

‘시간선택제 일자리’ 정책의 분석과 평가: 한국, 네덜란드, 독일 비교 연구*

김 유 휘** · 이 승 윤***

◁ 요약 ▷

본 논문은 현 박근혜 정부의 고용정책 중 하나로 추진되고 있는 ‘시간선택제 일자리’ 정책을 독일과 네덜란드의 시간제근로와 관련된 노동시장 활성화 정책들과 비교분석하여 시간선택제 일자리 정책의 내용과 효과를 분석 및 평가하고자 한다. 이를 위해 먼저, 시간제 일자리가 노동시장에 갖는 함의를 취업률 증진 그리고 불안정노동의 확대의 두 가지 관점에서 이론적으로 검토한다. 이어 본 논문은 독일과 네덜란드의 시간제일자리 정책의 구체적인 발전과정 및 정책내용을 분석하고 앞에서 제시한 두 가지 측면의 노동시장 변화를 살펴본다. 다음으로 박근혜 정부의 ‘시간선택제 일자리’ 정책의 도입배경과 정책 내용을 구체적으로 분석한 후, 마지막으로 세 국가의 시간제 일자리 관련 정책의 내용 및 정책범위, 시간제 근로자 처우, 지원내용 등으로 구분하여 비판적으로 논하고 정책 제언을 한다. 결론적으로, 현재와 같이 시간제근로에 대한 선택에 제한이 있고 시간제 근로자에 대한 동등한 처우와 차별 금지가 불완전

* 본 논문의 발전에 도움을 주신 켄트대학교 정희정 박사님과 논문의 수정과 보완에 도움을 주신 익명의 심사위원 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 이 논문은 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구입니다(NRF-2013S1A5A2A03044657).

** 제1저자, 이화여자대학교 사회복지학과 대학원(laira@naver.com)

*** 교신저자, 이화여자대학교 사회복지전공 조교수(sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)

한 상황에서 ‘시간선택제’ 일자리 정책이 신규 일자리 지원 사업을 강조하는 데에서 그친다면 양질의 시간제근로에 대한 욕구를 가진 근로자를 유인하고, 고용주의 적극적 참여를 통한 취업률 증진을 기대하기는 어려울 것이다.

주제어: 시간선택제 일자리 정책, 시간제근로, 노동시장 유연화 정책, 네덜란드, 독일

1. 서론

박근혜 정부는 취업률 70%를 달성하기 위한 로드맵의 핵심 내용 중 하나로 시간제 일자리의 확산을 내놓았고, 이를 위해 구체적으로는 2013년 11월 ‘시간선택제 일자리 활성화 추진 계획’을 확정 및 발표하였다. 이어 ‘시간선택제 일자리 도입 및 운영 안내서’를 발표하고 서울, 대구, 부산 등에서 시간선택제 일자리 박람회를 개최하는 등 정책에 대한 홍보에도 적극성을 보였다. 계획안에 따르면 박근혜 정부는 2014년에서 2017년까지 시간선택제 공무원 4,000여 명(7급 이하 일반직)을 채용하고, 국가 공공기관은 2017년까지 경력단절 여성을 중심으로 9,000명을 채용하고 국공립학교의 시간제 교사 3,500명을 채용하기 위해 교육공무원 임용령을 개정하겠다고 발표하였다. 특히, 민간 영역의 대기업 및 중소기업들의 시간선택제 채용을 늘리기 위하여 정부는 채용 시 인건비 및 사회보험료 등 다양한 형태의 지원을 하겠다고 밝혔다. 정부는 이러한 시간선택제 일자리의 확산을 통하여 특히 여성경력단절 문제를 해결하고 여성노동시장 참가율을 높여 전체적인 취업률을 상승시키고자 하는 계획을 갖고 있다.

이러한 정부 정책에 대해 기업과 노조 등은 다양한 반응을 보이고 있는데 본 정책과 관련한 대표적인 우려 중 하나로는 여성 저임금 일자리의 확산이 있다. 예를 들어, 올해 3월 기준 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과에 따르면 우리나라 시간제 근로자는 191만 7천 명으로 지난해 같은 달보다 15만 9천 명(9.1%) 늘었으며, 전체 시간제 근로자 중 여성의 비중이 72.4%로 이미 압도적으로 높다. 다시 말해, 높은 비율의 한국 여성들이 시간제 일자리 형태로 노동시장에 참여하고 있다고 볼 수 있다.

본 논문은 현 박근혜 정부의 고용정책 중 하나로 추진 및 홍보되고 있는 ‘시간선택제 일자리’ 정책을 타국의 유사정책과 비교분석하여 시간선택제 일자리 정책의 내용을 비판적으로 논하고자 한다. 우선, 한국의 시간선택제 일자리 정책에서 ‘시간선택제 일자리’는 전일제 일자리보다 짧은 시간을 근로하는 형태이며, 원칙적으로는 개인의 자발적 수요를 바탕으로 전일제와 비교하여 차별받지 않고 기본적인 근로조건이 보장되는 일자리를 의미한다. 즉, 기존에 존재하는 ‘시간제 일자리’와 비교한다면, ‘시간선택제 일자리’는 자발적 수요 및 전일제와 동등한 조건을 전제하고 피고용자들이 근무시간을 ‘선택’하는 것을 강조한다고 할 수 있다.

유럽의 경우, 대다수의 국가들이 노동시장의 유연화와 사회보장을 함께 고민하면서 유연안정성(flexicurity) 전략을 추진하였다. 1980년대 이후 다수의 OECD 국가들에서 실업문제, 생산의 유연성, 일가족 양립 등의 원인으로 인하여 시간제 고용이 촉진되기 시작하였다(OECD, 2007: 179-180). 특히, 1990년대 세계화와 인구 고령화, 유럽경제통화동맹(Economic and Monetary Union), 정보화 사회 등의 배경이 유럽사회에서 노동정책과 노사관계에 대한 새로운 사회적 협의를 필요로 하였고, 당시 노동시장의 주요 이슈는 실업의 문제와 유연성과 안정의 확보였다(European Communities, 2000: 82). 1990년대 노동시장에 대한 관점이 변화하면서 생애 관점의 노동시간(working lifetime)과 노동시간 계정(time accounts 혹은 time banks)이라는 개념이 등장하고 이것이 노동시간 단축과 유연성 촉진으로 연결되었다(European Communities, 2000). 시간제근로는 위와 같이 유연성 확대와 노동시간 단축이라는 노동시장 변화를 배경으로 등장하였다. 또한 시간제근로는 근로시간의 개인화 경향을 나타내는 개념으로, 훈련, 안식, 육아 등의 경력 공백기를 가능케 하여 개인의 노동생애에 대한 넓은 관점을 제시하였다고 볼 수 있다(European Communities, 2000: 4).

특히, 네덜란드와 독일의 경우 노동시장 변화와 일가족 양립의 강조와 함께 1990년대 후반과 2000년대 초반 시간제근로 관련 정책이 발달하면서 개인의 수요를 바탕으로 전일제 대비 차별받지 않는 시간제 일자리를 발전시켰다고 평가되고 있다. 두 국가 모두 현재 전체 고용에서 시간제근로의 비중이 높고 특히 여성의 시간제근로 참여가 활발하다. 네덜란드는 시간제 일자리를 통해 여성취업률을 높이고 일과 가정의 양립에 대한 욕구를 충족시키고 있다고 분석되고 있다. 독일의 경우에도 시간제 고용의 확장을 통해 여

성의 노동시장참가율을 높였다는 평가를 받고 있다. 독일과 네덜란드는 시간제 일자리 정책을 통해 여성의 취업률을 높인 대표적인 국가들이지만, 취업률 외에도 성별 분업의 고착화 및 여성의 저임금 노동 집중화 현상 등의 부작용에 대한 논의도 이루어지고 있어, 여성취업률 증진을 목적으로 비교적 최근에 정책시행을 실시하고 있는 한국에 시사하는 바가 크다.

이에 따라, 본 논문은 한국의 시간선택제 일자리 정책과 네덜란드 및 독일의 시간제 일자리 정책의 도입과 발전 과정을 살펴보고 정책 내용을 비교분석하여 궁극적으로 박근혜 정부의 ‘시간선택제 일자리’ 정책의 한계점과 개선방향에 대하여 구체적으로 논하는 것을 목적으로 한다. 한국의 시간선택제 일자리가 노동자의 선택을 바탕으로 최저임금 등의 기본적인 근로조건이 전제되며 전일제 대비 차별적인 처우를 받지 않는 일자리를 의미하고, 네덜란드와 독일의 시간제 일자리는 현재 전일제 대비 차별받지 않고 기본적인 근로조건을 충족시키며 노동자의 선호를 반영하는 일자리로 어느 정도 정착되었다는 점에 한국의 시간선택제 일자리 정책 그리고 네덜란드와 독일의 시간제 일자리 정책을 비교가능 대상으로 보았다. 본 논문은 다음과 같은 구성으로 이루어진다. 먼저, 시간제 일자리와 노동시장의 관계를 취업률 그리고 불안정노동의 두 가지 관점에서 이론적으로 검토한다. 이어 본 논문은 독일과 네덜란드의 시간제일자리 정책의 구체적인 발전과정 및 정책내용을 분석하고 앞에서 제시한 두 가지 측면의 노동시장 변화를 살펴본다. 다음으로 박근혜 정부의 ‘시간선택제 일자리’ 정책의 발달과정과 정책 내용을 구체적으로 분석한 후, 마지막으로 세 국가의 시간제 일자리 관련 정책의 내용 및 정책범위, 시간제 근로자 처우, 지원내용 등으로 구분하여 비판적으로 논하고 정책 제언을 한다.

2. 시간제 일자리와 노동시장

1) 시간제근로와 취업률

시간제근로는 노동시간의 유연성 확대라는 배경에서 등장하였다. 노동시장의 유연화는

경기변동이나 외부변화에 효율적인 노동 공급으로 대응할 수 있도록 하는 전략을 의미하는데(오호영, 2009: 88) 유럽에서는 유연성에 안정성이라는 목표를 결합한 유연안정성을 강조하였고, 유럽2020 아젠다(European Commission, 2010: 17)에서는 높은 수준의 고용을 달성하기 위하여 이러한 유연안정성(flexicurity) 전략을 제안하였다.

1980년대 이후 다수의 OECD 국가들에서 시간제 고용이 촉진된 것은 실업문제를 개선하고 생산의 유연성을 높이며 일가족 양립을 실현해야 하는 필요성 때문이었다(OECD, 2007: 179-180). 1990년대 중반 다수의 유럽 국가에서 높은 실업률에 대한 전략의 일환으로 시간제 일자리가 발전하였으며(Buddelmeyer, Mourre & Ward, 2004: 11), 시간제 근로는 고용을 높이기 위한 방안으로 활용되었다(Bielenski et al., 2002: Allaart & Bellmann, 2007: 557 에서 재인용).

유럽에서도 시간제 고용의 증가는 전체 고용의 증가와 상관관계를 보이지만, 시간제는 전체 고용의 수의 증가에 영향을 미쳤을 뿐이며 전체 노동시간의 증가는 미미하였다는 분석도 있다(Garibaldi & Mauro, 2002: 92, 96). 이는 시간제 고용을 통해 노동시장에서 새로운 일자리가 창출되었다기보다는 시간제 일자리가 전체 일자리에서 차지하는 비중이 높아진 것이라고도 볼 수 있다. 노동시간의 감축이 반드시 고용의 증가로 이어지지는 않으며, 노동시간 단축을 통한 고용 확대에서는 단축된 근로시간의 일자리에 적합한 노동자와 추가 고정비를 지출할 수 있는 고용주와 같은 노동시장 행위자가 중요한 요소로 강조되고 있기도 한다(OECD, 1998: 182).

특히 유럽의 경우, 전체 취업률의 증진에 대한 고민과 함께 잠재노동력을 적극적으로 시장으로 끌어들이는 정책에 초점을 맞추었다. 다시 말해, 1970-1980년대 경기 침체를 경험하면서 직업이 없는 이들을 노동시장에 유입하는 적극적 노동시장 정책이 펼쳐졌으며, 1990년대 중반 노동시장 프로그램의 대상자는 경제활동에 참가하지 않는 집단을 대상으로 개발되었다(Bonoli, 2010: 21-23). 즉, 경제성장을 위한 목적으로 잠재노동시장을 중심으로 신규 고용을 창출하고자 한 것이다. 이후 2000년 리스본 전략(European Union Parliament)과 유럽2020 아젠다(European Commission, 2010: 8) 모두 고용 활성화와 경제개혁이라는 목표를 달성하기 위하여 여성과 고령자들의 노동시장 참여의 중요성을 주장하였다. 시간제근로는 개인에게 노동시장에서의 선택지를 열어줌으로써 경제활동을 하지 않는 이들을 다시 시장으로 유인할 수 있기에(Buddelmeyer, Mourre & Ward, 2004: 5), 여

성과 고령자 등의 잠재적 노동시장을 활성화시키는 역할을 할 수 있다는 분석인 것이다.

이론적으로, 노인의 경우도 건강 등의 이유로 단계적인 은퇴를 계획하기 위하여 시간제근로를 선호할 수 있다(Allaart & Bellmann, 2007: 559; Connolly & Gregory, 2010: 908). 사회적 차원에서도 시간제근로를 통해 고령자가 노동시장에서 활동하도록 함으로써, 고령화로 인한 재정적인 부담을 줄일 수 있다(Buddelmeyer, Mourre & Ward, 2004: 17). 여성의 경우, 가정에서 돌봄의 의무를 가진 여성들이 주로 노동시장에 참여하는 방법으로 시간제 일자리를 선호한다고 연구되었다(Allaart & Bellmann, 2007: 566). 즉, 시간제 일자리를 통해 결혼이나 육아로 인하여 경제활동을 하지 않았던 여성들을 노동시장으로 유인하여 고용을 증가시킬 수 있다는 것이다. 유럽 국가별로 살펴보면 여성을 기준으로 시간제 일자리 비율과 비경제활동 인구(inactivity) 비중은 부의 관계에 있고 시간제 일자리 비율과 경제활동 참여 비중은 정의 관계에 있는 것으로 나타났다(European Commission, 2013: 192). 즉, 시간제 일자리는 여성을 경제활동을 하지 않는 상태에서 노동시장으로 끌어들이 전체 경제활동 참여를 높이는 역할을 한다는 것이다.

여성과 시간제근로와 관련하여 두 가지 관점이 존재한다. 첫째는 시간제가 장기적인 고용을 위한 ‘디딤돌’이라는 것이다(Buddelmeyer, Mourre & Ward, 2004: 17; Connolly & Gregory, 2010: 908). 여성이 전일제 혹은 경력단절이라는 선택에 직면할 때 시간제라는 선택지가 있다면 일을 포기하지 않고 노동시장에 계속 참여할 수 있다는 점(Booth & van Ours, 2013: 264)에서 여성의 시간제 노동 참여를 긍정적으로 평가하는 관점이다. 반면, 기회평등위원회(Equal Opportunities Commission, 2005: 20)는 여성들이 본인의 학력이나 기술 대비 하향화된 시간제 일자리에 일을 하는 것을 ‘우수한 인력의 낭비(brain drain)’라고 표현하였다. 시간제 고용을 통해 여성의 인적자본이 제대로 활용되는 것이 아니라 전일제 대비 낮은 위치에서 여성의 자원이 낭비될 수 있다는 것이다(Connolly & Gregory, 2008: 73). 경력 측면에서 장기간 시간제로 일하는 것이 여성의 인적 자본을 감소시키고 낮은 임금과 연금 수준으로 이어질 수 있다고 주장되고 한다(Abrahamson, 2002: Kitterød, Ronsen & Seierstad, 2013: 157 에서 재인용). 또한 Pfau-Effinger(1998)가 지적한 것처럼 시간제근로 정책은 여성이 노동시장에 진입하도록 하는 것이 아니라 서비스 부문의 유연화를 위한 고용주 편익적인 전략이 될 수 있다(Yerkes & Visser, 2006: 250에서 재인용).

2) 시간제근로와 불안정 노동

보다 구체적으로, 시간제근로에 대한 부정적인 평가로는 시간제근로의 확산이 노동시장에서 불안정 노동자의 증가에 기여할 수 있다는 것이다. 여성들이 전일제보다 못하지만 실업보다는 나은 차선택책으로서 시간제를 선택함에 따라 시간제근로가 발전하는 과정에서 시간제근로가 노동시장에서 주변화 될 위험성이 있다(Yerkes & Visser, 2006: 256-257). 또한 이러한 경우 시간제 일자리는 장기적으로는 전일제로 변환되기 어려울 가능성이 높기 때문에(European Commission, 2013: 51), 시간제 일자리를 가진 노동자들은 저임금, 불안정 고용직에 고착화될 수 있다.

또한 고용주 관점에서도 시간제근로는 매력적인 대안이라고 보기 어려운 측면이 있다. 채용 및 훈련 등으로 인한 노동자당 준고정비용은 고용주로 하여금 시간제 채용보다는 기존 노동자들의 초과근로를 선호하게 하고 시간제 고용을 미루게 만든다(이지평, 오정훈, 송태정, 2000: 8; Montgomery, 1988: 116). 따라서 고용주가 시간제 근로자를 충원할 때에는 준고정비용이 적게 드는 계약 형태의 비정규직 고용을 선호하게 된다(이지평, 오정훈, 송태정, 2000: 8, 24). 즉, 기업이 시간제 고용을 제공할 때 임금이나 사회보장 수준에서 비용이 낮은 계약 형태를 선호한다는 것이며, 결과적으로 시간제근로가 임금이나 처우 및 사회보장이 낮은 조건의 근로로 연결될 가능성이 높다.

실제로 OECD 국가 대부분에서 전일제 대비 시간제의 시간당 임금은 낮았으며(외교통상부), 유럽과 미주 대륙의 국가들을 대상으로 한 다수의 연구에서 전일제 고용 여성 대비 시간제 고용 여성의 시간당 임금 수준이 낮다는 연구결과가 보고되었다(한중수, 2014: 212; Bardasi & Gornick, 2008: 58-59; Manning & Petrongolo, 2008: 47; Matteazzi, Pailhe & Solaz, 2012: 25-26). 고용되는 시점에는 전일제와 시간제의 임금격차가 미미했지만 시간이 지날수록 전일제와 시간제 간의 임금격차가 벌어지는 것으로 나타났다(Manning & Robinson, 2004: 180; Russo & Hassink, 2008: 158). 또한 여성들의 경우 시간제와 같이 단축된 시간으로 근로하거나 경력단절을 경험할 가능성이 크며 이는 연금급여의 성별 차에 영향을 미친다(European Commission, 2013: 186). 다음으로 시간제 노동자는 훈련과 승진의 기회에서도 전일제 노동자 대비 권리를 누리지 못할 수 있다(Russo & Hassink, 2008: 164, Eurofound, 2012; European Commission, 2013: 186에서 재인용; OECD, 2010: 222).

시간제 일자리가 상대적으로 낮은 임금을 받고 훈련이나 승진 기회가 적은 문제는 시간제 일자리의 직종이나 직위에서의 분절과도 깊은 관련이 있다. 유럽의 경우 전일제와 시간제근로 간의 임금 격차와 승진 및 훈련에서의 차이에 직업적 특징이 영향을 미치는 것으로 나타났으며(OECD, 2010: 224), 특히 전일제 여성과 시간제 여성의 임금격차는 노동시장 내 수평적·수직적 분절의 영향을 크게 받았다(Matteazzi, Pailhe & Solaz, 2012: 25-26). 미국의 사례에서도 보건 관련 직종을 제외하고는 고임금 직종보다는 저기술·저임금 직종에서 시간제근로의 비중이 높았다(King, 2000: 28). 서비스직, 판매직, 사무직 순으로 시간제근로의 비중 높게 나타났으며 시간제근로는 직종에 따라 분포의 차이를 보였다(Buddelmeyer, Mourre & Ward, 2004: 8). 고학력 여성의 경우 전일제에 종사하는 경향이 있고(Bosch, Deelen & Euwals, 2010: 52), 교육수준은 시간제에서 전일제로의 전환에 중요한 영향을 미친다고 분석되었다(Kitterød, Rønsen & Scierstad, 2013: 167).

이러한 시간제근로 내에서 이중화된 구조가 발생할 수 있다. Tilly(1996: Hu & Tijdens, 2003: 9-10 에서 재인용)와 Tijdens(1997: 185)는 시간제근로 내에서도 노동시장이 근무조건이나 임금, 훈련에서 양극화될 수 있음을 지적하였다. 양극화된 집단 중 첫 번째 집단은 대개 고기술 직종에서 이미 전일제근로를 하였던 경우로 가사·육아와 직업활동을 병행하기 위하여 임시적으로 시간제근로를 선택하는 경우이다. 반면, 두 번째 집단은 저학력·저기술 직종인 경우가 많고 이로 인하여 낮은 임금과 처우를 받기 쉬운 경우이다. 두 번째 집단의 시간제 노동시장은 비자발적(involuntary) 시간제근로¹⁾과도 관련이 있다. 유럽에서 빈곤위험 비중이 전일제의 경우 7.6%인 반면 시간제 일자리의 경우 13.5%로 나타나고 있는데(European Commission, 2013: 156), 이는 시간제 일자리가 상대적으로 열악한 근무조건을 직종에 더 많이 분포된 영향으로 볼 수 있다.

즉, 시간제근로에서 전일제근로로 변환하기 어려운 구조에서 시간제근로가 활성화되면 첫째, 전일제근로 대비 시간제근로가 저기술·저임금 직종으로 집중되고, 낮은 임금을 받고 승진과 훈련 등에서 배제되는 분절 현상이 심화될 수 있으며, 시간제근로 내에서도 더욱 낮은 임금과 낮은 혜택을 받는 저기술·저임금 일자리가 계속해서 분화되어 증가할 수 있다. 둘째, 증가하는 신규 시간제 근로자 중 많은 수가 여성이라는 점에서 시간제

1) 비자발적 시간제근로는, 전일제 노동이 불가능하여 시간제로 일하는 경우, 시간제로 일하지만 전일제 근로를 희망하는 경우, 노동에 대한 수요가 낮아지면서 해고 대신 단축된 근로를 택할 수밖에 없는 경우가 있다(Leppel & Clain, 1988: 1157; OECD, 2010: 216).

근로 활성화가 노동시장 내 남성 대비 여성 노동시장의 불안정성을 심화시키고 고착시킬 위험성이 있다.

위에서 살펴본 것과 같이, 유럽 국가들의 시간제근로는 고용을 높이고 잠재노동시장을 활성화하려는 목적에서 노동시장 유연화 정책의 일환으로 등장하였다. 이러한 시간제 일자리는 근로자의 처우에 대한 적극적인 보호가 부재한 경우에는 불안정노동을 확대시키고 이중화된 노동시장을 형성하는 요인이 될 수 있다. 다음 장에서는, 노동시장 유연화 정책들이 활성화된 독일과 네덜란드에서 시간제 일자리 관련 정책의 발전과정과 정책내용을 파악하고 위의 두 가지 측면에서 노동시장의 변화를 살펴볼 것이다.

3. 네덜란드와 독일의 시간제 일자리 정책

1) 네덜란드 시간제 일자리 정책

(1) 시간제근로 관련 정책

네덜란드에서 시간제 일자리는 근로시간 조정과 관련된 법령으로 규정되며 시간제근로는 정규 근로시간보다 단축된 시간으로 근무하는 경우를 뜻한다. 네덜란드에서는 1960년대부터 이미 시간제근로 형태가 발달하기 시작하였다(Wielers & Raven, 2013: 106). 1970년대 말 2차 오일쇼크의 충격으로 실업률이 증가하였고(van Oorschot, 2004: 16), 이로 인한 1980년대의 경제위기와 복지국가 위기를 극복하기 위하여 노동시장 참여율을 높여야 하는 필요성이 강조되었다(Wielers, 2013: 7). 경제위기와 실업률 증가라는 시기적 변화를 맞이하여 고용기회 재분배 방안의 일환으로 시간제 일자리를 도입하기 시작하였다(황수경 외, 2008: 134).

네덜란드 정부는 고용을 증진시키고 여성의 해방과 경제적 자조를 촉진시킬 수 있다는 점에서 노동의 유연성을 긍정적으로 보았다(van Oorschot, 2004: 16). 네덜란드의 시간제 고용은 시간제 일자리, 사회 보장, 노동법으로 구성된 유연안정정책의 한 축이었으며(van Oorschot, 2004: 20), 고용을 높이는 동시에 노동시장의 안정성과 유연성을 모두 높이

고자 하는 네덜란드 노동시장 정책 변화의 주요 전략으로 확산되었다. 또한 좌파와 우파 정당의 정치인들은 시간제 고용이 실업률이 높은 시기에 일자리 나누기(work-sharing)의 방법이자 비싼 공공 양육시설을 대신할 대안이라고 생각하였다(Yerkes & Visser, 2006: 242).

네덜란드에서 시간제근로가 활성화되면서 시간제근로에 대한 동등한 처우에 대해 주목하기 시작하였다. 1970년대 말부터 시간제 고용과 전일제 고용 간에 사회보장, 노동법, 단체협약에서 동등한 처우를 받을 수 있도록 기본 정책이 도입되기 시작하였다(van Oorschot, 2004: 20).

1980년대에 들어 정부는 시간제 고용을 늘리기 위하여 고용주와 피고용자에게 보조금을 지급하였지만(van Oorschot, 2004: 20), 1982년 보조금 정책은 성공을 거두지 못하고 중지된다(Visser et al., 2003: 6). 한편, 1981년에는 노조연합에서 시간제 일자리의 열악한 처우조건과 낮은 노조가입을 지적하였으며(Visser et al., 2003: 6), 다음 해에는 정부와 사회적 파트너 간 Wassenaar 협약(3자 협약)이 체결되어 고용 분배의 목적으로 노동시간 단축과 함께 빠른 퇴직, 시간제 고용의 방식으로 일자리를 나누겠다는 약속이 이루어졌다(van Oorschot, 2004: 20). 이후 1995년에는 전체 107개 단체협약 중 70개에 시간제근로 기준이 포함되었다(FNV, 1997; Ibanez, 2011: 179 에서 재인용). Wassenaar 협약의 의의는 시간제 고용을 포함한 노동시간 단축에 대하여 노사정 수준에서 합의를 하였다는 점이다. 이와 같이 초기 시간제 일자리 정책은 정부의 재정적 지원 정책과 사회적 파트너(노조와 고용주 연합)의 지속적인 논의와 합의를 통해 발전하였다.

1990년대에 네덜란드에서 시간제근로는 더욱 일반화되었다. 10인 이상 사업장의 3분의 2에서 시간제 일자리가 존재하였고(StAr, 1997; Yerkes & Visser, 2006: 243 에서 재인용), 1990년 기준 여성 임금근로자의 59%가 시간제로 일하였다(Eurostat). 동시에 시간제 일자리 개선을 위한 제도 또한 발전하였다. 먼저, 1993년 최저임금 및 휴가 관련 법률과 1998년 노동 위원회 관련 법률에서 시간제 근로자에 대한 차별이 폐지되었다(Cuesta & Martin, 2009: 232). 그리고 1995년에는 『근로시간법』²⁾ 제정을 통하여 고용주와 노동자가 근로시간과 휴가기간에 대하여 자율적인 단체교섭 및 개별협상을 진행할 수 있었고(황수경 외, 2008: 37), 1996년에는 『근로시간에 따른 차별 금지법』³⁾이 시행되어 단체협약에서

2) Working Hours Act

임금과 보너스, 사회보장, 교육 및 승진 등에서 전일제와 시간제 근로자가 동일한 처우를 받도록 노동법과 민법상으로 명시되었다(정희정, 2007: 68; van Oorschot, 2004: 20). 마침내 2000년 『근로시간 조정에 대한 법률』⁴⁾이 시행되어 10인 이상 근로자를 고용하는 사업장에서 노동자가 사업 이익에 크게 부정적인 영향을 미치지 않는 범위에서 자신의 계약상 노동시간 조정을 신청할 수 있는 권리가 법적으로 보장되었다(European Communities, 2000: 72-73; van Oorschot, 2004: 20). 또한 2001년 『일과 돌봄 관련 법률』⁵⁾에서는 시간제 일자리를 육아기 일과 돌봄 의무의 균형을 잡는 대안 중 하나로 명시하였다.

위와 같은 제도의 변화와 함께 네덜란드 시간제근로 발전에서 중요한 부분은 여성 노동시장이다. 전통적으로 네덜란드 여성들의 노동시장 참여는 낮은 수준이었고(전병유, 2011: 273), 네덜란드는 사회 내에 가정주부 모델이 깊게 자리 잡은 국가였다(Pfauffinger, 1998; Visser et al., 2003: 5에서 재인용). 네덜란드 여성 노동시장은 이와 같은 사회문화적 규범의 영향을 받았으며, 제도적으로 육아 지원을 포함한 가족지원정책이 전반적으로 불충분하였다(Visser et al., 2003: 4; Yerkes & Visser, 2006: 242). 사회문화적 구조와 제도적 한계 속에서 육아를 하는 여성이 경제활동에 참여하고자 한다면 그 방편은 전일제가 아닌 시간제 근로가 될 가능성이 높았다. 네덜란드의 시간제근로는 가정에서 돌봄과 양육을 담당하는 여성의 경제 참여를 활성화하였다. 한편, 근로시간 조정을 신청할 수 있는 권리를 부여한 목적에는 직업과 돌봄을 결합하는 여성 노동자의 시간단축 근로를 보호하고 남성 근로자에게도 여성 근로자와 같은 시간 조정을 장려하는 등(Cuesta & Martin, 2009: 338) 양성평등적 측면도 있다.

현행 시간제근로 관련 정책 내용은 『차별 금지법』, 『근로시간 조정에 대한 법률』과 『일과 돌봄 관련 법률』 등에 의하여 규정된다. 시간제 일자리 정책의 대상자⁶⁾는 시간제를 희망하는 모든 노동자이며, 육아휴직기 시간제의 경우 동거하는 자녀가 만 8세 이하인 노동자로 규정한다. 네덜란드의 정책은 근로시간 조정을 신청할 수 있는 권리를 노동자에게 부여함으로써 전일제에서 시간제로의 전환과 전일제에서 시간제로의 전환을 모두 보장한다.

3) Equal Treatment Act, Wet verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur: WOA

4) Adjustment of Working Hours Act, Wet Aanpassing Arbeidstijd: WAA

5) Work and Care Act, Wet Arbeid en Zorg

6) 10인 이상 사업장에서 1년 이상 근무한 경우 신청이 가능하다.

근로시간 단축을 선택한 근로자의 임금, 사회보장 급여, 유급휴가 및 휴직은 시간비례급부(pro rata temporis)의 원칙으로 제공된다. 또한 『근로시간 조정에 대한 법률』에 따라 구인 및 채용 과정, 계약, 공무원 계약, 근무조건, 교육 및 훈련, 승진 등에서 근로시간에 따라 차이를 두는 것이 금지된다. 차별이 발생하는 경우 평등처우 위원회(Equal Treatment Commission)가 차별 여부에 대한 조사를 실시하고 소송을 제기할 수 있다.

(2) 시간제근로와 노동시장

2012년 기준 네덜란드 전체 고용 중 시간제근로 비중은 49.8%로, 남성의 경우 시간제근로가 26.4%, 여성의 경우 77.0% 수준이었다(European Commission, 2013: 448). 다른 유럽 국가 대비 네덜란드의 시간제 일자리의 비중은 매우 높은 수준으로 유럽 내에서 시간제 일자리가 가장 활성화된 국가이다.

첫째, 시간제근로와 고용 확대를 중심으로 살펴보면, 네덜란드는 1980년대 다른 유럽국가 대비 높은 실업률 문제를 겪었으며 1990년대에 이르러 고용의 기적(employment miracle)이라 할 만큼 고용을 늘릴 수 있었다(Schmid & Helmer, 1998: 1). 당시 새로운 일자리 중 절반 이상이 시간제 고용이었는데(Visser, 2002: 25) 1990년대 네덜란드의 취업률은 61.1%에서 74.1%로 상승하였으며, 그 주요 원인 중 하나가 시간제 고용의 증가였다(Euwals & Hogerbrugge, 2006: 535). 유럽 다른 국가보다 이른 시점에 네덜란드의 시간제 고용이 촉진되고 고용 확대로 이어진 것은 노조, 고용주, 정부의 협력 관계를 통해 합의적 노사관계에 기반하여 시간제근로의 증가가 이루어졌기 때문이다(Schmid & Helmer, 1998: 26).

한편, 잠재노동시장 성장의 측면에서 보자면 여성 경제활동인구 중 4분의 3이 시간제근로를 하고 있으며, 55세에서 74세 사이의 고령자의 경우 2012년 기준 시간제근로의 비중이 53.3% 수준으로(Eurostat) 여성과 고령자 근로자 모두 시간제근로의 비중이 매우 높았다. 1970년대 말부터 1980년대까지 여성을 중심으로 시간제 고용이 급격하게 증가하였으며(Schmid & Helmer, 1998: 12), 1990년대에도 네덜란드에서 시간제 고용의 증가는 여성 경제활동 참여의 증가로 인한 것이었다(Euwals & Hogerbrugge, 2006: 535, 551). 네덜란드의 시간제근로는 돌봄과 양육을 담당하는 것으로 여겨지는 여성의 경제 참여를 활발하게 하였다. 실제로 Bosch 외(2010: 51)의 연구에서 자녀를 키우는 여성인 경우에 더욱

전일제근로가 아닌 시간제근로에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났으며, Wieler와 van der Meer(2003: 313)는 1970년대에서 1990년대 초까지 시간제근로가 다수의 여성들이 경제활동에 진입할 수 있는 긍정적인 역할을 하였다고 보았다.

둘째로 노동시장 불안정성 측면에서 임금 및 처우 등을 살펴보면, 여성의 경우는 전일제 대비 시간제근로의 평균 임금이 낮았던 반면, 남성의 경우는 전일제 대비 시간제근로의 시간당 임금이 오히려 높게 나타났다(OECD, 2010: 222). 남성의 경우 오히려 시간제근로의 평균 임금이 높았다는 점에서 네덜란드의 사례는 특이할 만하다. 또한 네덜란드 노령연금의 경우 비정규직 형태로 고용되었던 근로자에도 빈곤선 이상의 급여를 보장하며 이것이 네덜란드의 시간제근로 증가의 한 요인이 되었다(Buschhoff & Protsch, 2008: 65). 임금이나 사회보장의 측면에서 네덜란드에서 개인이 시간제근로를 선택하는 것이 다른 국가 대비 불이익이 적다고 할 수 있다.

네덜란드의 경우 다른 유럽국가 대비 시간제에서 전일제 일자리로 전환하는 비중이 낮았고 시간제 일자리로 이동하는 경우가 대부분이었다(European Commission, 2013: 192). 이는 네덜란드 시간제근로의 ‘자발적인 성격’과 관련하여 해석할 수 있다. 시간제근로 중 비자발적으로 시간제로 일하는 비중은 남성 13.5%, 여성 8.6%로 나타났으며, 시간제근로의 비중이 큰 서유럽 국가 중 벨기에, 스위스와 함께 비자발적 시간제의 비중이 낮았다(Eurostat). 다시 말하면, 다른 유럽국가에 비해 네덜란드의 시간제근로는 기피되는 근로형태가 아니라는 것이다. 실제로 시간제에 종사하는 여성의 경우 희망하는 근로시간과 실제 근로시간의 격차가 크지 않으며 경제활동을 하지 않는 여성들의 경우에도 시간제 일자리에 대한 선호가 큰 것으로 나타났다(Yerkes, 2003: 11-13). 또한 네덜란드 기혼 여성 근로자 중 시간제 근로자들이 전일제 근로자 대비 본인의 근로시간에 만족하는 경우가 많으며(Booth & van Ours, 2013 : 275-277), 여성 시간제 근로자의 다수는 전일제보다 시간제를 선호하며 시간제 근무를 통해 직장가 가정의 균형을 유지하고자 한다(Wielers, 2013: 11). 즉, 여성 중 다수가 사회문화적 배경을 바탕으로 자발적으로 시간제근로를 선택하고 일자리를 유지한다고 볼 수 있다.

네덜란드의 시간제근로는 임금이나 승진 및 교육에서 불리한 측면이 있었지만 다른 국가 대비 전일제와 시간제근로의 격차가 크지 않았으며, 여성을 중심으로 자발적인 시간제근로의 비중도 높았다. 네덜란드에서 전일제 일자리와 시간제 일자리 사이의 임금과

혜택 및 권리의 격차를 줄이려는 시간제근로 정상화 정책이 상대적으로 빨리 도입되면서 시간제근로가 주변화될 위험이 줄어들었으며(Yerkes & Visser, 2006: 257), 이것이 위와 같이 네덜란드 시간제근로가 발전할 수 있었던 요인으로 볼 수 있다. Van Oorschot(2004: 24)는 네덜란드 정부가 체계적으로 임금, 근로계약, 근무조건, 세제 및 사회보장 수급권에서 전일제와 시간제 간의 차별을 없애기 위해 노력하였기에 다른 유럽 국가 대비 남녀 시간제 근로자들의 만족도가 높은 수준이며, 네덜란드의 시간제근로를 비정규직이나 주변화된 근로라고 할 수 없다고 평가하였다.

하지만 여성의 시간제 근로에 초점을 맞추면 시간제근로 중에서도 단시간근로에서 저학력, 저임금의 경향이 나타나며(Allaart & Bellmann, 2007: 564-566), 시간제 근로 내 이중화 가능성이 제시되고 있다. 또한 미성년 자녀를 키우는 여성이 가정을 돌보는 역할에 충실하고자 하고 장시간 일하는 것을 원하지 않는 등(Allewijn, 2010: 156) 가족 내 돌봄을 위하여 주로 여성이 시간제근로를 선택하는 경향이 나타난다. 결과적으로 여성의 경제활동 참여와 별개로 가정 내에서 여성이 가사와 육아를 담당하는 전통적 성역할이 유지되고 있다.

2) 독일 시간제 일자리 정책

(1) 시간제근로 관련 정책

독일의 시간제(teilzeit) 일자리는 전일제 정규 근무시간보다 단축된 시간으로 근무하는 것을 의미한다. 경미한 고용(geringfügige Beschäftigung)에 해당하는 미니잡 근로자 또한 시간제 근로자에 해당하는 것으로 분류한다⁷⁾.

1980년대 유럽 국가들이 높은 부채와 공공재정 부족 등의 경제적 어려움을 겪었던 반면, 독일의 경우 다른 국가 대비 실업률이나 부채비율이 낮았으며 노동시장에서 사회협약에 대한 논의와 협의가 절실하지 않았다(Hassel, 2001: 311-312). 1985년 『고용기회 개선 관련 법률』⁸⁾에서 시간제 고용을 규제하는 등 시간제 일자리 관련하여 처음으로 공적

7) 미니잡은 근로시간이 아닌 임금 수준을 기준으로 정의되기 때문에 모든 미니잡 근로자가 시간제근로라고 할 수는 없으며, 시간제근로에 해당하는 미니잡은 초단시간근로라고 할 수 있다.

8) Act on the Improvement of Employment Opportunities, Beschäftigungsförderungsgesetz

인 정책을 제시하였다(Schmidt, 2001: 336). 1990년대 통일 전까지 독일의 경제 상황은 긍정적이었고 실업률도 낮았으며 독일의 노조는 단체교섭에서 강력한 힘을 발휘하였기 때문에 시간제 고용에 대한 욕구가 낮았다(Yerkes & Visser, 2006: 242). 하지만, 1990년대 통일의 영향으로 경제성장률이 감소하고 실업률이 증가하기 시작하여 2004년 실업률이 10%를 넘는 수준으로 증가하였다(금재호, 2013: 78). 이와 같은 배경에서 연방정부는 1999년 노동관계 시행계획⁹⁾을 통하여 시간제의 확장과 장려의 중요성을 논하기 시작하였고 이미 구서독지역에서는 시간제 일자리가 실업률 감소의 중요한 수단으로 여겨졌다(Düll & Ellguth, 1999: 269).

2000년대 초에는 일가족 양립을 증진시키려는 정부의 목적으로 시간제를 강조하였고 이에 일부 고용주와 노조가 반응하기 시작하였다(Yerkes & Visser, 2006: 251). 여성의 경우 학교와 유치원의 오픈 시간, 육아서비스의 낮은 유효성, 부부 기반 세금분할정책 등과 같은 제도적 환경이 경제활동 참여를 제약하였기 때문에, 제한된 상황과 육아에 대한 규범으로 인하여 시간제 노동이 일가족 양립을 추구하기 위한 대응방안이 되었다(Yerkes & Visser, 2006: 247). 여성이 가사를 담당하는 노동분배, 공적인 양육 및 돌봄 서비스 부족, 세제 혜택 등으로 인하여 시간제 일자리는 여성을 중심으로 활성화되었다(Heipeter, 2013: 19). 한편, 구동독 지역의 경우에는 1990년대 초까지 여성들도 전일제로 생계에 기여하는 것이 유지되어 시간제근로의 비율이 낮았으나 1990년대 후반 시간제근로의 비중이 증가하였다(Düll & Ellguth, 1999: 271).

이후 시간제근로에 대한 법률적 변화를 살펴보면, 1998년 『유연적 근로시간 규정을 사회법적으로 보장하기 위한 법률』¹⁰⁾을 제정하여 근로시간의 유연화에 관한 법적 근거를 갖추게 되었다(하갑래·신은중·이상민, 2009: 203). 이후 2000년 『육아수당 및 육아휴직에 관한 법률』¹¹⁾이 개정되면서 육아휴직을 근무시간 단축의 형태로 활용할 수 있도록 하였다(Schmidt, 2001: 348). 마침내 2001년 『시간제와 기간제 고용에 관한 법률』¹²⁾이 제정되어 15인 이상 사업장을 대상으로 근로시간 단축을 요청할 수 있는 피고용자의 권리를 보장하고 고용주가 요청에 합의하도록 규정하였다(Buddelmeyer, Mourre & Ward,

9) Beschäftigungspolitischen Aktionsplan

10) Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung

11) Parental Allowance and Parental Leave, Bundeserziehungsgeldgesetz

12) Part-time Work and Fixed-Term Employment Contracts Act, Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge

2004: 32; Hoist & Schupp, 2001: 73) 법률 제정의 목적은 시간제 고용에 대한 수용을 높이며 시간제 근로자에 대한 차별을 막고 일자리를 유지 및 창출하고자 하는 것이었다(Schank, Schnabel & Gerner, 2009). 이와 같이 독일의 경우 낮은 경제성장률과 높은 실업률에 대응하는 과정에서 대안으로써 시간제근로가 등장하였으며, 여성이 전일제로 노동시장에 참여하기 어려운 구조에서 시간제근로를 통한 여성의 경제활동을 활성화하였다.

한편, 1990년대 말부터 기존에 비공식영역에 존재하였던 저임금노동을 미니잡 노동으로 공식화하고 지원하기 시작하였다(Yerkes & Visser, 2006: 248). 2003년 노동시장 개혁 과정에서 실업자나 저소득층의 추가 소득을 높이기 위한 저임금노동 장려책으로 시간이 아닌 월 평균 임금을 기준으로 한 미니잡과 미디잡¹³⁾을 정의하고 사회보장부담과 소득세를 면세 혹은 감세하도록 규정하였다(최낙관, 2005: 179; Caliendo & Wrohlich, 2010: 2476). 사회보장부담 경감을 인센티브로 하여 실업자나 저소득자가 미니잡¹⁴⁾을 통해 노동시장에 참여하고 소득을 높일 수 있도록 장려하였다. 즉, 근로시간 단축과 미니잡 모두 노동시장 참여를 활성화하고 증진시키고자 하는 목적으로 실시되었다.

법제도와 관련해서, 시간제근로는 『시간제와 기간제 고용에 관한 법률』과 『육아수당 및 육아휴직에 관한 법률』 등에 의해 규정된다. 위 법률에 근거하여 시간제를 희망하는 모든 노동자¹⁵⁾는 근로시간 단축의 대상자가 될 수 있고, 아동인 자녀를 둔 노동자의 경우 육아휴직기 근로시간 단축의 대상자가 될 수 있다. 시간 단축을 신청할 때 기간을 지정할 수 있어 독일의 근로자는 전일제에서 시간제로 전환하고 다시 시간제에서 전일제로 전환할 수 있는 권리를 가진다. 또한 고용주는 근로자의 신청 이유와 관계없이 근로시간 단축이 조직이나 업무, 안전에 지장을 주거나 과도한 비용을 초래하지 않는 한 노동자의 시간 단축 요구를 받아들여야 한다. 시간단축을 신청할 수 있는 업종이나 분야가 정해져 있지 않고 모든 15인 이상 사업장을 대상으로 시간단축을 요청할 수 있도록 보장하며 이보다 작은 규모의 사업장에는 의무사항이 아니다.

13) 미니잡과 미디잡의 경우 사회법전VI(Sozialgesetzbuch VI)의 1장 8절과 2장 20절을 통하여 규정된다(Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz).

14) 2008년 기준 여성 시간제 근로자의 32%, 남성 시간제 근로자의 47%가 미니잡 근로의 형태였다(Brenke, 2011: 19).

15) 15인 이상 사업장에서 6개월 이상 근무한 경우 신청이 가능하다.

소득 등은 전일제¹⁶⁾ 근로자의 경우를 기준으로 근로시간 비율에 따라 책정된다. 시간제 근로자는 전일제 근로자 대비 차별처우를 받지 않도록 규정하며 고용주는 시간제 근로자가 교육과 훈련에 참여할 수 있도록 지원한다. 또한 근로자가 전일제나 시간제로의 전환을 거절한다는 이유로 고용주가 고용계약을 종료할 수 없다.

이러한 근로시간 단축 관련 법령에 의거하여, 고용주는 피고용인에게 시간제근로를 보장한다. 고용주는 직장평의회에 근로자가 시간제를 택할 수 있음을 고지하고 시간제 혹은 전일제로의 전환이 가능하다는 것을 알려야 한다. 또한 채용이 필요한 공석이 난 경우 시간제 근로자에게 고지할 의무가 있고 근무시간을 늘리겠다는 의사를 밝힌 시간제 근로자를 우선적으로 고려해야 한다. 피고용인은 전환 시점보다 적어도 3개월 전까지 단축 의견을 요청해야 하며, 단축 시간 및 조건은 고용주와 근로자가 논의를 거쳐서 합의하도록 한다.

(2) 시간제근로와 노동시장

독일의 시간제 일자리 현황을 살펴보면, 2012년 기준 시간제근로의 비중은 26.7%로, 남성의 경우 전체 근로 중 10.5%, 여성의 경우 45.6%로 나타났다(European Commission, 2013: 434). 유럽 17개국 기준보다 시간제 일자리 비중이 높았고 특히 여성의 경우 유럽 17개국 기준(36.2%)에 비하여 매우 높은 수준이었다(European Commission, 2013: 429).

첫째, 시간제근로와 고용 확대를 중심으로 살펴보면, 독일에서 시간제근로의 증가는 전체 고용 증가를 설명하는 주요 요인이었다. 1990년대부터 2006년 사이 서독을 기준으로 시간제 고용은 연평균 4.5% 성장하였고 이것은 전체 고용의 성장률 0.4%보다 훨씬 높은 수치였으며, 노동시장의 유연화가 진행되면서 전일제가 감소하고 시간제 고용이 증가한 것이다(Klinger & Wolf, 2011: 1259, 1274). 2000년대 초반 다수의 사업장에 시간단축이 확산되고 슈뢰더 정권의 노동시장 개혁이 실시되는 것을 기점으로 2000년대 중반부터 전체적으로 실업률이 감소하였다(Salles, 2012: 2). 또한 노동시장 개혁 이후 짧은 시간제 일자리가 급속하게 증가하는 특징을 보였다(Eichhorst & Marx, 2011: 81).

특히 여성의 고용 중 시간제근로 비율은 45.6%이고 55세에서 74세 사이의 고령자의

16) 임금 및 근무조건 산정을 위한 비교대상은 동일 사업장 내 전일제 근로자로 하고 동일 사업장 내 비교대상이 없는 경우 적용가능한 단체협약의 적용대상이 되는 자를 대상으로 한다.

경우 시간제근로의 비중이 32.7% 수준으로 여성과 고령자 모두 시간제근로의 비중이 높았으며 1990년대 후반에 비하여 여성과 고령자 중 시간제근로로 일하는 비중이 증가한 것으로 나타났다(Eurostat). 또한 2001년 『시간제와 기간제 고용에 관한 법률』이 제정된 직후 새로운 법령에 따라 근로시간 단축을 신청한 경우 중 80%가 여성이었으며(Behrens & Schulten, 2003), 노동시장 개혁 이후 여성의 실업률이 감소하였다(Salles, 2012: 2). 다시 말해서, 독일의 시간제근로는 여성의 노동참여를 활성화하였다고 할 수 있다. 특히 어린 자녀를 둔 성인여성의 경우 1976년에서 2004년까지 전일제의 비율이 소폭 감소하고 시간제근로의 비율이 2배 이상 증가하였으며, 미혼 여성보다 기혼여성 사이에서 시간제근로의 비율이 더 많이 증가하였다(Konietzka & Kreyenfeld, 2010: 267, 270).

둘째로 독일 노동시장 불안정성 측면에서 시간제근로의 현황을 분석하였다. 시간제와 전일제 사이의 유연성을 살펴보면, 시간제 일자리로 이동하는 경우가 대부분이고 시간제에서 전일제 일자리로 전환하는 비중은 다른 유럽 국가 대비 낮은 수준이었다(European Commission, 2013: 192). 또한 비자발적인 시간제근로의 비중을 살펴보면 전체 시간제 근로자 중 비자발적으로 시간제로 일하는 비율은 남성 24.5%, 여성 13.9%로 나타났다. 시간제근로가 활성화된 국가 중 네덜란드, 스위스, 벨기에보다는 비자발적인 원인으로 시간제에 종사하는 경우가 많았다. 여성의 경우 비자발적 시간제 비중이 2003년부터 상승하여 2006년에 정점을 찍고 2010년 이후 감소하였고 남성의 경우에도 유사하게 2003년부터 2006년까지 상승하였다가 2010년 이후 다시 감소하는 추세를 보였다(Eurostat). 비자발적 시간제의 비중이 슈뢰더정부의 노동시장 개혁 시점의 영향을 받은 것으로 보인다.

시간제근로의 시간당 임금은 전일제근로 대비 낮는데 임금 격차가 발생하는 원인은 저임금 부문 고용에서 시간제근로의 비중이 높기 때문이다. 2010년 기준으로 전일제 고용의 경우 전체의 15%가 저임금 부문이었던 반면, 시간제 고용의 경우 전체의 26%가 저임금 부문에 종사하였다(Brenke, 2012: 4). 또한 독일의 경우 급여를 기반으로 사회보험을 산정하므로 시간제와 같이 총 임금 수준이 낮은 경우 전일제 대비 사회보장 혜택에서 불리할 수 있다(Buschhoff & Protsch, 2008: 69).

직종별로 살펴보면 전문직의 경우를 제외하고 서비스·사무직과 블루칼라 직종에서 전일제근로 대비 시간제근로의 임금격차가 나타났다(Bardasi, & Gornick, 2008: 57). 즉, 시

간제근로 내에서도 전문직과 비전문직의 전일제근로 대비 격차가 상이하였다. 독일 시간제근로의 직종 분포는 미니잡을 제외한 전체 시간제근로 중 43%가 고급 전문직, 22%가 단순 작업, 21%가 단순 수작업 분야로 분포되어 있다(Haipeter, 2013: 22). 전문직과 단순 작업직으로 이중화된 구조를 보인다. 업종 분포를 살펴보면 주로 숙박 및 요식업 분야나 교육 분야 같은 서비스 부문에서 많았으며 전체 부문에서 시간제근로가 증가하였음에도 제조업이나 건설업에서 시간제근로는 훨씬 낮은 비중을 차지하였다(Klinger & Wolf, 2011: 1259).

한편, Yerkes와 Visser(2006: 251)는 미니잡의 발전으로 시간제근로가 주변화될 가능성을 지적한 바 있다. 실제로 노동시장개혁 후 미니잡을 포함한 비정규직 고용이 증가하였고, 미니잡 근로의 많은 수가 저임금 노동으로 시간당 임금은 매우 낮은 수준이었다(Brenke, 2012: 4; Kalina & Weinkopf, 2013; Haipeter, 2013: 27 에서 재인용). 미니잡 근로자 중 절반 이상의 경우 미니잡이 부업이 아닌 하나뿐인 일자리이기 때문에(Knuth, 2012: 33), 미니잡 근로자들이 임금과 사회보장 측면에서 불안정한 노동 상태를 유지할 가능성이 크다. 즉, 미니잡이 증가하면서 시간제 고용이 정상화되는 것이 아니라 낮은 질의 시간제 일자리를 강화할 것이라는 Yerkes와 Visser(2006: 249)의 주장이 현실화되고 있다고 볼 수 있다. 또한 독일연방노동청¹⁷⁾의 통계에 의하면 2013년 기준 전체 미니잡 근로자 중 여성의 비중은 63.9%이고, 독일 성인 여성 중 미니잡에 종사하는 비중은 16.4%로 남성의 9.0% 대비 높은 수준으로 나타났다. 이는 미니잡 노동시장의 불안정성에 의하여 여성의 불안정 노동이 더욱 심화되고 고착화될 수 있음을 보여준다.

4. 한국의 시간선택제 일자리

1) 시간선택제 일자리 정책의 배경과 내용

2012년 12월 대선 당시 박근혜 대선후보의 5대 정책 중 일자리·청년실업 대책은 고용률

17) Bundesagentur für Arbeit

70% 달성을 목표로 하였다. 당선 후 대통령직인수위원회에서 2013년 2월 발표한 『박근혜 정부 국정비전 및 국정 목표』에서 ① 일자리 중심의 창조경제, ② 맞춤형 고용 복지, ③ 창의교육과 문화가 있는 삶, ④ 안정과 통합의 사회, ⑤ 행복한 통일시대의 기반 구축의 5대 국정목표를 제시하였으며, 일자리 중심의 창조경제와 관련하여 양질의 일자리 창출을 언급하고 맞춤형 고용 복지와 관련하여 여성 경제활동 확대를 명시하였다.

2013년 3월 고용노동부 업무보고에서 여성의 고용과 관련하여 기존 ‘반듯한 시간제 일자리’가 업무계획에 포함되면서(고용노동부, 2013(b)) 본격적으로 박근혜 정부의 일자리 정책에 시간제 일자리가 등장하였다. 박근혜 정부의 『고용률 70% 로드맵』은 ‘양질의 시간제 일자리’를 창출하고 확산하기 위한 정책 목표 중 하나로 ‘양질의 시간제 일자리’를 총 93만 개 신규 창출하여 시간제 일자리를 2012년 149만 개에서 2017년 242만 개까지 늘리는 목표를 제시하였다. ‘양질의 시간제 일자리’는 시간제로 일하고자 하는 경우 어떤 편견도 없이 여건과 상황에 맞게 시간제를 선택할 수 있는 권리를 보장하며 ① 개인의 자발적 수요(학업, 육아, 점진적 퇴직 등)를 바탕으로 ② 기본적 근로조건이 보장(최저임금, 4대보험 등)되는 ③ 전일제 대비 차별이 없는 시간제 일자리로 정의된다. 같은 시기에 발표된 『2013년 하반기 경제정책방향』에서는 『고용률 70% 로드맵』의 일환으로 ‘양질의 시간제 일자리’를 강조하였으며, 이후 고용노동부와 기획재정부가 협업하여 시간제근로 보호 및 고용촉진에 관한 법률 제정 및 세제·사회보험료 한시지원 검토 등 관련 제도를 정비할 예정임을 밝혔다. 이후 2013년 8월 기존의 ‘시간제 일자리’는 ‘시간선택제 일자리’로 명칭이 수정되었다.

시간선택제 일자리 정책은 기존에 시행되었던 시간제 관련 법령¹⁸⁾과 2013년 이후 ‘시간선택제’ 관련 내용이 추가된 법령을 바탕으로 한다. 현 정부의 시간선택제 정책에서 일자리는 외부노동시장에서 새로운 인력을 채용하는 신규형과 기존 내부노동시장에서 전일제 근로자가 시간제로 전환하는 전환형으로 구분된다.

18) 기존 법령에서 시간제 일자리는 ‘단시간’, ‘시간제’, ‘근로시간 단축’으로 표기되었다.

[표 1] 시간선택제 일자리 구분

	신규형 (피크타임, 장시간 근로 해소 등 기업수요에 따라 채용 시부터 시간선택제로 채용)		전환형 (일·가정 양립, 퇴직 준비 등 전일제 근로자의 필요에 따라 시간선택제로 근로형태 변경)	
	경력채용형	신규채용형	경력채용형	신규채용형
주요대상	- 경력단절 여성 - 제2의 직업을 희망하는 장년 퇴직자	- 일·학업 병행 근로자	- 일·육아 병행 재직 근로자	- 퇴직을 앞둔 장년층 근로자 - 퇴직자
지원 및 활용방안	- 시간선택제 일자리 인건비 지원 등을 활용	- 선취업, 후진학 지원 연계 - 일·학습 듀얼시스템 등을 활용	- 육아기 근로시간 단축 지원 등과 연계	- 근로시간 단축 지원 임금피크제 등과 연동

자료: 고용노동부. (2013(c)). 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서. 재구성

시간제근로에 대한 법적 기준을 살펴보면, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』에 육아기를 근거로 하여 한정된 기간 동안 근로시간을 단축할 수 있도록 명시되어 있으며, 중대한 사업상 지장 등의 사유가 없는 경우 고용주가 근로자의 요청을 허용해야 한다. 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』을 기준으로 가족 돌봄의 사유로 한정된 기간 동안 근로시간 단축을 신청할 수 있고, 『산업안전보건법』에 건강진단에 따른 추후 조치 중의 하나로 근로시간 단축이 명시되었다.

다음으로 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』과 『근로기준법』은 5인 이상 사업장을 대상으로 시간제근로(법령상 ‘단시간근로’)의 구분과 채용기준을 규정하고 있다. 중요한 것은 본 법령에서 전일제에서 시간제로의 전환과 시간제에서 전일제 전환은 규정되어 있지 않다는 점이다. 하지만 근로자가 가사 및 학업, 그 밖의 이유로 신청할 때 고용주가 전환하도록 ‘노력’하며, 전일제근로 채용 시 유사 업무의 시간제 근로자를 우선 고려하도록 규정되어 있다. 시간제근로의 경우 시간에 따라 임금, 상여금, 성과급 및 근로조건에서 차별적 처우가 없도록 하고 유급휴일과 연차 유급휴가가 모두 제공되며 생리 및 산전후휴가를 전일제(법령상 ‘통상근로’)와 동일하게 적용받도록 명시한다. 차별적 처우가 발생한 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있고 노동위원회는 중재 및 시정명령을 할 수 있다.

다음으로, 시간제 일자리 창출을 위한 지원 사업을 살펴보면¹⁹⁾, ‘반듯한 시간선택제

일자리 창출 지원사업'과 '상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업' 등을 통해 신규형 시간선택제 일자리를 지원한다. '반듯한 시간선택제 일자리 창출 지원사업'과 '상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업'은 시간선택제 일자리를 새롭게 창출 및 고용하는 고용주(기업주)를 대상으로 한다. 여기에서 시간선택제 일자리는 근로자에게 최저임금, 4대보험, 전일제와 동등한 대우, 1년 이상 혹은 무기계약의 일자리를 뜻한다. 한편, 전환형 시간선택제 일자리 관련 사업의 대상은 일·가정 양립 정책 및 기타 노동 정책을 통해 근로자에게 단축근로를 제공하는 고용주이다.

신규형 시간선택제 일자리와 관련하여 정부는 고용주에 대한 인건비²⁰⁾, 사회보험²¹⁾, 컨설팅 지원²²⁾ 및 세액공제²³⁾를 지원한다. 이를 통하여 고용주인 기업이 시간선택제 일자리를 창출하고 근로자들을 신규 채용할 수 있도록 유도하는 것이다. 전환형 시간선택제 일자리의 경우 일·가정 양립 정책을 통하여 기업에게 육아기 근로시간 단축에 대한 급여, 출산육아기 고용지원금, 출산육아기 대체인력지원금을 지원하며, 고령자 고용 정책의 일환으로 근로시간단축형 임금피크제를 실시하는 기업을 대상으로 임금을 보조한다.

2) 시간제근로와 노동시장

2014년 3월 한국의 시간제 근로자는 총 191만 7천 명으로 전체 임금근로자의 10.4% 수준이며, 그중 여성 시간제 근로자가 총 138만 8천 명으로 전체의 72%를 차지하고 있다(통계

19) 신규형 시간선택제 일자리 사업은 기존 이명박 정부의 시간제 일자리 지원 정책의 내용을 대폭 개선한 내용이며, 전환형 시간선택제 일자리 사업은 기존 일·가정 양립 정책 및 기타 노동 정책을 그대로 활용한다.

20) 인건비는 무기계약의 주 15~30시간 근로이고 최저임금 130% 이상과 4대보험을 제공하며 전일제(풀타임) 근로자와 균등대우(근로시간 비례보호원칙 적용)를 하는 경우에 지원되며, 지원대상 근로자 채용일로부터 1년간 임금의 1/2(중소기업 월 80만 원, 대기업 월 60만 원 한도)을 지원한다.

21) 사회보험료는 1년 이상의 계약 또는 무기계약의 15~30시간 근로이고 최저임금 130~300%와 4대보험을 제공하며 전일제(풀타임) 근로자와 균등대우(근로시간 비례보호원칙 적용)를 하는 경우에 지원되며, 지원대상 근로자 채용일로부터 2년 동안 사회보험료(국민연금, 고용보험)의 사업주 부담금 100%를 지원한다.

22) 시간선택제 적합 직종 발굴, 직무재설계 등 시간선택제 일자리 발굴을 위한 컨설팅(취업규칙 등 관련 규정 개정 등), 우수사례 및 정보 제공, 지원제도 안내 등과 같은 컨설팅 비용을 지원한다(기업 규모 및 컨설팅 범위에 따라 최대 1,000만 원까지 지원).

23) 기업의 설비 등에 대한 투자 후 고용이 증가(5년 이내)할 경우, 투자금액의 3% 범위 내에서 근로자 1명당 1천만원의 법인세(소득세) 감면한다(청년, 장애인 및 60세 이상 근로자 1,500만 원, 마이스터고 등 졸업생 2,000만 원).

청, 2014: 7). 시간제근로의 근로조건을 살펴보면, 임금 수준이 정규직 전일제 대비 낮고 시간이 흐를수록 전일제 근로자와 시간제 근로자의 시간당 임금의 격차가 점점 벌어지고 있다(이준협, 2013: 4). 또한 시간제 근로자 보험가입률은 정규직 근로자 보험가입률의 5분의 1 수준으로 시간제 근로자 중 사회보험 적용제외자가 포함되어 있다는 점을 감안해도 한참 낮다(통계청, 2014: 17). 시간제 근로자들은 주로 사업·개인·공공서비스업 및 도소매·음식숙박업에 분포하고 직무상 단순노무종사자나 서비스·판매 종사자로 일하고 있으며(통계청, 2014: 10-11), 대부분 저숙련 근로자 중심의 단순업무 및 저부가가치 업종에 몰려 있다.

한편, 시간제 노동자들의 일자리 선택 동기를 살펴보면 자발적 사유인 경우가 45.3%로, 가장 큰 사유는 이직으로 인한 이동이나 육아 및 교육 병행 등이었다(통계청, 2014: 12). 취업 의사가 있는 미취업 여성 중 시간선택제를 희망하는 경우가 84%로 높았고(고용노동부, 2013(a)), 특히 주부를 포함한 여성이나 은퇴를 앞둔 50대 이상에서 양질의 시간제 일자리에 대하여 찬성하는(현대경제연구원, 2013: 4) 등 시간선택제 일자리에 대한 노동수요 또한 높은 상황이다.

5. 비교 분석

2013년에 시행되기 시작한 시간선택제 일자리가 한국 노동시장에 미칠 영향과 함의를 분석하기 위하여 본 절에서는 세 개국의 정책을 비교분석한다. 먼저 네덜란드의 경우, 1980년대 경제위기에 대응하여 노동시장 참여 활성화를 위한 전략으로 이미 이전에 형성되었던 시간제근로를 활성화하였다. 활성화 노력에 힘입어 1980년대 중반 전체 근로자의 5분의 1이 시간제근로였다. 특히 여성의 경우 가족을 돌보는 여성이라는 사회적 규범과 가족정책의 부족 등의 영향으로 여성의 경제활동 참여가 저조할 수밖에 없는 구조에서 시간제근로가 활성화되면서 여성 근로자 중 절반 이상이 시간제로 근무하고 시간제근로자 중 여성의 비율이 높아졌다. 1990년대까지 시간제 일자리의 비중은 더욱 증가하였다(Eurostat). 시간제근로가 활성화되기 시작하면서 시간제 근로자의 차별적 위치에 대한

관심이 높아졌으며, 시간제고용 증가와 함께 논의를 거듭한 끝에 1996년 차별금지와 동등한 처우에 대한 법령이 시행되고 이어서 2000년 시간단축에 대한 권리를 보장하는 법령이 등장하였다.

독일의 경우에도 통일 이후 1990년대 경제정체와 고용 감소로 인하여 시간제고용이 장려되기 시작하여 1995년 독일의 전체 근로의 16%, 여성 근로의 34%가 시간제근로였다(Eurostat). 2000년대 초 여성의 취업에 대한 제한과 육아에 대한 규범으로 인하여 시간제 근로에 일가족 양립의 추구라는 목적이 더해지면서 시간제근로 활성화는 더욱 가속화되었다. 시간제근로의 활성화와 동시에 시간제 근로자의 위치와 처우에 대한 개선 노력이 더해지면서 2001년 노동시간의 단축을 신청할 수 있는 권리와 시간제 근로자에 대한 차별금지를 규정하는 법령이 제정되었다. 정책의 발달 속도에는 차이가 있었지만 두 국가 모두 고용증가를 위한 노동시장 유연화의 일환으로 시간제근로를 활성화하였으며, 전통적인 남성부양자모델에서 여성이 시간제로 부가적 소득을 얻는 변형된 모델로 변화하는 모습을 보이면서 여성을 중심으로 시간제근로가 확산되었다. 시간제근로가 증가하면서 시간제 근로자의 열등한 위치에 대한 논의가 실시되었고, 그 결과 시간제 고용을 활성화하고 근로시간에 따른 차별을 금지하는 정책을 발전시켰다.

한국의 경우에도 2000년대 이후 경제활성화를 위한 고용 창출 및 노동시장의 유연화에 주목하였고 특히 여성의 경제활동 참여와 유연한 근로에 대한 관심이 높아졌다. 이명박 정부가 일·가정 양립을 위한 시간제 일자리를 확대하였던 것에 이어서 박근혜정부에서 고용창출 목표를 달성하기 위한 전략으로 시간제 일자리를 활성화하기 시작하였으며, 시간제고용을 창출하는 동시에 차별 없는 동등한 처우의 시간제 근로를 활성화하려는 노력을 보였다. 그러나 이에 대한 법적 구속력이 약하여 시간제근로가 불안정 노동으로 전락할 가능성이 있다. 또한 시간선택제 일자리에서 근로자의 '선택권'에 대한 법적보장이 충분하지 않다. 보다 구체적으로 시간제 근로자의 처우 보장 관련하여 네덜란드, 독일 그리고 한국의 시간제 관련 정책을 비교 분석하면 다음과 같다.

첫째, 정책의 범위를 살펴보면, 네덜란드와 독일의 경우 근로자는 개인적 사유와 관계없이 고용주에게 근로시간 단축을 요청할 수 있다. 근로시간 조정과 적용기간 모두 근로자의 희망에 따라 구성되며 근로자가 정해진 절차를 통해 요청 시 심각한 사업상 근거가 없는 경우 요청을 받아들이는 것을 원칙으로 한다. 적용 영역 또한 업종이나 직종에 관

계없이 소속된 근로자가 근로시간 단축을 권리로 행사할 수 있다. 독일과 네덜란드 정책은 시간제 선택을 권리로 부여함으로써, 넓은 정책의 범위 내에서 근로시간 단축에 대한 욕구가 있는 근로자들을 시간제근로로 유인하고 새로운 시간제 일자리를 창출할 수 있다.

한편, 한국의 시간제 관련 정책의 경우 육아, 가족돌봄, 건강 등과 같이 특정 사유에 한하여 근로자가 근로시간을 단축할 수 있으며, 단축근로의 기간 또한 제한되어 있어 근로자의 욕구 및 선택이 충분히 반영되기 어렵다. 기타 가사 및 학업 등의 이유로 시간제를 신청하는 경우 고용주가 전환을 '노력'하도록 규정되어 있기 때문에 실질적으로 기타 사유로 근로시간을 조정하기는 사실상 어렵다. 전일제근로 채용 시 기존 시간제 근로자를 우선적으로 고려하도록 법적으로 명시하지만 이 또한 실질적인 구속력을 가지지 못한다. 또한 공무원의 경우 시간선택제 일자리 취업과 기존 근로자의 시간선택제 전환이 가능하지만 공무원이 노동시장에서 차지하는 비중이 미미하며, 시간제선택제 공무원이 전일제근로로 전환하는 것에 대한 법적인 규정이 없다는 한계점이 있다. 요약하자면, 한국 시간제 관련 정책의 경우 전일제근로에서 시간제근로로의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적이며, 네덜란드와 독일처럼 전 사업장을 대상으로 근로자의 권리로 보장하지 않기 때문에 적용될 수 있는 업종이나 직종 또한 제한적일 가능성이 크다.

둘째, 시간제 근로자의 처우를 살펴보면, 독일과 네덜란드 정책은 시간제 선택을 권리로 규정하여 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지한다. 시간제 근로자의 임금, 사회보장, 휴가 및 휴직 등은 시간에 비례하여 제공되고 시간제 근로자는 임금과 근로조건에서 전일제 근로자 대비 차별받지 않고 동등한 대우를 보장받는다. 네덜란드 정책은 더 나아가 구인 및 채용 과정, 계약, 공무원 임명, 근무조건, 교육 및 훈련, 승진 전 과정에서 근로시간에 따른 차별이 없도록 규정한다. 차별적 처우가 발생하는 경우 위원회 등의 기관을 통하여 차별 여부를 조사하고 조치를 취할 수 있다.

한국 시간제 관련 정책은 임금 및 근로조건을 시간에 따라 산정하고 휴일 및 휴가 모두 차별 없이 제공되도록 규정한다. 차별적 처우가 발생하는 경우 노동위원회에 시정을 신청하고 노동위원회에서 추후 조치를 취하도록 한다. 이와 같이 임금과 근로조건을 명시되어 있지만, 교육이나 승진과 같은 고용의 전반에 대한 차별 방지가 명시되어 있지 않다. 또한 근로자의 동의하에 시간제근로에 해당하는 취업규칙을 전일제근로 취업규칙과

별도의 기준으로 작성할 수 있다는 점에서 시간제근로와 전일제근로의 차등적 처우가 가능하도록 여지를 남긴다.

셋째, 시간제 관련 지원 사업을 살펴보면, 네덜란드와 독일의 경우 시간제 근로자를 대상으로 한 별도의 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않으며, 고용주를 대상으로도 시간제 일자리 활성화에 대한 별도의 장려금을 제시하지 않는다. 반면, 한국의 시간선택제 일자리는 신규형 일자리와 전환형 일자리 모두 고용주를 대상으로 임금보조 등의 지원을 제공하여 시간선택제 일자리 창출과 근로자 채용을 촉진한다. 이는 활성화 정책의 초기 단계에서 활용할 수 있는 정책이라고 볼 수 있다. 그러나 이는 근로자에 대한 권리 보장보다는 고용주 위주의 지원정책이라고 평가될 수 있는데, 현재 고용주들의 낮은 사업 활용도를 보면 이러한 지원사업은 고용주들에게 충분한 인센티브조차 되지 않고 있다고 분석될 수 있다.

[표 2] 네덜란드, 독일, 한국 시간제 일자리 관련 정책 비교

	네덜란드	독일	한국
정책 내용 및 범위	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자에게 근로시간 조정의 법적 권리부여 • 10인 이상 사업장에 1년 이상 근무한 모든 근로자 • 개인적 사유와 관계없이 근로시간 조정 요청 가능 - 업종과 직종에 관계없이 전 영역에서 근로자가 근로시간 조정 신청 가능 - 시간제에서 전일제로, 전일제에서 시간제로의 전환이 가능 <p>전 영역에서 모든 근로자가 근로시간 조정의 권리를 가짐</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자에게 근로시간 단축의 법적 권리부여 • 15인 이상 사업장에 6개월 이상 근무한 모든 근로자 • 개인적 사유와 관계없이 근로시간 단축 요청 가능 - 업종과 직종에 관계없이 전 영역에서 근로자가 근로시간 단축 신청 가능 - 근로시간 단축을 일시적 혹은 장기적으로 선택 가능 • 근무시간을 늘리고자 하는 시간제 근로자를 공석 발생 시 우선적으로 고려 • 고용주가 시간제근로 가능 여부와 공석 발생에 대한 정보를 고지할 의무 <p>광범위한 영역에서 모든 근로자가 근로시간 축소의 권리를 가짐</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 정책대상자가 제한적 • 육아, 가족돌봄, 건강 등과 같이 특정 사유에 한하여 근로자가 근로시간 단축 가능 • 기타 가사 및 학업 등의 이유로 시간제를 신청하는 경우 고용주가 전환을 노력하도록 규정 - 전일제근로에서 시간제근로로의 전환과 시간제근로에서 전일제근로로의 전환 모두 제한적 • 공무원의 경우 시간제근로 신규채용과 시간제근로 전환은 보장되지만 반대로 시간제근로 공무원의 전일제로의 전환은 규정되지 않음 <p>정책의 적용 범위가 제한적임</p>

	네덜란드	독일	한국
시간제 처우	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지 • 임금 및 휴가, 사회보장 등이 근로시간의 비율에 따라 동등하게 책정 • 구인 및 채용 과정, 계약, 공무원 임명, 근무조건, 교육 및 훈련, 승진 전 과정에서 근로시간에 따른 차별 금지 	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지 • 임금 및 휴가, 사회보장 등이 근로시간의 비율에 따라 동등하게 책정 • 임금과 처우조건에서 근로시간에 따른 차별 금지 	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자에게 전일제와 동등한 처우를 제공하고 차별을 방지 • 임금 등의 처우조건은 있지만 훈련 및 승진의 처우조건에서 차별 금지 법령이 없음 • 시간제근로 취업규칙을 전일제근로 취업규칙과 다른 기준으로 작성할 여지가 있음
지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주 및 근로자 대상으로 시간제근로 관련 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주 및 근로자 대상으로 시간제근로 관련 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음²⁴⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주를 대상으로 시간선택제 창출에 대한 임금, 사회보험료, 컨설팅비 등을 지원 - 근로자 대상 지원금이나 세제 혜택을 제공하지 않음

6. 결론

1997년 유럽의 97/81 지침은 시간제 노동자에 대한 차별을 없애고 시간제 일자리의 질을 향상시키며 시간제 일자리 발달을 촉진하고 고용주와 근로자의 욕구를 모두 고려한 유연한 노동시간이 될 수 있도록 해야 한다는 방향을 제시하였다. 이는 유럽의 사회적 파트너인 유럽공동체 산업연맹(UNICE), 유럽공공부문센터(CEEP), 유럽노동조합 연합(ETUC)의 1996년과 1997년 합의에 영향을 주었으며(European Communities, 2000: 78), 독일과 네덜란드 등의 시간제고용 활성화와 시간제 근로자 보호를 위한 정책에 영향을 미쳤다.

박근혜 정부가 제시한 시간선택제 일자리 정책은 기존 법령에서 제시하는 제한된 기간단축 기회와 시간제 근로자에 대한 처우 보장을 근거로 하며, 2013년 공무원 임용 법령 개정을 통하여 공무원 임용에 전일제와 동일한 계약 및 근로조건의 시간선택제 근로형태

24) 독일의 미니잡의 경우 결과적으로 미니잡 중 다수가 시간제근로에 포함되기는 하지만 월 기준으로 환산했을 때 450유로라는 임금을 기준으로 미니잡으로 규정하고 사회보장비와 세금을 경감하는 것을 시간제근로에 대한 지원으로 분류하기 어렵다.

가 추가되고 기존 전일제 공무원이 시간선택제를 신청할 수 있도록 보장하였다. 하지만 개선된 법령에 해당하는 공무원은 전체 노동시장에서 지극히 일부이며, 2014년 7월 현재 전체 근로자를 대상으로 시간제고용 창출과 시간제 근로자의 보호 및 차별금지를 위한 법적인 보완은 아직 진행되지 않은 상황이다.

한편 노동시장에서 다수를 차지하는 민간부문에 대하여 박근혜정부는 이명박정부의 ‘반듯한 시간제일자리’ 정책의 지원 수준을 개선하여 고용주 대상 지원을 강화함으로써 신규형 시간선택제 일자리를 활성화하고 기존 일가족 양립 정책 등의 단축근무를 바탕으로 하여 전환형 시간선택제를 확산시키고자 한다.

2014년 3월부터 고용노동부 산하 한국고용정보원의 워크넷(고용안정정보망 서비스)에서 시간제 및 시간선택제 전용 서비스를 제공하고 지역별 시간선택제 박람회를 실시, 경력단절 여성을 대상으로 시간선택제 정보를 제공하는 공영방송 정규 프로그램을 편성하는 등 적극적으로 시간선택제 일자리 정책에 대한 홍보를 실시하고 있다. 그러나 현재까지 정책을 통한 고용 창출의 성과를 살펴보면, 공공기관의 경우 2013년 시간선택제 신규채용은 15개 기관 148명으로 전체 신규채용 중 0.008%로 나타났으며, 민간 대상 2014년 인건비 지원 사업의 경우 6월 기준 승인인원이 총 6,515명이 그쳐 현재까지 고용 창출의 효과는 미미한 상황이다.

박근혜 정부의 시간선택제 일자리 정책은 양질의 시간제 일자리에 대한 사회적 관심을 이끄는 것에는 어느 정도 성과를 거두었다고 볼 수 있다. 하지만 정책적 측면에서 살펴보면 민간 부문 신규형 일자리 창출에 대한 지원 외에는 ‘시간제’ 일자리 정책의 틀에서 개선되거나 강화된 내용을 찾기 어렵다. 특히 전환형 시간선택제 일자리 정책 활성화를 위한 정책적 변화나 유인책이 미약하여 시간‘선택제’라는 명칭이 무색하게 시간제 일자리에 대한 근로자의 욕구와 선택이 반영되기 어려운 구조이다. 시간선택제 일자리에 대한 인식이 확산된 지금이 시간선택제 일자리의 창출과 근로자 보호를 위한 정책적 측면의 개선이 논의되어야 할 시점이다. 네덜란드와 독일의 정책과 비교 분석을 통해 한국의 시간선택제 일자리 정책과 관련하여 제안하는 점은 세 가지이다.

첫째, 시간선택제 일자리를 선택할 수 있는 근로자의 정책 대상 범위를 넓혀야 한다. 법적으로 육아휴직기 등의 특수한 상황이 아닌 일반 근로자가 시간제를 신청하는 경우 고용주에게는 요청을 받아들일 의무가 없고 시간제 근로자에게 전일제 기회를 주는 것도

노력하도록 권고하는 수준이다. 따라서 실질적으로 기존 근로자가 전일제에서 시간제로 전환하는 것이 육아, 가족돌봄 등의 특수한 경우와 공무원 등에 한정될 수밖에 없고 이와 같은 구조에서 전환형을 통한 일자리 확산이 불가하다. 전환형이 확산되고 이를 통해 신규 유형 일자리가 발생하는 것이 아니라 고용주가 창출하는 신규 시간선택제 일자리를 통해서만 고용이 증가한다면 본 정책의 목표인 고용 창출을 달성하기 어려울 뿐 아니라 특정 업종이나 직종을 중심으로 시간제 일자리가 집중될 가능성이 높다. 정책의 범위에서 원칙적으로 업종과 직종에 관계없이 구직자와 기존 근로자를 대상으로 시간선택제 일자리를 선택할 수 있는 권리가 주어져야 하며, 시간선택제 일자리를 선택하고 다시 전일제로 전환할 수 있음이 권리의 내용으로 규정되어야 한다.

둘째, 한국 시간선택제 일자리 정책에서 양질의 선택적 일자리가 가능하도록 구속력 있는 법적 장치가 필요하다. 시간제 일자리가 정부가 강조하는 시간선택제 일자리가 되기 위한 조건은 전일제 근로자와 동등한 처우와 차별없는 환경이다. 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』에서 임금 및 그 밖의 근로조건에서 불리한 처우를 금지한 것에서 더 나아가 고용부터 교육, 승진의 경우까지 근로시간에 의한 차별이 없도록 개선함으로써, 시간제 근로자를 보호할 수 있는 기준을 강화해야 한다. 동시에 위 경우의 불리한 처우 여부를 판단할 수 있는 세부 기준이 추가되어야 할 것이다.

셋째, 제도적 확충과 동시에 다른 노동 및 복지제도와 제대로 연계될 수 있는지 점검이 필요하다. 예를 들어, 네덜란드의 연금제도는 기초연금-기업연금-개인연금의 체제로 그 중 공적 기초연금은 소득 수준이나 경력에 무관하게 정률로 제공되고(전창환, 2003: 221), 기초연금은 평균 소득의 30% 수준이기 때문에(OECD, 2013: 300), 평생 시간제근로에 종사한 경우에도 기초 수준 이상의 연금이 보장된다. 때문에 연금이 임금 비례로 책정되는 국가 대비 네덜란드 시간제 근로자는 노령 연금 문제에서 불리하지 않을 수 있다. 한편, 독일의 미니잡은 시간이나 처우조건과 상관없이 저임금 근로에 세금과 사회보장을 경감하는 방식으로 고용을 증가시켰지만, 결과적으로 미니잡의 활성화는 저임금 불안정 노동의 확대에 이어졌으며, 시간제 일자리 내에서 다수의 저임금 미니잡이 존재하고 이들의 사회보장에 대한 우려가 생겼다. 결국 2013년에는 임시직 근로가 아닌 경우의 미니잡에 대하여 노령연금 가입 의무를 부여하고 2015년에는 최저임금제를 도입할 예정으로 미니잡 정책으로 인한 문제점을 개선하고자 하는 노력이 지속되고 있다. 즉, 시간제 관련

정책 한 가지를 최적으로 선정하는 것에 주목하기 보다는 시간제에 대한 제도적 확충과 동시에 다른 노동 및 복지제도와 결합하여 시간제와 전일제 근로자 모두에게 불이익이 없도록 정책이 설계되어야 한다. 즉, 다른 노동정책과 복지정책과의 조정이 필요하다.

현재와 같이 시간제근로로의 이동과 다시 전일제근로로 이동하는 것에 제한이 있고 시간제 근로자에 대한 동등한 처우와 차별 금지가 불완전한 상황에서 ‘시간선택제’ 일자리 정책이 신규 일자리 지원 사업을 강조하는 데에서 그친다면 시간제 근로에 대한 욕구를 가진 근로자를 유인하고 고용주의 적극적 참여를 기대하기 어려울 것이다. 또한 ‘시간선택제’ 일자리가 일시적으로 증가하는 데에 그치고 장기적인 고용 활성화와 차별받지 않는 ‘양질’의 시간제 일자리 창출을 달성하지 못한 가능성이 높다. 오히려 본 정책을 통해 발달된 민간부문의 시간제근로 직군이 지원기간이 지난 후에 저임금의 불안정 노동 직군으로 고착되는 부정적인 효과를 야기할 수도 있다. 시간제 일자리 지원을 활성화하는 수준에서 더욱 나아가 노동시장에서 시간제에 대한 관점 자체를 변화시킬 수 있도록 정책이 변화되어야 하며, 이를 통하여 시간제근로에 대한 노동조합과 고용주연합의 합의를 이끌어낼 수 있을 것이다. 이를 통하여 ‘시간선택제’라는 정책의 명명에 걸맞게 근로자의 ‘선택’이 반영되는 시간제 일자리를 통해 고용을 창출하면서도 노동시장의 불안정성을 늘리지 않는 정책적 고민이 필요하다.

■ 참고문헌 □

- 고용노동부 (2013(a)), “보도자료-고용부, 여성 시간선택제 일자리 수요조사 결과”, 2013.12.11.
- _____ (2013(b)), “보도자료-고용노동부 2013년 업무보고”, 2013.3.29.
- _____ (2013(c)). 시간선택제 일자리 도입 · 운영 안내서. <http://www.moel.go.kr>
- 관계부처합동 (2013(a)). 2013년 하반기 경제정책방향. <http://www.mosf.go.kr>
- _____ (2013(b)). 고용률 70% 로드맵. <http://www.mosf.go.kr>
- 금재호 (2013). 독일의 노동시장에서 무엇을 배울 것인가?. 노동리뷰. 2013(6). 75-88.
- 대통령직인수위원회 (2013). 박근혜 정부 국정비전 및 국정 목표. <http://www.korea.kr/main.do>
- 오호영 (2009). 근로시간, 노동유연성과 일자리. The HRD Review. 12(3). 79-95.
- 외교통상부. OECD 주요국의 시간제 일자리 현황 및 시사점. <http://oecd.mofa.go.kr>
- 이준협 (2013). 시간제 일자리의 실상과 대응방안-양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야. 한국경제주평. 546. 1-21.
- 이지평, 오정훈, 송태정 (2000). 근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점. 서울: LG 경제연구원.
- 전병유 (2011). 기획연구: 외국의 시간제 근로; 네덜란드에서의 시간제근로의 현황과 정책. 산업노동연구. 17(1). 265-292.
- 전창환 (2003). 네덜란드 사회경제모델과 네덜란드 연금제도. 경제학연구. 51(2). 209-237.
- 정희정 (2007). 국제노동동향: 네덜란드-네덜란드의 일과 육아의 양립: 노동시간 유연성을 통한 삶의 균형. 국제노동브리프. 5(2). 66-73.
- 최낙관 (2005). 독일 “Agenda 2010”과 사회정책 패러다임의 변화. 한국자치행정학보. 19(1). 167-192.
- 통계청 (2014). 2014년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금 근로 부가조사 결과. <http://kostat.go.kr>
- 하갑래, 신은중, 이상민 (2009). 근로시간 유연화 제도 설계 연구. 서울: 고용노동부.
- 한중수 (2014). 독일의 노동시장개혁과 비정규직 노동시장. 평화학연구. 15(1). 197-220.
- 현대경제연구원 (2013). 현안과 과제: 국민행복 1년전에 비해 상승-2014년 최우선 정책 과제는 ‘일자리 창출’. <http://www.hri.co.kr>
- 황수경, 김훈, 김인선, 성지미, 유계숙 (2008). 파트타임 등 일 가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책대안 연구. 서울: 한국노동연구원.
- Allaart, P. & Bellmann, L. (2007). Reasons for part-time work: an empirical analysis for Germany and the Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28(7), 557-570.
- Allewijn, E. (2010). Do mothers have the right to bring up their own children? How facts do not determine (Dutch) government policy. *Ethics and Education*, 5(2), 147-157.

- Bardasi, E. & Gornick, J. C. (2008). Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, *14(1)*, 37-72.
- Behrens & Schulten (2003). 2002 Annual review for Germany. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu>
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labor-market policy. *Politics & Society*, *38(4)*, 435-457.
- Booth, A. L. & van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: what women want?. *Journal of Population Economics*, *26(1)*, 263-283.
- Bosch, N., Deelen, A. & Euwals, R. (2010). Is part-time employment here to stay? Working hours of dutch women over successive generations. *Labour*, *24(1)*, 35-54.
- Brenke, K. (2011). Ongoing change in the structure of part-time employment. *DIW Economic Bulletin*, *1(6)*, 13-22.
- Brenke, K. (2012). Long hours for low pay. *DIW Economic Bulletin*, *2(7)*, 1-12.
- Buddelmeyer, Mourre & Ward (2004). *Recent developments in part-time work in EU-15 countries: trends and policy*. Bonn, Germany: The Institute for the Study of Labor(IZA).
- Bundesagentur für Arbeit (2013). Beschäftigungsquoten Juni 2013. Retrieved from <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Buschoff, K. S. & Protsch, P. (2008). (A) typical and (in) secure? Social protection and “non-standard” forms of employment in Europe. *International Social Security Review*, *61(4)*, 51-73.
- Caliendo, M. & Wrohlich, K. (2010). Evaluating the German ‘Mini-Job’ reform using a natural experiment. *Applied Economics*, *42(19)*, 2475-2489.
- Connolly, S. & Gregory, M. (2008). Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001. *The Economic Journal*, *118(526)*, 52-76.
- _____ (2010). Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. *Journal of Population Economics*, *23(3)*, 907-931.
- Cuesta, M. B. & Martin, N. E. R. (2009). Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands. *European Journal of Law and Economics*, *28(3)*, 223-256.
- Düll, H. & Ellguth, P. (1999). Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung in West-und Ostdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*, *3*, 269-280.
- Eichhorst, W. & Marx, P. (2011). Reforming German labour market institutions: a dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, *21(1)*, 73-87.
- Equal Opportunities Commission (EOC) (2005). *Britain's hidden brain drain - Final report, Manchester*: Equal Opportunities Commission.
- European Commission (2010). *Europe 2020*. Brussels: European Commission.

- _____ (2013). *Employment and social developments in Europe 2013*. Brussels: European Commission.
- European Communities (2000). *Industrial relations in Europe 2000*. Luxembourg: European Communities.
- European Union Parliament. Lisbon European Council 23 and 24 March presidency conclusion. Retrieved from <http://www.consilium.europa.eu>
- Eurostat. Full-time and part-time employment - LFS series (lfsa_empftpt). Retrieved from <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- Euwals, R. & Hogerbrugge, M. (2006). Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand. *Labour*, 20(3), 533-557.
- Garibaldi, P. & Mauro, P. (2002). Anatomy of employment growth. *Economic Policy*, 17(34), 67-114.
- Haipeter, T. (2013). 독일의 양질의 시간제 일자리. *국제노동브리프*, 11(9), 17-29.
- Hassel, A. (2001). The problem of political exchange in complex governance systems: the case of Germany's alliance for Jobs. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), 307-326.
- Hoist, E. & Schupp, J. (2001). Promotion of part-time work through legal entitlement - Help or hindrance for employment growth. *Economic Bulletin*, 38(2), 73-78.
- Hu, Y. & Tjstens, K. (2003). *Choices for part-time jobs and the impacts on the wage differentials. A comparative study for Great Britain and the Netherlands*. Luxembourg: CEPS/INSTEAD.
- Ibanez, Z. (2011). Part-time: Beyond second best? Access to part-time employment: The cases of education and local government in the Netherlands and the United Kingdom. *Time & Society*, 20(2), 171-196.
- King, J. (2000). Part-time workers' earnings: some comparisons. *Compensation and Working Conditions*, 26, 27-36.
- Kitterød, R. H., Rønsen, M. & Seierstad, A. (2013). Mobilizing female labour market reserves What promotes women's transitions between part-time and full-time work?. *Acta Sociologica*, 56(2), 155-171.
- Klinger, S. & Wolf, K. (2011). Disentangling sector and status effects in German employment growth. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1257-1278.
- Knuth, M. (2012). '저임금정책'의 모순. *국제노동브리프*, 10(1), 24-41.
- Konietzka, D. & Kreyenfeld, M. (2010). The growing educational divide in mothers' employment: an investigation based on the German micro-censuses 1976-2004. *Work, Employment & Society*, 24(2), 260-278.
- Leppel, K. & Clain, S. H. (1988). The growth in involuntary part-time employment of men and

- women. *Applied Economics*, 20(9), 1155-1166.
- Manning, A. & Robinson, H. (2004). Something in the way she moves: a fresh look at an old gap. *Oxford Economic Papers*, 56(2), 169-188.
- Manning, A. & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, 118(526), 28-51.
- Matteazzi, E., Pailhe, A. & Solaz, A. (2012). Part-time wage penalties in Europe: A matter of selection or segregation?. Retrieved from <http://www.ecineq.org>
- Montgomery, M. (1988). On the determinants of employer demand for part-time workers. *The Review of Economics and Statistics*, 70(1), 112-17.
- OECD (1998). *Employment outlook 1998 - Working hours latest trends and policy initiatives*. Paris: OECD.
- _____ (2007). *Babies and bosses: Reconciling work and family life*. Paris: OECD.
- _____ (2010). *Employment outlook 2010 - How good is part-time work*. Paris: OECD.
- _____ (2013). *Pensions at a glance 2013*. Paris: OECD.
- Russo, G. & Hassink, W. (2008). The part-time wage gap: a career perspective. *De Economist*, 156(2), 145-174.
- Salles, A. (2012). Are women more economically active in Germany than France?. *Population & Societes*, (493), 1-4.
- Schank, T., Schnabel, C. & Gerner, H. D. (2009). Stimulating part-time work by legal entitlements? Evidence from a German policy experiment. *Applied Economics Letters*, 16(4), 391-394.
- Schmid, G. & Helmer, M. (1998). *The Dutch employment miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany*. Berlin: WZB Berlin Social Science Center.
- Schmidt, M. (2001). The right to part-time work under German law: progress in or a boomerang for equal employment opportunities?. *Industrial Law Journal*, 30(4), 335-352.
- Tijdens, K. G. (1997). Are part-time and full-time jobs really so different? Explaining women's working time from family, housework, individual and work characteristics. In Tijdens et al. eds. *Time allocation and gender: the relationship between paid labour and household work*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Van Oorschot, W. (2004). Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in the Netherlands, 1980-2000. *International Journal of Social Welfare*, 13(1), 15-27.
- 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.
- Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R. & Koot-van der Putte, E. (2003). Part-time employment in the Netherlands: From atypically to a typicality. In Sciarra et al. eds. *Employment policy and*

the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis.
Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Wielers, R. (2013). 네덜란드의 시간제 고용 경제. 국제노동브리프. 11(9). 4-16.

Wielers, R. & Raven, D. (2013). Part-time work and work norms in the Netherlands. *European Sociological Review*. 29(1), 105-113.

Wielers, R. & Van Der Meer, P. (2003). Lower educated workers and part-time work the Netherlands 1973-91. *Acta Sociologica*. 46(4), 307-321.

Yerkes, M. & Visser, J. (2006). Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom, In Boulin et al, eds. *Decent working time*. Geneva: ILO.

Yerkes. (2003). Actual versus preferred working times in the Netherlands: Part-time patterns or preferences?. Conference paper for the European Social Policy Analysis Network Conference. Copenhagen: Denmark.

Analysis of the ‘Time Selective Job policy’ : A Comparative Study on South Korea, Netherlands and Germany

Yuhwi Kim* · Sophia Seung-yoon Lee**

This paper analyzes ‘Time Selective Job’ policy which has been newly introduced by the Park Geun-Hye government by conducting a comparative study on part-time work and labour market in South Korea, Netherlands and Germany. We first theoretically discuss on the relations between part-time work and employment rate and on the relation between part-time work and precarious labour market. Then we investigate the development and context of part-time related policies in Netherlands and Germany related it to labour market consequences. Next, we examine the development and context of ‘Time Selective Job’ and compare policies in the selected three countries with a focus on policy coverage, protection for the workers and related program together with the main context of the policy. In sum, this papers suggests that without a strong legal protection for equal working condition between full time and part-time employment and also legal guarantee for workers’ right to ‘select’ working time, it is difficult to expect the time selective job policy in Korea to achieve its goal of increasing employment rate, not to mention the reduction of precarious labour market.

Key Words: time selective job policy, part-time work, labour market flexibility policy, Netherlands, Germany

◆ 2014.08.08. 접수 / 2014.09.15. 1차 수정 / 2014.09.19. 게재 확정

* First Author, Department of Social Welfare, Ewha Womans University (laira@naver.com)

** Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Social Welfare, Ewha Womans University (sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)