

# 고용률 70% 를 위한 사회적 대화

- 광주지역 토론회 -

- 일 시 : 2013.11.7(목) 14:00~16:30
- 장 소 : 광주 무등파크호텔 4층 컨벤션 B홀
- 주 최 : 경제사회발전노사정위원회 · 광주광역시 노사민정협의회
- 후 원 : 광주광역시 · 전라남도 · 광주고용노동청





## 순서

14:00 ~ 14:10	<b>개 회 사</b> <ul style="list-style-type: none"><li>김대환 (경제사회발전노사정위원회 위원장)</li></ul>
14:10 ~ 14:20	<b>축 사</b> <ul style="list-style-type: none"><li>이형석 (광주광역시 부시장)</li></ul>
	<b>사 회</b> <ul style="list-style-type: none"><li>강성준 (전라남도 지역노사민정협의회 부위원장)</li></ul>
14:20 ~ 15:10	<b>주제발표1</b> 지역 일자리 공시제를 통한 산업현황 및 정책발전에 관한 제언 <ul style="list-style-type: none"><li>박석강 (전남대학교 교수)</li></ul> <b>주제발표2</b> 시간선택제 일자리의 현상과 과제 <ul style="list-style-type: none"><li>금재호 (한국노동연구원 선임연구위원)</li></ul>
15:10 ~ 16:00	<b>지정토론</b> <ul style="list-style-type: none"><li>정창식 (한국노동조합총연맹 광주지역본부 사무차장)</li><li>윤영현 (광주경영자총협회 사무국장)</li><li>송영남 (전북대학교 교수)</li><li>최홍엽 (조선대학교 교수)</li><li>황병룡 (광주고용센터소장)</li></ul>
16:00 ~ 16:30	<b>종합토론</b>
16:30	<b>폐 회</b>



# 목 차

## ◇ 개 회 사 ◇

- 김대환 경제사회발전노사정위원회 위원장 ..... 1

## ◇ 축 사 ◇

- 이형석 광주광역시 부시장 ..... 5

## ◇ 주제발표 1 ◇

- 지역 일자리 공시제를 통한 산업현황 및 정책발전에 관한 제언  
(박석강 전남대학교 교수) ..... 11

## ◇ 주제발표 2 ◇

- 시간선택제 일자리의 현상과 과제  
(금재호 한국노동연구원 선임연구위원) ..... 31

## ◇ 지정토론 ◇

- 정창식 (한국노동조합총연맹 광주지역본부 사무차장) ..... 75
- 윤영현 (광주경영자총협회 사무국장) ..... 79
- 송영남 (전북대학교 교수) ..... 83
- 최홍엽 (조선대학교 교수) ..... 89
- 황병룡 (광주고용센터소장) ..... 95



# 개 회 사

## 고용률 70%를 위한 노사민정의 협력

경제사회발전노사정위원회 위원장 김 대 환

바쁘신 일정에도 불구하고 오늘 광주광역시 노사민정협의회와 대통령소속 경제사회발전노사정위원회가 공동주최하는 ‘고용률 70%를 위한 토론회’에 참석해 주신 참석자 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 이번 토론회는 우리 위원회가 <고용률 70%를 위한 사회적 대화>라는 주제를 가지고 진행하고 있는 전국 순회토론회의 네 번째 토론회입니다. 흔쾌히 공동개최를 맡아주신 강운태 광주광역시장님, 이형석 부시장님을 비롯해서 오늘의 행사를 위해 애써 주신 관계자 여러분께 감사드립니다.

### 고용률 70%는 국정의 핵심

이미 잘 알고 계시다시피, 박근혜 정부는 ‘고용률 70% 달성, 중산층 70% 복원’을 핵심적인 국정목표로 설정하고 있습니다. 정부가 고용률 70%를 위한 로드맵을 작성하고 그 달성을 위해 범정부적인 노력을 기울이고 있는 것은, 이것이 우리 사회가 직면한 양극화와 고용위기를 극복하기 위한 중요한 사회적 과제이기 때문입니다. 그러나 다른 한편 과연 현 정부 임기 내 이 목표치의 달성이 가능할 것인가에 대해 회의적인 시각과 비판적인 견해가 있는 것도 사실입니다.

하지만 ‘고용률 70%’는 단순한 수치가 아니라 거시적이고도 미래지향적인 차원에서 우리 경제사회 패러다임의 전환을 지향한다는 점에 더욱 주목하여야 한다고 생각합니다. 고용률을 경제사회적 목표로 설정하는 것은 그것이 양질의 일자리를 더 많이 만들고 우리 사회의 청년과 여성이 더 많은 기회와 소득을 얻도록 하자는 것입니다. 고용률의 정체는 성장잠재력을 낮출 뿐 아니라 빈곤의 증가와 사회복지비용의 증가를 수반하게 됩니다. 성장잠재력의 저하는 다시 고용률의 정체로 이어지고, 사회보장 시스템이 대부분 일자리와 연계돼 있는 상태에서 실직은 당사자를 사회보장의 사각지대로 내몰 위험성을 높임으로써 결국 국가의 복지 부담을 가중시키게 됩니다.

## 일과 생활방식의 근본적 변화 요구돼

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 기존의 고용모델을 넘어서는 새로운 고용모델의 형성이 필요합니다. 1997년 외환위기 이후 우리 사회는 급격한 변화에 직면했습니다. 기업 구조조정 과정에서 비정규직이 급증하고 기존의 정규직 고용모델은 심각한 위협을 받게 되었습니다. 평생직장 개념이 흔들리고 조기퇴직과 불안정고용이 일반화되었습니다. 이후 노사정 합의 등을 통해 노동시장 관련법이 제개정되고 비정규직 보호제도도 일부 도입되었습지만, 기본적인 고용모델은 여전히 과거의 틀에 갇혀 있었습니다. 최근에는 청년들의 취업경쟁이 더욱 치열해지는 반면 베이비붐세대의 은퇴 시기가 도래하면서 좋은 일자리의 창출과 유지 문제가 더욱 어려운 과제가 되고 있습니다. 출산과 육아를 위해 직장을 포기해야 했던 여성들은 기존의 정규직 일자리로 복귀하지 못하고 저임금의 비정규직 일자리를 선택할 것인지 아니면 재취업을 포기할 것인지 갈림길에 놓여 있습니다. 대기업과 공공부문의 안정적인 일자리는 점점 줄어드는 가운데 중소기업과 서비스 부문의 질 낮은 일자리가 점점 더 큰 비중을 차지하고 있습니다.

이러한 상황에서 새로운 양질의 일자리를 지속가능하고 튼튼한 일자리로 만들기 위해서는 과거와는 다른 접근법이 요구되고 있습니다. 고임금-고복지의 정규직과 저임금-저복지 비정규직 간의 구조적인 분절구조를 극복하기 위해서는 공정임금이 보장되는 합리적인 임금-고용체계가 필요합니다. 여성과 청년의 고용률이 높아져야 하는 상황에서 대기업과 공공부문에 집중되는 취업지향을 해소하기 위해서는 저임금 및 중소기업의 근로환경을 개선하고 일-가정 양립형 노동환경을 만들어가야 합니다. 비효율적인 장시간 근로 관행을 극복하고 고생산성 양질의 일자리로 바꾸어나가야 합니다.

남성가장이 정규직의 장시간노동으로 가족생계를 책임지는 것만 가능한 것이 아니라, 여성 파트타임도 정규직 일자리로 고용을 보장받을 수 있고, 필요에 따라 스스로 선택하고 일하는 방식도 개인과 가족의 필요에 따라 바꾸고 조정할 수 있다는 발상과 실천이 필요합니다.

## 사회적 대화를 통한 타협이 절실합니다

하지만 이러한 과제들은 정부정책이나 기업투자만으로 이루어질 수 없고, 정부의 노력을 비롯하여 노사협력은 물론 언론과 시민사회 등 우리 경제사회의 모든 주체들 간에 전략적으로 조율된 협조행동을 통해서만 실현 가능할 것입니다. 사회적 대화를 통한 대화와 타협이 요구되는 것입니다.



국민이 행복해야 국가가 발전하고 경제가 성장할 수 있습니다. 고용률 70%가 지향하는 새로운 시대의 고용모델은 사고와 인식의 혁명을 필요로 합니다. 이제 우리는 이제까지의 경로의존에서 과감히 벗어나야 합니다. 정부는 물론 경영계와 노동계도 목전의 이익과 과거의 관행에서 벗어나 미래지향적인 관점에서 지속가능한 새로운 고용모델의 정립을 위해 합심해야 합니다.

이러한 과제들을 염두에 두고 우리 경제사회발전노사정위원회는 사회적 대화를 활성화하기 위해 기구개편을 추진하고 있습니다. 지난 7월 본회의에서 통과된 노사정 합의안을 기초로 한 법률개정안이 지난 9월 국회에 상정돼 있습니다. 이 법안이 통과되면, 정부에서는 보건복지부가 추가로 참가하고 여성과 청년, 중소기업 등의 부문도 새로이 참여함으로써 임금과 근로시간, 고용과 직업훈련, 노동복지 등에 관한 포괄적이고 체계적인 논의가 본격적으로 펼쳐질 것입니다. 이미 일가정양립일자리위원회와 고용유인형 직업능력개발제도개선위원회가 가동 중에 있으며, 조만간 임금근로시간 문제를 다룰 특위도 가동될 예정입니다.

### **중앙과 지역 노사민정이 함께 합시다**

사회적 대화의 노력은 비단 중앙 차원만이 아니라 지역 차원에서도 병행되어야 합니다. 특히 지역의 경우는 생활과 연계된 공동체적 유대감을 바탕으로 하기 때문에 노사민정의 밀착 협력이 효과적으로 이루어질 수 있다는 장점이 있습니다.

특히 광주광역시 서비스 산업을 비롯해서 앞으로 지역적 네트워크를 형성하게 될 전라남도와의 유기적인 연계를 통해 양질의 일자리와 지역경제 활성화가 크게 기대되는 지역이기도 합니다. 그러므로 광주지역에서의 노사민정 대화는 앞으로 우리나라 사회적 대화의 전범(典範)이 될 것이라는 기대를 갖게 됩니다.

우리나라의 노사민정은 사회구성원 모두가 공유하는 목표에 대해 공동체적 에너지를 모으는 힘과 경험을 가지고 있습니다. 1998년 외환위기를 맞아 노사정 대타협을 이루어 내었으며, 2008년의 글로벌 금융위기 때에도 공동의 목표 아래 한데 뭉쳐 위기를 극복하는 저력을 발휘해 왔습니다.

이제 다시 한 번 공동의 목표 아래 뭉쳐야 할 때입니다. ‘고용률 70%’라고 하는 국정목표는 대한민국을 업그레이드시킬 시대적 과제입니다. 노사정을 비롯한 경제사회주체들, 노사민정의 적극적인 합심과 협력으로 중앙과 지역의 활발한 사회적 대화를 통해 (대)타협의 길로 나아갑시다.

감사합니다.



## 축 사

광주광역시 부시장 이 형 석

반갑습니다.

오늘, 고용과 노사관계 유관기관·단체 관계자 여러분이 한자리에 모여 일자리창출 방안을 논의하기 위한 토론회를 갖게 되어 기쁘게 생각합니다.

먼저, 소중한 자리를 준비해 주신 김대환 위원장님을 비롯한 경제사회발전노사정위원회 관계자 여러분께 깊은 감사를 드립니다.

오늘 토론회에서 정부 고용률 70% 달성을 위한 참여자 여러분의 다양한 의견들이 제시되어 미래지향적이고 생산적인 자리가 될 것으로 기대합니다.

우리나라를 비롯한 세계 각국은 신자유주의 확산으로 인해 '1%와 99%의 경제 양극화 심화', 경제성장에도 일자리가 늘지 않은 '고용 없는 성장의 고착화' 등 사회·경제적 문제에 직면해 있습니다.

지난해 출범한 정부는 일자리창출을 가장 중요한 국정과제로 삼아 고용률 70% 달성을 위해 2017년까지 창조경제와 양질의 시간제 일자리 창출 등으로 일자리 238만개 창출을 목표로 하고 있습니다.

우리 시에서도 민선5기 들어 특·광역시 중 하위권인 고용률을 중상위권으로 높여 일자리가 부족해 떠나는 광주에서 일자리를 찾아 돌아오는 광주를 만들기 위해 일자리 창출을 통한 신성장체제 구축을 시정의 최우선 과제로 두고 있습니다.

이를 위해 전국 최초로 일자리영향평가제와 일자리목표관리 시행, 전국 최고수준 일자리창출 인센티브 제공 등 일자리 중심 시정 운영과 함께 노·사·민·정 협력을 통한 일자리창출을 위한 사회적 분위기 조성에 노력하고 있습니다.

또한 '고용을 동반한 성장'을 위해 사회적기업, 마을기업, 협동조합 등 사회적 경제 모델 도시 조성사업의 본격 추진으로 경제적 약자 보호와 함께 일자리를 창출하는 사회적 경제 조직(기업) 491개를 육성하여 여기에 4천 9백명이 종사하고 있습니다.

2011년 우리나라 근로자 1인당 연간근로시간 OECD평균(1,776시간)보다 340시간이 많은 2,116시간으로 과도한 노동으로 인한 근로자 과로체제를 해소하기 위해서는 정부, 노·사의 협력과 노력이 무엇보다 중요합니다.

우리 시는 기업성장과 함께 일자리를 창출하면서 과로체제에 있는 근로자들에게 적절한 휴식을 주는 '일자리보태기·나누기'를 공공부문이 선도하여 민간부문으로 확산시켜 나가기 위해 노력하고 있습니다.

우선 도서관, 박물관, 지하철 등 공공부문에서 시민 안전과 복지 분야, 시민편익 증대와 함께 파트타임 시간제 일자리 3천개를 창출 하였으며,

경영안정자금, 청년인턴제, 중소기업 연구소 설치 등 시 지원 각종 사업에 '일자리보태기·나누기'에 기여한 기업에 우선 지원하는 등 행·재정적 인센티브를 확대하여 민간 영역으로 확산시켜 나가고 있습니다.

이러한 노력에 힘입어 민선5기 들어 3년 동안 8만 7천개의 일자리를 창출하여 올해 들어 취업자수 등 고용여건이 크게 개선되고 있습니다.

올해 3분기 취업자수에 있어 전년 동기에 비해 2만 1천명 증가한 71만 2천명으로 취업자수 증가율이 전국 평균 1.8배, 특·광역시 평균 3.3배로 7개 특·광역시 중 가장 높은 3.0% 수준을 유지하고 있습니다.

수출도 지난해 141억 3천 5백만불을 기록하여 우리 광주보다 인구가 훨씬 더 많은 부산을 앞질렀고 대전의 3배, 대구의 2배 규모로 수출주도형 생산도시로 빠르게 변모해 가고 있으며

올해에도 9월 누적 수출액이 지난해 동기 대비 11.0% 늘어난 115억 5백만불로 전국 특·광역시 중 가장 높은 증가세를 보이고 있습니다.

특히 무역수지 흑자규모가 지난해 94억불에 이어 올해 9월 누적액이 전국 흑자액의 25.3%에 해당하는 79억불로 흑자기조가 지속되고 있습니다.

이와 같이 우리 시뿐만 아니라 전국 지방자치단체에서는 일자리창출을 위해 다각적인 노력을 다하고 있습니다.

일자리창출은 노·사·민·정이 하나가 되어 서로 상생하는 분위기 조성과 정부의 적극적인 지원이 어우러져야 소기의 성과를 거둘 수 있습니다.

이러한 지방자치단체의 일자리창출 노력이 소기의 성과를 거둘 수 있도록 정부의 적극적인 행·재정적 지원이 확대되기를 기대합니다.

다시 한번, 어려운 경제여건 속에서도 일자리창출과 노사협력 활성화를 위해 노력하고 계시는 고용과 노사관련 유관기관·단체 관계자 여러분께 존경과 함께 깊은 감사를 드리면서,

오늘 토론회가 중앙과 지방이 함께하는 일자리창출대책이 마련되는 중요한 계기가 되기를 기대합니다.

감사합니다.



• 주제발표 1 •

# 지역 일자리 공시제를 통한 산업현황 및 정책발전에 관한 제언

전남대학교 교수

박 석 강





# 지역 일자리 공시제를 통한 산업현황 및 정책발전에 관한 제언

전남대학교

박석강

## 목차

- I 지역 일자리 공시제 정책의 배경
- II 일자리 정책의 추진과정
- III 지역일자리 공시제 실태와 개선과제
- IV 요약 및 정책적 시사점

## 일자리 공시제의 배경

### 금융위기 이후 세계경제의 침체현상으로 노동시장의 급격한 변화

- 고용없는 성장과 더불어 인력수급의 미스매치 심화, 노동시장의 양극화
- 2005~2009년의 GRDP는 둔화되었지만 성장은 지속
- 실업률은 2008년을 기점으로 증가추세

### 중앙정부와 지방자치단체의 정책변화

- 지역고용인적자원개발사업, 지방고용심의회 활성화, 지역맞춤형 일자리 창출지원사업 등을 실시
- 지역별 입지조건 및 대응역량과 가용자원의 격차 등의 차이로 지역간 격차가 발생

## 일자리 사업 목표

### 일자리 사업 목표

- 지방자치단체의 역점 과제 가운데 하나
- 지자체가 기업유치에 적극적으로 나서는 이유 역시 이를 통해 일자리 확대
- 일자리 사업은 지역경제 활성화로 이어지는 긍정적인 효과 때문임.

### 지역경제 활성화

지역특성에 맞는  
일자리 사업 육성

전남 10대  
전략산업 중심  
기업 유치

기업중심  
전문인력  
양성·공급

지역별  
특화사업  
발굴

일자리 창출 위한  
행·재정적  
지원확대

## 전남의 일자리 상황

### -고용감소현상

구분	취업자수(천명)		지역내 총생산(10억원)		취업계수 (=A/C*1000)	고용탄성치 (=B/D)	
	(A)	증가율(B)	(C)	증가율(D)			
전 라 남 도	2001	978	-0.31	29,380	5.57	33.29	-0.05
	2002	981	0.31	33,603	14.37	29.19	0.01
	2003	958	-2.35	36,001	7.14	26.61	-0.35
	2004	931	-2.85	39,706	10.29	23.44	-0.27
	2005	931	0.00	42,816	7.83	21.73	0.00
	2006	918	-1.36	42,181	-1.48	21.76	-0.91
	2007	905	-1.44	47,021	11.47	19.24	-0.12
	2008	904	-0.08	52,387	11.41	17.26	0.00
	2009	909	0.99	50,461	-3.67	18.01	-0.26

주 : 1) 취업계수 = 취업자/GRDP, 고용탄성치=취업자증가율/GRDP 증가율. 고용탄성치 등의 경우 소숫점 아래가 고려되어 실제 수치와 다를 수 있음. 2) 2010년도는 2010년 GRDP데이터가 없어 취업계수나 고용탄성치를 구할 수가 없음.  
자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 지역내 총생산, 각년도

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남의 산업연관관계분석

### - 전남지역 주요산업의 영향력계수

- 제1차 금속제품(1.3786), 음식료품(1.3484), 화학제품(1.2468),

- 기타(1.2367), 비금속광물제품(1.0893)산업 순으로 높게 나타남(그림 및 표 참조).

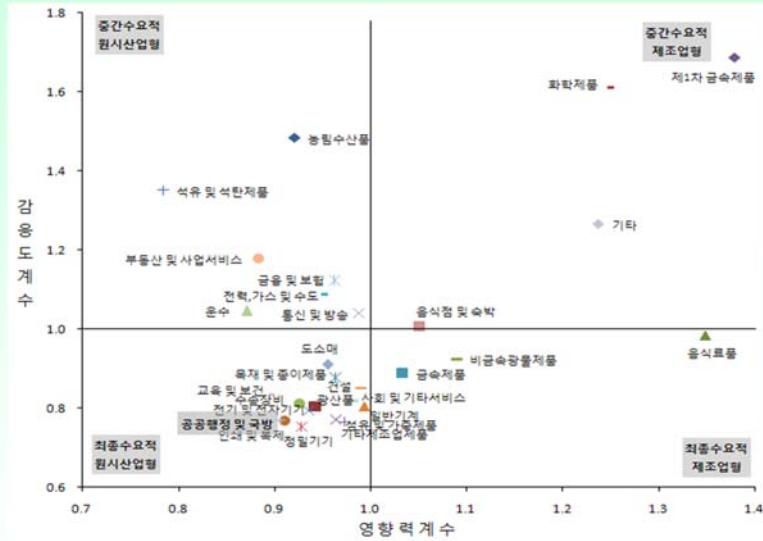
### - 전남지역 주요산업의 감응도계수

- 제1차 금속제품(1.6865), 화학제품(1.6113), 농림수산물(1.4842), 석유 및 석탄제품(1.3504), 기타(1.2656)산업 순으로 높게 나타남.

- 정밀기기(0.7528), 기타제조업제품(0.7647), 인쇄 및 복제(0.7681), 공공행정 및 국방(0.7687), 섬유 및 가죽제품(0.7705)산업의 감응도계수는 낮게 나타남(그림 및 표 참조).

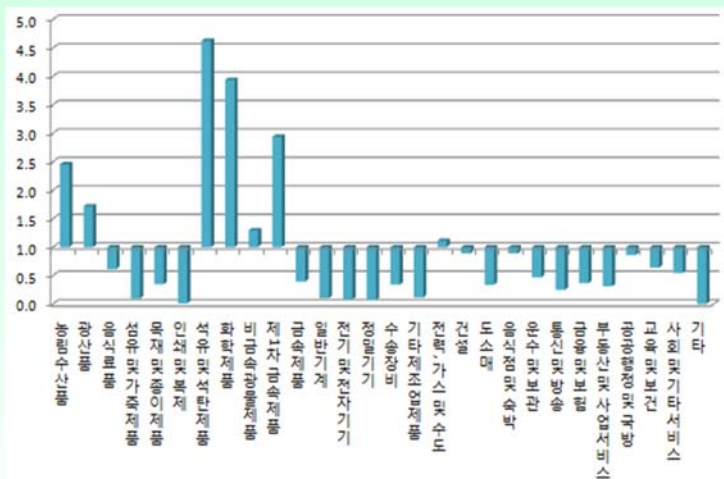
아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남지역 산업별 전후방연쇄효과(2005)



아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남지역 산업의 특화도



특화산업(입지계수가 1인 산업): 석유 및 석탄제품(4.6271), 화학제품(3.9357), 제1차 금속제품(2.9391), 농림수산물(2.4537), 광산(1.7135), 비금속광물제품(1.2954), 전력, 가스 및 수도(1.1113)

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남의 지역 일자리 정책

### ◆ 전남의 지역 일자리 정책

- 전남도는 2009년 처음 지역고용정책기본계획 수립
  - 기초자치단체 수준에서의 체계적인 일자리 정책은 미흡
- 재정지원 일자리가 주축을 형성하는 공공부문 일자리 사업임
  - 공공근로(희망근로), 청년인턴 등 행정안전부의 일자리사업
  - 지역맞춤형일자리사업 등 고용노동부의 일자리사업
  - 지식경제부의 RIS 사업 등

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남의 지역 일자리 정책

### 일자리 창출 계획 마련 및 추진체계 구축에 대한 노력

- 2008년 '일자리 창출 5개년 계획' 수립
- 2009년 12월 지역고용정책 기본계획에 대한 심의 및 의결
- 2010년 2월, 3월, '제1차 전라남도 일자리 창출 전략회의'와 '제2차 전라남도 일자리 창출 전략회의' 개최
- 2010년 7월, 지역일자리 공시제 참여 선언
- 2010년 12월, 지역경제국 내 일자리창출과 신설
- 전남지역 지자체 일자리 정책의 본격적 도약
  - 2010년 도입된 고용노동부의 지역일자리 목표 공시제 이후, 전남 자체의 일자리 대책의 획기적인 변화
  - 2011년 6월 기준 공시율 100%

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남의 지역 일자리 정책

### ◆ 전남의 지역 일자리 정책

#### - 전남도 및 22개 시군의 일자리대책에 대한 과제

- 지자체의 일자리영역인 일자리 창출, 취업지원서비스 및 미스매치 해소, 교육 및 훈련, 일자리 인프라, 고용거버넌스 등이 미흡함
- 고용 및 지역경제 활성화로 이어질 수 있는 실질적인 효과로 나타나야 함
- 일자리사업의 실효성 측면에서 보면, 전남의 일자리사업의 개선의 여지는 상당히 많음

## 고용노동부의 지역 일자리 정책의 프레임

목표	분야	일자리대책
① 공통지표 - 고용률 증가 - 취업자수 증가 ② 개별지표 - 일자리대책 분야별목표	일자리 창출	일자리 친화적인 산업 발굴·육성, 산업단지 조성 내·외국 기업의 투자유치, 창업지원 사회적기업 육성, 사회서비스 일자리사업 재정지원을 통한 일자리 창출 기타 일자리 창출 대책
	취업지원 서비스 및 미스매치 해소	취업알선을 통한 취업실적 확대 취업지원 프로그램 확대 인력부족업체 빈 일자리 해소 기타 일자리 유지 및 미스매치 해소 대책
	직업훈련 추진	기업·근로자·실업자 등 직업훈련 지원 지자체가 직접 수행하는 직업훈련 전략산업분야 인력양성 기타 직업훈련과 관련한 대책
	일자리 인프라 구축	일자리 예산(전체 예산 대비 일자리 예산) 확보 및 적절한 집행 일자리 대책 전달기구 운영, 인력 확충, 조례규칙 제·개정 취업알선망 확충 기타 일자리대책 관련 인프라 구축
	지역 유관기관 협력 네트워크 구축, 운영	일자리 대책 관련 국가기관, 타 지자체, 기업, 대학, 연구소, 시민단체 등 타 기관과의 연계·협력 타 기관과의 일자리 협력 관련 MOU 체결 일자리 관련 유관기관 협조, 공동 사업 추진 기타 유관기관 협력

## 정부의 지역 일자리 정책

### ● 정부의 지역 일자리 정책

- 지난 몇 년간, 일자리 창출 목표로 『경제비상대책회의』, 『위기관리대책회의』 운영, 『국가고용전략회의』 개최
- 2010년 10월 12일, 제43회 국무회의 '2020국가고용전략' 수립
  - 향후 10년간 약 24만개 일자리 창출, 2020년까지 선진국 수준의 고용률 70% 달성 계획 수립
  - 행정안전부와 고용노동부 중심의 지역 일자리 정책 지원
  - 2010년 하반기 지역일자리 공시제 도입, 지역차원의 고용정책 추진

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 고용노동부의 지역일자리 공시제

### ● 고용노동부의 지역일자리 공시제

- 중앙정부 중심의 일자리정책이 광역 및 기초자치단체 수준으로 확산되는 단초 제공
  - 정부 주도의 일률적인 일자리 대책으로는 한계가 있다는 문제인식
- 지자체별로 경제 및 고용 여건의 편차가 큰 상황을 고려하지 못함
  - 지역별 입지조건, 산업기반, 고용률 및 실업률 등 경제지표, 인구구성, 인적자원 현황, 지자체별 재정적 여건 상이 등
- 가시적인 효과에 치중한 나머지 일자리정책, 일자리 창출, 고용정책, 인적자원개발과 같은 구체적 정책 부재
- "지자체장이 일자리 목표와 지역고용대책을 공시하도록 유도하고, 추진성과와 연계하여 인센티브를 제공하는 지역고용 활성화 방안(고용노동부, '10.3.25. 보도자료)"

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 고용노동부의 지역일자리 공시제

### 고용노동부의 지역일자리 공시제

- 지자체장이 해당 지역 주민들에게 자신의 임기 중에 추진할 일자리목표와 일자리대책을 공표 및 추진하고, 중앙정부는 그 대책을 적극 지원하고 성과를 확인 및 공표하는 지역고용 활성화 대책(고용노동부, '10.7.20. 보도자료)

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 지역일자리 공시제 실태

구분	계	광역시,도	기초시	기초군	기초구
전국자치단체	244	16	73	86	69
참여자치단체	228	15	67	82	64
(%)	93.4	93.8	91.8	95.3	92.8
공시자치단체	224	15	64	82	63
(%)	98.2	100	95.5	100	98.4

주: 참여자치단체비율은 전국자치단체에 대한 비율이고 공시자치단체비율은 참여자치단체에 대한 비율임  
자료: 지역고용정보네트워크

아시아로, 세계로  
Global CNU



## 광역자치단체별 일자리 대책 공시 현황

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산
계	224	20	16	9	11	6	6	5
광역	15	미참여	1	1	1	1	1	1
기초	209	20(25)	15(16)	8(8)	10(10)	5(5)	5(5)	5(5)
기초단체 공시비율	-	80.8	93.8	100	100	100	100	80

구분	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
계	25	18	13	13	15	23	24	19	1
광역	1	1	1	1	1	1	1	1	1
기초	24(31)	17(18)	12(12)	12(16)	14(14)	22(22)	23(23)	18(18)	-
기초단체 공시비율	77.4	94.4	100	75	100	100	100	100	-

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남고용정책기본계획의 수립과정

### ● 전남고용정책기본계획의 수립과정

- 지역일자리 공시제는 실제 지자체의 일자리 목표 및 추진대책을 담고 있어 종전의 고용정책기본법에 따라 수립되는 지방자치단체의 고용정책기본계획과 매우 유사한 구조임
- 2009년, 고용정책기본법 개정에 따라 고용정책기본계획(2009~2013) 수립.

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남 고용정책기본계획

비전	목표	추진전략	정책
고용·지역 인재 경쟁력 확보를 통한 지속 가능한 지역경제 창출	-원활한 노동시장 수급 -안정적인 고용창출 -경쟁력 있는 인적자원 확보	맞춤형 일자리창출	-주력산업 활성화 -지역특화 전략산업 육성 -미래성장형 고부가가치산업 육성 -산업지원 인프라 구축 -적극적인 투자유치 활동 전개
		취약계층 고용서비스	-공공부문 일자리 창출 -취약계층 일자리 창출 -직업훈련 및 취업알선 기능강화
		인적자원개발 및 평생학습 체제구축	-지역인재 육성체제 구축 -평생교육진흥원, 평생학습도시, 평생학습중심대학 등 활성화 -고용정책 네트워크 구축 및 활성화

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남지역의 고용실태 분석

### 전남지역 고용지표(1)

#### 고용률

- 전국 60.4% / 전남 64.2%(통계청 '12.6월 기준)
- 전국보다 높아 양호한 것처럼 보이나 양질의 일자리 창출에 한계
  - 농림어업 종사자(전국 6.4% / 전남 29.2%)가 많고
  - 제조업 종사자(전국 16.9% / 전남 8.9%)가 적음

#### 산업별 취업

#### 9% 전남도 산업별 취업 현황



아시아로, 세계로  
Global CNU

## 전남지역 고용실태 분석

### 전남지역 고용지표(2)

- 2011년 도내 5인 이상 사업체 고용 인원 1만3천명
- 대졸이상 구인수요 1천4백명
- 도내 대학 졸업생 7천6백명

- 양질의 일자리 부족
- 실무형 우수인재 부족
- 임금, 처우 등 눈높이 불일치
- 중소기업 취업 기피

미스매치 해소를 위한 일자리 창출 및 확보 관건

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 산업현장 내 미스매치

3D 기피현상 심화

"일할 사람이 없다"

"일할 곳이 없다"



아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 중소기업 미스매치 현실 -광주발전연구원 자료

- 연봉
  - 대학생의 64.3% 신규연봉 : 2,500만원 이상 희망
  - 실제 2,500만원 지급하는 중소기업 : 7.8%(중소기업 89.2% 2,500만원 미만 지급)
- 중소기업 기피하는 이유
  - 대학생 : 고용불안, 낮은 임금, 비전불투명 등
  - 기업 인사담당자 : 낮은 임금, 복리후생수준, 중소기업에 대한 낮은 사회적 인식
- 대기업 : 중소기업 = 1% : 99%
  - 중소기업 35.3% 인력 부족 호소
  - 중소기업에 많은 일자리가 비어있음에도 불구하고 구직자가 입사지원을 꺼리는 이유는 기업이 제시하는 임금 등이 구직자의 높아진 기대수준에 비해 낮기 때문

<광주지역 중소기업 고용인식조사와 대학생 취업인식자료 비교 결과>

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 중소기업 미스매치 현실

150만원 미만을 제시하는 구인 기업 비중이  
광주지역의 경우 61.7%로 전국수준(56.2%)에 비해 높아  
구인조건이 상대적으로 열악함

<광주지방노동청 통계자료>

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 전남지역 청년실업 현황

- 청년 실업률 : 7.2%(전국 7.6%, '11.12.31 기준)
- 청년 실업의 구조적 원인
  - 학사, 석사 등 고급인력 과다배출로 청년층 일자리 눈높이 상향
  - \* 대학 진학률: 33.2%('90) → 68%('00) → 84%('11)
  - 도내 취업하고 싶은 '괜찮은 일자리=대기업, 공공기관' 부족
  - \* 대기업 및 공공기관 채용을 희망하는 공시족 증가 및 경제활동 포기
  - \* 대졸구직자 희망임금 2,727만원 vs 대졸평균임금 2,251만원(476만원 차이)

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 전남도의 미스매치 해소 대책

- 대학, 특성화고 등과 전남도 일자리종합센터를 연계해 취업정보를 제공하고 순회 방문을 통한 취업알선 및 지역기업 친화분위기 조성
- 투자유치기업 등 기업에서 필요한 일자리를 파악해 맞춤형 기업 취업지원 서비스 제공
- 정기적인 사업체 인력수급 조사를 통한 장기 인력수급대책 수립



미스매치 해소

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 청년 - 기업간 미스매치 해소 추진

- 청년 구직자 · 기업간 기대 수준과 정보 차이를 완화를 위해 지속적으로 조건별 맞춤 일자리 정보 제공
- 산 · 학 · 관이 협력해 청년이 일자리를 찾아 사회로 나오기 전에 산업현장을 미리 경험할 수 있는 기회확대 절실
- 기업의 취업여건 개선에 관심과 지원 방안 모색

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 산업현장의 현실

### 일자리 사업 ⇒ 실질적인 고용



아시아로, 세계로  
Global CNU

## 정책적 시사점

### 일자리 사업을 통한 일자리 정책의 주요과제

- ◆ 첫째, 지역 특성을 반영한 일자리 종합대책 마련
- ◆ 둘째, 지역일자리, 지역고용 및 인적자원개발을 추진할 수 있는 보다 체계적인 추진체계 구축 여부
- ◆ 셋째, 구체적으로 일자리 정책기획 능력 및 전문성 확보, 각종 특화사업에 대한 인력수급 등 지역고용정책 역량 및 인프라 강화

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 정책적 시사점

- ◆ 전남의 일자리 추진체계의 문제점
  - 지역고용 및 인적자원개발에 대한 인식 미흡, 지역고용 및 인적자원개발을 위한 중심기구 부재, 지역차원의 민관 고용파트너십 및 네트워킹 미흡
- ◆ 지역 고용 및 인적자원개발에 대한 적극적인 인식 및 노력 필요
- ◆ 주요 추진주체에 대한 명확한 정책의지 개선
  - 지역고용 이슈를 공론화할 수 있는 창구과 마당의 활성화 및 중앙과 지방간에 각종 고용 및 인적자원개발 사업을 위한 종합적 연계망 구축 필요
- ◆ 민관고용파트너십 필요
  - 중소기업지원센터, 지역고용센터, 상공회의소, 경제유관 단체, 고용포럼, 노동단체, 평생교육진흥원, 인력양성기관, 전남여성플라자, 지역대학, 교육지원청 등이 고용정책 관련 기관간의 고용파트너십 및 네트워킹 필요

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 정책적 시사점

### ● 고용정책 전문가 육성 등 지역고용정책 역량 및 인프라 구축

#### ◆ 지역의 일자리 정책기획 능력 및 전문성 확보 등 지역고용정책 역량 및 인프라 구축

- 대형 지역발전 프로젝트(혁신도시, F1그랑프리대회, 4대 전략산업 등)에서 고용 및 일자리 창출에 관한 타당성 분석, 즉 인력수급 분석 미흡

- 지역발전 프로젝트에 인력수급 분석 등을 강화해 실질적인 지역발전이 될 수 있어야 함

#### ◆ 지자체 및 고용지원센터 담당자들이 지역고용과 인적자원개발 정책에 대한 전문성을 확보할 수 있도록 상시적인 학습체제를 구축

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 정책적 시사점

### ● 성과중심으로의 일자리 대책 추진

#### ◆ 고용노동부의 일자리 실적에 대한 평가

- 지자체에서 제출한 실적보고서를 바탕으로, 계획과 집행, 성과 등 종합적인 관점에서 평가 및 시상을 하고 있음

#### ◆ 전남도와 전남지역 22개 시군은 일자리 대책 실행에 따른 구체적인 대안을 모색해야 함

#### ◆ 전라남도 분야별 일자리 사업(2012) (단위: 백만원, 명)

구분	사업비	합계			공공부문			민간부문		
		계	평균	입시	계	평균	입시	계	평균	입시
계	606,666	64,883	23,054	41,749	35,435	2,200	33,175	29,368	20,794	8,574
일자리창출	581,444	55,500	18,473	37,027	35,370	2,210	33,160	20,130	16,263	3,867
미스매치해소	2,201	3,650	1,073	2,577	-	-	-	3,650	1,073	2,577
인력양성	5,347	2,648	573	2,075	65	50	15	2,583	523	2,060
인프라구축	17,674	3,085	2,935	70	-	-	-	3,085	2,935	70

아시아로, 세계로  
Global CNU



## 정책적 시사점

### ● 민간주도의 일자리 특화사업으로의 인식변화

#### ◆ 지자체, 민간,주민 유관기관 등 참여형 일자리 정책

- 특히, 공공부문에서 상용, 임시직 등 비정규직 일자리는 지속가능한 일자리 창출로 이어져야 함

#### ◆ 지역 일자리창출의 다양성 확보

- 산업단지 조성, 브랜드 사업 개발, 사회서비스 분야 확대, 재정지원 일자리사업의 체계화

- 저소득 취약계층, 경력단절여성, 중고령노인, 청년 등 일자리창출 사업의 타킷을 확대시켜 나가야 함

#### ◆ 장기적으로 일자리 친화적 6대 산업 중심 지속 가능한 일자리 창출

- 농수축산업, 식품산업, 특화지원 전략사업, 문화산업, 스포츠 산업 등

아시아로, 세계로  
Global CNU

## 정책적 시사점

### ● 정부재정지원 일자리사업의 '통합적 운영'을 통한 효율화

#### ◆ 정부의 일자리 예산 확대

- 2012년 일자리예산으로 2010년보다 6천억원이 확대된 10조 1천억원을 편성해 국회에 제출함

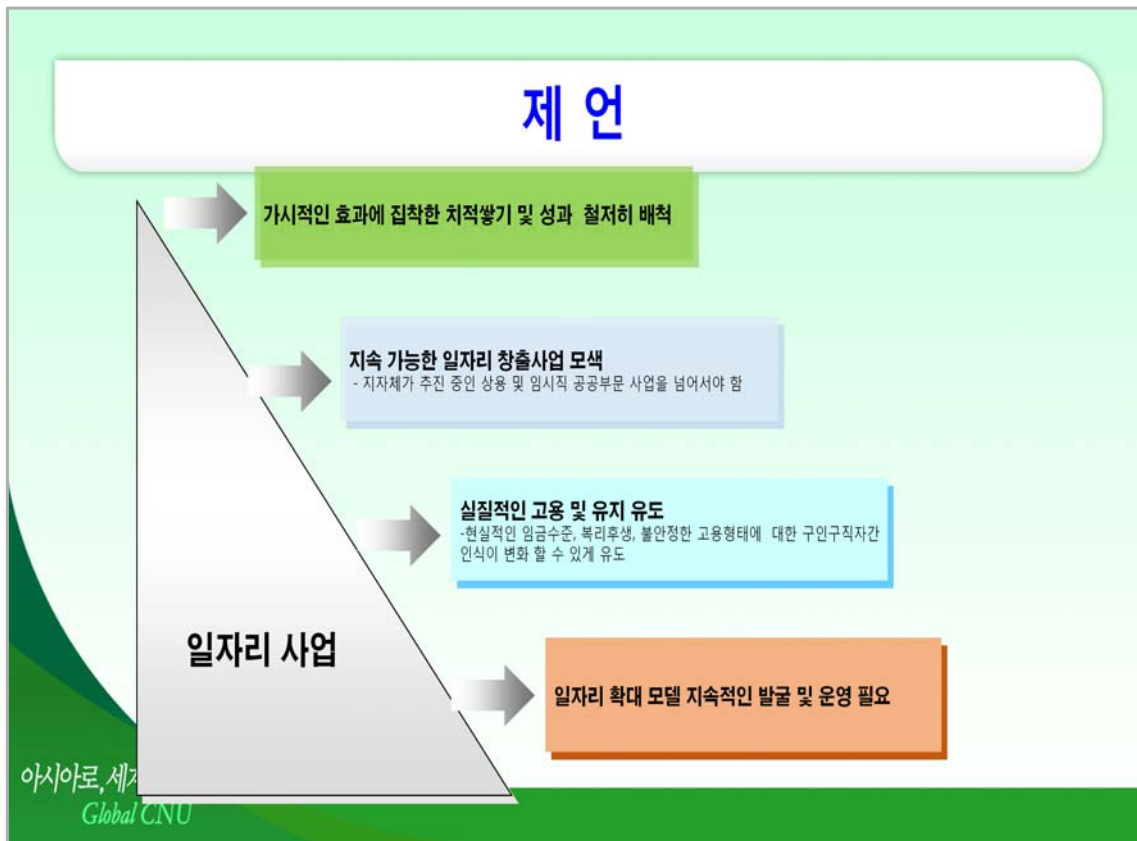
#### ◆ 일자리사업의 관리범위 확대

- 중앙부처 사업 중심의 재정지원 일자리사업의 관리범위가 2012년부터는 자치단체 일자리사업으로 확대해 나갈 방침임

- 정부차원에서 지자체에 재정지원 일자리사업에 대한 재량권을 일부 부여하되,

- 장기실업자, 저소득층 등 취업취약 계층을 우선 선발하고, 중복 및 반복참여 제한 등 '일모아시스템'을 통해 참여자에 대한 관리의 강화를 의미

아시아로, 세계로  
Global CNU



• 주제발표 2 •

# 시간선택제 일자리의 현상과 과제

한국노동연구원 선임연구위원

금 재 호



# 시간선택제 일자리의 현상과 과제

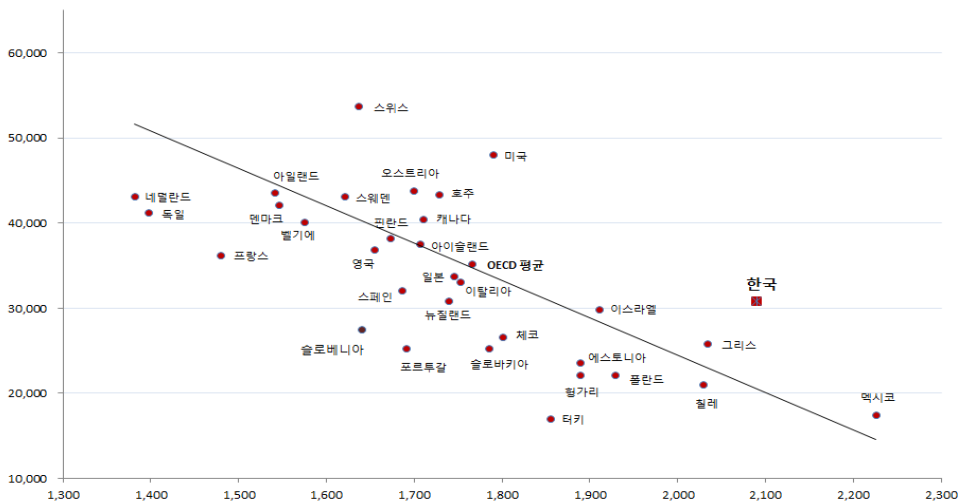
한국노동연구원 선임연구위원 **김재호**

## I. 시간선택제 일자리 활성화의 필요성

### 1. 고용률, 근로시간, 시간선택제의 관계

- 한국 임금근로자의 근로시간은 연간 2,092시간(12년)으로 OECD 국가들 중 세 번째로 높은 수준<sup>1)</sup>이며, 이는 근로자의 '삶의 질'과 고용률을 낮추는 요인
  - 근로시간이 장시간인 것은 정상근로시간(또는 법정근로시간)이 길고 초과근로가 많으며 시간선택제 근로의 비중이 낮기 때문
- ※ 한국의 근로시간이 OECD 평균이라면 '12년의 고용률은 64.2%에서 76.0%로 상승
- 통상 1인당 GDP가 높은 국가일수록 근로시간이 적은 데, 이는 근로자의 생산성이 높고 시간선택제 근로의 비중이 크기 때문임.

**[그림 1] OECD국가의 1인당 GDP(PPP 기준)와 전체 근로자의 연간 근로시간 : 2012년**

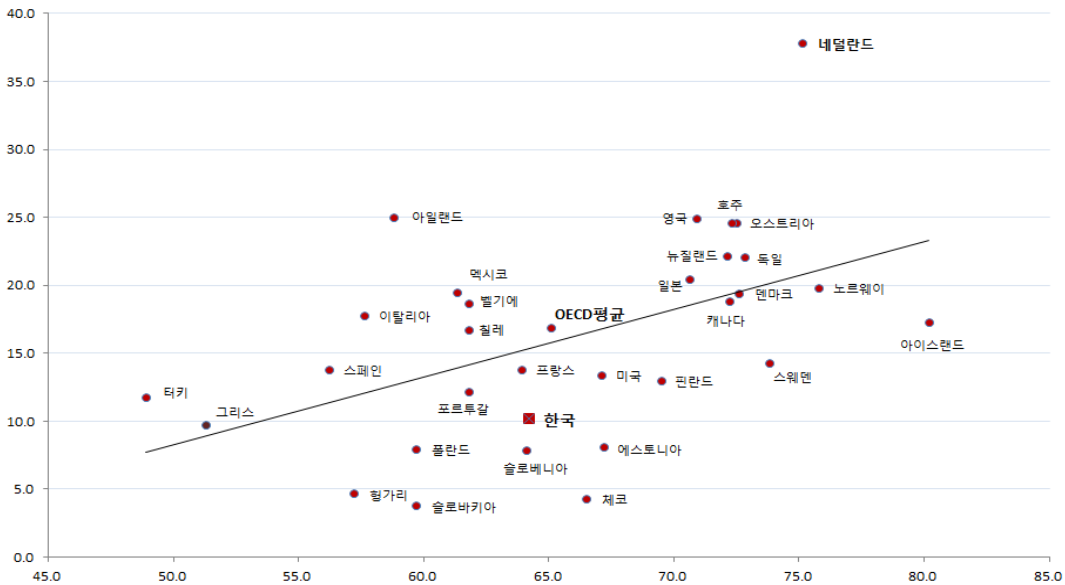


주: 캐나다, 일본, 미국 중 일부 국가의 1인당 GDP는 2011년 자료. 따라서 OECD 평균도 2011년 자료임.  
 수평축은 전체 근로자의 연간 근로시간, 수직축은 1인당 GDP  
 자료: OECD, OECD Data Base, 2013

1) 멕시코(2,317시간)와 칠레(2,102시간)의 임금근로자들이 한국보다 장시간 일함.

- OECD 자료를 보면 [그림 2]와 같이 고용률과 시간선택제 근로의 비중 사이에는 정(+)의 상관관계가 있으며, 다른 OECD 국가와 비교하여 한국은 고용률에 비해 시간선택제 근로 비중이 낮음.

[그림 2] OECD 국가들의 고용률과 시간선택제 근로의 비율 : 2012년



주 : 시간선택제 근로자는 주된 일자리의 통상 근로시간이 주 30시간 미만인 취업자. 한국과 일본은 실 근로 시간이 주 30시간 미만인 취업자. 그리고 수평축은 고용률, 수직축은 임금근로자 중 시간선택제 (part-time) 근로의 비중

자료 : OECD, OECD Employment Outlook, 2013

- 한국은 성장잠재력이 지속적으로 하락하고 있으며, 경제성장의 고용창출효과도 다른 국가에 비해 낮은 편
  - 일자리 문제의 해결을 위해 시간선택제 근로를 중심으로 하는 ‘고용창출형 일자리 나누기’의 지속적 추진이 필요
- 경제성장 잠재력의 유지, 확충을 위해 노동비용의 상승억제가 중요하며, 이를 위해서는 ‘남성 중심의 외벌이’ 문화에서 ‘남녀 맞벌이’ 문화로 이동할 필요
  - ‘남녀 맞벌이’ 문화에서는 임금수준이 낮더라도 두 사람이 벌기 때문에 가구경제가 지탱가능
  - 즉 ‘남성 중심의 외벌이’ 문화에서는 가구의 생계를 한 사람이 책임지기 때문에 높은 임금을 요구하게 되고, 이는 기업의 노동비용 상승과 경쟁력 하락으로 이어짐.

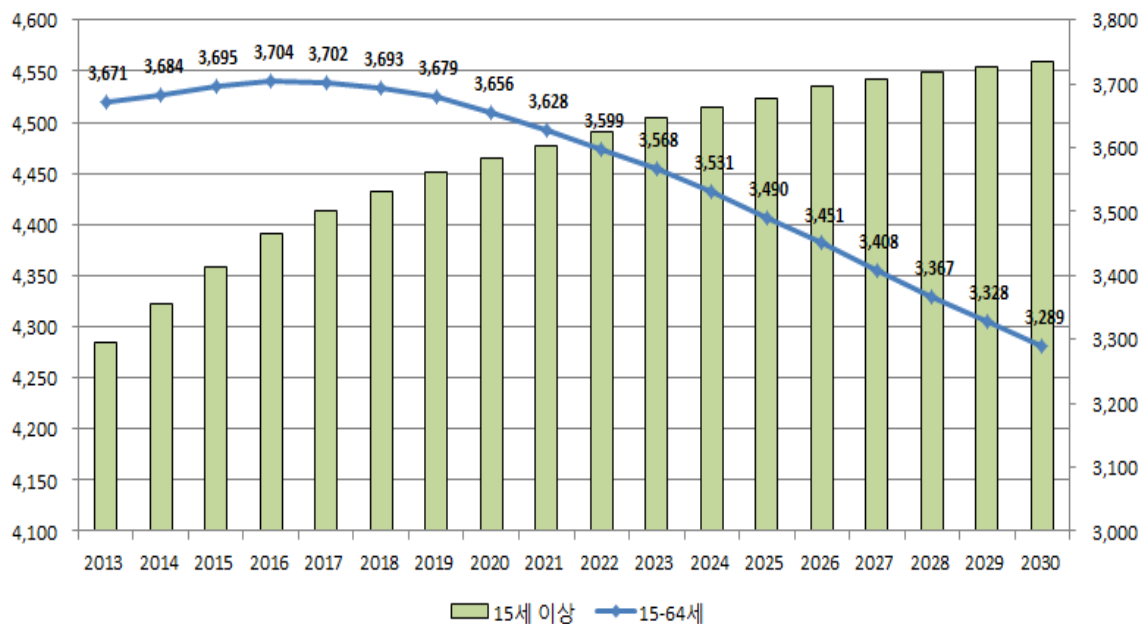
■ 독일의 사례

- 독일은 '03년의 하르츠(Hartz) 개혁' 및 '아젠다 2010'의 성공으로 실업이 급감하고 고용률이 크게 상승
  - 실업률: 9.8%(2003) → 10.2%(2006) → 7.8%(2009) → 5.5%(2012)
  - 고용률: 64.6%(2003) → 67.2%(2006) → 70.4%(2009) → 72.8%(2012)
- 이러한 실업의 감소와 고용률 제고에는 시간선택제 근로의 증가가 커다란 기여
  - 시간선택제 근로자의 숫자는 '03~'10년 사이 2,028천명(7,168천명→9,196천명)이 증가하였으며, 임금근로자 중 시간선택제 비중도 '03년의 19.6%에서 '11년 22.1%로 상승

## 2. 고령화와 시간선택제 근로

- 한국은 급속한 고령화로 인해 향후 인력부족이 심화될 것이며, 이에 여성, 고령자를 중심으로 시간선택제 근로가 더욱 확산될 전망

[그림 3] 생산가능인구의 전망



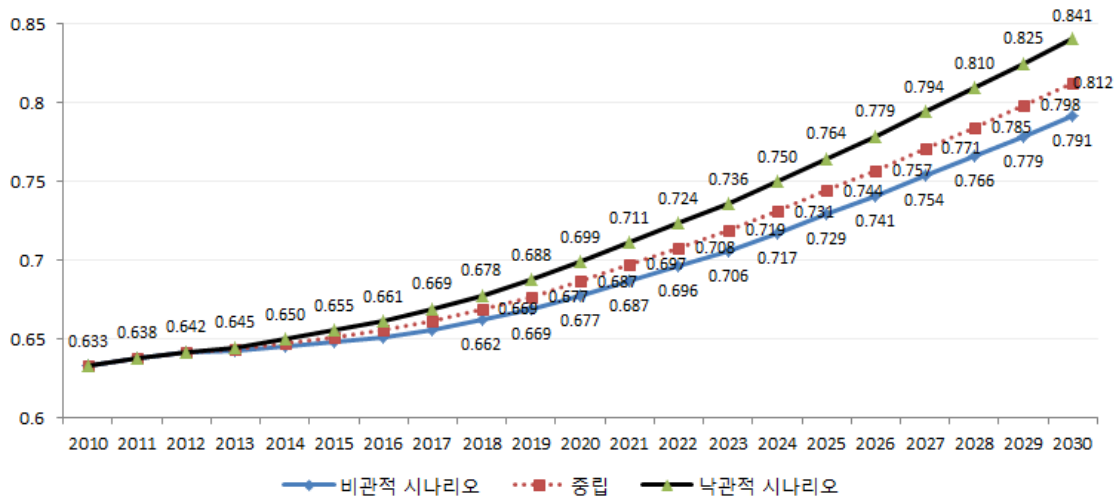
자료 : 통계청(2011), 「장래인구추계」.

- 과거 인구고령화가 미래에 다가올 문제이었다면 지금부터는 베이비부머의 은퇴, 생산 가능인구의 감소 등의 형태로 고령화가 노동시장에 실질적 영향을 끼칠 것
- 15~64세 인구는 2017년부터 절대 숫자가 감소할 것이며, 15세 이상 전체 인구의 증가율도 급격히 하락하여 부분적 인력부족 현상이 심화될 전망.[그림 3 참조]

○ 15~64세 인구의 급속한 감소로 인해 15~64세 인구의 고용률은 2017년 이후 급속히 상승할 가능성이 있음.

- 경제성장률이 2017년의 3.8%에서 2030년 2.4%까지 완만하게 하락한다는 가정과 더불어 고용탄력성 가정을 이용하여 2030년까지의 15~64세 고용률을 전망하면, 2022년 고용률이 70% 수준에 도달할 것으로 기대됨.<sup>2)</sup>

[그림 4] 15~64세 고용률의 장기전망



- 고령화 및 고용률 상승으로 인해 3D 업종을 중심으로 고용불안·저임금·저학력의 일자리는 인력난이 심화되는 반면, 고임금·고용안정·고학력의 일자리에 취업하기 위한 경쟁은 여전히 지속될 것
- 기업들은 인력부족을 해소하기 위해 다양한 노력을 기울일 것이며, 특히 여성 및 고령자를 유인하기 위한 시간선택제 일자리를 확대할 전망
  - 인력부족으로 '손쓰는 일'에 대한 상대적 노동가격이 상승하고 이는 시간선택제에 대한 노동공급을 확대

2) 이 추정결과는 검증되지 않은 결과로 인용을 하지 말아주기 부탁. 또한 65세 이상 인구의 증가로 인해 15~64세 인구의 고용률이 실제 70%를 넘어 계속 증가할 것인지도 불명확



- 미래의 변화에 대처하기 위해서라도 시간선택제 일자리의 확산에 대비하기 위한 법·제도의 정비, 시간선택제의 모델 개발·확산, 사회적 공감대 형성이 필요
  - 시간선택제 근로의 활성화가 여성, 고령자 등 취약계층의 취업기회를 확충하고 빈곤층의 복지의존도를 낮추며 양극화 해소에 기여하는 방향으로 이어지도록 준비

### 3. 고용률 70%와 시간선택제 근로

- 선진국 수준의 고용률 달성을 위해 여성의 취업증가가 필수적으로 여성에게 적합한 ‘질 높은 시간선택제 일자리’의 확산이 요구됨.
- 이에 ‘고용률 70% 로드맵’에서 ’17년까지 93만개의 시간선택제 일자리 창출을 목표.
  - 공공부문에서 “양질의 시간선택제 일자리” 창출을 선도
  - 근로시간단축청구권 제도의 인정 등 생애주기별 시간선택제 근로 권리 보장
  - 시간선택제 근로 차별시정 및 권익보호 강화

■ ‘고용률 70% 로드맵’에서 근로시간과 관련된 내용

○ 추진 전략

창조경제를 통한 일자리 창출	핵심인력의 고용가능성 제고	일하는 방식과 근로시간 개혁	일자리를 위한 사회적 연대와 책임 강화
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 창업 활성화</li> <li>▶ 창직 기반 마련</li> <li>▶ 혁신형 중소기업 육성</li> <li>▶ 서비스업 고부가가치화</li> <li>▶ 사회적 경제생태계 조성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 고용-복지 연계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 일을 통한 자립·자활</li> <li>· 고용서비스 선진화</li> </ul> </li> <li>▶ 여성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 보육서비스 확충</li> </ul> </li> <li>▶ 청년                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 능력중심사회</li> <li>· 인력미스매치 해소</li> </ul> </li> <li>▶ 장년                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 60세 정년 정착</li> <li>· 생애 재설계 지원</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 장시간 근로개선</li> <li>▶ 양질의 시간제 일자리 창출 확산</li> <li>▶ 유연근무 확산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 일자리 창출에 대한 사회적 연대 강화</li> <li>▶ 차별 해소를 통한 고용의 질 제고</li> </ul>

○ 추진 목표

정책과제		추진 목표
일하는 방식과 근로시간 개혁	장시간 근로 개선	• 실 근로시간 2,092시간('12년) → 1,900시간('17년)
	양질의 시간제 일자리 확산	• 시간제 일자리 149만명('12년) → 242만명('17년)
	유연근무 확산	

○ 세부 정책과제

정책과제		추진 목표
장시간 근로 개선	연장·휴일근로의 축소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴일근로를 연장근로한도에 포함(주 68시간 → 52시간)</li> <li>• 근로시간 특례업종의 합리적 조정</li> <li>• 4인 이하 사업장에 근로시간관련 근로기준법 적용</li> <li>• 근로시간 적용제외 제도의 개선</li> <li>• 사무직 근로자 포괄임금제의 개선</li> <li>• 창조경제 관련 직종의 재량근로시간제 대상 업무 확대</li> <li>• 공공부문 연가사용 활성화</li> <li>• 민간부문 연차휴가사용촉진제도 활용을 장려</li> <li>• 근로시간단축으로 신규채용 증가한 기업 지원확대</li> </ul>
	범 사회적 캠페인 추진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 범 국민운동 추진기구 구성</li> <li>• 범 부처 협의체 구성</li> <li>• 공공부문 평가 시 일·가정양립 시행현황 반영</li> <li>• 직장 내 여가 프로그램 제공</li> <li>• 가족친화경영 활성화 지원, 인증제 강화</li> <li>• 장시간 근로개선 경영기법 및 휴가활용모델 보급</li> <li>• 업종별 사회적 협약 추진</li> <li>• 기업 단위의 일터 혁신 추진</li> <li>• 대상별 맞춤형 교육</li> <li>• 근무제도 개선 등 컨설팅 확대</li> </ul>
양질의 시간제 일자리 창출·확산	공공부문에서 양질의 시간제 일자리 창출 선도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 7급 이하 일반직 공무원 경력경쟁 채용</li> <li>• 시간제 공무원 가능분야 발굴 확대</li> <li>• 기존 공무원의 시간제 전환 허용 및 잔여시간 범위 내 시간제 채용 의무화</li> <li>• 시간제 교사에 대한 법적 근거 마련</li> </ul>
	민간부문으로 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 생애주기별 시간제근로 권리 보장</li> <li>• 청년, 여성, 장년 등의 근로시간단축청구권 인정</li> <li>• 육아기 근로시간 단축제도 활용 기간 확대</li> <li>• 육아휴직 + 육아기 근로시간 단축 1년에서 육아휴직 1년 육아기 근로시간 단축 1년으로 개편</li> <li>• 시간제 일자리 컨설팅 사업 내실화</li> <li>• 양질의 시간제 일자리 창출 기업에 세제 및 사회보험료 한시 지원 추진</li> </ul>

	시간제 근로 차별시정 및 권익보호 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 근로자에 대한 불합리한 차별, 4대 보험 미가입 등에 대한 근로감독 집중 실시</li> <li>• 시간제 근로에 대한 '근로시간 비례보호원칙' 명문화</li> <li>• 「시간제 근로보호 및 고용촉진에 관한 법률」 제정 추진</li> </ul>
유연근무 확산	근로시간 탄력적 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로시간저축계좌제 도입</li> <li>• 탄력적근로시간제 단위기간 확대</li> </ul>
	유연근무·스마트워크 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 스마트워크센터의 확대</li> <li>• 정부부처별 유연근무 실시</li> <li>• 정부 및 공공기관 평가 시 유연근무 활용도 반영</li> <li>• 「육아연계형 스마트워크센터」 모델 개발</li> <li>• 거점별 스마트워크센터 구축</li> <li>• 스마트워크촉진법 제정 추진</li> </ul>

○ '고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약'(12. 5. 30)'에서도 노사정은 “양질의 시간선택제 일자리” 확충에 대해 합의

- 노사정은 기존 일자리의 근로조건 개선과 병행하여 “고용이 안정되고 불합리한 차별이 없으며 기본적 근로조건이 보장”되는 양질의 시간선택제 일자리의 확산에 적극 협력한다.(제2장. 1. (2). 가)
- 노사는 양질의 시간선택제 일자리 확충을 위해 근로시간에 비례한 균등한 처우, 인사상 불이익 금지, 통상근로자 채용 시 우대 등에 협력한다.(제2장. 1. (2). 나)
- 정부는 공무원부터 시간선택제 근무를 확대하고 공공·민간부문의 시간선택제 일자리 창출을 위한 직무분석 및 컨설팅 제공 등 지원방안을 강구한다.(제2장. 1. (2). 다)

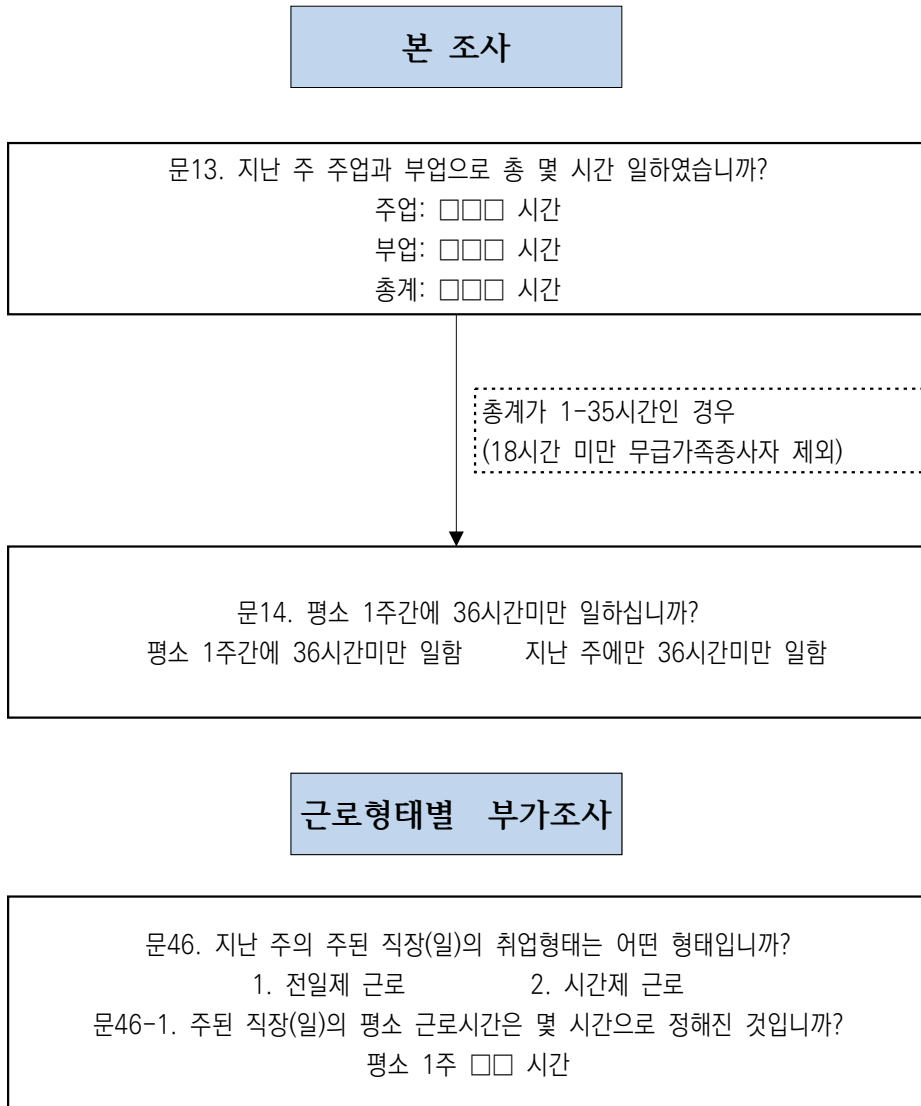
## II. 시간선택제 근로의 정의

○ 시간선택제 일자리는 통계적으로 측정이 가능하여야 함.

- 따라서 통계청의 경제활동인구조사에 따라 시간선택제 일자리를 정의하거나 아니면 경제활동인구조사의 설문지 조정이 필요

- 통계청 경제활동인구조사와 부합하도록 시간선택제 일자리를 정의한다면, 근로시간과 관련된 경제활동인구조사의 설문지 구조는 다음과 같음.

### 1. 본 조사를 이용한 시간선택제 근로의 정의



- 경제활동인구조사의 본 조사를 이용하여 시간선택제 근로를 정의할 경우 다음과 같은 의문이 발생함.

문제(1) 지난 주 실 근로시간 기준인가? 아니면 평소 1주간 근무시간이 36시간 미만인가?

문제(2) 주업 기준인가? 총계 기준인가?

문제(3) 자영업 종사자의 포함 여부

■ 통계청 시간제(시간선택제) 근로의 정의

- 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자 또는 동일회사에 동일업무를 하는 동료가 없는 경우 평소 근로시간이 36시간 미만인 근로자

※ 통계청의 정의에 의하면 2012년 8월 주된 직장의 평소 근무시간이 36시간미만인 임금근로자(1,972천명)의 대부분은 비정규 시간제 근로자. 주된 직장의 평소 근무시간이 36시간미만이 임금근로자중 전일제 근로자는 7.4%, 정규직 근로자는 3.4%에 불과

■ OECD의 part-time 정의: 주된 일자리에서 평소 주당 30시간미만 근무하는 일자리로 전일제 및 정규직 여부는 관련이 없음.

문제 (1)-a : 지난 주 실제로 일한 총 근로시간이 36시간미만인 경우를 시간선택제 근로자로 정의할 경우

- ‘21. 일사적 병, 사고’, ‘22. 일기불순’, ‘23. 연(휴가), 공휴일’ 등의 사유로 평소에는 36시간이상 일하지만 지난 주에만 36시간미만 일한 근로자를 시간선택제 근로자로 간주하는 것이 정확한 것인가의 의문
- 2012년 전체 취업자의 1.66%에 해당하는 410천명의 근로자들이 지난 주 전혀 일을 하지 않았고, 전혀 일을 하지 않은 근로자의 85.0%는 평소 36시간 이상 일하지만 지난 주에만 휴가 등의 사정으로 일을 하지 않음.
- 같은 직장에서 일하는 근로자 A는 평소 35시간 일하고, 근로자 B는 평소 30시간 일하는 경우
- 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서는 근로자 A를 전일제 근로자로 간주. 문제는 전일제 근로자로 분류된 근로자를 시간선택제 근로자에 포함시킬 수 있는가의 의문임.

- 2012년 8월 '근로형태별 부가조사'에서 '문항 46-1'에 평소 1주일 근무시간이 36시간미만인 임금근로자는 1,972천명으로 나타났고, 이의 7.4%인 145천명은 전일제 근로자로 분류됨.
- 지난 주 실 근로시간을 기준으로 시간선택제 근로를 판단한다면 전일제 145천명의 89.3%는 시간선택제 근로자로 간주됨.
- 계절적 요인에 의한 시간선택제 근로자의 변동이 상당함.
  - 2012년 월간 데이터를 보면 주당 36시간미만 일하는 근로자는 월에 따라 3,439천명(10월) ~ 8,022천명(8월)로 나타남. 휴가철인 8월을 제외하면 그 진폭은 크게 줄어들어 3,439천명(10월) ~ 3,985천명(1월)임.
  - 따라서 8월의 휴가철이 시간선택제 근로자의 규모를 과대 추정하도록 유도함.

■ 8월과 시간선택제 근로의 정의

- 2012년 8월 지난 주 36시간미만 근무한 근로자 규모는 전체 취업자의 32.3%에 달하는 8,022천명
  - 임금근로자로 제한하여도 임금근로자의 35.5%인 6,303천명이 지난 주 36시간미만 근무하였다고 하였음.
- 근로형태별 부가조사에서는 임금근로자의 11.1%인 1,972천명만이 평소 36시간미만 근무한다고 조사됨.
- 이처럼 8월에 36시간미만 근무하는 근로자가 8백만 명을 넘는 것은 이 시기가 휴가철이기 때문임.
  - 8월 36시간미만 근무한 임금근로자의 63.4%는 '(연)휴가, 공휴일'로 인해 일시적으로 적게 근무하였다고 응답
- 따라서 실 근로시간을 기준으로 시간선택제 근로를 정의할 경우 8월 휴가철로 인해 그 규모를 과대추정할 위험성이 있음.

문제 (1)-b : 평소 1주간 근로시간이 36시간미만인 경우를 시간선택제 근로자로 정의할 경우.

- 평소 1주간 근로시간이 36시간 미만이지만 지난 주의 총 근로시간이 36시간 이상인 근로자에 대해서는 시간선택제 근로자 여부를 판정할 수 없음.
- 이 경우 평소 주된 직장에서의 근로시간이 36시간 이상인지, 아니면 부업까지 합한 총 근로시간이 36시간 이상인지의 여부를 알 수 없음.
  - 예, 주된 직장의 평소 근무시간이 24시간이고, 부업의 평소 근무시간이 12시간인 경우 시간선택제 근로자가 아닌 것으로 간주됨.

문제 (2) : 주업 기준인가? 아니면 총계 기준인가?

- 총계 기준일 경우 주업과 부업 모두 36시간 미만의 단시간 근로를 하지만 총계가 36시간 이상인 근로자는 시간선택제 근로자에서 배제됨.
- 따라서 총계 기준보다 주된 직장의 근무시간을 기준으로 하는 것이 적확하나 이 때 상당수의 임금근로자들이 '문14'에서 배제된다는 문제점이 발생.
  - 2012년 지난 주 주된 직장의 근로시간이 36시간미만이 임금근로자의 2.4%가 '문14'에 응답하지 못함.

문제 (3) : 시간선택제 근로자에 자영업 종사자의 포함 여부

- 자영업 종사자는 스스로 자신의 근로시간을 결정할 수 있기 때문에 이들이 시간선택제 근로를 활성화한다는 정책적 대상인가하는 질문이 제기됨.
    - 특히 농가의 주부와 같은 무급가족종사자의 경우 주당 36시간미만 일하였다고 하여 시간선택제 근로자로 분류할 수 있는가의 의문이 제기됨.
  - 따라서 자영업 종사자는 시간선택제의 정의에서 제외되는 것이 바람직.
- 결론적으로 경제활동인구조사의 본 조사를 이용하여 시간선택제 근로를 정의하고 그 규모를 파악하는 방법은 오류의 위험성이 높음.
- 특히 실 근로시간 또는 평소 근로시간만을 기준으로 시간선택제 여부를 판정하는 것은 시간선택제를 잘못 이해할 위험성이 있음.

## 2. 부가조사를 이용한 시간선택제 근로의 정의

- 매년 3월과 8월 두 차례 실시하는 「근로형태별 부가조사」는 시간선택제 근로자의 개념에 근접하는 설문조사를 실시하고 있음.
- 그러나 시간제(시간선택제) 근로를 ‘직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간 이라도 짧은 근로자’로 정의하고 있음에도, 시간(선택)제 근로자는 모두 주당 36시간미만 근무하는 것으로 나타남.
  - 즉, 동일 업무를 수행하는 다른 근로자 A가 주당 40시간 근무하고 근로자 B는 주당 38시간 근무할 경우 통계청의 정의에 따르면 근로자 B는 시간(선택)제 근로자가 되어야 하나 이런 사례가 나타나고 있지 않음.
- 결론적으로 경제활동인구조사의 본 조사보다는 근로형태별 부가조사가 시간선택제 근로자의 정의를 위해 더 적합한 것으로 판단되지만 이 또한 완벽하지 못할 뿐만 아니라 연간 2회라는 조사 횟수의 한계가 있음.
- 따라서 시간선택제 근로의 정의에 대한 노사정 논의와 더불어 경제활동인구조사의 설문지를 보완하려는 노력이 필요

## 3. ‘양질의 시간선택제 근로’의 정의

- ‘고용률 70% 로드맵’에서는 ‘양질의 시간(선택)제 일자리’를 따라서 개인의 수요에 맞고, 차별이 없으며, 기본 근로조건이 보장되는 일자리로 정의하고 있지만 구체적 기준이 없음.

※ 일본 후생노동성의 ‘시간제 정규직’(김훈, 2013)<sup>3)</sup>

- ① 고용계약에 기간의 정함이 없고,
- ② 전일제 정규직에 비해 1주간의 소정노동시간이 짧으며
- ③ 전일제 정규직을 기준으로 임금 등의 대우가 노동시간에 비례하여 결정되는 일자리

3) 김훈(2013), 「양질의 시간선택제일자리 정착방안 : 일본의 경험과 함의」, 「개원 25주년 기념토론회 : 고용률 제고를 위한 임금직무혁신」자료집, 한국노동연구원



- 이준협(2013)은 양질의 시간제 일자리를 ① 시간제 일자리 ② 자발적인 사유로 시간제 일자리 선택 ③ 지속적으로 근무 가능 ④ 공적 연금 및 고용보험 제공 ⑤ 시간당 임금이 정규직의 70% 이상 등 5개 조건을 모두 만족하는 경우로 정의함.<sup>4)</sup>
  - 위의 5개 조건을 모두 충족하는 양질의 시간제 일자리는 2006년에는 1.1만 개(시간제 일자리 중 1.0%), 2012년에는 6.0만 개(3.3%)에 불과한 것으로 나타남.
- 그러나 이준협(2013)의 정의는 일자리의 자발성 여부는 ▲ 전일제에도 해당되기 때문에 시간선택제에만 이를 적용하는 것은 적합하지 않으며 ▲ ‘일자리의 질’ 평가를 개인의 주관적 판단에 맡기는 것도 논란이 됨.
  - 시간선택제 근로자는 근무기간이 짧아 고용보험 적용기준을 미달하는 경우가 많음.
  - 그렇지 않다고 하여도 자발적 이직이 많아 고용보험 가입을 회피할 가능성이 있어 고용보험 가입여부를 판단기준으로 하는 것도 한계
  - 특히 ‘시간당 임금이 정규직의 70% 이상’이라는 기준은 근로자 개인의 인적특성이나 생산성을 감안하지 않은 기준
- 여기에서는 일본후생성의 기준과 유사하게 ‘양질의 시간선택제 근로’를 다음과 같이(잠정) 정의.

※ 양질의 시간선택제 일자리

- ① 고용계약에 기간의 정함이 없고(기간제 근로자가 아님)
  - ② 시간선택제 근로자이며
  - ③ 시간 당 임금이 최저임금을 초과(2013년 4,860원)
  - ④ 상여금을 받을 수 있는 근로자
- 양질의 시간선택제 근로자는 2013년 3월 166천명으로 시간선택제 근로자의 9.4%
    - 시간적으로 양질의 시간선택제 근로자의 비중은 2004년 8월의 1.2%에서 2012년 8월 7.9%로 높아짐.

4) 이준협(2013), “시간제 일자리의 실상과 대응방안 - 양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야”, 현대경제연구원 「경제주평」 13-29(통권 546호), 2013. 7. 5, 김유선(2013)에서 재인용. 김유선(2013), 「고용률 70%와 시간제 일자리 확대, 평가와 과제」, 「시간제 일자리 확대의 문제점과 고용의 질 제고 방안 모색」, 민주노총 정책토론회

- 여기에서 사용된 ‘양질의 시간선택제 근로자’의 정의는 광폭의 정의로 보다 정확하고 신뢰성 있는 정의의 개발이 요구됨.

〈표 1〉 시간선택제 근로자 중 양질의 시간선택제 근로자 비중

(단위 : 천명, %, 원)

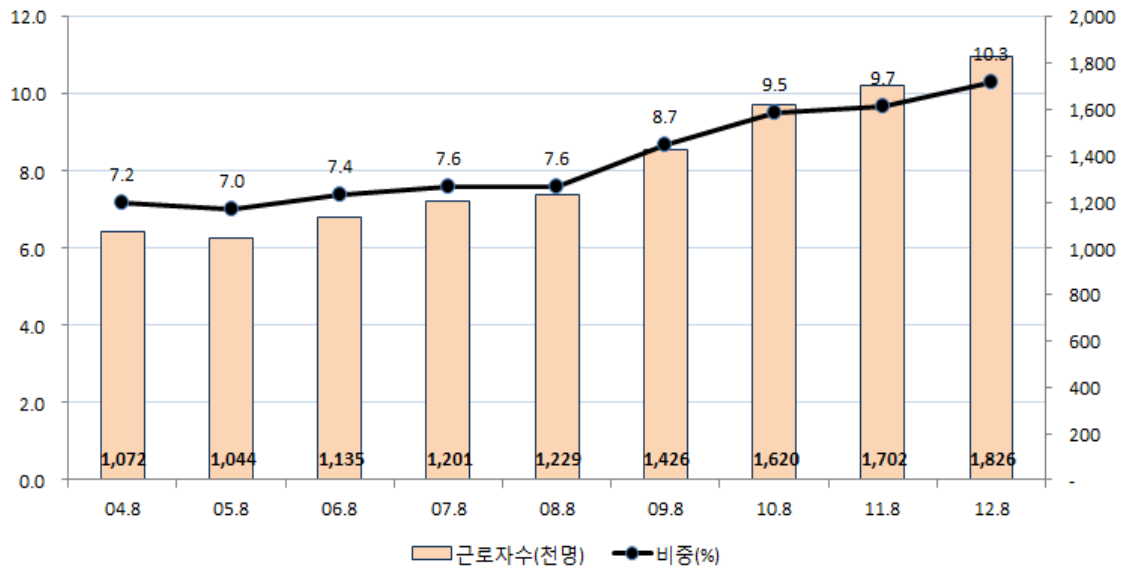
구 분	04.8	05.8	06.8	07.8	08.8	09.8	10.8	11.8	12.8	13.3
시간선택제 근로자	1,072	1,044	1,135	1,201	1,229	1,426	1,620	1,702	1,826	1,757
양질의 시간선택제	13	15	15	22	36	64	113	107	144	166
시간선택제 중 비중	1.2	1.4	1.3	1.8	2.9	4.5	7.0	6.3	7.9	9.4
최저 임금	2,510	2,840	3,100	3,480	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860

### Ⅲ. 시간선택제 근로의 사회경제적 특성

#### 1. 시간선택제 근로자의 경제적 특성

- 논의의 단순화를 위해 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서 시간(선택)제 근로자로 분류된 비정규직만을 대상으로 분석을 실시
- '12년 8월 임금근로자 중 시간선택제의 비중은 10.3%로 '04년 8월 이후 지속적으로 증가. 근로자수도 동 기간 1,072천명에서 1,826천명으로 70.3% 상승.
- (인구학적 특성) 성별로 남성 임금근로자 중 시간선택제는 5.0%에 불과한 반면, 여성은 17.4%로 여성이 시간선택제일 가능성이 남성의 3배 이상
  - 연령대별로 시간선택제 근로의 비중은 30대를 저점으로 하는 U자 형태로 특히 60대의 31.9%가 시간선택제
  - 학력이 낮을수록 시간선택제 근로의 비중이 높아 초졸 이하의 경우 28.7%가 시간선택제로 취업

[그림 5] 시간선택제 근로의 비중 및 근로자수의 추이 : 매년 8월



<표 2> 시간선택제 근로자의 인구학적 특성 : 2012년 8월

(단위 : %, 천명)

성별	남성		여성		전체	
비중	5.0(27.7)		17.4(72.3)		11.3(100.0)	
근로자수	506		1,320		1,826	
연령	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
비중	59.1( 8.3)	10.1(18.5)	4.9(12.8)	7.2(18.5)	9.5(16.8)	31.9(25.2)
근로자수	152	337	233	337	307	461
학력	초졸 이하	중졸	고졸	전문대	대졸	대학원
비중	28.7(19.3)	16.6(12.4)	12.2(45.9)	4.7( 7.0)	5.0(12.9)	5.7( 2.6)
근로자수	352	227	838	128	235	47

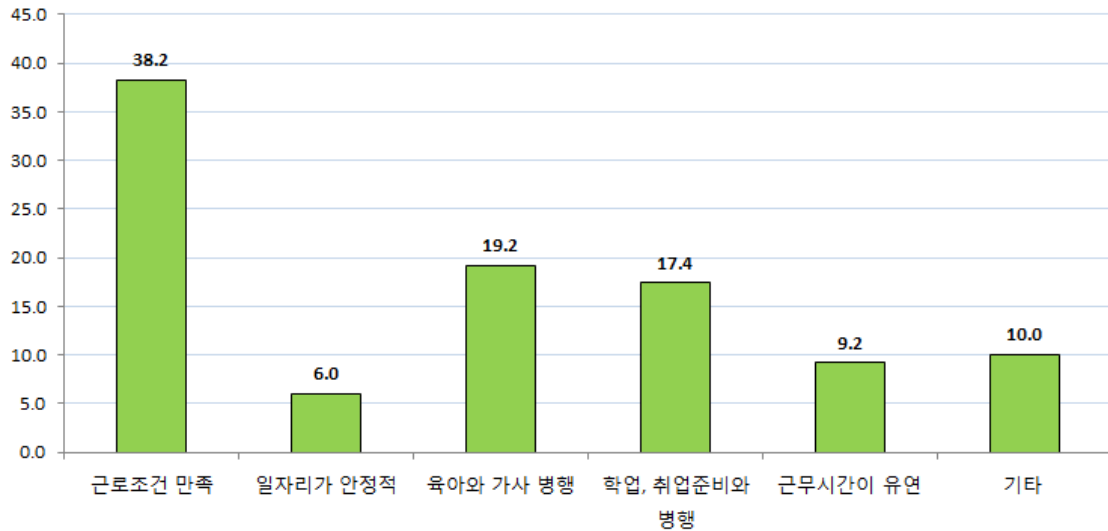
주 : 괄호 안의 값(%)은 시간선택제근로자 중에서 해당자가 점유하는 비중  
 자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ (시간선택제 근로의 사유) 시간선택제 근로자의 44.0%는 자발적으로 시간선택제를 선택

- 자발적 시간선택제 근로의 사유는 ‘근로조건에 만족하여’가 38.2%로 가장 많고, 그 다음이 ‘육아·가사 등을 병행하기 위하여’ 등의 순서임.

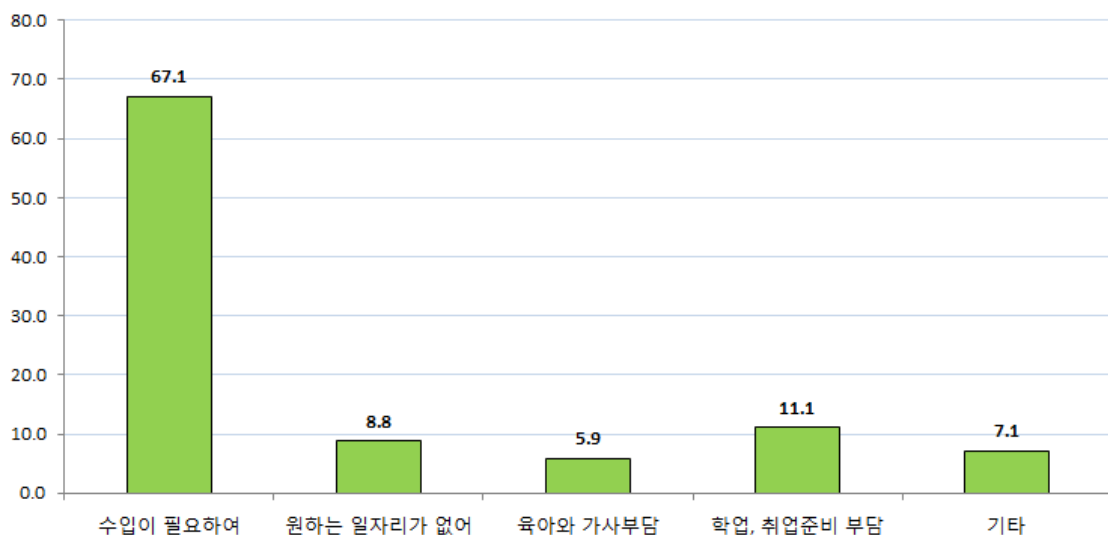
- 시간선택제 근로자의 56.0%는 비자발적으로 시간선택제를 선택하고 있는데, 이들의 67.1%는 '생활비 등 당장 수입이 필요해서' 시간선택제 일자리에 종사하고 있으며, '육아·가사 등을 병행하기 위하여'는 5.9%로 나타남.

[그림 6] 자발적 시간선택제 근로자의 이유 : '12년 8월



자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

[그림 7] 비자발적 시간선택제 근로자의 이유 : '12년 8월

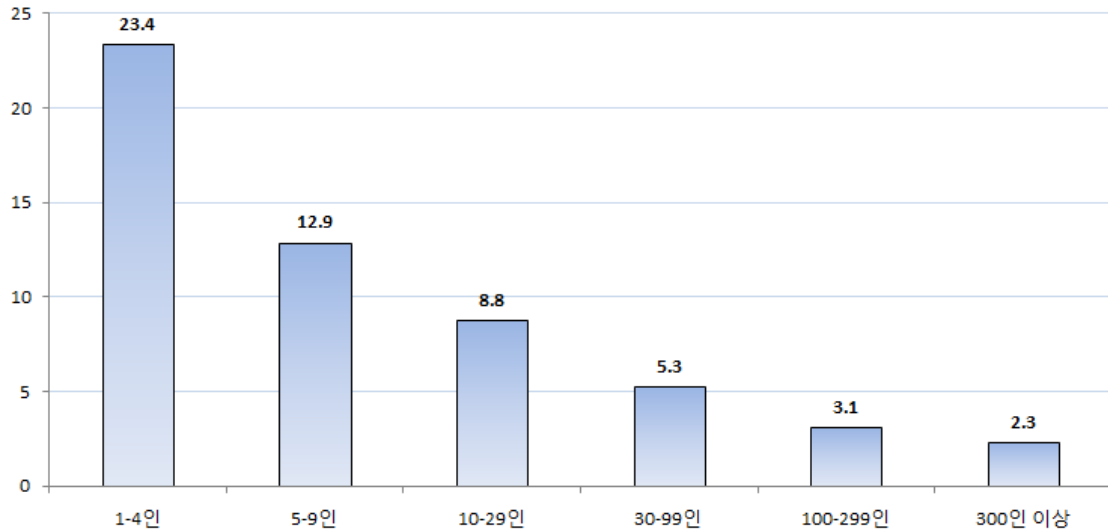


자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ (사업체 규모) 시간선택제 근로자의 대부분(84.5%)은 30인 미만의 소규모 사업체에 근무하고 있음.

※ 1~4인 : 43.5%, 5~9인 : 21.6%, 10~29인 : 19.4%, 30~99인 : 9.9%, 100~299인 : 2.9%, 300인 이상 : 2.6%(103천명)

[그림 8] 사업체 규모별 시간선택제 일자리의 비중(%) : '12년 8월



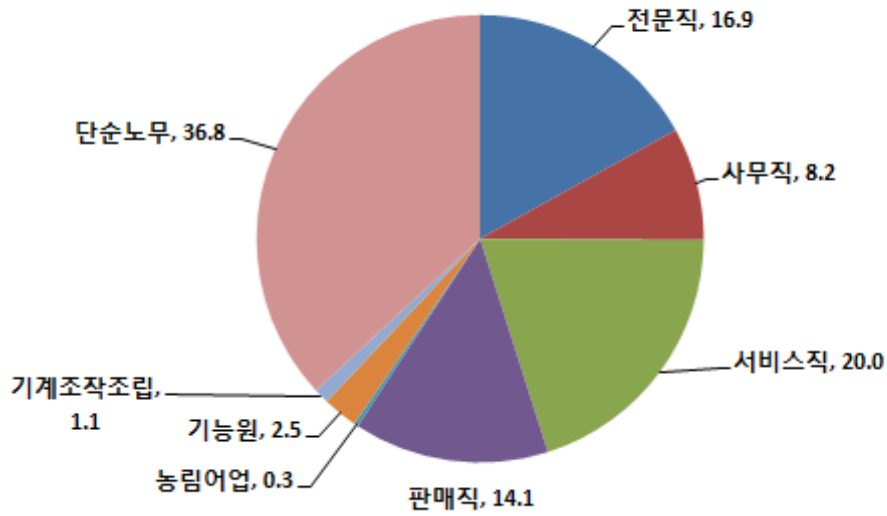
자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

- 사업체 규모가 작을수록 임금근로자 중 시간선택제 근로의 비중이 높아 1~4인 사업체는 시간선택제의 비중이 23.4%에 달하나, 300인 이상 사업체는 그 비중이 2.3%에 불과.

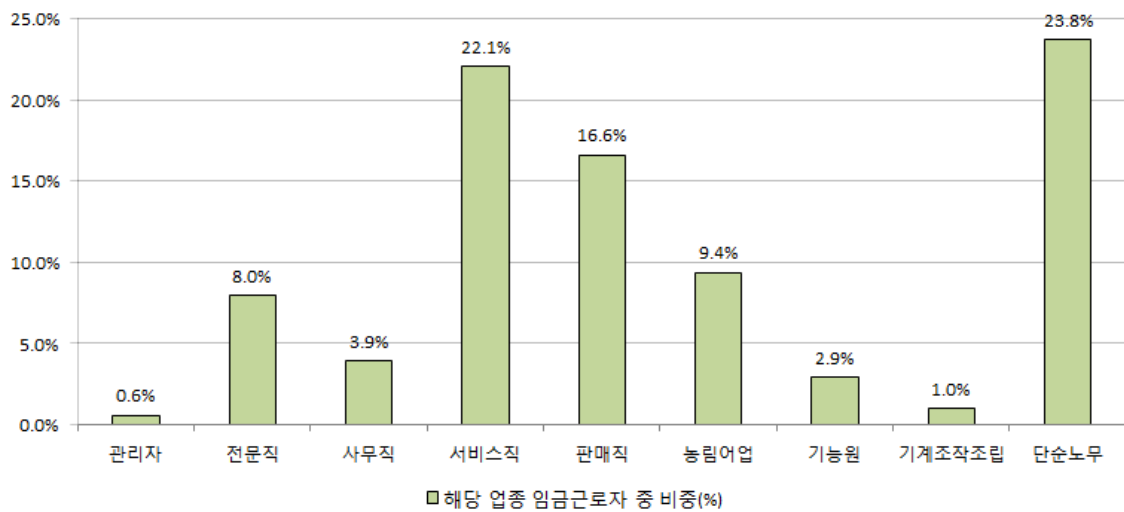
○ (직종) 시간선택제 근로자의 직종분포를 보면 단순노무가 36.8%로 가장 많고, 그 뒤를 서비스직(20.0%)와 전문직(16.9%)이 따르고 있음.(그림 9 참조)

- 해당 직종 임금근로자 중 시간선택제의 비중도 [그림 10]과 같이 단순노무 종사자 중 23.8%가 시간선택제 근로자로 그 비중이 가장 높음.
- 서비스직도 해당 임금근로자의 22.1%가 시간선택제

[그림 9] 시간선택제 임금근로자의 직종분포(%): '12년 8월



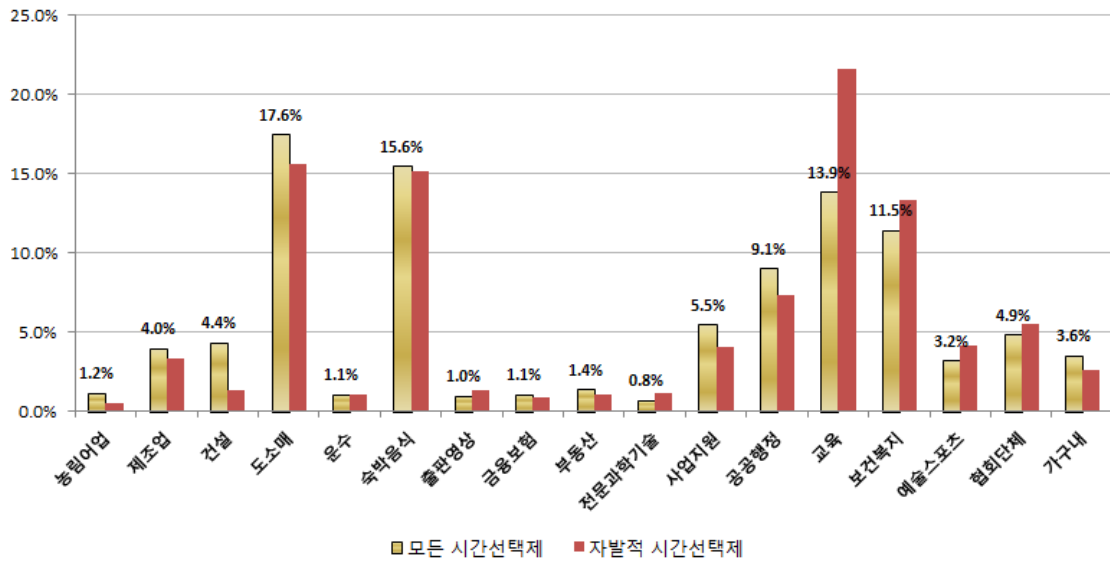
[그림 10] 해당 직종 임금근로자 중 시간선택제 근로의 비율(%) : '12년 8월



○ (업종) 시간선택제 근로자의 업종별 분포를 보면 도소매업(17.6%), 숙박 및 음식점업(15.6%), 교육(13.9%), 보건 및 복지(11.5%) 등에 집중되어 있음.

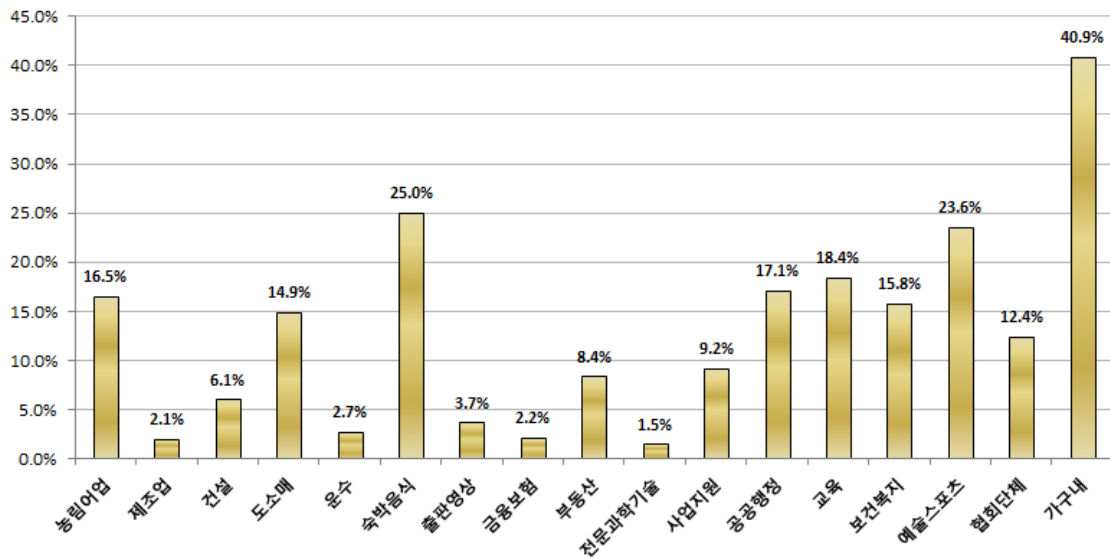
- 자발적 시간선택제로 분석대상을 제한하면, 교육(21.6%), 보건복지(13.3%) 등에서 자발적 시간선택제의 비중이 더 높은 반면, 도소매(15.6%), 숙박음식(15.2%)에서는 그 비중이 상대적으로 낮음.

[그림 11] 시간선택제 임금근로자의 직종분포(%) : '12년 8월



- 해당 업종 임금근로자 중 시간선택제의 점유비를 보면 가구내서비스의 경우 근로자의 40.9%가 시간선택제이고, 숙박음식(25.0%), 예술/스포츠(23.6%) 등이 그 뒤를 따름.

[그림 12] 해당 업종 임금근로자 중 시간선택제 근로의 비율(%) : '12년 8월



○ (종사상 지위) 시간선택제 근로자 중 상용직은 7.7%에 불과하며, 임시직(59.9%)과 일용직(32.4%)이 대부분을 차지

- 다른 비정규직 형태와 비교하여도 시간선택제는 상용직의 비중이 크게 낮음.

〈표 3〉 시간선택제와 종사상 지위

(단위 : %, 천명)

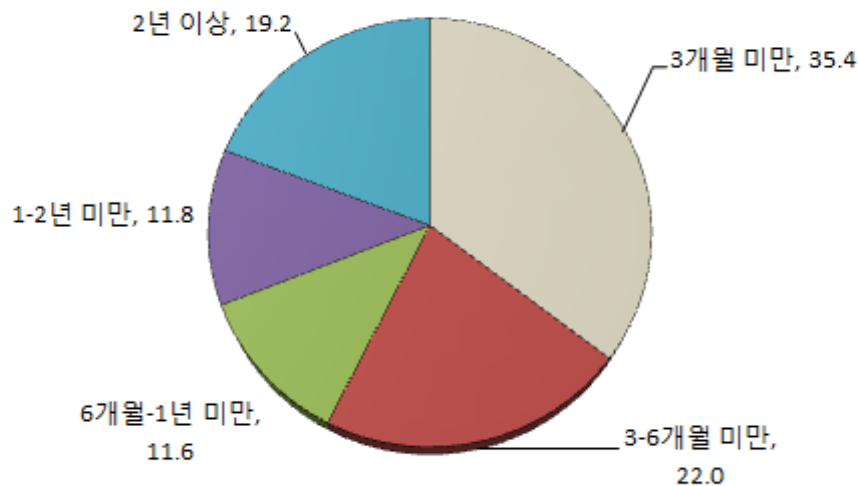
종사상 지위	시간선택제 여부			정규직 여부		
	시간선택제	전일제	전체	정규직	비정규직	
					한시적	비전형
상용직	7.7	69.5	63.2	77.0	54.8	25.6
임시직	59.9	24.1	27.8	21.4	37.4	33.5
일용직	32.4	6.3	9.0	1.6	7.8	40.9
전 체(천명)	1,826	15,907	17,734	11,822	3,403	2,286

자료 : 통계청(2009. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ (근속기간) 현 직장에서의 근속기간은 전일제가 5.78년인 것에 비해 시간선택제는 1.44년으로 나타남.

- [그림 13]과 같이 근속기간 3개월 미만이 35.4%로 가장 많지만 시간선택제로 2년 이상 근무하고 있는 경우도 19.2%에 달함.(이들의 79.8%는 30인 미만의 영세사업장 근무)

[그림 13] 시간선택제 근로자의 근속기간 분포: '12년 8월



○ (노조가입 여부) 시간선택제 근로자 중 노동조합에 가입한 근로자는 0.3%(5천명)에 불과 --- 일본은 시간제 근로자의 노조조직률이 6.3%(’12)



- 이는 전일제 근로자의 12.8%가 노동조합에 가입한 것과 대비됨.
- 한시적 근로나 비전형 근로와 비교하여도 노동조합 가입률이 크게 낮음.

〈표 4〉 시간선택제와 노조가입

(단위 : %, 천명)

노동조합	시간선택제 여부			정규직 여부			
	시간선택제	전일제	전체	정규직	비정규직		
					한시적	비전형	소계
노조 없음	87.9	73.4	74.9	70.4	75.3	93.0	83.8
있으나 가입대상 아님	11.5	7.4	7.8	6.1	16.7	4.7	11.2
가입대상이나 미가입	0.4	6.5	5.8	7.7	3.5	0.7	2.2
노조 가입	0.3	12.8	11.5	15.8	4.5	1.6	2.9
전 체(천명)	1,826	15,907	17,734	11,822	3,403	2,286	5,911

자료 : 통계청(2009. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

## 2. 시간선택제 근로자의 근로여건

- (고용계약 여부) 시간선택제 근로자의 30.2%(552천명)만이 고용될 때 고용계약을 하였음.
  - 고용계약기간은 1개월~1년 미만이 72.5%로 대부분을 차지하며, 이외 1개월 미만이 13.9%, 1년이 11.7%로 나타남.
  - 계약기간 1년을 초과하는 계약은 시간선택제 근로의 2.0%
    - ※ 고용기간을 계약하지 않은 시간선택제 근로자의 65.5%는 회사가 폐업 또는 고용조정을 하지 않은 한 계속 근무가 가능한 것을 응답
- (사회보험 가입) 시간선택제 근로자의 12.2%만이 국민연금의 직장가입자임. 또한 직장의 건강보험에는 14.6%, 고용보험에는 14.8%만이 가입되어 있음.
  - 전일제 임금근로자 70% 이상이 직장의 국민연금과 건강보험에 가입되어 있는 것에 비해 시간선택제 임금근로자의 대부분은 국민연금과 고용보험의 보호망에서 사각 지대로 남아 있음.

- 국민건강보험에도 시간선택제 근로자의 절반가량은 직장가입자의 피부양자로 가입되어 있음.

〈표 5〉 직장에서 사회보험에 가입된 임금근로자 규모 및 비중 : '12년 8월

(단위 : %, 천명)

근로형태	국민연금			건강보험					고용보험
	직장 가입	지역 가입	미가입	직장 가입	지역 가입	의료수급	피부양자	미가입	가입
시간선택제	12.2	8.5	79.3	14.6	31.7	3.4	46.9	3.4	14.8
전일제	72.8	5.9	21.3	76.3	13.4	0.4	8.9	1.0	66.5

자료 : 통계청(2009. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

- (근로시간 분포) 평균적으로 주 21.8시간을 근무하고 있는데, 주 10시간미만 근무하는 시간선택제 근로자의 비중은 11.2%에 불과하며, 20~29시간이 35.6%로 가장 큰 비중을 점유

〈표 6〉 시간선택제 근로자의 주당 근로시간 분포 : '12년 8월

(단위 : %, 천명)

구분	0~<10시간	10~<20시간	20~<30시간	30~<36시간
비중	12.0	25.9	32.6	29.5
근로자수	219	473	595	539

자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

- (근로형태) 시간선택제 근로자의 44.9%만이 순수한 시간선택제이며, 절반 이상은 한시적 일자리이나 비전형 일자리에 종사하고 있음.
- 시간선택제 근로의 35.2%는 동시에 한시적 일자리이고 23.3%는 용역, 파견, 특수형태근로종사자 등 비전형 일자리에 근무

〈표 7〉 시간선택제 근로자의 근로형태 : '12년 8월

(단위 : %, 천명)

구 분	한시적 일자리		비전형 일자리						순수 시간선택제	합계
	기간제	파견	용역	특수 형태	가정내 근로	on-call	소계			
비중	35.2	30.2	2.1	3.1	4.7	2.1	13.4	23.3	44.9	100.0
근로자수	642	552	37	57	87	38	245	426	820	1,826

자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ (근로조건) 근로기준법에 비례보호의 원칙이 반영되고 있음.<sup>5)</sup>

- 근로기준법 시행령의 별표 2: '단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항'에서 근로계약서의 체결의무, 근로자 동의 없는 초과근로 금지, 유급휴일·연차유급휴가의 적용, 산전후휴가 제공 의무 등을 규정하고 있음.

○ 그러나 실제 퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일·휴가 등의 혜택을 받는 시간선택제 근로자의 비중은 전일제 임금근로자의 1/4 수준에도 미치지 못함.

- 시간선택제 근로자의 10.1%만이 퇴직금을 받을 수 있으며, 시간외 수당은 6.7%에 불과

〈표 8〉 각종 혜택을 받는 임금근로자 규모 및 비중 : '12년 8월

(단위 : %, 천명)

근로시간	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴일/휴가
시간선택제	10.1	12.8	6.7	6.8
전일제	73.2	72.8	49.6	63.9

자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

### 3. 시간선택제 근로자의 임금

○ 시간선택제 임금근로자의 월평균 임금은 60.7만원에 불과하며, 시간당 임금도 7,113원으로 전일제 근로자의 57.9%에 지나지 않음.

5) 또한 기간제·단시간법에서는 '차별적 처우를 하여서는 아니된다.'로 표현

- 기업규모에 따른 임금격차도 심하여 같은 시간선택제 근로자일지라도 300인 이상 사업체에서는 시간당 12,256원을 벌지만 1~4인 업체에서는 6,014원에 그침.

〈표 9〉 시간선택제 임금근로자의 임금수준 : '12년 8월

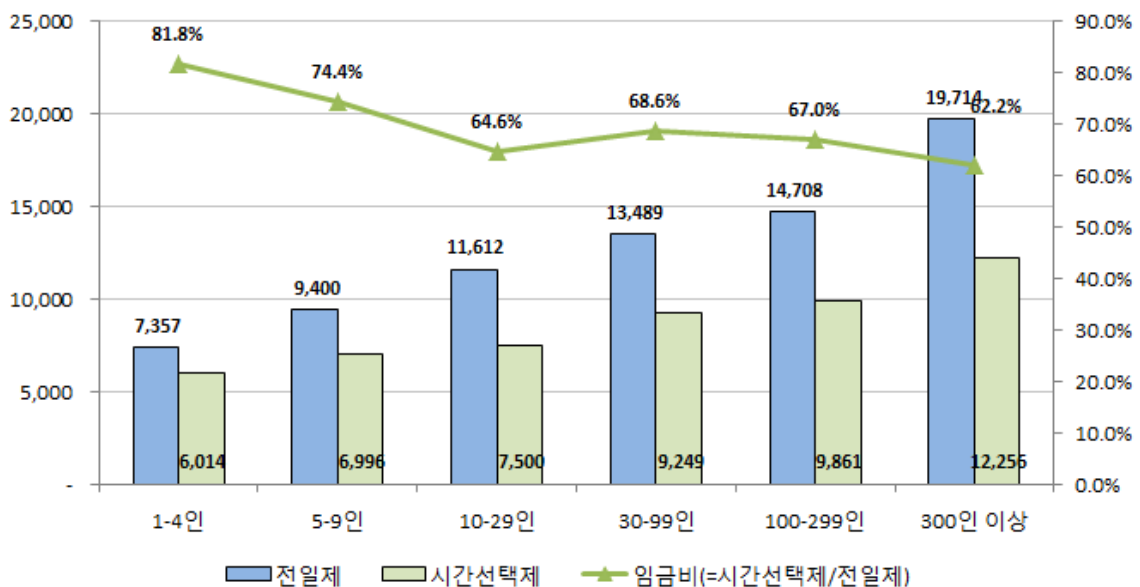
(단위 : 천원, 원)

근로시간	모든 임금 근로	정규직	비정규직				전일제
			전체	한시적	비전형	시간 선택제	
월평균 임금(천원)	210.4	246.0	139.3	156.7	138.2	60.7	227.6
시간당 임금(원)	11,758	13,347	8,578	9,216	7,831	7,113	12,291

자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

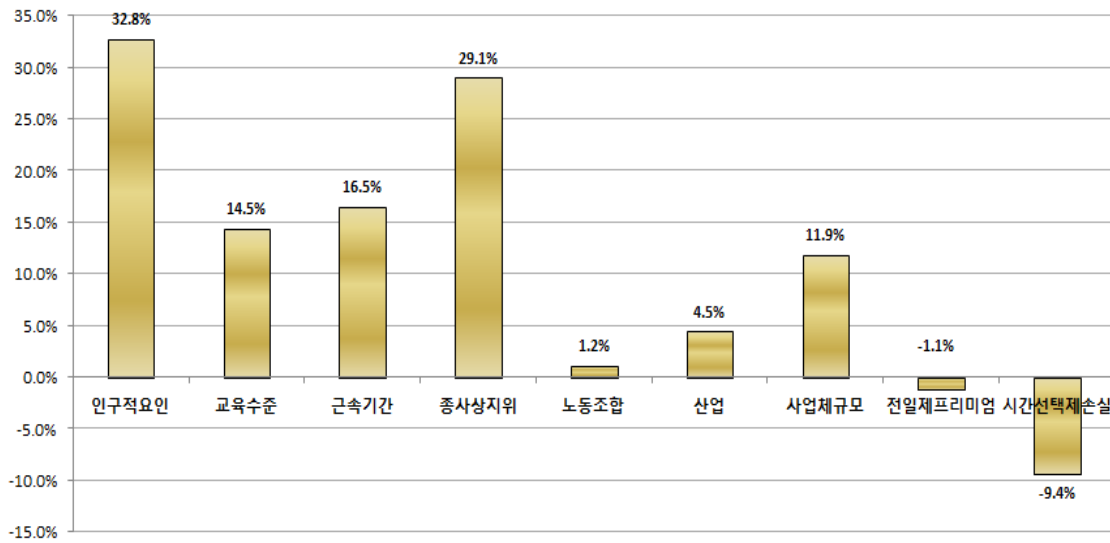
- 기업규모가 클수록 전일제 대비 시간선택제의 상대임금이 낮아짐. 1-4인 사업장의 경우 시간선택제 근로자의 시간당 임금은 전일제의 81.8% 수준까지 높아짐.
- 그러나 이러한 임금격차는 근로자의 학력, 근속기간 등 생산성을 반영하지 못하는 것으로 보다 정확하게 시간선택제 근로자와 전일제 근로자 사이의 임금격차를 살펴 보기 위해서는 임금분해(wage decomposition)가 필요

[그림 14] 기업규모별 시간선택제와 전일제 근로자의 시간당 임금 : '12년 8월



자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

[그림 15] 전일제와 시간선택제 임금격차의 요인 : '12년 8월



자료 : 통계청(2012. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

- Oaxaca and Ransom(1994)의 임금분해방법을 이용하여 전일제와 시간선택제 근로의 임금격차를 분해하면, [그림 15]와 같이 인구적 요인(성, 연령, 혼인상태)에 의한 임금격차가 가장 크고, 그 다음이 종사상 지위임.
- 설명되지 않은 전일제와 시간선택제 사이의 임금격차는 부(-)의 값을 지니는 것으로 추정됨.
- 따라서 전일제와 시간선택제 사이의 임금격차의 대부분은 인구적 요인이나 교육, 근속기간, 사업체규모, 종사상 지위, 산업 등 알려진 요인들로 설명이 가능
- 임금분해에서의 높은 설명력에도 불구하고 한국의 시간선택제 근로자는 여성, 고령자 등 저학력 취약계층으로 대부분 임시적 일자리에 저임금으로 종사하는 비정규직을 부정할 수 없음.
- 또한 근로조건이 열악할 뿐만 아니라 법에서 정하여져 있는 비례보호의 원칙도 제대로 적용되지 않고 있음.

## IV. 시간선택제 근로 활성화의 문제점과 과제

### 1. 시간선택제 근로에 대한 부정적 인식

- 시간선택제 근로를 활용하고 있는 기업들은 직무의 특성상 전일제 근로보다 시간선택제 근로가 적합한 경우 이들을 활용
  - 시간선택제 근로의 직무는 다른 업무와의 유기적 연관성이 낮고 교육·훈련이나 숙련이 불필요하며, 보상수준은 최저임금에 머물고 있음.
  - 즉 대부분의 시간선택제 일자리는 일자리의 질이 낮음.
- 노동시장에서 시간선택제 일자리는 여가를 활용할 수 있는 짧은 근로시간이라는 의미는 몰각되고, ‘임시적 일자리’, ‘낮은 보수의 일자리’로 인식됨.
  - ※ 전일제로 근무함에도 불구하고 비정규직근로자를 ‘파트타임’ 또는 ‘아르바이트’라고 부르는 관행이 널리 퍼짐.
- 통계적으로도 평소 주당 36시간미만 근무하는 일자리의 거의 대부분(96.6%)은 비정규직으로 간주됨.(’12년 8월 기준)

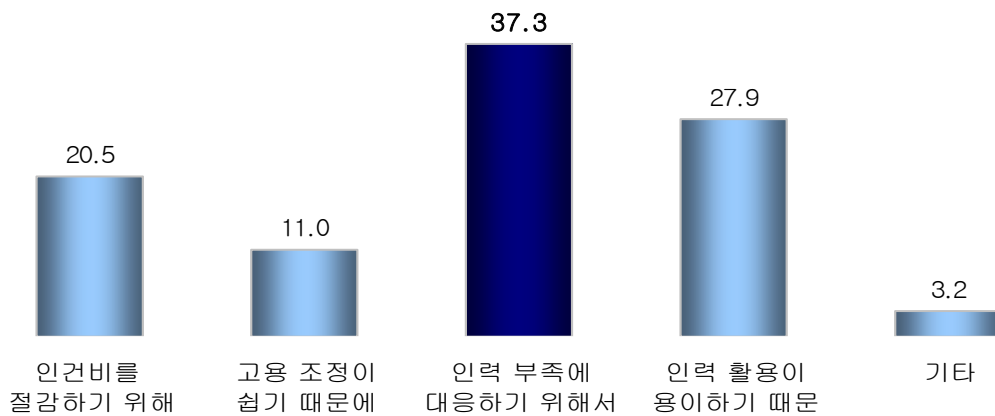
#### ■ OECD의 비정규직 정의

- OECD에서는 한국과 같은 비정규직 정의를 사용하고 있지 아니하며 단지 “temporary employment(일시적 고용)”이라는 개념을 사용
  - ※ 일시적 고용 : 근무기간이 사전적으로 정하여진 근로형태
- 이를 한국과 비교하면 한국의 비정규직 정의에서 ① 기간의 정함이 없는 시간선택제 근로, ② 용역, ③ 특수형태고용, ④ 가정 내 근로 등은 제외됨.
  - ※ OECD의 정의에 따르면 한국의 일시적 근로자는 ’11년 임금근로자의 23.8%로 4번째로 그 비중이 높음.(칠레, 폴란드, 스페인 다음의 순서)

## 2. 시간선택제 근로 활용과 관련된 인적자원관리의 미흡<sup>6)</sup>

- 많은 기업들이 시간선택제 근로자를 ‘값싸고 쉽게 고용’할 수 있는 인력으로 인식함에 따라 이들의 효율적 활용을 위한 인적자원관리시스템이 미비
- ‘09년 8월 고용보험 가입 20인 이상 사업체 1,000개를 대상으로 단시간 근로실태를 조사한 결과에 의하면 단시간 근로를 채용하는 주된 이유는 ‘인력 부족에 대응하기 위해’라는 응답이 37.3%로 가장 높음.
- 다음으로 ‘인력 채용이 용이하기 때문’(27.9%), ‘인건비를 절감하기 위해’(20.5%) 등의 순서임.

[그림 16] 단시간근로의 활용 이유

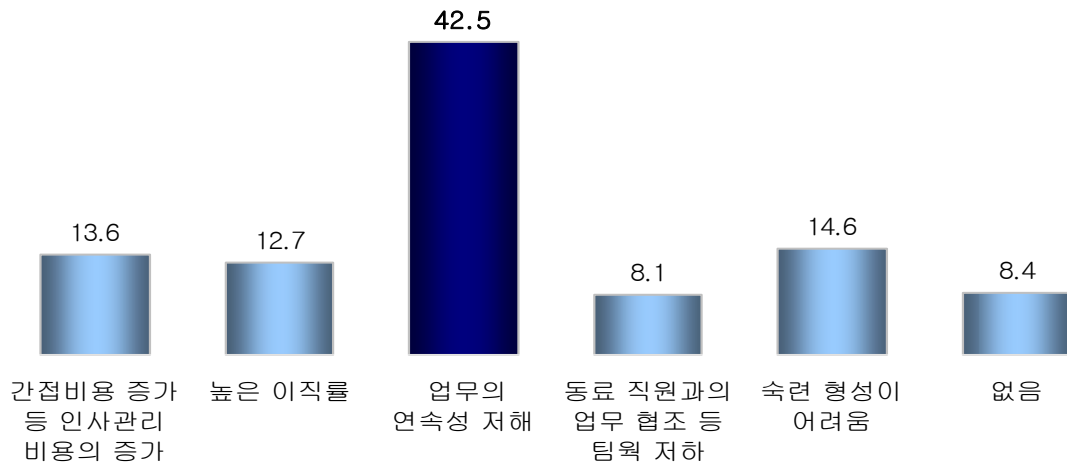


<BASE: 단시간 근로 활용 업체, N=308, 단위: %>

- 다수의 기업들이 시간선택제 근로자의 활용과 관련된 애로점을 호소
  - (단시간근로 활용의 애로점) 단시간 근로 채용의 애로사항은 ‘업무의 연속성 저해’가 42.5%로 가장 높고, 다음으로 ‘숙련 형성이 어려움’(14.6%), ‘간접비용 증가 등 인사관리 비용의 증가’(13.6%)의 순서

6) 이 부분은 금재호(2010)의 내용 일부를 발췌한 것임

[그림 17] 시간선택제 근로 활용의 애로점



<BASE: 단시간 근로 활용 업체, N=308, 단위: %>

■ 미국의 사례

- 미국에서 사용되는 시간선택제 근로의 유형으로 ① 항시적 시간선택제 근로(part-time work), ② 일시적 파트타임 전환(자녀출산 등), ③ 직무공유(둘 이상의 근로자가 하나의 전일제 근로를 공유), ④ 연중 시간선택제 근로(연간 일정 기간만 전일제 근무) 등이 있음.
- 미국은 법·제도를 통해서 아니라 기업과 근로자의 자발적 선택을 통해 시간선택제 근로가 활성화된 특징을 보임.
- 특히 다음의 세 가지 사례와 같이 생산비용을 절감하고, 생산성을 제고하기 위한 경영전략의 일환으로 시간선택제 근로를 활용하는 기업이 많음.

▲ 사례 1 : PNC Financial Service Group

- 도입 배경 : 근로자 업무부담의 경감, 효율적 인력관리 및 공간절약
- 주요 제도 : 시간선택제 근로, 재택근무, 선택적 근로시간선택제, 집중근무제
- 장애 요인 : 관리비용 증가, 업무혼선, 관리자의 관리업무 증대, 일부 근로자의 낮은 성과와 도덕적 해이
- 성공 요인 : 직원에 대한 권한 및 신뢰부여, 창의적 근무방식 모색, 직원들 간의 의사소통 강화, 팀별 특성을 반영한 근무제도 시행
- 제도 성과 : 시간선택제 근로로 초과근로 비용 절감, 주중 연장운영 및 주말



영업 가능, 서비스성과 향상, 야간·주말 등 비인기 시간대의 근무자 채용이 용이

▲ 사례 2 : Bright Horizons(보육서비스회사)

- 도입 배경 : 우수한 보육교사의 채용을 도모(중전 10~12시간의 근무제도 아래에서 많은 우수 보육교사들의 직장을 회피)
- 주요 제도 : 시간선택제 근로, 압축근무제, 교대제전환, 선택적 근로시간선택제 등을 있으며, 보육전공 학생이나 어린자녀가 있는 보육교사의 채용에 유용
- 장애 요인 : 재정부담의 증가, 시간대에 따라 보육교사가 바뀔에 따라 보육 서비스의 일관성 유지가 곤란
- 성공 요인 : 교사에 대한 권한 및 신뢰부여, 창의적 근무방식 개발, 교사-시설-부모 간 의사소통 강화, 팀에 기반을 둔 근무스케줄 조정, 추가 대체인력의 활용
- 제도 성과 : 우수보육교사의 채용 및 확보로 고객만족도 향상, 신규채용 및 훈련비용 절감(이직률 저하), 보육시설의 전문성 및 조직문화 개선

▲ 사례 3 : 제조업 A사

- 도입 배경 : 연중무휴 24시간 운영체제 아래에서 생산성 증대와 초과근로수당 절감
- 주요 제도 : 시간선택제 근로, 대체인력풀, 간헐적 선택적 근로시간선택제, 교대스케줄 교환, 반일휴가제
- 장애 요인 : 소규모 팀의 경우 시간선택제 근로의 활용이 어려움, 일부 근로자의 제도 남용 및 낮은 성과
- 성공 요인 : 복수의 직무훈련을 받은 대체인력풀 고용, 근로자에 대한 권한부여, 창의적 근무방식 개발, 명확하고 구체적인 규정·규칙의 일관된 적용, 팀별 근무스케줄 조정
- 제도 성과 : 근로자가 자신의 근로시간을 통제하여 사기진작과 직원만족도 증진, 결근율 하락과 초과근로비용 절감, 일과 가정의 양립 증진

○ (시사점) 미국의 기업사례를 통해 본 시간선택제 근로 성공의 시사점으로 먼저 양질의 대체인력 확보가 중요함.

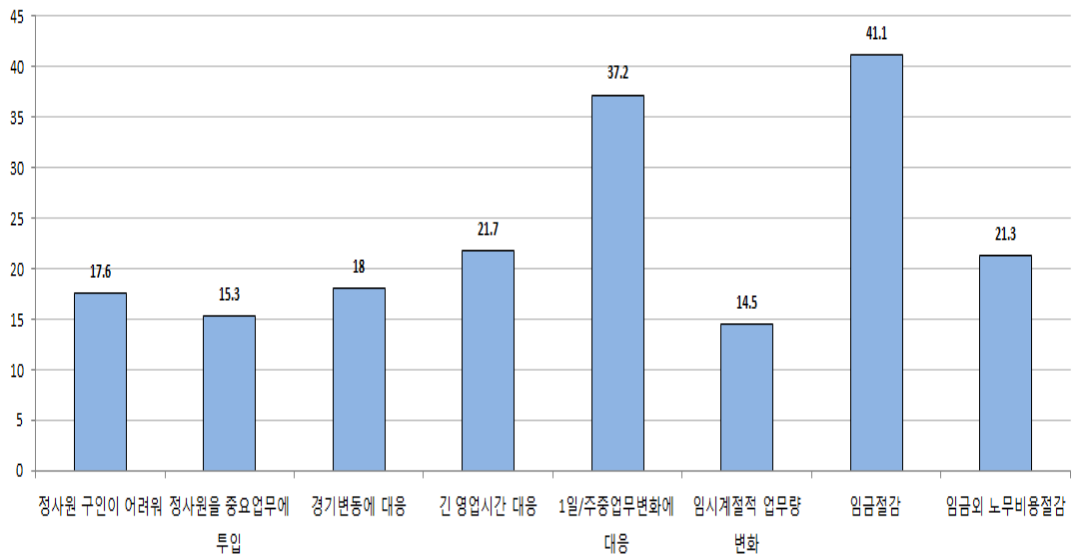
- 기업이 경영전략의 측면에서 자발적으로 도입하도록 인센티브를 제공할 필요가 있음.
- 경영성과가 우수한 모범사례(best practice)를 발굴하여 홍보
- 제도 도입단계에서부터 임금체계가 연공급에서 성과급 및 업무급으로 전환되어야 함.

■ 일본의 사례7)

- “일본에서 양질의 시간제 일자리의 창출과 정착은 일본형 고용체제에 내포되어 있는 경직성을 완화하고 노동시장 양극화의 심화를 억제하기 위한 정책수단으로서의 의미를 갖는다.”(김훈, 2013)
- 일본의 경우 비정규직(시간제, 아르바이트, 파견, 계약축탁 사원, 기타)의 규모가 1995년의 20.9%에서 2012년 35.2%로 높아짐.
  - 비정규직의 구성(2012년): 시간제 근로 888만 명(49.0%), 아르바이트 353만 명(19.5%), 파견사원 90만 명(5.0%), 계약축탁사원 354만 명(19.5%), 기타 128만 명(7.1%)
- 일본에서 시간제 일자리의 증가는 경제의 장기불황에 대처하기 위해 기업이 정규직 대신 임금비용이 저렴한 시간제의 비중을 증가시킨 결과
  - 근로자도 취업난으로 인해 어쩔 수 없이 시간제 근로자로 취업하며, 상당수가 생계유지형 취업
  - 노동후생성의 조사에 의하면 시간제 근로자의 31.7%가 실직하면 ‘생계유지가 어렵다.’라고 응답
  - 또한 ‘생계유지는 어려움이 없지만 주택대출을 상환하기 어렵다.’가 13.6%, ‘교육비 등에 영향을 받는다.’가 14.0%로 나타남.
- 일본 후생노동성에 따르면 시간제 고용의 이유로 ‘임금절약’이 41.1%로 가장 많음.
  - 이외에도 ‘1일·주중 업무의 변화에 대응’이 37.2%, ‘긴 영업시간 대응’ 21.7%, ‘임금 외 노무비용 절약’ 21.3% 등으로 나타나 일본에서 시간제 근로를 사용하는 가장 큰 이유는 비용절약으로 여겨짐.

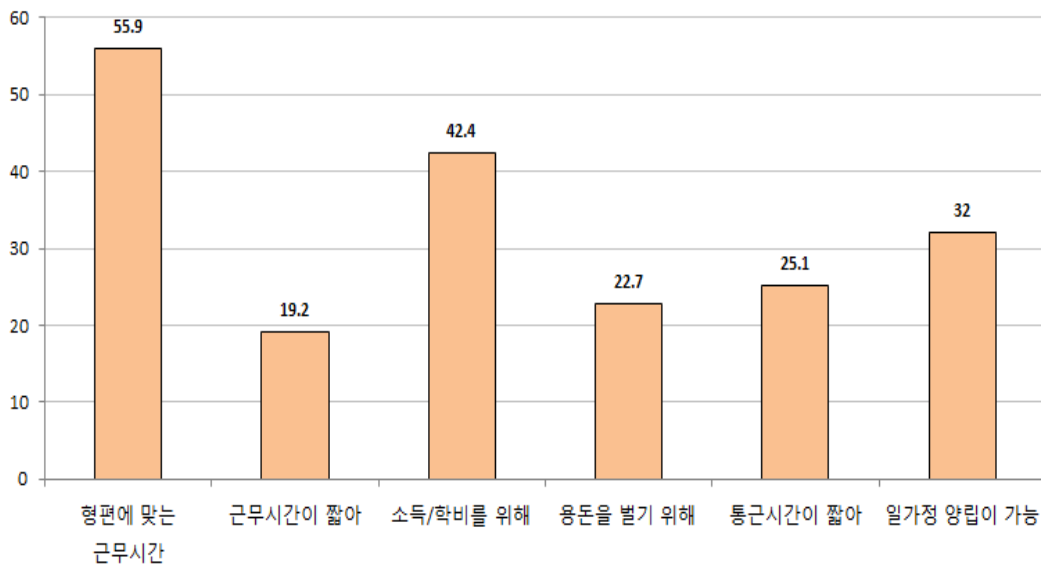
7) 일본의 사례는 김훈(2013)의 내용을 정리한 것임.

[그림 18] 기업의 시간제 근로 활용의 이용: 2007년, 복수응답 가능



○ 근로자가 시간제를 선택한 이유로 [그림 19]처럼 ‘자신의 형편에 적합한 시간에 근무’가 55.9%로 가장 많고, 그 외 ‘가계보조 또는 학비를 벌려고’(42.4%), ‘일가정 양립이 가능하여’ 32.0% 등이 큰 비중을 점유

[그림 19] 시간제 근로로 취업의 이유: 2007년, 복수응답 가능



○ 일본후생성은 시간제 근로를

- 유형 A : 전일제 정규직에서 시간제 정규직으로 ‘일시적’으로 이행

- 육아기 단시간 근로가 전형적으로 메이지야스다 생명보험이 주요 사례
- 유형 B : 전일제 정규직에서 시간제 정규직으로 '항상적'으로 이행
  - 기간의 제한이 없는 시간제 정규직으로 이행하는 것으로 본인의 의사에 따라 항상 전일제 정규직으로 복귀가 가능
  - 다이마루마쓰자카야 백화점의 '근무선택제도'가 주요 사례
- 유형 C : 시간제 비정규직에서 시간제 정규직으로 이행하는 세 가지로 구분
  - 도큐스토어가 주요 사례로 이 회사는 비정규직의 높은 이직률에 따른 안정적 인적자원 확보를 위해 기간제 파트타임의 정규직 전환제도 도입

□ 일본의 시간제 일자리 관련 입법(노부로 오기노, 2013)<sup>8)</sup>

○ 1993년 파트타임노동법 제정

- 1993년 5월 파트타임노동자의 고용관리개선에 대해 사업주의 포괄적 노력의무를 규정하는 '단시간노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률(파트타임노동법)'이 제정됨
- 파트타임노동자의 정의 : 동일 사업장의 정사원의 주당 소정노동시간에 비해 짧은 노동자'로 정의
- 노동기간법, 노동안전위생법, 최저임금법, 육아개호휴업법 등 모든 법이 동일하게 적용
- 균형처우에 대한 노력의무를 규정

○ 2007년 파트타임노동법 개정(2008년 4월 시행)

- '승급', '퇴직금', '상여금' 유무를 문서를 통해 명시화
- 정사원(일반노동자)과 동일하게 대우(직무, 인재관리시스템)하여야 할 무기계약 시간제 근로자에 대한 차별 금지를 명시
- 시간제 근로자의 일반노동자로의 전환 조치를 의무화
- 시간제 근로자의 요구가 있을 경우 근로조건 및 처우의 결정 사유를 설명할 의무 규정
- 동등한 교육훈련 기회의 제공
- 시간제 근로자의 항의 시 고충처리제도를 통해 해결하도록 사업주의 노력의 무 규정

8) 노부로 오기노(2013), 「일본의 파트타임 노동」, 「여성고용의 현황과 정책과제」, 제11차 동북아 노동포럼 발표집

〈표 10〉 일본 개정 파트타임노동법의 주요 내용

정사원 기준	시간제 근로자의 형태	타입 1	타입 2	타입 3	타입 4
	업무 내용	동일	동일	동일	차이
	동일한 인력관리시스템	전 기간 동일	일정 동일	차이	-
	근로 계약 기간	무기계약	-	-	-
임금	기본급, 상여, 직책수당	①	②	④	④
	퇴직금, 가족수당, 통근수당 등	①	-	-	-
교육훈련	직무수행 관련 교육훈련	①	③	③	④
	그 외 교육훈련	①	④	④	④
복리후생	급식, 휴게실, 탈의실	①	③	③	③
	그 외(경조휴가 등)	①	-	-	-

주 : ① 파트타임근로자 차별대우 금지 ② 동일한 처우 노력의무  
 ③ 배려의무 ④ 직무내용, 성과, 능력, 경험, 노력 등을 감안한 노력의무

- 일본은 시간제 근로자의 증가가 현실화되고 일반화된 이후, 이들을 보호하려는 법·제도를 도입

■ 한국의 시간선택제(단시간근로) 활용 사례<sup>9)</sup>

○ 명목상 단시간근로형(H의류)

- 직영판매장의 판매 직무를 ‘파트타임사원’이 수행하고 있었고, B연구원의 현장 방문조사원은 ‘아르바이트’직원이라 불리고 있음.
- 그러나 이들의 실제 근로시간은 ‘일 8시간 주 40시간’의 전일제 근로를 하고 있어 단시간근로자가 아님.
- 해당 직무는 모두 여성근로자가 수행하고 있으며, 노무관리 관행상 ‘단시간’이 아닌 ‘단기간’에 대해 ‘파트타임’ 또는 ‘아르바이트’로 명명하고, 저임금을 지급하는 관행이 발견됨.
- 이 경우 임금만 지급하고, 여타 사회보험 가입이나 휴일·휴가 등의 근로기준이 제대로 지켜지지 않을 수 있어 제반 근로기준이 제대로 준수되고 있는지 감독기능의 강화가 필요

9) 이 내용은 '09년 12월 한국노동연구원 부설 KOWIN센터가 주최한 「단시간근로 활성화를 위한 정책토론회」에서 발표된 「단시간근로 활성화를 위한 현황과 과제」(문강분)의 내용의 일부를 요약한 것

○ 청소년 아르바이트형(S외식)

- 관리직을 제외한 전 직원이 단시간근로자로, 이른바 '알바생'인 이들은 통상 1년 단위의 기간제 근로계약을 체결하나 방학 때만 취업하는 경우도 있음.
- 각 매장이 소재지 현장에서 해당 관리자의 책임 아래 이들을 직접 채용·관리하며, 주로 서빙, 청소, 고객응대, 조리 등 단순 직무를 담당
- 근무시간은 고객이 많은 시간대를 중심으로 일 4~5시간 근무하는 형식으로 개인의 희망근무시간을 존중
- 임금은 '09년 11월 기준 시급 4,800원으로 수준으로 월단위로 임금을 지급하며 근속년수는 거의 1년을 넘지 않고, 2~3달 정도가 가장 많음.
- 복리후생은 유니폼, 식사제공, 명절선물 등이며, 경조휴가 등 부가적 복리후생은 적용 안 됨.
- 근로자가 정규직 근무를 희망하면 이를 수용하는 경우가 많음.
- 기업은 근로자의 빈번한 이직과 신규채용에 따른 노무관리비용의 증가 와 근로자들의 책임감 부족 등을 애로점으로 지적
- 근로자 입장에서는 낮은 임금과 직업 비전의 미흡으로 업무몰입도가 떨어지고, 취업경험이 경력개발의 선순환구조로 작용하지 못하는 점이 아쉬움.

○ 경력단절 여성의 단순노무형(A용역)

- (A용역) 총 직원 1,550명의 대기업이나, 다른 기업의 서빙, 조리, 청소, 안내 등 아웃소싱(out sourcing)된 단순노무를 용역계약을 통해 수입.
- 전체 인력의 90%가 여성 단시간근로자로 기혼여성이 많으며, '일 6시간, 주 30시간 근무'를 기본으로 함.
- 이들의 평균 근속기간은 6개월~2년으로 최저임금 수준을 약간 상회하는 시간급을 지급하며, 복리후생은 명절선물 등 최소한에 한정됨.
- (L백화점) 총 5,000명의 직원 중 1,000여명에 달하는 캐셔(casher) 업무를 '일 6시간, 주 32시간(격주 휴무)'의 단시간근로자로 활용
- 캐셔(casher)의 시급은 최저임금을 약간 상회하며, 복리후생 등은 정규직에 준함. 근속년수가 길고 이직률이 낮은 편

○ 자발적 전문직형(K시설공단)

- 고정 인원 258명 중 변동성 높은 시간강사 업무에 82명의 시간강사를 활용
- 통상 3개월 단위의 계약직 형태로 근로계약 체결하며 근무시간은 최소 주 1시간에서 최대 주 20시간
- 임금은 시급 환산 시 50,000~65,000원으로 동종유사 업무를 수행하는 다른 근로자보다 높은 편임.
- 강사들은 자발적으로 단시간근로를 선택하고 있으며, 근로자 만족도가 매우 높음.
- 근속기간은 몇 개월부터 최대 7~8년까지 다양하며, 해당 근로자가 강의 외 관리·지원업무를 희망하는 경우 정규직으로 채용하고 있으나 근로자가 단시간근로를 선호하는 경우가 많음.

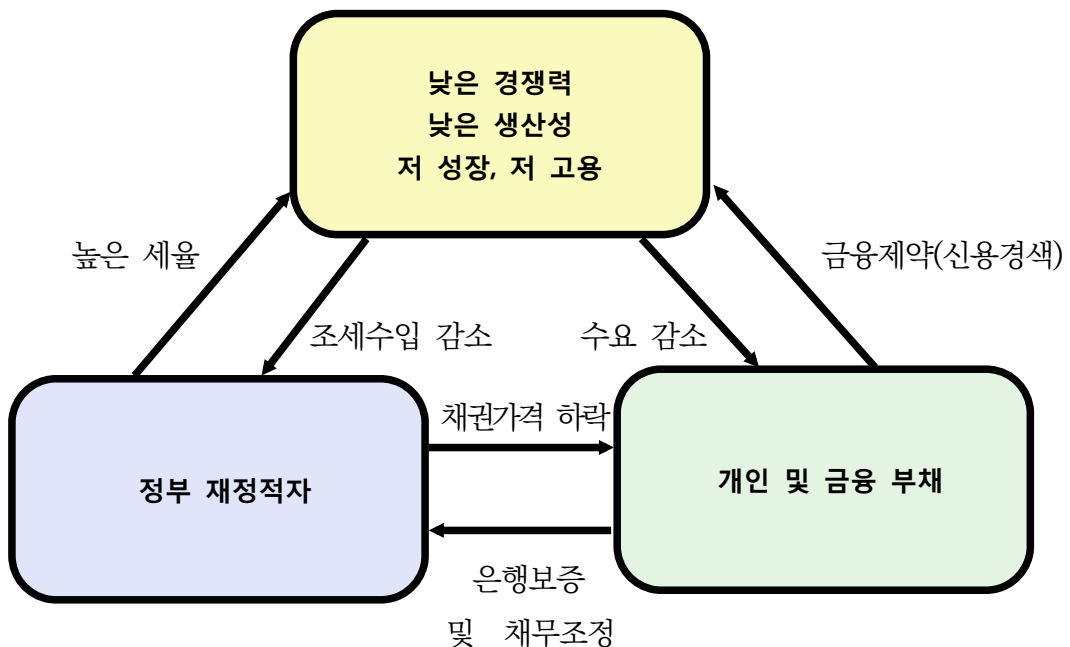
### 3. 시간선택제 근로를 둘러싼 노사 간 이견

- 「고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약」에서 노사정이 “양질의 시간선택제 일자리” 창출에 합의하였음에도 현장에서 “양질의 시간선택제 근로”가 활성화되기는 많은 난관이 있음.
- ‘양질의 시간선택제 근로’가 안정적이고 지속가능하며, 사회보험의 적용과 더불어 임금 및 근로조건에 있어 정규직과 차별이 없는 일자리라고 할 때, 시간선택제 근로의 증가에 따른 임금비용의 상승을 누가 부담할 것인가의 의문이 제기됨.
  - 이에 노동조합은 시간선택제 근로의 활성화가 ‘양질의 시간선택제 근로’의 창출보다 근로조건이 열악한 비정규직의 양산으로 귀착될 것을 우려
  - 반면 사용자는 시간선택제 근로의 활성화로 인해 기업의 노동비용이 증가할 것을 우려
- 이러한 이견을 해소하고 건설적 방향에서 양질의 시간선택제 근로를 확산하기 위해서는 시간선택제의 문제만이 아니라 ‘고용률 70% 로드맵’의 전반적 정책방향에 대한 포괄적 논의와 합의가 필요
- 시간선택제 근로자의 생산성 향상과 생애경로의 개발도 원활한 ‘양질의 시간선택제 근로 확산’을 위해 중요한 과제

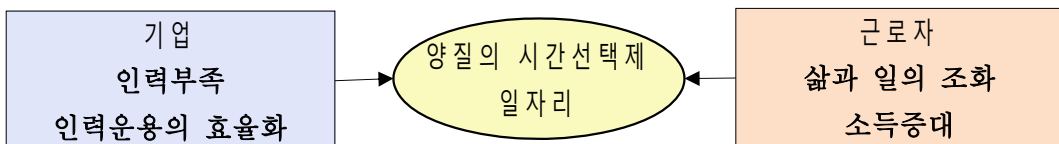
#### 4. 양질의 시간선택제 확산을 위한 과제

- 지속가능한 경제성장 시스템 구축을 위해 ‘양질의 시간선택제 일자리’의 창출과 확산은 필수적으로 이에 실패할 경우 ‘저고용·고비용·저효율’의 경제구조가 고착화될 위험성
- (여성) 고용률이 상대적으로 낮은 프랑스, 스페인, 이탈리아 등이 경제 및 금융위기를 겪고 있으며, ‘저고용·고복지 → 재정 및 가계적자 증대 → 저성장’의 악순환 과정에 노출됨.

[그림 20] EU 악순환의 위험성



- 향후 국민소득의 상승과 인구증가율 하락으로 인해 ‘양질의 시간선택제 일자리’에 대한 잠재적 수요가 증대





○ ‘양질의 시간선택제 일자리’는 시간선택제 근로자의 신규채용이 아니라 기존 정규직 근로자의 시간선택제 전환을 통해 이루어질 가능성이 높음.

- 출산, 육아기의 일시적 시간선택제 근로
- 장년층 근로자의 점진적 은퇴를 위한 시간선택제 근로
- 휴식, 교육훈련, 가정내 돌봄 등을 위한 근로자의 일시적 시간선택제 근로
- 이는 시간선택제 근로의 증가와 더불어 취업자의 증가로 이어짐.
- 또한 업무량이 하루 중 시간대별로, 요일 별로, 그리고 계절별로 차이가 날 때에도 정규직 시간선택제 근로자의 활용이 가능

○ 양질의 시간선택제 일자리가 확산되기 위해서는 다음과 같은 문제들이 해결될 필요가 있음

□ 기업의 측면

- 시간선택제 근로를 위한 인사관리시스템의 정비 - 특히 근로시간 관리가 철저하게 이루어져야 함.
- 시간제 확산으로 인한 기업 임금비용 증가의 완화: 이는 근로자의 생산성 향상과 임금직무시스템의 조정을 필요로 함.
  - 현실적 임금직무시스템의 개편 방안은 임금결정 시 능력급, 직무급의 비중을 높이고, 일시적으로 임금을 삭감하는 것이 아니라 임금상승폭의 조정을 통해 임금시스템을 개편.
  - 특히 근속연수에 따른 임금의 급격한 상승을 조정

□ 근로자의 측면

- 시간선택제 근로로 인한 차별 및 불이익의 해소
  - 승진, 보직 등에서의 불이익이 발생하지 않도록 기업의 인사시스템을 정비
  - 고용안정 및 시간비례보호 원칙의 적용
- 적정 소득의 확보

※ 예, 독일의 미니(mini) job : 월 450유로 이하의 일자리로 사회보장분담금이 면제되어  
저임금을 보전

※ 예, 일본의 경우 연 수입이 103만 엔 이하이면 소득세 면제, 130만 엔 이하이면  
배우자의 건강보험, 후생연금에 피부양자로 가입이 가능

□ 사회 및 정책적 측면

- 시간선택제 일자리에 대한 사회의 부정적 인식의 개선
- 비정규직의 범위에서 '양질의(상용형) 시간선택제 일자리'를 제외

※ 유기 계약의 기간제한 : 일본 5년, 중국 4년(2번의 2년 계약 이후 무기 계약으로 전환)

○ 일자리 질의 개선 없는 시간선택제의 증가는 현실적으로 나타나기 어려운 상황

- 향후 시간선택제 근로의 증가가 계속되겠지만 증가하는 시간선택제 일자리는  
근로조건이 나쁘지 않은 일자리일 가능성이 높음.

○ 양질의 시간선택제 일자리의 확산과 관련된 여러 과제의 해결을 위한 노사정 논의를  
통한 사회적 합의가 필요

- 이에 대한 선진국 사례로 네덜란드의 유연안전성 모델을 사례로 들 수 있음.

□ 네덜란드의 사례

○ 네덜란드는 일자리 나누기를 위해 '근로시간 단축', '임금상승억제', '단시간근로  
활성화'의 세 가지의 정책을 채택.

- 임금상승률이 생산성 증가율 이하가 되도록 노사정이 합의를 하고 이를 준수
- 근로자들이 임금상승 억제를 수용하도록 소득세율 인하 등 제도를 보완하고,  
안정적 재정·금융·환율정책을 사용하여 물가를 안정

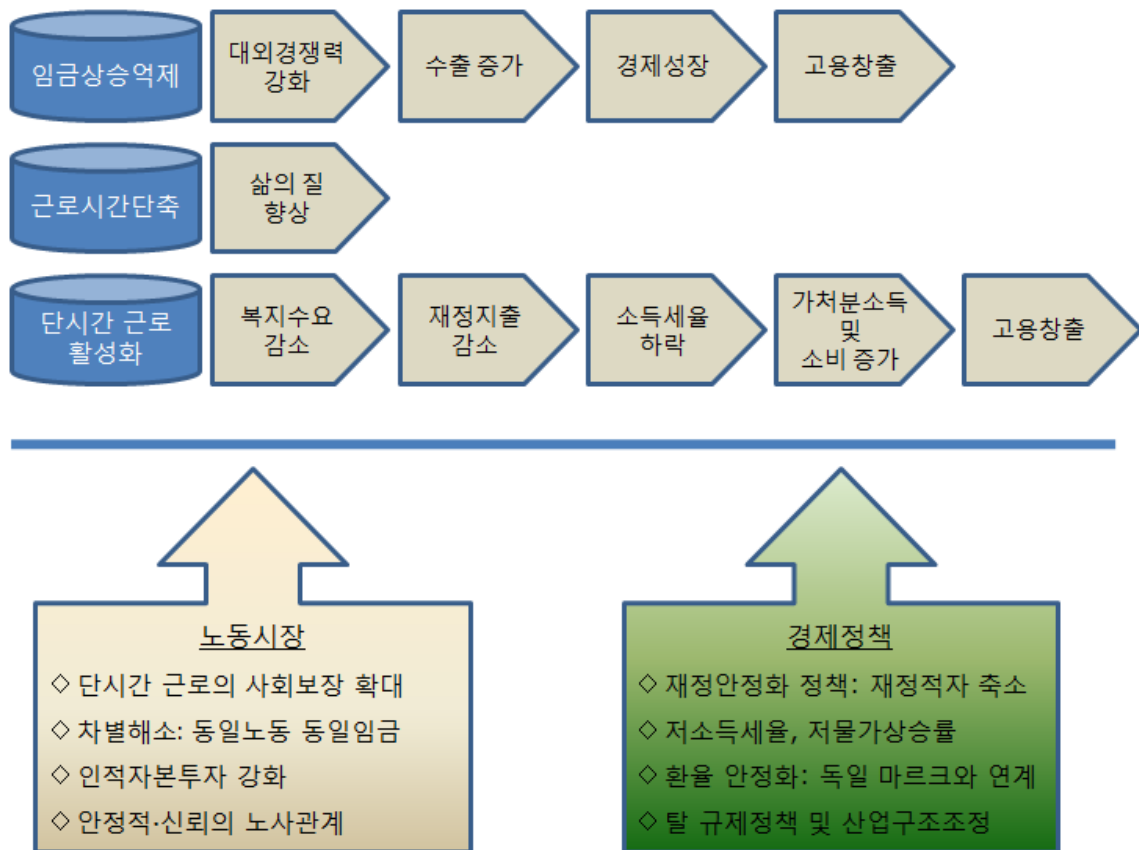
○ 시간제 근로에 대한 차별을 해소함과 동시에 시간제 근로자의 사회안전망 참여를 강화

- 이를 통해 정규직 시간제 근로를 확대함과 동시에 시간제 근로가 자기선택의  
자발적 일자리가 되도록 함.

○ '임금상승억제'는 대외경쟁력을 향상시켜 수출을 증가시키고, 이는 다시 경제성장  
및 고용창출로 연계됨.

- 단시간근로의 활성화는 복지수요를 감소시킴에 따라 재정지출이 줄어들고, 이는 국민들의 조세부담 감소로 연결되어 근로자들의 실질소득이 증가.
- 근로자의 실질소득 증가는 내수기반을 확충시켜 내수경기를 활성화하고, 다시 경제 성장과 고용창출로 이어짐.

[그림 21] 네덜란드 고용창출의 선순환 모형



■ 부록 : 시간선택제 근로에 대한 민주노총의 입장(김경란, 2013)

- 저임금 여성 일자리로 대표되는 시간제 일자리 노동자들의 고용불안정과 처우개선 선행이 필수적
  - 이에 대한 계획 없이 무분별하게 시간제 일자리를 확대할 경우 여성 일자리를 저임금 일자리로 고착화시킬 수 있으며, 성별격차 또한 확대될 수 있음.
- 시간제 일자리를 통해 고용률 양적 확대라는 부분적 성과를 얻을 수 있지만 그 귀결은 저임금 노동의 확대와 불평등 심화를 동반하는 고용의 질 저하로 이어질 것임.

- 공공부문에서 ‘양질의 일자리’라는 명분으로 공공부문의 일자리의 질을 저하시키고 비정규직을 양산하는 시간제 일자리 확대 정책을 중단
- 고용률 70%는 시간제 일자리의 확산이 아니라 고용의 질 제고를 통해 달성되어야 함
- 고용의 질 제고를 위한 방안으로 우선 해결 과제를 살펴보면 다음과 같음.
  - ① 최저임금 수준의 개선 및 모든 노동자(5인 미만 사업장, 단시간노동자)에게 근기법 적용을 확대.
    - 법정최저임금의 정액급여 50% 이상 인상과 최저임금 미달자에 대한 대책 수립
  - ② 현재 5인 미만 사업장의 노동자와 주 15시간 이하 초단시간 노동자는 근기법 적용이 제외되고 있음.
    - 시간제 노동자의 경우 대부분 10인 미만 사업장에 집중되어 있기 때문에 5인 미만 사업장에 대한 근기법 적용을 우선 시행
  - ③ 장시간 노동체제 개선을 위해서는 시간제 일자리로 정규직 일자리를 쪼개는 것이 아니라 노동시간 단축으로 일자리 나누기가 필요
    - 근기법상 주40시간제 5인 미만 사업장 적용, 휴일노동에 대한 연장근로 인정 등 탈법적, 불법적 시행에 대한 엄격 감시, 감독을 강화
  - ④ 청년의무고용제를 실시하여 청년에게 고용기회를 보장하고 여성의 경력단절을 막을 수 있는 보육, 교육의 공공성을 확보
    - 사회서비스 일자리의 질적 수준을 향상시키고 공공인프라 확충으로 좋은 일자리를 창출
  - ⑤ 비정규직 노동권의 전면적 보장
    - 원청사용자의 사용자 책임을 확대하고, 특고노동자의 노동3권을 보장하도록 법제정 추진, 그리고 불법파견을 합법화하는 사내하도급근로자 보호법의 즉각 철회가 필요
- 기간제 및 단시간노동자 보호법의 개정
  - 한국은 전일제 근로의 단시간 근로 전환에 대한 상징적 규정만 있을 뿐 요구 권리는 없으며 사용자의 의무는 물론 구제나 이의신청절차도 존재하지 않음.

- 따라서 근로시간 비례보호 원칙 및 근로시간단축 청구권 부여는 현행 열악한 시간제 일자리의 질 제고를 위해 필요
- 별도의 시간제법을 제정하기 보다는 근기법 개정 또는 단시간노동자 보호법 개정을 통해 이를 추진하는 것이 바람직



• 지정토론 •

# 고용률 70%달성을 위한 사회적 대화 토론회

한국노동조합총연맹 광주지역본부 사무차장

정 창 식





## 고용률 70%달성을 위한 사회적 대화 토론회

한국노동조합총연맹 광주지역본부 사무차장 정 창 식

### ■ 토론 주요내용 : 실질적 고용창출과 일자리 만들기의 중요성

#### ○ 일자리, 즉 고용의 중요성

- 고대로부터 일하는 것에 대한 중요성 강조 ☞ 노동을 신성시
- 현대사회에 있어서도 국가사회의 발전이나 개인의 풍요로운 삶을 영위하기 위해서도 일자리는 강조되어 마땅함.

#### ○ 청년실업 등 사회적 문제로 대두

- 세계적으로도 유래를 찾아볼 수 없는 대학 진학률에도 불구하고 취업이 되지 않아 사회적인 많은 문제 발생
  - 스펙 쌓기 몰두, 졸업을 늦추고 취업준비를 하는 기 현상 소위 취업, 결혼, 출산 3가지를 포기한다는 3포 세대까지 출현
  - 통계청 자료에 의하면 2012년 만 19 ~29세 청년의 고용기간이 1년 미만인 수가 80만 2천명으로 취업하는 청년의 60%는 1년 미만의 계약직이나 아르바이트 수준의 취업
  - MB정부 : 몇 개월간의 월급여 80만원으로 대변되는 청년인턴제를 비롯하여 지난 5년 동안 청년실업 문제를 해결하기 위해 일자리 창출에 정권 차원의 노력을 기울여 왔으며, 특히 신성장 동력 부문을 발굴 독려하고 지원하면서 창업 분위기를 독려하고 일자리 늘리기와 고용 안정에 나름대로의 정책적 집중을 도모해 왔다고 자부 하고 있으나, 늘어난 일자리들의 대부분이 단기 계약직 내지는 고용상태가 상시 불안한 임시직이 대부분으로
    - ☞ 청년실업 해소 실패(정책실패)

○ 우리나라 고용시장의 현황 : 글로벌 경기 침체의 장기화와 그로 인한 기업들의  
• 투자 위축, • 공장 자동화에 따른 일자리 감소, • 고용불안에 따른 내수시장  
의 장기 불황 등이 겹쳐 국내 고용시장이 고용 유연성이 담보되고 구조 조정이  
손쉬운 단기 계약직을 선호하는 기업들이 늘어나면서 청년 고용시장은 더욱 위축  
되고 있으나 이런 불안한 상태의 고용시장 환경이 현 정부에서도 크게 개선되지  
않고 답습되는 한, 실업문제의 심각함은 물론 앞으로의 우리나라 경제 전망 또한  
어두울 수밖에 없는 상황임.

○ 맺 음 말

고용률의 증대나 일자리 늘리기 등은 백번 강조해도 지나치지 않으며 오늘 이런  
노사정위원회가 주관하는 권역별 토론회 또한 양질의 일자리를 만들고 고용률을 높이  
는데 매우 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각하고 높이 평가, 다만, 이러한 정부 정책이  
자칫 고용률 70%라는 굴레에서 벗어나지 못하고 숫자에만 얽매인다면 그 의미는 퇴색  
되고 정책은 실패할 우려가 있음. 특히 현정부 들어서 추진하고자 하는 ▶ 장시간 근로  
개선 ▶ 양질의 시간제 일자리 창출 확산 ▶ 유연근무 확산을 목표로 하는 시간 선택제  
일자리 창출의 성공을 기원하며, 실질적인 양질의 일자리 만들기에 최선을 다 해 주시기  
바랍니다.

또한, 기본적으로 일자리는 높은 보수와 안정성 그리고 높은 만족도가 중요하며,  
고용률을 높이기 위해서는 양질의 좋은 일자리를 많이 늘리는게 관건인데 광주전남과  
전북지역에 공기업은 물론 개인 기업을 많이 유치하여야 하는데 유치된 기업들이  
투자를 늘리고 고용을 확대하기 위해서는 지차제는 물론 범 국가적인 지속적인 지원과  
관심이 절실하다고 봄.

• 지정토론 •

# 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

광주경영자총협회 사무국장

윤 영 현



## 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

광주경영자총협회 사무국장 윤영현

- 새정부의 국정 목표는 고용률 70%
  - 고용없는 성장이 지속됨에 따라 과거 성장률 중심의 국정과제의 변화
- 광주광역시 OECD기준 고용률이 전국 평균보다 현저히 낮음.
  - 광주광역시 60.8% (전국64.2%)
  - 고용률 70% 달성을 위해서는 10만 7천명의 취업자수 증가 필요
- 정부는 정년연장(60세의무화), 근로시간단축, 시간제 일자리 확대 등을 통해 고용률 제고 방침
- 고용률 70%달성을 위해서는 청년, 여성, 고령자등 전분야에서 고용이 증대되어야 하는 과제를 안고 있음.
- 그러나 민간 기업의 입장에서는 경기침체와 글로벌 경쟁으로 인한 수익성 악화 등 고용증대 여력이 없는 실정
- 광주지역은 열악한 산업구조 등으로 현실은 더욱 어려운 상황
  - 높은 청년 실업
  - 일·가정 양립을 위한 근로환경 미흡
  - 중장년층 채용 기피
- 따라서 고용률 70% 달성을 위해서는 기업의 고용 여력을 높이는 환경조성이 필요
- 80년도 이후 '5년 이내 고용률 50%이상' 끌어올린 국가는 총6개국
- 고용률이 70%달성 국가의 공통점을 시장경제 원칙에 입각한 경제 및 노동시장 개혁 추진

- 규제완화
- 노동시장 유연화
- 합리적 노사관계 구축
- 조세제도 및 사회보험 체계 개편 및 사회안전망 확대 등

**(제언)**

○ 민간기업의 참여없이 고용률 70%달성 어려움

- 대중소기업간의 임금격차 해소 등 양극화 완화정책
  - 대기업의 중소기업 상생지원정책 필요
  - 청년층의 대기업, 공기업, 공무원 선호 현상 변화 필요
- 정부 : 법·제도 개선 및 지원 활성화
  - ex)청년인턴제, 장년인턴제 인센티브 부여 체계 개편
- 중소기업 근로자에 대한 획기적 지원정책으로 산업현장 미스매치 해소 대책 초점
- 기업 : 국가적 현실을 감안 임금, 근로시간, 고용형태의 다양화 등 준비 필요
- 사회 전체적으로는 고용률 확대의 목적과 필요성 등 공감대 확산 및 사회적 인식 변화 필요

• 지정토론 •

# 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

전북대학교 교수

송 영 남





## 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

전북대학교 교수 송영남

1. 본 발표는 현 정부의 고용률 70% 달성을 위한 정책 중 시간선택제 활성화의 필요성을 자세히 제시하고 ‘시간선택제 근로’의 정의를 잘 정리하였으며, ‘시간선택제’ 근로자의 선택사유, 사업체 규모, 종사상 지위, 근로여건, 임금 등 ‘시간선택제’ 근로자의 사회경제적 특성을 자세히 분석하고 ‘시간선택제’ 활성화의 문제점과 과제를 연구함으로써 고용률 70% 목표달성화를 위한 노사정 역할의 방향을 제시하는데 의미가 있다.
2. 토론자는 ‘시간선택제’ 일자리의 활성화는 다음과 같은 정책효과를 가져다 줄 것으로 생각하기 때문에 우리 국가의 복지향상과 경쟁력 향상을 위해서 적절한 정책방향이 라고 본다.
  - 1) 유희여성인력의 활용을 크게 증가시킴으로서 국가경제의 자원낭비를 낮추고 경제성장의 원동력을 제공함. 특히 경력단절여성의 노동시장진입을 원활하게 함.
  - 2) 국내 근로자의 근로시간을 단축시켜서 근로자의 ‘삶의 질’ 향상 효과가 있음.
  - 3) 일자리나누기를 통한 일자리증가효과가 있으며,
  - 4) 경제활동참가율과 고용률을 제고하여 고용률 70% 목표를 달성함으로써 일자리 창출을 통한 국민복지 향상을 기대할 수 있음.
3. 위의 정책제안과 더불어 토론자는 ‘시간선택제’ 활성화를 위해서는 공급측의 유보임금 하락과 수요측의 시장임금 등의 상승을 유도할 수 있는 정책이 제시되어야 하는 등 노동시장의 수요와 공급 양면에서 접근해야 하며, 먼저 일자리의 ‘질’의 개선이 선행되어야 한다고 본다.
4. 본 발표자료는 시간선택제 활성화를 위한 다양한 정책대안을 제시하였으며 ‘시간선택제’ 일자리의 ‘질’에 대하여 언급하고 있으나 제시된 ‘양질’의 시간선택제 일자리의 특성은 보편적이지 못하다. ‘양질’의 일자리라 함은 ‘좋은 보수’, ‘일자리 안정성’, ‘사회적 평판’, ‘비전’ 등의 특성이 충족되어야 하나 우리나라의 경우 이에 해당하는

‘시간선택제’ 일자리는 극히 희소하다. 본 발표자료가 제시한 바와 같이 ‘시간선택제’의 임금은 전일제 일자리 임금의 57.9%에 불과하고 기업의 규모가 클수록 전일제의 임금규모와 차이가 더욱 크며, 소규모 사업체에 근무하는 ‘시간선택제’ 근로자의 비중이 높고 단순노무서비스에 편중되어 있으며 한시적, 비전형일자리에 편중되는 등 ‘시간선택제’ 일자리는 ‘양질’의 일자리와는 거리가 멀다. 따라서 ‘시간선택제’ 일자리는 ‘양질’의 일자리와는 거리가 멀다는 사회적 인식이 자리잡고 있기 때문에 ‘시간선택제’가 활성화되기 어려우며 본 토론자는 ‘시간선택제’ 활성화를 위해서는 결국 일자리 ‘질’의 개선이 선행되어야 한다고 본다.

5. 본 토론자는 이를 위해서 ‘경제민주화’가 보다 적극적으로 진행되어야 한다고 본다. 먼저 노동시장의 수요측면에서 중소기업과 대기업 일자리와의 임금격차 등의 격차를 완화할 수 있는 정책이 필요하다. 이를 위해서 대기업의 하청관행이 대폭 개선되어야 하고 중소기업 일자리에 대한 ‘보상임금’ 적용 등, 다양한 정책이 진행되어 대기업과의 근무조건, 사회적 평판, 비전 등의 격차를 줄여야 한다고 본다.
6. 또한 노동수요측면에서 기업은 ‘시간선택제’ 일자리의 활성화로 인하여 업무연속성의 저해와 건강보험, 퇴직급여 등 부가급여의 상승을 통한 비용 상승 등의 애로점을 우려하고 있으며 노조 등은 일자리 질의 저하와 차별의 심화 등을 우려하고 있기 때문에 ‘활성화’에 어려움이 예상되나 대기업의 경우에는 ‘경제민주화’에 의한 소득 재분배를 통해서 비용상승 문제는 해결될 수 있다고 본다. 결국 ‘시간선택제’ 활성화를 위한 사측의 협력이 중요함을 알 수 있다.
7. 한편, 노동공급측면에서는 여성의 경우에 유보임금을 낮추는 정책이 필요하다. 또한 베이비부머의 노동시장 재진입을 위한 다양한 방안이 강구되어야 한다. 특히 자녀 교육에 대한 중요성의 비중이 높은 우리나라 여성의 유보임금을 낮출 수 있는 정책이 필요하다. 또한 여성의 일에 대한 마인드 변화가 필요하여 ‘여성일하기 운동’ 등을 전개할 필요성이 있다.
8. 마지막으로, 고용률 70% 달성을 위한 노력은 ‘시간선택제’ 활성화뿐 아니라 ‘창조경제’ 하에서 고부가가치 창출이 가능하고, 높은 기술력이 요구되는 선도 전략산업으로의 산업구조 재편을 통한 일자리창출정책이 신속히 추진되어야 한다. 또한, 정부가 위의 여러 가지 문제를 파악하여 법적·제도정비 등 ‘시간선택제’ 활성화를 위한 준비를 신속히 진행해야 한다.

일자리 공시제 관련한 발표문과 관련하여 다음과 같이 간단히 의견을 제시한다.

1. 일자리 공시제 적용범위 :

광역자치단체, 비농촌지역에 한정해야 한다. 그리고 농촌지역의 경우에는 자치단체가 필요한 경우에 참여하도록 하여야 한다. 또한, 담당자의 업무과다로 인하여 어려움이 많기 때문에 전담 담당자를 배치하여 공시제의 효율성을 높일 수 있다.

2. 창조경제 하의 일자리 공시제는 '지역맞춤형 전략산업의 성장을 위한 산업구조 재편이 선행되어야 한다. 팔로워가 아닌 리더로서의 역할을 확립하기 위해서는 많은 연구개발이 이루어져야하나 지방의 소규모 자치단체에서는 재정적 부담으로 인하여 어려움이 많기 때문에 중앙정부가 지방정부의 전략산업 육성과 연구개발투자에 적극 협력해야 한다.

3. 중소기업의 미스매치 완화는 '경제민주화'를 통한 중소기업의 '양질의 일자리' 창출이 우선되어야 가능하다. 이러한 요구는 지방일수록 더욱 높다.

4. 공시제 성과의 평가는 일반적인 고용률 달성 등의 목표에 기준하기보다는 전년도에서의 개선효과에 기준하여야한다.

5. '일자리 수' 보다는 '일자리 양'에 치중해야한다.

6. '공공 일자리' 등 가시적효과에 집착한 성과위주에서 탈피해야한다.



• 지정토론 •

# 고용률 70%를 위한 사회적 대화

- 광주 전남북지역 경제사회발전노사정 위원회 토론 -

조선대학교 교수

최 홍 업



## 고용률 70%를 위한 사회적 대화

### - 광주 전남북지역 경제사회발전노사정 위원회 토론 -

조선대학교 교수 최 흥 업

#### 1. 노사정 대화 활성화와 관련하여

- 사회적 대화의 활성화 필요
  - 우리 사회가 전반적으로 다양성에 대한 존중의식이 희박함.
  - 상대방의 의견이 다를 수 있다는 것을 용인하지 못함.
  - 개인간 및 집단간 대화를 활성화시키려는 노력이 필요함.
  - 노사정위원회가 이런 역할을 자임한 것은 의미가 큼.
  
- 역사적으로 보아도 다양성과 창의성이 존중되지 못하는 토양에 처함.
  - 1970년대 유신시절에 학창시절을 보낸 60대 이전의 세대도 한국적 특수상황이 강조되면서 다양성 존중의 교육이 부족했지만,
  - 1980년대 이후 군사정부에 반대하면서 성장한 386세대(40대, 50대) 역시도 권위주의 정부에 대항하면서 오히려 권위주의적 문화에 길들여지고,
  - 2000년대 이후 IT 혁명의 최첨단 시대를 살아가는 세대 역시도 커뮤니케이션 수단들은 첨단으로 발전해가지만, 정작 중요한 개인간, 그룹간 소통의 기법들은 제대로 교육되고 훈련되지 못함.
  
- 사회적 동반자 관계의 회복 필요
  - 노사관계에서도 나타나는 다음의 경향
  - 비슷한 정치적 스펙트럼에도 불구하고 상대세력을 용납하지 못하는 문화
  - 지난 대통령선거시에도 새누리당과 민주당은 정강정책에서 약간의 차이점에도 불구하고 사회보장정책, 경제정책 등에서는 거의 비슷한 입장이었음.

- 비슷한 정책을 취하면서도 상대정당이 제기한 이슈이면 반대부터 하고 보는 분위기가 되면 곤란함.
  - 인정할 것은 인정하고, 협력할 것은 협력하는 자세 필요.
- 고통분담의 정신을 회복해야
- 고통은 상대방에게 전가하고 성과는 나만 누리려는 노사문화 속에서는, 상대방의 마음을 얻을 수는 없음.
  - 고통은 같이 분담하고 성과도 같이 나눠야 하나,
- 이른바 포용성장,
- 승자독식의 배타적 성장이 아니라, 성장의 과실을 함께 나누고 협력해야
  - 유럽과 선진국의 여러 국가들이 보여주고 있음.
- 기업생태계 내부에서 책임이행이 선행해야
- 기업생태계 외부에서의 사회적 책임보다는 기업시스템 내부에서의 책임이행이 선행해야
  - 소외계층에 대한 기부와 봉사활동 등을 통해 기업의 사회적 책임을 하려는 것도 좋은 일이지만,
  - 노조의 권한 인정, 근로자의 고충해소, 협력업체와의 정상적인 거래관계, 소비자의 권한보장 등 제품생산, 판매의 과정에서 상대방의 권한을 인정하는 것이 중요
  - 대기업의 협력업체 근로자가 "너무 힘들었어요. 배고파 못 살았겠고" 라는 유서를 남기고 자살하는 상황이 되어서는 대기업의 위신이 서지 못함.
- 한국로버트보쉬(주) 사례
- 민주노총 산하 금속노조 소속 외투기업
  - 1999년 합병초기에는 외국계 경영진과 국내 노조간의 대립으로 52일간의 파업을 경험



- 사측이 노조와 끊임없는 대화를 하려했고, 노조도 사측을 이해하여,
- 현재는 2013년 노사문화 우수기업에 선정되고,
- 2012년말 가솔린 사업부의 투자유치
- 한국에 최첨단 테스트 및 애플리케이션 설비를 보유한 기술연구소를 유치하여 연구와 기술개발에서도 중요한 위치를 점함.
- 자주적인 노동조합과의 건강한 노사관계를 이룬 사례

## 2. 지역 일자리 공시제를 통한 산업현황 및 정책발전에 관한 제언과 관련하여

- 일자리공시제의 의미와 효과에 대해서는 체감하기 어려웠음.
- 중소기업의 미스매치 현실은 학교에서도 절감하고 있는 부분임.
  - 지역대학생의 64%가 2,500만원 이상을 희망하는데도 7.8%의 중소기업만이 2,500만원 이상을 지급할 수 있다는 발제내용
  - 광주지역에서 150만원 미만을 제시하는 구인기업비중이 타지역보다 높음.
    - 해법의 하나는, 한기업체에 오래 정착하도록 하는 방안을 생각해야함.
  - 장기근속자에 대해서는 사용자도 더많은 급여를 지급할 용의가 있음.
  - 정부(고용보험기금 포함)나 기관(대학 포함)들이 장기근속을 장려하는 보조금을 검토할 필요도 있음.
  - 취업후 3년 이내의 기간 동안이 관건.
- 주로 전남지역에 대한 분석인데, 광주지역에 대해서는 어떻게 평가하고 말할 수 있는지?
- [가시적인 일자리 만들기에서 실질적인 고용으로]
  - 정확한 지적이며, 토론자도 매우 희망함.

### 3. 시간선택제 일자리의 창출을 위한 현상과 과제

- 고용률 70%를 위해 2017년까지 93만개의 일자리를 창출하기 위해서는 공공부문에서 선도적인 역할을 해야 함.
  - 그러한 일자리는 비정규직이 아니라 지속가능한 일자리 창출로 이어져야 함. (박석강 교수 발제와도 관련됨)
  - 공공부문의 구조조정이나 평가시에도 효율성만을 앞세우면, 공공기관의 양질의 일자리제공이나 많은 일자리 창출에 대한 역할을 과소평가할 수 있음.
  - 예를 들어, 도로공사의 하이패스 보급사업의 경우
- 시간선택제 일자리가 안착하기를 바라지만,
  - 노사의 현실적 이해에는 배치되는 문제를 극복해야 함.
  - 사용자는 보다 장시간 일하기를 희망하고(업무의 연속성이 저하되는 것을 싫어하고)
  - 근로자는 적은 보수로서 만족할 수 없는 상황이기에

### 4. 지역의 일자리의 질과 공정거래규제

- 지역의 자영업자들의 보호문제
  - 대형마트나 대형복합상가 신축이 가져오는 지역경제에 대한 부정적 기능.
    - 전통상가나 구 상권의 자영업자들을 흔들어서 유통대기업의 영역을 확대하는 기능이 있음.
    - 편의점 업체도 대형마트와 유사한 기능을 해옴.
    - 이에 따라 자영업은 문을 닫거나 일자리의 질이 계속 저하됨.
    - 대형 산업단지나 아파트단지를 조성하는 과정에서도 지역경제에 대한 배려가 필요함.
  - 대형마트의 요일규제 등의 순기능
  - 편의점을 비롯한 프랜차이즈업 등도 무분별한 확장은 지역경제에는 부정적임.
    - 편의점 사업주의 24시간 영업 강요나 불공정거래행위는 강력히 규제해야 함.

• 지정토론 •

# 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

광주고용센터소장

황 병 룡



## 고용률 70%를 위한 사회적 대화 토론문

광주고용센터소장 황 병 룡

### 1. 지역 노동시장 여건('2012년 기준)

- 사업체수는 359천개(전국 10.4% 차지)로 도소매업, 숙박음식업 순으로 높고, 300인 미만 중소사업체가 99.9% 차지 (통계청, 경제활동인구조사)
- 인구는 광주에 미세한 증가, 전남은 감소, 전북은 정체 상태이며, 전남, 전북은 초고령 사회 진입(통계청, 장래인구추계)
- 광주는 15세 이상 생산가능인구 증가율(1.7%), 전남은 여성(43.5%). 50대 이상(50.9%), 자영업(30.4%), 농림어업(28.4%), 전북은 50대 이상(43.7%), 자영업(24.6%), 농림어업(17.0%) 비중이 전국 보다 높음(통계청, 경제활동인구조사)
- 인력부족률은 전국(2.9%) 대비 광주(3.2%)는 높고, 전남(2.6%), 전북(2.4)은 낮음(고용노동부, 직종별사업체노동력조사)
- 임금수준은 전국(262만원) 대비 전남(266만원)은 높고, 광주(231만원), 전북(239만원)은 낮은 편(고용노동부, 직종별사업체노동력조사)

#### ○ 광주

- 인구는 매년 증가 추세이고, 고령층(65세 이상) 인구(9.7%)도 증가
- 총사업체수는 102천개(전국 3.0%), 종사자는 50만명(전국 2.8%)이고, 300인 미만 중소사업체가 99.9%이고 종사자는 88.3%임.
- 업종은 도소매(27.3%), 숙박음식업(16.8%) 순으로 높고, 제조업 비중은 7.3%(전국 9.8%)로 상대적으로 낮음.
- 15세 이상 생산가능인구 증가율(1.7%)이 전국(1.2%) 보다 높음.  
※ 인구(2.9%) 대비 대학 비중(5.3%)이 대전(5.8%) 다음으로 높음.
- 근로자 5인 이상 사업체 인력부족률은 3.2%(전국 2.9%)로 특광역시 중 가장 높음.

- 월평균 근로시간은 176.6시간(전국 178.6시간), 임금은 231만원(전국 262만원)으로 전국 평균보다 31만원 낮음.

○ 전남

- 인구는 1970년 345만명 이후 감소추세이고, 고령층(65세 이상) 비중이 21%로 이미 초고령사회에 진입.
- 여성(43.5%), 50대 이상(50.9%), 자영업(30.4%), 농림어업(28.4%) 취업자 비중이 전국에 비해 높음.
- 총사업체수는 128천개(전국 3.7%), 종사자는 58.7천명(전국 3.2%)이고, 300인 미만 중소기업이 99.9%, 종사자는 90.3%임.
- 업종은 도소매(27.9%), 숙박음식업(21.0%) 순으로 높고, 제조업 비중은 8.0%(전국 9.8%)로 상대적으로 낮음.
- 근로자 5인 이상 사업체 인력부족률은 2.6%(전국 2.9%)이고, 운수업의 인력부족률이 4.1%로 가장 높음.
- 월평균 근로시간은 181.3시간(전국 178.6시간), 임금은 266만원(전국 262만원)으로 전국 평균보다 4만원 높음.

○ 전북

- 인구는 180만명 수준을 유지하고 있고, 65세 이상 인구가 17%인 고령화 사회에 진입하였으며, 2018년 초고령화 사회에 진입할 것으로 예상특히, 청년층(10-20대, 8천명)의 수도권 유출이 많음.
- 50대 이상(43.7%), 근로자 없는 자영업(24.6%), 농림어업(17.0%) 취업자 비중이 전국에 비해 높음.
- 총사업체수는 129천개(전국 3.7%), 종사자는 58.1천명(전국 3.2%)이고, 300인 미만 중소기업이 99.9%, 종사자는 90.4%임.
- 업종은 도소매(27.7%), 숙박음식업(18.0%) 순으로 높고, 제조업 비중은 7.5%(전국 9.8%)로 상대적으로 낮음 .
- 근로자 5인 이상 사업체 인력부족률은 2.4%(전국 2.9%)이고, 운수업의 인력부족률이 5.6%로 가장 높음.

- 월평균 근로시간은 181.3시간(전국 178.6시간), 임금은 239만원(전국 262만원)으로 전국 평균보다 23만원 낮음.

## 2. 고용동향('13.9월 기준)

- 고용률은 전국(60.4%) 대비 전남(62.4%)은 조금 높고, 광주(57.3%), 전북(59.6%)은 조금 낮음.
- 실업률은 전국(2.7%) 대비 광주(2.6%), 전남(1.8%), 전북(1.7%)은 낮은 편이나, 전년 동월 대비 0.5%~0.6% 상승
- 비경제활동인구는 광주(513천명), 전남(541천명), 전북(595천명)으로 전년 동월 대비 광주(6천명)는 감소, 전남(20천명), 전북(3천명)이 증가

### ○ 광주

- 전년 동월과 비교하여 고용률은 57.3%로 0.8%p 상승하였고, 취업자는 714천명으로 21천명(3.0%) 증가하였으나,
- 실업자도 19천명으로 5천명(32.6%)이 증가하여 실업률은 2.6%로 0.6% 상승함
- 비경제활동인구는 513천명으로 6천명(1.1%)이 감소함.

### ○ 전남

- 전년 동월과 비교하여 고용률은 62.4%로 1.1%p 하락하였고, 취업자는 928천명으로 3천명(0.3%) 감소하였고,
- 실업자는 17천명으로 4천명(34.96%)이 증가하여 실업률은 1.8%로 0.5% 상승함.
- 비경제활동인구는 541천명으로 20천명(3.8%)이 증가함.

### ○ 전북

- 전년 동월과 비교하여 고용률은 59.6%로 0.1%p 상승하였고, 취업자도 900천명으로 15천명(1.7%) 증가하였으나,
- 실업자도 16천명으로 5천명(52.9%)이 증가하여 실업률은 1.7%로 0.6% 상승함.
- 비경제활동인구는 541천명으로 20천명(3.8%)이 증가함.

### 3. 고용률 70% 달성을 위한 추가 취업자 수('17년까지 목표, OECD기준)

○ '17년까지 OECD기준 고용률 70% 달성을 위해서는

- 전체적으로는 207천명의 추가 취업자수가 필요하고, 광주는 106.5천명, 전남은 79.7천명, 전북은 18.6천명의 추가 취업자가 필요함.
- 이는 '14년부터 '17년까지 매년 광주는 26.6천명, 전남은 20천명, 전북은 4.7천명의 추가 취업자가 필요함.

〈표 1〉 고용률 70% 달성을 위한 추가 취업자수

(단위 : 천명, %)

구 분	인구 (전체)	2012년			2017년		
		15~64세 인구(A)		고용률 (B/A)	15~64세 인구 (추정)	고용률 70% 달성시 취업자수 (C)	
			취업자수(B)				추가 취업자수 (C - B)
전 국	50,948.3	35,651.8 (인구의 70.0%)	22,897.2	64.2	36,102.2	25,271.6	2,374.4
광주청	5,835.9	3,714.8 (인구의 63.7%)	2,389.0	64.3	3,708.6	2,596.0	207.0
광주광역시	1,469.2	1,071.9 (인구의 73.0%)	651.9	60.8	1,083.5	758.4	106.5
전라북도	1,873.3	1,175.7 (인구의 62.8%)	734.6	62.5	1,163.3	814.3	79.7
전라남도	1,909.6	1,093.0 (인구의 57.2%)	737.7	67.5	1,080.5	756.3	18.6
제주도	583.7	374.2 (인구의 64.1%)	264.8	70.8	381.5	267.0	2.2

※ 출처 : 「행안부, '12년 주민등록인구」, 「통계청, '12년 경제활동인구조사, '10년 장래인구추계」

※ 15~64세 인구 : 15~64세이상 인구 중 군인, 전투경찰, 공익근무요원, 형이 확정된 교도소 수감자 등은 제외

※ 고용률(%) = 15~64세 취업자수 / 15~64세 인구수 × 100

※ 고용률 70% 달성시 취업자수 = 15~64세 인구수(추정) × 70%



## ◆ 「국정목표」로 제시한 고용률의 개념

## ○ 고용률은 생산가능인구(15세이상 인구) 중 취업자의 비중으로 산정

- ILO기준 고용률: 15세이상 인구 중 취업자 비율 '12년 광주는 56.2%(전국 59.4%)
- OECD기준 고용률: 15~64세 인구 중 취업자 비율 '12년 광주는 60.8%(전국 64.2%)

## 4. 고용률 70% 달성을 위한 추진 방안(광주청)

- 고용률 70% 로드맵 추진을 위한 광주청내 전담 추진단 구성·운영
- 자치단체·공공교육훈련기관 등과 협업을 통한 지역일자리 목표 공시제, 지역맞춤형 일자리 창출 지원사업, 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 추진
- 노사민정 등 일자리 유관기관과 거버넌스 구축을 통한 양질의 일자리 창출

## □ 「고용률 70% 로드맵」추진을 위한 전담 추진단 구성·운영

## ○ 3대 핵심과제 선정

- ① 여성고용+시간 선택제 일자리 창출
- ② 장시간 근로해소를 통한 일자리 창출
- ③ 중소기업 인력수급 불일치(미스매치) 해소

## ○ 3대 핵심과제에 대한 역량 집중

- 고용률 70% 추진단 구성·운영을 통해 지역내 고용률 70% 정책 추진의 중심 역할
- 일자리 창출 효과가 높은 특화사업 선정, 우수사례 도출 및 파급효과를 높이는 방향으로 추진
- 금년도는 고용률 70% 로드맵 홍보, 여성고용·장시간 근로개선 관련 일자리 캠페인 전개, 수범사례 발굴·전파에 주력

○ 세부 추진방안

① 여성고용+시간 선택제 일자리 창출

- 여성고용 친화직종 및 시간선택제 일자리창출 가능 분야발굴

※ 돌봄서비스 업종, 콜센터·유통업체, 병원, 직장보육시설 등

- 추진중인 양질의 시간제 일자리 창출사업과 연계 추진

■ 시간선택제 일자리창출 사업장 발굴 및 소규모 박람회 개최(광주)

※ 병원, 어린이집, 백화점 등 시간선택제 일자리 발굴 박람회 개최(2회, 30명 채용)

■ 돌봄서비스업종 시간 선택제 일자리 창출(전주)

※ 돌봄서비스업종 대상으로 시간선택제 일자리 발굴

■ 노사민정이 함께하는 여성고용 창출(익산)

※ 콜센터, 유통, 병원 직장보육시설 등 업종별 간담회 실시 및 유관기관간 긴밀한 협조를 통해 시간선택제 일자리를 발굴하고 취업지원(80개 창출)

② 장시간 근로해소를 통한 일자리 창출

- 지역 주력업종인 자동차산업의 주간 2교대 확산, 금형사업, 새만금 지역·전남 동부권 입주 기업 등 근로시간 단축을 통한 신규 일자리 창출

- 근로시간 단축 컨설팅 제공, 각종 지원제도를 통한 작업환경 개선, 협약 체결 등 동반성장 분위기 조성

■ 자동차 협력기업 및 금형기업 인력수급 안정화 대책(광주)

※ 기아차 1차 협력기업(22개) 및 금형기업(45개)의 장시간 근로시간 해소 및 작업환경 개선, 채용지원을 통한 일자리 367개 고용창출

■ 자동차산업 근로시간 개선을 통한 일자리창출 지원(전주)

※ 32개소를 중점관리사업장으로 선정하고 컨설팅 등을 통해 500개 일자리 창출 지원

■ 새만금지역 국가산업단지 내 제조업체의 근로시간 단축을 통한 일자리 창출(군산)

※ 46개소를 중점관리사업장으로 선정하고 컨설팅 등을 통해 교대제 개편 등 장시간근로 개선 지원

■ 전남동부권 장시간 근로시간 개선을 통한 일자리창출 지원(여수)

※ 컨설팅, 취업지원 서비스 제공 등을 통해 50개 일자리 창출 지원

## ③ 중소기업 인력수급 불일치(미스매치) 해소

- 중소기업, 자동차 협력업체, 금형산업, 조선업종 등 인력수급 불일치 해소에 노력
- 맞춤형 인력양성, 중소기업 인식개선, 컨설팅, 취업지원 서비스 제공, 채용박람회 등 추진

## ■ 광역단위 취업지원 네트워크(광-천 일넷) 구축(광주)

※ 광주시·전남도교육청-천안지청-기업체 등과 연계하여 취업지원 서비스제공(2개사 255명 취업지원)

## ■ 현대자동차 협력업체 인력미스매치 해소 대책(익산)

※ 현대차 주간 2교대 시행에 따른 협력업체 구인난 해소를 위해 컨설팅, 취업지원을 통한 미스매치 해소(136명 창출)

## ■ 조선·자동차산업의 인력수급 불일치 해소(군산)

※ 기능인력 양성, 중소기업 인식개선, 채용지원 등(고용률 61.7% 달성)

## ■ 조선업종 인력수급 불일치 해소(목포)

※ 고용환경 및 장시간근로 개선, 맞춤형 인력양성 등을 통해 일자리 창출

## ■ 율촌산단 인력수급 해소를 통한 일자리 창출(여수)

※ 35개소 대상 협의회 구성, 맞춤형 취업지원서비스, 채용박람회, 컨설팅 등을 통해 83명 일자리 창출

## □ 자치단체 등 유관기관 협업을 통한 일자리 창출

## ○ 지역 일자리 목표공시제 추진

- (자치단체 장 관심 유도) '14년 민선 6기 시작에 맞춰 자치단체 장의 관심 유도를 통해 일자리 공시제의 효과와 일자리 창출 능력 제고
- (인센티브 확대) 지역 일자리 목표 공시제 우수 자치단체에 대한 인센티브 확대 (36개 자치단체 평균 9천만원 지급→55개 자치단체, 평균 1억원 지급)를 통한 관심 유도

## ○ 지역맞춤형 일자리 지원사업 추진

- (사업 확대) 지역 맞춤형 일자리 지원사업 확대(500억→800억)를 통해 지역 중소기업 인력수급 불일치 해소, 청년층 창업·창직사업 지원

- (다년도 사업 발굴) 지역특성에 맞는 다년도 고용사업 발굴(3년간 지원)
  - ※ 지역대학과 연계한 자동차부품 기술양성사업, 문화재 장인 후계자 양성사업 등
- (권역사업 발굴) 산업구조·고용상황 등이 유사한 2개 이상의 자치단체가 합동으로 지역일자리사업을 발굴·수행
- (타부처 사업과 연계) 타 부처의 국고 보조사업과 연계하여 지역 일자리사업 발굴

○ 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 추진

- (기본방향) 지역별 인력수요를 반영한 산업계 주도의 새로운 인력양성 체계 구축 및 지역단위 자율과 책임에 따른 성과중심 훈련 실시
- (추진체계) 노사민정이 모두 참여하는 인적자원개발위원회 구성하여 지역 훈련수요를 조사하고, 훈련수요에 맞춰 공동교육훈련기관에서 맞춤형 인력 양성(3,000명 예상)

※ 인적자원개발위원회 내 운영팀 인건비 지원(1.6억원),

※ 공동교육훈련기관 지원 : 인건비 및 운영비(연 8억), 시설·장비비(연 30억), 훈련비용(훈련단가 또는 실비)

- (추진계획) '13년도에 전국 14개 인적자원개발위원회 구성, 향후 100개 인적자원개발 위원회 구성

※ 광주(광주상공회의소), 전남(전남도·목포상공회의소 공동), 전북(전북도·전주상공회의소 공동) 인적자원개발위원회 구성

□ 지역고용 거버넌스 구축을 통한 일자리 창출

- 노사민정협의회, 지역고용자문단회의, 포럼 등 활성화를 통한 유관기관·학계 등 지역고용 전문가 의견 반영 및 일자리 창출 분위기 조성





# MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page below the 'MEMO' header.





# MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

# MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.