

ISSUE & ANALYSIS

시간선택제 일자리, 포커스 전환 필요

시간선택제 일자리는 세계 최장 수준인 근로시간 단축을 통한 일·가정 양립 지원, 고용률 증가, 장시간 근로로 인한 생산성 감소와 산업재해 증가 등의 사회적 비용 절감 가능

정부는 2013년 6월 고용률 70% 달성을 위한 정부 로드맵의 주력 정책으로 '시간선택제 일자리 창출' 제시

- 시간선택제 일자리는 주 15시간 이상 30시간 이하의 소정 근로시간에 대해 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 임금·복리후생 등 근로조건에 있어서 차별이 없는 일자리
- 기존의 질 낮은 파트타임 일자리와 달리 고급의 전문인력을 위한 양질의 일자리 창출을 목표로, 근로자의 자발적 수요에 부합하고 기본적인 근로조건이 보장되며 근로시간과 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리 표방

우리는 왜 시간선택제 일자리에 주목하는가?

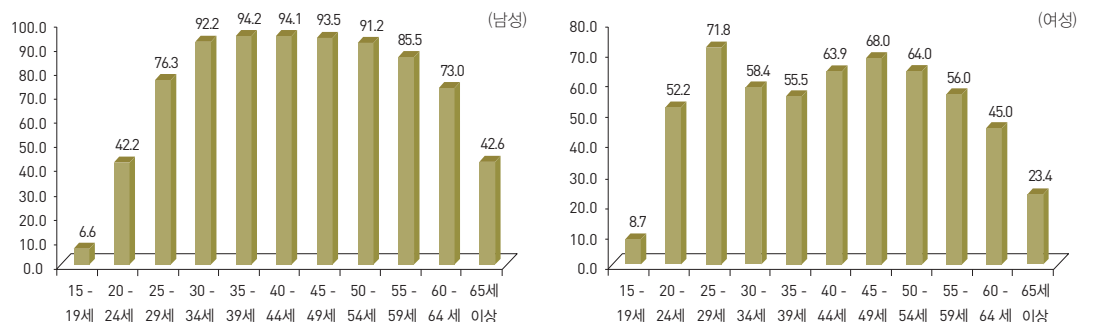
시간선택제 일자리는 근로자, 기업, 사회 모두가 상생하는 길

- 경력단절 근로자의 재취업 및 생애주기 사건으로 인한 근로자의 경력단절 예방과 장년층 근로자의 점진적 퇴직, 그리고 청년층 근로자의 일·학습 병행과 경력관리에 유용
 - 특히, 출산·육아 등으로 인해 M자형 고용률을 보이는 여성근로자의 경력단절 예방에 유용
- 인사·노무관리가 우수한 기업은 시간선택제를 통해 여성·장년 등의 잠재 인력을 활용하여 인력수급에 능동적 대응 가능
 - 특정시간·요일에 업무량이 집중되는 일자리 및 탄력근무 가능한 전문직 일자리에 고급인력 확보
- 세계적 최장 수준인 근로시간 단축을 통한 일·가정 양립 지원 및 고용률 증가, 그리고 장시간 근로로 인한 생산성 감소와 산업재해 증가 등의 사회적 비용 절감 가능
 - 근로자 1인당 연간 근로시간이 OECD 평균 1,705시간에 비해 한국은 2,092시간(OECD, 2012)

CONTENTS

- 01 시간선택제 일자리, 포커스 전환 필요
- 03 경기도 주거복지 수요와 정책 방향
- 05 지자체 기업유치 노력, 지방세 연계 필요
- 07 미래비전지표 사례와 경기도 시사점
- 09 수도권 전철/지하철 환승여건
- 11 깨끗한 수돗물, 녹슨 관의 체계적인 교체부터
- 13 북한이탈주민 현황과 정책과제

■ 우리나라 연령별·성별 경제활동참가율



자료: 통계청(2013)

관찰은 시간선택제 일자리의 핵심은 근로자 생애주기상의 필요에 따라 전일제와 시간제의 자유로운 전환을 보장하는 근로시간 변경 청구권의 존재

해외 주요 국가들에서도 시간선택제 일자리는 보편적인 근무 형태

- 네덜란드에서 주36시간 미만의 시간제 일자리는 전체 고용의 37.8%를 차지하여 OECD 평균인 16.9%를 크게 상회(OECD, 2013)
 - 네덜란드의 여성고용률은 70.4%로 매우 높으며, 이 중 시간제 비중은 60.9%(남성은 18.0%)
- 독일은 시간제 근로자에 대한 차별 방지 및 근로시간 단축 청구권 등 제도적 지원을 통해 시간제 근로가 2000년 16.6%에서 2005년 21.5%, 2010년 21.7%, 2012년 22.1%로 점진적 증가
 - 고용률 70% 진입기인 2003~2008년 사이 증가한 일자리 중 시간제 일자리가 약 50.2%를 차지
- 스웨덴의 전형적 시간제 근로는 정규직 여성이 육아기에 시간제 근로 청구권을 행사하여 자발적으로 근무시간을 단축하는 형태(고용노동부·노사발전재단, 2013)
 - 2009년 기준으로 전체 근로자의 21%와 여성 근로자의 32%가 시간제 근로자

시간선택제 일자리의 성공적 정착을 위한 제언

양질의 관찰은 일자리(decent job) 창출이 핵심

- 시간선택제 일자리가 근로자와 기업의 필요와 사회적 효용 극대화에 기여하기 위해서는 기존의 파트타임과 달리, 양질의 비차별적인 관찰은 일자리 창출이 성공을 좌우
 - 관찰은 일자리란 기간의 제한 없이 고용 안정성 확보 뿐 아니라, 승진기회 및 호봉상승 등의 장래성 보장이 조건
- 관찰은 시간선택제 일자리의 핵심은 근로자 생애주기상의 필요에 따라 전일제와 시간제의 자유로운 전환을 보장하는 근로시간 변경 청구권의 존재
 - 2013년 고용부 비정규직상담원 노조와 민주당 한정애 의원실의 전국 고용센터 단시간 직업상담원 175명 대상 설문조사에 의하면 응답자의 88.4%(154명)는 전일제 전환을 희망
 - 네덜란드·독일·스웨덴은 근로자에 대한 시간변경 요구권과 사용자에 대한 거부권 보장

고용창출보다는 고용유지를 위한 시간선택제 일자리(전환형)에 초점 필요

- 시간선택제 일자리가 양질의 안정적 일자리로 자리 잡기 위해서는 경력단절 예방 또는 경력연장을 위한 전환형 시간선택제 일자리 창출 필요
 - 현 정책은 2-track으로 설계되어 있지만, 일자리 창출을 1차적 목적으로 하는 신규형에 초점
- 신규형의 경우, 감정 및 육체 노동의 강도가 높거나 단시간 근로가 가능한 전문직 일자리 등 직종 발굴 필요
 - 단, 시간제 고용에 대한 차별금지 등의 제도적 뒷받침과 사회 분위기 조성 선행이 조건
- 전환형 시간선택제 일자리는 직무공유제, 근로시간계좌제 등 유연근무제도와 함께 시행하여 2차적으로 신규형 시간선택제 일자리 창출 가능
 - 둘 이상의 근로자가 시간제로 근무하여 하나의 풀타임 직무를 공유하는 직무공유제 활성화를 통해 해당 직무에 대한 인력 풀(pool) 구축
 - 법정근로시간을 초과한 근무시간에 대하여 금전적 보상이 아닌 개인의 직무특성 및 생애주기별 활용을 가능하게 하는 근로시간계좌제 도입 필요

■ 우리나라 시간선택제 일자리 정책방향

구분	신규형		전환형	
	경력채용형	신규채용형	경력유지형	경력연장형
주요대상	• 경력단절 여성 • 제2의 직업을 희망하는 퇴직자	• 일·학업 병행 근로자	• 일·육아 병행 재직 근로자	• 퇴직을 앞둔 장년층 근로자 • 퇴직자
정부지원 등 운영상 활용방안	• 시간선택제 일자리 인건비 지원 등 활용	• 선취업, 후진학 지원 연계 • 일·학습 듀얼시스템 등 활용	• 육아기 근로시간 단축지원 등과 연계	• 근로시간 단축지원 임금피크제 등과 연동

자료 : 고용노동부·노사발전재단(2013)