



영국의 단시간근로 현황과 문제점

김근주 (영국 레스터대학교 방문연구원, 법학박사)

■ 머리말

영국은 유럽에서 네덜란드와 함께 단시간근로가 가장 활성화된 국가로, 보편적인 근로형태로 받아들여지고 있으며, 근로자의 생애주기에 따른 수요에 부합하는 고용형태로서 고용률 향상에 긍정적인 영향을 미쳐 왔다. 남녀노소를 불문하고 개인의 특성에 맞는 일자리를 찾는 것은 중요한 일이지만, 특히 양육 및 가사 책임을 우선적으로 부담하는 경향이 높은 여성에게 있어서 단시간근로는 일-가정 양립을 가능토록 하는 고용방식이 될 수 있다. 따라서 영국에서 단시간근로를 통한 여성의 고용률 확대는 실업률을 제고하기 위한 효과적인 정책으로 평가받아 왔다. 현재 단시간근로자는 여성에 대한 간접차별 금지와 더불어 단시간근로자 보호 법령에 따라 임금, 근속연수, 유급휴가 및 연금 등에서 “비례적인 보호”를 받고 있다.¹⁾

그러나 단시간근로가 장점만을 가지고 있는 것은 아니며, 그 부작용에 관하여 노동계를 중심으로 많은 비판이 있어 왔다. 특히 2008년 경제위기 후 위축된 고용시장이 지속되고 비경제

1) 2000년 단시간근로자의 불이익처우에 관한 법령(이하 2000년 단시간법)이 제정되기 전 단시간근로자는 남녀동일임금법 내지 남녀차별금지법의 보호를 받아왔다. 이는 단시간근로자의 대다수가 여성이기 때문에 단시간근로자에 대한 차별이 여성에 대한 ‘간접차별’에 해당되기 때문이다. 2000년 단시간법 제정 후에는 성별에 관계없이 단시간근로자의 불이익처우에 관해서는 동법이 적용되었다(이에 관해서는 심재진(2006), 「시간제 소방수에 대한 차별대우 : 영국 대법원 판결」, 『국제노동브리프』 4(4), 한국노동연구원 참조).

활동 인구의 노동시장 유입이라는 단시간근로의 긍정적 측면이 사라지면서 이러한 비판들은 더욱 심화되고 있다. 현재 단시간근로는 기존의 고용시장에 존재하던 근로자들이 생계를 위해 어쩔 수 없이 선택할 수밖에 없는 불완전고용(underemployment)의 대표적인 유형으로 인식되기도 하며, 변형된 단시간근로형태인 호출형 근로계약(zero hours contracts)을 통해 단시간근로에 대한 법적 보호를 회피하려는 경향도 점차 확산되어 가고 있다.²⁾

■ 영국의 단시간근로의 현황

단시간근로자에 대한 보호와 함께 단시간근로를 촉진하고자 하는 목적으로 제정된 2000년 단시간법 제정 이전에도 영국에서 단시간근로는 기혼여성들을 중심으로 널리 확산된 근로형태였다.³⁾ 하지만 2000년 단시간법 제정 이후 단시간근로자에 대한 법적 보호(연금 혜택 등)가 강화되면서 여성층을 중심으로 형성되었던 단시간근로는 청년층 및 노년층을 포함한 전 연령대에 걸쳐서 증가하여 왔으며, 현재 전체 고용인구 5명 중 1명이 단시간근로자인 것으로 추산되고 있다. 참고로 2000년 단시간법에서는 근로시간을 기준으로 한 단시간근로자의 개념을 정의하고 있지 않지만,⁴⁾ 영국 통계청(ONS)에서는 주당 30시간 미만(교육종사자의 경우 25시간 미만)의 근로자들을 단시간근로자로 분류하고 있다.

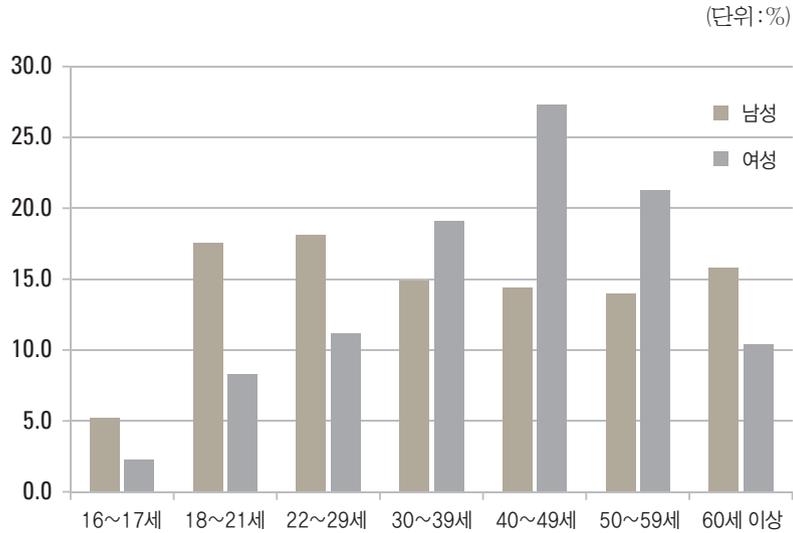
[그림 1]에서 보는 바와 같이 단시간근로는 청년층(29세 미만)과 노년층(60세 이상)의 경우 남성근로자의 비율이, 그 외의 경우에는 여성근로자의 비율이 높게 나타나고 있다. 특히 사회

2) 근로조건으로서 확정된 근로시간이 존재하지 않는 호출형 노동계약은 ‘영시간 계약’ 내지 ‘초단기계약’ 등으로 번역되기도 하는데, 이는 기본적인 대기 상태에서 사용자의 호출에 따라 일하도록 하는 근로계약 형태를 말한다.

3) 2000년 단시간법상 단시간근로 활성화가 명확히 규정되어 있는 것은 아니지만, 동법의 모태가 되는 유럽연합지침(EC 97/81) 제1조 (b)는 ‘자발적인 단위의 단시간근로 촉진’을 동 지침의 목적으로 규정하고 있다.

4) 2000년 단시간법 제2조 제2항에서는 “이 법령의 목적상 해당 근로자가 전적 또는 부분적으로 근무한 시간을 기준으로 임금을 지급받으며, 동일한 유형의 계약에 의해 고용된 근로자들에 대한 해당 사용자의 관습과 관행을 감안할 때, 통상 근로자로 분류되지 않으면 단시간근로자로 본다”라고 규정하고 있다.

[그림 1] 연령별 단시간근로자 비율(2012년 12월 기준)



자료 : ONS(2013), *Pattern of Pay: Results from the Annual Survey of Hours and Earnings, 1997 to 2012*, p.5.

적 활동이 가장 활발한 연령대인 40대에 있어서 여성 단시간근로자는 27%로 나타나 4명 중 1명꼴로 단시간근로에 종사하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 영국의 단시간근로는 육아나 가사에 대한 책임을 부담하면서 노동시장에 편입을 원하는 기혼여성 근로자들에게 근로계약단계에서 자신의 사생활과 근로시간을 조화시킬 수 있기 때문에, 전일제 모델하에서 노동시장으로 포섭하기 힘들었던 여성 인력들의 취업을 촉진하여 왔다.⁵⁾

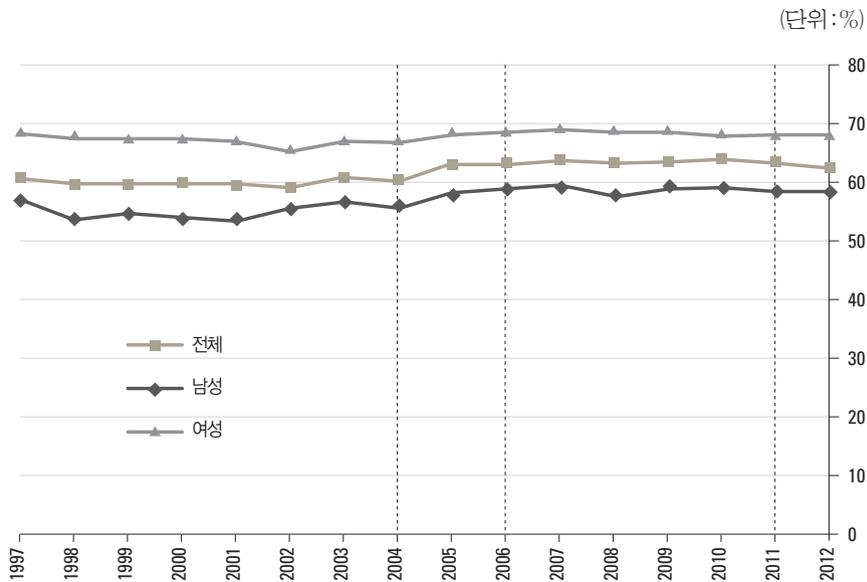
일반적으로 근로자들이 단시간근로형태로 취업할 경우 근로형태로 인한 불이익이 문제될 수 있다. 2000년 단시간법상 단시간근로자에 대한 불이익 처우가 인정되기 위해서는 ① 비교 가능한 전일제 근로자의 설정 → ② 단시간근로형태로 인한 차별의 입증 → ③ 사용자의 객관적인 정당화 사유 부존재라는 복잡한 단계를 거쳐야 한다. 그러나 현재 다양한 판례들을 통해 단시간근로자에 대한 임금, 법정수당(병가 수당 및 휴가수당), 연금, 직업훈련이나 승급 등에

5) Hugh Davidson(2013), "The benefits of part-time working", WiseWork paper, p.17.

있어서 차별적 처우는 완화되고 있는 실정이다.⁶⁾ 특히 단시간근로자가 단지 전일제근로자로 가기 위한 임시적 단계가 아니라 해당 근로자가 선택한 근로형태라는 점을 고려하여, 사용자에게 의한 고용형태 변경(전일제근로자로의 전환) 역시 근로자의 의사에 부합하지 않는 한 불이익한 처우로 인식될 수 있다.⁷⁾ 그러나 이러한 법적 보호에도 불구하고 아직까지 단시간근로자와 전일제근로자의 근로조건에는 명확한 차이가 존재하고 있다. 대표적인 근로조건인 임금을 살펴 보면 2012년 단시간근로자의 중위임금은 8.01파운드(남성 : 7.72파운드 / 여성 : 8.12파운드)로 전일제 대비 62.8% 수준으로 나타나고 있다.

최근 전일제근로자 대비 단시간근로자의 시간당 임금 비율은 60% 선에서 정체되고 있는데, 물가상승률을 감안한 최저임금 내지 생활임금과 비교할 때 상승폭이 크지 않다.⁸⁾

[그림 2] 전일제근로자 대비 단시간근로자의 시간당 임금 비율



자료 : [그림 1]과 동일, p.8.

6) Mark Bell(2011), "Achieving the Objective of the Part-time Work Directive? Revising the Part-time Workers Regulations", *Industrial Law Journal* 40(3), p.257.

7) Hendrikin Europe Ltd v Pipe EAT/0272/02; Tyson v Concurrent System Inc. EAT/0028/03 등 참조.

8) 생활임금은 근로자 및 가족구성원이 기본적으로 수용가능한 수준의 삶을 영위할 수 있는 임금을 말한

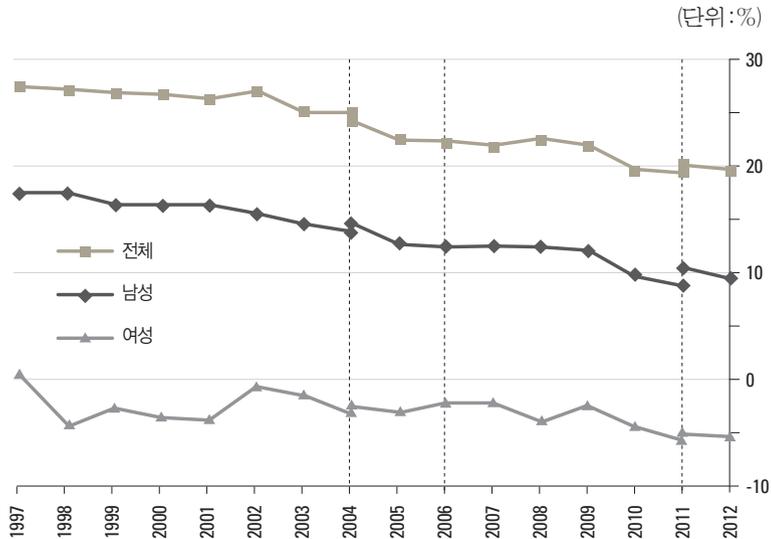
〈표 1〉 단시간근로자의 임금수준(최저임금 및 생활임금과의 비교)

(단위 : 파운드)

	최저임금				생활임금		단시간근로자 중위 임금		
	18세 미만	18~20세	21세 이상	견습	런던	기타 지역	남성	여성	평균
2010	3.64	4.92	5.93	2.50	7.85	6.88	7.67	8.00	7.97
2011	3.68	4.98	6.08	2.60	8.30	7.20	7.64	8.03	7.99
2012	3.68	4.98	6.19	2.65	8.55	7.45	7.72	8.12	8.01

그러나 전일제근로자와는 달리 단시간근로에 있어서는 성별에 따른 임금 차이가 크지 않은 것으로 나타나고 있는데, 이는 여성의 단시간근로가 사회적 활동이 활발한 30~40대에 집중되어 있는 반면, 남성의 단시간근로는 청년층을 중심으로 한 미숙련 노동에 확산되어 있기 때문이다.⁹⁾

[그림 3] 남성근로자 대비 여성근로자의 임금 격차율



자료 : [그림 1]과 동일, p.11.

다. 생활임금은 생계비를 반영하고 있기 때문에 물가의 차이를 고려하여 런던지역과 그 외 지역으로 구분하여 산정하고 있다.

9) Mark Bell, 앞의 글, p.22.

■ 영국의 단시간근로를 둘러싼 문제점

최근 단시간근로의 임금 수준이 정채되고 있긴 하지만, 지금까지 영국의 단시간근로는 근로자의 사생활을 고려한 근로시간 설계를 통하여 기존의 노동시장으로 포섭되지 못했던 사람들을 노동시장으로 유입하여 왔다고 평가받아 왔다. 특히 여성의 경우 단시간근로는 일과 가정을 양립할 수 있는 수단임과 더불어, (간접차별을 제외할 때) 임금 등 근로조건에 있어서 성차별이 비교적 없는 영역으로 인식되어 왔다. 그러나 이러한 장점들은 단시간근로가 근로계약의 설정 단계에서 근로자의 사생활을 보장할 수 있는 효과적인 수단이라는 전제에 근간한 것이지만, 현재 영국에서 이러한 전제들이 여전히 유효한지에 관해서는 많은 의문이 제기되고 있다. 특히 2008년 경제위기 이후 구직난이 심해지고 있는 가운데, 단시간근로를 둘러싼 열악한 근로환경들은 많은 문제가 되고 있다.

최근 가장 문제되고 있는 것은 단시간근로의 변형 형태라 볼 수 있는 호출형 근로가 증가하고 있다는 점이다. 2000년 단시간법 및 근로관계법령에서는 호출형 근로에 관해 특별한 규제를 하지 않고 있는데, 호출형 근로는 통상적인 단시간근로와 달리 근로자가 사전에 근로시간대(근로의무가 있는 요일이나 시간 등)를 알 수 없는 경우가 대부분이며, 사용자가 사전에 근로일(시간)을 통지한다 하더라도 이에 응해야 할 근로자의 의무가 있을 뿐 해당 근로자의 근로일(시간) 변경 청구 등이 인정되지 않기 때문에 사용자의 필요에 따라 근로시간대가 구성되는 단시간근로라고 할 수 있다.

영국 통계청 자료에 따르면 지난 2012년 4분기 기준 호출형 근로에 종사하는 사람들은 20만 명으로 추산되며, 이는 2007년(13만 1천 명) 및 2009년(15만 명) 같은 기간과 비교할 때 상당한 증가세를 보이고 있다. 그러나 이러한 통계청의 조사는 상시적으로 호출형 근로에 종사하는 사람들(상용형 호출근로)을 파악하기 위한 것이기 때문에, 실제 호출형 근로에 종사하는 사람들은 훨씬 더 많을 것으로 보인다.

호출형 근로는 근로자의 대기시간에 대한 적절한 보상을 하지 않기 때문에 그 적법성을 둘러싼 논의들이 있어 왔다. 그럼에도 불구하고 호출형 근로가 통상적으로 이루어질 수 있었던 것은 이러한 유형의 근로가 소규모 상점 등 영세 서비스업을 중심으로 이루어져 왔고 전 사회적인 측면에서 부작용이 심각하지 않았기 때문이다. 그러나 최근 호출형 근로는 서비스업을 넘어서서

다른 분야에까지 확대되고 있으며, 최근에는 NHS를 비롯한 공공부문 서비스,¹⁰⁾ 국회와 왕실 등 공적 부문에까지 호출형 근로가 보편적으로 활용되고 있어서 많은 문제가 되고 있다.¹¹⁾

한편 호출형 근로 외에도 경제위기 후 일자리가 감소하자 실업을 피하기 위한 비자발적 단시간근로, 즉 불완전고용이 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 현재 불완전고용에 대한 별도의 공식 통계는 없지만, 통계청에 따르면 단시간근로자 중 현재보다 더 많이 일하길 원하는 근로자의 비율이 24%로 높게 나타나고 있다(전일제 근로자의 경우 5.5%). 이와 유사하게 경제사회연구소 역시 전체 근로자 중 불완전고용 근로자의 비율을 약 10%로 보면서 이들의 대부분을 단시간 근로자로 파악하고 있다. 또한 경제사회연구소의 연구결과는 불완전고용 근로자들이 공식 실업률이 20%에 다다른 청년층(16~24세)에 집중되어 있으며, 이들을 약 50만 명으로 추산하고 있다.¹²⁾

이처럼 단시간근로자들이 자신의 근로의사와 상관없는 불완전고용으로 되는 현상은 단지 근로자 개인의 생계유지만이 문제되는 것이 아니라 고용정책적 측면에서 상당히 부정적인 요인으로 작용할 수 있다. 최근 지속적인 경기 불황에도 불구하고 영국의 실업률은 8% 내외로 나타나 비교적 안정되고 있지만, 불완전고용 근로자들은 근로시간을 증가시키거나 전일제근로로의 전환을 희망하고 있기 때문에 부분적 실업과 유사하다. 만약 경기가 회복된다 하더라도 사용자는 새로운 근로자들을 고용하는 것보다 불완전고용 근로자들의 근로시간을 증가시키는 것이 더 부담이 없기 때문에 불완전고용 해소가 실업률 감소보다 선행될 가능성이 높으며, 결국 불완전고용 증가는 종국적인 실업률 해소에 악영향을 미칠 수밖에 없다.¹³⁾

10) NHS에서 종사하는 호출형 근로자는 지난 2년 동안 약 25% 증가한 10만 명으로 추산되며, 이들은 대부분 간호사나 의료보조 인력들이다.

11) 지난 5월 영국 상원에서 식당보조 업무와 의회 의사록 기록 등에 종사하는 근로자들을 호출형 근로 계약에 따라 사용한 것이 문제되었을 뿐만 아니라, 최근 버킹엄궁의 여름 개방을 대비하여 추가로 고용된 350명의 단시간근로자들 역시 호출형 근로로 채용되는 등 의회와 왕실 등 공공부문에서 비공정 감 차원으로 호출형 근로계약을 활용한 사실들이 나타나고 있다.

12) David N. F. Bell and David G. Blanchflower(2013), "Underemployment in UK revisited", National Institute of Economic and Social Research, p.17.

13) Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson and Stephen Wood(2013), *The 2011 Workplace Employment Relations Study-First Finding*, The Workplace Employment Relations Study, p.14.

■ 맺음말

지금까지 영국의 단시간근로는 여성을 중심으로 한 고용률 향상에 긍정적인 영향을 미쳐왔다. 그러나 최근의 단시간근로 확대는 불완전고용 등으로 고용정책에 부정적인 영향을 주고 있을 뿐만 아니라, 호출형 근로 등 변형적 형태로 인한 법적·사회적 문제들을 야기시키고 있다. 단시간근로가 근로자의 의사에 의하여 자발적으로 이루어질 경우에는 학업 등 자기개발의 실현, 일-가정 양립, 고령자의 재취업 등에 적합한 일자리가 될 수 있지만, 전일제 일자리를 찾지 못해 어쩔 수 없이 선택하게 되는 단시간 근로는 열악한 임금으로 인한 근로자의 경제적 곤란뿐만 아니라 장기간의 경력 손실 등을 발생시키며 장기적인 관점에서 고용률 제고에도 기여하지 못한다. 결국 이러한 단시간근로의 확대는 근로자 개인의 입장에서 그리고 고용정책적 측면에서도 바람직한 방향이라고 볼 수 없을 것이다.

최근 이러한 문제점을 인식한 영국 정부는 전일제근로자들의 유연근로 청구권을 확대하는 등 근로자의 필요에 따른 상용형 단시간근로를 통해 단시간근로의 질을 높이고자 하고 있다.¹⁴⁾ 그러나 열악한 근로조건에 처해 있는 호출형 근로나 비자발적 단시간근로자들의 근로조건 보호에 관한 논의들은 아직까지 이루어지지 않고 있기 때문에 이를 둘러싼 갈등은 앞으로도 지속될 것으로 예상된다. **KLI**

14) 이에 관해서는 김근주(2013), 「일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제」, 『국제노동브리프』 11(3), 한국노동연구원 참조.

참고문헌

- 김근주(2013), 「일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제」, 『국제노동브리프』 11(3), 한국노동연구원.
- 심재진(2006), 「시간제 소방수에 대한 차별대우: 영국 대법원 판결」, 『국제노동브리프』 4(4), 한국노동연구원.
- Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson and Stephen Wood(2013), *The 2011 Workplace Employment Relations Study-First Finding*, The Workplace Employment Relations Study.
- David N. F. Bell and David G. Blanchflower(2013), “Underemployment in UK revisited”, National Institute of Economic and Social Research.
- Hugh Davidson(2013), “The benefits of part-time working”, WiseWork paper.
- Mark Bell(2011), “Achieving the Objective of the Part-time Work Directive? Revising the Part-time Workers Regulations”, *Industrial Law Journal* 40(3).
- ONS(2013), *Pattern of Pay: Results from the Annual Survey of Hours and Earnings, 1997 to 2012*.