

# 영국, 네덜란드, 일본, 호주의 시간제 고용 중에서 무엇을 배울 것인가?

배규식 (한국노동연구원 연구위원)

우리나라에서 시간제 근로는 비정규직 중에서도 저임금, 사회보험의 미적용, 복지혜택의 부재 등으로 가장 낮은 처우를 받고 있는 일자리에 속하는 것으로 인식되고 있다. 이러한 ‘낙인효과’ 때문에 노사는 물론 사회적으로도 시간제 근로에 대한 논의는 별다른 주목을 받지 못하고 있다. 그러나 시간제 고용은 여성인력의 고용률을 높여 여성인력을 더욱 넓게 활용할 뿐 아니라, 그를 뒷받침하기 위해 육아시설 등 사회복지가 제대로 갖추어져 있지 않고 여성들이 가사의 책임을 대부분 떠맡은 가족제도 아래에서 일과 가정의 양립을 가능케 하고 일자리 나누기를 통한 일자리 창출을 이룰 수 있다는 점에서 새롭게 접근해야 할 필요가 있다.

선진국 여러 나라의 고용구조 속에서 시간제 고용을 보면, 그 비중, 내용, 구조와 특징이 각 나라별 가족관계와 문화, 노동시장, 고용관행, 법제도적 규제, 사회보장제도, 정부의 정책적 지향 등에 따라 각각 다르게 나타나고 있다. 그러나 시간제 고용의 변화 추이를 살펴보면, 각 나라가 갖고 있는 시간제 고용 관행이 고정된 것이 아니라 인구구성, 노동시장, 교육수준, 노동시장 참여자들의 인식, 노사의 노동시간에 대한 접근전략, 정부 정책의 변화에 따라 변화하고 있음을 볼 수 있다.

먼저, 네덜란드는 시간제 고용 비중, 특히 여성들의 시간제 고용 비중이 가장 높으며, 남성들의 시간제 고용 비중도 다른 나라보다 높다. 유럽연합에서 시간제 근로지침(Part-time Directive)이

만들어지기 전에 네덜란드에서는 시간제 근로에 대해 전일제 근로와 비교하여 비례성(pro rata)의 원칙에 따라 임금, 복지, 노동조건을 대우할 것을 법으로 정해 두었다. 또한 네덜란드에서는 전일제로 일하는 모든 근로자가 특별한 이유가 없더라도 본인이 원하는 경우 시간제로의 전환이나 역전환을 요청할 수 있는 권리가 부여되어 있다. 만약 사용자가 사업상의 이유로 근로자의 전일제 근로의 시간제 근로로의 전환을 거부하는 경우에 법원에 사건을 제소하여 사용자의 거부사유에 대해 다툴 수 있는 절차도 마련되어 있다. 네덜란드에서는 OECD 다른 나라들과 비교하여 시간제 고용의 임금, 처우와 기타 노동조건이 양호해서 전일제 고용과의 격차가 가장 적으며, 시간제 근로자의 약 70~80%가 정규직 근로자로 채용되어 있고 고용의 안전성도 보장되어 있다.

그러나 네덜란드에서 1980년대 말과 1990년대 초에 시간제 근로의 부정적 효과를 우려한 노조의 시간제 근로의 정상화(normalization) 노력에 힘입어 시간제 근로자의 비례적 대우, 정규직 지위가 노사간의 산업별 단체협약으로 여러 산업에서 성립되었으며, 1996년 시간제 근로의 차별을 금지한 법, 2000년에 노동시간조정법으로 보장되는 절차를 거쳤다는 점이 특이하다. 이리하여 시간제 근로의 전통적인 직종인 청소, 음식점, 판매업, 간호, 교사 등을 넘어서 다른 직종으로 확대되어 갔다. 이것은 뒤의 Yerkes의 논문에서 보는 것처럼 네덜란드의 시간제 고용 비중은 1980년대 초반 하더라도 낮은 수준에 머물러 있었다. 그러나 경제위기를 거치면서 높은 실업률 속 낮은 임금인상률, 여성들의 노동시장 이탈 감소와 진출 증가, 공공부문에서 긴축과 비용감소 정책 속 정리해고 없이 노동시간 단축에 의한 고용유지 방식, 일자리 나누기를 위한 노사의 타협이라는 역사적 맥락 속에서 시간제 고용은 점차 비중이 높아졌다. 네덜란드에서는 호황시에는 고용의 증가와 더불어 시간제 근로의 노동시간을 늘리는 방식으로 대응해 왔다. 네덜란드의 시간제 고용은 노동시장의 유연성을 흡수하는 주된 방식으로 활용되어 온 것이다.

영국의 시간제 고용의 상황은 네덜란드보다 더욱 암울한 편이다. 영국에서 시간제 고용은 전일제 고용과 비교하여 저임금, 열악한 노동조건, 경력개발 기회 부족 등에서 불리한 위치에 놓여 있다. 영국의 시간제 고용은 기간제, 임시직의 지위가 아닌 정규직의 지위를 갖고 있는 경우가 많음에도 불구하고 짧은 노동시간으로 각종 기업복지 혜택에서 제외되어 노동시장 내의 지위는 주변적이고 취약하다. 블레어 정부 이래 일과 가정의 양립정책 등으로 시간제 근로자들의 권리가 향상되고

연금, 훈련, 임금, 수당 등에서 전일제 근로자와 동등한 대우를 보장하였다. 또한 2003년 유연한 노동시간에 관한 법에서는 일하는 부모들이 어린 자녀, 장애아, 어린 환자 들을 돌볼 수 있도록 노동시간의 단축, 노동하는 시간대, 장소의 변경을 요청할 수 있는 권리를 부여하였다. 시간제 고용에 대한 이런 보호와 권한에도 불구하고 영국에서 전일제 근로자가 시간제 근로자로 전환할 경우 일정한 지위하락을 경험하는 것이 보통이다. 영국에서도 시간제 고용의 분절화되고 주변화된 지위를 개선하기 위해 양질의 시간제 고용촉진 정책을 최근에 들어 시작했다.

영국에서는 네덜란드에서와 달리 정부와 노사가 분명한 시간제 고용에 대한 개입이나 정책이 없이 시장에 맡겨둔 결과, 시간제 고용이 확대되면서 시간제 고용은 서비스 부문의 고객상대 저숙련 일자리에서 크게 늘어났다. 네덜란드와 비교하여 영국의 시간제 고용의 질은 대체로 낮은 수준이다.

일본의 시간제 고용은 전일제 고용과 비교하여 영국과 유사하면서도 노동시장에서의 지위가 더 낮고 주변화되어 있는 특징을 갖고 있다. 일본의 시간제 고용의 지위가 더 낮은 것은 일본의 경우 시간제 근로의 대부분이 비정규직으로 정규직과의 차별, 차이를 전제로 하고 있다. 일본에서도 시간제 고용의 지위를 개선하기 위해서 전일제 고용의 시간제 고용 전환이나 역전환에 대한 법적인 규제보다는 조성금(우리말로 보조금) 지원 정책을 택하고 있다. 다만 하나 주목할 점은 일본에서는 시간제 고용의 사용이 정착되면서 시간제 근로자들이 정규직 근로자와 유사하게 중요한 업무를 떠맡는 경우가 늘어남으로써 시간제 근로자들을 정규직화할 수 있는 기반이 마련된 점이다. 그리하여 일본에서는 후생노동성이 단시간 정사원센터까지 만들어서 시간제 근로자의 정규직화를 법적인 규제로서가 아니라 정책적 지원을 통해서 독려하고 있다. 일본에서는 전일제 근로자들의 일시적 시간제 근로가 조사대상 사업체의 약 20% 정도, 전일제 근로자의 정규직 시간제 근로로의 전환이 가능한 사업체가 약 8%, 비정규직 시간제 근로자의 정규직화가 이루어진 사업체가 약 2% 정도에 이르고 있어 낮은 수준은 아니다. 다만 이와 같은 정규직 시간제 근로제도의 시행에 따르는 다양한 문제를 어떻게 해결할 것인가를 두고 노사, 정부가 고민을 하고 있다.

호주에서는 높은 시간제 고용의 비중(27.2%)에도 불구하고 보통 임시직으로 주변화되어 있는 시간제 고용 문제를 해결하기 위해 일부 주에서 2004년 양질의 시간제 일자리 프로젝트를 개시

했다. 5단계로 국내외의 시간제 고용에 대해 검토를 한 뒤 노·사·정이 함께 참여한 파트너십 모델에 근거하여 시간제 고용의 비중이 높은 부문(의료, 소매, 호텔, 지방정부, 법률서비스)을 중심으로 양질의 시간제 고용을 위한 산업별 가이드라인을 마련하였다. 또한 이를 지원하기 위해 보조금 지원, 지역포럼, 지방정부의 선도적 노력, 포상제도 등이 추진되었다. 양질의 시간제 고용 촉진 정책이 얼마나 성공적인지는 아직 알 수 없지만, 주목을 끄는 시도임에는 분명하다.

시간제 근로는 위에서 지적한 여러 가지 문제점과 한계에도 불구하고 노동시간의 유연성을 활용하여 일과 가정의 양립을 가능하게 하고, 어린 자녀를 둔 기혼 여성들이 고용과 경력을 유지할 수 있는 핵심적인 수단이다. 양질의 시간제 고용을 만들고 유지하기 위해서 정부가 법제도나 지원 정책 등으로 중요한 촉진자 역할을 하는 것도 공통적으로 확인되고 있다. 또한 네 나라의 시간제 고용에서 상당한 차이가 있지만, 시간제 근로는 남성외벌이 모델이 변화하면서도 잔재가 강하게 남아 있어 가정의 책임을 여전히 주로 떠맡고 있는 여성들이 높은 비율을 차지한다는 점에서 성적 분리(gendered) 현상이 나타나고 있는 점은 공통적이다. 이것은 스웨덴과 덴마크처럼 육아시설을 비롯한 사회보장제도가 잘 갖추어진 곳에서는 어린 자녀를 가진 여성들의 시간제 고용의 비중이 낮아지고 전일제 근로를 선호하면서 오히려 성적 분리가 줄어드는 것과 대조된다.

우리나라에서 정부와 노사가 이들 네 나라의 시간제 고용의 경험을 시간제 고용정책, 고용관행을 개선하여 양질의 시간제 근로 일자리 창출과 유지, 일과 가정의 양립, 여성고용률 제고에 기여할 수 있는 방식으로 어떻게 활용할 것인가를 고민하는 데 도움이 되기를 기대해 본다. **KLI**