

# 근로시간을 강조하는 프랑스

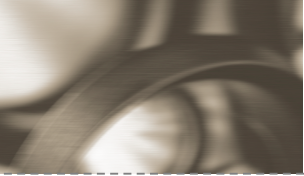
Dr. Gérard Valenduc, Dr. Patricia Vendramin

## ■ 프랑스의 유연성에 관한 개요

유연성은 모든 곳에서 동일하게 현실에 적용되는 것이 아니다. 유연한 노동시장의 인력수급은 각국의 제도와 규제 환경에 따라 정해진다. 영국과 미국 같은 일부 국가에서는 노동시장의 높은 유동성을 가능하게 하는 해고와 채용을 통한 '수직 유연성'을 선호하는 경향이다. 반면 일본과 같은 국가들은 단체협약의 틀에 기반하여 어려운 시기에 고용안정성 보장과 임금 삭감을 혼합한 '임금유연성'을 선호한다. 스칸디나비아 국가들은 '기능적 유연성'을 선택했다. 근로자가 일자리에 적응할 수 있도록 교육과 이동성에 역점을 두고 있다. 스칸디나비아 국가들과 네덜란드는 노동시장의 유연성을 높은 수준으로 허용하면서 동시에 실직자들을 위한 높은 수준의 사회적 보호 제도를 유지하고 있으며, 필요에 따라 교육을 통한 '재취업'을 독려하는 공공정책을 집행한다.

프랑스에서는 여타 유럽 국가들(벨기에, 독일 등)과 마찬가지로 임금유연성이나 수직 유연성을 저해하는 제도적 제약이 상당히 존재한다. 게다가 기능적 유연성마저 널리 찾아볼 수 있는 것도 아니다. 유연성 모델은 비정규직 계약, 파트타임직(비자발적 파트타임 근무 비중 높음), 파견근로, 훈련생 그리고 정부가 보조금을 지급하는 계약직 등 불안정한 지위의 연장이라는 점이 그 특징이다. 2002년 기준 프랑스 근로자의 11% (임금근로자 260만 명)가 비정규직 근로자였다. 이는 상당히 규제는 되고 있으나 유동성은 미미한 이중노동시장의 형성에 기여한다고 할 수 있다.

프랑스에서 일고 있는 유연성 관련 정치 논쟁은 고실업률, 특히 청년실업 문제가 그 주요 쟁점이



되고 있다. 이미 여러 해 동안 신규 경영체제 및 근로시간 규제 등을 통해 새로운 해결책을 모색해 왔었다. 아래와 같은 다양한 이유로 인해 프랑스에서는 근무시간이 주요 이슈가 된다.

- 주당 근로시간의 전반적인 단축은 근로자간에 기존의 업무를 공유하고 고용을 창출할 수 있는 기회로 여겨진다.
- 특히 경제활동을 하는 여성 인구에 있어 근무시간과 근무의 시간의 조율 문제도 논쟁의 핵심이 되고 있다. 인구 고령화사회와 여성의 경제활동참여 증대를 희망하는 상황에서 더욱 그러하다.
- ‘근로시간 선택제’, 즉, 근무시간과 근무의 시간을 관리할 수 있는 자유의 확대가 ‘근로시간 지정제’와 대비하여 상기 논쟁에서 더 많은 호응을 얻고 있다.

다음 장에서는 프랑스의 근로시간에 대한 논쟁과 구체적인 법규정을 살펴본다. 그 다음 장에서는 근무시간에 대한 이러한 관점들을 토대로 유연한 근무관행에 있어 정보통신기술의 지위과 역할에 대해 생각해 본다. 마지막 장에서는 정보통신기술이 근로시간과 업무 리듬을 어떻게 바꾸어 놓고 있는지를 요약해 본다.

## ■ 핵심 논쟁 : 근로시간

프랑스에서 근로시간에 대한 공개 논쟁은 1990년대 말부터 그 중요성이 더해졌다. 2000년 사회주의 정부의 발의에 의한 법(오브리 법)에 따라 법정 주당 근로시간을 39시간에서 35시간으로 전면적으로 단축하는 내용을 도입했다. 이 법은 20인 이상의 모든 사업장에 적용되며, 근로시간 단축과 관련된 실질적인 행정관리는 기업 차원에서 단체교섭을 통해 해결하도록 했다. 이 법은 공공부문에 적용된다. 핵심 취지는 고용촉진이었으며 구체적인 목표는 70만 개의 일자리창출이었다. 2002년까지 신규로 창출된 일자리는 35만 개로 평가되었다. 근로시간 단축에 따른 손실은 생산성 향상, 임금 동결, 기업에 대한 정부 지원금 등으로 재정적 보전을 받았다. 2005년 20인 이상 사업장에서 3명의 근로자 중 2명이 주당 35시간 근로제에 관한 단체협약의 적용을 받고 있는 것으로 파악되었다. 근로시간 단축은 흔히 주당 반일을 쉬는 형태로 이루어진다. 근로자의 대부분은 이 조치에 대해 긍정적인 반응이다. 특히 여성들은 본 조치가 그들의 업무와 근무 조건에 긍정적인 영향을 주

었다고 보고 있다.

상기 법의 목적은 20인 미만인 기업에 이 조치를 확대 적용하는 것이었으나 현정부는 이를 배제하고 있다. 더욱이 현 자유주의 정부의 정치적 주장은 근로시간을 늘리자는 것이다. 2005년에 새 법(필통 법)이 제정되어 '35시간 법'을 재정비하려는 시도를 다각화했다. 이 새 법은 여러 조치 가운데 특히 중소기업에 대한 법 적용을 유보하고 있다. '시간 선택제'의 테두리 안에서 초과근무의 가능성을 확대시켜 주고 있으며 '근로시간계좌'의 개념을 도입하여 휴가일수를 합산하여 원하는 때에 휴가로 사용하거나 급여로 환산해 받을 수도 있도록 허용해 주고 있다.

주당 35시간 근무제가 이제 근로자들의 직장문화와 노동시장에 뿌리내리고 대체로 긍정적인 반응을 얻자 필통법에 반기를 드는 사회적인 운동이 광범위하게 퍼지고 있다. 근로시간은 프랑스에서 매우 상징적인 쟁점인 것이다.<sup>1)</sup>

정보통신기술이 시간과 공간을 관리하는 기술이라는 점을 고려하여 정보통신기술이 이러한 노동 환경하에서 어떻게 활용이 되고 있는지를 살펴보는 것은 흥미로운 일이다. 정보통신기술이 근로시간과 관련해 새로운 작업관행을 수립하는가? 프랑스의 독특한 근로시간 단축이 특정한 형태의 유연한 작업관행을 형성하는가 아니면 그렇지 않은가? 다음 장에서 이에 대한 몇 가지 해답을 제시하고자 한다.

## ■ 정보통신기술과 근로시간 단축에 대한 프랑스식 실험에 있어서의 유연성

본 장에서는 크로노포스트 연구소(Chronopost Institute)에 의해 2004년 프랑스에서 정보통신기술과 작업관행에 대해 실시된 최근 설문조사 결과를 소개하고자 한다. 본 조사는 정보통신기술이 높은 유연성, 업무 리듬의 변화, 공적인 생활과 사적인 생활 간의 균형 문제로 심화되는 압력으로 특징지워지는 신조직 모델과 어떠한 방식으로 상호작용을 하는지를 분석하고 있다. 개인의 인생에서 정보통신기술이 근로시간, 근무기간 및 근무장소에 어떠한 변화를 가져다 주는지를 분석하고 있다. 본 설문조사는 2004년에 실시됐으며 15세 이상 프랑스인 임금근로자(1,004명의 응답자)를 표본으로 하고

1) 프랑스 상황에 대한 추가 정보는 프랑스 노동부 홈페이지(프랑스어)를 참조하기 바란다. 특히 노동부의 조사팀인 DARES 페이지에 유관 정보가 수록되어 있다. <http://www.travail.gouv.fr>

있다.<sup>2)</sup>

정보통신기술은 직업의 세계에서 널리 확산되어 있다. 근로자 중 71%가 PC 혹은 휴대전화를 직장 내 보유하고 있으며, 62%는 가정에서 PC를 사용하고 있고, 직장 혹은 가정의 PC 중 74%는 인터넷 접속이 가능하다. 응답자 중 22%는 정보통신기술로 인해 일하는 시간이 늘었다고 답했으며(간부급은 37%), 62%는 정보통신기술이 업무 속도를 향상시켜 준다고 응답했다(간부급은 78%).

근무기간과 정보통신기술 간의 상관관계를 살펴보면 정보통신기술이 근무기간 연장과 나란히 한다는 것을 알 수 있다. 이로 인해 실제 근로시간과 법정 근로시간을 측정하는 데 약간의 문제가 야기된다.

설문조사에 의하면 능력 있는 근로자일수록 직장에서 정보통신기술을 사용하는 경우가 더 길어지고 초과근무를 하는 시간이 더 늘어난다. 응답자 중 43%가 초과근무를 하며 이는 주당 평균 5.8시간에 해당된다(간부급은 8 시간). 정보통신기술을 업무에 사용하는 근로자의 경우 이 수치가 더 높아진다.

이 초과근무는 통상 자발적으로 수행되며 직무에 자연스럽게 수반되는 것으로 인식된다. 응답자 중 67%는 자발적으로 초과근무를 하며 80%는 의무적인 업무라고 밝힌다. 여기서도 역시 정보통신기술을 업무에 사용하는 근로자의 경우 수치는 더욱 올라간다.

자율성과 이에 따르는 정보통신기술 사용은 근로시간 연장과 대칭관계에 있는 것으로 볼 수 있다. 근무기간 연장에 대한 넓은 수용은 정보통신기술을 사용하는 근로자들이 증가한 자율성의 혜택을 누릴 수 있도록 해주는 비공식적 합의의 존재로 설명할 수 있다. 법정 근로시간 중에 재택근무를 하거나 근로시간에 직장에서 개인적인 용건을 해결하는 경우가 더욱 빈번해졌다. 그렇기 때문에 정보통신기술의 사용은 근로시간의 증가를 가져오고 법정 근로시간과 근로외시간간의 경계를 넘나들게끔 하고 있다. 즉, 개인적인 일을 직장에서 하고, 직장 일을 자택이나 직장에서 법정 근로시간이 아닌 때에 하는 것을 들 수 있다. 이와 같이 정보통신기술의 지원을 받는 근로시간 구성은 근로시간과 휴식시간의 법적인 정의에 도전하고 있다. 경계가 모호해지는 근로시간의 법적 지위가 정보통신기술의 사용과 접목되어 근로시간의 법적인 정의에 대한 논쟁의 핵심을 차지하고 있다.

2) 크로노포스트 설문조사 내용 참조 (프랑스어) : Temps sociaux : les TIC changent-elles la donne? (Social times: do ICTs change the deal?), Revue Tempos n° 3, Institut Chronopost, Paris, December 2004. <http://www.institut-chronopost.org>


프랑스에서 실시한 설문조사에 의하면 이동통신기기(PC와 휴대전화)가 이동근무를 확산시키고 근로시간과 자유시간 간의 경계를 무너뜨리고 있음을 보여주고 있다.

원격근무는 정보통신기술의 지원에 의해 생긴 작업관행이며, 본 설문조사에 포함되어 있다. 지난 20년 동안 원격근무의 개념이 유럽의 현안이 되어 왔다. 정보통신기술의 발전에 힘입어 생겨난 강력한 유토피아라 할 수 있는데, 원격근무는 시간과 공간 관리의 문제에 대한 기술적인 해결책으로서 제시된 것이다. 1980년대 말 널리 확산된 목표는 일과 가정생활의 조화, 지방과 농촌의 지역경제 활성화, 노동시장에의 장애인 참여, 대도시에서의 환경 및 교통문제 해소 등이었다. 프랑스가 특히 이 분야에서 적극적이었으며 원격근무는 경제활동과 농촌지역 개발의 새 지평을 추구하는 도구로 장려되었다. 그러나 노동시장 관점에서는 지속가능한 성공 사례가 극히 적었다. 그러는 동안 원격근무의 개념이 크게 바뀌었다. 오늘날 원격근무는 원거리에 있는 일자리를 찾아주기 위한 수단으로 거의 사용되고 있지 않으며, 새로운 조직 요건에 잘 들어맞는 유연한 근로시간 관리의 도구로 주로 활용되고 있다.

원격근무(최근 'e-근무'라고도 함)는 이제 더 이상 '기술 중심' 개념이 아니라 그 중요성이 커가는 유연한 관행이 된 것이다. 특히 정보 관련 활동이나 유연한 조직에서 직원들의 높은 대응 능력과 일정 관리가 요구되며, 개인의 업무에 자율성이 증대되는 경우에 더욱 그렇다. 이러한 원격근무 형태가 흔히 이루어지는 기업에서는 근로자와 사용자 모두의 유연성이 필요하며 혜택을 공유할 수 있게 된다.

프랑스에서 실시한 설문조사를 통해 단체협약에 기초한 공식 원격근무는 그다지 빈도수가 높지 않지만 비공식 관행은 자주 일어난다는 것을 알 수 있다. 위에서 설명한 바대로 이러한 관행은 시간과 일정 관리의 개선을 위한 유연한 도구로 여겨지고 있다. 조사 결과 전체 경제활동인구 중 7%는 자택에서 정기적으로 원격근무를 하고 있다고 나타났다. 하지만 근로자의 프로필은 다양했다. 주당 근무시간이 40시간 이상이며 직장내 자율성이 큰 근로자 가운데 원격근무자의 비율이 가장 높았다(20%). 뿐만 아니라 이들은 교육훈련 수준과 고용 지위가 가장 높은 집단이었다. 원격근무는 자발적으로 이루어지며, 업무상 목표를 달성하거나 기한을 맞추기 위해 하는 경우가 많았다. 이러한 비공식적 틀에서 원격근무는 구체적인 상대가 흔히 없는 상황에서 근로시간 연장과 근로자의 근로여력 증대에 기여하는 유연한 도구처럼 보인다. 이러한 작업관행이 점점 더 중요해지는 것은 가정용 PC, 개인 인터넷, 그리고 이동통신기기의 보급이 널리 확산된 것과 관련이 있다.

이러한 추세는 기타 유럽 국가에서도 찾아볼 수 있지만 프랑스의 독특한 환경은 근로시간과 근로



리듬의 변화를 환영한다.

## ■ 정보통신기술과 근로시간 및 근무 리듬의 변화

근로시간 단축에 관한 규정이 프랑스에서 독특한 환경을 조성하고 유연한 작업관행을 형성한다면, 정보통신기술과 근로시간 및 근무 리듬과 관련된 추세는 프랑스에만 국한된 것이 아닐 것이다. Flexcot 프로젝트<sup>3)</sup>에서 나타나듯이 근로시간 연장 및 근무 속도 향상과 관련하여 모든 유럽 국가에서 공통된 추세를 엿볼 수 있다.

근로집단 전체의 근로시간의 연장이 개인의 근로시간 단축과 호환적이지 않은 것이 아니다. 정보통신기술이 널리 사용되면서 상품과 서비스의 생산 시기를 소비 기간과 소비자 요구와 조율하는 것이 가능하게 되었다. 인터넷을 이용하거나 콜센터를 통한 온라인 서비스가 하루 24시간 제공된다. 이와 같이 24시간 제공되는 서비스로 인해 물류, 운송, 유통 및 백 오피스 등의 경제활동에 있어 생산 시기를 결정하는 데 큰 영향을 미친다. 산업과 서비스부문에서 영업 시간이 연장되면서 근무 일정이 연장되거나 하루 중 서로 다른 시간대에 업무 일정을 나누거나 변동 근무 교대 근무를 할 수 있게 된다. 이와 같이 다양해진 시간대 활용은 점점 더 많은 근로자들에 있어 비표준 혹은 정규 근로시간 이외 근로의 빈도수와 양을 증가시킨다. 그러나 근로시간의 구조적 변화는 표준 시간대를 희망하지 않는 근로자들을 위해 더 많은 기회를 제공해 줄 수도 있다. 시간관리 기술로서의 정보통신기술은 이러한 신규 형태의 다양성과 근로시간 연장을 강력히 지원한다.

영업시간 연장은 임시직, 파트타임 대기근무 등 비정형 근무 지위의 확산으로 이어질 수 있다. 이러한 비정형근로의 확산은 기술이 원인인 것은 아니나 정보통신기술로 인해 노동력 관리 차원에서 적극적인 활용이 더 용이해진다. 정보통신기술은 고객 접촉 등 생산활동을 모니터링 및 통제하는 관

3) Vendramin P., Valenduc G., Rolland I. (FTU), Richardson R., Gillespie A., Belt V. (CURDS), Carré D., Maugéri S., Combès Y. (LabSIC), Ponzellini A., Pedersini R., Neri S. (Fond. Seveso), Flexible work practices and communication technology, 유럽 집행위원회 보고서, SOE1-CT97-1064, DG Research, 브뤼셀, 2000년 2월, <http://www.ftu-namur.org/flexcot>

리자의 능력을 배가시켜 준다. 복잡하고 상호연결된 경영정보시스템(MIS)으로 관리자들은 하루 또는 일주일 중 어느 때이든 몇 명의 근로자가 어떠한 업무에 투입돼야 하는지 좀 더 효율적으로 판단할 수 있다. 이러한 정보시스템은 다양한 근로자 집단을 위해 복수의 업무 일정을 마련하고 감독하는 것을 쉽게 할 수 있도록 도와준다. 이 역시 인력관리와 채용정책에 영향을 미치며 구체적으로는 파트타임 계약직의 확대(다양한 형태의 파트타임 조합), 임시직의 활용 증가, 그리고 상용직 근로자의 근무 유연성 강화를 들 수 있다.

근무 리듬은 정보통신기술 사용이 깊이 침투함에 따라 더 가속화될 수 있다. 통신기술로 인해 더 짧은 기한 내에 상품과 서비스를 납품 및 제공할 수 있게 되고, 고객의 요구와 압력을 더 민감하게 수용할 수 있게 된다. 단축된 기한과 엄격히 계획된 인력은 업무의 전반적인 강도를 높여준다. 빠른 속도, 업무 부담 증가(주로 정신적인 부담) 및 근로시간의 밀도 증가 등을 볼 수 있다.

더욱이 정보통신기술은 정보처리 업무나 커뮤니케이션 업무의 표준화를 촉진하고 경험의 산물이며 정보시스템에 코딩할 수 없는 근로자가 보유하고 있는 지식의 역할을 축소시킬 수 있다. 지식의 코딩 작업은 근무 리듬과 근무시간에 영향을 미친다. 교육과 훈련을 더 편리하게 해주며 그 기간 또한 단축시켜준다. 정보통신기술 기반의 '자가교육' 시스템(e-learning)은 훈련 비용을 절감시켜 준다. 정보통신기술의 표준화 역량과 대용량 저장 역력이 합쳐 시공을 초월하여 여러 근로자들 간에 정보를 공유하는 것이 더 수월해진다. 서로 다른 근로자가 동일한 고객을 대상으로 다른 시기와 다른 장소에서 '동일한' 방법으로 응할 수 있게 된다. 테일러 방법이 제조업에 있어서 시간 낭비를 줄인 것과 마찬가지로 정보통신기술 기반의 조직 시스템은 서비스 제공과 정보처리 업무에 있어서 시간 낭비를 감소시킬 수 있다.

이와 같이 변화하는 근무시간과 리듬은 다소 어두운 전망을 제시하고 있다. 사실, 어두운 것이 아니라 매우 대조적인 전망을 제시한다. 일부 근로자는 이러한 근로시간 변화에 따라 실보다는 득이 더 많고, 또 다른 일부는 특정 보상 시스템으로 충분히 보완이 되지 않아 주로 직장생활과 개인생활에 더 많은 애로를 경험하곤 한다. 프랑스의 근로시간에 관한 논쟁으로 돌아와서, 전체 노동력에 대한 근로시간 단축의 목적은 기술적 및 조직적 근대화의 결과로 발생하는 시간 압력의 증가가 어떻든 간에 자유 시간이 주는 혜택을 일반화하려는 시도라고 이해하면 될 것이다. **KLI**