

주요 선진국의 시간제 활용 경험이 한국의 시간선택제에 주는 시사점

이 승 계*

요약

본 연구는 주요 선진국들(네덜란드, 독일, 일본)의 시간제 활용 경험 분석을 통해 한국의 시간선택제에 주는 몇 가지 시사점을 제시하였다.

첫째, 사용자 시각에서 보면, 시간제 근로는 경기 불황과 실업률 증가라는 경제 환경 하에서 기업들이 경기 변화에 신속적으로 대응하고자 정규직을 축소하고 인건비 절감 등을 위해서 노동유연화 전략(수량적 유연화, 임금유연화)을 추구하는 과정에서 나타난 부산물이다. 따라서 정부는 고용불안과 저임금, 승진 등 경력관리에서 차별을 받을 수밖에 없는 시간제 근로자의 지위 보호를 위한 정책과 입법 조치를 강화해 나간 네덜란드, 독일, 일본의 경험을 참고하여 시간선택제의 고용형태별(전환형, 신규형), 근로조건별(임금, 수당, 상여금, 퇴직금, 복리후생 등)로 구체적인 가이드라인을 제시하고, 통상근로자(정규직) 모집시 시간제 근로자에게 공지는 물론, 정규직 신청 기회 부여와 함께 일정 자격을 갖춘 시간제 근로자에게 정규직 전환 시험제도 설치 등의 조치가 요구된다.

둘째, 근로자 시각에서 보면, 최근의 청년 실업 증가와 고령화 추세가 시간제 근로를 증가시키는 한 요인이 되고 있는 바, 청년층의 시간제와 학업 병행, 장년층의 근로시간 단축과 보람 있는 사회활동(예: 자원봉사)을 통한 일과 학습 및 삶의 조화를 추구하게 함으로써, 시간선택제는 고용과 실업의 완충판 역할 내지는 가치 있는 근로시간의 배분을 가능하게 한다는 점에서 그 유용성을 확장해 갈 필요가 있다.

셋째, 근로시간 주권론 관점에서 볼 때, 시간선택제는 근로자에게 근로시간의 선택권과 자율성을 확대하고, 근로형태의 다양화와 유연화를 촉진하며, 양(量)중심의 근로시간 관리에서 근로의 질(質)과 성과 중시, 근로자의 권리와 복지를 존중하는 현대적 경영철학에도 부합된다. 나아가 정규직의 근로시간 단축과 시간제 근로의 고용안정(무기계약, 4대 보험 제공)을 도모하는 보다 진보된 대안적 고용모델로 적극 활용할 필요가 있다.

* 단국대학교 경영학부 교수, E-mail : lsgye@dankook.ac.kr

〈논문 투고일〉 2017. 04. 24

〈논문 수정일〉 2017. 05. 16

〈재제 확정일〉 2017. 05. 23

넷째, 어린 자녀가 있는 경력단절 여성들의 자발적 선호도가 높은 여성지배적 직종(의료 보건직, 사회적 돌봄 서비스직, 행정직, 교육직 등)의 공공부문과 시간선택제에 대한 선호도가 높은 서비스업(유통, 외식, 병원, 은행, 복지서비스 업종)을 중심으로 활용도를 적극 높여 나갈 필요가 있다.

핵심 주제어 : 시간선택제, 시간제 근로, 노동유연화, 근로시간 주권, 일·가정 양립

I. 문제의 제기

글로벌 경제의 침체 기조와 심화되는 경쟁상황에서 기업들은 상시적 구조조정과 함께 인건비를 절감하고 경기변화에 탄력적으로 대응하고자 채용과 해고가 상대적으로 용이한 시간제 근로를 포함한 임시직을 점점 더 많이 활용함으로써 사회 전반적으로는 비정규직이 확산되고 사회 양극화가 심화되고 있는 추세이다. 이런 가운데 정부는 저출산·고령화와 심각한 취업난 속에서 일자리 창출을 통한 고용률 증가와 경력단절 여성들의 경제활동 참가 확대, 청년들의 일·학습 병행 장려 및 장년들의 점진적 퇴직과 재취업 촉진, 그리고 기업들의 장시간 근로 관행 해소를 통한 일·가정 양립에 기여하고자 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며 불합리한 차별이 없는 시간선택제(permanent part-time work, time-selective work system)를 2013년 이후 적극 확대해 나가고 있는 가운데, 일정부분 효과가 있는 것으로 평가되고 있다(한국고용정보원, 고용노동부, 2017). 이는 기존의 시간제 근로보다는 근로조건이 상대적으로 좋은 일자리(무기계약, 4대 보험 제공)로서 고용의 질적 측면에서 상당히 개선되었다고 볼 수 있으며, 나아가 전환형(예: 육아기 근로시간 단축제도)의 경우, 근로시간의 전환신청권을 보장(전일제→시간선택제→전일제)함으로써 근로자가 주도적으로 근로시간을 결정할 수 있는데 까지 진보하고 있어 상당히 고무적인 제도라 할 수 있다.

그러나 전일제 근로모형이 여전히 선호되고 있는 사회적 분위기 속에서, 시간선택제가 시간제의 또 다른 이름에 불과하다는 부정적 인식(임금 수준의 저하, 승진에서의 불리, 주변적 업무 수행 등)과 함께, 기업들은 인력관리의 복잡성과 부담 증가, 근로자들의 조직충성심 저하를 걱정하는 가운데 노사 모두 도입에 적극적인 태도를 보이지 않고 있어 정부 주도의 정책이 얼마나 지속될 수 있을지 의구심이 든다.

전통적으로 시간제 근로(part-time work, Teilzeit-Arbeit)는 전일제 근로(full-time work)와 대비되는 단시간 근로모형의 하나로 주로 육아, 가사, 학업 등의 사유로 기혼 여성들이나 학

생들이 짧은 시간 동안 유통이나 외식업체, 병원, 금융회사, 복지서비스 단체 등에서 종사하는 근로의 형태를 말한다. 그리고 시간제 근로는 국가마다 구분하는 근로시간의 기준이 다른 데 통상 주당 30시간(캐나다, 뉴질랜드, 한국) 또는 35시간(일본, 호주, 미국, 스웨덴, 네덜란드, 독일) 기준을 사용한다.¹⁾

또한 우리나라에서는 시간제와 기간제가 뚜렷하게 구분되지 않고 있다. 즉 고용계약기간의 정함이 있고, 근로시간이 짧으나 기냐에 따라 구분할 뿐 비정규직이라는 점에서는 별 차이가 없다. 따라서 고용계약 기간의 정함이 없는 시간제 근로자가 소수인 상황에서, 시간선택제는 경기침체에 근로자들의 고용의 안정성을 높이고 취업난에 빠진 청년들과 경력 단절 여성들에게 일자리 제공과 노동시장 참여 기회를 부여한다는 점에서 유용성이 있다. 그리고 기업은 연장근로나 주말근로 같은 장시간 근로의 감소와 인력 운영의 유연성을 확보하는데 상당한 도움이 될 수 있다는 주장이 있다.²⁾

본 연구는 기존의 시간제와 기간제가 있는 상황에서 정부가 굳이 왜 시간선택제라는 또 다른 명칭의 근로형태를 도입하는지? 그렇다면 또 기존의 시간제와 어떤 차별성을 가지는지? 그리고 정부의 주장과 달리 새로운 비정규직을 양산하는 계기가 되지 않을까 하는 우려와 문제의식 속에서 시간제 근로의 모델인 네덜란드, 독일, 일본 등 주요 선진국의 시간제 근로 활용 경험을 통해 그 시사점을 모색해 보고자 한다. 나아가 시간선택제가 정부 주도의 일과성 고용정책으로 끝나지 않고, 지속가능성의 담보와 함께 획일적인 전일제 장시간 근로모형의 다양화와 유연화에 기여하고, 근로자들이 자발적으로 선택하고 선호하는 근로 형태가 되기 위한 방안들을 모색해 보는데 연구의 목적을 두고 있다.

II. 시간제 근로의 배경 이론

시간제 근로를 설명하는 배경 이론에는 노동유연화이론, 이중노동시장이론, 근로시간 주권론, 근로시간 유형론, 이중역할이론 등이 제시되고 있는 바, 이하에서 간단히 소개하고자 한다.

첫째, 시간제 근로의 등장을 설명하는 대표적인 이론은 사용자 시각에서 접근하는 노동유

1) Bardoel, & Morgan(2010), “양질의 파트타임 일자리 프로젝트 : 호주의 경험”. 국제노동브리프, 11월호, 한국노동연구원, p.6.

2) 이상민(2015), “독일 시간제 일자리 사례”. 시간선택제 일자리 해외사례 연구, 고용노동부·노사발전재단, pp.159-212.

연화(성)이론이다. 기업들은 글로벌 경쟁 심화와 경기침체 같은 불안정하고 변동하는 경제상황에 대처하고자 잉여 인력의 처리를 위해 노동력, 노동시간, 임금, 기술 등을 조정할 수 있는 가능성 내지 능력을 높이게 되는데 이를 노동유연화(labor flexibility)라 한다.

노동유연화 측면에서, 먼저 기업이 외부환경에 적응하는 방식에 따라 다음의 두 가지 차원으로 구분된다. 하나는, 고용량과 임금은 그대로 유지하면서 환경의 변화를 내부화하는 내부적 유연화(internal flexibility)로서 노동력 수요 변화의 충격을 흡수하는 기제를 기업 내부에서 찾는 것이다. 또 하나는 기업이 임금과 고용 등 여러 가지 조정 형태를 통해 교란의 요인을 외부화하는 외부적 유연화(external flexibility)이다(Meulders & Wilkin, 1987).

다음으로, 노동유연화의 수단(형태)에 따라 수량적 유연화(numerical flexibility), 기능적 유연화(functional flexibility), 임금유연화(wage flexibility)로 나눌 수 있다. 이를 ILO와 OECD의 공식 견해로 채택되고 있는 분류방식에 의하면 근로자의 수(數)를 줄이는 외부 수량적 유연화와 근로시간을 조정하는 내부 수량적 유연화, 작업(업무)의 일부를 다른 기업이나 개인에게 하청을 주는 작업의 외부화(externalization) 또는 원격화(distancing), 근로자를 숙련공이나 다능공화 하는 기능적 유연화, 임금의 조정(삭감이나 동결)과 임금구조를 변경하는 임금유연화의 5가지 형태로 구분된다(Brunhes, 1989).

노동유연화이론은 유연기업모델(flexible firm model)과 부착/분리모델(attachment/detachment model)로 나눌 수 있는데, 전자는 고용주들이 기능수준이 낮고 기업 특수기능이 아닐수록 수량적 유연화를, 그리고 기능수준이 높고 기업특수기능이 될수록 기능적 유연화를 추구하는 바, 정규직으로 구성된 핵심(core) 근로자는 기능적 유연화를, 시간제, 임시직, 하청, 외주근로자 등의 비정규직으로 구성된 주변부(peripheral) 근로자는 수량적 유연화와 외부화를 추진한다는 것이다(Atkinson, 1987). 또한 후자는 고용주들이 핵심 근로자 집단은 기업에 부착(attach)시키고(교육훈련 제공, 승진, 임금, 복지 제공), 소수의 주변부 근로자 집단(시간제, 임시직, 일용직)은 직접 고용하여 노동비용을 줄이려고 하며, 이들의 이직에 별다른 관심을 기울이지 않고 기업에서 분리된(detached) 채로 존재하기를 선호한다는 것이다(Mangum, Mayall & Nelson, 1985). 위의 두 모델은 고용안정과 임금 등 근로조건이 좋은 정규직 핵심 근로자와, 고용불안과 저임금 등 근로조건이 취약한 시간제, 임시직, 일용직 등의 증가를 설명하는 이론적 근거가 되고 있다(이승계, 1996).

둘째, 이중노동시장이론이다. 분단노동시장론에 의하면 노동력이라는 상품은 차별화되기 쉽고 분단성을 강하게 지니고 있는 특성과 함께 불완전 경쟁시장이라는 관점을 갖고 있다. 따라서 이중노동시장이론은 고용안정성을 기준으로 볼 때 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 구분된다(Doeringer & Piore, 1971). 즉 1차 노동시장(primary market)은 내부노동시장 중심

으로 형성되어 있으며, 상대적으로 높은 임금, 양호한 근로조건, 다양한 승진기회, 고용의 안정성이 보장되는 반면에, 2차 노동시장(secondary market)은 고용주와 근로자 간에 사적 관계가 강하며 저임금, 열악한 근로조건, 낮은 고용안정성과 내부승진 사다리의 부족 등으로 특징지어진다. 그리고 높은 이직률, 지각율과 결근율, 조직에 대한 낮은 충성심(몰입도) 등의 특성을 갖는다. 따라서 여성, 청년 중심의 시간제나 임시직, 일용직 등이 2차 노동시장에 속한다고 볼 수 있다(한국여성인력개발원, 1994).

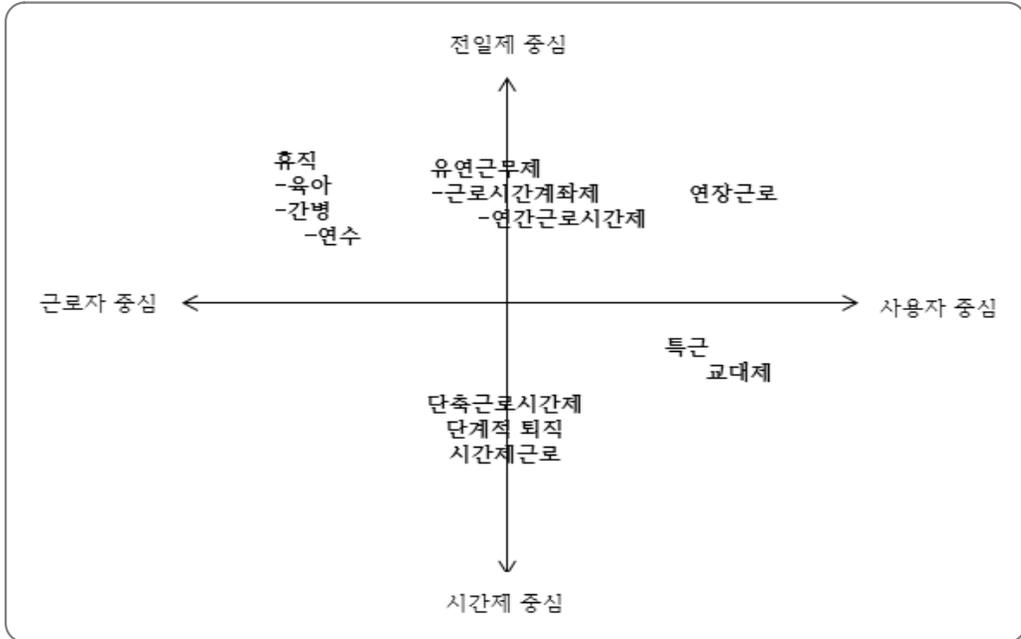
셋째, 근로자 시각에서 접근하는 근로시간 주권론(sovcreignty of working hours)이다. 이 이론은 한국의 시간선택제 확산을 위한 중요한 이론적 근거가 될 수 있으며, 새로운 관점에서 접근할 것을 요구하고 있다. 즉, 시간제 근로는 8시간 전일제 근로의 보편성과 일률성, 그리고 당위성에 대해 본질적 의문을 제기할 뿐 아니라, 사용자 중심의 획일적 근로모형(근로시간과 장소를 사용자가 결정, 지배 및 감독)에서 근로자 중심으로 근로시간 선택권(예: ‘전환형’ 시간선택제의 한 유형인 육아기 근로시간 단축제도)을 부여한다는 측면에서 획기적인 발전으로 볼 수 있다(권혁, 2015).

과거에는 근로계약 내용이 사용자의 주도 하에서 결정되고, 인력관리의 효율성 차원에서 사용자의 근로자 지배 및 감독이나 장시간 근로의 관행이 초래되었다. 이로 인해 육아기 여성들의 경력 단절과 남성 중심의 직장문화 형성은 물론, 장시간 근로의 비생산성(산업재해 위험, 업무집중도 저하 등)과 숙련인력의 상실 등 문제점이 제기되었다. 따라서 시간선택제를 통해 개별 근로자에게 자신의 필요에 따라 근로시간의 장·단을 결정할 수 있는 권리와 자율성을 부여함으로써 근로생활과 가정생활의 양립을 가능하게 한다는 점에서 보다 선진적인 근로모형이 될 수 있다. 다만 고용안정이나 근로조건에서 아무런 차별이나 불이익이 없도록 제도화하여야 한다는 점(현실적으로 승진이나 교육 훈련 등 경력 관리에 차등적 요소나 갈등 잠재)을 분명히 할 필요가 있다(권혁, 2015; 이상민, 2015).

또한 이 모형은 근로시간 중심의 조직관리에서 근로의 질과 성과 중시의 시대적 요구, 근로자들에게 인간다운 삶의 질을 제공한다는 관점에서 근로자들의 권리와 복지를 존중하는 현대적 경영이념에도 부합하는 근로모형이다.

넷째, 근로시간 유형론이다. 다양한 근로시간 제도를 유형화하는 두 가지 기준은 근로시간 양 관점의 전일제와 시간제 중심, 그리고 근로시간 주권 관점의 근로자와 사용자 중심으로 나눌 수 있다(Chung & Tjeldens, 2013; 이상민, 2015) [그림 1].

[그림 1] 근로시간 제도 유형



자료 : Chung & Tjeldens(2013); 이상민(2015), p.119에서 재인용.

이 구분에서 시간제와 관련된 것은 전일제 근로에 비해 소정근로시간이 짧은 시간제 근로(part-time work), 정년 이전에 소정근로시간을 단계적으로 줄이는 단계적 퇴직(phased retirement), 수요 감소에 대처하기 위해 집단적으로 공장 가동시간 또는 업무시간을 줄이는 근로시간 단축제 등이다(이상민, 2015). 그리고 시간제 중심 제도로 구분된 근로시간 단축제를 근로자 중심과 사용자 중심으로 세분하면, 근로자들이 행사하는 근로시간 단축 요구권(right to reduce working hours)은 근로자의 이해를 충족시키는 제도이고, 사용자들의 조업 단축은 사용자의 이해를 반영한다고 볼 수 있다(이상민, 2015).

다섯째, 이중역할이론이다. 이 이론은 1950~1960년대에 유럽에서 호황기에 심각한 노동력 부족으로 인해 유희자원인 여성인력을 활용하기 위한 목적으로, 노동공급 측면에서 시간제 증가와 여성 고용 비율이 높은 현상을 설명하는 여성의 이중역할(women's two roles)을 주장하는 근거가 되었다. 즉 여성은 당연히 가사와 육아의 담당자로서 노동공급에 일정한 제약이 있을 수밖에 없으며, 기업도 심각한 인력부족이나 추가적 교대제가 일시적으로 필요하지 않으면 시간제로 여성근로자를 사용하지 않는다는 것이다(Myrdal & Klein, 1968). 따라서 동 이론은 인력부족시 시간제 증가와, 기혼 여성의 시간제 비율이 높은 이유를 설명하는 측면과

함께, 가정 내의 성별 역할 분업에 따라 여성은 당연히 가사와 육아부담을 하므로 대부분 시간제 근로를 할 수 밖에 없다는 가정을 하고 있어 현대 시각에서 볼 때 비판의 여지가 크다 (한국여성개발원, 1994).

III. 주요 선진국의 시간제 활용 실태

이하에서는 우리나라가 벤치마킹할 수 있는 모범 사례 국가 중 연구자의 판단에 따라 세 국가를 선정하여 살펴보고자 한다.

1. 네덜란드

네덜란드는 시간제 고용의 선두 국가로 알려져 있으며 남성 전일제, 여성 시간제라는 부부 맞벌이 모델(1·5인 모델)로 사회적 분업이 일반화되어 있다(Visser, 2002). 네덜란드의 시간제 고용은 주 35시간 이하 일하는 경우를 말하며 2014년 현재 시간제 고용은 전체 고용의 39.7%이며, 경제협력개발기구(OECD) 평균인 15.4%, 한국의 12.6%(2016년 현재) 보다 훨씬 높은 수치이다. 이는 영국(23.4%), 독일(22.3%), 일본(22.7%) 등과 같이 시간제 고용 비중이 높은 국가들에 비해서도 훨씬 높은 가운데 시간제 근로자의 수가 계속 증가하고 있다(OECD, 2013: 배규식, 2015; Wielers, 2013). 특히 여성 고용의 60.7%가 시간제 근로이며 그 비중이 매우 높게 나타나고 있다. 시간제 근로의 형태는 은행업(ING Bank)의 경우, 1주 3일 혹은 1주 4일 근무하는 1주 24시간, 1주 32시간 근무형태가 가장 일반적이고 20시간 미만 일하는 경우는 매우 드물다. 그리고 초·중학교 교사의 경우, 짧은 시간제는 전일제(80% 이상) 보다 50% 이하, 긴 시간제는 50~80% 수준 일하는 교사를 말한다(배규식, 2015).

〈표 1〉에서 2012년 현재 네덜란드의 여성 시간제 고용비율은 77%에 이를 정도로 높게 나타나고 있으며, 〈표 2〉는 시간제 일자리 가운데, 긴 시간제(주 17~35시간)의 비중이 짧은 시간제(주 16시간 이하) 보다 거의 두 배가 되는 바, 이는 시간제 일자리의 질이 상대적으로 양호함을 보여주고 있어 시사하는 바가 크다.

시간제 고용의 비중이 높은 산업으로는 음식숙박업, 상업(도소매업), 그리고 문화, 스포츠, 오락(영업시간이나 수요가 몰리는 피크타임(peak time)), 공공부문의 보건, 사회돌봄 서비스, 교육 등이며, 직업별로는 의료보건직과 사회적 돌봄 서비스직(82.6%)이 가장 높고, 행정직(60.2%)과 교육직(60.8%)도 높게 나타나고 있다.

〈표 1〉 네덜란드의 시간제 근로자 비율

(단위 : %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
여성시간제 고용 비율	74.8	74.8	73.9	73.5	75.4	75.8	77.0	77.0
남성 시간제 고용 비율	17.0	17.7	17.0	18.6	20.1	21.3	22.2	22.5
시간제 고용의 비율	43.2	43.8	42.9	43.9	45.8	46.7	48.0	48.3

자료 : Netherlands Working Conditions Survey 2005~2012; 배규식(2015), p.13에서 재인용.

〈표 2〉 네덜란드의 시간제와 전일제 비율

(단위 : %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0~16시간 (짧은 시간제)	13.8	13.1	11.4	12.0	13.8	14.9	15.7	16.4
17~35시간 (긴 시간제)	29.3	30.8	31.5	31.9	32.0	31.8	32.4	31.9
36시간 이상 전일제	56.8	56.2	57.1	56.0	54.2	53.2	52.0	51.7

자료 : Netherlands Working Conditions Survey 2005~2012(2010년부터 새로운 표본 선정방법이 시행되어 시계열 추세에서 일정한 변화를 보이고 있음); 배규식(2015), p.12에서 재인용.

대체로 공공부문 혹은 준 공공부문의 여성 지배적인 직종에서 시간제 고용의 비중이 매우 높게 나타나고 있는 것이 특징이며, 변호사, 외과의사, 회계사, 엔지니어, 그리고 교사 등 전문직의 상당수가 시간제로 근무하고 있다는 점이다. 또한 한국의 시간선택제 정착과 관련하여 정규직 전일제에서 정규직 시간제로의 전환을 단체협약으로 합의한 은행산업 등의 사례도 중요한 참고사항이다(배규식, 2015).

네덜란드에서 시간제 근로가 활성화된 배경은 1980년대 초 심각한 경제위기로 실업률이 급증하자(1980년 4.3% → 1983년 11.7%로 급증), 1982년 노·사·정 대표들이 바세나르 협약(Wassenaar Agreement)³⁾을 체결하고 임금 인상을 억제하는 대신 근로시간 단축과 시간제

3) 1982년 11월 네덜란드 바세나르에서 정부, 사용자협회, 노동총연맹 간에 체결한 대타협으로서 정식 명칭은 ‘고용정책에 관한 일반 권고’이다. 노조는 임금동결, 기업은 노동시간 단축, 정부는 재정 및 세계 지원, 사회보장제도 개혁 등 78개 항에 합의함. 이를 통해 소위 ‘네덜란드 병’(Dutch disease)을 치유하고 시간제 고용 확대를 통해 일자리 창출에 성공하는 계기가 됨.

고용의 도입을 합의하였다. 따라서 1970년대까지의 전통적인 남성 외벌이 모델(male bread winner model)에서 여성들의 노동시장 참여율이 증가하면서 시간제 일자리가 확대되었다. 이는 시간제가 제도적 주체(정부, 사용자, 노동조합)들의 복잡한 이해관계와 상호작용 속에서 생겨난 산물이기 때문이다(배규식, 2015; Wielers, 2013).

그 후 1980년대 말과 1990년 초까지 네덜란드 경제가 다시 활성화되면서 인력 부족에 따른 여성인력의 활용 필요성이 증가하자 시간제 고용의 지속적 확대와 함께 시간제 근로자의 지위 보호를 위한 정부의 강력한 정책 집행과 입법조치도 강화되었다(배규식, 2015; Wielers, 2013). 즉 1993년의 시간제 근로자들을 위한 법적 지위 강화(최저임금과 연차휴가 수당의 적용), 1996년 시간제 근로자에 대해 전일제 근로자와 동등한 대우 명시(시간당 임금, 연장근로 시간, 휴가기간의 보상, 보너스, 훈련에서 차별 금지), 2000년 근로와 돌봄법(Work and Care Act)(각종 법정 휴가제도 개선), 2000년 근로시간조정법(The Working Time Adjustment Act)(근로자들에게 현재의 일자리에서 근로시간 수를 줄이거나 늘리는 요청을 할 수 있는 권리 부여-단 10인 미만 소규모 사업장 제외, 1년 이상 근속자에 가능, 근로시간 조정 요청은 2년에 한 번씩), 2001년 시간제 고용과 관련된 조세제도 개편(가구에서 부차적 소득자(대개 여성)들의 한계조세 부담 경감) 등이다.

한편, 2000년대에 들어와 시간제 고용과 관련하여 새로운 노동문제가 제기되고 있는데 청년실업과 인구고령화가 그 대표적인 예다. 청년실업의 경우, 유럽 평균은 22.8%인데 비해, 네덜란드는 9.5%로서(Eurostat), 상대적으로 실업률이 낮은 것은 노동시장 유연성이 그 원인이라는 지적이다(Wielers, 2013). 즉 시간제 일자리는 수요가 부족한 노동시장에 적응하기 위한 하나의 정책수단이 될 수 있다는 것이다. 많은 기업들이 인건비 절감을 위해 전일제보다 시간제 일자리를 늘리고 있는 바, 특히 청년층은 시간제와 학업을 병행함으로써 노동시장 참여 및 소득의 기회와 함께 학업 지속의 기회를 얻는 고용과 실업의 완충판이 될 수 있다는 것이다.

또한 고령화 문제는 베이비붐 세대의 은퇴 시기와 기대수명 증가가 맞물려 결합됨으로써 정부의 재정 부담을 가중(노령연금 지급 증가) 시키고 있다. 이에 고령근로자들의 시간제 고용이 증가한 가운데 은퇴 시기가 다가옴에 따라 점차 근로시간을 줄이고 여가시간을 늘리거나(손자, 부모 돌봄 등), 자원봉사자로서 보람 있는 활동을 할 수 있는 시간을 제공한다는 점에서 시간제 고용의 유효성이 인정되고 있다. 그러나 어린 자녀가 있는 여성들의 시간제 일자리에 대한 높은 자발적 선호도(규칙적 근로시간, 낮은 업무 스트레스, 일·가정 조화, 직무만족도 등)는 성별 불평등을 지속시켜 직장에서의 남녀평등 개선을 지연시킨다는 학계의 비판과 함께 승진이나 훈련 등 경력기회의 불리함 같은 문제점이 제기되고 있다(Wielers, 2013).

2. 독일

독일은 전체 고용 중 시간제 고용 비율(2014년 현재 22.3%)이 유럽연합(EU)에서 네덜란드(39.7%), 영국(24.1%)에 이어 세 번째로 높고 OECD 평균(15.4%) 보다도 높은 나라로서 시간제 근로는 독일 고용모델의 중요한 한 특징이다.

독일에서 단시간(시간제) 근로자란 전일제 근로자(주 35시간)에 비하여 통상적으로 주당 근로시간이 짧은 근로자로 정의되며, 단시간 근로자의 기준은 주당 근로시간을 특정하지 아니한 경우에는 1년을 평균한 근로시간이 비교집단인 전일제 근로자의 소정근로시간에 비해 짧으며, 이 때의 전일제 근로자는 당해 사업장의 동종 또는 유사한 업종에 종사하는 자를 말한다. 그리고 초단시간 근로(mini-job)는 주당 15시간의 근로시간(1981년 이후 근로시간 상한선 폐지)과 평균 월임금의 1/5(1977년 정의, 2003년 월소득 400유로 → 2013년 1월 1일부터 450유로)을 의미한다(Heipeter, 2013).⁴⁾

2014년 현재 독일의 남성과 여성의 시간제 근로 활용률은 남성 8.7%, 여성 37.6%로 여성이 월등하게 높게 나타나고 있다(한국노동연구원, 2016). 그리고 초단시간 근로에 고용된 경제활동인구가 2010년 기준 500만명으로 경제활동인구의 14% 이상을 차지하고 있다. 독일의 자동차 제조업체인 다임러(Daimler)는 전일제(주 35시간, 일 7시간) 기준으로 시간제는 주 25~30시간이며(사무직 근로자 55,000명의 8%가 시간제 근로자, 사무직 여성의 1/3이 시간제 근로자임), 보험회사인 하우카 코부르크(HUK-COBURG)는 관리자를 대상으로 시간제 근로를 실시 중이며(관리자 중 약 5%로 절대 다수가 여성관리자임), 전일제 주 38시간 기준, 시간제 최저 25시간 근무하는 것으로 알려지고 있다(이상민, 2015).

독일의 시간제 근로가 증가한 배경은, 1980년대 이후 경기 불황과 실업 증가에 따른 노사간의 합의로 근로시간 단축(주 40시간→주 35시간)과 노동유연화(근로시간계정제도⁵⁾) 조치 시행과 여성들의 경제활동이 계속 증가하는 가운데, 2001년의 ‘단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률’(Teilzeit-und Befristungsgesetz) 개정 시행(시간제 근로자에 대한 차별대우 금

4) 미니잡은 위의 저임금 미니잡과 단기고용(연간 50일 이내 또는 2개월 이내의 기간을 정한 고용)으로 구성됨. 그리고 월 400유러 초과, 월 800유러 미만의 근로자를 미디잡(midi-job)으로 구분함(국회입법조사처, 2014, p.56).

5) 근로시간 계정제도(Arbeitszeitkonto)는 근로자들이 매일 계약(기준) 근로시간과 실제 근로시간의 차이를 결산하고, 근로시간 채권과 근로시간 부채가 생기면 특정기간 내에 소멸 또는 변제하는 제도이며, 단기계정(선택적 근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 연간 근로시간계정, 상호동계정), 장기계정(안식년, 유급 조기퇴직, 근로시간 단축)으로 나누어 관리되고 있다. 자세한 내용은 이상민(2005), “독일의 근로시간계정제도”, 국제노동브리프, 2월호, 한국노동연구원, pp.62-68 참고.

지원칙, 시간비례 급부원칙, 시간제 근로기회 제공원칙, 해고 금지 등 명시)에 따른 근로시간 단축 청구권(전일제→시간제 전환) 부여와 2002년 슈뢰더 총리의 '하르츠(Hartz 개혁)⁶⁾에 따른 초단시간 근로가 크게 확산된데 기인한 것으로 분석된다(Heipeter, 2013; 이상민, 2015).

〈표 3〉 독일의 시간제 근로 활용률 (단위 : 천명, %)

근로 형태	2000	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
정규 근로	29,938	28,898	28,553	29,639	30,146	30,062	30,329	30,942	31,204
시간제 근로	6,386	7,029	7,802	8,350	8,396	8,409	8,409	8,794	8,858
총합	36,324	35,927	36,355	37,989	38,541	38,471	38,738	39,737	40,062
시간제 비중	17.6	19.6	21.5	22.0	21.8	21.9	21.7	22.1	22.1

* 독일의 시간제 근로 정의 : 주 35시간 이하 일하는 근로 형태.

* OECD 시간제 정의 : 주 30시간 이하 근로 형태.

자료 : OECD STAT; 이상민(2015), p.196에서 재인용.

〈표 4〉 독일의 성별 시간제 근로 활용률 (단위 : 천명, %)

근로 형태	2000		2004		2008		2010		2012	
	남자	여자								
정규 근로	19,433	10,505	18,284	10,052	19,379	10,767	19,248	11,081	19,724	11,480
시간제 근로	990	5,396	1,224	5,903	1,654	6,742	1,644	6,765	1,884	6,973
총합	20,423	15,901	19,507	15,955	21,033	17,509	20,892	17,846	21,608	18,454
시간제 비중	4.8	33.9	6.3	37.0	7.9	38.5	7.9	37.9	8.7	37.8

자료 : OECD STAT; 이상민(2015), p.196에서 재인용.

한편, 독일은 1950~1960년에 시간제 일자리가 유통, 우편, 섬유산업 등에 등장하기 시작하였으나, 1970년대까지는 남성은 전일제, 여성은 가정주부 역할을 하는 전통적 남성외벌이 모

6) 독일의 '아젠다 2010'(슈뢰더 총리의 광범위한 국가개혁방안)에서 하르츠위원회가 2002년 8월에 급부 중심의 사회국가 기본체계를 수정한다는 내용의 4단계 노동시장 개혁방안(하르츠 I-IV)을 말한다. 하르츠 I은 2003년부터 심각한 실업률 감축을 위해 임시직 고용을 증가시키기 위한 규제완화, 노동시장의 현대적 서비스를 위해 지방고용사무소를 잡센터(Job-Center)로 개편, 하르츠II는 사회보험 지급과 미니 잡에 대한 과세 경감 등, 하르츠III는 2004년부터 연방고용공단을 현대적, 고객지향적 서비스 제공 기관으로 개편, 연방노동청을 연방고용사무소로 개편, 하르츠IV는 2005년부터 장기 실업자에게 실업부조와 사회부조를 통합한 실업급여II를 지급하는 등의 내용을 담고 있음.

형이었다. 1980년대 이후 여성들이 시간제 근로를 선택하는 이유는 가사나 자녀 양육 또는 가족 돌봄(24%), 전일제 일자리를 구하지 못해서(22%), 기타 이유(22%), 기타 가정상의 이유(20%), 교육/재교육(10%), 질병/장애(3%) 등이었다(Brehnke, 2011; Heipeter, 2013). 여기서 전일제 일자리를 구하지 못해 비자발적으로 시간제 근로를 한다는 것은 전일제 고용을 원하고 있다는 의미이다. 따라서 여성 시간제 근로자는 가계소득 증가를 위해 근로시간의 증가를 바라는 반면(시간제 근로자의 28%), 전일제 근로자인 남성과 여성들은 근로시간의 단축을 위하여 시간제 근로시간의 연장과 전일제 근로시간의 단축이라는 모순된 상황이 노출되고 있다.

이는 전일제 근로자의 근로시간 단축과 사용자의 노동유연화 전략에 의해 시간제 근로의 증가와 고용이 불안정한 호텔, 레스토랑 같은 외식업과 소매업(유통)에 고용된 초단시간 근로, 파견근로자의 확산을 초래하는 문제점을 낳고 있다. 이들은 상대적으로 저임금과 복지(휴가 보조비, 병가급여 등)에서 차별, 승진 등 경력 기회의 부족, 시간제→전일제로의 전환을 위한 법률청구권이 없고 전일제 채용시 우선권이 언제나 보장되는 것은 아니며(예: 한 개의 전일제 일자리에 복수의 시간제 근로자가 동시에 지원할 경우, 사용자가 자유롭게 선발 가능), 초단시간 근로(mini-job)의 경우 사회보장 보험의 의무가 폐지되어(시간제 근로는 사회보장 의무 있음), 저임금 고용의 확산을 촉진하고 있다. 또한 성별에 따른 노동 분업과 남녀 불평등을 심화시킨다는 주장이 제기되고 있다(Heipeter, 2013).

3. 일본

일본은 1990년대 초 거품경제(bubble economy)의 붕괴 후 장기간의 경기침체가 계속되면서 시간제(파트 또는 아르바이트)를 비롯한 비정규직 고용(파견사원, 계약사원, 촉탁사원 등)이 증가하였다. 특히 단시간 근로자로 호칭되는 시간제 근로자는 '1주간의 소정노동시간이 동일 사업소에 고용된 통상 노동자의 1주간의 소정노동시간에 비해 짧은 노동자'를 말한다(「단시간 노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률」, 속칭 파트타임 노동법). 2014년 현재 전체 근로자 중에서 시간제 근로자의 비율은 22.7%(OECD)이며, 시간제 근로자 중 여성비율은 69.8%, 남성 31.7%이다(김훈, 2015).

일본 기업들이 시간제 근로자를 활용하는 이유는 임금 절약(41.1%), 1일·주중 업무의 번한(繁閑)에 대응(37.2%), 긴 영업시간에 대응(21.7%), 임금 이외의 노무비용 절약(21.3%), 경기변동에 따라 고용량을 조절(18%) 하기 위해서다. 그리고 시간제 근로자들은 자신의 형편에 맞는 시간 활용(55.9%), 가계 보조 또는 학비 벌기 위해서(42.4%), 가정 사정(가사, 육아, 개

호)이나 다른 활동(취미·학습)(32%)을 할 수 있어서 선호하는 것으로 나타나고 있다(후생노동성 실태조사, 2007; 김훈, 2015).

〈표 5〉 일본의 단시간 근로자 추이 (단위 : %)

구분	1990	1995	2001	2005	2010
고용자 총 수 중 단시간근로자 비율	15.2	17.4	22.9	24.0	26.6
여성고용자 총 수 중 여성단시간근로자 비율	27.9	31.6	39.3	40.6	43.0
남성고용자 총 수 중 남성단시간근로자 비율	7.5	8.4	11.9	12.3	14.6

자료 : 총무성, 노동력조사, 후생노동성(2016, 부표 3); 김훈(2015), p.44를 수정.

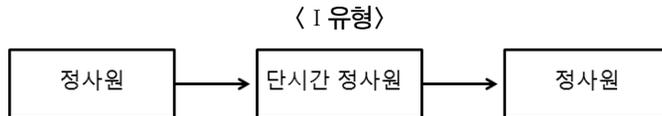
일본의 시간제 근로는 1990년대 이후 장기간의 경기불황과 고령화 진전, 여성들의 적극적인 노동시장 참여에 따라 자신의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있는 탄력적 고용형태로 선호되고 있다. 그런데 기업들은 인건비 절감과 경기변동에 탄력적으로 대응하기 위해 정규사원의 기간적 업무(관리, 지도, 판단 업무)를 시간제 사원에게 맡기는 기간화(基幹化)와 시간제 근로자의 근속년수가 늘어나는 상용화(常用化)를 추구하고 있다.

따라서 일본 정부는 고용창출 및 고용안정 대책의 하나로, 나아가 육아 및 개호, 또는 라이프스타일과 라이프스테이지에 맞는 다양한 근무형태의 실현을 위해 고용이 보장되며, 전일제 정규직보다 1주간의 소정근로시간이 짧고, 임금·상여·퇴직금 등의 대우가 노동시간에 비례(pro rata basis)하여 결정되는 단시간 정사원(시간제 정규직) 제도를 적극 권장하고 있다(김명중, 2010a; 김훈, 2013 & 2015). 이에 따라 기업들도 2007년 12월 사회적 합의로 책정된 「WLB 현장」에 입각하여 「일과 생활의 조화 추진 프로젝트(후생노동성)」에 적극 참여하고 있으며(사례 : 나카시마야백화점 등 10개 기업 참가), 근로자들의 일과 생활의 균형 실현을 위한 제도를 도입하는 기업들에 대해서는 양립지원 조성금(보조금) 지급 등 다양한 지원을 하고 있다(김훈, 2015). 그리고 2010년 6월 시행된 「개정 육아, 개호 휴업법」에서 3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 희망할 경우, 1일 소정근로시간을 원칙적으로 6시간으로 단축하도록 사업주에게 의무화하고, 또 2007년 개정된 「파트타임노동법」은 정사원으로 전환 촉진을 의무화하는 규정(제12조)을 두고 있다. 즉 통상근로자(정사원) 모집시 시간제 근로자에게 공지하거나, 정사원을 새로 배치시 시간제 근로자에게도 신청기회 부여, 일정자격 가진 시간제 근로자의 정사원 전환을 위한 시험제도 설치 등의 조치를 하도록 요구하고 있다.

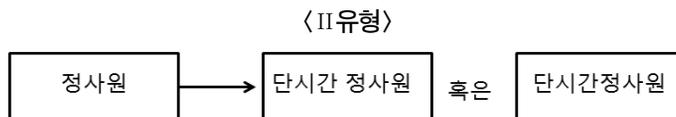
일본에서 단시간 정사원이란 정규직 풀타임 근로자(1일 소정근로시간이 8시간 정도로 주 5일 근무)와 비교하여 소정근로시간(소정근로일수)이 짧은 정규직 근로자로서 ① 고용기간이 정해지지 않은 근로계약을 체결하고 있으며, ② 시간당 기본급 및 상여, 퇴직금 등의 산정방법 등이 동일 사업소에 고용되어 있는 정규직 풀타임 근로자와 동일한 자로 정의되며, 3가지 유형(① 제도의 일시적인 이용인지, 계속적인 이용인지, ② 사내로부터의 전환인지, 새로운 입사인지에 따라)으로 구분되는 바, 유형 I(정사원이 일시적으로 단시간 근무로 전환)이 가장 도입비율이 높은 것으로 알려져 있다(예: 육아단시간근무제도). 그리고 단시간 정사원제도를 많이 활용하는 업종으로 금융보험, 백화점, 소매업 같은 유통업체 등을 들 수 있으며, 호칭, 근무시간과 패턴, 처우 등 아주 정밀한 제도설계 및 운영이 이루어지고 있어 한국의 시간선택제 활성화를 위한 좋은 모범과 지침이 될 것으로 판단된다.

단시간 정사원(시간제 정규직)의 3가지 유형을 좀 더 자세히 설명해 보면 다음과 같다.

첫째, I 유형은 정사원이 일시적으로 단시간 근무를 하는 경우로서, 육아기 단시간 근무제도가 대표적이다(사례 : 다카시마야 백화점, 메이지야스다 생명보험 등)(김훈, 2015; 김훈, 2013). 이는 임신, 출산 이후 육아를 위해 육아단시간근무제도를 이용(1일 5~6시간 근무), 질병으로 인한 휴직 이후 서서히 직장에 복귀하기 위해(1일 4시간 근무), 야간 대학 또는 대학원에서 공부하기 위해(1일 7시간 근무 등) 이용하는 방식이다(김명중, 2010a; 김명중, 2010b).



둘째, II 유형은 정사원이 계속해서 또는 기간을 정하지 않고 단시간 근무를 하는 경우로서, 근무선택제도가 대표적이다(사례 : 다이마루마쓰자카야 백화점). 이는 고령기에도 계속해서 근무하기 위해(1일 5시간 근무 등), 지역 활동에 참가하기 위해(1일 6시간 근무 등), 자원 봉사 활동과 일을 병행하기 위해 단시간 정사원으로 입사(주 4일 근무, 3일 자원봉사 활동)하여 근무하는 방식이다(김훈, 2015; 김명중, 2010b).

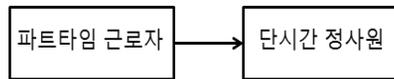


이 유형은 제도상으로 주 2~6일, 1일 4~10시간 범위로 근로자 개인별 필요에 따라 다양한 근무 패턴의 선택이 가능하므로 일과 생활의 균형(WLB : Work Life Balance)과 경력관리에 도움을 줄 수 있다.

셋째, Ⅲ유형은 파트타임 근로자가 단시간 근무를 유지한 채로 정사원(무기계약)이 되는 경우이다(사례 : (주)도큐스토어, 로프트사원전환제도)(김훈, 2013, 김훈, 2015).

이는 파트타임근로자로 입사한 이후 등용시험에 합격하여 근로시간(30시간)은 변경하지 않고 단시간 정사원으로 근무하는 방식이다(김명중, 2010b).

〈Ⅲ유형〉



한편, 단시간 정사원제도의 도입으로 우수 인재의 확보, 숙련된 근로자의 이직을 줄이고 정착률을 높이며, 잦은 채용과 훈련에 따른 비용 감소는 물론, 근로자의 동기부여와 조직에 대한 충성심 제고에 기여할 수 있다. 그러나 기업은 역할 및 업무 분담 복잡, 배치 등에 따른 인력관리 비용이 증가하고, 평가, 훈련, 임금과 퇴직금 등의 처우가 복잡해질 뿐만 아니라, 조직내외 커뮤니케이션과 동료에 대한 업무부담 등의 갈등문제가 제기되고 있다(김명중, 2010a).

IV. 한국의 시간선택제에 주는 시사점

1. 시간선택제 도입의 목적과 유형 및 실태

한국은 단시간 근로인 시간제 근로의 비중이 OECD 국가 중 매우 낮은 편에 속하지만(2016년 현재 12.6%), 2000년대 이후 청년층과 기혼여성, 장년층을 중심으로 자발적 단시간 근로가 증가하고 있다(황수경, 2015).

이는 글로벌 경쟁의 심화와 장기간의 경기침체 지속, 고령화의 진전과 청년 실업의 증가 속에 기업들이 고용조정과 인건비 절감을 위해 시간제 근로, 임시직, 일용직, 계약직, 파견근로 등의 비정규직 고용을 증가한데 그 원인이 있다.

따라서 정부는 고용률 70% 달성(2016년말 현재 60.4%)이라는 로드맵을 발표하고 ‘시간선

택제'라는 새로운 일자리 모형을 제시하였다. 특히 여성근로자의 경력단절 예방과 재취업 등 일과 생활의 균형, 청년층의 일·학습 병행과 경력관리, 장년층의 점진적 퇴직 준비를 돕고, 기업들의 인력수급에 신속성과 효율성 제고, 장시간 근로와 산업재해 예방에 기여하며, 나아가 일자리 창출을 통한 고용률 증가와 여성의 경제활동 참가 확대를 통해 전일제 중심의 고용관행을 완화하는데 목적을 두고 있다(배규식, 2015; 한국인사관리학회, 2014).

먼저, 한국의 시간선택제는 기존의 시간제에 비해 상대적으로 양호한 일자리라는 의미의 정책적 용어이다(금재호, 박철성, 2014). 즉 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 4대 보험 등 기본적인 근로조건이 보장되며, 전일제 근로자와 비교하여, 불합리한 차별이 없는 일자리를 의미한다. 좀 더 구체적으로는 육아나 점진(단계)적 퇴직, 학업 등의 필요에 의해 근로자가 자발적으로 선택하고, 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 보험의 가입(월 60시간 이상 근로시), 임금, 복리후생, 휴일·휴가 등에 '근로시간 비례보호원칙'이 적용되며, 임금, 근로조건 등에서 '차별적 처우의 금지원칙'이 적용되는 것으로 고용의 질 측면에서 정규직(상용직)에 해당된다고 정부는 주장하고 있다(고용노동부, 2015a).

그리고 시간선택제는 현행 법률상 「근로기준법」(제2조)과 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」의 규정이 적용되며, 소정근로시간이 주 15시간 이상~30시간 이하(주 15시간 미만 초단시간 근로자는 제외) 근무하는 것을 조건으로 하고 있다.

다음으로, 시간선택제의 유형에는 크게 신규형과 전환형이 있으며, 신규형에는 기업의 수요에 따라 경력단절 여성이나 장년 퇴직자를 채용하는 경력채용형과 일·학업을 병행하는 근로자를 채용하는 신규채용이 있다. 또 전환형에는 일·육아 병행 전일제근로자를 시간선택제로 전환하는 경력유지형과 퇴직을 앞둔 장년근로자나 퇴직자의 경력연장형으로 구분된다(표 7).

특히 최근에는 정규직을 대상으로 일정기간 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무하다가 전환기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하는 전환형 시간선택제의 경우(예: 육아기 근로시간 단축제도, 2011년 9월부터 법적 청구권 보장) 근로시간의 전환신청권을 보장(전일제→시간선택제→전일제) 함으로써 근로자들의 선호도가 신규채용형 보다 더 높게 나타나, 향후 전일제 근로자의 장시간 근로관행을 완화하는데 정책의 중점을 둘 필요가 있는 것으로 지적되고 있다(한국고용정보원, 고용노동부, 2017).

시간선택제의 활용방식은 근무패턴에 따라 1일 근로시간 단축형, 요일제형, 혼합형 3가지로 구분되며, 근로시간은 주 15시간 이상 30시간 이내로 운영되고 있다. 첫째, 1일 근로시간 단축형은 가장 일반적인 유형으로 주 5일 근무를 하면서 1일 근로시간이 통상 근로시간인 8시간 보다 적게 근무하는 방식이다. 둘째, 요일제 형은 주 5일 중 4일 이하로 근무하는 방식이며, 1일 근로시간은 8시간으로 동일하다.

〈표 6〉 한국의 단시간(시간제) 근로자 추이 (%)

	1990	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014
전체취업자 중 시간제 비율(여성)	4.5 (58.7)	4.3 (61.6)	7.0 (57.7)	9.0 (57.9)	10.7 (60.3)	10.2 (61.0)	11.1 (60.5)	10.5 (62.2)
남성취업자 중 남성 시간제 비율	3.1	2.8	5.1	6.5	7.2	6.8	7.5	6.8
여성 취업자 중 여성 시간제 비율	6.5	6.6	9.8	12.5	15.5	15.0	16.2	15.6

자료 : 한국노동연구원(2016), 2016 KLI 해외노동통계, pp.57-58 수정(OECD 기준).

* 시간제는 주 30시간 미만 근로자를 의미함.

〈표 7〉 시간선택제의 유형

구분	신규형		전환형	
	경력채용형	신규채용형	경력유지형	경력연장형
주요 대상	- 경력단절 여성 - 제 2의 직업을 희망하는 장년 퇴직자	- 일·학업 병행 근로자	- 일·육아 병행 재직 근로자	- 퇴직을 앞둔 장년층 근로자 - 퇴직자
정부지원 등 운영상 활용 방안	- 시간선택제 일자리 인건비 지원 등 활용	- 선취업, 후진학 지원 연계 - 일·학습 듀얼 시스템 등 활용	- 육아기 근로시간 단축 지원 등과 연계	- 근로시간 단축 지원 임금피크제 등과 연동

자료 : 고용노동부·노사발전재단(2013), 「시간선택제 일자리 도입·운영안내서」, p.14.

셋째, 혼합형은 많이 사용되지 않으나 주 5일 중 일부는 전일 근무, 다른 날은 1일 근로시간 단축 형태로 근무하는 방식이다(한국인사관리학회, 2014).

시간선택제의 도입으로 효율적인 인력운영(45.1%), 피크타임 업무 집중 분산(13.2%), 경력 단절 예방, 일·가정 양립(11%) 등에 기여한다는 설문보고가 있다(황수경, 2015). 그리고 업무의 집중도와 효율성 증대, 숙련인력의 이직 감소, 근로자의 직장만족도 제고, 가족친화기업으로서의 이미지 제고 등의 효과도 지적된다(고용노동부, 2015b). 우수기업 사례는 업종별로 병원(미즈메디병원, 주 2~6일, 1일 4~10시간, 76가지 근무패턴, 나은요양병원, 주 30시간, 20시간, 16시간), 은행(신한은행, 1일 6시간 이내), 항공여객운수((주)에어코리아, 1일 6시간, 시간선택제 채용→1년 후 전일제 전환), 유통(백화점), 복지서비스(장애인복지관, 노인복지관 등 종사자를 시간선택제로 채용) 등에서 활용이 많이 되고 있다(고용노동부, 2015b).

한편, 정부는 시간선택제 일자리 확충을 위해 다양한 지원사업 추진과 관계부처 합동의 추진계획(2013.11.13.) 하에 시간선택제 공무원(7급 이하 일반직, 주 20시간 근무 원칙), 시간선택제 교사(1일 8시간, 주 2~3일 근무) 채용, 공공기관 시간선택제 일자리 채용 확대, 민간부문의 시간선택제 일자리 창출(채용박람회, 기업 지원 등)과 지원인프라 구축(운영 매뉴얼, 전용위크넷 등), 사회서비스 분야(간호사, 복지서비스 종사자) 시간선택제 일자리 창출 지원, 시간선택제에 대한 사회적 인식 개선(우수사례 보고, 적합 직종 공모, 언론 홍보 등)을 도모하고자 노력하고 있다. 그럼에도 불구하고 시간선택제 일자리가 획기적으로 증가하였다는 통계나 정부의 성과 발표(〈표 8〉 참고)가 미흡한 것은 경기침체기 하에서 기업들의 적극적인 호응 부족, 적합한 직무 부재(45.6%), 체계적 인력운영의 어려움(20.2%), 업무 연속성 단절(10.5%), 근로자들은 임금 저하(44.4%), 고용 불안(36.2%), 인사고과 불리(10.6%) 등으로 기존의 시간제 근로에 대한 부정적 인식 때문인 것으로 분석된다(황수경, 2015).

한편, 시간제 근로는 임시직(계약기간 1년 미만), 일용직(계약기간 30일 미만)과 함께 고용이 불안하고, 임금수준과 복지가 열악하며, 사회보험이 보장되지 않는 임시직이고 단순 업무로서 고용의 질이 매우 낮은 비정규직의 일종이라는 인식이 고착되어 있는 풍토에서 시간선택제가 제대로 된 양질의 일자리로 자리매김 되기 위해서는 노사의 인식 전환과 함께 정부의 제도 정착을 위한 강력한 정책적 실천 의지가 요구된다.

〈표 8〉 시간선택제 국가공무원 채용 현황

구분	연령별					성별		
	계	20대	30대	40대	50대	계	남성	여성
2015년	353명 (100%)	50명 (14.2%)	236명 (66.9%)	63명 (17.8%)	4명 (1.1%)	353명 (100%)	79명 (22.4%)	274명 (77.6%)
2014년	366명 (100%)	39명 (10.6%)	259명 (70.8%)	63명 (17.2%)	5명 (1.4%)	366명 (100%)	87명 (23.8%)	279명 (76.2%)
상반기	200명 (100%)	22명 (11%)	138명 (69%)	37명 (18.5%)	3명 (1.5%)	200명 (100%)	51명 (25.5%)	149명 (74.5%)
하반기	166명 (100%)	17명 (10.2%)	121명 (72.9%)	26명 (15.7%)	2명 (1.2%)	166명 (100%)	36명 (21.7%)	130명 (78.3%)

자료 : 인사혁신처(2016. 3. 3), 2015년도 시간선택제 국가공무원 채용현황, 보도자료.

또한 전일제를 선호하는 가부장적 조직문화 규범 하에서 기혼 여성, 미취업 청년, 장년들에게는 어느 정도의 고용 안정과 처우를 보장하는 시간선택제라 할지라도 여전히 양질의 일

자리(decent job)로서는 미흡하다. 그리고 여성 중심의 사회적인 성별 노동 분업을 심화시킬 뿐만 아니라, 전일제 일자리의 대체 및 기회 감소, 저임금 일자리의 유지 및 승진 등에서의 차별과 함께, 기업들의 인건비 절감 수단으로 활용될 가능성도 배제할 수 없다는 문제가 풀어야 할 과제이다.

그러나 다른 한편, 시간선택제는 전일제의 획일성과 보편성에 대한 새로운 고용모델로서 전일제와 시간제 근로의 가교 역할(전일제→시간선택제→전일제)을 할 수 있다. 또한 사용자에 의한 근로시간의 감독과 지배로부터 근로자의 근로시간에 대한 주도권이 어느 정도 확장(선택권과 자율성 부여)되고, 근로생활과 삶의 질을 제고하는 한편, 육아기 여성들의 경력 단절을 예방하고 숙련 인력의 계속 활용이 가능한 점, 기업들은 경기침체에 근로시간 단축과 노동력에 대한 수요를 조절할 수 있는 대안적 근로형태의 하나로 긍정적 역할을 기대할 수 있다.

2. 시사점

앞에서 살펴본 바와 같이 네덜란드, 독일, 일본 등 주요 선진국들은 1980년대~1990년대의 경기 불황과 실업률 증가 시기에 일자리 창출을 위해, 노·사·정 간의 합의에 의해 근로시간 단축과 노동유연화 전략의 일환으로 시간제 근로를 도입하였다. 그 이후 경기가 활성화되면서 노동력이 부족해지자 여성인력의 활용 필요성이 대두되어 더욱 확대되었다. 한국의 경우도 저출산·고령화와 경기 침체 및 취업난 가운데 노동력 수요의 부족에 대처하고, 경력 단절 여성과 청년 및 장년들의 고용률 증가를 목적으로 시간선택제를 도입한 점에서 상당 부분 유사성이 있다(표 9).

이하에서는 앞에서 분석한 3개 국가의 시간제 근로 활용 경험이 한국의 시간선택제 정착에 주는 시사점을 제시해 보고자 한다.

첫째, 사용자 시각(employer perspective)에서 보면, 시간제 근로는 경기 침체와 실업률 증가라는 경제 환경 하에서 기업들이 경기 변화에 신속적으로 대응하고자 정규직을 축소하고 인건비 절감 등을 위해서 노동유연화 전략(수량적 유연화, 임금유연화)을 추구하는 과정에서 나타난 부산물이라는 점이다. 노동유연화 이론(유연기업모델, 부착/분리모델)에 의하면, 기업은 기능수준이 높고 기업 특수기능을 가진 핵심근로자 집단에게는 기능적 유연화와 부착(attachment)을, 그리고 기능수준이 낮고 기업 특수기능을 가지지 못한 주변부 근로자 집단(시간제, 임시직, 파견근로자)에게는 수량적 유연화와 외부화 및 분리(detachment)를 추구한다는 것이다(Atkinson, 1987; Mangum, Mayall, & Nelson, 1985).

따라서 시간제 근로자는 고용불안과 저임금 등 근로조건이 불리하고 승진 등 경력관리에 서 차별을 받을 수밖에 없는 바, 정부는 시간제 근로자의 고용안정과 권리 보호를 위한 정책 과 입법 조치를 강화해 나간 네덜란드, 독일, 일본의 경험을 참고할 필요가 있다. 한국의 경 우, 근로기준법(제18조)과 기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률(제2조 3호, 제8조 제 2항)에서 근로시간 비례보호원칙, 차별적 처우의 금지원칙을 선언적으로 제시하고 있는 수준 인 바, 시간선택제의 고용형태별(전환형, 신규형 시간선택제), 근로조건별(기본급, 수당, 상여 금, 퇴직금, 복리후생 등)로 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다(예: 네덜란드, 일본). 또

〈표 9〉 주요국의 시간제 근로 비교

구분	네덜란드	독일	일본	한국
명칭	시간제 (part-time work)	단시간 근로 (Teilzeit-Arbeit)	단시간정사원 (시간제정규직)	시간선택제 (법률상 단시간 근로)
도입비율	37.8%	22.3%	22.7%	10.5%
기준 근로시간	35시간 이하	35시간 이하	35시간 이하	30시간 이하
근무방식	- 짧은 시간제 (0~16시간) - 긴 시간제 (17~35시간)	- 짧은 시간제 (1~19시간) - 긴 시간제 (20~34시간)	- 시간 단축형 (1일 4~10시간) - 요일 단축형 (주 2~6일)	- 시간 단축형 (1일 3~6시간) - 요일제형(주 3~4일) - 혼합형 (시간단축+요일제)
선택이유	- 인건비 절감 - 시간제와 학업 병행 (청년층) - 보람있는 활동(고령자) - 규칙적 근로시간, 일·가정 양립(여성) (Wielers, 2013)	<근로자> - 가사/자녀 양육, 가족 돌봄(24%) - 전일제가 없어서(22%) - 기타이유 (22%) - 가정상의 이유(20%) - 교육/재교육 (10%) - 질병/장애(3%) (Brehnke, 2011; Heipeter, 2013)	<기업> - 임금 절약(41%) - 업무 번한 대응(37%) - 긴 영업시간 대응(22%) - 임금 외 비용 절감(21%) - 경기변동시 고용량 조정(18%) <근로자> - 자신의 형편에 맞는 시간(56%) - 가계보조/학비(42%) - 가정사정(가사/개호/ 육아), 취미/학습과 양립(32%)(후생노동성 실태조사, 2007; 김훈, 2015)	<기업> - 효율적 인력운영시스템(45%) - 피크업무 집중 분산(13%) - 경력단절 예방/일·가정 양립(11%) - 숙련인력 이직 감소 - 가족친화 기업 이미지 제고 <근로자> - 소득(수입) 필요(63.4%) - 원하는 일자리 없음 (12.6%) - 학업, 취업 준비(8.8%) - 육아/가사 부담(6.4%) (금재호, 박철성, 2014; 고용노동부, 2015b)

주 : 도입 비율(%)은 한국노동연구원(2016) 참고(OECD, 2014년 기준).

통상근로자(정규직) 모집시 시간제 근로자에게 공지 및 정규직 신청 기회 부여, 일정 자격을 가진 시간제 근로자에게 정규직 전환 시험제도 설치 등의 조치(예: 일본), 근로시간 단축청구권(전일제→시간제) 부여(예: 독일, 일본, 한국) 등의 확대도 필요하다(이승계, 2016).

둘째, 근로자 시각(employee perspective)에서 보면, 최근 청년 실업 증가와 고령화 현상의 심화는 시간제 근로의 증가와 밀접한 관련성이 있다는 점이다. 즉, 일과 학습 및 일과 삶의 조화를 추구하는 청년과 장년 근로자들에게 시간선택제는 고용과 실업의 완충관 역할 내지는 가치 있는 근로시간의 배분을 가능하게 한다는 점에서 그 유효성이 인정되고 있다(예: 네덜란드, 일본). 청년층은 시간제와 학업 병행을 통해 노동시장 참여와 소득의 기회를 얻고, 노동과 직업의 의미를 경험하며, 학업의 지속과 능력개발의 기회를 얻게 된다. 그리고 베이비 붐 세대의 은퇴는 정부의 연금재정 부담을 가중시키는 바, 장년층은 은퇴시기가 다가옴에 따라 근로시간을 줄이고 여가시간을 늘리거나 자원봉사와 같은 보람 있는 활동을 할 수 있는 기회(예: 단계적 퇴직제도)를 갖는다는 점에서 시간제 근로의 유용성이 입증되고 있어 이의 활용을 적극 확대해 나갈 필요가 있다.

셋째, 근로시간 주권론 관점(sovereignty of work hours perspective)에서 볼 때, 시간선택제는 근로자에게 근로시간의 선택권과 자율성을 부여하고, 근로형태의 다양화와 유연화를 촉진한다. 또 양(量) 중심의 근로시간 관리에서 근로의 질(質)과 성과 중시, 근로자의 권리와 복지를 존중하는 현대적 경영철학에도 부합된다. 나아가 정규직의 근로시간 단축과 시간제 근로의 고용안정(무기계약, 4대 보험 제공)을 도모하는 중간다리로서 보다 진보된 대안적 고용모델로 기능할 수 있다는 점에서 큰 의미가 있다.

넷째, 시간선택제는 정규직의 장시간 근로에 따른 근로시간 단축 요구와 시간제의 더 많은 소득을 위한 근로시간 연장 요구라는 상호 모순된 과제를 충족시킨다는 점에서도 많은 시사점을 제공하고 있다. 특히 독일에서는 전일제 근로자의 근로시간 단축(주 40시간→주 35시간)과 사용자의 노동유연화 전략으로 시간제 근로가 확대되었고, 네덜란드에서는 어린 자녀가 있는 여성들의 시간제 근로에 대한 자발적 선호도로 공공부문 혹은 준공공부문의 여성지배적 직종(의료보건직, 사회적 돌봄 서비스직, 행정직, 교육직 등)에 시간제 근로의 비중이 높게 나타나고 있는 점과, 변호사, 외과의사, 회계사, 엔지니어, 교사 등 전문직의 상당수가 시간제로 근무하고 있는 점은 향후 한국의 시간선택제를 전문적으로 확대해 나갈에 있어 많은 시사점을 주고 있다.

다섯째, 시간선택제가 선호되는 업종을 중심으로 확대해 나갈 필요가 있음을 시사하고 있다. 네덜란드의 경우, 시간제 근로의 비중이 높은 업종으로 음식숙박업, 도소매업, 그리고 문화, 스포츠, 오락 등 영업시간이나 수요가 집중되는 피크타임, 공공부문의 보건, 사회 돌봄

서비스, 교육 등이다. 그리고 독일의 경우, 외식업(호텔, 레스토랑), 유통, 은행, 보험업 등에 많이 활용되고 있다. 또한 일본은 은행, 보험, 백화점 등에서 많이 활용되고 있으며, 정규직의 기간직 업무(관리, 지도, 판단업무)를 시간제 근로자에게 맡기는 기간화와 시간제 근로자의 근속년수가 늘어나는 상용화가 촉진되고 있는 가운데, 시간제 정사원(시간제 정규직)이 적극 권장되고 있다.

한편, 한국의 경우 병원, 은행, 항공여객, 유통(백화점), 복지서비스(장애인 복지관, 노인 복지관) 등에서 많이 활용되고 있다. 따라서 시간제 근로가 적합하지 않은 업종(예: 업종 특성상 작업 중단 및 잦은 교대시 공정 불안을 초래하는 일부 제조업)은 제외하여 모든 업종에 무차별 확산되지 않도록 규제할 필요가 있다.

그러나 이러한 긍정적 유용성에도 불구하고 전일제가 여전히 선호되는 고용관행 하에서 시간선택제는 기존의 시간제 근로와 별 차이 없는 비정규직의 하나에 불과하다는 부정적 인식이 팽배하다. 또 동 제도의 지속 가능성에 대한 의구심과 함께 여성 중심으로 확산되면서 전일제는 남성, 시간제는 여성이라는 성별 노동 분업화와 남녀 불평등을 지속시키고, 여성의 이중 역할(가사와 육아 담당 및 시간제 노동 공급원이 됨)을 제도화 한다는 비판을 받고 있다(Myrdal & Klein, 1968; 桑原洋子, 1985). 그리고 저임금과 복지, 승진이나 훈련 등에서의 차별과 경력기회의 불리함, 나아가 전일제 일자리의 대체와 기회 감소, 저임금 일자리의 유지 및 기업들의 인건비 절감수단으로 이용될 가능성 등에 대한 우려를 어떻게 해소할 것인가 하는 문제는 시간선택제가 정착되기 위해서 극복되어야 할 필수적 과제이다(Wielers, 2013; Heipeter, 2013).

V. 결 론

글로벌 경제의 침체 기조와 심화되는 경쟁상황 속에서 기업들은 상시적 구조조정과 인건비 절감을 위한 방안으로 시간제 근로를 포함한 임시직을 점점 더 많이 활용함으로써 사회 전반적으로는 비정규직이 확산되고 사회양극화가 심화되고 있다. 따라서 정부는 고용 창출과 근로시간 단축, 일·가정 양립 등의 과제를 해결하기 위해 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며 불합리한 차별이 없는 시간선택제의 확산을 적극 추진하고 있다. 이는 기존의 시간제 근로가 가진 문제점(단기고용에 따른 고용불안, 저임금 등 근로조건 취약)을 일정 부분 해소(무기계약, 4대 보험 제공) 함으로써 경력 단절 여성과 청년층 및 장년층의 일자리 확대는 물론, 이들의 고용안정과 삶의 질 개선에 어느 정도 기여할 것으로

로 평가된다.

본 연구는 시간제 근로의 모델이 되고 있는 주요 선진국들(네덜란드, 독일, 일본)의 시간제 근로 도입 배경과 활용 경험을 바탕으로 한국의 시간선택제 정착에 주는 시사점과 해결과제를 제시하고자 하였다.

무엇보다도 먼저, 전일제가 여전히 선호되는 고용관행 하에서 기업들의 노동유연화 전략은 시간제 근로의 증가를 확산하여 근로자들의 고용불안과 저임금, 승진과 훈련 등에서의 차별을 초래하고 있는 바, 정부에서는 이들의 권리 보호를 위한 정책과 입법조치를 강화해 나갈 필요가 있다. 또 고용형태별, 근로조건별로 최소한의 보호를 위한 가이드라인을 제시하고, 정규직 모집시 공지는 물론, 신청 기회 부여, 시험제도 설치 등을 통한 정규직 전환의 자격 부여가 필요하다.

둘째, 청년 실업과 고령화 현상의 심화 속에서 청년층에게는 시간제 근로가 일과 학업의 병행, 노동과 직업의 의미를 경험케 하고, 장년층에게는 은퇴 준비와 근로시간의 유용한 배분과 활용(자원봉사 등)에 도움이 되도록 적극 유도할 필요가 있다. 또 근로자의 주권 확대를 위해 근로시간의 선택권과 자율성 부여, 노동의 질과 성과 중시, 근로생활과 가정생활의 조화를 추구하는 복지사회의 시대적 요구에도 부합하는 근로모형으로 정착될 수 있도록 발전시킬 필요가 있다.

셋째, 장시간 근로 관행 속에서 정규직의 근로시간 단축 요구와 시간제의 고용안정과 소득 증대를 위한 근로시간 연장요구 간의 상호 모순된 과제를 해결하는 완충관으로서의 역할에 의미를 부여할 수 있다. 특히 어린 자녀가 있는 여성들의 시간제 근로에 대한 자발적 선호도(예: 네덜란드)를 고려하여 여성지배적 직종(의료보건의, 사회적 돌봄 서비스직, 행정직, 교육직 등)에 적극 활용할 필요가 있다.

넷째, 시간제 근로가 선호되는 업종을 중심으로 적용을 확대해 나가야 함을 시사하고 있다. 작업 중단이나 잦은 교대로 업무에 지장을 줄 수 있는 일부 제조업을 제외하고, 유통(백화점), 외식업, 병원, 은행, 사회복지서비스 등의 서비스산업을 중심으로 적극 확산해 나갈 필요가 있다.

결론적으로 시간선택제가 근로자들이 자발적으로 선호하고 지속적으로 활용하는 양질의 일자리로 정착되기 위해서는 무엇보다도 고용이 안정되고 임금과 복지, 승진 등 경력관리에서 차별이 없도록 정부의 엄격한 관리와 제도 마련이 요구된다. 또한 기업들은 인력관리의 유연성과 비용 효율성의 확보, 업무 분담과 임금, 퇴직금 등 처우문제의 복잡성 관리, 우수한 근로자의 확보와 안정적인 유지를 위한 인사시스템과 적합 직무 개발 등을 적극 강구해 나갈 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부. 2015a. 시간선택제 이렇게 도입하세요, 109-114.
- 고용노동부. 2015b. 전환형 시간선택제 운영 매뉴얼, 5-19.
- 고용노동부·노사발전재단. 2013. 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서, 14.
- 관계부처 합동. 2013. 11. 13. 시간선택제 일자리 활성화 추진계획.
- 권 혁. 2015. “시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안”. 시간선택제 2년의 평가와 향후 과제 심포지엄. 고용노동부, 32-48.
- 금재호, 박철성. 2014. 시간선택제 통계 세분화 및 개선방안. 한국노동연구원, 고용노동부.
- 김명중. 2010a. “일본의 단시간 정사원 제도에 대한 논의에 대해서”. 국제노동브리프, 1·2월호. 한국노동연구원, 81-91.
- 김명중. 2010b. “단시간 정사원제도를 둘러싼 일본의 최근 동향”. 국제노동브리프, 11월호. 한국노동연구원, 32-93.
- 김 준, 한인상. 2014. 시간제 일자리 현황과 입법·정책적 과제. 국회입법조사처, 56.
- 김 훈. 2013. “일본의 시간제 정규직 유형별 기업 사례”. 국제노동브리프, 9월호. 한국노동연구원, 30-40.
- 김 훈. 2015. “일본 시간제 현황과 기업 사례”. 시간선택제 일자리 해외사례 연구. 고용노동부·노사발전재단, 43-82.
- 배규식. 2015. “네덜란드 시간제 현황 및 기업 사례”. 시간선택제 일자리 해외사례 연구. 고용노동부·노사발전재단, 3-37.
- 백은정. 2016. “미국 근로시간 양극화 현상과 성별 차이”. 국제노동브리프, 3월호. 한국노동연구원.
- 이상민. 2005. “독일의 근로시간계정제도”. 국제노동브리프, 2월호. 한국노동연구원, 62-68.
- 이상민. 2015. “독일 시간제 일자리 사례”. 시간선택제 일자리 해외사례 연구. 고용노동부·노사발전재단, 159-212.
- 이승계. 2016. “시간선택제 활성화의 과제와 한계”. 경영법률. 한국경영법률학회, 511-548.
- 이영면. 2015. 고용관계론. 경문사.
- 정동관. 2015. “영국 시간제 현황 및 기업 사례”. 시간선택제 일자리 해외사례 연구. 고용노동부·노사발전재단.
- 한국고용정보원, 고용노동부. 2017. “2016년 시간선택제 일자리 만족도 및 실태조사 결과”. 2017.1. 16 보도자료.

- 한국노동연구원. 2016. 2016 KLI 해외노동통계, 57-58.
- 한국여성개발원. 1994. 시간제 및 임시직 고용 현황과 정책과제. 94연구보고서 200-10, 35-134.
- 한국인사관리학회. 2014. 정부출연 연구기관 우수인력 지속 활용 방안 수립 - 경제·인문사회 연구회 소관 연구기관을 중심으로, 19-20.
- 황수경. 2015. “시간선택제 일자리 정책의 성과와 과제”. 시간선택제 2년의 평가와 향후과제 심포지엄. 고용노동부, 10-23.
- Atkinson, J. 1987. “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties”. *Labour and Society*, 12(1), 88-91.
- Bardoel, A., & L. Morgan. 2010. “양질의 파트타임 일자리 프로젝트 : 호주의 경험”. 국제노동브리프, 11월호. 한국노동연구원, 6.
- Brehnke, K. 2011. Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung DIW-Wochenbericht Nr. 42.
- Brunhes, B. 1989. “Labour Flexibility in Enterprises : A comparison of Firms in Four European Countries”. *Labor Market Flexibility. Trends in Enterprises*, OECD, 12.
- Chung, H. & K. Tijdens. 2013. “Working time flexibility components and working time regimes in Europe : using company-level data across 21 centuries”. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7).
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore. 1971. Internal labor markets and manpower analysis, D. C. Heath & Company.
- Heipeter, T. 2013. “독일의 양질의 시간제 일자리”. 국제노동브리프, 9월호. 한국노동연구원, 17-29.
- Mangum, G., D. Mayall, & K. Nelson. 1985. “The Temporary Help Industry : A Response to the Dual Internal Labor Market”. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(4), 599-611.
- Meulders, D. & L. Wilkin. 1987. “Labor market flexibility : Critical introduction to the analysis of a concept”. *Labour and Society*, 12(1).
- Myrdal, A. & V. Klein. 1968. Women’s Two Roles : Home and Work, 2nd ed., Routledge & Kegan Paul, in 大和チドリ, 桑原洋子 역. 1985. 女性の二つの役割. ミネ ルヴァ書房.
- OECD. 2013. OECD Employment Outlook.
- Visser, J. 2002. “The first part-time economy in the world : a model to be followed?”. *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.

Wielers, R. 2013. “네덜란드의 시간제 고용 경제”, 국제노동브리프, 9월호. 한국노동연구원, 4-16.

勞務行政研究所. 2013. “短時間正社員制度の現状”. 勞政時報, 第3839號, (株)勞務行政.

厚生労働省. 2011a. 今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書.

The Implications of the Major Developed Countries' Part-time Work to Korea's Permanent Part-time Work

Lee, Seung-Gye

ABSTRACT

Korea Government has introduced the “permanent part-time work” or “time selective work system” in 2013 to increase the employment rates and job creation for the career-discontinued women, young and aged people.

I have investigated into the utilization experiences of three developed countries (Netherlands, Germany, and Japan) part-time work and suggested the implications to establish Korea's permanent part-time work.

First, the government needs to give specific guidelines in employment types and terms and conditions for permanent part-time work, and a qualification and opportunity to apply for full-time work of part-time workers.

Second, the increasing of the youth unemployment rates and aging trends has related to the increasing of part-time work. In this perspective, permanent part-time work can give opportunities for the youth and senior citizens to get a job, and work and life balance for studying and meaningful social activities. Furthermore it has contributed to give rights and autonomy of workers in selecting working hours, to diversify and flexibility of work types.

Third, permanent part-time work can play a meaningful roles to shorten working hours of full-time workers for work and family balance, and to lengthen working hours of part-time workers for more incomes.

Fourth, permanent part-time work has to be mainly applied women dominant jobs (medical/health care, social care service, office job, teaching etc.) and service industries (departments, food franchise, hospitals, banks, welfare service etc.).

Key Words : permanent part-time work, part-time work, labor flexibility, sovereignty of working hours, work and family balance

