

독일의 양질의 시간제 일자리

Thomas Haipeter (독일 일숙련직업훈련연구소(IAQ) 연구위원)

■ 머리말

시간제 일자리는 독일 고용모델의 중요한 한 특징이다. 그런데 독일의 시간제 일자리 추세는 도대체 어떤 기원을 갖고 있는가? 시간에 일자리는 어떻게 규정되고 있는가? 그리고 양질의 노동이라는 관점에서 볼 때 시간제 일자리는 어떻게 평가되고 있는가? 이하에서는 이러한 문제들에 대해 다루고 있다. 다만, 여기에서 시간제 일자리는 양면성을 지닌 현상이라는 가정하에 출발하고 있다. 먼저, 최근 10여 년 사이에 적어도 시간적으로 좀 더 긴 시간제 일자리에 대한 규제가 증가하였고 이와 동시에 여성들에게도 경제활동의 가능성이 확대되고 있다. 이 여성들은 그렇지 않을 경우 가정과 직장 생활의 양립 문제로 인해 경제활동을 하지 못할 수도 있을 것이다. 다른 한편으로는 시간제 일자리가 오늘날의 형태로는 성별에 따른 노동분배와 이로 인한 남녀 불평등을 고착시킴으로써 사회적인 고용 잠재력이 충분하게 이용되지 못하도록 하고 있다는 점이다. 이는 특히 사회보장시스템에 편입되지 않고 또 저임금 위험성이 높은 단시간 시간제 일자리의 경우에 더욱 그러하다. 양질의 시간제 일자리에 대한 새로운 전망은 일과 생활의 균형을 인생 단계를 지향하는 근로시간 조성의 틀 안에서 마련될 수도 있을 것이다. 이렇게 될 경우, 시간제 일자리는 생애주기의 '혼잡한 인생(Rush Hour of Life)' 단계에서 여성과 남성의 짐을 덜어주는 선택이 될 것이다.

■ 시간제 일자리의 역사적 기원

독일에서 시간제 일자리는 지난 1950년대와 1960년대에 일종의 대중 현상으로 발전해나갔으며, 노동시장에서의 여성들의 경제활동 참여 증가와 불가분의 관계에 있었다(그 결과에 대해서는 Oertzen(1999) 참조). 2차 세계대전 이전에는 시간제 일자리가 거의 없었다. 물론 여성들은 19세기 후반에 공장 노동이 확대되면서부터 생산직으로 일하기는 했다. 그리고 1920년대부터는 산업부문과 공공서비스가 확대되면서 행정(관리) 사무직으로 일하는 여성도 증가했다. 그러나 이들 여성의 경제활동은 많은 경우 자녀 출산 이전까지로 국한되었다. 기혼여성이 자 어머니로서 이들은 대부분 가족이 운영하는 기업에서 일을 했다. 그런데 이들이 생산과 관리 부문으로 일하는 범위를 넓혀나간 것은 대부분 고용주와의 개인적인 근로시간 협상을 기초로 한 것이었다. 그리고 생산주기와 근로시간이 표준화되면 될수록, 이러한 개인적인 개별 규정 마련은 더욱 어려워졌다.

2차 세계대전이 진행되는 전쟁기간 중에 여성의 노동력이 크게 활용되었으나, 전후 서독에서는 많은 여성들이 다시 노동시장에서 빠져 나왔다. 시간제 근로를 통해 여성들을 보다 많이 노동시장에 통합시켜야 한다는 독일 내 서구 점령세력의 요구는 독일 행정기관들에 의해 무산되었는데, 독일 행정기관들은 여성들을 이러한 반일제 근무로부터 보호하려고 하였다. 그러나 1950년대 중반, 이에 대한 사회적 논쟁이 있었고, 이후 독일 내 여성의 경제활동 행태가 달라졌다. 이러한 상황에서, 독일경제의 기적으로 붐을 일으키고 있던 산업계가 처음으로 노동력 부족 신호를 보냈고 여성의 시간제 일자리 확대에 대한 관심이 증가했다. 물론 여전히 보수 세력들의 반대가 있었지만, 어머니와 아내로서의 여성의 전통적인 역할은 그대로 유지되는 동시에 시간제 근로를 통해 가계소득이 개선되고 또 여성들이 소비자의 역할을 하게 될 것이라는 여성의 경제활동에 대한 새로운 이상이 점점 더 관철되어 나갔다.

이러한 이상은 기존의 남녀 차별이 지속되는 와중에서도 보다 많은 남녀평등과 여성해방을 목표로 했다. 이는 전일제 근로와 시간제 근로에 대한 상이한 규제 수준에서도 확인이 가능했다. 남성 위주의 전일제 일자리는 노조가 강화됨에 따라 점점 더 집단 계약의 양상으로 규제되었고 또 국가에 의해 사회보장의무 대상으로 편입되었다. 이러한 근로형태가 정상적인 고용관계가 되었고, 이에 따라 시간제 일자리는 상대적으로 예외적인 고용관계를 의미하게 되었다.

시간제 일자리는 계속해서 사회법, 노동법, 그리고 단체협약법상으로 오랫동안 불투명한 위치를 유지했다. 그리고 1960년대에 들어서야 비로소 20시간을 초과하는 시간제 일자리가 사회보장사무 대상이 되었고, 또 노동법적으로, 즉 최저 휴가 규정과 같은 법적 청구권과 보호권의 관점에서, 전일제 일자리와 동등한 위치에 서게 되었다. 그러나 이는 노조와 사용자 사이의 산별 단체협약에서 매우 더디게 이루어졌다. 1960년대의 시간제 일자리는 오히려 단체협약 대상으로 아예 받아들여지지 않았고, 설령 받아들여진다 하더라도 예외가 적용되는 시간이 흔히 24시간, 혹은 그 이상인 경우가 많았다. 근로시간이 적은 모든 근로자들, 다시 말해 반일제로 일하는 여성들은 이로써 임금협약상의 서비스에 대한 청구권이 없는 피고용인으로 간주되었는데, 이 서비스에는 임금계약에 명시된 휴가 청구권 및 병가수당 청구권과 같은 특별 서비스가 포함되어 있었다. 이러한 사실은, 시간제 근로자들에게 단체협약 적용 확대를 통해 시간제 일자리를 장려하는 것을 원치 않았던 노조들, 특히 시간제 근로를 하는 여성들을 노조 조직에서 극도로 낮은 지위로 받아들인 노조들에서 잘 나타났다.

그럼에도 불구하고 시간제 일자리는 확대되었다. 1960년대에는 유통, 우편 또는 섬유와 같은 개별 산업에 종사하는 모든 여성 근로자들 가운데 시간제로 근로자의 비율은 20%를 크게 웃돌았다. 시간제 일자리가 여성들에게 매력적이었던 것은 크게 세 가지 요인 때문이었다. 첫째, 여성이 가사를 담당하는 성별 특수적인 노동분배, 둘째, 독일의 복지 및 교육 시스템에 따른 자녀 양육 또는 실버 서비스에 대한 대안의 부재, 셋째, 오늘날까지도 지속되고 있는 세제 혜택이다. 조세제도의 경우 1960년대에 과세 등급 제도와 함께 마련되었으며, 여성의 시간제 근로소득을 단독 부양자의 제2 소득으로 간주하여 통합 과세가 이루어졌다. 즉 전일제 근로소득은 저세율의 과세 등급으로, 시간제 근로소득은 고세율의 과세 등급으로 분류되어 여성들의 장시간 근로가 세제 측면에 있어서는 매력적으로 받아들여지지 않았던 것이다.

참고로 동독의 상황은 이와 완전히 달랐다. 이곳에서는 남녀평등이 노동시장정책과 사회정책의 분명한 목표였기 때문인데, 이러한 목표는 일단 시간제 일자리의 확대를 통해서도 달성되어야 했다. 이후 1960년대에는 여성의 전일제 근로를 장려하기 위해 시간제 근로를 축소시키는 방향으로 정책이 전환되었다. 또한 동독에서는 고용형태 간 법적인 차이가 없었기 때문에, 시간제 일자리에 대한 사회법과 노동법의 보장을 둘러싼 갈등도 없었다. 게다가 1960년대에 국영 아동보육시설이 확대되기 시작하면서, 여성들이 가사의무에서 해방되고 노동시장에

자유롭게 진출하게 되었다.

■ 시간제 일자리의 현 발전 추세

시간제 일자리는 1970년대부터 현재에 이르기까지 계속해서 그 매력을 유지했으며, 여성들에게는 일종의 “정상적인 고용관계”로 발전했다. 이 기간에 시간제 일자리는 임금협약 및 법적으로 새로 규정되었다. 1970년대부터는 모든 산업의 단체협약에 시간제 일자리가 완전한 가치를 가지는 고용형태로 도입되었다. 시간제 근로자들은 이로써 전일제 근로자들과 동일한 보호권 및 물질적 청구권을 누리고 있고, 성과급이나 다른 임금협약상 수당에 있어서도 대부분 근로시간에 비례하여 대우를 받고 있다. 시간제 일자리의 법적 기초 역시 2001년 시간제 및 기간제근로법(Teilzeit-und Befristungsgesetz)의 개정과 함께 형성되었다. 또한 1997년 유럽연합 지침을 토대로 차별이 철폐되면서 시간제 일자리는 보다 매력적으로 변했다. 시간제 근로와 관련해 이 법의 가장 중요한 개정 사항은, 바로 근로시간의 축소를 위한 사용자의 동의에 관한 근로자의 법률상의 청구권이다.

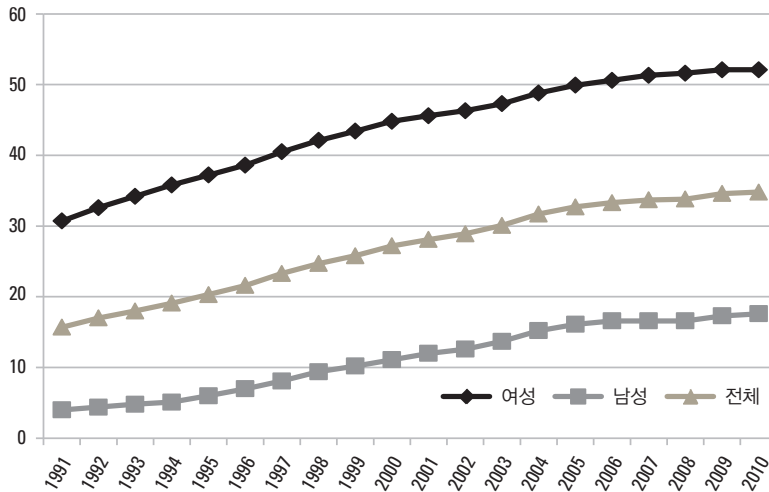
이러한 배경과 더불어, 시간제 근로자의 비율은 1991년에서 2010년 사이에 20%포인트 가까이 증가했다. 남녀의 증가율을 살펴보면, 여성의 경우에는 거의 22%포인트에 달했고 남성은 13%포인트를 웃돌았다. 그러나 남녀 간 격차는 여전히 컸다. 2010년 전체 남성 근로자 중에서 시간제 근로자의 비율은 17.6%인 반면, 여성은 전체 근로자의 과반수가 시간제 근로 형태로 일하고 있었다(그림 1). 독일은 EU 역내에서 네덜란드에 이어 시간제 고용 비율이 두 번째로 높다(Lehndorff/Wagner/Franz, 2010).

여성의 시간제 근로 비율은 독일 동부 지역이 약 35%로 서부 지역보다 훨씬 낮다. 이는 동독 시절에 형성된, 여성의 전일제 고용 전통이 작용한 탓이다. 물론 동부 지역에서도 통일 후 제도 개편의 압력과 무엇보다 노동시장의 열악한 상황 및 전일제 일자리 부족으로 인해 여성의 시간제 고용 비율이 크게 높아졌지만, 1990년대 중반에 여전히 20%를 밑돌았다(Franz/Lehndorff, 2013).

시간제 근로가 확대될 수 있었던 중요한 원동력은 여성의 경제활동이 계속 증가한 데에 있

[그림 1] 독일의 성별 시간제 근로자 비율

(단위 : %)



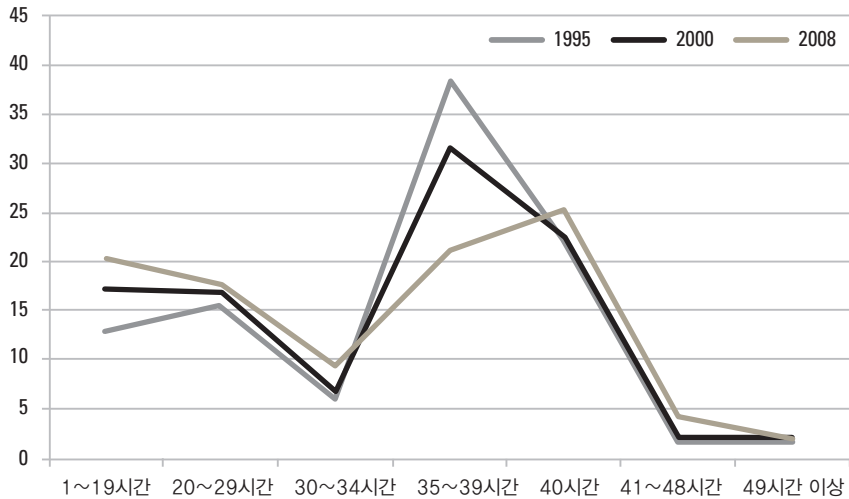
자료: 연방통계청.

다. 1995~2008년 기간에만 여성의 고용률, 즉 15~64세 연령대 여성의 경제활동 참여율은 독일에서만 8.4%포인트 높아졌다. 다시 말해 독일 전체 여성들 가운데 64%가 경제활동에 참여한 것이다. 그러나 반대로 이 기간의 여성의 노동량을 전일제 근로로 환산해보면, 2.1% 증가하는데 그친 것에 불과하다(Lehndorff/Wagner/Franz, 2010).

여성의 경제활동 참여가 늘어나기는 했지만, 여성의 근로시간은 거의 늘지 않았다. 그 이유는 시간제 근로 비율이 증가하고 있고 또 시간제 고용의 틀 내에서 근로시간이 단축되고 있기 때문이다. [그림 2]는 1995~2008년 기간에 (전일제에 해당하는) 주당 35~39시간을 일한 여성의 비율은 눈에 띄게 감소한 반면, 시간제 근로의 비율은 전체적으로 증가했음을 보여주고 있다. 특히 20시간 이하의 매우 적은 주당 근로시간의 경우에 이러한 현상이 두드러진다.

시간제 근로자들의 주당 근로시간을 국제적으로 비교해보면 매우 흥미롭다. 2008년 독일 시간제 근로자들의 주당 평균 근로시간은 18.1시간인데, 남성은 주당 평균 18.1시간으로 여성의 평균 18.5시간보다 더 짧았다. 이는 남성의 경우에는, 가령 전일제 근로자나 학생, 대학생, 또는 연금생활자들이 시간제 근로를 대개 부업으로 하기 때문인 것으로 풀이된다. 기준연도 1995년과 비교해보면, 시간제 근로자의 평균 주당 근로시간은 1.2시간 감소했다. 이로써 시간제 근로

[그림 2] 독일 여성 경제활동인구의 근로시간 분포



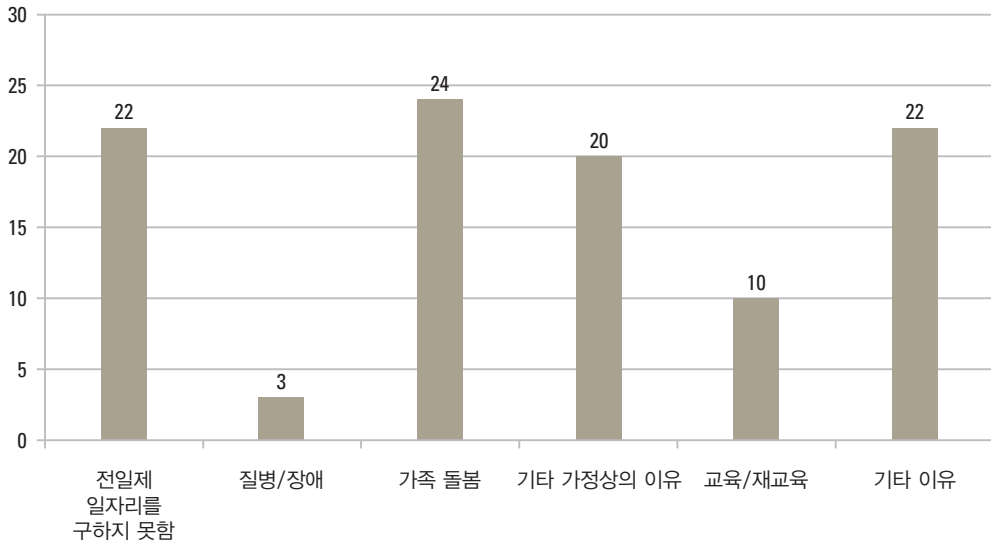
자료 : Labour Force Survey.

의 평균 주당 근로시간이 20.1시간에 이른 다른 EU 회원국들과 비교했을 때, 2008년 당시 독일은 시간제 고용의 근로시간이 가장 짧은 것으로 드러났다(Lehndorff/Wagner/Franz, 2010). 또한 근로시간에 있어서 독일 동, 서부 지역 간 차이도 지속되고 있다. 2006년 동부 지역 여성들의 시간제 근로시간은 주당 평균 21.8시간인 데 반해, 서부 지역의 경우에는 17.5시간에 그쳤다(Kümmerling/Jansen/Lehndorff, 2006).

시간제 근로자들의 교육수준을 좀 더 살펴보면, 이들의 62%는 중간 정도 성적으로 직업교육을 이수했거나, 대입자격시험(Abitur) 또는 전문대학 입학자격시험(Fachhochschulreife) 자격증을 가지고 있다. 20%는 이러한 자격증이 없고, 나머지 18%는 대학교육을 받고 있거나 박사학위를 취득하였거나 또는 마이스터(Meister)나 기술자교육을 받았다. 이러한 측면에서 시간제 근로자들은 자격증을 갖고 있거나 양질의 고급교육을 받은 사람들이다. 시간제 근로자의 21%는 산업계에서 단순 수직업을 하고 있고, 22%는 수직업은 아니지만 단순 작업에, 43%는 고급 전문직에 종사하고 있다. 이 세 가지 업무 분야에서 시간제 근로가 평균 이상의 비율을 차지하고 있다.

시간제 근로자의 업무가 양질의 서비스 활동에 주안점을 두고 있음에도 불구하고 기업 내에서의 승진은 전일제 근로자에 비해 훨씬 뒤쳐져 있다(Schulze-Buschoff, 1999). 특히 경영진 직

[그림 3] 독일 여성 근로자들의 시간제 근로 선택 이유



자료 : Brehnke(2011).

급의 경우에는 독일 기업에 장시간 근로 문화가 깊이 뿌리내려져 있다. 이에 따라 시간제 고용과 경영진으로의 승진 간의 상호호환은 아직 거리가 먼 것으로 보이고 있다(Krell, 2010). 한편 경영진 직급으로 승진하는 데 여성이 불리한 것은 여성의 시간제 근로 비율이 높은 것도 이유라고 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 왜 그토록 많은 여성들이 시간제 고용형태로 일하고 있는 것인가? 근로자들에게 시간제 근로를 선택하도록 하는 이유는 무엇인가? 여기에는 일차적으로 가정과 관련된 이유가 있다(그림 3). 시간제 근로자의 4분의 1이 조금 안 되는 수가, 그들의 가장 중요한 이유는 자녀 양육 또는 가족들에 대한 돌봄이라고 밝히고 있다. 또한 다른 가정상의 이유를 언급한 피고용인도 5분의 1이나 된다. 그러나 시간제 근로자의 또 다른 5분의 1은 전일제 일자리의 부족을 이유로 꼽고 있다. 그러니까 이 집단은 비자발적으로 시간제로 일하고 있는 것이다. 10분의 1은 직업교육이나 재교육에 대한 시간 소요로 인해 시간제 일자리를 선택하고 있다(Brehnke, 2011).

적어도 이 비자발적 시간제 근로자들은 바꾸어 말해 전일제 고용을 원하고 있는 것으로 해

석할 수 있다. 그러나 시간제 근로자들 가운데 자신의 근로시간을 기꺼이 늘리고자 하는 사람은 이들만이 아니다. 시간제 근로자의 28%가 근로시간이 연장됐으면 하는 바람을 갖고 있으며, 근로시간을 더 줄이기를 바라는 경우는 통계상 미미한 수준에 그치고 있다(Brehnke, 2011). 전반적으로 시간제 일자리 여성들은 자신들의 계약상 근로시간뿐만 아니라 - 계약보다 약간 더 많은 - 그들의 실제 근로시간보다도 근로시간이 대폭적으로 증가하는 것을 원하고 있다. 2009년 구서독 지역 여성들은 약정 근로시간은 4.1시간을, 실제 근로시간은 3시간을 더 연장하기 원했다. 구동독 지역의 경우에는 연장을 원하는 근로시간이 각각 5.2시간과 2.9시간에 달했다. 이러한 근로시간 연장에 대한 선호는 서독의 경우 24시간이라는 주당 근로시간을 기준으로 한 것이고 동독은 무려 30시간을 기준으로 한 것이다. 이에 비해 전일제로 일하는 남성들과 여성들은 계약상 근로시간은 물론 실제 근로시간보다도 더 짧은 근로시간을 선호한다(Holst/Seifert, 2012). 즉 근로시간에 대한 선호는 “전일제 근로시간의 단축과 시간제 근로시간의 연장”이라는 공식과 맞물려 있다. 이렇게 시간제 근로자와 전일제 근로자 사이에 근로시간 선호에 대한 차이가 여전히 크다는 점에서, 통일된 근로시간 표준권고안은 아직 제시되어 있지 않다. 그러나 이러한 조사결과는, 근로자들의 선호에 상응하여 - 그리고 시간제 근로 선택 이유에 따라서도 - 근로자들이 전일제 근로표준의 보호권을 포기하지 않고도 각자의 생활 여건과 필요에 따라 단축된 형태의 전일제 근로표준의 근로형태를 취할 수 있도록 해야 할 것이라는 점을 보여주고 있다.

기존의 시간제 일자리의 실상에서 드러나고 있는 문제들을 이런 방법으로 예방할 수 있다는 점에서, 이러한 아이디어는 중요하다고 하겠다. 무엇보다 시간제 근로자의 상대적으로 열악한 커리어 기회, 그리고 시간제 일자리에서 전일제 일자리로의 복귀가 이런 대표적인 문제들에 속한다. 왜냐하면 전일제 일자리에서 시간제 일자리로의 전환과는 달리, 그 반대 방향으로의 전환시에는 법률 청구권이 없고, 다만 사용자에게 동일 업무의 일자리 수요가 생기는 경우에 기업 내 시간제 근로자들을 외부 지원자들보다 더 우선해서 고려해달라는 요구를 하는 것만 가능하기 때문이다. 그러나 이러한 우선취급이 언제나 보장된다는 의미가 아니며, 전일제 일자리가 기존 일자리의 수준이나 선호와 상응한다는 의미도 아니다.

■ 초단시간근로 - 미니잡

단체협약 및 노동법과 사회법에서 시간제 일자리는, 근로시간과 소득에 따라 아직 더 적은 보수와 다른 임금협약상 수당, 그리고 실업보험이나 연금에 있어서 더 적은 사회보장서비스와 결부되어 있긴 해도, 어느덧 전일제 일자리와 동일한 위치가 되었다. 여기에서는 근로시간이 매우 적은 초단시간근로는 제외된다. 1950년대와 60년대에만 해도 이에 관한 규정이 전무했지만, 1977년에 처음으로 초단시간근로가 무엇이며 이를 어떻게 취급해야 하는지를 보다 정확하게 정의하는 법적 상한선이 도입되었다. 이에 따르면, 초단시간근로는 주당 15시간의 근로시간과 평균 월 임금의 5분의 1을 뜻했다. 이후 수십 년 동안 이 한계는 계속해서 변화했다. 1981년부터는 근로시간의 상한선이 폐지되었고, 임금 상한선도 이 해에 390마르크로 확정되었다. 1999년 관련 법이 다시 개정되면서, 임금 상한선이 325유로로 조정되었고 처음으로 사용자들은 최저 사회보장보험료로 임금의 10%에 해당하는 금액을 부담하는 의무를 적용받게 되었다. 근로자들의 사회보장보험료 납부는 계속 면제되었다. 이와 달리 전일제 일자리에 대한 부업 성격의 사용자와 근로자 사이의 초단시간고용관계는 사회보장보험 의무가 완전히 적용되었다.

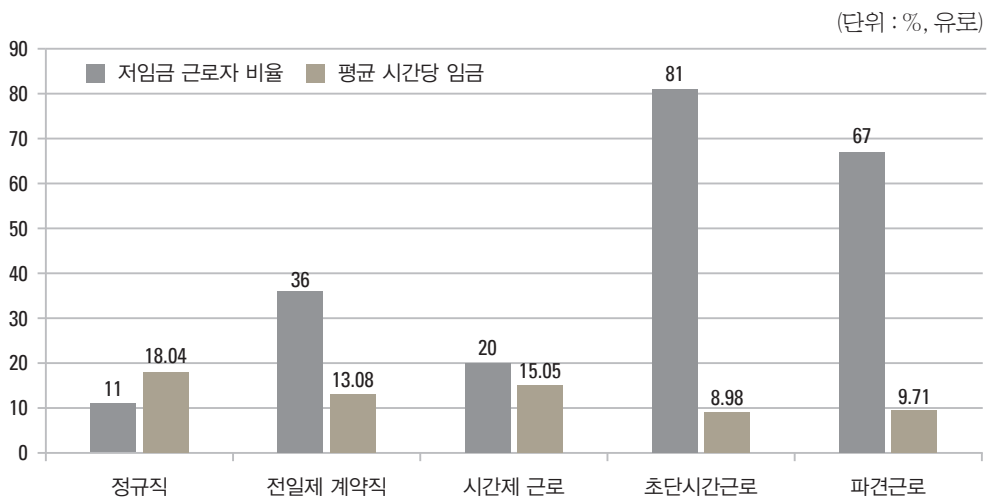
그 이후에 2003년 법 개정이 이루어져 지금까지 효력을 유지하고 있다. 당시 정부는 상대적으로 교육수준이 낮은 저임금 부문을 철폐하고자 했는데, 이를 목표로 한 광범위한 노동시장 개혁의 틀 내에서 초단시간근로를 한층 장려하고자 했으며, 이때부터 이러한 고용관계에 “미니잡”이라는 명칭이 붙었다. 이를 위해 소득 상한선이 400유로로 상향 조정되었고 부업에 대한 사회보장보험 의무가 폐지되었다. 물론 사용자들은 계속해서 11%에 이르는 사회보장보험 최소 보험료를 내야 했다. 또한 고용관계에 대한 사회보장보험 의무가 최대 800유로까지로 제한되었으며, 이제 “미디잡”으로 불리게 되었다. 사회보장보험 의무는 이러한 고용관계에서 지속적으로 높아지고 있고, 최대 상한선 이상의 경우에는 완전히 납부하여야 한다. 지난해 미니잡의 상한선은 월 450유로로, 미디잡은 월 850유로로 인상되었으며, 이 규정은 2013년 1월 1일부터 효력이 발생하였다.

특히 미니잡의 새 규정은 초단시간근로에 커다란 비약을 가져왔다. 2010년에는 전체 경제활동인구의 14% 이상이 미니잡에 고용되어 있었다. 이는 경제활동인구로는 500만 명에 육박하는 수치이다. 미니잡 근로자들은, 사회보장보험 의무가 있는 시간제 근로자들과 유사하게,

63%가 직업교육을 받았고, 13%는 대학 졸업장을 갖고 있다. 정규교육을 이수하지 못한 미니잡 근로자 비율은 24%로서 전체 근로자들 중 정규교육 미이수자의 비율(10%)보다 높긴 하지만, 미니잡은 교육 수준이 낮은 근로자를 위한 고용형태가 아니라 주로 양질의 근로자들을 대상으로 하는 고용형태임이 드러나고 있다(Keller/Seifert, 2010). 미니잡 근로자들은 주로 레스토랑과 호텔 같은 요식업과 소매업에 고용되어 있다. 또한 미니잡은 사회보장보험 의무가 있는 고용으로 진행되는 교량 역할을 하지 않는다. 대부분의 근로자들은 미니잡 이후에도 사회보장보험 의무가 적용되는 일자리를 갖기는 어렵고, 4분의 1 정도만이 사회보장보험 의무가 있는 시간제 일자리로 이동하며, 전일제 근로를 하는 경우는 약 14%이다.

오히려 미니잡은 근로자들에게 매우 높은 불안정성을 의미하는 말로 다가가고 있다. 한 설문조사에 따르면, 여성 미니잡 근로자의 77%가 단체협약에 따른 휴가보조비를 받지 못하고 있으며, 47%는 법에 명시돼 있는 병가급여도 받지 못하고 있다(Wippermann, 2012). 다시 말해 이들은 법률에 반해 차별을 받고 있는 것이다. 이와 동시에 미니잡 근로자들의 근로시간도 일부 지나치게 길다. 2010년에는 미니잡 근로자의 61%가 주당 최대 12시간 일했고, 27%가 반일제 일자리에 상응하는 19시간 이상 일을 했다(Keller/Schulz/Seifert, 2012). 이에 상응하여 미니잡은 저임금 근로자 비율이 가장 높은 고용관계로서, 파견 근로자들보다도 저임금 근로자 비

[그림 4] 독일의 고용형태별 저임금 비율과 시간당 임금(2008년)



자료 : Seifert/Keller(2010).

율이 더 높다(그림 4).

미니잡 근로자 10명 중 7명은 현재 시간당 약 9.14유로에 이르는 저임금 기준(임금 중앙값의 3분의 2)보다도 더 낮은 임금을 받으며 일하고 있다. 심지어 미니잡 근로자의 50% 이상이 시간당 7유로 이하의 임금을 받고 있다(Kalina/Weinkopf, 2013). 저임금 근로자의 비율이 이렇게 높은 것은 미니잡의 소득 상한선과 비교적 긴 주당 근로시간이 결합된 데에서 그 원인을 찾을 수 있다. 사회보장보험의 보호를 적게 받고, 사회보장보험 의무가 있는 일자리에 취업할 기회가 적으며, 임금협약상의 청구권이나 법률상의 청구권에 있어 미니잡 근로자가 공공연하게 차별받고 있는 상황을 감안하면 결론은 분명하다. 미니잡은 독일에서 결코 괜찮은 시간제 일자리의 형태가 아니라는 것이다.

■ 결론

독일의 시간제 일자리는 양면성을 보이고 있다. 먼저, 최근 10여 년 사이에 사회보장보험 의무가 있는 시간제 일자리가 형성되어, 완전한 가치를 가지는 고용형태로서 단체협약에 도입되었다는 점이 있다. 이 시간제 근로자들은 전일제 근로자들과 사회적으로, 노동법상으로, 그리고 임금계약법상으로 동일한 위치에 있다. 유일한 차이점은 이들의 근로시간이 더 적다는 것으로, 이로 인해 실업수당 혹은 연금에 있어서 사회복지서비스와 임금도 더 줄어드는 결과를 낳고 있다. 다른 한편으로는, 마찬가지로 1950년대와 60년대에 시간에 일자리가 확대되면서부터 존재하게 된 짧은 근로시간을 가진 초단시간근로형태가 끈질기게 유지되고 있다. 이것이 전부 아니다. 최근 10여 년의 노동시장 개혁과 미니잡의 법적 도입으로 초단시간근로의 확대가 성공적으로 추진되기까지 했다. 사회보장보험 의무가 있는 시간제 일자리와 달리, 이는 보다 적은 사회복지 청구권과 사회복지 서비스와 연관되어 있는 것은 물론, 임금이나 기타 임금협약상의 수당 측면에서 높은 불안정성을 내포하고 있다. 미니잡은 본질적으로, 현재 근로자의 23% 이상이 일하고 있는 독일의 저임금 부문의 확대를 촉진한다. 나아가 미니잡은 정상적인 고용관계로 전환될 수 있는 기회도 사실상 제공하지 않는다.

이러한 불안정성이라는 리스크 때문에 미니잡은 “괜찮은 시간제 일자리” 표준 측면에서 지

속될 수 없으며 개혁이 시급하다. 저임금의 문턱에 있는 - 독일에서는 아직 일부 개별 산업별로 존재하고 있는 - 최저임금과 차별에 대한 효과적인 컨트롤은 미니잡의 문제들을 감소시키기 위한 중요한 조처일 것이다. 그리고 가장 효과적인 정책은 바로 미니잡의 폐지일 것이다. 물론 여기에 반대하는 다양한 사회적 이해집단이 있다. 여성들이 계속해서 가사를 돌보도록 하기 위해 여성의 짧은 근로시간을 높이 평가하는 남성들, 그리고 이런 남성들의 생각에 따를 경우에 직장가 가정의 양립이 가능하다고 생각하는 여성들, 혹은 부부 분할과세나 사회복지보험료의 회피 등과 같은 세제상의 혜택을 이용하려는 가구들도 그러한 예라고 하겠다.

그러나 사회보장보험 의무가 있는 시간제 일자리 또한 타협의 여지 없이 “양질의 일자리 (decent work)”가 아니다. 이 근로형태에도 커리어 위험이나 저임금직화와 같은 고용의 리스크가 숨겨져 있다. 또한 사회보장보험 의무가 있는 시간제 일자리는 법률 청구권이 있기 때문에 시간제 일자리를 갖기는 쉽지만 전일제 일자리로의 복귀를 위한 법률 청구권은 없어 다른 선택의 분기점이 거의 없기 때문에 일방통행로가 될 소지가 있다. 그리고 마지막으로 생각해야 할 것은, 앞서 언급한 두 형태의 시간제 일자리가 여성들에게 정상적인 고용관계가 되고 있다는 점이다. 시간제 일자리로 인해 가정에서 남녀 성별에 따른 업무 분배가 고착화되고 있으며, 여기에서 여전히 여성이 가사를 담당하고 있다.

양질의 일자리라는 정의의 범위 내에서, 시간제 일자리는, 특별히 개인적이고 친가정적인 요구가 있는 생애주기 단계에서 근로시간을 임시로 단축할 수 있는 가능성을 제공하는 남녀 모두의 고용형태로 발전하게 된다면, 한 새로운 모델로 수용될 수 있을 것이다. 그렇게 되면 시간제 일자리는 더 이상 성별 특유의 일자리 분배의 표현이 아닌, 전일제 고용관계로의 복귀권리를 포함하여 남녀에게 보다 많은 근로시간의 선택 가능성을 제공하는 것으로 이해될 것이다. 물론 이를 위해서는, 시간제 근로자들이 일하는 과정에 커리어 및 발전의 가능성 차원에서 그 어떤 불이익도 없어야 하고 또 기업이 경영진의 장시간 근로 문화를 바꾸어야 한다는 점이 전제된다. **111**

참고문헌

• Brehnke, Karl(2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. DIW-

Wochenbericht Nr. 42. Berlin.

- Franz, Christine / Lehndorff, Steffen(2013): Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie. Datenbericht II im Auftrag der IG Metall. Duisburg / Frankfurt a.M.: Inst. Arbeit und Qualifikation / IG Metall
- Holst, Elke / Seifert, Hartmut(2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI-Mitteilungen 2: pp.141~149.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia(2013): Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn. IAQ-Report 1-2013. Duisburg.
- Keller, Bernd / Schulz, Susanne / Seifert, Hartmut(2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. WSI-Diskussionspapiere. Düsseldorf
- Keller, Bernd / Seifert, Hartmut(2010): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Wiso-Diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen(2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Gelsenkirchen: IAQ-Report, Nr. 2008-04.
- Lehndorff, Steffen / Wagner, Alexandra / Franz, Christine(2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Hrsg. von Thomas Händel und Axel Troost. Brüssel.
- Oertzen, Christine von(1999): Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948~1969.
- Schulze-Buschhoff, Karin(1999): Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 10. Düsseldorf.
- Krell, Gertrude(2010): Führungspositionen. In: Projektgruppe GiB(Hrsg.), Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: pp.423~484.
- Wippermann(2012): Frauen im Minijob. Motive und(Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.