

산업보건 주요뉴스

대한산업보건협회는 365일 국민과 함께 합니다.

조금 더 건강한 사회를 위해 행동하고,

유익한 정보를 제공하여 국민 삶의 질이 향상되는 데

기여하기 위해 노력하고 있습니다.



「근로감독 행정 종합 개선 방안」 수립·시행

- 사업장 스스로 법을 준수할 수 있도록 지도·지원 기능 강화
- 사회적 쟁점에 선제적으로 대응하는 전략적인 근로감독 실시
- 정보 분석에 기반한 근로감독, 신뢰도 높은 근로감독 시행

고용노동부(장관 이재갑)는 9월 10일(화) 「근로감독 행정 종합 개선 방안」을 마련해 시행한다고 밝혔다. 고용부는 지난 4월 16일 근로감독 업무를 총괄하는 근로감독정책단을 신설한 이후 전국 근로감독관의 의견을 모으고 민간 전문가 등의 자문을 받아 이번 종합 개선 방안을 마련했다. 이번 방안은 올해 안에 지침 마련 등에 필요한 준비 기간을 거쳐 내년부터 본격적으로 시행할 계획이다.

[추진 배경 및 목표]

그동안 근로감독 대상 사업장은 매년 늘어왔으나 대상 선정부터 근로감독 실시, 근로감독 이후의 사후 조치 등 각 단계별로 체계적인 운영이 부족했다. 또한 노무 관리가 취약한 사업장을 지도·지원하는 예방 기능이 부족했고, 법 위반 가능성이 높은 사업장에 집중해서 효과적으로 근로감독을 하는 것도 미흡했다.

이에 고용부는 '사전에 지도·지원하는 근로감독과 전략적인 근로감독을 통해 노동 현장의 법 준수 정착 및 신뢰받는 근로감독 행정 실현'을 기본 목표로 근로감독 행정의 체계부터 근로감독관의 역량 강화까지 종합적인 개선을 추진하기 위해 이번 방안을 마련했다.

[주요 내용]

첫째, 영세·중소기업과 신설 사업장 등에 노동법 교육과 홍보를 적극적으로 실시하고 상담(컨설팅)과 노무관리 지도를 대폭 강화한다.

우선 업종별 협회, 자치단체와 협력해 5인 미만 소규모 영세 사업장과 신설 사업장에는 사업주가 꼭 알아야 할 기초 노동법을 중심으로 교육을 실시할 계획이다. 아울러 교육 자료는 카드 뉴

스·동영상 등 다양한 형태로 제작해 고용부와 관계 기관, 업종별 협회 누리집 등에도 올린다.

다음으로 20인 미만 사업장을 대상으로 하는 근로조건 자율 개선 사업은 자율 점검 과정에서 확인된 법 위반 사항에 대해 공인노무사가 상담(컨설팅)을 하고 사업장 스스로 개선 계획을 마련하도록 지원하는 방식으로 운영 방법을 개선한다. 그리고 근로감독 이전에 사업장 스스로 법을 지킬 수 있도록 노무관리 지도를 새로 만들어 사전 예방을 강화해 나갈 계획이다.

노무관리 지도는 20~50인 미만 사업장을 근로감독관이 직접 방문해 노무관리 실태를 전반적으로 파악하고 노동관계법을 지킬 수 있도록 맞춤형 예방 지도를 하는 방법으로 이뤄진다.

둘째, 효과적인 근로감독을 위해 감독 대상을 정확하게 선정(빅 데이터 분석 활용)하고, 법 위반이 반복되지 않도록 지속적으로 관리하는 체계(상담(컨설팅)·노무관리 지도와 정기 근로감독을 연계)를 마련한다.

우선 과거의 근로감독 결과와 신고 사건 자료를 지역·규모·업종·위반 사항 등으로 분석하고 이를 토대로 법 위반 가능성이 높은 사업장을 근로조건 자율 개선 사업, 노무관리 지도, 정기 근로감독 대상으로 선정해 꼭 필요한 사업장에 근로감독 행정이 이루어질 수 있도록 한다.

그리고 근로조건 자율 개선 사업, 노무관리 지도, 정기 근로감독을 체계적으로 연계해 법 위반이 반복되지 않도록 지속적으로 관리하는 시스템을 만든다.

먼저 근로조건 자율 개선 사업, 노무관리 지도를 진행한 뒤 개선 권고를 했으나 제대로 개선하지 않은 사업장은 정기 근로감독을 하게 된다(근로조건 자율 개선, 노무관리 지도→근로감독). 또한 근로감독 과정에서 특정 업종에서 법 위반 사항이 많이 확인되는 경우에는 해당 업종에 근로조건 자율 개선 사업 또는 노무관리 지도를 한다(근로감독→근로조건 자율 개선·노무관리 지도).

셋째, 수시 감독과 특별 감독은 노동관계법을 위반할 우려가 높은 분야와 사회적 물의를 일으킨 사업장을 집중적으로 한다. 수시 감독은 기획형, 청원형, 신고형으로 정비하여 법 위반 우려가 높은 업종, 분야를 집중적으로 한다.

기획형 감독은 노동 환경이 열악하거나 노동 인권의 사각 지대에 있는 업종·분야에 대해 선제적으로 실시할 방침이며 올해 하반기부터 일부 업종을 선정해 기획형 감독을 실시하고 있다.

신고형 감독을 새롭게 도입하여 신고 사건 처리 과정에서 반복·상습적인 임금 체불 등과 같이 중대한 법 위반이 확인된 경우는 즉시 근로감독을 할 계획이다. 또한 매년 늘고 있는 청원형 감독은 운영 지침을 명확하게 정비해 내실 있게 운영될 수 있도록 할 방침이다.

특별 감독의 경우는 폭언, 폭행, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등 중대한 법 위반으로 사회적 물의를 일으킨 사업장을 예외 없이 특별 감독을 한다. 특히 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장은 단호하게 대처해 나간다는 방침이다. 아울러 중요한 수시·특별 감독 결과에 대해서는 기자 회견(언론 브리핑)을 하고 같은 종류의 업계 대상으로 설명회도 진행하여 노동 현장에 법을 지키는 분위기가 널리 퍼질 수 있도록 할 계획이다.

넷째, 공정하고 신뢰도 높은 근로감독을 위해 근로감독 과정에서 목적과 결과를 설명하고 신고 사건 회피·기피 제도를 새롭게 도입한다.

근로감독을 하기 전에 노사를 대상으로 근로감독의 목적을 설명하고, 근로감독 이후에는 감독 결과에 대해 강평을 하도록 개선한다. 또한 신고 사건 처리 담당 근로감독관에 대한 회피·기피 제도를 도입해 신고 사건 처리의 공정성도 높일 계획이다. 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 사건은 피해 노동자 보호를 위해 독립된 공간에서 신고인과 피신고인을 분리해서 조사하게 된다.

다섯째, 효율적인 근로감독 업무 수행을 위해 관련 기반(인프라)도 크게 강화해 나간다.

이를 위해 근로감독관이 수행하고 있는 업무 전반을 재검토하여 업무 처리 절차를 표준화·간소화하고, 각종 업무 지침(매뉴얼) 등을 보강하며 전산 시스템과 업무 환경 등도 개선할 계획이다. 또한 근로감독관의 전문성과 업무 역량을 높이기 위해 신규 근로감독관 교육은 현장에서 바로 활용이 가능하도록 실습 사례형으로 개편하는 등 교육을 강화할 계획이다.

고용노동부는 케이티(KT)와 비씨카드에 의뢰하여 직장인*이 많은 광화문, 여의도, 판교, 가산디지털단지 등 4개 지역에서 주 52시간제 시행(2018년 7월부터 근로자 300인 이상 기업과 공공기관이 대상) 이후 직장인의 근무 시간, 출퇴근 시간 및 여가 활동 업종의 매출액 변화를 분석했다.



근무시간(하루 평균 체류시간) 변화

※2018년 3~5월(주 52시간제 시행 전) VS 2019년 3~5월(300인 이상 기업 주 52시간제 시행 후) 비교, 주 52시간제 시행 이후 직장인 근무 시간은 4개 지역 평균 13.5분 감소한 것으로 나타났다.

지역별로 보면 주 52시간을 이미 시행하고 있는 대기업이 많은 광화문의 근무시간이 39.2분 감소(605분→565.8분)하여 가장 큰 폭으로 감소했으며 금융 업종 대기업(조사시점 기준 주 52시간 적용 전)*이 다수 분포한 여의도와 정보 기술 업종 대기업이 주로 분포한 판교의 경우에 각각 9.9분(626.3분→616.4분)과 9.7분(550.3분→540.6분) 감소했다. 다만 주 52시간제가 시행되지 않은 중소기업들이 모여 있는 가산디지털단지의 경우에는 눈에 띄는 변화가 없는 것으로 나타났다(0.6분 증가).

연령별로는 전 연령대에서 10분 이상 감소한 가운데 근무 시간이 가장 길었던 40대가 15.8분으로 가장 많이 감소하고, 30대는 14.1분, 20대는 11.8분, 근무 시간이 가장 짧았던 50대가 10.2분으로 가장 적게 감소했다.

지역별로는 다소 차이가 있으나 20~30대 직장인은 4개 지역 모두에서 근무 시간이 감소한 것으로 나타나 일과 생활의 균형을 중요하게 생각하는 하는 청년층의 특성이 반영된 것으로 보인다.



출퇴근 시간 변화

※2018년 5월(주 52시간제 시행 전) vs 2019년 5월(300인 이상 기업 주 52시간제 시행 후) 비교 (06~22시 사이 기차국에 가장 먼저(늦게) 신호(signal)가 찍힌 시간을 출근(퇴근) 시간대로 간주)

4개 지역 모두 퇴근 시간이 당겨지는 경향을 보였고, 출근 시간은 업종 특성, 주 52시간 시행 여부 등에 따라 지역별로 차이가 있었다. 우선 광화문, 여의도 일대에서 근무하는 직장인들은 출근 시간은 늦어지고 퇴근 시간은 빨라지는 유형을 보였다.

* 직장인 밀집 4개 지역(광화문, 여의도, 판교, 가산디지털단지) 빅 데이터 분석

광화문은 '9시 출근 6시 퇴근' 유형으로 변화하는 경향을 보였으며 여의도는 금융업계 특성상 9시 이전 출근자가 대부분이나 8시 이전 조기 출근은 감소하고 8시~8시 59분 사이 출근은 증가하였으며 오후 5시대 퇴근 비율이 3.8%p로 크게 증가했다.

판교, 가산 디지털 단지 일대에서 근무하는 직장인은 출근 시간과 퇴근 시간 모두 당겨지는 경향이 나타났다(일찍 출근해서 일찍 퇴근).



서울 지역 여가·문화·자기계발 업종의 이용액 변화

※2017년 8월~2018년 5월(주 52시간제 시행 전) vs 2018년 8월~2019년 5월(300인 이상 기업 주 52시간제 시행 후), 서울시의 비씨카드 이용액 증감 비교

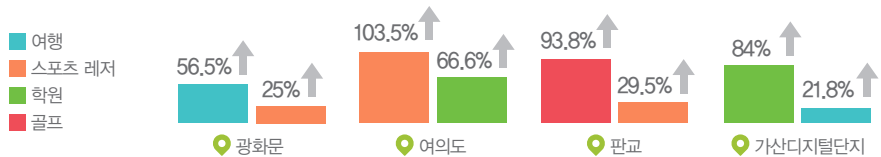
2017년 8월~2018년 5월까지의 서울시 비씨카드 이용액과 300인 이상 기업의 주 52시간제 시행 후인 2018년 8월~2019년 5월 이용액을 분석한 결과 주 52시간제 시행 이후 여가·문화·자기계발 관련 업종의 이용액이 크게 증가한 것으로 나타났으며 사무실 인근의 유희, 저녁 급식 이용액은 감소한 것으로 나타났다.

전체 업종의 이용액은 9.2% 증가한 반면 여가, 문화, 자기계발 관련 업종의 경우, 주 52시간제 시행 이전에 비해 시행 이후 이용액이 평균 18.3% 증가한 것으로 나타났다.

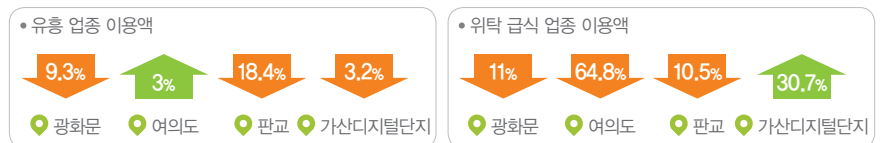
지역별로는 직장인들이 많이 근무하는 종로구(-5.3%), 금천구(+3.1%), 등은 문화·여가 관련 업종 매출이 감소하거나 소폭 증가했으나 대부분 지역에서 여가·문화 관련 업종 매출이 크게 증가했다.

직장인 밀집 지역의 주요 특성

직장인 밀집 지역인 광화문, 여의도, 판교, 가산디지털단지의 업종별 이용액 변화의 주요 특성을 보면 스포츠 레저, 학원, 여행 등 업종의 소비가 전반적으로 증가하는 가운데 특히 스포츠 레저 업종(헬스 클럽, 테니스, 수영장, 볼링장 등)의 소비 증가세가 뚜렷하게 나타났다.



반면 사무실 인근의 유희 업종 소비는 하락하는 추세였으며 기업에서 시행하는 저녁 급식(위탁급식) 매출은 감소하는 경향을 보였으나 중소기업이 많은 가산디지털단지는 아직 주 52시간제의 영향이 적어 기업의 위탁 급식 이용액 감소 경향이 뚜렷하지 않은 것으로 나타났다.



이번 통신정보와 신용카드 이용액의 빅 데이터를 분석한 결과 주 52시간제를 시행한 이후 직장인의 근무 시간 감소 경향과 퇴근 시간이 빨라지는 행동 변화가 의미있게 관찰되었고 근무 시간 감소로 인한 여유 시간을 여가와 자기 계발 등을 위해 사용하는 등 생활 유형 변화가 소비 행태의 변화에도 영향을 미친 것으로 보인다. 🐦