

독일 미니잡의 고용 현황과 특징

이 승 협*

I. 머리말

고용률 70% 달성이라는 정책적 목표의 설정으로 인해 우리나라에서도 고용형태로서의 시간제근로에 대한 관심이 높아지고 있다.¹⁾ 우리나라의 시간제근로는 일부 서비스업을 중심으로만 활용되어 왔기 때문에 시간제근로에 대한 경험이 일천하며, 정책적으로도 명확한 기준이 제시되지 못하고 있다. 이로 인해 새로운 고용형태로서의 시간제에 대한 다양한 주장과 평가, 기대와 비판 등이 혼재되어 논의되고 있다.

현재 시간제근로에 대한 논의는 주로 고용률이라는 정량적 관점에서 제기되고 있으며, 네덜란드 및 독일의 시간제 사례를 통해 새로운 고용정책적 수단으로 제시되고 있다. 그러나 시간제근로와 같은 새로운 고용형태가 갖는 노동시장 효과에 대한 면밀한 검토 없이 외국 사례를 거론하는 것은 또 다른 정책적 실패로 귀결되기 쉽다. 특히 외국 사례의 검토에 있어서는 정책환경, 정책적 목표, 정책수단, 정책효과 등을 면밀하게 따져보아야 한다.

현재 우리나라의 시간제근로는 경력단절여성의 노동시장 통합을 통한 고용률 확보라는 정책적 목표가 우선시되고 있는 반면, 독일 미니잡이나 미디잡은 이행노동시장의 관점에서 정규직으로의 이행기 근로형태로 정책적 목표가 설정되어 있다. 이와 같이 정책적 목표가 다르기 때문에 우리나라 시간제근로는 상용형 저임근로로서의 성격이 강조된다. 반면 독일에서 미니잡은 부업형 저임근로, 즉 직업훈련과의 연계를 통한 노동시장정책적 성격이 강조되고 있다.

* 대구대학교 사회학과 교수(solnamu@gmail.com).

1) 정책적으로는 ‘시간선택제’라는 이름으로 불리고 있지만, 여기에서는 시간제라는 개념을 그대로 사용한다. 시간제는 일반적으로 소정근로시간보다 짧은 시간을 근로하는 고용형태를 말하는 포괄적 개념이다. 반면 시간선택제는 유연한 근로시간제와 명확히 구분되지 않는 개념적 모호성이 존재한다.