

유례없는 근로시간 단축 실험, 이제 10일 남았다

오후 5시면 꺼지는 PC... 4조2교대 4일 휴일

<금융>

<철강·조선>

오는 7월 1일부터 '주 52시간 근무제'가 시행됨에 따라 직장의 근무 풍속도가 달라지고 있다. 자율 출·퇴근제를 비롯해 사무실 컴퓨터 오프제 등을 시행하는 곳도 늘었다. 직장인은 '워라밸(일과 삶의 균형)'을 추구하는 분위기다. 증권가를 비롯해 중공업·철강업계의 달라진 직장인 풍속도를 들여다 봤다. <편집자주>

유연·탄력근무제 도입, 채용도 늘려

증권사

시행 1년 남았지만 조기시행 결정 설문조사 실시로 직원만족도 높여

주 52시간 근무제 시행에 따라 증권가도 업무환경을 바꾸고 있다. 근무환경 특성 때문에 금융업계는 1년 유예를 받아 내년 7월부터 시행하지만 대부분 고객 불안 등 부작용을 줄이기 위해 일찌감치 제도 마련에 나서고 있다. 특히 현재 인력으로는 완전한 52시간 근무제가 불가능할 것으로 보고 하반기 채용인력을 늘리는 대안도 고려 중이다.

19일 금융투자업계에 따르면 NH투자증권, 하나금융투자는 지난달부터 조기 퇴근제를 실시하는 등 주 52시간 근무제를 앞당겨 시행하고 있다. 증권사는 내년 7월부터 시행할 수 있도록 유예기간을 줬지만 업무 혼란을 줄여나가기 위해 조기 시행을 결정했다.

NH투자증권은 증권사 가운데 선제적으로 'PC-온오프제'를 시작했다. 이는 일정 시간이 되면 PC가 꺼지는 제도로 추가 근무 시 사전 보고가 필수다. 때문에 회사는 근로자의 추가 근무 시간을 정확히 파악할 수 있으며, 수당도 제대로 지급된다. 이는 2014년부터 이미 도입돼 정착된 제도다.

또 격주로 진행됐던 패밀리데이(1시간 조기퇴근)를 매주 금요일로 바꿨다. 이외 52시간 근무제 도입을 위한 구체적 계획은 노사 간 합의를 통해 연말까지 마련한다는 입장이다.

하나금융투자 역시 매주 수요일·금요일을 '가정의 날'로 정하고, 1시간 조기 퇴근이 가능하도록 했다. 오전 8시에 출근하는 영업직 직원의 경우 오후 4시 퇴

<증권사 '52시간 근무제' 도입안>

Table with 2 columns: 증권사, 제도. Rows include NH투자증권, 하나금융투자, 신한금융투자, 메리츠증권.

<자료=각 사>

근이 가능하다.

하나금융투자 관계자는 "조기 퇴근은 노조의 권유에 따라 잘 시행되고 있다"면서 "향후 PC-온오프제 도입도 계획하고 있다"고 말했다. 그는 또 "금요일에는 복잡 자율화를 도입하는 등 단순한 시간 감축 뿐만 아니라 근무환경 개선을 위해 많은 고민을 하고 있다"고 덧붙였다.

메리츠증권, KB증권 등도 유연 근무제를 도입하거나 예정하고 있다. 특히 메리츠증권은 지난 2010년부터 '수요일 조기 퇴근제'를 시행중이고, 이달 초에는 정규시간 8시간과 1시간 초과 근무(시간외 근무수당)를 기본 원칙으로 하는 '유연근무제'를 도입했다.

KB증권은 '전 직원이 만족할 수 있는 근무제'를 만들기 위해 전 부점을 대상으로 두 차례 설문조사를 실시했다. 이에 부점별 업무 특성을 고려해 정규근무(1일 8시간, 1주 40시간)를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 '시차출퇴근제'와 3개월 단위로 평균근로시간을 법정기준에 맞추는 '탄력적 근로시간제' 등 두 가지 유형을 두고 노사가 검토·조율 중이다. PC-온오프제 역시 이달 중 도입 예정이다.

이 외에도 미래셋대우, 삼성증권, 키움증권 역시 연내 근무 제도를 정비해 '주 52시간 근무제' 조기 도입을 준비하고 있다.

미래셋대우 관계자는 "주 52시간 근무

제 도입을 위해 그룹 태스크포스팀(TFT)을 구성했고 오는 7월부터 파일럿 제도 형태로 직무별 차별적인 유연근무제를 시행할 것"이라며 "이러한 운영 과정을 통해 문제점과 개선사항 등을 파악해 2019년 초부터 본격적으로 운용할 계획"이라고 밝혔다.

한편 '주 52시간 근무제'의 완벽한 도입을 위해서는 인력 충원이 필요하다는 업계 입장이다. 이에 하반기 증권사들의 채용인력은 전년보다 늘어날 전망이다.

우선 NH투자증권은 상반기 신입사원 채용에 나섰다. 지난해 하반기 우리투자증권을 인수·합병한 지 3년 만에 20명 신입사원을 채용한 데 이어 다시 반년 만에 채용에 나선 것이다. 정확한 채용 규모는 나오지 않았으나 하반기까지 40명 안팎의 신입사원을 채용할 것으로 보인다.

미래셋대우, KB증권 등도 지난해보다 1.5배에서 2배 이상 규모를 늘려 채용을 진행할 것으로 알려졌다.

또 IBK투자증권은 올 상반기에만 50명의 인력을 충원했다. 하반기에도 추가 채용을 약속한 만큼 지난 해(17명) 대비 3배 이상 채용 규모가 늘어난다.

금융투자업계 고위 관계자는 "주 52시간 도입에 따라 추가 인력 채용 등 증권사들의 비용 부담도 상당할 것으로 보인다"고 전망했다.

<손영미 기자 sonumji301@metroseoul.co.kr>



현대중공업이 주 52시간 근로제의 조기 정착을 위해 다음 달부터 연장근로 사전승인제를 실시한다고 19일 밝혔다. <연합뉴스>

연장근로 사전허가 받도록

중공업·철강업계

비제조직군 탄력근무제 적용 준비

주당 최대 근로시간을 제한하는 '주 52시간 근무제'의 다음 달 시행을 앞두고 중공업·철강업계 근무시스템에 변화의 바람이 불고 있다.

19일 중공업계에 따르면 올해 초 국회를 통과한 근로기준법 개정안에 따라 다음달 1일부터 300인 이상 사업장을 기준으로 주당 최대 52시간 근무가 적용된다. 기존 68시간에서 16시간이 줄어드는 셈이다. 300인 미만 사업장도 순차적으로 주 52시간 근무를 준수해야 한다.

개정된 근로기준법은 법정 근로시간 위반에 대한 사용자 처벌규정을 현행 '2년 이하 징역 또는 1000만원 이하 벌금'에서 '2년 이하 징역 또는 2000만원 이하 벌금'으로 강화했다.

현대중공업의 경우 지난달부터 52시간 근무제를 시범운영하며 야근과 휴일 근로를 대폭 축소했다. 52시간 근무제의 조기 정착을 위해 다음 달부터 연장근로 사전승인제를 실시한다. 연장근로가 필요할 경우 오후 3시30분 이전까지 근로시간 관리시스템을 통해 연장근로 신청과 직책자의 승인을 받아야 한다.

PC강제종료시스템도 있다. 퇴근시간인 오후 5시에 퇴근을 알리는 팝업 메시지가 나오면 연장근로 승인을 받지 않은 모든 직원의 PC가 5시30분에 자동으로 종료된다. 현대중공업 관계자에 따르면 비근시간 관리 강화, 전자결재 확대, 보고 간소화, 스마트 화상회의시스템 도입,

생산자동화 확대 등을 시행할 예정이다.

포스코의 경우 지난 4월 16일부터 포항, 광양제철소의 교대·정비 근무 직원들을 대상으로 주 52시간 시범운영을 하고 있다. 4조2교대 근무, 4일 휴일 시스템을 적용하며 파격행보를 보이고 있다. 포스코 관계자에 따르면 탄력근무제, 선택적 근로시간제, 익일대휴 등 법이 허락하는 부분을 적극 도입할 예정이다.

관계자는 "실제 주 52시간 근로제를 도입했을 경우 예상되는 문제점이 무엇인지 계속 확인하며 시범운영 하고 있다"며 "시간을 두고 직원들 반응을 살필 예정"이라고 했다.

두산중공업은 이미 수년 전부터 52시간 근무에 대비하고 있다. 두산중공업에 따르면 노사협회의를 통해 이미 4인3교대 전환이 돼 있다. 하루 8시간 근무인 셈이다. 그러나 사무직이나 연구직 종사자의 경우 사정이 다르다. 업무 특성 상 집중근무를 해야 하는 경우가 많기 때문이다.

두산중공업 관계자는 "하루 24시간 돌아가는 라인인 3교대 8시간 근무를 시행하고 있지만 생산직이 아닌 사무직이나 연구직의 경우 개발단계에 따라 업무 강도가 다르기 때문에 탄력근무제 적용을 준비하고 있다"고 했다.

대우조선해양은 지난 2015년부터 52시간 근무제를 시행했다. 생산직만 4조2교대로 근무하고 있으며 하루 8시간을 일한다. 대우조선해양 관계자는 "불황기라 인건비를 줄여야 하는 상황이기 때문에 야근을 제한했다"며 "현재 하루 12시간 이상 일을 할 수 없게 되어 있다"고 전했다. <서영민 기자 yw964@>

노동계 불참 반쪽회의... 최저임금 '빨간불'

한노총·민노총, 최저임금법 폐기 촉구

내년도 최저임금을 결정에 빨간불이 켜졌다. 최저임금을 심의·의결하는 최저임금위원회 전원회의가 최저임금 산입범위 개편에 반대하는 노동계의 불참으로 제 기능을 못하고 있기 때문이다.

19일 최저임금위에 따르면 위원회는 이날 오후 서울지방고용노동청 서부지청에서 내년도 최저임금의 본격적인 심의를 위한 첫 전원회의를 열었다.

최저임금위는 공익위원, 근로자위원, 사용자위원 9명씩 모두 27명으로 구성된다. 전원회의는 이들 위원이 모두 참석해 최저임금 수준을 포함한 주요 안건을 논의하는 회의다. 그러나 노동계를 대표하는 근로자위원

9명은 이번 회의에 불참했다. 대신 한국노총과 민주노총은 개정 최저임금법에 대한 헌법소원심판을 청구하고 기자회견을 열어 최저임금법 폐기를 촉구했다.

양대 노총은 "최저임금 수준의 기본급에 약간의 상여금이나 수당을 받는 저임금 노동자들의 경우 개정법에서는 최저임금이 인상되더라도 임금이 증가하지 않는 불이익을 당한다"며 "이는 헌법 제 23조의 재산권과 제34조의 인간다운 생활을 할 권리를 침해하는 것"이라고 주장했다.

또 "임금 수준이 유사하더라도 상여금, 복리후생비 등 수당 구조에 따라 최저임금 인상 혜택이 달라질 수 있으므로 헌법 제11조 평등권을 침해한다"고 지적했다. 청년세대노동조합인 청년유니온도 이

날 서울 여의도 국회 앞에서 기자회견을 열고 복리후생비 산입범위와 관련 국회와 고용노동부에 보내는 질의서를 공개했다. 이들은 "복리후생비를 최저임금에 산입하는 내용을 골자로 하는 최저임금법 개정안이 혼란을 가중하고 있다"며 "복리후생비에 대한 명확한 기준을 세워달라"고 국회와 정부에 촉구했다.

이처럼 노동계가 불참하자 최저임금위 첫 전원회의에는 공익위원과 사용자위원만 참석한 가운데 내년도 최저임금 심의를 위한 현장조사결과 등에 관한 보고를 받았다.

최저임금위는 이번 회의를 포함해 이달 말까지 5차례 전원회의를 열어 내년도 최저임금을 심의할 예정이지만 노동계의 불참이 계속될 경우 최저임금 의결은 결



19일 오후 서울 종로구 헌법재판소 앞에서 '양대노총-최저임금위원회 노동자 위원 공동 기자회견'이 열리고 있다. <손진영 기자 son@>

국 다음 달로 넘어갈 수밖에 없을 것이라는 전망도 나온다. 내년도 최저임금 고시 시한이 오는 8월 5일이기 때문에 늦어도 다음 달 중순까지는 최저임금 심의를 마쳐야 한다.

한편, 더불어민주당은 통상임금 적용 항목을 상여금과 복리후생수당 등 최저임금의 산입범위와 일치시키는 근로기준법 개정안을 곧 내놓을 것으로 전해졌다. <세종=최신용 기자 grandtrust@>