

「시간선택제 2년의 평가와 향후과제」

심포지엄

Ministry of Employment and Labor

<http://www.moel.go.kr>



「시간선택제 2년의 평가와 향후과제」

심 포 지 엄

1. 일정

- 일시 : '15.5.22(금) 15:00~17:00
 - 장소 : 대한상공회의소 중회의실A
 - 주최 : 고용노동부
 - 참석 : 전문가, 노사단체, 기업* 및 근로자 등 100명 내외
- * 시간선택제 도입 기업, 일가양득캠페인 참여기업, 남녀고용평등 우수기업, 가족친화인증기업 등

2. 토론회 진행 순서

시 간	프로그램	비 고
15:00~ 15:05	개 회 사	고용정책실장
15:05~ 16:00	<사회> 어수봉 교수(한기대)	
	<1부 : 주제 발표> ■ 시간선택제 일자리 정책 성과와 과제 ■ 시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안 ■ 시간선택제 해외사례와 시사점 ■ 시간선택제 도입 기업사례 발표	<각 10분 이내> 황수경(KDI) 권 혁(부산대) 배규식(노동연) 신한은행, 미즈메디병원
16:00~ 16:45	<2부 : 패널 토론> ■ 활성화를 위한 제언 ■ 시간선택제 일자리 성공의 조건 ■ 양질의 시간제 근로 확산을 위한 제언 ■ 여성과 시간선택제 일자리	<각 5~7분 이내> 안상훈(서울대) 유경준(한기대) 김영옥(여정연) 원경록(여성인력개발센터연합)
16:45~ 17:00	<3부 : 방청석 토론>	주제발표자 답변
17:00	폐 회	

1부 주제별 발표 1

1. 시간선택제 일자리 정책 성과와 과제(황수경 박사, 한국개발연구원) 3
2. 시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안(권혁 교수, 부산대학교) · 25
3. 시간선택제 해외사례와 시사점(배규식 박사, 노동연구원) 55
4. 시간선택제 도입 기업사례 발표
 - ▶ 신한은행 시간선택제 일자리 소개(신한은행) 77
 - ▶ 나눠서 행복 +하기(미즈메디병원) 89

2부 패널 토론 107

1. 활성화를 위한 제언(안상훈, 서울대학교) 109
2. 시간선택제 일자리 성공의 조건(유경준, 한국기술교육대학교) 113
3. 양질의 시간제 근로 확산을 위한 제언(김영옥, 여성정책연구원) 127
4. 여성과 시간선택제 일자리(원경록, 여성인력개발센터연합 사무국장) 135



주제 발표

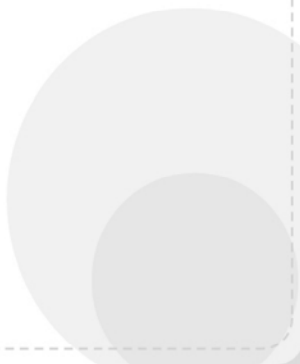


주제 발표

시간선택제 일자리 정책 성과와 과제

황 수 경

한국개발연구원 박사



「시간선택제 2년의 성과와 향후과제」 심포지엄 (2015.5.22)

시간선택제 일자리 정책의 성과와 과제

황 수 경
(KDI 연구위원)

Korea's Leading Think Tank **KDI**

CONTENTS

KDI

- I. 시간선택제 일자리 정책의 개요
- II. 자발적 단시간근로의 현황과 특징
- III. 시간선택제 일자리 활용의사 (KDI 설문조사, 2014)
- IV. 전환형 시간선택제 일자리 - 육아기 근로시간 단축제도
- V. 시간선택제 일자리 정책의 과제

CONTENTS



시간선택제 일자리 정책의 개요

시간선택제 일자리 정책의 도입배경



- 한국에서 선진국과 비교해 고용률이 낮은 인구계층은 **청년과 (기혼)여성**

한국의 인구계층별 고용률 수준 (2012년)

(단위: %)

	구 분	전체	15~64세	연령계층			
				15~29세	30~49세	50~64세	65세 이상
전체	한국	59.4	64.2	40.4	75.6	68.3	30.1
	OECD	55.3	65.1	50.9	76.9	62.3	12.3
	순위 ¹⁾	(11)	(20)	(29)	(28)	(8)	(2)
남성	한국	70.8	74.9	38.7	91.0	82.4	40.7
	OECD	63.9	73.2	55.7	86.9	71.1	17.3
	순위 ¹⁾	(5)	(15)	(32)	(7)	(5)	(2)
여성	한국	48.4	53.5	42.0	59.7	54.4	22.6
	OECD	47.3	57.2	45.9	67.0	54.0	8.5
	순위 ¹⁾	(18)	(25)	(19)	(31)	(17)	(2)

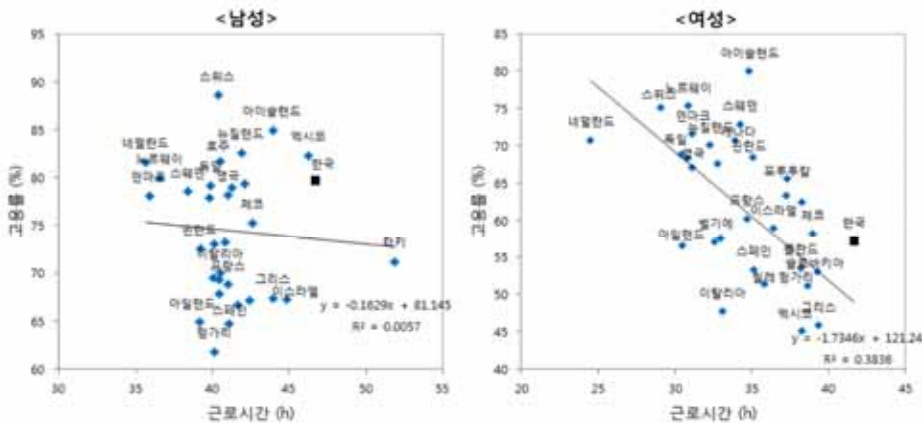
주: 1) OECD 34개국 중 순위임.

자료: OECD, *Employment and Labour Market Statistics*, 2014.

평균근로시간과 성별 고용률(2011년)

KDI

- 남성 고용률은 근로시간과 거의 관련이 없는 반면, 여성 고용률은 근로시간과 뚜렷한 부(-)의 관계 => **근로시간 단축정책의 필요성!**



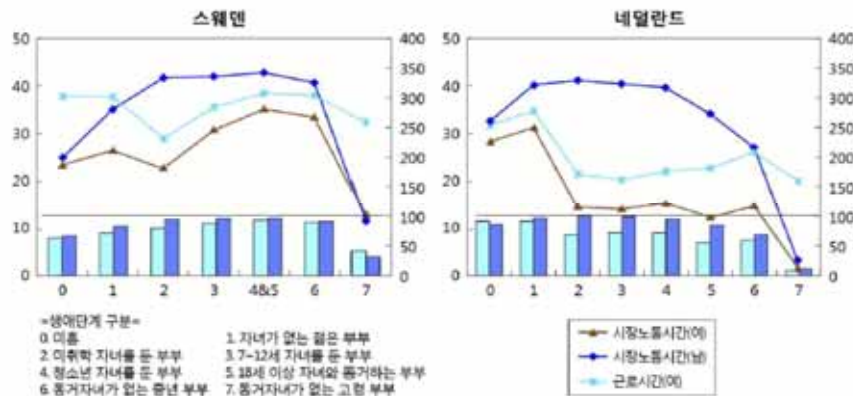
자료: OECD, Labor Force Statistics, 2013.

-5-

스웨덴 모형 vs. 네덜란드 모형

KDI

- 생애단계에 따라 일-생활 균형의 필요에 의해 근로시간을 조절할 니즈 발생
 - 스웨덴은 풀타임-파트타임 전환형(2인 소득자 모형), 네덜란드는 파트타임형(1.5인 소득자 모형)



자료: EU, "Working Time Options Over the Life Course", 2006.

-6-

시간선택제 일자리 정책의 경과

KDI

- 시간선택제 일자리 정책은 2010년 제2차 국가고용전략회의에서 비롯
 - ✓ 「유연근무제 확산 방안」 : ▲공공부문 유연근무제(직무공유제) 발굴·확산, ▲일·가정 양립형 단시간근로 확산·지원, ▲단시간근로자 보호 강화 등
- ‘단시간근로’ → ‘시간제’ → ‘시간선택제’ 로 명칭변경
 - ✓ '10, 상용직 단시간근로 일자리 창출 지원사업(권설텡)
 - ✓ '11, 반듯한 시간제 일자리 창출 지원사업(권설텡, 인건비)
 - ✓ '14, 반듯한 시간선택제 일자리 창출 지원사업, 상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업 등
- 박근혜정부 들어 강력한 정책 추진의지
 - 「고용률 70% 로드맵」에서는 2012 ~ 17년간 신규 창출되는 일자리 238만개 중 93만개(39%)가 단시간근로가 될 것을 상정
 - 「경제혁신 3개년 계획」(2014.2.25)의 59개 과제 중 하나로 지정

-7-

시간선택제 일자의 개념

KDI

- 시간선택제 일자리는, 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며, 근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리로서,
 - ① 일·가정 양립, ② 점진적 퇴직 및 재취업, ③ 일·학습 병행 등을 위하여, 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 근무 요일 등을 선택할 수 있는 일자리

시간선택제 일자의 유형과 정책방향

구 분	신규형		전환형	
	경력채용형	신규채용형	경력유지형	경력연장형
주요 대상	• 경력단절 여성 • 제2의 직업을 희망하는 정년퇴직자	• 일·학습 병행 근로자	• 일·육아 병행 재직근로자	• 퇴직을 앞둔 장년층 근로자 • 퇴직자
정부지원 등 운영상 활용방안	• 시간선택제 일자리 인건비 지원 등 활용	• 선취업, 후진학 지원 연계 • 일·학습 듀얼시스템 등 활용	• 육아기 근로시간 단축 지원 등과 연계	• 근로시간 단축 지원, 임금피크제 등과 연동

자료: 고용노동부·노사발전재단(2013)

-8-

시간선택제 일자리 지원사업의 주요 내용

KDI

시간선택제 일자리 지원사업의 대상과 자격요건 (2015년 현재)

구분	지원대상	지원요건	지원내용
신규 창출	• 근무체계 개편 또는 새로운 직무개발 등을 통해 고용이 안정된 시간선택제 일자리를 창출한 사업주	• 무기계약 • 최저임금 130%(중소기업 120%) 이상 임금 • 주 15~30시간 근로 • 4대 보험 가입 • 전일제와 공동대우 (근로시간비례원칙)	• (인건비) 임금의 50%를 월 80만원(대기업 60만원) 한도로 1년 지원 • 최저임금 120~130% 미만은 월 40만원 한도 • (간접노무비) 중소기업만 월 10만원 추가 지원
시간 선택제 전환 (15년 신규)	• 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(자녀돌봄, 퇴직준비, 학업, 질병 등)에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 사업주	• 전환제도 도입 • 근로자 청구로 주 15~30시간 근로 • 전환사유 해소시 전일제로 복귀 보장	• (전환징여금) 근로시간 비례 임금보다 추가 지급한 임금 등 인센티브의 50%를 월 50만원 한도로 1년 지원 • (간접노무비) 중소·중견기업만 월 20만원 1년 지원 • (대체인력비용) 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원(대기업 월 30만원) 한도로 1년 지원
근로 조건 개선 (15년 신규)	• 기간제-시간제(고용기간 6개월 이상)의 근로조건을 개선(무기계약직 전환)하는 중소·중견기업 사업주	• 무기계약직 전환 • 최저임금 120% 이상 • 주 15~30시간 근로 • 4대 보험 가입 • 전일제와 공동대우 (근로시간비례원칙)	• 근로조건이 개선(무기계약 전환)시 임금상승분의 50%를 월 60만원 한도로 1년 지원
컨설팅 지원	• 시간선택제 일자리 도입-운영을 희망하는 사업주에게 시간선택제 적합 직무개발, 근무체계 개편 등 지원		• 최대 1,000만원 지원 (1,000명 이상 사업장은 30% 자부담)

-9-

시간선택제 일자리 지원사업의 예산 및 집행실적

KDI

■ 박근혜정부 들어 사업예산 대폭 확대

- '12, 34억 → '13, 106억 → '14, 312억 → '15, 323억
- '13년까지 집행실적 매우 저조, '14년을 기점으로 실적 빠르게 증가

인건비 지원사업의 집행실적(2010-2015년)

(단위: 백만원, 명, 개소, %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015.4
예산액 (지원인원)	3,240 (2,000)	5,160 (3,333)	5,360 (1,751)	9,063 (3,571)	19,532 (5,030)	22,329 (5,700)
실집행액 (명)	-	198 (139)	2,009 (866)	3,419 (1,294)	12,969 (5,622)	11,624 (5,800)
[개소]	-	[27]	[272]	[328]	[2,007]	[2,328]
실집행률 (%)	-	3.8 (4.2)	37.5 (49.5)	37.7 (36.2)	66.3 (111.7)	52.0 (101.7)

주 ()안은 지원인원 수 기준, []안은 지원사업장 수

-10-

CONTENTS

KDI

자발적 단시간근로의 현황과 특징

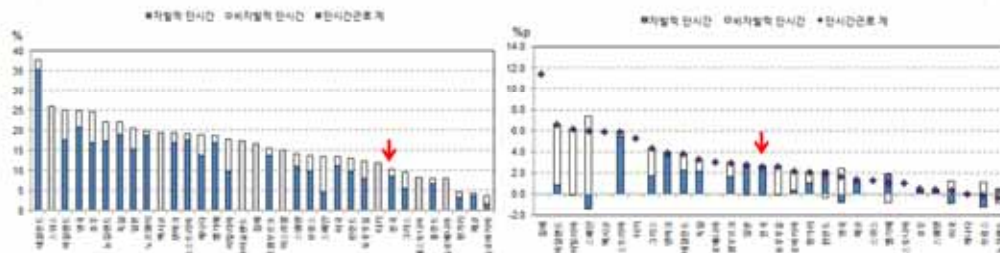
OECD 국가의 단시간근로

KDI

- 우리나라는 단시간근로 비중이 매우 낮은 편에 속하지만 그중 자발적 단시간근로 비중은 OECD 평균수준
 - 2000년대 이후 자발적 단시간근로 중심으로 증가

단시간근로 고용비중(2012년)

단시간근로 고용비중의 증감(2002 ~ 2012년)



「경제활동인구조사」에서의 단시간근로자

KDI

단시간근로자 규모의 변화 추이(1986~2014년)

- 단시간근로(36시간 미만) = 평소 단시간근로 + 일시적 단시간근로

- 평소 단시간근로: 평소 1주 36시간 미만 일하는 경우

✓ 실근로시간 기준
단시간근로에 비해
시계열적으로 매우 안정적

- 자발적 (평소) 단시간근로자:
평소 단시간근로를 하고
있으면서 일하는 시간을 더
늘리거나 다른 일을 더 하기를
원하지 않는 자



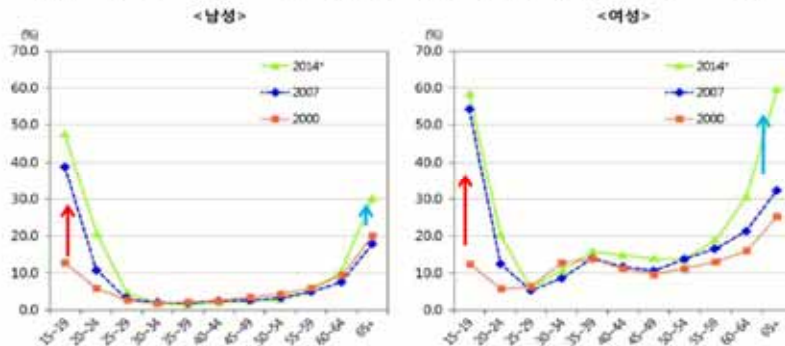
-13-

자발적 단시간근로 일자리 고용비중

KDI

- 청년층과 65세 이상 고령층을 중심으로 자발적 단시간근로 활용 증가

- 2000년대 초반만 해도 단시간근로가 주로 기혼여성 일자리라는 인식이 지배적, 최근에는 오히려 청년층과 중고령층의 활용이 두드러짐.



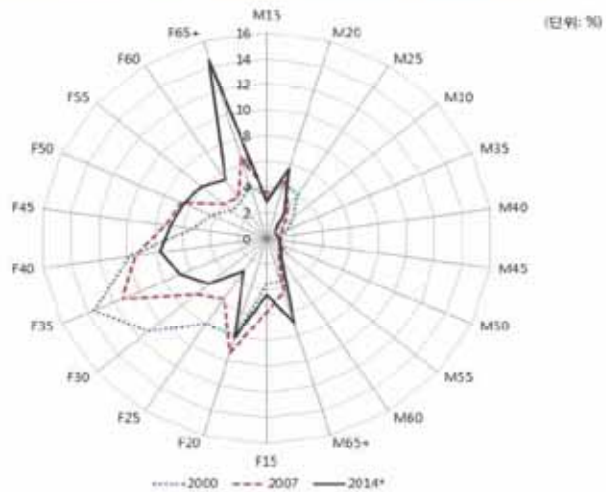
주: 1) 자발적 단시간근로자는 평소 36시간 미만 근로자 중 추가취업 비희망자.
2) 2014년은 1~9월 평균.

-14-

자발적 단시간근로 일자리의 인적구성 변화

KDI

- 2000년대 초반 30~40대 여성이 압도적인 비중을 차지하던 양상에서, 최근에는 각기 다른 이유로 시간제약을 느끼는 **청년, 기혼여성, 고령자**의 세 그룹이 균분하는 양상으로 변모



주: M은 남성, F는 여성이고, 각 연령대는 5세 구간으로 구분됨

-15-

자발적 단시간근로 일자리의 직종

KDI

- 교육전문가, 복건복지 전문가 등 전문직 분야의 단시간근로 직종에는 청년층 일부와 30~40대 여성이 취업해있고, 그 외 다른 인구계층은 단순노무직과 서비스직에 대부분 몰려있음.
- 최근 노동시장에서 주변적 일자리를 중심으로 단시간근로 크게 확대

☞ **고학력 비경활여성의 활용도가 낮은 이유**

연령대별 주요 자발적 단시간근로 일자리 직종 (2014)

순위	15~29세	30~49세	50~64세	65세 이상
근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
1	조리 및 음식 서비스	교육 전문가 및 관련직	가사음식 및 관련업 관련 단순노무직	청소 및 경비관련 단순노무직
2	매장 판매직	경영 및 회계관련 사무직	청소 및 경비관련 단순노무직	농림어업 및 기타 서비스업 관련 단순노무직
3	교육 전문가 및 관련직	보건 사회복지 및 공공 관련직	이민출세의 및 의료보조 서비스	가사음식 및 관련업 관련 단순노무직
4	가사음식 및 관련업 관련 단순노무직	조리 및 음식 서비스	조리 및 음식 서비스	이민출세의 및 의료보조 서비스
5	경영 및 회계관련 사무직	가사음식 및 관련업 관련 단순노무직	경영 및 회계관련 사무직	경영 및 회계관련 사무직

주: 근로자수는 2014년 1~9월 평균.
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2014.

-16-

CONTENTS



시간선택제 일자리 활용의사 (KDI 설문조사, 2014)

KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」 (2014년 5월)



- 시간선택제 일자리와 육아기 근로시간단축제(전환형 시간선택제)에 대한 인지도 및 활용의사, 제도 활용시 우려사항 등 조사
- 기업 205개 / 20대 청년 1,000명, 20~40대 여성 1,000명

인지도



활용 의사



자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

시간선택제 활용의사의 결정요인 분석 - 근로자

KDI

■ 시간선택제 일자리 취업의사를 종속변수로 로짓모형 추정

- 설명요인으로 성, 연령, 학력, 취업 여부, 시간선택제에 대한 사전 인지 여부, 인지경로, 거주지역 등 포함

	전체	청년	여성		전체	청년	여성
	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)		추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)
상수항	1.290 (0.228)***	1.664 (0.261)***	1.405 (0.291)***	미취업	0.261 (0.112)**	-0.101 (0.141)	0.312 (0.142)**
남성	-1.183 (0.155)***	-1.164 (0.155)***	-	사전 인지	-0.414 (0.116)***	-0.508 (0.146)***	-0.362 (0.144)**
여성 25세 미만	-	-	-0.504 (0.209)**	인지경로=정책홍보	0.150 (0.266)	0.181 (0.309)	-0.055 (0.347)
여성 30대	0.409 (0.201)**	-	0.128 (0.233)	인지경로=주변감염	0.421 (0.243)*	0.650 (0.312)**	0.361 (0.294)
여성 40대	0.362 (0.225)	-	0.080 (0.260)	수도권	0.114 (0.112)	0.004 (0.137)	0.238 (0.139)*
대졸	-0.242 (0.138)*	-0.426 (0.173)***	-0.159 (0.176)	조사 구분	0.585 (0.207)***	0.586 (0.208)***	0.539 (0.210)**
대학원 재학 이상	-0.567 (0.196)***	-0.429 (0.250)*	-0.674 (0.245)***	N	2,000	1,200	1,500
				-2 log L	2,088.8	1,315.5	1,432.3

-19-

추정 결과 (근로자)

KDI

- 30대 여성, 고졸이하 학력, 미취업자에서 시간선택제 활용의사 높음.
- 시간선택제에 대해 사전에 인지하고 있는 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 활용의사가 뚜렷하게 낮음.
 - 시간선택제를 처음 접할 때 매우 부정적인 이미지를 갖는다는 것을 의미
 - 인지경로에 따라서도 차이를 보이는데, 언론 등 대중매체를 통해 시간선택제를 알게 된 경우가 가장 부정적, 주변의 소개나 경험 등을 통해 알게 된 경우에는 활용의사 증가
- 시간선택제 일자리에 대한 **사회적 인식 개선** 필요함.

-20-

시간선택제 활용의사의 결정요인 분석 - 기업

KDI

■ 시간선택제 활용의사를 종속변수로 로짓모형 추정

- 설명요인으로 기업규모, 지역, 업종, 사전 인지 여부, 인지경로 등 포함
- 모형 II, III에서는 종사자 중 여성근로자 비중을 설명변수로 추가

	모형 I	모형 II	모형 III		모형 I	모형 II	모형 III
	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)		추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)
상수항	-1.496 (0.503)***	-2.226 (0.647)***	-1.720 (0.566)***	여성근로자 비중 (%)	-	0.078 (0.032)**	-
대기업	0.631 (0.308)**	0.645 (0.322)**	0.710 (0.330)**	10여성근로자 비중 ²	-	-0.001 (0.000)**	-
수도권	0.506 (0.348)	0.465 (0.374)	0.501 (0.381)	여성 비중 2 (25≤FR<37.5)	-	-	0.794 (0.389)**
제조업	0.020 (0.328)	0.201 (0.353)	0.250 (0.361)	여성 비중 3 (37.5≤FR<50)	-	-	1.641 (0.552)***
사전 인지	0.492 (0.387)	0.193 (0.411)	0.165 (0.413)	여성 비중 4 (FR≥50)	-	-	0.290 (0.475)
인지경로=정책홍보	1.388 (0.730)*	1.466 (0.766)*	1.454 (0.776)*	N	205	190	190
				-2 log L	268.4	242.1	237.7

-21-

추정 결과 (기업)

KDI

- 중소기업보다 대기업, 여성 비중이 높은 사업장에서 활용의사 높음
 - 향후 여성근로자가 상대적으로 많은 사업장을 중심으로 시간선택제 일자리가 확대될 가능성
- 통계적으로 유의하지는 않지만 근로자와 달리 사전에 시간선택제에 대해 알고 있었던 기업에서 활용의사가 높고, 특히 정책홍보를 통해 인지한 기업에서 유의하게 활용의사가 높은 것으로 나타남.
 - 정책홍보가 활용의사에 미치는 효과가 매우 커, 기업의 시간선택제 활용도를 제고하기 위해서는 **정부의 직접적인 정책홍보**의 접촉면을 보다 확장하는 것이 **매우 효과적**일 수 있음을 시사

-22-

시간선택제 일자리를 활용하고자 하는 이유 -기업

KDI

- 시간선택제를 활용하고자 하는 이유로 가장 많은 기업들이 **효율적인 인력 운영 시스템을 마련하기 위해서**(45.1%)라고 응답

- 그 외에도 대기업은 근로자의 **근무인센티브** 관점에서, 중소기업은 **인력 확보**의 관점에서 시간선택제 일자리에 관심을 가짐

(단위: %)

	전체	대기업	중소기업	제조업	비제조업
① 업무 복성에 부합	7.7	6.5	10.3	11.1	6.3
② 효율적인 인력 운영 시스템 마련	45.1	41.9	51.7	44.4	45.3
③ 피크시간 업무집중 분산	13.2	12.9	13.8	3.7	17.2
④ 인건비 절감	7.7	9.7	3.4	7.4	7.8
⑤ 구인난 해소 및 유능한 인재 확보	6.6	4.8	10.3	14.8	3.1
⑥ 근로자의 업무 만족도 및 몰입도 향상	8.8	11.3	3.4	0.0	12.5
⑦ 근로자 경력단절 예방, 일-가정 양립 지원	11.0	12.9	6.9	18.5	7.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-23-

시간선택제 일자리를 활용하지 않으려는 이유 -기업

KDI

- 시간선택제를 활용하지 않으려는 이유로는 시간선택제 일자리에 **적합한 직무가 없다**고 응답한 기업이 가장 많음(45.6%)

- 그 외 체계적인 인력운영의 어려움(20.2%), 업무 연속성 단절(10.5%) 등을 이유로 든 기업도 많았는데, 이들은 시간선택제 도입에 따른 인력운영체계 개편에 부담을 느끼는 것으로 해석

(단위: %)

	전체	대기업	중소기업	제조업	비제조업
① 시간선택제 일자리에 적합한 직무가 없음	45.6	51.7	38.9	42.1	47.4
② 체계적인 인력운영이 어려움	20.2	20.0	20.4	15.8	22.4
③ 인력 관리비용 부담	3.5	5.0	1.9	5.3	2.6
④ 업무 연속성 단절	10.5	13.3	7.4	7.9	11.8
⑤ 업무에 대한 몰입도 저하	7.9	3.3	13.0	13.2	5.3
⑥ 직원간의 형평성 문제 발생	7.9	5.0	11.1	5.3	9.2
⑦ 높은 이직, 퇴직 가능성	2.6	0.0	5.6	7.9	0.0
⑧ 정부의 지원 미흡	1.8	1.7	1.9	2.6	1.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-24-

시간선택제 확대를 위해 효과가 클 정부지원 -기업

KDI

■ 인건비 지원이 가장 높지만, 적합한 업종 및 직무개발도 높은 비중

- 다양한 모델개발과 사례발굴을 통해 시간선택제 일자리 활용의 접근성을 높이고 제도 활용시 발생할 수 있는 제반 문제들에 대한 극복방안도 함께 제시

(단위: %)

	전체	대기업	중소기업	제조업	비제조업
① 적합한 업종, 직무개발	33.7	36.1	30.1	33.8	33.6
② 사업에 대한 운영지원 지원	3.4	1.6	6.0	6.2	2.1
③ 인건비 지원	42.0	38.5	47.0	36.9	44.3
④ 사업에 대한 컨설팅 지원	1.5	0.8	2.4	1.5	1.4
⑤ 사회보험료 감면	5.9	6.6	4.8	7.7	5.0
⑥ 법인세·소득세 공제 혜택	12.2	13.9	9.6	12.3	12.1
⑦ 우수기업 포상	1.0	1.6	0.0	1.5	0.7
⑧ 기타	0.5	0.8	0.0	0.0	0.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-25-

시간선택제로 일하고 싶은 이유 - 근로자

KDI

■ 생애단계별로 개인의 시간제약 요인에 따라 시간선택제 니즈가 존재

- 청년층에서는 개인시간 활용(39.4%)이나 일·학습 병행(24.9%)을 이유로, 여성은 자녀보육·교육(48.3%), 개인시간 활용(22.8%) 이유로 시간선택제 희망

(단위: %)

	전체	청년			여성 (30-40대)		
		소계	남	여	소계	취업	미취업
① 자녀 보육·교육	31.8	19.6	6.8	26.6	48.3	43.1	54.1
② 배우자, 부모 등 가족 돌봄	5.2	4.8	4.2	5.1	5.9	6.2	5.5
③ 본인건강	3.2	2.3	3.2	1.8	4.5	6.2	2.6
④ 일·학습 병행	15.8	24.9	31.2	21.5	3.4	3.2	3.6
⑤ 개인시간 활용	32.3	39.4	45.0	36.3	22.8	26.0	19.2
⑥ 많은 시간 근무하지 않아도 수입을 얻을 수 있어서	11.4	8.7	9.6	8.1	15.2	15.3	15.0
⑦ 기타	0.2	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-26-

근로자가 희망하는 시간선택제 일자리유형

KDI

- 청년은 요일제형(1주일에 며칠만 일하는 형태)의 일자리를 가장 선호하고, 여성의 경우는 1일의 근로시간을 줄여 일하는 방식을 보다 선호

선호하는 시간선택제 일자리 희망유형

(단위: %)

	전체	청년	여성
① 1일 근로시간 단축형 (예: 1일 5시간 또는 6시간 근무)	35.6	31.2	41.6
② 요일제형 (예: 주 3일 또는 주 4일 근무)	35.1	38.3	30.8
③ 혼합형 (1일 근로시간 단축 + 요일 근무)	29.3	30.5	27.6
계	100.0	100.0	100.0

선호하는 1일 근무시간

(단위: %)

	3시간	4시간	5시간	6시간	7시간	8시간	계
전체	2.4	11.2	26.8	36.4	10.6	12.6	100.0
청년	1.8	9.3	20.0	38.6	14.8	15.4	100.0
여성(30-40대)	3.1	13.8	35.9	33.4	5.0	8.8	100.0

-27-

시간선택제 활성화를 위해 필요한 정부지원 - 근로자

KDI

- 근로자들은 가장 필요한 정부지원으로 **고용안정 보장(32.3%)**과 **임금 및 복리후생 보장(29.5%)**을 꼽음.
- 다양한 시간선택제 일자리 창출(18.9%)**도 큰 비중

(단위: %)

	전체	청년	여성 (30-40대)	활용의사	
				희망	비희망
① 다양한 시간선택제 일자리 창출	18.9	16.8	22.0	21.9	9.2
② 직무표준화 및 업무분장 명확화	6.7	7.8	5.0	5.8	9.2
③ 임금 및 복리후생 보장	29.5	29.3	29.9	30.3	26.9
④ 고용안정 보장	32.3	34.5	29.0	30.6	37.6
⑤ 연장근무 금지	5.7	5.2	6.5	5.9	5.0
⑥ 전일제 전환	1.9	1.8	2.0	1.1	4.2
⑦ 승진, 교육훈련 기회 제공	3.3	3.2	3.4	2.8	4.6
⑧ 사회보험료 감면	1.0	0.4	1.8	0.9	1.3
⑨ 기타	0.9	1.2	0.5	0.6	1.9
계	100	100	100	100	100

자료: KDI 「시간선택제 일자리 설문조사」

-28-

시간선택제 일자리에 대한 우려 - 근로자

KDI

■ 시간선택제 취업시 가장 우려하는 것은 고용불안정과 임금 저하

- (1) 시간선택제 취업의사가 있는 근로자 및 (2) 시간선택제로 일할 의향이 없다고 응답한 근로자들 모두 유사한 반응



-29-

CONTENTS

KDI

전환형 시간선택제 일자리 - 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도 (전환형 시간선택제)

KDI

■ 육아기 근로시간 단축제도란...

- 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 대신해 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하는 제도
- 2008년에 임의제도로 도입되었으나 2012년 8월부터 의무제도로 변경
 - ❖ 정당한 사유 없이 근로자의 신청을 거부한 사업주는 500만원 이하의 과태료
- 전일 근무에서 단시간 근무(주 15 ~ 30시간)로 전환했다가 단축기간이 끝나면 전일 근무로 복귀하기 때문에 **대표적인 전환형 시간선택제**
- 육아기에 근로자가 휴직하지 않고 근무를 지속하기 때문에 급여손실도 적고 경력단절을 방지할 수 있는 장점
 - ❖ 그러나 활용실적은 매우 저조, 2013년 736명 이용. 근로자수(지원인원) 기준으로 육아휴직 대비 1.1%, 지원액 기준으로 0.4%에 불과

-31-

육아기 근로시간 단축제도의 인지도 및 활용도 -기업

KDI

- 육아기 근로시간 단축제도를 알고 있다고 응답한 기업은 55.1%, 실제 기업에서 활용한 근로자가 있었다고 응답한 기업은 11.7%에 불과
- 전환형 단시간근로자가 있는 사업장에서 대체인력 채용이나 기존 인력관리 시스템 변경 등에 따른 추가적 노동비용 발생에 따라 기피



자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-32-

육아기 근로시간 단축제도 활용의 장단점 -기업

KDI

- 긍정적인 측면: '휴직으로 인한 업무공백이 발생하지 않아 효율적인 인력 운영 가능', '일-가정 양립을 지원하여 유능한 인재 확보가 용이'하다는 의견이 다수
- 부정적인 측면: '동료직원 업무량 증가', '대체근로자 확보의 어려움', 근로자 업무몰입도 저하, 업무연계성, 소통문제 등 **작업 효율 저하** 우려

활용시 긍정적인 영향

	전체	대기업	중소기업
① 휴직으로 인한 업무공백이 발생하지 않아 효율적인 인력 운영이 가능	44.9	43.4	47.0
② 휴직 후 비복귀 사례가 발생할 위험 감소	3.9	2.5	6.0
③ 근로자의 업무 만족도 및 몰입도 향상	15.6	14.8	16.9
④ 일-가정 양립을 지원하여 유능한 인재 확보 용이	21.0	24.6	15.7
⑤ 저출산고령화 사회에 대한 적응력 증대	12.7	13.1	12.0
⑥ 기타	2.0	1.6	2.4
계	100.0	100.0	100.0

활용시 부정적인 영향

	전체	대기업	중소기업
① 동료직원 업무량 증가	25.4	28.7	20.5
② 대체근로자 확보의 어려움	22.9	21.3	25.3
③ 업무 연계성, 소통 문제 발생	15.6	13.1	19.3
④ 단축 근로자 관리의 어려움	3.4	3.3	3.6
⑤ 회의, 팀워크 업무 수행 어려움	15.1	13.1	18.1
⑥ 근로자 업무 몰입도 및 생산성 저하	16.1	18.9	12.0
⑦ 기타	1.5	1.6	1.2
계	100.0	100.0	100.0
*작업효율의 저하(③+⑤+⑥)	46.8	45.1	49.4

-33-

육아기 근로시간 단축제 활용의사 - 여성

KDI

- 육아기 근로시간 단축제의 잠재수요는 매우 높음
 - 조사대상 여성의 77.2%가 그렇다고 응답, 향후 출산-육아 가능성이 높은 젊은 여성일수록 활용의사가 높게 나타났다.
 - 근로시간단축시 가장 선호하는 근무유형은 '1일 근로시간 단축형'(49%)

육아기 근로시간 단축시 희망하는 근무형태 - 여성



-34-

육아기 근로시간 단축제도 활용시 우려사항 - 여성

KDI

■ 근로자의 가장 큰 우려는 역시 고용불안정과 임금 저하

- 단축근무로 인해 동료들에게 피해를 줄 수 있을 것에 대한 우려도 큼(18.4%)
- 전환형 단시간근로자가 발생하였을 경우, **대체인력 채용을 비롯해 전체 인력관리시스템의 변화**가 필요

육아기 근로시간 단축제도 활용시 우려사항

(단위: %)

	전체	20대	30대	40대	취업	미취업
① 임금수준 저하	29.8	26.0	32.5	29.3	30.7	28.2
② 고용 불안정 우려	36.7	37.7	35.0	40.4	34.7	40.3
③ 승진 등 인사고과에 불리	14.0	14.7	13.3	15.2	14.8	12.5
④ 복지혜택에 손해	2.6	4.0	1.5	3.0	1.4	4.8
⑤ 단축근무로 인해 동료들의 피해 우려	15.9	16.1	16.8	12.1	16.8	14.3
⑥ 기타	1.0	1.5	1.0	0.0	1.6	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(772)	(273)	(400)	(99)	(273)	(499)

자료: KDI, 「시간선택제 일자리 설문조사」.

-35-

CONTENTS

KDI

시간선택제 일자리 정책의 과제

시간선택제 일자리 지원정책의 문제점



- 시간선택제 일자리에 대해 부정적인 편견이 광범위하게 존재
 - 시간선택제 일자리 지원사업의 부진은, 시간선택제 일자리에 대한 수요 부족 때문이 아니라 정책의 타깃팅, 인센티브의 설계, 전달체계, 홍보 부족 등 현재의 지원제도와 사업방식의 문제점에서 비롯
 - 시간선택제 일자리 지원사업은 잠재적 수요를 가시화하는 데 역점을 두어야 함
- 인건비 지원을 신청하는 사업주 및 지원 사업을 담당하는 실무자의 인식 수준에서 시간선택제 일자리 지원의 의미나 목적이 혼재되어 있음
 - 시간선택제 지원이, 반듯한 일자리에서 시간선택제 근무형태가 채용되어 이를 지원하는 것이 아니라, 노동시장에서 자생적으로 확대되고 있는 단시간근로 일자리에 인건비 등을 지원하여 근로조건을 개선하는 용도로 활용되기도 함.
- 청년층, 고령층과 달리 기혼여성의 취업 가능성을 높이기 위해서는 보다 양질의 단시간 일자리 필요

-37-

근로시간 레짐의 변화를 위하여...



- 시간선택제 도입은 전일제 위주의 근로시간 레짐(working hour regime) 자체를 변화시키는 것
 - 장시간근로를 대신해 다양한 단시간근로 일자리가 만들어질 수 있어야
 - ❖ 우선적으로 시간대별 업무량 편차가 큰 병원, 은행, 서비스업 등을 중심으로 다양한 시간선택제 활용모형을 개발
 - 전일제와 다른 일을 하는 미니잡(mini-job)을 많이 만드는 것이 아니라 전일제로 수행되는 많은 일자리에서 여성 필요에 따른 시간선택권 보장
 - ❖ 전환형 시간선택제 일자리에 대한 지원이 보다 전향적으로 검토될 필요
- 실적 위주의 접근은 경계하고, 시간선택제 적합업종 및 직무 발굴, 그리고 그에 수반하는 인력운영시스템 개편에 역점을 두어야 할 것

-38-



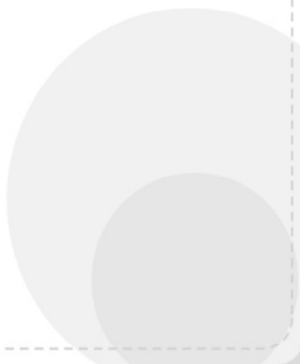


주제 발표

시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안

권 혁

부산대학교 교수



I 서 설

1. 근로형태의 획일성에 따른 문제점

‘고용을 통한 복지’는 더딘 국가 경제 성장 상황에서 상당히 중요한 고용정책의 방향이었다. 박근혜정부가 출범하면서, 주요 국정과제의 하나로 ‘고용률 70% 로드맵’을 선포하였다. 그 구체적인 정책과제 중 하나가 바로 시간선택제 근로형태의 활성화였다. 시간선택제 근로제도는 아직 그 개념적 정형성을 단정하기 이르다. 단순히 근로기준법상 명시되어 있는 단시간 근로형태와는 유사하면서도 다른 한편 고용안정성이라는 또다른 개념요소가 가미될 수 있고, 나아가 기존 정규직 근로자에 대한 전환형으로의 진화도 예정되어 있기 때문이다.

시간선택제 근로제도는 종래 8시간 전일제 근로의 ‘보편성’과 ‘일률성’ 그리고 ‘당위성’에 대해 본질적인 의문을 제기하는 정책이다. 정규직 근로형태는 으레 전일제 근로형태로 인식되어 왔으며, 고도 성장기를 거치면서 장시간 근로 관행이 지속되어 왔다. 어쩌면 이러한 장시간 전일제 근로형태 그 자체에 대한 의문을 가진 적이 없었다고 보는 편이 옳다.

천편일률적인 전일제 근로모형은 여성 근로자의 경력 단절을 초래하기 십상이다. 특히 육아기 여성의 경우, 직장과 가정, 이 두 가지를 동시에 병행한다는 것은 사실상 매우 어렵다. 가정이든, 직장이든 둘 중 하나를 선택할 수밖에 없다.

이로써 해당 여성 근로자는 자신의 능력을 발휘할 기회를 상실하게 되고, 기업은 유능한 숙련 인력을 잃게 된다. 국가는 여성인력의 사장이라는 사회적 비용을 감수해야 한다. 노사정 모두에게 안타까운 일이 아닐 수 없다.

그 외에도 장시간 근로의 비생산성은 널리 알려진 바다. 산업재해의 위험도 높아지고, 업무 집중도도 떨어지는 문제가 있다. 업무의 생산성만 고려한다면, 근로시간 대비 업무 집중도를 높이는 것이 바람직하다. 집중적으로 일하는 만큼 성과가 높을

것이기 때문이다. 이윤을 추구하는 기업으로서는 마땅히 개선을 시도해야 할 듯한데, 아직도 장시간 근로모형을 고수하고자 한다.

결과적으로 고용모형의 다원성을 지향할 필요가 생겼다. 시간선택제 근로제도의 올바른 정책방향은 바로 고용모형의 다원성과 유연성을 통해 행복한 근로자를 만드는 일이다. 행복한 근로자가 기업의 경쟁력을 높인다. 기업의 높아진 경쟁력은 국가를 부강하게 만든다. 시간선택제 일자리 정책은 노사정 모두가 윈윈하는 선순환 구조를 지향하는 것이어야 한다. 이를 위해 무엇을 어떻게 지원해야 할지에 대한 고민이 필요한 시점이다.

2. 시간선택제 일자리 정책의 현황 및 성과

시간선택제 일자리 정책에 대한 성과가 최근 상당히 나타나고 있는 것으로 보인다. 시간제 선택제 근로자가 증가추세에 있으며 그 수요도 상당한 수준에 이르는 것으로 보고되고 있기 때문이다.¹⁾ 고용노동부의 발표에 따르면 시간선택제 일자리 지원사업 지원인원이 2015년 1~3월 기준 4천680명으로 지난해 동기(459명)보다 10배 이상 증가했다고 한다. 같은 기간 지원금액도 76억3천만원으로 지난해(6억6천만원)보다 크게 늘었다고 한다. 더불어 2015년 1~3월 전국 고용센터에 시간선택제 일자리 창출계획을 제출한 사업장은 2천627곳으로 지난해 같은 기간(535곳)보다 5배 증가했다. 시간선택제 일자리 지원을 받은 취업자가 1년 이상 고용을 유지한 비율은 60.8%로 전체 근로자 1년 이상 고용유지율(42.1%)보다 높았다. 시간선택제 일자리 취업자의 월 평균임금(131만3천원)과 시간당 임금(9천402원)도 꾸준히 상승하는 추세다. 성별로 보면 여성이 76.9%를 차지했다.

1) 2012년 통계청 경찰 부가조사에 따르면 단시간근로자는 2007년 1,201천명, 2008년 1,229천명, 2009년 1,426천명, 2010년 1,620천명, 2011년 1,702천명 그리고 2012년에는 1,926천명으로 조사되고 있으며, 그 중 여성이 72.3%, 연령대는 20대(18.5%), 40대(18.5%), 50대(16.8%), 30대(12.8%) 순이다. 2013년 여성 정책연구원의 시간선택제 일자리 수요조사 결과에 따르면 취업희망 근로형태로 시간선택제 근로가 84%에 이르고 있다(고용노동부, 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서, 2013 참고).

시간선택제 도입 업체도 다양해졌다. 대기업·서비스업·병원업에서 시간선택제 일자리가 꾸준히 늘고 있고, 최근에는 방송분장회사·사진스튜디오·제조업체·프랜차이즈 등으로 시간선택제 직종이 확대되고 있다. 관련 직무 역시 전문성을 요하는 분장서비스·회계직·마케팅·연구인력·한복제조 등으로 다양해졌다. 상당한 성과가 아닐 수 없다.

그렇지만 우리나라의 시간제근로자 비중은 2013년 8월 기준으로 전체 임금근로자 중에서 10.3%에 불과하다.²⁾ 이는 여러 차례 보도되고 인용되고 있듯이 네덜란드 37.2%, 영국, 24.9%, 독일 22.1%, 일본, 20.5% 그리고 OECD 평균 16.9%³⁾ 등 선진국과 비교할 때 여전히 낮은 수치이다.

II 현대적 복지이념으로서 ‘일을 통한 복지’와 고용정책의 중요성

1. 전통적인 일자리의 의미: “자신과 가족의 생계유지수단”⁴⁾

전통적으로 일자리는 인간에게 있어 생계유지의 기반이요 수단이다. 이러한 개념 컨셉은 오늘날에도 물론 그대로 유효하다. 하지만 단지 생계 유지를 위한 수단이라고만 생각하는 것은 지나치게 단편적인 평가다. 실제로 과거에는 일자리를 구하고, 그곳에서 일을 한다는 것은 생계유지를 위해 불가피하게 감내해야 하는 부담정도로 이해되었다. 자신과 가족의 생계를 위해 참고 견뎌야만 하는 것으로 인식된 것이다. 과연 현대에 이르러서도 그러한 의미로만 파악될 수 있을까? 결론부터 이야기 한다면 그렇지 않다.

2) 2014년 고용노동부 업무추진 계획 중에서 참고. 이 자료는 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>)에서 다운로드 할 수 있다.

3) 고용노동부 시간선택제일자리 안내서 참고.

4) 이에 관한 설명은 권혁/권오봉, “고령자고용촉진제도의 사회법적 의미”, 법학연구, 2011. 11, 3면 이하.

2. 일자리의 현대적 의미: “인간의 존엄성과 인격실현의 수단”

근로계약은 임금을 목적으로 근로를 제공하는 계약이다. 판례는 근로계약에 따른 근로자의 근로제공은 단순히 임금획득만을 목적으로 하는 것은 아니고 근로자는 근로를 통하여 자아를 실현하는 것이라고 평가한다. 근로자는 결국 근로를 통해 다룬 인격의 발전을 도모하게 되고, 이로써 자신의 인격을 실현시키게 된다고 본다.⁵⁾ 그러므로 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로 제공을 통하여 이와 같이 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현 시킬 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담한다.⁶⁾

만약 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부한다면, 이는 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것으로 평가할 수밖에 없다. 그 결과 사용자는 그로 인해 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무를 지게 된다.⁷⁾ 이러한 점은 이미 독일의 경우 1955년 독일연방노동법원 판결에서 확인되었던 바가 있다. 당시 판결을 통해 최초로 근로자의 인격권 보장 차원에서 사용자의 취업의무 그러니까 근로자의 소위 ‘취업청구권’을 인정하였다.⁸⁾ 임금을 받는 것만으로 충분하지 않고, 근로자는 자신의 인격실현을 위한 기회를 가질 정당한 권리가 있다는 것을 확인한 것이다. 일자리의 개념을 현대적으로 재해석한 것이라고 할 수 있다.

현대 사회에서 ‘근로’의 기회는, 단순히 생계유지 수단에 그치지 않고, 인간으로서 자신의 인격을 실현하는 기회요 인격실현의 프로세스로 변화하게 되었다. 일자리는 인간의 삶을 의미 있고 풍성하게 만드는 필요적 도구라는 것이다.⁹⁾

5) 대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823.

6) 따라서 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다고 할 것이다(대법원 1980. 1. 15. 선고 79다1883 판결, 1994. 2. 8. 선고 92다893 참조).

7) 대법원 1980. 1. 15. 선고 79다1883.

8) BAG 10. 11. 1955, AP Nr.2 zu §611 BGB Beschäftigungspflicht.

9) 최근 언론에 나타난 바에 따르면, 어느 국회의원이 청문회 중에 “해고는 살인이다”라고 했다는 보도가 있었다 (<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=003&aid=0004027861>). 직장이 갖는

3. 고용정책의 중요성

과거 전통적인 노동법의 관심사는 노동정책에 관한 것이었다. 근로계약관계의 당사자를 어떻게 규제하고 보호할 것인가가 핵심내용이었다. 구직자나 실업자 또는 일자리를 늘이는 것 등 고용정책은 관심 밖에 있었다. 산업혁명 초기 단순노무를 내용으로 하는 근로자의 열악한 근로조건으로 인한 사회적 부작용이 매우 컸기 때문이다. 하지만 지금은 고용정책이 중요하다. 일자리를 가진다는 것은 인격실현의 기회를 가질 수 있도록 하는 것이다. 일자리를 갖지 못한다는 것은 그만큼 사회안전망이 허술해지는 것이고, 사회의 건전성이 파괴되는 것을 의미한다.

4. 고용정책의 고유성과 시간선택제 일자리 정책의 확충 방안 간의 관계 -“노동정책의 구별을 중심으로”

고용정책은 그러나 노동정책과 본질적인 차이가 있다. 바로 자율수용성이다. 고용정책은 국가의 의지도 중요하지만, 노동시장의 자율적 의사가 더 중요하다. 노사 모두가 고용정책을 스스로 받아들여야 한다. 법제도로 강제할 수도 없고, 강제할 대상도 실은 아니다. 고용정책의 고유한 특성은 바로 여기에 있다. 이러한 점 때문에 고용정책에 관한 정부의 역할은 과감하면서도 섬세해야 한다. 일방적으로 밀어 붙여서는 안된다. 노사 당사자들이 그 고용정책에 대해 선호를 보이면서 스스로 따라야만 비로소 성공할 수 있는 것이 고용정책이다. 고용정책의 내용은 노동시장의 자율적 수용성을 고려하여 구성되어야 한다. 아무리 좋은 내용으로 꾸미더라도 기업이나 근로자의 거부감을 유발하면, 아무 소용이 없다. 시간선택제 일자리 정책도 마찬가지다. 시간선택제 일자리 정책의 확산을 위한 기반 확충의 시작은 바로 노사 모두에게 ‘매력적’인 제도를 구축하는 일이다. 노동계의 불신이나, 기업의 거부감을 해소하는 노력이 가장 먼저 선행되어야 하는 이유다.

인격실현수단성을 감안해 보면, 반드시 틀린 말은 아니다. 해고보호법리가 노동법의 핵심 법리로서 오늘날까지도 매우 엄격하게 관철되어야 하는 이유도 마찬가지로 맥락에서 이해될 수 있을 것이다.

Ⅲ 시간선택제 일자리 정책과 ‘일자리 질’ 논쟁 재검토

1. 문제의 소재

시간제 근로형태는 처음부터 그리 낯선 개념은 아니었다. ‘시간제근로’(part-time work, Teilzeit-Arbeit), 또는 ‘단시간근로’(근로기준법 제2조 제1항 제8호 참고)는 이미 오래 전부터 개념화되고 법제화되어 있었기 때문이다. 이러한 이유로 시간선택제 근로모형은 상당한 불신을 불러 일으켰다. 이른바 단시간 근로모형의 또다른 이름으로 인식되었다. 정규직 근로형태가 아닌 비정규직 근로형태 확산을 지향하는 정책으로 알려지기 십상이었던 것이다. 오늘날 정규직 근로형태에 대비되는 비정형적 근로형태의 부작용이 심화되어 가고 있는 상황에서, 새로운 비정형적 근로형태의 확산 정책에 대한 거부감은 일견 당연해 보인다.

2. 시간선택제 근로모형과 비정규직 등 고용형태 간의 관계

(1) 단시간 근로의 개념

현행 근로기준법 제2조 제1항 제8호에서는 단시간 근로에 관하여 규정해 두고 있다. 이에 따르면 “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.“고 명시되어 있다.

이는 독일도 마찬가지다. 독일 단기법 상 단시간근로자라 함은 비교가능한 전일제 통상근로자(vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer)에 비하여 주간 근로시간이 짧은 근로자이다(TzBfG 제2조 제1항 1문). 이때 ‘비교가능한’ 전일제 통상 근로자라 함은, 동일한 사용자와 근로계약관계를 형성하고 있는 상황으로서, 동일 유사한 업무를 수행하는 근로자로서 전일제로 근로를 제공하는 자를 말한다. 만일 당해 사업장 내에 비교

가능한 통상 근로자가 존재하지 않는 경우에는 적용 가능한 단체협약을 근거로 하여 비교가능한 통상근로자가 정해질 수 있다. 그 밖의 모든 다른 경우에는 각 산업부문에서 관행적으로 비교가능한 통상 근로자로 볼 수 있는 자를 기준으로 한다(TzBfG 제2조 제1항 4문).¹⁰⁾ 통상적인 주간 근로시간을 비교하여 단시간근로자인지 여부를 결정하되, 통상적인 주간 근로시간에 관한 약정이 없는 경우에는 1년을 평균하여 통상 근로자와의 근로시간을 비교하여 근로시간이 짧은 자가 단시간근로자가 된다(TzBfG 제2조 제1항 2문).¹¹⁾

결과적으로 단시간 근로자 개념은 이른바 ‘정형적인’ 고용형태와 다른 점이 근로시간의 양에 있는 경우이다. 그러므로 단시간 근로자가 정규직으로서 고용이 안정된 경우도 있을 수 있고, 비정규직으로서 기간제 근로나 파견근로형태일 수도 있다.

(2) 근로시간의 양에 따른 근로보호법 체계 원리

1) 근로기준법 상 ‘비례성원칙’

단시간 근로자 개념은 근로시간의 양을 기준으로 한 개념 유형일 뿐, 고용형태의 ‘질’과 관련된 것은 아니다. 근로기준법 제18조에서 분명히 드러난다. 현행 근로기준법 제18조에서는 이른바 ‘단시간근로자의 근로조건’에 관하여 규정해 두고 있다. 이에 따르면 “①단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.”고 하여 이른바 ‘비례성원칙’을 명시해 두고 있다.¹²⁾

10) 사업장 단위를 넘어 이루어지는 비교대상자 선정 기준은 일반적용 근로조건이 산업별 협약에 의해 결정되는 독일의 산별협약체계에 기인하고 있는 것으로 판단된다.

11) 나아가 이른바 ‘미니잡’을 가진 근로자도 이에 포함된다(TzBfG 제2조 제2항). 이때 미니잡(Mini Job)이란, 독일 사회법전 제4권 제8조 제1항 제1호 상의 ‘미니근로’(geringfügige Beschäftigung)라 하는 데 통상적으로 임금이 월 400유로를 초과하지 아니하는 경우를 말한다. 이러한 미니잡 근로자는 사회보험료 납부 의무가 면제된다.

12) 다만 동법 제18조 제3항에서 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.”고 규정하고 있다. 이른바 초단시간 근로자에 대한 규정인데, 주휴일과 연차유급휴가에 관한 규정의 적용을 배제하고 있다.

2) 근로기준법 상 ‘차별금지원칙’

근로기준법 제6조에서는 ‘균등처우원칙’에 대하여 규정해 두고 있다. 이에 따르면, “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”고 규정하고 있다. 요컨대 근로시간에 관한 것을 이유로 하여 불합리한 차별을 할 수 없음은 물론이다. 이른바 비례성원칙에 따른 근로조건이 제공되어야 하는 이유다.

3. 단시간 근로모형의 비선호와 활용례의 제한성

(1) 과거 단시간 근로모형 : “사용자 주도 하의 근로모형”

근로시간의 장단을 결정하는 것은 근로계약법원리 상 근로계약 내용 결정의 자유에 속해 있는 것이다. 근로계약 내용은 주로 사용자의 주도권 하에서 결정될 수밖에 없다. 전통적인 단시간 근로모형은 사용자의 필요에 대응하는 것이라 할 수 있다.

또한 전통적인 근로관계는 사용자의 지배와 근로자의 복종관계를 주된 메커니즘으로 한다. 이러한 메커니즘의 이면에는 몇 가지 전제가 깔려 있다. 첫 번째는 사용자의 불신과 근로자의 맹목성이다. 근로자의 업무 수행에 있어 재량과 신뢰는 무시된다. 사용자는 일정한 공간 내에서 근로자의 업무수행을 감시함으로써 근로성과 도출을 담보하게 된다.

(2) 근로모형의 전일제로의 획일화

흥미로운 사실은 근로모형의 규격화다. 사용자의 주도하에 형성되는 근로모형은 오랜 기간을 지나오면서 거의 변함없이 획일적인 구조를 견지하고 있다. 이른바 전일제 근로와 규격적 근로가 바로 그것이다. 정규직 근로자라고 하면 으레 전일제 근로를 전제한다. 그리고 그 근로장소나 근로시간의 이질성도 배제된다. 출퇴근 시간도 동일하고, 근로장소도 특정된다.

사실 이러한 전통적인 획일적 근로모형은 산업혁명 초기 대공장 체제 하에서의 단순노동력에 최적화된 근로모형이다. 근로자의 근로시간이 많으면 많을수록 -노무관리 비용 대비하여- 기업의 수익이 커지는 구조다. 근로시간과 비례한 임금체제는 여기에서 구축되었고, 엄격한 사용자의 근로자 지배 및 감독이나, 장시간 근로의 관행도 이로 부터 유래된 것이다.

결국 근로조건을 본질로 하는 근로모형은 노사 간의 자율적 합의의 산물이라는 원칙을 가지고 있지만, 과거에서 지금에 이르기 까지 - 유감스럽게도 - 매우 획일적이고 경직적이 구조를 유지해 왔다. 이러한 전일제 중심의 경직적 구조는 오늘날 장시간 근로의 비생산성이라는 문제 외에도 여성 인력의 사회탈락과 가정체제의 위기를 초래하는 등 사회적 문제를 유발하고 있지만, ‘왜 전일제로 획일화되어야 하는가’에 대한 본질적 의문 조차 제기됨이 없이 지금까지 지속되고 있다.

4. 시간선택제 근로제도와 단시간 근로제도 간의 관계와 ‘일자리 질’ 논쟁

(1) 단시간 근로 형태에 대한 부정적 시각

시간선택제 근로형태는 외형상 단시간 근로로서의 속성을 가진다고 볼 수 있다. 다른 통상의 근로자에 비해 근로시간이 상대적으로 짧다는 점에서 그렇다. 이른바 단시간 근로제도가 근로모형의 다양화된 형태로서 법제도상에 예정된 것이었지만, 그 활용도가 현저히 떨어졌다. 사실 단시간 근로제도는 다양한 형태가 가능하지만, 현실에서는 전일제 근로형태가 보편적으로 활용되면서, 단시간 근로제도는 매우 예외적인 고용형태로 활용된 것이다. 그나마 단시간 근로형태는 주로 ‘알바’ 등 질 낮은 일자리 형태로 활용되었고, 그에 따른 부정적 인식이 자리잡게 되었다.

단시간 근로제에 대한 비판은 사실 단시간 근로형태 그 자체에 대한 비판이라기 보다는 기간제 등 비정규직 근로형태요소와 혼재되면서 발생한 것이다. 이러한 점에 비추어 보면, 단시간 근로형태 그 자체가 곧바로 비정규직 논쟁과 직결된다고 보다는 비정규직 근로자에 대한 실질적인 보호작용이 행정적 차원에서 제대로 실현되고

있지 못하다는 비판이 오히려 타당하다. 말 그대로 법의 적용이 효율적으로 이루어지지 않는 셈이다

(2) 초기 시간선택제 근로모형에 대한 불신과 그 원인

초기 시간선택제 도입 정책에서의 혼란은 시간 선택제 근로모형의 ‘차별성’을 분명히 하지 못함때 따른 것으로 보인다. 단시간 근로형태가 법제도 취지와는 별개로 사실상 ‘알바’ 형태로 주로 활용되어 온 것이 현실이고, 정규직 근로형태에서는 단시간 근로형태가 거의 활용되지 못하고 있었음이 사실이다. 현실이 이러하다 보니 시간 선택제 근로제도에 대한 노동계의 막연한 거부감을 일으킬 일리가 있어 보이기도 했다. 이른바 단시간 근로형태를 새롭게 업그레이드된 형태로서, 시간선택제 근로형태라면, 도대체 어떠한 개념속성을 가지는 것인지에 대한 이해가 충분하면서도 간명하게 설명되었어야 했다. 또한 그 차별성에 대해 분명히 하는 것이 필요하다. 결국 시간선택제 근로모형의 차별화와 제도 정착을 위한 첫걸음은 시간선택제 근로의 고유성에 대한 공감이며 동시에 그러한 제도 모형의 필요성을 인식하는 것이라 판단된다.

IV 시간선택제 근로모형론의 제도론적 의의와 개념적 확장성

1. “왜 전일제여야 하는가?”

“왜 정규직 근로형태는 전일제여야 하는가?” 시간선택제 일자리 정책은 종래 획일적으로 규격화된 전일제 근로의 당위성에 본질적 의문을 던지는 것이라 할 수 있다. 시간선택제 일자리 정책은 시대변화의 흐름을 전제로 깔고 있다. 지금은 근로의 양보다는 근로의 질이 중요하다. 몇 시간 일하는가 보다 어떤 성과를 가져왔는가가 더 중요하다. 근로자들을 오랜 시간 동안 붙잡아 두고, 감시하며 일을 시킨다고 많은

성과가 나오는 시대는 지났다. 장시간 근로가 생산성을 저하시킨다는 것 정도는 누구보다 기업이 더 잘 안다. 육아걱정 반, 업무 걱정 반으로는 업무 효율이 높을 리 만무하다. 차라리 육아걱정 없이 근로자에게 4시간 열심히 일할 수 있도록 해 주는 것이 낫다.

2. 시간선택제 근로모형의 개념 요소

(1) 〈단시간 근로 + 고용안정성〉

현행 근로기준법 상에서 정의되고 있는 단시간근로제도와는 별도로 이른바 시간선택제 근로제도를 형상화한다면, 이때 전제되어야 할 개념 요소는 바로 ‘고용안정성’이라고 할 수 있다. 현행 법 상에서 단시간 근로제도는 근로시간의 장단에 관한 개념정의를 하고 있을 뿐, 고용안정성에 관하여는 아무런 내용을 담고 있지 않다. 이른바 시간선택제 근로제도가 전통적인 단시간 근로제도와 차별화되는 1차적인 고유성은 바로 고용안정성 요소에서 찾아야 한다. 즉, 시간선택제 근로제도는 근로시간의 양에 있어서, 통상의 근로자와 차이가 나지만, 제반 근로조건과 고용안정성에 있어서는 양자에게 ‘차이가 없는’ 근로형태라고 할 수 있다.

(2) 〈단시간 근로 + 고용안정성 + 전환권리보장〉

단시간 근로형태를 모태로 하는 시간선택제 근로형태가 좀더 발전적 형태로 구체화됨에 있어 고려될 수 있다면 그것은 바로 ‘전환형’ 시간선택제 근로제도 모형이라고 할 수 있다. 이는 시간선택제 근로제도를 별도의 근로모형으로 보는 것이 아니다. 일반적인 근로계약관계를 기반으로 하여, 개별 근로자에게 자신의 필요에 따라 근로시간의 장단을 결정할 수 있도록 하는 근로제도 모형이라고 할 수 있다. 전일제 근로형태에 종사하고 있는 근로자가 자신의 주도적 결정을 통해 시간제 근로형태를 선택할 수 있도록 하되, 근로조건이나 고용안정에 있어서는 아무런 차별이나 불이익이 가해지지 않도록 하는 근로모형이다. 결국 이러한 모형의 시간선택제 근로제도는 모든

근로자에게 근로시간의 장단을 정할 수 있도록 하는 ‘권리’를 보장하는 형태로 구체화될 수 있다.

3. 시간선택제 근로형태의 개념적 가변성과 지향성 재검토

위의 세 가지 근로형태 모형을 두고, 과연 어떤 것이 시간선택제 근로인가가 그동안 논쟁의 주된 대상이 되어 왔다. 이러한 논쟁의 이면에는 단시간근로제도와 차별화되는 시간선택제 근로형태라면, 마땅히 법적 개념정의가 필요하므로, 그 개념 정의에 필요한 개념요소를 찾고자하는 노력도 관련되어 있었다.

판단컨대 시간선택제 근로제도에 대한 별도의 법적 개념화의 필요성은 단정하기 어렵다. 그 이유는 시간선택제 근로모형은 다양한 형태로 발전해 갈 수 있는 가변성을 가지고 있기 때문이다. 즉, 시간선택제 근로형태는 근로자 개인의 사정과 여건에 따라 그 개념 형태를 달리할 필요성을 가지고 있다.

그럼에도 불구하고 시간선택제 근로제도를 현행 단시간 근로제도와 차별화하는 가장 중요한 개념요소는 바로 고용의 ‘안정성’이라고 볼 수 있다. 단시간 근로자는 으레 비정규직으로서 고용에 대한 불안과 근로조건에 있어 불합리한 차별 문제에 시달리는 것으로 인식되어 왔다. 시간선택제 근로제도는 바로 이러한 고용에 있어서의 불안으로부터 자유로운 근로제도라고 할 수 있다.

가장 선진적인 시간선택제 근로모형은 바로 전환형이다. 육아기 여성근로자 뿐만 아니라 교육이나 재충전 또는 퇴직 준비 등 근로자 스스로의 필요에 따라 근로시간의 양을 줄이고자 하는 경우도 얼마든지 있을 수 있다. 이러한 필요에 대응하는 것이 바로 전환형 시간선택제 근로제도이다. 사실 전환형 시간선택제 모형은 모든 근로자에게 전환신청권을 보장하는 형태로 구체화될 수 있다. 그러나 언제 근로시간을 단축할지 모르는 상황이 되면, 사용자로서는 인력수요관리가 매우 어렵게 될 수 있다. 상당한 부담이 아닐 수 없다. 이러한 점 때문에 전환형 시간선택제 근로형태를 일반화된 규정으로서 ‘법제화’하는 것은 조심스러울 수밖에 없다. 결국 그 정착 및 활성화가

전적으로 사용자와 근로자 간의 신뢰에 맡겨지는 시간선택제 근로모형이라고 할 수 있다.

시간선택제 일자리는 현재진행형이며 그 개념 모형 역시 다원적이라고 할 수 있다. 따라서 규격화된 근로모형으로 고정화시키고 형상화하는 것은 바람직하지 않다. 오히려 탄력적으로 근로자의 필요와 사회상황에서의 필요에 조화될 수 있도록 하는 근로모형으로 시간선택제 근로제도를 구체화하는 노력이 필요해 보인다.

4. 소결

시간선택제 근로제도는 사용자에 의해 주도적으로 규격화된 전일제 중심의 근로 모형에 의문을 제기하고, 근로시간의 양을 중심으로 고용모형을 다원화하고자 하는데 그 의의가 있다. 따라서 시간선택제 근로제도에 대하여 새로운 비정규직 형태의 형성과 확산을 지향하는 것으로 오해해서는 안된다. 실제로 그러한 부정적 측면이 나타나지 않도록 매우 면밀한 경계가 요구된다. 시간선택제 근로는 값싼 노동력을 활용하기 위한 근로모형이 아니다. 시간선택제 근로모형은 근로모형의 경직성으로 말미암아 수많은 여성 근로자들이 직장을 포기해야 하는 상황, 그리고 그로 인해 남성 위주로 형성된 직장문화를 개선하는 데 그 목적이 있다.

물론 근로의 생산성 제고와도 밀접한 관련을 가진다. 특히 근로의 양 그러니까 근로시간 보다는 근로의 질 그러니까 근로의 성과가 중요한 시대적 변화를 염두에 둔 것이다. 이러한 산업환경의 변화에 따라 시간선택제 근로모형이 제안될 수 있었다.

궁극적으로는 일·가정 양립과 직장 및 개인생활의 조화를 실현하여 근로자의 자기 계발과 인간다운 생활을 보장할 수 있는 현실적 수단으로 제안된 것이라 할 수 있다. 특히 시간제 일자리는 고령자와 경력단절 여성의 노동시장 진입을 촉진하여 고령화 시대에 대비하고, 가계소득 증대에 기여할 수 있도록 함으로써 국민들의 전반적인 삶의 질 향상에 기여할 것으로 기대되고 있다.

V 시간선택제 근로제도의 제도적 기반 확충을 위한 세부적 정책 방안

1. 직무 체계 재편을 위한 기업의 노력 지원

(1) 방향성

현대 사회에서 기업의 경쟁은 치열하다. 기업이 경쟁력은 생산 효율성 경쟁을 말한다. 앞서 언급한 대로 생산 효율성은 근로자의 업무능력을 최대한 발휘될 수 있도록 하는 것이 핵심이다. 이는 반대로 근로자들이 업무수행에 집중할 수 없는 경우에는, 업무수행에 집중할 수 있는 근로자로 대체해 주는 것이 효율적이라는 의미다.

시간선택제 근로제도는 이러한 점에서 업무 효율 제고에 최적화된 모형이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 기업이 시간선택제 근로제도를 꺼리고 굳이 전일제 근로를 선호하는 이유는 무엇일까?

판단컨대 그 이유는 바로 생소함이다. 효율적인 것을 알 것 같은데 과연 그런 식의 인력활용방식이 제대로 실행될 수 있을지에 대하여 확신이 없다. 그래서 주저하고 있는 것이다. 결국 기업은 방법을 몰라서 비효율적 인력운용방식을 채택하는 셈이다. 만약 방법만 알고 그것이 효율성에 부합한다는 확신만 든다면 기업이 마다할 리가 없다. 본래 기업은 이익을 지향하는 조직이기 때문이다.

결국 기업의 부담을 덜어줄 필요가 있다. 기업은 개개 근로자에게 업무를 전적으로 맡기는 데에만 익숙하였을 뿐, 그 직무 단위의 성과 평가체계를 갖추지 못했다. 간단히 얘기하면, 단시간 동안의 근로성과를 표준화하고 계량화하는 방법을 알지 못하고 있다. 그러다 보니 일을 나눈다는 것이 생소하고, 또 그 이후에 벌어질 복잡한 인사노무 관리가 부담스럽게 느껴지는 것이다. 따라서 시간제 일자리 정책에 관한 정부의 지원은 이러한 기업의 직무분석 작업을 지원하는데 집중될 필요가 있다. 시대의 변화를 생각한다면, 기업 입장에서든 언젠가는 해야 할 일이기도 하다. 요컨대 노노간의 역할 분담에 따른 자율성 외에도 상호 성과 관리에 대한 자율적 규제메커니즘을

구축할 필요가 있다. 또한 직무별로 고유하면서도 표준적인 성과관리체계를 새롭게 마련하는 사용자의 작업이 선행되어야 한다.

(2) 세부 과제 : 직무분석과 일자리 정보 제공에 대한 인센티브의 제공

1) 독일식 시간선택제 일자리로의 변경 가능성 공지

독일의 경우, 사용자가 사업장 내외부에서 구인광고를 하는 경우 그 일자리가 단시간근로에도 적합한 때에는 그 일자리를 단시간근로 일자리로도 가능함을 공지하여야 한다(TzBfG 제7조 제1항). 이는 구인공지를 함에 있어 구직자들로 하여금, 해당 업무가 시간제로도 근무가 가능한 것임을 인식시킴으로써, 단지 시간제로만 일하고자 하는 구직자에게도 구직의 기회를 제공할 수 있도록 하기 위한 것이다. 구직자로서는 일을 하고 싶어도, 전일제 통상근로형태로는 근로관계를 온전하게 유지할 수 없는 경우가 있기 때문이다.

또한 근로자가 기왕의 근로계약에 따른 근로시간과 출퇴근 시간의 변경을 희망할 경우에, 사용자는 그러한 근로시간 등의 변경이 가능한 사업장 내 업무의 내용과 종류를 해당 근로자에게 제공할 의무를 부담하게 된다(TzBfG 제7조 제2항). 나아가 사용자는 사업 또는 기업내의 단시간근로에 관한 정보, 특히 현존하거나 장래에 계획되어 있는 단시간일자리에 관한 정보와 단시간근로일자리로부터 통상근로일자리로의 전환 또는 그 반대의 경우에 대한 정보를 근로자 대표에게 제공하여야 한다. 사용자는 근로자대표의 요구에 따라 필요한 자료들을 제공하여야 한다(TzBfG 제7조 제3항).

2) 사용자의 일자리 및 업무 분석 노력 필요성

1차적으로는 사업장 내에서 시간선택제 근로형태로 전환할 수 있는 업무영역을 찾아내고 유형화해내는 것임을 알 수 있다. 나아가 시간선택제 근로형태로의 전환을 확산하는 데에는, 사용자로 하여금 해당 업무의 통상적인 근로성과를 계량화하는 노력도 병행되어야 한다. 이를 통해서 통상적인 근로시간과 근로성과를 바탕으로 하여, 업무의 손실없이 시간선택제 근로형태가 정착되고, 확산될 수 있기 때문이다. 만약 이러한

통상근로계량화작업이 선행되지 않으면, 사실상 시간선택제 근로자의 업무해이나 저성과 문제가 발생할 수 있다. 이렇게 되면 시간선택제 근로는 확산되고 성공할 수 없게 된다. 일선 근로자들부터 이 제도를 거부하게 될 가능성이 높기 때문이다.

결국 시간선택제 근로제도의 확산은 종전에 일관되게 ‘근로시간’에 의존하였던 근로 성과메커니즘을 합리적으로 개선하는 것이 필요하다. 이러한 노력이 없으면, 시간 선택제 근로형태는 간호사 등 몇몇 직군과 업무에 국한된 근로형태제도로만 머무르고 말 것이다.

3) 기타 : 국가 지원 방식에 있어 다변화 필요성

‘전환형 시간선택제’란 육아, 가족 돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환해 근무하는 제도다.¹³⁾ 정부는 전환형 시간선택제 장려를 위해 ‘육아기 근로시간 단축제도’ 이외에 기업이 자율적으로 시행하는 ‘전환형 시간선택제’에 대해 올해부터 재정 지원을 하고 있다. 기업에서 ‘전환형 시간선택제 지원제도’를 활용하면 인건비 부담을 덜면서 전환제도를 운영할 수 있다. 먼저 근로자에게 지급하는 인센티브(근로시간 비례임금보다 추가 지급한임금, 전환 수당 등)의 50%를 월 50만원 한도로 1년간 지원된다. 또한 중소·중견기업에 한해 전환형 근로자의 인사·노무관리에 드는 비용이 1인당 월 20만원(정액)씩 1년간 추가 지원된다. 이밖에 전환 근로자의 대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 한도로 1년간 지원된다.

하지만 이러한 직접적 지원방식은 한계가 있을 수 있다. 지속성에도 의문이 있을 수 있다. 오히려 시간선택제 근로모형을 활용할 수 있도록 하는 역량을 길러 주는 게 필요하다. 즉, 시간선택제 일자리 정책에 있어 기업에 대한 정부 지원은 시간선택제 일자리 그 자체의 창출에 대한 직접적 지원이 아니라, 기업의 노무관리 혁신을 위한 지원이어야 한다. 즉, 사업장 내 다양한 업무와 직무에 있어 그 성과를 계량화하고, 표준화하는 노력이 있어야 한다. 이는 굳이 시간선택제 일자리 프로그램을 위해서가

13) 법적 청구권이 보장된 ‘육아기 근로시간단축 제도(사용기간 최대 1년)’는 2011년 9월 시행돼 올 1~3월 380 명이 활용 중이다.

아니라, 향후 선진화된 노무관리의 전제 요건이기 때문이다. 언제까지나 근로시간에 비례한 임금지급 체계 일변도를 유지할 수 없음은 노사 모두 잘 알고 있다. 하지만 문제는 이러한 패러다임적 변화를 스스로 받아들이지 못하고 있는 데 있다. 매우 번거로운 일이기 때문에 차일피일 미루고 있는 셈이다.

2. 시간선택제 근로제도에 대한 ‘지속 가능성’에 대한 확신 제공 필요성

(1) 지속가능성에 대한 의심

박근혜 정부의 고용정책 중 핵심은 바로 시간선택제 근로모형이라고 할 수 있다. 그만큼 시간선택제 근로제도에 대한 확산에 상당한 동력을 가지고 있는 것도 사실이지만, 오히려 그래서 시간선택제 근로모형의 지속가능성에 대한 의심도 있다. 즉, 박근혜 정부가 끝나면 시간선택제 근로제도는 중단될 것이라는 막연한 불안이 있다. 실제로 이러한 불안감은, 시간선택제 정책 실행 초기에 많은 기업에서 별도의 신규 채용방식을 통해 시간선택제 근로자들을 채용한 사례에서 구체화되었다. 상당히 많은 경우에 기간제 근로형태를 취함으로써, 시간선택제 근로자들은 기간제 비정규직 근로자로 인식되었다. 박근혜 정부에 국한된 임시적 근로형태라는 인상을 지울 수가 없었다. 이러한 문제를 풀어나가는 해법으로 전환형 시간선택제 근로제도 확산에 상당한 노력을 기울이고 있는 것도 사실이다.

(2) 법제도적 근거 마련의 필요성

시간선택제 근로모형에 대한 지속가능성에의 의심을 해소하는 본질적인 해법은 법제도적 근거를 마련해 두는 것이다. 이는 시간선택제 근로형태를 별도의 새로운 고용형태로 법제화하여야 한다는 의미는 아니다. 오히려 별도의 고용형태로 개별 입법화하는 경우, 시간선택제 근로모형이 가지는 파생적 효과와 가변성을 살리지 못하는 부작용이 있을 수 있다. 시간선택제 근로모형에 있어 핵심적 원리를 단시간 근로 형태에 담는 방법이 오히려 타당할 수 있다. 가장 먼저 고려될 수 있는 것이 바로, 근로자의

‘시간선택신청권’(또는 ‘시간제 근로전환신청권’)에 관한 규정을 마련해 두는 일이다. 더불어 부수적으로는 - 앞서 언급한 - 일자리 정보 제공의무에 관한 규정을 마련해 두는 것 역시 시간선택제 모형의 지속가능성에 대한 의심을 해소하는 방식이라고 판단된다.

3. 시간선택제 근로제도의 ‘기능적 확장성’에 대한 인식 강화 필요성

(1) 고용확대정책으로서의 속성

세계적인 경기불황 속에서 기업의 고용 능력이 한계에 다다르자 전세계적으로 실업 문제가 ‘시간제근로’(part-time work, Teilzeit-Arbeit), 또는 ‘단시간근로’(근로기준법 제2조 제1항 제8호 참고)는 일자리의 양적 확대에 중심이 놓여 있는 것이었다. 그러나 시간선택제 근로모형의 지평을 넓힐 필요가 있다. 종래 시간선택제 일자리 모형은 오로지 일자리 창출 정책 일변도로 홍보되고 설명되어 왔던 측면이 있다. 물론 이러한 이해가 틀린 것은 아니다. 기존에 근로형태는 전일제 근로를 전제로 한 것이었기 때문에, 고용의 확대에 한계가 있었다. 예컨대 육아나 다른 이유로 전일제 근로를 회피하고자 하는 한 아무리 근로의 의지가 있더라도 일자리를 찾을 수 없는 경직성이 존재하여 왔다. 이러한 상황에서 시간선택제 일자리는 기업의 전체적인 경영상황에 연계되지 않고도 고용창출을 기대할 수 있는 실효적인 방법이라고 할 수 있다. 그러한 측면에서 매우 중요한 의미를 가지는 것임에 틀림없다. 그러나 시간선택제 근로모형이 오로지 고용을 창출하는 기능에 국한된 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다.

(2) 고용안정 매뉴얼로서의 시간선택제 근로제도

시간선택제 근로모형의 지평을 넓힐 필요가 있다. 시간선택제 근로모형은 직무 표준을 마련하여, 향후 현대화된 기업생산 구조에 부합하는 노무관리 모형 및 관련 제도를 구축하는 일이라고 보아야 한다. 이러한 관점에서 보면, 시간선택제 일자리 모형은 단순히 일자리 창출의 문제에 그 의미가 국한되지 않고, 법제도의 전반적 혁신을

주도하는 제도 모형이라고 할 수 있다.

구체적으로 보면 시간선택제 근로모형은 기존 근로자들의 고용안정 강화 모형이기도 하다는 점에 유의해야 한다. 오늘날 경기가 급변하는 상황에서 근로자들의 고용안정은 사용자의 고용보장의지만으로 실현되지 않는다. 기업의 명운이 순식간에 변동되는 현실에서, 고용안정은 기업의 경쟁력에 더 많이 연계될 수밖에 없는 것이기 때문이다.

시간선택제 근로모형은 정규직 전일제 근로자 일변도의 기업고용형태에 가변성을 부여하는 제도로 이해될 수도 있다. 즉, 기업의 경영상 어려움이 발생하면, 인력의 감축이 아니라 우선적으로 고용유지를 전제로 한 근로조건의 저하를 시도할 필요가 있다. 가장 우선되어야 할 것이 바로 근로시간 감축을 통한 일자리 나누기다. 시간선택제 모형을 주로 근로자의 주도하에 이루어지는 것이지만, 필요에 따라서는 사용자의 주도하에 기업 생존 전략으로 활용될 수 있다. 이를 통해 근로자는 고용안정을, 사용자는 기업 회생을 모색하게 된다. 종래 근로자들에 대한 업무 및 직무분석이 미진한 상황에서는 이러한 일자리 나누기정책은 사실상 무의미한 것일 수 밖에 없다. 따라서 기업경영 악화는 곧 경영해고로 이어지는 악순환이 계속되었다. 시간선택제 근로모형은 표준적인 직무분석을 전제로 하는 것이므로, 이에 대한 충분한 준비와 활용은 경영 어려움에 있어 근로자들의 고용안정을 보장하는 효율적인 수단으로 활용될 수 있다.

요컨대 시간선택제 근로모형은 단순한 일자리 창출 모형으로서만이 아니라 근로자들의 고용안정을 위한 유효한 정책 모형으로서, 그 지평을 넓혀갈 필요가 있다.

(3) 근로시간의 경직성 탈피를 위한 계기로서 시간선택제 근로모형

1) 근로시간의 경직성

근로자의 근로시간은 근로시간의 양과 더불어 근로시간의 시점으로 구성된다. 근로자의 출퇴근 시간이 언제인가의 문제와 근로자가 얼마나 많은 시간을 일을 하는가 하는 문제가 바로 그것이다. 오늘날 현대 산업사회에서 생산방식이나 기술의 변화로

근로자의 근로양태 역시 많은 변화를 수반할 수 밖에 없다. 그러나 아직도 법제도상의 근로시간은 매우 경직적인 상태로 머물러 있다. 이러한 제도와 현실의 괴리는 애매 모호한 상태로 포괄임금제의 확대 등으로 나타나고 있다. 장차 매우 중요한 법적 분쟁 소지가 있다고 판단된다.

2) 근로시간의 유연성 수단으로서 시간선택제 근로

시간선택제 근로모형은 기본적으로 근로시간의 양을 기준으로 한 새로운 고용모형이라고 할 수 있다. 장기적으로는 근로시간의 시종기에 대한 근로자의 주도권 보장이라는 관점으로 발전될 여지가 얼마든지 있다고 본다. 이른바 근로시간의 경직성을 완화하는 계기가 될 수 있는 잠재력이 있다는 것이다.

현재 노동시장에서의 시간선택제 근로모형은 아직 일률적이다. 이는 독일도 마찬가지여서, 시간제 근로의 최소시간은 통상근로시간의 절반으로 어느 정도 정형화되어 있다. 하지만 이는 시간선택제 근로모형의 지평을 스스로 좁히는 일이다. 향후 이러한 데 대한 변화도 모색할 필요가 있다.

예컨대 근로시간의 모형을 8시간 전일제 근로모형을 기준으로 하여 4시간 근로나 2시간 근로 등으로 유형화하는 것은 물론이고, 근로의 시, 종기도 다변화함으로써, 실질적으로 근로자에게 근로시간 결정의 주도권을 부여하는 과정의 일환으로 볼 수도 있다. 나아가 전일제 이되, 월수금만 출근한다거나 하는 식의 다변화도 시간선택제 근로모형을 기반으로 하여 모색될 수 있어야 한다. 장년 근로자에 대한 퇴직 준비 지원 프로그램으로서, 중년 근로자에게는 재교육을 위한 프로그램으로서도 얼마든지 활용될 수 있다.

다만 이는 야간근로 등에 대한 특별한 근로계약법적 규제를 완화하는 것을 수반함으로써 사용자의 부담을 덜어 낼 필요도 있다. 가장 효율성을 높이는 차원에서 근로시간의 유연한 활용을 시간선택제 근로모형에서 담아낼 수 있도록 하는 노력이 정부는 물론 기업에서 병행적으로 이루어져야 하고, 이 과정에서 여러 가지 분석과 모형 계발을 위한 노력에 대한 정부의 지원이 필요해 보인다. 나아가 경직된 가산임금

체계에 대한 합리적인 자율성을 보장할 필요가 있다. 이른바 독일의 근로시간계좌제가 그런 예다.

4. 시간선택제 근로모형의 구체적 내용에 대한 명확성 제고 필요성

(1) 제도적 모호성 완화 필요성

전환형 시간선택제 근로모형의 확산에서 가장 문제될 수 있는 것은, 해당 근로 시간 전환신청권의 대상과 요건, 그리고 시간제 근로기간의 상한 규정 등 여러 가지 모호한 부분을 명확히 함으로써 해당 제도의 신뢰를 제고할 필요가 있다. 예컨대 시간제 전환신청권의 전제 요건을 법률로 명시하는 경우에도 그 실효성을 위해서는 사업장 내부에서의 공감대가 미리 충족되어 있어야 한다. 사업장 내부에서의 자율적인 규제가 더 중요하게 판단되는 이유이기도 하다. 이 문제와 관련하여 독일의 사례도 시사하는 바가 있다.

독일 공공부문종사 근로자의 경우 다음과 같은 경우에 시간제 근로가 허용된다.

첫 번째는 공무원 본인이 신청하고, 업무의 속성과 상황에 비추어 가능한 그러한 단시간 근로가 가능하여 그 해당 기관장의 허가가 있는 경우(§ 91 BBG)

두 번째는 가족문제가 있는 경우(§ 92 BBG)

세 번째는 육아휴직기간인 경우(§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)

네 번째는 고령근로자인 경우(§ 93 BBG)

독일의 경우, 육아휴직 기간의 공무원이 신청한 시간제 근로요구는 공무수행에 반하는 아니하는 한 원칙적으로 허가되도록 명시해 놓고 있다.

(2) 시간선택제 근로모형과 상충되는 사내 규제와의 조화성 제고

그럼에도 불구하고 시간제 근로청구권 전환권 행사와 관련한 경영참가제도는 독일 단기법 상에 별도로 명시되어 있지 않다. 독일 경영협의회법 제87조 제1항 제3호에 따른 공동결정권은 독일 단기법 제8조에 따른 근로시간의 단축과 관련하여 해당사항이 없다. 왜냐하면 사업장의 통상적 근로시간을 상시적으로 변경시키는 것이 아니기 때문이다. 즉, 사업장 내 근로자의 통상적 근로시간을 단축하는 일은 노사 간 공동결정권 사항이지만, 시간제 근로로의 변경을 위한 일시적 근로시간 단축은 이에 해당되지 않는다. 근로시간의 감축은 독일 경영협의회법 제87조 상에서 명시하고 있는 근로자의 집단적 근로조건사항이 아니다. 요컨대 근로자의 근로계약 상 주된 급부로서 근로제공의무는 채무관계 상의 의무이지 공동결정사항은 아니기 때문이다. 공동결정사항인 사업장 내 통상 근로시간 관련 사내규율은, 시간제 근로 요구를 거절할 수 있는 근거가 될 수도 있다.¹⁴⁾

시간제 근로로의 전환은 배치전환의 개념에는 포함되지 않는다. 왜냐하면 배치 전환은 근로시간과 견연된 개념이 아니기 때문이다. 다만 만약 사용자와 근로자가 근로시간 단축을 위한 시간제 근로에의 종사를 위해서는 근로장소의 변경이 필요하고 이에 관한 합의를 한 경우에는 배치전환이 가능하다고 본다.¹⁵⁾

배치전환제도는 사용자의 본질적인 인사권의 행사 내용일 수 있으나, 이것이 남용 되면, 시간선택제 근로모형은 매우 소극적으로 운용될 수밖에 없는 한계가 있다. 이러한 문제를 해소하는 것이 매우 중요하다.¹⁶⁾

14) BAG 18.2.2003 AP Nr. 2 zu § 8 TzBfG; LAG Baden-Württemberg 4. 11. 2002 LAGE Nr. 10 zu § 8 TzBfG; LAG Berlin 18.1.2002 NZA-RR 2002, S.401; Preis/Gotthardt, DB 2001, S.149; Rieble/Gutzeit, NZA 2002, S.12; Rolfs, TzBfG, § 8 Rn. 35.

15) LAG Hamm 10.10.2003 NZA-RR 2004, 136.

16) 독일 언론에서도 시간제 근로자들에게 있어 전환신청권을 행사하기를 꺼리게 되는 이유를 배치전환권과의 부조화에서 찾고 있다.

5. 노사 및 노노 간 시간선택제 관련 소통체계 구축 및 지원

(1) 유연한 근로여건과 직무 중심의 업무 체계로의 변화

현대적 근로모형은 장소와 시간을 초월한 근로다. 어떠한 근로시간대에 가장 큰 성과를 낼 수 있을가에 대한 재량적 판단을 존중할 수 있다. 어떤 장소에서의 업무 수행이 효율적인가의 판단도 마찬가지다. 그러한 근로자의 판단을 존중한다는 것은, 사용자의 신뢰를 전제로 하게 된다. 결과적으로 사용자의 신뢰는 최대의 성과를 담보하게 된다.

노노간의 신뢰도 중요한 시대가 되었다. 업무의 수행과정이나 내용이 근로자 상호 간의 역할 분담의 전제가 된다. 각자의 업무완성도가 다른 근로자의 순차적 업무 완성도에 영향을 미치게 되는 상황에서, 업무수행의 재량성은 노노간의 신뢰를 전제하지 않으면 안된다. 근로자 스스로에게 재량이 부여되면 그에 따르는 책임 즉, 신뢰를 뒷받침하여야 할 책임을 부담하게 된다.

(2) 노노 및 노사 간 자율적 소통 체계 구축 필요성

시간선택제 일자리 모형의 성공적 정착 및 확산을 위하여 가장 필요한 기반요소는 바로 사업장 내부의 소통체계 마련이다. 시간선택제 근로모형의 효율성에 대한 기업과 동료 근로자의 확신만이 이 제도의 정착과 확산을 가능하게 하기 때문이다. 이를 위해서는 사업장 내부에서의 고유한 문제점과 특수성을 반영할 수 있어야 한다. 그리고 시간 선택제 근로자와 전일제 근로자 간의 차별이나 모럴해저드 등 갈등요소를 해소할 수 있어야 한다.

이를 위한 사업장 내 노사, 노노 간의 소통체계를 구축하여야 하며, 정부는 이러한 조직체계 마련에 지원할 필요가 있다.

6. 기존 노동법 상의 경직화된 규정 체계의 개편

현행 근로기준법 등 노동관련 법규정은 초기산업단계에서의 단순직공 중심의 근로자 보호에 최적화된 체계를 갖추고 있다. 이에 따라 몇 가지 특징을 가지게 된다. ‘임금-근로시간 도그마’와 근로자 개념 도그마¹⁷⁾ 등이 그 예다. 근로시간은 지시권을 바탕으로 한 종속성이 지배하는 시간인데, 오늘날 재택근로나 성과 중심의 직무급 체계 구축과 서로 호환되지 않는 문제가 있다. 특히 화이트칼라 근로자 등 근로의 구체적인 실행 방식이 과거 직공 중심의 근로방식과 다른 근로자 계층이 많이 생겨나고 있는 바, 이들에 적합한 근로시간제도체계를 구축하는 것이 필요하다. 이러한 근로시간 제도에 대한 합리적 변화는 연쇄적으로 임금 등 다른 제도 변화를 유발하게 될 것이다. 요컨대 오늘날 성과 중심의 근로관계로의 변화를 염두에 둔다면, 과연 근로시간 및 임금 비례체계의 경직성을 그대로 둘 수 있을지는 의문이다. 나아가 장시간 근로에 대한 비생산성에 대하여 이미 노사가 공감한 바가 있다.

앞서 언급한 바와 같이, 시간선택제 근로제도는 단순한 고용율제고 정책이 아니다. 우리 노동시장의 변화를 촉구하는 메시지를 던져주고 있음에 유의해야 한다. 언제까지나 남성 중심의 근로문화와 장시간 근로자 중심의 업무체계를 고수할 수는 없다. 장소와 시간을 규제하는 방식의 노동력 지배 구조는 진작에 극복되어야 할 바다. 하지만 현행 노동법 체계는 이러한 구시대적 근로형태를 규제의 대상으로 삼고 있다. 그 결과 아이러니하게도 그러한 구시대적 근로형태를 변화시키는 것조차 어렵게 만들고 말았다. 문제는 바로 여기에 있다.

기존 노동법 상의 규정들 중에서 시간선택적 근로모형체계와 조화될 수 없는 것이 있다면 이러한 규정들을 개편하여야 하며, 이러한 수고는 전적으로 정부의 몫이다.

17) 전통적인 단순노무를 제공하는 대공장 근로자를 염두에 둔 탓으로, 근로기준법 상의 요보호대상으로서 ‘근로자’개념만이 있을 뿐이다. 오늘날 근로계약관계의 복잡성과 사회적 요보호자로서 근로자의 상(像)을 충분히 반영하지 못하는 문제가 있다. 다양한 사회적 요보호자 유형(특고종사자, 유사근로자, 비정규직 근로자 등)에 대한 규정을 흠결하고 있는 이유다. 이로 인해 노동법 규정과 노동법 현실이 심각한 괴리현상을 보이는 데 있는바 역동적으로 변화하는 산업현실을 적극적으로 포섭하는 차원에서의 근로계약법 체계 재편이 요구된다.

VI

결론

1. 시간선택제 일자리 정책의 핵심적 의의는 고용율의 제고가 아니다. 사용자 주도로 - 당위성 과 필요성 없이 - 관행화된 전일제 근로형태의 경직성을 완화하는 데 그 본질이 있다. 노동공급자인 근로자의 필요에 알맞게 다양한 근로모형을 도출 및 활용할 수 있도록 하는 것이 바로 시간선택제 일자리 모형이다. 전일제 근로 모형은 남성 위주의 직장문화 형성과 매우 밀접한 연계성을 가진다. 결국 시간선택제 근로는 구시대적 근로체제를 본질적으로 개혁하고자 하는 단초로 삼아야 한다. 그리고 이러한 점이 희석되지 않도록 하는 정부의 노력이 필요하다.
2. 시간선택제 근로제도가 알바양산제도에 머물지, 아니면 전반적인 노동문화 혁신의 신호탄으로 삼을 것인지는 전적으로 노사 스스로의 몫이다. 고용정책은 국가나 법의 강제력을 통해 구현될 수 있는 속성의 것이 아니다. 그래서 노동정책 및 제도와 구별된다. 결국 고용정책의 핵심은 노동현장에 잘 수용되도록 하는 것이다. 제도의 자율성과 제도의 효율이 상호 조화되는 것이 핵심이다. 그렇지 않으면 노동계의 불신을 얻게 된다. 이는 곧 고용정책의 실패를 초래하는 것이다.
3. 시간선택제 근로제도의 정착 및 확산을 위해서는 다양한 노력이 병행되어야 한다.
 - (1) 우선 노사 간, 노노 간의 소통구조를 제도화하는 노력이 이루어져야 할 것으로 보인다. 각자의 직무 역할과 범위에 대한 인식공유와 신뢰가 시간선택제 제도의 성패를 좌우하는 핵심요소이기 때문이다.
 - (2) 기업의 직무분석과 성과계량작업 그리고 표준화 작업이 선행되어야 한다. 이러한 작업은 매우 번거로우면서도 과학적인 작업이라 할 수 있다. 언제까지나 과거

산업혁명 이래로 지속되어 온 근로시간 비례형 성과주의에 매몰되어 있을 수는 없다. 이러한 기업 내 활동을 지원하는 프로그램이 시급하게 필요해 보인다.

(3) 시간선택제 근로모형의 지속가능성에 관한 확신을 제공할 필요가 있다. 시간선택제 근로제도가 박근혜 정부의 핵심 고용정책이기는 하지만, 그렇다고 하여 박근혜 정부 기간 동안만의 정책으로 치부해 버리도록 할 수는 없다. 이를 위해서는 법제도적 근거를 마련해 둘 필요가 있는 바, 이는 별도의 단행법률 입법방식이 아닌, 시간선택제 근로모형에서의 핵심적 권리 및 의무 규정을 기존 법체계 내에 삽입하는 형식이 될 필요가 있다고 본다.

(4) 기존 노동법 상의 제반 규정들을 전반적으로 살펴, 과거의 구시대적 근로모형에 알맞게 구성되고, 이후 경직화되어 버린 규정들을 선별적으로 개편하는 노력이 뒤따라야 한다. 현행 노동법 규정 중에는 초기 산업사회 근로자 상을 염두에 둔 것이 많다. 그러한 규정들은 전통적인 근로자 개념을 바탕으로 하여 그들의 근로조건 및 근로계약관계를 규율대상으로 함으로써 보호의 실효성을 도모하였다. 시대가 변화된 상황에서 흥미로운 사실은, 그런 노동법 체계가 오히려 구시대적 근로모형 체계의 변화를 오히려 어렵게 만드는 모순적 상황이 발생하고 있다는 점이다.

4. 시간선택제 근로제도에 대한 거부감이 있다. 노동계와 기업 모두 마찬가지이다. 박근혜 정부의 핵심 고용정책이기 때문에 강력하게 추진되는 면도 있지만, 그런 이유 때문에 오히려 더딘 측면도 있다. 고용정책은 노사의 호응이 있어야 실효성을 가질 수 있다는 점에서 더욱 그렇다. 단순히 박근혜 정부의 고용정책이기 때문에 막연히 반대하기에는 아까운 제도다. 이유는 간단하다.

과거에는 옷(=기업)에 몸(=근로자)을 맞추는 형식이었다. 근로자 개개인의 바람이 반영될 여지가 없었다. 시간선택제 근로모형은, 이제 몸에 옷을 맞추자는 시도다.

정상화로 가는 것이며, 나아가 이것이 기업의 생산성 제고에도 도움이 된다는 것에 기반한다.

5. 우리는 당연하게 생각한다. 즉, “행복한 근로자가 많아야 기업경쟁력이 오른다”. 하지만 정작 우리는 단 한번도 그러한 가설이 ‘사실’이라는 것을 경험해 본 적이 없다. 그래서 기업도 용기를 내지 못하고, 근로자는 의심만 한다. 시간선택제 근로 제도는 그러한 가설을 입증하는 중요하면서도 흥미로운 실험이다. 이 실험이 성공해야 하는 이유는 너무도 분명하다. 노사가 적극적으로 유능한 여성 근로자의 사회참여를 독려하고, 남성 중심의 직장문화를 바꾸어야 하는 것은 의문의 여지가 없다. 그것은 정부정책이 아니더라도 한국 노동시장의 현대화를 위해 시급한 일이기 때문이다.

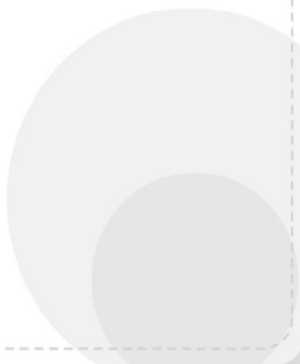


주제 발표

시간선택제 해외사례와 시사점

배 규 식

노동연구원 박사



시간선택제 해외사례와 시사점

2015. 5. 22

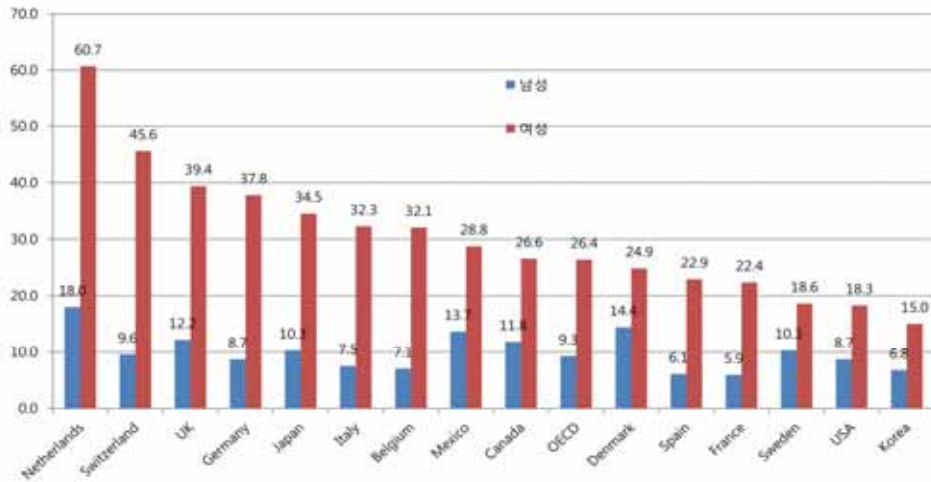
배 규 식
한국노동연구원 선임연구위원

목 차

- I 유럽연합회원국의 시간제 근로
- II 전일제 ↔ 시간제 전환과 긴/짧은 시간제
- III 외국 공공부문의 시간제 근로 사용
- IV 외국 시간제의 시사점

www.kli.re.kr

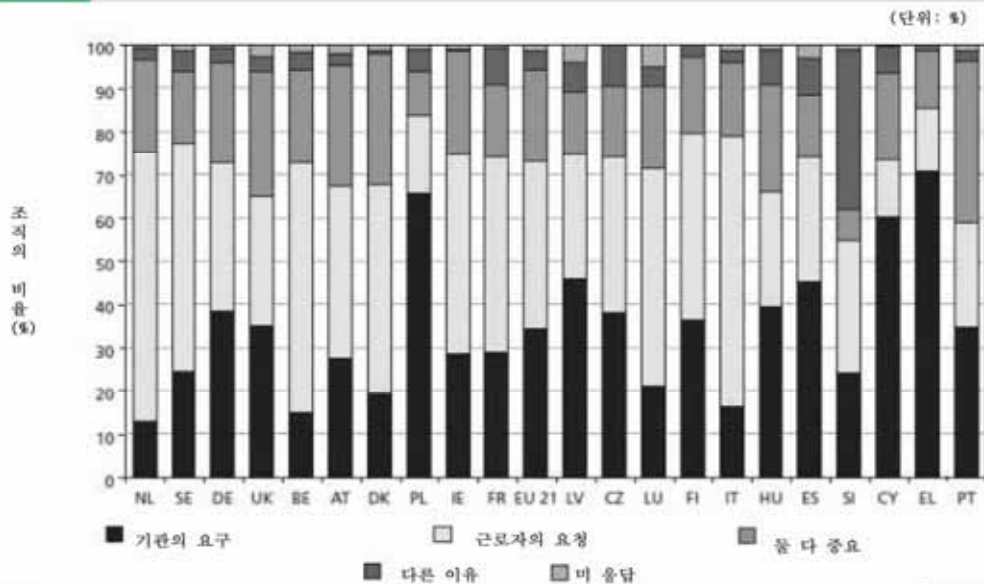
남녀 시간제 일자리 비중의 국제비교



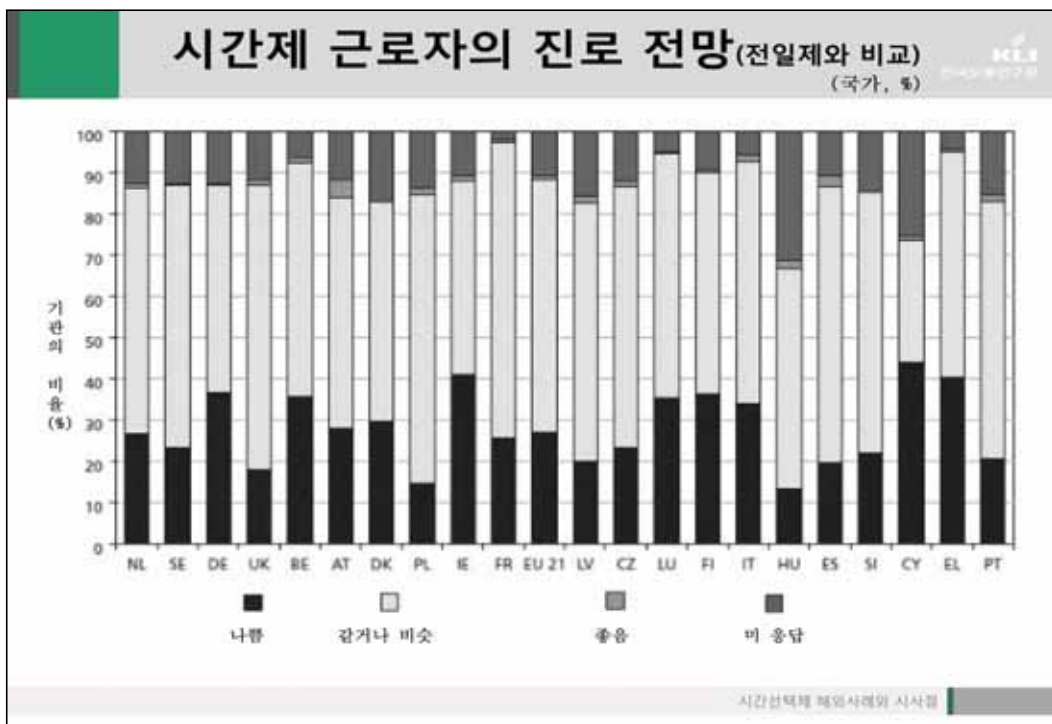
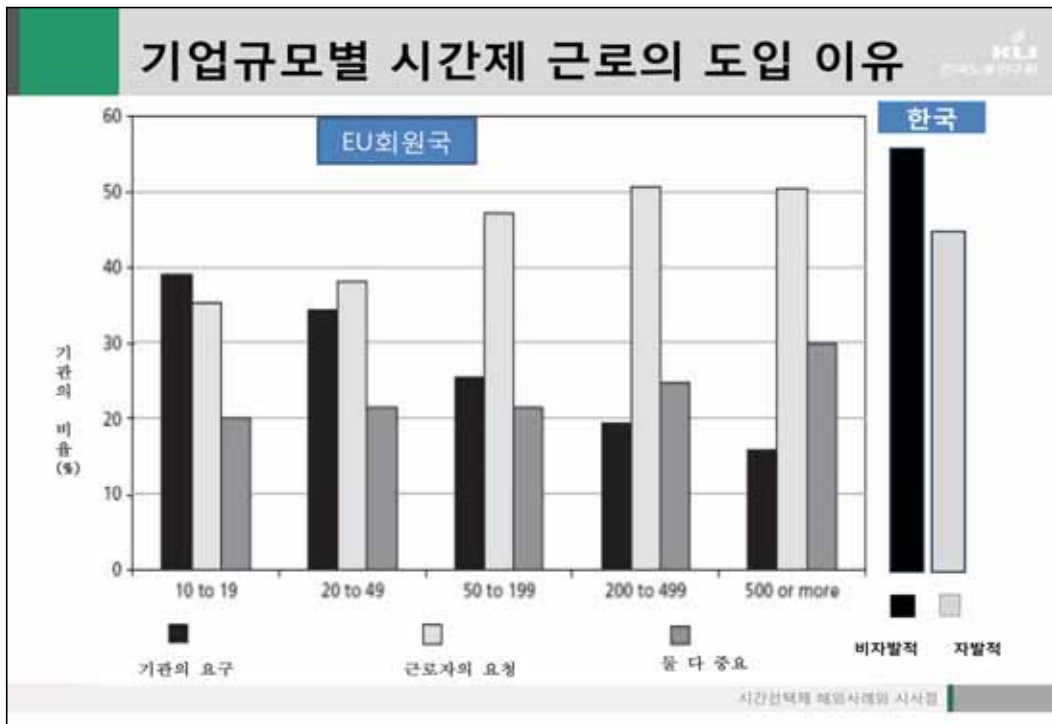
자료: OECD Employment Outlook 2013

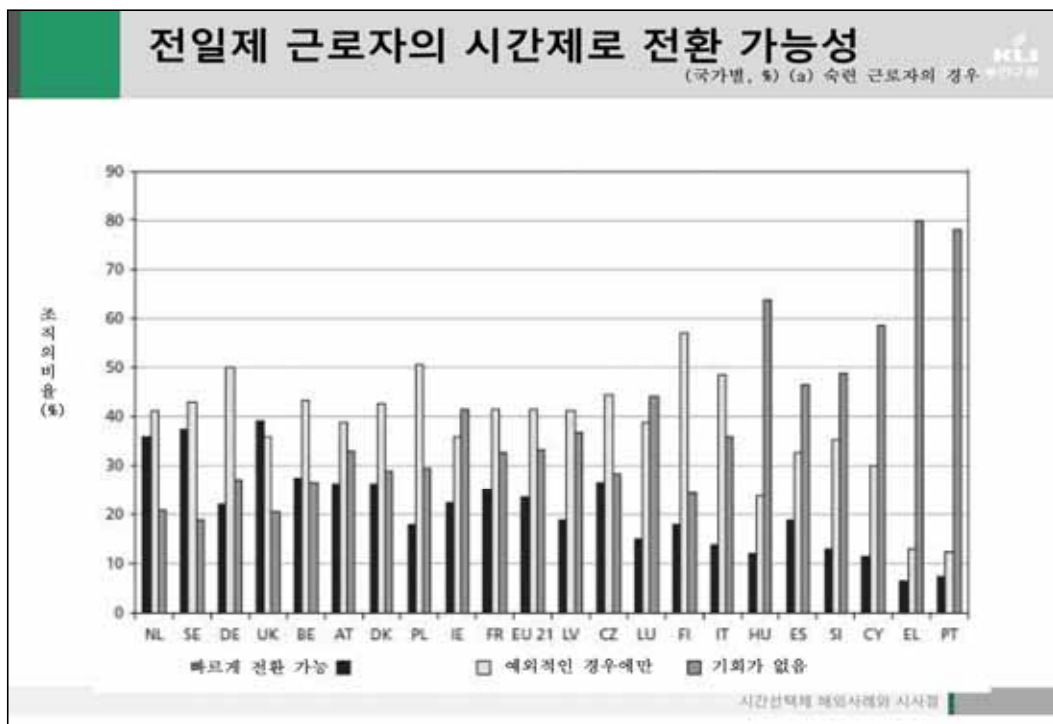
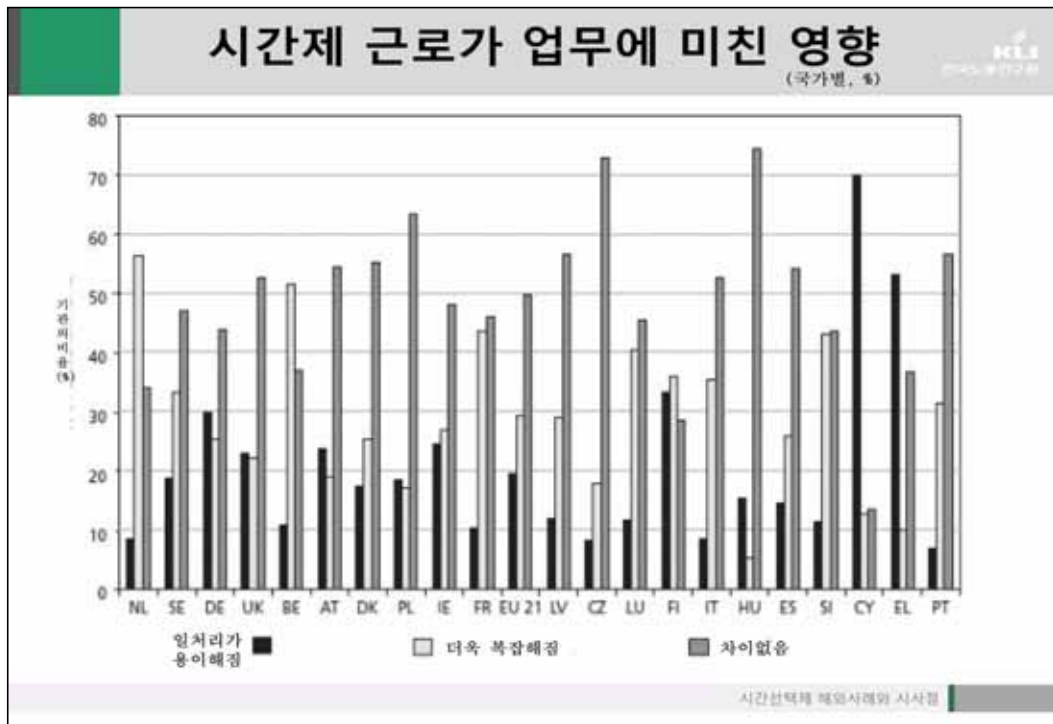
시간선택제 도입사례와 시사점

EU 국가별 시간제 근로 도입의 이유



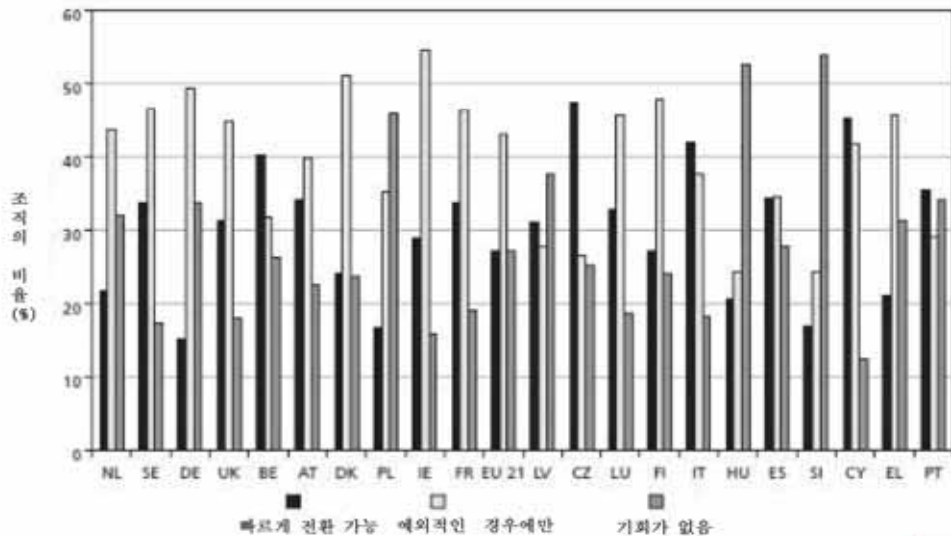
시간선택제 도입사례와 시사점





시간제 근로자의 전일제 전환 가능성

(국가별, %)

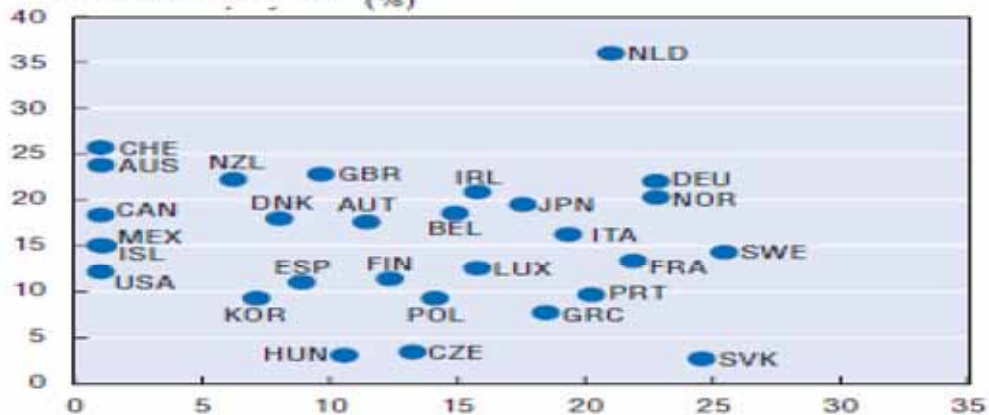


시간선택제 해외사례와 시사점

전일제 근로자의 시간제 근로 전환요청 권리

시간제 고용 비중과 시간제 근로 전환요구의 관대성 간의 관계

전체 고용중 시간제의 비중 (%)



자료: OECD Employment Outlook, 2010, Figure 4 - 2, p. 219

전일제에서 시간제로 전환 요구 법제의 관대성

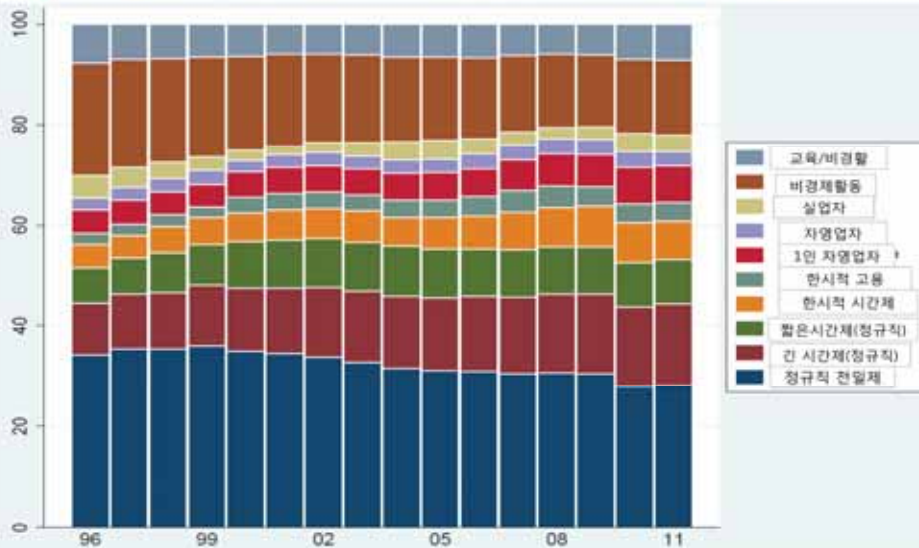
시간선택제 해외사례와 시사점

OECD 주요국가 주 근로시간별 고용비중 추이비교 (긴 시간제 근로와 짧은 시간제 근로 비중)

국 가	주당 근로시간	2000	2005	2010	2013	2013년	
						남성	여성
Belgium	1 ~ 19시간	7.7	8.4	8.3	8.0	2.7	13.6
	20 ~ 34 시간	18.2	18.9	20.9	21.5	8.8	34.9
Canada	1 ~ 19시간	8.9	8.8	9.6	9.2	6.3	12.1
	20 ~ 34 시간	15.0	15.7	16.4	15.9	9.7	22.5
France	1 ~ 19시간	5.4	5.7	5.5	5.9	2.7	9.1
	20 ~ 34 시간	16.1	14.8	14.7	14.1	5.8	23.1
Germany	1 ~ 19시간	9.4	12.3	12.2	12.7	5.9	20.0
	20 ~ 34 시간	12.1	14.6	15.8	16.4	5.1	28.7
Italy	1 ~ 19시간	5.2	4.8	5.2	6.2	2.7	10.5
	20 ~ 34 시간	11.3	14.7	17.0	19.0	8.1	32.6
Netherlands	1 ~ 19시간	20.1	21.5	21.4	21.9	13.6	30.6
	20 ~ 34 시간	22.0	25.6	29.2	30.5	14.2	47.8
Sweden	1 ~ 19시간	4.9	5.1	5.9	6.2	4.8	7.6
	20 ~ 34 시간	18.7	20.3	19.8	18.2	9.3	27.2
UK	1 ~ 19시간	12.9	12.2	12.8	12.4	5.8	19.1
	20 ~ 34 시간	14.4	16.0	17.5	17.9	8.1	27.9
USA	1 ~ 19시간	5.2	5.1	5.4	5.0	3.2	6.8
	20 ~ 34 시간	11.8	12.4	13.3	13.3	9.2	17.8
EU 28	1 ~ 19시간	7.5	7.7	7.9	8.3	4.1	12.8
	20 ~ 34 시간	12.7	13.5	14.4	15.1	6.4	24.4
OECD평균	1 ~ 19시간	6.2	6.7	7.1	7.1	4.0	10.8
	20 ~ 34 시간	11.7	12.9	13.8	14.1	7.6	21.7
Korea	1 ~ 19시간					3.9	
	20 ~ 34 시간					6.5	

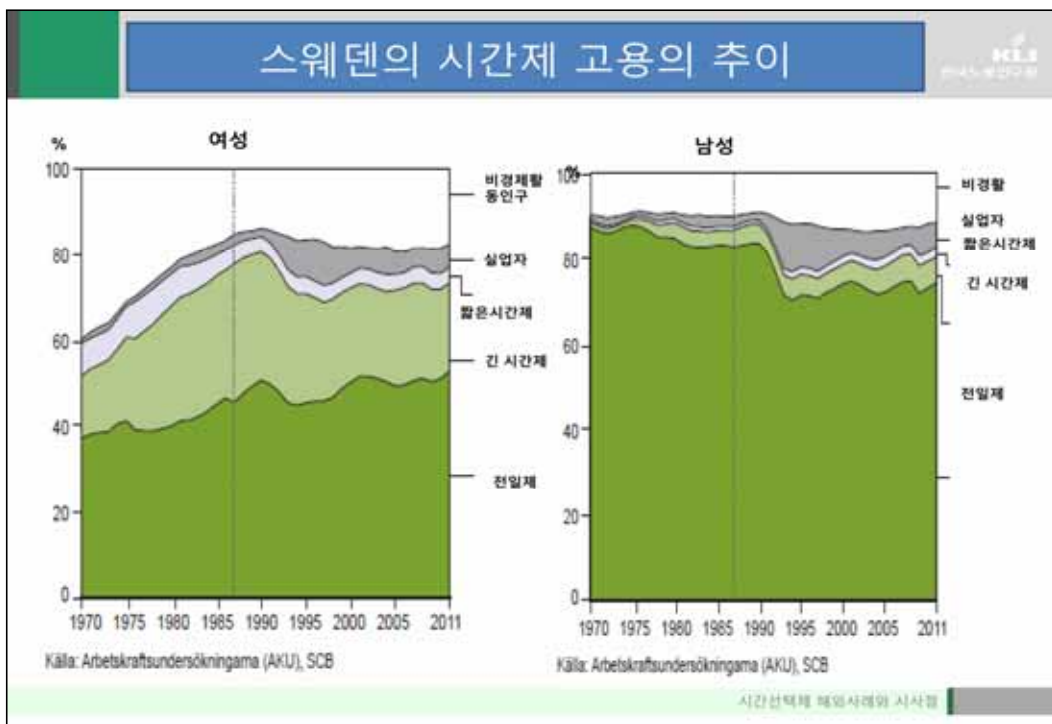
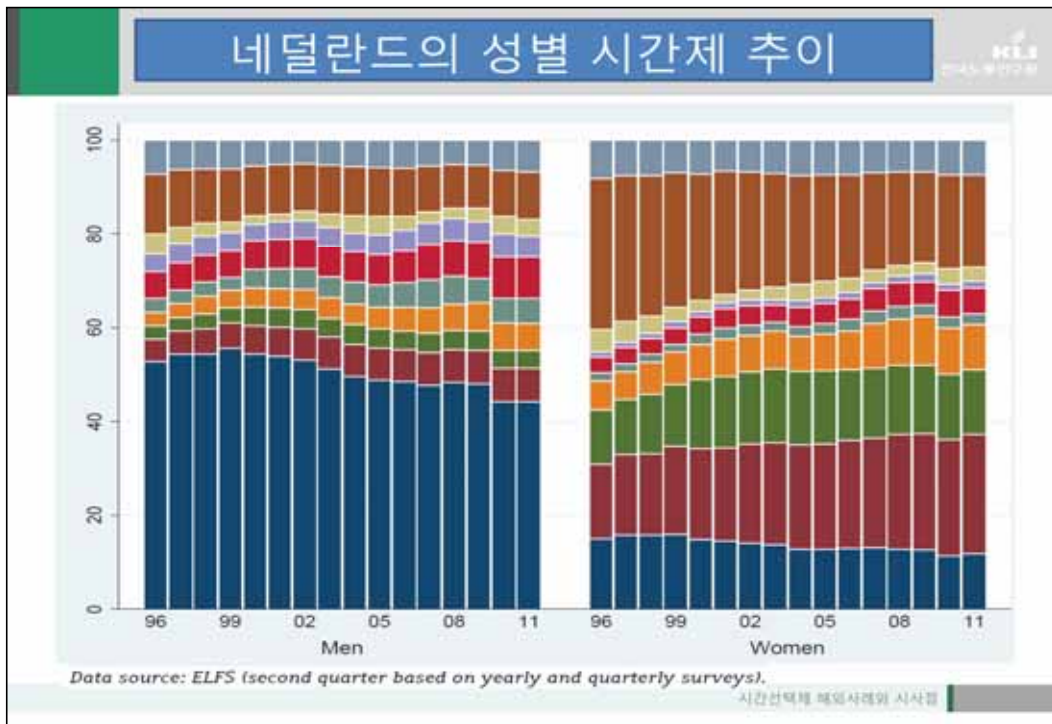
시간선택제 도입사례와 시사점

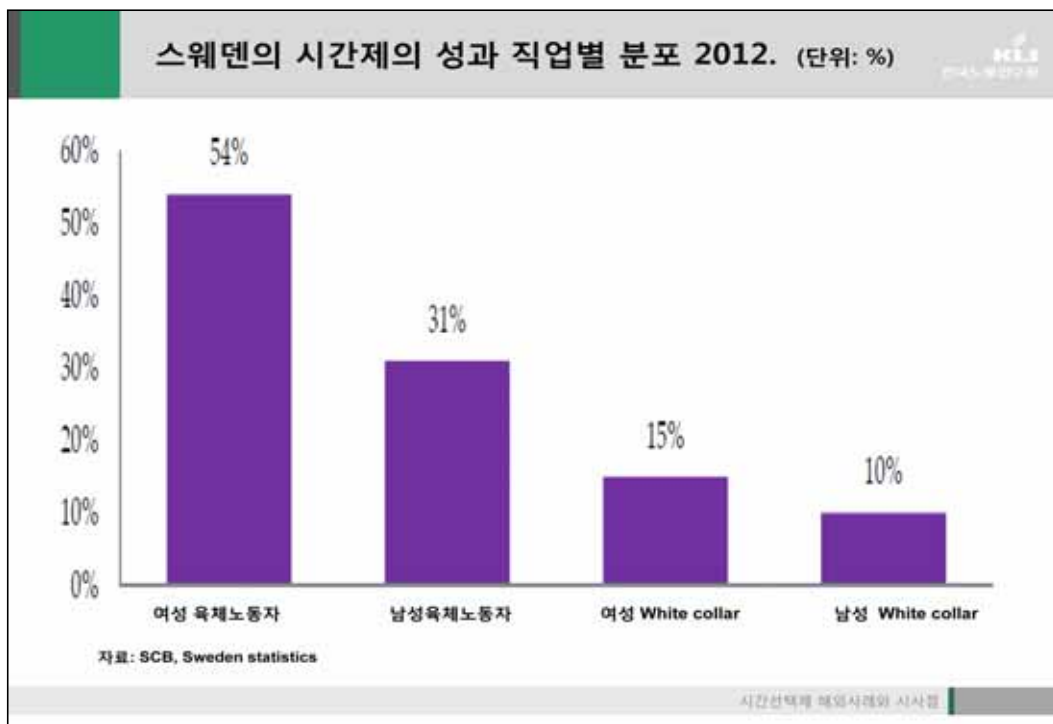
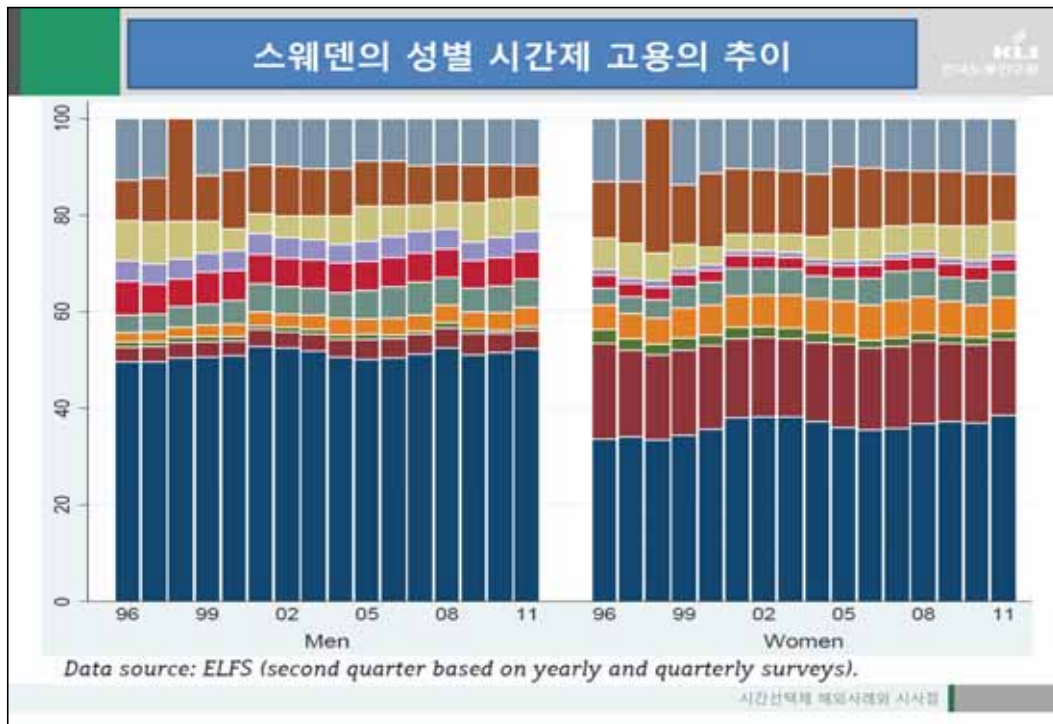
네덜란드의 시간제 고용 추이



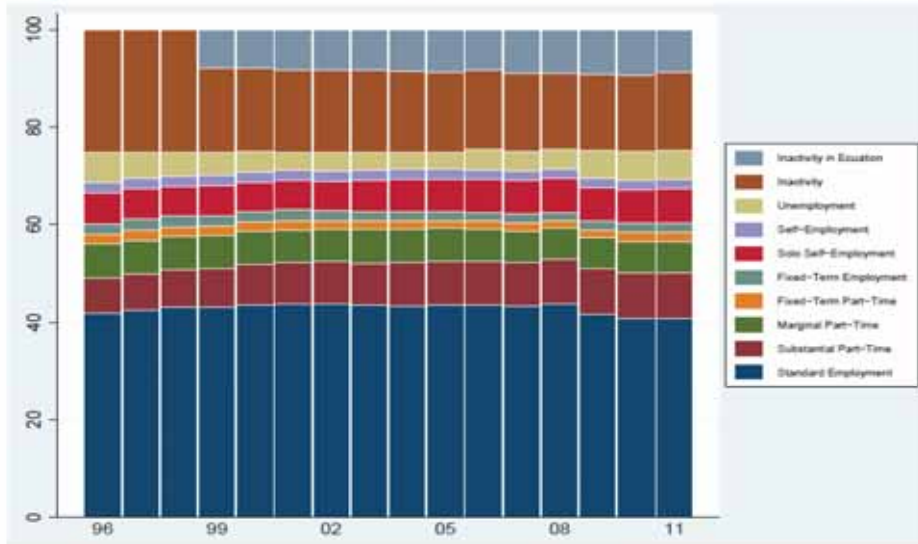
Data source: ELFS (second quarter based on yearly and quarterly surveys).

시간선택제 도입사례와 시사점





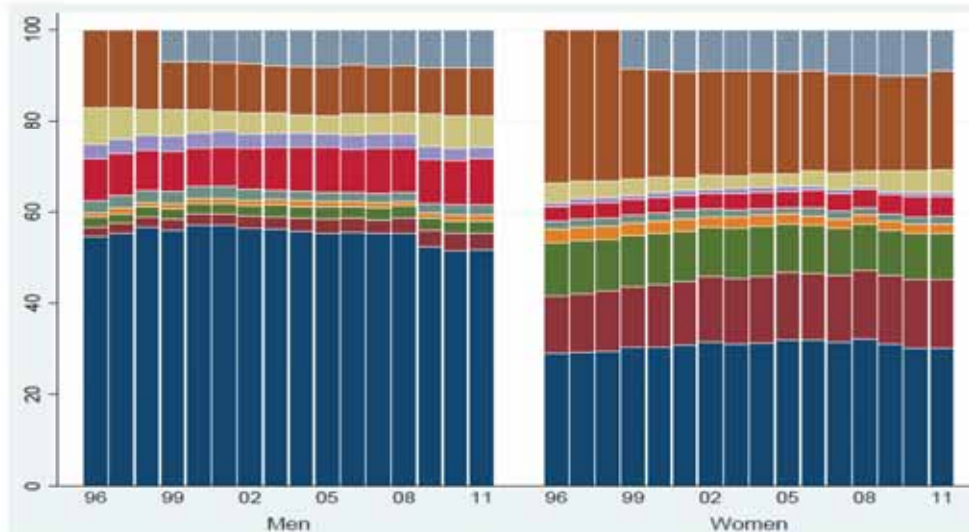
영국의 시간제 고용의 추이



Data source: ELFS (second quarter based on yearly and quarterly surveys).

시간선택제 해외사례와 시사점

영국의 성별 시간제 고용의 추이



Data source: ELFS (second quarter based on yearly and quarterly surveys).

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 은행산업의 노동시간 단축과 시간제 근로 - 산업별 접근 -



- ✓ 1983 ~ 1984년 네덜란드은행 단체협약에 임금억제, 노동시간 단축과 정규직의 노동시간의 개별적 단축허용 조항 - 1983년 은행 전체 인력 중 1%(1,476명)의 전일제 일자리의 시간제 전환, 그 후 여러 해 동안에 점진적 변화 계속
- ✓ 네덜란드 4대 은행의 여성인력 중 시간제(주 20 ~ 32시간/전일제 주 40시간)비율
 - 1980년 12 ~ 22%에서 1985년에는 30 ~ 40%로 증가
 - 1995 년 ABN-Amro와 RABO 여성 40%, NMB Postbank 48%
 - 1997 년 은행 전체인력 중 시간제 고용의 비중이 22% 증가 (Tijdens 1997).

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 은행산업의 노동시간 단축과 시간제 근로 - 산업별 접근 -



- ✓ 네덜란드 은행에서는 1995 ~ 1996년 노동시간 단축, 시간제 고용의 활성화는 노동시간의 유연화 휴일, 야간노동시간의 할증료 인하와 교환 (Tijdens 2001).
- ✓ 네덜란드 은행노사는 1996년 주 40시간에서 주 36시간으로 노동시간 단축에 따라 줄어드는 시간당 임금을 보상에 합의, 대신 저녁과 토요일 근무 제한조항의 제거, 저녁이나 주말근무 시 할증률의 인하 그리고 임금억제 합의.
 - 노조내 노동시간 단축 찬성파 = 여성, 맞벌이, 중간 이상의 학력자
 - 노조내 노동시간 단축 반대파 = 저소득, 저학력, 경력상승 기회가 적은 은행직원들은 노동시간 단축 부정적(Tijdens 2001).

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 ING Bank에서의 시간제 근로



- ☑ 네덜란드 ING Bank의 ‘새로운 접근법의 근무’(New Approach to Working) 프로그램 시행 - 직원들에게 근무시간과 근무장소의 유연성, 직원의 선택권과 자유부여 근로자들의 일·생활균형과 만족도 제고, ING에 비용 절약 기회 부여 가능
- ☑ 1주일에 1~2일 집 근무가능, 개인/가정의 사정에 따라 연장, 단축근무 가능하나 사전에 계획되어 관리자나 팀 구성원들과 상의하여 승인을 받은 뒤에 할 수 있음.
- ☑ 시간제 근로의 형태는 1주 3일~ 4일 근무(1주 24시간, 32시간 근무형태가 가장 일반적, 20시간 미만을 일하는 경우는 매우 드뭄.

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 ING Bank에서의 시간제 근로



- ☑ 상당수 직원들이 전일제(주 36시간)로 1주에 4일 근무, 1일 9시간씩 근무 혹은 격주마다 하루를 추가로 쉬거나 혹은 매우 수요일 혹은 금요일 오후를 쉬고 있음.
- ☑ 수요일 휴무는 수업이 12시에 끝나 아이들이 일찍 귀가하는 수요일 ‘아빠의 날’이나 금요일 전체나 오후에 휴무하는 사람들이 많아, 수요일 혹은 금요일 오후에는 사무실이 텅 빈 것을 볼 수 있을 정도임.
- ☑ ING Bank에서 시간제 근로자들은 1주일에 같은 요일에 근무하는 원칙
- ☑ 네덜란드 ING에서는 시간제 근로자들은 거의 전부 정규직(open-ended contract) 계약. 입사시 일단은 기간제로 시작, 3년 이내에 정규직 전환

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 ING Bank에서의 시간제 근로 2 〈전일제 근무 ↔ 시간제 근무 상호 전환〉



- ☑ 처음 전일제로 고용되었다가 시간제로 전환한 직원과 처음부터 시간제로 고용된 직원들도 있는데, 시간제 근무자 중 전자의 경우가 더 많음.
- ☑ 대부분 전일제로 일하다가 결혼, 출산 후 시간제로 전환하였고 현재 아이를 키우면서 근무하기 위해 시간제로 일하고 있기 때문임.
- ☑ 역으로 원래 시간제 근무자 채용 후에 전일제로 전환한 경우도 적지 않음.
- ☑ 전일제에서 시간제 근무로 전환은 비교적 쉬우나, 역으로 시간제로 전환 후 전일제 복귀는 일이 많으면 쉽지만, 일이 없거나 작은 경우에는 전일제 자리가 날 때까지 대기해야함.

시간선택제 해외사례와 시사점

네덜란드 ING Bank에서의 시간제 근로 2 〈전일제 근무 ↔ 시간제 근무 상호 전환〉



- ☑ 보통 전일제에서 시간제로 전환하고 싶은 경우 사전 의사 표명, 관리자와 상의를 를 거치는데, 일하는 직원이 많은 부서에서도 관리자와 몇 달 전부터 상의를 한 뒤 보통 1개월 전에 공식적인 의사 표명, 그러나 가령 육아휴직(parental leaves)을 가고자 하는 경우에는 2개월 전에 신청을 해야 함.
- ☑ ING에서 전일제 근무자가 시간제로 전환하고 싶다는 의사를 표명했을 때 부서의 사정에 따라 관리자와 협의하여 약간의 시기는 조정할 수 있으나 시간제 전환요구를 거부한 경우는 별로 없음.

시간선택제 해외사례와 시사점

ING 사례

시간제 근로와 차별, 시간제 사용에 따른 비용과 편익



- ✓ 시간제와 전일제 직원간 차별이 없고 평가에서 불리한 경우도 없음.
- ✓ 시간제직원들의 임금, 휴가수당(holidays allowance - 긴 여름휴가 시 1개월분의 휴가수당), 연차휴가, 출근수당(1주 3일 출근 시, 출근수당의 3/5 지급)지급에도 시간비례성(on the pro rata basis) 적용
- ✓ 수요일/금요일 오후 모두가 근무하지 않으려 해서 자리가 빌 수 있기 때문에 이 시간대에 돌아가면서 근무를 하도록 근무스케줄을 편성
- ✓ 시간제 직원들에게 떨어지는 긴급한 처리업무 발생시 관리자가 시간제 근무자와 언제나 연락이 가능하도록 하고 있으나 연락이 되지 않을 때는 불편함이 있음.
- ✓ 시간제 훈련/교육비용이 전일제와 같을 수 있으나 법적 강제사항이고 다른 추가비용은 그리 크게 느끼고 있지 않음.

시간선택제 해외사례와 시사점

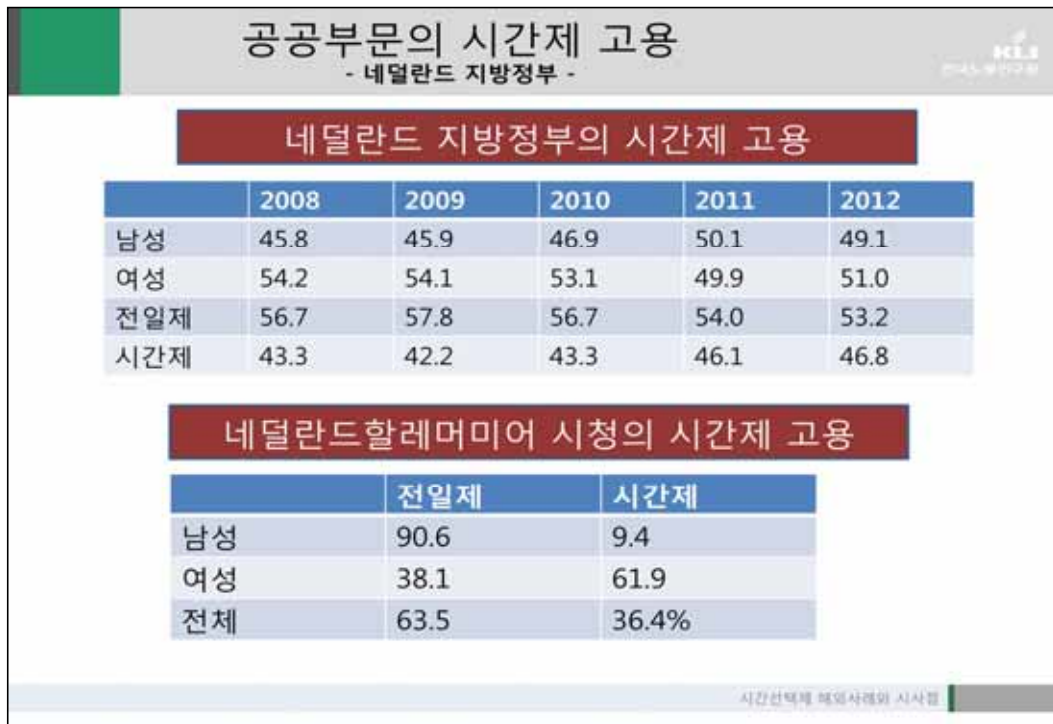
ING 사례

시간제 근로와 차별, 시간제 사용에 따른 비용과 편익



- ✓ 사무실 공간/컴퓨터 등은 시간제 직원간 공유가 많아 추가 비용이 들지는 않음.
 - 시간제 근로자 사용시 기업의 이득은
 - 업무 집중시 전일제 직원 + 시간제 근로자 추가 배치,
 - 업무가 적은 날이나 주말에 줄어든 업무에 맞추어 시간제 근로자 수 적게 배치
 - 업무량 변화와 근무인력 수를 유연하고 최적화하여 배치함으로써 효율성 제고.
- ✓ 회사의 입장에서는 시간제 근로를 장려하지도 은근히 말리는 것도 없고 매우 중립적인 입장을 취하고 있음.

시간선택제 해외사례와 시사점



공공부문의 시간제 고용 - 네덜란드 중등학교 -

KLI
네덜란드 교육문화부

네덜란드 중등학교 시간제교사 형태와 비중

		2008	2010	2012
중등학교 교사	짧은 시간제	7,881(10.4)	7,996(10.4)	7,765(10.4)
	긴 시간제	18,668(24.7)	19,430(25.3)	19,352(26.0)
	시간제 합계	26,549(35.2)	27,426(35.7)	27,117(36.4)
	전일제	48,934(64.8)	49,285(64.3)	47,308(63.6)
중등학교 여교사	짧은 시간제	4,914(14.0)	5,193(13.9)	5,039(13.4)
	긴 시간제	13,234(38.0)	14,309(38.3)	14,584(38.8)
	시간제 합계	18,148(52.0)	19,502(52.2)	19,623(52.2)
	전일제	16,705(48.0)	17,905(47.8)	17,939(47.8)
중등학교 남교사	짧은 시간제	2,758(7.1)	2,803(7.1)	2,726(7.4)
	긴 시간제	4,997(12.8)	5,120(13.0)	4,768(13.0)
	시간제 합계	7,755(19.9)	7,923(20.1)	7,494(20.4)
	전일제	31,143(80.1)	31,380(79.9)	29,369(79.6)

주: fte는 Full time equivalent의 줄임말로 전일제로 환산했을 때라는 말이 됨.
짧은 시간제는 0.5fte이만, 긴 시간제는 0.5-0.8 fte, 전일제는 0.8fte이상
자료: 네덜란드 교육문화부, 2013

시간선택제 해외사례와 시사점

공공부문의 시간제 고용 - 네덜란드 초중등학교 교장 -

KLI
네덜란드 교육문화부

초/중등학교의 시간제 교장 비중

		2008	2010	2012
초등학교 교장	시간제 합계	1,903(18.4)	2,374(22.1)	2,759(27.4)
	전일제	8,477(81.6)	8,353(77.9)	7,280(72.6)
여교장	시간제 합계	889(22.2)	1,188(26.5)	1,345(30.2)
	전일제	3,116(77.8)	3,301(73.5)	3,105(69.8)
남교장	시간제합계	1,012(16.0)	1,186(19.0)	1,413(25.3)
	전일제	5,331(84.0)	5,052(81.0)	4,176(74.7)
중학교 교장	시간제합계	211(5.7)	156(4.4)	160(4.7)
	전일제	3,440(94.3)	3,451(95.6)	3,194(95.3)
여교장	시간제합계	55(6.9)	56(6.5)	59(6.6)
	전일제	729(93.1)	809(93.5)	834(93.4)
남교장	시간제합계	116(4.2)	100(3.6)	101(4.1)
	전일제	2,631(95.8)	2,642(96.4)	2,360(95.9)

주: 전일제는 0.8fte 이상
자료: 네덜란드 교육문화부 2013

시간선택제 해외사례와 시사점

공공부문의 시간제 - 영국 국가공무원 시간제 고용의 추이					
	2008	2009	2010	2011	2012
전체	515,670	524,423	527,484	498,433	463,812
전일제	412,550	417,566	417,774	388,318	354,250
시간제	103,120	106,857	109,710	110,115	109,562
시간제 비율	20.0%	20.4%	20.9%	22.1%	23.6%

자료: Office for National Statistics. 2012. Annual Civil Service Employment Survey

영국 국가공무원 남녀별 직급별 시간제 고용			
	남성	여성	전체
고위관리직	115 (4.0%)	245 (15.9%)	360 (8.1%)
관리직 6-7급	1,205(6.1%)	3,121(22.6%)	4,326(12.9%)
고위집행간부	3,177 (6.2%)	9,940(23.6%)	13,117 (14.0%)
집행간부	4,274 (8.1%)	25,274(38.1%)	29,548 (24.8%)
행정간부와 보조	9,760 (11.0%)	52,429 (43.0%)	62,189 (29.5%)
모든 공무원	18,537(8.5%)	91,025 (37.0%)	109,562(23.6%)

자료: Office for National Statistics. 2012. Annual Civil Service Employment Survey

공공부문의 시간제 영국 국가공무원 남녀 시간제 고용									
영국의 국가공무원 시간제 고용									
	남성			여성			전체		
	전일제	시간제	소계	전일제	시간제	소계	전일제	시간제	소계
정규직 (FTEs)	188,820	18,980	207,800	145,770	91,630	226,680	334,590	110,610	445,200
			201,500			208,900			410,400
	90.9%	9.1%	100.0%	59.6%	40.4%	100.0%	75.2%	24.8%	100.0%
비정규직	2,320	180	2,490	2,460	350	2,810	4,780	530 (0.48%)	5,300 (1.2%)
전체	191,130	19,160	210,290	148,230	91,980	240,200	344,150	111,140	455,290

자료: Office for National Statistics. 2012. Annual Civil Service Employment Survey

공공부문의 시간제

영국 지방정부의 시간제 직원

KLI
한국노동연구원

지방정부 시간제 직원과 비정규직 비율 (영국 잉글랜드와 웨일즈)

	전체인원수(%)	전일제 직원수		시간제 직원수	
		409,800(18.2)		148,200(6.6)	
남성	558,100(24.9)	정규직	비정규직	정규직	비정규직
		383,151	26,691	92,831	55,367
여성	1,686,300(75.1)	634,500(28.1)		1,051,800(46.6)	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직
		581,955	52,583	861,189	195,610
전체 직원수 전일제 환산	2,256,800(100.0) 1,573,000	1,044,300(46.5)		1,200,000(53.5)	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직
		965,106	79,274	954,020	250,977

자료: Local Government Association, October 2010, local government workforce analysis of job roles

시간선택제 해외사례와 시사점

공공부문의 시간제

영국 초등/중등/특수학교의 시간제

KLI
한국노동연구원

잉글랜드 초/중/특수교 정규직 시간제 교사 비율 (단위: 천명)

	전일제교사 Full-time	시간제교사 Part-time (FTE)	전체 교사수 (FTE)	시간제 교사의 비율(FTE) %
2000	367.1	62.6 (33.3)	429.7(400.8)	14.6 (8.3)
2007	370.1	91.0 (48.4)	461.1(418.5)	19.7 (11.6)
2008	367.7	94.8 (50.4)	462.5(418.1)	20.5 (12.1)
2009	364.1	98.3 (52.3)	462.4(416.4)	21.3 (12.6)
2010	363.3	103.2 (55.0)	466.6(418.4)	22.1 (13.1)
유치원과 초등학교	170.0	61.0 (30.8)	231.1(200.9)	26.4 (15.3)
중학교	187.7	39.1(22.5)	226.8(210.3)	17.2 (10.7)
특수학교	17.8	7.9(3.8)	25.7(21.6)	30.7 (17.6)

주: FTE(full-time equivalent)로 전일제 고용으로 환산했을 때 교사수를 말함.

자료: UK, Department of Education, May 2010, School Workforce In England, <http://www.education.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000844/index>.

시간선택제 해외사례와 시사점

외국 시간제 근로의 시사점



- ✓ 시간제 근로의 증가 경향은 거의 모든 나라에서 뚜렷한 추세
- ✓ 유럽에서는 시간제 근로의 요구가 기업의 요구 이상으로 근로자들의 요구에 의한 것임(특히 대기업에서는)
- ✓ 유럽에서는 전일제와 비교하여 시간제 근로 부여수준이 같으며, 진로전망도 약간 낮은 수준임.
- ✓ 시간제 근로의 증가로 일처리가 복잡해 지는 것은 불가피함.
- ✓ 짧은 시간제 근로보다는 긴 시간제 근로가 정규직이 가능성이 높아 질이 높음
- ✓ 유럽에서는 전일제에서 시간제로의 신속전환(23%), 예외적 인정(42%), 기회 없음(33%)으로 시간제에서 전일제로의 신속전환(27%), 예외적 인정(43%), 기회없음(27%)과 비교하여 시간제에서 전일제로의 전환이 약간 용이함.

시간선택제 해외사례와 시사점

외국 시간제 근로의 시사점



- ✓ 시간제 고용에서는 명확하게 남녀간의 비중의 큰 차이 지속
- ✓ 유배우자, 유자녀의 여성들은 일생활균형을 위해 시간제로 일하는 비율이 높음.
- ✓ 한국의 경우 기존 시간제 근로의 질이 낮기 때문에 양질의 시간제 근로는 전일제 근로의 시간제 근로로의 전환 가능으로 창출가능
- ✓ 공공부문에서 근로자들의 요구에 기반하여 양질의 시간제 일자리 창출을 위한 노력이 더욱 필요함.
- ✓ 시간선택제의 정착을 위해서는 조직문화, 조직내 이해, 소통 등이 중요함.
- ✓ 우리의 기존 질이 낮은 시간제 일자리의 질 개선을 위한 노력도 필요

시간선택제 해외사례와 시사점

감사합니다

 한국노동연구원

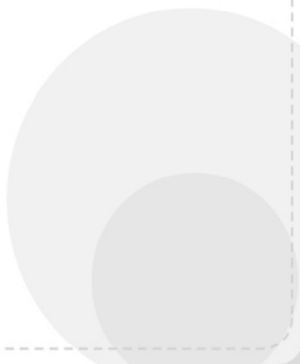


주제 발표

시간선택제 도입 기업사례 발표

- 신한은행 시간선택제 일자리 소개 -

신한은행





신한은행 시간선택제 일자리 추진 경과



Part 1. 신규채용

1. 창출 과정 _ 개념파악

이대로 나갈까 고민 중  신한은행

시간선택제 일자리

[고용 안정]

기간의 제한이 없는 고용

[차별 해소]

복리후생, 교육훈련 등 일반 근로자 동등

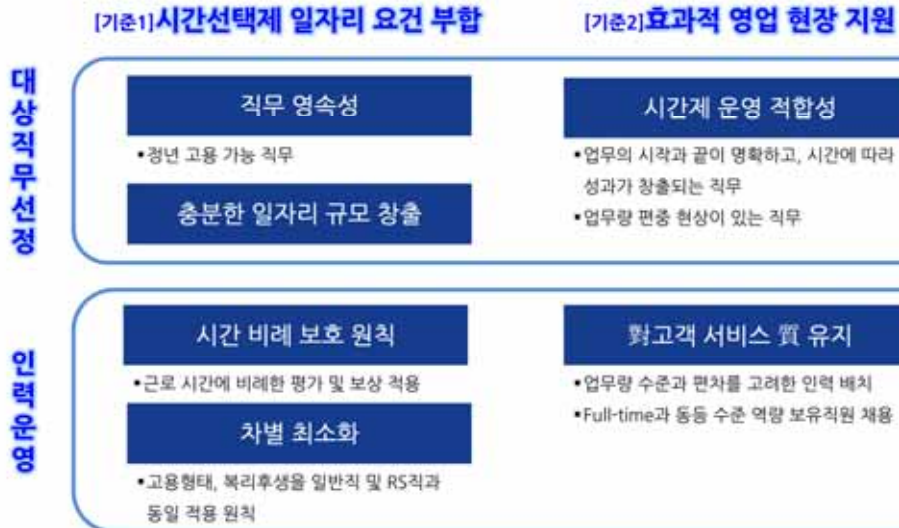
[시간 비례 보호]

비례적 임금 지급 및 공정한 성과 측정

[근무 유연성]

풀타임 근로자로 전환 가능성 부여 등

1. 창출 과정 _ 운영 기준



5

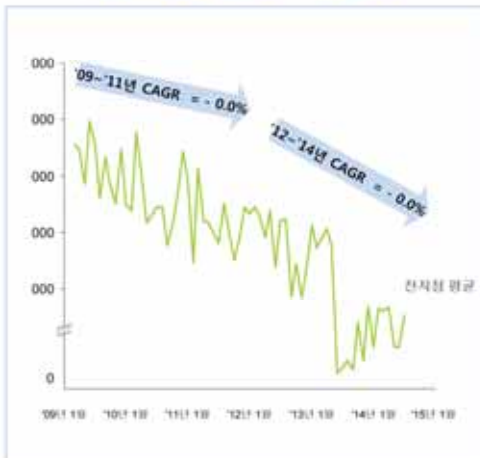
1. 창출 과정 _ 운영 기준

직무 선정 기준		직군/직무별 검토(안)
직무 영속성	일반직	분석
		영업점 직무 • 고객 상담 및 영업 직무 (시간에 따른 성과 창출X) 본부 직무 • 업무의 시작과 끝이 불명확
	RS직	간편상담 • 고객 상담 및 영업 직무 (시간에 따른 성과 창출X) 입출금 • 단순 고객 응대 직무로 업무의 시작과 끝이 명확 • 시간에 따라 성과 창출, 시간대별 업무량 편중 •女职工원 다수 근무로 직원 니즈 존재
		**직 ** • **
충분할 일자리 규모	**직	** • **
	**직	** • **
시간제 운영 적합성	**직	** • **
	**직	** • **

6

[참고] 시간선택제 RS직 도입 타당성 분석

최근 5년간 내점 고객수 분석



시간대별 입출금 창구 내점고객 비율 분석



7

2. 세부 설계 _ 운영 개요

인력 운영 원칙

시간 비례 보호

차별 최소화

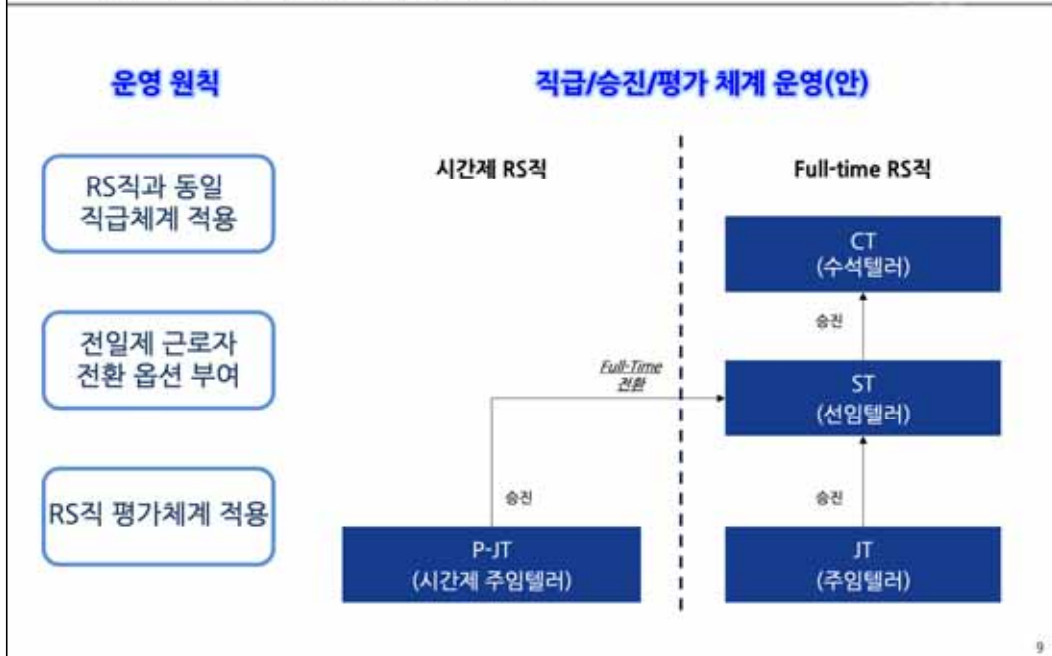
對 고객 서비스 質 유지

시간제 RS직 운영(안)

구분	주요 내용
직무	• 입출금 창구 직무
근무시간	• 12:00 ~ 16:30 (총 4시간 근무-휴게시간 30분)
배치	• 업무량 작은 영업점 및 시간대별 업무량 편차 존재 영업점
채용	• 육아기 경력단절 여성으로서 금융권 근무 경험 보유자 우대 선발 • 일반 RS직 채용 절차와 동일 절차 적용
평가	• RS직과 동일 (단, 성과 부분은 근로시간 감안 평가)
보상	• RS직의 1/2 수준 적용 (단, 중식대, 교통비 등 일부 복리후생성 급여 100%) • 임금 인상률 및 임금 범위는 근로시간과 비례하여 1/2 수준 적용
복리후생	• RS직과 동일 적용 원칙 (단, 학자금, 의료비 등 일부 복리후생은 1/2 적용)
정년	• 정규직과 동일

8

2. 세부 설계 _ 직급/승진/평가체계



2. 세부 설계 _ 보상/복리후생

보상 체계		복리후생	
구분	내용	구분	내용
보상수준	• 초임 기준 약 00백만원	RS직 동일	체육행사비, 경조금, 단체보험, 건강검진, 연성소, 각종 휴직/휴가제도
보상 구조	기본급	½ 적용	학자금
	상여급		의료비
	복리후생급		장애 자녀지원
	경영성과급		
	• RS직의 ½ -임금범위 : RS직의 ½ 수준 적용		• Full-time RS직 기준 지원 금액의 ½
	• RS직의 ½		• Full-time RS직 기준 지원 금액의 ½
	• 중식대, 교통비 등은 100% 지급 • 자기개발비 등은 각 50% 지급 ※ 시간외수당 : 시간외 근무 불가		• Full-time RS직 기준 지원 금액의 ½
	• 은행 성과에 따라 RS직에 준하여 지급		

3. 특징과 내용

영속적인 직무 부여와 정년 보장



입출금 창구 직무
기간의 정함이 없는 계약(정규직 고용)

생활패턴을 고려한 근무환경 제공



거주지 인근 영업점 배치
오후 12시 이후 4시간 근무

승진 및 전일제 전환 가능



동일한 직급 체계 적용
향후 소정의 절차를 거쳐 전일제 전환 가능

차별 없는 처우 및 장기 근속 유도



시간 비례 보상 적용
복리후생은 동등 수준 적용

11

4. 기대효과

고객

서비스 품질 제고 및 금융 소비자 보호

직원

장시간 근로 관행 개선으로 일과 삶의 균형 확보

사회

일자리 창출을 통한 고용률 향상 및 따뜻한 금융 실천

12

Part 2. 재직직원

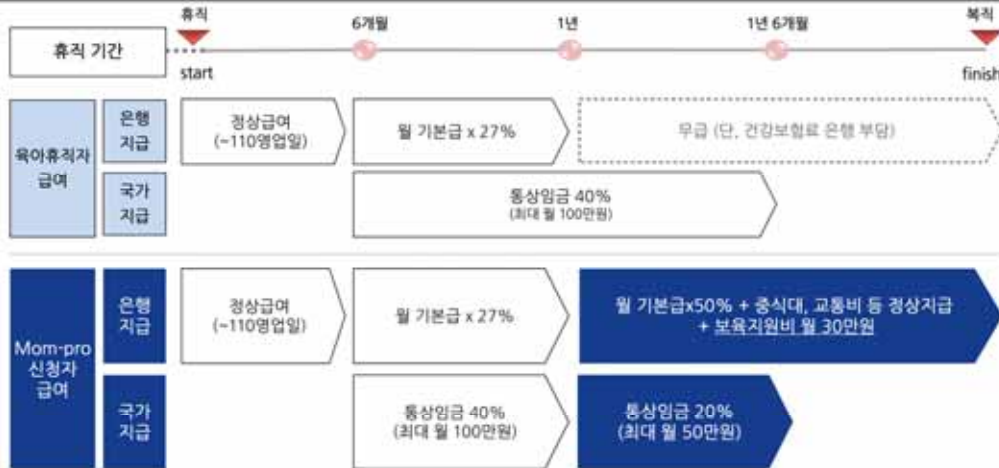
1. 신한 Mom-Pro 프로그램

육아휴직 1년 경과 직원을 대상으로 시간선택제 근무를 제안함으로써
경력단절을 최소화 하고 정상근무 복귀 전 Soft-Landing 기간 부여

구분	내용	비고
신청대상	▪육아휴직 중인 직원 중 휴직기간 1년 경과한 직원	▪육아휴직 1년 확보
근무기간	▪최대 1년	
근무시간	▪1일 최대 6시간 (휴게시간 30분 부여)	▪제도 정착 위해 1일 4시간 운영 중
근무장소	▪자택 근거리 영업점 배치 원칙	▪근무 희망 영업점 의견 청취하여 반영 ▪불가시 협의 후 배치
운영형태	▪육아휴직 → 시간제 근무 (Mom-Pro) → Full-time 복직	
직무	▪기존 본인 담당 직무	
기타	▪보육지원비 월 30만원 추가 지원	▪중식대, 교통비, 자기개발비 등 정상지급

14

[참고] 육아휴직 기간 보상 내역 (Mom-pro 비교)



[참고] 육아휴직 관련 법

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 그 자녀의 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.
- 근로자는 총 1년 안에서 육아휴직과 육아기근로시간단축 중 어느 하나를 선택하여 사용할 수 있으며 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.

3. 신한 Mom-Pro 프로그램 관련 Q&A

Q1 : 육아휴직 직원은 반드시 신청해야 하나요?

그렇지 않습니다.

'신한 Mom-Pro 프로그램'은 육아휴직 중인 여성인력의 경력단절을 최소화하고 역량개발을 지원하기 위해 시간제 근무 기회를 드리는 것으로 의무사항이 아니며 신청자에 한하여 운영되는 제도입니다. 복직의사는 있으나 육아로 인해 Full-time 복귀가 부담스러우신 분, 정상근무 복직 전 현장감각을 익히고자 하시는 분 등 시간제근무 활용을 원하시는 분들이 대상입니다. (단, 3개월 이상 근무를 권장하오니 참고 바랍니다)

Q2 : 육아휴직 기간 1년 이상인 직원만 신청할 수 있는 건가요?

네, 그렇습니다.

육아에 전념할 수 있는 최소 기간을 확보하고자 하는 취지에서 시간제근무 신청 대상은 육아휴직 1년 경과한 휴직 직원으로 제한하였습니다. 향후 안정적으로 운영되는 시점에서 점진적으로 신청 대상을 확대하고자 합니다.

Q3 : 최초 신청 시 근무 시간대를 변경하여 신청 할 수 있나요?

네, 가능합니다.

권장 근무시간 [12시 ~ 16시 30분] 선택을 기본으로 하되 불가 시, 희망 시간대를 기재 해 주시면 근무 영업점 협의 후 반영하도록 하겠습니다.

3. 신한 Mom-Pro 프로그램 관련 Q&A

Q4 : 근무 장소가 '자택 인근 영업점'이라고 했는데 원하는 영업점에서 일할 수 있나요?

자택 인근 배치 가능한 영업점으로 파견하는 것을 원칙으로 하되, 희망 영업점을 최대한 반영하고자 합니다.
그러나, 영업점 사정으로 희망 영업점에 배치 불가능한 경우에는 신철자와 협의하여 근무 영업점을 재선정하고자 합니다.

Q5 : Mom-Pro 근무 시작 전에 준비해야 하는 것은 없나요?

근무 시작 전 복직 건강검진을 받으셔야 합니다.
Mom-Pro 근무 시작 전 복직 직무 연수가 따로 마련되어 있지 않습니다만, 경기인사 전 복직자 대상 직무연수가 있을 예정이니 참고하시기 바랍니다.

Q6 : Mom-Pro 근무 시 어떤 업무를 하게 되나요?

파견 영업점의 상황에 따라
① 일반직의 경우 간편상담창구 또는 상담창구에서, ② RS직의 경우 입출금창구 또는 간편상담창구(Senior Teller, Chief Teller에 한함)에서 근무하며 내점고객의 요청 업무를 처리하게 됩니다.

17

3. 신한 Mom-Pro 프로그램 관련 Q&A

Q7 : Mom-Pro 근무 시 급여는 얼마를 받는지, 기타 복리후생은 어떻게 적용되는지 궁금합니다.

월 기본급의 50%를 지급하며 중식대, 교통비, 자기개발비는 정상지급 합니다.
'여성인력 육성'의 취지를 반영하여 영유아 보육비 지원 명목의 추가수당을 지원할 예정(월 30만원)으로 추가 수당 감안 시 겸상근무 직원의 연간 급여 대비 약 70% 내외(직급/연차별 상이)를 받게 됩니다.
기타 복리후생은 정상근무 직원과 동일하게 적용됩니다.

Q8 : Mom-Pro 근무 기간 동안 성과평가는 어떻게 받나요?

Mom-Pro 근무 기간의 성과는 평가 하지 않습니다. (해당 기간 동안 평가 대상에서 제외)

Q9 : 정해진 근무 시간을 초과해서 근무하게 되면 추가 보상이 있나요 ?

관련 법률에 의거, 육아기 근로시간 단축 중에는 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없도록 규정되어 있습니다. 그러므로 Mom-Pro 근무 기간 동안 연장근무는 불가합니다.

18

감 사 합 니 다

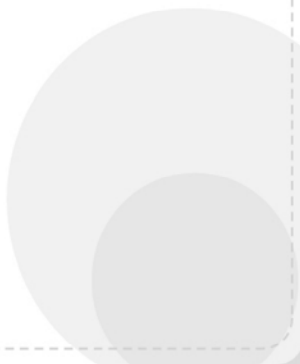


주제 발표

시간선택제 도입 기업사례 발표

- 나눠서 행복 +하기 -

미즈메디병원





목 차



미즈메디 병원
MizMedi Hospital

1. 병원소개



2. 시간선택제 근로제 사례

병원현황

(법인)병원명 (성삼의료재단) 미즈메디 병원

개원일 2000년 2월 1일

소재지 서울특별시 강서구 내발산동

병원설립형태 의료법인

병상수 100병상

대표자 백은경

병원장 김태운

병원구분 종합병원 / 산부인과 전문병원

진료과목

산부인과

내과

외과

소아청소년과

비뇨기과

가정의학과

마취통증의학과

병리과

진단검사의학과

영상의학과

[전문센터]

아이드림센터

소화기내시경센터

건강검진센터

유방센터



키즈센터



본관



국민건강검진센터

진료과 및 전문센터

진료과

산부인과

내과(순환기, 내분비, 소화기)

일반외과

소아과

비뇨기과

가정의학과

마취통증의학과

병리과

진단검사의학과

영상의학과

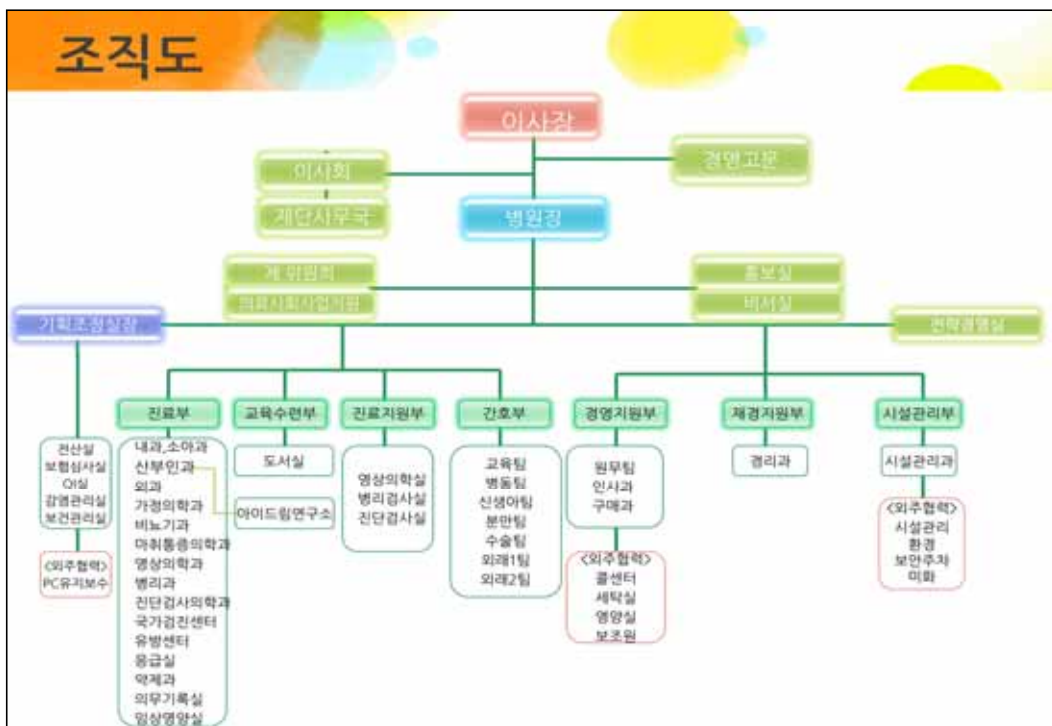
전문센터

아이드림센터

소화기내시경센터

건강검진센터

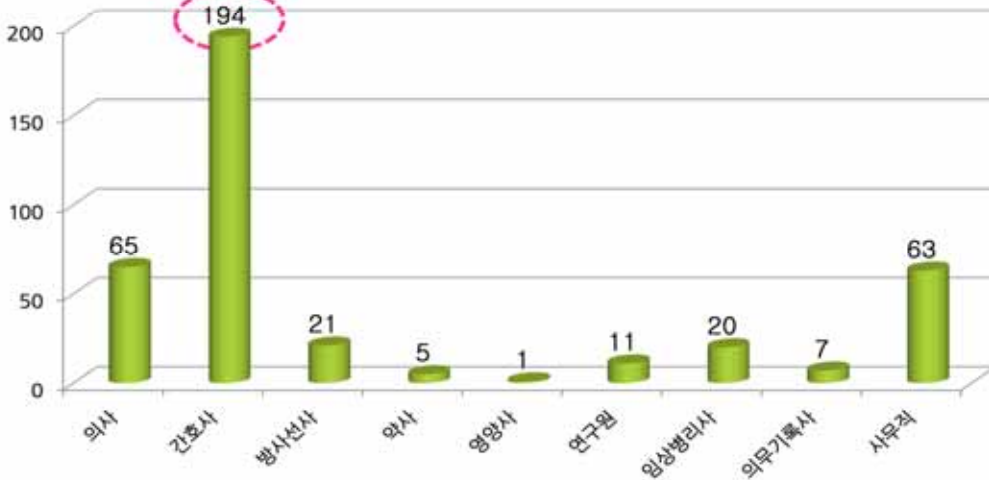
유방센터



인력현황 ①

직종별 인력

총 387명
(2015년 4월 기준)



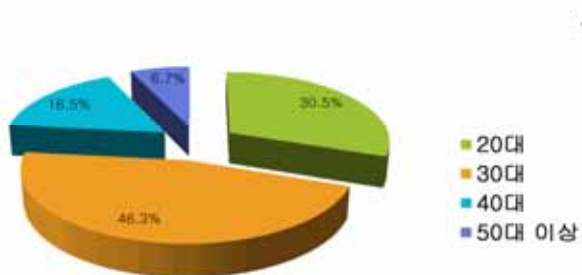
인력현황 ②

연령별 인력

2015년 4 기준

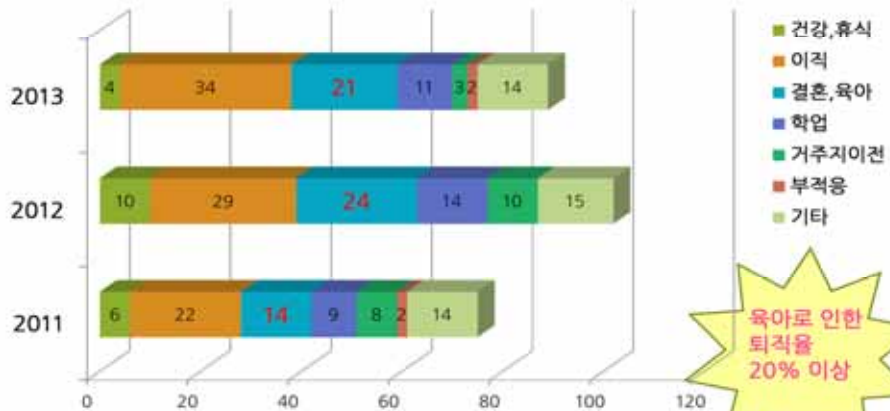
	20대	30대	40대	50대 이상	합계
남자	6	22	13	15	56
여자	112	157	51	11	331
합계	118	179	64	26	387

여성근로자의 81%가 20~30대!!



인력현황 ③

사직사유



육아로 인한
퇴직율
20% 이상



시간선택제 근로제 도입



도입배경

- 건강검진센터 증축으로 인한 간호사 인력필요
- 특정부서의 오전업무 비중이 높은 점
- 획일화된 근무형태

➡ **유연한 근무 제도의 도입 필요성 두각**

유연근무형태

구 분	내 용
시간제 근무 (Part-time)	전일제근로보다 적은 근로시간으로 근무
시차출퇴근제 (Flex-time)	1일 8시간(주 40시간)을 유지하면서 출퇴근시간을 자율적으로 조정
선택적 근무시간제 (Alternative Work Schedule)	(1일 8시간에 구애 받지 않고) 주 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적 조정
집약근무제 (Compressed Work)	총 근무시간(40시간)을 유지하면서 집약근무로 주 5일보다 짧은 기간 동안 근무
재량근무제 (Discretionary Work)	주 40시간 근무를 적용 받지 않고 업무수행 방법과 업무 시간에 재량을 부여
집중근무제 (Core-time Work)	핵심근무시간에는 회의, 출장, 전화 등을 지양하고 최대한 업무에만 집중
재택근무 (At-home Work)	업무를 사무실이 아닌 집에서 수행
원격근무 (Telework)	주거지 인접 지의 원격근무용 사무실에 출근하여 근무하거나, 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 근무

서로에게 좋은 “시간선택제 일자리”



- * 간호사 면허소지자 9만 명
유휴 간호사 중 60%는 20~30대
- * 여성구직자 46% 탄력근무제 희망
- * 출산·육아로 인한 경력 단절된 여성 주5일
하루5시간(오전10시~오후4시) 근무희망

- * 간호인력난
- * 확실화된 근무형태
- * 분만,육아로 인한 경력단절
- * 인건비 부담



목적 및 필요성

단시간 근로자란?

1주 소정근로시간이 동일업무에 통상근로자의 1주 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자
(근로기준법)

필요성

- 일과 가정의 양립의 필요성
- 인력확보 및 대체인력 활용의 어려움
- 여성근로자의 출산·육아로 인한 인력공백
- 다양한 근무형태의 도입으로 인력운영의 효율화

도입목적

- 단시간 근로제 통한 업무의 효율성 증대
- 유휴인력의 고용창출 및 인력난 해소
- 육아로 인한 여성근로자들의 고용안정화

시간선택제 근로 도입의 조건



시간선택제 근무자 근로조건 ① - 신규채용

채용시기	• 2011년 5월부터 시행
근무형태	• 시간선택제 근로제 (주30, 24시간) , 주6일 근무
근무시간	• 8:30 ~14:00 (5시간, 휴게시간 30분) • 8:30 ~13:00 (4시간, 휴게시간 30분)
근무부서	• 간호사 (내시경실, 외래) • 방사선사, 방사선과 전사직
임금, 연차	• 40시간 근로자 비례적용
보험, 퇴직금	• 동일 적용

시간선택제 근무자 근로조건 ② - 시간선택제 근무전환

항 목	내 용
도입시기	2012.4 부터 시행
승인결정	시간선택제 근무 신청자 제출 후 병원장 승인
신청자격	육아로 인한 정상근로가 어려운 직원
근무부서	- 인력수급에 문제가 있는 부서 - 업무특성상 일정 시간대에 집중되는 경우 - 기타 부서의 특성상 효율적 운영이 필요한 경우
준수사항 및 고려사항	- 동일부서 및 업무의 근무 형평성 고려 근무시간 준수 - 부서 내 부서원의 동의 필요 - 당직근무 부서의 경우 당직근무 고려
신청기한	시간선택제 전환요청 1개월 전 신청
전환기한	- 최대 1년 미만 - 단, 부서상황에 따라 기간 만료 후 전환 및 유지 재승인 (1회 한도)

시간선택제 근무자 근로조건 ②

1. 40시간 근무자 Vs 시간선택제(30,24시간) 근무자

근무형태	소정 근로시간(월)	유급 근로시간	급 여	년 차
40시간	174시간	226시간	100%	15일*8시간 (120시간)
30시간	130시간	183시간	81% (근로시간 75%)	90시간
24시간	104시간	148시간	65.5% (근로시간 60%)	72시간

2. 소정근로시간 Vs 통상(유급)근로시간

근무형태	소정근로시간	통상(유급)근로시간
40시간	40시간/7일*365일/12개월=174시간	52시간/7일*365일/12개월=226시간 40+4(유급휴무일)+8(주휴일)=52시간
30시간	30시간/7일*365일/12개월=130시간	42시간/7일*365일/12개월=183시간 30+4(유급휴무일)+8(주휴일)=42시간
24시간	24시간/7일*365일/12개월=104시간	34시간/7일*365일/12개월=148시간 24+4(유급휴무일)+6(주휴일)=34시간

시간선택제 근무자 근로조건 ②

3. 휴일, 휴가 - 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 (근로기준법 시행령 제9조 별표2)

- 1) 단시간 근로자에게 1주일에 1회 이상의 유급휴일, 연차휴가를 부여
- 2) 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 휴일, 휴가 미 적용 (근로기준법 제18조 3항)
- 3) 유급휴가산정기준 (**시간단위 계산**, 1시간 미만 1시간 적용)

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

4) 휴가산정 (1년 만근 시 15일 발생기준)

근무형태	휴가일수 (시간)	계산근거	비 보
주 40시간	15일 (120시간)	15일 * (174/174시간) * 8시간	소정근로시간 비례적용
주 30시간	90시간	15일 * (130/174시간) * 8시간	
주 24시간	72시간	15일 * (104/174시간) * 8시간	

시간선택제 근무자 근로조건 ②

4. 급여 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 (근로기준법 시행령 제9조 별표2)

- 1) 단시간 근로자의 임금산정 단위는 시간급 원칙
- 2) 일급 통상임금 : 1일 소정근로시간 수 * 시간급
- 3) 1일 소정근로시간 수
: 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수
ex) 30시간 근무자 : 4주*30시간 / 20일(4주*5일) = 6시간

4) 임금산정 적용방법

근무형태	계산근거	비 보
주40시간	통상(유급)근로시간 226시간	유급근로시간 비례적용
주30시간	통상근로자 연봉 / 226시간(통상근로자) * 183시간	
주24시간	통상근로자 연봉 / 226시간(통상근로자) * 148시간	

근무형태	근무시간	임금
40시간	100%	100%
30시간	75%	81.0%
24시간	60%	65.5%

시간선택제 근로제 도입시 문제점

- 단시간 = 아르바이트 인식
- 단시간 = 비 정규직 인식
- 시간선택제 근무자에 대한 선입견
- 전 직종, 직무에 적용 어려움
- 정규근무자와 형평성 문제



시간선택제근무자 현황

신규채용 및 시간선택제 전환 현황

구 분	신규채용	구 분	시간선택제 근무전환
채용인원	18명	전환인원	11명
채용 및 전환직무	내시경실 간호사, 방사선사, 연구원, 전사직		
근로시간	30시간, 24시간		
임금수준	동일직무 통상근로자와 비례하여 지급		

• 시간선택제 근무형태 -> 40시간 근무제 전환 : 2명

시간선택제 근무자 현황

2015.4 기준

부 서	직 종	인 원	구분
내시경실	간호사	2	신규채용
외래, 수술실	간호사	2	신규채용
		2	근무전환
영상의학실	방사선사	1	신규채용
		2	근무전환
아이드림연구소	연구원	1	근무전환
합 계		10	

YTN 황금나침판 (2011.9.22)

언론보도

위클리 공감 (문화체육관광부 정책정보지) (2013.7.29)

0000-0000-0000-0000

보육-일자리 함께하는 행복한 엄마들

전통문화 향유지역 사업결과를 보면 사업 지역은 19개, 향유인구는 1,000명 이상인 지역이 10개, 500명 이상인 지역이 1개, 500명 이하인 지역이 8개이다.

When a group of people are brought together to solve a problem, the process is often called a group. Groups can be defined as two or more people who interact with each other to achieve a common goal. Groups can be formal or informal, and they can be small or large. Groups can be found in many different settings, including work, school, and social life.

[illegible]

● **Answer:** (D)

1. **Özellikler:** *Özellikler* (properties) bir nesnenin sahip olduğu özelliklerdir. Örneğin, bir *Araba* nesnesinin *Renk*, *Marka* ve *Yıl* özellikleri olabilir.

2. **Yöntemler:** *Yöntemler* (methods) bir nesnenin gerçekleştirebileceği işlemlerdir. Örneğin, bir *Araba* nesnesinin *Hareket* veya *Yakıt* yöntemleri olabilir.

3. **Ölçüler:** *Ölçüler* (metrics) bir nesnenin ölçülebilen özellikleridir. Örneğin, bir *Araba* nesnesinin *Hız* veya *Yakıt* ölçümleri olabilir.

4. **Ölçümler:** *Ölçümler* (measurements) bir nesnenin ölçülebilen özellikleridir. Örneğin, bir *Araba* nesnesinin *Hız* veya *Yakıt* ölçümleri olabilir.

5. **Ölçüm:** *Ölçüm* (measurement) bir nesnenin ölçülebilen özellikleridir. Örneğin, bir *Araba* nesnesinin *Hız* veya *Yakıt* ölçümleri olabilir.



Die Autoren weisen auf die Notwendigkeit hin, die Auswirkungen von Umweltveränderungen auf die menschliche Gesundheit zu berücksichtigen. Sie betonen die Bedeutung von Präventionsmaßnahmen und der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren, um die Risiken zu mindern. Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse für die Politikgestaltung und die öffentliche Diskussion über Umwelt und Gesundheit.

생방송 K

생방송 KBS 특집토론 *일자리가 미래다 (2013.10.20)



언론보도

뉴스Y (2014.10.3)



국회방송 (2014.11.11)



한국경제 (2014.7.17)

☺ '희망사다리' 시간선택제 일자리



시간전백제 군부들 라는 머즈메다병원 의 문 간호사가 소회기내시경센터에서 겪은 에피소드 심담하고 있다. 백승현 기

“돈 벌지, 저녁상 차려주지
남편이 엄청 좋아해요”

② 의료분야 '미즈메디'병원

“피곤에 찌어있던 마누라만 보다가, 저녁 차려주는 마누라를 보겠다고 남편이 아주 좋아해요. 게다가 돈도 버니까요.”

서울 강서구 미즈메디병원 아이드림연구소에 근무하는 김옥련 주임연구원(38)은 5월 9일30분에 출근해 오후 2시 30분까지 하루 4시간(평일 오전 1시간 제외)만 일한다. 출근하고 2학년 딸과 6살 둘째 아이를 두고 있는 김 연구원은 아침에 두 아이를 유치원과 학교에 보내고 출근한다. 일여 끝나면 유

되자, 김 연구원은 지난해 3월 어쩔 수 없이 퇴사를 결심했다. 퇴직 의사를 밝히자 별말 없이 회사원의 재한을 해했다. 유언과도 같 '시간강제' 근무를 해보라는 것이었다. 병원을 보시는 2020년 '우주직관'으로 사내 전문가들에게 어울려 이젠 최고로 우주인 인력의 유혹을 받고, 김 연구원도 일과 가정을 모두 지키는 '원형 기업'이었다.

현재 미즈메디병원에 근무하는 시간선택제 근로자는 모두 10명. 내시경센터와 업무시간 조율이 비교적 자유로운 연구소가 주요 근무 부서다.



기대효과

- 직무 만족도 증대
- 우수 전문인력 확보
- 자발적 고용창출
- 육아로 인한 이직발생 최소화
- 인사관리 체계 전파
- 업무효율성 증대
- 정년연장 + 임금피크제 => 시간선택제 일자리 활용

향후 계획



유연근무제
활성화



직원 만족도 향상



커뮤니케이션
활성화

← 직원이 만족하는 즐거운 직장문화 →

Thank You

미즈메디병원 인사과장 이 재 욱
Email : jwehmok@mizmedi.com



환자 안전과 품질 향상을 최우선으로 하는
국제 인증 획득 (JCI)



미즈메디 병원
MizMedi Hospital



보건복지부 지정
산부인과 전문병원



태널 토큰

패널 토론

활성화를 위한 제언

안 상 훈
서울대학교

M.E.M.O

Handwriting practice lines for the M.E.M.O section.



M.E.M.O



패널 토론

시간선택제 일자리 성공의 조건

유 경 준

한국기술교육대학교

I 시간제 근로의 개요

1. 시간제 근로의 정의

- 근로기준법 제2조 8 : “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.
- 근로기준법 제2조 7 : “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말함.
- 통계청의 정의 : 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당

<표 1> 비정규직 구분의 비교

비정규직	통계청	OECD
○ 한시적	○	
기간제 (Workers with a fixed-term contract)	○	○
단기기대+반복갱신(Workers with open-ended contract but who could be dismissed against their own will)	○	○
○ 시간제	○	×
○ 비전형근로자	○	
파견 (Temporary Agency Workers)	○	○
용역	○	×
특수고용	○	×
가정내	○	×
일일(단기) (On-call Workers)	○	○

2. 시간제 근로자 고용형태 분류 : 비정규직으로 분류되고 있음.

- 2002년 7월 노사정합의에 따라 비정규직으로 분류
- 2013년의 경우 임금근로자 17,743천명 중 비정규직 근로자는 5,732천명으로 32.3%이나 시간제, 용역, 특고, 가정 내 근로를 비정규직 범주에서 제외할 경우 비정규직 근로자는 4,216천명으로 전체 임금근로자의 23.8%
- 외국의 경우는 시간제 근로를 임시직(temporary workers)로 분류하지 않음.

Ⅱ 시간제 근로의 현황

1. 시간제 일자리의 질

- (시간당 임금) 시간제 근로자 임금(정액급여)은 전체 근로자와 정규직 대비개략 70% 수준
- 그러나 우리나라에 있어 성, 학력, 경력 등의 인적속성과 기업의 속성을 통제하고 난 후의 시간제와 전일제의 시간당 정액급여의 순임금 격차는 시간당 정액급여의 경우, 유의한 차이를 발견하기 어려움.
 - 이는 우리나라 시간제 근로자의 인적자본(학력, 경력)이 전일제 근로자에 비해 매우 열악함을 의미
- 한편 시간제와 전일제의 시간당 임금 총액의 격차는 62%로 계산되며, 이 경우도 순임금 격차는 유의한 차이가 발견되지 않음.
 - 이는 전일제가 초과근로수당과 더불어 다양한 수당이 많다는 의미로 해석 근로 시간 역시 길다는 의미

<표 1> 전일제와 시간제 임금 격차 국제 비교(총임금 및 순임금 대비)

	한국		이탈리아	캐나다	미국	영국	독일	네덜란드	스웨덴
	정액	총액							
총임금	70.7%	62.1%	77.9%	88.3%	78.3%	84.9%	91.6%	93.0%	101.1%
순임금	-	-	85%	90.6%	82.5%	98.9%	92.3%	96.8%	102.8%

주 : 총임금 격차는 단순평균을 의미하며 순임금 격차는 학력이나 경력 등 인적 속성과 산업, 직업 및 사업장 규모 등 사업장 속성을 통제하고 난 뒤의 격차를 의미

자료 : 외국 Bardasi & Gornick(2008), Hu & Tijdens(2003) 등, 한국은 2012년 고용형태별 근로실태 조사에서 직접 계산

- (사회보험 가입률) 시간제 근로자의 고용보험, 건강보험, 국민연금 가입률은 30%대 수준에 불과
- (최저임금 미만 시간제 근로자) '09년 46.2% → '11년 32.7% → '12년 9.4%로 개선되고 있음('12년 고용형태별 근로실태조사)
 - * 최저임금 미만 전체 근로자 : '09년 7.9% → '11년 5.5% → '12년 3.3%
- (고용형태) 최근 들어 상용직 시간제가 늘고 있으나, 임시·일용직이 92.3%로 대다수(경찰부가조사)
 - * 상용직 시간제 비중(%) : ('08) 1.8 → ('09) 3.6 → ('10) 5.0 → ('11) 7.9 → ('12) 7.7

Ⅲ 네덜란드의 기적과 시간제 일자리

1. 네덜란드 고용 및 파트타임 근로자 증가

- ▣ 네덜란드의 고용기적(Dutch Employment Miracle) : 경기회복 시기인 1983~2000년 사이에 EU 평균의 4배에 달하는 연 2%의 일자리 증가를 기록

○ 이 기간 증가한 200만개의 일자리 중 3/4이 파트타임 일자리였으며, 대부분 여성의 일자리로 여성의 노동시장참가율은 1975년 33%, 1990년 46%, 2000년 63%로 증가

○ 네덜란드 파트타임 근로자의 비중은 36.7%로 EU 평균의 2배이며, 한국 8.2%의 4배 이상의 수준

■ 네덜란드의 파트타임 근로자 증가를 ‘바람직하지 않은 현상’로 보는 시각은 옳지 않음.

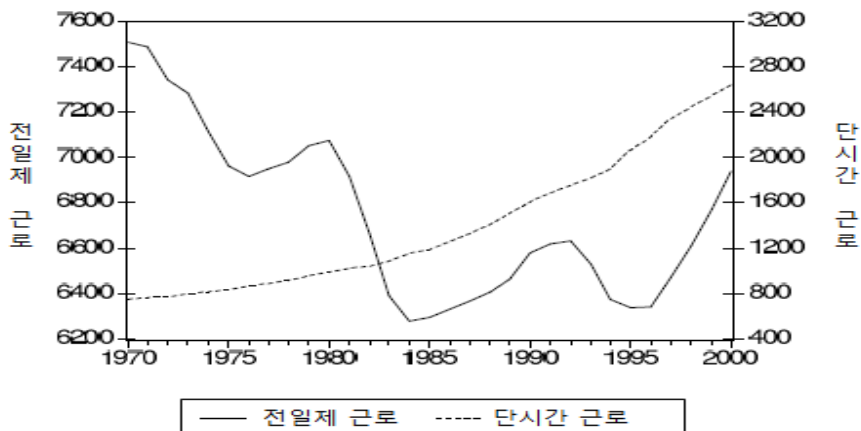
○ 파트타임이 지속적으로 늘어나는 기간 동안에 풀타임 근로시간도 1980년 63억에서 2000년 이후 70억 시간으로 증가

○ 비자발적인 파트타임의 비중은 전체의 약 4% 정도 (OECD 평균은 17% 정도). 네덜란드 여성은 파트타임 일자리를 수동적으로 받아드리는 것이 아니라 적극적으로 선택한다고 볼 수 있음.

○ 풀타임과 파트타임 근로의 임금격차는 제 요인(학력, 경력 등)을 통제하는 경우 10~15%로 감소 (이 정도는 담당하고 있는 직무의 차이로 볼 수도 있음).

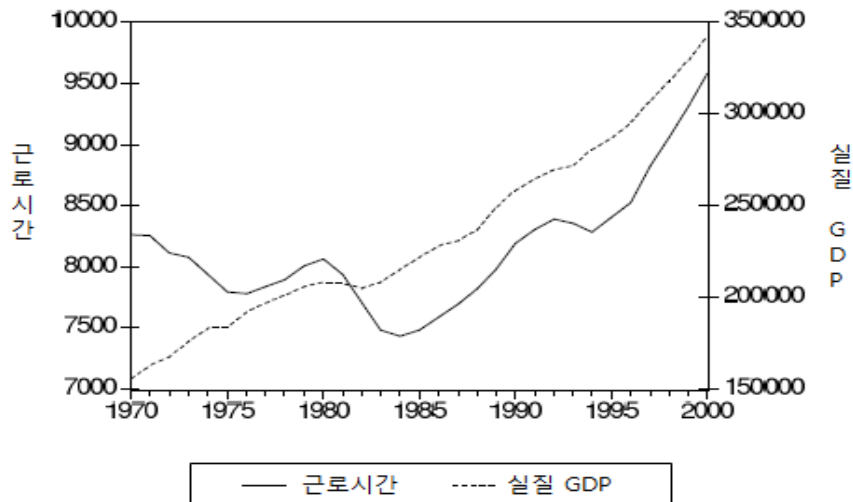
○ 풀타임과 파트타임 고용형태에 따른 차별이 거의 존재하지 않음 (특히, 사회보험 등).

(단위 : 백만)



자료 : Lomwel and Ours(2003)

[그림 1] 전일제 근로와 단시간 근로(네덜란드)



자료 : Lomwel and Ours(2003)

[그림 2] 실질 GDP와 근로시간(네덜란드)

2. 네덜란드 파트타임 근로자 증가의 배경 및 요인

(1) 노사정의 타협

▣ 네덜란드에서 파트타임 근로자 고용의 증가가 가능했던 토대는 노사정의 사회적 타협을 통해 파트타임 일자리에 대한 제도적 장애물이 제거되었던 것임.

- 네덜란드 노동계도 전통적으로 파트타임근로가 풀타임근로를 대체하는 좋지 않은 일자리로 보았으나 1990년대 초부터 변하기 시작
- 네덜란드 노동조합은 파트타임과 풀타임 사이의 고용과 사회보장의 권리 상의 차이를 줄이는 데 성공
- 구체적으로 정부정책의 변화와 단체교섭에서의 사용자 동의가 이루어짐

※ 1982년의 바세나르 협약, 1990년의 세제개혁, 1993년과 1996년의 노동시간법의 개정 등이 여성들의 파트타임 참여의 장애물을 낮추어 주었고 이 과정에 노동조합은 적극적으로 참가

(2) 노동시장의 구조적 변화

- 노동공급 측면에서는 파트타임근로의 증가는 여성의 경제활동참가 증가와 같이 이루어졌으나, 노동수요 측면에서의 산업구조 변화와 사용자들의 파트타임 선호 확대 등의 요인이 더 크게 작용
 - 제조업에서 서비스업으로의 산업구조 변화
 - 네덜란드 사용자들은 ‘시장의 초과수요 대응에 유리(60%)’, ‘새로운 노동력의 확보에 도움(30%)’, ‘초과근로수당의 비용부담절감(20%)’ 등의 이유로 (복수응답) 파트타임 근로자 채용을 선호.

(3) 정부정책의 변화

- 첫째, 파트타임 근로자 보호 정책 : 근로기준, 사회보험 등에서 풀타임 근로자와의 차별 제거, 오히려 저소득일 경우 정부지원이 제공
 - 사회보험에서 풀타임과 동일한 조건 : 의료보험 동등한 조건. 기타 사회보험에서는 저소득층일 경우 (평균임금의 37.6%인 EUR 31,231이하. 풀타임 보다는 파트타임이 더 많을 가능성) 실업보험료 면제, 사회보험료(연금, 부양 보험 및 특별의료보험의 경우) 세액공제 인정 등으로 추가적인 사회보험료 감면 혜택이 존재.
 - 1993년 파트타임에 대한 최저임금과 최저유급휴가 적용 제외 조항을 삭제. 즉, 파트타임에 대해서도 동일하게 근로조건 보호 조항 적용.
 - 1996년 동등대우법(Equal Treatment Act)에서 근로시간과 관계없이 임금, 초과근로수당, 보너스, 훈련, 휴일급여, 부가급여 등 고용조건과 관련하여 파트타임과 풀타임을 동등하게 대우하는 법을 시행
 - 2000년 근로시간조정법(Working Hours Adjustment Act)에서는 근로자에게 근로시간을 조정할 수 있는 권리를 부여하고 사용자는 중대한 문제가 있을 경우에만 거부할 수 있게 하였음.

■ 둘째, 조세 개혁 : 2001년의 조세개혁은 여성의 노동참가 인센티브를 강화

- (old system) 소득공제액 중 다 사용되지 않고 남는 부분이 있다면 배우자나 동거자에게 이전.

→ 따라서 고소득 배우자(남편)를 가진 여성의 경우 저소득(예 : 파트타임) 일 자리가 매력적이지 않을 수 있음.

* 여성이 상대적으로 저소득으로 일할 경우, 낮은 한계세율을 적용받게 되지만(예컨대 연 1,000만원에 대한 세율 10%이면 100만원의 소득공제는 10만원의 세금이 공제됨), 만약 고소득인(예 : 연10,000만원) 남편이 세금공제를 받을 경우 세율이 누진제에 의해 50%라면 100만원의 소득공제는 50만원의 세금 공제로 연결됨.

→ 따라서 여성이 일하고 이에 근거하여 배우자의 소득공제를 받더라도 세금에서의 인센티브가 매우 약했다는 것을 의미

- (new system) 배우자 간 소득공제 이전을 세액공제로 전환 (즉, 위의 예를 통해서 보면 여성 근로자에게 10만원이 아닌 50만원의 세금감면 혜택)

→ 여성의 경제활동참가 유인, 특히 높은 소득이 보장되는 일자리가 아니더라도 일할 의욕을 증진시켜주는 조세개혁

■ 셋째, 보육정책의 변화 : 보육시설 확대 및 보육비 지원

- 1990년대 이후 : 지방정부의 보육시설에 설립에 대하여 중앙정부가 지원 + 기업들의 보육시설 구입에 정부가 보조금 지원 (기업 보육시설 구입 실적이 1989년 13%에서 1998년 44%, 2002년 50%로 증가)

- 1998년 자유/노동당연립정부는 보육시설을 2배(150,000개소)로 확대하는 정책 추진 → 인력 및 예산 부족으로 계속 확대되지는 못했으나 정책기조의 변화로 그 이후에도 큰 영향을 미침.

- 2005년 : 정부가 직접 보육비를 지원하며, 고소득층에 대해서는 1/3을, 저소득층에 대해서는 거의 보육비 전액을 지원

- 보육 바우처 제도 : 이 법에서는 보육비지원을 시설에서 부모에게로 전환함으로써 부모의 선택권을 보장

IV 시간제 근로가 성공하기 위한 조건

1. 과거와 단절을 통한 미래 일자리의 개념 정립

▣ 시간제 근로의 비정규직 분류에서 탈피

- 과거 열악한 근로조건에 비정규직 분류의 시간제 일자리를 확실한 공정과 비례 원칙의 적용
 - 예를 들면, 현재 우리나라에서는 월 60시간 미만 근로자는 사회보험의 적용이 배제되어 있는데 이는 두루누리 사업과 연계를 통하여 개선되어야 함.
 - * 두루누리 사업 : 10인 미만, 사업장, 135만원 미만 근로자를 대상으로 국민연금과 고용보험료의 1/2을 노사에게 지원해 주는 제도(2012년 7월 시행)
 - 또한 시간제 일자리가 정규직이냐의 여부가 논란의 대상이 될 수는 있으나 이는 현행의 기간제법에 의거하여 결정될 문제이며, 현행 한 묶음으로 되어 있는 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’은 각각 분리될 필요
 - 권혁 교수의 발제에서 시간선택제는 가변성을 가지고 있기 때문에 법제화에 조심스럽다는 의견에는 부분적으로 동의할 수 있으나, 기존의 시간제와 시간선택제는 구분이 필요하며 이미 현행법에서 시간제를 비정규직으로 규정하고 있기 때문에 가변적이지 않은 부분과 시간선택제 근로자에 대한 보호도 염두에 둘 필요가 있음(근로자와 사용자가 힘이 동등하면 노사의 선택에 맞길 수 있으니 현실은 그러하지 않음).

2. 시간제 일자리는 나누기가 아니라 새로운 일자리

■ 시간제 일자리는 전일제 일자리 나누기에 의해 창출되는 일자리가 아니라 새롭게 창출되는 일자리가 되어야 함.

- 경우에 따라 근로시간단축이나 휴일근무의 제한에 따라 기존의 일자리에서 추가로 증가하는 경우도 가능하나 그보다는 시간제 근로 자체의 유연성을 활용한 새로운 일자리의 창출에 기여해야 할 것.
- 즉, 시간제 일자리는 매일 적은 시간 일할 수도 있지만 주 3일 근무, 재택근로 등 다양한 고용형태와 연계되어 새로운 일자리로 발전해야 할 것임.
- 네덜란드의 경우 시간제 일자리는 서비스업을 중심으로 기존에 전일제 고용이 어려운 곳(예, 점심시간 전후 소매업 종사)에 새로운 직업으로 창출

3. 민간에 의해 주도

■ 네덜란드의 경우처럼 민간기업이 필요하여 시간제 일자리를 활용하도록 유도되어야 함

- 민간기업의 경우 시간제 2명의 생산성이 전일제 1명의 생산성은 물론 관련 비용의 증가까지 상쇄한다면 기업이 자발적으로 시간제 근로를 사용할 것
- 노동시장에 오랫동안 벗어난 여성들은 처음에 생산성을 발휘하기가 힘들 것
이나 시간제 근로가 보편화된다면 장시간 일한 1명 보다는 짧게 일하는 2명의 생산성이 훨씬 높을 것
- 정부가 공공부분의 시간제 일자리를 먼저 시작하는 것은 이런 측면에서 도움이 될 것

4. 시간제 일자리의 활성화와 관련된 정부정책의 전반적인 변화

■ 보육서비스의 확대와 조세제도의 보완 및 직업훈련의 확대 필요

- 출산이나 가사로 인하여 전일제보다 시간제 근로가 필요한 근로자에게는 사용자가 특별한 사유가 없는 한 근로시간조정 청구권을 주어 전일제와 시간제의 자유로운 선택을 보장할 필요
- 조세제도 역시 네덜란드의 경우처럼 한 가구에서 혼자 일하는 것 보다 부부 두 명이 일하는 것이 불리하지 않게 개편할 필요
- 또한 시간제 근로자의 직무능력(생산성) 향상을 위한 직업훈련기회의 제공도 시간제 근로 확산의 중요한 요인으로 작용할 것임.

5. 근로시간단축과 시간제 활성화를 위한 사회적 대타협 추진 필요

■ 네덜란드는 1982년 보수당 연립(기민-자유당)정부 하에서 노조·사용자단체는 경제위기 극복 방안을 모색하게 되었고, 장기간 논의 끝에 임금안정과 노동시간 단축을 통해 경제회생과 고용창출을 달성하기 위한 대타협을 하게 되었음

- 노조는 임금동결 수용, 물가연동 조항에 의한 임금 인상 포기
- 사용자는 노동시간 단축(40→38시간), 시간제 고용 활성화를 통한 고용창출을 위해 노력
- 정부는 세금감면, 최저임금 동결 및 복지제도 효율화

※ 노동재단에서 노사단체 간 협의하다 바세나르에서 빔콕(Wim Kok : 94년에 총리 역임)네덜란드노동 위원장과 사용자단체 회장 간 담판으로 대타협 성공(대타협에 성공한 지방의 이름을 따서 ‘바세나르 협정’이라 함)

- ▣ 노사정 대타협의 결과, 임금동결과 ‘물가인상 연동 임금인상(COLA, Cost of Living Adjustment)’의 폐지로 82~85년 동안 실질임금이 9% 하락하였고, 실업률은 82년 11.6% → 84년 14.2% → 91년 7%로 하락하였음
- 바세나르 협정 이후 1990년대 초반까지 저실업, 고성장이 계속되면서 임금인상 자제 및 노동시간 단축을 통한 고용안정(실업해소)을 핵심으로 하는 네덜란드식 협의모델이 폴터모델로 불리면서 주목을 받게 됨.
- 시간제 고용의 활성화는 네덜란드의 가족중시 전통에서 여성의 경제활동참여를 유도하였고, 여성의 고용률 증가에 크게 기여하였음.

참 고 문 헌

- 관계부처 합동(2013), 고용률 70% 달성 로드맵, 2013.6
- 고용노동부(2013a), 시간제 일자리 관련 통계 및 해외 사례, 내부자료
- 전병유(2012), “네덜란드에서의 파트타임근로의 현황과 정책”, mimeo
- Bardasi, Elena, and Janet C. Gornick. ““Working for Less? Women’s Part-Time Wage Penalties Across Countries.”” *Feminist Economics* 14(1): 37-72.
- Hu, Y. J. and Tijdens, K. G. (2003). Choices for part-time jobs and the impacts on the wage differentials. A comparative study for Great Britain and the Netherlands
- Lomwel, Gijsbert van, and Jan C. van Ours(2003), “On the Employment Effects of Part-time Labor”, Tilburg University

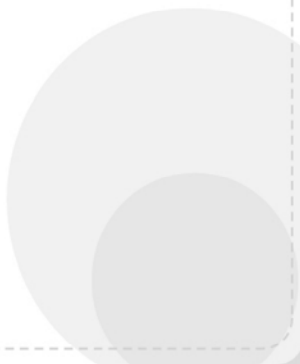


패널 토론

양질의 시간제 근로 확산을 위한 제언

김 영 옥

여성정책연구원



지난 2년간 양질의 시간제 근로(시간선택제)를 확산하려는 정부의 노력은 적지 않았지만 그 성과는 크지 않다. 도입당시는 시간제에 대한 잠재수요가 크므로 임금과 고용안정성 면에서 시간제 근로의 취약성을 지원하게 되면 시간선택제 근로가 크게 증가할 수 있을 것으로 낙관했으나 정작 뚜껑을 열어보니 근로시간 레짐과 연결된 이슈이며, 일하는 방식, 근로문화 등의 변화가 뒷받침될 때 속도를 낼 수 있을 것으로 드러났다. 본 토론했은 발제문에 더해 지난 2년간의 시행경험에서 나타난 몇가지 문제와 해결방향을 탐색하고자 한다.

I 문제는 기업의 낮은 수요

- 시간선택제 근로에 대한 수요는 수급 불균형 상태이다. 근로자 및 구직희망자 중에서의 시간선택제 희망 수요에 비해¹⁾ 기업이 양질의 일자리로서 시간선택제 근로를 활용할 의사는 그리 높아 보이지 않는다. 이것은 시간선택제 인건비 지원사업의 실집행률*이 30~40% 수준인 것에서도 나타난다.

* (2012년) 37.5% (2013년) 37.7% (2014년) 66.3% (2015.4) 52.0%

- 현재 시간제를 활용하는 기업은 주로 콜센터나 고객 상담업무에 집중되어 있고 인력활용의 유연성과 인건비 절감이 주목적이다. 기업에게는 정규직 시간제보다 비정규직 전일제로 채용하는 것이 고용유연성 확보와 인건비 절감을 두루 만족시키는 방법일 것이다.

1) 최근자료로 통계청의 지역별 고용조사(2014년도 하반기)의 시간제 취업 희망 문항 결과 참고.

근로자		기업
	직무영역	
	고용안정성	
	임금	

[그림] 시간선택제에 대한 기대, 요구의 괴리

Ⅱ 「시간선택제 도입기업 사례조사」의 결과²⁾

- 총 17개 기업의 인사담당자를 대상으로 심층인터뷰를 진행한 결과를 요약하면 다음과 같다.
- 자발적인 도입계기가 중요 : 외부의 요구보다 기업 내에서 자체적인 요구가 있었던 기업에서는 보다 용이하게 제도를 도입하고 운영할 수 있었던 것으로 나타났다. 기업의 속성상, 자체적인 인사관리 측면에서 시간제 활용에 대한 필요성이 제기될 수 있으며, 정규직으로 채용하여 안정적으로 인력을 운영할 경우에 장점이 많은 경우 시간선택제가 확산될 수 있다.
- 이러한 기업들은 피크타임 해소나 신규 업무 영역의 발굴 등으로 인한 시간선택제 인력 수요가 기업 내부에서 발생했던 사례들이 대부분이었다. 시간선택제 도입시 가장 용이하게 도입될 수 있는 방식은 특정업무시간대에 추가적으로 인원을 배치하는 방식이다. 고객을 대응하는 업종의 특성상 오후에 업무가 집중되거나, 출장업무를 발굴하는 등 효율성을 높일 수 있는 방식으로 시간선택제가 도입되고 있다.

2) 김영옥외(2014), 「시간선택제 도입기업 사례조사」, 한국여성정책연구원.

- 치밀한 준비와 체계적인 운영이 필요 : 운영단계에서 기존의 구성원에게 시간선택제 수요에 대한 조사를 실시하고 이에 대한 사전지식을 제공하는 등 운영방침을 교육하여 기존 직원들의 인지도를 높인 경우 기업 내에서 비교적 시간선택제가 잘 운영된 것으로 나타났다. 동시에 시간선택제에 대한 사내 규정을 만든 경우 조직원들의 이해도가 높게 나타나 운영과정에 신규로 채용한 근로자들과의 융합 등에서 빈번하게 나타나는 문제점들을 사전에 줄일 수 있었다. 새로운 제도를 도입할 경우, 이에 대한 운영 규정과 매뉴얼 등을 갖추는 것이 시행착오를 줄여 갈 수 있는 중요한 방법임을 알 수 있다.
- 일률적이지 않은 성과 : 아직은 도입 초기이므로 성과를 평가하기에 어려움이 있다. 동일 업종의 기업들에서도 성공사례와 미흡사례가 동시에 나타나고 있기 때문이다. 긍정적인 사례로는 시간선택제를 활용함으로써 인력의 퇴사율이 낮아져 안정적인 인력운영이 가능해진 성공사례가 발견되고 있으며, 이로 인하여 신규채용 후 교육훈련 등 비용절감이 가능해진 기업들이 나타나고 있다. 또한 시간선택제 운영을 위한 직무 개발이 이루어지면서 새로운 업무의 영역이 함께 확장되는 선 순환구조가 발생함을 발견할 수 있었다. 부정적인 사례로는 채용한 시간선택제 근로자의 생산성이 기대수준보다 낮거나, 기존의 조직문화와 융화가 잘 되지 않는 문제점들이 나타났고, 결과적으로 인사관리 담당자들의 업무를 가중시키거나 성과에 부정적인 요인들이 되는 것들이었다.

Ⅲ 양질의 시간제 근로 담론 확산 필요

- 양질의 시간제 근로 담론은 먼저 시간선택제 근로에 대한 관점을 정립하는 것에서 시작해야 할 것이다. 첫째, 단기과제가 아닌 장기과제로 둘째, 정부주도에서 노사 당사자 중심으로 셋째, 여성등 취업취약계층을 위한 정책에서 보편적 고용정책으로

넷째, 장시간 전일제 중심의 근로문화 개선과 연계추진 등을 통해 시간선택제 근로의 확산이 도모되어야 한다.

- 특히 관(官) 주도로부터 사업장 당사자 자율로의 전환을 적극적으로 모색해야 할 것이다. 시간제의 확대는 결국 개별기업 차원의 고용철학과 전략의 변화가 수반되어야 하는 과정인데 노사는 현재의 장시간근로를 기반으로 하는 단기 성과주의의 폐해(근로자의 정신적 육체적 건강의 손실, 안전의 미비와 재해의 발생, 노사간 신뢰의 상실 및 생산성 저하 등)를 극복하고 일과 삶이 공존하는 새로운 사업장 질서를 세워가는 가운데 시간제근로가 고려될 수 있다.

IV 전환형 시간선택제에 대한 현장의 목소리

- 전환형 시간선택제의 유형으로서 이미 시작되고 있는 육아기 근로시간 단축제 시행 경험을 면밀히 분석할 필요가 있다. 이 제도 역시 확산이 지체되고 있다. 육아기 근로시간 단축제 급여가 도입된 2011년에 총 39명에게 지급되었고(18백만원), 2012년에는 437명에게 지급되었다(733백만원).³⁾ 2013년에는 736명, 2014년에는 1,116명에게 지급된 것으로 나타난다.⁴⁾
- 육아기 근로시간 단축제에 대한 현장조사 결과, 1일 단축하는 2~4시간만을 대체할 인력을 채용하기가 어려운 것으로 나타났다.⁵⁾ 이 경우 어쩔 수 없이 동료들에게 업무가 쏠리게 되고 이에 대한 부담감이 제도 이용을 막는 걸림돌이 되고

3) 고용노동부, 2013년 고용보험백서 및 내부자료.

4) 육아휴직 대신 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 육아기 근로시간 단축 제도가 2008년 6월 22일에 도입되었으나 의무규정이 아닌 임의규정이므로 근로자에게 지급되는 급여제도가 없어 제도 시행이 미흡했다. 2011년 9월 22일부터는 육아기 근로시간 단축에 대해서도 육아휴직 급여액에 단축 비율을 곱한 금액을 육아기 근로시간 단축 급여로 지급하기 시작했다. 이어서 2012년 8월부터 육아기 근로시간 단축제도를 의무화하였다.

5) 김영옥외(2014), 「남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안 연구」, 고용노동부 학술용역사업.

있는 바, 정부의 대체인력 지원이 신규인력 채용이 아닌, 즉 기존인력이 추가 업무를 부담하는 경우도 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 또한 이 제도의 경우 전형적인 틀이 있는 것이 아니라 사업장 내에서 구체적인 모습을 만들어가는 것이므로 모범사례에 대한 공유의 장, 제도 이용에 관한 연구회 제공 등 기업의 수용성 제고 조치가 필요하겠다. 나아가 사업장 내 노조의 협력과 역할, 관리직 의식 교육, 상담창구의 설치 등을 고려해 볼 수 있다.

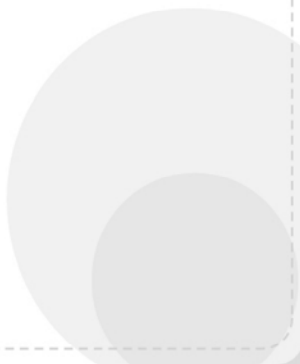


패널 토론

여성과 시간선택제 일자리

원 경 록

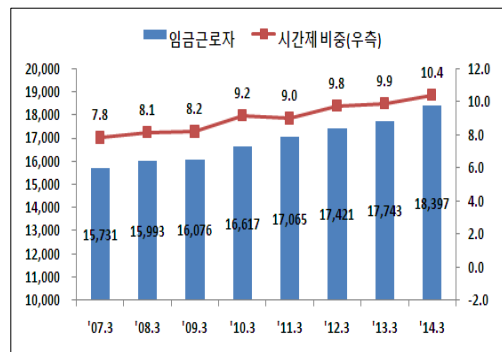
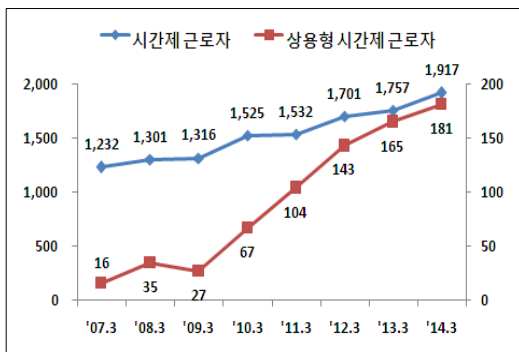
여성인력개발센터연합 사무국장



일자리의 의미가 “자신과 가족의 생계유지수단”만이 아니라 “인간의 존엄성과 인격실현의 수단”이어야 한다는 데에 전적으로 동의하며 이 명제가 오늘 논의의 출발점이어야 한다고 생각한다.

I 성·연령별 시간제 근로자 현황

2014년 3월 현재 시간제 근로자는 1,917천명이고 이 중 남성 시간제 근로자는 전년 동월 대비 57천명 증가한 반면, 여성 시간제 근로자는 1,388천명으로 전년 동월 (1,285천명)대비 103천명 증가하여, 시간제 근로자 증가를 주도하였다.

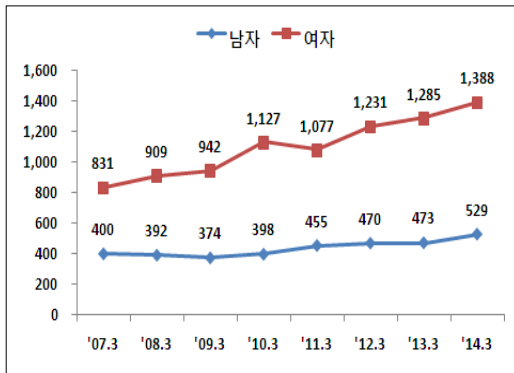


[그림 1] 시간제 근로자 추이(천명, 전년동월대비)

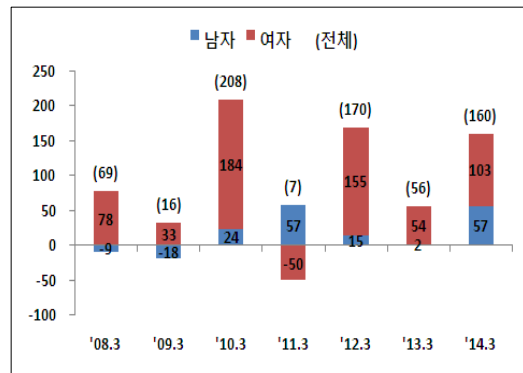
[그림 2] 임금근로자 중 시간제 비중(천명, %)

출처 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

여성의 시간제 근로자는 전체 시간제 근로자의 72.4%에 이르며, 이는 여성 임금 근로자 중 18.2%를 차지한다. 반면 남성의 시간제 근로자 비중은 27.6%로 남성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 5.2% 수준이다.



[그림 3] 성별 시간제 근로자 추이(천명)



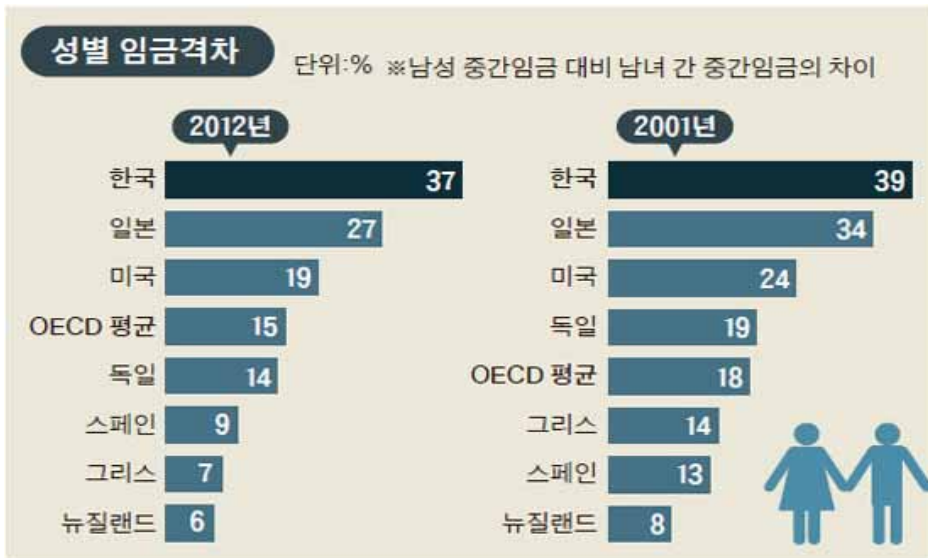
[그림 4] 성별 시간제 근로자 증감(전년동월 대비)

출처 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

남성은 60세 이상(32.1%), 20대(25.0%), 50대(13.4%) 순으로 시간제 비율이 높게 나타났는데, 20대 청년층의 시간제 비율이 눈에 띄게 높게 나타나고 있다. 반면 여성은 60세 이상(26.6%), 40대(21.0%), 50대(17.2%)순으로 남성에 비해 연령에 따른 격차가 적게 나타나고 있다. 연령별 현황을 살펴보면 30대, 40대 시간제 근로자 비중은 낮아지고, 60대 시간제 근로자 비중은 높아지고 있다.

Ⅱ 성별 임금격차

OECD가 2012년을 기준으로 조사한 바에 따르면 한국의 남녀 근로자 간 임금 격차는 37%에 달한다. 일본이 34%에서 27%로 격차를 줄이는 등 다른 나라들이 격차를 줄여나가는 추세임에 비해 우리나라의 성별 임금 격차는 2001년(39%) 이후 10년 넘는 기간 동안 개선되지 않고 있으며, OECD 평균(15%)보다 두 배 이상 격차가 크고 OECD 회원국 가운데서는 가장 높다.



[그림 5] 성별 임금격차

출처 : OECD, 각국의 근로기준에 따라 1년간 계속 일했을 때의 임금 비교

통계청 자료에 의하면 2014년 성별 임금 격차는 기간제(225만 2,000원) 근무와 특수고용(234만 3,000원) 등 남성 비정규직의 임금이 여성 정규직 임금(219만 4,000원) 보다 높은 수준으로 나타났다. 정규직 중 여성비중은 여전히 남성의 1/3 수준에 머물고 있다.

Ⅲ 시간제 근로현황과 성별 임금격차 등 각종 지표로 본 여성 고용의 시사점

남성 근로자 대비 여성 근로자의 비율이 2배가 넘는 여성 집중 직종은 대부분 저임금인 경우가 많고 비정규직인 경우가 많다. 성별 임금 격차와 성별 직종분리, 그리고 비정규직화는 결합돼 나타난다. 2007년 유엔 여성차별철폐위원회는 한국 여성의

비정규직화에 대해 “여성인력의 특정 저임금 영역 집중, 비정규직에서 여성의 높은 비율, 외부 용역이나 계약 파기 같은 여러 가지 유연한 노동형태 등과 같이 여성이 노동시장에서 처한 심각한 불이익과 여성에 대한 고용보장 및 혜택 부족, 남성과 여성 사이의 임금 격차 등을 우려한다”고 밝혔다.

심지어 여성 집중 직종 내에서도 남녀 간 성별 임금격차가 존재한다. 이·미용 관련 직종의 경우 전반적으로 임금 수준이 낮음에도 불구하고 성별 격차가 48%로 직종별 격차가 가장 높다.

IV 시간선택제 근로에 대한 ‘오해’와 ‘이해’

1. 여성이 시간선택제를 원한다?

한국여성단체연합이 2014년 전국 2006명의 여성들을 대한 한 ‘일자리와 생애사 실태조사’결과에 의하면 여성 취업자 중 일하는 시간과 소득을 절반으로 줄이고 싶다는 응답은 17% 정도였으며, 40대에 자녀 연령이 10대인 경우 근로시간과 소득을 줄이는 것을 원하지 않는 비율이 높았다. 비취업자 중 소득활동을 하지 않는 이유를 복수응답하게 한 결과 ‘자녀를 돌보는 일이 더 중요’하다는 비율보다 ‘적당한 일자리 없어서’라는 응답이 압도적으로 높았다.

30대는 자녀돌봄 (86.6%) > 적당한 일자리 없음(80.1%),

40대는 적당한 일자리 없음(113.3%) > 자녀돌봄(64.5%)

우리는 국정과제 고용률 70% 달성의 관건은 여성고용률 향상이고 여성고용률 정체의 원인은 임신, 출산과 양육으로 인한 여성의 경력단절이라는 도식에 익숙해

있다. 정부는 경력단절을 예방하기 위하여 일·가정 양립이 필요하고, 이를 실현하는 정책으로 여성 대상 시간선택제 일자리 창출 정책을 전면에 내세웠다. 일·가정 양립의 의무가 여성에게 일방적으로 지우는 현실과 인식의 개선이 전제되지 않는 상황에서 시간선택제 일자리는 여성에게 전일제와 시간제 중에서 고를 수 있는 선택이 아니다.

시간선택제 일자리에 대한 정부의 압박에 의해 금융권 등에서는 경력단절 여성을 대상으로 만들어지는 상당수 시간제 일자리는 상용직이라고는 하나 무기계약직으로 무기한 계약직인 경우가 많다. 복리후생과 승진 등에서 합법적인 차별의 소지가 있다.

여성의 경력단절 원인을 임신, 출산과 육아 등 개인의 생애주기적 특성으로만 귀결할 경우 경단예방에 정책 초점이 맞춰진다. 여성고용정책의 핵심은 ‘경력단절 예방’이 아니라 경단예방을 포함한 ‘고용유지’가 되어야 한다. 그러기 위해서 여성의 직종이 저임금의 2차 노동시장에 집중되어 있고, 고용이 불안정하며, 승진과 배치 등에서의 차별, 직장 내 성희롱, 남성 중심적인 직장문화 등 구조적이 문제에 대한 더 강력한 정책적 개선의지가 필요하다.

2. 전일제 근로만이 정답이다?

전일제 근로를 선호하는 이유는 임금 때문이다. 시간선택제 일자리가 정부 발표대로 ‘양질의 일자리’가 되려면 근로시간과 상관없이 근로자에게 필요한 임금이 주어져야 한다. 생활을 위해 투잡을 뛰어야 한다면 결코 양질의 일자리가 될 수 없다. 정부가 공무원의 겸직 금지 조항을 시간선택제 공무원의 경우 겸직을 허용하도록 예외를 둔 것은 시간선택제의 목적이 무엇인지 헷갈리게 하는 부분이다.

우리나라 고용시장의 고질적 병폐 중 하나인 장시간 근로관행부터 정부가 의지를 가지고 이미 존재하는 법 조항의 적용력을 높여서 실질적으로 개선해 나가는 것이 전제되어야 할 것이다. 한 쪽에서는 여전히 장시간 근로로 인한 근로자의 피해가 개선되지 않고 있는 상황인데 다른 한 쪽에서 시간선택제 일자리를 창출한다는 것은 전제적인 그림에서 볼 때 모순적 상황이다.

3. 중간관리자급에서 시간선택제 일자리가 가능한가?

요즘은 결혼연령이 늦어지고 따라서 출산연령은 더 늦어지고 있다. 여성인력개발 센터 실무자의 경우를 살펴보았을 때 요즘의 추세는 팀장 이상이 중간 관리자들과 결혼과 출산을 하는 경우가 늘어나고 있다. 육아휴직보다는 육아기 단시간 근로와 대체인력 지원으로 경력 유지를 지원하고 있으나, 어려움이 많다. 우선 대체인력의 수급이 원활하지 않다. 두 번째 정부의 지원이 1년에서 최대 2년까지이기 때문에 충분하지 않다. 2년을 넘길 경우 대체인력에 대한 비정규직 보호법 적용으로 다른 문제가 발생한다.

시간선택제 일자리가 여성에게 집중될 수밖에 없는 것이 현실이기 때문에 남성이 시간선택제 일자리로 충분히 진입하게 할 장치가 필요하다. 그렇지 않으면 중간관리자 이상 고위직에서 남녀 양극화가 지금보다 더 심화될 것이다. 세밀하고 전문적인 직무 분석을 통하여 시간선택제 일자리가 중간 관리자급 이상에서도 가능하여야 한다.

V 여성이 우리가 원하는 시간선택제 일자리

시간선택제 근로는 여성의 고용률을 높이기 위한 정책 수단이 아니라 전일제 위주의 획일화된 일자리의 패러다임을 근본적으로 흔드는 것이 되어야 한다. 발제원고에서 나와 있듯이 고용안정성과 근로자가 필요할 때 전일제 근로로의 전환 보장이 전제 되어야 한다. 그래야 시간선택제 일자리가 여성 일자리라는 ‘오해’를 불식하고 우리 사회가 근로자들의 만족도가 높은 착한 노동시장을 만드는데 기여할 수 있게 될 것이다. 그래서 시간선택제 근로제도는 종래 8시간 전일제 근로의 ‘보편성’과 ‘일률성’, 그리고 ‘당위성’에 대해 본질적인 의문을 제기하는 정책이어야 한다.

M.E.M.O



M.E.M.O



「시간선택제 2년의 평가와 향후과제」 심포지엄

인 쇄 : 2015년 5월

발 행 : 2015년 5월

발 행 처 : 고용노동부 고용문화개선정책과

대표전화 : Tel. 044-202-7501

팩 스 : Fax. 044-202-8056

홈페이지 : www.시간선택제.net