

근로시간 단축 청구권을 통해 일·생활 균형 촉진 기대

황덕순 (한국노동연구원 선임연구위원)

우리나라의 연간 근로시간은 2014년 기준 2,057시간으로 OECD 국가 가운데 멕시코와 칠레를 제외하고는 가장 길다. 장시간 근로 해소의 당위성에 대해 누구도 부정하지 않음에도 불구하고 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 방안에 관한 최근의 노사정 합의는 근로시간을 줄이자는 노사정의 목소리가 구두선에 불과했다는 점을 보여준다.

제도화된 대화의 마당에서 근로시간 단축이 지체되고 있다는 점에서 이번 호 국제노동브리프의 특집에서 소개하는 근로시간 단축 청구권은 역설적으로 시의성이 높은 주제이다. 개인의 근로시간 단축 청구권을 강화하는 것은 전체 근로자에게 적용되는 근로시간의 상한을 낮추는 것과 함께 근로시간을 줄일 수 있는 중요한 수단이다. 나아가 근로시간 단축 청구권은 개인이 생애주기에서 직면하는 여러 필요에 따라 근로시간을 유연하게 조정할 수 있도록 해주기 때문에 ‘일과 생활 사이의 균형(work-life balance)’을 촉진하는 제도로서 의의가 크다.

이번 호에서 다룬 유럽의 세 나라 - 네덜란드, 영국, 프랑스 - 는 근로시간과 관련하여 여러 측면에서 대표적인 사례들이다. 우선 네덜란드는 전 세계에서 시간제 근로가 가장 활성화된 나라이다. 비록 여성들을 중심으로 하지만 공무원, 교사, 간호사, 회계사 등 전문직까지 시간제 일자리가 확산되어 ‘괜찮은 시간제’ 일자리를 만드는 데 성공한 나라이기도 하다. 반면 영국은 서유럽에서 가장 근로시간이 긴 편에 속한다. 영국은 EU에서 1998년 근로시간 지침을 통해 주당 48시간을 근로시간의 상한으로 정했음에도 불구하고 여전히 이 지침을 적용받지

않겠다고 주장하고 있다. 한편 프랑스는 시간제 확대보다는 전반적인 근로시간 단축을 더 중시한 나라로 잘 알려져 있다. 본 호에서는 프랑스의 경우 개별적인 근로시간 단축에 대해서뿐만 아니라 1998년 법제화된 주 35시간 근로제, 더 정확히 표현하면 연간 1,600시간 근로제에 대한 평가 및 최근의 논의 동향도 소개하고 있다.

근로시간 단축 청구권의 실현과 관련해서 세 가지 요소가 중요하다. 첫째는 근로시간 단축을 청구할 수 있는 사유의 범위, 둘째는 사용자가 거절할 수 있는 사유, 셋째는 다시 전일제로 돌아가는 것을 청구할 수 있는 권리이다.

근로시간 단축을 청구할 수 있는 사유와 관련해서 여러 나라에서 인정되는 것은 육아, 가족 돌봄, 본인의 질병이나 장애, 교육이나 훈련, 점진적 은퇴 등이다. 이번 호에 소개한 세 나라들은 위의 모든 사유를 인정하고 있다. 특히 영국의 경우 2003년 4월에 처음으로 어린 자녀를 둔 근로자를 대상으로 이 제도가 도입되었다가, 2014년부터 모든 근로자를 대상으로 범위를 확대하였다. 따라서 사유의 포괄성이라는 점에서 현재 영국은 다른 두 나라와 차이가 없다. 그러나 둘째와 셋째 측면에서 영국은 네덜란드 및 프랑스와 차이가 크다. 우선 사용자의 거부권과 관련해서 네덜란드와 프랑스는 경영상의 큰 어려움을 사용자가 입증하기 전에는 근로자의 요청을 거부할 수 없다. 반면 영국에서는 합리적인 절차를 통해 근로자의 요구를 처리하기만 하면 되기 때문에 사용자가 거부할 수 있는 재량권이 크다. 또한 전일제로의 재전환과 관련해서도 프랑스 및 네덜란드의 경우 전일제 일자리가 빌 경우 복귀하고자 하는 근로자에게 우선권을 부여해야 하는 반면 영국의 경우 재전환과 관련된 권리는 부여되지 않는다.

근로시간 단축 청구권이 일과 생활의 균형을 달성할 수 있도록 돕는 제도라는 점에서 긍정적인 측면이 크지만, 이 제도의 잠재력이 얼마나 실현되는가는 여전히 사회문화적인 관습의 영향을 크게 받는다. 무엇보다 큰 한계는 이 제도를 이용하는 다수가 여성이라는 점이다. 여전히 육아와 가족돌봄의 주된 책임을 여성이 맡는 전통 때문이다. 이는 우리 사회도 마찬가지이다. 이러한 전통이 바뀌는 데는 시간이 걸리겠지만, 변화를 앞당길 수 있는 다른 제도들, 예를 들어 일정 기간 이상 아빠에게 출산휴가 및 육아휴가의 사용을 의무화하는 방안들이 도움이 될 것이다.

근로시간 단축 청구권에 초점을 맞추었지만 근로시간 제도들 가운데 주목되는 최근의 변화들도 소개되었다. 우선 네덜란드의 경우 2016년부터 근로시간과 근로장소의 변경을 신청할 수 있는 권리를 도입할 예정이다. 이 제도는 근로시간 단축 청구권과 달리 노동투입을 늘리고자 하는 것이지만 근로자의 욕구와 부합할 수도 있다는 점에서 향후 추이가 주목된다. 한편 프랑스의 경우 2014년 7월 1일부터 과도하게 짧은 근로시간으로부터 시간제 근로자를 보호하기 위해 일부 예외적인 경우나 근로자가 원할 경우를 제외하고는 시간제 근로의 하한을 주당 24시간으로 설정하였다. 과도하게 짧은 시간 밖에 일할 기회가 주어지지 않는 것도 문제라는 것을 인정했다는 점에서 큰 제도적 변화이다.

우리나라의 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 근로시간 단축을 청구할 수 있는 사유를 포괄적으로 인정하고 있으나, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의해 부여되는 육아기 근로시간 단축 청구권을 제외하면 실질적인 권리 부여는 매우 미흡한 상황이다. 이번 호에 소개된 사례들이 우리 사회에서 근로시간을 줄이고, 각 개인이 생애주기에서 느끼는 필요에 따라 근로시간을 조정할 수 있도록 근로시간 제도 관련 논의를 활성화하는 데 기여하기를 기대한다. ■KLI■