

# 양질의 파트타임 일자리 프로젝트 : 호주의 경험

Anne Bardoel (호주 모나쉬대학교 경영학과 교수, 호주고용근로연구센터 소장)

Leonie Morgan (호주고용근로연구센터 연구원)

## ■ 머리말

이 글은 빅토리아주 인적자원국(Workforce Victoria)<sup>1)</sup>의 양질의 파트타임 일자리 프로젝트(Quality Part-Time Work Project)를 요약적으로 설명하고 있다. 호주에서 파트타임 근로는 일-가정 균형을 지원하기 위해 가장 많이 사용되는 유연근로계약 형태이다. 하지만 모든 파트타임 근로계약이 '양질의' 일자리를 제공하는 것은 아니다. 사용자와 근로자 모두 더 유연한 근로 계약을 추구하고 있는 상황에서 양질의 파트타임 일자리는 시급한 문제가 되어 왔다. 양질의 파트타임 일자리 프로젝트는 데이터 분석, 논문 검색, 산업계가 합의한 선진관행 사례연구를 기반으로 다양한 분야에서 '양질의' 파트타임 일자리 창출의 특징 및 장벽을 조사했다. 프로젝트 결과는 정부, 사용자 단체, 노조가 파트너십을 구성해接客, 소매, 지방정부, 법무, 간호 산업 분야에서 사용자가 양질의 파트타임 일자리를 창출하고 더 잘 관리할 수 있도록 업계가 합의한 가이드라인을 마련 및 홍보한 것이었다.

1) 빅토리아 인적자원국(과거 빅토리아 노사관계국)은 두 가지 주요 정책 분야에 집중하고 있다: 일터에서의 노사관계와 노동력 참여. 빅토리아 인적자원국은 빅토리아 주정부(호주)의 혁신, 산업, 지역 개발부 산하 부서이다.

## ■ 파트타임 근로란 무엇인가?

국제노동기구 파트타임근로협약(International Labour Organisation Convention Concerning Part-Time Work (No. 175, 1994))은 파트타임 근로자를 ‘풀타임 근로자보다 정상 근로시간이 적은 고용 근로자’로 정의한다. 파트타임과 풀타임 근로자를 구분하는 기준은 국가마다 다른데 통상 주당 30시간 또는 35시간 기준을 사용한다. 예를 들어, 핀란드, 캐나다, 뉴질랜드의 경우 기준은 30시간이지만 오스트리아, 아이슬란드, 일본, 스웨덴, 미국의 경우는 35시간이 기준이다. 헝가리와 터키는 36시간이며, 노르웨이는 37시간이다(ILO Director General's Report, 2003). 호주의 경우 호주통계청 노동력조사에서는 어떤 직업이든 주당 35시간 미만 근로하는 고용 근로자를 파트타임 근로자로 정의한다.

파트타임 근로는 근무하는 시간 관점에서 매우 다양할 뿐 아니라 근무일, 근무주, 월, 연도에 걸쳐 시간이 달라질 수 있는 등 매우 다양한 형태를 갖고 있다<sup>2)</sup>. OECD 경제활동인구조사는 파트타임 고용 발생률이 남성보다는 여성에서 훨씬 높다는 것을 보여준다. 지난 20년간 대부분의 선진국에서 총 고용 중 파트타임 근로자들이 차지하는 비율은 1/4에서 1/2로 증가해 왔다. 미국은 이러한 동향에서 제외된 유일한 국가이다. 미국의 경우 파트타임 고용률은 13%로 일정한 수준이었다. 호주의 파트타임 고용률은 2002년 27.2%로 이는 OECD 평균인 14.3%의 거의 2배에 달한다. 30개 국가 중 유일하게 네덜란드(33.0%)가 호주보다 높은 파트타임 고용률을 보였다. 이러한 호주의 비율은 뉴질랜드(24.2%), 캐나다(18.1%), 미국(13.0%), 영국(23.0%, 2000년)의 비율보다 높다. 하지만 대부분의 개발도상국, 즉 체코공화국 등 체제전환국가뿐 아니라 멕시코와 한국에서는 파트타임 근로 비율이 낮다. 유럽의 경우 네덜란드가 가장 높은 파트타임 고용률을 보이는데 전체 근로자의 거의 1/3이 파트타임 계약 형태로 일하고 있다(Rodgers, 2004).

2) International Labour Office (ILO) (2004).

## ■ ‘양질의 파트타임 일자리’의 개념

양질의 파트타임 일자리는 ‘근로자의 숙련도, 훈련, 전문성이 반영되어 있으며, 풀타임 근로자에게 제공되는 동등한 근로 만족 및 커리어 개발 기회를 제공하는 안정적이고 보람 있는 일’로 정의된다<sup>3)</sup>. 불행히도 모든 파트타임 일자리가 이러한 정의에 맞는 것은 아니다.

Tilly (1996: 48)는 파트타임 일자리를 2개의 범주로 분류한다.

① ‘유지(retention)’ 일자리

② ‘부차적인(secondary)’ 또는 ‘한계(marginal)’ 일자리

유지 일자리의 근로자는 풀타임 근로자와 거의 동등하거나 그보다 좋은 고용 조건을 갖는다. 이들의 파트타임 근로 일정은 이들을 유지 또는 유치하기 위해 협상된 특별한 계약이며 이들은 가치 있는 근로자로 간주된다. 통상 이들은 어린 자녀가 있는 고숙련 여성근로자로서 이들이 회사를 그만둘 경우 조직에 큰 손해가 된다. Tilly는 이러한 유지 일자리를 ‘좋은’ 파트타임 일자리로 분류하는데 이러한 일자리는 고숙련 전문직 등 노동시장의 특수 영역에 위치하는 경향이 있다(Harley and Whitehouse, 2001: 4).

Tilly가 분류한 두 번째 종류의 파트타임 근로는 부차적인 또는 한계 일자리이다. Tilly(1996: 48)는 이러한 일자리를 갖는 근로자는 풀타임 근로자에 비해 숙련도가 낮아 낮은 보수를 받을 가능성이 더 높다고 지적한다. 이러한 일자리는 통상 경력개발 경로와 훈련이 부족한 부차적인 노동시장에 위치해 있으며 따라서 발전 가능성이 거의 없다. Tilly는 고용주들이 ‘주부와 학생’ 등 고용의 대가로 최소한의 보수를 받게 되는 근로자를 유지하기 위해 부차적인 파트타임 고용을 사용한다고 강조한다. Tilly는 이러한 부차적인 파트타임 일자리를 ‘나쁜’ 파트타임 일자리로 분류한다. 부차적인 파트타임 일자리는接客업과 소매업 등 일자와 주에 따라 급변하는 노동 수요에 대응하기 위해 파트타임 고용을 사용하는 산업에 위치할 가능성이 가장 높다. 이러한 일자리는 일반적으로 파트타임 근로시간이 짧은 고용 분야에서 발견되기도 한다(Harley and Whitehouse, 2001: 4).

양질의 파트타임 일자리 도입과 관련해 몇 가지 중요한 문제를 파악했다(NSW, 2009). 사회적 수

3) New South Wales Government(NSW) (2009).

준에서 중요한 문제는 양질의 파트타임 일자리가 부족할 경우 노동력 중 여성의 기술과 역량을 크게 활용하지 못하게 될 수도 있다는 점이다. 이는 여성들이 정규 직업을 통해 일하고 발전해 나가는 동시에 일과 양육 책임간 균형을 맞출 수 있도록 지원하는 양질의 근로기회가 없기 때문에 발생한다. 이는 다시 경제에서 상당한 자원의 유출을 야기할 수 있으며 이로 인해 생산성이 악영향을 받을 수 있다. 또 다른 문제는 전체 지역사회에서 파트타임 근로의 지위를 개선하는 것이다. 소외된 것이 아닌, 통합된 형태의 고용인 파트타임 근로 모델을 독려하는 것이 중요하다. 또한 파트타임 근로가 단순히 여성의 문제가 아니라는 점을 점차 사람들이 인식하고 있다.

양질의 파트타임 일자리는 남성, 정신 질환, 장애를 가진 사람, 퇴직으로 전환하는 사람, 자녀 양육 이외에 다른 사람을 돌볼 책임이 있는 사람들에게(예: 노인, 조부모, 성인 자녀 보호) 노동시장 참여를 촉진하는 중요한 방법이 될 수 있다. 여성과 남성을 위한 양질의 파트타임 일자리는 가족 생활의 질을 개선할 수 있는 잠재력을 갖고 있다. 일터 내에서 파트타임 근로를 주류화하기 위해서는 남성이 해결책의 일부가 되어야 한다는 점을 인식하는 것이 중요하다.

## ■ ‘양질의 파트타임 일자리’ 프로젝트란 무엇인가?

빅토리아주 정부는 양질의 파트타임 일자리에 영향을 미치는 중요한 문제가 있다는 점을 인지한 후 파트타임 일자리의 질을 높이기 위해 개인, 회사, 정부가 모두 할 일이 있다는 인식을 정책 입안 단계에서 갖게 되었다. 빅토리아주 정부는 일과 가정 균형을 위한 행동의제(Action Agenda for Work and Family Balance)의 일환으로 빅토리아 산업계와 기업에 중요한 일과 가정의 균형 문제에 대해 집중적인 연구를 실시했다(Victorian Government, 2003). 양질의 파트타임 일자리 프로젝트가 이 연구의 가장 중요한 부분이었다. 이 프로젝트는 2004년 7월 빅토리아주 인적자원국이 시작했는데 목적은 근로자가 가정에 대한 책임을 다할 수 있도록 지원하기 위해 사용자들이 어떻게 파트타임 일자리의 질을 개선할 수 있는지 빅토리아주의 사용자들에게 가이드라인을 제공하기 위한 것이었다.

산업계가 프로젝트의 소유권, 특히 그 결과를 소유할 수 있도록 하기 위해 파트너십 모델을 채택했다. 파트너는 사용자단체, 노조, 개별 사용자, 빅토리아주 인적자원국이었다. 기본 원칙은 파트

타임 일자리에 도움이 되는 여건을 조성하기 위해 기업 수준에서 사용자와 근로자간 사회적 대화를 촉진하는 것이었다. 파트타임 근로는 일과 가정을 병행하는 데에 사용할 수 있는 여러 도구 중 하나이다.

‘양질의 파트타임 일자리 프로젝트’에서는 파트타임 근로자를 ‘풀타임 근로시간보다 적게 일하는 고용된 사람’으로 정의했다. 파트타임 고용이 질적인 면에서 열악하면 이 때 진짜 문제가 발생한다. 파트타임 근로를 성공적으로 이행한다는 것은 단순히 근로시간을 줄이는 것이 아니라 노동의 ‘질’에 집중한다는 것을 의미한다. 파트타임 근로자는 일터에 가치 있는 기여를 하는 사람으로 간주되어야 하며 의미있고 만족스러운 일을 제공 받아야 한다. 또한 훈련, 개발, 승진 기회에 접근할 수도 있어야 한다. 양질의 파트타임 일자리 관련 정책을 개발하게 된 계기는 파트타임 고용조건이 훈련과 경력개발 경로 접근 등 풀타임 근로에 조직이 제공하는 조건 밖에 위치하는 경향이 있기 때문에 양질의 파트타임 노동에 기여하는 요소와 관련된 문제는 단순히 근로시간만 고려해서는 파악할 수 없다는 인식에서 비롯된 것이었다(Burgess, 2005).

많은 조직이 파트타임 일자리 제공의 장점을 인정하고 있으나, 이와 동시에 양질의 파트타임 근로를 실제로 현실화하기 위해서는 관리 역량을 개선해야 한다는 점을 인지하고 있다는 점이 확인되었다. 정책과 절차 자체만으로는 일터에서 양질의 파트타임 근로에 대한 장벽을 해결하기에는 역부족이며, 경영자가 양질의 파트타임 근로 계약을 개선하기 위해서는 적절한 이해, 역량, 동기부여 개선을 위한 지원이 필요하다(NSW, 2009). 이를 위해 파트너십을 기반으로 업종별 가이드라인이 마련되었고 업계대표기관들이 이를 승인했다. 업계 가이드라인은 파트타임 근로자 수가 많은 산업인 의료, 소매,接客, 지방정부, 법무 분야 등에 집중되었다. 해당 산업계의 주요 사용자단체와 노조의 의견과 합의를 바탕으로 가이드라인이 마련되었다.

## ■ 프로젝트 과정과 결과

양질의 파트타임 일자리 프로젝트는 5단계로 추진되었다. 대부분의 경우 단계가 순차적으로 진행되었으나 파트너십 마련 등 일부의 경우 동시에 진행된 것도 있었다.

## 1 단계 : 파트타임 근로에 대한 통계적 개요

프로젝트 1단계에는 호주 전국 및 빅토리아주 내의 파트타임 근로에 관한 통계적 개요가 포함되었다. 이는 파트타임 근로의 속성과 정보를 파악하는 데에 중요했다. 데이터는 주로 호주 통계청 경제활동인구조사를 통해 얻었는데<sup>4)</sup> 협의를 위한 소중한 기본 정보를 제공했으며, 집중할 대상 산업 분야를 파악하는 데에 도움이 되었다.

요약하자면 빅토리아주와 호주의 데이터는 다음과 같은 사항을 알려주었다.

- 거의 1/3(29%)의 고용 근로자가 파트타임으로 일한다.
- 전체 고용 여성의 반 정도(46%)가 파트타임으로 일한다.
- 여성이 전체 파트타임 고용 근로자의 약 3/4(70%)을 차지한다.
- 부양가족이 있는 25~54세의 여성 고용 근로자가 전체 파트타임 고용의 약 1/4(28%)을 차지한다.
- 부양가족이 없는 25~54세의 여성 고용 근로자가 호주 전체 파트타임 고용의 1/5(20%)을 차지한다.
- 파트타임 근로에서 남성의 비율이 높아지고 있다. 파트타임 고용 근로자의 남성: 여성 비율은 1978년 1:6에서 2004년 1:3으로 점차 증가했다.
- 파트타임으로 근무하는 남성 고용 근로자의 4/5(85%) 이상이 임시 고용이며, 여성 고용 근로자의 경우는 그 비율이 반을 넘는다(55%).
- 파트타임 근로의 가장 일반적인 사유는 학교나 대학에 다니고 있거나(23.4%), 자녀 양육(23.1%), 파트타임 근로 선호(21.4%)였다.

## 2단계 : 국내 및 국제 논문 검토

이 단계에서는 논문을 검토했는데 대부분의 파트타임 노동의 질과 관련해 다음과 같은 사항을

4) ABS (2003).

발견할 수 있었다.

- ‘임시’ 파트타임 일자리 수의 증가<sup>5)</sup>
- 제한된 노동시간에 비해 많은 근로자가 더 많은 근로시간을 선호
- 파트타임 근로와 파트타임 일자리를 갖는 근로자의 가치를 무시하는 ‘전통적인’ 근로문화
- 성별 분리
- 훈련과 승진에 대한 제한적 접근
- 파트타임과 풀타임 노동간 이동의 어려움

### 3단계 : 파트너십 구성

이 단계에서는 정부, 노조, 사용자단체, 그 외 주요 이해관계자들이 파트타임 근로의 질을 높이기 위해 파트너십을 구성하는 것에 역점을 두었다. 파트너십을 위한 첫 번째 과제는 ‘양질의’ 파트타임 노동의 선진관행을 제시하는 것뿐 아니라 양질의 파트타임 일자리의 특징에 대해 합의하는 것이었다.

‘양질의’ 파트타임 일자리의 특징으로 아래와 같은 사항이 합의되었다.

- 모든 직무 수준에서 접근가능하며(상점 매장에서부터 경영진까지) 남성과 여성 모두에게 제공된다.
- 일자리 보호, 시간 예측성, 차별 보호 측면에서 풀타임 노동과 동일한 보호를 받는다 : 시간 예측성이 특히 중요한 것으로 간주되었다.
- 비율에 근거한(pro rata) 급여를 받으며 풀타임 근로자들이 받는 모든 혜택을 받는다.
- 훈련과 승진에 대한 접근이 포함된다.
- 해당 근로자가 원할 경우 풀타임 노동으로 다시 전환할 수 있는 가능성이 포함된다. 근로생애 동안 파트타임 근로의 필요성이 변하기 때문이다.

5) 호주에서 ‘임시직(casual job)’이란 시급을 받으며 통상 ‘정규(permanent)’ 또는 ‘지속(continuing)’적인 일자리에 제공되는 기타 다른 권리와 혜택(예: 통지권, 퇴직금, 연차, 법정 공휴일, 병가 등 대부분의 유급 휴가 등)이 거의 없는 일자리를 의미한다(May, Campbell, & Burgess, 2004).

- 근로자가 직장의 문화와 업무 그룹에 속해 있도록 하며, 파트타임 근로자가 어느 누구도 원하지 않는 잡동사니 일을 맡도록 하지 않는다.
- 사람들이 일 이외의 삶을 갖고 있다는 점을 인정한다.

산업계와의 초기 협의시 중요한 부분은 1단계 결과를 바탕으로 파트타임 근로자 비율이 매우 높은 산업에 역점을 둔다는 결정이었다. 해당 산업은 다음과 같다.

- 간호에 역점을 둔 의료
- 소매
- 접객
- 지방정부
- 법무

이는 파트너십의 핵심이 이러한 5개 산업을 대표하는 노조와 사용자단체로 좁혀졌다는 것을 의미했다. 이 5개 산업 분야의 회사내 양질의 파트타임 일자리에 대한 사례연구는 고품질 파트타임 근로가 실제로 가능하다는 것을 보여주는 데에 중요한 역할을 했다. 대상 회사는 관련 사용자단체나 노조의 추천을 받았다. 노조와 사용자단체가 이를 선진관행으로 인정하도록 하기 위해 각 당사자에게 다시 한 번 확인을 받았다.

#### **4단계 : 양질의 파트타임 일자리를 위한 산업별 원탁회의**

이 단계에서는 노사관계장관이 원탁회의를 개최하고 5개 대상 산업의 사용자단체와 노조의 대표를 초청해 함께 회의를 하며 양질의 파트타임 노동 문제를 해결하기 위한 조치를 논의했다. 무엇보다 회의를 통해 파트너십을 맺은 사용자단체와 노조는 파트타임 노동의 질을 향상시키기 위한 5개 산업별 가이드라인 셋을 마련하는 데에 기여할 수 있었다.

#### **5단계 : 산업계의 양질의 파트타임 노동 가이드라인 승인**

이 단계에서는 파트너들이 가이드라인을 승인했으며, 모든 유관 사용자단체와 노조의 로고가 최종 문서에 포함되었다. 이 가이드라인에 대해 집단적인 지지를 표명하고 결과를 소유하기 위해서



는 최대 6개의 파트너들이 각 가이드라인 셋의 내용에 대해 합의하는 것이 중요했으며, 그만큼 5 단계 과정은 모든 파트너에게 인내, 유연성, 시간을 요구했다. 이 가이드라인은 2005년 11월 노사 관계장관이 공표했다.

그 후 참여했던 사용자단체와 노조는 가이드라인을 웹 사이트에 게시했으며, 2006년 한 해 동안 뉴스레터, 포럼, 훈련 세션을 통해 적극적으로 회원들에게 홍보했다.

## ■ 양질의 파트타임 일자리의 다음 단계는?

양질의 파트타임 일자리 프로젝트는 그 자체가 목적이 아니었다. 파트타임 근로의 질을 높이는 것은 지속적인 과정이다. 빅토리아주 인적자원국은 사용자단체, 노조, 기타 주요 이해관계자와의 파트너십을 기반으로 이러한 목표에 집중하기 위해 현재 다음과 같은 활동을 추진하고 있다.

### 가이드라인 추가 홍보

빅토리아주 인적자원국과 지방정부가 공동 주최한 지역 일과 가정 포럼은 빅토리아주에서 가이드라인이 널리 알려지도록 했다. 빅토리아주 인적자원국과 빅토리아주 지역개발청(Regional Development Victoria)이 재원을 제공했으며, RMIT 대학이 추진한 빅토리아 지역 일과 가정 시범 프로젝트(Work and Family in Regional Victoria Pilot Project)의 일환으로 추진된 지역 협의 역시 가이드라인 홍보에 기여했다. 이 시범 프로젝트로 인해 가이드라인이 호주연구기금(Australian Research Grant)에 성공적으로 적용되었으며, 이 기구는 추가로 파트타임 근로자에게 승진 기회를 제공할 예정이다.

### 웨이스트워크(ways2work) 툴킷

2007~08년 빅토리아주 인적자원국은 부모와 양육자가 일자리로 돌아갈 수 있도록 지원하기 위해 온라인 툴킷을 개발했다. 양질의 파트타임 일자리 가이드라인이 이 웨이스투워크 내용의

중요한 부분을 구성한다. 틈새 출판물뿐 아니라 산모 및 아동 양육 센터와 유치원 네트워크를 통해 웨이스투워크를 적극적으로 홍보했다. 2009년에 취학한 모든 학생들은 웨이스투워크에 대한 링크 등 다양한 정보가 포함된 정보자료집을 받았다.

## 양질의 파트타임 일자리를 지속적으로 홍보하기 위해 파트너 기관 독려

일과 가정의 균형을 위한 행동의제의 일환으로 혁신적인 일과 가정 정책 및 프로그램을 독려하기 위해 중소기업 일터에 지원금을 통해 자금이 제공되었다. 제3차 지원금 프로그램은 양질의 파트타임 일자리를 홍보하는 데에 역점을 두었으며, 인가 받은 클럽 분야에 등록된 직원들의 선택과 관련해 업계가 합의한 가이드라인 마련과 지방정부를 위한 모범적인 일자리 공유 및 파트타임 정책 마련이 포함되었다. 그 이후 소매 산업 중 슈퍼마켓 분야에서 가이드라인을 마련하고 지방정부 전체에서 양질의 파트타임 일자리를 홍보하기 위해 워크숍을 개최했다.

## 공정하고 유연한 기업대상

2009년 빅토리아주 정부는 성공적으로 가족친화적인 일터를 마련한 사용자들을 인정하기 위한 수단으로 공정하고 유연한 기업대상(Fair and Flexible Employer Recognition Award)을 도입했다. 공정하고 유연한 기업대상은 양질의 파트타임 일자리의 성공적인 도입 등 정책과 실천 면에서 직원들의 일과 가정의 균형을 향상시키는 혁신적인 프로그램을 개발한 사용자를 인정하기 위한 것이다. 공정하고 유연한 기업대상 수상자들은 웨이스투워크 웹사이트에서 독특한 공정성 및 유연성 브랜드 마크를 12개월 동안 보유하게 되며 혁신적인 사용자로 인정받기 때문에 스스로 선택받은 사용자임을 홍보할 수 있다.

## ■ 맺음말

양질의 파트타임 일자리 프로젝트를 통해 파트타임 근로자 비율이 높은 산업의 사용자단체 및

노조와의 방대한 협의가 진행되었다. 이러한 협의를 통해 양질의 파트타임 일자리가 성공적으로 도입되었던 조직을 파악할 수 있었다. ‘양질의 파트타임 일자리 프로젝트’의 중요한 특징은 사용자단체, 노조, 개별 사용자 등 주요 이해관계자들이 양질의 파트타임 일자리의 특징을 정의하기 위해 협의를 진행했다는 점이다. 양질의 파트타임 노동의 가치를 인정하고 이를 실행하는 데에 다음과 같은 사항이 중요하다는 점을 알려주었다는 점에서 이러한 협의 과정은 가장 중요한 요소였다.

- 사용자, 노조, 정부가 파트너십을 바탕으로 협력
- 업계별 접근 전략
- 직무 설계에 집중
- 기업의 혜택 증진
- 특히 고위 경영진 수준에서 문화의 변화를 독려
- 경영자를 위한 선진관행 사례연구와 토크 마련 및 홍보
- 정부의 출선수범

경제활동인구조사를 보면 고령 근로자의 수가 증가하고 있으며 이들은 근무시간을 단축하고자 하는 반면, 젊은 근로자들은 가족과의 시간을 보낸 뒤 일자리로 되돌아가고자 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 2010년 파트타임 노동의 질은 더욱 중요하다. 세계 금융위기로 인한 영향을 고려하면 근로시간 감축은 인력 감원의 대안이 될 수도 있다.

이제 과제는 모든 파트타임 일자리가 양질의 파트타임 근로 계약이 되도록 하는 것이다. 양질의 파트타임 근로 프로젝트를 통해 얻은 주요 결론은 다음과 같다.

- 증거기반의 프로젝트는 특히, 매우 다른 시각을 갖고 있는 당사자간 파트너십에서 양질의 파트타임 노동 증진 관련 협의와 적극적인 참여를 이끌어 내는 데에 매우 중요하다.
- 양질의 파트타임 노동을 증진하는 데에 파트너십이 효과가 있지만, 파트너십을 구성하기 위해서는 인내와 신뢰가 필요하다.
- 양질의 파트타임 노동을 증진하기 위해서는 어떤 파트너십에서든 단순히 형식적인 약속이 아니라 가시적 결과(가이드라인)를 얻어내는 것이 중요하다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2003), *ABS Labour Market Statistics*, (Cat. No. 6106.0.55.001), Australia, AGPS, Canberra.
- Burgess, J. (2005), “Exploring job quality and part-time work in Australia”, *Labour & Industry* 15(3), pp.29~40.
- Harley, B. and G. Whitehouse (2001), “Women in Part-Time Work: A Comparative Study of Australia and the United Kingdom”, *Department of Management Working Paper 13*, (04), University of Melbourne.
- International Labour Office (ILO) (2004), “Part-Time Work, Conditions of Work and Employment Programme”, Social protection sector, ILO, Geneva, accessed October 25, 2010 <http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm>
- May, R., I. Campbell, & J. Burgess (2004), “The Rise and Rise of Casual Work in Australia: Who Benefits, Who Loses?”, Paper presented at seminar, Sydney University, June 20.
- New South Wales Government (NSW) (2009), *Part-Time Workers Are Just Like Everyone Else*, New South Wales Quality Part-Time Work Round Table, February 19.
- Rodgers, J.R. (2004), “Hourly wages of full-time and part-time employees in Australia”, *Australian Journal of Labour Economics* 7(2), pp.231~254.
- Tilly, C. (1996), *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labour Market*, United States, Temple University Press.
- Victorian Government (2003), *Action Agenda for Work and Family Balance*, State Government of Victoria.

### < Relevant Websites >

- Quality Part Time Work for Lawyers  
[http://ways2work.business.vic.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/148799/qptw\\_local\\_gov\\_20a4.pdf](http://ways2work.business.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/148799/qptw_local_gov_20a4.pdf)

- 
- Quality Part Time Work for Nurses  
[http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/\\_assets/main/lib60072/qptw\\_health\\_a4.pdf](http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/_assets/main/lib60072/qptw_health_a4.pdf)
  - Quality Part Time Work in Hospitality  
[http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/\\_assets/main/lib60072/qptw-hospitality-a4.pdf](http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/_assets/main/lib60072/qptw-hospitality-a4.pdf)
  - Quality Part Time Work in Local Government  
[http://ways2work.business.vic.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/148799/qptw\\_local\\_gov\\_20a4.pdf](http://ways2work.business.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/148799/qptw_local_gov_20a4.pdf)
  - Quality Part Time Work in Retail  
[http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/\\_assets/main/lib60072/qptw-retail-a4.pdf](http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/_assets/main/lib60072/qptw-retail-a4.pdf)
  - ways2work  
<http://ways2work.business.vic.gov.au/home>