

근로자를 위한 근로제란 무엇인가

주 69시간 근로, 퇴화하는 노동권?

김진익 수습기자 kmjee7074@naver.com

논란과 반발의 노동계

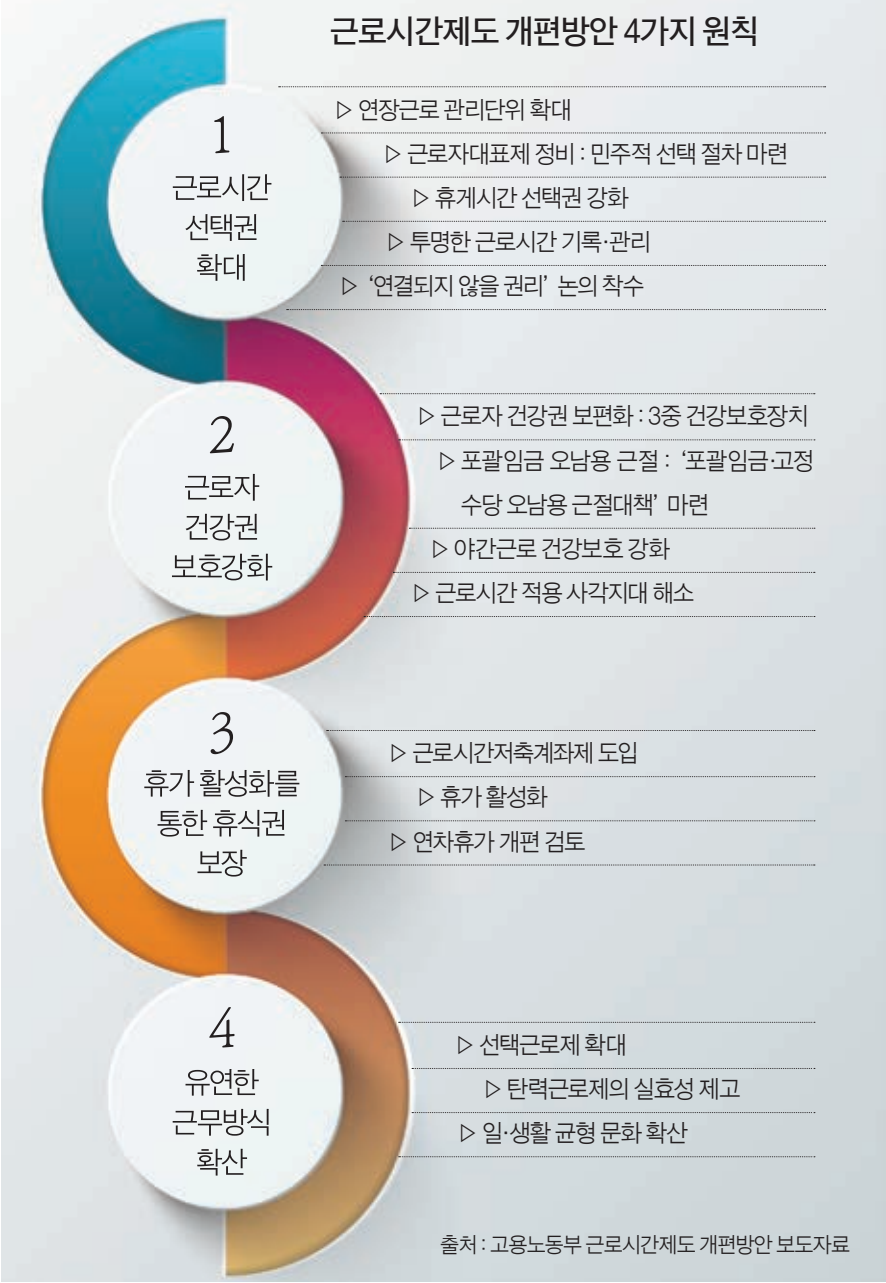
지난 3월 6일 정부 서울청사에서 비상경 제장관회의가 열렸다. 이날, 고용노동부는 ‘근로시간제도 개편 방안’을 발표했다. 1주 일에 최대 52시간인 노동시간을 69시간으 로 늘리는 대신 초과 근로 시간만큼 이후의 근로 시간을 줄이거나 휴가로 보상하는 제 도다. 이정식 고용노동부 장관은 “일이 많을 때 몰아서 일하고 장기 휴가를 돌려하는 제 도”라고 설명했다. 근로자의 근로 시간 선택 권, 건강권, 휴식권을 보장하기 위해 도입된 제도임에도 불구하고 현재 국민의 반발이 거세다. 특히, 미래 근로자인 MZ세대의 반 응이 좋지 않다. 결국 3월 14일, 윤석열 대통

령은 제도를 전면 수정할 것임을 발표했다. 한국체육대학보는 삼육대신문과 연합하 여 3월 23일부터 5일간 서울권 대학 학부와 대학원생을 대상으로 ‘주 69시간 근로제도 설문조사’를 진행했다. 총 482개의 응답 가 운데 근로시간제도 개편방안에 ‘찬성한다’ 라는 응답은 단 45개(9.3%)였다. 반면, ‘반 대한다’라고 응답한 인원은 총 437명으로 90.7%를 차지했다. 이렇게 많은 학생이 근로 시간제도 개편방안에 반대하는 이유는 무 엇일까? 기사를 통해 ‘주 69시간 근로제도’ 에 대해 알아보고 근로제도의 개편 방향성 에 대해 생각하는 시간을 가져보자.

‘주 69시간’ 속 숨겨진 의미

우리나라는 2018년 근로 시간 단축을 위 해 1주일에 최대 12시간의 연장근무가 가능 한 ‘주 52시간제’를 도입했다. 그러나 근로 단위가 ‘1주’로 한정되어 특정한 시기 업무 가 급증하는 등 일시적으로 발생하는 상황

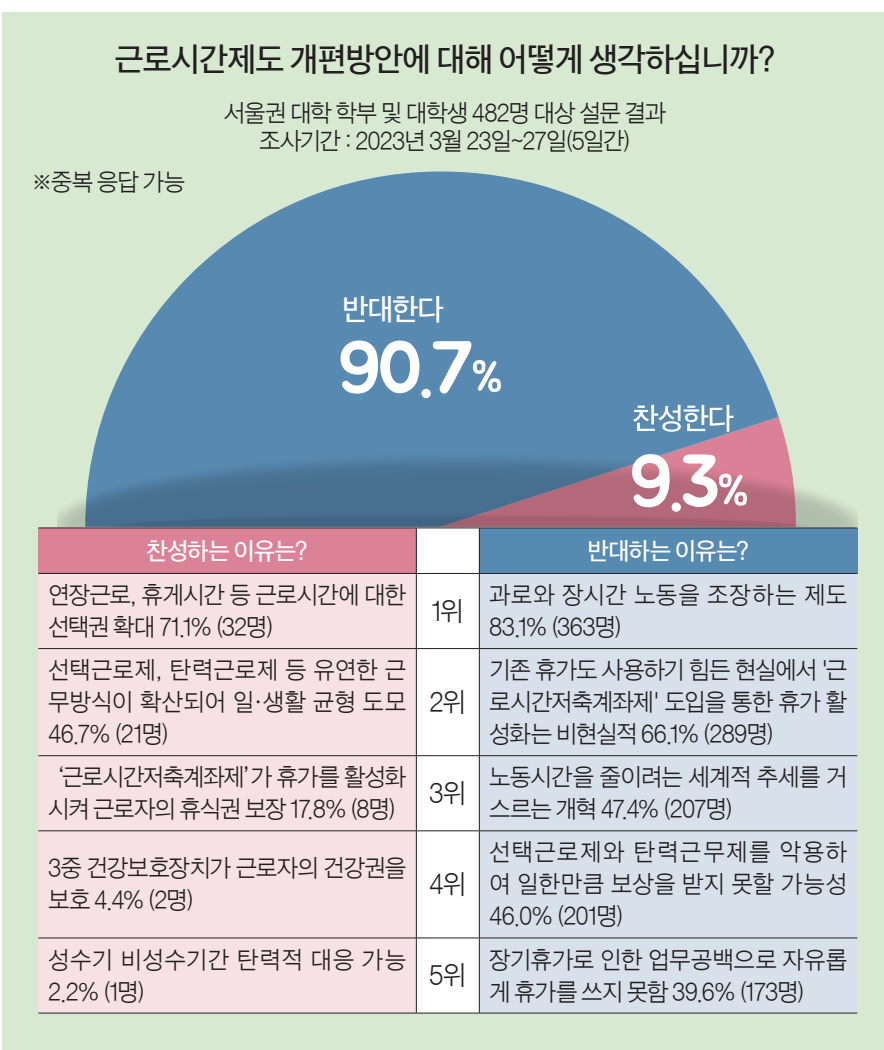
에 유연하게 대응하기 어려웠다. 정부는 이 러한 문제를 개선하고자 근로시간제도 개편 을 추진했다. 그리고 크게 네 가지 원칙으로 실행방안을 구제화했다.



개편방안의 핵심은 '1주'라는 연장근로 관리 단위와 월·분기·반기·연 단위의 추가 적 선택지를 부여하는 것이다. 주당 최대 연장 근로 시간인 12시간을 각 단위로 환 산하여 연장 근무를 할 수 있다. 그러나 정 부는 단위 기간에 비례해 연장근로시간 총 량은 단축할 수 있도록 했다. '분기(3개월)' 는 140시간(주 평균 10.8시간), '반기(6개 월)'는 250시간(주 평균 9.6시간), '연(1년)' 은 440시간(주 평균 8.5시간) 연장근로가 가능하다. 이처럼 월, 분기, 반기, 연 단위 로 전체 근로 시간을 관리하게 되면 주 단 위 근로 시간은 매우 달라질 수 있다. 일이 많은 주에는 오래 일하고 일이 적은 주에는 적게 일한다. 정부는 근로자의 권익이 지켜지지 않을 것을 우려해 '3중 건강 보호장치'를 마련할 것이라 밝혔다. 첫째, 퇴근과 출근 사이 11시

간의 연속휴식을 보장하거나 '1주 64시간' 상한을 준수한다. 둘째, 산재 과로 인정 기 준인 4주 평균 64시간 이내 근로를 준수한 다. 셋째, 관리 단위에 비례한 연장근로 총량 감축을 의무화한다. 이를 고려했을 때, 연속 휴식 시간과 근무 중 필수 휴게 시간을 제외 한 1일 최대 근무 시간은 11.5시간이다. 주 6 일 근무 기준 1주일에 최대 69시간까지 일할 수 있다. 우리가 개편방안을 '주 69시간 근로 제'라 부르는 이유다. 이 외에도 정부는 현행 보상휴가제를 '근로시간저축계좌제'로 대체하겠다고 밝혔다. 연장, 야간, 휴일 근로에 대해 임금을 지급하거나 시간으로 적립해두고 적합한 시간을 장기휴가로 활용하는 방식이다. 현행 보상 휴가제가 사용·적립·정산 등 구체적인 운영기 준이 없어 사용이 제한적이었다는 점을 개 신할 수 있다고 덧붙였다.

근로시간제도 개편방안에 '반대' 하는 이유는 무엇인가요?



위 소제목은 '주 69시간 근로제도 설문조 사'에서 근로시간제도 개편방안에 '반대하 다'라는 응답을 남긴 437명에게 던진 질문 이다. 선택지는 근로시간제도 개편방안 입

법예고 후 논란이 되는 문제점으로 직접 구 사'에서 근로시간제도 개편방안에 '반대하 다'라는 응답을 남긴 437명에게 던진 질문 이다. 선택지는 근로시간제도 개편방안 입

는 이유를 확인할 수 있었다. 국민은 개편방안이 장시간 근로를 절차 적으로 정당화할 것을 우려한다. 언제 휴식 을 취할 수 있는지 예측할 수 없기 때문이다. 월, 분기, 반기, 연 등 관리 시간 단위를 늘릴 수록 개인 스스로 근로와 휴식 시간을 계산 하고 관리하기 어려워지며 이 점을 고용주 가 악용할 가능성이 커진다. 또한, 법으로 보 장된 휴가조차 누리지 못하는 상황에서 장 기휴가는 비현실적이다. 정해진 연차휴가도 소진하지 못하는 데 초과 근로한 만큼 휴가 가 더 생기면 무엇을 하는가? 고용주뿐만 아 니라 동료의 눈치도 봐야 한다. 자신의 업무 만으로도 벅찬 상황에서 다른 누군가가 나의 업무를 대신해야 하기 때문이다. 사실상 자 율롭게 휴가를 사용하는 것은 불가능하다. 기타 의견도 많았다. 근로 현장의 현실을 제대로 반영하지 못한 전형적인 타사공론의 결과라는 의견이 지배적이다. 한 학생은 “오 히려 근로자의 삶을 위협하는 제도 개편”이 라며 “정치적 업적 쌓기식의 일 처리가 아닌 현장의 목소리, 현실적인 사항들을 직시했 으면 좋겠다.”라고 답했다. 또 다른 학생은 “세계적으로 주 4일 근무제를 채택하는 마 당에 이런 제도를 내놓는다는 것은 우리나 라 정부의 무능함 때문이라고 학우들과 자 주 이야기한다.”라며 “절대 이뤄져서는 안 되는 정책이다.”라고 덧붙였다. “단순한 숫 자 장난”이 아닌 노동환경 자체의 근본적 개 혁이 필요하다는 의견도 있었다. 이 외에도 “자살을 부품으로부터 보지 않는다.”, “일과 삶의 균형이 더욱 무너질 것 같다.”, “제발 국 민의 목소리 좀 들어주길 바란다.”라는 우 려와 호소의 목소리가 드러났다.

한국체육대학교 레저스포츠산업학과 19학번 이상운

“반대합니다. 먼저, 이 제도의 취지가 불분하다고 생각합니다. 근로제도는 근로자의 업무 부담을 줄여주고 인간으로서 기본 권을 보장해 주어야 합니다. 하지만, 이번 근로제도 개편의 가장 큰 목적은 근로자의 권익보다는 기업의 이익 창출에 더 초점이 맞춰져 있다고 생각합니다. 기업의 효율적인 운영을 위해 왜 근로자가 더 많은 시간 일을 해야 할까요? 이러한 방안이 근로자를 위한 것인지 잘 모르겠습니다.”

“근무의 효율성에 대한 더 나은 '방안'이라기보다는 더 나은 '방향'에 대해 이야기하고 싶 습니다. 시간을 통해 업무 부담을 줄이는 것이 아닌 인력확충에 쫓겨하지 않을거라 싶어요. 52시간 안에 끝낼 수 없는 프로젝트의 시간을 늘려 69시간 안에 끝내게 하는 제도보다는 인력확충, 명확한 방향성을 통해 근무의 효율을 높여야 한다고 생각합니다. 당장 비용 은 더 들겠지만, 앞으로의 미래에서 지속 가능한 기업 운영에 있어서는 인력확충이 더 효 율적이고 가치 있다고 생각합니다.”

삼육대학교 동물생명자원학과 20학번 최민선

“반대합니다. 세계적으로도 근로 시간을 줄여야 노력 중인데 우리나라는 OECD 국가 중 근로 시간이 5번째로 길면서 근로 시간을 늘린다는 건 시대착오적인 생각입니다.”

“근로자를 위한 근로제도는 근로자의 건강을 보호하고, 업무 부담을 줄여 일과 여가 시간의 균형을 유지할 수 있는 제도라고 생각합니다. 개인적으로 주 40시간 근로제도를 도입하여 개인의 삶의 질을 높이고, 더 많은 사람이 고용 되었으면 합니다.”

삼육대학교 영어영문학과 22학번 이OO

“주 69시간 제도를 딱 보자마자 들었던 생각은 '너무 어렵다'였 습니다. 지금 주 69시간 근로제도라는 것이 실제로 매주 69시간 일하라는 게 아니잖아요. 그리고 이게 가능할까 하는 느낌이 들어요. 근로자 대표를 선출해서 합의가 이루어진다면 대기업에는 적용이 될 수 있을 것 같아요. 하지만 중소기업으로 가면 현실적이지 않겠다는 생각이 들면서 그러면 노동했을 때의 만족도, 행복도의 격차가 더 커지기만 하는 게 아니냐는 생각이 들어요.”

“조금 더 시간을 두고 장기적인 계획으로, 근본적인 처치부터 있어야 하지 않았을까 생각해요. 예를 들면, 기업 문화의 개선이라든지, 캠페인이라든지, 기업에 대한 인센티브 제도라든지요. 세부적인 조정 후 큰 틀을 바꾸는 게 더 의미 있었을까 생각이 듭니다.”



한국체육대학보·삼육대신문이 묻다. 주 69시간 근로제도 어떻게 생각하십니까?

현직자는 근로시간제도 개편방안에 대해 어떻게 생각할까? 한국체육대학교 졸업생 의 이야기를 들어보았다.

Q. 인터뷰에 앞서 기사를 보게 될 한국체육대학교 학생들을 위한 간단한 소개 부탁드립니다.

안녕하세요, 저는 서울소재 공공기관에서 근무 중인 졸업생입니다. 5년 차 직장인이고, 현 직장에서 근무한 지는 1년 3개월 정도 됐 습니다. 문화, 관광 분야 대신인 서비스 사업 을 기획하고 운영하는 일을 하고 있습니다.

Q. 1주일에 최대 52시간 근로가 가능한 현행 근로제도에 대해 어떻게 생각하시나요?

제 평균적인 업무량을 고려했을 때, 일한 만큼 초과근무수당을 받으려면 주 52시간 제가 적절하진 합니다. 그렇지만 우리나라 는 OECD 회원국 평균 근로 시간과 비교했 을 때, 세계에서 많이 일하는 국가 중 하나잖아요. 근로자 복지와 업무 효율을 고려해 업무량이 고르게 분배되고 점진적으로 근로 시간이 줄어드는 것이, 선진화의 방향이 라고 생각합니다.

Q. 고용노동부에서 발표한 근로제도 개편 방안에 대해 어떤 입장인지요?

반대합니다. 연장근로 유연화를 바라는 노동자가 있을거라 싶네요. 근로 시간 증가의 여지를 주게 되니까요. 몰아서 일하고 길게 휴가를 쓰라고 하는데, 실제로 실천할 기업 은 많지 않을 겁니다. 제 상황을 예로 들어볼게요. 저는 9to6 근무 하는 사무직 근로자입니다. 행사나 서비

스를 운영하거나, 의회의 요청, 감사에 대응 하는 것이 제 주 업무라 계절마다 또는 특정 한 시기에 업무를 진행하기도 하고 갑작스 러운 초과근무가 자주 발생합니다. 또 민원 응대와 사업 운영을 병행하기 때문에 업무 량이 많은 편이에요. 현 52시간제에서 기본 근무 시간인 40시간을 빼면 12시간 초과근 무가 가능합니다. 회사에서도 주 12시간 이 상 초과근무를 시키지 않기 위해, 12시간 이 후 근무에 대한 수당을 지급하지 않습니다. 그러다 보니 최대한 그 시간 내 업무를 마지 려고 하고, 급한 업무가 아니면 잔업이 있어 도 눈치 보지 않고 '어쩔 수 없이' 퇴근하는 편입니다. 그런데 이 제안이 없으면 저는 정 시에 퇴근하더라도 '업무가 남았는데 퇴근 하는 죄책'이 됩니다.

또 지난주 목요일은 중요한 기념일이라 목요일, 금요일 양일간 휴가를 쓰고자 했습 니다. 급한 업무는 미리 마무리했고, 당분간 제가 투입되어야 할 업무도, 회의 때 담당해 야 할 안건도 없는 상황이었습니다. 그런데 도 목요일에는 정기 회의가 있다는 이유로,



한국체육대학교 운동건강관리학과 20학번 조재욱

“저는 주 69시간 근로제도에 반대합니다. 정부는 노동 시간의 유연성이라는 명목으로 근무제를 바꾸려 하고 있습니다. 그러 나 이 유연성이 노동자에게 선택권을 늘리는 것이 아니라 오히려 사용자의 권력에 힘을 실어주는 정책이라고 생각합니다. 현재 에도 법의 테두리 안에서 보호받지 못하는 사람들이 많고 휴가를 쓸 때 대체 근무자가 없는 소규모 업장에서는 휴식이 제대로 보장되지 못합니다. 법적으로 휴식을 보장하는 내용이 없다는 점, 기업규모와 업종 등 다양한 근로자의 의견을 수렴하지 못했 다는 점에서 아쉬운 정책입니다.”

“주 최대 52시간을 일하는 현행 제도의 취지는 좋지만, 연장근무를 악용하는 포괄임금제에 대 해 손을 본다면 더 좋은 정책이 될 것 같습니다. 노동에 대한 적절한 보상을 주는 것, 근로자가 일을 하며 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 하는 것이 근로자를 위한 제도라고 생각합니다. 주 40시간 이상 연장근무에 대해서는 무조건 추가수당을 받을 수 있다면 많은 근로자가 노동에 대한 합당한 대우를 받을 수 있는 좋은 환경이 형성될 것으로 생각합니다.”

*포괄임금제: 근로계약체결시 연장, 야간, 휴일근로 등을 미리 정하여 예정된 수당을 지급하는 방식을 말한다.

삼육대학교 사회복지학과 22학번 이호영

“당장 현재 시행되는 52시간 근로제도 악용하는 사람들이 많 습니다. 다만, 궁극적으로는 우리나라도 주 4일제 근무까지 도달해야 한다고 생각합니다.”

“자본주의 사회에서 자본만을 중요시하면 인 권과 같은 가장 기초적인 권리가 침해당하기 때 문에 근로제도, 법이라는 것이 만들어졌다고 생 각합니다. 근로에 대한 정당한 대가를 지급하면서 도 근로자의 삶 그 자체를 망치지 않게 하는 근로제가 근로자를 위한 근로제라고 생각합니다.”

삼육대학교 글로벌한국학과 22학번 김준수

“('현행 52시간 제도에 대해) 정부가 국민의 노동시간을 결정하는 것은 잘못된 게 아닐까 생각하고 있습니다. 미국의 애플이나 마이크로소프트 같은 회사들도 처음에는 다들 쉬는 시간 없이 일해서 세계적인 기업이 탄생한 건데 우리나라에서 그런 것을 제약한다는 것은 옳지 않은 것 같습니다. 근로시간제도 개편방안은 일하고 싶 은 자유도 보장되어야 하지 않을까 하는 생각에서 찬성입니다.”

“여러 재해가 일어나지 않도록 행정안전부에서 감시하고 안전 관련 문제가 일어나지 않는 기업에 대해 인센티브를 주는 등 근로자들의 안전을 보장하는 제도가 생긴다면 좋 을 것 같습니다. 그리고 노동자 편, 기업 편이 아닌 서로 상생하는 관계가 되었으면 해요. 서 로에 대한 신뢰를 쌓아가는 것이 진짜 노동 개혁의 핵심이라고 생각합니다.”

+

+

[교수 인터뷰] 스포츠 산업의 미래를 논하다

안녕하세요. 노인체육복지학과 한경준 강 사입니다. 사회복지정책 분야와 사회문제론 강의를 주로 담당하고 있습니다.

Q. 1주일에 최대 52시간 근로가 가능한 현행 근로제도에 대해 어떻게 생각하시나요?

과거에는 한 주당 최대 68시간까지 근로 하는 연간 근로 시간 감소를 위한 노력이라는 측면에서 긍정적으로 평가합니다. 그러나 현행 주 52시간 근무제는 5인 미만 사업장에 적용되고 있지 않습니다. 우리나라 근로 자 중 5인 미만 사업장에 속한 근로자의 비 중은 대략 6~7명 중 1명꼴로 적지 않다고 다수 는 비정규직에 해당하는 등 저임금, 고용불 안, 장시간 노동의 어려움에 노출되어 있습 니다. 정작 노동시장에서의 저임금 사회보 장 혜택에 있어서 취약한 연구는 주 52시간 근무제와 같은 근로 기준의 보호를 받지 못 합니다. 이 부분에서 적용 범위 확대와 같은 개선이 필요하다고 생각합니다.

Q. 고용노동부에서 발표한 근로제도 개편 방안에 대해 어떤 입장인지요?

생산성 향상과 기업의 현실적 필요로 이 러한 노동유연화가 필요한 사업장도 분명히 있는 하지만, 전반적으로는 보완이 필요 한 개편안이라 생각합니다. 첫째, 우리나라는 OECD 회원국 기준 연 간 근로 시간이 최상위권에 속하면서도 근로 시간당 노동생산성은 낮은 편입니다. 따 라서 국제사회 전문가들은 우리나라 근로 자의 연간 근로 시간을 선진국 수준으로 낮 할 때 일하고 일 때 확실하게 쉬 수 있다면, 시 간 배치의 효율성 증가로 인하여 여가 시간 을 지금보다 쉽게 할 수 있게 하므로 근로자 의 연간 근로 시간 감소에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 보기 어렵습니다.

둘째, 근로 시간을 탄력적으로 운용함으 로 몇 휴가 사용이 쉬지는 제도 개편의 취치 가 현재 우리나라의 근로 환경에서 달성되 기 어렵기 때문입니다. OECD 보고서에 따 르면, 우리나라는 무보수로 일하는 시간, 연장 연장근무가 많고, 연차 휴가의 낮은 사용률 등 정당한 휴가조차 다 사용하지 못하는 경 우가 많습니다. 주 69시간 근무제를 한다고 하더라도 과연 근로자들이 사용자의 눈치 가 아니라 근로자 자신의 노동유연화 정책이 가능하게 하려면 많은 제도적 보완이 요청 된다고 볼 수 있습니다.

기사생각

돌고 돌아 결국 원점으로

3월 14일 윤석열 대통령은 ‘근로시간제 도 개편방안’을 재검토할 것임을 밝혔다. 그러나 약 3시간 간격을 두고 공개된 윤 석열 대통령과 한덕수 국무총리의 발언 은 달랐다. 한덕수 국무총리는 재검토를 지시한 근로시간제도 개편방안에 대해 “수정해야 한다는 생각은 전혀 없다”라 고 이야기한 것이다. 그뿐만 아니라 근로 시간 규정을 마치 고무줄처럼 늘었다 줄 었다 하는 모습을 보인다. 3월 15일 정부 는 ‘주 64시간’ 대안을 제시했지만, 16일 도 강제성을 두어야 한다. 휴식을 취하는 것이 선택사항이라면 사실상 그 제도는 유명무실하다.

윤석열 대통령이 노동시간 개편방안 을 보완 및 수정하라고 지시한 것은 그 가 MZ세대의 강한 반발에 민감하게 반 응했기 때문이다. 그러나 근로 시간 문제 는 세대보다 직종과 산업을 고려해야 한 다. 낮은 임금과 장시간 노동에 처한 노동 약자들의 목소리는 듣지 않았다. 근로 시 간 제도는 근로자의 건강과 생애에 영향 을 미치기에 국민의 삶에 가장 밀접한 것 도라고 해도 과언이 아니다. 더욱 신중해

야 합니다. 도리어 근로 시간은 늘어나면 시 불규칙한 근로로 근로자의 건강 수준이 악화되고, 연장 근로 수당은 줄어들며, 적임 한 휴가마저도 제대로 쓰지 못하게 된다면 현행 근로 형태보다 오히려 나쁜 환경으로 내몰릴 가능성이 높습니다. 셋째, 일은 몰아서 할 수 있을지 몰라도 보 육은 몰아서 할 수 없습니다. 우리나라 여성 는 연간 근로 시간 감소를 위한 노력이라는 측면에서 긍정적으로 평가합니다. 그러나 현행 주 52시간 근무제는 5인 미만 사업장에 적용되고 있지 않습니다. 우리나라 근로 자 중 5인 미만 사업장에 속한 근로자의 비 중은 대략 6~7명 중 1명꼴로 적지 않다고 다수 는 비정규직에 해당하는 등 저임금, 고용불 안, 장시간 노동의 어려움에 노출되어 있습 니다. 정작 노동시장에서의 저임금 사회보 장 혜택에 있어서 취약한 연구는 주 52시간 근무제와 같은 근로 기준의 보호를 받지 못 합니다. 이 부분에서 적용 범위 확대와 같은 개선이 필요하다고 생각합니다.

Q. ‘주 69시간 근무제’가 스포츠 산업에는 어떤 영향을 미칠까요?

대체로 소득수준이 높을수록, 자신이 통제 할 수 있는 재량시간(여가 시간)이 많을 수록 여가 활동이 늘어나다고 보는 연구 결 과들이 있습니다. 근로자의 여가 시간이 증가하면 스포츠 활동 참여 또는 스포츠 경기 관람 증가 등 스포츠산업 활성화에 이바지한다 면, 주 69시간 근무제가 과연 근로자의 여가 시간을 증가시킬 수 있을 것인지 주목할 필 요가 있습니다.

주 69시간 근무제가 사용자나 연장 근로 를 손쉽게 하여 근로자의 연간 근로 시간을 증가시킨다면, 근로자의 여가 활동은 위축 되고 스포츠산업 활성화에 그치지 도움이 되지 않을 수 있습니다. 반대로 주 69시간 근무제가 오히려 탄력적인 근로 시 간 관리를 장려하여 근로자의 의지대로 일 할 때 일하고 일 때 확실하게 쉬 수 있다면, 시 간 배치의 효율성 증가로 인하여 여가 시간 을 더 확보함으로써 스포츠 활동 참여를 늘 러 스포츠산업 활성화에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 보기 어렵습니다. 둘째, 근로 시간을 탄력적으로 운용함으 로 몇 휴가 사용이 쉬지는 제도 개편의 취치 가 현재 우리나라의 근로 환경에서 달성되 기 어렵기 때문입니다. OECD 보고서에 따 르면, 우리나라는 무보수로 일하는 시간, 연장 연장근무가 많고, 연차 휴가의 낮은 사용률 등 정당한 휴가조차 다 사용하지 못하는 경 우가 많습니다. 주 69시간 근무제를 한다고 하더라도 과연 근로자들이 사용자의 눈치 가 아니라 근로자 자신의 노동유연화 정책이 가능하게 하려면 많은 제도적 보완이 요청 된다고 볼 수 있습니다.

기사생각

돌고 돌아 결국 원점으로

3월 14일 윤석열 대통령은 ‘근로시간제 도 개편방안’을 재검토할 것임을 밝혔다. 그러나 약 3시간 간격을 두고 공개된 윤 석열 대통령과 한덕수 국무총리의 발언 은 달랐다. 한덕수 국무총리는 재검토를 지시한 근로시간제도 개편방안에 대해 “수정해야 한다는 생각은 전혀 없다”라 고 이야기한 것이다. 그뿐만 아니라 근로 시간 규정을 마치 고무줄처럼 늘었다 줄 었다 하는 모습을 보인다. 3월 15일 정부 는 ‘주 64시간’ 대안을 제시했지만, 16일 도 강제성을 두어야 한다. 휴식을 취하는 것이 선택사항이라면 사실상 그 제도는 유명무실하다.

미세세대의 우리가 정책과 정치, 사회 문제에 관심을 가져야 더 나은 세상을 만 들 수 있다. 우리가 근로제도에 관심을 가 지고 제도 개편에 참여할수록 미래 근로 자인 우리가 처할 근로환경은 긍정적이 는 것도 중요하지만 정부에 의한 노동 할 것임을 발표했다. 많은 국민이 관심을 둔 부분이다. 이번에는 국민의 목소리에 귀 기울여 근로자들을 위한 현실적인 근로제도가 만들어지길 기대해본다.

+

+