

## 근로시간 저축계좌제

경직된 정규 근로시간에서 유연한 근로시간으로

하르트무트 자이퍼트, 독일 한스뵘클러재단 전 독일경제사회연구소(WSI) 소장

이 제도의 초기 모델은 자유 근무시간제이다. 근로시간 저축계좌제에서는 노사가 합의한 일별 또는 주별 정규 근로시간에서 일을 더하거나 덜할 경우, 초과 또는 부족 근로시간분을 근로시간 저축계좌에 기록할 수 있다. 그리고 근로시간 저축계좌에 기록된 적립분은 일정한 기간 내에 정산해야 한다.

이 글에서는 대표적인 근로시간 저축계좌의 유형, 관련 규정과 적용 현황에 대해 기술하겠다.

2014년 2월

## 1. 서문

근로시간 저축계좌제는 기업의 근로시간 관리제도에 큰 변화를 가져온다. 근로시간 저축계좌제로 기업과 근로자는 근로시간을 유연하게 계획할 수 있다. 경직된 전통적인 일반 근로시간제와는 달리 근로시간 저축계좌제에서는 근로시간을 일별, 주별 혹은 연별로 다르게 정할 수 있다. 이러한 새로운 근로시간 조정모델을 통해 기업 또는 근로자는 근로시간을 다르게 계획하고 싶을 때, 집단적으로 또는 개별적으로 근로시간에 대해 서로 합의할 수 있다. 그래서 일별 근로시간을 길게 또는 짧게 설정할 수도, 며칠 또는 일정 기간 동안 일을 하지 않도록 합의할 수도 있다. 현재는 근로시간 저축계좌제의 여러 유형을 찾아볼 수 있는데, 이 제도의 초기 모델은 자유 근무시간제(Gleitzeitarbeit)이다. 근로시간 저축계좌제에서는 노사가 합의한 일별 또는 주별 정규 근로시간에서 일을 더하거나 덜할 경우, 초과 또는 부족 근로시간분을 근로시간 저축계좌에 기록할 수 있다. 그리고 근로시간 저축계좌에 기록된 적립분은 일정한 기간 내에 정산해야 한다.

---

기업은 전통적인 정규 근로시간제 모델보다 근로시간 저축계좌제로부터 더 많은 혜택을 얻을 수 있다. 근로자에게도 이 제도가 유리한지에 대한 여부는 근로시간을 계획하는 데 대한 관련 규정 내용, 기업 조직 그리고 사측과 근로자 측의 근로시간에 대한 서로 다른 입장을 얼마나 균형 있게 반영하는 지에 달렸다.

---

기업은 전통적인 정규 근로시간제 모델보다 근로시간 저축계좌제로부터 더 많은 혜택을 얻을 수 있다. 근로자에게도 이 제도가 유리한지에 대한 여부는 근로시간을 계획하는 데 대한 관련 규정 내용, 기업 조직 그리고 사측과 근로자 측의 근로시간에 대한 서로 다른 입장을 얼마나 균형 있게 반영하는 지에 달렸다. 이로써 기업의 근로시간 관리능력이 더 중요해지며, 근로시간과 관련된 새로운 갈등이 발생할 수 있기에 갈등해결 능력 또한 필요하다. 이 글에서는 지금까지 독일에서 적용된 근로시간 저축계좌제의 사례들을 소개한 후 대표적인 근로시간 저축계좌의 유형, 관련 규정과 적용 현황에 대해 설명하려고 한다.

## 2. 근로시간 저축계좌의 유형

근로시간 저축계좌제는 지난 20년 동안 빠른 속도로 확산되었으며 다양한 계좌 유형들이 생겨났다. 대표적으로는 자유 근무시간 저축계좌제, 초과시간 저축계좌, 1년 단위 근로시간 저축계좌, 교육시간 저축계좌(직업 연수를 받을 경우에 해당), 유연근무 시간제 저축계좌(특히 경기에 따라 업무량의 변동이 있을 때 적용), 장기 근로시간 저축계좌, 평생 근로시간 저축계좌 등이 있다. 많은 기업에서 여러 근로시간 저축계좌 유형을 동시에 활용하고 있으며, 근로자가 적합한 근로시간을 다른 계좌 유형으로 옮길 수 있도록 하고 있다.

근로시간 저축계좌의 운영 원칙은 은행에 개설하는 일반 예금계좌와 유사하다. 즉, 집단적으로 또는 개별적으로 근로계약서에서 합의한 근로시간을 초과하는 시간분을 근로시간 저축계좌에 저축할 수 있다. 이는 모든 근로시간 저축계좌 유형의 공통점이다. 초과 근로시간과 특히 근로시간 저축계좌제 규정에서 정한 평균적인 일별 및 주별 정규 근로시간 초과분을 이 계좌에 적립할 수 있다. 이 밖에 근로자가 기업으로부터 법적으로 규정된 최소 휴가일수보다 더 많은 휴가일수를 받을 경우, 초과 휴가일수를 이 계좌에 적립할 수 있다. 하지만 근로자는 초과 근로시간을 이 계좌에 적립할 수 있을 뿐만 아니라, 반대로 “마이너스 시간계좌”를 만들 수도 있다. 다시 말해, 근로자는 일을 하지 않은 시간에 대해 미리 임금을 받을 수 있다는 뜻인데, 선불로 받은 근로시간을 후에 기업에 갚아야 한다. 근로시간 저축계좌의 잔고가 플러스이든지 마이너스이든지 근로자가 수령하는 임금은 동일하다.

---

근로시간 저축계좌의 운영 원칙은 은행에 개설하는 일반 예금계좌와 유사하다. 즉, 집단적으로 또는 개별적으로 근로계약서에서 합의한 근로시간을 초과하는 시간분을 근로시간 저축계좌에 저축할 수 있다. 이는 모든 근로시간 저축계좌 유형의 공통점이다.

---

### 3. 근로시간 저축계좌제 관련 규정

근로시간 저축계좌제를 도입한 기업의 4곳 중 3곳에서는 근로시간 저축계좌의 사용 조건을 공식적으로 규정하였다. 이를 규정한 기업들을 보면, 근로자를 대표하는 기구인 직장평의회가 없는 기업보다 있는 기업에서 근로시간 저축계좌에 관한 규정을 도입한 비율이 월등히 높다는 것을 알 수 있다(Groß/Schwarz, 2010). 장기 근로시간 저축계좌와 평생 근로시간 저축계좌를 제외한 모든 다른 유형의 근로시간 저축계좌에서는 적립할 수 있는, 또는 미리 사용할 수 있는 최대 시간분과 근로시간 저축계좌를 정산해야 하는 기간도 정해져 있다. 저축계좌의 정산은 대부분 1년 단위로 이뤄진다(Ellguth et al., 2013). 다시 말해, 적립할 수 있는 시간과 근로시간을 정산할 수 있는 조건을 정확하게 규정하고 있다. 특히 장기 근로시간 저축계좌를 포함한 대부분의 근로시간 저축계좌에는 임금 단위로도 저축할 수 있다. 근로시간과 임금은 상호 전환될 수 있다.

장기 근로시간 저축계좌 또는 근로시간 예금제의 특징은 정산 기간이 정해져 있지 않고, 근로자가 일하는 평생 근로기간 동안 시간과 임금을 원하는 만큼 적립할 수 있다는 것이다. 가족을 요양하기 위해, 가족과 시간을 보내기 위해, 직업 연수를 받기 위해, 조기 퇴직을 위해, 장기간 근로를 중단할 때 근로시간 저축계좌에 적립된 근로 시간분을 사용할 수 있다. 일반적으로 근로시간 저축계좌에 관한 규정은 노사가

정하지만, 장기 근로시간 저축계좌의 세부사항은 2009년에 법적 효력을 발휘한 유연근로 II법(Flexi II-Gesetz)에서 정의하였다. 이후 이 저축계좌의 이름이 근로시간 예금제로 변경되었다. 이 법에 따르면, 기업과 근로자는 개별적으로 계좌에 관해 합의할 수 있지만, 기업이 지급 불능상태가 되었을 때 근로자가 그 시점까지 자신의 근로시간 저축계좌에 적립한 부분을 기업이 보장하도록 규정하고 있다. 이 밖에 적립분의 저축, 그리고 이직을 하였을 때 적립분 이전에 관한 내용이 정의되어 있다. 노사는 이 법의 틀을 넘어서는 부분에 대해 추가적인 합의를 할 수 있지만, 이때 유리한 규정 우선의 원칙에 따라 근로자에게 유리한 방향으로 합의해야 한다.

---

근로시간 저축계좌에 관한 기업의 규정은 단체협약에 기반을 두고 있다. 독일에서는 산별단체협약을 체결하는데, 단체협약은 근로시간에 대한 기본틀을 제공하고, 기업, 경영자 그리고 직장평의회가 근로시간에 관한 사항을 구체적으로 정한다.

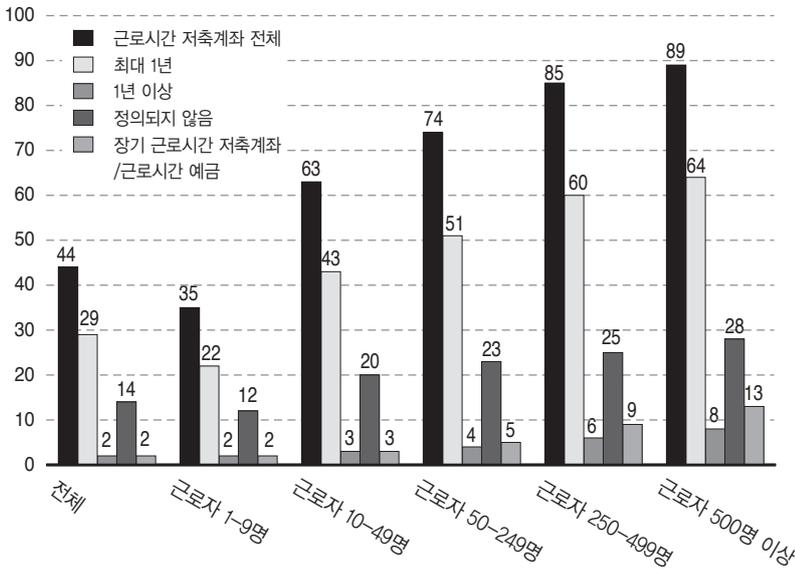
---

근로시간 저축계좌에 관한 기업의 규정은 단체협약에 기반을 두고 있다. 독일에서는 산별단체협약을 체결하는데, 단체협약은 근로시간에 대한 기본틀을 제공하고, 기업, 경영자 그리고 직장평의회가 근로시간에 관한 사항을 구체적으로 정한다. 근로시간의 합의는 독일의 이원적 교섭제도를 기반으로 진행된다. 근로시간 저축계좌에 대한 기본 사항들은 대체로 임금협약에서 그리고 기업 측에서 정하기 때문에, 규정을 기반으로 하는 유연한 근로시간제라고도 부를 수 있다. 이처럼 근로시간에 관해 합의된, 구속력이 있는 규정이 근간을 이루는 관계로 기업과 근로자는 근로시간에 대해 큰 갈등 없이 합의할 수 있다.

#### 4. 근로시간 저축계좌제의 적용

근로시간 저축계좌제를 기반으로 하여 유연한 근로시간을 도입한 기업<sup>1</sup>은 약 44%이며<sup>2</sup>, 기업의 규모가 클수록 이 제도를 활용하는 기업의 수가 더 많다. 따라서 근로시간 저축계좌로 근로시간을 관리하는 근로자의 비율이 높을 것으로 보이는데, 근로자의 반 이상이 이를 활용하고 있는 것으로 추정된다.

도표 1: 기업 크기에 따른 근로시간 저축계좌제를 도입한 기업의 비율(%)과 적립분 상환 기간(서로 다른 상환 기간의 여러 계좌 유형 운영 가능)

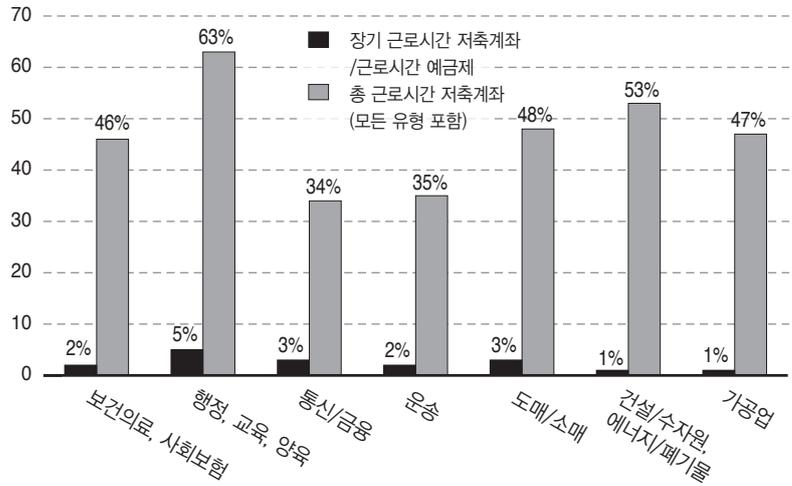


출처: 자이퍼트 외, 2013

- 대부분의 기업에서 적용하고 있는 근로시간 저축계좌는 자유 근무시간제, 초과 근무계좌 또는 유연 근무시간제이며, 정산 기간은 1년까지다. 근로시간 저축계좌는 단기적인 업무량의 변동에 따라 인력 투입을 조정할 수 있게 해주고, 근로자는 일상생활을 하면서 평일과 휴일의 근로시간을 유연하게 정할 수 있다. 근로시간 저축계좌는 근로자가 시간을 자유롭게 배정할 수 있도록 하여 일과 생활의 균형, 직장가 가정의 균형을 이루는 데 도움을 준다.
- 기업의 14%는 계좌 적립분의 정산 기간을 규정하지 않은 근로시간 저축계좌를 운영하고 있다. 이런 기업들은 업무량에 따라 근로자가 저축한 근로시간을 유연하게 정산할 수 있도록 한다. 또한 유연근로 II법에 따른 근로시간 예금제는 아니지만, 원칙적으로는 무한으로 근로 계좌에 적립할 수 있도록 하는 제도를 시행하고 있다. 이런 계좌 유형을 “유연 근무시간 계좌”라고 부르는데, 금속제조업의 단체협약에 이와 같은 계좌 유형이 명시되어 있고, 재화 시장에서의 수주 변동과 고용안정성 사이의 균형을 이루기 위해 이 제도가 활용된다.

대부분의 기업에서 적용하고 있는 근로시간 저축계좌는 자유 근무시간제, 초과 근무계좌 또는 유연 근무시간제이며, 정산 기간은 1년까지다. 근로시간 저축계좌는 단기적인 업무량의 변동에 따라 인력 투입을 조정할 수 있게 해주고, 근로자는 일상생활을 하면서 평일과 휴일의 근로시간을 유연하게 정할 수 있다.

도표 2: 업종별 근로시간 저축계좌와 장기 근로시간 저축계좌 또는  
근로시간 예금제를 도입한 기업의 비율



출처: 자이퍼트 외, 2013

- 장기 근로를 하지 않아도 되고<sup>3</sup>, 큰 규모의 근로시간분을 저축할 수 있도록 허용하는 “진정한” 장기 근로시간 저축계좌 또는 근로시간 예금제를 시행하고 있는 기업은 독일에서 2%에 불과하다. 장기 근로시간 저축계좌는 앞에서 언급한 근로시간 저축계좌의 유형보다도 기업의 크기가 더 중요하다. 근로자 1명에서 9명을 고용하고 있는 소기업의 2%만이 장기 근로시간 저축계좌를 활용하고 있는 반면, 500명 이상의 근로자를 고용하는 기업의 13%가 이 제도를 도입하였다.

---

장기근로시간 저축계좌 또는 근로시간 예금제를 가장 많이 사용하고 있는 곳은 공공행정과 교육 및 양육 분야다. 가공업과 건설, 수자원, 에너지, 폐기물 분야에서는 이러한 유형의 근로시간 저축계좌를 많이 찾아볼 수 없다.

---

- 장기근로시간 저축계좌 또는 근로시간 예금제를 가장 많이 사용하고 있는 곳은 공공행정과 교육 및 양육 분야다. 가공업과 건설, 수자원, 에너지, 폐기물 분야에서는 이러한 유형의 근로시간 저축계좌를 많이 찾아볼 수 없다. 그러나 화학 분야의 기업은 예외다. 이 분야에서는 근로자가 근로시간 저축계좌를 개설하면 재정적인 혜택을 받을 수 있도록 단체협약에 이 내용을 포함시켰다. 그래서 건강에 큰 부담을 주는 교대근무를 오래 한 근로자들은 근로시간 저축계좌에 많은 근로시간을 저축하여 일찍 일을 그만둘 수 있다.

대부분의 기업에서는 여러 형태의 근로시간 저축계좌와 근로시간에 관한 다양한 규정을 동시에 도입하여 적용하고 있다. 즉, 장기 근로시간 저축계좌를 도입한 기업의 약 3/4는 단기 근로계좌와 유연 근무시간제 그리고 또 다른 유형의 근로시간 저축계좌를 동시에 시행하고 있

다. 금속제조업 분야에서는 단체협약 규정 상 단기 근로계약의 적립분을 장기 근로시간 계좌로 이전할 수 없도록 하였다.

## 5. 근로시간 저축계좌제에 대한 평가

근로시간 저축계좌제에 대한 기대는 다양하다. 사용자는 비용을 낮추고 생산성을 높이는 효과를 기대하고, 근로자는 근로시간에 대한 결정권과 직장과 개인생활 사이에 균형을 이룰 수 있기를 그리고 사회는 이 제도를 통해 고용 효과가 있길 기대한다. 지금까지 이 제도를 시행하면서 나타난 효과와 결과들을 다음에 소개한다.

### 기업의 관점

근로시간 저축계좌제가 빠른 속도로 보급될 수 있었던 이유는, 기업이 실질적인 비용절감 효과를 얻을 수 있었기 때문이다. 이 제도를 통해 기업은 인력을 합리적으로 투입할 수 있게 된다. 근로시간 저축계좌제는 근로시간을 유연하게 조정할 수 있도록 해 주는데, 이는 다시 말해, 근로시간을 균등하게 배분하지 않아도 된다는 의미이며, 재화나 서비스의 단기적인, 비정기적으로 발생하는, 계절이나 경기에 따른 수요의 차이에 잘 대응할 수 있게 된다는 뜻이다. 즉, 이 제도를 통해 기업 내부의 유연성을 높일 수 있다. 근로시간 저축계좌를 기반으로 기업이 수요에 따라 인력을 투입할 수 있게 되면서 휴지기나 재화의 보관으로 인해 발생하는 비용 그리고 초과 근무에 따른 초과 수당을 줄일 수 있다. 경기 악화의 시기에는 근로시간 저축계좌가 조업 단축이나 해고가 아닌 또 다른 인사정책 대안으로 기능할 수 있다. 조업 단축을 하였을 때보다 기업은 줄어든 노동시간에 대해 지불해야 하는 사회보험료를 절약할 수 있고, 또한 해고를 하였을 때 발생하는 퇴직금과 같은 기타 비용들을 줄일 수 있다. 게다가 근로시간 저축계좌제를 통해 숙련된 인력이 회사에 계속 남을 수 있다. 그러면 근로자들의 생산성이 유지될 수 있고, 경기가 다시 회복하였을 때 새로운 근로자를 채용하고 교육하며, 업무능력을 숙련화하는 데 필요한 비용을 줄일 수 있다.

### 근로자 관점

근로시간 저축계좌제에 대한 근로자 평가는 일정하지 않다. 기업이 근로자의 근로시간에 임의로 관여하지 못하도록 보장하던 경직된 전통적인 일반 노동시간제를 바꾸는 것은 어쩌면 위험 요소 또한 많이 포

---

근로시간 저축계좌제에 대한 기대는 다양하다. 사용자는 비용을 낮추고 생산성을 높이는 효과를 기대하고, 근로자는 근로시간에 대한 결정권과 직장과 개인생활 사이에 균형을 이룰 수 있기를 그리고 사회는 이 제도를 통해 고용 효과가 있길 기대한다.

---

함되어 있는 자유로운 근로시간 계획을 뜻하는 것일지도 모른다. 한편으로 근로시간 저축계좌제는 근로자가 직장내와 직장 외(가정, 명예직 등) 활동에서 필요한 시간을 잘 조정할 수 있도록 도와준다. 일상생활에서 부족한 시간을 제공해 주고 일과 삶의 균형을 찾을 수 있도록 해준다. 그러나 다른 한편으로는 이와 반대의 결과를 초래할 수도 있다. 자유롭게 활용할 수 있는 시간 단위에 대한 권리가 누구에게 있는지에 따라 이 제도의 효과가 다르게 나타난다고 할 수 있다. 그래서 가장 중요한 문제는 누가 어느 척도에 따라 근로시간 저축계좌제를 관할하는가이다.

지금까지 실시한 조사(대표적인 직장평의회를 대상으로 한 설문조사)를 보면, 대부분의 기업에서 근로자는 제한적으로만 개인적인 필요에 따라 근로시간 저축계좌제를 활용할 수 있었다. 특히 계좌에 시간단위를 추가로 적립하거나 사용하는 정산에 관해 제약 받았다. 조사한 직장평의회 4곳 중 3곳은 수주량에 따라 합의한 평균 정규 근로시간이 조정 가능하다고 진술했다. 대부분의 경우 기업의 요구를 우선시하여 관철하지만, 아무런 제지 없이 이뤄지는 것은 아니며, 직장평의회에 의해 기업의 요구를 제한할 수 있다. 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)에 따라 직장평의회는 근로시간을 정할 수 있는 공동의사결정권(Mitbestimmungsrecht)을 가지고 있다. 이 권리를 어느 정도 활용하는가에 따라 수주량에만 의존하지 않는, 개별 근로자에게 유리한 근로시간을 정할 수 있다. 이 밖에도 기업이 근로시간을 정하는 일에 영향을 미칠 수 있다. 기업이 탈중앙적 결정구조를 갖추고 있고 서로의 일을 대신해 줄 수 있는 충분한 수의 숙련 근로자를 고용하였다면, 근로자에게 유리한 유연한 근로시간 계획이 이뤄질 수 있다. 그래도 기업의 25% 정도는 근로자가 근로시간 배정을 스스로 결정할 수 있도록 한다.

---

직장평의회는 근로시간 계획에 대한 기업의 우위를 어느 정도 약화시키며, 경직된 일반 근로시간제에서와는 달리 근로자가 개인적인 이유로 근로시간 저축계좌를 활용할 수 있게 해준다.

---

직장평의회는 근로시간 계획에 대한 기업의 우위를 어느 정도 약화시키며, 경직된 일반 근로시간제에서와는 달리 근로자가 개인적인 이유로 근로시간 저축계좌를 활용할 수 있게 해준다. 이와 같은 긍정적인 결과들이 많이 나타났음에도 불구하고 직장평의회 약 25%는 근로시간 저축계좌제를 부정적으로 평가하였고, 정규 근로시간제를 따랐을 때보다 근로시간을 둘러싼 문제가 악화되었다고 주장하였다. 이러한 주장이 제기된 것에서 볼 때 근로시간 저축계좌제가 근로시간의 자유로운 조정을 가능하게 하지만, 경우에 따라서는 갈등을 일으키는 부분이 있을 수 있음을, 그렇기 때문에 근로자를 보호하는 규정이 필요하다라는 것을 알 수 있다.

## 규정을 기반으로 하는 유연한 노동시간

근로시간의 유연화는 근로조건에 대한 규정이 탈중심적으로 함의되는 것보다도 긴밀하게 연관되어 있다. 정규 근로시간제는 전통적인 모델로 산별단체협약에서 채택하는 모델, 즉 전 산업분야에 적용되는 동일한 근로시간 모델인데 반해, 근로시간 저축계좌제는 각 기업에서 세부 사항들을 정하는 모델로 근로시간을 직접 계획할 수 있는 권한이 더 확대되었다. 근로시간 문제는 직장평의회가 협의에 참여할 수 있는 분야로, 그 의미가 점차 커지고 있다. 단체협약은 근로시간제에 대한 틀만 제공할 뿐 사측 교섭자, 경영자, 직장평의회가 구체적인 근로시간에 대해 결정한다.

근로시간에 관한 기업의 역할이 더 커지지만, 단체협약에서 보호하는 부분은 그대로 유지해야 한다. 근로시간 저축계좌제를 통해 기업은 단체협약에서 정하는 통일된 정규 근로시간제라는 엄격한 규정에서 벗어날 수 있다. 그러나 기본적인 근로시간에 대한 규정을 기반으로 유연하게 근로시간을 정하기 때문에 근로자가 어떠한 보호 없이 무조건적으로 사용자가 정하는 유연한 근로시간제에 따라야 하는 상황은 발생하지 않는다. 특히 직장평의회가 강한 역할을 할 수 있는 기업 환경이 잘 조성되면, 근로자는 오히려 정규 근로시간제에서보다 자신의 근로시간을 잘 조정할 수 있다.

독일의 이원적 교섭제도의 원칙 덕분에 규정의 틀 안에서 유연한 근로시간제를 도입할 수 있다. 우선 초기업적으로 개별 산업분야에 적용하는 단체협약을 합의하고, 이를 기반으로 직장평의회가 갖고 있는 법적으로 규정된 공동의사결정권을 통해 유연한 근로시간제가 활용될 수 있다. 경영조직법은 근로자 5명 이상을 고용한 기업에 직장평의회를 구성할 수 있도록 한다. 2012년에는 모든 근로자 중 약 43%가 직장평의회가 있는 기업에서 일하였다(Ellguth/Kohaut, 2013). 이 밖에 많은 기업들에서는(약 15%) 직장평의회 외의 새로운 형태의 비공식적인 근로자평의회가 형성되었다.

## 노동시장에서 나타나는 효과

근로시간 저축계좌제는 노동시장에 다양한 영향을 미친다. 합리적인 도구로서 이 제도는 노동을 시간 단위별로 적립할 수 있도록 해준다. 필요에 따라 노동의 투입을 조정할 수 있게 하며, 비생산적인 휴지기 줄이고 노동을 집중화시킴과 동시에 노동생산성을 높여준다. 게다가 이 제도를 통해 초과 근무를 대체할 수 있어 추가 수당이 발생하지 않는다. 그러나 이 제도가 비용의 발생을 어느 정도 개선해 주고, 생

---

근로시간에 관한 기업의 역할이 더 커지지만, 단체협약에서 보호하는 부분은 그대로 유지해야 한다. 근로시간 저축계좌제를 통해 기업은 단체협약에서 정하는 통일된 정규 근로시간제라는 엄격한 규정에서 벗어날 수 있다.

---

산을 어느 정도 높여주는지는 아직 알 수 없다. 초과 근로시간을 여가 시간으로 전환할 수 있다면 근로시간 저축계좌제가 고용에 긍정적인 효과를 이끌어낼 수 있을 것이다. 적절한 근로시간을 휴가로 정산하게 되면 개별 근로자의 근로시간이 실질적으로 단축되며, 추가 비용이 발생하지 않고, 추가로 인력을 고용할 수 있다.

특히 수요가 줄어들 때 적절한 근로시간을 정산하면 유용하며, 이를 통해 해고를 막을 수 있고, 조업 단축의 대안적인 제도로 활용할 수 있다. 근로시간 저축계좌제는 특히 2008/09년 금융위기가 발생하였을 때 고용을 안정적으로 유지하는 데 크게 기여하였다(Herzog-Stein/Seifert, 2010). 수요가 현저히 줄어들자 기업과 직장평의회는 근로자가 적절한 근로시간 저축분을 정산하거나 또는 근로시간 저축계좌를 마이너스 계좌로 만들어 근로시간을 단축하는 데 합의하였다. 기업은 근로자가 전보다 훨씬 적게 일을 함에도 불구하고 완전한 임금을 계속 지급하였다. 2009년 말 경기가 다시 회복되고 수요가 늘어나자 근로자는 정규 근로시간보다 더 오래 일을 함으로 기업에 빚을 진 근로시간을 “갚았다.” 근로시간 저축계좌를 경기 순환적으로 사용하면 고용 뿐만 아니라 비용과 임금도 안정적으로 유지할 수 있다.

#### 근로시간에 관한 갈등

---

근로시간 저축계좌제에서는 전통적인 모델인 일반 근로제보다 근로시간을 규정하는 데 기업과 근로자가 더 많은 수고를 해야 한다. 양측은 서로 근로시간을 조정하고 합의해야 한다. 그만큼 근로시간을 둘러싼 갈등이 발생할 가능성도 높아진다.

---

근로시간 저축계좌제에서는 전통적인 모델인 일반 근로제보다 근로시간을 규정하는 데 기업과 근로자가 더 많은 수고를 해야 한다. 양측은 서로 근로시간을 조정, 합의해야 한다. 그만큼 근로시간을 둘러싼 갈등이 발생할 가능성도 높아진다. 이를 최소화하기 위해서는 근로시간에 관한 분명한 규정이 필요하지만, 규정이 있다고 갈등이 전혀 발생하지 않는 것은 아니다. 근로자들에게 생산 계획과 생산에 필요한 근로시간 정보를 제공해야 근로자들이 기업의 근로시간 계획에 적절하게 대비할 수 있다. 기업에 탈중앙적인 결정 구조가 존재하고 어느 정도 자주권을 갖고 있는 기업 조직이라면, 근로자는 스스로 근로시간을 계획하고 동료들과 협의하여 근로시간을 정할 수 있다. 갈등이 전혀 없는 것은 아니지만, 갈등이 발생하였을 때는 경영조직법에 따라 직장평의회가 가지고 있는 공동의사결정권을 문제 해결에 효과적으로 적용할 수 있다.

근로자들이 근로시간 사용을 두고 경쟁하면 갈등이 발생할 수 있다. 근로시간 저축계좌는 적립된 근로시간을 다양한 목적을 위해 저축하거나 사용할 수 있도록 해준다. 근로자들은 적립된 근로시간을 단기휴가, 예를 들면 가족의 일이나 명예직을 수행하기 위해 일상생활에서 필요한 “작은 단위의 자유시간(예를 들어, 하루 또는 몇 시간 단위)”으

로 사용할지, 또는 장기간의 근로 중단을 위해 사용할지 결정해야 한다. 말하자면, 은행 예금과 유사하게 사용처의 우선순위를 정해야 한다. 그러나 수주가 적은 기간에 고용의 안정화를 위해 근로자의 계획과는 달리 적립한 근로시간을 의무적으로 사용해야만 하는 경우가 발생하기도 한다. 경험에 비추어보면, 이런 경우에는 적립한 근로시간을 우선적으로 사용해야 하는데, 그렇지 않을 경우 해고 사태가 발생할 수 있기 때문이다.

#### 근로시간 적립 조건

모든 근로자들이 근로 시간을 적립할 수 있는 기회를 동일하게 가지는 것은 아니다. 여성은 남성보다 일하는 데 더 많은 제약을 받는다. 여성은 평균적으로 남성보다 초과 근무를 덜 하는데, 그 이유는 전통적인 역할상에 따라 여성이 가사에 더 많은 시간을 할애하기 때문이다. 이러한 이유에서 많은 여성들이(45%) 파트타임으로 일한다. 교대 근무를 하는 근로자들도 초과 근무를 덜 하므로 근로시간 저축계좌에 적립할 수 있는 근로시간 단위에는 한계가 있다. 근로시간보다는 결과물 위주로 일을 진행하는 근로자들의 경우에는 근로시간을 적립할 기회가 전혀 없다고 볼 수 있다. 이런 근로 유형에서는 근로시간보다는 결과물이 더 중요하기 때문에 법적 최대 근로시간 기준 외에는 근로시간에 대한 규정이 없기 때문이다.

## 6. 결론

근로시간 저축계좌제는 많은 산업계 분야에서 적용하고 있다. 이 제도는 기업과 근로자에게 많은 장점을 제공한다. 기업은 근로시간을 유연하게 정할 수 있고, 비용을 줄이며 생산성을 높일 수 있다. 근로자는 개인, 가족 또는 직장생활을 위해 필요한 시간을 잘 조정할 수 있다. 그러나 근로자가 기업에게 유리한 유연한 근로시간 계획을 우선적으로 따라야 하는 경우가 있을 수도 있다. 그래서 이러한 상황을 막기 위해 단체협약상의 근로시간 합의사항과 개별 기업에서 합의된 근로시간 규정이 동시에 적용되어 규정에 따른 유연한 근로시간제가 시행된다. 공동의사결정권은 근로자를 기업의 임의적인 근로시간 계획으로부터 보호할 뿐만 아니라, 근로자가 근로시간에 대한 자주권을 더 부여 받을 수 있는 규정을 합의할 수 있도록 한다. 공동의사결정권은 기업과 근로자가 근로시간 저축계좌제로부터 혜택을 받고 윈-윈 효과를 달성할 수 있도록 돕는다.

---

근로시간 저축계좌제는 많은 산업계 분야에서 적용하고 있다. 이 제도는 기업과 근로자에게 많은 장점을 제공한다. 기업은 근로시간을 유연하게 정할 수 있고, 비용을 줄이며 생산성을 높일 수 있다. 근로자는 개인, 가족 또는 직장생활을 위해 필요한 시간을 잘 조정할 수 있다.

---

## |후주|

- 1) 본 데이터는 근로자가 최소 1명 이상인 대표적인 기업들을 조사하여 얻은 것이다. 일반적으로 소기업들은 공식적으로는 근로시간 저축계좌에 합의하지 않고, 비공식적으로 다양한 근로시간제를 도입하여 적용하고 있다. 따라서 유연한 근로시간제를 적용하고 있는 기업의 비율은 제시된 것보다 더 높다고 볼 수 있다.
- 2) 독일연방통계청은 2010년 유연한 근로시간 저축계좌제에 따라 일을 한 근로자의 비율이 36%라고 보고 있고, 근로자의 약 1/4은 근로시간 계좌제에 따라 자신의 근로시간을 정하였으며, 10% 정도는 자유 근무시간제에 따라 일을 한다고 조사하였다(독일연방통계청 2012). 독일연방통계청의 자료에는 자유 근무시간제를 근로시간 저축계좌제로 분류하지 않았다. 그러나 다른 기관의 조사에서는 근로시간 저축계좌제를 이용하는 근로자의 비율이 현저히 높게 나타났다. Groß/Schwarz (2010)는 2007년 근로시간 저축계좌를 활용하는 근로자의 비율이 47%라고, Zapf/Brehmer (2010)는 2009년에 그 비율이 51%라고 주장했다.
- 3) 장기 근로시간 저축계좌 또는 근로시간 예금에 저축한 근로시간에 한해서만 3개월 이상 근로를 하지 않아도 사회보험 보장이 중단되지 않는다.

발행처 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소

편집인 크리스토프 풀만, 박상희

편집위원 김영희 신진욱 안두순 안석교 안인경 정범구 (가나다 순)

주소 110-742 서울시 종로구 율곡로 88 (운니동 삼환빌딩) 1101호

Tel (02)745-2648/9 / Fax (02)745-6684 / e-mail info@fes-korea.org

<http://www.fes-korea.org>

FES Information Series는 유럽 통합 과정과 독일의 정치 체제 및 발전을 중심으로 독일과 유럽의 다양한 쟁점들을 소개함으로써 해당 주제의 다양성과 상호 관련성을 부각시키고, 정책 대안에 대한 논의를 촉진할 목적으로 발간한다.

FES Information Series는 특정 정치 노선을 지지하지 않으며, 개별 주제들은 독일이나 유럽의 발전 추세를 관찰하고 평가할 능력을 갖춘 전문가가 집필한다. 여기에 수록된 내용은 필자들 개인 의견이며, 프리드리히 에버트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES Information Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에버트 재단 홈페이지(<http://www.fes-korea.org>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2014 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office

Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the written consent of the FES.

프리드리히 에버트 재단(FES)이 발간한 모든 출판물은 FES의 서면 동의 없이 상업적 목적으로 사용할 수 없다.