공공기관 시간선택제 일자리 도입 영향과 대응 방향

-노동부유관기관노동조합을 중심으로-

2013. 12.

희망·약속·새로운출발

노동부유관기관노동조합

공공기관 시간선택제 일자리 도입 영향과 대응 방향

-노동부유관기관노동조합을 중심으로-

2013년도 노동부유관기관노동조합
연구용역 최종보고서를 제출합니다.

2013. 12.

연 구 기 관 : (사)한국노동사회연구소
책임연구원: 유병홍(한국노동사회연구소 객원연구위원, 경영학 박사)
공동연구원: 이명규(한국노동사회연구소 연구실장)
이주환(한국노동사회연구소 연구원)
구도희(한국노동사회연구소 편집차장)

목차

제1장 서론 ····· 1

1. 공공부문 시간선택제 의무채용 정책 ····· 1
2. 정책 추진 과정에서의 문제점 ····· 2
3. 연구 절차와 보고서의 구성 ····· 3

제2장 시간제 일자리 정책 추진 경과 ····· 5

1. 고용률 70% 로드맵 ····· 5
2. 유연근무제 추진현황 ····· 5
3. 시간제 일자리 추진현황 ····· 7
4. 고용노동부 산하 공공기관 시간제 일자리 추진경과 ····· 9
5. 전망 ····· 10

제3장 시간제 정책에 대한 공공기관 근로자 의견 ····· 11

: 노동부유관기관노동조합 조합원 설문조사 결과

1. 유연근무제에 대한 일반적인 사항 ····· 12
2. 시간제 일자리 도입 필요성 ····· 18
3. 시간제 일자리 도입 시 우려되는 사항 ····· 24
4. 시간제 일자리 제도 설계 ····· 29
5. 전환형 시간제 일자리 ····· 34
6. 정부의 채용형 시간제 일자리 도입 정책 ····· 38
7. 기관의 채용형 시간제 일자리 운영 ····· 42
8. 시간제 일자리 제도 도입 시 정부 역할 ····· 47

제4장 공공기관 시간선택제 도입 효과 예측 ····· 54
: 노동부유관기관노동조합 간부 면접조사 결과
1. 들어가며 ····· 54
2. 시간선택제의 근로조건 보장 ····· 55
1) 시간제 근로 보호를 위한 법규범적 원칙 ····· 55
2) 시간선택제 보호의 현실에 대한 간부들의 예측 ····· 56
3) 면접조사 결과 정리 ····· 58
3. 시간선택제 정책과 신규 고용 창출 ····· 59
1) 공공기관 정원 및 인건비 결정 방식 ····· 59
2) 시간선택제 일자리의 정착 경로 예측 ····· 60
3) 면접조사 결과 정리 ····· 62
4. 노동조합의 대응 방향 ····· 63
1) 정부 방침의 대응 방향에 대한 의견 ····· 63
2) 조직 내 통합 방향에 대한 의견 ····· 64
3) 면접조사 결과 정리 ····· 65

제5장 결론 ····· 66
1. 조사결과 요약 ····· 66
1) 설문조사 결과 ····· 66
2) 면접조사 결과 ····· 67
2. 대응방향 제시 ····· 68
1) 권리로서 노사정 협의에 대한 요구 ····· 68
2) 시간제의 노조 가입 및 대표성 확보 ····· 69

참고문헌 ····· 71

[부록1] 설문조사 질문지 ····· 72

[부록2] 노동노조 정책토론회(2013.11.19) 토론문 ····· 77

표 목차

<표 1-1> 시간선택제 일자리 활성화를 위한 공공부문 의무채용 목표 ·····1
<표 1-2> 공공기관 시간선택제 일자리 활성화를 위해 재설계가 필요한 부분 ·····3
<표 2-1> 공공기관 유연근무제 형태 ·····6
<표 2-2> 2013년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진실적(총괄) ·····7
<표 2-3> 시간제 일자리 창출지원 컨설팅 추진 계획 ·····8
<표 3-1> “유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····12
<표 3-2> “유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····13
<표 3-3> “유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····13
<표 3-4> “유연근무제는 효율적 근무로 업무생산성 향상을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····14
<표 3-5> “유연근무제는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다.” 응답 결과 ·····15
<표 3-6> “유연근무제는 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것이다.” 응답 결과 ·····16
<표 3-7> “유연근무제 형태를 더 다양하게 도입할 필요가 있다.” 응답 결과 ·····16
<표 3-8> “다음 유연근무제 형태 중 가장 선호하는 것은 어느 것입니까?” 응답 결과 ·····17
<표 3-9> “시간제 일자리는 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····18
<표 3-10> “시간제 일자리는 조직원의 자기개발을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····19
<표 3-11> “시간제 일자리는 조직원의 삶의 여유 확보를 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····20
<표 3-12> “시간제 일자리는 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····20
<표 3-13> “시간제 일자리는 기관의 인건비 절감을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····21
<표 3-14> “시간제 일자리는 충원 어려움 완화, 기피 업무 수행에 필요하다.” 응답 결과 ·····22
<표 3-15> “시간제 일자리는 일시적인 전문업무 수행을 위해 필요하다.” 응답 결과 ·····22
<표 3-16> “시간제 일자리는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것” 응답 결과 ·····23
<표 3-17> “시간제 일자리는 질 낮은 일자리에 불과할 것이다.” 응답 결과 ·····24
<표 3-18> “시간제 일자리근무자는 인력이동이 심할 것이다.” 응답 결과 ·····25
<표 3-19> “시간제 일자리는 업무성과 저하를 가져올 것이다.” 응답 결과 ·····25
<표 3-20> “시간제 근무자는 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것이다.” 응답 결과 ·····26
<표 3-21> “시간제 근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것” 응답 결과 ····27
<표 3-22> “시간제 근무자에 대한 인사관리상 어려움이 있을 것이다.” 응답 결과 ·····27
<표 3-23> “시간제 일자리 관련 제도, 규정이 미비하다.” 응답 결과 ·····28
<표 3-24> “사회적으로 시간제 일자리에 대한 인식이 안 좋다.” 응답 결과 ·····29
<표 3-25> “시간제는 동일·유사 업무의 전일제에 비례해서 임금을 받아야.” 응답 결과 ·····30

〈표 3-26〉 “비임금성 복리후생 혜택은 시간제에게 전일제와 똑같이 적용해야.” 응답 결과 ····31
〈표 3-27〉 “시간제는 근로조건 관련 제도적 보호를 전일제와 같이 받아야.” 응답 결과 ·····31
〈표 3-28〉 “교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 전일제와 같은 대우 받아야.” 응답 결과 ····32
〈표 3-29〉 “시간제 일자리 도입과 관련한 사항은 노사협의를 통해 해야 한다.” 응답 결과 ····33
〈표 3-30〉 “시간제근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 한다.” 응답 결과 ·····33
〈표 3-31〉 “전환형 시간제 일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있다.” 응답 결과 ·····34
〈표 3-32〉 “전환형 시간제는 원하면 정규직으로 재전환할 수 있어야 한다.” 응답 결과 ·····35
〈표 3-33〉 “시간제 일자리는 수요조사를 통해 다양한 형태로 설계해야.” 응답 결과 ·····36
〈표 3-34〉 “시간제 일자리로 전환할 생각이 있는 경우 무엇 때문입니까?” 응답 결과 ·····37
〈표 3-35〉 “전환형 시간제 운영기간은 어떤 것이 적당하다고 생각하십니까?” 응답 결과 ·····38
〈표 3-36〉 “기관 자체 필요성으로 채용형 시간제 일자리 제도 도입이 필요.” 응답 결과 ·····39
〈표 3-37〉 “채용형 시간제 도입은 기관 필요보다 정부 방침 때문에 추진.” 응답 결과 ·····40
〈표 3-38〉 “채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 뿐이다.” 응답 결과 ·····40
〈표 3-39〉 “채용형 시간제는 시간제 선호자들에게 좋은 대안이 될 것.” 응답 결과 ·····41
〈표 3-40〉 “시간제로 채용된 경우도 원하면 가능한 한 전일제로 전환시켜야.” 응답 결과 ·····42
〈표 3-41〉 “전일제와 채용형 시간제 사이 업무협조가 잘 이루어질 것이다.” 응답 결과 ·····43
〈표 3-42〉 “채용형 시간제와 의사소통·친교 맺는데 전일제와 차이가 없을 것.” 응답 결과 ·····44
〈표 3-43〉 “채용형 시간제 근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다.” 응답 결과 ·····45
〈표 3-44〉 “시간제 근로자들은 별도 노조를 만드는 것이 좋다.” 응답 결과 ·····45
〈표 3-45〉 “노조는 채용형 시간제들이 비노조원이라도 권익옹호해야.” 응답 결과 ·····46
〈표 3-46〉 “시간제 도입 시 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것이 좋다.” 응답 결과 ····47
〈표 3-47〉 “시간제 도입 시 제도설계는 각 기관별로 정하는 것이 좋다.” 응답 결과 ·····48
〈표 3-48〉 “시간제 일자리 도입에 앞서 직무재설계를 해야 한다.” 응답 결과 ·····49
〈표 3-49〉 “시간제 근로자는 각 기관의 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다.” 응답 결과 ···49
〈표 3-50〉 “시간제 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야.” 응답 결과 ····50
〈표 3-51〉 “시간제 일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다.” 응답 결과 ·····51
〈표 3-52〉 “채용형 시간제는 누구를 주요 대상으로 해야 한다고 생각하는가?” 응답 결과 ·····52
〈표 3-53〉 “정부에서 기관별로 시간제 고용을 할당하면 어느 선이 적당한가?” 응답 결과 ·····52
〈표 4-1〉 ‘시간제 근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정법률안’의 핵심 내용 ·····55

제1장 서론

1. 공공부문 시간선택제 의무채용 정책

박근혜정부의 고용노동정책의 핵심은 2013년 6월 4일 발표한 「고용률 70% 로드맵」으로 집약된다. 이는 2017년까지 238만 개의 신규 일자리를 창출해 2012년 현재 63~64% 수준인 한국의 고용률을 70%까지 끌어올리겠다는 계획이다. 고용노동부는 고용률 70% 로드맵의 전략 방향으로 △창조경제(서비스업, 중소기업)를 통한 일자리 창출 △근로문화와 일하는 방식 개선 △여성과 청년 등 비경제활동인구 고용 가능성 제고 △일자리를 위한 사회적 책임과 연대 강화 등을 제기했으며, 이 중 '근로문화와 일하는 방식 개선'을 위한 구체적인 정책목표로서 △장시간 근로문화 해소 △양질의 시간제 일자리 확산 등을 제시했다.

두 가지 중에서 '양질의 시간제 일자리 확산' 정책이 보다 더 적극적으로 추진돼, 2013년 11월 13일 관계부처 합동으로 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」이 발표됐다. 2017년까지 시간제 일자리 93만 개 이상을 신규로 창출하기 위해 △공공부문에서 '시간선택제 일자리'의 고용창출모델을 만들고, △민간부문으로 이를 확산시키기 위해 제도설계 컨설팅과 인건비 및 사회보험료 등을 지원하겠다는 내용이다. 이를 위해 박근혜정부는 공무원, 교사, 공공기관 등에서 일정 비율의 시간선택제 근로자를 의무적으로 채용토록 강제하고 있다. 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」에서 밝힌 의무채용 달성 목표는 다음과 같다.

〈표 1-1〉 시간선택제 일자리 활성화를 위한 공공부문 의무채용 목표

구분	공공부문 시간선택제 일자리 의무채용 달성 목표
공무원	- 2014년부터 공무원 채용 시 시간선택제를 일정 비율을 의무적으로 채용하고, 이를 2017년까지 단계적으로 증대하여 4,000명을 채용함. : 국가직 2014년 3% → 2015년 4% → 2016년 5% → 2017년 6% : 지방직 2014년 3% → 2015년 5% → 2016년 7% → 2017년 9%
교사	- 2013년 말까지 교육공무원 임용령을 개정하고, 의견 수렴을 거쳐 시간선택제 교사 채용을 위한 실행방안을 마련함.
공공기관	- 경영평가에서 시간선택제 평가기준을 강화하여, 공공기관들이 경력단절 여성을 중심으로 시간선택제 근로자 채용토록 함. : 국가공공기관: 2014년부터 2017까지 인원 수 기준 9천 명을 채용. : 지방공공기관: 경영평가 기준 강화를 통해 시간선택제 채용 확대를 위한 제도적 기반 마련.

출처: 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」

2. 정책 추진 과정에서의 문제점

문제는 이러한 정책들의 추진이 당사자들과의 협의 없이 진행되고 있고, 또한 공공부문 조직들의 고용 및 인사 관행에 대한 엄밀한 연구조사나 평가에 기반하지 않았다는 점이다. 요컨대 공공부문에서 시간선택제의 의무채용 정책 추진은 절차적 타당성과 내용적 타당성 모두 의심을 받을 개연성을 갖고 있으며, 나아가 효과적인 목표 달성보다는 현장 혼란의 가중으로 귀결될 가능성을 보이고 있다고 할 수 있다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 공공부문의 시간선택제 일자리의 의무채용 추진은 2013년 5월 30일 한국노총, 경총, 고용노동부가 선언한 「고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약」(이하, 고용률 70% 노사정 협약)의 합의정신에 어긋난다. 고용률 70% 노사정 협약의 전문은 “일자리 창출을 위해 우리 노사정 대표는 오늘의 일자리협약을 토대로 사회적 대화를 지속적으로 추진하며, 지역·업종·기업 등 현장의 대화를 촉진하고 일자리협약의 정신이 확산되도록 공동 노력한다.”고 명시하고 있다. 그러나 시간선택제 일자리 정책을 추진하는 과정에서 노사정 협의는 사실상 이루어지지 않았다. 예컨대 박근혜정부는 비슷한 방향 아래 이미 추진됐던 이명박 정부의 ‘반듯한 시간제 일자리 정책’에 대한 평가와 보완책 등을 제시하고, 시간선택제 일자리 정책 추진에 대한 현장의 의견을 수렴하는 절차 등을 거치지 않았다.

둘째, 시간선택제 일자리의 의무채용은 현재 전일제 정규직 중심으로 짜여 있는 공공부문 조직들의 관행과 충돌할 가능성이 높다. 특히 1998년 경제위기 이후 공공부문 조직운영에서 효율성이 강조되고 보조 업무를 전면적으로 외주화하면서, 현재 대부분의 공공기관 조직들은 핵심 업무를 담당하는 정규직 전일제만을 정원으로 인정하고 있는 형편이다. 이러한 경향은 전임 이명박 정부의 ‘공공기관 선진화 정책’을 통해 더욱 강화됐으며, 이를 계승한 박근혜정부의 ‘공공기관 합리화 정책’ 아래서도 변화하지 않을 것으로 보인다. 이런 조건에서 시간제 근로자 비율의 갑작스런 증대는 공공부문 조직 내 혼란을 불러올 소지가 있다. 그럼에도 현재 정부는 공공부문 조직들의 기존 노동과정이나 보수체계 및 인사관행에 대한 별다른 고려나 입장 정리 없이 시간제 의무채용을 추진하고 있는 것으로 보인다.

물론 정부가 내용과 절차의 타당성 확보를 위한 방침을 전혀 제시하지 않은 것은 아니다. 박근혜정부는 ‘양질의 시간제 일자리의 방향’으로 △개인의 자발적 수요와 부합 △전일제와 차별 없는 일자리 △기본적인 근로조건 보장 등을 제시했다. 또한 공공기관 시간제 의무채용 강제에 앞서, △컨설팅을 통한 적합 직무의 발굴 △시간제에 관한 취업규칙 규정 및 인사운영 지침 마련 △경영평가 기준 강화 △기관별

시간제 근로 활용계획 수립 지시 등을 추진하겠다고 선언하고 있다.

그러나 현재 박근혜정부는 이러한 방침의 세부 내용을 명확하게 마련하기도 전에 의무채용을 일방적으로 추진하고 있다. 또한 상기 방침만으로는 시간제 의무채용이 야기할 불확실성을 제어하기 어려워 보인다는 점에서 비판의 여지가 있다. 즉, 상기 방침은 정규직 전일제 중심으로 운영되던 조직 내 시간선택제 일자리의 의무적 확대에 따라 발생할 수 있는 혼란을 입체적으로 규제하기에는 부족하다. 예컨대 공공부문 조직이 정원의 일정 비율을 시간제 근로자로 채용하게 될 시 아래 <표 1-2>와 같이 다양한 영역에서 제도 및 관행의 재설계가 요구될 것이다. 그러나 정부의 방침은 이러한 재설계에 따르는 비용을 상당부분 각 기관에게 전가하고 있으며, 나아가 시간선택제로 채용될 근로자들에게 제도의 미비로 인한 불확실성을 감내하도록 요구하고 있는 것으로 보인다.

<표 1-2> 공공기관 시간선택제 일자리 활성화를 위해 재설계가 필요한 부분

구분	내용
정원	각 기관의 정원 재산정 및 관리
채용	시간선택제 주요 선발대상 선정
교육훈련	시간제 근로자 교육훈련 주기와 기간, 비용 보전과 대체인력 투입 방안 등
인사관리	시간제 근로자에 대한 평가, 전직, 승진, 파견, 휴직 등에 대한 규정
보수체계	호봉제 적용, 연금 산정, 성과급 지급 방안 등
복무관리	겸직 허용, 단체활동, 유급휴가 부여, 순환보직, 업무 배치
근무형태 전환	시간제-전일제 전환을 가능케 할 시 전환의 시행 시점, 절차, 방식

출처: 연구자 작성

3. 연구의 절차와 보고서의 구성

이상의 문제의식에 근거해 본 연구에서는 고용노동부 산하 공공기관들의 산별노조인 노동부유관기관노동조합(이하 노동노조) 조합원들과 간부들의 의견을 조사하였다. 즉, 시간선택제 일자리 정책이 의무채용 방침을 중심으로 추진되고 있는 현재 상황에서, 공공부문 조직 내부의 혼란을 최소화하기 위해서는 당사자들의 목소리를 적극적으로 반영할 필요가 있다는 판단 아래, 노동노조 조합원과 간부들을 대상으로 공공기관 근로자들의 의견을 조사하였다.

이는 다음과 같은 절차를 거쳤다. 먼저, 고용노동부 유관기관 근로자들 370명의 시간선택제 일자리에 대한 입장과 태도를 설문조사를 통해 수렴하였다. 유연근무제

도와 시간제 일자리 정책에 대한 의견, 시간제 일자리 도입 시 우려되는 사항, 전환형 시간제와 채용형 시간제의 설계 방향, 제도 도입 과정에서 정부와 노조의 역할 등을 물었다. 다음으로, 공공기관에서 시간선택제 의무채용이 가져올 영향에 대한 노동노조 간부들의 예측을 면접조사를 통해 취합하였다. 주로 시간선택제 일자리가 차별 없는 일자리가 될 수 있을지와 신규 채용으로 귀결될 수 있을지를 검토했다. 마지막으로, 이상의 설문조사 및 면접조사 결과를 바탕으로 시간선택제 일자리 정책이 보완해야 할 부분과 노동조합이 대응을 준비해야 할 부분을 검토했다.

본 연구는 고용노동부의 노동단체 지원사업에 따른 노동부유관기관노동조합 연구용역사업의 일환으로, 한국노동사회연구소에서 위탁을 받아 진행했다. 2013년 8월 26일부터 연구가 본격적으로 시작됐으며, 설문조사와 면접조사는 10월 중순부터 말엽까지 진행됐다. 본 연구의 조사결과는 노동노조 주최로 2013년 11월 19일 국가인권위원회 배움터에서 개최된 <공공기관 '양질의 시간제 일자리' 도입 효과에 관한 정책토론회>를 통해 1차로 발표됐다. 본 보고서는 조사결과에 더해, 이날 토론회에서 제기된 지정토론자(유정엽 한국노총 정책본부 실장, 박용석 공공운수노조/연맹 공공기관사업본부장, 송춘석 노동노조 한국장애인고용공단지부 위원장)의 의견과 토론회에 참가한 노동노조 간부들과 조합원들의 의견을 수렴하여 작성됐다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 제1장 서론에서는 공공기관 시간선택제 일자리 도입 영향과 대응 방안을 연구하게 된 문제의식을 다루고, 제2장에서는 박근혜정부에서 시간제 일자리 정책이 추진되어온 경과와 현황을 제시한다. 본론이라 할 수 있는 제3장과 제4장에서는 각각 노동노조 조합원들을 대상으로 한 설문조사 결과와 간부들을 대상으로 한 면접조사 결과를 제시한다. 조합원 설문조사를 통해 공공기관 근로자들이 갖고 있는 시간제 일자리의 필요성과 제도설계 방향에 대한 의견, 도입 과정에서 우려하는 바와 정부 및 노조의 역할에 대한 의견 등을 확인했다. 간부 면접조사를 통해서는 시간선택제 일자리의 근로조건 수준과 조직 내 정착 경로에 대한 예측, 노동조합의 대응 방향에 대한 의견을 확인했다. 마지막으로, 제5장 결론에서는 본론의 요약과 노동조합의 대응 방향을 제시했다.

박근혜정부의 시간선택제 일자리 정책은 현재 고용노동정책 중 외부적으로 가장 두드러진 것 중에 하나가 됐지만, 공공부문 의무채용 강제 등의 추진 방법이 야기할 결과나 실제 정책 목표 달성 가능성의 측면에서 아직 많은 불확실성을 내포하고 있다. 이 보고서를 포함하여 당사자들의 구체적인 목소리들이 정부의 정책 추진 과정 및 현장에서의 노사협의 과정에 적극적으로 반영돼, 불필요한 갈등과 사회적 비용을 최소화할 수 있기를 바란다.

제2장 시간제 일자리 정책 추진 경과

1. 고용률 70% 로드맵

박근혜정부의 고용정책에서 큰 위치를 차지하고 있는 것 중 하나가 '고용률 70% 달성'이다. 2013년 6월 4일 박근혜 정부는 고령화·저출산의 사회적 위기를 극복하기 위해서는 고용률 제고가 관건이라는 인식하에 「고용률 70% 로드맵」을 발표하였다. 그 핵심 내용은 고용창출시스템 및 근로문화 개선, 사회적 연대에 기반한 비전 형성 등을 통해 2017년까지 총 238만 개의 일자리를 창출해, 현재 63~64% 수준인 고용률을 70%로 끌어올리겠다는 것이다. 이에 따라 고용률 70%를 달성하기 위한 전략의 방향으로 △창조경제(서비스업·중소기업)를 통한 일자리 창출 △근로문화와 일하는 방식 개선 △여성과 청년 등 비경제활동인구 고용 가능성 제고 △일자리를 위한 사회적 책임과 연대 강화 등을 제기했다.

박근혜정부는 이 로드맵에서 '근로문화와 일하는 방식 개선'을 위한 정책 목표로서 '장시간 근로문화의 해소'와 더불어 '양질의 시간제 일자리 확산'을 제시했다. 이에 따르면 양질의 시간제 일자리는 △근로자 개인의 자발적 수요에 따라 창출되며 △정규직 사원과 차별되지 않고 △기본적인 근로조건이 보장되는 일자리다. 또한 박근혜정부는 양질의 시간제 일자리 확산을 위해 △시간제 일반직 공무원, 시간제 교사 채용 추진 △생애주기에 따른 '근로시간 단축 청구권' 보장 △양질의 시간제 일자리 도입 시 세제 및 사회보험료 한시적 지원 △육아기 근로시간 단축제도 활성화 등의 계획을 제시하고 있다.

2. 유연근무제 추진현황

양질의 시간제 일자리 추진정책을 알아보기 위해 유연근무제 추진 현황을 살펴본다. 시간제 일자리도 유연근무제의 한 형태이므로 일반사항을 먼저 살펴보는 것이 좋을 것이다.

유연근무제는 2013년 이전부터 도입되기 시작하였다. 즉 2010년 시범 도입 이후 2012년부터 전 공공기관으로 대상을 확대하였다. 이를 구체화하여 2012년 기획재정부는 일·가정 양립과 성과 중심 근로문화 조성을 위하여 다양한 유연근무제를 공

공기관에 확산시키는 노력을 해온 바 있다. 고용률 70% 달성 로드맵에서는 이러한 흐름의 연장선성에서 “장시간 근로를 해소하고 유연한 근로문화를 도입하는 등 일하는 방식을 획기적으로 개선하여, 일·가정 양립 문화의 확산과 함께 양질의 시간제 일자리를 창출”하는 방향을 제시하고 있다.

‘유연근무제’는 노동시간, 노동장소의 결정과 배치 등을 탄력적으로 운용할 수 있도록 하는 제도로, 근무장소, 근무시간, 근무방법, 근무복장, 근무형태의 유연화를 모두 의미하지만(노사발전재단, 2011), 공공기관에 도입하여 시행하고 있는 주요 유연근무제 형태는 시간제 근무, 탄력 근무제, 원격 근무제 등이 있다.

〈표 2-1〉 공공기관 유연근무제 형태

유형	세부형태	개 념
시간제 근무	**주 40시간보다 짧은 시간 근무**	
탄력 근무제	**주 40시간 근무하되, 출퇴근시각·근무시간·근무일을 자율 조정**	
	◦시차 출퇴근형	▸ 1일 8시간 근무체제 유지 - 출근시각을 자율적으로 조정
	◦근무시간 선택형	▸ 주 5일 근무 ▸ 1일 8시간에 구애받지 않고 근무시간(출·퇴근시각)을 자율 조정
	◦집약 근무형	▸ 주 5일 미만 근무 * 예: 1일 10시간 근무 시 주 4일만 출근
	◦재량 근무형	▸ 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행으로 주 40시간 인정 * 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간 배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격 근무제	**특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무**	
	◦재택 근무형	▸ 사무실이 아닌 자택에서 근무
	◦스마트워크 근무형	▸ 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실 근무 ▸ 모바일 기기를 이용, 사무실이 아닌 장소에서 근무

출처: 2013년 5월 16일, 기획재정부 보도자료

유연근무제 도입 현황을 살펴보면 2013년 1/4분기 실적 점검 결과, 전체 295개 공공기관 중 207개 기관의 24.4천 명(총 직원대비 8.1%)이 유연근무를 활용하고 있어, 2012년 동기 대비 인원 수 기준으로 44.7%가 증가했다. 세부적인 유형별로 보면 탄력 근무제의 활용인원이 16.8천 명으로 가장 많고, 그 중 시차 출퇴근형(15.6천 명)을 가장 많이 활용하고 있으나 다만, 원격 근무제도는 0.8천 명이 활용하고 있는 것으로 나타나서 활발하게 활용되지 않고 있다. 시간제 근무(단시간 근로

제)로는 6.6천 명이 근무 중이다. 여기에서 특히 일과 가정의 양립, 경력단절자(특히 여성)에게 적합한 유형으로서 단시간 근로제의 경우 118개 기관이 도입하여 채용형(처음부터 시간제 근무, 즉 단시간 근로로 채용)은 6,386명, 전환형(신청에 의해 전일제 근무에서 시간제 근로로 전환)은 297명의 실적을 보이고 있다(기획재정부 2013년 5월 16일 보도자료). 이중에서도 채용형 경우 장시간 노동을 줄이면서 고용창출을 할 수 있다는 점에서 주목할 만한 사항이다.

<표 2-2> 2013년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진실적(총괄)

구 분	시간제근무 (단시간근로)			탄력근무제					원격근무제			계
	소계	채용	전환	소계	시차출퇴근형	근무시간선택형	집약근무형	재량근무형	소계	재택근무형	스마트워크근무형	
기관수[1](개)	118	97	61	186	179	42	13	2	20	10	11	207
인원수[2](명)	6,683	6,386	297	16,851	15,686	781	326	58	884	590	294	24,418
총직원대비[3]	2.2%	2.1%	0.1%	5.6%	5.2%	0.3%	0.1%	0.02%	0.3%	0.2%	0.1%	8.1%

주: 1) 295개 공공기관 기준, 1개 기관이 여러 유형 중복 운용 가능.

2) 연도 개시일부터 분기 말일까지 유연근무 실적이 있는 인원을 합산. 동일인이 2개 이상 유연근무제 활용 시 중복 계상. 다만, 동일인이 시차를 두고 하나의 유연근무제를 2회 이상 활용한 경우 1회로 계상.

3) 2013년 1분기 말 기준, 공공기관 직원 수(현원 + 무기계약직 + 비정규직).

출처: 2013년 5월 16일, 기획재정부 보도자료.

3. 시간제 일자리 추진현황

유연근무제 중에서 특히 활용이 많이 될 것으로 예상되는 것이 시간제 근무이다. 과거 시간제 일자리는 서비스업종을 중심으로 단순·주변 업무를 수행하는 질 낮은 일자리로 평가받아왔으나, 최근 정규직과 같이 고용이 안정된 상용형 시간제 일자리 비중이 증가하고 있으며 선택 동기 측면에서도 자발적인 시간제 노동 선택 비율이 증가하고 있다. 이를 고려하여 정부에서도 시간제 일자리 창출 지원사업을 전개하고 있는 바, 지원 대상이 되는 시간제 근로자는 “사용자와 근로자가 정한 근로시간이 1주일에 15시간 이상 30시간 이하이면서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 상용직으로서 고용보험에 가입된 근로자”이다(노사발전재단, 2011).

기획재정부는 다양한 형태의 유연근무제 정착을 위해 고용노동부 산하 노사발전

재단과 공동으로 공공기관 대상 시간제 일자리 창출 컨설팅을 추진하고 있다. 기획재정부는 고용률 70% 달성을 위한 공공기관의 선도적인 시간제 근로 활성화를 지속적으로 추진하기 위해 시간제 근로에 불리하지 않게 인사·복무 등 관련 제도를 정비하고 기관별 시간제 근로 활용계획 수립 권고, 추진실적 점검 및 경영평가 강화 등을 통해 시간제 근로 활성화를 유도할 예정이다(2013년 6월 21일, 기획재정부 보도자료). 세부 내용을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-3〉 시간제 일자리 창출지원 컨설팅 추진 계획

□ 기획재정부는 고용노동부 산하 노사발전재단과 공동으로 공공기관 대상 시간제 일자리 창출 컨설팅을 본격 추진할 예정임.

○ 이번 컨설팅은 공공기관별 실정에 맞는 시간제 일자리 적합 직무 개발, 근무체계 개편, 인사관리 등 공공기관 시간제 일자리 창출 모델을 정립하기 위해 시행하는 것임.

□ 공공기관 시간제 일자리 창출 컨설팅은 한국전력공사, 한국석유공사 등 7개 기관(한국전력공사, 한국석유공사, 한국서부발전(주), 한국동서발전(주), 한국광물자원공사, 우체국물류지원단, 기술보증기금)을 대상으로 10월 말까지 진행되며,

○ 기관별 직무분석을 통해 기관 여건에 맞는 시간제 일자리 적합 직무를 제시함은 물론 기관별 애로 요인을 발굴하고, 대안을 제시하는 기관 맞춤형 컨설팅을 진행할 예정.

○ 또한, 컨설팅 완료 후에도 만족도 조사 등 성과평가와 컨설팅 결과 이행 모니터링을 통한 교육, 프로그램 등도 지속적으로 지원할 계획임.

□ 향후에도 기획재정부는 고용률 70% 달성을 위한 공공기관의 선도적인 시간제 근로 활성화를 지속적으로 추진할 계획임.

○ 시간제 근로에 불리하지 않게 인사·복무 등 관련제도 정비.

○ 기관별 시간제 근로 활용계획 수립 권고, 추진실적 점검 및 경영평가 강화 등을 통해 시간제 근로 활성화 유도.

출처: 2013년 6월 21일, 기획재정부 보도자료.

이후 기획재정부는 고용노동부, 노사발전재단과 공동으로 공공기관 대상 제2차 선택형 일자리 창출 컨설팅을 본격 추진할 예정임을 밝혔다. 이 컨설팅은 공공기관별 실정에 맞는 선택형 일자리 우선 도입 및 적합 직무 발굴, 근무체계 개편, 인사관리 등 공공기관 선택형 일자리 창출 모델을 정립하기 위해 시행하는 것으로, 한국가스공사, 한국장학재단 등 6개 기관을 대상으로 11월 말까지 진행한다. 이 컨설팅을 통해 기관별 직무분석을 통해 경리, 인사, 서무 등 기관별 공통 업무 및 고유업무 중 시간선택형 일자리 우선 도입 적합 직무를 발굴하고, 도입 방안을 제시하는 기관 맞춤형 컨설팅을 진행할 예정이다. 이후에도 기획재정부는 고용률 70% 달

성을 위한 공공기관의 선도적인 시간선택형 일자리 활성화를 지속적으로 추진할 계획이다((2013년 5월 16일 기획재정부 보도자료).

4. 고용노동부 산하 공공기관 시간제 일자리 추진경과

정부는 시간제 일자리 도입 추진을 구체화하면서 고용노동부 산하 공공기관에도 시간제 일자리를 도입할 것을 요구하고 있다. 고용노동부는 산하 기관들에게 보낸 2013년 9월 24일자 공문을 통해, “여성의 경제활동 참여를 확대하고 근로시간을 단축하며, 시간선택제 일자리를 희망하는 근로자들이 일할 기회를 가질 수 있도록 양질의 시간선택제 일자리 창출에 노력”하고 있으니 시간선택제 일자리 창출 주관부처로서 고용노동부 산하 공공기관이 시간선택제 일자리 창출을 선도할 것을 주문하였다. 또한 시간선택제 일자리 창출을 위한 컨설팅 실시 방안에 대한 설명회를 9월 25일 진행하였다.

이를 위해 시간선택제 일자리 창출 지원단이 마련한 「산하 공공기관 시간선택제 일자리 확산 방안」 주요 내용은 다음과 같다. 먼저 추진 배경으로는 “시간선택제 일자리 주관 부처로서 우리 부 및 산하 공공기관이 선도하여 양질의 시간선택제 일자리를 창출함으로써 시간선택제 일자리 확산에 기여”하는 것을 들고 있다. 이어서 “우리 부 및 산하 공공기관의 시간선택제 일자리 창출 실적이 부진할 경우 외부(국회, 언론 등)의 비판(문제)제기 우려”라고 하고 있어 자칫 보여주기 식 사업으로 진행될 우려를 하게 한다. 다음 추진 계획으로는 “시간선택제 일자리 적합 직종 발굴, 직무재설계 등을 위한 일자리 창출 컨설팅을 통해 시간선택제 일자리 적극 발굴”을 위해 노사발전재단에서 컨설팅을 할 것을 제시하고 있다. 우려되는 것은 “공공기관별 시간선택제 일자리 창출계획(창출 직종, 기재부 지침에 따른 의무창출 인원 + α 등)을 수립(2017년까지)하고, 정기적으로 실적 점검”을 제시하고 있어서 숫자 채우기식 실적 위주로 추진할 수 있다는 점이다. 한편 “기재부에서는 모든 공공기관의 신규 채용 인력의 일정비율(2017년까지 연도별 3~10%)을 시간선택제 일자리로 할당”하고 있어 획일적인 지침에 따른 의무 할당이 우려되고 있다. 또한 신규 채용 인력의 일정 비율을 시간선택제 일자리로 할 경우 자칫 경력단절 여성이나 고령자가 아니라, 청년 신규 취업자가 시간선택제 일자리를 채울 우려가 있다. 이런 문제점에 대해서는 정부, 사용자, 노조가 함께 논의하여 최소화할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

5. 전망

다양한 형태의 유연근무제는 고용유연화만이 아니라 고용불안까지도 초래할 위험이 있다 하여 기피대상이 된 적이 있다. 특히 유연근무제 형태 중 시간제 근로 경우 질 낮은 일자리로 전락할 수 있다는 세간의 우려가 완전히 불식된 것은 아니다.

현재까지는 이들 다양한 형태의 유연근무제에 대한 노조의 뚜렷한 입장 표명을 찾기 힘들다. 이는 다음과 같은 이유 때문으로 보인다. 첫째, 노동 공급자 쪽에서도 유연근무제를 필요로 하고 있다. 예를 들면 탄력 근무제, 시차 근무제 등은 각자의 생활양식에 따라 선택의 여지를 주는 것이므로 노동 공급자 쪽에서도 선호할 수 있다. 시간제 근로 경우도 시간에 비례한 임금 손실 등 합리·타당한 차이를 제외하고 불이익이 없다면 노동 공급자 쪽에서 필요에 따라 선택할 수 있기 때문이다. 둘째, 현재 공공기관에서 추진하고 있는 다양한 형태의 유연근무제가 직원들에게 선택권을 주고 있기 때문이다. 필요하면 선택할 수 있는 사항이므로 굳이 거부할 이유가 없다. 셋째, 예를 들면 시간제 근로 중 채용형의 경우 현재 직원(조합원)에게 해당되지 않기 때문이다. 넷째, 앞에서 말한 요인보다 더 큰 요인은 시간선택제 일자리 정책이 아직은 추진 과정에 있기 때문에 명확하게 평가와 판단을 하기 이르기 때문으로 보인다. 그러나 정책이 도입되고 실행된 이후에는 대응이 더 어렵기 때문에 사전대응이 필요할 것으로 보인다.

시간선택제 일자리가 이후 갈등 요인으로 등장할 여지는 남아 있다. 특히 시간제 근로 중 채용형 경우 일단 채용되어 일을 하다가 전일제로 전환을 희망할 경우 갈등이 발생할 여지가 있다. 또한 시간제 근로 경우 일정 시간만 근무하기 때문에 업무가 바쁜 경우 연장노동을 하는 전일제와 갈등을 빚을 우려가 있다. 또한 시간제 근로에 적합한 업무, 직종을 고려하지 않고 도입할 경우 효율성 감소를 가져올 수 있다. 이와 같은 갈등의 여지가 있으므로 도입, 시행 과정에서 문제점을 줄이기 위한 방안을 강구할 필요가 있다. 이를 위해서는 노조 쪽에서 여론수렴을 하고 그를 토대로 추진 정책에 대한 찬반 및 수정보완 의견 등을 마련하여, 정부 및 기관 측과 대화를 통해 합의를 도출해야 할 것이다. 달리 말하면 정부나 기관 측에서 노조의 의견을 수렴하기 위한 자리를 마련하고 협의를 통해 합의를 도출하려는 노력을 기울여야 할 것이다.

제3장 시간제 정책에 대한 공공기관 근로자 의견

- 노동부유관기관노동조합 조합원 설문조사 결과 -

양질의 시간제 일자리 정책에 대한 조합원들의 반응을 살펴보기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2013년 10월 18일부터 28일까지 인터넷을 활용하여 실시하였다. 이 설문에는 노동부유관기관노조원들의 반응을 살펴보기 위한 것이므로 조합원만을 대상으로 진행하였고, 설문에는 한국기술교육대학교 고용노동연수원, 한국고용정보원, 노사발전재단, 대한상공회의소 인력개발원, 한국사회적기업진흥원, 한국산업인력공단, 한국승강기안전기술원, 한국장애인고용공단, 한국폴리텍대학 소속 조합원 총 385명이 참가하였다. 그러나 기술상의 오류, 지나치게 결측치가 많은 경우를 제외하고 370명 응답을 분석에 활용하였다. 다만 문항별로 응답을 하지 않은 경우(결측치)가 있어서 문항별 응답 조합원 수는 그때그때 다르다. 따라서 응답자 비율 계산은 370명을 모수로 하지 않고 응답자(유효치)를 모수로 하여 분석하였다. 그에 따라 비율도 유효비율을 기준으로 분석하였다.

응답자를 인적 특성에 따라 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별을 보면 남성은 271명이고 여성은 77명이고 응답을 하지 않은 경우가 22명이라서 유효응답자를 기준으로 볼 때 남성이 77.9%, 여성이 22.1%이다. 다음으로 직종별 분포를 보면 일반/행정직이 146명, 연구/전문직이 115명, 기타 직종이 80명이고, 응답을 하지 않은 경우가 29명으로, 유효응답자를 기준으로 볼 때 일반/행정직이 42.8%, 연구/전문직이 33.7%, 기타 직종이 23.5%이다. 최종학력을 보면 고등학교 졸업 이하가 8명, 전문대 졸업이 28명, 대학졸업이 197명, 석사 이상이 112명, 응답을 하지 않은 경우가 25명으로, 유효응답자를 기준으로 볼 때 고등학교 졸업 이하 2.3%, 전문대 졸업 8.1%, 대학졸업 57.1%, 석사이상 32.5%이다. 결혼 여부를 보면 기혼자가 269명, 미혼자가 70명, 응답을 하지 않은 경우가 31명으로, 유효응답자를 기준으로 볼 때 79.4%가 기혼, 20.6%가 미혼이다. 이러한 인적 특성에 따른 응답 차이를 살펴보았으나 뚜렷한 차이를 찾기 어려웠다. 이는 시간제 일자리가 직종, 학력 등에 따른 뚜렷한 선호, 비선호를 찾기 힘든 주제라는 점, 또한 아직 구체적인 실시가 이루어지기 전이므로 이에 대한 선호, 비선호 또는 평가 차이가 뚜렷해지기 전이라는 점 때문으로 보인다. 따라서 특성에 따른 교차분석 결과는 제시하지 않는다.

아래에서 설문분석은 첫째, 각 문항내용을 제시하고, 둘째, 그에 대한 조합원들의 응답 비율을 살펴보고, 셋째, 그 의미를 설명하는 형식으로 진행한다. 그리고 마지

막 부분에서 설문결과를 총괄해서 특징과 의미를 살펴보기로 한다. 아래 분석 순서는 원래 설문문항에 따른 것이다. 설문문항은 부록으로 별첨됐다.

1. 유연근무제에 대한 일반적인 사항

먼저 조합원들이 유연근무제에 대해 어떻게 생각하고 있는가 일반적인 사항을 알아보기 위한 질문을 하였다. 문항내용은 “유연근무제(탄력근무제, 선택적근무시간제, 시간제근무 등)에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.”라는 일반적인 질문을 제시한 후, 유연근무제에 대해 아래와 같이 세부사항을 질문하고, 이에 대해 “전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다” 중에서 선택하도록 하였다.

1) 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-1〉 “유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율	유효비율
유효치	전혀 아니다	37	10.0	10.5
	아니다	23	6.2	6.5
	보통이다	51	13.8	14.4
	그렇다	126	34.1	35.6
	매우 그렇다	117	31.6	33.1
	유효치 총계	354	95.7	100.0
결측치		16	4.3	
총계		370	100.0	

조합원들은 유연근무제 자체에 대해서는 비교적 호의적인 반응을 보이고 있다. 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다는 응답이 그렇다 35.6%, 매우 그렇다 33.1%로, 둘을 합할 경우 68.7%, 즉 3분의 2를 넘는다. 원래 유연근무제 취지 자체가 일과 가정의 양립을 위한 것이고, 또한 최근 들어 유연근무제에 대해 정부, 언론 등에서 호의적인 발언을 많이 하고 있기 때문이라고 보인다. 실제로 유연근무제가 원래 취지대로 유지된다면 예를 들어 임신, 육아로 전일제 근무가 힘들 경우 단시간 근무를 할 수 있기 때문에 일과 가정의 양립을 추구할 수 있을 것이다. 따라서 조합원들이 이 제도 자체를 기피할 이유는 없어 보인다.

2) 유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-2〉 “유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	35	9.5	9.9
	아니다	35	9.5	9.9
	보통이다	57	15.4	16.2
	그렇다	121	32.7	34.4
	매우 그렇다	104	28.1	29.5
	유효치 총계	352	95.1	100.0
결측치		18	4.9	
총계		370	100.0	

앞에서 살펴본 바와 마찬가지로 조합원들은 유연근무제 자체에 대해서는 비교적 호의적인 반응을 보이고 있다. 유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다는 응답이 그렇다 34.4%, 매우 그렇다 29.5%로, 둘을 합할 경우 63.9%다. 역시 긍정적으로 보고 있다. 다만 위에서 살펴본 일과 가정의 양립 관련 내용보다는 긍정적인 평가가 조금 떨어진다. 이는 유연근무제 취지 자체가 일과 가정의 양립을 위한 것이고 자기 개발을 위한 경우는 아무래도 활용 빈도에서는 떨어질 것으로 예상되기 때문일 것이다.

3) 유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-3〉 “유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다		20.3	21.3
	아니다	78	21.1	22.2
	보통이다		18.9	19.9
	그렇다	71	19.2	20.2
	매우 그렇다	58	15.7	16.5
	유효치 총계	352	95.1	100.0
결측치		18	4.9	
총계		370	100.0	

유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들의 동의 정도는 앞의 두 문항과는 조금 차이가 있다. 즉 그렇다 20.2%, 매우 그렇다 16.5%이고, 둘을 합쳐도 36.7%로, 동의하는 비율이 높지 않다. 아니다라고 답한 경우가 22.2%, 전혀 아니다라고 답한 경우가 21.3%로, 43.5%가 부정적으로 답변하고 있다. 통상 이런 질문일 경우 보통이라고 답한 경우는 제도 자체에 대해 판단이 어렵거나 특별히 선호, 비선호하는 바가 없기 때문이라고 보면, 전체적으로 긍정적이라고 보기는 어려울 것이다. 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위한 수단으로 유연근무제를 활용하는 것에 대해 부정적인 견해가 큰 이유는 유연근무제 제도취지로 봐도 수긍하기도 어렵기 때문이고, 또한 이런 식으로 활용할 경우 이제까지 사회적으로 큰 문제가 되어 온 비정규직 활용과 차이가 없기 때문이라는 인식이 영향을 준 것으로 해석된다. 즉 조합원들은 유연근무제가 비정규직의 다른 형태가 될지도 모른다는 것을 우려하고 있다고 해석할 수 있을 것이다.

4) 유연근무제는 효율적 근무로 업무생산성 향상을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-4〉 “유연근무제는 효율적 근무로 업무생산성 향상을 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	59	15.9	16.9
	아니다	53	14.3	15.1
	보통이다	70	18.9	20.0
	그렇다	100	27.0	28.6
	매우 그렇다	68	18.4	19.4
	유효치 총계	350	94.6	100.0
결측치			20	5.4
총계		370	100.0	

유연근무제가 효율적 근무로 업무생산성 향상을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 28.6%, 매우 그렇다 19.4%로, 둘을 합쳐서 48.0%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 부정적인 답변은 전혀 아니다 16.9%, 아니다 15.1%로, 둘을 합쳐서 32.0%이다. 즉 대체로 조합원들은 유연근무제가 효율적 근무로 업무생산성 향상에 도움이 될 수 있을 것이라고 보고 있다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 유연근무제가 취지대로 운영된다면 일과 가정의 양립에 도움이 되고 자기개발에도 도움이 될 수 있다고 보는 것과 같은 맥락이다.

5) 유연근무제는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다.

이 질문은 앞에서 살펴본 질문과는 성격을 달리 한다. 즉 앞에서는 유연근무제의 취지 자체에 대한 질문이라는 측면에서 원론적인 성격이다. 그러나 이번 질문은 한국 현실에서 실제로 나타나고 있는 유연근무제에 대한 구체적인 질문이다. 이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-5〉 "유연근무제는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	27	7.3	7.5
	아니다	67	18.1	18.7
	보통이다	61	16.5	17.0
	그렇다	104	28.1	29.1
	매우 그렇다	99	26.8	27.7
	유효치 총계	358	96.8	100.0
결측치		12	3.2	
총계		370	100.0	

유연근무제가 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것인지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 29.1%, 매우 그렇다 27.7%로, 둘을 합쳐서 56.8%가 그렇다고 답변하고 있다. 그와 달리 전혀 아니다 7.5%, 아니다 18.7%로, 아니라고 보는 응답은 26.2%에 지나지 않는다. 즉 많은 조합원들이 유연근무제가 기관 필요에 의해 도입되는 것이라기보다는 정부 방침에 따라 도입되는 것으로 보고 있다. 이는 먼저, 유연근무제 도입 자체가 정부 방침에 따라 논의가 이루어지고 도입이 되고 있는 현실을 반영한 것이다. 다음으로, 많은 경우 공공기관에 도입되는 새로운 제도들이 기관 자체의 판단보다는 정부 방침에 따라 도입되고 있는 과거 경험을 반영하고 있는 것이다.

6) 유연근무제는 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것이다.

이 질문도 역시 유연근무제가 한국 현실에서 도입될 경우 어떤 결과를 가져올지에 대한 질문이란 점에서, 조합원들이 유연근무제에 대한 직접적이고 구체적인 평가를 알 수 있는 경우다. 이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같았다.

〈표 3-6〉 “유연근무제는 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	47	12.7	13.2
	아니다	96	25.9	26.9
	보통이다	80	21.6	22.4
	그렇다	73	19.7	20.4
	매우 그렇다	61	16.5	17.1
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

유연근무제가 고용불안과 노동조건 악화를 가져올지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 20.4%, 매우 그렇다 17.1%로, 둘을 합쳐서 37.5%가 우려를 보이고 있다. 그와 달리 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것인지에 대해 전혀 아니다 13.2%, 아니다 26.9%로, 둘을 합쳐서 39.1%다. 둘을 비교할 때 어느 한쪽으로 크게 치우치지 않고 있다. 한편, 이에 대해 보통이라고 하여 특별한 견해 표명을 하지 않고 있는 경우가 20.4%에 달하고 있다. 그런데 유연근무제가 도입된다고 해도 바로 응답자 본인이 해당될 것이라고 보기는 어렵기 때문에, 즉 많은 경우 다른 사람 문제일 것이라고 예상되는데 이렇게 우려 의견이 높다는 것은 주의할 필요가 있다. 즉 앞에서 살펴본 바와 같이, 유연근무제가 비정규직 확대라는 결과를 가져올 것으로 우려하는 것과 맥을 같이 하고 있다. 따라서 유연근무제가 고용불안과 노동조건 악화를 가져올지에 대해 이렇게 예상의견이 팽팽하게 맞서고 있는 것을 볼 때, 실제 운영 준비단계에서는 조합원들의 우려를 불식시킬 수 있는 방안을 다양하게 강구해야 할 것으로 보인다.

7) 유연근무제 형태를 더 다양하게 도입할 필요가 있다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-7〉 “유연근무제 형태를 더 다양하게 도입할 필요가 있다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	37	10.0	10.5
	아니다	42	11.4	11.9
	보통이다	55	14.9	15.6
	그렇다	120	32.4	34.1
	매우 그렇다	98	26.5	27.8
	유효치 총계	352	95.1	100.0
결측치		18	4.9	
총계		370	100.0	

이는 유연근무제 도입을 어떻게 해야 할지에 대한 질문으로 역시 처음 질문들과

마찬가지로 유연근무제 자체에 대한 원론적인 평가라고 할 수 있다. 조합원들은 이에 대해 그렇다 34.1%, 매우 그렇다 27.8%로, 둘을 합쳐서 61.9%가 그렇다는 응답을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 10.5%, 아니다 11.9%로, 둘을 합쳐서 22.4%가 아니라는 응답을 하고 있다. 이는 유연근무제 제도 자체에 대한 원론적인 평가에서 긍정적인 응답이 나온 앞의 분석 내용과 맥을 같이 하고 있다. 즉 유연근무제가 취지대로 운영된다면 근무형태를 다양하게 해서 선택의 폭을 넓힐 필요가 있다고 보고 있다.

8) 선호하는 유연근무제 형태

이와 같은 유연근무제 일반에 대해 질문의 연장선상에서 조합원들이 선호하는 유연근무제 형태가 무엇인지를 물었다. 그러나 유연근무제 자체를 싫어하는 조합원이 있을 수 있으므로, 선호도를 명확하게 측정하기 위해 '모두 다 싫어한다.'에 응답할 여지를 두고 설문을 설계하였다. 또한 제도에 대한 이해가 서로 다를 우려가 있어 제도에 대한 설명을 덧붙여 혼란의 여지를 줄였다. 질문은 다음과 같다. "다음 유연근무제 형태 중 가장 선호하는 것은 어느 것입니까? ①탄력 근무제(1일 8시간근무체제를 유지하면서 출근시간을 자율적으로 조정하는 제도) ②선택적 근무시간제(1일 8시간에 구애받지 않고 주 40시간 범위 안에서 자유롭게 출퇴근시간을 조정하는 제도) ③시간제 근무(전일근무제보다 짧은 시간을 근무하는 제도) ④어느 것도 다 싫다." 이에 대한 조합원 응답 결과는 다음과 같다.

〈표 3-8〉 "다음 유연근무제 형태 중 가장 선호하는 것은 어느 것입니까?" 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	탄력 근무제	112	30.3	31.0
	선택적 근무시간제	175	47.3	48.5
	시간제 근무	26	7.0	7.2
	어느 것도 다 싫다	48	13.0	13.3
	총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

선호도가 가장 높은 것은 선택적 근무시간제로 48.5%이다. 다음으로는 탄력 근무제로 31%가 선호하였다. 이에 견주면 시간제 근무는 불과 7.2%가 선호한다고 응답하였다. 여기에서 최근 정부가 추진하고 있는 양질의 시간제 일자리 정책에 대한 조합원들의 반응을 살펴볼 수 있다. 정부에서 적극적으로 추진하면서 그 긍정성에 대해 널리 홍보를 하고 있음에도 그 선호도가 가장 낮고 비율도 불과 7.2%라는

점은 눈여겨 볼 필요가 있다. 정부가 추진하는 양질의 시간제 일자리 정책 방안에 대한 부정적인 시각이 팽배해 있다. 시간제 근무는 짧은 시간 근무라는 점에서 노동조건 악화, 나가서 고용불안으로 이어질 수 있다는 점을 우려한 것으로 보인다. 또한 실제 현실에서 '시간제 근무 = 비정규직'으로 나타나고 있다는 점도 반영된 것으로 보인다. 다음으로 응답자 중 어느 것도 다 싫다고 응답한 사람이 13.3%이다. 유연근무제 자체에 대한 거부라는 점에서 눈여겨 볼만한 수치이다.

2. 시간제 일자리 도입 필요성

다음으로 질문을 좀 더 구체화하여 시간제 일자리에 국한해서 도입 필요성을 알아보는 설문을 진행하였다. 문항내용은 "귀 기관에서 시간제 일자리 도입 필요성에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다."라는 일반적인 질문을 제시한 후, 시간제 일자리 도입 필요성에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 "전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다" 중에서 선택하도록 하였다. 분석의 일관성을 위해 세부적인 설문내용은 유연근무제 일반에 대한 설문과 대체로 유사한 내용으로 하였다.

1) 시간제 일자리는 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-9〉 "시간제 일자리는 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요하다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	68	18.4	18.9
	아니다	56	15.1	15.6
	보통이다	77	20.8	21.4
	그렇다	95	25.7	26.5
	매우 그렇다	63	17.0	17.5
	유효치 총계	359	97.0	100.0
결측치		11	3.0	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 26.5%, 매우 그렇다 17.5%로, 둘을 합쳐서 44.0%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 18.9%, 아니다 15.6%로, 둘을 합쳐서 34.5%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 긍정적인 답변이 부정적인 답변보다

많다. 그런데 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다는 응답이 그렇다 35.6%, 매우 그렇다 33.1%로, 둘을 합할 경우(68.7%) 3분의 2를 넘었던 것과 비교해본다면, 긍정적인 답변이 눈에 띄게 줄어들었다는 점에 유의할 필요가 있다. 즉 원래 유연근무제 취지 자체가 일과 가정의 양립에 필요하다는 답변을 했던 조합원들도 구체적으로 현실에서 나타나고 있는 시간제 일자리가 일과 가정의 양립을 위해 필요한지에 대해서는 의심을 품고 있다. 즉 원론적인 제도 자체에 대한 찬성과 구체적인 현실에서 나타나고 있는 정책에 대한 찬성이 차이를 보이고 있다는 점에서 현재 추진되는 시간제 일자리 정책에 대한 조합원들의 우려를 보여주고 있다.

2) 시간제 일자리는 조직원의 자기개발을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-10〉 “시간제 일자리는 조직원의 자기개발을 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	75	20.3	20.8
	아니다	64	17.3	17.7
	보통이다	75	20.3	20.8
	그렇다	98	26.5	27.1
	매우 그렇다	49	13.2	13.6
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 조직원의 자기개발을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 27.1%, 매우 그렇다 13.6%로, 둘을 합쳐서 40.7%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 20.8%, 아니다 17.7%로, 둘을 합쳐서 38.5%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 긍정적인 답변이 부정적인 답변보다 약간 많다. 그러나 유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다는 응답이 그렇다 34.4%, 매우 그렇다 29.5%로, 둘을 합할 경우 63.9%가 긍정적으로 본 것과 비교하면, 시간제 일자리에 대한 긍정적 평가가 현저히 줄어들었다는 점에 주목할 필요가 있다. 역시 즉 원론적인 제도 자체에 대한 찬성과 구체적인 현실에서 나타나고 있는 정책에 대한 찬성이 차이를 보이고 있다는 점에서, 현재 진행되고 시간제 일자리 정책에 대한 조합원들의 우려를 보여주고 있다.

3) 시간제 일자리는 조직원의 삶의 여유 확보를 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-11〉 “시간제 일자리는 조직원의 삶의 여유 확보를 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	67	18.1	18.7
	아니다	74	20.0	20.6
	보통이다	73	19.7	20.3
	그렇다	94	25.4	26.2
	매우 그렇다	51	13.8	14.2
	유효치 총계	359	97.0	100.0
결측치		11	3.0	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 조직원의 삶의 여유 확보를 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 26.2%, 매우 그렇다 14.2%로, 둘을 합쳐서 40.4%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 18.7%, 아니다 20.6%로, 둘을 합쳐서 39.3%가 부정적인 답변을 하고 있다. 긍정적인 답변이 부정적인 답변보다 약간 많다. 유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요한가라는 질문에 36.7%가 긍정적으로 답변하고 있고, 아니다라고 답한 경우가 21.3%로, 43.5%가 부정적으로 답변하고 있는 것하고 비교해 볼 때 큰 차이가 없다. 즉, 조합원들은 시간제 일자리는 조직원의 삶을 여유 확보를 위한 제도보다는 앞에서 살펴본 바와 같이 일과 가정의 양립, 자기개발을 위한 제도로서 바라보고 있다.

4) 시간제 일자리는 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-12〉 “시간제 일자리는 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	81	21.9	22.6
	아니다	84	22.7	23.5
	보통이다	75	20.3	20.9
	그렇다	81	21.9	22.6
	매우 그렇다	37	10.0	10.3
	유효치 총계	358	96.8	100.0
결측치		12	3.2	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 22.6%, 매우 그렇다 10.3%로, 둘을 합쳐서 32.9%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 22.6%, 아니다 23.5%로, 둘을 합쳐서 46.1%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 부정적인 답변이 긍정적인 답변보다 현저히 많다. 유연근무제가 고용불안과 노동조건 악화를 가져올지를 물었을 때 조

합원들은 그렇다 20.4%, 매우 그렇다 17.1%로, 둘을 합쳐서 37.5%가 우려를 보이고 있고 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것인지에 대해 전혀 아니다 13.2%, 아니다 26.9%로, 둘을 합쳐서 39.1%로 응답한 것과 맥을 같이 하고 있다. 즉 조합원들은 시간제 일자리가 고용유연화를 통해 고용불안을 가져올 수 있다고 보고 있고, 이에 대해 부정적으로 보고 있다. 고용유연화 필요성에 대한 정부와 경영 측의 강조에도, 조합원들은 시간제 일자리가 고용유연화 수단으로 활용되는 것에 대해 많은 우려를 보이고 있다. 이는 과거 그리고 현재까지 비정규직 활용을 통한 고용유연화가 근로자들의 고용을 불안하게 하고 노동조건을 악화시킨 것에 대한 우려의 연장선상에 있다. 따라서 실제 시간제 일자리 운영 준비단계에서는 이에 대한 조합원들의 우려를 불식할 수 있는 방안을 다양하게 강구해야 한다.

5) 시간제 일자리는 기관의 인건비 절감을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-13〉 “시간제 일자리는 기관의 인건비 절감을 위해 필요하다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	101	27.3	28.4
	아니다	113	30.5	31.7
	보통이다	61	16.5	17.1
	그렇다	52	14.1	14.6
	매우 그렇다	29	7.8	8.1
	유효치 총계	356	96.2	100.0
결측치		14	3.8	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 기관의 인건비 절감을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 14.6%, 매우 그렇다 8.1%로, 둘을 합쳐서 22.7%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 28.4%, 아니다 31.7%로, 둘을 합쳐서 60.1%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 부정적인 답변이 긍정적인 답변보다 현저히 많다. 이는 시간제 일자리가 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요한지를 물었을 때 부정적인 답변이 긍정적인 답변보다 현저히 많은 것과 맥을 같이 하는 것으로, 조합원들은 시간제 일자리가 기관의 인건비 절감 수단으로 활용될 것을 우려하고 있다. 앞에서 유연근무제 자체에 대한 긍정적인 평가가 부정적인 평가보다 많았던 것과 비교되는 것으로, 조합원들은 실제 현실에서 나타나고 있는 시간제 일자리 정책이 표면적으로 내세우고 있는 것과는 달리 고용유연화, 즉 고용불안을 가져올 수 있고 인건비 절감 수단으로 활용될 수 있음을 우려하고 있다.

6) 시간제 일자리는 충원 어려움 완화, 기피 업무 수행에 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-14〉 "시간제 일자리는 충원 어려움 완화, 기피 업무 수행에 필요하다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	92	24.9	25.9
	아니다	101	27.3	28.5
	보통이다	80	21.6	22.5
	그렇다	59	15.9	16.6
	매우 그렇다	23	6.2	6.5
	유효치 총계	355	95.9	100.0
결측치		15	4.1	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 충원 어려움 완화, 기피 업무 수행을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 16.6%, 매우 그렇다 6.5%로, 둘을 합쳐서 23.1%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 25.9%, 아니다 28.5%로, 둘을 합쳐서 54.4%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 부정적인 답변이 긍정적인 답변보다 현저히 많다. 원론적인 질문으로 충원 어려움 완화, 기피 업무 수행을 위한 방안 강구는 좋은 것이다. 그런데도 이렇게 부정적인 답변이 높다는 것은 조합원들이 시간제 일자리가 고용불안을 초래하고 인건비 절감 수단으로 활용되어 노동조건 악화를 가져올 것을 강하게 우려하고 있다는 것을 보여준다.

7) 시간제 일자리는 일시적으로 필요한 전문업무 수행을 위해 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-15〉 "시간제 일자리는 일시적으로 필요한 전문업무 수행을 위해 필요하다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	73	19.7	20.3
	아니다	77	20.8	21.4
	보통이다	78	21.1	21.7
	그렇다	95	25.7	26.4
	매우 그렇다	37	10.0	10.3
	유효치 총계	360	97.3	100.0
결측치		10	2.7	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 일시적으로 필요한 전문업무 수행을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 26.4%, 매우 그렇다 10.3%로, 둘을 합쳐서 36.7%가 긍정적인 답변을 하고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 20.3%, 아니다 21.4%로, 둘을 합쳐서

41.7%가 부정적인 답변을 하고 있다. 둘을 비교하면 부정적인 답변이 긍정적인 답변보다 약간 많다. 이는 조합원들이 시간제 일자리에 대해 제한적으로 긍정적으로 보고 있다는 것을 보여준다. 즉 시간제 일자리가 고용불안을 초래하고 인건비 절감 수단으로 활용되어 노동조건 악화를 가져올 것을 강하게 우려하고 있으면서도, 일시적으로 필요한 전문업무 수행과 같이 비교적 타당성이 인정되는 경우에는 수용할 여지가 있다는 것으로 보여준다. 그러나 이 경우조차 부정적인 의견이 높다는 것은 그만큼 조합원들이 고용불안과 노동조건 악화를 우려하고 있다는 것을 말한다.

8) 시간제 일자리는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다.

위 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-16〉 "시간제 일자리는 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	38	10.3	10.5
	아니다	47	12.7	12.9
	보통이다	72	19.5	19.8
	그렇다	102	27.6	28.1
	매우 그렇다	104	28.1	28.7
	유효치 총계	363	98.1	100.0
결측치		7	1.9	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것인지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 28.1%, 매우 그렇다 28.7%로, 둘을 합쳐서 56.8%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 10.5%, 아니다 12.9%로, 둘을 합쳐서 23.4%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들이 시간제 일자리가 정부 방침에 따라 도입되는 것이라고 보고 있다. 유연근무제가 기관 필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것인지를 물었을 때 조합원들은 56.8%가 그렇다고 답변하고 있고, 아니라고 보는 응답은 26.2%에 지나지 않는 것과 큰 차이가 없다. 즉, 많은 조합원들이 시간제 일자리가 기관 필요에 의해 도입되는 것이라기보다는 정부 방침에 따라 도입되는 것으로 보고 있다. 이는 현재 진행되고 있는 시간제 일자리 정책에 대해 조합원들이 기관 자율성이 결여된 채 정부 방침에 따라 진행되는 것으로 보고 있는 것으로, 이후 정책의 부정적 결과가 나타날 경우 정부에 대한 반발이 커질 것을 예상하게 하고 있다.

3. 시간제 일자리 도입 시 우려되는 사항

다음으로 시간제 일자리 도입 시 우려되는 상황에 대해 질문을 하였다. 문항 내용은 “귀 기관에서 시간제 일자리 도입 시 우려되는 사항에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.”라는 일반적인 질문을 제시한 후, 세부사항을 질문하고, 이에 대해 “전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다” 중에서 선택하도록 하였다.

1) 시간제 일자리는 질 낮은 일자리에 불과할 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-17〉 “시간제 일자리는 질 낮은 일자리에 불과할 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	29	7.8	7.9
	아니다	58	15.7	15.9
	보통이다	76	20.5	20.8
	그렇다	118	31.9	32.3
	매우 그렇다	84	22.7	23.0
	유효치 총계	365	98.6	100.0
결측치		5	1.4	
총계		370	100.0	

시간제 일자리는 질 낮은 일자리에 불과할 것인지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 32.3%, 매우 그렇다 23.0%로, 둘을 합쳐서 55.3%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 7.9%, 아니다 15.9%로, 둘을 합쳐서 23.4%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 일자리가 질 낮은 일자리가 될 수 있다는 우려를 하고 있다. 이는 앞에서 살펴 본 바, 시간제 일자리가 고용불안을 초래하고 인건비 절감수단으로 활용될 수 있음을 우려하고 있는 것을 조금 더 구체적으로 확인한 것이다. 우려를 하지 않는 조합원에 견주어 우려를 하고 있는 조합원이 두 배를 넘는다는 것은 주목할 만하다.

2) 시간제 일자리근무자는 인력이동이 심할 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-18〉 “시간제 일자리근무자는 인력이동이 심할 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	24	6.5	6.6
	아니다	44	11.9	12.1
	보통이다	84	22.7	23.1
	그렇다	128	34.6	35.2
	매우 그렇다	84	22.7	23.1
	유효치 총계	364	98.4	100.0
결측치		6	1.6	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 근무자가 인력이동이 심할 것인지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 35.2%, 매우 그렇다 23.1%로, 둘을 합쳐서 58.3%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 6.6%, 아니다 12.1%로, 둘을 합쳐서 18.7%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 일자리 근무자가 인력이동이 심할 것으로, 즉 고용이 불안정할 것으로 보고 있다. 시간제 일자리가 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들이 32.9%가 긍정적인 답변을 하고 46.1%가 부정적인 답변을 하여서, 고용유연성 필요성을 일부 인정하면서도 고용불안을 우려하고 있는 것과 맥을 같이 하고 있다. 그런데 이 기관의 고용유연성이 필요하다고 본 사람들 중 일부도 시간제 일자리 근무자가 인력이동이 심할 것으로 보고 있는 것도 주목해야 한다. 즉, 고용유연성 확보를 인정하는 조합원조차 시간제 일자리 근무자의 인력이동을 우려하고 있는 것이다.

3) 시간제 일자리는 업무성과 저하를 가져올 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-19〉 “시간제 일자리는 업무성과 저하를 가져올 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	22	5.9	6.1
	아니다	59	15.9	16.3
	보통이다	86	23.2	23.8
	그렇다	111	30.0	30.7
	매우 그렇다	84	22.7	23.2
	유효치 총계	362	97.8	100.0
결측치		8	2.2	
총계		370	100.0	

시간제 일자리가 업무성과 저하를 가져올지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 30.7%, 매우 그렇다 23.2%로, 둘을 합쳐서 53.9%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 6.1%, 아니다 16.3%로, 둘을 합쳐서 22.4%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 일자리 근무자가 업무성과 저하를 가져올 것으로 보고 있다. 이는 시간제 일자리에 대한 앞의 분석내용들과 연결시켜서 해석할 수 있다. 즉, 고용이 불안하고 노동조건이 나쁘고 인력이동이 심할 것으로 예상되는 시간제 일자리 근무자가 업무에 몰두하기는 어려울 것, 즉 그에 따라 업무성과가 저하될 것이라고 보는 것은 당연하다.

4) 시간제 일자리 근무자는 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-20〉 "시간제 일자리 근무자는 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것이다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	21	5.7	5.8
	아니다	49	13.2	13.4
	보통이다	75	20.3	20.5
	그렇다	143	38.6	39.2
	매우 그렇다	77	20.8	21.1
	유효치 총계	365	98.6	100.0
결측치		5	1.4	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 근무자가 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것인지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들은 그렇다 39.2%, 매우 그렇다 21.1%로, 둘을 합쳐서 60.3%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 5.8%, 아니다 13.4%로, 둘을 합쳐서 18.2%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 일자리 근무자가 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것이라고 보고 있다. 여기에서 전일제 근무자는 다름 아닌 조합원들인 만큼, 조합원들은 시간제 일자리 도입 시 시간제 근무자와 어울리기 쉽지 않을 것을 우려하고 있다. 이는 전일제와 시간제라는 차이, 그에 따른 근무시간의 차이뿐만 아니라, 노동조건의 차이에 따른 위화감, 나아가 인력이동이 심하기 때문에 곧 떠날 사람으로 본다는 것 등 다양한 요인들이 복합적으로 작용한 것으로 보인다.

5) 시간제 근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-21〉 “시간제 근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	13	3.5	3.6
	아니다	33	8.9	9.0
	보통이다	52	14.1	14.2
	그렇다	158	42.7	43.3
	매우 그렇다	109	29.5	29.9
	유효치 총계	365	98.6	100.0
결측치		5	1.4	
총계		370	100.0	

시간제 근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것인지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들은 그렇다 43.3%, 매우 그렇다 29.9%로, 둘을 합쳐서 73.2%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 3.6%, 아니다 9.0%로, 둘을 합쳐서 12.2%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것이라고 우려하고 있다. 시간제 일자리 특성상 짧은 시간 일하는데 초과근무를 요구한다는 것은 모순된다는 원론적인 이유 때문이다. 그러나 현실에서는 초과근무가 필요하다는 것을 고려할 때 우려가 크게 나타나는 것은 당연하다. 특히 이에 대한 우려가 앞에서 살펴본 우려보다 더 많다는 점도 주목할 필요가 있다. 이런 상황이 벌어지면 앞에서 살펴본 바와 같이 전일제 근무자와 시간제 근무자와 어울리기 쉽지 않을 것이라는 우려는 더욱 증폭되어 나타날 수 있다.

6) 시간제 근무자에 대한 인사관리상 어려움이 있을 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-22〉 “시간제 근무자에 대한 인사관리상 어려움이 있을 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	8	2.2	2.2
	아니다	22	5.9	6.1
	보통이다	49	13.2	13.6
	그렇다	166	44.9	46.2
	매우 그렇다	114	30.8	31.8
	유효치 총계	359	97.0	100.0
결측치		11	3.0	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 근무자에 대한 인사고과, 평가, 승진, 등 인사관리상 어려움이 있을 것인지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들은 그렇다 46.2%, 매우 그렇다 31.8%로, 둘을 합쳐서 78.0%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 2.2%, 아니

다 6.1%로, 둘을 합쳐서 8.3%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 근무자에 대한 인사고과, 평가, 승진, 등 인사관리상 어려움이 있을 것이라고 보고 있다. 시간제 일자리는 아직 도입 추진 단계이므로 이에 대한 선행 경험이 없거나 부족한 것은 물론이고, 예상되는 문제점이 무엇일지도 명확하지 않으므로 인사고과, 평가, 승진 등 많은 어려움이 예상된다는 현실적인 우려를 보이는 것이다.

7) 시간제 일자리 관련 제도, 규정이 미비하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-23〉 "시간제 일자리 관련 제도, 규정이 미비하다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	3	0.8	0.8
	아니다	5	1.4	1.4
	보통이다	44	11.9	12.2
	그렇다	154	41.6	42.7
	매우 그렇다	155	41.9	42.9
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 관련 제도, 규정이 미비한지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들은 그렇다 42.7%, 매우 그렇다 42.9%로, 합쳐서 85.6%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 0.8%, 아니다 1.4%로, 합쳐서 2.2%가 아니라고 보고 있다. 압도적으로 많은 조합원들이 시간제 관련 제도와 규정이 미비하다고 우려하고 있다. 이는 앞에서 살펴본 시간제 근무자에 대한 인사고과, 평가, 승진, 등 인사관리상 어려움이 있을 것이라고 보고 있는 것의 연장선에서 바라보아야 한다. 즉 시간제 근무자에 대한 인사고과, 평가, 승진, 등 인사관리상 어려움이 있을 것이라고 예상되는데, 제도 정비는 안 이루어졌다는 우려의 표명이다. 그런데 이 문항은 앞의 것과 성격을 조금 달리 한다. 즉 앞의 문항들은 주로 조합원들이 바라보는 시각, 시간제 근무자들이 느끼는 어려움에 대한 평가라면, 이 문항은 제도와 관련된 문항이다. 조합원들은 시간제의 도입이 논의가 이루어지고 있고 도입될 것으로 예상되지만, 실제로는 이에 대비한 제도 정비가 이루어지지 않은 것을 우려하고 있다. 그리고 그 우려가 크다. 이는 시간제 도입이 기관 필요에 의해 도입되는 것이 아니라 정부 방침에 의해 도입되는 것이라고 보는 것과 맥을 같이 한다. 즉 기관 자율적으로 필요에 따라 제도 정비를 하면서 도입한다면 문제점이 적을 것이지만, 정부 방침에 따라 도입될 경우 제도 정비가 선행되지 않아서 많은 문제가 발생할 것으로 보고 있다.

8) 사회적으로 시간제 일자리에 대한 인식이 안 좋다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-24〉 “사회적으로 시간제 일자리에 대한 인식이 안 좋다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	8	2.2	2.2
	아니다	28	7.6	7.7
	보통이다	80	21.6	22.1
	그렇다	148	40.0	40.9
	매우 그렇다	98	26.5	27.1
	유효치 총계	362	97.8	100.0
결측치		8	2.2	
총계		370	100.0	

사회적으로 시간제 일자리에 대한 인식이 안 좋은지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 40.9%, 매우 그렇다 27.1%로, 둘을 합쳐서 68.0%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 2.2% 아니다, 7.7%로, 둘을 합쳐서 9.9%가 아니라고 보고 있다. 많은 조합원들이 시간제 일자리에 대한 사회적 인식이 안 좋은 것을 우려하고 있다. 이는 시간제 일자리가 현실에서 고용이 불안하고, 노동조건이 나쁜 비정규직으로 비춰지고 있는 것을 반영한 것으로 보인다.

4. 시간제 일자리 제도 설계

다음으로 시간제 일자리 제도 설계에 대해 질문을 하였다. 문항내용은 “시간제 일자리 도입 시 제도 설계에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.”라는 일반적인 질문을 제시한 후, 시간제 일자리 제도 설계에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 “전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다” 중에서 선택하도록 하였다.

1) 시간제 근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제 근로자 임금에 비례해서 임금을 받아야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-25〉 “시간제는 동일유사 업무의 전일제에 비례해서 임금을 받아야 한다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	22	5.9	6.1
	아니다	54	14.6	15.0
	보통이다	70	18.9	19.4
	그렇다	149	40.3	41.4
	매우 그렇다	65	17.6	18.1
	유효치 총계	360	97.3	100.0
결측치		10	2.7	
총계		370	100.0	

시간제 근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제 근로자에 비례해서 임금을 받아야 하는지를 조합원에게 물었을 때 조합원들은 그렇다 41.4%, 매우 그렇다 18.1%로, 둘을 합쳐서 59.5%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 6.1%, 아니다 15.0%로, 둘을 합쳐서 21.1%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제 근로자에 비례해서 임금을 받아야 한다고 보고 있다. 이는 시간제 일자리 취지로 볼 때 20시간 근무 시 40시간 근무자 임금의 2분의 1을 받는 것이 타당할 것이라는 논리로부터 도출되는 것이다. 그런데 그렇다는 응답은 41.4%로 아주 많은데, 매우 그렇다는 응답은 그렇게 많지 않다는 점을 눈여겨 볼 필요가 있다. 즉 그래야 한다는 사회적 여망 때문에 그렇다고 답변을 하기는 하지만, 아주 그렇다는 강한 긍정은 그렇게 높지 않다. 또한 아니라는 답변도 무시 못 할 정도이다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 업무성과가 낮을 것으로 보이고, 함께 어울리기가 쉽지 않을 것으로 보이고, 초과근무를 요구하기가 힘들 것으로 보이는 것이 현실로 나타날 때 갈등요인으로 작용할 우려가 있다.

2) 비임금성 복리후생 혜택은 시간제 근로자에게도 전일제 근무자와 똑같이 적용해야 한다. 예) 가족수당, 학자금 전액 지원

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-26〉 “비임금성 복리후생 혜택은 시간제에게 전일제와 똑같이 적용해야 한다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	21	5.7	5.8
	아니다	66	17.8	18.3
	보통이다	70	18.9	19.4
	그렇다	133	35.9	36.9
	매우 그렇다	70	18.9	19.4
	유효치 총계	360	97.3	100.0
결측치		10	2.7	
총계		370	100.0	

시간제 근로자에게도 비임금성 복리후생 혜택을 전일제 근무자와 똑같이 적용해야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 36.9%, 매우 그렇다 19.4%로, 둘을 합쳐서 56.3%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 5.8%, 아니다 18.3%로, 둘을 합쳐서 24.1%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제 근로자와 마찬가지로 비임금성 복리후생혜택을 받아야 한다고 보고 있다. 이는 임금에 대한 앞의 답변과 같은 맥락에서 나온 것이라고 보인다. 그런데 시간에 비례해서 임금을 받아야 한다는 답변에 비해 긍정 의견은 조금 작고 부정 의견은 조금 더 큰 것을 주의해서 볼 필요가 있다. 즉 임금에 대해서는 워낙 사회적 여망이 크기 때문에 인정한다고 해도, 복리후생에 대해서는 그 강도가 떨어지고 있다. 역시 비임금성 복리후생 혜택을 둘러싸고도 갈등이 나타날 우려가 있다.

3) 시간제 근로자는 근로조건과 관련한 제도적 보호를 전일제 근로자와 같은 정도로 받아야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-27〉 "시간제는 근로조건 관련 제도적 보호를 전일제와 같이 받아야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	9	2.4	2.5
	아니다	28	7.6	7.8
	보통이다	77	20.8	21.3
	그렇다	150	40.5	41.6
	매우 그렇다	97	26.2	26.9
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

시간제 근로자에게도 근로조건과 관련한 제도적 보호를 전일제 근로자와 같은 정도로 제공해야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 41.6%, 매우 그렇다 26.9%로, 둘을 합쳐서 68.5%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 2.7%, 아니다 7.8%로, 둘을 합쳐서 10.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원들은 시간제 근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제 근로자와 마찬가지로 근로조건과 관련한 제도적 보호를 받아야 한다고 보고 있다. 근로자는 고용형태와 상관없이 노동조건에 관련한 제도적 보호를 받아야 한다는 데 대해 많은 조합원들이 동의하고 있다. 이에 대한 동의는 노동시간 비례 임금 지급, 비임금성 복리후생 혜택 부여에 대해서보다 동의 비중이 더 높다. 당연히 보호해야 한다는 공감대가 형성되어

있고, 또한 응답자들이 노동조건 보호에 대해 보통 근로자보다 민감도가 높을 것으로 보이는 노조원이라는 점이 작용한 것으로 보인다. 달리 말하면 시간제 근로자들에게 근로조건과 관련한 제도적 보호가 제대로 이루어지지 않을 경우 이에 대한 항의 목소리를 낼 가능성이 있음을 보여주고 있다.

4) 시간제 근로자도 교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 유사한 전일제 근로자와 같은 대우를 받아야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-28〉 "교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 전일제와 같은 대우를 받아야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	29	7.8	8.0
	아니다	64	17.3	17.7
	보통이다	103	27.8	28.5
	그렇다	104	28.1	28.8
	매우 그렇다	61	16.5	16.9
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

시간제 근로자도 교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 유사한 전일제 근로자와 같은 대우를 받아야하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 28.8%, 매우 그렇다 16.9%로, 둘을 합쳐서 45.7%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 8.0%, 아니다 17.7%로, 둘을 합쳐서 25.7%가 아니라고 보고 있다. 앞에서 살펴본 내용들에서 많은 조합원들이 시간제 근로자도 시간비례를 전제로 전일제와 동일한 보호를 받아야 한다고 본 것과는 다르다. 즉 시간제 근로자도 교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 유사한 전일제 근로자와 같은 대우를 받아야하는지에 대해 동의하는 비율이 절반에 미치지 못하고 있다. 이는 시간제 근로자들이 다른 비정규직과 마찬가지로 아마도 단기근무자일 것으로 추측되고, 인력이동이 심할 것으로 보이기 때문에, 교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대한 대우는 다를 수 있다고 보는 것이다. 현실을 고려할 때 예상할 수 있는 답변이라고 할 수 있으나 시간에 비례해야 한다는 것을 제외하고는 전일제 근로자와 차별대우를 해서는 안 된다는 원칙적인 견해에 따라 고려하면, 또한 시간제 근로자의 이에 대한 대응을 예상해보면, 갈등의 여지가 있다. 임금이나 비임금성 복리후생보다는 덜 민감한 문제라고 하더라도 막상 문제로 나타날 경우 갈등 요인이 될 수 있을 것이다.

5) 시간제 일자리 도입과 관련한 사항은 노사협의를 통해 합의를 해야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-29〉 "시간제 일자리 도입과 관련한 사항은 노사협의를 통해 해야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	4	1.1	1.1
	아니다	10	2.7	2.8
	보통이다	22	5.9	6.1
	그렇다	141	38.1	39.0
	매우 그렇다	185	50.0	51.1
	유효치 총계	362	97.8	100.0
결측치		8	2.2	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 도입과 관련한 사항은 노사협의를 통해 합의를 해야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 39.0%, 매우 그렇다 51.1%로, 합쳐서 90.1%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 1.1%, 아니다 2.8%로, 합쳐서 3.9%가 아니라고 보고 있다. 시간제 일자리 제도 도입을 할 때는 노사협의를 통해 합의를 해야 한다는 의견이 90% 이상이다. 즉 조합원들은 사실상 거의 전부가 노사협의를 통해 합의를 해서 시간제 일자리 제도를 도입해야 한다고 보고 있다. 이는 응답자들이 조합원이란 점, 노동조건과 관련한 사항은 당연히 노사협의를 해야 한다는 점, 더구나 시간제 일자리 도입과 같이 노동조건 악화가 우려되는 사항은 법으로도 동의(합의)로 규정되어 있다는 점 등이 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 이에 대한 해석은 명료해서 긴 설명을 필요로 하지 않는다. 중요한 것은 이는 노조와 사용자 측 모두에게 큰 책임과 부담으로 다가온다는 점이다. 조합원들의 이런 여망을 무시 또는 경시할 경우, 양측 모두에게, 특히 사측에게 큰 부담이 될 것으로 보인다.

6) 시간제 근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-30〉 "시간제 근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	16	4.3	4.4
	아니다	35	9.5	9.7
	보통이다	43	11.6	11.9
	그렇다	150	40.5	41.6
	매우 그렇다	117	31.6	32.4
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

시간제 근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 41.6%, 매우 그렇다 32.4%로, 둘을 합쳐서 74.0%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 4.4%, 아니다 9.7%로, 둘을 합쳐서 14.1%가 아니라고 보고 있다. 즉 4분의 3에 가까운 조합원이 시간제 근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 한다고 답변하고 있다. 이는 무엇보다 '시간제에 적합한 업무'를 먼저 찾아야 할 필요가 있음을 제기하고 있다. 시간제 일자리 도입 논의 과정에서 자주 등장하는 문제로 시간제에 적합한 업무가 있는지가 중요한 관건이라는 지적이 나오고 있다. 조합원들도 마찬가지로 보고 있는 것이다. 달리 말하면, 정부 또는 구체적으로는 공공기관에서 시간제에 적합한 업무를 제시하지 못할 경우 시간제 일자리 도입에 대한 저항이 커질 수 있음을 보여주고 있다.

5. 전환형 시간제 일자리

다음으로 전환형 시간제 일자리에 대해 질문하였다. 문항내용은 "전환형 시간제 일자리(기존 근무자가 시간제를 선택해서 전환하는 형태)에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(√)를 해주시기 바랍니다."라는 일반적인 질문을 제시한 후, 전환형 시간제 일자리에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 "전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다" 중에서 선택하도록 하였다.

1) 전환형 시간제 일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-31〉 "전환형 시간제 일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	109	29.5	32.1
	아니다	75	20.3	22.1
	보통이다	75	20.3	22.1
	그렇다	60	16.2	17.6
	매우 그렇다	21	5.7	6.2
	유효치 총계	340	91.9	100.0
결측치		30	8.1	
총계		370	100.0	

전환형 시간제 일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 17.6%, 매우 그렇다 6.2%로, 둘을 합쳐서 23.8%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 32.1%, 아니다 22.1%로, 둘을 합쳐서 54.2%가 아니라고 보고 있다. 즉, 절반을 넘는 조합원이 전환형 시간제 일자리 제도가 도입되어도 전환할 생각이 없다고 답변하고 있다. 현재 논의되고 있는 전환형 시간제 일자리는 해당되는 사람이 신청할 경우 전환할 수 있고 다시 전일제로 돌아가는 것이 가능하도록 되어 있다. 그런데도 전환형 시간제 일자리로 전환할 생각이 없다는 응답이 높은 이유는, 첫째, 실제 필요성을 느끼지 않는 경우가 많기 때문일 것이고, 둘째, 전환형 시간제 일자리에 대한 거부감 때문일 것이다.

이중 첫째 사항은 굳이 검토할 필요가 없다. 둘째 사항은 전환형 시간제 일자리에 대한 거부감이 무엇에 근거할지를 검토할 필요가 있을 것이다. 예를 들면 시간에 비례한 임금 지급은 비교적 단순 명확하나, 비임금성 복리후생이 전일제와 비교하여 불이익이 없게 될 것인지, 전일제로 재전환이 명확하게 설계될 것인지, 승진 등 인사 관련 사항에서 불이익이 없을지 등을 명확하게 재검토하여 어떠한 불이익도 없을 것임을 보장해야 할 것이다. 제도 설계 시 참조할 사항으로 보인다.

2) 전환형 시간제 선택 후 원하면 반드시 정규직으로 재전환할 수 있어야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-32〉 "전환형 시간제 선택 후 원하면 정규직으로 재전환할 수 있어야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	14	3.8	3.9
	아니다	16	4.3	4.5
	보통이다	43	11.6	12.0
	그렇다	131	35.4	36.6
	매우 그렇다	154	41.6	43.0
	유효치 총계	358	96.8	100.0
결측치		12	3.2	
총계		370	100.0	

전환형 시간제 일자리 선택 후 원하면 반드시 정규직으로 재전환할 수 있어야 하는지를 물었을 때, 조합원들은 그렇다 36.6%, 매우 그렇다 43.0%로, 둘을 합쳐서 79.6%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 3.9%, 아니다 4.5%로, 둘을 합쳐서 8.4%가 아니라고 보고 있다. 즉, 조합원 약 80%가 전환형 시간제 일자리 선택 후 원하면 반드시 정규직으로 재전환할 수 있어야 한다고 답변하고 있다. 현재 논의되고 있는 전환형 시간제 일자리는 해당되는 사람이 신청할 경우 전환할 수

있고 다시 전일제로 돌아가는 것이 가능하도록 되어 있다는 것을 알고 있고, 그에 대해 타당하다고 느끼기 때문일 것으로 보인다. 일부 아니라고 답변한 경우는 시간제 일자리 자체에 대한 강한 거부감을 보인 조합원의 답변으로 추정된다. 제도설계 시 다른 어떤 조항에 우선하여 명확하게 설정할 사항으로 보인다.

3) 시간제 일자리는 조직원 수요조사를 통해 다양한 형태(1일 4시간제, 5시간제, 6시간제 / 주 3일제, 4일제 등)로 설계해야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-33〉 "시간제 일자리는 조직원 수요조사를 통해 다양한 형태로 설계해야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	23	6.2	6.4
	아니다	20	5.4	5.6
	보통이다	65	17.6	18.2
	그렇다	153	41.4	42.9
	매우 그렇다	96	25.9	26.9
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

시간제 일자리는 조직원 수요조사를 통해 다양한 형태(1일 4시간제, 5시간제, 6시간제 / 주 3일제, 4일제 등)로 설계해야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 42.9%, 매우 그렇다 26.9%로, 둘을 합쳐서 69.8%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 6.4%, 아니다 5.6%로, 둘을 합쳐서 12.0%가 아니라고 보고 있다. 즉 70%에 가까운 조합원이 시간제 일자리는 조직원 수요조사를 통해 다양한 형태로 설계해야 한다고 답변하고 있다. 즉 조합원들은 시간제 일자리가 도입될 경우 획일적인 형태가 아니라 다양한 형태로 설계하여 수요자의 선택의 폭을 넓혀줄 것으로 요구하고 있다. 시간제 일자리 제도 취지 중 하나가 일과 가정의 양립인데, 이에 따르면 가정 사정에 따라 근무시간이나 시작과 종료 시점을 선택할 수 있도록 해야 할 것이다. 그런데 일부 아니라는 답변도 있는데, 이는 다양한 형태의 시간제 일자리 설계 시 관리상의 어려움이 따르고, 전일제 근무자와 업무협조에 어려움이 따를 수 있다는 부작용을 우려한 것으로 보인다.

제도설계 시 조직원에 대한 수요조사를 통해 조합원들이 바라는 형태를 반영할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 채용형 시간제 일자리에 대한 수요도 마찬가지로 수요를 반영해야 하나, 성격상 수요조사가 어렵기 때문에 전환형 시간제 일자리 형태에 대한 수요조사 결과를 유추하여 적용해야 할 것이다.

4) 시간제 일자리 전환 이유

조합원들이 시간제 일자리로 전환을 하고자 할 경우 어떤 이유로 선택할 것인지를 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “시간제 일자리로 전환할 생각이 있는 경우 다음 중 무엇 때문입니까? 가장 중요한 것 하나를 골라 표시(√)를 해주시기 바랍니다. ① 임신, 자녀양육, 가족 간호 등 ② 자격증 준비, 대학/대학원 진학을 위해 ③ 삶의 여유를 누리기 위해 ④ 피로, 스트레스 감소를 위해 잠시 쉬려고.”

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-34〉 “시간제 일자리로 전환할 생각이 있는 경우 다음 중 무엇 때문입니까?” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	임신, 자녀양육, 가족 간호 등	137	37.0	44.3
	자격증 준비, 대학/대학원 진학을 위해	37	10.0	12.0
	삶의 여유를 누리기 위해	84	22.7	27.2
	피로, 스트레스 감소를 위해 잠시 쉬려고	51	13.8	16.5
	유효치 총계	309	83.5	100.0
결측치		61	16.5	
총계		370	100.0	

특징적인 것으로 이 질문에 대한 응답은 다른 문항과 비교해서 결측치가 유별나게 많다(61명). 이는 전환형 일자리 선택을 아예 생각조차 안 해본 경우라고 생각된다. 유효치만으로 분석한 결과는 다음과 같다. 조합원들이 시간제 일자리로 전환을 하고자 할 경우 어떤 이유로 선택할 것인지를 알아본 결과, ①임신, 자녀양육, 가족 간호 등 44.3% ②자격증 준비, 대학/대학원 진학을 위해 12.0% ③삶의 여유를 누리기 위해 27.2% ④피로, 스트레스 감소를 위해 잠시 쉬려고 16.5%로 각각 선택되었다. 가장 많은 답변은 임신, 자녀양육, 가족 간호 등을 위해 선택한다는 것으로, 시간제 일자리 제도의 취지 자체가 일과 가정의 양립이란 점에서 볼 때 예상되는 측면이다. 오히려 그보다 주목할 사항은 ③삶의 여유를 누리기 위해 ④피로, 스트레스 감소를 위해 잠시 쉬려고 선택할 수 있다는 생각이 39.2%라는 점이다. 설문내용을 볼 때 두 문항은 밀접한 관련이 있다. 이런 응답이 약 40%나 나왔다는 것은 조합원들이 그만큼 지쳐 있다는 것을 보여주는 것이다. 이는 조합원들의 업무 스트레스 실태 조사와 감소를 위한 추가 고민이 필요함을 시사하고 있다.

5) 전환형 시간제 일자리 운영기간

조합원들이 선호하는 시간제 운영기간을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “전환형 시간제 일자리 운영기간은 다음 중 어떤 것이 적당하다고 생각하십니까? 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 표시(√)를 해주시기 바랍니다. ①1개월 단위, 기

간 재연장 가능 ②6개월 단위, 기간 재연장 가능 ③1년 단위, 기간 재연장 가능 ④ 희망자가 원하는 기간 제시 후 관리자와 협의 결정."

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-35〉 "전환형 시간제의 운영기간은 어떤 것이 적당하다고 생각하십니까?" 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	1개월 단위, 기간 재연장 가능	30	8.1	9.2
	6개월 단위, 기간 재연장 가능	90	24.3	27.6
	1년 단위, 기간 재연장 가능	72	19.5	22.1
	희망자가 기간 제시 후 관리자와 협의 결정	134	36.2	41.1
	유효치 총계	326	88.1	100.0
결측치		44	11.9	
총계		370	100.0	

이 질문에 대한 응답도 다른 문항과 비교해서 결측치가 많다(44명). 이는 전환형 일자리 선택을 아예 생각조차 안 해본 경우라고 생각된다. 유효치만으로 분석한 결과는 다음과 같다. 조합원들이 선호하는 시간제 일자리 운영기간을 알아본 결과 조합원들이 적당하다고 생각하는 방안은 다음과 같다. ①1개월 단위, 기간 재연장 가능 9.2% ②6개월 단위, 기간 재연장 가능 27.6% ③1년 단위, 기간 재연장 가능 22.1% ④희망자가 원하는 기간 제시 후 관리자와 협의 결정 41.1%. 예상할 수 있는 것처럼, 희망자의 선택을 가장 잘 반영할 수 있는 방안인 '희망자가 원하는 기간 제시 후 관리자와 협의 결정'의 경우가 가장 많다. 시간제 일자리 선택 이유 중 가장 큰 것이 일과 가정의 양립이란 점을 고려한다면 당연한 결과라 할 수 있다. 그러나 이럴 경우 제도 운영상 어려움이 있을 수 있다. 조합원들이 6개월 단위와 1년 단위를 꽤 많이 선택한 것은 이러한 현실적인 문제를 고려한 결과라고 보인다. 제도설계 시 희망자가 원하는 기간을 제시하고 관리자와 협의 결정할 수 있는 경우와, 6개월 또는 1년 단위로 할 경우를 분리 접근하는 것도 고려할 필요가 있다.

6. 정부의 채용형 시간제 일자리 도입 정책

다음으로 정부의 채용형 시간제 일자리 도입 정책에 대해 질문을 하였다. 문항 내용은 "정부의 채용형 시간제 일자리(전환형과 달리 시간제 근무자를 별도 채용하는 형태) 도입 정책에 대한 질문입니다. 귀하 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(√)를 해주시기 바랍니다."라는 일반적인 질문을 제시한 후, 정부의 채용형 시간제 일자리 도입 정책에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 "전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다" 중에서 선택하도록 하였다.

1) 우리기관 자체 필요성으로 채용형 시간제 일자리 제도 도입이 필요하다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-36〉 "우리기관 자체 필요성으로 채용형 시간제 일자리 제도 도입이 필요하다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	97	26.2	26.9
	아니다	67	18.1	18.6
	보통이다	89	24.1	24.7
	그렇다	79	21.4	21.9
	매우 그렇다	28	7.6	7.8
	유효치 총계	360	97.3	100.0
결측치		10	2.7	
총계		370	100.0	

우리기관 자체 필요성으로 채용형 시간제 일자리 제도 도입이 필요하다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 21.9%, 매우 그렇다 7.8%로, 둘을 합쳐서 29.7%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 26.9%, 아니다 18.6%로, 둘을 합쳐서 45.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반에 가까운 조합원이 채용형 시간제 일자리 제도가 기관 자체 필요성이 아닌 다른 요인 때문에 도입 논의가 이루어진다고 보고 있다. 이때 다른 요인은 많은 경우 정부의 방침으로 해석해도 될 것이다. 조합원들은 채용형 시간제 일자리 제도가 정부 방침에 따라 일방적으로 도입될 것으로 인식하고 있다. 이에 대해서는 아래 설문에서 구체적으로 살펴본다. 다만, 설문조사 시점 현재 이와 관련한 논의가 조합원 수준까지 충분히 인지되어 있지 않기 때문에, '아니다' 또는 '보통이다'(이때 보통이라는 응답은 별다른 관심이 없다, 아는 바가 없다는 뜻으로 해석할 수 있을 것이다)라는 답변도 많이 나온 것으로 보인다. 채용형 시간제 일자리 도입 논의가 진전되면 이에 대한 조합원들 판단에도 변화가 있을 것으로 보인다.

2) 채용형 시간제 일자리 도입은 기관 필요보다 정부 방침 때문에 추진되는 것이다.

앞의 질문에 뒤이어 그렇다면 채용형 시간제 일자리 도입이 왜 논의가 이루어진다고 생각하는지를 상세히 알아보기 위해 추가 질문을 하였다. 이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-37〉 “채용형 시간제 도입은 기관 필요보다 정부 방침 때문에 추진되는 것이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	17	4.6	4.7
	아니다	46	12.4	12.7
	보통이다	62	16.8	17.1
	그렇다	122	33.0	33.7
	매우 그렇다	115	31.1	31.8
	유효치 총계	362	97.8	100.0
결측치		8	2.2	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 일자리 도입은 기관 필요보다 정부 방침 때문에 추진된다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 33.7%, 매우 그렇다 31.8%로, 둘을 합쳐서 65.5%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 4.7%, 아니다 12.7%로, 둘을 합쳐서 17.4%가 아니라고 보고 있다. 즉 3분의 2에 가까운 조합원이 채용형 시간제 일자리 제도가 기관 필요성보다 정부방침 때문에 도입 논의가 이루어진다고 보고 있다. 많은 조합원들은 채용형 시간제가 정부 방침에 따라 일방적으로 도입 논의가 이루어지는 것으로 인식하고 있다. 이제까지 공공기관의 경우 자율성이 부족하고 정부 방침에 일방적으로 따라가는 경우가 많다는 비판이 많았던 것의 연장선상이라고 보인다.

3) 채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 뿐이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-38〉 “채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 뿐이다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	12	3.2	3.3
	아니다	32	8.6	8.8
	보통이다	67	18.1	18.5
	그렇다	123	33.2	34.0
	매우 그렇다	128	34.6	35.4
	유효치 총계	362	97.8	100.0
결측치		8	2.2	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 것이라고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 34.0%, 매우 그렇다 35.4%로, 둘을 합쳐서 69.5%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 3.3%, 아니다 8.8%로, 둘을 합쳐서 12.1%가 아니라고 보고 있다. 즉 3분의 2가 넘는 조합원이 채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 것이라고 생각하고 있다. 이는 시간제 일자리에 대한 정부의 홍보에도

불구하고 통상 단시간 노동은 비정규직이라고 생각하는 현실을 반영한 것으로 보인다. 또한 채용형 시간제 일자리 제도 도입을 추진하는 정부 방침이 일과 가정의 양립보다는 고용률 70% 달성을 위해서라고 인식하고 있는 것으로 보인다. 앞에서 살펴본 설문결과에서 시간제 일자리(유연근무제 포함)에 대해 질 낮은 일자리, 고용불안과 노동조건 악화 초래를 우려하고 있는 것과 같은 맥락이다. 결국 비정규직을 늘릴 것으로 예상되는 채용형 시간제 일자리가 정부 방침에 따라 추진되고 있다는 인식과 결합되면, 채용형 시간제 일자리 도입 후 부작용이 나타날 경우 정부 부담으로 돌아갈 가능성이 높아 보인다.

4) 채용형 시간제 일자리는 시간제를 선호하는 사람들에게 좋은 대안이 될 수 있을 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-39〉 "채용형 시간제는 시간제 선호자들에게 좋은 대안이 될 수 있을 것이다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	49	13.2	13.6
	아니다	37	10.0	10.2
	보통이다	105	28.4	29.1
	그렇다	121	32.7	33.5
	매우 그렇다	49	13.2	13.6
	유효치 총계	361	97.6	100.0
결측치		9	2.4	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 일자리는 시간제를 선호하는 사람들에게 좋은 대안이 될 수 있다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 33.5%, 매우 그렇다 13.6%로, 둘을 합쳐서 46.1%가 그렇다고 보고 있다. 반면 전혀 아니다 13.6%, 아니다 10.2%로, 둘을 합쳐서 23.8%가 아니라고 보고 있다. 즉, 절반에 가까운 조합원이 채용형 시간제 일자리가 시간제를 선호하는 사람들에게 좋은 대안이 될 수 있을 것이라고 생각하고 있다. 이는 이제까지 살펴본 설문결과, 즉 채용형 시간제 일자리에 대한 조합원들의 부정적인 생각과 모순되는 것처럼 보인다. 그러나 이는 원래 설문을 설계할 때 고려된 사항이다. 즉 채용형 시간제 일자리에 대한 선호는 해당자들한테 물어야 하나 현실적으로 설문을 하는 것이 불가능하기 때문에 간접적으로 조합원에게 설문을 하는 형식을 취한 것이다. 즉 설문을 설계할 때 본인 견해를 묻는 것이 아니라 "시간제를 선호하는 사람들에게" 대안이 될 수 있는지를 물었기 때문에 해석을 할 때 이런 측면의 영향을 고려해서 해석해야 한다. 즉 조합원들은 시간제 일자

리에 대해 대체로 부정적으로 생각하지만, 선호 또는 필요에 따라 선택하는 사람들한테는 대안이 될 수 있다고 생각한다는 것으로 해석해야 할 것이다. 이를 종합한다면 시간제 일자리에 대한 전면적인 부정이라기보다는 필요성을 느끼는 사람들한테는 선택 가능한 것 중 하나로 본다는 것으로 해석된다.

7. 기관의 채용형 시간제 일자리 운영

다음으로 기관의 채용형 시간제 일자리 운영 방안에 대해 질문을 하였다. 문항 내용은 “각 기관에서 채용형 시간제 일자리 운영에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(√)를 해주시기 바랍니다.”라는 일반적인 질문을 제시한 후, 기관의 채용형 시간제 일자리 운영에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 “전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다” 중에서 선택하도록 하였다.

1) 채용형 시간제로 들어온 경우에도 전일제 전환을 원하면 가능한 한 전환시켜야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-40〉 “시간제로 채용된 경우에도 원하면 가능한 한 전일제로 전환시켜야 한다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	37	10.0	10.5
	아니다	46	12.4	13.0
	보통이다	86	23.2	24.3
	그렇다	129	34.9	36.4
	매우 그렇다	56	15.1	15.8
	유효치 총계	354	95.7	100.0
결측치		16	4.3	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 일자리로 들어온 경우에도 전일제 전환을 원하면 가능한 한 전환시켜야 하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 36.4%, 매우 그렇다 15.8%로, 둘을 합쳐서 52.2%가 그렇다고 보고 있다. 반면 전혀 아니다 10.5% 아니다, 13.0%로, 둘을 합쳐서 23.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반을 넘는 조합원이 채용형 시간제 일자리로 들어온 경우에도 전일제 전환을 원하면 가능한 한 전환시켜야 한다고 생각하고 있다. 조합원들은 채용형 시간제 일자리를 질 낮은 일자리로 인식하고 있고, 이후 채용형 시간제 일자리로 들어온 사람이 전일제 전환을 원할 경우 전환시

켜야 한다고 보고 있는 것으로, '비정규직의 정규직화'와 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 그러나 이에 대해서는 추가로 고려할 사항이 있다. 첫째, 사회적 소망에 따른 답변이다. 비정규직의 나쁜 노동조건에 대한 비판이 높아진 후 비정규직의 정규직화는 '정당한 것', '바람직한 것'으로 받아들여지고 있기 때문에 실제 본인 생각과 달리 응답했을 수 있다. 특히 보통이라고 하여 특정 의견을 표명하지 않고 있는 조합원들은 위와 같이 생각하고 있을 가능성이 있다. 둘째, 이와 같이 사회적 소망에 따른 응답 가능성에도 불구하고 아니라고 응답한 조합원이 23.5%나 된다는 것도 고려해야 한다. 이를 종합해본다면 채용형 시간제 일자리로 들어온 후 일정 기간이 지나 전일제 전환을 요구할 경우, 이에 대한 수용 여부를 둘러싸고 조합원 내부에서나 기관 내부에서 논쟁이 벌어질 수 있음을 보여주고 있다.

2) 전일제와 채용형 시간제 사이에서 업무협조가 잘 이루어질 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-41〉 "전일제와 채용형 시간제 사이에서 업무협조가 잘 이루어질 것이다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	55	14.9	15.3
	아니다	111	30.0	30.9
	보통이다	130	35.1	36.2
	그렇다	52	14.1	14.5
	매우 그렇다	11	3.0	3.1
	유효치 총계	359	97.0	100.0
결측치		11	3.0	
총계		370	100.0	

기존 전일제 근로자들과 채용형 시간제 근로자들 사이에서 업무협조가 잘 이루어질 것이라고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 14.5%, 매우 그렇다 3.1%로, 둘을 합쳐서 17.6%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 15.3%, 아니다 30.9%로, 둘을 합쳐서 46.2%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반 가까운 조합원이 기존 전일제 근로자들과 채용형 시간제 근로자들 사이에서 업무협조가 잘 안 이루어질 것으로 우려하고 있다. 이는 앞에서 시간제 근무자가 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것인지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들 60.3%가 우려한다고 답변한 것과 맥을 같이 하고 있다. 여기에서 36.2%에 이르는 많은 조합원들이 특정 견해를 표명하지 않고 '보통'이라고 답변하고 있는 것은 아직 현실화되지 않은 사항이기 때문에 특정해서 견해를 표명하기 어렵기 때문일 것이다. 따라서 이를 제외하고 '그렇다'와 '아니다'와 같이 뚜렷한 견해를 표명한 조합원을 기준으로 한다

면, 압도적인 다수가 기존 전일제와 채용형 시간제 사이에서 업무협조가 잘 안 이루어질 것이라고 우려하고 있다. 조합원들이 앞에서처럼 시간제 근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 하는지를 물었을 때 74.0%가 그렇다고 응답한 것도 이런 문제점 때문일 것이다. 제도 설계 시 신중하게 고려해야 할 사항이다.

3) 채용형 시간제와 의사소통하고 친교를 맺는데 전일제와 차이가 없을 것이다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-42〉 "채용형 시간제와 의사소통하고 친교를 맺는데 전일제와 차이가 없을 것." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	56	15.1	15.7
	아니다	109	29.5	30.5
	보통이다	128	34.6	35.9
	그렇다	53	14.3	14.8
	매우 그렇다	11	3.0	3.1
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 근로자들과 의사소통하고 친교를 맺는데 전일제와 차이가 없을 것이라고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 14.8%, 매우 그렇다 3.1%로, 둘을 합쳐서 17.9%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 15.7%, 아니다 30.5%로, 둘을 합쳐서 46.2%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반 가까운 조합원이 채용형 시간제와 의사소통하고 친교를 맺는데 어려움이 있을 것으로 우려하고 있다. 이는 앞에서 시간제 근무자가 전일제 근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것인지에 대한 우려를 물었을 때 조합원들 60.3%가 우려한다고 답변한 것과 맥을 같이 하고 있다. 여기에서 35.9%에 이르는 많은 조합원들이 특정 견해를 표명하지 않고 보통이라고 답변하고 있는 것은, 아직 현실화되지 않은 사항이기 때문에 특정해서 견해를 표명하기 어렵기 때문일 것이다. 따라서 이를 제외하고 '그렇다'와 '아니다' 같이 뚜렷한 견해를 표명한 조합원을 기준으로 한다면, 압도적인 다수가 채용형 시간제와 의사소통하고 친교를 맺는데 어려움이 있을 것이라고 우려하고 있다. 제도 설계 시 신중하게 고려해야 할 사항이다.

4) 채용형 시간제 근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-43〉 “채용형 시간제 근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	23	6.2	6.4
	아니다	41	11.1	11.5
	보통이다	78	21.1	21.8
	그렇다	150	40.5	42.0
	매우 그렇다	65	17.6	18.2
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 42.0%, 매우 그렇다 18.2%로, 둘을 합쳐서 60.2%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 6.4%, 아니다 11.5%로, 둘을 합쳐서 17.9%가 아니라고 보고 있다. 즉 많은 조합원이 채용형 시간제 근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다고 생각하고 있다. 그러나 이에 대해서는 추가로 고려할 사항이 있다. 첫째, 사회적 소망에 따른 답변이다. 비정규직을 조합원으로 받아들이지 않는 정규직노조에 대한 비판이 거세지면서 비정규직도 정규직으로 받아들이는 것이 ‘정당한 것’, ‘바람직한 것’으로 받아들여지고 있기 때문에, 실제 본인 생각과 달리 응답했을 수 있다. 둘째, 특히 보통이라고 하여 특정 의견을 표명하지 않고 있는 조합원들은 위와 같이 생각하고 있을 가능성이 있다. 그러나 보통이라고 답변한 조합원의 위 두 문항에 견주어 적다는 점, 또한 아니라는 답변도 그렇게 많지 않다는 점을 고려하면 채용형 시간제 근로자도 조합원으로 받아들여야 한다는 견해가 대세라고 해석해도 무리가 없을 것이다. 노조에서 채용형 시간제를 조합원으로 받아들이는 문제를 고민해야 할 것을 시사하고 있다.

5) 시간제근로자들은 별도 노조를 만드는 것이 좋다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-44〉 “시간제근로자들은 별도 노조를 만드는 것이 좋다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	71	19.2	20.1
	아니다	122	33.0	34.5
	보통이다	94	25.4	26.6
	그렇다	49	13.2	13.8
	매우 그렇다	18	4.9	5.1
	유효치 총계	354	95.7	100.0
결측치		16	4.3	
총계				

시간제 근로자들이 별도 노조를 만드는 것이 좋다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 13.8%, 매우 그렇다 5.1%로, 둘을 합쳐서 18.9%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 20.1%, 아니다 34.5%로, 둘을 합쳐서 54.6%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반을 넘는 조합원이 시간제 근로자들이 별도 노조를 만드는 것에 대해 반대하고 있다. 이는 위에서 살펴본 채용형 시간제들도 노조원으로 받아들여야 한다고 생각하는 것과 같은 맥락이다. '보통'이라고 하여 견해 표명을 안 하고 있는 조합원들도 있기는 하지만, 앞의 문항과 연결시켜 해석할 때, 채용형 시간제 근로자들이 별도 노조를 만들지 말고 현재 노조의 조합원으로 받아들여야 한다는 견해가 대세라고 해석해도 무리가 없을 것이다. 노조에서 채용형 시간제를 조합원으로 받아들이는 문제를 고민해야 할 것을 시사하고 있다.

6) 노조는 채용형 시간제들이 비노조원이라도 권익옹호를 위해 일해야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-45〉 "노조는 채용형 시간제들이 비노조원이라도 권익옹호를 위해 일해야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	14	3.8	3.9
	아니다	20	5.4	5.6
	보통이다	100	27.0	28.2
	그렇다	163	44.1	45.9
	매우 그렇다	58	15.7	16.3
	유효치 총계	355	95.9	100.0
결측치		15	4.1	
총계		370	100.0	

노조는 채용형 시간제들이 비노조원이라도 권익옹호를 위해 일해야 한다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 45.9%, 매우 그렇다 16.3%로, 둘을 합쳐서 62.2%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 3.9%, 아니다 5.6%로, 둘을 합쳐서 9.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 약 3분의 2에 가까운 조합원이 노조는 채용형 시간제들이 비노조원이라도 권익옹호를 위해 일해야 한다고 생각하고 있다. "채용형 시간제들이 비조합원"인 경우로 특정해서 물었을 때도 이렇게 높은 응답이 나왔다는 것은 조합원들이 채용형 시간제와 같이 열악한 노동조건에 있는 근로자에 대한 연대의식을 보이고 있는 것으로 해석할 수 있다. 비조합원인데도 이렇게 연대의식을 보여주고 있는 것은, 채용형 시간제 근로자와 같이 열악한 노동조건에 있는 근로자들이 노조 가입이 쉽지 않다는 것을 이해하고 있다는 것으로 해석할 수 있을 것이다. '보통'이라고 하여 견해 표명을 안 하고 있는 조합원들도 있기는 하지만, 앞

의 문항과 연결시켜 해석할 때 채용형 시간제 근로자들에 대해서도 같은 근로자로서 연대의식을 보여주고 있는 것으로, 이후 노조의 활동 방향이 어떠해야 할지 고려할 때 유념할 점을 제시해주고 있다.

8. 시간제 일자리 제도 도입 시 정부 역할

다음으로 시간제 일자리 제도 도입 시 정부 역할에 대해 질문을 하였다. 문항내용은 “시간제 일자리 제도 도입 시 정부 역할과 관련한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시(√)를 해주시기 바랍니다.”라는 일반적인 질문을 제시한 후, 시간제 일자리 제도 도입 시 정부 역할에 대해 세부사항을 질문하고, 이에 대해 “전혀 아니다/아니다/보통이다/그렇다/매우 그렇다” 중에서 선택하도록 하였다.

1) 시간제 일자리 도입 시 기관별 제도 설계는 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것이 좋다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-46〉 “시간제 일자리 도입 시 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것이 좋다.” 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	68	18.4	19.1
	아니다	94	25.4	26.4
	보통이다	86	23.2	24.2
	그렇다	78	21.1	21.9
	매우 그렇다	30	8.1	8.4
	유효치 총계	356	96.2	100.0
결측치		14	3.8	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 정부가 표준방침을 정해주는 것이 좋다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 21.9%, 매우 그렇다 18.4%로, 둘을 합쳐서 40.3%가 그렇다고 보고 있다. 반면 전혀 아니다 19.1%, 아니다 26.4%로, 둘을 합쳐서 45.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것에 대해서는 조합원들 사이에서 의견이 엇갈리고 있어, 어느 특정 견해가 뚜렷한 우위를 보이지 않는다. 이는 뒤에서 살펴볼 시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 기관별 특성을 고려해서 각 기관별로 정하는 것이 좋은지에 대해 ‘그렇다’는 답변이 높은 것과 모순되는 것처럼

보인다. 이 결과를 해석할 때는 다음 사항을 고려해야 할 것이다. 첫째, 현실에서 공공기관에 대해서는 정부가 오랜 기간 일률적인 방침(예를 들면 예산편성지침, 비정규직지침 등)을 통해 통제해왔다는 것을 받아들이고 있는 것이다. 둘째, 정부가 일률적인 방침을 정해주면 특정 기관에서 도입되는 제도가 다른 기관에 견주어 두드러지게 유리 또는 불리한 일이 없이 대체로 평준화될 것이기 때문이다. 따라서 일정한 범위에서 정부가 방침을 정해주는 것을 찬성하는 의견도 적지 않게 나타날 수 있는 것이다. 다음 설문 문항 분석에서 이에 대해 추가로 살펴본다.

2) 시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 기관별 특성을 고려해서 각 기관별로 정하는 것이 좋다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-47〉 "시간제 일자리 도입 시 제도설계는 각 기관별로 정하는 것이 좋다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	11	3.0	3.1
	아니다	30	8.1	8.4
	보통이다	59	15.9	16.6
	그렇다	164	44.3	46.1
	매우 그렇다	92	24.9	25.8
	유효치 총계	356	96.2	100.0
결측치		14	3.8	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 기관별 특성을 고려해서 각 기관별로 정하는 것이 좋다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 46.1%, 매우 그렇다 25.8%로, 둘을 합쳐서 71.9%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 3.1%, 아니다 8.4%로, 둘을 합쳐서 11.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 대다수 조합원들은 시간제 일자리 도입 시 제도설계는 기관별 특성을 고려해서 각 기관별로 정하는 것이 좋다고 생각하고 있다. 앞에서 살펴본 시간제 일자리 도입 시 기관별 제도설계는 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것에 대해서는 조합원들 사이에서 찬성의견이 적지 않은 것과 연결시켜 해석한다면, 일정한 범위에서 정부가 방침을 정해주고, 이를 토대로 기관별 제도설계 여지를 주는 것이 좋겠다는 의견으로 보인다. 문제는 정부가 어느 정도까지 일률적인 방침을 정하고 기관별로 재량권을 주는가 하는 것이다. 이런 설문 결과는 정부와 기관과 공공기관노조들, 즉 노사정 3자가 모여서 시간제 일자리 관련 방침을 논의할 필요성을 제기하고 있다.

3) 시간제 일자리 도입에 앞서 시간제 일자리와 전일제 일자리가 효과적으로 결합할 수 있도록 직무재설계를 해야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-48〉 "시간제 일자리 도입에 앞서 직무재설계를 해야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	9	2.4	2.5
	아니다	5	1.4	1.4
	보통이다	52	14.1	14.6
	그렇다	187	50.5	52.4
	매우 그렇다	104	28.1	29.1
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 도입에 앞서 시간제 일자리와 전일제 일자리가 효과적으로 결합할 수 있도록 직무재설계를 해야 한다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 52.4%, 매우 그렇다 29.1%로, 둘을 합쳐서 81.5%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 2.5%, 아니다 1.4%로, 둘을 합쳐서 3.9%가 아니라고 보고 있다. 즉 대다수 조합원들은 시간제 도입에 앞서 전일제 일자리가 효과적으로 결합할 수 있도록 직무재설계를 해야 한다고 생각하고 있다. 사실 이는 당연한 것을 확인한 것이라고 할 수 있다. 문제는 실제로 이를 잘 실행하는가 하는 것이다. 이 설문결과는 시간제 일자리 도입을 추진하는 정부에서 방침을 제시할 때, 기관에서 시간제 일자리 도입에 앞서 시간제 일자리와 전일제 일자리가 효과적으로 결합할 수 있도록 직무재설계를 해야 한다는 것을 명시하고, 기관에서 이를 충실히 시행하고 이 과정에서 노조 참여를 보장하는 형태로 진행할 필요가 있음을 보여주고 있다.

4) 시간제 근로자는 기존 정원과는 구별해 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-49〉 "시간제 근로자는 각 기관의 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	20	5.4	5.6
	아니다	49	13.2	13.8
	보통이다	80	21.6	22.5
	그렇다	149	40.3	42.0
	매우 그렇다	57	15.4	16.1
	유효치 총계	355	95.9	100.0
결측치		15	4.1	
총계		370	100.0	

시간제 근로자는 각 기관의 기존 인원과는 구별해 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 42.0%, 매우 그렇다 16.1%로, 둘을 합쳐서 58.1%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 5.6%, 아니다 13.8%로, 둘을 합쳐서 18.4%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반을 넘는 조합원들이 시간제 근로자는 각 기관의 기존 인원과는 구별해 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다고 생각하고 있다. 이는 정원과 현원에 대해 정부 통제를 강하게 받고 있는 공공기관 현실을 반영한 응답으로 보인다. 즉, 공공기관으로서는 시간제 근로자를 인원관리를 받고 있는 정원 외로 별도로 관리해야 관리가 용이하고, 기존 정원에게 불이익을 미칠 가능성을 줄일 수 있기 때문이다. 시간제 근로자의 인원관리가 정부, 기관, 노조 사이에 갈등이 나타날 가능성이 있는 영역 중 하나임을 보여주고 있다.

5) 시간제 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야 한다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-50〉 "시간제 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야 한다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	19	5.1	5.3
	아니다	40	10.8	11.2
	보통이다	59	15.9	16.6
	그렇다	158	42.7	44.4
	매우 그렇다	80	21.6	22.5
	유효치 총계	356	96.2	100.0
결측치		14	3.8	
총계		370	100.0	

시간제 일자리 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야 한다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 44.4%, 매우 그렇다 22.5%로, 둘을 합쳐서 66.9%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 5.3%, 아니다 11.2%로, 둘을 합쳐서 16.5%가 아니라고 보고 있다. 즉 3분의 2를 넘는 조합원들이 시간제 일자리 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야 한다고 생각하고 있다. 이는 총액인건비제도를 통해 정부 통제를 강하게 받고 있는 공공기관 현실을 반영한 응답으로 보인다. 즉 공공기관으로서는 시간제 근로자 인건비를 총액인건비와 별도로 책정해야 기존 인원에게 불이익을 미칠 가능성을 줄일 수 있기 때문이다. 시간제 근로자의 인건비가 정부, 기관, 노조 사이에 갈등이 나타날 가능성이 있는 영역 중 하나임을 보여주고 있다.

6) 시간제 일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-51〉 "시간제 일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다." 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	전혀 아니다	51	13.8	14.2
	아니다	49	13.2	13.6
	보통이다	93	25.1	25.9
	그렇다	109	29.5	30.4
	매우 그렇다	57	15.4	15.9
	유효치 총계	359	97.0	100.0
결측치		11	3.0	
총계		370	100.0	

시간제 일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다고 생각하는지를 물었을 때 조합원들은 그렇다 30.4%, 매우 그렇다 15.9%로, 둘을 합쳐서 45.3%가 그렇다고 보고 있다. 이와 달리 전혀 아니다 14.2%, 아니다 13.6%로, 둘을 합쳐서 27.8%가 아니라고 보고 있다. 즉 절반 가까운 조합원들이 시간제 일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다고 생각하고 있다. 이는 시간제 일자리에 대해 대체로 부정적인 견해를 보인 앞의 응답 내용들과 모순되는 것처럼 보인다. 이에 대한 해석을 할 때는 다음을 고려해야 할 것이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 조합원들은 유연근무제 자체에 대해서는 비교적 호의적인 반응을 보이고 있어서 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다는 응답이 68.7%로 3분의 2를 넘는 것과 같은 맥락이다. 즉, 조합원들은 일과 가정의 양립, 자기개발을 위한 유연근무제 자체에 대해 대체로 긍정적으로 보는 맥락의 연장선상에서, 시간제 일자리가 앞으로 수요가 늘어날 것이고, 제대로 운영된다면 일과 가정의 양립에 도움이 될 것이라고 보는 것이다. 앞에서 시간제 일자리에 대한 부정적인 견해는 현재 추진되고 있는 정책에 대한 우려라고 보인다. 따라서 이런 응답 결과는 모순되는 것이 아니라, 올바른 시간제 일자리 도입을 해서 원래 취지에 맞게 운영할 것을 요구하는 것이라고 할 수 있다. 공공기관과 노조에 대한 주문이기도 하지만, 특히 정부에 대한 주문사항으로 보인다.

7) 채용형 시간제 근무자는 다음 중 어느 층을 주요 대상으로 해야 한다고 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각되는 하나만 선택해주십시오.

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-52〉 "채용형 시간제는 어느 층을 주요 대상으로 해야 한다고 생각하십니까?" 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	청년층 신규 구직자	79	21.4	22.1
	경력 단절자	158	42.7	44.3
	중고령자	120	32.4	33.6
	유효치 총계	357	96.5	100.0
결측치		13	3.5	
총계		370	100.0	

채용형 시간제 일자리 근무자는 다음 중 어느 층을 주요 대상으로 해야 한다고 생각하는가 하는 질문에 대해 조합원들은 각각 청년층 신규 구직자 22.1%, 경력단절자 44.3%, 중고령자 33.6%로 응답하고 있다. 가정과 일의 양립이라는 시간제 일자리 목적을 고려할 때 예를 들면 임신과 육아로 인한 경력단절자에게 적절한 업무 복귀 방안이 될 것이다. 또한 단시간이란 특성상 전일제 근무가 어려운 중고령자에게 좋은 선택이 될 것이다. 조합원들도 이를 고려하여 경력단절자나 중고령자를 주요 대상으로 해야 한다고 생각하고 있다. 그런데 조금 더 살펴볼 필요가 있는 것이, 청년층 신규 구직자를 대상으로 해야 한다는 응답도 3위이기는 하지만 작지 않다는 점이다. 청년층 신규 구직자에게 시간제 일자리는 적절한 일자리라고 보기는 어렵다. 그런데 이런 응답이 꽤 나온 것은 그만큼 청년실업이 심각하다는 것을 반영한 것이기도 하고, 또 다른 해석으로는 어차피 결과를 놓고 본다면 청년층 신규 구직자들이 들어오게 될 것이라는 현실적인 판단을 한 것으로 보인다. 그러나 청년층 신규 구직자들이 채용형 시간제를 선택할 경우, 본인에게도 적절한 선택이 아니고, 시간제 일자리 제도 취지로도 적절한 선택이 아니다. 제도설계와 운영 시 어느 층을 대상으로 해야 할지 명확하게 설정하고 운영할 필요가 있다.

8) 정부에서 기관별로 시간제 근무자를 할당한다면 다음 중 어느 선이 적당하다고 생각하십니까?

이 질문에 대한 조합원들의 응답률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 3-53〉 "정부에서 기관별로 시간제 근로자를 할당한다면 어느 선이 적당한가?" 응답 결과

		빈도	비율(%)	유효비율(%)
유효치	2% 미만	150	40.5	42.1
	2-4% 미만	84	22.7	23.6
	4-6% 미만	64	17.3	18.0
	6% 이상	58	15.7	16.3
	유효치 총계	356	96.2	100.0
결측치		14	3.8	
총계		370	100.0	

정부에서 기관별로 시간제 일자리 근무자를 할당한다면 다음 중 어느 선이 적당하다고 생각하는가 하는 질문에 대해 조합원들은 각각 2% 미만 42.1%, 2~4% 미만 23.6%, 4~6% 미만 18.0%, 6% 이상 16.3%로 응답하고 있다. 앞의 설문에서 살펴보았듯이 조합원들은 정부의 일률적인 방침 제시보다는 기관 자율적 선택을 선호하고 있다. 그러나 공공기관 현실을 고려하여 “정부에서 기관별로 시간제 일자리 근무자를 할당한다면”이라는 전제를 깔고 적절한 비율을 물어보았을 때 2% 미만이 42.1%, 2~4%미만까지를 합산하여 누적비율이 65.7%이다. 즉 조합원들은 시간제 일자리를 수용한다고 해도 그 수는 최소화하는 것이 좋겠다고 보고 있다.

제4장 공공기관 시간선택제 도입 효과 예측

- 노동부유관기관노동조합 간부 면접조사 결과 -

1. 들어가며

공공기관에서 시간선택제 일자리의 의무채용이 추진될 시 일어날 수 있는 변화에 대한 현장의 의견을 확인하기 위해, 노동부유관기관노동조합의 각 지부 간부들 중 일부를 표집하여 면접조사를 실시하였다. 선행 연구 결과와 언론 보도를 기초로 반표준화된 질문지를 작성하였으며, 이를 바탕으로 비교적 개방적인 방식으로 면접을 진행하였다. 노동조합 간부들은 본인이 속한 공공기관의 운영에 관한 '조직-특수적 지식'을 충분히 습득하고 있는 현장 전문가로서, 채용형 시간선택제 일자리가 각 기관에 도입됐을 때의 조직 내 변화에 대해서 근로자 입장에서 구체적이고 풍부한 예측을 제시해줄 수 있을 것이라고 판단했다.

면접조사는 10월 중순부터 말엽에 걸쳐 연구자가 현장을 직접 방문하여 진행했다. 각 지부 노동조합의 회의장 등 비교적 조용한 공간에서 일과 시간 내에 개별면접과 집단면접의 방식으로 진행했으며, 면접조사 시간은 1회당 1시간 안팎이었다. 면접 대상은 모두 남성이었고, 연령은 30대부터 40대에 걸쳐 있었다. 이들이 속한 사업장은 노사발전재단, 한국고용정보원, 한국산업안전공단, 한국산업인력공단, 한국승강기안전기술원, 한국장애인고용공단 등(가나다 순)이었다. 노동노조 중앙 간부의 의견 등을 바탕으로 상대적으로 조직 규모가 크거나 시간제 일자리 정책이 구체화된 사업장을 선정했다.

면접조사의 질문은 시간선택제 의무채용이 강제됐을 시 △양질의 근로조건 보장 △신규 고용 창출 등의 정책 목표가 현실적으로 충족될 수 있을 것인가 하는 점에 집중됐다. 이에 따라 제4장에서는 다음과 같은 세 가지 쟁점들에 초점을 두고서 간부들의 의견을 요약하여 제시할 것이다. 첫째, 의무채용이 강행됐을 때 채용형 시간선택제에 대한 평등한 근로조건 보장이 가능한가. 둘째, 시간선택제 일자리 정책은 신규 고용 창출과 일자리 쪼개기 중 어디로 귀결될 것인가. 셋째, 시간선택제 및 시간제 근로자에 대해서 노동조합은 어떤 입장을 취할 수 있을 것인가.

여기서는 면접에서 제기된 각 의견들의 신뢰성과 타당성을 검토하기보다는 현실에서 일어날 수 있는 개연성을 가진 의견들을 더 풍부하게 예시하는 데 주력했다.

2. 시간선택제의 근로조건 보장

한국에서 시간제 근로자의 근로조건을 보장하기 위한 제도적 원칙은 최근 구체화되었으며, 때문에 현장 곳곳에 적용될 때의 세부적인 내용들이 명확하게 확정되지 못한 상태다. 여기서는 먼저, 시간제 근로의 보호와 규제에 대한 법규범적 원칙을 알아보고, 다음으로, 이러한 원칙이 공공기관 현장에 구체적으로 적용될 때 어떠한 효과를 낳을지에 대한 노동노조 간부들의 예측을 제시할 것이다.

1) 시간제 근로 보호를 위한 법규범적 원칙

시간선택제 일자리는 법적으로 '단시간 근로'에 속한다. 단시간 근로자의 근로조건을 보호하기 위한 법규범으로는 2006년 제정된 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률이 있다. 한편, 최종 입법되지는 못했지만 2011년 고용노동부는 '시간제 근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정법률안'(이하 시간제보호법)을 입법예고하기도 했다. 이는 갈수록 규모가 커지고 있는 시간제 근로자의 근로조건 보호와 고용안정 지원을 그 취지로 했으며, 기존 법규범의 내용을 포괄하면서도 보다 구체적인 내용을 담고 있었다. 그 핵심 내용은 아래 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 시간제 근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정법률안(2011년 입법예고)의 핵심 내용

근로조건 비례보호: 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 근로조건이 결정되도록 함.
취업규칙 작성 특례: 시간제에게 적용할 취업규칙을 별도로 작성하여 분쟁을 예방함.
초과근로 제한 등에 특례: 소정 근로시간보다 1주당 12시간 초과하여 근로하지 못하도록 함. 초과근로 시 통상임금의 50% 가산하여 지급하도록 함.
통상근로자로의 전환 규정: 통상근로자를 채용하고자 할 경우에 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 시간제에게 지원할 수 있는 기회를 부여하고, 통상근로자로 전환하기 위한 전환 기준 및 절차를 마련할 의무 등을 사업주에게 부과.
근로시간 단축 청구권: 1년 이상 근무한 통상근로자가 ①임신·육아 및 가족 간병 ②점진적 퇴직 ③직무훈련 ④ 질병 등의 사유로 근로시간 단축을 허용하되, 대통령령이 정하는 경영상의 이유가 있는 경우에는 사용자가 단축 청구를 거부할 수 있도록 함.
시간제 근로 지원: 상용직 시간제 근로자 채용 활성화를 위한 컨설팅, 간접노무비 등 지원, 시간제 근로자에 대한 교육훈련 및 인사관리 개선 지원, 구인·구직 지원 등 시간제 근로자 고용 지원을 위해 필요한 정부지원 근거 제시.

출처: 고용노동부, 시간제 근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정법률안

박근혜정부의 시간선택제 일자리 정책의 원칙 또한 앞의 시간제보호법의 내용을 기초로 하고 있는 것으로 보인다.「고용률 70% 로드맵」에 따르면 '양질의 시간제 일자리'에 대한 보호 원칙은 △개인의 자발적 수요와 부합 △전일제와 차별 없는 일자리 △기본적인 근로조건 보장 등으로, 이는 각각 시간제보호법의 △근로시간 단축권 △근로조건 비례보호 △시간제 근로 지원 등에 해당하는 내용으로 보인다. 그러나 또 한편으로, 시간제보호법의 △통상근로자로의 전환 규정 △초과근로 제한에 관한 특례 원칙 등은 시간선택제 일자리 정책에서는 약화되거나 배제된 것으로 보인다. 안전행정부가 2013년 9월 17일 보도자료를 통해 밝힌 '시간선택제 일반직 공무원 고용 방안'에 따르면, 채용형 시간제 공무원은 전일제로 전환하기 위해서는 "경쟁에 따른 신규 채용 절차"를 거쳐야 한다. 또한 초과노동에 대한 규제 방안은 명확하게 제시하지 않고 있다.

2) 시간선택제 보호의 현실에 대한 간부들의 예측

앞에서 살펴본 바에 따라, △근로조건 비례보호 △전일제와 차별 없는 인사관리 △전일제-시간제 간 협업 등 시간선택제의 근로조건 보장과 관련된 원칙이 현실에서 어떻게 적용될지와 관련해 노동노조 간부들은 다음과 같은 의견을 제시했다.

가. 근로시간 비례보호

"시간제의 근로조건 문제를 각 기관이 결정하게 하면 오히려 분란이 생길 수도 있어요. 정부 지침으로 못 박아서 내려야 분란이 덜 생기지. …… 그런데 공공부문 인건비는 대부분 정부에 의해 총액임금 개념으로 묶여 있기 때문에, 정부가 지침으로 시간제를 좋게 보장해주면 전일제가 그만큼 손해 본다고 생각하게 되거든요. 어떻게 해도 시간제와 전일제 사이에 이해관계 차이가 생길 수밖에 없어요."

"민간 노동시장에서 선호하지 않는 것을 추진하고 있다는 것 자체가 양질의 시간제 일자리 정책의 한계인 것 같습니다. 네덜란드나 독일에서 시간제가 선호되는 것은 그만큼 사회복지제도나 노동관행이 뒷받침되기 때문이잖아요. 우리나라는 시간제로는 먹고사는 문제가 해결이 안 돼요. 시간제는 (근로시간 비례해 근로조건을 보장해도) 어떻든 양질의 일자리는 아닌 거죠."

"(근로시간에 비례해서) 전일제는 1년마다 호봉 승급하는데 시간제는 2년에 한 번씩 승급하는 건 좀 아닌 거 같거든요. 기관마다 다르지만 호봉 승급이 연봉에 미

치는 영향이 5~10%는 될 텐데, 이걸 2년에 한 번씩 하면 굉장한 손실이죠. …… 호봉급을 1년마다 전일제의 반만큼 올려준다면, 결국 임금총액에서는 차이가 더 벌어지잖아요. 10년, 20년 지나면 급여 격차가 엄청 심해질 거예요. '근로시간에 비례한 근로조건 보장'은 사실 평등한 게 아닌 거죠."[1)]

나. 시간제 근로자에 대한 인사관리

"민간기업 같으면 노동과정이 좀 유연할 수 있을 텐데, 공공기관은 인사관리나 복무규정이 엄격해서 딱 9시 출근 6시 퇴근이 관행으로 굳어져 있는데, 그런 상황에 시간제를 억지로 도입하는 건 좀 안 맞고 어려운 일 같아요."

"시간제로 들어오면 평생 하위직급으로 있어야 될 거예요. 승진을 시키면 책임질 일을 맡겨야 되는데, (전일제처럼) 일을 같이 안 하는 사람에게 어떻게 책임을 맡기겠어요. 결국 늙어서 나갈 때까지 하위 직급에서 딱 하던 일만 해야 하는 거죠. 이건 법적으로는 차별은 아니지만 사람이 자존심이 있잖아요. 못할 일이죠."

"자기보다 나중에 들어온 사람이 상사가 되는 건데 정말 어렵죠. 인사관리의 형평성이라는 게 합리적인 기준이라고 하지만, 사람이 합리적이기만 하지는 않잖아요. 시간제라고 승진 욕심이 없겠어요? 전일제의 기준에다가 노동시간을 비례해서 인사평가를 한다는 것은 시간제 입장에서는 굉장히 가혹한 일인 것 같아요."

다. 전일제-시간제 간 협업

"지금도 기존 직원들은 거의 매일 두 시간 이상 연장근무를 해야 하는 상황인데, 하루 4시간이나 6시간 일하는 사람이 노동과정에 끼어들면 업무효율성 떨어질 것이 뻔합니다. 업무를 보조하는 것은 인턴제도로도 충분히 하고 있습니다. 결국 정규직 시간제가 들어오면 업무효율성 향상이나 노동시간 감소 효과는 없고, 조직 내 갈등만 키우게 될 겁니다."

"시간제 본인도 힘들고, 주변 동료들 입장에서도 협업이 안 되니까 힘들죠. 전문직 업무라는 게 정해진 것만 하는 게 아니라 같이 생활하면서 만들어지는 것도 있는데, 그런 게 제한이 되니까. …… 정원 1명이 0.5+0.5로 쪼개진 게 아니라

1) 전국공무원노조의 시뮬레이션 결과 일반직 공무원 시간제 1년차 임금을 전일제의 50%로 설계할 경우, 근로시간 비례보호 원칙을 따르면 10년차에는 41%, 20년차에는 32.1%로 격차가 벌어짐(민주노총, 2013).

0.4+0.4로 쪼개진 것 같아요. 업무효율성 측면에서 오히려 마이너스 효과가 나오는 거죠."

3) 면접조사 결과 정리

이상의 면접조사 결과를 요약하면 시간선택제의 근로조건 문제와 관련하여 다음과 같은 잠정적 의견들을 제시할 수 있다.

첫째, '근로시간에 비례하는 근로조건 보장'이라는 명료해 보이는 원칙은 사실상 현실 적용 방법이 모호하며, 또한 액면 그대로 적용할 경우 사실상 평등하지 않다. 한국의 임금체계가 각종 수당이 복잡하게 구조화되어 있는데다가 연장근로를 당연시 하는 장시간근로 관행을 토대로 하고 있기 때문이다. 특히 기본급을 근무시간에 비례해서 정하는 보수지급 방식은 장기적으로 전일제와 시간제의 임금격차를 크게 벌이며, 이러한 차이를 조정하기 위한 작업은 정부가 공공기관 임금총액을 일정부분 인상시키지 않는다면 양자 사이 이해관계 다툼의 사안이 될 수 있다.

둘째, 공공기관에서 시간선택제 근로자에 적용되는 직무 및 인사체계는 기존 관행상 주로 '하위직급-방치형'으로 귀결되기 쉬울 것이다. 전문직이나 승진 가능성이 높은 직무일수록 장시간근로를 당연시되는 공공기관의 관행상, 채용형 시간제 근로자를 거기에 투입하기가 어렵기 때문이다. 이에 따라 이들에 대해서는 장기근속을 기본전제로 하는 독립적인 인사관리체계가 마련되기 어려우며, 사실상 인사관리를 방치하는 방향으로 가기 쉬울 것이다. 특히 '근로시간에 비례한 승진소요 최소연한' 규정은 사실상 의미가 없게 될 것이다.

셋째, '시간선택제 적합 직무'를 가려내는 정도의 직무분석으로는 시간선택제 투입을 통해 노동시간 감소나 업무효율성 향상을 꾀하기 어려우며, 오히려 업무효율성을 저해하는 결과를 초래할 가능성이 높다. 시간선택제 근로자가 각 기관의 노동과정에 제대로 통합되기 위해서는 구조적인 직무재설계와 거시적인 노동관행 변화가 필요하다.

요컨대, 공공기관 내 시간선택제 일자리가 전일제와 비교해 평등한 근로조건과 인사관리를 가진 '양질의 시간제 일자리'가 되기 위해서는, 채용의무 비율 할당보다는 엄밀한 사전 연구와 준비, 그리고 자발성을 이끌어내기 위한 적극적인 정책적 개입이 요구된다.

3. 시간선택제 정책과 신규 고용 창출

공공기관의 시간선택제 일자리가 신규 고용 창출의 방식으로 만들어질 것인지, 기존 전일제 일자리를 쪼개는 방식으로 만들어질 것인지는 아직 명확하지 않다. 정부 예산편성지침의 공공기관 정원과 인건비 방침이 아직 제시되지 않았기 때문이다. 여기서는 먼저 공공기관 정원 및 인건비 결정의 원칙과 관행을 확인하고, 그러한 원칙과 관행이 유지될 시 시간선택제 일자리가 어떤 경로로 정착을 하게 될지에 대한 노동노조 간부 의견을 제시한다.

1) 공공기관 정원 및 인건비 결정 방식

개별 공공기관의 정원 및 인건비는 정부가 시달하는 '예산편성지침'으로 기본틀이 결정되며, '경영평가제도'에 따른 각 기관별 평가결과에 따라 부분적으로 조정된다. 먼저, 예산편성지침이란 정부가 다음 해 예산 편성의 기본 방향과 중점 목표 등을 제시한 지침을 말하는 것으로, 기획재정부 장관이 매년 3월 31일까지 국무회의 심의 및 대통령 승인의 과정을 거친 후 각 중앙관서의 장에게 시달한다. 정부는 예산편성지침을 통해 공공기관의 인건비총액 및 인상률의 수준을 제시한다. 다음으로, '공공기관의 운영에 관한 법률'에 따라 각 공공기관은 매해 기관평가와 기관장평가, 그리고 감사와 직무수행실적평가를 받는다. 이러한 경영평가 결과에 따라 공공기관의 임·직원은 성과급을 차등하여 지급받는다.

한편, 박근혜정부는 시간선택제 일자리 정책의 추진이 예산편성지침에 어떻게 반영될 것인지 아직 제시하고 있지 않다. 다만 경영평가제도와 관련해서는 시간선택제 일자리 채용 확대를 긍정적인 지표로 적극적으로 반영할 것이라 밝히고 있다. 그런데 최근 고용노동부 관계자의 발언 등을 고려하면,[2] 박근혜정부는 기존 공공기관 정원에 추가되는 시간제 근로자의 채용이 아니라 '전일제 정규직 정원 1인을 시간선택제 2인 채용으로 전환'하는 것을 기본틀로 할 것으로 판단된다. 즉, 예산편성지침의 공공기관 정원이나 인건비를 증액한다거나, 구성항목에 있어서 변화는 고려치 않는 것으로 보인다.

---

2) "시간선택제의 경우에는 맨파워(인력) 기준으로 하면 0.5를 생각을 합니다. …… 예를 들어서 시간선택제를 600명을 뽑는다고 하면 정원을 300명을 늘려주는 것입니다. 풀타임제로 300명을 뽑던 것을 시간선택제로는 600명을 뽑기 때문에 추가적인 고용효과가 상당히 있습니다." 2013년 11월13일 시간선택제 활성화 계획 발표 기자회견 중 고용노동부 관리의 발언.

2) 시간선택제 일자리의 정착 경로 예측

이렇듯 정부가 공공기관 인건비 및 정원 확대에 보수적인 태도를 보이는 가운데, 각 공공기관의 가용 자원과 관행 안에서 추진되는 시간선택제 일자리 정책의 정착 경로는 다음과 같으리라 예측됐다.

가. 시간제로 전환되는 업무

“지금 정원을 유지하면서 시간선택제 일자리를 도입하라고 하면(기존 전일제 1명의 자리를 시간제 2명으로 쪼개라고 하면) 굉장히 곤란해져요. 기존 (중심 업무) 직원 중에 누군가가 빠져야 한다는 건데…… 우리도 예전에 노사발전재단 컨설팅을 받은 적이 있는데, 극히 일부의 지원 업무만 (시간제 전환이) 가능하다고 했어요.”

“중심 업무 중에서는 특이한 직무를 건드리겠죠. 전체 직원 중에 숫자가 소수인 것들, 그런 직무들이 꽤 있거든요. 조직 안에서 힘이 약한 그런 직무들이 시간제 일자리로 쪼개지는 표적이 되겠죠.”

“공공기관은 전국적인 네트워크를 갖고 있는 경우가 많잖아요. 서울에는 기획 업무를 하는 거고 지방 지부별로 집행 업무를 하는 건데, 결국 시간제 근로자를 구할 때는 지방에 있는 지부에서 채용하게 될 텐데요. 그것도 애당초 승진 가능성이 없는 자리에서 뽑게 될 겁니다.”

“주로 주변업무, 단순사무에 관한 업무는 시간제 일자리로 전환 가능한 부분이 있을 거라고 생각합니다. …… 또 일부 전문직 업무의 경우, 세분화된 전공자가 필요한 경우에도 가능하리라 생각합니다. 대학원에서 박사 과정에 있는 사람들을 데려다가 시간제로 쓰는 거죠. 그렇지만 이 경우에는 일시적인 일자리일 겁니다.”

“시간제 일자리로 지정된 직무는 결국 부정적인 낙인을 찍히는 꼴이 되는 거거든요. 요새는 공공기관에서도 한 사람이 한 업무에 모든 것을 책임지는 추세인데. 시간제로 찍히면 좋을 게 없는 거죠. 그렇게 되면 일도 이전만큼 열심히 안하겠죠.”

나. 시간제로의 자발적인 전환

“한국은 남성에게 생계부양자 역할을 요구하는데, (남성이) 시간제로 계속 일하는 건 힘들죠. 그렇지만 여성들은 출산이나 육아 때문에 실제로 시간제 일자리로의 전

환을 선호하는 경우가 있을 것 같아요. …… 결국 '자발적인 전환'이 가능한가가 문제인데, 전환했을 때의 임금 삭감이 (생계유지를 위해) 감당할 수 있는 정도냐, 업무 분할이 원활하게 이뤄지느냐, 복귀가 확실하냐 이런 거에 영향을 받겠죠."

"지금도 경영평가지표에 단시간 근로 평가 항목이 있어야 의무적으로 몇 명을 단시간 근로로 전환해야 해요. 그런데 기존 직원 중에는 아무도 안 하려고 하거든. …… 편법으로 일단 목표치만 채우거나 아니면 그것도 제대로 못하고 있는 형편이죠. 경영평가 점수를 포기하면 되는데, 이번에 경영평가에서 지표를 강화한다고 했으니 이젠 그럴 수도 없게 되겠죠."

다. '인턴제도' 또는 '무기계약직화'의 경로

"최근에 시간제로 몇 분을 뽑았습니다. 정부가 하라고 해서요. 전일제 정원 한 명을 쪼개서 4시간제 근로자 두 명. …… 이 사람들 업무가 전문직인데 4시간밖에 안 하고 신입이다 보니까 임금이 너무 적어서 힘들어해요. 또 조직적인 동질감 못 느끼고 협업도 잘 안 되고 하니까 전일제 전환을 요구하고 있어요. 안 그러면 결국 단기적인 기간제 일자리밖에 안 되는 거죠."

"시간제로 뽑아놓고 몇 년 뒤에 평가를 통해 전일제로 전환할 수 있는 기회를 준다? 근데 근무를 일단 시작하고 한 1, 2년 지나면 전일제로 바꿀 수 없는 구조가 될 것 같습니다. …… 그리고 그건 결국 수습기간 늘려놓은 것 밖에 안 되잖아요. 이거는 새로운 인턴제도인 거지, 시간제 근로라고 보기 어렵다고 생각합니다."

"수습이나 인턴을 이미 쓰고 있는데 보조적인 업무에 시간제를 쓰는 건 의미가 없는 거겠죠. …… 인턴은 일정 기간이 지나면 정규직 되고 안 되고가 확실해지니까 차라리 나아요. 지금 상황에서 시간제로 들어오는 사람들은 전일제를 원하는 경우가 꽤 있을 텐데, 언제 전일제가 될지 또 모르지만 임금은 적고…… 계속하기도 뭐하고 안 하기도 뭐한 거죠."

"일을 하다보면 기존 전일제 근무자와 근로조건이나 노동강도의 형평성 문제로 갈등이 발생할 수밖에 없을 것 같아요. …… 이 사람들 숫자가 많아지면 예전에 비정규직이 그랬듯이(무기계약직 전환을 요구했듯이) 전일제 정규직으로 전환을 요구할 겁니다. 그런데 이 사람들의 처우가 좋아지면 전일제 근로자의 임금이 줄어드는 거니까 서로 갈등이 생길 수도 있죠."

3) 면접조사 결과 정리

이상의 면접조사 결과를 요약하면 시간선택제 일자리와 고용확대 문제 관련 다음과 잠정적인 의견들을 제시할 수 있다.

첫째, 공공기관 시간선택제 일자리는 주로 주변적이고 보조적인 직무에서 창출될 가능성이 높으며, 중심 업무나 전문직의 경우 창출되더라도 단기적인 경우일 가능성이 높다. 또한 중앙기관보다는 지역의 지부 근무자에게 적용될 가능성이 높다. 그리고 이미 대부분의 보조 업무를 외주화한 상태에서, 기존 전일제 1명 정원을 시간제 2명으로 전환하는 것은 공공기관의 좋은 일자리 확대보다는 그나마 괜찮은 일자리를 나쁜 일자리로 쪼개는 것으로 보일 가능성이 높다 할 것이다. 또한 연장근로를 당연시하는 장시간근로체제가 개선되지 않은 상황에서, 시간제에 적합 직무를 가려내는 것은 합리적 직무분석보다는 조직 내 힘의 논리에 따르기 쉽고, 해당 직무에 대한 낙인으로 작용할 수도 있다.

둘째, 전일제 근로자의 시간제 전환을 증대하는 것은 상대적으로 기관 부담이 적지만, 자발성을 확보하기 위해서는 제반 노력이 요구되는 것으로 보인다. 여기서 제반 노력이란 경영평가 강화나 시간제 전환에 대한 간접인건비 지원 등의 단기적인 조치뿐만 아니라, 노사 간 협의를 통해 신뢰할 수 있는 장기 관행을 만들어내는 것 등을 의미한다. 또한 출산, 육아, 양육 등에 대한 사회적 지원체제 구축 등 거시적으로 일-가정 양립을 지원하는 정책적 노력도 적극적으로 추진되어야 할 것이다.

셋째, 채용형 시간선택제 근로자들 중 전일제 전환을 원하는 이들은 생계를 유지하기 어려운 근로조건, 불평등한 인사관리에 대한 불만과 전일제 전환 가능성에 대한 희망으로 혼란스러워 할 것이다. 지금과 같이 청년 및 노년 실업이 문제가 되는 상황에서 공공기관 시간선택제에 지원하는 이들은 생계보조가 아니라 생계부양을 목표로 하는 이들이 상당수 있을 것이다. 정부가 근로조건을 대폭 향상시키거나 전일제 전환 가능성을 열어주지 않을 경우, 이들은 단기간 일하다가 사직 후 재취업을 알아보거나, 노동조합 등으로 집단화하여 전일제 전환 요구를 쟁취하려 할 것이다. 한편, 부분적인 전일제 전환 가능성을 열어둘 경우, 인턴 및 수습제도의 확대를 통한 근로자 착취라는 비난을 받을 가능성도 존재한다.

요컨대, 공공기관 시간선택제 일자리제도는 '좋은 일자리 창출'로 보기는 어려우며, '공공기관 정규직 정원 축소와 비정규직 확대'라는 기존 관행에 더 가까워 보일 수 있다. 또한 확대된 공공기관 비정규직들이 스스로 조직화하여 노사갈등을 통해 무기계약직화 됐던 것처럼, 채용형 시간제 일자리 창출 역시 마찬가지의 경로를 밟을 가능성이 있는 것으로 보인다.

4. 노동조합의 대응 방향

정부의 의무채용 정책에 따라 시간선택제 근로자가 공공기관 조직 내에서 일정 비율 이상으로 늘어나게 될 경우, 공공기관 노동조합들은 △이들의 근로조건 보장 문제 △조직 내 통합 문제에 대한 대응을 요구받게 될 것이다. 전자는 주로 정부의 정책 방침에 어떤 입장을 제출할 것인가와 관련이 있고, 후자는 주로 시간선택제 근로자들을 노동조합이 어떻게 대표할 것인가로 귀결될 것이다. 이에 대한 노동노조 간부들의 의견은 다음과 같다.

1) 정부 방침의 대응 방향에 대한 의견

가. 모델 제시와 시범 실시 요구

“우리나라에서는 시간제 일자리를 선택하는 기회비용이 너무 커요. 밸런스가 맞지 않아요. 지금 정부 정책의 방향성은 나쁘지 않은데, 이를 뒷받침할 만한 복지시스템이 없으면 결국 성공하기 어려울 것 같아요. 예를 들어 출산, 보육, 양육에 들어가는 비용이 사회적으로 해결되면 시간제로 전환해서 임금이 줄어들더라고 괜찮을 텐데, 지금 그 비용이 다 자기 월급에서 나가는 거니까 수용하기 힘들죠. 정부가 이런 점까지 고려해서 세밀하게 정책적인 모델을 제시해야죠.”

“전일제 일자리를 쪼개는 게 양질의 시간제 일자리가 아니죠. 양질의 시간제 일자리 정책이라면 기존 시간제 일자리의 질을 높이는 것을 우선해야지 필요성도 없이 기존 전일제를 쪼개서 수치상의 고용률을 높이는 것을 우선해서는 안 된다고 생각합니다. …… 지금 우리는 양질의 시간제 일자리를 경험하지 못했습니다. 이렇게 막무가내로 할당하기 전에 정부가 ‘이런 게 양질의 시간제 일자리다’라는 것을 시범적으로 실시해서 세밀하게 제시했어야 한다고 생각합니다. 국가 차원에서 엄밀하게 연구한 후 정책 집행이 이뤄져야죠.”

나. 예산편성지침에 대한 수정 요구

“아직 구체적인 방침이나 적합 업무를 제시하지 않았기 때문에 판단하긴 어렵지만, 기존 정원이나 인건비 방침을 그대로 두고 밀어붙이는 것은 말도 안 된다고 생각합니다. …… 이명박 정부 시절 공공부문 선진화 정책에 따라 외주화가 가능한 건 모조리 떼 낸 상태입니다. 결국 시간제 일자리가 생기면 그때 외주화된 주변 업무를 맞게 될 가능성이 큽니다. 질 낮은 시간제일자리가 될 수밖에 없다는 거죠.”

“만일 정부가 정원이나 인건비를 늘려주지 않은 채로 시간제 30명을 뽑았어요. 이들을 1년 뒤에 전일제로 전환시키려면 그 중 절반은 잘라야 해요. 30명을 전부 전일제로 전환하려면 그만큼 정원이나 인건비가 늘어날 수밖에 없잖아요. …… 공공부문에서 시간제가 안정되게 하려면 정책을 바꾸고 돈을 써야 하는 거죠.”

2) 조직 내 통합 방향에 대한 의견

가. 시간제 근로자의 노동조합 가입

“노동자의 가치나 이런 걸 보면 당연히 조합에 가입시켜야죠. 근데 이 사람들이 들어오면 노조 회비 문제라든지 자질구레한 부분에서 노동조합의 단결력을 훼손할 수 있는 여자기 너무 커요. …… 그렇지만 노조야 일단 덩치를 키워야 하니까. 받아주는 게 무조건 맞는 거죠.”

“무기계약직화하면서 지금은 하나로 통합했지만, 예전에는 우리 기관 내에 비정규직 노동조합이 따로 있었습니다. 시간제 분들도 채용이 되면 전일제와 이해관계가 다르기 때문에 별도의 노동조합을 형성하게 될 겁니다. 기존 노조 입장에서도 일단은 거리를 두기 쉬울 것 같고요.”

“그냥 지금 생각나는 거는 기왕에 시간제 근로자들의 복수노조가 만들어질 거라면, 아예 고용노동부 산하에 모든 시간제를 산별로 조직할 수도 있지 않을까요? 노동노조 내에서 별도로 조직 되는 게 시간제 근로자들의 자기 권익 상승에도 더 도움이 되지 않을까 싶어요. 기관별노조 내에서는 이해관계 실현이 한계가 있기 때문에요.”

“시간제는 ‘정규직’이니까 당연히 노조에 가입할 거고, 이들이 요구를 하면 노동조합은 대책을 세울 수밖에 없죠. 노동조합은 조직 성격상 소수자의 목소리에 귀 기울일 수밖에 없는 거니까요.”

나. 인사제도 및 노동과정 재설계 개입

“정부가 시간선택제 일자리 관련 기관별 컨설팅을 한 다고 했으니까 거기서부터 개입해야죠. 조합원들을 교육해서 대응해야죠. 또 시간제 입장에서는 전일제를 원하지만 정부가 반대할 테니, 노동조합이 나서서 이들의 근로시간을 늘린다든지 임금보전을 한다든지 하는 대안을 마련해야겠죠. 그렇지만 사실 기관별로 노조가 할 수

있는 건 한계가 있고 상급단체 차원에서 나서야 한다고 봅니다.”

“지금은 시간제 근로자가 소수니까 목소리가 작을 수밖에 없죠. 근데 정부계획대로 시간제 채용을 늘려버리면 결국 기존 계약직 근로자들이 그랬듯이 이들도 세력화될 겁니다. 특히 5년 뒤에 정권이 바뀌고 고용노동정책이 다시 짜이면 더 강력하게 전일제를 요구할 텐데, 그때 가서 그러면 갈등도 더 커지고 사회적 비용이 너무 큽니다. 노동조합 입장에서도 어떻게든 지금부터 개입해야 하는 거죠.”

3) 면접조사 결과 정리

이상의 면접조사 결과를 요약하면 시간선택제 일자리 의무채용에 대한 공공기관 노조의 대응 방향과 관련하여 다음과 같은 잠정적인 의견들을 제시할 수 있다.

첫째, 앞에서 살펴본 것처럼 현재 박근혜정부가 강행하고 있는 시간선택제 일자리 정책은 세부적인 내용이 모호하고 불확실성이 상당부분 존재한다. 기존 관행에 대한 재설계를 전제하지 않는다면 양질의 시간제 일자리가 아니라 질 낮은 비정규 일자리로 정착될 가능성이 있다. 따라서 공공기관 노동조합들은 상급단체 연대 등을 통해, △명확한 모델 제시와 단계적 시범 실시 △예산편성지침의 정원 및 인건비 수정 등의 요구를 가지고 정책 추진 과정에 보다 적극적으로 개입해야 한다. 이는 국가 차원의 노사정 협의와 사업장 차원의 노사협의를 노동조합의 권리로서 요구하는 것에서부터 시작될 것이다.

둘째, 기존 노동조합이 시간선택제 근로자를 대표하지 않는다면, 이들은 몇 년 전 공공기관 비정규직이 무기계약직화 하는 과정에서 그랬던 것처럼, 독자적으로 세력화하여 전일제 요구를 제기하며 사회적 갈등과 당사자의 희생을 키우는 과정을 걷게 될 가능성이 있다. 따라서 기존 노동조합은 이들을 조직 내로 통합하기 위한 인사체계 및 노동과정 재설계 과정에 개입해야 할 필요가 있고, 조직 내 소수자로서 이들을 대표할 수 있는 방안을 모색하고 강구해야 할 것이다.

요컨대, 시간선택제 일자리의 의무채용과 조직 내 비중 증가는 공공기관 노동조합에게 새로운 과제를 제기하며, 질적인 변화를 요구하고 있다고 할 수 있다.

제5장 결론

1. 조사결과 요약

1) 설문조사 결과

첫째, 노동노조 조합원들은 △일-가정 양립 △자기개발 시간 확보 △노동시간 단축 △업무 효율성 증대 등 유연근무제도 전반의 취지와 필요성에 대해서는 대체적으로 긍정적으로 보고 있으나, 비정규직 증대 수단으로 활용될 가능성을 우려하고 있었다. 또한 유연근무제 중 하나로서 정부가 추진하고 있는 시간선택제 일자리 정책의 필요성에 대해서는 유연근무제 전반에 비해 부정적인 입장이 상대적으로 강하고, 기관의 필요보다는 정부의 방침에 따라 정책이 강행되고 있다고 판단하고 있으며, 이러한 정책 추진이 고용불안과 인건비 삭감의 요인이 되지 않을까 우려하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 노동노조 조합원들은 거의 대부분 시간선택제 일자리와 관련된 제도정비가 이뤄지지 않았다고 판단하고 있으며, 이런 상황에서 정부가 시간선택제 의무채용을 강행할 경우 고용이 불안하고 근로조건이 나쁜 질 낮은 일자리가 될 것이고, 전일제와 시간제 사이의 의사소통과 업무협조가 원활하지 않을 것을 우려하고 있었다. 한편, 조합원들은 시간선택제 일자리에 적용되는 제도적 원칙과 관련해서, △근무시간에 비례한 근로조건 보장 원칙 △전일제와 동일한 법제도적 보호 적용 등은 강하게 지지했으나, △비임금성 복리혜택의 동등 보장 원칙 △교육훈련, 경력발전, 승진 승급 동일 적용 원칙 등에 대해서는 의견이 엇갈렸다.

셋째, 노동노조 조합원들은 먼저 전환형 시간선택제 일자리에 대해서는 상대적으로 우호적인 입장을 보였지만, 본인의 전환 의향을 물었을 때는 절반 이상의 조합원들이 의향이 없다고 답했다. 또한 전환형 시간제 일자리의 설계는 반드시 전일제로 재전환될 수 있어야 하고, 당사자의 필요에 맞게 다양한 형태여야 한다고 제기하고 있었다. 다음으로, 채용형 시간선택제 일자리에 대해서는 시간제를 원하는 이들에게 좋은 대안이 될 수 있다고 생각하는 비중이 상대적으로 컸으나, 기관 입장에서는 비정규직 증대 수단으로 활용될 가능성이 있다고 우려하고 있었다. 또한 채용형 시간제 근로자와 전일제 사이에 업무협조와 의사소통에 어려움이 있을 것이라 우려하고 있었지만, 이들이 비조합원이더라도 노조가 권익을 옹호해야 한다는 데

다수가 긍정적인 입장을 보이는 등 연대의식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 노동노조 조합원들은 시간선택제 일자리 도입에 따른 제도설계 시 정부가 일정한 범위에서 큰 방향을 정해주고, 이를 토대로 기관별로 조정할 수 있는 여지를 주는 방식을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 시간선택제 일자리 도입에 앞서 직무재설계가 이뤄져야 하고, 이들에 대한 관리는 기존 정원 및 인건비와 별도로 하여야 한다는 데 의견을 모으고 있었다.

2) 면접조사 결과

첫째, 노동노조 간부들은 시간선택제의 근로조건 보호와 관련해 다음과 같은 의견을 제시했다. 먼저, '근로시간에 비례하는 근로조건 보장'이라는 핵심 원칙마저도 현실에 구체적으로 적용될 때는 모호하고 불확실한 부분이 많으며, 이를 기계적으로 적용할 경우 장기적으로 전일제와 시간제의 임금격차를 더 크게 벌려 놓게 될 것이라 예측했다. 한국의 보수체계는 각종 수당으로 복잡하게 구조화되어 있는데다가 장시간근로 관행에 토대해 있기 때문이다. 다음으로, 채용형 시간선택제 근로자에 대한 인사관리는 '하위직급-방치형'으로 귀결되기 쉽다고 예측했다. 승진 가능성이 높은 직무일수록 장시간근로를 당연시되는 공공기관의 관행상, 채용형 시간제 근로자를 거기에 투입하기가 어렵기 때문이다.

둘째, 시간선택제와 신규 고용 창출과 관련해서는 다음과 같은 의견을 제시했다. 먼저, 공공기관에서 시간선택제 일자리로의 전환은 주변적이고 보조적인 직무 또는 지방의 일자리에서 주로 이뤄질 경우가 상대적으로 많을 것으로 예측됐다. 또한 의무채용이 강행되는 상황에서 시간제 적합 직무를 가려내는 것은 합리적인 직무분석보다는 조직 내 힘의 논리에 따르기 쉽고, 해당 직무에 대한 낙인으로 작용할 수도 있을 것으로 예측했다. 다음으로, 채용형 시간선택제 근로자들 중 상당수는 생계부양이 어려운 근로조건 및 불평등한 인사관리에 대한 불만과, 전일제 전환 가능성에 대한 희망으로 혼란스러워 할 것으로 예측됐다. 이들 중 일부는 장기적으로 별도의 노동조합으로 세력화하여 '전일제 전환 요구'를 제기할 수도 있으며, 이는 자칫 내부 갈등의 요인으로 작용할 수도 있을 것이라 예측됐다.

셋째, 노동노조 간부들은 이러한 조건 속에서 노동조합의 대응 방향과 관련해 다음과 같은 의견을 제시했다. 먼저, 채용형 시간선택제 일자리는 질 낮은 비정규 일자리로 귀결될 가능성이 있으므로, 공공기관 노동조합은 정부에게 △명확한 모델 제시와 단계적 시범 실시 △예산편성지침의 정원 및 인건비 수정 등을 요구하며 정책 추진 과정에 개입할 필요가 있다. 다음으로, 채용형 시간선택제 근로자가 독자적

으로 세력화하여 전일제 전환 요구를 제기할 경우 사회적 비용과 당사자의 희생이 발생할 수 있으므로, 공공기관 노동조합은 사전에 이들을 조직 내로 통합하기 위해서, 이들에 대한 제도정비에 개입해야 하고, 조직 내 소수자로서 이들을 대표할 수 있는 방안을 모색하고 강구해야 할 것이다.

2. 대응방향 제시

1) 권리로서 노사정 협의에 대한 요구

설문조사 결과에 따르면, 공공기관 근로자들은 △일-가정 양립 △자기개발 시간 확보 △노동시간 단축 △업무 효율성 증대 등 시간선택제 일자리 정책의 도입 취지에 대해서는 상대적으로 긍정적인 입장을 갖고 있으나, 이 정책이 △비정규직 확대 △고용불안 증대 △인건비 절감 등의 수단으로 악용되지 않을까 불안감을 갖고 있다. 시간선택제 일자리를 위한 사전 제도정비나 의견수렴 절차를 제대로 거치지 않은 상태에서 공공부문 조직의 의무채용을 강행하는 정부의 태도는 이러한 불안감을 더욱 증대시키는 요인이 되고 있다. 또한 공공기관 근로자들은 채용형 시간선택제가 질 낮은 비정규직 일자리로 귀결되지 않을까 우려하고 있는 가운데, 이들에 대한 근로조건 보장이 어디까지 이뤄져야 할 것인가에 대해서는 혼란스러운 입장을 보이고 있다. 예컨대 △근무시간에 비례한 근로조건 보장 원칙 △전일제와 동일한 법제도적 보호 적용 등은 강하게 지지했으나, △비임금성 복리혜택의 동등 보장 원칙 △교육훈련과 승진승급 동일 적용 원칙 등에 대해서는 의견이 엇갈렸다.

정부는 이렇듯 정책의 목표 및 취지와 그 달성 수단의 정합성에 대한 현장의 신뢰가 적고, 제도의 현장 적용 시 불확실성이 매우 큰 상태라는 점을 인정해야 한다. 그리고 공공기관과 노동조합을 정책 목표 실현을 위해 함께해야 하는 동반자로서 인정하고, 진정성 있게 노사정 정책협의에 나서야 한다. 한편, 노동조합 입장에서는 시간선택제 일자리 정책에 대한 노사정 정책협의 요구는 기본적인 행동원리이자, 지난 2013년 5월 30일 한국노총, 경총, 고용노동부가 선언한 「고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약」에 따른 권리이기도 하다. 면접조사에 따르면, 노사정 협의 시 노동조합의 핵심 요구는 △명확한 모델 제시와 단계적 시범 실시 △예산편성지침의 정원 및 인건비 수정 등이 되어야 할 것으로 예측됐다. 노동조합은 이러한 요구를 보다 구체화하여 제시하고, 정부와 사용자에게 노동조합의 권리로서 노사정 협의를 보장할 것을 적극적으로 제기할 필요가 있다.

또한 기관 수준에서도 노동조합의 적극적인 참여가 필요하다. 정부 정책의 구체화는 결국 기관 수준에서 이루어지게 된다. 시간선택제 일자리에 적합한 직종 선정, 노동조건 설계는 노동법 또는 단체협약상 노사협의 또는 합의를 필요로 하는 경우가 많다. 노조에서는 전환형 시간제의 경우 현재 조합원에 해당되고 채용형의 경우 미래 조합원이 될 수 있다는 점을 고려하여 적극적인 개입을 할 필요가 있다. 기관 차원에서 차후 예상되는 문제점에 대한 사전 검토와 준비를 할 수 있으므로, 역시 적극적으로 노사대화를 진행할 필요가 있을 것이다.

2) 시간제의 노조 가입 및 대표성 확보

면접조사 결과에 따르면, 채용형 시간선택제 근로자들에게는 보조적인 직무와 지방의 일자리가 주로 배당되고, 이에 따라 '하위직급-방치형' 인사관리가 적용되기 쉬울 것으로 예측됐다. 또한 이러한 상황에서 기존 노동조합이 이들을 수용하거나 대표하지 못한다면, 이들 중 일부가 독자적으로 노동조합을 설립하거나 세력화되는 경로를 가게 될 수 있으리라 예측됐다. 즉, 과거 이명박 정부의 공공기관 선진화 정책으로 확대된 비정규직들이 독자적으로 세력화돼 노사갈등을 거치며 무기계약직으로 전환됐던 것처럼, 장기적으로 이들도 전일제 전환 요구를 제기하며 독자적으로 세력화돼, 상대적으로 사회적 비용과 당사자의 희생을 많이 야기하는 경로를 밟을 수 있으리라는 것이다. 또한 설문조사 결과에 따르면, 공공기관 근로자들은 채용형 시간선택제 근로자들과 업무협조나 친교 및 의사소통에 어려움을 겪을 것을 우려하고 있는 동시에, 기존 노조가 이들의 권익옹호에 나서야 한다고 적극적으로 인식하는 등 연대의식을 느끼고 있었다.

이러한 과거 경험과 조직 내외적인 조건들을 고려한다면, 공공기관 노동조합들은 갈등비용이 커지기 전에 채용형 시간선택제를 조직 내로 통합하기 위한 방안을 강구해야 할 것이다. 먼저, 조직 내부의 소수자로서 시간선택제들을 대표하여 제도정비 과정에 개입하여야 할 것이다. 조직 내부에 기존 근로형태와는 이질적인 시간선택제가 일정 비율을 차지하게 되면, 인사관행이나 노동과정에 대한 재설계가 이뤄질 수밖에 없다. 그 과정에서 기존 전일제와 시간제의 이해관계를 조정하고, 시간제의 근로조건 보호할 수 있는 방안을 적극적으로 모색하고 정부와 사용자를 설득해야 할 것이다. 다음으로, 시간선택제 근로자의 노동조합 수용 문제에 대해 적극적으로 모색하고 대책을 강구해야 할 것이다. 정부가 예산편성지침과 총액인건비 방침을 바꾸지 않는다면 전일제와 시간제는 이해관계 충돌을 일으킬 소지가 있다. 때문에 기존 노조가 시간제를 조합원으로 수용하는 데는 조심스러울 수밖에 없다. 그러

나 연대와 단결을 기본원칙으로 하는 노동조합 생리상, 그리고 시간선택제가 정규직이라는 점에서 이들의 조합 가입 요구를 무시할 수 없을 것이다. 또한 노동조합이 전일제와 시간제의 공동이해를 모색할 때 요구와 주장의 보편성을 더욱 크게 확보할 것이며, 장기적으로 예산편성지침 등 정부 방침에 대한 수정 요구에 있어 더 큰 정당성을 확보하게 될 것이다.

참고 문헌

고용노동부(2013),「산하 공공기관 시간선택제 일자리 확산 방안」, 고용노동부.

고용노동부(2011),「시간제 근로자 보호 및 지원에 관한 법률 제정법률안」, 고용노동부.

기획재정부(2013),「공공기관 유연근무제 추진실적」, 기획재정부.

기획재정부(2013),「시간선택제 및 유연근무제 관련 각종 보도자료」, 기획재정부.

기획재정부(2013),「중장기 인력운영계획 추진계획」, 기획재정부.

김윤호 외(2012),「시간제 근로 유형화와 양질의 시간제 일자리에 대한 다수사례 연구」, 『산업노동연구』 제18권 제2호 (2012. 12), pp.115-148, 산업노동학회.

관계부처합동(2013),「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」, 관계부처합동.

노사발전재단(2011),『한권으로 알아보는 시간제근로-2011년 시간제 근로 도입 가이드북』, 노사발전재단.

민주노총(2013),『네덜란드, 독일의 시간제 노동 실태, 문제점과 노조의 대응 전략』, 민주노총.

이종훈·민현주 국회의원실(2013),『양질의 시간제 일자리 창출을 위한 정책토론회』자료집, 이종훈·민현주 국회의원실.

한국노총·경총·고용노동부(2013),「고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약」, 노사정위원회.

[부록1] 양질의 시간제 일자리 관련 노동부유관기관노조원 설문조사

안녕하십니까? 본 설문조사는 한국노동사회연구소가 주관하는 연구용 조사사업으로 양질의 시간제 일자리에 관한 노동부유관기관노조 조합원들의 인식을 조사하는 것이 목적입니다. 본 조사는 노동부유관기관노동조합 용역과제 연구에 활용될 것이며, 응답한 설문지는 통계법 제8조에 의해 연구조사 이외에 외부로 유출되지 않으므로 걱정하지 않으셔도 됩니다. 바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내주신 데 감사드립니다. 공공기관 종사자의 좋은 노동조건 확보를 위한 유익한 연구결과를 만들기 위해 노력하겠습니다.

2013년 10월

연락처: 한국노동사회연구소 연구위원 유병홍

노동부유관기관노조 정책실장 윤여림

※ 특별한 요청이 없으면 한 항목에 √표시를 해 주시기 바랍니다.

1. 유연근무제(탄력근무제, 선택적근무시간제, 시간제근무 등)에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.					
2) 유연근무제는 자기개발을 위해 필요하다.					
3) 유연근무제는 일시적인 과중한 업무를 분담하기 위해 필요하다.					
4) 유연근무제는 효율적 근무로 업무생산성 향상을 위해 필요하다.					
5) 유연근무제는 기관필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다.					
6) 유연근무제는 고용불안과 노동조건 악화를 가져올 것이다.					
7) 유연근무제 형태를 더 다양하게 도입할 필요가 있다.					

1-1. 다음 유연근무제 형태 중 가장 선호하는 것은 어느 것입니까?

① 탄력근무제 (1일 8시간근무체제를 유지하면서 출근시간을 자율적으로 조정하는 제도)

② 선택적 근무시간제 (1일 8시간에 구애받지 않고 주40시간 범위 안에서 자유롭게 출퇴근시간을 조정하는 제도)

③ 시간제근무 (전일근무제보다 짧은 시간을 근무하는 제도)

④ 어느 것도 다 싫다

2. 귀 기관에서 시간제일자리 도입 필요성에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 시간제일자리는 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요하다.					
2) 시간제일자리는 조직원의 자기개발을 위해 필요하다.					
3) 시간제 일자리는 조직원의 삶의 여유 확보를 위해 필요하다.					
4) 시간제일자리는 기관의 고용유연성을 확보하기 위해 필요하다.					
5) 시간제일자리는 기관의 인건비 절감을 위해 필요하다.					
6) 시간제일자리는 충원 어려움완화, 기피 업무수행에 필요하다.					
7) 시간제일자리는 일시적으로 필요한 전문업무 수행을 위해 필요하다.					
8) 시간제일자리는 기관필요보다 정부 방침에 따라 도입되는 것이다.					

3. 귀 기관에서 시간제일자리 도입시 우려되는 사항에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 시간제일자리는 질 낮은 일자리에 불과할 것이다.					
2) 시간제일자리근무자는 인력이동이 심할 것이다.					
3) 시간제일자리는 업무성과 저하를 가져올 것이다.					
4) 시간제일자리근무자는 전일제근무자와 어울리기가 쉽지 않을 것이다.					
5) 시간제일자리근무자에게는 바쁠 경우에도 초과근무를 요구하기 힘들 것이다.					
6) 시간제일자리근무자에 대한 인사고과, 평가, 승진, 등 인사관리상 어려움이 있을 것이다.					
7) 시간제일자리 관련 제도, 규정이 미비하다.					
8) 사회적으로 시간제일자리에 대한 인식이 안 좋다.					

4. 시간제일자리 도입시 제도 설계에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 시간제근로자도 동일하거나 유사한 업무에 종사하는 전일제근로자 임금에 비례해서 임금을 받아야 한다. * 예) 20시간 근무시 40시간 근무자 임금 1/2					
2) 비임금성 복리후생 혜택은 시간제근로자에게도 전일제근무자와 똑같이 적용해야 한다. * 예) 가족수당, 학자금 전액 지원					
3) 시간제근로자는 근로조건과 관련한 제도적 보호를 전일제 근로자와 같은 정도로 받아야 한다.					
4) 시간제근로자도 교육훈련, 경력발전, 승진승급에 대해 유사한 전일제 근로자와 같은 대우를 받아야 한다.					
5) 시간제일자리 제도 도입과 관련한 사항은 노사협의를 통해 합의를 해야 한다.					
6) 시간제근로자는 시간제에 적합한 업무에만 종사하여야 한다.					

5. 전환형 시간제일자리(기존 근무자가 시간제일자리를 선택해서 전환하는 형태)에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 √표시를 해주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 전환형 시간제일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있다.					
2) 전환형 시간제일자리 선택 후 원하면 반드시 정규직으로 재전환할 수 있어야 한다.					
3) 시간제일자리는 조직원 수요조사를 통해 다양한 형태(1일 4시간제, 5시간제, 6시간제 / 주 3일제, 4일제 등)로 설계해야 한다.					

5-1. 시간제일자리로 전환할 생각이 있는 경우 다음 중 무엇 때문입니까? 가장 중요한 것 하나를 골라 √표시를 해주시기 바랍니다.

① 임신, 자녀양육, 가족 간호 등
② 자격증 준비, 대학/대학원 진학을 위해
③ 삶의 여유를 누리기 위해
④ 피로, 스트레스 감소를 위해 잠시 쉬려고

5-2. 전환형 시간제일자리 운영기간은 다음 중 어떤 것이 적당하다고 생각하십니까? 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 √표시를 해주시기 바랍니다.

① 1개월 단위, 기간 재연장 가능
② 6개월 단위, 기간 재연장 가능
③ 1년 단위, 기간 재연장 가능
④ 희망자가 원하는 기간 제시 후 관리자와 협의 결정

6. 정부의 채용형 시간제일자리(전환형과 달리 시간제 근무자를 별도 채용하는 형태) 도입 정책에 대한 질문입니다. 귀하 생각과 가장 일치하는 항목에 √표시를 해주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리기관 자체 필요성으로 채용형 시간제일자리 제도 도입이 필요하다.					
2) 채용형 시간제 일자리 도입은 기관 필요성 보다 정부 방침 때문에 추진되는 것이다.					
3) 채용형 시간제 일자리는 결국 비정규직을 늘릴 뿐이다.					
4) 채용형 시간제 일자리는 시간제를 선호하는 사람들에게 좋은 대안이 될 수 있을 것이다.					

7. 각 기관에서 채용형 시간제일자리 운영에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 √표시를 해주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 채용형 시간제일자리로 들어온 경우에도 전일제 전환을 원하면 가능한 한 전환시켜야 한다.					
2) 기존 전일제 근로자들과 채용형 시간제근로자들 사이에서 업무협조가 잘 이루어질 것이다.					
3) 채용형 시간제근로자들과 의사소통하고 친교를 맺는데 전일제와 차이가 없을 것이다.					
4) 채용형 시간제근로자들도 노조원으로 받아들여야 한다.					
5) 시간제근로자들은 별도 노조를 만드는 것이 좋다.					
6) 노조는 채용형 시간제근로자들이 비노조원이라도 권익옹호를 위해 일해야 한다.					

8. 시간제일자리 제도 도입 시 정부 역할과 관련한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 √표시를 해주시기 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 시간제일자리 도입 시 기관별 제도설계는 정부가 일률적인 표준방침을 정해주는 것이 좋다.					
2) 시간제일자리 도입 시 기관별 제도설계는 기관별 특성을 고려해서 각 기관별로 정하는 것이 좋다.					
3) 시간제일자리 도입에 앞서 시간제일자리와 전일제일자리가 효과적으로 결합할 수 있도록 직무재설계를 해야한다.					
4) 시간제 근로자는 각 기관의 기존 인원과는 구별해 별도 정원으로 관리하는 것이 더 좋다.					
5) 시간제일자리 운영에 필요한 인건비는 총액인건비와는 별도로 책정해야 한다.					
6) 시간제일자리는 지속적으로 다양한 분야로 확대할 필요가 있다.					

8-1. 채용형 시간제일자리 근무자는 다음 중 어느 층을 주요 대상으로 해야 한다고 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각되는 하나만 선택해주십시오.
1) 청년층 신규 구직자
2) 경력 단절자
3) 중고령자

8-2. 정부에서 기관별로 시간제일자리 근무자를 할당한다면 다음 중 어느 선이 적당하다고 생각하십니까?
1) 2% 미만
2) 2-4% 미만
3) 4-6% 미만
4) 6%이상

0. 다음의 질문은 통계분석을 위해 꼭 필요한 질문입니다. 모두 기입해 주시길 부탁드립니다.

소속 기관	
1) 성별	① 남성 ② 여성
2) 연령	만 ( ) 세
3) 입사년도	( ) 년
3) 직종	① 일반/행정직 ② 연구/전문직 ③ 기타
4) 최종학력	① 고등학교 졸업 이하 ② 전문대 졸업 ③ 대학졸업 ④ 석사이상
5) 결혼유무	① 기혼 ② 미혼

**** 힘든 설문에 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.**

[부록2] <공공기관 '양질의 시간제 일자리' 도입 효과> 정책토론회(2013.11.19.) 토론문

유정엽 한국노총 정책본부 실장

박용석 공공운수노조/연맹 공공기관사업본부장

송춘석 노동노조 한국장애인고용공단지부 위원장

공공기관 '양질의 시간제일자리' 도입 효과 정책토론회(2013.11.19) 토론문

유정엽 한국노총 정책실장

1. 시간제 일자리 실태

1) 시간제 규모

○ 시간제 근로는 2002년 8월 81만 명(5.9%)에서 2012년 8월 183만 명(10.3%)으로 10년 만에 102만 명(5.4%p) 증가했음. 2012년 8월 남성은 51만 명(5.0%), 여성은 132만 명(17.4%)이 시간제로 일하고 있음.

자료: 통계청 경제활동인구조사 부가조사 각 연도 8월 기준

○ 종사상 지위별로 상용직은 14만 명(7.7%), 임시직은 109만 명(59.9%), 일용직은 59만 명(32.4%)로서, 상용형 시간제는 7.7%밖에 안 되고, 92.3%가 임시직이거나 일용직이면서 시간제로 일하고 있음.

- 우리나라의 시간제 근로자 규모는 다른 OECD 국가보다 낮지만 그 시간제 일자리는 대부분 나쁜 일자리고, 비자발적 시간제 비중이 높다는 것은 통계적으로 드러남.

2) 근로조건 실태

○ 통계청 경제활동인구조사 부가조사에서 시간제 근로자들의 월 임금총액은 2001년 8월 45만 원(정규직의 26.7%)에서 2013년 3월 65만 원(23.0%)으로, 금액은 20만 원 증가했지만 정규직 대비 임금격차는 3.7%p 확대되어짐.

시간제 고용 규모와 비중 증가 추세

	전체임금근로자	정규직	비정규직			시간제 비중		시간제 중 여성 비중
				시간제	여자 시간제	임금근로자 중	비정규직 중	
2002	14,030	10,517	3,513	806	579	5.7	22.9	71.8
2003	14,149	9,542	4,606	929	689	6.6	20.2	74.2
2004	14,584	9,190	5,394	1,072	794	7.4	19.9	74.1
2005	14,968	9,486	5,483	1,045	736	7.0	19.1	70.4
2006	15,351	9,894	5,457	1,135	790	7.4	20.8	69.6
2007	15,882	10,180	5,703	1,202	843	7.6	21.1	70.1
2008	16,103	10,658	5,445	1,229	857	7.6	22.6	69.7
2009	16,479	10,725	5,754	1,427	1,058	8.7	24.8	74.1
2010	17,048	11,362	5,685	1,621	1,194	9.5	28.5	73.7
2011	17,510	11,516	5,994	1,702	1,232	9.7	28.4	72.4
2012	17,734	11,823	5,911	1,826	1,320	10.3	30.9	72.3

자료: 통계청, 각년도 8월 경제활동인구조사 부가조사

○ 2012년 통계청 조사에서 사회보험 가입률은 12~15%고 퇴직금과 상여금 적용률은 10~13%에 불과함. 노조 조직률은 0.3%이고, 근속년수 평균은 1.4년임(근속년수 1년 미만인 단기근속자가 66~69%).

2. 공공부문 시간제 일자리 정책

1) 정부의 공공부문 시간제 일자리 확대 계획

○ 이명박 정부는 국가고용전략에서 '공공부문 중심으로 상용 파트타임 일자리'를 늘리겠는 정책을 추진해왔음.

○ 박근혜정부는 '고용률 70% 로드맵'에서 '양질의 시간제 일자리 확대'를 핵심 정책수단으로 채택하면서, '2012년 149만 개인 시간제 일자리를 2017년 242만

개로 늘리겠다.'[3]고 추진목표를 제시했음.

- 정부는 지난 11월 13일, 경제장관회의를 통해서 내년부터 2017년까지 7급 이하 일반직 시간제공무원 4천여 명 채용(올해 하반기 공무원 임용령 개정 추진). 중앙 공공기관은 시간제 근로자 9천여 명 신규 채용(해당기관의 경영평가 시 시간제 채용 실적 반영, 지방 공공기관에 대해서도 경영평가 지표와 채용기준 신설), 국공립학교의 시간제 교사 3천 500여 명 채용 예정.
- 2017년까지 국가공무원은 6%, 지방공무원은 9%, 국가 공공기관은 10%까지 시간제 비중을 늘릴 계획.

2) 현 정부의 공공부문 시간제일자리 정책에 대한 평가

○ 상용형을 중심으로 시간제 일자리를 늘기겠다는 방향은 긍정적인 반면, 정부의 일방적인 시간제 일자리 숫자 늘리기는 비정규직만 양산할 가능성.

- 정규직 그나마 '상용'에 주목한 것은 긍정적으로 볼 수 있지만, '파트타임=임시직=나쁜 일자리' 인 기존의 고용관행과 인식을 바꾸지 않으면 양질의 시간제 일자리 확산이란 정책목표 달성은 불가능함.
- 실제 이명박 정부 때 실패한 '반듯한(?) 시간제 일자리 확대' 정책을 고스란히 재연하는 것, 비자발적 시간제 비정규직만 늘리는 결과를 초래할 것이란 우려 제기.
- 직무분석에 근거해 공공기관별로 상용 시간제 일자리를 만들 여지가 있는지를 판단하고, 노사협의를 거치지 않으면 허드렛일 업무보조 일자리로 전락하기 십상임.

○ 박근혜 정부의 '공무원 증원' 공약은 '시간제 공무원, 시간제 교원 채용'으로 변질될 우려가 있으며, 구조조정과 정규직 정원 축소로 쪼그라든 일자리에 대한 변칙적인 메우기로 전락할 우려.

- 교육기관의 경우 '정규직과 기간제 교원이 있는데, 굳이 시간제 교원을 도입하는 이유는 무엇인가?' 라고 문제제기하고 있음. 공공기관의 경우도 시간제일자리를 강제 채용하라고 하느니 기간제 활용을 허용해 달라는 반론을 제기.

○ 시간제 일자리가 갖는 긍정적 측면인 '일과 가정의 양립'에 주목한다면, '파트타임=임시직=나쁜 일자리'인 기존의 고용관행과 인식을 바꾸는 정책적 노력을 우선해야 함.

- 새로운 시간제 일자리 정책의 초점은 풀타임에서 파트타임, 파트타임에서 풀타임으로 전환 청구권을 보장해 경력단절 최소화.

---

3) 추진목표에서 2012년 시간제 일자리 149만 개는 15~64세 인구를 대상으로 한 것으로, 15세 이상 인구를 집계대상으로 한 통계청 조사의 2012년 시간제 일자리 183만 개와 차이가 난다.

- 경력단절 전문인력(예: 간호사)에 대해서 상용형 시간제 일자리로 채용하는데 주력.
- 기존의 저임금 시간제 일자리를 양질의 상용형 시간제 일자리로 전환하는 데 정책의 우선 초점을 맞추어야 함.

3. 양질의 시간제일자리 고용정책에 대한 한국노총 입장

○ 정부가 말하는 것과 같이 진정한 “시간선택제 일자리”가 되기 위해서는 채용형이 아닌 전환형 시간제(정규직 전일제에서 정규직 시간제로 전환)가 우선적으로 확대·장려되어야 함.
- 공공부문에서 정규직 시간제일자리 전환 모델(학업·자기계발·육아 등 일·가정 양립을 위한 자발적 의지로, 인사상 기회보장, 경력개발 도움, 시간비례의 근로조건 보장, 비성차별, 비정규직의 덫이 아닌 전환형 시간제일자리) 제시 및 정착.
- 새로운 시간제 일자리 정책의 초점은 풀타임에서 파트타임, 파트타임에서 풀타임으로 전환 청구권을 보장해 경력단절 및 인사상 불이익의 최소화.
: (시범사업 → 보완 → 전면시행 → 정착→ 민간부문확대 등) 단계적 접근 필요.

○ 기존의 저임금 시간제일자리에 대한 임금, 근로조건 개선 및 상용형 시간제로의 전환(고용보장, 정규직 전환 시 인센티브 부여) 방안 우선 마련.
- 공공부문에서부터 기존의 시간제일자리에 대한 고용 및 근로조건 개선 우선.

○ 시간제 일자리에 대한 보호 강화(소정근로시간 준수 등), 차별금지, 비례성 원칙, 4대 사회보험 등 철저한 사회보장 혜택 등을 명확히 하는 제도화.

○ 여성만이 아닌 남성 포함 모든 근로자들의 육아휴직, 시간제선택제 전환 청구권 및 활용확대, 정규직 전환 시 우선권 부여 강조.

4. 발제문 관련한 언급과 마무리

- 노동부 유관기관 산하 조합원들에 대한 조사이긴 하지만 전체 공공기관 종사자들의 의견이라고 할 만큼 시사점을 주는 연구조사라고 생각됨.
- 정부가 공공부문에서 시간선택제 일자리의 모범적 성공모델을 만들려면 이번 연구결과를 충분히 검토를 해야 할 것임.

- 특히 ⅰ) 조합원들은 유연근무제 자체에 대해서는 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있으나 비정규직 활용수단으로 이용될 것을 우려한다는 점, ii) 시간제 일자리가 조직원의 일과 가정의 양립을 위해 필요한지를 물었을 때 조합원들은 44.0%가 긍정적인 답변을 하고 유연근무제는 일과 가정의 양립을 위해 필요하다는 응답이 68.7%에 이르고 있는 점, iii) 조합원들은 55.3%가 시간제 일자리를 고용이 불안정할 것으로 보고 있어 제도가 정비되지 않은 상황에서 정부방침에 따라 시간제 일자리가 도입되면 고용불안과 노동조건이 나쁜 일자리가 될 것이고 업무협조에도 어려움이 있을 것이라는 점, ⅴ) 전환형 시간제 일자리 제도가 도입되면 전환할 생각이 있는지를 물었을 때 조합원들은 54.2%가 부정적으로 응답하여 전환형 시간제 일자리 설계 시 반드시 정규직으로 재전환할 수 있도록 설계를 하고 다양한 제도를 설계하여 선택의 폭을 넓혀줄 필요가 있는 점 등은 향후 시간선택제 일자리 제도의 바람직한 정착을 위해서 매우 유익한 정보가 될 것임.
- 마지막으로 최근 한국을 찾은 앤 버그만 스웨덴 칼스타드대 교수는 “시간제 일자리가 괜찮은 일자리가 되려면 근로자 자유의지로 일을 선택하고, 높은 지위가 보장되고, 경력계발에 도움이 되고, 전일제보다 더 나은 근무조건을 가지며, 성차별적이지 않고, 저질의 일자리로 향하는 함정이 아니어야 한다.”며 “현실적으로 이러한 요건을 충족하는 시간제 일자리는 그리 많지 않다.”고 지적한 바 있음.
- 루디 윌러 네덜란드 흐로닝언대 교수도 “정부는 공공부문 또는 준공공부문의 시간제 근로자를 채용하는 사용자로서 차별을 근절하고 각종 보호법규를 엄격하게 적용함으로써 말 그대로 ‘반듯한 시간제 일자리’가 정착되도록 조력해야 한다.”라고 하며, 시간제 일자리가 열악한 일자리로 전락하는 것을 막으려면 공공부문 사용자인 정부의 역할을 강조한 것을 우리는 주목해야 할 것임. <끝>

공공기관에서의 시간제 일자리 정책 진단

박용석 민주노총 공공운수노조/연맹 공공기관사업본부장

1. 발제문(시간제일자리 의견조사) 시사점

□ 박근혜정부의 '일자리 정책'의 핵심

- '고용률 70% 달성'의 핵심 과제: 5년간 93만 개(전체 신규 창출의 39%)
- 독일, 네덜란드 등 단기간 고용률 70% 달성한 국가의 모델 원용
- 공공기관 선도적으로 '시간제 일자리' 정책 추진(시간제 일자리 추진계획)

□ 시간제 일자리 정책(제도 자체의 필요성) 진단

- 일과 가정의 양립을 위해 필요
- 자기개발 및 업무생산성 향상을 위해 필요
- 기관 필요보다는 정부 방침에 따라 도입

□ 정부의 일자리 정책 전반의 진단(제도 시행 전의 평가)

- 정부의 유연근무제 확대 선상에서 시간제 일자리 정책 이해
- 정부의 일방적 방침 추진에 대한 우려(기관 필요 및 자제 직무 재설계 전제)
- 하위직·주변업무 중심, 업무효율성 저해, 시간제근로자 차별, 유연근무(불안전 일자리) 확대 등의 우려

□ 정책적 시사점

- 정부의 정원, 인건비 관리 방침의 문제
- 일자리 직무설계 및 노동조건 개입(노조 가입, 노사 간 교섭 대상)

2. 공공기관노조의 정책 진단

1) 공공기관 시간제일자리 정책 추진

□ 공공기관 정책 추진 흐름

- 정부가 6월 초 '고용률 70% 로드맵 추진전략'을 발표한 이후, 공공기관 시간제 일자리 창출 지원 컨설팅을 추진(6월 말).
- 「공공기관 합리화 정책방향」 발표(7.10) 당시 '기관별 시간제 근로 활용계획 수립'을 기본 방향으로 제시.
- 주요 공공기관 기획조정실장 회의(9.2)에서 '공공기관 중장기 인력운영계획 추진계획'을 논의하면서, 공공기관의 신규채용 시 시간선택제 비율 제시(11.13. 추진계획).

□ 정부의 '시간제 일자리 추진계획'(종합)

- 11.13. 경제장관회의 거쳐 '시간제 일자리 활성화 추진계획' 발표: 국가공공기관에 대해 '14년부터 '17년까지 4년간 9천 명을 채용, 경영평가기준(시간선택제 평가기준) 설정 및 관련 규정 개정 추진. 지방공공기관의 경우 시간선택제 채용기준 마련, 경영평가기준 신설 등의 방침 구체화.
- 공공기관 신규채용 시간선택제 비율: '14년 3%, '15년 5%, '16년 7%, '17년 10%
- 기획재정부 집계 2014년 공공기관 신규채용계획(안): 공공기관 136개에서 1,027명의 시간제 채용 계획(주요 공공기관의 2014년도 시간제 채용계획 별첨 참조).

2) 공공기관 시간제일자리 정책 추진의 문제점(한계)[4)]

□ 정책 필요성 및 우려 지점의 교차

- 자녀 양육기의 여성, 학업기 청년, 은퇴 이후 중장년 근로자들의 경력 단절 없이 지속적 노동이 가능할 경우 시간제 일자리는 긍정적 효과가 가능하고, 사회적 순기능으로 작동.
- 시간제 일자리가 MB정부의 유연근무제 틀에 포함되는 만큼, '질 낮은 일자리'로 전락하지 않게 하기 위한 전략적 접근 및 권리보호 체계 필요.
- 정부 정책은 긍정적 효과 홍보에만 집중, 다각적인 권리보호체계(특히, 집단적 노사관계)에서 우려 지점 확인.

4) 현재의 정부의 공공기관 정책 흐름을 통해 정리한 개인적 견해로서, 공공운수연맹 공공기관사업본부의 공식 견해가 아님.

□ 정부의 공공기관 인력운영 방침

- 공공기관의 인력운영의 기본방침을 핵심사업 위주로 선정: 비핵심 분야의 외주화 또는 비정규직 운영을 제도화하는 정책 지속적 추진.
- 공공기관의 '경영혁신지침' 및 경영평가: 기관의 필요 업무 및 기능마저 인력 충원 최대 억제.
- '모범적 사용자'(model employer) 및 '최후의 고용자'(last employer)로서 공공기관이라는 개념이 실종.

□ 박근혜정부의 일자리 정책 및 공공기관 정책

- 일자리 정책의 허구성: 공공기관 무기계약직 가이드라인의 한계(차별 시정의 전망 부족).
- 학교비정규직(호봉제 도입 등), 인천공항 비정규직(근속수당, 고용승계 등) 등의 공공부문 투쟁 사례: 공공기관 인력정책의 진정성 불신.
- 불안정한 일자리 방치한 채, '안정된 시간제 일자리' 정책 추진에 따른 전반적 불신(공약의 왜곡 및 후퇴 양상) 지속[5]: 결과적으로 '질 낮은 일자리'로 연결될 가능성이 높음(처우, 승진, 복지 등에서 불이익, 정규직 전환 불가, 노조 가입 불가 예상).
- 최근 공공기관에 대한 '방만 경영' 공론화 및 책임 전가 양상: 공공기관 구조조정 및 공공기관 인사 관련 단협 개악 등 공공기관의 '안정된 일자리' 정책 유지를 위한 근간 부정.

※ '공공기관 합리화정책 방향'(7.10)과 다른 양상: 공공기관에서 '정부 지침과 상이한' 단협을 가지고 있는지 조사(10.18), '부채 및 방만 경영 기관' 구조조정(11.14) 등을 통해 MB정부의 '공공기관 선진화'('노사관계 선진화')를 뛰어넘는 반동적 공세.

- 공공기관에 대한 시간제 선택비율의 경영평가 내용 및 기준 제시: 일자리 정책 추진 시 공공기관의 적용 타당성 검증 미비 및 고용 관련 집단적 노사관계(노조 가입, 노조 협의 과정 등) 부정.

□ 외국의 사례 비교

- 단시간에 고용률 70% 달성한 네덜란드(시간제 38%), 독일(시간제 22%) 적용 사례 원용: 안정적 사회적 합의, 노동권에 우호적인 사회적 기준이 작동하는 독일, 네덜란드 모델의 한국 이식 타당성 여부.[6]

---

5) 박근혜 대통령은 9.27. 노사정위 본위원회에 참석한 자리에서, 한국노총 여성본부장의 시간제 일자리 확대에 대한 우려 제기에 대해, 특유의 직설화법으로 "질 낮은 일자리를 만들려는 것이 아니다."고 했을 뿐 그 구체적인 설명은 생략하여, 현재는 구두선(口頭禪)에 불과.

6) 시간제일자리와 관련하여, 네덜란드는 질 좋은 시간제 일자리가 제도적으로 보장되어 있고, 독일은 근로자의 노동시간 선택적 조절이 가능하도록 되어 있는데, 독일의 경우에는 최근 노조의 불만이 증

- 한국의 시간제일자리 실태: 10% 미만의 상용직 및 노조 가입률 극히 저조.[7)]
- 개별 공공기관의 시간제 근로자의 보호방안 부실: 채용 및 정규직 전환 등의 단협 체결 토대 부실(불안정 노동계층의 조직화 미흡, 공공기관의 인사경영 단협 개악 분위기)
- 공공기관 전반의 교섭 및 사회적 합의 토대 미흡: 특히, 독일, 네덜란드의 공공부문 교섭구조 등과의 비교.[8)]

가하고 있는 추세인 것으로 나타남. 민주노총 주최 '시간제노동 국제심포지엄'('13.10.16) 발표 참조.

7) 금재호의 연구에 따르면, 시간선택제 중 상용직은 7.7%에 불과하고 임시직(59.9%), 일용직(32.4%)에 달하며, 노조 가입률은 0.3%에 불과한 것으로 나타남. '시간제 일자리의 현황과 과제', 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론회(광주), '13.11.7.

8) 익히 알다시피, 우리의 공공기관은 실질 사용자(정부)의 교섭 참여구조가 없는 상태에서 기업 단위 교섭은 외부조건(정부예산지침, 경영평가, 감사원 감사 등)에 의해 규제되는 극히 기형적 형태를 취하고 있어, 공공기관의 인력 운영과 관련한 고용정책, 임금운영 등에 대한 교섭이 막혀 있음. 이는 결과적으로 시간제 일자리를 포함한 인력운영에서 노동권 보호를 위한 제도적 기반이 취약함을 보여주고 있는데, 사회적 합의가 안정되어 고용정책을 둘러싼 노정 간 교섭구조가 작동되고 있는 독일, 네덜란드와는 근본적으로 다른 조건임.

※별첨: 주요 공공기관 시간선택제 일자리 2014년도 채용계획(안)
- 국회 기재위 의원실 보고(11.14경)

공공기관명	채용 인원	채용직무명	채용대상	주당 평균 근로	월평균 급여
한국주택금융공사	20	U-보금자리론 심사 및 사후관리	대졸/경력단절 여성	20시간	130만원 수준
한국자산관리공사	10	서민금융 상담/접수	대졸 구직인력 / 경력단절 여성	20~35시간	153만원
도로교통공단	6	운전면허시험 관련 지원/ 교통방송엔지니어 지원업무	대졸 / 고졸 인력	20시간	110만원
한국철도공사	84	사무 / 기술직 업무	고졸 인력	20시간	110만원 수준
한국농어촌공사	24	농업기반시설 유지관리 및 경영 지원	신규 구직인력	20시간	100만원
한국생산기술연구원	8	기술컨설턴트 (중소기업기술전문상담사)	전문연구 인력	20시간	280만원
한국기술교육대학교	2	학생종합상담	대졸 구직인력	20시간	100만원
국립공원관리공단	6	일반서무 및 행정관리, 시설사용료징수,공원순찰 등	경력단절 직원 등	20시간	110만원
국민연금공단	48	보험료 지원사업 설명 및 신고서 접수, 환수	신규 구직인력	20시간	100만원
근로복지공단	16	산재보험 업무	고졸 구직인력	30시간	160만원 수준
한국산업인력공단	9	직업훈련모니터링 자격검정	대졸 / 경력단절 여성	20시간	100만원
한국공항공사	1	항공보안센터 국제교육 진행보조	대졸 구직인력	35시간	232만원
	3	AIRSIDE 이동지역 운전자 자격관리	고졸 신규 구직인력	35시간	190만원
한국가스공사	22	천연가스 생산/공급설비 시설 경비 및 방호	고졸 / 대졸 구직인력	28시간	132만원
한국광물자원공사	6	회계,세무업무/고객컨택센터 업무 등	고졸 신규 구직인력	20시간	115만원
한국전기안전공사	16	긴급출동고충처리 업무	학력 / 연령 제한없음	20시간	130만원
한전KDN㈜	5	서비스데스크 응대 사업보조등	학력 / 연령 제한없음	20시간	100만원
한국남동발전㈜	8	전기설비계통 운전관리 /제어설비 운전관리	대졸 구직인력	20시간	136만원
	16	연료검수원	대졸 구직인력	20시간	136만원
한국동서발전㈜	11	발전소 교대근무 직원 근무관리/직원 교육계획	대졸 구직인력	35시간	175만원

공공기관명	채용 인원	채용직무명	채용대상	주당 평균 근로	월평균 급여
		수립 및 교육시행			
한국서부발전㈜	4	화학분야 수질관리	경력단절 여성	30시간	200만원
	4	환경분야 폐수처리	경력단절 여성	30시간	200만원
	4	발전설비운전, 점검 및 정비지원	대졸 구직인력	30시간	200만원
한국남부발전㈜	14	기록물관리원	경력단절 여성	20시간	140만원
한국중부발전㈜	50	발전소 운전원	고졸 구직인력	20시간	135만원
한국수력원자력㈜	55	원전홍보업무/취사원/소방원/수력발전운전관리원	고졸 및 대졸 구직인력	30시간	170만원
한전원자력연료㈜	5	핵연료 제조 업무 보조/실험업무 보조	신규 구직인력	32시간	145만원
국민건강보험공단	23	회계, 홍보, 통계 등 행정지원 업무	대졸 구직인력	20시간	104만원
한국보건복지정보개발원	6	전산시스템 본부 및 부서 행정서무	대졸 및 고졸 구직인력	20시간	120만원
한국보훈복지의료공단	5	약무직, 간호직, 보건직(임상병리사,치위생사 등)	대졸 / 육아기 여성 / 경력단절 여성	30시간	220만원
	19	간호조무사, 중상이 보조, 기타 업무보조(약무,행정) 등	대졸 / 육아기 여성 / 경력단절 여성	30시간	185만원
국가평생교육진흥원	2	행복학습지원센터 운영	고학력 경력단절자	20시간	150만원 수준
	4	평생교육사 자격관리	청년	20시간	150만원 수준
	2	학점은행제 사후관리	청년	20시간	150만원 수준

시간선택제 일자리 추진 사례

송춘섭 노동노조 한국장애인고용공단지부 위원장

1. 들어가며

우리 헌법 제32조 ①항에 '모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. 동조 ③항에 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.' 라고 되어 있다.

과연 시간선택제 일자리 확대가 헌법에서 보장하고 있는 근로자의 권리이며, 인간의 존엄성을 보장하는 정책인지를 묻는다면 그다지 수긍이 가지 않는다.

박근혜 정부는 2013년 6월 3일 '고용률 70% 달성을 위한 로드맵'을 발표했다. 고용 창출을 위한 여러 정책과제를 담은 이 로드맵의 핵심은, 시간선택제 일자리의 확대이다. 고용률 70% 달성을 위해 5년간 일자리 238만 개를 만들겠다고 했는데, 새로운 일자리의 40% 정도를 시간제 일자리로 충당하겠다는 것이다. 하지만 노동계를 비롯한 다른 한편에서는 시간선택제 일자리는 결국 질 나쁜 비정규직 일자리만 양성할 뿐이라며 비판하고 있다. 시간선택제 일자리 정책이 과연 양질의 일자리를 창출하기 위한 좋은 제도가 될 수 있을지에 대해 우리공단의 사례를 통해 살펴보기로 한다.

2. 시간선택제 일자리 추진사례

한국장애인고용공단(고용노동부 산하 준정부기관)의 경우에도 2012년 8월 시간선택제 일자리 도입을 처음으로 시행했다. 현재 공단 산하 5개 직업능력개발원에 별정직 5급(작업치료사[9]) 직원이 각 1명씩 배치되어 근무 중이다. 그중 2곳(전남·대전

9) 의학적 재활에 필요한 전문직이다. 그 직무의 성격은 장애인에 대해 행하는 일시적 혹은 영속적인 의료의 한 형태로, 적절한 작업 활동을 통해 장애인으로 하여금 응용동작능력이나 사회적응능력의 회복을 가지게 하는 것이다. 작업치료사는 임상병리사, 물리치료사 등과 같이 의료기사의 일종이다.

직업능력개발원)은 별정직 5급(작업치료사) 전일제 직원이 각각 근무 중이고, 1곳(대구 직업능력개발원)은 MB정부 정원 축소로 인해 해당 직렬 정원이 없어 1년 계약직(전일제) 1명이 근무 중이다. 그리고 나머지 2곳(부산·일산 직업능력개발원)은 별정직 5급(작업치료사) 4시간 시간선택제 직원이 각각 근무 중이다.

처음 채용 당시 공고문(별첨 1)을 보면 '「의료기사 등에 관한 법률」 제2조에 따른 작업치료사 면허증 소지자로서 시간제 근무(1일 4시간)가 가능한 자'라고 명시되어 있다.

어떤 분들은 이미 근로조건을 다 알고 들어왔는데 지금 와서 왜 풀타임 전환을 요구 하냐고 할 수도 있을 것이다. 우리 모두 냉정하게 한번 생각해보자. 전일제 근무 직원 2명과 계약직직원, 4시간 시간선택제 근무 직원 2명 등 모두는 대학을 졸업한 20대 중반의 건장한 청년들이다. 그런데 아래 <표 1>의 4시간 시간제로 일해서 얻는 수입으로 결혼해서 가장이 되었을 때 처자식을 제대로 부양할 수 있을까?

우리공단과 같은 준정부기관의 시간제 직원들은 근무시간에 비례해서 임금(기본급, 제수당, 성과급)이 지급되고 4대 보험 가입되어, 그나마 다른 민간기업에 비해서 사정이 좀 나은 편이다. 그러나 단시간 근로의 대가로 받는 적은 월급을 가지고 살기가 매우 힘든 것이 현실이다.

노동조합 위원장과의 간담회에서 토로한 시간제 근무 직원들의 가장 큰 애로사항은 첫째, 당장 취업처가 마땅하지 않아 단시간 근로임을 알면서 들어왔지만, 장기적으로 회사에 애착을 가지고 일하고 싶어도 단시간 근로의 대가로 얻는 수입으로는 기본적인 생활이 어렵다는 것이다. 경제적으로 어렵기 때문에 결국 풀타임 일자리를 찾아 이직을 할 수 밖에 없다고 토로했다.

둘째로, 여성 작업치료사의 경우 임신, 출산, 육아 등으로 필요시 맘 놓고 시간제 일자리를 선택할 수 있어야 하고, 언제든 원활 경우 전일제 근무로 전환이 가능해야 한다는 점이다. 그렇지 않으면 임금저하와 고용불안에 시달리게 된다는 것이다.

셋째는 또한 단시간 근로자에 임금, 근로조건뿐만 아니라 공식·비공식적으로 처우받는 부분에 있어서 정규직과 보이지 않은 차별과 냉대이다.

넷째는 상시 직무에 대해 단시간 근로를 하라고 하지만, 풀타임의 상시 직무이기 때문에 현실적으로 노동 강도가 높아질 수밖에 없다는 점이다.

다섯째는 전일제 근무로의 전환할 수 있는 기회가 없기 때문에 조직에 대한 충성심과 애사심, 사명감 등이 저하될 수밖에 없다는 것이다.

이런 상황에서 시간제선택제 일자리에 근무하는 직원들이 행복감을 느낄 수 있을리는 만무하다.

<표 1> 전일제 & 시간제 일자리 임금비교[10)]

구분		별정직 5급 4호봉(전일제)	별정직 5급 4호봉(시간제)
임금 등	기본급	1,884,000원	942,000원
	중식보조비	130,000원	130,000원
	교통비보조	130,000원	130,000원
	시간외 근무수당	184,650원	시간외 근무 없음
	직급보조비	90,000원	90,000원
	경영성과급 지급	지급 기준에 따라 전액지급	근무시간에 비례하여 지급
	제수당(가족·근속수당 등)	지급 기준에 따라 전액지급	근무시간에 비례하여 지급
	4대 보험 가입여부	가입	가입
소계		**2,418,650 원**	**1,292,000 원**

<표 2> 전일제 & 시간제 일자리 근로조건 비교[11)]

구분		별정직 5급 4호봉(전일제)	별정직 5급 4호봉(시간제)
복무	근무시간	1일 8시간(am 8시- pm 6시)	1일 4시간(pm 2시- pm 6시)
	겸직	이사장의 사전 승인 없이 겸직금지	이사장의 사전 승인 없이 겸직금지
	휴가	근로기준법, 단체협약 적용	근로기준법, 단체협약 적용
	병가	60일	60일
	교육훈련	연간 교육훈련계획에 따라 교육훈련시간 부여	연간 교육훈련계획에 의거 근무시간에 비례하여 교육훈련시간 부여
	채용권자	이사장	이사장

3. 나오며

이상과 같이 간략하게 공단의 시간제 일자리 사례를 살펴보았다.

결국 단시간 근로자들은 일상생활을 영위하는 데 있어서 필요한 소득을 얻을 수 없기 때문에 늘 이직을 염두에 두고 있다. 또한 상시 직무에 대한 정규직 전환이 어렵기 때문에 고용불안과 노동강도가 세지기 때문에 장기근속을 하기가 어렵다는 것이 시간제 근무 직원들의 한결같은 목소리이다. 상시 직무에 대한 시간제와 정규직

10) 한국장애인고용공단 보수규정 정리
11) 한국장애인고용공단 복무규정 정리

(전일제)으로 전환 선택이 자유롭지 않은 상황에서는 정부가 시간제 일자리를 늘려 고용률을 늘리겠다고 하는 것은 꼼수에 불과하다고 판단할 수밖에 없다.

공단의 시간제 일자리 사례에서 보듯이 현실적으로 시간제 근무 직원들은 좋은 일자리가 아니라고 생각하고 있는데도 정부에서 너무 좋은 일자리로 포장하는 것 같은 생각이 든다.

정부가 시간선택제 일자리를 '고용률 70%' 달성수단으로 생각하면 일자리의 질은 도외시하고 일자리 양만 늘리는 함정에 빠질 위험성이 우려된다.

시간선택제 일자리는 공단 사례에서 보듯이 근무시간이 적은 만큼 임금이 낮은 일자리다. 시간선택제 일자리로는 한 가족의 생계유지가 어려운 만큼 전일제 근무를 하는 가족이 있고, 이에 대한 보조적인 수입원으로 시간 선택제를 선택하지 않는 이상 결코 정부가 생각하는 것처럼 좋은 일자리가 될 수 없다.

정부가 내세우고 있는 시간선택제 일자리 모범 사례라고 얘기하는 네덜란드의 경우처럼 육아나 건강의 부담으로 전일 근무가 어려운 가정주부나 중고령층이 자발적으로 선택하는 일자리여야 일정부분 순기능을 발휘할 수 있다고 생각한다.

그러나 시간제 일자리의 핵심 대상이 되는 가정주부와 같은 여성 근로자들이 육아로 인한 경력 단절을 시간제 일자리로 개선할 수 있다고 하지만, 사실 여성들이 불충분한 가계수입을 보충하고자 육아·저임금에 시간제 노동까지 부담하는 것이 현실에 가깝다.

시간선택제는 어쩔 수 없이 선택하는 일자리가 아니어야 한다. 기존 직원들 중에서 임신·육아 및 가족 간병, 점진적 퇴직, 학업연장, 직무훈련, 본인질병 등의 사유로 근로시간 단축 허용 등 자발적으로 원하는 사람들이 시간선택제를 택할 수 있어야 한다. 또한 시간제선택제 직원 채용의 경우에는 기존의 정원 재산정 및 관리가 반드시 선행되어야만 기존 직원들과 업무과중에 대한 마찰을 줄일 수 있게 되어, 그나마 순기능을 발휘할 수 있다고 생각한다.

그리고 공공부문에 대해 시간선택제 일자리의 목표를 정해 놓고 의무채용 비율 여부를 가지고 공공부문 경영평가 수단으로 압박하게 되어, 결국 비자발적으로 시간선택제 일자리 할당량을 채운다면, 질 나쁜 일자리는 늘어나고 양질의 일자리는 줄어, 수치상 고용률은 높아질지 모르지만 또 다른 비정규직을 양산하게 되어 어느 누구도 만족하지 않는 정책이 될 수밖에 없다고 생각한다.