

# 시간제 근로의 촉진

## - 정규직 시간제 근로를 중심으로 -

배 규 식\*

### I. 문제제기: 왜 시간제 근로를 촉진하는가?

시간제 근로는 노동시간의 다양한 활용 수단 가운데 핵심적 수단으로 여성의 고용과 매우 밀접한 관련이 있다. 외국과 비교하여 한국의 시간제 고용은 매우 낮은 수준에 있다. 시간제 근로를 통해 수요의 불규칙한 변화, 고객들의 기호와 요구에 맞춘 7일 24시간 가동체제에 대응할 수 있다. 또한 일과 가정의 양립 요구, 여성인력의 적극적인 활용이라는 측면에서도 시간제 근로는 유용하다.

OECD 「고용전망 2010」에 의하면 시간제 고용의 증가와 여성의 고용률, 그리고 전체 고용률 간에도 깊은 상관관계가 있다. 시간제 근로자의 비율이 1% 늘어나는데 대해 고용률이 0.69% 높아진다는 상관관계를 보여주고 있다. 대체로 시간제 근로의 비율이 높은 나라에서 고용률이 높게 나타나고 있다.

여성 고용률이 낮은 우리나라에서는 시간제 근로를 늘려서 여성 고용률을 높일 수 있는 여지가 높은 편이다. OECD 선진국들의 예를 보면, 시간제 근로를 늘리고 일과 가정 양립정책 등을 적극 편다면, 25~54세까지의 여성 고용률을 2009년 59.8%에서 70~75% 정도까지 끌어올릴 수 있다. 1994년부터 2009년 사이에 이들 선진국들의 경험이 이를 말해 주고 있다. 시간제 근로의 증대 ⇒ 여성 고용률 제고 ⇒ 여성인력 활용도를 높일 수 있을 것이다.

\* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

## II. 한국의 시간제 고용의 특징

### 1. 시간제 고용의 낮은 활용

우리나라에서는 시간제 고용의 중요성에 비해 활용도가 매우 낮은 수준이다. 우리나라 시간제 고용의 비중은 다른 나라들보다 훨씬 낮고 OECD 평균의 1/2보다 약간 높은 편이다. 1994~2009년 사이에 독일, 네덜란드, 스페인 등에서는 시간제 근로의 비중이 늘어나면서 동시에 고용률 또한 상당히 높게 증가하였다. 이에 비하여 한국에서는 15년간 시간제 고용의 비중이 5.4%가 늘었고 여성 시간제 고용의 비중은 1994년에 비해 2배 이상 상승했으나, 여전히 매우 낮은 수준에 머물러 있고 여성 고용률도 2.4% 증가했을 뿐이다.

우리나라 여성들의 낮은 시간제 고용비중은 낮은 여성 고용률로 연계되어 여성인력의 미활용이라는 문제점을 낳고 있다. 물론 스웨덴과 같이 여성고용 중 시간제 고용의 비중이 상대적으로 낮더라도 여성고용이 높은 것은 육아시설 등 사회복지시설이 잘 되어 있어서 여성들이 시간제보다 전일제로 일할 수 있기 때문이다. 그러나 독일, 네덜란드, 영국과 같이 여성들의 시간제 고용비중이 높은 나라에서 여성들의 고용률이 높은 일정한 인과관계를 보이고 있다.

<표 1> 시간제 고용의 비중

(단위: %)

	전체 고용 중 시간제 비중			여성고용 중 시간제 비중			여성 고용률	
	1994	2006	2009	1994	2006	2009	1994	2009
한국	4.5	8.8	9.9	6.8	12.3	14.2	49.8	52.2
프랑스	13.8	13.2	13.3	24.5	22.6	22.4	50.8	59.8
독일	13.5	21.8	21.9	28.0	38.8	38.1	54.7	65.2
일본	-	18.0	20.3	-	31.3	33.8	56.5	59.8
네덜란드	28.9	35.4	36.7	54.5	59.8	59.9	52.6	70.6
스웨덴	15.8	13.4	14.6	24.9	19.0	19.8	70.7	70.2
스페인	6.4	10.8	11.9	14.3	21.0	21.4	31.5	53.5
영국	22.4	23.2	23.9	41.2	38.6	38.8	62.1	65.6
미국	14.2	12.6	14.1	20.4	17.8	19.2	65.2	63.4
폴란드	-	10.8	8.7	-	16.3	13.1	51.9	52.8
OECD*	11.3	15.1	16.2	19.7	25.1	26.1	52.7	56.5

주: \*가중평균치를 사용함.

자료: OECD(2010), *OECD Employment Outlook*.

<표 2> 시간제 근로자

(단위: 천 명, %)

	2001		2005		2010	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
전체 근로자	13,540	100.0	14,968	100.0	17,048	100
비정규직 근로자	3,635	26.8	9,486	36.6	5,685	33.3
시간제 근로자	878	6.5	1,044	7.0	1,620	9.5

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년도.

시간제 근로자는 2001년 이래 2010년까지 절대숫자에서는 물론 전체 근로자수에서 차지하는 상대적인 비율에서도 약간씩 부침은 있지만 증가세를 보여 왔다. 비정규직 근로자 가운데 시간제 근로자의 비율은 2001년 24.3%에서 2005년 19.1%, 2010년 28.5%로 감소하다가 비교적 크게 늘어났다. 이것은 비정규직 근로자가 2001~2005년 사이에 크게 증가했는데 비해 시간제 근로자의 증가는 상대적으로 적었고 2005년과 2010년 사이에는 그 반대이기 때문이다.

시간제 근로자의 산업별 분포를 살펴보면, 시간제 근로자들의 92.7%가 주로 사회간접 자본 및 서비스업에 일하고 있다. 서비스업 가운데 특히 개인, 사업서비스, 공공서비스업에서는 특히 시간제 근로자가 매우 높게 사용되고 있고, 음식 및 도소매숙박업 등에서도 특히 다른 비정규직과 달리 시간제 근로자들이 높게 분포하고 있다. 그러나 시간제 근로자는 제조업에서 매우 낮으며, 전기·운수·통신·금융업에서는 더욱 낮은 비율로 활용되고 있다. 시간제 근로자 가운데 여성이 차지하는 비율은 74.2%이다.

## 2. 시간제 근로의 열악한 지위

시간제 근로자들은 노동시장에서 정규직만이 아니라 비정규직 가운데에서도 임금수준이나 기업복지 혜택, 사회보험 가입률에서도 낮은 지위에 머물러 있다. 시간제 근로자들의 저임금근로자 비중은 정규직보다 훨씬 높은 것은 물론 비정규직 평균, 비전형근로보다도 더 높게 나타나고 있으며, 시간이 갈수록 지속적으로 높아가고 있다.

2008년 8월 기준으로 시간제 근로자들의 임금은 정규직의 64.8%로 비정규직 전체의 임금이 정규직의 68.5%, 기간제 근로자들의 임금이 정규직의 75.1%와 비교하여 낮게 나타나고 있다. 시간제 근로자들의 평균 근속연수는 1년으로 정규직 6.2년, 비정규직 약 2년과 비교하여 낮은 편이며, 시간제 근로자 중 상용직 비율이 매우 낮고, 임시직과 일용직 비율이 높은 것을 반영하여 시간제 근로자들의 임금수준이 낮은 것이다. 시간제 근로자들의 사업체 규모별 분포를 보면, 10인 미만의 영세사업체에 고용되어 있는 비율이 65.8%

〈표 3〉 시간제 근로자의 다른 고용형태와 사회보험, 근로복지 비교

(단위: %)

	고용보험	건강보험	국민연금	산재보험	상여금	퇴직금
전 체	85.9	87.4	87.1	96.2	64.4	76.0
정규직 근로자	95.6	96.6	96.4	97.0	77.9	88.0
비정규직 근로자	51.9	49.7	46.8	92.3	21.5	38.0
파견·용역근로자	90.4	90.3	88.8	95.0	33.9	83.0
시간제 근로자	27.1	25.4	24.7	82.9	7.8	22.8
기간제 근로자	81.5	84.3	81.2	96.3	47.6	71.5
한시적 근로자	25.1	17.5	17.7	84.2	12.8	12.3

자료: 노동부, 「2009 고용형태별 근로실태조사」.

30인 미만의 사업체에 고용되어 있는 비율이 85.9%나 되어 정규직 근로자나 다른 비정규직 근로자들의 분포에 비해 영세사업체 혹은 소사업체에 주로 쏠려 있음을 알 수 있다. 이런 시간제 근로자들이 영세사업체, 소사업체에 집중 분포되어 있는 것은 우리 노동시장에서 사업체 규모가 임금 및 근로조건에 미치는 효과를 고려할 때 앞서 언급한 시간제 근로자들의 낮은 임금수준과 높은 저임금 비중을 확인시켜 주고 있다.

위 통계에서 보면 시간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 고용보험, 건강보험, 국민연금 등 3대 사회보험에서 1/3 수준의 가입률을 보이고 있고, 상여금과 퇴직금은 각각 약 1/10, 1/4 수준에 머물고 있다. 시간제 근로자가 비정규직 전체 평균과 비교하여 3대 사회보험의 가입률은 약 1/2을 약간 밑돌고, 상여금이나 퇴직금은 각각 1/3, 2/3 정도 수준에 머무르고 있다.<sup>1)</sup> 일본 시간제 근로자의 경우 2006년 현재 고용보험 가입률이 50.5%, 공적 연금가입률이 53.9%로 우리보다 훨씬 높은 비율로 가입하고 있음을 알 수 있다(후생노동성, 2006). 결과적으로 시간제 근로자에 관한 앞의 논의를 종합할 때 시간제 근로는 노동시장에서 고용이 정규직은 물론 비정규직 일반과 비교해도 불안하고, 낮은 지위에 놓여 있음을 알 수 있다.

1) 경제활동인구부가조사에서는 시간제 근로자들의 사회보험 적용률과 기업복지 수혜율이 더 낮게 나타나고 있다. 시간제 근로자의 사회보험 가입비율에서도 근로자 전체 비율의 1/10, 비정규직의 1/6 이하에 머물고 있다. 시간제 근로자들의 법정근로복지 혹은 기업근로복지 수준을 보면, 퇴직금을 받는 비율은 다른 근로형태에 비해 같은 비정규직의 약 1/10에 불과하다는 것을 알 수 있다. 시간제 근로는 퇴직금만이 아니라 상여금, 시간외수당, 유급휴가에서도 다른 근로형태에 비해 비교할 수 없을 정도로 낮은 데 이것은 시간제 근로자들의 짧은 계약과 근속기간만이 아니라 그만큼 정상적인 일자리로 대우를 받지 못하고 있음을 보이고 있다.

<표 4> 시간제 근로자와 전일제 근로자의 정규직 비율

(단위: %)

	네덜란드	독일	영국	스페인	폴란드	핀란드	벨기에
시간제	73	73	81	46	34	55	88
전일제	81	86	91	78	69	86	93

주: 위 통계는 인터넷기반 서베이인 WAGEINDICATOR에 기초한 것으로 서베이 참여자들의 분포에 일정한 편향이 있을 수 있으나 2010년 6월 말~7월 초 인터뷰에 의해서도 유사한 결과가 확인되고 있음.

자료: Michon, Piotr(2007), *Quality, Preferences, Reasons, Satisfaction: Part-Time Employment in Seven European Union Countries*.

우리나라에서 시간제 근로가 노동시장에서 이런 열악하고 막다른 지위를 차지하고 있는 것은 위의 <표 4>에서 유럽국가들에서의 시간제 근로자의 다수(폴란드와 스페인 제외)가 정규직으로서 대우를 받고 있는 것과 비교하여 대조적이다. 우리나라에서 일자리를 구하고 있는 많은 여성들이 노동시장에서 시간제 근로의 낮고 불안하며 막다른 지위를 인식하고 있는 ‘낙인효과’ 때문에 시간제로 일하기보다는 비경제활동 상태에 머무는 것을 선호할 수 있다. 사용자들에게도 시간제 일자리는 임시로 쉽게 쓸 수 있는 일자리로 인식되고 있다. 이미 고학력화되어 있는 젊은 여성, 특히 결혼여성들은 시간제 근로의 고용불안, 열악한 대우라는 점 때문에 어려워도 전일제 일자리를 찾아서 노동시장의 진입을 하려 노력하고 있다.

기업들은 초과근로가 일상화되어 있는 우리의 현실에서 일시적이고 부분적인 업무수요를 위해 시간제 근로자를 고용하기보다 기존 정규직 근로자나 비정규직 근로자들로 하여금 연장근로를 통해 그런 업무수요를 매우도록 하는 방식으로 대응하고 있다. 더구나 기업들은 저임금, 해고가 쉬운 기간제, 일용직 등 비정규직을 선호하기 때문에 시간제

<표 5> 연간 평균 실제근로시간(취업자 기준)

	1983	1994	2005	2009
한국	2,923	2,651	2,364	2,256*
프랑스	1,749	1,675	1,557	1,554
독일	-	1,547	1,434	1,390
일본	2,095	1,898	1,775	1,714
네덜란드	-	1,383	1,375	1,378
영국	1,717	1,740	1,676	1,646
미국	1,820	1,836	1,800	1,768

주: \* 2009년이 아닌 2008년 통계치임.

자료: OECD, *OECD Employment Outlook*, p.290.

근로의 수요는 대체되어 한국에서 특히 제대로 활용되지 못하고 있다. 이런 점에서 우리나라에서 시간제 근로는 기혼여성들을 노동시장으로 이끌어내는데 제역할을 하지 못하고 있다고 할 수 있다.

### III. 낮은 시간제 근로 비중의 원인

#### 1. 초과근로시간에 의존하는 근로시간 체제

<표 5>에서 보는 것처럼 2009년 OECD 다른 나라와 비교해서는 한국의 연간 노동시간이 여전히 훨씬 길다. 시간제 근로자의 비중이 낮은 한국의 노동시간이 시간제 근로자의 비중이 높은 다른 나라에 비해 상대적으로 높게 나오는 것은 당연하지만, 전일제를 기준으로 한다고 해도 한국의 노동시간이 다른 나라보다 훨씬 길다는 사실은 분명하다.

지난 24년 사이에 월 총노동시간은 45.8시간이 줄어들었는데 그 가운데 월 소정노동시간이 29.8시간, 월 초과노동시간이 16.0시간이 줄어들었다. 초과노동시간이 1983년, 1994년을 거치면서 크게 줄어들었으나 여전히 매우 높은 수준이다. 그러나 위의 통계에서는 우리나라에서 광범위하게 이용되고 있는 서비스, 영업직, 기술직이나 사무직 분야의 포괄역산형 임금제도에서 오는 초과근로시간이 제대로 잡혀있지 않아서 오히려 초과근로시간이 낮게 평가되어 있는 것으로 보인다.<sup>2)</sup>

<표 6> 초과근로의 추이

	1985	1995	2005	2009
월 총노동시간	225.5	207.0	195.1	179.7
월 초과노동시간	32.8 (17.2%)	26.0 (14.4%)	17.6 (9.9%)	16.8 (10.3%)
주 초과노동시간	7.65	6.07	4.11	3.92

주: 월 초과노동시간의 ( )안의 수치는 초과근로시간이 총 노동시간에서 차지하는 비중임.  
 자료: 노동부, 「임금노동시간통계(구 매월노동통계조사)보고서」, 각호.

2) 관리직이 아닌 사무직, 서비스직, 영업직, 기술직의 포괄역산형 임금제도는 가령 월 10~15시간 정도의 연장근로수당을 월급에 포함시켜 지급하고는 업무의 필요에 따라 1일 1~4시간 정도로 연장근로를 보다 자유롭게 하도록 하고 있다. 일이 없을 때는 연장근로가 없기도 하지만, 보통 고정적으로 지급하는 초과근로시간보다 훨씬 길게 초과근로를 하는 것이 일반적이다.

장시간 초과근로는 시간제 근로에도 부정적인 영향을 미친다. 초과근로가 시간제 근로의 수요를 대체하며, 시간제 근로자들은 가정의 육아, 환자돌봄, 학업 등에 매여 있어서 전일제 근로자들 만큼 초과근로를 자유롭게 시킬 수 없기 때문에 사용자들이 시간제 근로 사용을 기피할 수 있다. 더구나 초과근로시간을 통해서 기업의 인건비를 줄이고 외부 수요증가에 대응하려는 사용자측과 기본급으로 부족한 소득을 초과근로를 통해서 높이려는 근로자간의 이해관계가 일치되어 노사 간에 초과근로시간을 둘러싼 견고한 담합관계가 형성되어 있어 초과근로시간을 줄이는 또 다른 어려움이 되고 있다.

## 2. 남성의별이형(male breadwinner) 모델의 잔존

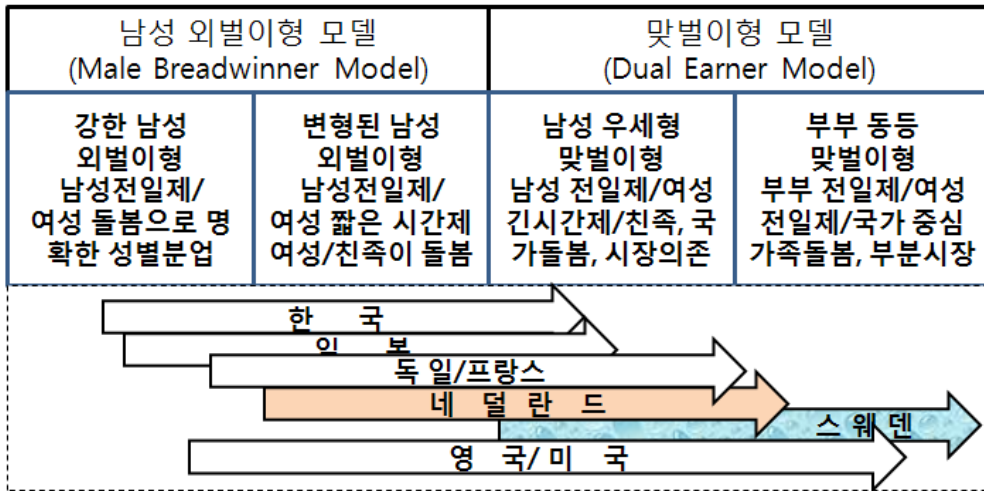
1994년에는 OECD국가 여성들의 고용률이 50~55% 사이에 있었으나 2009년에는 60~70%로 높아졌다. 특히 15년 사이에 여성 고용률이 네덜란드 18%, 스페인 22%, 프랑스 9%, 독일 10.5%로 증가하였다. 이에 비하여 한국은 15년간 2.4% 증가하는데 불과했다. 한국은 위에서 예로 든 OECD국가 가운데 양성간의 고용률 격차가 가장 높고, 1994년과 2009년 사이의 15년간 양성간 고용률 격차가 OECD 평균보다도 적게 좁혀졌으며 위의 나라들 가운데 일본과 더불어 스웨덴, 영국, 폴란드를 제외하고 가장 좁게 좁혀졌다. 더구나 2009년 경제활동이 왕성한 25~54세까지의 양성간의 고용률 격차는 일본과 더불어 다른 나라들의 거의 배에 가깝다는 것이다. 이것은 한국 남성들의 고용률이 높기보다 여성들의 고용률이 낮기 때문이다.

<표 7> 1994년, 2009년 남성과 여성의 고용률과 차이

	1994(전체 연령)			2009(전체 연령)			2009(25-54세)		
	남성	여성	차이	남성	여성	차이	남성	여성	차이
한국	76.3	49.8	26.5	73.6	52.2	21.4	86.3	59.8	26.5
프랑스	66.1	50.8	15.3	68.0	59.8	8.2	87.6	76.8	10.8
독일	74.0	54.7	19.3	75.5	65.2	10.3	86.1	75.4	10.7
일본	81.9	56.5	25.4	80.2	59.8	20.4	91.3	67.6	23.7
네덜란드	74.9	52.6	22.3	80.8	70.6	10.2	90.7	79.6	11.1
스웨덴	72.2	70.7	1.5	74.1	70.2	3.9	86.9	81.9	5.0
스페인	63.3	31.5	31.8	67.5	53.5	14.0	77.3	63.8	13.5
영국	75.3	62.1	13.2	75.7	65.6	10.1	85.4	74.4	11.0
미국	79.0	65.2	13.8	72.0	63.4	8.6	81.5	70.2	11.3
OECD	75.4	52.7	22.7	73.2	56.5	16.7	84.7	65.3	19.4

자료 : OECD, *OECD Employment Outlook 2010*에서 재구성.

[그림 1] 남성외벌이형 모델에서 맞벌이형 모델로의 이행



나라마다 상당한 차이가 있기는 했으나 과거에는 대체로 가족내 남녀간 남성 생계책임, 여성 가사책임(전업주부)이라는 성별 분업에 기초하고 있는 남성외벌이형 모델이 지배적이었다. 그러나 여성들의 교육수준과 의식이 높아지고, 경제활동참여가 늘어나며 가사노동의 사회화와 시장화가 진전되면서 가사, 돌봄, 육아를 여성이 책임져야 하는 것에서부터 벗어나기 시작했다. 이와 함께 남성외벌이형 모델에는 변화가 왔다. 남성외벌이형 모델이 어느 정도 강하게 잔존하는가를 남성과 여성의 고용률 격차로 볼 수 있다. 이런 결과를 각 나라들이 남성외벌이형 모델과 맞벌이형 모델 사이에 어디쯤 와 있는지를 개략적으로 그려본 것이 [그림 1]이다.

고용과 복지모형을 통한 여성 고용률을 높이고 동시에 이와 연계되어 노동시간을 줄인다는 점에서 지난 15년간 한국은 다른 OECD국가들에 비하면 제자리 걸음을 하고 있었던 셈이다.

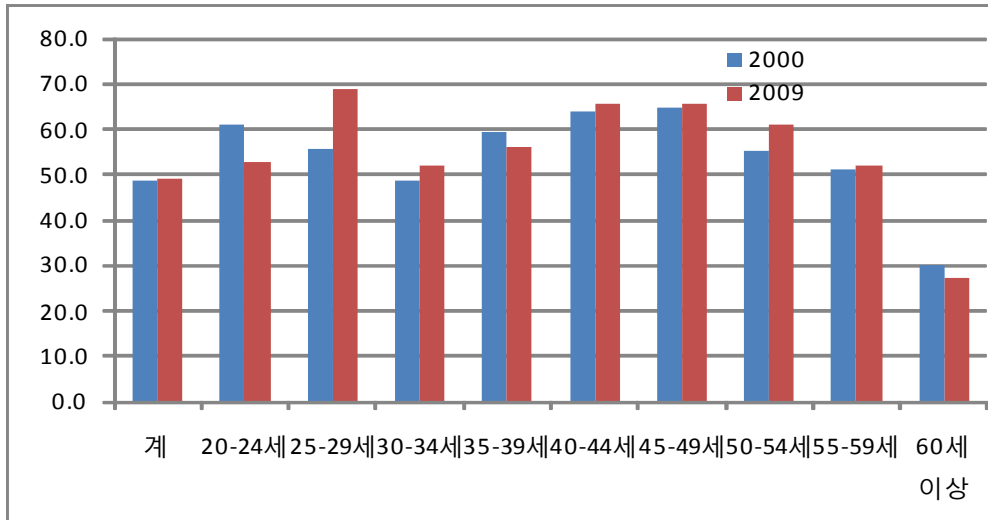
### 3. 여성들의 30대 때 일과 가정의 양립조건 미비

시간제 근로의 비중이 늘지 않는 공급측의 요인으로는 어린 자녀, 환자, 노인 등을 돌볼 사람들이 있는 여성들이 가정에서 필요한 일을 일정하게 하면서도 일을 할 수 있는 일과 가정의 양립을 허용하는 사회보장제도가 갖추어지지 않은 것도 중요한 이유 가운데 하나이다.

연령별 여성 경제활동참가율은 2009년을 2000년과 비교해 보면, 20~24세 사이는 8.2% 하락했지만, 25~29세 사이는 13.1% 경증 뛰어올랐다. 그러나 2009년에는 25~29세 사이에



[그림 2] 연령대별 여성 경제활동참가율



자료: 통계청(2010), 『통계로 보는 여성의 삶』.

높아졌던 경제활동참가율 69.1%가 30~34세에서 51.9%로 17.2%가 떨어졌다가 35~39세에서 56.3%, 40~44세에서 65.4%로 비교적 느리게 증가하고 있어 비뚤어진 M자 커브를 형성하여 경력단절을 보이고 있다. 여성들의 경우 30대 동안에 출산과 육아 등으로 경제활동참가율이 낮아지는 것을 볼 수 있다. 2000년과 비교하여 2009년에 20대 후반과 30대 초반 사이에 오히려 M자 커브가 급락하는 것은 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 육아, 복지 시설을 늘리는 일과 더불어 이들이 적절하게 일할 수 있는 양질의 시간제 근로의 일자리가 필요하다는 것을 말해주고 있다.

#### IV. 외국의 시간제 고용 정책의 시사점과 시간제 고용 정책의 방향

##### 1. 새로운 정규직 시간제 고용 모델의 창출

우리나라에서 시간제 고용을 일과 가정의 양립, 기혼여성들의 경력단절 잇기와 고용률 증가, 노동시간의 유연화를 위한 핵심수단으로 활용하기 위해서는 무엇보다도 이미 저임금, 임시직, 낮은 처우의 일자리로 낙인찍힌 파트타임 대신에 새로운 정규직 시간제 고용 모델을 창출하여 확산시킬 필요가 있다. 유사한 문제인식에서 일본과 영국, 호주에서 이루어진 양질의 정규직 시간제 고용 양성정책을 살펴보기로 하자.

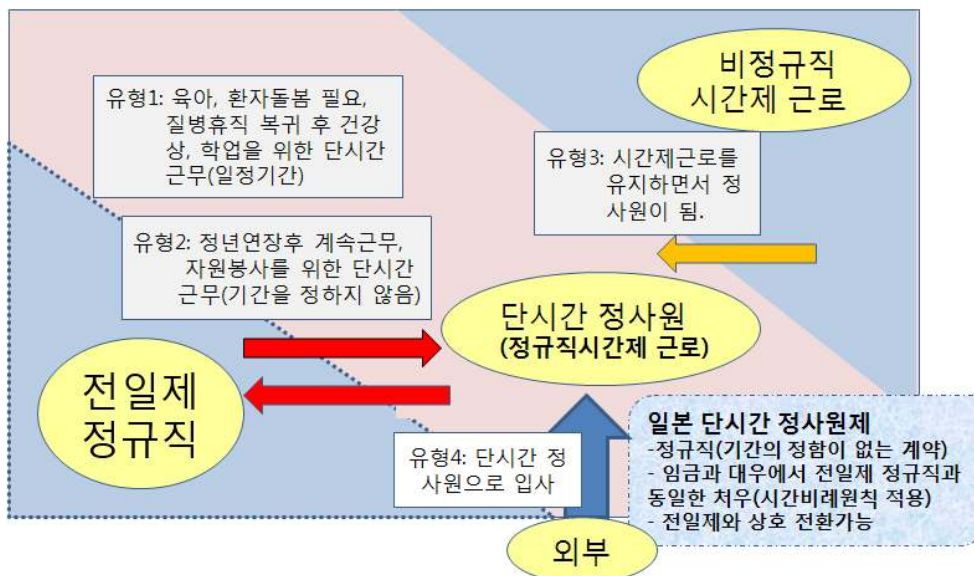
가. 일본의 정규직 시간제(단시간 정무원제) 장려정책

일본 정부는 2006년부터 아예 센터까지 설치하여 정규직 시간제 장려를 위한 적극적인 정책을 펴 왔다. 정규직과 시간제 근로자들 동시에 고용하고 있는 기업들에서 시간제 근로자들이 전일제로 전환을 요청할 수 있는 법적인 권리로 보장되어 있지는 않으나 45.8%의 기업들에서 그런 제도가 있다. 특히 음식숙박업의 경우 59.1%, 의료복지업종의 경우에도 52.2%에 그런 제도가 갖추어져 있다. 그리하여 시간제 근로가 정규직을 선발하는 일종의 거름장치로 이용되고 있는 것을 볼 수 있다(厚生労働省, 2006).

2008년 2,811개사 대상의 실태조사 결과, 육아, 돌봄, 통근 때문에 정규직 전일제 근로자의 일시적인 시간제 전환제도를 실시하고 있는 기업이 567개로 20.2%, 건강, 체력, 자원 봉사활동 등을 위해 영구적으로 정규직 시간제로 전환제도를 둔 기업이 196개사로 7.6%, 전일제 정규직으로 전환을 기다리면서 정규직 시간제로 일하는 제도를 둔 기업이 56개사(2.0%)에 이르고 있다. 정규직 시간제가 아직 많이 보급되지는 않았지만, 적지 않은 곳에서 기존 비정규직 시간제에 대한 대안모델로 일정하게 기업들 내부에서 정착되고 확산되어 가고 있는 것으로 보인다.

이렇게 일본에서 정규직 시간제가 정착되고 확산되어 가는 것은 다음과 같은 점 때문이다. 하나는 일과 가정의 양립, 취업형태의 다양화, 경력단계에 맞는 취업형태의 선택권

[그림 3] 일본 정부의 정규직 시간제(단시간 정무원제) 장려정책



자료 : 일본 厚生労働省(2006). 『短時間正社員制度 導入マニュアル』.

보장 등을 추구하고 지원하는 일본의 젊은 세대의 취향과 이를 뒷받침하는 정부의 정책이 맞아떨어진 점이 있다. 또한 비교적 높은 비율로 고용되어 있는 비정규직 시간제 근로자들이 시간이 감에 따라 계약이 반복되어 갱신되면서 정규직이 하던 일을 떠맡고, 숙련이나 경험도 쌓이며 때로는 관리자들의 역할까지 하고 있어 이들을 정규직으로 채용하는 조건이 갖추어진 면이 한편으로는 작용하고 있다.

#### 나. 영국과 호주의 양질의 시간제 근로 촉진정책

영국에서는 시간제 근로가 특정한 직업이나 특정 직위에 시간제 근로가 집중되고 보건 의료, 사회복지서비스, 교육 그리고 사회, 개인, 커뮤니티 서비스, 호텔과 레스토랑 업종에서는 시간제 근로자 직업적 분절현상이 발생하여 여성화되고 저임금 일자리의 비중이 가장 높다(Lyonette et al., 2010). 정규직 전일제 근로를 하다가 육아, 돌봄 등의 가정의 필요 때문에 시간제 근로로 전환하는 경우 발생하는 직업적 위상의 하락 현상이 발생한다.<sup>3)</sup> 전일제로 일하면서 고위직에 있는 여성들의 비율은 1975~2000년 사이에 3배가 증가했지만, 시간제로 일하는 여성들이 고위직에 있는 비율은 같은 기간에 거의 변화가 없다. 전일제에서 시간제로 전환하고 회사를 바꾸면서 직업적 위상의 하락을 경험하는 경우에 32% 정도의 소득감소를 경험한다. 직업적 위상의 하락 원인은 고숙련, 관리직에서 전일제 근로의 노동강도(43%), 효과적인 일과 가정 양립정책과 관행의 부재(78%가 일과 가정의 양립), 전일제 근로로 일할 기회 부재(13%)로 나타나고 있다.

호주에서도 빅토리아주에서 양질의 시간제 근로를 촉진하기 위한 논의와 정책개발이 이루어지고 있다(Industrial Relations Victoria, 2005). 호주 빅토리아주 정부가 양질의 시간제 근로를 촉진하는 것은 시간제 근로가 정규직 인력의 일부로 만들기 위함이다. 2005년 호주 노사관계위원회(우리의 노동위원회와 같은 기능)는 어린 자녀를 둔 부모가 부모휴가(parental leave)로부터 복귀하는 전일제 근로자가 자녀가 학령기 나이가 될 때까지 시간제로 전환을 요청할 수 있는 권리가 있고 사용자는 합리적인 이유가 있을 때는 그런 요청을 거절할 수 있다는 결정을 내린 것이 계기가 되었다.

양질의 시간제 근로는 ① 전일제 근로와 비례적인 임금과 근로조건, 자기개발과 승진 기회 부여 ② 숙련의 유지(제고) ③ 노사의 필요에 부응하면서 일과 생활의 균형 가능 ④ 같은 수준의 직무에서 기업이 사정이 허용하면 전일제로 전환 기회 부여 등이다. 이러

3) 전일제에서 시간제로 전환한 여성들의 최소 14%, 대략 25%의 여성들이 직업적 위상의 하락을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 직업적 위상의 하락은 전문직과 관리직 여성들의 약 29%에 영향을 미치며, 일반직과 관리직의 중간적 일자리에 있는 여성들의 40% 가까이에 영향을 미치고 있다(Lyonette et al., 2010).

한 양질의 시간제 근로를 촉진하는 조직상 조치로는 ① 시간제 근로로의 전환요청을 수용하는데 있어 일선관리자의 역할에 대한 평가 ② 양질의 시간제 근로의 주류화를 통해 전일제 근로가 정상적이라는 인식의 혁신을 바꾸어 이것은 더 많은 고위직의 여성들을 포함하여 많은 직업별 부문의 여성들이 점차 시간제 근로로 전환할 것이 예상됨에 따라 시간제 근로가 주류화하는 결과를 가질 것임 ③ 시간제로 일하는 고위직 역할모델의 촉진 등을 들 수 있다.

정규직 시간제 일자리는 정부가 사용자들에게 강제할 수도 없고 만들고 싶다고 만들어지는 것도 아니다. 정규직 시간제 일자리는 먼저, 기존의 정규직 전일제 근로자들이 가정, 개인의 필요에 의하여 정규직 시간제 일자리로 전환하는 물꼬를 틔으로써 시작될 수 있다. 초기에는 정규직 근로자들이 전일제에서 일시적으로 시간제로 전환했다가 돌아가는 정거장 같은 역할을 하겠으나 우리나라처럼 육아시설이 부족하고 육아비용이 비싼 사회 보장제도가 취약한 곳에서는 점차 하나의 중요한 일자리 형태로 굳어질 가능성도 있다.

## 2. 전일제 근로자들의 시간제 근로 전환요청 권리

정규직 시간제 근로 일자리를 만들고 늘리려면 우선 전일제 근로자들이 가정이나 개인의 필요에 따라 시간제 근로로 전환할 수 있는 길을 근로자 개인의 권리로서 법적으로 확보하는 것이 중요하다. 이런 권리가 확보되면 어린 자녀, 환자, 장애인을 가진 가정의 여성 그리고 학습, 훈련의 필요를 가진 근로자들이 많이 이용하게 될 것이다.

<표 8>에서는 한국과 비교하여 외국에서는 근로자 개인의 특정조건에 의해 혹은 개인의 자유로운 선택에 의해 전일제 근로를 시간제 근로로 전환할 수 있는 제도를 어떻게 갖추고 있나 살펴보았다. 영국, 네덜란드, 독일에서 각각 전일제 근로자들이 시간제 근로

<표 8> 전일제 근로의 시간제 근로로의 전환제도 : 유연한 노동시간

		노동시간 전환제도(전일제에서 시간제로)
제1그룹	네덜란드, 프랑스, 독일, 벨기에, 핀란드(약간 제한)	근로자의 필요에 따라 노동시간 전환(단축, 증가)요구 권리부여, 사용자 거부권, 사용자의 거부사유에 대해 근로자 법원제소 가능
	네덜란드	1년 이상 근속 근로자
제2그룹	영국, 호주의 2개주 등 다른 여러 나라	아이, 장애아, 환자 등을 특정조건에서 유연노동시간으로 전환요구권리 부여
	영국	근로시간만이 아니라, 일하는 장소, 시간일정의 변경을 요구할 수 있음
제3그룹	일본	3세 미만의 아이, 환자 등을 돌보고 있는 근로자가 있는 경우 사용자는 노동시간 단축의 의무가 있음
	한국	전일제 근로의 단시간근로 전환에 대한 상징적 규정 - 요구권리 없음. 사용자의 의무도 없고, 구제나 이의신청절차도 없음

로 전환을 요구할 수 있는 권한 부여, 실제로 얼마나 그런 권한이 행사되었는가를 살펴 보자.

영국에서 어린 자녀를 가진 부모들이 시간제 근로나 유연한 노동시간으로 전환을 요청할 수 있는 개별적 권리는 2003년에 도입되어 2007년에는 아프거나 나이든 어른들을 돌보아야 근로자들에게까지 확대되었다. 이런 제도는 일과 가정의 양립이 가능하게 하려는 다른 수많은 조치들과 함께 이루어졌다.

네덜란드에서는 1990년대 단체협약을 통해서 주 40시간을 주 36시간으로 줄이면서 근로자 개인들에게 노동시간을 단축할 수 있는 선택지를 허용했다. 1996년 다른 유럽국가에 앞서 노동시간의 길고 짧음을 이유로 차별대우하는 것을 금지하는 법을 제정하여 1997년 유럽연합의 시간제 근로지침(Part-time Directive)의 서곡이 되었다. 1990년대 말까지 70%의 단체협약이 노동시간을 줄일 수 있는 근로자들의 권리를 포함하고 있었다. 2000년에는 노동시간조정법(Working Hour Adjustment Act)를 제정하여 근로자들에게 계약된 노동시간의 단축 혹은 연장 요청을 할 수 있는 권리를 부여했다. 네덜란드에서 시간제 근로는 시간제 근로의 지위를 강화하는 법이 시행되기 전에 이미 상당한 정도로 증가하기 시작하고 있었고 새로 도입된 법은 이런 추세를 따르는 것이었다(Euwals, 2007).

독일의 경우 산업별 단체협약이나 기업별 협약에서 시간제 근로로의 전환 및 기타 노동시간 유연성 문제를 다루고 있다.

### 3. 시간제 근로 전환요청 정도와 사용자들의 반응

전일제 근로자가 시간제 근로 전환을 요청하는 비율에서 세 나라 사이에 나라마다 상당한 차이를 보이고 있다. 네덜란드의 경우에는 15%의 전일제 근로자들이 노동시간을 줄여 시간제 근로로 전환해 줄 것을 요청했으나 역시 15%의 근로자들이 노동시간을 늘려주거나 시간제에서 전일제로 역전환할 것을 요청하고 있다. 영국에서는 3.5%의 전일제 근로자들이 노동시간을 줄여 시간제 근로로 전환해 줄 것을 요청했다. 독일에서는 0.5% 보다 낮은 비율의 전일제 근로자들만이 노동시간을 줄여 시간제 근로로 전환을 요청하였다. 독일에서는 이처럼 비율이 낮은 것은 이 조사를 했을 당시에 실업률이 높았고 나중에 역전환될 수 있다는 보장없이 전일제 근로를 시간제 근로로 전환하기는 어려웠다. 금속산업 일부에서는 이런 어려움을 극복하기 위해 단체협약에 상호 전환규정을 넣어두고 있다.

전일제 근로의 시간제 근로 전환 요청 요구에 대해 사용자들은 매우 긍정적으로 반응을 보였다. 네덜란드에서는 시간제 전환요청의 61%가 사용자들에 의해 수용되었고 10%가 부분 수용되었다. 영국에서는 시간제 전환요청의 69%가 수용되었고, 12%가 부분적으

로 수용되었다. 독일에서는 시간제 전환 요청의 96%가 수용되었다. 네덜란드에서의 시간제 전환 요청에 대한 수용 비율이 영국이나 독일보다는 낮지만, 요청 비율이 다른 두 나라에 비해 훨씬 높은 것을 고려하면, 매우 높은 수준이다. 이것은 네덜란드에서는 전일제 근로의 시간제 전환이 상당히 일반화되어 네덜란드 사용자들이 노동시간의 다양성, 시간제 근로의 운영과 관리에 상당히 익숙해 있음을 말해주고 있다(Fagan et al., 2006).

#### 4. 공무원을 포함한 공공부문에서 정규직 시간제 일자리 창출 노력

공공부문은 기존의 시간제 근로 모델이 갖는 부정적인 이미지와 낙인효과를 떨어내고 새로운 정규직 시간제 근로의 모델을 실질적으로 만들어내야 하는 역할을 할 필요가 있다. 이런 취지에 비추어 정부가 2010년 공무원의 유연근무제의 하나로 공무원의 시간제 근로로의 전환제도를 마련한 것은 시의적절한 것이었다고 할 수 있다.

2010년 시범사업에서는 정부가 공무원들을 상대로 시간제 근로를 도입했다는 것이 중요한 의미가 있다. 시간제 근로의 시범실시는 외형적으로 눈에 보이는 실적은 적으나 중요한 성과를 거두고 있다. 우선, 공무원들의 시간제 근로가 가능하다는 것을 공무원 사회 내부에 광범위하게 전파시켰다. 다수의 공무원, 특히 아이들을 가진 여성공무원들의 관심과 주목을 끈 점은 중요한 성과라고 할 수 있다.

둘째, 행정기관에서 시간제 근로를 설계하면서 공무원 전일제 근로를 시간제 근로로 전환하도록 설계하고 그와 관련된 제도개선과 부분적 인센티브 제공 등은 매우 적절하고 시간제 근로의 새로운 모델을 만든다는 점에서 매우 바람직하다고 판단된다.

셋째, 앞서 언급했던 일부 시범기관의 설문조사에서 확인된 바와 같이 실제로 ‘시간제 근로를 신청하여 본인이 직접 시범사업에 참여한 공무원들은 극소수’이지만, 상당수가 실제로 시간제 근로를 택하고 싶다는 희망과 관심을 표명한 것은 시간제 근로에 대한 잠재적 수요가 상당하다는 점을 확인시켜 주고 있다. 여성 공무원들의 높은 관심과 희망에도 불구하고 시간제 근로를 신청한 공무원이 적은 것은 시간제 근로 시행에 따른 시행착오의 우려, 시간제로의 전환에 따른 생활설계의 조정에 시간이 필요했기 때문이다. 시범사업에 대한 시행착오의 우려가 불식되고, 문제점이 개선되며, 지출내역과 내용을 조정하는 기간이 끝나면 시간제 근로를 신청하는 공무원들이 크게 늘어날 것으로 보인다.

넷째, 소수의 인원이지만, 시간제 근로로 근무한 공무원들이 시간에 비례하여 동등한 대우를 받으면서 근무한 경험은 내년이나 그 후 다른 공무원들이 좀 더 안심하고 시간제 근로를 선택하는 경험적 기반이 될 것이다. 공무원 시간제 근로의 시범실시 경험은 향후 시간제 근로를 정착·확대시키기 위해서 어떤 점이 개선되어야 하는지를 드러냄으로써 다양한 개선과제들을 제기하고 있다.

나아가서 정규직 시간제 촉진정책은 공무원만이 아니라 공공기관으로 기존 정규직 전일제 근무 직원들의 시간제 근무로의 전환을 포함하는 것으로 확대·발전시켜야 한다. 또한 공공부문 주도의 정규직 시간제 근로 촉진이라는 정책목표가 세워졌다면, 이 목표에 맞추어 행정기관은 물론 공공기관에서 기존 전일제 공무원과 정규직들 가운데 희망자들을 발굴하여 정규직 시간제 근로로 전환하는 것을 적극 촉진해야 한다. 이와 더불어 행정기관이나 기타 공공기관에서 새로 충원해야 할 일자리에 대해 핵심, 주변을 막론하고 상시적인 업무, 업무량, 수요패턴이 변하는 업무에 대해 시간제 근로자를 채용할 수 있는 가능성을 검토하고 직무에서 요구되는 숙련, 자격, 지식 등을 고려하여 기존 직제에 편재하거나 적절한 직제를 신설하고 공개적이며 공정한 채용절차를 거쳐서 시간제 근로자를 선발하여 시간제 근로를 확대할 필요가 있을 것이다. 시간제 근로를 촉진하기 위한 인센티브를 위해 일정한 보조금 지급에 필요한 일정한 재정적 지원이 뒤따라야 할 것이다.

마지막으로 장시간 노동문화를 개혁해야만 정규직 시간제 근로가 활성화되면서 민간 부문으로 확대되어 기혼여성들의 고용을 촉진하고, 경력단절을 막으며, 일과 가정의 양립을 가능하게 할 것이다. 공무원들도 민간기업과 같이 8시간 근무가 아니라 업무의 양에 따라 거의 관행적으로 초과근로를 하는 관행 속에서 시간제 근로를 하는 공무원들은 정해진 시간만을 근무하고 퇴근하는 것이 같은 부서의 다른 공무원들에게 업무부담을 증가시키는 것이 아닌가 하여 미안하기도 하고 평가에서 불리한 대우를 받을까 하는 우려가 클 수 있다.<sup>4)</sup> 이런 초과근로시간 관행을 바로잡지 않는 한 공무원 시간제 근로의 정착과 확대가 어려울 것이다.

앞으로 일과 가정의 양립, 육아정책의 개선, 시간제 근로에 대한 차별 제거, 유연한 노동시간제의 확대 등 가족정책, 가족 관련 노동정책의 개선을 통해서 여성들의 정규직 시간제 고용을 늘림으로써 가족과 고용복지모델을 전환시키면서 동시에 여성의 고용률을 높일 수 있을 것이다. **KL**

4) A구청의 설문조사에서는 시간제 근무로 인한 다른 직원의 업무부담 증가를 우려하는 것이 670명 가운데 214명(33.8%)을 차지하고 있다.

<참고문헌>

- 안주엽·은수미·정진호·조성재·강병식(2006), 『공공부문 비정규직 대책마련 연구』, 노동부.
- 厚生労働省(2009), 「短時間正社員制度 導入マニュアル」.
- \_\_\_\_\_ (2006), 「パトクタイム労働者総合実態調査」.
- Euwals, Rob(2007), “Part-Time Employment in the Netherlands: Facts, Future Developments and Policy”, *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis*, The Hague, the Netherlands.
- Fagan, Colette, Ariane Hegewisch and Jane Pilinger(2006), *Out of Time: Why Britain Needs a New Approach to Working-time Flexibility*, The University of Manchester.
- Industrial Relations Victoria(2005), “*Quality Part-Time Work in Local Government: Assisting with Work and Family Balance.*”
- Lyonette, Clare, Beate Baldauf and Heike Behle(2010), ‘*Quality*’ *Part-time Work: A Review of the Evidence*, Government Equality Office.
- OECD(2010), *OECD Employment Outlook*, Paris.
- Tijdens, Kea G.(2005), “How Important are Institutional Settings to Prevent Marginalization of Part-time Employment?”, in *Low Wage Employment In Europe*, edited by I Marx and W. Salverda: 81-99. Leuven, Voorburg, Acco.