

여성취업 촉진을 위한 양질의 단시간 근로모델*

김 정 한**

I. 들어가는 말

세계에서도 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠른 저출산·고령화로 우리나라 인구는 2018년, 생산가능인구는 2016년을 정점으로 감소할 것으로 전망되고 있다. 이는 앞으로 우리나라 경제사회의 활력을 유지하기 위해서는 높은 취업의욕을 가지고 있는 고령자와 함께 여성의 노동시장 참여를 진작시켜야 하는 당위성이 존재함을 시사한다.

여성의 경제활동참가율(구직기간 1주 기준)은 1980년 42.8%에서 1990년 47.0%, 1995년 48.4%, 2000년 48.6%, 2007년 50.1%로 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 2005년 기준으로 우리나라 여성의 경제활동참가율은 50%로 일본(47.7%), 대만(48.1%)에 비해서는 약간 높고, 프랑스(50.9%), 독일(50.3%)과는 비슷하지만 영국(56.2%), 미국(59.3%), 호주(58.1%)에 비해서는 낮은 편이다.

한편 여성의 학력수준은 꾸준히 향상되어 오고 있다. 여성의 고등교육기관에의 취학률을 보면, 1981년 8.7%(남성 20.4%)에서 1990년 19%(26.5%), 1995년 31.4%(40.1%), 2000년 46.1%(54.2%), 2006년 60.5%(66.3%)로 증가하여 왔을 뿐만 아니라 남성과의 격차 또한 축소되고 있다. 이와 같이 증가하고 있는 우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가는 두 가지 점에서 특징을 보이고 있다.

첫째, 우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가율이 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율에 비해 낮은 뿐 아니라 우리나라 대졸과 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율을 OECD 평균과 비교하면 대졸 이상과 고졸 이하 모두 평균에 미치지 못하며, 대졸 이상의 여성

* 본 논문은 김정한 외(2007)의 연구내용을 발췌한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

들의 참가율이 현저히 낮다는 점이다.

둘째, 우리나라 대졸 여성의 고용률(25~54세)이 55%로 OECD 평균에도 크게 미치지 못할 뿐 아니라 남성의 고용률간의 격차가 34.9%포인트로 OECD 평균의 11.2%포인트와 현격한 격차를 보이고 있다는 점이다.

요약하면 우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가율은 대졸 남성의 경제활동참가율에 크게 미치지 못하며, 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율을 하회하는 수준이며, 여성들의 경제활동참가율은 전학력에서 낮은 수준이지만, 그 격차는 특히 대졸 여성에서 두드러지게 나타난다는 점이다.

여성의 경제활동에서 가장 문제가 되는 것은 경력단절이다.

고숙련·고임금의 경력직에 종사하면서 경력단절을 거치지 않는 여성은 지속적으로 상승하는 생애경력경로로 이동해 나가는 반면, 경력단절을 거치게 되는 여성은 경력직 종사 여부에 관계없이 경력단절 후에는 다시 진입하지 못하거나 진입하더라도 저숙련 직종으로 취업하는 것이 일반적인 현상이다. 고학력 여성의 낮은 노동시장 참여는 배우자의 소득효과, 높은 유보임금, 단순직을 중심으로 형성되어 있는 기혼여성 노동시장의 특성, 고학력 기혼여성 자기자신 시간의 높은 기회비용 등의 요인으로 일정부분 설명할 수 있다. 특히 경력단절 후에는 고학력 여성의 노동시장으로의 재진입 가능성은 현저히 낮아진다.

그러므로 고학력 여성의 경력직에서의 경력단절 방지 및 경력단절 후 재진입을 용이하게 할 수 있는 대안 모색이 시급한 실정이다. 고학력 여성인력은 기업뿐 아니라 국가에 중요한 인적자원으로서 선진국의 경험상 국민소득 1만불에서 2만불로 증가하는 기간 동안 여성의 전문직 진출도 활발해졌으며, 여성인력을 적극적으로 활용한 기업들의 성과도 향상되었다는 사실에 주목할 필요성이 있다.

여성의 경제활동참가율을 제고할 수 있는 대안으로서 최근 각광을 받고 있는 근무형태는 단시간근로이다. 경제성장과 소득수준의 향상을 위해서도 단시간근로의 확산은 매우 큰 기여를 할 수 있는 만큼 단시간근로의 활성화는 우리나라 전체 노동시장 및 경제전략적 차원에서 추진하여야 할 과제로 판단된다. 특히 단시간근로는 다양한 형태의 현실적 이유로 노동공급의 시간적 제약을 가지는 사람들에게 대안적 고용형태가 될 수 있다. 또한 단시간근로는 일과 가정을 양립하게 하는 하나의 근로형태, 청년실업 해소, 대량실업을 줄이고 고용률을 증가시키는 주요 수단이라는 점에서 그 의의가 있다. 단시간근로의 확산이 바람직한 것이냐에 대해서는 상이한 시각이 존재한다(이인재 외, 2004: 1~2).

본 논문은 소득과 훈련기회에서의 불이익을 감안하더라도 단시간 고용은 한계근로자들에게는 고용기회가 확대되는 것을 의미하기 때문에 이들을 노동시장으로 끌어들이기

위해서는 단시간 고용이 활성화될 필요성이 있다는 시각에서 논의하고자 한다. 구체적으로 고학력 여성의 단시간 근로확산을 도모할 수 있는 단시간 근로모델 개발 및 구체적인 정책방향을 모색하여 여성의 경제활동참가율 및 여성의 사회적 지위 제고에 그 목적을 둔다.

II. 양질의 여성 단시간 근로모델

초대졸 이상 고학력 여성 단시간근로가 양질의 노동방식으로 나아가기 위한 모델로서는 크게 두 가지 모델이 존재한다. 하나는 경력단절을 방지하기 위한 고용모델이고, 다른 하나는 경력재개형 고용모델이다. 경력단절 방지형 고용모델 중 전환형 고용모델에 주안점을 두어 설명하고자 한다.

1. 경력단절 방지형 고용모델

경력단절 방지형 고용모델이란 현재 근무하고 있는 사업장에서 계속고용되어 경력이 단절되는 것을 방지하기 위한 고용모델이다. 이 모델은 다시 계속고용모델과 전환형 고용모델로 구분된다.

가. 계속고용모델

계속고용모델은 근로시간의 장단을 불문하고 여성근로자가 하나의 사업장에서 고용이 계속 유지될 수 있도록 하는 방안이다. 현재 정부에서는 고용보험기금에서 여성근로자의 고용유지를 위해 사업주에게 육아휴직장려금, 대체인력채용장려금, 임신·출산 후 계속고용지원금을 지원하고 있다.

전술한 두 제도는 주로 풀타임 여성근로자의 육아휴직 및 육아휴직에 따른 대체인력을 채용한 데에 따른 사업주 지원이라면, 임신·출산 후 계속고용지원금¹⁾은 비정규직을

1) 이 제도는 산전후휴가 중이거나 임신 16주 이상(처음에는 34주 이상)인 기간제 등 비정규직 여성근로자를 계속고용한 사업주에게 인센티브를 제공하여 비정규직 여성근로자의 고용안정 및 모성보호를 도모하기 위한 제도로서 2006년 7월 1일부터 시행하고 있다. 근로계약기간이 1년 이하인 자 또는 파견근로자로서 산전후휴가 중이거나, 임신 16주 이상인 여성근로자와 근로계약기간 또는 파견계약기간 종료 즉시 다시 1년 이상의 근로계약을 체결한 사업주에게 지원하며, 기간의 정함이 없이

대상으로 하는 제도이다. 이상의 제도는 여성근로자의 계속고용을 유지하기 위한 사업주 지원제도인 반면, 육아휴직급여는 근로자의 계속고용을 지원하기 위한 제도이다.

나. 전환형 고용모델

단시간근로가 활성화되기 위해서는 우선 단시간근무자가 많아야 하며, 단시간근로가 양질의 고용형태로서 자리잡기 위해서는 단시간 정사원제도의 활성화가 무엇보다도 필요하다. 우리나라의 경우 고용형태에 따라, 그리고 기업규모에 따라 그 격차가 아주 큰 현실에서 차별시정조치와 아울러 단시간근로의 정사원화 또한 양질의 단시간 근로형태를 구축하는데 아주 필요하다.

전환형 고용모델은 육아기간 동안에만 단시간근무를 하는 육아기 단시간정사원제도와 상시적으로 단시간근무를 하는 상시 단시간정사원제도로 구분된다.

먼저 육아기 단시간정사원제도는 육아기간에만 근무시간을 단축하여 근무하는 고용형태이다. 종전에는 전일휴직형(휴직기간 동안 전혀 근로를 제공하지 않는 유형) 육아휴직제도만 인정되었으나 최근 개정된 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따라 근로자의 육아휴직제도 활용을 촉진하기 위하여 육아휴직 분할사용제도를 도입하는 등 제도를 개선하고, 육아휴직 대신 근로시간 단축의 방법으로 일과 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간단축제도를 신설하였다²⁾.

육아기 근로시간단축제도는 육아휴직기간이 종료된 시점에서는 다시 풀타임 정사원이 될 것을 예정하고 있다. 즉, 육아기 근로시간단축제도는 전일제 정사원 → 단시간 정사원 → 전일제 정사원으로의 경로를 예정하고 있다.

반면 상시 단시간정사원제도에는 ① 채용 당시부터 단시간 정사원으로 채용하거나 ② 전일제 정사원으로 채용되었으나 개인 사정 등으로 상시 단시간 정사원으로 고용형태를 변경하거나, ③ 단시간근로자를 단시간 정사원으로 전환시키는 3가지 유형이 존재한다 (그림 1 참조).

계속고용시에는 6월간 매월 60만원, 1년 이상의 기간을 정하여 계속고용시에는 6월간 매월 40만원 지급한다.

- 2) 육아기 근로시간단축제도는 기존의 전일제 육아휴직 대신 주 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청할 수 있도록 하고, 사업주는 해당 사업장의 사업 운영에 현저하게 지장이 있다고 판단하면 허용하지 아니할 수 있되, 이 경우 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 알려주도록 하는 것을 주된 내용으로 한다. 육아를 위한 근로시간단축제도는 현재 우리나라의 경우 공무원은 3세 미만의 자녀에 1주당 15시간 이상 32시간 이하의 범위에서 부분근무제를 시행하고 있고, 외국의 경우에도 일본, 스웨덴, 노르웨이, 프랑스, 싱가포르, 대만 등에서 시행하고 있다.

우리나라의 경우 단시간근로자를 정사원으로 채용하는 사례는 많지 않다. 대졸 이상 고학력 여성 단시간근로자 중 종사상 지위가 상용직인 직종은 그 수는 얼마되지 않지만, 전문직(3천명, 8.1%), 사무종사자(7천명, 38.9%), 서비스종사자(2천명, 22.2%)인 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 상시 단시간정사원제도의 도입이 결코 어려운 제도가 아니라는 것을 시사한다.

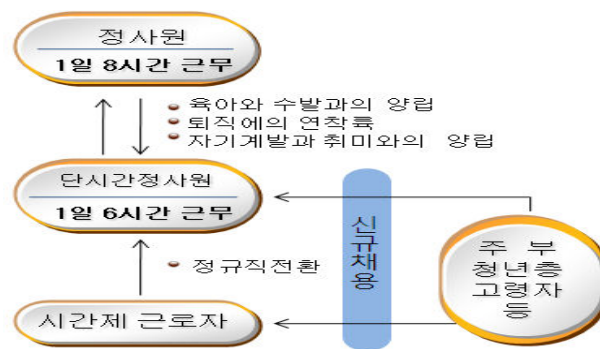
일본의 경우 파트타이머로부터 정사원로의 전환제도가 있는 비중은 조사대상 사업체의 47.3%에 이르는 것으로 나타났다(21世紀 職業財團, 2007: 23). 단시간정사원제도의 장점으로 결혼출산을 이유로 사직하고자 하는 자, 가정문제로 풀타임 근무가 어려운 자, 프론티어 활동에 참가하고자 하는 자, 정년을 앞두고 느긋한 퇴직을 원하는 자 등 고용유지와 고용기회를 창출하기 위해 사원의 정착, 인재의 유효활용, 일의 능률향상 등을 제시하고 있다.

우리나라에 비해 단시간근로자의 비중이 2배 이상 높은 일본은 단시간근로자의 고용 관리를 개선하기 위해 단시간노동자균형대우추진등조성금을 사업주에게 지원하고 있다. 단시간근로자를 정사원으로 전환시키는 제도를 도입하여 실제로 적용받는 근로자가 나온 경우 15만엔, 첫 번째 대상자가 나온 6개월 후에 그 대상자가 계속하여 고용되어 있는 경우 15만엔 합계 30만엔을 사업주에게 지급한다.

단시간정사원제도는 파트타이머로부터 단시간 정사원이 되는 경우뿐 아니라 풀타임 정사원 및 유기계약노동자로부터 단시간 정사원이 되는 경우와 신규고용 때부터 단시간 정사원인 경우도 지급대상이 된다. 풀타임 정사원으로부터 단시간 정사원로의 전환에 대해서는 ① 자기계발 또는 사회활동을 이유로 전환 가능할 것, ② 풀타임 정사원으로 돌아가는 경우 원직 또는 원직 상당직으로 복귀가능할 것 등의 요건이 필요하다.

실제로 일본에서 단시간정사원제도를 활용하고 있는 일본IBM의 사례를 살펴보기로 한다. 일본IBM은 일과 가정의 양립을 위해 다양한 제도를 마련하고 있다. 특히 근무형

[그림 1] 단시간정사원제도



특히 육아휴직으로부터의 복귀하면서 이용하는 경우가 많고, ② 주5일 80% 근무가 가장 많고, 나머지는 거의 비슷하며, ③ 직종은 연구개발, SE, 경리 등 스태프부문이 가장 많은 편이다. 단시간근무제도를 이용한 근로자들은 ① 육아휴직으로부터 단시간근무로 복귀함으로써 일이 원만하게 재개 가능, ② 급한 수발이 필요하였지만, 동 제도의 이용으로 휴직과 퇴직하지 않음, ③ 자녀의 병원 출입이 평일에만 가능하였지만 동 제도가 아주 도움이 된다는 등 긍정적인 반응이 많은 편이다.

일본IBM 이외에도 후지필름에서는 초등학교 3학년까지의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 1일 최대 2시간의 시간단축이 가능한 단시간근무제도를 도입하고 있으며, 소프트뱅크, 소프트뱅크모바일, 소프트뱅크BB, 소프트뱅크텔레콤 등 소프트뱅크 그룹에서는 임신중, 초등학교 3학년까지의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 단시간근무제도 도입 및 시간외 및 심야근무를 제한하는 조치를 취하고 있다.

2. 경력재개형 고용모델

여성의 경제활동에서 가장 문제가 되는 것은 경력단절이다. 육아, 가족 수발 등의 이유로 노동시장을 떠난 여성들의 노동시장으로의 재진입을 용이하게 하는 방안 모색이 시급한 실정이다. 경력재개형 고용모델이란 여성들의 노동시장으로의 재진입을 원활하게 하기 위한 모델이다. 이 모델이 제대로 작동하기 위해서는 여러 가지 전제조건이 필요하다. 경력단절 여성을 재고용한 사업주에 대한 장려금지원을 비롯하여 경력단절 여성들의 직업능력개발을 개발하기 위한 교육훈련, 취업지원서비스 등 다양한 조치가 필요하다.

III. 정책과제

임금근로자 대비 여성 단시간근로자의 비중이 30%를 넘는 국가는 네덜란드, 스위스, 독일, 호주, 노르웨이 등과 같이 일반적으로 노동력 부족을 경험하고 있는 국가이다. 이에 반해 우리나라를 비롯하여 터키, 포르투갈, 체코 등의 국가에서는 그 비중이 10%에 미치지 못한다. 임금근로자 대비 여성 단시간근로자의 비중이 30%를 넘는 국가에서도 높은 임시직 비중 등 고용의 질 문제는 여전히 해결하여야 할 과제로 대두되고 있는 현실을 고려할 때 노동력 부족현상이 가시화되지 않고 있고, 여성 단시간근로자의 비중이 높지 않으며, 특히 풀타임근로자 중심의 인력관리에 치중되어 있는 현실하에서 여성 단

시간근로자의 고용의 질을 올리는 방안 강구는 쉽지 않은 과제이다. 또한 단시간근로가 과연 양질의 노동방식인가에 대해서도 추가적인 논의가 필요하다.

대졸 이상 고학력 여성 단시간근로자에 국한하여 그 특징을 보면 단시간근로의 비중이 다른 학력소지 여성에 비해 낮지만, 직종은 교육준전문가, 교육전문가, 일반사무관련 직 등 화이트칼라 직종에 근무하고 있으며, 종사상 지위도 다른 학력소지자에 비해 상용직의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 하지만 임금 등 근로조건, 복리후생 등은 근무하고 있는 사업체의 영세성 등으로 높지 않은 편이다. 여성 단시간 근로형태가 양질의 고용형태로 나아가기에는 많은 어려움이 존재하는 것을 알 수 있다.

그러나 2016년을 정점으로 생산가능인구, 2020년을 기점으로 총인구가 감소하는 우리나라의 현실을 고려하면 우리 경제가 지속가능한 성장을 이룩하기 위해서는 여성과 고령자의 활용이 필수적인 과제라는 점을 감안해서 지금부터 여성의 노동시장 참여율을 높일 수 있는 정책방안 강구가 필요하다고 판단된다.

특히 여성 단시간 근로형태가 양질의 고용형태, 노동방식으로 자리잡도록 하기 위한 정책과제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

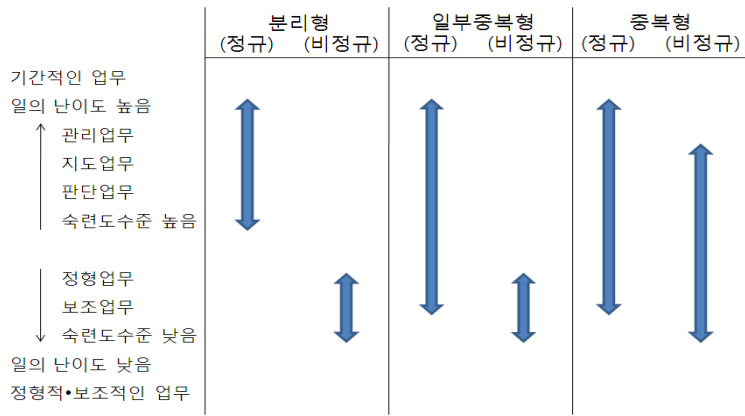
1. 여성노동력의 기간노동력화

현재의 고용시스템은 구속성이 강한 대신 높은 고용보장·고처우 정규직과 구속성이 낮지만 낮은 고용보장·저처우의 비정규직이라는 양자 택일형 고용관리로 특징지워진다. 하지만 여성 단시간근로의 높은 자발성 등 취업의식의 변화, 저출산·고령화 사회로의 진입에 따른 생산가능인구 감소 등으로 여성 단시간근로자의 비중이 현재는 적지만 외국의 사례를 보면 증가할 것이 예견되고, 여성과 고령자의 활용이 지속적인 경제발전을 위해서도 긴요하다는 점을 감안하면 다양한 노동방식의 구축은 기업의 생존을 위해서도 필요한 과제로 판단된다. 또한 다양한 노동방식의 존재는 고용형태를 불문하고 인재의 유효한 활용여부가 기업의 생존과 발전을 위해 중요한 과제라는 점은 여성 단시간근로자, 특히 고학력 여성근로자의 낮은 활용은 비단 여성들은 물론 사회 전체적으로도 비용이 아닐 수 없다.

따라서 구속성이 강한 풀타임 정규직인가 아니면 보조적인 단시간근로자인가라는 양자 택일형 고용형태에서 탈피하여 종래의 정사원에 비해 잔업, 배치전환 등 구속성은 낮지만 어느 정도 기간적인 일을 하는 “중간형태 근로자”의 형성이 하나의 대안으로 고려될 필요성이 있다. 이를 위해서는 정규직은 핵심업무, 비정규직은 보조적인 업무라는 이분법적인 구분에서 벗어날 필요성이 있다.

여성 단시간근로자가 양질의 노동형태로 자리잡기 위해서는 그동안 정규직이 담당하

[그림 2] 고용형태별 직무의 분리 및 통합



자료 : 武石黒美子(2005: 249)

여 오던 관리업무, 지도업무, 판단업무 등 난이도가 높고 비정형적인 직무를 담당하여야 한다. [그림 2]에서와 같이 단시간근로자의 업무도 정형업무나 정규직의 보조업무에서 벗어나 지도업무, 판단업무 등 기간적인 업무도 일부 담당하게 하는 일부 중복형(이른바 중간형태의 근로형태)으로 전환하고, 궁극적으로는 중복형으로 나아가야 단시간근로도 양질의 고용형태로 자리잡을 수 있을 것이다. 단시간근로자와 풀타임근로자의 업무가 분리되지 않고, 서로 중복되는 방향으로 나아가기 위해서는 후술할 통합적 인사관리체계 구축이 필요하다.

2. 통합적 인사관리체계 구축

우리나라는 고용형태에 따라 근로조건이 차이가 아주 큰 편이다. 이는 인사시스템이 여전히 연공 중심에서 벗어나지 못하고 있음을 의미한다. 노동조합의 반대로 정규직에 대한 임금유연성을 확보하지 못하게 되자, 대신 고용유연성을 도모하여 기업경쟁력을 제고하려는 노력을 경주한 결과 1997년 경제위기 이후 비정규직의 비중이 급격히 증가하였다. 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 고령화가 진전되고 있고, 단시간근로를 비롯한 비정규직이 정규직과 같은 기간적인 업무를 담당하는 사례가 증가할 것으로 전망되고 있으며, 비정규직법 시행 이후 차별시정요구, 단시간근로에 대한 균등처우 원칙(사업주에 대하여 근로시간의 장단을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별대우 금지)이 가일층 강조되고 있다는 사실은 연공 중심의 인사시스템에서 직무수행능력과 업적 성과에 기초한 인사시스템으로의 전환이 요구됨을 의미한다.

정규직 사원에 대한 인사관리는 환경 및 경영전략과 정합성을 추구하는 통합적 인사

관리로 특징지어진다. 반면 비정규직, 특히 단시간근로자에 대해서는 인건비 절감과 변동비화에 주안점을 둔 나머지 인사고과, 교육훈련, 승진 등 인사관리의 내부화가 거의 이루어지지 않고 있는 과편적 인사관리에 머물러 있다.

단시간근로자를 활용하는 목적은 단지 인건비 절감과 인건비의 변동비화에 있는 것이 아니라 인건비 절감 이상으로 성과를 올리는데 주안점을 두어야 하며, 단시간근로자의 성과를 올리기 위해서는 단시간근로자에 대한 통합적 인사관리체제의 구축이 요구된다. 나아가 단시간근로자의 인사관리도, 정규직의 인사관리도 인건비 절감에만 초점을 두는 단편적 인사관리에서 교육훈련, 보상, 고과, 배치전환 등이 내부화되는 통합적 인사관리로 나아가야 할 것이다. 내부화(internalization)라는 내부노동시장 이론의 핵심어로서, 그 요지는 인력의 할당과 보상이 외부노동시장의 수요와 공급이 아니라 조직내부의 규칙이나 관습에 의해서 결정된다는 것이다(Doeringer & Piore, 1971).

단시간근로자를 포함한 비정규직에 대한 인사관리의 내부화를 도모하려면 고용형태에 따른 인사관리의 분리가 아니라 통합적인 인사관리로의 전환이 요구된다. 통합적 인사관리라 함은 고용형태를 불문하고 자격제도, 임금제도, 평가제도, 교육훈련제도 등을 정규직과 비정규직 모두에게 동일하게 적용하는 인사제도를 의미한다. 예를 들면 일본의 대규모 슈퍼체인인 이온³⁾의 경우 직원을 이동범위 및 이동유무에 따라 N(전국적으로 이동), R(지역 내에서 이동), 커뮤니티(이동없음)로 구분하지만, 자격제도, 임금제도, 평가제도, 승진제도, 교육훈련 등은 직원 모두에게 동등하게 적용한다. 동일한 인사제도와 아울러 정사원으로의 전환제도를 마련하여 단시간근로자의 동기를 촉진시켜 성과를 창출하는데 그 목적이 있다.

이와 같은 통합적 인사관리는 후술할 전환형 고용모델을 원활하게 도입하는 데 선결요인이 된다는 점에서 그 중요성이 있다.

3. 전환형 고용모델 도입

단시간정규직제도에는 풀타임 정규직을 임신·육아기간 동안 단시간 정규직으로 근무하는 방식, 풀타임 정규직을 상시 단시간 정규직으로 전환하는 방식, 비정규직인 단시간근로자를(단시간) 정규직으로 전환하는 방식, 채용 당시부터 단시간 정규직으로 고용하는 방식 등 4가지 방식으로 구분된다.

첫째, 풀타임 정규직을 임신·육아기간 동안 단시간 정규직으로 전환하거나 풀타임 정규직을 상시 단시간 정규직으로 전환하는 방식이다.

3) 이온은 1987년 창업한 종합슈퍼체인으로서 2007년 11월 현재 종업원 12만 명(단시간근로자 87,000명)이다.

현행 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 “풀타임근로자가 가사, 학업, 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청한 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다”라고 규정하고 있다(제7조 제2항). 즉 풀타임 정규직을 가사, 학업 임신·육아기간 동안 단시간 정규직으로 근무하는 방식만을 상정하고 있다. 이 방안은 한국IBM, 일본IBM, 일본 리소나은행, 후지필름 등 일본기업에서는 많이 실시하고 있는 방안이다. 일본IBM의 사례에서 살펴본 바와 같이 정사원과 단시간근로자간 전환제도는 육아수발 등의 이유로 근무시간과 일수, 직책 등 부담경감이 필요한 정사원은 임시 단시간 사원으로 전환하여 계속근무를 할 수 있도록 하고, 사유가 종료되면 다시 정사원으로 재전환될 수 있는 제도로서 여성의 계속고용을 위한 중요한 제도로 자리매김하고 있다. 풀타임 정규직을 가사, 학업 임신·육아기간 동안 단시간 정규직으로 근무하는 방식은 일본IBM의 사례에서 보는 바와 같이 실제 이용자수는 임금감소 등의 이유로 재택근무자 이용자수에 비해 훨씬 적은 편이다. 풀타임 정규직을 상시 단시간근로자로의 전환도 실제 이 제도를 이용하는 여성근로자수가 적을 것으로 예견된다. 그럼에도 불구하고 단시간정규직제도는 여성근로자의 경력단절을 방지할 수 있는 좋은 제도이다. 풀타임 정규직제도에 익숙한 우리의 현실을 고려하면 일단 육아기 단시간정사원제도에서 시작하여 상시 단시간정규직제도로 이행하는 방안이 합리적으로 판단된다. 이 방안은 정규직이 비정규직에 비해 낫다는 의식이 내재되어 있다는 점을 간과할 수 없다.

둘째, 비정규직인 단시간근로자를(단시간) 정사원으로 전환하는 방식이다. 2007년 7월 1일부터 비정규 3법이 시행되었다. 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자를 체결(고용의제)한 것으로 보도록 규정하고 있다(제4조 제2항). 이 규정은 2007년 7월 1일 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한해서 적용한다. 기간제 근로자란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는 바, 단시간근로자도 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우에는 기간제 근로자의 범위에 당연히 포함되어 사용기간이 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약(단시간 근로계약)을 체결하여야 한다.

비정규직법 시행 이후 비정규직에 대한 기업의 대응방안은 ① 정규직화, ② 분리직군제(하위직군제)⁴⁾, ③ 외주(하도급)·과건, ④ 계약기간(2년 이내) 종료 후 계약해지 등으로 구분된다.

A은행은 단시간근로자는 아니지만 창구텔러와 사무지원직, 콜센터 직원 3천 76명을 별도직군으로 묶어 정규직화하였다. 고용은 보장하되, 정규직과는 다른 임금인사체계

4) 단시간근로자들로 구성된 직군 설치. 고용보장, 임금체계, 해고 규정 등은 정규직과 차이. 복리후생은 동일.

를 적용하는 것으로서 분리직군제 또는 하위직군제로 불리운다. 이 제도는 B은행, C은행 등 제1금융권은 분리직군제의 도입으로 비정규직 문제를 정리하였다. 비정규직의 완전정규직화 또는 분리직군제를 통한 정규직화 방안은 단시간근로자를 정규직으로 전환하거나 단시간근로자를 별도의 직군으로 묶는 방안이다.

단시간근로자를 포함한 비정규직에게 가장 좋지 않은 방안은 외주(하도급)과견이다. 외주(하도급)과견은 지금까지 직접고용 근로자의 신분에서 간접고용근로자의 신분으로 전환됨에 따라 고용이 보장되지 않음은 물론 임금 등 근로조건도 저하된다.

다음으로 기업이 강구할 수 있는 방안은 계약기간을 2년 이내로 정하고, 계약기간이 종료되면 재계약을 하지 않고 계약을 해지하는 것이다. 여성 단시간근로자의 입장에서 볼 때 가장 좋은 방안은 정규직화가 가장 좋은 방안이다. 이와 아울러 분리직군제의 도입도 고려할 수 있지만, 차별이 향상될 수 있다는 점에서 도입에 신중한 검토가 필요한 것으로 판단된다.

4. 단시간근로자의 우선채용 및 기회 부여

현행 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다(제7조 제1항)고 규정하고 있으나 노력사항에 지나지 않는다.

일본은 2007년 단시간노동자의고용관리의개선등에관한법률(파트타임노동법)을 개정하여 사업주에게 단시간근로자를 정사원으로의 전환을 추진하기 위한 다음과 같은 조치 중 어느 하나를 강구하도록 의무화하였다(제12조). ① 통상근로자를 모집하는 경우 통상근로자가 담당할 업무 내용, 임금, 노동시간 기타 당해 모집에 관한 사항을 단시간근로자에게도 주지시킨다, ② 사업장 내에서 배치전환을 할 경우 배치전환될 수 있는 기회를 단시간근로자에게도 부여한다, ③ 일정한 자격을 갖춘 단시간근로자를 대상으로 통상근로자로 전환할 수 있는 시험제도를 마련할 것 등이다.

다만 정규직으로 일하는 것을 희망하는 단시간근로자 모두를 정규직으로 전환하거나 사업장내 단시간근로자를 우선적으로 정규직으로 채용하는 것을 의무화한 것은 아니라는 점에 유의하여야 한다.

물론 기업의 입장에서 단시간근로자 전체를 정규직으로 전환하거나 단시간근로자를 정규직으로 우선적 채용하도록 강제하는 것은 문제가 있을 수 있다. 그러나 사내공포(job-posting system) 등을 통해 단시간근로자에게도 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공하는 것은 단시간근로자뿐 아니라 모집채용비용 절감, 교육훈련비 절감, 실무에의 즉각 투입 등 기업의 입장에서 이익이 될 수 있다는 점에서 사내공포제도를 적극 활

성화할 필요성이 있다.

5. 단시간근로 적합직무 개발 및 지원

여성 단시간근로를 활성화하기 위해서는 단시간근로에 적합한 직무개발이 필수적이다. 기업은 물론 정부에서도 여성 단시간근로에 적합한 직무를 지속적으로 개발할 필요성이 있다. 정부차원에서 산업·직종별로 단시간근로가 필요한 신규성장분야를 전망하여 이 분야의 직무에 대한 분석을 실시하여 직무수행에 필요한 직업능력을 파악하고, 나아가 단시간근로에 적합한 훈련형태 및 훈련지도 방법 등을 연구하여야 할 필요성이 있다. 이와 아울러 채용패턴, 필요로 하는 단시간근로자의 경험·지식·노하우, 고령자에게 부가되어야 할 직업능력이 구체적으로 분석되어야 할 것이다.

현재 정부는 고령근로자의 고용안정 및 취업촉진을 위한 컨설팅을 실시하는 사업주 및 노사단체에 대해 컨설팅 비용의 일부를 지원하는 고령자고용안정컨설팅비용지원사업을 실시하고 있다. 구체적으로 사업주 또는 노사단체가 임금피크제 도입 등 임금체계 개선, 고령자 적합직종 또는 직무개발, 단시간근로, 직무공유제 등 근로형태 다양화, 정년연장 및 계속고용제도 도입, 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선, 기타 안전보건 향상 등 고령자 고용안정을 위한 프로그램을 도입하기 위해 컨설팅을 받을 때 컨설팅 총비용의 80% 지원(최대 지원금액 : 사업주 3천만 원, 노사단체 1억 원)하고 있다.

노동력 부족시대에 우리 경제가 지속가능한 성장을 달성하기 위해서는 고령자와 더불어 여성의 유효한 활용이 요청되고 있다는 점을 고려하면 단시간근로자, 특히 고학력 여성 단시간근로자가 정규직의 보조업무만을 수행한다는 것은 이른바 하향취업으로서 개인은 물론 국가적으로도 손실이 아닐 수 없다.

단시간근로가 활성화되기 위해서는 단시간근로에 적합한 직무개발이 무엇보다 중요한 과제이다. 고령자 고용이 제대로 이루어지지 않은 가장 중요한 이유의 하나가 고령자 고용적합 직무 및 직종개발이 미흡하다는 사실을 고려하면 단시간근로의 활성화는 단시간 적합직무의 개발 중요성을 알 수 있다. 기업에서 단시간 적합직무개발뿐 아니라 직무 중심의 인사제도를 구축하는데 직무분석이 절대적으로 요구되고 있다는 점을 감안하면 이에 대한 지원을 적극 검토할 필요성이 있다.

6. 단시간근로자 고용개선장려금제도 도입

단시간 여성인력의 고용유지 및 재고용을 촉진하기 위한 방안으로 각종 장려금 지원을 고려할 수 있다. 장려금제도는 사중손실을 초래할 가능성이 있음에도 불구하고 양질

의 단시간 근로형태를 제공하거나 균등대우를 하는 기업에 대한 지원이 이루어질 필요성이 있다.

일본은 단시간근로자를 통상근로자로 전환하는 경우 일본에서는 사업주에 대해서는 단시간노동자균형대우추진등조성금, 중소기업 사업주단체에 대해서는 균형대우단체조성금을 지원하고 있다. 단시간노동자균형대우추진등조성금의 지원요건으로는 정사원과 공통의 처우제도 도입, 파트타임의 능력·직무에 상응하는 처우제도 도입, 정사원으로의 전환제도 도입, 단시간정사원제도 도입, 교육훈련제도 도입, 건강진단제도 도입 등이다. 지원규모는 모두 제도를 도입하여 대상자가 나올 때 15만엔, 대상자가 나온 6개월 후 15만엔이 지급된다.

우리나라에서도 풀타임 정규직을 임신·육아기간 동안 단시간 정규직으로 근무하는 방식, 풀타임 정규직을 상시 단시간 정규직으로 전환하는 방식, 비정규직인 단시간근로자가 단시간 정규직으로 전환하는 방식, 채용 당시부터 단시간 정규직으로 고용하는 방식을 도입하여 대상자가 나온 경우 고용보험기금에서 지원하도록 법에 규정할 필요성이 있다. 이는 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우 장려금 지급을 검토하고 있는 것과 그 맥을 같이한다. **☐☐☐**

<참고문헌>

- 김정한·김동배·문무가·이인재(2007), 『여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간 근로모델 개발』, 여성가족부.
- 노동부(2004), 『단시간근로 활성화 방안 연구』.
- _____(2006. 8), 『비정규직 보호대책 설명자료』.
- 노사정위원회(2003. 10), 『기간제·파견·단시간근로 논의자료집』.
- 이승욱(2007), 『일과 가정의 양립을 위한 육아기 근로시간 단축의 쟁점과 방향』, 『월간 노동리뷰』 27, 한국노동연구원.
- 이주희·최인이 외(2006), 『경력단절 여성취업 촉진방안』, 여성가족부.
- 통계청, 경제활동인구, 각년도.
- 황수경(2004), 『단시간근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원.