

노동시간 유연화의 노사관계적 기반

조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)

고용 및 임금과 더불어 노동시장 및 노사관계에서 가장 중요한 이슈는 노동시간이며, 장기에 걸친 자본주의의 역사는 분명히 노동시간의 단축 경향을 보여준다. 그런데, 2000년대 이후 유럽에서 나타난 뚜렷한 경향 중 하나는 총량으로서의 노동시간보다 일하는 시간을 어떻게 유연하게 조직할 것인가에 논의가 집중되고 있다는 점이다.

이러한 노동시간의 유연화는 노사 모두의 필요에 따라 추진되어 왔으나, 애초의 추진자가 누구였으며, 누가 이를 견제할 것인가와 관련한 지형은 국가별, 산업별, 기업별로 상당한 차이를 보이기도 한다. 이번 호 특집에 실린 노동시간 규율과 관련한 독일, 이탈리아, 프랑스의 사례는 이러한 복잡성과 다양성을 보여준다.

독일의 경우 1970년대까지 노동자들이 초과근로수당을 선호하였으나, 최근으로 올수록 더 짧은 노동시간과 개인의 필요를 반영한 노동시간 설계가 나타났음을 알 수 있다. 이는 마침 불어닥친 글로벌 경쟁의 심화 속에서 유연한 대응을 필요로 했던 사용자들의 이해와 일치하였다. 구체적으로는 초과근로를 저축하였다가 나중에 대체 휴가나 조기퇴직 등으로 사용할 수 있는 근로시간저축계좌제 혹은 한시적 시간제 근무의 운용으로 나타났다. 또한, 이러한 노사의 유연한 노동시간 설계는 육아휴직 제도를 비롯한 모성보호 조치들과 병행하여 발전하였다. 독일은 법적으로는 주당 48시간제를 여전히 유지하고 있지만, 법적 규정보다는 산별 단체협약이나 기업 단위 종업원평의회와의 공동결정제도에 기반하여 노동시간을 단축하거나 유연한 노동시간

제도를 채택하고 있다는 점에서 탄탄한 노사 자치주의를 기반으로 하고 있음을 알 수 있다.

이탈리아의 경우는 반대로 사용자 측의 요구에 따라 노동시간 유연화 제도가 확산되어 온 것으로 보인다. 그렇지만, 이것이 사용자 일변도로 전개되어 온 것은 아니며, 독일과 마찬가지로 단체협약을 통하여 산업 단위 혹은 기업 단위에서 노동조합과 합의를 전제로 시행될 수 있음을 분명히 하고 있다. 한 주 단위의 노동시간 상한을 늘리는 방식은 노동자들에게는 나중의 시간 보상 혹은 금전 보상을 감안하더라도 힘겨운 일임이 틀림없을 것이나, 글로벌 경쟁의 심화는 이러한 양태가 확산되는 데 커다란 영향을 미쳤을 것이다. 이에 대해 이탈리아 사례의 필자는 최근 나타나고 있는 주 4일제의 확산을 통해 부정적 영향을 상쇄할 것을 제안하고 있다. 기준이 되는 시간 자체를 줄인다면 유연한 노동시간 제도로 인한 불안정성의 문제가 완화될 수 있을 것임은 분명하나, 아직은 주 4일제 시행이 극히 일부에 그치고 있는 것으로 보인다.

이처럼 독일과 이탈리아의 사례는 노사관계의 맥락에서 노동시간 유연화의 문제를 법제도, 산별교섭, 기업 단위 적용 등 층위별로 다루고 있는데, 이번 호에 소개된 프랑스 사례의 경우 좀 더 국지적인 문제인 일별 재량근로시간제 문제를 다루고 있다. 국내에 다소 생소한 용어와 개념인 일별 재량근로시간제는 시간 단위로 노동시간을 측정하는 것이 아니라 일별로 측정하기 때문에 그 자체로 완화된 규칙의 의미를 지니고 있다. 어찌 보면 미국의 고임금 사무관리직 예외 인정(white collar exemption) 제도와 유사한 성격인 것으로 보이나, 최근 프랑스에서 고임금 사무관리직 이외의 직종에도 이 제도를 적용하고 있다는 논의는 유연한 노동시간 제도가 어떻게 확산될 수 있는지를 보여주는 좋은 사례이다. 흥미로운 것은 이러한 제도의 도입과 확산 과정에서 입법부와 사법부의 판단이 달랐다는 것인데, 입법부가 좀 더 많은 재량권을 사용자에게 주려 한 반면 대법원 등은 보다 엄격한 제도 운영을 요구하고 있다는 점이다. 이 과정에서 입법부가 사용자와 노동자의 소통을 강조했던 것에서 연 1회 노동자와의 면담 정도로 규칙을 완화한 데 비하여 사법부는 노동자의 건강과 안전을 부단히 강조하고, 근무시간 관리에 대한 노동자의 자율성 보장을 요구하였다는 점도 흥미롭다.

이처럼 유럽 주요 국가들의 노동시간 제도와 관련한 변화들은 유연성은 증진하되, 철저히 노동자 혹은 노동조합과 협의 또는 합의를 전제로 한다는 공통점이 있다. 결국 국가의 법적 규정보다도 현장의 필요와 노사의 소통을 통하여 산업별, 기업별로 다양한 유연 노동시간 제도가

나타날 수밖에 없는 것이다.

우리나라의 경우 1989년의 주 44시간제로의 단축을 비롯하여 2004년 주 40시간제, 2018년 주 52시간 상한제에 이르기까지 점진적으로 노동시간의 총량을 줄여왔으나, 이제 다시 주 4일제 혹은 주 4.5일제 논의로 이어지고 있다. 빠른 경제발전을 반영한 이 같은 노동시간의 총량 감소 추세는 생산성 향상과 성장의 과실을 적절히 배분한다는 점에서 타당한 흐름이었음이 분명하다. 그러나, 여전히 일괄 적용되는 법적 규정에 의존하여 노동시간의 총량 감소를 도모하는 것은 변화된 상황에 적합하지 않을 수 있다. 중요한 것은 생산성이 오르는 만큼 시간 총량을 줄이고 시장의 필요에 따라 노동시간을 유연화하되, 유럽 국가들에서처럼 노조 혹은 종업원평의회와의 협의 또는 합의를 전제로 하는 것이다. 노동자들의 경우도 노동시간 유연화가 필요하다. 독일에서 여성들의 노동시장 진입 확대와 모성보호 조치들의 강화가 노동시간 유연화를 촉진했다는 사실은, 노동시간 유연화가 사용자에게만 유리하기 때문에 노조가 방어적으로 대응해야 하는 것이 아니라, 노사가 협력적으로 문제를 풀어나가야 한다는 사실을 시사해주는 것이다. 따라서 중요한 것은 노동시간의 총량, 혹은 법제도로서의 유연한 노동시간 규칙이 아니라 시간 주권(time sovereignty)을 누가 갖는가의 문제이다. 지난 정부의 노동시간 유연화 정책이 실패했던 것은 이러한 노사관계적 맥락을 충분히 고려하지 못했기 때문이 아닐까? 따라서, 노사가 협력적으로 생산성 향상과 모성보호에 부합하는 다층적 접근을 강화하는 것이 중요하다. 아마도 일부 업종과 사업장에서는 주 4.5일제를 중심으로 노동시간 단축도 조기에 달성할 수 있을 것이다. 정부는 일터혁신 컨설팅 등을 통하여 우수 사례를 발굴하고 이를 확산하는 노력에 집중할 필요가 있는데, 이때 사회적 대화를 비롯하여 노사관계 기반에 대한 정책이 병행되어야 할 것이다. **KLI**