

KLSI

ISSUE PAPER

제 92 호
2018-7호
(2018.05.23.)

www.klsi.org

시간(선택)제일자리의 정책방향

윤정향 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

[목차]

1. 들어가며
2. 시간제노동자의 추이와 실태
3. 시간선택제 지원사업의 효과
4. 향후 정책 방향

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

<요 약>

이 글의 목적은 시간제노동자의 현재 실태를 간략히 살펴보고, 시간제일자리를 늘리는 양적 강화 정책이 아니라 현재의 시간제일자리와 향후의 시간제일자리를 위해 어떤 정책적 방향을 세워야 하는지를 공론화 하는데 있다.

임금노동자 중에서 시간제노동자 비중은 꾸준히 늘어 2017년 8월 현재 13.3%에 이른다. 전체 여성임금노동자 중에서 시간제노동자 비율도 꾸준히 증가하여 동기간 21.6%이다. 시간제노동자 중에서 여성 비율은 지난 10년간 평균 71.8% 수준이다. 사업체규모를 기준으로 했을 때, 시간제근로자 중 83.1%가 30인 미만 사업장에서 근무하며, 300인 이상 대기업 종사자는 2.5%에 불과하다. 종사상지위로는 상용직이 10.9%이며, 임시직 66.8%, 일용직 22.3%로 분포하고 있다. 근속은 1년 미만이 66%, 1년 1.3%, 2년은 12.8%이다.

전체 시간제노동자 약 250만 명 중에서 '시간선택제 지원사업' 대상을 1만 명으로 가정했을 때 약 0.4%가 혜택을 본 셈이다. 또한 시간제노동자의 300인 이상 대기업 비중은 2.5%에 불과한데 시간선택제 지원사업에 1,000인 이상 대기업 참여가 급증했다는 결과는 혹독한 정책평가를 받을 수밖에 없다. 뿐만 아니라 이러한 지원은 시간제일자리의 고용지속성을 담보하는 것 과도 별개이다. 시간선택제 지원사업은 1년을 지원하는 제도이므로 정부 지원이 종료된 이후 계속 고용을 보장하는데 한계가 있다. 최근 시간선택제공무원 이직 사태를 보면 다른 공공부문과 민간부문의 고용지속성이 담보되지 않았을 것이 충분히 예상된다.

정부가 노동시장에 개입한 이래 명시적으로 시간제일자리를 확대하고 양질의 시간제일자리를 육성하는 정책을 도입·집행한 것이 2009년 이후 지난 10년 동안의 정책 결과이다. 시간제일자리는 늘고 있으나 정부가 '양질의 일자리' 모델로서 접근했던 시간선택제 일자리는 공공부문과 민간부문에서 기대에 미치지 못한다는 평가를 받고 있다.

시간제일자리는 장시간 근로문화 개선, 다양한 목적의 근로시간 단축제도의 정착, 일자리 확대 목적으로 필요성이 커지고 있다. 그런데 다른 일자리를 위해 존재하는 도구적 일자리로 시간제일자리를 바라보는 관점에서 시간제일자리가 독자적인 가치를 가지지 못하는 이상 일자리 확대를 위한 재정 투입은 재고할 필요가 있다. 그간의 정책경험을 반면교사로 삼아, 시간제일자리의 독자적 가치는 여성의 일·생활 균형을 지원하는 노동시장 정책이 아니라, 직무, 직종, 업종, 사업체 규모, 근무시간 등 노동시장의 제반 조건적 결합 속에서, 노동력의 인적 속성을 고려한다면 생애주기를 감안하여 만들어져야 할 것으로 판단된다. 사용자의 비용절감 목적이 아니라 노동자와 고용주 양쪽 다 필요 목적을 충족하는데 적합한 형태가 되어야 할 것이다.

시간제일자리를 반쪽짜리 일자리로 만들지 않으려면 시간제노동자가 부당한 차별을 받지 않도록 시장구조를 개선하는 노력을 우선해야 한다. 적어도 주당 15시간 이상의 상용 시간제일자리는 현행 규제 조건인 근로시간비례보호 원칙과 차등처우금지 원칙에 따라 사회보험, 주휴수당, 법정휴가, 기업복지 등을 보장받을 수 있도록 해야 한다. 최소 두 가지 원칙이 지켜질 수

있도록 안전망을 만드는 역할을 충실히 할 필요가 있다.

근로시간비례보호 원칙에 포함되는 내용과 관련하여 현장에서 제기되었던 사례를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 휴일, 휴가의 근로시간 '비례'원칙 적용이 타당한가라는 근본적인 질문, 둘째, 명절상여금을 50% 이하로 혹은 시간에 비례하여 지급하는 방식, 이 문제는 나아가 명절상여금이 정액제인 사업장에서 시간제노동자의 명절 상여금을 50% 지급하는 것에 대한 부동의, 셋째, 가족수당, 식대, 교통비의 근로시간비례 보호 원칙 적용의 타당성 등이다.

차등처우금지 원칙과 관련하여 현재 임금급여 성격의 복지와 비임금급여성 복지의 경계가 명확하지 않다. 게다가 기업의 복지급여는 대부분 단체교섭으로 결정되며, 노조의 교섭력과 사용주의 지불능력에 따른 급여 결정에 의해 좌우된다. 따라서 차등처우금지의 원칙을 정의하는 '임금, 상여금, 성과급, 그 밖의 근로조건, 복리후생 등에 관한 사항 등 근로조건 전반에서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것'이 객관적으로 입증 가능한 것도 있지만 대체로 노사관계와 노노관계에서 교섭과 연대의 영역과 중첩되어 있다. 뿐만 아니라 근로시간비례 보호 원칙과 차등처우금지 원칙이 존재하는지, 현실에서 어떻게 적용되는지 시간제노동자 외에 다수의 노동자들이 잘 모르고 있다. 동일가치노동·동일임금, 임금체계개선 등 임금제도 개혁 과정에서 '임금급여성 복지와 비임금급여성 복지 요소'를 사회적 기준으로 정할 필요가 있는지, 만약 그렇다면 어떤 항목을 포함시킬 것인지, 차등처우금지 원칙과 근로시간비례보호 원칙을 어떻게 적용할지 등에 대한 실효적 논의가 필요하다.

시간(선택)제일자리의 정책방향¹⁾

윤정향 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

1. 들어가며

노동시간 단축은 노동자의 건강권과 일·생활 균형을 위해 반드시 제도화되었어야 한다는 점에서 근로기준법 개정은 향후 우리 사회 전반에 많은 변화를 예고할 것이다. 당장은 노사 당사자의 물질적 이해가 주목되지만 말이다. 노동자는 줄어든 시간과 임금의 함수를 노사관계와 노동정책으로 어떻게 풀어나갈지에 참여한 관심을 가질 것이고, 업계에서는 비사회적 시간에 공장을 돌리고 서비스를 유통·판매시키고 휴가 대체인력 등 추가 인력활용을 놓고 손익을 계산하는 방안을 짜는데 총력을 기울일 것이다.

저성장 경제구조에서 일자리창출의 견인차로 주목받던 노동력은 여성과 고령층이다. 고용형태로는 시간제근로를 이명박정부와 박근혜정부가 일자리수 증대를 위해 전략적으로 지원했다. 시간제근로를 명시적으로 강조하지는 않았지만, 참여정부 이래로 지속되었던 사회서비스일자리 창출 정책 역시 기간제와 시간제가 혼재되어 있다. 자본주의 사회에서 시간제일자리의 태생적 한계는 동일 사업장에서 동종의 사업(혹은 업무)을 하는 정규직과 비교할 때의 상대적 기준이든, 비교대상이 없는 독립 업무로서의 절대적 기준이든 관계없이 질 낮은 속성의 일자리라는 점이다. 임금과 복지, 지속가능성, 그리고 사회적 인식의 종합적 잣대로서 그렇다는 뜻이다.

이명박정부와 박근혜정부가 공을 들였던 팬찮은 시간제일자리는 (여성의) 일·생활균형과 민간부문 확산을 기대하는 일자리창출의 마중물 정책을 대대적으로 강조했지만 성공하지 못했다는 것이 중론이다. 그렇기에 노동시장 상황이 견잡을 수없이 유연해지고 시간제일자리가 늘어나고 있는 현실과 반대로 시간제일자리는 전략적인 정책대상으로서의 매력이 상실되었다. 문제는 앞으로 노동시간이 단축되는 과정에서 시간제일자리가 필요해지는 시기에 도달한다는 점이다. 최소한의 제어 역할을 하기 위해서라도 규제적 개입을 다시 검토할 필요가 있어 보인다.

이 글의 목적은 시간제노동자의 현재 실태를 간략히 살펴보고, 시간제일자리를 늘리는 양적 강화 정책이 아니라 현재의 시간제일자리와 향후의 시간제일자리를 위해 어떤 정책적 방향을 세워야 하는지를 공론화 하는데 있다.

1) 이 글은 고용노동부 저출산·고령화분과 정책자문위원회에서 발표된 “시간(선택)제 근로자의 실태와 정책적 개선점(2018. 4. 26)”을 수정·보완한 것임.

2. 시간제 노동자의 추이와 실태

1) 임금노동자 중 시간제노동자 추이

시간제노동자는 근로기준법과 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’의 ‘단시간근로자’ 규정으로 정의한다.

근로기준법 제2조는 ‘단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’로 정의하고 있다. 통계청이 조사하는 경제활동인구조사 부가조사는 이 기준을 좀 더 명확하게 하여 ‘시간제근로’는 직장에서 근무하도록 정해진 소정근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로로 정의하고 있다. 만약 동일 회사에 동일업무를 하는 동료가 없는 경우에는 평소 근로시간이 주당 36시간 미만인 근로자로 정의한다.

임금노동자 중에서 시간제노동자 비중은 꾸준히 늘어 2017년 8월 현재 13.3%에 이른다. 전체 여성임금노동자 중에서 시간제노동자 비율도 꾸준히 증가하여 동기간 21.6%로 나타났다. 시간제 노동자 중에서 여성 비율은 지난 10년간 평균 71.8% 수준이다²⁾.

[표 1] 임금노동자 중 시간제노동자 추이

(단위: 천명, %)

구분	임금노동자(A)		시간제노동자(C)	C/A	시간제여성노동자(D)	D/C	
	여자(B)					D/C	D/B
2008. 08	16,258	6,793	1,231	7.6	858	69.7	12.6
2009. 08	16,609	7,020	1,428	8.6	1,061	74.3	15.1
2010. 08	17,189	7,320	1,623	9.4	1,198	73.8	16.4
2011. 08	17,715	7,547	1,708	9.6	1,237	72.4	16.4
2012. 08	17,941	7,663	1,828	10.2	1,323	72.4	17.3
2013. 08	18,403	7,887	1,883	10.2	1,360	72.2	17.2
2014. 08	18,992	8,196	2,035	10.7	1,450	71.3	17.7
2015. 08	19,474	8,468	2,236	11.5	1,553	69.5	18.3
2016. 08	19,743	8,658	2,488	12.6	1,780	71.5	20.6
2017. 08	20,006	8,818	2,663	13.3	1,902	71.4	21.6

* 출처 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사.

지난 10년 동안 여성임금노동자 중에서 시간제노동자 비율이 눈에 띄게 증가했던 시점은 2009년과 2016년이다. 또한 시간제노동자 중에서 여성시간제노동자 비율이 눈에 띄게 증가한 시점도 2009년과 2016년이라는데 주목해 볼 필요가 있다. 2009년은 이명박정부가 추진한 상용직 단시간 근로 육성정책인 ‘반듯한 시간제 일자리’가 도입된 후였다. 2016년은 전 정부의 시간제일자리 정책이 후임인 박근혜정부의 2013년 11월 ‘시간선택제 일자리 정책’으로 확대된 이후이다. 또한, 2016년은 2015년 시간선택제일자리 내용의 변화(전환형시간선택제 패키지 추가) 이후의 시점이다.

2) 비율은 하향추세를 나타내지만 유의미한 변화로 보기는 어려움.

2) 시간제노동자 중 15시간 미만의 초단시간노동자 추이

15시간 미만의 초단시간노동자는 2016년 8월 기준으로 임금노동자 중에서 80만 명으로 늘어났으며 여성비율은 66.6%이다. 15시간 미만의 초단시간노동자는 시간제노동자 중에서 2016년 8월 기준 26.6%에 이른다. 2009년보다 약 2배가 증가한 66만명이며 이중 여성 비율은 72.5%이다.

[표 2] 15시간 미만 초단시간노동자(주된 취업시간) 추이

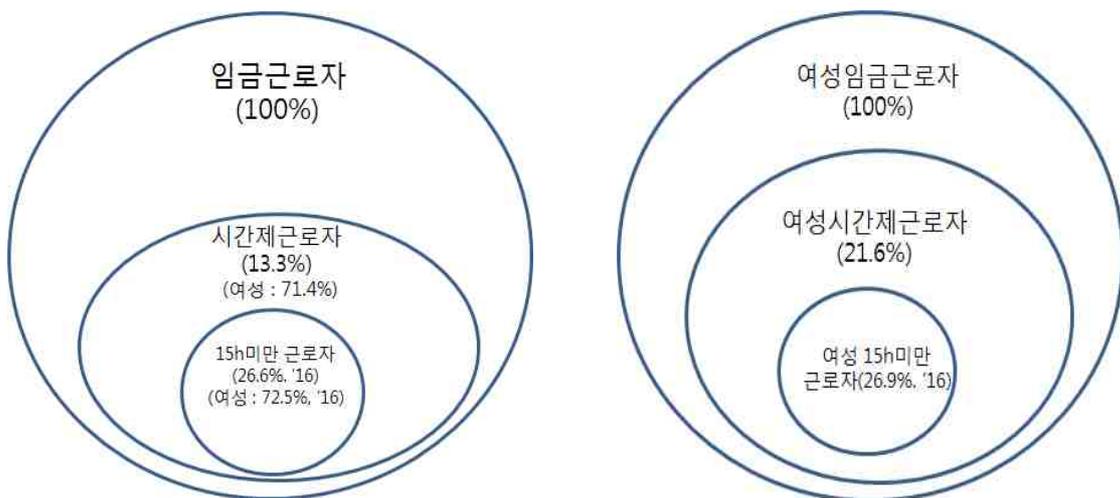
구분	15시간 미만 초단시간 노동자(1)			15시간 미만 초단시간 노동자(2)				
	전체 (천명)	여성 (천명)	여성비율 (%)	전체 (천명)	여성 (천명)	여성비율 (%)	시간제대 비(%)	시간제 전체
2009.8	457	297	65.1	335	247	73.6	23.5	1,426
2010.8	534	365	68.3	412	304	73.7	25.4	1,620
2011.8	623	417	67.0	464	342	73.7	27.3	1,702
2012.8	631	423	67.1	480	355	73.8	26.3	1,826
2013.8	697	463	66.5	488	359	73.5	25.9	1,883
2014.8	680	468	68.9	548	400	73.1	27.0	2,032
2015.8	739	507	68.5	604	436	72.2	27.0	2,236
2016.8	800	533	66.6	660	479	72.5	26.6	2,483

*주 : (1)은 임금근로자 중에서, (2)는 시간제근로자 중에서 추출.

*자료 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료(보정 전 자료)

[표 1]의 여성시간제노동자를 기준으로 15시간 미만 초단시간 여성노동자 비율을 산출해보면 2009년 23.3%에서 2016년 26.9%로 6.6%p 증가하였다. [표 1]과 [표 2]의 내용을 아래의 [그림 1]과 같이 정리해볼 수 있다.

[그림 1] 시간제 노동자 비중



3) 시간제노동자의 임금과 보호 수준

고용노동부가 발표하는 고용형태별근로실태조사에 따르면 단시간근로자의 월임금총액은 759천 원으로 정규직 대비 23%이며, 전체 비정규직노동자 대비 52.5% 수준이다. 시간당 임금총액은 정규직의 61.9%, 전체 비정규직 대비 93.3%이다. 시간당 정액급여는 정규직대비 71.3%, 비정규직 대비 95.1%이다([표 3] 참조).

[표 3] 고용형태별 임금수준

(단위: 천원, 원, %)

구분	월임금 총액	월급여 액	정액급여		초과 급여	전년도 연간특 별급여/ 12	전년도 연간특 별급여	시간당 임금 총액	시간당 정액 급여
			평균	중위수					
			전체	2,833					
정규직근로자	3,283	2,850	2,674	2,174	177	433	5,197	18,212	15,648
비정규직근로자 (정규직대비 비율)	1,445 (44.0)	1,411 (49.5)	1,338 (50.0)	1,193 (54.9)	73 (41.2)	35 (8.1)	418 (8.0)	12,076 (66.3)	11,739 (75.0)
파견/용역근로자	1,703	1,681	1,576	1,467	106	22	265	9,512	9,236
일일근로자	1,418	1,418	1,383	1,000	35	0	3	14,905	14,690
단시간근로자 (정규직대비 비율)	759 (23.1)	748 (26.2)	739 (27.6)	670 (30.8)	10 (5.6)	11 (2.5)	128 (2.5)	11,270 (61.9)	11,159 (71.3)
(비정규직대비 비율)	(52.5)	(53.0)	(55.2)	(56.2)	(13.7)	(31.4)	(30.6)	(93.3)	(95.1)
기간제근로자	2,165	2,058	1,881	1,546	177	107	1,286	12,028	11,238
비기간제한시간근로자	1,296	1,288	1,271	1,188	17	7	90	8,960	8,885
재택/가내근로자	1,188	1,148	1,139	1,000	8	40	481	10,513	10,151

* 주: 단시간근로자 비율은 필자 계산.
* 출처: 고용노동부, [고2017년판 고용노동백서], p. 480.
* 자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년).

[표 4] 단시간노동자 성별 시간당 임금수준 및 임금격차(2016년)

(단위: 원, %)

구분	전체	남성	여성	비율(/남성)	남녀 간 차이
전체	16,709	19,476	12,573	(64.6)	6,903
정규직근로자	18,212	20,815	13,719	(65.9)	7,096
비정규직근로자 (정규직대비 비율)	12,076 (66.3)	14,189 (68.2)	10,008 (72.9)	(70.5)	4,181
파견/용역근로자	9,512	10,040	8,913	(88.8)	1,127
일일근로자	14,905	17,140	9,834	(57.4)	7,306
단시간근로자 (정규직대비 비율)	11,270 (61.9)	13,434 (64.5)	10,394 (75.8)	(77.4)	3,040
(비정규직대비 비율)	(93.3)	(94.7)	(103.9)		
기간제근로자	12,028	13,441	10,400	(77.4)	3,041
비기간제한시간근로자	8,960	10,091	8,184	(81.1)	1,907
재택/가내근로자	10,513	11,028	10,286	(93.3)	742

* 주: 단시간근로자 비율은 필자 계산.
* 출처: 고용노동부, [2017년판 고용노동백서], p. 481.
* 자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년).

[표 4]는 단시간노동자의 성별 임금수준과 격차를 비교한 결과이다. 단시간노동자의 성별 시간당임금총액은 남성 13,434원, 여성 10,393원으로 남성이 3,040원 더 많으며 여성은 남성의 77.4% 수준에 해당한다. 단시간노동자의 성별 임금격차를 정규직과 비교했을 때, 남성은 정규직남성 대비 64.5%, 여성은 정규직여성 대비 75.8% 수준이다. 성별로 비정규직과 비교했을 때, 남성은 94.7%, 여성은 103.9% 수준이다.

[표 5]는 시간제노동자의 사회적 보호수준을 제시한 것이다. 공적연금, 건강보험, 고용보험, 퇴직급여, 상여금, 유급 법정휴가 항목에서 가입되어 있지 않거나 혜택을 받지 못하는 비율이 80% 수준에 이른다. 물론 건강보험은 직장가입자가 아니더라도 보장성만을 놓고 보면 90% 이상이 혜택을 받지만, 임금노동자가 노동기본권으로 갖는 혜택으로 보면 해석이 달라진다. 공적연금도 이와 마찬가지로이다.

[표 5] 시간제노동자의 사회적 보호 수준(2016년)

구분	세부 요소	빈도(천명)	비율(%)
국민연금/특수지역연금	아니오	1,822	73.4
	직장가입자	380	15.3
	지역가입자	281	11.3
	합계	2,483	100.0
건강보험(직장의보)	아니오	89	3.6
	직장가입자	480	19.3
	지역가입자	727	29.3
	의료수급권자	73	2.9
	직장가입피부양자	1,115	44.9
	합계	2,483	100.0
고용보험	예	516	20.8
	아니오	1,950	78.6
	결측값	16	0.6
	합계	2,483	100.0
퇴직급여	예	412	16.6
	아니오	2,070	83.4
	합계	2,483	100.0
상여금	예	451	18.2
	아니오	2,032	81.8
	합계	2,483	100.0
유급휴가	예	229	9.2
	아니오	2,254	90.8
	합계	2,483	100.0

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료 2016년(보정 전 자료).

결과적으로 [표 3] ~ [표 5]까지의 실태를 보면, 현실의 제도적 틀에서 시간제일자리가 괜찮은 일자리가 되는데 필요한 두 가지 주요 원칙인 ① 근로시간 비례 보호 원칙(임금산정 단위는 시간급을 원칙)과 ② 차별적 처우 금지 원칙이 제대로 지켜지지 않고 있음을 예측하게 한다.

<p>1) 근로시간 비례 보호 원칙</p> <ul style="list-style-type: none"> - 단시간근로자의 근로조건은 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정(근로기준법 제18조, 시행령 제9조, 별표2³⁾) - 임금산정 단위는 시간급을 원칙. 시간급을 일급 통상임금으로 산정할 경우, 1일 소정근로시간 수(4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수)에 시간급임금을 곱하여 산정. <p>2) 차별적 처우 금지의 원칙</p> <ul style="list-style-type: none"> - 단시간근로자를 이유로 차별적 처우를 해서는 안 됨(기간제 및 단시간근로자 보호법 제8조). ※ <u>차별적 처우 : 임금, 상여금, 성과급, 그 밖의 근로조건, 복리후생 등에 관한 사항 등 근로조건 전반에서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것(기간제 및 단시간근로자 보호법 제2조).</u> - 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자(비교대상 근로자)를 기준으로 단시간근로자의 근로조건에 불리한 처우가 있고, 이에 대한 합리적인 이유가 없다면 단시간근로자에 대한 차별적 처우에 해당. ※ 동종 또는 유사한 업무 : 직종, 직무, 작업내용의 동일성·유사성을 가진 것으로 ① 업무내용 및 종류 ② 당해 업무의 수행방법 ③ 작업의 조건 ④ 업무난이도·권한 ⑤ 상호 대체가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단 - 기본급, 상여금, 성과급, 정기적·고정적 수당, 복리후생 성격의 수당(가족수당, 명절휴가비 등, 식대, 교통비)은 근로시간에 비례하여 지급하는 것이 원칙 - 실비정산(출장비)이나 시설이용은 동일기준 적용 <p>* 자료: 고용노동부, 2016, [전환형 시간선택제 패키지 도입·운영 매뉴얼].</p>

4) 시간제노동자의 노동시장 특성

경제활동인구조사 부가조사(2016년)를 이용하여 시간제노동자의 노동시장 특성을 간략히 살펴보면 [표 6] ~ [표 9]와 같다.

[표 6]에 따르면 연령별로는 60세 이상 고령층이 29%로 가장 많은 분포를 보이며, 이어 20~29세 청년층이 19%로 나타났다. 50세 이상 준고령층과 60세 미만 고령층(50~59세)은 17.4%로 나타났다. 가구주와의 관계에서 가구주는 36.4%, 배우자는 35.7%로 분포차가 크지 않다는 점도 눈에 띈다. 엄밀한 분석이 필요하지만 적어도 시간제노동자가 가구의 부수적인 소득원이라는 인식, 그래서 생계목적 보다는 보조적인 목적의 경제활동을 하려는 사람들에게 집중된다는 인식은 시간제노동자를 공정하게 이해하지 못하게 할 수 있다.

[표 6] 시간제노동자의 인구학적 속성(2016년)

구분	세부 요소	빈도(천명)	비율(%)
연령	15-19세	163	6.5
	20-29세	472	19.0
	30-39세	306	12.3
	40-49세	391	15.7

3) 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항

구분	세부 요소	빈도(천명)	비율(%)
	50-59세	431	17.4
	60세 이상	721	29.0
	합계	2,483	100.0
학력	중졸이하	675	27.2
	고졸	775	31.2
	전문대졸	186	7.5
	대졸이상	436	17.5
	재학휴학중	412	16.6
	합계	2,483	100.0
가구주관계	가구주	904	36.4
	배우자	887	35.7
	기타가구원	691	27.8
	합계	2,483	100.0

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료 2016년(보정 전 자료).

[표 7]은 시간제노동자의 직종과 업종별 분포이다. 직종별로는 단순노무 종사자, 서비스종사자, 전문가 및 관련 종사자에 다수 분포하고 있다. 특히 단순노무종사자에 35.6%가 분포한다. 업종별로는 숙박·음식점업, 보건·사회복지서비스업, 도·소매업, 교육서비스업에 10% 이상 분포하고 있다.

[표 7] 시간제노동자의 직종, 산업 분포(2016년)

구분	세부 요소	빈도(천명)	비율(%)
직업	관리자	3	0.1
	전문가 및 관련 종사자	410	16.5
	사무종사자	216	8.7
	서비스종사자	551	22.2
	판매 종사자	273	11.0
	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	7	0.3
	기능원 및 관련 기능 종사자	89	3.6
	장치,기계조작및 조립 종사자	51	2.1
	단순노무 종사자	883	35.6
산업	농림어업	24	1.0
	광업	119	4.8
	제조업	3	0.1
	전기/가스/증기/수도업	3	0.1
	건설업	116	4.7
	도소매업	318	12.8
	운수업	34	1.4
	숙박음식점업	468	18.8
	출판/영상/방통/정보서비스업	20	0.8
	금융/보험업	26	1.1
	부동산업/임대업	49	2.0
	전문/과학/기술서비스업	34	1.4
	사업시설관리/사업지원서비스업	146	5.9
	공공행정/국방사회보장행정	169	6.8
	교육서비스업	305	12.3
	보건사회복지서비스업	396	16.0
	예술/스포츠/여가관련서비스업	79	3.2
	협회/단체/수리/기타개인서비스업	150	6.1
	가구내 고용활동	23	0.9
		합계	2,483

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료 2016년(보정 전 자료).

[표 8]은 시간제노동자의 사업체규모, 종사상지위, 근속 분포를 제시하고 있다. 사업체규모를 기준으로 했을 때, 시간제근로자 중 83.1%가 30인 미만 사업장에서 근무하며, 300인 이상 대기업 종사자는 2.5%에 불과하다. 종사상지위로는 상용직이 10.9%이며, 임시직 66.8%, 일용직 22.3%로 분포하고 있다. 근속은 1년 미만이 66%, 1년 1.3%, 2년은 12.8%이다.

[표 8] 시간제노동자의 사업체규모/종사상지위/근속(2016년)

구분	세부 요소	빈도(천명)	비율(%)
종사자규모	1-4	1,043	42.0
	5-9	559	22.5
	10-29	460	18.5
	30-99	273	11.0
	100-299	85	3.4
	300인 이상	62	2.5
종사상지위	상용	270	10.9
	임시	1,660	66.8
	일용	553	22.3
근속	1개월 미만	423	17.0
	6개월 미만	891	35.9
	6개월 이상~1년 미만	324	13.0
	1년	32	1.3
	1년 초과 ~ 2년 이하	318	12.8
	2년 초과 ~ 3년 이하	151	6.1
	3년 초과 ~ 4년 이하	77	3.1
	4년 초과 ~ 5년 이하	53	2.1
	5년 초과 ~ 6년 이하	40	1.6
	6년 초과	175	7.0
	합계	2,483	100.0

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료 2016년(보정 전 자료).

3. 시간선택제 지원사업의 효과

1) 현황

박근혜정부는 2013년 11월 ‘시간선택제일자리 활성화 추진계획’을 발표하면서 2017년까지 공공 부문에 16,500개(공무원 4천여 명, 중앙 공공기관 직원 9천여 명, 국공립학교 교사 3,500여명)의 일자리를 창출하기로 공표하였다. 이에 따라 2014년 이후 시간선택제 공무원을 4천 1백여 명 채용하였고 지자체도 2018년 2월까지 1%를 의무적으로 채용하도록 하였다. 그렇지만 채용인원은 738명('14), 1,297명('15), 1,241명('16), 855명('17), 21명('18)년으로 2015년 이후 감소하였다.

더구나 언론 보도(SBS뉴스, 2018. 4. 12일)에 따르면, 2018년 현재 시간선택제 공무원의 절반이 이·퇴직한 상태이며, 지자체의 의무 채용비율 강제규정이 3월로 폐지되어 지방직 시간제공무원의 채용규모도 급감하였다.

2013년 추진계획 발표 당시에는 민간부문 시간제 일자리 활성화 계획도 제출되었다. 시간제근로자를 신규 채용한 사업체에 국민연금과 고용보험 부담금 전액을 2년간 지원하고, 일자리 창출 시

임금의 50%를 월 80만원 한도로 1년간 지원한다고 했다. 이 지원내용은 약간 바뀌어서 현재도 유지되고 있다([부표1] 참조).

시간선택제 지원사업은 2015년 평가를 기점으로 질적인 측면에서 보완되었다. 독자적인 일자리 창출사업에서 근로시간 단축 제도와 연결되는 이른바 전환형시간선택제 패키지(부표 참조)와 도입·병행되면서 활용 기회를 넓혔다. [표 9]에 제시된 최근 3년의 지원 현황을 보면 2017년까지 예산규모가 대폭 늘어났다. 그러나 자세히 보면 채용형과 전환형의 지원인원수가 2017년에 역전된 것 외에는, 채용형이 예산, 지원업체수, 집행액에서 전환형보다 규모가 압도적으로 크다. 여전히 일자리창출 기조가 시간선택제 지원사업의 중심이다. 다만 채용형은 2015년 전체 지원대상 중에서 95.2%였다가 2017년 37.8%로 급격히 하락하고 있고 반대로 전환형은 2015년 4.8%에서 2017년 62.2%로 급증하고 있다.

[표 9] 시간선택제 지원사업 예산 및 사업규모

(단위: 명, 개소, 백만원)

구분		예산액	지원인원	지원개소	집행액
채용형	'15년	36,652	11,072	4,512	36,596
	'16년	49,883	10,544	4,643	47,568
	'17년	40,568	3,333	1,456	12,464
전환형	'15년	2,989	556	242	631
	'16년	4,112	2,530	746	3,344
	'17년	11,130	5,487	1,349	7,134

* 자료: 이용득 의원실, 2018.

2) 시간선택제 지원사업의 양극화 및 공공부문 쏠림 현상

시간선택제 지원사업 결과를 사업체 규모별로 보면, 지원업체의 양극화 현상이 나타나면서 1,000인 이상 대기업의 이용률이 크게 늘어난 것이 특징적이다([표 10] 참조).

채용형은 30인 미만 사업장의 이용률이 54% 이상을 유지하고 있으며, 1,000인 이상 사업장은 6.6%에서 2017년 기준 24.5%까지 늘어났다. 전환형은 30인 미만 사업체의 비율이 2015년 66.5%였으나 점차 감소하여 2017년에는 34.7%까지 하락하였다. 1,000인 이상 사업장은 6.7%에서 급증하여 2017년 기준 36.7%로 30인 미만 사업장보다 지원 대상 규모가 더 많아졌다.

[표 10] 시간선택제 지원사업 사업체규모별 지원현황

(단위: 명)

구분	'15년		'16년		'17년		
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	
전체 합계	11,628	100.0%	13,074	100.0%	8,820	100.0%	
채용형	채용형 합계	11,072	95.2%	10,544	80.6%	3,333	37.8%
	30인미만	7,348	66.4%	7,265	68.9%	1,800	54.0%
	30~99인	1,773	16.0%	1,437	13.6%	472	14.2%
	100~229인	776	7.0%	535	5.1%	138	4.1%
	300~999인	442	4.0%	222	2.1%	108	3.2%
	1000인이상	733	6.6%	1,085	10.3%	815	24.5%

전환형	전환형 합계	556	4.8%	2,530	19.4%	5,487	62.2%
	30인미만	370	66.5%	1103	43.6%	1904	34.7%
	30~99인	108	19.4%	377	14.9%	757	13.8%
	100~229인	38	6.8%	189	7.5%	477	8.7%
	300~999인	3	0.5%	120	4.7%	333	6.1%
	1000인이상	37	6.7%	741	29.3%	2,016	36.7%

* 자료: 이용득 의원실, 2018.

추정해 볼 수 있는 또 하나의 특징은 시간선택제 지원사업의 공공부문 지원대상자가 일정한 규모를 유지함으로써 상대적인 비중이 늘어나고 있다는 점이다. 공공부문은 2017년은 69.4%에 이르는 데 비해 민간부문 수혜 대상은 감소폭이 큰데 2017년에는 30.6%로 추정된다([표 11] 참조).

[표 11] 시간선택제 지원사업의 공공부문과 민간부문 비율

구분	(단위: 명)		
	'15년	'16년	'17년
전체 시간선택제 지원대상(명)	11,628	13,074	8,820
공공부문 시간선택제 대상1)(명)	6,183	5,543	6,117
비율(%)	(53.2)	(42.4)	(69.4)
민간부문 혜택 비율(%) (100-공공부문 비율)	(46.8)	(57.6)	(30.6)

* 주: 공공부문 시간선택제 대상은 공공기관 경영정보시스템(www.alio.go.kr).

* 출처: 국회예산정책처, [예산분석시리즈-대한민국 공공기관 I(총괄)], p.66.

전체 시간제노동자 약 250만 명 중에서 시간선택제 지원사업 대상을 1만 명으로 가정했을 때, 약 0.4%가 혜택을 본 것이다. 또한 시간제노동자의 300인 이상 대기업 비중은 2.5%([표 8]참조)에 불과한데 시간선택제 지원사업에 1,000인 이상 대기업 참여가 급증했다는 결과는 혹독한 정책 평가를 받을 수밖에 없다.

뿐만 아니라 이러한 지원은 시간제일자리의 고용지속성을 담보하는 것과도 별개이다. 시간선택제 지원사업은 1년을 지원하는 제도이므로 정부 지원이 종료된 이후 계속 고용을 보장하는데 한계가 있다. 최근 시간선택제공무원 이직 사태를 보면 다른 공공부문과 민간부문의 고용지속성이 담보되지 않았을 것이 충분히 예상된다.

3) 시간선택제 지원사업이 남긴 성과?

시간선택제 지원사업 참여 업체를 대상으로 한 조사 연구를 보면, 시간선택제 일자리에 대한 만족도가 높게 나타났다는 연구 결과도 있지만 부정적인, 그래서 사업이 실패했다는 연구결과가 대부분이다.

이 글은 시간선택제 지원사업이 그 자체로 달성하고자 했던 (여성의) 일·생활 균형 지원, 양질의 일자리 창출이라는 핵심 목표에서는 성공하지 못했으나, 사업목표와는 관련성이 없는 다른 측면에서 효과를 설명하고자 한다.

그동안 시간제일자리는 청년아르바이트, 저임금, 여성 일자리로서 보호의 사각지대에 있는 ‘나쁜 일자리’로 호명되어왔으며, 고용형태 그 자체로서도 주목받지 못했다. 그런데 시간선택제 지원사업은 우선, 이러한 시간제일자리에 대한 관심(그것이 부정적이든, 긍정적이든)을 불러일으켰다. 누가 시간제이고, 근로시간 외의 노동조건 실태는 어떠한지를 통계와 사례를 찾아 살펴보게 했다. 다음으로, 지원사업의 집행 결과에 대한 평가는 정책목표 달성 실패라는 것으로 같음되지만, 긍정적인 측면의 해석은 시간제일자리가 실제 사업장에서 업종, 직종, 직무, 기업규모, 기업의 고용전략, 노동자의 필요성 등 집합적·개인적 노사관계에 따라 실효성 여부를 검토해 볼 수 있다는 가능성을 확인시켜 주었다. 윤자영(2015)⁴⁾은 시간선택제 지원사업 참여업체와 노동자를 대상으로 한 정책 평가에서 다음과 같은 기대효과를 제시하였다.

시간선택 일자리지원 사업이 기업과 근로자에게 끼치는 기대효과

- ① 시간선택 일자리 창출효과
 - 사업 확장이 예상되는 사업장에서 시간선택제 친화 직종이 핵심 업무일 경우 지원금이 일정정도 ‘신규’ 일자리 창출 유발.
 - 신규 시간선택제 일자리가 기존의 임시·일용, 프리랜서를 대체할 경우 신규 고용창출 효과는 제한적.
 - 사중손실 발생 가능성.
 - 청년층 고용이 전일제 일자리 대신 시간제 일자리로 바뀔 수 있음.
 - 기업들이 시간선택제 일자리 지원제도의 취지를 제도로 이해 못해 행정절차 부담
- ② 비정규직 근로조건 개선효과
 - 임시직, 프리랜서를 직접고용으로 전환. 인적자원 투자 가능하고 고용안정성 높임.
- ③ 인력운영의 효율성 및 합리성 제고효과
 - 피크타임 업무수요 대응 가능. 기존의 이 영역 일자리들과 달리 고용안정, 향상된 임금, 복리후생이 보장된 괜찮은 시간제 일자리 인식 확산 가능.
- ④ 일·가정 혹은 일·생활 균형효과
 - 경력단절여성의 사회복귀 수요(육아와 가사 병행이 가능한)와 기업의 일자리가 잘 매칭될 경우 쌍방의 만족감이 큼.
 - 노동강도 높고 장시간근로가 상시적인 동종 업종에서 시간선택제 일자리 만족도 높음
 - 가계 보조 소득원 역할
- ⑤ 장시간 근로문화와 관행 개선 효과
 - 시간선택제 일자리가 부족한 인력을 충원해 주는 방식. 전일제와 업무갈등 약함.
- ⑥ 시간선택제 일자리는 구인·구직의 미스매칭 여부가 사업의 효과성에 영향을 끼침.

4) 윤자영, 2015, [시간선택제 일자리 지원사업 현장점검 보고서], 한국노동연구원

[직업능력개발원의 한국의 직업지표조사 자료 분석]

- 단시간 근무가능성이 높은 직업 : 보험설계사, 간접투자증권 판매인, 기타 문화·예술 관련 종사자, 혼례 종사원.
 - 단시간 근무가능성이 높은 상위 10대 직업 : 육아도우미(7위), 음식서비스관련 관리자(10위)
 - 여자, 고령층, 박사학위가 있는 전문직이 단시간 근무 기회가 많음.
 - 단시간 근무가 가능한 일자리는 대체로 일자리 질은 낮아도 직무만족도와 일가정 균형은 높으나 고용안정성이 낮음
 - 근무시간 선택 가능성이 큰 직업 : 보험설계사, 간접투자증권 판매인, 화가 및 조각가, 대학교수.
 - 여자, 고령층, 박사학위 취득자는 근무시간 선택 가능성이 높은 일자리에서 근무
 - 근무시간 선택 가능성이 높은 상위 10대 직업에 과수작물재배원(8위), 음식서비스관련 관리자(9위).
 - 근무시간 선택 가능성이 큰 직업은 직무만족도와 일가정 균형은 높으나 고용안정성이 낮음
- * 장혜정, 2015, “단시간 근로와 근무시간 선택이 유연한 직업”, [KRIVET Issue Brief], Vol.70, 한국직업능력개발원.

나아가 시간선택제 정책의 실패를 통해 장혜정(2015)⁵⁾은 단시간 근무가 가능한 일자리와 근무시간 선택이 가능한 일자리가 어떤 직업분야에 분포하는지, 시간제 일자리 친화적 요소에 따라 시간제일자리를 인정·확대 개발해야 하는지, 시간제일자리의 내부 분포 구조를 바꾸어야 하는 문제는 없는지(성별 직업분리)까지도 논의해야 할 필요성을 보여주었다.

시간제노동은 노동시장 내 대표적인 젠더 불평등을 보여주는 고용형태이다. 게다가 시간선택제 지원사업에 대한 평가는 시간제노동의 문제를 새롭게 들여다 볼 여지를 제공한다. 파견과 용역노동이 노동시장의 불평등을 유발하는 원인으로 원·하청 관계의 불합리한 구조적 문제들을 드러냈던 것처럼, 이제는 시간제노동을 통해 차등처우의 문제를 노동시장 불평등 의제로 부각시킬 필요가 있어 보인다.⁶⁾

4. 향후 정책 방향

1) 정부가 시간제일자리를 계속 확대해야 하는가?

정부가 노동시장에 개입한 이래 명시적으로 시간제일자리를 확대하고 양질의 시간제일자리를 육성하는 정책을 도입·집행한 것이 2009년 이후 지난 10년 동안의 정책 결과이다. 시간제일자리는 늘고 있으나 정부가 ‘양질의 일자리’ 모델로서 접근했던 시간선택제 일자리는 공공부문과 민간부문에서 기대에 미치지 못한다는 평가를 받고 있다. 정부는 시간선택제를 좋은 시간제일자리의 특징

5) 장혜정, 2015, “단시간 근로와 근무시간 선택이 유연한 직업”, [KRIVET Issue Brief], Vol.70, 한국직업능력개발원.

6) 이것이 젠더불평등을 넘어서는 문제인지, 젠더불평등의 다른 얼굴인지, 혹은 젠더불평등과 병립하는 문제인지도 논의해야 할 것이다.

인 ‘양질의 일자리와 노동자의 자발적 선택(배규식 외, 2014)⁷⁾’처럼 홍보하고 차별화하고 싶었을 것이다. 그러나 노동자뿐만 아니라 사업주도 맥락은 다르지만 ‘자발성’ 보다는 ‘규제’와 ‘관행’의 문제점을 제기했다⁸⁾.

앞서 언급했듯이 시간제일자리는 장시간 근로문화 개선, 다양한 목적의 근로시간 단축제도의 정착, 일자리 확대 목적으로 필요성이 커지고 있다. 다시 말해 다른 정책목표 달성을 위한 보조적인 목적으로 시간제일자리를 접근하는 요구가 커지고 있는 것이다. 그런데 다른 일자리를 위해 존재하는 도구적 일자리, 반쪽짜리 일자리로 시간제일자리를 바라보는 관점에서 시간제일자리가 독자적인 가치를 가지지 못하는 이상 시간제일자리 확대를 위한 재정 투입은 재고할 필요가 있다. 그간의 정책경험을 반면교사로 삼아, 시간제일자리의 독자적 가치는 여성의 일·생활 균형을 지원하는 노동시장 정책이 아니라, 직무, 직종, 업종, 사업체 규모, 근무시간 등 노동시장의 제반 조건적 결합 속에서, 노동력의 인적 속성을 고려한다면 생애주기를 감안하여 만들어져야 할 것으로 판단된다. 사용자의 비용절감 목적이 아니라 노동자와 고용주 양쪽 다 필요 목적을 충족하는데 적합한 형태가 되어야 할 것이다.

2) 상용 시간제일자리 연착륙을 위한 정부의 시장구조 개선이 우선적 과제

정부의 입장을 충분히 헤아려 시간선택제일자리가 일자리의 양질화를 추구하려고 했던 정책이라고 해도 상용화를 지향했는지에 대해서는 불분명하다. 경제활동인구조사 부가조사를 살펴봐도 시간제노동자의 근속은 1년 미만이 66%이다. 시간선택제일자리라 하더라도 고용은 1년 수준이다. 또한 상용직은 11% 수준에 불과하다([표 8]참조).

시간제일자리를 반쪽짜리 일자리로 만들지 않으려면 시간제노동자가 부당한 차별을 받지 않도록 시장구조를 개선하는 노력을 우선해야 한다. 적어도 주당 15시간 이상의 상용 시간제일자리는 현행 규제 조건인 근로시간비례보호 원칙과 차등처우금지 원칙에 따라 사회보험, 주휴수당, 법정휴가, 기업복지 등을 보장받을 수 있도록 해야 한다. 최소 두 가지 원칙이 지켜질 수 있도록 안전망을 만드는 역할을 충실히 할 필요가 있다. 실제로 노동부가 2015년 채용형시간제를 포함하여 시간제근로자의 근로조건 개선책을 제시했지만 이것이 활성화 될 수 없었던 이유 중 하나는 이미 존재하는 시간제일자리의 법적 보호 기준과 장치들이 시장에서 작동하지 않았기 때문이다.

근로시간비례보호 원칙과 차등대우금지 원칙이 지켜지지 않는다면, 시간제일자리는 (현재까지도 그러하듯이) 고용주들이 비용절감전략(사회보험료, 유급휴가 등)으로 선호할 수밖에 없는 일자리로 남게 될 것이다. 이러한 전략은 소득하락과 일자리 질 저하를 초래(Messenger & Ray, 2015)⁹⁾한다. 때문에 시간제일자리를 시장에 맡겨 놓는다면 노동자에게 유용한 일자리가 되기 어렵다. 이것은 정부가 적극적으로 개입해야 하는 논거가 된다.

7) 배규식·김훈·정동관·양윤정·최연혁·이상민, 2014, [시간선택제 일자리 해외사례 연구], 고용노동부·노사발전재단.

8) 시간선택제 일자리에 참여했던 사업체 대상 연구에 따르면 계량적 수치로는 긍정적 효과(예: 만족도)도 나타나지만, 심층면접 분석은 회사와 시간제근로자 간의 시간제일자리에 대한 시각차이, 업종, 직무성격, 성별 등에 따라 엇갈리는 평가가 나온다.

9) Messenger, J. C. & N. Ray, 2015 "7. The 'deconstruction' of part-time work", Berg, J.(ed.), 2015, [Labour Markets, Institutions and Inequality], ILO.

정부가 공정한 시장 기반을 구축하기 위해 일관되게 대응한다면 시간제일자리가 독자적인 일자리로서 자기 존재감을 가질 수 있을 것이며, 나아가 상용형 시간제를 연착륙시키는 데도 기여할 수 있다.¹⁰⁾ 그렇기에 규제 재검토, 관리감독의 전면적 개편 등 정부의 제반 책임과 권한으로 시장 기반을 안전하게 구축하는 정공법이 필요하다고 보여진다. 근로기준법, 단시간근로자보호법 등을 위반하면 엄격하게 처벌하여 공정한 노동환경이 조성되도록 하자는 것이다. 현재와 같이 엄격하고 복잡한 조건을 걸어 정책지원 대상을 선별하고 재정을 지원하는 방식은 구조적인 불평등 상황을 개선하지 않는 방향이므로 정책 이용자들이 근시안적이고 기회주의적인 선택을 하도록 조장하는 면이 있다.

3) 근로시간비례보호 원칙과 차등처우금지 원칙에 관한 사회적 논의 필요

우선, 근로시간비례보호 원칙은 근로기준법 시행령 제9조 1항에 따른 ‘단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항’을 통해 구체화되어 있다. 그런데 시간제노동에 대한 근로시간 비례보호 원칙이 타당한지 여부를 포함하여 근로시간비례보호 원칙에 포함되는 내용에 대한 별도의 공론화가 필요해 보인다. ILO나 서구유럽의 복지국가들이 시간제노동자에 대한 두 원칙을 갖추고 있고 우리나라도 이미 명시하고 있으니 문제 삼지 않을 수 있으나, 이는 연봉제나 연금을 둘러싸고 벌어졌던 이해관계의 각축만큼이나 중요하고 근본적인 의제이다. 그러나 우리 사회에서 이 내용은 깊이 있는 논의를 거치지 않았다.

근로시간비례보호 원칙에 포함되는 내용과 관련하여 몇 가지 현장에서 제기되었던 사례를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 휴일, 휴가의 근로시간 ‘비례’원칙 적용이 타당한가라는 근본적인 질문, 둘째, 명절상여금을 50% 이하로 혹은 시간에 비례하여 지급하는 방식, 이 문제는 나아가 명절상여금이 정액제인 사업장에서 시간제노동자의 명절 상여금을 50% 지급하는 것에 대한 부동의, 셋째, 가족수당, 식대, 교통비의 근로시간비례 보호 원칙 적용의 타당성 등이다.

한 가지 더 추가하면 1주 소정근로시간이 15시간 미만이면 유급휴일(근기법 제55조), 연차유급휴가(근기법 제60조), 퇴직급여제도(근로자퇴직급여보장법 제4조)가 적용되지 않고 있다. 이 조항을 그동안 당연하게 받아들여 왔지만, 향후에 그대로 두어야 하는지 검토해 볼 수 있다. 15시간 미만이라도 상용일자리라면 근속, 근무시간을 고려하여 보호영역 안으로 포괄하는 방안도 아주 현실적인 것만은 아니다.

다음으로, 차등처우금지 원칙과 관련하여 현재 임금급여 성격의 복지와 비임금급여성 복지의 경계가 명확하지 않다. 게다가 기업의 복지급여는 대부분 단체교섭으로 결정되며, 노조의 교섭력과 사용주의 지불능력에 따른 급여 결정에 의해 좌우된다. 따라서 차등처우금지의 원칙을 정의하는 ‘임금, 상여금, 성과급, 그 밖의 근로조건, 복리후생 등에 관한 사항 등 근로조건 전반에서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것’이 객관적으로 입증 가능한 것도 있지만 대체로 노사관계와 노노관계에서 교섭과 연대의 영역과 중첩되어 있다. 시간제노동자가 ‘배제된 소수 노동자’이므로 처우를 놓고도 노-노, 노-사 간 갈등이 있으나 드러나지 않을 뿐이다.

10) 물론 ‘시간제일자리’의 상용화가 지금처럼 임시·일용직으로 고용되는 것보다는 일자리질이 개선되는 것은 분명하지만 일반적인 의미의 ‘좋은 일자리, 양질의 일자리’와는 구별되어야 할 것이다.

뿐만 아니라 근로시간비례 보호 원칙과 차등처우금지 원칙이 존재하는지, 현실에서 어떻게 적용되는지 시간제노동자 외에 다수의 노동자들이 잘 모르고 있다. 동일가치노동·동일임금, 임금체계개선 등 임금제도 개혁 과정에서 ‘임금급여성 복지와 비임금급여성 복지 요소’를 사회적 기준으로 정할 필요가 있는지, 만약 그렇다면 어떤 항목을 포함시킬 것인지, 차등처우금지 원칙과 근로시간비례보호 원칙을 어떻게 적용할지 등에 대한 실효적 논의가 필요하다.

4) 양날의 칼로서 시간제근로자 정책의 긴장과 균형 유지?

극히 예외적 사례를 제외하면 두 원칙이 보편화된다고 하더라도 시간제일자리가 저임금 일자리로서의 속성이 사라지지는 않을 것이다. 때문에 시간제일자리에서 굳이 ‘양질의 일자리’를 강조할 이유는 없다. 다만, 노동시장에서 다른 선택을 위해 필요할 수 있는 ‘안전한 가교 일자리’로서 의미 부여를 해볼 수는 있을 듯하다.

조기퇴직과 이직, 임신·육아, 간병, 학업 등은 웬만큼 좋은 직장이 아니라면 노동시장 이동 장벽이 높은 한국사회에서 ‘도박’에 가까운 선택이다. 이러한 선택지를 위한 ‘안전한 가교 일자리’로서의 의미는 그 자체로 임시성을 내재하는 것이지만 필요한 것이다. 근로시간단축제도와 연계하여 패키지로 사용할 수 있는 ‘생애주기별 전환형 시간선택제’ 방식은 이런 의미를 실현하는데 어느 정도 부합한다고 보여진다.

여성이든 남성이든 시간제노동자라는 이유로 부당한 차별을 받지 않도록 하기 위해서는 비록 전일제보다 좋은 일자리(객관적 기준으로 봤을 때)는 아니지만, 시간제노동이 독자적인 가치를 가지고 상용직 일자리로 정착할 수 있도록 정부가 노동시장의 문제점들을 적극적으로 해소하는 노력이 필요해 보인다.

[부표 1] 채용형 시간선택제 지원 내용

[채용형 시간선택제]

<2016년 지원 내용>

- 지원대상 : 모든 사업주
- 정부지원 요건 : ① 무기계약 ② 최저임금 130%(중소기업은 120%) 이상 임금 지급 ③ 주 15시간~30시간 이하 근로 ④ 사회보험가입 등 기본적 근로조건 보장 ⑤ 전일제 근로자와 균등대우(근로시간 비례 원칙 적용)
- 지원내용 : 임금의 50%를 1년간 지원(월 80만원 한도, 대기업은 월 60만원 한도, 최저임금 120%~130% 미만은 월 40만원 한도). 중소기업은 간접노무비 월 10만원 추가 지원

<2018년 지원 내용>

- 지원대상 : 모든 사업주
- 정부지원 요건(요건 모두 충족) : ① 무기계약/ 실업자를 시간선택제 근로자로 신규고용하고 3개월간 고용유지 ② 우선지원대상기업 및 중견기업 최저임금 110%(대기업은 120%) 이상 임금 지급 ③ 소정근로시간 주 15시간~30시간 이하 ④ 4대보험 가입 ⑤ 전일제 근로자와 균등대우(근로시간 비례 원칙) ⑥ 지문인식, 전자카드 등 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리
- 지원내용 : ① 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원(신규고용 근로자 1인당 월 30~60만원)
 = 우선지원대상기업, 중견기업 : 월 60만원, 연간 720만원
 = 대규모기업 : 월 30만원, 연간 360만원
 ② 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30% 이내로 지원(10인 미만 사업장의 경우 3명)
- 지급 제외 기간 : ① 초과근로를 20시간 이상 실시한 달 ② 출퇴근 기록이 월5일 이상 누락된 달 ③ 1과 2를 2회 위반할 경우 해당근로자 지원대상에서 제외
- 지급주기 및 기간 : 1년의 범위 내에서 1개월 단위로 지원(지급 신청은 3개월 주기)

[부표 2] 시간선택제 전환 지원제도(고용노동부, 2018, [한 권으로 통하는 고용노동정책])

구분	지원대상	지원내용
전환 지원	- 자율적으로 시간선택제 전환제도를 도입 - 근로자의 필요(자녀돌봄, 퇴직준비, 학업, 간병 등)에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 사업주 ① 전환제도 도입 ② 근로자 청구에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로(단 초교 1학년 자녀양육을 위해서는 35시간) ③ 전환기간 최소 2주 이상 ④ 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리(월 5일 이상 누락시 지원 제한) ⑤ 근로자 전환일로부터 6개월 이내에 지원금 신청 * 연장근로는 월 20시간 이내	① 임금감소액 보전금 : 임금감소 보전금액 범위 내에서 사업주에게 최대 1년간 지원 (사업주를 통한 근로자 지원) *주 15~25시간 : 월 최고 40만원 *주 25~35시간 : 월 최고 24만원 (단, 임신근로자 : 주 15~30시간, 월 40만원) ② 간접노무비: 우선지원대상기업. 인사노무 관리 비용을 1인당 월 20만원(정액)지원 ③ 대체인력지원금 : 전환근로자의 대체인력 고용 시, 우선지원대상기업 월 60만원, 대기업 월 30만원(임금의 80% 한도)
특징	- 대체인력 지원 : 전환근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날~ 대체인력을 고용하고 1개월간 고용 유지1일	
<p><육아기 근로시간 단축 간접노무비 - 2016년 대비 10만원 삭감> (재원: 출산육아기 고용안정장려금) - 근로자에게 30일 이상 육아휴직, 육아기근로시간단축 부여, 해당근로자 복귀 후 6개월 이상 계속 고용 * 육아휴직 : 우선지원대상기업 월 30만원(육아휴직자 최초 발생시 10만원 추가 지급) * 육아기근로시간 단축 : 우선지원대상기업 월 20만원, 대기업 월 10만원(1년 한도)</p> <p><출산육아기 고용안정 지원 대체인력지원금> - 근로자의 출산전후휴가, 유사산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축 중 대체인력 지원 - 해당 휴가 시작일 전 60일이 되는 날~신규로 대체인력을 채용하고 30일 계속 고용, 육아휴직자 복귀 후 30일 이상 계속 고용한 사업주. 우선지원대상기업 월 20만원, 대기업 월 10만원(1년 한도)</p>		
<p><지원 제외 대상자> - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 인척 - 외국인(F-2, F-5, F-6) 제외. 대체인력은 외국인 지원대상 - 4대보험 미가입 근로자</p>		

[부표 3] 생애주기별 전환형 시간선택제 지원제도(고용노동부, 2016년 매뉴얼 자료)

구분	임신기근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	장년기 근로시간 단축	시간선택제 전환 지원
대상	임신 12주 이내 36주 이후 근로자	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이 하의 자녀가 있는 남녀 근로자	18개월 이상 계속 근무한 50세 이상 근로자	임신기·육아기·장년기 근로시간 단축 이외 의 사유나 기간으로 근로시간을 단축한 근로자
특징	-1일 2시간 단축근 무 -근로자 권리로 보 장	-주 15~30시간 근 무 -근로자 권리로 보 장	-주 32시간 이하로 단축근무 -사업주 자율시행	-주 15~30시간 근 무 -사업주 자율시행
급여	임금삭감없이 지급	근로시간 비례임금 이상 지급	근로시간 비례임금 이상 지급	근로시간 비례임금 이상 지급
정부 지원	-근로자 : 사업주를 통한 간접지원/월 최 고 20만원/ 주 15~30시간 이하로 단축 시 지원	-근로자 : 통상임금 의 60%를 단축된 근로시간에 비례하 여 지급	-근로자 : 근로시 간 단축으로 줄어든 임금의 50%(최대 월 90만원) *주 32시간 이하로 단축 시 지원	-근로자(사업주를 통한 간접지원)/월 최고 20만원 *주 15~25시간 이 하 : 월 최고 20만원 *주 25~30시간 이 하 : 월 최고 12만원
	-사업주 : 월 20만 원(중소, 중견기업)	-사업주 : 월 30만 원(대기업 20만원)	-사업주: 월 30만 원	-사업주 : 월 20만 원(중소, 중견기업)
	<대체인력 채용시> -대체인력 인건비의 50%(중소·중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도) 지 원	<대체인력 채용시> -대체인력 인건비월 60만원(대기업 월 30만원) 정액지원		<대체인력 채용시> -대체인력 인건비의 50%(중소·중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도) 지 원
지원 기간	4개월	1년	2년	1년

* 출처: 고용노동부, '전환형 시간선택제 패키지 매뉴얼', p.33.