

네덜란드, 독일, 일본의 시간제 고용이 주는 시사점

배규식 (한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장)

박근혜정부 들어서 시간제 고용이 일자리 창출을 위한 핵심적인 수단이 되면서 시간제 고용, 특히 양질의 시간제 고용에 대한 관심이 높다. 이번 호 국제노동브리프에서는 정부, 노사의 시간제 고용에 대한 높은 관심사를 반영하여 네덜란드, 독일, 일본의 시간제 고용에 대한 특집을 마련했다.

시간제 고용이 각 나라 경제에서 갖고 있는 의미는 각 나라의 서비스 산업의 확대 등 경제적 맥락, 가족과 사회복지제도, 노동시장의 구조와 환경, 국가정책 등에 따라 매우 다를 수 있다. 그럼에도 불구하고 우리는 외국의 시간제 고용 경험에 대한 소개를 통해, 우리 정부가 양질의 시간제 일자리 정책과 관련하여 무엇을 배울 수 있는가 하는 점들을 논의할 수 있다.

네덜란드의 경우 우리와 경제적, 노동시장적인 맥락이 매우 다르기는 하지만, 시간제 고용에 대해서는 가장 다양한 시사점을 얻을 수 있는 역사적인 성공 경험을 갖고 있다. 시간제 고용을 통해 특히 여성과 청년들의 노동시장 참여를 유도하여 여성고용률과 청년고용률을 높이고 일생활 균형을 충족시킬 수 있었으며, 더불어 전체적인 노동시간도 줄일 수 있었다. 또한 고령화에 따른 정년연장과 점진적 은퇴에도 유용하게 활용되어 고령자들의 고용을 높일 수 있었으며, 경기변화에도 노동력의 유연한 공급을 통해 적응력을 갖출 수 있었다. 그리고 일자리 부족 시대에 시간제 고용을 통해 전일제 고용 중심의 고용시스템에서는 불가능했던 일자리 나누기를 사회

적으로 확실하게 할 수 있었다. 뒤에 나오는 네덜란드의 시간제 고용에 대해 다룬Wielers의 글에서는 언급하지 않으나, OECD 통계에 의하면 네덜란드 여성고용률을 전일제 고용으로 환산하는 경우, 네덜란드의 여성고용률이 한국 여성고용률보다 낮을 수 있다는 점은 노동시간 단축과 사회적인 일자리 나누기라는 면에서 전일제 중심의 고용이 사회적 규범이 되어 있는 한국의 노동시장에 시사하는 바가 크다.¹⁾ 그러나 네덜란드는 높은 실업률의 해법으로 노사정 타협에 의해 시간제 고용을 늘릴 수 있었으며, 국가가 시간제 고용이 전일제 고용에 차별받지 않도록 제도적으로 확실히 보장하고 있었다. 또한 남성 전일제 대 여성 시간제라는 성별 분업에 기초한 시간제 고용 경제(part-time economy)라는 점에서 우리와 맥락, 제도 그리고 지향점에서 상당한 차이를 보이고 있다.

독일의 경우에도 여성들의 고용률 증가가 거의 대부분 시간제 고용을 통해 나타났다. 오히려 전일제나 전일제에 가까운 주 35~39시간을 일하는 여성들의 비중이 크게 줄어들었고, 20시간 미만을 일하는 미니잡의 비중이 늘어난 것을 볼 수 있다. 여기에서 긴 시간제 일자리나 초단시간 미니잡은 전일제로의 전환이 어려워져 합정이 되는 경향이 있으며, 특히 미니잡은 양질의 일자리와는 거리가 먼 저임금 부문에 집중되어 있으면서 사회보장이 적고 기타 각종 혜택도 제대로 받지 못하는 차별을 당하고 있다. 독일의 하르츠 개혁에서 일자리 창출수단으로서 장려된 미니잡 일자리가 크게 늘어났으나 저임금의 합정이 된 것이다. 또한 여성 시간제 일자리 증가로 인해 남성 전일제, 여성 시간제 일자리라는 기존 성별 분업이 고착화되고 있다. 뒤에 나오는 독일의 시간제 고용 사례에서도 시간제 일자리가 생애주기의 단계에서 일정 기간 동안 근로자들의 필요에 의해 노동시간을 일시적으로 단축하였다가 나중에 전일제로 복귀할 수 있는 시간선택제가 될 수 있는 조건에서 양질의 시간제가 될 수 있음을 밝히고 있다.

일본의 시간제 고용에 대해서는 정규직 시간제 활용에 관해 기업 수준에서 접근하고 있어, 네덜란드나 독일의 시간제 고용에 대해 국가 수준에서 접근한 것과 비교하여 접근방식에서 큰 차이를 보이고 있다. 뒤에 실린 일본의 시간제 정규직 유형별 기업 사례에서는 일본에서 시간제

1) OECD Employment Database. Nov 2012. Gender differences in employment outcome.

고용을 이용하는 것이 주로 주부들이며 저임금 업종에 집중되어 있고 국가 수준의 노동시장 분석에서 나올 수 있는 점에 대해서는 언급하지 않고 있다. 이 글에서는 일본의 정규직 시간제 고용에 관해서 전일제에서 시간제로 일시적으로 전환한 유형, 전일제에서 시간제로 기간의 정함이 없이 전환한 유형, 그리고 임시직 시간제에서 정규직 시간제로 승격된 유형 등 세 가지를 다루고 있다.

네덜란드, 독일, 일본 등 세 나라 모두에서 주로 여성들이 시간제 일자리를 선택하면서 여성들의 고용률을 높이는 데는 기여를 했으나 기존의 성별 분업을 유지하는 수단으로도 이용되어 왔다. 일본에서는 여성들의 시간제 일자리, 특히 독일의 미니잡이 저임금에 몰려 있어서 고임금, 중간임금, 저임금에 골고루 분포되어 있는 네덜란드의 시간제 고용과 차이를 보이고 있다. 네덜란드는 전일제에서 시간제로 일시적으로 전환했다가 다시 전일제로 역전환할 수 있는 제도가 잘 갖추어진 반면, 독일의 경우 전일제로 역전환할 수 있는 제도는 있으나 기회가 제대로 보장되어 있지 않고, 일본의 경우 시간제 근로자가 전일제로 전환할 수 있는 조치를 강구하도록 하고 있다. 그러나 세 나라 모두에서 시간제 근로자들은 승진, 전문직 등에서 전일제에 비해 훨씬 낮은 비율을 보여주고 있다. **KLI**