

유럽의 노동시간 유연성

옮긴이: 인수범

한국노동사회연구소 연구위원

이 글은

European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions(1998), "Flexibility of working time in Europe", (European Industrial Relations Observatory, March)을 옮긴 것이다. 유럽 노사관계를 매월 간략히 소개하고 있는 이 저널의 인터넷 홈페이지는 <http://www.eiro.eurofound.ie> /이다.

노 동시간 유연성 문제는 현재 유럽연합 및 각국의 노사관계에서 중요한 주제가 되고 있다. 게다가, 노동시간 유연성의 형태는 작업조직 및 고용에 관한 유럽연합의 최근 논쟁에서도 핵심적인 주제인 것으로 확인되고 있다. 새로운 작업조직에 대한 유럽연합위원회(European Commission)의 1997년 4월 그린 페이퍼(Green Paper)는 상당한 분량을 노동시간에 대한 새로운 접근 -노동시간의 재조직과 단축- 문제에 할애하고 있다.

「회원국 고용정책에 관한 유럽연합의 1998년 가이드라인」은 노동시간 유연성의 중요성을 강조함과 동시에 유연성을 달성하면서 고용을 창출하고 유지하는 데 있어서 사회 당사자(social partners)들의 역할을 강조하고 있다. 「회원국 고용정책에 관한 유럽연합의 1998년 가이드라인」은 사회 당사자들에게 「적절한 수준에서 - 특히 산업 및 기업 수준에서- (작업을 생산적이고 경쟁력을 가지도록 만들면서 유연성과 고용보장 간의 균형



98년 1월 파리에서 실업자들이 실업대책수립을 촉구하는 시위를 벌이고 있다.

을 성취하는 목표를 지닌) 유연한 노동시간 배치를 포함해서 작업조직을 현대화하는 단체협약을 체결할 것"을 권유하고 있다. 그러나 「가이드라인」에 대한 응답으로 유럽연합 회원국이 취한 국가별 행동계획에 대한 유럽연합위원회의 1998년 5월의 검토에 의하면, 사회당사자들의 대응이 완전히 이루어졌다고 말하기는 아직 이르다.

이 글이 검토하려고 하는 문제는 이런 맥락 안에 있다: 서유럽에서 이 주제의 중요성이 증가하고 있는 배경: 사회당사자들의 견해와 전략(사용자, 노동조합, 정부): 단체교섭이 이 문제를 다루고 있는 방식. 이 글은 15개 유럽연합 회원국가와 노르웨이의 상황과 발전을 기술하고 있는 「유럽노사관계전망」(European

Industrial Relations Observatory, EIRO)의 국가별 센터의 기사들에 의존하고 있다. 만일 이 영역에서 최근에 변화가 일어났다면, 이 글이 불완전하고 이질적인 통계와 분석만을 이용할 수 있었다는 것이 불행이라는 것을 발견할 것이다. 그러므로 이 분야의 국제 비교는 단지 질적인 성격을 가질 수밖에 없다.

1. 배경

2차 세계대전 이후 거의 완전고용에 가까운 급속한 성장을 이룩한 사반 세기(25년) 동안, 서유럽의 노동시간 규정은 유럽대륙 전체(이 기간 비민주적 체제를 가졌던 남부유럽의 국가들을 제외하고)를 통해 매우 일반적이었던 많은 규칙을

따랐다. 이 기본 규칙들은 다음과 같다.

□ 정규직 노동자에 대해서는, 법률이 노동시간의 상한선과 평균적인 지속기간을 정하고 기업은 안정적인 집단적 작업시간표를 채택하였다. 유연성의 여지는 잔업(overtime working)과 임시적 실업(일시해고 및 단기기간노동)의 사용에 의해 이루어졌다;

□ 단체협약의 유일한 역할은 법률규정들을 향상시키는 것 - 주로 노동주(workweek)의 길이를 단축하는 것과 유급휴일을 증가시키는 것에 의해 - 이었다;

□ 노동시간의 단축은 사회진보의 일부로 간주되었다. 노동시간 단축은 임금인상과 함께, 노동자가 생산성 증가를 공유하는 한 가지 방법이었다;

비정규직 노동시간은 단지 특수한 문제를 해결하는 데 사용되었다. 첫째, 야간노동 및 주말노동. 이것은 생산에 관련된 기술적 필요나 일부 공공서비스를 지속적으로 제공하기 위해서 수행되었다. 둘째, 파트타임 노동. 이것이 노동력 중에서 차지하는 비중은 - 특히 여성의 경제활동이라는 사회 모델이 확산되어 있는 북유럽에서 - 점점 증가하고 있다. 20세기말에 사무직노동자에 대한 유연한 작업시간('유연한 시간', flexible time)이라는 일부 실험들이 일어난 것도 같은 논리에서였다.

지난 25년 동안, 이러한 틀은 다음과 같은 성격 변화와 결합되어 커다란 변화를 겪었다; 새로운 형태의 생산조직 및 마케팅, 국제경쟁의 심화, 실업의 증가, 노동시간 조직에 대한 남성과 여성노동자 간의 새로운 요구와 선호. 이렇게 다양한 성격을 가지는 변화들은 노동시간에 유연성을 도입하는 운동이 왜 다른(자주 모순적인) - 경제적·사회적 관련 행위자에 의존하는 - 이해와 목적을 반영하는 지를 설명해준다.

2. 노사관계 행위자들의 분석과 전략

1) 사용자 입장의 통일성

사용자에게는, 노동시간에 유연성을 도입하는 것은 고용과 노동비용에 유연성을 도입하는 전반적인 전략의 한 요소일 뿐이다. 「유럽노사관계전망」의 국가별 보고서들은 이를 확인하고 있다. 이 영역에서의 국가별 차이는 생산시스템의 성격, 지배적인 경쟁 형태, 법률과 단체교섭의 중요성, 다양한 노사관계시스템 안의 권력관계의 성격에서 비롯된다. 이 차이는 단지 정도의 차이일 뿐이고, 그것은 현실적으로 세 가지 형태의 유연성 - 고용, 임금, 노동시간의 유연성 - 에 부여되는 중요성에 영향을 미친다. 노동시간에 대해서는 여러 형태의 노동시간 유연성 각각에 부여되는 중요성에 차이가 있다. 가장 중요한 목적은 기업경쟁력을 향상시키는

것이다. 기업경쟁력은 일자리를 보존하고 창출하는 가장 효과적인 보장책으로 제시되고 있다.

또한, 사용자조직의 국가별 차이는 변화 계획에 달려 있다: 노동시간에 유연성을 도입하는 공세는, 이 영역에서의 법률과 단체협약에 의해 기업에 부과되는 제약과 - '적기생산'(just in time)과 '군더더기 없는 생산'(lean production)과 같은 - 새로운 형태의 유연한 조직이 이해되는 속도에 따라, 빠르게 또는 느리게, 폭력적으로 또는 그렇게 폭력적이지는 않게 이루어질 수 있다.

예를 들면, 그리스와 포르투갈에서는 전통적 형태의 생산조직이 우세하기 때문에 노동시간 유연성 문제가 최근에 와서야 표면화되었고 아직도 작은 규모로만 적합성이 있다.

상이한 국가의 노동조합의 태도도 사용자가 단체교섭(전국수준이든 기업별수준이든)에 부여하는 중요성 정도와 정부에 압력을 가해서 노동시간에 관한 규정을 좀더 유연하게 만들려는 노력에 차이를 만들어냈다.

마지막으로, 노동시간 유연성의 영역에서 사용자가 행사한 압력은 두 가지 다른 영역 - 즉 임금과 고용형태 - 에서 기존체제의 유연성의 여지(margin)에 의해서 영향받는다. 예를 들어, 오스트리아에서는 노동조합이 매년 경제상황에 조응해서 임금협약을 체결해서 유연성을 수용하기 때문에 노동시간의 유연성을

별로 필요 없는 것으로 만들었다. 스페인에서는, 최근까지 유연성의 중요한 수단인 임시노동 또는 '불확실한'(precarious) 형태의 고용 증가였다.

2) 노동조합의 딜레마

모든 노동조합은 최근에 두 가지 이윤에서 노동시간 단축을 주장해왔다. 첫째로, 과거에도 그랬던 것처럼, 노동조합은 조합원의 노동조건과 생활조건을 향상시키는 것을 목표로 삼았다. 둘째로는 노동조합은 실업 증가에 직면해서, 일자리의 좀더 공평한 분배를 통해 고용을 보호하고 창출하는 것을 목표로 하였다. 첫째 목표에 대해서는 노동조합은 모두 의견을 같이 한다. 그런데 두 번째 목표에 대해서는, 유럽노동총연맹(ETUC, European Trade Union Confederation)이 이런 시각을 강하게 대변하고는 있지만, 노동시간 단축이 가져올 일자리 창출 효과에 대한 각국 노조들의 입장은 다양하고 어떤 경우에는 한 노조 안에서도 시간이 지나면서 입장이 변화하기도 하였다. 독일, 벨기에, 프랑스, 이탈리아, 네덜란드의 노조들은 특히 1980년대에 노동시간 단축에 커다란 중요성을 부여하였다. 독일에서는, 독일노동총연맹(DGB) 소속노조들 간에 입장이 달랐던 반면, 프랑스에서는 다른 노조들 사이에 입장 차이가 있었다. 한편, 영국과 스칸디나비아의 노조들은 고용에 대해 다른 형태의 행동에 강조점

을 주었다. 즉 그들은 고용 증가는 경제 성장의 성격과 유형에 의존하는 것이라고 생각하였다. 이렇게 다양한 입장들은 국가별, 시기별 실업의 심각성 정도에 기인하는 것이다.

노동시간 길이의 단축에 부여한 강조점의 차이는, 노동조합이 사용자의 노동시간 유연성 목표에 대한 딜레마라는 틀 위에서 있다는 것을 보여준다. 참으로 사용자들은 노동시간 단축을 유연성 증가나 임금 감소에 대한 보상으로만 생각하는데 동의한다. 그러나 노동조합은 원래 이러한 두 가지 조건에 적대적이다. 우선, 노동조합이 노동시간 조직에 대한 노동자들의 변화 요구를 인식하고는 있지만, 노동조합은 일반적으로 유연성은 기업의 필요에 맞추어서 노동부담을 높이는 결과를 가져올 것이라고 보았다. 둘째로, 노조가 경쟁력이라는 제약조건을 알고는 있지만, 일반적으로 임금감소가 디플레이션으로 이끌 수 있기 때문에 어떠한 임금 감소도 거부하였다. 이 문제에 대한 노조의 반대는 임금수준이 가장 낮은 나라들에서 더 분명히 폭력적으로 나타난다.

이러한 이유들 때문에, 노동시간 단축과 노동시간 유연성의 딜레마에 직면한 노조의 전략은 나라별로 매우 다양할 뿐만 아니라 한 나라 안에서도 노조마다 입장이 다르다. 다음은 그 예들이다.

□ 독일: 일부 노조(특히 금속노조)가 첫째는 산업별 단체협약에 의해, 그리고

기업수준 협약에 의해 다양한 유형의 유연성을 가능하도록 하는 데 합의함으로써 커다란 노동시간 단축을 획득하였다.

□ 프랑스: 1995년에 5개의 노총 중 4개 노총(CGT가 거부)이 사용자와 다산업(intersectoral) 협약을 체결하였다. 그 협약은 노동시간 단축에 대한 교환으로 노동시간을 1년 단위로 계산하는 유연성을 도입하고, 관련 노동자의 고용보장에 대한 교환으로 파트타임 노동을 증가시키는 것에 합의하였다. 협약의 실행은 산업 및 기업수준 협약에 달려 있다.

□ 이탈리아: 노조의 목표는 산업수준 협약을 통해서 연간 노동시간의 단축을 달성하는 것이다. 물론 이 협약이 적용되는 방식을 최종적으로 결정하는 것은 기업수준 교섭에 달려 있다.

□ 벨기에: 2개의 거대 노총이 이 문제에 대해 처음에는 입장이 달랐지만, 1987년 이후에는 노동공유(work sharing)나 노동시간 유연성이 일자리 창출에 긍정적인 효과를 가지고 있다면 교섭에 임하겠다는 데 합의하였다.

□ 네덜란드: 실업 증가는 산업 또는 기업수준 교섭을 통해 실행된 1993년 전국협약을 가능하게 했다. 사용자들은 노동시간 단축을 받아들였고, 노동조합은 유연성과 전국수준 교섭의 분권화에 동의하였다. 그런데 지금은 실업이 감소해서, 이전의 추세처럼 임금요구가 부상하고 자격있는 스태프(staff)의 부족이 문제가 되고 있다.

□ 영국: 전국 교섭의 실질적인 소멸은 커다란 다양성을 낳았다. 교섭은 이제 각 기업 안에서 작동하는 권력관계와 노조 전략에 달려 있다.

다른 나라에서는 유연성에 대한 노조의 적대감이 교섭범위를 크게 제한하였다. 그러므로 노동조합은 노동시간 단축/노동시간 유연성/임금 조정 - 이것들은 모두 경제 및 권력관계의 상태에 달려 있다 - 간의 교환을 포함하는 교섭의 장점과 단점을 평가해야 하는 복잡한 문제에 직면해 있다. 경제 및 권력관계의 상태가 실제로 국가마다 공통적인 추세를 보일 가능성이 없다면, 그들의 선택이 매우 다를 것이라는 것은 분명하다.

3) 정부입장의 다양성

공공정책은 나라마다 시기마다 다양하게 나타났다. 물론 이것은 정부의 정치적 지향의 차이일 뿐 아니라, 실업의 정도와 일자리 창출이라는 관점에서 노동시간 유연성(그리고 노동시간 단축)을 도입하는 것의 효과에 대한 각 정부의 진단의 결과이다. 또 그 차이는 국가와 사회당사자 간의 역할 분담으로부터도 기인한다.

독일과 스칸디나비아와 같은 나라들에서는, 법률이 전통적으로 의무적인 최소 기준을 정해 놓았다. 법률이 단체교섭과 함께 대부분의 노동시간을 규정하고 있어서 정부가 자신의 의도대로 바꾸기가

힘들다. 전통적으로 이 영역에서 거의 아무런 규정이 없는 영국에서는, 보수당 정부의 긴 집권기간(1979-1997) 동안 단체교섭의 역할은 약화되었고 이 영역을 사용자의 자유로운 손에 완전히 맡겨 놓았다. 남쪽 국가들에서는, 기준들이 국가에 의해 높게 정해졌다. 정부기구의 개입은 그 규정들을 좀더 유연하게 만드는 것이었고, 논쟁들은 이런 유연성에 포함된 조건들과 보상책들을 다루는 것이었다.

그러나, 이러한 다양성에도 불구하고, 광범위하고 놀랄만한 새로운 경향을 확인할 수 있다. 그것은 정부에 의해 정해진 기준들과 단체교섭에 의해 설정된 기준들 간의 관계의 문제이다. 위에서 지적한 것처럼, 이전에는 분명히 교섭이 법률에 따라야만 하고 노동자에 제공되는 이점과 보장에 관한 내용에 대해서만 변화될 수 있었다. 많은 국가들에서 새로운 논리가 모습을 갖추기 시작하고 있다. 이제 법률은 단체교섭에 의해 수정되지 않을 때만 적용되는 '환원'(fall-back) 또는 '자동'(default) 기준들을 정한다. 법률은 교섭당사자들의 운신의 폭을 규정하고, 허용되는 교섭수준과 이 영역에서 체결되는 협약의 타당성 조건을 정한다. 거의 모든 나라들에서 최근에 이러한 법률을 채택하고 있다. 이것의 분명한 목표는 노동시간 유연성이 적용되는 방식을 결정하는 데 있어서 사회당사자들의 자율성을 인정하는 것이다.

게다가 벨기에, 프랑스, 이탈리아는 노

[표 1] 노동시간 유연성: 입법과 다양한 교섭수준의 관계

국 가	법 률	전국 단체교섭	기업수준 교섭
오스트리아	1997년 이후, (노동시간법)과 (부수규정은 단체협약이 도입할 수 있는 법률로부터 제외되었다).	유연성에 대한 교섭은 1995년에 시작되었고 몇 개의 산업에 제한되어 있다. 실행은 기업수준 협의 필요로 한다.	이치에 없는데.
벨기에	(국로 규정에 노동시간 단축과의 교환으로) 교섭을 통한 노동시간 유연성 도입을 권장시키는 실질적인 정부개입	다산업 협의만 산업수준 협의에 방해를 제공한다. 구체적인 결정은 기업교섭에 존재한다.	중요성이 증가함.
덴마크	단체교섭에 밀려진 존재임.	노동시간 단축에 대한 1988년, 1988년, 1990년 전국협약. 1993년부터 일부 산업협약만 노동시간 유연성을 도입했고 기업교섭이 별다른 확대를	산업협약으로부터 일부 기업은 증가에 관한 교섭권력 추세
핀란드	2006년 법률개혁은 산업 및 직업별 수준 유연성 노동시간 협의 가능성을 증가시킴.	1993년 다산업협약만 기업교섭의 범위를 확대함 (7월, 1주일의 최대 노동시간과 평균노동시간) 근 1년의 연차제도를 포함)	1993년 협약이 약해서 증가
프랑스	1981년과 1998년의 법(노동시간의 단축에 관한 법률 1987년, 1987년, 1993년 법률은 산업 및 기업협약을 통한 제약을 인정함)까지 평균노동시간 단축의 변화를 허용함. 노동시간 단축과 노동시간 재조정에 대한 협의를 위해 사용자들의 사회 복지 발달을 인정함.	1995년 다산업협약만 노동시간 단축에 대한 교환으로 노동시간 유연성에 관한 산업협약을 증가시킴.	산업협약이 약해서 사용자들 분담이 추소를 감 상시키는 기업협약으로서 관련 추세
독일	(노동시간법(1994년) 단체협약, 노동자위원회와 제2차 직업협약, 개인적 고용협약을 통한 유연성 노동시간의 도입을 허용함.	1980년대 중반 이후, 노동시간 유연성에 대한 노동시간 단축에 관한 산업협약이 증가함. 노동자위원회 협력이 구체적인 실행방식을 규정함.	교섭권력화되지 않음
그리스	노조와 연대에도 불구하고, 2003년 법률에 의해 무관한 노동시간 유연성	지급하지는 사용자들의 노조의 임금인하 때문에 교섭이 없었음.	기업교섭 없음. 사용자들의 상당한 유연성 도입 시도.
이탈리아	노동시간개혁법(1997년) 4대 주(노동시간)을 규정함. 기업수준 단체협약을 통해 7년 단위의 노동시간 변화 가능성 있음.	다산업 (가용협약(1989-90)) 또한 노동시간의 단축에 대한 기업교섭의 조정을 구형용. 심지어는 협약자를 들어 해산의 제도(1987년 2007년 기업교섭에 유연한 노동시간 조정을 허용함).	협상을 전국협약에 의한 기업교섭 대신적인 협의 큰 기여 있음).
이탈리아	1998년 법안은 2007년부터 주 35시간(노동개혁) 시범을 도입하기 전에는 법률이 효과가 거의 없었음.	노동시간 단축과 노동시간 유연성간의 교환을 규정하는 산업협약이 주도적인 역할. 1997년에는 유연성협약 노동시간 지급이 허용되는 다산업 협의 체결	증가 추세. 7년 단위의 노동시간 개선법으로 변화 의 계급
독일	1975년 이후 전혀 없음. 교섭을 통한 예외조항 비 운영을 들어 다양한 노동시간	교섭이 제한됨. 사용자들은 노동시간 단축에 연하여 노조는 노동시간 유연성에 반대함. 반역 중임	사적이 지음.
네덜란드	1990년 이후, 노동시간 유연성에 대한 법의 제한의 실효성을 축소. 단체협약과 노동자위원회 협의를 통한 예외조항 가능.	1993년 다산업협약에서, 사용자들은 노동시간 단축에 대한 거부권을 포기하고 노조는 교섭권력하여 노동시간 유연성을 받아들임. 산업협약만 기업협약보다 기업협약이 구체적인 실행방식을 결정함.	유연성 협의가 증가. 하지만 노동시간 단축은 중단됨.
노르웨이	노동시간 보호 및 노동개혁법(1977년) 정서적인 유(노동시간의 수량과 1주 노동시간에서의 변이)를 허용함.	1985년부터 노동시간 단축에 대한 다산업협약, 산업협약만 기업협약을 통해 장시간의 단축을 요구함.	유연성에 대한 교섭을 거의 없음.
포르투갈	1990년 법률은 법(노동시간)은 주 40시간으로 정하고 4주 단위로 노동시간의 변이를 허용함.	전국협약만 주로 노동시간 단축에 관한 것임. 최근에 유연성에 관한 몇몇 산업협약이 있음.	사적이 협의.
스페인	1994년 노동시장개혁은 노동시간의 부재성을 규정함. 이 법은 내에서의 노동시간 변이는 교섭을 통해 결정함.	1997년 다산업협약만 노동시간 재조정과 같이 대한 교섭을 허용함. 교섭은 산업 및 직자수준에서 이루어짐.	몇몇 대기업에서 협의가 있음. 1994년 노동개혁 이후 협의 증가함. 1997년 이후 교섭이 증가하여 협상에서의 교환으로 유연성에 관한 협의 있음.
스웨덴	(노동시간법(1992년) 전국교섭을 통해 예외조항에 가능성과 다른법적인 규정을 실행함.	노동시간 길이에 재조정에 관한 산업협약 채택에 기업교섭에 관한 규정을 포함함. 최근에 일부 협약은 유연한 노동시간을 도입함.	교섭권력을 증가시킨 산업협약의 영향으로 기업 협의가 증가함.
영국	국정 없음. 임의주의 (voluntary)	모든 문제에 대해 다산업협약은 감소 추세임.	직업수준에서 유연성 협의

동시간 단축과 유연성을 결합하는 산업 및 기업 단체협약 체결에 대한 재정지원을 도입했거나 도입을 고려 중이다. 이런 변화들은, 대부분의 나라에서, 노동시간에 대한 교섭범위와 그 교섭의 이점을 많이 증가시켰다.

[표 1]은 국가별로 노동시간 유연성 영역에서의 법률과 단체교섭 수준간의 관계를 요약한 것이다.

3. 교섭 내용

국가별 리포트들은 노동시간 유연성에 대한 주요 주제들을 확인할 수 있게 해준다: 유연성을 도입하는 방법; 유연성 도입에 대한 보상; 노동시간 유연성과 관련된 문제들간의 상호작용.

1) 유연성 도입 방법

문제를 단순화시키면, (흔히 동시에 나타나지만) 노동시간 유연성의 두 가지 기능을 확인할 수 있다.

첫째로, 유연성은 실제 노동시간의 분할을 의미할 수 있다. 그것을 통해 생산 설비가 더 장시간 사용될 수 있고, 또 도매업이나 기타 서비스산업에서는 더 긴 개점시간이 달성될 수 있다. 이 경우에, 유연성에 의해 취해지는 형태는 대부분 이어지거나 겹쳐지는 노동시간을 포함하는 교대제이다. 교대제는 기업을 하루 24시간, 1주일에 7일 동안(야간노동, 주말

노동 포함) 운영하는 것이 가능하게 한다. 이런 교대제로 일하는 팀들은 시간계획을 번갈아 가면서 하거나 고정시간으로 전문화하고, 시간조정은 파트타임 교대제에 의존하는 것을 의미한다.

둘째, 유연성은 우선 기업수준 활동의 불규칙성에 대한 대응이다. 그것은 계절적 변이(예를 들면 건설, 관광, 식품가공업), 하루 또는 1주일간의 변동(예를 들면 상점과 특별한 고객서비스), 또는 (특히 생산조직의 '적기생산, just in time' 유형과 함께) 예측할 수 없는 수요 변화 때문이다. 그러므로 주요 해결책은 노동시간을 다양화하는 것이다: 실질노동시간(예를 들어 1주일)이 단체협약에 의해 체결된 평균 기준기간 위에서 최소시간과 최대시간 범위에서 변동한다. 협약에 의해 체결된 기준기간은 몇 주일이 될 수도 있고 1년이 될 수도 있다. 간단히 말해, 이것은 사용자가 기준기간 동안 평균 노동시간을 준수한다면 어떤 1일, 1주, 1달 동안에 평균노동시간이 넘는 잔업시간(overtime)에 대한 추가급여를 제공하지 않아도 된다는 계산 방식이다. 유사한 방법으로 잔업시간 추가급여 대신에 휴일을 준다던가, 몇 년 동안 노동자가 사용할 수 있는 '개인적 노동시간 계좌'에 점수를 준다든지 하는 방식이 있다.

2) 유연성에 대한 보상 형태

국가별 리포트들은 노동시간 유연성

도입에 대한 3가지 주요한 보상책들을 확인하고 있다.

(1) 노동조합은 유연성의 실행과정을 감시할 권리를 추구한다. 최소한, 노조는 정보를 받을 권리(예를 들어, 노동시간 계획이 변화되기 전에 공지 기간)를 획득하고 최대한으로는 의사결정에서(독일과 덴마크에서와 같이) '공동결정' 권리를 얻을 것이다. 감시는 노조 또는 작업장평의회(work council)에 의해서 이루어지고 있다.

(2) 유연한 노동시간계획의 실행은 사용자에 의해 고용에 대한 긍정적인 결정의 조건으로 제안될 수 있다. 예를 들면, 일자리가 줄었다고 발표할 때, 기존의 노동자는 일정 기간동안 유지되거나 일자리 창출을 위해 노력하겠다고 보장할 수 있다. 노조는 그런 고용방식을 유연성에 대한 자신들의 양보를 정당화하는 요인이라고 생각한다. 이러한 고용에 대한 긍정적인 효과는 보통 노동자당 평균 노동시간의 감소와 연결되어 있다(기준 노동시간의 단축, 잔업시간 축소 또는 휴일확대를 통한 보상 등).

(3) 임금의 영역에서는, 해결책의 다양성과 복잡성이 매우 크다. 노동시간 유연성의 도입을 통해 노동자들에게 부과될 제약과 부담의 증가는 다양한 임금 증가와 여러 가지 보너스 또는 평균노동시간

감소에 의해 수반되는 휴가 및 휴일의 증가에 의해 보상된다. 선택되는 해결책은 사용자와 노동자가 선호하는 방식과 도입된 유연성과 연결된 성과(생산성 증가를 가져오는 생산의 재조직 또는 설비사용 시간의 연장과 같은)에 의해 만들어지는 교섭여지의 크기에 달려 있다. 이 해결책들은, 유연성의 도입과 노동시간 단축을 결합하는 협약의 경우에, 사용자의 사회복지 부담액의 면제를 제공하는 등의 존재여부에 의해 영향받을 수 있다. 이것은 벌써 벨기에, 프랑스에서 도입되었고 이탈리아에서는 도입계획 중이다.

3) 관련 문제와의 상호작용

노동시간 유연성 문제의 경계선을 설정하는 것은 필연적으로 자의적이다 - 실제로 그것은 관련 문제들과 연결되어 있다.

가장 분명한 연결은 파트타임 노동이다. 이론적으로, 파트타임 노동은 정규노동(full-time work) 보다 더 유연하다고 할 수는 없지만, 정규노동에 유연성을 도입하는 데 잠재적 보완이나 대안으로 생각된다(예를 들면, 작업시간의 비통상적인 분할 또는 연속적인 교대제의 조정 등). 파트타임 노동 자체는 변화될 수도 있다 - 예를 들면 12개월 기간 이상 동안의 노동시간을 설정하는 것에 의해 - 그리고 영국의 사례처럼, 극단적인 형태로 노동시간의 최소시간도 보장하지 않는

수도 있다(‘영(zero) 시간’ 또는 ‘자유(casual) 계약의 예처럼).

‘불확실한’ 고용형태의 증가와의 연결은 덜 분명하지만 여전히 진실이다. 고정기간(fixed-term) 계약과 임시고용의 활용은, 부분적으로, 이미 고용된 임원(staff)의 노동시간에 유연성을 도입하는 하나의 대안이다. 거꾸로, 불확실한 고용의 활용 축소와 스태프들의 안정적인 고용관계로의 이전에 대한 교환으로 노동시간의 유연성에 합의하는 노조의 사례들이 많이 있다.

4. 교섭 수준

노동시간 유연성이 교섭되는 수준을 검토할 때, 유럽 노사관계체계에 영향을 미칠 더 광범위한 추세를 이해할 수 있다. 사용자들은 실제적인 작업조직 조건에 가장 가까운 수준으로의 교섭의 분권화를 지지한다. 노동조합은 산업수준의 전국교섭 또는 심지어 일부 나라에서는 여러 산업(intersectoral) 수준의 전국교섭(벨기에, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아, 노르웨이, 네덜란드, 포르투갈, 스웨덴이 그 예임)을 열망하고 있다. 노조는 이러한 다사용자(multi-employer) 교섭이 변화의 추동력을 가지고 있고, 기존의 노동자의 최소한의 보장을 확보해줄 것이라고 느낀다.

몇몇 나라는 산업수준과 기업수준 교섭을 연결하거나 ‘조정하는’ 적당한 메카

니즘을 갖고 있다. 산업수준에서는 광범위한 틀을 설정하고 기업수준 교섭에서 이루어질 수 있는 여지를 둔다. 예를 들어, 독일과 이탈리아에서는 노동시간 단축(독일에서는 1주일을 단위로, 영국에서는 1년을 단위로)이 산업수준 협약에 의해 정해지는 반면, 유연성이 적용되는 방식은(특정한 한계 내에서) 기업수준 협약의 영역이다.

이러한 두 수준의 협약에 부여되는 비중은 위에서 논의된 법률의 변화에 의존한다. 법률이 단체협약을 통해 면제될 수 있는 기본적 기준들을 정했을 때는, 그러한 면제부가 산업수준 협약을 필요로 하는 것인지 직접 기업수준 협약을 통해 실행될 수 있는지를 규정해야 한다. 두 번째 해결책이 개방되어 있다면, 분권화 경향은 분명히 강화될 것이다. 일부의 노동시간 유연성 형태는, 기존 법률과 국가의 전통에 의존하기 때문에, 노동자가 노조에 의해 대표되지 않거나 교섭이 실패했을 경우에는 사용자에 의해 일방적으로 도입될 수도 있다는 것도 고려해야 한다. 같은 방식으로, 일부 국가의 리포트들은 공식적인 단체교섭 분야 외부의 비공식적 기업 또는 공장 수준의 협약이 존재한다는 것도 지적하고 있다. ❖