국회토론회 자료집

공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제

2015. 7. 14(화) 10:00
국회 의원회관 제6간담회의실

국회의원 추미애 · 이인영 · 은수미

전국공공산업노동조합연맹
Federation of Korean Public Industry Trade Unions · 고용노동부비정규직상담원노동조합

국회토론회 일정

구분	시간	분	내 용	비고
개 회	10:00~10:05	5	o 개회식 o 주최의원, 토론자 소개	사회: 이경호 연맹사무처장
인사말	10:05~10:20	15	o 이인영 국회의원 o 김주영 전국공공산업노동조합연맹 위원장	
토론회	10:20~10:25	5	**<사회>** o 박성국(매일노동뉴스 대표) o 사회자 인사	토론회사회 : 박성국
	10:25~10:55	30	**<발제>** o 김종진(한국노동사회연구소 연구위원)	
	10:55~11:05	10	**<현장사례>** o 김송주(고용노동부비정규직상담원노조 위원장)	
	11:05~11:50	45	**<토론>** o 황선자(한국노총 중앙연구원 선임연구위원) o 정길채(새정치민주연합 정책위 노동전문위원) o 이정환(전국공공산업노동조합연맹 정책실장) o 송홍석(고용노동부 고용서비스정책과 과장)	
	11:50~12:05	15	**<질의응답>**	
	12:05~12:20	15	o 종합토론 및 폐회	

국회토론회 개요

『공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제』 국회토론회
- 고용노동부 시간제상담사 사례를 중심으로

□ 주　　제 : 공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제
<부제 : 고용노동부 시간제상담사 사례를 중심으로>

□ 일　　시 : 2015. 7. 14(화) 10:00~12:20

□ 장　　소 : 국회 의원회관 2층 제6간담회의실

□ 공동주최 : 국회의원 추미애(새정치민주연합최고위원, 국회산업통상자원위원회)
국회의원 이인영(새정치민주연합, 국회환경노동위원회 야당 간사)
국회의원 은수미(새정치민주연합, 국회 환경노동위원회)
전국공공산업노동조합연맹 · 고용노동부비정규직상담원노동조합

□ 후　　원 : 고용노동부노동조합연대

□ 토 론 회 : **공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제**

- 사회자 : 박성국(매일노동뉴스 대표)
- 발제자 : 김종진(한국노동사회연구소 연구위원)
「공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제」
- 고용노동부 시간제상담사 사례를 중심으로
- 현장사례 : 김송주(고용노동부비정규직상담원노조 위원장)
- 토론자 : 황선자(한국노총 중앙연구원 선임연구위원)
정길채(국회 환노위/ 새정치민주연합 정책위원회 노동전문위원)
이정환(전국공공산업노동조합연맹 정책실장)
송홍석(고용노동부 고용서비스정책과 과장)

□ 배경 및 취지

- 신자유주의 노동정책, 특히 공공노사관계는 공공부문의 고용과 노동의 질에 많은 영향을 미쳤음. 특히 공공부문의 효율성 원리는 '작은 정부'라는 이름으로 공공부문의 업무를 민간으로 이양하는 소위 '민영화'(지자체 민간위탁)가 추진되었음. 특히 고용구조는 공공부문의 외주화로 인한 비정규직 증가를 초래했고, 외주화 이전과 비교하여 비정규직 노동자들은 개별적 근로관계(임금, 노동조건, 채용, 인사 및 배치)와 집단적 근로관계(노동조합 가입, 단체협약 적용 등)에서 차별을 받게 되었음.

- 공공부문 비정규직 증가는 1980년대 영국에서부서 시작된 신공공관리론(NPM)의 영향으로 MB정부 당시 '공공부문 선진화 정책'(경영혁신 및 합리화)이 확산·시행되면서 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었음. 특징은 민간위탁(업무 외주화, 비정규직화, 여성화), 신규업무 창출 업무의 비정규직 업무 대체 등임.

- 공공부문 비정규직 문제 속에서 특히 현 정부의 시간제일자리 현황을 살펴 정책적 차원뿐 아니라, 실천적 차원에서 개선방향을 찾아보고자 함.

□ 진행순서 :

◦ 09:30~10:00 등 록

◦ 10:00~10:20 개회식

- 사회자 : 이경호 전국공공산업노동조합연맹 사무처장
- 개회사 : 국회의원 은수미, 김주영 전국공공산업노동조합연맹 위원장

◦ 10:20~11:50 **공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제**

- 사회자 : 박성국(매일노동뉴스 대표)
- 발제자 : 김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

「공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제」
- 고용노동부 시간제상담사 사례를 중심으로

- 현장사례 : 김송주(고용노동부비정규직상담원노조 위원장)
- 토론자 : 황선자(한국노총 중앙연구원 선임연구위원)
  정길채(국회환노위/새정치민주연합 정책위원회 노동전문위원)
  이정환(전국공공산업노동조합연맹 정책실장)
  송홍석(고용노동부 고용서비스정책과 과장)

◦ 11:50~12:05 질의 · 답변

◦ 12:05~12:20 종합토론 및 폐회

자료집 차례

국회토론회 일정 ····· 3

국회토론회 계획 ····· 4

발제문 ····· 7

공공부문 시간선택제 일자리 실태와 개선과제 : 김종진 ····· 9

현장사례 ····· 35

전일제 전환청구권과 임금격차 해소 지원 필요 : 김송주 ····· 37

토론문 ····· 49

1. 양질의 일자리 및 노동시간 정책 방향 : 황선자 ····· 51
2. 입법적 개선점을 중심으로 : 정길채 ····· 53
3. 시간선택제 일자리 운용사례와 문제점 : 이정환 ····· 55
4. 고용노동부 고용서비스정책은.. : 송홍석 ····· 59

발 제 문

발제문	**공공부문 시간제선택제 일자리 실태와 개선과제** **– 고용노동부 시간제 상담사 사례를 중심으로 –**

한국노동사회연구소
연구위원 김종진

1. 머리말

- 최근 정부의 고용률 70% 목표와 맞물린 ‘시간선택제 일자리’가 확산 추세를 보이고 있음. 시간선택제 일자리는 공공과 민간, 제조업과 비제조업을 가리지 않고 적합업무와 여성 일자리를 찾아서 확산되는 경향을 보임. 이는 정부의 강력한 고용정책 의지와 기업과 당사자의 니즈(지원 정책, 비용 절감, 집중 업무 시간대 인력 해소, 개인적 선택 등)와 맞물린 측면이 많음. 문제는 개별 당사자 측면에서는 자발적 선택의지가 높아야 하나, 현실은 그렇지 못한 비자발적 측면이 동시에 존재한다는 것임.

- 현재 시간선택제 일자리는 고용유발효과가 높다는 측면이 강조되나, 노동시장 차원에서 보면 여성의 유리천장 강화, 저임금 및 교육훈련제도 미흡, 조직문화 유기적 연계성 약화 등 부정적인 측면이 해소되지 못한 측면이 많음. 현재 시간선택제 일자리와 관련 된 기존 연구 결과에서 지적하고 있는 사항들은 △근무형태 변경(시간 전환: 풀타임 - 파트타임), △인사승진, 평가, 교육훈련 불이익 배제, △단일 직무가 아닌 모든 직무 활용, △임금 및 복지제도 차별 금지 등을 꼽고 있음.

- 하지만 현재 우리나라 시간선택제 도입의 실제 사례(공공부문: 공공기관, 민간부문: 은행)들은 그렇지 못한 경우들이 확인됨. 그렇다면 공공부문에서 진행 중인 시간선택제 일자리의 실태와 문제점을 통해 향후 시간선택제 일자리의 개선과제가 무엇인지 도출하는 것은 정책적 차원에서 의미가 있음. 이 글은 기존의 포괄적인 시간선택제 내용을 다루기보다는 공공부문 시간선택제의 주요 사례 중 하나인 고용노동부 시간선택제 상담사 사례를 통해서 개선과제를 도출하기 위한 목적으로 탐색적 차원에서 작성되었음.

2. 우리나라 노동시장의 구조 변화 : 시간제 일자리 확대

1) 노동시장 비정규화와 '시간제 일자리 확산'

- 우리나라 노동시장 구조가 변화하고 있다는 논문이나 정책적 자료들이 지난 2000년대 이후 꾸준히 발표되고 있음. 특히 최근에는 노동시장 이중구조화 혹은 분절화되고 있다는 학설이 설득력을 얻고 있음. 현재 노동시장에서 '남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델' (모델1)과 '여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델' (모델2)이 고착화되고 있음. 문제는 최근 정부의 시간제 일자리 확대와 같은 고용노동 정책이 여성 비정규직화(여성 빈곤화)를 초래하고 있다는 것임.

- 실제로 우리나라 노동시장의 지난 10년 사이 고용의 질 지표 변화를 통해서 직간접적으로 확인 할 수 있음. 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있음. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용률(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화 없는 상황임. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 나 사회보험 적용률 등은 다소 높아져 노동시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인 됨.

[표1] 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2004.3 ~ 2014.3

	고용, 노동시간, 임금 지표						비정규 고용 지표		
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율	여성 비율
2004년	1.8년	57.5%	33.2%	51.7%	**10.1%**	**42.0%**	**7.4%**	**3.6%**	69.2%
2014년	2.4년	53.4%	15.0%	49.9%	**24.8%**	**47.9%**	**10.8%**	**4.3%**	55.6%

* 통계청 경제활동인구부가조사 원자료 각 연도별 재구성

[표2] 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용률 및 노조 조직률 : 2004.3 ~ 2014.3

	사회보험 적용률			부가급여 적용률			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	29.7%	30.2%	32.9%	15.8%	18.4%	16.4%	**3.1%**
2014년	38.0%	32.9%	38.3%	24.4%	30.7%	37.1%	**2.1%**

[표3] 여성 비정규직의 일과 노동 및 임금, 고용성격 : 2004.3 ~ 2014.3

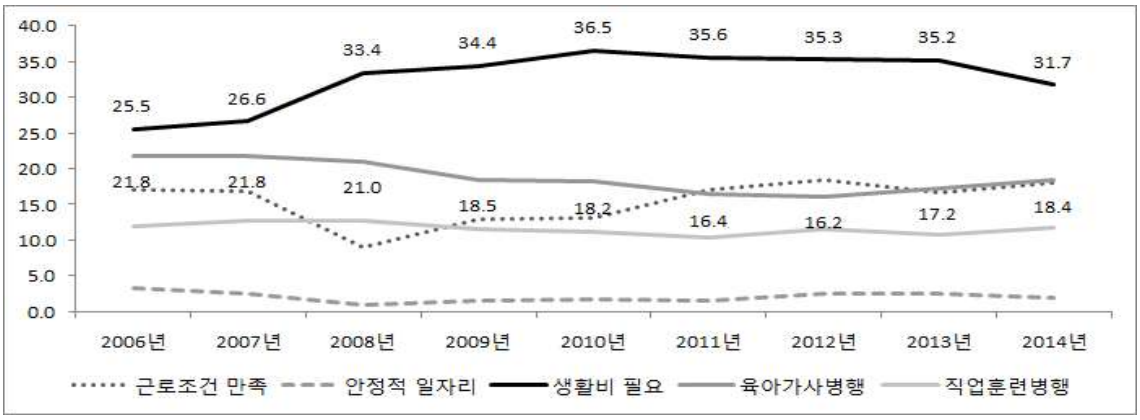
	노동시간, 임금 지표						비정규직 고용 지표	
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율
2004년	1.6년	58.2%	26.1%	55.0%	**12.8%**	**57.3%**	**13.0%**	**3.9%**
2014년	2.4년	51.0%	11.1%	53.2%	**30.6%**	**61.0%**	**17.8%**	**4.8%**

[표4] 여성 비정규직의 사회보험 및 부가급여 적용률 및 노조 조직률 : 2004.3 ~ 2014.3

	사회보험 적용률			부가급여 적용률			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	25.4%	25.9%	27.7%	12.9%	14.5%	11.9%	1.5%
2014년	36.8%	33.0%	36.3%	23.7%	29.9%	37.1%	1.6%

- 하지만 정부의 고용정책과 기업의 고용전략과 연동된 비정규직의 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제, 저임금 계층, 간접고용)가 더 확대되었음. 지난 10년 사이 여성 시간제 일자리가 4.8%p증가(2004년 13% → 2014년 17.8%)했으며, 여성이 시간제 일자리에 취업 이유 중 가장 큰 이유가 '생활비 필요' (31.7%) 때문이라는 점을 고려하면, 현재의 여성 시간제 일자리 정책이 정부 정책의 뒤 받침 되기 위해서는 저임금 해소 정책이 연동될 필요성을 보여주는 것임.

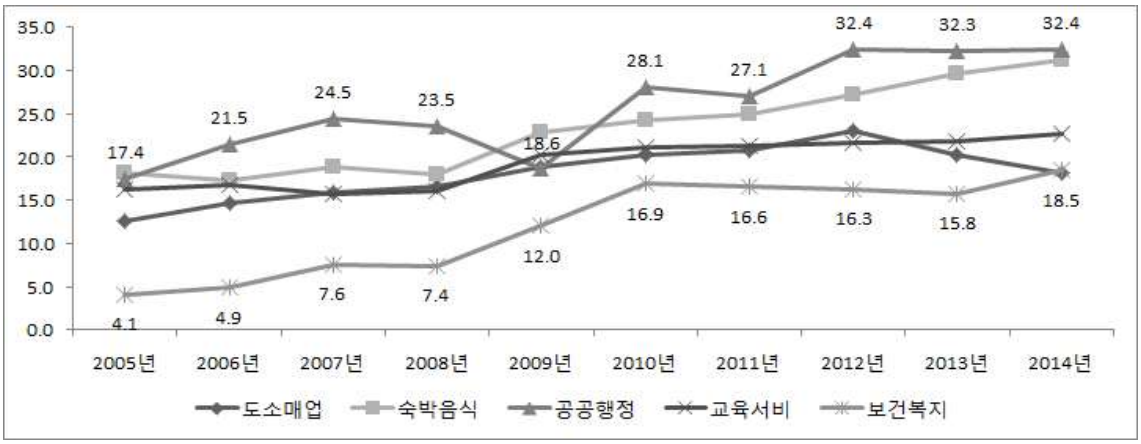
[그림1] 우리나라 시간제 일자리 여성의 주된 취업사유(단위 : %)



* 자료 : 정의당 심상정 의원실 보도자료(2015.5) 재인용.(원자료: 통계청 경제활동인구 부가조사 각 연도별 자료)

- 특히 노동계에서 우려한 바와 같이, 현재 우리나라 시간제 노동자 고용 안정성이 악화되고 있는 것이 확인됨. 2015년 3월 경제활동인구 근로형태별 부가조사 결과를 보면, 폐업, 고용조정 등의 특별한 사정이 없으면 계속 직장에 다닐 수 있는 시간제 노동자 비율은 59.1%로 수준에 불과 함. 현재 시간제 노동자의 52.4%는 '비자발적 사유'이며, 이 중 '당장 수입이 필요하다'(63.6%), '원하는 일자리가 없다'(15.6%), '직장 이동 등'(18.0%) 등으로 고용안정성이 악화되고 있는 것이 간접적으로 확인됨. 특히 공공행정 부문의 시간제 여성 일자리 취업 비중이 2005년 17.4%에서 2014년 32.4% 정도로 증가했다는 것은 공공부문의 저임금 시간제 일자리가 확대되었다는 것을 보여 줌.

[그림2] 우리나라 여성 시간제 일자리 산업별 비중(단위 : %)



* 자료 : 정의당 심상정 의원실 보도자료(2015.5) 재인용.(원자료: 통계청 경제활동인구 부가조사 각 연도별 자료)

2) 공공부문 비정규직 고용과 시간제 일자리 확대

- 정부가 공공부문 비정규직 규모는 고용노동부가 집계 발표하기 시작한 <공공부문 비정규직 종합대책> 자료를 통해서 그 실태가 확인 가능함. 우리나라 공공부문 비정규직 비율은 19.9%(직접고용 13.6%, 간접고용 6.4%)이며, 2013년 비정규직 35만명 중 시간제 현황은 2만4천3백 정도로 확인됨. [1] 물론 최근 정부의 시간선택제 일자리는 무기계약직('고용계약의 기간이 없는 근로계약을 체결') 형태이므로 공공부문 고용형태 구분상 시간제가 아닌 정규직(무기계약직)으로 분류됨.

- 2013년 기준 공공부문 비정규직 단순 평균 임금(상여금 제외)은 직접고용 기간제 188.7만원, 시간제 94.8만원, 간접고용 용역근로 168.2만원, 파견근로 187.7만원이었음. 이는 우리나라 현실상 동일노동 동일임금보다는 단순 노동시간에 비례한 임금을 지급받고 있는 시간제 근로의 임금 지급형태(단순 시간 비례)에 기인된 것으로 판단됨. 이것은 고용노동부 산하 시간제 상담원과 전일제 상담원의 임금 수준과 격차에서도 확인됨.

[표5] 공공부문 하위 영역별 비정규직 규모(2013, 단위: 명)

공공부문 하위영역	직접고용 비정규직(2013)				간접고용 비정규직(2013)		
	계	시간제	기간제	기타	계	파견	용역
합계	122,651	**24,338**	95,760	2,553	81,563	8,476	73,087
중앙행정기관	6,500	581	7,012	161	4,323	8	4,315
지방자치단체(광역)	6,918	351	6,449	118	2,710	2	2,708
지방자치단체(기초)	46,422	4,241	41,341	840	8,565	43	8,522
공공기관(중앙)	33,193	4,352	29,906	891	52,519	7,953	44,566
공공기관(지방)	8,273	1,744	6,386	143	4,221	300	3,921
교육기관(교육청)	624	6,262	1,285	294	5,684	72	5,612
교육기관(국공립대)	9,829	6,807	3,381	106	3,541	98	3,443

* 자료: 공공부문 비정규직 종합대책 관계부처 합동 조사 결과 발표 자료 재분석.

1) 공공부문 비정규직 증가는 1980년대 영국에서부서 시작된 신공공관리론(NPM)의 영향으로 '공공부문 선진화 정책'(경영혁신 및 합리화)이 도입·시행되면서 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었음. 한국 공공부문 최근 특징은 일본 공공부문의 비정규직화 현상과 공통적인 특징을 보이고 있다는 것임. 재정 축소(업무 대비 공무원 규모 감소), 민간위탁(업무 외주화, 비정규직화, 여성화), 상담서비스 등의 신규행정 업무 업무의 비정규직화 등임.

[표6] 공공부문 하위 영역별 비정규직 임금(2013년, 단위: 만원)

공공부문 하위영역	직접고용 비정규직				간접고용 비정규직	
	기간제 임금		시간제 임금		용역임금	파견 임금
	월급	상여금	월급	상여금	월급	월급
평균	188.7	72.3	94.8	46.9	168.2	187.7
중앙행정기관	164.1	242.3	123.3	27.3	144.9	170.0
지방자치단체(광역)	128.1	28.1	60.9	24.4	175.6	158.0
지방자치단체(기초)	129.0	44.1	65.2	52.6	180.4	147.5
공공기관(중앙)	254.5	74.1	141.0	52.1	177.6	197.9
공공기관(지방)	174.6	58.9	73.4	57.7	155.6	150.0
교육기관(교육청)	193.6	35.2	88.9	35.8	97.6	108.7
교육기관(국공립대)	177.2	37.3	111.6	28.7	148.7	215.0

* 주 : 2013년 자치단체 복포인트 기간제(광역 152만원, 기초 164.5만원), 시간제(광역 59만원, 109.2만원)은 제외된 것임.

- 정부의 시간제 일자리 정책 지향과 달리 현장의 실태는 그렇지 못한 곳들이 확인됨. 예를 들면 [표7]에서 확인 가능하듯 주요 시중은행 4곳의 시간제 일자리 현황을 분석해보면 애초 정년이 보장되는 시간선택제는 2곳에 불과함. 현재 은행 시간선택제 일자리는 인사승진(전일제 전환)과 조직문화 적응 등의 문제가 해소되지 않을 경우 기존 정규직 일자리(여성 텔러, 상담, 사무지원)를 저임금 일자리로 고착화 시킬 우려가 높음.

1. 시간제 일자리 정의와 개념

1) ILO(국제노동기구) 규정

: 1994년 ILO Part-Time Work Convention의 제1조 4가지 정의

(a) '시간제 근로자'는 그와 유사한 전일제 근로자의 정상적인 근로시간보다 더 적은 시간을 일하는 근로자를 의미한다.

(b) 위의 정상적인 근로시간은 주당 계산되거나 일정한 고용기간에 걸친 평균값으로 계산될 수 있다.

(c) 비교 대상인 시간제 근로자와 유사한 전일제 근로자라 함은 전일제 근로자 중에서 ① 고용관계의 형태가 동일하고, ② 같거나 유사한 일 혹은 직종에 종사하며, ③ 같은 사업체에서 일하거나, 같은 사업체에 유사한 전일제 근로자가 없는 경우에는 동일한 활동 분야에 종사하는 근로자이다.

(d) 부분 실업상태에 있는 전일제 근로자, 즉 경제적, 기술적, 혹은 구조적 이유에 의해 정상적 근로시간이 집단적, 일시적으로 줄어든 전일제 근로자는 시간제 근로자에 포함되지 않는다.

2) 근로기준법 규정

: 근기법 제2조 제1항 제8호 '1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하고 있는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자', 제18조 '①단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.'

: 통계청 '직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자 또는 동일업무를 수행하는 동료가 없는 경우 평소 근로시간이 36시간 미만인 근로자'

3) 정부 정책용어

: 단시간근로 → (반듯한)시간제(2011~2012) → 시간선택제(2013~현재)

2. 시간제 일자리 정책 흐름

1) 시간제 일자리 정책 흐름

□ 제2차 국가고용전략회의 유연근무제 확산 방안
일·가정 양립형 단시간근로 확산 지원, 단시간근로자 보호강화 등(2010)

□ 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」(2013.11)

□ 「시간선택제 일잘 활성화 후속·보완대책」(2014.10)」

□ 고용률 70% 로드맵 : 2012~2017년간 신규 창출 일자리(238만개) 중 39%(93만개)

□ 경제혁신 3개년 계획(2014.2.25.) 59개 과제 중 하나 지정

2) 시간제 일자리 주요 정책 내용

□ 정책 현황

* 공공부문 채용 : 공무원 '14년 1,007명, 공공기관(신규 494명, 전환 687명),
* 민간부문 채용 : 17,939명(승인 인원), 5,632명(창출지원)

□ 향후 계획

* 공공부문 : 시간제 공무원 채용 확대(지방직 1%p, '15-'17년 7,982명 채용), 시간제 교사 제도 도입
  공공기관 7,920명 채용전환('15년 5%, '16년 7 %'17년 10%)
* 민간부문 : 중소기업 인건비 지원 요건 현실화(최저임금 130% 80만원, 120%~130% 40만원)
  간접 노무비 지원(1인당 1년 10만원)
  전환 장려금(월 50만원 한도, 1년), 간접 노무비(20만원, 1년),
  대체인력 지원금(60만원 한도, 대기업 30만원)

⇨ 전일제 → 시간제 전환 활성화, 시간제 일자리 근로조건 개선, 시간제 인프라 확충

* 자료 : 황수경(2015), 금재호(2015), 신경아・장지연 외(2015), 고용노동부(2015.3.6), 권 혁(2015) 내용 재구성.

[표7] 주요 은행 시간선택제 현황 및 고용조건 비교

주요 은행	2015년 채용규모	근무시간 (1일 실근로시간)		계약기간	보수	복리후생 (전일제 1/2)
KB 국민은행	300명 ('14년 명)	일급제	09-18시 (8시간 근로)	유기계약 (10개월)	1일 6만4천원	경조금 매월 선물카드 재해보상금 지급
		시간제	12-18시 (5시간)	유기계약 (24개월)	1시간 8천원	
신한은행	280명 ('14년 220명)	12-16:30(4시간)		무기계약	연 1,800만원	체육행사비, 경조금, 건강검진, 학자금 등
우리은행	330명 ('14년 156명)	12-16:30(4시간)		유기계약 (12개월)	연 1,500만원	건강검진, 경조금 하계휴양소 이용
IBK 기업은행	69명 ('14년 109명)	10-14:30(4시간)		무기계약	연 1,500만원	건강검진, 경조금 의료비 등

* 주 : 지난 3년간(2012년~2014년) 특성화고 채용 규모는 국민은행 80명, 신한은행 165명, 우리은행 490명, 기업은행 333명.

* 자료 : 매일노동뉴스(2015.5.26.), 서울신문(2015.5.16) 내용을 필자 수정 보완 재구성.

[표8] 한국 시간제 일자리 주요 지표 및 정부 시간제 일자리 현황

	시간제 현황	2012년 8월	2013년 8월	2014년 8월	2015년 3월
통계청 일자리	전체 임금 근로자 시간제 비율	10.3% (1,820천명)	10.3% (1,883천명)	10.8% (2,032천명)	11.1% (2,091천명)
정부 시간제 일자리	시간제 사업 예산	53억6천만원	90억6천만원	195억5천만원	223억2천만원
	집행 금액	20억	34억1천만원	129억6천만원	116억2천만원
	집행 인원	866명	1,294명	5,622명	5,800명
	지원 사업체	272곳	328곳	2,007곳	2,328곳

* 주 : 시간제 일자리 지원 취업자 고용유지율 60.8%(1년 이상), 월 평균 임금 131.3만원, 여성 76.9%

* 자료 : 황수경(2015), 권혁(2015), 금재호(2015), 고용노동부(2015.3.6) 재구성.

- 최근 정부의 '시간선택제 일자리' 정책은 2012년 대비 시간제 일자리에 거의 5배(2012년 50억원 → 2015년 223억원)가 넘는 사업 예산을 투여하고 있으며, 사업 지원 기업 또한 10배(2012년 272곳 → 2015년 2,328곳) 정도 많은 상황임. 문제는 장시간 노동의 한국과 같은 나라에서 일과 삶의 균형(WLB)을 위해서는 노동시간 단축과 연동된 전환형 시간제 일자리가 필요하나, 현재의 시간선택제는 신규채용형이 더 많고, 제도적 뒷받침이 안 된 상태의 시간제 일자리는 젠더 차별과 고용의 질을 악화시킨다는 것이 문제임.

- 2015년 정부는 공공기관에서 시간선택제 일자리를 확대할 예정인데, 신규채용형 시간선택제를 도입하는 공공기관은 19개 기관(총 330명, 한국도로공사, 우편사업진흥원, 기업은행 등)이며, 전환형 시간선택제는 13개 기관(국민건강보험공단, 한국전력공사, 산업인력공단 등)에서 추진 혹은 도입할 예정임. 주요 은행 시간선택제는 거의 대부분 채용형으로 진행되고 있음.[2] 공공부문에서도 시간제 일자리가 확산되고 있으나 거의 대부분 채용형 시간제이며, 정규직 전환이 되는 곳도 기존 정규직 인원(TO)을 차지하는 형태로 바뀔 우려가 있음.

[표9] 공공부문 '공공기관' 시간제 일자리 현황(2015년)

	신규 채용형 시간제	전환형 시간제
규모	19개 기관(330명)	13개 기관(?)
기관	한국도로공사, 우편사업진흥원, 기업은행 등	국민건강보험공단, 한국전력공사, 산업인력공단 등
비고	고용노동부 경력&신규채용형 혼재 (시간제상담사 2015년 30명 예정 → 15명 기존 시간제 전환 논의 검토 요구)	· 경력유지형 · 경력연장형

[참조] 2014년 중앙행정기관 시간제 공무원 채용 현황(2014 상반기)

부처	인원	부처	인원	부처	인원
감사원	4	안전행정부	12	경찰청	56
공정거래위원회	4	산업통상자원부	4	문화재청	8
기획재정부	10	환경부	2	농촌진흥청	6
미래창조과학부	10	고용노동부	30	산림청	8
교육부	10	해양수산부	6	중소기업청	4
법무부	6	검찰청	10	기상청	6
국방부	2	병무청	6	**계**	204

* 주 : 고용노동부 시간제 공무원 약 30명의 업무는 취업특강(6명), 직업심리검사 및 해석(6명), 워크넷 교육(6명), 청년취업인턴제(2명), 수급자격 인정(4명), 피보험자격 신고 확인 인정(2명), 방호(2명) 등으로 기존 상담사와 비슷한 업무도 존재.

3) 외국 공공부문 시간제 일자리 문제점

2) 시중은행 중 전환형 시간선택제를 추진하는 신한은행(신한 Mom-pro)은 여성을 주요 대상으로 설정(육아휴직 1년 경과 직원 대상 → 정상근무 복귀 전 적응, 1일 6시간 근로 → 전일제 복직)하고 있는 차별적 인사관리 정책 유형으로 볼 수 있음.

- 정부는 최근 몇 년 동안 시간제 일자리 확대를 추진하면서 국내외 다양한 긍정적 현상과 사례들을 강조하고 있음(배규식 외, 2014; 배규식 2015). 외국 시간제 일자리의 경우 공공부문은 물론이고 민간부문의 사례까지 다양하게 소계하고 있음. 물론 스웨덴처럼 풀타임 - 파트타임 전환형 시간제(2인 가구)와 같은 모델은 시간제 일자리로서 의미가 있음. 국내 시간제 일자리의 경우에도 제조업과 서비스업(병원, 은행)의 대기업과 중소기업까지 사업장 규모까지 고려하여 소개하고 있음. 물론 외국 시간제 일자리의 경우 긍정적인 측면 소개만이 아니라 제도적 시사점(법제도적 정비, 노사관계 역할, 조직문화 등)도 개선과제로 제출하고 있음.

- 주요 내용 중에는 주요 선진 나라(네덜란드, 영국)의 공공부문에 정착되고 있는 곳에서도 시간제 일자리의 긍정성과 달리 한국은 제도적 뒷받침이 안 될 경우 오히려 정규직 정원 축소와 고용의 질 저하를 초래할 위험성이 있다고 지적하기도 함(배규식, 2014: 신경아・장지연 외, 2015).[3] 독일과 네덜란드의 경우 민간부문 시간제 일자리 확산은 정부 발표 내용과 달리 노동계에서는 고용 유연성이 가속화되고 상대적으로 여성과 청년 고용의 질 하락되는 현상이 초래되어 10여년이 지난 현재 우려의 표명하고 있음.[4]

- 일본 공공부문 주요 비정규직 다수 직종은 도서관 사서, 보육 교사, 급식 조리원, 여성센터의 기획 담당 직원 등, 여성이 많은 공적 서비스 영역에서 비정규직화 되고 있음. 특히 한국과 일본 각 나라별로 기타 직종에 해당하는 비정규직이 10명 중 2명 정도인데, 이들 업무 대부분이 새로운 정책사업 종사자들임. 특히 일본 공공부문 비정규직의 다수는 생활, 지역, 취업 등의 업무를 담당하는 상담사가 많음. 그런데 이들은 일본(인사원) 정부의 권고 준거로부터 빗나가 최저임금 적용을 받지 못하는 영역으로 방치 되고 있음(김종진, 2015c).[5]

---

3) 독일 공공부문 종사자의 시간제 근로 허용은 ① 공무원 본인이 신청하고, 업무의 속성과 상황에 비추어 가능한 그러한 단시간 근로가 가능하여 그 해당 기관장의 허가가 있는 경우, ② 가족 문제가 있는 경우, ③ 육아휴직기간인 경우, ④ 고령 근로자인 경우(권혁, 2015:47)로 구분 됨.

4) 2013년 11월 독일 베르디와 네덜란드 FNV 관계자와의 필자 면담 결과(주요 내용은 한국노동사회연구소 홈페이지에서 검색 가능).

5) 일본 정부는 "여성은 남편이 있기 때문에 저임금・불안정한 자원봉사로 괜찮다" 라고 하는 착각을 이용하고 있고, 이는 남성 일자리로 파급되어, 청소 등 남성이 많은 직장에서도 민간위탁되고 있음.

〔참조〕 한일 공공부문 비정규직 주요 직종별 분포(2012)

한국 공공부문 지자체		일본 공공부문 지자체	
직종	비율	직종	비율
사무행정보조	15.9%	일반사무	16.7%
시설청소	11.8%	기술직	3.9%
경비	1.9%	의사	**25.7%**
시설관리	**27.6%**	의료기술직	17.8%
환경미화(가로수 폐기물)	16.9%	간호사	13.4%
돌봄 사회서비스	2.9%	보육교사	**50.8%**
조리배식	0.9%	학교 조리	**54.1%**
주차관리	1.5%	공원녹지	**34.0%**
		교사/강사	8.5%
기타(상담/민원/간호/교육 등 등)	**20.6%**	기타(상담/민원)	**20.4%**
전체	100.0%	전체	100.0%

* 주 : 1) 일본 지자체 비정규직 증 2008년 대비 2012년 직종별 비정규직 증감률이 높은 직종은 교사/강사 38%, 기타 28%, 의료기술직 27%, 일반사무 25%, 기술직 20%, 보육교사 15%, 간호사 11%, 공원녹지 10% 응의 순서임.

2) 한국은 교육기관(학교)이 별도로 공공부문 영역으로 구분되나, 일본은 교육기관(학교)이 자치에 포함되어 있음.

* 자료 : 김종진(2015c)

- 실제로 일본 공공부문 비정규의 시간당 임금은 정규직의 26% 수준에 불과하고, 특히 여성 비정규직의 시간당 임금은 정규직의 39.3% 수준 정도로 확인됨. 한국 공공부문 비정규직의 시간당 임금 또한 33.3% 수준으로 일본과 큰 차이가 없이 공공부문에서도 한일 양국의 임금 격차가 발생하고 있음. 이런 이유로 최근 우리나라 공공부문에서의 시간선택제 일자리는 사실상 비정규직과 다름없는 저임금이라는 현실을 직시해야 하며, 인사승진의 간접적인 차별도 존재할 수밖에 없음.[6)]

- 미국(코넬대학교)의 한 조사 결과 '여성에게 육아휴직과 단축근로기회를 주는 가족친화정책이 여성고용률은 늘리지만 여성들은 나쁜 일자리로 몰아넣고 승진할 기회도 막는다.' 고 분석하고 있음. 이 연구 분석에 따르면 미국 여성 출산유급휴가 제도(12주)가 도입 된 이후 고용률은 5% 증가되었으나, 승진확률은 8%나 감소했다는 것임. 스페인에서도 7세 미만 자녀에게 여성 근로시간 단축 요구 권리법제화 이후 같은 남성보다 채용 가능성(6%)과 승진 기회(37%)는 낮아지고, 해고 가능성(45% 증가)은 높아

6) 2014년 기준 공무원 여성 비율은 49%였으나 고위직 여성 공무원의 비율은 11% 정도에 불과한 것으로 나타났으며, 만약 시간제 공무원이나 시간제 근로자가 공공부문에 확대될 경우 주요 대상은 여성이라는 점을 고려할 때 여성의 포괄적인 고용차별은 더 가속화될 것으로 볼 수밖에 없음.

졌다고 함. 결국 차별적인 여성고용정책이 아니라, 여성과 남성이 균등한 고용 및 육아분담 정책(북유럽)이 대안이라고 보고 있음.[7)]

3. 공공부문 시간선택제 일자리 실태와 문제점 - 고용노동부 시간제상담사 사례를 중심으로

1) 고용노동부 상담사 개요

(1) 고용 현황

가. 고용노동부 고용상담 서비스 구분

- 우리나라 고용상담 서비스는 취업지원과 관련된 '중앙 정부'의 고용센터와 '지방자치단체'의 고용복지기관(플러스센터)을 중심으로 전달체계가 조직되어 있음. 중앙정부(고용노동부)의 고용센터를 기준으로 보면 '직무' 와 고용형태(신분)에 따라 '공무원' 과 '비공무원' (무기계약직-기간제-시간제)으로구분되며, 공무원은 '일반행정직' 과 '직업상담직' 으로, 비공무원인 민간근로자는 상담직, 사무직, 운전, 청원경찰, 전문직, 기타 등의 세무 업무 형태별 직렬들이 있음.

- 먼저, 일반행정직 공무원은 노동행정 전반, 직업상담 직무를 포괄적으로 수행하고 있으나, 순환보직에 따른 인사시스템으로 인해 지속적인 고용서비스업무만을 전담하기는 힘든 것이 현실임. 때문에 직업상담 전문 인력의 필요성이 제기 될 수밖에 없었고, IMF 구제금융 이후 실업의 증가로 구직 지원 등을 목표로 전문 상담사 인력이 본격적으로 채용되기 시작했음. 둘째, 전문상담사는 1996년 최초 선발되어 취업지원 업무를 직업상담원 중심으로 재편되었다고 봐야 함. 이 시기부터 이전에 취업지원상담을 담당하고 있는 직업상담직 공무원은 대부분 후선업무(행정업무)에 집중하고 새로운 계약직 직원(직업상담)들이 이를 대체하는 역할을 했음.

- 고용노동부내 근로감독 업무는 일정 직급 이상의 직원이 수행할 수 있도록 함으로써 업무의 전문성을 유지 관리할 수 있도록 했지만, 취업알선 상담과 같은 고용서비스업

7) 경향신문, 2015.5.28. 기사 참조.

무의 전담 상담사를 채용했음에도 불구하고 불안정한 일자리가 지속 반복되었음. 따라서 계약직 직업상담원에 의한 취업지원 업무로 전문성 저하 문제가 일각에서 제기되었음(박동현, 2015). 이와 같은 문제는 고용의 질 개선(정규직화)과 교육훈련 서비스(직무 교육) 등을 통한 방향으로 개선될 수 있는 문제이지, 채용 방식만으로 개선될 수 있는 것만은 아님.

나. 고용노동부 상담 업무 인력 현황 - 고용센터 직원 현황

- 고용노동부 산하의 전국 고용센터는 2014년 기준으로 86개소에 4,753명 정도 근무(공무원 3,034명, 비공무원 1,719명)하고 있었으며, 6.6% 비공무원 신분인 민간근로자가 56.6% 정도였음. 고용센터 내 근무 인원 다수는 상담서비스 행정업무의 대민서비스 형태로 배치되어 있는 것을 알 수 있음. 이 업무 중 '민간위탁사업' 인 취업성공패키지, 행정업무인 실업급여피보험자관리 인력이 59.5%를 차지하고 있으며, '기타행정지원업무' (재정지원사업 99명, 부정수급 100명, 고용허가 79명, 지역협력 71명, 통계 43명, 직업안정법 운영 24명 등)으로 구성되어 있음.

[표10] 고용노동부 고용센터 직원 현황

연도	고용센터 (개소)	인원 수		
		계	공무원	기타** (무기계약직)
2011	81	3,269	3,157	112
2012	81	4,916	3,068	1,848
2013	83	5,146	3,066	1,919
2014	86	4,753	3,034	1,719
2015				(1,951, 시간제 247명)

* 주 : 고용안전센터 조직은 '본부-(지)청-센터-(과)팀-담당자' 형태. 최근 직제개편에 따라 고용센터 소속이 (지)청의 과 단위 조직수준으로 개편되면서, 취업지원, 고용보험, 능력개발, 고용안정사업, 기업지원 등의 업무를 전담.

** 기타 : 직업상담원, 취업성공패키지상담원, 구인상담원, 명예상담원, 훈련상담원, 인턴 등 해당 특수목적사업 선발 운영되었으나 2015년 취업패키지, 전화상담, 사무원, 구인상담, 훈련담당 직무가 직업상담원으로 일원화

- 2015년 기준 고용안정센터 인력 중 직업상담 관련 직종(무기계약직)은 총 1,774명(전일제 상담사 1,174명, 단시간 상담사 247명, 취업성공패키지 상담사 62명, 전화 상담

86명, 구인상담 7명, 훈련상담 15명, 고객지원실 명예상담 12명, 자립지원직업상담 171명(지자체 배치)으로 전체 무기계약직의 90.9% 정도를 차지하고 있음. 그 밖의 인력(177명)은 전문위원(20명), 기금관리원29명), 사무원(77명), 비서(44명), 속기사(1명), 청원경찰(4명), 운전원(2명)으로 구분됨.

- 현재 고용센터 내 취업알선 담당자는 정규직(2~6명)과 무기계약직(2~4명) 정도가 전담하여 담당하는 형태임. 취업지원업무와 관련해서 담당자(계약직, 공무원), 팀장, 과장 등에 따라 역할 및 직무수행 세분화가 필요하나 기본적 인원의 부족한 상태임. 이 중 시간제 상담사는 고용센터에서 적게는 1명에서 많게는 10명 이상 배치된 곳도 있음. 고용서비스 관련 직무의 특성상 단순 상담뿐 만이 아니라, 독일과 프랑스 등 선진국과 같이 상담과 취업 연계 역할이 필요하나, 기본적인 인프라 부족으로 어려운 현실임. 따라서 기존 공무원처럼 순환보직이 아닌 지역 내 배치된 상담사의 역할이 중요할 수밖에 없음.

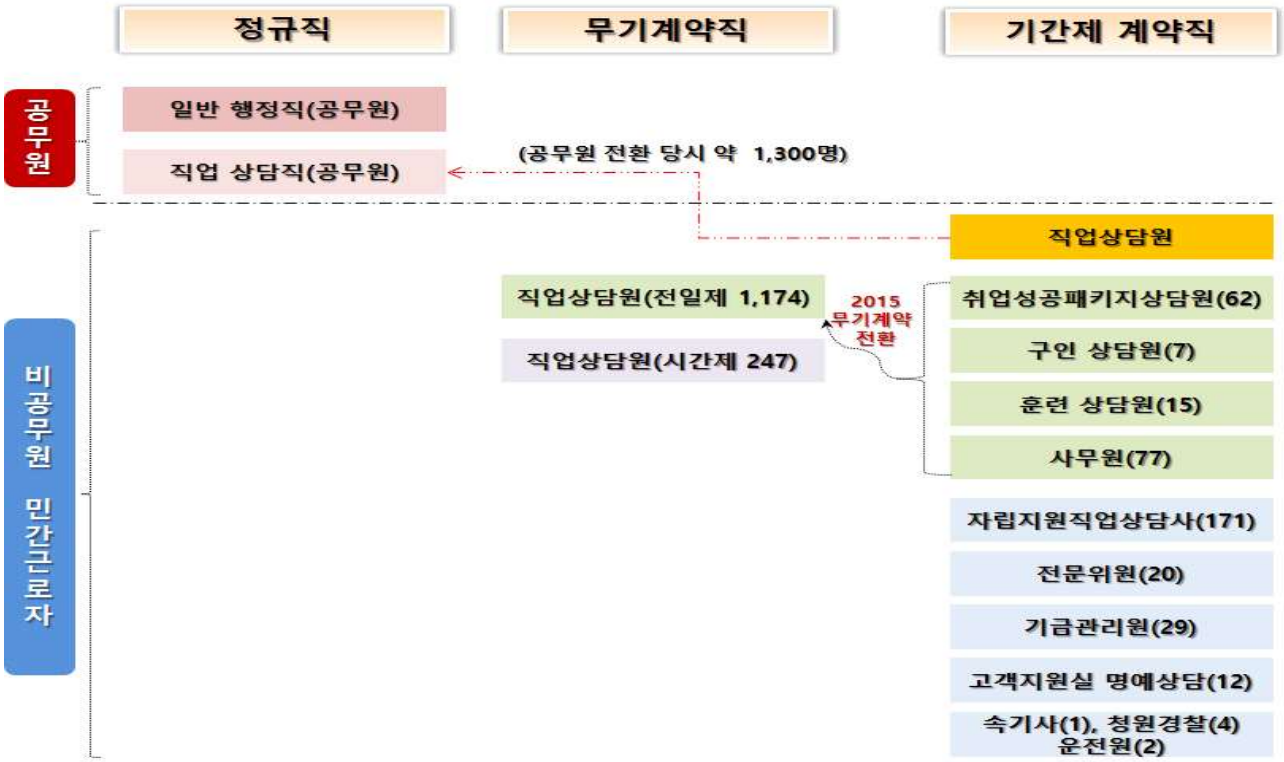
다. 고용노동부 상담사의 비정규직 및 시간제 활용

- 정부의 고용서비스 업무를 담당하는 거의 대부분의 상담 일자리는 사실 1998년 IMF 구제금융 시기에 실업과 취업(일자리) 상담 등의 행정 수요 필요성이 제기되어 고용노동부에서 직업상담 관련 고용이 증가하기 시작했음.[8] 당시 고용노동부 직업상담사는 2006년 당시 97개 고용센터에 약 1,600여명(당시 공무원 1,332명)까지 규모가 증가되었음. 하지만 당시 직업상담사 신분은 공무원이 아닌 기간제 계약직이었기에, 2002년 7월 노동조합 결성을 통해 정규직 전환(공무원 상담 직렬)을 요구 했으며, 2006년 9월부터 7월까지 전환 시험과 면접을 통해 2007년부터 공무원으로 전환되었음.

- 당시 상담사 공무원 전환은 비정규직의 정규직 전환 취지뿐만 아니라, 고용서비스 인프라 향상(질적 서비스 향상과 업무 연계성)과 내적인 차별개선 문제 등이 고려되었던 것임. 하지만 2007년 이후 각 고용노동부 산하 지청의 고용센터에 상담 관련 행정수요가 증가하면서 무기계약과 기간제, 시간제 상담사(2015년 247명)가 증가했고, 2015년 4월 기준으로 약 1,951명의 상담 및 사무, 기타 인력이 고용되었음.

8) 1998년 노동부 직업상담원 채용 전형은 1차 서류전형, 2차 전산조작 능력 평가(실기), 3차 면접으로 되어 있었음.

[그림3] 고용노동부 고용형태 및 직군별 인력 형태 비교 - 상담사 고용구조 변화 비교



○ 시간제 상담사 채용 현황

가. 2010년 1기 채용경쟁률 27.5:1 (2,475명 응시 89명 채용)

나. 2011년 2기 채용경쟁률 30.2:1 (6,257명 응시 207명 채용)

○ 시간제 상담사 채용 과정

가. 1기는 서류전형/ 2기는 필기시험(사회, 고용보험법 두 과목)

나. 전산능력평가 : 간단한 컴퓨터 사용능력 및 문서편집능력 실기 평가

※ 윈도우 화면, 엑셀, 흔글(2002년 또는 2007년 버전 중 선택) 문서 편집

다. 면접시험

- 대상자 : 서류전형 및 전산능력평가에 합격한 사람(당해 직무수행 필요 능력 및 적격성 검증)

○ 채용당시 응시자격

※ "자격증"을 가지고 있거나 "경력"이 있는 사람에게만 응시자격이 주어짐

〔참조〕 고용노동부 시간제 상담사 채용 자격 조건

요 건	비 고
○ 직업상담사, 청소년상담사, 공인노무사, 사회복지사(2급) 자격을 취득한 사람	
○ 고등학교 졸업 이상의 학력소지자(이에 상응하는 사람을 포함한다)로서 직업상담 관련분야 근무경력이 5년 이상인 사람	직업상담 관련분야의 경력이란 국가기관 및 지방자치단체, 「직업안정법」에 따른 유·무료직업소개소, 국가기관 및 지방자치단체 위탁업무수행기관, 국·공·사립학교, 「근로자직업능력개발법」에 따른 직업훈련기관, 「사회복지사업법」에 따른 사업복지기관, 「청소년기본법」에 의한 공공청소년단체 등에서 직업소개, 직업지도, 직업훈련 그 밖에 직업상담과 관련 있는 업무(일반 교과목 담당교사 등은 자격 없음)를 수행한 경력을 말한다.
○ 「고등교육법」에 따른 2년제 대학 이상의 학위를 취득한 사람(이에 상응하는 사람을 포함한다)으로서 직업상담 관련분야 근무경력이 3년 이상인 사람	
○ 근로자수 50인 이상 사업체에서 인사·노무관리담당경력 5년 이상인 사람	근로자수는 상시근로자수 또는 평균근로자수 등으로 확인

- 고용노동부 내 민간근로자 신분인 상담사는 전일제직업상담원, 단시간근로직업상담원, 취업성공패키지상담원, 구인상담원, 내일배움상담원, 사무원등 다양한 직종이 존재하고 있었음. 하지만 상시 지속적인 업무일 경우 기간제 근로자의 무기계 전환 정책(공공부문 비정규직 종합대책) 취지와 동일 업무를 수행함에도 업무구분이 비효율적이고 고용형태 차별이 제기되어, 2015년 고용노동부 내 여러 직종을 '직업상담원' 직종으로 통합했음. 현재 고용노동부 내부 상담 관련 직종 중 지자체 배치 상담 업무(자립지원직업상담사) 중 시간제 근로형태는 시간제 직업상담원 247명에 국한된 상태임.

- 정부(고용노동부)의 시간제 상담사 채용은 '일과 가정생활의 양립이 가능한 질 좋은 단시간 일자리'를 표방하며, '가정에 머물러 있는 숙련 여성 인력을 활용하자'는 취지로 2010년(1기 89명)과 2011년(2기 207명) 각각 2년 동안 두 차례에 걸쳐 채용했음. 이는 인력 충원문제뿐 아니라 유연근무제 활용과 여성고용률 목표라는 다양한 정책적 취지가 고려된 것임. 당시 시간제 상담사는 자격증 소지자 혹은 우대 사항의 일정한 응시 자격을 부여했음.[9)]

(2) 담당 업무

- 고용노동부의 전일제 상담사와 시간제 상담사의 담당 업무는 규정(직업상담원의 직무)상 동일하지만, 내적으로 보면 전일제와 시간제는 차이가 있음. 먼저 전일제 상담

9) 가. 직업상담사, 공인노무사, 청소년상담사, 사회복지사, 직업능력개발훈련교사 등 직무관련 자격증을 소지한 사람. 나. 직업상담 관련분야 경력이 긴 사람. 다. 5시간 근로에 적합하거나 필요성이 큰 사람. 라. 전산관련 자격증을 가진 사람. 마. 전공·경력의 직무 관련성 정도가 높은 사람, 취업보호대상자 등

사의 경우 풀타임 근무로 7개 상담 업무를 근무지 배치와 무관하게 수행할 수 있도록 되어 있음. 하지만 시간제 상담사의 경우 시간(1일 5시간) 제약으로 고용센터 내에서 1개 혹은 2개 업무만을 담당하고 있는 것이 현실임. 지난 5년 동안 1개 업무만을 담당한 상담사도 다수인데, 이는 내부 조직 운영의 효율성 측면이나 시간과 업무가 고려된 것으로 보여짐.

- 결국 시간제 일자리는 업무 특수성이 고려되지 못하면 자칫 '여성 노동의 주변화' 현상을 초래하여 단순 보조 업무로 전락할 개연성이 있고, 이는 내부 인사승진과 평가 등에도 연동되어 공공부문 내 여성의 유리천장(Glass ceiling) 현상을 가속화 시킬 수 있음. 따라서 현재의 시간제 상담사 문제는 고용형태 전환의 이동(시간 청구권 부여)을 통한 애초의 시간제 일자리 취지에 부합할 수 있는 제도적 조건이 마련되어야 함. 물론 현재의 시간제 일자리의 낮은 처우(2014년 임금 기본급 113만2천원, 시급 8,644원) 문제도 해결해야 할 문제임.

[표11] 고용노동부 상담사 주요 수행 업무 비교 : 전일제 vs. 시간제

전일제 담당 업무(7개)	시간제 담당 업무(7개)	특징, 문제점
제4조(직업상담원의 직무) 직업상담원이 소속기관장의 지시에 따라 행할 수 있는 직무의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 구인·구직의 상담 및 직업소개에 관한 업무 2. 직업능력개발훈련 상담, 직업능력개발훈련기관에의 알선 등 직업능력개발에 관한 업무 3. 고용정보의 제공 및 직업지도에 관한 업무 4. 실업인정, 피보험자 관리, 고용안정지원 등 고용보험에 관한 업무 5. 외국인근로자 고용허가 관련 업무 6. 제1호부터 제5호까지의 업무와 관련된 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 및 민간기관에 대한 지원·지도 업무 7. 그 밖에 업무 수행에 필요한 사항	**제4조(단시간근로 상담원이 담당하는 업무)** ① 단시간근로 상담원은 다음 각 호의 업무를 담당할 수 있다. 1.구인·구직의 상담 및 직업소개에 관한 업무 2.직업능력개발훈련 상담, 직업능력개발훈련기관에의 알선 등 직업능력개발에 관한 업무 3. 고용정보의 제공 및 직업지도에 관한 업무 4. 실업인정, 피보험자 관리, 고용안정지원 등 고용보험에 관한 업무 5. 외국인근로자 고용허가 관련 업무 6. 제1호부터 제5호까지의 업무와 관련된 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 및 민간기관에 대한 지원·지도 업무 7. 그 밖에 업무 수행에 필요한 사항 ② 단시간근로 상담원은 제1항에 따른 담당업무를 소속 기관장의 지시에 따라 이를 수행한다.	※ 시간제 상담사 ①개별 기관에서 7개 주요 업무 중 1-2개 업무만을 계속 담당 ②5시간 근로기관에서 업무 배치 및 업무 수행 과정에서 다양한 업무 수행 불가능한 구조 ③이수교육 : 전일제(80h) vs. 시간제(24h)

* 자료 : 고용노동부 전일제 직업상담원[시행 2010.1.20] [노동부훈령 제729호, 2010.1.20, 일부개정]
시간제 직업상담원[시행 2010.3.1] [노동부훈령 제733호, 2010.3.1, 제정]

- 이와 같은 시간제 상담사의 업무와 배치 문제는 교육훈련제도에 있어서도 차이가 있음. 현재 상담사의 직무교육은 고용서비스의 중요한 전문성과 연동된 것으로 시간제도 동일한 유급교육을 받도록 해야 함. 하지만 현재 연간 직무교육 시간은 전일제(80h)와 시간제(24h) 상담사의 교육 이수 시간이 거의 3배 정도 차이가 있고, 시간제 상담사의 경우 의무가 아닌 선택적인 분위기로 되어 있는 것도 문제임.

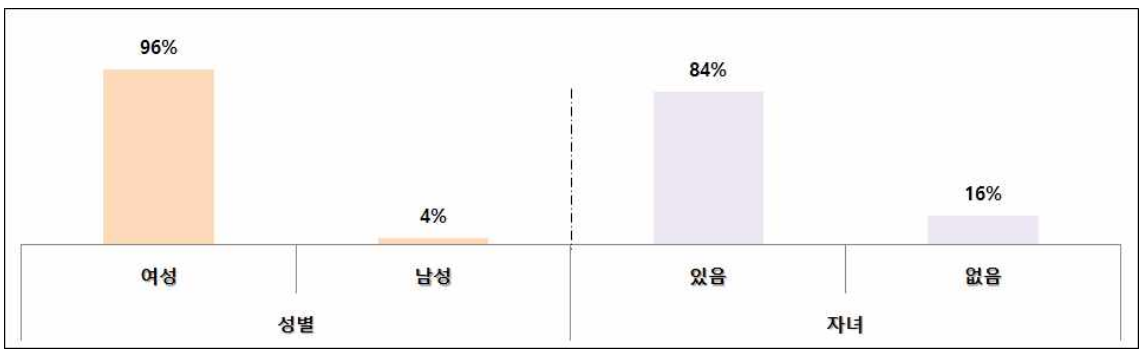
2) 고용노동부 상담사 실태

(1) 기초 현황

가. 인구학적 속성

- 먼저, 고용노동부 시간제 상담사의 인구학적 속성을 보면, 여성(96%)이 남성(4%)에 비해 압도적으로 많은 것에서 알 수 있듯이 여성 일자리라는 확인됨([그림4]). 특히 2015년 6월 기준으로 상담사의 약 84% 정도가 자녀가 있는 것으로 보아 대부분의 여성들이 직장의 일(직업 노동)과 가구의 일(자녀 돌봄)동시에 수행해야 하는 상황임을 알 수 있음. 현재 시간제 상담사의 연령 분포도를 보면, 30대 경력단절 여성(출산과 양육)은 42% 남짓에 불과함.[10)]

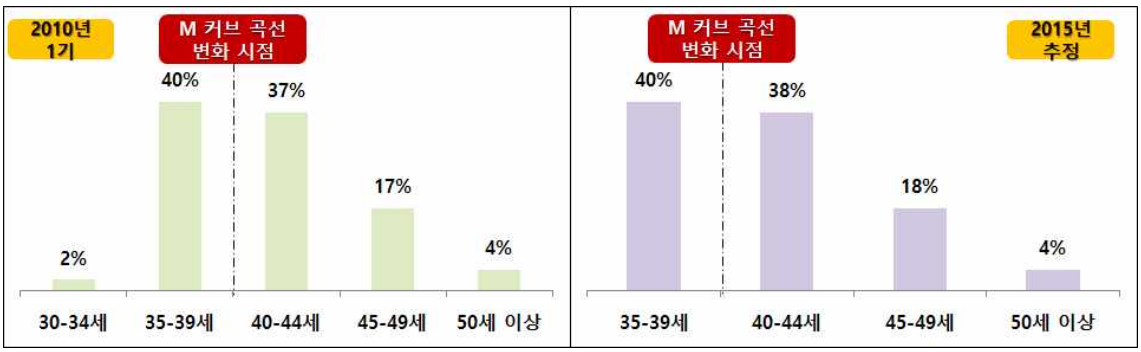
[그림4] 고용노동부 시간제 상담사 인구학적 속성 - 성별, 자녀 유무



* 주: 1) 2010년 1기 시간제 상담사 채용 당시 미혼 12.4%, 기혼 87.6%, 유자녀 85.9%(무자녀 14.1%)
2) 2015년 6월 노동조합에서 시간제 상담사 자녀 유무 조사 결과 226명 중 84%(197명)가 유자녀였음.

10) 민간기업의 시간선택제 애로사항 중 하나는 "적합 직무가 없다"(45.6%)는 것인데, 대기업 51.7%, 중소기업 38.9%, 제조업 42.1%, 비제조업 47.4%로 나타남. 반면 30-40대 개별 근로자의 시간선택제 선호 이유는 여성의 경우 48.3% 자녀보육교육, 개인 시간활용 22.8%였음(황수경, 2015).

[그림5] 고용노동부 시간제 상담사 인구학적 속성 - 연령대(2010 ~2015)



* 주 : 1) 2010년 고용노동부 1기 상담사 연령 및 혼인자료를 기준으로 2015년 현재를 추정하고, 2014년 시간제 상담사 노동조합 실태조사 자료를 기준으로 추정

2) 2010년 1기 상담사 채용당시 연령은 30세 미만(6.7%), 30-34세(34.8%), 35-39세(39.3%), 40-45세(18%), 45-49세(1.1%) 순이었음. 2015년 6월 노동조합에서 자체 집계한 기준은 30대 42%, 40대 52%, 50대 이상 6%였음.

- 오히려 대다수의 상담사가 이제는 기혼 상담사 중 유자녀의 경우 절반 이상이 중등학교 이상인 것으로 추정됨. 자료의 제약으로 인해 2010년 고용노동부 1기 상담사 연령 및 혼인 자료를 기준으로 2015년 현재를 추정하고, 2014년 시간제 상담사 노동조합 실태조사 자료를 기준으로 추정할 때, 현재 시간제 상담사의 약 58%는 40대 이상(35-39세 40% > 40-44세 37% > 45-49세 17% > 50대 이상 4%)인 것으로 추정할 수 있음([그림5]).

- 때문에 고용노동부 상담업무 일자리는 기본적으로 일과 삶의 균형을 위한 일자리 취지에 부합할 수도 있음. 문제는 이들이 전일제로 전환하지 못하는 채용형 시간제라는 점과 상대적으로 낮은 임금을 받고 있다는 점 그리고 업무상 숙련형성을 위한 상담업무와 센터 배치(순환이동, 57.9% 수도권 근무), 인사승진 제도(승진 사다리)가 전무하다는 점이 향후 개선이 필요한 영역임을 한번 확인시켜주고 있음.[11)]

나. 근무형태

11) **제14조(단시간근로 상담원의 전보)** ① 지방노동청장은 단시간근로 상담원의 효율적인 관리를 위하여 관할 지방노동관서간에 소속 단시간근로 상담원을 전보시킬 수 있다.고 되어 있으나, 사실상 고용센터간 이동은 내부 업무 연계성 등을 이유로 시간제와 시간제간 이동이 그나마 가능하며, 전일제와 시간제 이동은 불가능한 상황임.

- 현재 시간제 상담사의 근무형태는 주 5일(월요일-금요일), 1일 5시간 근로(휴게시간 1시간 미포함) 형태의 근로를 하고 있음. 상담사 업무시간은 고용센터 업무가 상대적으로 많은 피크 타임시간대에 업무를 수행하는 것으로 설계되어, 출퇴근 시간은 오전 10시부터 오후 4시(16시)까지임. 현재 전체 시간제 상담사의 절반 정도가 연장근로를 수행하고 있는 것으로 확인되는데, 연장근로를 수행하고 있는 상담사의 경우 센터 상황과 담당업무 성격에 따라 1주일에 평균 4시간 전후의 연장근로를 수행하고 있기도 함.

[그림6] 고용노동부 상담사 근로시간 비교 : 전일제(8H) vs. 시간제(5H)

- 고용노동부 상담사의 연장근로 자체가 기관 업무 상황과 상담 업무 특성상 민원서비스 응대에 따라 연장이 결정되기 때문에 시간제 상담사의 경우에도 비자발적 요인도 있음. 그런데 개별기관에서 업무 지침으로 시간제 상담사의 연장을 규정상 못하도록 하기에 실제 초과근로 만큼 수당을 받지 못하는 상황도 일부 발생함. 문제는 개별 기관의 초과근로 여부가 고용센터 기관 평가에 반영되기 때문에 시간제 상담사의 경우 전일제와 동일하게 부당한 상황에도 이야기 하지 못하고 있는 게 현실임.

(2) 노동조건

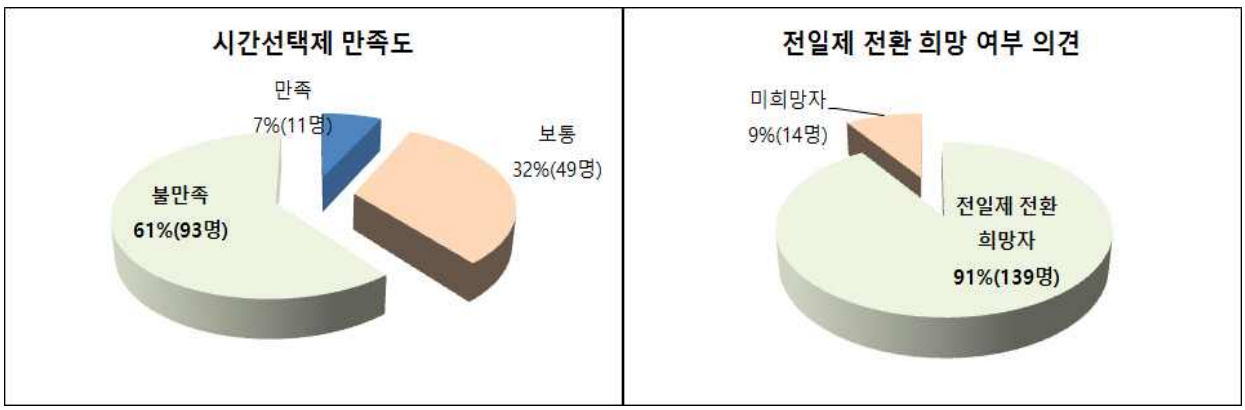
- 공공부문에서도 비정규직과 시간제 일자리 문제는 고용불안과 차별 문제가 쟁점이 될 수밖에 없음.[12] 고용노동부 시간제 상담사의 주된 차별 인식은 '근무형태'(시간 전

12) 공공부문 내 문화예술 전문직과 같은 영역에서도 동일 업무 수행 '정규직-무기계약직-비정규직(기간제)'이 존재하며, 동일한 업무를 수행하는 문화예술 전문직의 경우 무기계약직이나 기간제의 경우 임금체계 또한 각 기관별로 상이

환)와 '노동조건' (임금, 복지)으로 구분할 수 있음. 현재 시간제 일자리의 주요한 문제는 '조직운영' (인사승진, 업무배치, 회의 및 회식 등)과 '노동조건' (근무형태 전환, 임금수준과 체계, 복지제도 등)으로 지적되고 있음.

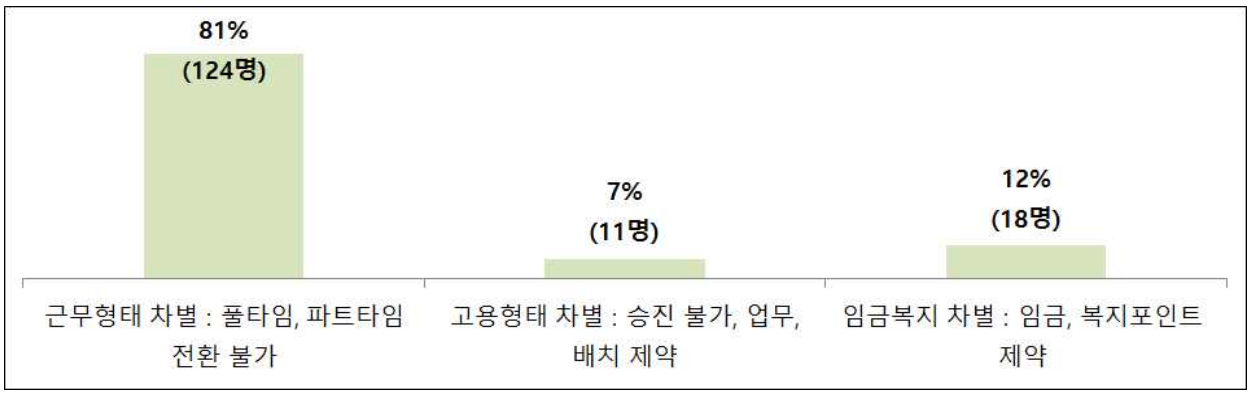
- 첫째, 고용노동부 시간제 상담사의 2014년 10월 설문조사 결과를 통해서 직장 만족도와 차별적 요인을 확인할 수 있음. 고용노동부 시간제 상담사들은 현재의 시간선택제 일자리에 만족(7% ↔ 불만족 61%)한다는 의견은 소수에 불과한 실정임. 이는 시간선택제의 전일제 전환이 되지 못하는 것과 상대적으로 낮은 임금 등의 요인과 같은 문제로 판단됨.

[그림7] 고용노동부 시간제 상담사 만족도 및 전환 여부 의견(2014.10, N=153)



* 자료 : 고용노동부 시간제상담사 노동조합 조사자료 재구성(2014.10)

[그림8] 고용노동부 시간제 상담사 고용 및 노동조건 차별 의견(2014.10)



* 자료 : 고용노동부 시간제상담사 노동조합 조사자료 재구성(2014.10)

하함(김종진, 2015a).

- **둘째**, 고용노동부 시간제 상담사들은 노동조건 차별 의견으로 '근무형태 요인' 81%(풀타임과 파트타임 미전환 81%)이 '노동조건 요인' 19%(인사승진 7%, 임금복지 12%)에 4배 정도 많았음. 이처럼 현재 시간제 상담사들의 주된 직장생활 불만 원인이 되고 있는 것은 전일제(8h)와 시간제(5h)의 근무형태 자유로운 변경(시간) 문제인 것을 확인 할 수 있음. 실제로 전일제 전환 희망(91% ↔ 미희망 9%) 의견이 매우 높으나, 현재 고용노동부 시간제 상담사는 전일제로 전환하지 못하는 상황임.

- **셋째,** 고용노동부 시간제 상담사는 풀타임 전일제 상담사에 비해 임금(수준)과 인사승진에 차별을 받고 있음. 실제로 2014년 기준 시간제 상담사의 1호봉(기본급)은 시급 기준으로 8,644원(전일제의 5/8 수준: 시간 비례)으로, 전일제 일반 상담사(8,807원, 전일제의 75% 수준)와 전임제 전임 상담사(11,291원)에 로 전환될 경우 소득 향상 가능.

[표12] 고용노동부 상담 직종 임금체계 - 기본급(2014, 단위: 원)

호봉	일반 상담원 (기간제 전환자)	시간제 상담원	(시간급)	전임 상담원	책임 상담원	선임 상담원	수석 상담원
1	1,409,160	1,132,370	(8,644)	1,806,620	1,972,630	2,149,810	2,359,990
2	1,448,110	1,163,680	(8,883)	1,856,560	2,027,690	2,210,370	2,427,020
3	1,488,280	1,195,960	(9,129)	1,908,060	2,077,380	2,270,890	2,488,560
4	1,526,010	1,226,160	(9,360)	1,956,430	2,137,850	2,331,440	2,561,120
5	1,563,730	1,256,590	(9,592)	2,004,790	2,198,300	2,404,040	2,633,700
6	1,601,480	1,286,810	(9,823)	2,053,180	2,246,920	2,464,380	2,778,820
7	1,639,210	1,317,240	(10,055)	2,101,560	2,295,050	2,524,950	2,839,410
8	1,676,940	1,347,460	(10,286)	2,149,930	2,343,450	2,585,310	2,911,980
9	1,714,670	1,377,880	(10,518)	2,198,300	2,404,040	2,657,850	2,972,330
10	1,752,410	1,408,110	(10,749)	2,246,680	2,464,380	2,778,820	3,032,930
20	2,202,250	1,769,690	(13,509)	2,823,400	3,086,100	3,368,300	3,643,050
21	2,241,870	1,801,530	(13,752)	2,874,200	3,141,640	3,428,920	3,704,970
22	2,280,000	1,832,170	(13,986)	2,923,080	3,191,900	3,483,770	3,764,240
23	2,316,470	1,861,370	(14,209)	2,969,840	3,239,760	3,536,030	3,820,720
24	2,351,200	1,889,280	(14,422)	3,014,370	3,288,340	3,589,080	3,874,190
25	2,348,100	1,915,740	(14,624)	3,056,550	3,334,380	3,639,310	3,924,560

* 주 : 1) 기존 정기상여금 600%(매월 50% 균분 지급)은 기본급으로 통합(가족수당 : 배우자 40,000원, 자녀 20,000원)

2) 시간제 상담사의 임금수준은 기존 전일제 상담사의 약 5/8 수준 책정

- 문제는 시간제 일자리 취지는 일과 삶의 균형을 위한 시간 단축이지, 시간 당 임금(시급)이 낮게 되어서는 안 된다는 것이 학계와 노동계이 중론임. 현재의 시간제 상담사 기본급(시급) 기준으로는 교통비(45,000원, 버스 왕복 1,100원 * 2회 * 20일)와 식대 120,000원(6,000원 * 20일) 그리고 세금 및 사회보험(약 10~14만원 내외)을 제외하면 근속기간이 가장 긴 '6호봉 시간제 상담사' 의 월 평균 실질임금은 100만원도 안 되는 상황임.

- **넷째**, 고용노동부 시간제 상담사는 전일제로 자유로운 전환 이동이 불가하여 사실상 인상승진도 불가능한 구조로 되어 있음. 고용노동부 '직업상담원 규정' (제6조)에서 전일제 상담사는 인사승진과 평가(근무평정 70% + 경력평정 30%)가 존재하나, 시간제 상담사는 별도의 인사승진 및 평가제도가 존재하지 않고 있음. 결국 시간제 일자리의 애초 도입 초기부터 학계나 노동계 그리고 여성단체에서 문제제기한 여성 시간제 종사자의 '차별' (gender discrimination])문제가 고용노동부 상담사 일자리에서도 확인되고 있는 것임.

[표11] 고용노동부 상담사 인사승진제도 비교 : 전일제 vs. 시간제

전일제 직업상담원 규정	시간제 직업상담원 규정
제6조(직업상담원의 승진) 1. 선임상담원: 5년 이상 2. 책임상담원: 4년 이상 3. 전임상담원: 4년 이상 ② 지방노동청장은 직급간 승진을 위하여 최저승진 소요연수에 도달한 직업상담원을 대상으로 승진후보자명부를 매년 1월말과 7월말 기준으로 작성해야 하며, 요소별 배점비율은 근무성적평정 70%, 경력평정 30%로 한다. ③ 승진에 반영되는 근무성적평정 관리기간은 최근 2년(최근 1년차 60%, 최근 2년차 40%), 경력평정 관리기간은 해당 직급 근무기간으로 한다. 다만, 제30조의2에 따른 노동조합의 전임자로 근무성적을 평정할 수 없을 때의 근무성적 관리기간은 전임인정 이전 2년으로 한다.	**제6조(단시간근로 상담원의 직급 및 호봉)** ① 단시간근로 상담원은 직급을 구분하지 아니하되, 「직업상담원규정」 제5조에 따른 전임상담원(이하 "전임상담원"이라 한다)과 동등한 자격을 지닌 것으로 본다. ② 단시간근로 상담원의 호봉은 통상근로 직업상담원 중 전임상담원과 동일하게 적용한다.

* 자료 : 고용노동부 전일제 직업상담원 [시행 2010.1.20] [노동부훈령 제729호, 2010.1.20, 일부개정]
시간제 직업상담원 [시행 2010.3.1] [노동부훈령 제733호, 2010.3.1, 제정]

5. 맺음말: 개선과제

- 우리나라 노동시장은 영국과 독일처럼 노동정책의 탈규제로 인한 신자유주의적인 흐름이 고용체제에 왜곡된 형태로 투영될 개연성이 높음. 예를 들면 파견법 확대(32개 업종 확대, 연령 55세 이상)나 비정규직법 기간 연장(4년), 임금피크제(공공기관 확대)와 같은 자본의 탈규제 요구가 정부정책으로 제시되었기 때문임. 특히 최근 정부의 고용률 70%를 목표로 시간선택제 일자리라는 고용정책은 노동시장의 여성 일자리의 비정규직화, 저임금화, 단순주변화 현상을 초래할 개연성이 높음. 특히 현재의 정부정책이 시간제 일자리의 긍정성을 강조하더라도 '사회보장제도'와 '최저임금제도'의 현실화가 없는 상황에서 시간선택제 일자리는 화려한 정치적 수사어구에 불과하다는 노동계의 의견을 청취할 필요가 있음.

- 선진 유럽에서도 독일(슈바르쯔 아르바이트, 블랙노동)이나 네덜란드 및 영국(제로아워, zero-hour)은 물론, 일본 공공부문에서도 국가(정부)의 고용정책이 시간제 일자리를 확산하면서 부정적인 문제들이 지적된 것은 현재 모두 동의하는 사실임. 대표적으로 선진 나라들의 경험을 보면 1차 노동시장이 제도화된 형태로 존재하지만, 2차 노동시장에서는 노동의 사각지대 현상이 나타나고 있다는 것임. 대표적으로 우리나라의 시간선택제 일자리가 대국민 서비스영역인 공공행정 부문에서 확대될 경우 그나마 양질의 일자리 영역이었던 곳에서도 여성 저임금 일자리를 초래할 것이라는 것임.[13] 따라서 정부가 공공부문에서 모범 사용자(good employer) 역할을 수행하여 좋은 일자리를 구축할 필요가 있음.

- 따라서, 이번 공공부문의 시간선택제 일자리 사례로 언급된 고용노동부의 시간제 상담사 사례는 비교대상(준거집단: 공무원 상담직, 비공무원 전일제 상담직)이 존재하고, 행정업무 수요의 필요와 일과 삶의 균형(WLB) 취지를 고려할 때 향후 보완해야할 과제가 있음. 무엇보다 전일제와 시간제의 자유로운 이동, 인사승진 및 평가, 업무 배치, 교육훈련 등 구축, 임금수준과 체계 재정립과 같은 제도적 보완책이 필요한 상황임. 특히 현재의 고용노동부 약 247명의 시간제 상담사의 경우 2015년부터 전일제 무기계약으로 전환된 사례(취업성공패키지, 전화, 구인, 훈련 상담)와 같이 전일제로 전환할 필요가 있으며, 전일제 상담사 또한 본인의 필요에 의해 시간제로 전환할 수 있

13) 시간선택제 일자리와 같은 정부 정책 도입 이후 국민은행과 우리은행과 같은 곳에서는 기존 무기계약 자리에 유기계약이라는 부정적인 시간제 일자리가 나타나고 있음. 또한 사회복지기관과 같은 곳에서는 상담심리와 미술, 놀이치료사와 같은 상담사를 특수고용형태로 활용하는 곳들이 나타나고 있음.

도록 하는 제도가 필요함. 단기적으로 현재의 시간제 상담사를 모두 전환하지 못할 경우 과도기적 이행(단계별, 연차별 전환) 방안도 모색할 수 있음.

〈참고문헌〉

고용노동부. 2015. 「시간선택제 일자리 추진현황 및 향후 계획」, 경제사회발전노사정위원회, 일・가정양립을 위한 일자리위원회 17차 회의자료, 1~9쪽.

권 혁. 2015. 「시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 25 ~ 53쪽.

금재호. 2015. 「시간(선택)제의 개념 및 통계의 개선방향」, 경제사회발전노사정위원회, 일・가정양립을 위한 일자리위원회 17차 회의자료, 1~28쪽.

김유선. 2015. 「여성 비정규직 실태와 정책과제」, KLSI 이슈페이퍼 2015-3. 한국노동사회연구소.

김종진. 2014. 「지방자치단체 비정규직 실태와 개선과제」, KLSI 이슈페이퍼 2014-13. 한국노동사회연구소.

김종진. 2015a. 「공공부문 문화예술 비정규직 노동실태와 개선과제: 연극뮤지컬, 무용발레, 양악, 국악, 학예사, 전문직 」, KLSI 이슈페이퍼 2015-04. 한국노동사회연구소.

김종진. 2015b. 「한국 노동시장 구조변화와 비정규직 개선과제」,『정부정책이 양산한 비정규직 노동실태와 개선과제』, 한국노총. 1 ~ 40쪽.

김종진. 2015c. 〈한일 공공부문 지자체 비정규직 실태와 특징〉. 한국노동사회연구소.

박동현. 2015. 「선진국 사례와 비교한 우리나라 고용서비스 조직 발전 방안」, 『고용서비스(고용복지) 전달체계 및 조직 정책토론회 자료집』, 고용노동부공무원노동조합. 이인영, 은수미, 이석현, 우원식, 장하나, 한정애, 김경협 의원실, 1~32.

배규식 외. 2014. 『시간선택제 일자리 해외 사례 연구』, 고용노동부・노사발전재단.

배규식. 2015.「시간선택제 해외사례와 시사점」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 55 ~ 75쪽.

신경아・장지연 외. 2015.『여성친화형 일자리로서 시간선택제 일자리 정책의 효과와 개선과제』, 국회여성가족위원회.

장지연·전병유. 2014.「소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제20권 2호, 한국산업노동학회, 219 ~ 248쪽.

황수경. 2015. 「시간선택제 일자리 정책 성과와 과제」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 3 ~ 23쪽.

현장사례

현장사례	전일제 전환청구권과 임금격차 해소 지원 필요

고용노동부비정규직상담원노동조합
위원장 김송주

1. 직장내 시간제근무자 기피현상

동료직원들이 시간제근로자가 본인 부서로 오는 걸 좋아하지 않는다. 전일제근로자의 일을 덜어주는 것이 아니라 실제로는 시간제근무자가 못 다한 일을 동료 근로자가 하게 되서 업무가 늘어난다고 생각한다. 이론적으론 전일제 1명당 시간제 2명이 배정되어야 하지만 항상 인력이 부족하고 부서별 정원이 정해져 있는 상황에서 시간제근로자가 오면 실제 0.5명이 줄어든다고 생각하기 때문에 직장 내에서 나를 기피하고 있다는 느낌에 기존 직원들과의 유대감 형성을 어렵게 하고 있다.

실제로 입사 5년차인 L씨는 외국인고용허가팀에서 같은 업무만 계속해서 하고 있다. 정기 인사 때마다 다른 직무를 희망했으나 시간제근무자와 전일제근무자와는 교체할 수 없고 시간제끼리만 맞교환이 된다며 인사가 제대로 되지 않았으며, 더 큰 문제점은 다른 팀에서 반기지 않는다는 것이다.
정기 인사 때마다 다양한 업무를 습득하기 위해 순환하는 전일제와는 다르게 시간제라는 한계로 인해 입사 5년이 지난 지금도 L씨는 동일업무만을 하고 있다.

2. 시간제일자리에 대한 부정적 인식

모든 시간제근로자는 동료들이나 팀장에게 “시간제근무제도는 우리와 맞지 않다. 도대체 왜 뽑는지 모르겠다. 어쨌든 조직에 최대한 맞추도록 노력해라” 라는 말을 들은 적이 있다. 입사초기에는 자발적이든 비자발적이든 본인의 선택으로 시간제근무를 하게 되었지만 입사 4~5년이 지난 다음에 대다수가 전일제전환을 희망하는 이유이다.

K씨는 육아휴직자가 있을 경우나 기간제 근로자가 퇴직할 경우 업무공백이 생길 때 일명 '땜방' 업무에 배치되고 있다. 몇 번 항의해 보았으나, 온전한 일을 하고 있는 전일제근로자를 갑자기 뺄 수 없으니 시간제근로자를 배치할 수밖에 없다고 한다.

보통 정기인사와 수시인사로 일년에 몇 차례 신규인력이 와서 바로 업무에 투입되기 어렵거나 일시적으로 담당할 사람이 없을 때 혹은 기간제근로자가 퇴직할 경우 등 업무공백이 생길 때마다 일명 '땜방' 업무에 배치되었다가 일이 익숙할 만하면 다시 다른 땜방' 업무에 투입되다보니, 소속이 없이 떠도는 사람같고 제대로 된 일을 배우기도 힘들며, 자신이 잉여인력이 된 것 같아 자괴감에 빠지곤 한다.

전일제근무를 하다가 본인의 사정상 한시적 시간제근로를 선택해서 일시적으로 이런 처우를 받는다면 그나마 참아보기라도 할 텐데 평생 이런 대우를 받으며 시간제근로자에서 벗어날 수 없다는 생각에 요즘 일할 맛이 나지 않고 우울해진다. 그나마 요즘 노조에서 전일제전환 통로를 열기 위해서 노력하고 있다는 소식에 조금이나마 희망을 가져본다.

그런가하면 C씨는 업무량이 근무시간 5시간 내에 할 수 있는 일이 아니라서 조절해 달라고 하니 시간 내에 맡은 일을 다 하거나 다른 업무를 맡으라는 답변이 돌아왔다.
이 말의 속뜻은 보조업무로 뺄 수도 있다는 말임을 잘 아는 C씨는 맘먹고 일처리를 하다 보니 초과근무를 하게 되었는데 초과근무는 시간제의 취지상 맞지 않는다는 황당한 소리를 들었다. 아마도 시간제근로자의 초과근무가 발생하면 나중에 관리자급이 성과에서 낮은 점수를 받기 때문에 초과결제를 올려도 승인해주지 않으려고 한 말일 것이다.

근로기준법상 주 12시간 내에서는 상호 협의 하에 자유롭게 할 수 있음에도 불구하고 사측은 무조건 초과근무를 금지한다고 하여 이러지도 저러지도 못하는 상황에 처하게 된 것이다.
항의라도 하게 되면 시간제근무에 적합한 업무를 배정하겠다며, 갑자기 팩스 수신이나 우편물분류 등 보조업무로 빼게 되는 경우를 종종 보았기에 그런 조치를 당하기 싫어 C씨는 초과수당을 신청하지 않고 조용히 일처리를 하기로 했다. 말 그대로 무료봉사를 하기로 한 것이다. 정당하게 일을 하고도 초과수당을 받기는커녕 눈치만 봐야하는 자신이 초라해 보여 시간제근로자로 입사한 것을 후회하고 있는 중이다.

3. 시간제 근로자에게 전일제 전환청구권과 임금격차를 해소할 수 있는 지원이 필요하다.

정부에서는 기업에 보조금을 지급하면서까지 전일제→시간제→전일제를 지원하고 있다. 그러나 시간제→전일제 즉, 시간제근로자는 전일제근무로 전환할 수 있는 길이 막혀 있는 경우가 대부분이다.
진정한 일과 가정의 양립은 생애주기에 맞춰 일을 줄여야 한다면 줄일 수 있고 늘려야 한다면 늘릴 수 있어야 한다.

현재 입사 5년이 지남에 따라 육아문제가 해소되는 경우가 많고, 실제로 자녀학비 등 소득이 가장 많아야 하는 시기에 직면한 근로자가 많음에도 전일제로의 전환이 막혀 있다는 것이 가장 큰 문제점이다.

입사 5년차인 K씨는 자녀 2명인 40대 후반이다. 입사 때 어렸던 자녀들은 고학년에 진입했고 그에 따라 학비도 늘어가지만 임금은 전일제근로의 5/8에 불과해 교통비, 식비를 제하고 임금에서 고용보험 등 필수금액을 제하고 나면 월 100만원이 채 되지 않아 요즘 걱정이 늘어만 가고 있다. 시급은 최저시급보다 높다 하나 총액은 최저임금이 되지 않는 셈이다. 더군다나 점심시간을 포함해 일 6시간을 근무하기 때문에 출퇴근시간을 고려했을 때 투 잡을 뛸 수 있는 여건도 되지 않는다. 단순히 시급을 비교할 것이 아니라 임금총액이 낮을 때 임금을 보전해 준다거나 전일제로 전환하여 소득을 높일 수 있기를 바래본다.

본인처럼 숙련된 입사 5년차를 전일제로 전환한다면 교육비용도 필요없이 바로 투입이 가능하여 비용절감도 될 테고, 시간제근로자의 사기 진작 면에서도 많은 동기부여가 되어 업무효율이 높아져 좋아질게 뻔한 데도 인력이 부족한 상황에서 신규전일제만을 따로 뽑으려는 이유를 알 수가 없다. 이제는 전일제로 갈 수 있는 희망의 사다리가 있었으면 좋겠다. 끝.

토론문

토론문 1	양질의 일자리 및 노동시간 정책 방향

한국노총 중앙연구원
선임연구위원 황선자

1. 모범사용자로서 공공부문의 역할 중요

- 정부는 모범사용자로서 민간부문 시간선택제 일자리의 노동조건을 선도하는 역할을 해야 할 것임.

  • 고용노동부 시간제 상담사의 구체적 사례를 통해 공공부문에서 실시되고 있는 시간선택제 일자리의 문제점과 개선과제를 도출하는 것은 의미있는 작업이라고 판단됨. 정부가 고용주인 공공부문에서 시간제 일자리 정책은 민간기업의 고용전략에 영향을 미쳐 전체 시간제 일자리 종사 노동자 전반의 임금 등 근로조건, 인사승진 및 평가, 업무 배치, 교육훈련 등에 영향을 미치기 때문에 특히 중요함.

  • 고용노동부에 의하면 올해 상반기 시간선택제 일자리 지원사업의 지원을 받은 인원은 7,659명으로 지난해 같은 기간(1, 457명)보다 5배 이상 늘었음.

- 전일제로의 전환 등 발제자가 제시한 개선과제에 동의함.

2. 양질의 일자리 창출을 위한 정책수단으로서 노동시간 정책에 대한 점검 필요

- 정부가 시간제 상담사 등 시간선택제 일자리를 통해 얻고자 한 정책목표가 제대로 성취되고 있는지 점검하여 문제점을 개선해 나가야 할 것임. 박근혜 정부의 '고용률 70% 달성' 을 위한 시간제 일자리 확대 정책은 이명박 정부의 일·가정 양립형 '퍼플잡' 과 마찬가지로 오히려 여성고용의 질을 악화시키고 있음.

- 정부(고용노동부)는 '일과 가정생활의 양립이 가능한 질 좋은 단시간 일자리' 를 표

방하며, ‘가정에 머물러 있는 숙련 여성 인력을 활용하자’ 는 취지로 시간제 상담사를 채용했음. 여기에는 시간제 상담사 일자리가 일과 가정생활의 양립이 가능한, 질 좋은 일자리, 양성평등적 일자리라는 전제가 깔려있음. 그런데 이와 같은 일자리는 자녀를 가진 여성 등 돌봄 책임을 가진 사람의 노동시간 패턴에만 초점을 맞추고 있고, 따라서 저임금 노동 및 무급 노동으로 여성노동자의 직종분리를 낳고, 여성과 남성 사이의 노동시간 격차를 강화시킴.

- 일-가정생활 양립을 위한 정책으로써 시간제 노동은 두 가지 주요 문제를 안고 있음. 우선, 시간제 일자리는 가족 책임이 변화될 때 전일제 노동으로 복귀할 수 있는 선택의 제한이 있고, 전일제 일자리에 비해 시간당 임금, 비임금 급여(benefits), 경력 개발 기회 측면에서 불리함(Polivka et al., 2000; Fagan and O’ Reilly, 1998). 여성노동력이 증가하고 있음에도 불구하고, 노동시장에서 성별분리와 사회적 차원에서 성별분업이 지속되고 있는데, 시간제 노동은 주로 여성에게 집중되고 있음. 긴 노동시간이나 예측할 수 없는 일정과 같은 노동시간 배치는 돌봄 책임을 가진 사람들에게 노동시장 진입 및 경력 향상에 대한 장벽을 만듦으로써 고용에서의 성별분리를 더욱 강화시킴. 여성은 가사책임으로 인해 시간제 노동이나 심지어 야간 및 주말 등의 노동시간 일정에 일하도록 압박받고 있음(Fagan, 2004). 이러한 주변적 형태의 노동시장 참여는 양성 불평등을 강화시킴.

- 가족친화적 노동시간을 위한 시간제 노동과 가족휴가, 육아휴직 등은 어린이나 노인을 돌보는데 더 많은 시간을 보낼 수 있는 기회를 제공하지만, 여성이 이를 활용할 수 있는 유일한 사람이라면 여성을 주변적 형태로 노동시장에 참여시킴으로써 유급고용에서 양성 불평등을 강화시킴.

- 양성평등을 촉진하는 노동시간 정책을 통해, 여성이 고용(지위 및 승진 등)에서 남성과 동등한 자격을 가지도록 해야 하고, 여성과 남성 모두 유급노동, 가족책임, 평생학습을 병행할 수 있도록 해야 함.

- 양성평등을 촉진시키기 위해서는 여성과 남성간 노동시간에 있어서의 격차를 줄이고 시간제 노동의 질을 향상시키는 정책이 필요함. 즉 전일제 노동자들의 과도하게 긴 노동시간을 제한하고, 대다수가 여성인 시간제 노동자가 더 긴 시간 일할 수 있도록 장려해야 할 것임. 그리고 양성평등과 모순되지 않도록 시간제 노동의 질을 향상시

켜야 함(Fagan, 2004; OECD, 2001; Fagan and O'Reilly, 1998). 시간제 노동자와 전일제 노동자의 동등 처우를 촉진하는 것은 ILO의 시간제 노동 협약(1994, 제175)에 의해 확립된 원칙임. 고용, 비임금 급여와 사회 보장시스템에서의 동일대우 규정은 시간제 일자리의 조건을 개선하는데 도움이 될 수 있고, 동시에 양성평등을 촉진하는데 상당한 기여를 할 수 있음(McCann, 2004; ILO, 2007 재인용).

- 이와 함께, 모성보호와 알맞은 가격의 질 높은 보육서비스에 대한 접근 조치들 또한 노동자가 직장과 가족 책임을 병행하도록 지원하는데 매우 중요함(ILO, 2007).

- 양질의 시간제 노동의 핵심은 노동자의 선택권으로 노동자가 원하여 시간제를 선택하고 다시 전일제를 원할 경우에 복귀할 수 있는지 여부임. 따라서 무엇보다 노동시간 단축 청구권 제도를 도입해야 함.

- 노동시간 정책은 모든 노동자의 요구에 응답하는 방식인 생애과정에 기초하여 설계되어야 함.

• 노동시간 정책이 생애과정에 기초하여 설계되지 않고, 자녀를 가진 여성이나 고령자 등 특정 집단이나 특정 시기의 노동시간 패턴에 초점을 맞출 경우, 노동시간의 유연성이 취약계층에 집중되어 이들과 다른 노동자 집단과의 노동시간 격차가 강화될 뿐 아니라 고용의 질 및 사회보장에서의 격차가 심화됨. 단시간 노동자의 대다수가 여성인 것에서 확인되듯이, 노동시간 정책이 자녀를 가진 여성 등 돌봄 책임을 가진 사람의 노동시간 패턴에만 초점을 맞춘 결과, 저임금 노동 및 무급 노동으로 여성 노동자의 직종 분리를 낳고 여성과 남성 사이의 노동시간 격차를 강화시킴. 여성은 직장 생활과 가족생활의 균형을 위해 시간제 등 유연한 노동시간을 선택함으로써 비싼 대가를 지불하는데, 이러한 선택이 여성의 경력 개발과 평생 수입, 그리고 연금 수급자격 등의 측면에 부정적 영향을 미침. 따라서 유연한 노동시간 배치가 일자리의 안정성과 경력 향상에 대한 부정적 영향, 열악한 일자리에서의 노동과 불안정한 계약 하에서의 노동, 적은 연금 및 사회보장권리 등과 같이 여성에게 불리하게 작용하지 않도록 함으로써 일자리에서 여성과 남성 사이에 실질적 평등이 달성될 수 있도록 해야 할 것임. 이를 위해서는 남성이 가족생활을 위한 시간에 참여하도록 적극적으로 유도해야 할 것인데, 장시간노동의 단축과 모든 노동자에게 유연하게 근무할 수 있는 기회를 확대하는 것은 여성과 남성 사이의 노동시간 배분을 보다 평등하게

만들 수 있는 방법 중 하나임.

2. 양질의 일자리 및 노동시간 정책방향

1) 양질의 노동시간 원칙에 입각한 양질의 일자리 정책 필요

- ILO의 양질의 일자리 및 노동시간 정책에 기초하여 정부의 일자리 및 노동시간 정책 방향을 제시하고자 함.

① 양질의 일자리와 노동시간의 관계

- ILO(2007)에 의하면 노동시간의 개선은 양질의 일자리 추진을 위한 중요한 조치 중 하나임. 이는 노동시간이 중요한 노동조건으로 인간의 존엄성을 보장하는 기본적인 수단이고, 임금산정의 가장 기초적인 단위로 소득과 밀접한 관련이 있으며, 작업환경, 생산성, 일과 가정생활의 균형을 위한 주요 요소이기 때문임.

• 노동의 권리와 고용의 안정성 및 질을 보장하기 위하여 국제노동기구(ILO)는 1999년 사회정의와 인간적인 노동조건 제고라는 가치를 반영한 '양질의 일자리(decent work)'라는 고용 혹은 노동의 질과 관련된 개념을 도입하였음. 양질의 일자리는 자유, 안전, 평등, 그리고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 양질의 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 증진하는 것을 목표로 제시되었음. ILO는 양질의 일자리라는 최종 목표를 달성하기 위한 전략적 목적으로 노동에서의 권리 제고, 고용, 사회보장, 사회적 대화를 제시하고 있음. 그리고 ILO는 양질의 일자리를 측정하기 위해 11개 영역으로 구성된 다양한 측정지표를 제시하고 있다. 11개의 영역은 고용기회, 철폐되어야 할 노동, 적절한 소득과 생산적 노동, 양질의 노동시간, 고용안정성, 일과 가정생활의 균형, 공정한 대우, 안전한 작업환경, 사회보장, 사회적 대화와 작업장 관계(workplace relations), 양질의 일자리에 대한 경제·사회적 맥락임. 그리고 양질의 일자리를 구성하는 11개 부문에 대해 이를 측정하기 위한 29개의 지표가 제시되고 있음. 이 가운데 양질의 노동시간을 측정하는 세부 지표는 장시간 노동비율과 시간관련 과소고용 비율(time-related underemployment)임. 즉 노동자의 건강을 위협하고 가정 및 사회생활과의 균형을 가로막는 과다 노동시간과 저소득과 연관되어 있는 과소시간 고용을 양질의 일자리를 저해하는 요인으로 보고 있음. 그

리고 ILO는 적절한 소득과 생산적 노동을 측정하는 세부지표로 노동시간의 길이를 직접적으로 나타내며 저임금을 간접적으로 나타내주는 과다 노동시간과 과소 노동시간 고용을 제시하고 있음. 또한 일과 가정생활의 균형, 그리고 안전한 작업환경을 측정하는 세부지표 중 하나로 과다 노동시간을 제시하고 있음(ILO, 1999).

- 양질의 일자리를 위한 측정지표로 제시되고 있는 노동관련 기준들은 생산성과 고용수준을 동시에 향상시켜 보다 지속가능한 경제성장에 기여하는 도구임(ILO, 2002).

② 양질의 노동시간의 기본 원칙

- 노동시간은 국제 기준의 설정에 있어 우선순위가 높음. ILO(2007)는 노동시간과 관련된 국제적 노동기준들과 노동시간 추세 및 발전에 관한 최근의 연구에 기초하여, 양질의 일자리 목표를 위해 노동시간 영역에서 지켜져야 할 다섯 가지 기본원칙을 제시하였음.

  • 즉, 노동자의 건강 및 안전을 촉진하는 건강한 노동시간, 가족친화적 노동시간, 양성평등을 촉진하는 노동시간, 기업의 생산성과 경쟁력을 향상시키는 생산적 노동시간, 노동자의 선택권과 영향력을 촉진하는 노동시간이 그것임(ILO, 2007). 이들은 노동시간 영역에서 양질의 일자리 목표를 발전시킬 수 있는 정책 및 관행의 기초임. 양질의 노동시간(decent working time)은 노동시간 정책을 수립하는데 필수적으로 고려되어야 하며, 이들 다섯 가지 차원 각각을 향상시키기 위해서는 국가, 산업, 기업 차원의 광범위한 정책이 요구됨.

- ILO(2007)는 양질의 노동시간이 보다 나은 일-삶의 균형을 이루도록 하면서 동시에 기업의 경쟁력을 향상시킴으로써 노동자와 사용자에게 상호이익이 된다고 보고, 이 다섯 가지 차원을 실현할 수 있는 방법을 제시하고 있음.

2) 생애과정을 고려한 고용 및 노동시간 정책

- 모든 노동자가 삶의 다양한 단계에서 자신의 상황을 고려하여 노동시간을 유연하게 배치할 수 있도록 하는 생애과정을 고려한 노동시간정책이 요구됨. 이를 위해서는 사회보장제도를 통해 모든 성인의 생애과정 동안 노동시간 조정과 유연성을 지원해야

할 것임.

- 모든 노동자가 노동시간과 생활시간을 자신의 조건 속에서 적절하게 배분하여 학습활동이나 기타 개인적, 사회적, 정치적 활동, 공동체 활동에 참여할 수 있도록 보장하여야 함. 이를 위해서는 전 생애에 걸친 노동시간에 대한 요구 및 선호의 고려, 즉 삶의 다양한 단계에서 자신의 상황을 고려하여 노동시간이 유연하게 배치되도록 하는 생애과정 접근법(life cycle approach)이 요구됨. 생애 과정 접근법의 장점은 한 개인이 생애 과정에서 경험하는 다양한 사건들이 노동시장 참여에 미치는 영향을 인정하고, 이를 예상하여 보다 효과적으로 대응하는 것이 가능하다는 것임. 이를 통해 모든 노동자, 남성과 여성, 청년과 노인이 직면하는 노동시간의 문제를 생애과정이라는 동일한 체계에서 해결할 수 있음. 노동시간 정책에 대한 생애과정 접근은 건강한 노동시간 패턴, 더 나은 직장 및 가족 균형, 양성평등을 해결하기 위해 필요함(Anxo and Boulin, 2006). 생애과정 관점을 통해서 노동시간 유연성은 양성평등, 부모로서의 역할과 기타 돌봄 책임, 평생학습, 사회보장 및 은퇴와 같은 분야를 노동시간에 대한 정책체제로 통합할 수 있음. 이를 위해 노동 시간 수의 감소 및 증가, 평생 학습, 경력단절, 노동시장으로부터의 기타 휴가제도 등에 관한 정책 및 관행이 마련되어야 할 것임.

- 생애과정 접근법으로 보면 노동시간 정책은 전 생애에 걸쳐 노동시간과 생활시간을 자신의 조건 속에서 적절하게 배분 및 조절하도록 하는 동학적인 결정의 문제임. 생애과정에 기초한 노동시간정책을 위해서는 사회보장제도를 통해 모든 성인의 생애과정 동안 노동시간 조정과 유연성을 지원해야 함. 노동시간 정책에 대한 생애과정 관점은 노동자들이 자신의 노동생활 과정의 여러 시기에 다른 요구 및 관심을 가지고 있다는 것을 인식하면서, 이를 지원하는 돌봄, 연금 및 사회보장 문제를 다룰 수 있도록 함. 개인의 일생에 걸친 노동시간에 대한 다양한 요구를 확인하고, 이를 실현하는데 장애가 되는 요인을 해결하기 위해서는 노동시장 정책과 사회정책의 통합적 지원방법을 모색하는 체계적 접근법이 요구됨(Pillinger, 2006).

- 노동시간의 변화가 노동생산성에 긍정적 영향을 미치기 위해서는 노사간의 협력과 노동시간의 배치와 관련한 노동자의 선택권이 확대되어야 함. 그리고 노동시간에 대한 노동자의 선택권은 개인차원에서는 온전히 달성될 수 없고, 노조 등을 통한 집단적 지원을 통해 달성될 수 있음.

- 생애과정에 기초한 노동시간 정책을 통해 노동자에게 생애과정의 여러 단계에서, 다양한 생애 사건에 대응하여 자신의 선호에 맞게 노동시간을 조정하고 그들이 선호하는 노동시간을 협상하기 위한 선택권을 제공해야 함. 이를 통해 부모가 직장과 가족생활을 보다 잘 균형시킬 수 있도록 할 수 있음. 이는 자녀를 가진 여성의 고용률을 증가시키고, 출산율 증가에 기여할 것이며, 더 많은 남성이 가족생활에 참여하도록 장려할 것임. 그리고 노동자는 업무와 학습을 균형시킴으로써 고용과 평생 학습이 결합될 수 있는 더 많은 기회를 갖게 될 것임. 또한 직장에서 활동적 노년(active ageing)과 건강한 노동 관행을 위한 더 많은 기회를 만들 수 있음. 이러한 정책을 통해 특히 여성 및 고령 노동자의 고용률은 높아질 것이고, 자녀 양육시기의 여성 및 고령노동자에 대한 지속적인 노동 기회가 더 많아질 것이며, 따라서 괜찮은 연금 소득이 보장될 것임. 또한 생애과정 접근법은 노동자와 기업 모두의 요구를 충족시키는 새로운 형태의 업무 조직 및 서비스 전달을 도입함으로써 소비자와 서비스 사용자의 기대를 충족시킬 수 있다는 이점을 가지고 있음(Pillinger, 2006).

3) 젠더평등에 기초한 노동시간제도의 재편성

- 노동시장과 가정생활에 있어서 남녀의 균형있는 참여는 남녀 양자에게 이익을 주는 것이고, 특히 저출산·고령화시대에 지속가능한 발전을 위한 기본조건임.

  • 저출산·고령화가 국가적 위기로 급부상되면서 그 중요성이 더욱 부각되고 있는 여성인력의 활용과 남성의 장시간노동 단축, 노동자의 일과 삶의 균형을 통한 지속가능한 사회·경제구조의 성취를 위해 젠더평등의 관점에서 노동시간제도를 검토할 필요가 있음.

  • 저출산·고령화가 국가적 문제로 급부상하고, 이에 대한 대응방안으로 여성고용에 대한 관심이 증가하면서 일과 가정의 양립 지원이 정부의 주요 정책목표가 되었음. 그런데 많은 여성들이 노동시장에 참여해 소득활동을 함에도 불구하고 여전히 가사노동과 양육노동의 주된 책임자로 여겨지고 있고, 그로 인해 남녀의 노동시장 참여형태가 상이하게 나타나고 있음.

- 유급(임금)노동시간과 무급(비임금)노동시간으로 구성되는 노동시간의 성별 차이를 살펴보면, 보통 남성은 유급노동시간이 길지만, 여성은 가사책임 때문에 무급노동시간

이 김. 여성이 일반적으로 시간제를 비롯하여 남성보다 유급노동시간이 짧고, 남성이 장시간 유급노동을 하는데, 이는 가정생활에 대한 남성의 참여에 영향을 미쳐 남성의 무급노동시간은 여성보다 짧게 나타남. 유급노동시간은 일자리 질의 주요 측면인데, 장시간노동 단축에 따라 여성 시간제 취업의 증가가 예상되나 우리나라의 인사관행이 전일제, 정규직 중심으로 되어있고, 시간제 취업 여성에 대한 모성보호적용이 어려우며, 시간제와 전일제의 근로조건 격차가 심한 상태임. 남성의 유급노동시간이 여성보다 긴 것은 노동시장에서 성별분리적인 구조가 지속되고 있다는 것을 보여주는 것임.

- 무급노동으로부터 자유로운 남성노동자를 기본 노동자의 상으로 하여 발전해 온 우리나라의 근로시간제도는 기존의 성별 노동분업의 현실을 넘어, 남성과 여성이 자신의 생애주기 속에서 유급노동과 무급노동, 즉, 고용과 돌봄, 자신의 계발을 위한 시간을 균형있게 사용할 수 있도록 양성의 일과 가족, 나아가 생활과의 균형이라는 관점에서 재편성되어야 할 것임.

토론문 2	입법적 개선점을 중심으로

새정치민주연합 정책위원회
노동전문위원 정길채

○ 발제자가 개선과제로 제시한 △전일제와 시간제의 자유로운 이동, △인사승진 및 평가, 업무 배치, 교육훈련 등 구축, 임금수준과 체계 재정립과 같은 제도적 보완책이 필요한 상황이라는 데 공감하며, 이를 위한 입법적 개선을 중심으로 토론을 하고자 함.

○ 현행 노동관계법상의 시간제근로자 관련 규정을 검토

- 「근로기준법」: 단시간근로자 정의[14], 근로조건[15]을 규정[16]
- 「기간제 및 단시간근로자의 보호등에 관한 법률」: 단시간근로자의 초과근로 제한[17], 단시간근로자의 통상근로자 전환의 노력의무[18], 차별적 처우 금지[19], 중요한 근로조건의 서면 명시[20]

---

14) 제2조 ① 8. "'단시간근로자'란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다

15) 제18조 ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

16) 시행령 제9조는 단시간근로자의 근로조건 결정기준에 등에 관한 사항을 별표2로 규정

17) 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. <개정 2007.4.11.> ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다. ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. <신설 2014.3.18.>

18) 제7조(통상근로자로의 전환 등) ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. ②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

19) 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. ②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

20) 제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.
1. 근로계약기간에 관한 사항 2. 근로시간·휴게에 관한 사항 3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항 4.

○ “양질”의 시간제일자리를 위해서는 입법적 개선이 필요하나, 현 정부는 시간제일자리 확산에만 매몰되어, “양질”을 포기함.

- 고용노동부는 2013년 (가칭) ‘시간제 근로자 보호 및 고용촉진에 관한 법률’ 제정을 추진하였으나, 현재 까지 법률제정을 위한 구체적인 방안을 제시하지 않고 있음.

○ 유럽연합지침과 독일, 프랑스, 일본, 네덜란드 등 법률을 통한 근로자들의 시간단축 및 연장청구권 등을 보장

- 유럽연합의 단시간근로지침은 전일제근로에서 사업내 활용가능한 단시간 근로로의 전환, 단시간근로에서 전일제 근로로의 전환에 대한 요구 또는 근로시간의 연장에 대한 요구를 수용해야 하며, 이를 위해 시기적절한 정보제공, 단시간근로자에 대한 직업훈련을 용이하게 하기 위한 조치 등을 규정
- 독일「시간제 및 기간제법」(TzBfG, 2000)[21], 프랑스 노동법 L3123-5~L3123-8[22], 일본「단시간 근로자 고용관리 개선 등에 관한 법률」(1993)[23], 네덜란드「근로시간조정법」(Arbeidstijdenwet)(2000)[24] 근로자에게 근로시간 단축 청구권 및 연장청구권 인정

○ 따라서, “양질”의 시간제 일자리가 되기 위한 입법적 개선시 ▲ 현행 단시간 근로자 보호 관련 규정 정비 ▲ 차별적처우 금지 및 균등대우원칙 관철 ▲ 근로시간 단축 청구권(전일제근로→단시간근로) 확대 ▲ 통상근로자의 전환 신청(단시간근로→전일제근로) 등 고려 해야 함.

휴일·휴가에 관한 사항 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 6. 근로일 및 근로일별 근로시간

21) 근로자의 근로시간단축 청구권(6개월 이상 계속취업, 2년 경과를 새로이 요구, 15명을 초과 사업) 및 근로자의 근로시간 연장신청(일자리 충원시 동일한 적성을 갖추면 우선적 고려) 인정

22) 전일제 근로자의 근로시간 단축 신청 및 시간제 근로자의 전일제 전환 신청하는 경우 해당 사업체의 빈 일자리가 근로형태를 전환을 신청한 근로자의 일자리와 동일·유사한 직업범주에 속하는 경우에는 우선적으로 이 신청을 받아 들여야 함

23) 사업주는 시간제근로자가 원할 경우 정사원으로 전환할 기회를 제공해야 함. 정사원 모집이 있을 경우, 응모기회를 부여하고 전환시험 등을 설치하여 정사원으로의 전환이 가능하도록 하는 제도를 도입해야 함

24) 동일 사업장에서 1년 이상 근로한 모든 근로자에게 근로시간을 줄이거나 늘리는 것을 청구할 수 있는 권리를 부여

- 우선, 입법형식과 관련하여서는 △정부가 추진하였던 방식처럼 시간제근로에 관한 단행법으로의 통합 방식 △현행법의 시간제일자리 규정, 즉 「근로기준법」과「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 벌률」의 관련 규정을 개선하는 방안들을 고려하여 볼 수 있음.
- 현행 단시간근로자 보호 관련 규정 정비 : 시간제근로에서 초단시간 근로자 비중이 매우 높음에도, 주휴일・연차유급휴가・퇴직급여・사회보험제도의 적용 대상에서 제외되고 있음.

☞ 새정치민주연합은「근로기준법」・「근로자퇴직급여보장법」・「고용보험법」개정안(우원식의원 대표발의)를 각각 발의하여 입법추진중에 있음.

- **차별적 처우 금지 및 균등대우 원칙 관철 필요** : △차별적 처우 금지 규정에서 비교대상 통상근로자의 확대(같은 종류의 업무→동종 또는 유사한 업무), △시간제 근로자에 대한 채용공고의 사전통지 및 정보제공의무, 직업훈련기회의 보장 등에 대하여 명시적 규정 추진

☞ 새정치민주연합은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」개정안(박지원의원대표발의, 당론) 입법추진 중. 그 외 추가적인 입법보완 검토

- **근로시간단축 청구권(전일제근로→단시간근로) 확대**[25] : 근로자가 가사, 학업 그 밖의 이유로 한 경우 단시간근로 전환 의무부여. 근로 청구근로자의 근로시간 단축 청구사유, 사용기간, 신청연령 등을 확대

☞ 새정치민주연합은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」개정안(박지원의원대표발의, 당론),「근로기준법」개정안(한정애의원 대표발의) 입법추진 중

25) 현행 「남녀고용평등법」에서는 저출산 고령화의 정책과 일·가정 양립지원을 목적으로 육아기 근로시간 단축 청구권을 인정하고 있음. 「근로기준법」의 최근 개정으로 임신기근로시간 단축제도가 도입됨. 또한, 「기간제법」제7조 제2항에서 근로자가 가사, 학업 그 밖의 이유로 단시간근로자로의 전환을 신청하는 경우 단시간 근로자로 전화하도 록 하는 사용자의 노력의무 규정을 두고 있음

- **통상근로자로의 전환 신청 보호(단시간근로→전일제근로)[26)]** : 시간제 일자리가 양질의 일자리가 되기 위해서는 당해 근로자가 자발적으로 시간제 근로를 선택하고, 원할 경우 근로시간을 연장하거나 통상근로자로의 전환될 가능성이 열려 있어야 함. 이를 위해

  △사용자가 통상근로자 채용시 당해 사업(장)의 동종 유사업무 종사 시간제 근로자에게 채용 예정인 업무에 대한 정보 제공 및 해당 채용절차에 지원 기회 부여하는 등의 우선고용의무 부과,

  △시간제 근로자가 통상근로자 전환을 요구하는 경우 그 근로자의 요구를 수용하기 위한 최소 근속기간, 자격요건 등 전환기준과 절차를 마련토록 의무화

  ☞ 보완적 입법을 추진할 계획 고려 중

26) "제7조(통상근로자로의 전환 등) ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다."는 규정을 두고 있음

토론문 3	시간선택제 일자리 운용사례와 문제점

전국공공산업노동조합연맹
정책1실장 이정환

□ 시간선택제 일자리란 무엇인가

○ 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 근로조건 등에 차별이 없는 일자리

- 고용노동부가 운영하는 시간선택제 일자리 공식사이트(www.시간선택제.net)에서 설명하는 시간선택제 일자리에 대한 정의이다. 시간선택제 일자리가 마치 근무시간이 단축된 전일제 일자리인 것처럼 표현되어 있다.

○ 근로자들의 73.6%가 시간선택제로 일할 의향이 있다?

- 위 사이트에 들어가면 가장 첫 화면에 나오는 통계자료이다. '14년 남녀고용평등 전국민설문조사에서 우리나라 근로자들의 73.6%가 시간선택제로 일할 의향이 있고, 시간선택제로 일하고 싶은 사유는 40.6%가 자녀보육과 교육 때문이라고 한다. 시간선택제 일자리가 고용노동부에서 홍보하는 것처럼 근무시간이 단축된 전일제 일자리라고 생각했기 때문일 것이다.

○ 시간선택제 활용후 75%가 효과가 있었다?

- 2014년 시간선택제를 도입한 266개 기업 인사담당자를 대상으로 설문조사한 결과 72.6%가 도입을 찬성하고, 대한상공회의소에서 72개사를 대상으로 설문조사한 결과 75%가 효과가 있었다고 답하였다. 그러나 가장 중요한 시간선택제 근로자들을 대상으로 설문조사한 결과는 시간선택제 일자리 공식 홈페이지 어디에도 없었다.

□ 현장의 운용사례와 문제점

○ 아르바이트 수준의 단순보조 업무만 수행

- 실제 현장에서 시간선택제 근무자는 단순보조 업무만 수행하는 경우가 다반사이다. 그 이유를 살펴보면 시간선택제 근무자가 못다한 업무가 전일제 근무자에게 전가되는 현상을 막기 위해 별개의 업무를 부여하다 보면 결국 팩스수신, 서류정리 등의 보조일만 주게된다. 그러나 이는 시간선택제 일자리를 평생직업으로 생각하고 입사한 사람들의 자존감에 심각한 영향을 미치고 결국 시간선택제 일자리를 스스로 포기하게 만드는 결정적 계기가 된다.

- 또한 사용자 입장에서도 아르바이트생과 다름없는 단순보조업무 수행으로 인해 시간제근무자의 필요성을 느끼지 못하게 된다.

- 고용노동부 홍보자료에서 나온 기업은행의 경우에도 시간선택제 업무는 창구텔러, 사무지원, 전화상담원이라고 기재되어 있는데, 이는 고용노동부 조차 시간선택제 업무가 단순 보조 업무를 벗어나기 힘들다는 것을 인정하고 있는 것이다.

○ 비 양질의 일자리 양산

- 시간제근로자의 경우 시간에 비례해서 임금을 받다보니 식대, 교통비 등을 제외하면 100만원도 채 되지 않는다. 일자리가 부족하여 불가피하게 시간선택제 일자리를 선택한 사람은 원치않게 극 빈곤자가 된다. 현실적으로 정시 출퇴근이 어려운 점과 근무지간 이동시간을 고려할 때 오전과 오후 시간선택제 일자리를 동시에 근무하는 것도 불가능하다.

- 최소한의 생활비를 마련하기 위해서는 마트 등에서 일정시간을 근무하여야 하지만 시간선택제 일자리 확산을 정부가 기업들에게 강요하고 있어 전일제일자리가 빠르게 사라지고 있는 추세이다.

- 고용노동부 통계자료에서 기업들이 시간선택제 일자리를 도입하고 찬성하고 있는 이유는 단순하다. 아르바이트나 비정규직을 뽑으면서 정부 지원도 받을 수 있기

때문이다. 시간선택제 일자리가 필요해서가 아니라 지원금 때문에 근로시간당 인건비를 낮출 수 있기 때문이다. 정부가 모범사용자로서 역할은커녕 정부예산으로 비정규직과 아르바이트 노동자를 확산시키고 있는 것이다.

○ **전일제근무자로 전환 불가능**

- 열악한 근무조건과 기피현상으로 인해 시간제근무자 신규채용이 어렵다보니 전일제근무자중 희망자를 시간제근무로 전환채용하고 있는 실정이다. 이렇게 전환된 인력은 향후 본인이 원하면 전일제로 다시 돌아갈 수 있다.

- 그러나 처음부터 시간제로 채용된 근무자는 전일제근무로 전환할 수 있는 길이 막혀있다. 시간제근무에서 벗어날 수 있는 유일한 방법은 퇴사하고 전일제근무자로 다시 취직하는 길 밖에 없다. 경력단절 여성과 고령자를 위해 도입한 시간선택제 일자리가 오히려 경력단절과 이직을 부추기고 있는 형국이다.

○ **실효성 없는 보여주기식 정책의 수단에 불과**

- 가장 큰 문제는 정부가 시간선택제 일자리 시행에 따른 부작용에 대한 세밀한 검토없이 정부가 추진하는 고용률 70% 목표를 채우기 위해* 생색내기용 정책을 추진하고 있다는 점이다. 시간제근무자의 임금, 수당 등은 철저하게 시간에 따라 계산을 하고 있음에도 고용률 계산에서만큼은 시간제근로자도 1인 고용으로 보고 고용률을 책정하고 있다. 고용률 70%에만 몰두하고 있는 정부 입장에서 보면 1개의 일자리로 2명의 고용률을 높일 수 있는 마법과도 같은 제도인 것이다.

* 고용률 70% 로드맵 : 2012~2017년간 신규창출 일자리(238만개)중 39%(95만개)가 시간선택제 일자리

- 그러나 정부가 시간선택제 일자리 제도의 정착 및 활성화를 실질적인 고민없이 보여주기식 정책에만 몰두한다면 시간선택제 일자리 역시 많은 부작용만 남기고 사라질 것이다.

□ 대안 제시

○ 전일제근무자로 전환될 수 있는 기회 제공

- 일과 가정의 양립이라는 목적을 달성하기 위해서는 평생 시간제근무만 시켜서는 안된다. 생애주기에 맞춰서 일을 더 할 수 있다면 더 하고, 줄여야 한다면 줄일 수 있게 해야 된다. 일을 더 할 수도 있고 더 하고 싶은데도 시간제라는 이유만으로 전일제 전환을 막는다면 시간선택제 일자리는 비정규직 일자리의 변형일 뿐이다.

○ 시간선택제 일자리 제도가 정착할 때까지 지원제도 마련

- 현재 시간선택제 일자리 도입에 따른 지원은 기업에게 전적으로 초점이 맞추어져 있다. 기업들이 일정요건을 갖추고 시간선택제 일자리를 도입하게 되면 인당 몇십만원씩 지원을 하는데, 정작 극빈곤자로 전락한 시간선택제 근로자에게는 지원금액이 전혀 없다.

- 시간선택제 일자리가 진정으로 정착되길 원한다면 첫째, 시간선택제 일자리가 당초 목적대로 일과 삶의 균형을 이룰 수 있는 기준을 엄격히 적용하여 지원을 해야 한다. 둘째, 지원금을 기업에게만 몰아줄 것이 아니라 시간선택제 근로자에게도 직접 지원할 수 있도록 제도를 마련해야 한다.

- 고용노동부가 현재 시행중인 두루누리 사업*을 확대하여, 월평균보수가 일정금액 이하인 시간선택제 근무자에게도 보험료를 지원하여 시간선택제 근무자의 생계비를 보조해주는 것도 좋은 방법이 될 것이다.

  * 두루누리 사업 : 평균 보수 140만원 미만의 근로자와 근로자 수가 10명 미만인 사업장을 대상으로 고용보험과 국민연금 보험료의 1/2을 지원하는 사업

토론문 4	고용노동부 고용서비스정책은..

고용노동부 고용서비스정책과
과장 송홍석