 생각하십니까?

[섹션 3. 유연근무]

'유연근무제'란 통상의 근무시간·근무일을 변경하거나 노동자와 사용자가 근로 시간이나 근로장소 등을 선택·조정할 수 있는 제도를 말합니다.

1. 현재 재직 중인 곳에서 시행 중인 유연근무제는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 없다
- ② 잘 모르겠다
- ③ 시차출퇴근제 (하루 8시간 일하되 출퇴근 시간을 다르게 하는 것)
- ④ 재택근무제 (사무실이 아닌 자택에서 일하는 것)
- ⑤ 재량근무제 (출퇴근 의무 없이 프로젝트를 자율적으로 수행하는 것)
- ⑥ 탄력근로제 (특정 기간 근무시간을 늘리는 대신, 다른 시기 근무시간을 줄여서 평균 법정 노동시간을 맞추는 것)
- ⑦ 단축근로(가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업 사유 등을 이유로 노동시간을 15~30시간으로 단축하는 것)
- ⑧ 임신단축근로(임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성노동자가 1일 2시간 노동시간을 단축하는 것)
- ⑨ 육아기단축근로(만 8세 이하 자녀 양육을 위하여 주 15시간-35시간 이내로 근무시간을 단축하는 것)
- ⑩ 기타

2. 유연근무제를 사용할 수 있습니까?

- ① 유연근무제가 존재하지 않는다
- ② 제도가 있고 사유와 관계없이 언제든지 사용할 수 있다
- ③ 제도가 있고 돌봄과 같은 특정 사유로만 사용할 수 있다
- ④ 제도가 있지만 어떤 이유로든 사용할 수 없다
- ⑤ 기타

3. 유연근무제를 사용한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

[섹션 3-1. 유연근무를 경험한 경우]

1. 경험해본 유연근무제는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 시차출퇴근제 (하루 8시간 일하되 출퇴근 시간을 다르게 하는 것)
- ② 재택근무제 (사무실이 아닌 자택에서 일하는 것)
- ③ 재량근무제 (출퇴근 의무 없이 프로젝트를 자율적으로 수행하는 것)
- ④ 탄력근로제 (특정 기간 근무시간을 늘리는 대신, 다른 시기 근무시간을 줄여서 평균 법정 노동시간을 맞추는 것)
- ⑤ 단축근로(가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업 사유 등을 이유로 노동시간을 15~30시간으로 단축하는 것)
- ⑥ 임신단축근로(임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성노동자가 1일 2시간 노동시간을 단축하는 것)
- ⑦ 육아기단축근로 (만 8세 이하 자녀 양육을 위하여 주 15시간-35시간 이내로 근무시간을 단축하는 것)
- ⑧ 기타

2. 유연근무제를 사용한 이유는 무엇인가요? (복수응답 가능)

- ① 개인 사유(자기 계발, 출퇴근 편의 등)
- ② 가족 돌봄(육아 제외)
- ③ 육아
회사나 상사의 요청, 업무적 필요(코로나19 등)
기타

3. 유연근무제를 사용한 기간은 어떻게 됩니까?

4. 유연근무제를 사용하면서 좋았던 점은 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 자유로운 시간 사용
- ② 가족 돌봄 시간 확보
- ③ 육아 시간 확보
- ④ 일의 효율성 증대

⑤ 대면 업무의 스트레스 감소

⑥ 기타

5. 유연근무제를 경험하면서 겪은 어려움이나 단점은 무엇인가요? (복수응답 가능)

- ① 회의, 의사결정, 회식, 사내 네트워킹, 업무 배치, 평가, 승진 등에서 불이익을 주지는 않지만 눈치가 보임
- ② 회의, 의사결정, 회식, 사내 네트워킹, 업무 배치, 평가, 승진 등에서 실제로 불이익을 겪음
- ③ 업무 소통이나 진행이 원활하지 않음
- ④ 내가 실제로 일한 시간만큼 인정 받지 못 함
- ⑤ 업무 종료 이후에도 업무 혹은 업무 소통이 이어져 일과 생활의 경계가 흔들림
- ⑥ 육아, 가족 돌봄 등 돌발 상황 대처로 업무에 집중이 어려움
- ⑦ 유연근무제 이전에 일했던 노동형태(시간대, 근무지 등)로 복귀하는데 어려움을 겪음
- ⑧ 임금이 감소함
- ⑨ 기타

6. 유연근무제가 일과 생활에서 시간을 계획대로 보내는데 도움이 되었습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 대체로 그렇다
- ③ 큰 영향은 없었다
- ④ 시간을 내 생각대로 쓰기 어려운 때가 종종 있었다
- ⑤ 오히려 시간 활용이 더 어려워졌다
- ⑥ 기타

[섹션 3-2. 유연근무를 경험하지 않은 경우]

1. 유연근무제를 사용하지 않은 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 유연근무제도가 존재하지 않기 때문에
- ② 그다지 사용하고 싶지 않아서/사용할 필요가 없어서
- ③ 회사 사람들 대다수가 사용하지 않아서
- ④ 업무 관계에 있는 상사나 동료의 눈치가 보여서
- ⑤ 업무 배제, 승진 등 불이익이 있을까봐
- ⑥ 일의 특성상 협업이 필수적이기 때문에
- ⑦ 회사가 요구하는 자격요건에 해당하지 않아서
- ⑧ 회사가 사용하는 걸 좋아하지 않아서
- ⑨ 사무 기기나 집중할 수 있는 공간 등 업무에 적합한 조건을 갖추기 어려워서
- ⑩ 기타

2. 앞으로 유연근무제를 사용할 계획이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

3. 2번 '예' 응답의 경우) 유연근무제를 사용할 예정이라면 그 이유는 무엇입니까?

[섹션4. 기본정보]

1. 이메일

2. 연령

① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 성별

여성과 남성 외에도 다양한 성별이 존재하지만, 국가와 제도는 아직 이를 인정하지 않아 임금노동을 수행할 때 우리는 여성과 남성으로 분류됩니다. 본 설문은 부득이 하게 제도권에 등록되어 있는 성별로 보기를 제한하고자 합니다.

① 여성 ② 남성

4. 결혼 여부 및 자녀 유무

: 결혼 여부, 자녀 유무와 노동자의 시간주권 사이 상관관계를 살펴보고자 합니다.

- ① 기혼 아님(비혼, 미혼 등)
- ② 기혼 무자녀
- ③ 기혼 유자녀
- ④ 이혼 무자녀
- ⑤ 이혼/비혼 유자녀

5. 학력

: 학력과 노동자의 시간주권 사이 상관관계를 살펴보고자 합니다.

- ① 고등학교 졸업
- ② 전문대 재학/졸업
- ③ 지역 4년제 대학 재학/졸업
- ④ 서울 및 국공립 4년제 대학 재학/졸업
- ⑤ 대학원 이상

6. 연 소득(계약서에 기재되어 있는 연봉)

소득 여부와 노동자의 시간주권 사이 상관관계를 살펴보고자 합니다.

- ① 연 2,000만원 미만
- ② 연 2,000만원 이상~2,500만원 미만
- ③ 연 2,500만원 이상~3,000만원 미만
- ④ 연 3,000만원 이상~4,000만원 미만

⑤ 연 4,000만원 이상

7. 지금 일하고 있는 회사의 규모

- ① 30인 미만
- ② 30인 이상~50인 미만
- ③ 50인 이상~100인 미만
- ④ 100인 이상~300인 미만
- ⑤ 300인 이상

8. 근무 형태는 무엇입니까?

- ① 정규직(계약기간이 정해져 있지 않고, 승진도 할 수 있으며 다양한 사내 복지를 제공 받는 경우)
- ② 비정규직(근로기간을 1년, 2년 등으로 미리 정해놓은 경우)
- ③ 무기계약직(계약기간은 정규직과 동일하나 승진에 제약이 있는 경우/임금인상이 최저임금인상률과 유사한 경우)
- ④ 단시간 노동(일주일에 40시간 미만으로 일하는 경우)
- ⑤ 프리랜서 혹은 특수 고용 노동(학원 강사, 학습지 교사, 플랫폼 노동자, 골프장 캐디, 보험 설계사, 택배·배달 노동자 등 '개인사업자'로 일하는 경우)

9. 귀하의 직업은 무엇입니까

- ① 전문직(변호사, 회계사, 간호사 등 전문적인 자격을 가지고 일하는 경우)
- ② 사무직
- ③ 판매/서비스직 (돌봄서비스 포함)
- ④ 생산직
- ⑤ 기타

10. 6개월 이내에 직장을 잃거나 그만둘 가능성이 있습니까?

- ① 실직/이직 가능성 있음
- ② 고민 중에 있음
- ③ 실직/이직 가능성 없음

발제2

장시간 노동자에게
시간주권은 없다:
2040여성의
노동환경을
중심으로

이소진
연세대학교 사회학과 박사과정

I. 들어가며

2018년 문재인정부는 ‘일-생활 균형 및 1,800시간대 노동시간 실현’을 국정 과제로 선정하여 지금까지 예외적으로 인정되어 왔던 연장노동시간을 제한하여 한주에 가능한 노동시간을 52시간으로 단축했다. 이에 더해 무제한적인 노동이 가능했던 특례업종을 대폭 축소하여 실질노동시간을 줄이고자 했다. 개정 전 노동시간의 제한을 받지 않는 26개의 특례업종 중에서 육상운송업, 수상운송업, 항공운수업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 5개 업종만이 특례업종으로 유지됐다. 개정된 법안은 2018년 7월 1일부터 단계적으로 시행되어, 5인 이상 50인 미만 사업장도 2021년 7월에 시행되면서 5인 미만 사업장을 제외한 모든 사업장에서 개정된 법률이 적용되고 있다. 그러나 문재인정부의 노동시간단축은 실제 하루 표준 노동시간인 8시간을 단축한 것이 아니라, 예외적으로 허용되어 왔던 연장노동시간을 단축한 것으로 실질적인 노동시간단축으로 보기 어렵다는 지적이 있어왔다.

그러나 ‘비정상의 정상화’인 반쪽짜리 노동시간 단축정책에도 불구하고 윤석열정부는 장시간노동에 대한 문제의식 없이 노동시간을 유연화하는 정책의 시행을 준비중이다. 근로시간저축계좌를 도입하여 주단위로 되어 있는 연장노동시간의 기준을 ‘월’단위로 바꾸어 노동시간을 탄력적으로 운용하겠다는 것이다.¹ 이는 한주 12시간이 아닌 한달 약 52시간이라는 연장노

1 기훈, 『뉴스타파』, 2022.8.5일자, “[현장에서] 윤석열 정부가 앞장서는 전경련 숙원사업, 근로시간 유연화”, <https://n.news.naver.com/mnews/article/607/0000001175?sid=102>(검색일: 22.09.27)

동시간을 총량으로 판단하겠다는 것이다. 한달에 배정된 연장노동시간을 한 주에 시행할 경우 한 주 최대 92시간의 노동시간이 가능해져 논란을 빚었다. 이에 고용노동부는 근무일 사이에 최소 11시간 연속 휴식을 도입하여 과로를 막겠다고 밝혔다.² 또한 고용노동부는 ‘노사합의에 기반한 선택권 확대’라는 기치 아래 연장노동시간의 단위기간 확대 뿐만 아니라 근로시간저축계좌제를 도입하고 유연근로제를 확대하여 노동자와 사업주 모두 만족할 시간선택권을 확장하겠다고 발표했다.

노동시간 유연화는 일-생활 균형의 측면에서 사업주와 협의하여 노동자가 원하는 시간에 일할 수 있도록 함으로써 이상적으로는 개인의 생활, 특히 아이 돌봄과 임금노동의 충돌을 완화한다는 것이 장점으로 이야기된다. 그러나 실제 노동현장에서 노동자와 고용주는 평등한 관계가 아닌 권력적 관계로 위계를 지니기에, 현장연구에 따르면 노동시간정책은 고용주의 편익에 우선하여 노동자들의 시간을 파편화하고 유연화하는 방식으로 노동자의 시간에 대한 통제권을 박탈할 수 있다(이소진, 2021). 결국 윤석열정부의 노동시간 유연화제도 또한 노동자의 선택권이 아닌 고용주의 선택권을 중시하는 방식으로 개편될 가능성이 농후하며, 결국 노동자들은 일이 많을 때는 과로를, 일이 없을 때는 (언제 끝날지 모르는) 긴 휴식을 취하게 될 확률이 높다.

그렇다면 노동자들의 시간은 어떻게 보장될 수 있을 것인가? 이에 대해 답하기 위해서는 윤석열 정부의 노동시간제도가 도입 전인 지금 현재 시점에서 노동자들의 시간통제권, 그리고 더 나아가 시간주권이 보장되고 있는지 여부를 살펴보아야 한다. 따라서 본 연구에서는 노동시간정책이 도입되기 전인 지금의 현장에서 노동자들의 시간주권이 발휘되고 있는지, 그렇지 않다면 어떻게 제한되고 있는지 여성노동자를 중심으로 살펴보고자 한다. 여성노동자를 분석의 중심에 두는 이유는 다음과 같다. 첫째, 정부의 노

2 신다운, 『한겨레』, 2022.6.28일자, “윤석열표 주 69시간 근무, 노동부는 “과로”인정하고 있다”, <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1048727.html>(검색일: 22.09.27)

동시간제도는 '일-생활 균형'을 목표로 하는데, 일-생활 균형의 각축장에 위치하는 존재가 바로 여성이기 때문이다. 아이를 낳든, 아이를 낳지 않든 여성들은 전통적으로 돌봄의 일차적 담당자로 여겨져 왔고, 실제로 그로 인해 노동시장을 이탈한다. 둘째, 기술의 발전으로 기계가 인간을 대체하고, 노동시간이 지속적으로 짧아져가는 현대사회에서는 노동중심보다는 생활중심, 즉 돌봄 중심으로 패러다임의 전환이 일어나야 하기 때문이다. 장시간 노동체제에서 기술력 발전으로 인한 일자리 감소는 실업의 증가로 의미화된다. 임금노동을 하면서 동시에 돌봄노동을 수행해야 하는 다수의 여성노동자들은 돌봄의 책임이 적은 남성노동자에 비해 삶의 예측불가능한 사건에 많은 영향을 받고 그로 인해 노동현장이나 가정에서 시간에 대한 통제권을 발휘하기가 어렵다(Clawson and Gerstel, 2010). 따라서 노동시간제도 시행에 있어서 여성노동자들의 시간주권을 기준으로 삼았을 때 전체 노동자들의 시간주권이 더 발휘될 수 있으리라 기대해 볼 수 있다.

전통적으로 시간주권은 노동자들의 노동시간에 대한 권리로 해석되어 왔다. 그러나 장시간 노동이 일상적으로 자리한 한국사회에서 시간에 대한 통제권 만으로는 노동자들이 시간주권을 가지고 있다고 보기 어렵다. 진정한 의미에서 시간주권은 삶의 시간을 보장함과 동시에 노동현장, 나아가 삶 전체에서의 시간에 대한 통제권을 가지는 것을 의미하기 때문에 노동시간단축이 필수적으로 요구된다. 따라서 시간주권개념은 노동을 생활의 중심에 놓는 사고관에서 탈피하여 전생애의 관점에서 시간주권이라는 개념을 새롭게 정의되어야 한다. 본 고에서는 노동자들의 시간통제권과 더불어 실노동시간을 고려하여 노동자들의 시간주권을 파악한 후, 여성노동자들의 노동현장을 통해서 이러한 시간주권이 어떻게 발휘되고 있는지, 혹은 어떻게 제한되고 있는지에 대해 살펴보고, 노동자들이 시간주권을 침해받지 않는 노동시간제도를 위해서는 어떠한 조건들이 우선적으로 해결되어야 하는지에 대해서 들여다보고자 한다.

II. 연구방법 및 분석틀

1. 연구방법

본 연구는 심층면접에 기초한 질적방법론을 통해 연구하였다. 노동자에게 있어서 시간주권이란 일에 방해되지 않는 선에서 시간의 예측불가능성을 조절하여 노동시간을 배치할 수 있는 권한을 의미한다. 이러한 권한은 조직문화, 해당 직무의 특성, 노동량 등 다양한 조건들에 의해 결정된다. 또한 노동시간에 대한 연구는 노동시간의 양적 길이 뿐만 아니라 노동시간의 배치와 노동강도를 고려해야 한다. 즉, 노동자들의 시간 사용과 그 배치권한을 분석하기 위해서는 양적 연구가 아닌 질적 연구가 필수적이다.

주요 연구대상은 20대에서 40대의 전일제 여성노동자로 한정하였다.³ 또한 임시직이나 계약직이라 하더라도 전일제로 근무하고 있는 노동자의 경우 연구참여자로 선정하였다. 노동계약의 지속성이 아닌 전일제 노동자로 선정된 것은 시간을 자율적으로 활용할 수 있는 정도가 조직문화와 밀접한 연관을 갖기 때문이다(Hayman, 2009; Bailyn, 2006). 단시간 노동자의 경우, 남성중심적 조직문화에서 온전한 1명의 노동자로 인식되기 보다는 보충적인 노동자로 간주되어 조직문화에 순응할 것을 요구받지 않을 수 있다. 따라서 전일제 노동자와는 시간

3 50대 이상의 여성노동자들을 제외한 까닭은 다음과 같다. 대개 50대 이후 사무직 여성은 관리직에 근무하고 있을 가능성이 높았기 때문이다. 또한 사무직에 종사하지 않는 경우 저임금 무기계약직으로, 중년여성 여성집중사업장에서 일하는 경우가 많고 그 세대적 특성으로 인해 다른 사업장과는 다른 특성일 보일 수 있어 시간주권에 대한 탐색적 연구인 본 연구에는 적합하지 않다 판단하여 제외하였다.

주권에 대한 인식지평이 다르기에 연구대상에서 제외하였다.⁴

본 연구에서 연구대상을 여성노동자로 한정할 까닭은 다음과 같다. 기혼 여성의 경우, 가정에서의 요구를 우선해야 하는 1차적 돌봄 담당자로 여겨지기 때문에 기혼남성에 비해 시간을 자율적으로 사용하기 어려운 경우가 많다. 성별에 대한 차별적 기대로 인해 직장에서는 일에 헌신하지 않는다는 고정관념으로 인해 노동시간으로 업무에 대한 헌신을 드러내야 할 수 있으며, 마찬가지로 가정에서는 가사노동이나 돌봄을 위해 남성보다는 자신의 시간을 자율적으로 사용하기 어렵다. 미혼 여성의 경우에도, 언젠가는 일터를 떠날 것으로 인식되어 이상적 노동자임을 스스로 입증하지 않아도 되는 남성과는 달리 장시간 노동을 통해 조직에 헌신하고 있음을 입증해야 한다.

따라서 본 연구는 결혼의 유무와 관계없이 노동시장에서, 조직 내에서 주변부에 위치한 여성노동자들을 중심으로 연구를 진행하였다. 노동시간은 가정 내에서의 성평등을 지연시키고 있는 핵심 요인이다. 장시간 노동을 수행하는 노동자는 가정에서의 요구를 해결하기가 어렵다. 이러한 상황에서 각 가정은 성별 분업을 통해 이러한 문제를 해결해왔다. 이러한 성별분업을 해체하기 위해서는 이상적인 노동자를 독립적인 개인으로 상정할 것이 아니라, 누군가를 돌보는 사람으로 전제하여 노동시장의 규칙을 바꾸어야 한다(Weeks, 2011; Fraser, 1994). 본 연구는 이러한 문제의식을 이어받아, 한국사회의 장시간노동 체제에서 주변부 혹은 경계 위에 위치한 여성노동자를 중심으로 시간주권에 대한 연구를 진행하고자 하였다.⁵

한국에서 시간에 대한 통제권 혹은 자율권에 대한 연구는 유연근무제를 이용할 수 있는 사무직 노동자를 대상으로 진행되어 왔다. 그러나 시간주권은

- 4 실제로 시간제노동을 하고 있는 보조사례1의 경우가 여기에 해당한다. 시간제 노동자의 경우에는 자신이 노동시간을 선택하여 근무했다는 점으로 인해 사업장에서도 해당 노동자에게 추가노동을 강제하지 않으며, 노동자 본인도 전일제 노동자보다는 노동현장을 비교적 자유롭게 떠날 수 있기 때문에 조직문화에 순응하지 않는다.
- 5 남성노동자들도 함께 연구하여 성별에 따른 비교가 가능했다면 좋았겠지만 한정된 연구비로 인해 본 프로젝트는 여성을 중심으로만 진행했다. 성별에 따른 비교는 추후 연구가 진행되어야 할 지점이다.

업무의 특성과 관계없이 모든 노동자들에게 주어져야 하는 노동권이기에 본 논문에서는 기존연구와 달리 직종의 범위를 넓혀, 생산직과 서비스직을 포괄한 연구를 시도하였다. 그러나 우리는 몇가지 업종을 제외할 수 밖에 없었다. 첫째, IT관련 직군을 제외하였다. 다른 노동현장과는 달리 IT산업의 경우 예비노동자들이 부족하고, 컴퓨터만 있으면 어디서든 작업을 할 수 있다는 특성을 기반으로 기업들 자체적으로 재택근무나 자율근무 등을 시행하는 방식으로 노동자에게 시간의 통제권을 부여하고 있는 경우가 많기 때문이다. 그러나 이러한 상황이 한국의 노동자들이 처한 보편적 상황이 아니라, 아직까지는 이상치에 해당하므로 해당 직군을 제외하였다. 둘째, 유사한 이유로 전문직군의 경우에도 제외하였다. 전문직의 경우에는, 특정 사업자에게 고용이 된다 하더라도, 전문직이라는 특성 상 직장 내 위계의 상단에 위치해 있기 때문에 시간에 대한 자율권을 갖고 행사할 수 있다는 선행연구가 있어 제외하였다.⁶ 전문직은 사회적으로 인정되는 전문적인 기술을 가지고 있다는 점에서 보통의 노동자-고용주 관계와는 상이한 권력관계를 맺고 있음으로 본 연구에는 적합하지 않다고 판단했다.

인터뷰 참여자들은 민우회 홈페이지, 여성커뮤니티, 노동조합 등을 통해 모집하였다. 지금까지 노동자들의 시간과 관련한 연구들이 대개 사무직 노동자들을 대상으로 한 만큼, 사무직 노동자 외에도 제조업과 돌봄서비스직 노동자들을 인터뷰하고자 하였으나 자발적인 참여가 저조하였다. 이는 해당 직군이 사무직과는 달리 육체노동을 주로 하고 있으며, 이러한 특성으로 인해 상대적으로 피로도가 높은 점, 또한 교대제를 시행하고 있는 사업장이 많아 개인 시간을 내기가 어려운 점 때문이라 추측된다. 다른 노동현장에 비해 시간주권을 박탈당한

- 6 본 연구에서 전문직은 전문적인 자격수준 외에 자영업이 가능한가를 추가적으로 고려하였다. 따라서 간호사는 전통적으로 직업연구에서 전문직으로 분류되나 본 연구에서는 돌봄서비스직으로 분류되었다.
- 7 국내에는 해당 연구가 없으나, 해외에는 존재한다. 미국에서 진행된 의사의 시간통제권에 대한 연구(Clawson and Gerstel, 2012)를 참고하였다. 해당 연구는 의료서비스분야에서 일하는 의사, 간호사, 간호조무사와 응급구조사를 중심으로 공간적 위치가 상이한 병원 두 곳에 대해 참여관찰과 심층면접을 진행하면서 시간의 통제권이 작동하는 방식에 대해 분석하였다.

노동자일수록 연구에 반영되지 않을 가능성이 높은 것이다. 이러한 문제점으로 인해 본 연구는 특히 제조업의 경우에는 노동조합을 통해 연구참여자를 섭외할 수 밖에 없었음을 밝혀둔다.⁸

다양한 직군의 노동자들을 만나고자 하였음에도 불구하고 우리의 연구에서 사무직 노동자가 과반을 차지한다는 것은 본 연구의 한계점으로, 노동현장을 벗어날 수 없는 ‘지친 몸’을 가진 노동자들의 시간에 대한 추가적인 분석이 필요하다.

본 연구의 참여자들은 아래와 같다.

〈표 1〉 연구참여자의 일반적 특성

가명	나이	직업	직종분류	임금	계약상황	기업규모	비고
김태희	40대	언론출판계열	사무직	360	정규직	50인미만5인이상	
방은실	30대	언론출판계열	사무직	400	정규직	300인이상	
최재인	30대	언론출판계열	사무직	280	정규직	300인미만 50인이상	
임은미	40대	제품개발연구	사무직	390	정규직	300인이상	유자녀
윤수미	40대	제품설계	사무직	400	정규직	5인미만	
권유림	20대	해외제품영업직	사무직	250	정규직	300인이상	
김영아	30대	물류서비스	사무직	300	정규직	300인미만 50인이상	
박소라	20대	SNS마켓팅	사무직	230	정규직	50인미만5인이상	
한영지	30대	마켓팅	사무직	230	계약직	50인미만5인이상	유자녀
이연우	20대	행사마켓팅	사무직	230	계약직	5인미만	
이정원	30대	일반사무	사무직	210	계약직	300인이상	

8 노동조합이 존재하지 않는 제조업의 경우 상황이 더욱 열악할 것으로 판단된다. 본 연구에서 제외된 50대 이상의 여성이 주로 근무하는 중년여성사업장이 여기에 해당된다.

가명	나이	직업	직종분류	임금	계약상황	기업규모	비고
정이영	20대	일반사무	사무직	190	무기계약직	50인미만5인이상	
허문경	20대	일반사무	사무직	200	계약직	300인미만 50인이상	
최영미	30대	9급공무원	사무직	200	정규직	300인이상	
고유라	40대	제조업	생산직	250	무기계약직	300인이상	유자녀
김복주	40대	제조업	생산직	250	무기계약직	300인이상	
김명주	20대	물류센터포장	생산직	200	계약직	300인미만 50인이상	
구민희	20대	간호사	돌봄서비스직	340	정규직	300인이상	
박유정	30대	대면서비스업	돌봄서비스직	200	계약직	5인미만	

2. 분석틀

본 연구는 시간주권의 현황을 분석하기 위해 인터뷰 결과를 바탕으로 현재 한국에서 노동자들이 발휘할 수 있는 시간주권을 4가지 유형으로 구분하였다. 유형의 판단 기준은 다음과 같다. 첫째, 장시간노동은 시간주권과 양립할 수 없다는 전제 하에 노동시간을 첫번째 기준으로 삼았다. 단, 그 기준을 48시간으로 정하였다. 유럽연합에서는 주 평균 48시간 이상 일하는 경우를 ‘장시간 노동’이라 간주한다(Working Time Directive 2003). 이 기준에 따라 본 연구에서도 법적으로 허용가능한 최장시간인 주 52시간이 아닌 48시간을 기준으로 장시간 노동을 판단하였다.

둘째, 시간에 대한 통제권이다. 이는 노동시간의 길이와 관계없이 노동시간을 노동자들이 얼마나 통제할 수 있는가 혹은 자율적으로 배치할 수 있는가를 의미한다. 여기에는 윤석열정부가 추진하고 있는 탄력노동제도나 이미 사무직 노동자들을 대상으로 시행되고 있는 유연근무제도가 포함된다. 기존의 유연

근무제도의 유형화 관련 연구에서 유연근무제도는 유연근무제의 포괄성과 그 업무 강도에 따라 세가지 유형으로 구분된 바 있다(신경아·이은아, 2021). 해당 연구에서 자율적 및 보편적 유연근무제도는 유연근무제의 포괄성이 높은 유형으로, 다양한 시간 사용제도들을 통해 노동자들이 상대적으로 자유롭게 개인의 상황에 따라 노동시간을 조절할 수 있다. 반면 제한적 유연근무제도는 근로시간 유연화제도는 있으나 사용에 제한이 있어 많은 노동자들이 이용하기 어려운 상황을 의미한다. 본 연구에서는 시간의 통제권의 측면에서, 자율권이 보장된 자율적 유연근무제도와 보편적 유연근무제도를 하나로 묶어 시간에 대한 통제권이 노동자에게 주어진 것으로, 유연근무제도가 존재하지 않거나 제한적인 경우를 시간에 대한 통제권이 사용자에게 주어진 것으로 구분하였다.

시간주권에 대한 두가지 기준을 교차하여 분석틀을 설정하면 아래 <표 5>와 같다.

<표 2> 시간주권의 유형

		시간통제권	
		사용자	노동자
노동시간	표준노동	표준노동-경직	표준노동-유연
	장시간노동	장시간-경직	장시간-유연

<표 2>의 시간유연 유형을 먼저 살펴보면 표준노동-시간유연 유형과 장시간노동-시간유연 유형이 있다. 표준노동-시간유연 유형은 대체로 주 40시간을 일하며, 간혹 추가노동을 시행하는 상황에서 다양한 사내 제도를 통해 노동자의 시간자율성이 높은 수준으로 보장되는 유형이다. 제도적으로는 대체로 한국보다는 짧은 시간을 일하는 유럽의 자율근무제가 여기에 해당한다고 볼 수 있다. 다음으로 장시간노동-시간유연 유형이 있다. 이 유형은 노동자의 시간자율성은 상대적으로 높게 보장되지만, 노동자가 장시간 노동을 수행해야 하는 유형이다.

이 유형은 실제로 노동자의 시간주권을 높이기 위해 회사측에서 노동자들의 시간자율성을 보장한다기 보다는 장시간노동을 원활하게 수행하도록 하기 위해 제공된 측면이 높다. 다음은 시간경직 유형이다. 시간경직 유형은 노동자가 자율적으로 시간을 운용하기 어려운 경우를 의미한다. 유연근무제로 예를 들어 설명하면, 유연근무제가 존재하지만 제한조건이 걸려 있거나 사용하는 사람이 없어 실질적인 사용이 어려운 경우, 혹은 유연근무제 자체가 존재하지 않는 경우가 여기에 해당한다. 혹은 잔여휴가일수가 남아있지만 원하는 날짜에 휴가를 쓸 수 없거나 3일 이하로만 휴가를 붙여 쓸 수 있는 경우이다. 만약 이러한 상황에서 장시간 노동을 수행해야 하는 경우, 장시간노동-시간경직 유형으로, 그렇지 않은 경우에는 표준노동-시간경직 유형으로 분류된다. 해당 분류에서 표준노동-시간유연 유형은 면접조사 과정에서 발견할 수 없었다. 이는 장시간노동체제가 공고하게 유지되고 있는 한국적 상황과 연관되어 있는 것으로 보인다.

위의 분석틀에 따라 연구참여자를 분류해보면 다음과 같다.⁹

<표 3> 시간주권의 유형에 따른 연구참여자 분류

시간주권의 유형	참여자분류
장시간-경직	박소라(마케팅), 한영지(마케팅), 권유림(해외영업), 구민희(간호사), 박유정(서비스업), 이연우(마케팅), 윤수미(제품설계), 임은미(제품개발), 김복주(제조업), 고유라(제조업), 김명주(물류센터)
장시간-유연	김영아(물류), 최재인(언론출판), 방은실(언론출판)
표준시간-경직	이정원(일반사무), 최영미(9급공무원), 허문경(일반사무), 정이영(일반사무), 김태희(언론출판)
표준시간-유연	없음

9 연구참여자가 전일제이나 때때로 주5일 근무를 하지 않는 경우, 주5일을 기준으로 분류하였다. 또한, <고유라>의 사례와 같이 대부분의 노동자들이 연장노동을 하는 환경에서 정치적 목적으로 연장노동을 하지 않는 경우, 연장노동을 수행하는 것으로 간주하여 분류하였다.

Ⅲ. 노동력 부족에서 기인하는 장시간 노동

장시간 노동에 관한 연구에는 크게 문화적 접근과 경제적 접근이 존재한다. 문화적 접근에서는 조직 내에서 장시간 노동이 노동자의 헌신성을 보여주는 규범으로서 작동하여 장시간 노동을 야기하고 있음을 주장한다(Kodz et al., 1998). 이러한 문화 규범 아래에서 이상적인 노동자란, 가정보다 일을 우선하여 고용주가 요구한다면 그때가 밤이든 낮이든 일을 할 수 있는 상태에 있는 노동자를 의미한다(Acker, 1990; Simpson, 1998; Ely and Meyerson, 2000).

한편, 경제적 접근에서는 일자리를 구성하는 경제적 변수들이 장시간 노동에 미치는 영향을 분석한다. 흔히 한국에서는 임금체계를 중심으로 장시간 노동의 원인을 규명해 왔다. 제조업이나 서비스업의 급여는 낮은 기본급과 각종 수당들로 구성된 임금체계가 장시간 노동의 유인으로 작동한다는 것이다. 연장노동 없이 표준노동시간만 일할 경우, 노동자들의 급여가 적정수준의 생계비에 미치지 못해 노동자들은 장시간 노동을 통해 생계비의 부족분을 채워왔고 그러한 방식으로 장시간 노동이 하나의 체제로서 작동하게 되었다는 것이다(배규식 외, 2012b).

마찬가지로 사무직군을 중심으로 광범위하게 활용되고 있는 포괄임금제 또한 장시간 노동을 야기한다. 포괄임금제란, 근로기준법에 명시된 연장, 휴일, 야근 노동에 대해 별도의 수당을 지급하지 않고 급여에 이러한 수당을 포함시켜 지불하는 임금제도이다. 현재 한국에서 사용되고 있는 포괄임금제는 법 제도나 별도의 규정에 의해 실시되는 것이 아니라, 관례를 통해 유지되고 있어, 사무직군 뿐만 아니라 다양한 직군에서 자의적으로 활용되고

있다. 포괄임금제에 따라 급여를 지불할 경우, 고용주는 노동자의 노동시간을 산정하지 않아도 되기 때문에 포괄임금제는 장시간-저임금 노동체제를 야기하는 원인으로 꼽혀 왔다(민주노총, 2017; 배규식, 2012b).

따라서 본 장에서는 심층인터뷰를 통해 파악한 여성노동자들의 장시간 노동을 문화적 측면과 경제적 측면에서 살펴보고자 한다.

1. 문화의 해체? 성별화된 규범으로서의 장시간 노동문화

많은 사회학자들은 노동시장의 젠더불평등을 낳는 원인으로 '이상적 노동자' 상의 중요성을 지적해왔다. 이상적 노동자 이데올로기는 겉으로 보기에는 특정한 성별에 대한 규범이 아니라, 보편적인 노동자 상에 대한 규범이기 때문에 성별과는 무관해 보이지만, 실제 현장에서는 남성과 여성의 성역할 규범으로 인해 성별에 따라 차등적으로 자원을 분배하고자 하는 조직이 선택할 수 있는 성차별 전략으로 작동한다.

이상적 노동자 이데올로기가 성차별적 효과를 나타내는 까닭은 '지연된 혁명'에 그 원인이 있다. 지연된 혁명이란, 노동시장에서의 성역할 규범이 해체된 것과는 달리 가정에서의 성역할 규범이 해체되지 않는 상황을 의미한다. 쉽게 말해, 여성들은 과거와는 달리 집안을 벗어나 남성과 동일하게 임금노동을 수행하지만 아직까지도 가사노동이나 자녀돌봄과 같은 가정에서의 요구는 여성에게 주어졌다. 이러한 성역할은 관계를 맺는 과정에서 하나의 프레임으로 작동하기 때문에 여성이 결혼이나 출산을 하지 않을 경우에도 유효하게 적용된다(Rideway, 2005). 다시 말해, 여성이라면 누구나 결혼과 출산을 할 것이고 따라서 가정에서의 요구를 남성의 경우보다 더 수용해야 할 것이라 기대되기 때문에 조직에 헌신하기가 어려울 것이라 가정되어 승진 등에 있어서 차별을 겪게 된다는 것이다.

또한 이러한 이상적 노동자 이데올로기는 제조업이나 서비스업보다는

사무직 노동자들에게서 더 큰 효과를 발휘한다. 제조업이나 서비스계의 경우, 대개 일터를 벗어나 일할 수 없고, 시간에 따라 급여가 책정되고, 대개 작업시간표에 따라 노동현장이 규율된다. 그러나 사무직의 경우, 프로젝트성 업무를 수행하기 때문에 개별 노동자들이 서로 다른 일을 수행하며, 일터와 관계없이 컴퓨터가 있는 곳이라면 어디서든 일할 수 있기 때문에 노동시간을 통해서 헌신을 입증하는 방식의 문화가 공고하게 작동한다.

포괄임금제 아래에서 노동시간은 노동자들의 생산성을 입증하는 단위로 활용되어 왔다. 효율적으로 빠르게 일을 끝내는 것 보다 오래 회사에 머무르며 느리게 일하며 하루의 대부분을 가정이 아닌 일터에서 보내는 행위는 장시간 노동체제를 구성하는 핵심적인 규범으로, 이러한 문화는 한국 사회에서 한동안 지배적인 문화로 인식되어 왔다.

연구참여자 <임은미>의 사례가 여기에 해당한다. 한 대기업에서 제품개발 업무를 담당하는 <임은미>는 인터뷰 당일에도 추가노동을 수행했다. 그녀는 오전 8시에 출근하여 18시 30분에 퇴근했는데, “앞뒤로 삼십분을 더 일”한 셈이지만, “이정도면 그래도 칼출근 칼퇴근했다라고 할 수 있는 정도”로 정시출퇴근이 어려운 조직문화를 가지고 있다. 실제로 <임은미>의 회사는 시간외 근무를 당연하게 여기는 문화를 가지고 있었다. 그녀의 직무내용(job discription)은 연구개발과 그에 수반되는 서류작업이지만, 공식적인 노동시간에는 제품개발업무만을 할 수 있어 서류작업은 주말에 따로 출근하여 진행한다.

저희는 개발... 을 해야되니까 저희가 사무실하고 실험실하고 약간 복도로 분리가 되어있는데 어 윗분들 생각에는 사무실에 앉아서 페이퍼웍도 저희가 만만찮게 많은데 이제 그걸 하고 있으면... 약간 뭔가... 열심히 일을 안한다고 생각을 하시는 경향이 있으세요. 며칠 앉아서 보고서 쓰고 이려고 있으면은 이제 한마디씩 하시거든요. 이래서 다들 정규업무시

간에는... 개발... 하고 있는 몸쓰는 일에 집중을 많이 하고 보고서같은 거는 주말에 나와서. 그러니까 누가 시켜서 나와서 하는게 아니라 해야 되는 일인데 낮에는 할수가 없으니까 평일 낮에는 할수가 없으니까 주말에 나와서 하는. 그런 분위기가 좀 있어요. <임은미>

만약 장시간 노동문화를 거부할 경우에는 불이익이 뒤따르기 때문에 노동자들은 이러한 문화를 거부하기 어렵다. 공식적인 노동시간이 아닌 시간이라 하더라도, 일보다 개인생활을 중요시하고 있는 모습이 보일 경우, 관리자에게 ‘찍히게’ 되고, 관리자들은 “연차를 쓰고 하루 비웠는데 없는 날 뭐 아이টে를 찾아서 이제 주변사람들을 좀 힘들게 하고 계속 전화를 걸게 만든 다던가” 하는 방식으로 보복을 가한다. 또한 관리자의 성과평가가 “급여인상분에 영향을 미치기 때문에” 급여의 인상폭 또한 줄어들 수밖에 없다.

이러한 조직 문화에서 육아기 단축근로와 같은 모성보호제를 사용하는 것은 ‘일을 덜 하겠다’ 즉 ‘회사에 헌신하지 않겠다’는 선언으로 받아들여진다. 승진에 대한 욕심이 있던 <임은미>는 결혼 후 첫째아이를 낳을 때까지 해도 어느 남성노동자들과 동일한 정도로 일에 전념했지만, 둘째 아이를 낳은 후 짧은 기간이라도 아이들을 돌보고 싶은 마음에 육아기단축근로 제도를 사용했으나 이번에는 출장업무를 몰아주는 바람에 퇴근하여 출장을 가게 되는 상황에 딱딱뜨리게 되었고, 결국 육아기단축근로의 사용을 일찍 종료했다.

제가 이제 육아기 단축근무를 잠깐 썼었어요. (중략) 하루에 세시간을... 빼는 단축근무를 하겠다, 라고 얘기를 했더니 그때 이제 저희... 저희 이제 상무님과 팀장님께서 그래 해라, 대신에 일이 있으면 좀 더 남아있고 좀 더 일찍오고. 출장이 있으면 출장은 가라. 그런데 저희 아까 말씀드렸지만 출장이 해외도 가야되고 그리고 이쪽 지방에 공장이 많아서 일단 가면은 일박 이일, 이박 삼일 기본으로 가거든요. 그렇게 해라, 라고 하

시더니 제가 세 달 정도 썼는데 세 달 동안에 거의 반 정도 기간은 출장을 갔어요. 출장을 몰아주시더라고요. (웃음) 그래서 저는 세시 반에 퇴근하고 집에를 가야되는데 그 시간에 퇴근을 하고 출장을 가고. <대기업 연구직, 임은미>

그러나 <임은미>의 사례를 제외하고는 일터에서 오랜 시간을 머물기를 바라는 조직문화를 찾아볼 수 없었다. 장시간노동을 수행하는 참여자들의 대부분은 일이 없을 때 정해진 노동시간보다 일찍 퇴근할 수는 없어도 '칼퇴근'하는 것에 대해서 눈치를 보지 않았다. 연월차나 휴가를 내는 것에 눈치를 주는 관리자들도 또한 <임은미>의 사례가 유일했다. 다른 연구참여자들이 장시간노동을 수행하는 원인은 조직문화보다는 '노동력 부족'에서 기인했다.

이러한 결과를 단순히 장시간 노동문화의 해체로 판단하기는 어렵다. 연구참여자들 대부분이 (암묵적인) 성별분리직군제도에 따라 여성화된 직무에서 근무하고 있었기 때문이다. 성별 분리직군이란, 성별에 따라 직무 배치를 달리하여 차별적인 혜택을 부여하는 제도를 말한다. 여기에서 차별적인 혜택이란, 임금, 승진, 기타 근로조건 모두를 포괄한다(이주희, 2008). 정리하자면, 성별분리직군 제도 하에서 여성노동자들은 남성노동자들에 비해 승진 제약과 낮은 임금, 적은 복지혜택을 받게 된다.

장시간 노동문화의 핵심은 오랜시간 일하는 것을 회사에 대한 헌신으로 인식하여 그에 따른 혜택을 부여하는 것이다. 그러나 성별분리직군 하에서, 해당 직군에 배치되었기 때문에 승진의 제약이 존재하는 사업장에서 장시간 노동문화는 여성노동자들에게 명시적인 혜택을 부여하지 못하게 된다. 회사 차원에서, 해당 부서의 노동자들은 승진의 대상이 아니기 때문에 장시간노동이라는 헌신을 요구하지 않을 수 있다. 따라서 여성화된 직군의 부서에는 장시간노동문화가 작동하지 않을 수 있다.

이런 점에서, 해외영업 업무를 담당하고 있는 <권유림>의 사례는 흥미

롭다. <권유림>의 회사는 여성노동자를 해외영업팀에만 배치한다. 국내 회사들은 “여자가 영업을 뛰게 되면 좀 전문성이 떨어진다는 인식”이 있지만 반대로 외국계 회사들은 남성으로만 구성된 영업팀에 대해 의구심을 갖기 때문에 회사가 선택한 전략적 행위이다. 미주지역을 담당하고 있는 <권유림>은 “제안서”부터 “영어로 계속 작성을 하고” “사내에서만 한국어를 쓰지 업무할 때는 다 영어로” 진행하지만 남성노동자로만 구성된 국내영업팀보다 급여를 적게 받고 있다. 인센티브를 제외하고 “여성 초임이 3500 정도면 남자는 3800에서 4000정도”의 연봉을 받는다.¹⁰

<권유림>이 근무하는 해외영업팀의 경우, 장시간 노동문화가 존재하지는 않는다. “팀장님도 연차를 자주 쓰시는 분”이어서 연차나 휴가를 쓸 때 눈치를 주지도 않는다.¹¹ 그러나 남성 노동자들이 근무하는 국내영업팀은 장시간노동문화가 여전히 존재한다. “국내 영업팀 같은 경우에는 아무래도 남자 직원이 훨씬 많고 거기는 또 군대문화가 좀 박혀 있어서 그쪽에 관리자가 출근하기 전에 [직원들이] 다 있어야 되고 퇴근하시기 전에 못나”간다.

물류 서비스 업무를 담당하는 <김영아>의 사례도 이와 유사하다. <김영아>의 회사는 “영업은 남자가 하고 외부출장이나 외부업무가 있지 않는 사무직, 내근직은 전부 여성”으로 구성되어 있는데 내근직에는 승진체계가 존재하지 않는다. <김영아>의 일은 영업사원의 일과 구분되어 있지 않고, 이 업무를 뒤에서 잘 받쳐줘야 영업사원이 실적을 쌓는 구조임에도 불구하고 그 혜택은 모두 남성 영업사원에게 돌아간다.¹² 현재 <김영아>의 부서는 주 2회

10 이러한 연봉차이는 외국어 능력을 소유한 사람이 더 많은 급여를 지급받을 것이라는 사회적 통념에 어긋난다. 물론 국내 영업직에도 (측정하기 어려운 접대 능력 등) 무형의 인적자본이 있을 수도 있지만, 초임의 경우 그러한 자본을 가지고 있다고 측정할 수 없으므로 이는 명백한 성차별에 해당한다.

11 <권유림>은 정해진 근무시간보다 일찍 출근하는 경우가 잦긴 하지만, 이는 “회사 측에서 압박을 주는”게 아니라 “일찍 가지 않으면 업무를 끝낼 수 없”기 때문에 이러한 연장노동은 스스로의 선택으로 의미화된다.

12 직급에 차이가 있지만 구조적으로 “영업사원한테 보고를 하고 컴뽀를 받아야”한다.

만 회사출근을 하는 자율출퇴근제를 실시하고 있지만 “영업 하시는 분들 같은 경우에는 이제 주5일을 다 출근하시는 분들도 있다”.

정리하자면, 성별분리직군제 하에서 여성에게 승진이 허용되지 않는 조직에서는 여성노동자들에게 시간을 통해 직장에 헌신하라고 요청하지 않는다. 요청한다 하더라도 여성노동자들은 이직을 염두하고 있기 때문에 이러한 문화에 순응하지 않을 수 있다. 그러나 승진이나 인센티브 등의 혜택이 존재하는 남성노동자들의 경우에는 장시간 노동문화가 여전히 영향력을 발휘하여 노동자들의 헌신을 강요하고 있다. 조직문화의 성별화가 존재하는 것이다.

이러한 문화는 여성노동자 채용을 기피하는 사유로도 작동한다. 업무 특성 상 여성노동자가 남성에 비해 상대적으로 많은 <김태희>나 <임은미>의 회사는 “여자 분들이 말도 잘하고 푹푹”하여 “윗분들이 다 하시는 말씀이” “남자애들이 뿔을 애들이 없”지만(<임은미>), 그럼에도 불구하고 남성노동자를 적극적으로 채용하고자 한다. 여성은 회사에 헌신하지 않고 “개인 생활을 좀 잘 챙기는 경향(<김태희>)”이 있기 때문이다.

여성직원들.. 그 말... 그 말을 한 사람의 입장은 여성직원들은 개인생활을 좀 잘 챙기는 경향이 있어서. 뭐... 칼퇴하고, 직장이 엄청나게 시간을 많이 그렇게... 시간 외에 근무를 선호하지 않는데 계속 이제 그런것들이 이제 이어지거나 혹은 술을 같이 하거나 이렇게 되면은 대부분 상대방은 이제 대기업의 이사 전무급 대표급 이렇게 오게되면 대부분 남자거든요? 그런 경우에 편집장 둘이 남자인데? 약간... 구도가... 불편해질 수 있다.
<김태희>

<김태희>가 속한 회사의 간부는 두가지 이유를 들어 남성노동자를 선호하는 이유를 밝혔다. 첫째, 여성직원들은 시간 외 근무를 선호하지 않는다, 둘째, 접대에 적합하지 않다. 그러나 <김태희>의 부서에서 접대가 필요한

경우는 “1년에 한두번 정도”이고, 여성노동자들 또한 현재 그러한 일정에 모두 참여하고 있기 때문에 합당한 비판이라고 보기 어렵다. 회사는 클라이언트의 불편함을 이유로 들고 있지만, 실제로 그러한 불편함은 클라이언트로부터 비롯되었다기 보다는 자신의 선호도에서 기인한 것으로 보아야 한다.

장시간 노동문화는 효율적으로 빠르게 일하기보다는 더 오랜 시간을 회사에 남아 헌신을 입증하라는 조직 내 규범으로, 연구들에 따르면 장시간 노동 문화는 여성을 배제하는 차별적 기제로 작동해 왔다(Williams, 1999; 국미애, 2013; 신희영·한보영, 2016). 여성노동자만을 대상으로 한 본 연구에서 이러한 장시간 노동문화는 일견 해체된 것처럼 보인다. 노동자들은 일이 없을 때, 더이상 일터에 머무르기를 선택하지 않는다.

그러나 이는 장시간 노동문화의 해체가 아닌 성별화 된 패턴으로 파악해야 한다. 연구참여자들 중 다수가 성별에 따라 서로 다른 부서에 배치되어 있었다. 여성 집중 직군에 배치된 노동자들에게서 장시간 노동문화가 사라진 것은 직장 내 성차별을 지탱하는 하나의 문화적 규범이 해체된 것이 아니라, 오히려 성별에 따른 자원의 차등 분배가 강화된 것으로, 즉 성차별이 은폐된 것으로 파악해야 한다.

요약하자면, 회사는 성별에 따라 다른 노동을 수행하도록 하여 여성노동자에게는 시간이 아닌 업무효율성을 요구하지만 여전히도 남성노동자에게는 시간투여를 기반으로하는 헌신을 요구하고 있다. 장시간 노동문화의 해체는 결국 가정에서의 성별노동분업의 해체와 연결되기 때문에 남성노동자들에게만 공고히 남아있는 것은 결국 ‘남성은 회사에, 아내는 가정에’ 헌신해야 한다는 기존의 성별분리를 더욱 공고하게 작동하게 만든다는 점에서 한계를 지닌다.

2. 휴가에도 회사를 떠날 수 없는 노동자들: 인력의 부족 혹은 부재

장시간노동에 관한 연구에 따르면, 기업은 노동현장에 인력을 최소화함으로써 노동력 부족과 수요 증가를 해결하고자 한다(배규식 외, 2011b). 특히 압축적 산업화 과정에서 한국 노동시장은 추가노동력을 고용하기보다는 기존노동자들의 초과노동에 의존해왔고, 이 과정을 통해 형성된 장시간노동체제는 장시간노동을 관행화하여 증가한 수요에 대해 새로운 일자리를 창출하기보다는 여전히도 기존 노동자들의 초과노동에 의존함으로써 일자리 창출을 막고 있다(배규식 외, 2011b).

조 3교대 업무를 통해 24시간 가동되는 공장에서 일하고 있는 <고유라>의 사례를 살펴보면, <고유라>는 오전조(06시~14시), 오후조(14시~22시), 야간조(22시~06시) 교대근무를 하고 있다. 현재 <고유라>는 노동조합활동을 하고 있어 정치적 목적으로 추가근무를 수행하지 않지만, 대부분의 노동자들은 추가근무를 하고 있다. 추가근무를 할 경우, 오전조는 06시에 출근하여 18시에 퇴근하고, 오후조는 10시에 출근하여 22시에 퇴근한다. 마찬가지로 야간조의 경우 22시에 출근하여 다음날 10시에 퇴근한다. <고유라>에 따르면, 처음에는 노동자들이 돈을 벌고 싶어서 추가노동을 하지만, 점차 사측에서 추가노동을 할 것이라고 전제하여 스케줄을 작성하기 때문에 나중에는 반강제적으로 추가노동을 수행하게 된다.

본인이 돈을 벌고... 싶어서 하는 사람도 있긴 있는데. 이게 OT[추가근무를 그렇게 장시간 하다 보면 장기간 하다 보면... 지쳐서 그만하고 싶어도 어쩔 수 없이 인원이 없어서 자꾸 하는 경우도 있어요. 근데 처음에는 돈 벌려고 했다가 나중에는 지치는데도 불구하고 사측의 강요로? (종락) 그냥 일정표를 그냥 잡아서 돌리더라고요. 보니까는 다른 비조합원들

보면 일단은 오티가 다른 조에서 이렇게 몇 명이 필요하다 이라고 하면. 자기들끼리 관리자가 싸워서 돌리더라고요. 그냥 통보하더라고요. 너 그날 그날이야. 자유의사가 아닌. <고유라>

남성집중 제조업의 경우 노동조합 조직율이 높아 추가노동을 한다 하더라도 노동자가 거부사를 밝힐 수 있는 권력이 존재할 수 있지만, 여성집중 사업장의 경우에는 대체로 노동조합이 존재하지 않거나 <고유라>의 사업장처럼 존재한다 하더라도 조직률이 높지 않아 조합원이라 하더라도 일반 노동자들의 경우에는 거부사를 밝히기가 어려운 상황이다. 또한 노동력이 부족하기 때문에 추가노동 뿐만 아니라 연차 사용에 있어서도 제약이 존재하는 경우가 많다. 실제 <고유라>의 현장은 “라인에서 많이 연차를 깎다(거부한다).” 특히 “조합원과 비조합원이 같은 날짜에 있으면 조합원은 쓰는데 비조합원은 거의 거부를 당하”기 때문에 <고유라>는 자신은 어차피 전날에도 통보하면 연차를 사용할 수 있어 비조합원 노동자들에게 연차를 먼저 신청하도록 한다.

마찬가지로 남성노동자가 다수를 차지하는 제조업체이긴 하지만, 성별 분리직군에 의해 여성노동자가 다수를 차지하는 직군에서 일하는 <김복주>의 경우에도 주말노동을 반드시 해야만 한다. <김복주>의 사업장의 경우 노동조합이 존재하고, <고유라>의 노동조합보다는 조직율도 높지만 신생노조여서 권한이 크지 않다. <김복주>는 주말 특근의 경우 “하고 안하고는 무조건 자유”이지만, 한달에 “평균 두 번”은 주말노동을 하고 있다. 회사는 강제하지 않지만, 라인 제조업의 특성 상 같은 라인에서 근무하는 노동자들이 다수 일하지 않을 경우 주말노동을 하는 동료 노동자들의 노동강도가 높아지기 때문이다. 그러나 이에 더해 <김복주>는 남성노동자들 때문에 주말노동을 수행한다고 밝혔다.

그런데 또 남자분들이 좀 죽어라 하는 편이에요. 저희가 맨 앞에는 남자

분이 기계를 돌리는 거거든요. 그러니까 그분이 무조건 하다 보니까 무조건 빠지면 욕 먹는 거예요. 왜냐하면 새로 처음 온 사람이 와서 다시 가리켜서 그거를 이제 한 타임을 2시간을 가리켜도 안 되다 보니까 가서 도와줘야 되고 싸줘야 되고 빼줘야 되고 막 그거를 그분이 많이 하다 보니까 짜증을 내는 거죠. 자꾸 빠져가지고 힘들어 죽겠다고 오늘 뭐 미안해서라도... 할게요~ 그냥 뭐. 되는 게. 가장 그게 많아요. 그 이유가.
<김복주>

<김복주>의 사업장은 남성노동자들이 담당하는 업무와 여성노동자들의 업무가 분리되어 있고, 그녀가 일하는 작업조는 주로 여성노동자들로 구성되지만, 기계를 돌리는 것은 남성의 역할이기 때문에 남성노동자들과 함께 일할 수밖에 없다. 남성노동자들은 남성생계부양자 이데올로기에 따라, 여성노동자들에 비해 임금에 대한 지향이 높아 장시간 노동을 수행하고자 하는 경향이 있다. 또한, 최저임금 수준에서 형성되어 있는 여성의 급여와 달리 남성노동자들의 급여는 이보다 높게 책정되어 있어 연장노동에 따른 금전적 혜택 또한 여성노동자들에 비해 크다.

실제로 <김복주>의 사업장에서 남성노동자들은 무조건 주말노동을 수행하고자 한다. 문제는 남성노동자와 여성노동자가 한팀으로 구성되어 있어, 여성노동자가 주말노동을 하지 않을 경우, 남성노동자가 더 많은 부담을 지게 된다는 점에 있다. 다시 말해, 남성노동자가 원활하게 일을 하기 위해서는 기존에 함께 일했던 여성노동자들의 근무가 필수적이다. 따라서 여성노동자들은 남성노동자에게 “무조건 빠지면 욕 먹는”다. 이는 결국 노동력부족 문제를 해결해야 할 사측이 이를 해결하지 않고 노동자들의 추가노동으로 메꾸면서 일부 노동자들에게 의무감을 부여하여 다른 노동자들에게 의무를 전이시키는 전략을 사용하고 있다고 볼 수 있다. 특히 <김복주>의 사업장은 남성노동자의 배치를 통한 성별권력을 활용하여 여성노동자들에게 추가노동을 강요하고 있다. 실제 <김복주>의 사업장은 몇년간 여성노동자를

채용하지 않고 있어 노동력이 부족한 상황이다.

이처럼 제조업에서는 추가노동력을 고용하기보다는 기존 노동자들의 노동시간을 증대시키는 방식으로 비용 절감을 추구해왔다. 특히 제조업 중에서도 남성노동자들이 다수를 차지하는 산업의 경우에는 장시간노동은 비용절감을 하고자 하는 고용주의 논리와 더 많은 임금을 벌고자 했던 남성생계부양자들의 요구가 합쳐진 결과이다. 실제 문재인 정부가 연장노동시간 단축을 시행했을 당시에도 ‘임금 감소에 대한 우려’로 인한 노동시간 단축 반대 담론은 여전히도 공고하게 작동했다.

그러나 여성집중 사업장에서의 시행된 노동시간 단축에 대한 연구에 따르면, 여성노동자들의 경우에는 추가노동보다는 노동시간 단축을 선호할 수 있다(이소진, 2021). 이러한 성별화 현상은 일터에서의 요구만을 충족시켜야 하는 남성노동자들과는 달리 가정에서의 요구를 동시에 충족시켜야 하는 여성노동자의 특수성으로 인식되어 왔지만 이소진(2021)에 따르면, 이는 여성노동자들이 가지고 있는 일의 의미와 동료들과 갖는 사회적 관계, 그리고 남성노동자들과는 달리 최저임금 수준으로 유지되고 있는 여성일자리의 저임금화 현상과 연관되어 해석되어야 한다.

남성집중제조업의 경우에는 급여가 최저임금보다 높게 설정되어 있어 신규인력을 채용하는데 상당한 비용이 야기되지만 여성집중 사업장의 경우에는 무기계약직이라 하더라도 계약직과 동일한 수준의 시간급이 설정되어 있어 계약기간에 따른 비용의 차이가 크게 발생하지 않는다. 무기계약직을 고용할 경우, 계약직보다 퇴직금 등의 추가적인 비용이 발생하기는 하지만 그만큼 안정적으로 유용할 수 있는 노동력을 확보할 수 있다는 점에서 그리 큰 비용이 드는 것은 아니라고 볼 수 있다. 그래서 실제로도 <고유리>나 <김명주>의 사업장 또한 무기계약직을 채용하고자 한다.

그러나 낮은 임금과 높은 노동강도, 자유롭지 못한 시간 사용이라는 여성집중 제조업의 현실은 추가채용을 막는 장애물로 작동한다. 각 기업들은 젊은 여성을 채용하고자 하지만 젊은 여성들은 이러한 현장에서 평생 일

하기를 원하지 않는다. 물류센터에서 계약직으로 일하고 있는 <김명주>는 다른 계약직 노동자들이 “업무를 할 때 힘들다라고 이야기를 하”지 않지만, “직원 같은 거 뽑을 때는 약간 망설여진다고 이야기”한다고 말했다. 원하는 근무 날짜를 선택하여 일할 수 있는 계약직 사원들과는 달리 “직원 같은 경우에는 규칙적으로 계속 쫓 나가야 되”는데 “매일 이 일을 하기”는 “힘들 것 같”기 때문이다. <고유라>의 사업장 또한 이와 유사하다. <고유라>의 회사는 무기계약직을 뽑을 때 “스무살 초반 중후반 까지만” 뽑는다. 그러나 이렇게 나이에 대한 제한조건을 걸자, 채용이 되지 않아 “정규직 사원들이 채용이 안돼서 지금 기간제 사원을 두고 있는” 상황이다.

채용은 계속 하고 있지만 많이 나가는 편이죠. 퇴사를 많이 하는 편이에요. (중략) 이게 정규직 사원들이 채용이 안 돼서 지금 기간제 사원을 두고 있는 거거든요. <고유라>

이처럼 불안정한 일자리라 하더라도 노동자가 처한 특수한 상황과 그 맥락에 따라, 불안정 그 자체가 하나의 혜택으로 자리할 수 있다. 청년여성들은 원하지 않더라도 장시간 노동을 해야만 하는 사업장에서 일하고 싶어 하지 않는다. 어느 공장이든 젊은 여성을 선호하기 때문에 선택의 범위가 넓은 것을 활용하여 차라리 계약직 근무를 통해 자신의 시간을 확보하고자 한다. 사실상 이러한 현장에서 계약직과 정규직의 차이는 단순히 ‘계약기간’의 유무에 지나지 않는다. 급여도, 복지도 존재하지 않는 최저임금 수준의 일자리에서 ‘계약기간의 정함이 없음’은 오히려 젊은 여성노동자들에게 장시간 노동에의 순응을 강제할 뿐 그 어떠한 혜택을 제공하지 않을 수 있다. 반대로 청년여성 노동자들의 경우에는 다른 직장으로 이직을 할 수 있는 가능성이 적기 때문에 계약기간이 정해져 있지 않은 상황은 하나의 혜택으로 자리 잡아 이들은 장시간노동을 수행하게 된다.

마찬가지로, 사무직 노동자들 또한 노동력 부족으로 인해 장시간 노동을 수행한다. 앞선 장에서 지적했듯, 장시간 노동에 대한 사무직 연구에서는 문화적 요인과 경제적 요인의 결합이 장시간 노동을 야기한다고 보았다. 그러나 본 연구에 따르면, 대부분의 노동자들이 성별분리직군제 아래에서 여성들만의 노동을 수행하고 있고, 이 영향으로 장시간 노동문화에서는 일정 부분 이탈해 있다. 실제 해당 여성들의 인터뷰를 통해서 파악한 바로는 사무직 노동자들의 경우에도 조직의 장시간노동문화보다는 노동력 부족으로 인해 장시간 노동을 수행하는 것으로 나타났다.

사무직 노동자들은 포괄임금제로 인해 추가노동에 따른 급여도 지급받지 못하고 있다. 물론 상대적으로 많은 급여를 지급받는 사무직 노동자의 경우, 실제로 추가 노동시간을 미리 급여에 반영하여 지급하는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 연구참여자들 중에서는 최저임금보다 약간 높은 수준에서 형성된 급여를 받으면서도 장시간 노동을 수행하는 경우도 존재했다.

또한 제조업이나 서비스업의 경우, 노동력 부족 현상을 집단 단위에서 동료 노동자들과 함께 그 부담을 나누어 지고 있었으나 사무직 노동자들의 경우 ‘나홀로 업무’ 하고 있어, 노동력 부족의 영향을 오롯이 홀로 감내해야 했다. ‘나홀로 업무’란 업무의 특성 상 홀로 전 과정을 처리해야 하는 경우 혹은 회사 내에서 해당 업무를 담당하는 사람이 혼자인 경우를 의미한다.

업무의 특성 상 홀로 전 과정을 처리해야 하는 경우에 해당하는 대표적인 사례가 바로 <김영아>의 경우이다. 물류서비스업을 담당하고 있는 <김영아>는 상품의 수출과 수입 과정에서 발생하는 서류업무를 대신 처리하는데, “시간적인 마감이 되게 계속 발생하는 업무”다. 혼자서 전 과정에 개입하여 일을 처리해야 한다는 점에서 언론출판계열에서 일하는 <최재인>, <김태희>와 유사하지만 이들 업무와는 달리 마감일자가 유연하지 않고 경직되어 있어 장시간 노동을 수행해야만 할 뿐만 아니라 홀로 전체적인 과정에 개입하기 때문에 연차 등의 휴가를 사용하기도 어렵다. 그나마 현재 <김영아>의 직장에서는 이전 직장과는 달리 ‘대무자제도’를 두고 있어 휴가를 사용할 수

있는 편이다.¹³ 그러나 대부분의 노동자들은 이 경우보다는 회사 내에서 해당 업무를 담당하는 사람이 혼자인 '나홀로 업무'를 하는 경우에 해당했다.¹⁴ 이러한 '나홀로 업무'는 휴가를 사용하는 일 자체가 어려울 수 있다는 점에서 문제적이다. 노동자들은 업무량이 적지 않음에도 불구하고 나홀로 업무를 담당하고 있었다. 물론 기업의 규모가 작을수록 홀로 업무를 담당할 가능성이 높아지기는 하지만, 심층인터뷰를 통해 확인한 바로는 회사의 규모보다는 회사가 인식하는 업무의 특성이 '나홀로 업무'와 관련이 있는 것으로 나타났다.

예를 들어, 대기업 계열사에서 에너지 공급 관련 서류를 처리하는 <이정원>은 혼자서 해당 서류를 처리하는데, “하루에 진짜 뭐 적게는 한 삼사십 건에서 많게는 육십 건 넘게도 들어올 때”가 있다. 이 서류들을 처리하는 일은 실질적인 안전문제와 관련되어 있기 때문에 주의 깊게 처리해야 하지만, 회사는 <이정원>의 업무를 단순반복적인 사무업무로 간주하여 “대충대충 넘겨도 아무도” 모르기 때문에, 그리고 과거에도 그러한 방식으로 업무처리를 해왔다는 이유로 인력충원없이 <이정원> 혼자 빠르게 처리할 것을 요구한다.

이 300명 넘는 회사에서 이 업무를 하고 있는 건 저 혼자거든요. (중략) 그리고 이게 이 업무가 제가 이제 파견직으로 들어왔다고 했었잖아요? 업무 자체가 계약직들한테 주어졌던 업무예요. 그리고 1년에 한번씩 바꿨었고. 그래서 이 업무를 제일 오래하고 있는 게 저인데 그러다보니까 과거에... 다들 좀... 그냥 아무렇게나 처리를 했다보니 그게 한 10여년 동안 쌓여있고 그게 저 혼자 어떻게 저 혼자 수습을 할 수 없는. 그런 환

13 그러나 김영아는 휴가를 자유롭게 사용하지 못하는데, 이전 직장에서의 경험으로 인해 대무자에게 미안함을 가지고 있기 때문이다. 그러나 다른 팀원들과 회사의 분위기 자체가 서로 서로 커버해주고 설때 쉬자는 분위기여서 도움이 된다고 말했다.

14 에너지 공급 관련 서류를 처리하는 <이정원>, SNS 마케터 <박소라>, 상품을 설계하는 <윤수미>, 디자인 관련 업무를 수행하는 <한영지>, 해외 영업직 <권유림>, 서비스직에 근무하는 <박유정>, 행사 마케터 <이연우>이다.

경에서 대충대충하라는 얘기를 듣고 있다보니 아 뭔가 여기에서 더 내가 어떻게 해도 벽에 부딪히는 느낌이 너무 강하고. <표준시간-경직, 이정원>

웹디자인과 홍보 관련한 업무 전반을 수행하는 계약직 노동자 <한영지> 또한 “한 팀이 하는 거를” “혼자” 하고 있는 상황이다. 그래서 임신 중에도 계속 야근을 했다. <한영지>는 현재 육아기 단축근무 후 복귀한 지 얼마되지 않은 상황이었는데, 그동안 하지 못한 업무가 쌓여 있어 다시 장시간 야근을 해야 하는 상황이었다.

저도 다른 동종 업계랑 비교했을 때 업무량이 많은 편이에요. 그러니까 한 팀이 하는 거를 저 혼자 지금 하고 있는 셈이에요. 제가 그러니까 이거 방금 말씀드린 거 제외하고도 회사 관련해서 필요한 홍보 자료를 디자인하거나 아니면 마케팅? 이런 것까지 다 맡아서 하고 있거든요.<장시간-경직, 한영지>

이처럼 '나홀로 업무'를 하는 노동자들에게 휴가란 결국 자신이 처리해야 하는 일이 쌓이는 것을 의미한다. 단기 휴가든 장기휴가든 복귀하면 며칠간 쌓인 노동량을 처리하기 위해서는 야근을 해야 하는 것이다. 따라서 이들에게 휴가란 '오늘 해야 할 일을 내일로 미루는 일'에 지나지 않는다. 휴가를 사용하고 복귀했을 때 밀린 업무에 치이지 않으려면 휴가때 틈틈이 업무를 처리해두어야 한다. 그래서 <권유림>은 이번 여름휴가에도 집에서 무급노동을 했다.

사실 연차 사용도 이것 때문에 어려운 상황이고 사실 휴가 때도 저는 일을 했거든요. (중략) 그 일을 밀리면 감당할 수가 없을 것 같고 누가 해주는데도 아니고 어쨌든 제가 해야 되는 일인 걸 제가 아니까 어쩔 수 없

더라고요. 안 하면 이제 복귀했을 때 굉장히 힘들겠죠. 사실 저희 회사는 이제 고객사에서 상품을 런칭해야 되는 날짜가 있잖아요. 시장에 그거를 맞춰야 되기 때문에 (총략) 좀 여유가 없어요. (총략) 명목상에는 휴가인데 집에서 이제 재택근무 형식으로 이제 일을 노트북으로 계속 진행을 했고 일단 휴가가 3일이었는데 그중에서 하루는 이제 회사 측에서도 추후에 유급 휴가로 보상을 해주겠다고 이야기는 했어요. <장시간-경직, 권유림>

그러나 아예 휴가를 쓸 엄두를 내지 못하는 노동자들도 존재한다. SNS 마케터 <박소라>와 행사마케터 <이연우>는 휴가를 사용하지도 못했다. 그나마 <박소라>의 경우는 <이연우>의 회사보다 규모가 크고 현재는 혼자 업무를 담당하고 있기는 하지만 추후 노동력을 충원하여 새로운 팀으로 재조직할 계획이어서 상황이 나은 편이다.¹⁵ 5인 미만 사업장에서 일하는 <이연우>에게는 “연차라는 개념이 아예 없”다. 그래서 코로나에 걸렸을 때 “일주일 격리를 하긴 했는데 한명이 빠지면 이게 너무 일이 부담이 커져 버려서 똑같이 [재택]근무를 했”다.

마케팅 업무만 지속적으로 해왔던 <박소라>와 <이연우>는 이러한 노동 환경에 대해 거의 ‘체념하는 수준’이다. 이직 직전 이장에서도 비슷한 경험을 해왔기 때문이다. <박소라>는 “여기 다니기 전에는 새벽 세시에 퇴근을” 하기도 했다. 지금은 “아홉시에 퇴근”하니 좋아진 셈이다. 그러나 야근수당을 요청할 엄두를 내지는 못한다. 마케팅업계는 자신의 성과에 따라 인센티브를 지급하기 때문에 <박소라>가 보기에 마케팅업계의 야근은 “연예인이 밤새도록 촬영하는 거랑 똑같”다.¹⁶ 그러나 <박소라>가 이미 인정했듯, 인센티브제

15 실제 <박소라>의 회사는 <박소라>를 제외하고는 야근하는 사람이 많지 않으며, 휴가 사용도 자유롭게 할 수 있는 편이다.

16 그러나 실제 현실에서 이 둘은 다르게 작동한다. 연예인들이 촬영에 있어서 결정권은 연예인이 가져가지만, <박소라>는 그 권한을 부여받지 못한다. 또한 연예인들은 자신이 결정하지만, <박소라>는 일방적으로 결정된 것을 자신이 받는다.

도를 운영하지 않는 곳이, 다시 말해 “안그런데가 훨씬 많”다.

이게 야근수당은 좀 애매하긴 해요. 이게 마케팅업계에서는 야근을 안하는 사람이.. 이상한거 거든요? 그래서 그냥... 하는거죠. 야근 수당 안받을 걸 각오하고. 뭐 비딩같은 게 들어가거나 비딩이라고 하면은 대기업 같은 데다가 입찰을 넣어서 당선이 되기 위해서는 아침 일곱시에 피피티 종료하는 일도 되게 잦아요. 그런데 이런 말 하면은 다들 미친거 아니야? 이러는데... 사실... 그냥 연예인들이 밤새도록 촬영하는 거랑 똑같다고 생각을 하거든요? 거기도 열악한 시장이지만. 뭐 인센티브나 그런 것들이 있다보니 견디고 하는거 같아요. (총략) 기대라기보다는 원래 절차예요. 이쪽 계약에서... 이게... 근데 이게 안그런데가 훨씬 많긴한데 저희 회사는 그렇게 진행하고 있습니다. <장시간-경직, 박소라>

그리고 그 “안 그런데”에서 일하는 사람이 바로 <이연우>다. 행사를 전문적으로 진행하는 업체에서 마케팅업무를 담당하는 <이연우>는 이직 전 직장에서는 행사지원업무를 함께 담당했다. 하지만 예측이 불가능한 근무시간이 힘들어 현재 홍보업무만을 담당하는 회사로 이직하였다. 그러나 지금도 불규칙적인 출퇴근 시간은 유지되고 있다. “근무 방식도 전혀 워라벨이 보장될 수 없는 그런 곳이다보니” “이 업계에서 일을 하는 것이 맞을까라는 생각”을 하고 있다.

그 저희는 업계가 조금 특이한 게 행사를 하면 행사를 하는 기간 동안에는 항상 상주를 해야 하더라고요. 아침 일찍 출근해서 행사가 끝난 시간 10시 이후에 퇴근하는 일도 굉장히 잦았고. 프로필 촬영이라든지 아니면 콘텐츠 촬영 같은 것들이 있을 때는 또 퇴근이 늦어지기도 하고. (총략) 불규칙적인 출퇴근 시간이란? 그리고 그 현장에 나가서 계속 상주해야 하는 게 네 체력적으로도 그렇고? 정신적으로도 그렇고? 네 쉽지 않았

던 것 같아요. (중략) 어… 처음에는 좋아서 시작한 일이었는데 요즘에는 딱. 많이… 생계 수단… 의미가 좀 더 커진 것 같아요. (중략) 근무 방식도 전혀 워라벨이 보장될 수 없는 그런 곳이다보니. 네. 계속 이 업계에서 일을 하는 것이 맞을까라는 생각이 계속 짝짝 들고 있는 상태인 것 같아요. <장시간-경직, 이연우>

이처럼 <박소라>와 <이연우> 모두 장시간노동을 마케팅업무의 특성으로 파악하고 있다. 이들은 이미 더 나은 노동환경을 위해 몇번의 이직을 거쳤지만, 현재의 직장에서도 여전히 과거와 유사한 형태의 착취를 당하고 있다. 이러한 상황에서 이들이 할 수 있는 선택은 이러한 상황에 순응하여 장시간 노동을 인내하거나 마케팅분야를 탈출하여 다른 새로운 직업으로 전환을 시도하는 것 뿐이다. 전자는 <박소라>의 전략이며, 후자는 <이연우>의 전략이다.

서비스직에 종사하는 <박유정>에게도 연차는 꿈이다. 전일제 대면서비스 노동자로 근무하고 있는 <박유정>은 코로나 격리 기간에도 가게에 나와 일을 했다. 현재 <박유정>은 시간제 노동자 1명과 함께 가게 근무를 하고 있는데, 사장이 가게를 닫기를 원치 않았기 때문에 코로나에 걸렸을 당시에도 대면근무를 할 수밖에 없었다.

사장이 가게를 닫길 원치 않고. 계획을 취소할 수 없다고 하고? 제 대타를 할 수 있는 사람이 없고. (중략) 화난다… 화난다기보다는 그냥 어이가 없어요. (웃음) 그냥 어이가 없다. 라는 게 좀 더 맞는 것 같아요. 그냥 어이가 없어요. 그냥 제가 저에게 무슨 선택권이 주어지지 않는데 선택인 것처럼 얘기를 하니깐 그냥 근데 이제 그래도 좀 격리 기간인데 가는 건 좀 그렇지 않을까 이러면은 그거 체크되지도 않는데 그냥 좀 해줘. 이걸 몇 번 반복하다 보면 그냥 알겠어. 그냥 이렇게 되는 거죠? 그리고 뭐… 오늘도 사실 같이 일하는 분은 코로나에 걸렸고 그랬는데 그분한테 그냥 좀 출근

을 해 주면 안 되냐고 하는 거예요. 사장이. <장시간-경직, 박유정>

노동자들은 일만을 중심에 두어야 하는 생활에서 탈피하여 자신의 삶을 지켜보고자 직장 상사에게 고민을 이야기하거나 퇴근 후 연락을 피하는 방식으로 대응하기도 했으나 상사들은 이러한 노동자들의 대응을 질타하면서 이들의 노동시간을 통제하고자 하였다. <박소라>는 업계의 주요 임원들과의 식사자리에서, 일이 너무 많아 개인적인 생활을 영위하기 어렵다는 고민을 말했다가 ‘네 나이에 양립을 할 수는 없다’는 답을 들었다. 젊은 나이에 적게 일하고 돈을 많이 벌 수는 없다는 것이다. 적게 일하고 돈을 많이 벌기 위해서는 젊을 때 일을 많이 해 두어야 한다는 것이 그들의 대답이었다. 비슷한 마케팅 업무를 수행하는 <이연우>는 입사 초기에는 ‘저 일이 있어서 이만 가봐야 될 것 같아요’라고 말하며 장시간 노동에 거부 의사를 표시했으나 이내 고용주의 반복되는 지적에 눈치를 보게 되었고, 지금은 고용주의 지시대로 어느때건 전화를 받을 수 있도록 대기하게 되었다. 심지어 <이연우>는 개인 생활을 통제하려는 고용주에 대해 불편함을 느끼고 있다. <이연우>가 개인적인 취미활동을 하고 있다는 것을 알게 된 고용주는 <이연우>가 개인 프로젝트로 인해 회사일에 집중을 하지 못한다고 여겨 몇번이나 프로젝트를 중단할 것을 종용하였다.

어… 처음에는 그랬었는데요. 그랬다가… 네 그랬다가 우리가 하는 일이라는 게 핸드폰은 꼭 들고 있어야 하는 게 우리의 업무야, 이런 얘기를 몇 번 들었어서. (중략) 그래서… 그 이후로는 그냥 괜히 그러느니 그냥 한번 해주고 말지 이런 마음가짐이 되어서. (중략) 휴가 중에도 불러 나간 적도 있었고요. 그런 거는 저의 어떤 의사가 좀 전혀 반영 되지 않는. (중략) 꼭 대표님이 강요하시는 건 아니지만 농담식으로 ‘연우는 왜 이렇게 핸드폰을 안 보지?’라던가 ‘우리가 하는 일은 퇴근해도 핸드폰을 꼭 붙들고 있어야 돼’라든가 이런 얘기를 농담식으로 여러 번 자주 하셔가지고. <장

처음에 노동자들은 이러한 상사나 회사의 요구가 불합리하다고 느끼고, 나름대로 이를 회피하려 상사의 요구에 응하지 않거나, 퇴사한 후 다른 회사로의 이직을 감행하지만 몇번의 이직을 반복한 후 대부분의 회사들이 이러한 방식으로 운영되고 있다는 것을 깨닫게 되며, 그 과정을 통해 장시간 노동에 순응하게 된다. 퇴근 후의 개인 시간에도 업무 연락을 받고 일을 처리하게 되는 것이다.

정리하자면, 여성일자리와 남성일자리가 명확하게 구분되어 있는 제조업의 경우 낮은 임금에 높은 노동강도와 장시간 노동, 자유롭지 않은 시간사용의 문제로 인해 회사측에서 젊은 여성노동자를 채용하기 어렵게 만들고 이러한 영향은 기존 중년여성 노동자들에게 집중되어 이들의 장시간 노동을 야기하고 있다. 연장노동은 '하고 싶을 때만 해야 하는' 것이지만, 사실상 하지 않음을 선택할 수 없다는 점에서 강제적으로 시행되고 있다.

사무직 노동자들의 경우에도, 앞선 장에서 지적했듯 장시간 노동문화보다는 인력부족이라는 경제적 요인으로 인해 장시간 노동을 수행하고 있다. 퇴근 시간이 되면 상사의 눈치를 보거나, 암묵적으로 일이 없어도 연차를 사용하지 못하게 하는 등의 장시간 노동문화가 아닌 노동력 부족에서 기인한 장시간 노동은 장시간 노동의 수행을 개인의 선택으로 치환한다는 점에서 은폐된 통치기술로 작동한다. 노동력 부족에서 기인한 장시간 노동은 노동자들에게 '어쩔 수 없는' 연장노동이라는 선택을 야기한다.

IV. 노동시간의 통제권한을 통해 본 시간자율권의 함정

노동시간의 통제와 유연성 연구에 따르면, 학자들은 노동시간의 통제 권한이 누구를 중심으로 부여되어 있느냐를 중심으로 노동자 통제와 사용자 통제로 유형을 구분하여 분석한다(Gareis and Korte, 2002; Reilly, 2001). 노동시간에 대한 통제권에 대한 연구는 주로 유연근무제도를 중심으로 진행되어 왔는데, 서구 사회에서 유연근무제란, 노동시간과 노동장소를 노동자의 필요에 따라 조절할 수 있는 제도로(신경아·이은아, 2021), 시간의 통제권을 사용자가 아닌 노동자에게 부여하는 것이기 때문이다. 따라서 유연근무제의 사용을 둘러싼 일련의 과정은 시간에 대한 통제권이 누구에게 주어져 있는가를 확인하는 장이 되기도 한다.

〈표 4〉 유연근무제의 유형 및 운영방법

유형	운영방법
시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도
선택적 근로시간제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도
재량근로시간제	업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

유형	운영방법
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

그러나 한국 정부에서는 ‘일-생활 균형’이라는 목표 아래 유연근무제를 제도화하면서, 유연근무제의 유형을 5가지로 분류하여 시행하고 있다. <표 4>에서 알 수 있듯 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제, 재택근무제가 여기에 해당한다.¹⁷ 사실상 이 중에서 서구 사회의 정의와 같이 노동시간과 노동장소를 노동자의 필요에 따라 조절할 수 있는 제도에 속하는 것은 재량근로시간제와 선택적근로시간제에 해당한다. 시차출퇴근제는 노동시간의 변경을 사용자와 미리 논의하여 허가를 받아야 하기 때문에 노동자의 시간주권이 오롯이 노동자에게 속해 있다고 보기는 어렵다. 원격근무제나 재택근무제의 경우, 노동장소에 따른 분류이기에 시간주권과 직접적인 관련은 없다. 오히려 비대면근무의 경우 사용자의 관리감독에서 벗어나기 때문에 노동시간에 대한 감시정도가 심화될 수 있어 맥락에 따른 접근이 필요하다.

따라서 본 장에서는 하단의 <표 5>와 같이 선택적 근로시간제와 재량근로시간제를 제외한 4가지 유형 모두 사용자에게 노동시간에 대한 권한이 주어지지 않은 유연근무제로 분류하여 사용자에게 시간의 통제권이 있는 경우와 노동자에게 권한이 있는 경우의 양상을 살펴보고자 한다.

<표 5> 유연근무제의 유형 및 운영방법

사용자통제	노동자통제
고정된 작업스케줄(유연근무제없음)	선택적 근로시간제

17 고용노동부, 『국급증이 쑥쑥 풀리는 유연근무제 Q&A』, 6~7쪽

사용자통제	노동자통제
시차출퇴근제	재량근로시간제

1. 사용자가 소유한 노동시간 통제권

1) 중간관리자(사용자)의 성향에 따라 좌우되는 시간 통제권

유연근무제의 사용에 관한 연구에 따르면, 유연근무제의 사용 과정에서 회사의 정책 만큼이나 중요한 것이 바로 중간관리자(사용자)의 태도이다(Bailyn, 2006; Hayman, 2009). 회사(고용주)가 유연근무제를 제도화했다 하더라도, 중간관리자가 유연근무제의 사용을 막는 경우도 존재하기 때문이다(Ryan and Kossek, 2008). 그러나 이와는 반대로 해외 사례의 경우에는 사내 정책이 존재하지 않는다 하더라도 노동자에게 재량권을 부여하여 비공식적으로 유연근무를 할 수 있도록 돕기도 한다(Kelly and Kalev, 2006).

실제로 많은 참여자들은 유연근무제를 포함하여 반차 등의 노동시간을 조정하고자 하는 요구들이 소위 ‘팀장이 누구이냐’에 따라 좌우된다고 말했다. 거의 모든 사무직 노동자들이 ‘팀장에 따라 다르다’, ‘케바케(케이스 바이 케이스)’라고 대답했다. 중간관리자가 개인시간을 중시하는 타입일 때는 ‘본인도 자유롭게 휴가를 사용하기 때문에’ 시간을 조정하기 쉽지만, 회사에 대한 헌신을 노동시간으로 입증하는 사람일 경우에는 휴가사용에 있어 어려움을 겪을 뿐만 아니라 무급노동을 강요당하기도 하기 때문이다.

대기업 계열사에서 근무하는 <김영아>는 자신이 속한 팀의 경우, 휴가사용에 있어서 “팀원의 협의가 있으면 일주일이든 열흘이든” 자신이 원하는 만큼 가지고 있는 연차에 한해서 사용할 수 있다고 말했다. 이는 <김영아>의 중간관리자가 주기적으로 “웬만하면은 다 연월차써라”라는 식으로 팀원의

연월차 소진을 강조하기 때문이다. 그러나 관리자가 팀원들의 연월차에 관심이 없어 “연차를 하루도 못쓰는” 팀도 존재한다고 답했다.

저희 부서 말고 다른 부서는 아예 연차를 하루도 못쓰는 팀도 있다고 들었거든요? 이게 팀마다 조금씩 분위기가 다른 거 같긴 한데... 일단 저는 팀원의 협의가 있으면 일주일이든 열흘이든 쓸 수 있는 것. (중략) 그 관리자의 성격... 성향도 조금 차이가 있는 거 같고. 그리고 팀원들이 저희... 쪽은 [관리자가] 팀원[에게]... 너네 웬만하면은 다 연월차 써라, 하고 주기적으로 이렇게 말씀을 해주시는 편인데 그쪽은 아예 그걸... 팀원들의... 그 본부... 직원들의 그런 연월차 사용에 대해서 아예 관심이 없고? 뭐 이런... 식으로 좀 차이가 있는 거 같기는 해요. <장시간-유연, 김영아>

마찬가지로 장시간-유연 유형에 속하는 언론출판계열 사무직 노동자 최재인 또한 코로나19 당시 회사가 재택근무를 권장했지만 “팀장이 재택근무를 좋아하지 않는 경우에 팀원이 재택근무를 너무 많이 하면” “지금 뭐 하고 있는지 체크를 한다거나” “오늘 뭐 할 건지” “얘기해 달라고” 하는 식으로 팀원의 시간을 통제하고자 했다고 답했다.

팀장 따라 달라요. 이게 그래서 좀 문제가 있을 수도 있을 것 같아요. 처음 시작했을 때는 팀장이 재택근무를 좋아하지 않는 경우에 팀원이 재택근무를 너무 많이 하면 조금 마이크로 매니징을 하려고 하는 경향이 있었어요. 예를 들어 지금 뭐 하고 있는지 체크를 한다거나. 아니면 오늘 뭐 할 건지 나한테 얘기해 달라고 한다거나. <장시간-유연, 최재인>

<김영아>와 <최재인>의 사례에서 알 수 있듯, 회사에서 직원들의 유연한 근무를 장려한다 하더라도, 중간관리자가 유연근무에 대한 확신을 갖지 못할 때, 노동자들은 유연근무제를 자유롭게 사용하지 못하거나 사용한다 하

더라도 지속적인 감시체계에 노출되게 된다. 노동자에게 가장 시간에 대한 자율권이 적게 주어지는 시차출퇴근제 또한 마찬가지로, 회사가 사용을 허락한다 하더라도, 팀장의 태도에 따라 사용하지 못하는 경우가 존재한다. 대기업 계열사 사무직으로 일하는 <이정원>은 현재 시차출퇴근제를 사용하고 있지만, 과거 팀장이 바뀌기 이전만 하더라도 시차출퇴근제를 전혀 사용하지 못했다고 말했다. 현재에도 몇몇 팀의 경우에는 시차출퇴근제를 사용하지 못하고 있다.

[시차출퇴근제] 본인이 알아서 쓰는거예요. 대신에 이거는 한달에 한 번씩 써야 해서. (중략)이제 팀마다 다르기도 하고 팀장님 재량에 따라 다르기도 하고 그런걸 느꼈던 게 제가 이제 그 [팀장이 바뀌기] 전에는 시차출퇴근을 하고 싶어해도 못했다는거랑. 그리고 다른 팀 같은 경우에는... 어... 그 저랑 좀 친하게 지내는 언니...가 시차출퇴근을... 이용하고 싶은 대중교통 이용자인데 그 팀 분위기상? 신청을 못하고 있어요. <표준시간-경직, 이정원>

마찬가지로 국책연구원에서 계약직으로 근무하는 <허문경>은 회사에서 시차출퇴근제를 사용할 수 있도록 제도를 만들었지만, “자유롭게 절대 쓸 수 없는 분위기”라고 답했다. 한 노동자가 시차출퇴근제를 사용할 수 없게 한 팀장에 대해 민원을 제기해 “경영지원본부에서 이거에 대한 제재가 들어가서 결국은 모두가 쓰게 됐지만 그 이후에 모든 시차출퇴근자에 대한 미운털”이 박힌 상황이라는 것이다. <허문경>은 “9시부터 6시까지 같이 일하는 시간에 다 같이 일했으면 좋겠다라는 팀장님의 생각 때문에 모두가 고통받고 있”다고 말했다.

제품개발 업무에 종사하는 <임은미>의 회사 또한 관리자마다 노동자를 통제하려는 욕구가 상이함을 언급했다. 코로나19로 인한 재택근무 당시 팀장에 따라 “아침마다 줌 키라고 해서 줌 켜놓고 일하는 부서”가 있는가하

면 “전혀 관리 안하”는 부서도 있었다. <임은미>의 부서는 코로나19 당시에도 “초창기에 재택 막 하기 시작할 때 뭐 팀별로 조를 두세개를 짜가지고 재택을 돌아가면서 하라고 했는데 딱 1개조 하고 나니까 하지 말라고”하여 그 이후로는 코로나19가 심할 당시에도 현장근무를 했다. <임은미>는 이에 대해 “업 특성상 재택이” “힘들”다 고 말했지만, 실상 재택근무가 철회된 이유는 업무의 특성 보다는 위기대처위주의 노동패턴과 위계적인 노동문화 때문이라고 볼 수 있다. <임은미>의 회사는 평상시에도 “아침에 갑자기 빨리 나가야 되는 일이 많이 생”긴다. “어르신들이 새벽에 출근하셔서 막 찾”기 때문이다. 재택근무를 하지 않을때, 이러한 상황에서 노동자들은 그때그때 소위 “어르신”들의 비위를 맞추며 그들이 원하는 정보를 가져다줄 수 있었지만, 노동자들이 재택에 돌입한 상황에서는 그렇게 하기가 어려움에도 여전히 대면근무와 비슷한 강도로 요구사항을 맞춰주기를 바랐던 “어르신”들 덕분에 결국 재택근무는 폐기되었다. 다른 팀들은 여전히 재택을 시행하는 와중, <임은미>의 팀만은 재택을 하지 못하게 되었던 것이다.

저희 업무가 급박하게 돌아가는 경우가 많은데 찾으면 막 담당 재택갔는데요? 이렇게... 나오니까. 당장 이 샘플을 들고 가서 들고가서 (보여드리고)해야 되는데 이걸 할 수가 없는거예요. 당장 궁금하고 이거를 봐야 되는데 아 그직원은 재택갔습니다, 네... 그런 일이 몇 번 그런일이 몇 번 한 두세번 반복되니까 재택 하지말라고. 이 팀은 하지 말아라. 이렇게 [지침이] 내려오더라고요. <장시간-경직, 임은미>

그러나 <최재인>의 업무 또한 그 업무 특성으로 인해 위기대처위주 노동패턴을 가지고 있으나, 회사 지침에 따라 코로나19 당시 자율근무제를 장기간 시행하게 되면서 위기대처가 노동현장에서 뿐만 아니라, 노동자들이 일할 수만 있다면 어디서든 이루어질 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 코로나19가 잠잠해진 이후에도 자율근무제를 장려하여 노동자들이 자유롭게 사

용할 수 있도록 하고 있다. 처음에는 관리자가 비대면근무 자체에 대한 신뢰도가 낮아 대면근무와 유사한 수준으로 이들의 노동시간을 관리하고자 했지만 재택근무가 장기화되면서 팀장과 팀원들 사이에 신뢰관계가 형성되었고 지금은 모든 부서의 팀장이 이제는 노동자를 감시하지 않는다. 마찬가지로 <김영아>의 회사 또한 “코로나 하면서 재택으로 전환”했는데, “대표님이 대외적으로 발언하는 신년사”에서 “구두로 내가 대표로 있는 한은 웬만하면 이 상태를 유지하겠다”고 말했고, 실제로 현재에도 한주에 이틀만 출근하는 자율근무제를 시행하고 있다. 한 주에 “최소 2회”를 “아무 요일이나 본인이 선택해서 원하는 요일에 사무실로 출근하면” 되는 것이다.

처음 시작했을 때는 팀장이 재택근무를 좋아하지 않는 경우에 팀원이 재택근무를 너무 많이 하면 조금 마이크로 매니징을 하려고 하는 경향이 있었어요. 예를 들어 지금 뭐 하고 있는지 체크를 한다거나. 아니면 오늘 뭐 할 건지 나한테 얘기해 달라고 한다거나. 아니면 저희가 사내 메신저를 사용을 하거든요. 사내 메신저를 사용을 하는데 그 메신저가 이제 자리 비움 노란불이 들어오면 메신저를 보내본다거나? 그러는 팀장들이 있어가지고 이제 팀원급들 사이에서 이럴 거면 나오고 말지. 이런 얘기가 잠깐 나왔었는데. 지금은 저희가 코로나 이후로 계속 이렇게 일을 해왔어서 2년이 넘었잖아요. 그래서 지금은 거의 없어졌어요. 안 그런 것 같아요. <장시간-유연, 최재인>

반면 <최재인>과 마찬가지로 언론출판계열에서 근무하는 <김태희>의 회사는 교대 형식으로 조를 짜 번갈아가면서 재택을 시행했고, 실제로도 재택 당시 업무의 성과가 좋아 중간관리자를 포함한 대다수의 사람들이 재택근무에 만족을 표했으나 회사는 재택을 하는 와중에도 지속적으로 노동자들에게 재택근무가 “실리콘벨리에서 실패로 얘기했”으며, “애플도 이제 출근하라 그리고 구글도 이제 출근하라”고 “그런다”면서, 코로나19가 확산된 시기

에만 한시적으로 재택근무를 시행하는 것이라는 사실을 상기시켰다. 실제로 이후 코로나가 잠잠해지자, <김태희>의 회사는 전사 대면근무를 시행하여 현재는 <김태희> 또한 매일 출근을 하고 있다. 이처럼 <이정원>, <김태희>, <박소라>, <최영미>, <한영지>의 회사 또한 <임은미>의 회사와 마찬가지로 코로나 19 당시에만 재택근무를 활용하여 지금 현재에는 시행하지 않고 있다.

정리하자면, 재택근무와 같은 유연근무제의 도입에는 고용주의 의지와 사용자의 권한이 중요하게 작동하는 것으로 보인다. 코로나19라는 대규모 전염병의 상황에서, 실험적으로 노동환경을 변화시키고자 했던 회사의 경우 코로나19 이후로 자율근무제를 채택하여 시행하고 있지만, 고용주가 재택근무를 코로나 대응을 위한 한시적 근무제도로 인식한 경우에는 코로나19의 상황에 따라 빠르게 대면근무로 전환되었다. 실제 미국의 탄력적 근무제(FWA) 연구에 따르면, 조직이 서면으로 탄력근무제를 공식화 한다 하더라도, 이 정책이 모든 노동자에게 완전한 권리를 제공하지 않는다. 이 제도는 선택적으로 개별 노동자들에게 제공되는 경향이 있는데, 어떤 노동자에게 탄력근무제를 허용할 것인지에 대한 권한은 관리자들에 주어져 있었다(Kelly and Kalev, 2006).

연구를 통해 살펴본 한국의 상황은 미국의 사례와 차이를 지닌다. 해당 연구에서는 우수한 성과를 얻은 노동자에게 탄력근무제를 하나의 혜택으로 제공해 고용이 불안정하고 빠르게 변화하는 조직에 헌신을 유도하는 장치로 사용되고 있었다. 이로 인해 탄력근무제가 공식화되지 않은 조직의 경우에도, 관리자가 비공식적으로 유연근무를 할 수 있도록 돕기도 한다

그러나 한국에서는 관리자가 조직 내에서 제도화된 탄력근무제를 노동자들이 사용하지 못하도록 제한할 수는 있지만, 존재하지 않는 탄력근무제를 비공식적으로 사용할 수 있게 할 만큼의 권한을 가지고 있지 않은 것으로 보인다. 이는 탄력근무제가 업무성과에 대한 혜택으로 제공되지 않는다는 사실을 통해서도 드러난다. 연구참여자들을 통해 살펴보았을 때, 한국

에서는 탄력근무제가 성과를 위한 노동자 통치 제도로 작동하기보다는 추후 살펴보겠지만, 장시간 노동을 하도록 노동자들을 훈육하는 제도로써 이용되고 있다.

결국 이는 아직까지도 많은 회사들의 조직문화가 위계적이며, 미국의 사례보다 중간관리자들에게 허용되는 권한의 정도가 작아 회사가 적극적으로 유연근무제의 사용을 추진하지 않을 경우 중간관리자들이 보수적으로 이 제도의 사용을 기피하게 된다는 것을 나타낸다. 실제로 장시간 근무가 일상화되어 있는 조직, 즉, 위계가 강하고 승진 압박이나 경쟁이 심해 내부 경쟁의식이 강한 조직에서는 유연근무제의 제도화와 관계없이 실제 구성원들은 유연근무제를 이용하지 않는 경향이 있다. 유연근무제의 사용에 따른 불이익이 실제로는 존재하지 않는다 하더라도, 추후 불이익이 있을 수 있다는 우려가 만연하기 때문이다(Hayman, 2009). 이러한 환경에서 관리자들은 자신의 구성원이 유연근무제를 사용하지 못하도록 통제할 수 있다. 자신의 관리하에 있는 구성원이 유연근무제를 빈번하게 사용할 경우, 자신의 인사관리에 문제가 제기될 수 있기 때문이다. 추후 경력개발에 필요한 주요 직무에서 배제될 수 있다는 두려움은 유연근무제를 사용하지 못하도록 만든다(Kelliher and Anderson, 2010). 결국 관리자는 유연근무제의 사용을 막는 문지기(게이트키퍼) 역할을 하여 구성원들의 접근을 제한하고 경우에 따라 불이익을 주는 결정을 내리게 된다(Ryan & Kossek, 2008).

2) 일터는 쉬지 않는다: 가변적이고 예측할 수 없는 근무시간

시간주권이 사용자에게 있음을 드러내는 방식의 통치는 유자녀 여성이 단축근로를 사용할 때 이에 대한 제제로 작동하기도 하지만, 갑작스런 업무 지시와 같이 노동시간의 예측불가능성을 극대화하는 방식으로 수행되기도 한다. 특히 사무직 노동자들의 경우에는 스마트 기술 발전에 따른 시공간의 압축으로, 노동현장을 떠나서도 스마트폰을 통해 언제 어디서든 간단한 업

무처리를 수행할 수 있어 퇴근 이후에도 갑작스러운 업무지시 형태로 예측 불가능성이 증대된다. <임은미>는 일주일에 한두번은 정규 출근시간 이전에 회사로 불려간다. 아이를 기르는 부모라는 임은미의 가정생활은 상사들의 고려대상이 되지 않는다. 대기업 제품개발 업무를 담당하는 <임은미>는 출근 전 갑작스러운 업무 연락으로 인해 아침에 “눈뜨자마자 거의 그냥 나왔”던 적도 있다. <임은미>는 자녀가 있어 아침에 “아이들 챙겨서 보내고 가고 해야 되는데” “아 제가 지금 못가요. 라고 말을 하기가 굉장히 어려운 분위기”여서 전화를 받으면 바로 출근을 해야 한다.

어르신들이 새벽에 출근하셔서 막 찾으세요. (웃음) 그러니까 이제 위에 부터 높이신 임원분부터 차례로 전화를 하는거죠. 그거 지금 빨리 가져와봐. 그럼 이제 계속 전화가 오고. 저는 집이랑 회사랑 가까우니까 이제 전화받으면은 이제 막 막 빨리 뛰어가서 대응이 되는데 어떤 친구들은 막 지하철에서 전화받고 오도가도 못하고 막 그러기도 하고. 그런 일들이 일주일에 한두번씩은 생기는 거 같아요.<장시간-경직, 임은미>

이처럼 표준적이지 않은 근무일정, 즉 노동시간의 예측불가능성은 (가정에서 돌봄의 책임을 지고 있는) 여성을 배제하는 효과를 가져오지만(Padavic, 1991), 이 또한 모든 노동자들에게 동일한 배제효과를 가져오는 것은 아니다. <임은미>의 경우, 지근거리에서 아이를 돌봐줄 조부모가 살고 계신다는 이점으로 인해 노동시간의 예측불가능성을 어느정도 조정할 수 있는 자원을 가지고 있었다. 또한 대기업 연구직의 급여는 돌봄서비스를 이용할 수 있을 만큼 충분하기 때문에, 아이를 돌봐줄 조부모가 없다고 하더라도 그녀는 돌봄서비스나 가사노동 서비스를 통해 가정생활에서의 요구를 어느정도 해소할 수 있다.

그러나 이러한 예측불가능성은 ‘나홀로 노동자’이거나 5인 미만 사업장에 종사하는 경우 극대화된다. 연구 참여자들 중에서는 5인 미만 사업장

에서 근무하면서 ‘나홀로 노동’을 하는 참여자들에게 자주 관찰되었다. 5인 미만 사업장에서 홀로 설계 업무를 하고 있는 <윤수미>는 지금도 일주일에 3일 이상은 야근을 하며, 심할 때는 주 6일 근무를 하기도 하지만 지금 회사에 큰 불만은 없다. 이직 하기 전에 다녔던 회사들의 노동환경이 더욱 열악했기 때문이다. 또한, <윤수미>는 휴가지에서도 업무연락을 상시적으로 받는다. <윤수미>는 “핸드폰을 꺼버리고 싶어요. 진짜로.”라고 말하지만, 실제로 핸드폰을 꺼버리지는 못한다. <윤수미>는 당일 야근을 요구하거나 퇴근 이후 갑작스럽게 연락하는 고용주로 인해 자주 자신의 개인 일정이 변동된다. 출장 또한 하루 전날에 결정되는 경우가 있어, <윤수미>는 “업무시간 이후에는 업무연락이 안왔으면 좋겠”다고 말했다.

오늘 저녁 약속을 했는데 오늘 저녁... 업체나 대표님의 그런 권유로 야근을 해야되거나 아니면 갑자기 또 내일까지 뭔가를... 넘겨줘야되는 서류가 오늘 발생하거나 이러면... 그거를 끝내야되서. 그 야근을 하게 되요 [출장은 얼마나 갑자기 잡혀요?] 출장은... 비교적 좀... 미리 알긴 하는데... 뭐 하루 전날 아는 경우도 있어요. 내일 현장을 가야된다. 내일 여길 가야된다, 이런 경우도 있어요. 그럼 약속을 해놓은게 취소가 되고 거기를 가는 경우가 있어요. <설계직, 윤수미>

마찬가지로 5인 미만 사업장에서 마케팅 업무를 하고 있는 <이연우> 또한 언제 일과 관련한 전화가 올지 몰라 잠을 자는 시간을 제외한 시간에는 늘 대기상태에 있어야 한다고 답했다. 물론, 고객의 연락에 대해서 바로 응답하지 않을 수도 있지만, “대표님이” “그렇게 하기를 원하”기 때문에 사실상 자신의 근무시간을 선택할 수 없다.

어... 이게 야근이라고 얘기해야 될지 모르겠는데 애매한 것이 어... 딱 정해진 자리에 앉아서 일을 더 한다...는 것보단? 어떤 전달해야 하는 자

료가 왔을 때 전달하거나? 아니면 급하게 고객한테 연락을 해야 하는 일이 생기거나? 아니면 어떤 걸 컴뽀해줘야 하는 거나? 이거는 보통 근무 외 시간에 연락이 많이 와서 음... 그런 것까지 야근이라고 생각하실지 모르겠는데 핸드폰은 계속 들고 다녀야 해요. 주말에도 들고. 퇴근 후 시간에도. [일을 컴뽀해달라고 하는 연락이 그럼 보통 몇 시쯤 근무 몇 시간이라면 몇 시쯤 와요?] 이 쪽 고객분들은 잘... 늦게 활동을 하셔서 그런지 모르겠지만. 12시 넘어서 오는 경우도 더러 있고요. 디자이너분들도 주로 밤에 작업하는 분들이 많으셔서. 10시 이후에 연락 오는 것도 많고. <장시간-경직, 이연우>

<이연우>는 근무형태 또한 예측할 수 없었다. <이연우>는 한 주에 며칠을 재택에서 업무를 수행하고 있는데 이 재택근무는 고용주가 노동자의 편의를 위해 제공한 것이라기보다는 현재 마땅한 사무실이 없어 고용주의 거주공간을 사무실로 쓰고 있는 특수한 상황에 대한 대응이다. 그래서 노동자의 시간자율권을 높이는 일반적 의미의 재택근무와는 상황이 다르다. 고용주는 미리 재택일정을 통보하는 것이 아니라, <이연우>가 전날 내일의 근무형태와 시간을 물으면 고용주는 자신의 상황에 맞추어 <이연우>의 재택 여부와 근무시간을 결정한다. 또한 재택 중에도 고용주는 끊임없이 “카톡에서 자주 나타나지 않는 그런 시간에 가끔씩 한번 전화”를 하거나 하는 방식으로 <이연우>를 감시하고 있다.

만원 초반대의 급여를 받고 있는 이 노동자들은 사실상 노동시간을 산정했을 때, 최저임금보다 더 낮은 시간급을 받고 있다. SNS 마케팅 업무를 하는 <박소라>는 월 230만원 수준의 급여를 받으면서 거의 매일같이 연장노동을 한다. <박소라>의 근로계약서 상 기재된 근무시간은 10시부터 18시까지 무급휴게시간인 점심시간을 제외하면 7시간 노동이다. 계약서 상으로는 주 35시간제 노동을 하고 있는 것이다. 그러나 <박소라>의 실제 노동시간은

주 35시간을 훨씬 상회한다.¹⁸ 매일 같이 연장노동을 해야하는 상황에서 <박소라>는 자신의 실제 노동시간이 어느정도가 되는지 잘 기억하지 못했다.

어제는 그래도... 급한 일을 다 쳐내서. 아홉시에 출근을 해서 여섯시 오 십분에 퇴근했습니다. 아! 잠시만.. (웃음) 일찍 퇴근했다고 생각했는데... 아니네.. (웃음) (중략) 정시퇴근은... 이번달 들어서 해본 적이 없어요. [지금 20일이 지났는데...] 네 이번달엔 해본 적이 없고. 저번달엔 그래도 한 이틀? [정시퇴근을?] 네... (웃음) <장시간-경직, 박소라>

장시간 노동이나 노동시간의 예측불가능성을 통한 노동자들의 시간 통제방식은 커리어를 가지고 있는 여성노동자들에게 더 큰 힘을 발휘한다.¹⁹ 상대적으로 낮은 급여를 받는 노동자들이 불합리한 노동관행에도 회사를 그만두지 못하는 이유가 바로 이 ‘커리어’ 때문이다. 커리어가 존재하지 않는 직업은 해당 사업장에서 인정을 받지 않아도 되기 때문에 오히려 특정한 상황에서는 노동현장을 선택할 수 있는 권한이 노동자에게 주어진다. 그러나 반대로 커리어가 존재하는 일정기간동안 커리어를 쌓았다는 것을 보여줘야 하기 때문에 추후 이직을 염두해 둔다 하더라도 일단은 회사의 통제에 순응하는 수밖에 없다.

더불어 기업의 규모는 이러한 선택지에 제약을 가한다. 대기업의 경우에는, 기업의 규모 자체가 크기 때문에 동일한 업계라 하더라도 기업에 따라 조직문화에 차이가 존재한다. 그러나 소규모 기업들로 구성된 업계의 경우, 한 기업의 조직문화는 업계의 지배적인 조직문화인 경우가 많다. 이런 경우, 이직을 한다 하더라도 장시간노동체제에서 벗어나기 어렵다. 실제로 마케터

18 심지어 인터뷰 당시 <박소라>는 수습 기간이어서 급여의 30%가 감소된 상황이었다.

19 모든 직업에서 커리어가 존재하는 것은 아니다. 커리어, 즉 경력이란 단순한 의미로는 내가 가져온 직업들을 의미하지만, ‘계속해서 더 나은 직업을 얻어 더 많은 돈을 벌 수 있을 때’라는 전제조건이 존재한다. 즉, 만약 어떤 직업이 승진도 없고, 급여도 최저임금 수준에 머문다면 그 직업은 커리어가 없다고 볼 수 있다.

로 근무하고 있는 <이연우>, <박소라>, 설계업무를 담당하는 <윤수미> 등의 노동이력을 살펴보면, 이전 직장에서도 장시간노동을 강요받았다. 이런 상황에서 이들이 할 수 있는 선택은 지금까지의 커리어를 포기한 채 새로운 직업으로 직업간 이동을 하는 방법 뿐이다. 그러나 “배운 게 도둑질”이라는 <윤수미>의 말처럼, 노동자들이 직업간 이동에 따른 부담을 지기 어렵기 때문에 이들은 당분간 커리어를 쌓겠다는 일념으로 자신의 시간주권을 고용주에게 위임하고 있다.

그러나 커리어가 존재하지 않는 사업장이라 하더라도, 노동자에게 이직이라는 선택권이 주어지지 않는 경우도 있다. 중년여성 집중사업장의 경우가 여기에 해당한다. 중년여성 노동자의 경우, ‘나이’ 때문에 이직을 하기 어렵기 때문에 회사가 요구하는 추가노동을 수행할 수 밖에 없다. 또한 대부분의 사업장이 도시 외곽에 위치하고 있어 회사가 제공하는 셔틀버스를 이용해야 한다. 회사는 추가노동에 맞추어 셔틀버스를 배치하기 때문에, 추가노동을 거부한다 하더라도 집으로 돌아갈 방법이 마땅치 않다(이소진, 2021). 이처럼 노동현장을 벗어나서 일할 수 없는 제조업이나 돌봄-서비스업 노동자들의 경우는 일정변경의 형태로 예측불가능성이 나타난다. 이러한 경향은 교대제에 따라 인력을 배치하는 현장에서 두드러지게 나타난다.

물류창고에서 계약직 노동자로 일하고 있는 <김명주> 또한 추가노동을 거부할 수 없다. 정해진 출근시간은 8시 30분이지만 <김명주>는 새벽 5시 40분 집 앞에서 셔틀버스를 탄다. 한시간 반 정도 되는 시간동안 셔틀을 타고 이동하기 때문에 <김명주>는 도시 외곽에 위치한 회사가 정확히 어디에 있는지조차 알지 못하고 있었다.²⁰ 회사는 추가노동을 미리 알려주지 않고, 당일이 되어야 일부 노동자들에게만 고지하기 때문에 “다른 비정규직”이랑 친하지 않은 <김명주>는 “5시에 가라는 말씀이 없으면” “그냥 오늘 잔업하는구나”라고 알게된다.

20 실제 김명주의 회사와 거주지를 자동차로 이동했을 때 걸리는 시간은 30분 내외이다.

[연구자: 잔업은 가면 알아요? 아니면 미리 알아요?] 가면 아는 것 같아요. 미리 알려 주시는 건 없고. (중략) 딱히 따로 공지가 없었던 걸로 없었던 걸로 저는 기억해요. (중략) 저는 사실 다른... 저랑 친구를 빼고는 다른 비정규직 그분들이랑은 별로 안 친해서 그냥 이제 5시에 퇴근을 한다고 제가 말씀드렸잖아요. 그래서 5시에 가라는 말씀이 없으면 아, 그냥 오늘 잔업 하는구나 이런 식으로 알기도 하고. 아니면 이제 다른 분들도 이제 관리자분들 이야기하는 거 듣고 오늘 잔업 있구나 이런 식으로 알게 되는 것 같아요. 여쭙...보는 방법도 있을 것 같긴 한데 사실.. <장시간-경직, 김명주>

<김명주>의 사업장은 택배주문이 물리는 시기에 적은 노동력으로 유연하게 공장을 운용하기 위해 독특한 방식의 스케줄을 도입하여 노동자들을 배치하고 있다. 근로계약서 상 <김명주>는 월요일에서 금요일까지 일하는 것으로 고정되어 있지만 실제로 <김명주>의 회사는 계약직 노동자들에 한해 매주 월요일 해당 주차(화요일에서 다음주 월요일까지)의 근무 지원을 받아 노동자들을 배치한다. 이러한 방식은 쉬는 요일을 마음대로 정할 수 있다는 장점이 있지만, 마찬가지로 처리해야 하는 물량이 줄어들 경우, 원하는 근무일자에 근무하기가 어려울 수 있어 임금의 편차가 커진다는 단점이 존재한다. 또한, 대개의 경우 근로계약서 상 기재된 노동시간보다 적게 일하게 되어 주휴수당을 받을 수 없게 된다.

그러나 이러한 단점에도 불구하고 계약직 노동자들은 무기계약으로의 전환을 바라지 않고 있다. 무기계약직 노동자들의 경우, 의무적으로 주말근무를 해야 하기 때문에 계약직노동자들에 비해 노동시간을 스스로 결정할 수 없기 때문이다. 또한, 대부분의 계약직 노동자들은 20대에서 40대 초반의 노동자들이라는 점 영향을 미친다. 상대적으로 젊은 나이인 이들은 얼마든지 다른 곳으로 이직할 수 있기에 무기계약직으로의 전환에 미온적인 반응을 보일 수 있는 것이다. 결국, 노동력을 유연하게 활용하려는 사측의 전

락과 높은 노동강도와 시간자율성 제약으로 무기계약직을 꺼려하는 계약직 노동자들 사이에서 무기계약직 노동자들은 더 높은 노동강도와 장시간 노동을 강요받고 있다고 볼 수 있다.

한편, 365일 24시간 쉼없이 돌아가야만 하는 현장에서 인력을 배치하는 '교대제'로 인해 예측불가능성이 확대되기도 한다. 여성노동자들이 일하는 사업장의 경우 그 규모가 남성노동자들이 근무하는 현장보다 작아 규칙적인 방식으로 교대제를 배치할 수 없어 변칙적인 방식으로 교대 스케줄을 배치한다(이소진, 2021). 다시 말해, 특정한 규칙을 가지고 노동자들이 근미래의 근무를 예측할 수 있도록 하는 것이 아니라, 근무스케줄이 나와야 매주 혹은 매달의 노동시간을 확인하게 되는 방식으로 시간을 배치하는 것이다.

대표적으로 병원업무가 여기에 해당한다. 인간의 생명을 다룬다는 특수성으로 인해 병원은 언제나 환자를 향해 열려 있어야 한다. 또한 직군이 한정적으로 구성된 공장과는 달리 다양한 노동자들이 전문적으로 자신의 일만을 수행하기 때문에 세부 직군에 따라 교대제를 개별적으로 운영한다. 병원에서 노동자들에게 발생하는 시간의 예측불가능성에 대해 연구한 Clawson and Gerstel(2010)에 따르면, 이러한 상황에서 예측불가능성은 직업적 위계를 따라, 아래쪽으로 이동한다.²¹

21 따라서 해당 연구에 따르면, 의사의 경우에는 삶에서 발생하는 시간의 예측불가능성을 조절할 수 있는 권력과 자원을 가장 많이 가지고 있다. 자신의 스케줄을 통제할 수 있는 능력은 시간변동에 따른 예측불가능성을 필연적으로 낮게 되는데, 이 예측불가능성은 간호사나 간호조무사에게 전이된다. 한국과 상이한 지점은 간호사들이 지니고 있는 권력이다. 미국의 경우, 간호사들의 수요보다 공급이 부족하여 병원은 간호사의 요구를 쉽사리 거부하지 못한다. 간호사들은 이 점을 이용하여, 돌봄 등으로 인해 발생하는 예측불가능성을 조절하기 위해 노동시간을 통제한다. 그러나 마찬가지로 이 과정에서 발생한 예측불가능성은 그 아래에 위치한 간호조무사에게 전이된다. 간호조무사들의 경우, 거의 노동시간을 통제하지 못한다. 한국의 사례는 이와는 좀 다르다. 일단 간호사들이 부족하지 않기 때문에 미국의 사례와 같이 통제권을 발휘하지 못한다. 종합병원 간호사로, 3교대 근무를 하고 있는 <구민희>는 일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 방식으로 근로계약서에 기재된 표준근무시간보다 2시간 이상의 추가노동을

병원업무에서 시간의 예측불가능성은 코로나19 이후 심화되었다. 간호사들의 근무 스케줄은 전달 중순 즈음에 결정되는데, 이 스케줄은 최소 노동력이 아닌, 최대 노동력을 기준으로 한다. 다시 말해, 한명이라도 갑자기 근무를 빠지게 되면 업무가 원활하게 돌아갈 수 없어 반드시 대체 인력을 찾아야만 하는 것이다. 이러한 상황에서는 당연히 원하는 날짜에 쉬기도 어렵다.²² 만약 한명의 노동자라도 병가를 사용하게 되면, “간호사들 근무표가 다 없어”진다. 병원은 당일 휴무인 사람에게 우선 전화를 돌려, 휴무인 사람이 근무를 서게 한다. 그러나 휴무자의 상황이 여의치 않은 경우, “이브닝인 사람한테 연락해서 좀 데이에 출근을 해달라”는 방식으로 “당기게 되면 이제 이브닝의 공백이 생기”고, 결국 “근무표가 다 조금 조금씩 움직이면서” 모든 근무시간표가 변경되는 것이다.

이런 경우가 제일 곤란한 게 병동에 간호사들 근무표가 다 없어져요. 갑자기 이번에 지금 코로나 때문에도 이런 경우가 엄청 많았는데 데이 출근하기로 했던 사람이 그날 아침 6시에 갑자기 열이 8도 7까지 나가지고 근무를 못하게 되는 상황이 생겼는데 이제 그날 오프인 사람한테 아침 6시에 전화해가지고 나올 수 있냐 해가지고 오프인 사람들 중에 나올 수 있는 사람 찾아가지고 그 사람이 대체로 근무하고 이러면서 이제 아니면 오프인 사람이 도저히 못 나온다면 그날 이브닝인 사람한테 연락해서 좀 데이에 출근을 해달라 이렇게 당기게 되면 이제 이브닝의 공백이 생기잖아요. 이러면 이제 근무표가 다 조금 조금씩 움직이면서 다른 사람 근무가 다 조절돼요. <장시간-경직, 구민희>

‘자발적으로(?)’ 수행하고 있다. 그러나 병원은 “추가수당을 인정을 안해주려고”하기 때문에 이 시간들은 임금을 지급받지 못한다.

22 실제로 <구민희>의 근무스케줄을 확인한 결과, 휴무일은 평일과 주말 상관없이 배치되며, 일주일에 휴일이 하루만 존재하는 주가 있는가 하면, 어떤 주에는 휴무가 4일(3일+1일)로 존재하는 경우도 있었다.

이러한 근무환경은 신규 노동자들이 노동현장을 버티지 못하고 이탈하는 결과를 야기하여 노동력부족을 유지 및 악화시킨다. 결국 이러한 노동력 부족은 다시 장시간노동과 시간의 예측불가능성을 높여 강한 노동강도를 야기하는 악순환의 고리에 빠지게 된다. <고유라>와 <구민희>의 사업장 모두 신규인력을 채용하고 있으나 채용이 되지 않는 상황이다. <고유라>의 공장은 부족한 노동력을 해소하기 위해 기간제 계약직 사원을 모집하고 있다. <김명주>의 사례와 마찬가지로 계약직 사원은 모집이 되지만 무기계약직 사원은 구할 수 없는 역설적인 상황에 놓인 것이다. 간호사 <구민희>는 신규채용 간호사가 병원을 그만두는 것을 ‘탈출을 했다’는 자조적인 표현을 사용했다.

계속 추가 채용을 하고 있는데. 3월달에도 오고 3월 중순에도 오고 7월에도 오고 7월 중순에도 오고 원래 오늘도 오기로 했는데? 오늘 오기로 한 신규도 도망가고 (웃음) 출근도 안 했어요. (중략) 보통 이제 퇴사 예의를 차린다 하면 이제 근무표가 한 달 전에 나오니까 그 근무표 나올 때까지 일하고 가는 게 보통인데 그 3월 달에 3월 1일에 들어온 신규 선생님들은 전부 다 5월 말일에 이제 6월부터 이제 독립을 하는 거잖아요? 3개월을 수습을 했으니까? 5월 말에. 마지막 날에 저녁 11시에 연락을 했습니다. 죄송하다고. (중략) [아 그러면은 그런 것들을 보면은 동료들끼리 어떤 식으로 말해요?] 그냥... 탈출을 했구나. <장시간-경직, 구민희>

그래도 같은 부서의 간호사와의 비공식적 스케줄 교환을 통해 어느정도 시간의 예측불가능성을 조절할 수 있는 <구민희>와 달리, 반도체공장에서 일하는 <고유라>는 이러한 비공식적 조정이 아예 불가능해 예측불가능성이 노동자들에게 전이된다. 예를 들어, 갑자기 어떤 노동자가 몸이 좋지 않아 근무를 하지 못할 경우, 노동자들 사이에 일정 교환이 불가능하기 때문에 생산 물량을 맞추기 위해서는 다른 노동자들이 연장노동을 통해 이를 메워야

한다. 그래서 <김명주>의 사업장처럼 연장노동이 사전에 공지되는 경우도 있지만, 당일 요구되는 경우도 있다.

2. 노동자가 소유한 시간통제권? 장시간 노동의 훈육기제로서의 시간 유연성

앞서 언급했듯, 노동자가 시간에 대한 통제권을 오롯이 소유하는 유연근무제에는 선택적 근로시간제와 재량근로시간제가 있다. 그러나 실제 현장에서는 이러한 구분 없이 선택적 근로시간제와 재량근로시간제가 혼합된 형태로, 유연근무제의 서구의 정의인 ‘노동시간과 노동장소를 노동자의 필요에 따라 조절할 수 있는 제도’로 기능하고 있었다. 본 연구는 이러한 제도를 권한의 정도가 다른 유연근무제와의 혼동을 피하고자 이러한 근무제도를 ‘자율 근무제’로 칭하고자 한다.

<표 4>를 통해 살펴보면, 본 연구 참여자들 중에서도 물류서비스업 노동자 <김영아>, 언론출판계 노동자 <최재인>, <방은실>이 자율근무제를 이용하고 있었다. 그러나 <표 6>에서 확인할 수 있는 것과 같이 스스로 선택할 수 있는 정도는 제각기 다르다. <최재인>의 경우 노동시간과 장소 모두 자율성을 갖고 있지만, <김영아>는 장소, <방은실>은 시간에 대한 자율성을 지니고 있다.

〈표 6〉 노동시간을 자율적으로 사용할 수 있는 연구참여자들의 특성

	김영아	최재인	방은실
직업	물류서비스	언론출판계	언론출판계
노동장소	주2회(요일무방) 원격근무용 사무실에 출근	노동자 결정에 따름	회사
	그 외 업무 장소 및 시간 자율결정		
일노동시간	09시~18시	노동자 결정에 따름	프로젝트 진행여부에 따라 다름
노동시간보고여부	없음	없음	없음
비고	실질적으로 출근여부에 대한 관리감독이 없어 전일 재택근무가능	노동장소와 노동시간 모두 관리감독하지 않음	프로젝트가 진행될 당시에는 퇴근이 어려우나, 프로젝트 종료 이후 출근하지 않아도 됨.
	업무특성상, 업무 처리에 있어 정시성(정확한 시간을 맞추는 일)이 중요함.		1달 이상 장기휴가 가능.

특이한 것은 이 노동자들이 모두 장시간 노동을 수행하고 있다는 점이다. 가장 자율정도가 높은 〈최재인〉의 경우, 출퇴근시간이 정해져 있지 않아 자신의 정확한 노동시간이 얼마나 되는지를 산정하지 못했다. 노동장소를 본인이 선택할 수 있기는 하지만, 자취를 하고 있는 〈최재인〉은 코로나로 인해 의무적인 재택근무를 할 당시 “서재가 따로 마련되어 있지 않아” 침실에서 일을 해야 해 불편했기 때문에 현재 회사에 출근하여 일을 하고 있다. 그

러나 퇴근시간이 정해져 있지 않기 때문에 일을 하다 보면 “완전히 몰입해서 이거를 그만둘 수가 없는” “끊을 수 없는 순간”이 오고 “그래서 막 새벽 3시 반에 끝날 때도 있고 4시에 끝날 때도 있고 해 뜰때 끝날 때도 있다.”

저희는 출퇴근 시간이 심지어 회사에 정해져 있지 않거든요. 그래서 일을 하다 보다 보면 끊을 수 없는 순간이 있거든요. 완전히 몰입해서 이거를 그만둘 수가 없는? 그래서 막 새벽 3시 반에 끝날 때도 있고 4시에 끝날 때도 있고 해 뜰 때 끝날 때도 있고 그래요. 이걸 제가 좀 심하게 하는 편이기는 하고요. 근데 그러다 보니까 좀 작업이 있는 때에 야근이 확 늘죠. 그렇게 하다가 집에 가서 좀 자고 막 11시 12시에 출근해서 일을 시작할 때도 있고. 그리고 일정이... 이제 사람들이 손이 비면 안 되거든요. 제가 작업을 해서 넘기면 프로그램에 수정을 반영을 해서 돌려줘야 돼요. 근데 이제 사람이 주말에 작업을 할 수 없으니까 예를 들어 목요일에는 반드시 오전에 넘겨야 되는 거예요. 그러면 이제 수요일에 철야를 할 때도 있고? 그런 식으로 일을 하게 되고 아침에 출근을 해서 일을 하다가 저녁에 행사가 있을 수가 있어요. 행사가 있으면 또 행사를 가야 되고 행사 끝나고 뒤풀이 있으면 집에 언제 갈지 모르고? 그런 일들이 있죠. 〈장시간-유연, 최재인〉

물류서비스업에 종사하고 있는 〈김영아〉 또한 마찬가지로 장시간 노동에 시달린다. 〈김영아〉의 노동시간은 오전 9시부터 오후 6시까지 표준적인 근무 스케줄을 따르지만, 회사가 자율근무를 권장한다. “대표님과 경영본부 쪽에서” “재택근무 시간에 굳이 업무를 하지 않고 개인적인 업무를 봐도 된다”는 “권고를 하”는 것이다. “대표님 말씀으로는 내가 너무 일하다가 너무 답답하고 더이상 못 앉아있겠다 싶을 때는 한시간 두시간 산책을 하고” “다시 들어와서 다른 시간에 한시간 두시간 일을 더 해”도 된다.

어... 이게... 시간으로 따지기 되게 애매하게... 업무를... 그... 나인 투 스텍, ... 딱 그 정해져 있는 업무시간처럼 주욱 집중해서 업무를 하는게 아니라. 이제 야근을 하다가? 이제 너무... 막 힘들거나 쉬고 싶다는 생각이 들면은 쉬다가 잠깐 다시 했다가 또 쉬었다가 잠깐 다시했다가. 이렇게 시간을 이렇게 쪼개서 하게 되가지고 이게 막 보통 몇시간이세요? 하면은... 정말 이제... 마감...이나 이렇게 있어가지고 업무가 많이 몰릴 때 그럴때는 새벽 한시 두시, 이렇게까지 하기도 하거든요? 근데 그렇게까지 하기도 하는데. 평소에는... 야근을 한다고... 말... 말하기도 좀 애매하게... 띄엄띄엄 필요할 때 이렇게 업무... 다음 날의 업무부담을 줄이기 위해서나 이렇게 업무를 하고 있어가지고. 주에 한두시간? <장시간-유연, 김영아>

방송국 프로듀서로 일하고 있는 <방은실>의 노동시간은 변동이 심하다. “많이 일하면은 100시간도 일할 때도 있”지만, “2시간 일하고 퇴근할 때도 있”다. “바쁜날은 진짜 퇴근을 안하는 날도 있”는데, “그냥 한 11시쯤 출근해서 그다음 날 새벽 4시, 5시까지 일하다가 소파에서 한두시간 자고 그 다음에 또 일”한다.

평균적으로 60시간인 것 같아요. 한 달 기준으로 그러니까 적게 일할 때도 있고 많이 일할 때도 있는데 적게 일할 때는 뭐 일주일에 2~30시간씩 일할 때도 있고. 많이 일하면은 100시간 정도 일할 때도 있고 막 이래서. 제가 나름 평균을 냈거든요. 20시간 정도? 한 달에. (중략) 바쁜 날은 진짜 퇴근을 안 하는 날도 있죠. 바쁜 날 같은 경우에는 그냥 한 11시쯤 출근해서 그다음 날 새벽 4시 5시까지 일하다가? 소파에서 한두 시간 자고? 그다음에 또 일하고 이런 경우도 있어요. 바쁜 날은 잠을 거의 못 자죠. 2~3시간 자고 일어나서 소파에서 자죠. <장시간-유연, 방은실>

이들 세 연구참여자들은 노동시간에 따른 수당이 아닌 대체휴무를 지급받고 있었는데 실제로 사용할 수 있는지 여부는 달랐다. <최재인>, <김영아>의 경우 ‘나홀로 노동’을 하고 있어 초과노동에 따른 대체휴무를 지급받는다 하더라도 실제로 휴가를 사용하는 것은 어려웠다. 반면, <방은실>의 경우 단체협업을 통해 프로젝트를 시행하고 있기 때문에 휴무를 사용하기가 용이했다.

<김영아>의 회사에서는 “초과된 시간만큼 대체휴무를 사용할 수 있게 정책”은 되어 있지만, “보통 연월차도 다 소진을 못”하기 때문에 “대체휴무까지 사용하는 경우”는 없다. <김영아>는 혼자서 업무의 전 과정을 처리하는 일을 하고 있다. 동료와 함께 하는 것이 아니라, 혼자서 일을 처리하는데다가 “시간적인 마감이 되게 계속 발생하는 업무”로, “가지고 있는 모든 업무마다” 반드시 지켜야 하는 “마감이 전부 다 있”다. 다른 사무직 업무와는 달리 마감일자를 조정할 수 없기 때문에, <김영아>는 반드시 마감을 지켜야 한다. 또한 해외 회사들과 협업을 해야 하는 업무이기 때문에 함께 일하는 국가의 시간 체계에 맞추어 일해야 한다. 그래서 “새벽에도 계속 습관적으로 계속 메일 확인”을 하며, “필요에 따라서 주말에 처리해야 될 일이 있을 때” “어쩔 수 없이 주말에 일을 처리해야 되기 때문에 주말에 업무를 하는 경우가 있다.”

<최재인>의 회사 또한 마찬가지로 대체휴무를 통해 장시간 노동을 보상하는 체계를 가지고 있지만, 노동자들에게 활용되지는 않는다. <최재인> 또한 <김영아>와 마찬가지로 협업이 아닌 단독업무를 가지고 있다. 그래서 회사에서 연차 일수를 규정하지 않고 제도적으로는 “시간만 되면 얼마든지 더 쉴수 있”지만, 쉬지 않는다. 휴가 “날짜를 빼려면 또 앞뒤로 뭘가가 있”어서 일을 미리 처리해야 하는데 “부하가 걸리는 게 싫”기 때문이다.

반면, <방은실>의 경우에는 협업을 통해 일을 하기 때문에 프로젝트가 끝난 뒤 추가노동에 따른 수당으로 지급된 밀린 대체휴가를 몰아서 사용하는 것이 가능하다. 그래서 프로젝트가 끝난 후 장기간의 휴식을 취할수 있

다. 실제로 <방은실>은 인터뷰 당시 “열흘째 휴가” 중 이었고, “한달도 써본 적이 있었”다고 말했다. 또한, 프로젝트가 진행되는 와중이라 하더라도 “잠깐 하루 이틀 빠지는 거 가지고 그렇게까지 야박하게 굴진 않는”다. “하루 이틀 메꿀 수 있는 사람이 팀에 있”기 때문이다. 그래서 “한 명이 아파서 이틀 하루이틀 빠지는 거 가지고 뭐라고 할 사람은 없”다.

정리하자면, 사용자는 업무가 과중하여 장시간 노동을 할 수밖에 없는 상황일 때, 노동자에게 시간에 대한 자율권을 제공한다고 볼 수 있다. 이러한 자율권은 노동자들에게 시간에 대한 통제 권한이 있는 것처럼 보여지지만, 노동시간에 대한 권한만이 주어진 것일 뿐 ‘나홀로 노동’을 하고 있는 <최재인>이나 <김영아>의 사례에서도 알 수 있듯, 휴가시간에 대한 권한이 주어져 있다고 보기는 어렵다. 업무를 쉴 경우, 결국 그동안 쌓인 일을 돌아와서 전부 처리해야 해 업무 강도가 높아지기 때문이다.

게다가 이들 노동자들 모두 업무 마감이 명시적으로 존재하는 일에 종사하고 있었다. 반드시 지켜야 하는 마감이 존재하기 때문에, 이들의 일정은 자율근무제가 내포하는 의미처럼 완전히 자율적으로 노동자들의 권한에 속하지 못한다. 이들은 스스로 자신의 일정을 업무 일정에 맞추고 있고, 이러한 선택은 업무적 특성에서 비롯된 것이기 때문에 큰 불만을 갖지 않지만, 이러한 선택을 개인의 자발적인 선택으로 보기는 어렵다.

따라서 이러한 방식의 자율권은 업무 효율성을 높이면서도 노동시간에 대한 불만을 잠재울 수 있다는 측면에서 회사가 차용한 전략으로 독해할 수 있다. 또한 업계 전체가 유사한 방식의 자율근무제를 시행하는 <방은실>의 경우와 달리, <김영아>나 <최재인>의 업계는 장시간-경직유형이 만연해 있다. 이전 직장의 열악한 근무 환경에서 이들은 휴가를 자유롭게 사용할 수조차 없었기에 표면적으로 휴가 사용이 이전에 비해 자유로워진 상황에서도 “부담스러워” “아무것도 안하고 쉬고 있는다고 해서 마음이 편하지가 않”아 <김영아> 잘 사용하지 못한다.

저는 계속 부담스러워 하는데. 팀원들이… 저는 이제 기존의 직장에서 한 4, 5년동안 연월차를 거의 못쓰다가 지금 회사에 왔어서. 지금 연월차를 사용하는 거에 대해서 되게 주저하고 어떻게든 제가 일을 한개라도 더 처리해놓고? 대무자에게 넘기려고 하는 이런 편이…어서 되게 부담을 느끼긴 하는데 다른… 이제 저희 팀원들끼리는 계속 그러지 말라고 이렇게 도와주는 편이에요. <장시간-유연, 김영아>

최근 <최재인>은 건강에 문제가 생겨 수술을 받아야 하는 상황에서, 연초 업무계획을 잡을 당시 부터 수술 계획을 미리 잡아놓았다. 그래서 “나의 쉼이 이후에 일에 부담이 되지 않을 거라는 보장이 있는 상태”에서 쉴 수 있어 “정말 쉬는 느낌”을 받았다. “그때 말고는” “마음이 불편해가지고” “매일 매일 일을 하고 말지 아예 날짜를 빼서 따로 쉬지 않는 그런 편”이다.

쉬는 게 뭡가요? 아무 일도 안 하고 있으면 쉬는 건가? 근데 아무 일도 안 하고 있기가 너무 힘들잖아요. 가만히 있어도 생각이 끼어들고. 그리고 이게 마음이 편해야 되는데. 아무것도 안 하고 쉬고 있는다고 해서 마음이 편하지가 않고. 제가 코로나 걸렸던 적 있는데. 코로나 걸렸을 때도 메신저 정도는 했던 것 같고요. 회사 메신저 정도는 했던 것 같고. 메일 답장 정도도 했던 것 같고. 그리고 1월에 수술을 받았었어요. <종략> 그래서 휴가를 한 4일인가? 썼어요. 4일… 4일 정도를 휴가를 썼는데. 그때는 정말 쉬는 느낌이었어요. 그러니까 뭔가 해야 하는 것에 대한 부담이 없고. 그리고 그때 마침 업무 일정도 잡혀 있는 게 없었거든요? 일정도 조금 핸들링 할 수 있는 일정으로 잡혀 있는 상황이었어서 새해에 일정을 잡을 때부터 제가 수술을 받는 거가 예정이 되어 있었어요. 그래서 그러면은 제가 이때쯤에 수술이 있으니까 업무 일정은 이때 이때 때로 잡으면 될 것 같아요. 이런 식으로 해서 잡았었는데 그러니까 되게… 나의 쉼이 이후에 일에 부담이 되지 않을 거라는 보장이 있는 상태였거든

요. 내가 없는 것이 어쨌든 앞뒤로 뻑세게 일을 해야 하고 네 그렇게 했을 때는 되게 좋았어요. 진짜로 뭔가 마음이 불편하지 않게 쉬었던 것 같아요. <장시간-유연, 최재인>

결국 사용자는 노동자가 효율적으로 장시간 노동을 수행하면서도 불만을 갖지 않게 하기위한 방편으로 자율근무제를 채택하고 있는 것으로 보인다. 이는 장시간 노동의 훈육기제로서 시간유연성이 활용되고 있음을 나타낸다. 이러한 자율권은 노동시간과 생활시간이 분리되지 않고 서로 엮여 들어가게 함으로써 사실상 24시간 노동을 야기하고 있다. 실제로 <최재인>과 <방은실>의 회사는 24시간 열려 있고, 채택근무를 하는 <김영아>는 노트북과 스마트폰을 통해 항상 일터와 연결되어 있다.

이번 주에 제일 길게 일한 시간은. 제가 요새 강의를 하루에 2시간씩 있어서 그 두 시간을 빼고 계산하면 보통 직장인들이랑 비슷하게 일하는 것 같아요. 8시간 정도 일을 하는 것 같은데. 출퇴근 시간이 대중이 없다 보니까. 회사에 너무 많이 있게 되긴 해요. 그니까 밖에서 약속이 있어서 잠깐 회사 근처에서 친구들 만나서 놀다가도 집에 가기 전에 잠깐 회사에 괜히 들어가지고 일을 좀 더 하다 간다든지. 근데 이건 제가 특기 케이스이긴 하고요. 저희 회사에서. (웃음) 사무실이 24시간 열려 있고 출퇴근 시간이 대중이 없으니까 오늘 좀 늦게 왔네 싶으면 그냥 무한정 길어지기도 하고 그러더라고요. <장시간-유연, 최재인>

또한 <방은실>의 경우, 직장 내 위계구조에서 상단에 위치하고 있어 업무 과정에서 타인에게서 발생하는 예측불가능성이 전이될 가능성이 낮고, 이를 통제할 수 있는 권한이 주어져 있지만, 회사 외부 사람과 협업을 해야 하는 <김영아>나 <최재인>의 경우, 다른 사람에게서 발생한 예측불가능성이 이들에게 전이되는 경우가 많아 사실상 언제든 일을 할 수 있도록 대기 상

태에 있어야 한다.

정리하자면, 이들의 조직에서 이들에게 시간에 대한 통제권을 부여할 수 있는 이유는 이들의 노동이 기본적으로 장시간 노동을 기반으로 하기 때문이다. 장시간 노동이 일상이 될 때, 회사는 이들의 노동시간을 감시할 필요가 없다. 오히려 시간에 대한 자율적 판단을 노동자에게 일임함으로써, 노동자는 자신의 노동강도를 조절하기 위해 삶의 시간에도 '스스로' 일을 한다는 점에 주목해야 한다. 동료 노동자들과의 협업을 통해 장시간 노동에도 불구하고 충분한 휴식을 취할 수 있는 <방은실>을 제외한 <김영아>나 <최재인>은 스스로 휴가를 떠나지 않고, 쉴 때도 일을 한다. 시간에 대한 통제권과 자율권은 제도 그 자체의 운용 여부보다는 노동자의 노동환경의 복합적 측면에 따라 서로 다른 효과를 가져온다는 사실은 우리가 시간주권을 연구할 때 이들의 노동조건을 들여다 봐야 하는 까닭이다.

V. 나가며:

표준노동-시간유연 유형을 향해

몇 달 전 윤석열 정부는 독일의 근로시간계좌제의 도입을 시사했다. 독일의 근로시간계좌제란, 독일 내에서 법적으로 규정되어있지는 않지만 실제 사업장에서 노사 당사자가 단체협약, 노사협정 또는 노동계약을 통해 도입하여 실행하고 있는 제도이다. 노동자가 단위 시간 내에 8시간보다 길게 일했을 때, 이를 저축하게 하여 추후 남은 시간에 대해 임금이나 휴가를 통해 보상한다(조성혜, 2018). 윤석열 정부는 연장근로시간 단위를 1주 이상으로 확대하면서 근로시간 저축계좌제를 도입하여 시행하려 하고 있다.

그러나 한국과 독일의 노동시간에는 건널 수 없는 강이 존재한다. 독일의 경우 근로시간계좌제는 1일 최대 노동시간, 1주 최대 노동시간, 1일 최소 연속휴식시간 등의 노동시간 규제의 적용을 받는다. 예를 들어, 하루에 최대 가능한 노동시간이 규제되지 않는 한국과 달리 독일은 하루 10시간의 노동만이 가능하다. 즉, 최대로 추가노동을 수행한다 하더라도 2시간인 것이다. 또한, 독일의 근로시간계좌제는 장시간 노동체제가 아닌 주 35시간에서 40시간의 표준노동시간을 유지하면서 갑작스럽게 증가한 수요에 대비하기 위한 제도라는 점에서 차이를 지닌다(배규식 외, 2011a). 따라서 제도적으로 타 국가에 비해 장시간 노동이 이미 충분히 보장되고 있는 한국적 맥락에서 근로시간저축계좌제가 도입될 경우 위험성이 존재한다(김기선, 2020).

실제로 한국의 경우, 윤석열 정부가 도입하려는 취지는 문재인 정부에서 시행했던 연장노동시간 규제의 정도를 낮추려는 것이다. 후보자 시절 윤석열 대통령의 발언, “게임 하나 개발하려면 한 주에 52시간이 아니라 일주

일에 120시간이라도 바짝 일하고, 이후에 마음껏 쉬어야 한다는 것”이라는 발언과 연장선상에 위치한다. 즉, 장시간 노동을 원활히 수행할 수 있도록 도입하려는 것에 가깝다. 실제로 근로시간저축계좌제는 기업의 수요변동을 노동자에게 떠넘겨 노동시간을 예측불가능하게 한다는 것을 의미한다(박경순, 2019).

근로시간저축계좌제를 포함한 여러 탄력근무제 및 유연근무제는 노동자의 일과 생활의 균형을 추구할 수 있도록 하는 정책이 아니다. 장시간 노동이 해결되지 않은 상황에서 유연근무제의 도입은 우리가 이미 참여자들을 통해 확인했듯, 노동장소와 노동시간의 구분이 모호해지는 상황은 여성 노동자들에게 멀티태스킹을 요구하며, 일과 생활의 경계를 모호하게 만든다. 이러한 상황으로 인해, 실제로는 업무강도가 높아지거나 초과근무시간이 길어질 수 있다(정희정, 2019에서 재인용).

한국에서는 노동시간의 규제가 필요하지 않은 포괄임금제와 5인 미만 사업장의 존재 등으로 이미 장시간 노동을 수행하고 있다. 표준노동시간을 일하는 노동자들의 수가 극히 적으며, 이러한 노동자들은 일반사무직에서 근무하는 계약직 노동자이거나, 국가 기관에 고용되어 있는 경우가 다수를 차지한다. 이러한 환경에서, 장시간 노동 체제 아래에서 시간에 대한 통제권 혹은 자율권을 노동자에게 제공하는 것은, 실질적으로 노동자들을 24시간 노동체제에 가둬두게 될 수 있다는 점에서 문제적이다. 결국 노동시간이나 장소에 대한 권한이 노동자에게 주어진다 하더라도, 장시간 노동체제 하에서는 진정한 의미의 시간주권이 노동자에게 주어져 있다고 보기는 어렵다.

정리하자면 본 연구는 시간주권 담론 구성에 있어서 시간에 대한 통제권에 대해 집중하기보다는 한국사회를 구성하고 있는 장시간 노동체제를 선제적으로 해결해야 함을 주장한다. 장시간 노동이 해결되지 않은 상황에서 시간주권은 존재할 수 없다. 이를 위해서는, 한 주 표준 노동시간을 7시간으로 단축해야 한다. 이미 연장노동이 일상화되어버린 상황에서, 연장노동에 대한 단축이 아닌 표준노동시간에 대한 단축이 시행되어야 전체 노동

시간이 단축될 수 있기 때문이다. 또한, 연장노동시간의 단위에 따른 개별적 규제가 존재해야 한다. 독일의 경우와 마찬가지로, 일 노동시간과 주 노동시간에 대한 연장노동의 상한성을 개별적으로 설정해야 한다. 마지막으로, 임금체계 특히 저임금 사무직노동자들의 24시간 노동을 가능하게 하는 포괄 임금제²³와 각종 수당으로 구성된 기본급체계를 규제해야 한다. 더불어 5인 미만 사업장에 대한 규제도 필요하다. 5인 미만 사업장의 경우, 실질적으로 모든 규제를 다른 사업장과 비슷한 수준으로 끌어올리기는 어렵다 하더라도, 어떠한 규제도 존재하지 않은 지금의 현실에서 벗어나 단계적으로 규제의 폭을 넓혀야 할 것이다. 장시간 노동이 해결되지 않은 사회에서, 노동자들에게 시간주권은 없다.

23 포괄임금제의 개선 방안에 대한 제안은 김홍영(2012)나 김기선(2020)을 참조하라.

참고문헌

- 국미애. (2013). 유연근무제와 노동시간의 젠더 정치: 시간제근무를 중심으로. 여
성학논집, 30(1), 3-34.
- 김기선. (2020). 일-생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향. 법학논총,
37(1), 125-153.
- 김기선. (2020). 포괄임금제와 근로시간의 기록-관리. 법과 정책연구, 20(1), 125-
161.
- 김홍영. (2011). 포괄임금제 법리의 새로운 검토. 성균관법학, 23, 845-864.
- 박경순. (2019). 새로운 근로시간정책: 장기근로시간계좌-독일의 사례를 중심으로.
한국자치행정학보, 33(2), 331-347.
- 배규식 외(2011a). 『노동시간의 유연성과 개선방안』, 한국노동연구원.
- 배규식 외(2011b). 『장시간 노동과 노동시간 단축(I)-장시간노동 실태와 과제-』,
한국노동연구원.
- 신희연, & 한보영. (2016). 장시간 근로와 조직: 초과근로시간이 여성 관리직 비율
에 미치는 영향. 노동정책연구, 16(4), 65-93.
- 이소진(2021), 『시간을 빼앗긴 여자들』, 서울, 갈라파고스 출판사.
- 이은아, & 신경아. (2021). 여성 고용 안정화를 위한 유연근무제도 활성화 방안 연
구. 한국여성학, 37(1), 39-73.
- 이주희. (2008). 직군제의 고용차별 효과: 금융산업을 중심으로. 경제와사회, 165-
194.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered
organizations. Gender & society, 4(2), 139-158.
- 정희정. (2019). 일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보
장리뷰, 2019(봄), 49-60.
- 조성혜. (2018). 독일의 유연근로시간제와 4 차 산업혁명. 노동법포럼, (24), 213-
253.
- Bailyn, L. (2006). Breaking the mold: Redesigning work for productive and
satisfying lives. Cornell University Press.
- Clawson, D., & Gerstel, N. (2014). Unequal time: Gender, class, and family in
employment schedules. Russell Sage Foundation.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations:

A new approach to organizational analysis and change. *Research in organizational behavior*, 22, 103-151.

Fraser, N. (1994). After the family wage: Gender equity and the welfare state. *Political theory*, 22(4), 591-618.

Gareis, K., & Korte, W. B. (2002). ICTs and the Adaptability of Work Arrangements in the EU. *ECIS 2002 Proceedings*, 54.

Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, work & family*, 12(3), 327-338.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.

Kelly, E. L., & Kalev, A. (2006). Managing flexible work arrangements in US organizations: Formalized discretion or 'a right to ask'. *Socio-Economic Review*, 4(3), 379-416.

Kodz, J., Kersley, B., Strebler, M. T., & O'Regan, S. (1998). *Breaking the Long Hours Culture*. Grantham Book Services, Isaac Newton Way, Alma Park Industrial Estate, Grantham NG31 9SD, United Kingdom (19.95 British pounds).

Padavic, I. (1991). The re...creation of gender in a male workplace. *Symbolic Interaction*, 14(3), 279-294.

Reilly, P. A. (2001). *Flexibility at work: Balancing the interests of employer and employee*. Gower Publishing, Ltd..

Ridgeway, C. L. (2009). Framed before we know it: How gender shapes social relations. *Gender & society*, 23(2), 145-160.

Ryan, A. M., & Kossek, E. E. (2008). Work...life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness?. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(2), 295-310.

Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long

hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, 37-50.

Weeks, K. (2011). The problem with work. In *The Problem with Work*. Duke University Press.

Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

토론1

김영미
동서대학교 사회복지학과 교수

‘시간 주권’은 ‘살기 위해 일하는가, 일하기 위해 사는가?’& 삶의 질의 문제

OECD, 2020 Better Life Index(더 나은 삶 지수)

- 더 나은 삶을 구성하는 요소 : 주거, 소득, 일자리, 공동체, 교육, 환경, 시민 참여, 건강, 삶에 대한 만족도, 안전, 일·생활 균형
- 일·생활 균형(Work-Life Balance)을 구성하는 2가지 요소는 단 두 가지. 이 2개 지표만으로도 개인과 사회의 총체적 삶의 균형 상태를 보여줄 수 있다는 판단. 균형 잡힌 삶이란 ‘적정 시간 일하고 충분히 쉬는 것’임을 반영

① 장시간(주당 평균 50시간 이상) 일하는 노동자가 얼마나 적은가?

한국 19.7% 영국 10.8% 프랑스 7.7% 독일 3.9%

덴마크 1.1% 스웨덴 0.9% 네덜란드 0.3%

cf. 2019년 연간 평균 근로시간

한국 1,967시간 OECD 평균 1,726시간

일본 1,644시간 네덜란드 1,434시간 독일 1,386시간

② 사람들이 잠자고 씻고 쉬고 여가를 즐기는 데(personal care) 충분한 시간을 쓰고 있는가?

미국 14.6시간 한국 14.8시간 영국 14.9시간 스웨덴 15.3시간
 네덜란드 15.4시간 독일 15.6시간 덴마크 15.7시간 프랑스 16.2시간
 이탈리아 16.5시간 (한국vs이탈리아, 1년 620시간 차이)
 => 삶의 만족도(당신은 얼마나 행복한가요?)
 한국 3.1 영국 6.4 미국 7.2 독일 8.1 스웨덴 8.1
 네덜란드 8.7 덴마크 8.8 핀란드 10.0

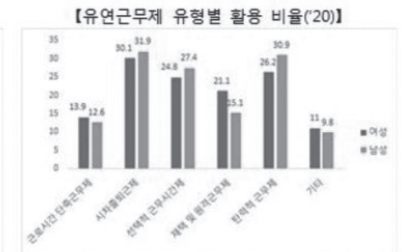
- 한국 국민은 선진 국가 중 장시간 일하는 노동자가 가장 많고, 가장 오랜 시간 일하고, 여가와 휴식 시간이 적음.
- 일·생활 균형의 남녀 격차를 보면, 장시간 노동자 비율의 남녀 격차는 적고(40개 국가 중 6위), 개인돌봄시간 격차는 큼(38위). 한국 여성들은 장시간 노동과 가사, 양육의 이중고에 시달리는 상황.

장시간 노동체제에서 노동자의 시간 주권 확보, 삶의 질 & 성평등은 불가능

- 서베이 조사와 심층 인터뷰 분석을 통해 도출한 발표 1과 발표 2의 핵심 결론 “장시간 노동체제에서 노동자의 시간 주권 확보는 불가능하고, 연장 노동시간 단축을 넘어 표준 노동시간에 대한 단축을 포함한 총 노동시간의 단축이 필요하다”는 데 동의.
- 유연근무제도가 일·생활 균형, 생산성 향상이라는 표방된 취지에 부합하기 위해, 사용자(혹은 관리자) 재량이 아닌 노동자 주도 권리로 실행되어야 하고, 표준노동시간 단축을 통한 장시간 노동문화 변화가 선행되어야 한다는 데 동의.

한국 사회의 유연근무제 도입 및 활용 현황

- 2017~2020년까지 남녀 임금근로자 모두 유연근무제 활용 비율 2배 이상 증가
- 여성 임금근로자는 4.9%에서 12.0%로 2.4배 증가. 남성 임금근로자는 5.5%에서 15.9%로 2.9배 증가. 코로나19의 영향으로 ‘재택 및 원격근무제’ 활용 비율 급증.
- 2017년부터 2020년까지 임금근로자가 가장 많이 활용한 유연근무제 유형은 ‘시차출퇴근제’, 2020년에 가장 크게 증가한 유형은 ‘재택 및 원격근무제’
- 2020년 혼인상태별 유연근무제 활용 비율 : (여성) 기혼 14.4%, 미혼 11.1% (남성) 기혼 13.7%, 미혼 16.9% / 활용 이유가 성별에 따라 다음을 시사



유연근무의 명암(明暗) 혹은 모순(The Flexibility Paradox)

: 유연근무는 노동자의 일·생활 균형을 높이는가? 노동시장 내 성평등에 기여하는가?

유연근무의 긍정적 측면

- 노동자의 경력단절 예방, 장기근속 유도
- 가족 돌봄이 필요한 사람, 장애가 있는 사람 등 경직된 근무시간 및 환경에서 일하기 어려운 다양한 집단에 노동 참여 기회 제공하고 지속할 수 있게 함.
- 유급 노동과 가족 및 개인 생활의 양립을 가능하게 함.
- 노동자 근무 만족도, 삶의 만족도 제고, 생산성 향상 기여, 성별임금 격차 축소, 성평등 기여

유연근무의 부정적 측면

- 업무강도 증가, 비급여 초과 근무시간 증가, 관리자의 통제 강화 가능성
- 자기 착취(self-exploitation) 가능성 증가
- 유급 노동과 가족 및 개인 생활의 경계가 모호해져 두 가지 일을 동시에 수행해야 하는 (multi-tasking) 상황은 삶의 질 저하, 업무 효율성 저하, 건강 저하, 가족 갈등 등 초래 가능.
- 유연근무 활용이 여성에게 집중된다면 성별분업 고착화 가능.
- 남성은 업무 성과 강화 목적으로 유연근무 사용하고 연봉 프리미엄으로 보상받으나, 여성은 보장받지 못해 성별임금격차 확대 가능, 성평등에 부정적 영향 초래.

한국의 현실은 유연근무의 부정적 측면이 집중적으로 발생하고 있는 상황

발표1과 발표 2에 제시된 인터뷰 내용은, 유연근무의 부정적 측면을 생생하게 보여주고 있음.

- “유명무실한 연차”와 “휴가에도 회사를 떠날 수 없는 노동자들”=> 초과근무, 자기 착취(포괄임금제로 인해 급여도 받지 못하는 상황)
- “자율적이고 계획된 유연 근무시간이 아닌, 가변적이고 예측할 수 없는 근무시간”으로 노동자 압박 및 통제. “제도, 원칙에 앞서는 관리자의 압박, 조직문화”
- “강화되는 관리 감독”
- “장시간 노동, 유연근무 속에 작동하는 성별 분리, 성차별 기제”

유연근무가 일·생활 균형, 성평등의 촉진제가 되려면

- 일·생활 균형은 개인이 조율할 수 있는 이슈가 아니라, 문화와 제도의 변화가 수반되어야 하는 거시적, 사회적 이슈임. '유연근무'의 긍정적 측면을 강화하고, 부정적 측면을 줄이기 위해서는, 유연근무제도를 둘러싼 제도적, 문화적 변화가 함께 이루어져야 함.

1) 노동시간 단축을 통한 장시간 노동체제 탈피

주당 정규 노동시간 단축, 유급휴가 확대, 자발적 파트타임 노동의 질 제고 조치 등

일하는 방식 변화, 조직문화 변화를 위한 노력 필요

- 1일, 주당 근로시간, 최소 휴식 시간 규제
ex. 네덜란드 근로시간법 : 18세 이상 근로자는 하루 근로시간 12시간, 주당 근로시간 60시간을 초과할 수 없음. 연속 4주간 일하는 경우 주당 근로시간 55시간 초과할 수 없고, 연속 16주간 일하는 경우 주당 근로시간 48시간 초과할 수 없음. 하루 일하고 나면 11시간이 지나야 일할 수 있고, 2주간 최소 36시간 휴식을 보장해야 함. 고용주는 근로시간, 휴식시간, 야근 등에 관한 법규를 반드시 준수해야 하고, 근로 점검팀이 수시로 무작위 조사를 실시해 법규 위반 사례가 적발되면 고용주에게 경고나 벌금 처분을 내림.
- 포괄임금제 규제

2) 휴가 및 유연근무의 보편적 확대

- 유급휴가 확대 및 다양화
기존의 유급휴가, 출산휴가, 육아휴직 외에 가족돌봄휴가, 교육 및 휴식을 위한 휴가(sabbatical leave) 등 다양한 휴가제도
- 유연근무 보편화

- '돌봄 책임 있는 여성을 위한'(실제 여성의 권리로 인정하고 존중하지 않고 무언의 압박과 배제가 동반되는 인터뷰 사례에서도 드러남. 현실에서 제대로 작동하지 않음에도 불구하고 오히려 역차별이라는 백래쉬의 근거로 사용) 제도가 아니라, 모든 노동자의 일과 생활의 균형을 위한 보편적 제도로 확대될 필요

3) 노동자 자율성, 주도권 보장

독일, 네덜란드, 스웨덴 등에서 유연근무가 긍정적 효과를 발생시키는 것은, 노동자 자율성과 주도권을 보장하는 방식으로 유연근무를 실행했기 때문임. 노사 합의 & 국가가 제도적 규정

ex. 네덜란드

- 1993년 동등 처우법(The EqualTreatment Act) 실시. 단시간 노동자와 정규시간 노동자 간의 시간당 임금 및 각종 사회보장 동등 적용 결정. 2000년 시간 조정법(Adjustment of Hours Act) 제정 이후, 모든 네덜란드 노동자들은 고용주에게 단시간 노동으로의 변경을 요청할 권리를 갖게 되었음. 최근 탄력근무제 규정을 노동자에게 유리하게 개정. 입시한 지 6개월만 지나도 근무시간 조정 요청 가능(기존 1년). 고용주가 충분한 사유를 들어 근무시간 조정을 거절한 경우, 1년이 지나면 다시 요청 가능(기존 2년). 네덜란드의 정규직 주당 근로시간은 36-40시간. 주당 30시간 이하 파트타임

4) 삶의 안정성 높이기 위한 복지 안전망 확충

소득보장제도 확충, 사회서비스 확충, 보편적 수당 확대 등의 사회정책 확대

- 한국의 장시간 노동은 관행, 조직문화 탓도 있지만, 낮은 임금수준, 고용불안, 돌봄·교육·의료·주거 분야의 낮은 공공성 수준이 만들어낸 결과.
- '더 나은 삶'을 보여주는 일자리, 소득, 주택, 교육, 건강 관련 상황이 삶을 불안하게 만들고 불안을 증폭시킨다면, 사용자의 요구에 순응할 수밖에 없고, 더 긴 시간 일할 수밖에 없고, 불합리하고 열악한 노동조건을 거부

할 수 없음.

5) 성평등 노동·돌봄·가족정책 -

보편적 돌봄 사회(Universal Care-giver model)로의 전환

- 유연근무제의 성차별 효과가 작은 사회는 성 평등한 사회
- ‘남성 생계부양자’를 노동시장의 표준으로 삼는 접근에서, 모두가 ‘돌봄 제 공자’라는 관점의 전환 필요
- ‘소득 (재)분배’만큼 ‘시간 (재)분배’를 위한 정책적 고민이 필요

토론2

전혜원
시사IN 기자

1. 들어가며

- 시간주권 논의 이전에 장시간 노동 체제 해결이 중요하다는 문제의식을 두 발제자 모두 제시해주고 있고 여기에 큰틀에서 동의함. 5인 미만 근로 기준법 적용에도, 노동시간 단축에도 깊이 공감함.
- 다만 최저임금 인상 논란 이후 영세사업장에 부담을 가하는 정책이 ‘정치 적으로’ 추진하기 어려워진 것도 사실. (별정) 노동시간 단축을 말하자면, 주 52시간 상한제조차 안착되지 못하고 있는 현실도 직시할 필요.
- ‘노동시간 유연화는 안 된다’보다는 ‘어떤 유연성이 필요한가’를 물었으면.

II. 윤석열 정부는 무엇을 하려 하는가

유연화)

- 노동시간을 주 단위가 아닌 월 단위로 관리
- 주 평균 노동시간이 52시간 이내이기만 하다면, 정산 기간 안에서는 출퇴근 시간을 자유롭게 정할 수 있는 '선택적 근로시간제'의 정산 기간을 현행 1개월에서 확대(현재는 신상품 또는 신기술 연구개발 업무에 한해서만 3개월)

예외 확대)

- 연장근로시간 특례업종 또는 특별연장근로 대상에 스타트업 포함
- 전문직, 고액연봉 노동자에 대해 연장수당 등 적용 제외(화이트칼라 이그젼션)

보완책)

- 하루 일하면 11시간은 무조건 쉬도록 하는 '근무일 사이 11시간 연속휴식제' 도입
- 초과노동시간을 적립해 필요 시 휴가로 사용하는 '근로시간 저축계좌제' 도입

※ 주 92시간 노동을 가능하게 한다?

- 법정 노동시간 주 40시간에 연장근로 한도 주 12시간을 한 달 단위로 환산한 결과 '주 92시간 노동 가능론'이 나옴(12시간×약 4.33주=약 52시간)
- 고용노동부가 도입하겠다는 11시간 연속휴식제, 근로기준법상 휴게 규정(4시간 근무 시 30분 부여) 적용하면:
 - 처음 하루 21시간30분+나머지 6일×11시간30분
 - =주 90시간30분(이론적으로 가능한 최대)
 - 혹은 7일 내내×11시간30분=주 80시간30분
- 그러나... 첫 하루를 21시간 30분 일한다는 가정도, 매일 11시간30분을 일한다는 가정도 다소 극단적인 건 사실. 게다가 월 단위로 하더라도 주당 평균 노동시간은 52시간으로 맞춘다는 것. 극단적 가정은 논쟁에 도움이 되기 어려움

III. 그럼에도 불구하고, 노동시간 유연화는 ‘악’인가

- 윤석열 정부의 노동시간 유연화가 문재인 정부의 주 52시간 상한제를 되돌리려는 측면이 있음은 부정하기 어려움
- 그러나 유럽연합 노동시간 지침도 연장노동을 포함해 ‘4개월의 단위 기간 평균 주 48시간’을 초과할 수 없다고 규정. 4개월이라는 단위 기간은 최장 1년까지 연장 가능(제한된 경우에, 노동조합과의 단체협약을 통해서). 1주를 넘어서는 기간의 평균으로 노동시간을 규율하는 사례는 있음.
- 유연화 자체가 문제라기보다는, 유연화가 사측의 재량권만 확대하게 만드는 한국 노동시장의 조건이 문제
- 한국의 경우 노조 조직률이 2020년 기준 14.2%에 불과. 근로기준법을 보면, 해당 사업장에 과반수로 조직된 노조가 없을 경우 탄력근로제 등 각종 유연근무제를 도입하려면 ‘근로자 대표’가 사측과 서면으로 합의하게 되어 있는데, ‘근로자 대표’를 누가 어떻게 선출하는지, 임기는 얼마인지 등 규정이 없음(사실상 사장 마음대로 뽑은 사람이 함).

“근로시간 ‘유연화’ 문제의 핵심은 근로시간이 아니라 민주적 정당성을 확보할 수 있는 근로자대표 제도의 개선이다. 근로자대표 문제가 해결되지 않은 채 이루어지는 근로시간의 ‘유연화’는 어떠한 미사여구를 붙이든 사용자의 재량권의 확대, 즉 기업의 사적 권력의 확대에 기여할 것이라는 혐의를 지우기 어렵기 때문이다.”¹

1 심권오성, ‘노동의 오래된 미래와 미래노동시장의 사이에서-해묵은 과제의 해결을 중심으로’, <디지털 시대, 일하는 방식의 새로운 모색> 토론회 자료집, 2022년 9월29일, 7면.

“우리나라의 재량근로시간제도와 비교할 수 있는 (독일의) 신뢰근로시간제의 경우, 이 제도를 활용하기 위해서는 근로자의 신의와 상급자의 지휘 능력이 전제되어야 하고, 근로자가 과도한 부담을 지는 상황을 피하기 위한 장치가 필요하며, 상급자는 근로자와 공동으로 해결방안을 모색해야 한다는 점이 강조된다. 근로자의 과도한 부담을 부서 차원에서 해결할 수 없는 경우에는 종업원협의회, 기업 간부진, 기업 내 인사부서 등이 함께 참여하는 사내해결기구를 통해 해결해야 한다는 점이 중요하다.

(...) 독일 등 유럽 선진 국가에서 유연근무시간이 활발하게 활용되고 있다는 점이 언급되는데, 이들 국가들은 우리보다 연간 총 근로시간이 훨씬 짧고 노사공동결정 제도를 통한 근로시간 운영 시스템 등이 자리 잡고 있다는 점이 간과되어서는 안 된다.”²

2 박귀천, ‘독일의 근로시간 제도와 근로자 건강보호’, <노동법학> 제71호, 2019, 34면.

IV. 미국 약사 직군에서 성별 임금격차가 거의 사라진 이유³

- 1965년에 전체 약사 중 75%가 독립 약국을 개업해 소유하고 있거나 독립 약국에 고용. 나머지 25%는 체인 약국이나 병원에서 일해. 여성 약사는 남성 약사가 버는 1달러당 67센트를 벌었음. 여성은 대체로 약국을 자신이 소유하고 있지 않았기 때문.
- 20세기를 거치면서 자기 약국을 소유한 약사는 감소하고 기업에 고용되어 일하는 약사가 증가. 전에는 남성이 약국을 소유했고 여성은 남성 소유주에게 고용된 보조 약사였는데, 약국이 '기업화'되면서 소유주 역할을 더 이상 약사가 맡지 않음. 즉 남성과 여성이 약사로서 더 동등해질 수 있게 됨.
- 약들이 전보다 훨씬 더 표준화. 드문 예외를 제외하면 여러 약을 섞어서 조제할 필요가 없어짐
- 정보기술 발달로 약사들이 잠재적으로 모든 고객이 복용하는 모든 처방약에 대해 정보를 얻을 수 있게 됨. 건강 상태를 잘 아는 단골 고객이 아니어도 조언이 가능해짐. 약사와의 개인적 친분과 상호작용은 더 이상 고객의 건강과 후생에 중요한 요소가 아니게 됨.

“이러한 변화들이 합쳐진 결과, 한 약사의 일을 다른 약사가 쉽게 대신해 줄 수 있게 되었다. 이는 약사들이 장시간 일하거나 불규칙하게 일하지 않아도 된다는 뜻이다. (...) 약사들이 서로서로의 일을 더 잘 메워줄 수 있게 되면서 파트타임 약사가 시간당 임금에서 받던 불이익도 사라졌다. 그래서 여성 약사의 임금 중앙값은 남성의 94%이다(남성 1달러당 94센트).

3 클라우디아 골딘, <커리어 그리고 가정>, 생각의힘, 2021, 307~318면 발췌·요약

(...) 약사들은 서로가 서로에게 완벽한 대체 인력이 될 수 있었고 그 결과 약사 직종이 매우 평등한 직종이 되었다.”⁴

- 책 <커리어 그리고 가정>을 쓴 하버드대 여성 경제학자 클라우디아 골딘은, 문제는 ‘탐욕스러운 일자리’라고 지적.

“많은 커리어에서 일이 너무나 탐욕스럽다는 사실이다[가차 없는 밀도로 불규칙한 일정에 대응해 가며 장시간 일할 것을 요구하고, 그 대가로 높은 보수를 지급한다]. 그래서 시간 외 근무, 주말 근무를 밥 먹듯 하고 저녁 시간과 밤 시간도 일에 쏟아붓는 사람은 훨씬 많은 소득을 올릴 수 있다. 그렇게 할 경우, 소득이 ‘아주 많이’ 높아지기 때문에 시간당으로 계산해도 소득이 높아진다.

일이 탐욕스럽다는 말은, 집에 아이가 있거나 그 밖에 돌봄이 필요한 사람이 있는 경우 부부 사이에 약간의 ‘특화’를 하면 이득을 볼 수 있다는 것을 의미한다. (...) 부부 중 한 명은 집에서의 일에 대해 온콜(긴급 호출에 지체 없이 대응할 수 있는 상태) 임무를 맡아야 한다. 즉 집에 무슨 일이 생기면 회사에 있다가도 집으로 달려올 수 있어야 한다. 집 쪽의 온콜 임무를 맡기로 하는 사람은 근무 시간과 업무 일정에 상당한 유연성이 허용되는 일자리를 택하게 될 것이다. (...) 한편 부부 중 다른 쪽은 직장에서 온콜 상태가 되기로 하고, 정확히 반대의 특성을 갖는 일자리를 택할 것이다 [그래야 가구 소득이 올라간다]. 이러한 분업이 두 사람의 승진, 경력 개발, 소득에 어떤 영향을 미칠지는 명백하다. (...) 탐욕스러운 일자리의 세계에서 부부(또는 커플) 사이에 공평성을 지키는 데는 비용이 아주 많이 든다.”⁵

4 앞의 책 312쪽.

5 앞의 책 23쪽.

“온콜, 주말 근무, 장시간 근무를 요구하는 탐욕스러운 일자리가 매우 높은 임금을 주지 않는다면 루카스(남편)는 그 일자리를 잡을 유인이 줄어들 것이다. 이보다 더 좋은 해법은, 유연성 있는 일자리가 더 생산적이 되게 해서 그런 자리에서도 높은 보수를 받을 수 있게 되는 것이다. 그러면 루카스는 기꺼이 탐욕스러운 자리에서 유연성 있는 자리로 옮겨갈 것이다. 이사벨은 유연성 있는 자리에서 더 많은 소득을 올릴 수 있을 것이고 일을 그만둘 가능성이 줄어들 것이다.

(...) 이를 보완하는 또 한 가지 해법은 부모가 육아에 들어야 하는 비용을 줄여주는 것이다. 접근 가능한 아동 돌봄 서비스가 있으면 상충적 교환의 비용이 낮아진다.”⁶

“남성들이 직장에서 맹렬하게 달려드는 것을 줄이고, 다른 남성 동료들이 육아 휴직을 갈 때 지원해주고, 아동 돌봄을 보조하는 정책에 투표를 하고, 가정이 그들의 일보다 더 가치 있을 수 있다는 점을 자신의 회사에 알려서 회사가 탐욕스러운 노동 구조를 바꾸도록 압력을 넣어주어야 한다. 남성들이 인구의 나머지 절반인 여성들의 여정에 함께 하지 않는다면 꿈은 현실이 되지 않을 것이고 열망은 쉽게 실현되지 않을 것이다.”⁷

- 노동자 입장에서 시간선택이 유연한 일자리가 그만큼 임금도 높아야, 동시에 장시간 불규칙 노동이 노동시장에서 과하게 보상받지 않아야, 부부가 커리어와 가정 사이에서 선택의 딜레마에 직면하지 않을 수 있음.

6 앞의 책 356~357쪽.
7 앞의 책 382쪽.

V. 나가며

- 한국의 ‘탐욕스러운 일자리’는 도처에 널려 있음

은행에서 여성 승진을 막는 구조적 요인으로 더 많이 꼽히는 것은 업무 배분이다. 예금 등 수신 업무는 여성에게, 기업금융 등 여신 업무는 남성에게 맡기는 관행이 여전히 은행 안에 뿌리가 깊다. 여신 업무는 은행 수익에 직결되고, 부지점장 이상으로 승진하는 데 요구되는 영업 능력에도 이 여신 업무 경험이 결정적으로 작용한다.

“위에서는 인력 풀이 없다고 하는데 우리를 유리벽에 가둬두고 처음부터 키우지 않는다. 남자 직원들은 다양한 은행 업무를 경험한 만큼 승진 폭이 넓지만 주로 창구 상담 등 수신을 담당했던 여자 직원은 책임자로 갈수록 할 수 있는 일이 적어서 승진 가능한 폭 자체가 좁다”(김현숙 2017년 당시 금융노조 KB국민은행지부 부위원장)

“차장이 되자마자 기업 여신 업무를 하고 싶다고 지점장에게 말했다. 6개월 뒤에 하라더니 결국 맡겨주지 않았다. 또 다른 지점에서도 이야기했지만 거절당했다. 야근도 다 감수하겠다고 했는데도 기회조차 주어지지 않아 허탈했다”(우리은행의 한 여성 직원)⁸

- 해법은 ‘여자들도 야근도 감수할 테니 여신 업무를 맡겨 달라’고 요구하는 걸 넘어서, 여신 업무이더라도 장시간 불규칙 노동을 하지 않게 하는 것
- 노동자의 입장에서 시간을 유연하게 쓸 수 있는, 즉 집 쪽의 온콜 임무를 맡을 수 있는 자리(직장에 시도 때도 없이 불려나가지 않아도 되는, 오히려 필요할 때 집 쪽의 일을 쫓길 수 있는 자리)여도 충분히 생산적이도록, 따라서 임금이 높아지

8 전해원, ‘5대 은행, 2년간 일반 정규직에 여자 30%도 안 뽑았다’, (시사IN) 제533호, 2017년 12월 <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=30666>

도록 하는 것. -> 서로가 서로를 대체할 수 있게 되어야.

- 한국적 현실에서 생각해 볼 질문들:

1) 초등학교에서 아이가 오후 12시, 1시면 집에 오는 사회에서 여성 고용률을 높일 수 있는가

“경력 단절을 연구하다 보면 여성들이 시간제 일자리를 원하기도 한다. 어린이집이 오후 7시까지 운영한다지만 오후 4~5시면 애들 다 가고 없으니 일찍 데려와야 마음이 편하다. 초등학교 저학년은 낮 12시나 1시면 수업이 끝나 집에 와야 한다. 보육시설이 저녁 7시까지 하는데 학교가 왜 낮 12시만 되면 애들을 집에 보내나? 오후 3~4시까지 하면 안 되나? 여성 고용률이 몇 퍼센트 올랐는데 아직 그대론가? 여성들이 시간제 일자리를 원할 수밖에 없도록 만드는 현실이 있다. 그렇다면 여성들이 시간제 일자리를 원하니 만들어야 한다고 말하기 전에 그 현실을 바꿔주는 게 먼저라고 본다.” - 윤자영 충남대 경제학과 교수, 2017년 12월 <시사IN> 인터뷰에서

관련해서, ‘초등학교 전일제’에 대한 전교조 등 교원 단체의 반대를 어떻게 볼 것인가? 교원의 부담이 늘어난다고 초등 돌봄 논의가 멈춰 있는 것을 언제까지 방치해야 할까?

2) 한국의 노동조합은 노동시간 단축을 정말로 원하는가

“독일에서는 노조를 중심으로 근로시간 단축 노력이 계속되어 왔고 지금도 계속되고 있다. 대표적으로 서부지역 금속산업, 철강산업, 인쇄업, 목

공업, 제지업 부문 산별협약에서는 이미 1995년부터 주간 근로시간을 35시간으로 정하고 있고, 소매업의 경우 37.5시간, 서부지역 공공부문의 경우 38.5시간을 산별협약을 통해 주간 근로시간으로 정했다.”⁹

- 주 52시간 상한제는 노무현 정부 때인 2004년 7월 도입. 그럼에도 문재인 정부 이후에야 논란이 된 것은 그동안 시행되지 않았기 때문. 고용노동부가 노동시간 한도를 법정 노동시간 주 40시간+연장노동시간 주 12시간+토·일 근무시간 16시간(8시간*2)=68시간으로 해석. 그러나 노사 모두 엄청난 불만을 제기하지는 않음.

“노동자들은 오래 일해 더 많은 소득을 얻고자 했다. 기업도 최소한의 인력을 뽑아 장시간 노동을 시키는 쪽이 편했다. 현대차 노동시간 단축에 관여한 박태주 전 경제사회노동위원회 상임위원이 쓴 책 <현대자동차에는 한국 노사관계가 있다>에는 이런 대목이 나온다. “한번은 현대차의 노동시간 단축 문제를 논의하다 노조 간부의 옆구리를 쿡 찔렀다. ‘노동시간을 골치 아프게 줄이려 들지 말고 회사를 근로기준법 위반으로 고발하면 어떨까요?’ ‘조합원한테 맞아 죽습니다. 저더러 노동운동에서 보따리를 싸란 말입니까?’”¹⁰

- 중소 하청업체는 물론 대기업 생산직조차도 여전히 잔업·특근으로 임금을 극대화하는 상황. 이런 장시간 노동은 남성 생계부양자 모델에서나 가능. 한편 중년 여성이 대부분인 대형마트 노동자들도 사측이 주 35시간제를 시행했을 때 기대임금이 줄어든다는 이유로 반대했던 사례가 있음. 이런 문제를 해결하기 위해선 결국 기본급이 최저임금이 아니라 해당 노동

9 박귀천, 각주 2의 논문, 34면.

10 전해원, '15년을 기다린 '52시간' 과거로 갈 수는 없다', <시사IN> 제640호, 2019년 12월 <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=40889>

에 필요한 숙련에 연결된 체계여야.

- 이는 영세기업들의 경우 중견기업화·대기업화를 포함하는 과제(서로가 서로를 대체할 수 있는 인력이 되려면 기업의 규모가 커져야). 최저임금보다 높은 임금을 줄 수 없는 사업장은 도산하고 새 영역으로 옮겨가야. 이게 가능하려면 실업급여, 직업훈련 등 고용보험 시스템의 획기적 개선 필요.

3) 호봉제 하에서 육아휴직이 불이익이 되지 않을 수 있는가

- 한국처럼 임금 인상이 ‘근속연수’와 강하게 연동된 임금체계에서는 육아휴직 사용이 연봉 정제, 승진 누락으로 이어짐

“친정 엄마가 아이를 봐줘서 가능했다. (부지점장급까지) 온 여자들은 거의 육아를 포기했거나 미혼이다. 육아휴직을 2년, 3년 쓸 수 있다고 하지만 그걸 다 쓰면 남자 동기들과 같이 갈 수가 없다. 육아휴직 하고 오면 승진에서 누락된다. 과장급까지는 가지만 그다음으로는 올라가기 어렵다. 남성 육아휴직 제도는 있지만 쓰는 경우가 많지 않다.”(김현숙 당시 금융노조 KB국민은행지부 부위원장) 11

- 남성 육아휴직 의무화도 중요한 해법이지만, 출산 뒤 복귀한 여성을 저임금에 가두는 건 결국 근속에 대한 보상.
- 성별 직군·고용형태 분리에 대한 유력한 해법은 동일노동 동일임금. “직무급은 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 그리고 성별 임금격차를 해소할 유력한 수단이다. 연공급(호봉제)이란 게 사실, 생계를 책임지는 남성에게는 가장의 임금을 주는 가족임금의 의미도 있다. 연공급을 개인 단위

11 각주 8의 기사.

임금인 직무급으로 전환해야 한다. 이는 청년 초임을 높이고 비정규직, 여성의 임금을 높이는 중장기적 운동이 될 수 있다.”(정승국 중앙승가대 사회복지학과 교수) 12

일본의 노동조합은 비정규직이 수행하는 일을 분석해서 정규직의 직무가치와 비교하여 비정규직의 처우 개선을 주장한다. 대표적인 사례가 전일본차치단체노동조합. 전국의 지방자치단체에서 일하는 노동자, 복지 및 의료업종에 종사하는 민간노동자, 비정규직 등 공공서비스 및 교통운수 분야 노동자들을 조직하고 있는 노동조합이다. 가입 단위노조의 수는 2,688개, 조합원수는 79만명이다.

노동조합은 메이지 대학교의 엔도(遠藤) 교수가 좌장을 맡은 위원회를 발족시켰다. 노조가 전 비용을 부담하여, 가맹 노조가 직무평가를 실시하고 임금인상을 요구하게 했다. 노조는 쉽게 사용할 수 있는 직무평가 방법을 개발하고, 보급했으며, 2013년에 연구서적서, 실용서적 및 보급서적을 발간했다.

이 작업에 참여했던 엔도 교수는 말한다.

“지방자치체의 비정규직원은 창구에서 대인서비스를 하는 경우가 많다. 여성이 대부분이다. 비정규 고용을 이유로 저임금을 준다. 노조에서 개발한 직무평가방법은 정규든 비정규든 고용형태에 관계없이 직무를 적절하게 평가한다. 결과적으로 비정규직무의 직무평가점수는 높게 나오고 정규직 직무와의 차이는 적다. 그것이 임금에 반영되면 비정규직원의 임금은 인상하고 정규직과의 임금격차는 줄어든다.” - 정승국 중앙승가대 교수 페이스북, 2021년 1월20일

* 공공부문의 돌봄 일자리(사회서비스원)을 어떻게 늘릴 것인가도 임금체계 문제와 연결.

12 전혜원, '노조여 세상을 바꾸려면 호봉제부터 바꿔라', <시사IN> 제697호, 2021년 1월

토론3

김원정
한국여성정책연구원 부연구위원

질문들

- 감염병 위기로 인해 우연적으로 조성된 유연근무제 활용에 관한 사회실험의 장에서 우리 사회는 자율과 효율, 평등이 조화를 이루는 일-가족-개인 생활의 새로운 조정 가능성을 발견했을까.
- 그동안 추진된 유연근무제는 노동자의 시간주권 실현과 성평등을 가능하게 하는 일터와 노동시장의 급진적 '전환'에 얼마나 기여했는가.
 - 오히려 시간통제와 불평등이 강화된 것은 아닌가, 그렇다면 우리가 간과한 것은 무엇인가.
- 종속 대 자율의 구도 속에서 노동자의 시간통제 권한을 확보하기 위한 개별적·집단적 협상의 여지를 어떻게 확장할 것인가.
 - 미시적인 수준부터 거시적인 수준까지 생각해 볼 수 있는 연구와 실천들 고민해야

시간통제권 이슈의 복합적·총체적 성격

- 거대한 기술 변동부터 노동시장 구조, 일터에서 마주치는 개인들 간의 관계까지, 서로 다른 수준의 맥락들이 중첩된 이슈
- 임금체제, 노사관계, 성별분업, 조직문화 등 다양한 제도적·문화적 문제들이 얽혀 있는 이슈
- 어디서부터 실타래를 풀어가야 하나? ... 시작점을 잘 짚어야

그동안 유연근무제 논의에서 간과된 것

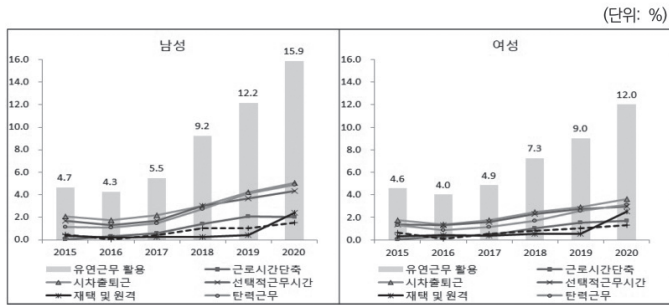
- 노동시장 이중구조의 영향을 어떻게 제어할 것인가.
 - 유연근무제 활용 가능성, 성별이나 혼인상태보다 노동시장 내 지위와 관련되며, 코로나 시기 그에 따른 격차는 더욱 확대된 것으로 보임(정성미 외, 2021).¹

[표 1] 유연근무제 활용률 변화

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
유연근무 활용	4.6	4.2	5.2	8.4	10.8	14.2
근로시간 단축근무제	0.0	0.3	0.5	1.3	1.8	1.9
시차 출퇴근제	1.9	1.6	2.0	2.8	3.6	4.4
선택근무제	1.5	1.3	1.7	2.7	3.3	3.7
탄력근무제	1.2	1.0	1.4	2.3	3.5	4.1
기타(재량근무 등)	0.6	0.1	0.5	0.9	1.0	1.5
재택 및 원격근무	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	2.5

주 : 복수응답 기준으로 임금근로자 중 유연근무제 활용률을 의미함.
 자료 : 통계청, 경제활동인구조가 부가조사 각년도 8월 원자료, 저자분석.

[그림 1] 성별 유연근무제 활용률

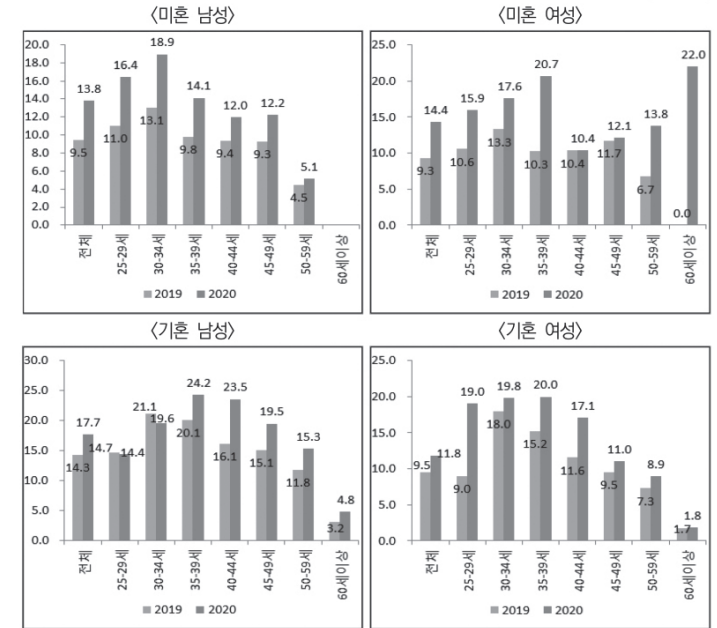


주 : 복수응답기준으로 임금근로자 중 유연근무제 활용률을 의미함.
 자료 : 통계청, 경제활동인구조가 부가조사 각년도 8월 원자료, 저자분석.

1 이하 표, 그림 출처는 정성미 외, 2021. 코로나19 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제. 한국여성정책연구원

[그림 2] 성별·혼인상태별 유연근무제 활용률

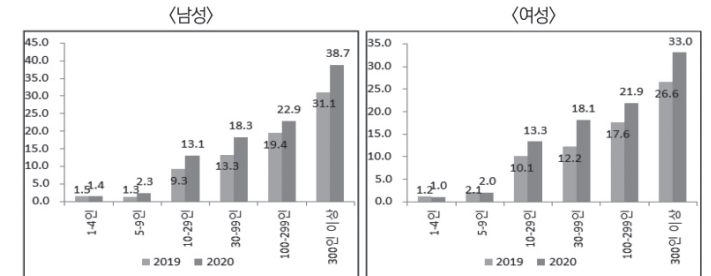
(단위: %)



주 : 미혼은 무배우자, 기혼은 유배우자, 이혼, 사별을 포함함.
 자료 : 통계청, 경제활동인구조가 부가조사 각년도 8월 원자료, 저자분석.

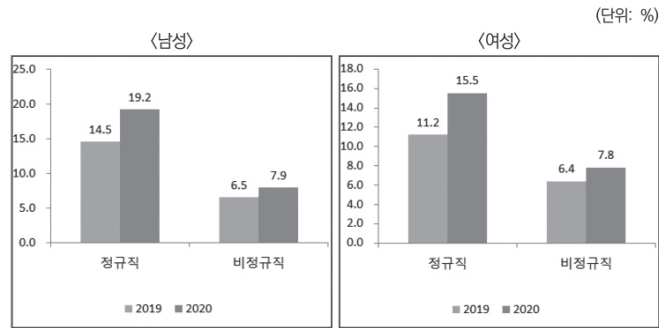
[그림 3] 성별·사업체규모별 유연근무제 활용률

(단위: %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조가 부가조사 각년도 8월 원자료, 저자분석.

[그림 4] 성별·고용형태별 유연근무제 활용률



자료 : 통계청, 경제활동인구조가 부가조사 각년도 8월 원자료, 저자분석.

- 원·하청 관계라는 기업 간 위계 사슬이 하청 노동자의 임금 쥐어짜기 (squeezing)뿐 아니라 시간 쥐어짜기 구조로 작용하는 양상(“대기업 입찰 되려면” “발주처 요구 조건, 일정 맞추려면” 등 - 신혜정 발표문)
- ‘이상적 노동자 상’을 전제로 한 일터의 ‘전환’에 기여했다.
 - 페미니스트들은 일·가족양립 지원 정책이 단지 일·돌봄 병행 수요가 큰 여성의 경력 지속을 지원하는 데 그쳐서는 안 되며, 궁극적으로 이상적 노동자 상을 전제로 만들어진 기업의 제도·문화의 전환을 지향해야 한다고 주장(예. 직무당 0.7인 기준 인력수요 산출, 유연노동과 정경다리 경력경로의 정상화 등)
 - 유형별 일·가족양립 지원 정책의 서로 다른 효과: 돌봄 책임이 있는 노동자의 ‘격리’인가(예. 육아휴직), 모든 노동자의 돌봄 책임을 전제로 한 노동시간 제도·관행의 재구축인가(예. 유연근무).
 - 그동안 기업에 정착된 정책들이 돌봄 책임이 있는 (여성) 노동자를 특수 또는 예외 집단으로 규정하고, 돌봄 책임이 없는 ‘남성 생계부양자형 노동자’라는 상태를 핵심인력의 요건으로 강화해 온 것은 아닌지 평가 필요

시간통제권을 둘러싼 협상에 유리한 조건을 어떻게 만들 것인가

- ‘노동자 입장에서는 가정의 날도 소중하다!’
 - 어떤 업종 또는 조직, 직무에서 유연근무가 정상화되는가, 반대의 경우는 어떠한가에 대한 지속적인 연구 필요
 - 유연근무 활용 정도에 영향을 미치는 직무 특성 발굴하기: 외부의존성과 직무밀도(업무전문성)(박한준·이주경, 2018) 2, 업무 수행 방식에서 노동자들의 집단적 연결 강도(예. 간호사), 마감 일정을 통해 업무 통제가 이루어지는 직무(예. 출판업, 연구직) 등(이상 이소진 발표문)
 - 특히 코로나 시기를 전후로 유연근무가 정착된 기업조직에 대한 사례 조사가 유용할 것
 - 해당 업종·직무로의 확장 가능성을 높이고, 유연근무 활용 가능성이 낮은 업종·직무에 대해서는 다른 보상체계를 마련하는 등 추가적인 논의를 발전시킬 수 있는 기반 마련
 - 휴가 및 유연근무 활용에 있어 조직문화나 중간관리자의 ‘선호’가 개입될 여지를 줄여나가는 방법 모색 필요 - 유연근무 운영 가이드 등
 - 신청과 결재, 실제 사용까지 휴가나 유연근무가 추진되는 과정에서 중간관리자의 영향을 최소화할 수 있는 행정절차를 고안하고 기업에 확산할 필요(예. 유연근무 사용을 누가 승인하게 할 것인가, 일 단위로 신청하게 할 것인가 월 단위로 신청하게 할 것인가, 연차에 대한 승인 절차 폐지 → 업무 스케줄의 일부로 공유하기 등)
 - 유연근무 활용 가능성이 낮은 업무의 경우, 직무수행 방식 자체의 전환이 불가능한지 타진하고 각 업종·조직별로 직무 효율화와 시간 자율성을 함께 성취할 방안 모색 필요
 - 중장기적으로 공사 경계를 허무는 디지털 기술의 발전을 노동자의 자율성 증대에 급진적으로 활용할 수 있는 방안 고민 필요
- 2 박한준·이주경, 2018. 직무특정이 유연근무형태 선호에 미치는 영향: 공공기관 활용경험과 인식을 중심으로. 한국정책과학학회보 22(4), pp.59-79.

토론4

마트여성노동자의 일요일을 찾기 위한 투쟁을 넘어
전체 유통노동자의 일요일을 되찾자

정민정
민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 위원장

1. 2022년 마트노조와 한국노동안전보건연구소가 공동으로 조
사한 유통물류서비스업 야간노동 실태와 노동자 건강영향 연구
조사 결과를 통해 다음의 내용을 알수 있었음

(1) 분석대상

- 서울,경기지역 마트노동자 318명 참여. 여성이 312명(98.11%). 연령은 30~40대 31명(9.75%), 50대이상 259명(81.45%). 근무기간은 10~20년 172명(54.09%), 5~10년 123명(38.68%)임

(2) 주말노동

일요일 근무			토요일 근무		
	인원 수	%		인원 수	%
0회	8	2.57	0회	8	2.56
1회	16	5.14	1회	16	5.11
2회	172	55.31	2회	37	11.82
3회	43	13.83	3회	71	22.68
4회	53	17.04	4회	162	51.76
5회	19	6.11	5회	19	6.07
계	311	100	계	313	100

- 마트노동자들의 월별 주말 근무 횟수를 조사한 결과, 일요일에는 월 2회, 토요일에는 월 4회 근무한다는 응답이 가장 많았다.

(3) 불규칙한 노동시간

	인원 수	%
0~2일 전	52	16.35
며칠 전	125	39.31
몇 주 전	76	23.90
한 달 이상 전	37	11.64
기타	28	8.81

- 근무 스케줄 통보 일수는 “며칠 전”에 통보받는다라는 응답이 125명 (39.31%)로 가장 많았고 몇 주 전 (23.90%), 0~2일 전(16.35%), 한 달 이상 전(11.64%)순이었다.
- 기타 응답으로는 “일주일 전”, “담당자 스케줄 발표 일에 따라 다르다.”, “파트 별로 스케줄을 짜서 제출한다” 등이 있었다.

(4) 일-가정 균형

항목	인원 수	%	근로환경조사(%)
근무시간이 가정생활/ 직장 외 사회생활을 하기에 적당한가? - (전혀) 적당하지 않다	160	50.31	18.4
퇴근 후 너무 피곤하여 해야 할 집안일을 할 수 없다. - 항상/ 대부분 그렇다	163	51.26	8.3
일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다. - 항상/대부분 그렇다	171	53.77	7.6

- “근무시간이 가정생활과 직장 외 사회생활을 하기에 적당한가?”에 대해 “전혀 적당하지 않다”와 “적당하지 않다”를 응답한 인원은 160명 (50.31%)였다.
- “퇴근 후 너무 피곤하여 해야 할 집안일을 할 수 없다” 항목에 “항상 그렇다”와 “대부분 그렇다”를 응답한 인원은 163명 (51.26%), “일로 인해 가족에게 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다.” 항목에 “항상 그렇다”와 “대부분 그렇다”를 응답한 인원은 171명 (53.77%)였다.
- 근로환경조사 결과와 비교했을 때 모든 항목에서 일-가정 균형이 맞지 않음을 볼 수 있다. 특히 가정생활과 직장 외 사회생활을 하기에 적당하지 않다, 퇴근 후 너무 피곤해서 집안일을 할 수 없다, 일 때문에 가족에게 원

하는 만큼 시간을 할애하지 못한다에 응답이 두드러지게 높게 나타나고 있다.

(5) 코로나 19와 영업시간 단축

	줄었다 (%)	차이 없음 (%)	늘었다 (%)
신체적 피로	193 (60.70)	74 (23.27)	51 (16.03)
정신적 피로	189 (59.43)	82 (25.79)	47 (14.78)
가정/사회생활에 도움	32 (10.06)	130 (40.88)	156 (49.06)

- 코로나 19로 인해 기존 23시, 24시에 문을 닫던 마트가 21시, 22시에 폐점을 하게 되었다. 그 기간동안 각각의 항목에서 변화가 어떠한지를 물어 보았다.
- 신체적 피로와 정신적 피로의 경우 “줄었다”에 응답한 인원이 각각 193명 (60.70%), 189명 (59.43%)로 가장 많았고 가정 및 사회생활에 도움이 된다는 경우 “늘었다”가 156명(49.06%)로 가장 많았다.

(6) 직업만족도

귀하의 근로 환경에 전반적으로 만족하십니까?	인원 수(%)	2020 근로환경조사(%)
매우 만족한다	1 (0.31)	7.3
만족한다	71 (22.33)	75.1
별로 만족하지 않는다	193 (60.69)	15.9
전혀 만족하지 않는다	53 (16.67)	1.3

- 근로 환경에 대해 전반적으로 “별로 만족하지 않는다”와 “전혀 만족하지 않는다”를 합하면 77.36%였다.

(7) 분석 결과 요약

- 마트여성노동자의 주말 근무는 우리나라 취업자에 비해 매우 높음
- 마트여성노동자들은 노동강도가 높았고, 불규칙한 노동시간과 주말 노동으로 일-가정 균형에 저해가 되었고, 직업 만족도가 매우 낮았음.

2. 마트노동자 인터뷰 사례

“의무휴업인 일요일은 우리가 사회의 구성원임을 느끼게 해 주시는 소중한 시간이에요. 학교 다니는 아이들은 주말에 쉴수 있는데, 일요일 휴점을 하니 여행을 갈수도 있고 가족의 경조사에 눈치보지 않고 참석할수도 있게 되었어요. 일요일에 쉬는 보통의 지인들과 시간을 함께 보낼수 있고 이러한 시간들이 우리도 이 사회의 평범한 일원이구나 느낄수 있게 해 줘요.”

“24시간 연중무휴 영업을 하던 그 시절은 대형마트에 일하면 당연히 일요일을 포기해야 하는 줄 알았었다. 하지만 노동조합을 통해 노동자의 건강하게 일할 권리, 휴식할 권리가 있음을 알게 되면서 새로운 세상을 꿈꾸게 되었고, 그 꿈은 의무휴업으로 실현되었습니다.”

“2003년 대형마트가 24시간 영업을 시작 하게 된 시점에 새로 오픈한 매장에서 처음으로 마트 일을 시작했어요. 야간근무를 포함하여 하루에 14시간 넘게 일했고 한달에 4번의 휴무가 있었어요. 고객들에게 하루종일 같은 말을 해야 하니, 일 마치고 집에 가면 지쳐서 말할 기운도 없었죠. 그 때 아이들이 7살, 9살이었는데, 아이들을 위해 돈을 벌러 나왔는데 정작 아이들과 제대로 놀아주지도 못하고 밥도 같이 못 먹어서 아이들에게 가장 미안했어요.”

“마트가 문을 닫고 쉬는 날과 마트는 영업하는데 나만 쉬는 날은 완전히 달라요. 예컨대 평일에 나만 쉴 경우 마트에서 계속 연락이 와요. 고객센터에 진상 손님이 왔을 때 어떻게 대응했는지 물어보는 식이죠. 반면 마트가 문 닫은 날은 누구도 연락을 안 해요. 마음이 엄청 편하죠.”

“우리 매장은 매달 10일과 넷째 일요일에 쉬어요. 10일이 만약 일요일이면 그달은 ‘땡잡은 달’이죠. 가족과 함께 밥 먹을 수 있으니까요. 하지만 10일이 평일이면 남들이 일할 때 홀로 쉬는 셈이니 지인들과 관계를 맺거나 유지하는 게 어려워요. 모임을 잡을 때 가장 먼저 친구들이 제 휴무를 물어보거든요. 의도찮게 계속 피해를 준다는 상대적 박탈감도 들어요. 휴무일은 지점마다 달라서 다른 지역에선 둘째, 넷째 수요일에 쉬는 지점도 있어요.”

“갑작스러운 일이 생겼을 때, 몸이 아프거나 휴무가 필요할 때 내 뜻대로 연차를 쓸 수가 없어요. 그래서 연차를 내고 가족과 마음 편히 여행을 다녀온 경험이 없어요. 주말이라도 온전히 가족과 함께 시간을 보내고 싶어요.”

“의무휴업은 마트노동자들에게는 가뭄의 단비에요. 우리만 쉬어서 다른 유통노동자들에게 미안한 마음이었는데, 마트의 의무휴업마저 없어지면 다른 유통노동자들의 일요일은 이제 영영 없어져 버릴 것 같아요.”

3. 윤석열정부의 의무휴업 폐지 시도에 맞서 모든 유통노동자의 진짜 일요일을 되찾기 위한 투쟁을 할 시기임

- 노동운동이 추구하는 노동시간 단축 투쟁이 단순히 노동시간과 강도를 줄이는 것에서 한단계 발전하여 전체 사회의 사이클에 맞는 휴식이 보장되는 것이 노동자의 삶-일 균형과 건강을 지키는데 필수적이라는 인식에 바탕을 둔 투쟁으로 변화시켜야 함
- 또한 코로나19로 인해 온라인쇼핑으로의 전환이 빠르게 이뤄진 상황에서 쓱닷컴, 쿠팡과 같은 온라인유통산업 피킹노동자와 배송노동자들의 건강권과 삶-일 균형을 위한 대책 마련이 시급함.
- 유통산업발전법의 일요일 의무휴업과 영업시간 제한 제도를 온라인유통산업과 백화점, 이케아·하이마트와 같은 전문점 등으로도 확대 적용해서 모든 유통노동자의 일요일 쉼 권리를 보장하도록 해야 함

참고 자료

윤석열정부의 대형마트 의무휴업 폐지 추진에 대응한 마트노조 투쟁 보고

1) 의무휴업폐지, 재벌청부 입법 1호

- 경총요구 규제완화 10선

- : 경총은 규제완화 요구 10선을 선정하고 윤석열대통령 인수위에 규제개혁을 요구
- : 정부 출범직후 경제단체 6곳 수장들과 첫 공개 회동

<내용>

- 과감한폐지 : 기간제 기간, 파견도급규제 폐지 / 대형마트 출점 및 영업규제 폐지 / 기업규모에 따른 차별적규제 폐지
 - 합리적보완 : 중대재해처벌법 책임범위 구체화 / 연장근로 월단위 합산 / 최저임금제도 개정 / 공정거래법 조사 제한
 - 혁신적 지원 : 신산업 네거티브시스템 의무화 / 외국인 고급두뇌 유치 'K패스' 도입 / 연구개발분야 인프라지원
- 윤석열정부의 사실상 1호 국정과제, 규제완화정책의 상징
- : 규제개혁 10선, 재벌 청부 입법을 국정과제로 놓고 전체 행정기관을 동원하여 전방위적 추진
 - : 고객 불편으로 여론 호도, 상대적으로 조직력이 취약한 이해당사자 상황 등 객관 상황에서 유리하다고 판단되는 대형마트에 대한 규제 폐지를 사실상 1호 과제로 놓고 전방위적 추진

<정부진행과정>

- 홍준표 대구시장 대형마트 의무휴업 폐지 추진 발표
- 공정거래위 유통산업발전법 전면개정 발표
- 대통령 국무조정실 의무휴업폐지 추진 발표
- 국민제안 TOP10 투표, 온라인 의견개진으로 명분쌓기 진행
- 정부 산하 규제개혁 심판회의 구성과 폐지 절차 개시

2) 마트노조 투쟁

- 즉각적인 대응 준비

- : 인수위 시기부터 의무휴업 폐지 시도를 우려하며 폐지가 아닌 확대를 요구하였음
- : 폐지 시도가 본격화되자 마트노조 전체 지회는 현장순회와 조합원미팅, 비조합원 만남을 진행하며 상황을 공유하고 투쟁 준비를 시작하였고 노동조합 중앙은 여론을 통해 폐지 시도의 부당함을 알림
- : 준비된 피켓이나 유인물도 없는 상황에서 전국의 대형마트 앞에서 고객 대상 선전전 결심. 조합원들은 상자나 a4 용지 등에 폐지 시도를 규탄하는 내용을 적어 매장 앞에서 일인시위를 진행 함
- : 이런 동시다발 투쟁을 통해 고객들에게 정부의 폐지 시도 문제점을 빠르게 알리고 '마트노동자의 일요일을 지켜주자'는 고객들의 공감을 이끌어 냄

- 여론을 조성하기 위한 투쟁 진행

- : 대형마트 의무휴업문제는 당시 상황상 중소기업 상생발전에만 초점이 맞춰져 있었고, 보수언론과 경제지를 중심으로 폐지 주장이 압도적으로 많이 보도되었음. 노동자 건강권과 휴식권은 언급조차 되지 않고 있었음
- : 윤석열정부의 어설폰 국민제안 TOP10투표 제기와 규제개혁 심판회의 진행으로 정부의 허점이 드러났고 이 문제를 적극 알리며 <졸속, 비민주>문제를 제기하여 윤석열정부의 친자본 행태와 무능함을 알려냄
- : 전통시장과 중소기업에 대한 효과로 제한된 초점을 노동자 건강권 문제로 확장하기 위해 당사자인 마트노동자들이 <마트노동자의 일요일을 지켜주세요>라는 구호를 들고 대형마트 매장 앞에서 고객들에게 호소하여 초점이 확장되었음.
- : 이런 투쟁은 언론이 노동자의 건강권,휴식권에 대해 관심을 갖도록 만들었고, 이 과정에 전국적으로 50여개의 언론사 인터뷰, 20여개의 기획기사, 수백개의 단신 기사들이 쏟아져 나왔고 여론의 방향을 바뀌냄

<투쟁경과>

- 07.14 공정거래위원회 규탄 기자회견 (국회 소통관)
- 07.21 국민제안 TOP10투표 규탄 기자회견 (용산 대통집무실앞)
- 07.23 전조합원 첫 번째 항의행동 돌입 전국

- 200여개 지회에서 동시다발 투쟁개시
- 현장순회를 통한 소식지 배포와 조합원 긴급 미팅을 통한 투쟁의지(인증샷) 결집
- 매장앞 고객대상 상자피켓 선전전 개시
- 07.26 의무휴업지키기 전국동시다발 기자회견
 - 전국 서울, 경기, 인천, 대전, 대구, 울산, 부산, 경남, 제주 9개 지역에서 진행
- 07.28 윤석열 대통령에 기자회견후 항의서한 전달 (용산 대통령집무실)
- 08.04 규제개혁 심판회의규탄 기자회견
- 08.11 피켓팅, 홍보물배포 두 번째 항의행동 돌입
- 08.16 의무휴업폐지 반대 항의팩스 보내기
- 08.17 규제심판 국민참여 온라인 의견 개진
- 08.23 의무휴업지키기 서비스노동자 결의대회
- 08.24 시민사회 대책위원회 구성 및 기자회견
- 위 기간동안 지속적으로 매장 앞 고객 대상 선전전 진행

3) 확대되는 투쟁 전선

- 전체 사회단체들로 공감대 확산
 - : 마트노조의 공세적인 투쟁으로 전체 상황과 주변 연대 단체들의 움직임에 변화를 불러 일으켰고 서비스연맹 유통단위 노동조합의 공동투쟁을 시작으로 중소상인단체, 노동단체, 시민단체, 노동자 건강권 단체, 진보정당들이 함께 하는 방향으로 투쟁 대오가 확장됨.
 - : 10년전 의무휴업제도 도입 당시 함께 활동했던 대부분의 단체들이 다시 결집하였음.
- 의무휴업확대를 위한 공동행동 구성
 - : 민주노총, 민중공동행동, 참여연대, 재벌복합쇼핑몰입점주 전국비대위, 여성환경연대, 일과건강, 한국노동사회보건연구소, 진보정당 등
 - : 수많은 시민사회단체들이 포괄한 공동행동을 구성하고 향후 의무휴업을 확대하는 방향으로 공동대응과 투쟁을 진행하는 것으로 결의를 모음.

4) 진행 과정마다 윤석열정부 의도 좌절, 결국 폐기

- 매 시기마다 좌절된 의도
 - : 공정거래위원회와 산자부 차원의 유통법개정 추진 일단 유보
 - : 국민제안 TOP10 투표 어뷰징 명분으로 폐기
 - : 온라인 의견개진 결과 압도적인 반대의견으로 좌절
- 윤석열대통령 결국 포기 선언
 - : 윤석열대통령은 8월 25일 (목) 서울 강동구 암사종합시장에서 주재한 제6차 비상경제 민생회의를 열고 대형마트 의무휴업제도 유지를 발표. 최상목 대통령실 경제수석이 언론 브리핑 진행.

내 시간의 주인은 누구?

: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기

발행일 2022.10

발행처 한국여성민우회

발행인 강혜란 최진협

만든이 한국여성민우회 여성노동팀 / 김이오 박효원 신혜정 채윤진

문의 02-737-5763 / equallove@womenlink.or.kr

「내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기」는

프리드리히 에버트재단의 지원사업으로 제작되었습니다

한국여성민우회는

차별 없이 평등하게 공존하는 세상을 향해 각자의 존엄성을 지키며

성평등한 노동권, 일과 생활의 균형을 위한 활동

여성이 자신의 몸과 건강의 주체가 되는 활동

성인지적 관점으로 미디어감시 활동

성평등 관점으로 복지국가를 기획하는 활동

성폭력 없는 세상을 만드는 반성폭력 활동

더불어 사는 민주사회를 위한 사회개혁 활동

풀뿌리로부터의 변화를 만드는 신나는 지역여성운동을 만들어 갑니다.

한국여성민우회

[03969] 서울시 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간 나루 3층

TEL 02-737-5763 FAX 02-736-5766

홈페이지 <https://www.womenlink.or.kr/>

인스타그램 @women_link

트위터 @womenlink

페이스북 @womenlink1987

유튜브 c/한국여성민우회tv

3천원 문자후원 #2540-3838



한국여성민우회는
차별 없이 평등하게 공존하는 세상을 향해 각자의 존엄성을 지키며

- 성평등한 노동권, 일과 생활의 균형을 위한 활동
- 여성이 자신의 몸과 건강의 주체가 되는 활동
- 성인지적 관점으로 미디어감시 활동
- 성평등 관점으로 복지국가를 기획하는 활동
- 성폭력 없는 세상을 만드는 반성폭력 활동
- 더불어 사는 민주사회를 위한 사회개혁 활동
- 풀뿌리로부터의 변화를 만드는 신나는 지역여성운동을 만들어 갑니다.

한국여성민우회
[03969] 서울시 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간 나루 3층
TEL 02-737-5763 FAX 02-736-5766

홈페이지 <https://www.womenlink.or.kr/>
인스타그램 @women_link
트위터 @womenlink
페이스북 @womenlink1987
유튜브 c/한국여성민우회tv

3천원 문자후원 #2540-3838


한국여성민우회


FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

이웃 한국여성민우회

내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기

내 시간의 주인은 누구?

: 종속과 자율 사이,
여성노동자의 시간주권 찾기

이 책자는 2022년 10월 18일 한국여성민우회가 주최한 토론회 「내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기」의 발제문 및 토론문으로 제작됐다. 해당 토론회는 민우회공동대표 최진협이 진행 하에 신혜정(한국여성민우회 여성노동팀 활동가), 이소진(연세대학교 사회학과 박사과정)이 발제를 진행했고 김영미(동서대 사회복지학과 교수), 김원정(한국여성정책연구원 부연구위원), 전해원(시사IN 기자), 정민정(민주노동 서비스연맹 마트산업노동조합 위원장)이 각각 토론을 맡았다. 본 토론회는 오프라인으로 진행되며 온라인으로 생중계된다. 민우회 유튜브 채널에서 생중계 영상을 확인할 수 있다.

내 시간의 주인은 누구?

: 종속과 자율 사이,
여성노동자의 시간주권 찾기

내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기

이웃 한국여성민우회

이웃
한국여성민우회

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

이 책자는 2022년 10월 18일 한국여성민우회가 주최한 토론회 「내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기」의 발제문 및 토론문으로 제작됐다. 해당 토론회는 민우회공동대표 최진협이 진행 하에 신혜정(한국여성민우회 여성노동팀 활동가), 이소진(연세대학교 사회학과 박사과정)이 발제를 진행했고 김영미(동서대 사회복지학과 교수), 김원정(한국여성정책연구원 부연구위원), 전해원(시사IN 기자), 정민정(민주노동 서비스연맹 마트산업노동조합 위원장)이 각각 토론을 맡았다. 본 토론회는 오프라인으로 진행되며 온라인으로 생중계된다. 민우회 유튜브 채널에서 생중계 영상을 확인할 수 있다.

한국여성민우회는

차별 없이 평등하게 공존하는 세상을 향해 각자의 존엄성을 지키며

성평등한 노동권, 일과 생활의 균형을 위한 활동

여성이 자신의 몸과 건강의 주체가 되는 활동

성인지적 관점으로 미디어감시 활동

성평등 관점으로 복지국가를 기획하는 활동

성폭력 없는 세상을 만드는 반성폭력 활동

더불어 사는 민주사회를 위한 사회개혁 활동

풀뿌리로부터의 변화를 만드는 신나는 지역여성운동을 만들어 갑니다.

한국여성민우회

[03969] 서울시 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간 나루 3층
TEL 02-737-5763 FAX 02-736-5766

홈페이지	https://www.womenlink.or.kr/
인스타그램	@women_link
트위터	@womenlink
페이스북	@womenlink1987
유튜브	c/한국여성민우회tv

3천원 문자후원 #2540-3838