

제127차 노동포럼 2016-04

K L S I  
Korea Labour & Society Institute

## 카카오톡이 무서운 노동자들

- 노동자의 경계 없는 노동시간 -

- 일 시: 2016년 6월 22일(수) 오후 3시
- 장 소: 한국노동사회연구소(KLSI)
- 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- 후 원: 프리드리히 에버트재단 한국사무소



## 카카오톡이 무서운 노동자들 - 노동자의 경계 없는 노동시간 -

- △ 발 표: 김기선 한국노동연구원 부연구위원  
          주은선 경기대학교 사회복지학과 교수  
△ 사 회: 이명규 한국노동사회연구소 연구위원

- 일 시: 2016년 6월 22일(수) 오후 3시  
■ 장 소: 한국노동사회연구소(KLSI)  
■ 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)  
■ 후 원: 프리드리히 에버트재단 한국사무소



# 발표 I

- 스마트기기 업무활용의 노동법적 문제
- Bring your own device의 노동법상 쟁점

김기선 한국노동연구원 부연구위원



# 스마트기기 업무활용의 노동법적 문제

김기선 한국노동연구원 부연구위원 (arbeit@kli.re.kr)

## 제1절 머리말

스마트폰, 태블릿PC와 같은 첨단 정보통신기기는 장소적 관점에서뿐만 아니라 시간적 관점에서도 유연한 근로형태를 가능하게 한다. 그러나 이와 동시에 스마트기기는 '업무(Arbeit)'와 '여가시간(Freizeit)' 두 영역의 경계를 모호하게 만들고 근로자가 여가시간 중에 업무상의 연락을 받도록 만들기도 한다.

여가시간에도 근로자와 업무상의 연락을 취할 수 있도록 하는 경향이 점점 증가하는 데에는 정보통신기술의 진보뿐만 아니라 근로의 모습이 변화되고 있다는 점에서 그 이유를 찾을 수 있다.

최근 몇 년 사이 네트워크의 전송속도뿐만 아니라 스마트기기의 성능은 하루가 다르게 진화되어 왔다. 정보통신기술 및 스마트기기의 이와 같은 눈부신 변화는 이동 중 또는 집에서든 업무 이메일 또는 업무상의 서류를 볼 수 있도록 하고, 이에 따라 어떠한 장소에서도 업무가 가능하게 만들었다.

한편, 업무시간 이외에 근로자에게 보다 많은 업무상의 연락이 있게 된 또 하나의 이유로는 성과주의의 확산을 들 수 있다. 긍정적으로 표현하면 '본인 능력의 최대발현', 부정적으로 표현하면 '자기착취의 극대화'를 지향하는 '성과사회(Leistungsgesellschaft)' 또는 '피로사회(Müdigkeitsgesellschaft)<sup>1)</sup>로의 변화로 인해, 근로자는 업무에 요구되는 성과를 충족시키기 위해 여가시간마저도 업무상 연락이 가능한 시간으로 확대하고 있다.<sup>2)</sup> 한편, 글로벌화에 따른 시장압박도 기업의 조직구조에 변화를 주고 있다. 기업 내 프로젝트업무의 증가는 근로자의 업무수행방식이 이전에 상세한 지시에서 목표만을 설정하는 방향으로 바꾸고 있다. 이에 따라 근로자는 종전보다 업무의 형태를 스스로 결정할 수 있는 여지가 커지게 되고, 이는 업무만족도를 증가시킬 수 있는 반면, 이전까지는 관리직 또는 경영진이 수행하던 관리·조직·조율업무를 프로젝트에 참여한 근로자가 스스로 처리해야 하는 상황이

1) 한병철(김태환 옮김)(2013), 『피로사회』, 문학과지성사.

2) Deutscher Gewerkschaftsbund(2012), *Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage*, p.7.

되고 있다. 프로젝트업무의 증가로 인해 근로자가 수행한 근로시간이 아닌 수행한 업무의 결과가 보다 중시되게 되었다.<sup>3)</sup> 이에 따라 근로자도 업무성과의 달성에 대한 경영진의 이해관계에 참여하게 됨으로써 업무시간 또는 연락가능한 시간의 확대가 이루어지고 있다.

이하에서는 본 보고서의 실태조사 및 분석결과로부터 제기되는 노동법상의 쟁점 및 정책적 개선방안에 대해 살펴보고자 한다. 관련하여 이하에서는 크게 세 가지의 문제, 즉 근로시간, 보상, 산업안전과 관련한 문제가 다루어진다.

## 제2절 근로시간과 관련한 문제

업무시간 외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행한 경험이 있는지와 관련하여 본 연구보고서의 실태조사에 따르면, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행한 경험이 있다는 응답이 70.3%로 나타나, 스마트기기를 활용한 휴일 또는 업무시간 이외의 업무수행이 일반화되는 경향이 있음을 보여준다.

또한 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 이용하여 수행하는 업무의 형태와 관련하여, 본 연구보고서의 실태조사는 스마트기기를 활용하여 근로자가 업무시간 이외 또는 휴일에 수행하는 업무가 업무시간 중에 수행하는 업무와 크게 다르지 않을 수 있음을 보여준다. 본 연구보고서의 실태조사에 따르면, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 활용한 업무의 형태로는 ‘직장 메일 연동을 통한 메일 수신 및 발신’이 63.2%, ‘직장 업무 관련 파일 작성 및 편집’ 57.6%, ‘메신저, SNS를 통한 업무처리 및 지시’ 47.9%, ‘직장 사내 시스템 접근을 통한 업무처리 및 지시’ 31.3%, ‘인터넷 원격 접근을 통한 업무처리’ 24.5%, ‘스마트기기를 통한 현장 모니터링’ 18.7%로 나타났다.

업무시간 외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행하는 것과 관련해서는 크게 두 가지의 문제가 제기된다. 첫째, 휴일·업무시간외 스마트기기를 활용한 업무수행이 근로시간에 해당하는지 여부가 문제가 된다. 둘째, 근로자가 업무시간 외 또는 휴일 등 여가시간에 업무를 수행한 것은 아니지만 회사와의 연락이 가능하도록 스마트기기를 켜놓고 있어야 하는 경우 이는 근로시간과 관련하여 어떻게 평가되어야 할 것인가의 문제이다.

---

3) Klier(2011), “Wenn Leben und Arbeit ineinander fließen”, AiB, p.296.



## 1. 휴일·업무시간의 스마트기기를 활용한 업무수행

### 가. 근로시간의 개념

업무시간 외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행하는 것이 근로시간에 해당하는지를 판단함에 있어서는 ‘근로시간이란 무엇인가’라는 질문이 핵심이며, 이 질문에 대한 해답은 근로시간의 개념에서 찾아야 한다.

그런데 현행 근로기준법 제50조의 제1항과 제2항은 1주의 근로시간은 40시간, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하는 한편, 제3항에서는 “제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.”라고 규정하고 있어 근로시간이라는 용어를 사용하고 있지만, 정작 근로시간의 개념을 정의하고 있지는 않다. 이에 따라 법적 개념으로서의 근로시간의 개념은 판례 등 해석에 맡겨져 있다.

근로시간에 해당하는지의 판단기준과 관련하여 현행 근로기준법의 규정을 통해서 확인되는 것은, 첫째, 근로시간 산정에 있어 휴게시간은 제외된다는 것이다. 휴게시간은 사용자가 근로시간의 도중에 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 주어야 하는 시간을 말한다(근로기준법 제54조 참고). 둘째, 대기시간은 근로시간으로 본다는 점이다. 대기시간을 근로시간으로 보는 현행 근로기준법 제50조 제3항은 판례를 입법화한 것으로, 판례는 사용자의 지휘감독 하에 놓여 있는 대기시간을 근로시간으로 판단해 왔다.<sup>4)</sup> 셋째, 근로시간에 해당하는지 여부를 판단하는 핵심적인 기준은 “사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간”인가의 여부에 있다는 점을 분명히 하고 있다.

학설과 판례는 근로시간을 “근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간”으로 이해한다.<sup>5)</sup> 근로자가 사용자의 지휘감독 아래에 있었는지 여부

4) “근로기준법상의 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 바, 근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘, 감독 하에 놓여있는 시간이라면 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것이다.”(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결).

5) 대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 판결; 김유성(2005), 『노동법 1』, 법문사, p.139; 노동법실무연구회(2010), 『근로기준법주해 Ⅲ』, 박영사, p.76; 하갑래(2014), 『노동법』 제26판, 중앙경제사, p.256. 한편, 임종률(2014), 『노동법』 제12판, 박영사, p.431은 “사용자의 지휘감독을 아래와 같이 추상화 내지 의제하는 것은 무리한 이론구성이고, 또 근로자의 작업이 반드시 사용자의 작업상의 지휘감독 아래 이루어지는 것만은 아니다. 따라서 근로시간인지 여부에 관해서는 해당 활동의 업무성도 지휘감독을 보충하는 중요한 기준이 된다. 요컨대 근로시간의 개념은 ‘사용자의 작업상의 지휘감독 아래 있는 시간 또는 사용자의 명시 또는 묵시의 지시·승인에 따라 그 업무에 종사하는 시간’이라고 정의하는 것이 적절하다”는 업무성 보충설을 주장한다.

는 당사자의 합의와 상관없이 근로기준법의 관점에서 객관적으로 판단되어야 한다.<sup>6)</sup> 이른바 ‘객관설’에 의하면, “객관적으로 근로자가 사용자의 지휘명령 하에 있는 시간이면 근로시간이 되는 것이고, 취업규칙이나 당사자의 합의로 이를 근로시간의 계산에서 제외하기로 하였다면 이는 무효이다. 근로자가 사용자의 지휘명령 하에 있었는가의 여부는 근로계약의 내용, 취업규칙의 정함 및 당해 활동의 업무관련성 등을 종합하여 사회통념에 의해 판단되어야 한다. 그러므로 근로자가 본래의 업무에 종사하는 시간은 물론이고, 외형상 쉬는 시간으로 보이더라도 사용자의 지휘명령이 완전히 배제되지 않아 휴게시간으로 볼 수 없는 시간(대기시간)이나 본래의 업무는 아니지만 그 활동이 근로자의 의무로 되어 있는 시간은 근로시간으로 보아야 한다. 반면에 퇴근시간 이후 사용자의 명시 또는 묵시의 수인이 없는 상황에서 임의로 제공된 근로는 직접적으로 업무와 관련된 경우에도 사용자의 지휘명령 하에 있었다고 보기 어렵기 때문에, 특별한 사정이 없는 한, 근로시간으로 보기는 어렵다.”<sup>7)</sup>

근로관계 당사자의 합의 여하에 관계없이 근로시간에 해당하는지 여부는 근로기준법의 관점에서부터 객관적으로 판단되어야 한다는 객관설은 일본 판례<sup>8)</sup> 및 학설의 다수설<sup>9)</sup>에 의해 지지되는 견해이기도 하다. 특히 일본 최고재판소는 “근로시간에 해당되는지의 여부는 근로자의 행위가 사용자의 지휘명령 하에 있었던 것으로 평가될 수 있는지의 여부에 따라서 객관적으로 결정되는 것으로서 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 어떻게 정해져 있는지에 의해서 결정되는 것은 아니라고 해석하는 것이 상당하다”고 하여 객관설의 입장을 명확히 하고 있다. 그리고 판례는 근로시간에 해당하는지 여부는 근로자의 행위가 사용자의 지휘명령 하에 놓여 있는가에 따라서 판단하고, 지휘명령 하에 있었는지 여부는, “근로자가 취업을 명령받은 업무의 준비행위 등을 사업소 내에서 행할 의무가 사용자에게 의해서 부과되었거나 이러한 행위를 어쩔 수 없이 행하였을 때에는 당해 행위가 소정근로시간 외에 행하여진 것이라고 하여도 당해 행위는 특단의 사정이 없는 한 사용자의 지휘명령 하에 놓인 것이라고 평가할 수 있고, 당해 행위에 소요된 시간은 그것이 사회통념상 필요하다고 인정되는 것인 한 근로기준법상의 근로시간에 해당한다.”고 한다.<sup>10)</sup>

#### 나. 휴일·업무시간외 스마트기기를 활용한 업무수행의 근로시간성

이와 같은 관점에 본다면, 근로자가 여가시간(소정근로시간 외 또는 휴일)에 스마트기기를 활용하여 행한 업무가 근로자가 임의로 제공한 것이 아니라 사용자에게 의한

6) 김유성(2005), 『노동법 I』, 법문사, p.139.

7) 김유성(2005), 『노동법 I』, 법문사, p.140.

8) 最高裁, 2000.3.9 判決, 民集 54卷 3號, p.801; 最高裁, 2002.2.28 判決, 民集 56卷 2號, p.361; 最高裁, 2007.10.19 判決, 民集 61卷 7號, p.2555.

9) 荒木尙志(2009), 『労働法』, 有斐閣, p.162.

10) 最高裁, 2000.3.9 判決, 民集 54卷 3號, p.801.

명시적 지시 또는 묵시적 수인 하에 제공된 것으로 인정되는 한 근로시간으로 판단되어야 할 것이다.

한편, 업무시간 이외 또는 휴일에 통화 또는 이메일에 대한 간단한 답변 등이 이루어진 경우 이는 어떻게 보아야 할 것인가. 현재까지 이와 관련하여 국내에서는 논의가 이루어지고 있지 않지만, 독일에서는 이와 관련하여 근로시간에 해당하는지 여부가 확실히 다루어지고 있다.

이에 대해 이메일의 열람이나 짧은 통화는 육체적·정신적 피로의 회복(Erholung)이라는 휴식시간의 목적을 해치지 않으며 근로시간 이외의 업무상의 필요에 의한 협력은 사회적으로 수용한 것으로 판단될 수 있기 때문에, 이와 같은 행위는 법적 판단을 할 만한 업무수행으로 볼 수 없다는 견해<sup>11)</sup>가 있다. 다른 견해에 의하면, 이와 같은 업무수행은 - 그 시간의 장단과 관계없이 - 근로시간으로 판단되어야 하고, 이로 인해 휴식이 중단되는 것으로 보아야 한다고 한다.<sup>12)</sup>

전자의 견해에 의하면, 법적 판단을 할 가치가 있지 않은 업무수행과 근로시간에 해당하는 업무 간의 한계선이 어디인지가 명확하지 않은 문제가 발생한다. 한편, 후자의 견해에 의하면, 근로자의 부담완화 등 유연 근로시간제가 가지고 있는 장점에도 불구하고 이를 사실상 실현하기 어려운 문제가 발생한다.<sup>13)</sup>

## 2. 스마트기기를 통한 연락가능성(Erreichbarkeit)

업무시간 외 또는 휴일 등 여가시간에 업무를 수행한 것은 아니지만 회사와의 연락을 가능하도록 스마트기기를 켜놓고 있어야 하는 경우 이는 법적으로 어떻게 평가되어야 할 것인가. 이와 같은 상황에 대해 아직까지 국내에서는 이에 대한 개념설정이 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다.<sup>14)</sup>

독일에서는 이와 같은 새로이 발생하는 근로의 모습을 법적으로 판단하기 위하여, 호출대기(Rufbereitschaft)라는 개념이 활용된다. 개별 사례에서 근로시간과 근로로부

---

11) Baeck/Deutsch/Kramer(2014), *Arbeitszeitgesetz*, 3. Auflage, C.H.Beck, § 5 Rn. 14; Bissel/Domke/Wisskirchen(2010), "BlackBerry & Co.: Was ist heute Arbeitszeit?", DB, p.2054.

12) Faler(2010), "Immer erreichbar - Arbeitszeit - und Urlaubsrecht in Zeiten des technologischen Wandels", NZA, p.1152.

13) Maier/Ossoing(2015), "Freizeit und Beruf - Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance", DB, p.2392.

14) 이하의 독일, 프랑스의 호출대기와 관련된 내용은 출간예정인 김기선 외, 『근로시간법제의 합리적 개편방안 연구』, 한국노동연구원의 내용을 인용한 것임을 밝혀둔다.

터 자유로운 여가시간(Freizeit)은 그 경계가 항상 명확한 것은 아니기 때문에 이를 구별하는 것은 쉬운 일이 아니며, 이에 따라 판례와 학설의 다수설은 근로제공의 강도에 따라 완전근로, 근로대기, 대기근로는 근로시간으로, 호출대기, 휴식시간은 근로로부터 자유로운 시간으로 구분하고 있다. 특히 여기에서는 대기근로(Bereitschaftsdienst)와 호출대기의 구분이 문제가 되는데, 대기근로의 경우 근로자는 대기근로 동안 사용자가 지정한 장소에 머물게 되지만, 호출대기의 경우는 근로자가 호출대기 동안 자신이 머물 장소를 자유롭게 선택할 수 있다는 점에서 차이가 있다.<sup>15)</sup> 이에 따르면 근로자가 자신의 휴대폰을 켜놓아야 한다면 이는 호출대기로 볼 수 있다.<sup>16)</sup> 호출대기는 호출로 인해 실제 근로자가 업무에 투입되지 않는 한 휴식시간으로 다루어진다. 즉 호출대기는 휴식시간으로 다루어지나, 다만 실질적인 활용이 있는 경우 근로시간으로 본다. 호출대기는 일반적으로 IT-시설 등에서 장애발생 시 이를 제거하기 위해 활용되고 있는데, 이는 증가하는 경향을 보이고 있다. 호출대기에 대해 지급되어야 할 임금은 단체협약으로 정해진다.

한편, 프랑스 노동법전에서는 호출대기시간에 대한 정의가 있다. 이에 따르면 호출대기시간(une période d'astreinte)이란 “근로자가 사용자의 상시적이고 즉각적인 지휘명령 아래 있지 않지만 사용자의 요구 내지 호출이 있는 경우에는 사용자를 위해 언제든지 근로를 제공할 수 있도록 하기 위해 자신의 주거 또는 그 인근에 머물 의무가 있는 시간”을 의미하고(L.3121-5조 제1항), 사용자의 요구 내지 호출에 따라 근로자가 실제로 근로를 제공하는 시간은 근로시간에 해당한다(L.3121-5조 제2항). 그렇지만 판례는 근로자가 사용자의 호출에 응하여 근로를 제공하기 위하여 자신의 주거(주거가 기업 구내에 있는 사택 또는 숙박시설인 경우를 포함한다)나 그 인근에 머물 의무가 있다고 하더라도 대기하는 동안에 사적 용무를 위해 자유롭게 시간을 이용할 수 있는 경우라면 호출대기시간은 근로시간에 해당하지 않는다는 것이 판례의 입장이다.<sup>17)</sup> 한편, 호출대기제도는 단체협약으로 그 운영방식과 보상(금전보상 또는 휴식보상)에 관한 사항을 정하여 실시한다. 이러한 단체협약이 없는 경우에는 사용자가 종업원대표와 협의하여 호출대기제의 실시 조건과 금전보상 또는 휴식보상에 관한 사항을 결정하고 근로감독관에게 통지한 후에 실시할 수 있다(L.3121-7조). 사용자는 대상 근로자에게 적어도 15일 전에 호출대기의 일자와 시간을 통지하여야 한다(L.3121-8조).<sup>18)</sup> 이는 근로자로 하여금 사생활과 직장생활 간의 조화를 가능케 하려는 취지이다. 또한 사용자는 월말에 대상 근로자에게 그 달에 있었던 호출대기시간의 수와 그에 따른 보상을 명시한 서면을 배부해야 한다(R.3121-1조). 호출대기제도가 단체협약에 의거해 실시되는 경우에는 비록 근로계약에서 그에 관해 약정한 바가 없더라도 근로자는 그에 따라야 한다.<sup>19)</sup> 그러나 근로계약 및 단체협약

15) Baeck/Deutsch/Kramer(2014), *Arbeitszeitgesetz*, 3. Auflage, C.H.Beck, § 2 Rn. 48 f.

16) BAG v. 29.6.2000, AP Nr. 41 zu §15 BAT, NZA 2001, 165; Gaul, DB 2013, p.61.

17) Soc. 31 mai 2006, n° 04-41595, Bull. civ. V, n° 197.

18) 특별한 경우에는 1일 전에 통지할 수 있다(L.3121-8조).

에서 정한 바 없는 호출대기제도가 사용자의 결정으로 실시되는 경우 이는 근로계약의 변경에 해당하고, 근로자는 이를 거부할 수 있다.<sup>20)</sup> 사용자는 근로시간에 해당하지 않는 호출대기시간에 대하여 단체협약이 정한 바에 따라, 보상액은 호출대기시간의 수에 비례하여야 하는 것이 원칙이다. 근로자마다 호출대기시간의 수가 다름에도 불구하고 같은 액수의 고정수당을 지급하는 것은 비례보상원칙에 반한다. 보상을 정한 단체협약의 예를 보면, 호출대기 1시간에 대하여 시급의 30%로 정한 경우 내지 해당 월 급여액의 5%로 정한 경우 등이 있다.

### 제3절 보상과 관련한 문제

#### 1. 근로시간에 대한 보상의 원칙 : 실근로시간에 따른 보상

본 연구보고서의 실태조사에 따르면, 근로자의 상당수가 업무시간 이외에도 스마트기기를 활용하여 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다. 평일 근로자가 업무시간 외 업무목적으로 스마트기기를 활용하는 시간은 구간대별로 '없음(0분)' 13.9%, '30분 이하(1~30분)' 27.1%, '1시간미만(31~59분)' 9.8%, '1시간' 10.0%, '2시간미만(1시간 1분~1시간 59분)' 8.6%, '2시간 초과'가 20.1%로 조사되었고, 근로자가 업무시간 외에 업무의 목적으로 스마트기기를 이용하는 시간은 평일 1일평균 약 1.44시간(86.24분)인 것으로 조사되었다.

그뿐만 아니라 본 연구보고서의 실태조사에 의하면 휴일에도 스마트기기를 활용하여 업무를 수행하는 경우가 적지 않은 것으로 조사되었다. 휴일에 근로자가 업무목적으로 스마트기기를 활용하는 시간을 구간대별로 나누어보면, '없음(0분)' 24.5%, '30분 이하(1~30분)' 21.4%, '1시간' 11.5%, '1시간 초과~2시간미만' 6.3%, '2시간' 8.6%, '2시간 초과 3시간 미만' 3.4%, '3시간 초과' 15.5%로 조사되었고, 업무시간 이외에 업무 목적으로 스마트기기를 이용하는 시간의 휴일 1일평균은 약 1.60시간(95.96분)으로, 평일 1일평균(약 1.44시간(86.24분))보다 10분 정도 긴 것으로 조사되었다.

현행 근로기준법이 정하고 있는 근로시간에 대한 보상의 원칙은 실근로시간에 따른 보상원칙이다. 즉 근로기준법이 정한 임금산정의 원칙은 통상임금을 정하고 이를 기초로 근로자가 실제 근로한 근로시간에 따라 연장·야간·휴일근로 등에 대한 임금을 산정하여 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 지급

19) Soc. 13 février 2002, n° 00-40387, NP.

20) Soc. 31 mai 2000, n° 98-42102, NP.

하는 것이다. 앞서 살펴본 바에 따라 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 활용한 업무수행이 근로시간에 해당하는 경우, 사용자는 연장근로(근로기준법 제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(근로기준법 제56조).

## 2. 실근로시간에 따른 보상원칙의 예외 : 포괄임금제

앞서 말한 바와 같이 현행 근로기준법에 따른 임금산정의 원칙은 실근로시간에 따른 보상이지만, 여기에는 예외가 존재한다. 우리 노동현실에서는 근무형태에 따라 연장·휴일·야간근무가 어느 정도 예정되어 있는 업종에 따라 구체적인 시간산정의 번거로움을 피하기 위하여 기본임금에 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 명목으로 일정한 금액을 미리 합산하여 지급하거나 애초에 기본급을 별도로 산정하지 아니한 채 각종 법정수당을 합한 총액을 월급이나 일당으로 지급하는 이른바 ‘포괄임금제’라는 실무상 관행이 존재한다.<sup>21)</sup> 2009년 및 2010년 「사업체 패널조사 결과」를 분석한 자료에 따르면, 2009년 기준으로 매일 고정적으로 시간외근로 등 초과근로가 행해지는 사업장은 전체 사업체의 11.0%이고, 이들 사업체 중 41.4%가 초과근로에 대한 임금지급방식으로 포괄임금제를 채택하고 있고, 2010년 기준으로는, 사무, 관리, 전문직의 경우 초과근로수당을 근로시간대로 정확하게 계산해서 지급하는 것이 아니고 미리 일정한 초과근로시간을 일할 것을 정해서 아예 연봉에 포함시켜 주는 경우가 전체의 41.2%를 차지한다.<sup>22)</sup>

포괄임금제는 근로기준법에 근거한 것이 아닌 관례에 의해 인정되고 있는 제도이다. 관례에 의하면 포괄임금제란 “기본임금을 미리 산정하지 않은 채 시간 외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당 금액으로 정하거나, 매월 일정액을 제 수당으로 지급하기로 하는 임금지급계약”<sup>23)</sup>으로 정의된다. 이와 궤를 같이하여 고용노동부의 행정해석은 포괄임금제를 “근로계약 체결 시 근로의 형태나 업무 성질상 법정 기준 근로시간을 초과한 연장·야간·휴일근로 등이 당연히 예정

21) 전윤구(2011), 「가산수당을 합산한 포괄임금제의 효력요건」, 『조정과 심판』 43호, 중앙노동위원회, p.30.

22) 배규식(2012), 「근로시간의 정의, 측정, 산정과 보상」, 『노동리뷰』 2012년 3월호, pp.48~49.

23) 사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 시간외, 휴일, 야간 근로수당 등 제 수당을 가산하여 이를 합산 지급함이 원칙이라 할 것이나, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙 하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다(대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결 등).

되어 있는 경우나, 계산의 편의를 위해 노사 당사자 간 약정으로 연장·야간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 것<sup>24)</sup>으로 본다. 이에 대해 학설에서는 판례와 유사하게 포괄임금제를 “구체적인 근무시간을 파악하기 어려운 업무나 직종에 따라서, 근무강도에 따라 감시단속적인 성질에 속하는 경우 등 근로시간 내지 근무형태와 업무의 성질에 따라 근로시간 산정의 편의와 근무의욕을 고취시키기 위하여 기본급을 미리 산정하지 아니하고 시간외근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급이나 일당으로 정하여 정기적으로 지급하는 임금제도<sup>25)</sup>라거나, “근로기준법의 근로시간, 휴일·휴가 등에 관한 규정을 그대로 적용하기가 곤란하거나 적용할 필요가 없는 근로관계에 있어서 근로기준법상 제수당의 포괄적 산정에 관한 당사자의 약정내용이 유효하게 인정되는 임금계약<sup>26)</sup>이라거나, ““기본임금을 미리 산정하지 않은 채 시간외 근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 임금계약”으로서, 미리 기본임금을 결정하고 이를 기초로 시간외·휴일·야간근로수당 등 제수당을 가산하여 이를 합산하여 지급하는 원칙적인 임금계약에 대해 예외적인 형태<sup>27)</sup>, “근로기준법의 근로시간·휴일·휴가 등에 관한 규정을 그대로 적용하기가 곤란하거나 적용할 필요가 없는 근로관계에서 근로기준법상 제수당의 포괄적 산정에 관한 당사자의 약정 내용이 유효하게 인정되는 임금계약<sup>28)</sup>으로 이해되고 있으나, 포괄임금제란 “사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급액이나 일당임금으로 정하거나(정액급제), 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급(정액수당제)하기로 약정하는 내용의 임금지급계약<sup>29)</sup>으로 개념 정의될 수 있다.

포괄임금제의 등장배경이나 활용되게 된 까닭으로는 여러 가지의 이유가 거론된다.

24) 일반적으로 포괄임금제란 근로계약 체결 시 근로의 형태나 업무 성질상 법정 기준 근로 시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예정돼 있는 경우나 계산의 편의를 위해 노사 당사자 간 약정으로 연장·야간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 것을 말함.

포괄임금제를 도입하기 위해서는 단체협약·취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별 근로자의 동의가 있어야 하며, 포괄임금제로 지급되는 고정급이 당해 근로자의 실제 근로 시간에 따른 법정 연장·야간·휴일 근로 수당보다 적을 때는 그 차액을 추가로 지급해야 하는 등 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정상 정당하다고 인정되는 경우에 한해 그 유효성이 인정된다 할 것임(2008.8.6. 근로조건지도과-3072, 2007.4.11. 임금 68207-393).

25) 김재훈(2006), 「임금관련 제도의 유연안정화 법리」, 『노동법학』 제22호, 한국노동법학회, p.269; 유승관(1999), 「감시단속적 근로와 포괄임금계약의 유효성」, 『재판실무연구』, 광주지방법원, pp.255~256.

26) 강성태(2008), 「포괄임금제의 노동법적 검토」, 『노동법연구』 제26호, 서울대학교 노동법연구회, p.254; 송명호(2005), 「포괄임금계약에 관한 고찰」, 『인권과 정의』 347호, 대한변호사협회, p.57.

27) 이원재(1998), 「포괄임금제에 의한 임금계약의 효력」, 『노동판례비평』 제2호, 민주사회를 위한 변호사 모임, pp.150~151.

28) 이승길(2013), 「포괄임금제의 법리와 효용성에 관한 연구」, 『노동법논총』 제29호, 한국비교노동법학회, p.574.

29) 김흥영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, pp.845~846.

이와 관련해서는, 장기간의 노동관행으로 근로시간, 근로형태와 업무성질의 특수성을 참작해 임금산정의 편의와 근로자의 의욕고취를 위해 일률적으로 고정시간을 연장근로로 보는 관행이 생겼다는 견해,<sup>30)</sup> 서비스 산업의 발달과 근로시간·휴게시간 등을 근로자가 조정할 수 있는 업무가 생기면서 과거의 근무형태처럼 근로시간, 연장·야간근로시간을 명확하게 구분할 수 없게 되었고, 이러한 새로운 근무형태는 임금계산을 편하게 하기 위하여 포괄하여 근로시간을 산정하게 되었다는 견해,<sup>31)</sup> 산업의 고도화와 정보산업의 발전이 가속화됨으로써 외판 영업직, 재택 상담원 등 근로시간 및 휴게시간에 관하여 정확히 산정하기 어려운 업무가 생겨났고, 이러한 현실을 고려하여 제수당을 합한 금액을 월급이나 일당으로 정하거나 매월 일정한 제수당을 지급하는 내용의 임금지급계약이 등장하였다는 견해,<sup>32)</sup> 업무의 성질상 기존의 산정방식으로 임금을 정하기 어렵거나, 기존의 방식으로 임금을 정하는 것이 합리적이지 못한 경우, 사회적·경제적 요구로 인하여 새로운 산정방식이 필요한 경우가 증가하여 관행적으로 활용한 것이 포괄임금제라는 견해<sup>33)</sup> 등이 있다.

포괄임금제에 대해 종래 판례는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙을 받고 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하더라도 그것이 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없으며 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되면 포괄임금계약정은 유효하다고 판시하여 포괄임금제의 유효성을 인정하여 왔다.<sup>34)</sup>

그러나 최근 판례에서는 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 한다고 판시하여, 포괄임금제의 허용여부를 근로시간의 산정이 어려운 경우와 근로시간의 산정이 가능한 경우로 구분하고 있다.<sup>35)</sup>

30) 이승길(2013), 「포괄임금제의 법리와 효용성에 관한 연구」, 『노동법논총』 제29호, 한국비교노동법학회, pp.578~579.

31) 박형준(2011), 「포괄임금계약의 성립여부 및 유효여부」, 『조세』 277호, 조세통람사, p.141.

32) 박운수(2011), 「포괄임금제의 운영실무」, 『조세』 272호, 조세통람사, p.124.

33) 정재현(2011), 「포괄임금제의 재조명」, 『사법』 15호, 사법발전재단, p.85.

34) 사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 시간외, 휴일, 야간 근로수당 등 제 수당을 가산하여 이를 합산 지급함이 원칙이라 할 것이나, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다고 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다(대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결 등).

35) 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.



이에 따라 최근 판례에 의하면, 근로시간의 산정이 가능한 업무의 경우, 근로자의 실제 근로시간에 따라 임금이 지급되어야 하기 때문에 원칙적으로 기본임금을 결정하고 이를 기초로 제 수당을 가산하여 지급하여야 한다. 또한 포괄임금제에 따라 임금을 지급하기로 약정했다 하더라도 법령에 비추어 근로자에게 불이익이 없어야 하고, 근로자에게 불이익한지 여부는 포괄임금제에 의해 지급된 수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당을 넘는지 여부에 따라 판단된다. 이에 따라 포괄임금제로 지급되는 고정급이 당해 근로자의 실제 근로시간을 기준으로 근로기준법에 따라 산정된 법정 연장·야간·휴일 근로수당에 미달하는 경우 근로자에게 불이익하여 무효가 되며, 미달되는 차액을 추가로 지급하여야 한다.<sup>36)</sup> 반면, 실제 근로에 대해 법에 근거해 계산한 금액보다 근로자에게 불이익이 없는 경우에는, 별도의 연장·야간·휴일 및 휴가수당을 지급할 의무는 발생하지 않는다. 한편, 포괄임금제에 대한 합의가 있는 경우에도, 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.<sup>37)</sup>

구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부 개정되기 전의 것) 제22조(현행 법 제15조)에서는 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하면서(근로기준법의 강행성) 그 무효로 된 부분은 근로기준법이 정한 기준에 의하도록 정하고 있으므로(근로기준법의 보충성), 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.

상고이유에서 들고 있는 대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 2002.6.14. 선고 2002다16958 판결에서는, '원고들이 포괄임금으로 지급받은 각종 수당에는 근로기준법의 규정에 의한 법정수당이 모두 포함되어 있다고 볼 것이어서, 원심이 그 판시와 같이 원고들의 구체적인 시간외근로시간 등을 인정하여 포괄임금으로 지급된 제 수당과 원심이 인정한 근로기준법의 규정에 의한 수당과의 차액의 지급을 명한 것에는 포괄임금제에 관한 법리오해의 위법이 있다'고 판시하였다. 그런데 위 대법원 판결들의 판시 각 사안은 모두 근로형태나 업무의 성질 등에 비추어 '근로시간의 산정이 어려운 경우'에 해당하는바, 위 대법원 판결들이 판시하는 법리는 위와 같이 '근로시간의 산정이 어려운 경우에 해당하는 사안에서 이와 달리 근로시간의 산정이 가능한 것을 전제로 하여 근로기준법상의 법정수당과의 차액을 청구하는 것은 받아들일 수 없다'는 취지라 할 것이고, 나아가 '근로시간의 산정이 어려운 경우 등이 아니라 하더라도 실근로시간과 무관하게 법정수당을 정액으로 정하는 포괄임금계약이 유효하게 성립될 수 있다'는 취지까지 포함하는 것은 아니라 할 것이다. 따라서 위 대법원 판결들은 이 사건과 사안을 달리하는 것이어서 이 사건에 원용하기에 적절하지 아니하다(대법원 2010.05.13. 선고 2008다6052 판결 참조).

36) 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.(대법원 2014. 6. 26. 선고, 2011도12114 판결).

37) 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없음(대판 2010.5.13., 2008다6052 참조). 근로기준법이 연장근로를 제한하면서 이를 위반한 경우 처벌 규정을 둔 취지는 연장근로의 사실적 행위를 금지하는 것뿐만 아니라, 연장근로시간의 상한을 초과하는 근로계약에 대해서는 사법상의 효력까지도 제한하여 근로자를 보호하려는 데 있으므로 이는 강행법규(효력규정)에 해당함. 따라서 귀 질의서의 2차 근로계약은 법정 연장근로시간 한도를 위반해 주 연장근로시간을 20시간으로 정하고 있으므로 강행법규에 따라 무효가 되고, 법정 연장근로 한도 범위내(주 12시간)에서 포괄임금 계약을 체결한 것이 되므로 통상시급은 6,977원 [2,000,000원 ÷ (((40+(12×1.5)+8)×52+8)÷12)]으로 사료됨(2014. 2. 6. 근로개선정책과-1182).

반면, 근로시간의 산정이 어려운 업무로서 포괄임금제에 대한 합의가 있는 경우 사용자는 근로시간에 따라 계산되어야 할 임금 구성 항목을 일일이 계산하여 지급하지 않아도 된다. '근로시간 산정의 곤란'이라는 관점에서 판례에 의해 포괄임금제의 유효성이 인정된 사건을 유형화하면 다음과 같이 나눌 수 있다.<sup>38)</sup> 첫째, 근로시간 산정이 어려운 사업장 내 근로의 경우이다. 이는 상황에 따라 작업과 휴식을 반복하여 근로시간과 휴게시간을 명확히 구별하기 어려운 사정이 있어 실제 근로시간의 산정이 어려운 경우이다.<sup>39)</sup> 판례는 염전회사직원에게 대해 포괄임금제의 유효성을 인정한 바 있다.<sup>40)</sup> 둘째, 근로시간 산정이 어려운 사업장 외 근로의 경우이다.<sup>41)</sup> 판례는 트랙터 추레라 운전원,<sup>42)</sup> 시외버스 운전자<sup>43)</sup>에 대해 이를 인정하였다. 셋째, 감시적 근로 또는 단속적 근로의 경우이다. 감시적 근로란 감시업무를 주 업무로 하여 정신적·육체적 피로가 적은 업무이고, 단속적 근로란 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많거나, 평소에는 대기하고 있다가 특정상황이나 돌발적 상황에 대처하는 업무를 말한다.<sup>44)</sup> 감시적 근로로서 포괄임금제의 유효성이 인정된 사건으로는 격일제로 근로하는 아파트경비원,<sup>45)</sup> 청원경찰,<sup>46)</sup> 회사의 야간경비원,<sup>47)</sup> 대학교 수위<sup>48)</sup> 등이 있다. 단속적 근로의 경우에 포괄임금제의 유효성이 인정된 사건으로는 아파트 보일러공<sup>49)</sup> 등이 있다. 넷째, 그 밖에 포괄임금제의 유효성이 인정된 사건으로는 철도역 구내매점 성과급영업인 또는 성과급영업보조원<sup>50)</sup>, 흥익회 성과급영업원<sup>51)</sup> 등이 있다.

포괄임금제가 유효한 경우, 판례는 연장·야간·휴일근로수당<sup>52)</sup>, 주휴수당<sup>53)</sup>이 포괄

38) 김홍영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, pp.849 ~ 850.

39) 박순영(2010), 「근로기준법상 근로시간의 규제와 포괄임금제」, 『대법원판례해설』 83호, 법원도서관, p.816.

40) 대법원 1990. 11. 27. 선고 89다카15939 판결.

41) 송명호(2005), 「포괄임금계약에 관한 고찰」, 『인권과 정의』 347호, 대한변호사협회, pp.64 ~ 65는 “근로시간, 근로형태 및 업무의 성격상 사업장 외 근로가 일반적이면서 근로시간의 산정이 어려울 뿐만 아니라 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상되는 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 없는 한 당해 업무의 수행에 '통상 필요한 시간'이 얼마인지 확정하기 어려워 원칙적인 형태의 포괄임금의 대상이 된다.”고 한다.

42) 대법원 1982. 12. 28. 선고 80다3120 판결.

43) 대법원 1990. 11. 27. 선고 90다카6934 판결.

44) 박순영(2010), 「근로기준법상 근로시간의 규제와 포괄임금제」, 『대법원판례해설』 83호, 법원도서관, p.817.

45) 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결.

46) 대법원 1997. 4. 25. 선고 95다4056 판결.

47) 대법원 1995. 5. 28. 선고 99다2881 판결.

48) 대법원 1997. 7. 22. 선고 96다38995 판결.

49) 대법원 1983. 10. 25. 선고 83도1050 판결.

50) 대법원 2007.06.29. 선고 2004다48836 판결.

51) 대법원 1999. 6. 11. 선고 98다26385 판결.

52) “포괄임금제에 의한 임금지급계약이 체결되었다면 원고가 포괄임금으로 지급받은 연장근로수당 또는 이에 갈음한 시간외수당, 야간수당, 휴일수당 등에는 근로기준법의 규정에 의한 시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당이 모두 포함되어 있다고 볼 것이어서, 원심이 그 판시와 같이 원고의 구체적 시간외 근로시간 등을 인정하고 포괄임금으로 지급된 제 수당과 원심이 인정한 시간외 근로 등

임금제에 포함될 수 있다고 본다. 또한 판례는 연차유급휴가수당을 포괄임금에 포함하는 것이 불가능한 것은 아니라고 하면서 연차유급휴가미사용수당의 포함을 인정한다. 포괄임금제는 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연월차휴가권의 행사여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차 휴가권을 박탈하는 것이 아니라고 한다.<sup>54)</sup>

## 제4절 산업안전보건과 관련한 문제

본 연구보고서의 실태조사에 따르면, “스마트기기 사용에 따라 업무와 관련된 스트레스를 많이 받는다”는 문항에 대해, ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 조사대상 근로자 중 40% 이상으로, 적지 않은 근로자가 스마트기기 사용에 따른 업무 관련 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 또한 본 보고서의 분석결과에 의하면, 스마트기기의 업무활용은 신체적·심리적 건강 면에서 부정적 효과를 가진 것으로 나타났다. 이는 스마트기기가 근로자의 산업안전보건, 특히 정신적 안전보건과 밀접한 관계에 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 법률에 규정된 수준만을 가지고 판단한다면, 정신적 건강에 대한 현행 산업안전보건법의 대응은 아직 걸음마 수준이라고 할 수 있다. ‘정신적 스트레스’ 또는 ‘직무스트레스’와 관련된 규정은, “사업주는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선

---

에 대한 근로기준법의 규정에 의한 수당과의 차액의 지급을 명한 것에는 포괄임금제에 관한 법리오해의 위법이 있다고 할 것이므로(대법원 1997.4.25 선고 95다4056 판결 참조), 이 점을 지적하는 피고의 상고이유는 정당하다.”(대법원 2002.06.14. 선고 2002다16958 판결).

53) “주휴수당이나 연월차휴가수당이 구 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 주휴수당이나 연월차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며(대법원 1982. 3. 9. 선고 80다2384 판결, 1987. 6. 9. 선고 85다카2473 판결, 1992. 2. 28. 선고 91다30828 판결 등 참조), 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연월차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연월차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수도 없다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다33398 판결 참조). 따라서 원고가 지급받은 생산수당 속에 주휴수당이나 연월차휴가수당이 포함되어 있다고 본 원심판결에 구 근로기준법상의 주휴수당이나 연월차휴가수당에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다.”(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699).

54) 연월차휴가수당이 구 근로기준법(1996.12.31. 법률 제5245호로 개정되기 전의 것)에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연월차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것은 아니며(대법원 1992. 2. 28. 선고 91다30828 판결 참조), 그와 같은 수당 등 지급방법에 관한 합의가 근로자의 연월차휴가권의 행사를 금지하는 취지라고 볼 수 없으므로, 포괄임금제가 근로자의 연월차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수 없다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 등 판결 참조).

같은 취지에서 원심이, 이 사건 근로계약은 포괄임금계약으로서 그 포괄임금에 연월차휴가수당이 포함되어 있다고 본 것은 정당하고, 거기에 구 근로기준법(2003. 9. 15. 법률 제6974호로 개정되기 전의 것)상의 연월차휴가수당에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위배하고 자유심증주의의 한계를 벗어난 위법이 있다고 볼 수 없다(대법원 2011. 5. 26. 선고 2009도2357 판결).

함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.”고 규정한 산업안전보건법 제5조 제1항 제2호 및 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조 제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것, 2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것, 3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것, 4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것, 5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것, 6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압관리 등 건강증진 프로그램을 시행하는 조치를 하여야 한다고 규정한 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조에서 겨우 발견할 수 있을 정도이다.

한편, 이에 대한 노사의 인식도 아직은 미약한 수준이다. 우리나라의 조사는 아니지만, 독일연방정보통신협회(BITKOM)가 독일 내 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 응답기업의 62%가 업무시간 외 스마트기기의 활용과 관련된 규정을 두고 있지 않고 있고, 응답기업의 20%는 근로자와 상사 간의 스마트기기를 통한 업무시간 외 연락에 대한 구두합의가 이루어지고 있고, 응답자의 6%만이 개별 근로계약 또는 근로자대표와의 서면합의(Betriebsvereinbarung)에 개별적 규정이 존재한다고 응답하였다.<sup>55)</sup> 이와 같은 실태조사결과는 대부분의 기업이 스마트기기를 통해 언제든지 근로자에게 연락 가능한 것에 대해 별다른 조치를 취하지 않고 있으며, 일부 대기업에서만 이에 대한 규율 필요성을 인식하고 노사 차원의 대응방안을 마련하고 있음을 보여준다.<sup>56)</sup>

스마트폰 등 정보통신장치 등에 의해 제공되는 근로자와 24시간 연락이 가능한 상황(immer Erreichbarkeit)이 만들어 내는 근로자에 대한 정신적 스트레스를 막기 위해 자동차회사인 폴크스바겐(VW)은 근로자의 휴식시간에 업무상 연락을 하는 것을 기술적으로 차단하는 조치를 취하고 있다. 이에 따르면, 근로시간대 종료 30분 이후 회사스마트폰의 이메일 기능은 차단되고 서버가능은 다음 날 근로시간대 개시 30분 전에 다시 가동된다.<sup>57)</sup> 이에 따라 폴크스바겐의 단체협약을 적용받고 있는 자는 18

55) BITKOM(2013), *Arbeit 3.0 - Arbeiten in der digitalen Welt*, p.27.

56) Maier/Ossoing(2015), “Freizeit und Beruf - Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance”, DB, p.2394.

57) Spiegel Online vom 23.12.2011, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/blackberry-pause-vw-betriebsrat-setzt-E-Mail-stoppt-nach-feierabend-durch-a-805524.html> (방문일: 2015년 11월 3일).

시 15분에서 다음 날 7시까지, 그리고 주말에는 업무상 스마트폰으로 이메일을 받지 않아도 된다. 다만 전화통화는 허용된다.<sup>58)</sup> 이 규정은 폴크스바겐의 대략 4,000여 명의 단체협약적용자에게 적용되고 있으며, 고위관리직(leitende Angestellte)이나 단체협약의 적용을 받지 않는 직원에게는 적용되지 않고 있다.<sup>59)</sup> 한편, 다임러(Daimler)에서는 모든 직원에 대해 휴가기간 또는 5일 이상의 부재 시에는 도착한 이메일이 직원의 요청에 따라 자동으로 삭제되도록 되어 있다.<sup>60)</sup> 이메일 발신자는 부재중이라는 정보와 함께 담당 대체업무수행자의 연락정보를 받게 된다. 이 규정이 적용되지 않는 대상이 누구인지는 파악되지 않고 있다.

## 제5절 정책적 개선방향

### 1. 근로시간법제의 개선

본 연구보고서의 실태조사에 따르면 개인적 여가시간에도 스마트기기를 통한 업무수행을 권유받고 있는 근로자가 29.3%로, 적지 않은 비율의 근로자가 업무시간 외에도 스마트기기를 활용한 업무수행을 요구받고 있는 것으로 나타났다. 이와 더불어 본 실태조사에 의하면, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행한 경험이 있다는 응답이 70.3%로 나타나, 스마트기기를 활용한 휴일 또는 업무시간 이외의 업무수행이 일반화되는 경향이 있음을 보여준다.

업무시간 외 또는 휴일에 스마트기기를 활용한 업무수행이나 업무상의 연락 등은 근로시간과 여가시간의 경계를 모호하게 만든다. 현행 근로기준법에서는 근로시간, 휴게, 대기시간이라는 세 가지의 개념을 통해, 해당 근로자의 행위가 법적으로 어떠한 의미를 가지는 것인지를 판단하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 스마트폰이나 태블릿PC 등 스마트기기와 관련한 업무시간 외 또는 휴일의 전화연락 또는 이메일 수·발신은 종전의 개념으로는 이를 정확하게 파악하기 어려운 상황에 봉착하게 만든다.

근로시간의 개념과 관련하여 우리나라를 비롯하여 국제기준 및 외국의 사례를 살펴보면 근로시간에 대하여는 정의규정을 두고 있지만, 근로시간에 해당하는지의 해석

58) Giese(2014), "Privat ist nicht privat", AiB Nr.3, p.32; Giese(2014), "Abschalten gegen Dauerstress" AiB Nr.9, p.64.

59) Giese(2014), "Privat ist nicht privat", AiB Nr.3, p.32; Giese(2014), "Abschalten gegen Dauerstress" AiB Nr.9, p.64.

60) Giese(2014), "Privat ist nicht privat", AiB Nr.3, p.32; Giese(2014), "Abschalten gegen Dauerstress" AiB Nr.9, p.64.

문제는 판례에 맡겨져 있는 경우가 대부분이다. 이에 따라 근로시간에 해당하는지의 문제는 구체적 사안에 따라 판단되어야 할 문제이고, 따라서 일률적으로 구분 기준을 마련하기는 쉽지 않다고 판단되지만, 노동정책을 총괄하는 주무부처 차원에서 근로시간과 휴식시간의 경계에 있는 사례에 대한 법적 판단을 가능케 하는 지침을 마련하는 것이 필요하다고 판단된다.

한편, 본 연구의 실태조사에 의하면, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 직장관련 업무를 한 시간은 주당 11시간이 넘는(677분) 것으로 나타났다. 평일 업무시간 외 스마트기기를 활용하여 업무를 수행한 시간이 2시간을 초과한다고 응답한 비율도 20.1%로 적지 않은 것으로 나타났다. 또한 스마트기기 사용에 따라 참여시간이 감소한 활동으로는, 1순위 응답(줄어든 시간이 가장 많은 활동) 기준으로, '수면'이 44.0%로 가장 높게 나타났으며, 스마트기기 사용에 따라 참여시간이 증가한 활동으로는, 1순위 응답(늘어난 시간이 가장 많은 활동) 기준으로, '업무 관련 활동'이 48.7%로 가장 높게 나타났다.

현행 근로기준법에서는 1주의 근로시간은 40시간, 그리고 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다고 규정하는 한편, 1주 12시간 이내에서 연장근로를 허용하고 있다. 여기에서 보이는 바와 같이, 현행 근로기준법의 근로시간 상한규제는 1주 단위를 기본으로 한다. 연장근로의 1일 한도가 설정되어 있지 않기 때문에, 이론상으로는 1주 한도인 12시간의 연장근로를 하루에 집중적으로 실시하는 것도 가능하도록 되어 있다. 한편, 근로일과 근로일 사이에 근로자가 노동으로부터 자유로운 시간을 휴식시간이라고 할 때, 근로기준법에서는 근로자의 휴식과 관련된 규정을 두고 있지 않다.

1일 근로시간 상한규제가 이루어지지 않음으로 인해 근로자의 휴식권이 제대로 보장되지 못하고 있는 점은 현행 근로시간법제의 큰 문제점 중 하나이다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 1일 근로시간 상한 또는 근로일 간 최소휴식시간(Ruhezeit)을 설정하는 것을 검토할 필요가 있다.

## 2. 포괄임금제의 개선

현행 근로기준법에 의하면 실근로시간에 따른 보상이 원칙이기 때문에, 업무시간 외 또는 휴일에 스마트기기를 활용하여 업무를 수행한 것이 근로시간으로 판단되는 경우 업무수행장소와는 관계없이 근로자가 수행한 근로시간에 따른 보상이 이루어져야 한다. 그러나 여기에는 예외가 존재한다. 포괄임금제가 그것이다.

포괄임금제의 효용성 내지 의의를 적극적으로 인정하는 견해가 없는 것은 아니지만, 포괄임금제에 대하여는 그 문제점에 대한 지적이 끊임없이 있어 왔다. “임금산정의 자유’라는 임금법의 기본원칙과 ‘가산임금에 의한 근로시간 규제’라는 근로시간법의 기본원칙이 정면으로 충돌하는 영역이 포괄임금제이다. 포괄임금제는 임금산정의 자유는 아주 넓게 발휘된 것인 반면에 경제적 압력을 통한 근로시간의 제한은 거의 또는 상당한 수준으로 무력화될 수 있는 제도”<sup>61)</sup>, “포괄임금제는 실제의 근로시간 수와 상관없이 일정액이 지급되기 때문에, 연장근로, 휴일근로의 시간 수에 대한 억제가 이루어지지 못하며, 결과적으로 장시간 근로에 대해 취약한 형태를 노출”<sup>62)</sup>시키는 제도, “근로시간의 산정이 어렵지 않음에도 불구하고 단순히 근로시간 산정의 편의를 위하여 포괄임금제를 허용한다면 근로기준법상 근로시간에 관한 원칙이 왜곡될 가능성이 있으며 이는 근로자들에게 불리하게 적용될 수 있다.”<sup>63)</sup>거나 “포괄임금제는 편법·왜곡된 관행으로 법정근로시간을 무시하고, 연장근로·야간근로·휴일근로를 내포하고 있는 제도이어서 휴일·휴가제도의 형해화를 초래하고, 장시간 근로를 가능하게 함으로써 근로자들의 건강과 생활에 지장을 줄 수 있”<sup>64)</sup>다는 지적 등 모두는 포괄임금제의 문제점을 지적하는 견해<sup>64)</sup>이다.

총래 판례는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙을 받고 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하더라도 그것이 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없으며 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되면 포괄임금제 약정은 유효하다고 판시하여 포괄임금제의 효용성을 인정하여 왔으나, 최근 판결에서는 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 한다고 판시하여 포괄임금제의 인정범위를 일정 부분 제한하고자 하는 태도를 취하고 있다.

그럼에도 현행 판례의 태도로는 포괄임금제의 문제점이 해소되기는 어렵다고 판단된다. ‘근로시간 산정의 곤란성’ 여부에 따라 포괄임금제의 효용성을 판단하는 현행 판례의 기준은 “근로시간의 계산이 ‘불가능’하다면 모를까 실제로 ‘가능한’ 경우인데도 불구하고, 근로시간 계산이 ‘어려운’ 경우라고 함으로써 일정 범위에서 근로기준법상의 근로시간 규제를 사실상 포기하려는”<sup>65)</sup> 것은 아닌가 하는 의구심을 지울 수

61) 강성태(2008), 「포괄임금제의 노동법적 검토」, 『노동법연구』 제26호, 서울대학교 노동법연구회, p.269.

62) 김홍영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, p.846.

63) 전윤구(2011), 「가산수당을 합산한 포괄임금제의 효력요건」, 『조정과 심판』 43호, 중앙노동위원회, p.30.

64) 이승길(2013), 「포괄임금제의 법리와 효용성에 관한 연구」, 『노동법논총』 제29호, 한국비교노동법학회, p.581.

65) 김홍영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, p.853. 이 견해는, “포괄임금제는 근로형태를 장시간 근로가 상태적인 모습으로 정하게 되는 계기를

없기 때문이다. 이는 우리와 비슷하게 가산임금제도를 통해 연장근로·야간근로·휴일근로 등을 제한하고 있는 일본의 경우와 비교하더라도 두드러지게 보인다.

일본에서도 노동기준법에서 정한 계산방법에 의해 연장근로의 가산임금을 계산하지 않고, 연장근로의 가산임금을 기본급에 포함하여 지급하거나 정액수당 및 관리직수당으로 지급하는 다수의 사례가 발견되고, 이는 개별노동분쟁을 다발시키는 원인이 되고 있으며, 이와 관련하여 이러한 임금지급방법의 적정성이 다투어지고 있다.

연장근로·야간근로·휴일근로에 대해 정액수당을 지급 또는 노동기준법에서 정한 계산방법에 의해 수당을 지급하는 것의 유효성에 대해, 일본 최고재판소는 할증임금을 노동기준법 제37조에서 정한 계산방법에 의하지 않고 일정수당으로 대체하여 지급하는 것도, 노동기준법 제37조의 계산에 의한 할증임금을 하회하지 않는 한 적법하다고 해석하지만, 이 경우 통상의 임금과 할증임금부분이 혼연일체되어 구별되지 않는 경우는 위법한 것으로, 어떠한 부분이 할증임금에 상당하는가가 명확하여야 하고, 시간외수당의 고정급으로 지급하는 ‘영업수당’이 노동기준법 제37조에 기초하여 계산된 시간외할증수액을 하회하는 경우에, 사용자는 차액분의 지불의무를 부담한다고 판단하였다.<sup>66)</sup> 또한 관리감독자에 해당하지 않는 한, 임원에게도 시간외근로수당을 지급할 필요가 있고, 또한 직책수당에 시간외 근로수당을 포함하는 취지였다고 하더라도, 직책수당 중 시간외 근로수당에 상당하는 부분이 명확하지 않는 한, 법 소정의 할증임금을 지불할 필요가 있음을 인정한 판례가 있다.<sup>67)</sup>

한편, 시간외근로의 유무 또는 범위와 관계없이 일정액의 총임금을 지급하는 제도, 즉 기본급과 할증임금이 구별되지 않는 정액급제의 유효성이 문제되는데, 정액수당을 지급하는 경우에는 해당 수당이 기본급으로부터 산출된 통상임금의 25% 이상의 수당(법소정 이상의 수당)인지 아닌지를 판단하는 것이 가능하지만, 정액급제의 경우는 해당 소정액이 어떤 소정근로에 대한 기본급과 어떤 시간외근로에 대한 할증임금을 정한 것인지가 불분명하기 때문에, 해당 정액급이 법소정 이외의 할증임금을 포함하는지 아닌지를 확인하는 것이 불가능하다는 점에서 정액수당과 비교하면 문제가 많다. 일본 최고재판소는, 시간외·야간근로의 시간 수를 산정하기 곤란한 택시업에서 할증임금을 포함하여 임금 전체가 비율에 따른 성과급(보합급)으로 지급된 것의 적법성이 문제된 高知縣觀光事件<sup>68)</sup>에서, 통상의 근로시간의 임금에 해당하

---

만들고 있다. 인간의 생활형태(생활리듬)에 어긋나는 근로형태의 도입을 용이하게 한다. 나아가 판례가 인정하는 ‘근로시간이 어려운 경우의 포괄임금제’는 근로기준법에 따른 근로시간 제한의 규율을 부정한다. 이러한 점에서 포괄임금제는 근로자의 기본적 생활을 보장하고자 하는 근로기준법의 근본 취지에 어긋난다(근로기준법 제1조 참조). 그러므로 포괄임금제를 폐지하는 것이 바람직한 정책방향이 될 수 있는데, 이미 포괄임금제가 판례를 통한 해석 범리로 고착화되어 있다는 점에서 포괄임금제를 폐지하기 위해서는 입법으로 금지를 명문화하는 것이 효과적일 수 있다”라고 한다(김홍영(2012), 『포괄임금제 법리의 새로운 검토』, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, p.858).

66) 小里機才事件, 最高裁判所判, 最一小判 昭和63.7.14 労判 523号 6頁.

67) 三関西事務センター事件, 大阪地判 平成11.6.25 労判 774号 71頁.



는 부분과 할증임금에 해당하는 부분으로 구별되지 않는 본건과 같은 임금제도는 노동기준법 제37조에 위반한다고 판단하였다. 이 판결은, 연장근로에 대해 할증임금을 기본급에 포함하여 지급한다는 근로계약상의 합의에 관해, 할증임금상당액의 구분이라는 요건이 충족되지 않은 것으로서 위법하다고 판단한 小里機才事件最高裁判所判決<sup>68)</sup>을 확인한 판결이다.

이러한 점에서 적어도 현행 판례 법리에 의해 인정되고 있는 포괄임금제를 개선하는 것이 필요하다고 판단된다.

근로기준법은 근로자의 연장·야간·휴일근로에 대해 사용자에게 가산임금지급의무를 부과하고 있는데, 이는 연장·야간·휴일근로는 원래 임시 또는 예외적인 것이며, 이와 같은 근로가 빈번히 이루어진다면 법정근로시간 및 주휴제의 원칙을 유지하는 것이 어렵다는 점을 고려한 것이다. 그러나 포괄임금제는 상시적 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 전제로 하고 있어, 장시간 근로를 고착시키는 중요한 원인 중 하나이기 때문에 이에 대한 적절한 규율을 마련할 필요가 있다. 현행 근로기준법은 통상임금을 기초로 실근로시간에 따라 연장·야간·휴일근로에 가산임금을 지급하도록 규정하고 있기 때문에, 포괄임금제는 이러한 원칙 하에서만 허용되어야 한다. 이에 따라, 근로기준법상의 근로시간 규율에 따른 정산을 하기 위해서는 적어도 기본급이 정해져야 하기 때문에, 실근로시간에 따른 산정을 불가능하게 하는 이른바 ‘정액급’ 포괄임금제는 근로기준법에 위반되는 것으로 판단되어야 한다. 연봉제 하에서 지급되는 월 임금이 기본급과 수당이 구분되지 않는 ‘정액급’ 포괄임금제의 형태를 취하고 있는 한, 이 또한 허용되지 않는 것으로 보아야 한다. 한편, 포괄임금제에 대한 합의가 있더라도, 합의에는 실근로시간에 따른 정산이 가능하도록 연장근로 및 이에 상당하는 수당금액이 정해져 있어야 한다. 또한 근로자에게 지급되는 수당은 법에 정해진 수당으로 계산된 임금액을 하회하는 것이 아니어야 한다. 연장근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 이외에, 포괄임금에 연차휴가근로수당이 포함되는 것으로 보는 것은, 미리 지급받은 수당 때문에 근로자의 ‘휴일근로의 거부’는 물론이고 ‘휴가의 청구’가 실질적으로 제약을 받을 수 있다. 쉬는 날이 사전에 특정되어 있지 않은 상태에서 휴가 미사용 보상금 지급은 연차휴가의 사전매수일 수 있으므로 위법하다고 보아야 한다. 실근로시간에 기초한 임금산정으로 인한 근로시간제도의 엄격성은 간주근로시간제나 근로기준법상 근로시간 등의 적용 제외(제63조) 등 유연적 근로시간 제도의 확대에 의해 도모되는 것이 바람직하다.

68) 最二小判 平成6.6.13 勞判 653号 12頁.

69) 最一小判 昭和63.7.14 勞判 523号 6頁.

### 3. 정신적 스트레스로부터의 보호

스마트기기는 언제 어디서든 직원과의 연락을 가능하게 할 뿐만 아니라 장소와 관계없이 어디에서든 업무를 수행하는 것을 가능하게 한다. 이와 같은 가능성은 업무의 효율성이나 생산성을 제고시킬 수 있다는 긍정적인 측면과 더불어, 근로자의 정신적 건강을 위협할 수도 있다는 부정적인 측면도 동시에 가지고 있다. 그리고 본 연구의 실태조사 및 분석결과에서는 이와 같은 점이 확인되고 있다.

근로시간의 경계를 허물고 있는 스마트기기의 보편화는 근로자의 정신건강에도 영향을 미칠 수 있고, 이는 '번아웃 증후군(Burn-out-Syndrom)' 같은 현상으로 발현될 수도 있다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 입법적 대처나 노사공동의 대응은 아직까지는 활발하지 않다. 이에 정신적 스트레스로부터 근로자의 안전 및 보건을 보호할 수 있는 입법적 조치가 필요한 시점이라고 판단된다.

이와 관련해서는 독일에서 제기되고 있는 안티스트레스법안(Anti-Stress-Verordnung Entwurf)이 참고가 될 수 있으리라고 생각된다.<sup>70)</sup> 정신적 부담으로 인한 위험으로부터 취업자를 보호하는 것을 목적으로 하는 안티스트레스법안에 의하면, 원칙적으로 전체 취업자에게 적용되는 것을 예정하고 있다. 근로자의 개인적 여가시간 중 이루어지는 업무상의 연락 또는 업무수행과 관련하여, 이 법안에서는 특히 근로시간과 휴식시간을 명확히 구분하는 조치를 취할 것을 규정하고 있다(안티스트레스법안 제7조 제8항 제2호). 또한 근로시간과 관련하여 8시간의 소정 1일 근로시간, 최대근로시간 초과 시 즉시적인 휴식시간 보상, 부담에 맞는 휴게시간, 업무상의 연락이 불가능한 주말의 충분한 보장 등을 규정하고 있다(안티스트레스법안 제10조 제4항).

---

70) 안티스트레스법안은 2012년 업무 시 정신적 부담으로 인한 위험으로부터 취업자를 보호하기 위하여 독일 금속노조(IG Metall)가 독일정부에 입법화를 요청한 법안으로, 이 법안의 추진여부에 대하여는 현재 연정 사이에도 견해가 나뉘고 있다. 연방수상인 메르켈(Merkel)은 이 법안의 입법화에 회의적인 반면, 연방노동사회부장관인 나레스(Nahles)는 항시적 연락가능성과 정신질환의 증가는 상관적 관계를 가진다고 보고 2015년까지 법안의 성안작업을 마친다는 입장이었지만(Maier/Ossoing(2015), "Freizeit und Beruf - Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance", DB, p.2394), 연정내부의 견해대립으로 아직 법안 마련에는 이르지 못하고 있다.

## 참고문헌

- 강성태(2008), 「포괄임금제의 노동법적 검토」, 『노동법연구』 제26호, 서울대학교 노동법연구회, pp.245~278.
- 김유성(2005), 『노동법 I』, 법문사.
- 김재훈(2006), 「임금관련 제도의 유연안정화 법리」, 『노동법학』 제22호, 한국노동법학회, pp.255~278.
- 김홍영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균법학』 23(3), 성균관대학교비교법연구소, pp.845~864.
- 노동법실무연구회(2010), 『근로기준법주해 III』, 박영사.
- 박순영(2010), 「근로기준법상 근로시간의 규제와 포괄임금제」, 『대법원판례해설』 83호, 법원도서관, pp.793~826.
- 박윤수(2011), 「포괄임금제의 운영실무」, 『조세』 272호, 조세통람사, pp.122~127.
- 박형준(2011), 「포괄임금계약의 성립여부 및 유효여부」, 『조세』 277호, 조세통람사, pp.140~150.
- 배규식(2012), 「근로시간의 정의, 측정, 산정과 보상」, 『노동리뷰』 2012년 3월호, pp.41~57.
- 송명호(2005), 「포괄임금계약에 관한 고찰」, 『인권과 정의』 347호, 대한변호사협회, pp.57~82.
- 유승관(1999), 「감시단속적 근로와 포괄임금계약의 유효성」, 『재판실무연구』, 광주지방법원, pp.247~263.
- 이승길(2013), 「포괄임금제의 법리와 효용성에 관한 연구」, 『노동법논총』 제29호, 한국비교노동법학회, pp.571~635.
- 이원재(1998), 「포괄임금제에 의한 임금계약의 효력」, 『노동판례비평』 제2호, 민주사회를 위한 변호사 모임, pp.146~161.
- 임종률(2014), 『노동법』 제12판, 박영사.
- 전윤구(2011), 「가산수당을 합산한 포괄임금제의 효력요건」, 『조정과 심판』 43호, 중앙노동위원회, pp.30~37.
- 정재현(2011), 「포괄임금제의 재조명」, 『사법』 15호, 사법발전재단, pp.81~120.
- 하갑래(2014), 『노동법』 제26판, 중앙경제사.
- 한병철(김태환 옮김)(2013), 『피로사회』, 문학과지성사.
- 荒木尙志(2009), 『労働法』, 有斐閣.
- Baek, U., M. Deutsch, and N. Kramer(2014), Arbeitszeitgesetz, 3. Auflage, C.H.Beck.
- Bissels, A., C. Domke, and G. Wisskirchen(2010), "BlackBerry & Co.: Was ist heute Arbeitszeit?", DB, pp.2052~2055.
- BITKOM(2013), Arbeit 3.0 - Arbeiten in der digitalen Welt.
- Deutscher Gewerkschaftsbund(2012), Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung, Ergebnisse einer Repräsentativumfrage.

- Faler, R.(2010), “Immer erreichbar - Arbeitszeit- und Urlaubsrecht in Zeiten des technologischen Wandels”, NZA, pp.1150~1157.
- Giese, G.(2014), “Privat ist nicht privat”, AiB Nr. 3, pp.30~32.
- 홍길동(2014), “Abschalten gegen Dauerstress”, AiB Nr. 9, pp.64~66.
- Klier, A.(2011), “Wenn Leben und Arbeit ineinander fließen”, AiB, pp.293~297.
- Maier, N. and V. Ossoing(2015), “Freizeit und Beruf - Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance”, DB, pp.2391~2396.
- Spiegel Online vom 23.12.2011, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/blackberry-pause-vw-betriebsrat-setzt-E-Mail-stopp-nach-feierabend-durch-a-805524.html>(방문일: 2015년 11월 3일).

## Bring your own device의 노동법상 쟁점

김기선 한국노동연구원 부연구위원 (arbeit@kli.re.kr)

### 1. 서론

“퇴근 이후에라도 알림을 꺼놓을 수 없어요. 회사일과 관련한 카톡방이랑 밴드가 있거든요. 편리한 점도 있지만 감시받다는 느낌이랄까요.” “스마트폰으로부터 자유로울 권리”라는 제목으로 보도된 일간지 기사 내용의 일부이다.<sup>71)</sup> 노동법은 사회적·기술적 변화를 반영하는 거울이다. 스마트폰 등 정보통신 및 전자기기의 놀라운 발전은 우리의 생활을 크게 변화시키고 있다. 스마트폰 등 첨단 정보통신전자기기를 통해 세상의 변화를 보다 쉽고 빠르게 알 수 있게 되었을 뿐만 아니라 정보통신전자기기는 시간과 장소를 초월한 소통의 가능성을 열어주고 있다. 이는 노동에 있어서도 예외가 아니다. 스마트폰 등 정보통신기기의 보편화는 업무의 효율성을 증대시키는 한편 언제 어디서든 업무에 대한 지시 및 이행을 가능하게 한다.

이에 스마트폰이나 태블릿피시 등의 대중화와 더불어 최근에는 사용자가 인지하는 경우든 그렇지 않은 경우든 근로자가 사용자가 제공한 기기가 아닌 자신이 소유한 기기 등을 업무수행에 활용하는 경향이 증가하고 있다(Bring your own device, 이하 BYOD). 근로자의 입장에서 보면 사용자가 제공하는 기기는 교체연한 등의 문제로 인해 최첨단기기가 아닌 경우가 일반적이기 때문에 근로자 본인이 소유한 기기가 보다 업무에 효율적이거나 신뢰할 만할 수 있기 때문이다. 이와 관련한 실태조사에 따르면 BYOD가 활용되는 경우가 그렇지 않은 경우보다 사용자가 종업원으로부터 보다 긍정적인 평가를 받는다.

근로자가 본인 소유 정보통신기기를 업무활용에 활용하는 경우가 많아지고 있는 최근의 경향은 정보보호, 소프트웨어에 대한 라이선스, 기기활용에 있어 기술적인 문제점 등 이외에 이것이 노동법상 어떠한 함의를 가지는 것인지를 고민하게 한다. 이하에서는 근로자 본인 소유 스마트폰 등 정보통신기기의 업무활용과 관련된 주요 쟁점을 살펴보고 이와 관련된 사용자와 근로자의 문제의식을 제고해 보기로 한다.

71) 경향신문 2013년 12월 20일자 보도 “권리를 잃은 사람들(2) 스마트폰으로부터 자유로울 권리”.

## II. BYOD에 대한 합의

사용자가 정보보호 또는 그 밖의 다른 사유로 인해 근로자가 본인 소유의 정보통신·전자기기 등을 업무에 활용하는 것을 금지하지 않는 한, 이와 관련해서는 다양한 문제가 발생할 수 있다.

우선 근로자가 본인 소유 정보통신전자기기를 직무수행에 활용할 의무를 부담하는가 하는 점이다. 즉 BYOD에 대한 합의의 문제이다. 이와 관련하여 사용자의 입장에서 최우선적으로 고려되어야 할 사항은 근로자 소유의 기기가 업무를 위해 활용되는 경우라 하더라도 어디까지나 그 기기의 소유는 근로자라는 점이다. 이로 인해 BYOD에 있어 사용자의 규율범위는 제한적일 수밖에 없다. 사용자와의 근로계약에 근거해서 근로자가 당연히 업무에 활용된 본인 소유기기를 마련하고 이를 업무에 활용해야 할 의무를 부담한다고 할 수는 없다. 업무수행에 필요한 장비 등은 어디까지나 원칙적으로 사용자가 제공해야 하는 것이기 때문이다. 따라서 사용자가 근로자가 직무수행에 동원한 본인 소유의 기기에 대해 그 이용권한을 획득하기 위해서는 근로계약상의 합의 또는 근로계약 이외 별도의 합의가 있어야 할 것이다. 이 경우 근로자가 본인 소유의 기기를 직무수행에 활용될 본인 소유의 기기를 무상으로 제공해야 하는 것은 아니기 때문에, 근로자가 본인 소유의 기기를 사적으로 사용하거나 직무수행에 활용하는 비율 등을 고려하여 매월 일정 정도의 금액을 지급하는 것이 명확성의 측면에서 바람직할 것이다.

다음으로 사용자는 BYOD에 대한 합의를 함에 있어 근로자가 BYOD에 있어 활용되는 근로자 본인 소유기기를 사적인 목적으로 활용하는 것을 제지할 수 있는가의 문제가 제기될 수 있다. 이와 관련해서는 BYOD에 있어 활용되는 기기의 소유자는 근로자이기 때문에 사용자는 근로자 소유기기의 사적 활용을 완전히 막을 수는 없다. 그렇지만 사용자는 BYOD와 관련하여 사용자는 근로자가 휴게시간 중에만 본인 소유의 기기를 사용하는 것으로 허용함으로써 근로시간 중 이를 사적으로 활용하는 것을 제한하는 것은 가능할 것이다.

한편 BYOD에 있어서는 정보보호 등의 문제가 발생할 수 있다. 이와 관련하여 BYOD에 활용되는 근로자 본인 소유 기기에는 사용자와 관련된 정보도 저장되어 있기 때문에, 사용자가 근로자로 하여금 제3자에게 정보를 전달하는 등의 행위를 금지하는 합의하는 것은 허용될 수 있는 것으로 판단된다.

또한 BYOD에 있어서는 기기의 유지·보수 등이 문제될 수 있다. 이에 대하여는 BYOD에 근로자 본인 소유의 기기가 업무에 활용된다고 할지라도 그에 대한 소유권자는 근로자이기 때문에, 근로자는 원칙적으로 BYOD에 활용되는 기기의 상태를

유지하고 수리해야 한다. 이와 같은 의무를 사용자가 지도록 하기 위해서는 이에 대한 명시적인 합의가 있어야 할 것이다. 이와 더불어 펌웨어 업데이트 등 근로자가 본인 소유기기에 대해 업데이트를 실행할 수 있는지 여부 및 그 요건 등을 정해 두는 것도 바람직할 것이다.

뿐만 아니라 BYOD에 있어 기기의 분실들의 사유가 발생한 경우 어떻게 처리해야 할 것인가가 문제될 수 있다. 이에 대하여 근로자는 기기의 소유자로서 분실 등의 사유가 발생한 경우 대체기기를 마련할 의무를 부담한다. 물론 BYOD에 대한 합의가 없는 경우라면 근로자가 대체기기를 마련하지 않아도 된다고 보는 것이 타당할 것이다. 왜냐하면 이러한 경우 본인 소유기기를 업무에 활용한 것인지, 업무에 활용한다면 어떠한 기기를 마련할 것인지는 근로자의 선택에 맡겨진 문제이기 때문이다.

### III. BYOD와 근로시간

BYOD에 대한 합의는 근로시간과 관련해서도 중요한 문제를 제기한다. 우선 근로자가 본인 소유의 스마트폰 등을 통해 퇴근 이후 또는 휴일에 업무를 처리한 경우 이를 근로시간과 관련하여 어떻게 평가해야 할 것인가 문제된다. 이와 관련하여 2013년 국가인권위원회가 실시한 실태조사에 의하면 근로자 3명 중 2명이 소셜네트워크 서비스(SNS)를 통해 휴일이나 퇴근 후 업무지시를 하거나 전달받은 것으로 조사되었다.<sup>72)</sup> BYOD에 대한 합의에 의해 근로자가 사용자에게 본인 소유기기를 업무에 활용하기로 했다 하더라도 근로자는 소정 근로시간의 범위 내에서 업무를 처리할 의무를 부담할 뿐 그 이외의 시간에도 업무상 이메일에 대한 답변 등 업무를 수행해야 할 의무를 지는 것은 아니다. 따라서 퇴근 이후나 휴일 등에 스마트폰 등 정보통신기기 등을 통해 사용자의 지시가 이루어지고 근로자가 BYOD를 통해 회사의 업무를 처리하는 경우 이는 법정 근로시간을 초과한 시간외 근로가 될 수 있다. 업무시간 이외에도 스마트폰을 항상 켜놓도록 하는 등 업무지시가 가능하도록 하는 지시는 초과근로가 이루어지는 결과가 될 수 있다.

근로자가 사용자의 지시에 의해 소정 근로시간 이외에도 BYOD를 통해 업무를 수행하게 되는 경우에는 이에 대해 사용자는 이에 상응하는 보수를 지급해야 할 것이다. 이와 관련해서는 시간외 근로에 대한 포괄임금 형식의 수당지급이 가능한가가 문제될 수 있다. 사용자가 업무시간 이외에 스마트폰 등을 통한 사용자의 업무지시를 이행하기 위해 근로자가 소요한 시간을 계산하는 것이 쉽지 않을 수 있기 때문

72) 국가인권위원회, “정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사”, 2013.

이다. 이와 관련해서는 “예외적으로 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우가 있을 수 있고, 이러한 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하”지만, “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”는 판례<sup>73)</sup>에 비추어 판단되어야 할 것이다.

#### IV. 결론

BYOD에 있어 제기될 수 있는 노동법상의 법률상 쟁점에 대한 이상의 검토는 사용자와 근로자는 이와 관련된 분쟁이 발생하는 것을 방지하기 위해서는 어떠한 조건하에서 기업 내에서의 BYOD가 허용되는 것인지에 대해 명확한 규정을 둘 필요가 있다는 점을 분명히 보여주고 있다.

한편 BYOD에 대한 대안으로 CYOD(Choose your own device)를 고려해보는 것도 가능하다. CYOD의 경우는 사용자가 직무수행에 활용될 정보통신전자기기를 제공하기에 앞서 근로자에게 다양한 기기 중 어떠한 기기가 적당할 것인지에 대한 선택권이 부여된다. CYOD의 경우에는 업무에 활용될 기기는 회사로부터 제공되기 때문에 BYOD과는 달리 이에 대한 소유권이 회사에게 있게 되고, 따라서 사용자는 지시권의 형태를 통해 그 기기에 대한 사용범위를 정할 수 있는 가능성을 가지게 되기 때문이다.

---

73) 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결.







# 발표 II

## 사회적 시간체제의 재구축

: 노동세계와 생활세계의 변화를 위하여\*

주은선 경기대학교 사회복지학과 교수

---

\* 주은선·김영미, 2012. 「사회적 시간체제의 재구축: 노동세계와 생활세계의 변화를 위하여」, 《비판사회 정책》, 제34호, pp. 237-289



# 사회적 시간체제의 재구축 : 노동세계와 생활세계의 변화를 위하여

주은선(제1저자) / 경기대학교 사회복지학과 교수

김영미(교신저자) / 동서대학교 사회복지학과 교수

## 초록

이 글은 현재 자본주의 체제 아래에서 노동 중심으로 조직된 생활세계의 문제와 기존의 소득보장 중심의 사회정책이 갖는 한계를 비판적으로 검토하고, 대안적인 사회적 시간체제 구축의 방향성을 제안하는 시론적 연구이다. ‘시간’은 삶의 질에 소득만큼이나 중요한 영향을 미침에도 불구하고 사회정책 논의에서 주요한 관심사가 되지 못했다. 이 글은 시간이 가진 사회성에 주목하면서, 현대 자본주의 사회, 특히 한국사회 시간체제의 억압성과 불평등을 비판적으로 살펴보고, 대안적인 복지국가 정책 방향은 현재의 노동세계 중심, 소득보장 중심의 사회정책을 넘어서서 ‘시간’정책을 통해 노동세계와 생활세계에 개입하고 이를 재구조화하는 것을 포함해야 함을

\* 이 논문(저서)은 2010년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2010-328-B00042)

사회적 시간체제의 재구축: 노동세계와 생활세계의 변화를 위하여 237

주장한다.

시간은 자연적으로 주어진 것이지만 동시에 사회적으로 조직되고 경험되며, 그 결과 사회마다 개인의 노동세계와 일상생활에서의 시간 경험이 달라진다. 현대적 삶의 시간은 더욱 가속화되고, 압축적으로 변화하고 있으며 개인의 시간압박은 더욱 커지고 있다. 이는 생산부문의 변화(유연생산의 등장, 시공간을 압축시키는 새로운 기술 발전 등 생산부문의 가속화와 그로 인한 시간압박의 심화), 생애과정의 변화(생애주기의 정규성 약화, 피크타임의 연장), 성역할 변화(성별에 따른 불평등한 시간분배, 맞벌이 어머니의 시간부족과 시간압박)와 밀접하게 연관되어 있다. 따라서 소득보장 뿐만 아니라 사회적 시간을 재구축하는 정책이 중요하다. 노동과 여가에 할당되는 시간의 양 조정과 시간 유연성 확보가 중요하다. 특히 이 과정에서 개인의 시간 사용의 자율성을 회복하는 것이 핵심이다. 따라서 노동과 여가의 시간 재배치와 유연하고 자율적인 시간 사용을 지원하는 정책대안 모색이 필요하다. 그 일환인 획기적이며 고른 노동시간 단축과 생애 시간 사용의 자율적 조정제도는 아직 초기이지만 이미 시작되고 있다.

주제어: 사회적 시간체제, 시간의 사회성, 노동시간 단축, 시간 자율성, 시간 유연성

# I. 서론

이 글은 현재 자본주의 체제 아래에서 노동 중심으로 조직된 생활세계의 문제와 기존의 소득보장 중심의 사회정책이 갖는 한계를 비판적으로 검토하고, 대안적인 사회적 시간체제 구축의 방향성을 제안하는 시론적 연구이다.

누군가 “살기 위해 일하는가, 일하기 위해 사는가?”라는 질문을 던진다면, 대부분의 사람들은 살기 위해 일한다고 답할 것이다. 하지만 짝 짜인 근무 스케줄 안에서 끊임없이 업무에 몰입할 것을 강요받고, 전일제로 초과근무까지 하면서 장시간 노동하는 것이 헌신성을 보여주는 것이라 믿는 것이 하나의 규범이 된 현대 사회에서 (Gerson & Jacobs, 2004), 우리는 과연 살기 위해 일하는 것일까?

기술이 발전하고 생산성이 증가하면 노동시간이 줄어들고 자유시간이 늘어나야 할 것이다. 경제가 성장하고 사회가 풍요로워질수록 사람들의 삶은 더욱 여유로워져야 할 것이다. 스미스, 튀르고, 생시몽과 같은 계몽주의자들은 국가의 부가 공평하게 분배된다면, 어느 누구도 많은 시간을 노동에 할애할 필요가 없을 것이라고 주장했다(Rojek, 2000: 197). 스튜어트 밀(J. S. Mill)은 경제적 풍요는 ‘노동시간 단축 - 자유시간 증가’를 가능하게 할 것이라고 예측했고, 사이먼 패튼(Simon Patten) 역시 자유시간 속에서 노동으로부터의 소외를 극복하고 공동체 형성의 가능성을 엿볼 수 있다고 주장했다(김영선, 2010).

역사적으로 노동시간이 단축되어 온 것은 사실이지만<sup>1)</sup> 과연 사람들의 삶에서 노동시간은 줄었는가? 개인들의 자유로운 시간은 늘어

---

1) 물론 노동시간 단축은 기술 발전과 생산성 증가로 자연스럽게 이루어졌다기보다는 끊임없는 요구와 투쟁의 결과라 할 수 있다.

났는가? 사람들의 삶은 더욱 여유로워졌는가? 미국의 노동시간 - 여가시간 변동을 연구한 경제학자 줄리엣 쇼어(Schor, 1991)는 전후 생산성이 지속적으로 증가했음에도 불구하고, 미국인들의 여가시간이 줄어들었고 삶은 여전히 각박하다는 점을 지적하면서 생산성 증가가 여가시간을 자동적으로 담보하지는 않는다고 주장하였다.<sup>2)</sup> 특히, 고용 불안정성이 높은 저소득층은 노동시간 연장, 혹은 두 개 이상 일자리를 통해 소득을 증가시키는 것으로 나타났다(Bluestone & Rose, 2000: 31-35).

신용카드, 대출과 같이 소비를 추동하는 규범과 장치는 사람들을 더욱 장시간의 고된 노동을 해야 하는 다람쥐 쳃바퀴 속으로 밀어 넣는다. 사람들은 벌지 않은 소득, 즉 대출을 통해 소비를 하고 이를 충당하기 위해 더욱더 일해야 하는 ‘노동과 소비의 악순환’(the insidious cycle of work-and-spend) 속에서 끊임없이 허우적거린다(Schor, 1991; 2000; 김영선, 2010 재인용). 삶의 모든 영역에 ‘경쟁’ 원리가 지배적이고, 소득보장·보육·교육·주택 등 삶의 영역에 대한 공적 지원수준이 낮은 한국 사회에서 이러한 노동과 소비의 악순환은 더욱 극명하게 나타난다. 자녀의 보육, 교육에 대한 공적 지원 수준이 낮은 상황에서 자녀들을 경쟁의 승자로 만들기 위한 부모의 노력이 끊임없이 요구되고, 부모들은 추가 노동을 할 수밖에 없다. 또한 ‘집’이라는 것이 단지 주거 공간의 의미를 넘어 ‘재테크 기반’으로 자리 잡고 있는 상황에서 내 집 마련은 생애숙원사업이 되고, 이를 위해 수십 년의 시간을 저당 잡히는 것은 당연시된다. 또

2) 소득불평등이 매우 높거나 소득이 정체된 사회, 경제위기를 경험한 사회에서는 사람들은 오히려 소득감소를 보전하기 위해 가족시간, 자유시간, 유지시간, 수면시간, 사회적 관계시간은 희생하고 더 많은 노동에 몰두한다(Bosch, 1999: 131-149).



한 끊임없이 자기계발을 강요받는 사회에서, 남는 시간(spare time)은 자유시간이 아니라 외국어 능력 향상, 자격증 취득을 위한 자기계발, 재교육 등 노동을 위한 시간이다(Elias, 1986). 시간이 돈이고 경쟁이 최우선 가치인 사회에서, 남는 시간은 그냥 남는 시간이 아니라 끊임없이 무언가를 채워야 하는 시간이 되었다.

사람들의 삶의 질은 소득만큼이나 시간에 의해 영향 받는다. 일례로 부(富), 소비와 같은 물질적 가치가 행복의 척도로 여겨지는 상황에서 장시간 노동을 통해 돈을 많이 벌고, 많은 소비를 하는 것이 삶의 질을 높이는 방법으로 여겨질 테지만, 장시간 노동으로 인해 건강이 악화되거나 가족 안에서 갈등을 겪고 있는 사람에게 중요한 것은 ‘소득’이 아니라, 쉼을 통해 건강을 회복하고 가족과 함께 보낼 수 있는 ‘시간’일 것이다.

이처럼 시간은 노동세계와 생활세계 전반에 걸친 삶의 질에 중요한 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 기존의 사회정책 논의에서 주요한 관심사가 되지 못했다. 시간은 누구에게나 동일하게 주어진 자원이고, 개인의 필요와 욕구에 따라 사용하는 사적인 것이라 여겨졌기 때문이다. 하지만 시간에 대한 관념과 시간 사용 행위는 여러 제도적 장치를 통해 형성·변화하고, 사회적으로 시간이 조직되는 방식이 다양하게 나타난다는 점에서 사회정책은 중요하다.

이제까지 시간에 관한 연구는 시간관념에 대한 사회학적 연구들이나 각국의 개인의 시간사용패턴 결정요인에 관한 실증분석들(Bittman, 1999; Bryson, 2000; Gershuny & Sullivan, 2003; Pacholok & Gauthier, 2004; Hook, 2006 등)<sup>3)</sup>을 중심으로 이루어져 왔다. 또

---

3) 이 연구들은 시간일지와 같은 객관적 시간 자료를 이용하여 분석한 비교 연구들이다. 1960년대부터 현재까지 20여 개 국가들의 다국가 시간사용조사(MTUS: Multi-national Time Use Study) 자료를 활용한 실증분석 연구들이 다수 존재한다.

한 1990년대 이후 유럽연합에서는 삶의 질 향상, 일·가정 양립 지원을 주요 정책의제로 삼고 유럽 각국의 노동시간(working time)에 관한 광범위한 조사연구들을 진행하고 있다. 한국에서도 최근 시간에 관한 정책적 관심과 관련 연구들이 이루어지기 시작했고, 노동시간 단축 및 유연성 제고에 관한 연구들(박태주, 2009; 배규식·이상민·권현지, 2011)과 맞벌이 가구의 시간분배에 관한 연구들(손문금, 2005; 유성용, 2008; 허수연, 2008, 박기남, 2009 등)이 주를 이루고 있다.<sup>4)</sup> 하지만 여전히 사회정책 논의 및 연구에서 주요한 관심사는 아니며, ‘시간’의 문제를 사회정책적 관점에서 통합적으로 다루고 있지는 못하고 있다. 따라서 이 글은 ‘시간’이 갖는 사회성에 주목하면서 ‘시간’의 문제를 사회정책적 관점에서 통합적으로 다루고자 한다. 이를 위해 노동시간뿐만 아니라 전반적인 시간조직 방식을 아우르는 ‘사회적 시간체제’ 개념을 사용하고자 한다.

이와 같이 ‘시간’을 축으로 삶의 질과 사회정책을 조명할 때, 유급 노동시간뿐만 아니라 무급노동시간, 여가시간 등을 통합적으로 사고하도록 만든다는 장점이 있다. 기존의 사회정책은 노동세계를 중심으로 하며, 생활세계는 별개의 영역 혹은 노동세계에 종속된 것으로 간주하는 경향이 있다. 이는 자본 중심 세계에서 노동세계와 생활세계가 철저히 분리되고, 노동세계를 중심으로 가족 돌봄, 개인 돌봄, 여가 등 모든 생활세계가 종속된 상황을 반영한다. 그런데 어떤 사람의 삶에서 노동세계와 생활세계를 분리해내는 것이 가능한가? 물론 공간적으로는 일터와 집으로, 시간적으로는 노동시간과 비노동시간으로 구분하는 것이 가능해 보인다. 그러나 현실에서 이

---

4) 시간빈곤(time poverty)에 주목한 연구들(Warren, 2003; Blackden & Woden, 2006; 노혜진·김교성, 2010 등)도 최근 조금씩 이루어지고 있지만, 소득빈곤에 관한 연구들에 비하면 극히 미미한 수준이다.

들은 서로 뗄 수 없는 밀접히 연관된 ‘하나의 세계’이다. 예컨대 결혼과 이혼에 대한 의사결정, 임신과 출산에 대한 결정, 자녀양육이나 노부모 부양, 보살핌 노동을 둘러싼 갈등, 그 해결책 모색 등은 사적인 일처럼 보이지만, 이 모든 과정은 해당 사회의 임금수준, 근무시간이나 근무공간의 유연성, 고용안정성, 여성의 시민권 보장수준, 국가 복지수준 등 매우 다양한 정치경제적 요인의 영향을 받는다(이재경·장미혜, 2004). 이에 노동세계와 생활세계를 연결시키는 시간정책에 대한 고민이 필요한 것이다.

사회복지정책의 중요한 목표인 삶의 질 향상, 인간다운 삶 보장을 위해서는 소득보장, 소득재분배 정책뿐만 아니라 시간보장 및 시간재분배를 위한 정책이 필요하다는 점에서, 시간 이슈를 중심으로 대안적 사회정책 논의를 제안하고자 하는 이 연구는 사회복지정책적 함의를 갖는다. 복지국가 방향성을 설정하고 대안적 사회정책에 대한 논의를 진행할 때 ‘시간’ 이슈가 갖는 중요성은 점차 커질 것이다. 따라서 이 글은 현재의 노동세계 중심, 소득보장 중심의 사회정책을 넘어서서 ‘시간’정책을 통해 노동세계와 생활세계에 개입하고 이를 재구조화하기 위한 구체적 대안 마련 논의에 앞서, 현대 자본주의 사회, 특히 한국사회 시간체제의 억압성과 불평등을 비판적으로 살펴보고, 대안적인 복지국가 정책 방향성을 제안하고자 한다.

이를 위해 먼저, 이론적 검토를 통해 자본주의 사회적 시간체제 형성과 최근까지의 전개를 비판적으로 살펴본다. 이어서 사회마다 시간정책 등에 의해 시간체제가 다르게 구성되며, 이에 따라 노동세계와 생활세계가 어떻게 다르게 구성되는지, 또한 여성과 남성 사이의 시간사용 차이가 어떻게 다르게 나타나는지를 검토한다. 다음으로, 현재 한국 사회의 시간체제의 특징을 검토하고, 새로운 복지국가 체제를 만들어나가는 일환으로 새로운 사회적 시간체제를 구축

하기 위한 대안 방향을 논의하고자 한다.

## Ⅱ. 사회적 시간체제의 변화: 실체와 담론

### 1. 시간의 사회성과 사회적 시간체제

시간은 자연적으로 주어진 것이지만 동시에 사회적으로 조직되고 경험된다. 자연적인 시간 흐름과 별개로 사회마다 시간이 조직되는 방식, 시간이 사용되는 방식이 달라지며, 그 결과 개인의 노동세계와 일상생활에서의 시간 경험이 달라진다. 일례로 유목사회와 농경사회에서 노동시간과 여가시간의 구획은 명확하지 않았다. 여러 역사서와 인류학 문헌들은 서구 자본주의 문명 바깥의 사회들에 대한 관찰들을 통해 일주일, 24시간 60분 60초 등으로 세분화되지 않은, 직선적이지 않은 다른 형태의 시간 구획과 시간 경험을 보고하고 있다.<sup>5)</sup> 이런 차별적 시간관념과 행위, 제도는 부응한다. 시간 구획, 시간 준수에 대한 관념, 시간관련 행위를 통해 드러나는 시간의 존재 형태는 사회마다 다르다.

시간의 사회성이란, 시간이 각 개인에게 하루 24시간, 주7일 동일하게 주어진다고 해도 제도적 장치와 개인의 상황에 따라 시간이 ‘쓰이는’ 방식은 다르다는 것을 의미한다. 즉, 사회마다 시간이 ‘조직되는’ 방식은 다르다. 또한 시간은 계층성을 갖는데, 사회집단별

---

5) 역사학자 블로흐(Marc Bloch)는 중세 농민들의 태도를 “시간에 대한 거대한 무관심”이라고 불렀다. 농민들은 몸으로 느낄 수 있는 자연의 순환에 따라 일을 했다는 보고(이진경, 1997에서 재인용)나 사회심리학자인 레빈(Levine)의 브라질, 일본, 미국 여러 도시들의 시간성에 대한 비교(Levine, 1997)가 이러한 연구들의 사례일 것이다.

로 시간 속에서 사람들이 경험하는 것, 추구되는 것이 다르다. 사회 제도들은 집단별, 즉 소득계층별, 성별, 연령별, 세대별로 다르게 시간압박을 부과하고, 이로 인해 딜레마를 겪는 양상도 다양하게 나타난다. 예컨대, 한편에서는 장시간 노동으로 인한 시간압박과 스트레스에 시달리는 이들이 있는 반면, 다른 한편에서는 은퇴 이후 늘어난 노후의 시간을 주체할 수 없는 이들 또한 존재한다. 이는 ‘고용/은퇴’라는 이분법적 구획 속에서 생애주기별로 시간이 불균등하게 배분되었기 때문이기도 하다. 시간의 계층성 문제는 성별(gender)과 만날 때 더욱 극명하게 나타나기도 한다. 성별분업 구조 아래에서 남녀의 시간사용과 시간압박 경험은 상당히 다르게 나타나기 때문이다. 요컨대 시간은 사회적 구성물로서 역사성을 가지며, 계층성 또한 나타난다.

시간 구획, 시간 준수에 대한 관념, 시간의 존재 형태는 사회마다 다르다. 시간은 생산과 재생산의 조직방식과 소비패턴에 영향을 미치는 다양한 제도들의 기저를 이룬다는 점에서 포괄적인 의미에서 체제(regime)로 존재한다. 시간이 조직되는 방식은 특정한 제도에 국한되는 것이 아니라 생산, 재생산 영역을 아우르며, 노동세계를 포함한 전반적인 생활세계에서의 사람들의 시간관념과 행동방식에 영향을 미친다. 이와 같이 노동시간 조직 방식에 국한되지 않는 포괄적인 의미를 담아내기 위해 되레(Dörre, 2011)는 ‘사회적 시간체제’(social time regime)라는 개념을 사용하였다. 이후에 상세히 논의하겠지만 그에 따르면, 자본주의 이전 농경사회와 자본주의 산업사회에서 시간의 개념, 시간이 조직되는 방식, 시간이 사람들의 행동을 규정하는 방식은 매우 상이하다. 이와 같이 ‘사회적 시간체제’ 개념을 중심으로 한 포괄적인 접근은 생산 대(對) 소비, 공적 영역 대 사적 영역, 직장 대 가정의 이분법을 넘어서서 양자를 연결하고

통합적으로 접근할 수 있다는 장점을 갖는다.

그렇다면 현재 우리가 살고 있는 사회적 시간체제의 특징은 무엇인가? 지금 우리가 경험하는 시간압박은 과연 어디에서부터 유래하는가? 이러한 사회적 시간체제는 어떻게 변화하고 있는가? 그리고 어떻게 변화해야 하는가? 이러한 문제를 다루기 위해 2절에서는 자본주의 이전 사회와 비교해 근대 자본주의 사회의 시간체제가 갖는 특징을 살펴보고, 3절에서는 노동시장, 인구구조, 가족과 젠더관계 등의 변화로 인해 사회적 시간체제가 어떻게 변화하고 있는지 살펴본다. 4절에서는 근대적 시간체제 전환에 관한 담론들을 탈노동주의 담론과 근대적 시간체제에 대한 페미니스트 비판을 중심으로 살펴볼 것이다.

## 2. 자본주의 생산관계 형성과 새로운 시간 규격의 도입

정확한 시계의 발명과 근대 자본주의 생산관계 형성은 사람들에게 과거와는 다르게 규격화된 시간을 생산과 일상의 주요 축으로 받아들이도록 만들었다. 노동과정을 통제받으며 시간에 맞추어 집단적 생산을 하게 되면서 시간 조직 방식과 시간경험은 변화하였다. Thompson(1967)에 따르면, 이는 상당한 정치적 갈등과 혼란을 수반한 과정이었다. 잉여 노동시간이 이윤의 기초가 되고 장시간 노동으로 삶이 통째로 변화되는 상황에서, 시간 즉, 노동시간의 양, 노동일 등은 초기 계급투쟁의 핵심적 사안이 될 수밖에 없었다. 사회적 시간체제는 생산방식 변화나 경제적 필요에 의해 자연스럽게 전환된 것이 아니었던 것이다. 성 월요일과 같은 다양한 중세 휴일의 폐지, 공장으로의 정시 출퇴근, 장시간 노동은 초기에 순조롭게 정착하지 못했으며, 공장시간 준수를 위한 조기 훈육의 일환으로 한 때

아동노동이 활용되기도 하였다.

이렇게 기술, 생산조직의 변화와 같은 변화와 정치적 과정을 통해 자본주의 사회에서는 직선적 시간관이 순환적 시간관을 대체하게 되었다. 직선적으로 흐르며 계량화될 수 있는 시간이란 관념에 기초하여 노동시간은 표준화, 수량화되었고 화폐로 가치가 환산될 수 있는 것으로 여겨지게 되었다.<sup>6)</sup> 즉, 자본주의 사회에서 시간은 추상화되었고, 세밀하고 균등한 단위로 쪼개져 계량화되었다. 그 결과 도출되는 것 중 하나가 합리화, 시간절약 담론이며, 시간은 노동소득 분배의 강력한 준거가 되었다.

또한 자본주의 사회에서 노동시간은 노동만을 위한 시간으로 분리된다. 즉, 통제되는 노동이 이루어지게 되면서 노동과 여가 사이의 인위적 구획이 이루어진다. 당연히 노동시간과 자유시간이라는 근대적 구획에서 주도권을 가진 것은 자본이었다. 결국 개인은 자본 주도의 집단적 생산 리듬과 요구에 맞추어 생산과 여가 시간을 나누게 되며, 시간 측면의 개인적 자율성은 약화된다.

현대 자본주의 사회에서 시간은 곧 돈으로 취급되면서 휴식과 잠은 최소화시켜야 할 무언가로 취급되고, 24시간 전체를 이윤활동의 대상으로 삼는 24/7 경제가 전개되었다(Presser, 2003). 고정자본을 투자해 놓은 상황에서 자본에게 시간은 효율성을 극대화하여 이용되어야 할 자원으로 취급되며, 끊임없이 활용되어야 하는 대상이 된다. 이 논리는 개인의 인식과 행위 역시 지배한다. 시간은 자원이며, 흘려보내서는 안 되는 것으로, 절약과 관리의 대상이 된 것이다. 이 논리가 극대화된 결과가 시간을 돈으로 구매할 수 있다는 것이다. 그 결과 시간(절감을 위한) 산업이 변성하게 된다. 이렇게 화폐로

---

6) Harvey(1990)는 생산시간은 '자본의 회전시간' 개념을 구성한다고 하며 사회적 필요 회전시간이 이윤추구를 측정하는 본질적 규범들이라고 말한다.

구매한 여가시간은 또 다시 소외된다. 여가시간은 노동으로부터 벗어난 자유로운 시간이 아니라 효율적으로 즐겨야 하는 시간이자 피곤하게 상품을 소비하는 시간이기 때문이다(Schor, 1992). 결국 생산영역 뿐만 아니라 건강, 여가, 양육, 돌봄 등과 같은 생활세계 전반이 계량화된 직선적 시간 논리 아래 포섭된다는 주장이 도출된다.

그러나 현대 자본주의 사회의 시간체제는 직선적 시간으로만 존재하지 않으며, 생산 부문의 직선적 시간체제와 재생산 부문의 순환적 시간체제가 한 사회 안에서 위계를 이루며 공존하고 있다는 Dörre(2011)의 분석은 매우 흥미롭다. 그는 현대 자본주의 사회의 시간체제의 특징을 불연속적 시간체제로 '비동시성의 동시성'으로 특징짓는다. 그는 자본주의의 상품생산은 비자본주의적인 타자에 구조적으로 의존하여 존재할 수밖에 없다고 한다. 생산영역은 등가교환이 이루어지지 않는 재생산 영역의 인간적이며 순환적인 시간체제를 이용함으로써만 존속된다는 것이다. 이러한 차이의 위계적 조합에 관한 Dörre(2011)의 지적은 기존 시간연구에서 부각되지 않은 집단 간의 속도 차이, 즉 표준화된 생산 부문, 공식부문의 시간 리듬과 신체와 자연의 호흡에 따르는 사적인 시간 리듬 사이에서 갈등하며, 시간압박에 시달리는 현대인의 모습을 드러내준다. 이러한 관점과 유사하게 조주은(2008)은 '불연속성' 개념을 차용하면서 현대 자본주의 시간체제의 불연속성을 '빠름' 이면에서 그것과 충돌하고 모순되는 혹은 저항하는 '느림'으로 포착한다. '전일제로 근무하는 어머니 노동자'라는 존재를 통해 이러한 갈등을 집약적으로 제시한다. 정리하면, 현대 자본주의 시간체제는 노동세계와 생활세계 각각에 대응하는 분할된 직선적 시간과 순환적 시간의 결합으로, 특히 전자가 후자를 활용하고 포섭하는 위계적 결합으로 특징지어진다.



### 3. 근대적 시간체제 변화: 실제적 압력

현대적 삶의 시간은 더욱 가속화(speed up)되고, 압축적으로 변화하고 있다. 이러한 속도 변화 속에서 노동시간과 여가시간의 근대적 구획 또한 변화를 맞이하고 있다. 더불어 사회적 시간 분배 면에서도 전반적인 장시간 노동에서 과로와 여가의 불균등한 분배로의 전환을 관찰할 수 있다. 왜, 그리고 어떻게 이러한 과정이 진행되고 있는가?

#### 1) 생산부문의 변화: 가속화, 그리고 시간압박의 심화

Harvey(1990)는 포디즘 이후 유연 생산의 등장은 현대 자본주의 사회에서 시공간의 압축을 가져왔다고 주장한다. 생산 부문에서의 유연화는 기업 내부와 외부에서, 또 고용, 임금, 조직 등 다양한 차원에서 실행되었다. 하청, 외주화 등 생산조직 외부를 활용한 외부적 유연화와, 임금유연성과 시간유연성 등을 증진시키는 내부적 유연화 양자 모두는 생산의 융통성을 높였다. 요컨대 수요에 대응하는 생산 리듬의 가변성이 커진 것이다.

이에 자본은 고용량 및 노동시간의 탄력적 활용을 추구하고 있다. 자본은 고용의 유연성과 함께 노동시간의 유연성을 어느 정도 필요로 하게 되었다. 이는 결국 노동시장에서는 실업과 불안정한 고용을 증가시키고 안정적인 소득 확보에 필요한 노동시간이 보증되지 않는 결과를 낳았다. 특히 고용이 불안정한 사람들은 노동시간의 불안정성 또한 경험하게 되며, 자본의 요구에 따라 유연한 스케줄로 일을 해야 한다. 그 결과 한편에서는 과로(overwork), 다른 한편에서는 실업과 불충분한 노동시간이 공존하고 있다. 이는 시간의 계층적

불균등성을 발생시켰다. Gershuny(2005)에 따르면, 과거에는 ‘여가’가 상층계급의 위신을 상징했지만, 이제 ‘바쁨’이 그 자리를 대체하게 되는 ‘바쁨의 계층화 현상’이 발생했다. 최근 40년 동안 전문직 노동자들은 출세와 계층 재생산을 위해 자발적으로 과로를 선택하였으며, 바쁨은 상층 노동자의 특권적 상징이 되었다.

또한 유연 생산은 시공간을 압축시키는 새로운 기술과 결합하여 자본 회전시간을 가속화시켰다. 즉, 자본이 주도하는 생산 부문의 가속화(speed up)가 이루어진 것이다. 노동의 입장에서 이는 노동 강도 강화, 그리고 생산부문 변화에 대응하는 데 필요한 미숙련-숙련-탈숙련-재숙련 과정의 가속화를 의미한다(Harvey, 1990). 노동자들은 자기개발을 위해 시간을 확보해야 하고, 이를 위해 시간을 더욱 세분화하여 행동해야 하며, 일상생활 시간을 생산을 위한 준비 시간으로 사용해야 하게 되었다. 더욱이 모바일 폰, 인터넷 등 다양한 정보기술의 발전은 이러한 상황을 촉진하는 역할을 수행하였다.

이런 생산 부문의 가속화는 소비 영역에서의 변화를 초래했다. 생산부문 회전시간의 가속화는 그에 상응하는 교환과 소비 부문의 가속화를 수반했다. 상품들의 빠른 유통과 전산화, 신용카드를 통한 화폐유통 속도의 혁신, 금융서비스 및 금융거래 속도의 가속화가 이루어진 것이다(Harvey, 1990). 이에 따라 소비 행위와 취향의 향유는 과거 어느 때보다 빠른 속도로 이루어졌으며, 트렌드의 동원은 위력적이다. 패스트 패션,<sup>7)</sup> IT 기기의 빠른 등장과 업그레이드 등이 그 사례이다. 소비 부문의 가속화 역시 노동부문의 가속화와 마찬가지로 개인의 소득능력과 나아가 인지능력(소위 현명한 소비, 변화 내용에 대한 인지력 등)을 요구한다는 점에서 생산부문 변화만큼이나 시간압박을 가중시키고 있다.

## 2) 생애과정의 변화: 정규성의 약화, 피크타임(peak time)의 연장

사회정책에서 생애주기 관점을 택한다는 것은 삶의 과정이 갖는 연속성을 기초로 하여, 매 시기 출현하는 욕구의 연속성을 이해하여 대응한다는 것을 의미한다. 최근까지 생애주기 관점의 사회정책 설계는 생애 각 시기마다 개인이 수행해야 하는 과업이 정규성(regularity)을 가지고 규칙적으로 배열되어 있으며, 이에 따라 필요 욕구(needs) 역시 연속적이며 순차적으로 출현한다는 것을 전제로 하였다.

그러나 인구구조 변화, 가족의 변화, 젠더관계 변화, 노동시장 변화는 생애의 길이는 물론 사회적 위험 혹은 통상적인 필요욕구 발생 리듬에 근본적인 변화를 가져왔다. 과거에는 인생의 특정 시기에 수행해야 하는 과업이 예측 가능한 시기에 정규성을 가지고 등장했지만, 현재 그 정규적 리듬에 변화가 발생하고 있다.

첫째, 교육기간과 입직을 위한 탐색 및 구직 기간이 길어짐에 따라 입직 연령이 늦춰지고 있다. 이에 따라 초혼 및 출산 연령도 함께 늦춰지고 있다. 한국 사회 역시 이러한 변화를 2000년대 들어 압축적으로 경험하고 있다. 2011년 통계청 자료에 따르면, 한국에서도 초혼연령이 2000년 26.5세였던 것이 2010년에는 28.9세로 늦춰졌으며, 첫 출산연령 역시 2000년 27.68세이었던 것이 2010년에는 30.1세로 늦춰지는 등 빠른 속도로 삶의 리듬이 바뀌고 있음을 알 수 있다. 입직, 혼인, 출산 시기의 편차가 커진 것이다. 둘째, 생애 과

---

7) 패스트 패션은 생산부터 소매, 유통까지 모든 과정을 한 업체가 수행하는 방식을 일컬으며 일명 SPA(Specially store retailer of Private label Apparel)이라고 불린다. 발 빠른 트렌드 분석으로 제품 출시 주기가 빨라지는 이점을 갖고 있고, 최근 세계 패션업계의 주도적 흐름으로 자리 잡고 있다.

업이 집중되는 피크타임(peak time)의 변화이다. 흔히 일과 출산 및 양육의 책임을 함께 가지는 20대 후반부터 30대 중반까지가 피크타임이었다면, 이제는 생애 후반기까지 연장되는 경우가 빈번하다. 과거에는 자녀를 독립시킨 후 노후를 준비하는 것이 전형적인 과업이던 50~60대가 여전히 자녀생계까지 책임져야 하는 경우가 빈번해졌다. 셋째, 노동시장의 불안정화 및 가구 형태 변화로 인해 구직이란 과업 수행의 필요성이 노동시장 진입기, 입직기(20대 후반)에만 나타나지 않고 30대와 40대, 심지어는 노년기에도 커지고 있다.

이제 욕구는 특정한 시기에 순차적으로 나타나기보다는 다양한 생애 국면에서 다양한 방식으로 출현하고 있으며, 특정 시기에 중첩되어 나타나기도 한다. 교육-구직-양육 등과 관련된 필요가 이전보다는 다소 늦은 시기에 한꺼번에 나타날 수도 있다. 따라서 삶의 가속화, 욕구 발생의 비정규성을 고려하여 생애주기에 대한 인식을 수정할 필요가 있고, 사회정책 대응 역시 생애 전반에 걸친 유연성을 갖출 필요가 있다.

### 3) 성역할의 변화, 가족의 변화: 지연된 혁명(stalled revolution)?

수십 년에 걸쳐 여성의 노동시장 참여는 꾸준히 증가해 왔고, 이는 거스를 수 없는 흐름이 되었다. 여기에는 여성의 교육수준 향상, 그로 인해 가정을 넘어 인생을 설계하고자 하는 여성들의 열망이 반영되어 있다. 또한 이런 흐름에는 개인적 열망뿐만 아니라, 사회·경제적 변화 역시 반영되어 있다. 세계화, 서비스산업의 변화, 노동시장 유연화로 인한 비정규직 증가, 실업률 증가 등으로 시장의 불안정성이 증가하였고, 가족에게 안정적인 소득과 번영의 기대를 제공해왔던 시장은 고용유지와 임금보전에 실패하고, 오히려 사회적 양

극화와 배제, 그리고 빈곤문제를 양산하는 기제로 변모하였다. 남성 생계부양자 1인의 소득에 의존하는 사회경제체계의 붕괴와 자신의 생활을 가정에 한정하지 않으려는 여성들의 가치 변화는 결코 되돌릴 수 없는 후기 산업사회의 변화이다. 이러한 여성고용의 증가는 전통적인 성역할에 따른 성별분업과 기혼여성의 노동시장 참여에 대한 태도의 변화와 함께 이루어졌다(Ingelhart & Norris, 2003). 여러 연구들은 오랜 기간에 걸쳐 남녀의 성역할 태도가 평등한 방향으로 전환해왔음을 보여주었다(Ciabattari, 2001; Fan & Marini, 2000; Loo & Thorpe, 1998; Stickney & Konrad, 2007).

하지만 그러한 경향성에도 불구하고, 가정 내의 가사노동과 양육노동의 상당 부분은 여전히 여성의 몫으로 남겨져 있는 것이 사실이다. 여성들이 일을 함에도 불구하고, 이러한 상황은 쉽게 변하지 않고 있다. 즉 유급노동의 세계는 혁명적인 전환과정을 겪고 있는데, 무급노동의 세계는 ‘지연된 혁명’(stalled revolution)의 상태가 지속되고 있는 것이다(Hochschild & Machung, 1989). 이는 여성이 일을 함에도 불구하고, 남성들은 가사와 양육책임을 분담하지 않고 있기 때문이다. 오늘날 가족에게 가해지는 압력은 너무 많은 변화에서 비롯된 것이 아니라, 변화가 너무 적기 때문에 만들어지는 것이라 할 수 있다.

그 결과, 현재 맞벌이 가구의 전일제로 일하는 어머니는 이중부담이라는 갈등 상황에서 혹독한 시간 압박에 시달리고 있다. 소득자와 양육자로서의 역할을 혼자서 감당해야 하는 한부모 여성은 훨씬 가혹한 시간 압박에 시달리고 있다. 물론 가사노동이나 양육부담을 덜기 위해 활용할 수 있는 자원의 크기에 따라 시간압박의 정도는 다를 수 있으나, 한정된 시간 동안 많은 일을 하느라 시간압박에 시달린다는 것은 분명한 사실이다. 그리고 장시간 노동, 야근과 회식, 고

용불안 등에 시달리는 아버지들 역시 시간압박 속에 살고 있는 것이 사실이다(조주은, 2008).

Gerson & Jacobs(2004)에 따르면, 시간압박 현상은 각 개인들이 노동에 더 많은 시간을 투여하고 있기 때문이 아니라, 가구들이 활용 가능한 시간을 유급노동과 가족에 똑같이 사용하려고 하기 때문이라고 지적한다. 대부분의 국가에서 여가시간은 증가했지만, ‘바쁨’의 감정이 증가하는 이유를 가족의 (여가)시간에 대한 기대가 높아졌기 때문이라고 설명한다. 그 배경에는 성역할 태도가 평등한 방향으로 변화하면서 최근 높아진 평등한 부부관계에 대한 기대가 놓여있다. 젊은 세대들은 더 이상 남편에게 전통적인 생계부양자로서의 역할을 기대하지 않는다. 오히려 가족구성원의 친밀성(intimacy)을 충족시켜주기를 기대한다. 노동시장에서 경쟁이 격화되면서 상대적으로 ‘친밀한 관계이자 공간으로서의 가족’에 대한 기대가 높아졌다(조주은, 2008). 사람들은 일상생활의 빠른 속도에 대한 반응으로 가족을 느림과 고요함이 보장된 안정된 피난처라고 인식하고 있다(Daly, 1996). 이와 함께 가족규모, 자녀의 수가 줄어들며 따라, 자녀에게 집중되는 관심의 양, 부모역할에 대한 기대가 증가했다. 이제 자녀를 돌본다는 것은 단순히 보살피고 잘 먹이는 것뿐만 아니라, 지능발달, 감성계발까지 포함하게 되었다.

여성들에게 ‘바쁨’은 개인적인 시간부족, 시간압박의 문제이기도 하지만, 성 불평등 문제이기도 하다. 성별분업 이데올로기가 강고하게 자리 잡고 있는 상황에서 일과 가족이 충돌할 때, 여성들은 직업을 포기하거나 출산을 포기하거나, 개인생활을 포기하게 된다. 이 모든 선택들이 개인적 차원에서든 사회적 차원에서든 불행한 결과이다. 철저히 노동세계 위주로 생활세계, 가족을 희생시키고 가족의 변화에 화답하지 않는 노동구조, 사회정책은 새로운 사회적 위험

에 결코 적절하게 대응할 수 없다. 현재 한국, 일본, 홍콩 등 동아시아 국가들에서 나타나는 ‘초저출산 현상’<sup>8)</sup>은 위기의 서막에 불과한 것일 수 있다.

#### 4. 근대적 시간체제 변화의 담론

##### 1) 탈(脫)노동주의: 노동으로부터 시간의 해방<sup>9)</sup>

근대적 시간체제 전환에 대한 가장 뚜렷한 주장은 탈(脫)노동주의 시각에서 나왔다. 탈(脫)노동주의는 도덕화된 노동 이데올로기에 반기를 들고 더 많은 노동, 더 많은 생산이 아니라, ‘모든 사람이 일할 수 있도록 조금씩 덜 일하는’ 사회(Gorz, 1999), 더 나아가 종속된 표준화된 노동이 아닌 고유한 시간리듬에 따른 여유로운 생산(Krisis group, 1999),<sup>10)</sup> 혹은 자유, 자율, 전문성이 실현되는 새로운 노동(Standing, 2009)을 지향한다.<sup>11)</sup>

그에 앞서 맑스와 엥겔스는 장시간 노동의 연속이 개인의 건강뿐만 아니라 가족관계, 공동체, 나아가 사회적 삶의 질에까지 심각한 영향을 미칠 수 있음을 「공장노동자들의 처지」(맑스, 1997: 433-

---

8) 유엔연구기금(UNFPA)이 발간한 ‘2010년 세계 인구현황보고서’에 따르면, 한국의 합계출산율은 1.24명(통계청 기준은 1.15명)이고, 일본은 1.26명, 홍콩은 1.01명(최하위)으로 나타났다.

9) ‘노동으로부터 시간의 해방’은 앙드레 고르(Andre Gorz)의 원고 제목이다(Gorz, 1999 참고).

10) 크리스시스 그룹(Krisis Group)은 서유럽의 노동시간 단축 정책을 체제 내적 사회 정책으로 낡은 모델로 간주하는 등 탈(脫)노동주의 내부에서도 노동시간 단축 정책에 대해서는 이견이 있다. 이들은 노동의 지양이 노동시간 단축과 혼동되어서는 안 되며, 노동의 (시간적) 자율성 회복(혹은 여유의 회복)을 주장한다.

11) 노동을 도덕적 본분이자 사회적 의무로 혹은 종교적 의무로까지 해석하며, 노동하는 자만이 공동체 성원이 될 자격이 있다는 식의 사고를 의미한다. 마샬(Marshall, 1956)은 ‘시민은 노동할 의무를 가진다.’고 한 바 있다.

437)와 「잉글랜드 노동계급의 처지」(엥겔스, 1997: 127-185)에서 지적하였다(김영선, 2010 재인용). 그들은 자본주의 사회의 특징적인 양상은 노동시간의 배분이 노동자들의 필요와 요구에 따라 자발적으로 결정되는 것이 아니라, 자본의 생산 논리에 따라 기계적으로 또는 타율적으로 결정된다는 점을 설파했다(이상현, 2002: 259).

탈(脫)노동의 가장 직접적인 방법은 획기적인 노동시간의 단축이다. 고르(Gorz, 1999)는 21세기로의 진입 이전에 연간 1,000시간 이하로 노동시간을 점진적으로 단축할 것을 제시한 바 있다. 이 주장을 뒷받침하는 것은 기술 발전으로 인한 생산성 증대이다. 탈속련화와 노동속도 향상에 활용되는 전자 감시 기술 등을 다른 방식으로 사용하고, 충분히 활용되고 있지 않은 생산성 예비분을 노동시간 단축에 보다 본격적으로 활용하자는 것이 고르(Gorz, 1999)의 주장이다. 노동시간 단축에 대한 이 주장은 생산부문 변화가 그대로 진행될 경우 고실업 현상이 지속되고 대부분 노동자들이 저임금의 불안정한 상태, 혹은 반고용 상태에 빠지게 될 것이라는 위기의식을 배경으로 한다. 1980년대 이후 본격화된, 금융주도 축적체제로의 전환은 이러한 위기의식을 더욱 심화시켰다.

생산성 발전, 즉 사회적 부의 증가를 배경으로 하므로 노동시간 단축은 소득 감소 없이 이루어질 수 있다고 한다. 이를 위해서는 소득분배를 위한 새로운 사회정책을 필요로 하는데, 다양한 논자들이 주장해 온 기본소득(basic income),<sup>12)</sup> 시민소득(citizen's income), 참여소득(participation income) 등이 그 예가 될 수 있을 것이다. 시민적 활동에 따라 소득을 제공한다는 시민소득에 관한 아이디어는 노동시간이 획기적으로 단축된다면 자유 시간에 상호부조, 교육, 예술 활동, 자발적인 생산 및 서비스 교환 등으로 실현되는 공동체에 대한 책임이 그 자리를 메울 것이라는 낙관적 전망과도 연관된다.



앙드레 고르(Gorz, 1993: 364)는 ‘일하지 않을 권리’(the right not to work)라는 개념을 통해 ‘문화사회’(Kulturgesellschaft/culture-based society)로의 이행을 그렸다. 고르는 문화사회로의 이행은 임금노동이 지배하는 생산주의 사회를 지양하고 풍부한 자유 시간을 확보하고 자율적인 사적 노동을 되살림으로써 가능하다고 보았다.

이와 같은 탈(脫)노동주의 논의들은 기존의 임금노동 중심적 사고를 비판하고,<sup>12)</sup> 경제적 목적을 위한 노동뿐만 아니라 가족을 위한 노동, 사회공동체를 위한 다양한 활동이 모두 가치 있는 것이라고 주장한다. 공동체 기여, 시민활동에 대한 가치 부여는 신자유주의 시대 경쟁 심화와 공동체성의 실종으로 인해 그 필요성이 새롭게 조명될 수 있다.

## 2) 젠더와 시간의 정치

근대적 시간체제 전환에 대한 다른 한 축의 논의는 페미니스트들로부터 제기되었다. 그들은 근대적 시간체제 안에 포함되지도 못하고 어둠의 영역 속에 내던져진 여성들의 시간에 주목하였다. 보살피고 사랑하고 교육시키고 가꾸어유지에 필요한 노동을 하는 여성들의 시간은 자본주의 체제를 유지하기 위해서는 필수적이지만, 경제적

---

12) 기본소득은 모든 사회구성원에게 무조건적으로 소득을 보장하는 제도로 최근 노동 중심의 사회보장제도의 대안으로 정책적 관심을 받고 있다. 그리고 참여소득은 사회활동에 대한 최소한의 참여 의무를 부과하는 기본소득의 변형으로 앳킨슨(Atkinson, 1996)이 주장하였다. 현재 ‘기본소득지구네트워크’라는 국제조직을 중심으로 기본소득에 대한 논의가 국내외적으로 활발하게 이루어지고 있는 상황이다.

13) Standing(2009)은 기존의 노동중심주의가 생산적 일과 재생산적 일을 분리시키면서 재생산 영역이 체계적으로 무시되었고 돌봄이 간과되었다고 한다.

인 원칙에 따라 작동하지 않는 ‘경제적 시간의 그림자’(the shadow of economic time)를 형성해왔다(Adam, 1995: 94-99). 가정에서 여성들이 수행하는 일들은 가치를 인정받지도 못했고, 그로 인해 노동시장에 참여하는 것 또한 제약받아왔다.

맑스주의자들은 여성해방의 필수 조건으로 여성의 노동시장 참여와 자녀양육과 가사노동의 사회화를 주장했다. 이후 많은 페미니스트들은 공사분리에 기초한 성별분업 이데올로기를 해체하고 여성의 노동시장 참여, 가사노동의 사회화를 주장해 왔다. 1960, 70년대를 거쳐 현재까지 여성의 경제활동 참여는 지속적으로 증가해 왔고,<sup>14)</sup> 자녀양육 등의 돌봄 노동에 대한 공적 지원은 증가해왔다. 노동시장의 변화, 가족과 성역할의 변화로 인해 근대적 시간체제가 서서히 변화하고 있긴 하나, 유급노동의 세계가 급변하는 것에 비하면 무급노동 세계의 변화는 미미하다.

이에 일주일에 40시간 이상, 하루 8시간씩 노동하는 것을 전제로 하는 현재의 남성적 노동모형을 지목하면서(Sassoon, 1987), 노동시간을 단축하고 노동조직을 융통성 있게 재조직해야 한다는 주장들이 제기되었다(Beechey & Perkins, 1987). 이는 인구집단 간에 불균등하게 배분된 유급노동/무급노동시간을 보다 평등하게 분배하는 수단이 될 뿐만 아니라, 남성들이 자녀 양육과 가사노동에 참여할 수 있는 중요한 전제가 된다고 하였다. 물론 노동시간 단축이 성별분업 재구조화를 위한 충분조건은 아니지만, 필요조건은 될 수 있다는 것이다.

한편, Gerson & Jacobs(2004)는 일과 가족생활 사이에, 과잉 노

---

14) 스웨덴과 같은 국가는 1963년 여성(15-64세) 경제활동참가율이 54.5%였으나, 2010년 현재는 76.7%에 이르고 남성과 큰 차이가 없다. 네덜란드의 경우, 1971년 여성 경제활동참가율이 29.9%에 불과했지만, 2010년 현재 72.6%에 이른다.

동하는 사람과 일거리가 부족한 사람 사이에, 노동자에게 주어진 선택지와 노동자 자신의 선호 사이에, 자녀가 있는 노동자와 없는 노동자 사이에, 여성과 남성 사이에 등장하는 많은 시간 불균등에 주목해야만 현 시기 딜레마의 사회적 근원을 다룰 수 있다고 지적하였다. 이러한 여러 가지 시간 불균등은 서로 연관되어 있고 사회적으로 구성된 것이며, 21세기 일-가족을 둘러싼 변화과정에 깊이 뿌리박고 있다. 사회정책은 이 모든 불균등을 이해하고 여기에 문제제기하여야 한다. 여성의 취업기회를 차단하고, 일하는 어머니들이 자기계발 사이에서 힘겹게 줄타기를 하고 있는 상황을 방관하고, 남성들이 집안일에 관여하지 않는 것을 묵인하고, 기존의 성별분업체계에 도전하지 않는 사회정책은 지금 현재 여성들, 그들의 가족들이 겪고 있는 다양한 문제들을 해결할 수 없다. 이러한 주장과 논의들은 근대적 시간체제가 갖고 있는 성별성을 드러내주고, 탈(脫)노동 대안만으로는 이러한 성별에 따른 시간 불균등의 문제를 해결할 수 없음을 보여준다.

### Ⅲ. 복지국가와 사회적 시간체제

#### 1. 복지국가와 사회적 시간체제의 관계

복지국가는 사회정책을 통해 노동세계와 가정, 공적 공간과 사적 공간 양자에 모두 관여하기 때문에 사회적 시간체제와 밀접하게 연관될 수밖에 없다. 앞서 살펴본 바와 같이 사회적 시간체제라는 틀은 노동시장 대(對) 가정, 생산 대 소비, 공적 공간 대 사적 공간의 이분법을 넘어서서 그 연관을 총체적으로 바라볼 수 있도록 해준다.

‘시간’은 이 두 가지의 연결지점이다. 또한 시간은 인간의 다양한 욕구와 연관되어 적절한 삶의 질을 확보하는 데 핵심적인 부분으로 작용한다. 구체적으로 노동-휴식, 실업-고용-퇴직, 출산 및 양육-일가정 양립은 복지국가와 사회적 시간체제가 직접적으로 연관되는 지점이자, 복지국가 연구와 시간연구의 연결 고리이기도 하다.

복지국가와 사회적 시간체제의 연관성을 생산 영역과 재생산 영역의 문제로 나누어 살펴보자. 우선, 생산 영역에서 복지국가는 20세기 초와 달리 이제는 노동시장과 상호의존적이며 상호연계적인 관계를 맺고 있다. 즉, 노동권과 사회권은 시간 영역에서 조우한다.

생산 영역에서 첫째, 복지국가는 노동시간정책을 비롯하여 실업정책, 연금정책 등 다양한 사회정책을 통해 노동공급 조건에 영향을 미침으로써 사회적 시간체제를 형성한다. 예컨대 연금정책은 고령노동자의 은퇴행위에 중요한 영향을 미치는데, 이는 노후의 삶에 영향을 미친다. 유럽대륙 국가들은 1980년대 고실업 문제를 해결하기 위해 조기퇴직을 적극적으로 활용한 바 있고, 최근 인구고령화로 인한 연금재정 부담문제를 해결하기 위해 은퇴연령 및 연금수급연령을 높이기 위한 시도들이 이루어지고 있다.

또한 (남성 중심의) 장시간 노동체제와 노동시장에서의 기여와 긴밀하게 연동되는 사회보장체제는 여성의 노동공급에 영향을 미치고, 이는 여성의 삶의 질과 전체 사회의 젠더 불평등에 영향을 미침으로써 젠더화된 사회적 시간체제를 형성한다. 유럽대륙 국가들 특히, 그리스, 이탈리아 등 남부유럽 국가들에서 나타나는 낮은 여성 경제활동참가율과 불평등한 성별분업 구조는 그 결과라 할 수 있을 것이다.

둘째, 복지국가는 노동계약 내에서 노동시간의 자율성 정도에 영향을 미친다. 먼저, 최대노동시간에 대한 규제, 법정노동시간에 대

한 규정과 같은 노동시간제도들은 노동자의 삶의 질과 자율성에 중요한 영향을 미친다. 장시간 노동체제 내에서는 여가를 비롯한 개인적·사회적 활동에 대한 시간을 확보하기 어렵고 삶에 대한 만족도가 높아지기 어렵다. 이러한 이유로 노동시간 단축에 대한 요구가 지속적으로 이루어져 왔다고 할 수 있다. 물론 노동시간 단축정책이 사람들의 시간사용과 삶에 영향을 미친 측면도 있지만, 반대로 변화된 시간에 대한 선호가 노동시간 단축, 일·가정(생활)의 균형을 보장하는 정책에 대한 요구로 이어진 측면도 있다. 과거와 달리 생활에 대한 기대치가 높아지면서 점차 일보다 여가를 선호하게 되고, 사회적 활동에 대한 욕구가 증가하는 등 전반적인 생활스타일이 변화했고, 이는 현재의 일 중심의 시간체제는 한계적이며 변화가 필요하다는 인식과 함께 새로운 시간체제에 대한 요구로 이어질 수 있다.

그리고 ‘탈상품화’로 표현되는 복지국가의 핵심 역할은 노동력 상품화로부터의 이탈 권리뿐만 아니라, 노동력을 상품화시키는 과정에서 개인이 확보하는 자율성에도 영향을 미친다. 상병수당, 육아휴직 등과 같은 유급휴가를 자유롭게 활용할 수 있는 경우, 이러한 복지국가 정책은 고용계약의 논리도 변화시킬 수 있다.

다음으로 일과 삶의 균형을 중심으로 시간문제를 바라볼 때 재생산 영역의 중요성이 부각된다. 첫째, 복지국가의 다양한 정책들은 생애주기 관점에서 설명한 바와 같이 생애 시간리듬 변화에 개인이 대응할 수 있는 수단을 부여하며, 생애주기 변화에 새로이 적응하여 변화되어야 하는 것이다. 물론 이러한 정책들은 독거가구의 증가, 출산 유도 등을 통해 생애주기를 변화시키는 조건을 형성하기도 한다. 앞서 설명한 현대 자본주의 아래에서의 시간 유연성 요구의 증가와 함께 생애 주기의 변화와 생애 과정에서 욕구 출현 리듬의 변화는 복지국가의 소득보장 및 여가시간 보장에서도 기존과는 다른

유연성이 필요해지고 있음을 보여준다. 일례로 대부분의 직업은 경력 과정에서 지속적인 능력 개발을 고려한 휴가와 훈련 등을 제공해야 하며, 일과 삶의 균형을 이루도록 하는 여러 옵션을 제공해야 한다. 유연한 방식으로 그들의 일하는 삶을 발전시킬 수 있어야 하는 것이다.

둘째, 시간압박 및 시간불평등에 대응하는 다양한 사회복지정책은 고용량 및 고용의 질에 관한 성 평등뿐만 아니라 가사노동, 돌봄노동 등에 관한 성 평등에도 중요한 영향을 미친다. 후실드(Hochschild, 1997) 등이 지적하는 돌봄 공백(care deficit) 문제는 여성의 노동시장 진출 자체보다는 이로 인한 테일러주의적인 시간인식 및 행동과 관련된다. 유급노동 과정에서 돌봄시간 확보를 지원하는 사회복지정책은 돌봄에 대한 개인적 책임과 사회적 책임의 배분 문제와 직결된다. 관련 사회제도는 특히 가족 내 남녀의 돌봄 책임 배분에도 영향을 미친다. 개인의 여가시간, 노동시간, 돌봄시간 결정은 개인과 가족의 욕구에 반응하는 경제적 차원의 선택인 동시에 다양한 노동시장제도 및 복지제도에 의해 영향 받은 선택일 수밖에 없다. 특히 일과 삶의 균형이란 면에서는 유급휴가정책과 자발적인 단시간 노동의 질과 활용도를 높이는 정책(EU의 Directives on Part-time Work: 1997)이 중요하게 취급된다(Gornick, 2006). 특히 동등처우법 등을 통해 파트타임 일자리의 질을 높이고 자발적 활용도를 크게 늘린 네덜란드 사례가 집중적으로 조명되곤 한다.

한편, 앞서 설명한 현대 자본주의 아래에서의 시간 유연성 요구의 증가와 생애과정에서 욕구출현의 비정규성<sup>15)</sup>은 복지국가의 소득보장 및 여가시간 보장에서도 기존과는 다른 유연성이 필요해지고 있음을 보여준다. 일례로 대부분 직업은 경력 과정에서 지속적인 능력 개발을 고려한 휴가와 훈련 등을 제공해야 하며, 일과 삶의 균형

을 이루도록 하는 여러 선택지를 제공해야 한다. 유연한 방식으로 그들의 일하는 삶을 발전시킬 수 있어야 하는 것이다. 그러나 이러한 변화에 대응하는 시간 유연화는 투쟁의 대상이기도 하다. 시간 유연성이 자본의 필요에 의해 부과되는 노동시간의 가변성만을 의미한다면, 이는 오히려 개인의 자율성과 삶의 질을 낮추게 되기 때문이다. 노동세계의 비정규성이 삶의 불안정성을 가져오는 것이다. 유연안정성(flexicurity) 주창자들이 유연성으로 인한 시간 통제 상실이란 문제를 간과하였다는 스탠딩(Standing, 2009)의 비판은 이런 맥락에서 이해할 수 있다. 결국 시간유연성은 일정량 이상의 자유 시간의 보장 및 자율성의 보장과 나란히 추구될 때 의미가 있다.

## 2. 사회적 시간체제의 다양성

앞서 ‘사회적 시간체제’ 개념을 논할 때 자본주의 이전 농경사회와 자본주의 산업사회, 후기산업사회의 시간체제가 상이함을 설명한 바 있다. 이러한 사회적 시간체제는 국가, 사회에 따라서도 상이하게 나타날 수 있다. 그동안 여러 비교연구들은 ‘노동시간체제’(working time regime) 개념을 중심으로 다양한 노동시간체제의 유형들을 규명해 왔다(Rubery et al., 1998; Figart & Mutari, 2000). 이 연구들에 따르면, 노동시간체제는 노동시간 관련 법제도, 노동시간의 길이와 사용방식, 노동시간 관행 등이 서로 얽혀 하나의 체도를 형성하게 된 것이라 할 수 있다. 하지만 여기에는 노동시간 체도만이 관련된 것이 아니라, 해당 국가의 경제발전 및 사회적 요구, 국가의 전략, 사회정책의 구조, 정치·경제·사회적 상황, 가족과

---

15) 이는 생애주기 유연화(life cycle flexibility)라고도 할 수 있다.

노동 문화, 지배적인 젠더문화 등이 복합적으로 반영되어 있다고 할 수 있다. '노동세계'가 중심이 되는 자본주의체제 아래에서 '노동시간'이 중심적인 역할을 하고 있지만, 이는 단지 '노동시간체제'라는 개념이 아닌 '사회적 시간체제'(social time regime)라는 개념으로 접근할 필요가 있다.

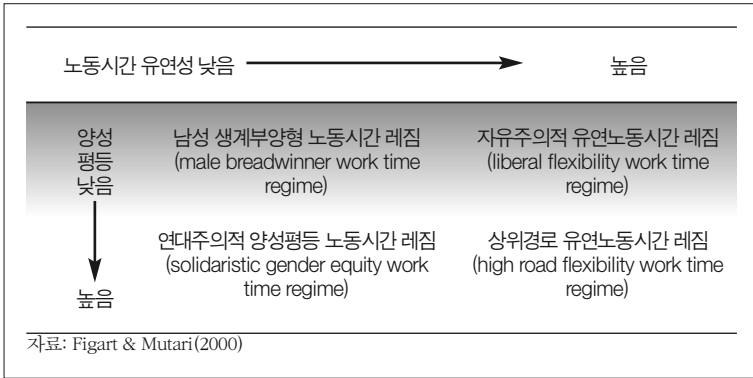
기존의 '노동시간체제'에 관한 연구는 루베리, 스미스, 파간(Rubery, Smith & Fagan, 1998)의 연구를 들 수 있다. 이 연구는 해당 사회의 전반적인 노동시간 관행을 보여줄 수 있는 기준들 즉, 평균 풀타임 노동시간, 주당 48시간 이상 일하는 노동자의 비중, 자영업자 비중, 파트타임 비중, 주말노동의 비중을 갖고 국가 비교를 실시했고, 4개의 국가군을 발견하였다. 하지만 노동시간 관련 요소들만 고려하여 한계적이다. 노동시간은 아주 긴 것도 문제고 아주 짧은 것 역시 문제이며 알맞게 균형을 맞추는 것이 중요하기 때문에 선형적으로 단순하게 비교할 수 있는 것이 아니다. 남녀 간 격차, 형평성의 문제까지 고려하면 문제는 더 복잡해진다. 예컨대 파트타임 고용형태 확산을 통해 노동시간을 단축하고 여성의 고용수준을 높인 네덜란드의 경우, 여성들의 시간압박 문제는 해결했고, 노동시간이 전반적으로 가족 친화적으로 재구성되었을지는 모르지만, 젠더 격차의 문제는 여전히 남아 있다.

이에 피가트와 뮤타리(Figart & Mutari, 2000)의 연구는 젠더 차원을 고려하여 '노동시간 체제'를 구성하였다. 남녀에게 노동시간이 동등하게 분배되는 것이 바람직하다는 전제 아래, 노동시간 유연성과 작업스케줄, 경제적 역할에서의 양성평등 정도를 기준으로 유럽 국가들을 <그림 7-1>과 같이 4가지 유형으로 구분하였다.

첫째, 유연성과 양성평등 둘 다 낮은 '남성 생계부양형 노동시간 레짐'(male breadwinner work time regime)이다. 이 유형에 속한



<그림 7-1> 노동시간체제 유형



국가들은 주당 노동시간이 40시간 정도이고, 기혼여성들의 노동시장 참가율은 낮으며, 자기계발 양립의 가능성이 매우 낮은 특징을 보인다. 그리스, 스페인, 이탈리아 등 남부유럽 국가들이 여기에 포함되었다.<sup>16)</sup>

둘째, 유연성은 낮으나 양성평등 수준은 높은 ‘연대주의적 양성평등 노동시간 레짐’(solidaristic gender equity work time regime)이다. 노동시간에 대한 사회적 규범의 변화로 표준노동시간 단축, 노동시장에서의 젠더평등 확대가 병행될 때 달성할 수 있는 모형이라 할 수 있다. 기혼여성의 노동시장 참가율이 비교적 높고 성별임금 격차가 적은 특징을 보이며 덴마크, 프랑스, 벨기에, 핀란드가 여기에 포함되었다. 이 유형을 대표하는 국가는 덴마크라 할 수 있는

16) 2010년 15-64세 여성 경제활동참가율을 보면 그리스가 48.1%, 이탈리아가 46.1%, 스페인이 53.0%로 낮은 수준이다. 이들 국가들의 주당 남성 평균 노동시간(2010년)을 보면, 그리스는 44.3시간, 이탈리아는 40.8시간, 스페인이 41.4시간으로 긴 편이다. 그리고 그리스의 경우, 남성 노동자의 81%가 주당 40시간 이상 일하고 있고, 스페인은 78%, 이탈리아는 72%가 주당 40시간 이상 일하고 있다.

데, 주당 40시간 전일제 노동의 개념을 탈피하고자 했으며, 1986년부터 1990년 사이에 단체협상을 통해 주당 노동시간을 36시간에서 37시간 사이로 단축했다. 2010년 여성 경제활동참가율은 71.1%로 상당히 높은 편이다. 그리고 2010년 현재 덴마크는 남성 노동자의 74%, 여성 노동자의 52%가 주당 노동시간이 35-39시간 사이에 분포되어 있다.

셋째, 유연성은 높으나 양성평등이 낮은 ‘자유주의적 유연노동시간 레짐’(liberal flexibility work time regime)으로 영국이 유일하게 포함되었다. 주당 노동시간이 40시간 이상인 장시간 노동, 파트타임 노동의 여성 편중 정도가 높아 고용에서의 양성평등 수준이 낮은 특징을 보인다. 영국의 경우, 25-54세 여성 노동자 중 34.5%가 파트타임 노동을 하고 있고, 파트타임 노동자 중 약 90%가 여성일 정도로 파트타임 노동은 여성화되어 있다.

마지막으로 네 번째 유형은 유연성과 양성평등 수준이 모두 높은 ‘상위경로 유연노동시간 레짐’(high road flexibility work time regime)인데, 이 유형에 포함되는 국가는 없는 것으로 나타났다. 이 유형은 낸시 프레이저(Nancy Fraser, 2000)<sup>17)</sup>가 제안한 보편적 돌봄 제공자 모델(Universal Care-giver model)에 기반한 것으로 남녀 모두 노동자이자 돌봄 제공자가 되는 것이다. 이 유형이 실현된 현실 국가가 없다는 것은 남녀가 모두 자유롭게 일하고, 아이를 낳고 키우기 위한 사회를 만들기 위해서는 그만큼 혁명적인 변화를 요

17) 프레이저(Fraser, 2000: 13-27)는 가족임금에 기초한 남성 생계부양자 모델의 사회정책은 더 이상 지지될 수 없다는 전제 아래, 탈산업사회의 대안적 복지국가 모델을 세 가지로 제시하고 있다. 첫째, 보편적 생계부양자(Universal Breadwinner) 모델로, 노동시장 참여를 통해 성 평등을 추구하는 것이다. 둘째, 돌봄 제공자 동등(Care-giver Parity) 모델로, 돌봄 제공자에게 현금급여를 지원함으로써 성 평등을 추구하는 것이다. 셋째, 보편적 돌봄 제공자(Universal Care-giver) 모델로, 남성과 여성이 모두 돌봄 제공자이자 노동자가 되는 것이다.

구한다는 것을 의미한다. 이것은 공사분리, 차이-평등, 일-가족의 이원론을 해체하는 작업이라고 할 수 있으며, 이를 위해서는 현재의 남성적 노동시장의 재편을 통해 개인과 가족의 삶에서의 급진적 변화가 요구된다고 할 수 있다.

요컨대 국가마다 다양한 노동시간 규범과 체제를 갖고 있고, 여기에 젠더라는 차원까지 포함한 사회적 시간체제는 더욱 다양한 모습으로 나타난다고 할 수 있다.

### 3. 한국의 사회적 시간체제

#### 1) 장시간 노동, 노동시간의 유연화, 빠름과 압축성

그렇다면, 한국의 사회적 시간체제는 어떠한 특징을 보이는가? 먼저, <그림 7-1>에서 제시한 노동시간체제의 틀에서 볼 때, 한국은 여성의 노동시장 참가율이 낮고,<sup>18)</sup> 일과 가정의 양립 정도가 낮다는 점에서 '남성 생계부양형 노동시간 레짐'에 가깝고, 주당 노동시간이 40시간을 초과하는 장시간 노동문화를 갖고 있다는 측면에서 '자유주의적 유연노동시간 레짐'에 가깝다고 할 수 있다.

장시간 노동 측면에서 한국 사회는 독보적이다. 2010년 OECD 통계지표에 따르면 한국의 연평균 노동시간은 2,256시간이다. 이는 OECD 평균 1,764시간보다 500시간가량 많은 것으로서 OECD 회원국 중 가장 길다.<sup>19)</sup> 물론 한국에서도 제도적으로는 노동시간을 계속 단축해왔다. 1989-1991년 사이 법정 근로시간은 주48시간에서

---

18) 통계청에 따르면, 2010년 현재 15세 이상 여성 경제활동참가율은 49.2%로 여전히 낮은 수준이다.

44시간으로 바뀌었고, 2004년 7월부터는 주40시간제가 도입되었다. 그럼에도 불구하고 자동차를 비롯한 주요 산업 부문에서 평일 연장근로 및 휴일 특근은 여전히 일상화, 제도화되어 있다. 박태주(2009)는 장시간 근로의 원인을 다양한 각도에서 분석하였는데, 그는 우선 노동공급 측면에서는 노동자들이 자발적으로 장시간 노동을 확보하고자 하고 있음을 지적하였다.<sup>20)</sup> 즉, 장시간 노동이 강제가 아닌 동의에 의한 것으로서 노동자들이 시간 선호보다는 소득선호가 크기 때문이라는 것이다.

이러한 높은 소득 선호의 원인으로 주목할 만한 것은 역시 소비의 추구이다. 그러나 이는 Schor(1991)가 미국의 장시간 노동과 밀접한 것으로 분석한 소비지상주의, 대중소비사회의 도래와는 구분할 필요가 있다. 소비 분석에서 살펴본 노동자들의 소비는 주택, 교육 등에 집중되어 있다. 여기에 더해 노동자들은 고용 불안정 때문에 실업 위험에 미리 스스로 대비하고자 하고 있다. 한국의 장시간 노동은 더 많은 소비 욕망을 채우기 위한 것이라기보다는 주택, 돌봄, 교육, 의료 분야의 낮은 공공성과 노동세계와 생활세계 전반에 자리 잡은 불안정성에 대응하기 위한 개인적 분투의 결과라고 할 수 있다.<sup>21)</sup>

19) 우리나라 근로자들의 연평균 노동시간은 1983년 2,714시간, 1994년 2,453시간, 2003년 2,378시간, 2004년 2,366시간, 2005년 2,341시간, 2006년 2,294시간 등으로 감소 추세에 있지만 2007년 기준으로 여전히 OECD 회원국 중 유일하게 2천 시간을 넘었다. 노동시간이 짧은 나라들로는 오스트리아(1,474시간), 벨기에(1,461시간), 프랑스(1,457시간), 독일(1,353시간) 등이 있다. 한국의 근로시간은 다른 회원국들에 비해 최소 200시간, 최대 900시간가량 많은 것이다.

20) 박태주(2009)는 현대자동차 사례로 장시간 노동체제에 관한 분석을 수행하였는데, 현대자동차에서 고용이란 '평일 10시간 노동+월 2회 특근'으로 인식되며, 장시간 노동은 고용안정과 동의어라고 언급하고 있다. 그는 장시간 근로의 노동수요 측면의 원인으로 연장근로 활용을 통한 자본의 노동유연화 전략, 고정자본의 최대치 활용 전략을 들고 있다. 총론적으로 그는 장시간 노동은 국가의 규제가 취약한 가운데 노사 간의 담합에 의해 발생하고 있다고 지적한다.

그러나 앞서 언급한 ‘빠름’이 계속 지배적인 시간적 특성이 되고 있는 것과 달리, 장기적 관점에서 한국에서 장시간 노동이 지금 수준으로 지속되기는 어려워 보인다. 건강, 가족시간 확보 등을 통해 삶의 질을 높이고자 하는 노동자들의 욕구, 긴 노동시간으로 인한 높은 산업재해율과 교육시간 부족, 그리고 그 결과로서 숙련형성 미비와 경쟁력 저하 등의 문제는 장시간 노동의 폐해를 부각시킨다. 물론 이런 필요성이 바로 ‘괜찮은 노동시간’(decent working time)으로의 전환으로 이어지기는 어렵다.<sup>22)</sup> 20세기 노동시간의 변화는 대부분 정치 투쟁을 수반했으며, 자본이 필요로 하는 노동시간의 변화, 특히 유연성은 고용형태 변화 및 노동시간의 유연화를 통해서 실현될 수 있기 때문이다.

한편 한국에서도 ‘하루 24시간, 주7일 경제체제’가 노동시간 유연화를 통해 실현되고 있음을 지적할 필요가 있다. 이은진(2001)에 따르면, 한국의 생산부문에서 노동시간의 신축적 재배치, 즉 교대근무, 야간작업, 주말노동이 확산된 바 있다. 직업별 노동시간의 변화 결과, 1990년대 후반 들어 정상근무 노동자 비중은 계속 줄어들고 거꾸로 밤, 새벽, 주말 노동이 뚜렷이 확대되었다고 한다. 밤 12시에 일하는 노동자는 1985년 당시 1.7%였던 것이 1999년 5.2%로 증가하였다고 한다. 즉, 한국의 노동시간 유연화는 고용형태 변화를 통해, 그리고 자본 주도로 이루어져 왔다. 한국의 노동시간 유연화의

---

21) 동일업체에서도 임금이 낮고 불안정성이 높은 간접고용 비정규직이나 특수고용 노동자들의 노동시간이 더 길 가능성이 높다. 그러나 정규직 일반과 비정규직 일반의 노동시간 차이를 비교하는 것은 어렵다. 비정규직 내부의 노동형태의 다양성이 크기 때문이다.

22) 괜찮은 노동시간(decent working time)이란 개념에는 건강과 안전, 가족친화성, 젠더 평등, 생산의 효율성, 그리고 노동자 선택권 확충이라는 다섯 가지 차원이 존재한다(Messenger, 2004; 박태주, 2009 재인용).

대표적인 정책인 탄력시간근무제는 자본 주도로, 매우 제한적으로 활용되고 있다.

이러한 장시간 노동, 노동시간의 유연화, 가속화 등으로 인해 개인은 항상 시간 부족 상태에 놓이게 된다. 물론 한편에서는 극단적인 시간 부족 상태의 개인들이 존재하지만, 다른 한편에서는 실업 혹은 경제활동의 포기(강요된 여가)가 공존하게 된다. 즉, 한국의 장시간 노동 시스템은 시간의 극단적인 불평등한 배분을 가져오고 있다. 또한 생활시간 전반이 가속화되는 가운데 노동-여가는 압축되며, 여가조차 최대한 압축적으로 즐기기 위해 기획되고 관리되는 대상이 된다(안정옥, 2002). 개인이 자율적으로 시간을 설계할 수 있는 자유는 축소되며, 노동이건 여가건 압축된 시간을 최대한 효율적으로 보내기 위해 시간은 끊임없이 효율적으로 관리해야 하는 것으로 대상화된다.

한국의 사회적 시간체제는 생산부문의 장시간 노동, 규칙성 완화, 그리고 빠름과 압축성이라는 시간적 특질이 여타 영역에서도 지배적이라는 점에서 특징적이다. 한국 사회에서 ‘괜찮은 노동시간’(decent work time)의 부재는 노동의 고단함뿐만 아니라 ‘괜찮은 삶’의 영위를 어렵게 만든다.

‘빨리 빨리’는 단순히 한국인의 습관이나 심성 차원만의 특성이 아니다. 한국에서도 현대 자본주의가 정착하면서 규격화되고 화폐화된 시간관이 기존의 시간관을 대체하였다. 압축적 경제성장 과정에서 빠름은 더 많은 생산, 더 빠른 건설을 통한 이윤 확보 수단으로 강조되었다. 빠름이 바로 더 많은 이윤의 기반이 되었기에, 생활세계에서도 시간 절약과 속도는 매우 가치 있는 것으로 취급되었다. 교통, 교육, 식사, 연구 등에서 산출물의 완성도를 높이는 것보다는 ‘빠름’, 그리고 이 빠른 속도를 통해 산출량을 늘리는 것에 가치가

부여되는 것이다. 최근 개인 간, 조직 간 경쟁의 심화는 이러한 빠름의 가치를 더욱 높이고 있다.<sup>23)</sup> 앞서 언급한 정보기술, 생산주기와 소비주기의 단축도 이에 부합한다. 전반적인 속도의 강조는 개인의 시간 경험을 압축적인 것으로 만들며, 빠름이 지배하는 사회에서 시간 압박은 더욱 커진다. 게다가 이러한 가속화에 적응하지 못하는 집단은 비효율적인, 가치가 낮은 집단으로 취급된다. 비단 노인, 중년 여성 등의 주변적 노동력화 뿐만 아니라 전문직 내에서 심화되는 등급화는 이를 상징한다.

## 2) 젠더에 따른 시간 불평등, 맞벌이 어머니의 시간빈곤

한국의 사회적 시간체제를 젠더 관점, 성 평등이라는 관점에서 보면 어떠한 특징을 보이는가? 바쁨은 시간과 관련된 개념이고, 여성들의 경제활동 참여 증가는 시간이 문제인 사람들의 수를 증가시켰다(Hochschild, 2005). 산업화 이후 한국 여성들의 노동시장 참가는 지속적으로 증가해 왔다. 1963년 37.0%에 불과했던 여성 경제활동참가율은 1980년 42.8%로 증가했고, 2005년 50.1%에 이르렀으며, 2010년 현재 49.4%이다. 평균치만 보면, 현실의 역동을 파악하기 어렵다. 연령대별로 여성 경제활동참가율 추이를 살펴보면, 20대 후반 70%(2010년 기준)까지 증가한 여성 경제활동참가율이 30대에 50% 수준으로 떨어진다. 결혼, 출산, 자녀 양육 등의 책임이 여전히 여성에게 전적으로 지워져 있는 상황에 기인하는 이러한 현실은, 급속한 변화와 압축적인 성장이라는 한국 사회의 시간적 특징이

23) 물론 속도에 대한 반작용으로 '몰입'의 가치가 한편에서 부각되기는 하지만 이는 몰입 자체보다는 몰입을 통한 당장의 산출로 증명되어야 한다는 점에서 역시 한계가 있다.

유일하게 적용되지 않고 너무나 느린 속도로 변화하고 있는 곳이 가정이고 가정 내 성역할임을 보여준다.

그럼에도 경제적 필요와 개인적 열망에 의해 여성들의 경제활동 참여는 증가했고, 유급노동을 하며 가사를 맡고 아이를 돌봐야 하는 한국의 일하는 어머니들은 시간압박과 시간 불평등에 시달리는 대표적 집단이 되었다(조주은, 2008; 김은지, 2011). 장시간 노동이 일반화된 가운데 한국 맞벌이 부모의 공동 노동시간과 가사노동시간은 다른 나라에 비해 매우 길다. 게다가 미비한 공공보육은 시간 부족 상태를 더욱 악화시킨다. 맞벌이 부모 시간문제에서 특히 미취학 아동의 어머니의 어려움이 부각된다. 김은지(2011)에 따르면, 2009년 시간사용자료 분석 결과 미취학 아동의 맞벌이 어머니는 하루 5시간 이상의 가사노동 및 돌봄 노동을 수행하고 있으며, 여가시간은 하루 2시간 반 수준으로 심각한 시간빈곤 상태에 있다고 한다. 즉, 시간의 집단별, 성별 불평등이 크다.

2004년 7월부터 주5일 근무제가 본격적으로 시행되어 전반적인 노동시간이 단축되었지만, 근로자 1,000명 이상의 대규모 사업장부터 시행된 이 제도는 70% 이상이 소규모 영세한 사업장에서 비정규직으로 일하고 있는 여성 노동자들에게는 별다른 영향을 미치지 못한다.<sup>24)</sup> 그리고 근로시간 단축으로 오히려 노동강도는 강화되었고, 이로 인해 더 많은 시간부족과 시간갈등을 경험한다. 주5일 근무제로 은행, 관공서가 주말에는 영업을 하지 않기 때문에 짧아진 영업시간에 맞춰 각종 업무를 처리해야 한다. 격주로 실시하는 ‘놀토’의 경우도 토요일까지 근무해야 하는 일하는 어머니들에게는 또 다른

---

24) 여성 노동자의 64.8%가 2006년을 기준으로 주5일제 적용대상이 아닌 30인 미만의 종사자 규모에서 종사하고 있으며, 26.6%는 1-4인 종사자 규모에 종사하고 있다(조주은, 2007).



부담과 스트레스로 작용한다. 늘어난 주말 시간에도 일하는 여성들은 밀린 가사 일을 집중적으로 하느라 개인시간을 갖기 어렵다. 이처럼 기혼여성들의 경제활동 참여는 개인의 수면시간, 자유시간, 여가시간 등을 희생한 대가로 이루어지고 있다.

최근 저출산 위기 담론<sup>25)</sup>을 계기로 일과 가정의 양립을 지원하는 정책에 대한 관심이 높아지고 있고, 관련 정책들이 다양하게 도입되고 있다. 매일매일 일과 양육 사이에서 갈등하고 일과 양육의 이중 부담으로 전쟁 같은 일상을 경험하고 있는 여성들에게 일과 가정의 양립을 지원하는 육아휴가, 보육서비스 등의 정책들은 상당히 중요하다. 하지만 일·가정 양립지원정책들은 여전히 일과 가정의 양립을 책임지는 주체로 여성을 설정하고 있다. 직장에서 일도 잘하고 집안일과 아이 돌보기도 차질 없이 잘해내는 것은 결국 여성의 몫인 것이다.

아이가 초등학교에 입학하기 전까지 언제든 1년 동안 육아휴직을 쓸 수 있는 법적 권리를 보장하고 있지만,<sup>26)</sup> 자신의 휴직이 동료들의 업무 부담으로 이어지는 상황에서 회사와 동료들의 눈치를 봐야 한다. 아무리 가사노동을 사회화하고 돌봄 노동을 사회화한다고 하더라도, 아이를 깨워서 아침을 먹이는 것, 우는 아이를 어르고 달래 보육시설에 보내는 것, 아이를 시간 맞춰 데려오기 위해 동료와 상사의 눈치를 보면서 정시 퇴근해야 하는 것, 퇴근 후 아이를 씻기고 아이와 함께 놀아주고 시간을 보내는 것 대부분이 여성의 몫이다.

---

25) 2002년 통계청 발표 이후 저출산, 고령화로 인한 각종 문제들 즉, 노동력 부족, 평균 노동연령 상승에 따른 생산성 하락과 경제성장을 저하, 그로 인한 국가경쟁력 약화, 세수 기반 및 사회보장재정 악화 등의 문제들이 심각하게 보도되었다. 이를 계기로 저출산 고령화에 대한 대책들이 수립되기 시작했다.

26) 물론 고용보험 가입자만 해당된다. 2011년 5월 현재 고용보험 피보험자 비율은 전체 취업자 대비 42.4%에 불과하고, 임금근로자 대비 59.3%, 상용임시근로자를 기준으로 하여도 적용률이 66.3%에 불과하다.

특히, 학력차별이 심한 한국 사회에서는 자신의 자녀를 ‘대한민국의 1%’로 만들기 위해 지력(정보력), 시간, 경제력을 필요로 하는 집중적이고 과학적인 모성을 요구하기까지 한다. 무한경쟁, 난무하는 전문가적 지식, 미래에 대한 압박 속에서 자녀양육 과제 수행은 여성들의 시간을 파편화시키면서 직장에서도 거리에서도 돌아와서도 여성들을 뛰어다니게 만들고 있다(조주은, 2007). 물론 아버지 역할에 대한 기대치도 함께 높아졌지만, 여전히 아버지의 역할은 선택사항이지 필수이자 의무는 아니다.

요컨대 이러한 한국사회의 극단적인 시간 압박과 시간 불평등 현상은 한국의 낮은 수준의 공공복지와 밀접한 현상이며, 생산성뿐만 아니라 삶의 질에도 부정적인 영향을 미친다. 젠더에 따른 시간 불평등은 더욱 심각하다. 그럼에도 아직 시간사용의 유연성과 자율성을 높이는 사회정책은 상당히 미미하다. 양육 등과 같은 생애주기상의 요구에 대응하며, 집단 간 평등에 기여하는 시간정책은 물론 교육, 훈련 등과 같은 생산성 측면의 요구에조차 대응하는 시간 정책은 찾아보기 어렵다.

## IV. 사회적 시간체제의 재구축을 위한 대안정책의 방향

시간은 삶 자체이다. 삶에서 시간 차원만 따로 떼어내어, 시간을 대상화시켜 구획하고, 계량화하고, 압박하는 것이 근대 직선적 시간체제의 경험이었다면 이제는 자본과 국가의 시간 구획에 종속된 삶으로부터, 삶 자체의 향유를 가능하게 하는 시간체제로의 전환을 추구할 필요가 있다. 즉, 나와 타인을 돌보고 사랑하고 교육하며 공감

할 시간, 삶을 살아갈 시간을 다시 확보하는 것이 해방의 과제이다. 그 핵심은 자유의 영역을 확장하는 시간정책이다. 가속화되고 있는 생산 시간 리듬이 재생산 영역까지 지배하는 상황에서, 이러한 종속성에 대항하여 인간과 자연의 리듬을 회복하기 위한 사회정책을 모색할 필요가 있다. 이는 복지국가의 노동시간정책, 휴가정책, 다양한 재생산 지원정책을 포함한다.<sup>27)</sup> 그렇다면 근본적 변화를 위해서는 어떤 방향의 정책들이 요구될까?

## 1. 노동시간 단축을 통한 자유시간의 확대

사회적 시간체제 변화를 위해서는 먼저 자유시간 양의 확대가 필요하다. 자유의 영역을 넓히기 위해서는 획기적이며 고른, 노동시간 단축이 필요하다. 근대적 노동시간은 자본주의 시간 레짐의 중요한 일부이며, 개인에게는 통제되는 시간이자, 금전화된 시간으로서 삶의 질의 규정적 요소 중 하나이다. 이에 노동시간은 변화의 출발점으로 중요하다. 의무화된 시간 이외의 일정량의 자유시간 확보는 삶의 다양한 가능성을 열어주는 기본 조치이자, 생산부문 시간리듬으로부터 삶을 해방시키는 데 필수적인 조치이기 때문이다.

먼저, 기존 노동시간 단축은 새로운 대안이 아니라 노동운동의 고전적인 의제였다. 노동시간 단축은 처음에는 노동자의 건강 및 안전을 위해 제기되었지만, 유럽이 고실업 국면에 들어선 이후에는 실업 문제 해결을 위한 유력한 정책 수단으로 조명된 바 있다. 그러나 최

---

27) 사회적 시간체제의 변화는 근본적으로는 경제적 효율성 담론의 지배 및 시간의 화폐기치화로부터의 해방, 나아가 노동과정을 비롯한 다양한 삶의 영역에서의 자율성 증진을 필요로 한다. 그러나 이 글의 논의는 사회정책 차원의 대응책에 관한 것에 집중한다.

근 들어 노동시간 단축 문제는 일-가족 균형, 혹은 일-삶의 균형을 위해 필수적인 것으로 조명되고 있다. 그 결과 프랑스의 35시간 노동제<sup>28)</sup>를 비롯한 다양한 조치를 통해 유럽에서는 이미 노동시간이 상당히 단축되어 왔다. 그러나 기존 노동시간 단축은 소득변화, 고용창출, 생산조직 변화, 새로운 집단 간 차별 등 여러 가지 복잡한 쟁점을 수반한다. 노동시간 단축 방식으로는 주당 정규 근로시간 단축, 유급 휴가 확대, 자발적 파트타임 노동의 질을 높이는 조치 등이 있는데 이 중 무엇을 선택하고 배합하느냐에 따라 이러한 복잡한 쟁점들에 대해 갖는 의미가 다르며, 시간 자율성, 젠더 평등, 고용의 질에 미치는 영향이 달라질 수 있다.

둘째, 유급휴가 증가는 기존노동시간 단축과는 다른 면에서 노동시간 단축의 장점을 실현하는 데 유리하다. 유급휴가제도는 노동자가 생애 과업이 집중되는 피크타임에 일과 삶의 균형을 모색하는 데 크게 기여한다. 유급휴가 항목으로 흔한 것은 출산 휴가, 아동 양육 휴가, 질병 휴가 등이지만, 휴가의 항목은 더욱 다양해질 수 있다. 교육과 휴식(sabbatical leave), 시민사회 참여, 좀 더 다양한 대상에 대한 돌봄 등을 위한 휴가도 가능하다.<sup>29)</sup> 물론 실제 휴가 사용 과정에서 자율성이 얼마나 보장되느냐에 따라 유급휴가의 삶의 자율성 증진 효과는 달라진다.

셋째, 자유시간 증대라는 측면에서 간과할 수 없는 흐름 중 하나가 단시간 노동의 확산이다. 자발적으로 선택할 수 있는 단시간 노동을 늘려 획기적인 노동시간 단축을 성취한 네덜란드 사례는 이런 방식의 노동시간 단축이 가질 수 있는 장점과 단점을 모두 보여준다.

---

28) 프랑스의 35시간 노동제는 2000년 1월에 20인 이상 기업 대상으로 처음 실시되었고, 2002년 1월에 20인 미만 기업으로 확대되었다. 35시간 노동제에 대해서는 물론 엇갈린 평가가 존재한다.

네덜란드는 노사 간 대타협을 통해 단시간 노동자 활용을 통한 노동 유연성 확대와 단시간 노동자와 정규시간 노동자 사이의 시간당 임금 및 각종 사회보장의 동등 적용을 결정하였다. 그 결과물이 1993년 동등 처우법(The Equal Treatment Act)이었다. 2000년 시간조정법(Adjustment of Hours Act) 제정 이후 모든 네덜란드 노동자들은 고용주에게 단시간 노동으로의 변경을 요청할 권리를 갖게 되었고, 그 결과 네덜란드에서는 단시간 노동자, 특히 여성 단시간 노동자가 크게 증가하였다. 고용된 여성 중 약 75%가 단시간 노동자인데 이는 EU 평균 33%의 두 배에 가깝다(Morel & Friedmann, 2007).

단시간 노동 확산은 실업 감소, 고용률 증대라는 국가의 요구에 부응한다. 특히 유럽 내에서도 매우 낮은 편이었던 네덜란드의 여성 경제활동참여율이 66.4%로 올라간 것은 이 전략이 여성고용률 증대에 긍정적 효과가 있었음을 보여준다. 단시간 노동은 또한 개인의 자기계발 양립 가능성과 충분한 돌봄, 특히 생애과정에서의 피크타임에 대한 대응능력을 제고시킨다. 그러나 이 정책이 가지는 고용 불안정화 및 노동조건 하락 가능성이란 어두운 이면은 여전히 경계의 대상이다. 게다가 단시간 노동이 여성에게 치우치는 현상은, 노동시간뿐만 아니라 유급노동시간과 무급의 재생산 노동 배분에 여전히 가부장주의가 작동하도록 만든다. 자발적인 단시간 노동 선택이 과연 진정으로 자발적인가는 논란거리이다. 시간에 관한 개인의

---

29) 일례로 덴마크에는 양육을 위한 휴가뿐만 아니라 교육, 안식(휴식)을 위한 유급 휴가가 존재한다. 각각의 상한은 안식휴가 1년, 교육휴가 1년이며, 이 중 교육휴가와 안식휴가는 25세 이상, 3년 이상 노동시장 참여를 요건으로 하고 있으며 양육휴가는 이런 요건을 필요로 하지 않는다. 교육휴가와 양육휴가는 실업자, 자영업자도 수급대상으로 하여 대상 범위가 넓은 편이다. 스웨덴에서도 광범위한 용도로 유급휴가를 사용할 수 있도록 허용되고 있다(Figart & Mutari, 1998).

선택 역시 선택을 유도하는 제도들에 대한 반응에 불과한 것일 수도 있기 때문이다. 단시간 근로는 의무시간 감소의 대가로 비전형적이고 자율성이 낮은 고용과, 젠더 불평등을 지속시킬 수 있다는 점에서 경계의 대상이 된다.

## 2. 생애 시간의 자율적 재배치

사회적 시간레짐 재구축을 위한 정책 방향으로 생애 전반에 걸친 시간 재배치를 추구할 필요가 있다. 이는 시간 총량의 변화와 구분되는데, 장기적 시간 지평에서 일과 여가의 선택에 유연성을 가지도록 정책적 설계를 하는 것이다. 이는 생애 전반에 걸쳐 삶의 여유와 시간 자율성을 높이기 위해서, 특히 피크타임(peak time) 연장과 욕구 출현의 불규칙성과 같은 생애주기상 변화에 대한 대응력을 높이기 위해 필요하다.

이러한 정책 방향 실현을 위해 휴식, 노동, 돌봄, 교육, 예술적·정치적 활동 시간의 장기적 선택을 보장하는 정책, 즉 생애 전반에 걸친 노동시간 재배치와 이를 위한 소득지원정책에 주목할 필요가 있다. 대표적인 것이 노동시간계정(work time account)이다. 이는 단기 차원에서는 근로시간 초과분을 적립해서 정규 근로시간에 휴식 시간을 갖도록 하는 형태로 운영될 수도 있으며, 장기 차원에서는 안식년, 재교육, 양육 등을 위한 휴식을 위해 사용되도록 운영할 수도 있다.<sup>30)</sup> 네덜란드의 생애주기저축계좌(LCSS: Life Course Saving Scheme)도 노동과 여가의 장기적 재배치를 위한 기금으로서 생애 과업이 집중되는 시기를 잘 관리할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 2006년부터 실시되었다.<sup>31)</sup> LCSS는 다른 어느 형태의 정책보다 노동자의 유연하고 자율적인 시간사용 지원을 보장한다. LCSS는 유

급휴가와 달리 휴가 이용 방법 및 용도에 제한이 없다. 돌봄, 학습, 안식, 조기퇴직 등 다양한 목적으로 휴가가 사용될 수 있다. 소득보전 수준 즉, 소득대체율 역시 자율적으로 선택할 수 있으며, 이 제도의 참여 역시 선택제이고 모든 고용주는 노동자가 원할 때 이를 제공해야 한다.

그러나 생애 노동시간 재배치 정책은 불균등하게 이용되는 경향이 있다. 즉, 이런 정책들은 기존의 사회적 위계에 균열을 내기보다는 이를 그대로 반영한다. 독일의 노동시간계좌도 대기업일수록, 남성일수록 더 많은 사용 기회가 있으며(Fischer et al., 2007), 네덜란드의 LCSS는 이용자 다수가 여성이며, 노동시장 지위가 낮을수록 이용하기 어렵다. 이는 생애 노동시간 배분을 위한 여러 정책들이 여러 긍정적 효과에도 불구하고 아직은 다양한 차원의 불평등 구조를 반복하고 있음을 보여준다. 그럼에도 불구하고 생애 시간사용 조정 정책은 노동자의 필요에 따른 자율적 시간 사용을 가능하게 함으로써, 노동과 삶의 균형을 증진시키고, 시간에 대한 노동자 주권을 확대시킬 수 있는 새로운 가능성을 보여준다.

---

30) 독일에서 시간조정정책은 최근에 경제 위기 대응책으로 각광받기도 하였다. 독일 노사는 노동시간계좌를 수요급감 상황에서 피해를 최소화하는 수단으로 인식하고 있으며, 과거에 이를 도입한 배경 역시 불황이다. 독일의 단기적 노동시간계좌는 경기 순환에 대응하는 내부적 유연화 정책으로 활용될 수 있도록, 고용주 요구에 의한 집단적 휴가 사용이 개별적 사용보다 높은 우선순위를 갖도록 규정되어 있다.

31) 생애주기저축계좌는 휴가기간을 위해 연봉의 12%까지 적립할 수 있는 기금계좌로서 적립 상한은 총 연봉의 210%이며, 고용주도 경우에 따라 함께 기여할 수 있다. 기금 적립 시에는 면세되며, 봉급으로 지불될 때 과세된다. 이상의 LCSS의 내용에 대한 설명은 Maier et al. (2007)을 참고하였다.

### 3. 시간정책과 복지정책의 결합

노동세계와 생활세계에 걸친 의무시간 축소 - 자유시간 확대와 생애 시간 재배치는 비단 휴가정책에만 관련된 것이 아니며 여러 영역의 사회복지정책과 긴밀하게 연관되어 있다. 우선 소득보장의 문제이다. 노동시간 단축 및 단시간 노동 증가는 실질임금 감소 효과를 갖거나, 심지어는 명목임금 감소까지 수반할 수 있다. 이렇게 노동시간 단축이 임금 감소를 수반하는 경우 노동자들의 소득 선호, 일 선호는 오히려 더 높아질 수 있다. 따라서 시장임금의 감소 효과를 어떻게 억제할 것인가, 시장임금 감소를 사회적 임금을 통해 얼마만큼 보전할 것인가의 문제에 대한 대응책이 필요하다.

우선 유급휴가를 확보할 수 있는 요건들을 완화시킴과 동시에 이 기간에 적정 수준의 소득을 직접적으로 보장하는 제도들이 필요하다. 출산, 양육뿐만 아니라 교육, 훈련, 돌봄 시에 제공하는 소득보장의 확대와, 그 방식에 대한 고민이 필요하다. LCSS와 같은 개인계정인가, 벨기에의 시간크레딧(Time Credit) 형태의 공적 소득지원인가 등에 대한 고민이 필요하다는 것이다. 또한 기준노동시간 단축 및 유급휴가 등으로 인한 소득감소를 보전하기 위해 소비의 사회화를 통한 개인소비 및 지출 감소 유도가 필요하다. 그 대표적인 방안이 공공 사회서비스의 확대이다. 한국 자동차산업의 장시간노동 사례 분석(박태주, 2009)은 교육, 주거, 의료 등 소비의 공공화 수준이 낮은 사회에서는 노동자들이 자발적 초과노동을 선택하게 되며, 이로 인해 단지 노동법이나 단체협약 등을 통해 제한적으로 기준 노동시간을 단축시키는 경우 그 효과가 무화될 수 있음을 보여준다.<sup>32)</sup> 이에 사회복지 확대를 통한 소비의 공공화 전략이 노동시간 단축과 결합될 필요가 있다는 결론이 도출된다.



또한 사회보장 적용 및 급여의 격차 축소, 그리고 사회보장제도의 형태 변화 역시 대안적 시간정책의 문제와 관련하여 고려할 필요가 있다. 특히 사회보장 격차 축소는 단시간 노동 활용을 통한 노동시간 단축에서 핵심이다. 격차 축소는 일단 고용형태별 사회보장 가입 및 급여액 산정의 차이를 줄이는 것이다. 소위 사각지대 해소와 관련된다. 그러나 이는 기여와 급여의 연계를 약화시키는 문제로 국한되지 않는다. 이는 사회보장제도 형태와도 관련된 문제이다. 노동형태별 사회보장 격차를 줄이는데 가장 효과적인 것은 사회보장제도의 형태를 변화시키는 것이다. 즉, 보편적 수당과 같이 기여와 급여의 연계를 최대한 약화시킨, 혹은 연계를 차단한 형태의 보장체계가 고용형태별 차이를 줄이는데 효과적이다. 만약 연금과 같은 사회보장소득이 철저하게 기여에 연계된다면 단시간 노동을 자발적으로 선택하기 어렵다. 단시간 노동을 선택한 노동자들이 현재 소득 차이뿐만 아니라 노후소득 차이를 감당해야 한다는 점에서 사회보험방식의 연금은 단시간 노동자에게 불리하다. 반대로 장기적으로 작동하는 연금 일부를 기초보장(보편적 수당)방식으로 운영한다면 소득 총량이 적더라도 단시간 노동을 선택할 유인이 커진다. 네덜란드에서는 기초연금에 단시간 고용의 사회보장소득 하락 효과를 줄여 단시간 노동 활성화에 기여한 것으로 보인다.

표준노동시간 및 초과노동시간 제한을 통해 기준노동시간을 단축하고, 유급휴가를 확대하는 것은 한국의 사회적 시간체계를 바꿔내는 의미 있는 출발점이 될 것이다. 잊지 말아야 할 것은 한국에서 이는 소득보장제도 확충, 공공사회서비스 확충, 보편적 수당의 확대

---

32) 켈로그사의 6시간 노동제가 일부 노동자들이 이중 일자리를 선택하도록 만들거나, 사회적 과급력을 갖지 못한 채 소멸한 것은 미국사회의 소비부문의 낮은 공공성과 밀접해 보인다.

등과 결합되어야 한다는 것이다. 이렇게 할 때 이러한 시간정책들이 시간자유성을 높이는 대안이자, 덜 불평등하게 활용되는 대안이 될 수 있다.

## V. 결론

“당신에게 주어진 시간을 가지고 무엇을 할지 결정하는 것은 오직 당신의 몫이다.”

영화 『반지의 제왕』에서 간달프가 프로도에게 던진 말이다. 하지만 현대를 살아가는 많은 사람들은 자신에게 주어진 시간 동안 무엇을 할지 스스로 결정할 권한을 박탈당한 채 살아가고 있다. 일터에서는 짝 짜인 작업 스케줄과 노동규율과 노동통제 속에서 일해야 하고, 자신만의 시간 혹은 가족과 함께하는 시간을 희생시키며, 노동자, 부모 두 가지 역할을 함께 수행하기 위해 엄청난 시간압박에 시달리기도 한다. 빠른 노동세계의 속도와 바쁜 스케줄에 맞춰 생활세계 역시 바쁘게 돌아간다. 경쟁에서 살아남기 위해 부족한 시간을 어떻게 관리하고 활용할 것인지를 고민하고, 긴 노동시간 스케줄에 맞춰 24시간 운영하는 상점, 24시간 운영하는 야간보육을 고민한다.

하지만 삶의 속도를 줄이기 위한 근본적 성찰과 노력 없이, 시간 관리에만 몰두하다 보면, 그리고 현재의 노동세계를 중심으로 생활세계를 맞추려고 한다면, 끊임없이 시간 압박에 시달릴 수밖에 없다. 또한 주체의 자율성에 대한 고려와 시간정책과 복지정책의 결합에 대한 고민 없이 노동시간 단축을 이야기한다면, 이는 자유의 확대로 이어지지 않을 것이다. 또한 돌봄과 가사의 주된 책임은 여성에게

있다고 생각하는 한, 일·가족 양립 과정에서 발생하는 시간압박 문제를 개인의 문제로 돌리는 한, 불균등하게 배분된 시간의 문제는 해결되기 어렵다.

이 글에서는 이와 같은 현대 자본주의 사회의 시간체제의 특징과 이로 인해 노동세계와 생활세계에서 드러나고 있는 문제점들을 비판적으로 분석하고, 자유시간의 확대, 생애시간 재배치를 복지국가를 위한 시간정책 방향으로 제시하였다. 시간 자율성 및 유연성을 증대시키는 이러한 시간정책과 이를 지원하는 다양한 사회복지정책을 통해 사회적 시간체제의 전환을 이루어낼 때 이는 돌봄에 대한 개인과 사회의 책임을 회복하는 데 기여할 것이며, 노동자에게 자녀의 정서적 안녕과 경제적 안정 사이에서 양자택일하지 않아도 된다는 확신을 제공할 것이다. 특히 장기적 차원의 생애시간 재배분은 개인과 가족의 삶의 질을 높이고, 생산부문의 시간논리에 압도되는 대신 고유한 삶의 리듬을 회복하도록 하는 데 기여할 수 있다. 시간정책의 전환과 조응하는 사회보장제도의 변화, 그리고 양육, 가사노동의 일차적인 책임은 여성이라는 성별분업 이데올로기를 해체하고, 일하는 부모를 비롯한 다양한 집단의 다양한 요구를 인정하고 사회적으로 지원하는 관용의 문화를 형성하는 문화적 변화 또한 사회적 시간체제의 전환에 필수적이다.

주40시간제 논쟁 이후 다시 한 번 시간을 논할 때이다. 분명한 것은 시간정책의 진보를 바탕으로 할 때 복지국가가, 노동세계와 생활세계를 동시에 변화시킬 수 있다는 것이다. 이 모든 변화는 이미 시작되고 있다.

## 참고문헌

- 고르, 앙드레, 1993, “노동 사회에서 문화 사회로의 이행: 노동시간 단축”, 이병천·박형준 편저, 『후기 자본주의와 사회운동의 전망』, 의암.
- 김영선, 2010, “노동시간과 여가시간의 증감 논쟁에 대한 비판”, 『노동연구』 20, pp.121-145.
- 김은지, 2011, “신사회 위협의 출현과 맞벌이가족의 삶의 질: 1999-2009년 시간사용 변화”, 한국 사회정책학회 2011년 춘계학술대회 자료집.
- 노혜진·김교성, 2010, “시간과 소득과 이중빈곤”, 『사회복지연구』 41(2), pp.159-188.
- 맑스, 칼(K. Marx), 1997, “공장노동자들의 처지”, 칼 맑스·프리드리히 엥겔스(최인호 외 역), 『칼 맑스 프리드리히 엥겔스 저작 선집 2』, 박종철 출판사.
- 박기남, 2009, “기혼 취업 여성의 일가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령 계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로”, 『한국여성학』 25(2), pp.37-71.
- 박태주, 2009, “현대자동차의 장시간 노동체제와 ‘주간연속 2교대제’에 대한 시사점”, 『동향과 전망』 76, pp.233-268.
- 배규식·이상민·권현지, 2011, 『노동시간의 유연성과 개선방안』, 한국노동연구원.
- 손문금, 2005, “맞벌이 부부의 무급노동분담에 대한 실증적 연구: 생활시간조사 자료를 중심으로”, 『페미니즘 연구』 5, pp.239-287.
- 엥겔스, 프리드리히(F. Engels), 1997, “잉글랜드 노동계급의 처지”, 칼 맑스·프리드리히 엥겔스(최인호 외 역), 『칼 맑스 프리드리히 엥겔스 저작 선집 1』, 박종철 출판사.
- 유성용, 2008, “가구적 관점에서 본 한국의 노동시간”, 『한국사회학』 42(3), pp.28-62.
- 이상현, 2002, “노동시간의 정치경제학: 노동시간에서 노동자 시간으로”, 『현대 마르크스경제학의 쟁점들』, 서울대학교 출판부.
- 이은진, 2001, “직업별 노동시간의 변화”, 『사회연구』 14, 경남대학교 사회학과.
- 이재경·장미혜, 2004, “고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향”, 『경제와 사회』 64, pp.172-207.
- 이진경, 1997, 『근대적 시공간의 탄생』, 그린비.
- 조주은, 2008, “압축적 시간성을 통한 ‘바쁨’: 서울지역 중간계급 유배우 취업 여성을 중심으로”, 『한국여성학』 24(3), pp.211-242.
- 허수연, 2008, “맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구”, 『한국여성학』 24(3), pp.177-210.
- Adam, B., 1990, *Time & Social Theory*, Temple University Press.
- Andrea-Hilla, C. & Friederike, M., 2009, “Flexible working time arrangements in Germany”, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social

- Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Atkinson, A. B., 1996, "The Case for a Participation Income", *The Political Quarterly* 67(1), 67-70.
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T. & Kalleberg, A. K., 2004, "Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time", *Industrial and Labor Relations Review* 57(3), pp.331-349.
- Bittman, M., 1999, "Parenthood without penalty: Time use and public policy in Australia and Finland", *Feminist Economics* 5(3), pp.27-42.
- Blackden C. M. & Wodon, Q.(ed.), 2006, *Gender, Time Use and Poverty in Sub-Saharan Africa*, World Bank Working Paper, 73.
- Bluestone, B., & Rose, S., 2000, "The Enigma Working Time Trends", in D. M. Figart & L. Golden(ed.), *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Routledge.
- Bosch, G., 1999, "Working Time: Tendencies and Emerging Issues", *International Labour Review* 138(2), pp.131-149.
- Boulin, J., Lallement, M., Messenger, J. C. & Michon, F., 2006, *Decent Working Time*, International Labour Office-Geneva.
- Bryson, L., 2000, "Citizenship, Caring and Commodification", in B. Hobson(eds.), *Gender and Citizenship in Transition*, London: Macmillan.
- Burda, M. C. & Hunt, J., 2011, *What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?*, Institute for the Study of Labor.
- Ciabattari, T., 2001, "Changes in men's conservative gender ideologies: Cohort and period influences", *Gender & Society* 15, pp.574-591.
- Daly, K. J., 1996, *Families and Time: Keeping Pace in a Hurried Culture*, Sage Publications.
- Deborah, M. F., & Mutari, E., 1998, "Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks", *Review of Social Economy* 4, pp.460-480.
- Dörre, K., 2011, "Capitalism, Landnahme and social time regimes: An outline", *Time and Society* 20(1), pp.69-93.
- Elias, N., 1986, "Leisure in the Spare Time Spectrum", in N. Elias & E. Dunning(ed.), *Quest for Excitement: Sport and Leisure in the Civilizing Process*, Blackwell.
- Fan, P. L. & Marini, M. M., 2000, "Influences on gender-role attitudes during the transition to adulthood", *Social Science Research* 29, pp.258-283.
- Figart, D. M. & Mutari, E., 2000, "Work Time Regimes in Europe : Can Flexibility and Gender Equity Coexist?", *Journal of Economic Issues* 19(4), pp.847-871.
- Fraser, N., 2000, "After the Family Wage: A Post-industrial Thought

- Experience”, in B. Hobson(ed.), *Gender and Citizenship in Transition*, New York: Routledge.
- Gershuny, J., 2000, *Changing Times*, New York: Oxford University Press.
- Gornick, J. C. & Heron, A., 2006, “The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy: Comparing Europe, Japan, and the United States”, *Journal of Comparative Policy Analysis* 8(2), pp.149-166.
- Gorz, A., 1999, “노동조합의 새로운 과제: 노동으로부터의 시간의 해방”, in M. Ronaldo & P. Waterman(ed.), *Labour Worldwide in the Era of Globalization*, 국제연대정책정보센터 역, 『지구화시대 전 세계 노동자』, 문화과학사.
- Harvey, D., 1990, *The Condition of Postmodernity*, 구동희·박영민 역, 1994, 『포스트 모더니티의 조건』, 한울.
- Heide, H., 2000, 『노동 사회에서 벗어나기』, 강수돌 외 역, 박종철 출판사.
- Hochschild, A., 1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Henry Holt & Company.
- Hook, J., 2006, “Care in context : Men’s unpaid work in 20 countries 1965-2003”, *American Sociological Review* 71(4), pp. 639-660.
- Inglehart, R. & Norris, P., 2003, *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World*, New York: Cambridge University Press.
- Jacobs, J. A. & Gerson, K., 2004, *The Time Divide*, 국미애 외 역, 2010, 『시간을 묻다』, 한울.
- Kreitzman, L., 1999, *24 Hour Society*, 한상진 역, 2001, 『24시간 사회』, 민음사.
- Krisis, 1999, *Feierabend!*, 김남시 역, 2007, 『노동을 거부하라!』, 도서출판 이후.
- Levine, R., 1997, *A Geography Of Time*, 이상돈 역, 2000, 『시간은 어떻게 인간을 지배하는가』, 황금가지.
- Loo, R., & Thorpe, K., 1998, “Attitudes toward women’s roles in society: A replication after 20 years”, *Sex Roles* 39, pp.903-912.
- Madsen, P. K., 1998, “Working time policy and paid leave arrangements: the Danish experience in the 1990s”, *European Review of Labour and Research* 4, pp.692-714.
- Maier, R., de Graaf, W. & Frericks, P., 2007, “Policy for the ‘PEAK HOUR’ of life: Lessons from the new dutch life course saving scheme”, *European societies* 7, pp.339-358.
- Morel, N. & Laboratoire, G. F., 2007, “Care policies as employment strategy: The impact of Bismarckian welfare state institutions on child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands” paper presented at the RC19 annual conference in Florence, Italy.
- OECD, 2007, *Modernising Social Policy for the New Life Course*, OECD

- publishing.
- Pacholok, S. & Gauthier, A. H., 2004, "A tale of dual-earner families in four countries", in N. Filbre & M. Bittman(eds.), *Family Time: The Social Organization of Care*, London : Routledge.
- Pfau-Effinger, B., 2004, *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Germany: University of Hamburg.
- Presser, H. B., 2003, *Working in a 24/7 Economy*, New York: Russell Sage Foundation.
- Rojek, C., 2000, *Leisure and Culture*, McMillan.
- Rubery, J., Smith, M. & Fagan, C., 1998, "National Working-Time Regimes and Equal Opportunities", *Feminist Economics* 4(1), pp.71-101.
- Sassoon, A. S., 1987, *Women and the State*, London: Hutchinson.
- Schor, J. B., 1991, *The Overworked American - The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.
- Standing, G., 2009, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Stickney, L. T. & Alison M. K., 2007, "Gender Role Attitudes and Earnings: A Multinational Study of Married Women and Men", *Sex Roles* 57, pp.801-811.
- Thompson, E. P., 1967, "Time, Work-Dicipline, and Industrial Capitalism", *Past and Present* 38(1), pp.56-97.
- Wheelock, J. & Vail, J., 1998, *Work And Idleness*, Massachusetts: Kluwer Academic Publishers.
- Warren, T., 2003, "Class and Gender based Working time? Time poverty and the Division of Domestic Labour", *Sociology* 37(4), pp.733-752.
- Wotschack, P., 2007, "Long-Term Working Time Accounts and Life-Course Policies", the International Conference on Labour Market Policies(ILP) in Amsterdam, Social Science Research Center Berlin.

## Abstract

# A Search for a Realignment of the Social Time Regime

**Joo Eun Sun**

Assistant Professor,  
Department of Social Welfare,  
Kyonggi University

**Kim Young Mi**

Assistant Professor,  
Department of Social Welfare,  
Dongseo University

In the capitalist society in which time is treated like money, time is precious resources as much as income. Time affects on the quality of life as much as money. However time was not given enough attentions in the social policy. We'd like to criticize the limits of social policy centered on income security and labor and assert that alternative social policy should contribute to restructure the relations between the job and the daily life paying attention to the sociality and class disparities of time. Time is organized and experience in the society. As a result individual experiences about time are differentiated in each society. As time is becoming faster and time pressure is grave in the modern time. These are closely related with the changes in the production like flexibilization and technical innovations, the changes in the life course like extension of the peak time, and the changes in the gender roles. For a realignment of the social time regime, a society should look for readjustment of the time allocated to work and leisure and realize



flexibilities in time for work, leisure, care and so on. Especially regaining the autonomy in the use of time is important. Therefore policy alternatives to support reallocation of time in work and leisure are need to be pursued. As a part of these alternatives, some nations did a drastic reduction in working time and introduced the support to the adjustment of time use during life course like LCSS(Life course saving accounts).

Key words: social time regime, sociality of time, working time reduction, autonomy in time use, time flexibility

E-mail: skyesjoo@kgu.ac.kr, dezember26@hanmail.net

논문투고일: 2011년 12월 14일

논문심사일: 2012년 1월 21일

게재확정일: 2012년 2월 7일

