

노동자를 위한 노동시장 유연성 :

노동시간 유연성(working time flexibility)과 생애주기

정희정 (네덜란드 노동연구소 연구원)

■ 머리말

노동시장 유연성의 증가는 변화하는 세계경제 체제와 경제 주기의 빠른 변동 등에 의해 모든 국가들의 중요한 과제로 자리를 잡고 있다. 그러나 노동시장 유연성에 대해 논의할 때 여태까지 그 핵심은 많은 경우 노동계약의 유연성에만 맞추어졌다. 즉, 노동시장의 유연성을 증가시키기 위한 방법을 강구할 때 임시·일용직 같은 단기 계약을 통한 노동량, 노동자의 수를 원활하게 변동시키는 방식을 통한 노동시장 유연성의 증가에만 그 중점을 두었다. 이와 같은 일면적인 노동시장의 유연성 증가는 우리나라뿐만 아닌 많은 나라에서 노동자들의 불안정성의 증가에 따른 노사 간의 갈등을 증가시킨 요인으로 나타났다. 이에 따라 본 글에서는 노동시장 유연성의 다양한 차원 중 내부 노동량의 유연성, 즉 노동 시간의 유연적인 사용을 그 대안으로 하며 그 내용을 유럽 사례를 통해 구체적으로 살펴 보겠다. 이로써, 노동시간의 유연적인 사용을 통한 노동시장 유연성이 기업체나 사용자만을 위한 전략이 아닌 노동자들의 일과 삶의 균형을 위한 대안 책으로 사용될 수 있을 가능성을 살펴보겠다.

■ 노동시장 유연성의 다양한 차원

Atkinson(1985)의 정의에 따르면 노동시장 유연성은 4가지 방법으로 나타낼 수 있는데 이는 내부

노동량의 유연성(internal numerical flexibility), 외부 노동량 유연성(external numerical flexibility), 기능적 유연성(functional flexibility) 그리고 임금 유연성(wage flexibility) 등이다. 이 중 노동량의 유연성은 기업이 내·외부 근로자들을 사용하여 노동량의 변동을 통해 노동시장과 경제 주기에 빠르게 대응하는 것을 일컫는다. 여기서 외부 노동량 유연성은 기업체 외부의 근로자들을 이용하여 노동량의 유연성을 증가시키는 것으로 임시·일용직 계약직이나 파견근로자 등을 사용하는 것이 대표적인 예이다. 내부 노동량의 유연성은 이와 달리 기업체 내부의 근로자들의 노동시간 변동을 통하여 노동량의 유연성을 증가시키는 방식인데, 이 예로 초과근무, 단축근무, 변동 노동시간제 등이 있다. 이와 같이 내부 노동량의 유연성은 근본적으로 노동시간을 유연하게 사용하는 것으로 노동시간 유연성(working time flexibility)으로도 불리워진다.

■ 노동시간 유연성 : 노동자를 위한 유연성과 기업체를 위한 유연성

노동시간 유연성은 외부 노동량의 유연성과는 달리 노동자들의 일과 삶의 균형(work-life balance)을 증가하기 위해서 사용될 수 있다. 외부 노동량의 유연성의 경우는 노동계약의 불안정을 증가시키므로 근로자가 한 기업체와 약한 계약을 맺고 싶은 경우를 제외하고는 근로자가 의도적으로 선택하기 힘들다.¹⁾ 그러나 노동시간 유연성은 이와 달리 노동자들의 생애주기에 따른 다양한 욕구에 따른 근무시간의 변동의 욕구를 해소시킬 수 있다. 이처럼 이는 기업체의 원활한 경기순환 적응의 대응책뿐만 아니라 근로자들의 삶의 균형을 위한 대응책으로 사용할 수 있는 유연성의 증가의 전략으로 볼 수 있다. 노동시간의 유연성 증가를 위해 사용될 수 있는 다양한 전략을 기업체를 위한 유연성과 노동자를 위한 유연성 중 어떤 유연성을 증가시키느냐에 따라 <표 1>과 같이 구분 될 수 있다.

1) 예를 들어 학생들이나 전문 프리랜서의 경우 직업 이동을 원활하게 할 수 있도록 한 기업체와의 지속적인 계약을 맺지 않고 임시적으로 계약을 맺고 싶어 할 수 있을 것이나 이는 특별한 예로 볼 수 있을 것이다.

〈표 1〉 노동시간 유연성의 다양한 차원

		일과 삶의 균형 (노동자를 위한 유연성)	
		향 상	향 상 없 음
노동시간 유연성 (기업체를 위한 유연성)	향 상	- 유연한 노동시간(flexible working time arrangements) ¹⁾ - 노동시간 저축제도(working time accounts) ²⁾ - 파트타임(part-time) - 단계적/유연한 퇴직(phased/flexible retirement) ³⁾	- 초과근무(overtime) - 주말/야간근무 등 일상적이지 않은 근무시간(unusual working hours)
	향 상 없 음	- 모성/부성/육아휴직 - 케어휴직(care leave) - 훈련/교육휴직 - 안식년 및 기타 휴직제도	—

- 주 : 1) 유연한 노동시간은 일일 8시간, 주당 40시간을 일의 양이나 개인 욕구에 따라 유연하게 사용할 수 있는 제도로 일일 9시간을 일한 경우 그 주나 그 달 1시간 단축근무를 가능케 하는 제도임. 이는 기업체, 나라에 따라서 초과·단축근무를 할 수 있는 시간이나 이에 따른 노동시간의 추가 감소를 할 수 있는 기간이 다름.
- 2) 노동시간 저축제도는 일정기간 동안 추가 노동을 한 경우 그 시간만큼 저축하여 추가 노동시간만큼 휴일을 낼 수 있는 제도로 이 역시 기업체나 나라에 따라서 그 양과 휴일을 낼 수 있는 기간이 다름.
- 3) 단계적·유연한 퇴직은 주당 40시간에서 완전한 퇴직, 즉 0시간으로 노동시간을 감소시키기보다는 단계적으로 감소시키는 제도로 각 단계에 따라 노동시간을 일정량 감소시켜 일정기간 이후 완전 퇴직을 할 수 있게끔 하는 제도임.

이 표에 나타난 것과 같이 노동시간 유연성을 향상시키기 위한 많은 전략들은 기업체의 원활한 활동을 위해 사용되는 것과 노동자의 일과 삶의 균형을 보다 순환하게 하기 위한 전략들로 구분할 수 있다. 그러나 많은 경우 두 가지 목표를 함께 달성하는 제도들도 있다. 물론 <표 1>에서 유연성의 향상과 무향상을 구분은 엄격하게 구분지을 수 없다. 이 구분은 나라뿐만 아니라 기업체에 따라 다르게 나타날 수 있을 것이며, 기업체 내에서도 각각 상황에 따라 그 위치가 바뀔 수도 있겠지만 보다 일반적으로 논할 때 이와 같은 구분을 지을 수 있을 것이다.²⁾

보다 구체적으로 이 내용을 살펴보면, 유연한 노동시간을 사용하는 경우 노동자들의 상황에 따른 개인적인 욕구에 따라 노동시간을 감소시키거나 증가시키는 경우가 있겠지만, 기업체의 입장에서 추가근무를 한 경우 초과수당을 지불하지 않게 하는 등 보다 유연하게 노동시간을 사용할 수 있게 하여 기업체에게도 이득이 되게 할 수 있다. 실제 유럽 재단(European Foundation)에서 2004/2005년도에 실시한 기업체 대상으로 한 설문조사(ESWT : European Survey of Working Time and Work-life balance)³⁾에 의하면 68%의 기업체는 유연한 노동시간 제도는 근로자들의 일과 가족 내지는 개인 삶의 균형을 위해서 사용하고 있다고 답하였다. 그러나 이와 함께 47%의 기업체는 업무량의 변동에 보다 원활한 대응을 위해서도 사용하고 있다고 답하였으며, 약 13%의 기업체는 초과근무 수당의 지급의 대안 책으로 사용하고 있다고 답하였다.⁴⁾ 파트타임의 경우에도 48%의 기업체는 근로자의 욕구에 따라 파트타임 노동자를 사용하는 것으로 나타났고, 24%의 기업체는 기업체의 욕구에 따라 이와 같은 계약을 사용하는 것으로 나타났다.⁵⁾ 이와 같이 많은 경우 노동시간의 유연성 증가는 기업체나 노동자 중 한 쪽의 욕구만을 위해서 사용되는 것이 아니라 공동의 욕구에 의해서 사용되는 경우가 많다.

■ 노동시간 유연성과 생애주기

노동자를 위한 노동시간 유연성은 생애주기에 따라 나타나는 개인의 노동시간을 다양하게 변동시키려는 욕구에 의해서도 구분할 수 있다. 예를 들면, 노동자들은 직장에서의 보다 빠른 승진이나 자

2) 이와 함께 본 표는 노동시간 유연성을 가지고 올 수 있는 모든 전략들을 나열하였다고 볼 수 없으며 이외 다양한 전략들이 있을 수 있으나, 여기에서는 (유럽에서) 가장 일반적으로 사용되고 있는 제도들을 나열하였다.

3) ESWT는 2004년 2005년에 걸쳐 유럽연합 21개국 21,031여개의 기업체를 대상으로 조사한 설문으로 노동시간 유연성의 사용과 노동자의 일과 삶 균형에 관한 내용을 담고 있다. 보다 구체적인 내용은 <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm>을 참조.

4) 본 설문은 중복 응답이 가능하였다.

5) 본 설문은 단일 응답이 가능하였다.

리잡음을 위하여 노동시간의 증가를 원할 수 있고, 임신, 출산과 육아를 위하여 여성 노동자뿐만 아니라 남성 노동자 역시 노동시간의 단축을 원할 수 있다. 아동의 육아뿐만 아니라 가족 내 장애인이거나 질병을 가진 자가 있을 경우에도 임신휴직이나 노동시간 단축을 통하여 일과 삶 육구의 균형을 맞추려고 할 수도 있을 것이다. 이외 수년간 일한 이후 재훈련이나 추가교육을 위한 휴직이나, 재충전을 위한 안식년의 육구가 있을 수 있다. 노령 노동자들의 경우 직장을 일시적으로 퇴직하기보다는 점

〈표 2〉 노동시간 옵션(working time options)과 생애주기

	청년 미혼	청년 부부	초등학교 미만의 아동을 가진 부부	7~12세 아동을 가진 부부	13~17세 아동을 가진 부부	17세 이상 아동을 가진 부부	장년 부부 (빈 등지)	노령 부부 (60세 이상)
노동시간 단축 / 증가	+	+	+	+	+	+	+	+
모성휴가			+					
부성휴가			+					
육아휴직			+	+				
안식년 / 직업휴직	+	+	+	+	+	+	+	+
교육 / 훈련휴직	+	+	+	+	+	+	+	+
노동시간 저축제도	+	+	+	+	+	+	+	+
점차적 / 유연한 퇴직							+	+

자료 : European Foundation(2005: 23).

주 : +는 해당 노동시간 옵션을 사용할 가능성이 높음.

차적인 노동시간의 단축을 통하여 퇴직이 보다 단계적으로 이루어지기를 원할 수도 있을 것이다. 이와 같은 생애주기에 따라 나타날 수 있는 노동시간 유연성 욕구가 다르게 나타날 수 있는데, 이를 생애주기의 각 단계별로 나열해 보면 <표 2>와 같이 나타날 것이다.

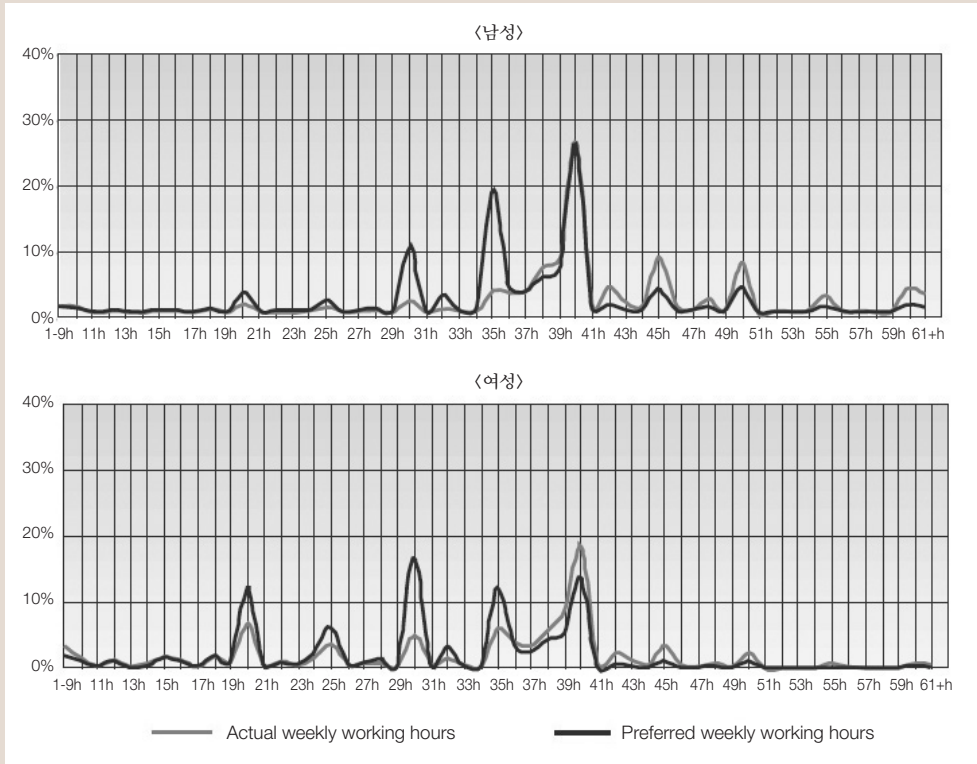
이는 이행기의 노동시장(TLM)의 전략의 내용과 일맥상통한다. 이 전략에 의하면 완전고용은 기존의 40여년간의 주당 40시간의 노동시간이라는 경직된 정의에서 벗어나 ‘유동적인 균형(fluid equilibrium)’ 개념으로 이해되어야 한다고 주장한다(Gazier and Schmid, 2002). 즉, 고용형태는 새롭게 등장하는 경제 체제·구조의 변화뿐만 아니라, 보다 다양하게 변화하는 생애주기에 따라 나타나는 개별 노동자들의 선호에 따라서 다양한 형태를 띌 수 있어야 한다고 본다(Gazier and Schmid, 2002: 11). 이를 위해서 노동시간은 인생주기에 걸쳐 변동이 가능한 인생에 걸친 평균 주당 30시간의 노동으로 변해야 된다고 논하고 있다. 이와 함께 이행기 노동시장의 전략은 남녀 노동자들의 노동시간 균형이 이루어져야 한다고 보고 있다. 즉 전통적인 노동시간 체제(traditional working-time regime)에서는 남성의 경우 주당 40시간을 기준으로 노동자들이 분포되어 있고, 여성의 경우 ‘임시적인 보조 소득 제공자(occasional secondary earner)’로 노동시장 진입시 총 노동시간이 낮게 나타난다. 이 중 노동시간 체제(dual working-time regime)의 경우 여성의 파트타임화가 이루어져 전통체제보다는 높으나 남성의 40시간 기준에 비해 20시간 기준을 중심으로 분포되어 있는 체제를 일컫는다. TLM에서는 유연하게 협상된 노동시간 체제(flexibly coordinated working-time regime)를 가장 적절한 노동시간 분포로 보며, 이는 남녀 모두 30시간을 중심으로 밀집되어 있는 것을 나타낸다(Schmid, 2002: 178)⁶⁾.

■ 유럽 노동자들의 노동시간과 노동시간의 선호

여태까지 논의는 이론적인 개인들의 선호에 근거하여서 이루어졌다. 본 절에서는 유럽 재단의 미

6) 이행기의 노동시장(Transitional Labour Market) 전략에 대한 보다 구체적인 내용은 한국노동연구원 『국제노동브리프』, 2005년 2월호~7월호 기획연재를 참조.

[그림 1] EU 15개국과 노르웨이 노동자들의 실제 노동시간과 선호 노동시간



자료 : European Foundation(2002), Figure 1.

래를 위한 고용 선택권(Employment Options for the Future)⁷⁾의 내용을 통해 실제 노동자들의 생애주기에 따른 노동시간 유연성 증가의 욕구를 살펴보겠다⁸⁾.

이 조사 결과에 의하면 유럽 노동자들은 평균적으로 주당 39시간 근무를 하고 있는데, 많은 노동자들이 노동시간의 단축을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 이는 각 국가, 성별, 현재 노동시간에 따라 다르게 나타났는데, 평균적으로 남성의 경우 4.6여 시간, 여성의 경우 2.6여 시간 가량의 노동시간 감소를 원하는 것으로 나타났다. 남성의 경우 대부분 보다 적은 시간의 전시간근무를 원하는 것으로 나타

났고, 여성의 경우에도 단축된 전시근무를 원하며, 이와 함께 보다 장시간의 파트타임 노동을 원하는 것으로 나타났다. 조사된 모든 국가에서 남녀 모두 주당 35시간 이상의 전시근무보다는 주당 20에서 34시간 가량의 장시간 파트타임 근무를 선호하는 것으로 나타났으며, 선호 노동시간이 현실화될 경우 남녀 노동자들의 노동시간 수렴이 이루어질 것으로 보여진다. 가장 선호되는 두 성인가족의 노동시간 분배는 전시근무의 남성과 파트타임 여성으로 나타났으나(약 3분의 2 가량의 노동자들이 이를 선호하였다), 이와 함께 노동자들이 남녀 모두 파트타임 근로를 하는 형태를 선호하는 노동자들이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이와 함께 생애에 따라 노동시간의 변화를 원하는 노동자들의 수가 증가하였으며, 이는 아동의 유무가 노동 시간 선호에 영향을 미치는 것을 통해 살펴볼 수 있다.

■ 맺음말

앞에서 살펴본 것과 같이 노동시장 유연성은 더 이상 기업체나 사용자의 선호를 만족시키기 위한 것이 아니다. 노동시간의 유연적인 사용은 노동자들의 삶에서 나타나는 다양한 욕구를 만족시키기 위해서 사용될 수 있을 가능성이 있을 뿐만 아니라 현재 보다 많은 노동자들이 이와 같은 변화를 요구하고 있다. 여성의 노동시장 진입의 증가와 함께 일과 삶의 이분적인 구분이 아닌 이 두 공간의 조화를 원하는 노동자들의 증가에 따라 이와 같은 욕구는 앞으로 보다 증가할 것이다. 물론 노동시간의 단축이나 노동시간의 유연적인 사용은 전시근로를 규범으로 두고 있는 임금체계나 사회보장 체계의 변화 없이는 효과적으로 이루어질 수 없다. 이와 함께 노동시간 유연성이 노동자와 사용자 모두에게 이익이 될 수 있는 방안으로 사용되기 위하여 어떠한 변화들이 이루어져야 하는지 역시 핵심 이슈가

7) 미래를 위한 고용 선택권(Employment Options for the Future)은 노동과 삶의 질 향상을 위한 유럽 재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)에 의해 1998년 EU 15개국과 노르웨이 노동자들을 대상으로 실시된 조사로 노동자들의 노동시간 현상과 선호와 관련된 내용을 담고 있다.

8) 본 절은 유럽 재단의 'Employment and working time in Europe'의 내용을 근거하였다.

될 것이다. 그러나 여기서 중요한 점은 노동시장 유연성의 증가가 다만 노동자와 사용자의 대립과 충돌만을 가지고 올 필요는 없으며 모두의 이해에 맞게 사용될 수 있다는 점이다. **KLI**

참고문헌

- Atkinson, J. (1985), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighton, UK, Institute for Employment Studies.
- Gazier, B. and G. Schmid(2002), “The Dynamics of Full Employment : And Introductory Overview”, in Schmid, G. and Gazier, B. (eds.), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK and Northampton, US: Edward Elgar Publishing Inc. pp.1~20.
- European Foundation (2002), *Employment and Working Time in Europe*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Foundation (2005), *Working Time Options over the Life Course : Changing Social Security Structures*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Schmid, G. (2002), “Towards a Theory of Transitional Labour Markets”, in Schmid, G. and Gazier, B. (eds.), *The Dynamics of Full Employment : Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK and Northampton, US : Edward Elgar Publishing Inc. pp.151~195.